

정보 무늬(QR코드) 이용 시, 음성으로 보도자료를
확인할 수 있는 앱을 다운로드할 수 있습니다.



보도자료



보도시점: 2025. 9. 26.(금) 08:30 배포: 2025. 9. 26.(금) 08:30

“이면계약 강요하고 신재 신청도 못하게 해”... 외국인 근로자의 근무처 변경 허용해야

- 국민권익위, 불이익을 당한 외국인 조선 용접공의 고충민원을 해결하고, 유사 민원을 예방하거나 신속한 처리를 위해 법무부에 제도개선도 권고

□ 국민권익위원회(위원장 유철환, 이하 국민권익위)는, 외국인 근로자가 조선 용접공 체류자격(E-7-3)*으로 국내에 입국하여 취업 활동을 하던 중 사업주가 고용 시 체결한 근로계약서 이외에 이면 계약서를 작성하는 등 외국인 근로자에게 상당한 불이익을 준 민원 사안에 대해, 해당 근로자를 구제하도록 의견표명하고 유사한 민원의 신속한 대응을 위해 제도개선도 권고했다.

* 조선 용접공은 일반기능인력(E-7-3) 직종(9개)에 속하고, 부득이하거나 외국인의 귀책 사유가 없는 경우에 근무처 변경을 허용하고 있으나, 세부 기준이 없어 일선 현장에서 고충 발생

□ 2023년 9월 조선 용접공 체류자격으로 국내에 입국하여 A사업장에서 근무하던 방글라데시 국적의 ㄱ씨는 해당 사업장이 폐업하자 2024년 2월 근무처 변경 허가를 통해 울산 남구에 소재하는 B기업(이하 이 민원 사업장)과 근로계약을 체결하고 근로활동을 이어갔다.

그러나 이 민원 사업장의 사업주는 근무처 변경 허가 시 제출된 표준근로계약서와 달리 일방적으로 불공정한 이면계약을 체결하였는데, ▲근로계약 기간을 12개월에서 8개월 25일로, ▲근로 장소는 변경 불가에서 가능으로, ▲업무 내용은 선박블록 용접에서 취부(取付)*로,

▲ 임금은 보장된 월 250만 원에서 시급 9,900원 등으로 변경하여
ㄱ씨에게 상당한 불이익이 발생하였다.

* 취부(取付) : 조선소에서 선체 블록을 도면대로 정위치에 설치하고 고정(필요시
가용접 포함)하는 등 본용접을 위한 사전 준비 작업을 말하고, 기계가공에서는
공작물을 견고히 고정하는 작업을 말함

또한, ㄱ씨는 이 민원 사업장에서 근로활동 중 3개월 이상의
치료가 필요한 부상을 입었으나 사업주의 권유와 설득으로 산업
재해 보상 청구를 하지 못했다.

□ 결국 ㄱ씨는 근무처 변경을 위해 올해 3월 법무부에 구직활동
체류자격*으로 변경 신청을 하였으나, 법무부에서 근무처 변경 허가
기준과 관련하여 ㄱ씨의 귀책 여부에 대한 이견이 있어 해결이 되지
않자, 올해 4월 근무처 변경을 허용해 달라며 국민권익위에 고충
민원을 제기했다.

* 구직활동 체류자격(D-10-1) : 특정활동(E-7) 체류자격에 해당하는 분야에
취업하기 위하여 연수나 구직활동 등을 하려는 사람으로서 법무부장관이
인정하는 사람에게 부여하는 체류자격

□ 국민권익위는 고용노동부·법무부로부터 자료를 제출받아 검토하고
여러 차례 협의한 결과, ▲조선 용접공 체류자격(E-7-3) 지침에
외국인 근로자의 귀책 사유가 없는 경우 근무처 변경을 허용하는 점,
▲이 민원 사업장은 이면 계약서를 작성하여 ㄱ씨에게 불이익을 주는
등 근로계약 해제 사유가 발생한 점, ▲담당 고용노동지청의 확인 결과
ㄱ씨는 이 민원 사업장으로부터 법정수당을 받지 못하는 등 「근로기준법」
위반 사실이 확인된 점, ▲이 민원 사업장은 당초 근로계약서상
명시한 월 임금의 10% 이상을 4개월 이상 지급하지 않은 점, ▲ㄱ씨는
3개월 이상의 부상을 입었으나 향후 행정기관의 불이익 조치를 받을
것을 우려한 사업주의 회유로 산업재해 보상 청구를 하지 못한 점
등을 종합해 볼 때, 외국인 근로자의 귀책이 없는 근무처 변경 사유에
해당하므로 ㄱ씨의 근무처 변경을 허용토록 법무부에 의견표명 했다.

※ 「외국인 근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」(2021. 4. 1. 고용노동부 고시 제2021-30호)에는 사업자의 임금 체불 및 이면계약 체결 등이 발생한 경우 사업장 변경을 허용하도록 구체적인 기준을 두고 있음

또한, 일반기능인력 체류자격(E-7-3) 중 근무처 변경 허용 대상 직종(조선 용접공 포함)과 관련하여 외국인 근로자의 귀책이 없는 근무처 변경 허가 사유에 대한 구체적인 기준을 마련하도록 법무부에 제도개선 의견표명을 하는 등 유사한 고충민원이 발생하지 않도록 이를 예방하거나 행정처리 지연이 반복되지 않도록 하였다.

□ 한편, 국민권익위는 2024년 1월에 불합리한 외국인 근로자 고용허가제(E-9 비자) 관련 개선방안을 마련해 고용노동부에 권고한 적이 있으며, 제도개선과 함께 외국인 근로자들의 고충민원을 적극적으로 해소해 나가고 있다.

□ 국민권익위 유철환 위원장은 “이번 민원은 조선 용접공 체류자격(E-7-3)으로 체류 중인 외국인 근로자의 귀책 없는 근무처 변경 허가 사유에 대한 구체적인 기준 미흡과 사실관계에 대한 이해 부족 등으로 발생한 것으로, 관계기관의 이해와 협의 등을 통해 고충을 해소하도록 한 점에서 의미가 크다.”라며, “앞으로도 국민권익위는 외국인 근로자의 권익 보호 등 사회 취약계층의 고충을 적극적으로 해소하는 한편, 고충처리 과정에서 발견되는 불합리한 제도를 지속적으로 개선해 나가겠다.”라고 밝혔다.

담당 부서	복지노동민원과	책임자	과 장	주경희 (044-200-7421)
		담당자	서기관	이재성 (044-200-7428)

