

토론문

Discussion

가사노동자 제도화 방안 국제 컨퍼런스

- 김혜원 (한국교원대 대학원 교수)
- 이창주 (고용노동부 근로개선정책과 사무관)
- 제갈현숙 (사회공공연구소 연구실장)
- 최영미 (한국가사노동자협회 대표)
- 한인상 (국회입법조사처 입법조사관)
- 홍승아 (한국여성정책연구원 가족·다문화센터장)

김혜원 (한국고원대학교 대학원 교수)

가사사용인에 대한 근로기준법 적용 배제와 열악한 근로조건의 문제는 그 중요성에 비해 공론화가 늦었고 사회적 관심도 부족했다. 젠더와 입법포럼에서 이러한 주제를 심도 있게 다룬 것은 시의적절하며 사회적 의제화의 계기가 되어 조속히 입법적 논의가 진척되길 기대한다.

윤자영 박사의 논문은 비공식 가사사용인의 실태를 파악하는데 유용한 정보를 제공한다. 윤자영 박사는 지역별 고용조사 자료를 이용하여 비공식 가사사용인의 규모를 추정하고 이들의 근로조건을 실증자료를 통해 보여주고 있다.

논문에서 아쉬운 점은 비공식 가사사용인에 한정하여 분석하고 있어서 공식 가사서비스 근로자를 포함한 전체 가사서비스 근로자들의 실태 속에서 비공식 가사사용인의 위치를 파악하기 어렵다는 것이다. 예를 들어 전체 가사서비스 근로자는 몇 명이며 이 중에서 비공식 근로자는 어느 정도 비중을 차지하는지의 정보가 제공된다면 법과 정책의 변화를 통해 혜택을 볼 수 있는 이들의 규모와 비중을 가늠해 볼 수 있을 것이다.

근로시간이나 임금 수준에서도 마찬가지이다. 공식 부문 근로자의 근로조건에 대한 분석이 함께 제시되어다면 비공식 부문과 공식 부문의 비교를 통해 법과 정책의 변화가 가져다 줄 수 있는 근로조건의 변화 방향을 추정해 볼 수 있었을 것이다.

윤자영 박사의 논문 결론 말미에 알선업체의 위상을 재정립해야 한다는 주장이 제시되고 있는데 이것의 구체적인 의미에 대해 추가 설명이 있었으면 한다.

마지막으로 윤자영 박사는 가사서비스 이용에 대한 세금 공제로 공식부문을 확대할 것을 제안하고 있다. 세금 공제 방식으로 과연 현재의 비공식 가사사용인들의 공식부문 참여를 이끌어 낼 수 있다고 생각하는지 묻고 싶다. 논평자의 생각에는 벨기에의 가사 바우처 방식의 파격적인 지원 없이는 자발적인 근로계약 체결을 기대하기 어렵다.

구미영 박사의 논문은 법적 측면에서 구체적으로 어떠한 조치가 필요한지에 대해 복잡하고 광범위한 주제를 일목요연하게 잘 정리하면서 대안을 제시하고

있다. 왜 가사사용인에 대한 근로기준법 적용이 여러 나라에서 공통적으로 채택되어 왔는지에 대해 공적인 것과 사적인 것의 구분이라는 이데올로기 또는 고정관념이 주요하게 작동했고 소수인종이나 약자에 대한 사회적 배제라는 각도에서 적용 배제를 이해할 수 있다는 설명은 인상적이었다.

벨기에와 프랑스의 사례는 인상적이었다. 벨기에의 사례는 가사사용인의 권익을 보장하는 제도 구축보다는 가사서비스 시장 자체를 변화시켜서 대규모 사업자 중심의 시장으로 재편하려는 시도로 볼 수 있다. 바우처를 사업주에게만 허용함으로써 개인 가사서비스 근로자의 비중을 줄이고자 한 것이다. 이에 비해 프랑스의 사례는 사용주의 사회보험 기여금을 감면하고 이용자의 세금 감면을 하는 등 가사서비스 개인 공급자 중심의 시장 구조를 인정한채 개인 공급자의 권익을 보호하려는 방향으로 보인다.

만약 논평자의 이해가 맞다면 향후 우리나라의 정책 방향을 고민할 때 두가지 방향 중에서 하나를 선택해야 하지 않을까 생각된다. 발표자들은 어떠한 방향이 낫다고 생각하는지 궁금하다. 그리고 어떤 정책을 선택하느냐에 따라 법률적 대응도 달라야 하지 않을까 생각된다. 벨기에와 프랑스가 가사사용인에 대한 노동 관련 법률 적용에서 차이를 보이지는 않는지 묻고 싶고 추가적인 설명을 요청한다.

구미영 박사는 논문 말미에서 비영리사업자 육성의 대안을 언급하고 있다. 우리나라의 경우 사회적기업 육성정책이 시행 중에 있으며 돌봄 서비스와 관련된 사회적기업의 육성이 구미영 박사의 정책 제안과 맞닿아 있는 것으로 보인다. 현행 사회적기업 육성법에서 사회서비스 제공형 사회적기업에 대한 재정지원을 특별히 법 조항으로 적시하고 있지만 실제 이 조항은 사문화되어 있고 사회서비스 제공형 사회적기업에 대한 별도의 지원책은 존재하지 않는다.

사회서비스 제공형 사회적기업의 비용은 대부분 노동비용이다. 근로기준법을 지키고 근로자를 가치있게 대우하는 사회적기업은 비공식 가사사용인과 같은 개인이나 근로기준법을 위반하고 근로자의 열악한 위치를 악용하여 질 나쁜 일자리를 양산하는 사업주들과 시장에서 경쟁하고 있다. 사회적기업이 법을 준수하면서 시장경쟁에서 살아남기 위해서는 정부의 지원이 필요하다. 이런 점에서 필자는 사회서비스 제공형 사회적기업에 대해 장기간의 사회보험료 및 퇴직적립금 지원이 필요하다고 생각한다. 이에 대한 논의도 가사사용인 문제 해결을 위한 입법적 노력과 함께 진행되길 희망한다.

벨기에의 바우처와 관련된 두 개의 발표는 단편적으로 알려진 벨기에 제도에 대해 구체적인 정보를 제공해 준다는 점에서 매우 유익했다. 해당 제도에 대해

조금 더 알고 싶은 바는 다음과 같다.

첫째, 바우처는 승인받은 기업만 받을 수 있다고 언급하고 있다. 우리나라의 사회서비스 바우처 역시 등록제를 시행하면서 등록 요건을 제시하고 있다. 벨기에의 경우 기업이 승인받기 위해서 어떤 조건을 충족해야 하는지 추가 설명을 듣고 싶다. 특히 서비스의 품질을 유지하는데 이러한 승인 요건이 어떻게 기여하고 있는지 궁금하다. 한국의 경우 품질 인증에 대한 논의가 무성하고 품질 인증을 전담하는 기구의 설립을 논의하고 있는데 벨기에의 경우 혹시 품질 인증제도가 있는지 있다면 인증 기구는 어떻게 운영되는지 궁금하다.

둘째, 정규 근로자의 경우 주당 10시간 이상의 근로시간을 기업이 보장한다고 언급하고 있다. 이러한 보장이 의미하는 바는 일하지 않더라도 10시간에 해당하는 정액급여를 지급해야 하는 의무를 기업이 갖는다는 말인가? 일거리가 부족해서 근로시간을 보장하지 못할 경우 사업주는 시간비례로 급여를 지급하지 않아도 되는지 궁금하다.

셋째, 가사서비스 근로자의 근로조건에 대한 산별협약이 체결되고 있다고 언급하고 있다. 임금 협약은 모든 사업체가 반드시 지켜야 하는 것인가, 아니면 일부 경영이 어려운 사업체는 조금 낮게 지급하고 경영 실적이 좋은 사업체는 좀 더 많이 지급하는 것이 가능한가? 한국의 경우 산별교섭이 거의 없고 일부 산별로 교섭하더라도 기업 단위에서 조정이 이루어는데 벨기에의 경우는 어떠한지 그리고 특히 가사서비스 산업에서는 어떠한지 궁금하다.

넷째, 가사서비스 회사 중에서 사회적 목적회사나 사회적경제 기업도 있다고 언급하고 있다. 사회적 목적회사나 사회적경제 기업의 비중은 어느 정도 인지 궁금하며 이들에 대한 별도의 지원정책이 있는지 궁금하다.

가사노동자 제도화 방안 국제 컨퍼런스

이창주 (고용노동부 근로개선정책과 사무관)

가사노동의 사회성에 대한 재고

제갈현숙 (사회공공연구소 연구실장)

이 토론문은 한국여성정책연구원의 요청대로, 두 가지 논문(구미영의 “가사서비스노동자 보호와 공식화를 위한 법적 검토”, 윤자영의 “가사노동자 근로 실태와 보호 방안”)과 한 개의 글(“벨기에의 서비스 바우처”)에 대한 종합적인 토론문이다.

구미영 연구위원의 논문은 최대 40만에 이르는 한국의 가사서비스 노동자 보호 및 공식화를 위해 ‘가사사용인’ 적용배제 조항 폐지, 가사업무 담당 근로자를 위한 특별법 제정, 가사서비스 공급체계 개선을 제시하고 있다. 이 논문은 가사사용인에 대한 법률적 적용배제의 문제점을 다각적 측면에서 종합적으로 분석함으로써 적용배제로 인해 발생하는 문제점과 폐지에 대한 충분한 논거를 제공했다는 점에서 매우 유익했다. 더불어 가사서비스 노동자의 특수성을 고용형태, 사업장 형태 및 서비스 내용 등에 따라 검토함으로써 다양한 가사서비스 유형에서 발생하는 노동 및 노동권의 문제가 매우 구체적으로 분석되었다.

윤자영 연구위원의 논문에서는 비공식 가사노동자의 노동시장 현황을 지역고용조사 자료를 사용해서 가사노동자의 규모, 인적 특성, 근로실태를 분석했다. 이 자료는 비공식 영역에서 노동하는 가사노동자들의 현황을 파악할 수 있는 자료로서 매우 유의미하다. 또한 가사노동자 보호 방안에 대한 사용인 규정의 명확화, 각종 보호 혜택의 실현을 위한 정책적 지원, 공공 혹은 비영리 인프라 구축 등을 제시하고 있다.

두 논문에 대한 문제제기 및 토론은 세 가지 측면에서 제시한다.

- 구미영의 경우 가사사용인에 대한 법률적 배제로 인해 발생하는 문제에 주목했기 때문에 가사사용인에 대한 개념은 규정했지만, 실제 가사노동에 대한 개념은 명확하게 설명하고 있지 않다. 이로 인해 가사노동의 범주는 가사사용인의 개념규정에서 추정할 수 있다. 즉 개인이 그 가사를 돕게 할 목적으로 사용한자로 가사사용인이 개념화되는데 여기서 추론한다면, 개인의 가사를 보조할 목적으로 제공하는 노동영역이 된다. 이렇게 본다면 가사서비스 영역은 매우 광범위하다. 이러한 광범위성은 가사서비스 전반을 공식화하는데 긍정적인 부분과 부정적인 부분이 모두 존재한다. 부정적인 요소로는 민간(사적) 영역의 다양하고 음성적인 계약 형태의 문제가 비단 공급구조 개선으로 변화되기 어려운 현실이 존재한다. 이렇게 볼 때, 공급구조 개선을 통해 공식화될 수 있는 가사노동의 범주에 우선적으로 대처하는 방식이 보다 현실적인 방안은 아닌지 생각된다.
- 윤자영의 경우 가사노동에 대해 기업이나 단체가 아닌 개인의 지휘, 명령에 따라 그 개인의 개정 또는 따로 지정된 장소로 출·퇴근을 하면서 가사도우미, 간병, 보육, 운전 등의 가사업무를 일정기간 또는 기간의 정함 없이 규칙적으로 수행하는 자로 정의했다(노동의 장소가 가정 안으로 한정되지 않고, 가사일, 보육, 간병뿐만 아니라 이외의 가정에 필요한 운전, 정원관리 등을 위해 가정에 고용된 자). 이 경우 최근 정부의 사회서비스 확대에 증가된 각종 돌봄 노동자들은 이 노동의 범주에 포함될 수 없다. 물론 논문에서는 가정 내 고용형태에 주목했기 때문에 가정의 고용형태에 대해 누락시켰고, 의료 및 복지관련 서비스종사자에 대해 별도로 분리해서 접근해야한다는 입장을 가진다. 그러나 가사노동의 사용인을 명확히 하는 법적 개선이 현실 가사노동시장의 변화를 유도할지에 대해서는 여전히 의문이 남는다. 그러므로 고용관계에 대한 사용주의 특정화, 책임 등에 대한 보다 구체화 시킬 수 있는 중계기관을 매개로 형성되는 가사노동에 대한 보호가 우선적인 전략으로 설계되는 것에 대한 의견은 어떤지 궁금하다. 이 경우 가사노동뿐만 아니라 중계기관을 매개로 형성된 비정규 고용형태 전반에 미치는 영향도 상당할 것으로 예상된다.

둘째, 증가하는 사회서비스와 가사노동과의 관계설정

가사노동과 사회서비스의 공통분모는 돌봄노동이 될 것이다. 특히 재가서비스

의 경우 가정내 고용활동에서는 가사 및 육아도우미, 간병과 같은 의료 및 복지 서비스가 존재하고 바우처 사업에서는 가사간병, 노인돌봄, 산모신생아, 장애인 활동보조가 대표적이다. 전자의 경우 민간영역에서 주도되고 있고 더불어 최근 다양한 바우처 지원 사업이 확대되고 있다.

- 이러한 변화에서 바우처를 매개로 공식화된 가사노동과 여전히 비공식적인 가사노동이 혼재한다. 즉 바우처 수급자가 아닌 경우 개인이 사용자로서 노동자를 고용하는 형태를 띠는 것이고, 바우처 수급자의 경우는 이용자로서 지위를 갖는다. 이 경우 고용관계에 대한 부담은 모두 중계 기관의 몫이 된다. 그렇다면 동일한 돌봄노동임에도 바우처 지배구조에서 벗어난 노동자의 경우 그들의 노동환경 및 노동권은 철저하게 고용주에 의해 결정된다. 벨기에의 사례에서처럼 모든 가사노동을 바우처로 제공하는 것이 과연 바람직한 것일까? 바우처와 같은 개입은 우선 전체 가사노동에 대한 일부 공적 재원이 투입되거나 세금감면과 같은 간접적인 지원이 필요하다. 여기서 복지 철학적으로 문제가 되는 것은 전 인구에 대한 가사노동에 대한 물적 지원이 재분배에 도움이 될 수 있는가 혹은 역진적인가에 대한 의문이다.
- 일가정양립, 젠더형평성제고 등의 관점에서 돌봄노동에 대한 공식화와 사회화에 대한 필요성이 대두되었다. 그러나 공식영역과 사회화된 영역의 돌봄노동을 담당하는 대다수의 노동자는 중장년이상의 여성이고, 그들의 임금과 노동여건은 일반 노동시장과 비교해봤을 때, 매우 열악한 상황이다. 이러한 상황에서 비공식 영역의 돌봄노동이 공식화, 사회화 되면서 부불노동이 지불노동으로 변화를 겪었지만 실제 여성의 노동권 신장에 어떠한 도움이 됐는지에 대한 보다 냉철한 분석이 필요하다. 상대적으로 노동시장에서 경쟁력이 있는 여성노동력을 값싸고 안정적으로 공급하기 위해 이들 여성보다 더 값싼 노동시장이 돌봄노동을 포괄하는 가사노동의 형태로 공식화된 측면도 상당하기 때문이다. 이러한 관점에서 가사노동에 대한 사회적 개입의 형태에 대한 근본적인 재고가 필요하다. 물론 이미 노동시장에 진입해 있는 가사노동자에 대한 노동권은 마땅히 보호되도록 개선되어야 할 것이다. 그러나 노동시장에 대한 공식화와 여성노동력에 대한 형평성 제고는 비례적인 관계가 아니기 때문에 또 다른 전략이 필요할 것으로 생각된다.

셋째, 전달체계로서 바우처 혹은 사회적 경제에 대한 적절성 여부

- 공적 재화를 투입하되 서비스 공급구조는 시장운영원리 중심으로 제도를 운

영하기 위해 한국정부가 적극적으로 활용하고 있는 방식이 바로 바우처 방식이다. 정부의 바우처에 대한 평가는 투명성, 효율성 제고, 수요자선택권 강화, 민간사업자 참여확대 및 경쟁적인 서비스 제공을 통한 신규시장 창출, 일자리 확대에 요약된다. 바우처에 대한 정부의 평가는 이러한 관점에서 유지되고 전달체계를 통해 바우처를 더욱 확대해갈 계획이다. 그러나 바우처 운영원리는 사회서비스 공급구조를 시장원리로 구축하는데 오랜 시간이 걸리지 않고 기여했다. 서비스의 공공성 측면을 논외로 하더라도 바우처 방식은 노동자에게 결코 유리하지 않다. 우선 고용관계자체가 서비스 이용시간을 근간으로 하기 때문에 고용 및 임금 모두에서 불안정성이 매우 심각하다. 더욱이 바우처의 최종 지불자는 국가임에도 운영에 대한 책임을 중계기관에게 있기 때문에 노동문제 발생에 대한 책임회피의 문제가 상당하다.

영국의 경우 이용자와 종사자가 직접고용을 맺는 직접지불제도에서도 돌봄노동자들의 연평균 임금은 일반노동자의 43%수준, 프랑스의 경우 서비스 종사기관의 품질인증 수준을 차별화해서 돌봄노동자의 임금수준을 차등화하는 시장세분화형에서는 일반노동자의 28.1%로 나타났다. 협동조합형인 이탈리아의 경우 이윤을 출자자들에게 배당하지 않고 협동조합 내 돌봄노동자에게 투자했는데 이 경우도 일반노동자의 57.2%수준의 연평균 임금을 받는 것으로 나타났다.¹⁾

바우처 방식은 시장화를 가속화할 경향이 상당하다는 점에서 현재의 노동조건보다 더 개선될 가능성이 그리 높아 보이지 않는다. 이에 최근 또 대안으로 협동조합 방식이 주목받고 있다. 그러나 이미 시장원리가 지배적인 사회서비스 영역에서 이윤창출을 위한 자생적인 방식이 마련되지 않는다면 오히려 위험에 대한 책임을 노동자와 나누는 방식으로 갈 위험성도 존재한다.

1) 이철선. 2013. “사회서비스 일자리 질적 제고를 위한 정책과제”. 보건·복지 ISSUE & FOCUS. 제 178호. 2013. 02. 22발간

가사근로자 보호를 위한 입법과제

최영미 (한국가사노동자협회 대표)

※ 우리나라의 비공식부문 가사노동자의 대표적 직종은 가사관리사, 간병사이고 그밖에 산후관리사, 베이비시터가 있다. 아래에서는 간병사는 제외하고 개인에게 고용되어 기본적으로 가정에서 일하는 가사관리사, 산후관리사, 베이비시터 등을 가사노동자(Domestic Workers)로 통칭하기로 한다. 이는 ILO협약의 가사노동자를 ‘가정 내’라는 근무지를 기준으로 할 것인지 근무지와 상관없이 ‘개인 가정’에 고용된다는 고용주체를 중심으로 볼 것인지에 대한 국내 합의가 아직 이루어지지 않았기 때문이다. 나아가 여성, 시민사회, 노동단체들로 이루어진 가사노동자 관련 네트워크(‘돌봄노동자 법적 보호를 위한 연대’)에서는 그간 논의의 결과 간병사는 건강보험을 통한 간병급여의 제공을 바탕으로 병원 직고용과 과도기적으로 비영리업체 지원을 정책방향으로 잡았기 때문이다.

1. 가사노동자 법적 보호를 위한 민간진영의 움직임

1) 돌봄노동자 법적보호를 위한 연대(이하 ‘돌봄연대’)의 결성과 활동

○ 구성 단체

2010년 5월에 결성된 ‘돌봄노동자 법적 보호를 위한 연대’를 말하며 공공운수노조, 전국가정관리사협회, 전국보건의료산업노동조합, 전국실업극복단체연대, 전국여성가사사업단우렁각시, 전국여성연대, 주식회사약손엄마, 한국노동조합총연맹, 한국여성노동자회, 한국여성단체연합, 한국여성인력개발센터연합, 한국지역자활센터협회, 한국YMCA전국연맹, 한국YWCA연합회, 휴먼서비스네트워크 등 여성, 노동, 당사자조직 등 다양한 조직들로 구성되어 있음

○ 주요 활동

- 2010년 9월 관련 법안 개정안 발의(근로기준법, 고용보험법, 산재보험법, 보험료 징수에관한법)
- 2010년 10-12월 1인 시위 및 캠페인
- 2011년 6월 한국정부의 ILO 협약 찬성 촉구를 위한 전국 동시다발 캠페인
ILO 가사노동자협약 채택 환영 논평 발표
- 2011. 8월~9월 가사간병노동자 근로실태조사
- 2011. 9월 양질의 노동을 위한 국제행동의 날 캠페인
- 2011. 12월 : ‘가사서비스노동자의 근로실태와 법적보호 방안마련’ 토론회
ILO 가사노동자협약 비준 촉구 국제 캠페인
- 2012년 3월 : 3/8 여성의 날 기념, 가사간병노동자 노동권 보장을 요구하는
성명서 발표, ‘가사간병노동자의 실태와 노동권 보장방안 토
론회’ 개최
- 2012년 6월, 12월 : ILO협약 비준 요구 캠페인

2) 가사노동자 법적 보호를 위한 돌봄연대의 정책기조

- 돌봄서비스는 라이프스타일과 관련하여 나이와 소득, 성별에 상관없이 누구
에게나 필수적으로 필요한 서비스이며 고령화사회, 여성의 일과가정 양립정
책과 관련하여 국가가 기본적으로 책임을 져야 하는 공공재임
- 근로기준법의 제외조항을 폐지함으로써 노동법과 사회보장법 등을 적용하
여 노동을 공식화시켜야 함
- 고용지원서비스와 돌봄서비스 전달체계를 공공인프라 중심으로 재편해야 함
- 벨기에식 바우처제도와 공공조달정책 등을 활용해 비영리업체를 육성해야 함

2. 비공식부문 가사간병노동자 법적 보호를 둘러싼 현안과 쟁점

1) 근로기준법 적용과 배제의 문제

- 근로기준법 전면 적용 혹은 특별법 제정
- 근로기준법 적용시 5인 미만 사업장 제외조항의 문제

2) 비용부담의 문제

- 퇴직금, 사대보험, 각종 수당 등 노동비용을 사용자(개인가정의 고객)에게 부담시킬 경우 사회적 반발(현재의 요금보다 약 30% 이상의 부담 증가)
- 서비스가 필요하지만 비용을 부담하기 어려운 계층의 소외(사각지대의 확대)
- 저소득에 하루 벌어 생활하는 가사노동자들의 보험료(특히 의료보험)에 대한 저항

※ 다만 가사노동자들의 경우 저항이 심할 것이라는 일부의 관측이 있지만, 영세업체 사회보험료 지원(10인 미만 업체, 월130만원 미만 노동자에게 고용보험과 국민연금 사업주-근로자 부담분 50% 지원) 제도의 확대 적용을 검토할 수 있으며, 보험료를 내는 대신 다른 보장이 될 경우와 비교해 현실적으로 계산을 해보아야 함

3) 고용지원서비스 전달체계의 문제

- 가사서비스에 관한 국가의 고용지원서비스의 비중은 현저히 낮음 : 현재 비공식 가사서비스는 영리업체(유료직업소개소)와 공공인프라(여성새로일하기센터, 지자체 여성센터, 복지관, 고령자인재은행²⁾) 및 비영리조직(사회적기업, 협동조합, 비영리단체)으로 양분되어 있으며 전자가 다수를 차지
- 이렇듯 가사서비스 전달체계는 직업소개소에서 이용자와 노동자로부터 수수료를 받고 알선하는 형태가 주류를 이루고 있고 공공고용지원인프라의 역할이 매우 미미함. 따라서 현대사회에 필수적인 가사노동자 고용지원서비스를 계속 민간시장에 맡겨야 하는지 전면적 재검토가 필요함. 이는 노동법의 적용을 위해서 필요한 근로계약서 작성, 근로 및 임금의 확인, 사대보험 가입 및 상실신고라고 하는 행정시스템을 새로 갖추는 것과도 관계가 있음

2) 노동부는 2011년부터 가사간병노동자 고용지원을 위해 '가사간병취업센터'를 위탁운영했으나 2013년부터는 사업을 폐기하고 고령자인재은행으로 통합시킴으로써 공공의 역할이 오히려 축소됨

4) 이주노동자와 내국인 노동자의 문제

- 현재 우리나라 법으로서는 이주노동자에게는 ‘고용계약을 맺은 취업’만을 인정해주고 있으며 재외동포도 예외는 아님. 하지만 이미 입주가사관리사의 대부분, 요양병원 및 시설의 대부분, 급성기병원의 30% 가량은 알선을 통한 비공식 중국동포들로 채워지고 있음
- 이로 인해 이중가격(예를 들어 4시간 근무시 내국인 가사관리사는 4만원, 중국동포는 3만원)을 통한 또다른 하위시장의 형성과 내국인 노동자와의 갈등, 서비스 질 관리 등이 문제가 되고 있지만 그 자체가 불법이기 때문에 이 문제는 수면 위로 떠오르지 않고 있음
- 따라서 이주노동자의 가사서비스 시장 취업과 내외국인 노동자의 처우에 대해서도 전면적인 논의를 시작할 시기임

5) 가사노동자 당사자 조직 강화의 문제

- 문제해결은 당사자조직의 역량 강화를 통해 이루어진다고 할 때 현재 가사노동자들을 노동조합으로 조직할 것인가, 협동조합(association)으로 조직할 것인가를 둘러싼 논란이 잠재되어 있음
- 이는 한국의 가사노동자 노동권확보운동에서 노동운동이 어떠한 태도를 취해야 할 것인지에 영향을 미침

6) 이해관계자간 양보와 사회적 합의의 문제

- 가사노동자 법적 보호의 방향은 당사자-이용자(개인 가정)-현재의 전달체계 모두를 배려하는 방향으로 이루어져야 하며 일방의 부담이나 희생으로 전가되어서는 안됨
- 또한 당사자들은 노동권을 보호받는 대신 조세 등 부담을 져야 한다는 점, 이용자는 자신에게 고용주로서의 책임이 있다는 점, 유료직업소개소는 수수료에 의존하는 개인알선시장은 축소되어야 한다는 점, 국가는 가사서비스가 국민의 삶의 질 향상과 일자리 확대, 일과가정양립에 필수적이므로 공적 지출을 해야 한다는 점을 상호 합의할 필요가 있음

3. 현안 및 쟁점과 관련한 외국 사례의 시사점

1) 벨기에 바우처제도

- 양질의 일자리 창출, 미신고근로 척결(조세의 투명성 제고), 고위험군 실업자를 노동시장에 편입, 일과생활의양립(바우처와 조세감면), 영리와 비영리를 따지지 않고 일정한 조건을 갖춘 업체의 진입을 허용(간편한 행정과도 관련)하되 ‘승인’과 ‘노사정 단체협약’을 통해 서비스 질과 근로조건을 제한하는 것은 이해관계자의 합의를 이끌어낼 수 있는 모델임.

벨기에 사례는 특히 현대사회에서 가사서비스의 제도화/공식화에 대한 국가의 적극적 인식과 재정지출 등에서의 주도성이 얼마나 중요한지를 생생하게 보여주고 있음

- 신규 진입자(노동자) 중 60%는 실업자나 공공부조 수급자로 구성되어야 한 다거나 처음에는 한 명의 사용자와 여러번의 연속적 유기계약이 가능하지만 3개월 뒤에는 무기계약을 의무화하고 주당 최소 10-13시간의 근로를 보장해야 하는 등 근로의 안정성과 고용의 책임성을 현실화하기 위한 구체적인 지침이 있어 실행과정에도 매우 도움이 됨
- 막대한 비용이 들어간다는 문제제기에 대해 다른 편익·이익을 상쇄시키면 실제 총비용의 30% 정도만이 순비용이라는 점, 그간 국가보조금(사회수당) 정책이 탈수급을 가져오지 못한 대신 업체를 육성해 실질적인 고용계약으로 발전할 수 있었다는 점은 우리나라 일자리정책에도 많은 시사점을 주고 있음. 또 육아처럼 기존의 공적 전달체계가 확립되어 있는 분야는 건드리지 않는 것 역시 우리에게 시사점을 던져줌
- 가사서비스에 대한 전면적 재검토가 필요한 지금, 앞으로 벨기에제도를 중심으로 사회적 논의가 심화되기 바람. 우리나라에서도 이미 (매우 제한적이지만) 가사간병바우처, 장애인자립지원바우처, 산모신생아지원바우처, 노인 지원바우처, 지역사회혁신바우처 등이 실시되고 있으므로 이 제도의 재편 및 확대방안과 맞물려야 할 것임
- 급여조건을 노사정에서 부문별 단체협약으로 정하는 것도 ‘서비스 요금’을 국가-개인-노동자의 입장이 모두 반영되어 합리적으로 결정할 수 있는 사회적 결정방법이라고 생각됨.
- 다만 궁금한 점은 ①그것이 개별 업체의 근로조건의 격차를 과연 얼마나 줄일 수 있는가 하는 것임. 예를 들어 우리나라 요양보험을 보면 시간당 수

가는 정해져있지만 비용이 보험에서 나가는데도 임금 하한선 등은 정해져 있지 않아 업체마다 근로조건의 차이가 심하게 나고 있음. ②또 일자리의 수준(임금)이 벨기에 전체 수준에 비해 어떠한가도 궁금함. 곧 대부분 여성이 종사하는 일자리라고 했을 때 사회 전체적으로 하위 일자리에 속하는지 그렇지 않은지 하는 것임. 마지막으로 ③이 제도 도입과 노동자들의 보호를 위해 벨기에노총은 어떤 노력을 기울이고 있는지, 가사노동자들은 벨기에 노총과 어떠한 조직적 관계를 맺고 있는지임

2) 홍콩의 사례

- 홍콩의 돌봄노동자 조직과 활동에 관해서는 지난 2009년 돌봄노동네트워크와 양대노총이 개최한 홍콩노총과의 간담회 등을 통해 여러 차례 이야기를 들은 바 있음. 이번 ILO 가사노동자협약 채택에서도 많은 역할을 한 것에 대해 깊은 감사를 드림
- 홍콩은 절대다수의 이주노동자와 소수의 내국인 노동자가 종사하고 있는데 이주노동자에 대한 이중적 최저임금제 및 퇴직금 미적용, 내국인 노동자에 대한 노동법령 미적용, 그리고 에이전시의 불법적인 수수료 요구 등은, 우리나라에서 파트타임형 일자리를 늘리려고 할 때 그것이 노동법의 보호와 적절한 임금을 받아야 하는 양질의 일자리여야 한다는 점, 그리고 더 이상 이주노동자의 불법취업문제를 도외시해서는 안된다는 점, 알선방식의 한계에 대한 경각심을 다시 한 번 일깨워줌.
- 홍콩에서는 가사서비스노동자 조직화와 관련하여 노조-협회•협동조합방식이 병존하고 있는 것으로 보임. 오래된 자료이기는 하지만 2004년 10월 CAW (아시아여성위원회) ‘가사서비스노동자 교류프로그램’에서는 이에 관해 토론이 있었는데 노조는 노동자의 권익을 위한 투쟁활동에 용이한 조직이어서 선택했다는 노조측의 의견과 가사서비스 노동자의 안정적인 토대를 형성하는데 협회가 용이하다는 협회측 의견 등이 제기되었다고 함. 그러나 “다 가사서비스 노동자의 권익 향상을 위한 조직이 아니냐? 각국 상황에 맞게 조직화 방안을 세우면 되고 다 목표는 갖다”는 데 공감하며 차별성에 큰 무게를 두지 않았다고 함. 이는 가사노동자 보호를 위해 힘을 합쳐야 할 민간진영이 공유해야 할 대원칙이라고 생각됨
- 다만 궁금한 점은 홍콩노총 역시 이주노동자가 대부분이므로 가사노동자

조직화에 부담을 갖고 있다고 했는데 ‘노조 조직화’에 도움이 되지 않는
‘협동조합’과 긴장관계는 없는지, ‘Women Greenlife cooperaitve’ ‘Yan Yee
Baby Cooperative’와 같은 협동조합들이 있는 것으로 알고 있는데 이들과 협
력관계는 존재하는지 하는 것임

가사근로자 보호를 위한 입법과제

한인상 (국회입법조사처 환경노동팀)

1. 가사근로자의 일반론

1) ‘가사사용인’이란

우리나라 노동관계법에서는 ‘가사사용인’이란 용어를 사용하고 있고, 연구자에 따라서는 ‘가사노동자’, ‘가사근로자’, ‘가사서비스노동자’등 다양한 용어를 사용하고 있다. 첫 번째 발제자는 가사사용인의 개념을 엄격하고 좁게 해석하여야 한다고 지적하고, ‘가사사용인’은 “근로제공 장소와 상관없이 개별가정으로부터 주로 지휘, 명령을 받으면서 가사근로를 수행하는 자로서 개별 가정이 아닌 기업이나 기관과 근로계약 관계를 체결한 자는 제외한 경우”라고 해석하고 있다. 한편, 두 번째 발제자는 ‘가사노동자’라는 용어를 사용하면서, ‘가사노동자’는 “기업이나 단체가 아닌 개인의 지휘·명령에 따라 그 개인의 가정 또는 따로 지정된 장소로 출·퇴근을 하면서 가사도우미, 간병, 보육, 운전 등의 가사업무를 일정기간 또는 기간의 정함이 없이 규칙적으로 수행하는 자”를 말한다.

우리나라는 근로기준법 제정 당시부터 “가사사용인”이라는 용어를 사용하여 왔으며, 이는 가사근로자에 대하여 근로기준법 등이 적용되지 않음을 명시하면서, 가사사용이라는 명칭을 사용하고 있다. ‘가사사용인’이라는 개념은 사업영역을 분명히 하지 않음으로써 사업의 개념에 포함되는지에 대해 논란을 초래하고 있으며, 명칭에 근로라는 표현을 사용하지 않음으로써 근로자의 개념과 관련하여 소극적인 태도를 보이고 있다는 비판이 있다.³⁾

첫 번째 발제문의 발제자는 현행법의 ‘가사사용인’ 개념의 불명확성과 기존의 학설이나 해석론에서는 ‘업무의 내용’을 중심으로 판단하는 경향을 지적하고 있다. 구체적으로 ‘가사사용인’의 개념을 “개인이 그 가사를 돕게 할 목적으로 사용

3) 하갑래, 「가사근로자의 법적 지위에 관한 연구」, 『노동법학』 제37호, 2011, p.221

한 자”, “근무 장소 등에 관계없이 개인 가정의 이익을 위하여 가정 내의 사생활의 범주에 해당하는 업무를 수행할 목적으로 고용된 자” 등의 해석론을 펴고 있다고 비판하였다.

첫 번째 발제문의 해석론에 따를 경우 우선 “가사서비스제공업체에 고용되어 있으나, 가정에서 서비스이용자 또는 이용자의 가족에 의해 지휘·명령을 받아 가사서비스를 제공하는 자는 ‘가사사용인’인가, ‘가사서비스노동자’인가 하는 문제가 발생할 수 있다. 발제문의 해석론에 따르면, 고용계약의 형식상 주체가 가정이며, 지휘·명령의 실질적인 주체가 가정인 경우에는 ‘가사사용인’이며, 고용계약의 형식상 주체는 기업이나 기관이나, 지휘·명령의 실질적인 주체가 일반 가정인 경우에는 ‘가사서비스노동자’로서 근로기준법의 적용범위에 포함될 우려가 있기 때문이다. 발제문의 이러한 해석론은, ‘가사사용인’의 범주를 엄격하고 좁게 해석하고, 이 외의 범주를 ‘가사서비스노동자’라는 용어를 사용하여 노동관계법상 근로자로 포섭시킴으로써 노동관계법에 의한 보호를 확장하려는 취지로 보인다. 그 취지에는 공감한다.

그러나 이는 근로자인지의 판단에서 사용종속관계(지휘·명령관계)가 어디에 있는가가 아니라, 형식상 계약의 당사자가 누구인가에 따라 구별될 우려도 있다. 또한, 이러한 해석론을 취하더라도 결국 ‘가사사용인’이 근로자인가하는 원론적인 문제, 즉, 원칙적으로 근로기준법 적용 대상인가 하는 문제는 여전히 남을 수 있다. 이 문제와 관련해서 발제자는 엄격한 해석론에 따른 ‘가사사용인’에 대한 노동관계법의 적용문제는 입법론적 해결을 제시하고 있다.

토론자는 ‘가사사용인’의 개념과 관련하여, ‘가사사용인’에 해당하는지 여부를 ‘계약당사자가 누구인지(기업이나 기관 또는 개인인지)’뿐만 아니라, 근로가 ‘가정 생활에 관한 것인지 여부’등 ‘근로의 내용, 장소’등도 고려의 대상이 될 수 있다고 생각된다. 이를 종합적으로 고려하여 구체적으로 판단하여야 한다고 생각한다. 왜냐하면, 기본적으로 가사근로자 근로기준법에 적용을 받는 ‘근로자’인가의 판단에 있어서는 가사근로자의 ‘근로자’성 여부의 판단에 있어서는 사용자가 누구인가 하는 것이 중요한 의미를 갖지만, 근로자 중에서 ‘가사’근로가 갖고 있는 특수성을 경시할 수 없고, 이를 반영한 입법론이 제기되고 있기 때문이다.

결국 ‘가사사용인’이라는 용어를 사용하거나, ‘가사근로자’, 또는 첫 번째 발제자가 사용하고 있는 ‘가사서비스노동자’라는 용어를 사용하거나 관계없이, 즉, 가사근로를 제공하는 근로자가, 개인과 고용계약을 체결한 자이건, 가사서비스제공 기관 또는 업체와 고용관계를 맺고 있는 자이건, 근로기준법상 근로자성 판단을

기준으로 근로기준법의 적용범위 여부가 결정되어야 할 것으로 생각한다. 다만, ‘가사’근로관계의 특수성에 기인하여 근로기준법의 적용을 배제 또는 부분 적용으로 적용을 제한할 수 있는가, 특수성을 반영한 특별법을 제정할 것인가 하는 문제가 있을 뿐이다. 이때, 가사근로자의 업무 내용이나 근로제공 장소 등이 의미를 갖게 된다.

2) ‘가사사용인’은 근로자인가

근로기준법에서 ‘근로자’란 “직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다(제2조제1항 제1호)”고 규정하고 있다. 가사사용인은 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자이다. 가사사용인이 근로자인가 아닌가하는 문제(Frage)에서 해석상 쟁점이 되는 부분은 ‘사업이나 사업장에서’라는 부분이다. ‘사업이나 사업장에서’의 부분을 제외하고, ‘직업의 종류’, ‘임금을 목적으로’, ‘근로를 제공하는’ 등의 문제는 가사사용인과 근로자와 차이는 존재하지 않는다. ‘사업 또는 사업장’은 “구체적으로 영리 등을 목적으로 하지 않은 사업 또는 사업체도 가능하며, 일정한 장소에서 업(業)⁴⁾으로 행해지는 직업의 일체를 이루는 것으로서 기업과는 구별된다”

이때 가사사용인과 근로자의 개념관계에서 근로를 제공하고 수령하는 공간이나 장소가 반드시 사업 또는 사업장에 제한되어야 하는가, 즉 ‘가사사용인의 사용’을 사업 또는 사업장“으로 인정될 수 없는가 하는 의문이 제기된다. 이러한 의문과 관련해서는, “가사사용근로는 사회통념상 유기적 관계를 가지고 업으로서 계속적으로 행하여진다는 점을 부정하기 어렵다”, “가사사용인의 사용이 사업 또는 사업장으로 인정된다면, 가정의 개인고용주도 근로기준법상 사용자로 인정할 수 있다. 이와 관련해서 병원의 소개를 받은 가사사용인을 고용한 환자에 대해 근로기준법상 사용자라는 표현을 사용하는 행정해석도 발견된다”는 지적이 있다.⁵⁾ 또한 가사사용인이 근로자가 아니라면 당연히 근로기준법에 적용되지 않는다. 그럼에도 불구하고 근로기준법 제11조제1항에서 ‘가사사용인’은 적용하지 아니한다고 굳이 입법하였는가, 개별근로관계의 기본법의 적용범위는 중요하므로 재차 확인하는 규정인가에 대한 논란이 있다.

4) 사전적으로 ‘업’이란 ‘직업’의 같은 말로서 “생계를 유지하기 위하여 자신의 적성과 능력에 따라 일정한 기간 동안 계속하여 종사하는 일”을 말한다.

5) 하갑래, 『근로기준법』, (주)중앙경제사, 2013, p.96.

해석론은 대체로 ‘가사사용인’은 “본래 근로자이지만”이지만, 그것이 개인의 사생활과 관련되고, 근로조건에 관하여 국가적 감독이 미치기 어려워 법의 적용 대상으로 하는 것이 부적당하다고 보아 ‘입법·정책적’으로 적용을 배제한 것으로 보고 있다.

3) 입법자는 가사사용인을 왜 노동관계법의 적용을 배제하였는가

입법자(Gesetzgeber)는 왜 ‘가사사용인’에 대한 노동관계법의 적용을 배제하였는가, 즉 어떠한 논거에 기초하여 입법·정책적으로 판단하였는가에 대한 검토가 이루어져야 한다.

가사사용인은 근로자임에도 불구하고, 왜 취업규칙이나 단체협약 등 집단적 노사자치규범에 의한 보호의 가능성이 매우 낮아 근로조건 보호의 기본이 되는 근로기준법, 최저임금법 등에 의한 보호의 필요성이 높음에도 불구하고 법에 의한 보호에서 배제되는가! 고용노동부에서도 “가사사용인에 대한 보호의 필요성은 인정된다”는 의견을 여러 차례 언급한 바 있다. 그러나 근로기준법은 적용할 수 없다?

지금까지 적용배제의 주요 논거로 제시되었던 것은, 첫째, 가사근로의 제공과 수령이 대부분 가정 내 사적공간에서 이루어지기 때문에 개인의 사생활과 관련된 영역이라는 점이다. 둘째, 근로조건에 관하여 국가적 감독이 미치기 어렵다는 점이다.

발제문은 가사근로에 대한 근로감독이 사생활의 본질적인 내용을 침해하지 않으면서 노무관리 관련 행정부담을 지우거나 근로감독을 할 수 있는 방안을 모색할 수 있다고 하면서 서비스제공기관의 활용을 강조하였다. 또한 근로감독과 가정 내 사생활 보호가 반드시 양립불가능한 것은 아니라고 보고 있고, 개별 가정의 사생활에 기업의 영업 관련 비밀보다 더 중요한 보호가치를 인정할 논리적 근거도 없다는 점에서 설득력을 갖기 어렵다고 비판하고 있다.

이러한 비판에 공감하면서, 입법에 있어서 그 법률의 집행력이나 적용가능성을 무시할 수는 없지만, 그렇다고 하여 국가의 근로감독 등은 조화롭게 미칠 수 있는 방안을 국가가 적극적으로 모색하고 개선하여야 할 사항이지, 법률에 의한 적절한 보호를 부인할 논거로 삼는 것은 바람직하지 않다고 판단된다. 더 나아가 가사근로자 스스로의 노동관계법에 의한 보호를 원천적으로 막는 것은 바람직하지 않다고 판단된다.

마지막으로 첫 번째 발제문에서는 우리 노동시장의 변화에도 불구하고 노동관

계법령은 제정 근로기준법의 상정하였던 가사근로관계에 대한 본질, 즉 ‘가사근로’를 여전히 ‘가족 또는 가족관계에 기초한 밀접(eng)한 유대관계’에 터 잡은 노동으로 보고 있다는 문제점을 지적하고 있다. 적절한 지적이라고 판단된다. 따라서 가사근로와 관련된 노동시장의 변화에 맞게 관련 법제를 정비할 필요성이 제기된다.

4) 가사근로의 특수성과 보호의 필요성

가사근로는 다음과 같은 특수성과 사회적 보호의 필요성(Soziale Schutzbeduerftigkeit)이 있다.

가사근로의 장소와 환경은 폐쇄적이며 사적이다. 가사근로에 종사하는 주체는 주로 여성, 외국인으로, 이들의 중층적 취약성으로 노동시장의 다른 주체에 비해 착취의 대상이 되기 쉬우며, 권리의 주장과 보호에서 소외된 계층이다. 개별적 근로관계법의 목적은 근로자의 기본적인 생활을 보장하는데 있으며, 가사근로자를 법적 보호의 대상에서 완전히 배제하는 것은 노동관계법의 의의를 반감시키는 결과를 가져올 수 있다. 설령 가사업무에 대한 행정상 감독 등 규제의 부적절성 또는 개인의 사생활 보호라는 한계를 감안하더라도 가사사용인에 대한 사회적 보호필요성이 존재하는 한 보호방안 마련은 불가피한 과제라 할 수 있다.

2. ‘가사근로자’를 어떻게 보호할 것인가(방법론)

1) 입법형식

현행 노동관계법의 체계와 구성을 고려하여 가장 효과적인 보호방안이 무엇인지 강구해야 할 것이다. 현재 논의되고 있는 입법형식으로는, △「근로기준법」의 적용제외규정을 삭제하여 전면적으로 적용대상에 편입시키는 방법, △「근로기준법」의 적용제외규정을 삭제하되, 적용되는 조항이나 적용되지 않는 조항을 나열하는 방법, △특별법을 제정하는 방법[(가칭)「가사근로자보호등에관한법률」] 등이 있다.

2) 근로기준법을 개정하는 방안

근로기준법 제11조의 적용제외 규정에서 가사 사용인을 삭제하고, 근로기준법을 적용하는 방안을 고려하여 볼 수 있을 것이다. 현행법에서는 단순히 ‘가사사용인’에 대한 적용제외를 삭제하더라도 사업장 규모별 적용 제한 규정을 두고 있기 때문에 일부 규정이 적용될 가능성이 높다. 이와 관련해서 사업 또는 사업장 규모별 적용제외 규정을 함께 삭제하는 법률안이 19대 국회에 발의된 상태이다. 한편, 현행법에서도 근로형태의 특성에 따라 근로시간 등에 대한 예외 또는 적용제외 조항이 존재하므로 가사사용인에 대해서도 근로의 특성에 맞게 법률 규정하거나 적용여부를 결정하는 방안도 제안된 바 있다.

이러한 방안은 강행법규의 성격을 갖고 있는 근로기준법의 적용범위 내에 가사사용인을 포함시킴으로써 가사사용인의 지위를 명확하게 하고, 가사사용인에게도 강행적 효력을 갖는 근로조건을 적용시킴으로써 이들의 근로조건을 두텁게 보호할 수 있다는 장점이 있다.

그러나 사업 또는 사업장에서 근로를 제공하는 근로자를 전제로 한 현행 근로기준법 체계에 대한 많은 변화를 수반하기 때문에 입법과정에서 현실적인 어려움이 따를 수 있다는 지적이 있다. 또한 입주가사근로 등 가사근로는 그 형태가 다양하기 때문에 가사근로가 가지는 특수성을 온전히 반영하기 어렵다는 지적이 있다. 한편, 근로기준법에 의한 규율의 실효성을 높이기 위해서는 실질적인 감독행정이 수반되어야 하는데, 감독행정이 현실적으로 작동하기 위한 방안을 마련하는데 실질적인 어려움이 있을 수 있다.

3) 특별법을 제정하는 방안

이 방안은 가사근로의 특수성을 반영하는 특별법을 제정하여 가사근로관계에 대해 통일적·포괄적으로 규율할 수 있다는 장점이 있다. 즉 가사근로자의 특성에 적합한 근로조건을 규율할 수 있다는 점에서 효과적이고, 법체계상으로도 현행 근로기준법 등이 전면적으로 적용 제외되기 때문에 기존의 법체계를 흔들지 않는다는 장점이 있다(근로기준법과 일반법 및 특별법관계에 양지 않은 특별법의 제정).

그러나 가사사용인 못지않게 노동시장의 주요 구성부분을 이루고 있는 가내수공업 종사자, 생계형 영세자영업자, 특수형태근로종사자 등도 보호입법이 별도로 제정되거나 작동되지 않고 있는 상황에서 가사사용인에 대해서만 특별한 보호입법을 제정하는 것은 이들과의 형평성에 대한 논란이 있을 수 있다. 또한 강제적 효력을 갖는 특별법을 제정하여 규율할 경우 가사사용인 고용과 관련하여 법적 규율에 대한 사회적 분위기의 미성숙에 따른 반발이 있을 수 있다. 노동시장에서 가사사용인을 고용하는 가사서비스 이용자에게 상당한 부담으로 작용할 우려가 있으며, 자칫 가사사용인의 고용창출에 악영향을 미칠 수 있다는 우려가 있다.

3. 가사근로의 공급체계를 개편하는 방안

중장기적으로 가사서비스 공급체계를 개편하고 가사서비스산업을 육성하는 방안이 바람직하다는 제언들이 있다. 이는 가사서비스 공급구조를 개편하기 위한 관련 법령 정비가 수반되어야 할 것이다.⁶⁾

1) 내용

일정한 요건을 갖춘 가사서비스 제공업체가 사용자로서 책임을 지고, 근로자에 대한 관리, 교육책임을 담당하도록 하는 방안이다. 이를 위해서는 가사서비스 제공기관 또는 업체와 가사근로자와의 고용관계가 공식화되어야 한다. 가사서비스 제공업체가 일정한 요건을 갖춘 상태에서 단순히 직업 알선, 소개 역할만을 담당하는 경우에는 현재의 시스템과 큰 변화가 없을 수 없고 가사근로의 공식화는 어려워진다는 발제자의 지적에 공감한다.

가사서비스 제공업체는 최소한 가사근로자와의 고용관계에서 임금지급, 서비스

6) 예컨대, 사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률 등.

이용자와의 연결, 가사근로자에 대한 관리, 교육책임 등을 질 수 있도록 사업주체로서의 독립성을 갖추어야 한다. 이를 위해서 국가는 가사서비스 제공업체가 사용자 책임을 지도록 업체에 대한 자격 심사와 등록 기준 강화, 업체에 대한 관리 감독 강화, 가사근로자와 서비스 이용자에 대한 재정적 지원이 이루어져야 한다. 공급구조 개편을 통한 가사근로 활성화는 제도 설계과정에서 가사서비스 이용자에 대한 세제혜택, 가사근로자에 대한 사회보험료 지원이나 세제혜택 등 변화된 가사서비스 공급체계가 활성화될 수 있는 유인책이 수반되어야 할 것이다.

한편, 가사근로가 초단시간(호출근로) 근로, 입주근로 등 고용형태 및 근로제공과 관련하여 특수성이 존재하기 때문에 이를 감안하여 시스템이 설계되어야 할 것이다. 이와 관련해서는 첫 번째 발제문에서 제시한 방안을 고려하여 볼 수 있을 것이다. 즉 건설일용근로자 퇴직공제제도처럼 가사근로자를 위한 별도의 공제제도를 만들거나 벨기에처럼 가사근로 공급구조 자체를 공식화, 제도화, 산업화함으로써 일거리 수급을 안정시키고 가사서비스 제공업체와의 직접고용관계를 확립함으로써 초단시간근로로 인해 발생하는 문제를 줄이는 방법 등의 제도적 개선으로 해결할 수 있을 것이다.

2) 장단점 및 고려 사항

공급구조 체계의 개선은 비공식 노동에 있는 가사근로를 공식화함으로써 노동시장의 건전성을 제고하고 가사근로자를 보호할 수 있다는 장점이 있고, 서비스 이용자 입장에서는 양질의 가사서비스를 믿고 사용할 수 있다는 장점이 있다. 가사서비스 제공기관과 관련해서는 수익구조의 개선과 건전성이 담보된다는 전제하에서, 장기적으로 가사서비스 산업의 고용의 양과 질을 높아질 수 있고, 이를 통해 지하경제의 양성화와 일자리 창출의 효과를 기대할 수 있을 것이다.

그러나 이러한 공급체계의 개편에도 불구하고 가사근로자가 가사서비스 제공업체와 고용관계를 맺는다 하더라도 근로를 제공하는 장소가 주로 가정 내에서 이루어진다. 즉 고용관계는 가사서비스 제공업체와 이루어져 있으나, 사용관계는 가사서비스의 이용자에게 있기 때문에 근로제공 과정에서 이용자의 지시권 행사로 발생할 수 있는 문제와 관련해서는 가사근로자 보호 측면에서 미흡할 수 있다.

가사서비스 공급구조를 개편하여 고용관계를 공식화할 경우, 가사근로자가 사회보험료 납부 및 세금납부 등 경제적 부담을 가질 수 있다. 또한 현재 보건복지부에서 바우처 사업으로 시행하고 있는 노인돌봄, 가사간병, 장애인활동, 산모신생아, 아이돌봄 사업 종사자의 임금 수준이 민간 가사근로자 임금(이른바 ‘가정관

리사'의 반일제 시급) 대비 59.6%~84.7% 수준에 불과하다는 분석이 있다.⁷⁾ 가사근로자 입장에서 개편된 공급구조로의 유인효과가 낮을 수 있다는 지적이 있다. 이러한 문제점 때문에 여전히 가사근로자와 이용자 간에 사적으로 가사근로를 이용하는 경우가 나타날 수도 있다. 이를 위해서는 개편된 공급구조를 이용하는 이용자와 가사근로자에 대한 세제혜택 및 사회보험료 지원 등 유인책이 마련되어야 할 것이다. 이는 상당한 재정적 부담으로 작용할 수 있다.

또한 이때 입주가사근로 등 다양한 형태의 가사근로를 어떻게 유형화, 제도화할 것인가에 대한 고민이 병행되어야 할 것이다.

4. 질의 사항

각 발제자에게 질문을 통해 보다 자세한 설명을 청하고 싶다.

- 1) 첫 번째 발제자에게는 가사서비스 공급체계의 개편하여 가사서비스 제공기관과 가사서비스노동자와의 고용관계를 명확하게 하더라도 가사서비스 제공과정에서는 이용자 또는 이용자 가족에 의한 업무지시가 있을 수밖에 없다고 생각한다. 왜냐하면, 가사서비스의 업무내용이 다양할 수 있기 때문이다. 이용자 또는 이용자 가족에 의한 업무지시를 일반근로관계에서 지휘·명령으로 볼 수 없는지, 그리고 이용자 또는 이용자 가족에 의한 근로자의 권리침해 등에 대하여 어떠한 구제방안이 있을 수 있는지, 개편된 가사서비스 공급체계는 근로자파견사용관계와는 어떠한 차이가 있는지(이용자의 책임과 사용사업주의 책임과는 어떠한 차이가 있는지) 의견을 청해 듣고 싶다.
- 2) 공급체계를 개편하여 공식화할 경우, 가사근로자나 가사서비스 이용자 모두에게 유인효과가 있어야 개편된 공급체계가 활성화 될 수 있을 것으로 생각한다. 이와 관련하여 두 번째 발제자에게 질문을 드리고 의견을 청해 듣고 싶다. '돌봄서비스 종사자 처우개선 방안 연구'(이철선 외, 2012) 연구 결과에 따르면, 민간영역에서 이른바 '가정관리사'의 경우가, 현재 바우처 사업으로 시행하고 돌봄서비스를 제공하는 돌봄노동자의 임금수준보다 상당히 높은 것으로 나타난 바 있다. 두 번째 발제문에서는 "특히 가사 및 육아도우미 직종, 이 가운데에서도 육아도우미일 가능성이 높는데, 40시간 이상 일하는

7) 이철선 외, 『돌봄서비스 종사자 처우개선 방안 연구』, 보건복지부 한국보건사회연구원, 2012, p.91

경우 시간당 임금이 최저임금에 못 미치고 있으며, 48%의 가사 및 육아도우미가 최저임금 미만의 임금 수준을 받고 있다”(p.7)고 분석하였다. 이러한 연구 결과의 차이가 어디에서 나타난 것인지 설명을 좀 더 듣고 싶다.

- 3) 홍콩의 가사근로자와 관련하여, 관계법령의 변화, 이주 가사근로자와 현지 가사근로자에 대한 차이와 갈등, 노동조합 활동 등에 대한 자세한 설명을 잘 들었다. 홍콩은 다수의 이주 가사근로자가 존재하고 있다는 점에서 우리나라의 가사근로 관련 노동시장과 다소 다른 측면이 있는 것으로 보인다. 발제문에서는 홍콩 역시 현지 가사근로자의 경우에는 파트타임 근로자가 많고 이들은 고용 법령에 따른 보호를 제대로 받지 못하는 경우가 많다고 발제자는 밝히고 있다. 우리나라에서도 가사근로가 (초)단시간근로로 이루어지는 경우가 많다.

이와 관련하여 최근 홍콩에서는 파트타임 근로가 많은 현지 가사근로자들에 대한 노동법적 보호방안으로 어떠한 논의가 이루어지고 있는지 의견을 듣고 싶다.

가사서비스노동과 노동자의 공식화 논의의 가능성과 한계

홍승아 (한국여성정책연구원 가족·다문화정책센터장)

지난 20여년간 우리사회는 돌봄의 사회화 논의와 돌봄정책(care policy)이 다양하게 진행되어 왔다. 돌봄의 사회화 논의는 핵가족화와 여성의 경제활동 참여로 인하여 가족내 돌봄자원과 돌봄능력이 고갈되는 돌봄공백(care deficit)의 문제와, 이에 대한 대안으로 돌봄의 사회화 논의가 가열되어 왔었다. 이와 더불어 정책영역에서도 돌봄정책이 가시화되고 정책대상과 범주로 자리매김하였고, 자녀양육과 노인돌봄을 기반으로 한 돌봄정책이 발전되어 왔다. 특히 돌봄정책은 복지국가의 재편과정에서 핵심적인 쟁점이 되고 있다. 이미 21세기초 복지국가는 아동돌봄의 이슈를 국가와 가족이 함께 분담하는 형태로 재구조화했으며, 이에 기반하여 재정과 서비스 공급의 문제를 재설계하고 있다. 이후 노인돌봄의 영역으로도 이러한 경향성은 확대되어 나가고 있다.

이러한 배경을 기반으로 하여 최근에는 가사서비스노동자 논의가 주요쟁점으로 제기되고 있다. 그런데 가사서비스노동자 논의는 돌봄논의에 기반하면서도 상당히 이질적이고, 복합적인 특성을 포함하고 있기 때문에 공공재로서의 노동과 가장 시장화된 노동으로서의 양극단을 가지고 있다. 본 토론문은 가사서비스노동자 논의에 대한 몇가지 이슈들에 대한 문제들을 제기해 보도록 한다.

첫째, 정책재로서의 서비스노동의 문제이다. 정책재로서의 돌봄노동은 다양한 차원의 다양한 성격들을 통하여 접근되어야 한다. 돌봄노동의 공/사의 책임문제, 제공주체와 수혜자의 문제, 이들의 관계, 경제적인 재원의 분배와 형평성의 문제, 돌봄노동의 질적 문제, 불평등한 젠더관계, 돌봄노동에 대한 저평가, 저임금, 노동조건, 사회적 가치의 문제 등의 다양한 측면들이 있다. 따라서 돌봄노동은 가족이나 친족관계에 한정되는 것이 아니라 사회전체로 확대시켜 보면 개인의 복지뿐 아니라 공동체의 복지까지 연결되는 사회적 자본(social capital)이다. 그런데 가사서비스 노동은

공공재로서의 노동과 가장 시장화된 노동으로서의 노동 양극단의 연속선 위의 어느 지점에서 논의되고 있는지를 검토해볼 필요가 있다. 왜냐하면 이제까지 우리사회에서 논의되어온 돌봄서비스는 복지국가가 공공재원과 공공서비스 지원의(public funding/ public providing) 공공재로서의 특성에 주로 기반한 반면, 가사서비스노동자 논의는 시장화된 노동이 갖는 화폐 관계를 가지고 있다. 상품화된 노동으로서의 돌봄서비스에는 상당부분의 왜곡된 시장관계를 초래할 위험과 재분배적 측면에서도 역진적인 결과를 초래할 우려가 있다.

둘째, 서비스 유형화의 문제가 있다. 복합적이고 이질적인 돌봄노동의 내용과 특성을 제도화하는 과정에서의 유형화 문제와, 더불어 돌봄노동의 복합적인 특성을 감안하는 것이 중요하다. 돌봄노동은 물리적, 신체적인 노동뿐만 아니라 감정적인 측면이 중요하게 존재하며, 또한 사적인 영역에서, 일대일의 관계에서 수행되는 노동이다. 즉 공식과 비공식, 공/사의 경계를 넘나드는 특성을 가지고 있는데, 특히 가사서비스의 영역에서 다양한 유형들을 어떻게 구분하여 대상화할 것인가의 문제가 있다. 구미영박사님의 발표문에서는 A, B, C, D 네가지 유형으로 구분하고 있는데 여기에서도 역시 유형화에 대한 세부 논의가 필요할 것이다.

셋째, 가사서비스노동을 공식적인 노동으로 재정립하는 문제이다. 윤자영박사님 발표문에서 나타나듯이 현재 가사 및 육아도우미 임금수준은 노동자의 48%가 최저임금 미만의 임금수준을 받고 있다. 이는 가사 및 육아에 대한 가족관계에서 수행되는 사적인 노동, 전통적인 무임노동의 특성이 시장화된 관계에서도 그대로 드러나고 있는 것이다.

넷째, 서비스 질에 대한 문제이다. 시장화된 관계 속에서 제공되고 있는 기존의 다양한 가사서비스의 질은 매우 편차가 심하다. 공식적인 노동으로서의 재정립의 전제는 일정 수준의 서비스질을 확보하는 문제이다. 공식화의 과정에서 서비스 질 관리를 놓친 결과 회색시장(grey market)에서 구입한 서비스에 희생된 오스트리아 노인의 사례는 이러한 문제를 잘 보여주는 사례이다.

마지막으로, 비전형적인 고용형태를 안정화하는 문제이다. 이 문제 역시 가사서비스의 공공적인 특성을 일정정도 담보하는 문제와, 시장화된 관계에서 고용관계를 안정화시키는 문제 등의 양극단을 모두 포함하고 있다. 육아도우미의 예를 든다면 정부에서 제공하는 서비스의 질은

양질의 서비스를 제공하고 있지만 서비스 노동자의 입장에서는 저 임금 일자리에서 벗어나지 못하고 있다. 반대로 시장에서 제공하는 서비스의 질은 다양한 편차를 가지는 반면 동시에 매우 비전형적인 고용관계를 가지고 있다. 일정수준의 서비스 질을 담보할 수 있는 공급구조와 고용형태의 안정화 문제가 중요하다. 그렇지만 이 과정에서 사용주에게 제공하는 인센티브는 매우 역진적인 결과를 초래할 수 있으므로 유의할 필요가 있다.

[별첨]

가사노동자 제도화 관련 법안 목록

연번	발의의원명	의안명	발의일
1	김춘진의원	가사근로자 보호 등에 관한 법률안	2013. 5. 20
2		최저임금법 일부개정법률안	2013. 5. 20
3	김상희의원	고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정안	2013. 1. 31
4		산업재해보상보험법 일부개정법률안	2013 .1. 31
5		근로기준법 일부개정법률안	2013. 1. 31
6		고용보험법 일부개정법률안	2013. 1. 31
7	문재인의원	최저임금법 일부개정법률안	2012. 5. 30
8	심상정의원	최저임금법 일부개정법률안	2012. 7. 3
9		근로기준법 일부개정법률안	2012. 7. 3
10	한정애의원	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안	2012. 11. 22
11		근로기준법 일부개정법률안	2012. 7. 6

가사근로자 보호 등에 관한 법률안

별첨

(김춘진의원 대표발의)

의안 번호	5010
----------	------

발의연월일 : 2013. 5. 20.

발 의 자 : 김춘진.김승남.이미경전병헌.김우남.
유성엽.김태년.김영록.김윤덕.이상민
의원(10인)

법률 제 호

가사근로자 보호 등에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 가사근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 가사근로자의 인권을 보호하고 고용안정과 복지증진을 바탕으로 경제적 자립을 가능하게 하여 국민경제의 발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “가사(家事)근로자”란 임금을 목적으로 가사근로를 제공하기 위하여 사용자와 근로계약을 맺은 자를 말한다.
2. “사용자”란 가사근로를 제공받기 위하여 가사근로자와 근로계약을 맺은 개인을 말한다.
3. “사용자가족”이란 사용자 외에 근로계약에 의하여 가사근로를 제공받는자와 그 동거 친족을 말한다.
4. “가사근로”란 가사 관리, 보육 등 대통령령으로 정하는 가사 관련 서비스를 말한다.
5. “근로계약”이란 가사근로자가 가사근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말한다.

6. “임금”이란 사용자가 가사근로의 대가로 가사근로자에게 보수, 봉급 또는 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금전을 말한다.

제3조(적용 범위) 이 법은 가사근로자의 근로관계에 관하여 적용한다. 다만, 가사근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 사용자의 가족 또는 동거 친족으로서 대통령령으로 정하는 범위에 속하는 경우
2. 주당 근로시간이 대통령령으로 정하는 기준에 미달하는 경우
3. 근로계약 기간이 대통령령으로 정하는 기준에 미달하는 경우
4. 그 밖에 이 법의 적용이 적절하지 아니하여 대통령령으로 정하는 경우

제4조(다른 법률과의 관계) 가사근로자의 근로관계에 관하여 이 법과 다른 법률의 적용이 경합하는 경우에는 이 법을 우선하여 적용하되, 다른 법률을 적용하는 것이 가사근로자에게 유리한 경우에는 그 법을 적용한다.

제5조(국가 등의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 가사근로자의 권리 보호, 적절한 근로환경 조성 및 복지수준 향상을 위하여 필요한 종합적인 시책을 수립·시행하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 책무를 다하기 위하여 필요한 행정적·재정적 지원방안 등을 마련하여야 한다.

제6조(실태조사 등) ① 고용노동부장관은 가사근로자의 권리 보호를 위한 정책의 수립·시행 등을 위하여 가사근로자의 근로 실태에 관한 조사(이하 “실태조사”라 한다)를 3년마다 실시하여 그 결과를 공표하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 및 관련 법인·단체 등에 필요한 자료의 제출 또는 의견의 진술을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출이나 의견의 진술을 요청받은 자는 특별한 사유가 없으면 이에 협조하여야 한다.

③ 제1항에 따른 실태조사의 방법 및 공표 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제7조(가사근로자에 대한 존엄성 보장 등) ① 사용자 및 사용자가족(이하 “사용자등”이라 한다)은 가사근로자의 존엄성이 보장받을 수 있도록 노력하여야 한다.

② 사용자등은 가사근로자에 대하여 합리적인 이유 없이 성별·연령·신앙·국

적 등을 이유로 부당하게 차별하여서는 아니 된다.

③ 사용자등은 가사근로자에 대하여 폭행, 협박, 감금 또는 그 밖에 정신·신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단을 사용하여 가사근로자의 자유의사에 반하는 근로를 강요하여서는 아니 된다.

④ 사용자등은 가사근로자에 대하여 성희롱(사용자등이 그 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성적 언동 등으로 가사근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 불이익을 주는 것을 말한다)을 하여서는 아니 된다.

제8조(가사근로자의 학대금지의무) 가사근로자는 노인·아동·장애인 등 보호가 필요한 사용자등에 대하여 신체적·정신적·정서적·성적 폭력이나 가혹행위, 경제적 착취를 하거나 유기 또는 방임하여서는 아니 된다.

제9조(가사근로자의 비밀유지의무) 가사근로자는 업무를 통하여 알게 된 사용자등의 비밀을 다른 사람에게 제공하거나 누설하여서는 아니 된다.

제2장 근로계약 및 임금

제10조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법으로 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법으로 정한 기준에 따른다.

제11조(근로계약서의 작성 등) ① 사용자는 가사근로자와 근로계약을 체결하는 경우에는 다음 각 호의 사항이 포함된 서면(이하 “근로계약서”라 한다)을 작성하여 그 사본을 가사근로자에게 교부하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금(구성항목·계산방법 및 지급방법을 포함한다)
2. 업무의 내용
3. 소정근로시간(제20조제1항에 따른 근로시간의 범위에서 가사근로자와 사용자가 정한 근로시간을 말한다)
4. 제24조에 따른 휴일
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 제1항에도 불구하고 「직업안정법」 제2조의2제4호에 따른 무료직업소개사업 또는 같은 조 제5호에 따른 유료직업소개사업을 하는 자(이하 “직업소개사업자”라 한다)의 직업소개를 통하여 근로계약을 체결하는 경우에는 사용자는 해당 직업소개사업자에게 사용자를 대리하여 근로계약서를

작성하고 그 사본을 교부하게 할 수 있다.

③ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로계약을 체결하는 경우에는 제33조 제1호에 따른 표준근로계약서를 사용하도록 노력하여야 한다.

제12조(가사근로자 사용신고) ① 가사근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 근로계약 체결일로부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 가사근로자 사용 신고(이하 “사용신고”라 한다)를 하여야 한다. 근로계약 체결 후 제11조제 1항 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 제1항에도 불구하고 직업소개사업자의 직업소개를 통하여 근로계약을 체결하는 경우에는 사용자는 해당 직업소개사업자에게 사용자를 대리하여 제1항에 따른 사용신고를 하게 할 수 있다.

③ 사용신고의 절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(해고의 예고) ① 사용자는 가사근로자를 해고하려면 적어도 다음 각 호의 기간 전에 예고를 하여야 하고, 이를 지키지 아니한 경우에는 각 호의 기간에 해당하는 통상임금(정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 가사근로자에게 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액 또는 월급 금액을 말한다)을 지급하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 고용을 계속하는 것이 불가능한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 가사근로자의 계속근로한 총 기간(이하 “근로기간”이라 한다)이 6개월 이상 2년 미만인 경우에는 7일

2. 근로기간이 2년 이상 4년 미만인 경우에는 15일

3. 근로기간이 4년 이상인 경우에는 30일

② 사용자는 제1항에 따른 예고를 하는 경우에는 해고사유와 해고시기를 명시하여야 한다.

③ 제1항에 따른 통상임금의 산정방법, 근로기간의 기산일 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(퇴직위로금의 지급) 사용자는 근로기간이 1년 이상인 가사근로자를 해고하는 경우에는 가사근로자의 생활안정을 위하여 적절한 퇴직위로금을 지급하도록 노력하여야 한다.

제15조(최저임금의 보장) 사용자는 가사근로자에게 「최저임금법」에 따른 최저임금을 보장하여야 한다.

제16조(임금지급의 방식) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 가사근로자에게 그 전

액을 지급하여야 한다. 다만, 법령에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 외의 것으로 지급할 수 있다.

② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당 및 그 밖에 이에 준하는 것에 대하여는 그러하지 아니하다.

제17조(임금지급의 연대 책임) 사용자가 가사근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 근로계약에 의하여 가사근로의 제공을 받는 사용자가족이 사용자와 연대하여 임금을 지급할 책임을 진다.

제18조(임금지급내역의 제출) ① 가사근로자는 사용자에게 일정 기간 동안의 임금지급내역을 작성하여 납세지 관할 세무서장에게 제출하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 요청을 받은 사용자는 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

② 사용자는 임의로 일정 기간 동안의 임금지급내역을 작성하여 납세지 관할 세무서장에게 제출하려는 경우에는 미리 가사근로자의 동의를 받아야 한다.

③ 임금지급내역의 작성 및 제출 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조(세제 지원) 국가 또는 지방자치단체는 사용자가 제18조에 따라 임금지급내역을 작성하여 제출하는 경우에는 해당 사용자 및 가사근로자에게 조세 관련 법률로 정하는 바에 따라 세제상의 지원을 할 수 있다.

제3장 근로조건

제20조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 제1항에 따른 근로시간을 산정하는 때에는 업무를 위하여 가사근로자가 사용자등의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.

제21조(연장근로 및 비상근로) ① 사용자는 당사자 간에 합의하면 1주 간에 15시간을 한도로 제20조제1항의 근로시간을 연장하여 근로(이하 “연장근로”라 한다)하게 할 수 있다.

② 사용자는 대통령령으로 정하는 특별한 사유에 해당하는 경우에는 당사자 간에 합의하면 특정한 주에 10시간을 한도로 제20조제1항의 근로시간을 초과하여 근로(이하 “비상근로”라 한다)하게 할 수 있다. 다만, 비상근로는 1개월에 20시간을 초과할 수 없다.

③ 제2항에 따른 비상근로는 제1항에 따른 연장근로에 포함되지 아니한다.

제22조(근로시간 등의 적용 제외) 제20조 및 제21조의 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 가사근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

1. 사용자등의 거주지에서 기숙하며 근로를 제공하는 가사근로자(이하 “입주가사근로자”라 한다)
2. 근로시간을 상황에 따라 탄력적으로 운영할 필요가 있어 대통령령으로 정하는 가사근로에 종사하는 자

제23조(휴게) ① 사용자는 가사근로자에게 근로시간 4시간당 30분 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다. 다만, 당사자 간에 합의하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사용자는 입주가사근로자에게 1일당 8시간 이상의 연속적인 휴게시간을 주어야 한다. 다만, 당사자 간에 합의하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제24조(휴일) 사용자는 가사근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 한다. 다만, 소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 가사근로자에 대하여는 그러하지 아니하다.

제25조(가산임금의 지급) 사용자는 연장근로·야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로를 말한다)·비상근로 및 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 20 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

제26조(입주가사근로자의 생활보장 등) ① 사용자등은 입주가사근로자의 생활의 자유를 침해하여서는 아니 된다.

② 사용자등은 입주가사근로자의 주민등록증, 운전면허증, 여권 등 고용노동부령으로 정하는 신분관련 증명서를 입주가사근로자의 의사에 반하여 보관하여서는 아니 된다.

③ 사용자등은 입주가사근로자에 대하여 다음 각 호의 사항을 보장하여야 한다.

1. 안전한 기숙 공간의 제공
2. 양질의 식사의 정기적인 제공
3. 건강 유지에 적합한 의류·침구 및 그 밖의 기본적인 생활용품의 제공
4. 그 밖에 기본적인 생활 유지에 필요하여 대통령령으로 정하는 사항

제4장 사회보험

제27조(건강보험) 사용자가 제12조에 따른 사용신고를 하는 경우에는 사용자는 「국민건강보험법」 제3조제2호에 따른 사용자로, 가사근로자는 같은 법 제6조제2항에 따른 직장가입자로 본다. 다만, 가사근로자의 의사에 반하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제28조(국민연금) 사용자가 제12조에 따른 사용신고를 하는 경우에는 사용자는 「국민연금법」 제3조제1항제2호에 따른 사용자로, 가사근로자는 같은 항 제6호에 따른 사업장가입자로 본다. 다만, 가사근로자의 의사에 반하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제29조(「고용보험법」의 적용에 관한 특례) ① 가사근로자에 대하여는 「고용보험법」에 따른 실업급여를 적용한다. 이 경우 사용자는 「고용보험법」 제8조에 따른 사업의 사업주로 본다.

② 가사근로자에 대한 실업급여의 적용에 필요한 사항은 「고용보험법」 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다)로 정하는 바에 따른다.

제30조(「산업재해보상보험법」의 적용에 관한 특례) ① 가사근로자에 대하여는 「산업재해보상보험법」에 따른 산업재해보상보험을 적용한다. 이 경우 사용자는 「산업재해보상보험법」 제6조에 따른 사업의 사업주로 본다.

② 가사근로자에 대한 산업재해보상보험의 적용에 필요한 사항은 「산업재해보상보험법」 및 보험료징수법으로 정하는 바에 따른다.

제31조(보험료의 지원) 국가는 가사근로자 및 사용자가 보험료징수법 제13조

제2항·제4항 및 제5항에 따라 부담하여야 하는 고용보험료 및 산업재해보상보험료의 일부를 지원할 수 있다.

제5장 보칙 및 벌칙

제32조(가사근로 고용지원센터의 설치) ① 고용노동부장관은 가사근로자 고용과 관련된 상담, 안내 및 자료제공 등을 종합적으로 수행하기 위하여 가사근로 고용지원센터(이하 “지원센터”라 한다)를 설치·운영하여야 한다.

② 고용노동부장관은 가사근로 고용지원을 목적으로 하는 비영리법인을 지정하여 제1항에 따른 지원센터의 운영을 위탁할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 지원센터의 운영을 위탁한 경우에는 지원센터의 운영에 드는 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

④ 지원센터의 설치·운영 및 위탁 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제33조(표준근로계약서 등의 보급) 고용노동부장관은 가사근로자와 사용자 간의 원활한 근로관계 형성을 위하여 다음 각 호의 자료를 작성하여 보급하여야 한다.

1. 근로계약의 체결에 필요한 표준근로계약서
2. 가사근로의 종류에 따른 적정한 임금산정 기준
3. 제27조부터 제30조까지의 규정에 따른 사회보험 적용에 관한 설명서

제34조(직업소개사업자의 설명의무) 직업소개사업자는 가사근로자에 대한 직업소개를 하는 경우에는 이 법에 따른 가사근로자 및 사용자의 권리와 의무에 대하여 구체적으로 설명하여야 한다.

제35조(통역·번역서비스의 제공) ① 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관의 장은 외국인가사근로자에 대한 직업소개를 하는 경우에는 외국인가사근로자와 사용자 간의 원활한 의사소통을 위하여 통역·번역서비스를 제공하여야 한다.

② 제1항에 따른 통역·번역서비스의 제공 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제36조(관련 단체에 대한 지원) 국가 및 지방자치단체는 가사근로자 또는 사용자의 권익을 보호하기 위하여 설립된 비영리법인 또는 단체에 대하여 예산의 범위에서 사업비 등의 일부를 지원할 수 있다.

제37조(보고) 고용노동부장관은 이 법의 시행에 필요한 범위에서 직업소개사

업자나 관련 기관 또는 단체에 대하여 관련 사항을 보고하게 할 수 있다.

제38조(권한의 위임) 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동행정기관의 장에게 위임할 수 있다.

제39조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조를 위반하여 최저임금을 보장하지 아니한 자
2. 제25조를 위반하여 가산임금을 지급하지 아니한 자

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

1. 제13조제1항을 위반하여 통상임금을 지급하지 아니한 자
2. 제20조제1항 또는 제21조제1항·제2항을 위반하여 한도를 초과하여 근로하게 한 자

3. 제23조를 위반하여 휴게시간을 주지 아니한 자

4. 제24조를 위반하여 유급휴일을 주지 아니한 자

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제11조제1항 또는 제2항을 위반하여 근로계약서 사본을 교부하지 아니한 사용자

2. 제12조제1항 또는 제2항을 위반하여 사용신고를 하지 아니한 사용자

3. 제34조를 위반하여 설명의무를 이행하지 아니한 자

④ 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(사용신고에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 가사근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 이 법 시행일부터 14일 이내에 제11조 및 제12조에 따라 근로계약서 사본을 교부하고 사용신고를 하여야 한다.

제3조(해고의 예고에 관한 경과조치) 제13조제1항 각 호의 근로기간은 이 법 시행 전에 가사근로자와 사용자 간에 체결된 근로계약에 대하여는 이 법

시행일부터 기산한다.

최저임금법 일부개정법률안

별첨

(김춘진의원 대표발의)

의안 번호	5015
----------	------

발의연월일 : 2013. 5. 20.

발 의 자 : 김춘진.김승남.이미경.전병헌.
김우남.유성엽.김태년.김영록.
김윤덕.이상민 의원(10인)

신·구조문 대비표

현행	개정안
제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 <u>사업과 가사(家事) 사용인에게</u> 는 적용하지 아니한다.	제3조(적용 범위) ① ----- ----- -----. ----- <u>사업에는</u> -----.
② (생략)	② (현행과 같음)

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안

(김상희의원 대표발의)

의안 번호	3545
----------	------

발의연월일 : 2013. 1. 31.

발 의 자 : 김상희·장하나·박홍근·은수미·김경협
·윤관석·이미경·우원식·이상규·남인순
·유승희·한명숙·원혜영 의원(13인)

신·구조문 대비표

현행	개정안
제3조(기준보수) ① <u>사업의 폐업·도산 등으로 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우 또는 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액(이하 “기준보수”라 한다)을 보수로 할 수 있다.</u>	제3조(기준보수) ① <u>다음 각 호의</u> ----- ----- -----.
<신 설>	1. 「근로기준법」 제11조제2항에 따른 <u>가사근로자(이하 “가사근로자”라 한다)의 경우</u>
<신 설>	2. <u>사업의 폐업·도산 등으로 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우</u>
<신 설>	3. <u>그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우</u>
② (생략)	② (현행과 같음)
<신 설>	제49조의4(가사근로자의 고용보험 적용의 특례) ① <u>가사근로자의 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액은 제3조제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.</u>

<신 설>

- 별첨
- ② 가사근로자의 고용보험료와 고용보험료율은 제13조와 제14조를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “사용자”로 본다
- ③ 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 가사근로자의 고용보험관계와 관련된 신고 등 보험에 관한 사무와 가사근로자의 근로내용·이직 확인에 필요한 사항을 지원하여야 한다.
- ④ 가사근로자의 고용보험관계는 사용자가 직업안정기관에 가사근로자 사용을 신고한 날의 다음 날에 성립하고, 가사근로자 사용종료를 신고한 날의 다음 날에 소멸한다.
- ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 가사근로자의 고용보험 가입 및 보험료의 부과·납부·징수 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- 제49조의5(가사근로자의 산재보험 적용의 특례)
- ① 「산업재해보상보험법」 제125조의2에 따라 산재보험의 적용을 받는 가사근로자의 산재보험료 산정의 기초가 되는 보수액은 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.
- ② 제1항에 따른 가사근로자의 산재보험료와 산재보험료율은 제13조와 제14조를 준용한다. 이 경우 “사업주”는 “사용자”로 본다
- ③ 직업안정기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 가사근로자의 산재보험관계와 관련된 신고 등 보험에 관한 사무를 지원하여야 한다.
- ④ 가사근로자의 산재보험관계는 사용자가 직업안정기관에 가사근로자 사용을 신고한 날의 다음 날에 성립하고, 가사근로자 사용종료를 신고한 날의 다음 날에 소멸한다.
- ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외

<p><u>제49조의4</u>(「국민기초생활 보장법」의 수급자에 대한 특례) (생 략)</p> <p><u>제49조의5</u>(산재보험관리기구의 산재보험 가입에 대한 특례) (생 략)</p> <p><u>제49조의6</u>(벌칙) (생 략)</p> <p><u>제49조의7</u>(양벌규정) (생 략)</p>	<p><u>에 가사근로자의 산재보험 가입 및 보험료의 부과·납부·징수 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u></p> <p><u>제49조의6</u>(「국민기초생활 보장법」의 수급자에 대한 특례) (현행 제49조의4와 같음)</p> <p><u>제49조의7</u>(산재보험관리기구의 산재보험 가입에 대한 특례) (현행 제49조의5와 같음)</p> <p><u>제49조의8</u>(벌칙) (현행 제49조의6과 같음)</p> <p><u>제49조의9</u>(양벌규정) (현행 제49조의7과 같음)</p>
---	---

산업재해보상보험법 일부개정법률안

별첨

(김상희의원 대표발의)

의안 번호	3544
----------	------

발의연월일 : 2013. 1. 31.

발 의 자 : 김상희·장하나·박홍근·은수미·김경협
·윤관석·이미경·우원식·이상규·남인순
·유승희·한명숙·원혜영 의원(13인)

신·구조문 대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	<p>제125조의2(가사근로자에 대한 특례) ① 제6조에도 불구하고 「근로기준법」 제11조제2항에 따른 가사근로자는 보험료징수법에서 정하는 바에 따라 이 법의 적용을 받는다.</p> <p>② 가사근로자의 보험급여의 산정기준이 되는 평균임금은 보험료징수법 제3조제1항에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.</p> <p>③ 제1항에 따라 이 법의 적용을 받는 가사근로자의 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·신고 및 납부, 보험료나 그 밖의 징수금의 징수 등에 필요한 사항은 보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.</p> <p>④ 가사근로자의 보험급여의 지급사유인 업무상 재해의 인정 기준은 대통령령으로 정한다.</p>

근로기준법 일부개정법률안

(김상희의원 대표발의)

의안 번호	3543
----------	------

발의연월일 : 2013. 1. 31.

발 의 자 : 김상희·장하나·박홍근·은수미·김경협
·윤관석·이미경·우원식·이상규·남인순
·유승희·한명숙·원혜영 의원(13인)

신·구조문 대비표

현행	개정안
제11조(적용 범위) ①이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 <u>사업장과 가사(家事) 사용인에</u> 대하여는 적용하지 아니한다.	제11조(적용 범위) ①----- ----- ----- ----- <u>사업장</u> ----- -----.
②상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 <u>사업장</u> 에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.	②----- ----- <u>사업장과 가사근로자(가사관리, 보육, 간병 등 대통령령으로 정하는 가사서비스를 제공하는 사람으로서 개인 또는 그 가정에 직접 고용된 자를 말한다. 이하 같다)</u> ----- ----- -----.
③ (생략)	③ (현행과 같음)
<신설>	제14조의2(<u>가사근로자 등의 근로조건 실태조사</u>) 고용노동부장관은 상시 4명 이하

별첨

의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
의 근로자와 가사근로자의 기본적 생활
을 보장하기 위하여 그들의 임금수준 등
근로조건을 실태를 조사하고 그 결과를
공개하여야 한다. 이 경우 실태조사의
주기와 방법 등 필요한 사항은 대통령령
으로 정한다.

고용보험법 일부개정법률안

(김상희의원 대표발의)

의안 번호	3542
----------	------

발의연월일: 2013. 1. 31.

발 의 자: 김상희.장하나.박홍근
은수미.김경협.윤관석
이미경.우원식.이상규
남인순.유승희.한명숙
원혜영 의원(13인)

신·구조문 대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 자를 말한다. 가.·나. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ----- -----. 가.·나. (현행과 같음) <u>다. 보험료징수법 제49조의4에 따라 고용보험에 가입된 가사근로자(「근로기준법」 제11조제2항에 따른 가사근로자를 말한다. 이하 같다)</u>
2. ~ 6. (생략) <u><신설></u>	2. ~ 6. (현행과 같음) <u>제40조의2(가사근로자의 수급 요건에 대한 특례) ① 가사근로자에 대한 구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을</u>

모두 갖춘 경우에 지급한다.

1. 이직일 이전 기준기간의 피보험 단위
기간이 통산하여 120일 이상일 것
 2. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일
이전 1개월 동안의 근로시간이 60시간
미만일 것
 3. 제40조제1항제2호부터 제4호까지의 요
건에 모두 해당할 것
- ② 제1항에 따른 구직급여는 같은 항 제
2호에 따른 근로시간 동안 근로를 제공
하고 받은 보수에 해당하는 금액을 제외
하고 지급한다.

최저임금법 일부개정법률안

(문재인의원 발의)

의안 번호	32
----------	----

발의연월일 : 2012. 5. 30.

발 의 자 : 문재인 의원

찬 성 자 : 126인

신·구조문대비표

현행	개정안
제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사(家事) 사용인에게는 적용하지 아니한다.	제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업에는 적용하지 아니한다.
② (생략)	② (현행과 같음)

최저임금법 일부개정법률안

별첨

(심상정의원 대표발의)

의안 번호	470
----------	-----

발의연월일 : 2012. 7. 3.

발 의 자 : 심상정·강동원·김기준·김미희·김선동
·김제남·김현미·노회찬·박원석·오병윤
·이상규·정진후·진선미 의원(13인)

신·구조문 대비표

현행	개정안
제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 <u>사업과 가사(家事) 사용인에게</u> 는 적용하지 아니한다.	제3조(적용 범위) ① ----- ----- ----- ---. ----- ----- <u>사업에는</u> -----.
② (생략)	② (현행과 같음)

근로기준법 일부개정법률안

(심상정의원 대표발의)

의안 번호	465
----------	-----

발의연월일 : 2012. 7. 3.

발 의 자 : 심상정 · 강동원 · 김기준 · 김미희 ·
김선동 · 김제남 · 김현미 · 노회찬 ·
박원석 · 오병운 · 이상규 · 정진후 ·
진선미 의원(13인)

신 · 구조문 대비표

현행	개정안
<p><u>제11조(적용 범위) ①이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</u></p> <p><u>②상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.</u></p> <p><u>③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.</u></p>	<p><u>제11조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.</u></p>

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

(한정애의원 대표발의)

의안 번호	2746
----------	------

발의연월일 : 2012. 11. 22.

발 의 자 : 한정애 · 김경협 · 김관영 · 김상희 ·
김용익 · 배재정 · 서영교 · 유은혜 ·
은수미 · 이미경 · 진선미 · 최동익 ·
홍영표 · 홍종학 · 한명숙의원(15인)

신·구조문 대비표

현행	개정안
제3조(적용 범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. <u>다만, 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 이 법의 전부 또는 일부를 적용하지 아니할 수 있다.</u>	제3조(적용 범위) ①----- ----- ----- <u>다만,</u> <u>동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장</u> ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)

근로기준법 일부개정법률안

(한정애의원 대표발의)

의안 번호	546
----------	-----

발의연월일: 2012. 7. 6.

발 의 자: 한정애·김관영·김기준·김상희
김성주·김영록·김용익·박영선
박홍근·배재정·신기남·윤후덕
은수미·인재근·장하나·전정희
진성준·최동익·최민희·한명숙
김경협·홍영표·홍의락 의원 (23인)

신·구조문 대비표

현행	개정안
<p>제11조(적용 범위) ①이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>②상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.</p> <p>③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제11조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>