

일하는 사람의 권리보장에 관한 기본법안

(이수진의원 대표발의)

의안 번호	20160
----------	-------

발의연월일 : 2026. 7. 24.

발 의 자 : 이수진 · 서미화 · 염태영
백혜련 · 전종덕 · 허성무
김정호 · 민병덕 · 이개호
백선희 의원(10인)

제안이유

최근 플랫폼 기반 노동과 프리랜서 등 새로운 노동형태와 노동관계가 확산됨에 따라 종래의 노동법체계로는 다양한 유형의 노동자들의 권리가 보장되지 못하거나 배제될 수밖에 없어 이에 대한 입법적 보완이 필요한 상황임.

이와 관련하여 현행법제는 특수형태근로종사자 및 직종별 유형에 따라 노동기본권 중 일부를 인정하는 조치를 취하여 왔지만, 이러한 개별적·파편적 조치만으로는 다변화되고 있는 노동자들의 노동기본권을 보장하는 데에는 근본적인 한계가 있음이 드러나고 있음.

이에 종전의 노동법체계에서 노동자로서의 권리를 보장받지 못하고 있는 다양한 유형의 노동자를 포괄하는 ‘일하는 사람’의 개념을 도입하고 모든 일하는 사람의 노동기본권을 보편적으로 보장하는 토대가 되는 기본법을 제정함으로써 모든 일하는 사람이 노동자로서의 권리

를 보장받으며 행복하고 인간다운 생활을 누릴 수 있도록 하고자 함.

주요내용

가. 이 법은 일하는 사람의 권리보장에 관한 기본적이고 공통적인 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 누릴 수 있도록 하고, 균형 있는 국민경제의 발전을 도모하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. “일하는 사람”을 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하거나 다른 사람에게 노무를 제공하고 그 대가로 보수를 받는 사람으로 정의하고, “사업자”를 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하거나 일하는 사람의 노무를 중개하는 사업을 하는 자로서 일하는 사람에게 보수를 지급하거나 보수의 결정에 영향을 미치는 자로 정의하며 노무를 중개하는 기능을 가진 온라인플랫폼 운영 사업자를 포함하는 것으로 정의함(안 제3조).

다. 일하는 사람의 권리보장에 관하여 다른 법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용하고, 이 법을 적용하는 것이 일하는 사람의 권리보장에 유리한 경우에는 다른 법률의 규정에도 불구하고 이 법을 우선하여 적용하며, 일하는 사람의 권리보장과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 함(안 제5조).

라. 일하는 사람에 대한 차별적 처우를 금지하고, 노무계약시 노무의 내용 등을 명시한 서면(전자문서 포함)을 교부하도록 하며, 정당한 이유 없이 노무계약을 일방적으로 해지하거나 변경하지 못하도록 하고자 함(안 제9조, 제11조, 제12조).

마. 사업자로 하여금 일하는 사람의 휴식권 보장, 모성 보호 및 성희롱·괴롭힘 예방 등의 조치를 하도록 하고, 사회보험을 보장하도록 함(안 제15조, 제16조, 제18조, 제19조).

바. 일하는 사람이 노무조건과 노무환경 등 권익에 영향을 미치는 사항에 대하여 제안권, 협의권 및 동의권 등 공동결정에 참여할 수 있는 권리, 노동조합 등 노동단체를 결성하고 활동할 수 있도록 권리를 보장하고, 사업자와 사업자단체는 노동단체권의 행사를 거부하거나 방해할 수 없도록 함(안 제20조, 제21조).

사. 사업자와 사업자단체는 일하는 사람 또는 노동단체가 이 법에 따른 권리를 행사하거나 요구한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안 되며, 이를 위반하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제26조, 제40조).

아. 고용노동부장관이 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위한 종합계획을 수립·시행 및 실태조사를 실시하도록 하며, 종합계획 수립 등을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 일하는사람권리보장위원회를 두도록 함(안 제27조부터 제29조까지).

자. 국가가 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위한 권익증진사업을

하도록 하고, 일하는사람권익증진재단을 설립하며, 일하는 사람의 상호부조, 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 일하는 사람, 노동단체, 사업자 및 사업자단체가 고용노동부장관의 인가를 받아 공제회를 설립할 수 있도록 함(안 제30조부터 제32조까지).

차. 고용노동부장관으로 하여금 일하는 사람의 권리보장지침을 작성·보급하도록 하고, 일하는 사람이 사업자와 공정하게 노무계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공유형별 특성 등을 고려해서 표준계약서를 마련하고 사용을 권장할 수 있도록 함(안 제34조, 제35조).

카. 고용노동부장관이 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위하여 사업자 및 사업자단체에 대하여 지도·감독 및 시정명령을 할 수 있도록 하며, 일하는 사람의 권리보장 기준 준수 및 확보를 위한 업무를 「근로기준법」에 따른 근로감독관이 담당하도록 함(안 제36조).

일하는 사람의 권리보장에 관한 기본법안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 일하는 사람의 권리보장에 관한 기본적이고 공통적인 사항을 규정함으로써 모든 일하는 사람이 행복하고 인간다운 생활을 누릴 수 있도록 하고, 균형 있는 국민경제의 발전을 도모하는 것을 목적으로 한다.

제2조(기본이념) 이 법은 모든 일하는 사람의 권리를 충분히 보장하고 계속적으로 증진되도록 하는 것을 기본이념으로 한다.

제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “일하는 사람”이란 고용상의 지위나 계약의 형식에 관계없이 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하거나 다른 사람에게 노무를 제공하고 그 대가로 보수를 받는 사람을 말한다.
2. “사업자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로서 일하는 사람에게 보수를 지급하거나 보수의 결정에 영향을 미치는 개인, 단체, 법인, 그 밖에 이에 준하는 자를 말한다.
 - 가. 일하는 사람으로부터 노무를 제공받아 사업을 하는 자
 - 나. 일하는 사람의 노무를 제3자에게 소개·알선 등의 중개(이하

“중개”라 한다)를 하는 사업을 하는 자

다. 노무를 중개하는 기능을 가진 온라인플랫폼[「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제2호의 정보통신서비스를 말하며, 이동통신단말장치에서 사용되는 애플리케이션(Application)을 포함한다]을 운영하는 사업자

3. “사업자단체”란 노무제공의 조건(이하 “노무조건”이라 한다) 등 노동관계에 관하여 그 구성원인 사업자에 대하여 조정 또는 규제 역할을 할 수 있는 사업자의 단체를 말한다.

4. “일터”란 노무의 제공 또는 중개가 이루어지는 모든 장소와 공간(온라인플랫폼을 포함한다)을 말한다.

5. “보수”란 사업자 또는 노무를 제공받은 사람이 노무의 대가로 일하는 사람에게 임금, 급료, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

6. “노무계약”이란 고용계약, 근로계약, 도급계약, 위임계약, 용역계약, 「약관의 규제에 관한 법률」 제2조제1호의 약관 중 노무제공을 목적으로 하는 약관(이하 “노무제공약관”이라 한다), 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 일하는 사람이 노무를 제공하고 이에 대하여 보수를 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

제4조(적용범위) 이 법은 일하는 사람이 일하는 모든 일터 또는 일하는 사람을 사용하는 모든 사업에 적용된다.

제5조(다른 법률과의 관계) ① 일하는 사람의 권리보장에 관하여 다른

법률에서 규정하고 있는 경우를 제외하고는 이 법을 적용한다. 다만, 이 법을 적용하는 것이 일하는 사람의 권리보장에 유리한 경우에는 다른 법률의 규정에도 불구하고 이 법을 우선하여 적용한다.

② 일하는 사람의 권리보장과 관련하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법에 부합하도록 하여야 한다.

제6조(일하는 사람의 권리) 일하는 사람은 다음 각 호의 권리를 가진다.

1. 인간으로서의 존엄과 인격을 존중받고 평등하게 대우받을 권리
2. 안전한 일터와 노무환경을 보장받고 건강하게 일할 권리
3. 공정한 계약체결과 적정한 보수 및 소득을 보장받을 권리
4. 일과 휴식·여가·돌봄 등 개인생활과의 조화를 보장받을 권리
5. 임신·출산·육아 등에 관한 모성을 보호받고 일·가정 양립을 보장받을 권리
6. 산업재해, 실업 및 그 밖의 사회적 위험에 대하여 사회보험 등 사회보장을 받을 권리
7. 직업능력개발 및 이와 관련된 교육·훈련을 받을 권리
8. 노무조건의 유지·개선 및 경제적·사회적 지위의 향상을 위하여 단체를 결성하거나 가입할 권리

제7조(사업자의 의무) ① 사업자는 일하는 사람의 권리를 보장하여야 하고, 이와 관련된 법령을 준수하여야 한다.

② 사업자는 일하는 사람의 사생활 및 「개인정보 보호법」 등에

따라 개인정보를 보호하여야 한다.

③ 사업자는 일하는 사람의 사회보험 가입을 보장하기 위하여 이 법 및 관계 법령에서 정하는 의무를 성실하게 이행하여야 한다.

④ 사업자는 국가 및 지방자치단체가 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위한 정책을 수립·시행하는 경우 협조하여야 한다.

제8조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체(이하 “국가등”이라 한다)는 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위하여 종합적인 정책을 수립·시행하여야 하며, 관계 법령과 제도를 지속적으로 정비·개선하여야 한다.

② 국가등은 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위한 정책 추진에 필요한 행정 및 재정 조치 등 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 국가등은 일하는 사람의 권리보장에 관한 법령이 효과적으로 준수되도록 하기 위하여 사업자 및 일터에 대하여 필요한 교육·지도·감독을 하여야 한다.

제2장 일하는 사람의 권리보장

제9조(균등한 처우) 일하는 사람은 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분, 혼인상의 지위, 노무제공의 유형 등을 이유로 노무조건 등에 대하여 차별을 받지 아니할 권리를 가진다.

제10조(안전과 보건) ① 국가는 일하는 사람의 안전과 건강을 보장하

기 위하여 일하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진하기 위하여 필요한 법률과 정책을 시행하여야 한다.

② 사업자는 일하는 사람이 안전하고 건강하게 일할 수 있도록 안전한 일터와 노무환경을 조성하는 데 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 일하는 사람은 산업재해의 발생 등 위험이 있다고 인지한 경우에는 노무의 제공을 중지할 수 있다. 이 경우 일하는 사람은 노무 제공을 중지한 사실을 사업자 또는 노무 제공을 받는 사람에게 신속하게 통보하여야 한다.

④ 국가등은 안전과 보건을 위한 조치를 하는 데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다.

제11조(노무조건의 명시) ① 사업자는 노무계약을 체결할 때에 다음 각 호의 사항이 포함된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 작성하여 일하는 사람에게 교부하여야 한다. 노무계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 계약당사자
2. 노무의 내용
3. 보수(구성항목·계산방법·산정기간·지급방법·지급시기를 포함한다)
4. 계약기간(계약기간을 정한 경우에 한한다)
5. 계약의 변경 또는 해지 사유 및 해지 시 보수의 정산 방법

6. 건강보호와 안전보장에 관한 조치

7. 그 밖에 노무계약 체결 시 명시할 필요가 있는 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항

② 제1항에 따른 서면으로 교부된 사항이 단체협약 또는 노무제공 약관의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 그 내용을 지체 없이 일하는 사람에게 서면으로 통지하여야 한다.

③ 사업자는 제1항에 따른 서면에 명시되지 아니한 사항을 노무계약의 내용이나 조건 등으로 주장하지 못한다.

제12조(노무계약 해지 등의 제한) ① 사업자는 정당한 이유 없이 일하는 사람에게 노무계약을 일방적으로 해지하거나 변경(이하 “부당해지등”이라 한다)할 수 없다.

② 사업자는 일하는 사람이 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다.

③ 사업자는 일하는 사람에게 노무계약에서 정한 사항이 아닌 일 또는 노무계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 하도록 요구하여서는 아니 된다.

제13조(보수의 지급) ① 보수는 통화(通貨)로 일하는 사람에게 정해진 시기에 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 다른 법령 또는 단체협약

에 특별한 규정이 있는 경우에는 보수의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

② 업무의 성질상 제3자가 일하는 사람에게 보수를 지급하는 관행이 있는 경우에는 사업자가 지급한 것으로 본다.

③ 일하는 사람이 업무 수행에 통상적으로 필요한 경비를 부담하는 경우 사업자는 보수 산정 시 이를 반영하여 적정한 보수가 보장되도록 하여야 한다. 이 경우 통상적으로 필요한 경비의 범위 및 보수 산정 시 반영 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 사업자는 일하는 사람이 출산, 질병, 재해, 그 밖에 대통령령으로 정하는 비상(非常)한 경우의 비용에 충당하기 위하여 보수의 지급을 청구하면 정해진 지급시기 전이라도 이미 제공한 노무에 대한 보수를 지급(이하 “비상시 지급”이라 한다)하여야 한다.

제14조(보수의 시효) 보수의 지급을 목적으로 하는 채권은 5년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

제15조(휴식의 보장) ① 사업자는 일하는 사람의 건강과 안전, 일과 생활의 조화를 위하여 휴게·휴일·휴가 등의 휴식을 적정하게 보장하여야 한다.

② 제1항에 따른 휴식을 보장하기 위한 휴게·휴일·휴가 등의 부여 기준, 방법 및 절차 등은 노무의 성질, 노무계약기간 및 노무제공기간 등을 고려하여 대통령령으로 정한다. 이 경우 1주 이상 노무

를 제공한 경우에는 1일 이상의 휴일, 1년 이상 노무를 제공한 경우에는 15일 이상의 휴가가 각각 보장되도록 하여야 한다.

제16조(모성의 보호) ① 사업자는 임신 중인 여성과 태아의 건강검진에 필요한 시간 및 출산·육아 등을 위한 휴가·휴직의 부여, 노무계약의 변경(일하는 사람이 명시적으로 요청한 경우에 한한다) 등 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업자는 임신, 출산, 육아, 돌봄을 이유로 일의 배분, 보수의 책정 등에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사업자는 도덕상 또는 안전·보건상 유해·위험한 사업에 대하여 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)으로부터 노무를 제공받아서서는 아니 된다.

④ 국가등은 일하는 사람의 임신, 출산, 육아 등에 관한 모성의 보호 및 일·가정 양립을 보장하는 데 필요한 비용의 전부 또는 일부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다.

제17조(연소자의 보호) ① 사업자는 15세 미만인 사람(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재학 중인 18세 미만인 사람을 포함한다)과 노무계약을 체결하여서는 아니 된다. 다만, 본인의 신청에 따라 의무교육에 지장이 없는 범위에서 직종을 지정하여 고용노동부장관이 발급한 인허증(認許證)을 지닌 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사업자는 도덕상 또는 안전·보건상 유해·위험한 사업에 대하여 연소자로부터 노무를 제공받아서서는 아니 된다.

③ 사업자는 18세 미만의 일하는 사람과 노무계약을 체결하는 경우에는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 확인하고 이를 일터에 갖추어 두어야 한다.

제18조(성희롱·괴롭힘의 금지 및 예방) ① 누구든지 일하는 사람에게 다음 각 호의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 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. 노무제공상의 적정범위를 넘어 신체적·정신적 고통을 주거나 노무환경을 악화시키는 행위(이하 “괴롭힘”이라 한다)

② 사업자는 성희롱 또는 괴롭힘 피해를 신고한 일하는 사람에게 인사·교육·평가, 그 밖에 근무조건 및 근무환경 등에 대하여 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사업자는 성희롱 또는 괴롭힘 피해를 입은 일하는 사람 또는 피해를 입었다고 주장하는 일하는 사람(이하 “피해자등”이라 한다)을 보호하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

④ 사업자는 성희롱 또는 괴롭힘이 발생한 사실이 확인된 경우에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 피해자와의 분리 등 그 행위의 발생을 방지하기 위하여 필요한 조치(이하 “방지조치”라 한다)를 하여야 한다.

⑤ 사업자는 성희롱 또는 괴롭힘이 발생하지 아니하도록 필요한 예방 조치를 하여야 한다.

⑥ 국가등은 일하는 사람에 대한 성희롱·괴롭힘과 관련하여 상담·조정 등의 사업을 실시할 수 있다.

⑦ 국가등은 일하는 사람에 대한 성희롱·괴롭힘을 예방하고 피해를 입은 일하는 사람을 지원하기 위하여 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다.

제19조(사회보험의 보장) ① 국가는 산업재해, 실업 등의 사회적 위험으로부터 일하는 사람을 보호하기 위하여 사회보험을 실시하여야 한다.

② 사업자는 일하는 사람이 관계 법령에 따라 사회보험에 가입할 수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.

③ 국가등은 사회보험에 드는 비용의 일부 또는 전부를 일하는 사람이나 사업자에게 지원할 수 있다.

제20조(공동결정권의 보장) ① 일하는 사람은 노무조건과 노무환경 등 권익에 영향을 미치는 사항에 대하여 제안권, 협의권 및 동의권 등 공동결정에 참여할 권리(이하 이 조에서 “공동결정권”이라 한다)를 가진다.

② 국가는 공동결정권을 보장하기 위하여 필요한 법령 및 제도를 마련하여야 한다.

③ 사업자 또는 사업자단체(이하 “사업자등”이라 한다)는 관계 법

령이 정하는 바에 따라 공동결정권을 보장하기 위한 제안, 협의 및 동의 등에 관한 절차를 마련하고 적극적인 참여가 이루어지도록 필요한 조치를 취하여야 한다.

제21조(노동단체권의 보장) ① 일하는 사람은 노무조건의 유지·개선 및 경제적·사회적 지위의 향상을 위하여 이 법 및 다른 법률에서 정하는 바에 따라 노동조합 또는 그 밖에 일하는 사람으로 구성된 협회 등의 단체(이하 “노동단체”라 한다)를 결성하거나 이에 가입하고 활동할 권리(「헌법」 제33조제1항에 따른 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 포함한다. 이하 “노동단체권”이라 한다)를 가진다.

② 사업자들은 노동단체권의 행사를 보장하여야 하며, 이를 거부하거나 방해하여서는 아니 된다.

③ 사업자들은 노동단체가 그에 소속된 일하는 사람들의 노무조건 및 노동관계에 관하여 단체협약 또는 그 밖의 협약을 체결하기 위하여 교섭을 요구하는 경우 이에 성실히 응하여야 하고 체결된 협약을 이행하여야 한다.

제22조(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 접근하거나 제공받은 본인의 정보에 오류가 있는 등의 이유로 수정이 필요한 경우에는 사업자에게 해당 정보의 수정을 요청할 수 있다.

③ 사업자는 특별한 사정이 없으면 제1항 및 제2항의 요청에 따라야 한다.

제23조(고충처리) ① 사업자는 일터 또는 노무제공 과정에서 발생하는 일하는 사람의 고충을 처리하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

② 사업자는 제1항의 고충처리를 위하여 고충처리위원을 두어야 한다.

③ 제1항에 따른 고충처리위원을 두어야 하는 사업자의 범위, 선임 방법, 임기, 권한, 책임 등에 관한 사항은 관계 법령에서 정한다.

제24조(권리구제 및 분쟁조정) ① 일하는 사람 또는 노동단체는 이 법에 따른 권리가 침해되거나 권리보장에 대한 분쟁이 발생한 경우에는 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 구제 또는 조정을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 구제 및 조정의 신청은 권리가 침해되거나 분쟁이 발생한 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

③ 노동위원회가 제1항에 따른 구제 및 조정의 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사 및 심문 등을 실시하여야 하며, 신속하게 사건을 처리하여야 한다.

④ 노동위원회는 구제신청에 대하여 구제명령을 하거나 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 하고, 관계 당사자는 구제명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.

⑤ 노동위원회는 조정의 신청에 대하여 조정 또는 중재가 이루어진

때에는 조정서 또는 중재조정서를 작성하여야 하고, 관계 당사자는 그 내용을 준수하여야 한다.

제25조(분쟁조정위원회) ① 노동위원회에 일하는 사람의 권리보장 및 노무제공과 관련된 분쟁을 조정하기 위하여 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. 노무계약의 체결·변경·해지 등에 관한 분쟁
2. 노무계약의 이행 및 보수 지급 등에 관한 분쟁
3. 노무제공 과정에서 발생한 비용 또는 손해의 부담에 관한 분쟁
4. 그 밖에 일하는 사람의 권리보장에 대한 사업자들의 의무 이행에 관한 사항으로서 대통령령으로 정하는 분쟁

③ 분쟁조정위원회는 제2항에 따른 분쟁을 조정하려는 경우 조정안을 제시할 수 있으며, 분쟁 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정서를 작성한다. 이 경우 조정서는 「민법」상의 화해와 동일한 효력을 갖는다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 분쟁조정의 절차·방법, 조정서 작성 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제25조에 따라 중앙노동위원회가 제정하는 규칙으로 정한다.

제26조(불이익조치의 금지) 사업자들은 일하는 사람 또는 노동단체가 이 법에 따른 권리를 행사하거나 요구한 것을 이유로 불이익을 주

어서는 아니 된다.

제3장 일하는 사람의 권리보장을 위한 추진체계

제27조(종합계획) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위하여 5년마다 종합계획(이하 “종합계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다.

② 종합계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위한 정책의 방향 및 목표에 관한 사항
2. 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위한 법·제도의 개선에 관한 사항
3. 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위한 자원 조달에 관한 사항
4. 국가와 지방자치단체 간 협력에 관한 사항
5. 그 밖에 고용노동부장관이 일하는 사람의 권리보장을 위하여 필요하다고 인정하는 사항

③ 제1항에 따라 종합계획을 수립할 때에는 지방자치단체, 관계 중앙행정기관, 노동단체, 사업자단체 및 관계 전문가 등으로부터 의견을 수렴하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 종합계획의 수립 및 의견수렴 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제28조(실태조사) ① 고용노동부장관은 종합계획의 수립 등을 위하여 일하는 사람의 권리보장 현황 및 관련 정책의 추진상황에 관한 실태조사를 3년마다 실시하고 그 결과를 공표할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 관련 자료의 제출이나 업무 수행상의 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

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

제29조(일하는사람권리보장위원회) ① 종합계획 등 일하는 사람의 권리보장 및 증진에 관한 사항을 심의하기 위하여 고용노동부장관 소속으로 일하는사람권리보장위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 종합계획 등 일하는 사람의 권리보장 및 증진에 관한 중요 정책 및 제도개선에 관한 사항을 심의한다.

③ 위원회의 위원은 고용노동부장관이 위촉하는 다음 각 호의 위원(이하 이 조에서 “위촉직 위원”이라 한다)과 고용노동부, 산업통상부, 재정경제부의 고위공무원단에 속하는 사람 중에서 각 부처의 장이 임명한 위원(이하 이 조에서 “임명직 위원”이라 한다)으로 구성하며, 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다. 이 경우 제1호의 위원이 위촉직 위원의 과반수가 되도록 하여야 한다.

1. 일하는 사람을 대표하는 위원

2. 사업자를 대표하는 위원

3. 일하는 사람의 권리에 관한 학식과 경험이 풍부한 전문가 위원

④ 고용노동부장관이 위촉직 위원을 위촉할 때에는 일하는 사람을 대표하는 위원의 경우에는 전국 규모의 노동단체(산업별 노동단체를 포함한다), 사업자를 대표하는 위원의 경우에는 전국 규모의 사업자 단체(소상공인·자영업자로 구성된 단체를 포함한다)의 추천을 각각 받아야 한다.

⑤ 위원회는 그 소관 사항을 효율적으로 심의하기 위하여 분과위원회를 둘 수 있다.

⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 위원회 및 분과위원회의 심의사항 및 구성·운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조(권익증진사업) ① 국가는 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위하여 다음 각 호의 사업을 실시할 수 있다.

1. 고용안정 및 인사·노무·경력관리 지원

2. 출산·육아·돌봄 등 일·생활 양립 지원

3. 사회보험 가입 확대 및 노후준비 지원

4. 안전·보건에 관한 교육·홍보 및 재해 예방 지원

5. 질병·부상에 따른 상병수당 등 생활 지원

6. 생활 안정 및 노동환경 개선을 위한 복지 증진 지원

7. 직무능력 개발·훈련 지원

8. 노사협의 촉진 및 노사 간 협력 활성화 지원

9. 일하는 사람의 권익 구제, 분쟁의 예방·해결 지원

10. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사업

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

③ 제1항에 따른 사업을 수행하는 기관, 법인, 단체에 소속되거나 소속되었던 자는 사업의 업무를 수행하면서 알게 된 비밀을 누설하거나 업무수행 외의 목적으로 이용하여서는 아니 된다.

제31조(일하는사람권익증진재단) ① 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 지원하기 위하여 일하는사람권익증진재단(이하 “재단”이라 한다)을 설립한다.

② 재단은 다음 각 호의 업무를 수행한다.

1. 제30조제1항 각 호에 따른 사업의 운영 지원
2. 제32조에 따른 공제회 사업의 운영 지원
3. 일하는 사람의 권리에 관한 실태조사 및 연구
4. 국가 또는 지방자치단체로부터 위탁받은 사업
5. 그 밖에 고용노동부장관이 지정하는 사업

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

④ 재단은 고용노동부장관의 인가를 받아 주된 사무소의 소재지에

서 설립등기를 함으로써 성립한다.

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

⑥ 국가는 재단의 설립과 운영에 필요한 비용을 출연 또는 보조할 수 있다.

⑦ 재단은 「기부금품의 모집·사용 및 기부문화 활성화에 관한 법률」 제5조제2항에도 불구하고 자발적으로 기탁되는 금품을 재단의 운영 및 제2항에 따른 업무를 지원하기 위하여 접수할 수 있다.

⑧ 그 밖에 재단의 조직 및 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제32조(공제회의 설립·운영) ① 일하는 사람, 노동단체 및 사업자들은 일하는 사람의 상호부조, 권익 보호 및 복지 증진을 위하여 고용노동부장관의 인가를 받아 일하는 사람을 위한 공제회(이하 “공제회”라 한다)를 설립할 수 있다.

② 공제회는 법인으로 하며, 주된 사무소의 소재지에 설립등기를 함으로써 성립한다.

③ 공제회의 회원 자격, 회비, 사업 등에 관한 사항은 정관으로 정한다.

④ 국가는 공제회의 설립과 공제사업 운영에 필요한 비용의 일부를 지원하거나 그 밖에 공제회 운영을 활성화하기 위하여 필요한 사항을 지원할 수 있다.

⑤ 공제회의 인가 요건 및 절차, 공제사업의 운영 및 감독, 비용의 지원기준과 지원절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑥ 공제회에 관하여 이 법에 규정된 것을 제외하고는 「민법」 중 법인에 관한 규정을 준용한다. 이 경우 일하는 사람이나 노동단체가 설립하는 공제회에 관하여는 「민법」 중 사단법인에 관한 규정을, 사업자등이 설립하는 공제회에 관하여는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 각각 준용한다.

제33조(조례의 제정) 지방자치단체는 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위하여 필요한 사항을 조례로 정할 수 있다.

제4장 지도·감독 등

제34조(일하는사람권리보장지침의 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위하여 업종별·노무제공유형별 특성 등을 고려하여 일하는 사람의 권리보장에 관한 지침(이하 “보장지침”이라 한다)을 제정·보급하고 정기적으로 개정하여야 한다.

② 보장지침의 주요 내용, 제정 및 개정의 절차·방법 등에 관하여 필요한 고용노동부령으로 정한다.

제35조(표준계약서의 보급) ① 고용노동부장관은 일하는 사람이 사업자와 대등한 입장에서 공정하게 노무계약을 체결할 수 있도록 업종별·노무제공유형별 특성 등을 고려하여 표준계약서(이하 “표준계약

서”라 한다)를 마련하고 그 사용을 권장할 수 있다.

② 고용노동부장관은 표준계약서를 제정 또는 개정하는 경우 일하는 사람을 포함한 이해관계자 및 전문가 등으로부터 의견을 들어야 한다.

③ 고용노동부장관은 표준계약서의 활용 및 확산을 지원하기 위하여 교육·상담·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

④ 표준계약서의 종류·내용 및 보급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제36조(지도·감독 및 시정명령) ① 고용노동부장관은 일하는 사람의 권리보장 및 증진을 위하여 사업자등을 지도·감독할 수 있으며, 필요한 경우 시정조치를 명할 수 있다.

② 일하는 사람의 권리보장 기준의 준수 및 확보를 위한 업무는 「근로기준법」에 따른 근로감독관이 담당한다.

③ 근로감독관의 권한과 의무 등에 관하여는 「근로기준법」 제102조 및 제103조부터 제105조까지의 규정을 준용한다.

제37조(보고, 출석의 의무)사업자 또는 일하는 사람은 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.

제38조(관계 기관 등의 협조) ① 고용노동부장관은 종합계획 등 이 법에 따른 정책의 수립·시행, 실태조사 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.

제39조(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.

제6장 벌칙

제40조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제12조제2항 또는 제3항을 위반하여 해고가 금지되는 기간에 부당해지등을 하거나 노무계약에서 정한 사항이 아닌 일 또는 노무

계약의 이행과 직접적으로 관련이 없는 일을 요구하는 자

2. 제13조제1항을 위반하여 보수를 정해진 시기에 통화로 전액을 지급하지 아니하거나, 업무 수행에 통상적으로 필요한 경비를 보수에 반영하여 지급하지 아니한 자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제16조제1항 또는 제2항을 위반하여 임신, 출산, 육아 등을 이유로 불리한 처우를 하거나, 임신, 출산, 육아 등 모성보호를 위한 휴가·휴직을 부여하지 아니한 자
2. 제16조제3항 또는 제17조제2항을 위반하여 도덕상 또는 안전·보건상 유해·위험한 사업에 대하여 임산부 또는 연소자로부터 노무를 제공받은 자
3. 제18조제2항을 위반하여 성희롱 또는 괴롭힘 피해를 신고한 일하는 사람에게 불리한 처우를 한 자
4. 제24조제4항을 위반하여 확정된 구제명령을 위반한 자
5. 제26조를 위반하여 이 법에 따른 권리를 행사하거나 요구한 것을 이유로 불이익한 조치를 한 자

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제15조를 위반하여 기준에 따른 휴게·휴일·휴가를 부여하지 아니한 자

2. 제21조제2항을 위반하여 노동단체권의 행사를 거부하거나 방해한 자

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제13조제4항을 위반하여 비상시 지급을 하지 아니한 자

2. 제24조제5항을 위반하여 조정서, 중재재정서의 내용을 준수하지 아니한 자

⑤ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5백만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제9조를 위반하여 부당한 이유로 노무조건 등을 차별한 자

2. 제11조제1항 또는 제2항을 위반하여 노무조건을 명시하지 아니하거나 서면 교부 또는 통지 의무를 이행하지 아니한 자

제41조(양벌규정) 사업자등의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 일하는 사람에 관한 사항에 대하여 제40조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업자등에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업자등이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제42조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제18조제3항 또는 제4항을 위반하여 성희롱 또는 괴롭힘 피해자

등에 대한 보호조치를 하지 아니하거나 성희롱 또는 괴롭힘 행위
자에 대하여 방지조치를 하지 아니한 자

2. 제36조제1항에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 자

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 5백만원 이하의
과태료를 부과한다.

1. 제17조제3항을 위반하여 18세 미만인 일하는 사람의 연령을 증명
하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동
의서를 사업장에 갖추어 두지 아니한 자

2. 제18조제5항을 위반하여 성희롱 또는 괴롭힘 예방 조치를 하지
아니한 자

③ 제1항 및 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따
라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.