근로기준법 일부개정법률안
심 사 보 고 서

2026. 2.

기후에너지환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2025년 9월 4일, 이용우의원 등 10인

나. 회 부 일 자 : 2025년 9월 5일

다. 상정 및 의결일자 :

제429회국회(정기회)

제6차 전체회의(2025.11.14.) 상정・제안설명・검토보고・대체토론・소위회부

제432회국회(임시회)

제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정・축조심사・의결(대안반영폐기)

제1차 전체회의(2026.2.6.) 상정・소위심사보고・찬반토론·의결(대안반영폐기)

2. 제안설명의 요지

(제안설명: 이용우의원)

2024년 기준 연간 임금체불액은 2조 448억원으로 역대 최대치를 경

신했음. 임금은 노동자가 생계를 유지하는 필수적 수단으로 체불은 임금 절도에 해당하는 중요한 범죄이지만 주요 국가 대비 막대한 규모의 임금체불로 인하여 노동자, 특히 취약 노동자의 생존권이 위협 받는 상황임.

한편 현행법은 임금체불에 대해 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형을 규정하고 있지만, 임금체불 심각성에 비해 처벌의 수준이 미흡하여 충분한 억제 효과를 발휘하지 못하고 있다는 지적이 계속돼 왔음.

이에 사용자의 임금체불에 대한 벌칙에 있어, 법정형을 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향 조정하여 다른 중요한 「근로기준법」 위반행위와 동등한 수준의 처벌이 이루어지도록 하고, 반의사불벌죄 조항을 삭제하여 피해 노동자와 합의 여부와 관계없이 사법절차를 진행하도록 함으로써 사용자의 경각심을 제고하는 한편, 임금체불 행위를 사전에 예방하고자 함(안 제107조 등).

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 한석현)

1. 체불범죄 법정형 상향 및 반의사불벌 조항 삭제

가. 개정안의 주요내용

개정안은 법 제36조,[1] 제43조,[2] 제44조,[3] 제44조의2,[4] 제46조,[5] 제5

1조의3,[6] 제52조제2항제2호,[7] 제56조[8]에 대하여, 해당 조항 위반시 벌

---

1) 제36조(금품 청산) 사용자는 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에는 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖의 모든 금품을 지급하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있을 경우에는 당사자 사이의 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있다.

2) 제43조(임금 지급) ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

3) 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)이 직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.
② 제1항의 귀책사유 범위는 대통령령으로 정한다.

4) 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임) ① 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조제11호에 따른 도급(이하 "공사도급"이라 한다)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다.
② 제1항의 직상 수급인이 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설사업자를 직상 수급인으로 본다.

5) 제46조(휴업수당) ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.
② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

6) 제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산) 사용자는 제51조 및 제51조의2에 따른 단위기간 중 근로자가 근로한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우에는 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간에 40시간을 초과하여 근로한 시간 전부에 대하여 제56조제1항에 따른 가산임금을 지급하여야 한다.

7) 제52조(선택적 근로시간제) ② 사용자는 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.
2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 제56조제1항은 적용하지 아니한다.

8) 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는

칙을 현행 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에서 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향하고(안 제107조 및 제109조제1항), 위 조항 위반시 반의사불벌죄 적용 조항을 삭제함(안 제109조제2항 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	제107조(벌칙) ---------- 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조[9]----------.
법률 제20520호 근로기준법 일부개정법률	법률 제20520호 근로기준법 일부개정법률
제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. ② 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52	제109조(벌칙) ① 제65조----------. <삭 제>

통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. 다만, 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조를 위반한 경우에는 그러하지 아니하다.	
부 칙	
이 법은 2025년 10월 23일부터 시행한다.	

나. 검토의견

현행법 제109조는 법 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2 등 근로자에 대한 임금지급 의무를 위반한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있음. 또한 양형위원회는 근로기준법위반범죄 중 '임금 등 미지급'과 관련하여 미지급 금액의 규모 및 일반·특별양형인자를 고려하여 양형기준을 정하고 있음. 또한 법 제109조제2항은 임금체불과 관련하여 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없도록 하는 반의사불벌을 규정하며, 법 제4

9) (자구) "제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항, 제36조, 제40조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호 또는 제56조"로 자구 수정 필요

3조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 임금 등을 체불한 경우에는 그러하지 아니하도록 규정하고 있음.

그러나 임금체불의 현실적인 처벌의 가능성 및 처벌수위가 낮아 임금체불이 형사처벌로 이어지는 경우가 많지 않고, 처벌하는 경우에도 체불금품 대비 소액의 벌금이 부과되어 처벌규정이 실효적인 임금체불 해결방안으로 기능하지 못하는 경우가 있어[10][11] 임금체불 처벌기준의 강화에 대한 지적이 존재함. 또한 근로기준법상 반의사불벌죄의 전면적·즉시 적용 제외가 필요하다는 의견도 제시되고 있음.[12]

이에 개정안은 임금체불의 법정형을 현행 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에서 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향하고, 임금체불 관련 법 위반에 대한 반의사불벌 규정을 삭제하여 형사처벌을 강화하려는 취지로, 처벌 수위의 상향을 통한 체불에 대한 경각심 제고 및 임금체불 예방에 기여하는 측면이 있을 것으로 보이는바 의의가 있음.

특히 최근 급증하는 임금체불액을 고려할 때, 임금체불 자체를 예방해야 할 필요성이 크다는 점을 고려하면, 개정안과 같이 강화된 형벌로 실질적 체불 억제를 유도할 필요성이 상당 있는 것으로 보임. 2025

---

10) 송승은. (2023). 근로기준법상 이른바 임금체불죄의 문제점과 개선방안. 법학논총, 30(1), 327-358.

11) 체불액 대비 벌금액이 30% 미만인 사건이 77.6%로 체불 적발 시 처분이 대부분 체불액보다 적은 소액 벌금형에 그침(관계부처 합동, 「임금체불 근절 대책」, 2025.9.2.)

12) 전국민주노동조합총연맹 [논평] 노동부 임금체불 근절 대책, 절반 감축이 아닌 'Zero'를 목표로 해야 한다, 2025.9.2. https://nodong.org/statement/7904368

년 7월말 기준 체불현황은 1조 3,420억 5,300만원이고, 17만 3,057명의 체불근로자가 발생하였음.

[2020~2025년 임금체불 현황]

(단위: 명, 백만원)

연도	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	2025.7.
근로자 수	294,312	247,005	237,501	275,432	283,212	173,057
임금체불액	1,583,014	1,350,452	1,347,209	1,784,530	2,044,848	1,342,053

* 자료: 고용노동부

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 안 제109조와 관련하여, 개정안은 임금체불에 대한 반의사불벌 규정의 전체 삭제를 규정하고 있으나, 반의사불벌죄 도입의 취지를 고려한 종합적인 검토가 필요할 것으로 보임.

근로기준법의 반의사불벌죄는 2005년 근로기준법 개정을 통해 도입된 것으로, 형사사건화를 원하지 않는 사용자에게 합의에 대한 동기를 제공함으로써 체불청산의 가능성을 높이기 위해 근로자가 체불사업주에 대한 처벌을 원하지 않는 경우 공소제기를 할 수 없도록 규정한 것임.[13)]

13) 체불 문제는 본질적으로 사적 권리분쟁이므로 민사절차를 통하여 해결하는 것이 타당하지만, 민사절차에서 경제적 약자인 근로자가 시간적·비용적인 어려움을 겪게 됨을 고려하여 근로기준법의 실효성을 강화하려는 취지에서 체불사업주를 형사처벌하는 규정을 둔 것임. 그런데 임금체불을 예외 없이 처벌할 경우, 근로자와 사용자 사이의 갈등이 심화되어 합의나 민사절차를 통한 권리구제의 여지가 좁아지고 결과적으로 형사처벌은 체불임금예방 및 청산촉진기능을 발휘하지 못하는 점을 고려하여 2005년 근로기준법 개정을 통해 반의사불벌제도를 도입하여 시행하고 있는 것임. (송승은. (2023). 근로기준법상 이른바 임금체불죄의 문제점과 개선방안. 법학논총, 30(1), 327-358. 참고)

반의사불벌 조항이 체불임금의 조기 청산 유인으로 작용할 수 있는 점, 형사처벌만으로는 근본적인 체불청산이 이루어지지 않음을 고려할 때, 임금체불 피해에 대하여 반의사불벌죄의 적용을 배제하는 것이 합리적인지에 대한 추가적 검토가 필요할 것으로 보임.

둘째, 「근로자퇴직급여 보장법」에서도 퇴직급여등 체불에 대한 반의사불벌을 규정하고 있는바, 법체계상 통일성을 위하여 개정안의 논의 과정에서 「근로자퇴직급여 보장법」에 대한 논의를 함께 진행할 필요가 있을 것으로 보임.

법체계적으로 볼 때, 「근로기준법」 제34조[14]는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따르도록 규정하고 있고, 이에 따라 「근로자퇴직급여 보장법」이 근로자 퇴직급여제도의 설정 및 운영에 필요한 사항을 정하고 있는 구조임. 이때, 퇴직급여는 후불 임금으로서의 성격을 가지는바,[15][16] 임금체불에 대한 반의사불벌을 규정하고 있는 「근로기준법」과 함께 심사해야 할 필요성이 있을

---

14) 「근로기준법」 제34조(퇴직급여 제도) 사용자가 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여 제도에 관하여는 「근로자퇴직급여 보장법」이 정하는 대로 따른다.

15) 대법원 2014.7.16. 선고 2013므2250 전원합의체 판결
"근로자퇴직급여보장법, 공무원연금법, 군인연금법, 사립학교교직원연금법이 각 규정하고 있는 퇴직급여는 사회보장적 급여로서의 성격 외에 임금의 후불적 성격과 성실한 근무에 대한 공로보상적 성격도 지닌다"

16) 2013므2250 판례는 퇴직급여법 제정 이후의 판례로, 퇴직급여법 제정 이전 판례 역시 퇴직금에 대하여 "사용자가 근로자에게 지급하는 퇴직금은 근로자의 근로제공에 대한 미지급임금이 축적된 것이 그 재원이 된 것으로서 본질적으로는 후불적 임금의 성질을 가진다(대법원 1975.7.22. 선고 74다1840판결)", "근로자에 대한 퇴직금은 근기법상 고용주와 피용자의 관계에 있어서는 근로의 대가인 임금적인 성질을 지닌 것이라 할 것이니 피해자인 피용자의 일실이익에 퇴직금을 산정할 수 있다(대법원 1969.12.30. 선고 69다1977판결)" 등 퇴직금도 임금의 성격을 가진다는 견해를 취하고 있음.
「근로기준법 주해Ⅱ」, 노동법실무연구회, 2020, 705쪽 참고

것으로 보임. 참고로, 퇴직급여등 체불에 대한 법정형 상향과 반의사불벌 규정의 삭제를 내용으로 하는 「근로자퇴직급여 보장법 일부개정법률안」(이용우의원 대표발의, 의안번호 제2212850호)이 기후에너지환경노동위원회에 계류되어 있음.

셋째, 개정안 부칙은 시행일을 2025년 10월 23일[17]로 규정하고 있으나 개정안 심의 시 해당 날짜가 이미 지났으므로, 부칙의 시행일을 심사 경과에 맞추어 설정해야 할 필요가 있음.

고용노동부는 체불범죄 법정형 상향과 관련하여, 강화된 형벌로 임금체불 억제력의 확보가 필요하므로 이견이 없다는 입장임.

그러나 고용노동부는 체불범죄 반의사불벌 조항의 삭제와 관련하여, 반의사불벌 조항이 체불임금의 조기 청산 유인으로 작용하는 측면도 있어 체불예방과 체불금품 청산에 미치는 영향을 분석하고 단계적 개선을 추진할 필요가 있는바, 일괄적 반의사불벌 조항 삭제보다는 재범 제재 등 불법성에 비례한 반의사불벌 적용배제 범위 설정 등 전문가 등 논의를 거쳐 종합적 검토가 이루어질 필요성이 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

4. 대체토론의 요지

생 략

17) 개정 근로기준법의 시행일과 동일함.

5. 소위원회 심사내용

생 략

6. 심사결과

대안반영폐기

7. 소수의견의 요지

없 음

8. 기타사항

없 음