

제18차 미래노동개혁포럼

일본의 프리랜스법의 쟁점과 과제

일시 2025.01.09 목요일 10:00

장소 산림비전센터 열림홀

미래노동개혁포럼

토론 구성원

A CHAIRPERSON, SPEAKER, AND DEBATER

좌장

이승길 미래노동개혁포럼 대표 (前 아주대 법전문원 교수)

발제

박수경 강원대학교 연구교수

토론

최정은 서울대학교 법학전문대학원 교수

토론

이수연 경남대 극동문제연구소 연구교수

토론

김기우 한국노총 정책2본부 부분부장

미래노동개혁포럼

일본 프리랜서보호법의 동향과 시사점¹⁾

박수경

강원대학교 비교법학연구소 연구교수

<요약>

본 발제문은 2024년 11월 1일부터 시행되고 있는 일본의 프리랜서보호법의 주요 내용을 살펴 보고, 관련 쟁점과 과제를 논의함. 프리랜서보호법이 제정되게 된 배경으로는 일하는 방식의 다양화에 따라 프리랜서 등의 노무제공자가 증가하여 안심하고 일할 수 있는 환경이 필요하게 된 점과, 기업 등과의 프리랜서의 거래에서 분쟁 등이 다발하고 있는 점 등을 들 수 있음.

일본의 프리랜서보호법은 프리랜서에게 필요한 보호를 특별규제를 마련하여 대처하는 특별규제 접근 방식을 취하였다고 평가할 수 있음. 그리고 동법은 (i) 거래의 적정화의 규정과 (ii) 취업환경정비의 규정으로 구성되며, 경쟁법과 노동법의 규율이 함께 공존하고 있다는 점을 특징으로 꼽을 수 있음.

이를 통하여, 최근 노동약자지원법 및 일하는 사람 보호법 등이 본격 논의되고 있는 가운데, 일본의 법제도를 통하여, (i) 거래관계의 적정화 등 공정한 계약질서 형성을 위한 노력의 필요성, (ii) 노동인권 보장의 필요성, (iii) 상담창구의 정비 등의 필요성 등을 시사점으로 제시함.

I. 들어가며

○ 일본에서는 2023년 4월 28일, “특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화 등에 관한 법률”²⁾(이하, “프리랜서보호법”이라고 함)이 2024년 11월 1일부터 본격 시행되는 있음.

○ 이 프리랜서보호법은 일본에서도 일하는 방식의 다양화가 진행되어 유연하고 자유로운 일하는 방식을 하는 사람들(이른바 “프리랜서”)이 늘어나고 있는 가운데, 프리랜

1) 본 발제문은 발제자가 기존에 발표한 논문과 발제문을 수정·보완한 것임(박수경, “일본 프리랜서보호법의 쟁점과 과제”, 산업관계연구, 제34권제2호, 한국고용노사관계학회, 2024 및 박수경, “일본 프리랜서보호법의 동향과 시사점”, 프리랜서-플랫폼노동자 권리보호를 위한 입법과제 정책토론회, 한국노동조합총연맹·더불어민주당 노동존중실천국회의원단, 2024.11.27.).

2) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(令和五年法律第二十五号) : <https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC0000000025>

서가 기업 등의 발주사업자로부터의 업무위탁에서 교섭력 격차로 인하여 불리한 입장에 놓여지기 쉬운 상황을 고려하여 프리랜서와의 거래의 적정화와 프리랜서의 취업환경 정비를 도모하고 국민경제의 건전한 발전에 기여하는 것을 목적으로 하고 있음(제1조).

○ 일본에서도 일하는 방식의 다양화, 그리고 제4차 산업혁명의 진전 및 디지털 전환(DX)과 코로나19 등의 시기에 맞물려 플랫폼노동자와 같은 노무제공자의 존재가 증가하였음. 이와 같이 근로자와 자영업자의 회색지대에 머물러 있다고도 평가되는 노무제공자에 대하여 노동관계법령에서 보호하고자 하는 논의와 시도는 있었지만, 일본에서는 경제법적 보호와 노동법적 보호를 함께 어우르는 형태인 프리랜서보호법을 취하게 되었음.

○ 그 동안의 논의의 과정을 보면, 이러한 노무제공자 또는 프리랜서에 관해서는 종전부터 그 사업자성을 중시하여 거래의 적정화 관점에서 룰을 검토해야 한다는 입장과, 취업형태의 하나라는 점을 중시하여 노동법적 보호를 미쳐야 한다는 입장이 있었는데, 이 프리랜서보호법은 거래의 적정화(공정거래위원회 및 중소기업청 소관)과 취업환경의 정비(후생노동성 소관)를 모두 포섭하는 형태로 법이 제정된 것이 특징임.

○ 거래의 적정화에 대해서는 거래조건을 명시 의무, 기일의 보수지급, 수령거부 및 금액 등의 금지행위 규정(하청법과 유사한 내용)이, 그리고 취업환경의 정비에 대해서는 모집정보의 정확한 표시, 육아 및 돌봄 등에 대한 배려, 괴롭힘 방지조치, 중도해지의 사전예고 규정(노동관계법령과 유사한 내용)이 규정되어 있으며, 프리랜서법 위반 행위에 대해서는 각 소관부처에 신고하는 것이 가능하게 되었음.

○ 이하에서는 일본에서의 프리랜서보호법의 주요 내용을 살펴보고(Ⅱ), 특징과 우리나라에 대한 시사점(Ⅲ)을 살펴보고자 함.

Ⅱ. 일본 프리랜서보호법의 주요 내용

1. 대상이 되는 당사자 및 거래의 정의

(1) 법률의 대상

○ 프리랜서보호법은 (특정)업무위탁사업자와 특정수탁사업자 간의 “업무위탁”에 관계되는 거래에 적용됨.

- 업무위탁이란 사업자가 그 사업을 위해 다른 사업자에게 물품의 제조, 정보성과물

의 작성 또는 역무 제공을 위탁하는 것을 말하고, 위탁은 물품·정보성과물·역무의 사양·내용을 지정하여 그 제조 및 작성·제공을 의뢰하는 것을 말함.

- 즉, 사업자 간(B2B)에서의 위탁거래가 대상이 됨.

○ 동법에서 종업원의 사용 유무는 조직으로서의 실태 유무를 판단하는 기준이 되는 것임. 조직으로서의 실태를 갖추고 있다고 하기 위해서는 어느 정도의 지속적인 고용 관계가 전제가 되는 것에 비추어 보아, 종업원에게는 단시간·단기간 등의 일시적으로 고용되는 자는 포함되지 않음.

- 일시적으로 근로자를 고용하고 있었다고 해도 종업원을 사용하지 않는 것으로 취급함. 구체적으로는 “주 소정 20시간 이상이며 또한 31일 이상 고용이 전망되는 자”를 “종업원”으로 보고 있음.

(2) 정의

○ “특정수탁사업자”란, 업무수탁의 상대방인 사업자로 종업원을 사용하지 않는 자를 말함(법 제2조 제1항).

○ “특정수탁업무종사자”란, 특정수탁사업자인 개인 및 특정수탁사업자인 법인의 대표자를 말함(법 제2조 제1항).

○ “업무위탁”이란, 사업자가 그 사업을 위해 다른 사업자에게 물품의 제조, 정보성과물의 작성 또는 역무의 제공을 위탁하는 것을 말함(법 제2조 제3항).

○ “특정업무위탁사업자”란, 특정수탁사업자에게 업무위탁을 하는 사업자로, 종업원을 사용하는 자를 말함(법 제2조 제6항).

○ 여기에서 “종업원”에는 단시간·단기간 등의 일시적으로 고용되는 자는 포함되지 않음. 보통 이 법률에서는 법정 용어로 프리랜서라는 단어를 사용하고 있지 않지만, 프리랜서를 “특정수탁사업자”라는 문언으로 표시를 하고 있으며, 2021년 3월에 책정된 프리랜서 가이드라인에서의 프리랜서의 정의와도 다소 다름.³⁾ 또한 하청법과 달리, 특정수탁사업자, 특정업무위탁사업자, 업무위탁사업자에 대해서는 모두 자본금 요건이 없는 것이 특징임.⁴⁾

○ 그리고 업무위탁과 관련하여 대상이 되는 거래는 “사업자가 그 사업을 위해서 다른

3) 프리랜서 가이드라인에서는 프리랜서를 “실점포가 없고, 고용인도 없는 자영업주나 1인 사장으로서, 자신의 경험이나 지식, 스킬을 활용하여 수입을 얻는 자”로 정의하고 있다.

4) 일본 하청법은 거래의 발주자가 자본금 1000만엔 초과인 법인의 사업자라면, 상대방이 개인인 경우라도 적용되기 때문에, 일정한 사업자와 프리랜서 전반의 거래에 적용된다.

사업자에게 물품의 제조, 정보성과물의 작성 또는 역무의 제공을 위탁하는 것을 말하고, 위탁이란 물품·정보성과물·역무의 사양·내용을 지정하여 그 제조 및 작성·제공을 의뢰하는 것”을 말함. 즉 사업자 간(B2B)에서의 위탁거래가 대상임.⁵⁾

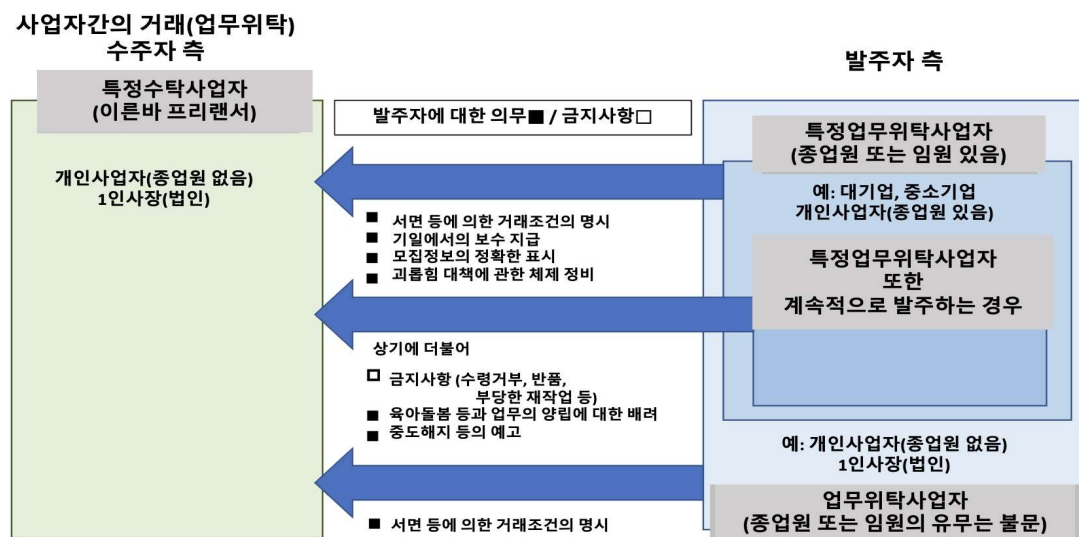
(3) 규제내용

○ 개인인 수주사업자(종업원 없음)와 조직인 발주사업자(종업원 있음) 간의 교섭력·정보수집력의 격차가 있고, “개인”인 수주사업자가 거래상 약한 입장에 있다는 점을 고려하여, 특정업무위탁사업자(종업원 있음)에게 기일의 보수지급, 모집정보의 정확한 표시, 괴롭힘 대책 등의 의무를 부과함.

○ 이에 더불어, 계속적으로 발주를 하는 경우⁶⁾에는 발주자에 대한 의존이 높아지기 쉬운 점 및 거래계속의 기대형성이 발생하는 점 등에서, 수령거부 등의 금지행위, 육아 돌봄 등의 배려, 중도해지 등의 예고에 관한 규제를 마련함.

○ 조직 대 개인의 관계에 있지 않더라도, 거래조건의 명시는 당사자의 인식 차이를 줄여 트러블의 미연의 방지에 이바지하고 발주자와 수주자 양측에게 이익이 있기 때문에, 개인에게 업무위탁을 하는 자는 종업원의 유무를 불문하고 업무위탁사업자로서 서면교부에 관한 규제를 마련함.

[도표] 법 적용 대상자와 규제내용 구조



5) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)説明資料: <https://www.mhlw.go.jp/content/001115385.pdf>

6) “계속적 업무위탁”에 대한 정령에서 정하는 기간은, 프리랜서보호법 시행령에 따르면, (1) 금지행위의 대상이 되는 기간(제1조 관계)은 1개월로 하며(동법 제5조 제1항), (2) 육아돌봄 등의 배려, 해지 등의 예고 대상이 되는 기간(제3조 관계)은 6개월로 한다(동법 제13조 제1항).

2. 특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화

(1) 거래조건의 명시 의무(제3조)

○ 업무위탁사업자는 특정수탁사업자에 대하여 업무위탁을 한 경우에는 즉시, 특정수탁사업자의 급부내용, 보수의 금액, 지급기일, 기타 사항(수탁·위탁자의 명칭, 업무위탁을 한 날, 급부의 제공장소, 급부의 기일 등)을 서면 또는 전자적 방법으로 명시해야 함(제3조 제1항).

- 이러한 사항 중 그 내용이 정해져 있지 않은 것에 대하여 정당한 이유가 있는 것에 대해서는 그 명시를 필요로 하지 않음. 이 경우, 업무위탁사업자는 해당 사항의 내용이 정해진 후에 즉시 해당 사항을 서면 또는 전자적 방법으로 명시해야 함(제3조 제1항 단서).

- 이는 종업원을 사용하고 있지 않는 사업자가 특정수탁사업자에게 업무위탁을 하는 때에 대해서도 마찬가지임.

○ 이러한 의무가 부과되는 대상은 업무위탁사업자이므로, 종업원을 사용하지 않는 사업자도 대상이 됨.

- 즉 프리랜서가 프리랜서에게로 업무위탁을 하는 경우에도 적용됨.

- 또한 계약기간의 장단에 관계없이 폭넓게 업무위탁의 경우에 적용될 수 있음.

- 그리고 전자적 방법에 따른 명시에 대해서는 하청법의 경우는 하청사업자의 동의가 필요하다고 되어 있는데, 프리랜서보호법에서는 수탁자측의 동의가 필요하다고는 되어 있지 않음.⁷⁾

(2) 기일의 보수지급 의무(제4조)

○ 특정업무위탁사업자는 검사를 할지의 여부를 불문하고, 발주한 물품 등을 수령한 날로부터 기산하여 60일 이내에 가능한 한 짧은 기간 내에 보수의 지급기일을 정하여 그때까지 지급해야 함(제4조 제1항, 제5항).

○ 지급기일을 정하지 않은 경우 등에는 다음과 같은 지급기일이 법정됨(제4조 제1항)

- ① 당사자 간에 지급기일을 정하지 않은 때 → 물품 등을 실제로 수령한 날

- ② 물품 등을 수령한 날로부터 기산하여 60일을 초과하여 정한 때 → 수령한 날로부터 기산하여 60일을 경과한 날의 전날

○ 한편, 재위탁의 예외로서, 원수탁자로부터 받은 업무의 전부 또는 일부를, 특정업무

7) 第二東京弁護士会, “フリーランス新法の成立と今後の展望”, NIBEN Frontier, 2023.11., 22면.

위탁사업자가 특정수탁사업자에게 재위탁을 하고 또한 필요사항을 명시한 경우, 재위탁에 관한 보수의 지급기일은 원수탁 지급기일에서 기산하여 30일 이내로 가능한 한 짧은 기간 내로 정할 수 있음(제4조 제3항).

- 즉 이 기일의 보수지급 의무의 요점은 특정업무위탁사업자로부터의 발주에 적용되는 점, 계약기간의 장단에 관계없이 적용된다는 것임.

(3) 특정업무위탁사업자의 준수사항(제5조)

○ 특정수탁사업자와의 업무위탁(정령에서 정하는 기간(시행령에서 “1개월”) 이상의 것)에 관하여, 다음의 ①~⑤의 행위를 해서는 안 되고, ⑥·⑦의 행위로 특정수탁사업자의 이익을 부당하게 침해해서는 안 됨(제5조).

- ① (수령거부) 특정수탁사업자의 귀책사유 없이 수령을 거부하는 것
- ② (보수의 감액) 특정수탁사업자의 귀책사유 없이 보수를 감액하는 것
- ③ (반품) 특정수탁사업자의 귀책사유 없이 반품하는 것
- ④ (가격후려치기) 통상 시세에 비하여 현저하게 낮은 보수 금액을 부당하게 정하는 것
- ⑤ (구입·이용강제) 정당한 이유없이 자기가 지정하는 물건의 구입·역무의 이용을 강제하는 것
- ⑥ (부당한 경제상의 이익의 제공 요청) 자신을 위해 금전, 역무, 기타 경제상의 이익을 제공하게 하는 것
- ⑦ (부당한 급부내용의 변경 및 재작업) 특정수탁사업자의 귀책 사유 없이 내용을 변경시키거나 또는 다시 하게 하는 것

3. 특정수탁업무종사자의 취업환경 정비

(1) 모집정보의 정확한 표시 의무(제12조)

○ 광고 등에 게재된 모집정보와 실제의 거래조건이 다르므로써 특정업무위탁사업자와 특정수탁사업자 간에 거래조건에 관한 트러블이 발생하거나, 특정수탁사업자가 희망에 따른 다른 거래를 할 기회를 잃는 것을 방지하는 것을 목적으로 함.

○ 특정업무위탁사업자는 광고 등으로 특정수탁사업자의 모집정보를 제공할 때에는 해당 정보에 대하여, 허위의 표시 또는 오해를 발생하게 하는 표시를 해서는 안 되고(제12조 제1항), 정확하고 또한 최신의 내용을 유지해야 함(제12조 제2항).

- 즉, 특정업무위탁사업자가 신문, 잡지, 홈페이지 등에 일의 모집에 관한 정보를 게시하는 때에 그 정보에 대하여 허위의 표시나 오해를 일으키는 표시를 하는 것이 금지됨. 또한 모집정보를 정확하고 최신의 내용으로 해야 하는 의무가 있는 것임. 근로

자의 경우에는 이전부터 모집시의 근로조건에 명시 및 정확한 표시 의무가 있는데(직업안정법 제5조의 4), 프리랜서보호법으로도 프리랜서의 일의 모집도 이러한 보호가 미치게 되었음.⁸⁾

(2) 육아 돌봄 등과 업무의 양립에 대한 배려의무(제13조)

○ 특정수탁사업자의 다양한 희망과 일하는 방식에 따라, 특정업무위탁사업자가 유연하게 배려를 함으로써 특정수탁사업자가 육아 돌봄(임신, 출산 등을 포함) 등과 양립하면서, 가진 능력을 발휘하면서 업무를 계속할 수 있는 환경을 정비하는 것을 목적으로 함.

○ 특정업무위탁사업자는 계속적 업무위탁에 대하여 특정수탁사업자로부터의 신청에 따라 특정수탁사업자가 육아 돌봄 등과 업무를 양립할 수 있도록 필요한 배려를 해야 함(제13조 제1항).

- 특정업무위탁사업자는 계속적 업무위탁 이외의 업무위탁에 대하여, 특정수탁사업자로부터의 신청에 따라 특정수탁사업자가 육아 돌봄 등과 업무를 양립할 수 있도록 필요한 배려를 하도록 노력해야 함(제13조 제2항).

○ 후생노동성이 마련한 관련 지침에 따르면, 특정업무위탁사업자가 해야 하는 배려의 내용은 “배려의 신청내용 등의 파악”, “배려의 내용 및 취득할 수 있는 선택지 검토”, “배려의 내용 전달 및 실시”, “배려의 불실시의 경우의 전달 및 이유 설명” 등을 해야 함.

○ 특정수탁사업자로부터의 신청에 대한 배려의 사례로는

- ① 임신건강진단이 있는 날에 회의 시간을 조정하길 바란다는 신청에 대해, 조정된 후 특정수탁사업자가 회의에 참가할 수 있도록 할 것
- ② 임신에 기인하는 증상으로 급히 업무에 대응할 수 없게 된 경우에 상담하고 싶다는 신청에 대해 그러한 경우의 대응에 대하여 사전에 결정해 둘 것
- ③ 출산을 위해 일시적으로 특정업무위탁사업자의 사업소에서 떨어진 지역에 주거하게 되었기 때문에, 성과물의 납입방법을 대면으로 전달하는 것에서 택배로 우송하는 것으로 변경해주길 바란다는 신청에 대해 납입방법을 변경할 것
- ④ 자녀의 급병 등으로 인하여 작업시간을 예정대로 확보할 수 없게 되었기 때문에, 납기를 단기간 늦추는 것이 가능한가 라는 신청에 대해 납기를 변경할 것
- ⑤ 특정수탁사업자로부터의 돌봄을 위해서 특정요일에 대해서는 온라인으로 취업하고 싶다는 신청에 대해, 일부 업무를 온라인으로 전환하도록 조정할 것 등을 들고 있음.⁹⁾

8) 第二東京弁護士会, “フリーランス新法の成立と今後の展望”, NIBEN Frontier, 2023.11., 22면.

○ 즉, 특정업무위탁사업자가 특정수탁사업자에게 정령에서 정하는 기간인 6개월 이상 계속되는 업무위탁을 한 경우, 임신, 출산, 육아 및 돌봄을 양립하면서 업무를 할 수 있도록, 상황에 른 필요한 배려를 하는 것이 의무화되었음. 또한 일정 기간 이상 계속되지 않는 업무위탁에 관해서는 육아 및 돌봄 등의 상황에 따른 필요한 배려를 할 노력의무가 있는 것임.

(3) 괴롭힘 대책에 관한 체제정비의무(제14조)

○ 괴롭힘은 특정수탁사업자의 존엄 및 인격을 손상시키는 행위로서 허용되지 않으며, 이로 인하여 발생하는 특정수탁사업자의 취업환경의 악화·심신의 좋지 못함·사업활동의 중단 및 철수를 방지하는 것을 목적으로 함.

○ 특정업무위탁사업자는 괴롭힘 행위로 특정수탁사업자의 취업환경을 저해하는 일이 없도록 상담대응을 위한 체제정비, 기타 필요한 조치를 강구해야 함(제14조 제1항).

- 여기에서 괴롭힘 행위란, 성희롱, 임신·출산 등에 관한 괴롭힘, 직장 내 괴롭힘 등을 말함.

○ 후생노동성이 마련한 관련 지침에 따르면, 특정업무위탁사업자가 업무위탁에 관하여 행해지는 언동에 기인하는 문제에 관하여 강구해야 하는 조치의 내용으로는

- ① 특정업무위탁사업자의 방침 등의 명확화 및 주지·계발
- ② 상담(고충을 포함함)에 따라 적절하게 대응하기 위해서 필요한 체제의 정비
- ③ 업무위탁에서의 괴롭힘에 관한 사후 신속하고 적절한 대응
- ④ ①~③까지의 조치를 함께 강구해야하는 조치 등을 들고 있음.¹⁰⁾
 - ㉠ 상담자·행위자 등의 프라이버시를 보호하기 위해서 필요한 조치
 - ㉡ 업무위탁에서의 괴롭힘 상담 등을 이유로 하여 계약해지, 기타 불이익 취급을 당하지 않는다는 취지를 규정하고, 주지·계발하는 것에 대한 조치

- 상기 ①~④은 특정업무위탁사업자가 별도로 고용주로서 노동법에 근거로 하여 강구하고 있는 근로자의 괴롭힘 대책과 마찬가지로, 노동법에 근거로 하여 정비한 사내체제 등을 활용하는 것도 상정할 수 있다.

9) 厚生労働省, “特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関する講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針”(2024. 5.31. 후생노동성 고시 제212호): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00013380&dataType=0&pageNo=1

10) 厚生労働省, “特定業務委託事業者が募集情報の的確な表示、育児介護等に対する配慮及び業務委託に関して行われる言動に起因する問題に関する講ずべき措置等に関して適切に対処するための指針”(2024. 5.31. 후생노동성 고시 제212호): https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=00013380&dataType=0&pageNo=1

○ 또한 후생노동성 지침에는 강구해야 하는 조치 외에, 행하는 것이 바람직한 대응도 규정되어 있음.

- ① 업무위탁에 관한 계약교섭 중인 자에 대한 언동에 관한 대응
- ② 다른 사업자로부터의 괴롭힘(직장 내 괴롭힘, 모성괴롭힘에 관한 것에 한함) 및 고객 등으로부터의 현저한 민폐행위에 관한 대응
- ①은 성희롱 지침, 모성괴롭힘 지침, 직장 내 괴롭힘 지침이 취직활동중인 학생 등의 구직자에 대한 언동에 관하여 행하는 것이 바람직한 대응을 규정하고 있는 것에 유사한 구조임. ②는 직장 내 괴롭힘 지침이 다른 사업주가 고용하는 근로자 등으로부터의 직장 내 괴롭힘이나 고객 등으로부터의 현저한 민폐 행위에 관하여 행하는 것이 바람직한 대응을 규정하고 있는 것에 유사한 구조임.

○ 한편, 특정업무위탁사업자는 특정수탁사업자가 괴롭힘에 관한 상담을 한 것 등을 이유로 불이익 취급을 해서는 안됨(제14조 제2항).

- 즉, 특정업무위탁사업자가 특정수탁업무사업자에게 업무위탁을 한 경우, 성희롱, 임신, 출산에 관한 언동, 직장 내 괴롭힘 언동으로 일하는 환경을 저해하는 문제가 발생하지 않도록 상담대응을 위한 체제정비 등의 조치를 강구해야 함.
- 또한 특정수탁사업자가 성희롱, 모성괴롭힘, 직장내 괴롭힘의 상담을 하거나 위탁사업자에 의한 괴롭힘 상담에 대한 대응에 협력한 때에 사실을 말한 것을 이유로 계약을 중단하거나 기타 불이익 취급을 해서는 안 되는 것임.

(4) 중도해지 등의 사전예고의무(제16조)

○ 일정 기간 계속되는 거래에서 특정업무위탁사업자로부터의 계약의 중도해지 및 갱신을 특정수탁사업자에게 사전에 알리고, 특정수탁사업자가 다음 거래로 원활하게 이행할 수 있도록 하는 것을 목적으로 함.

○ 특정업무위탁사업자는 계속적 업무위탁을 중도해지하거나 갱신하지 않고자 하는 경우에는 특정수탁사업자에게 적어도 30일 전까지 그 취지를 예고해야 함(제16조 제1항). 재해로 업무위탁의 실시가 어려워졌기 때문에 예고를 할 수 없는 경우나, 특정수탁사업자에게 계약불이행 및 부적절한 행위가 있어 업무위탁을 계속할 수 없는 경우 등 후생노동성령에서 정하는 경우에는 예고를 필요로 하지 않음.

○ 예고일로부터 계약만료까지 동안에, 특정수탁사업자가 계약의 중도해지 및 갱신을 하지 않는 것의 이유 개시를 청구한 경우에는 특정업무위탁사업자는 이를 개시해야 함(제16조 제2항). 이유를 개시함으로써 제3자의 이익을 침해할 우려가 있는 경우 등, 후생노동성령에서 정하는 경우에는 이유 개시를 필요로 하지 않음.

○ 즉, 특정업무위탁사업자가 정령에서 정하는 기간 이상 계속되는 업무위탁계약을 해제하는 경우, 혹은 기간만료 후에 갱신하지 않는 경우에는 적어도 30일 전까지 해지 및 갱신을 하지 않는 취지의 예고를 할 의무가 규정된 것임. 또한 특정업무위탁사업자는 해지 및 갱신을 하지 않는 것의 예고를 한 날로부터 계약만료일까지 동안에, 해지 및 갱신을 하지 않는 것의 이유 개시를 청구받은 경우에는 지체없이 이를 개시할 의무가 규정된 것임.

4. 위반한 경우 등의 대응

○ 동법(제6조~제9조, 제11조, 제17조~제20조, 제22조, 제24조~제26조)의 위반행위에 대한 대응과 관련하여, 프리랜서는 공정거래위원회, 중소기업청, 후생노동성¹¹⁾에 발주사업자에게 동법 위반이 있다고 생각되는 행위가 있는 경우에 그 취지를 신고할 수 있음.

○ 행정기관은 그 신고 내용에 따라 보고징수 및 출입검사 등의 조사를 하고, 발주사업자에 대하여 지도 및 조언 외에 권고를 하고, 권고에 따르지 않는 경우에는 명령 및 공표를 할 수 있다. 명령 위반에는 50만엔 이하의 벌금이 있음.

○ 발주사업자는 프리랜서가 행정기관 창구에 신고를 한 것을 이유로, 계약해지나 향후 거래를 하지 않도록 하는 등 불이익 취급을 해서는 안됨.

<신고처 행정기관>

공정거래위원회·중소기업청	후생노동성
<ul style="list-style-type: none"> • 거래조건의 명시 의무(제3조) • 기일의 보수지급 의무(제4조) • 수령거부·보수의 감액 등의 행위 금지(제5조) • 보복행위의 금지(제6조 제3항) 	<ul style="list-style-type: none"> • 모집정보의 정확표시 의무(제12조) • 육아돌봄 등과 업무의 양립에 대한 배려 의무(제13조) • 괴롭힘 대책에 관한 체제정비 의무(제14조) • 중도해지 등의 사전예고·이유개시 의무(제16조) • 보복행위의 금지(제17조의 제3항)

※ 동법 위반의 내용에 공정거래위원회·중소기업청 소관 조문과 후생노동성 소관 조문의 양쪽 내용이 포함되는 경우에는 어느 쪽으로 신청하는 것도 가능함. 또한 온라인의 경우 공정거래위원회·중소기업청·후생노동성 공통의 신고처로 될 예정.

11) 온라인 및 공정거래위원회(본국 및 지방사무소 등), 경제산업국, 도도부현 노동국에서 신청 가능.

5. 국가가 행하는 상담 대응 등의 노력

○ 국가는 특정수탁사업자에 관련한 거래의 적정화 및 특정수탁업무종사자의 취업환경의 정비에 이바지하도록, 상담대응 등의 필요한 체제 정비 등의 조치를 강구하기로 함(제21조). 또한 앞서 살펴본 것과 같이, 공정거래위원회, 중소기업청, 후생노동성의 지도 및 조언(제22조)도 받을 수 있음.

○ 이러한 상담대응 등은 프리랜서의 분쟁에 대한 상담 및 화해알선을 도모하는 “프리랜서 트러블 110번”의 상담창구는 일본 제2도쿄변호사회가 정부로부터 위탁을 받아 운영하고 있음. 따라서 변호사에 의한 전화 및 이메일 등의 상담을 받을 수 있고, 상담자의 희망에 따라 직접 교섭, 화해 알선, 행정기관으로의 신청 지원(신청서 쓰는 방법 및 논점 정리 등을 지원함. 신청서 작성대행, 제출대행은 하지 않음) 등의 도움을 받을 수 있음.

Ⅲ. 일본 프리랜서보호법의 특징 및 시사점

1. 일본 프리랜서보호법의 특징

○ 일본에서의 프리랜서보호법의 제정 배경 및 경위로는, 최근 일하는 방식의 다양화가 진전되는 가운데 개인이 프리랜서를 포함한 다양한 일하는 방식을 선택하면서 각자의 니즈에 따른 일하는 방식을 유연하게 선택할 수 있는 환경을 정비하는 것이 중요하게 되었기 때문임.

○ 이러한 상황 하에서, 일본의 프리랜서보호법은 2024년 11월 1일부터 본격 시행되고 있음. 일본에서의 노동관계법령은 all or nothing으로 노동기준법상의 근로자가 아니면 노동관계법령의 적용을 받지 못하는 단점이 있음. 프리랜서나 노무제공자 등을 비롯하여 노동기준법상의 근로자가 아닌 자들에 대해서는 그동안 계약 및 거래관계와 취업환경 등에서 사각지대에 있던 자들에 대해 특별규제 형식의 법적 보호 방안을 강구한 것에 대해서 평가를 할 수 있음.

○ 물론 이러한 일본의 프리랜서보호법은 우리나라에서 종래 발의되었던 일하는 사람 기본법과 같이 일하는 사람의 노동법적 보호의 관점에서 본다면, 노동법적 보호가 두텁지 못하다고 평가될 수 있는 부분도 존재하다고 생각함.

○ 프리랜서보호법의 성격은 경제법과 노동법이 공존하는 형태로 되어 있는데, 법의 성격이 프리랜서에 대한 노동법적 보호의 축은 취업환경의 정비를 전면에 내세우면서

노동인권의 측면에서의 최저한의 보호를 규정하고 있는 정도이며, 경제법적 보호의 축은 거래관계의 적정화를 전면에 내세우면서 계약조건 명시 등의 의무화를 규정하고 있는 형태임.

- 이렇다 보면, 이 법의 성격이 노동법보다는 경제법의 성격이 다소 강하게 보이는 것도 사실이며, 그렇기에 일본 정부도 프리랜서보호법과 경제법(하청법과 독점금지법) 및 노동관계법의 관계에 대해 신중한 해석을 하고 있음.

o 2021년의 프리랜서 가이드라인에 따라 프리랜서와의 거래에는 독점금지법 및 하청법(발주자가 자본금 1000만엔 초과인 경우)의 적용이 있었지만, 프리랜서보호법 시행 후에는 독점금지법 및 하청법도 계속하여 적용이 될 수 있게 됨.

- 프리랜서 집행가이드라인에 따르면 원칙적으로 프리랜서보호법이 적용되는 것으로 되어 있으며, 독점금지법의 배제 조치명령이나 과징금 납부명령, 하청법의 권고 등의 제재가 중복하여 부과되는 일은 없다고 되어 있다.¹²⁾

[참고] 프리랜서보호법과 하청법의 비교

	규정내용	프리랜서보호법	하청법
의무규정	발주서면의 교부	3조	3조
	서류의 작성·보존	×	5조
	지불기일의 설정	4조	2조의 2
	지연이자의 지불	×	4조의 2
금지규정	수령거부	5조 1항 1호	4조 1항 1호
	지불지연	4조 5항	4조 1항 2호
	보수감액/대금감액	5조 1항 2호	4조 1항 3호
	반품	5조 1항 3호	4조 1항 4호
	가격후려치기	5조 1항 4호	4조 1항 5호
	구입·이용강제	5조 1항 5호	4조 1항 6호
	보복조치	6조 3호	4조 1항 7호
	유상지급재의 조기 결제	×	4조 2항 1호
	할인이 어려운 어음 교부	×	4조 2항 2호
	부당한 이익제공 요청	5조 2항 1호	4조 2항 3호
	부당한 급부내용 변경/재작업	5호 2항 2호	4조 2항 4호
취업환경 정비	12조, 13조, 14조, 16조	×	

출처: 橋本陽子, “労働法はフリーランスを守るかーこれからの雇用社会を考える”, ちくま新書, 2024, 223頁.

o 그리고 형식상으로 업무위탁의 체제를 취하고 있어도 실질적으로는 특정수탁사업자가 노동기준법상의 근로자에 해당되는 경우에는 노동관계법령이 적용되고 동법은

12) 堀田陽平, “フリーランス新法省令・ガイドラインを踏まえた実務対応”, ビジネスガイド, No.949, 2024. 09., 22頁.

적용되지 않음.¹³⁾

- 이는 종래부터 법원에서도 다투어진 쟁점이긴 하지만, 계약의 형식에 관계없이, 실제의 일하는 방식에 비추어 수주자와 발주자 간에 사용종속관계, 즉 지휘감독하의 노동과 보수의 노무대가성이 인정되는 경우에는 노동기준법, 노동계약법 등의 노동관계 법령이 적용된다고 명확히 하고 있음.

<참고> 노동기준법상 근로자성 판단기준

(1) 사용종속성에 관한 판단기준

- ① “지휘감독하의 노동”일 것(노동이 타인의 지휘감독하에서 이루어지는 것인가)
- ② “보수의 노무대가성”이 있을 것(보수가 “지휘감독하에서의 노동”의 대가로 지불되고 있는가)

(2) “근로자성”의 판단을 보강하는 요소

- ① 사업자성의 유무(업무에 필요한 기계 등을 발주자 등과 수주자의 어느 쪽이 부담하고 있는가 등)
- ② 전속성의 정도(특정 발주자 등에 대한 전속성이 높다고 인정되는가)

<참고> 노동조합법상 근로자성 판단기준

(1) 기본적인 판단 요소

- ① 사업조직으로의 편입(업무의 수행에 불가결 내지 중추적인 노동력으로서 조직 내에 확보되어 있는가)
- ② 계약내용의 일방적·정형적 결정(근로조건 및 노무의 내용을 상대방이 일방적·정형적으로 결정하고 있는가)
- ③ 보수의 노무대가성(노무공급자의 보수가 노무공급에 대한 대가로서의 성격을 가지는가)

(2) 보충적 판단요소

- ④ 업무의 의뢰에 응해야 하는 관계(상대방으로부터의 개개의 업무 의뢰에 대하여 기본적으로 응해야 하는 관계에 있는가)
- ⑤ 넓은 의미에서의 지휘감독하의 노무제공(노무공급자가 상대방의 지휘감독 하에 노무제공을 하고 있다고 넓은 의미에서 해석할 수 있는가 등)

(3) 소극적 판단요소(이 요소가 긍정되는 경우에는 노동조합법상의 근로자성이 약해지는 경우가 있다)

13) 内閣官房·公正取引委員会·中小企業庁·厚生労働省, “フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン”, 2021.3.26.(2024.10.18. 개정), 26면 이하 및 内閣官房·公正取引委員会·中小企業庁·厚生労働省, “ここから始めるフリーランス・事業者間取引適正化等法”, 4면.

⑥ 현저한 사업자성(항상적으로 자신의 재치로 이익을 얻는 기회를 가지고 자신의 리스크를 떠맡고 사업을 하는 자인가)

○ 물론, 프리랜서보호법의 한계로는 프리랜서보호법으로 보호받지 못하는 프리랜서의 사회보장의 문제도 해결이 필요한 부분임. 프리랜서보호법에서 취업환경의 정비와 관련된 부분은 주로 모집시의 정확한 정보표시의무, 육아 및 돌봄 등에 대한 배려의무, 괴롭힘의 조치의무, 해지예고의무 등임. 여기에는 프리랜서의 사회보장, 즉 실업시 실업급여 등을 통해 소득보장을 받지 못하는 고용보험의 미비, 특별가입제도로 산재보험을 가입해야 하는 번거로움(프리랜서보호법 시행에 맞추어 2024년 11월부터 특정 수탁사업에 종사하는 프리랜서도 산재보험의 특별가입 대상으로 확대되었음), 프리랜서에 대한 안전보건규정 부재에 따른 산업안전보건의 미비 등, 여전히 프리랜서로서 적용가능한 노동관계법령의 사각지대는 존재함.

○ 하지만, 일본과 우리나라의 노동환경과 노사관계 등의 차이를 고려하였을 경우, 일본에서 일하는 사람(프리랜서)에 대한 보호의 방법은 그동안 노동기준법상의 근로자가 아닌 일하는 사람에 대해서는 경제법적으로도 노동법적으로도 법적인 보호가 충분히 미치지 못하는 사각지대에 놓여져 있었다는 점을 고려하면, 일본에서 이와 같은 프리랜서보호법의 제정은 프리랜서들에 대한 법적인 보호는 일정 정도 충분히 미칠 수 있을 것으로 예상됨.

2. 시사점

(1) 거래관계의 적정화 등 공정한 계약질서 형성을 위한 노력의 필요성

○ 일본에서는 프리랜서보호법의 제정으로, 프리랜서의 거래관계의 적정화를 통해 자신의 계약내용, 모집정보 등에 대하여 정확한 정보를 파악할 수 있게 되었음. 이는 거래관계에서 힘의 불균형으로 인해 교섭력의 격차를 어느 정도 극복하고 공정한 거래조건을 가질 수 있게 되었다고 평가할 수 있어 시사하는 바가 큼.

○ 일본정부가 실시한 실태조사 및 “프리랜서 트러블 110번” 등에서 프리랜서가 거래처와의 관계에서 다양한 분쟁 및 문제를 경험하고 있는 것이 확인되었음.

- 예를 들면, 2021년 내각관방에서 실시한 실태조사에 따르면, 프리랜서의 약 40%가 보수체불, 지급지연 등의 문제를 경험하고 있으며, 또한 프리랜서의 약 40%가 기재가 불충분한 발주서를 받고 있는 등, 애당초 발주서를 수령하고 있지 않다는 문제점을 확인하였음.¹⁴⁾

14) 상기 조사에 따르면,

(i) 거래처와의 트러블을 경험한 적이 있다는 자의 비율은 37.7%로 약 40% 정도이며,

- 또한 프리랜서의 고충을 듣고 상담을 하는 “프리랜서 트러블 110번”에서는 보수 지급, 계약조건의 명시, 수주자로부터의 중도해지 및 불갱신 등과 같이 계약관계에 관한 상담이 많지만, 그 외에도 괴롭힘 등 취업환경에 관한 상담도 많음을 확인할 수 있음.
- 따라서 일본 정부는 사업자간 업무위탁에서의 “개인”과 “조직” 간의 교섭력과 정보 수집력의 격차, 이에 따른 “개인”인 수주사업자의 거래상의 약한 입장에 착안하여 발주사업자와 프리랜서의 업무위탁에 관한 거래 전반에 타당한 업종 횡단적으로 공통적인 최저한의 규율을 마련하고자 하였음. 이에 따라 프리랜서에 관계되는 ① 거래의 적정화, ② 취업환경의 정비를 도모하고자 하였음.

○ 이와 같이, 일본에서 프리랜서보호법의 제정 전부터 지속적으로 프리랜서들은 발주자와의 힘의 불균형으로 인한 교섭력의 차이에서 발생하는 거래관계에서의 트러블이 문제제기 되고 있다는 것을 확인할 수 있는데, 이번 프리랜서보호법의 시행으로 이러한 거래관계의 적정화에 도움이 될 수 있을 것dla.

○ 우리나라에서도 한국공정거래조정원에 따르면, 최근 3년간(2021.01.~2023.09.) 노무제공자들이 공정거래조정원에 조정 신청을 한 이유를 보면, ① 사업자가 요구하는 환수금(또는 위약금)의 감액 또는 보증금 반환 연구(38.7%), ② 미지급 대금의 지급요구(28.7%), ③ 계약해지 또는 영업제한 등 거래 거절의 철회 요구(21.0%) 등으로 나타났다.¹⁵⁾

○ 우리나라의 노무제공자들도 실제 거래과정에서의 불공정 거래 등에 대한 분쟁 또는 애로사항을 경험하고 있는 것을 알 수 있는데, 이러한 부분에 대해서는 정부 및 일부 지자체 차원에서 일부 업종별 표준계약서안 등을 개발 및 보급하여 공정한 계약질서 형성을 위해 노력하고 있음.¹⁶⁾ 이러한 표준계약서 등으로의 대응으로 당사자간의 공정한 계약질서 형성에 일조할 수 있는 부분은 있을 것음.

(ii) 거래처와 트러블을 경험한 적이 있는 자 가운데, 애당초 서면·메일을 주고 받지 않았거나(29.8%), 주고 받아도 거래조건이 충분히 명시되어 있지 않았던 자(33.3%)가 약 60% 정도이다.

(iii) 거래처와의 트러블의 내용으로는 “발주 시점에서 보수 및 업무 내용 등이 명시되지 않았다” 37.0%, “보수의 지급이 늦었다/기일에 지급되지 않았다” 28.8%, “보수의 체불 및 일방적인 감액이 있었다” 26.3%, “사양 및 작업기간·납품일을 일방적으로 변경당했다” 24.4%, “일의 업무내용 및 범위에 대하여 싸웠다” 23.5%, “대금이 너무 낮은 등, 불리한 조건으로 거래를 요구받았다” 22.8% 등

(iv) 트러블이 발생한 때의 대처방법으로, “거래처(발주자)와 직접 교섭했다” 53.9%, “교섭하지 않고 받아들였다(아무것도 하지 않음)” 21.3%, “교섭하지 않고 직접 거래를 중지했다” 10.0%, “중개사업자를 통하여 교섭했다” 9.4%, “변호사 등 제3자를 통하여 교섭했다” 3.7%, “기타 대처를 했다” 1.6%.

(內閣官房日本經濟再生総合事務局, “フリーランス実態調査結果”, 內閣官房, 2020.05.)

15) 한국공정거래조정원, “노무제공자 관련 조정사건, 보험설계사 절반 이상 차지-주요 조정신청 이유: 사업자의 환수금 청구, 대금 미지급, 거래 거절 등-”, 보도자료, 2023.11.1.

16) 이데일리, “이정식 고용장관 ‘다양한 노무제공자 위한 표준계약서 곧 발표’”, 2023.12.06.: <https://n.news.naver.com/mnews/article/018/0005633259?sid=101> ; 국민일보, “‘웹툰 보조작가 보호한다’...서울시, 표준계약서 마련”, 2024.11.18.: <https://n.news.naver.com/mnews/article/005/0001739329?sid=102>

- 노무제공자의 공정한 거래 및 계약질서의 형성을 위한 노력으로서 일본의 경우 프리랜서보호법에서 거래조건의 명시, 보수의 지급기일, 발주자의 준수사항 등을 규정하여 프리랜서와의 계약의 상대방에 대해 거래의 적정화와 공정한 계약질서를 위해 법적 의무를 부과하고 있다는 점은 시사하는 바가 큼.

(2) 노동인권 보장의 필요성

○ 앞서 언급한 것과 같이, 일본에서는 노동기준법상의 근로자가 아니면, 일하는 사람으로서의 노동인권의 보호는 거의 부재한 상황이었음. 하지만 이번 프리랜서보호법의 시행을 통하여, 프리랜서의 일생활균형과 괴롭힘 등으로부터의 보호 등, 최저한도의 노동인권이 보장되게 되었다는 점에서 시사하는 바가 큼.

○ 일본의 경우, 일반 근로자에 대해서는 노동기준법에 근거로 한 산전산후휴업, 육아개호휴업법에 근거로 한 육아휴업 및 돌봄휴업 등을 취득하는 것이 가능하지만, 프리랜서에 대해서는 지금까지 일생활균형의 배려에 대해서는 아무런 제도가 없는 상황이었음.

○ 프리랜서보호법에서의 일생활균형에 관련된 규정은 일정한 계속적 거래(계속적 업무위탁)에 관계가 있는 프리랜서와, 그 이외의 프리랜서에 대한 것으로 나누어 규정하고 있는 것이 특징임.

- 업무위탁을 의뢰하는 특정업무위탁사업자(제2조 제6항)은 일정한 계속적 거래를 하고 있는 프리랜서에 대하여 그 신청에 따라 해당 프리랜서가 임신, 출산 혹은 육아 또는 돌봄과 양립하면서 업무에 종사할 수 있도록 필요한 배려를 해야 한다고 되어 있음(제13조 제1항).

- 그리고 이러한 계속적 거래가 없는 프리랜서로부터의 신청에 대해서는 필요한 배려를 할 노력의무를 가지는 것으로 되어 있음(제13조 제2항).

○ 또한 직장 내 괴롭힘에 대해서도 노동시책종합추진법을 개정하여 직장 내 괴롭힘에 관한 규정이 마련되었음. 또한 성희롱은 남녀고용기회균등법, 임신 및 육아·출산 등으로 인한 괴롭힘은 육아개호휴업법에 관련 규정미 마련되어 있고, 각 관련 지침 등으로 괴롭힘으로부터 근로자를 보호하고 예방하는 체재를 갖추고 있는 구조임.

- 하지만 마찬가지로 프리랜서에게는 이러한 규정이 미치지 못하였음. 그러나 실제로도 프리랜서와 발주자 간의 괴롭힘으로 인한 분쟁이 보고되고 있어 문제가 되는 등, 프리랜서 역시 괴롭힘으로부터 보호하고 예방하는 제도는 필요함.

○ 한편, 프리랜서보호법에서 괴롭힘과 관련된 규정은 특정업무위탁사업자가 프리랜서로부터의 괴롭힘에 관한 각종 상담에 응하고 적절한 대응을 취하는 체제 정비를 해야

하고(제14조 제1항), 각 괴롭힘에 관한 상담을 한 것 및 상담대응에 협력한 때에 사실을 말한 것일 이유로 하여 업무위탁계약을 해제하는 등의, 불이익취급은 금지되어 있음(제14조 제2항).

○ 괴롭힘 관련된 규정과 관련하여, 발주자에게 요구하고 있는 것은 ① 발주자의 사내에서 프리랜서에 대한 괴롭힘을 방지하는 방침을 명확히 하는 것, ② 괴롭힘을 당한 프리랜서로부터 상담에 응하는 체제를 정비하는 것, ③ 상담이 있는 경우에는 괴롭힘이 있었는지 사실을 확인하고, 그 후 일하기 쉽도록 사후의 대응을 취하는 내용임.

- 기업에서는 사내의 근로자를 위한 주지 및 상담창구의 정비, 상담이 있는 경우의 대응에 대해서는 이미 대응하고 있기 때문에, 따라서 기존의 대응구조나 인프라의 연장으로 프리랜서에 대한 대응도 해 나가면 될 것으로 볼 수 있음.

○ 또한 실제로 일본에서의 직장 내 괴롭힘을 규율하는 노동시책종합추진법의 구조는 우리나라 근로기준법에서 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하는 것과 달리, 일본의 노동시책종합추진법에서는 사업주에게 직장에서의 괴롭힘 방지 조치 의무를 부과하는 구조로 되어 있음.¹⁷⁾ 그렇다 보니 일본에서는 일본의 노동기준감독서나 노동국과 같은 관공서가 개별 괴롭힘의 발생 유무를 인정할 수 있는지에 대해서는 한계가 있고, 발주자가 괴롭힘이 있었는지의 여부를 조사하고 발주자의 책임으로 주체적으로 대응하는 구조가 될 것으로 보임. 물론 발주자의 대응만으로는 한계가 있기 때문에, 프리랜서 트러블 110번 등의 상담창구를 통하여 대응을 취하는 것도 고려됨.¹⁸⁾

○ 상기와 같이, 프리랜서보호법을 통하여 프리랜서의 일생활균형에 대한 배려와 괴롭힘으로부터 보호하여 취업환경의 정비를 도모하고자 하는 노력은 큰 의미를 가진다고 평가할 수 있음.

○ 우리나라의 경우 근로자에 대한 일가정양립 및 괴롭힘 등으로부터의 보호는 일본의 근로자에 대한 보호 수준보다도 양호한 부분이 있다고 생각됨. 하지만 우리나라의 노무제공자도 일가정양립과 관련하여 2021년 하반기부터 노무제공자 등도 역시 고용보험 의무가입 법제화로 출산, 유산, 사신사 출산전후 급여는 받을 수 있게 되었지만, 일하는 과정에서의 육아 및 돌봄 등을 위한 배려는 근로자에게 미치는 제도에 비하면 여전히 투텃지 못함. 직장 내 괴롭힘 등과 관련해서도 근로기준법상의 근로자가 아니기에 직장 내 괴롭힘의 금지규정이 프리랜서에게 미치지 못함.

○ 이와 같이, 프리랜서의 일가정양립과 괴롭힘 등으로부터의 보호를 위한 노동인권

17) 일본의 직장 내 괴롭힘과 관련해서는 박수경, “직장내 괴롭힘에 대한 근로자 보호방안-직장내 괴롭힘법의 법적 쟁점과 개선방안-”, 사회법연구, 제38호, 2019를 참조할 수 있음.

18) 第二東京弁護士会, “フリーランス新法の成立と今後の展望”, NIBEN Frontier, 2023.11., 33頁(아오키(青木穂高)(후생노동성 고용환경·균등국 총무과 고용환경정책실 실장보좌)의 코멘트).

보장에는 계속적인 노력이 필요한 바, 일본과 같이 프리랜서보호법에서는 일가정양립과 괴롭힘 등으로부터의 보호를 담고 있는 노동법적 규제는 일하는 사람의 최저한도의 노동인권을 법적으로 보장하고 있다는 점은 시사하는 바가 큼.

(3) 노동수행 과정에서의 문제 등에 대한 상담창구 정비

○ 일본에서는 근로자인 경우 개별노동분쟁에 대해서는 개별노동관계분쟁해결촉진법에 근거로 하여 도도부현 노동국 등에 설치된 종합노동상담코너에 상담을 할 수 있고, 당사자의 신고로 도도부현 노동국장이 사업주에게 조언 및 지도를 하거나, 당사자의 신청으로 분쟁조정위원회에 의한 알선을 신청할 수 있음(일본에서는 우리나라와 달리, 도도부현 노동위원회(지방노동위원회)에서도 일부 개별노동분쟁을 취급하고 있기는 하지만, 집단노동분쟁이 주로 다루어지고 있음). 즉, 프리랜서가 근로자로 인정되면 노동관계법령이 적용되어 노동기준법 등의 위반이 있는 경우에는 노동기준감독서 등에 신고를 할 수 있는 것임.

○ 반면, 근로자로 인정되지 않는 자에 대해서는 독점금지법 또는 하청법의 대상이 되는 거래에서 발주사업자가 동법에 위반이 있는 때에는 공정거래위원회 또는 중소기업청에 그 사실을 신고할 수 있음. 또한 가내노동법이 적용되는 경우에는 위탁자가 가내노동법에 위반한 경우에 도도부현 노동국이나 노동기준감독서에 신고할 수 있음.¹⁹⁾

○ 프리랜서보호법은 거래의 적정화에 관한 사항에 대해서는 공정거래위원회, 중소기업청이, 취업환경의 개선에 대해서는 후생노동성이 소관부처임. 그렇기 때문에 공정거래위원회 및 중소기업청장관과 후생노동대신은 프리랜서보호법 시행에 관하여 필요가 있다고 인정하는 때에는 업무위탁사업자에게 지도 및 조언을 할 수 있음.

○ 또한 프리랜서보호법에 따라 프리랜서 트러블 110번(후생노동성 위탁으로 제2도쿄변호사회가 운영중)을 중심으로 상담창구의 체제정비를 갖출 수 있음.²⁰⁾ 이와 동시에, 프리랜서로부터 후생노동성 및 공정거래위원회 등의 소관부처로 프리랜서보호법 규정에 위반한 취지의 신고가 있는 경우, 또는 소관부처가 독자적으로 프리랜서보호법의 규정에 위반한 사실이 있다고 인정한 때에는 해당 특정업무위탁사업자에 대하여 그 위반을 시정하거나 또는 방지하기 위해서 필요한 조치를 취해야 하는 것을 권고 및 명령할 수 있는 체제를 갖추었음. 정당한 이유없이 명령에 따르지 않는 자에게는 별

19) 鎌田耕一・長谷川聡編, “フリーランスの働き方と法”, 日本法令, 2023, 74-75면.

20) “프리랜서 트러블 110번”은 제2도쿄변호사회가 후생노동성으로부터 위탁을 받아 운영중인 프리랜서 전용 상담창구이다. 프리랜서가 트러블이 발생한 경우, 프리랜서 트러블 110번과 전화 또는 이메일로 상담하고, 필요가 있으면 대면 또는 웹으로 상담할 수 있다. 그리고 관련 문제 및 분쟁을 해결하고자 하는 경우에는 프리랜서 트러블에서 화해알선 절차 또는 기타 적절한 기관 등의 소개를 거쳐 관련 문제 및 분쟁을 해결할 수 있는 구조를 마련하였다(フリーランス・トラブル110番: <https://freelancel10.jp/>).

칙이 적용될 가능성도 있음.

○ 이와 같이 프리랜서에 대해서는 프리랜서 트러블 110번이 원스톱으로 상담에 응하고, 그 법적 지위에 따라서 노동관계법령, 독점금지법, 하청법, 프리랜서보호법이 적용되고, 각각의 규정에 위반한 발주자에 대하여 공정거래위원회, 노동기준감독서 및 도도부현 노동국 등의 후생노동성이 위반사실을 조사하고 위반이 있는 경우에는 적절한 조치를 취하도록 권고 또는 명령을 내릴 수 있게 되었음. 이와 같이 프리랜서보호법의 제정으로 프리랜서 보호의 실효성이 강화되었다고 평가할 수 있음.

○ 일본의 경우, 프리랜서보호법 제정 전부터인 프리랜서가이드라인이 제정되었던 때부터 정부(공정거래위원회·중소기업청·후생노동성)가 일본 변호사단체에 위탁하여 프리랜서 트러블 110번을 프리랜서들의 주요 상담창구로 활용해 왔었는데, 프리랜서보호법의 제정으로 이 제도에 대한 법적 근거가 명확히 되었다는 점이 특징임.

- 이에 더불어 프리랜서보호법 의무규정 위반에 대해 소관부처가 특정업무위탁사업자에 대해 그 위반에 대한 시정 및 방지조치 등을 권고 및 명령할 수 있는 체제가 갖추어졌고, 정당한 이유 없이 명령에 따르지 않는 자에 대해서는 벌칙 적용도 가능하게 되어 법적 실효성이 한층 더 담보되게 된 점도 특기할만함.

○ 우리나라 정부는 최근 노동약자를 보호하기 위하여 올해 4월 말 근로자이음센터를 전국 6개소에 설치하여 현장에서 어려움을 겪고 있는 노동약자에게 상담, 권리구제 등 실질적 도움을 주기 위하여 노력하고 있음.²¹⁾ 따라서 이미 운용하고 있는 근로자이음센터의 기능강화를 통해 노동약자를 포함한 프리랜서들을 위한 내실있는 상담창구 및 권리구제 창구가 될 수 있도록 기능변화가 필요함.

IV. 나가며

○ 상기에서 살펴 본 일본의 프리랜서보호법은 프리랜서보호법은 어디까지나 프리랜서를 사업자로서 거래관계 및 계약질서의 공정화를 도모하는 것이며, 이들의 최소한의 노동인권 보장을 위해 취업환경 등의 정비 등을 도모하고자 하는 것임. 그렇다 보니, 일하는 사람에 대한 노동법적 보호가 충분하지 못하다는 비판은 충분히 있을 수 있음.

○ 일본에서도 프리랜서를 노동자에 가까운 자로 포섭하여 보호하고자 하는 주장은 학계에서도 당연히 존재함. 또한 일본에서도 개별 판단에 따라 프리랜서 등이 노동관계

21) 뉴시스, “고용부 ‘노사법치 확립...‘노동약자’ 보호 토대 만들어’ 자체 평가”, 2024.11.12.: <https://v.daum.net/v/20241112090010855>

법령상의 근로자에 해당되는 것도 가능함.

- 그 구체적인 사례가 일본의 우버이츠유니온의 사례로서, 일본의 우버이츠유니온이 회사측과 단체교섭할 권리를 인정하도록 요구한 분쟁에서 도쿄도 노동위원회는 2022년 11월 25일, 우버이츠유니온의 요구를 인정하여 회사측에 대해 우버이츠유니온의 노동조합법상 노동자에 해당한다고 보고 단체교섭을 응하도록 명령하였음(이에 대해 일본 우버재팬은 도쿄도 노동위원회 명령에 대해 중앙노동위원회에서 재심사를 제기한 상태임).²²⁾

○ 하지만, 일본의 노동법 체계와 노동환경 및 노사관계 등을 고려하였을 때, 일본의 프리랜서보호법은 프리랜서에 대한 법적 보호를 위한 최대한의 노력의 결실이 반영된 제도로 이해해볼 수 있음. 또한 일본의 프리랜서들에게는 프리랜서보호법으로 인해 얻을 수 있는 법적 실익도 있을 것으로 평가됨.

○ 우리나라는 그동안 특수형태근로종사자 및 플랫폼 종사자 등의 노무제공자에 대해서는 산업안전보건법, 고용보험법, 산재보험법 등을 통하여 개별법에서 보호를 강화하여 왔고, 이러한 노력은 분명히 일본보다 앞서 두터운 보호를 진행하여 왔음. 하지만, 최근 일본에서 프리랜서보호법의 제정 및 시행을 통하여 프리랜서를 보호하고자 하는 동향은, 우리나라에서도 일하는 사람이 거래관계에서의 교섭력의 격차 극복을 위해 공정한 계약질서를 확립하고 또한 노동인권의 보장이 담보되는 일하는 사람을 보호하기 위한 법률 제정의 필요성을 다시 한번 확인하게 함.

22) 東京都労委令和2年(不)第24号 Uber Japan 不当労働行為審査事件: https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/mei/m12324.html

일본 프리랜서 보호법 제정의 시사점 - 인간다운 노동 조건의 확보를 위한 법제 검토 -

최정은(서울대 법학전문대학원 임상교수)

1. 프리랜서 보호법의 내용과 평가¹⁾

동법은 프리랜서의 계약조건을 보호하기 위해 하청법과 유사한 규정이 정해졌다. 하청법은 발주자가 자본금 1,000만 엔 이상이 아니면 적용되지 않는데, 프리랜서의 상대방이 되는 발주자의 약 40%가 자본금 1,000만 엔 이하이기 때문에, 동법에 의해 노동자에 가깝게 일하는 프리랜서의 보호가 확대된다. 동법에서는 괴롭힘의 상담체제의 정비나 육아 및 돌봄 중인 프리랜서에 대한 발주자의 배려의무 등도 규정되어 있다. 괴롭힘으로부터의 보호에 대해서는, 후생노동성의 지침 내용이 법률로 격상된 것이라고 할 수 있다. 동법의 감독에는, 거래 조건의 보호에 대해서는 공정거래위원회가, 노동법상 보호에 대해서는 노동국이 관여하게 되었다. 경제법과 노동법이 결합한 독특한 법률이다.

동법은 프리랜서를 보호하기 위한 새로운 입법으로서, 어느 정도 평가를 할 수 있다. 모든 프리랜서에게 부당한 계약조건으로부터의 보호가 인정되게 되어 일률적인 보호가 미치게 되었다. 그러나, 근로자성을 넓게 인정하여 노동법을 통한 보호의 가능성을 확대한다고 하는 방향성을 보여주는 최근 유럽 및 미국의 상황과 비교하면,²⁾ 뭔가 아쉬운 내용이다. 노동자가 아닌 프리랜서에게는 원칙적으로 노동법이 적용되지 않기 때문에 그 보호의 내용은 노동자와 비교하면 현저하게 떨어진다. 노동법상 보호와 비교하면 프리랜서 신법의 내용은 너무나 제한적이다.

2. 노동법의 역할 - 일하는 사람을 보호하기 위한 최저한도의 기준³⁾

노동법의 역사는 노동자의 건강과 생활을 보장하기 위하여 최저 한도의 보호(최

1) 하시모토 요코 저, 권오성·박수경 역, 「노동법은 프리랜서를 보호할 수 있을까? 앞으로의 고용사회를 생각하다」, 2024, 도서출판 정독, 17 ~ 19면 참조.
2) 플랫폼 노동자의 근로자성을 둘러싼 유럽과 미국의 동향에 관하여는, 하시모토 요코 저, 권오성·박수경 역, 앞의 책, 제5장 '근로자성' 확장하기 참조. EU 여러 국가에서는 노동자와 자영업자의 중간에 위치한 '제3의 범주'를 가진 노동법제를 가진 국가도 있지만, 제3의 범주의 유용성에 대한 의문을 바탕으로 플랫폼 노동자를 '제3의 범주'가 아닌 근로자로 폭넓게 인정하고 있다(148면).
3) 하시모토 요코 저, 권오성·박수경 역, 앞의 책, 178 ~ 185면 참조.

저 노동기준)를 사용자에게 부과하는 것에서부터 시작하였다. 최저 노동기준 중에도 안전보건과 최저임금이 특히 중요하다. 노동·사회보험도 중요하다. 프리랜서가 노동법이나 사회보험법의 규제를 피하기 위해 활용되는 일이 있어서는 안 된다.

노동자인가 자영업자인가의 구분 자체는 새로운 것이 아니라 19세기 후반 노동법이 민법에서 독립하여 새로운 법분야로 자리 잡았을 때부터 어려운 문제였다. 일본에서도 근로자성을 다투는 소송은 많으며, 전후 노동법 제정 직후부터 현재에 이르기까지 이미 상당한 수의 판례가 축적되어 있다. 세계화로 인한 경제경쟁이 치열해지자 노동자를 자영업자로 만들어 비용을 절감하려는 사용자들의 움직임이 일었고, 근로자성을 좁게 해석하는 경향이 나타났다. 디지털화로 인한 새로운 일자리가 탄생하면서 다시 근로자성 문제가 주목받게 되었다. 특히 EU에서는 2020년 전후로 플랫폼 노동자의 근로자성을 인정하는 대법원 판례가 잇따랐고, 이 방향을 뒷받침하는 EU의 플랫폼 노동지침이 제정되었다. 반면에 일본의 프리랜서 신법은 유럽에 비해 근로자성을 확대하기보다는 하청법이라는 경제법 규제와 괴롭힘으로부터의 보호 등 극히 일부 노동법 규제의 적용을 인정하는 등 소극적인 보호에 그치고 있다.

위장 자영업은 노동법 자체의 잠탈이다. 실제로는 근로자성이 인정되는 자를 적용대상에 포함시킨 프리랜서 신법이 프리랜서라는 일하는 방식을 촉진할 수 있을지에 대해서는 근본적인 의구심을 갖게 된다.

3. 모든 노무제공자는 ‘헌법상 근로자’⁴⁾

우리나라는 산재보험법에서 ‘특수형태근로종사자’ 개념을 도입하여 보호를 명분으로 새로운 입법을 통해 특수형태근로종사자라는 노무제공자의 형태를 공식화하였다. 이로 인해 특수형태근로종사자라는 입법적 범주가 존재하기 때문에 이들의 법적 권리가 문제될 경우, 노동법상 근로자성 판단을 정면으로 다루기보다는 특수형태근로종사자에 해당하는지 여부로 주로 논의가 집중되면서 권리 보호의 수준이 낮아지는 부작용 문제가 발생하고,⁵⁾ 노무제공자의 새로운 유형화 고착의 가능성마저 우려되고 있다.⁶⁾ 특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호의 문제도 풀리지 않는 상황에서 별도 입법을 통한 대응은 그 법률만 적용받는 하향평준화의 위험이 예상되고 플랫폼 노무제공자와 특수형태근로종사자의 경계조차 불분명한 상황에서 새로운 입법의 등장은 이도 저도 아닌 상태를 초래할 수도 있다. 게다가 헌법상

4) 노호창, “노무제공형태의 다변화와 노무제공자에 대한 법적 보호”, 노동법논총 제51집, 2021, 263 ~ 275면 참조.

5) 이다혜, “근로자개념의 재검토”, 노동법연구 제49호, 서울대학교 노동법연구회, 2020. 9., 23면.

6) 윤애림, “산재보험법의 특수형태근로종사자 특례제도의 문제점과 대안”, 노동법연구, 제33호, 서울대학교 노동법연구회, 2012 하반기, 49면.

근로자 관점에서 보면, 독립사업자가 아닌 다음에야 노무제공자는 누구나 헌법상 근로자로서 본래 노동3권이 인정되어야 한다.

새로운 형태의 노무제공의 모습들이 등장한다고 해서 새로운 입법이 능사는 아니다. 어떤 노무제공자든지 기본적으로는 헌법상 근로자에 속한다는 관점에서 노조 결성을 통한 직접적 보호든 기본권의 제3자효를 통한 간접적 보호든, 선량한 정부의 합리적인 지침을 통한 보호든 다양한 보호 방법론에 대해 먼저 고민할 필요가 있다.⁷⁾ 그 전제로서 진지한 오분류 방지의 절차 확보 및 이에 대한 국가의 책임이 간과되지 말아야 한다는 지적도 있다.⁸⁾

7) 유사한 문제의식 하에 논의와 대안의 제시로, 강성태, “근로자, 포용적 접근”, 노동법연구 제48호, 서울대학교 노동법연구회, 2020 상반기, 1-34면 참조.

8) 도재형, “고용의 오분류와 국가 책임”, 「한국일보」, 2019. 12. 2. (최석환, “노무 제공 규제의 다양화와 복합규제”, 노동법연구 제52호, 서울대학교 노동법연구회, 2022 상반기, 266면에서 재인용).

**일본 프리랜서보호법의 동향과 시사점에 대한 토론문:
직접 계약관계에 기초한 노동법의 접근방식에 대한 회의(懷疑)와
패러다임의 전환**

이수연 교수(경남대학교 극동문제연구소)

■ **토론에 즈음하여**

- 발제문은 “일본 프리랜서보호법의 쟁점과 과제”를 주제로 2023년 4월 28일에 성립된 일본의 “특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화 등에 관한 법률”(이하, ‘프리랜서보호법’, 2024년 11월 1일부터 시행)의 주요 내용을 소개하고, 관련 법안의 동향을 소개하고, 우리나라에의 시사점에 대해 검토를 해 주셨습니다. 이러한 일본의 관련 법적 대응은 우리에게 주는 시사점이 클 것으로 판단되고, 개인적으로 상당히 많은 공부가 되었습니다.
- 저는 이러한 경향을 고려하되, 향후 고민되어야 할 지점들을 강조하면서, 다소 시기상조 내지 공허한 말로 여겨질 수 있으나, 미래노동의 관점에서 관련 논의가 어떻게 이루어져야 할지 등에 대한 개인적인 생각을 공유해 보고자 합니다.

■ **일본의 프리랜서 보호법**

- 발제문은 일본의 ‘프리랜서보호법’이 제정되게 된 배경으로는 일하는 방식의 다양화에 따라 프리랜서 등의 노무제공자가 증가하여 안심하고 일할 수 있는 환경이 필요하게 된 점과 기업 등과의 프리랜서의 거래에서 분쟁 등이 다발하고 있는 점 등을 들고 있습니다. 특히, 업무를 수탁받는 프리랜서에게 필요한 보호를 특별규제의 형식으로 도입하였으며, (i) 거래의 적정화의 규정과 (ii) 취업환경정비의 규정으로 구성되며, 경쟁법과 노동법의 규율이 함께 공존하고 있다는 점을 강조하고 있습니다.
- 특히, 프리랜서는 ‘고용에 의하지 않는 일하는 방식’으로 정의될 만큼 기존의 고용형태에 대한 프레임으로 규정지어지지 않습니다. 즉, 보수 또는 임금을 목적으로 노무를 제공하지만, 지휘 및 감독 등의 측면에서 일을 제공한 자에 종속되지 않는 사람(개인)이라 할 수 있습니다. 주로 노동법 적용 대상의 기준을 정하는 종속성 판단기준으로서 지휘 및 감독이 결여될 수 있다는 점에서, ‘프리랜서보호법’은 거래(노무제공)조건, 정기적인 보수지급 의무, 사용자라 할 수 있는 업무위탁사업자의 준수 의무로서 부당한 계약 조건을 정하거나 변경금지 등을 명시하고 있다는 점도 눈에 띕니다. 또한, 프

리랜서의 성별 특성을 고려하여, 육아 돌봄 등과 업무의 양립에 대한 편의 제공(배려)의무를 명시하고, 이들에 대한 괴롭힘을 금지하고, 예방할 수 있도록 하는 규정을 명시한다는 점은 우리에게도 매우 큰 시사점이 될 수 있을 것으로 사료됩니다.

- 이처럼 일본의 ‘프리랜서 보호법’이 위·수탁 계약자의 범위를 (특정)업무위탁사업자와 특정수탁사업자 간의 “업무위탁”에 관계되는 거래로 정하고, 이들의 공정거래를 도모할 수 있도록 표준을 정하고 있다는 점은 최근 다변화된 산업구조와 일하는 방식의 급격한 변화에 대응하는 하나의 대응으로 기존 노동법으로 규율하기 어려웠던 영역을 포섭하는 의미가 있는 것으로 보입니다.
- 그럼에도 이는 여전히 특정 업무의 수탁자인 ‘프리랜서’(종업원)의 근무환경을 보호하기 위해 관련 거래의 표준(적정화)을 정하는 것으로서의 의미를 가지고 있어, 위·수탁 관계를 전제로 규율되고 있고, 위탁자인 사업자에게 그 위반에 대한 직접적인 책임을 부과합니다.

■ 우리나라 논의의 경향

- 최근 우리나라에서도 일하는 사람 및 노동약자 등에 대한 보호, 근로기준법의 1인 이상 사업장에 대한 적용 확대, 가사근로자 등에 대한 노동법적 보호 등에 대한 법적 보호의 필요성이 강조되어 왔습니다. 그 일환으로 지난 정부에서부터 일하는 사람의 권리를 보호하기 위한 논의가 활발하게 진행되었고, 현 정부에서는 지난 8월 1일, “노동약자 지원과 보호를 위한 법률”(이하, 노동약자보호법)의 적용 대상에 영세 자영업자를 포함한다고 발표한 바 있으며, 김문수 고용노동부 장관은 취임 이후 곧바로 1인 이상 사업장에 대해서도 근로기준법을 확대 적용할 필요성을 강조한 바 있습니다.
- 산업구조 및 고용형태의 변화에 따른 노동관련 법제도의 대응의 관점에서 관련 논의는 다음 정부에서도 관련 논의는 더욱 확대될 것으로 보입니다. 따라서 입법 및 정책입안자, 노동계, 학계에서는 물론 일하는 사람의 입장에서 관련 논의는 핫한 이슈가 아닐 수 없습니다. 그리고 이들 법적규율은 법적 책임 주체(일을 주는 사람 또는 사용자)와 법 적용 대상(일하는 사람 또는 근로자)을 정하는 것으로 이어질 것으로 사료됩니다.

■ 직접 계약관계에 기초한 노동법의 접근방식에 대한 회의(懷疑)와 패러다임의 전환

- 관련 쟁점에 대해 찬찬히 생각하다보면, 지금까지 우리가 생각해 온 직접

계약관계에 기초한 접근방식이 맞는 것인지에 대한 회의(懷疑)가 입(立)니다. 이는 현재의 상황에서는 다소 시기상조라거나 공허한 생각으로 여겨질 수는 있습니다. 그러나 최근 다변화된 산업구조에 따라 일하는 방식 또한 급격하게 변화되고 있고, 세계적으로 ‘기업’의 ESG 및 실사의무(duediligence) 등이 강조되고, 입법화되어 가고 있다는 점을 고려하면, 과연 이러한 회의가 시기상조일까하는 생각도 듭니다. 이제는 기존 ‘노동자’나 ‘근로자’를 대상으로 고용 및 종속 ‘관계’에 기반을 둔 법적 책임을 정하는 형식보다는 기업의 경영상의 책임을 규율하면서, 여기에 고용상 사용자 책임을 부과하는 방식이 더욱 중요한 쟁점이 될 수도 있지 않을까? 산업구조와 일하는 방식의 급격한 변화는 기존 노동법적 규율체계를 해체하므로, 근로자나 노동자를 보호하기 위해 경제적·인적종속관계와 ‘계약관계’를 중심으로 사용자의 책임을 정하는 방식은 더 이상 ‘법적인 보편성’을 담보하기 어려울 수도 있지 않을까 하는 생각을 하게 됩니다.

- 특히, 최근 국제 동향은 기업의 ESG가 강조되고 있고, 경영을 하는 기업의 책임은 단순히 직접적인 ‘관계’에만 한정되지 않습니다. 따라서 우리가 상정하는 노동법의 경계선도 매우 모호해 집니다. 즉, 책임 주체는 가치 및 활동 사슬에 있는 투자자 및 하청 등 대부분의 경영 주체를 포함하고, 보호 대상은 직접적인 계약관계에 있는 노동자, 노무제공자, 일하는 사람뿐만 아니라 직접적인 관계에 있지 않더라도 간접적인 관계에 있거나 또는 경영의 결과로서 불리한 영향을 받을 수 있는 사람 및 환경 등에 미치는 영향까지 포함하는 경향에 있습니다.
- 일본의 ‘프리랜서보호법’의 채택의 배경에서 지적된 산업구조의 변화와 이에 따른 일하는 방식의 변화는 단순히 일본만의 문제가 아닙니다. 법령의 적용 대상이 매우 제한적이기는 하지만, 기존 사업장을 기반으로 한 종속관계의 개념은 더 이상 사용자의 책임과 일하는 사람을 보호하는 사회적 시스템으로서 충분하지 못한 것임을 전제하고 있는 것이죠. 이는 전 세계적인 급속한 산업구조의 변화와 이에 따른 일하는 방식의 변화와 맥을 같이하는 것입니다.
- 법적 보호대상은 오히려 ‘임금근로자’에서보다 ‘자영업자’ 및 ‘특수형태근로종사자’의 범주가 커지고 있고, 법적 책임의 주체는 직접적인 계약 관계에 있는 ‘사용자’에서 ‘기업 경영 사슬’로 확장되게 됩니다. 이는 기업 경영활동에 영향을 받는 모든 사람 전반에 대한 보호법제 마련의 필요성을 강조하는 명분이 되고 있습니다. 산업구조의 변화에 따라 기존 기업 경영으로 보호되어야 할 대상을 노동법적 관점에서 모든 사람의 권리적 관점으로 패

러다임이 전환되고 있다는 것을 의미하는 것이죠. 따라서 이러한 급격한 변화에 따른 법적 규율 관련 논의는 불가피한 것입니다.

- 그러나 노동법의 적용 대상에서 배제되어 왔던 일하는 사람에 대한 보호를 기존 노동관계법의 적용 확대 또는 사적 관계에 적용되는 계약법(민법 또는 상법 등)에 맡길 수는 없다는 데 이의를 제기하는 사람은 많지 않을 것입니다. 그럼에도 여전히 과연 이들 일하는 사람에 대한 보호법제도를 어떻게 마련해야 할 것인지에 대해서는 명확한 답변을 내리지는 못합니다.
- 그 일환으로 논의되어 왔던 우리 사례를 보더라도, 정부가 발표한 바와 같이 ‘노동약자보호법’에 영세 자영업자를 포함한다고는 하지만, 이는 여전히 적용대상의 문제에서 합의점을 찾지 못하고 있고, 지원의 형식으로 검토되고 있는 것으로 보입니다. 또 1인 이상 사업장에 근로기준법을 확대한다고는 하지만, 이는 여전히 노동관계법에 기초한 논의로 귀착되고 있습니다.
- 따라서 향후의 관련 제도는 기업의 경영상의 책임으로서 접근을 고민할 필요가 있을 것으로 사료됩니다. 향후 새 정부가 들어오면, 관련 논의는 판을 새로 짜는 논의가 있어야 하지 않을까, 산업구조의 변화 및 일하는 방식의 변화에 따른 법적 보호의 필요성의 관점에서 새롭게 검토해야 하는 시점에 온 것은 아닐까 합니다.

■ 추가적인 논의

- 구조적인 성 차별 관련 논의: ‘프리랜서보호법’ 제13조는 육아 돌봄 등과 업무의 양립에 대한 배려의무를 규정하고 있습니다. 이는 성별로 구분하지 않고 있으나, 결과적으로 프리랜서의 성별 특성이 반영된 것일 텐데요. 다만, 이로 인해 육아 및 돌봄 관련 노동은 여성의 노동으로 고착화될 우려와 더 나아가 이러한 제도의 확산으로 인해 프리랜서는 ‘여성’의 고용형태로 자리 잡을 가능성을 배제할 수 없을 것입니다. 혹시 일본에서 이와 관련한 논의나 대안이 제시된 바가 있다면, 우리에게도 좋은 시사점이 될 수 있을 것으로 사료된다.
- 산업안전보건 관련 괴롭힘 금지 및 예방: 기존 법체계는 공간이라는 장소적 개념을 주로 사업주가 제공하는 공간을 중심으로 설계되었다. 그러나 프리랜서의 특성은 이러한 장소와 시간을 노무제공자가 스스로 결정할 여지가 크다. 따라서 산업안전보건 등에서 여기서는 ‘위탁사업자’ 등의 법적 책임은 어떤 식으로 규율되는지 여부는 우리에게 좋은 시사점이 될 수 있을 것으로 사료된다.

일본 프리랜서법 관련 발제에 관한 토론문

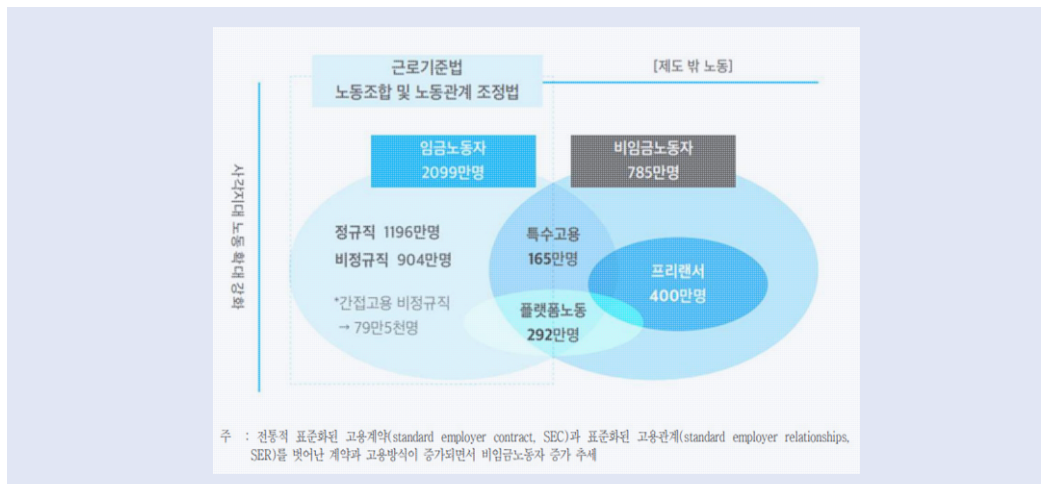
한국노총 정책2본부 부분부장,
고려대학교 노동대학원 겸임교수, 법학박사
김기우

- 최근 노동조합법 제2, 3조의 개정 논의와 함께, 프리랜서 등의 노무제공자(노동계에서는 이들을 노동자로 보려 함) 보호에 관한 논의가 노동계에서 주된 관심사가 되었음.
- 이들을 전통 노동법의 영역에 포함할 수 없다면, 「일하는 사람을 위한 기본법」과 같은 입법 방식을 통한 보호를 생각해 볼 필요가 있음.
- 이와 관련해 우리의 경우 일본에서의 관련 입법 논의를 참고할 필요가 있음.

1. 「일하는 사람을 위한 기본법(권리보장법)」 제정을 통한 프리랜서 등 보호

(1) 현황

- 통상적으로 프리랜서는 일정한 소속 없이 자유롭게 일하는 자를 말함. 영미권에서는 독립계약자(independant contractors)에 포함하기도 함.
- 산업구조, 기술 발전, 고용 유연화 및 일에 대한 가치관 변화 등으로 인해 플랫폼 노동을 포함한 프리랜서 등 특수형태근로종사자가 다양한 업종과 직종에서 양산됨.
- 코로나19를 거치면서 정규 또는 비정규 형태의 노동자들이 직장을 잃은 것도 프리랜서 등 특수형태근로종사자들의 증가에 적지 않은 영향을 미침.



출처: 김중진·박관성(2023), “불안정노동의 확산, 프리랜서 권리보호 정책방향 모색”, 이슈와 정책 22호, 3쪽.

- 이에 21대 국회에서 ‘일하는 사람의 권리보장에 관한 법률안’이 발의된 바 있음(이수진 의원(비례), 의안번호 2118266). 이 발의안 외에도 ‘일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안’(장철민 의원, 의안번호 2118363), ‘일하는 사람 기본법안’(이은주 의원, 의안번호 2122540)이 발의되었음.
- 제22대 국회에서도 ‘일하는 사람 기본법안’(김주영 의원, 의안번호 2200069), ‘일하는 사람의 보호 등에 관한 법률안’(장철민 의원, 의안번호 2201226), ‘일하는 사람 기본법안’(이용우 의원, 의안번호 2205101)이 발의되었음.
- 제20대 대통령 선거 당시에도 더불어민주당과 국민의힘 모두 ‘(가칭) 일하는 사람들의 권리보장 기본법’ 제정과 플랫폼 종사자 등 다양한 고용형태를 포괄하는 노동자의 기본적 권리보장 법제화가 공약에 포함되어 있었음.
- 한국노총은 종래 “5.1.플.랜.”이란 캐치프레이즈 하에, 플랫폼 노동자의 권리보장 및 노조할 권리보장, 프리랜서 등 특수고용노동자의 권리보장 및 노조할 권리보장, 5인 미만 사업장 노동자 보호, 1년 미만 근속 노동자 퇴직급여 보장을 추진하였음.

- (2) 프리랜서 등의 근로관계는 사용자성과 노동자성의 불명확으로 인해 「근로기준법」 및 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’이라 함) 적용이 어려움
- 종래 인적 종속성 이론으로는 노동법으로 포괄하지 못하는 노무제공자들이 급증함. 코로나19를 겪으면서 인적 종속성이론으로 노동자성을 인정받기 어려운 유형의 노무제공자들이 크게 증가하는 현실이 발생하였음.
 - 과거 노동계는 1990년대 후반부터 특고 노동자들을 경제적 종속성이론을 통해 종속성의 범위를 확대하여, 이들을 입법적으로 보호하려 하였음. 최근에는 프리랜서 등을 위에서 언급한 ‘일하는 사람을 위한 기본법안’의 형태로 보호하려 하고 있음.
 - 일부에서는 이들의 조직적 종속성을 강조하여 종래 근로관계에서 징표되는 종속성의 범위를 확대해야 한다는 주장도 있음.

(3) 위 법률안들이 포함하고 있는 주요 내용

- 프리랜서 등 특수형태근로종사자에 대한 휴식권 및 휴가권 보장
- 직장내 괴롭힘, 성희롱으로부터의 보호
- 모성보호 등 기본적 권리보장
- 결사의 자유 보장, 적정 보수 기준에 대한 교섭권 또는 협의권 보장

- 국가 및 지방자치단체 책임 및 지원 근거 명시
- 유리한 조건 우선 적용 원칙의 수립 및 적용
- 분쟁해결 및 이의제기 절차 명시
- 행정지도 및 시정명령 명시 등.

2. 발표 내용에 관하여

(1) 일본 프리랜서법(2024년 11월 1일부터 시행되고 있는 “특정수탁사업자에 관한 거래의 적정화 등에 관한 법률”)은 경제법적 규율방식에 가깝고 노동법적 측면의 실체적 내용은 적다고 생각되는데, 이 법률의 효용을 어느 부분에서 찾는 것이 타당한지 궁금함.

- 위 법률은 프리랜서가 당사자인 거래의 적정화, 취업환경 정비를 위해 행정적 조치가 주류를 이루고 있는데, 법률 적용 결과 프리랜서에 대한 -노동법, 사회보장법 수준은 아니더라도- 실체적 권리보호의 의미를 가질 수 있는 내용은 무엇이고, 그 효과가 어느 정도 될 수 있다고 생각하는지 아니면 좀 더 지켜보아야 알 수 있는 것인지.
- 프리랜서가 자신이 노동자성을 인정받아야 한다고 판단할 경우, 노동자로서 보호를 받기 위해 법원을 통한 노동자 지위 확인 등의 방법 외에 간편하게 노동자 지위 확인을 할 수 있도록 하는 조치가 입법과정에서 논의되었는지, 논의되었다면 어떤 논의가 있었는지.
- 또한, 프리랜서 가이드라인(“프리랜서로서 안심하고 일할 수 있는 환경을 정비하기 위한 가이드라인”)의 ‘프리랜서’와 위 법률의 ‘특정수탁사업자’의 범위가 다르다면, 그에 대한 보호의 결과와 영역도 차이가 있을 것인데 일본 정부의 이에 관한 고민은 무엇이었는지.

(2) 위의 법률 내용과 최근 우리나라에서 여당 주도로 시도된 관련 법률안(예컨대, 노동약자 지원과 보호를 위한 법률안)과의 관계에 대해 어떻게 생각하는지에 대해서도 말씀해 주시면 좋겠음.

미래노동개혁포럼