



# 미국 캘리포니아 주의 플랫폼노동 종사자 보호 사례

AB-5 법: 근로자와 독립계약자 구별 검증요건을 중심으로

신 동 윤\*

신 동 윤

사회문화조사실  
환경노동팀 입법조사관  
02-788-4558  
dysin75@assembly.go.kr

NARS

외국입법 동향과 분석

제14호

2019년 11월 13일  
(매주 수요일 발행)

발행처  
국회입법조사처

발행인  
김하중 국회입법조사처장

www.nars.go.kr

## 요 약

### □ AB-5 법의 제정 배경과 목적

- AB-5 법은 플랫폼노동 종사자 관련 미국 캘리포니아 주 대법원 판결의 ABC 검증요건을 법제화한 것임
- ABC 검증요건이란 근로자와 독립계약자를 구별하기 위한 단계별 검증요건임
- AB-5 법은 ABC검증요건을 통하여 근로자의 기본적 권리를 법률에 근거하여 보호하고자 하는 것임

### □ AB-5 법의 주요내용

- 사용자에게 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 근로자로 추정되고, 사용자는 아래 ABC 검증요건을 모두 입증하는 노무제공자에 대해서만 근로자가 아님을 주장할 수 있음
  - (A) 업무수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로운지
  - (B) 해당 사용자 업무의 통상적인 과정 밖에 있는지
  - (C) 독립적으로 이루어진 거래, 일 또는 사업과 관련되어 있는지

### □ 우리나라도 적용가능성에 대한 종합적인 검토 필요

- 우리나라도 플랫폼노동의 실태조사를 바탕으로 충분한 사회적 논의와 협의를 거쳐 플랫폼노동 종사자들을 보호할 수 있는 입법적 방안 마련이 필요한 시점임
- 따라서 AB-5 법 사례를 참고하여 플랫폼노동 종사자의 보호를 위한 입법방안 등을 종합적으로 검토하여 도입할 필요가 있음



「AB-5 법안」 전문은 아래 캘리포니아 주의 법안검색 사이트를 참고 바랍니다.

California AB5: Worker status: employees and independent contractors (<https://trackbill.com/bill/california-assembly-bill-5-worker-status-employees-and-independent-contractors/1609271/>)

## 1. AB-5 법의 제정 배경과 목적

### (1) 제정 배경

- AB-5 법은 캘리포니아 주 대법원의 'Dynamex 판결' 내 ABC 검증요건 등을 법제화한 것임
  - 캘리포니아 주 대법원의 'Dynamex 판결'은 배달기사 등 플랫폼노동 종사자와 관련하여 근로자(Employees)와 독립계약자(Independent Contractors)를 구별하는 ABC 검증요건을 제시한 판결임
  - ABC 검증요건(ABC Test)이란 근로자와 독립계약자를 구별하기 위한 단계별 검증요건으로, 사용자가 ABC 요건을 모두 입증하지 못하는 한 노무제공자가 근로자로 추정되는 것을 말함
  - 2019.9.18. 통과된 AB-5 법은 ABC 검증요건 등의 내용을 「노동법(The Labor Code)」 과 「고용보험법(The Unemployment Insurance Code)」 등에 포함하여 2020년 1월 1일부터 시행될 예정임
- 캘리포니아 주 대법원의 Dynamex 판결<sup>1)</sup>
  - Dynamex는 배송 서비스 회사로서 배달 기사들을 소속 근로자로 채용하였으나, 2004년부터 배달 기사들을 독립계약자로 전환하였음. 그러나 2005년 배달기사들은 자신들을 독립계약자로 오분류했다는 이유로 Dynamex를 상대로 집단소송을 제기하였음
  - 캘리포니아 주 지방법원은 배달 기사에게 근로자 지위가 없다고 판결을 내렸으나, 항소법원은 지방법원 판결을 뒤집고 배달 기사의 근로자 지위를 인정함. 종국적으로 2018.4.30. 캘리포니아 주 대법원 역시 Dynamex가 주장한 내용을 받아들이지 않고 배달 기사의 근로자 지위를 인정함
  - Dynamex 판결에서 주목할 점은 근로자와 독립계약자를 구별하는 검증요건이 Borello 검증요건(Borello Test)<sup>2)</sup>에서 ABC 검증요건으로 변경되었다는 사실임
  - 따라서 배달 기사를 포함한 플랫폼노동 종사자는 사용자가 ABC 검증요건을 모두 입증하지 못하는 경우 근로자로 추정되어 근로자로서 누릴 수 있는 권리를 향유하게 됨

### (2) 제정 목적

- AB-5 법의 제정 목적은 크게 2가지 측면에서 볼 수 있음
  - 직접적으로는 Dynamex 판결내용을 캘리포니아 주법에 법제화함으로써 근로자와 독립계약자사이에 오분류(Misclassification)를 방지함
    - 오분류로 인해 중산층을 붕괴시키고 소득불균형을 일으키기 때문임
  - 근본적으로는 독립계약자로 오분류 되는 것을 방지함으로써 근로자의 기본적인 권리(최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급병가, 가족휴가 등)를 법률에 근거하여 보호하고자 하는 것임

1) Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court of Los Angeles, 4 Cal.5th 903 (2018).

2) Borello 검증요건은 근로자와 독립계약자를 분류하는 검증요건으로 1989년 캘리포니아 주 대법원 판결(S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, 48 Cal.3d 341)에서 정립된 것임.

## 2. AB-5 법의 체계와 주요내용

### (1) AB-5 법의 체계

□ AB-5 법은 총 7개 조항으로 구성됨

- 제1조는 AB-5 법의 제정 배경과 목적, 제2조는 ABC 검증요건 등, 제3조는 노동법 개정사항, 제4조와 제5조는 고용보험법 개정사항, 제6조는 AB-5 법의 효력발생시기, 제7조는 형법 개정사항을 규정하고 있음

[표 1] AB-5 법의 체계

조항	내용	개정법 규정
제1조	AB-5 법의 제정 배경과 목적	
제2조	ABC 검증요건과 적용제외 대상	「노동법」 제2750.3조 신설
제3조	「노동법」상 근로자의 정의 및 적용제외 대상 등을 규정	「노동법」 제3351조
제4조	「고용보험법」상 사용자의 개념을 규정	「고용보험법」 제606.5조
제5조	「고용보험법」상 근로자의 개념을 규정	「고용보험법」 제621조
제6조	효력발생시기	2020년 1월 1일 효력이 발생
제7조	「형법」상 범죄의 정의 개정	

### (2) AB-5 법의 주요 내용

□ ABC 검증요건: 근로자와 독립계약자를 구별하기 위한 단계별 검증요건<sup>3)</sup>

- 사용자가 보수(Remuneration)를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자에 대해 그 사용자가 ABC 검증요건을 모두 입증하지 못하는 경우 해당 노무제공자는 근로자로 추정됨
  - 즉, 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 근로자로 추정(Presumption)되며, 사용자는 ABC 검증요건을 모두 입증함으로써 근로자가 아님을 주장할 수 있음
  - 따라서 사용자에게 근로자와 독립계약자의 구별에 관한 무거운 입증책임이 발생함
- ABC 검증요건
  - (A) 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자가 업무수행계약과 사실상의 업무 수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로운지를 검증함
  - (B) 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자가 해당 사용자 업무의 통상적인 과정 밖에서 수행하고 있는지를 검증함
  - (C) 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자가 수행한 작업이 사용자를 위한 것이거나 그 작업이 독립적으로 이루어진 거래, 일 또는 사업과 관련되어 있는지를 검증함

□ ABC 검증요건의 적용예외

- 면허 관련 직종, 전문서비스 계약, 사업 및 직업법에 의해 규율되는 직종, 사업관계, 하청계약 등은 ABC 검증요건이 명시적으로 적용되지 않음

3) Section 2 of the AB-5 Bill은 「노동법」 제2750.3조에서 규정될 것임.

## ABC 검증요건이 적용되지 않는 직종과 계약 등

- (1) 면허를 받은 의사, 변호사, 회계사 등 특정 직종
- (2) 마케팅, 인적자원 관리자, 여행사 서비스 등 전문서비스 계약
- (3) 부동산 중개사, 압류기관 등 사업 및 직업법(The Business and Professions Code)에 규율되는 직종
- (4) 진정한 사업 대 사업의 관계
- (5) 건설업 하청계약에 따라 업무를 수행하는 도급업자와 개인과의 관계
- (6) 의뢰기관과 서비스제공업자의 관계
- (7) 모터클럽과 모터클럽에 서비스를 제공하는 자의 관계

○ 만약, 법원이 특정한 상황을 ABC 검증요건으로 판단할 수 없는 경우, 근로자와 독립계약자의 구별은 전통적인 Borello 검증요건에 의해 규율됨

○ Borello 검증요건<sup>4)</sup>

- Borello 검증요건은 근로자와 독립계약자를 구별하기 위하여 여러 가지 요건들을 종합적으로 판단함
- 여러 가지 요건이 모두 성립될 필요는 없으나 주요 요건으로 서비스 제공자가 결과 달성 방식과 수단을 통제할 권리가 있느냐를 파악하며 추가적 요건으로 다음과 같이 9가지가 있음

## Borello 검증요건

- (1) 이유없는 해고자유권
- (2) 서비스를 수행하는 자가 명확한 일 또는 사업을 하는지 여부
- (3) 해당 지역 내 일이 감독이 없는 상태에서 주계약자 또는 전문가의 지시에 따라 이행되는지의 여부
- (4) 특정 직업에서 요구되는 기술
- (5) 주계약자나 그 근로자가 작업을 수행하는 자에게 장비, 도구 및 작업장소를 제공하는지의 여부
- (6) 서비스를 제공한 시간의 양
- (7) 시간별 또는 직무별 지급방법
- (8) 해당 업무가 주계약자의 정기적 업무의 일부인지 여부
- (9) 당사자들이 사용자와 근로자사이 관계를 형성하고 있다고 생각하는지 여부

## □ 근로자의 범위 확장

- AB-5 법은 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자가 근로자로 인정되는 경우, 고용보험 등과 같은 혜택을 받을 수 있도록 「노동법」과 「고용보험법」상 근로자의 범위를 확장함
- 「노동법」상 근로자의 범위
  - 근로자란 명시적 또는 묵시적, 구두 또는 서면으로 고용 또는 수습 계약과 약속에 따라 합법적 또는 불법적 고용이든지 간에 사용자의 서비스 내에 있는 모든 자를 말함
  - 사용자의 서비스 내에 있는 모든 자는 다음과 같이 포함될 수 있음

## 「노동법」상 근로자의 범위

- (a) 외국인과 미성년자 (b) 선출직 및 임명직 공무원
- (c) 보수를 목적으로 기업을 위하여 실질적인 서비스를 제공하는 준공기업 또는 사기업 이사회의 모든 임원과 구성원<sup>5)</sup>
- (d) 주거지의 소유자 또는 점유자에 의해 고용된 자<sup>6)</sup>
- (e) 업무배치 및 고용 관련 또는 계약상 수행된 작업과 관련된 주 형벌 또는 교정 기관에 수감된 모든 자<sup>7)</sup>
- (f) 이익을 임금으로 수령하는 파트너십 또는 유한책임회사의 모든 구성원<sup>8)</sup>
- (g) 신탁 보유 사기업의 지분 또는 신탁으로 발생한 파트너십 및 유한책임회사의 이익에 관하여 신탁철회 권한을 가진 자가 (c) 또는 (f)에 해당하는 자<sup>9)</sup>
- (h) 국무성 산하 주 병원 시설에 종사하는 자<sup>10)</sup>
- (i) 2020년 7월 1일부터 제2750.3조에 따라 근로자로 인정된 자<sup>11)</sup>

주: 볼드 처리된 부분은 개정된 사항임

4) S.G. Borello & Sons, Inc. v. Department of Industrial Relations, 48 Cal. 3d 341 (1989).

○ 「고용보험법」상 근로자의 범위

- 「고용보험법」 제621조는 근로자의 범위를 다음과 같이 열거하고 있음

「고용보험법」상 근로자의 범위

(a) 회사의 임원

**(b) 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자<sup>2)</sup>**

(c) (a)와 (b)가 아닌 고용단위(사용자)를 위하여 보수를 목적으로 서비스를 개별적으로 제공하는 자<sup>3)</sup>

(d) 제601.5조 또는 제686조에 따른 근로자<sup>14)</sup>

(e) 제4장(제701조부터 시작)에 따른 적용범위로서 고용과 관계된 서비스를 제공하는 자

(f) 연방 소득세 목적으로 법인으로 취급되는 유한책임회사의 구성원

주: 볼드 처리된 부분은 개정된 사항임

□ 사용자의 개념을 규정함

○ 어떤 개인 또는 기관이 사용자인지 여부는 “사용자와 근로자의 관계를 결정하기 위하여 통상적으로 보통법(Common Law)에 따라 모든 개인은 근로자의 지위를 가진다”(「고용보험법」 제 621 (b))라는 규정에 따라 결정되어야 함

○ 다만 (b)와 ©의 경우, 「고용보험법」 제 621 (b)의 적용을 제외함(다음과 같은 판단기준 하에 사용자로 봄)

「고용보험법」 제621(b) 적용제외 판단기준

(b) 임시 서비스 사용자와 임대 사용자는 고객이나 소비자를 위해 서비스를 수행할 근로자를 공급하기 위하여 고객이나 소비자와 계약을 체결하고 다음과 같은 모든 기능을 수행함

(1) 시간, 장소 근로유형, 근로조건, 품질 및 서비스 금액에 대해 고객 또는 소비자와 협상하는 일

(2) 근로자가 특정 업무를 거부할 권리를 보유하더라도 근로자의 배치 또는 재배치를 결정하는 일

(3) 근로자가 특정 고객이나 소비자로서 인해 수용할 수 없다고 판단되는 경우, 다른 고객 또는 소비자에게 근로자를 배치 또는 재배치할 수 있는 권한을 가지고 있는 경우

(4) 고객 또는 소비자에게 서비스를 수행하도록 근로자를 배치 또는 재배치

(5) 협상을 통하여 근로자의 임금률을 산정함

(6) 자신의 계정이나 계좌에서 근로자에게 임금을 지급함

(7) 근로자의 고용 및 해고권을 보유함

(c) 개인 또는 기관이 고객이나 소비자에게 서비스를 수행할 근로자공급계약을 체결하고 임대 사용자 또는 임시 서비스 사용자인 경우, 그 개인 또는 기관은 그 서비스를 수행한 근로자의 사용자임

5) 임원 또는 이사회 구성원은 「노동법」 제3352조 (a) 이하 (16), (18), (19)에 따라 제외될 수 있음.

6) 주거지의 소유자 또는 점유자에 의해 고용된 자의 의무는 아이들의 관리감독을 포함한 주거의 소유, 유지 또는 사용에 따른 부수적인 것이며, 그들의 의무는 개인적인 것이나 소유자 또는 점유자의 거래, 사업, 직업에 해당하지 않음.

7) 업무배치 또는 고용 관련은 캘리포니아 법 제8장 제10021조 (a)에서 정의된 것임.

8) 파트너십 또는 유한책임회사의 구성원은 「노동법」 제3352조 (a)(17)에 따라 적용제외를 선택할 수 있음.

9) 이 경우 그에 해당하는 자는 적용제외를 신청할 수 있음.

10) 국무성 산하 주 병원 시설에 종사하는 자는 복지 및 제도법(The Welfare and Institutions Code) 제4100조에 따라 정의되며, 보호직업장을 포함한 직업 재활 프로그램에 직업에 관련된 경우임.

11) 「노동법」 제2750.3조는 신설된 조항으로 ABC 검증요건에 따라 근로자로 인정된 경우를 말함.

12) 사용자가 ABC 검증요건을 입증하지 못한 경우, 보수를 목적으로 노동 또는 서비스를 제공하는 자는 독립계약자가 아닌 근로자의 지위를 획득할 수 있음.

13) (a)와 (b)가 아닌 고용단위(사용자)를 위하여 보수를 목적으로 서비스를 개별적으로 제공하는 자는 고기, 야채, 과일, 빵, 음료 제품 등을 중개 또는 위탁 판매하는 운전사, 도소매업자, 도급업자, 호텔, 식당, 기타 유사 사업의 운영자의 주문에 따라 제공하는 순회 또는 도시 판매자, 기사근로자를 말함

14) 「고용보험법」 제601.5조는 고용의 범위를 규정하고 제686조는 사용자의 범위(저작물 창작을 위해 계약하는 자)를 규정하고 있음.

### 3. AB-5 법의 시사점

#### (1) 배달기사 등 플랫폼노동 종사자 보호방식을 입법적으로 해결함

- 「노동법」과 「고용보험법」상 근로자의 범위를 확장하고 사용자의 개념을 규정함으로써, 플랫폼노동을 노동관계법상 근로자와 사용자의 범주에 포섭하는 방식으로 보호함
  - 플랫폼노동 종사자는 사용자가 ABC 검증요건을 입증하지 않는 한 근로자로 추정됨으로써 근로자가 누릴 수 있는 최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급병가, 가족휴가 등의 혜택을 받을 수 있음
- 아울러, 근로자성 여부에 관한 입증책임을 사용자에게로 전환함
  - 이로 인해 플랫폼노동 종사자는 근로자로 추정되며, 사용자는 플랫폼노동 종사자를 근로자가 아닌 독립계약자임을 입증해야 함
  - 즉, ABC 검증요건을 「노동법」과 「고용보험법」에 규정함으로써 입증책임이 사용자에게 전환되는 근거를 마련함

#### (2) 플랫폼노동을 노동관계법에 포섭한 사례로서 우리나라에 적용가능성을 검토할 필요가 있음

- 플랫폼노동을 노동관계법에 규율하는 방식은 크게 3가지 방식으로 구성할 수 있음<sup>15)</sup>
  - 3가지 방식은 (1) 노동관계법의 적용 가능성을 검토하는 방식, (2) 특수형태근로종사자에 포섭하는 방식, (3) 독일의 유사근로자와 같이 제3의 영역에서 보호하는 방식임
- 캘리포니아 주 AB-5 법은 3가지 방식 중 (1) 노동관계법의 적용 가능성을 검토하는 방식이라 할 수 있음
  - 이는 노동관계법상 근로자와 사용자 범위를 확장하거나 개정하는 방식으로 캘리포니아 주 「노동법」과 「고용보험법」등에 규정되었음
  - AB-5 법의 방식은 플랫폼노동 종사자를 노동관계법상 근로자에 포함시킴으로써, 플랫폼노동 종사자의 조직화 및 사회보장 등을 보호할 수 있는 긍정적 기능이 있음
- 우리나라도 플랫폼노동의 실태조사를 바탕으로 충분한 사회적 논의와 협의를 거쳐 플랫폼노동 종사자들을 보호할 수 있는 입법적 방안 마련이 필요한 시점임
- AB-5 법 사례가 우리나라에 주는 의미가 적지 않은 만큼 플랫폼노동 종사자의 보호방식을 종합적으로 논의 및 검토하는 과정에서 이를 적극 참고할 필요가 있겠음
  - 그 과정에서 AB-5 법의 ABC 검증요건, 근로자의 범위 확장 등도 참고하여 플랫폼노동 종사자의 보호를 위한 입법방안 등을 검토할 필요가 있음

15) 한인상·신동윤, 「플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제」, 『NARS 현안분석』 Vol. 76, 2019, pp.15~16.

## 외국입법 동향과 분석

Foreign Legislation: Trends and Analysis

# 미국 캘리포니아 주의 플랫폼노동 종사자 보호 사례

AB-5 법: 근로자와 독립계약자 구별 검증요건을 중심으로

## 외국입법 동향과 분석 발간목록

호수	제 목	발간일	집필진
1호	美 도드-프랭크(Dodd-Frank)법 개정의 의미	2019.8.14.	이재화
2호	프랑스의 양육비 이행 관련 법률의 제·개정	2019.8.21.	허민숙
3호	미국 의회의 의원윤리심사 강화	2019.8.28.	전진영
4호	일본 인구감소지역 대책 입법동향	2019.9. 4.	하혜영
5호	美 첨단바이오의약품 개발 관련 법률 제정의 의미	2019.9.11.	김은진
6호	영국의 자율주행자동차 보험 관련 법률 제정	2019.9.18.	이규희
7호	재생에너지 이용 확대를 위한 EU 재생에너지 지침(RED) 개정	2019.9.25.	박연수
8호	유럽의 개인정보 안전성 확보 강화	2019.10. 2.	신용우
9호	일본의 피후견인에 대한 결격조항 일괄폐지 입법동향	2019.10. 9.	박준모
10호	프랑스의 공공임대주택 의무공급비율제도	2019.10.16.	장경석, 박충렬
11호	미국의 기초학력 보장 강화	2019.10.23.	이덕난, 유지연
12호	독일의 중증장애인 및 정신질환 수용자에 대한 선거권 부여	2019.10.30.	김종갑
13호	저성장·초고령화 사회에 대응한 일본의 세제개혁	2019.11. 6.	조승래
14호	미국 캘리포니아 주의 플랫폼노동 종사자 보호 사례	2019.11.13.	신동윤



국회입법조사처  
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

07233 서울시 영등포구 의사당대로 1 국회입법조사처  
Tel. 02-788-4510

발간등록번호 31-9735043-001728-14  
ISSN 2671-9649



국회입법조사처