

가내근로에 관한 법제개선방안

Legislative Reform relating to Homework in Korea

研究者 : 盧尙憲(부연구위원)
Sang-Heon, ROH

2003. 11.

韓國法制研究院

국 문 요 약

현행 우리나라 노동법은 입법취지에 상응하는 근로자의 정의규정을 두고 있어 (근로기준법 제14조, 노동조합및노동관계조정법 제2조: 최저임금법 및 산업재해보상보험법 등은 근로기준법의 규정을 준용), 근로자성이 인정되면 노동법상의 근로자의 권리를 향유하지만, 근로자성이 인정되지 않는 경우 노동법상의 권리에서 배제는 법적 구조를 가지고 있다.

사용자 또는 위탁자의 직접적인 지시·감독이 없는 작업자의 자택 또는 스스로 선택한 장소에서 근로를 제공하는 가내근로자는 전통적인 노동법의 논의에서는 처음부터 노동법상의 근로자로 인정될 여지가 적고, 노동법의 보호로부터 제외된다. 전통적인 노동법상의 근로자는 해석상 사용자에게 사용종속되어 근로를 제공하고 임금을 받는 취업자만을 인정하고 있다. 현재의 판례에 의하면 '사용종속관계'와 '임금'이 인정되지 않는 취업자는 노동법상의 근로자에 해당하지 않고, 노동법상의 근로자의 권리를 행사할 수 없다. 나아가서 노동법(특히 근로기준법)상의 근로자의 개념에서 배제되면, 근로자를 대상으로 하는 산재보험·고용보험 등의 사회보험에의 가입도 제외되는 결과가 된다. 노동법상의 보호와 사회보험의 혜택으로부터 배제되는 이러한 비근로자는 정보통신기술의 발전과 노동의 유연화 정책과 더불어 확대되고 있다고 할 수 있다. 이들에 대한 실태파악과 현행법상의 문제점을 검토하여 법적 보호제도를 강구할 필요성이 대두되고 있다.

본 연구는 이상의 문제의식에서 노동법의 제외되는 가내근로자에 관한 법제개선방안에 대하여 검토하였다. 제1장에서는 '비근로자화'가 증가하는 원인과 그 문제점에 관하여 살펴보고 연구목적과 연구범위를 설정하고, 제2장에서는 현재 우리나라의 가내근로의 실태와 법적 과제를 명확히 하였다. 그리고 비교법적 연구로 제3장에서는 ILO협약의 채택과정과 주요논점들, 제4장에서는 일본의 가내노동법의 입법과정과 주요논점을, 제5장에서는 독일의 가내근로법의 입법과정과 주요논점을 검토하였으며, 이를

바탕으로 제6장에서는 가내근로에 관한 개선방안을 제시하였다. 입법례를 살펴보면, ①가내근로를 노동법전에 포함하여 일반 근로자와 동등하게 노동법을 적용하지만, 가내근로의 특성으로 인하여 일부규정의 적용을 배제하는 유형과 ②가내근로를 고용근로 노동법에서 분리하여 단행법령으로 보호하는 유형, ③우리나라와 같이 가내근로에 관하여 법이 침묵하는 유형(당사자 자치형)이 있을 수 있다. 노동법상의 근로계약에 포섭되지 않는 노무공급계약은 민사상의 계약의 법리로 당사자의 권리의무를 규율할 수밖에 없고, 근로계약에 포섭되지 않는 불명확한 부분을 민법상의 계약 원리로 규율할 때 발생하는 당사자간의 불균형관계에 대한 해결책이 미약하다는 것이다. 따라서 본 연구는 가내근로종사자의 법적 보호라는 관점에서 가내근로를 대상으로 하는 새로운 보호입법이 필요하다는 결론에 도달하였고, 이에 관한 입법안을 검토하였다.

ABSTRACT

According to a traditional labor law theory, the employee status in the Labor Standards Act should be applied only to the workers who work under subordinate- relations, especially personal subordinate-relations when a worker is obliged to work at the command of an employer. But in the case of Homeworkers do not have a clear employment status, they might be excluded from legal protections. Therefor homeworking is associated in many case with low pay, poor working conditions and lack of access to fringe benefits(statutory social security protection). Also with advanced of telecommunications, including computers and the Internet, however, it has become possible for many types of service work to be performed from home. These different types of homeworker engender similar problems for legal regulation as other types of atypical workers, such as whether they are employees, but they present a crucial additional problem that it is extremely difficult to monitor compliance with labor standards.

In this paper, I shall analyze the current legal problems relating to homework and propose certain legislative reform which I consider necessary. The point to observe is that the legal standards(esp. Labor Standards Act) apply equally to homeworkers. It follows from the difficulty of classifying homeworkers that we should be to attempts to new protective legislations for homeworkers.

This paper consists of following:

- I. Introduction
- II. Actual conditions of homeworkers and legislative problems on homework in Korea
- III. Review of ILO Convention concerning Homework
- IV. Review of Homework Act and legislative problems on homework in Japan
- V. Review of Homework Act(Heimarbeitsgesetz) and legislative problems on homework in Germany
- VI. Conclusion

목 차

국 문 요 약	3
ABSTRACT	5
제 1 장 서 론	11
제 1 절 연구배경	11
1. 노동의 유연화와 비전형근로	11
2. 비전형근로자의 확대와 법적 과제	13
제 2 절 연구목적 · 방법 및 범위	15
1. 연구목적	15
2. 연구방법 및 범위	17
제 2 장 가내근로에 관한 현행법의 태도	19
제 1 절 현행 노동법의 구조	19
1. 현행 노동법의 문제점	19
2. 노동법상의 근로자의 개념	20
제 2 절 가내근로의 개념	24
1. 가내근로와 독립사업자	24
2. 가내근로와 재택근무	25
제 3 절 가내근로에 관한 현황과 전망	27
1. 가내근로의 실태	27
2. 여성단체의 주장	28
3. 가내근로에 대한 인식과 전망	29

제 3 장 가내근로에 관한 ILO협약 제177호	31
제 1 절 협약·권고의 심의과정	31
1. 가내근로위원회의 결의안	31
2. 가내근로의 정의와 적용대상	32
3. 평등대우원칙의 선언	33
제 2 절 ILO협약의 주요한 쟁점 및 내용	34
1. 협약의 성립과 주요내용	34
2. 적용범위	36
3. 평등대우원칙과 그 한계	36
제 4 장 일본의 가내노동법(家内労働法)	39
제 1 절 가내근로자의 법적 보호	39
1. 서	39
2. 가내노동법의 제정과정	40
3. 가내노동법의 개요	43
제 2 절 일본 가내노동법의 현황	46
1. 법적 문제점	46
2. 가내근로의 현황과 법정책	51
제 5 장 독일의 가내근로법(HAG)	55
제 1 절 가내근로자의 법적 보호	55
1. 서	55
2. 가내근로법(HAG)의 제정과정	55
3. 가내근로법의 개요	57
제 2 절 독일 가내근로법의 현황	60

1. 가내근로법의 역할	60
2. 가내근로법의 전망	62
제 6 장 가내근로에 대한 법제개선방안	65
제 1 절 개선방향	65
1. 가내근로에 대한 노동법의 부분적용 여부	65
2. 비독립적 재택근로자에 대한 새로운 규정의 제정	66
제 2 절 입법시안	67
1. 기본방향	67
2. 재택근로법의 내용(시안)	68
〈참고자료〉	
가내근로에 관한 ILO협약 제177호 및 권고 제184호	71
일본 가내노동법(家内労働法) 및 시행규칙	83
독일의 가내근로법 (HAG)	107
참고문헌	127

제 1 장 서 론

제 1 절 연구배경

1. 노동의 유연화와 비전형근로

경제의 세계화(globalization)는 자본시장과 노동시장에 있어 국경을 넘는 경쟁을 요구하고 있다.¹⁾ 자본은 국경을 초월하여 자유롭게 이동할 수 있지만, 노동은 성격상 그러하지 못하다. 따라서 이윤을 추구하며 이동하는 자본은 이동이 자유롭지 못한 노동에 대한 규제완화(세계화)를 요구하고 있다. 즉 자본은 노동시장의 유연화와 노동법의 규제완화를 요구하고, 각국은 시장경제기능을 회복시키고 투자유치를 위하여 경제사회의 규제시스템에 대한 개혁을 진행하고 있다.²⁾ 이러한 경제의 세계화, 경제위기, 그리고 IMF관리체제를 거치면서 우리나라는 고용관행과 노사관행에서 많은 변화를 겪어야 했다. 그 대표적인 변화는 노동시장 또는 노동의 유연화(flexibility)이다. 노동의 유연화란 경제상황의 변동에 따라 고용의 양과 질을 유연하게 조정할 수 있는 외적 유연성(양적 유연성; numerical flexibility)과 내적 유연성(질적 유연성; qualitative flexibility)을 말한다. 외적·양적 유연성이란 해고나 외부노동시장의 기능을 이용하여 고용의 양을 유연하게 조절하는 것을 의미하고,³⁾ 내적·질

1) 경제의 세계화이라는 용어는 매우 다의적이고 논자에 따라 그 정의가 다르지만, 일반적으로는 다음의 세 가지 의미에서 노동의 탄력화·유연화를 촉진한다고 한다. 즉 ① 국경을 넘는 경제로 인한 경쟁의 격화, ② 다국적 기업을 통한 생산·경영의 세계적인 균질화, ③ 노동분야에서의 시장원리의 지배 등이 노동시장의 유연화와 노동법의 규제완화를 촉진하고 있다고 한다. 西谷 敏, “労働法における規制緩和と弾力化”, 『日本労働法學會誌』 93号, 1999, 9頁 이하.

2) 경제의 세계화라는 트렌드(trend)에서 우리나라는 IMF관리체제라는 경제적 위기 상황을 겪으며 “세계화”라는 의미를 값비싼 수업료를 지불하고 체험하였다. IMF관리체제 전후의 우리나라 노동법과 판례의 변화와 과제에 관해서는, 「노동법학」 제15호(한국노동법학회, 2002)에 게재된, 하경효, “노사관계법제의 평가와 과제”; 이광택, “노동시장·노동보험법제의 평가와 과제”; 이홍재, “민주헌정 이후 노동관계 경향의 특징” 등을 참조.

3) 전통적으로 임의고용제(employment at will)를 취하는 미국의 고용관행은 경제적 이유로 하는 고용량의 조절이 용이하게 이루어진다. 신속하고 원활한 일시해고(lay off)를 실시하기 위해 선임권 원칙(seniority rule)이 확립되어져 있다.

적 유연성이란 고용관계를 유지하면서 근로조건(특히 임금과 근로시간)의 변경이나 배치전환 등을 통하여 경제상황에 대응하여 노동력배치와 고용조건을 유연하게 사용자가 행사하는 것을 의미한다.⁴⁾

우리나라는 노동의 유연화에 대응하기 위하여 근로기준법을 개정하여 정리해고의 법정화와 확대된 근로시간의 탄력화(변형근로시간제)로 노동의 유연화에 대응하고, 새로이 ‘파견근로자보호등에관한법률(1998.2.20 법률 제5512호: 이하 근로자파견법)’ 등을 제정하여 근로자파견을 합법적으로 인정하기에 이르렀다.⁵⁾ 노동의 유연화에서 특징적인 것은 많은 기업이 기업내부에서 양성되는 정규근로자(regular employee)를 축소시키는 한편, 단시간근로자(파트타임 근로자), 계약직사원, 임시직근로자 등의 비정규직근로자(non-regular employee)의 고용을 확대하고, 동시에 외부노동력인 파견근로자, 도급계약근로자 등의 간접고용을 적극 활용하고 있으며, 업무의 아웃소싱(outsourcing) 등 업무위탁도 급속히 증가하고 있다는 것이다.

그러나 정규직근로 이외의 취업자는 정규직과 동일 또는 동등한 근로를 기업에 제공하고 있음에도 불구하고 정규직이 향유하는 권리나 이익을 법적으로 또는 사실상 배제되고 있는 경우가 다수 존재하고 있다. 이것은 노동법은 기업의 정규직근로자로서 상용근로자를 명시적으로도 암묵적으로도 전형적인 적용대상으로 발달해온 부(負)의 결과라는 지적이 있을 수 있다. 현재의 노동법은 기업에서 정규직근로자로 고용되어 상대적으로 수혜를 받고 있는 근로자를 위한 법이라는 비난에 대하여 자유로울 수는 없을 것이다. 즉 비전형근로(non-standard employment)⁶⁾로 표현되고

4) 근로자의 고용유지를 중요한 고용관행으로 하는 일본에서는 사용자의 근로조건의 변경과 배치전환 등의 권한을 폭넓게 인정하여 경제상황에 대응하고 해고를 최후의 수단으로 하도록 하고 있다. 荒木尙志, 『雇用システムと労働條件変更法理』, 有斐閣, 2001, 8면 이하.

5) 노동부는 현재 26개 직종에만 허용되고 있는 파견대상 직종(동법 제5조)을 늘려 건설·선원·산업안전 등 특수 안전업무만 파견을 금지하는 ‘네거티브 리스트(negative list) 방식’으로 확대하는 방안을 검토하고 있어, 실질적으로는 파견업무의 자유화를 추진하고 있다고 할 수 있다.

6) 정규근로 또는 전형근로의 특징은 ①특정한 사용자와 고용계약을, 기간의 정함이 없는 계약으로 체결하고, ②근로시간은 인간생리에 따른 전일제(full-time)이고, ③근

있는 비정규직⁷⁾ 및 특수계약관계에 있는 노동법상의 근로자가 아닌 취업자(이하 '비근로자'라고 함)⁸⁾의 고용보장과 근로조건이 정규직근로자에 비하여 매우 열악하며 노동법의 보호에서 일부 또는 전부 배제된다는 것이다. 요컨대 현재 노동법의 주요한 쟁점 중의 하나가 비정규직 또는 비근로자로 취급되는 근로자의 고용보장과 근로조건에 관한 문제라는 것이다.⁹⁾

2. 비전형근로자의 확대와 법적 과제

노동의 유연화와 취업형태의 다양화라는 변화의 흐름에서 근로자의 취업의욕을 높이고, 근로자가 능력을 충분히 발휘하기 위한 환경정비가 필수적이다. 이것이 전제되어야만 노동력의 다양한 활용을 가능케 하고 생산성과 효율성이 제고되는 것이다. 즉 근로자가 자신의 생활에 맞는 취업형태를 선택하고 능력을 충분히 발휘할 수 있는 근로조건이 전제되어야 한다는 것이다. 그런데 우리의 사회와 노동현실은 많은 면에서 그렇지 못하다는 것이 문제점으로 등장하고 있다. 다양한 노동력의 활용이 효율적으로 이루어지지 못하면 중장기적으로는 경제성장과 사회안정을 저해하는 요소로 될 가능성이 적지 않다. 그런데 노동의 유연화와 취업형태의 다양화는 우리나라에만 국한되는 경향이 아닌 세계적인 현상이고, 이에 대응

무장소는 안정되고 고정적인 장소로, ④근로일수는 週休制가 있는 통상의 근로일이고, ⑤임금은 고정급이 있는 월급제이고, ⑥법령과 단체협약에 의해 근로조건을 보호받고, ⑦단결권과 단체교섭으로 근로조건을 집단적 보호 등이다. 이러한 전형적인 특징을 벗어나는 근로를 비정규·비전형근로라 한다. 김성환, 「비정규노동에 관한 연구」, 한국노동연구원, 1992, 15면 이하, 山口俊夫, “フランスの非典型雇用の教えるもの”, 「日本労働研究雑誌」403号, 1993, 1頁.

7) 비정규직근로자라 함은, 사용자와 근로계약을 체결하고 근로를 제공하고 있지만, 계약형태의 차이로 근로조건 등에서 상용직근로자와 달리 취급되고 있는 근로자를 말한다.

8) 본 연구에서 비(非)근로자라 함은, 특수계약관계로 노동법상의 근로자의 개념에 포함되지 않는 자이지만, 타인을 위해 근로를 제공하고 보수를 받는 취업자(광의의 근로자)로 독립사업자가 아닌 자를 말한다.

9) 西谷 敏 교수는, 고용의 다양화·유동화가 초래하는 부정적인 문제로 ①고용의 불안정화, ②근로조건을 격차확대, ③불규칙한 근로시간과 근무장소의 변화에 따른 근로자의 개인생활파괴, ④노동감독행정의 곤란 등을 들고 있다(동 “雇用就業形態の多様化と労働者保護法体系”, 「日本労働法學會誌」68号, 1986, 8頁 이하).

하는 각국의 법정책의 전개 및 논의는 다양하다. 우선 국제적인 동향을 살펴보면 다음과 같다.

유럽연합(European Union, 이하 EU)은 1997년 암스테르담조약(Amsterdam Treaty, 1999년 발효)에서 고용정책에 관한 장(章)이 신설되고(동 조약 제125조 이하), 이것을 계기로 EU는 보다 적극적인 고용정책을 펼치게 되었다. 고용형태의 다양화에 대한 EU의 기본적인 대응은 '적응성(adaptability)'이라는 개념에 집약되어져 있다. 고용형태의 다양화를 불가역적(不可逆的)인 현상으로 받아들이면서, 동시에 이러한 다양한 형태에서 취업하는 사람에게 양호한 조건을 확보한다는 것이다. 즉 단순한 고용형태의 유연화(flexibility)의 승인이 아니고, 그것이 양호한 취업(고용)기회가 되는 것을 보장하는(security) 개념으로, 말하자면 자동차의 양 바퀴를 의미한다는 것이다. 고용형태의 다양화에 대해 부정적인 견해가 강했던 유럽의 여러 나라에서 이러한 방향전환의 배경에는 경제의 서비스화¹⁰⁾와 심각한 실업문제 및 격화되는 국제경쟁에 대한 대응으로서 고용형태의 다양화는 불가피한 선택이라는 인식이 확산되었다고 할 수 있다. EU는 비정규고용, 즉 파트타임 근로자¹¹⁾ 및 기간고용(유기고용) 근로자¹²⁾에 대한 비차별원칙을 선언하고 노동력의 질적 향상 및

10) '경제의 서비스화·소프트화'에 관해 반드시 명확한 정의가 내려져 있다고 할 수 없으나, 일반적으로 다음과 같은 현상이 공통하고 있다. 즉 ①경제전체에서 서비스산업이 차지하는 비중이 증대하고 있는 것, ②각 산업의 중간재투입에 있어 서비스활동이 증대하고 있는 것, ③산업내부에서의 소프트적인 산업의 확대와 하드적인 산업의 감소로 인한 구조변혁의 진행 등이다. 우리나라도 경제의 서비스화가 빠르게 진행되고 있어 생산·소비·고용 등 국민경제에서 차지하는 서비스산업의 비중은 50%를 넘어섰다. 한국은행의 조사(1999.10)에 의하면 우리나라의 명목 GDP(국내총생산)에 대한 서비스산업의 비중은 93년에 처음으로 50%를 넘어선 이후 계속 높아져 98년에는 52.7%에 이른 것으로 조사됐다. 또 소비(가계소비지출)와 고용(전 산업 취업자)에서 서비스산업이 차지하는 비중도 각각 58.9% 59.8%로 모두 50%를 넘어섰다. 또한 제조업의 중간재로 사용되는 서비스 산업의 투입비중은 80년 11.1%에서 95년 16.9%로 올랐다.

11) 파트타임 근로에 관한 EU 이사회 지침(Council Directive 1997/81/EC of 15 December 1997 concerning the Framework Agreement on part-time work concluded by UNICE, CEEP and the ETUC).

12) 유기근로계약에 관한 EU 이사회 지침(Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP).

자발적인 비정규근로에 대한 촉진 그리고 노사의 요청을 고려한 노동의 탄력적인 운용이 중심적인 내용을 이루고 있다. 따라서 EU의 비정규고용에 관한 법정책은 노사합의에 의거하는 차별금지(균등대우)를 전제로 유용한 고용형태로써 인정하고 있다고 평가할 수 있다.¹³⁾

또한 국제노동기구(ILO)는 가내근로에 관한 협약을 1996년에 채택하였다. 사용자의 직접적인 업무지시 및 기업조직에의 종속성이 없다는 이유로 노동법의 적용으로부터 배제된 가내근로에 대하여 적절한 법적 보호가 필요하다는 인식이 확대되고 이를 국제적으로 확인한 것이라 할 수 있다. 즉 ILO는 통상 노동법의 적용대상에서 배제되고 있는 가내근로종사자를 고용근로자와 동등하게 법적으로 보호할 것을 내용으로 하는 협약을 채택함으로써, 가내근로에 관한 법제개선을 가맹국에 대하여 요구하고 있는 것이다.

이러한 국제적 동향과는 달리 우리나라는 비정규직근로자 및 가내근로종사자에 대한 노동법규정의 흠결이 사회문제로 등장하고 있다. 또한 규정의 흠결과 함께 노동법적용에 관한 법원의 엄격한 해석으로 인하여 비정규직 및 가내근로종사자는 노동법적 보호로부터 완전히 배제되고 있는 현실을 고려한다면, 비정규직 및 가내근로자에 관한 명확한 입법이 필요하다 할 수 있다.

제 2 절 연구목적 · 방법 및 범위

1. 연구목적

가내근로(homework)¹⁴⁾는 스스로 선택한 장소에서 근로를 제공하므로 가정을 떠날 수 없는 근로자에게는 통상의 고용에 대신하여 자택에서 생계수단을 획득할 수 있는 근로이고, 사용자에게는 수용에 대응하여 가내근로자에게 위탁하는 작업량을 용이하게 조절하고, 노무 및 시설관리비

13) 島田陽一, “勞働形態の多様化と勞働法”, 「法律時報」 75卷 5号, 2003, 5頁.

14) 본 연구에서는, 재택근무(tele-working)는 근로계약을 체결하고 사용자의 업무명령 등으로 근로자의 자택 등에서 근무하는 형태를 의미하지만, 사용자나 위탁자(계약당사자)의 직접적인 지시·감독이 없는 재택근로(home-work)는 가내근로로 한다.

용을 절감할 수 있는 장점이 있다. 그러나 가내근로종사자는 사용자에 대한 인적·조직적 종속성이 없는(또는 약한) 관계로 노동법상의 근로자에 속하는가의 문제가 있다. 현재 가내근로종사자는 노동법상의 근로자가 아니라고 해석하고 노동법의 보호로부터 제외한다. 이렇게 노동법의 적용 대상에서 배제되는 가내근로종사자는 저임금 및 열악한 근로조건을 개선하기 위한 유효한 법적 수단을 갖지 못한다는 문제점이 있다.

가내근로를 취업과 고용의 한 분야로 취급하는 각국에서는 이에 대한 법적 보호를 강구하고 있다. 그 입법적 유형을 살펴보면, ①가내근로를 노동법전에 포함하여 일반 근로자와 동등하게 노동법을 적용하지만, 가내근로의 특성에 의한 일부배제를 인정하는 유형(대표적으로 프랑스가 이에 해당)¹⁵⁾과 ②가내근로를 노동법에서 분리하여 특별한 법적 보호를 강구하는 유형(대표적으로 독일과 일본)으로 나누어 고찰할 수 있다.¹⁶⁾ 물론 우리나라와 같이 가내근로에 관하여 법이 침묵하는 유형(당사자 자치형)이 있을 수 있다. 우리나라와 같은 유형은 보호의 필요성이 발생하였을 때 당해 가내근로의 실태를 분석하고 검토하여 당해 가내근로자가 노동법상의 근로자에 해당하는 경우에는 노동법상의 보호를 취하고, 그렇지 않는 경우에는 민법상의 일반규정의 해석에 의하여 당사자의 권리의무관계를 규율하는 형태라고 할 수 있다. 그러나 이러한 소극적 태도는 전술한 제177호 ILO협약의 채택으로 개선할 것을 요구받고 있다.

우리나라는 가내근로에 대하여 어떠한 입법태도를 취하여야 하는가? 즉 현재와 같이 가내근로에 대하여 법은 침묵으로 일관할 것인가, 또는 가내근로를 취업과 고용의 장(場)으로서 적극적으로 활용하기 위한 입법적 준비를 취할 것인가의 문제이다. 가내근로는 전통적인 가내수공업뿐만 아니라 새로운 취업형태로서의 재택근로도 증가하고 있다. 가내근로 종사자를 어떠한 방향으로 보호할 것인가라는 입법적 검토는 정보통신(IT)산업

15) 멕시코, 스페인, 볼리비아 등이 이 유형에 속한다.

16) 아르헨티나, 오스트리아, 헝가리, 이탈리아 등이 이 유형에 속한다. 특히 인도, 네덜란드, 노르웨이, 폴란드, 스위스 등에서는 가내근로가 주로 행해지는 일정한 산업 또는 경제활동에만 가내근로법이 적용된다. Gisela Schneider de Villegas, "Home Worker", Condition of Work Digest, Vol. 8, 1989; "諸外國における家内労働者に對する法的保護", 『日本労働研究雑誌』 371号, 1990, 52頁.

의 발전과 더불어 ILO의 협약체택과 여성단체(가내근로종사자의 대다수가 여성)의 주장에서도 알 수 있듯이 우리나라에서도 검토해야 할 현안과 제이다.¹⁷⁾ 본 연구는 이러한 관점에서 가내근로에 관한 법제개선방안을 검토하는 것을 목적으로 한다.

2. 연구방법 및 범위

비정규직근로자 및 비근로자의 확대는 근로자의 다양한 생활유형에 대응하고, 사용자의 인건비 절약에 의한 고용기회의 창출을 기대하는 고용형태의 다양화라고 설명하고 있다.¹⁸⁾ 그렇지만 비정규직·비근로자의 확대를 사용자의 노동법 적용을 회피하는 수단으로 활용하는 현실에 있어서는 비정규직·비근로자의 확대는 노동법의 형평성과 실효성을 저하시키는 결과를 초래하고 있다.¹⁹⁾ 노동법적용의 형평성과 실효성을 저하시키는 행위는 고용시장의 안정성을 약화시켜 결과적으로는 노동경쟁력의 약화를 초래한다고 할 수 있다. 따라서 바람직한 고용시장의 형성과 비정규직에 대한 노동법적 보호의 관점에서 많은 논문과 연구에서 해석론과 입법론을 제시하고 있다.²⁰⁾ 즉 ①현행 노동법의 해석에 의하여서도 법적 보호를 필요로 하는 비정규직 및 비근로자에 대한 보호를 강구할 수 있다는 견해, ②기존의 노동법규는 상용의 정규직근로자를 중심으로 규정되어 있어 해석론으로는 법적 보호가 불충분함으로 입법적으로 보완하여야 한다는 견해, ③입법적 개입보다는 현재의 고용시장의 원리에 의하여 해결하는 것이 바람직하다는 견해 등이 다양하게 주장되고 있다.

17) 물론 동등한 근로자이면서도 고용안정과 임금 등 근로조건에서 차별적 대우를 받는 비정규직근로자의 보호문제는 우리나라의 건전한 노동시장의 발전을 위해서 시급히 해결하여야 할 과제는 말할 필요도 없다.

18) 김소영, 「고용형태의 다양화와 법·제도 개선과제」, 한국노동연구원, 2001, 1면 이하.

19) 이러한 비근로자(가내근로종사자)를 '노동시장의 시민권 없는 시민(citizens of labour market without civil rights)'라 표현하고 있다. 강성태, 「비전형근로와 노동법」, 대구대학교출판부, 2000, 7면 이하에서 인용.

20) 대표적인 연구서로는, 강성태, 「비전형근로와 노동법」, 대구대학교출판부, 2000; 강희원·김영문, 「근로자개념과 계약의 자유 - 자영업인과 근로자의 구별을 중심으로」, 중앙경제, 2001; 김소영, 「고용형태의 다양화와 법·제도 개선과제」, 한국노동연구원, 2001; 유성재, 「취업형태의 다양화에 따른 법제정비방안(I)」, 한국법제연구원, 2002; 서울대학교 노동법연구회편, 「노동법연구」 제13호, 2002, 게재 논문 등.

‘가내근로’에 대하여 살펴보면, 우리나라는 현재 별도의 법령이 존재하지 않으므로 노동법의 적용을 위해서는 우선 노동법상의 ‘근로자성’이 인정되어야 한다. 현재 대법원 판례가 취하고 있는 근로자성판단은 ‘사용종속성’에 의한 업무지휘·감독(인적 종속성)에 중점을 두고 있어, 가내근로종사자의 근로자성인정은 용이하지 않다. 근로자성판단에 관한 이러한 대법원의 태도에 대하여 비판적 견해를 피력하고, ‘근로자개념’을 현실의 상황변화에 따라 상당히 탄력적으로 파악되어야 하고, 이에 따라 가내근로자도 근로자성이 인정되어 노동법을 적용하여야 한다는 주장이 있다. 그렇지만 현행법체계는 민법상의 노무공급계약(고용·도급·위임)과 노동법상의 근로계약이 엄연히 별개로 존재하고, 근로계약에 포섭되지 않는 다수의 노무공급계약이 존재하고 있다. 후술하는 바와 같이 노동법상의 근로계약에 포섭되지 않는 노무공급계약은 민사상의 계약법리로 당사자의 권리의무를 규율할 수밖에 없다. 근로계약에 포섭되지 않는 불명확한 부분을 민법상의 계약원리로 규율할 때 발생하는 당사자간의 불균형관계에 대한 해결책이 미약하다는 것이다.²¹⁾ 따라서 가내근로에 관한 입법적 검토의 필요성은 유효하다고 할 수 있다.²²⁾

이상의 문제의식에서 본 연구는 특수형태취업종사자의 문제 가운데 가내근로에 관한 법적 문제를 분석하고 개선방안을 제시하는 것을 과제로 한다. 구체적으로는 ①우리나라의 가내근로 내지는 재택근로의 개념 및 법적 지위를 명확히 정리하여 가내근로가 노동법과 어떠한 관련성이 있는가를 검토하고, ②가내근로종사자의 법적 보호라는 관점에서 ILO협약 및 외국의 입법사례 등을 분석하여, ③가내근로에 관한 법제개선방안을 제시하는 것으로 설정한다.

21) 물론 민법의 일반규정 즉 신의성실원칙과 권리남용금지의 원칙(민법 제2조), 공서양속(민법 제103조), 불공정한 법률행위금지(민법 제104조) 등으로 구제하는 것이 가능하지만, 그 입증책임의 문제와 적용범위가 한정적이라는 문제점이 존재한다.

22) 강성태, 앞의 책, 215면.

제 2 장 가내근로에 관한 현행법의 태도

제 1 절 현행 노동법의 구조

1. 현행 노동법의 문제점

현행 노동법은 입법취지에 상응하는 근로자의 정의규정을 두고 있어 (근로기준법 제14조, 노동조합및노동관계조정법 제2조; 최저임금법 및 산업재해보상보험법 등은 근로기준법의 규정을 준용), 근로자성이 인정되면 노동법상의 제권리를 향유하지만, 근로자성이 인정되지 않는 경우 노동법상의 모든 권리에서 배제는 법적 구조를 가지고 있다. 근로자가 노동법상의 근로자성을 인정받지 못할 경우, 물론 사용자도 노동법상의 사용자가 아닌 결과로 되어 노동법상의 사용자의무를 부담하지 아니한다. 역설적으로 노동법상의 근로자보호규정이 완비되어 사용자의 의무를 과도하게 부과하는 법제도하에서는 사용자는 간접고용²³⁾으로 노동법상의 사용자책임을 면하고자 하는 의도가 강하게 나타난다고 할 수 있다.²⁴⁾ 예컨대 보험설계사, 학습지교사, 경기보조원 등 이른바 특수형태 고용관계에 있는 취업자는 판례에 의하면 노동법상의 근로자로 취급하고 있지 않다.²⁵⁾

23) 여기서 간접고용이라 함은 사용자가 고용하는 취업자(근로자)와 직접적인 근로계약(고용계약)을 체결하지 않고, 노동력을 공급받는 계약(즉 근로자 파견계약)이나 도급계약 또는 위탁계약 등으로 노동법의 직접적인 적용을 배제하는 고용(근로)관계를 형성하는 것을 말한다.

24) 법적 관점에서 보면 임의고용원칙(employment at will)이 지배하는 미국과 같이 상대적으로 노동보호입법이 완비가 이루어져 있지 않은 나라에서는 정규직 고용(typical, standard employment)과 비정규직 고용(atypical, non-standard employment)에 의해 법적 취급의 차이가 크게 생기지 않는다. 이에 반하여 유럽제국은 정규고용에는 노동보호법규나 산업별 단체협약이 적용되지만, 이러한 보호법규에 배제되는 비정규고용에 관한 법적 보호문제가 쟁점으로 등장한다고 할 수 있다.

25) 판례는 '외무원은 기본급 내지 고정급이 없고 보험모집 실속이 있는 때에만 일정 비율에 따른 수당의 지급을 받고 근무시간의 제한도 없으며 업무수행에 있어서 회사로부터 직접 구체적인 지휘감독을 받지 않고 자주적으로 행한다는 사실에 비추어 근로기준법상의 근로자라 할 수 없다'고 일관되게 판결하고 있다(대법원 1977. 10. 11. 선고 77다972 판결; 대법원 1990. 5. 22. 선고 88다카28112 판결).

특히 사용자 또는 위탁자(계약당사자)의 직접적인 지시·감독이 없는 작업자의 자택 또는 스스로 선택한 장소에서 근로를 제공하는 가내근로자는 전통적인 노동법의 논의에서는 처음부터 노동법상의 근로자로 인정될 여지가 없고, 노동법의 보호로부터 제외된다. 전통적인 노동법상의 근로자는 해석상 사용자에게 사용종속되어 근로를 제공하고 임금을 받는 취업자만을 인정하고 있다. 즉 현재의 판례의 견해에 의하면 '사용종속관계'와 '임금'이 인정되지 않는 취업자는 노동법상의 근로자에 해당하지 않고, 노동법상의 근로자의 권리를 행사할 수 없다. 나아가서 노동법(특히 근로기준법)상의 근로자의 개념에서 배제되면, 근로자를 대상으로 하는 산재보험·고용보험 등의 사회보험에의 가입도 제외되는 결과가 된다. 노동법상의 보호와 사회보험의 혜택으로부터 배제되는 비근로자는 정보통신기술의 발전과 함께 사용자의 적극적인 활용으로 확대되고 있다고 할 수 있다.

2. 노동법상의 근로자의 개념

(1) 현행법의 규정

현행 노동관계법에서는 근로자의 정의규정은 세 가지 유형으로 규정하고 있다. 즉 근로기준법(이하 근기법) 제14조는 근로자의 정의를 '직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자'라고 규정하고, 노동조합및노동관계조정법(이하 노조법) 제2조 제1호에서는 '직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자', 근로자직업훈련촉진법(이하 직훈법) 제2조 제3호에서는 '사업주에 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자'를 근로자로 규정하고 있다.

근기법의 정의에서는 사업 또는 사업장에서 근로를 제공하는 자는 고용된 자가 근로의 대상(對償)으로 임금을 받는 자를 의미하고 이러한 근로자를 협의의 근로자라고 한다.²⁶⁾ 근로계약법에 있어서의 근로자는 협

26) 임종률, 노동법, 박영사, 2003년, 24면.

의의 근로자를 의미하고,²⁷⁾ 노사협의회제도의 경우에도 그러하다.²⁸⁾ 이에 대하여 광의의 근로자는 '임금·급료 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자'를 의미하며, 노조법 이외에 직훈법 등 고용시장에 관한 법에서의 근로자를 지칭한다. 따라서 '임금수입을 얻어 생활하고 있거나 임금수입을 얻어 생활하려는 자'를 말하고, 임금수입이 유일한 생활자금 또는 주된 생활자금이 되는지 여부는 불문하다.²⁹⁾ 광의의 근로자에는 협의의 근로자 이외에 협의의 근로자가 되려는 자, 즉 현재 고용되어 있지 않는 실업근로자도 포함된다.

현행 노동법상의 근로자개념을 가내근로종사자에게 적용하면, 요컨대 가내근로를 비독립적 자택(가내)취업자를 의미한다고 하면, 노동법상의 근로자에 포함될 수 있다. 협의의 근로자개념에 대해서는 해석의 여지가 있으나, 광의의 근로자개념(노동3권의 주체)에는 포함된다고 할 수 있다. 그러나 대법원의 판례는 이러한 가능성을 배제하고 있다.

(2) 판례의 검토

대법원은 근기법상의 근로자에 해당하는지 여부는, 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 결정되어야 한다고 하고 있다. 그리고 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단하는 요소(증표)를 다

27) 최저임금법(1986.12.31 법률 제3927호), 임금채권보장법(1998.2.20 법률 제5513호), 산업안전보건법(전문개정 1990.1.13 법률 제4220호), 산업재해보상보험법(전문개정 1994.12.22 법률 제4826호)에서는 근로자란 '근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자'라고 간접적으로 정의하고 있다. 근로자의날제정예관한법률(1963.4.17 법률 제1326호)이나, 고용보험법(1993.12.27 법률 제4644호), 파견근로자보호등에관한법률(1998.2.20 법률 제5512호) 등은 간접적 정의규정을 두고 있지 않지만, 이 경우에도 협의의 근로자를 대상으로 한다고 해석하고 있다(임종률, 앞의 책, 25면).

28) 근로자참여및협력증진에관한법률(1997.3.13 법률 제5312호) 제3조 제2호는 '근로기준법 제14조의 규정에 의한 근로자'라고 간접정의하고 있다.

29) 따라서 재산수입이 상당한 자라 하더라도 근로를 제공하여 임금수입을 얻거나 얻으려고 한다면 광의의 근로자가 된다(임종률, 앞의 책, 28면).

음과 같이 제시하고 있다. ①업무의 내용이 사용자에게 의하여 정하여지고, ②취업규칙·복무규정·인사규정 등의 적용을 받으며, ③업무수행 과정에 있어서도 사용자로부터 구체적이고 직접적인 지휘·감독을 받는지 여부, ④사용자에 의하여 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부, ⑤근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 업무의 대체성 유무, ⑥비품·원자재·작업도구 등의 소유관계, 보수가 근로 자체의 대상적(對價的) 성격을 갖고 있는지 여부와 기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부 및 ⑦근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑧근로제공관계의 계속성과 사용자에게의 전속성의 유무와 정도, ⑨사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부를 제시하고, 최종적으로는 “양당사자의 경제·사회적 조건 등 당사자 사이의 관계 전반에 나타나는 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다”는 견해이다.³⁰⁾ 즉 대법원 판례는 근로자성 판단은 종속적 관계에서 사용자에게 근로를 제공하고 임금을 취득하였는지 여부에 의하고, 사용종속의 여부는 노무제공의 실태를 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다는 것이다.

또한 대법원은 광의의 근로자로 규정하고 이는 노조법의 해석에서도 ‘노동조합의 조합원인 근로자와 사용자 사이에는 고용에 따른 종속관계가 있어야 한다’고 전제하면서 특정 사용자와 근로관계를 맺고 있지 않는 자는 근로자가 아니라고 하여 노조법상의 근로자의 개념을 상당히 엄격하게 파악하고 있다고 할 수 있다.³¹⁾

이러한 판례의 태도는 가내근로종사자를 노동법상의 협의의 근로자는 물론 광의의 근로자라도 인정하기에는 사실상 곤란하다고 할 수 있다.

30) 대표적인 판례로 대판 1996.4.46, 95다20348; 대판 2000.1.28, 98두9219를 들 수 있다.

31) 단체협약을 통한 근로조건의 향상과 우리나라의 대다수가 기업별 노동조합인 현실을 전제로, 대법원은 노동조합의 구성원인 근로자와 사용자 사이에는 고용에 따른 종속관계가 있어야 하고 이러한 관계가 없는 자는 노동조합법이 정한 적법한 노동조합을 조직할 수 없다는 견해를 견지하고 있다(대판 1992.5.26, 90누9438).

(3) 학설의 검토

근로자성 판단에 관한 대법원의 판례에 대하여 학설은 비판적이다.³²⁾ 즉 학설은 취업형태의 다양화와 사용종속성에 대한 재구성 등으로 대법원의 판례에 대하여 의문을 제시한다.

본 연구의 과제인 가내근로에 한하여 살펴보면 다음과 같다. 즉, 첫째는 기존의 노동법체계에서 근로자의 개념을 탄력적으로 유연하게 확대하여 '가내근로종사자'도 노동법적 보호의 대상으로 하자는 견해이다.³³⁾ 둘째는 '가내근로종사자'를 보호하기 위한 특별법을 제정하는 방안이다. 이 견해에 의하면, 가내근로는 새로운 현상이 아니며, 최근의 관심 역시 다른 비전형근로에서와 같은 새로운 현상에 대한 새로운 관심이 아니라 오래된 현상에 대한 새로운 인식의 형성이라고 하며, 노동법상의 근로자개념의 재검토에 의해서도 충분히 보호되지 않는 기타의 가내근로나 재택근로도 존재할 뿐만 아니라 이들의 작업조건이나 상황은 통상의 근로자와 상당히 다르기 때문에, 가내근로자에 대한 보호는 단일법령을 제정하거나 근로기준법 등에 가내근로자보호에 관한 규정을 별도로 둘 필요가 있다는 것이다.³⁴⁾ 특히 대법원의 판례에 의하면 가장 중요한 근기법상의 근로자성 인정여부가 '전부 아니면 전무(all or nothing)' 형태로 나타나고 있어 입법적으로 새로운 근로자의 개념을 설정하자는 것이다. 그 하나는 근로기준법 내에서 '가내근로'에 대한 보호규정을 신설하자는 견해로, 가내근로종사자에게는 노동법상의 모든 규정이 적용되지만, 가내근로라는 특성에 의한 특칙을 규정하는 방안으로 프랑스의 입법에서 그 시사

32) 최근의 논문으로는, 조임영, "종속관계의 변화와 노동법", 「민주법학」 제24호, 2003, 341면 이하; 최영호, "계약근로형 노무공급자의 근로자성", 「노동법연구」 제13호, 2002, 123면 이하; 김재훈, "특수형태근로 종사자에 관한 법적 보호방안", 「노동법연구」 제13호, 2002, 147면 이하를 참조.

33) 김재훈 교수는 특수형태근로 종사자들에 대한 대책방안을 논함에 있어서 원칙적으로 보면, 노동관계법 내에서 해결할 것을 주장한다. 동 교수는 일부 주요국가에서 행해지고 있는 준근로자 내지 유사근로자 개념 도입을 통한 중간적 방안에 대하여 그 남용의 가능성을 경계하면서 신중히 접근할 것을 요구하고 있다(앞의 논문, 169면 이하).

34) 강성태, 앞의 책, 211면 이하.

점을 두고 있다고 할 수 있다.³⁵⁾ 다른 하나는 가내근로에 관한 특별법을 제정하는 방안으로 독일과 일본의 입법에서 그 시사점을 착안한 것으로 기존의 노동법의 보호대상에서 배제되는 가내근로를 정의하고 이를 보호 하자는 것이다.

제 2 절 가내근로의 개념

1. 가내근로와 독립사업자

우리나라에 있어서 가내근로의 개념(정의) 및 적용대상에 관하여 명확한 견해가 정립되었다고 할 수 없다. 다만 외국에서의 개념을 원용하여 다음과 같이 정의하고 있다. 즉 “근로자 자신이 선택한 장소(주로 근로자 자신의 집)에서 수행된다는 계약하에 고용주 또는 계약자들을 위해 재화를 생산하거나 용역을 제공하는 것”이고,³⁶⁾ 가내근로자에게 독립된 사업

35) 프랑스 노동법전에서는 가내근로에 관하여 다음과 규정하고 있다. 가내근로자로 인정되기 위해서는 ①도급제 보수를 받고 하나 또는 복수의 상공업, 수공업, 농업 등의 사업장의 계산을 위해, 직접적 또는 중개인을 통해 맡겨진 근로를 이행, ②단독 또는 배우자, 부양자녀와 함께 근로를 이행할 것을 요건으로 한다(L. 721-1조 1항), 가내근로자 판단에 있어 ①가내근로자와 주문자와의 사이에 법적 종속관계의 존재 유무, ②가내근로자가 주문자의 즉각적이고 상시적인 감독 하에서 근로하는지 여부, ③가내근로자가 근로하는 장소 및 규모에 관계없이 사용하는 원료가 가내근로자에게 속하는지 여부, ④가내근로자가 부수적인 재료를 스스로 획득하는지 여부, ⑤실제 근로시간 등은 고려하지 않는다(L. 721-1조 2항). 이러한 가내근로자는 근로자에게 적용되는 법령의 규정이 적용된다(L. 721-6조). 또한 주문자가 속하는 단체협약의 적용을 받는다. 가내근로라는 특성에 의한 다음과 같은 특칙이 있다. 즉 가내근로자의 임금결정에는 두 요소가 고려된다. 먼저 각 산업분야마다 단체협약에서 정하는, 단체협약이 없으면 도지사가 그리고 일정한 경우에는 노동장관이 작성하는 근로이행에 소용되는 시간표를 참조하여야 한다(L. 721-10조). 다음으로 단체협약, 도지사 또는 노동장관이 해당 활동형태에 대해 정한 시간급임금을 고려하여야 한다(L. 721-12조 내지 L. 721-14조). 이 경우 최저임금을 하회해서는 아니 된다. 이 두 요소에 따라 산정된 시간급임금에 작업장 비용 및 소요된 추가비용과 주문자가 정한 기간으로 인하여 근로일에 8시간을 초과하는 근로, 휴일근로에 대한 할증임금을 추가하여야 한다(L. 721-16조). 단체협약에 따라 가내근로자는 작업장 비용을 제외한 총 보수의 10%에 상응하는 연차 유급휴가수당을 보수지급시에 동시에 지급 받는다. 가내근로자는 종업원대표와 기업위원회 설치에 관한 규정의 적용에 있어 주문자의 종업원 수 산정에 포함되며, 선거권과 피선거권을 가진다(L. 421-2 및 L. 431-2조). 조임영, 앞의 논문, 352면 이하 참조.

36) 김소영·문무기, 「가내근로의 실태와 제도적 보호에 관한 연구」, 한국노동연구원, 1997, 2면.

자성이나 근로자성이 없어야 한다는 것이다.³⁷⁾ 이러한 정의개념은 가내근로에 관한 ILO조약 제177호 제1조의 적용범위와 동일하다고 할 수 있다. ILO협약은, 가내근로(homework)란 가내근로형태의 근로자(homeworker)라고 지칭되는 사람에 의해 수행되는, ①자택 또는 스스로 선택한 장소(사업주가 제공한 장소는 제외)에서의 근로로써, ②보수(remuneration)를 위한 근로이고, ③사용되는 설비, 재료, 또는 투입물의 제공자를 불문하고, 발주자(사용자)가 특정하는 제품 또는 용역(서비스)을 생산하는 근로를 의미한다고 규정하고 있다. 다만 가내근로자가 국내법령 또는 법원의 판결에 의하여 자영근로자로 간주되기 위하여 필요한 정도의 자율성 및 경제적 독립성을 가지고 있는 경우와 때때로 통상의 작업장소가 아닌 근로자 자신의 집에서 작업을 수행하는 근로자는 제외한다. 따라서 경제적 독립성이 있는 독립사업자(independent worker)와 고용근로자의 재택근무(tele-working)와는 법적으로 구분하고 있다.

독립사업자는 경제적으로 타인으로부터 독립하여, 경영상의 위험을 부담하는 자를 의미한다. 즉 독립사업자는 ①독립된 입장에서 자신이 추구하는 일정한 사회적·경제적 목적(즉 경영목적·사업목적)을 정하고, ②고유의 재정·경리를 기반으로 하는 자기계산으로, ③자신의 재량에 의한 판단(경영판단), ④경영목적을 실현하기 위해 계속적으로 경제시장에서 활동을 전개하고, ⑤반면, 이러한 활동에 대한 위험(경영위험)을 부담하여야 한다.³⁸⁾ 독립사업자의 양 당사자는 민사상 또는 상사상의 계약의 법리에 의해 처리되는 것이 당사자의 의사에 합치한다고 할 수 있다.

2. 가내근로와 재택근무

계약상의 작업이 근로자 자신이 선택한 장소에서 수행된다는 점에서 재택근무와 가내근로는 유사하지만, 재택근무와 가내근로는 법리적으로 구

37) 강성태, 「비전형근로와 노동법」, 대구대학교출판부, 2000, 177면 이하.

38) 高島良一, 「勞働法律關係の当事者」, 信山社, 1996, 77頁. R. Wank는 사업주(독립경영자)는 자유의사로 기업위험을 부담하는 것이지만, 그 위험은 ①기회와 위험의 균형, ②기업주로서의 결정의 자유, ③업적에 관해서 의 재정상의 책임(자기의 계산)의 3 요소로 구성된다고 하고 있다(R. Wank, Arbeitnehmer und Selbständige, 1988, S. 128 ff.).

분하고 있다.³⁹⁾ 즉 전자의 재택근무는 사용자와 근로계약을 체결하고, 근로계약에 의거하여 사용자의 업무명령으로 자택 또는 스스로 선택한 장소에서 수행하지만, 후자의 가내근로는 근로계약이 아닌 도급이나 위탁 등의 노무공급계약으로, 작업수행에 대한 사용자의 구체적인 지휘·감독 없이 작업을 수행한다는 점에서 양자는 법적으로 구별된다고 할 수 있다.

재택근무는 통신근로(tele-working) 또는 재택근로라고도 한다.⁴⁰⁾ 재택근무는 정보통신기술의 발달과 더불어 1980년대 이후 확대되었다고 할 수 있다.⁴¹⁾ 재택근무 역시 다양한 계약형태를 가지고 있어 일률적으로 규정할 수 없다는 점이 가내근로와 유사하다. 재택근무는 ①독립사업자형,⁴²⁾ ②가내근로자형, ③근로자형으로 분류하여 검토할 수 있다. 명백히 경제적으로 독립하여 경영상의 위험을 부담하는 자 및 근로자의 지위가 인정되는 경우에는 법 적용상의 문제점은 없다고 할 수 있다. 즉 전자는 독립사업자로서 당사자가 체결한 계약에 의하여 권리의무관계를 규율할 것이며, 후자의 근로자의 경우에는 원칙적으로 노동법의 적용으로 당사자간의 권리의무를 규율하면 충분하다. 문제는 독립사업자 정도의 독립성을 가지지 못하지만, 그렇다고 노동법이 규정하는 근로자성에 충족하지 못하는 가내근로형 재택근무이다. 가내근로법이 정비되어 있는 입법에서는 가내근로법(예컨대 독일, 일본)의 적용으로, 또는 노동법의 일부적용(프랑스의 경우)을 통하여 당사자를 규율할 수 있지만, 우리나라와 같이

39) Teleworking이 정보통신기술을 집중적으로 사용하여 사용자의 직접적인 감독과 업무상의 상호작용을 유지한다는 점에서 기존의 가내근로(home work)와는 차별화하고 있다. Teleworker를 가내근로자와 구별짓는 핵심요소는 재택근무의 구체적 형태, 즉 작업과정에서 on-line으로 사용자의 지휘·감독 하에 있느냐, 아니면 off-line이냐 하는 문제이고 그 핵심에 정보통신기술이 있다고 할 수 있다.

40) 일본에서는 재택근무(在宅勤務) 또는 재택텔레워크라고 하며, 미국에서는 Home-work, ILO나 유럽에서는 Telework라고 부르며, 독일에서는 Telearbeit라고 부르고 있다. 桑原昌宏在宅, “テレワークと比較労働法”, 『季刊労働法』 146号, 1988, 143頁.

41) 이에 대한 노동법적 문제에 대해서는, 조성혜, “재택근무자(텔레커뮤니티)의 시·공간 행태에 관한 연구”, 서울대학교 대학원 박사학위논문, 1995; 강성태, 『비전형근로와 노동법』, 대구대학교출판부, 2000, 215면 이하.

42) SOHO(small office, home office) : 개인용 컴퓨터나 네트워크회선을 활용하여 소형 사무실이나 자택에서 업무를 수행하는 것으로 독립사업자의 성격을 가지고 있지만, 전통적인 가내근로와 같은 경제적 종속성을 가지고 있는 경우가 있다.

입법이 없는 경우, 결국 당사자가 체결한 계약으로 권리의무관계를 규율할 수밖에 없다. 이러한 재택근무자는 종래의 가내근로자와 같이 노동법적 보호로부터 제외되는 것이다. 이러한 재택근무는 통신기술의 발전과 더불어 다양한 형태로 존재하고 그 실태 및 현황이 정확히 파악되어 있지 않고, 분쟁이 발생할 경우 명확한 규율방법이 마련되어 있지 못하여 이에 대한 대책이 필요한 실정이다.⁴³⁾

제 3 절 가내근로에 관한 현황과 전망

1. 가내근로의 실태

현재 가내근로에 대한 정확한 실태조사는 미비하다고 할 수 있으나, 이제까지 조사된 내용을 분석하면 다음과 같다.

①경제활동인구 부가조사(통계청, 2003년 8월 실시)에 의하면 가내근로자는 약 166,000명 정도로 전체 취업근로자의 1.2%를 차지하고 있다. 이는 2002년 3월의 약 279,000명(2.0%), 2002년 8월 약 235,000명(1.7%)에서 다시 감소한 것으로 종래의 가내근로자는 감소추세에 있다고 할 수 있다. 그리고 가내근로자의 임금은 월 평균 412,000원으로 전체근로자의 월 평균임금(1,466,000원)의 3분의 1에도 미치지 못하고 있다는 실정이다. 이는 임금근로자 전체에서 가장 저임금에 해당하는 취업자이다.

②이러한 가내근로에 종사하는 자는 대부분이 여성이라는 점이다. 가내근로자의 92% 정도가 여성이 차지하고 있는 데, 이는 가정과 가사의 책임을 여성이 부담하면서 생계보조를 위해 가내근로에 종사한다고 할 수 있다.

③가내근로는 전통적으로 섬유제품의 제조·가공이 높은 비율을 차지하였으나, 현재는 정보통신기술을 이용하는 가내근로가 증대하고 있다.

43) 강성태, 앞의 책, 250면. 또한 Tele-worker의 계약형태는 자유계약형태가 54.4%로 근로계약형태의 33.1%보다 많으며, 텔레워커의 단점으로서 고용의 불안정, 보수 및 퇴직금, 승진에 있어서의 불이익, 복지혜택의 결여, 회사에의 소속감 미약 등이 지적되고 있다(김소영, 「고용형태의 다양화와 법·제도 개선과제」, 한국노동연구원, 2001, 23면.

즉 기업의 노동의 유연화와 아웃소싱의 증대함에 따라 SOHO 형태에서 기업업무 처리하는 개인취업자가 증가하고 있다.

2. 여성단체의 주장

여성단체는 가내근로에 대한 공식통계가 없어서 가내근로자의 규모와 추이를 확인하기가 곤란하지만, 기업의 하도급 거래가 계속 증가함에 따라 제조업의 모든 분야에서 가내노동자가 증가하고 있음을 추정하고 있다. 그리고 가내근로에는 주로 여성들이 종사하고 있다는 것을 전제로 하고 있다.⁴⁴⁾ 특히 가내근로자의 대부분은 배우자와 한 두 명의 자녀로 구성되는 가정을 가지고 있는 30~40대의 기혼여성으로서 수입은 위탁업체의 정규직 노동자에 비해서 거의 절반수준에 불과한 것으로 저임금 근로의 전형을 보여주고 있다고 주장한다. 가내근로자의 작업내용을 보면 비공식적 경로를 통해 습득되는 초보적인 기술을 바탕으로 수행되는 단순·반복작업이 주종을 이루고 있으나,⁴⁵⁾ 작업시간에 있어서는 정규직 노동자에 버금가는 장시간노동이 주종을 이루고 있는 가운데 작업물량을 완수하기 위한 철야작업을 감행하는 경우도 있고, 또한 주거공간 내에서 이루어지는 작업으로 인해 안전설비가 전무한 환경에서 작업으로 인한 신체적 통증을 상당수준 느끼고 있음에도 불구하고 위탁업체의 지원없이 작업을 수행하고 있어, 이로 인해 가내근로자 자신뿐만 아니라 그 가족의 안전 및 보건에도 악영향을 미치고 있어 이에 대한 법적 보호가 시급하다고 한다.⁴⁶⁾ 따라서 여성단체 1996년 국제노동기구(ILO)에서 채택한 가내근로자 보호를 위한 협약을 비준하고, 노동부내에서 가내근로자문제

44) 후술하는 바와 같이 일본의 가내근로자의 97%가 여성이다.

45) 최근에는 출판업에서 단순한 전산입력 업무에서부터 교정, 교열, 편집, 기획에 이르기까지 가내근로로 위탁하는 사례가 부쩍 늘고 있으나, 가내근로자들은 불안정한 일거리와 빈번한 공임 체불로 인해 불안정한 생활을 하고 있을 뿐 아니라, 건강과 안전에 대한 사회적인 보장을 전혀 받지 못하고 있다.

46) 여성단체는 가내근로자에 대한 노동법의 보호가 전무한 상태이므로 가내근로자의 어려움을 해소하기 위한 법적 보호를 강하게 요구하고 있고, 특히 저임금해소와 작업량의 유지, 열악한 작업환경의 개선을 가장 시급한 과제라 한다.

를 담당할 기관을 두고, 가내근로정책을 수립함과 동시에 가내근로자 보호법을 제정하여야 한다고 주장하고 있다.⁴⁷⁾

3. 가내근로에 대한 인식과 전망

사용자는 작업장운영에 대한 비용을 절약할 수 있고 수용변화에 따라 용이하게 노동력의 양을 조절할 수 있어 오래 전부터 가내근로를 이용해 왔다. 앞으로도 사용자는 노무를 관리하는 데 지불하는 비용의 절감과 고용으로부터 발생하는 사용자책임을 면하기 위하여 가내근로와 아웃소싱을 확대 이용할 것이 예상된다. 그리고 산업혁명 이후 산업이 발달해 감에 따라 '탈공업화'의 시대로 지나, 정보통신기술의 발달로 인하여 이제는 통근과 근무시간의 구속에서 해방되는 '탈고용화'의 시대로 접어들었다는 주장도 있다.⁴⁸⁾ 이러한 관점에서 본다면 가내근로는 긍정적이라 할 수 있다. 그러나 가내근로는 저임금과 열악한 근로조건 등으로 아직까지 양호한 근로조건을 제공하고 있다고는 할 수 없다. 보통 도급이나 위임계약의 형태를 취하는 가내근로는 취업자가 통상 자택에 고립되어 있어 교섭할 수 있는 입장은 아니다. 또한 실업률이 높거나 정규의 고용으로 진출할 수 없는 경우에는 계약조건에 따라 제공되는 작업을 거부할 수 있는 위치에 있지 못하다는 것도 자명하다.

현재 가내근로는 전통적인 제조·가공의 종사하는 가내근로와 진보된 정보통신기술을 이용하는 가내근로가 존재하는 2중 구조가 되었다. 따라서 양자의 정확한 실태 파악이 선행되어야 할 것이며, 고용기회의 확대 즉 일자리 창출이라는 측면에서 정책수립 또한 과제라 할 수 있다.⁴⁹⁾ 이하에서는 ILO협약과 일본, 독일의 개별입법을 검토하여 가내근로에 관한 법제개선방안을 모색하고자 한다.

47) 사단법인 한국여성노동자협회(1998.2.3)는 1997년 정부에서 수립한 2차 근로여성복지기본계획과 1차 여성정책기본계획에서 발표한 가내근로자보호에 관한 기본방향에 대하여, 기본계획안의 예시 내용은 ILO에서 채택된 '가내근로협약'의 내용을 충분히 담지 못하고 있다고 평가하고 정부의 적극적인 입법정책을 요구하고 있다.

48) 강성태, 앞의 책, 183면.

49) 이러한 점에서 일본의 "在宅就勞問題研究會報告書"(2000年3月: http://www.jil.go.jp/kisya/josei/20000308_01_j/20000308_01_j_houkoku.html)는 시사하는 점이 크다고 할 수 있다. 이 점에 대해서는 후술한다.

제3장 가내근로에 관한 ILO협약 제177호

제1절 협약·권고의 심의과정

1. 가내근로위원회의 결의안

1995년 6월 제82회 ILO총회에서는 다른 주요의제와 함께 “가내근로” 문제의 제1차 토의가 제5의제로 상정되었다. 동년 6월 6일부터 “가내노동 위원회”에서의 10일간의 토의를 거쳐 동 22일 최종일에 가내근로위원회의 결의안을 채택하고 폐회되었다.⁵⁰⁾ 이로써 “가내근로협약안과 권고안”이 마련되고, 제2차 토의를 거쳐 ILO에서 10년 이상의 정책과제로 되어 왔던 가내근로 문제가 협약과 권고로 채택되는 과정을 남겨 놓게 되었다.

전부 39조로 되어있는 이 결의안을 대별하여 보면, ‘정의조항(제3~4조)’와 ‘협약에 관한 조항(제5~12조)’ 및 ‘권고에 관한 조항(제13조~39조)’ 이렇게 3부로 구성되어 있다. 한 가지 주목해야 할 부분은 최종조항에 ‘가내근로자원조 프로그램’이 본문과 조금 다른 형식으로 부가되어 있다는 것이다. 즉 제39조의 가내근로원조 프로그램은 비준여부와 관계없이 가맹국이 실행하여야 할 과제으로써 제기된 조항으로 해석하여야 한다는 견해에 의하면 본문 전38조에 최종조항에 1조가 부가된 구조라는 것이다.⁵¹⁾ 결의안 제39조는 가맹국은 다음과 같은 원조 프로그램을 지원하고 촉진할 것을 규정하고 있다. 즉 (a) 사용자단체나 근로자단체 그리고 다른 민간단체(NGO)는 사회일반에서 광범위하게 발생하는 가내근로관련 문제점에 대하여 관심을 환기시키고, 제고할 것, (b) 가내근로자의 권리 및 가내근로자가 이용하는 것이 가능한 원조의 종류를 가내근로자에게 주지시킬 것, (c) 가내근로자가 스스로 선택한 단체에 있어서의 조직화를 촉진할 것, (d) 가내근로자의 기능을 향상시키는 훈련을 실시하여, 고용기회 및 소득능력을 증대시킬 것, (e) 안전하고 양질의 설비, 용구, 원료

50) 1995년 6월 21일 가내근로위원회에 결의안이 채택되고, 동 6월 22일 본 회의에서 채택되었다.

51) 神尾京子, “第82回總會「家内労働委員会」結語について”, 「労働法律旬報」1375・76号, 1996, 42頁.

그 밖의 필요한 재료의 이용을 용이하게 하는 등 가내근로자의 안전 및 건강을 개선할 것, (f) 가내근로자의 정보 및 서비스를 제공하고, 가내근로자의 고립감을 해소시키기 위하여 가내근로자를 위한 센터 및 네트워크 등의 거점설립을 촉진할 것, (g) 가내근로자의 안전성·보건위생·생산성을 개량하기 위한 선진적이고 동시에 기술면에서 원조를 제공할 것 등을 가맹국의 의무로 규정한 것이다.

2. 가내근로의 정의와 적용대상

결의안 제3~4조의 정의조항⁵²⁾은 심의과정에서 가장 논란이 되었던 조항 중의 하나였다. 즉 가내근로의 직종을 제도가공업 및 “서비스업”으로 규정하여 일반적으로 제도가공 근로만으로 적용범위를 한정하고 있었던 종래에 비하여, 그것을 확대하여 ‘사무직내근’ 등도 대상으로 포함하였다. 현재 각국에서 급증하고 있는 재택 텔레워킹(tele-working)을 포함하는 범위확대라는 점이 평가되어질 수 있다는 것이다. 그럼에도 불구하고 본 조항의 최대쟁점은 임금근로의 한 형태로서의 가내근로가 다른 자영근로(self-employed workers) 일반과는 달리 발주자·발주기업(employer)에 종속하는 근로(dependent workers)라는 특성을 개별적으로 입증하는 것은 용이한 문제가 아니라는 점이다. 역으로 말하면 독립근로자(in-

52) 3. 이러한 제 기준을 설정함에 있어,

(a) “가내근로(homework)”이라는 용어는, 가내근로자(homeworker)라고 지칭되는 개인이 수행하는 근로로 규정되어야 한다.

(1) 본인의 자택 또는 스스로 선택한 건물내에서(사업주가 제공한 장소는 제외),

(2) 보수를 얻기 위해,

(3) 보수라 함은, 사업주로부터 지정된 제품 또는 업무(서비스)에 대한 대가이고, 생산에 사용되는 장치(기계 등)나 재료 그 밖의 제작업요소(input) 등은 가내근로자나 사업주, 중개업자 등 제공자를 불문하고, 가내근로자가 자주재량권을 갖지 못하고, 동시에 경제적으로도 독립한 지위에 있지 못한 자로서, 국내입법, 행정규칙, 법원의 판결 등에 의하여 독립근로자로 간주되기 위하여 필요한 요건을 갖추지 못한 것이 가내근로이다.

(b) 사용자라는, 직접 또는 중개인을 통해서 가내작업을 제공하는 개인(자연인) 또는 법인으로 규정되어야 한다.

4. 이러한 기준은 제3조 (a)에서 정의하는 가내근로를 수행하는 모든 자에게 적용하여야 한다.

dependent workers)가 아닌 것으로 한정조건으로 하는 규정한 점이 다. 형식상 독립근로자의 카테고리에 속하는 가내근로자도 다수 존재하는 있는데, 양자의 구별은 자주재량권(own-account; autonomy)의 유무로 판단하는 견해가 유력하지만, 사실 이러한 구분은 용이하지 않다는 문제이다. 또한 최종 위험부담자(risk-takers)를 기준으로 판단하는 견해도 있지만, 다수의 가내근로자에게 시장의 리스크가 전가되어져 있는 현실에서는 유효한 판단기준이 못하는 단점이 있다. 일부 선진국에서는 적용대상을 전속계약(1개 회사의 전속이나 여러 회사의 전속을 불문)을 체결하고 있는 가내근로자로 한정하여야 한다는 기준을 제시하였다. 그런데 전속계약이 없더라도 수년간 반복하여 계속적으로 가내근로를 수행하여 왔다면 사실상 전속계약으로 볼 수 있고, 이것이 계속계약이 아닌 형식상 단발계약의 반복이라도 거기에 사실상 계속성이 있고, 더구나 특정 용도의 기계가 상비되어져 있으면 그것이 누구의 소유이던 암묵적으로 계속성을 인정할 수 있다는 이유 등으로 전속계약을 적용대상을 하자는 주장은 배척되었다. 따라서 가내근로의 비독립성의 판단에 있어서도 경제적 비독립성(즉 경제적 종속성)을 중요한 판단요소로 삼지 않을 수 없다.

3. 평등대우원칙의 선언

결의안에서 주목하여야 또 하나는 다른 임금근로자와의 평등대우의 촉진을 규정한 제6조로서 중요한 전진이라 할 수 있다.⁵³⁾ 토의과정에서 사

53) 6. (1) 가내근로에 관한 국가정책은 가내근로의 특수성과 기업에서 행하는 동일 또는 유사 형태의 일에 적용되는 조건들을 고려하여, 가내근로자와 고용된 임금소득자 사이에 가능한 동등한 대우가 되도록 촉진하여야 한다.

(2) 균등한 대우는 특히 아래 사항에 대해 촉진하여야 한다.

- (a) 가내근로자의 자유로운 선택에 의한 단체의 설립 또는 단체가입 및 그러한 단체에서 활동에 참가할 권리
- (b) 고용과 직업에 있어서의 차별에 대한 보호
- (c) 직업상의 안전과 보건분야에서의 보호
- (d) 보수
- (e) 사회보장에 관한 법령에 의한 보호
- (f) 교육훈련을 받을 기회
- (g) 고용 또는 취업에서의 최저연령
- (h) 모성보호

용자측은 equality(동등한)를 equity(공평한)로 변경하여야 한다고 주장하고 평등규정을 완화하는 수정안을 제출하였지만 거부되었다. 그리고 신고·등록의무조항(제17조)⁵⁴⁾은 가내근로자를 보호하기 위한 조치로 일찍이 노동조합측이 요구해 왔던 핵심사항이라 할 수 있다. 이에 대하여 사용자측은 감독행정을 면하려는 이유보다는 사업주에는 아직 영세업자가 많고, 그런 만큼 사무능력이 떨어져 있고, 따라서 오히려 가내근로를 음성화할 염려가 크다는 등의 반론을 제시하면서 본조의 삭제를 주장하였다. 그러나 노동조합측이 강력하게 주장하여 원안대로 무수정 가결되었다. 이러한 결의안은 가내근로종사자에 대한 획기적인 보호안을 제시하였지만, 협약의 채택까지는 많은 논의를 필요로 하였다.⁵⁵⁾

제 2 절 ILO협약의 주요한 쟁점 및 내용

1. 협약의 성립과 주요내용

상기 결의안 채택된 후 1995년 10월 “협약안·권고안”이 ILO사무국에서 발표되고, 이 제1차안에 대한 가맹국의 노사정 3자의 회답에 의거하여 최종 “협약·권고”안이 마련되고 제2차 토론회를 거쳐 1996년 6월 제83회 ILO 총회에서 제177호 협약과 제184호 권고로써 채택되었다.

그런데 협약으로 채택될 때까지 ‘가내근로에 관한 협약’을 만들 것인가에 대하여 제2차 토의에서도 공방이 계속되었다. 즉 제2차 토의에서는 사

54) 17. (1) 사용자는 직접 또는 중개업자를 통하여 처음으로 가내근로를 할당할 때에는 권한있는 기관에 통보하는 것이 요구되어져야 한다.

(2) 사용자는 가내근로를 할당하는 모든 가내근로자의 등록부를 성별에 의해 분류하여 비치하여야 한다.

(3) 사용자는 다음의 내용이 포함된 가내근로자에게 할당한 근로의 기록을 비치하여야 한다.

(a) 할당시간

(b) 보수율

(c) 가내근로자에게 부담된 경비 및 당해 경비에 대해 상환되는 금액

(d) 국내법령 및 행정규칙에 의한 법정공제

(e) 지급되는 보수의 총액 및 지급되는 실제의 보수액, 그리고 지급일

(4) 전항 (3)에서 규정하는 기록은 가내근로자에게 제공되어야 한다.

55) ILO, “Home work”, Report 4(1), 4(2A), 4(2B), International Labour Conference(86rd: 1998).

용자측이 권고만으로 하자는 수정안이 제출하였지만, 협약의 내용을 논의하지 않은 채 협약을 부정하는 합리적인 대안이 될 수 없다고 하여 부결되었다. ILO 사무국은 가내근로가 증대되어 갈 것이 예상되어 포괄적인 가내근로에 관한 협약을 만들 계획을 세웠고, 노동조합측도 같은 입장을 오래 전부터 견지하고 있었지만, 사용자측은 가내근로는 각 나라의 사정에 따라 그 존재형태가 다양하여 일률적으로 규정할 수 없다는 이유로 협약의 채택에 대하여 일관되게 반대의견을 표명하였다.⁵⁶⁾ 또한 가내근로에 대한 정의와 적용범위에 문제가 있으며, 기초조사 자료도 불충분하고, 규제가 있으면 가내근로는 더욱 음성적으로 활용될 것이며, 협약제정이 고용창출로 이어지지 않는다는 등의 이유를 반대의견의 논거로 제시하였다. 일부 국가도 선진국, 발전도상국에서는 커다란 차이가 있고 제정법을 갖고 있는 나라도 소수이므로 협약을 만드는 것은 시기상조라 하여 권고에 머무를 것을 주장하였다. 결과적으로 권고로 보완되는 협약의 형태로 하는 것이 투표로 결정되었다(동 협약 및 권고는 참고자료를 참조).

가내근로에 관한 협약은 위와 같은 토의과정을 거쳐 1996년 6월 20일 총회에서 찬성 246표, 반대 14표, 기권 152표로 채택되었다. 협약은 10조로 비교적 적은 조항으로 이루어져 있다. 제1조에서는 가내근로에 대한 정의를 하고 있는데, 이것은 협약의 적용범위를 결정하는 것으로 중요한 규정이라 할 수 있다. ①자택 등에서 ②보수를 위하여 ③사용자가 정한 제품의 가공 또는 서비스의 근로를 하는 3요소를 충족하는 경우이다. 다만, ㉠자주성과 경제적 독립성이 인정되는 독립근로자와 국내법령 등으로 정한 자 및 제2차 토의에서 부가되어진 것으로 ㉡피용자로서 때때로 자택에서 작업하는 자, 이렇게 두 가지를 제외하고 있다. 협약의 적용범위에서는 재택근무도 포함되어, 텔레워킹도 대상으로 하는 점을 유의할 필요가 있다. 협약의 실질적인 내용은 제3조와 제4조에서 규정하고 있다. 즉 대표적인 노사단체 등과의 협의를 거쳐 가내근로자의 상황을 개선하는 계획을 정부가 수립, 실시하고 정기적으로 재검토를 하도록 정하고, 그 내용으로서는 가능한 한 기본적 권리와 조건(단결권, 고용차별, 보수, 최저연령)에 관해서는 임금근로자(즉 고용근로자)와 동등(균등)한 대우가

56) 김훈석, “제83차 ILO 총회 결산과 전망”, 『경영계』, 1996. 7, 43면.

되도록 촉진할 것으로 정하고 있다. 그 밖에 안전보건 등의 규정이 있고, 그 중에서 중개자에 관해서 중개자가 인정되는 국가에서는 사용자와 중개자의 책임을 법률 등으로 정하도록 하고 있다(제8조). 정부의 정책실시의 방법은 유연하게 법령, 노사협약 등에 의하며(제5조), 실시의 확보를 위해서 감독, 벌칙의 적용에 관해서도 규정하고 있다(제9조).

2. 적용범위

사용자측이 협약체택의 반대논거로 제시하였던 적용범위(정의), 즉 종래의 공업적 근로형태뿐만 아니라 성격이 매우 다른 재택근로(즉 telework)와 같은 정보서비스를 대상으로 하는 것은 국내법이 정비되지 못한 국가가 많아 조약으로 채택하기로는 아직은 시기상조이며, 그리고 적용대상은 전속계약(1사 전속 내지는 2~4사 전속)을 체결하고 있는 가내근로자로 한정하여야 한다는 주장을 피력하여, 적용범위를 둘러싼 대립과 논란이 계속되었다. 그러나 조약체택을 향한 근로자측의 열의와 사무국의 적극적인 추진이 사용자측을 압도하였고, 전속계약이 없더라도 상당기간에 걸쳐 계속·반복되었다면 사실상의 전속관계는 인정될 수 있고, 형식상 계속계약이 아닌 단발형식의 계약이더라도 실질상 계속성이 있는 경우 당사자간의 가내근로관계를 인정할 수 있다는 견해가 다수를 점하였다. 따라서 가내근로자는 물품의 제조뿐만 아니라 서비스 및 피용자도 포함하는 적용범위는 계약형태보다는 가내근로·재택근로라는 근로형태에 착안하고 이에 중점을 두어 전업적으로 가내근로에 종사하는 자에 대해서는 그것이 고용인가, 도급인가, 위임인가를 묻지 않고 적용대상으로 삼았다는 것이다. 즉 자주성·경제적 독립성을 갖지 못하는 취업자는 근로자로서 노동법의 적용을 받든지 아니면 가내근로법의 적용을 받는다는 것이 ILO 협약의 취지이다.

3. 평등대우원칙과 그 한계

협약의 핵심내용은 가내근로종사자에 대한 다른 임금근로자와 동등한 대우를 하는 평등대우원칙이라 할 수 있다. 즉 ILO가 오랜 동안 과제

해왔고 실행해 온 것은 근로자의 보편적 권리와 그 평등한 적용원칙이다. 이에 대하여 일본정부가 평등대우를 규정하는 제4조의 규정에서 ‘가능한 한(as far as possible)’이라는 문구의 삽입을 주장하는 수정안을 제출하였다. 근로자측은 제4조는 평등대우의 촉진을 요구하는 것이고 가내근로자의 성격도 고려한다는 한정이 부가되어져 있다는 것을 고려한다면, 이 수정안이 평등대우촉진을 위한 구체적인 정책수단이 강구될 수 있을 것으로 이해할 수 있다고 하여 이에 찬성하였다. 이 수정안은 전적으로 평등한 대우로 하는 것이 아니라 평등화를 촉진하는 내용이고 수정의 취지가 평등대우의 노력이라고 명확히 하여, 본 협약의 중심내용인 제4조의 수용을 용이하게 하였다는 평가이다.⁵⁷⁾ 즉 제4조의 평등대우원칙을 유연하고 탄력적으로 수정하여 각 국가의 비준을 용이하게 한다는 취지라는 것이다.⁵⁸⁾

57) 荒 龍夫, “條約と審議を巡って”, 『世界の労働』 1997, 39頁.

58) 현재 동 협약을 비준한 나라는 핀란드(1998. 6. 17), 아일랜드(1999. 4. 22), 알바니아(2002. 7. 24), 네덜란드(2002. 10. 31) 등이다.

제 4 장 일본의 가내노동법(家内労働法)

제 1 절 가내근로자의 법적 보호

1. 서

일본에서 가내노동법(家内労働法 昭和 45(1970)年 5月 16日 법률 제 60호)은 1970년 5월 제63회 국회에서 성립하고, 동법에서 가내근로에 관한 심의기관의 규정은 동년 6월 1일부터, 그 밖의 규정은 동년 10월 1일부터 시행되었다. 이 법률은 공임(工賃: 가내근로자가 취득하는 보수)의 최저액, 안전보건 그 밖의 가내근로자에 관한 필요한 사항을 정하여 가내근로자의 근로조건 향상과 생활안정에 기여함을 목적으로 하고 있다. 종래 일본에서는 가내근로의 분야에 관하여서는 대부분의 노동보호입법의 대상에서 제외되어 왔다. 당시 새로운 분야를 보호대상으로 하는 가내노동법은 그 의미에 있어서 획기적인 것이라는 평가이다.

일본에서의 가내근로에 관한 정의는 '위탁자로부터 원재료 등의 제공을 받아, 물품의 제조, 가공 등에 종사하는 것으로, 동거친족 이외의 자를 사용하지 않는 것을 상태(常態)로 하는 것'을 말한다(법률적 정의는 후술함). 일본에서도 가내근로는 일반적으로 자택에서 수행하고, 매우 다양한 형태로 존재하고 있어 가내근로를 정확하게 파악하기는 곤란하지만,⁵⁹⁾ 가내근로를 '전업적(專業的) 가내근로자', '내직적(内職的) 가내근로자', '부업적(副業的) 가내근로자' 3유형으로 분류하여 설명하고 있다. 즉 세대의 본업으로 세대주 자신이 단독으로 또는 가족과 함께 가내근로에 종사하는 경우를 전업적 가내근로자라 부르고, 이에 대하여 주부나 노인 등 세대주 이외의 가족이 세대의 본업과는 별도로 가계보조 등을 위해 가내근로에 종사하는 경우를 내직적 가내근로자라 한다. 또한 농업 등 본업이 있는 세대주가 농한기 등에 가내근로에 종사하는 경우를 부업적 가내근로

59) 일본에서 가내노동법 제정당시(1969년 6월 현재) 가내근로자는 143만 여명으로 파악되었고, 인력부족과 더불어 도시 주변부와 농촌 등을 중심으로, 대부분 여성이 종사하는 것으로 조사되었다.

자라 부르고 있다. 동법이 제정될 당시의 전업, 내직, 부업별로 구분하여 분류하면, ①전업적 가내근로자(9%), ②내직적 가내근로자(88%), ③부업적 가내근로자(3%)의 구성으로 내직적 가내근로자가 대부분을 차지하고 있었다. 이렇게 내직적 가내근로자가 다수를 점하는 것으로 알 수 있듯이 가내근로자의 93%가 여성이라는 것이다.⁶⁰⁾

2. 가내노동법의 제정과정

일본에서 가내근로에 대한 대책의 필요성은 일찍부터 지적되어 왔다. 우선 1952년 중앙노동기준심의회(中央労働基準審議會)⁶¹⁾가 그 건의(建議)⁶²⁾중에 가내근로에 관한 법규제정의 필요성이 언급한 이래 1954년 중앙임금심의회(中央賃金審議會), 1956년 임시노동기준법조사회 및 동년 중앙임금심의회의 답신(答申) 등에 있어서 중소기업의 대한 '노동기준법' 또는 최저임금제의 적용을 더욱 원활하게 하기 위해서는 이러한 중소기업과 경쟁관계에 있는 가내근로를 법적으로 규제할 필요성이 있다는 입장에서 그 입법의 필요성이 강조되었다.⁶³⁾ 1959년 최저임금법(昭和 34. 4. 15 法律 第137号)이 제정되고, 동법에서는 고용근로자에 적용되는 최저임금의 유효한 실시를 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 그러한 고용근로자와 유사한 업무에 종사하는 가내근로자에게 적용하는 최저공임을 결정할 수 있는 취지의 규정을 두어, 가내근로자에 대한 법적 보호를 가미하였다. 또한 같은 시기에 東京에서 비닐 샌들(vinyl sandal)을 제조하는 가내근로자가 고무풀에 의한 벤젠중독이 종종 발생하여, 가내근로자의

60) “家内労働者の労働條件の向上”, 『時の法令』 740号, 1971, 31頁 이하.

61) (후생)노동장관 및 광역자치단체 노동기준국장의 자문에 응하여 노동기준법, 임금지불확보등에관한법률, 노동안전위생법 등의 시행 및 개정에 관한 사항을 심의하기 위해 (후생)노동성 및 광역지자체 노동기준국에 설치된 심의회를 지칭한다. 전자를 중앙노동기준심의회, 후자를 지방노동기준심의회라고 한다. 근로자, 사용자, 공익을 대표하는 위원이 동수로 참가·구성한다.

62) 각종 자문기관이 행정기관에 의견을 제시(주장)하는 것을 말한다(『新法律學辭典』, 有斐閣, 1989, 358頁).

63) 이러한 가내노동법 제정이전의 공임에 관한 최저공임의 규제의 취지는 가내근로자의 보호보다도 오히려 고용근로자의 최저임금의 유지, 확보에 있었다고 할 수 있다. 中脇晃, “家内労働法”, 『現代労働法講座』 第9卷, 総合労働研究所, 1982, 319頁 이하.

안전보건문제도 중요하게 부각되었다.⁶⁴⁾ 이러한 것들을 계기로 종합적인 가내근로대책을 수립하여야 한다는 의견이 강하게 대두하였다.

당시 노동성(현재는 후생노동성)은 1957년 11월 노동장관의 사적 자문 기관으로 임시가내노동조사회(臨時家內勞働調査會)를 설치하였다. 입법을 위한 가내근로실태조사에서 논의의 대상이 된 것이 재택근로를 하는 ‘근로자(노동자)’와 ‘가내근로자’의 중간적인 근로자의 존재가 확인되었다. 따라서 당시 ‘재택취업법’으로 법률제정의 논의가 시작되었다고 할 수 있다. 동 조사회는 1960년 9월 가내근로대책을 실시하기 위한 준비작업으로 표준공임의 설정, 안전보건조치의 실시 등 행정조치를 실행하여야 한다는 내용의 ‘가내노동대책에 관한 중간보고’를 노동장관에게 제출하였다. 노동성은 이 보고서에 따라 1961년부터 각종의 행정조치를 추진하였다. 조사회는 그 후에도 조사심의를 계속하고, 설치 후 7년이 경과한 1965년 12월 ‘일본 가내노동의 현상에 관한 보고’를 정리하여 노동장관에게 제출함과 동시에 ‘금후 가내노동대책의 진행방법에 관한 견해’를 밝혔다. 이 ‘견해’는 법제적 조치를 포함하는 종합적 가내근로대책 검토를 위한 심의기관의 설치와 최저공임의 결정을 비롯한 각종 행정조치의 필요성을 지적하였다. 노동성은 이러한 임시가내노동조사회의 ‘의견’에 의거하여 1966년 6월 ‘노동성설치법’의 일부를 개정하여 ‘가내노동심사회’를 발족시키고, 법제적 조치를 포함하는 종합적 가내근로대책에 관해서 자문을 구하였다. 이후 동 심의회는 총회를 12회, 소위원회는 4회, 기초(起草)위원회는 17회에 걸쳐 개최하고 조사심의를 계속하여 1968년 12월 ‘가내노동대책에 관한 답신’을 노동장관에게 제출하였다.

이 답신은 일본의 가내근로의 실태는 매우 복잡하고 다양하게 걸쳐 있고, 더욱이 현재 커다란 변동의 과정에 있는 것을 이유로, 우선 당면과제로 가내근로자의 근로조건의 향상을 위하여 가장 기본적인 사항이며 동시에 긴급한 필요성이 인정되어지는 것에 대한 법제적 조치를 강구하고, 그 밖의 것에 대해서는 계속해서 검토를 하며, 가내근로를 실태를 더욱 상세하게 파악하여 이것에 따라 행정지도를 추진하고, 조건이 성숙해지면

64) 1958년 가내근로자가 벤젠에 중독되는 사건이 발생하고, 이러한 사건들을 계기로 1958년 산업재해방지 종합5개년계획(제1차 노동재해방지계획)이 수립되었다.

단계적으로 법제정비를 진행하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였다. 우선 법제적 조치를 필요로 하는 사항으로서는 위탁자의 신고제, 가내근로수첩제도, 공임의 전액통화에 의한 매월 일정기일 지급원칙, 안전보건조치, 가내근로행정체계의 정비 등을 들었다. 또한 금후 계속해서 검토를 하여야 하는 사항으로서는 가내근로자의 업무상 재해·질병에 관한 위탁자책임 및 가내근로자가 결성하는 단체의 취급 등을 제시하였다. 노동성은 이러한 답신에 의거하여 가내노동법안을 국회에 제출하여 1970년 5월 국회에서 성립하였다. 노동성에 '임시가내노동조사회'를 설치하고 가내근로에 대한 실태조사와 종합적인 가내근로대책의 검토를 착수하여 동법의 시행까지 10년 이상의 시간을 필요로 하였다는 것은 가내근로가 예상외로 복잡하고 다양한 형태로 존재하고 있었다는 반증이기도 하다. 이상의 제정과정에서 일본의 가내노동법을 특징을 요약하면 다음과 같다.

①가내노동법은 가내근로자에 대하여 긴급하게 보호를 요하는 사항을 우선 법제적 조치를 취하는 것으로 가내근로자의 보호에 관하여 입법정책상의 종합적인 틀을 정한 것이라 할 수 없다는 것이다.

②가내노동법은 가내근로자라는 특정가능한 취업자를 대상으로 하는 입법으로, 가내근로자를 보다 근로자에 가까운 자영업자성이 강하지 않는 자에 한정하고 있다. 즉 제조·가공 등에 의한 수입이 취업시간·기능 등을 고려하여 동종의 고용근로자의 임금과 비교하여 상당히 고액인 자는 가내노동법의 적용범위에서 제외하고 있다.⁶⁵⁾

③가내노동법에 의한 보호의 정도, 내용은 고용관계법 본래의 적용대상(근로자)에 준하는 보호를 목적으로 하지만, 입법적으로는 노력규정이 다수를 차지하여 그 실효성이 의문시 된다고 할 수 있다.

④가내근로자에 대한 법적 취급은, 위탁대금(보수)의 보호에서 알 수 있듯이 사업자로서의 보호(영업활동의 보호)의 관점이 이미 존재하였고,⁶⁶⁾ 가내노동법에 의한 취업자관점에서의 보호(노동력의 보호)가 도입되었다

65) 昭和 45(1970). 12. 28. 基發 922.

66) 下請代金支拂遅延等防止法(昭和 31(1956)年 6月 1日 法律 제120호). 동법은 하도급대금의 지급지연 등을 방지하여 도급사업자의 하도급업자에 대한 공정한 거래를 유도하여 하도급사업자의 이익을 보호함으로써 국민경제의 건전한 발전에 기여함을 목적으로 하고 있다(제1조).

고 할 수 있다. 양자는 기본적으로 다른 관점에서 법규정이 이루어졌다고 할 수 있으나, 종합적인 가내근로대책의 전개과정에서 조정이 이루어진다고 할 수 있다.

3. 가내노동법의 개요

가내노동법은 제정당시 7장 36조의 본조와 8조의 부칙으로 구성되었다. 이하에서는 동법의 주요한 내용을 검토하고, 다음 항에서 가내노동법의 법적 논점을 검토한다(동법 및 시행규칙의 전문은 참고자료를 참조).

(1) 목적규정

동법은 공임(工賃)의 최저액, 안전 및 위생 그 밖의 가내노동자에 관한 필요한 사항을 정하여 가내노동자의 노동조건을 향상을 도모하고 이로써 가내노동자의 생활의 안정에 이바지할 것을 목적으로 하고 있다. 또한 동법에서 정하는 가내노동자의 노동조건은 최저기준이므로 위탁자 및 가내노동자는 이 기준을 이유로 하고 노동조건을 저하시킬 수 없고, 노동조건을 향상을 도모하도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다.

(2) 가내근로자의 규정

동법 제2조에서 '가내근로자'라 함은, 주로 노동의 대상(對償)을 얻기 위해, 그 업무의 목적물인 물품에 대하여 위탁을 받고, 물품의 제조 또는 가공 등에 종사한 자이고, 그 업무에 관하여 동거친족 이외의 자를 사용하지 않는 것을 상태(常態)로 하는 것을 말한다. 따라서 물품의 제조, 가공, 판매 또는 이러한 것의 위탁을 업으로 하는 자 이외의 것, 예컨대 운수업자, 농림수산업자 등으로부터 위탁을 받아 제조, 가공 등에 종사하더라도 이러한 자는 가내근로자로 취급되지 않는다. 또한 상당한 고액의 기계설비를 보유하고, 기업적인 물품의 제조, 가공 등에 종사하는 자는 동법의 가내근로자가 되지 못한다. 이것은 동일한 위탁을 받아 제조, 가공 등에 종사하고 있더라도 특히 종속적(특히 경제적 종속) 관계에 있는 자를 대상으로 하고 있다.

(3) 가내근로수첩에 관한 규정

위탁자가 가내근로자에게 업무를 위탁을 할 때 업무의 내용, 공임의 단가, 공임의 지급기일 등의 위탁조건을 명시하는 것은 가내근로자의 권리를 보호하기 위해서 뿐만 아니라 당사자간의 무용한 분쟁을 방지하기 위해서도 매우 중요하기 때문에 동법에서는 가내근로수첩제도를 규정하여 위탁관계의 명확화를 시도하고 있다. 위탁의 내용, 공임, 공임의 지급일자 등 가내근로수첩의 필요적 기재사항은 노동성령으로 정하고 있다.

(4) 취업시간에 관한 규정

고용근로와 달리 가내근로는 일반적으로 가내근로자의 자택에서 본인의 자유로운 시간에 행하여진다. 따라서 가내근로자의 근로시간을 고용근로자와 동일한 규제를 하는 것은 곤란하다. 그렇다고 하여 장시간의 취업을 방치하는 것은 가내근로자의 건강을 위협하고, 과당경쟁으로 공임 그밖의 취업조건을 저하시키는 결과를 초래한다. 따라서 동법에서는 가내노동자가 업무에 종사한 장소의 주변지역에 있어서 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자의 통상의 근로시간을 초과하여 당해 가내근로자 및 보조자가 업무에 종사하도록 위탁하고 또는 위탁받지 않도록 노력하여야 한다고 규정하고 있다. 또한 장시간의 가내근로가 행하여져, 광역지자체 노동국장이 필요하다고 인정한 때에는 심의회의 의견을 듣고 일정한 지역 내에 있어 일정한 업무에 종사한 가내노동자 및 위탁자에 대하여 취업시간의 적정화를 도모하기 위하여 필요한 조치를 취할 것을 권고할 수 있다고 규정하고 있다.

(5) 위탁중지의 예고에 관한 규정

가내근로관계는 일반적으로 물품의 제공으로 개시하여 작업의 완성, 공임지급이 끝나는 개개의 위탁관계의 누적(계속)으로 고용관계에서와 같이 하나의 계약관계로 인한 계속적 관계는 아니라 할 수 있다. 그렇지만 장기간에 걸쳐 동일한 위탁자로부터 위탁을 받아, 그것으로 생활하고 있

는 가내근로자에게 있어서 예고없이 일방적으로 위탁이 중지되면 생활계획에 커다란 지장을 초래하게 된다. 따라서 동법에서는 6월을 초과하고 계속적으로 동일한 가내근로자에게 위탁을 하고 있는 위탁자는 당해 가내노동자에 계속해서 위탁을 중단하려고 할 때에는 지체없이 그 취지를 당해 가내근로자에게 예고하도록 하고 있다.

(6) 공임 등의 지급에 규정

위탁자는 공임을 가내근로자에게 통화로 그 전액을 지급하여야 하고, 가내노동자로부터 당해 물품을 수령한 날로부터 기산하여 원칙적으로 1월 이내에 지급하여야 한다고 규정하고 있다. 일정한 지역 내에 있어 일정한 업무에 종사하는 저렴한 공임의 가내노동자의 근로조건을 개선하기 위하여 필요하다고 인정되는 때에는 심의회의 의견을 청취하여 당해 업무에 종사하는 가내근로자 및 위탁자에게 적용되는 최저공임을 결정할 수 있다고 규정한다. 최저공임제에 관해서는 최저임금법 제20조 내지는 25조에서 규정하여, 고용근로자에게 적용되는 최저임금의 유효한 실시를 위하여 필요하다고 인정되는 경우에 한하여 결정할 수 있다고 규정하였으나, 동법의 전면시행으로 삭제되었다. 최저공임은 당해 최저공임에 관계된 일정한 지역과 동일한 지역 내에서 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자에게 적용되는 최저임금법에 의한 최저임금과의 균형을 고려하고 정하여야 한다고 규정하고 있다. 최저공임은 위탁계약에 대하여 강제적·직률적 효력을 갖고(제16조), 위탁자는 최저공임액 이상의 공임을 지불할 의무를 부담한다(제14조).

(7) 안전 및 보건에 관한 규정

가내근로는 금속재료나 유기화학물질을 사용하여 작업을 행하는 경우가 많이 있다. 따라서 동법은 위탁자가 위탁에 관계된 업무에 관하여 기계, 기구 그 밖의 설비 또는 원재료 그 밖의 물품을 가내근로자 또는 보조자에게 양도, 대여, 또는 제공을 하는 때에는 이러한 것들에 의한 위해 방지를 위한 조치를 강구하도록 규정하고 있다. 또한 가내근로자는 기계,

기구 그 밖의 설비 또는 원재료 그 밖의 물품 또는 가스, 증기, 분진 등에 의한 위해방지를 위하여 후생 노동성령으로 정한 바에 의하여 필요한 조치를 강구하여야 한다고 규정하고 있다.

(8) 가내근로에 관한 심의회

동법에서는 최저공임의 결정 및 개정, 폐지의 결정, 취업시간의 적정화 권고, 공임지급에 관한 경과조치 등 동법시행에 관한 중요한 사항을 노동장관 또는 광역지자체 노동기준국장이 행함에 있어 심의회의 조사심의 를 구하고, 의견을 청취하여야 한다고 규정하고 있다. 심의회는 최저공임 의 결정 또는 그 개정의 결정에 관하여 조사심의 를 요구받는 때에는 전문 부서를 두어야 하고, 이 전문부서는 政令으로 정한 바에 의하여 관계 가 내근로자를 대표하는 위원, 관계 위탁자를 대표하는 위원 및 공익을 대 표하는 위원 각 동수로서 조직한다고 규정하고 있다. 이것은 가내근로의 실태가 복잡·다양하기 때문에 법의 운용에 있어 관계자의 의견을 청취 하여, 각각의 실정에 맞게 시행할 필요가 있기 때문이다.

가내근로에 관한 심의기관으로서 (후생)노동성에 '中央家内労働審議會' 를 설치하고, 광역지자체 노동기준국에는 '地方家内労働審議會'를 두고 있 다. '지방가내노동심의회'를 두지 않는 광역지자체 노동기준국은 당해 '地 方労働基準審議會' 및 '地方最低賃金審議會'가 분할하여 담당한다. 특히 지 방노동기준심의회에는 가내근로에 관한 전문사항을 조사심의하기 위한 '家 内労働部會'를 설치하여야 한다.

제 2 절 일본 가내노동법의 현황

1. 법적 문제점

(1) 가내근로자의 정의 - 적용범위

가내노동법 제2조 2항은 가내근로자를 ①물품의 제조·가공업자, 판매 업자 또는 이러한 청부업자로부터 위탁을 받아, ②주로 근로의 대상을 얻 기 위해, ③그 업무의 목적물인 물품의 제공을 받아, ④물품의 제조 또는

가공에 종사하는 자로서, ⑤동거친족 이외의 자를 상시 사용하지 않는 것으로 규정하고 있다. 법조항의 어디에도 사용종속관계를 직접적으로 나타내는 문언은 없지만, 가내근로자의 근로자적 성격(인적 종속성과 경제적 종속성)을 보다 명확하게 하였다고 할 수 있다. 이러한 가내근로자의 정의에 관해서는 몇 가지 문제점이 제기되고, 가내근로를 둘러싼 중요한 쟁점으로 논의되고 있다. 그 하나가 가내근로자는 제조업의 수탁·가공에 종사하는 자로 제한된다는 점이다. 운수업이나 사무의 수탁업무에 종사하는 가내근로자는 가내노동법에서 보호하는 법정가내근로자에는 포함되지 않는 것으로 된다. 그러나 현재 산업구조의 변화, 정보화 사회에의 진전과 더불어 가내노동법에서 규정하는 가내근로에 속하지 않는 직종이 증가하고 있다. 예컨대 재택 워드프로세스 작업, direct mail의 관리 등 사무업무의 수탁이 그것에 해당되고, 이러한 업무는 점점 증가할 것이 예상되고 있다. 따라서 물품의 제조, 가공에 한하였던 가내근로의 정의를 개정할 시기가 이르렀다는 것이다.

다음은 법정가내근로자로 되기 위해서는 동거친족 이외의 자를 상시적으로 사용해서는 아니 된다는 것이 문제점이다. 예컨대 父·子 두 사람이 가내근로에 종사하고 있다가 자녀가 결혼해서 분가하는 경우, 동일한 가내근로에 계속해서 종사하고 있는 두 사람은 가내노동법에서 정의하는 가내근로자가 아니라는 것이다. 또한 부모의 고령화로 파트타임 근로자를 사용하는 경우에도 이제까지의 동일한 가내근로에 종사하고 있어도 자녀는 법정가내근로자로 인정되지 않는 결과가 된다. 가내노동법 제2조가 동거의 친족만을 가내근로자의 범위로 한정하는 것은 가내근로를 임금근로와 유사한 것으로 간주하여 가내노동법의 노동법적 성격을 유지하기 위한 것이지만, 동거친족만으로 한정하는 것은 그 합리성을 재검토하여야 한다는 것이다. 이에 따라 가내근로자의 대상을 확대하자는 주장이 제기되고 있으나,⁶⁷⁾ 가내근로자의 확대문제는 가내근로의 성격과 관련하여 의문이

67) 후술하는 바와 같이 독일의 가내노동법(HAG)에서는 2인 이하의 외래보조자를 인정하고 있는 것을 참고로 하여, 일본에서는 외래보조자를 3인 이하, 총 종업원 수 5인 이하를 가내근로자의 개념에 포함하자는 주장이 제기되고 있다(神尾京子, “家内労働法施行12年の諸問題”, 『労働法律旬報』1056号, 1982, 24頁).

제기되고 있다. 즉 가내근로의 대상확대는 가내근로자와 일반중소기업주와의 상이점이 불명확하게 되어 가내근로자의 근로자성을 잃게 되는 결과를 초래하여, 노동법의 영역이라기보다는 경제정책 또는 사회정책의 영역으로 전환되는 것은 아닌가라는 문제이다. 실제로 전업적 가내근로자 중에는 가내근로자로서의 의식보다는 개인사업주로서의 의식을 강하게 가지고 있는 자도 다수 있다는 것이다. 현행 가내근로법이 많은 문제점을 내포하면서도 ①제조업, ②근로의 대상, ③동거의 친족이라는 제한은 이러한 관점에 의한 것이라고 한다. 이러한 문제는 결국 가내근로자의 법적 성격, 즉 가내근로자는 근로자인가 아닌가라는 문제에 귀착되고 만다.

일본에서 가내근로자가 근로자인가 아닌가의 문제는 가내근로를 논할 때 결코 피해 갈 수 없는 문제로서 가내근로의 대부분의 경우 이 문제와 관련이 있다(이 점은 우리나라에서도 같다).⁶⁸⁾ 가내근로자가 근로자라 한다면 원칙적으로 가내근로자도 노동법의 적용을 받는다. 단결권 등의 노동기본권을 인정받는 것뿐만 아니라 기업도산에 있어서 임금확보나 산재보험, 휴업보장, 세금 등의 면에서 고용근로자와 동등한 보호를 받는다. 가내근로자는 제조업자나 이러한 도급업자 등의 위탁자로부터 원재료를 제공받아, 자기가 선택하는 작업장에서, 그 물품의 제조·가공에 종사함에 있어 원칙적으로 취업시간·작업방법·복무규율 등에 관해서 위탁자로부터 지시를 받지 않고 자기의 책임하에서 수행한다. 이러한 의미에서는 독립자영업자라고도 할 수 있다. 이러한 인적 종속관계가 존재하지 않더라도 가내근로자는 주로 근로의 대상을 얻기 위하여 노무를 제공한다는 것이고, 더욱이 그 계약내용이 위탁자의 우위에서 결정된다는 실정을 고려하면 근로자의 성격을 가진다고 할 수 있다. 이렇게 가내근로는 양면적 성격을 가지고 있는 것을 특색으로 한다.⁶⁹⁾ 그런데 노동법적용의 유

68) 당시 근로자개념에 관한 논의는, 國武輝久, “特殊雇用形態と労働者概念”, 『日本労働法學會誌』 43号, 1973, 99頁 이하 참조.

69) 가내근로자 등과 같이 엄밀한 의미에서의 인적 종속성이 없는 경우에도 ①그 생활이 전적으로 또는 주로 상대방의 반대급부에 의존하고, ②그 액이 원칙적으로 상대방의 우월적 의사에 의해 결정되고, ③원료의 조달, 제품의 공급 등에 관해서 특정의 업자와 계속적 구속관계에 있는 경제적 의존관계가 있으면 실질적으로 인적 종속관계에 준하는 사용관계에 있다고 할 수 있고, 이러한 경우 근로자로서 노동법의 적용을 인정하여야 한다고 한다. 片岡昇, “映畫俳優は労働者か”, 『季刊労働法』 第57号, 1965, 159頁.

무를 결정하는 기준, 즉 노동법상의 근로자인가 아닌가의 증표(Merkmal)로서 '사용종속(노동의 종속성)'이라는 개념이 사용되고 있다.⁷⁰⁾ 일본에서는 '종속성'에 관한 논의가 매우 다양하게 존재하고 있지만, 인적 종속성개념을 중심으로 경제적 종속성개념을 포함하여 종합적인 판단하는 견해가 유력하다.⁷¹⁾

가내노동법에서의 가내근로자의 판단 역시 '종속성'에 의하고 있지만, 가내근로의 종속성의 정도는 상당한 차이가 있다는 점이다. 가내근로자의 종속성 판단의 하나의 기준으로서 ①1사(社) 전속형, ②수사(數社) 전속형, ③유동적 수탁형의 3종류로 유형화할 것을 주장하고 있다. ①은 하나의 회사로부터, ②는 2~5사 정도로 장기간에 걸쳐 고정적인 위탁관계에 있는 자를 말하고, 이러한 경우에는 종속성을 인정할 수 있지만, ③의 경우는 다수로부터 위탁받는 자로서 종속성이 약하여 가내근로자의 정의에서 배제된다고 할 수 있다.⁷²⁾ 또한 가내근로자가 획득하는 공임의 내용분석도 하나의 단서를 제공한다고 한다. 즉 공임액에 있어 타인의 노동의 잉여가치 부분이 포함되어 있지 않으면, 비록 외부보조자를 사용하고 있다하더라도 근로자성을 잃는 것은 아니다라는 것이다. 그런데 현실적으로 타인의 노동의 잉여가치가 포함되어 있는가의 여부를 판단하는 것은 결코 용이하지 않다는 문제점이 있다.

(2) 최저공임제도

가내노동법에 의하면 (후생)노동장관 또는 광역지자체 노동기준국장은 일정지역 내의 일정업무에 종사는 저렴한 공임의 가내근로자의 근로조건을 개선하기 위하여 필요한 때에는 가내노동심의회의 의견을 존중하여 최저공임을 결정할 수 있다(제8조). 최저공임의 결정상황은 1985년의 시점에서는 189건이고, 그 적용을 받는 가내근로자는 약 40만명 정도로 전체

70) 근로자성 판단에 있어 통설적 견해인 '노동의 종속성'의 개념에 대한 의문을 제기하고 근로자성 판단은 '타인을 위한 근로'라는 개념으로 판단하여야 한다는 주장이 대두되고 있다. 상세한 내용은, 高島良一, 「労働法律關係の当事者」(信山社, 1996)를 참조.

71) 柳屋孝安, 「非労働者と労働者概念」, 「講座21世紀の労働法 第1巻 21世紀労働法の展望」, 有斐閣, 2000, 128頁 이하.

72) 神尾京子, 앞의 논문, 26頁.

가내근로자의 30%에 해당한다고 조사되었다. 2000년 현재는 최저공임이 결정되어 있는 건수는 216건으로 그 대상이 광범위하지 않고, 더욱이 최저공임제가 현실을 반영하고 있지 못하다는 비판이 따르고 있다.⁷³⁾ 이렇게 최저임금제도가 효과적으로 기능하고 있지 못하는 이유로서는 우선 가내노동법의 이해와 시행이 철저하지 못한 이유를 들고 있다. 또한 최저공임결정은 '가내근로자의 제조 또는 가공 등에 관련된 물품의 일정단위에 의하여 정한다'고 규정하고 있어, 품목별·공정별로 세분화하여 결정한다. 따라서 최저임금결정에 장시간 소요되고 가내근로의 현실이 그다지 반영되지 않는 등 최저공임 결정과정에서의 결함이 지적되고 있다.

(3) 기업도산과 공임확보

기업이 도산하여 임금지급이 불가능하게 되는 경우, 노동기준법에는 아무런 규정이 없지만 고용근로자의 경우에는 최후 6개월분의 임금에 대해서는 사용자 총재산에서 우선변제권을 가지고 있고(민법 제306조), 회사법에도 같은 규정이 있다. 또한 '임금지급확보등에관한법률' 제7조에서는 일정한 경우 정부가 지급할 수 있도록 규정하여 고용근로자를 보호하고 있다.⁷⁴⁾ 이에 대하여 가내근로자는 고용근로자가 아닌 관계로 이러한 규정은 적용되지 않고, 위탁물품에 대하여 유치권을 주장할 수 있는 것에 지나지 않는다. 가내근로자가 실질적으로 고용근로자와 다름없는 근로자인 점을 고려하면, 그 공임도 주로 근로의 대상을 얻기 위한 것으로 임금의 성격을 가진다고 하여 이러한 규정을 준용할 수 있는 입법적 해결이 바람직하다고 한다.

73) 1980년 당시의 최저공임의 개정주기는 약 4년의 정도였으나, 그 후 노동행정의 강화로 개정주기를 약 2년으로 하였다. 즉 가내근로의 변화에 대하여 일본은 주로 현행법의 범위에서 권익을 보호하자는 기본방향으로 진행하고, '가내노동심의회'의 주요안건은 가내노동법에 의한 최저공임의 개정주기를 단축하는 것에 가장 주목하였다고 할 수 있다.

74) '정부는 산재보험적용사업에 해당하는 사업주가 파산선고를 받는 경우 ……미지급 임금이 있는 때에는 민법 제474조 제1항 단서 ……와 관계없이 당해 근로자의 청구에 의하여 ……政令으로 정한 범위 내에서 사업주를 대신하여 변제한다…' 고 규정하고 있다(임확법 제7조).

(4) 가내근로와 사회보장

현재 가내근로자와 그 보조자가 금속가공 등 일정한 작업에 종사하는 때에는 임의로 가내근로자 단체를 통하여 산재보험에 특별가입할 수 있다(勞災法 제33조 제5항, 제35조, 동법 시행규칙 제46조의 18 제3호). 이것은 업무상 부상이나 질병이 발생할 염려가 있는 특정의 작업에 종사하는 자에 대해서는 일반 근로자에 준하여 보호하는 것이 타당하다는 것이다. 이러한 특별가입제도에는 다음과 같은 문제점이 제기되고 있다. 우선 가입이 가능한 업종·작업이 일정한 것으로 한정되어 있다는 점이다. 다음으로 특별가입을 하기 위해서는 반드시 가내근로자가 단체를 조직하고, 그 단체를 통하여 가입하여야 한다는 점에서 개인이 가입할 수 없다는 것이다. 가내근로자 대부분이 미조직 근로자이고 따라서 특별가입제도 자체를 알지 못하는 상태를 고려하면 개선이 필요하다는 것이다. 또한 일반 고용근로자에 대해서는 보험료 전액을 사용자가 부담하는 것에 반하여 특별가입하는 가내근로자들은 자신들이 부담하는 데, 게다가 보험료가 비교적 고액이라는 점이 특별가입제도의 활성화를 저해하는 요인으로 작용한다. 그리고 가내근로자들의 강하게 요망하는 것이 '휴업보장제도'의 창설이다. 가내근로자의 불안정한 취로상태가 저공임·장시간근로로 이어지고 있고, 이에 대한 해결의 수단으로서 현행의 고용보험법을 가내근로자에게도 확대적용하는 방안이 제시되고 있으나, 다만 현실적으로 수입 인정·취로인정·휴업인정 등의 곤란한 문제가 있다는 점이 지적되고 있다. 차후 검토과제로 하고 있다.

2. 가내근로의 현황과 법정책

(1) 가내근로자의 현황

일본에서 가내노동법이 시행된 후 14년이 경과한 (후생)노동성의 '昭和59(1984)年度家内労働調査結果報告'에 의하며, 가내근로자는 1973년 석유위기로 인한 경기후퇴를 계기로 매년 감소하는 것으로 나타나고 있

다.⁷⁵⁾ 가내근로의 감소현상은 전통적인 가내근로의 수요감소로 젊은 층이 가내근로에서 떠나고 주부층은 파트타임으로 고용되어가는 데 그 원인이 있다고 추측되었다.⁷⁶⁾ 그런데 이러한 가내근로 감소현상에 대하여 당시 새롭게 등장한 주부의 워드 프로세스 등을 이용한 사무직 가내근로는 포함되어 있지 않는 등 노동성에 발표하는 가내근로자의 수에는 일반적으로 ‘가내근로’라고 지칭되는 모든 종사자가 포함되어 있지 않다. 또한 가내근로가 감소하는 것은 대도시와 그 주변이고 지방에서는 역으로 증가하고 있는 지역이 늘고 있어 가내근로가 아직도 중요한 문제이고 그 증대성이 감소하지 않았다는 것이 당시의 인식이었다. 그 후 후생노동성의 조사에 의하면 2001년 10월 현재 가내근로자는 30만명 정도로 가내근로자는 꾸준히 감소하는 것으로 조사되었다.⁷⁷⁾ 그 중에서 여성이 차지하는 비율은 92.2%이고, 업종별로 보면 ‘의복·그 밖의 섬유제품제조업’에 종사하는 자가 32.8%, ‘전기기계용구제조업’이 21.5%를 차지하고 있다. 그런데 일본의 가내노동법은 물품의 제조·가공만을 가내근로로 인정하고 새롭게 등장하는 정보통신기술의 발전과 더불어 증대하는 사무·서비스를 제외하고 있다는 점을 간과해서는 아니 된다. 즉 기업에 의한 ‘비근로자화’의 확대에 주의하여야한다는 것이다. 일본에서의 비근로자화는 1960년대의 고도경제성장기에는 ‘합리화’의 한 방법으로 활용하였으며, 현재는 경제환경의 변화에 따른 ‘감량경영’으로 활용되고 있다는 점이다.⁷⁸⁾

75) 10년간 46만 여명이 감소하여(28% 감소) 1984년 현재 118만 여명으로 조사되었다. 성별구성을 보면 1984년에 있어 남자 6만 8천명, 여자 110만 7천명으로 여자가 압도적으로 많아 전체의 93%를 차지하고 있다. 여자의 93% 비율은 14년 전의 제정 당시와 거의 변화가 없어 남녀 같은 비율로 감소하는 것을 알 수 있다. ‘家内労働概況調査’(노동성 여성국, 1998. 10. 1)에 의하면, 전업적 가내근로는 5.8%, 부업적 가내근로는 1.0%, 내직적 가내근로는 93.2%로 가내노동법 제정 당시와 비교하면, 전업적 가내근로와 부업적 가내근로의 구성비가 감소하였다.

76) 일본에서 가정의 주부층을 중심으로 하는 파트타임근로자는 경제성장기에 정규직으로 등용하는 임시직을 대신하여 새로운 대체노동력으로서 1960년대부터 등장하기 시작하였다. 水町勇一朗, 「パートタイム労働の法律政策」, 有斐閣, 1997, 2頁.

77) 森戸英幸, “テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策”, 「法律時報」第75卷 5号, 2003, 27頁.

78) 吉田美喜夫, “雇用就業形態の多様化と労働者概念”, 「日本労働法學會誌」68号, 1986, 32頁 이하.

(2) 가내근로에 관한 법정책의 검토

현재 일본에서는 전통적인 의미에서의 가내근로는 역시 감소하였다고 할 수 있으나, 정보통신(IT)기술을 이용하는 네트워크상의 작업, 워드프로세스, 데이터 입력, DTP(desktop presentation)작업 등이 증가하고 있다. 이러한 작업은 엄격히 해석하면 '물건'의 제조·가공에는 해당하지 않는다. 이러한 작업들은 문리해석에 의한다면 현행 가내노동법의 적용대상이 아니다. 그런데 通達⁷⁹⁾에서는 원고를 워드프로세스에 입력하고, 그것을 플로피 디스켓 등에 보존하는 작업은 가내노동법에서 말하는 '가공'에 해당하고, 당해 플로피 디스켓은 '물품'에 해당한다고 하였다.⁸⁰⁾ 이러한 해석은 문제가 없는 것은 아니지만, 컴퓨터입력작업이 가내노동법의 적용대상으로 포함이 되었다. 그런데 동일한 입력작업을 하여 디스켓 등에 보존하지 않고, 직접 전자메일 등으로 위탁자에게 전송하는 경우 물건의 '제조'·'가공'의 실체가 없는 것이 되어 가내노동법의 적용에서 배제되고 만다는 결론에 도달한다. 따라서 재택취업자에 대하여 새로운 입법이 필요하다는 견해에는 동조하지 않더라도 적어도 이러한 것에 대해서는 정비할 필요가 있다는 것에는 일치하고 있다.⁸¹⁾

따라서 일본에서는 전통적인 물품의 제조·가공에 속하지 않는 주로 컴퓨터 등의 정보통신기기를 사용하여 도급계약에 의거한 서비스의 제공 등을 수행하는 재택형태의 취로를 재택워크(在宅 work)라고 하고, 이에 대한 조사연구가 행하여졌다. 2000년 3월 (후생)노동성의 '재택취로문제연구회보고'⁸²⁾에서는 재택워크의 현상과 과제에 대하여 다음과 같이 정리하고 있다. 즉 ①정보통신기기를 활용한 재택워커(在宅 worker)의 수는

79) 종전에는 通牒이라는 용어가 사용되었는데, 각부 장관, 각 위원회 및 각청의 장이 소관사무와 관련하여 소관 제기관이나 직원에게 시달하는 형식의 하나이다. 通達과 訓令의 구별은 법문상 명확하지 않다(新法律學辭典, 앞의 책, 1007면).

80) 平成 2(1990). 3. 31 基發 184, 婦發 57.

81) 森戸英幸, "わが家が一番?—情報化に伴うテレワーク・在宅就労の法的諸問題", 「日本労働研究雑誌」467号, 1999, 51頁.

82) 労働省, 平成 12(2000)年 3月, 「在宅就労問題研究会報告」 http://www.jil.go.jp/kisya/josei/20000308_01_j/20000308_01_j_houkoku.html.

약 20만 정도이고, ②재택워크의 70%는 여성으로 전체의 반수 이상이 자녀가 있는 여성이고, ③육아, 간호 등과 양립할 수 있도록 스스로의 페이스로 유연하고 탄력적으로 작업할 수 있는 취로형태이고, ④재택워크는 앞으로 확대될 가능성이 높으나 작업의 완성과 납기 등을 둘러싼 분쟁, 발주되는 작업과 재택워커의 기능수준의 불합치(mismatch), 수급조정 시스템의 미정비 등이 장래의 과제로 보고되었다. 이러한 조사연구를 바탕으로 2000년 6월 (후생)노동성의 '재택워크의 적정한 실시를 위한 가이드라인'⁸³⁾에서는 ①계약내용의 명시, ②계약조건의 적정화, ③그 밖에 위탁자는 개인정보나 건강확보, 고충처리에 노력할 것 등을 책정하여 실무상의 지침으로 제시하였다.⁸⁴⁾

결론적으로 일본의 가내노동법은 가내근로자를 위탁계약을 매개로하는 자영업을 전제로 하고, 근로의 대상(對償)을 얻고 있다는 점에서 근로실태는 근로자와 유사한 지위에 있는 것으로 규정하고 있다. 따라서 일본의 가내근로자에 대한 기본적인 태도는 최저공임의 개정으로 최저임금에 보조를 맞추어 나가며, 노동기준법에서 규정하고 있는 근로자의 제권리, 근로조건에 접근시키는 것에 있다고 할 수 있다. 그러나 고용관계의 변화와 산업구조의 재편 등으로 가내노동법의 적용범위의 한계성에 의해 새로운 개선방안이 모색과 함께 노동법상의 근로자의 '사용종속'이라는 원론적이 논의가 재등장하고 있다.⁸⁵⁾

83) 労働省, 平成 12(2000)年 6月 14日, 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」 http://www.soho-portal.org/zaitaku/guideline/guideline_01.html.

84) 森戸英幸, “テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策”, 앞의 논문, 28頁.

85) 馬渡淳一郎, “ネットワーク化と雇用の多様化”, 『季刊労働法』187号, 1998, 13頁 이하.

제 5 장 독일의 가내근로법(HAG)

제 1 절 가내근로자의 법적 보호

1. 서

20세기가 시작된 이래 독일에서는 끊임없는 공업화와 대기업이 급증하였음에도 불구하고 광범위한 분야에서 가내근로가 유지되어 왔다. 독일에서 일찍부터 가내근로법제화운동이 전개되어 1911년 12월 가내근로법(Hausarbeitsgesetz)은 제국회의에서 성립하고, 연방의회의 승인을 거쳐 1912년 4월 1일부터 시행되었다. 따라서 독일에서는 일찍부터 입법적으로 가내근로자를 보호하는 제도를 정비하였다고 할 수 있으나, 현재 독일에서도 전통적인 가내근로는 계속 감소하는 추세를 보이고 있다. 통일이 되기 전인 1988년 서독의 가내근로자는 약 16만 여명으로 집계되었는데, 통독 이후의 1996년의 가내근로자는 10만 8천 여명으로 감소하였고, 이러한 감소추세는 계속될 것으로 보고 있다.⁸⁶⁾

2. 가내근로법(HAG)의 제정과정

독일에서도 가내근로자는 외견상 근로의 개시와 종료, 휴게시간과 휴일 그 밖에서 취업규칙의 의해 구속되는 것 없이, 또한 자택내의 작업장에서 취로하는 것으로 근대적 공장근로자와는 다르게 취급되어 왔다. 즉 가내근로는 사용자로부터 인적 종속성이 없는 자유노동이 그 특징으로 간주되어 경제적 종속의 사실을 간과하여 사회입법의 분야에서도 가내근로 문제는 매우 미흡하였다고 할 수 있다.⁸⁷⁾ 그러나 19세기말부터 20세기 초에 들어서면서 노동조합의 조직이 강화되고 정비되어감에 따라 가내근로자의 불안정한 사회경제적 상태와 그 폐해에 대한 개선을 요구하는 주

86) Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher, Heimarbeitsgesetz, 4. Aufl., 1998, S. 40 ff.

87) 독일의 가내근로법(HAG)의 제정과정에 대해서는, 一條和夫, 「ドイツ社會制作思想と家内勞働問題」, 御茶の水書房(1989)을 참조하였다.

장들이 부각되었다. 특히 1896년 자유노동조합의 지도하에서 베를린의 피복제조 근로자의 파업, 1904년 제1회 가내근로자보호회의(Erster Allgemeiner Heimarbeiterschutz-Kongress)와 1906년 베를린가내근로전시회(Heimarbeit-Ausstellung zu Berlin)는 강한 인상을 주었으며, 가내근로가 가치 있는 것으로 평가되는 데 기여하였다.

가내근로에 관한 최초의 정책적 논의는 1885년부터 시작되었으나, 공장근로자와 달리 가내근로자는 자유로운 근로계약으로 칭하며 모든 사회정책에서 배제되었다. 가내근로에 대한 사회적 방치는 가내근로법이 제정될 때까지 계속되었다. 1911년 12월 초기 가내근로법(HAG)이 제정되어 가내근로자⁸⁸⁾를 입법적으로 보호하게 되었으나, 취로자의 근로 및 보전에 관한 초보적인 규정을 정한 것에 지나지 않아,⁸⁹⁾ 가내근로법에 대한 기대가 실망으로 변하였다.⁹⁰⁾ 즉 가내근로자가 강하게 요망하였던 보수 및 그 밖의 계약조건의 결정에 관여할 수 있는 규정이 없어 경제적 안정의 효과를 기대할 수 없었다. 가내근로자의 보수에 관한 규정은 1923년 6월 27일 바이마르 공화국 체제하에서 제정된 가내근로자임금법(Heimarbeiterlohngesetz)이다. 동법에 의해 처음으로 보수(임금)보호문제를 다루어져서 전문위원회는 보수계약을 촉진하고 일반구속력을 가지는 임금액을 결정·감독하고, 위반자에 대해서는 벌칙을 부과하는 임무를 수행하였다. 그러나 동법의 시행에는 번잡한 절차와 벌칙도 효과적이지 못해 충분한 법적 효과를 얻지 못하였다. 그 후 제2차 세계대전과 종전을 거치는 동안 생산시설의 파괴 등으로 가내근로자는 급증하였고, 경제변동에 따른 위험을 전적으로 가내근로자가 부담하였다. 따라서 가내근로자는 고용근로자보다 훨씬 열악한 상태에 있었지만 가내근로의 특성상 통일적인 조직력으로 대항하는 것이 어렵고, 고용근로자와 달리 정치·사회적으로 고립되었다. 이들의 법적 보호는 1951년 3월 14일 새로

88) 동법의 적용대상은 가내근로자(Hausarbeiter)라고 하며, 그 정의는 ①가족구성원만으로 영업에 사용하는 자, ②작업장을 경영하는 사용자에 의해 고용되지 않고, 영업노동을 수행하는 자로 규정하였다(제1조).

89) 橋本陽子, “勞働法・社會保險法の適用對象者 — ドイツ法における勞働契約と勞働者概念”, 『法學協會誌』第120卷 8号, 2003, 1488頁.

90) 一條和夫, 앞의 책, 208면 이하.

운 가내근로법이 제정되어 비로소 가능하게 되었다. 그 이후 경제변동에 따라 수 차례의 개정을 거쳐 오늘에 이르고 있다.

3. 가내근로법의 개요

독일의 가내근로법(HAG)은 전부 12장으로 구성되어 있다. 제1장은 일반규정으로서 적용범위와 정의규정을 두고 있고, 제2장은 관할노동청과 가내근로위원회를 규정하고, 제3장은 가내근로종사자에 관한 일반 보호규정을, 제4장과 제5장은 노동보호와 위해예방에 관한 규정을 두고 있다. 또한 제6장, 제7장 및 제8장은 보수에 관한 규정으로 보수명세서, 보수증명서 그리고 보수보호 및 보수에 관한 보고·설명의무에 관한 규정을 두고, 제9장은 해고, 제10장은 위탁금지에 대하여, 제11장은 벌칙규정을 제12장은 시행규정을 두고 있다. 이하에서 주요내용을 검토한다(동법 전문은 참고자료를 참조).

(1) 적용범위

독일의 가내근로법이 적용되는 가내근로종사자에는 가내근로자(Heimarbeiter)와 가내공업경영자(Hausgewerbetreibende) 및 이에 준하는 자(Gleichgestellte)로 규정하고 있다. 가내근로자와 가내공업경영자에 해당하는 자는 가내근로법이 직접 적용되지만, 이에 준하는 자는 보호의 필요성이 인정되어야 한다. ‘가내근로자’라 함은 단독으로, 혹은 가족과 함께, 공업경영자 또는 중개업자의 위탁에 의거하여 가내(주택이나 자신이 선택한 작업장)에서 제품을 생산·가공·포장을 하거나, 그 밖의 영업(영리)활동⁹¹⁾을 행하는 자이다. 가내근로자가 스스로 원료 또는 보조 재료를 조달하는 경우에도 이로 인하여 가내근로자의 자격이 부인되지 않는다(제2조 제1항). ‘가내공업경영자’이라 함은 자신이 선택한 장소에서

91) 초기 가내근로법 제3조 제1항에서는 가내근로자란 공업적(gewerblich)으로 근로하는 자로 한정하여 사무직·교육직과 같은 활동은 공업적 활동에 포함되지 않았으나, 산업구조의 변화에 따라 1974년 10월 29일 개정법 제2조 제1항에서 이를 ‘영업(영리)활동’으로 확대하였다. 따라서 가내근로법의 적용을 둘러싼 육체적 활동과 정신적 활동의 종래의 구분은 필요하지 않게 되었다(Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher, a. a. O., S. 99 ff.). 이광택, “노동시장·노동보험제의 평가와 과제”, 앞의 논문, 119면.

2인 이하의 가내근로자 또는 보조자와 함께 공업경영자 또는 중개업자의 위탁을 받아 제품의 제조, 가공, 포장하는 자로서 공업경영자 본인이 전체적으로 공동작업을 행하고, 노동성과의 이용은 위탁자(사용자)에게 위임하는 자를 말한다. 가내공업경영자가 스스로 원료 또는 보조재료를 조달하고 일시적으로 직접 판매시장을 개척하는 경우, 이를 이유로 가내공업경영인의 자격이 부인되지 않는다(제2조 제2항). 또한 '이에 준하는 자'라 함은 가내근로법상 보호필요성이 가내근로자나 가내공업경영인과 유사하게 인정되는 자로서 가내근로위원회(Heimarbeitssausschusse)의 결정(Entscheidung)에 의하여 인정된다. 즉 외래보조자의 수, 위탁자에 대한 종속성, 판매시장에의 직접적 접근가능성, 자기출자 및 거래의 규모와 종류 등을 고려하여 경제적 종속성의 정도가 높아 동법의 보호필요성이 있다고 인정되는 자를 말한다(제1조 제2항).

(2) 가내근로위원회

관할노동청은 가내근로가 상당규모로 행하여지는 업종 및 직종에 관해서는 가내근로위원회를 설치하여 가내근로에 관한 업무를 수행한다.⁹²⁾ 즉 가내근로위원회는 가내근로자와 가내근로자로 인정되는 자를 결정하며(제1조 제4항), 취업(근로)시간의 보호(제10조), 보수보호를 위한 임무(제18조) 등 가내근로와 관련하는 중요한 결정을 수행하고 있다. 이러한 가내근로위원회는 사회적 자치원칙에 따라 관할 범위 내에 있는 위탁자와 종사자 중에서 각 3인의 위원과 관할노동청이 지명하는 1인의 위원장으로 구성한다. 가내위원회는 관계전문가를 참가시킬 수 있으나, 이들 전문가는 의결권을 행사할 수 없다. 가내근로위원회는 위원장을 제외한 위원이 과반수 이상 출석한 때에 의결할 수 있다. 가내근로위원회의 의결은 단순다수결에 의하며 위원장이 관리한다. 위원장은 최초의 의결에는 참여할 수 없으나, 제1차 표결에서 단순다수결이 성립하지 않는 경우, 제2차 협의를 거친 후 의결에서 위원장은 그 의결권을 행사한다.⁹³⁾

92) 하나의 업종 내에서 상이한 사정으로 개별영역에서 특별한 조정을 필요로 할 때에는 이 목적을 수행하기 위한 특별가내근로위원회를 설치하여야 한다(제4조 제1항).

93) Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher, a. a. O., S. 173 ff.

(3) 보수에 관한 규정

가내근로에서도 보수에 대한 보호는 중요한 과제이다. 따라서 가내근로의 위탁 또는 인수하는 자는 위탁 및 인수장소내에 보수명세서(Entgeltverzeichnisse) 및 그 밖의 계약조건에 관한 증명서를 공개 게시하여야 하도록 규정하고 있다. 보수명세서는 개별 작업마다 보수를 명시하여야 하며, 개별 작업에 대한 보수표시가 불가능할 때에는 신뢰할 수 있고 명백한 산출근거를 제시하여야 한다. 또한 가내근로를 위탁하는 자는 당해 작업을 인수하는 자에게 자기의 비용으로 가내근로종사자에게 보수증명서(Entgeltbelege)를 교부하여야 한다. 당해 종사자에 의해 정해지는 보수증명서에는 작업의 종류, 범위, 보수, 위탁일자 및 납품일자에 관하여 위탁 및 인수 때마다 기재하여야 한다.

(4) 취업(근로)시간에 관한 규정

가내근로를 위탁하거나 인수하는 자는 위탁 또는 인수에 관하여 불필요한 시간을 방지하도록 하여, 가내근로의 특성상 발생할 수 있는 시간의 손실을 예방하도록 하고 있다. 그리고 복수의 가내근로종사자에 대하여 가내근로를 위탁하는 자는 가내근로종사 및 보조자의 근로능력을 고려하여 작업량이 동등하게 해당 종사자에 배분되도록 하여야 한다고 규정하고, 가내근로위원회는 가내근로가 동등하게 배분되지 않는 폐해를 시정하기 위하여 개별업종 또는 직종에 관하여 보수증명서에 의거하여 소정의 기간 중의 위탁할 작업량을 결정할 수 있다. 가내근로위원회는 유사한 업무에 종사하는 일반근로자가 통상의 근로시간 내에 보조자 없이 완전한 1단위의 노동력에 의해 수행될 수 있는 분량으로 산정하여, 관할노동청의 승인을 얻어 작업량의 배분을 명할 수 있다.⁹⁴⁾

(5) 안전과 보건에 관한 규정

가내근로종사자의 작업장 및 가내근로의 수행은 가내근로종사와 협력자의 생명, 건강, 풍속 및 공중보건에 대하여 위해가 발생하지 않도록 조

94) 그렇지만 가내근로에 관해서는 근로시간법(ArbZG) 제6조와 같은 야간근로의 규정이나 그 제한은 없다.

달·설치 및 운용하여야 한다는 기본원칙을 규정하고 있다. 또한 외부보조자를 사용할 경우 사용자의무가 발생함을 명시하였고, 연방정부는 연방의회의 동의를 얻어 생명, 건강 또는 사업의 풍속에 대하여 중대한 위해를 초래하는 가내근로를 법규명령으로 금지할 수 있다고 규정하고 있다. 그리고 위해방지를 위하여 특별한 규정이 적용되는 가내근로를 위탁하는 자는 영업감독관서 및 경찰관서에 대하여 당해 가내근로종사자의 이름과 작업장을 신고하도록 하고 있다.

(6) 해지(해고)에 관한 규정

가내근로의 계약관계는 당사자는 언제든지 해지할 수 있고, 익일의 경과로 효력을 발생한다. 그런데 가내근로관계의 존속기간에 따라 해지(해고)예고기간을 두도록 규정하고 있다. 즉 가내근로종사자가 1인의 위탁자 또는 중간인수자에게 4주간 이상 사용된 경우에는 양 당사자는 2주간의 예고기간을 두어야 한다. 또한 가내근로종사자가 주로 1인의 위탁자 또는 중간인수자에게 사용되는 경우, 15주간 또는 역월(曆月) 1일부터 말일에 대한 가내근로관계는 4주간의 예고기간을 두고, 가내근로관계의 존속기간에 따라 해지(해고)예고기간을 달리 규정하고 있다(제29조 참조). 또한 경영협의회 등에 소속하는 가내근로종사자 위원의 가내근로관계는 특별한 보호를 규정하고 있다(제29조 a참조).

그리고 해지예고기간 중에 가내근로종사자는 작업량의 위탁이 감소하는 경우, 해지예고기간에 따라 위탁자 또는 중간인수자에 대한 보수청구권을 인정하고 있다.

제 2 절 독일 가내근로법의 현황

1. 가내근로법의 역할

독일의 가내근로법은 처음에는 도급계약적 관계에서 시작하여 노동법적 요소를 점점 강화하여 노동법상의 근로관계와 근접시키려는 경향을 보이

고 있다. 즉 가내근로종사자와 위탁자와의 계약관계는 일정기간 내의 작업의무에 대한 것으로 순수한 의미에서의 근로관계는 아니라고 해석되어져 왔다. 가내근로관계는 취업자가 고용근로자와 같이 사용자의 사업장 내에 편입되어 인격적으로 조직되어 있지 않고, 사용자의 지휘·감독에 따르는 정도가 미약하고, 위탁계약에 의해 물품의 납품기간의 의무를 준수하여야 하지만, 근무·작업시간의 관리라든가, 근로제공이나 작업의 방법은 자유로이 결정하고, 더욱이 자기의 재량으로 타인의 조력을 받을 수 있다. 이러한 도급계약적 요소와 위탁에 의한 종속적 특히 경제적 종속이라는 근로계약적 요소가 혼합되어져 있는 가내근로의 중간적 지위를 두고, 도급계약규정과 근로계약규정을 어느 정도로 적용해야 하는가의 문제가 끊임없이 제기되어 왔다고 할 수 있다. 시간의 경과와 함께 근로계약관계의 요소를 점점 강화하여 가내근로는 대부분 근대적 근로관계와 동등한 것으로 취급하여 가내근로관계를 일반 고용근로관계에 접근시켜 근로조건의 균등화를 도모하려 한다고 할 수 있다.

또한 독일의 가내근로종사자의 법적 지위는 노동법상의 근로자는 아니지만 법률에 의해 근로자와 유사한 자(arbeitnehmerähnliche Personen)에 속한다. 독일 노동법상 노무를 제공하는 자가 인적 종속성 없이 독립적으로 노무를 제공하며 비록 타인에게 경제적으로 종속되어 있어도 노동법상의 근로자로 취급하지 않는다. 다만 타인에 대한 경제적 종속성으로 인한 보호의 필요성으로 유사근로자의 개념을 인정하여 노동법의 일부규정을 확대적용하고 있다. 유사근로자에게 적용되는 규정은 노동재판소제도의 적용(노동재판소법 제5조 제1항 제2호), 연차휴가청구권(연방휴가법 제2조 제2문), 단체협약 체결권(단체협약법 제12조 a) 등이다.⁹⁵⁾ 따라서 가내근로자는 유사근로자로서의 보호규정을 적용받을 뿐만 아니라 가내근로법의 적용을 받는 가내근로종사자에 대한 보호는 노동법의 여러 분야에서 이루어지고 있어 가내근로법이 가내근로종사자를 노동법으로 적용하기 위한 연결법의 역할을 수행한다고 할 수 있다. 특히 노동보호와 위해방지, 사회보험에의 가입, 모성보호, 보수 및 보수에 대한 압류제한,

95) Zöller/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl., 1998, S. 54ff.

연차유급휴가 및 축일수당 지급까지 발전하고, 더욱이 질병시 가내근로종사자도 고용근로자와 동등하게 경제적 보호를 받을 수 있다.⁹⁶⁾

2. 가내근로법의 전망

가내근로법(HAG)은 원칙적으로 고전적인 공업적 가내근로에 적용하는 것으로 제정되었지만, 그 형태 또는 그것을 둘러싼 사회경제적 기반의 변동으로 적용범위와 보호범위의 확대문제가 논의의 초점이 되어왔다. 본 장 서두에서 언급한 바와 같이 독일에서도 가내근로자는 해마다 감소하는 추세에 있다고 할 수 있다. 이것은 전통적으로 장인(匠人)에 의하여 행하여 온 가내근로가 점차 감소하고 있다고 할 수 있다. 따라서 전통적인 가내근로법의 역할은 점차 축소되어 갈 것으로 생각되지만, 새로운 고용분야로서 재택근무(Telearbeit)가 증대하고 이에 대한 검토가 이루어지고 있다.⁹⁷⁾ 독일의 통설적 견해는 '지휘명령의 구속성'과 '기업조직에의 편입'에 의한 "인적 종속성"을 근로자의 개념으로 하고 있는데, 이에 대한 재검토 및 근로자개념에 속하지 않는 재택근무자에 대하여 가내노동법을 적용할 것인가의 문제이다. 이러한 관점에서 보면 독일의 가내근로법은 제2차적 보호법규로서의 역할은 계속될 것으로 보인다.⁹⁸⁾ 즉 인적 종속성이 없는 취업자에 대해서 제1차적으로 노동법을 적용할 것인가를 검토하고 노동법상의 근로자가 아닌 경우, 제2차적으로 가내근로법의 적용대상인가를 검토한다는 의미에서 제2차적 보호법규의 역할이라 할 수 있다. 연방노동재판소(BAG)는 이러한 견해를 잘 나타내고 있다. 즉 '가내근로는 통상 그것에 의해 가내근로자의 생계의 전부 또는 일부를 의존하는 수입(Erwerb)을 목적으로 수행하는 것으로부터 출발하지 않으면 아니 된다. 가내근로자의 경제적 종속성 및 사회적 특성에 의해 특별한 보호를

96) 축제일 및 질병사고시 임금계속지급에 관한 법률(Gesetz über die Zahlung des Arbeitsentgelt an Feiertagen und Krankheitfall vom 26. 5. 1994).

97) Matthias Kappus, "Die Computerheimarbeit", Neue Juristische Wochenschrift, 1984, Heft 42, S. 2384-2390.

98) 앞서 검토한 바와 같이 일본의 가내노동법은 고전적인 물품제조·가공이라는 범위 규정을 고수하고 있어, 재택근로자에 대한 제2차적 보호법규로서의 역할은 미약하다고 할 수 있다.

필요로 하고 있고, 법률의 목적인 보호의 실현이 있기 위해서는 영업적 근로의 개념을 넓게 파악하여야 하며, HAG 제2조 제1항 제1호 a의 영업적 근로의 의미는 시간과 함께 변화·변동할 수 있는 거래관념에 따라 결정되어진다고 하고 있다.⁹⁹⁾

99) BAG, AP §2 HAG Nr. 3 m Anm. Maus. 小俣勝治, “マティーン・カップス
「コンピューター家内労働」, 「季刊労働法」137号, 1985, 180頁.

제 6 장 가내근로에 대한 법제개선방안

제 1 절 개선방향

종래부터 존재하는 가내근로뿐만 아니라 새로운 고용형태의 재택근로에 대한 명확한 기준과 보호규정은 유럽에서 그 기원을 찾을 수 있지만, 지금은 국제적인 보호규정이 정비되어 가고 있고 우리나라도 이러한 입법정책을 준비하여야 한다는 과제를 안고 있다. 비근로자의 사회적 보호의 공백에 대하여 보편적이고 평등한 보호인가, 고용기회의 확대(촉진)인가에 대하여 인식의 대립이 있을 수 있으나, 입법정책의 문제를 단순히 행정지침이나 노사자치에 맡겨버리는 것은 현실적으로 바람직하다 할 수 없다. 특히 현재 법원은 근로자성 판단에 있어 매우 상세하고 정치한 기준을 제시하고, 종합적인 고려를 하여 최종적인 판단을 하고 있다고 할 수 있다. 그러나 상세한 기준에 의한 개별적인 사례에서의 근로자성을 판단하는 것은 어떤 의미에서는 기계적인 작업이라 할 수 있고, 사용자로서의 의무를 회피하면 할수록 당해 근로자는 근로자성이 부인된다는 결과를 초래한다는 모순이 있다. 또한 노동현실에서는 ‘근로자’인가 아닌가라는 판단은 사용자가 한다. 즉 사용자가 자신이 고용하는 근로자라고 하면 근로자이고, 그렇지 않고 사용자가 자신이 직접 고용하는 근로자가 아니라고 하면 근로자가 아니라는 것이다(재판을 제기하는 경우 최종적으로 법원에서 판단하지만). 이러한 법현실에서 비근로자 및 가내근로종사자에 대한 보호와 취로조건을 개선하기 위한 방향은 크게 두 가지로 나누어 고찰할 수 있다.

1. 가내근로에 대한 노동법의 부분적용 여부

가내근로에 대해서 노동법(특히 근로기준법)상의 근로자개념을 확대하고, 노동법의 규정을 일부 적용하는 방안이다. 이러한 방안은 단일법전에서 규율한다는 점에서 가내근로의 특수성으로 인하여 명시적으로 제외되는 규정을 제외하고는 법적용의 획일성·통일성에 의해 일반 근로자와 동

등한 적용에 장점이 있다.¹⁰⁰⁾ 그러나 이러한 개선방향은 다음과 같은 문제점이 있다.

①근로기준법의 입법목적과 취지에 관한 문제이다. 역사적으로 근기법은 사용종속에서 발생하는 근로자의 인적 종속성에서 출발하는 보호입법이며 근로관계를 전제로 한다. 비독립적 타인을 위해 근로를 제공하는 자는 모두 근로자의 개념에 포섭될 수 있다. 그렇지만 근로자의 개념에 포함된다고 하여 모든 근로자를 근기법의 적용대상이 된다고 할 수 없다.¹⁰¹⁾ 근기법의 입법목적과 취지를 근본적으로 재검토를 요하는 문제이지, 근로자의 개념정의의 확대만으로는 해결할 수 없는 근기법의 근본문제라는 점이다.

②근로자의 개념정의의 확대와 일부 적용에 대한 문제이다. 근로자의 정의를 확대하여도 근로기준법의 속성상 당해 정의로부터 배제되는 비근로자는 존재한다는 사실이다.¹⁰²⁾ 또한 근기법의 일부적용에 관해서도 사용종속을 전제로 하지 않는 가내근로에 대해서 어느 분야의 어느 정도까지 보호해야 하는가의 문제이다. 이것 역시 입법재량에 속하는 문제로 이에 대한 명확한 기준이 있는 것은 아니다.¹⁰³⁾

2. 비독립적 재택근로자에 대한 새로운 규정의 제정

현행 근로기준법은 현재 고용되어 근로를 제공하고 임금을 취득하는 자라고 규정하고 있고(근기법 제14조), 이 규정에 대한 법원의 해석은 앞서 검토한 바와 같이 상당히 엄격하게 해석하고 있고, 근로기준법은 고용근

100) 상세한 내용은 강희원·김영문, 앞의 책, 307면 이하 참조.

101) 헌법 제32조 제3항에 의하여 제정된 근기법은 근로자이지만 일정한 자에 대해서는 그 적용을 배제하고 있고, 5인 미만의 사업장에는 일부규정의 적용을 배제하고 있다.

102) 박수근, “레미콘운송기사와 경기보조원의 근로자성에 관한 판단”, 「노동법학」 제14호, 한국노동법학회, 2002. 49면.

103) 조용만 교수는, 프랑식으로 특수고용관계의 유형별로 보호필요성에 입각하여 보호의 내용을 달리 규정하는 개별적인 접근방향은 실태에 상응하는 실효적인 보호를 행할 수 있는 장점을 갖지만 특수고용관계의 규율의 복잡성, 규율의 통일성 내지 일관성 결여, 현실적으로 가능한 입법규율방식 등에서 한계가 존재한다고 한다(동, 「특수고용관계 종사자의 근로자성 인정 여부에 관한 노동법적 접근」, 한국노동연구원, 2003, 42면).

로자를 상정하여 제정된 법률이므로 이와는 취지가 다른 고용·취업에 관한 규정의 제정이 바람직하다고 생각된다.¹⁰⁴⁾ 이에 대한 입법내용(시안)을 제시하고자 한다.

제 2 절 입법시안

1. 기본방향

고용형태가 다양해지고, 노동의 유연화가 강조되고 현실에서 고용, 비고용에 의한 근로자, 비근로자라는 구분에 구애되는 것은 그 의미가 점점 없어진다. 계약형식과 관계없이, '실질적으로 근로자적인 성격이 있는 자가 자택(그 밖의 본인 선택한 장소)에서의 근로'라는 점에 공통점에 초점을 두어, 전통적인 가내근로뿐만 아니라 비고용형 텔레워크 등을 포함하는 가칭 "재택근로법"의 제정을 검토하고자 한다. "재택근로법"은 사용자에 의한 사용종속성(장소·시간 등의 지휘감독)이 부인되는 취업자를 대상으로 하는 이른바 '재택근로자의 고용안정 및 임금보호 등에 관한 법'의 제정이다. 사용자의 현실적 지휘감독에 있지 않는 취업자는 근로기준법상 근로자가 아니므로 근로기준법의 보호대상으로부터 완전히 배제된다. 이렇게 제외되는 가내근로자 또는 재택근로를 대상으로 하여 '일하는 근로자의 성격' 뿐만 아니라 '독립할 수 있는 근로자' 측면도 고려하는 종합적인 법정책을 강구하는 것이다. 입법방향은 ILO 협약을 기본방향으로 하면서, 우리의 현실과 비교가능한 외국의 입법을 참고하는 방법이 타당하다고 생각된다.¹⁰⁵⁾

입법의 기본방향은 ILO 협약이 선언한 바와 같이 일반 고용근로자와 동등한 법적 보호가 받을 수 있는 방향으로 설정하여야 한다. 따라서 기본적으로 근로기준법의 규정을 준용하지만, 재택근로의 특수성을 고려하여 일부를 제외할 수 있을 것이다. 그리고 사회보험의 성격을 가진 산업재해보상보험법 및 고용보험법의 적용에 대해서도 적극적으로 검토하여

104) 강성태, 앞의 책(비전형근로와 노동법), 211면 이하.

105) 앞에서 검토한 日本 労働省의 「在宅ワークの適正な実施のためのガイドライン」는 유익한 참고가 된다고 할 것이다.

재택근로종사자의 가입제도를 도입하여야 한다. 또한 발주자(위탁자)와 재택근로자와의 이른바 재택근로의 수급의 불일치를 해소하기 위한 정부의 노력의무를 규정하여 재택근로를 적극적인 고용의 장으로 활용하는 방안을 모색하여야 한다. 이와 같은 기본방향에서 다음과 같은 시안을 제시하고자 한다.

2. 재택근로법의 내용(시안)

(1) 재택근로법의 목적규정

①이 법률은 보수의 최저액, 안전 및 보건 그 밖의 재택근로자에 관한 필요한 사항을 정하여 재택근로자의 취업조건을 향상시키고 재택근로자의 생활안정과 국민경제의 발전에 이바지할 것을 목적으로 한다.

②이 법률에서 정하는 재택근로자의 취업조건은 최저기준이므로 위탁자는 이 법률을 이유로 취업조건을 저하시킬 수 없다.

③재택근로자는 근로조건을 위하여 단결하고 위탁자와 단체로 교섭할 권리를 가진다.

(2) 정의규정

①이 법률에서 “위탁”이라 함은 사용되는 설비, 재료, 또는 그 밖의 투입물의 제공자를 불문하고, 위탁자가 특정하는 물건의 제조·가공 또는 용역의 제공을 위탁하는 것을 말한다.

②이 법률에서 “재택근로자”라 함은 주로 근로의 대상(對償)을 얻기 위해 물품의 제조, 가공, 용역제공 등을 업(業)으로 하는 자를 말한다.

③이 법률에서 “위탁자”라 함은 물품의 제조·가공, 용역제공에 대하여 재택근로자에게 위탁하는 자(법인 포함)를 말한다.

④이 법률에서 “보조자”라 함은 재택근로자가 종사하는 업무를 보조하는 자를 말한다.

⑤이 법률에서 “보수”라 함은 물품의 제조·가공 또는 용역을 제공한 재택근로자에게 위탁자가 지급하는 금전 기타 금품을 말한다.

(3) 보수(임금)에 관한 규정

①위탁자는 위탁을 하는 때마다 위탁을 한 업무의 내용, 보수의 단가, 보수의 지급기일 등의 사항을 기입한 서면을 교부하여야 한다.

②재택근로의 보수는 유사한 업무가 통상 수행되는 데 걸리는 시간으로 환산하여 그 시간급이 최저임금법에서 정하는 최저시간급을 하회해서는 아니 된다.

③보수는 재택근로자에게 통화로 그 전액을 직접 지급하여야 한다.

④보수는 특별한 사정이 없는 한 위탁자가 재택근로자의 제조·가공 등에 관련된 물품의 검사여부를 불문하고 위탁자가 가내노동자로부터 당해 물품을 수령한 날 또는 특정한 용역을 위탁자가 수령한 날로부터 기산하여 1월 이내에 지급하여야 한다. 다만, 매월 정기일에 지급하는 경우에는 그러하지 아니하다.

(4) 취업시간에 관한 규정

위탁자 또는 재택근로자는 당해 재택근로자가 업무에 종사한 장소의 주변지역에 있어서 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자의 통상의 근로시간을 초과하여 당해 재택근로자 및 보조자가 업무에 종사하도록 위탁하고 또는 위탁받지 아니한다.

(5) 해지예고 등에 관한 규정

①동일한 재택근로자와 계속적으로 6개월을 초과하여 월 1회 이상의 작업을 위탁하는 계약관계를 유지하는 경우, 위탁자는 재택근로자와의 계약관계를 종료하려 할 때에는 1개월 전에 그 취지 및 이유를 예고하여야 한다.

②전항의 해지통지를 위반한 위탁자는 당해 재택근로자에게 지급해온 1개월 분의 통상보수를 지급할 의무가 있다.

③성과물의 불완전 및 납입기간의 지연으로 인하여 손해가 발생한 경우, 이에 대하여 재택근로자가 부담할 배상액의 범위를 계약체결시 정하

고 있는 경우, 이를 넘는 손해액에 대해서는 가내근로자는 부담하지 아니한다. 다만 계약체결시 가내근로자의 손해배상액을 정하지 아니한 경우에는 위탁자는 보수의 3분의 1 이상을 초과하는 액을 손해배상액으로 청구할 수 없다.

(6) 안전과 보건 등에 관한 규정

①위탁자는 위탁에 관계된 업무와 관련하여 기계, 기구 그 밖의 설비 또는 원재료 그 밖의 물품을 가내 노동자에게 양도, 대여, 또는 제공하는 때에는 이러한 것들에 의한 위해를 방지하기 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

②재택근로자는 기계, 기구 그 밖의 설비 또는 원재료 그 밖의 물품 또는 가스, 증기, 분진 등에 의한 위해를 방지하기 위한 필요한 조치를 강구하여야 한다.

(7) 재택근로에 관한 원조와 행정감독

①정부, 지방자치단체 또는 공공단체는 재택근로자 및 위탁자에 대하여 자료의 제공, 기술의 지도, 시설에 관한 편의공여, 그 밖에 이 법률의 목적을 달성하기 위하여 필요한 원조를 행하도록 노력하여야 한다.

②근로감독관은 이 법률의 시행을 위해 필요하다고 인정한 때에는 위탁자의 영업소 또는 재택근로자가 업무에 종사하는 장소에 출입하여, 장부, 서류 그 밖의 물건을 검사하고, 관계자에게 질문할 수 있다.

(8) 신속한 분쟁해결을 위한 원조규정

재택근로자와 위탁자간의 위탁중지, 보수, 안전보건 기타 계약조건 등에 관하여 분쟁이 발생하는 경우, 이를 공정하고 신속하게 해결하기 위하여 노동관서 및 노동위원회에 분쟁해결기구를 설치한다.

(9) 정부의 노력 등

정부는 재택근로자의 능력향상과 위탁의 원활한 수급을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

〈참고자료〉

가내근로에 관한 ILO협약 제177호 및 권고 제184호

· ILO협약 제177호

【제 1 조】 이 협약기준의 적용을 위하여,

(a) “가내근로(homework)”라 함은, 가내근로자(homeworker)라고 지칭되는 자에 의해 수행되는 다음의 근로를 의미한다.

(i) 자택 또는 스스로 선택한 장소(사업주가 제공한 장소는 제외)에서의 근로

(ii) 보수(remuneration)를 위한 근로

(iii) 사용되는 설비, 재료, 또는 그 밖의 투입물의 제공자를 불문하고, 사용자가 특정하는 제품 또는 용역(서비스)을 생산하는 근로

다만, 가내근로자가 국내법령 또는 법원의 판결에 의하여 자영근로자로 간주되기 위하여 필요한 정도의 자율성 및 경제적 독립성을 가지고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

(b) 피용자의 지위에 있는 자가 피용자로서 통상적인 작업장이 아닌 단지 자택에서 임시의 근로를 행하는 경우는 이 협약에서 규정하는 가내근로자로 하지 않는다.

(c) 사용자라 함은 직접 또는 중개인(중개자가 국내법령에 규정되어 있는지를 불문함)을 통해서 사업활동의 일환으로 가내작업을 제공하는 자연인 또는 법인을 의미한다.

【제 2 조】 이 협약은 제1조에서 정의하는 가내근로를 수행하는 모든 가내근로자에게 적용한다.

【제 3 조】 이 협약을 비준하는 가맹국은 가장 대표적인 사용자단체 및 근로자단체(존재하는 경우) 그리고 가내근로자와 관련된 단체 및 가내근로의 사용자단체와 협의를 통하여, 가내근로자의 지위향상을 위하여 가내근로자에 관한 국가정책을 수립하고, 이행하고, 정기적으로 검토하여야 한다.

【제 4 조】 (1) 가내근로에 관한 국가정책은 가내근로의 특수성과 기업에서 행하는 동일 또는 유사 형태의 일에 적용되는 조건들을 고려하여, 가내근로자와 고용된 임금소득자 사이에 가능한 한 동등한 대우가 되도록 촉진하여야 한다.

(2) 동등한 대우는 특히 아래 사항에 대해 촉진하여야 한다.

- (a) 가내근로자의 자유로운 선택에 의한 단체의 설립 또는 단체 가입 및 그러한 단체에서 활동에 참가할 권리
- (b) 고용과 직업에 있어서의 차별에 대한 보호
- (c) 직업상의 안전과 보건분야에서의 보호
- (d) 보수
- (e) 사회보장에 관한 법령에 의한 보호
- (f) 훈련을 받을 기회
- (g) 고용 또는 취업에서의 최저연령
- (h) 모성보호

【제 5 조】 가내근로에 관한 국가정책은 법률, 규칙, 단체협약, 결정(재정) 또는 국내관행과 일치하는 그 밖의 적당한 방법으로 실시하여야 한다.

【제 6 조】 노동통계에서 가능한 한 가내근로를 포함시키도록 적절한 조치가 취하여야 한다.

【제 7 조】 근로에 있어서의 안전 및 보건에 관한 국내법령은 가내근로의 특수성을 고려하여 가내근로에 관해서 적용하며, 더불어 일정한 종류의 근로 및 특정물질의 사용을 안전과 보건상의 이유로 가내근로에서는 금지할 수 있는 조건을 설정하여야 한다.

【제 8 조】 가내근로에 있어 중개인의 이용이 허용되는 경우에는 사용자 및 중개인의 각각의 책임은 국내관행에 따라 법령 또는 법원의 판결에 의하여 결정되어야 한다.

【제 9 조】 (1) 국내법 및 국내관행에 적합한 감독제도는 가내근로에 적용되는 법령의 준수를 확보하여야 한다.

(2) 이러한 법령의 위반에 대해서는 적절한 구제조치(적당한 경우에는 형벌을 과하는 것도 포함)를 정하고, 효과적으로 적용하여야 한다.

【제10조】 이 협약은 가내근로자에 관해 적용되는 다른 국제노동협약의 유리한 규정에 대하여 영향을 미치지 아니한다.

제11조~제18조 (비준에 관한 최종조항) 생략.

· ILO권고 제184호

I. 정의 및 적용범위

【제 1 조】 본 권고의 적용에 있어

(a) “가내근로(homework)”라 함은, 가내근로자(homeworker)라고 지칭되는 자에 의해 수행되는 다음의 근로를 의미한다.

(i) 자택 또는 스스로 선택한 장소(사업주가 제공한 장소는 제외)에서의 근로

(ii) 보수(remuneration)를 위한 근로

(iii) 사용되는 설비, 재료, 또는 그 밖의 투입물의 제공자를 불문하고, 사용자가 특정하는 제품 또는 용역(서비스)을 생산하는 근로

〈참고자료〉

다만, 가내근로자가 국내법령 또는 법원의 판결에 의하여 자영근로자로 간주되기 위하여 필요한 정도의 자율성 및 경제적 독립성을 가지고 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

(b) 피용자의 지위에 있는 자가 피용자로서 통상적인 작업장이 아닌 단지 자택에서 임시의 근로를 행하는 경우는 이 협약에서 규정하는 가내근로자로 하지 않는다.

(c) “사용자”라 함은 직접 또는 중개인(중개자가 국내법령에 규정되어 있는지를 불문함)을 통해서 자신의 사업활동에 따라 가내작업을 제공하는 자연인 또는 법인을 의미한다.

【제 2 조】 이 협약은 제1조에서 정의하는 가내근로를 수행하는 모든 가내근로자에게 적용한다.

II. 일반규정

【제 3 조】 (1) 가맹국은 국내법 또는 국내관행에 따라 협약 제3조에서 규정하는 가내근로에 관한 국가정책의 수립 및 실시를 위탁할 기관을 지정하여야 한다.

(2) 국가정책의 수립 및 실시에 있어 가능한 한 3자구성의 기관 또는 사용자단체 및 근로자단체를 이용하여야 한다.

(3) 가내근로자와 관계있는 단체 또는 가내근로자의 사용자단체가 존재하지 않은 경우에는 (1)에서 규정하는 기관은 국가의 정책 및 정책을 실시하기 위해 취하는 조치에 관해서 가내근로자 또는 사용자가 의견을 표명할 수 있도록 적당한 조치를 취하여야 한다.

【제 4 조】 가내근로의 범위 및 성질에 관한 상세한 정보(성별에 의해 분류된 정보를 포함)는 가내근로에 관한 국가의 정책 및 정책을 실시하기 위해 취하는 조치의 기초가 되도록 정리하고, 최신의 정보를 유지하여야 한다. 이 정보는 공표하고, 공적으로 이용 가능하게 하여야 한다.

【제 5 조】 (1) 가내근로자는 서면에 의해 또는 국내법 및 국내관행에 적합한 다른 적당한 방법에 의해 특정의 고용조건에 관해서 수시로 통보를 받을 수 있도록 하여야 한다.

(2) 전항 (1)의 통보는 특히 다음의 것이 포함되어야 한다.

- (a) 사용자 및 중개자가 존재하는 경우에는 당해 중개자의 성명 및 주소
- (b) 보수의 기준 또는 기준율 및 계산방법
- (c) 종사하는 근로의 종류

Ⅲ. 가내근로의 종류

【제 6 조】 국가의 권한이 있는 기관 및 적당한 경우에는 지역, 부문별 또는 지방의 권한이 있는 기관(이하 공적 기관)은 가내근로자의 사용자 및 당해 사용자가 이용하는 중개자의 등록에 관해 정하여야 한다. 이를 위하여 공적 기관은 사용자가 제출하고, 또는 상시 공적 기관이 사용하는 정보를 정하여야 한다.

【제 7 조】 (1) 사용자는 처음으로 가내근로를 할당할 때에는 권한있는 기관에 통보하여야 한다.

(2) 사용자는 가내근로를 할당하는 모든 가내근로자의 등록부를 성별에 의해 분류하여 비치하여야 한다.

(3) 사용자는 다음의 내용이 포함된 가내근로자에게 할당한 근로의 기록을 비치하여야 한다.

- (a) 할당시간
- (b) 보수율
- (c) 가내근로자에게 부담된 경비 및 당해 경비에 대해 상환되는 금액
- (d) 국내법령에 의한 공제

〈참고자료〉

(e) 지급되는 보수의 총액 및 지급되는 실제의 보수액, 그리고 지급일

(4) 전항 (3)에서 규정하는 기록은 가내근로자에게 제공되어야 한다.

【제 8 조】 프라이버시 존중에 관한 국내법 및 국내관행에 위반하지 않는 한, 근로감독관 또는 가내근로에 적용되는 규정의 집행을 위임받은 직원은 가내근로가 행하여지는 주거 그 밖의 개인이 소유하는 건물에 출입·조사하는 것이 인정되어야 한다.

【제 9 조】 가내근로에 적용되는 법령에 대한 중대한 위반 또는 반복되는 위반이 있는 경우에는 국내법 및 국내관행에 따라 적절한 조치(가내근로의 할당을 금지하는 가능성 포함)를 취하여야 한다.

IV. 최저연령

【제10조】 고용 또는 근로가 인정되기 위한 최저연령에 관한 국내법령은 가내근로에 관해서도 적용되어야 한다.

V. 단결권 및 단체교섭권

【제11조】 다음의 행사에 관한 입법 또는 행정상의 제한 그 밖의 장애는 명백한 것으로 제거되어야 한다.

(a) 가내근로자의 단체의 설립, 또는 스스로 선택하는 근로자단체에의 가입 및 그러한 단체의 활동에 참가하는 가내근로자의 권리의 행사

(b) 노동조합의 연합 또는 총연합에 참가하는 가내근로자단체의 권리의 행사

【제12조】 가내근로자의 근로조건을 결정하는 수단으로 단체교섭을 장려하기 위한 조치를 취하여야 한다.

VI. 보수

【제13조】 최저임금율은 국내법 및 국내관행에 따라 가내근로에 관해서 결정되어야 한다.

【제14조】 (1) 가내근로자의 보수율은 가능한 한 단체교섭에 의해 결정되어야 한다. 단체교섭이 없는 경우에는 다음의 것으로 결정되어야 한다.

(a) 가장 대표적인 사용자단체 및 근로자단체 그리고 가내근로자와 관계있는 단체 및 가내근로자의 사용자단체 또는 그러한 단체가 존재하지 않는 경우에는, 가내근로자 대표 및 가내근로자의 사용자 대표와 협의를 거친 후 권한있는 기관의 결정

(b) 그 밖의 부문별, 국가 또는 지방의 적당한 임금결정방법

(2) 보수율이 전항 (1)의 방법에 의해 결정되지 않는 경우에는 보수율은 가내근로자와 사용자간의 합의에 의해 결정되어야 한다.

【제15조】 성과급(능력급)으로 특정된 근로에 대한 가내근로자의 보수율은 사용자의 기업 또는 근로자 또는 그러한 근로자가 존재하지 않는 경우에는 관련활동의 부문 또는 지역에 있어서의 다른 기업의 근로자가 수령하는 것과 동등하게 하여야 한다.

【제16조】 가내근로자는 다음의 것에 관하여 보상받아야 한다.

(a) 전기, 연료 및 물의 사용, 통신, 기계 및 설비의 정비에 관련하는 경비 등 가내근로자의 근로와 관련하여 발생하는 경비

(b) 기계 및 설비의 정비, 용구의 교환, 분류, 포장 그 밖의 이러한 작업에 사용한 시간

【제17조】 (1) 임금보호에 관한 국내법령은 가내근로자에 관해서도 적용되어야 한다.

〈참고자료〉

(2) 국내법령은 금액에 관하여 미리 설정된 기준이 정하여지는 것을 확보하고, 불량품 또는 파손한 재료에 의한 부당한 금액으로부터 가내근로자를 보호하여야 한다.

(3) 가내근로자의 보수는 할당된 근로의 완성품을 인도할 때 또는 1개월을 넘지 않는 정기적인 간격으로 지급 받아야 한다.

【제18조】 중개자가 이용되는 경우에는 국내법 및 국내관행에 따라 가내근로자에게 지급되어야 할 보수의 지급에 대해 중개업자 및 사용자가 연대하여 책임을 부담하여야 한다.

VII. 직업상의 안전 및 건강

【제19조】 권한있는 기관은 사용자 및 가내근로자가 준수하여야 할 안전 및 건강에 관련한 규칙 및 예방조치에 관한 지침을 보급하고, 실행가능한 경우에는 가내근로자가 이해할 수 있는 언어로 번역되어야 한다.

【제20조】 사용자는 다음 사항을 조치하여야 한다.

(a) 가내근로자에게 할당된 근로에 관련하는 위험으로, 사용자가 알고 있거나 또는 알고 있어야 할 것 및 그 예방조치에 관하여 가내근로자에게 주지시켜야 할 것 그리고 적당한 경우에는 필요한 훈련을 가내근로자에게 제공할 것

(b) 가내근로자에게 제공되는 기계, 용구 그 밖의 설비가 적당한 안전장치를 부착할 것을 확인할 합리적인 조치를 취할 것

(c) 가내근로자에게 필요한 개인용 보호구를 무료로 제공할 것

【제21조】 가내근로자는 다음 사항을 준수하여야 한다.

(a) 안전 및 건강에 관련하여 정하여진 조치를 준수할 것

(b) 자기의 안전 및 건강 그리고 작업 중의 작위 또는 부작위에 의해 영향을 받는 다른 자의 안전 및 건강에 대하여 타당한 주

의를 베풀 것(가내근로자에게 제공되는 재료, 기계, 용구 그 밖의 설비의 적정한 사용을 포함)

【제22조】 (1) 근로자가 자기의 안전 및 건강에 대하여 급박하고 중대한 위험을 초래한다고 믿는 것이 합리적으로 정당할 경우, 당해 근로를 거부하는 가내근로자는 국내사정 및 국내관행에 적합한 방법에 의해 부당한 결과로부터 보호되어야 한다. 당해 가내근로자는 이러한 상황을 사용자에게 지체없이 보고하여야 한다.

(2) 가내근로자, 그 가족 또는 공중의 안전 또는 건강에 급박하고 중대한 위험이 있는 경우에는 근로감독관 또는 그 밖의 공적 안전 담당관이 결정하는 바에 따라 당해 상황을 개선하기 위하여 적당한 조치를 취하여질 때까지 가내근로의 계속은 금지되어야 한다.

VIII. 근로시간, 휴게시간 및 휴가

【제23조】 할당된 근로를 완료하여야 할 기한은 다른 근로자가 향유하는 1일의 휴식 및 주휴와 동등한 것을 가내근로자가 취하는 것을 방해해서는 아니 된다.

【제24조】 국내법령은 가내근로자가 다른 근로자와 동등한 유급의 공적 휴일, 유급의 연차휴가 및 유급의 병가를 향유하는 것이 가능하도록 규정하여야 한다.

IX. 사회보장 및 모성보호

【제25조】 가내근로자는 사회보장에 의한 보호를 향유하여야 한다. 이것은 다음 사항에 의하여 행하여야 한다.

- (a) 현행의 사회보장규정은 가내근로자에 관해서도 적용할 것
- (b) 가내근로자를 대상으로 하도록 사회보장제도를 적합하도록 할 것
- (c) 가내근로자를 위한 특별제도 또는 기금을 조성할 것

〈참고자료〉

【제26조】 모성보호에 관한 국내법령은 가내근로자에 관해서 적용하여야 한다.

X. 고용종료에 있어서의 보호

【제27조】 가내근로자는 고용종료에 관해서 고용근로자와 동등한 보호를 받아야 한다.

XI. 쟁의의 해결

【제28조】 권한있는 기관은 가내근로자와 사용자 또는 사용자에 의해 사용되는 중개업자간의 쟁의해결을 위한 제도를 확보하여야 한다.

XII. 가내근로에 관련하는 계획

【제29조】 (1) 가맹국은 근로자단체 및 사용자단체와 협력하여 다음 사항을 행하는 계획을 촉진하고 지원하여야 한다.

- (a) 가내근로자의 권리 및 가내근로자가 이용하는 것이 가능한 원조의 종류를 가내근로자에게 주지시킬 것
- (b) 노동자단체 및 사용자단체, 비정부기관 그리고 일반 공중에 대하여 가내근로에 관한 문제의식을 제고할 것
- (c) 스스로 선택한 단체(협동조합을 포함)에 있어서 가내근로자의 조직화를 촉진할 것
- (d) 가내근로자의 기능(비전통적인 기능, 지도력 및 교섭의 기술을 포함), 생산성, 고용기회 및 소득능력을 개선하기 위한 훈련 등을 제공할 것

- (e) 실행가능한 한 근로자의 주거에서 가까운 곳에서 실시하고, 불필요한 형식적인 자격을 요구하는 것 없이 훈련 등을 제공할 것
 - (f) 안전하고 양질의 설비, 용구, 원료 그 밖의 필요한 재료의 이용을 용이하게 하는 등 가내근로자의 안전 및 건강을 개선할 것
 - (g) 가내근로자의 정보 및 서비스를 제공하고, 가내근로자의 고립감을 감소시키기 위하여 가내근로자를 위한 센터 및 네트워크의 설립을 촉진할 것
 - (h) 용자, 개선된 주거 및 보육시설의 이용의 기회를 촉진할 것
 - (i) 유효한 근로경험으로서의 가내근로에 관한 인식을 촉진할 것
- (2) 전항 (1)에서 규정하는 계획은 농촌의 가내근로자가 이용할 수 있도록 하여야 한다.
- (3) 가내근로에 있어서의 아동근로를 없애기 위한 계획을 수립하여야 한다.

XIII. 정보이용의 기회

【제30조】 실행가능한 경우에는 가내근로자의 권리 및 보호에 관한 정보, 가내근로자에 대한 사용자의 의무에 관한 정보, 그리고 제29조에서 규정한 계획은 가내근로자가 이해가능한 언어로 제공되어야 한다.

일본 가내노동법(家内労働法) 및 시행규칙

· 가내노동법

제 정 : 1970년 5월 16일 법률 제60호

최종개정 : 2001년 4월 25일 법률 제35호

제 1 장 총 칙

제 1 조 (목적) ①이 법률은 공임(工賃)의 최저액, 안전 및 위생 그 밖의 가내노동자에 관한 필요한 사항을 정하고 가내노동자의 노동조건에 향상을 도모함으로써 가내노동자의 생활의 안정에 이바지할 것을 목적으로 한다.

②이 법률에서 정하는 가내노동자의 노동조건은 최저기준이므로 위탁자 및 가내노동자는 이 기준을 이유로 하고 노동조건을 저하시킬 수 없으며 노동조건의 향상을 도모하도록 노력하여야 한다.

제 2 조 (정의) ①이 법률에서 “위탁”이라 함은 다음에서 정한 행위를 말한다.

1. 타인에게 물품을 제공하고, 그 물품을 부품, 부속품, 원재료로 하는 물품의 제조, 또는 그 물품의 가공, 개조, 수리, 세정, 선별, 포장 혹은 해체(이하 “가공 등”이라고 한다.)를 위탁하는 것.
2. 타인에게 물품을 매도하고, 그 자가 그 물품을 부품, 부속품, 원재료로 하는 물품을 제조한 경우 또는 그 물품의 가공 등을 한 경우에 그 제조 또는 가공 등에 관계된 물품을 매수할 것을 약속한 것.

②이 법률에서 “가내노동자”라 함은 물품의 제조, 가공 또는 판매 등 이러한 도급을 업(業)으로 하는 자, 그 밖의 이러한 행위에 유사한

행위를 업으로 하는 자로서, 후생노동성령으로 정한 것으로 주로 노동의 대상(對償)을 얻기 위해, 그 업무의 목적물인 물품(물품의 반제품, 부품, 부속품 또는 원재료를 포함한다)에 대하여 위탁을 받고, 물품의 제조 또는 가공 등에 종사한 자이고, 그 업무에 관하여 동거친족 이외의 자를 사용하지 않는 것을 상태(常態)로 하는 것을 말한다.

③이 법률에서 “위탁자”라 함은 물품의 제조, 가공 또는 판매 등 이러한 도급을 업으로 하는 자, 그 밖의 전항의 후생노동성령으로 정한 자이고, 그 업무의 목적물인 물품(물품의 반제품, 부품, 부속품 또는 원재료를 포함한다)에 대하여 가내노동자에게 위탁하는 것을 말한다.

④이 법률에서 “보조자”라 함은 가내 노동자의 동거친족으로서 당해 가내노동자가 종사하는 업무를 보조하는 자를 말한다.

⑤이 법률에서 “공임(工賃)”이라 함은 다음에서 정한 것을 말한다.

1. 제1항 제1호에서 정한 행위와 관련된 위탁을 한 경우에 있어 물품의 제조 또는 가공 등의 대상으로서 위탁자가 가내노동자에게 지급하는 것

2. 제1항 제2호에서 정한 행위와 관련된 위탁을 한 경우에 있어 동 제2호의 물품의 매수에 관하여 위탁자가 가내노동자에게 지급한 값과 동 제2호의 물품의 매도에서 가내노동자가 위탁자에게 지급한 값과의 차액

⑥이 법률로 “노동자”라 함은 노동기준법(昭和 22(1947)년 법률 제 49호) 제9조에서 규정하는 노동자(동거친족만을 사용하는 사업 또는 사무소에 사용된 자 및 가사사용인을 제외한다)를 말한다.

제 2 장 위 탁

제 3 조 (가내노동수첩) ①위탁자는 위탁을 함에 있어, 가내노동자에 대하여 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 가내노동수첩을 교부하여야 한다.

②위탁자는 위탁을 하는 때마다 위탁을 한 업무의 내용, 공임의 단가, 공임의 지급기일 그 밖의 후생노동성령으로 정한 사항을, 제조

또는 가공 등에 관련된 물품을 수령하는 때마다 수령한 물품의 수량 그 밖의 후생노동성령으로 정한 사항을, 공임을 지급한 때마다 지급한 공임의 액, 그 밖의 후생노동성령으로 정한 사항을 각각 가내노동수첩에 기입하여야 한다.

③전2항에 규정한 것 이외의 가내노동수첩에 관하여 필요한 사항은 후생노동성령으로 정한다.

제 4 조 (취업시간) ①위탁자 또는 가내노동자는 당해 가내노동자가 업무에 종사한 장소의 주변지역에 있어서 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자의 통상의 노동시간을 초과하여 당해 가내노동자 및 보조자가 업무에 종사하도록 위탁하고 또는 위탁받지 않도록 노력하여야 한다.

②都道府縣(이하 “광역지자체”라 한다 : 역자주)106) 노동국장은 필요하다고 인정할 때에는 광역지자체 노동국에 설치한 政令으로 정한 심의회의 의견을 듣고 일정한 지역 내에 있어 일정한 업무에 종사한 가내노동자 및 위탁자에 대하여 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 당해 가내노동자 및 보조자가 업무에 종사하는 시간의 적정화를 도모하기 위하여 필요한 조치를 취할 것을 권고할 수 있다.

제 5 조 (위탁중단의 예고) 6월을 초과하고 계속적으로 동일한 가내노동자에게 위탁을 하고 있는 위탁자는 당해 가내노동자에 계속해서 위탁을 중단하려고 할 때에는 지체없이 그 취지를 당해 가내노동자에게 예고하도록 노력하여야 한다.

제 3 장 공임 및 최저공임

제 6 조 (공임의 지급) ①공임은 후생노동성령으로 정한 경우를 제외하고, 가내노동자에게 통화로 그 전액을 지급하여야 한다.

106) 역자 주 : 1都(東京都), 1道(北海道), 2府(大阪府·京都府) 및 43개의 縣을 이르는 일본의 47개의 광역지방자치단체를 말한다.

〈참고자료〉

②공임은 후생노동성령으로 정한 경우를 제외하고 위탁자가 가내노동자의 제조 또는 가공 등에 관련된 물품의 검사(이하 “검사”라고 한다) 여부를 불문하고 위탁자가 가내노동자로부터 당해 물품을 수령한 날로부터 기산하여 1월 이내에 지급하여야 한다. 다만 매월 일정 기일을 공임 마감 일로서 정한 경우에는 그러하지 아니하다. 이 경우에 있어서 위탁자가 검사여부를 불문하고 당해 공임 마감일까지 수령한 당해 물품과 관련된 공임은 그 날로부터 1월 이내에 지급하여야 한다.

제 7 조 (공임의 지급장소 등) 위탁자는 가내노동자로부터 신청이 있는 경우 그 밖의 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고 공임의 지급 및 물품의 인도는 가내노동자가 업무에 종사하는 장소에서 행하도록 노력하여야 한다.

제 8 조 (최저공임) ①후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 일정한 지역 내에 있어 일정한 업무에 종사하는 저렴한 공임의 가내노동자의 노동조건을 개선하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 노동정책 심의회 또는 광역지자체 노동국에 설치하는 정령으로 정한 심의회(이하 “심의회”라고 총칭한다)의 조사심의를 요구하고, 그 의견을 청취하여 당해 업무에 종사하는 가내노동자 및 위탁자에게 적용되는 최저공임을 결정할 수 있다.

②후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 전항의 심의회의 의견이 제출되는 경우, 그 의견에 따르기 어렵다고 인정할 때에는 이유를 붙여 심의회에 재심의를 요구하여야 한다.

제 9 조 (심의회의 의견에 대한 이의신청) ①후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 전조 제1항의 심의회 의견이 제출된 때에는 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 그 의견의 요지를 공시하여야 한다.

②전조 제1항의 심의회 의견에 관련된 가내노동자 또는 위탁자는 전항의 규정에 의한 공시일의 다음날부터 기산하여 15일 이내에 후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장에게 이의를 신청할 수 있다.

- ③후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 전항의 규정에 의한 신청이 있을 때에는 그 신청에 관하여 심의회의 의견을 구하여야 한다.
- ④후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 제1항의 규정에 의한 공시일의 다음날로부터 기산하여 15일을 경과하는 날까지는 전조 제1항의 규정에 의한 결정을 할 수 없다. 제2항의 규정에 의한 신청이 있는 경우에는 전항의 심의회의 의견이 제출되기 전까지에 대해서도 같다.
- ⑤후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 전조 제1항의 규정에 의한 결정을 하는 경우, 제2항의 규정에 의한 신청이 있을 때에는 제3항의 심의회의 의견에 의거하여 당해 최저공임에 있어서 일정한 범위의 업무에 대하여 그 적용을 일정한 기간에 한하여 유예하고, 또한 최저공임액(최저공임에 있어 정한 공임액을 말한다. 이하 동일)에 관하여 별도로 정할 수 있다.
- ⑥전조 제2항의 규정은 제3항의 심의회의 의견이 제출된 경우에 준용한다.

제10조 (최저공임의 개정 등) 후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 최저공임에 관하여 필요가 있다고 인정하는 때에는 그 결정의 예에 의하여 그 개정 또는 폐지의 결정을 할 수 있다.

제11조 (최저공임의 결정 등에 대한 관계 가내근로자 또는 관계 위탁자의 의견청취 등)

- ①심의회는 최저공임의 결정 또는 그 개정 또는 폐지의 결정에 관하여 조사심의를 행하는 경우, 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 관계 가내노동자 및 관계 위탁자의 의견을 청취하여야 한다.
- ②가내노동자 또는 위탁자의 전부 또는 일부를 대표한 자는 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장에 대하여 당해 가내노동자 또는 위탁자에게 적용되는 최저공임의 결정 또는 당해 가내노동자 또는 위탁자에게 실제로 적용되고 있는 최저공임의 개정 또는 폐지의 결정을 하도록 신청할 수 있다.

〈참고자료〉

③후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 전항의 규정에 의한 신청이 있는 경우에 필요하다고 인정할 때에는 그 신청에 관하여 심의회의 의견을 구하여야 한다.

제12조 (공시 및 발효) ①후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장은 최저공임에 관하여 결정을 한 때에는 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 결정된 사항을 공시하여야 한다.

②최저공임의 결정 및 그 개정의 결정은 전항의 규정에 의한 공시일로부터 기산하고 30일을 경과한 날(공시일로부터 기산하여 30일이 경과한 일자로서, 당해 결정으로 별도로 정한 날이 있을 때에는 그 날)로부터, 최저공임의 폐지의 결정은 동항의 규정에 의한 공시일(공시일 이후 당해 결정으로 별도로 정한 날이 있을 때에는 그 날)로부터 그 효력이 생긴다.

제13조 (최저공임액 등) ①최저공임은 당해 최저공임에 관계된 일정한 지역과 동일한 지역 내에서 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자에게 적용되는 최저임금(최저임금법, 昭和 34(1959)년 법률 제137호)의 규정에 의한 최저임금을 말한다. 이하 동일)(당해 동일한 지역 내에서 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 노동자에게 적용되는 최저임금이 결정되어 있지 않는 경우에는 당해 노동자의 임금(노동기준법 제11조에 규정한 임금을 말한다))과의 균형을 고려하고 정하여야 한다.

②최저공임액은 가내노동자의 제조 또는 가공 등에 관련되는 물품의 일정한 단위에 의하고 정한다.

제14조 (최저공임의 효력) 위탁자는 최저공임의 적용을 받는 가내노동자에 대하여 그 최저 공임액 이상의 공임을 지급하여야 한다.

제15조 (최저공임에 관한 직권 등) ①제8조 제1항 및 제10조에 규정된 후생노동장관 또는 광역지자체 노동국장의 직권은, 둘 이상의 광역지자체 노동국의 관할구역에 걸치는 사안 및 하나의 광역지자체 노

동국의 관할구역만으로 관계된 사안으로써 후생노동장관이 전국적으로 관련이 있다고 인정하고 지정한 것에 관해서는 후생노동장관이 행하고, 하나의 광역지자체 노동국의 관할구역만으로 관계된 사안(후생노동장관의 직권에 속한 사안을 제외한다)에 관해서는 당해 광역지자체 노동국장이 행한다.

② 후생노동장관은 광역지자체 노동국장이 결정한 최저공임이 현저하게 부적당하다고 인정하는 때에는 노동정책심의회를 조사심의를 구하고, 그 의견을 들어 당해 최저공임의 개정 또는 폐지의 결정을 하도록 광역지자체 노동국장에게 명할 수 있다.

③ 전항의 노동정책심의회 의견 제출이 있는 경우, 제8조 제2항의 규정을 준용한다.

제16조 (공임 및 최저공임에 관한 규정의 효력) 제6조 또는 제14조의 규정에 위반한 공임의 지급을 정한 위탁에 관한 계약은 그 부분에 관해서는 무효로 한다. 이 경우에 있어 무효로 된 부분은 본 규정에 정한 기준에 의한다.

제 4 장 안전 및 위생

제17조 (안전 및 위생에 관한 조치) ① 위탁자는 위탁에 관계된 업무에 관하여 기계, 기구 그 밖의 설비 또는 원재료 그 밖의 물품을 가내노동자에게 양도, 대여, 또는 제공을 하는 때에는 이러한 것들에 의한 위해를 방지하기 위하여 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

② 가내노동자는 기계, 기구 그 밖의 설비 또는 원재료 그 밖의 물품 또는 가스, 증기, 분진 등에 의한 위해를 방지하기 위하여 후생 노동성령으로 정한 바에 의하여 필요한 조치를 강구하여야 한다.

③ 보조자는 전항에 규정된 위해를 방지하기 위하여 후생노동성령으로 정한 사항을 지켜야 한다.

〈참고자료〉

제18조 (안전 및 위생에 관한 행정조치) 광역지자체 노동국장 또는 노동기준감독서장은 위탁자 또는 가내노동자가 전조 제1항 또는 제2항의 조치를 강구하지 않는 경우에는, 위탁자 또는 가내노동자에 대하여 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 위탁을 하고 또는 위탁을 받는 것을 금지하고, 또한 기계, 기구, 그 밖의 설비 또는 원재료, 그 밖의 물품의 전부 또는 일부의 사용정지, 그 밖에 필요한 조치를 취할 것을 명할 수 있다.

제 5 장 가내노동에 관한 심의 기관

제19조 삭제

제20조 삭제

제21조 (전문부서 등) ①심의회는 최저공임의 결정 또는 그 개정의 결정에 관하여 조사심의를 요구받는 때에는 전문부서를 두어야 한다.

②전항의 전문부서는 정령으로 정한 바에 의하여 관계 가내노동자를 대표하는 위원, 관계 위탁자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 동수로서 조직한다.

제22조 삭제

제23조 (관계 가내노동자 및 관계 위탁자 등의 의견청취) 심의회는 이 법률에 별도의 정함이 있는 경우를 제외하고, 심의에 즈음하여 필요하다고 인정한 경우에는 관계 가내노동자, 관계 위탁자, 그 밖의 관계자의 의견을 듣는 것으로 한다.

제24조 (정령에의 위임) 이 법률에 규정한 이외의 심의회에 관한 필요한 사항은 정령으로 정한다.

제 6 장 잡 칙

제25조 (원조) 정부 또는 지방공공단체는 가내노동자 및 위탁자에 대하여 자료의 제공, 기술의 지도, 시설에 관한 편의의 공여, 그 밖에 이 법률의 목적을 달성하기 위하여 필요한 원조를 행하도록 노력하여야 한다.

제26조 (신고) 위탁자는 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 위탁에 관계된 가내노동자의 수 및 업무의 내용, 그 밖에 필요한 사항을 광역지자체 노동국장에게 신고하여야 한다.

제27조 (장부의 비치) 위탁자는 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 위탁에 관계된 가내노동자의 성명, 당해 가내노동자에 지급한 공임의 액, 그 밖의 사항을 기입한 장부를 그 영업소에 비치해 두어야 한다.

제28조 (보고 등) 후생노동장관, 광역지자체 노동국장, 노동기준감독서장 또는 노동기준감독관은 이 법률의 시행을 위하여 필요가 있다고 인정할 때에는 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 위탁자 또는 가내노동자에 대하여 공임에 관한 사항, 그 밖에 필요한 사항을 보고 받고, 또한 출두를 명할 수 있다.

제29조 (노동기준감독서장 및 노동기준감독관) 노동기준감독서장 및 노동기준감독관은 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 이 법률의 시행에 관한 사무를 집행한다.

제30조 (노동기준감독관의 권한) ①노동기준감독관은 이 법률의 시행을 위해 필요하다고 인정할 때에는 위탁자의 영업소 또는 가내노동자가 업무에 종사하는 장소에 출입하여, 장부, 서류, 그 밖의 물건을 검사하고, 관계자에게 질문할 수 있다. 또한 시험을 위해 필요 최소한의 분량에 한하여 가내노동자 및 보조자에게 위해를 주는 물질 혹은 그 의심이 있는 물질로 후생노동성령으로 정한 것은 수거할 수 있다.

〈참고자료〉

②전항의 규정에 의한 출입검사 등을 하는 노동기준감독관은 그 신분을 가리키는 증표를 휴대하고 관계자에게 제시하여야 한다.

③제1항의 규정에 의한 출입검사 등의 권한은 범죄수사를 위해 인정된 것이라고 해석해서는 아니 된다.

제31조 노동기준감독관은 이 법률의 규정에 위반한 죄에 관하여 형사소송법(昭和 23(1948)년 법률 제131호)의 규정에 의한 사법경찰관의 직무를 수행한다.

제32조 (신고) ①위탁자에게 이 법률 또는 이 법률에 근거한 명령에 위반한 사실이 있는 경우에는 가내노동자 또는 보조자는 그 사실을 광역지자체 노동국장, 노동기준감독서장 또는 노동기준감독관에게 신고할 수 있다.

②위탁자는 전항의 규정에 의한 신고를 한 것을 이유로 가내노동자에 대하여 공임의 감액 그 밖에 불이익취급을 해서는 아니 된다.

③위탁자가 가내노동자에 대하여 전항의 규정에 위반한 취급을 한 경우에는 광역지자체 노동국장, 노동기준감독서장 또는 노동기준감독관은 후생노동성령으로 정한 바에 의하여 당해 위탁자에 대하여 그 취급의 시정을 명할 수 있다.

제 7 장 벌 칙

제33조 제18조의 규정에 의하여 위탁하는 것을 금지한 명령에 위반한 자는, 6월 이하의 징역 또는 5천엔 이하의 벌금에 처한다.

제34조 제14조의 규정에 위반한 자는, 1만엔 이하의 벌금에 처한다.

제35조 다음 각호 1에 해당하는 자는 5천엔 이하의 벌금에 처한다.

1. 제3조 제1항, 제6조 또는 제17조의 규정에 위반한 자
2. 제3조 제2항의 규정에 의한 기입을 하지 않거나, 또는 허위로 기입을 한 자

3. 제18조의 규정에 의한 명령(위탁하는 것을 금지하는 명령을 제외한다) 또는 제32조 제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자
4. 제26조의 규정에 의한 신고를 하지 아니하거나, 또는 허위로 신고를 한 자
5. 제27조의 규정에 의한 장부의 비치(비치)를 하지 아니하거나, 또는 동조의 장부에 허위로 기입을 한 자
6. 제28조의 규정에 의한 보고를 하지 않거나, 또는 허위로 보고를 하거나, 또는 출두하지 않는 자
7. 제30조 제1항의 규정에 의한 출입, 검사 또는 수거를 거부, 방해하고, 또는 기피하거나, 질문에 대하여 진술을 거부하거나, 또는 허위로 진술을 한 자

제36조 (양벌규정) 법인의 대표자 또는 법인 또는 개인의 대리인, 사용인 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 전3조의 위반 행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대해서도 각 해당조의 벌금형을 과한다.

부 칙 (생략)

· 가내노동법 시행규칙

제 정 : 昭和 45(1970)년 9월 30일 노동성령 제23호

최종개정 : 平成 13(2001)년 9월 27일 후생노동성령 제192호

가내노동법(昭和 45(1970)년 법률 제60호) 제3조, 제4조 제2항, 제6조 제1항, 제9조 제1항, 제11조 제1항 및 제2항, 제12조 제1항, 제17조, 제18조, 제26조 내지 제29조, 제30조 제1항, 제32조 제3항 및 동법 부칙

〈참고자료〉

제2조 제1의에 규정에 의거하고, 동법의 실시를 위하여 가내노동법 시행규칙을 다음과 같이 정한다.

제 1 장 위 탁

제 1 조 (가내노동수첩) ①위탁자는 위탁을 하는 때에는 가내노동자에 대하여 위탁에 관계된 물품을 제공할 때까지 가내노동수첩을 교부하여야 한다.

②가내노동법(이하 “법”이라고 한다) 제3조 제2항의 후생노동성령으로 정한 사항은 다음과 같다.

1. 위탁을 하는 때마다 그 연월일, 납입하는 물품의 수량 및 납품의 시기
2. 제조 또는 가공 등에 관계된 물품을 수령하는 때마다 그 연월일
3. 공임을 지급하는 때마다 그 연월일

③위탁자는 위탁을 함에 있어, 가내노동수첩에 다음 사항을 기입하여야 한다.

1. 가내노동자의 성명, 성별 및 생년월일, 그리고 당해 가내노동자에게 보조자가 있는 경우에는 그 성명, 성별 및 생년월일
2. 위탁자의 성명, 영업소의 명칭 및 소재지, 위탁자가 당해 가내노동자와 관계하는 위탁에 관하여 대리인을 두는 경우에는 그 성명 및 주소
3. 공임의 지급장소, 매월 일정 기일을 공임 마감 일로 정한 경우에는 그 정함 및 통화 이외의 것으로 공임을 지급한 경우에는 그 방법
4. 물품의 수수 장소
5. 불량품의 취급에 관한 정함이 있는 경우에는 그 정함

④위탁자는 전항 각호의 사항에 변경이 있는 경우, 그때마다 변경이 있는 사항을 가내노동수첩에 기입하여야 한다.

⑤위탁자는 위탁에 관하여 가내노동자에게 기계, 기구 그 밖의 설비 또는 원재료 그 밖의 물품을 자기로부터 구입시키는 경우에는, 그때

마다 그 품명, 수량 및 인도의 기일, 그 대금의 액, 결제의 기일 및 방법에 관한 사항을 가내노동수첩에 기입하여야 한다.

⑥가내노동자는 위탁자가 가내노동수첩에 기입한 사항을 확인하여야 한다.

⑦가내노동자는 위탁자가 가내노동수첩에 최후의 기입을 한 날로부터 2년간 당해 가내노동수첩을 보존하여야 한다.

⑧가내노동수첩은 양식 제1호에 의한다.

제 2 조 (취업시간의 적정화에 관한 권고) 법 제4조 제2항의 규정에 의한 권고는 광역지자체 노동국장이 당해 광역지자체 노동국의 게시장에 게시하는 것으로 행한다.

제 2 장 공임 및 최저공임

제 3 조 (공임의 지급) 공임의 지급은 위탁자가 가내노동자의 동의를 얻은 경우 다음 방법에 의한다.

1. 우편환의 교부
2. 은행 그 밖의 금융기관에 대한 예금 또는 저금에의 불입
3. 우편대체계좌에의 납입 또는 대체

제 4 조 (심의회의 의견요지의 공시) 법 제9조 제1항의 규정에 의한 공시는 후생노동장관의 직권에 관계된 사안에 관해서는 후생노동장관이 관보에 게재하는 것에 의하고, 광역지자체 노동국장의 직권에 관계된 사안에 관해서는 당해 광역지자체 노동국장이 당해 광역지자체 노동국의 게시장에 게시하는 것으로 행한다.

제 5 조 (심의회의 의견에 관한 이의신청) ①법 제9조 제2항의 신청은 이의의 내용 및 이유를 기재한 이의신청서를 제출하는 것으로 행하여야 한다.

②후생노동장관에 대한 이의신청은 관계 광역지자체 노동국장을 경유하여 할 수 있다.

제 6 조 (관계 가내노동자 및 관계 위탁자의 의견청취) ①노동정책심의회 또는 지방노동심의회(이하 “심의회”라고 총칭한다)는 법 제11조 제1항의 규정에 의하여 관계 가내노동자 및 관계 위탁자의 의견을 청취하고자 할 때에는, 당해 사안의 요지 및 의견을 진술하고자 하는 관계 가내노동자 및 관계 위탁자는 일정기일까지 심의회에 의견서를 제출하여야 할 것을 공시하여야 한다.

②심의회는 전항의 의견서 외에 그 밖의 관계 가내노동자 및 관계 위탁자 중 적당하다고 인정한 자로부터 의견을 들을 수 있다.

③제1항의 규정에 의한 공시는 노동정책심의회에 있어서는 관보에 게재한 것에 의하고, 지방노동심의회에 있어서는 광역지자체 노동국의 게시장에 게시하는 것으로 행한다.

제 7 조 (관계 가내노동자 또는 관계 위탁자의 신청) ①법 제11조 제2항의 규정에 의한 신청은 다음 사항을 기재한 신청서를 제출하여야 한다.

1. 신청을 한 자가 대표하는 가내노동자 또는 위탁자의 범위
2. 신청의 내용
3. 신청의 이유

②전항의 신청서에는 신청을 한 자가 동항 제1호의 범위의 가내노동자 또는 위탁자를 대표하는 자임을 명확하게 나타낼 수 있는 서류를 첨부하여야 한다.

③제1항의 신청서 당해 사안이 둘 이상의 광역지자체 노동국의 관할구역에 걸치는 경우에는 후생노동장관에게, 당해 사안이 하나의 광역지자체 노동국의 관할구역만으로 관계하는 경우에는 당해 광역지자체 노동국장에게 제출하여야 한다. 이 경우에 후생노동장관에게 제출한 신청서는 관계 광역지자체 노동국장을 경유하여 제출할 수 있다.

제 8 조 (최저공임에 관한 결정공시) 법 제12조 제1항의 규정에 의한 공시는 관보에 게재하여야 한다.

제 9 조 (최저공임에 관한 직권) ①광역지자체 노동국장은 당해 광역지자체 노동국의 관할구역만으로 관계된 사안에 관하여 법 제8조 제1

항 또는 법 제10조의 규정에 의하여 지방노동심의회의 조사심을 구하고자 하는 경우에는 당해 사안이 전국적으로 관련이 있다고 인정하는 때, 또는 전국적으로 관련이 있는지 판단하기 어려울 때에는 지체없이 의견을 붙여 그 취지를 후생노동장관에게 보고하여야 한다.

②후생노동장관은 법 제15조 제1항의 규정에 의한 지정을 한 때에는 지체없이 그 취지를 관계 광역지자체 노동국장에게 통지하여야 한다. 전항의 보고가 있는 사안에 관하여 법 제15조 제1항의 규정에 의한 지정을 하지 않을 것을 결정하는 때에도 같다.

③광역지자체 노동국장은 제1항의 보고를 한 사안에 관하여 전항 후단의 통지가 있을 때까지는 법 제8조 제1항 또는 제10조의 규정에 의한 조사심을 구할 수 없다.

④광역지자체 노동국장은 제2항 전단의 통지를 받았을 때에는 지체없이 신청서 그 밖의 관계서류를 후생노동장관에게 송부하여야 한다.

제 3 장 안전 및 위생

제10조 (안전장치의 설치) 위탁자는 위탁에 관계된 업무에 관하여 다음 표의 상단에 규정한 기계를 가내노동자에 양도, 대여 또는 제공한 경우에는 각각 동표의 하단에 규정한 안전장치를 설치하여야 한다.

기 계		안 전 장 치
목재가공용 동근톱기계	반동에 의해 작업자가 위해를 받을 우려가 있는 것	칼날 그 밖의 반동예방장치
	접촉에 의하여 작업자가 위해를 받을 우려가 있는 것	날의 접촉예방장치
수동식 기계대패		날의 접촉예방장치
프레스기계 및 절단기		안전장치(그 성능에 관하여 노동안전위생법(昭和47(1972)년 법률 제57호) 제44조 제1항의 규정에 의거하여 검정을 받은 안전장치에 한한다)

〈참고자료〉

제11조 (규격구비 등의 확인) 위탁자는 위탁에 관계된 업무에 관하여 다음의 안전장치, 기계 또는 기구를 가내노동자에게 양도, 대여 또는 제공한 경우에는 당해 안전장치, 기계 또는 기구가 노동안전위생법 제43조의 후생노동장관이 정한 규격을 구비하고 있는지 확인하여야 한다.

1. 목재가공용 둥근톱기계의 반동예방장치 또는 날의 접촉예방장치
2. 수동식 기계대패의 날의 접촉예방장치
3. 연삭기계, 연삭석 또는 연삭석의 덮개
4. 동력으로 구동되는 프레스기계

제12조 위탁자는 위탁에 관계된 업무에 관하여 수동식 기계대패를 가내노동자에게 양도, 대여 또는 제공한 경우에는 날의 설치부분이 둥근 통인 것을 확인하여야 한다.

제13조 (방호조치) 위탁자는 위탁에 관계된 업무에 관하여 다음 표의 상단에 규정한 기계 또는 기구를 가내노동자에게 양도, 대여 또는 제공하는 경우에는 각각 동표의 하단에 규정하는 조치를 강구하여야 한다.

기계 또는 기구	조 치
원동기 또는 회전축, 기어, 도르래 또는 벨트가 있는 기계	작업자가 위해를 받을 우려가 있는 부분에 덮고, 슬리브를 설치할 것
회전축, 기어, 도르래 또는 플라이휠에 부착한 고정구가 있는 기계(덮개형 고정구를 사용하고 있는 기계를 제외한다)	고정구에 덮개를 설치할 것
연마기계(布 연마, 코르크 연마 등을 사용하는 연마기계를 제외한다)	연마기계의 연마에 필요한 부분 이외의 부분은 덮개를 설치할 것
모따기 기계	날의 접촉예방장치를 설치할 것. 다만, 작업의 성질상 접촉예방장치를 설치하는 것이 곤란한 경우에는 공구를 양도, 대여 또는 제공할 것

기계 또는 기구	조 치
종이, 포, 금속박 등을 통과하는 롤 기계(송급이 자동적으로 행해지는 구조의 롤 기계는 제외한다)	덮개 또는 가이드 롤을 설치할 것
전기기계기구	충전부분 중 작업자가 작업 중 또는 통행할 때 접촉 또는 접근하는 것에 의하고 감전의 위해가 생길 우려가 있는 부분에는 절연 덮개를 설치할 것. 다만, 전열기의 발열체의 부분, 저항용접기의 전극의 부분 등 전기기계기구의 사용목적에 의하여 노출하는 것에 관하여서는 그러하지 아니하다.

제14조 (위해방지를 위한 서면교부 등) ①위탁자는 위탁에 관계된 업무에 관하여 별표 제1의 상단에 규정한 기계, 기구 또는 원재료 그 밖의 물품을 가내노동자에게 양도, 대여 또는 제공한 경우에는 각각 동표의 하단에 규정한 사항을 서면에 기재하여 가내노동자에 교부하여야 한다.

②가내노동자는 전항의 서면을 작업장의 보기 쉬운 부분에 게시하여야 한다.

③가내노동자 또는 보조자는 제1항의 서면에 기재된 주의사항을 준수하도록 노력하여야 한다.

제15조 (유해물에 관한 용기사용 등) ①위탁자는 위탁에 관계된 업무에 관하여 다음 물품을 가내노동자에게 양도 또는 제공한 경우에는, 당해 물품이 누설 또는 발산한 우려가 없는 용기를 사용하고 또한 당해 용기의 보기 쉬운 부분에 당해 물품의 명칭 및 취급상의 주의사항을 표시하여야 한다.

1. 유기용제(노동안전위생법 시행령(昭和 47(1972)년 정령 제318호) 별표 제6의 2에서 규정한 유기용제를 말한다. 이하 동일)
2. 유기용제를 함유한 도료, 그림물감 또는 접착제

〈참고자료〉

3. 납화합물(노동안전위생법 시행령 별표 제4 제6호의 납화합물을 말한다. 이하 동일)을 함유한 그림물감 또는 유약
- ②전항의 규정은 가내노동자가 동항 각호의 물품으로써 위탁자로부터 양도 또는 제공에 관계된 것 이외의 것을 사용한 경우에 관하여 준용한다.

제16조 (여성 및 연소자의 취업제한) ①위탁자는 만18세 미만의 가내노동자 또는 보조자가 다음 업무에 종사하는 위탁을 하지 않도록 노력하여야 한다.

1. 둥근톱의 직경이 25센티미터 이상의 목재가공용 둥근톱기계(옆을 절단하는 둥근톱기계, 자동전송장치를 갖는 둥근톱기계 그 밖의 반동에 의하고 작업자가 위해를 받을 우려가 없는 것은 제외한다)에 목재를 절단하는 업무
 2. 동력으로 구동하는 프레스기계의 금형 또는 절단기(shear)의 날부분의 조정 또는 청소 업무
 3. 수동식 기계대패 또는 단축 모따기 기계의 취급업무
 4. 화공품을 제조 또는 다루는 업무로 다루는 물품이 폭발할 우려가 있는 것
 5. 별표 제2에서 규정한 발화성 물품, 산화성 물품, 인화성 물품 또는 가연성 가스(이하 "위험물"이라고 한다)를 다루는 업무로서 다루는 물품이 폭발, 발화 또는 인화할 우려가 있는 것
 6. 납 등(납중독예방규칙, 昭和 47(1972)년 노동성령 제37호 제1조 제1호의 납 등을 말한다. 이하 동일)의 증기 또는 분진을 발산하는 장소에 있어서의 업무
 7. 토석, 암석, 광물, 금속 또는 탄소의 분진이 현저하게 발산하는 장소에 있어서의 업무
- ②위탁자는 만18세 이상의 여성 가내노동자 또는 보조자가 전항 제1호, 제3호 및 제6호의 업무에 종사하는 위탁을 하지 않도록 노력하여야 한다.

③만18세 미만의 가내노동자 또는 보조자는 제1항 각호의 업무에 종사하지 않도록 노력하여야 한다.

④만18세 이상의 여성 가내노동자 또는 보조자는 제1항 제1호, 제3호 및 제6호의 업무에 종사하지 않도록 노력하여야 한다.

제17조 (가내근로자의 위해방지조치) 가내노동자는 위탁자로부터 양도, 대여 또는 제공에 관계된 기계 또는 기구, 이외의 기계 또는 기구를 사용하는 경우에는, 제10조 내지 제13조에서 규정한 조치에 준한 조치를 강구하도록 노력하여야 한다.

제18조 (설비 등의 설치) 가내노동자는 옥내 작업장에 있어 다음 표의 상단에서 규정한 업무에 종사한 경우에는 각각 동표의 하단에 규정한 설비 또는 장치를 설치하도록 노력하여야 한다.

업 무	설비 또는 장치
유기용제 등(유기용제중독 예방규칙(昭和 47(1972)년 노동성령 제36호) 제1조 제1항, 제2호의 유기용제 등을 말한다. 이하 동일)을 다루는 업무(분무업무를 제외한다)	증기 발산원을 밀폐하는 설비, 부분 배기장치, 전체 환기장치 또는 배기통
유기용제 등을 뿌리는 업무	부분 배기장치
납 등을 다루는 업무	부분 배기장치, 전체 환기장치 또는 배기통
연마재를 사용하고 동력에 의하여 압석, 광물 또는 금속을 연마, 금속을 재단하는 장소에 있어서의 업무	부분 배기장치 또는 분진의 발생원을 습윤한 상태에 유지하기 위한 설비

제19조 (보호구 등의 사용) 가내 노동자 또는 보조자는 다음 표의 상단에 규정한 업무에 종사하는 경우, 각각 동표의 하단에 규정한 보호구 등을 사용하여야 한다.

〈참고자료〉

업 무	보호구 등
운전 중의 기계의 날부분에 절삭분을 뿌리고 또는 절삭제를 사용하는 업무	브러시
운전 중의 기계에 두발 또는 피복이 감기는 우려가 있는 업무	적당한 모자 또는 작업복
가스, 증기 또는 분진을 발산하는 장소에 있어서의 업무(부분 배기장치, 전체 환기장치 또는 분진의 발생원을 습윤한 상태로 유지하기 위한 설비가 설치되고 있는 장소에 있어서의 업무를 제외한다)	가스 또는 증기에 있어서는 방독 마스크, 분진에 있어서는 방진 마스크
피부에 장애를 주는 물품 또는 피부에 흡수되고 중독을 일으키는 우려가 있는 물품을 다루는 업무	도포제, 불침투성의 작업복 또는 장갑
강렬한 소음이 있는 업무	귀마개

제20조 (위험물의 취급) 가내노동자 또는 보조자는 다음 표의 상단에 규정한 물품을 다루는 경우에는 각각 동표의 하단에 규정한 사항을 준수하여야 한다.

물 품	사 항
별표 제2에서 언급한 발화성의 물품	부주의하게 화기 그 밖의 점화원이 될 우려가 있는 것의 접근, 산화를 촉진하는 물질 또는 물에의 접촉, 가열 또는 충격을 주지 않을 것
별표 제2에서 언급한 산화성의 물품	부주의하게, 분해를 촉진시킬 우려가 있는 것의 접촉, 가열, 마찰 또는 충격을 주지 않을 것
별표 제2에서 언급한 인화성의 물품	부주의하게 화기 그 밖의 점화원이 될 우려가 있는 것의 접근 또는 혼합, 증발 또는 가열하지 않을 것
별표 제2에서 언급한 가연성의 가스	부주의하게 발산시키지 않을 것

제21조 (원조) 위탁자는 가내노동자 또는 보조자가 위해방지를 위한 안전장치, 부분 배기장치 그 밖의 설비의 설치 및 건강진단의 진찰에 관하여 필요한 원조를 행하도록 노력하여야 한다.

제22조 (안전 및 위생에 관한 명령) 법 제18조의 규정에 의한 명령은 다음 사항을 기재한 명령서를 교부하여 행한다.

1. 위반의 사실
2. 명령의 내용

제 4 장 잡 칙

제23조 (신고) ①위탁자는 법 제2조 제3항의 규정에 해당하는 경우 지체없이 위탁상황 신고서(양식 제2호)를 당해 위탁자의 영업소의 소재지를 관할하는 노동기준감독서의 장(이하 “관할 노동기준감독서장”이라고 한다)을 경유하고 당해 영업소의 소재지를 관할하는 광역지자체 노동국의 장(이하 “관할 광역지자체 노동국장”이라고 한다)에 제출하여야 한다.

②위탁자는 매년 4월 1일 현재의 상황에 관하여 위탁상황 신고서(양식 제2호)를 같은 달 30일까지 관할 노동기준감독서장을 경유하고 관할 광역지자체 노동국장에게 제출하여야 한다.

③위탁자는 가내노동자 또는 보조자가 위탁에 관계된 업무로 인하여 부상 또는 질병에 관련하여 4일 이상의 휴업 또는 사망한 경우에는 지체없이 가내노동 死傷病 신고서(양식 제3호)를 관할 노동기준감독서장을 경유하고 관할 광역지자체 노동국장에게 제출하여야 한다.

제24조 (장부) ①법 제27조의 장부에는 위탁에 관계된 가내 노동자 각 개인별로 다음 사항을 기입하여야 한다.

1. 가내노동자의 성명, 성별, 생년월일, 주소 및 가내노동자의 작업장의 소재지가 주소와 다른 경우에는 그 소재지

〈참고자료〉

2. 위탁에 관계된 가내노동자의 보조자가 있는 경우에는 그 성명, 성별 및 생년월일
 3. 위탁에 관계된 업무에 관하여 대리인을 두는 경우에는 당해 대리인의 성명, 주소 및 대리업무의 범위
 4. 위탁을 하는 때마다 그 연월일, 위탁을 한 업무의 내용, 납입하는 물품의 수량, 공임의 단가, 납품의 시기 및 공임의 지급기일
 5. 제조 또는 가공 등에 관계된 물품을 수령하는 때마다 그 연월일 및 수령한 물품의 수량
 6. 공임을 지급하는 때마다 그 연월일, 지급한 공임의 액 및 통화 이외의 것으로 공임을 지급한 경우에는 그 방법 및 액수
- ②위탁자는 전항의 장부에 최후로 기입을 한 날로부터 3년간 당해 장부를 보관하여야 한다.
- ③제1항의 장부는 양식 제4호에 의한다.

제25조 (보고 등) 후생노동장관, 광역지자체 노동국장, 노동기준감독서장 또는 노동기준감독관은 법 제28조의 규정에 의하여 위탁자 또는 가내노동자에 대하여 필요한 사항의 보고 또는 출두를 명한 경우에는 다음 사항을 통지하여야 한다.

1. 보고 또는 출두를 명한 이유
2. 출두를 명한 경우에는 청취하려는 사항

제26조 (노동기준감독서장 및 노동기준감독관) ①노동기준감독서장은 광역지자체 노동국장의 지휘감독을 받아 본省去에 규정하는 것 이외의 법의 시행에 관한 사무를 맡는다.

②노동기준감독관은 상사의 명령을 받아 법에 의거한 출입검사, 사법경찰관의 직무, 그 밖의 법의 시행에 관한 사무를 맡는다.

제27조 (노동기준감독관의 권한) ①노동기준감독관이 법 제30조 제1항의 규정에 의거하여 수거할 수 있는 물건은 다음 물건 또는 그 의심이 있는 물건으로 한다.

1. 노동안전위생법 시행령 제16조 제1항 각호에서 규정한 물건

2. 유기용제 등, 납 등 및 후생노동장관이 위해를 주는 것으로 지정한 물건

②법 제30조 제2항의 증표는 노동기준법시행규칙(昭和 22(1947)년 후생성령 제23호) 양식 제18호에 의한다.

제28조 (신고에 의거한 불이익취급의 시정명령) 법 제32조 제3항의 규정에 의한 명령은 다음 사항을 기재한 시정 명령서를 교부하여 행한다.

1. 불이익취급의 사실
2. 시정해야 할 사항
3. 시정기한

제29조 (공시사항의 주지) 후생노동장관, 광역지자체 노동국장 또는 심의회는 법 또는 省令의 규정에 의하여 공시한 사항은 적당한 방법으로 관계자에게 알리도록 노력하여야 한다.

제30조 (양식의 임의성) 위탁자는 제1조의 가내노동수첩 및 제24조의 장부를 양식 제1호 및 양식 제4호와 다른 양식을 이용하고 작성할 수 있다.

부 칙 (생략)

독일의 가내근로법 (HAG)

제 정 : 1951.3.14 (BGBl 1 1951, 191)

최종개정 : 1997.12.16 (BGBl 1 2942)

제 1 장 총 칙

제 1 조 (적용범위) ①가내근로종사자라 함은 다음과 같다.

(a) 가내근로자(제2조 제1항)

(b) 가내공업경영자(제2조 제2항)

②이 규정에 의하여 보호할 필요가 있다고 인정되는 가내근로종사자는 다음과 같다.

(a) 통상적으로 단독 또는 가족구성원(제2조 제5항)과 함께 자택 또는 자신이 선택한 작업장에서 타인의 위탁을 받아 보수를 위하여 규칙적인 작업과정과 반복적으로 근로에 종사하는 자로서, 경영적인 사업으로 간주되거나 또는 영업경영자 또는 중간업자(제2조 제3항)인 위탁자는 제외한다.

(b) 2인 이상의 외부보조자(제2조 제6항) 또는 가내근로자(제2조 제1항)와 근로하는 가내공업경영자

(c) 경제적 종속성으로 인하여 가내영업경영자와 유사한 지위에 있고 근로에 종사하는 공업경영자인 그 밖의 임금위임자

(d) 중간인수자(제2조 제3항)

보호필요성의 결정은 경제적 종속성의 정도에 의한다. 이 경우 특히 외부보조자의 수, 1인 또는 다수의 위탁자에 대한 종속성, 판매시장에의 직접적 접근가능성, 자기출자의 정도와 방식 및 매출액을 고려하여야 한다.

③가내근로종사자로 인정되는 자는 그 밖의 정함이 없으면, 일반적 보호규정 및 보수규정, 보수보호와 보수에 관한 정보제공의무(제3장, 제6장, 제7장 및 제8장)에 대하여 효력이 있다. 가내근로종사자는 이러한 개별규정에 한정할 수 있고, 또한 그 이상의 법률규정까지 확대할 수 있다. 특정 인적 집단, 업종, 직종에 대하여 일반적 또는 구체적으로 제한하여 적용할 수 있고, 특정한 개인도 가내근로종사자로 인정할 수 있다.

④가내근로종사자의 인정은 이해관계인에 대한 청문을 거쳐 관할 가내근로위원회(제4조)의 철회할 수 있는 결정으로 행한다. 이러한 결정은 위원장이 서명하고, 관할 노동청의 동의를 얻어(제3조 제1항), 관할 노동청이 지정하는 장소에 당해 문서를 공시하여야 한다. 이러한 결정은 기간에 대하여 별도의 정함이 없으면 공시한 날로부터 효력을 발생한다. 가내근로종사자의 인정이 단지 특정개인에만 관계하는 경우, 공시는 행하지 않을 수 있다. 이 경우 가내근로종사자로 인정하는 효력발생일을 결정하여야 한다.

⑤당해 업종 또는 당해 직종에 대하여 가내근로위원회가 존재하지 않을 때에는 이해관계인의 청문을 거쳐 관할 노동청이 가내근로종사자의 인정에 대하여 결정을 한다. 이 결정은 관할 노동조합과 위탁자 단체의 협력 하에 있는 경우에는 이들 조합과 단체의 협력을 얻어 발한다. 공시와 효력발생에 관한 제4조의 규정은 이를 준용한다.

⑥가내근로종사자로 인정되는 자는 가내근로의 수령에 있어서 위탁자의 질문에 대하여 자신이 동등한 지위에 있는 자임을 알려야 한다.

제 2 조 (정의) ①이 법률에서 규정하는 가내근로자라 함은, 자신이 선택한 작업장(자택 또는 자신이 선택한 사업장)에서 단독 또는 가족구성원(제5조)과 함께, 공업경영자 또는 중간인수자의 위탁을 받아 영리를 목적으로 근로하고, 제품의 이용은 직접 또는 간접적으로 위탁자인 공업경영자에게 위임하는 자를 말한다. 가내근로의 성질상 원료 및 보조재료를 스스로 조달하더라도 이를 이유로 가내근로자로서의 자격이 부정되지 않는다.

②이 법률에서 규정하는 가내공업경영자라 함은 자신의 작업장(주택 또는 사업장)에서 2인 이하의 외부보조자(제6항) 또는 가내근로자(제1항)와 함께 공업경영자 또는 중간업자의 위탁을 받아 제품을 제조, 가공 또는 포장하는 자로서, 자신이 제조, 가공 또는 포장부분에 있어서 본질적으로 협력하여야 하며, 제품의 이용은 직접 또는 간접적으로 위탁자인 공업경영자에게 위임하는 자를 말한다. 가내공업경영자의 성질상 원료 또는 보조재료를 스스로 조달하거나 또는 일시적으로 직접 판매시장에서 일을 하더라도 이를 이유로 가내공업경영자로서의 자격이 부정되지 않는다.

③이 법률에서 규정하는 중간인수자라 함은 근로자의 고용없이 공업경영자의 위탁을 받아 가내근로자 또는 가내공업경영자에게 작업을 할당하는 자를 말한다.

④영리를 목적으로 하지 않는 제품의 제조, 가공 또는 포장을 촉진하는 위탁자인 개인, 사법상 또는 공법상의 사단 또는 재단은 가내근로자, 가내공업경영자 및 중개업자로서의 자격을 부여한다.

⑤다음 각호의 자가 가정적 공동생활의 구성원인 경우 이 법률에서 규정하는 가족구성원으로 본다.

(a) 가내근로종사자(제1조 제1항) 또는 제1조 제2항 제a호에 의하여 가내근로종사자로 인정되는 자 또는 그 배우자의 3촌 이내의 혈족 또는 인척인 자

(b) 가내근로종사자 또는 제1조 제2항 제a호에 의하여 가내근로종사자로 인정되는 자 또는 그 배우자의 임의의 교육부조 또는 보호교육에 있는 아동 또는 미성년자로서 피후견인, 피보호 및 양자인 자

(c) 삭제<1997.12.16>

⑥이 법에서 외부보조자라 함은 가내공업경영자 또는 제1조 제2항 제b호 및 제c호에 의하여 가내근로종사자로 인정되는 자의 근로자로서 당해 작업장에 고용된 자를 말한다.

제 2 장 관할노동청 및 가내근로위원회

제 3 조 (관할노동청) ①이 법에서 규정하는 관할노동청이라 함은 주 (Land)의 최상급 노동청을 말한다. 적용범위, 효력 또는 의의에 의해 2 이상의 주가 관할권을 갖는 사안(제1조, 제4조, 제5조, 제11조, 제19조, 제22조)에 대해서는 관계하는 각주의 최상급 노동청은 연방노동장관과 상호합의하여 정한 세부규정에 따른다. 당해 적용범위에 대한 개념, 효력 또는 의의가 연방 전지역에 관련되거나, 제2문의 상호합의가 성립되지 아니한 때에는 연방노동장관이 관할권을 행사한다.

②각주의 최상급 노동청 및 그 위임을 받은 기관은 이 법률의 시행에 관한 감독책임을 부담한다. 이 법률의 시행에 관하여 위임을 받은 기관의 권한 및 가내근로종사의 작업장에 대한 감독에 관해서는 영업법(GewO) 제139조 b의 규정을 준용한다.

제 4 조 (가내근로위원회) ①관할노동청은 제1조, 제10조, 제11조, 제18조 및 제19조에서 규정한 임무를 수행하기 위하여 가내근로가 상당규모로 행하여지는 업종 및 직종에 관해서는 가내근로위원회를 설치한다. 하나의 업종 내에서 상이한 사정으로 개별영역에서 특별한 조정을 필요로 할 때에는 당해 목적을 위해 특별가내근로위원회를 설치하여야 한다.

②가내근로위원회는 관할 범위 내에 있는 위탁자와 종사자 중에서 각 3인의 위원과 관할노동청이 지명하는 1인의 위원장으로 구성한다. 가내위원회는 관계전문가를 참가시킬 수 있으나, 이들 전문가는 의결권을 갖지 않는다.

③가내근로위원회는 위원장을 제외한 위원이 과반수 이상 출석한 때에 의결할 수 있다. 가내근로위원회의 의결은 단순다수결에 의한다. 의결은 위원장이 관리하여야 하며, 위원장은 최초의 의결에는 참여할 수 없다. 단순다수결이 성립하지 않는 경우, 재차 협의를 거친 후 의결에서 위원장은 그 의결권을 행사한다.

④가내근로위원회는 기타 직무규정에 관한 규정을 정할 수 있다. 제 3항은 직무규정에 관한 의결에 대해 적용한다.

제 5 조 (위원) ①관할노동청은 전문적이고 권한있는 관계 노동조합과 위탁자 단체의 추천에 의거하여, 또는 이러한 단체가 없거나 추천이 없는 경우에는 노동조합과 위탁자의 공동위원회(상부단체)의 추천에 의거하여, 가내근로종사자(제1조 제1항 및 제2항)의 의견을 고려하여 적격자를 임기 3년의 위원 또는 위원대리로 임명한다. 상부단체가 추천을 행하지 않는 때에는 상부단체를 대표하는 위원 또는 위원대리의 적당한 자의 의견을 들은 후 가내근로위원회가 설치되는 지역의 가내근로종사자 및 위탁자 중에서 각각 임명한다.

②위원직의 요건, 위탁자측 및 가내근로종사자측 위원의 특별요건, 위원직의 흠결요건 및 가내근로종사자를 대표하는 위원의 보호에 관해서는 제3항에서 규정하는 예외를 제외하고 노동재판소의 명예재판관에 관한 규정을 준용한다.

③위원이 임명요건을 갖추지 못한 것이 임명 후에 판명되는 경우, 또는 임명 후 그 요건을 결한 경우, 기타 위원이 직무를 현저하게 위반하는 경우에는 관할노동청은 당해 위원을 해임할 수 있다. 관할노동청은 위원직의 임명거부권에 대하여 결정한다.

④위원직은 명예직으로 한다. 위원은 그의 직무수행과 관련하여 발생하는 수입의 감소 및 경비에 대해서는 적절한 보상을, 여비에 대해서는 노동재판소의 명예재판관에 적용되는 규정을 준용하여 지급받는다. 가내근로위원회의 위원장에 대한 적절한 보상액 및 여비는 개별적으로 결정한다.

제 3 장 일반보호규정

제 6 조 (명부작성) 가내근로를 위탁하거나 또는 재위탁을 하는 자는, 자신이 위탁하여 가내근로에 사용되는 자 또는 재위탁하여 사용되는 자의 명부를 작성하여야 한다. 명부는 위탁장소 내의 잘 보이는 곳에

〈참고자료〉

게시하여야 한다. 명부의 사본 3부를 반년마다 주의 최상급 노동청 또는 당해 노동청이 지정하는 기관에 제출하여야 한다. 주의 최상급 노동청은 또는 당해 노동청이 지정하는 기관은 권한있는 노동조합 및 권한있는 위탁자 단체의 요구에 응하여 언제든지 명부사본을 송부하여야 한다.

제 7 조 (신고의무) 최초로 가내근로를 사용하고자 하는 자는 그 내용을 주의 최상급 노동청 또는 당해 노동청이 지정하는 기관에 신고하여야 한다. 당해 신고는 사본 2부를 첨부하여야 하며, 제6조 제4문을 준용한다.

제 7 조 a (통지의무) 가내근로를 위탁 또는 재위탁하는 자는 당해 작업을 인수하는 자에 대하여 작업을 인수하기 전에 수행하여야 할 작업의 종류 및 방법, 작업수행 중 발생할 수 있는 재해 및 위해, 그리고 이러한 위해를 방지하기 위한 방법 및 조치를 통지하여야 한다. 위탁자는 작업을 인수하는 자에 대하여 본 규정에 의거해서 통지를 하였다는 사실을 서면으로 증명해 받을 수 있다.

제 8 조 (보수명세서) ①가내근로의 위탁 또는 인수하는 자는 위탁 및 인수장소 내에서 보수명세서 및 그 밖의 계약조건에 관한 증명서를 공개 게시하여야 한다. 견본장을 사용하는 가내근로의 경우에는 당해 보수명세서를 첨부하여야 한다. 가내근로가 주거 또는 작업장으로 당해 작업을 가지고 오는 경우, 위탁자는 당해 보수명세서를 열람할 수 있도록 배려하여야 한다.

②보수명세서는 개별 작업마다 보수를 명시하여야 한다. 공동구입하는 원재료·보조재료의 가격이 개별적으로 표시되어야 한다. 개별 작업에 대한 보수표시가 불가능할 때에는 신뢰할 수 있고 명백한 산출 근거를 제시하여야 한다.

③제17조 내지 제19조에 의한 보수규정이 존재할 때에는 이를 게시한다. 이때 당해 작업과 관련이 있는 보수규정 부분만을 게시하여 용이하게 이해할 수 있도록 배려하여야 한다.

④제1항 내지 제3항의 규정은 시제품으로서 제작되는 신건본품에는 적용하지 아니한다.

제9조 (보수증명서) ①가내근로를 위탁 또는 재위탁하는 자는 당해 작업을 인수하는 자에게 자기의 비용으로 각 종사자(제1조 제1항 및 제2항)에 대한 보수장부를 교부하여야 한다. 당해 종사자에 의해 정해지는 보수장부에는 작업의 종류, 범위, 보수, 위탁일자 및 납품일자에 관하여 위탁 및 인수 때마다 기재하여야 한다. 본 규정은 시제품으로서 제작되는 신건본품에는 적용하지 아니한다.

②주의 최상급 노동청 또는 당해 노동청이 지정하는 기관의 허가가 있는 경우, 보수장부(제1항)에 같음하여 소정의 기재사항을 기재한 보수전표 또는 노동전표를 교부할 수 있다.

③가내근로종사자는 보수명세서의 보관에 유의하여야 한다. 가내근로종사자는 요구가 있을 경우, 주의 최상급 노동청 또는 당해 노동청이 지정하는 기관에 대하여 보수증명서를 제출하여야 한다. 이러한 의무는 보수증명서를 보관하고 있는 위탁자에게도 적용된다.

제4장 근로시간의 보호

제10조 (시간지연의 제한) 가내근로를 위탁하거나 인수하는 자는 위탁 또는 인수에 관하여 불필요한 시간의 지연을 방지하도록 주의하여야 한다. 주의 최상급 노동청 또는 당해 노동청이 지정하는 기관은 가내근로위원회와 협력하여 불필요한 시간지연의 방지에 관한 업무에 대하여 필요한 조치를 명할 수 있다. 개별 위탁자에 대한 명령은 가내근로위원회의 협력을 생략할 수 있다.

제11조 (가내근로의 배분) ①복수의 가내근로종사자에 대하여 가내근로를 위탁하는 자는 가내근로종사 및 그의 보조자의 근로능력을 고려하여 작업량이 동등하게 해당 종사자에 배분되도록 하여야 한다.

②가내근로위원회는 가내근로가 동등하게 배분되지 않는 피해를 시정하기 위하여 개별업종 또는 직종에 관하여 보수증명서(제9조)에 의거하여 소정의 기간 중의 위탁할 작업량을 결정할 수 있다. 당해 작업량은 유사한 업무에 종사하는 일반근로자가 통상의 근로시간 내에 보조자 없이 완전한 1단위의 노동력에 의해 수행될 수 있는 분량으로 산정한다. 연소자에 대한 가내근로의 작업량은 유사한 업무에 종사하는 일반 연소근로자가 통상의 근로시간 내에 수행할 수 있는 분량으로 산정한다. 작업량의 결정은 당사자의 의견을 들은 후 취소할 수 있는 결정으로 한다. 작업량의 결정은 위원장의 서명이 있어야 하며, 관할노동청의 승인을 얻어 당해 노동청이 지정하는 기관에 원문으로 공시하여야 한다. 당해 결정은 결정 중에 달리 정함이 없으면 공시한 다음 날부터 효력을 발생한다. 보수명세서의 게시 및 열람에 관해서는 제8조 제1항을 준용한다.

③제2항의 결정은 가내근로산정에 관한 개별업종 또는 직종에 있어 가내근로종사자에게 과도한 작업량이 위탁하는 것을 허용하지 아니한다. 보조자(가족 또는 외래보조자)의 협력을 얻어 하는 경우에는 과도한 작업량의 위탁은 허용된다. 이들 보조자에 대해서는 제9조에 의한 보수증명서를 별도로 교부하여야 한다.

④중대한 사유, 특히 직업안정소의 회신에 의한 적격성이 인정되고, 취로하지 않는 가내근로종사자 또는 가내공업경영인이 존재하지 않거나 그 수가 많지 않는 경우, 가내근로종사자 내의 특별한 인적 관계로 인하여 정당화하는 사유가 존재하는 경우, 가내근로위원의 위원장은 위탁자에 대하여 보수증명서의 작업량을 초과하는 작업량의 위탁을 허락할 수 있다. 허가는 6개월을 초과하지 않는 기간에 한하여 행할 수 있다.

제 5 장 위해예방(노동보호 및 공중보건보호)

제12조 (위해예방의 원칙) ①기계, 작업용구 및 기구를 포함하여 가내근로종사자의 작업장 및 가내근로의 수행은 가내근로종사와 그의 협

력자의 생명, 건강, 풍속 및 제14조에서 규정하는 공중보건에 대하여 위해가 발생하지 않도록 조달·설치 및 운용하여야 한다.

②가내공업경영자 또는 가내공업경영자로 간주되는 자는 외부보조자를 사용할 경우, 영업보호에 관한 규정과 이로부터 성립하는 사용자의 근로자에 대한 의무에 관한 그 밖의 규정이 적용된다.

제13조 (노동보호) ①연방정부는 연방의회의 동의를 얻어 개별업종, 특정유형의 직종 또는 작업장에 대하여 가내근로종사자 및 위탁자에게 노동보호의 집행에 관한 법규명령을 공포할 수 있다.

②연방정부는 연방의회의 동의를 얻어 생명, 건강 또는 사업의 풍속에 대하여 중대한 위해를 초래하는 가내근로를 법규명령으로 금지할 수 있다

제14조 (공중보건의 보호) ①연방정부는 연방의회의 동의를 얻어 개별업종, 특정유형의 직종 또는 작업장에 대하여 일반적으로 유해하고 전염성이 있는 질병과 약제, 약품 및 마취제, 독극물, 식료품 기호품 및 필수품의 거래에서 발생할 수 있는 위해로부터 공중을 보호하기 위한 관한 법규명령을 공포할 수 있다.

②경찰관서는 영업감독관서 및 보건관서의 양해를 얻어 제1항에서 규정하는 공중보건보호의 집행에 관하여 처분, 특히 식료품 및 기호품의 생산, 가공 또는 포장에 의하여 발생하는 공중보건에 대한 위해 예방을 위하여 개별작업장에 대하여 처분을 할 수 있다.

③연방정부는 연방의회의 동의를 얻어 제1항에서 규정한 공중보건에 대한 중대한 위해를 초래하는 가내근로를 법규명령으로 금지할 수 있다.

제15조 (신고의무) 위해예방의 시행을 위하여 특별한 규정이 적용되는 가내근로를 위탁하는 자는 영업감독관서 및 경찰관서에 대하여 당해 가내근로종사자의 이름과 작업장을 신고하여야 한다.

〈참고자료〉

제16조 ①가내근로를 위탁 또는 재위탁하는 자는 가내근로종사가 사용하는 기술상의 작업방법 및 작업재료에 의하여 당해 가내근로종사자의 생명 또는 건강이 침해되지 않도록 배려하여야 한다.

②위해예방의 시행을 위하여 장소 또는 영업설비와 관계있는 필요한 조치는 당해 장소 및 영업설비를 운영하는 자에 대하여 행하여져야 한다.

제16조 a (명령) 영업감독관서는 개별사건에 있어 제12조, 제13조 및 제16조의 시행을 위하여 그리고 제13조 및 제34조 제2항에 의거하는 법규명령의 시행을 위하여 명령을 발할 수 있다. 제3조 제2항에 의거하여 지정되는 영업감독관서는 영업법 제139조 b에 의한 감독 권한을 갖는다.

제 6 장 보수규정

제17조 (단체협약, 보수규정) ①노동조합을 일방으로 하고 위탁자 또는 위탁자단체를 타방으로 하는 가내근로종사자 또는 동등한 자와 당해 위탁자와의 계약관계의 내용, 체결 또는 종료에 관한 서면합의는 단체협약으로 본다.

②이 법률에서 규정하는 보수규정이라 함은 단체협약, 보수·기타 계약조건(제19조) 및 외부보조자의 최저근로조건(제22조)에 대한 구속력 있는 결정을 말한다.

제18조 (보수규정에 있어서 가내근로위원회의 책무) 가내근로위원회의 책무는 다음과 같다

(a) 단체협약 체결에 대한 노력

(b) 제17조 제1항에 의한 당사자간의 분쟁을 방지하거나 종료하기 위하여 일방의 신청에 따라 당사자에게 단체협약체결안의 제시. 이 경우 서면으로 작성된 안에 대하여 양 당사자가

수용한다는 의사표시를 가내근로위원회에게 하는 때에는 당해 안은 단체협약의 효력을 갖는다.

(c) 19조에서 규정한 보수 및 기타 계약조건에 대한 결정

제19조 (구속적 결정) ①가내근로위원회의 관할사항에 있는 노동조합 또는 위탁자단체가 존재하지 않거나 이들 단체가 위탁자 또는 가내근로종사자의 소수만을 대상으로 하는 경우, 가내근로위원회는 규율의 대상이 되는 위탁자 및 가내종사자의 의견을 들은 후, 위원회의 관할에 속하는 모든 위탁자 및 가내근로종사자를 구속하는 보수 및 기타 계약조건을 결정하고, 다만, 지급되는 보수 또는 기타 계약조건이 불이익한 경우에 한한다. 가내근로의 사회적 경제적 특성을 고려하여 단체협약상의 임금 또는 기타 단체협약에 의해 결정되는 근로조건 하에 있는 동일한 또는 동일가치를 수행하는 고용노동보다 특히 보수 및 기타 계약조건에 있어 불리하다고 본다. 가내근로위원회의 관할사항 내에 있는 한 동일한 직종의 가내근로의 보수 및 기타 계약조건 등 단체협약상의 조건을 일치시킨다. 이러한 구속력 있는 결정은 가내근로종사자에게 유리한 보수 및 기타 계약조건에는 효력이 없다.

②구속력 있는 결정은 관할노동청의 동의를 얻어 당해 관할노동청이 지정하는 기관에 전문을 공시하여야 한다. 당해 구속력 있는 결정의 인적 적용범위는 제1조의 규정을 고려하여 결정하여야 한다. 구속력 있는 결정은 달리 기일의 정함이 없으면 공시한 날로부터 효력을 발생한다. 관할노동청은 특히 보수 및 기타 계약조건의 불이익성(제1항 제2문)을 이유로 구속력 있는 결정에 대한 동의를 의도적으로 거부하는 경우, 당해 노동청은 이러한 사실을 부기하여 가내근로위원회에 통지하여야 하고, 당해 노동청은 동의에 대한 결정을 내리기 전에 가내근로위원회에 대하여 기회를 주고, 구속력 있는 결정을 변경하여야 한다.

③구속력 있는 결정은 일반구속력 있는 단체협약의 효력을 가지며, 연방노동사회장관이 관장하는 단체협약등록부에 등재한다. 구속력 있

는 결정의 규정은 가내근로종사자의 이익만을 위하여 적용할 수 있다. 가내근로종사자가 구속력 있는 결정에 의한 권리를 포기하는 경우, 주의 최상급 노동청 또는 당해 노동청의 지정을 받은 기관에 의한 승인된 화해에 한하여 허가한다. 이러한 권리의 상실은 제한되어 있다. 당해 권리의 원용에 대한 제척기간은 구속력 있는 결정만으로 사전에 정하여 둘 수 있다. 시효기간의 단축에 대해서도 동일하게 적용된다. 그 밖의 계약당사자의 과실로 인하여 다른 결과가 초래되지 않는 한, 단체협약에 관한 법률규정의 의미해석은 당해 구속적 결정에 적용한다.

④가내근로위원회는 위탁자 및 가내근로종사자의 의견을 들은 후 구속력 있는 결정을 변경 또는 유지할 수 있다. 이 경우 제1항 내지 제3항을 준용한다.

⑤제1항 내지 제4항은 제5차 재산형성법에서 규정하고 있는 재산효력적 급부에 관한 결정에 준용한다.

제20조 (보수의 종류) 가내근로에 대한 보수는 통상적으로 단위보수(Stückengelte)로 하며, 단위보수는 가능한 한 단위시간(Stückzeiten)에 의하여 조정되어야 한다. 이러한 계산이 불가능한 경우에는 개별 단위보수산정에 기초하는 시간급(Zeitentgelte)으로 결정한다.

제21조 (중간인수자의 보수 및 위탁자의 공동책임) ①제1조 제2항 제 d호에 의하여 가내근로종사자로 인정되는 중간인수자에 관해서는 그의 위탁자와의 관계에 있어 제17조 내지 제19조의 보수규정에 의한 특별수당(Zuschläge)을 결정할 수 있다.

②위탁자가 중간인수자에게 보수를 지급함에 있어서 가내근로종사에게 지급되는 보수가 확정된 보수규정에 미치지 못한 것을 알거나 알 수 있었을 때, 또한 당해 위탁자가 중간인수에게 보수를 지급함에 있어서 당해 중간인수자를 신뢰할 수 없다는 것을 알거나 알 수 있었을 때, 당해 보수에 대하여 중간인수자와 함께 책임을 부담한다.

제22조 (외부보조자의 최저근로조건) ①가내공업경영자 또는 가내근로자로 인정된 자에게 고용된 외부보조자를 위하여 최저근로조건을 정

할 수 있다. 보수규정(제17조 내지 제19조)에 의하여 결정되는 가내
공업경영자 또는 가내근로자로 인정되는 자의 보수를 전제로 한다.

②가내근로 외부보조자의 보수위원회가 가내근로위원회를 대신하여
제19조의 규정을 준용하여 비율에 따라 결정한다. 최저근로조건의 게
시에 관해서는 제8조 제3항을 준용한다.

③보수위원회는 필요한 경우 관할노동관청에 의하여 설치한다. 당해
위원회의 조직 및 절차에 관해서는 제4조 제2항 내지 제4항 그리고
제5조를 준용한다. 위원 및 위원대리인은 관계있는 노동조합 및 가내
공업경영자 또는 가내근로자로 인정되는 자의 단체의 제안에 의하여,
관계있는 근로자의 범위를 일방 당사자로 임명하고, 가내공업경영인
또는 가내근로자로 인정되는 자를 타방 당사자로 임명한다. 이러한
관계있는 단체가 없거나 제안이 없을 경우에는 신청에 의하여 관계
당사자의 의견을 들은 후에 임명한다.

제 7 장 보수보호

제23조 (보수심의) ①주의 최상급 노동청은 보수심사관을 통하여 보
수 및 그 밖의 계약조건을 효과적으로 감독할 수 있도록 배려하여야
한다.

②보수심사관은 제3장의 규정 그리고 제17조 내지 제19조, 제21조
및 제22조에 의한 보수 및 그 밖의 계약조건을 감독하여야 하고, 신
청에 의하여 단위보수 산정에 도움을 주어야 한다.

③주의 최상급 노동청은, 특히 가내근로가 제한된 범위에서만 행하여
지는 지역에 대해서는 보수심사관의 임무를 다른 기관에 위임할 수
있다.

제24조 (차액지급의 최고) 위탁자 또는 중간인수자는 가내근로종사자
또는 가내근로자로 인정된 자에게 보수를 지급함에 있어서 제17조
내지 제19조의 보수규정에 의하여 결정된 액, 또는 제29조 제5항,

제6항에 의하여 결정되는 액보다 적은 때에는, 주의 최상급 노동청 또는 당해 노동청이 지정하는 기관은 당해 위탁자 또는 중간인수자에 대하여 최고장에서 정한 기간 내에 부족액을 추가지급할 것과 지급증명서를 제출할 것을 요구할 수 있다. 제1문의 규정은 제17조 내지 제19조의 규정에 의하여 확정되고, 가내근로종사자 또는 가내근로자로 인정되는 자에 대한 금전급부를 내용으로 하는 그 밖의 계약 조건에 적용된다. 가내근로자로 인정되는 자가 제1조 제6항의 회답을 하지 아니하거나 사실에 반하는 회답을 하였다는 사실이 소명된 때에는, 주의 최상급 노동청은 제1문에 의한 조치를 정지할 수 있다.

제25조 (주의 소권) 주는 최상급 노동청 또는 당해 노동청이 지정하는 기관을 통하여 가내근로종사자에 대한 부족액의 추가지급 청구를 자기의 이름으로 제소할 수 있다. 판결은 가내근로종사자 또는 가내근로자로 인정되는 자에 대하여 효력이 발생한다. 이 경우 제24조 제3문은 준용된다.

제26조 (외부보조자의 보수보호) ①가내공업경영자 또는 가내근로자로 인정되는 자는 외부보조자에 대하여 보수를 지급함에 있어서 최저근로조건(제22조)에 의하여 결정되는 액수보다 미달하는 경우, 부족액의 추가지급에 대한 최고 및 주의 소권에 관한 제24조 및 제25조의 규정은 효력을 가진다.

②가내공업경영자 또는 가내근로자로 인정되는 자가 외부보조자에 대해 당해 협약규정에 의한 소정의 보수를 지급하지 아니한 때에도 이와 같다. 이 경우 보수규정(제17조 내지 제19조)에 의해 결정되는 가내공업경영자 또는 가내근로자로 인정되는 자의 보수를 고려하여야 한다.

제27조 (압류제한) 가내근로종사자 또는 가내근로자로 인정되는 자에 대한 보수는 근로관계 또는 고용관계에 근거하여 보호되는 보수에 대한 압류제한에 관한 규정을 준용한다.

제 8 장 보수에 관한 보고 및 설명의무

제28조 ①위탁자, 중간인수자, 가내근로종사자 및 외부보조자는 보수 결정 또는 보수심사를 위탁받은 기관의 요구가 있으면 질문과 관련된 모든 보수에 대하여 보고하여야 하며, 이 경우 보수증명서(제9조) 외의 작업단위, 재료검사 및 그 밖의 보수결정이나 보수심사에 필요한 자료를 제출하여야 한다. 보수결정 또는 보수심사를 위탁받은 기관은 개별 작업단위에 대한 작업시간에 관한 통계를 작성하거나 또는 작성시킬 수 있다.

②가내근로종사자 또는 가내근로자로 인정되는 자는 위탁자에 대하여 보수의 산정 및 내역에 관하여 설명을 요구할 수 있다.

제 9 장 해 지(해 고)

제29조 (해지제한) ①가내근로의 계약관계는 익일을 경과로 당사자가 언제든지 해지할 수 있다.

②가내근로종사자가 1인의 위탁자 또는 중간인수자에게 4주간 이상 사용된 경우, 당해 가내근로관계에 대해서 당사자는 2주간의 예고기간을 두어야 한다.

③가내근로종사자가 주로 1인의 위탁자 또는 중간인수자에게 사용되는 경우, 15주간 또는 역월(曆月) 1일부터 말일에 대한 가내근로관계는 4주간의 예고기간을 두어야 한다. 다만 최대 6개월의 약정사용(試用)기간을 정한 경우에는 2주간의 해지예고기간을 둔다.

④제3항 제1문에서 규정한 위탁자 또는 중간인수자가 표명하는 해지의 예고기간은 가내근로관계의 기간에 따라 다음과 같다.

1. 가내근로관계가 2년간 계속되는 경우 역월 말일까지의 1개월
2. 가내근로관계가 5년간 계속되는 경우 역월 말일까지의 2개월
3. 가내근로관계가 8년간 계속되는 경우 역월 말일까지의 3개월

〈참고자료〉

4. 가내근로관계가 10년간 계속되는 경우 역월 말일까지의 4개월
 5. 가내근로관계가 12년간 계속되는 경우 역월 말일까지의 5개월
 6. 가내근로관계가 15년간 계속되는 경우 역월 말일까지의 6개월
 7. 가내근로관계가 20년간 계속되는 경우 역월 말일까지의 7개월
- 가내근로관계기간의 산정에 있어서 만25세에 달하기 이전의 가내근로관계는 이를 포함하지 아니한다.

⑤민법 제662조 제4항 내지 제6항을 준용한다.

⑥중대한 사유로 인한 해지예고에 대해서는 민법 제626조를 준용한다.

⑦제2항 및 제5항에 의한 해지예고기간 중에 가내근로종사자는 작업량의 위탁이 감소하는 경우, 2주간의 해지예고기간에 대해서는 해지예고기간 이전 24주간의 보수로서 취득하는 총액의 12분의 1의 보수청구권을, 4주간의 해지예고기간에 대해서는 12분의 2의 보수청구권을, 1개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 3의 보수청구권을, 2개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 4의 보수청구권을, 2개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 4의 보수청구권을, 3개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 6의 보수청구권을, 4개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 8의 보수청구권을, 5개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 10의 보수청구권을, 6개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 12의 보수청구권을, 7개월의 해지예고기간에 대해서는 12분의 14의 보수청구권을 최대로 갖는다. 보수는 계속하는 산정기간 또는 해지예고기간 중의 최고보수에 의하여 결정되어야 한다. 질병수당 또는 단축조업수당의 수입기간은 당해 산정기간에 있어서 산입하지 아니한다.

⑧위탁자 또는 중간인수자가 제2, 3, 4항 또는 제5항의 요건에 해당하는 가내근로자에 대하여 통상 1년간 위탁된 당해 작업량의 4분의 1 이상을 삭감하는 경우, 제7항의 규정을 준용하며 작업의 감소에 대해서는 제11조 제2항의 규정에 의하여 결정한다. 제2항의 경우 가내근로관계가 1년 미만의 경우에는 당해 가내근로관계 기간 중에 위탁된 작업량을 기준으로 산정한다. 제1문 및 제2문의 규정은 당해 작업량이 정당하게 감소된 경우에는 이를 적용하지 않는다.

⑨중간인수자에게 작업을 계속해서 재위탁하는 위탁자가 정당하게 감소하는 작업량의 장래의 삭감에 대하여 적당한 시기에 통지하지 아니한 경우, 중간인수자는 당해 위탁자의 행위로 인하여 해지예고기간 중에 작업이 불가능하여 해지예고기간의 준수로 인한 보상으로 초래된 비용에 대하여 당해 위탁자에게 청구할 수 있다.

제29조 a (경영조직 내에서의 해고제한) ①경영협의회 또는 연소자 및 훈련생대표기관에 속하는 가내근로종사자 위원의 가내근로관계는 해지할 수 없다. 다만, 사용자가 중대한 사유로 해고예고기간을 준수하지 아니하고 근로관계를 해지할 수 있는 사실이 있는 경우 및 경영조직법 제103조 규정에 의한 소정의 동의가 있거나 이에 갈음할 수 있는 법원의 판결이 있는 때에는 그러하지 아니하다. 위원재직기간 종료 후 1년간은 당해 가내근로관계를 해지할 수 없다. 다만, 사용자가 중대한 사유로 해고예고기간을 준수하지 아니하고 근로관계를 해지할 수 있는 사실이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

②가내근로종사자인 선거관리위원회의 위원의 해고는 그의 임명시부터, 가내근로종사자인 입후보자의 해고예고는 후보자명부를 제출한 때부터 허용되지 아니한다. 다만, 사용자가 중대한 사유로 해고예고기간을 준수하지 아니하고 근로관계를 해지할 수 있는 사실이 있는 경우 및 경영조직법 제103조 규정에 의한 소정의 동의가 있거나 이에 갈음할 수 있는 법원의 판결이 있는 때에는 그러하지 아니하다. 선거결과가 공고된 후 6개월간은 해고예고를 허용하지 아니한다. 다만 사용자가 중대한 사유로 해고예고기간을 준수하지 아니하고 근로관계를 해지할 수 있는 사실이 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 이 규정은 선거관리위원회가 경영조직법 제18조 제1항에 따라서 법원의 판결에 의하여 다른 선거관리위원으로 대체된 경우에는 당해 선거관리위원회의 위원에 대해서는 적용하지 아니한다.

③가내근로의 위탁이 정지된 경우, 제1항 및 제2항에 계기된 자의 가내근로관계의 해지는 당해 위탁정지기간 이후에 행하여져야 한다. 다만, 경영상 긴급을 요하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제10장 위탁금지

제30조 (가내근로의 위탁금지) 주의 최상급 노동청은 또는 당해 노동청으로부터 지정을 받은 기관은 다음의 자에 대해서는 위탁 및 재위탁을 금지할 수 있다.

1. 이 법률의 규정위반을 이유로 최근 5년간 확정판결로 유죄로 선고받았거나 벌금형을 선고받은 자
2. 주의 최상급 노동청은 또는 당해 노동청으로부터 지정을 받은 기관에 대하여 차액 추가지급의무(제24조)를 회피하기 위하여 허위로 보고를 하였거나 허위의 증거를 제시한 자
3. 주의 최상급 노동청은 또는 당해 노동청으로부터 지정을 받은 기관에 의한 차액 추가지급청구(제24조)에도 불구하고 반복하여 이에 따르지 않거나 청구받은 차액을 추가 지급하였지만 다시 부족액이 존재하는 자

제11장 범죄행위 및 질서위반

제31조 (금지된 가내근로의 위탁) ①위해방지를 위해 규정된 법규정(제13조 제2항, 제14조 제3항, 제34조 제2항 제2문)에 의하여 금지된 가내근로를 위탁 또는 재위탁을 하는 자는 1년 이하의 자유형 또는 벌금에 처한다.

②행위자의 과실로 인한 경우에는 6월 이하의 자유형 또는 180일분의 보수액에 상당하는 벌금형에 처한다.

제32조 (노동보호 및 위해방지에 관한 범죄행위, 질서위반) ①제31조의 경우를 제외하고 고의 또는 과실로 다음 각호의 행위를 한 자는 질서위반한 자로 한다.

1. 위해방지를 위하여 규정된 법규정(제13조, 제14조 제1항, 제3항, 제34조 제2항 제2문), 다만 당해규정이 벌금형의 구성요건에 해당하는 경우

2. 제14조 제2항 또는 제16조 a에 의하여 집행이 가능한 처분의 경우

제1문 제1호에 규정된 처분은 이 법률이 시행하기 전의 규정된 법규정의 경우에는 적용하지 아니한다.

②질서위반에 대하여 2만 마르크 이하의 벌금형에 처할 수 있다.

③고의로 제1항의 행위를 하고 이로 인하여 가내근로종사자의 노동력 또는 건강을 위태롭게 한 자는 1년 이하의 자유형 또는 벌금형에 처한다.

④제3항에서 과실로 위험을 초래한 자는 6월 이하의 자유형 또는 180일분의 보수액에 상당하는 벌금형에 처한다.

제32조 a (그 밖의 질서위반) ①고의 또는 과실로 제30조의 규정에 의하여 가내근로의 위탁 또는 재위탁 금지에 위반하는 행위는 질서위반으로 한다.

②고의 또는 과실로 인한 다음 각호 1의 행위를 질서위반으로 한다.

1. 명부작성(제6조), 작업의 통지 및 신고(제7조, 제15조), 통지의 무(제7조 a), 보수명세서의 게시(제8조), 보수증명서(제9조), 보수에 관한 보고의무(제28조 제1항)에 위반하는 행위
2. 가내근로종사자에 대하여 시간지연(제10조) 방지에 위반하는 행위
3. 제11조 제2항의 규정에 의한 가내근로분배에 위반하는 행위, 다만, 당해 규정이 벌금형의 구성요건을 규정할 것
4. 가내근로종사자(제1조 제1항) 또는 가내근로자로 인정되는 자로서 공동으로 작업하는 가족이 제32조의 규정에 위반되는 행위를 묵인하는 행위

③제1항에 위반하는 질서위반에 대해서는 2만 마르크 이하의 벌금형, 제2항에 위반하는 질서위반에 대해서는 5천 마르크 이하의 벌금형에 처할 수 있다.

제12장 최종규정

제33조 (시행규정) ①연방노동·사회장관은 관계 노동조합 및 사용자 단체의 의견을 듣고, 연방의회의 동의를 얻어 이 법률의 시행을 위하여 다음 사항에 관하여 법규명령을 발할 수 있다.

(a) 가내근로자로 인정하는 절차(제1조 제2항 내지 제5항)

(b) 가내근로의 외부보조자에 관한 가내근로위원회 및 보수위원회의 설립 및 절차(제4조, 제5조, 제11조, 제18조 내지 제22조)

(c) 가내근로의 최초 위탁에 있어서의 목록 및 통지의 형식과 내용 및 송부(제6조 및 제7조)

(d) 보수증명서의 형식, 내용 및 교부, 보관(제9조)

②연방노동·사회장관은 관계 노동조합 및 사용자단체의 의견을 듣고, 연방의회의 동의를 얻어 이 법률의 시행을 위하여 일반 관리규정을 정할 수 있다.

제34조 (시행일) 생략

참고문헌

- 강성태, 「비전형근로와 노동법」, 대구대학교 출판부, 2000.
- _____, 「누가 근로자인가」, 대구대학교 출판부, 2000.
- _____, “가내근로의 노동법적 보호”, 「노동법연구」 제6호, 서울대노동법연구회, 1997.
- _____, “가내근로와 통신근로의 노동법적 규율”, 「노동법연구」 제8호, 서울대노동법연구회, 1999.
- 강희원·김영문, 「근로자의 개념과 계약의 자유 - 자영인과 근로자의 구별을 중심으로」, 중앙경제, 2001.
- 김재훈, “특수형태근로 종사자에 관한 법적 보호방안”, 「노동법연구」 제13호, 2002.
- 김소영, 「고용형태의 다양화와 법·제도 개선과제」, 한국노동연구원, 2001.
- 김소영·문무기, 「가내근로의 실태와 제도적 보호에 관한 연구」, 노동연구원, 1997.
- 김훈석, “가내근로의 관한 토의(제83차 ILO 총회 결산과 전망)”, 「경영계」, 한국경영자총협회, 1996. 7.
- 박수근, “레미콘운송기사와 경기보조원의 근로자성에 관한 판단”, 「노동법학」 제14호, 한국노동법학회, 2002.
- 유성재, 「취업형태의 다양화에 따른 법제개선방안(I)」, 한국법제연구원, 2002.
- 이광택, “노동시장·노동보험법제의 평가와 과제”, 「노동법학」 제15호, 한국노동법학회, 2002.
- 조용만, 「특수고용관계 종사자의 근로자성 인정 여부에 관한 노동법적 접근」, 한국노동연구원, 2003.
- 조임영, “종속관계의 변화와 노동법”, 「민주법학」 제24호, 2003.
- 한국여성개발원, 「가내노동실태에 관한 연구」, 1991.

- 荒木尙志, 「雇用システムと労働条件変更法理」, 有斐閣, 2001.
- 一條和生, 「ドイツ社會政策思想と家内労働問題」, 御茶の水書房, 1990.
- 神尾京子, “第82回 ILO總會「家内労働委員會」結語について”, 「労働法律旬報」1375・1376号, 1996.
- _____, “家内労働法施行12年の諸問題”, 「労働法律旬報」1056号, 1982.
- 高島良一, 「労働法律關係の当事者」, 信山社, 1996.
- 國武輝久, “特殊雇用形態と労働者概念”, 「日本労働法學會誌」43号, 1973.
- 桑原昌宏, “在宅テレワークと比較労働法”, 「季刊労働法」146号, 1988.
- 佐藤博樹, 「IT時代の雇用システム」, 日本評論社, 2001.
- 島田陽一, “労働形態の多様化と労働法”, 「法律時報」75卷5号, 2003.
- 中川秀空, “家内労働の現状と法的問題点”, 「レファレンス」423号, 1986.
- 中脇晃, “家内労働法”, 「現代労働法講座」第9卷, 総合労働研究所, 1982.
- 馬渡淳一郎, “ネットワーク化と雇用の多様化”, 「季刊労働法」187号, 1998.
- 森戸英幸, “テレワーク・家内労働・在宅ワークの法政策”, 「法律時報」第75卷5号, 2003.
- _____, “わが家が一番? - 情報化に伴うテレワーク・在宅就労の法的諸問題”, 「日本労働研究雑誌」, 1999.
- 嶺學・荒龍夫・沖田信夫・橋本一美・諏訪康雄, “今なぜ家内労働か”, 「世界の労働」, 1997.
- 柳屋孝安, “非労働者と労働者概念”, 「講座21世紀の労働法 第1巻 21世紀労働法の展望」, 有斐閣, 2000.
- 山崎隆志, “諸外國における家内労働者に對する法的保護”, 「日本労働研究雑誌」, 32卷 9号, 1990.
- 吉田美喜夫, “雇用就業形態の多様化と労働者概念”, 「日本労働法學會誌」68号, 1986.
- 第10回國際労働シンポジウム, “今, なぜ家内労働か? - ILOの條約・勸告をめぐって”, 「大原社會問題研究雑誌」第459号, 1997.
- Gisela Schneider de Villegas, “Home Worker”, Condition of Work Digest, Vol. 8, 1989 ; “諸外國における家内労働者に對する法的保護”, 「日本労働研究雑誌」371号, 1990.

- Alfred Söllner, Grundriß des Arbeitsrecht, 12. Aufl., 1998.
ILO, "Home work", Report 4(1), 4(2A), 4(2B), International Labour
Conference (86rd:1998).
Kittner/Däubler/Zwanziger, KSchR, 5. Aufl., 2001.
Matthias Kappus, "Die Computerheimarbeit", Neue Juristische
Wochenschrift, Heft. 45, 1984.
Schmidt/Koberski/Tiemann/Wascher, Heimarbeitsgesetz, C.H.Beck,
4. Aufl., 1998.
Zöller/Loritz, Arbeitsrecht, 5. Aufl., 1998.