



제414회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 피해구제 제도 등에 대한 직업안정기관 및 사용자의
설명 의무 신설〉

■ 윤미향의원 대표발의(의안번호 제2126124호)

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 피해구제 제도 등에 대한 직업안정기관 및 사용자의 설명의무 신설	3
2. 사용자의 외국인근로자 임금체불 보증보험금 수령 절차 협조 의무 신설	11

I. 제안경위

2023년 12월 29일 윤미향의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2023년 1월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

이주노동자의 임금체불 피해구제를 위한 제도로 현행법에 따른 임금체불보증보험, 「임금채권보장법」에 따른 대지급금 제도가 운영하고 있지만, 인식 부족 등으로 현장에서 제도가 제대로 활용되지 못하고 있다는 지적이 있음.

실제로 올해 12월 발표한 국가인권위원회 실태조사 결과에 따르면, 조사대상자 10명 중 7명은 임금체불보증보험 등 임금체불 구제절차를 모르고 있는 것으로 나타났음. 또한 임금체불보증보험에 가입하더라도 사용자의 부당한 이의제기 등으로 보험금 지급이 거절 또는 보류되는 사례가 발생하고 있으나, 이를 통제할 수단이 없어 제도의 실효성 문제가 지적되고 있는 상황임.

이에 이주노동자의 근로계약 체결 시 임금체불 예방 및 피해구제 제도 등에 대한 사업주의 설명의무를 규정하고, 정당한 사유 없이 임금체불보증보험 지급을 거절하는 사례가 발생하지 않도록 고용노동부

의 승인 등 임금채불보증보험 지급 절차 규정을 정비하여 이주노동자의 임금채불 예방 및 피해구제를 강화하고자 함(안 제9조의2, 제23조 제2항·제3항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 피해구제 제도 등에 대한 직업안정기관 및 사용자의 설명 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자, 그리고 직업안정기관으로 하여금 체류자격, 취업활동 기간, 근로조건, 보증보험 가입 방법 및 대지급금의 신청 등을 설명하도록 의무를 부과하면서 이를 위반하였을 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제9조의2 및 제32조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제9조의2(설명 의무 등) ① 제8조에 따라 사용자에게 고용허가를 한 직업안정기관(제27조의2에 따른 대행기관을 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 및 제9조에 따라 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 외국인근로자에게 다음 각 호에 따른 사항을 이해할 수 있도록

설명하여야 한다.

1. 체류자격, 취업활동기간 등
외국인근로자의 신분에 관한
사항

2. 근로시간, 임금(제27조제1항
에 따른 수수료의 공제여부를
포함한다), 기숙사 제공여부
(「근로기준법」 제100조에
따른 기준 충족여부를 포함하
다) 등 근로조건에 관한 사항

3. 외국인근로자 상담 및 피해
구제기관에 관한 사항

4. 외국인근로자 준수의무에 관
한 사항

5. 그 밖에 근로조건에 관하여
필요한 사항으로서 대통령령
으로 정하는 사항

② 제8조에 따라 사용자에게
고용허가를 한 직업안정기관
및 제9조에 따라 외국인근로자
와 근로계약을 체결한 사용자
는 외국인근로자에게 임금체불
을 예방하고 피해를 구제하기
위하여 다음 각 호에 해당하는
제도의 신청 또는 가입방법 및

제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략) <u><신설></u> ② (생략)	<u>절차를 외국인근로자가 이해할 수 있도록 설명하여야 한다.</u> 1. <u>제23조에 따른 보증보험</u> 2. <u>「임금채권보장법」에 따른 대지급금</u> 3. <u>그 밖에 대통령령으로 정하는 제도</u> ③ <u>제1항 및 제2항에 따른 외국인근로자에 대한 설명의 절차 및 방법에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u> 제32조(과태료) ① ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 1의2. <u>제9조의2제1항·제2항을 위반하여 외국인근로자에 대한 설명의무를 이행하지 아니한 자</u> ② (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법령은 외국인근로자의 안정적인 국내생활과 사업장 조기 적응을 위하여 외국인근로자로 하여금 입국한 후 15일 이내 한국산업인력공단 또는 외국인 취업교육기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지(周知)시키기 위하여 실시하는 교육¹⁾을 16시간 이상 받도록 하면서, 사용자에게는 취업교육에 드는 비용을 부담하여 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 해야 하는 의무를 규정하고 있음.²⁾

1) 외국인 취업교육 중, 입국 전 교육은 송출국가와의 MOU를 통해 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관이 지정하는 기관이 실시하고, 입국 후 교육은 외국인 근로자의 모국어와 업종별 전문성을 고려하여 송출국가 및 업종별로 다른 기관이 실시하는데, 제조업·서비스업(베트남, 몽골, 태국)은 노사발전재단, 제조업·서비스업(베트남, 몽골, 태국 제외)은 중소기업중앙회, 농축산업은 농협중앙회, 어업은 수협중앙회, 건설업은 대한건설협회가 실시하고 있음

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.

② 사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.

③ 외국인 취업교육의 시간과 내용, 그 밖에 외국인 취업교육에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙」

제11조(외국인 취업교육의 시간·내용 등) ① 외국인 취업교육의 시간은 **16시간 이상**으로 한다. 다만, 법 제18조 및 제18조의2의 취업활동 기간이 만료된 외국인근로자가 법에 따른 절차를 거쳐 다시 입국한 경우에는 그 외국인근로자의 취업교육 시간을 16시간 미만으로 단축할 수 있다.

② 외국인 취업교육의 내용에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 다만, 법 제18조 및 제18조의2에 따라 취업활동 기간이 만료되어 출국한 후 재입국한 외국인근로자로서 영 제19조에 따른 외국인근로자 고용 특례 대상자에 대해서는 제1호 및 제5호에 해당하는 내용의 취업교육을 생략할 수 있다.

1. 취업활동에 필요한 업종별 기초적 기능에 관한 사항

2. 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항

3. 산업안전보건에 관한 사항

4. 「근로기준법」, 「출입국관리법」 등 관련 법령에 관한 사항

5. 한국의 문화와 생활에 관한 사항

6. 그 밖에 취업활동을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 외국인 취업교육에 드는 비용은 사용자가 부담하여야 한다. 다만, 영 제19조에 해당하는 사람에 대한 취업교육에 드는 비용은 그러하지 아니하다.

이에 따라 외국인근로자는 입국 직후 바로 교육시설로 이동하여³⁾ 2박 3일 동안 ①「근로기준법」, 「출입국관리법」 등 관련 법령에 관한 사항(5시간)⁴⁾, ②고충처리 및 상담절차(3시간), ③산업안전보건에 관한 사항 및 업종별 기초적 기능(7시간), ④조기 적응을 위한 소양교육인 한국의 직장문화(1시간)에 대한 교육을 받으면서,

교육 1일차에 보험가입, 임금수령 등을 위한 통장을 개설하도록 하고, 교육 마지막 날에 귀국비용보험과 상해보험에 가입하도록 하며,

사용자는 퇴직금을 대체하는 출국만기보험과 임금채불보증보험을 가입한 후 취업교육기관을 방문하여 확인서에 서명 날인 후 외국인근로자를 직접 인솔하여 사업장으로 이동하게 됨.

④ 외국인 취업교육기관의 장은 외국인근로자가 외국인 취업교육을 이수하였을 때에는 별지 제8호서식의 외국인 취업교육 수료증을 발급하여야 한다.

⑤ 외국인 취업교육기관의 장은 외국인 취업교육을 실시하였을 때에는 그 결과를 지체 없이 고용노동부장관에게 보고하여야 한다.

3) 입국장(인천공항)에서 한국산업인력공단 관계자에게 인계되어 확인절차를 거치고, 각 국가별·업종별 취업교육기관 인솔자에게 재 인계된 후 취업교육기관으로 이동

4) 이탈방지 교육, 전용보험 관련 교육 포함

[표] 고용허가제 외국인근로자 취업교육

구 분	일반 외국인근로자(E-9)		방문취업동포(H-2)
	입국전	입국후	입국후
교육시간	45시간 이상	16시간(2박3일)	16시간(신규), 6시간(재입국)
교육과목	한국어(38H), 한국문화(4H), 노동관계법(2H), 산업안전(1H)	한국문화(1H), 관계법령(5H), 산업안전 및 기초기능(7H), 고충처리 등(3H)	한국문화(1H), 관계법령(6H), 산업안전 및 기초기능(7H), 고충처리 등(2H)
교육비용	국가별 상이 (\$14~\$315)	- 제조업, 서비스업: 234천원 - 농축산업: 260천원 - 어업: 258천원 - 건설업: 280천원	- 합숙: 185천원 - 비합숙: 127.5천원 ※ 재입국: 75천원
비용부담	노동자	사용자	노동자

개정안은 현행법상의 사전취업교육에 더하여 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자 및 직업안정기관인 지방고용노동행정기관에게 체류자격, 취업활동 기간, 근로조건, 보증보험 가입 방법 및 대지급금의 신청 등 중요사항을 외국인근로자가 이해하도록 설명하는 의무를 부과함으로써 의사소통의 어려움을 겪을 수 있는 외국인근로자가 임금체불 등 불리한 상황에서 자신의 권리를 지키기 위한 방법 등을 주지할 수 있도록 하여 외국인근로자의 권리를 두텁게 보호하려는 데 그 의의가 있음.

다만, 개정안은 다음의 사항을 고려할 필요가 있음.

첫째, 안 제9조의2제1항제1호에서 사용자 등으로 하여금 외국인근로자에게 임금체불에 대비한 보증보험의 가입방법 및 절차를 설명하도록 의무를 부과하고 있는데, 보증보험은 외국인근로자를 고용하는 사

업 또는 사업장의 사용자가 가입의 주체인바,⁵⁾ 보증보험의 가입방법 및 절차를 외국인근로자에게도 설명할 필요가 있는지에 대하여는 논의가 필요할 것으로 보임.

둘째, 고용허가제는 내국인이 근로를 기피하여 근로자를 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 허가를 받아 비전문 외국인력(E-9) 및 방문취업동포(H-2)를 고용할 수 있도록 하는 제도로써, 사용자는 근로자 300인 미만 혹은 자본금 80억원 이하의 중소 제조업, 농·축산업, 20톤 미만 선적 어업, 건설업, 일부 서비스업⁶⁾ 등 대부분 영세한 사업주인데, 비전문 외국인력에 대하여 이미 사업주들이 사전취업교육비를⁷⁾ 부담하고 있는 상황에서, 외국인 근로자를 고용할 때마다 개별적으로 체류자격 및 기간, 법령상 권리·의무, 권리침해 시 구제방안, 근로조건 등 외국인 고용허가제 전반의 중요사항을 설명하는 의무를 부과하는 것은 외국인 고용허가제 대상 기업의 규모나 역량 등을 고려할 때 상당한 부담이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 개정안에서 외국인근로자가 “이해할 수 있도록” 설명하여야 한다고 규정한 것은 의사소통에 한계가 있는 외국인근로자가 설명 내

5) 제23조(보증보험 등의 가입) ① 사업의 규모 및 산업별 특성 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장의 사용자는 임금체불에 대비하여 그가 고용하는 외국인근로자를 위한 보증보험에 가입하여야 한다.

6) 건설폐기물처리업, 재생용 재료수집 및 판매업, 냉장·냉동 창고업(내륙에 위치한 업체), 서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업, 음악 및 기타 오디오물 출판업 등 9개 업종

7) 제조·서비스업은 234,000원, 농축산업 260,000원, 어업 258,000원, 건설업 280,000원

용을 완전히 숙지하도록 하려는 취지인 것으로 보이나, 송출국가 별 모국어의 다양하고 한국어 구사 정도가 개인 간 편차가 큰 상황에서, 외국인근로자가 “이해할 수 있도록” 설명하는 것이 어떠한 방법으로 어느 정도로 설명하여야 하는 것인지 그 개념이 모호하고, 설명의무 위반에 대한 과태료 부과까지 규정하고 있기 때문에 실제 사업장에서 적용될 수 있도록 명확하게 규정할 필요가 있음.

한편, 개정안은 안 제9조의2제1항 및 제2항을 위반하여 외국인근로자에 대한 설명의무를 이행하지 아니한 자에 대하여 과태료를 부과하도록 규정하고 있는데, 설명의무자에 직업안정기관(지방고용노동행정기관)이 포함되어 있으므로 과태료 대상에서 이를 제외할 필요가 있음.

고용노동부는 고용허가제 운영상 사업주와 외국인근로자(E-9) 간 근로계약 체결 전에 송출국가의 송출기관을 통해 외국인근로자에게 근로계약 내용을 상세히 설명하고 근로계약 체결 의사가 있는지 확인하고 있고, 입국한 후 바로 취업교육기관으로 이동하여 의무적으로 취업교육(2박 3일)을 이수하는 등 현재 외국인근로자에게 법령상 권리·의무, 권리침해 시 구제방안, 근로조건(근로계약 체결 시) 등을 충분히 안내하고 있음에도, 개정안에서 직업안정기관 및 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자에게 설명의무를 별도로 규정하고, 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과하는 것은 지나친 규제와 부담으로 작용할 우려가 있고,

과태료 부과를 위해서는 의무 내용과 이행 기준 등이 명확하게 규정되어야 하나, 이해 수준의 차이, 의사소통 오류 등으로 인해 설명의무 이행 여부가 주관적이고 자의적으로 판단될 우려⁸⁾가 있다는 이유로 신중한 검토 필요하다는 입장임.

2. 사용자의 외국인근로자 임금체불 보증보험금 수령 절차 협조 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 외국인근로자가 임금체불을 이유로 보증보험금을 지급받으려는 경우 사용자로 하여금 보험금 지급을 위한 사실확인 등에 협조하도록 하고, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보증보험금 지급거절 또는 지급보류를 야기하는 사용자의 행위를 금지하며, 이러한 금지의무를 위반한 사용자에게 과태료를 부과하려는 것임(안 제23조 및 제32조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제23조(보증보험 등의 가입) ① (생략) <u><신설></u>	제23조(보증보험 등의 가입) ① (현행과 같음) ② 제1항에 따른 사업 또는 사

8) 사용자가 외국인근로자에게 구두로 근로조건과 임금체불 시 피해 구제방안에 대해 자세하게 설명하였음에도, 이후 외국인근로자가 설명을 받지 못하였다고 주장하는 경우 과태료를 부과할 것인지 문제가 발생할 수 있다는 것임

<신 설>

② (생 략)

③ 제1항 및 제2항에 따른 보
증보험, 상해보험의 가입방법 ·
내용 · 관리 및 지급 등에 필요
한 사항은 대통령령으로 정한
다.

제32조(과태료) ① 다음 각 호의
어느 하나에 해당하는 자에게
는 500만원 이하의 과태료를

업장의 사용자는 외국인근로자
가 임금체불을 이유로 보증보
험에서 보험금을 지급받으려는
경우 보험금 지급을 위한 사실
확인 등에 협조하여야 한다.

③ 제1항에 따른 사업 또는 사
업장의 사용자는 거짓이나 그
밖의 부정한 방법으로 보증보
험금 지급거절 또는 지급보류
를 야기하는 행위를 해서는 아
니 된다. 다만, 지급거절 및 지
급보류가 필요하다고 판단되는
경우로서 고용노동부장관의 승
인을 받은 경우에는 그러하지
아니하다.

④ (현행 제2항과 같음)

⑤ 제1항부터 제4항까지-----

-----지급과 보
증보험의 정당한 지급거절 및
보류 등-----
-----.

제32조(과태료) ① -----

보증보험의 가입 및 보험금 청구·지급은 ①사용자가 보증보험에 가입하면,¹⁰⁾ ②외국인근로자는 임금체불이 발생하였을 경우 고용노동부에 임금체불 사실을 신고한 후 체불임금등사업주확인서를 발급받아 보증보험회사에 보험금을 신청하여 400만원 한도 내에서 체불 임금을 보전받을 수 있고, ③이후 보증보험회사는 외국인근로자에게 지급한 보험금에 대한 구상권을 사용자에게 행사하는 절차로 진행되고 있음.

개정안은 외국인근로자의 임금 체불로 지방고용노동관서 근로감독관이 체불임금등사업주확인서를 발급하기 위하여 체불임금 내역 등에 대하여 사용자를 조사하는 과정에서 사용자로 하여금 사실 확인 등에 협조하도록 하고, 보험금이 지급 거절·보류 되도록 거짓 또는 부정한 방법을 사용하는 행위를 하지 않도록 하며, 이를 위반하였을 경우 과태료를 부과함으로써 임금체불을 당한 외국인근로자의 피해구제를 강

① 법 제23조제1항에서 “대통령령으로 정하는 사업 또는 사업장”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장을 말한다. 다만, 법 제12조제1항제1호에 따른 사업 또는 사업장은 제외한다.

1. 「임금채권보장법」이 적용되지 아니하는 사업 또는 사업장
2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장

② 제1항에 따른 사업 또는 사업장의 사용자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 보증보험에 가입하여야 한다.

1. 체불된 임금의 지급을 위하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 이상을 보증하는 것일 것
2. 보증보험회사가 외국인근로자에게 해당 보증보험 가입 사실을 통지하는 것일 것
3. 사용자가 임금을 체불하는 경우 외국인근로자가 보증보험회사에 보증보험의 보험금을 청구할 수 있는 것일 것

10) 비전문취업(E-9) 체류자격으로 입국한 외국인근로자를 고용한 사용자는 취업교육기관에서 외국인근로자 인솔 시 보증보험에 가입하고, 사업장을 변경한 비전문취업(E-9) 외국인근로자나 방문취업자(H-2)를 고용한 사용자는 서울보증보험(주)에서 가입하는데, 보험료는 최초 가입 기준 최대 근로계약기간(4년 10개월)에 따라 보험요율(연 0.365%)을 적용하여 산정함

화하려 데 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안은 거짓 또는 부정한 방법으로 보증보험금 지급거절·보류를 야기하는 행위를 한 사용자에게는 과태료를 부과하도록 규정하고 있는바, 과태료 부과 대상이 되는 금지행위가 어떤 행위인지 법률에서 명확히 알 수 있도록 규정하여 수범자인 사용자와 과태료 부과권자에게 혼란을 야기하지 않도록 할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안에 대하여 고용노동부는 “거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 보증보험금 지급거절 또는 지급보류를 야기하는 행위”에 대한 의미가 불명확하여 입증이 어렵고, 보험사가 보증보험금 지급을 보류하는 사유에 ‘사용자가 법원에 소송을 제기하는 행위’가 있는데¹¹⁾ 사용자가 체불 여부에 다툼이 있어 사용자가 법원의 판단을 받고자 하는 경우에도 ‘지급보류를 야기하는 행위’로 간주되어 과태료가 부과될 가능성이 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5542

11) 보험사는 사업주가 체불을 인정한 경우와 불인정하더라도 법원에 소송 등 구체적인 불복절차가 없는 한 보험금을 보장한도 내에서 지급하고, 사업주에 대하여 구상권을 행사함