

의 결

국 민 권 익 위 원 회

제 1 소 위 원 회

의 결

의안번호 제2022-1소위28 -복01호

민원표시 2BA-0000-00000000 외국인근로자 재입국특례 고용허가 요구 등

신 청 인 ○○○

피신청인 중부지방고용노동청 □□지청장

의 결 일 2022. ○. ○.

주 문

피신청인에게, 재고용만료자인 신청인에 대한 해당 사업장의 재입국 특례 고용을 허가할 것을
의견표명한다.

이 유

1. 신청취지

신청인은 네팔 국적의 외국인근로자로 2016. 9. 24. 국내에 입국하여 '△△'에서 최초 근로를 시작하였고, 이직 후 2020. 4. 13. '◇◇ 공업'(○○도 소재, 이하 '구 사업장'이라 한다)에서 근무하였는데, 구 사업장 화재로 경영상 어려움(휴업)이 있어 근로 계약 기간 연장을 하지 않았고, 2021. 7. 23. 근로계약 기간만료로 자동으로 고용변동 신고(퇴사) 처리되었다. 현재 사업장변경을 통해 '주식회사 □□'(○○도 소재, 이하

‘이 민원 사업장’이라 한다)에서 근무하고 있는데, 이 민원 사업장과의 근로계약기간(2021. 8. 2.~2022. 7. 23.)이 1년 미만이라는 이유만으로 재고용만료자 재입국 특례 신청이 불허되고 있으니, 재입국 특례 허가를 받을 수 있도록 도와 달라.

2. 피신청인의 주장

이 민원 사업장에서 신청인의 잔여 취업활동기간이 1년 미만이라는 이유만으로 재고용 만료자 재입국 특례 허가 여부를 판단하기보다는 국내 인력난 해소 등「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 ‘외국인고용법’이라 한다) 취지 및 사업장의 화재 등 경영상 어려움으로 휴업 등 신청인이 아닌 구 사업장의 귀책으로 근로계약 기간이 종료된 점 등을 종합적으로 고려하여 재입국 특례 허용을 재고할 필요가 있다.

3. 사실관계

가. 신청인은 네팔 국적의 외국인근로자로 고용허가제를 통해 2016. 9. 24. 국내에 입국하여 ‘△△’에서 최초 근로를 시작하였고, 4회에 걸친 사업장변경을 통해 2020. 4. 23.부터 2021. 7. 23.까지 구 사업장에서 근로활동을 하였으며, 이직 후 2021. 8. 2.부터 취업활동기간 만료 예정일인 2022. 7. 23.까지 이 민원 사업장에서 근로활동을 하고 있는데, 신청인의 주요 인적사항 및 피신청인이 제출한 신청인의 주요 고용변동 내역은 다음과 같다

- 다 음 -

○ 신청인 인적사항

성명 (국적)	○○○ (네팔)	생년월일	1991. 4. 2.(남)
체류자격	E-9	입국일	2016. 9. 24.
취업기간만료일	2022. 7. 23.	거주지	○○도

○ 고용변동 내역

사업장명	근로계약기간	비고
○○코팅	‘16. 9. 24. ~ 12. 18.	퇴사사유(근로계약종도해지) 당사자간 자율합의로 근로계약 해지
□□정밀	‘17. 3. 16. ~ 4. 9.	퇴사사유(근로계약종도해지) 당사자간 자율합의로 근로계약 해지
(주)◇◇스	‘17. 6. 27. ~ ‘18. 2. 22.	퇴사사유(근로계약종도해지) 당사자간 자율합의로 근로계약 해지
(주)△△공업	‘18. 5. 10. ~ ‘20. 2. 25.	퇴사사유(근로계약종도해지) 당사자간 자율합의로 근로계약 해지
▷▷공업 (주)반월	‘20. 4. 13. ~ ‘21. 7. 23.	퇴사사유(근로계약만료) 사업주가 경영상 근로계약 포기
□□(주)	‘21. 8. 2. ~ ‘22. 7. 23.	현재 근무 중

나. 피신청인이 제출한 외국인 고용정보시스템 자료 등에 따르면, 코로나-19 감염병 확산으로 2021. 4. 13. 외국인고용법 개정에 따라 국내 외국인력정책위원회의 심의.의결을 거쳐 국내 외국인근로자 취업활동기간이 1년 연장되었고, 신청인의 취업활동기간 및 체류기간도 기존 2021. 7. 23.에서 2022. 7. 23.로 1년 연장된 것으로 확인된다.

다. 신청인의 구 사업장 이직 사유와 관련하여, 구 사업장이 피신청인에게 제출한 ‘확인서’에 따르면, 그 주요 내용은 다음과 같다.

- 다 음 -

○ 제목 : 경영상 어려움(휴업)으로 인한 근로계약 연장포기 확인서

○ 내용 : 사업장 화재로 인한 경영상 어려움(휴업)이 있어, 아래 외국인 근로자(신청인)에 대한 근로계약기간을 연장하지 않고, 근로계약 만료로 퇴사 처리하였음을 확인합니다.

라. 구 사업장에서 신청인과 같은 시기에 근로활동을 했던 네팔 국적의 외국인근로자 2명(A, B)의 ‘외국인근로자 고용변동 등 확인서’에 따르면, 2021. 9. 8. 고용변동신고로 근로계약을 해지하였는데, 고용변동(이직) 사유 등 주요 내용은 다음과 같다.

- 다 음 -

○ 고용변동사유 : 외국인고용법 제25조 제1항 제2호에 따른 휴업.폐업, 고용허가 취소 또는 제한 등 고용노동부장관이 고시한 사항

※ 고시 제2조(휴업.폐업 등) - 경영상 이유로 권고사직 등

마. 구 사업장이 근로복지공단에 신고한 고용보험 '사업장별상실자목록조회내역' 자료에 따르면, 구 사업장은 2021. 9. 8. 내국인 근로자 50명에 대해 '경영상 필요 및 회사불황으로 인원 감축 등의 사유'로 퇴사(해고, 권고) 처리한 것이 확인된다.

바. 구 사업장 화재 사실과 관련하여, ○○경찰서장이 2021. 1. 26. 보험회사 제출용으로 구 사업장에 발급한 '사건사고사실확인원'에 따르면, 그 주요 내용은 다음과 같다.

- 다 음 -

○ 피해일시 : 2020. 10. 12. 01:07:00

○ 피해장소 : ○○도 (주소 생략)

○ 사건개요 : 2020. 10. 12. 01:07 ○○도 (주소 생략) ◇◇공업(주) 공장동 내에서 원인불상의 화재가 발생하여 공장 1,2층 소훼되고 화염 및 그을음 확산되어 공장동 소훼된 화재사건

- 발화부위: 2호기 드라이어 공정부 드라이어 실린더 하부 주변(추정)

사. 이 민원 사업장 사용자가 2022. 7. 4. 신청인에 대한 '재고용 만료자 재입국 고용허가 신청서'를 피신청인에게 제출하였는데, 재고용 및 체류기간 만료일은 2022. 7. 23.이고, 출국예정일은 2022. 7. 20.로 확인되며, 2022. 7. 4. 신청인과 표준근로계약서(근로기간 36개월)를 체결한 사실이 확인된다.

아. 「고용허가제 업무무편람」Ⅳ. 6. '성실외국인근로자 재입국취업특례제도' 및 고용노동부가 2022. 3. 31. 각 지방관서 및 관계기관에 통보한「2022년 외국인근로자 취

업활동기간 연장 업무처리 지침」등에 따르면, 그 주요 사항은 다음과 같다.

- 다 음 -

○ 성실근로자 재입국 취업 특례제도(“12. 7. 2. 시행)

- 고용허가제로 입국하여 취업활동기간이 만료(4년 10월)된 외국인근로자에 대해 적용요건 충족 시 출국 후 1개월 후에 재입국 가능토록 하여 외국인근로자의 불법체류를 방지하고 사업주에 대하여 숙련 기능인력의 계속 사용을 지원

○ 적용요건

- 취업기간 중 사업장 변경이 없을 것(다만, 귀책 없이 횡수에 산입되지 않는 사업장변경 시에는 최종 사업주와 근로계약기간이 1년 이상 유지 필요하나, 1년 미만인 경우에도 귀책사유 없는 사업장변경인 경우에는 권익보호협의회 심의를 거쳐 재입국 취업특례 허용)
- 농축산업, 어업, 100인 미만 제조업 및 서비스업에 근무
- 재입국 후 근로를 시작한 때부터 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있을 것

○ 주요혜택

- 사용자는 내국인 구인노력 의무면제, 외국인노동자는 한국어시험 및 취업교육 의무가 면제되며, 1개월 후 입국하여 종전 사업장에서 근무
- ※ 재입국 특례는 1회에 한하여 허용, 취업활동 기간은 다시 3년+1년10개월 간 허용

○ 신청 대상

- 외국인고용법 제18조의4제1항 각 호의 요건을 갖춘 외국인근로자를 고용하고, 내국인 구인노력을 제외한 고용허가서 발급요건을 모두 갖추고 있는 사용자

○ 재입국특례고용허가

- 재입국특례고용허가 신청은 연장된 취업활동기간 만료일을 기준으로 적용

* (예시) '22. 5. 1. 취업활동기간(4년 10개월) 만료자가 취업활동기간이 1년 연장된 경우 취업 활동기간 만료일이 '23. 4. 30.이므로, '23. 2. 1.부터 재입국 특례고용허가 신청 가능

- 취업활동기간 연장 전에 재입국특례고용허가를 받은 경우 취업활동기간 연장가능 하고, 허가 이후 사업장변경 시 기존 재입국특례고용허가 취소

4. 판단

가. 관계 법령 등

<별지>와 같다.

나. 판단 내용

① 외국인고용법 제25조 제1항 제2호 라목 및 고용노동부고시 제2021-30호 등에 따르면, 화재로 인한 휴업, 폐업 등 사회통념상 외국인근로자의 책임이 아닌 경영상 이유로 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 된 경우에 사업장 변경을 허용하고 있고, 이 경우에는 같은 법 제18조의4 제1항 제1호 라목에 따라, 재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 미만이나 직업안정기관의 장이 외국인근로자 권익보호협회의 의견을 들어 특 례 재입국 허용이 가능토록 규정하고 있는 점, ② 신청인 이직과 관련한 '구 사업장 확인서', 구 사업장 화재와 관련하여 ○○경찰서장이 발급한 '사건사고사실확인원', 내국인 50명을 경영상 이유로 퇴사처리한 '고용보험 사업장별상실자목록조회내역', 신청인 외 외국인근로자 2명을 경영상 이유로 권고사직 처리한 '고용변동신고서' 등 에 따르면, 신청인은 구 사업장 화재로 인한 경영상 어려움(휴업)이 있어 근로계약을 연장하지 않고 퇴사처리 되는 등 사회통념상 외국인근로자의 귀책이 아닌 외국인고용 법 제25조 제1항 제2호 라목 등에 따른 사유로 사업장을 변경한 것으로 인정되는 점, ③ 신청인은 재입국 후의 고용허가를 신청하는 이 민원 사업장 사용자와 취업활 동 기간 종료일(2022. 7. 23.)까지의 근로계약 기간이 1년 미만이나, 신청인에게 귀

책이 없는 사업장변경인 경우, 외국인고용법 등에 따라 외국인근로자 권익보호협의회 등을 통해 재입국 특례 고용허가 요건을 충족하고 있다고 볼 수 있는 점, ④ 이 민원 사업장이 인력난을 겪고 있는 상황에서 신청인에 대한 재입국 특례 고용을 허가하는 것이 국내 인력수급 및 국민경제의 균형 있는 발전을 도모하고자 하는 '외국인고용 제도'와 숙련된 성실근로자 '재입국 취업특례제도'의 취지에 반한다고 보기 어려운 점 등을 종합적으로 고려해 볼 때, 피신청인은 신청인이 특례 재입국 후 이 민원 사업장에서 근로를 할 수 있도록 이 민원 사업장이 신청한 재고용만료자 특례 재입국 고용 신청을 허가하는 것이 바람직하다고 판단된다.

5. 결론

그러므로 재고용만료자 특례 재입국 허용을 요구하는 신청인의 주장은 상당한 이유가 있다고 인정되므로, 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제46조 제2항에 따라 피신청인에게 의견을 표명하기로 하여 주문과 같이 의결한다.

<별 지>

1) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」

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.

② 제1항에 따른 고용허가 신청의 유효기간은 3개월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 1회에 한정하여 고용허가 신청의 효력을 연장할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받으면 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 제7조제1항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 적격자를 추천하여야 한다.

④ 직업안정기관의 장은 제3항에 따라 추천된 적격자를 선정한 사용자에게는 지체 없이 고용허가를 하고, 선정된 외국인근로자의 성명 등을 적은 외국인근로자 고용허가서를 발급하여야 한다.

⑤ 제4항에 따른 외국인근로자 고용허가서의 발급 및 관리 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑥ 직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발, 알선, 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니 된다.

제9조(근로계약) ① 사용자가 제8조제4항에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하려면 고용노동부령으로 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다.

③ 제8조에 따라 고용허가를 받은 사용자와 외국인근로자는 제18조에 따른 기간 내에서 당사자 간의 합의에 따라 근로계약을 체결하거나 갱신할 수 있다.

④ 제18조의2에 따라 취업활동 기간이 연장되는 외국인근로자와 사용자는 연장된 취업활동 기간의 범위에서 근로계약을 체결할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 근로계약을 체결하는 절차 및 효력발생 시기 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조(취업활동 기간의 제한) 외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위에서 취업활동을 할 수 있다.

제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례) ① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조에도 불구하고 한 차례만 2년 미만의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다.

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 고용노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 고용노동부장관은 제1항 및 제18조에도 불구하고 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다고 인정되는 경우에는 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 1년의 범위에서 취업활동 기간을 연장할 수 있다. <신설 2021. 4. 13.>

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 연속기간 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

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, 제18조의2 및 제25조를 준용한다.

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, 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

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 변경 신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

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.

2) 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」(고용노동부고시 제2021-30호)

제1조(목적) 이 고시는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호에서 정한 "외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속 할 수 없게 되었다고 인정하는 경우"에 대해 구체적으로 정함을 목적으로 한다.

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. ~ 나.(생략)
3. 경영상 이유 등 다음 각 목과 같은 사유로 사용자(근로기준법 제2조제2항제2호의 "사용자"를 의미한다. 이하 같다)로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우
나. 일부 사업 폐지 또는 업종전환, 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
라. 그 밖에 가목부터 다목까지에 준하는 경영상 이유
5. 농한기 및 금어기 등으로 임금 지급이 어렵거나 기타 근로자의 귀책사유로 볼 수 없는 사유로 사용자로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우

제6조(권익보호협회의 인정) ① 사용자와 외국인근로자의 주장이 일치하지 않거나, 입증자료의 부족 등으로 제2조부터 제5조의2까지 열거된 사유에 해당하는지 판단하기 곤란한 경우에는 외국인근로자 권익보호협의회(소위원회)에서 사업장 변경 허용을 인정할 수 있다.

② 외국인근로자 권익보호협의회(소위원회)는 제2조부터 제5조까지에 준하는 사유에 해당되어 외국인근로자가 더 이상 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우에는 사업장 변경 허용을 인정할 수 있다.