



제429회국회(정기회)
제6차 환경노동위원회

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사용자에게 인권보호 및 차별금지에 관한 교육 실시
의무 부과 〉

■ 이견태의원 대표발의(의안번호 제2212702호)

2025. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 사용자에게 인권보호 및 차별금지에 관한 교육 실시 의무 부과 ·	2

I. 제안경위

2025년 9월 4일 이견태의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 9월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 한 벽돌공장에서 스리랑카 국적 외국인노동자가 지게차에 강제로 묶인 채 끌려다니는 영상이 언론에 보도되며 국민적 공분을 사는 일이 발생했음.

현행법은 사용자가 외국인근로자라는 이유만으로 부당하게 차별하여 처우해서는 아니된다는 차별금지 조항을 명확히 규정하고 있음에도 불구하고, 현장에서는 여전히 외국인근로자에 대한 인권침해 사례가 지속적으로 발생하고 있음.

지난 5월, 한 달걀 공장에서 베트남 출신 외국인근로자가 한국인 간부로부터 무차별 폭행을 당해 전치 2주의 상해를 입는가 하면, 지난 2월에는 한 축산농장에서 일하던 네팔 출신 외국인노동자가 생전 농장주의 폭언·폭행에 시달리며 정신적 고통을 호소하다 기숙사에서 목숨을 끊은 것으로 확인된 바 있음. 이 같은 외국인근로자에 대한 인권침해가 반복되고 있어 괴롭힘과 차별을 막기 위한 실효적 제도 정비

가 시급한 상황임.

이에 외국인근로자에 대한 괴롭힘 및 차별을 실질적으로 예방하기 위하여 사용자가 외국인근로자의 인권 보호 및 차별 금지에 관한 교육을 실시하도록 의무를 부과하고, 이를 위반한 사용자에 대해 과태료 부과 조항을 신설함으로써 외국인근로자에 대한 차별금지의 법적 실효성과 구속력을 강화하고자 함(안 제11조의2제2항부터 제4항까지 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 사용자에게 인권보호 및 차별금지에 관한 교육 실시 의무 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 외국인근로자를 고용한 일정 규모 이상의 사업장 사용자로 하여금 모든 근로자를 대상으로 연 1회 이상 인권보호 및 차별금지에 관한 교육을 실시하는 의무를 부과하고, 이를 위반한 사용자에게 과태료를 부과하며 고용노동부장관에게 점검·감독·시정조치를 명할 수 있는 권한을 부여하려는 것임(안 제11조의2 등).

<신·구조문 대비표>

현행	개정안
제11조의2(사용자 교육) ① (생략) <u><신 설></u>	제11조의2(사용자 교육) ① (현행과 같음) <u>② 외국인근로자를 고용하고 있는 상시 근로자 수가 5명 이상인 사업장의 사용자는 연 1회 이상 외국인근로자의 인권보호 및 차별금지에 관한 교육을 실시하여야 한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>③ 제2항에 따른 교육은 근로자 모두를 대상으로 하며, 사용자는 근로자가 교육을 받을</u>

<u><신 설></u> ② (생 략) 제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 2의2. (생 략) <u><신 설></u> 3. ~ 10. (생 략) ② (생 략)	<u>수 있도록 필요한 조치를 하여야 한다.</u> ④ <u>고용노동부장관은 교육의 이행 여부를 점검·감독할 수 있으며, 필요한 경우 시정조치를 명할 수 있다.</u> ⑤ (현행 제2항과 같음) 제32조(과태료) ① ----- ----- ----- ---. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) 2의3. <u>제11조의2제2항을 위반하여 외국인근로자의 인권보호 및 차별금지에 관한 교육을 실시하지 아니한 사용자</u> 3. ~ 10. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법은 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동관계법령·인권 등에 관한 교육(사용자 교육)을 받아야 하는 의무를 부과하고 있음¹⁾.

그런데 최근 스리랑카 국적 외국인노동자가 지게차에 강제로 묶인 채 끌려다닌 가혹행위 영상이 공개되는 등 사업장 내 같이 근무하는 내국인으로부터 괴롭힘을 당하는 사례가 지속적으로 발생하면서 외국인 근로자와 함께 근로하는 내국인에게도 보편적인 권리로서 외국인에게도 동일하게 적용되는 인권에 관한 교육이 필요하다는 의견이 제시되고 있는바,

개정안은 지금까지 외국인근로자와 사용자 위주로 실시되었던 현행 고용허가제 관련 교육에 비록 제3자이지만 외국인근로자의 근로 환경에 지대한 영향을 미치는 동일 사업장의 내국인 근로자에 대한 교육까지 도입하여, 외국인근로자가 단순히 기피 업종에서의 노동력 제공 수단이 아닌 함께 일하는 동료로 인식할 수 있도록 내국인 근로자의

1) 제11조의2(사용자 교육) ① 제8조에 따라 외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자는 노동관계법령·인권 등에 관한 교육(이하 “사용자 교육”이라 한다)을 받아야 한다.

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」

제11조의2(사용자 교육) ① 사용자는 법 제11조의2제1항에 따른 노동관계법령·인권 등에 관한 교육(이하 “사용자교육”이라 한다)을 법 제8조제4항에 따라 외국인근로자의 고용허가서를 최초로 발급받은 날부터 6개월 이내에 받아야 한다.

② 사용자교육의 내용에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항
2. 「근로기준법」 등 노동관계 법령에 관한 사항
3. 외국인근로자의 산업재해예방 등 산업안전보건에 관한 사항
4. 외국인근로자의 출입국관리 및 체류관리에 관한 사항
5. 직장 내 성희롱·성폭력 예방 및 대응 등 외국인근로자의 인권보호에 관한 사항

③ 사용자교육의 시간은 총 6시간으로 한다.

④ 사용자교육은 집합교육이나 원격교육의 방법으로 실시할 수 있다.

⑤ 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 “한국산업인력공단”이라 한다)은 사용자교육의 원활한 시행을 위하여 매년 1월말까지 해당 연도의 사용자교육 실시계획을 수립하여 고용노동부장관에게 보고해야 한다.

⑥ 한국산업인력공단은 사용자교육을 실시한 경우에는 해당 교육을 실시한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 그 결과를 고용노동부장관에게 보고해야 한다.

인식 개선을 도모하여 인권 침해 행위를 사전에 예방하려 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 고용노동부는 현행 법령 등에 따라 외국인근로자와²⁾ 사용자에게³⁾ 관련 교육이 실시되고 있고, 외국인근로자 고용여부와 관계없이 사용자와 근로자를 대상으로 인권 및 차별 방지 관련 법정교육이 다수 시행되고 있으며,⁴⁾ 인권보호 강화를 위해 자치단체 및 지역 인권단체 등을 통한 노동 인권, 노동법·안전 등 외국인 친화적 노동교육 환경 구축하고⁵⁾ 있으므로 기존 법정교육과 민·관 인권교육에 더해, 외국인근로자 사용 사업장에 한하여 추가로 의무교육을 신설할 필요성이 크지 않고, 그에 비해 외국인 고용허가 대상인 영세·중소기업의 추가 부담은 크게 작용할 수 있고, 교육을 실시하지 않은 사용자에게 과태료를 부담케 하는 것은 과도한 측면이 있어 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2) 제11조(외국인 취업교육) ① 외국인근로자는 입국한 후에 고용노동부령으로 정하는 기간 이내에 한국산업인력공단 또는 제11조의3에 따른 외국인 취업교육기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지(周知)시키기 위하여 실시하는 교육(이하 “외국인 취업교육”이라 한다)을 받아야 한다.

3) 최초 고용허가 받은 경우, 인권보호 교육 1시간 의무 이수, (불이행) 과태료 부과(1회 300만원)

4) 남녀고용평등법 제13조제1항에 따른 직장 내 성희롱 예방교육, 장애인고용법 제5조의2에 따른 장애인 인식개선교육, 산업안전보건법 제31조에 따른 산업안전보건교육, 퇴직급여법 제32조에 따른 퇴직연금교육

5) ▶자치단체 취약 근로자 교육·법률구조상담 → 외국인 근로자 교육·상담 확대
▶고용노동교육원 노동교육 → 청소년 중심에서 외국인 등 취약근로자로 확대
▶외국인근로자지원센터 확대 → 외국인 근로자 및 사업주 안전교육·서비스

문 의 처
02)6788-5545