파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령

[시행 2015.12.30.] [대통령령 제26810호, 2015.12.30., 타법개정]
고용노동부 (고용차별개선과) 044 - 202 - 7578

제1조(목적) 이 영은 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. <개정 2007.6.18.>

제2조(근로자파견의 대상 및 금지업무) ①「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제5조제1항에서 "대통령령이 정하는 업무"라 함은 별표1의 업무를 말한다. <개정 2007.6.18.>

②법 제5조제3항제5호에서 "대통령령이 정하는 업무"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.<개정 2007.6.18.>

1. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무
2. 「산업안전보건법」 제44조에 따른 건강관리수첩의 교부대상 업무
3. 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무
4. 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무
5. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무
6. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업의 운전업무

제2조의2(고용의무의 예외) 법 제6조의2제2항에서 "대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2014.9.24.>

1. 「임금채권보장법」 제7조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
2. 천재·사변 그 밖의 부득이한 사유로 사업의 계속이 불가능한 경우

[본조신설 2007.6.18.]

제3조(허가의 세부기준) 법 제9조제2항에 따른 근로자파견사업의 자산 및 시설 등의 기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2007.6.18., 2009.6.30.>

1. 상시 5인 이상의 근로자(파견근로자를 제외한다)를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 고용보험·국민연금·산업재해보상보험 및 국민건강보험에 가입되어 있을 것
2. 1억원 이상의 자본금(개인인 경우에는 자산평가액)을 갖출 것
3. 전용면적 20제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것

제4조(파견근로자의 사용제한) 법 제16조제2항에 따라 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상의 이유에 의한 해고를 한 후 당해 업무에 파견근로자를 사용할 수 없는 기간은 2년으로 한다. 다만, 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 동의가 있는 때에는 6월로 한다. <개정 2007.6.18.>

제4조의2(정보제공의 범위 및 방법) ①사용사업주가 법 제20조제2항에 따라 파견사업주에게 제공하여야 하는 정보는 사용사업주의 사업 내의 파견근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대한 다음 각 호의 정보를 말한다.

1. 근로자 유무 및 근로자의 수
2. 임금 및 임금의 구성항목
3. 시업(始業) 및 종업(終業)의 시각과 휴게시간에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항

5. 연장·야간·휴일근무에 관한 사항
6. 안전 및 보건에 관한 사항
7. 복리후생시설의 이용에 관한 사항
8. 그 밖에 법 제2조제7호에 따른 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건 중 제2호부터 제7호까지의 규정에 포함되지 아니한 사항

②사용사업주는 제1항 각 호의 정보를 파견사업주에게 서면으로 제공하여야 한다.

[본조신설 2007.6.18.]

제5조(사용사업주의 귀책사유) 법 제34조제2항 전단에서 "대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유"라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 사유를 말한다.

1. 사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약을 해지한 경우
2. 사용사업주가 정당한 사유없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우

제6조(권한의 위임) 법 제41조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2007.6.18., 2010.7.12., 2012.6.12., 2014.9.18.>

1. 법 제7조제1항·제2항 및 제10조제2항의 규정에 의한 근로자파견사업의 허가·변경허가·변경신고수리 및 갱신허가
2. 법 제11조제1항의 규정에 의한 근로자파견사업 폐지신고의 수리
3. 법 제12조의 규정에 의한 근로자파견사업의 허가취소 및 영업정지
4. 법 제18조의 규정에 의한 사업보고서의 접수
5. 법 제19조의 규정에 의한 폐쇄조치 등

5의2. 법 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 확정된 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구 및 같은 조 제2항에 따른 확정된 시정명령 불이행에 대한 신고의 접수

5의3. 법 제21조의2제1항 및 제21조의3제1항에 따른 차별적 처우에 대한 시정요구 및 법 제21조의2제2항(법 제21조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 차별적 처우의 통보·통지

6. 법 제36조의 규정에 의한 지도 및 조언
7. 법 제37조의 규정에 의한 개선명령
8. 법 제38조의 규정에 의한 보고명령 및 출입·검사·질문
9. 법 제39조의 규정에 의한 자료의 요청
10. 법 제46조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수

제6조의2(민감정보 및 고유식별정보의 처리) 고용노동부장관(제6조에 따라 고용노동부장관의 권한을 위임받은 자를 포함한다) 또는 노동위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제18조제2호에 따른 범죄경력자료에 해당하는 정보와 같은 영 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

1. 법 제7조에 따른 근로자파견사업의 허가 및 변경신고에 관한 사무
2. 법 제8조에 따른 허가의 결격사유 확인에 관한 사무
3. 법 제10조제2항에 따른 근로자파견사업의 갱신허가에 관한 사무
4. 법 제11조에 따른 근로자파견사업의 폐지신고에 관한 사무
5. 법 제18조에 따른 근로자파견사업의 사업보고에 관한 사무
6. 법 제21조에 따른 파견근로자에 대한 차별적 처우의 시정 신청에 관한 사무

[본조신설 2012.1.6.]

제6조의3(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제3조에 따른 근로자파견사업의 자산 및 시설 등의 기준에 대하여 2016년 1월 1일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.
[본조신설 2015.12.30.]

제7조(과태료의 부과기준) 법 제46조제1항부터 제5항까지의 규정에 따른 과태료의 부과기준은 별표 2와 같다.
[전문개정 2011.3.30.]

부칙 <제26810호,2015.12.30.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.