



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사용증명서 청구 기한의 연장 등 〉

■ 이주영의원 대표발의(의안번호 제2213082호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 사용증명서 청구 기한의 연장 등	2

I. 제안경위

2025년 9월 17일 이주영의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 9월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주도록 규정하고 있으나, 현행법상 근로계약에 관한 중요한 서류의 보존기간이 3년이므로 시행령에서 사용증명서를 청구할 수 있는 기한을 3년으로 제한하고 있음.

그러나 근로자가 재취업에 필요한 사용증명서를 퇴직 후 3년 이내에만 재발급 받을 수 있도록 하는 것은 기간제근로자 또는 경력단절여성 등을 고려해 볼 때 기간이 지나치게 짧다는 지적이 있음.

이에 근로자 명부와 근로계약서, 고용·해고·퇴직에 관한 서류 등 근로계약에 관한 중요한 서류를 5년간 보존하도록 하고, 시행령에 규정된 퇴직 후 사용증명서의 청구 기한을 5년으로 연장하여 법률에 명시함으로써 재취업 관련 근로자의 권리를 충분히 보호하려는 것임(안 제39조제3항 신설 및 제42조).

Ⅲ. 검토의견

1. 사용증명서 청구 기한의 연장 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용증명서를 청구할 수 있는 사람의 요건을 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 한정하고, 청구기간은 퇴직 후 5년 이내로 하며¹⁾ 이에 따라 근로계약에 관한 중요한 서류를 5년간 보존하도록 연장하는 내용임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제39조(사용증명서) ①·② (생략) <u><신설></u>	제39조(사용증명서) ①·② (현행과 같음) <u>③ 제1항에 따라 사용증명서를 청구할 수 있는 사람은 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 5년 이내로 한다.</u>
제42조(계약 서류의 보존) 사용자는 근로자 명부와 대통령령으로 정하는 근로계약에 관한 중요한 서	제42조(계약 서류의 보존) ----- ----- -----

1) 동법 시행령 제19조는 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한을 퇴직 후 3년 이내로 규정하고 있음.

「근로기준법 시행령」 제19조(사용증명서의 청구) 법 제39조제1항에 따라 사용증명서를 청구할 수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.

류를 <u>3년간</u> 보존하여야 한다.	----- <u>5년간</u> ----- -----.
-------------------------	----------------------------------

나. 검토의견

법 제39조의 사용증명서 관련 규정은 1953년 제정 근로기준법 때부터 있던 것으로, 사용증명서의 취지는 근로자가 퇴직한 후 재취업을 하고자 할 때 도움이 되도록 하려는 것임.²⁾

현행법상 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용기간, 업무종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 하며(근로기준법 제39조제1항), 이 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 함(근로기준법 제39조제2항).³⁾

이때 법률에서는 사용증명서를 청구할 수 있는 근로자의 범위에 대해서 별도의 제한을 두고 있지 않으나, 동법 시행령 제19조에서는 법률의 위임도 없이 사용증명서를 청구할 수 있는 근로자의 범위를 “계속하여 30일 이상 근무한 자”로, 청구기한을 “퇴직 후 3년 이내”로 제한하고 있음.⁴⁾

2) 「근로기준법 주해Ⅱ」 노동법실무연구회

3) 「근로기준법」 제39조(사용증명서) ① 사용자는 근로자가 퇴직한 후라도 사용 기간, 업무 종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 한다.

② 제1항의 증명서에는 근로자가 요구한 사항만을 적어야 한다.

4) 「근로기준법 시행령」 제19조(사용증명서의 청구) 법 제39조제1항에 따라 사용증명서를 청구할

한편, 사용증명서 발급 의무를 위반하면 법 제116조제1항제2호에 따라 500만원 이하의 과태료가 부과됨.

이때 개정안은 기간제 근로자, 경력단절여성 등 재취업까지의 기간이 3년 이상 소요되는 경우 등을 고려하여 사용증명서의 청구기한을 연장하며 시행령의 내용을 법률에 직접 규정하려는 취지로 보임.

이러한 개정안은 사용증명서 청구기한의 연장을 통해 퇴직 근로자의 재취업에 관한 권리 확대에 긍정적으로 작용하는 측면이 있을 것으로 보이는 점, 사용증명서 발급 의무의 위반은 과태료 부과 대상인바 법률유보원칙 등을 고려할 때 상향입법의 의의가 있을 것으로 보이는 점 등 의미가 있음.

다만, 개정안에 대하여는 다음의 사항을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 현재 사용증명서의 청구 기한은 법령상 최소 기준으로 작용하는바, 노사가 취업규칙 등을 통해 퇴직 후 3년을 초과하더라도 사용증명서를 발급할 수 있는 등 유연한 제도의 운영이 이루어지고 있음을 고려할 필요가 있음.⁵⁾

수 있는 자는 계속하여 30일 이상 근무한 근로자로 하되, 청구할 수 있는 기한은 퇴직 후 3년 이내로 한다.

5) 퇴직 후 3년 이상의 기간 경과 시 사용증명서의 발급 가능여부

[고용노동부 근로기준법-1453, 2005. 11. 30.]

“... 퇴직 후 3년이 경과된 이후 근로자가 사용증명서의 교부를 청구한 경우 사용자가 근로자의 청구를 거부할 수 있을 것이나, 이 경우에도 사용자가 스스로 사용증명서를 교부하는 것은 무방하다고 보아야 할 것임.”

둘째, 안 제42조의 서류보존의무기간 연장과 관련하여, 인사노무관리 역량이나 인프라가 상대적으로 부족한 영세사업장의 경우 서류보존기간 연장으로 인한 경제적 부담이 있을 수 있음.

고용노동부는 사용증명서 청구기한을 3년으로 5년으로 연장하는 것은 임금채권의 소멸시효(3년), 임금대장 등 서류보존 기간(3년) 등 근로기준법 내 다른 조항과의 정합성 확보가 필요하고, 서류보존 기간을 5년으로 늘리게 되면 법에 따라 소멸된 임금채권(3년)에 대한 임금대장 등의 자료를 추가로 2년간 보존하도록 의무를 부과하는 결과를 초래하게 되어 소멸된 권리에 대한 서류보존 의무를 유지할 합리적 근거를 찾기 어렵고, 법체계 정합성 측면에도 부합하지 않으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5540