



**U.S. Department of Labor**  
**Employment Standards Administration**  
**Wage and Hour Division**

**요약문서 #13: 공정근로기준법상의 고용관계**

이 요약문서는 고용관계의 정의와 공정근로기준법 적용시 판단의 중요성에 대한 일반적인 정보를 제공한다.

**특징**

공정근로기준법상 고용관계는 전적으로 계약상의 것과는 구분되어야 한다. 이 관계는 기준법의 대상이 되는 일을 한 사람에게 조항을 적용하기 위해 반드시 필요하다. 이 법의 적용에 있어 피고용인은 경제 현실적으로 피고용인의 일반적인 형태를 따르며 일하는 직장에 의존된 사람을 말한다. 이 법상 고용주-피고용인의 관계는 ‘기술적인 개념’보다는 ‘경제적 현실’에 따라 시험된다. 이 관계는 주인과 하인에 관계된 일반적인 법적인 기준에 의해 판단되지 않는다.

미연방 대법원은 수차례에 걸쳐 공정노동기준법 적용을 위한 개인의 자유계약업자 또는 피고용인 여부를 판단함에 있어 단일 사실이나 시험이 없다고 밝혀왔다. 대법원은 전체적인 활동과 상황이 중요하다는 입장을 지켜왔다. 대법원이 중요한 점들로 고려한 점들은 다음과 같다:

- 1) 제공된 서비스의 범위와 그 서비스가 사업의 중점사항인가 여부
- 2) 관계의 지속성
- 3) 계약업자의 건물이나 장비에 대한 투자액수
- 4) 원청업자의 통제사항과 정도
- 5) 계약업자의 이윤이나 손실기회
- 6) 계약업자의 성공을 위해 자유경쟁시장에서 필요한 동기, 결정 또는 미래관
- 7) 독립적인 구조와 운영정도

고용관계를 판단하는데 있어 상관없는 사실들도 있다. 작업장소, 정식 고용계약 유무, 주/지역정부에 의한 라이선스 유무는 고용관계 유무를 판단하는데 영향을 미치지 않는 것으로 간주된다. 대법원은 임금지급 방법이나 시기 또한 고용관계 판단에 중요치 않다는 입장이다.

**규정**

고용주-피고용인의 관계가 있으며 근로자가 공정근로기준법에 적용되는 일을 한다고 판단되면 근로자는 97년 9월1일부터 최소 연방 최저임금인 \$5.15를 받아야 하며 대부분의 경우 주당 40시간 이상의 근무시간에 대해 시간당 임금의 1.5배를 받아야 한다. 기준법은 또한 18세 이하 미성년자의 고용과 기록보관 규정도 명시하고 있다.

## 일반적인 문제

- 1) 가장 흔한 문제는 계약업자가 소위 자유계약업자들을 고용하는 건설업 분야로 실제로 이들은 앞에서 언급한대로 독립성이 없기 때문에 피고용인으로 간주되어야 한다.
- 2) 프랜차이즈 관계도 이같은 문제를 가질 수 있다. 프랜차이즈 본사가 계약업자에 대해 가지는 통제력의 정도에 따라 계약업자의 피고용인들은 본사의 피고용인들로 간주될 수 있다.
- 3) 다른 사업을 위해 자원봉사하는 사람의 경우도 고용관계가 될 수 있다. 예를 들어 피고용인은 고유한 업무와 같은 일을 자원봉사로 서비스할 수 없다. 물론, 개인은 종교, 공공, 비영리 단체에서 보수에 관계없이 그 기관의 피고용인으로 간주되지 않고 서비스를 자원봉사나 기증의 형태로 제공할 수 있다.
- 4) 고용주에 제공하는 활동에 따라 견습생이나 학생들도 피고용인이 될 수 있다.
- 5) 자신의 집에서 일하는 사람들은 종종 자유계약업자로 잘못 분류된다. 기준법은 그런 근로자들을 피고용인으로 간주해 기준법상 모든 혜택을 제공한다.

## 더 자세한 정보를 얻으려면

더 자세한 정보는 임금시간과 인터넷 사이트 <http://www.wagehour.dol.gov> 또는 오전 8시에서 오후 5시까지 무료전화 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)에 하면 얻을 수 있다.

이 문서는 미연방 노동부 프로그램을 소개하는 요약 문건의 하나로 전반적인 소개를 위한 것으로 법적인 견해로서 효력은 없다.

U.S. Department of Labor  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210