

일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안
(장철민의원 대표발의)

의안 번호	1226
----------	------

발의연월일 : 2024. 7. 1.

발 의 자 : 장철민 · 김한규 · 한병도
박지원 · 이수진 · 진성준
박정현 · 한정애 · 이기현
조승래 · 이춘석 의원
(11인)

제안이유

4차 산업혁명에 따른 산업구조의 변화와 정보통신 분야 기술혁신 등의 변화를 가져왔으며, 이로 인해 새로운 노무제공 방식이 등장하면서 특수형태근로종사자(이하 “특수고용노동자등”라 한다)와 같은 새로운 직종이 나타나고 있음.

그런데 특수고용노동자등은 「근로기준법」상 근로자에 해당하지 않아 기존 관계 법률 적용 및 지원 대상이 아니므로, 관련 법률에 특례·준용 규정을 신설하는 등 근로자 개념의 하위 범주를 생성하는 방식으로 기존 규정들의 적용을 받을 수 있게 하였으나, 이는 근로자의 개념 파편화 및 법질서의 혼란을 초래할 수 있다는 지적이 있음. 한편, 특별법 제정을 통해 특수고용노동자등을 보호하고 일률적으로 규정하는 방식을 제시하는 의견도 있으나 이는 동일 직종이더라도 직종 내의 계약 사항 등이 상이한 경우를 고려하지 못하여 특수고용노

동자등의 보호에 한계가 있어 적합하지 않다는 의견이 있음.

이에 계약의 명칭이나 형식과 관계없이 자신의 노무를 제공하는 형태로 자신 또는 가족의 생계를 유지하는 자(이하 “일하는 사람”이라 한다)에게 보편적 보장을 법으로 확보하기 위하여 「근로기준법」보다 기본법의 지위를 가진 「일하는 사람 등의 보호에 관한 법률」을 제정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 하여 균형있는 국민경제의 성장에 이바지하려는 것임.

주요내용

가. 일하는 사람의 보호를 위해 필요한 사항을 규정하여 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 하고, 이를 통해 균형있는 국민경제의 성장에 이바지하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하며, 일하는 사람의 보호에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 우선 적용하도록 함(안 제3조).

다. 국가와 지방자치단체는 일하는 사람에게 적정 보수의 지급이 보장되도록 노력하고, 일하는 사람의 인간다운 생활을 유지·증진하는 책임을 가짐(안 제4조).

라. 이 법은 일하는 사람을 사용하는 모든 사업에 적용되며, 제2조제1

호나목에 해당하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 일부를 적용하지 않을 수 있음(안 제7조).

마. 사업자는 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·사회적 신분·노무제공 형태 또는 계약 유형 등을 이유로 노무제공조건 등에 관하여 일하는 사람에게 차별적 처우를 하지 못함(안 제8조).

바. 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조에 따른 전자문서로 작성된 것을 포함한다)으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하고, 계약서에 명시되지 아니한 계약조건을 주장하지 못함(안 제9조).

사. 사업자는 임신 중에 있는 일하는 사람에게 산전과 산후를 통하여 90일의 출산전후휴가 또는 이에 상응하는 조치를 취해야 함(안 제14조).

아. 사업자는 생후 3년 미만의 영유아를 가진 일하는 사람이 그 영유아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직 등”이라 한다)을 신청하는 경우에는 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 허용하여야 함(안 제15조).

자. 사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조에 따른 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 되며, 성희롱이 확인될 경우에는 사업자가 지체없이 해당 행위자에 대한 징계 또는 재발 방지를 위해 필요한 조치를 취해야 함(안 제16조).

차. 사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 이 법 제2조 제1항 각 호의 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 하여서는 아니 되며, 괴롭힘이 확인될 경우에는 사업자가 지체없이 해당 행위자에 대한 징계 또는 재발 방지를 위해 필요한 조치를 취해야 함(안 제17조).

카. 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침을 작성하고 이를 보급하여야 함(안 제21조).

타. 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 함(안 제22조).

일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 법은 일하는 사람의 보호에 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 하고, 이를 통하여 균형있는 국민경제의 성장에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “일하는 사람”이란 계약의 명칭이나 형식에 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 주로 자신이 직접 노무를 제공하는 다음 각 목 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제1호의 근로자

나. 고용관계 없이 특정사업자에게 계속적으로 노무를 제공하고 사업자로부터 보수·수수료·급여 등 명칭에 관계없이 대가(이하 “보수 등”이라 한다)를 받는 자. 다만, 다른 사람의 노무를 상시적으로 이용하는 자는 제외한다.

2. “사업자”란 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하거나 제3자의 사업에 일하는 사람을 제공 또는 소개하는 자를 말한다.

3. “노무공급계약”이란 고용계약·근로계약·도급계약·위임계약·용역계약, 그 밖에 명칭에 관계없이 일하는 사람이 사업자를 위하여 노무를 제공하고, 사업자는 이에 대하여 보수 등을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

제3조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다.

② 일하는 사람의 보호에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다.

제4조(국가와 지방자치단체의 책임) ① 국가와 지방자치단체는 일하는 사람의 인간다운 생활을 유지·증진하는 책임을 가진다.

② 국가는 일하는 사람에게 적절한 보수 등이 지급되도록 노력하여야 한다.

제5조(사업자의 책임) ① 사업자는 일하는 사람의 인격과 사생활을 침해하여서는 아니 된다.

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

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

제6조(일하는 사람의 책임) ① 일하는 사람은 사업자와 체결한 노무공급계약을 성실하게 이행하여야 한다.

② 일하는 사람은 이 법에 따른 책임을 사업자가 성실히 이행할 수

있도록 협력하여야 한다.

제7조(적용범위) 이 법은 일하는 사람을 사용하는 모든 사업에 적용된다. 다만, 제2조제1호나목에 해당하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다.

제2장 노무공급조건의 보호

제8조(균등한 처우) 사업자는 성(性)·국적·신앙·혼인상 지위·사회적 신분·노무제공 형태 또는 계약 유형 등을 이유로 일하는 사람에게 노무제공조건 등에 관하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제9조(서면계약의 체결 및 교부) ① 사업자는 일하는 사람과 다음 각 호의 사항을 포함한 노무공급계약을 서면(「전자문서 및 전자거래기본법」 제2조에 따른 전자문서로 작성된 것을 포함한다. 이하 같다)으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하여야 한다.

1. 계약의 당사자
2. 제공하여야 하는 노무의 내용
3. 보수 등의 구성항목·계산방법·지급방법
4. 계약기간을 정한 경우에는 그 기간
5. 계약해지 또는 불이익한 조치의 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항을 정한 경우에는 그 사유와 절차
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사업자는 일하는 사람에게 서면으로 작성하여 교부한 계약서외 명시되지 아니한 계약조건을 주장하지 못한다.

제10조(부당해지 등의 제한) 사업자는 일하는 사람에게 부득이한 이유 없이 노무공급계약을 해지·변경하거나 그 밖에 불이익한 조치(이하 “부당해지 등”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

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

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

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

제13조(휴무) 사업자는 1년 이상 사용한 일하는 사람에게 매년 연간 12일의 범위에서 휴무를 보장하여야 한다.

제14조(임산부의 보호) 사업자는 임신 중에 있는 일하는 사람에게 산전과 산후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주거나 이에 상응하는 조치를 취하여야 한다.

제15조(육아휴직 등) ① 사업자는 생후 36개월 미만의 영유아자녀를 둔 일하는 사람이 그 자녀의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직 등”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대

통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 육아휴직 등 기간은 1년 이내로 하되 1회까지만 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 자녀가 출생한 날로부터 3년이 되는 날을 경과할 수 없다.

③ 사업자는 제1항에 따른 육아휴직 등을 이유로 부당해지 등을 하여서는 아니 되며, 해당 기간 동안 그 일하는 사람과의 계약을 해지하여서는 아니된다. 다만, 사업자가 해당 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 육아휴직 등의 신청방법과 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(성희롱의 금지 및 예방) ① 사업자, 사업자의 임원, 사업자가 사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 직장 내 성희롱(이하 “성희롱”이라 한다)을 하여서는 아니 된다.

② 사업자는 제1항에 따른 성희롱이 확인되면 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 그 행위의 발생을 방지하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 사업자는 성희롱과 관련하여 피해를 입은 일하는 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 일하는 사람에게 부당해지 등을 하여서는 아니 된다.

제17조(괴롭힘의 금지 및 예방) ① 사업자, 사업자의 임원, 사업자가

사용하는 일하는 사람은 다른 일하는 사람에게 「근로기준법」 제 76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘(이하 “괴롭힘”이라 한다)을 하여서는 아니 된다.

② 사업자는 제1항에 따른 괴롭힘이 확인되면 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 괴롭힘을 방지하기 위한 조치를 취하여야 한다.

③ 사업자는 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 일하는 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 일하는 사람에게 부당해지 등을 하여서는 아니 된다.

제18조(산업안전보건) 일하는 사람의 안전과 건강을 유지하거나 증진시키기 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업자와 일하는 사람에게 「산업안전보건법」을 적용한다. 이 경우 이 법에 따른 사업자와 일하는 사람은 각각 「산업안전보건법」에 따른 사업주와 근로자로 본다.

제19조(고충처리) ① 상시 30명 이상의 일하는 사람과 노무공급계약을 체결한 사업자는 일하는 사람의 고충을 청취하고 이를 처리하는 고충처리위원을 두어야 한다.

② 고충처리위원은 일하는 사람과 사업자를 대표하는 3명 이내의 위원으로 구성하고 임기는 3년으로 하되 연임할 수 있다.

③ 고충처리위원은 일하는 사람으로부터 고충사항을 청취하면 10일 이내에 조치사항 및 처리 결과 등을 그 일하는 사람에게 통보하여

야 한다.

제20조(직업능력개발) 국가는 일하는 사람에게 필요한 직업능력개발훈련을 실시하고, 일하는 사람이 직업능력개발훈련과 직업능력개발에 필요한 그 밖의 교육훈련을 받을 수 있도록 노력하여야 한다.

제3장 지도와 감독

제21조(일하는 사람 보호를 위한 지침의 제정 및 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진을 위하여 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 일하는 사람 보호를 위한 지침(이하 “보호지침”이라고 한다)을 작성하고 이를 보급하여야 한다.

② 제1항에 따른 보호지침의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제22조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부장관 및 중앙행정기관의 장은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급하여야 한다.

② 제1항에 따른 표준계약서의 내용 및 보급 등에 필요한 사항은 고용노동부장관령으로 정한다.

③ 사업자가 제1항에 따른 표준계약서에 따라 노무공급계약을 체결

한 때에는 이 법 제2장을 준수한 것으로 본다.

제23조(감독기관) ① 이 법의 준수를 확보하는 업무는 「근로기준법」에 따른 근로감독관이 담당한다.

② 근로감독관은 사업장, 그 밖의 부속건물에 임검(臨檢)하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사업주와 일하는 사람에 대하여 심문(審問)할 수 있다.

③ 제2항의 경우에 근로감독관은 그 신분증명서와 고용노동부장관의 임검지령서를 제시하여야 하며, 임검지령서에는 그 시일·장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다.

제24조(감독기관에 대한 신고) ① 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 일하는 사람은 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항의 신고를 이유로 일하는 사람에게 부당해지 등을 하여서는 아니된다.

제25조(행정지도 및 시정명령 등) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진 등 공익에 필요한 경우 이 법과 보호지침의 내용을 고려하여 사업자에게 필요한 지도를 할 수 있다.

② 사업자가 이 법을 위반한 경우 고용노동부장관은 즉시 또는 기간을 정하여 위반사항의 시정을 위하여 필요한 조치를 명할 수 있다.

제26조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령

으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제4장 보 칙

제27조(조례의 제정) 지방자치단체는 이 법 및 대통령령으로 정하는 바에 따라 일하는 사람의 보호에 필요한 사항에 대하여 조례를 제정·개정·폐지할 수 있다.

제28조(「약관의 규제에 관한 법률」의 적용 특례) 「약관의 규제에 관한 법률」 제30조제1항의 규정에도 불구하고 노무공급계약이 「약관의 규제에 관한 법률」 제2조제1호의 약관에 의하여 체결된 때에는 「약관의 규제에 관한 법률」 제4조부터 제17조까지의 규정을 적용한다.

제5장 벌 칙

제29조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 2천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제24조제2항을 위반하여 신고를 이유로 부당해지 등을 한 자
2. 제25조제2항에 따른 필요한 조치를 하지 않은 사업자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노

동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.