



제439회 국회(정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 외국인근로자 사업장 변경신청 사유 및 횟수 제한 폐지 등 〉
■ 이용우의원 대표발의(의안번호 제2217664호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 이화실

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 외국인근로자 사업장 변경신청 사유 및 횟수 제한 폐지 등	3
2. 부칙	12
※ 참고자료	13
1. 고용허가제(E-9) 주요 내용	13
2. 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유	16

I. 제안경위

2026년 3월 20일 이용우의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 3월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

2004년 고용허가제 도입 이후 이주노동자의 사업장 변경 제한 제도가 노동권에 대한 중대한 침해를 야기하고 있음. 노동자가 갑질이나 건강 악화로 인해 사업장 변경을 요청해도 사용자가 이를 악의적으로 거부하거나 조롱하는 등 제도적 허점을 이용한 인권 유린이 빈번하게 발생함.

사업장 변경 제한은 노동자의 직업 선택의 자유를 박탈하여 사실상 강제노동을 종용하는 반인권적 장치임. 이는 노동권과 근로조건을 악화시킬 뿐만 아니라 국제노동기구(ILO)의 강제노동 금지 협약(제29호) 정신에도 정면으로 위배됨. 국가인권위원회와 시민사회는 이 제도가 노동자를 종속적인 관계로 내몰아 현대판 노예제로 작동하고 있음을 지적하며 조속한 폐지를 촉구하고 있음.

이에 현행법상 고용허가제 사업장 변경 신청 사유 제한을 삭제하여 이동의 자유를 전면 보장하고, 재입국 및 출국 관련 규제를 완화함으

로써 이주노동자의 기본적 인권을 실질적으로 보호하고자 함(안 제25조).

Ⅲ. 검토의견

1. 외국인근로자 사업장 변경신청 사유 및 횟수 제한 폐지 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경신청 사유 및 변경 횟수 제한을 삭제하고, 사업 또는 사업장 변경신청 후 근무처 변경허가를 받아야 하는 기간 및 근로계약 종료 후 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청해야 하는 기간을 연장하려는 것임(안 제25조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.</u>	제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① ----- ----- -- <u>고용노동부령</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. <u>사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우</u>	<삭 제>
2. <u>휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른</u>	<삭 제>

고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우

② (생략)

③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을

<삭 제>

② (현행과 같음)

③ -----

6개월 -----

----- 3개월 -----

-----.

계산한다. ④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의 2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다.	<삭 제>
--	--------------------

나. 검토의견

현행 고용허가제(E-9)¹⁾는 내국인근로자를 구하지 못한 사업장에 외

- 1) 제8조(외국인근로자 고용허가) ① 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따른 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다.

제12조(외국인근로자 고용의 특례) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장의 사용자는 제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 후 대통령령으로 정하는 사증을 발급받고 입국한 외국인으로서 국내에서 취업하려는 사람을 고용할 수 있다. 이 경우 근로계약의 체결에 관하여는 제9조를 준용한다.

시행령 제19조(외국인근로자 고용 특례의 대상자) 법 제12조제1항 각 호 외의 부분 전단에서 “대통령령으로 정하는 사증을 발급받고 입국한 외국인”이란 「출입국관리법 시행령」 별표 1의2 중 체류자격 29. 방문취업(H-2)의 체류자격에 해당하는 사람을 말한다.

- ※ 외국인근로자 고용허가(현행법 제8조) 또는 외국인근로자 고용 특례(현행법 제12조)의 요건을 갖춘 외국인근로자에게 허가된 취업활동 기간만큼 「출입국관리법」에 따른 비전문취업(E-9) 또는 방문취업(H-2)에 해당하는 체류자격을 부여하게 됨. 현행법 제25조는 제12조에 따른 외국인근로자는 대상에서 제외함

「출입국관리법 시행령」 제23조(외국인의 취업과 체류자격) ① 법 제18조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격은 별표 1 중 5. 단기취업(C-4), 별표 1의2 중 14. 교수(E-1)부터 22. 선원취업(E-10)까지 및 29. 방문취업(H-2) 체류자격으로 한다. 이 경우 “취업활동”은 해당 체류자격의 범위에 속하는 활동으로 한다.

[별표1의2]

21. 비전문취업(E-9): 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 국내 취업요건을 갖춘 사

국민근로자의 고용을 허용하여 산업현장의 인력수급을 지원하기 위한 제도로써, 외국인근로자는 원칙적으로 입국 전 근로계약을 체결한 사업장에서만 근로를 제공할 수 있으며, 특정한 사유²⁾가 있는 경우에 한정하여 사업 또는 사업장을 변경할 수 있도록 하고 있음.

또한 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경 횟수는 제한되어 있지만³⁾, 휴업·폐업, 사용자의 근로조건 위반 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 해당 근로자가 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없다고 사회통념상 인정되는 경우에는 해당 근로자의 보호를 위하여 횟수 제한 없는 사업 또는 사업장 변경을 허용하고 있으며,

람(일정 자격이나 경력 등이 필요한 전문직종에 종사하려는 사람은 제외한다)

29. 방문취업(H-2): 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 외국국적동포(이하 “외국국적동포”라 한다)에 해당하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 18세 이상인 사람 중에서 나목의 활동범위 내에서 체류하려는 사람으로서 법무부장관이 인정하는 사람[재외동포(F-4) 체류자격에 해당하는 사람은 제외한다]

※ 자세한 사항은 [참고 1] 고용허가제(E-9) 주요 내용(고용노동부 자료) p.13. 참조

2) 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우

2. 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 제22조의 2를 위반한 주거시설의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우

3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우

시행령 제30조(사업 또는 사업장의 변경) ① 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서 근무하는 것은 가능하다고 인정되는 경우를 말한다.

3) 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다.

구체적인 사유는 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」(고용노동부 고시 제2021-30호)⁴⁾에서 규정하고 있음.

한편, 현행법⁵⁾은 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 근무처 변경허가를 받지 못하거나, 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하도록 하며, 사업 또는 사업장 변경 시의 구직활동 기간과 근로계약 종료 후 사업장 변경신청 기간을 제한하고 있음.

그런데 외국인근로자가 사용자의 부당한 처우나 열악한 근로환경 등으로 인해 사업장을 변경하려고 하더라도 이를 객관적으로 입증하기 어려울 수 있고,

취업이 허용되는 업종 및 지역이 제한되어 있으며, 구인 수요가 시기별·지역별로 다른 상황에서 언어 및 정보 접근에 어려움이 있는 외국인근로자가 정해진 기한 내에 사업장 변경신청이나 구직을 하기 어려운 상황이 발생할 수 있는바,

개정안은 외국인근로자가 별도의 사유 제한 없이 사업 또는 사업장의

4) [참고 2] 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」 p.16. 참조

5) 제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

변경을 신청할 수 있도록 하고, 사업 또는 사업장 변경 시 구직활동 기간과 사업 또는 사업장 변경신청 기간을 연장함으로써 외국인근로자의 직장선택의 자유를 확대하고, 충분한 구직·이직 준비기간을 제공하여 외국인근로자의 권익 보호에 기여할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.

다만, 개정안은 다음과 같은 측면을 고려할 필요가 있음.

첫째, 고용허가제는 내국인근로자 구인 노력에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 사업장에 외국인근로자를 공급하는 제도로써, 외국인근로자의 사업장 변경 사유와 횟수 제한을 전면적으로 폐지할 경우 중소·영세사업장의 안정적인 인력 확보와 원활한 운영에 어려움⁶⁾을 겪을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한 외국인근로자의 책임이 없는 사유에 따른 사업장 변경은 이미 변경 횟수에 포함되지 않고 있으므로, 외국인근로자의 권익 보호와 고용허가제의 안정적인 운영을 조화시킬 방안을 모색할 필요가 있어 보임.⁷⁾

둘째, 구직활동 기간 및 사업장 변경신청 기간이 연장될 경우 소득이

6) 고용노동부에 따르면 고용허가제는 30인 이하 사업장에서 주로 활용되고 있음. 이에 사업장 변경 사유·횟수 제한을 삭제할 경우 중소·영세사업장에서의 안정적 인력 운용이 특히 어려워질 수 있음.

7) <헌재 2021. 12. 23. 2020헌마395 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제25조 제1항 등 위헌확인>에서 외국인근로자의 사업장 변경사유를 제한하는 조항이 외국인근로자의 체계적인 도입·관리, 원활한 인력수급 등 고용허가제의 취지를 고려할 때 합리적인 범위 내에서 변경 사유를 제한하고 있으므로 합헌으로 판시하였으나, 변경 사유가 제한적이어서 외국인근로자의 직장선택의 자유를 침해한다는 반대의견도 있었음.

없는 실업 상태로 국내에 체류하는 기간이 길어짐에 따라 외국인근로자의 생계가 불안정해질 수 있고, 사업장 변경신청이 늦어지는 경우 외국인의 취업·체류 상태를 체계적으로 파악하기 어려워질 수 있는바, 구직활동 기간 등의 연장보다는 구직알선 등 외국인근로자의 취업 지원을 강화하는 방안을 고려할 필요가 있어 보임.

셋째, 현행법 제18조의4⁸⁾는 제25조제1항 각 호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우 일정 요건 충족 시 출국 후 1개월이 지나 재입국하여 취업할 수 있도록 특례를 두고 있음.

그런데 개정안과 같이 제25조제1항 각 호를 삭제할 경우 사업 또는 사업장을 변경한 근로자가 재입국 특례를 받을 수 있는 적용 근거가 사라짐에 따라 해당 특례를 적용받기 어려워질 수 있음. 특히 외국인 근로자의 책임이 아닌 사유로 사업장을 변경한 사람까지 재입국 취업 특례 대상에서 제외될 가능성이 있다는 점에서 일부 외국인근로자에

8) 제18조의4(재입국 취업 제한의 특례) ① 고용노동부장관은 제18조의3에도 불구하고 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 외국인근로자로서 제18조의2에 따라 연장된 취업활동 기간이 끝나 출국하기 전에 사용자가 재입국 후의 고용허가를 신청한 외국인근로자에 대하여 출국한 날부터 1개월이 지나면 이 법에 따라 다시 취업하도록 할 수 있다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 제18조 및 제18조의2에 따른 취업활동 기간 중에 사업 또는 사업장을 변경하지 아니하였을 것
나. 제25조제1항제1호 또는 제3호에 해당하는 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우(재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상인 경우만 해당한다)로서 동일업종 내 근속기간 등 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기준을 충족할 것

다. 제25조제1항제2호에 해당하는 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우로서 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것

라. 제25조제1항제2호에 해당하는 사유로 사업 또는 사업장을 변경하는 경우로서 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 미만이나 직업안정기관의 장이 제24조의2제1항에 따른 외국인근로자 권익보호협의회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하였을 것

게 불리한 결과가 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

관련 정부부처의 의견은 다음과 같음.

고용노동부는 외국인근로자가 부당한 대우를 받거나 위험한 근무 환경에 놓인 경우 원활하게 사업장을 이동할 수 있도록 할 필요가 있다는 점에 공감을 하면서도, 사업장 변경을 전면적으로 허용하는 경우 여러 부작용이 우려되므로, ① 인력난을 겪는 중소·영세기업의 현실, ② 외국인 공급에 따른 국내 근로자의 일자리 잠식 및 근로조건 저하 문제, ③ 외국인노동자 보호 문제 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

구직활동 기간 및 사업장 변경신청 기간 확대와 관련하여서도 구직 활동 기간이 과도하게 길어질 경우 실업 상태가 장기화될 우려가 있으며, 현재 사업장 변경 잔여기간이 임박한 외국인노동자 및 사업장 변경신청이 필요한 외국인에게 관련 지원⁹⁾을 하고 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견임.

농림축산식품부는 영세 농가의 인력난을 유발할 가능성이 높으며, 축산업의 경우 외국인노동자의 잦은 사업장 이동에 따라 가축전염병 발생 위험이 증대할 수 있다는 면에서 신중한 검토가 필요하다는 입

9) 고용노동부는 현재 사업장 변경 잔여기간이 임박한 외국인노동자에 대해 집중 알선*을 통해 사업장 이동을 지원하고 있으며, 근로계약 종료일로부터 1개월 이내에 사업장 변경 신청이 이루어질 수 있도록 해당 외국인에게 개별적으로 안내하고 있음

* 잔여 변경기간이 30일 미만인 외국인노동자는 우선 알선 대상자로 지정하고, 잔여기간 동안 최소 5회 이상 사업장 추천 등 집중 알선

장임.

산업통상부는 인력의 무분별한 이동으로 기업의 인력 운영 안정성 저해 및 생산 차질이 발생할 가능성이 크며, 근로자의 잦은 이직으로 숙련 축적이 어려워지고 기업의 채용·교육훈련 비용 부담이 과도하게 증가할 우려가 있어 신중히 검토할 필요가 있으며, 변경신청 사유 제한을 유지하되, 근로자 보호 필요성이 큰 경우를 중심으로 신청 사유를 확대하거나 사업장 변경 횟수를 설정하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였음.

중소벤처기업부는 개정안의 입법 취지에는 공감하나, 영세사업장 및 인구감소지역의 인력 이탈 심화, 중소기업 인적자원 투자 애로 심화 등의 부작용이 발생할 우려가 있어 중소기업 등 실질적인 이해 관계자들의 현장 의견을 충분히 수렴하는 등 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 부칙

개정안의 부칙은 공포한 날부터 시행하도록 규정하고 있음.

다만, 개정안에 따를 경우 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경이 제한 없이 가능해짐에 따라 사업장 인력 운영에 차질이 생길 우려가 있으며, 개정에 따른 관련 규정의 정비가 필요한 상황으로, 법률의 즉각적인 시행을 통해 외국인근로자의 권익을 보호하려는 입법취지와 개정규정 적용 시 혼란이 발생하는 측면을 고려하여 부칙 개정을 논의할 필요가 있음.

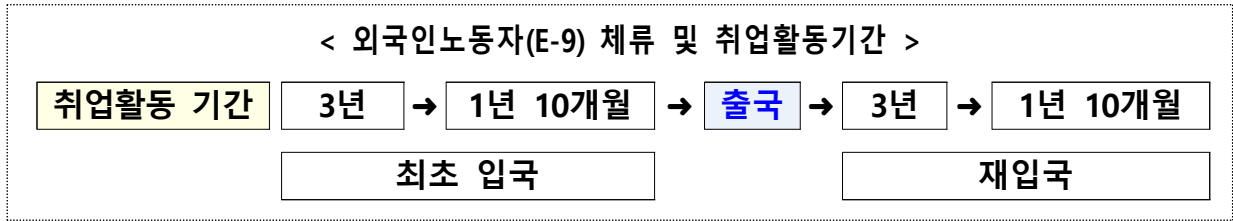
문 의 처
02)6788-5545

참고 1

고용허가제(E-9) 주요 내용

- **(개요)** 구인난을 겪는 중소 사업장이 비전문 외국인력(E-9)을 고용할 수 있도록 허가하는 제도('04년~)
 - * 산업연수생제의 여러 문제점(송출비리, 불법체류, 인권침해 등) 개선 위해 도입
- 국가간 양해각서(MOU)를 체결, 대한민국과 송출국의 공공기관이 직접 외국인노동자의 선발·도입·알선 업무수행
 - 외국인노동자는 고용허가를 받은 사업장과 근로계약 체결 후 입국
- **(주요원칙)** 보충성(내국인 고용기회 보장), 투명성(공공부문 직접 담당), 단기순환(정주화 방지), 차별금지 원칙
- **(정책결정체계)** 외국인력정책위원회*(위원장: 국조실장) 심의·의결
 - * 고용부, 법무부, 기재부, 산업부, 중기부 등 12개 관계부처 차관 참여
- **(취업가능업종)** ①제조업(300인 미만 또는 자본금 80억원 이하), ②농·축산업, ③어업(20톤 미만), ④건설업, ⑤임업, ⑥광업, ⑦일부 서비스업(건설폐기물처리, 택배, 공항지상조업, 음식점, 호텔·콘도업 등)
 - * 다만, 제조업(300인 이상) 중 비수도권 소재 뿌리산업 중견기업은 고용허가제 적용
- **(선발 및 도입)** 동남아 등 17개 송출국*으로부터 외국인력 도입
 - * 네팔, 캄보디아, 베트남, 인도네시아, 미얀마, 태국, 필리핀, 스리랑카, 우즈베크, 방글라데시, 파키스탄, 동티모르, 몽골, 라오스, 중국, 키르기스스탄, 타지키스탄
- 한국어능력, 직무기능 수준 등을 종합 평가하여 선발
- ①내국인 구인노력(사업주, 7일 이상) → ②고용허가 신청(지방노동관서) → ③고용허가서 발급 → ④근로계약 → ⑤사증발급(법무부) → ⑥입국전 취업교육(47시간) → ⑦입국 → ⑧입국후 취업교육(16시간) → ⑨사업장 배치 및 근로 시작

- **(체류 및 취업활동기간)** 1회 최대 4년 10개월(최초 3년 + 재고용 시 1년 10개월), 출국 후 6개월(재입국 특례 시 1개월) 이후 재입국 가능



- **(허가 현황)** 법령상 고용허가 요건 외에도 외국인력 필요 정도, 모범적 외국인 고용징표 등 평가를 위한 점수제* 별도 운영(신규입국자, 연5회)

- * ▲ (가점) 기숙사 제공, E-9 장기근속 비율, 인구감소지역, E-9 특화훈련 등
 ▲ (감점) 사망재해, 노동관계법 위반, 출국만기보험료 체납, 기숙사 요건 미충족 등

<고용허가서 발급 건수>

구분	2023	2024	2025	2026. 6.
고용허가 발급건수 (신규+재입국)	114,338건	78,645건	54,614건	20,879건

* 2026년은 2회차까지 발급된 건수임

- **(사업장 변경)** E-9은 '국내 사업주와의 근로계약'을 전제로 입국, 입국 전 근로계약을 체결한 사업장에서 근로하는 것이 원칙

- ① **(사유·횟수)** 근로계약 종료, 휴·폐업, 부당한 처우, 상해 등 법령에서 정하는 사유로 근로계약 지속이 곤란한 경우 제한적으로 허용

- * ① 사용자의 근로계약 해지·갱신거절 → 3년간 3회 + 연장 1년 10개월간 2회
 ② 인권침해, 부당한 처우, 휴·폐업 등 외국인 책임이 아닌 경우 → 횟수 제한 없음

<사업장변경 건수>

구분	2023	2024	2025	2026. 6.
사업장변경 건수	60,479건	66,400건	66,841건	34,762건

- ② **(권역)** '23.10월부터 사업장변경으로 인한 수도권 집중 방지를

위해 권역 제한 추가(지침)

- * ▸ 5개 권역(①수도권, ②경남권, ③경북·강원권, ④전라·제주권, ⑤충청권) 내 변경 원칙
- ** ▸ 최초 고용허가 사업장이 소재한 권역내 이동 원칙이나, 수도권→비수도권 이동 허용
▸ 사업장변경 신청 후 1개월간 알선 자체가 불가능한 경우는 비수도권역→타 비수도권역 이동까지 허용(예: 권역내 채용 의사가 있는 사업장이 없는 경우 등)

참고 2

외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유(고시)

제2조(휴업·폐업 등) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 "법" 이라 한다) 제25조제1항제2호에 따라 사업 또는 사업장(이하 "사업장"이라 한다) 변경이 허용되는 휴업·폐업 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사업장 사정으로 휴업·휴직 등이 발생하여 외국인근로자의 임금 감소가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우(이 경우, 외국인근로자는 휴업 또는 휴직 중이거나, 휴업 또는 휴직이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청 하여야 한다)
 - 가. 근로기준법 제2조제1항제6호에 따른 평균임금(이하 "평균임금"이라 한다)의 70 퍼센트에 해당 하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우
 - 나. 평균임금의 90 퍼센트에 해당하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 4개월 이상인 경우
2. 사업장의 폐업, 도산 등 다음 각 목과 같이 사실상 사업이 종료한 경우
 - 가. 폐업 신고한 경우
 - 나. 파산 신청을 하거나 청산절차가 개시된 경우
 - 다. 부도어음 발생으로 금융기관과 거래가 정지되는 등 도산이 확실한 경우
 - 라. 공사 종료 또는 사업이 완료된 경우
 - 마. 사업이 중단되어 재개될 전망이 없는 경우
3. 경영상 이유 등 다음 각 목과 같은 사유로 사용자(근로기준법 제2조제2항제2호의 "사용자"를 의미한다. 이하 같다)로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우
 - 가. 사업의 양도·양수·합병
 - 나. 일부 사업 폐지 또는 업종전환, 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 다. 신기술(기계) 도입이나 기술혁신에 따른 작업형태 변경
 - 라. 그 밖에 가목부터 다목까지에 준하는 경영상 이유
4. 사용자가 법에 따라 자신과 근로계약을 체결하고 입국한 외국인근로자의 귀책사유가 없음에도 불구하고 인수하지 않거나 사업장에 배치하지 않은 경우
5. 농한기 및 금어기 등으로 임금 지급이 어렵거나 기타 근로자의 귀책사유로 볼 수 없는 사유로 사용자로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우

제3조(고용허가의 취소·제한) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 고용허가의 취소 또는 제한 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우, 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우, 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우에 해당되어 법 제19조제1항에 따라 고용허가가 취소됨으로써 사용자가 해당 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여

야 하는 경우

2. 사용자가 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업장 외에서 근로를 제공하게 하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 "시행령"이라 한다) 제25조제2호에 따라 외국인근로자의 고용이 제한된 경우로서 해당 외국인근로자가 사업장 변경을 희망하는 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)
3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 사용자가 근로계약을 해지함으로써 시행령 제25조제3호에 따라 고용이 제한된 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)

제4조(근로조건 위반) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 근로조건 위반 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 다음 각 목과 같이 임금채불 등을 한 경우(이 경우 임금채불 또는 지급 지연 중이거나, 임금채불 또는 지급 지연이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 하며, 사용자의 단순 계산착오로 인한 경우는 제외한다)
 - 가. 월 임금의 30 퍼센트 이상의 금액을 2개월이 지나도록 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 나. 월 임금의 30 퍼센트 이상의 금액을 2회 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 다. 월 임금의 10 퍼센트 이상의 금액을 4개월이 지나도록 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 라. 월 임금의 10 퍼센트 이상의 금액을 4회 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 마. 「최저임금법」에 따른 최저임금액에 미달하여 지급한 경우
2. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 임금 또는 근로시간을 20 퍼센트 이상 감축한 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우(이 경우 해당 임금 또는 근로시간이 감축되고 있는 중이거나, 해당 임금 또는 근로시간 감축이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다)
3. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 근로시간대를 외국인근로자의 동의 없이 2시간 이상 앞당기거나 늦춘 사실이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 1개월 이상 지속된 경우
4. 사용자의 「산업안전보건법」 위반으로 인해 다음 각 목의 사유가 발생한 경우
 - 가. 「산업안전보건법」 제2조의 중대재해가 발생한 경우(이 경우 중대재해가 발생한 날로부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야

한다.)

- 나. 외국인 근로자가 3개월 이상의 요양이 필요한 신체적·정신적 부상이나 질병이 발생한 경우(이 경우 외국인 근로자가 사업장에 복귀한 날로부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다.)
- 다. 외국인근로자가 3개월 미만의 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우에 사용자가 해당 부상 또는 질병 발생일로부터 1개월이 경과하는 시점까지 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건상의 조치를 하지 아니한 경우

제5조(부당한 처우 등) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 부당한 처우 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 외국인근로자가 사용자, 직장동료, 사업주의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다) 또는 직계존비속으로부터의 성폭행 피해를 이유로 사업장 변경을 신청한 경우로서 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우
2. 외국인근로자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
3. 외국인근로자가 사업장 등 사용자의 관리가 미치는 범위 내에서 직장 동료, 사업주의 배우자 또는 직계존비속으로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당함으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
4. 외국인근로자가 사용자로부터 국적, 종교, 성별, 신체장애 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받음으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
5. 사용자가 외국인근로자에게 비닐하우스 또는 건축법 제20조, 농지법 제34조 등을 위반한 가설 건축물을 숙소로 제공한 경우
6. 사용자가 임금 또는 휴업수당을 지급하지 않으면서 외국인근로자의 근로제공을 5일 이상 거부하는 경우
7. 사용자가 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따라 가입해야 할 보험과 가입의무가 있는 사회보험에 미가입하거나 체납한 기간이 3개월 이상으로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정기간 내에 이행하지 아니한 경우

제5조의2(기숙사의 제공 등) 법 제25조제1항제2호에서 "법 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공"에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 「근로기준법 시행령」 제55조부터 제58조의2까지의 사항에 위반하는 기숙사를 제공한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우
2. 사용자가 영 제26조의2에 따라 기숙사 정보를 제공하는 경우 「외국인근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정(고용노동부 고시)」에 따른 정보를

제공하지 않거나, 실제 제공된 기숙사와 다른 내용의 정보를 제공(이 경우 근로계약 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경된 사항을 포함한다)한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우