



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

직업안정법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 상습체불사업주의 구인신청 거부 가능 근거 마련 〉
■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2210150호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 상습체불사업주의 구인신청 거부 가능 근거 마련	3

I. 제안경위

2025년 4월 28일 김태선의원이 대표발의한 직업안정법 일부개정법률안은 2025년 4월 29일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주의 경우에는 직업안정기관의 장이 구인신청을 수리하지 않을 수 있도록 규정하고 있습니다. 그러나 임금을 반복적으로 체불하는 이른바 ‘상습체불사업주’에 대해서는 명단이 공개되지 않기 때문에, 동일한 제재를 적용할 수 없다는 한계가 있습니다. 이로 인해 상습적으로 임금을 체불한 사업주도 제약 없이 구인 활동을 이어갈 수 있는 상황입니다.

그런데 최근 「근로기준법」의 개정으로 고용노동부장관이 정하는 상습체불사업주에 대해 각종 보조·지원사업의 참여 배제나 수급 제한, 입찰참가자격 사전심사나 낙찰자 심사·결정 시 감점 등 불이익 조치를 할 수 있게 되었습니다. 이에 따라 직업안정기관에서도 이와 연계하여, 상습체불사업주의 구인신청을 제한할 수 있도록 「직업안정법」상 규정을 정비할 필요가 있습니다.

다만, 법적 근거 없이 민간 유료·무료 직업소개기관에까지 관련 정

보를 공유할 경우 개인정보 침해 등의 법적 문제가 발생할 소지가 있으므로, 제27조의 준용 규정에서 제8조제5호를 제외하려는 것입니다.

이에 직업안정기관의 장이 구인신청의 수리를 거부할 수 있는 사유에 기존에 명단이 공개 중인 체불사업주 외에 고용노동부장관이 정하는 상습체불사업주를 추가함으로써, 구직자의 권익을 보다 실효성 있게 보호하고 고용 시장의 공정성과 신뢰를 제고하고자 합니다(안 제8조제5호 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 상습체불사업주의 구인 신청 거부 가능 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 상습체불사업주가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 한 경우 그 수리를 거부할 수 있는 근거를 마련하려는 것임(안 제8조제5호 및 제27조 단서 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제8조(구인의 신청) 직업안정기관의 장은 구인신청의 수리(受理)를 거부하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u>	제8조(구인의 신청) ----- ----- -----. ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의4에 따라 고용노동부장관이 정한 상습체불사업주인 경우
제27조(준용) 제18조에 따른 무료직업소개사업 또는 제19조에 따른 유료직업소개사업에 관하여는 제8조부터 제12조까지의 규정을 준용한다. <u><단서 신설></u>	제27조(준용) ----- ----- ----- ----- -----. 다만, 제8조제5호는 준용하지 아니한다.

나. 검토의견

현행법은 직업안정기관의 장으로 하여금 구인신청의 수리(受理)를 거부할 수 없도록 하면서도, ① 구인신청의 내용이 법령을 위반한 경우, ② 구인신청의 내용 중 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건이 통상적인 근로조건에 비하여 현저하게 부적당하다고 인정되는 경우, ③ 구인자가 구인조건을 밝히기를 거부하는 경우, ④ 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우에는 수리를 거부할 수 있도록 하고 있음.¹⁾

한편, 최근 근로기준법 개정으로 2025년 10월 23일부터 고용노동부장관은 ① 직전 연도 1년간 근로자에게 3개월분 임금 이상을 체불한 사업주, ② 직전 연도 1년간 근로자에게 5회 이상 임금 등을 체불하고 체불총액이 3천만원 이상인 사업주를 상습체불사업주로 정할 수 있게 되었음.²⁾

1) 「직업안정법」 제8조(구인의 신청) 직업안정기관의 장은 구인신청의 수리(受理)를 거부하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 구인신청의 내용이 법령을 위반한 경우
2. 구인신청의 내용 중 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건이 통상적인 근로조건에 비하여 현저하게 부적당하다고 인정되는 경우
3. 구인자가 구인조건을 밝히기를 거부하는 경우
4. 구인자가 구인신청 당시 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 체불사업주인 경우

「근로기준법」 제43조의2(체불사업주 명단 공개) ① 고용노동부장관은 제36조, 제43조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조에 따른 임금, 보상금, 수당, 그 밖의 모든 금품(이하 “임금 등”이라 한다)을 지급하지 아니한 사업주(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다. 이하 “체불사업주”라 한다)가 명단 공개 기준일 이전 3년 이내 임금등을 체불하여 2회 이상 유죄가 확정된 자로서 명단 공개 기준일 이전 1년 이내 임금등의 체불총액이 3천만원 이상인 경우에는 그 인적사항 등을 공개할 수 있다. 다만, 체불사업주의 사망·폐업으로 명단 공개의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2020. 5. 26., 2021. 1. 5.>

② ~ ④ (생략)

상습채불사업주로 지정되면 「보조금 관리에 관한 법률」 등에 따른 각종 보조·지원사업에 참여가 배제되거나 수급이 제한되고, 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 등에 따른 입찰참가자격 사전심사나 낙찰자 심사·결정 시 감점 등 불이익 조치가 이루어지며, 고용노동부장관은 상습채불사업주로 지정되었다는 사실과 해당 자료를 중앙행정기관, 지방자치단체 또는 공공기관에 제공할 수 있게 됨.

개정안은 근로기준법 개정 내용을 반영하여 상습채불사업주가 직업안정기관의 장에게 구인신청을 한 경우 그 수리를 거부할 수 있는 근거를 마련하려는 것으로, 구직자에게 더 안전하고 신뢰할 수 있는 일 자리를 제공하여 근로자의 권익을 보호하고, 상습채불사업주의 구인이 어려워져 임금채불과 같은 불법행위를 줄이는 데 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

- 2) 「근로기준법(법률 제20520호, 시행일: 2025.10.23.)」 제43조의4(상습채불사업주에 대한 보조·지원 제한 등) ① 고용노동부장관은 위원회의 심의를 거쳐 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자(법인인 경우에는 그 대표자를 포함한다)를 상습채불사업주(이하 “상습채불사업주”라 한다)로 정할 수 있다.
1. 임금등 채불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 임금등(「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제1항에 따른 퇴직급여등은 제외한다)을 3개월분 임금 이상 채불한 사업주
 2. 임금등 채불자료 제공일이 속하는 연도의 직전 연도 1년간 근로자에게 5회 이상 임금등을 채불하고, 채불총액이 3천만원 이상인 사업주
 - ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 상습채불사업주로 정할 경우에 해당 사업주에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명 기회를 주어야 한다.
 - ③ 고용노동부장관은 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장 또는 대통령령으로 정하는 공공기관의 장(이하 “중앙행정기관장등”이라 한다)에게 상습채불사업주에 대하여 다음 각 호의 조치를 하도록 요청하고 임금등 채불자료를 제공할 수 있으며, 중앙행정기관장등이 다음 각 호의 조치를 목적으로 상습채불사업주의 임금등 채불자료를 요청하는 경우 해당 자료를 제공할 수 있다.
 1. 「보조금 관리에 관한 법률」, 「지방자치단체 보조금 관리에 관한 법률」 또는 개별 법률에 따른 각종 보조·지원사업의 참여 배제나 수급 제한
 2. 「국가를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」 또는 「지방자치단체를 당사자로 하는 계약에 관한 법률」에 따른 입찰참가자격 사전심사나 낙찰자 심사·결정 시 감점 등 불이익 조치
 - ④ ~ ⑥ (생략)

특히, 개정안은 민간 직업소개사업자의 준용규정에 상습채불사업주의 구인신청 수리 거부에 관한 내용은 준용하지 않도록 하고 있는데, 근로기준법에 따르면 중앙행정기관의 장 등만 상습채불사업주에 대한 자료 제공을 요청할 수 있고, 민간 직업소개사업자에게는 자료 제공 요청 권한을 부여하고 있지 않고 있으므로, 근로기준법과의 정합성에도 부합하는 것으로 보임.

고용노동부는 개정안에 대해 이견이 없다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538