

일하는 사람의 권리에 관한 기본법안

(김태선의원 대표발의)

의안 번호	15591
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 24.

발의자 : 김태선 · 김주영 · 윤후덕
허성무 · 박정 · 곽상언
이학영 · 박홍배 · 박민규
최혁진 의원(10인)

제안이유

플랫폼 경제의 성장, 디지털 전환, AI 혁신으로 우리 산업구조와 노동시장은 빠르게 변화하고 있습니다. 그 과정에서 종래의 전통적 근로 계약에 입각한 ‘근로자’와 ‘사용자’의 개념으로는 정의하기 어려운 계약관계와 노무제공 형태가 크게 확산되고 있습니다.

반면, 이러한 사회 변화의 속도에 맞춰 노동관계법과 관련 제도의 혁신은 더디게 일어나고 있어 일하는 사람임에도 「헌법」이 보장하는 노동 기본권을 보호 받지 못하는 경우가 증가하고 있습니다.

헌법은 모든 국민의 일할 권리와 인간다운 생활을 할 권리, 행복을 추구할 권리를 보장하고 있습니다. 계약의 형태나 노무 제공 방식과 관계없이 노동은 존중되고 보호되어야 하며, 노동환경이 변화하더라도 이러한 원칙은 유지되어야 합니다.

이에 「헌법」이 보장하는 모든 일하는 사람의 노동 기본권을 명확

히 하고, 이를 실질적으로 보장하기 위한 제도적 기반을 마련하고자 합니다.

주요내용

가. 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위해 필요 한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에 는 이 법에 부합하도록 하여야 하고, 일하는 사람의 권리 보호 및 지원에 관하여 노동관계법령 등 다른 법률에서 규정하고 있는 경우 를 제외하고는 이 법을 적용함(안 제3조).

다. 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적과 규정에 따라 일하는 사람 의 권리 보장 및 지원을 위한 정책을 수립하고, 행정적·재정적 지원방안을 마련해야 함(안 제5조).

라. 누구든지 일하는 사람에게 성희롱·괴롭힘을 하여서는 아니 되며, 사업자는 예방·지침 마련 등 관련 조치를 취하도록 노력하고, 피해 를 입은 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 일하는 사람에게 불리한 처우를 하여서는 아니 됨(안 제8조).

마. 사업자는 노무제공계약 체결 시 계약당사자, 노무 내용, 보수 등 사항이 포함된 서면을 작성하여 교부하여야 함(안 제10조).

바. 사업자는 합리적 이유 없이 노무제공계약을 일방적으로 변경·해

지하여서는 아니 됨(안 제11조).

사. 사업자는 노무제공에 따른 보수를 정해진 시기에 직접 통화로 그 전액을 지급하여야 함(안 제12조).

아. 사업자는 일하는 사람이 이 법에 따른 권리의 행사하였다는 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 됨(안 제17조).

자. 국가는 일하는 사람의 일하는 여건 개선 및 이해 대변 등을 위해 사업을 실시할 수 있음(안 제22조).

차. 국가는 노무제공계약의 당사자가 대등한 입장에서 계약을 공정하게 체결할 수 있도록 표준계약서를 마련하고 그 사용을 권장할 수 있음(안 제23조).

카. 일하는 사람의 노무제공과 관련된 분쟁을 조정하기 위해 노동위원회에 분쟁조정위원회를 설치·운영할 수 있음(안 제24조).

타. 일하는 사람 또는 사업자 등은 일하는 사람 간 상호부조 및 일하는 사람의 권익 보호와 복지 증진 등 지원을 위해 공제회를 설립할 수 있음(안 제27조).

파. 일하는 사람 권리지원재단 설립을 통해 일하는 사람의 권익 보호 및 복지 증진, 성희롱·괴롭힘과 관련된 법률적 구제 절차 지원 및 노무제공 관련 분쟁의 상담·협의·조정 등을 지원함(안 제28조).

하. 고용노동부장관은 사업자에게 필요한 지도를 할 수 있으며, 제17조를 위반하여 분쟁조정 신청 등을 이유로 계약의 해지 등 불이익한 조치를 한 자에게는 5백만원 이하의 과태료를 부과함(안 제29조

및 제30조).

일하는 사람의 권리에 관한 기본법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “일하는 사람”이란 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수 등을 받는 사람을 말한다.
2. “사업자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하는 자로서 일하는 사람에게 직접 보수를 지급하는 개인, 단체, 법인 그 밖에 이에 준하는 자
 - 나. 다른 사람에게 일하는 사람을 소개·알선하는 사업을 하는 자로서 일하는 사람의 보수 결정 등에 영향을 미치는 개인, 단체, 법인 그 밖에 이에 준하는 자

3. “일터”란 업무와 관련한 모든 물리적·사회적 공간과 장소(온라인 환경을 포함한다)를 말한다.

4. “노무제공계약”이란 근로계약·고용계약·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 권리 보호 및 지원에 관하여 노동관계법령 등 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다.

제4조(일하는 사람의 권리) 일하는 사람은 다음 각 호의 권리를 가진다.

1. 인간으로서의 존엄과 인격을 존중받고 평등하게 대우받을 권리
2. 안전하고 건강하게 일할 권리
3. 공정한 계약체결 및 적정한 보수 등을 보장받을 권리
4. 사회보장제도를 향유할 권리
5. 일과 양육·돌봄·휴식·여가 등 개인 생활과의 조화를 향유할 권리
6. 직업능력개발 및 이와 관련된 교육훈련을 받을 권리
7. 본인의 일 또는 경력 정보에 관한 권리

8. 노무제공조건 및 지위 개선 등을 위해 단체를 결성하거나 이에 가입할 권리

제5조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 이 법
의 목적 및 규정에 따라 일하는 사람의 권리 보장 및 지원 등을
위하여 필요한 정책을 수립·시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일하는 사람의 권리 보장 및 증진 등을
위한 정책의 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여
야 한다.

제6조 (사업자의 의무) ① 사업자는 이 법에 따른 일하는 사람의 권
리를 보호하여야 한다.

② 사업자는 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람을 위한 정책을
수립·시행하는 경우 협조하여야 한다.

제2장 일하는 사람의 권리 보장

제7조(균등처우) 일하는 사람은 일터에서 성별, 종교, 장애, 연령, 인
종, 지역, 사회적 신분, 고용형태 등을 이유로 한 차별을 받지 아니
한다.

제8조(성희롱·괴롭힘의 금지 및 예방) ① 누구든지 일하는 사람에게
다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 일터에서의 지위를 이용하거나 노무제공과 관련하여 일하는 사

람에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 노무제공 관계에서 불이익을 주는 행위(이하 “성희롱”이라 한다)

2. 일터에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 일하는 사람에게 노무제공상의 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 일터 환경(노무제공환경)을 악화시키는 행위(이하 “괴롭힘”이라 한다)

② 사업자는 성희롱 또는 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 일하는 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 일하는 사람에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사업자는 성희롱 또는 괴롭힘이 발생하지 않도록 예방·지침 마련 등 관련 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

④ 국가는 일하는 사람에 대한 성희롱·괴롭힘을 예방하고 피해를 입은 일하는 사람을 지원하기 위해 행정적·재정적 지원방안을 수립하여야 한다.

⑤ 국가는 일하는 사람에 대한 성희롱·괴롭힘과 관련하여 상담·협의·조정 등의 사업을 실시할 수 있다.

제9조(안전과 건강의 보호) ① 사업자는 일하는 사람이 일의 종류와 내용에 따라 적정한 방법으로 휴식을 취하며 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

② 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 보호하기 위하여 「산업안전보건법」을 비롯한 안전보건 관계 법령을 일하는 사람에게 적용하도록 노력하여야 한다.

③ 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 보호하기 위하여 필요한 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다.

제10조(투명하고 공정한 계약의 체결) 사업자는 노무제공계약(「약관의 규제에 관한 법률」에 따라 약관의 형식으로 체결하는 노무제공계약을 포함한다. 이하 같다)을 체결할 때에 다음 각 호의 사항이 포함된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 작성하여 일하는 사람에게 교부하여야 한다.

1. 계약당사자
2. 노무의 내용
3. 보수의 구성항목, 계산방법 및 산정기간, 지급방법 및 지급시기
4. 그 밖에 노무제공계약 체결 시 명시될 필요가 있는 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

제11조(합리적 이유 없는 계약의 변경 또는 해지의 제한) ① 사업자는 합리적 이유 없이 일하는 사람과의 노무제공계약을 일방적으로 변경하거나 해지하여서는 아니 된다.

② 사업자는 일하는 사람에게 노무제공계약에서 정한 사항이 아닌

일 또는 노무제공계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 하도록 요구하여서는 아니 된다.

제12조(보수 등의 지급) ① 사업자는 노무제공에 따른 보수 등을 정해진 지급시기에 직접 일하는 사람에게 통화(通貨)로 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 규정이 있는 경우 보수의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
② 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수 등을 직접 지급하는 관행이 있는 경우에는 사업자가 직접 지급한 것으로 본다.

제13조(분쟁조정 신청) ① 사업자가 제10조부터 제12조까지를 위반한 경우, 일하는 사람은 제24조에 따른 분쟁조정위원회에 조정을 신청 할 수 있다.
② 제1항에 따른 분쟁조정 신청은 위반 행위가 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

제14조(사회보험 등) ① 사업자는 일하는 사람에게 적용되는 사회보험과 관련하여 관계 법령에서 정하는 내용을 준수해야 한다.
② 사업자는 일하는 사람에게 적용되는 모성보호 및 일·가정 양립제도와 관련하여 관계 법령에서 정하는 내용을 준수해야 한다.

제15조(정보 제공 요청 등) ① 일하는 사람은 본인의 정보에 접근하거나 본인의 정보를 이용하기 위하여 해당 정보의 제공을 사업자에게 요청할 수 있다.
② 일하는 사람은 제1항에 따라 요청한 본인의 정보에 오류가 있

는 등의 이유로 수정이 필요한 경우에는 사업자에게 해당 정보의 수정을 요청할 수 있다.

제16조(단체 등의 결성 등) 일하는 사람은 노무제공조건의 개선, 사회적·경제적 지위 향상을 위하여 관련 법령에 따라 단체 등을 결성하거나 이에 가입할 수 있다.

제17조(불이익처우의 금지) 사업자는 일하는 사람이 이 법에 따른 권리와 행사하였다는 이유로 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제3장 국가의 지원 및 보호

제18조(지원계획의 수립 등) ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의를 거쳐 일하는 사람 지원과 보호를 위한 계획(이하 “지원계획”이라 한다)을 수립해야 한다.

② 지원계획은 다음 각 호의 사항을 포함해야 한다.

1. 일하는 사람 지원 및 보호를 위한 정책에 관한 사항
2. 일하는 사람 지원 및 보호를 위한 법·제도의 개선에 관한 사항
3. 일하는 사람 지원 및 보호를 위한 재원 조달에 관한 사항
4. 국가와 지방자치단체 간 협력에 관한 사항
5. 그 밖에 고용노동부장관이 일하는 사람 지원 및 보호를 위하여 필요하다고 인정하는 사항

③ 제1항에 따른 지원계획을 수립할 때에는 일하는 사람을 포함한

이해관계자 및 전문가 등으로부터 의견을 들을 수 있다.

④ 그 밖에 지원계획의 수립, 의견수렴 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(실태조사) ① 고용노동부장관은 지원계획 수립 등을 위하여 일하는 사람의 현황, 일하는 환경 및 처우 수준 등을 파악하기 위한 실태조사를 실시하고 그 결과를 발표할 수 있다.

② 고용노동부장관은 다른 중앙행정기관의 소관 분야로서 일하는 사람의 실태조사가 필요하다고 판단되는 경우에는 해당 분야를 소관하는 관계 중앙행정기관의 장에게 실태조사의 실시를 요청할 수 있다.

③ 제1항에 따른 실태조사의 내용과 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제20조(일하는 사람 정책심의위원회) ① 일하는 사람의 지원 · 보호에 관한 사항을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 일하는 사람 정책심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 일하는 사람 지원 · 보호에 관한 사항을 심의하기 위하여 필요한 경우 일하는 사람을 포함한 이해관계자 및 전문가 등으로부터 의견을 들을 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 위원회의 심의사항과 구성 · 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제21조(복지 증진) 국가는 일하는 사람의 복지 증진 등을 위해 다음

각 호의 사업을 실시할 수 있다.

1. 일하는 사람의 휴게시설·쉼터 설치 및 복지 물품 지원
2. 일하는 사람의 생계비 자금 대출 등 생활 안정 지원
3. 일하는 사람의 질병·부상에 따른 생활비 및 상병수당 등 지원
4. 일하는 사람의 사회보험 가입 확산 및 노후준비 지원
5. 일하는 사람의 복지증진을 위한 사업주, 일하는 사람 간 상생협력 지원
6. 일하는 사람의 직무능력 개발에 필요한 훈련과정 개설 및 훈련비 지원
7. 그 밖에 일하는 사람의 복지 증진 등에 관한 사항으로서 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

제22조(권익 보호) 국가는 일하는 사람의 일하는 여건 개선 및 이해 대변 등을 위해 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다.

1. 일하는 사람의 권리 구제를 위한 법률 상담 및 교육 지원
2. 일하는 사람의 안전·보건에 관한 교육 및 홍보 등 재해 예방 지원
3. 일하는 사람 등에 대한 인사·노무관리 체계 구축 지원
4. 일하는 사람의 출산·육아 등 일·가정 양립을 위한 지원
5. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」 제3조제1호에 따른 노사협의회 설치 및 운영 활성화 지원
6. 그 밖에 일하는 사람의 권익 보호에 관한 사항으로서 고용노동

부장관이 필요하다고 인정하는 사항

제23조(표준계약서의 제정·보급 등) ① 국가는 노무제공계약의 당사자가 대등한 입장에서 계약을 공정하게 체결할 수 있도록 대통령으로 정하는 바에 따라 표준계약서를 마련하고 그 사용을 권장할 수 있다.

② 국가는 제1항에 따른 표준계약서를 제정 또는 개정하는 경우에 일하는 사람을 포함한 이해관계자 및 전문가 등으로부터 의견을 들을 수 있다.

③ 국가는 제1항에 따른 표준계약서를 사용하는 노무제공계약 당사자에 대한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

④ 국가는 제1항에 따른 표준계약서의 활용 및 확산을 지원하기 위하여 교육·상담·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

⑤ 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관은 일하는 사람과 노무제공계약을 체결할 때 제1항에 따른 표준계약서를 최대한 활용해야 한다.

제24조(분쟁조정위원회 설치 등) ① 일하는 사람의 노무제공과 관련된 분쟁을 조정하기 위해 「노동위원회법」 제2조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 분쟁조정위원회(이하 “분쟁조정위원회”라 한다)를 설치·운영할 수 있다.

② 분쟁조정위원회는 노무제공과 관련된 분쟁 당사자의 일방 또는 쌍방의 신청으로 다음 각 호의 분쟁을 조정할 수 있다.

1. 노무제공계약의 체결에 관한 분쟁
2. 노무제공에 따른 보수 등의 지급에 관한 분쟁
3. 노무제공계약 내용의 변경 · 추가, 계약의 해지 등에 관한 분쟁
4. 노무제공 과정에서 발생한 비용 또는 손해의 부담에 관한 분쟁
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항에 관한 분쟁

③ 분쟁조정위원회는 제2항에 따른 분쟁을 조정하려는 경우 조정안을 제시할 수 있으며, 분쟁 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성해야 한다.

④ 제3항에 따른 조정조서는 「민법」 상의 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑤ 제1항부터 제3항까지에 따른 분쟁조정의 절차 · 방법, 조정조서 작성 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제25조에 따라 중앙노동위원회가 제정하는 규칙으로 정한다.

제25조(분쟁조정 등을 위한 지원) ① 국가는 일하는 사람의 노무제공과 관련된 분쟁의 예방 및 신속한 해결을 위하여 상담, 협의, 조정 등의 지원 사업을 할 수 있다.

② 국가는 제1항에 따른 사업을 실시하는 지방자치단체 및 법인 · 단체 등에 필요한 비용을 지원할 수 있다.

③ 제1항에 따른 분쟁조정 지원 사업을 수행하는 기관, 법인, 단체에 소속되거나 소속되었던 자는 사업의 업무를 수행하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 업무수행 외의 목적으로 이용해서는 아니

된다.

제26조(경력관리 지원 등) ① 국가는 일하는 사람의 경력관리를 지원하기 위해 다음 각 호의 업무를 할 수 있다.

1. 일하는 사람의 근무처, 경력, 자격 등에 관한 기록 접수 및 증명서 발급

2. 일하는 사람의 경력정보를 기록·유지할 수 있는 시스템 구축·운영

3. 그 밖에 일하는 사람의 경력관리 지원에 관한 사항으로서 고용노동부령으로 정한 사항

② 고용노동부장관은 일하는 사람의 경력관리를 체계적으로 지원하기 위해 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 관계 기관 및 단체의 장 및 사업자에게 필요한 자료 및 정보의 제공을 요청할 수 있다.

③ 국가는 일하는 사람에 대한 경력관리 지원을 활성화하기 위해 제1항에 따른 사업을 실시하는 지방자치단체 및 법인·단체 등에 필요한 비용을 지원할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 경력관리 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제27조(공제회의 설립 및 지원) ① 일하는 사람 또는 사업자 등은 대통령령으로 정하는 바에 따라 주무관청의 인가를 받아 다음 각 호의 어느 하나를 주된 목적으로 하는 공제회를 설립할 수 있다.

1. 일하는 사람 구성원 간 상호부조
 2. 일하는 사람의 권리 보호 및 복지 증진 등 지원
- ② 공제회는 비영리법인으로 하며, 공제회의 설립·운영 등에 관해 서는 「민법」 중 법인에 관한 규정을 준용한다.
- ③ 국가는 제1항에 따른 공제회 설립과 공제사업의 운영에 필요한 비용의 일부를 지원하거나 그 밖에 공제회 운영을 활성화하기 위하여 필요한 사항을 지원할 수 있다.
- ④ 제1항부터 제3항까지에 따른 공제회의 인가 요건 및 절차, 공제 사업의 운영 및 감독, 비용의 지원기준과 지원절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제28조(일하는 사람 권리지원재단 설립 등) ① 일하는 사람의 권리 보호 및 복지 증진 등을 지원하기 위해 일하는 사람 권리지원재단 (이하 “재단”이라 한다)을 설립한다.

② 재단은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 일하는 사람에 관한 실태조사 및 연구
2. 일하는 사람의 복지 증진 및 생활 안정 지원
3. 일하는 사람의 성희롱·괴롭힘과 관련된 법률적 구제 절차 및 상담·협의 등 지원
4. 일하는 사람의 권리 보호를 위한 법률상담 및 교육 프로그램 운영
5. 일하는 사람의 노무제공과 관련된 분쟁의 상담·협의·조정 등

지원

6. 일하는 사람의 이해 대변 및 소통 활성화

7. 일하는 사람 공제회 사업 운영의 지원

8. 그 밖에 고용노동부장관이 지정하거나 위탁하는 사업

③ 재단은 법인으로 하며, 이 법에 규정한 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

④ 재단은 고용노동부장관의 인가를 받아 주된 사무소의 소재지에서 설립등기를 함으로써 성립한다.

⑤ 재단은 일하는 사람을 지원하는 다른 기관과의 연계 또는 위탁을 통해 제2항에 따른 업무를 수행할 수 있다.

⑥ 고용노동부장관은 제2항에 따른 업무를 원활하게 수행하기 위하여 필요한 경우 업무의 일부를 관련 전문기관 등에 위탁할 수 있다.

⑦ 국가는 재단의 설립과 운영에 필요한 비용을 출연 또는 보조할 수 있다.

⑧ 재단은 「기부금품의 모집·사용 및 기부문화 활성화에 관한 법률」 제5조제2항 본문에도 불구하고 자발적으로 기탁되는 금품을 재단의 운영 및 제2항에 따른 업무를 지원하기 위하여 접수할 수 있다.

⑨ 그 밖에 재단의 조직 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조(행정지도) 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리를 보장하고 증진하기 위하여 필요한 경우 이 법의 내용을 고려하여 사업자에게 필요한 지도를 할 수 있다.

제30조(조례의 제정) 지방자치단체는 이 법의 목적을 실현하기 위해 일하는 사람의 지원과 보호에 필요한 사항을 조례로 정할 수 있다.

제4장 보칙

제31조(관계 기관 등의 협조) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 각종 계획 및 정책의 수립·시행, 실태조사, 경력관리 지원 등을 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공기관의 장 또는 관계 기관 및 단체의 장 등에게 필요한 자료 및 정보의 제공을 요청할 수 있다.

② 제1항에 따라 자료 및 정보의 제공을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 자료 및 정보를 제공해야 한다.

제32조(권한의 위임·위탁) ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 지방고용노동관서의 장 또는 지방자치단체의 장에게 위임하거나, 다른 행정기관의 장에게 위탁할 수 있다.

② 이 법에 따른 고용노동부장관의 업무는 그 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 공공기관 또는 법인·단체에 위탁할 수 있다.

제5장 벌칙

제33조(과태료) ① 제17조를 위반하여 분쟁조정 신청 등을 이유로 계약의 해지 등 불이익한 조치를 한 자에게는 5백만원 이하의 과태료를 부과한다.

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.