

일경험 수련생 보호제도에 관한 사후적 입법평가

김연식



일경험 수련생 보호제도에 관한 사후적 입법평가

연구자: 김연식(성신여자대학교 법과대학 지식산업법학과)

CONTENTS

Issue Paper

I. 문제의 현황 및 논의의 필요성

- 1. 논의의 필요성 04
- 2. 다양한 청년 과도기 노동이 확대되는 이유 08
- 3. 청년노동의 긍정적 측면과 부정적 측면 09
- 4. 논의 대상과 방향 12

II. 19대 국회 기간 청년 과도기 노동 보호를 위한 노력

- 1. 개정안 내용 14
- 2. 평가 21

III. 인턴의 보호 등에 관한 법률안

- 1. 제안 배경과 주요 내용 23
- 2. 논의 과정 24
- 3. 평가 28

IV. 정부의 청년노동 보호 지침 현황과 그에 대한 평가

- 1. 교육부 「대학생 현장실습 운영규정」 34
- 2. 고용노동부 「일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」 39
- 3. 평가 41

V. 일경험 수련생 보호에 관한 법률안

- 1. 제안 배경과 주요 내용 44
- 2. 평가 45

VI. 종합 평가 및 향후 과제

- 1. 별도 입법을 통한 청년 과도기 노동의 보호 50
- 2. 교육적 기능을 살리기 위한 법령 체계의 정비 51



I. 문제의 현황 및 논의의 필요성



1. 논의의 필요성

- 최근 '구의역 사고'와 특성화고 현장실습 중에 산업재해로 상해를 당하거나 심지어 사망에 이르는 사고가 발생하면서 과도기 청년 과도기 노동 실태에 대한 대중의 관심이 환기되고 있음.
- 최근 청년실업이 장기화하는 추세에서 교육 현장에서 실무 역량 강화가 주목받고, 경력 및 스펙이 취업의 중요한 필수 요건이 되면서 다양한 형태의 청년 과도기 노동이 증가하고 있음.¹⁾
- 청년 과도기 노동은 정규직 임금 노동과 현장 교육의 중간 단계에 자리 잡은 노동의 형태를 포괄하는 개념임.
- 하지만 산업 현장별로 매우 다른 형태를 띠고 있으며 특히 산업 현장의 관행과 관련하여 인턴, 실습 등 여러 가지 이름으로 불려 오고 있음.
- 이러한 형태의 청년 과도기 노동은 학교에서 노동시장으로 진행하는 과도기에 주로 발생하며, 노동 영역에 따라 다양한 형태로 존재하기 때문에 일반적인 개념적 징표를 찾기 어려움.
 - 청년 과도기 노동의 유형(예): 고등학생 현장실습, 대학생 현장실습·산학실습·산업연수, 일경험(체험)형 인턴(무급인턴), 채용예정형 인턴, 도제식 현장학습 노동자, 수습노동자 등

1) 이처럼 교육에서 정규직 노동으로 인정하는 과정에서 존재하는 과도기 형태의 노동을 청년노동 또는 과도기 노동, 과도적 근로관계 등 여러 가지 이름으로 부르고 있음. 과도적 근로관계에 대한 설명은 문무기, "기간제고용과 과도적 근로관계", 『법학논고』 제31집 2009 참조. 청년층 인턴 노동의 경향에 대한 논의는 윤민재, "청년층 인턴문화에 관한 연구", 『민주주의와 인권』 제14권 제1호, 2014 참조.

- 노동 영역과 집단에 따라 노동형태가 다양하므로 노동법(특히 「근로기준법」)의 적용 범위가 다르며, 결과적으로 청년 과도기 노동은 매우 복잡한 규율 영역을 형성하고 있는 것이 현실임.

〈표 1〉 청년 과도기 유형과 노동법적 보호 범위²⁾

구분	노동 제공	유급 의무	노동 자성	특징
채용내정	X	X	X	- 사용자가 채용예정자를 미리 선정 또는 확정하고 졸업 후와 같이 특정한 시점에 정규사원으로 입사시키는 것. - 불확정 근로계약
수습	○	○	○	- 정식 근로계약 체결 후 교육 및 훈련 기간을 의미함. (최장 3개월) - 노동법상 정식 채용 상태로서 해고 제한 규정이 적용됨. - 인턴이라고 불리기도 하며, 정식 근로계약 체결 없이 수습이라는 명칭을 사용하여 문제가 되기도 함.
시용	○	○	○	- 정식 근로계약 체결 전에 시험적으로 업무를 부여하여 근로계약 체결 여부를 결정하는 것으로서, 고용 연계형 인턴과 유사함. - 시용 종속 관계의 노동이 이루어지나, 채용 거부 사유가 비교적 폭넓게 인정됨
일·학습 병행제	○	○	○	- 일·학습병행제 관련 법령에 의해 「근로기준법」 상의 노동자로 규정됨
현장 실습생	○	○	행정 해석 X 판례 ○	- 정규 교육 과정에 포함되기 때문에 교육부에서 관할하며 별도의 특례 규정과 매뉴얼이 있음.
직업능력 개발훈련생	○	○	○	- 목적과 신분이 명확함
산학협력 실습생	○	?	?	- 간호학, 유아교육학의 예와 같이 특정 학과 정규 교육 과정의 일부임. - 대학-기업-학생의 3자 관계를 전제로 하나 제도의 불비로 악용되기도 함.
인턴	○	X (무급 가능)	?	- 무급이 가능함. - 규정이 명확하지 않은 상태에서 시용이나 수습으로 분류하기도 모호한 경우가 많음. - 관행적으로 인턴으로 불리지만 사실상 임금 노동 관계인 경우가 많아 오남용의 가능성이 있음.

2) 노호창, “인턴의 법적 지위”, 『노동법연구』 제33호, 2012, 213쪽 참조.

- 청년 과도기 노동의 형태와 종류가 너무 다양해서 청년 과도기 노동의 실태를 정확히 분석하는 것이 현실적으로 어렵지만, 통계청의 자료를 통해 청년 과도기 노동에 관여하고 있는 청년층의 규모를 간접적으로 가늠할 수 있을 것으로 판단됨.
- 2017년 5월 기준으로 작성된 통계청 「경제활동인구조사 청년층부가조사」에 따르면 현재 한국 청년층 인구는 937만 6천 명으로 집계되는데, 이중 재(휴)학 기간에 직장을 체험한 청년층 비율은 392만 9천 명으로 41.9%에 달하고 있음.

〈표 2〉 2017년 청년층 직장체험 여부³⁾

		청년층 인구	남자	여자
전체		9,376 천명	4,697 천명	4,679 천명
직장 체험 (취업 포함)	경험 있음	3,929 천명	1,877 천명	2,052 천명
		41.9%	40.0%	43.9%
	경험 없음	5,444 천명	2,818 천명	2,626 천명
		58.1%	60.0%	56.1%

- 재(휴)학 기간에 직장을 체험한 청년층의 체험 기간은 6개월 이상(44.2%), 1~3개월 미만(24.3%), 3~6개월 미만(22.3%) 순으로 높았으며, 이들의 주된 체험형태는 시간제 취업(70.5%), 전일제 취업(15.6%) 순으로 높았음.

3) 통계청 「경제활동인구조사 청년층부가조사」, 2017, 8쪽, http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/3/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=361691&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=, (2018년 6월 15일 방문) 참조.

〈표 3〉 직장체험 기간 및 주된 직장체험 형태⁴⁾

		청년층 인구	남자	여자
직장체험(취업 포함) 경험 있음		3,929천명	1,877천명	2,052천명
		100.0%	100.0%	100.0%
체 험 기 간	1개월미만	9.2%	9.4%	9.0%
	1~3개월미만	24.3%	23.1%	25.3%
	3~6개월미만	22.3%	23.9%	20.9%
	6개월이상	44.2%	43.6%	44.8%
체 험 형 태	전일제(주당 36시간 이상 근무)취업	15.6%	18.5%	12.9%
	시간제(주당 36시간 미만 근무) 취업	70.5%	71.5%	69.6%
	인턴(기업인턴 등)	5.1%	4.0%	6.1%
	학교의 현장실습	7.7%	5.0%	10.2%
	정부지원 직장체험 프로그램	0.8%	0.5%	1.0%
	기타	0.3%	0.5%	0.2%

- 청년 과도기 노동 층이 증가하는 원인은 시장 요인과 교육 현장 요인으로 복합적으로 나누어 볼 수 있으며, 이러한 요인들이 복합적으로 작용하면서 청년 과도기 노동의 긍정적인 측면이 발현되기도 하지만, 동시에 부정적인 요인이 사회적 문제가 되기도 함.
- 따라서, 청년 과도기 노동의 증가 원인을 분석하고 그것이 우리 사회에서 어떠한 긍정적 또는 부정적 기능을 하는지 살펴보는 것이 중요함.
- 이러한 분석에 기초하여 현행 법체계와 다양한 대안적 법체계가 청년 과도기 노동의 긍정적 측면을 강화하고 부정적 측면을 억제하는 데 적합한지 평가해 볼 수 있음.

4) 통계청, 앞의 글 (각주 3), 8쪽 참조.

2. 다양한 청년 과도기 노동이 확대되는 이유⁵⁾

- 정규직 중심의 평생 고용의 관행이 무너지면서 비정규직 노동의 비율이 증가하고 만성적인 경기 불황이 이어지자 기업의 인재 채용 관행에도 변화가 일어나기 시작함.
 - 시장 환경이 변화하여 장기적 시장 전망을 확보하기 어려워지면서, 기업은 과거와 달리 장기 투자 계획을 세우고 그에 따라 체계적인 인재 충원 계획을 세울 수 없게 됨.
 - 장기 투자에 기초한 장기적 기업 경영 계획 수립과 그에 따른 인재의 체계적 교육이 불가능해지는 현실에서 회사에 적합한 인재를 ‘키워서 쓴다’는 개념을 버리기 시작하였음.
 - 기업은 장기적인 인재 교육을 통해 필요한 인재를 양성하지 않고 노동시장에서 이미 검증된 인력을 경력직 형태로 고용하고자 함.
 - 한편에서는, 노동 유연화와 해고의 자유를 확대하여 필요한 경우에 언제든지 노동력을 감축하려는 관행이 보편화하기 시작했음.
- 시장 변화에 따른 채용 관행이 아무리 변화하였다 하더라도, 기업이 자신들이 채용한 인재를 교육해야 하는 최소 비용이 있다는 사실을 부정할 수 없음.
- 하지만 기업은 이러한 노동 인력 교육 비용을 대학과 개인에게 전가하고 있는 것이 현실임.
- 먼저, 기업은 기업의 노동 인력 교육 비용을 먼저 대학으로 이전함.
 - 기업은 기업에 바로 투입될 수 있는 인재를 양성하게 하려고 대학에게 전통적인 학문 커리큘럼을 바꿀 것을 요구함.
 - 이에 따라 기업은 대학의 노동 인력 교육을 담당하는 기관으로 전락하고 있는 것이 현실임.
 - 여러 가지 이름으로 진행되는 대학 구조조정과 대학 평가에 취업률을 반영하는 정책 등이 대학을 통한 기업의 노동 인력 교육 전가를 보여주는 현상임.
- 그리고, 대학과 기업은 다시 개인에게 그 비용을 전가함.
 - 먼저 대입 선발 과정에서 종합적인 학업 성취도와 사고력 측정보다는 취업 적합성을 기준으로 4년 후에 취업이 될만한 인재를 선발하려고 경쟁하는 경향을 보임.
 - 발전 가능성이 있는 인재를 선발하여 이들에게 취업에 적합한 능력을 배양하려고하기 보다는 일정 수준의

5) 김연식, “무급 인턴에 대한 헌법적 보호”, 『아주법학』 제9권 제3호, 2015, 183-184쪽 참조.

능력을 갖춘 학생을 선발하려고 함.

- 한편, 기업과 대학은 교육을 통해 취업 능력을 향상하도록 돕기보다는 학생 개개인에게 각자 자기 책임 아래에 알아서 노동 경력을 쌓을 것을 요구하고 있음.
 - 이에 따라 인턴 경험과 각종 스펙 쌓기의 형태로 다양한 형태의 청년 과도기 노동이 생겨나고 있음.
- 한편, 기업은 청년들의 실무 기회 제공이라는 원래 의도와 관계없이 저렴한 노동력 공급이라는 기업의 이익 추구를 위해 청년 과도기 노동을 악용하기도 함.
- 청년 과도기 노동은 그 형태를 불문하고 사용자에게 사실상 종속되어 실질적 노동관계에 있는 경우가 많지만, 일반적인 정규직 노동과 비교할 때 노동법 보호의 사각지대에 놓이기 쉬움.
 - 이처럼 노동법의 보호 범위 밖에 놓이는 청년 과도기 노동은 기업이 더 쉽게 노동력을 착취할 수 있는 구조적 요인이 되고 있음.
 - 실제로 2015년 고용노동부의 고용사업장 기획 감독 결과 일부 패션·호텔 업종 등에서 사실상 「근로기준법」에 따른 노동자처럼 실습생을 활용하면서도 그에 따른 노동법적 의무를 이행하지 않은 사례를 다수 적발하였음.
 - 이에 따르면 151개 사업장 중 103개소에서 236건의 노동관계법 위반 사항을 적발·시정 조치하였는데, 최저임금법 위반 등 임금 미지급 89개소(2,258명), 적발·시정, 서면 노동계약 위반 19개소를 적발함.
 - 312백만원 과태료를 부과함⁶⁾

3. 청년노동의 긍정적 측면과 부정적 측면

- 청년 과도기 노동의 증가에 대하여는 긍정적 측면과 부정적 측면이 동시에 존재하는 것이 현실임.
- 오늘날 노동에서 직업으로의 이행 과정에서 학교 밖에서 이루어지는 교육의 중요성이 새롭게 논의되기 시작하면서 청년 과도기 노동의 교육적 기능이 주목받고 있음.⁷⁾
 - 청년 과도기 노동은 교육과 정규 임노동의 중간에 위치하며 과도기적 단계에서 실무 교육을 담당하는 교육 제도로 기능할 수 있음.

6) 고용노동부, “보도자료: 열정페이 근절과 올바른 일경험 문화 정착을 위한 인턴·실습생 등 「일경험 수련생 가이드라인」 마련 시행”, 2016년 2월 1일, <http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=45&aid=6374&bpage=2>, (2018년 6월 15일 방문) 참조.

7) 이하 청년 과도기 노동의 교육 기능에 대하여는 김연식, 위의 글 (각주 5), 193~196쪽 참조.

- 청년은 현장실습을 통해서 학교에서 배운 지식을 응용하고 새로운 지식을 습득할 수 있으며, 올바른 직업의 선택과 직업관 형성에 중요한 역할을 함.
- 청년은 정규직 노동에 진입하기 전에 자신이 원하는 직업이 자신의 흥미와 적성 및 능력에 적합한지 파악할 수 있음.
- 즉, 다양한 형태의 청년 과도기 노동 제도는 올바른 직업 선택과 관련하여 개인과 기업의 무의미한 비용을 줄이는 데 도움이 될 수 있다는 사실을 간과할 수 없음.
 - 현실적으로 상당수 사회 초년생들이 어렵게 취직한 직장에 회의를 느끼고 있는 것이 현실임.
 - 이러한 현상의 원인 중의 하나는 자신의 적성과 자신이 수행해야 하는 직무에 대한 충분한 이해 없이 맹목적인 구직 활동을 했기 때문임.
 - 즉, 진로 탐색의 과정이 없었던 청년들이 실제 직장 생활에서 느끼는 이상과 현실의 괴리를 극복하지 못하고 다시 청년 구직자로 돌아오는 악순환이 반복되고 있음.
 - 사회 초년생의 조기 퇴사는 인사 및 노무와 관련하여 기업이 저야 할 경제적 부담과 사회적 비용을 증가시키기 때문에 기업의 측면에서 안정적 인력 수급과 생산성 향상에 도움이 되지 않음.
 - 기업은 상당한 비용을 들여서 채용하고 교육한 인재를 제대로 활용해 보지도 못하며, 사회는 만성적인 청년 실업이 가중되는 부담을 저야함.
- 청년 과도기 노동의 교육적 기능을 통해 청년들은 직장에 대한 높은 만족도를 가지고 산업 현장이 요구하는 직무 능력과 태도를 함양할 수 있음.
 - 청년 과도기 노동은 실제 정규직 노동을 수행하기 전에 노동을 체험함으로써 자신의 적성이 자기가 들어가려는 기업이 요구하는 인재상에 부합하는지 미리 알 수 있음.
 - 이를 통해 실제 현장에 필요한 교육의 방향성을 스스로 설정할 수 있으며, 올바른 직업에 대한 현실적 관념을 가질 수 있음.
 - 실제 정규 노동 진입 후에 발생할 수 있는 실제와 이상의 괴리를 미리 좁혀서 이후 조기 퇴사로 인해 개인과 사회가 부담해야 할 비용을 사전에 줄일 수 있음.
- 그러나 청년 과도기 노동은 현재의 시점에서 사실상 비정규직 노동의 여행 과정이 되고 있다는 비판에 직면해 있음.
 - 원래 청년 과도기 노동을 통해 청년들의 정규직 직무 능력을 강화하고 직업적 체험을 통해 자신의 적성에 맞는 직업 모색을 할 수 있는 기회를 부여하고자 하였음.
 - 가장 큰 문제는 이들이 노동권 및 교육권 보호의 사각지대에 놓이고 있다는 문제임.

- 물론 현재 판례에 따르면 노동의 형태와 관계없이 사용자와 노동자가 실질적인 지배-종속 관계에 있는 경우에 노동자성을 인정받을 수 있음.
 - 이에 근거할 때 청년 과도기 노동에 종사하는 노동자도 노동법상의 보호를 받을 수 있다는 견해도 있으나, 실제 노동현장에서는 오래된 노동 관행이라는 이름 아래에 이러한 노동자성이 부정되는 경우가 많음.⁸⁾
 - 청년 과도기 노동에 관한 법령상 명확한 개념 정립과 판단 기준이 없는 현실이며, 청년 과도기 노동에 관한 계약 관계가 불분명함.
 - 이러한 현실에서 청년 과도기 노동 종사자는 자신의 권리를 명확하게 알지 못해서 적극적인 권리 행사를 주저함.
 - 한편, 고용주는 의무를 명확히 인지하지 못한 상황에서 의도치 않게 무지 때문에 노동 종사자의 권리를 침해하거나 자신의 권리를 남용하는 경우가 발생하기도 함.
- 또한, 청년 과도기 노동이 이후 정규직 고용과 연계되는 경우가 많은데, 이 경우에 고용을 조건으로 내거는 고용주의 부당한 처우나 성폭력과 같은 인권 침해를 감내해야 하는 경우도 발생함.
 - 이처럼 예비 노동자들의 노동력이 착취되면 실제 정규직 노동현장에서 발휘해야 하는 노동력이 감소하는 역효과가 발생하며, 장기적으로 국가 경제와 사회 발전에 장애요인이 됨.
 - 또한, 청년 과도기 노동의 부정적 경험이 노동 자체에 대한 환멸로 이어져서 결국에는 노동 거부나 자발적 실업으로 이어질 가능성이 커질 수 있음.⁹⁾
 - 예를 들어, 일본의 경우에는 정규직을 구할 의사가 없이 비정규직을 전전하는 젊은이들을 의미하는 ‘프리타족’ 또는 ‘패러사이트 싱글’ 등이 사회적 문제가 되고 있다고 함.
 - 프리타족이 나이가 들면 패러사이트족이 되는 경우가 많은데, 이들은 특별한 직업이 없이 부모에 의지해 살아가고 있음.
 - 이러한 현상은 양질의 노동력 확보를 통한 경제 발전이라는 국가적 과제에도 장애 요소가 될 수 있음.

8) 권혁, “전공의에 대한 노동법적 지위와 보호 방식에 대한 소고”, 『강원법학』 제47권 2016, 130~133쪽 참조.

9) 김연식, 위의 글 (각주 5), 184쪽 참조.

4. 논의 대상과 방향

- 이러한 배경 하에서 청년 과도기 노동의 비중이 증가하고 이와 관련하여 문제점이 부각되면서 다양한 논의와 대안 모색이 시작되었음.¹⁰⁾
- 특히, 열정, 스펙 또는 정규직 고용 등을 미끼로 정당한 노동의 대가를 주지 않거나 애초에 약속된 노동 이상의 과도한 노동을 요구하는 열정 페이가 문제가 되면서 사회적으로 공론화 되었음.¹¹⁾
- 지난 19대 국회에서는 개별 의원들이 대표 발의하여 다양한 연소자 노동 보호에 관한 법률안이 발의되었음.
 - 특히, 송호창 의원 등이 발의한 「인턴의 보호 등에 관한 법률안」(2014년 9월)은 청년 과도기 노동 문제를 입법적 차원에서 다룬 첫 시도라고 볼 수 있음.
 - 하지만 이 법률안들은 19대 국회의 임기가 만료됨에 따라 자동폐기 되었음.
- 한편 ‘구의역 스크린 도어 사망사고’를 비롯하여 여러 곳에서 청년 과도기 노동에 종사하는 노동자들의 인권 문제가 비판의 도마에 오르자, 행정부도 본격적으로 정책 대안을 마련하기 시작하였음.
 - 정부는 교육부 주도로 「대학생 현장실습 운영규정」을 고시하고 여기에 근거하여 「대학생 현장실습 운영 매뉴얼」 등을 개발·보급하고 있음.
 - 또한, 고용노동부는 다양한 형태의 청년 과도기 노동을 “일경험 수련생”이라는 개념으로 포섭하고 있으며, 2016년 2월 부터 「일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」(이하 「일경험 수련생 가이드라인」)과 이에 기초한 「일경험 수련을 위한 표준협약서」를 마련하였음.
- 국회 역시 유사한 취지에서 2017년 2월 16일 정세균 의원의 대표 발의로 「일경험 수련생 보호에 관한 법률안」을 제출하고 심의 중에 있음.
- 하지만 정부의 「일경험 수련생 가이드라인」의 경우에는 취업률 확대라는 정책 목표를 크게 벗어나고 있지 못한 듯 보이며, 권리 보호 역시 노동권의 측면에서 치중하여 청년 과도기 노동의 교육적 효과 및 교육권 보호에 대하여는 충분한 논의를 기울이지 못하고 있는 듯함.

10) 문무기·박제성·정영훈·김기선, 「과도적 근로관계 연구」, 한국노동연구원, 2008; 김유빈, “무급인턴 관련 쟁점, 경험인가 착취인가?”, 「국제노동브리프」 제13권 제12호, 2015 참조..

11) 한윤형·최태섭·김정근, 「열정은 어떻게 노동이 되는가」, 웅진지식하우스, 2011; Ross Perlin(안진환 역), 「청춘 착취자들: 너의 노동력을 공짜로 팔지 마라 (원제: Intern Nation)」, 사월의 책, 2012; 정준영, “청년 과도기 노동의 실태와 대안”, 청년 유니온/서울시 청년허브(편), 「청년 과도기 의동 실태와 대안 자료집」, 청년 유니온/서울시 청년허브, 2015 참조.

-
- 이와 관련하여 현행 규율 법령 체계에 대한 분석과 평가를 통해 청년노동이 교육과 노동의 중간 단계로서 제 기능을 할 수 있도록 하는데 필요한 법적 논의의 토대를 마련할 필요가 있음.
 - 이러한 맥락에서 19대 국회에서 현재까지 청년 과도기 노동을 보호하기 위한 각종 법률안의 주요 내용과 논의 과정 및 행정부의 법령 및 각종 제도를 분석하고 이에 기초하여 향후 과제를 모색해 보고자함.

II. 19대 국회 기간 청년 과도기 노동 보호를 위한 노력



1. 개정안 내용

(1) 청소년 및 연소 노동자의 노동 시간 조정

① 정식 명칭

- 명칭: 「근로기준법 일부개정법률안」
- 발의: 오제세 의원 대표 발의
- 의안 번호: 1900043
- 출처: 의안정보시스템, http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_C1F2H0K5J3Y0L1C6S2H7T-5L304Z5U8, (2018년 6월 18일 방문).¹²⁾

② 제안이유 및 주요 내용

- 당시 「근로기준법」은 주 5일 근무제도를 실현하기 위해 성인 노동시간을 1일 8시간으로 정하고 일주일 동안 총 40시간을 초과하지 못하도록 하고 있음.
- 그런데, 청소년 등 연소 노동자의 경우에는 1일 7시간 이면서도 성인과 동일하게 주 40시간을 넘지 못하도록 하여, 결과적으로 사용자가 성인에 비해 1일을 더 일하도록 할 수 있다는 문제가 제기되었음.

12) 아래에서 참조 또는 인용한 제안이유 및 주요 내용, 전문위원 검토보고서는 동 법률안에 관한 「의안정보시스템」의 해당 출처를 참고할 것.

- 이러한 배경에서 청소년 및 연소 노동자에게도 성인과 마찬가지로 주 5일 근무제도를 정착시키기 위한 개정을 발의하였음.

③ 전문위원 검토보고서

- 전문위원의 검토보고서에 따르면 주요 선진국의 연소 노동자 노동 시간 규정은 매우 탄력적으로 운영하고 있음.
- 그 이유는 일반 정규 임노동과 달리 청소년이나 연소 노동자의 노동관계에서는 연령이나 학기 등의 여러 가지 특수상황을 고려해야 하며 그에 따라 다양한 방식으로 규율해야 하기 때문임.
- 검토보고서는 일부 국가에서는 연소자의 연장 노동을 금지하고 있는 예도 있다는 사실을 지적하고 있음.
 - 이처럼 연소자의 연장 노동을 원천적으로 금지하는 이유는 일정한 조건하에서 연장 노동을 허용할 경우 예외적 허용이 악용될 수 있다는 우려에 근거하고 있음.
 - 이러한 조치는 청소년의 건강 보호가 침해되는 상황을 원천적으로 예방하기 위한 것으로 볼 수 있으며, 청소년 노동 기회 보장보다는 건강권 보호에 중점을 두는 것으로 판단됨.
- 검토보고서는 청소년의 기본권 보장의 차원에서 노동시간을 규제할 필요가 있다는 점을 인정하지만, 동시에 청소년의 노동시간을 단축할 때 사용자의 고용 기피 현상이 발생하게 되어 장시간 노동을 희망하는 청소년들의 취업 기회가 감소할 수 있다는 점을 동시에 지적하고 있음.
- 그러나 사회 전반에 장기적으로 장시간 노동시간 관행을 개선하자는 노력이 전개되는 상황이라는 점과 헌법이 연소자의 노동에 대한 특별한 보호를 요청한다는 사실에 근거하여 해당 법률안의 입법 목적의 정당성을 인정하였음.
- 다만, 해당 검토보고서는 연소자 노동 기회가 위축될 위험을 고려하여 연령 또는 시기 또는 진학 여부를 등을 기준으로 연소 노동자를 세분화하여 노동시간의 한계를 재조정할 것을 권고하였음.
- 더불어, 주당 노동시간을 유지하면서 연장 노동을 금지하는 방법을 고민하도록 권고하였음.

④ 국회 논의 과정

- 동 법률안은 국회에서 노동시간 단축에 관한 논의에 묻혀서 별다른 주목을 받지 못하고 임기만으로 폐기됨.

(2) 연소자명예근로감독관 제도 및 연소근로자보호센터 설치·운영

① 정식 명칭

- 명칭: 「근로기준법 일부개정법률안」
- 발의: 김광진 의원 대표발의
- 의안 번호: 1909078
- 출처: 의안정보시스템, http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_Q1U4M0K1X1X6Y1Y1V0H-4D2Q7V4E4U8, (2018년 6월 15일 방문).¹³⁾

② 제안이유 및 주요 내용

- 주로 소규모 사업장에서 단시간 근무하는 18세 미만 연소 노동자가 증가 추세임.
- 이들은 주로 최저임금 이하의 급여를 받거나 그마저도 임금체불을 비롯한 각종 부당 노동행위 및 인권 침해에 취약하게 노출된 것이 현실임.
- 연소자 노동에 특별한 보호를 규정하고 있는 우리 법체계의 맥락에서 입법의 정당성을 논할 수 있음.
- 연소 노동자의 노동기본권을 보장하는 데 이바지하기 위해서, 동 법률안은 고용노동부 장관에게 연소자의 노동을 보호하는 근로 감독 활동을 지원하려는 목적으로 연소자명예근로감독관을 위촉하고, 연소근로자 보호센터를 설치·운영하도록 하고자 함.

③ 전문위원 검토보고서

- 고용노동부는 연소자 노동을 보호하려는 목적으로 다양한 형태의 근로 감독 업무를 수행하고 있음.
 - 고용노동부는 ‘청소년 전담근로감독관’을 지정하여 운영하고 있으며, 전국을 단위로 하는 ‘청소년 근로조건 지킴이’를 위촉하고 있음.
 - 이들은 최저 임금제 준수 여부, 서면 근로계약서 작성 여부 등을 감독하는 활동을 하고 있음.

13) 아래에서 참조 또는 인용한 제안이유 및 주요 내용, 전문위원 검토보고서는 동 법률안에 관한 「의안정보시스템」의 해당 출처를 참고할 것.

- 이와 별도로 다른 부처와 협동으로 현재 인터넷 홍보 매체를 통한 대국민 인식 전환 노력을 꾀하고 있으며 노동권 침해를 신고할 수 있는 신고 센터를 운영하고 있음
- 동 법률안은 국가 기관 외곽에서 연소자 노동 보호라는 정책 목적 달성을 지원하기 위하여 별도로 명예 근로감독관을 지정하여 운영하고자 함.
- 명예 근로감독관 제도를 통해 대국민 인식 전환을 유도하는 등 제도 환경 개선을 꾀하고 있는데, 이를 통해 형식법적 규제 효율성을 증대할 수 있음.
 - 검토의견은 이와 유사한 제도로 산업재해 예방 영역에서 운영되는 '명예산업안전감독관'제도(산업안전보건법 제61조의 2)와 비교하고 있음.
 - 이러한 제도는 적은 예산으로 산업 현장에서 큰 규제 효과를 거둘 수 있는 방법임.
- 다만 이와 관련하여 기존의 연소자명예근로감독관의 활동을 지원하기 위한 다양한 제도를 고민해 볼 것을 권고함.
- 한편, 청소년의 경우에는 노동취약계층이 될 확률이 높으므로 이들에 대한 특별한 보호를 보장하기 위해서 행정부 각 부처는 다양한 형태로 연소자 노동 보호에 관한 규제 체계를 갖추고 있음.
 - 여성가족부 산하의 청소년상담복지센터는 청소년 노동(알바 등)과 관련한 애로사항을 담당하고 있음.
 - 이와 동시에 고용노동부 산하의 지방노동청(지청)이 청소년 전담 근로감독관을 지정·운영하고 있음.
- 하지만 이들이 하는 역할이 제한적이고 청소년 노동 전반을 포괄적으로 관할하지 못한 것이 현실이며, 직업·고용·노동 등과 연소자 노동 전반에 관한 사안을 전담으로 하는 기관은 없는 것이 현실임.
 - 참고로 장애인은 장애인고용촉진 및 직업재활기금 등을 재원으로 활용하여 장애인고용공단(지사포함)과 장애인직업능력개발원 등을 운영하고 있음.
 - 또한, 여성 노동 보호를 목적으로 고용노동부, 여성가족부 등이 여성고용안정센터, 여성발전센터, 여성인력개발센터 등을 통하여 여성취업, 직업훈련 등을 지원함.
 - 청소년 노동 보호를 목적으로 하는 법제도가 정비되고 그에 따른 행정 지원이 증가하고 있지만, 이러한 규율을 체계적으로 종합하고 규제하는 소위 '컨트롤 타워'가 없는 것이 현실임.
 - 권리 보호를 담당하는 국가 주체는 비전문적인 상담센터나 소수로 구성된 전담근로감독관에 의존하고 있어서 행정적 공백이 발생하고 있는 것으로 진단됨.
 - 이에 따라 체계적이고 전문적인 연소 노동자 보호를 위하여 연소근로자보호센터를 설치·운영하는 것이 필요하다고 판단함.

④ 국회 논의 과정

- 별다른 논의 없이 임기만료 폐기

(3) 청소년 보호법에 청소년 노동 보호 규정 명시

① 정식 명칭

- 명칭: 「청소년 보호법 일부개정법률안」
- 발의: 김광진 의원 대표 발의
- 의안번호: 1908250
- 출처: 「의안정보시스템」, http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_I1R3R1N2V0D2D1C7X1X0A-1Z1C6F9E2, (2018년 6월 15일 방문).¹⁴⁾

② 제안이유 및 주요 내용

- 청소년의 노동은 성인과 다른 특징을 가지고 있으므로, 이에 대한 특별한 보호 및 육성이 필요함.
 - 청소년기는 정신적·신체적으로 성인으로 성장하는 과정이기 때문에, 교육이 가장 중요한 요소로 고려되어야 함.
 - 이러한 필요성은 우리 헌법이 연소자의 노동에 대한 특별한 보호를 보장하는 실질적 근거가 되기도 함.
- 2008년 이후에 청소년의 노동은 계속해서 증가하는 가운데 많은 취업 청소년이 열악한 노동환경과 임금 체불, 최저임금 미지급, 성희롱, 욕설·폭언 등 다양한 형태의 부당행위에 노출되어 있지만 이에 대한 법적 보호는 충분하지 않음.
- 동 법률안은 이러한 현실을 개선하여 청소년 노동이 단순한 임금 노동의 차원을 넘어서 청소년의 신체적·정신적 성장에 있어서 균형 있는 성장과 발전에 기여하는 한편, 교육적 효과를 달성할 수 있도록 하고자 함.
- 청소년 보호법을 개정하여 법의 목적에 노동 청소년의 보호를 명시적으로 규정하는 한편, 청소년 노동이 교육적 기능을 발휘하도록 육성하고 청소년 노동 인권 교육 실시 등을 규정하고자 함.

14) 아래에서 참조 또는 인용한 제안이유 및 주요 내용, 전문위원 검토보고서는 동 법률안에 관한 「의안정보시스템」의 해당 출처를 참고할 것.

③ 전문위원 검토보고서

- 검토보고서는 노동 청소년을 보호하려는 법률안이 가진 입법 취지의 정당성을 인정하지만, 체계 적합성의 관점에서 노동 보호를 「청소년 보호법」을 통해 달성하는 것이 적당한지 의문을 제기함.
 - 해당 법률안은 청소년 노동의 교육적 측면과 노동 인권 보호 교육을 국가와 지방 자치단체의 의무로 규정하고 있음.
 - 청소년을 유해환경에서 보호하려는 「청소년 보호법」의 목적에 비추어 볼 때 청소년의 노동권을 「청소년 보호법」에서 다루는 것이 적절한지에 관하여는 깊이 있는 논의가 필요하다고 판단함.
 - 동 법률 규정의 목적은 「청소년 보호법」보다 “국가 및 지방자치단체는 근로청소년을 특별히 보호하고 근로가 청소년의 균형 있는 성장과 발전에 도움이 되도록 필요한 시책을 마련”하도록 한 「청소년 기본법」의 입법 취지에 부합하는 것으로 보임.
 - 예를 들어, 동 법률안은 청소년에게 자신이 주장할 수 있는 노동권리의 내용을 교육받을 수 있도록 하고 있는데, 행위규제가 주된 목적인 「청소년 보호법」에서 이러한 규정을 다룰 수 있는지 의문이 제기됨.
 - 이러한 사정을 종합해 볼 때, 「청소년 기본법」을 통해 정책 목표를 달성하도록 규제를 설계하는 것이 타당하다고 판단함.
- 동 법률안에 규정되어 있는 “청소년 근로 프로그램”의 경우에는 그 의미가 다의적이어서 조문화하여 구체화하는 데 어려움이 있을 것으로 평가함.

④ 국회 논의 과정

- 국회 여성가족위원회 논의 과정에서 해당 법률안의 내용을 「청소년 기본법」에 녹여 내자는 의견이 제시되었으나, 이후 계류 상태에 있다가 임기만으로 폐기되었음.

(4) 서면 근로계약 의무 규정의 강제력 강화

① 정식 명칭

- 명칭: 「근로기준법 일부개정법률안」
- 발의: 김광진 의원 대표 발의
- 의안 번호: 1908249

- 출처: 의안정보시스템, http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_A1S3K1M-2J0R201M7G0D9S2Z1C8A401(2018년 6월 15일)⁵⁾

② 제안이유 및 주요내용

- 「근로기준법」에 따르면 18세 미만인 자와 노동 계약을 체결할 때 노동 조건을 서면으로 명시하여 교부하는 한편, 이를 위반할 경우에 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 함. (「근로기준법」 제67조 제3항 및 제114조 벌칙조항)
- 하지만 노동현장에서는 서면 노동 계약 관행이 확립되지 않은 것이 현실임.
 - 청소년 아르바이트 실태조사 연구보고서에 따르면 미성년 노동자와 노동 계약을 한 사례 중 86%가 서면 노동계약을 교부하지 않고 있음.
- 이러한 맥락에서 동 법률안은 이 규정 위반에 대한 제재를 강화하여 연소자의 노동을 보호하고자 하고자 함.
- 이러한 입법 목적을 실현하기 위하여 동 법률안은 18세 미만인 연소 노동자에게 근로계약을 교부하지 않은 자에게는 1천만 원 이하의 과태료를 부과하는 등의 수단을 통해 제재수준을 상향 조정함.

③ 전문위원 검토보고서

- 검토보고서는 산업현장에서 청소년 아르바이트를 시작할 때 근로계약을 작성하지 않는 현실을 고려할 때 동 법률안의 개정 취지는 타당하다고 판단함.
- 그러나 검토보고서는 연소 노동자를 고용한 사용자에게만 벌금 한도 및 처벌 수준을 달리 설정할 경우 형평성 논란이 발생할 수 있다는 점을 지적하고 있음.
- 이와 함께 영세 사업장을 운영하는 사업주에게 과도한 제재수단으로 작용할 가능성이 있는데, 이러한 경우 영세 사업주에 과도한 부담을 줄 우려가 있다는 점에서 해당 규정의 효과와 부작용을 좀 더 자세히 검토해야 할 것으로 판단하고 있음.

15) 아래에서 참조 또는 인용한 제안이유 및 주요 내용, 전문위원 검토보고서는 동 법률안에 관한 의안정보시스템의 해당 출처를 참고할 것.

④ 국회 논의 과정

- 국회 임기만으로 폐기됨.

2. 평가

- 19대 국회에서 다수의 청년 과도기 노동 보호 관련 법안이 제출되었다는 점은 주목할 사실임.
- 그러나, 청년 과도기 노동 보호에 관한 초기 입법안들은 청년 과도기 노동의 특징에 대한 본질적인 고민에서 도출된 전반적이고 체계적인 입법적 대안이라기보다는 현 상황에서 불거지는 문제에 대한 대응적 요법이라는 점에서 한계가 있었음.
- 첫째, 국회에 제출된 청년 과도기 노동 보호 관련 법안들은 주로 노동법상 연소자 노동 보호의 차원에서만 논하고 있음.
 - 산업현장에서 청년 과도기 노동은 다양한 형태로 이루어지고 있음에도 불구하고, 주로 노동법의 보호 범위에 있는 연소 노동자만을 보호 대상으로 하고 있음.
 - 전통적인 임노동 관계에 포섭되어 노동법의 보호 범위 안에 들어올 수 있는 노동자의 보호에 초점을 맞추고 있음.
 - 한편, 기존의 노동법에 온전히 포섭될 수 없는 인턴 노동을 비롯하여 노동의 목적이 임노동이 아니라 현장 실습 같은 교육에 초점을 맞추고 있는 청년 과도기 노동 종사자들은 노동자성이 명확하지 않아서 노동법에 따른 보호 범위 밖에 있는 것이 현실임.
 - 이에 따라, 노동자성이 모호한 청년 과도기 노동 종사자는 인권 보호의 사각지대에 놓일 수밖에 없다는 문제가 발생함.
- 둘째, 청년 과도기 노동의 본질은 청년을 대상으로 하면서 교육과 노동의 중간적 성격이라는 점을 간과하고 있음.
 - 청년 과도기 노동에 관한 문제는 노동법, 청소년 관련 법 그리고 교육 관련 법 중 어느 하나만으로 통할하여 규율하기 힘든 것이 현실임.
 - 이러한 맥락에서, 김광진 의원이 대표 발의한 「청소년 보호법 일부개정법률안」(의안 번호: 1908250)은 청년 과도기 노동의 문제의식을 확장했다는 점에서 높이 평가할 수 있음.

- 동 법률안은 청소년 노동 문제를 노동법이 아닌 별도의 법률을 통해 규제하도록 하고 있다는 점에서 의미 있는 새로운 시도였다고 평가할 수 있음.
 - 그러나 동 법률안은 기존의 노동법 중심적 규제 대안을 탈피하였다는 점에서 높이 평가할 수 있지만, 이를 통해서 청년 과도기 노동 문제가 청소년 관련 법만으로 온전히 규제될 수 있는지 의문임.
 - 청년 과도기 노동 문제는 청소년뿐만 아니라 성인이지만 아직 교육 과정이 종료되지 않거나 취업 준비기에 있는 청년까지 포함하고 있으므로, 청소년 관련 법률만으로 전체 청년 과도기 노동 문제를 해결하는 데는 한계가 있을 수밖에 없음.
 - 청년 과도기 노동은 임금을 목적으로 하는 노동뿐만 아니라 주된 목적이 교육인 노동까지 포괄하는 광범위한 개념이며 그중에 청소년 노동은 청년 과도기 노동의 일부를 이루고 있기 때문임.
 - 결국, 청소년 문제뿐만 아니라 교육 그리고 노동법의 맥락을 종합적으로 고려하는 별도의 독립된 규범 체계 속에서 청년 과도기 노동에 관한 문제를 고민할 필요가 있음.
- 셋째, 법률안은 청년 과도기 노동에 대한 규제가 고용시장을 위축시킬 수 있다는 비판에 매우 민감하게 반응하고 있는 듯한 인상을 주고 있음.
- 검토보고서도 청년 과도기 노동에 대한 규제가 자칫 잘못하면 고용 기회를 박탈할 수 있다는 지적을 하기도 함.
 - 이처럼, 청년 과도기 노동의 문제는 청년 교육 또는 인권의 문제로 보기보다는 취업을 상승과 같은 경제적 문제로 환원하여 보려는 관점에서 입법자가 자유롭지 못한 것으로 보임.
- 마지막으로, 법률안의 내용적 문제를 떠나서, 이 모든 입법 시도가 국회 계류 상태에서 임기만으로 폐기되었다는 사실은 국회가 청년 과도기 노동과 미래 세대의 문제를 어떻게 바라보는지 보여주는 사례임.
- 19대 국회에서 제기된 다양한 법률안들이 일정한 한계가 있다는 점을 부정할 수는 없으며, 그러므로 완벽한 법률안이라고 볼 수는 없음.
 - 그러나, 여기서 제기된 다양한 입법 대안들이 청소년 보호와 청년 보호에 있어서 전혀 무의미하다고 볼 수 없으며, 만약 시행된다면 상당한 수준의 성과를 기대할 수 있었을 수도 있었거나, 정책 실험을 통해 향후 개정을 통해 지속 발전할 수 있었을 것임.
 - 그런데도 결국 19대 국회에서 어떠한 진전도 이루어지지 않았다는 점은 국회가 청년들의 문제에 관심이 없거나 국회 자체가 무능하고 비효율적 기관임을 반증하는 것이라고 볼 수밖에 없음.

Ⅲ . 인턴의 보호 등에 관한 법률안



1. 제안 배경과 주요 내용

(1) 정식 명칭

- 명칭: 「인턴의 보호 등에 관한 법률안」
- 발의: 송호창 의원 대표 발의
- 의안 번호: 1911890
- 출처: 「의안정보시스템」, http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_Z1J4Z0K902R6F1G7V5Q3D-1M0R4B1V7, (2018년 6월 15일 방문).¹⁶⁾

(2) 제안 배경

- 취업난이 가중되는 현실에서 많은 청년들이 정규 노동에 진입하려고 하는 구직 활동 준비의 하나로 인턴을 고려하면서, 각종 사업장에서 교육·연수·훈련 등을 목적으로 노동에 종사하는 청년들이 증가하고 있음.
- 인턴이 광범위하게 확산하여 일반적 노동 형태의 하나로 자리를 잡는 현실에도 불구하고, 인턴은 수습·시용 등과 달리 노동자의 지위를 획득하지 못하는 경우가 많아서 노동관계 법률의 보호 범위 밖에 놓이는 것이 현실임.

16) 아래에서 참조 또는 인용한 제한이유 및 주요 내용, 전문위원 검토보고서는 동 법률안에 관한 「의안정보시스템」의 해당 출처를 참고할 것.

- 동 법률안은 인턴을 보호하기 위한 대책의 하나로 제정되었으며, 이를 통해 인턴에 대한 불합리한 처우를 바로잡고 인턴에 대한 보호를 강화하고자 함.
- 특히, 동 법률안은 교육·연수·훈련 등과 같은 인턴 제도 본연의 기능을 활성화하기 위한 기준을 확립함으로써 인턴의 기본적 인권을 보장·향상하고자 하였음.

(3) 주요 내용

- 가. 이 법은 인턴에 대한 불합리한 처우를 시정하고 인턴에 대한 보호를 강화하며 효과적인 교육·연수·훈련 등의 실시에 관한 기준을 확립함으로써 인턴의 기본적 인권을 보장·향상시키며 이들의 고용 및 복지 증진에 이바지함을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 사용자는 인턴에 대하여 교육 등을 실시하려는 경우에는 이와 관련하여 필요한 사항을 정한 계약인 인턴계약을 서면으로 체결하고 이를 해당 인턴에게 교부해야 함(안 제4조제1항).
- 다. 사용자는 1년을 초과하지 아니하는 범위에서 인턴계약을 체결할 수 있음(안 제4조제2항).
- 라. 인턴에 대한 금전의 지급 유무 및 지급금액 등에 대하여는 인턴에 대하여 교육을 실시하는 사용자와 인턴이 인턴계약에 따라 자유롭게 정할 수 있음(안 제5조).
- 마. 인턴에 대하여 교육 등을 실시하는 사용자는 인턴임을 이유로 불합리한 처우를 하여서는 아니 되고, 인턴은 불합리한 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있음(안 제7조·제8조).
- 바. 「산업재해보상보험법」이 적용되는 사업 또는 사업장에서 교육등을 받고 있는 인턴이 교육 등과 관련하여 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 보아 같은 법을 적용함(안 제17조).

2. 논의 과정

(1) 전문의원 검토보고서

① 입법의 필요성

- ‘인턴’이란 용어는 의료계에서 수련의를 의미하였는데 이 용어가 산업계에 광범하게 사용되고 있으며, 고

용보험법 등과 같은 여러 분야의 법률 문구에 인턴이라는 용어가 빈번하게 쓰이고 있음.

- '인턴'이라는 용어가 사회 전반에 광범하게 사용되고 있지만, 그 용어의 명확한 법률적 정의를 내리고 있는 실정법은 없는 것이 현실임.
- 산업계 관행에 따라 "지원자 개인의 요구와 기업의 필요가 맞물려 당사자 간에 인턴 계약이 체결되고, 일정 기간(보통 3~6개월 또는 1년간) 교육을 병행하면서 시험적으로 업무를 수행하도록 한 후 정식채용 여부를 결정하는" 노동관계를 인턴제도로 보고 있다고 함.
- 지금까지 시습, 수습을 노동법상 노동자로 편입하여 노동법의 보호 범위 아래에 두려는 시도가 있었지만, 인턴은 시습 또는 수습의 개념 범위 밖에 있어서 사실상 노동법적 보호의 사각지대에 놓였음.
- 인턴을 노동법상 노동자의 개념에 포섭하여 노동법의 보호 아래에 두려는 경향이 있으나, 검토보고서는 이러한 접근법에 대하여 매우 조심스러운 견해를 가지고 있는 것으로 보임.
 - 인턴은 정식 근로계약을 체결하기 전 단계에 있으며 순수한 노동만이 아니라 현장 실습이나 수련과 같은 교육을 주된 목적으로 하고 있음.
 - 산업계의 관행과 교육 내용에 따라 인턴 수행 형태는 매우 다양하므로 노동법처럼 정형화된 기준에 따라 일률적으로 노동자성을 부여하기 힘든 것이 사실임.
- 이러한 맥락에서 기존의 노동자와 다른 새로운 노동권 주체로서 인턴을 정립하고 이들에게 노동권을 보장해 주는 별도의 입법을 추진할 필요성이 있음.

② 인턴 개념의 정의

- 법률안에 따르면 인턴을 "교육관련법에 의한 중·고교, 대학, 전문대학 등을 졸업하고 취업상태에 있지 아니한 자로서, 기업에서 채용 전에 직업능력개발·교육·훈련 및 평가를 위해 기업비용으로 모집·선발·운영하고 별도의 임금을 지급받지 아니하는 사람"을 의미함.
- 법률안은 이처럼 인턴의 개념을 폭넓게 규정함으로써 청년 과도기 노동에서 인권 보호의 사각지대를 축소하고자 함.
- 그러나, 검토보고서는 「근로기준법」상 노동자를 법률안에 적용되는 인턴의 개념 범위에서 제외하도록 함으로써 특정한 노동이 법률안의 규율 범위에 들어가는 지가 모호해질 수 있다는 견해를 제시함.

③ 불합리한 처우의 의미

- 동 법률안은 불합리한 처우를 금지하고 있는데 불합리한 처우의 개념이 명확하지 않기 때문에 명확성의 원칙에 위반될 수 있다는 견해를 제시하기도 함.
- 이에 따라 비교 대상자가 명확하게 규정되어 있지 않은 한 불합리한 처우의 범위와 내용을 예측하기 힘들어질 수 있음.
- 또한, 불합리한 처우에 대한 분쟁이 발생할 때 이것을 노동위원회에서 해결하는 것이 바람직한지에 대하여도 생각해 볼 것을 권고함.
 - 기간제 노동자나 파견노동자의 경우에는 노동위원회에 조사 및 시정 조치에 관한 관할권이 있음.
 - 그러나 고용 차별이나 성희롱에 관한 문제는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 사업주에게 일정한 법률상 의무를 부여하고 이를 위반할 때 법칙을 부여하고 강제하고 있음.
 - 인턴에 대한 불합리한 처우는 노동 문제에서 성희롱 및 고용 차별까지 매우 광범위하므로 이 모든 것을 노동위원회 관할에 두는 것이 옳은 것인지 의문을 제기함.

④ 인턴의 지위에 관한 규정

- 동 법률안에 따르면 인턴 계약을 서면으로 하도록 하고, 해당 인턴에 대한 교육이 1년을 넘어가면 기간제 노동자로 간주하도록 하고 있음.
- 그러나 1년 상한 명시나 기간제 노동자 간주는 인턴 노동의 유연성을 감소할 수 있음.
 - 이 조항은 기간제 노동관계에서 기간제 노동자에게 퇴직과 재입사를 반복하게 하여 2년 이상 노동하게 하는 편법적 사례를 염두에 두고 이러한 잘못된 관행이 인턴 제도에서 반복되지 않게 하려고 만든 규정임.
 - 하지만 1년 상한 규정은 인턴 계약을 경직화할 수 있다는 우려가 있다고 지적하고 있음.
 - 기간 제한 규정에 따라 인턴을 기간제 노동자로 간주한다면 해당 인턴이 노동법상 노동자로 전환됨.
 - 검토보고서는 이렇게 인턴이 법정 계약 기간의 한계를 넘었다는 이유로 기간제 노동자로 전환되면 다른 노동자와 같이 노동법이 적용되어야 하는데, 이 경우 예상치 못한 또 다른 문제가 발생할 수 있다고 주장함.
 - 이와 관련하여 고용노동부는 “기간제근로자로 간주할 때의 근로조건에 대해서 명시적인 규정이 없어 혼란이 초래되고, 당초 인턴계약할 때와 다른 신분상의 변동 등 인턴의 법률상 지위가 불안정해질 우려가 있음”을 지적함.
- 인턴의 지위와 관련하여 서면 인턴 계약에 포함되어야 할 사항을 명시하여야 한다는 필요성이 제기되기도 함.

- 연소 노동자의 경우에는 노동법(「근로기준법」 제67조 제3항)에 따라 근로계약을 서면으로 하도록 하여 이를 교부하도록 하고 있음.
- 인턴의 경우에 모든 인턴이 연소자이지 않을지라도 일반적으로 사회 경험이 적거나 해당 산업계에서 경험이 부족한 것이 현실임.
- 따라서 인턴 노동에서 받을 수 있는 불이익이 연소 노동자에 못지않으므로 서면 명시 의무가 바람직함.
- 다만 계약 서면(계약서)의 교부 의무를 부과하는 것에 그치지 않고 「근로기준법」 제17조에 규정되었는 것처럼 계약에 명시할 사항(예: 임금, 노동시간, 휴일, 휴가, 업무장소, 업무 사항, 기타 취업규칙 사항)을 구체적으로 열거할 필요가 있음.

⑤ 산재보험 적용의 문제

- 산재보험이 사업주의 지배관리 하에 업무 수행 중 재해를 입었을 때 보험을 통한 보상을 해주도록 하는 제도라는 취지를 생각해 볼 때 인턴을 「산업재해보상보험법」상의 노동자로 간주하는 규정은 그 자체로 사업장에서 노동과 유사한 업무를 수행하는 인턴을 보호하기 위한 취지로 볼 수 있음.
- 다만 재해노동자의 산재보험 적용에도 많은 논란이 있는데 이를 인턴에게까지 확대하여 인턴의 교육에까지 산재보험을 적용할 수 있는지 법리상 치밀한 논의가 필요한 것으로 보임.
- 단, 검토보고서는 산재보험 적용 여부를 일률적으로 인정하거나 부정해서는 안 된다고 보고 있으며, 이에 따라 제정안의 취지를 살리려면 요건을 더욱 구체화하여 제기될 수 있는 논란을 예방하고 구체적인 절차나 방법은 「산업재해보상보험법」에 따르도록 권고함.

(2) 국회 논의 과정

- 환경 노동위원회에서 법률안의 공청회 개최 여부에 관해 협의하도록 한 후 임기만으로 폐기됨.

3. 평가

(1) 특수 형태의 노동자로서 과도기 청년 노동자의 개념화와 이에 대한 특별한 보호¹⁷⁾

① 기존의 노동법 중심 대안의 한계

- 그동안 청년 과도기 노동을 보호하려는 다양한 입법 대안은 여러 형태의 청년 과도기 노동 종사자를 전통적 형태의 임금 노동자의 개념 범위 안에 포섭하여 청년 과도기 노동자들에게 노동법상의 노동자와 같은 정도의 보호를 제공하고자 하였음.
- 그러나 이러한 접근법은 청년 과도기 노동자를 일반 노동자의 개념 범위에 포섭시켜 양자 사이의 구별을 없애는 것이기 때문에, 엄밀하게 말하면 청년 과도기 노동의 정규직화 또는 궁극적으로 청년 과도기 노동 제도의 폐지라고 볼 수 있음.
- 이러한 접근법은 정규직 노동자와 청년 과도기 노동 종사자 사이에 차별을 없애고 동등한 보호를 제공할 수 있다는 장점이 있으나, 청년 과도기 노동이 교육과 노동의 중간 단계로서 청년 과도기 노동의 유연성과 장점이 함께 사라져 버릴 수도 있다는 점을 간과하고 있는 것으로 보임.
- 실제로 다양한 형태로 존재하는 청년 과도기 노동은 노동의 측면만 있는 것이 아니며 교육의 측면도 있음.
- 기업은 청년 과도기 노동을 통해 기업의 이윤을 추구하기도 하지만, 이 과정에서 기업은 청년들에게 현장 체험을 기회를 제공하여 실무 능력을 향상하도록 기회를 주는 교육 역할을 하기도 함.
- 이러한 전제에 입각할 때, 청년 과도기 노동자를 정규직과 같게 대우한다면 덜 숙련된 노동자에게 다른 숙련 노동자들과 같은 임금을 주면서 인재 교육의 비용까지 부담하게 됨.
- 물론 이러한 역할이 가능해지려면 청년 과도기 노동이 교육적 기능을 충실히 하도록 체계화되고 프로그램화되어 있어야 함.
- 결국, 기업은 기존의 청년 과도기 노동의 처우를 개선하기보다는 청년 과도기 노동 기회 자체를 줄이는 방식으로 대응할 위험이 있음.

17) 김연식, 위의 글 (각주 5), 190~193쪽 참조.

② 새로운 접근법으로서 인턴 개념의 정의

- 청년 과도기 노동의 보호를 위해서 청년 과도기 노동을 노동법 체계에 포함하기보다는 헌법상 노동자의 개념을 유연화하여 문제의 실마리를 찾을 수 있음.
- 노동법이 규정한 노동자의 개념과 헌법상 노동자의 개념이 일치해야 할 논리 필연은 없으며, 이러한 논리에 따르면 청년 과도기 노동 종사자는 노동법의 적용 대상이 아니지만 “근로의 권리”를 가지고 있는 “국민”이라고 볼 수 있음.
- 이 경우 기존 노동법의 노동자 개념을 확대해석하여 청년 과도기 노동 종사자를 노동자의 개념 범위 안에 포함할 수 있지만, 그렇게 하면 청년 과도기 노동의 특수한 성격과 기능이 제대로 구현되지 못하고 경직될 수 있는 위험이 있음.
- 따라서 별도의 입법을 통해 다양한 형태의 청년 과도기 노동을 헌법의 취지에 부합하게 보호하는 대안을 마련하는 것이 바람직한 것으로 볼 수 있음.
- 즉, 노동법이 아닌 다른 별도 법률을 통해 “근로조건의 기준”을 정하도록하여, 청년 과도기 노동 종사자가 헌법 제32조에서 취지에 따라 “인간의 존엄성”을 보장받을 수 있도록 할 수 있음.
- 이러한 맥락에서 보면 동 법률안은 기존의 노동법과는 별도로 처음으로 과도기 청년 과도기 노동을 법적으로 개념화하여 청년 과도기 노동 종사자들을 포섭하는 방법론을 취하고 있다는 점에서 매우 의미 있는 시도라고 볼 수 있음.
- 별도의 입법을 통하여 청년 과도기 노동관계가 발생하는 산업 영역의 특수성과 청년 과도기 노동의 교육적 성격을 반영하면서도 이들의 노동권을 균형 있게 보호할 수 있는 탄력적이고 유연한 법 제도를 생산해 낼 수 있는 토대가 될 수 있다고 판단됨.

(2) 인턴 개념 사용의 적절성

- 인턴 제도는 중세 유럽에서 도제식 교육 체계에서 견습생이 장인으로부터 실무 교육을 받는 제도에서 유래함.
- 우리나라에서 인턴은 의과대학 졸업 후에 전문의 자격을 획득하기 위한 임상 실습을 받는 수련의 중 첫 1년을 의미하였음.

- 산업 분야에서 인턴 제도는 1984년 LG 그룹이 우수 인재 조기 확보 수단으로 활용하기 시작하면서 도입되었으며, 이후 대기업들은 검증된 유능한 인재를 선발하기 위해 인턴 제도를 도입하였음.¹⁸⁾
- 인턴 제도가 시작된 서구에서 인턴 제도는 주로 교육 과정의 하나로서 대학생들의 현장 실습 및 경력 관리 차원에서 시행되는 반면에, 우리나라에서는 기업이 고용 및 취업과 연계하여 인턴 제도를 운영하고 있음.¹⁹⁾
- 동 법률안이 인턴을 다양한 청년 과도기 노동 중 한 유형으로 본다면 법률안에 규정된 개념만으로 충분하다고 판단되며, 만약 여기에 포섭되지 않는 유형의 청년 과도기 노동에 관한 문제가 발생하면 이에 대하여 추가적인 별도 법률을 제정하는 방식으로 문제를 해결할 수 있음.
- 그러나 청년 과도기 노동 전체를 인턴이라는 개념 안에 묶으려고 할 때 동 법률안에 규정된 인턴 개념 내용만으로 충분한지 의문스러움.
- 현재 산업계 관행에 따르면 노동법상 수습 또는 시용 노동자를 ‘인턴’으로 부르기도 하고, 최근 산업계와 교육계의 요구에 따라 기존의 인턴으로 완전히 포섭되지 않는 다양한 형태의 청년 과도기 노동이 개발되기도 하고 있음.
- 즉, 사실상 법률안 정의 규정의 조건에 들어맞는 인턴이지만 관행상 인턴으로 부르지는 않는 경우도 있고, 거꾸로 동 법률안에 포함되지 않지만, 관행상 인턴으로 부르는 예도 있음.
- 이처럼 법률상 개념과 실무상 개념이 일치하지 않으면 법적 혼란이 발생할 수 있으며, 무지에 의해 사용자가 인권 침해할 수도 있고 대상 인턴이 적절한 노동 보호를 주장하지 못할 수도 있음.
 - 현장 실습 또는 일학습병행제(Industry Professional Practice, IPP 사업)의 학생들이 해당 법률이 적용되는 인턴인지도 명확하지 않은 것으로 보임.
 - 우리나라에서 인턴 제도는 주로 고용 과정의 일부 또는 고용을 조건으로 이루어지는 채용형 인턴이 많은데²⁰⁾

18) 이종구·김병기, “한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구”, 『경영사학』 제23집 제3호, 2008 참조.

19) 이상 인턴 개념에 대한 논의는 조성혜, “인턴십의 양극화와 정부의 인턴 보호 지침”, 『노동법논총』 제40집, 2017, 399~401쪽 참조. 서구에서 교육과 고용으로의 이전 과정에서 과도기 근로에 관한 연구는 윤도현·박경순, “유럽국가에서 교육(훈련)에서 고용으로의 이행”, 『한독사회과학논총』 제20권 제4호, 2010; 오중석, “미국의 무급 인턴제”, 『국제노동브리프』 제10권 제6호, 2012; Simms Melanie, “영국의 저임금 및 무급인턴 보호 방안”, 『국제노동브리프』 제13권 제12호, 2015; C. Harper Michael, “미국 무급인턴제에 관한 규제”, 『국제노동브리프』 제13권 제12호, 2015. 한편, 인턴의 법적 개념에 관한 연구는 강성태, “인턴사원의 근로기준법상 지위”, 『사회과학연구』 제6권 제1호, 1999; 노호창, 위의 글 (각주 2) 참조.

이 경우에 동 법률안의 적용이 적절한지 고민해 보아야 함.

- 반대로 인턴이라는 이름으로 사실상 '열정페이'를 강요하는 노동 착취형 인턴제에 종사하는 인턴에게 노동 법이 배제될 수 있는 위험도 존재함.

(3) 인턴 계약 체결 기간 제한에 대한 비판과 그에 대한 평가

- 전문위원의 검토보고서에 따르면 인턴 계약 체결 기간의 한계를 1년으로 하면 인턴 노동 시장이 경직화될 수 있다는 우려를 하고 있으나, 이러한 우려가 타당한지는 조심스러운 분석이 필요한 것으로 보임.
- 동 법률안 제4조 제2항은 교육 완료에 1년 이상이 걸리거나 교육 목적상 특별한 사정이 있는 경우에는 인턴 계약 기간을 연장할 수 있도록 하고 있음.
- 이렇게 예외 사유를 둔 것은 인턴의 교육적 기능에 초점을 맞추어 1년 제한 규정이 인턴 노동의 주된 목적인 교육 기능을 원활히 할 수 있도록 하기 위함임.
- 인턴 노동의 일차적 목적은 교육이며 노동은 이차적 목적이라고 볼 수 있으므로 만약 교육적 목적 이외에 노동의 관점에서 1년 이상 장기적 고용을 유지해야 한다면 해당 노동은 인턴 노동이 아니라 이미 일반 임금 노동으로 보고 「근로기준법」의 규정을 적용받도록 하는 것이 논리적이고 정당하다고 볼 수 있음.
- 물론 이를 통해 인턴의 고용 기회 자체가 줄어들 수 있는 부작용을 간과할 수는 없지만, 인턴 고용 기간 제한을 통해 줄어드는 청년 고용의 감소는 사용자가 인턴 노동의 본래 취지와는 관계없이 인턴 제도를 통해 누리고자 하는 부당한 이익이 사라지면서 부당한 형태의 고용을 중단하는 것이라고 볼 수 있음.
- 즉, 이 규정을 통해 줄어드는 인턴 고용은 교육을 주된 목적으로 하는 인턴 고용 기회의 축소가 아닌 인턴 제도를 빙자한 정규 노동 착취의 기회가 줄어드는 것이므로, 교육 목적 이외에 1년이 넘는 장기 인턴 계약을 체결할 경우 노동자로 보는 동 법률안 제4조 제3항은 정당하다고 판단됨.

(4) 인턴급여 조건의 자율화가 초래할 부작용

- 동 법률안은 “인턴에 대한 금전의 지급 유무 및 지급금액 등에 대하여는 인턴에 대하여 교육을 실시하는 사용자와 인턴이 인턴계약에 따라 자유롭게 정할 수 있”다고 규정하고 있는데, 이처럼 노동 조건을 사용자와 인턴이 자율적 합의로 정하도록 할 때 발생할 수 있는 부작용도 고려해야 함.

20) 조성혜, 위의 글 (각주 19), 401, 409쪽 참조.

- 인턴제는 매우 다양한 형태로 운영되기 때문에 일반 노동자와 같은 조건의 급여를 정할 수 없다는 사실을 부정할 수 없음.
 - 노동보다는 교육의 초점이 맞추어져 있는 인턴 노동의 경우에 인턴에게 일반 정규직 노동자와 같은 임금을 지급한다면 역차별의 문제가 발생할 수도 있음.
 - 인턴이 노동을 통해 스스로 업무 수행 능력을 향상해서 더 좋은 노동력을 보유할 수 있게 된다는 전제에서 금전적 보상은 일반 임금 노동의 보수체계와 다를 수 있음.
- 하지만, 급여에 대한 모든 내용을 전적으로 자율에 맡겨 두면 인턴 노동자와 사용자 사이의 힘의 불균형 때문에 인턴 노동자가 불리한 조건을 감수해야 할 수도 있음.
 - 특히, 무급 인턴제에서 보듯이 인턴급여로 최소한의 생활이 불가능하게 되면 무급 또는 적은 급여를 감당할 수 없는 저소득 청년에게는 사실상 인턴 교육의 기회가 박탈되게 되고 결국에는 사회적 불평등이 발생할 수 있음.²¹⁾
- 이러한 맥락에서 최저 생계비를 참고하여 사용자, 노동자와 정부가 토론과 합의 과정을 거쳐서 보수 최저 기준을 정할 필요가 있음.

(5) 불합리한 처우의 명확성 문제와 분쟁 해결 기관의 적절성

- 동 법률안 제7조 및 제8조의 불합리한 처우에 대한 분쟁 해결 기관을 노동위원회로 하는 것이 적절한지도 검토해 볼 필요가 있음.
- 불합리한 처우의 개념이 다소 불명확하다는 우려가 있지만, 이에 대하여는 일반 노동관계의 관행 및 관련 판례를 통해 어느 정도 명확해질 수 있다고 판단됨.
- 물론 일반 사업장에서 사용자가 고도의 법률 지식을 가지고 있지 못한 경우가 일반적이므로, 사용자의 무지로 청년 과도기 노동 종사자에게 불합리한 처우를 할 수 있음.
- 때에 따라서는 법 규정의 불명확성 때문에 사용자가 인턴 채용을 꺼리는 등의 위축 효과가 발생할 수 있다고 할 수 있으나, 이는 정부 당국의 계도를 통해 해소할 수 있음.
 - 예를 들어 법률안에 인턴에 대한 최소한의 실체적 권리를 권리 장전의 형태로 법률안에 열거하는 것을 고려

21) 노호창, “무급인턴의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토”, 『노동법논총』 제32집, 2014, 참조.

해 볼 수 있음.²²⁾

- 또한, 정부에서 가이드라인 또는 표준 계약서를 제정하여 산업계에서 참고하도록 하는 것도 고려해 볼 수 있을 것임.
- 한편, 분쟁 해결 절차와 관련하여 검토보고서의 주장이 상당히 타당하다고 판단되는데, 인턴 과정에서 발생하는 다양한 인권 침해 문제를 다루는 데 있어서 노동위원회가 전문성을 발휘할 수 있는지 의문스러움.

(6) 일정 수준의 교육의 질 확보 절차의 부재²³⁾

- 무급 인턴 제도가 순기능을 하기 위해서는 무급 인턴 제도를 통해 청년이 일정한 수준의 교육을 받을 수 있어야 하며, 이를 위해서는 인턴 제도를 운영하는 기업에 일정한 수준의 교육 프로그램이 있어야 함.
- 국가는 기업이 일정 수준의 교육 프로그램을 운영하고 있는지를 판단하는 기준을 제시하고 이러한 조건을 충족하지 못할 상황에 해당 기업이 무급인턴제를 시행하도록 두게 해서는 안 됨.
- 만약, 일정한 수준의 교육을 담보하는지 확인하지 않고 국가가 기업에 인턴 제도를 허용한다면 기업은 실제로 제대로 직무 교육을 하지 않고 단순히 값싼 노동력을 이용하기 위해 인턴 제도를 운용하려고 할 수 있으며, 그렇게 되면 인턴 제도는 교육을 빙자한 노동력 착취 수단이 될 수밖에 없음.
- 결국, 현재와 같이 청년이 인턴 경험을 통해 어떠한 직업 교육을 받는지에 관심을 두지 않는다면 청년 인턴제는 사기업이 국가의 돈으로 청년을 고용해서 일시적으로 취업률을 높여주는 역할 이상을 할 수 없음.

22) 이하 김연식, 위의 글 (각주 5), 197~198쪽 참조.

23) 앞의 글, 200쪽 참조.

IV . 정부의 청년노동 보호 지침 현황과 그에 대한 평가



1. 교육부 「대학생 현장실습 운영규정」

(1) 정식 명칭

- 명칭: 「대학생 현장실습 운영규정」
- 제정 및 개정: 2016. 2.29 제정; 2017. 3. 1. 전부 개정(교육부고시 제2017-115호)
- 출처: 「국가법령정보센터」, <http://www.law.go.kr/행정규칙/대학생현장실습운영규정>, (2018년 6월 15일방문).

(2) 제정이유와 주요 내용

① 제정이유

- 과거에 현장 실습은 특정 학과에서 자격증 취득의 연장선에서 실시하는 교육 과정으로 이해하였으나, 실무 중심의 교육이 강조되면서 현장 실습이 전공을 불문하고 광범위하게 확산하는 추세가 되고 있음.
- 이에 따라 교육부는 2016년에 기존 「현장실습 운영매뉴얼」 외에 「대학생 현장실습 운영 규정」을 고시하였음.
- 동 운영규정은 현장 실습에 참여하는 대학생에게 현장 실습과 관련하여 발생할 수 있는 안전 문제에 대비하는 한편, 효과적인 현장 실습 기회를 제공하는 것을 목적으로 함.
- 이를 위해서 동 운영규정은 대학별로 그 특성에 맞게 달리 운영되는 현장 실습의 다양한 운영 방식에도 불구하고 공통으로 갖추어야 하는 최소한의 통일적 기준을 제시하고 있음.

- 이를 통하여 대학생들이 현장 실습으로 교육 과정을 이수할 수 있도록 하기 위한 일정한 기준을 정하는데 지침의 목적이 있음.
- 학과 또는 전공의 특성상 전문적 자격을 취득하기 위한 요건 충족을 목적으로 시행하는 현장 실습의 경우에는 관련 법령을 우선 적용하고, 이 별도 규정과 상충하지 않는 한에서 이 교육부의 운영 규정을 적용하도록 함.

② 주요 내용

가. 현장실습 용어의 정의(제2조)

현장실습, 현장실습기관, 산학협력, 현장실습생, 현장실습지원비, 현장실습지원센터 등 운영규정에서 사용하는 용어에 대한 정의

나. 적용제외(제3조)

- (1) 「고등교육법」 제29조에 따른 대학원 및 제30조에 따른 대학원대학
- (2) 「직업교육훈련 촉진법」, 「교원자격검정령 시행규칙」 등 별도의 법령에 따라 운영하는 현장실습

다. 현장실습 구분(제4조)

- (1) 운영 시점과 기간에 따라 학기제 현장실습(1학기, 2학기 현장실습)과 계절제 현장실습(하계·동계 학기 현장실습)으로 구분
- (2) 수행 지역에 따라 국내 현장실습과 국외 현장실습으로 구분

라. 현장실습 운영 기준(제5조)

- (1) 1일 8시간, 1주간 40시간을 초과하지 않는 범위에서 연속적으로 실시 원칙
- (2) 연장실습은 학생의 동의 하에 1주 5시간 이내로 인정하며, 야간실습은 인정하지 않음
- (3) 휴게시간 및 휴일에 관한 사항을 정함
- (4) 학기제 현장실습 및 계절제 현장실습의 기간에 관한 사항을 정함

마. 실습지원비(제6조)

- (1) 실습기관은 실습지원비를 지급하는 것을 원칙으로 하며 지급 수준은 실습기관의 종류·규모, 실습 내용, 최저임금 수준 등을 고려하여 학교와 실습기관 간 협의를 통해 결정함
- (2) 실습 과정이 실질적 근로에 해당하는 경우 「최저임금법」에 따라 고시되는 시간급 최저임금액 이상으로 지급하도록 함

바. 현장실습 제외 기준(제7조)

현장실습의 취지·목적, 형평성에 부합하지 않는 경우 현장실습에서 제외

사. 현장실습 운영 및 협약의 체결(제8조)

학교에서 현장실습을 운영할 경우와 실습기관과 협약을 체결할 경우에 필요한 절차 및 내용에 관한 기준을 정함

아. 실습기관, 지원센터, 학생(제9조부터 제11조까지)

- (1) 실습기관의 운영계획 수립, 실습 시 준수하여야 할 사항을 정함
- (2) 지원센터의 설치, 역할 및 학생 보험 가입, 사전교육 등에 필요한 사항을 정함
- (3) 현장실습 수행 학생의 자격기준, 제외대상, 실습 시 준수하여야 할 사항을 정함

자. 현장실습 내용 변경(제12조)

실습의 내용, 기간 및 계획 등을 변경할 경우에 필요한 사항을 정함

차. 출결관리, 현장실습 평가, 학점 인정(제13조부터 제15조까지)

- (1) 학생의 출결관리에 대한 학교와 실습기관의 역할과 법정공휴일 등 출결관리를 실시하지 않는 경우를 정함
- (2) 실습 학생 평가 기준 및 평가 결과 제출에 필요한 사항을 정함
- (3) 현장실습 수행학기를 등록한 학생에 한하여 실제 현장실습이 수행된 학기의 학점으로만 인정

카. 안전교육 및 보험 가입(제16조)

(1) 실습기관과 학교는 현장실습 중 발생할 수 있는 각종 사고 및 재해를 예방하기 위하여 안전 교육, 성희롱 예방 교육 등을 실시

(2) 학교는 현장실습 중 상해 등의 사고로 인한 생명·신체상의 손해 및 배상책임 등의 상황에 대비하여 현장실습 참여 학생을 피보험자로 하는 보험에 가입하는 등의 보호 조치 강구하도록 함

타. 국외 현장실습(제17조)

국외 현장실습 운영 시 출입국 절차 및 실습 운영에 관한 사항은 수행국가의 법령을 준수하도록 함

파. 현장실습 증명 발급(제18조)

현장실습 이수 학생을 대상으로 발급하는 증명서의 내용에 관한 사항

하. 학교별 규정(안 제19조)

운영규정을 기준으로 세부적인 사항은 학교별로 규정을 마련하여 운영하도록 정함

거. 산학협력 마일리지 제도 운영(제20조)

현장실습생을 받은 실습기관에게 산학협력 마일리지를 부여

너. 기타(제21조)

이 고시에 포함되지 아니한 현장실습 세부 운영 사항 등은 교육부장관이 따로 정함

더. 부칙

(1) 학교는 제6조에 의한 실습기관의 실습지원비 외 별도의 실습지원비를 지급할 수 있음

(2) 제15조제2항에 따른 학점 인정 학기 적용 방식은 2017년 3월 1일부터 적용함

(3) 개정 이유와 주요 내용

① 개정 이유

- 현장 실습이 다양하고 내실 있게 운영되어 학생이 자신의 실무 능력을 실질적으로 향상할 수 있게 하고자 개정을 추진함.

- 이를 위해서 현장 실습 운영에 대한 학교의 자율성을 확대하는 것과 이에 비례하여 학교의 수업 책무성을 강화하는 데 초점을 맞추고자 함.
- 한편 교육부는 기존의 운영 규정을 개정하는 한편 「대학생 현장실습 운영 매뉴얼」을 작성하여 배포하고 있음.²⁴⁾

② 주요 내용

가. 현장실습 운영에 대한 학교 자율성 강화

- (시간·기간) 현장실습 운영시간(現 1일 8시간, 야간금지)과 기간은 학칙 또는 사업체-학교-학생 간 협의하여 결정
- (대상·학점) 현장실습 대상학년(現 3·4학년), 학기 및 학점인정기준 등 구체적인 사항은 학교가 학칙으로 정하도록 자율성 부여
- (실습지원비) 실습체에 의한 실습지원비 지급을 원칙으로 하되, 지급수준·방법은 학교와 산업체가 협의하여 자율적으로 결정

나. 현장실습 운영에 대한 학교 책무성 강화

- (수업 요건) 현장실습이 수업의 기본체계(수업계획, 교수자 및 평가방법 등)를 갖추도록 책무 강화
- (협약) 학생, 산업체, 학교 간 현장실습 운영에 대한 사전협약 실시
- (지도 감독) 학교에서 현장실습 운영에 대한 지도 감독 실시

다. 현장실습과 실습학기제로 구분 및 체계화

- 현장실습을 현장실습수업(약칭 '현장실습')과 실습학기제로 구분하고, 현장실습은 다양성과 자율성을 포괄적으로 인정하되, 실습학기제는 학기 내 일정기간 지속 운영하는 것으로 보다 체계적으로 관리

24) 교육부, "대학생 현장실습 운영 매뉴얼", 2017, <http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=323&boardSeq=71347&lev=0&searchType=S&statusYN=W&page=1&s=moe&m=030304&opType=>, (2018년 6월 15일 방문).

2. 고용노동부 「일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」

(1) 정식 명칭

- 명칭: 「일경험 수련생에 대한 법적 지위 판단과 보호를 위한 가이드라인」
- 출처: 「고용노동부 홈페이지」, http://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=1474948858661, (2018년 6월 15일 방문).

(2) 제안 배경²⁵⁾

- 2015년 고용노동부는 소위 ‘열정페이’ 문제를 근절하고자 인턴을 다수 고용하는 사업장을 중심으로 기획 감독을 한 결과 다양한 노동법 위반 사례를 적발함.
- 이러한 배경에서 고용노동부는 청년 과도기 노동의 착취를 근절하고 올바른 노동 문화 정착을 도모하고자 해외 사례를 참고하여 각종 직업·직능 단체, 시민단체, 학교 및 전문가들의 논의를 거쳐 사업가가 준수하여야 할 사항을 담은 가이드라인을 작성하였음.
- 이후 고용노동부는 청소년 근로 권익 센터(www.youthlabor.co.kr)를 통해 전문적인 상담 서비스를 제공하는 한편, 공인노무사 및 근로감독관을 통하여 교육 사업을 시행함.
- 이러한 배경에서 고용노동부는 「일경험 수련생 가이드라인」을 제정하여 시행하고 있으며, 이에 근거하여 「일경험 수련을 위한 표준협약서」 활용을 권고하고 있음.²⁶⁾

25) 고용노동부, 위의 글 (각주 6) 참조.

26) 고용노동부, “일경험 수련을 위한 표준협약서”, 2017, http://www.moel.go.kr/skin/doc_mobile.xhtml?fn=201609270100585e616da23ce641c5bd2a2ef0dbb1c2ed.hwp&rs=/viewer/BBS/2016//, (2018년 6월 15일 방문) 참조.

(3) 주요 내용²⁷⁾

① 일경험 수련생의 법적 지위 및 판단기준

- (개념) '일경험 수련생'은 실습생, 견습생, 수습생 또는 인턴 등 그 명칭에 상관없이 교육 또는 훈련을 목적으로 사업장에서 일(업무)을 경험하는 자를 의미
- (근로자와 구별) 일경험 수련생은 임금을 목적으로 사업장에서 근로를 제공하는 근로자와 구별하여야 하며 실습생 등 명칭에도 불구하고 그 실질이 근로자에 해당하면 노동법적 보호대상이 됨
- (구체적 판단기준) 일경험 수련생이 교육·훈련의 목적으로 업무를 경험하는 경우라 하더라도, 아래의 경우에 해당되는 경우에는 노동법적 보호 대상인 근로자로 볼 수 있음
 - ① 교육 프로그램이 없이 업무상 필요에 따라 수시로 지시하는 등의 방식으로 노동력을 활용하는 경우
 - ② 특정시기 또는 상시적으로 필요한 업무에 근로자를 대체하여 수련생을 활용하는 경우
 - ③ 교육·훈련내용이 지나치게 단순·반복적인 것이어서 처음부터 노동력의 활용에 그 주된 목적이 있는 경우

② 일경험 수련생의 보호를 위한 합리적 운영 권고

	주요 내용	권고 취지
모집 인원	상시 근로자의 일정비율(예: 10%내외)을 초과해서 모집 불가, 단 업종별 규모별 특성 고려 가능	교육·훈련의 효율성을 제고하고 상시적 노동력 활용을 방지할 수 있도록 기본 원칙 제시
수련 기간	6개월을 초과 금지, 단 업무 난이도가 낮은 경우 2개월 초과 금지	기간이 지나치게 길어질 경우 교육적 효과보다는 노동력 활용의 기회로 변질될 우려가 있음을 감안, 전문가관계자 의견수렴을 통하여 합리적 기간 제시
수련 시간	1일 8시간, 주 40시간 준수, 연장야간·휴일수련 원칙적 금지	일반근로자의 통상근로시간을 기준으로 하되, 교육·훈련의 목적 및 취지상 연장야간·휴일근로를 원칙적으로 금지하여 장시간 교육·훈련 방지
관리 방식	담당자 지정을 통한 수련생 관리, 학습일지 작성	체계적인 교육·훈련을 위하여 교육·훈련 담당자 지정이 필요, 담당자를 통한 교육·훈련 수행 체계 확립으로 수시 업무지시 등 근로자로 활용할 가능성 배제

27) 고용노동부, 위의 글 (각주 6).

<p>기타 사업주 의무</p>	<p>식비, 교통비 등 지원, 복리후생시설 이용, 자유로운 고충 제기, 우선 고용 노력 의무 등</p>	<p>교육·훈련과정에 필요한 최소한의 실습비용 및 복지혜택 제공이 필요 우선 고용 노력 의무를 통한 실습과정과 채용 연계를 통한 현장실무 능력을 갖춘 유능한 인재 발탁</p>
--------------------------	---	---

3. 평가

- 고용노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」은 노동자도 피교육자도 아닌 회색 지대에 놓여서 오히려 권리 보호의 사각지대에 놓여있던 청년 과도기 노동을 일경험 수련생이라는 아닌 새로운 독립 개념으로 정립하였다는 점에서 의미가 크다고 할 수 있음.
 - 지금까지 청년 과도기 노동 종사자를 「근로기준법」상 노동자의 개념에 포섭하려는 시도는 노동권 보호의 측면에서는 바람직할 수는 있을지 몰라도 현실의 다양한 청년 과도기 노동의 양태를 포섭하는 데 한계가 있었으며 교육권의 측면을 간과하였음.
 - 한편, 사회적으로 보편화한 인턴 개념을 통해 청년 과도기 노동을 포섭하려는 시도 역시 인턴에 대한 사회적 용어 사용과 법적 개념이 일치하지 않으면서 발생할 수 있는 혼란을 무시할 수 없음.
 - 이에 반해 기존에 산업계와 법체계가 거의 사용하지 않았던 새로운 개념으로서 '일경험 수련생'을 제시함으로써 관련 당사자들의 상호 이해와 합의를 도모하고 실무와 법개념의 통일성을 꾀할 수 있음.
- 그러나 고용노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」과 교육부의 「대학생 현장실습 운영규정」 사이에는 중첩되어 적용되는 부분이 있는데 이에 관한 관계 정립이 필요한 것으로 보임.
 - 고용노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」과 교육부의 「대학생 현장실습 운영규정」은 모두 청년 과도기 노동 종사자의 인권 보호를 목적으로 하고 있으며, 기존의 노동법에 포섭되기 힘든 청년들을 보호하기 위한 개별 입법의 가지고 있다고 볼 수 있음.
 - 그러나, 「대학생 현장실습 운영규정」은 주로 현장실습에 참여하는 학생들의 교육권 확보에 초점이 맞추어져 있다면, 「일경험 수련생 가이드라인」의 경우에는 주로 과도기 청년 과도기 노동자들에 대한 노동권 보호에 초점이 맞추어져 있다는 점에서 차이점이 있음.
 - 적용 범위의 측면에서 살펴보면, 「일경험 수련생 가이드라인」은 명칭과 관계없이 실질에 근거하여 일경험을 목적으로 하는 수련생을 대상으로 하고 있음.

- 이에 따르면 교육부 규정의 현장실습생도 일경험 수련생으로 볼 수 있으며, 이러한 이해에 비추어 볼 때 「일경험 수련생 가이드라인」은 현장실습 규정보다 포괄적이라고 볼 수 있음.²⁸⁾
- 물론, 「대학생 현장실습 운영 규정」과 「일경험 수련생 가이드라인」은 모두 현장실습생과 일경험 수련생을 모두 노동법의 보호 대상이 되는 노동자로 보고 있지는 않은 것으로 보임.²⁹⁾
 - 현장실습생은 임금을 목적으로 하지 않기 때문에 노동자로 보고 있지 않으며 이는 일경험 수련생도 크게 차이가 없음.
 - 일경험 수련과 현장실습의 목적에서 이탈하는 노동에 종사하는 청년은 노동자로 보아서 기존의 노동법적 보호를 받도록 하고 있음.
 - 현장실습에서 제공되는 금전은 노동의 대가인 임금이 아니라 실습 활성화를 목적으로 하는 교육지원비용임.
 - 「일경험 수련생 가이드라인」에 따르면 수련생은 노동자로 보지 않더라도 그 실질에 비추어 보아 노동자성이 인정되면 임금을 지급해야 한다고 하고 있음.
 - 이 규정에 따르면 교육부 「대학생 현장실습 운영규정」에 따른 현장실습생이라고 하더라도 해당 실습생이 노동자로 인정될 사정이 있으면 「일경험 수련생 가이드라인」의 규정이 적용될 수 있음.
 - 즉, 청년 과도기 노동이 교육이라는 목적 아래에 특별한 방식으로 규율되고 있는 것이므로, 사용자가 교육을 핑계로 일경험 수련생을 사실상 노동에 활용하고 있다면, 수련생을 노동법의 규제를 받는 일반 임노동자로 취급해야 함.³⁰⁾
- 교육부 「대학생 현장실습 운영규정」에 따르면 현장실습생에게 실습비를 지급하도록 하고 있으며, 고용노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」에서는 식비 및 교통비를 지급하도록 하고 있음.
 - 일경험 수련생의 범위가 학생뿐만 아니라 졸업 후 취업 준비를 하는 성인을 포함하기 때문에, 현장실습생보다 일경험 수련생에게 지급되는 금액이 높아야 함.³¹⁾
 - 그런데 식비 및 교통비 또는 실습비의 규정이 명확하지 않을 수 있다는 문제와 더불어 과연 그 액수가 일경험 수련 또는 현장실습을 가능하게 할 정도로 현실적인지도 고려해야 함.
- 교육부의 「대학생 현장실습 운영규정」과 고용노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」 모두 노동자와 동일하

28) 이상의 내용에 대하여는 조성혜, 위의 글 (각주 19), 431~432쪽 참조.

29) 이하 자세한 내용은 앞의 글, 432~433쪽 참조.

30) 이러한 관점에서 청년 과도기 노동의 한 유형으로서 인턴에 대한 노동 보호를 바라보는 관점은 권혁, 위의 글 (각주 8), 133~139쪽 참조.

31) 조성혜, 위의 글 (각주 19), 433쪽 참조.

게 산업 안전 및 재해 관련해서 한 각종 보호에 차별을 두지 않도록 하고 있다는 점은 주목할만함.³²⁾

- 고용노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」이 법적 효력이 없는 권고적 지침에 불과하므로 부당한 행위를 규제하고 통제하는데 실효적인지 의문을 제기하기도 함.³³⁾
 - 교육부의 현장실습 운영 규정은 고시로서의 규범적 외형을 갖추고 있으므로 규범성이 있을 수 있지만, 「일경험 수련생 가이드라인」은 형식적 강제력이 없으며 자율적 규제에 맡겨져 있음.
 - 실제로 위반 행위가 일어나는 곳이 주로 영세 사업장이나 도제적 관계와 같은 폐쇄적 관계이기 때문에 근로 감독의 실효적 관리 범위 밖에 있는 경우가 많다는 현실에서 실효성에 의문을 제기하기도 함.

32) 앞의 글, 432~433쪽 참조.

33) 앞의 글, 433~434쪽 참조.

V . 일경험 수련생 보호에 관한 법률안



1. 제안 배경과 주요 내용

(1) 정식명칭

- 명칭: 「일경험 수련생 보호에 관한 법률안」
- 발의: 정세균 의원 대표발의
- 의안 번호: 2005664
- 출처: 「의안정보시스템」, http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_E1W7U002P1V6C0G9H4X-3L1M1F7U0U1, (2018년 6월 15일 방문).³⁴⁾

(2) 제안 배경

- 취업난이 가중되는 현실에서 체험형 인턴십을 비롯하여 다양한 청년 과도기 노동에 종사하는 청년 구직자가 계속하여 증가하고 있음.
- 그러나 일부 기업이나 사용자 중에서는 청년들의 열정을 악용하여 무임금 노동을 강요하거나 실무 경력과 관계없는 잡무를 맡기는 등 값싼 노동력으로 사용하려는 폐단이 발생하고 있음.
- 이러한 문제 상황에서 불구하고 일경험 수련생은 노동법상 노동자로 인정되기는 어려워서 법의 보호 영역에서 제외되고 있으므로 개선책 마련의 필요성이 제기됨.

34) 아래에서 참조 또는 인용한 제한이유 및 주요 내용, 전문위원 검토보고서는 동 법률안에 관한 「의안정보시스템」의 해당 출처를 참고할 것.

- 이에 일경험 수련생을 보호하기 위한 법을 제정하고 청년 과도기 노동 종사자들이 당하는 불합리한 처우를 바로잡고 실질적인 일경험을 할 수 있도록 하여, 궁극적으로 미취업 청년의 구직에 도움이 되고자 함.

(3) 주요 내용

- “일경험 수련생”을 실습생, 견습생, 수습, 인턴 또는 일경험 수련생 등 그 명칭에 관계없이 교육·훈련·연수·수련 등을 목적으로 사업 또는 사업장에서 일을 경험하는 자로 정의함(안 제2조).
- 일경험 수련생의 판단기준을 명시하고 이에 해당하지 않게 되는 경우 「근로기준법」에 따른 근로자로 간주함(안 제3조).
- 일경험 수련 시간은 휴게시간을 제외하고 1주간 40시간, 1일간 8시간을 초과할 수 없도록 하는 등 일경험 수련의 기본원칙을 정함(안 제4조).
- 사용자가 일경험 수련생을 모집하여 일경험 수련을 실시하려는 경우 일경험 수련계약을 체결하도록 함(안 제6조).
- 일경험 수련을 실시하는 사업주는 일경험 수련생의 상해·사망에 대비하여 보험을 가입하도록 함(안 제10조).
- 고용노동부장관은 일경험 수련생의 고충을 처리하기 위한 상시적 기구를 마련하도록 함(안 제12조).

2. 평가

(1) 일경험 수련 및 일경험 수련생의 정의

- 동 법률안은 일경험 수련을 “사업장에서 교육·훈련·연수·수련 등을 경험하는 것”이라고 정의하고 있는 동시에 이를 목적으로 사업장에서 일을 정의하고 있는 자를 “일경험 수련생”으로 정의하고 있음.
- 본법안은 청년 과도기 노동의 교육적 성격도 고려하고 있다는 점에서 향후 관련 정책 추진에도 중요한 기준점이 될 것으로 판단됨.
 - 본 법안에서 “일경험 수련”이라는 개념으로 정의되고 있는 청년 과도기 노동은 단순히 노동의 측면만 있는 것이 아니며 교육의 측면도 있음.
 - 그러나 지금까지 청년 과도기 노동을 보호하고자 했던 법안 또는 정책들은 주로 청년의 노동자성만 강조한

나머지 이 시기 노동의 특수한 성격을 간과한 측면이 있었음.

- 물론, 일경험 수련생이라는 개념이 다소 모호해서 노동법상 보호를 받는 청년 과도기 노동 및 정규 노동자의 권리 보호 체계와 혼란을 일으킬 수 있다는 우려가 있는 것이 사실임.
- 그러나, 노동법상 노동자 개념 역시 사회·경제적 변화에 따라 모호해졌지만, 판례와 학설이 이 개념을 점차 구체화한 것처럼, “일경험 수련생”도 법원 또는 행정부의 효력 있는 해석 또는 학문상의 논의에 따라 점차 다듬어질 수 있다고 판단됨.

(2) 관리체계에 대한 제언

- 현행법안을 보면 전통적인 일경험 수련을 전통적인 임금-노동 형태와 다른 것으로 보는 듯한 입법 태도를 보이지만, 그 내용에서는 일경험 수련의 교육적 측면이 적절히 구현되고 있는지 의문스러움.
- 일경험 수련이 법안이 전제하고 있는 교육적 기능을 온전히 수행하기 위해서는 교육부와의 협조가 필요함.
 - 제7조의 정부의 책무 조항이 적용되는 대상은 고용노동부 장관 및 교육부 장관으로 확대될 필요가 있음. 또는 ‘교육부 장관과의 협의를 통해’와 같은 문구를 넣어서 일경험 수련 활동의 규율 주체를 확대할 필요가 있음.
 - 다만 이와 관련하여 일경험 수련 노동 관리의 책임 소재가 불명확해질 우려가 있다는 측면도 무시하지 못함.
 - 이에 따라 양 부처 사이의 협의체를 구성하거나 노동위원회 형식의 기구를 두는 것도 고려해 볼 수 있음.
 - 현재 법률안이 규정하고 있는 고충 처리기구를 규제 주체로 확대 개편할 필요가 있음.
- 관리·감독과 관련하여 일경험 수련 활동의 교육의 질을 확보할 필요가 있으므로 허가제로 운영할 필요가 있음.
 - 일경험 수련은 부분적으로 교육의 공적 측면을 간과할 수 없으며, 이를 위해서는 일경험 수련생 채용 희망 기업에 일정한 수준의 교육 프로그램을 개발하여 시행하도록 강제할 필요가 있음.
 - 따라서 이러한 조건을 충족하지 못할 상황에 해당 기업이 무급 인턴제를 시행해서는 안 될 것임.
 - 만약 그렇지 않고 기업에 일경험 수련제도를 무제한으로 허용한다면 기업은 실제로 제대로 직무 교육을 하지 않고 단순히 값싼 노동력을 이용하기 위해 일경험 수련제도를 악용할 수 있음.
 - 물론, 이처럼 일경험 수련 활동에 대한 기업 대상 규제를 강화하면 궁극적으로 일경험 수련의 자리가 양적으로 줄어들 수 있다는 우려도 있음.
 - 하지만 원칙상 일경험 수련은 교육 활동의 하나로 보아야 하며 단기적 고용률 증가의 도구나 기업이 값싼 노동력을 이용하려는 수단이 아님.

- 강화된 규제는 단기적으로는 일경험 수련 기회를 줄일 수 있을지 모르나 장기적으로 값싼 노동력을 활용하려는 몇몇 기업의 잘못된 인식을 수정하여 정규직 청년 고용을 강제하는 효과를 낼 수 있으며, 한편에서는 일경험 수련을 정상적인 궤도로 올려놓을 수 있으리라 기대됨.
 - 결론적으로 이러한 규제 강화를 통해 청년 과도기 노동이 양적으로 줄 수 있으나 질적으로는 성장할 수 있다는 점에 주목할 필요가 있음.

(3) 일경험 수련생의 권리에 관한 내용

① 최저 보수 지급 보장

- 일경험 수련생을 피교육자로 본다면, 교육권의 핵심은 능력에 따른 균등한 교육의 기회를 보장해 주는 것이라고 볼 수 있음.
- 따라서 만약 어떤 청년이 일경험 수련을 할 능력이 있지만, 그것만으로 생계가 유지될 수 없다면, 그 청년은 자신의 능력을 제대로 펼칠 수 없거나, 심지어는 그 인턴직을 수행할 기회를 박탈당할 수 있음.
- 따라서 실질적 불평등을 막기 위해서는 인턴 노동에 대하여 최소한의 생계를 보장해 줄 수 있을 정도의 금전적 지원을 확보해 주어야 할 것임.
- 단, 일경험 수련생이 받는 금전적 반대급부는 노동법상 임금으로 볼 수 없으므로 노동법상 최저임금제를 일경험 수련생에게 적용하는 것은 부적절하다고 판단됨.
- 다만, 최저임금 기준을 참고하고 기타 사회적 여론을 반영하여 이하 일정 금액 이상으로 법률 또는 하위 법령에 기준을 정하여 일경험 수련에 드는 비용의 지급에 관한 규정을 마련하는 것이 바람직할 것으로 판단됨.

② 일경험 수련생에 관한 국가보조

- 국가가 제도적인 차원에서 일경험 수련생의 생활비 부담을 줄여주는 제도를 도입할 필요도 있음.
- 특히, 졸업한 일경험 수련생의 경우에는 그 지위가 불안하기 때문에, 일경험 수련생 등록제 또는 신고제 등을 통해 인턴의 지위를 공식적으로 인정하여 인턴에게도 학생에 준하는 각종 할인 혜택이나 세금 감면 혜택 등을 주는 방안도 고려해 볼 수 있음.

③ 불합리한 처우에 대한 명확화

- “불합리한 처우”에 대한 개념이 추상적이고 명확하지 않음으로 인해 산업 현장에서 혼란을 일으킬 수 있으므로 해당 개념을 좀 더 명확히 할 필요가 있음.
- 그러나 한편에서는 산업 현장의 형태가 다양하므로 그에 해당하는 모든 불합리한 처우를 일일이 모두 열거하는 것은 불가능한 것으로 보임. 따라서, 중요한 불합리한 처우에 대하여 예시 규정을 둘 필요가 있음
- 이와 더불어 교육권과 노동권의 차원에서 인턴에 대한 실체적 권리를 권리 장전의 형태로 법률안에 삽입하는 방안을 고려해 볼 수 있음.
- 예를 들어서, 불합리한 처우에 신고로 인해 부당한 대우를 받는 경우를 생각해 볼 수 있는데, 이 경우 계약해지만 제한될 뿐 산업 현장에서 신고자에 대한 소위 ‘왕따’ 또는 근무평가에 대한 유·무형적 불이익 같은 사업주의 행위를 제재할 수 있는지 불명확함.
- 이러한 맥락에서 불합리한 처우와 실체적 권리에 대한 가이드 라인을 예시 규정으로 삽입함으로써 사용자와 일경험 수련생에게 명확성과 예측 가능성을 부여할 수 있음.

(4) 비영리민간단체에 관한 의무 부과 내용

- 자비로 비영리민간단체에 활동할 수 있는 청년만이 비영리민간단체에서 활동할 수 있고 이들이 이 경험을 바탕으로 더 양질의 취업을 할 수 있다면 또 다른 불평등 요인이 될 수 있음.
- 하지만 현재 비영리단체의 열악한 재정 및 운영상황을 고려해 볼 때 비영리민간단체의 경우에까지 이 법률을 적용할 경우 많은 부작용을 낳을 수 있는 우려가 있는 것도 간과할 수 없음.
- 현 지점에서 비영리단체에 의무 부과를 면제하는 것이 불가피하다고 볼 수 있으나 바람직한 것은 아님.
- 따라서 법률의 적용을 완전히 배제하기보다는 법률안이 규정하고 있는 노동 보호 의무 준수 노력을 규정하는 정도의 규정을 두는 것이 적절하다고 볼 수 있음.

(5) 명단공표 절차의 절차적 투명성 제고

- 명단공표 절차는 특히 과태료 및 벌금과 비교하면 간접적인 방식으로 법률적 차원에서 기본권 침해의 정도가 약함.

-
- 하지만 오늘날 기업의 사회적 평판이 기업의 이익에 상당한 영향력을 주는 상황에서 이러한 명단공표는 소위 스포트라이트(spotlight) 효과를 발휘하여 매출 감소 또는 미래의 잠재적 피해자를 줄일 수 있는 효과를 발휘할 수 있으므로 적극적으로 활용하는 것이 바람직할 것으로 보임.
 - 다만, 행정절차법과 관련 규정에 맞추어 시행령에 규정해야 할 것이며 이의제기 절차 여부도 법령에 반영하는 것이 위임의 범위를 명확히 하는 데 바람직할 것으로 보임.
 - 이와 더불어 일경험 수련제도 운용 우수 기업에 대한 인센티브의 개념으로 인증 제도를 운영하는 것도 고려해 볼 필요가 있다고 판단됨.

VI. 종합 평가 및 향후 과제



1. 별도 입법을 통한 청년 과도기 노동의 보호

(1) 기존 청년 과도기 노동 보호 접근법의 문제점

- 오늘날 산업 및 교육계의 변화에 따라 다양한 형태의 청년 과도기 노동이 증가하고 있으나 그동안 전통적 노동법의 보호 범위 밖에 있으면서 여러 가지 사회적 문제를 일으켰음.
- 이러한 문제를 해결하기 위해 다양한 대안들이 제시되었지만, 기존의 접근법은 새로운 형태의 노동 유형을 기존의 전통적 정규직 임노동 형태의 하나로 보아 노동법적 규율 체계에 편입하려고 하였음.
- 이러한 접근법은 청년 과도기 노동을 기존의 노동관계에無理하게 편입하게 하여 유연한 노동관계의 필요성을 적절히 반영하지 못하게 되어 결국에는 청년 과도기 노동을 위축하게 하는 부작용을 발생시킴.
- 가장 큰 문제는 청년 과도기 노동이 가지고 있는 교육적 기능을 발휘하는 데 있어서 오히려 기존의 노동법 중심의 접근법은 방해가 될 소지가 있다는 점에 있음.

(2) 별도 입법을 통한 청년 과도기 노동의 보호와 활성화 토대 마련

- 오늘날에는 청년 과도기 노동에 종사하는 청년 노동자를 기존의 노동관계에 편입시키기보다는, 새로운 유형으로 정립하고 특수한 성격에 맞는 별도의 개념화와 입법을 시도함.
- 이러한 시도는 19대 국회에서 송호창 의원이 대표 발의한 「인턴의 보호 등에 관한 법률안」(2014년 9월)에서 시작되었음.
 - 동 법률안에서는 ‘인턴’을 개념화하여 인턴 노동에 적합한 별도의 규제 체계를 마련하였음.
 - 물론, 인턴의 개념이 청년 과도기 노동을 모두 포괄하지 못하고 오히려 노동 현장에서 혼란을 불러일으킬 수

있다는 비판이 제기될 수 있음.

- 그러나 기존의 접근법과는 구별되는 새로운 시도로 그 함의가 크다고 평가할 수 있음.
- 오늘날 정부와 국회는 '일경험 수련'이라는 개념 아래에 청년 과도기 노동을 규제하고자 함.
 - 교육과 노동의 중간 형태의 개념으로서 '일경험 수련'을 규정하고 기존의 노동법상 노동관계와 다른 특수성을 반영하는 별도의 입법을 추진하고 있음.
 - 한편, 교육부 역시 유사한 관점에서 '현장 실습' 관련 규정을 정비하여 이들의 노동을 보호하고 교육적 기능을 발휘할 수 있도록 규제하고 있음.

2. 교육적 기능을 살리기 위한 법령 체계의 정비

- 청년 과도기 노동 규제의 접근법에서는 크나큰 발전을 이루었으나 그 구체적 실현에서는 해결해야 할 여러 가지 과제가 있음.
- 일경험 수련을 교육의 하나로 보고 수련생의 권리 보호 내용에 교육권을 추가하여야 하여, 청년 과도기 노동의 교육적 기능을 높여야 함.
- 고용 노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」과 국회가 최근에 발의한 「일경험 수련생 보호에 관한 법률안」은 일경험 수련의 교육 기능을 인정하고 있으나 이를 실현하는 규정은 미흡한 것으로 보임.
- 일경험 수련을 교육에서 정규 노동으로 진입하는 과정에 존재하는 노동-교육의 하나로 본다면, 고용노동부와 교육부의 상호 협조와 법령 체계의 정비가 중요한 과제가 됨.
 - 교육적 기능 실현을 기업에 맡겨 두고 이에 대해 적절한 감독을 하지 못하고 있는데, 일경험 수련의 교육의 질을 확보하고 관리 감독하는 기능은 교육부가 담당하는 것이 필요하다고 판단됨.
 - 현재, 교육부에서 제정한 「대학생 현장실습 운영규정」은 현재 고용 노동부의 「일경험 수련생 가이드라인」과 별개로 존재하고 있는데 이 두 규정의 관계를 명확히 하고 상호 모순되는 규정을 정비해야 할 것으로 보임.
 - 특히, 앞으로 국회에서 「일경험 수련생 보호에 관한 법률안」이 통과되면 사실상 청년 과도기 노동의 전체를 규율하는 기존법과 같은 역할을 할 것으로 기대되는데, 이 경우 먼저 「일경험 수련생 가이드라인」이 통과된 국회 법률에 부합하도록 개정되어야 할 것이며, 이후에 교육부도 이 가이드라인에 적합하게 「대학생 현장실습 운영규정」을 개정할 필요가 있을 것으로 판단됨.

참고문헌



- 강성태, “인턴사원의 근로기준법상 지위”, 『사회과학연구』 제6권 제1호, 1999.
- 권 혁, “전공의에 대한 노동법적 지위와 보호 방식에 대한 소고”, 『강원법학』 제47권, 2016.
- 김연식, “무급 인턴에 대한 헌법적 보호”, 『아주법학』 제9권 제3호, 2015.
- 김유빈, “무급인턴 관련 쟁점, 경험인가 착취인가?”, 『국제노동브리프』 제13권 제12호, 2015.
- 노호창, “인턴의 법적 지위”, 『노동법연구』 제33호, 2012.
- 노호창, “무급인턴의 법적 지위와 보호방안에 대한 검토”, 『노동법논총』 제32집, 2014.
- 문무기, “기간제고용과 과도적 근로관계”, 『법학논고』 제31집, 2009.
- 문무기·박제성·정영훈·김기선, 『과도적 근로관계 연구』, 한국노동연구원, 2008.
- 오종석, “미국의 무급 인턴제”, 『국제노동브리프』 제10권 제6호, 2012.
- 윤도현·박경순, “유럽국가에서 교육(훈련)에서 고용으로의 이행”, 『한독사회과학논총』 제20권 제4호, 2010.
- 윤민재, “청년층 인턴문화에 관한 연구”, 『민주주의와 인권』 제14권 제1호, 2014.
- 이종구·김병기, “한국기업의 인턴사원제도의 사적 전개과정과 시대별 특성 비교분석에 관한 탐색적 연구”, 『경영사학』 제23집 제3호, 2008.
- 정준영, “청년 과도기 노동의 실태와 대안”, 청년 유니온/서울시 청년허브(편), 『청년 과도기 노동 실태와 대안 자료집』, 청년 유니온/서울시 청년허브, 2015.

- 조성혜, “인턴십의 양극화와 정부의 인턴 보호 지침”, 『노동법논총』 제40집, 2017.
- 한윤형·최태섭·김정근, 『열정은 어떻게 노동이 되는가』, 웅진지식하우스, 2011.
- Melanie, Simms, “영국의 저임금 및 무급인턴 보호 방안”, 『국제노동브리프』 제13권 제12호, 2015.
- Michael, C. Harper, “미국 무급인턴제에 관한 규제”, 『국제노동브리프』 제13권 제12호, 2015.
- Perlin, Ross (안진환 역), 『청춘 착취자들: 너의 노동력을 공짜로 팔지 마라 (원제: Intern Nation)』, 사월의 책, 2012.
- 고용노동부, “보도자료: 열정페이근절과 올바른 일경험 문화 정착을 위한 인턴·실습생 등 「일경험 수련행 가이드라인」 마련 시행”, 2016년 2월 1일, <http://news.moel.go.kr/newshome/mtnmain.php?sid=&stext=&mtnkey=articleview&mkey=scatelist&mkey2=45&aid=6374&bpage=2>, (2018년 6월 15일 방문).
- 고용노동부 일경험 수련을 위한 표준협약서, 2017, http://www.moel.go.kr/skin/doc_mobile.xhtml?fn=201609270100585e616da23ce641c5bd2a2ef0dbb1c2ed.hwp&rs=/viewer/BBS/2016//, (2018년 6월 15일 방문).
- 교육부, “대학생 현장실습 운영 매뉴얼”, 2017, <http://www.moe.go.kr/boardCnts/view.do?boardID=323&boardSeq=71347&lev=0&searchType=S&statusYN=W&page=1&s=moe&m=030304&opType=>, (2018년 6월 15일 방문)
- 통계청, 「경제활동인구조사 청년층부가조사」, 2017, http://kostat.go.kr/portal/korea/kor_nw/2/3/1/index.board?bmode=read&bSeq=&aSeq=361691&pageNo=1&rowNum=10&navCount=10&currPg=&sTarget=title&sTxt=, (2018년 6월 15일 방문).
- 「의안정보시스템」, <http://likms.assembly.go.kr/bill/main.do>, (2018년 6월 15일 방문).
- 「국가법령정보센터」, <http://www.law.go.kr/>, (2018년 6월 15일 방문).

입법평가 Issue Paper 18-15-③

일경험 수련생 보호제도에 관한 사후적 입법평가

발행일 2018년 7월 15일

발행인 이익현

발행처 한국법제연구원

세종특별자치시 국책연구원로 15 (반곡동, 한국법제연구원)

T.044)861-0300 F.044)868-9913

등록번호 1981.8.11. 제2014-000009호

<http://www.klri.re.kr>

1. 본원의 승인없이 轉載 또는 譯載를 禁함.
2. 이 책자의 내용은 본원의 공식적인 견해가 아님.

ISBN 978-89-6684-833-1 93360

일경험 수련생 보호제도에 관한 사후적 입법평가



세종특별자치시 국책연구원로 15 (반곡동, 한국법제연구원)
T.044)861-0300 F.044)868-9913 <http://www.klri.re.kr>



ISBN 978-89-6684-833-1
값 5,500원