



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 형식상 자발적 이직 유도 금지 및 과태료 부과 >
■ 황명선의원 대표발의(의안번호 제18310호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 형식상 자발적 이직 유도 금지 및 과태료 부과	2

I. 제안경위

2026년 4월 14일 황명선의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2026년 4월 15일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법상 실업급여는 비자발적 이직을 전제로 지급되나, 산업 현장에서는 사용자가 해고에 따른 행정적 부담이나 책임을 회피하기 위해 근로자에게 사직서 제출을 강요하는 등 '형식상 자발적 이직'을 유도하는 사례가 빈번히 발생하고 있음.

이는 근로자의 정당한 실업급여 수급권을 침해할 뿐만 아니라 고용보험 제도의 근간을 흔드는 행위임. 이에 사용자가 피보험자로 하여금 형식상 자발적 이직의 형태로 퇴직하도록 유도하는 행위를 명시적으로 금지하고, 이를 위반할 경우 과태료를 부과할 수 있는 근거를 신설함으로써 근로자의 권익을 두텁게 보호하고 고용보험 운영의 공정성을 기하려는 것임(안 제58조제2항 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 형식상 자발적 이직 유도 금지 및 과태료 부과

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 사업주가 피보험자로 하여금 형식상 자발적 이직의 형태로 퇴직하도록 유도하는 것을 금지하고(안 제58조제2항), 이를 위반하여 형식상 자발적 이직을 유도한 자에게 300만원 이하의 과태료를 부과하는 것(안 제118조제1항제4호 신설)을 내용으로 하고 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) (생략)	제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)
<신설>	② 사업주는 제1항제1호 또는 제2호에 해당하지 아니함에도 불구하고 피보험자로 하여금 형식상 자발적 이직의 형태로 퇴직하도록 유도하여서는 아니 된다.
제118조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관, 노무제공플랫폼사업자의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.	제118조(과태료) ① ----- ----- ----- ----- -----.

1. ~ 3. (생략) <u><신설></u>	1. ~ 3. (현행과 같음)
4. ~ 8. (생략)	4. 제58조제2항을 위반하여 피보험자로 하여금 형식상 자발적 이직의 형태로 퇴직하도록 유도한 자
② ~ ④ (생략)	5. ~ 9. (현행 제4호부터 제8호까지와 같음)
	② ~ ④ (현행과 같음)

나. 검토의견

「고용보험법」 제58조¹⁾ 제1호는 중대한 귀책사유로 해고된 피보험자에게, 그리고 제2호는 자기 사정으로 이직한 피보험자에게 구직급여의 수급자격이 없다고 정하고 있음. 그런데 만일 실질적으로는 근로자의 자발적 의사가 없음에도 불구하고 사업주의 강요 등으로 인하여 자발적 이직의 형식을 띠게 된다면, 그 근로자는 실업급여로서 보호받아야 하는 근로자임에도 불구하고 실업급여를 받을 수 없다는 문제가 발생할 우려가 있음. 이에 개정안은 사용자가 피보험자로 하여금 사직서 제출을 강요하는 등 형식상 자발적 이직의 형태로 퇴직하도록 유도하는 행위를 명시적으로 금지하고, 이를 위반하여 형식상 자발적 이

1) 제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

1. 중대한 귀책사유(歸責事由)로 해고된 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
가. 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우
나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우
다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단 결근한 경우
2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
가. 전직 또는 자영업에 하기 위하여 이직한 경우
나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 사람이 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우
다. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우

직의 형태로 퇴직하도록 유도하는 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.

개정안은 ‘형식상 자발적 이직’ 사례를 근절하고, 근로자의 실업급여 수급권을 보호한다는 의의가 있으나, 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, “형식상 자발적 이직의 형태로 퇴직하도록 유도”하는 행위가 무엇을 의미하는지를 보다 구체화할 필요가 있을 것으로 보임. 특히 과태료 부과 조항에는 높은 명확성이 요구된다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 현행법상 실업급여 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주는 이직사유 등을 기재한 이직확인서²⁾를 신청인에게 발급하여 주거나(제42조제3항) 직업안정기관의 장에게 제출하는데(제43조제4항), 이직확인서를 거짓으로 작성하여 발급하거나 제출한 경우 제118조제1항제2호 및 제3호에 해당하여 300만원 이하의 과태료 부과 대상이 되므로, 사업주가 이직사유를 허위로 기재하는 경우 현행법상으로도 과태료 부과 대상이 될 수 있음. 따라서 개정안에 따르면 형식상 자발적 이직의 형태로 퇴직 유도로 인한 과태료 부과와 이직확인서 허위 기재로 인한 과

2) 「고용보험법 시행규칙」 별지 제75호의4서식에 따르면 사업주가 발급하는 피보험자 이직확인서에는 이직사유 구분코드 및 구체적 이직사유가 기재되어야 함. 이직사유 구분코드는 “개인사정으로 인한 자진퇴사” 및 “사업장 이전, 근로조건 변동, 임금체불 등으로 자진퇴사”와 회사 사정에 의한 이직인 “폐업·도산(예정 포함), 공사 중단”, “경영상 필요 또는 회사불황으로 인한 인원감축 등에 의한 퇴사(해고·권고사직 포함), 근로자 귀책사유에 의한 이직인 ”근로자의 귀책사유에 의한 징계해고·권고사직“, 그 외 ”정년“, ”계약기간 만료, 공사 종료“, ”고용보험 비적용“, ”이중고용“이 있고, 구체적인 이직사유는 반드시 10자 이상 작성하도록 되어 있음.

태료 부과가 중첩될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

셋째, 개정안은 실질적으로는 근로자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 자발적으로 이직한 것이 아님에도 사업주의 강요 등으로 인하여 자발적 이직의 형식을 띠는 형태로 퇴직하도록 유도하는 것을 금지하고 처벌하려는 것인데, 현재 실업급여 신청자의 이직사유는 이직확인서를 통해 확인하고 있다는 점에서 개정안의 금지조항을 위반한 사실을 확인하기가 어렵다는 점을 고려할 필요가 있음. 또한 위반 사실이 확인되는 경우라면 아래 문단과 같이 근로자는 실질적인 계약 종료의 경위를 입증하여 실업급여 수급자격을 인정받을 수 있을 것임.

넷째, 법원은 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약관계가 종료된 것인지를 살피어 해고 여부를 판단하는바³⁾, 실질적으로는 사직의 의사가 없었음에도 형식상 자발적 이직이 이루어진 것을 근로자가 입증할 수 있다면 이는 해고로 판단되어 근로자는 실업급여 수급자격을 인정받으므로, 형식상 자발적 이직 유도 금지를 별도로 명시하는 것의 실효성이 높지 않을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부도 개정안의 입법 취지에는 공감하나 ① “유도”라는 표현에 주관이 개입될 여지가 크고 해석이 달라질 수 있는 등 행위의 구성요건의 명확성과 법적 예측 가능성 측면에서 개정안의 법적 적용

3) 대법원 2015. 8. 27. 선고 2015다211630 판결 등

“사용자가 근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 취하여 근로계약 관계를 종료시킨 경우, 사직의 의사 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 하였다면 실질적으로 사용자의 일방적인 의사에 의하여 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다 할 것”

가능성을 검토할 필요가 있고, ② 이직확인서에 이직사유를 사실과 다르게 작성하여 근로자의 실업급여 수급권 행사를 방해한 경우에 대한 과태료 조항이 이미 마련되어 있어 개정안 신설 시 과태료가 이중으로 부과되는 결과가 발생할 수 있는바 현행 법 체계와의 정합성 측면에서도 검토가 필요하여, 개정안에 대한 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

한국경영자총협회 역시 개정안은 현행 제도상의 규제와 중복되고 법률 기준의 모호성으로 인하여 불필요한 노사 갈등이 발생할 수 있고, 근로자가 본인의 귀책사유나 개인적 사정으로 자발적 퇴사를 하면서도 사업주가 사직을 유도했다고 주장하는 도덕적 해이를 유발할 우려가 있으며, 조사 과정에서 사업주로 하여금 근로자에게 사직을 유도하지 않았다는 점을 입증해야 할 부담이 지워지는 과도한 입증책임 전가의 우려가 있으므로 개정안에 반대한다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5538