

근로기준법 일부개정법률안
(김주영의원 대표발의)

의안 번호	15572
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 24.

발 의 자 : 김주영 · 추미애 · 임호선
박홍배 · 문정복 · 서영석
김영호 · 김태선 · 진성준
김교홍 · 박수현 · 박 정
이학영 · 최혁진 의원
(14인)

제안이유

최근 플랫폼 산업의 확산, 노무제공 방식 및 고용형태의 다양화 등 노동시장 구조 변화로 인해 형식상 위·수탁계약이나 프리랜서 계약을 체결하고 있으나, 실질적으로는 사용자에게 종속되어 노무를 제공하는 사례들이 지속적으로 발생하고 있음. 「근로기준법」 적용을 회피하기 위한 수단으로 의도적으로 노동관계를 도급·위탁·프리랜서 계약 등으로 위장하는 이른바 ‘무늬만 프리랜서, 가짜 3.3 계약’으로 인해 근로자로서의 지위와 권리를 누리지 못하고 오분류된 근로자가 법적 보호를 받을 수 있도록 법적·제도적 검토가 필요한 시점임.

특히 현행 법체계 하에서는 근로자성이 다투어지는 경우, 입증책임의 일반적인 법리에 따라 권리를 주장하는 노무제공자가 근로자성을 입증해야 하지만, 계약 상대방이 가진 정보와 자료에 대한 접근이 제

한된 노무제공자가 전적으로 입증책임을 지는 것은 과도한 부담으로 작용하고 있으며, 이로 인해 분쟁이 장기간으로 이어지거나 권리구제를 받지 못하는 경우도 적지 않음.

이에 근로자 추정 규정을 도입하여 민사적 분쟁해결에 있어 입증책임의 구조를 합리적으로 조정하여 정보 편중의 문제를 해소하고, 사용자가 해당 추정을 번복하려는 경우에는 반증을 통해 다룰 수 있도록 하고자 함. 또한 형사벌과 연계되는 고용노동부 신고사건 등에 대해서는 근로감독관의 자료제출 요구 및 조사 권한을 명확히 함으로써 노무제공자의 근로자성 입증 부담을 실질적으로 완화하고, 근로자 오분류로 인한 보호 공백 해소 및 노동분쟁 전반의 공정성을 제고하려는 것임.

주요내용

민사상 권리·의무를 다투는 분쟁에서 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하도록 규정하면서, 노무수령자가 반증하는 경우에는 그 추정이 번복되도록 함.

또한 근로자성이 쟁점이 되는 고용노동부 신고사건을 처리함에 있어 근로감독관이 노무수령자에게 근로자성 판단에 필요한 관련 자료 제출을 요구할 수 있는 법적 근거를 마련하여 정보 편중으로 인해 노무제공자가 근로자성을 입증하기 어려운 문제를 해소하고, 근로자성 판단의 객관성을 높이기 위하여 근로감독관이 국세청 등 관계기관에

소득자료·고용보험 자료 등 관련 정보의 제공을 요청할 수 있도록 법적 근거를 마련하면서, 지방고용노동관서에 외부 전문가로 구성된 근로자성 판단 자문기구를 설치·운영할 수 있도록 하는 근거 규정을 마련함(안 제102조의2제1항 및 제104조의2 신설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제102조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “고용노동부장관”을 “고용노동부장관과 근로감독관”으로 한다.

제104조의2를 다음과 같이 신설한다.

제104조의2(근로자 추정) ① 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 근로자로 추정한다.

② 근로감독관은 노무제공자가 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항 각 호의 법령의 위반 행위에 대하여 신고한 경우 근로자인지 여부를 확인하기 위하여 노무제공자로부터 노무를 수령하는 자(이하 “노무수령자”라 한다)에게 대통령령으로 정하는 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 노무수령자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 고용노동부장관은 지방고용노동관서에 노무제공자의 근로자성 판단을 위한 자문위원회를 설치·운영할 수 있다. 자문위원회를 설치하는 경우 위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제116조제2항에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. 제104조의2제2항에 따른 근로감독관의 요구가 있는 경우에 정당한 사유 없이 자료를 제출하지 아니하거나 거짓된 자료를 제출한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로자 추정에 관한 적용례) 제104조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 최초로 발생한 노무제공자와 관련된 분쟁해결부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제102조의2(자료 제공의 요청)</p> <p>① <u>고용노동부장관</u>은 이 법에서 정하는 근로조건 보호를 위하여 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장 또는 근로복지공단 등 관련 기관·단체의 장에게 다음 각 호의 정보 또는 자료의 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>②·③ (생략)</p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제102조의2(자료 제공의 요청)</p> <p>① <u>고용노동부장관과 근로감독관</u>----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>제104조의2(근로자 추정) ① <u>다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람</u> (이하 “<u>노무제공자</u>”라 한다)은 이 법과 관련한 분쟁해결에서 <u>근로자로 추정한다.</u></p> <p>② <u>근로감독관은 노무제공자가 「사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제6조의2제1항 각 호의 법령의 위반행위에 대하여 신고한 경우 근로자인지 여부를 확인하기 위하여 노무제공자로</u></p>

부터 노무를 수령하는 자(이하 “노무수령자”라 한다)에게 대통령령으로 정하는 자료의 제출을 요구할 수 있으며, 노무수령자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 고용노동부장관은 지방고용노동관서에 노무제공자의 근로자성 판단을 위한 자문위원회를 설치·운영할 수 있다. 자문위원회를 설치하는 경우 위원회의 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제116조(과태료) ① (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

③ (생략)

제116조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. 제104조의2제2항에 따른 근로감독관의 요구가 있는 경우에 정당한 사유 없이 자료를 제출하지 아니하거나 거짓된 자료를 제출한 자

③ (현행과 같음)