

상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 공무원으로 재직한 자
 라. 노동관계업무에 15년 이상 종사한 자로서 4급 또는 4급상당
 이상의 공무원으로 재직한 자
 마. 그 밖에 노동관계업무에 10년 이상 종사하여 전문적 지식과
 경험을 갖춘 자로서 차별시정담당공익위원으로 적합하다고 인
 정되는 자

제9조제4항 및 제11조제2항중 “審判事件”을 각각 “심판사건·차별시정
 사건”으로 한다.

제15조제1항중 “審判委員會”를 “심판위원회·차별시정위원회”로 하고,
 동조제4항 내지 제6항을 각각 제5항 내지 제7항으로 하며, 동조에 제4항
 을 다음과 같이 신설한다.

④차별시정위원회는 차별시정담당공익위원(위원장 및 상임위원을
 포함한다) 중 위원장이 지명하는 3인으로 구성하며, 「기간제 및
 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자보호 등에
 관한 법률」에 의한 차별시정과 관련된 사항을 처리한다. 다만, 위
 원장은 부득이한 사유가 있는 경우에는 심판담당공익위원중에서
 차별시정위원회의 위원을 지명할 수 있다.

제18조제2항 본문중 “審判委員會”를 “심판위원회·차별시정위원회”로
 한다.

부 칙

이 법은 2007년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제6조제2항의 개정규
 정은 공포한 날부터 시행한다

◇노동위원회법 개정이유 및 주요내용

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 제정되고
 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」이 개정되어 기간제근로자,
 단시간근로자 및 파견근로자에 대한 합리적인 이유 없는 차별
 에 대하여 노동위원회에 시정신청을 할 수 있게 됨에 따라
 노동위원회의 부문별위원회로 차별시정위원회를 신설하고,
 차별시정 담당공익위원을 두려는 것임.

<법제처 제공>

국회에서 의결된 파견근로자보호등에관한법률중개정법률을 이에 공
 포한다.

대 통 령 노 무 현 인

2006년12월21일

국무총리 한 명 숙

국무위원 이 상 수
 노동부장관

● 법률 제8076호

派遣勤勞者保護등에관한法律中改正法律

派遣勤勞者保護등에관한法律 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “派遣勤勞者保護등에관한法律”을 “과건근로자보호 등에 관한법률”로 한다.

제2조에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

7. “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제5조의 제목 “(勤勞者派遣對象業務)”를 “(근로자과건대상업무 등)”으로 하고, 동조제1항 및 제2항을 각각 다음과 같이 하며, 동조제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제5항으로 하고, 동조에 제3항을 다음과 같이 신설하며, 동조제5항(종전의 제4항) 중 “第3項”을 “제4항”으로 한다.

- ① 근로자과건사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자과건사업을 행할 수 있다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는

근로자과건사업을 행하여서는 아니 된다.

1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무
 2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「화물유통촉진법」 제2조제2호·제10호의 규정에 따른 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
 3. 「선원법」 제3조의 규정에 따른 선원의 업무
 4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무
 5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자과건사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무
- 제6조제1항을 다음과 같이 하고, 동조제2항을 제4항으로 하며, 동조에 제2항을 다음과 같이 신설하고, 동조제3항을 다음과 같이 한다.

- ① 근로자과건의 기간은 제5조제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.
- ② 제1항의 규정에 불구하고 과건사업주·사용사업주·과건근로자간의 합의가 있는 경우에는 과건기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기

간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.

③ 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 제2항 후단의 규정에 불구하고 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.

제6조의2를 다음과 같이 신설한다.

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

- 1. 제5조제2항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
- 2. 제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
- 3. 제6조제2항 또는 제4항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
- 4. 제7조제3항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

②제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.

1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것

2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니될 것

④사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

제7조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

제20조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

②사용사업주는 제1항의 규정에 따라 근로자파견계약을 체결하는 때에는 파견사업주에게 제21조제1항의 규정을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위 및 제공방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조를 다음과 같이 한다.

제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①파견사업주와 사용사업주는

파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항의 규정에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 본다.

④ 제1항 내지 제3항의 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.

제24조제1항 및 제2항중 “그 취지를”을 각각 “그 취지를 서면으로”로 한다.

제26조중 “第20條”를 “제20조제1항”으로, “알려주어야 한다.”를 “서면으로 알려주어야 한다.”로 하고, 동조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호의 규정에 따른 당해 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있다.

③ 파견사업주는 제2항의 규정에 따라 그 내역의 제시를 요구받은 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.

제43조제1호중 “第5條第4項, 第6條第1項·第2項”을 “제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항”으로 한다.

제43조에 제1호의2를 다음과 같이 신설한다.

1의2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자

제43조의2를 다음과 같이 신설한다.

제43조의2(벌칙) 제21조제3항의 규정에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제44조제1호를 삭제하고, 동조제3호중 “第26條”를 “제26조제1항”으로 한다.

제46조제1항 내지 제5항을 각각 제4항 내지 제8항으로 하고, 동조에 제1항 내지 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

① 제21조제3항의 규정에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하

의 과태료에 처한다.

②제6조의2제1항의 규정을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.

③제21조제3항의 규정에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항의 규정에 따른 노동부장관의 이행상황 제출요구에 정당한 이유 없이 불응한 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

제46조제4항(중전의 제1항)에 제2호의2를 다음과 같이 신설한다.

2의2. 제26조제3항의 규정을 위반한 자

제46조제5항(중전의 제2항)중 “第1項”을 “제1항 내지 제4항”으로 하고, 동조제6항(중전의 제3항)중 “第2項”을 “제5항”으로 하며, 동조제7항(중전의 제4항)중 “第2項”을 “제5항”으로, “第3項”을 “제6항”으로 하고, 동조제8항(중전의 제5항)중 “第3項”을 “제6항”으로 한다.

부 칙

①(시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제20조제2항, 제21조, 제43조의2 및 제46조제1항·제3항의 개정규정의 시행일은 사업 또는 사업장(사용사업주의 사업 또는 사업장을 말한다. 이하 같다) 별로 다음 각 호와 같다.

- 1. 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7월

1일

- 2. 국가 및 지방자치단체의 기관, 「정부산하기관 관리기본법」 제3조의 규정에 따른 정부산하기관, 「정부투자기관 관리기본법」 제2조의 규정에 따른 정부투자기관, 「지방공기업법」 제49조 및 동법 제76조의 규정에 따른 지방공사 및 지방공단, 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조의 규정에 따른 정부출연연구기관 및 연구회, 「국립대학병원 설치법」에 따른 대학병원 : 2007년 7월 1일

- 3. 상시 100인 이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7월 1일

- 4. 상시 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2009년 7월 1일

②(파견기간에 관한 적용례) 제6조의 개정규정은 이 법 시행 전에 체결되고 이 법 시행 당시 종료되지 아니한(파견기간이 연장된 경우를 포함한다) 근로자파견계약에 대하여도 적용한다.

③(고용의제에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 중전의 제6조제3항의 규정이 적용되는 파견근로자에 대하여는 이 법 시행 후에도 중전의 규정을 적용한다.

④(벌칙에 관한 경과조치) 이 법의 시행 전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 따른다.

◇파견근로자보호등에관한법을 개정이유

파견근로자에 대한 불합리한 차별과 남용 및 불법사용에 대한 개선방안을 마련하여 파견근로자 보호를 강화하려는 것임.

◇주요내용

가. 파견근로자에 대한 차별금지 및 시정제도의 도입(법 제21조)

(1) 사업주가 인건비 절감을 위하여 파견근로를 활용함에 따라 파견근로자에 대한 차별문제가 제기되고 있어 이를 개선하려는 것임.

(2) 파견근로자에 대한 차별적 처우를 금지하고 노동위원회를 통한 시정절차를 마련함.

(3) 파견근로자의 보호를 강화하고, 인건비 절감을 위한 파견근로의 사용이 제한됨에 따라 무분별한 파견근로의 확산을 방지할 것으로 기대됨.

나. 취업조건 등의 서면고지 의무화(법 제26조제2항 및 제3항 신설)

(1) 파견근로제도는 근로자를 파견하는 사업주가 과도한 중간공제를 할 가능성이 있어 이를 제도적으로 보완하려는 것임.

(2) 파견근로자의 요구가 있는 경우 근로자를 파견하는 사업주는 파견의 대가 및 그 내역 등을 파견근로자에게 서면으로 제시하도록 함.

(3) 근로자를 파견하는 사업주에 의한 과도한 중간공제를 예방하고 파견사업의 투명성을 제고하여 파견근로자의 보호에 이바지할 것으로 기대됨.

<법제처 제공>

개정된 법률에 대하여 더 상세한 내용을 보시려면 법제처 또는 국회 홈페이지를 참고하여 주시기 바랍니다.

법제처 홈페이지 : www.moleg.go.kr

국회 홈페이지 : www.assembly.go.kr