

외국인 기숙사 관련 법령 등 개정에 따른 업무처리 지침

I. 목 적

- 외국인노동자 기숙사 시설기준·정보제공 등에 관한 법령 및 사업장 변경사유 고시 등이 개정* 됨에 따라

* 외고법 제22조의2 및 같은 법 시행령 제26조의2, 근로기준법 시행령 제55조 및 제58조의2, 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경사유 고시

- 기숙사 정보제공 절차, 기숙사 시설 위반에 대한 조치 기준 및 점수제 개편 등 세부 업무처리 기준을 정함

< 외국인 기숙사 관련 법령 등 개정 주요 내용 >

- ▲ (외고법) 기숙사 정보 사전 제공, 기숙사 기준에 위반하는 경우 사업장 변경
- ▲ (근기법시행령) 기숙사 구조와 설비, 설치장소, 주거환경 조성 및 면적 등 규정
- ▲ (외고법시행령) 기숙사 설치 및 운영에 관한 사항 등 정보제공, 정보 변경시 제공
- ▲ (고시) 기숙사 정보 제공에 관한 사항 제정 및 시설 기준 위반 시 사업장 변경 등

II. 지침 내용

□ 고용허가 신청 시 '외국인 기숙사시설표' 제출 안내 철저

- (신규 도입시) 사용자가 기숙사를 제공하는 경우 신규 고용허가 신청서 제출 시 반드시 「외국인 기숙사시설표」도 제출하도록 안내
- 사용자가 제출한 기숙사시설표는 EPS 시스템에 입력, 미 제출 시 불이익 처분(사업장 변경 및 점수제 감점)을 받게 됨을 안내
 - * 단, 기숙사시설표를 제출하지 않더라도 고용허가서 발급은 가능
- (사업장 변경시) 사업장 변경 외국인을 채용하는 경우에도 근로계약 체결 시 외국인노동자에게 기숙사시설표를 제공하도록 안내
 - * 사업주에게 사업장 변경 외국인 알선 시 근로계약 체결 시까지 기숙사시설표를 제출하여야 함을 안내
- (기숙사 정보 변경시) 사용자가 근로계약 시 제공한 기숙사 시설을 변경한 경우 외국인노동자에게 변경된 기숙사 정보를 제공(기숙사 시설 등 변경정보 제공서식* 붙임 참고3) 하도록 안내

□ 기숙사 시설기준 위반 시 사업장 변경 허용

- (시설기준 미준수) 사용자가 「근기법 시행령」 제55조부터 제58조의2 (붙임 참고1)의 기준을 위반한 시설을 제공한 경우,
 - 시정기간을 부여(25일, 근로감독관 집무규정 준용)하여 개선토록 하고, 미 이행시 외국인노동자의 신청에 따라 사업장 변경을 허용
 - * 신고·진정 등 민원제기 및 지도·점검 시 위반 사실이 확인된 경우 시정명령 하고, 미 이행시 외국인노동자 사업장 변경이 가능함을 공문으로 통지
 - * 기숙사 기준 위반 시 외고법에 의한 처분(사업장 변경) 외에 근로기준법 위반에 따른 처분도 가능하므로 위반사항 발견 시 근로개선지도과에도 통보
- (기숙사시설표 및 변경정보 미제공) 사용자가 고용허가 신청 시 ①기숙사시설표를 제출(제공)*하지 않거나, ②기숙사 정보가 변경되었음에도 변경된 정보를 제공하지 않은 경우
 - * 신규 고용허가 신청 시 사용자는 기숙사시설표를 신청서 접수 마감일까지 고용 센터에 제출, 사업장 변경 시에는 근로계약 체결시까지 외국인노동자에게 제공
 - 기숙사시설표 제출 및 변경 정보를 제공토록 시정지시(14일), 기한 내에 미 제출 시 외국인노동자의 신청에 따라 사업장 변경을 허용
- (허위정보 제공) 사용자가 ①기숙사시설표 항목의 기재 내용과 다른 시설을 제공하거나, ②기숙사시설표상 각 항목의 시설을 제공한다고 기재하였으나 실제로는 제공하지 않은 경우
 - * 시설표 항목(②~⑩)별 시설 기재 내용과 다른 시설을 제공(예, 수세식 화장실을 제공한다고 기재하였으나 재래식화장실을 제공)한 경우와 기숙사 시설을 제공한다고 했으나 제공하지 않은 경우(예, 난방시설이 있다고 기재하였으나 난방 시설을 제공하지 않은 경우)를 말함. 다만, 다른 시설을 제공한 경우라도 기재 내용보다 상위 기준에 해당하는 시설을 제공한 경우는 제외
 - 기숙사시설표에 기재된 대로 이행토록 시정지시(14일)하고, 기한 내에 이행하지 않을 경우 외국인노동자의 신청에 따라 사업장 변경 허용

□ 기숙사 관련 개정 사항을 반영한 점수제 개편

- 기숙사 시설기준 미달 사업장 감점 부과
 - 신규 도입시 기숙사시설표 중 아래 항목*에 대해 기준에 미달하는 시설을 제공한 경우 감점 부과(항목당 1점 최대 12점, 전 업종)
 - * ①침실하나에 15명 이하 거주, ②침실 남녀 구분, ③침실 면적은 1인당 2.5제곱미터 이상, ④취업시간이 다른 근무조를 같은 침실에 거주하지 않게 할 것, ⑤화장실, ⑥세면 및 목욕시설, ⑦난방시설, ⑧냉방시설, ⑨채광과 환기를 위한 적절한 시설, ⑩소방시설, ⑪침실, 화장실 및 목욕시설 잠금장치, ⑫수납공간

- 기숙사시설표상 해당 항목*이 없다고 기재되어 있거나, 시설 기준을 충족하지 못하는 경우 미달에 해당

* 기숙사시설표 항목 중 ④-1~3, 5~7, ⑤-1, ⑥-1, ⑦-1, ⑧-1, ⑨-1, ⑩번 확인

○ 기숙사시설표 미제출 및 허위 제공시 감점 부과

- (미제출시) ①신규 고용허가 신청서 제출 시, ②사업장 변경 시 기숙사시설표를 제출하지 않는 사업장에 대해 감점 5점 부과(전 업종)
- (허위정보 제공시) ①기숙사시설표상 항목별 기재 내용과 다른 시설을 제공하는 경우(항목당 0.5점 감점, 최대 4점), ②기숙사시설표상 항목을 제공한다고 기재하였으나 제공하지 않은 경우(항목당 1점 감점, 최대 8점)

* 기숙사시설표 각 항목(②~⑩, 단,③제외)별로 감점을 부과하되, 각 항목에 세부 내역이 있는 경우 세부 내역 중 한 가지라도 이행하지 않을 경우 감점 부과(단, 상위 기준에 해당하는 시설을 제공한 경우는 제외)

* 허위 정보 제공으로 적발된 경우 점수제 감점은 적발일부터 1년간 부과, 위 기간중 기숙사 시설기준 미달이 발생할 경우 중복하여 감점 부과

○ 기준 미달 기숙사 제공 후 비용 공제 시 감점분야 확대

- 기준 미달 기숙사를 제공하면서 숙소비용을 받는 경우 부과 하던 점수제 감점을 기존 농축산업분야에서 전 업종으로 확대

* 적발일 기준 숙소 비용을 부담시킨 기간이 ①6개월 미만인 경우 -1점, ②1년 미만 -2점, ③1년 이상 -3점 부과하고, 감점은 적발일 기준 1년간 부과

<3> 시행일자: '19. 7. 16.

III. 행정 사항

- (지방관서) 고용허가 신청 시 사업주가 제출하는 주거에 관한 정보(외국인 기숙사시설표)를 **EPS 시스템**에 정확하게 입력

* '기숙사시설표'는 농축산업 분야 점수제 가점 부여를 위한 업무에도 활용

- (한고원) 사업장 변경사유 고시 개정에 따른 **사업장 변경사유 항목 추가 및 점수제 확대**(전 업종)에 따른 **EPS 시스템** 개편

- (인력공단, 대행기관) 개정 지침이 사업장에 조기에 정착될 수 있도록 사업주 대상 홍보 및 교육 등을 실시

참고 1

외국인 기숙사 시설 기준(근기법 시행령 제55조 및 제58조의2)

제55조(기숙사의 구조와 설비)

1. 침실 하나에 15명 이하가 거주하도록 할 것
2. 화장실과 세면 및 목욕시설이 적절하게 마련되어 있을 것
3. 채광과 환기를 위한 적절한 설비 등을 갖추고 있을 것
4. 적절한 냉·난방 설비 또는 기구를 갖추어 있을 것
5. 「소방법」 및 관계 법령이 정하는 바에 따른 화재예방 및 화재 발생 시 안전조치를 위한 설비 또는 장치를 갖추어 있을 것

제56조(기숙사의 설치 장소)

소음, 진동이 심한장소, 산사태나 눈사태 등 자연재해의 우려가 있는 장소, 습기가 많거나 침수의 위험이 있는 장소, 오물이나 폐기물로 인한 오염 우려가 현저한 장소를 피할 것,

제57조(기숙사의 주거환경 조성)

1. 남성과 여성이 기숙사의 같은 방에 거주하지 않도록 할 것
2. 취업시간이 다른 2개조 이상의 근로자들을 같은 침실에 거주하지 않게 할 것
3. 근로자가 감염병의 예방 및 관리에 관한 법률에 따른 감염병에 걸린 경우 해당 근로자의 침실, 출입 장소, 사용 침구 기타의 물건에 대한 소독 및 조치

제58조(기숙사의 면적)

침실의 넓이는 1인당 2.5제곱미터 이상으로 한다.

제58조의2(근로자의 사생활 보호 등)

1. 기숙사의 침실, 화장실 및 목욕시설 등에 적절한 잠금장치를 설치할 것
2. 가급적 근로자의 개인용품을 정돈하여 두기 위한 적절한 수납공간을 갖추어 줄 것

참고 2 외국인고용법령 개정 내용

■ 외국인고용법

제22조의2(기숙사의 제공 등) ① 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 「근로기준법」 제100조에서 정하는 기준을 준수하고, 건강과 안전을 지킬 수 있도록 하여야 한다.

② 사용자는 제1항에 따라 기숙사를 제공하는 경우 외국인근로자와 근로계약을 체결할 때에 외국인근로자에게 다음 각 호의 정보를 사전에 제공하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 기숙사의 구조와 설비
2. 기숙사의 설치 장소
3. 기숙사의 주거 환경
4. 기숙사의 면적
5. 그 밖에 기숙사 설치 및 운영에 필요한 사항

③ 제2항에 따른 기숙사 정보 제공의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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. (현행과 같음)
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

■ 외국인고용법 시행령

제26조의2(기숙사 정보의 제공) ① 사용자는 법 제22조의2제2항 각 호 외의 부분 전단에 따라 기숙사 정보를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 「근로기준법 시행령」 제55조부터 제58조까지 및 제58조의2에 따른 기숙사의 설치 및 운영에 관한 사항 등을 제공해야 한다.

② 사용자는 근로계약 체결 후 제1항에 따라 제공된 정보를 변경하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 내용을 외국인근로자에게 제공해야 한다.

참고 3 외국인근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정

고용노동부고시 제2019 - 38호

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조의2 및 같은 법 시행령 제26조의2에 따라 외국인근로자 기숙사 정보 제공의 기준 등에 관하여 필요한 사항을 다음과 같이 고시합니다.

2019년 7월 16일

고 용 노 동 부 장 관

외국인근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정

I. 근로계약을 체결하는 경우 제공하여야 하는 기숙사 정보: 별지 제1호 서식의 '외국인 기숙사 시설표'로 제공 (다만, 별지 제1호 서식에 기재된 사항을 포함한 내용을 서면으로 제공하는 경우에는 정보를 제공한 것으로 본다.)

II. 근로계약을 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경사항이 있는 경우: 별지 제2호의 '기숙사 시설 등 변경 정보제공 서식' 또는 이에 준하는 방법으로 제공 (반드시 사전에 서면으로 제공하여야 한다.)

III. 행정사항

- (시행일) 이 고시는 2019년 7월 16일부터 시행한다.
- (적용례) 이 고시는 시행일 이후 근로계약을 체결한 경우부터 적용한다.
- (재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2019년 7월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 말일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

[서식1] 외국인 기숙사시설표

◆ 작성방법

- 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우 기숙사시설표를 작성하여 근로계약 시 외국인근로자에게 제공하여야 합니다.(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제22조의2 제2항)
- 기숙사 내 시설을 해당 항목별로 기재 또는 ☒ 로 표시하여 주십시오.
(화장실, 세면·목욕시설, 난방시설, 냉방시설, 채광·환기시설의 종류는 중복 체크 가능)
- 기숙사를 제공하지 않는 경우 기숙사시설표를 작성·제출하실 필요가 없습니다.

◆ 유의사항

- 상기 제출자료에 대해 현장점검 결과 허위 기재가 있을 경우 근로자의 사업장 변경 및 고용허가제 외국인 배정 시 점수제 기준에 따라 1년간 감점을 적용합니다.
- 사용자 등이 근로자가 거주하는 기숙사 내부에 들어갈 때는 반드시 해당 근로자의 동의를 받아야 하는 등 기숙사 이용 근로자의 사생활을 침해하지 않아야 합니다.

◆ 사업주 준수사항(「근로기준법」 시행령 제55조부터 제58조의2까지 규정)

- (기숙사 설치 장소) 소음이나 진동이 심한 장소, 산사태나 눈사태 등 자연재해 우려, 습기가 많거나 침수 위험, 오물이나 폐기물로 인한 오염의 우려가 현저한 장소를 피하여 설치
- (침실의 구분) 여성과 남성, 근무시간이 다른 근무조 간에 서로 다른 침실을 제공
- (침실의 기준) 개인당 2.5㎡ 이상의 넓이 보장, 1실의 거주인원은 15명 이하
- (필수 시설) 화장실 및 세면·목욕시설, 적절한 냉·난방 설비 또는 기구, 채광·환기를 위한 적절한 설비, 「소방법」 및 관계법령에 따른 화재예방 등 설비 또는 장치, 수납시설 설치
- (잠금 장치) 기숙사의 침실, 화장실 및 목욕시설 등에 적절한 잠금장치를 설치

① 사업체	사업장명		업종	
	대표자		소재지	
	사업장등록번호 (주민등록번호)			

② 주거시설	☐ 주택 ☐ 고시원 ☐ 오피스텔
	☐ 숙박시설(여관, 호스텔, 펜션 등)
	☐ 컨테이너 ☐ 조립식 패널 ☐ 사업장 건물
	☐ 기타 주택형태 시설()

◆ 세부 작성방법

- 건축물대장 상에 등기된 건축물의 용도와 동일한 종류에 ☒ 표시하되, 아파트 등 공동주택도 주택에 ☒ 표시(예: 단독주택, 연립주택, 아파트, 원룸형 주택 → 주택)

③ 설치장소	☐ 도시 또는 도시인근	☐ 산업단지 또는 농공단지
	☐ 농어촌 주거지역	☐ 산간 또는 농어촌 비주거지역

④ 침 실	① 남 녀 구 분	☐ 남녀 구분 ☐ 남녀 미구분
	② 근 무 조	☐ 근무조 있음 (☐ 조별 구분 ☐ 미구분) ☐ 근무조 없음
	③ 침 실 면 적	☐ 1인별 2.5㎡ 이상 ☐ 1인별 2.5㎡ 미만
	④ 침 실 높 이	☐ 2m 이상 ☐ 1.5m~2m ☐ 1m~1.5m ☐ 1m 미만
	⑤ 거 주 인 원	침실 1개 당 () 명
	⑥ 수 납 공 간	☐ 있음 ☐ 없음
	⑦ 잠 금 장 치	☐ 있음 ☐ 없음

◆ 세부 작성방법

■ 침실구분: 층 또는 벽으로 별개의 공간으로 나누어져 있을 것

■ 근무조: 근무시간이 서로 다른 근로자

⑤ 화 장 실	① 유 무	☐ 있음 ☐ 없음
	② 종 류	☐ 수세식 ☐ 재래식
	③ 위 치	☐ 숙소 내부 ☐ 숙소 외부
	④ 잠금장치	☐ 있음 ☐ 없음

⑥ 세 면 및 목욕시설	① 유 무	☐ 있음 ☐ 없음
	② 종 류	☐ 입식세면대 ☐ 샤워시설 ☐ 욕조 ☐ 기타()
	③ 위 치	☐ 숙소 내부 ☐ 숙소 외부
	④ 온 수	☐ 온수 사용가능 ☐ 온수 사용불가
	⑤ 잠금장치	☐ 있음 ☐ 없음

⑦ 난방시설	① 유 무	☐ 있음 ☐ 없음
	② 종 류	☐ 보일러 난방(건식온수난방 포함) ☐ 전기필름·전기패널 ☐ 온풍기 ☐ 라디에이터 ☐ 연탄보일러 ☐ 재래식온돌

◆ 세부 작성방법

■ 난방시설은 난방을 위해 건물에 설치된 시설을 말하며 전기장판, 난로 등 난방기구는 미포함

⑧ 냉방시설	① 유 무	☐ 있음 ☐ 없음
	② 종 류	☐ 선풍기 ☐ 에어컨 ☐ 기타()

⑨ 채 광 및 환기시설	① 유 무	☐ 있음 ☐ 없음
	② 종 류	☐ 개폐형 창문 ☐ 폐쇄형 창문 ☐ 기타() ☐ 없음

⑩ 소방시설	☐ 소방시설 설치(소화기, 화재감지기) ☐ 소방시설 미설치
--------	--

20 . . .

대 표 자 성 명: (인)

기숙사 시설 등 변경 정보제공 서식

구분	변경 전	변경 후
☐ 주거시설		
☐ 설치장소		
☐ 침실		
☐ 화장실		
☐ 세면 및 목욕시설		
☐ 난방시설		
☐ 냉방시설		
☐ 채광 및 환기시설		
☐ 소화시설		

위 기숙사 변경 사항에 대한 정보를 제공받았음을 확인합니다.

20 . . .

사업주: (서명 또는 인) 외국인근로자: (서명 또는 인)

참고 4 외국인근로자의 책임이 아닌 사업장 변경 사유

고용노동부고시 제2019 - 39호

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조제1항제2호에 따라 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 사회통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하는 경우를 다음과 같이 개정하여 고시합니다.

2019년 7월 16일
고용노동부장관

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. 근로기준법 제2조제1항제6호에 따른 평균임금(이하 “평균임금”이라 한다)의 70 퍼센트에 해당 하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우

나. 평균임금의 90 퍼센트에 해당하는 금액보다 적은 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 4개월 이상인 경우

2. 사업장의 폐업, 도산 등 다음 각 목과 같이 사실상 사업이 종료한 경우가. 폐업 신고한 경우

나. 파산 신청을 하거나 청산절차가 개시된 경우

다. 부도어음 발생으로 금융기관과 거래가 정지되는 등 도산이 확실한 경우

라. 공사 종료 또는 사업이 완료된 경우

마. 사업이 중단되어 재개될 전망이 없는 경우

3. 경영상 이유 등 다음 각 목과 같은 사유로 사용자(근로기준법 제2조제2항제2호의 “사용자”를 의미한다. 이하 같다)로부터 권고 등을 받아 퇴사하게 되는 경우

가. 사업의 양도·양수·합병

나. 일부 사업 폐지 또는 업종전환, 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소

다. 신기술(기계) 도입이나 기술혁신에 따른 작업형태 변경

라. 그 밖에 가목부터 다목까지에 준하는 경영상 이유

4. 사용자가 법에 따라 자신과 근로계약을 체결하고 입국한 외국인근로자의 귀책사유가 없음에도 불구하고 인수하지 않거나 사업장에 배치하지 않은 경우

제3조(고용허가의 취소·제한) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 고용허가의 취소 또는 제한 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우, 사용자가 입국 전에 계약한 임금 또는 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우, 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우에 해당되어 법 제19조제1항에 따라 고용허가가 취소됨으로써 사용자가 해당 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 하는 경우

2. 사용자가 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업장 외에서 근로를 제공하게 하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 “시행령”이라 한다) 제25조제2호에 따라 외국인근로자의 고용이 제한된 경우로써 해당 외국인근로자가 사업장 변경을 희망하는 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)
3. 법 제9조제1항에 따른 근로계약이 체결된 이후부터 제11조에 따른 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 기간 동안 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환과 같은 불가피한 사유가 없음에도 불구하고 사용자가 근로계약을 해지함으로써 시행령 제25조제3호에 따라 고용이 제한된 경우(이 경우 직업안정기관의 장은 해당 외국인근로자에게 사업장 변경을 할 수 있다고 알려야 한다)

제4조(근로조건 위반) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 근로조건 위반 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 다음 각 목과 같이 임금체불 등을 한 경우(이 경우 임금체불 또는 지급 지연 중이거나, 임금체불 또는 지급 지연이 종료된 날부터 4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 하며, 사용자의 단순 계산착오로 인한 경우는 제외한다)
 - 가. 월 임금의 30 퍼센트 이상의 금액을 2개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 나. 월 임금의 10 퍼센트 이상의 금액을 4개월 이상 지급하지 않거나 지연하여 지급한 경우
 - 다. 「최저임금법」에 따른 최저임금액에 미달하여 지급한 경우
2. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 임금 또는 근로시간을 20 퍼센트 이상 감축한 기간이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 2개월 이상인 경우(이 경우 해당 임금 또는 근로시간이 감축되고 있는 중이거나, 해당 임금 또는 근로시간 감축이 종료된 날부터

4개월이 경과하기 전에 사업장 변경을 신청하여야 한다)

3. 사용자가 채용할 때 제시하였거나, 채용한 후에 일반적으로 적용하던 근로시간대를 외국인근로자의 동의 없이 2시간 이상 앞당기거나 늦춘 사실이 사업장 변경 신청일 이전 1년 동안 1개월 이상 지속된 경우
4. 사용자의 「산업안전보건법」 위반으로 외국인근로자가 3일 이상의 휴업이 필요한 부상 또는 질병이 발생한 경우에 사용자가 해당 부상 또는 질병 발생일부터 1개월이 경과하는 시점까지 「산업안전보건법」에 따른 안전·보건상의 조치를 하지 아니한 경우

제5조(부당한 처우 등) 법 제25조제1항제2호에 따라 사업장 변경이 허용되는 부당한 처우 등에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 외국인근로자가 사용자로부터 성폭행 피해를 이유로 사업장 변경을 신청한 경우로써 긴급하게 사업장 변경이 필요하다고 인정되는 경우
2. 외국인근로자가 사용자로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당하여 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
3. 외국인근로자가 사업장 등 사용자의 관리가 미치는 범위 내에서 직장 동료, 사업주의 배우자 또는 직계존비속으로부터 성희롱, 성폭력, 폭행, 상습적 폭언 등을 당함으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
4. 외국인근로자가 사용자로부터 국적, 종교, 성별, 신체장애 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받음으로써 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
5. 사용자가 외국인근로자에게 비닐하우스를 숙소로 제공한 것을 이유로 직업안정기관의 장으로부터 자율개선명령을 받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 자율개선 기간 내에 이행하지 아니한 경우

제5조의2(기숙사의 제공 등) 법 제25조제1항제2호에서 “법 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공”에 해당하는 사유는 다음 각 호와 같다.

1. 사용자가 「근로기준법 시행령」 제55조부터 제58조의2까지의 사항에 위반

하는 기숙사를 제공한 것을 이유로 직업안전기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우

2. 사용자가 영 제26조의2에 따라 기숙사 정보를 제공하는 경우 「외국인근로자 기숙사 정보 제공에 관한 규정(고용노동부 고시)」에 따른 정보를 제공하지 않거나, 실제 제공된 기숙사와 다른 내용의 정보를 제공(이 경우 근로계약 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경된 사항을 포함한다)한 것을 이유로 직업안전기관의 장으로부터 시정할 것을 요구받았음에도 불구하고 정당한 사유 없이 시정 기간 내에 이행하지 아니한 경우

제6조(권익보호협의회의 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.

제7조(재검토기한) 고용노동부장관은 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 이 고시에 대하여 2019년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 고시는 2019년 7월 16일부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 고시는 이 고시 시행 후 사업 또는 사업장 변경 사유가 발생한 경우부터 적용한다. 다만, 이 고시 시행일 이전에 사업장 변경 사유가 발생하여 시행 후에도 지속된 경우 이 고시 시행 후 발생한 것으로 본다.