



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

임금채권보장법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 대지급금 지급 범위 중 임금의 범위 확대 〉
■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2211195호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유	1
III . 주요내용	2
IV . 검토의견	3
1. 대지급금 지급 범위 중 임금의 범위 확대	3

I. 제안경위

2025년 7월 1일 이용우의원이 대표발의한 임금채권보장법 일부개정법률안은 2025년 7월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

현행법은 사업주의 임금지급이 곤란해진 경우 「근로기준법」상의 임금채권 우선변제만으로는 임금채권보장의 실효성을 기할 수 없는 현실을 감안하여, 고용노동부장관이 체불임금의 상당액을 선지급한 후 사업주에게 체불임금에 대한 청구권을 대위하여 행사하는 ‘대지급금(구 체당금)’ 제도를 통해 근로자의 기본적인 생활안정을 도모하고 있음.

그러나 임금체불액 규모가 지난 2023년, 2024년 연달아 역대 최고액을 경신하는 등 체불피해가 급격히 확대되고 있는 반면, 대지급금의 지급범위는 ‘최종 3개월분의 임금’으로 고정되어 있어 장기간 체불피해를 당한 근로자들의 생활안정은 도모하기 어려운 문제가 있음. 실제로 고용노동부가 국회에 제출한 자료에 따르면, 체불피해근로자 1인당 평균 체불임금액은 2022년 567만원에서 2023년 648만원, 2024년 722만원으로 크게 확대되어, 2024년 기준 2인가구 최저생계비인 221만원의 3개월분(663만원)마저도 이미 초과한 상태임.

반면 후불임금적 성격을 갖는 ‘퇴직금’에 대해서는 최종 3년분까지

도 대지급금을 지급하도록 되어 있어, 지급범위의 일관성이 부족한 문제도 있음.

이에 재직 및 퇴직근로자의 체불임금에 대한 대지급금 지급한도를 임금채권소멸시효 및 체불퇴직금에 대한 대지급금 지급한도와 동일하게 3년으로 확대하여, 장기간 체불피해를 당한 근로자들의 생활안정과 지급범위의 일관성을 제고하려는 것임.

Ⅲ. 주요내용

가. 퇴직근로자의 체불임금에 대한 대지급금의 지급한도(3개월)를 임금채권소멸시효 및 체불퇴직급여에 대한 대지급금 지급한도(3년) 수준과 동일하게 확대함(안 제7조제2항제1호).

나. 재직근로자의 체불임금에 대한 대지급금의 지급한도(3개월)를 임금채권소멸시효 및 체불퇴직급여에 대한 대지급금 지급범위(3년) 수준과 동일하게 확대함(안 제7조의2제2항제1호).

IV. 검토의견

1. 대지급금 지급 범위 중 임금의 범위 확대(안 제7조제2항제1호 및 안 제7조의2제2항제1호)

가. 개정안의 주요내용

개정안은 퇴직근로자 대지급금 지급 범위 중 ‘임금’과 관련된 사항을 현행 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 ‘최종 3개월분의 임금’에서 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금 중 최종 3년간의 임금으로 변경하고(안 제7조제2항제1호), 재직근로자 대지급금의 범위를 3년 동안에 지급받아야 할 임금 중 지급받지 못한 임금으로 변경하는 내용임(안 제7조의2제2항제1호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급) ① (생략)	제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급) ① (현행과 같음)
② 제1항에 따라 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 체불 임금등 대지급금(이하 “대지급금”이라 한다)의 범위는 다음 각 호와 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1	② ----- ----- ----- ----- -----.

항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 대지급금의 상한액과 같은 항 제4호 및 제5호에 따른 대지급금의 상한액은 근로자의 퇴직 당시의 연령 등을 고려하여 따로 정할 수 있으며 대지급금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다.

1. 「근로기준법」 제38조제2항 제1호에 따른 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등

2. · 3. (생략)

③ ~ ⑧ (생략)

제7조의2(재직 근로자에 대한 대지급금의 지급) ① (생략)

② 제1항에 따라 고용노동부장관이 지급하는 대지급금의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 재직 근로자가 체불 임금에 대하여 제7조제1항제4호에 따른 판결, 명령, 조정 또는 결정 등을 위한 소송 등을 제기하거나 해당 사업주에 대하여

1. 「근로기준법」 제2조제1항 제5호에 따른 임금 중 최종 3년간의 임금 -----

2. · 3. (현행과 같음)

③ ~ ⑧ (현행과 같음)

제7조의2(재직 근로자에 대한 대지급금의 지급) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. -----

진정·청원·탄원·고소 또는 고발 등을 제기한 날을 기준으로 맨 나중의 임금 체불이 발생한 날부터 소급하여 <u>3개월</u> 동안에 지급되어야 할 임금 중 지급받지 못한 임금 2.·3. (생략) ③ ~ ⑦ (생략)	_____ _____ _____ <u>3년</u> _____ _____ ----- 2.·3. (현행과 같음) ③ ~ ⑦ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

「임금채권보장법」은 임금등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자 등에게 국가가 그 지급을 보장하는 조치를 규정하고 있는 바, 제7조제1항에서는 퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급에 관한 사항으로서 i)사업주가 회생절차개시, 파산선고 등으로 퇴직한 근로자가 임금을 지급받지 못한 경우 사업주를 대신하여 임금등을 지급하는 ‘도산대지급금(일반채당금)’과 ii)사업주가 근로자에게 미지급 임금등을 지급하라는 판결, 명령, 조정 등이 있는 경우에 사업주를 대신하여 임금등을 지급하는 ‘간이대지급금(소액채당금)’을 규정함.

현행법 제7조제2항은 대지급금의 범위로 ① 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 임금(최종 3개월분의 임금) 및 「근로자퇴직급여보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등, ② 「근로기준

법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 3개월분으로 한정한다), ③ 「근로기준법」 제74조제4항에 따른 출산전후휴가기간 중 급여(최종 3개월분으로 한정한다)를 규정하며, 대통령령으로 정하는 바에 따라 대지급금의 상한액을 따로 정할 수 있도록 하고 있음.

그러나 이러한 현행법에 따라 근로자의 체불임금 중 대지급금을 통해 구제받지 못하는 규모가 크게 나타나고 있어 대지급금 지급 범위의 확대가 필요하다는 지적이 있음.

이에 개정안은 대지급금 지급 범위 중 임금을 현행 ‘최종 3개월분의 임금’에서 ‘3년’간의 임금으로 확대하여 근로자의 체불임금 회수 기회를 확대하려는 취지로, 이를 통해 체불근로자의 생계안정과 권리구제를 강화할 수 있을 것으로 보이는바 입법에 의의가 있음.

특히, 개정안은 「근로기준법」 제49조¹⁾에 따른 임금채권의 시효 3년과 대지급금 지급범위를 일치시켜, 체불피해 근로자의 생계보호에 실효적인 도움이 될 수 있다는 점에서 기대되는 측면이 있음.

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

개정안은 대지급금 지급 범위 중 임금을 3년간의 임금으로 확대하고자 하나, 법 제8조²⁾에 따라 고용노동부장관이 대위하는 임금채권 최

1) 「근로기준법」 제49조(임금의 시효) 이 법에 따른 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

2) 제8조(미지급 임금등의 청구권의 대위) ① 고용노동부장관은 제7조 또는 제7조의2에 따라 해당 근로자에게 대지급금을 지급하였을 때에는 그 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업

우선변제권은 ‘최종 3개월분의 임금’에 한정됨을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

임금채권은 근로자가 생활을 보장받을 수 있는 거의 유일한 수단이며 근로자의 보호를 위해서는 다른 채권과 달리 취급되어야 할 필요성이 큼. 이러한 취지에서 「근로기준법」 제38조와 「근로자퇴직급여보장법」 제12조는 최종3개월분의 임금, 재해보상금 및 최종 3년간의 퇴직급여등은 사용자의 총재산에 대하여 최우선 순위로 변제되도록 하고 있음.³⁾

「임금채권보장법」 제8조에 따라 고용노동부장관은 근로자에게 지급금 지급 시 지급한 금액의 한도에서 그 근로자가 해당 사업주에

주에 대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위(代位)한다.

② 「근로기준법」 제38조에 따른 임금채권 우선변제권 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조 제2항에 따른 퇴직급여등 채권 우선변제권은 제1항에 따라 대위되는 권리에 존속한다.

「근로기준법」 제38조(임금채권의 우선변제) ① 임금, 재해보상금, 그 밖에 근로 관계로 인한 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권(質權)·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권 외에는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 채권은 사용자의 총재산에 대하여 질권·저당권 또는 「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보권에 따라 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

1. 최종 3개월분의 임금

2. 재해보상금

「근로자퇴직급여 보장법」 제12조(퇴직급여등의 우선변제) ① 사용자에게 지급의무가 있는 퇴직금, 제15조에 따른 확정급여형퇴직연금제도의 급여, 제20조제3항에 따른 확정기여형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제23조의7제1항에 따른 중소기업퇴직연금기금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자, 제25조제2항제4호에 따른 개인형퇴직연금제도의 부담금 중 미납입 부담금 및 미납입 부담금에 대한 지연이자(이하 “퇴직급여등”이라한다)는 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권을 제외하고는 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다. 다만, 질권 또는 저당권에 우선하는 조세·공과금에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항에도 불구하고 **최종 3년간의 퇴직급여등**은 사용자의 총재산에 대하여 질권 또는 저당권에 의하여 담보된 채권, 조세·공과금 및 다른 채권에 우선하여 변제되어야 한다.

3) 노동법실무연구회, 「근로기준법 주해Ⅱ」 박영사, 759~799쪽 참고

대하여 미지급 임금등을 청구할 수 있는 권리를 대위하고, 대위되는 권리에는 임금채권등의 우선변제권이 존속함. 이에 따라 고용노동부장관은 대지급금 지급 후 체불사업주로부터 대위변제금을 회수하고 있음.

이때 개정안과 같이 대지급금을 3년간의 임금으로 확대하여 지급할 경우, 법에 따라 고용노동부장관이 대위하여 행사할 수 있는 임금채권 최우선변제의 범위는 최종 3개월분의 임금에 한정되어 있는바, 대지급금의 적정 기간 내 회수가 어려워질 우려가 있고, 장기적으로 임금채권보장기금의 재정건전성이 악화될 우려가 있음.⁴⁾

개정안에 대하여 고용노동부는 체불피해 근로자를 위한 국가의 역할 확대가 필요하나, 근로기준법상 최우선변제권(최종 3개월분의 임금) 범위를 벗어나는 임금에 대해 대지급금을 지급할 경우 사실상 회수가 어려운바 임금채권보장기금 재정 고갈이 가속화될 우려가 있고,⁵⁾ 사업주가 지급해야 할 임금에 대해서 국가가 보전해주는 범위가 늘어날수록 사업주의 자체청산 유인이 낮아져 체불증가의 우려가 있는 등을 고려하여 가까운 시일 내 사업주의 자체청산이 어려운 도산사업장에 한해 대지급금 지급 범위를 확대하는 방안을 검토할 필요가 있다는 입장임.

4) 대지급금 수요 급증에 따라 2025년부터 임금채권보장기금은 공공자금관리기금으로부터 570억 원을 예수하고 있고, 기금 적립금도 2022년 6,955억원에서 2024년 3,473억으로 급감하고 있는 상황임.

5) 고용노동부는 2026년 중 임금채권보장기금 적립금이 고갈될 우려가 있다고 설명함.

또한 고용노동부는 재직근로자 대지급금과 관련하여, 이는 예외적인 제도이므로⁶⁾ 체불로 인한 생계위협이 다른 근로자보다 더 크고 재취업에 어려움을 겪을 가능성이 높은 ‘저소득 근로자’⁷⁾만을 대상으로 지원하고 있고, 재직근로자 대지급금 지급한도를 3년으로 확대시 저임금 근로자를 중심으로 체불이 장기화될 우려가 있다는 점을 고려하여 이에 대하여는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540

6) 고용노동부는 우리나라를 제외한 모든 해외국가에서는 ‘도산 사업장의 퇴직 근로자’만을 대상으로 체불임금을 지원하며, 재직근로자의 경우 고용관계를 유지한 채 임금을 미지급하는 사업주의 도덕적 해이를 막을 수 없어 체불임금에 대해 국가가 지원하지 않는다고 설명함.

7) 통상임금이 최저임금 110% 미만인 근로자