

근로기준법 일부개정법률안
(민병덕의원 대표발의)

의안 번호	19200
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 11.

발 의 자 : 민병덕 · 정혜경 · 이강일
김승원 · 이수진 · 이인영
조계원 · 김문수 · 김남근
박홍배 · 한민수 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법 제25조제1항은 사용자가 경영상 이유로 근로자를 해고한 후 3년 이내에 해고 당시와 같은 업무를 수행할 근로자를 채용하는 경우, 해고된 근로자를 우선적으로 고용하도록 규정하고 있음.

그러나 이 규정은 사용자가 신규 채용을 결정하는 경우에만 적용되는 수동적 요건에 그치고 있어, 해고 이후 경영상태가 실질적으로 회복되어 인력 복원이 가능한 상황임에도 불구하고, 사용자가 신규 채용을 의도적으로 지연하거나 회피하는 경우에는 해고 근로자의 재고용이 사실상 어려운 한계가 있으며, 해고 근로자의 고용 안정이 구조적으로 취약해지는 문제가 지속적으로 제기되고 있음.

이에 정리해고의 원인이 되었던 긴박한 경영상의 필요가 해소된 경우에는 채용 여부와 관계없이 사용자가 해고된 근로자의 우선 재고용을 위하여 노력하도록 하는 규정을 신설함으로써, 정리해고 근로자의

고용 안정을 도모하려는 것임. 아울러 경영상의 필요 해소 여부에 대한 판단 기준을 대통령령으로 정하도록 하여 법적 예측 가능성을 제고하고자 함(안 제25조제2항 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제25조제2항을 제3항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 사용자는 제24조에 따른 긴박한 경영상의 필요가 해소된 경우에는 제1항에 따른 채용 여부와는 관계없이 제24조에 따라 해고된 근로자의 우선적 재고용을 위하여 노력하여야 한다. 이 경우 긴박한 경영상의 필요 해소 여부의 판단 기준과 재고용 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제25조(우선 재고용 등) ① (생략)</p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제25조(우선 재고용 등) ① (현행과 같음)</p> <p><u>② 사용자는 제24조에 따른 긴박한 경영상의 필요가 해소된 경우에는 제1항에 따른 채용 여부와는 관계없이 제24조에 따라 해고된 근로자의 우선적 재고용을 위하여 노력하여야 한다. 이 경우 긴박한 경영상의 필요 해소 여부의 판단 기준과 재고용 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p>
<p>② (생략)</p>	<p>③ (현행 제2항과 같음)</p>