



제433회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법 〉 위반으로
처벌받은 자에 대한 외국인근로자 고용 제한 등 〉
■ 김용태의원 대표발의(의안번호 제2215827호)

2026. 3.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 위반으로 처벌받은 자에 대 한 외국인근로자 고용 제한	2
2. 지방자치단체 외국인근로자 주거환경 개선사업의 국가 지원 근거 마련 등	6

I. 제안경위

2025년 12월 31일 김용태의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」 제100조에서 정하는 기준을 준수하도록 하고, 기숙사의 설비 및 주거 환경 등의 정보를 사전에 제공하도록 하고 있음.

그런데 외국인근로자의 기숙사 등에 대한 국가와 지방자치단체의 지원 필요성이 증가되고 있음에도 법적 근거가 미흡하여 제도적 보완이 요구되고 있으며, 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 사용자의 책임을 강화해야 한다는 의견이 제기되고 있음.

이에 사용자의 외국인근로자 고용 제한에 대한 요건을 강화하고, 지방자치단체에서 외국인근로자 기숙사 설치 및 주거 환경 개선 사업 등을 추진할 경우에는 국가의 지원이 이루어질 수 있도록 하여 사업장의 원활한 인력수급을 지원하고자 함(안 제20조제1항, 제22조의2제3항·제4항 및 제32조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」 위반으로 처벌받은 자에 대한 외국인근로자 고용 제한

가. 개정안의 주요내용

개정안은 직업안정기관의 장이 외국인근로자 고용을 제한할 수 있는 사용자에게 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」을 위반하여 처벌을 받은 자를 추가하고, 외국인근로자의 주거환경 개선 사업 등을 실시하는 지방자치단체에 국가 지원 근거를 마련하는 내용임(안 제20조제1항, 제22조의2제3항·제4항 및 제32조제1항).

<신·구조문 대비표>

현행	개정안
제20조(외국인근로자 고용의 제한) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에게 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다.	제20조(외국인근로자 고용의 제한) ① ----- ----- ----- ----- ----- ---
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
3. 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은	3. ----- 「출입국관리법」 및 「성폭력범죄의 처벌

현행	개정안
자	<u>등에 관한 특례법」</u> ----- -----
3의2. 4. (생략)	3의2. 4. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 법령은 직업안정기관의 장으로 하여금 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용하거나, 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 사용자에 대하여 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있도록 하여¹⁾, 외국인근로자 고용허가에 있어 사실상의 결격사유를 규정하고 있음.

1) 제20조(외국인근로자 고용의 제한) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다.

1. 제8조제4항에 따른 고용허가 또는 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자
 2. 제19조제1항에 따라 외국인근로자의 고용허가나 특례고용가능확인이 취소된 자
 3. 이 법 또는 「출입국관리법」을 위반하여 처벌을 받은 자
 - 3의2. 외국인근로자의 사망으로 「산업안전보건법」 제167조제1항에 따른 처벌을 받은 자
 4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자
- 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」

제25조(외국인근로자 고용의 제한) 법 제20조제1항제4호에서 “대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 법 제8조에 따라 고용허가서를 발급받은 날 또는 법 제12조에 따라 외국인근로자의 근로가 시작된 날부터 6개월 이내에 내국인근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
2. 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공하게 한 자
3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 법 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환, 감염병 확산으로 인한 항공기 운항 중단 등과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 근로계약을 해지한 자

개정안은 현행법에 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」을 위반하여 처벌을 받은 자를 추가하여 이러한 자가 외국인근로자 고용허가를 받는 것을 사전에 차단함으로써 외국인근로자를 좀더 두텁게 보호하려는 취지로 이해되는데,

이러한 외국인근로자 고용 제한은 헌법상 직업선택의 자유나 경제활동을 제한하는 것으로 개정과 기본권 제한의 실익을 비교형량하여 필요최소한으로 규정할 필요가 있고, 「행정기본법」도 제16조에서 필요성이 분명한 경우에 한하여 필요 항목만 최소한으로 규정되도록 하면서 제한사유와 대상이 되는 사업 등은 실질적 관련이 있어야 하고 다른 유사한 제도와 균형을 이루어야 하도록 규정한 점을²⁾ 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 현행법 제19조제1항제3호 및 제20조제1항제2호에 따라 외국인노동자의 성희롱·성폭력 피해 발생 시 고용허가 취소 및 제한을 하고 있으므로, 개정 필요성은 낮고, 기존에는 노동관계법 위반 등으로 고용허가가 취소된 경우 1년 고용제한(제한사유 추가 발생 시 3년) 하였으나, 성폭력 등 심각한 인권침해에³⁾ 대해서는 즉시 3년

2) 제16조(결격사유) ① 자격이나 신분 등을 취득 또는 부여할 수 없거나 인가, 허가, 지정, 승인, 영업등록, 신고 수리 등(이하 “인허가”라 한다)을 필요로 하는 영업 또는 사업 등을 할 수 없는 사유(이하 이 조에서 “결격사유”라 한다)는 법률로 정한다.

② 결격사유를 규정할 때에는 다음 각 호의 기준에 따른다.

1. 규정의 필요성이 분명할 것
2. 필요한 항목만 최소한으로 규정할 것
3. 대상이 되는 자격, 신분, 영업 또는 사업 등과 실질적인 관련이 있을 것
4. 유사한 다른 제도와 균형을 이룰 것

고용제한 처분을 할 수 있도록 지침을 강화하였으며, 당해 지침에서 「성폭력처벌법」에서 정하고 있지 아니한 성희롱 등 인권침해에 대해서도 폭넓게 규정하고 있으므로, 다양한 인권침해 유형과 구체적인 사례에 대해 탄력적으로 대응할 수 있도록 위반행위 등을 하위법령에서 정하는 것이 바람직하다는 이유로 개정안은 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시함.

-
- 3) ① 폭언·폭행, 성폭력, 집단 괴롭힘 등 외국인노동자에게 중대한 위해가 가해졌거나, 다수 노동자에게 장기간 반복적으로 발생한 경우
② 중대한 권익침해로 사회적 공분 또는 광범위한 비판 발생한 경우
③ 행위의 양상·지속성·피해규모 등 고려시 침해정도가 상당한 경우

2. 지방자치단체 외국인근로자 주거환경 개선사업의 국가 지원 근거 마련 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 외국인근로자의 주거환경 개선 사업 등을 실시하는 지방자치단체에 국가 지원 근거를 마련하고, 현행법령이 규정하는 기숙사 기준을 준수하지 않은 사용자에게 과태료를 부과하려는 것임(제22조의 2제3항·제4항 및 제32조제1항).

<신·구조문 대비표>

현행	개정안
제22조의2(기숙사의 제공 등) ① · ② (생략) <u><신설></u> ③ 제2항에 따른 <u>기숙사 정보 제공의 기준</u> 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	제22조의2(기숙사의 제공 등) ① · ② (현행과 같음) <u>③ 국가는 외국인근로자 기숙사의 설치 및 주거 환경 개선 사업 등을 하는 지방자치단체에 대하여 사업에 필요한 지원을 할 수 있다.</u> ④ ----- <u>기숙사 정보 제공의 기준, 제3항에 따른 지원 기준 및 절차</u> ----- ----- -----.
제32조(과태료) ① 다음 각 호의	제32조(과태료) ① -----

현행	개정안
어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 8. (생략) <u><신설></u> 9. · 10. (생략) ② (생략)	----- ----- -----. 1. ~ 8. (현행과 같음) 9. 제22조의2제1항에 따른 기준을 위반하여 기숙사 기준을 준수하지 아니한 사용자 10. · 11. (현행 제9호 및 제10호와 같음) ② (현행과 같음)

현행 법령은 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」에서 정하고 있는 기숙사 설치·운영 기준을 준수하고,⁴⁾ 근로

4) 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
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 호의 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」

계약을 체결할 때 외국인근로자에게 기숙사 정보를 사전에 제공하는 의무를 부과하면서, 이를 위반하였을 경우 직업안정기관의 장은 고용허가를 취소할 수 있고,⁵⁾ 해당 외국인근로자의 사업장 변경을 허용하며,⁶⁾ 「근로기준법」에서 정하고 있는 기숙사 설치·운영 기준을 충족

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 자연재해의 우려가 현저한 장소, 습기가 많거나 침수의 위험이 있는 장소, 오물이나 폐기물로 인한 오염의 우려가 현저한 장소 등 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 환경의 장소에 기숙사를 설치해서는 안 된다.

제57조(기숙사의 주거 환경 조성) 사용자는 기숙사를 운영하는 경우 법 제100조에 따라 기숙사의 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 작업 시간대가 다르더라도 근로자들의 수면 시간대가 완전히 구분되는 등 수면에 방해가 되지 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 취할 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 위하여 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

5) 제19조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인의 취소) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에게 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.

6) 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제

하도록 시정명령을 한 후에도 시정되지 않을 경우에는 500만원 이하의 벌금을 부과하도록 하고 있음.⁷⁾

그러나, 비닐하우스를 비롯한 가설건축물 등 법령이 정한 기준을 위반한 기숙사를 제공하여⁸⁾ 적발된 사례가 지속적으로 증가하고 있는데⁹⁾, 특히 인력난을 겪고 있는 농·어업지역은 교통이 불편할 뿐 아니라 외국인근로자의 수요는 많으나 이들에게 법령이 정하는 기준을 충족하는 기숙사 제공할 여력이 부족한 사용자가 많고, 이들에게 고용된 외국인근로자에게도 해당 지역의 주거 인프라 부족으로 다른 주거의 선택지가 없다는 점이 주된 원인으로 파악됨.

<최근 4년간 외국인근로자 주거시설 현장점검 결과>

(단위: 개소)

구분	2022년	2023년	2024년	2025년
시설 기준 미달 사업장 수	95	118	130	220

(자료: 고용노동부)

외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안전기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.
2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, **제22조의2를 위반한 기숙사의 제공**, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

7) 「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

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

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

개정안은 지방자치단체가 외국인근로자 주거환경 개선사업을 실시하는 경우 국가가 행정적·재정적 지원을 할 수 있는 근거를 마련하고 기준을 위반한 기숙사를 제공한 사용자를 제재하려는 것으로,

최근 대법원이 농장에서 일하며 비닐하우스 숙소에서 지내다 사망한 외국인근로자의 유족이 대한민국 정부를 상대로 낸 손해배상소송 상고심에서 고용노동부가 해당 사업장에 대해 지도·점검을 하거나 건강진단을 실시한 적이 전혀 없었고, 계획 수립하지도 않아 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 제17조제4항 및 같은 법 시행령 제23조 제2항을 위반하였음을 인정하고, 정부 측 상고를 심리불속행 기각하면서 “한국 정부가 원고들에게 총 2,000만원을 지급하라”는 원심판결을¹⁰⁾ 확정하여, 고용허가제에서 외국인근로자의 건강과 주거권을 보호할 책임이 대한민국 정부에 있음을 인정한 점과도 맥락을 같이하고, 2025년도부터 “외국인근로자고용관리”라는 세부사업중¹¹⁾ “외국인근로자고용관리”라는 내역사업으로 내역사업에 지방자치단체가 지역 외국인근로자의 주거환경 개선을 위한 적극적 역할을 수행하도록 공공주거시설 건립을 위한 초기 시설 지원 비용을 편성·집행하고 있는 고용노동부의 사업을 법률에 명시했다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현재 외국인근로자를 고용하는 농·어업 사용자는 법령이 정하

10) 서울고등법원 2024나56742

11) 사업코드 3051-308

는 기준을 충족하는 기숙사 제공할 여력이 부족한 경우가 많고, 현행 법이나 개정안에 따르더라도 기숙사(주거시설)의 제공은 사용자의 의무가 아님에도 기준을 위반한 기숙사를 제공한 사용자들에게 금전적인 제재를 부과하는 것이 현실적으로 바람직한가에 대한 논의가 선행되어야 하고, 정부가 지방자치단체의 외국인근로자 주거환경 개선 사업을 지원하더라도 실질적인 주거 수요에는 미치지 못할 가능성이 높다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 현재 제22조의2 제1항을 준수하지 아니한 사용자에게 대해서는 사전적으로 고용허가서가 발급되지 않고, 위반 시에는 고용허가 취소 및 제한 조치가 이루어지고 있으며, 법 제22조의2를 위반하여 기숙사를 제공하는 경우, 사업장 변경이 허용되는 점을 고려할 때 과태료 신설 필요성은 낮다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5545