

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안 (이자스민의원 대표발의)

의안 번호	26677
----------	-------

발의연월일 : 2024. 5. 17.

발 의 자 : 이자스민 · 양경규 · 허숙정
강은미 · 심상정 · 배진교
장혜영 · 김영주 · 박용진
이수진(비) · 남인순 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우 「근로기준법」에 따른 기숙사시설 기준을 준수하고, 근로계약을 체결할 때 기숙사의 구조와 설비, 설치 장소 등에 관한 기숙사 정보를 사전에 제공하여야 함.

2020년 고용노동부가 실시한 실태조사에 따르면 외국인근로자의 99%는 사용자가 제공하는 기숙사에서 생활하고 있으며, 제공받은 기숙사는 컨테이너, 조립식패널 등 가설건축물의 비율이 70%에 달한 것으로 확인되었음. 또한, 외국인근로자가 비닐하우스 내 가설건축물에서 사망하는 사건이 발생하는 등 열악한 주거 환경이 안전과 건강 등 기본적인 인권을 저해하고 있음.

이에 사용자가 고용허가 또는 특례고용가능확인을 받을 때 기숙사 제공 여부 및 기숙사 정보를 직업안전기관의 장에게 제출하여 그 적

정성 여부를 점검받도록 하고, 고용노동부장관으로 하여금 기숙사에 대한 지도·점검을 실시하여 기준에 미달된 기숙사를 제공한 사용자에게 시정명령을 내릴 수 있도록 하되, 시정명령을 이행하지 아니한 사용자의 명단을 공표할 수 있도록 하는 한편, 외국인근로자 관련 사업의 하나로 기숙사 지원 사업을 추가하여 외국인근로자의 주거여건을 향상시키고 권익을 보호하고자 함(안 제22조의2 등).

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조의2를 다음과 같이 신설한다.

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, 산업안전보건조치 등의 이행실태, 제22조의2에 따른 기숙사 적정성 등 운영현황, 그 밖에 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 이

름·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.

제21조제6호를 제7호로 하고, 같은 조에 제6호를 다음과 같이 신설한다.

6. 외국인근로자 기숙사 지원 사업

제22조의2제3항을 제4항으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 사용자는 제8조에 따른 외국인근로자 고용허가 또는 제12조에 따른 특례고용가능확인을 신청할 때 기숙사의 제공 여부 및 제2항에 따른 기숙사 정보를 직업안전기관의 장에게 제출하여야 하며, 직업안전기관의 장은 제출된 기숙사 정보의 사실 여부 및 「근로기준법」 제100조에서 정하는 기준에 따른 기숙사 적정성 여부를 검토하여야 한다.

제22조의3을 다음과 같이 신설한다.

제22조의3(명단공표) ① 고용노동부장관은 사용자가 관계 법령에 위반되는 기숙사를 제공함으로써 인하여 제17조의2제4항에 따른 시정명령

을 받았음에도 불구하고 명령에 따르지 아니하는 경우 3년 이하의 기간을 정하여 고용노동부 홈페이지에 게시하는 등의 방법으로 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업 또는 사업장의 폐업으로 명단공표의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 명단공표를 할 경우에 사용자에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 명단공표의 구체적인 기준, 내용 및 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제32조제1항에 제7호의2를 다음과 같이 신설한다.

7의2. 제17조의2제2항을 위반하여 필요한 서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자, 같은 항에 따른 현장 출입·조사 또는 질문을 거부·방해하거나 기피한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인에 관한 적용례)

제22조의2제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 사용자가 외국인근로자 고용허가 또는 특례고용가능확인을 신청한 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<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, 산업안전보건조치 등의 이행실태, 제22조의2에 따른 기숙사 적정성 등 운영현황, 그 밖에 관계 법령의 준수 여부 등을 파악하기 위한 지도·점검을 하여야 한다.</u> <u>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 있</u>

	<u>다. 이 경우 서류 등의 제출을 요구받거나 현장 출입·조사 또는 질문을 받은 사용자 등은 정당한 사유가 없으면 이에 따 라야 한다.</u> <u>③ 제2항에 따라 출입·조사· 질문을 하는 자는 고용노동부 령으로 정하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 하 며, 조사자의 이름·출석시간· 출입목적 등이 표시된 문서를 관계인에게 교부하여야 한다.</u> <u>④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 지도·점검을 실시한 결 과 위법하거나 부당한 사실을 발견한 경우에는 사용자에게 시정명령 등 필요한 조치를 하 여야 한다.</u> <u>⑤ 제1항부터 제4항까지 규정 한 사항 외에 지도·점검에 필 요한 사항은 대통령령으로 정 한다.</u>
제21조(외국인근로자 관련 사업) 고용노동부장관은 외국인근로 자의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여	제21조(외국인근로자 관련 사업) ----- ----- -----

다음 각 호의 사업을 한다.

1. ~ 5. (생략)

<신설>

6. (생략)

제22조의2(기숙사의 제공 등) ①

· ② (생략)

<신설>

③ (생략)

<신설>

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. 외국인근로자 기숙사 지원
사업

7. (현행 제6호와 같음)

제22조의2(기숙사의 제공 등) ①

· ② (현행과 같음)

③ 사용자는 제8조에 따른 외
국인근로자 고용허가 또는 제1
2조에 따른 특례고용가능확인
을 신청할 때 기숙사의 제공
여부 및 제2항에 따른 기숙사
정보를 직업안정기관의 장에게
제출하여야 하며, 직업안정기관
의 장은 제출된 기숙사 정보의
사실 여부 및 「근로기준법」
제100조에서 정하는 기준에 따
른 기숙사 적정성 여부를 검토
하여야 한다.

④ (현행 제3항과 같음)

제22조의3(명단공표) ① 고용노동
부장관은 사용자가 관계 법령
에 위반되는 기숙사를 제공함
으로 인하여 제17조의2제4항에
따른 시정명령을 받았음에도
불구하고 명령에 따르지 아니

제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 7. (생략)

<신설>

하는 경우 3년 이하의 기간을 정하여 고용노동부 홈페이지에 게시하는 등의 방법으로 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업 또는 사업장의 폐업으로 명단공표의 실효성이 없는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 명단공표를 할 경우에 사용자에게 3개월 이상의 기간을 정하여 소명기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 명단공표의 구체적인 기준, 내용 및 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제32조(과태료) ① -----

-----.

1. ~ 7. (현행과 같음)

7의2. 제17조의2제2항을 위반하여 필요한 서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한

8. ~ 10. (생략) ② (생략)	<u>자, 같은 항에 따른 현장 출입·조사 또는 질문을 거부·</u> <u>방해하거나 기피한 자</u> 8. ~ 10. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
------------------------------------	--