



제427회국회(임시회)  
제3차 환경노동위원회

# 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 외국인근로자의 취업활동기간 연장 〉

■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2208518호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

## 목 차

|                            |   |
|----------------------------|---|
| I . 제안경위 .....             | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....     | 1 |
| III . 검토의견 .....           | 2 |
| 1. 외국인근로자의 취업활동기간 연장 ..... | 2 |

## I. 제안경위

2025년 2월 27 박해철의원이 대표발의한 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 2월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형있는 발전을 도모하기 위해 외국인근로자의 취업활동 기간을 입국한 날부터 3년의 범위로 제한하고 있음.

그러나 취업제한기간이 한국에서 장기간의 취업활동을 원하는 외국인근로자에게 불법체류의 유인으로 작용한다는 지적이 있고, 저출산·고령화로 인한 국내 생산인구 감소와 다양해지고 있는 외국인력 수요에 부합한 인력을 공급하기 위해서 이미 국내에 유입된 외국인 근로자의 취업제한기간을 늘려야 한다는 의견이 있음.

이에, 외국인근로자의 취업활동 기간을 5년으로 연장함으로써 저출산·고령화로 인한 생산가능인구 감소 및 산업현장의 인력수요에 대응하여 외국인 고용허가제도를 보다 합리적으로 개선하고자 함(안 제18조 등)

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 외국인근로자의 취업활동기간 연장

##### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 3년으로 제한된 취업활동기간을 5년까지로 늘리고, 1회에 한하여 연장가능한 취업활동기간을 2년미만에서 3년미만으로 늘리려는 것임(안 제17조의2 신설)

##### <신 · 구조문 대비표>

| 현행                                                                                                                      | 개정안                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 제18조(취업활동 기간의 제한) 외<br>국인근로자는 입국한 날부터 <u>3년</u> 의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.                                                    | 제18조(취업활동 기간의 제한) --<br>----- <u>5년</u><br>의-----<br>-----.                               |
| 제18조의2(취업활동 기간 제한에<br>관한 특례) ① 다음 각 호의 외<br>국인근로자는 제18조에도 불구<br>하고 한 차례만 <u>2년</u> 미만의 범<br>위에서 취업활동 기간을 연장받<br>을 수 있다. | 제18조의2(취업활동 기간 제한에<br>관한 특례) ① -----<br>-----<br>----- <u>3년</u> -----<br>-----<br>-----. |
| 1. 제8조제4항에 따른 고용허가<br>를 받은 사용자에게 고용된 외<br>국인근로자로서 제18조에 따른<br>취업활동 기간 <u>3년이</u> 만료되어                                   | 1. -----<br>-----<br>-----<br>----- <u>5년이</u> -----                                      |

|                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자                                                                                                                                                  | -----<br>-----<br>-----                                                                                                          |
| 2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 <u>3년</u> 의 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자                                                                 | 2. -----<br>-----<br>-----<br>----- <u>5년</u><br><u>인</u> -----<br>-----<br>-----                                                |
| ②·③ (생략)                                                                                                                                                                                | ②·③ (현행과 같음)                                                                                                                     |
| 법률 제9798호 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률 부칙                                                                                                                                                 | 법률 제9798호 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률 부칙                                                                                          |
| 제5조(계약기간 상한에 관한 경과 조치) 이 법 시행 당시 종전의 제9조제3항에 따라 근로계약을 체결한 사용자가 이 법 시행 후 제9조제3항의 개정규정에 따라 새로 근로계약을 체결하거나 갱신하는 경우에는 <u>3년에서</u> 종전의 제9조제3항에 따른 총근로계약기간을 제외한 기간에 대하여 근로계약을 체결하거나 갱신할 수 있다. | 제5조(계약기간 상한에 관한 경과 조치) -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>----- <u>5년에서</u> -----<br>-----<br>-----<br>-----. |

## 나. 검토의견

현행법은 외국인근로자의 취업활동기간을 3년으로 제한하면서, 한 차례만 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있도록 규정하여, 실제 한 번 입국한 외국인근로자는 출국 절차 없이 총 4년 10개월 동안 취업활동을 할 수 있고, 1회에 한하여 1개월에서 6개월 후 재입국하여 다시 4년 10개월 간 취업활동으로 할 수 있도록 규정하여,<sup>1)</sup> 최대 9년 8개월 간 국내 취업활동을 법률로 보장하고 있음.

1) 제18조의3(재입국 취업의 제한) 국내에서 취업한 후 출국한 외국인근로자(제12조제1항에 따른 외국인근로자는 제외한다)는 출국한 날부터 6개월이 지나지 아니하면 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다.

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 권익보호협회의 의견을 들어 재입국 후의 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하였을 것

2. 정책위원회가 도입 업종이나 규모 등을 고려하여 내국인을 고용하기 어렵다고 정하는 사업 또는 사업장에서 근로하고 있을 것

3. 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 해당 사용자와 체결하고 있을 것

② 제1항에 따른 재입국 후의 고용허가 신청과 재입국 취업활동에 대하여는 제6조, 제7조제2항, 제11조를 적용하지 아니한다.

③ 제1항에 따른 재입국 취업은 한 차례만 허용되고, 재입국 취업을 위한 근로계약의 체결에 관하여는 제9조를 준용하며, 재입국한 외국인근로자의 취업활동에 대하여는 제18조, 제18조의

### <현행법상 외국인근로자(E-9) 취업활동기간>



그러나 이러한 취업활동기간이 외국인근로자 입장에서는 너무 짧아 불법체류의 한 원인으로 작용하고 있고, 사용자 입장에서는 취업활동기간 동안 일정 정도의 한국어 능력과 기술의 숙련을 갖추어 생산성이 높아진 외국인근로자가 출국을 함으로써 해당 외국인근로자가 재입국하기 까지 1개월에서 6개월 이상 기다리거나, 다시 처음부터 한국어 학습과 기술 숙련이 필요한 외국인근로자를 새로 고용해야 하는 비효율이 발생하는 등<sup>2)</sup> 외국인근로자-사용자 등 모두가 원하지 않는 규제로 작용한다는 비판이 제기되고 있음.

개정안은 외국인근로자가 한 번 입국하면 최대 8년까지 취업활동을 할 수 있도록 법률상으로 보장하여 좀더 오랜 기간 한국에서 취업활동을 하고자 하는 외국인근로자의 니즈를 충족시켜 불법체류의 유인을 사전에 차단하고, 사용자 또한 취업활동 기간 한국어 능력과 숙련된 기술을 어느 정도 갖춘 외국인근로자를 좀더 오랜 기간 고용할 수

2 및 제25조를 준용한다.

④ 제1항에 따른 사용자의 고용허가 신청 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2) 현재 베트남 근로자 채용 중인데 재입국시 1개월 만에 재입국한다면 그나마 어떻게든 인력을 수급해서 공장을 가동시켜보겠으나, 실제로는 3~4개월 만에 입국하게 되니 그 기간 동안 일용직으로 대체인력을 사용해야 하는 것은 큰 애로사항이다.(OO정밀) \*자료: 고용노동부

있도록 하여 생산성을 높일 수 있도록 하며, 외국인근로자 고용허가에 따른 외국인근로자·사용자·정부의 수고로움을 줄일 수 있다는 점에서<sup>3)</sup> 입법의 의의가 있음.

다만, 외국인근로자의 취업활동기간은 「출입국관리법」이 규정하는 국내 체류 기간이 우선 적용되는 개념이고, 출국한 외국인근로자가 1개월에서 6개월 후 1회에 한하여 재입국하여 취업활동이 가능하도록 규정하여 총 9년 8개월 동안 국내에서 취업활동을 할 수 있도록 보장하는 현행법을 고려한다면, 우선 이 법의 적용을 받는 E-9 비자를 받은 외국인근로자가 입국 후 별도의 출국 절차 없이 8년 이상 국내에 체류하고도 재입국하여 취업활동을 할 수 있도록 관련 법령이 함께 개정되어야 개정안의 취지가 오롯이 달성될 수 있을 것으로 보임.<sup>4)</sup>

3) 외국인근로자는 입국 후 출국·재입국 시기를 늦출 수 있고, 사용자는 직업안정기관에 우선 내국인 구인 신청 횟수를 줄일 수 있고, 정부는 외국인근로자 명부 작성이나 취업교육 등에 소요되는 행정력을 줄일 수 있음

4) 「출입국관리법 시행규칙」

제17조의3(사증발급인정서 발급의 기준) ③ 법무부장관은 영 별표 1의2 중 체류자격 21. 비전문취업(E-9) 또는 22. 선원취업(E-10)에 해당하는 사증발급인정서를 발급받으려는 외국인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사증발급인정서를 발급하지 않는다.

1. 비전문취업(E-9) 체류자격으로 국내에 5년 이상 체류한 사실이 있는 경우. 다만, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2제2항에 따라 취업활동 기간이 연장된 경우 연장된 취업활동 기간은 포함하지 않는다.

2. 선원취업(E-10) 체류자격으로 국내에 5년 이상 체류한 사실이 있는 경우. 다만, 법무부장관이 감염병 확산, 천재지변 등에 따른 선원인력 수급관리를 위하여 「선원법 시행령」 제39조제1항에 따른 해양수산부장관의 요청을 받아 법 제25조에 따라 체류기간 연장허가를 한 경우 연장된 체류기간은 포함하지 않는다.

3. 비전문취업(E-9) 또는 선원취업(E-10) 체류자격으로 국내에 체류한 기간을 합산한 기간이 5년 이상인 경우. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하여 취업활동 기간 또는 체류기간이 연장된 기간은 포함하지 않는다.

가. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의2제2항에 따라 취업활동 기간이 연장된 경우

나. 법무부장관이 감염병 확산, 천재지변 등에 따른 선원인력 수급관리를 위하여 「선원법

또한 개정안의 “법률 제9798호 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부개정법률 부칙 제5조”는 형식 및 내용상의 오류로 개정 법률 시행에 있어 국내에 취업 중인 외국인근로자에 대한 경과규정으로서 기능하기 어렵기 때문에 이를 삭제하고, 새로 규정할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 저출산 고령화로 인한 생산인구 감소, 다양한 외국인력 수요에 대응하기 위해 취업제한 기간을 연장하려는 개정안 취지에는 동의하나, 현재도 9년 8개월까지 체류 가능함을 감안할 때 10년 이내에서 출국·재입국없이 효율적으로 인력을 활용할 수 있도록 보완하는 것이 더 바람직하고, 현재 사업장 변경 횟수는 최초 취업활동기간 3년 내 3회, 연장 2년 내 2회이나, 개정안은 최초 5년 내 3회, 연장 3년 내 2회로 근로자에게 오히려 불리할 가능성이 있으며, 고용허가제는 비전문인력을 보충적·한시적으로 활용함을 감안하면, 취업활동기간을 일괄 연장하기보다 선별하여 연장할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

법무부는 비전문취업(E-9) 취업활동 기간 연장은 내국인 일자리 침해, 가족동반 제한에 따른 인권문제 및 사회복지·통합을 위한 사회적 비용 증대 등을 고려할 때 개정안은 신중한 검토가 필요하고, 최근 10년간 E-9, E-10, H-2 자격으로 4년 이상 체류한 현 등록외국인으로 현

---

시행령」 제39조제1항에 따른 해양수산부장관의 요청을 받아 법 제25조에 따라 체류기간 연장허가를 한 경우

재 근무처에서 정상 근로 중인 자를 대상으로 숙련기능인력(E-7-4)<sup>5)</sup> 체류자격으로 전환할 수 있는 제도를 시행하고 있기 때문에 개정안과 같은 비전문취업(E-9) 활동 기간 연장은 필요성이 높지 않다는 의견을 제시함.

법제처 또한 개정 법률이 시행되기 전에 국내에 취업 중인 외국인근로자에 대해 취업활동 기간 등이 연장된 것으로 볼 수 있는지 여부에 대해 집행과정에서 혼란이 발생할 여지가 있으므로 그 적용시점을 명확히 하도록 부칙을 규정해야 한다는 의견을 제시함.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5545 |

---

5) E-7-4 비자로 전환되면 장기체류 및 가족초청이 가능해짐