

근로자 추정제는 가짜 3.3계약 등으로 보호받지 못하는 근로자들이 정당하게 보호받을 수 있도록 절차를 마련하려는 것입니다.

1. 관련 기사

- 4.2.(목) 매일경제, “근로자 추정제, 을을 위한 법이 을을 위협한다(사설)”,
“법조계 "근로자 추정제 기준 모호 ... 명확한 효력범위 법에 담아야"”

- (전략) 입증 책임 전환은 퇴직금과 4대 보험료를 둘러싼 소송 폭증을 부르고, 이는 곧 기업과 소상공인의 비용 부담으로 이어진다. (중략) 특히 법적 대응 능력이 부족한 영세 소상공인들에게는 제도 자체가 생존을 위협할 수 있다. (후략) (사설)
- (전략) 현행 근로자 추정제는 적용 범위가 지나치게 넓고 기준도 모호해 보완이 필요하다는 지적이 커지고 있다. (중략) 근로자 추정의 효력 범위를 법률에 분명히 적어야 한다는 지적도 나온다. 퇴직금, 연차수당, 부당해고 구제 등 민사·노동 사건에는 적용하되 형사처벌 판단의 근거로까지 확대해선 안 된다는 취지다.

2. 설명 내용

- 근로자 추정제는 근로기준법상 당연히 보호를 받아야 하는 근로자임에도, ‘가짜 3.3계약’(사업소득자 계약) 등 계약의 형식이 근로계약이 아니라는 이유로 보호받지 못하는 ‘을’을 제대로 보호하기 위한 것임
- 그간 가짜 3.3계약을 맺은 노무제공자의 근로자성이 문제될 경우, 상대적으로 계약 관련 자료가 부족한 노무제공자가 처음부터 끝까지 스스로를 근로자로 증명해야 함에 따라, 당사자간 분쟁이 장기화되고 권리보호의 사각지대가 발생하는 문제가 있었음

- 이에, 노사간 계약관계에서 정보가 한쪽 상대방으로 편중되어 있는 현실에서, 가짜 3.3으로 잘못된 계약을 맺고 있는 노무제공자들이 정당하게 권리를 보장받기 위해 정보를 더 많이 갖고 있는 사용자로 하여금 입증하도록 민사상 분쟁 해결 절차를 마련하려는 것임

※ '06년 ILO 고용관계 권고, '24년 EU 플랫폼 노동지침 등 해외에서도 추정제 등 새로운 형태의 노동을 보호하기 위한 규범 마련 추진

- 추정제의 적용범위는 EU 등 해외의 입법례와 마찬가지로, 헌법상 무죄 추정의 원칙 등 국내 형법체계에 따라 형벌 사항에는 적용되지 않음
- 한편, 추정제는 비정형 노동자 증가, 노동시장의 불안정성 확대의 현실 속에서 나타나고 있는 계약형식은 다르나 실체적으로 근로자인 분들을 적용대상으로 하므로, 그 잠재적 대상의 계약형식 및 노무제공 양태 등이 다양하게 나타나고 있는 점을 고려해야 함
- 현재 산재보험 적용 노무제공자는 140여만명('24년말 기준), 비전형 특수형태종사자 57만명('25.8월, 경찰부가조사), 플랫폼종사자 88만명('23년 기준, [국가통계 미승인자료](#)) 등으로 파악됨
- 정부는 통계 확충* 등 실효적 권리보호를 위한 기반을 강화해나가는 한편, 국회 입법 논의 지원과 함께 제도 시행 시 현장의 혼란이 없도록 영세소상공인 지원책 등 다양한 방안을 함께 검토해나갈 계획임

* 플랫폼 종사자 국가승인통계 마련을 위해 국가데이터처와 개발 사업 추진 중

담당 부서	근로기준정책관 근로기준정책과	책임자	과 장	송유나 (044-202-7526)
		담당자	서기관	이재인 (044-202-7754)

