

일하는 사람 기본법안

(신장식의원 대표발의)

의안 번호	18128
----------	-------

발의연월일 : 2026. 4. 6.

발 의 자 : 신장식 · 서왕진 · 백선희
김선민 · 차규근 · 김재원
황운하 · 강경숙 · 한창민
김준형 · 이용우 의원
(11인)

제안이유

우리 헌법은 모든 국민은 근로의 권리를 가지며 근로조건에 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정할 것을 명시하고 있음. 1944년 국제노동기구(ILO)가 “노동은 상품이 아니다”라고 천명한 바와 같이, 노동은 물건처럼 사고파는 거래의 대상이 아니며 인간의 존엄성이 지켜져야 하는 행위이기 때문임. 국가는 계약의 명칭이나 형태 등이 어떠한 노동이 존재하는 곳에서 인간의 존엄성을 수호할 헌법적 의무가 있음.

오늘날 기술의 비약적인 발전과 플랫폼의 일상화로 인해, 과거의 견고했던 표준적 고용 관계는 빠르게 해체되고 있음. 종속성이 있지만 외관상 개인사업자로 오분류되는 플랫폼 노동자, 특정 사업장에 전속되지 않았다는 이유로 법적 보호 바깥에 방치된 프리랜서 노동자, 형식적으로 개인사업자로 분류되지만 실질적으로는 임금노동자의 성격

을 떠는 특수고용 노동자 등 고용 형태의 양상은 복잡해지고 있음. 고용 형태는 더 이상 고정된 장소와 시간에 묶여 있지 않으며, 근로자와 자영업자의 경계가 모호해졌음.

그러나 현행 노동관계법은 현실의 변화 속도를 따라잡지 못하고 있음. 이들은 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 일하고 이를 통해 보수 등을 받아 생계를 영위하는 노동자이지만, 과거의 법적 잣대에 가로막혀 헌법이 약속한 보호로부터 소외되고 있음. ‘근로기준법상 근로자’라는 높은 문턱은 현대의 다양해진 고용 형태를 담아내기에 역부족이며, 결과적으로 수많은 일하는 사람들의 보편적 권리를 배제하는 결과를 초래하고 있음.

또한, 인공지능기술의 도입 및 확산에 따라 노동환경이 변화하고 있음. 인공지능기술을 활용하여 업무 지시, 인사 평가, 계약 해지 등 주요한 결정을 내리는 경우, 명확하고 의미 있는 설명을 제공받고 부당한 결정에 이의를 제기할 수 있는 권리를 명문화할 필요성이 있음.

이에 기존 근로기준법상 근로자를 포함하여, 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 일하는 모든 사람에게 헌법이 보장하는 기본적인 권리를 되돌려주는 기본법을 제정하고자 함. 이를 통해 일하는 사람이라면 누구나 누려야 할 최소한의 권리를 명문화하고, 국가와 사업주에게 일하는 사람의 권익을 존중하고 보호하도록 의무를 부여하고자 함. 나아가 일하는 사람이 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면, 고용노동부장관이 대지급금을 지급도록 함으로써 고용 형태의 불안정성

으로 인해 정당한 노동의 대가조차 보장받지 못하는 사각지대를 해소하고 일하는 사람의 실질적인 생계와 인간다운 삶을 보장하고자 함.

주요내용

- 가. 이 법은 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 향유할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 일하는 사람의 권리에 관한 사항 등에 대하여 국가와 지방자치단체, 사업자 및 일하는 사람의 책임과 의무를 규정함(안 제6조부터 제8조까지).
- 다. 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 노무공급계약을 서면으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하도록 함(안 제13조).
- 라. 사업자는 정당한 이유 없이 일하는 사람에게 노무공급계약을 해지·변경하거나 불이익한 조치를 하지 못하도록 함(안 제14조).
- 마. 인공지능기술을 활용하여 업무 지시, 인사 평가, 계약 해지 등 주요한 결정을 내리는 경우, 사업자는 일하는 사람에게 해당 결정의 기준과 과정에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공하여야 하며, 일하는 사람은 인공지능기술을 활용한 결정이 부당하다고 판단되는 경우 사업자에게 해당 결정에 대한 이의를 제기하고 검토를 요청할 수 있도록 함(안 제22

조).

바. 일하는 사람은 노무제공조건의 개선 등을 위하여 관련 법령 및 조약에 따라 단체를 결성하거나 단체에 가입할 수 있도록 하고, 사업자 또는 그 사업자가 소속된 사업자단체에 해당 일하는 사람의 노무제공조건 등에 관한 협의할 것을 요청할 수 있도록 함(안 제23조).

사. 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 심의·조정하기 위하여 고용노동부에 일하는 사람 정책심의조정위원회를 두도록 함(안 제25조).

아. 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급할 수 있도록 함(안 제28조).

자. 고용노동부장관은 일하는 사람이 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 「임금채권보장법」 등 관련 법령에 따라 대지급금을 지급함(안 제29조).

일하는 사람 기본법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 일하는 사람의 권리를 보호하고 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 경우를 말한다.
 - 가. 일하는 사람으로부터 일을 제공받아 직접 보수를 지급하는 개인, 단체, 법인, 그 밖에 이에 준하는 자
 - 나. 다른 사람에게 일하는 사람을 소개·알선하는 자로서 일하는 사람의 보수 결정 등에 영향을 미치는 자의 일을 제공받을 수 있도록 알선 또는 소개하여 보수의 결정 등에 영향을 미치는 개인, 단체, 법인, 그 밖에 이에 준하는 자

제3조(적용 범위) 이 법은 일하는 사람의 모든 일터에 적용한다. 다만, 일하는 사람이 다른 사람의 일을 상시적으로 제공받는 일터의 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하지 않을 수 있다.

제4조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합되도록 하여야 한다.

② 이 법은 일하는 사람의 권리 보장에 관하여 다른 법률에 우선하여 적용한다. 다만, 다른 법률을 적용하는 것이 일하는 사람에게 유리한 경우에는 그 법률을 적용한다.

제5조(일하는 사람의 권리) 일하는 사람에게는 다음 각 호의 권리가 보장된다.

1. 인격과 인권을 침해받지 않을 권리
2. 합리적 이유 없이 차별받지 않을 권리
3. 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리
4. 쾌적하고 안전한 환경에서 일할 권리
5. 적정한 보수·소득과 휴식을 보장받을 권리
6. 폭언·폭행·위협 등 신체적·정신적 고통을 당하지 않을 권리
7. 일터의 환경을 저해하는 부당한 지시 및 명령을 거부할 권리
8. 일의 내용과 보수 및 일터의 환경에 영향을 미치는 의사결정 과정에 참여할 권리
9. 산업재해에 따른 요양과 재활, 기타 보상을 받을 권리

10. 실업이나 소득의 단절에 따른 위험으로부터 안전할 권리
11. 직업능력개발훈련 및 직업능력개발과 관련된 교육훈련을 받을 권리
12. 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리
13. 인공지능기술을 도입·운영 시 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공받을 권리
14. 부당한 결정에 대해 이의를 제기할 권리

제6조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 이 법의 목적에 따라 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책을 수립하고 추진하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일하는 사람의 권리를 보호하고 증진하기 위한 정책의 추진에 필요한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다.

제7조(사업자의 의무와 책임) ① 사업자는 일하는 사람의 권리를 보장하고 인격과 사생활을 존중하여야 한다.

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

③ 사업자는 관계 법령에서 정하는 바에 따라 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험 등 일하는 사람의 사회보험에 드는 비용을 부담하여야 한다.

④ 사업자는 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람을 위한 정책을

수립·시행하는 경우 최대한 협조하여야 한다.

제8조(일하는 사람의 의무와 책임) ① 일하는 사람은 사업자와 체결한 노무공급계약을 성실하게 이행하여야 한다.

② 일하는 사람은 사업자가 이 법에 따른 사업자의 의무를 이행할 수 있도록 협력하여야 한다.

③ 일하는 사람은 국가 및 지방자치단체가 수립·시행하는 일하는 사람을 위한 정책에 최대한 협조하여야 한다.

제2장 권리의 보장

제9조(차별적 처우로부터 보호받을 권리) 일하는 사람은 일터에서 합리적인 이유 없이 성별, 장애, 병력(病歷), 나이, 가족형태, 종교, 성적(性的) 지향, 학력, 고용형태, 사회적 신분 등을 이유로 개인이나 집단을 불리하게 대우하는 차별을 받지 아니할 권리를 가진다.

제10조(성희롱 등으로부터 보호받을 권리) 일하는 사람은 일터에서 성적 자기결정권을 침해받지 아니하고 수치심을 자극하는 언어표현이나 성희롱 등을 겪지 않을 권리를 가진다.

제11조(괴롭힘 받지 않을 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 신체적·정신적 고통, 근무환경을 악화시키는 행위 등 모든 괴롭힘을 받지 아니할 권리를 가진다.

② 일하는 사람은 고객 등 제3자로부터 폭언, 폭행, 괴롭힘 등을 당

하지 않을 권리를 가진다. 사업자는 피해 발생 시 업무의 일시적 중단 또는 전환 등 필요한 보호 조치를 하여야 한다.

제12조(안전과 건강에 대한 권리) ① 일하는 사람은 일터에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 가진다.

② 일하는 사람은 안전과 건강의 유지에 위험이 예상되는 합리적 사유가 있는 경우 일터에서 작업을 중지할 권리를 가진다.

③ 사업자는 일하는 사람이 제2항에 따른 일을 중지할 권리를 행사하였다는 이유로 불이익한 조치를 해서는 아니 된다.

④ 국가는 「산업안전보건법」을 비롯한 안전보건 관계 법령상의 안전보건조치를 모든 일하는 사람에게 적용하도록 노력하여야 한다.

⑤ 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 위해 드는 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다.

제13조(서면계약의 체결 및 교부) ① 사업자는 일하는 사람과 노무공급계약을 체결하려는 경우 다른 법령에서 정하는 경우를 제외하고 다음 각 호의 사항이 포함된 노무공급계약서를 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조에 따른 전자문서로 작성된 것을 포함한다. 이하 같다)으로 작성하여 이를 일하는 사람에게 교부하여야 한다.

1. 일을 제공받는 계약의 당사자
2. 제공하여야 하는 일의 내용
3. 보수의 지급기준·지급시기·구성항목·계산방법·지급방법
4. 보수 외 지급하는 금품이 있는 경우 지급기준·지급시기·지급방

법

5. 계약기간(계약기간이 없는 경우에는 제외한다)
6. 계약해지 또는 불이익한 조치의 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항을 정한 경우에는 그 사유와 절차
7. 일하는 사람의 개인 정보 보호에 관한 사항
8. 일하는 사람의 사회보험 적용에 관한 사항
9. 제1호부터 제8호까지에 준하는 경우로서 일하는 사람의 권리를 보호하기 위하여 대통령령으로 정하는 사항

② 사업자는 제1항에 따라 교부된 노무공급계약서에 명시되지 아니한 계약조건을 주장하여서는 아니 된다.

③ 사업자는 일하는 사람이 요구할 경우 경력증명서 등 일하는 사람이 요구하는 증명을 발급하여야 한다.

제14조(부당해지 등의 제한) ① 사업자는 정당한 이유 없이 일하는 사람에게 제13조에 따른 계약(이하 “노무공급계약”이라 한다)을 해지·변경하거나 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

② 사업자는 일하는 사람에게 노무공급계약에서 정한 사항이 아닌 일 또는 노무공급계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 하도록 요구하여서는 아니 된다.

제15조(보수 등의 지급) ① 사업자는 노무공급계약에 따른 보수 등을 통화(通貨)로 직접 일하는 사람에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 다른 법령 또는 노무공급계약에 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 직접 지급한 것으로 본다.

③ 사업자는 노무공급계약 내용의 변경 또는 해지 시 보수의 정산 방법 등을 일하는 사람과 사전 협의하여 노무공급계약서에 명시하고, 이에 따라 보수 등을 정산하여야 한다.

제16조(של 권리) 일하는 사람은 일의 종류와 내용에 따라 일터에서 적정한 방법으로 של 권리를 가진다.

제17조(모성보호를 받을 권리) 사업자는 일하는 사람의 임신·출산·육아 등과 휴가·휴직 등을 이유로 노무공급계약을 해지하거나 차등적인 일의 배분 또는 불합리한 보수의 책정 등 불이익한 처우를 하여서는 아니 된다.

제18조(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, 그 밖의 처리 결과를 그 일하는 사람에게 통보하여야 한다.

제19조(사회보험에 가입할 권리) ① 일하는 사람은 「산업재해보상보

험법」, 「고용보험법」 등에 따른 산업재해보상보험, 고용보험에 가입할 권리를 가진다.

② 사업자는 제1항에 따른 권리의 행사를 이유로 일하는 사람에게 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

③ 국가는 일하는 사람의 사회보험 가입률을 높이기 위한 방안을 강구하여야 한다.

④ 국가는 제1항의 사회보험에 드는 비용의 일부 또는 전부를 사업자나 일하는 사람에게 지원할 수 있다.

제20조(개인정보 보호에 대한 권리) 사업자는 일하는 사람의 전화번호, 주민등록번호 등 개인정보가 「개인정보 보호법」 등 관련 법령에 따라 보호될 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.

제21조(정보 접근·이용에 대한 권리) ① 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용할 수 있는 권리를 가진다.

② 제1항에 따라 일하는 사람은 본인의 정보에 접근·이용하기 위하여 해당 정보의 제공을 사업자에게 요청할 수 있다. 이 경우 해당 정보에 오류가 있는 등 수정이 필요한 때에는 해당 정보의 수정을 요청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 요청을 받은 사업자는 특별한 사정이 없으면 이에 따라야 한다.

제22조(인공지능기술 활용에 따른 권리) ① 사업자는 인공지능기술을 활용하여 업무 지시, 인사 평가, 계약 해지 등 주요한 결정을 내리

는 경우, 일하는 사람에게 해당 결정의 기준과 과정에 대하여 기술적·합리적으로 가능한 범위에서 명확하고 의미 있는 설명을 제공하여야 한다.

② 일하는 사람은 인공지능기술을 활용한 결정이 부당하다고 판단되는 경우 사업자에게 해당 결정에 대한 이의를 제기하고 검토를 요청할 수 있다.

③ 사업자는 일하는 사람이 인공지능기술 도입에 따른 직무 변화에 대응할 수 있도록 재교육 및 직무 전환의 기회를 제공하여야 하며, 성별, 연령, 고용형태 등을 이유로 교육 기회를 차별하여서는 아니 된다.

제23조(일하는 사람의 결사의 자유 등) ① 일하는 사람은 노무제공조건의 개선 등을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 단체를 결성하거나 단체에 가입할 수 있다.

② 제1항의 단체는 해당 단체의 구성원인 일하는 사람으로부터 노무를 제공받는 사업자 또는 그 사업자가 소속된 사업자단체에 해당 일하는 사람의 노무제공 조건 등에 관한 협의할 것을 요청할 수 있다.

③ 제1항에 따른 단체와 사업자나 사업자단체는 제2항의 협의를 거쳐 대통령령으로 정하는 바에 따라 협약 또는 협정을 체결할 수 있다.

④ 제1항의 단체는 제3항의 협약 또는 협정을 체결한 상대방에게

제3항의 협약 또는 협정의 내용 중 일하는 사람의 노무제공 조건의 기준에 관한 사항에 따라 해당 단체의 구성원인 일하는 사람과 사업자 사이의 노무공급계약을 변경할 것을 청구할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 단체와 사업자나 사업자단체 사이의 협의, 그 밖에 이를 위한 행위에 대하여는 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제51조를 적용하지 아니한다.

제24조(이의제기 및 분쟁해결) ① 사업자는 일하는 사람의 보수, 기본적 권리 등 일하는 사람에게 중요한 영향을 미치는 사항에 대하여 일하는 사람 또는 제23조제1항의 단체로 하여금 의견을 제시할 수 있도록 하는 절차를 마련하고, 이러한 절차에 따라 제시된 의견에 대해서는 일하는 사람 또는 제23조제1항의 단체와 충분히 협의한 후에 필요한 조치를 하여야 한다.

② 제23조제2항에 따른 협의가 결렬되거나 당사자의 일방이 정당한 이유 없이 협의에 응하지 아니하면 단체 또는 사업자나 사업자단체는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 이 조에서 “노동위원회”라 한다)에 조정을 신청할 수 있다.

③ 일하는 사람은 사업자로부터 이 법에 따른 차별적 처우를 받은 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

④ 일하는 사람은 사업자로부터 노무공급계약의 부당해지 등을 당한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 이에 대

한 구제를 신청할 수 있다.

⑤ 사업자는 일하는 사람과 고객 등 제3자와의 사이에서 분쟁이 발생한 경우 당사자들이 합리적으로 협의하고 결정할 수 있도록 충분한 정보를 제공해야 한다. 또한, 사업자는 안전한 업무 환경을 조성하고 일하는 사람의 권익이 침해되지 않도록 노력하여야 한다.

제3장 국가의 지원 및 보호

제25조(일하는 사람 정책심의조정위원회) ① 일하는 사람의 권리보호에 관한 사항을 심의·조정하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 일하는 사람 정책심의조정위원회(이하 “심의조정위원회”라 한다)를 둔다.

② 심의조정위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.

1. 일하는 사람의 권리보호를 위한 주요 정책 및 계획의 수립
2. 제27조제1항에 따른 보호지침의 수립
3. 둘 이상의 중앙행정기관이 관련된 일하는 사람의 권리보호를 위한 정책의 조정
4. 그 밖에 일하는 사람의 권리보호와 관련하여 위원장이 조정·심의에 부치는 사항

③ 심의조정위원회는 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성하되 대표성·전문성·다양성을 고려하여 구성한다.

④ 심의조정위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 일하는 사람을 대표하는 사람·사업자를 대표하는 사람·정부를 대표하는 사람 중에서 각각 같은 수가 되도록 구성하여 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다.

⑤ 심의조정위원회의 구성 및 운영, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제26조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제27조(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”이라 한다)을 작성하고 이를 보급하여야 한다.

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

제28조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무공급계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공방식별 특성 등을 고려하여 표준계약서를 개발하고 이를 보급할 수 있다.

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

제29조(대지급금의 지급) 고용노동부장관은 일하는 사람이 지급받지 못한 임금 등의 지급을 청구하면 「임금채권보장법」 등 관련 법령에 따라 대지급금을 지급한다.

제30조(행정지도 및 시정명령) 고용노동부장관은 일하는 사람의 인간다운 생활의 유지·증진 등 공익에 필요한 경우 이 법과 보호지침의 내용을 고려하여 사업자에게 필요한 지도와 명령을 할 수 있다.

제4장 벌칙

제31조(벌칙) 제13조제1항을 위반한 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제18조를 위반하여 고충처리위원을 두지 않은 사업자
2. 제24조제1항을 위반한 사업자

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

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.