

# 일하는 사람 기본법안

## (이용우의원 대표발의)

의안 번호	5101
----------	------

발의연월일 : 2024. 10. 31.

발 의 자 : 이용우 · 최민희 · 김태선  
박홍배 · 조 국 · 임미애  
서영교 · 이학영 · 김선민  
신장식 · 박 정 · 황정아  
의원(12인)

### 제안이유

디지털 전환과 다양한 경영방식의 도입으로 종래의 근로계약에 따른 고용관계가 아닌 새로운 유형의 계약을 통한 일자리가 출현하고 있음. 노동관계 법령상의 규제를 우회하거나 회피하려는 계약을 맺으려는 기업이나 사용자의 행위 또한 포착됨.

이러한 일자리들은 종래 근로기준법이나 노동조합법 상의 ‘근로자’와 ‘사용자’의 개념 및 관계에 아직 포함되기 어려워, 종사자들은 법률상 당사자성을 인정받지 못하고 권리 보장의 대상에서 제외되는 경우가 많음. 사회보험이나 산업안전보건법 등 일부 영역에서 직종별로 노무제공자 등을 규정하고 권리 보장의 대상을 늘리고 있으나 이처럼 개별적으로 권리 보장의 대상을 늘리는 방식은 한계가 분명함.

이에 고용상의 지위나 계약의 형식과 관계없이 일터에서 다른 사람

을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수를 받는 사람(이하 “일하는 사람”이라 한다) 모두를 대상으로 그 권리를 보장하고 증진할 수 있도록 일반적 권리선언 성격의 기본법을 제정하여 일을 제공하여 생계를 유지하는 사람이라면 보장받아야 할 권리에 대한 법적 근거를 마련하고 일하는 사람이 행복하고 인간다운 삶을 향유할 수 있도록 하고자 함.

## 주요내용

- 가. 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하며, 일하는 사람의 보호에 관하여 이 법을 우선해서 적용하되 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용하도록 함(안 제4조).
- 다. 국가와 지방자치단체는 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책을 수립하고 추진하여야 하며, 이를 위한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 함(안 제5조).
- 라. 일하는 사람에게는 인격과 인권을 존중받고, 건강하고 안전한 환경에서 일할 수 있는 등의 권리가 보장됨(안 제7조).
- 마. 일하는 사람은 성(性)·국적·신앙 등을 이유로 한 차별을 받지

아니할 권리, 일의 제공을 받는 계약 당사자·일의 내용 등을 포함한 계약을 체결할 권리를 가지며 사업주는 부당한 계약해지나 계약과 관련 없는 일을 요구할 수 없음 (안 제8조·제9조 및 제10조).

바. 사용자는 일하는 사람의 보수를 통화로 전액지급하여야 하며 보수의 청구시효는 5년으로 함(안 제11조 및 제12조)

사. 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 쉼 권리를 가지며, 1년 이상 일하는 사람의 휴식일은 매년 연간 15일 이상이 되어야 함 (안 제13조).

아. 일하는 사람은 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 가지며, 안전과 건강의 유지에 위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우 일터에서 일을 중지할 권리를 가지며 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 위한 비용을 지원할 수 있음(안 제14조).

자. 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리를 가지며, 해당 정보의 제공 및 수정의 요청을 할 수 있음(안 제15조).

차. 일하는 사람은 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험 등에 가입할 권리를 가지며 국가는 그 비용을 지원할 수 있음(안 제16조).

카. 일하는 사람은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 등 관계 법령에 따라 모성보호 및 자녀

돌봄과 일·가정 양립을 위한 지원을 받을 권리를 가지며 국가는 그 비용을 지원할 수 있음(안 제17조).

타. 일하는 사람은 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니할 권리, 괴롭힘 받지 아니할 권리, 국가로부터 직업능력 훈련을 받을 권리, 일의 내용과 보수에 관련한 의사결정에 참여·대표할 권리를 가짐(안 제18조·제19조·제20조 및 제21조).

파. 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리를 보호하기 위한 지침을 제정·보급하여야 하며, 일하는 사람의 공정한 계약 체결을 위한 표준계약서를 개발·보급하여야 함(안 제22조 및 제23조).

하. 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리 보호 및 증진을 위하여 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있으며, 의무를 이행하지 아니하는 사업자에게 시정조치를 명할 수 있음(안 제25조 및 제26조).

## 일하는 사람 기본법안

### 제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “일하는 사람”이란 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 일터에서 다른 사람을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수를 받는 사람을 말한다.

2. “일터”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당되는 공간을 말한다.

가. 일하는 장소

나. 일하는 사람이 보수를 받는 장소, 휴식(수면을 포함한다)·식사를 하는 장소, 화장실·탈의실을 이용하는 장소

다. 일과 관련하여 이동한 장소, 교육을 받거나 행사를 수행하기 위한 장소

라. 일과 관련하여 소통하는 공간(「전기통신사업법」 제2조제1호

에 따른 전기통신을 이용한 대화공간, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 정보통신망을 이용하는 대화공간을 포함한다)

3. “사업자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 일하는 사람으로부터 일을 제공받아 직접 보수를 지급하는 개인, 단체, 법인 그 밖에 이에 준하는 자

나. 다른 사람에게 일하는 사람을 소개·알선하는 자로서 일하는 사람의 보수 결정 등에 영향을 미치는 개인, 단체, 법인 그 밖에 이에 준하는 자

제3조(적용 범위) 이 법은 일하는 사람의 모든 일터에 적용한다. 다만, 일하는 사람이 다른 사람의 일을 상시적으로 제공 받는 일터의 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다.

제4조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다.

② 이 법은 일하는 사람의 권리 보장에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

제5조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적과 제9조에 따른 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위한 정책을 수립하고 추진하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책의 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다.

제6조 (사업자의 의무) ① 사업자는 이 법에 따른 일하는 사람의 권리를 보장하고 일하는 사람의 인격과 사생활을 존중하여야 한다.

② 사업자는 사업을 영위하는 과정에서 일하는 사람의 안전과 건강을 우선하여야 한다.

③ 사업자는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 일하는 사람의 사회보험에 드는 비용을 부담하여야 한다.

④ 사업자는 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람을 위한 정책을 수립·시행하는 경우 최대한 협조하여야 한다.

제7조(일하는 사람의 권리) 일하는 사람에게는 다음 각 호의 권리가 보장된다.

1. 인격과 인권을 침해받지 않을 권리
2. 일터에서 안전하고 건강하게 일 할 권리
3. 적정한 보수·소득과 휴식을 보장받을 권리
4. 폭언·폭행·위협 등 신체적·정신적 고통을 당하지 않을 권리
5. 일터의 환경을 저해하는 부당한 지시 및 명령을 거부할 권리
6. 일의 내용과 보수 및 일터의 환경에 영향을 미치는 의사결정 과정에 참여할 권리
7. 산업재해에 따른 요양과 재활, 기타 보상을 받을 권리

8. 실업이나 소득의 단절에 따른 위험으로부터 안전할 권리
9. 직업능력개발훈련 및 직업능력개발과 관련된 교육훈련을 받을 권리

## 제2장 권리의 보장

제8조(차별받지 않을 권리) 일하는 사람은 일터에서 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·임신 또는 출산·장애·사회적 신분·일의 종류나 형태·계약 유형 등을 이유로 한 차별을 받지 아니할 권리를 가진다.

제9조(투명하고 공정한 계약을 체결할 권리) ① 일하는 사람은 일의 제공을 하고자 하는 경우 투명하고 공정한 계약을 체결할 권리를 가진다.

② 사업주가 일하는 사람과 계약을 체결할 때에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 일의 제공을 받는 계약 당사자
2. 일의 내용
3. 보수와 그 지급기준·지급시기·구성항목·계산방법·지급방법
4. 보수 이외에 지급되는 금품이 있는 경우 금품의 가액·지급기준·지급시기·지급방법
5. 계약기간(계약기간의 정함이 없는 경우는 제외한다)



6. 계약해지 등 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하고자 하는 경우  
해당 사유·절차·이의제기 절차

7. 제1호부터 제6호까지에 준하는 경우로서 일하는 사람의 권리를  
보장하기 위하여 대통령령으로 정하는 사항

③ 사업자는 제2항 각 호의 사항을 일하는 사람에게 서면(「전자문  
서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)  
으로 고지하여야 한다. 이 경우 대통령령으로 정하는 불가피한 사유  
가 있는 경우에는 이에 준하는 방법으로 고지할 수 있다.

제10조(부당해지 등의 제한) ① 사업자는 정당한 이유 없이 일하는 사  
람에게 제9조에 따른 계약(이하 “계약”이라 한다)을 해지·변경하거  
나 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 사업자는 일하는 사람에게 계약에서 정한 사항이 아닌 일 또는  
계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 하도록 요구하여서는  
아니 된다.

제11조(보수 등의 지급) ① 사업자는 계약에 따른 보수 등을 통화(通  
貨)로 직접 일하는 사람에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 다른  
법령 또는 계약에 특별한 규정이 있는 경우에는 보수 등의 일부를  
공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하  
는 관행이 있는 경우에는 사업자가 직접 지급한 것으로 본다.

③ 사업자는 계약내용의 변경 또는 해지 시 보수의 정산방법 등을

일하는 사람과 사전 협의하여 계약에 명시하고, 이에 따라 보수 등을 정산하여야 한다.

제12조(보수 등의 시효) 이 법에 따른 보수 등을 받을 수 있는 권리는 5년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

제13조(쉼 권리) ① 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 일터에서 적정한 방법으로 쉼 권리를 가진다.

② 사업자는 일하는 사람의 쉼 권리를 보장해야 한다. 이 경우 1년 이상 사용한 일하는 사람의 휴식일은 매년 연간 15일 이상이 되어야 한다.

제14조(안전과 건강에 대한 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 가진다.

② 일하는 사람은 안전과 건강의 유지에 위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우 일터에서 일을 중지할 권리를 가진다.

③ 사업자는 일하는 사람이 제2항에 따른 일을 중지할 권리를 행사하였다는 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

④ 국가는 「산업안전보건법」을 비롯한 안전보건 관계 법령상의 안전보건조치를 모든 일하는 사람에게 적용하도록 노력하여야 한다.

⑤ 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 위해 드는 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다.

제15조(정보에 대한 권리) ① 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리를 가진다.

② 제1항에 따라 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용하기 위하여 해당 정보의 제공을 사업자에게 요청할 수 있다. 이 경우 해당 정보에 오류가 있는 등 수정이 필요한 때에는 해당 정보의 수정을 요청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 요청을 받은 사업자는 특별한 사정이 없으면 이에 따라야 한다.

제16조(사회보험에 가입할 권리) ① 일하는 사람은 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험에 가입할 권리를 가진다.

② 사업자는 제1항에 따른 권리의 행사를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 국가는 제1항의 사회보험에 드는 비용의 일부 또는 전부를 사업자나 일하는 사람에게 지원할 수 있다.

제17조(모성보호 등에 관한 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 관계 법령에 따라 모성보호 및 자녀돌봄과 일·가정 양립을 위한 지원을 받을 권리를 가진다.

② 사업자는 제1항에 따른 권리의 행사를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 국가는 제1항의 모성보호 및 자녀돌봄과 일·가정 양립에 드는 비용의 일부 또는 전부를 사업자나 일하는 사람에게 지원할 수 있다.

다.

제18조(성적 자기결정권) ① 일하는 사람은 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니하고 수치심을 자극하는 언어표현이나 성희롱 등을 겪지 않을 권리를 가진다.

② 사업자는 제1항에 따른 권리가 침해되는 때에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조를 준용하여 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 “사업주”와 “근로자”는 각각 “사업자”와 “일하는 사람”으로 본다.

제19조(괴롭힘 받지 않을 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 모든 괴롭힘을 받지 아니할 권리를 가진다.

② 사업자는 제1항에 따른 권리가 침해되는 때에는 「근로기준법」 제76조의3을 준용하여 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 “사용자”와 “근로자”는 각각 “사업자”와 “일하는 사람”으로 본다.

제20조(직업능력개발) 국가는 일하는 사람에게 「국민 평생 직업능력개발법」 등 직업능력개발 관계 법령에 따른 직업능력개발훈련을 실시하고, 일하는 사람이 직업능력개발훈련과 직업능력개발에 필요한 그 밖의 교육훈련을 받을 수 있도록 지원하여야 한다.

제21조(참여와 대표의 권리) 일하는 사람은 일터에서 일의 내용 및 보수와 관련하여 의사결정에 참여하고 자신을 대표할 권리를 가진다.

### 제3장 지도와 감독

제22조(일하는 사람의 권리 보장을 위한 지침의 제정 및 보급) ① 고용노동부 장관은 일하는 사람의 권리를 보장하기 위한 지침(이하 “보장지침”이라 한다)을 제정하고 정기적으로 개정하여 산업계 및 관련 기관 등에 체계적으로 보급하여야 한다.

② 제1항에 따른 보장지침의 주요 내용 및 개정 주기 등 세부적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제23조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부 장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 계약을 체결할 수 있도록 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다.

② 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제24조(감독기관에 대한 신고) ① 일하는 사람은 사업자가 이 법을 위반한 사실이 있다고 판단하는 경우에는 「근로기준법」 제104조제1항을 준용하여 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사업자는 제1항의 통보를 이유로 일하는 사람에게 계약의 해지 등 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제25조(지도와 명령) 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있다.

제26조(시정조치) 고용노동부장관은 사업자가 이 법에 따른 의무를 이행하지 아니하는 경우 해당 사업자에게 그 시정을 위한 조치를 명

할 수 있다.

#### 제4장 별 칙

제27조(과태료) ① 제24조제2항을 위반하여 신고를 이유로 계약의 해지 등 불이익한 조치를 한 자에게는 2천만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

#### 부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.