

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

(박해철의원 대표발의)

의안 번호	6395
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 11.

발 의 자 : 박해철 · 임미애 · 김정호
이광희 · 송옥주 · 김태선
박 정 · 전재수 · 전용기
김남희 · 한민수 · 진성준
박홍배 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

현행 「근로기준법」은 “근로”를 “정신노동과 육체노동을 말한다”고 정의하면서도, “근로자”를 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람”으로 정의하고 있어, 이에 따른 노동관계 법령에서도 “근로”와 “노동”이 혼용되고 있음.

일제 강점기부터 사용되어 온 “근로”는 국립국어원의 표준국어대사전에 따르면 부지런히 일한다는 의미로 그 이면에는 국가의 노동 통제적 의미가 내포되어 있는 용어임. 반면, “노동”은 사람이 생활에 필요한 물자를 얻기 위하여 육체적 노력이나 정신적 노력을 들이는 행위라는 의미의 가치중립적인 용어이므로, 법률에서는 되도록 보편적·가치중립적인 용어인 “노동”으로 통일하여 규정하는 것이 바람직할 것임.

이에 현행법의 제명을 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에서

「과견노동자 보호 등에 관한 법률」로 변경하고, “근로”라는 용어를 “노동”으로 일원화하려는 것임(안 제명 등).

참고사항

이 법률안은 박해철의원이 대표발의한 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6393호), 「국민 평생 직업능력 개발법 일부개정법률안」(의안번호 제6390호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제6392호), 「근로복지기본법 일부개정법률안」(의안번호 제6400호), 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6394호), 「근로자퇴직급여보장법 일부개정법률안」(의안번호 제6396호), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6405호), 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6397호), 「주한미군 소속 한국인 근로자의 지원을 위한 특별법 일부개정법률안」(의안번호 제6391호), 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제6398호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “파견근로자 보호 등에 관한 법률”을 “파견노동자 보호 등에 관한 법률”로 한다.

제1조 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로, “파견근로자의 근로조건”을 “파견노동자의 노동조건”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제2조제1호 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “근로자”를 “노동자”로, “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로, “근로”를 “노동”으로 하고, 같은 조 제2호 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하며, 같은 조 제3호 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 조 제4호 중 “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 조 제5호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로자로서 근로자파견”을 “노동자로서 노동자파견”으로 하고, 같은 조 제6호 중 “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하며, 같은 조 제7호가목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 호 라목 중 “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

제3조 각 호 외의 부분 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제4조의 제목 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로자대표”를 “노동자대표”로, “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제2장의 제목 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제5조의 제목 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하고, 같은 조 제1항·제2항 및 제3항 각 호 외의 부분 중 “근로자파견사업”을 각각 “노동자파견사업”으로 하며, 같은 항 제2호 중 “근로자공급사업”을 “노동자공급사업”으로 하고, 같은 항 제5호 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하며, 같은 조 제4항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로자”를 각각 “노동자”로 하고, 같은 조 제5항 중 “근로자파견사업”을 각각 “노동자파견사업”으로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로 한다.

제6조제1항 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로자파견기간”을 “노동자파견기간”으로 하고, 같은 조 제4항 각 호 외의 부분 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하며, 같은 항 제2호 단서 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제6조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하

고, 같은 항 제1호 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하며, 같은 항 제2호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 항 제3호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 항 제4호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 항 제5호 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로, “파견근로자의 근로조건”을 “파견노동자의 노동조건”으로 하며, 같은 항 제1호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로조건”을 “노동조건”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “근로자”를 각각 “노동자”로, “파견근로자”를 각각 “파견노동자”로, “근로조건”을 “노동조건”으로 하며, 같은 조 제4항 중 “파견근로자”를 각각 “파견노동자”로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제7조의 제목·제1항 전단 및 제2항 중 “근로자파견사업”을 각각 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로 한다.

제8조 각 호 외의 부분 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 조 제3호 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한다.

제9조제1항 각 호 외의 부분 및 제1호 중 “근로자파견사업”을 각각 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “근로자파견”을 “노동

자파견”으로 한다.

제10조제1항 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제11조제1항 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제12조제1항 각 호 외의 부분 본문 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하며, 같은 항 제4호 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 항 제12호 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 제15호 중 “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로 하고, 같은 항 제16호 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하며, 같은 항 제17호 중 “근로계약”을 “노동계약”으로, “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로 하고, 같은 항 제18호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 항 제22호 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 조 제4항 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제13조의 제목 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제14조 각 호 외의 부분 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제15조 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제16조의 제목 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제17조 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제19조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제3장의 제목 중 “파견근로자의 근로조건”을 “파견노동자의 노동조건”으로 한다.

제3장제1절의 제목 “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로 한다.

제20조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자파견계약”을 각각 “노동자파견계약”으로 하고, 같은 항 제1호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 항 제2호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 항 제3호 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하며, 같은 항 제4호 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로할”을 “노동할”로, “파견근로자의 근로”를 “파견노동자의 노동”으로 하고, 같은 항 제5호 중 “파견근로”를 “파견노동”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 항 제6호 중 “근로자파견기간”을 “노동자파견기간”으로, “파견근로”를 “파견노동”으로 하고, 같은 항 제9호 중 “휴일근로”를 “휴일노동”으로 하며, 같은 항 제11호 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로 한다.

제21조제1항 중 “파견근로자”를 각각 “파견노동자”로, “근로자”를 “노

동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 조 제3항 전단 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 하고, 같은 항 후단 중 “기간제근로자 또는 단시간근로자”를 “기간제노동자 또는 단시간노동자”로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “근로자”를 “노동자”로 한다.

제21조의2제2항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 하고, 같은 조 제3항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제4항 전단 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 하고, 같은 항 후단 중 “근로자”를 각각 “노동자”로 한다.

제21조의3제1항 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로, “근로자”를 “노동자”로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제22조제1항 중 “파견근로자”를 각각 “파견노동자”로, “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “파견근로”를 “파견노동”으로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로 한다.

제23조의 제목 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 조 제목 외의 부분 중 “파견근로자”를 각각 “파견노동자”로, “근로조건”을 “노동조건”으로 한다.

제24조의 제목 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 조 제1항 중 “근로자를 파견근로자”를 “노동자를 파견노동자”로, “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로자 중 파견근로자”를 “노동

자 중 파견노동자”로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

제25조의 제목 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 조 제1항 중 “파견근로자 또는 파견근로자”를 “파견노동자 또는 파견노동자”로, “근로계약”을 “노동계약”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “파견근로자”를 각각 “파견노동자”로, “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로 한다.

제26조제1항 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로 한다.

제27조 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제28조제1항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제30조의 제목 및 제목 외의 부분 중 “근로자파견계약”을 각각 “노동자파견계약”으로 한다.

제31조의 제목 중 “파견근로”를 “파견노동”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “파견근로자가 파견근로”를 “파견노동자가 파견노동”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “파견근로가”를 “파견노동이”로 한다.

제32조제1항 중 “파견근로자의 적절한 파견근로를”을 “파견노동자의 적절한 파견노동을”로 한다.

제3장제4절의 제목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 한

다.

제34조의 제목 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제1항 본문 중 “근로자의 파견근로”를 “노동자의 파견노동”으로, “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하며, 같은 항 단서 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 항 후단 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 조 제4항 중 “「근로기준법」”을 “「노동기준법」”으로, “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로, “파견근로자를 근로”를 “파견노동자를 노동”으로 한다.

제35조제1항 전단 중 “근로자의 파견근로”를 “노동자의 파견노동”으로 하고, 같은 항 후단 중 “근로자”를 “노동자”로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “근로시간”을 “노동시간”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “근로자”를 “노동자”로 하며, 같은 조 제6항 중 “근로자파견계약”을 “노동자파견계약”으로, “파견근로자를 근로”를 “파견노동자를 노동”으로 한다.

제36조 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로, “파견근로를”을 “파견노동을”로 한다.

제37조 중 “파견근로”를 “파견노동”으로, “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제42조제1항 각 호 외의 부분 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 한다.

제43조제1호 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 하고, 같은 조 제2호 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로 한다.

제43조의2 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

제44조제1호 중 “근로자파견사업”을 “노동자파견사업”으로 한다.

제46조제1항 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “파견근로자”를 “파견노동자”로 하며, 같은 조 제3항 중 “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 하고, 같은 조 제4항 중 “단시간근로자”를 “단시간노동자”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 결혼중개업의 관리에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견노동자보호 등에 관한 법률」”로 한다.

② 경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제5항 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견노

동자보호 등에 관한 법률」”로, “근로자파견”을 “노동자파견”으로, “근로자”를 “노동자”로 한다.

③ 국제과학비즈니스벨트 조성 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제30조제3항 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견노동자보호 등에 관한 법률」”로, “근로자파견대상업무”를 “노동자파견대상업무”로 한다.

④ 기업도시개발 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제34조의2제2항제8호다목 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견노동자보호 등에 관한 법률」”로, “근로자파견대상업무”를 “노동자파견대상업무”로 한다.

⑤ 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조의2제1항제12호 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견노동자보호 등에 관한 법률」”로 한다.

⑥ 새만금사업 추진 및 지원에 관한 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제58조의2제3항 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 “「파견노동자보호 등에 관한 법률」”로, “근로자파견대상업무”를 “노동자파견대상업무”로, “근로자파견기간”을 “노동자파견기간”으로 한다.

⑦ 조세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조의8제3항 본문 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 각각 “「파견노동자보호 등에 관한 법률」”로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

⑧ 지방세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제117조제1항 중 “「파견근로자보호 등에 관한 법률」”을 각각 “「파견노동자보호 등에 관한 법률」”로, “파견근로자”를 “파견노동자”로 한다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 법 시행 당시 다른 법령(이 법 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법령을 포함한다)에서 종전의 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 또는 그 규정을 인용한 경우 이 법 중 그에 해당하는 규정이 있을 때에는 종전의 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 또는 그 규정을 갈음하여 이 법 또는 이 법의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
<p><u>파견근로자 보호 등에 관한 법률</u> 제1조(목적) 이 법은 <u>근로자파견</u> <u>사업</u>의 적정한 운영을 도모하 고 <u>파견근로자의 근로조건</u> 등 에 관한 기준을 확립하여 <u>파견</u> <u>근로자</u>의 고용안정과 복지증진 에 이바지하고 인력수급을 원 활하게 함을 목적으로 한다.</p> <p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “<u>근로자파견</u>”이란 파견사업 주가 <u>근로자</u>를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 <u>근로</u> <u>자파견계약</u>의 내용에 따라 사 용사업주의 지휘·명령을 받 아 사용사업주를 위한 <u>근로</u>에 종사하게 하는 것을 말한다.</p> <p>2. “<u>근로자파견사업</u>”이란 <u>근로</u> <u>자파견</u>을 업(業)으로 하는 것 을 말한다.</p> <p>3. “<u>파견사업주</u>”란 <u>근로자파견</u> <u>사업</u>을 하는 자를 말한다.</p> <p>4. “<u>사용사업주</u>”란 <u>근로자파견</u></p>	<p><u>파견노동자 보호 등에 관한 법률</u> 제1조(목적) -----<u>노동자파견</u> <u>사업</u>----- --<u>파견노동자의 노동조건</u>----- -----<u>파견노</u> <u>동자</u>----- ----- -----.</p> <p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. --<u>노동자파견</u>----- -----<u>노동자</u>----- -----<u>노동</u> <u>자파견계약</u>----- ----- -----<u>노동</u>----- -----.</p> <p>2. --<u>노동자파견사업</u>-----<u>노</u> <u>동자파견</u>----- -----.</p> <p>3. -----<u>노동자파</u> <u>견사업</u>-----.</p> <p>4. -----<u>노동자파</u></p>

<p><u>계약</u>에 따라 <u>파견근로자</u>를 사용하는 자를 말한다.</p>	<p><u>건계약</u>-----<u>파견노동자</u>----- -----.</p>
<p>5. “<u>파견근로자</u>”란 파견사업주가 고용한 <u>근로자</u>로서 <u>근로자파견</u>의 대상이 되는 사람을 말한다.</p>	<p>5. --<u>파견노동자</u>----- -----<u>노동자</u>로서 <u>노동자파견</u>----- -----.</p>
<p>6. “<u>근로자파견계약</u>”이란 파견사업주와 사용사업주 간에 <u>근로자파견</u>을 약정하는 계약을 말한다.</p>	<p>6. --<u>노동자파견계약</u>----- ----- <u>노동자파견</u>----- -----.</p>
<p>7. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.</p>	<p>7. ----- ----- ----- -----.</p>
<p>가. 「<u>근로기준법</u>」 제2조제1항제5호의 임금</p>	<p>가. 「<u>노동기준법</u>」----- -----</p>
<p>나.·다. (생략)</p>	<p>나.·다. (현행과 같음)</p>
<p>라. 그 밖에 <u>근로조건</u> 및 복리후생 등에 관한 사항</p>	<p>라. -----<u>노동조건</u>----- -----</p>
<p>제3조(정부의 책무) 정부는 <u>파견근로자</u>를 보호하고 <u>근로자</u>의 구직(求職)과 사용자의 인력확보를 쉽게 하기 위하여 다음 각 호의 시책을 마련·시행함으로써 <u>근로자</u>가 사용자에게 직접 고용될 수 있도록 노력하</p>	<p>제3조(정부의 책무) -----<u>파견노동자</u>-----<u>노동자</u>----- ----- ----- ----- ----- ---<u>노동자</u>----- -----</p>

여야 한다.

1. ~ 4. (생략)

제4조(근로자파견사업의 조사·연구) ① 정부는 필요한 경우 근로자대표·사용자대표·공익대표 및 관계전문가에게 근로자파견사업의 적정한 운영과 파견근로자의 보호에 관한 주요사항을 조사·연구하게 할 수 있다.

② (생략)

제2장 근로자파견사업의 적정 운영

제5조(근로자파견 대상 업무 등)

① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

제4조(노동자파견사업의 조사·연구) ① -----
노동자대표-----
-----노동자파견사업-----파견노동자-----

---.

② (현행과 같음)

제2장 노동자파견사업의 적정 운영

제5조(노동자파견 대상 업무 등)

① 노동자파견사업-----

-----.

② -----

-----노동자파견사업

견사업을 할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하여서는 아니 된다.

1. (생략)

2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무

3. 4. (생략)

5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무

④ 제2항에 따라 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는 해당 사업 또는 사업장에 근로

-----.

③ -----

-----노동자파견사업-----
-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----노동자공급사업-----

3. 4. (현행과 같음)

5. -----노동자-----
-----노동자파견사업-----

④ -----파견노동자-----

-----노동-----

자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

⑤ 누구든지 제1항부터 제4항까지의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 하거나 그 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 의무(役務)를 제공받아서서는 아니 된다.

제6조(파견기간) ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하여서는 아니 된다.

② 제1항에도 불구하고 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하여서는 아니 되며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하여서는 아니 된다.

자-----

---노동자-----
-----노동자-----

-----.

⑤ -----
-----노동자파견사업-----노동자파견사업-----
노동자파견-----
-----.

제6조(파견기간) ① 노동자파견-----

-----.

② -----
-----파견노동자-----

-----.

③ 제2항 후단에도 불구하고 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

④ 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. (생략)

2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당 사유가 없어지지 아니하고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조제1항의 근로자파견 대

③ -----

-----파견노동자-----
---노동자파견기간-----
-----.

④ -----노동자파견-----
-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----.

-----파견노동자-----

-----.

제6조의2(고용의무) ① -----

-----파견노동자-----
---.

1. -----노동자파견---

상 업무에 해당하지 아니하는
업무에서 파견근로자를 사용
하는 경우(제5조제2항에 따라
근로자파견사업을 한 경우는
제외한다)

2. 제5조제3항을 위반하여 파견
근로자를 사용하는 경우
3. 제6조제2항을 위반하여 2년
을 초과하여 계속적으로 파견
근로자를 사용하는 경우
4. 제6조제4항을 위반하여 파견
근로자를 사용하는 경우
5. 제7조제3항을 위반하여 근로
자파견의 역무를 제공받은 경
우

② 제1항은 해당 파견근로자가
명시적으로 반대의사를 표시하
거나 대통령령으로 정하는 정
당한 이유가 있는 경우에는 적
용하지 아니한다.

③ 제1항에 따라 사용사업주가
파견근로자를 직접 고용하는
경우의 파견근로자의 근로조건
은 다음 각 호의 구분에 따른
다.

1. 사용사업주의 근로자 중 해

-----파견노동자-----

-노동자파견사업-----

2. -----파견
노동자-----

3. -----파견
노동자-----

4. -----파견
노동자-----

5. -----노동
자파견-----
--

- ② -----파견노동자--

-----.

- ③ -----
-파견노동자-----
-----파견노동자의 노동조건

-.

1. -----노동자-----

당 파견근로자와 같은 종류의
업무 또는 유사한 업무를 수
행하는 근로자가 있는 경우:
해당 근로자에게 적용되는 취
업규칙 등에서 정하는 근로조
건에 따를 것

2. 사용사업주의 근로자 중 해
당 파견근로자와 같은 종류의
업무 또는 유사한 업무를 수
행하는 근로자가 없는 경우:
해당 파견근로자의 기존 근로
조건의 수준보다 낮아져서는
아니 될 것

④ 사용사업주는 파견근로자를
사용하고 있는 업무에 근로자
를 직접 고용하려는 경우에는
해당 파견근로자를 우선적으로
고용하도록 노력하여야 한다.

제7조(근로자파견사업의 허가) ①
근로자파견사업을 하려는 자는
고용노동부령으로 정하는 바에
따라 고용노동부장관의 허가를
받아야 한다. 허가받은 사항 중
고용노동부령으로 정하는 중요
사항을 변경하는 경우에도 또
한 같다.

--파견노동자-----

-----노동자-----
----노동자-----
-----노동조
건-----

2. -----노동자-----
--파견노동자-----

-----노동자-----
----파견노동자-----노동
조건-----

④ -----파견노동자--
-----노동자

----파견노동자-----
-----.

제7조(노동자파견사업의 허가) ①
노동자파견사업-----

-----.

-----.

<p>② 제1항 전단에 따라 <u>근로자 파견사업</u>의 허가를 받은 자가 허가받은 사항 중 같은 항 후 단에 따른 중요사항 외의 사항 을 변경하려는 경우에는 고용 노동부령으로 정하는 바에 따 라 고용노동부장관에게 신고하 여야 한다.</p> <p>③ 사용사업주는 제1항을 위반 하여 <u>근로자파견사업</u>을 하는 자로부터 <u>근로자파견</u>의 역무를 제공받아서는 아니 된다.</p> <p>④ (생 략)</p> <p>제8조(허가의 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 는 제7조에 따른 <u>근로자파견사 업</u>의 허가를 받을 수 없다.</p> <p>1. 2. (생 략)</p> <p>3. 이 법, 「직업안정법」, 「<u>근 로기준법</u>」 제7조, 제9조, 제2 0조부터 제22조까지, 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제45조, 제46조, 제56조 및 제 64조, 「최저임금법」 제6조, 「선원법」 제110조를 위반하 여 벌금 이상의 형(집행유예</p>	<p>② -----<u>노동자 파견사업</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>③ ----- -----<u>노동자파견사업</u>----- -----<u>노동자파견</u>----- -----.</p> <p>④ (현행과 같음)</p> <p>제8조(허가의 결격사유) ----- ----- -----<u>노동자파견사 업</u>-----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> <p>3. ----- -----<u>「노동기준법」</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p>
---	--

는 제외한다)을 선고받고 그
집행이 끝나거나 집행을 받지
아니하기로 확정된 후 3년이
지나지 아니한 자

4. ~ 6. (생략)

제9조(허가의 기준) ① 고용노동
부장관은 제7조에 따라 근로자
파견사업의 허가신청을 받은
경우에는 다음 각 호의 요건을
모두 갖춘 경우에 한정하여 근
로자파견사업을 허가할 수 있
다.

1. 신청인이 해당 근로자파견사
업을 적정하게 수행할 수 있
는 자산 및 시설 등을 갖추고
있을 것

2. 해당 사업이 특정한 소수의
사용사업주를 대상으로 하여
근로자파견을 하는 것이 아닐
것

② (생략)

제10조(허가의 유효기간 등) ①
근로자파견사업 허가의 유효기
간은 3년으로 한다.

② 제1항에 따른 허가의 유효
기간이 끝난 후 계속하여 근로

4. ~ 6. (현행과 같음)

제9조(허가의 기준) ① -----
-----노동자
파견사업-----

-----노
동자파견사업-----
-.

1. -----노동자파견사
업-----

2. -----

노동자파견-----

② (현행과 같음)

제10조(허가의 유효기간 등) ①
노동자파견사업-----
-----.

② -----
-----노동

<p><u>자파견사업</u>을 하려는 자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 갱신허가를 받아야 한다.</p> <p>③·④ (생략)</p> <p>제11조(사업의 폐지) ① 파견사업주는 <u>근로자파견사업</u>을 폐지하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 신고가 있을 때에는 <u>근로자파견사업</u>의 허가는 신고일부터 그 효력을 잃는다.</p> <p>제12조(허가의 취소 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 <u>근로자파견사업</u>의 허가를 취소하거나 6개월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 경우에는 그 허가를 취소하여야 한다.</p> <p>1.·2. (생략)</p> <p>3. 제5조제5항을 위반하여 <u>근로자파견사업</u>을 한 경우</p>	<p><u>자파견사업</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>③·④ (현행과 같음)</p> <p>제11조(사업의 폐지) ① -----</p> <p>-----<u>노동자파견사업</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>② -----</p> <p>-----<u>노동자파견사업</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제12조(허가의 취소 등) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자파견사업</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1.·2. (현행과 같음)</p> <p>3. -----<u>노동자파견사업</u>-----</p>
---	---

4. 제6조제1항·제2항 또는 제4항을 위반하여 <u>근로자파견사업</u> 을 한 경우	4. ----- ----- <u>노동자파견사업</u> -----
5. ~ 11. (생략)	5. ~ 11. (현행과 같음)
12. 제16조제1항을 위반하여 <u>근로자</u> 를 파견한 경우	12. ----- <u>노동자</u> -----
13.·14. (생략)	13.·14. (현행과 같음)
15. 제20조제1항에 따른 <u>근로자파견계약</u> 을 서면으로 체결하지 아니한 경우	15. ----- <u>노동자파견계약</u> -----
16. 제24조제2항을 위반하여 <u>근로자</u> 의 동의를 받지 아니하고 <u>근로자파견</u> 을 한 경우	16. ----- <u>노동자</u> ----- ----- <u>노동자파견</u> -----
17. 제25조를 위반하여 <u>근로계약</u> 또는 <u>근로자파견계약</u> 을 체결한 경우	17. ----- <u>노동계약</u> ----- ----- <u>노동자파견계약</u> -----
18. 제26조제1항을 위반하여 <u>파견근로자</u> 에게 제20조제1항제2호 및 제4호부터 제12호까지의 사항을 알려주지 아니한 경우	18. ----- <u>파견노동자</u> ----- ----- -----
19. ~ 21. (생략)	19. ~ 21. (현행과 같음)
22. 제37조에 따른 <u>근로자파견사업</u> 의 운영 및 <u>파견근로자</u> 의 고용관리 등에 관한 개선명령을 이행하지 아니한 경우	22. ----- <u>노동자파견사업</u> ----- ----- <u>파견노동자</u> ----- -----
23. (생략)	23. (현행과 같음)

②・③ (생략)	②・③ (현행과 같음)
④ 제1항에 따른 <u>근로자파견사업</u> 의 허가취소 또는 영업정지의 기준은 고용노동부령으로 정한다.	④ ----- <u>노동자파견사업</u> ----- ----- -----.
제13조(허가취소 등의 처분 후의 <u>근로자파견</u>) ① 제12조에 따른 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 <u>파견근로자</u> 와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가진다.	제13조(허가취소 등의 처분 후의 <u>노동자파견</u>) ① ----- ----- ----- ----- <u>파견노동자</u> ----- ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
제14조(겸업금지) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 하는 자는 <u>근로자파견사업</u> 을 할 수 없다.	제14조(겸업금지) ----- ----- ----- <u>노동자파견사업</u> ----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
제15조(명의대여의 금지) 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 <u>근로자파견사업</u> 을 하게 하여서는 아니 된다.	제15조(명의대여의 금지) ----- ----- ----- <u>노동자파견사업</u> ----- -----.
제16조(<u>근로자파견</u> 의 제한) ① 파견사업주는 <u>쟁의행위</u> 중인 사	제16조(<u>노동자파견</u> 의 제한) ① -- -----

업장에 그 쟁의행위로 중단된
업무의 수행을 위하여 근로자
를 파견하여서는 아니 된다.

② 누구든지 「근로기준법」
제24조에 따른 경영상 이유에
의한 해고를 한 후 대통령령으
로 정하는 기간이 지나기 전에
는 해당 업무에 파견근로자를
사용하여서는 아니 된다.

제17조(파견사업주 등의 준수사
항) 파견사업주 및 제28조에
따른 파견사업관리책임자는 근
로자파견사업을 할 때 고용노
동부령으로 정하는 사항을 준
수하여야 한다.

제19조(폐쇄조치 등) ① 고용노동
부장관은 허가를 받지 아니하
고 근로자파견사업을 하거나
허가취소 또는 영업정지 처분
을 받은 후 계속하여 사업을
하는 자에 대하여는 그 사업을
폐쇄하기 위하여 관계 공무원
에게 다음 각 호의 조치를 하
게 할 수 있다.

1. ~ 3. (생략)

② ~ ④ (생략)

-----노동자-----
-----.

② -----「노동기준법」-----

-----파견노동자-----
-----.

제17조(파견사업주 등의 준수사
항) -----
-----노
동자파견사업-----

-----.

제19조(폐쇄조치 등) ① -----

-----노동자파견사업-----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

② ~ ④ (현행과 같음)

제3장 파견근로자의 근로조건 등
제1절 근로자파견계약

제20조(계약의 내용 등) ① 근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다.

1. 파견근로자의 수
2. 파견근로자가 종사할 업무의 내용
3. 파견 사유(제5조제2항에 따라 근로자파견을 하는 경우만 해당한다)
4. 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로장소
5. 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
6. 근로자파견기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항
- 7.·8. (생략)
9. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
10. (생략)

제3장 파견노동자의 노동조건 등
제1절 노동자파견계약

제20조(계약의 내용 등) ① 노동자파견계약-----

-노동자파견계약-----
-----.

1. 파견노동자-----
2. 파견노동자-----

3. -----
--노동자파견-----

4. 파견노동자-----노동
할-----
-----파견노동자의 노동

5. 파견노동-----파견노동자--

6. 노동자파견기간----파견노동

- 7.·8. (현행과 같음)
9. -----휴일노동-----

10. (현행과 같음)

11. 근로자파견의 대가

12. (생략)

② 사용사업주는 제1항에 따라 근로자파견계약을 체결할 때에는 파견사업주에게 제21조제1항을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위와 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는

11. 노동자파견-----

12. (현행과 같음)

② -----
-노동자파견계약-----

-. -----

-.

제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① -----
-----파견노동자-----

-----노동자-----
----파견노동자-----
-----.

② 파견노동자-----

-----.

③ -----

<p>「기간제 및 <u>단시간근로자</u> 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “<u>기간제근로자</u> 또는 <u>단시간근로자</u>”는 “<u>파견근로자</u>”로, “<u>사용자</u>”는 “<u>파견사업주</u> 또는 <u>사용사업주</u>”로 본다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 <u>사용사업주</u>가 상시 4명 이하의 <u>근로자</u>를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① (생략)</p> <p>② 고용노동부장관은 파견사업주와 사용자사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니한 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용자사업주 및 <u>근로자</u>에게 그 사실을 통지하여야 한다.</p> <p>③ 노동위원회는 제2항에 따라</p>	<p>-----단시간노동자-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----. -----</p> <p><u>기간제노동자</u> 또는 <u>단시간노동자</u>-----</p> <p>자-----파견노동자-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>④ -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>제21조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----. -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p><u>노동자</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>③ -----</p>
--	---

노 동 자

④

단시간

노동자

.

노동자

노동자

노동자.

제21조의3(확정된 시정명령의 효
력 확대) ① -----

제21조제3항 또는 제21조의2제4항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 파견사업주 또는 사용사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 파견근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② (생략)

제22조(계약의 해지 등) ① 사용사업주는 파견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 된다.

② 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령, 「근로기준법」 또는 같은 법에 따른 명령, 「산업안전보건법」 또는 같은 법에 따른 명령을 위반하

-----단시간노동자-----

---노동자-----파견노동자-

② (현행과 같음)

제22조(계약의 해지 등) ① -----

-----파견노동자-----

-----파견노동자

-----노동자파견계약-----

② -----

-파견노동-----

-----「노동
기준법」-----

는 경우에는 근로자파견을 정
지하거나 근로자파견계약을 해
지할 수 있다.

제23조(파견근로자의 복지 증진)
파견사업주는 파견근로자의 희
망과 능력에 적합한 취업 및
교육훈련 기회의 확보, 근로조
건의 향상, 그 밖에 고용 안정
을 도모하기 위하여 필요한 조
치를 마련함으로써 파견근로자
의 복지 증진에 노력하여야 한
다.

제24조(파견근로자에 대한 고지
의무) ① 파견사업주는 근로자
를 파견근로자로서 고용하려는
경우에는 미리 해당 근로자에
게 그 취지를 서면으로 알려
주어야 한다.

② 파견사업주는 그가 고용한
근로자 중 파견근로자로 고용
하지 아니한 사람을 근로자파
견의 대상으로 하려는 경우에
는 미리 해당 근로자에게 그
취지를 서면으로 알리고 그의
동의를 받아야 한다.

제25조(파견근로자에 대한 고용

-----노동자파견-----
-----노동자파견계약-----
-----.

제23조(파견노동자의 복지 증진)
-----파견노동자-----

-----노동조
건의-----

-----파견노동자

-----.

제24조(파견노동자에 대한 고지
의무) ① -----노동자
를 파견노동자-----
-----노동자-----

-----.

② -----
노동자 중 파견노동자-----
-----노동자파견

-----노동자-----

-----.

제25조(파견노동자에 대한 고용

② 파견사업주는 파견근로자의 고용관계가 끝난 후 사용사업주가 그 파견근로자를 고용하는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호에 따른 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있다.

② 파견노동자

파견노동자

노동자파견계약

② 파견노동자-----

노동자파견-----

-----.

<p>③ (생 략)</p> <p>제27조(사용사업주에 대한 통지) 파견사업주는 <u>근로자파견</u>을 할 경우에는 <u>파견근로자</u>의 성명 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 사용사업주에게 통지하여야 한다.</p> <p>제28조(파견사업관리책임자) ① 파견사업주는 <u>파견근로자</u>의 적절한 고용관리를 위하여 제8조 제1호부터 제5호까지에 따른 결격사유에 해당하지 아니하는 사람 중에서 파견사업관리책임자를 선임하여야 한다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>제30조(<u>근로자파견계약</u>에 관한 조치) 사용사업주는 제20조에 따른 <u>근로자파견계약</u>에 위반되지 아니하도록 필요한 조치를 마련하여야 한다.</p> <p>제31조(적정한 <u>파견근로</u>의 확보) ① 사용사업주는 <u>파견근로자가 파견근로</u>에 관한 고충을 제시한 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속하고 적절하게 고충을 처리하</p>	<p>③ (현행과 같음)</p> <p>제27조(사용사업주에 대한 통지) -----<u>노동자파견</u>----- -----<u>파견노동자</u>----- ----- ----- -----.</p> <p>제28조(파견사업관리책임자) ① - -----<u>파견노동자</u>----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제30조(<u>노동자파견계약</u>에 관한 조치) ----- -----<u>노동자파견계약</u>----- ----- -----.</p> <p>제31조(적정한 <u>파견노동</u>의 확보) ① -----<u>파견노동자가 파견노동</u>----- ----- ----- -----</p>
--	--

도록 하여야 한다.

② 제1항에 따른 고충의 처리
외에 사용사업주는 파견근로자
적정하게 이루어지도록 필요한
조치를 마련하여야 한다.

제32조(사용사업관리책임자) ①
사용사업주는 파견근로자의 적
절한 파견근로를 위하여 사용
사업관리책임자를 선임하여야
한다.

② (생략)

제4절 「근로기준법」 등의 적용
에 관한 특례

제34조(「근로기준법」의 적용에
관한 특례) ① 파견 중인 근로
자의 파견근로에 관하여는 파
견사업주 및 사용사업주를
「근로기준법」 제2조제1항제2
호의 사용자로 보아 같은 법을
적용한다. 다만, 「근로기준
법」 제15조부터 제36조까지,
제39조, 제41조부터 제43조까
지, 제43조의2, 제43조의3, 제44
조, 제44조의2, 제44조의3, 제45
조부터 제48조까지, 제56조, 제
60조, 제64조, 제66조부터 제68

-----.

② -----
-----파견노동이

-----.

제32조(사용사업관리책임자) ① -
-----파견노동자의 적
절한 파견노동을-----

---.

② (현행과 같음)

제4절 「노동기준법」 등의 적용
에 관한 특례

제34조(「노동기준법」의 적용에
관한 특례) ① -----노동
자의 파견노동-----
-----「노
동기준법」-----

-----.
-----「노동기준법」--

조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

② 파견사업주가 대통령령으로 정하는 사용사업주의 귀책사유(歸責事由)로 근로자의 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용사업주는 그 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조를 적용할 때에는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다.

③ 「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자에게 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금

-----.

② -----

-----노동자-----

-----.

③ 「노동기준법」-----

-----파견노동자-----

은 파견사업주가 지급하여야
한다.

④ 파견사업주와 사용자사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용자(사업주)를 「산업안전보건법」 제2조제3호의 사업주(사업주)로 보아 같은 법을 적용한다. 이 경우 「산업안전보건법」 제31조제2항을 적용할 때에는 “근로자를 채용할 때”를 “근로자 파견의 의무를 제공받은 경우”로 본다.

② 제1항에도 불구하고 「산업
안전보건법」 제5조, 제43조제5
항(작업 장소의 변경, 작업의

— — ●

④ -----
 - 「노동기준법」-----
 -----노동자파견계약-----
 -----파-----
견노동자를 노동-----

— •

제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례) ① -----
-노동자의 파견노동------

노동자-----노동
자파견-----
-----.

② _____

전환 및 근로시간 단축의 경우
만 해당한다), 제43조제6항 단
서 및 제52조제2항을 적용할
때에는 파견사업주 및 사용사
업주를 같은 법 제2조제3호의
사업주로 본다.

③ 사용사업주는 파견 중인 근
로자에 대하여 「산업안전보건
법」 제43조에 따른 건강진단
을 실시하였을 때에는 같은 조
제6항에 따라 그 건강진단 결
과를 설명하여야 하며, 그 건강
진단 결과를 지체 없이 파견사
업주에게 보내야 한다.

④·⑤ (생략)

⑥ 파견사업주와 사용사업주가
「산업안전보건법」을 위반하
는 내용을 포함한 근로자파견
계약을 체결하고 그 계약에 따
라 파견근로자를 근로하게 함
으로써 같은 법을 위반한 경우
에는 그 계약당사자 모두를 같
은 법 제2조제3호의 사업주로
보아 해당 벌칙규정을 적용한
다.

제36조(지도·조언 등) 고용노동

-----노동시간-----

-----.

③ -----노
동자-----

-----.

④·⑤ (현행과 같음)

⑥ -----

-----노동자파견
계약-----
---파견노동자를 노동-----

-----.

제36조(지도·조언 등) -----

<p>부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주 및 사용사업주에 대하여 <u>근로자파견사업</u>의 적절한 운영 또는 적절한 <u>파견근로</u>를 확보하는 데 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.</p> <p>제37조(개선명령) 고용노동부장관은 적절한 <u>파견근로</u>의 확보를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 파견사업주에게 <u>근로자파견사업</u>의 운영 및 <u>파견근로자</u>의 고용관리 등에 관한 개선을 명할 수 있다.</p> <p>제42조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 취업시킬 목적으로 <u>근로자파견</u>한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 8. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>제43조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자파견사업</u>-----</p> <p>-----<u>파견노동</u>을-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제37조(개선명령) -----</p> <p>-----<u>파견노동</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자파견사업</u>-----<u>파견노동자</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제42조(벌칙) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>노동자파견</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제43조(벌칙) -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p>
---	--

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항을 위반하여 <u>근로자파견사업</u> 을 한 자	1. ----- ----- ----- <u>노동자파견사업</u> ----- -----
2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항을 위반하여 <u>근로자파견</u> 의 역무를 제공받은 자	2. ----- ----- ----- <u>노동자파견</u> ----- -----
3.·4. (생략)	3.·4. (현행과 같음)
제43조의2(벌칙) 제21조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제2호 또는 제3호를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	제43조의2(벌칙) ----- ----- <u>단시간노동자</u> ----- ----- ----- ----- -----.
제44조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	제44조(벌칙) ----- ----- ----- -----.
1. 제12조제1항에 따른 영업정지 명령을 위반하여 <u>근로자파견사업</u> 을 계속한 자	1. ----- ----- <u>노동자파견사업</u> -----
2. (생략)	2. (현행과 같음)
제46조(과태료) ① 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3	제46조(과태료) ① ----- -----

제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에게는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제6조의2제1항을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자에게는 3천만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ 제26조제1항을 위반하여 근로자파견을 할 때에 미리 해당 파견근로자에게 제20조제1항 각 호의 사항 및 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 사항을 서면으로 알리지 아니한 파견사업주에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

④ 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 이유 없이 따르지 아니

단시간노동자

② 파견노동자

③ 노동자파견
파견노동자

④ 단시간노동자

한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. ⑤ · ⑥ (생 략)	----- -----. ⑤ · ⑥ (현행과 같음)
---	-----------------------------------