

돌봄노동자의 고용개선 등에 관한 법률안
(윤준병의원 대표발의)

의안 번호	10313
----------	-------

발의연월일 : 2025. 5. 1.

발 의 자 : 윤준병 · 김기표 · 박용갑
허성무 · 정동영 · 이성운
복기왕 · 박희승 · 송옥주
주철현 · 김태선 · 이원택
임미애 · 조계원 · 허종식
의원(15인)

제안이유

우리나라가 저출산 · 고령화사회로 빠르게 진입함에 따라 돌봄서비스에 대한 사회적 관심과 중요성이 나날이 높아지고 있음.

그러나, 건설노동자 · 가사노동자 · 외국인노동자 등에 대해서는 각 개별법을 통해 종합적 · 체계적인 보호 및 지원이 이루어지고 있음에 반해, 돌봄노동자의 근로조건과 직업적 위상은 매우 열악한 수준에 머물고 있음.

이에 돌봄노동자의 권익 향상 및 권리 보장을 위한 근로조건 등을 규정함으로써 돌봄서비스의 수준을 제고하고 돌봄노동자의 인권을 보다 두텁게 보호하려는 것임.

주요내용

- 가. 돌봄노동자의 고용안정, 지위 향상 및 권리보장 등을 위한 국가 및 지방자치단체의 책무를 규정함(안 제3조).
- 나. 돌봄노동자의 근로조건 명시, 근로계약 형태, 근로시간, 휴업수당, 적정임금, 퇴직급여 등 근로여건에 관한 사항을 규정함(안 제6조부터 제14조까지).
- 다. 돌봄노동자의 유급휴일 및 연차유급휴가, 안전휴가, 질병휴가, 휴게시간 및 관련 보상에 관한 사항을 규정함(안 제15조부터 제20조까지).
- 라. 업무상 재해와 업무중지, 이용자등의 폭언등에 대한 조치, 인권교육, 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지 등 돌봄노동자의 인권 보호를 위한 제반 제도를 규정함(안 제21조부터 제25조까지).

돌봄노동자 고용개선 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 돌봄서비스의 품질 개선과 돌봄노동자의 근로조건에 관한 사항을 정함으로써 돌봄서비스의 수준을 제고하고, 돌봄노동자의 권리 보장 및 고용개선에 기여하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “돌봄서비스”란 어린이, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상 시킬 수 있는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등의 서비스를 말한다.
2. “돌봄노동자”란 계약 형태에 관계 없이 돌봄이 필요한 사람에게 직접 돌봄을 제공하고 대가를 받는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제2조제4호의 가사근로자

나. 「국가보훈 기본법」 제20조제2항에 따라 국가보훈대상자에게 지원 서비스를 제공하는 사람

- 다. 「노인복지법」 제27조의2에 따라 홀로 사는 노인에게 대하여 방문요양과 돌봄 등의 서비스를 제공하는 사람, 같은 법 제38조의 재가노인복지시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람 및 같은 법 제39조의2에 따른 요양보호사
- 라. 「다문화가족지원법」에 따른 다문화가족에 대한 교육·서비스 관련 종사자
- 마. 「모자보건법」 제15조의18의 산후조리도우미 및 「장애인복지법」 제37조제1항의 산후조리도우미
- 바. 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제2조제5호의 사회서비스 제공인력
- 사. 「아동복지법」 제44조의2에 따라 다함께돌봄센터에서 방과 후 돌봄서비스를 제공하는 사람과 같은 법 제52조제1항제8호의 지역아동센터에서 아동복지서비스를 제공하는 사람
- 아. 「아이돌봄 지원법」 제2조제4호에 따른 아이돌보미와 같은 조 제5호에 따른 육아도우미
- 자. 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원(어린이집의 원장을 제외한다)
- 차. 「장애인활동 지원에 관한 법률」 제2조제7호에 따른 활동지원인력
- 카. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 방과 후 활동을 담당하는 사람 또는 「유아교육법」 제2조제6호에 따른 방과후

- 과정을 담당하는 사람 중 교원이 아닌 사람
- 타. 「정신건강증진 및 정신질환자 복지서비스 지원에 관한 법률」 제3조에 따른 정신건강복지센터, 정신요양시설 또는 정신 재활시설 종사자 중 대통령령으로 정하는 사람
- 파. 「장애인 등에 대한 특수교육법」 제28조제2항에 따른 학교의 특수교육 지원 및 돌봄 인력
- 하. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람
3. “사용자”란 돌봄노동자로 하여금 돌봄서비스가 필요한 사람에게 돌봄서비스를 제공하도록 하는 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
- 가. 돌봄노동자를 이용하여 제7호의 돌봄서비스 제공기관을 운영 하는 자
- 나. 돌봄서비스를 중개·알선하는 자
- 다. 그 밖에 대통령령으로 정하는 자
4. “돌봄서비스 이용자(이하 “이용자”라 한다)”란 돌봄노동자로부터 돌봄서비스를 제공받는 사람을 말한다.
5. “방문 돌봄노동자”란 이용자가 원하는 장소에 직접 방문하여 돌봄서비스를 제공하는 사람을 말한다.
6. “시설 돌봄노동자”란 사용자가 돌봄서비스의 제공을 위하여 설치·운영하는 시설에서 돌봄서비스를 제공하는 사람을 말한다.
7. “돌봄서비스 제공기관”이란 돌봄노동자를 통하여 돌봄서비스를

직접 제공하거나 돌봄서비스의 제공을 중개·알선하는 기관을 말한다.

8. “돌봄서비스 관리기관”이란 돌봄서비스에 관하여 이용자에 대한 인권교육 및 돌봄노동자의 재해예방에 관련한 업무를 수행하기 위하여 국가 또는 지방자치단체에서 설치·운영하는 기관을 말한다.

제3조(국가 등의 책무 등) ① 국가와 지방자치단체(이하 “국가등”이라 한다)는 돌봄노동자의 고용안정, 지위 향상 및 권리 보장 등을 위하여 노력하여야 한다.

② 국가등은 돌봄노동자의 근로조건 향상 및 건전한 돌봄서비스 시장의 조성을 위하여 돌봄서비스 제공기관 및 돌봄노동자에 대한 각 호의 지원 정책을 마련하여 실시하여야 한다.

1. 돌봄서비스 제공기관의 운영 등에 필요한 자문 및 정보의 제공
2. 돌봄노동자의 전문성 향상을 위한 교육·훈련 지원
3. 돌봄노동자에 대한 고충처리, 상담 등 돌봄노동자의 권익 증진을 위하여 필요한 사항

③ 돌봄서비스 제공기관과 이용자·이용자 가족(이하 “이용자등”이라 한다)은 돌봄노동자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 되며, 돌봄노동자에게 보장된 휴게시간을 주는 등 적절한 근로환경을 제공하여야 한다.

제4조(적용범위) 이 법은 돌봄서비스 제공기관과 돌봄노동자의 근로관계 및 돌봄노동자가 이용자에게 제공하는 돌봄서비스의 이용에 관

하여 적용한다.

제5조(다른 법률과의 관계) ① 이 법은 돌봄노동자의 지위와 권리 보장을 정하고 있는 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률의 개정으로 이 법에 따라 강화된 지위 및 권리 보장에 관한 내용보다 그 내용이 돌봄노동자에게 유리한 경우에는 그 법률에서 정하는 바에 따른다.

② 돌봄노동자의 지위와 권리 및 처우에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정할 때는 이 법의 목적에 부합되도록 하여야 한다.

제2장 돌봄노동자의 근로조건

제6조(근로조건의 명시) ① 사용자는 돌봄노동자와 근로계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법을 포함한다)
2. 제9조에 따른 최소근로시간
3. 제3장에 따른 휴가
4. 돌봄노동자가 제공하는 돌봄서비스의 종류와 내용
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건에 관한 사항

② 사용자는 제1항 각 호의 사항이 명시된 서면을 돌봄노동자에게 교부하여야 한다. 다만, 제1항 각 호의 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경된 경우에

는 돌봄노동자의 요구가 있으면 그 노동자에게 교부하여야 한다.

③ 근로조건과 관련하여 이 법에서 「근로기준법」의 기준과 다른 기준을 정하고 있는 경우 이 법에서 정하는 근로조건에 미치지 못하는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

④ 제3항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제7조(근로계약 형태) 사용자는 돌봄노동자와 근로계약을 체결하는 경우 다음 각 호의 경우를 제외하고는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제 근로계약을 체결할 수 없다.

1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제2호에 따른 근로자의 휴직·파견 등으로 인한 결원 발생으로 인력 충원이 필요한 경우
2. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제3호에 따른 근로자의 학업·직업훈련 등으로 인한 인력 충원이 필요한 경우
3. 국가 및 지방자치단체에서 실시하는 돌봄 관련 재정지원 직접 일자리사업에 필요한 경우

제8조(근로시간) ① 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지

급하여야 한다.

③ 사용자는 돌봄노동자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 주간근로를 요청하는 경우 최대한 노력하여야 한다.

1. 본인의 질병이나 부상 등의 사유로 치료 및 요양이 필요한 경우
2. 질병이나 부상을 입은 직계가족의 돌봄을 위한 경우

제9조(최소근로시간 보장) ① 최소근로시간은 1주일에 15시간 이상이어야 한다. 다만, 돌봄노동자의 명시적인 의사가 있는 경우 또는 대통령령으로 정하는 경영상 불가피한 경우에는 1주일에 15시간 미만으로 정할 수 있다.

② 1주간 최소근로시간이 15시간 미만인 가사근로자에 대해서는 제15조를 적용하지 아니한다.

제10조(근로시간의 산정) ① 돌봄노동자가 업무의 시작 전 및 종료 후 교대 노동자에게 이용자의 상태에 관한 정보를 인수·인계하거나 보호자에게 이용자의 상태 및 돌봄서비스의 내용을 알리는 데 소요되는 시간은 근로시간에 포함된다.

② 방문 돌봄노동자가 사업주의 지시에 따라 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 경우 돌봄서비스 제공 장소 간 이동에 소요되는 시간은 근로시간에 포함된다. 이 경우 이동거리 및 시간의 산정에 필요한 구체적인 기준은 고용노동부장관이 정한다.

③ 돌봄노동자에 대한 기술·업무능력 향상 및 인권에 관한 교육 실시에 소요되는 시간은 근로시간에 포함된다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 근로시간 산정의 구체적인 기준·방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(근로시간 단축의 예고 등) ① 사용자는 돌봄노동자의 근로시간을 단축하려는 경우 30일 전에 통지를 하여야 하며, 해당 기간 내에 통지를 하지 아니하는 경우 직전 30일간의 시간당 통상임금을 지급하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 이용자의 사정으로 돌봄서비스의 제공이 중단되거나 돌봄서비스 제공시간이 단축된 경우에는 사용자는 중단 또는 단축된 근로시간에 대하여 평균임금의 100분의 70에 해당하는 휴업수당을 지급하여야 한다. 다만, 해당 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

③ 국가등은 30일의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 제2항의 휴업수당 지급에 필요한 재정적 지원을 할 수 있다.

제12조(휴업수당) ① 소정근로시간이 돌봄노동자의 명시적 동의 없이 단축된 경우, 사업주는 돌봄노동자에게 단축된 시간에 대하여 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하여야 한다.

② 이용자의 사정으로 돌봄 제공이 중단·단축된 경우는 사업주의 귀책사유로 본다. 이 경우 사업주는 돌봄 제공이 중단·단축된 시간에 대하여 돌봄노동자에게 「근로기준법」 제46조제1항에 따른 휴업수당을 지급하여야 한다.

③ 제2항에 따른 이용자 사정의 구체적인 기준 등 휴업수당 지급에

관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(적정임금의 보장 등) ① 사용자는 돌봄노동자에게 생활안정과 교육·문화·주거 등 각 분야에서 인간다운 삶의 질을 보장할 수 있는 적정 수준의 임금을 지급하여야 한다.

② 고용노동부장관은 돌봄노동자의 기본 시간급(時間給)을 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액의 100분의 130 이상의 범위에서 정하여 따르도록 권고할 수 있다.

제14조(퇴직급여의 지급) ① 사용자는 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서에도 불구하고 퇴직하는 돌봄노동자에게 근무일수에 비례한 퇴직급여를 지급하여야 한다.

② 제1항의 퇴직급여의 대상, 지급 기준·절차 등 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

제3장 돌봄노동자의 휴식

제15조(유급휴일 및 연차 유급휴가) ① 사용자는 돌봄노동자에게 「근로기준법」 제55조 및 제60조에 준하는 수준의 유급휴일 및 연차 유급휴가를 주어야 한다.

② 제1항의 연차 유급휴가 산정의 기준 및 방법은 고용노동부령으로 정한다.

제16조(안전휴가) 사용자는 다음 각 호의 경우 돌봄노동자에게 필요한

기간의 안전휴가를 주어야 한다.

1. 돌봄노동자가 근무 중 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호의 감염병에 걸리거나 걸린 것으로 의심되는 경우
2. 돌봄노동자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조에 따른 필수예방접종을 하는 경우
3. 돌봄노동자가 「산업안전보건법」 제129조부터 제131조까지의 건강진단을 받는 경우

제17조(질병휴가) ① 사용자는 돌봄노동자가 질병 또는 부상으로 인하여 업무를 수행할 수 없을 때에는 연 60일의 범위에서 질병휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 돌봄노동자가 공무상 질병 또는 부상으로 업무를 수행할 수 없거나 요양이 필요한 경우 연 180일의 범위에서 질병휴가를 줄 수 있다.

③ 돌봄노동자는 제1항 및 제2항의 질병휴가 일수가 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 사용자에게 제출하여야 한다.

④ 사용자는 병가를 사용하려는 돌봄노동자에게 연차 유급휴가의 사용을 권고하거나 대체인력의 제공 또는 비용의 부담을 주어서는 아니 된다.

제18조(휴가 보장을 위한 대체인력 알선·제공 등 지원) 국가등은 돌봄노동자에게 제15조부터 제17조까지의 휴가를 보장하기 위하여 대체인력을 알선·제공하거나 그 비용을 지원할 수 있다.

제19조(휴게) ① 사용자는 시설 돌봄노동자의 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간을 보장하기 위하여 필요한 시설 및 인력을 유지하여야 한다.

② 사용자는 방문 돌봄서비스 이용자에게 방문 돌봄노동자의 「근로기준법」 제54조에 따른 휴게시간을 보장하기 위하여 독립된 휴게공간을 제공하여야 함을 고지하고, 그 준수 여부를 확인하여야 한다.

③ 국가등은 제1항의 인력 충원에 필요한 비용 등을 지원할 수 있다.

제20조(휴게보상) ① 단독으로 돌봄서비스를 제공하는 방문 돌봄노동자가 이용자의 연력 또는 장애로 인하여 돌봄을 중단할 수 없어 제19조의 휴게시간을 받기 어려운 경우 이용자 및 방문 돌봄노동자의 사전 동의를 받아 유급 휴게보상으로 대체할 수 있다.

② 제1항의 유급 휴게보상의 방법 및 절차 등 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제4장 돌봄노동자의 인권 보호 및 지원

제21조(업무상 재해를 입은 돌봄노동자에 대한 지원) ① 정부는 돌봄노동자가 업무상 부상·질병·신체장애·사망 등 재해를 입은 경우 치료·재활 및 사회 복귀를 촉진하고, 그 유족을 지원하기 위하여

필요한 시책을 마련하여야 한다.

② 정부는 돌봄노동자가 업무로 인하여 부상·질병·신체장애 등의 재해를 입은 경우 치료·재활에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.

제22조(이용자등의 폭언등에 대한 조치) ① 사용자는 돌봄노동자에게 이용자로부터 폭언, 폭행, 그 밖에 신체적·정신적 고통을 유발하는 행위(이하 “폭언등”이라 한다)가 있었다는 사실을 알게 된 즉시 돌봄서비스의 제공을 중단하도록 하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 이용자의 폭언등이 이용자의 불안정한 심리 상태 등으로 인한 경우 2인 이상의 돌봄노동자를 제공하도록 하는 등 돌봄노동자를 보호하기 위한 조치를 취하여야 한다.

③ 사용자는 제1항에 따라 돌봄서비스의 제공을 중단한 경우 이를 즉시 돌봄서비스 관리기관에 알리고 이용자등에 대한 인권교육을 요청하여야 한다.

제23조(돌봄노동자의 업무중지) ① 돌봄노동자는 업무 중 생명·신체에 중대한 장애를 입을 급박한 위험이 있다고 판단되는 경우 즉시 해당 돌봄서비스의 제공을 중지하고 대피할 수 있다.

② 돌봄노동자가 제1항에 따라 돌봄서비스를 중단한 경우 그 사실을 사용자에게 알려야 한다.

③ 사용자는 제1항에 따라 돌봄서비스의 제공이 중단됨에 따라 이용자에게 긴급한 돌봄서비스 제공이 필요한 경우에는 이를 즉시 돌

돌봄서비스 관리기관에게 알려 대체인력을 배치하는 등의 조치를 취하여야 한다.

④ 사용자는 돌봄노동자에게 업무중지를 사유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제24조(인권교육) ① 사용자 및 돌봄노동자는 이용자의 인간으로서의 존엄 보장과 돌봄노동자의 권익 보호를 위하여 연 1회 인권교육을 받아야 한다.

② 사용자는 돌봄노동자에게 돌봄서비스 제공을 하도록 하기 위하여 인권교육의 이수 여부를 확인하여야 한다.

③ 제1항의 인권교육의 내용, 방법 및 절차 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제25조(폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실의 고지) ① 사용자 및 이용자등은 돌봄서비스 제공 장소에 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등 녹음 및 촬영을 위한 장치가 설치되어 있는 경우 이를 돌봄노동자에게 알려야 한다.

② 제1항의 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등을 설치·관리하는 자는 돌봄노동자의 권리가 침해되지 아니하도록 다음 각 호의 사항을 준수하여야 한다.

1. 이용자의 안전과 보안을 위하여 최소한의 영상정보만을 적법하고 정당하게 수집하고, 목적 외의 용도로 활용하지 아니하도록 할 것
2. 이용자 및 돌봄노동자의 권리가 침해받을 가능성과 그 위험 정도

를 고려하여 영상정보를 안전하게 관리할 것

3. 이용자 및 돌봄노동자 등 정보주체의 사생활 침해를 최소화하는 방법으로 영상정보를 처리할 것

제5장 보칙 및 벌칙

제26조(통보의무) 국가등과 돌봄서비스 관리기관은 사용자가 이 법 또는 노동관계법령을 위반한 사실을 알게 된 경우 즉시 관할 지방고용노동청에 통보하여야 한다.

제27조(벌칙) ① 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조를 위반하여 기간제 근로계약을 체결하는 경우
2. 제8조제1항을 위반하여 근로시간을 초과하는 경우
3. 제8조제2항을 위반하여 야간근로에 대한 가산 지급을 하지 아니한 경우
4. 제15조제1항을 위반하여 유급휴일 또는 연차 유급휴일을 주지 아니한 경우

② 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조제1항을 위반하여 근로조건을 명시하지 아니한 경우
2. 제6조제2항을 위반하여 교부하지 아니한 경우

3. 제9조를 위반하여 최소근로시간을 보장하지 아니한 경우
4. 제10조를 위반하여 근로시간을 산정한 경우
5. 제11조제1항을 위반하여 근로시간 단축을 통지하지 아니하거나 통상임금을 지급하지 아니한 경우
6. 제11조제2항 또는 제12조를 위반하여 휴업수당을 지급하지 아니한 경우
7. 제14조를 위반하여 퇴직급여를 지급하지 아니한 경우
8. 제16조를 위반하여 안전휴가를 주지 아니한 경우
9. 제17조제1항을 위반하여 질병휴가를 주지 아니한 경우

제28조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인의 대리인, 사용인, 그 밖의 근로자가 그 법인의 업무에 관하여 제27조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게도 해당 조문의 벌금을 과(科)한다. 다만, 법인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제29조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제19조제1항 또는 제2항을 위반하여 사용자가 휴게시간을 보장하지 아니한 경우
2. 제22조제1항을 위반하여 사용자가 돌봄서비스의 제공을 중단하지 아니한 경우

3. 제22조제2항을 위반하여 사용자가 돌봄노동자를 보호하기 위한 조치를 취하지 아니한 경우
 4. 제22조제3항을 위반하여 사용자가 돌봄서비스 관리기관에 알리지 아니하거나 이용자등에 대한 인권교육을 요청하지 아니한 경우
 5. 제24조를 위반하여 사용자 및 돌봄노동자가 인권교육을 받지 아니한 경우
 6. 제25조제1항을 위반하여 사용자 및 이용자등이 폐쇄회로 텔레비전 및 녹음장치 등의 설치 사실을 고지하지 아니한 경우
 7. 제25조제2항을 위반하여 폐쇄회로 텔레비전 또는 녹음장치 등을 설치·관리하는 자가 준수사항을 지키지 아니한 경우
- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.