



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사용자의 기숙사 관련 정보 제출 의무 신설 등 〉
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2208431호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 고용노동부장관의 외국인근로자 고용 사업(장)에 지도·점검 의무 신설	2
2. 사용자의 기숙사 관련 정보 제출 의무 신설	7

I. 제안경위

2025년 2월 26일 박해철의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 2월 27일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」에서 정하는 기준을 준수하고, 근로계약 체결 시 기숙사의 구조와 설비, 설치 장소 등에 관한 기숙사 정보를 노동자에게 제공하도록 하고 있음.

그러나, 2023년 통계청 조사결과에 따르면 비전문취업 외국인의 20.2%가 판잣집, 비닐하우스, 컨테이너 등 거주용도가 아닌 열악한 거처에서 생활하고 있는 것으로 나타났음. 또한, 최근에도 외국인노동자가 비닐하우스 내에서 사망하는 사건이 발생하는 등 열악한 주거 환경으로 인해 외국인노동자의 안전과 건강 등 기본적인 인권이 보장되지 못한다는 지적이 제기되고 있음.

이에, 사용자가 외국인 고용허가 또는 특례고용가능확인을 받을 때 기숙사 제공 여부 및 기숙사 정보를 직업안전기관의 장에게 제출하여 그 적정성 여부를 점검받도록 하고, 고용노동부장관으로 하여금 기숙

사에 대한 지도·점검을 실시하여 기준에 미달된 기숙사를 제공한 사용자에게 시정명령을 내릴 수 있도록 하며, 기숙사 제공 기준을 위반한 사용자에게 과태료를 부과함으로써 외국인노동자의 주거여건을 향상시키고 권익을 보호하고자 함(안 제22조의2 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 고용노동부장관의 외국인근로자 고용 사업(장)에 지도·점검 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관에게 연 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장을 계획을 세워 지도·점검하고 위법·부당한 사실을 발견한 경우 사용자에게 필요한 조치를 취하는 의무를 부과하고, 사용자에게 지도·점검에 필요한 서류 제출을 요구하거나 현장조사를 할 수 있는 권한을 부여하려는 것임(안 제17조의2 신설)

<신·구조문 대비표>

현행	개정안
<신설>	<u>제17조의2(사업 또는 사업장 지도·점검 등) ① 고용노동부장관은 외국인근로자의 적절한 고용관리 등을 하기 위해 매년 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도·점검계획을 수립하고, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인근로자의 근로조건, 산업안전보건 조치 등의 이행실태, 제22조의2에 따른 기숙사 적정성 등 운영현황, 그 밖에</u>

관계 법령의 준수 여부 등을 파악하기 위한 지도·점검을 하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항의 지도·점검을 위하여 사용자에게 필요한 서류 등의 제출을 요구할 수 있으며, 소속 공무원으로 하여금 현장에 출입하여 조사하게 하거나 관계인에게 필요한 질문을 하게 할 수 있다. 이 경우 서류 등의 제출을 요구받거나 현장 출입·조사 또는 질문을 받은 사용자 등은 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

③ 제2항에 따라 출입·조사·질문을 하는 자는 고용노동부령으로 정하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 하며, 조사자의 이름·출석시간·출입목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 교부하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 지도·점검을 실시한 결과 위법하거나 부당한 사실을 발견한 경우에는 사용자에게 시정명령 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지 규정한 사항 외에 지도·점검에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 검토의견

현행 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」은 외국인 근로자의 적절한 고용관리 등에 필요한 사항 중 하나로서¹⁾ 고용노동부장관으로 하여금 외국인근로자의 적절한 고용관리 등을 하기 위해 매년 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장(이하 “사업장등”이라 함)에 대한 지도·점검계획을 수립하고, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인근로자의 근로조건, 산업안전보건조치 등의 이행실태, 그 밖에 관계 법령의 준수 여부 등을 파악하기 위한 지도·점검을 하도록 하며, 지도·점검 결과 관계 법령을 위반한 사실을 발견한 경우에는 관계 법령에 따라 필요한 조치를 하도록 규정하고 있음.²⁾

개정안은 시행령에 규정된 고용노동부장관의 외국인근로자 고용 사업장등의 지도·점검 실시 의무와 시정조치 등의 의무를 법률에 상향

1) 제17조(외국인근로자의 고용관리) ① ~ ③ (생략)

④ 외국인근로자의 적절한 고용관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

2) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」

제23조(외국인근로자의 고용관리) ① (생략)

② 고용노동부장관은 법 제17조제4항에 따라 외국인근로자의 적절한 고용관리 등을 하기 위해 매년 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도·점검계획을 수립하고, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인근로자의 근로조건, 산업안전보건조치 등의 이행실태, 그 밖에 관계 법령의 준수 여부 등을 파악하기 위한 지도·점검을 해야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 지도·점검을 실시한 결과 「근로기준법」·「출입국관리법」 등 관계 법령을 위반한 사실을 발견한 경우에는 관계 법령에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 소관 사항이 아닌 경우에는 소관 행정기관에 통지하여야 한다.

④ (생략)

규정하고, 지도·점검에 필요한 서류 등의 제출 요구 권한과 사용자 질문 권한 등을 명시적으로 규정하려는 것으로 국가의 외국인근로자 고용관리 의무를 법률상의 의무로 명확히 규정하고 해당 의무를 원활하게 수행하기 위한 권한과 절차를 구체적으로 규정하여 외국인근로자를 두텁게 보호하려 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현행법 제17조제4항 및 동법 시행령 제23조제2항 및 제3항에 따라 매년 지도·점검 계획을 수립하여 근로조건, 산재예방, 숙소 적정성 등을 점검하여 위반사업장은 시정 및 제재조치를 취하고 있고, 구체적인 지도·점검 범위 등은 정책적 필요 또는 환경변화에 따라 변동·추가 등 유연한 대응이 요구되는 사항이기 때문에 이를 법률로써 규정하는 것은 법률 적용 및 행정의 유연성과 효율성을 저해할 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 고용노동부의 의견을 참고할 필요가 있을 것으로 보임.

2. 사용자의 기숙사 관련 정보 제출 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 고용허가 등 신청 시 직업안정기관의 장에게 기숙사 정보를 제출하도록 하고, 직업안정기관의 장은 기숙사 정보의 사실 여부 및 적정성 여부를 검토하도록 하며 기준을 위반한 기숙사를 제공한 사용자에게 과태료를 부과하려는 것임(안 제22조의2 및 제32조).

<신 · 구조문 대비표>

현행	개정안
제22조의2(기숙사의 제공 등) ① · ② (생략) ③ 제2항에 따른 기숙사 정보 제공의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제22조의2(기숙사의 제공 등) ① · ② (현행과 같음) ③ 사용자는 제8조에 따른 외국인근로자 고용허가 또는 제12조에 따른 특례고용가능확인을 신청할 때 기숙사의 제공 여부 및 제2항에 따른 기숙사 정보를 직업안정기관의 장에게 제출하여야 하며, 직업안정기관의 장은 제출된 기숙사 정보의 사실 여부 및 「근로기준법」 제100조에서 정하는 기준에 따른 기숙사 적정성 여부를 검토하여야 한다.

현행	개정안
<u><신설></u> 제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 8. (생략) <u><신설></u> 9. · 10. (생략) ② (생략)	④ 제2항에 따른 기숙사 정보 제공의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제32조(과태료) ① ----- ----- -----. 1. ~ 8. (현행과 같음) 9. 제22조의2제1항에 따른 기준을 위반하여 기숙사 기준을 준수하지 아니한 사용자 10. · 11. (현행 제9호 및 제10호와 같음) ② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 법령은 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」에서 정하고 있는 기숙사 설치·운영 기준을 준수하도록 하고,³⁾ 근로계약을 체결할 때 외국인근로자에게 기숙사 정보를

3) 제22조의2(기숙사의 제공 등) ① 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」 제100조에서 정하는 기준을 준수하고, 건강과 안전을 지킬 수 있도록 하여야 한다.

② 사용자는 제1항에 따라 기숙사를 제공하는 경우 외국인근로자와 근로계약을 체결할 때에 외국인근로자에게 다음 각 호의 정보를 사전에 제공하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 기숙사의 구조와 설비

사전에 제공하는 의무를 부과하면서, 이를 위반하였을 경우 직업안전
기관의 장은 고용허가를 취소할 수 있고,4) 「근로기준법」에서 정하

2. 기숙사의 설치 장소
3. 기숙사의 주거 환경
4. 기숙사의 면적
5. 그 밖에 기숙사 설치 및 운영에 필요한 사항

③ 제2항에 따른 기숙사 정보 제공의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

「근로기준법」

제100조(부속 기숙사의 설치·운영 기준) 사용자는 부속 기숙사를 설치·운영할 때 다음 각 호
의 사항에 관하여 대통령령으로 정하는 기준을 충족하도록 하여야 한다.

1. 기숙사의 구조와 설비
2. 기숙사의 설치 장소
3. 기숙사의 주거 환경 조성
4. 기숙사의 면적
5. 그 밖에 근로자의 안전하고 쾌적한 주거를 위하여 필요한 사항

「근로기준법 시행령」

제55조(기숙사의 구조와 설비) 사용자는 기숙사를 설치하는 경우 법 제100조에 따라 기숙사의
구조와 설비에 관하여 다음 각 호의 기준을 모두 충족해야 한다.

1. 침실 하나에 8명 이하의 인원이 거주할 수 있는 구조일 것
2. 화장실과 세면·목욕시설을 적절하게 갖추어 것
3. 채광과 환기를 위한 적절한 설비 등을 갖추어 것
4. 적절한 냉·난방 설비 또는 기구를 갖추어 것
5. 화재 예방 및 화재 발생 시 안전조치를 위한 설비 또는 장치를 갖추어 것

제56조(기숙사의 설치 장소) 사용자는 소음이나 진동이 심한 장소, 산사태나 눈사태 등 자연재
해의 우려가 현저한 장소, 습기가 많거나 침수의 위험이 있는 장소, 오물이나 폐기물로 인한
오염의 우려가 현저한 장소 등 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 환경의 장소에 기
숙사를 설치해서는 안 된다.

제57조(기숙사의 주거 환경 조성) 사용자는 기숙사를 운영하는 경우 법 제100조에 따라 기숙
사의 주거 환경 조성에 관하여 다음 각 호의 기준을 충족해야 한다.

1. 남성과 여성이 기숙사의 같은 방에 거주하지 않도록 할 것
2. 작업 시간대가 다른 근로자들이 같은 침실에 거주하지 않도록 할 것. 다만, 근로자들의 작
업 시간대가 다르더라도 근로자들의 수면 시간대가 완전히 구분되는 등 수면에 방해가 되
지 않는 경우에는 같은 침실에 거주하도록 할 수 있다.
3. 기숙사에 기숙하는 근로자가 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른
감염병에 걸린 경우에는 다음 각 목의 장소 또는 물건에 대하여 소독 등 필요한 조치를 취
할 것

가. 해당 근로자의 침실

나. 해당 근로자가 사용한 침구, 식기, 옷 등 개인용품 및 그 밖의 물건

다. 기숙사 내 근로자가 공동으로 이용하는 장소

제58조(기숙사의 면적) 기숙사 침실의 넓이는 1인당 2.5제곱미터 이상으로 한다.

제58조의2(근로자의 사생활 보호 등) 사용자는 기숙사에 기숙하는 근로자의 사생활 보호 등을 위
하여 다음 각 호의 사항을 준수해야 한다.

1. 기숙사의 침실, 화장실 및 목욕시설 등에 적절한 잠금장치를 설치할 것
2. 근로자의 개인용품을 정돈하여 두기 위한 적절한 수납공간을 갖추어 것

4) 제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인의 취소) ① 직업안전기관의 장은 다음 각

고 있는 기숙사 설치·운영 기준을 충족하도록 시정명령을 한 후에도 시정되지 않을 경우에는 500만원 이하의 벌금을 부과할 수 있음.⁵⁾

그러나, 비닐하우스를 비롯한 가설건축물 등 법령이 정한 기준을 위반한 기숙사를 제공하여⁶⁾ 적발된 사례가 지속적으로 증가하고 있음.⁷⁾

<최근 3년간 외국인근로자 주거시설 현장점검 결과>

(단위: 개소)

구분	2022년	2023년	2024년
시설 기준 미달 사업장 수	95	118	130

(자료: 고용노동부)

개정안은 개정안은 사용자로 하여금 고용허가 등 신청 시 직업안정기관의 장에게 기숙사 정보를 제출하도록 하고, 직업안정기관의 장은 기숙사 정보의 사실 여부 및 적정성 여부를 검토하도록 하며 기준을 위반한 기숙사를 제공한 사용자에게 과태료를 부과하려는 것으로, 외

호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 제8조제4항에 따른 고용허가나 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 취소할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가나 특례고용가능확인을 받은 경우

2. 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우

3. 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우

② 제1항에 따라 외국인근로자 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 사용자는 취소된 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.

5) 「근로기준법」

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

6) '비닐하우스 사망'에도 4년째 제자리걸음, mbc뉴스데스크(2025. 2. 7)

7) 다만, 해당 수치는 「근로기준법」 제100조에 따른 기준 외 「건축법」 및 「농지법」을 위반한 사례까지 포함된 것임

국민근로자의 안전하고 쾌적한 주거를 위한 사용자와 국가의 의무를 법률에 명시하였다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현행법으로도 기준을 준수하지 아니한 기숙사를 제공한 사용자에게는 기준을 준수하도록 시정조치를 명할 수 있으며, 시정명령을 한 후에도 시정되지 않을 경우에는 500만원 이하의 벌금을 부과할 수 있음에도 별도로 과태료를 부과하는 제재조치를 신설하는 것이 적절한지에 대한 논의가 선행될 필요가 있음.

고용노동부는 기숙사 제공 여부 및 기숙사 정보를 직업안전기관에 제출토록 법률로써 의무를 부과할 경우, 사업주는 숙소 제공 의무가 없는 상황에서 외국인근로자에 대한 숙소 제공을 기피하거나, 실제와 달리 숙소 미제공으로 신고할 유인을 높일 수 있어,⁸⁾ 외국인근로자의 주거 안정성 확보 및 숙소 실태 파악을 오히려 어렵게 할 우려가 있고, 현재 외국인근로자 고용사업장이 「근로기준법」 제100조에 위반한 기숙사를 제공한 경우, 동법 제114조에 따라 500만원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있어 해당 사업장에 동일한 사유로 인한 과태료 부과 규정을 신설하는 것은 과도한 처벌이 될 수 있으므로 신중한 검토 필요하다는 입장임.

8) 재도 농업부문 외국인 고용사업장의 20% 가량은 고용허가시 ‘숙소 미제공’으로 신고

문 의 처
02)6788-5545