

## 임금채권보장법 일부개정법률안(대안)

의안 번호	15136
----------	-------

제안연월일 : 2025. 12.

제안자 : 기후에너지환경노동위원장

### 1. 대안의 제안경위

#### 가. 심사경과

의안 번호	대표 발의자 (제출자)	발의일 (제출일)	심사경과
2209621	박홍배의원	2025. 4. 7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제427회 국회(임시회) 제3차 전체회의 (2025.7.18.) 상정후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부</li> <li>· 제429회 국회(정기회) 제2차 고용노동법 심사소위원회(2025.11.18.) 상정 후 축조 심사</li> <li>· 제429회 국회(정기회) 제3차 고용노동법 심사소위원회(2025.11.21.) 상정 후 축조 심사</li> </ul>
2211195	이용우의원	2025. 7. 1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제429회 국회(정기회) 제6차 전체회의 (2025.11.14.) 상정후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부</li> <li>· 제429회 국회(정기회) 제2차 고용노동법 심사소위원회(2025.11.18.) 상정 후 축조 심사</li> <li>· 제429회 국회(정기회) 제3차 고용노동법 심사소위원회(2025.11.21.) 상정 후 축조 심사</li> </ul>

나. 제429회 국회(정기회) 제3차 기후에너지환경노동위원회 고용노동법안심사소위원회(2025.11.21.)에서 이상 2건의 법률안을 병합하여 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제429회 국회(정기회) 제8차 기후에너지환경노동위원회(2025.11.24.)는 고용노동법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 고용노동법안심사소위원회에서 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

## 2. 대안의 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주의 임금지급이 곤란해진 경우 「근로기준법」상의 임금채권 우선변제만으로는 임금채권보장의 실효성을 기할 수 없는 현실을 감안하여, 고용노동부장관이 체불임금의 상당액을 선지급한 후 사업주에게 체불임금에 대한 청구권을 대위하여 행사하는 ‘대지급금’ 제도를 통해 근로자의 기본적인 생활안정을 도모하고 있음.

「임금채권보장법」에 따라 대지급금이 노동자에게 지급되는 범위가 현재 3개월로 제한되고 있으나 최근 임금체불 문제가 심각해지고 있으며, 체불된 임금이 노동자에게 미치는 영향이 매우 크다는 사실이 언론을 통해 보도되고 있음.

이처럼 현행 제도는 대지급금 지급 범위가 3개월로 한정되어 있어 노동자들이 퇴직 후에도 체불 임금을 쉽게 회수하지 못하는 한계를 노출하고 있음. 특히, 사업주의 도산이나 폐업 등의 예상치 못한 상황이

발생하면, 노동자가 체불 금액을 청구할 수 있는 기간이 길어져 이들의 권리가 침해받는 경우가 자주 발생하고 있음. 이는 생산적인 고용 환경을 저해하며, 노동자의 기본적인 생존권에도 위협이 되고 있음.

이에 도산사업장의 체불근로자 보호 강화 차원에서 도산대지급금 지급범위를 현행 최종 3개월분의 임금에서 최종 6개월분의 임금으로 확대하려는 것임.

### 3. 부대의견

고용노동부는 개정법 시행 이후 대지급금 지급 추이, 미지급된 임금 현황 등에 대한 객관적 분석 결과와 임금채권보장기금 재정여건 등을 종합적으로 고려하여, 도산사업장 체불근로자 보호 강화 차원에서 지급범위를 6개월에서 1년으로 확대하여 2027년 예산에 반영할 수 있는 방안을 강구하고, 대지급금 확대 방안도 추가적으로 검토한다.



## 임금채권보장법 일부개정법률안

임금채권보장법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제2항제1호를 다음과 같이 하고, 같은 호에 가목부터 다목까지를 다음과 같이 신설한다.

1. 제1항제1호, 제2호 및 제3호에 해당하는 경우

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금 중 최종 6개월분의 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등

나. 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 6개월분으로 한정한다)

다. 「근로기준법」 제74조제4항에 따른 출산전후휴가기간 중 급여(최종 6개월분으로 한정한다)

제7조제2항제2호를 다음과 같이 하고, 같은 호에 가목부터 다목까지를 다음과 같이 신설하며, 같은 항 제3호를 삭제한다.

2. 제1항제4호 및 제5호에 해당하는 경우

가. 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등

나. 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 3개월분으로 한

정한다)

다. 「근로기준법」 제74조제4항에 따른 출산전후휴가기간 중 급여(최종 3개월분으로 한정한다)

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(대지급금 지급에 관한 적용례) 제7조제2항의 개정 규정은 이 법 시행 이후 회생절차개시의 결정 또는 파산선고의 결정이 있거나 제7조제1항제3호에 따라 고용노동부장관이 미지급 임금등을 지급할 능력이 없다고 인정하는 경우부터 적용한다.

## 신·구조문대비표

현행	개정안
제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급) ① (생략)	제7조(퇴직한 근로자에 대한 대지급금의 지급) ① (현행과 같음)
② 제1항에 따라 고용노동부장관이 사업주를 대신하여 지급하는 체불 임금등 대지급금(이하 “대지급금”이라 한다)의 범위는 다음 각 호와 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 대지급금의 상한액과 같은 항 제4호 및 제5호에 따른 대지급금의 상한액은 근로자의 퇴직 당시의 연령등을 고려하여 따로 정할 수 있으며 대지급금이 적은 경우에는 지급하지 아니할 수 있다.	② ----- ----- ----- -----, ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. 「근로기준법」 제38조제2항제1호에 따른 임금 및 「근로자퇴직급여 보장법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등	1. 제1항제1호, 제2호 및 제3호에 해당하는 경우
<신설>	가. 「근로기준법」 제2조제1

<p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p>2. 「근로기준법」 제46조에 따 른 휴업수당(최종 3개월분으 로 한정한다)</p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p><u>항제5호에 따른 임금 중</u> <u>최종 6개월분의 임금 및</u> <u>「근로자퇴직급여 보장</u> <u>법」 제12조제2항에 따른</u> <u>최종 3년간의 퇴직급여등</u> 나. 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 6개월 분으로 한정한다) 다. 「근로기준법」 제74조제 4항에 따른 출산전후휴가 기간 중 급여(최종 6개월 분으로 한정한다)</p> <p>2. 제1항제4호 및 제5호에 해당 하는 경우</p> <p>가. 「근로기준법」 제38조제 2항제1호에 따른 임금 및 「근로자퇴직급여 보장 법」 제12조제2항에 따른 최종 3년간의 퇴직급여등</p> <p>나. 「근로기준법」 제46조에 따른 휴업수당(최종 3개월 분으로 한정한다)</p> <p>다. 「근로기준법」 제74조제 4항에 따른 출산전후휴가 기간 중 급여(최종 3개월</p>
---	---



<p>3. 「근로기준법」 제74조제4항 에 따른 출산전후휴가기간 중 급여(최종 3개월분으로 한정 한다)</p> <p>③ ~ ⑧ (생 략)</p>	<p><u>분으로 한정한다)</u></p> <p><u>&lt;삭 제&gt;</u></p> <p>③ ~ ⑧ (현행과 같음)</p>
--	---