발간등록번호
11-1620077-000004-01

이주분야 국제조약의 국내이행 강화를 위한 활동가 워크샵

이주관련 국내법 현황 및 국제기준 이해



국가인권위원회
EM027834

국가인권위원회 대구인권사무소

이주분야 국제조약의 국내이행 강화를 위한 활동가 워크샵(안)

- 이주관련 국내법 현황 및 국제기준 이해 -

I. 배경 및 목적

❍ 이주민 100만, 다문화시대, 그러나 이주관련 한국의 법제도·정책들은 이주민을 '이방인, 단순 근로 제공자' 혹은 한국사회에 '동화'되어야 할 존재로 인식하고 대우하고 있어, 이들은 여전히 '차별'의 연속선상에 놓여있음.

❍ 이주관련 단체 활동가들을 대상으로 워크샵을 개최하여, 이주관련 국내법들의 현황을 이해하고, 관련한 국제조약과 인권기준들을 바탕으로, 국내 법제도의 개선 방안을 모색하고자 함.

II. 워크샵 개요

1. 일시 및 장소
   - 일시: 2009년 11월 19일(목)~20일(금)
   - 장소: 국가인권위원회 대구인권사무소 (호수빌딩 15층 뉴욕생명 교육장)

2. 주최: 국가인권위원회 대구인권사무소, 공익변호사그룹 '공감'

3. 참석대상: 예상인원 50명
   - 이주관련 단체 활동가 및 관계자
   - 기타 이주관련 학계·법조계 등 관계자

4. 진행 방식 및 내용
   - 이주관련 국내법 교육
   - 이주관련 국제조약, 기준들에 대한 이해
   - 국제기준에 근거한 국내법령 개선방안 모색

Ⅲ. 세부 일정

시 간	1 일 차	2 일 차
09:40 - 10:00	등 록	
10:00 - 13:00 (3시간)	제 1강. 노동 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해 - Case Work	제 3강. 이주여성 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해 - Case Work
	강사: 정정훈 변호사	강사: 소라미 변호사
13:00 - 14:00	점심 식사	
14:00 - 17:00 (3시간)	제 2강. 출입국 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해 - Case Work	제 4강. 사회권 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해 - Case Work
	강사: 황필규 변호사	강사: 장서연 변호사

* 교육비: 무료
* 모든 참가자들에게 교육 자료집 제공

목 차

노동 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해 ·····5

공익변호사그룹 공감 정 정 훈

출입국 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해 ·····83

공익변호사그룹 공감 황 필 규

이주여성 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해 ·····139

공익변호사그룹 공감 소 라 미

사회권 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해 ·····169

공익변호사그룹 공감 장 서 연

부 록 ·····219

노동 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해

공익변호사그룹 공감 정 정 훈

목 차

Ⅰ.국제인권기준과 한국의 이주노동정책

1. 국제인권기준
2. 한국의 이주노동정책

Ⅱ.미등록이주노동자의 노동권

1. 국제인권규약
2. 미등록이주노동자의 노동조합 결성권
3. 미등록체류자의 일실수입 산정 기준
4. 미등록이주노동자의 법적 지위와 노동법 적용 여부
5. 미등록이주노동자의 고용과 걸설현장에서의 노-노 갈등(?)

Ⅲ. 산업연수생 제도

1. 제도의 개관 및 법적 근거
2. 헌법재판소의 위헌결정
3. 헌재의 위헌결정 이후 산업연수생의 퇴직금 관련 문제
4. 송출기관 및 중소기업중앙회의 연수생 관리 · 감독 의무

Ⅳ. 해외투자기업연수생 제도

1. 제도의 개관 및 법적 근거
2. 현지에서 임금을 지급하는 경우 노동관계법상의 노동자에 해당하는지 여부, 소멸시효 항변이 권리남용에 해당하는 경우
3. 어느 나라 법원에서(관할), 어느 나라 법률을 근거로(준거법) 재판을 할 것인지 여부

Ⅴ. 고용허가제

1. 2009년 고용허가제 법률 개정
2. 고용허가제 송출기관의 사후관리비용 수수와 관련한 법적 문제
3. 고용허가제하 농업노동자의 법적 지위 – 최저임금법 적용 여부

Ⅵ. 재중동포 정책과 노동권

1. 재외동포의 법적 지위에 관한 특별법 – ‘재중동포차별법’
2. 방문취업제도(H-2비자)
3. 고용허가특례
4. 차별의 문제, 역사성의 문제로서 재외동포 문제

Ⅶ. 산업재해

1. 산업재해를 입은 외국인(미등록체류자)이 직업훈련비용지원사업의 대상에 해당하는지 여부
2. 단속을 피하여 도망하던 중 부상을 당한 경우 산업재해 해당 여부
3. 사업장내 폭행과 산업재해
4. 노동부 지침의 법규적 효력과 산업재해
5. 미등록이주노동자가 산재 요양 중 강제출국 당하였을 경우 후속 급여를 지급하는지 여부

Ⅰ. 국제인권기준과 한국의 이주노동정책

1. 국제인권기준

(1) ILO 협약

협약번호 (채택)	협 약 명 주 요 내 용	정부 비준일	비 고
ILO 제19호 (1925)	**근로자의 재해보상에 대한 내·외국인 근로자의 균등 대우에 관한 협약** 산업재해 발생시 내·외국인 근로자를 차별하지 않고 동등하게 보상하여야 함.	2001. 3	
ILO 제87호 (1948)	**결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 협약** 근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하 여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가 짐.		핵심 협약
ILO 제97호 (1949)	**취업목적의 이주에 관한 협약** (이민근로자협약) 협약 비준국은 합법적으로 자국 내에서 일하는 모든 이민 근로자들에게 국적·인종·종교·성별에 관계없이 특정 문제에 관하여 자국민들보다 불리한 대우를 하여서는 안되고, 본국으로의 송금을 보장함.		
ILO 제111호 (1958)	**고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약** (차별대우협약) 직업훈련·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여함	98.12	핵심 협약
제118호 (1961)	**사회보장에 있어서 내외국인 균등대우에 관한 협약** 협약 비준국은 협약이 적용되는 다른 비준국 국민·난민·무국적자에게 동등한 처우를 보장하기 위한 조치를 취해야 하고, 균등처우는 거주조건과 관계없이 적용되어야 함.		
제143호 (1975)	**불법이주 및 이주노동자의 기회 및 처우 균등의 촉진에 관한 협약** (이주노동자보충협약) 미등록이주노동자를 포함한 이주노동자의 인권을 존중할 의무를 부과하고, 불법·비정규 이주를 방지할 것을 체약국에 요구함. 협약 비준국은 고용과 직업, 사회보장, 노동조합, 문화권 및 개별, 단체의 자유에 있어서 균등 처우를 촉진·보장하는 정책을 선언하고 추진하여야 함.		

1) 국제노동기구는 외국인 근로자의 보호에 대해서 관심을 가지고 지속적인 노력을 기울여 왔다. 1919년 제1회 총회에서 ILO는 이주노동자와 내국인의 대우의 평등을 촉진하는 것을 하나의 목적으로 채택했다. 1919년에 외국인 근로자의 상호대우 권고(제25호), 1925년에 근로자의 재해보상에 관한 내외국인 근로자의 균등대우에 관한 협약(제19호), 1935년에 이주노동자의 연금에 대한 권리에 관한 협약(제48호), 1939년에 이주노동자의 모집, 직업소개 및 근로조건에 관한 협약(제66호 협약)[1]과 권고(제61호 권고)를 채택했다.

이후 ILO는 1939년 협약과 권고를 개정하여 고용목적의 이주에 관한 권고(제86호)와 협약(제97호)을 1949년에 채택했다. 1955년 근로자를 송출하는 입장에 있는 개발도상국의 이주노동자 보호협약(제100호)을 채택했고, 1958년 고용 및 직업상 차별대우에 관한 협약(제111호 협약, 차별대우협약), 1962년에 사회보장에서 균등대우협약(제118호), 1975년에 제97호 협약과 제111호 협약을 보완하여 「불법이주 및 이주노동자의 기회 및 대우균등의 촉진에 관한 협약」(제142호) 및 이주노동자에 관한 권고(제151호)를 채택하였으며, 1982년에 이주노동자의 사회보장에서의 권리유지에 관한 협약(1982년, 제157호)과 권고(제167호)를 채택했다.

이중 이주노동자의 법적지위와 관련하여 중요한 것은, 1948년의 제87호 협약, 1949년 제97호 이주노동자 협약(개정)과, 1975년의 제143호 이주노동자 보충협약과, 일명 「차별대우(금지)협약」이라고도 불리는 1958년의 제111호 「고용 및 직업과 관련한 차별에 관한 협약」이다.

2) 1949년의 제97호 이주노동자 협약(개정)은 외국인 근로자에 대한 포괄적인 협약이다. 이 협약은 이주노동자에 대해 출입국에 관한 정책·법령, 근로 및 생활조건에 관한 규정에 대한 정확한 정보의 제공을 목적의 하나로 하고, 또한 보수, 사회보장 또는 노동조합활동 등 모든 근로조건에 대한 자국민과 평등한 대우를 주된 목적으로 하고 있다. 이 협약은 체류자격 있는 이주노동자를 그 보호대상으로 한다. 협약은 가족결합권이나 사업장 이동의 자유와 관련한 규정을 두고 있지 않다. 이 협약과 함께 제86호 이주노동자 권고가 제정되었다. 제86호 이주노동자권고 제16조 제2항은 "이주고용이 제한되고 있는 국가에서는, 이들 제한을 가능한 한 그 국가에 일정기간 거주하고 있는 이주노동자에게는 이를 적용하지 않아야 한다. 위 일정기간은 5년을 초과할 수 없다"고 하고 있다.

3) 「차별대우(금지)협약」이라고도 불리는 제111호 협약(1958년) 제1조는 고용 및 직업에 대한 차별에 관한 조항을 두고 있다. 즉, "인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적 견해, 민족적 또는 사회적 출신(national or social origin)"에 의거하여 행하여지는 모든 구별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에서의 기회 또는 대우의 균등을 깨뜨리거나 해치는 효과를 갖는 것을 차별로 정의하고, 제2조는 고용 및 직업에 관한 차별을 없애기 위하여 국가정책을 선언하고 이를 준수할 것을 정하고 있다.

---

1) the Migration for Employment Convention로 약칭한다.

4) 1975년 제143호 이주노동자 보충협약은 작성과정에서 많은 논란이 있었다. 외국인 근로자를 도입하였지만 자국민의 우선보호는 유지하고, 불법체류와 취업의 규제를 강화하고자 하는 선진 국가의 입장과 불법체류취업을 포함하여 자국민의 취업의 이익을 보호하고자 하는 저개발국가의 입장이 대립하였다. 결국 불법체류 근로자도 포함하여 이주노동자의 권리를 보호해야 한다는 것, 그러나 위법한 이주노동자자의 사용을 규제할 필요가 있고, 불법한 채용은 국내법으로 처벌해야 한다는 것, 반면에 합법적인 이주노동자의 균등대우를 전면적으로 승인함과 함께 고유한 문화의 계승, 자녀교육에 관한 독자의 권리를 인정하는 내용 등이 규정되었다.

(2) 이주노동자권리협약

기존의 ILO 협약은 노동관계의 보호를 중심으로 규정하고 있어 이주노동자를 전반적으로 보호하는 데 있어서는 한계를 드러내었고, 이주노동자에 관한 국제적 차원의 보다 강력한 보장 문서의 채택이 필요했다. 이에 국제연합UN)은 1990. 12. 18. 「모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약」(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)" (이하 '이주노동자권리협약")을 채택하여 국제적 차원의 이주노동자보호를 위한 법적 근거를 마련하였다. 2003. 7. 1. 발효한 협약은 2009년 10월 현재 42개국이 가입하고 있으나, 한을 포함하여 이주노동자를 받아들이는 대부분의 국가는 가입하지 않고 있다. 불법상태에 있는 이주노동자와 그 권리보호가 이주노동자권리협약 채택의 계기가 되었으며, 협약은 제3부에서 이에 관한 규정을 두고 있다. 또한 협약 전문은 "이주와 관련된 문제들은 불법이주(irregular migration)의 경우에 한층 심각하다는 점에 유의하여, 그들의 기본적 인권의 보호를 보장함과 동시에 이주노동자의 은밀한 이동과 불법거래를 방지하고 제거하기 위해서는 적절한 조치가 취하여져야 함을 확신하고"라며 강조하고 있다.

(3) 기타 국제인권규약[2)]

1) 세계인권선언 제2조 제1항은 '모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖에 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다'고 규정하고 있고,[3)] 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약('자유권규약')과 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약('사회권규약')도 각각 제2조에서 이와 유사한 내용을 규정하고 있다. 즉 대부분의 국제인권법은 모두 몇몇 예외적인 조항, 예컨대 자유권규약이 제25조에서 참정권의 주체를 '모든 시민'으로 규정한 것 등을 제외하고는 '모든 사람'을 그 권리의 주체로 함으로써 국적에 의한 차별을 배제하고 적용상의 상호주의를

2) 이 부분은

3) 헌법재판소는 '세계인권선언이 모든 국민과 모든 나라가 달성하여야 할 공통의 기준을 선언하는 의미는 있으나, 그 선언 내용인 각 조항이 보편적인 법적 구속력을 가지거나 국내법적 효력을 갖는 것으로 볼 것은 아니다'라고 하였다.(헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 결정 참조) 세계인권선언 전체가 국제관습법을 구체화한 것인가에 관하여는 논란이 있으나 유엔총회의 결의로 채택된 세계인권선언이 적어도 일부 인권보호 관련 국제관습법상의 국가의무를 제시하고 있다는 점은 국제사회에서 일반적으로 받아들여지고 있다

부정함으로써 내외국인 평등주의를 엄격하게 규정하고 있다.

2) **모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약**('인종차별철폐협약') 제1조 제1항은 "인종차별"의 개념을 명확히 하고 있는데 협약 제1조 제2항은 국민과 외국인을 달리 취급할 수 있는 가능성을 열어놓고 있다. 그러나 이는 차별의 기본적 금지를 훼손하는 것을 방지하는 방향으로 해석되어야 한다. 즉 세계인권선언, 시민적·정치적 권리에 관한 국제규약, 그리고 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약에서 규정되고 인정된 권리와 자유를 어떠한 방식으로든 회피하는 방향으로 해석되어서는 안 된다.[4] 비록 참정권과 같은 권리는 국민에게 한정될 수 있더라도, 모든 사람은 원칙적으로 인권을 향유할 수 있어야 한다. 당사국은 국민과 외국인(무국적자 포함)의 평등한 이들 권리의 향유를 국제법이 인정하는 범위까지 보장하여야 할 의무가 있다. 국적이나 출입국자격에 기초한 상이한 취급의 기준이 협약의 목적에 비추어 합법적 목적에 따르지 않고 적용되거나 이러한 목적의 달성에 비례하지 않는다면 협약상 이러한 상이한 취급은 차별을 구성할 수 있다.[5] 당사국은 인종차별을 금지하는 입법적 보장이 출입국자격과 무관하게 외국인(무국적자 포함)에게 적용되고, 법령의 적용이 외국인(무국적자 포함)에게 차별적 효과를 가지지 않도록 보장하여야 하고,[6] 출입국정책이 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 기초한 차별적 효과를 가지지 않도록 보장하여야 한다.[7] 당사국은 비록 취업허가가 없는 외국인(무국적자 포함)에게 일자리 제공을 거부할 수는 있지만, 모든 사람이 고용관계가 시작되면 그것이 종료될 때까지 집회와 결사의 자유를 포함한 근로와 고용과 관련된 권리를 부여받았음을 인정하여야 한다.[8] 모든 인권조약의 중심에 놓인 차별금지는 국민과 이주민 모두에게 평등한 보호를 제공하여야 한다.[9] 이주민 특히 미등록 이주민의 상황의 악화를 막는 유일한 방법은 이 집단의 인권을 인정하고 차별금지의 원칙을 적용하는 것일 수밖에 없다.[10]

2. 한국의 이주노동정책

(1) 위선의 언어와 법

크레파스 명칭에서 '살색'이 빠진 지는 오래다. 그리고 한 미식축구 선수의 성공을 계기로 이른바 '혼혈인' 차별 문제의 대안을 말하는 목소리들도 무성했다. 그러나 공권력 행사 대상에는 여전히 '살색'이 존재하며, 이주노동자에 대한 차별적 인식의 뿌리는 제도 그 자체에 닿아있다. 적법절차원칙이 헌법적으로 확인되고, 법치주의가 상식이 된 사회라지만, 미등록 이주노동자들에 대하여는 무법적인 공권력 행사가 절차 내에서 반

4) Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD) *General Recommendation, No. 30(2004)* para. 2.
5) CERD *General Recommendation, No. 30(2004)* para. 4.
6) CERD *General Recommendation, No. 30(2004)* para. 7.
7) CERD *General Recommendation, No. 30(2004)* para. 9.
8) CERD *General Recommendation, No. 30(2004)* para. 35.
9) OHCHR, "Migration and Development: a Human Rights Approach", *High Level Dialogue on International Migration and Development* (New York, Sept. 2006).
10) Gabriela Rodriguez Pizzrro, *Report of The Special Rapporteur on rights of migrants*(UN Special Rapporteur), UN Doc. E/CN.4/2005/85 (2005).

성 없이 이루어져 왔다. 차별적 관행이 가능한 사회적 토대가 무엇인지를 우리는 아프게 성찰해야 한다. 그 성찰은 법과 제도, 언어 속에 뿌리 내린 우리들의 위선을 확인하는 것으로부터 시작되어야 한다.

제도와 언어가 존재의 진실을 가리는 대표적인 예로는 '산업연수생'의 경우를 들 수 있다. '산업연수생'은 더 이상 '노예'가 허용되지 않는 사회에서 이방인에게 노예의 자리를 할당하는 방식이었다. 10년이 넘는 세월 동안 우리는, '연수생'이라는 말로서 별 죄의식 없이 타인에게 '노예'의 삶을 강제할 수 있었다.'연수생'이라는 언어의 전략 없이는 이 제도가 유지될 수 없었을 것이다. 정부가 주도하는 '다문화' 담론이 유행이다. 그러나 '다문화사회'로의 제도적 가능성은 철저히 배제한 채, '다문화' 담론들만이 무성하다. 정부에 의해 적극적으로 유통되는 '다문화주의'는 실질적인 '다문화사회'로의 변화를 거부하는 '거짓'의 포석에 불과하다. 또 여수에서는 '보호소'라고 부르는 '감금'시설에서, 무고한 생명들이 쇠창살에 갇힌 채 '문을 열라'고 외치며 죽어갔다. 보호 없는 곳을 '보호소'라고 부르며, 적법절차의 통제를 쉽게 비켜갈 수 있었다. '연수생', '보호소', '다문화주의'라는 말로서 가리고 있는 현실의 폭력성을 보려는 근본적인 노력이 존재하지 않는 한, 우리의 인식과 실천은 제자리일 수밖에 없다.

연수생제도가 폐지된 후 시행되고 있는 고용허가제는 이주노동자의 사업장 변경을 원칙적으로 금지한다. 특정 사업자에 대한 신분적 예속을 부과하는 규정을 그대로 두고도 우리는 무심하다. 그러나 사업장 변경의 원칙적 금지는 '내국인 고용 보호'라는 표면적 명분과는 본질적으로 다른 사회적 효과를 겨냥한다. 이주노동자의 저임금을 강제하여 사업주의 초과 잉여를 제도적으로 보장하는 것이다. 고용허가제를 '또 하나의 현대판 노예제도'라고 부르는 것은 바로 이 지점에서다. 일정한 경우에 '3회'만 사업장 변경을 허용하는 고용허가제 규정은 다음과 같은 장면을 떠올리게 한다. 세 가지 열쇠를 쥐고 이주노동자들의 발목에 족쇄를 채우는 '리바이어던'(국가)이 말한다. '당신들은 이제 연수생이 아니라 노동자'라고, 그러나 '자유는 예외로 세 번뿐'이라고.

(2) 정책의 변화, '시장'에서 '국가'로 - 외국인정책기본계획의 추진

2003. 8. '고용허가제'를 분기점으로 이주노동정책은 시장이 주도하는 유형에서 국가가 주도적으로 관리·통제하는 유형으로 전환되었다. 이제 전선은 나이브한 시장의 야만성에 있기 보다는 '일반이익'(국익)으로 표현되는 헤게모니적 제도와 인식의 '숨어 있는 폭력'과 싸우는 것에 놓여있다. 이주노동자에 대한 내국인 노동자의 폭력적 관점은 건설현장에서는 직접적으로 드러났지만, 한국 사회의 인식과 제도에도 지배적으로 숨어 있고 언제든지 분출할 수 있다. 이주노동자의 문제는 '작은 자본'과 '큰 자본', '조합주의적' 노동자와 '민족주의적' 국민, '법의 지배'와 인권 등 다양한 벡터(vector)의 힘과 헤게모니적 국가가 만나는 지점이다. 국가가 주도하는 이민정책의 모순을 실천의 지점으로 삼는 것이 필요하다.

	1987 ~ 1991. 10	1991. 11 ~ 2003. 8	2003. 8. ~ 2007. 5.	2007. 6. 1. ~
특징		산업연수제	고용허가제 산업연수제 병행	고용허가제 일원화
주요정책	정책 부재, 미등록 활용	91. 10. 해투연수제 93′ 산업연수제 98′ 연수취업제 99′ 재외동포법 제정 02′ 취업관리제	03′ 고용허가제법 제정 03. 미등록합법화 04. 고용허가제 시행 06. 5. 제1회 외국인정책회의	07. 3. 방문취업제 07. 4. 재한외국인처우기본법 07. 5. 출입국외국인정책본부
내용		시장 우위 노동부의 고용허가제 도입 시도 좌절(95′) 및 산업연수제도의 수정	전환기	국가 우위의 통제·관리형 정착 (법무부 중심) 국가주의·민족주의적 배제와 통합

2006. 5. 26. (노무현)대통령 주재로 개최된 제1회 외국인정책회의는 '외국인력정책'이 국가 이민정책으로의 통합적인 체계를 갖추어가는 상징적인 전환이었다. 제1회 외국인정책위원회에서 확정된 <외국인정책 기본방향 및 추진체계>는 '외국인정책에 관한 기본법'을 마련하고, '외국인정책 총괄 추진기구'를 설치하여야 한다는 내용을 골자로 하며, 이후의 정책은 이 <기본방향>의 일정표를 그대로 진행하고 있는 것으로 평가된다. 이후 총괄추진기구로서 법무부 출입국·외국인정책본부('07.5.10.)가 출범함으로써 그동안 부처간 단편적으로 추진되던 외국인 관련 정책들을 종합적으로 추진할 수 있는 기반을 조성하고, <재한외국인 처우 기본법>(07.7.18.)이 시행되었다.

2007.10.25. 개최된 제2회 외국인정책회의는 <재한외국인 처우 기본법> 제5조에 따라 2008년 상반기 중에 '외국인정책 기본계획'을 수립하기 위하여 중장기 외국인정책 기본방향을 논의하고, '07~'08년도 중점추진과제를 심의·확정하였다. 제2회 외국인정책회의는 4개 목표와 11개 중점추진전략을 확정하고, 개별 중점전략에 대한 세부 추진과제까지 확정된 상태이다. 예를들어 '② 국민경제의 균형발전을 위한 인력 도입'이라는 중점추진전략은 '숙련 생산기능인력의 거주 및 영주 허용'과 '단순노무인력의 안정적 공급'이라는 두 개의 세부과제를 선정하여 추진 중이다.

정부의 <기본방향>은 "외국인과 더불어 사는 열린 사회"를 구축한다는 비전을 제시하고 있지만, 그 비전을 실현하는 목표, 전략, 세부과제는 근본적으로 인종주의적이다. 정부가 <기본계획>의 일정표에 따라 통합적 이민정책의 명분으로 추진하는 내용은 '두 국민전략'(two-nations strategy)에 기초한 국가주의·민족주의적 배제와 통합이다. 재외동포와 결혼이민자를 민족과 국민으로서 포섭하고, 전문기술인력을 '국익'과 경제의 관점에서 적극적으로 수용하는 가운데, '단순노무인력'과 '불법체류자'를 적극적인 통제·관리의 대상으로 배제해나가는 기본 정책이 확고하게 수행되고 있다.

(3) 정책 대상에 따른 정책의 차별화와 위계적 분할



Ⅱ.미등록이주노동자의 노동권

이주민의 인권에 관한 특별보고관 보고서: 대한민국 방문 (2007년 3월 14일)

2006년 12월 현재 한국의 이주노동자 인구의 절반을 넘는 적어도 189,000명의 미등록 이주노동자가 있었다. 상당수의 미등록 이주노동자는 비자의 기한을 넘어서 체류하였으며, 일부 이주민은 계속적으로 추방에 대한 두려움에 떨며 아무런 서류 없이 10년 이상을 한국에서 살아왔다. 그러나 특히 중소기업에서 노동력에 대한 높은 수요가 여전히 존재하였고 이들이 한국어 능통하고 더 나은 작업 기술을 지닌 장기 이주노동자였기 때문에 이들의 체류는 묵인되었다.

1. 국제인권규약

(1) ILO 제143호 협약 - 이주노동자보충협약(1975)

1975년의「**불법이주 및 이주노동자의 기회 및 처우 균등의 촉진에 관한 협약**」(제143호) 제9조제1항에 의하면 "이주노동자가 법령에 따라 회원국의 영토 내에 입국하고 취업이 인가됨으로써 취업이주를 통제하는 조치를 침해하지 않았다면, 이러한 법령이 존중되지 아니하거나 또는 자신의 위치가 정상적으로 될 수 없더라도, 보수·사회보장 및 기타 급여는 과거 취업에 기인한 권리를 근거로 하여 당사자 및 그의 가족에게 동등하게 보장되어야 한다"고 한다. 또한 제3항에서는 "이주노동자 또는 가족이 추방당

하는 경우 그 비용을 그들이 부담하여서는 아니된다"고 규정하고 있다. 다만 협약의 이주노동자 정의상 '정상적으로 입국이 인정되는 자'로 한정함으로써 불법적인 방법과 수단으로 (밀)입국한 외국인은 이주노동자에 포함시키지 않고 있다.

(2) 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(1990)

모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)(이하 '이주노동자권리협약') 채택의 직접 계기는 된 미등록 상태에 있는 이주노동자와 그 권리보호에 이었다. 이는 협약의 전문에 "이주와 관련된 문제들은 미등록 이주(irregular migration)의 경우에 한층 심각하다는 점에 유의하여, 그들의 기본적 인권의 보호를 보장함과 동시에 이주노동자의 은밀한 이동과 불법거래를 방지하고 제거하기 위해서는 적절한 조치가 취하여져야 함을 확신하고"라고 선언하여, 미등록 상태에 있는 이주노동자의 인권보호를 이주노동자권리협약의 주요한 목적의 하나로 삼고 있다는 것을 통해 확인할 수 있다.

협약 제3부는 '모든 이주노동자와 그 가족 구성원의 인권(Human Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)'이란 제하에 제8조~제35조까지의 28개 조문으로 이루어져 있다. 제3부에서는 특별히 '인권'이란 용어를 사용하고 있고, 인권이란 일반적으로 "인간이 인간이기 때문에 당연히 가진다고 생각되는 권리"를 의미하며,[11] 제3부에서 보장되는 모든 권리는 체류의 합법·불법 여부를 떠나 모든 이주노동자와 그 가족 구성원에게 적용된다.

2. 미등록이주노동자의 노동조합 결성권

《사례》

이주노동자 91명은 서울경기인천이주노동조합(원고) 창립총회를 개최하여 규약을 제정하고 임원을 선출한 후, 2005. 4. 24. 노동부장관에게 노조 설립신고서를 제출하였다. 법에 의하여 노동부장관으로부터 권한을 위임받은 서울지방노동청장(피고)은 제출된 신고서에 대한 보완을 요구하였다. 이에 대하여 노조는 보완요구 중 조합원 명부의 제출요구는 노동조합및노동관계조정법상의 법적 근거가 없다고 판단하고 이를 보완하지 않은 채 나머지 사항을 모두 보안하여 제출하였다. 서울지방노동청장은 노조가 조합원들의 취업자격 유무확인을 위한 조합원 명부 제출요구 사항을 보완하지 않았으며, 노조 가입 자격이 없는 미등록 외국인을 주된 구성원으로 하였으므로 관련법에서 정한 노동조합으로 볼 수 없다고 하여 노조의 설립신고서를 반려하였다.

11) 고준성, "모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약", 이석용 외, 국제인권법(세창출판사, 2006), pp. 119-220.

이에 이주노조는 노동조합설립신고서반려처분취소소송을 제기하였고, 1심법원은 원고의 청구를 기각하였으나(서울행정법원 2006. 2. 7. 선고 2005구합18266 판결), 항소심법원은 원고의 청구를 인용하여 1심법원의 판결을 취소하였으며, 노동부가 상고하여 이 사건은 2009년 현재 대법원에 계속 중이다.

관련 법령

노동조합 및 노동관계조정법
제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
1. ~ 3. (생략)
4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 가. ~ 다. (생략)
 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.
 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

(1) ILO 협약 및 이주노동자권리협약의 규정

ILO의 1949년의 **「이민근로자에 관한 협약」**(1949년 개정, **제97호 협약**)은 합법적인 이민에 한하여 외국인의 노동조합의 조합원자격 및 단체교섭의 이익 향수만을 규정하고 있다. 그러나 이는 외국인의 노동조합 결성권을 의도적으로 부인한 것이 아니라, 그것을 전제로 하고 있다고 보는 것이 타당하다. 이 협약 이전에 제정된 제87호 협약에서 이주노동자에게도 노동조합의 결성권을 보장하고 있기 때문이다.

1948년 제87호 협약 이전에 제정된 **「결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약」**(1948년, **제87호 협약**) 제2조는 근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가진다고 규정하고, 군대와 경찰에 한해서만 예외적으로 협약의 적용 범위를 국내 법령으로 정할 수 있도록 하고 있다. 제87호 협약의 해석과 관련하여 ILO의 결사의 자유위원회(the Freedom of Association Committe)는, "결사의 자유는 직업, 성별, 피부색, 인종, 신앙, 국적, 정치적 견해 등에 기초한 어떠한 형태의 차별도 없이, 사적 경제부문의 근로자뿐만 아니라 공무원과 공공부문의 근로자 모두에게 보장되어야 한다는 것을 의미한다"고 결정하였다. 위원회의 결정에 의하면, 이주노동자 역시 노동조합결성에 있어서 차별을 받아서는 안된다. 제87호 협약은 1948년의 제31차 ILO총회에서 채택되었는데, 그 이전 제30차 총회에서도 국적에 의한 차별없이 노동조합 결성권이 보장된다는 결의를 한 바 있다. 한국 정부는 제87호 협약과 1949년의 단결권 및 단체교섭에 관한 협약(제98호)을 모두 비준하지 않

고 있다. 그러나 제87호 협약은 150개국(2009년 8월 기준)이 비준한 ILO의 기본협약이다. 이 협약을 비준하지 않더라도 ILO에 가입한 국가들은 헌장의 기본이념을 존중해야 하는 것으로, 헌장의 기본이념에 해당한다.[12]

ILO의 **이주노동자보충협약(1975,** 제143호)에 관한 제151호 권고 제8조 3항은 '지위가 공인되지 아니하였거나 공인될 수 없는 이주노동자는, 자신과 그 가족에 관하여, 현재 및 과거의 고용으로부터 발생한 바, 보수와 사회보장 및 기타 연금에 관하여서 뿐만 아니라 노동조합원의 자격 및 노동조합권의 행사에 관하여서도 권리에서의 균등처우를 누려야 한다.'고 규정하여 노동3권을 지위가 공인되지 아니하였거나 공인될 수 없는 이주노동자, 즉 미등록 이주노동자에게까지 확대하고 있다.

이주노동자권리협약 제26조 1의 (a)는 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 자신들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 보호하기 위하여 법률에 따라 설립된 기타의 조직의 집회와 활동에 **참가할 권리**를, (b)는 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 위에 지적된 조직에 자유로이 **가입할 권리**를 보장하고 있으며, 제40조는 이주노동자와 그 가족은 그들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 증진시키고 보호하기 위하여 취업국에서 단체와 노동조합을 **결성할 권리**를 가진다고 규정하고 있다. 결국 이주권리협약은 체류자격을 불문하고 인정되는 협약 제3부의 권리 내용으로는 노동조합 결성권을 포함하지 않고 있다.

협약에서 노동3권의 내용에 따라 권리 주체를 구분하여 별개의 조항으로 다르게 규정하는 것에 대해서는, 모든 사람에게 노동조합 결성권을 포함한 노동3권의 주체성을 인정하고 있는 ILO 제87호 협약이나 자유권규약 및 사회권규약의 기준에도 미치지 못하는 수준으로 비난의 대상이 되고 있다는 지적도 있다.[13]

(2) 기타 관련 국제인권규약

세계인권선언 제23조 제4항 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다는 점을 규정하고 있으며, 인권이사회는 이주노동자가 노동조합에 가입하여 활동하는 것을 사실상 제한하거나 노동조합의 간부가 될 수 없도록 한 국가들에 대하여 우려를 표명한 바 있다.[14] **자유권규약** 제2조의 평등권, 제22조의 결사의 자유, 제26조의 법 앞의 평등은 외국인도 노동3권을 가짐을 명확히 하고 있다고 보아야 하며, 미등록이주노동자의 노동3권을 부정할 수 있을 만한 어떠한 근거나 해석도 제시하고 있지 않다.

12) 최홍엽, 2009, 이주노동자권리협약의 노동기본권 관련 쟁점, 국가인권위원회 주최 이주노동자권리협약 쟁점 토론회 자료집

13) R.Cholewinski, Migrant workers in Inter'l Human Rights Law, Clarendon Press(Oxford), 1997, p.164. 위 최홍엽에서 재인용.

14) Concluding Observations on Kuwait(2000)(UN Doc. CCPR/CO/69/KWT), paras. 40-41, Concluding Observations on Senegal(1998)(UN Doc. CCPR/C/79/Add.82), para. 16.

인종차별철폐협약의 경우 비록 제1조제2항에서 국민과 외국인을 달리 취급할 수 있는 가능성을 열어놓고 있기는 하지만 이는 차별의 기본적 금지를 훼손하는 것을 방지하는 방향으로 해석되어야 한다. 즉 세계인권선언, 시민적 ·정치적 권리에 관한 국제규약, 그리고 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약에서 규정되고 인정된 권리와 자유를 어떠한 방식으로든 회피하는 방향으로 해석되어서는 안된다.[15] 인종차별철폐협약 제5조 (e)(ii)는 노동조합 결성 및 가입에서의 인종차별금지를 명문화하고 있다. 당사국은 국민과 외국인(무국적자 포함)의 평등한 권리의 향유를 국제법이 인정하는 범위까지 보장하여야 할 의무가 있다.[16] 국적이나 출입국자격에 기초한 상이한 취급의 기준이 협약의 목적에 비추어, 합법적인 목적에 따르지 않고 적용되거나 이러한 목적의 달성에 비례하지 않는다면 협약상 이러한 상이한 취급은 차별을 구성할 수 있다.[17] 당사국은 인종차별을 금지하는 입법적 보장이 출입국자격과 무관하게 외국인(무국적자 포함)에게 적용되고, 법령의 적용이 외국인(무국적자 포함)에게 차별적 효과를 가지지 않도록 보장하여야 하며,[18] 출입국정책이 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 기초한 차별적 효과를 가지지 않도록 보장하여야 한다.[19] 당사국은 비록 취업허가가 없는 외국인(무국적자 포함)에게 일자리 제공을 거부할 수는 있지만, 모든 사람이 고용관계가 시작되면 그것이 종료될 때까지 집회와 결사의 자유를 포함한 근로와 고용과 관련된 권리를 부여받았음을 인정하여야 한다.[20] 이처럼 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약은 명문의 규정과 유권해석상 외국인의 근로3권을 보장하고 있다고 보아야하며 특히 유권해석을 통하여 규약이 체류자격 없는 이주노동자의 근로3권을 보장하고 있음을 직접적이고 명시적으로 확인하고 있다.

사회권규약 제2조제2항은 차별금지를 규정하고 제8조제1항(a) 전문은 모든 사람의 노동조합 결성·가입권을 보장하고 있으며, 그 후문과 동조 제2항에서 일정한 조건 하에서 "법률"에 의한 제한이 가능함을 언급하고 있다. 사회권위원회는 이주노동자가 노동조합에 가입하여 활동하는 것을 제한하거나 노동조합의 간부가 될 수 없도록 한 국가들에 대하여 우려를 표명한 바 있다.[21] 제2조제1항과의 관계에서 제8조 노조 결성권, 노조활동의 자유, 파업권보장 조항은 성격상 즉각적인 적용 대상이며, 위반시 사법적 구제의 대상이 되는 것이지 권리의 특성상 가용자원의 범위 내에서 점진적으로 적용하여도 무방한 권리가 아니다. 결국 사회권규약은 차별금지와 법 앞의 평등에 관한 조항의 유권해석을 통하여 외국인도 근로3권을 가짐을 명확히 하고 있고, 체류자격 없는 이주노동자의 근로3권을 부정할 수 있을 만한 어떠한 근거나 해석도 제시하고 않지 않다.

---

15) CERD General Recommendation, No. 30(2004), para. 2.
16) CERD General Recommendation, No. 30(2004), para. 3.
17) CERD General Recommendation, No. 30(2004), para. 4.
18) CERD General Recommendation, No. 30(2004), para. 7.
19) CERD General Recommendation, No. 30(2004), para. 9.
20) CERD General Recommendation, No. 30(2004), para. 32.
21) Concluding Observations on Costa Rica(1990)(UN Doc. E/1991/23 41), paras. 194, Concluding Observations on Panama(1991)(UN Doc. E/1992/23 24), para. 138, Concluding Observations on Senegal(1993)(UN Doc. E/1994/23 51), para. 262, Concluding Observations on El Salvador(1996)(UN Doc. E/1997/22 34), para. 165.

(3) 이 사건의 쟁점

이 사건의 핵심 쟁점은 노동조합을 설립하기 위하여 적법한 체류자격이 있어야 하는지에 관한 것이었다. 1심법원은, 출입국관리법 제18조에서는 누구든지 국내에 체류자격을 가지지 아니한 외국인을 고용할 수 없다고 규정하고, 이를 위반한 경우 동법 제94조에 의하여 처벌을 받게 되는 반면, 노노법에서 노조에게 사용자를 상대로 단체교섭 및 단체협약 체결권한 등을 부여하고, 사용자로 하여금 노조의 단체교섭에 불응하거나 노조 및 그 조합원에게 노조활동과 관련하여 불이익을 주는 행위를 부당노동행위로 규율하면서 일정한 경우 형벌의 제재를 가하도록 규정하고 있는 등의 관계 법률의 규정 내용 및 그 취지 등에 비추어 볼 때, 대한민국에 체류자격이 없는 이른바 불법체류 외국인은 출입국관리법상 취업이 엄격히 금지되어 있고, 때문에 장차 적법한 근로관계가 계속될 것임을 전제로 근로조건의 유지·개선과 지위향상을 도모할 법률상 지위에 있지 않으므로 불법체류 근로자들이 노동조합 및 노동관계조정법 제2조제4호(라)목의 노동조합가입이 허용되는 근로자에 해당하지 않는다고 판단하였다.

그러나 1심법원의 판단은 체류자격 여부를 불문하고 사용종속성이 인정되는지 여부에 따라서 노동자로서의 권리를 인정해 온 기존 대법원 판결의 취지와도 배치되는 것이다. 즉 1심법원의 판결에 의할 경우, 미등록체류자도 근로기준법상 근로자로서의 권리가 인정되지만, 그 권리를 적극적으로 행사하기 위한 단결권이 인정되지는 않는다는 불합리한 결과가 발생한다. 이는 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결 참조)고 하여, 근로기준법보다 더 넓게 노동조합법상 근로자의 범위를 인정하고 있는 판결과도 배치된다. 더욱이 헌법 제33조 제1항에 규정된 근로자의 단결권·단체교섭권·단체행동권의 근로3권은 경제적 약자인 근로자가 단결된 힘에 의하여 근로자단체를 결성함으로써 노사관계에 있어서 실질적 평등을 이루어 사용자에 대항하여 근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 부여하기 위한 것으로서, 법률로써 제한되지 않는 한, 근로조건과 경제조건의 유지와 개선을 위하여 누구에게나 보장되어야 할 권리이다. 최근 스페인 헌법재판소는 노동조합을 조직할 수 있는 권리가 외국인의 거주 상태 (불법/합법)에 의해 좌우될 수는 없다는 결정을 하기도 하였다.

(4) 이 사건에 대한 ILO의 권고(사건번호 2620)

이 사건과 관련하여 민주노총과 국제노총이 2008년 대한민국 정부를 ILO에 제소하였다. ILO는 이 사건이 대법원에 계속 중이므로 위원회가 사건의 완전히 파악할 수 있도록 판결이 나는 즉시 그것을 보고해 줄 것을 정부에 요청하고, 2009년 11월 회의에서 이 문제를 조사하겠다는 권고를 한 바 있다. 권고에서 위원회는 다음의 사항을 확인한다. “위원회는 이러한 견지에서 모든 노동자가 직업에 대한 차별 없음을 포함하여 어떠한 차별 없이 스스로의 선택으로 단체를 결성하고 가입할 권리를 가진다는 일반원칙을 상기한다. 위원회는 비정규적 상황-이 사건에서 실제로 유지된 상황-에 있는 이주노동자에게 단결권을 거부하는 법제를 조사할 때, 위원회는 군대와 경찰을 유일하게 제

외하고는 모든 노동자들이 제87호 협약을 적용받는다는 것을 강조했고, 이에 따라 정부에게 제87호 협약의 제2항을 문제가 되는 법제에 고려할 것을 요구했다는 것을 상기한다. 위원회는 또한 ILO 총회 92차 세션(2004)에서 채택한 세계경제에서 이주노동자 공정대우에 관한 결의에 따르면 "모든 이주노동자들 역시 노동에서 기본원칙과 권리 및 그 후속조치에 관한 ILO 선언(1998)이 제공하는 보호로부터 혜택을 받는다. 이에 더해, 결사의 자유, 단체교섭권, 고용과 직업에서 차별금지, 강제노동금지, 아동노동 제거 등에 관한 ILO의 8개 핵심협약이 신분에 관계없이 모든 이주노동자들에게 적용된다"는 것을 상기한다."

《항소심법원 판결》

서울고등법원 2007. 2. 1. 선고 2006누6774

(1) 노노법 시행규칙 제2조제4호에 '2 이상의 사업 또는 사업장의 근로자로 구성된 단위노동조합에 한하여' 노동조합설립신고서에 사업 또는 사업장별 명칭, 조합원수, 대표자의 성명을 첨부하도록 요구하고 있는바, 노노법 부칙 제5조 제1항에서 금지하는 복수노조는 동일한 사업장 내에서 그 직무의 성질상 같은 직종의 근로자들을 조직대상으로 하는 경우에만 해당하므로, 위 시행규칙 제2조제4호는 복수노조 설립금지조항에 위배되는지 여부를 판단할 수 있도록 하기 위한 규정이라고 볼 수 없다. **따라서, 법령에서 위임되지 아니한 위 조항 소정의 서류를 보완하지 않았음을 이유로 원고 노조의 노동조합설립신고서를 반려할 수 없다**.

(2) 노노법 제2조 제1, 4호, 같은 법 제5, 9조, 헌법 제6조, 같은 법 제33조 제1항, 같은 법 제37조 제2항, 근로기준법 제5조에다가 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모한다는 노노법의 목적을 더하여 보면, 불법체류 외국인이라 하더라도 우리나라에서 현실적으로 근로를 제공하면서 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 이상 노동조합을 설립할 수 있는 **근로자에 해당**하고, **출입국관리법에서 외국인의 취업자격에 관하여 규율하면서 취업자격 없는 외국인의 고용을 금지하고 있다 하더라도 이는 취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것에 불과**하고 취업자격 없는 외국인이 사실상 근로를 제공하고 있는 경우에 취업자격이 없다는 이유로 고용계약이 당연 무효라고 할 수도 없으며, **취업자격 없는 외국인 근로자가 사용자와 대등한 관계를 이루어 근로조건을 향상시키기 위한 근로자단체를 결성하는 것까지 금지하려는 규정으로 보기는 어렵다** 할 것이므로, 원고 노조 조합원들의 체류자격 유무를 확인할 목적으로 아무런 법령상 근거 없이 원고 노조에 대하여 조합원 명부의 제출을 요구하고 그 보완요구에 대한 거절을 이 사건 처분사유 중 하나로 삼은 것은 위법하다.

3. 미등록체류자의 일실수입 산정 기준

《사례》

조선족 동포 A씨(원고)는 방문 목적으로 입국하여 체류기한을 넘겼으나 귀국하지 않은 채 공사현장에서 일을 했다. A씨는 골조공사부분을 하도급 받은 아파트 신축공사장에서 목공으로 근무하던 중, 현장소장의 작업지시에 따라 거푸집 해체작업을 하다가 발판이 무너져 내리면서 A씨는 4층으로 추락하여 중증뇌좌사상 등의 상해를 입었다. 이에 원고는 회사가 작업요령을 숙지시키고 안전교육을 할 의무를 위반하여 이 사건 사고가 발생하였다고 손해배상청구를 하였고, 소송에서 원고

의 일실수입으로 대한민국의 도시일용노임을 기초로 산정하여야 한다고 주장하였다.

사례 해설

외국인이 불법행위로 인한 손해를 입게 된 경우, 일실수입의 산정 기준을 본국의 임금으로 할 것인지 또는 본국의 임금을 기준으로 할 것인지 여부에 대해서는 논란이 있어 왔다. 가령 2007년 여수외국인보호소 화재사건으로 인한 사망자들에 대한 국가배상금 지급에 있어서도 이 문제는 중요한 쟁점이 되었었다. 이 문제에 대하여 1998년 대법원 판결은 "체류자격의 유무 및 내용, 체류기간, 체류 기간 연장의 실적 내지 개연성, 취업의 현황 등의 사실적 내지 규범적 제요소를 고려하여 인정함이 상당하다고 할 것이며, 이러한 법리는 비록 당해 외국인이 불법체류자라고 하더라도, 당해 외국인의 취업활동 자체가 공서양속이나 사회질서에 반하는 것으로서 사법상 당연무효가 되지 않는 이상, 마찬가지로 적용"(대법원 1998. 9. 18. 선고 98다25825 판결)된다고 하여 절충설의 입장을 확인하였다. 이에 판결 실무는 미등록체류자의 경우 체류기한 도과시로부터 2년까지는 한국 임금을 기준으로 일식이익을 산정하고 있다.

《 판결》

서울지방법원 1995. 4. 7. 선고 93가단88805

외국인이 국내에서 불법행위를 당하여 손해를 입은 경우 그 일실수입의 산정은 사고 당시 국내에서 얻고 있던 소득을 기준으로 할 것인지 아니면 그 본국에서의 소득을 기준을 할 것인지가 문제된다. 먼저 그 외국인이 국내의 체류자격을 갖추고 소득활동을 하다가 사고를 당한 경우에는 동인이 **합법적으로 체류하여 소득을 얻을 수 있는 기간**(영주권이 있는 경우에는 가동기간동안, 체류기간이 한정된 취업비자를 얻어 취업하였을 경우에는 그 기한연장의 가능성을 감안한 기간)동안은 국내에서의 소득을 기준으로 하고 그 후에는 그 본국에서 얻을 수 있는 소득을 기준으로 함이 상당하다고 할 것이다. 다음 **체류기한을 도관한 외국인의 경우**에는 그 입국목적이 취업인 경우에는 그 근거수입을 본국에서의 수입을 기준으로 하여야 한다는 **본국수입설**, 사고 당시 체류국에서의 수입을 기준으로 하여야 한다는 **체류국 수입설**, 현실적으로 불법체류가 가능할만한 기간동안은 체륙국에서의 수입을, 그 후에는 본국에서의 수입을 기준으로 하여야 한다는 **절충설**들이 나누어 지는바, **일실수입에 대한 청구권의 본질에 대하여 가동능력상실설의 입장에 선다면, 절충설을 취함이 상당**하다고 판단된다. **밀입국자의 경우**에는 본국수입설과 체류국수입설이 나뉘어지나 밀입국행위가 갖는 위법성의 중대성에 비추어 **본국수입설**이 타당하다고 판단된다. 이 건과 같이 입국목적을 위반하여 취업을 하고 그 체류기간까지 초과한 경우에는 밀입국자와 마찬가지로 취급할 수 밖에 없다는 주장도 있을 수 있으나 원고 이명동이 **교포로서 다른 외국인과는 달리 국적취득의 가능성도 있다고 할 수 있는 점**, 현실적으로 많은 중국교포들이 체류기한을 넘어 체류하면서 상당기간 소득활동을 하고 있으며 국내의 산업중 상당부분이 교포들의 노동에 힘입어 생산활동을 하고 있는 점등을 고려하여 **절충설이** 타당하다고 판단되며, 체류국에서의 수입을 인정하는 기간은 판단시점에 따라 다를 것이나 이 사건의 경우에는 법무부장관에 대한 조선족교포의 불법체류실태에 대한 사실조회에 비추어 **체류기한 만료후 2년**으로 정함이 상당하다고 할 것이고, 그 기간 동안의 국내수입은 휴업금여가 지급된 동안은 사고 당시 받았던 임금을 기준으로 하고, 그 후에는 도시일용노동을 기준으로 함이 상당하다고 판단된다.

4. 미등록이주노동자의 법적 지위와 노동법 적용 여부

(1) 노동관계법의 적용 여부

대법원은 미등록이주노동자도 노동관계법이 적용되는 근로자임을 일찍부터 인정해 왔다. 1995년 대법원은 "취업자격 없는 외국인이 사실상 제공한 근로에 따른 권리나 이미 형성된 근로관계에 있어서의 근로자로서의 신분에 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 규정으로는 보기 어렵다할 것이다. 따라서 취업자격 없는 외국인이 위 출입국관리법상의 고용제한 규정을 위반하여 근로계약을 체결하였다 하더라도 그것만으로 그 근로계약이 당연히 무효라고는 할 수 없다."[22]라고 판시한 바 있다.

위와 같은 대법원 판결에 대하여 결국 관계 당국의 적발이 있는 시점에 근로관계의 정지가 있게 되고 그렇다면 불법체류근로자는 적발이 될 때까지는 여전히 근로자성이 인정되는 결과가 되어 적발이라는 사실관계에 의해 근로자성 인정이라는 법률관계가 달라지고, 당사자가 해지하지 않으면 유효한 근로관계가 계속되는 것으로 해석된다는 이유로 이를 비판하면서 근로관계는 당연 무효로 보되 이미 제공된 노동력에 대한 반대급부는 하자있는 근로관계이론이나 임금채권보장법 등으로 보호해야 한다는 견해[23]가 있다. 그러나 대법원이 판결로서 미등록이주노동자의 근로자성을 인정한 이유는 ILO 제143호 협약, 동 권고 제151호 기타 국제인권규약에서 체류자격과 관계없이 '현재 및 과거의 고용으로부터 발생한 바, 보수와 사회보장 및 기타 연금에 관하여서 뿐만 아니라 노동조합원의 자격 및 노동조합건의 행사에 관하여서도 권리에서의 균등처우를 누려야한다'고 규정한 것과 취지를 같이 하는 것다. 미등록 이주노동자의 노동제공은 그 개념자체에서 이미 '허용되지 않는 노동제공'을 의미하는 것이므로 이들이 장래 제공할 근로에 대하여는 법적 지위를 상정할 수 없는 것이 관념적 사법의 법리로는 당연하다. 그러나 근로기준법과 같은 노동관계법은 이러한 관념적인 이론의 틀만으로는 힘의 구조적 편재에 있는 근로자의 지위를 보장할 수 없기에 '근로자'의 요건으로서 '직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자'[24]라는 사실적인 개념을 끌어들여 현실적으로 근로를 제공하고 있으면 근로기준법상의 보호를 다하고 있다. 따라서 위 판례가 이미 제공된 사실상 근로에 대하여 근로관계의 노동법적 지위를 인정한 것은 노동법의 이념에 비추어 당연한 것이다. 다만 미등록 이주노동자의 근로제공이 이러한 제 규정을 회피한 인권침해를 야기하기 때문에 사라져야 할 대상이라는 의미에서 장래의 지위에 대한 판단을 적극적으로 하지 아니한 것에 불과한 것으로 보아야 할 것이다. 결국 법이론의 통일이라는 관념적 합법성보다는 인권보장 및 노동법상의 제반규정에 비추어 구체적 타당성을 우선시한 판결이라 해석된다.

---

22) 대법원 1995 .9. 15. 선고 94누12067 판결; 대법원 2005. 11. 10. 선고 2005다50034 판결.
23) 김영문, 외국인근로자의 노동법적 문제, 법제연구 제24호(2003), pp. 37-42.
24) 근로기준법 제14조.

(2) 통보의무와 미등록이주노동자의 노동권

출입국관리법
제84조 (통보의무)
①국가 또는 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 제46조제1항 각호의 1에 해당하는 자 또는 이 법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체없이 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다.
②교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소·보호감호소·치료감호시설 또는 소년원의 장은 제1항의 규정에 해당하는 외국인이 형의 집행을 받고 형기의 만료, 형의 집행정지 그 밖의 사유로 인하여 석방된 때, 보호감호 또는 치료감호를 받고 수용된 후 출소한 때 또는 「소년법」 에 의하여 소년원에 수용된 후 퇴원한 때에는 그 사실을 지체 없이 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다.

출입국관리법상의 통보의무 규정으로 인하여 성폭력, 임금체불, 폭행, 범죄행위 등 인권 침해적 행위에 의한 피해를 입은 외국인의 경우 (특히 미등록이주노동자의 경우) 강제퇴거 될 것에 대한 부담 등으로 국가기관에 의한 권리구제를 신청하는 것에 상당한 제약을 받고 있다. 이 규정으로 인해 노동자임을 인정하는 사법적 판단은 현실에서 미등록이주노동자들에게 어떠한 현실적 권리도 부여하기 어렵다. 미등록이주노동자가 자신의 노동법상 권리를 주장하는 것은 언제라도 추방(강제퇴거) 절차가 진행될 수 있다는 것을 의미한다. 사업주에게 퇴직금을 요구하면 경찰에 신고하겠다는 협박이 되돌아온다. 미등록이주노동자들도 지금 이곳에서 살아가는 한 노동에는 정당한 대가를 받아야 하고, 아플 때 병원에서 치료를 받을 수 있어야 하고, 자신의 억울함을 호소할 수 있어야 하며, 외로울 때 함께할 친구와 노래가 필요하다. 그러나 그들은 피해를 신고하러 간 경찰서에서 출입국관리소로 인계되고, 체불임금을 받으려면 이 나라를 떠날 각오를 해야 한다. 또한 제84조의 통보의무 규정은 출입국관리법 위반 사실에 대한 "통보"만을 규정하고 있음에도 불구하고, 이 조항에 근거하여 불법체류자를 체포하여 출입국관리사무소 등에 인계하는 불법적 관행의 경찰행정이 이루어지고 있다. 현행 행정관계법상 공무원의 법 위반 사실 발견시 통보의무를 규정하고 있는 규정으로는 제주국제자유도시특별법 등 출입국관리 관련 규정이 유일하다.

참고로 미국 연방대법원은, 고용주가 자신이 채용한 미등록이주노동자들의 노조 활동을 하자 보복적 목적으로 이민귀화국(INS) 신고하여 단속된 사안에서, 노동관계법(NLRA: National Labor Relations Act)의 적용을 받는 미등록노동자들의 범위 문제를 검토한 후, 미국 노동법에 의해 그들을 전면적으로 보호하는 것이 노동법과 이민법 모두의 목적을 달성하는 데 기여한다고 판결(Sure-Tan v. NLRB, 467 U.S. 883, 1984)하고, 체류자격을 회복할 수 있는 기회를 부여한 바 있다.

일본의 경우 노동행정에 종사하는 공무원으로서 출입국관리사무소에 통보할 의무는 노동기준법 위반이 해소될 때까지는 정지된다고 해석하고, 국내의 경우에도 최근까지는 이러한 해석에 근거하여 노동부의 경우 '외국인근로자 민원처리지침'을 제정하여 '선 구제제도 후 통보원칙'을 운영하여 왔으나, 최근 2008년 6월 23일 상위법인 출입국관리법과 충돌된

다는 이유로 '선 구제제도 후 통보원칙'을 폐지하였다. 과거 이 지침은 관련 공무원의 재량사항으로 규정되어 있어 미등록이주자의 피해구제 업무를 담당하는 공무원들이 적극적으로 활용하지 않는 한계가 있었는데 현재 이 지침을 폐지하여 미등록이주자가 임금체불 등 권리구제를 받는 것이 더욱 어려워졌다.[25]

통보의무 규정은 인권보장이라는 보편적인 법 원리 보다는 출입국관리라는 행정목적의 달성을 우선시하는 규정으로 위와 같은 지침에 의거한 실무 운영만으로는 근본적인 해결책이 되기 어렵다. 통보의무 규정의 존치 여부는 출입국관리행정 목적의 달성과미등록 체류자 인권 보호라는 법익을 비교형량 하여 결정할 문제이며, 반드시 형사소송법 제234조 공무원의 고발의무과 같은 논리선상에서 파악되어야 하는 문제가 아니다. 즉 공무원이 위법상태를 발견한 경우에 반드시 이를 통보하는 의무를 부과하는 것이 논리필연적으로 도출되는 것은 아니며, 통보를 제한하여 달성하여야 할 법익이 더 큰 경우에는 이를 제한할 수 있는 것이다. 미등록체류자에 대한 무료건강검진을 실시하는 공무원인 의사, 미등록체류자의 자녀가 다니고 있는 공립학교의 교사 등에게까지 통보의무가 인정될 수 없는 바와 마찬가지로, 미등록이주자의 인권 침해 문제가 광범위하게 제기되고 있는 현실 하에서 수사기관 및 노동사무소에 통보의무를 법적으로 의무화할 것인가의 여부는 입법정책의 문제이며, 미등록 인권 문제를 적극적으로 해결한다는 관점에서, 권리구제와 강제퇴거의 교환을 조건으로 하는 모순적인 통보의무 규정을 삭제하여야 한다.

'미등록'이라는 특수성 때문에 왜곡되는 삶의 조건을 어떻게 회복할 수 있는가? 함께 살고 있다는 현실을 인정하는 것만이 그 대답이다. 미국 로스앤젤레스주 한국영사관은 '불법 체류자'인 재외국민의 불이익을 해소하고자 '재외국민 신분증'을 발급하고 있다. 영사관 신분증은 주 경찰 등의 공공기관에서 인정되고, 전기·수도·전화신청·은행계좌 개설에까지 쓰이고 있다고 한다. 영사관이 그들을 그 사회에서 함께 살아갈 수밖에 없는 '사람'으로 볼 수 있었기 때문에 가능한 조치들이다. '불법 체류자'인 재외국민과 우리 안의 이주민들에 대한 가치판단이 다를 수는 없다. '공존'의 현실과 불가피함을 인정하고, 살아 숨 쉬는 사람을 만나야 한다.

(2) 「재한외국인 처우 기본법」과 외국인 지원 조례

미등록이주노동자의 인권은 국가의 출입국 권한 행사라는 주권의 논리로 인해 실질적으로 봉쇄되고 있다. 인권은 시민권의 잔여적 범주이며, 시민권이 주권의 원칙에 근거해 있음을 미등록이주노동자 문제를 통해서 명확히 확인할 수 있다. 미등록이주노동자가 법외지대에 존재함을 드러내는 대표적인 사례로는 재한외국인 처우 기본법과 지방자치단체의 외국인 지원 조례를 들 수 있다. 외국인에 관한 기본법인 「재한외국인 처

25) 노동부는 2009. 4. 20.자 외국인력제도 관련 민원회신에서도 "신고사건 조사결과 사업주 및 근로자가 출입국관리법을 위반한 사실이 있더라도 인권보호 차원에서 체불임금 등 노동관계법령상의 모든 권리구제가 이루어진 이후 출입국관리사무소에 그 사실을 통보토록 규정한 (이른바 "선 권리구제 후 통보") 외국인근로자 민원처리지침은 출입국관리법 위반의 소지가 있어 폐지하였지만, "선통보 후 권리구제" 방침은 운용하고 있지 않으며, 미등록 외국인 근로자도 다른 근로자와 동등하게 노동관계법 상의 권리를 보호하고 있음"의 입장을 밝히고 있다.

우 기본법」은 정의 규정에서 "재한 외국인"을 "체류자격" 있는 자로 국한함으로써 미등록 외국인을 그 적용대상에서 배제하고 있다. 또한 행정자치부가 지자체의 거주 이주민 지원 사업을 안정적, 지속적으로 수행할 수 있도록 제정한 '거주외국인 지원 표준조례안' 역시 위 「재한외국인 처우 기본법」 상위법으로 표방한 채 '표준조례안'과 마찬가지로 미등록이주노동자를 배제하는 규정을 두고 있다.

그러나 「재한외국인 처우 기본법」이 지자체 '외국인 주민조례'의 상위법이라고 할 수 없다. 지자체의 외국인 주민 조례는 '주민의 복리에 관한 사무'로서 상위법의 제정 없이도 제정할 수 있는 것이며, 단지 법령을 위반하지 않아야 하는 한계만이 존재할 뿐이다. 또한 외국인 주민 조례의 행정자치부 표준조례안이 지자체에 시달된 2006. 10. 은 「재한외국인 처우 기본법」이 국회에서 통과되기 이전이며, 표준조례안 제정 이전에도 일부 지자체는 외국인 지원 조례를 제정한 바 있었다. 다만 「재한외국인 처우 기본법」의 관점상 한계로 인하여 거주외국인에 관한 자치 조례를 제정할 경우, 이를 극복하는 것이 필요한 상황이나, 대부분의 '지원조례'가 행자부 표준안을 그대로 수용하는 한계를 지니고 있다.

국가인권위원회는 경기도 안산시가 2008. 6. 10. 의견 요청한 「안산시 거주외국인 인권조례 제정안」에 대하여, 경기도 안산시장에게 아래와 이와 유사한 취지의 의견을 표명한 바 있다. 안산시는 국가인권위원회의 의견표명을 받아들여 2009. 3. 27. 「외국인주민 인권 증진에 관한 조례」[26](조례 제1463)를 제정・공포하였다.

5. 미등록이주노동자의 고용과 걸설현장에서의 노-노 갈등(?)

내국인 기피 업종(3D)에서 인력 공백을 보충하도록 설계되어 있는 현재의 제도 아래 이주노동자들이 '국민'의 일자리를 침해한다는 일방적인 전제는 받아들이기 어렵다. 오히려 그러한 단정적 전제는 신자유주의 시대 불안전 고용의 사회적 갈등을 '내부의 적'을 만들어 우회하려는 인종주의적 동원에 가깝다.

그러나 건설업종의 경우와 미등록이주노동자의 경우는 예외적인 노동대체의 가능성이 존재한다. 최근 포항건설노조의 포스코 농성 과정에서 노조가 사측과의 교섭사항으로 외국인근로자 고용 금지를 요구한 것으로 보도된 바 있고, 전국건설산업노동조합연맹은 고용허가특례제도 개정에 대하여 건설 비정규직을 보호하는 입법적 조치의 미비를 지적하는 입장을 밝힌 바 있다. 비정규직 노동자와 이주노동자간의 노-노 갈등이 부분

---

26)안산시 「외국인주민 인권 증진에 관한 조례」는 외국인주민을 다음과 같이 정의하고 권리를 인정하고 있다.
제3조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각호와 같다.
1."인권"이란 「국가인권위원회법」 제2조제1호에서 정하고 있는 사항을 말한다.
2."외국인주민"이란 안산시에 거주하는 자로서 대한민국의 국적을 갖고 있지 않거나 혼인 · 귀화 등으로 대한민국 국적을 취득한 자를 말한다.

제5조(외국인주민 등의 권리 및 책무) ① 외국인주민은 자신의 **법적인 지위에도 불구하고** 인권을 향유할 권리를 가진다.
② 모든 주민은 외국인주민의 인권을 존중하고 지역사회 인권 증진을 위하여 노력하여야 한다.
③ 외국인주민은 기초질서 준수 등 주민으로서 의무를 다하고 지역사회 발전을 위하여 노력하여야 한다.

적으로나마 현실화될 수 있는 가능성과 그 우려를 확인케 하는 지점이다. 이러한 가시적인 현상에도 불구하고 '노-노갈등은 없다'는 인식은 현실로 작동하고 있는 국가-자본의 지배 전략을 간과하는 문제점이 존재한다. 노-노 갈등 가능성의 문제는 '이주' 현상을 '현실'로, '권리'로 그리고 '가능성'으로 인식하는 이주운동이 반드시 점검하고 해결해야할 문제이다.

물론 이러한 노-노 갈등 가능성의 근본적인 문제는 당사자들에게 있지 않다. 문제의 핵심은 노-노 갈등이 아니라 갈등의 표출을 왜곡하는 제도 자체에 있다. 즉 문제는 "분절화된 노동시장의 하위에 민족적 하위노동 시장을 형성"하여 시장의 폭력을 가능케 한 외국인 고용의 관행과 제도의 폭력성 그 자체에 있는 것이다. 노동시장을 위계적으로 구조화하여 비정규직 노동자와 내국인 노동자를 제도적으로 통제하는 문제점을 극복하기 위해서는 동일노동-동일임금이 적용되는 고용 관행을 확립하는 것이 필수적이며 이는 차별금지의 실질적 법제화를 통해서 제도적으로 접근해가야 할 문제이다.

산업연수제 폐지 이후 건설산업연수생 도입 규모를 방문취업제를 통해서 대체·흡수하였으며, 이 과정에서 일반 고용허가제의 경우 현지인력선발절차를 도입하라는 건설업체의 요구와 특례고용허가제의 경우 내국인 구인의무를 적용하라는 건설노동자 요구를 제도화하였다. 또한 최근의 보도(한국경제TV 2007-07-11)에 의하면, 이상수 노동부 장관은 "외국인 근로자 고용에 대해서는 허용 인원을 늘리는 방향으로 노동부와 건설단체총연합회가 중심이 된 TF팀을 구성해 집중 논의할 것을 제안"한 바 있다고 한다. 이와 같이 건설 자본의 이해관계가 정부의 정책적 지원 하에 일방적으로 관철되는 것을 차단하기 위해서는 업종별·현장별 도입 규모(쿼터제)의 합리적 기준을 설정하는 방향의 접근은 원칙적으로 필요하다. 그러나 합리적인 고용 허용 인원 기준을 설정하는 방식은 건설현장에서 미등록이주자가 70%를 상회한다는 상황에 비추어 보면 본질적인 대책이 될 수 없으며, 현장에서의 노-노 갈등을 제도적으로 조성하는 방식의 접근이 될 가능성이 높다. 한국건설산업연구원이 연구보고서[27]를 통해 업종 및 현장별 인력 도입 상한제를 주장하면서 '건설근로자보호센터' 등을 설치하여 내국인근로자를 감시자로 활용하는 방식 이외에는 별다른 대응 수단이 없음을 지적하고 있는 것도 이와 같은 맥락이라고 할 것이다.

건설현장에서의 노-노갈등 문제에 대하여 건설노조연맹은 초기에 '조합원 우선 고용' 및 '법률에 의한 외국인력 고용과 불법 고용 사업주 처벌' 이라는 입장을 제시한 바 있다. 그러나 조합원 우선 고용 입장은 이주노동자(미등록 포함)의 조합원 가입이 실질화되지 않는 한 (간접)차별의 문제가 발생할 수 있으며, 특히 단체협약으로 이주노동자의 고용을 금지하는 방식은 국가인권위원회법에서 금지하는 차별에 해당할 수 있다. 또한 '법률에 의한 외국인력 고용 및 불법 고용 사업주 처벌' 입장은 근본적으로 노조가 취할 수 있는 입장이 아닐 것이다. 비정규악법, 고용허가제법의 제도적 문제 등 '불평등한 사회에서의 차별적인 법'을 준수하라는 요구는 결국 건설노동자 운동에 부정적 부메랑이 될 것이며, 미등록이주노동자에 대한 차별을 해소하여야 한다는 원칙과 근본적으로 배치되는 것이다. 인권의 관점에서든 '계급 연대'의 관점에서든 현상에 대한 대

27) 한국건설산업연구원, 2006, "건설근로자 고용개선 방안 연구"

증적・단기적 접근(ex, 불법 고용 사업주 처벌 요구, 단체협약에 의한 이주노동자 배제 등)으로 인종, 국적과을 넘어서는 노동자 연대의 근본 원칙과 방향을 훼손하는 방식으로 이 문제를 해결할 수는 없다.

고용충돌 및 갈등 가능성에 대한 대응 방향은 사회정의 노조주의[28]에 근거하여야 한다. 당장의 이익갈등을 넘어서는 장기적 해결의 전망을 구체화하고, 갈등의 가능성을 최소화하면서 노동시장의 위계적 분할에 대항하는 '권리' 기반의 접근이라는 원칙에 부합하는 것이어야 한다. 실질적으로 내국인 대체 및 고용 충돌의 가능성이 높은 미등록이주노동자에 대한 노동조합의 대응은 '불법 노동자는 없다'는 기본 관점의 확인과 중・장기적으로 미등록이주노동을 양적・질적으로 최소화하는 방향의 접근이 되어야 할 것이다. 국제건설목공노련(IFBWW)의 입장은 이러한 '권리' 기반의 접근의 대표적 사례를 제시한다.[29] 목공노련은 2004년 보고서를 통해, 이주노동이 유입되는 국가의 노동자들과 노조들은 종종 이주노동자들을 잠재적 파업파괴자, 혹은 자신들의 일자리를 빼앗아 가는 위협적인 존재들로 간주하고, 이주노동자들이 노조가입을 꺼리며, 단체협상에 부정적 영향을 미치고, 사회적 분열의 원천이라는 인식이 존재하지만, 이주노동자들도 다른 어느 노동자들과 같은 권리를 갖고 있으므로 이주노동자들의 임금과 노동조건의 향상을 위해 그들을 조직하고 그들과 함께 일해야 한다는 점을 명확히 지적하고 있다. 또한 이주노동은 계속될 것이라는 현실을 인정하고, 노조 조직률과 노동조건에 계속해서 영향을 미치게 될 것이라는 점에서 노동조합의 연대에 기초한 대응을 제시하고 있다. 그리고 프랑스, 이태리, 벨기에, 스위스 등에서 미동록이주노동자 합법화 과정에 대한 노동조합의 강력한 지원과 그 결과 합법화 이후 이주노동자들을 조직화할 수 있었다는 사례[30]를 참고할 수 있어야 한다.

이와 반대로 사업장에서 미등록이주노동자에 대한 진입 장벽을 높이는 것은 사업주에 의한 미등록이주자의 착취를 강화하고, 결국 내국인 노동자들과의 불공정 경쟁을 증가시키는 것이라는 점에 대한 노동조합의 인식 필요하다. 임금 하락과 노동조건의 악화를 막을 수 있는 유일한 방법은 미등록이주노동자의 조직화와 권리를 보호하는 것이 되어야 한다[31]. 사업장 내・외국인 노동자들의 조직화의 어려움을 감안하더라도, 결국 문제의 핵심은 노조가 주도적으로 이주노동자의 인권에 대한 인식을 제고하고, 조직화를 시도하는 것이다. 결국 조직화는 (구체적) 실천의 문제이다.

28) 빌플레처 주니어 외, 2004, 『정체성의 싸움 - 서구의 인종주의』, 미세기
29) IFBWW, 2004, "Trade unions responses for a better management of migrant and cross-border worker"
30) 2005, ILO/ACTRAV, "Trade Union Best Practice Initiatives for Migrant Workers"
31) PICUM, 2005, "Ten Ways to Protect Undocumented Migrant Workers"

Ⅲ. 산업연수생 제도

이주민의 인권에 관한 특별보고관 보고서: 대한민국 방문 (2007년 3월 14일)

1992년, 노동력 부족을 해결하고 미등록 이주노동자들을 줄이기 위한 방편으로, 한국은 산업연수생제도를 도입하였다. 산업연수생제도 프로그램이 처음에 목표로 하였던 바는 한국 회사가 고용한 이주노동자들이 기술을 향상시키고 그들의 작업능력을 증진시키도록 이들에게 연수를 제공하는 것이었다. 그러나 산업연수생제도의 틀 안에서 이루어진 대부분의 일자리는 소위 3D라고 불리는 "더럽고(Dirty)", "어렵고(Difficult)", "위험한(Dangerous)" 업무였다.

산업연수생제도 하에서 이주노동자의 지위는 그 고용주에 의해 거의 전적으로 좌우되는 것이었고, 이는 이들을 취약한 상황에 놓이게 하였다. 산업연수생이라는 신분에도 불구하고, 이들은 대부분 한국 국민들이 기피하는 작업을 위한 비숙련 노동으로 동원되었으며 이들이 받는 급여는 실제 임금의 일부분에 지나지 않았다. 이들은 사업장을 변경할 권리도 없었고, 최소임금, 사회보장 및 근로시간에 관한 노동법의 보호를 받지도 못하였다. 산업연수생들은 고용주에 의한 여권, 비자나 신분증 등의 압수 혹은 보관, 임금 체불과 미지급, 그리고 언어적 폭력과 때때로 가해지는 신체적 폭력과 같은 인권 침해를 감내하였다.

이에 더하여 산업연수생들에 관한 채용 및 관리는 심각하게 왜곡되어있다. 산업연수생들은 중소기업중앙회의 통제 하에서, 연수를 신청하기 위하여 큰 경제적 부담을 져야 하고, 한국에서 일하면서 장기 채무에 대하여 매달 돈을 갚아나가야 하였다. 중소기업중앙회는 노동수출국의 채용중개회사와의 불투명한 연결고리를 통하여 산업연수생제도 프로그램을 독점하였다. 중소기업중앙회는 이주노동자의 구직비용 중 일부를 취하여 온 것으로 알려져 있는데, 이 기관은 또한 이러한 착취시스템이 작동되도록 허용한 책임이 있었다. 이로 인하여 산업연수생제도 하에서 이주연수생들의 취약성은 더욱 악화되었다. 이러한 과정은 산업연수생들이 부채상환을 위하여 사실상 노예처럼 일하여야 하는 상황을 유발한 엄청난 부채 수준을 해결하지 못하고 이들의 취약성을 상당히 악화시킨 시스템을 제도화시켰다(SR para. 13). 힘든 작업 환경에서 벗어나서, 많은 연수생들은 그들에게 지정된 사업장을 떠나고 산업연수생제도 밖에서 일자리를 구하였다. 이들의 법적 지위는 연수생신분으로 엄격하게 묶여있었기 때문에, 연수생들은 법적 권리가 없는 상태에서 그들의 회사를 떠나는 순간 미등록 이주노동자가 되었고, 그로 인하여 많은 경우 더한 착취에 노출되었다.

그러나 계속하여 미등록 이주노동자의 수는 등록된 산업연수생의 수를 넘어왔다. 노동부가 1997년 조사한 통계에 따르면 한국에는 약 16,000명 남짓한 산업연수생이 있는 반면 미등록 이주노동자의 수는 130,000명에 달하였다. 2001년, 정부는 산업연수생이 1년간 산업연수생신분을 거친 후에는 2년간 취업할 수 있도록 하고, 최저 임금을 보장하는 등 본 제도를 조정하였다. 그러나 이러한 변화는 미등록 이주노동자의 수를 줄이는 데 도움이 되지 못하였다. 2002년에는 연수생 한도를 130,000명으로 늘렸지만, 290,000명의 이주노동자의 약 80%는 미등록 이주노동자였다. 과도한 구직 비용과 낮은 임금과 같은 문제들은 여전히 주된 문제로 남아있었다. 이러한 상황으로 인하여 2003년 한국정부는 이주민을 위한 새로운 노동법으로서 고용허가제법을 입안하게 되었다.

1. 제도의 개관 및 법적 근거

(1) 산업연수생 제도의 개관[32)]

산업기술연수생제도는 출입국관리법령에 있었던 '산업기술연수'의 체류자격을 이용함으로써 시작되었고 산업기술연수를 위하여 입국하고자 하는 외국인은 재외공관의 장으로부터 체류자격의 사증(査證)을 받을 경우에는 국내체류가 가능했다(구 출입국관리법 시행령 제9조 제1항 제13호). 이 산업기술연수 자격은 해외 현지법인이 있는 사업체가 국내 사업체로 기술연수를 보내기 위해 마련한 별도의 체류자격이었다. 1991. 11.부터 1992. 8.까지 외국인 산업기술연수생은 해외투자·기술제공·설비수출과 관련하여 **해외현지법인을 통하여 유입**되었고, 이 제도는 해외 현지진출 한국기업이 현지에서 고용한 인력의 기능을 향상시킨다는 것을 명분으로 삼았으나, 실제로는 해외인력을 도입하여 국내산업체에 취업시키는 것으로 활용되었다.

그런데 위 산업기술연수제도는 인력난을 경험하고 있던 중소기업이 이용하지는 못하였는바, 이에 정부는 **1992년 하반기부터** 소위 3D업종으로서 국내근로자들이 기피하는 업종에도 연수생을 들여오기 시작하였고, 법무부훈령상의 '외국인에 대한 연수가 불가피하다고 판단하여 주무부처의 장이 추천하는 산업체'의 연수자격으로 들여오게 되었다. 한편 정부는 1993. 4. 산업기술연수생제도를 중단하기로 결정하고, 다만 이미 입국한 연수생에 대해서는 체류기간을 종전의 최장 1년에서 2년으로 연장해 주기로 하였다.

정부는 1993. 11. 24. 외국인 산업기술연수조정협의회를 열고 연수생 도입을 재개하였고, 위 협의회는 2년간 2만 명을 도입하기로 결정하였다. 그리고 1993. 12. 28. **'외국인산업기술연수 사증발급에 관한 업무지침'**(법무부훈령 제294호)을 **개정**하여 종전의 연수업체 대상에 더하여 '주무부처의 장이 지정하는 산업체 유관 공공단체의 장이 추천하는 사업체'를 추가함으로써 중소기업협동조합중앙회의 추천에 의해서도 연수생의 도입이 가능하도록 확대하였다. 1996년에 이르러 산업연수생제도의 주관업무가 중소기업청으로 이양되었는데, 중소기업청은 1996. 9. 19. **중소기업청 고시인 '외국인산업연수제도운영에 관한 지침'**를 제정·고시하여 산업연수생 활용 업체 대상을 생산직 상시근로자 5인 이상 300인 이하인 중소제조업체로 한정하고 대상업종을 음식료품 등 22개 업종으로 확정하는 것을 비롯하여, 송출국가 선정, 외국인 산업기술연수협력단, 송출기관, 연수생, 연수취업, 사후관리 등에 관한 사항을 정하였다.

정부는 1997. 9. 개정된 **출입국관리법**에 따라 '연수취업제도' 즉 2년간의 연수 후 일정 자격을 갖춘 산업연수생이 '근로자'로 체류자격을 변경할 수 있는 **'체류자격 변경허가제도'**를 도입하였고, 위 연수취업제도는 2000. 4. 1.부터 본격적으로 실시되었는데, 처음에는 '연수 2년＋취업 1년'으로 하였다가 2002년부터는 **'연수 1년＋취업 2년'**으로 조정하여 실시하였다.

32) 헌법재판소 2007. 8.30. 선고 2004헌마670 산업기술연수생도입기준완화결정등위헌확인 결정문의 내용을 기초로 정리한 것임.

산업연수생제도는 **외국인력의 편법적 활용(근로자성의 제한적 인정), 연수생 이탈, 송출비리** 등의 부작용을 야기하였다. 또한 산업연수생제도의 역기능 해소를 위해 도입된 고용허가제는 산업연수생제도와의 병행실시 및 복잡한 고용절차 등으로 사용자의 선호도가 저조하였다. 이에 현행 외국인력제도를 외국인 근로자의 권익보호와 수요자인 사용자의 요구에 부합하도록 개선할 필요성이 대두되었고, 정부는 2005. 7. 27. 외국인력정책위원회에서 노동부와 법무부 등 16개 관련부처 합의를 통해 **2007. 1. 1.부터 산업연수생제도를 폐지하고 고용허가제로 일원화**하였다.

(2) 법적 근거

출입국관리법(2003. 12. 31. 법률 제7034호로 개정된 것)은 외국인의 국내취업과 관련하여 체류자격이 없는 외국인의 고용을 원칙적으로 금지하고 있고(제18조 제1항, 제2항), 취업활동이 가능한 체류자격은 단기취업(C-4), 교수 등의 전문기술인력(E-1 내지 E-7), 연수취업(E-8), 비전문취업(E-9) 및 내항선원(E-10)에 한한다(출입국관리법시행령 제23조 제1항).

한편 **산업연수생**은 "산업연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 지정된 산업체에서 연수하고 있는 외국인"으로 정의되는데(출입국관리법 제19조의2 제1항), 이들에 대해서는 산업연수(D-3)의 체류자격이 부여되어 원칙적으로 취업활동에 종사할 수 없고(출입국관리법시행령 제12조 [별표 1] 제12호), 다만 산업연수생이 일정한 사업체에서 1년간 연수를 마친 경우에는 취업활동을 할 수 있는 **연수취업자(E-8)로 그 체류자격 변경**을 할 수 있었다(출입국관리법 제19조의3, 같은 법 시행령 제24조의5). 출입국관리법 제19조의2는 정부에 대하여 산업연수생의 보호를 위하여 필요한 조치를 취하도록 하였고, 제19조의3은 법무부장관으로 하여금 산업연수생의 연수 장소 이탈, 연수목적 외의 활동 기타 허가된 조건의 위반 여부 등을 조사하여 그 외국인의 출국 등 산업연수생의 관리에 필요한 조치를 하도록 하고 있었다.

(3) 법적 지위

중소기업청 고시인 '외국인산업연수제도운영에 관한 지침' 제26조에서는 산업연수생의 연수시간 및 연수수당 등 연수조건은 중소기업협동조합중앙회(이하 '중기중앙회'라 한다)와 연수업체 간의 계약에 의하되, 연수업체는 산업연수생에게 최저임금 이상의 연수수당과 산업재해보상보험 및 건강보험의 혜택을 보장하도록 규정하고 있다. 중기중앙회와 연수취업업체 간의 연수·취업추천계약서에 의하면, **노동부의 '외국인 연수취업자의 보호 및 관리에 관한 규정'** 제5조에서 정한 표준계약서에 의해 연수취업계약을 체결하도록 되어 있으며(제2조의1), 연수생의 체류기간은 1년으로 하고, 연수취업자의 체류기간은 연수만료 후 2년으로 하며(제4조), 연수조건과 관련하여 연수취업업체는 연수생에 대하여 정부가 매년 결정·고시하는 최저임금 수준 이상의 기본 연수수당을 지급해야 하고, 기본 연수시간은 1주 44시간을 기준으로 하되, 시간외 초과연수에 대해서는 50/100을 가산한 초과수당을 지급하고 1주일에 1일을 유급휴일로 하며, 연수생에게 숙박시설을 제공하고 연수생을 피보험자로 하는 산업재해보상보험 및 건강보험에

의무적으로 가입하도록 되어 있었다(제5조).

노동부 지침인 **'외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침'**[33] 제8조 제1항은, "산업연수생은 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법 및 의료보험법의 기본적 입법정신에 준거하여 다음 각 호의 보호를 받는다."라고 규정하면서 그 보호대상으로, ① 폭행 및 강제근로금지(근로기준법 제6항 및 제7항), ② 연수수당의 정기·직접·전액·통화불 지급 및 금품청산(근로기준법 제36조, 제42조), ③ 연수기간, 휴게·휴일, 시간외·야간 및 휴일연수(근로기준법 제49조, 제53조, 제54조, 제55조), ④ 최저임금수준의 보장(최저임금법), ⑤ 산업안전보건의 확보(산업안전보건법), ⑥ 산업재해보상보험 및 의료보험 혜택(산업재해보상보험법) 등을 열거하고 있다. **반면 근로기준법상 퇴직금(제34조), 임금채권 우선변제(제37조), 연차유급휴가(제59조), 임산부의 보호(제72조) 등에 관하여는 보호대상으로 규정하고 있지 않았다.**

2. 헌법재판소의 위헌결정 - 헌법재판소 2007. 8.30. 선고 2004헌마670

(1) 헌법소원의 주요 쟁점

2004. 8. 24. 현행 산업연수생제도가 외국인력에 대하여 본래의 목적인 연수를 위하여 운용되어야 함에도 불구하고 실질적으로 단순노무를 위한 취업에 활용되고 있는바, 위 제도의 근거가 되는 '외국인산업인력정책심의위원회의 대책', '외국인산업연수제도운영에 관한 지침' 및 '외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침' 등이 청구인과 같은 산업연수생의 기본권을 침해하고 있다고 주장하면서 헌법소원심판을 청구하였다. 헌법소원 심판 과정에서 주요한 쟁점은 다음의 4가지였다. ① 외국인에게 헌법소원을 청구할 수 있는 기본권이 존재하는지 여부, 즉 헌법상 근로의 권리의 주체인지 여부 ② 평등원칙의 위반 여부, ③ 법률이 아닌 지침으로 기본권을 제한할 수 있는지 여부, ④ 산업연수생 제도가 직업선택의 자유(직장 선택의 자유)를 침해하는 것인지 여부. 이에 대한 헌법재판소의 결정은 다음과 같다.

(2) 이주노동자가 헌법상 근로의 권리의 주체가 될 수 있는지 여부

외국인에게 모든 기본권이 무한정 인정될 수 있는 것이 아니라 원칙적으로 '국민의 권리'가 아닌 '인간의 권리'의 범위 내에서만 인정될 것인바, 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권은 '인간의 권리'로서 외국인도 그 주체가 될 수 있고, **평등권**도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상 제한 및 상호주의에 의한 제한이 있을 수 있을 뿐이다(헌재 2001. 11. 29. 99헌마494, 판례집 13-2, 714, 723-724 참조).

헌법 제32조 제3항은 "근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다."라고 규정하여 국민의 "근로의 권리"를 보호할 것을 천명하였고, 이에 근거하여 근

33) **'외국인산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침'**(1995. 2. 14. 노동부 예규 제258호로 제정되고 1998. 2. 23. 노동부 예규 제369호로 개정된 것)

로기준법이 제정되었다. **근로의 권리**란 인간이 자신의 의사와 능력에 따라 근로관계를 형성하고, 타인의 방해를 받음이 없이 근로관계를 계속 유지하며, 근로의 기회를 얻지 못한 경우에는 국가에 대하여 근로의 기회를 제공하여 줄 것을 요구할 수 있는 권리를 말하며, 이러한 근로의 권리는 생활의 기본적인 수요를 충족시킬 수 있는 생활수단을 확보해 주고 나아가 인격의 자유로운 발현과 인간의 존엄성을 보장해 주는 것으로서 사회권적 기본권의 성격이 강하므로(헌재 1991. 7. 22. 89헌가106, 판례집 3, 387, 421; 헌재 2002. 11. 28. 2001헌바50, 판례집 14-2, 668, 678 참조) 이에 대한 외국인의 기본권주체성을 전면적으로 인정하기는 어렵다.

그러나 근로의 권리가 **"일할 자리에 관한 권리"**만이 아니라 **"일할 환경에 관한 권리"**도 함께 내포하고 있는바, 후자(後者)는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로 외국인 근로자라고 하여 이 부분에까지 기본권 주체성을 부인할 수는 없다. 즉 근로의 권리의 구체적인 내용에 따라, 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리(헌재2002. 11. 28. 2001헌바50, 판례집 14-2, 668, 678)는 사회권적 기본권으로서 국민에 대하여만 인정해야 하지만, 자본주의 경제질서하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 **자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인 근로자에게도 그 기본권 주체성을 인정함이 타당**하다.

(2) 평등원칙 위반 여부

헌법 제11조는 "모든 국민은 법앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다."고 규정하고 있어 헌법상으로는 '국적'에 의한 차별이 명시적으로 규정되어 있지는 않다. 그런데 근로관계에 있어서 헌법상 평등원칙을 구체화한 근로기준법 제5조는 "사용자는 근로자에 대하여 …… 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다."고 규정하여 '국적'에 의한 차별을 명시적으로 금지하고 있고, 이를 위반하는 경우에는 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있다(근로기준법 제115조).

그리고 우리나라가 비준하여 1990. 7. 10.부터 적용(조약 제1006호)된 **'국제연합(UN)의 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약'(이른바 '사회권규약' 또는 'A규약')**은, "이 규약의 각 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다."고 규정하고 있고(제2조 제2항), 이러한 사회권규약에 의하여 보장되는 권리에는 **'동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수를 포함한 근로조건을 향유할 권리'(제7조)** 등이 포함되어 있으므로, 이러한 규약의 내용은 우리 헌법의 해석에서 고려되어야 할 것이다. 다만 사회권규약은, 체약국이 입법조치 기타 모든 적절한 방법에 의하여 권리의 완전한 실현

을 점진적으로 달성하기 위하여 자국의 가용자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속하도록 하면서(제2조 제1항), "이 규약의 당사자국은 국가가 이 규약에 따라 부여하는 권리를 향유함에 있어서, 그러한 권리의 본질과 양립할 수 있는 한도 내에서, 또한 오직 민주사회에서의 공공복리증진의 목적으로 반드시 법률에 의하여 정하여지는 제한에 의해서만, 그러한 권리를 제한할 수 있음을 인정한다."고 규정하여(제4조) 일반적 법률유보조항을 두고 있는바, 이는 우리 헌법 제37조 제2항에 의한 제한과 궤를 같이 한다고 할 것이다.

일반 근로자는 내·외국인에 관계없이 근로기준법상 모든 보호를 받는데 반하여, 산업연수생은 이 사건 노동부 예규 제4조(연수생의 지위), 제8조(연수생의 보호) 제1항, 제17조(지도감독과 제재)에 의하여, 실질적 근로관계에 있는지 여부에 불문하고, 근로기준법상 ① 폭행 및 강제근로금지(제6조 및 제7조), ② 연수수당의 정기·직접·전액·통화불 지급 및 금품청산(제36조, 제42조), ③ 연수기간, 휴게·휴일, 시간외·야간 및 휴일연수(제49조, 제53조, 제54조, 제55조)에 관한 보호만을 받을 뿐, 그 밖에 퇴직급여(제34조), 임금채권 우선변제(제37조), 연차유급휴가(제59조), 임산부의 보호(제72조) 등 주요사항에 관하여는 보호를 받지 못함으로써, 일반 국내·외 근로자(외국인 취업연수생 및 피고용허가자 포함)와 산업연수생 사이에 차별이 발생한다.

인간의 존엄에 상응하는 근로조건의 기준이 무엇인지를 구체적으로 정하는 것은 일차적으로 입법자의 형성의 자유에 속하고, 이는 근로자보호의 필요성, 사용자의 법 준수능력, 국가의 근로감독능력 등을 모두 고려하여 입법정책적으로 결정할 문제이지만(헌재 1999. 9. 16. 98헌마310, 판례집 11-2, 373, 380), 그 차별에는 합리적 근거가 있어야 하고, 자의적(恣意的)이어서는 안된다.

살피건대, 위와 같은 **차별의 근거**로서, ① 근로의 권리와 같은 사회권적 기본권의 영역에서는 차별이 폭넓게 인정될 수 있다는 점, ② 외국인 산업연수생은 그 체류목적이 '연수'로서 일반 외국인 근로자와도 구별된다는 점, ③ 산업연수생은 국내 근로자에 비하여 언어문제 등으로 생산성이 낮다는 점, ④ 국내 고용시장의 안정을 위하여 외국인 근로자에 대한 차별이 불가피하다는 점, ⑤ 외국인 산업연수생에 대한 임금 수준이 생산성에 비하여 높으므로 근로기준법상 일부 조항을 적용하지 않더라도 전체적으로 평등권을 침해하지 않는다는 점, ⑥ 외국인 산업연수생의 취업 전 연수기간인 1년은 한국어와 기술을 습득하기 위하여 필요한 적응기간이라는 점 등이 주장되고 있다.

그러나 위와 같은 목적을 달성하기 위하여, 정부가 사업주로 하여금 산업연수생을 순수하게 '연수' 목적으로만 사용하도록 철저하게 지도감독하거나, 사실상 노무를 제공하게 허용하려면 산업연수생의 임금을 생산성에 맞게 책정하거나, 국내 고용시장의 안정을 위하여 외국인 근로자의 체류기간을 한정하는 것은 별론으로 하고, **산업연수생이 연수라는 명목하에 사업주의 지시·감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령하는 등 실질적인 근로관계에 있는 경우에도, 근로기준법이 보장한 근로기준 중 주요사항을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않도록 하는 것은 합리적인 근거를 찾기 어렵다.** 특히 연수업체는 이 사건 중소기업청 고시가

정한 요건(중소기업기본법 제2조 해당, 산업연수생에 대한 숙박시설 제공 능력 등)을 갖추어야 하고(제28조), 연수업체의 규모에 상응한 인원만을 배정받을 수 있어(제32조 제2항, 별표 2), 사용자의 법 준수능력이나 국가의 근로감독능력 등 사업자의 근로기준법 준수와 관련된 제반 여건이 갖추어졌다 할 것이므로, 이러한 사업장에서 실질적 근로자인 산업연수생에 대하여 일반 근로자와 달리 근로기준법의 일부 조항의 적용을 배제하는 것은 자의적인 차별이라 아니할 수 없다.

그 밖에 이 사건 노동부 예규에 의하여 적용이 제한되는 근로기준법상 권리들이 실질적 근로자인 외국인 산업연수생에게 적용되지 않아야 한다고 볼 만한 합리적 이유가 없다.

(3) 법률에 의한 기본권 제한 원칙의 위반 여부

근로기준법 제5조와 사회권규약 제4조에 따라 '동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수를 포함한 근로조건을 향유할 권리'를 제한하기 위하여는 법률에 의하여만 하는바, 이를 법률이 아닌 행정규칙에서 규정하고 있으므로 위 **법률유보의 원칙에도 위배**된다.

(4) 직업선택의 자유의 침해 여부

청구인은 이 사건 노동부 예규가 청구인의 직업선택의 자유(구체적으로는 직장선택의 자유)를 침해한다고 주장하나, **위 노동부 예규의 어느 규정도 산업연수생의 직장선택의 자유를 제한하고 있지 않으므로 위 주장은 이유 없다**(오히려 **출입국관리법** 제19조의2 제1항이 정부에 대하여 산업연수생의 보호를 위하여 필요한 조치를 취할 것을 규정하면서 보호의 대상이 되는 산업연수생을 "산업연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 지정된 산업체에서 연수하고 있는 외국인"이라고 정의함으로써 외국인 산업연수생이 연수장소를 임의로 변경하는 것을 제한하고 있고, 제19조의3 제1항이 법무부장관으로 하여금 산업연수생의 연수장소 이탈 등이 있는 경우 이를 조사하여 당해 외국인의 출국 등 필요한 조치를 하도록 규정하고 있어서 산업연수생의 직장선택자유를 제한하고 있으나, 위 조항들은 이 사건 심판대상이 아니므로 판단하지 않는다).

《평가》

(1) 헌법재판소 결정은 환영할 만한 것이나, 너무 늦게 온 것이었다. 2004. 8. 24. 헌법소원을 청구했으나, 결정은 3년이 지난 뒤인 2007. 8. 30.에서야 이루어졌다. 2005. 5. 11. 국정현안정책조정회의에서의 결정으로 산업연수제가 폐지된 2007. 1. 1. 이후에 이루어진 것이었다. 연수생제도가 '현대판 노예제도'라고 불리는 야만의 제도였음을 감안하면, 헌재의 결정은 청구 이후 가급적 빠른 시간 내에 이루어졌어야 했다. 그러나 정책 결정에 의하여 제도가 폐지된 이후에 아무런 실질적 영향력 없이 헌재 결정이 이루어졌다는 점에서, 그 역사적 의의에도 불구하고 헌재의 결정은 큰 한계를 갖는 것이었다.

⑵ 헌법 이론적으로 주목할 만한 부분은, 헌법 제32조제3항의 근로의 권리를 **"일할 자리에 관한 권리"**와 **"일할 환경에 관한 권리"**로 구분하여 전자에 대하여는 외국인의 기본권 주체성을 부정하고, 후자에 한하여 긍정하였다는 점이다. 논란이 되는 근로의 권리에 대하여 헌법재판소가 명시적으로 외국인의 기본권 주체성을 인정하는 판단을 했다는 점에서는 의의가 있지만, 근로의 권리의 내용을 분리하는 헌재 결정의 내용이 타당한 지 여부에 대하여 더욱 진전된 연구가 필요한 부분으로 보인다.

⑶ 헌법 이론적으로 아쉬운 부분은, 외국인의 직장 선택의 자유에 대하여는 헌법재판소의 판단이 이루어지지 않았다는 점이다. 직장선택의 자유를 제한하고 있는 출입국관리법 규정에 대하여는 헌법소원 청구가 이루어지지 않았기 때문에, 헌재가 출입국관리법을 심판대상으로 삼지 않았다.

3. 헌재의 위헌결정 이후 산업연수생의 퇴직금 관련 문제

《사례》

2007. 8. 30. 헌재의 위헌결정이 있은 이후, 산업연수생 입국하여 근무하던 A는 사업주에게 연수취업으로 변경되기 이전 1년간 근로한 부분에 대하여 퇴직금을 청구하였다. 사업주가 퇴직금 지급을 거절하자 A는 노동사무소에 진정하였으나, 노동사무소는 헌재 결정에는 소급효가 없기 때문에 자신들에게 조사권한이 없다는 이유로 진정의 수리를 거절하였다.

사례 해설

노동부는 헌재결정 이후 **「외국인 산업연수생의 퇴직금 관련 업무처리 방침」(**2007. 12. 26.)이라는 업무처리 지침을 제정하여, 헌재 결정은 소급효가 없기 때문에 위헌결정 이전에 발생한 퇴직금 미지급 사건의 처리는 ① 진정 사건인 경우에는 '내사종결' ② 고소·고발 사건인 경우에는 '불기소 의견으로 송치'한다고 규정하고 이에 따라 업무를 처리하였다.

헌재 위헌결정 이후, 근로기준법 제112조, 제36조 위반에 따른 **형사처벌**이 가능한지 여부에 대하여는 논란이 있을 수 있다. 쟁점은 형법 제16조 법률의 착오 규정을 적용할 수 있는지 여부, 즉 1997년 대법원 판결로 이미 '외국인연수생의 보호 및 관리에 관한 지침'(노동부예규)은 사무처리준칙에 불과한 것으로 대외적 기속력이 없다(**대법원 1997.10.10. 선고 97누10352 요양불승인처분취소**)것이 확인되었다는 점에서 사업주가 위헌·무효인 예규를 신뢰한 것에 정당한 이유가 있는지 여부에 있다.

그러나 형사처벌이 가능한 지 여부를 떠나, 근로감독관은 체불임금 확인을 할 의무가 있다. **근로감독관 집무규정**(노동부훈령 제694호) **제40조제10항**은 "체불금품 미지급

관련 신고사건의 처리결과 통지시 신고인이 제28조에 따른 **체불금품확인원 발급을 원하는 경우 이를 첨부하여 발송하여야 한다**."고 규정하고 있다. 근로감독관은 고소·고발의 형사사건을 처리하는 특별사법경찰관리에 그치는 것이 아니라, 체불임금의 청산지도 의무(제27조), 노동관계법령의 위반행위로 권익을 침해당한 자(이하 "신고인"이라 한다)가 그 침해사항(이하 "신고내용"이라 한다)에 대하여 문서·구술·전화·우편·기타의 방법으로 행정관청에 진정·청원·탄원·고소·고발 등을 한 "신고사건"(제33조)을 처리할 의무(제40조)를 지니는 것이다. 따라서 형사상 처벌이 불가능하기 때문에 진정사건을 접수하지 않고, 체불임금 확인원을 발급하지 않는 것은 **공무원에게 부여된 의무를 위반**하는 것이다.

형사처벌 가능 여부와는 별개의 문제로, 민사상 소멸시효가 완성되지 않은 이상 사업주는 퇴직금을 지급할 의무가 있다. 여기서 쟁점은 사업주의 퇴직금채권에 대한 소멸시효 항변이 금반원의 원칙 위반 및 권리남용으로서 허용될 수 있는가 여부에 있으나, 이러한 항변은 허용되기 어렵다고 본다. 이점에 대해서는 해외투자법인 연수생과 관련한 부분에서 다룬다.

4. 송출기관 및 중소기업중앙회의 연수생 관리·감독 의무

《사례》

파키스탄 국적의 산업연수생들은 파키스탄 송출기관과 중소기업중앙회를 상대로 손해배상청구소송을 제기하였다. A가 소송을 제기한 이유는 근무처변경을 승인한 이후 약 2개월 간 근무처변경 대상 연수업체를 배정해 주지 않았고, 근무처변경을 위한 대기기간 동안 숙소를 제공해 주거나 숙박비 등을 지급해 주지 않았으며, 그 후 배정된 연수업체인 수출포장업체에서 박스를 제조하고 무거운 박스를 운반하는 작업 도중 허리 등에 심한 통증을 느껴 그곳에서 근무를 계속하기 곤란한 상황이 지속되었음에도 피고들은 A의 질병에 대해 산업재해 해당 여부를 확인하고 가급적 신속하게 적절한 근무처를 재배정하는 등 법령에서 정한 조치를 하지 않았고, 허리 통증을 호소하는 원고에게 새롭게 배정한 업체도 프레스 업체로서 일을 할 수 없었고, 7개월이 지나서야 배정이 되었으므로, 이러한 과정에서 재산적, 정신적 피해를 입었다는 것이다.

B는 산업연수 과정에서 '치열'과 함께 '옴'을 심하게 앓게 되었음에도 피고들이 이에 대한 적절한 조치를 취하지 않았고 조속히 근무처변경을 승인해 주지도 않았으며, 피고들이 근무처변경을 승인한 이후에도 근무처변경 대상 연수업체를 배정해 주지 않고 근무처변경 대기기간 동안 숙소를 제공해 주거나 숙박비를 지급해 주지 않은 것은 위법하다는 이유로 소송을 제기했다.

C외 4명은 연수업체에서 제공하는 식사가 문화적 차이를 반영하지 못해 이에 적응하지 못하고 있음에도 피고들은 식사환경을 개선시키거나 이를 대체할 만한 아무런 조치를 취하지 않았고, 연수업체가 잔업을 강요하고 임금을 체불하는 등 부당노동행위를 함에도 피고들이 이를 방관하였으며, 특히 송출기관은 원고들에 대해 부당하게 출국조치를 하고도 이를 알리지 않은 채 원고들을 서울로 데리고 온 뒤 방치하였으며, 근무처변경 승인을 한 이후에도 대체 연수업체를 배정해주지 않았고, 근무처변경 대기기간 동안 숙소를 제공해 주거나 숙박비를 지급해 주지 않는 등의 위법한 행위를 하였다는 이유로 소송을 제기하였다.

(1) 이 사건 소송의 진행 배경

산업연수생 제도의 근본적 문제는 개별 업체를 관리하고, 연수생을 지원해야하는 관리기관인 중소기업중앙회와 송출기관에게 있는 것이었다. 상당수의 송출업체가 신분증 압류나 최저임금 미지급에 대한 연수생들의 호소를 묵살하고, 산업재해를 당한 연수생들을 방치하거나 강제출국시키는 등의 비인도적인 행위를 하며, 일방적으로 사업주의 편의를 위한 기관으로 전락해 있었다. 이런 송출기관을 감독해야할 중소기업중앙회 역시 이러한 의무를 방기하고 있기는 마찬가지 였다. 이런 상황에서 정부는 연수생제도를 폐지하는 방향으로 정책을 추진한다고 하였으나, 이에 대한 확정 여부를 공개적으로 밝히지 않고 있었다. 이에 인권단체들은 연수생제도 폐지의 여론 형성과 그 동안 산업연수생제도를 왜곡된 방식으로 운영해 온 두 기관에 역사적 책임을 묻는다는 의미에서 손해배상청구를 결정하였다. 전국 25개 시민·인권단체가 2006. 1. 9. 참여 단체들의 합동실태조사 결과를 바탕으로, 산업연수생들에 대한 인권침해와 착취가 일상적으로 벌어지고 있다는 것을 알리고, 손해배상 청구소송을 제기할 것임을 밝혔다.

(2) 쟁점과 의의

이 사건 소송의 쟁점은 ① 외국인 산업연수생의 근무처 변경 요구권의 요건과 범위 ② 외국인 근로자 송출기관과 그 감독기관의 주의의무의 범위, ③ 입국과정에서 한국음식을 먹겠다는 계약이 유효한 것인지 여부 등에 있었다. 이 사건 1심법원은 원고들의 주장을 모두 인용하고 원고들이 각 1천만원을 청구한 소송에 대하여, 피고들은 연대하여 A에게 5백만원, B에게 4백만원, C외 4인에게는 각 3백만원을 지급하라는 판결을 선고하였고(서울남부지방법원 2007. 6.22. 선고 2006가단8393 판결), 피고들이 항소 및 상고하였으나 모두 기각되어 원심판결이 확정되었다.

이 사건 소송의 의의는 중소기업중앙회와 송출기관의 법적 책임을 공식적으로 인정받고, 기록할 수 있었다는 점에 있다. 그러나 이 사건 소송은 국가에 대한 책임을 묻지는 못했다. **차별적 제도를 '지침', '예규'의 형식으로 운영한 국가의 불법행위책임은 성립하지 않는가 하는 문제**이다. **대법원은** 산업연수생을 계속적으로 '근로자'로 인정해 왔음에도 불구하고, 정부는 '예규', '지침'을 개정해야할 의무를 이행하지 않았다. '현대판 노예제도'를 탈법적인 형식으로 운영해 온 국가는 법적 책임을 졌는가라는 질문은 법적 영역의 질문이기 이전에 역사적 책임의 문제로서 다루어질 필요가 있다.

(3) 중소기업중앙회와 송출기관의 법률상, 계약상 책임과 의무

파키스탄의 '송출기관은 노동부 고시 **"외국인산업기술연수생의보호및관리에관한지침"**(이하 "노동부지침"이라 한다.) 및 중소기업청 고시 "**외국인산업연수생 제도운영에관한지침"**(이하 "중기청지침"이라 한다.)에서 규정하는 산업연수생들의 사후관리업무를 수행하고 그에 따른 책임을 부담하며, 중소기업중앙회는 출입국관리법 시행령 제24조의2 및 중기청 지침에서 규정하고 있는 '연수추천단체'로서 산업연수생의 권익을 보호하고 송출기관의 업무를 지도, 감독할 의무와 책임을 부담하고 있다. 중기청 지침

제36조 제1항에 의하면 중앙회 회장은 연수생 등의 근무처 변경 등 적정배치에 관한 사항을 관리하여야 하고, 동조 제2항에 의하면 송출기관은 연수생 등의 근무처변경에 따른 인도.인수에 관한 사항을 수행한다.

중앙회의 **"외국인산업연수생.연수취업자의관리운용요령"**(이하 '중앙회요령'이라 한다) 제10조 제1항에 의하면 중앙회 회장은 연수업체의 **부도. 경영악화 또는 조업단축 등으로 연수를 계속할 수 없는 경우**에는 산업연수생을 타연수업체에서 연수할 수 있도록 조치하여야 하고, 제23조 제1항, 제27조 등에 의하면 송출기관은 연수업체의 산업연수생 활용중단, 부도, 휴폐업 또는 조업단축으로 산업연수생의 근무처 변경이 필요한 경우에는 이를 즉시 중앙회 회장에게 보고하여 새로운 연수업체에서 연수받을 수 있도록 조치하여야 하고, 연수생의 배정, 근무처 변경, 연수생 등에 대한 방문지도 실적, 애로상담 및 조치상황을 전산으로 관리하여 3일 이내에 입력하도록 규정하고 있다.

중앙회가 2004년에 발간한 "연수·취업협력계약서" 제23조에 의하면, 연수취업업체 부도 등 연수생 등의 근무처 변경사유가 발생한 경우 송출기관이 새로운 연수취업업체를 추천할 때까지 연수생 관리에 소요되는 숙식비(10일 이내의 관리비용)은 송출기관이 부담하도록 규정하고 있다. 송출기관이 작성한 연수취업추천계약서 제13조 제4항에 의하면, 연수취업업체는 산업연수생 등이 연수 및 취업과 관계없이 질병에 걸리거나 개인의 귀책사유에 의한 사고로 요양 중인 경우라 하더라도 30일간은 요양할 수 있도록 조치하고 이를 초과하는 경우에만 출국시킬 수 있는 것으로 규정하고 있으며, 중앙회요령 제4조 제1항 제7호, 제15조 제1항 제10호 등에 의하면 송출기관은 연수생의 재해에 대한 조치를 취해야 하고, 송출기관은 연수생의 재해에 대한 현장조사 및 조치, 보험금의 청구 업무를 연수협력계약에 따라 수행해야 한다고 규정하고 있다.

《평가》

⑴ 원고가 비록 척추 질환의 기왕증을 가지고 있다고 하더라도 그의 질환이 국내 산업체에서 연수 도중 장시간의 근로, 허리에 많은 부담을 주는 작업 환경 등으로 인하여 악화되었을 가능성을 배제할 수 없으므로, 피고들로서는 위 **원고가 허리 통증으로 인하여 국내에서 근로를 계속하는 것이 사실상 불가능하다거나 합리적인 이유 없이 근무를 거부한다는 등의 특별한 사정이 없는 한**, 가급적 빨리 위 원고가 허리에 부담을 최소화할 수 있는 업체에서 근무할 수 있도록 적절한 산업체를 알선하거나 근무처를 변경해 주어야 할 의무가 있고, 그러한 절차가 진행되는 동안에는 산업연수생에게 법령에서 정한 숙식비 등을 제공하여 산업연수생이 생계의 위험을 겪지 않도록 보호하여야 할 의무가 있다고 할 것이다. 그런데 앞서 본 바에 의하면, 피고들은 위 오히려 **원고를 다시 허리에 많은 부담을 줄 수 있는 업체로 배정을 함으로써 원고의 질병을 악화시키는 결과를 초래**하였을 뿐만 아니라, 위와 같이 약 7개월간 위 원고에게 새로운 근무처를 재배정하거나 알선해 주지 않았고 또 법령에서 정한 숙식비 등도 지급하지 않았는데, 이러한 **피고들의 행위는 산업연수를 목적으로 아무런 연고도 없이 외국에 입국한 근로자들을 보호하기 위한 위 관련 법령의 입법취지에 반하는 것으로서 위법**하다.

⑵ 원고의 피부병 등은 개인적인 귀책사유에 의한 것이라기보다는 오히려 이를 유발하는 위 연수업체의 유해한 작업환경에서 비롯된 것으로 보아야 할 것이므로, 위와 같이 **연수업체의 근무환경이 문제되는 상황이라면 피고들로서는 가급적 빨리 위 원고의 질병이 더 이상**

악화되지 않고 개선된 환경에서 이를 좀 더 호전시킬 수 있도록 새로운 근무처를 배정 또는 알선해 주고 나아가 그 대기기간 동안의 숙식비 등을 제공하여야 할 의무가 있음에도 약 2개월간 이에 관한 적절한 조치를 취하지 않았고, 이러한 행위는 의무를 위반한 것으로 위법하다.

⑶ 원고들이 설사 입국 전에 **한국 음식을 먹겠다는 취지의 서약을 하였다고 할지**라도, 종교적 혹은 문화적인 차이로 인하여 당해 연수업체가 제공하는 음식을 도저히 먹을 수 없는 상황임에도, 위 원고들에게 이를 계속 강요하는 것은 외국인 근로자들이 가지고 있는 기본권의 본질적인 부분을 침해하는 것이고, 나아가 위 원고들로서는 그 식비의 지급을 면함으로써 이득을 얻게 된 연수업체에 대해 그 식비의 지급을 요구하거나 그에 상응한 추가 임금의 지급을 요구할 수 있다고 보는 것이 형평의 원칙상 타당하다. 따라서 이러한 위 원고들의 요구가 받아들여지지 않는 상황에서 발생된 원고들의 근무처 변경의 요구는 정당하고, 조속한 시일 내에 이에 관하여 법령에 따른 적절한 조치를 취하지 않은 피고들의 행위는 앞서 본 바와 같은 이유로 위법하다고 보아야 할 것이다. 또 피고들의 위와 같은 출국조치는, 위 원고들의 근무처 변경요구가 정당하다고 판단되는 이상, 이를 부당한 것으로 볼 수밖에 없고, 나아가 피고들이 출국조치를 이행하는 과정에서 법령에서 정한 임금체불여부의 확인 및 청산의 의무 등을 이행하지 않은 것 역시 위법하다고 할 것이다.

Ⅳ. 해외투자기업연수생 제도

1. 제도의 개관 및 법적 근거

2007년 산업연수생제도가 폐지된 이후에도, 해외투자법인연수생 제도는 유지되었다. 그 법적 근거는 해외투자법인 산업연수는 국내의 기업이 해외에 직접 투자를 하거나 기술 혹은 산업 설비를 수출하는 경우에 부족한 국내인력 보충 수단으로 현지의 노동력을 국내 기업에 유입하여 연수 시키는 제도이다. 해외투자기업 산업 연수에 관하여 전반적인 관리 및 연수 업체 등의 요건에 관해서는 법무부의 「**해외투자기업 산업연수생 등에 관한 사증발급인정서 발급 및 관리에 관한 지침**」[제727호, 법무부훈령, 2009.9.1]에 의해 관리하고 있으며, 해외투자기업 연수생의 보호와 관련한 문제는 노동부의 「**해외투자기업산업연수생에 대한 보호지침**」(근기68201-696, 1999.11.23)에 근거해 운영되고 있다. 해외투자 기업 산업 연수생에게는 산업연수(D-3-1) 체류자격이 부여된다. 현재 해외투자기업 산업연수생의 연수기간 업종에 따라 6개월 또는 1년으로 정하고 있으며, 1차에 한하여 연장할 수 있다. 사업체별 허용되는 산업연수생의 수는 최대 상시 직원 총수의 8% 이내에서 정하도록 하고 있다.

2005년 3월 법무부에 등록된 해외투자기업 연수생은 모두 1만9155명이고, 이 가운데 8825명(46.1%)이 사업장을 이탈하거나 미등록 상태인 것으로 조사됐다. 국내기업이 국외에 직접적으로 투자를 하거나 기술·산업 설비를 수출하는 경우에 한하여 현지의 노동자를 국내기업에서 기술연수를 받도록 한다는 본래의 취지와는 다르게 운영되고 있다. 국내기업이 외국에 실질적으로 투자하지 않고 외국의 브로커나 인력 송출 회사와 연계하여 현지에 위장 법인을 만드는 등의 편법을 사용하거나 상당한 금액을 송출 기

관에 상납하는 대가로 국내에 들어오는 경우가 많다. 해외투자기업 산업 연수의 가장 큰 문제점은 투명하지 못한 연수생 선발과 과다한 송출 비용을 들 수 있다.

노동부의 **「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침」(**1996. 9. 19.)은 국내 모 기업의 인력 보충수단으로 활용됨으로써 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고, **해외현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 받는 경우**[34]에는 근로기준법, 최저임금법, 산업안전 보건법, 산업재해보상보험법의 기본적 입법정신에 준거하여① 폭행 및 강제 근로 금지, ② 임금 등 금품의 정기 직접 전액 통화불 지급 및 금품 청산, ③휴게·휴일 시간외 야간 및 휴일 근로 금지, ④ 최저임금 수준 보장 및 산업재해 보상보험 적용을 규정하고 있다.

관련 법률

출입국관리법
제19조의2 (산업연수생의 보호등)
①정부는 제10조의 규정에 의하여 산업연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 지정된 산업체에서 연수하고 있는 외국인(이하 "산업연수생"이라 한다)의 보호를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 산업체의 지정에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 97·12·13]

제19조의3 (산업연수생의 관리등)
①법무부장관은 산업연수생의 연수장소 이탈, 연수목적외의 활동 기타 허가된 조건의 위반 여부등을 조사하여 그 외국인의 출국등 산업연수생의 관리에 필요한 조치를 하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 산업연수생의 관리 및 산업연수생의 입국과 관련된 모집에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
③법무부장관은 산업연수생으로서 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 자(이하 이 항에서 "연수취업자"라 한다)에 대하여 취업활동을 할 수 있도록 그 체류자격변경허가를 할 수 있다. 이 경우 연수취업자의 관리에 관하여는 제1항 및 제2항의 규정을 준용한다.[본조신설 97·12·13]

출입국관리법 시행령
제24조의2 (산업연수업체등)
①법 제19조의2의 규정에 의하여 외국인이 산업연수활동을 할 수 있는 산업체를 다음 각호와 같이 한다.
1. 「외국환거래법」 제3조제1항제16호의 규정에 의하여 외국에 직접투자한 산업체
2. 외국에 기술을 수출하는 산업체로서 법무부장관이 산업연수가 필요하다고 인정하는 산업체
3. 「대외무역법」 제32조제1항에 따라 외국에 산업설비를 수출하는 산업체
4.삭제 [2007.6.1]
②삭제 [2007.6.1]
③삭제 [2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
④삭제 [2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

34) 국내에서는 연수생에게 기초생활비(생필품,의약품) 및 수당만 지급하고 봉급은 현지회사에서 가족에게 지급하는지 여부를 확인한다.

2. 현지에서 임금을 지급하는 경우 노동관계법상의 노동자에 해당하는지 여부, 소멸시효항변이 권리남용에 해당하는 경우

《사례》

(1) 중국 국적의 A(원고)는 **2000. 3. 13.** B(피고)의 중국 내 자회사와 **연수계약**을 체결하고 해외투자기업 산업연수생으로서 B의 한국 본사에 파견되어 근무하기로 하였다. 계약 내용은 입사일로부터 1년 동안은 하루 7,200원, 그 후 1년 동안은 하루 8,200원을 지급하되, 근무시간은 하루 8시간으로 하고(주야 1일 2교대), 잔업시간의 월급은 평일의 150%로 하며, 매달 25일 월급으로 지급하는 것으로 하였다. 또한 B는A의 동의를 얻어 A **명의로 월급 통장을 개설하여 직접 관리**하면서 월급 지급일에는 A 명의의 통장에 월급을 송금하였는데, 월급 중 20,000원은 A에게 직접 **현금**으로 지급하였고, A의 요구가 있는 경우 추가로 50,000원을 현금으로 지급하였으며, **나머지 월급은 연수기간이 끝나 중국으로 돌아가기 직전 각 통장에서 인출하여 한꺼번에 지급하였다.**

(2) B는 **2001. 12.경부터**는 노동부 지침상 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에 최저임금을 보장하여야 한다는 점을 고려하여, **산업연수생들과 사이에 임금 중 일정 금액을 해외현지법인에서 지급받는다는 내용으로 연수계약을 체결**하여(그 이전까지는 원고들의 경우와 같이 피고가 직접 임금 전액을 지급하는 내용으로 연수계약을 체결하여 왔다) 산업연수생들에게는 최저임금을 지급할 수 없다는 입장을 표명하여 왔다.

(3) A는 연수계약에 따라 2000. 5. 6.경부터 2002. 4. 20.경까지 B의 반월공장에서 근무하면서 사실상 국내 근로자들과 동일한 내용의 노무를 제공하고 임금을 지급받은 후(원고들은 2002. 4. 20. 근무를 종료하면서 이 사건 연수계약에 따른 2002. 4.분 월급을 정산하여 모두 지급받았다), **2002. 4. 22.경 중국으로 귀국**하였다. 이후 A는 **2004. 12. 29.** 최저임금법상 최저임금 적용을 받아야하는 근로자임에도 불구하고 B회사에 근무하는 동안 연수계약에 따른 임금만을 지급받았음을 주장하며 체불임금과 이에 대한 지연손해금 지급을 청구하였다. 이에 B회사는 임금채권의 소멸시효가 완성되었으므로 지급의무가 없다고 주장하였다.

(1) 관련 규정

해외투자기업산업연수생에 대한 보호지침

2. 보호대상
   - ○ 출입국관리법시행령 제24조의2제1항 제1호내지제3호에 해당하는 산업체연수생 중에서
     - ※ 출입국관리법시행령 제24조의2제1항
       1. 외국에 직접 투자한 산업체
       2. 외국에 기술을 수출하는 산업체
       3. 외국에 산업설비를 수출하는 산업체
   - ○ 국내 모기업의 인력보충수단으로 활용됨으로서 연수생의 지위를 벗어나 사실상의 노무를 제공하고
   - ○ 해외현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 지급받는 경우에 적용한다.

3. 보호내용
가. 보호대상자에게는 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법의 기본적 입법정신에 준거하여 다음 각호의 사항에 관한 보호를 한다.
1) 폭행 및 강제근로 금지
2) 임금 등 금품의 정기·직접·전액·통화불 지급 및 금품청산
3) 휴게·휴일, 시간외·야간 및 휴일근로
4) 최저임금 수준의 보장, 다만 최초 3개월간은 수습사용기간으로 본다
5) 산업안전보건의 확보
6) 산업재해보상보험 혜택

(2) 이 사건의 쟁점

이 사건의 쟁점은 두가지다. 첫째는 노동부의 **「해외투자기업 산업연수생에 대한 보호지침」(**1996. 9. 19.)에 따라 **해외현지법인이 아닌 국내 모기업에서 임금을 직접 받는 경우**에는 최저임금법 등 근로관계법의 적용 대상이 아닌지 여부에 있다. 예규나 지침은 그 성질과 내용이 관련 행정 관청 내부에 있어서의 산업재해보상보험 업무에 대한 사무 처리 준칙을 규정한 것으로서 대외적으로 국민이나 법원을 기속하는 효력이 없을 뿐만 아니라, 연수생에 대한 최저임금법 등의 적용 제한에 관한 위와 같은 규정은 법적 근거도 없이 법률의 적용을 제한하는 것으로서 위법·무효다. 이 사건 법원에서는 이 쟁점이 다투어지지는 않았는데. 그 이유는 원고가 귀국한 이후인 2002. 9. 경 연수계약 변경에 따른 임금 지부 여부를 둘러싼 분쟁이 발생하고, 안산지방노동사무소가 2001. 12.경 이전에 피고가 임금 전부를 지급하는 내용으로 연수계약을 체결한 산업연수생들(29명)에게도 최저 임금을 지급하지 아니한 것은 근로기준법위반이라는 내용으로 피고에 대한 근로기준법위반사건을 송치하였고, 이에 피고 회사가 2002. 9. 26.경 원고와 같은 조건의 산업연수생들, 즉 2001. 12. 이전에 피고가 임금 전부를 지급하는 내용으로 연수계약을 체결한 산업연수생들에게 노동부 지침에 따라 최저임금을 지급하겠다는 의사를 표명했던 때문인 것으로 보인다.

두 번째 쟁점은 피고회사의 소멸시효완성의 항변이 권리남용에 해당하는지 여부에 있다. 이 사건 법원의 판결은 시효제도의 취지와 사실관계에 따른 다양한 논증을 통하여 피고의 주장을 권리남용으로 배척하고 원고의 청구를 인용하였다.

더 나아가서, 피고회사가 임금지급 의무를 인정한 2002. 9. 26.경 '채무 승인'으로 시효가 중단된 것은 아닌지를 생각해 볼 수 있다. 그러나 원고들과 같이 2002. 9.경 분쟁의 주체가 되지 아니한 다른 산업연수생들에게는 피고회사가 위와 같은 최저임금 적용기준을 제시하거나 최저 임금의 지급을 약속한 바는 없었다는 점에서 채무 승인이 검토되지 않은 것으로 보인다.

《판결》

서울서부지방법원 2006. 8.24. 선고 2005나4141

(1) 채무자의 소멸시효에 기한 항변권의 행사도 우리 민법의 대원칙인 신의성실의 원칙과 권리남용금지의 원칙의 지배를 받는 것이어서, 채무자가 시효완성 전에 채권자의 권리행사나 시효중단을 불가능 또는 현저히 곤란하게 하였거나, 그러한 조치가 불필요하다고 믿게 하는 행동을 하였거나, 객관적으로 채권자가 권리를 행사할 수 없는 장애사유가 있었거나, 또는 일단 시효완성 후에 채무자가 시효를 원용하지 아니할 것 같은 태도를 보여 권리자로 하여금 그와 같이 신뢰하게 하였거나, 채권자보호의 필요성이 크고, 같은 조건의 다른 채권자가 채무의 변제를 수령하는 등의 사정이 있어 채무이행의 거절을 인정함이 현저히 부당하거나 불공평하게 되는 등의 특별한 사정이 있는 경우에는 채무자가 소멸시효의 완성을 주장하는 것이 신의성실의 원칙에 반하여 권리남용으로서 허용될 수 없다(대법원 2002. 10. 25. 선고 2002다32332 판결 등 참조).

(2) ① 원고들은 피고 회사에 근무할 목적으로 입국하여 위 1.의 나.항과 같은 피고 회사의 관리.감독 하에 이 사건 연수계약에 따라 노무를 제공하였기 때문에 달리 원고들의 근무상황 개선이나 **최저 임금 적용 여부에 대하여 정보를 제공받을 기회가 부족**하였던 점, ② 피고는 근로자를 고용하여 노무를 제공받고 있는 기업으로서 근로기준법 및 최저임금법에 의하면 매년 노동부장관에 의하여 고시되는 최저임금액 및 적용제외 근로자의 범위 등에 대하여 근로자들이 볼 수 있는 장소에 게시하거나 그 외의 적당한 방법으로 근로자에게 주지시켜야 하는 주지의무 및 최저임금액 이상의 임금 지급 의무가 있음에도 불구하고, 노동부 지침이 제정되어 적용된 1999. 12. 1. 이후에도 원고들과 같은 산업연수생들에 대하여 최저임금액 등을 주지시킨 바 없고, 오히려 **2002. 9.경 최저임금의 지급을 구하는 산업연수생들에 대하여 그 지급을 거부한 점**, ③ 이러한 상황에서 원고들로서는 적어도 피고가 원고들과 같은 조건의 산업연수생들{위 1.의 라.의 (2)항에 기재된 바와 같이 2001. 12. 이전에 피고가 임금 전부를 지급하는 내용으로 연수계약을 체결한 산업연수생들}에게 노동부 지침에 따라 최저 임금을 지급하겠다는 의사를 표명한 2002. 9. 26.경 이전에는 **피고를 신뢰하여** 최저 임금에 해당하는 임금채권의 권리행사를 하거나 시효를 중단시킬 조치가 불필요하다고 믿었던 점 등과, 나아가 ④ 일정 기간 계속된 사회질서를 유지하고, 시간의 경과로 인하여 곤란하게 되는 증거보전으로부터 구제하며, 자기의 권리를 행사하지 아니하는 자를 법적 보호에서 제외하기 위한 소멸시효 제도의 취지상, 이사건과 같이 3년의 단기소멸시효가 적용되는 임금채권의 경우 일정 기간 계속된 사회질서를 논하기는 어려우며 증거보전 역시 큰 문제가 없다고 생각되는 점(앞서 본 바와 같이 피고 역시 원고들에게 지급하지 아니한 임금 액수 자체에 관하여는 다툼이 없다), ⑤ 원고들이 그 권리를 행사하지 아니한 것은 피고의 **최저임금법 적용 대상에 대한 입장 표명과 그에 따른 원칙 적용을 신뢰한 때문**이고 그와 같은 신뢰는 피고로부터 기인한 것이지 원고들의 과실이 있다고 볼 수 없었는데, 이사건 소에서 피고가 최저임금법에 따른 임금채권이 존재하였고 원고들이 위 임금채권을 행사할 수 있음에도 불구하고 행사하지 아니하였으므로 소멸시효가 진행한다고 주장하는 것은 **금반언의 원칙에 어긋나고**, 피고의 위와 같은 최저 임금 적용 대상에 관한 해석을 신뢰한 원고들을 **권리 위에 잠자는 자라고 하여 소멸시효 완성을 이유로 임금채권을 행사할 수 없다고 하는 것은 위 소멸시효취지에도 부합하지 아니한 점**, ⑥ 이사건 채권은 **임금채권으로서 보호의 필요성이 큰 반면**, 원고들에게 최저 임금이 적용되지 아니함을 주장하여 그 이행을 거절하여 온 피고에게 **소멸시효항변을 허용함은 현저히 불공평하다는 점** 등에 비추어 보면, 최소한 피고가 원고들과 같은 산업연수생들에게 최저 임금을 지급하겠다는 견해를 표명한 2002. 9. 26. 이전에도 원고들의 피고에 대한 임금채권의 소멸시효가 진행하여 이 사건 소 제기 당시 그 소멸시효가 완성하였음을 주장하는 것은 신의성실의 원칙에 반하여 권리남용으로서 허용될 수 없다.

(3) 임금채권의 소멸시효와 중단, 시효이익의 포기

근로기준법 제18조에 해당하는 모든 임금채권은 3년의 소멸시효 기간의 경과로 소멸하며, 시효의 기산일은 그 채권을 행사할 수 있었을 때이다. 따라서 임금채권이 시효 경과로 소멸하는 것을 방지하기 위해서는 청구, 압류, 승인 등의 소멸시효 중단 사유가 존재하여야 한다.

소멸시효 중단사유인 ① **'청구'**에는 재판상 청구(민법 제168조 1호, 민법 제170조)와 재판 외 청구(민법 제174조)가 있다. 재판상청구는 법원에 임금채권의 지급을 청구하는 소를 제기해야 한다. 일반적인 민사소송절차를 이용할 수도 있으나, 지급명령을 신청하거나, 임금채권이 소액(2천만원이하)이라면 소액사건심판 신청으로 간이하게 임금을 지급받을 수 있다. 재판외의 청구는 내용증명 등을 통하여 임금 지급을 독촉(최고)해야 한다. 주의할 것은 내용증명을 통한 독촉(최고)의 경우에는, 독촉(최고) 후 6개월 이내에 재판상 임금을 청구하거나, 가압류, 가처분을 해야 소멸시효가 중단되는 효과를 얻을 수 있다는 것이다. ② **가압류, 가처분**(민법 제168조 2호)도 시효 중단의 사유가 된다. 사용자의 재산에 대하여 가압류나 가처분을 신청하는 경우, 채무자가 제3채무자에게 갖고 있는 채권도 그 대상으로 할 수 있다.[35]

③ 소멸시효 중단사유로서의 **승인**(민법 제168조 3호)은 시효이익을 받을 당사자인 채무자가 소멸시효의 완성으로 권리를 상실하게 될 자 또는 그 대리인에 대하여 그 권리가 존재함을 인식하고 있다는 뜻을 표시함으로써 성립한다. 이 경우 그 표시의 방법은 아무런 형식을 요구하지 아니하고, 또한 명시적이건 묵시적이건 불문한다.[36] 승인방법과 관련한 판례는, **승인의 상대방**이 **채권자 내지 그 대리인**이라면 당사자 간의 각서는 물론 일방적인 통지의 경우에도 '승인'으로 보고 있음을 알 수 있다.[37] 다만 소멸시효의 중단사유로서의 승인은 시효이익을 받을 당사자인 채무자가 그 권리의 존재를 인식하고 있다는 뜻을 표시함으로써 성립하는 것이므로 이는 소멸시효의 진행이 개시된 이후에만 가능하고 그 이전에 승인을 하더라도 시효가 중단되지는 않는다고 할 것이고, 또한 현존하지 아니하는 장래의 채권을 미리 승인하는 것은 채무자가 그 권리의 존재를 인식하고서 한 것이라고 볼 수 없어 허용되지 않는다.[38]

---

35) 대판 2003. 5. 13. 2003다16238 「채권자가 채무자의 제3채무자에 대한 채권을 압류 또는 가압류한 경우에 채무자에 대한 채권자의 채권에 관하여 시효중단의 효력이 생긴다고 할 것이나, 압류 또는 가압류된 채무자의 제3채무자에 대한 채권에 대하여는 민법 제168조 제2호 소정의 소멸시효 중단사유에 준하는 확정적인 시효중단의 효력이 생긴다고 할 수 없다.」

36) 대판 2000. 4. 25 98다63193 「소멸시효 중단사유로서의 승인은 시효이익을 받을 당사자인 채무자가 소멸시효의 완성으로 권리를 상실하게 될 자 또는 그 대리인에 대하여 그 권리가 존재함을 인식하고 있다는 뜻을 표시함으로써 성립한다고 할 것이며, 그 표시의 방법은 아무런 형식을 요구하지 아니하고, 또한 명시적이건 묵시적이건 불문한다.」

37) '승인'으로 인정한 경우 - 채권양도를 부인한 진술서(2000. 4. 25. 98다63193), 면책적 채무인수(1999. 7. 9 99다12376), 손해배상의 구체적 방법에 대한 통지서(1998. 11. 13, 98다38611), 증인출석 자리에서의 채권자 소송대리인의 질문에 대한 진술(1992. 4. 14 92다 947)
'승인'을 부인한 경우 - 검사 작성의 피의자신문조서 중 채무승인의 진술(진술 상대가 검사인 이유로)(99. 3. 12 98다18214), 관리청의 보상절차 통지(일률적인 조치였을 뿐이라는 이유로)(97. 2. 28 95다27349)

38) 대판 2001. 11. 9 2001다52568 「소멸시효의 중단사유로서의 승인은 시효이익을 받을 당사자인 채무자가 그 권리의 존재를 인식하고 있다는 뜻을 표시함으로써 성립하는 것이므로 이는 소멸시효의 진행이 개시된 이후

④ 소멸시효가 완성된 이후라도, 채무자가 채무의 승인을 한 때에는 **시효이익의 포기**로 추정되어 임금채권을 청구할 수 있다. 단 시효이익은 채무자의 지위가 불리해짐을 막기 위해 미리 포기할 수 없게 되어 있다(민법 제184조 제1항). 한편, 승인이란 채무의 일부를 변제하는 명시적 승인뿐만 아니라, 근로자가 저당권 등의 행사로 얻은 배당금이 채무의 일부 변제에 충당되는 것과 같은 묵시적 승인의 경우를 포함한다.[39] 시효완성의 이익 포기의 의사표시를 할 수 있는 자는 시효완성의 이익을 받을 당사자 또는 대리인에 한정된다고 할 것이고, 그 밖의 제3자가 시효완성의 이익 포기의 의사표시를 하였다 하더라도 이는 시효완성의 이익을 받을 자에 대한 관계에서 아무 효력이 없다.

3. 어느 나라 법원에서(관할), 어느 나라 법률을 근거로(준거법) 재판을 할 것인지 여부

《사례》

A외 16인(원고들)은 모두 중국인으로 B회사(피고)가 설립한 중국 내 현지법인에서 근무하다, 2002년 B회사와 해외투자기업 산업연수생으로 국내 본사에 파견하는 출국연수약정을 체결하였다. 연수기간 중 1일 8시간 근로에 6,050원을 지급받기로 하였고, 실제로 근무하는 기간 동안 매월 중국화 423위안(59,220원)씩을 지급받고 이외에 연장근로수당, 야간근로수당 및 특근수당을 지급받았다. 당시 최저임금법에 따라 노동부장관이 고시한 최저임금은 일급(8시간 기준) 기준으로 2002. 9. 1.부터 2003. 8. 31.까지 18,200원 이었다. 이후 원고들은 최저임금 차액분, 연월차수당 및 잔업수당과 퇴직금을 청구하는 소송을 제기하였다. 이 소송에서 피고회사는 출국연수약정 체결 당시에, 장차 분쟁이 발생할 경우 중국법률에 의한 노동중재를 통하여 해결하고, 만약 노동중재 재결에 불복할 경우 중국 법원에 소송을 제기하기로 관할합의가 이루어졌으므로, 한국 법원에서는 소송의 관할권이 없다고 항변하였다.

(1) 관련 법령

국제사법

제2조 (국제재판관할)
①법원은 당사자 또는 분쟁이 된 사안이 대한민국과 실질적 관련이 있는 경우에 국제재판관할권을 가진다. 이 경우 법원은 실질적 관련의 유무를 판단함에 있어 국제재판관할 배분의 이념에 부합하는 합리적인 원칙에 따라야 한다.
②법원은 국내법의 관할 규정을 참작하여 국제재판관할권의 유무를 판단하되, 제1항의 규정의 취지에 비추어 국제재판관할의 특수성을 충분히 고려하여야 한다.

에만 가능하고 그 이전에 승인을 하더라도 시효가 중단되지는 않는다고 할 것이고, 또한 현존하지 아니하는 장래의 채권을 미리 승인하는 것은 채무자가 그 권리의 존재를 인식하고서 한 것이라고 볼 수 없어 허용되지 않는다고 할 것이다.」

39) 대판 2001. 6. 12 2001다3580 「소멸시효가 완성된 채무를 피담보채무로 하는 근저당권이 실행되어 채무자 소유의 부동산이 경락되고 그 대금이 배당되어 채무의 일부 변제에 충당될 때까지 채무자가 아무런 이의를 제기하지 아니하였다면, 경매절차의 진행을 채무자가 알지 못하였다는 등 다른 특별한 사정이 없는 한, 채무자는 시효완성의 사실을 알고 그 채무를 묵시적으로 승인하여 시효의 이익을 포기한 것으로 보아야 한다.」

제28조 (근로계약)
①근로계약의 경우에 당사자가 준거법을 선택하더라도 제2항의 규정에 의하여 지정되는 준거법 소속 국가의 강행규정에 의하여 근로자에게 부여되는 보호를 박탈할 수 없다.
②당사자가 준거법을 선택하지 아니한 경우에 근로계약은 제26조의 규정에 불구하고 근로자가 **일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법**에 의하며, 근로자가 일상적으로 어느 한 국가안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 근로자를 **고용한 영업소가 있는 국가의 법**에 의한다.
③근로계약의 경우에 근로자는 자신이 일상적으로 노무를 제공하거나 또는 최후로 일상적 노무를 제공하였던 국가에서도 사용자에 대하여 소를 제기할 수 있으며, 자신이 일상적으로 어느 한 국가안에서 노무를 제공하지 아니하거나 아니하였던 경우에는 사용자가 그를 고용한 영업소가 있거나 있었던 국가에서도 사용자에 대하여 소를 제기할 수 있다.
④근로계약의 경우에 사용자가 근로자에 대하여 제기하는 소는 근로자의 상거소가 있는 국가 또는 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가에서만 제기할 수 있다.
⑤근로계약의 당사자는 서면에 의하여 **국제재판관할**에 관한 **합의**를 할 수 있다. 다만, 그 합의는 다음 각호중 어느 하나에 해당하는 경우에 한하여 그 효력이 있다.
1. **분쟁이 이미 발생한 경우**
2. 근로자에게 이 조에 의한 관할법원에 추가하여 다른 법원에 제소하는 것을 허용하는 경우

(2) 이 사건의 쟁점

이 사건의 쟁점은 중국인 해외투자기업연수생의 근로관계를, 중국과 한국의 노동법 중 어느 나라 법률에 의해서 어느 나라 법원에서 다룰 것인가의 문제다. 이 사건은 당사자 사이에 출국연수약정을 체결하면서, 분쟁이 발생할 경우 중국법률에 의한 노동중재를 우선으로 하고, 중재가 이루어지지 않을 경우의 소송은 중국 법원에 관할권이 있는 것으로 합의하였다.

우선 어느 법원에서 다루어져야 하는가하는 관할의 문제와 관련해서는, **국제사법 제2조 제1항**에 의하면, 대한민국 법원은 당사자 또는 분쟁이 된 사안이 대한민국과 실질적 관련이 있는 경우에 국제재판관할권을 갖는 것이고, **같은 법 제28조** 제5항에 의하면, 국제재판관할에 관한 합의는 분쟁이 이미 발생한 경우(제1호) 또는 근로자에게 이 조에 의한 관할법원에 추가하여 다른 법원에 제소하는 것을 허용하는 경우(제2호)에 한하여 허용되는 것이므로, 근로계약의 당사자가 **분쟁이 발생하기 전에** 대한민국 법원의 국제재판관할권을 배제하기로 하는 내용의 합의를 하였다고 하더라도, 그러한 합의는 국제사법 제28조 제5항에 위반하는 것으로서 효력이 없다. 판결은 이 점을 분명히 지적하고 있다.

다음으로 어느 나라의 법률을 적용할 것인가라는 준거법의 문제가 있다. 그러나 판결에서는 이 쟁점에 대하여는 다루지 않고 있다. 이 사건에서는 당사자 사이에 중국 법률을 적용하기로 하는 합의가 있었다. 이러한 합의에도 불구하고 당사자간의 법률관계에 한국의 노동관계법을 적용하려면, 우선 법률관계가 단순한 민사상의 계약인지 아니면 근로관계인지 여부를 판단하여야 한다. 이에 대한 판단은 대법원 판결에서 구체적으로 제시하고 있다. 당사자간의 법률관계는 사업장에서 실질적으로 지시·감독을 받으

면서 근로를 제공하고 수당 명목의 금품을 수령한 것으로 근로관계로 판단된다. 당사자간에 준거법에 관한 합의가 있는 근로관계에 대해서는 국제사법 제28조 제1항에서 규정하고 있다. 이 사건에서는 결국 원고가 "**일상적으로** 노무를 제공하는 국가"가 어디인지를 확정하여, 한국 노동법의 강행법규를 적용할 수 있는지 여부를 판단하여야 한다. 일상적 노무제공지를 판단하는 기준에 대하여는 다양한 학설이 제기되고 있다. 파견기간 2년 또는 3년을 기준으로 획일적으로 '일상적인 노무제공지'를 판단하는 것보다는 원고용국과 전출국에서의 노동기간 비교하여 전출국에서의 노동기간이 원고용국에서의 노동기간보다 긴 경우에는 전출국이 '일상적 노무제공지'인 것으로 보는 것이 적절하다는 견해가 유력하게 제기되고 있다.[40] 그러나 이러한 기준을 획일적으로 적용할 경우, 현재와 같이 단기간(6개월 또는 1년)을 상정하고 운영되는 해외투자기업 연수생제도의 탈법적 관행을 용인하는 결과가 될 수도 있다. 따라서 개별·구체적 상황을 고려하여 노동자를 두텁게 보호하는 해석론이 필요하다고 본다.

《판결》

대법원 2006.12. 7. 선고 2006다53627

(1) 국제사법 제2조 제1항에 의하면, 대한민국 법원은 당사자 또는 분쟁이 된 사안이 대한민국과 실질적 관련이 있는 경우에 국제재판관할권을 갖는 것이고, **같은 법 제28조** 제5항에 의하면, 국제재판관할에 관한 합의는 분쟁이 이미 발생한 경우(제1호) 또는 근로자에게 이 조에 의한 관할법원에 추가하여 다른 법원에 제소하는 것을 허용하는 경우(제2호)에 한하여 허용되는 것이므로, 근로계약의 당사자가 **분쟁이 발생하기 전에** 대한민국 법원의 국제재판관할권을 배제하기로 하는 내용의 합의를 하였다고 하더라도, 그러한 합의는 국제사법 제28조 제5항에 위반하는 것이어서 아무런 효력이 없다.

(2) 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에는 그 계약의 형식이 민법상의 고용계약인지 또는 도급계약인지에 관계없이 그 실질면에서 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 그러한 종속적인 관계가 있는지 여부를 판단함에는 업무의 내용이 사용자에 의하여 정하여지고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행과정에서도 사용자로부터 **구체적, 개별적인 지휘·감독**을 받는지 여부, 사용자에 의하여 **근무시간과 근무장소**가 **지정**되고 이에 **구속**을 받는지 여부, 근로자 스스로가 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 **업무의 대체성 유무**, 비품·원자재·**작업도구 등의 소유관계**, **보수의 성격**이 근로 자체에 대한 대상적 성격이 있는지 여부와 **기본급이나 고정급**이 정하여져 있는지 여부 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로제공관계의 계속성과 사용자에의 **전속성**의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령 등 **다른 법령**에 의하여 근로자의 지위를 인정받는지 여부, 양 당사자의 사회·경제적 조건 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는바(대법원 2001. 4. 13. 선고 2000도4901 판결 등 참조),

원심은, 그 채용 증거들을 종합하여 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 비록 원고들이 피고 회사의 중국 내 현지법인인 대동모형소교 유한공사(이하 '소외 회사'라 한다)와 사이에 출국연수약정 명목의 계약을 체결하고 해외투자법인 산업연수생의 신분으로 입국하였다 하더라도, **소외 회사는 피고 회사가 전액 출자한 법인인 점**, 원고들과 소외 회사 사이에 체결된 출국연수계약 자체에 의하더라도 **그 계약의 내용이 단순히 기술 연수에 그**

40) 최홍엽, 2005, 국제근로계약의 준거법과 해외투자기업 산업연수생, 노동법연구(2005 하반기 제19호), 서울대 노동법연구회, 291쪽

치는 것이 아니라 피고 회사가 지시하는 바에 따라 1일 최소한 8시간 동안 근로를 제공하고 그 대가로 임금을 지급받는 것으로 되어 있는 점, 이에 따라 원고들이 기술연수는 거의 받지도 못한 채 약 1년 6개월 동안 피고 회사의 창원공장에서 여타 국내 근로자들과 마찬가지로 피고 회사의 지시·감독하에 근로를 제공하였을 뿐만 아니라 상시로 연장근로와 야간근로까지 하고 그에 대한 **수당을 지급받아 온 점**에 비추어 보면, 원고들은 근로기준법 제14조 및 최저임금법 소정의 근로자에 해당한다고 봄이 상당하(다)

Ⅴ. 고용허가제

이주민의 인권에 관한 특별보고관 보고서: 대한민국 방문 (2007년 3월 14일)

8년간의 논쟁 끝에, 국회는 2003년 8월에 이주노동자를 위한 고용허가법안을 통과시켜 고용허가제를 제정하였다. 그러나 고용하가제가 처음에는 산업연수생제도를 대체하기 위한 것이었지만 고용주 단체의 반대에 부딪혀 정부 당국은 고용허가제와 산업연수생제도 모두를 시행하기로 결정하였다. 고용허가제는 2004년 7월에 제조업, 건설업, 농업, 어업과 서비스 산업에 도입되었다(para. 16). 고용허가제는 한국과 송출국간의 권리 및 의무, 노동자들의 지위와 혜택을 제시하는 두 국가 사이에서 서명된 양자 양해각서에 의하여 시행되기 시작하였다. 이 절차는 양국의 노동부가 관여하고 민간 영역의 개입은 배제된다. 2006년 12월까지 고용허가제하에 캄보디아, 인도네시아, 몽골, 파키스탄, 필리핀, 스리랑카, 태국, 우즈베키스탄, 베트남을 포함한 9개 국가가 한국정부와 양해각서를 체결하였다(para. 17).

전반적으로 고용허가제는 산업연수생제도에 비해 이주노동자들에게 더 나은 지위를 부여한다. 채용과정이 보다 투명하고 통계에 따르면 고용허가제하의 노동자의 75% 정도가 한국에 오기 위하여 미화 1,100불 이하를 지출하였다(para. 18). 또한 고용허가제는 미등록 이주노동자가 합법적 지위를 확보할 수 있는 기회를 제공하였다. 2003년, 노동부에 등록한 미등록 이주노동자는 227,000명을 넘었고 이들 중 80%는 고용허가제에 의하여 합법적 지위를 획득하게 되었다(para. 19). 고용허가제하의 노동자들은 양해각서 당사국간의 상호주의에 기초하여 산업재해보상보험, 고용보험, 국민건강보험과 국민연금을 포함하는 보험혜택을 받는다. 노동자들은 노동관련 법에 규정된 바와 같이 한국인 노동자와 같은 법적 지위를 지니고, 따라서 최저임금, 노조설립권, 단체행동권과 단체교섭권을 보장받는다. 하지만 고용허가제는 이러한 조항을 위반한 자에 대하여 책임을 묻는 사법적 구조를 제공하는 데에는 실패하였다(para. 20).

고용허가제가 이주노동자들에게 매년 고용 계약을 3년이 넘지 않은 기간 동안 고용주와 갱신하도록 한 점은 이들을 취약한 상황에 놓이게 한다. 계약의 일 년마다의 연장 여부가 고용주에게 달려있기 때문에 계약을 연장하지 못할 것을 우려하여 아주 극소수의 노동자만이 감히 자신들의 부당한 근로조건에 대한 문제제기를 하게 된다. 더욱이 3년이라는 기간 동안 이주노동자는 처음 고용된 회사에 남아있어야 하기 때문에 이는 이들의 직장 이동의 자유를 침해하게 된다. 3년 기간 이상 체류를 연장하고자 하는 노동자들은 재입국 전에 적어도 1년간 한국을 떠나야 한다(para. 21).

이주노동자들이 이 프로그램에 참가하기 위하여 필요로 하는 금액은 부당하게 많은데, 대부분의 이주노동자들은 자국에서 빈곤층 혹은 중하층 가정 출신이고 위 금액은 자국의 1년 혹은 2년간의 평균임금에 달하는 것이기 때문이다. 이러한 상황은 이주노동자들이 매우 높은 이자율로 돈을 빌리거나 자신의 땅이나 집을 저당 잡게끔 강제한다. 이러한 높은 부채는, 단지 빚을 갚는 데에만 3년의 대부분을 걸리게 하여 많은 이주노동자들이 3년의 기한을 넘어 한국에 체류하게 되는 중요하고 근본적인 원인이다(para. 22). 고용허가제 프로그램은 가사 서비스 영역에 고용된 이주노동자에게 적용되지 않으며 가족재결합은 허용되지 않는다. 10,000명 이상의 이주노동자의 가족재결합 문제는 지난 몇 년 동안 미결의 문제로 남아있다(para. 23).

노동부에 따르면, 모든 이주노동자들은 산업재해보상정책의 보험해택을 받을 권리가 있다. 하지만 이주노동자의 대부분은 이러한 권리에 대하여 알지 못하고 있고, 고용주들은 이주노동자들에게 보험을 제공하기 위하여 필요한 조치들을 취하지 않았기 때문에 작업관련 사고를 보고하지 않는다. 고용주는 안전한 작업 환경을 도입하여야 할 의무를 따르고, 이주노동자들에 대한 보험을 들며, 작업관련 사고를 보고하는 것을 꺼리고 있는데 이는 이들의 수익성에 영향을 줄 수 있는 보험 회사의 조사와 안전조치의 채택에 대한 이들의 두려움과 관련되어 있다(para. 24).

2007년 8월이면 고용허가제 시행의 3년 주기가 마무리되고 정부는 특히 미등록노동자들이 처한 어려움을 해결하기 위하여 본 제도를 수정하기로 하였다. 한국의 많은 미등록 이주노동자들은 2007년 개정될 고용허가제법을 통해 합법화될 수 있기를 희망하지만 법무부와 출입국당국은 미등록 이주노동자의 합법화에 부정적인 시각을 가지고 있는 것으로 알려지고 있다(para. 25).

⇒ 한국은 한국정부가 서명하거나 비준한 국제인권조약에 따라 새로운 고용허가제법의 시행의 수정을 고려하여야 한다. 이와 관련하여 비숙련 이주노동자가 고용주로부터 인권침해를 당한 경우 해당 당국에 이를 신고할 수 가능성을 제공할 필요에 대하여 각별한 주의를 기울여야 한다(para. 59). 한국은 이주노동자에게 가족재결합의 가능성을 제공하는 것을 고려하여야 한다(para. 60).

1. 2009년 고용허가제 법률 개정

(1) 고용허가제 개정 경과

2008. 11. 3. 정부는 사업주의 편의를 도모하기 위한 목적의 고용허가제 개정안(의안번호 180172)을 발의했다. 정부개정안이 입법예고된 이후 이주노동자 인권단체들은 의견서를 제출하고, 두차례의 간담회를 개최하여 논의한 결과를 기초로 2008. 11. 27. 인권단체 자체의 개정안(의안번호 1802287)을 성안하여 민주당 김상희의원을 통하여 발의하였다. 이후 2009. 4.23. 환경노동위원회는 두 안을 심사한 결과 위 개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 각 법률안의 내용을 통합하여 위원장 대안을 제안하였으며, 이 안은 2009. 9. 16. 일부 자구 수정을 거쳐 본회의에서 의결되었다. 개정법률은 2009.10. 9. 법률 제9798호로 공포되어, 2010. 4. 10.부터 시행된다.

(2) 개정 법률의 주요 내용

구 분	개정 전	개정 후
근로자 선발 방법 (제7조제4항)	한국어 시험	한국어 시험 + (임의적) 자격 요건 평가(산업인력공단)
근로계약 기간 (제9조제4항, 제5항)	1년 단위 반복 계약	3년(추가 2년) 체류기간 범위 내에서 당사자 결정
재고용 요건 (제18조의 2 제1항제1호)	3년 + 1개월 출국 + 3년	3년 + 2년 미만 **출국전 사용자의 요청**
외국인근로자권익보호 (제24조의 2)	<신설>	외국인근로자권익보호협의회 설치
사업장 변경 사유 (제25조제1항제4호)	사업주의 계약해지, 휴업·폐업 등	○근로계약조건의 차이, 근로조건 위반 등 부당한 처우로 근로계약 유지가 어려운 경우를 추가 ○**제25조제1항제2호의 사유**(휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우)의 경우에는 **사업장변경 횟수에 포함하지 않도록 함.**
사업장 변경시 구직활동 허용기간 (제18조제3항)	2개월	근무처 변경기간 3개월 업무상, 재해, 질병, 임신 등의 경우 그 사유가 없어진 날로부터 기간 계산

(3) 사업장변경 및 취업활동기간(재고용)

가. 관련 법령

외국인근로자의 고용등에 관한 법률

제18조의2(취업활동 기간 제한에 관한 특례) ① 다음 각 호의 외국인근로자는 제18조제1항에도 불구하고 1회에 한정하여 **2년 미만**의 범위에서 취업활동 기간을 연장받을 수 있다.

1. 제8조제4항에 따른 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 **사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자**
2. 제12조제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자로서 제18조에 따른 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사용자가 노동부장관에게 재고용 허가를 요청한 근로자

② 제1항에 따른 사용자의 재고용 허가 요청 절차 등에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

[전문개정 2009.10.9] [시행일 2009.12.10]

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 제8조제4항에 따라 고용허가를 받은 사용자에게 고용된 외국인근로자와 같은 조에 따라 고용허가를 받은 후 제18조의2에 따라 취업활동 기간을 연장받은 외국인근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란할 때에는 노동부령으로 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, 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
3. 제19조제1항에 따라 고용허가가 취소되거나 제20조제1항에 따라 고용이 제한된 경우
4. **사업장의 근로조건이 근로계약조건과 상이한 경우, 근로조건 위반 등 사용자의 부당한 처우 등으로 인하여 사회통념상 근로계약을 유지하기 어려운 경우**
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우

② 사용자가 제1항에 따라 사업 또는 사업장 변경 신청을 한 후 재취업하려는 외국인근로자를 고용할 경우 그 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조를 준용한다.

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 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.**

④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조제1항에 따른 기간 중에는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, **제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에는 2회를 초과할 수 없다(제25조제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경우는 포함하지 아니한다).** 다만, 대통령령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

[전문개정 2009.10.9] [시행일 2009.12.10]

나. 국제인권규약

1)「**세계인권선언**」 제23조 제1항은 "모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다." 라고 규정하고 있다. 「**경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약**」제6조 제1항은 "당사국은 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 노동의 권리를 인정해야 한다."라고 규정하고 있다.

2) 제97호 이주노동자 협약은 사업장 이동의 자유와 관련하여 규정을 두고 있지 않다. 다만 같은 시기의 **제86호 이주노동자 권고** 제16조 제2항은 "이주고용이 제한되고 있는 국가에서는 이들 제한을 가능한 한 그 국가에 일정기간 거주하고 있는 이주노동자에게는 이를 적용하지 않아야 한다. 위 일정기간은 5년을 초과할 수 없다"고 규정하고 있다. 이주노동자가 5년 이상 거주한 경우에는 법률로도 취업 제한을 할 수 없다는 것이다.

한국 정부가 1998년 비준하여 1999년 발효된 ILO 제111호 **「고용 및 직업에 있어서**

의 차별대우에 관한 협약」(1958) 제2조는 "회원국은 고용 및 직업에 관한 차별대우를 철폐하기 위하여 국내 사정 및 관행에 적합한 방법으로 고용 또는 직업에 관한 기회 및 대우의 균등을 촉진할 것을 목적으로 하는 국가의 방침을 명확히 하여야 하며 이에 따를 것을 약속한다."고 규정하고 있다. 또한 협약 제1조에서는 차별대우에 관해서 "인종·피부색·출신국 등에 의거하여 행하여지는 모든 차별·배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 것"으로 규정하고 있다.

ILO의 제143호 협약인 **이주노동자보충협약**(1975) 제14조(a)는 "이주노동자가 2년을 초과하지 아니하는 규정된 기간 동안 취업을 목적으로 자국의 영토 내에 합법적으로 거주한다는 조건 하에서, 또는 법령이 2년 이하의 정해진 기간동안 계약을 하도록 하는 경우에는 그 노동자가 첫번째 고용계약을 완료하였다는 조건 하에서, 이주노동자에게 지리적으로 이동할 수 있는 권리를 확보해 주어야 하며, 취업을 자유롭게 선택할 수 있도록 해야 한다"고 규정하고 있다. 외국인근로자의 이동의 자유 및 직업선택의 자유에 대하여 합법적인 체류기간이 최장 2년을 넘는 경우에는 이를 제한할 수 없다고 하여 보다 강화된 보호를 하고 있다.

3) UN의 **이주노동자권리협약** 제52조는 이주노동자가 자유롭게 취업국에서 유급활동을 선택할 권리를 인정하고 있다. 그러나 다음과 같은 두가지 제한과 조건을 규정하고 있다. 첫째는 이주노동자가 국내법이 정하고 있는 기간 동안 그 영역 내에서 합법적으로 체류하고 있는 것'을 조건으로 하되, 그 기간은 국내법 규정에 의해 2년을 초과해서는 안된다. 둘째는 내국인우선의 원칙에 의한 제한이다. 각국은 자국민이나 자국민으로 취급되는 자에게 우선권을 주는 고용정책을 위하여 이주노동자의 유급활동 진출을 제한할 수 있다. 단 그와 같은 제한은 국내법이 정한 기간 동안 그 영역 내에서 합법적으로 유급활동을 하며 체류하는 이주노동자에게는 적용되지 않고, 이 기간은 5년을 초과할 수 없다. 즉 제52조에 의하면, 체류기간 2년까지는 이주노동자의 유급활동 선택의 자유를 제한할 수 있지만, 2년 이후부터는 자유선택의 기회를 주어야 한다. 다만 2년부터 5년까지는 내국인우선고용 정책을 위해 이주노동자의 선택의 자유가 제한될 수 있다.

모든 이주노동자 및 그 가족의 권리 보호에 관한 국제협약(이주노동자권리협약)
제52조

1. 이주노동자는 취업국에서 다음의 제한과 조건하에서 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 가진다.
2. 취업국은 어떠한 이주노동자에 대하여도;
   (a) 국가이익을 위하여 필요하고 국내법으로 규정된 경우 제한적 범주의 취업, 직능, 역무, 활동으로의 진출을 제한할 수 있다.
   (b) 그 국가 외에서 취득한 직업상의 자격증의 인정에 관한 법률에 따라 유급활동의 자유선택을 제한할 수 있다. 그러나 관련 당사국은 그러한 자격증을 인정하기 위한 노력을 하여야 한다.
3. 취업허가가 기한부인 이주노동자에 대하여 취업국은 또한;
   (a) **2년 이하로 국내법에 규정된 기간동안** 이주노동자가 유급활동을 수행할 목적으로 **합법적으로 국내에 체재한 경우**, **자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 인정**할 수

있다.

(b) 자국민 또는 국내법이나 양자 또는 다자협정에 따라 이 목적상 자국민으로 취급되는 자에게 우선권을 주는 정책을 수행하기 위하여 유급활동에 대한 이주노동자의 진출을 제한할 수 있다. **5년 이하로 국내법에 규정된 기간 동안 유급활동을 목적으로 합법적으로 국내에 체재한 이주노동자에게는 이러한 제한이 적용되지 아니한다.**

4. 취업국은 취업을 위하여 입국이 허용된 이주노동자의 자영업 종사가 허가되는 조건을 설정하여야 한다. 그 노동자가 취업국에서 합법적으로 체류한 기간이 고려되어야 한다.

다. 현행 (개정)규정의 문제점

1) 사업장 변경 관련 규정의 문제점

개정법률과 같이 부당한 처우와 관련한 규정을 추가하는 것만으로는 사업장 변경을 원칙적으로 금지하고 예외적으로만 허용함으로써 발생하는 문제를 해결할 수 없다. ① 계약해지권이나 계약갱신거절권이 사업주에게만 부여된 결과 발생할 수 있는 강제근로의 문제(제25조 제1항 제1호), ② 고용허가의 취소 또는 제한 조치가 실제적으로 행하여진 경우에만 사업장 변경이 허용되도록 사유를 제한한 문제(제25조 제1항 제3호), ③ 사업장변경의 횟수를 제한하고 있는 문제[41](제25조제3항) 등 사업장 변경 절차 전체가 문제점으로 지적되고 있는 만큼 사업장 변경 제도의 근본적 개선이 시급하다.

개정 법률은 제2호의 사유 즉 휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우에는 사업장 변경 횟수에 포함되지 않는 것으로 규정하고 있다. 그러나 **제2호의 사유와 기타 사유를 달리 취급할 합리적 이유가 전혀 없다.** 가령 제1호의 사용자가 계약 갱신을 거절한 경우, 제3호의 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행하여진 경우, 개정안 제4호의 근로계약이 다르거나 부당한 처우가 있는 경우 및 개정안 제5호의 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서의 근무는 가능하다고 인정되는 경우 등 **현재의 사업장 변경 사유 모두 기본적으로 이주노동자에게 귀책사유가 존재하지 않는 경우에 해당한다.**

제25조제1항의 사업장 변경의 원칙적 금지(예외적 허용) 규정은 외국인근로자의 특정 사업주에 대한 종속적 지위를 제도적으로 강제하는 것이며, 이로 인해 이 법률에 의하여 규제할 수 없거나 규제되지 않는 인권 침해·차별의 사각지대를 만들어 내고 있고, 결과적으로 불법체류자를 양산하는 것으로 그 문제점이 지적되고 있다. 국가인권위원회도 **2008.1. 10.자 외국인 근로자의 사업장 변경 허용기준 등 개선 권고**에서 다음과 같이 사업장 변경 제한 완화를 정책 권고사항으로 제시한 바 있다.

헌법 제37조 제2항에 근거하여 '내국인 고용기회 보호'를 위하여 외국인근로자의 사업장 변경의 자유, 계약 해지의 자유를 제한할 수 있다고 하더라도, 헌법 제10조에서 파생하는 일반적 행동자유권 및 헌법 제12조 제1항의 강제노역의 금지 및 근로기준법 제7조(강제근로

41) 이에 대해서는 현재 헌법재판소에 헌법소원이 제기되어 있음.

의 금지), 제20조(위약예정의 금지)에 의해서 직·간접적으로 규정하고 있는 **강제근로 금지의 입법취지**를 달성할 수 없는 정도에 이르러서는 안 될 것이다. 그러나 법률 제25조 제1항은 외국인근로자의 사업장 변경을 원칙적으로 금지하고 일정한 사유가 있는 경우에 한하여 예외적으로만 허가할 수 있도록 규정함으로써, 외국인근로자의 근로계약해지의 자유를 사실상 부정[42]하거나 제한하고 있으며, 외국인근로자를 강제근로에 놓일 위험에 처하게 한다는 점에서 헌법상 근로의 권리, 직업의 자유, 행복추구권을 침해하는 대한 중대한 제약이 되고 있다.

현행 사업장 변경의 금지는 **외국인근로자에 대한 저임금과 종속적 노동을 강제하는 장치일 뿐, 내국인 고용기회를 보호하는 적절한 수단이라고 볼 수 없다. 내국인 고용기회를 보호**하기 위한 **직접적 규정**으로는 외국인력정책위원회에서의 업종별 도입인원 제한을 통한 수량통제(제2항 제2호), 내국인 구인노력 기간 설정을 통한 내국인 우선 고용 원칙의 확립(제6조)을 두고 있다. 또한 현행 '고용허가제' 규정 하에서 **실질적인 고용비용을 통제**함으로써 내국인 고용기회를 **간접적으로** 보호하고 있는 규정으로는 외국인근로자에 대한 차별금지(제22조), 사용자에 대한 교육, 노동관계법 및 사회보장관계법의 전면적·실질적 적용, 출국만기보험신탁(제13조) 및 임금체불 보증보험(제23조)의 가입, 수수료의 징수(제27조) 등이 있다. 위와 같은 직·간접적 규정만으로 내국인 고용기회를 보호하기 위해 미흡하다면, 사업장 변경의 업종 제한, 동일노동·동일임금의 원칙에 의한 노동가격 통제, 사업주 처벌 강화 등의 방식 또는 합리적 수준의 고용부담금을(levy) 부과하는 방식을 도입할 수도 있을 것이다. 이러한 대안적인 수단이 있음에도 불구하고, 사업장 변경을 원칙적으로 제한하는 것은 침해의 최소성이라는 관점에서도 허용될 수 없다.

따라서 외국인근로자의 경우도 **외국국적 동포에 대한 특례고용허가제도와 동일하게 고용가능확인서를 발급받은 사용자와 외국인근로자가 자유롭게 계약을 체결**하도록 제도 자체를 근본적으로 변경하는 방향의 개선이 필요하다.

2) 취업기관(재고용) 관련 규정의 문제점

개정 법률은 3년의 취업기간이 만료된 외국인 근로자를 재고용하고자 하는 경우 종전에 부과되던 1개월 출국요건(출국 후 재입국 조건)을 폐지하고, 출국 전 사용자의 요청이 있는 경우에 한하여 2년을 초과하지 않는 범위에서 취업기간을 연장할 수 있도록 규정하였다. 이러한 개정 법률은 **사용자에게 재고용 여부와 근로자의 국내 계속 체류 여부에 대한 절대적 결정권을 배타적으로 부여하는 것이다**. 결국 사업주에게 부과된 재고용의 독점적 지위로 인하여 사업장에서의 지위의 비대칭성과 외국인근로자의 고용 종속이 심화될 수밖에 없으며, 이는 근로조건의 악화로 이어질 것임은 분명하다. 더욱이 근로기간 제한 완화(제9조제3항)와 재고용 권한 문제가 결합되면, 강제근로의 위험성이 최장 5년간으로 장기화되는 문제가 발생할 수도 있다. 출국 후 재입국을 규정하고 있는 현재에도 재고용 사업장을 알선하는 브로커들이 활동하고 있으며, 개정안과 같이 규정할 경우 이러한 브로커에 의한 피해가 더욱 심각해질 것이 우려된다.

42) 법률 제25조제1항제1호는 사업장 변경 허가 사유는 '사용자'의 계약 해지와 갱신거절만을 규정하고 있고, 외국인근로자의 계약 해지 및 갱신 거절의 경우에는 사업장을 변경할 수 없도록 규정하고 있으며, 외국인근로자에 의한 계약 해지는 제2호 내지 제4호 사유에 해당하지 않는 것으로 해석됨.

이주노동자권리협약 등 국제인권규약의 관점에서, 개정법률은 더욱 비판의 여지가 있다. 협약은 적법한 체류기간 2년을 지난 이주노동자에게 취업선택의 자유를 인정하는 등 신규 입국 외국인과는 다른 폭넓은 권리 보장을 규정하고 있다. 반면에 개정법률은 3년을 넘어서 국내 취업을 하고 있는 이주노동자를 입국 직후의 신규 외국인보다 직장 선택의 자유를 더욱 제한하고 있는 것이다. 5년까지의 외국인근로자의 자유를 제한하는 것은 내국인 고용 우선의 정책목적을 위한 경우에 가능하지만, 취업기간 연장을 사용자의 의사와 연계하는 것은 그러한 목적에 해당되지 않는다.

취업기간을 5년 정도로 연장하는 방향은 기업주들의 요구와 외국인근로자의 요구가 일치되는 부분이다. 출국 후 재입국 조건으로 인한 근로 공백 및 근로기회 단절의 문제를 합리적으로 해결하고, 상대적으로 숙련된 근로자를 고용하고자 하는 사업주의 요구를 충족시키기 위해서는 **제18조제1항의 취업활동기간을 5년으로 확대**하는 것이 바람직하다. 3년+2년과 같이 불필요한 우회 절차를 거칠 필요 없이 원칙적으로 취업기간을 5년으로 확대하는 방향은 개정법률과 같이 사업주에 대한 외국인근로자의 종속이 강화되는 문제점을 방지하면서도 제도의 취지를 달성할 수 있는 가장 합리적인 방안이라고 할 것이다. 2002년 및 2005년 노동허가제 공청회 안에서는 원칙적으로 3년간 취업할 수 있고, 1년씩 2회에 한하여 연장(3+1+1의 방식)할 수 있도록 하고, 외국인근로자의 연장 신청이 있는 경우, 원칙적으로 연장을 허가하도록 규정[43]한 바 있다.

취업기간을 5년으로 확대할 경우, 단순기능인력의 정주화 문제가 발생할 우려가 있고, 거주기간이 5년 이상이 될 경우 국적법상 국적취득 요건을 충족하는 문제가 발생한다는 지적이 있다. 그러나 우선적으로 단순기능인력의 정주 가능성을 원천적으로 차단하는 현재의 제도가 지닌 차별성, 폭력성이 우선적으로 성찰되어야 할 것이다. 또한 국적취득 요건은 단순히 체류기간의 충족으로써 요건이 구비되는 것도 아니며, 최대 취업가능 기간을 최대 5년 **미만**으로 규정함으로써 국적 신청에 따른 체류의 장기화를 방지할 수도 있을 것이다.

라. 개선 방향

고용허가제의 핵심 쟁점은 이주노동자의 사업장 변경을 원칙적으로 금지하는 규정에 있다. 자본주의의 시장노동이 노예제나 봉건제의 노동과 다른 점은 노동관계에서 신분

43) 제8조 [일반노동허가] ① 국내에서 취업하고자 하는 외국인은 노동부장관으로부터 노동허가를 받아야 하며, 노동부장관은 제4조에 정한 "외국인력 도입계획"에 따라 일반노동허가를 부여한다.
② 노동부장관은 제7조에 의하여 근로계약이 체결된 외국인근로자 중에서 일반노동허가를 부여할 수 있다.
③ 노동부장관은 일반노동허가를 받고 1년 이상 국내에서 취업한 외국인 근로자가 업종의 변경을 신청하는 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 이를 허가할 수 있다.
④ 일반노동허가를 받은 외국인 근로자는 3년간 국내에 체류하며 그 허가에서 정한 업종의 사업장에 한하여 취업할 수 있으며, 2회에 한하여 그 기간을 1년씩 연장할 수 있다.
⑤ 노동부장관은 제3항의 노동허가기간을 연장함에 있어서 당해 년도의 외국인력 도입계획, 국민경제 상황, 당해 근로자의 취업 경력 등을 고려하되, 특별한 사정이 없는 한 갱신 신청인을 신규 허가 신청인보다 우선하며, 제10조의 노동허가 취소사유가 있는 경우 이외에는 연장을 허가하여야 한다.
⑥ 노동부장관은 외국 현지에서의 노동허가 사무를 처리하기 위하여 노동허가공무원을 재외공관 등에 주재하게 하여야 한다.
⑦ 일반노동허가의 기준, 절차, 갱신 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

적 구속을 폐지하고 형식적으로나마 '시장에서 만날 자유'를 보장하였다는 점에 있다. 그러나 이주노동자들에게는 시장에서의 형식적 자유조차 허락되지 않는다. 사업장 변경을 규율하는 고용허가제 법은 이주노동자들에게 특정 사업자에 대한 신분적 구속을 부과한다. 그리고 그 명분을 '내국인 고용기회 보호'라고 한다.

그래서 핵심 질문은 정말로, '내국인 고용기회를 보호하기 위해서 이주노동자의 사업장 변경을 원칙적으로 제한하여야 하는가?'에 있다. 그러나 현행 고용허가제는 이 근본적 질문을 간단히 비켜나갔다. 도입 과정에서부터 시행 3년에 이르기까지, 사업장 변경을 허용함으로써 제도 전반에서 '고용 충돌'이 발생할 것이라는 어떠한 합리적 예측과 분석도 제시된 바 없다. 단지 지극히 피상적인 우려와 이를 법적으로 규정하는 독단이 존재했을 뿐이다. 내국인 기피 업종(3D)에서 인력 공백을 보충하도록 설계되어 있는 현재의 제도 아래 이주노동자들이 '국민'의 일자리를 침해한다는 일방적인 전제는 받아들이기 어렵다. 오히려 그러한 단정적 전제는 신자유주의 시대 불안전 고용의 사회적 갈등을 '내부의 적'을 만들어 우회하려는 인종주의적 동원에 가깝다.

사업장 변경의 원칙적 금지는 '내국인 고용 보호'라는 표면적 명분과는 본질적으로 다른 사회적 효과를 겨냥한다. 이주노동자의 저임금을 강제하여 사업주의 초과 잉여를 제도적으로 보장하는 것이다. 고용허가제를 '또 하나의 현대판 노예제도'라고 부르는 것은 바로 이 지점에서다. 사업장 변경 제한은 이주자를 '노동자'로 규정함으로써 새롭게 부여한 권리들을 법전 속에 가둔다. 그리고 현실적으로 '연수생'과 다름없는 '무권리의 조건'을 만들어낸다. 고용허가제는 사실 '시장의 자유'를 제한하는 것이 아니라, 이주노동자의 권리를 제한함으로써 '시장에서 사업주의 자유'를 극대화하는 것이다. 시장의 폭력을 제도의 폭력이 뒷받침하는 것, 그것이 고용허가제의 본질이다.

사업장변경 제한을 통해 근로계약의 일방 당사자를 사실상 종속적인 위치에 놓고 고용허가제 법의 명시적인 규정을 통해 걸러지지 않는 생활상의 차별들을 감수해야한다는 명령, 사업장을 떠나려면 이 나라를 떠나거나 시스템 자체에서 벗어나야 한다는 사회적 사형선고의 섬뜩한 강제, 그것이 바로 고용허가제 시스템의 작동원리에 놓인 폭력적 기초이며 형식적으로 평등하고 중립적인 법 규정과 계약의 이면에 놓여있는 칼날이다. 법과 제도를 조금만 이성적으로 관찰하면 현재 외국인력제도의 기초에 놓여있는 근본적인 이해가 그 표면적인 명분인 "내국인 고용기회 보호"에 있지 않고 "저임금 외국인력 활용"에 있다는 점은 쉽게 알 수 있다. 정책의 실질적 무게 중심이 "저임금 외국인력 활용"에 놓여 있고 제도들이 이의 실현을 위해 기능하는 한 "내국인 고용기회 보호"라는 법의 표면적인 명분과는 끊임없이 충돌할 것이다. '내국인 고용 보호'에 필수적인 '동일노동 동일임금'의 원칙을 제도 근본에서부터 부정하기 때문이다.

외국인력도입의 주된 취지는 저임금으로 외국인력을 활용하려는 것이 아니라, 국내 노동시장의 인력 부족의 공백을 보충하는 것이 되어야 한다. 사업장이동의 자유를 인정할 경우 더 나은 조건의 사업장으로 계속적 이동이 일어나기 때문에 제도의 취지를 달성할 수 없다는 반론은 그 자체가 경제논리, 주권논리에 기대어 제도적 폭력을 가능케 하는 전제 위에 서있다. 이주노동자를 포함해 어느 누구도 더 나은 조건에서 일할 수

있는 가능성이 부여되어야 하며, 더 나은 조건의 작업환경을 만들어내기 위한 자신들의 권리를 행사할 수 있어야 한다. 근본적인 문제의식의 전환이 필요하다. 사업장 변경 문제를 개선하기 위하여 가능한 대안으로 다음과 같은 방식이 논의된 바 있다.

안	사유 확대 유지	계약 1년 후 법정 해지권 규정	2년간 합법 취업 후 변경 허용	노동허가제안
내용	변경사유를 합리적으로 조정·확대	근로계약기간을 자유롭게 하되, 1년 후 법정해지권 규정	최초 고용시 부터 2년간 사업장변경허가 절차 유지, 이 후 사업장 변경 제한 금지	노동허가 + 외국인고용사업장 등록
사례 (근거)		기간제법 시행으로 근로기준법 제16조 효력 상실	ILO 제143호 보충협약, 이주노동자권리협약	2002년, 2005년 입법 공청회 안
장점	현행의 틀을 그대로 유지하여 현실적인 논쟁의 접점 형성 가능	근로계약 1년 후에는 법정 변경 사유로 자유롭게 이동 가능	국제인권규약상의 (명시적인) 근거 존재	원칙적인 관점에 가장 충실
단점	명시적인 규정으로 걸러지지 않는 생활상의 차별 문제, 저임금 종속 문제	최초 고용 및 사업장 변경 후 1년간은 기존과 동일한 문제 발생	대부분의 국가에서 비준을 하지 않았고, 최초 2년간의 차별 문제	새로운 제도의 도입에 따른 제도 전면 개편의 현실적 어려움.

(3) 출국유예기간

가. 관련 법령

외국인근로자의 고용등에 관한 법률
제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ①~② (생략)
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 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.**
④ (생략)
[전문개정 2009.10.9] [시행일 2009.12.10]

나. 이주노동자권리협약의 및 이주노동자보충협약의 규정과 해석

이주노동자권리협약

제51조 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되지 않는 이주노동자는 그의 **체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외**에는, **취업 허가기간의 만료 전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는** 비정규적 상황에 있는 것으로 간주된다거나, 체류자격을 상실하지 아니한다. 그러한 이주노동자는 취업허가서에 규정된 조건과 제한을 전제로 하여, 남은 취업허가기간 동안 대체취업, 공공근로계획에의 참여 및 재훈련 등을 요청할 권리가 있다.

ILO 이주노동자보충협약(1975, 제143호 협약)

[제8조] 1. 이민근로자가 취업을 목적으로 회원국의 영토 내에 합법적으로 거주한다는 조건하에, 해당 이민근로자는 일자리를 잃어버렸다는 단순한 사실로 인하여 불법적인 또는 비정상적인 상태에 놓인 것으로 간주되어서는 아니되며, 취업상실 자체가 해당 이민근로자의 거주권 박탈을 의미하여서는 안된다.

협약 제51조는 합법체류 상태의 이주노동자가 취업허가기간의 만료 전에 유급활동이 종료되는 경우에 대한 것이다. 이주노동자가 취업할 수 있는 비자(체류자격. 예를 들어, 비전문취업이나 방문취업 비자)의 유효기간 이내에서 사용자가 근로계약을 해지하거나, 폐업 또는 휴업 등에 의하여 취업할 수 없게 되었을 때 등에 그가 비합법상태에 빠질 수도 있는지 여부와 관련이 되는 문제이다. 협약은 이러한 경우에 이주노동자가 비합법상태가 되어 강제출국 되어서는 안된다는 취지를 담고 있다.

현재의 고용허가제법 제25조제3항이 이주협약에 위반되는지 여부는 명확하지 않다. 협약의 해석과 관련, 고용허가제도가 "**체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우**"에 해당하는지가 문제된다. 현재 '고용허가'의 의미는 고용안정센터가 외국인구직자명부에 등록된 자 중에서 추천한 적격자를 사용자가 선정하면, 그 선정된 외국인을 특정하여 고용허가서를 발급하고, 발급된 고용허가서에 의하여 근로계약을 체결하도록 하고 있다. 이러한 규정은 외국인이 본국에 체류 중인 입국 전 단계를 상정한 것이며,[44] 이러한 고용허가의 개념은 제25조제2항에 의하여 사업장 변경

44) 제8조(외국인근로자 고용허가) ①제6조제1항의 규정에 따라 내국인 구인신청을 한 사용자는 동조제2항의 규정에 따른 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관에 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다.<개정 2005.12.30>

②제1항의 규정에 따른 신청의 유효기간은 3월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령이 정하는 바에 따라 1회에 한하여 효력을 연장할 수 있다.<신설 2005.12.30>

③직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 신청이 있는 때에는 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령이 정하는 요건을 충족한 사용자에 대하여 제7조제1항의 규정에 의한 외국인구직자명부에 등록된 자중에서 적격자를 추천하여야 한다.<개정 2005.12.30>

④직업안정기관의 장은 제3항의 규정에 의하여 추천된 적격자를 선정한 사용자에 대하여는 **선정된 외국인근로자 성명 등을 기재한 외국인근로자 고용허가서**를 지체없이 발급하여야 한다.<개정 2005.12.30>

⑤제4항의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가서의 발급 및 관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2005.12.30>

의 경우에도 그대로 유지되고 있다. 즉 우리의 고용허가제(Employment Permit)는 **사업주에게 특정 외국인에 대한 고용을 허가**하는 제도다. 따라서 고용허가제는 그 제도 자체의 속성상 "체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우"에 해당할 수 있다. 즉 고용허가제 시스템에서는 취업허가의 만료(expiration of work permit)라는 개념은 상정하기 어렵고, 단지 사업주에 대한 고용허가의 반사적 결과로서의 출입국상의 체류허가(authorization of residence)만이 존재하는 상황으로 볼 여지도 있다.

이와 달리, 고용허가제법 제18조[45]의 "**3년의 범위 내에서 취업활동**을 할 수 있"도록 한 규정을 협약 제51조의 **'취업허가의 만료'**(expiration of work permit)로 볼 경우, 근로계약은 1년을 넘지 못하도록 한 제9조제3항 및 사업장 변경을 규정한 제25조 등을 종합적으로 해석하면, 현행 고용허가제의 경우에도 "체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우"가 아니라고 볼 수 있는 해석의 가능성도 남아있다. 반면 ILO의 제143호 **이주노동자보충협약**(1975) 제8조제1항는 이러한 제한 없이 다음과 같이 규정하고 있다.

다. 국가인권위원회의 관련 정책권고

국가인권위 외국인 근로자의 사업장 변경 허용기준 등 개선 권고(2008.1. 10.)

제25조 제3항은 외국인 근로자가 사업장 변경을 신청한 후 2개월 이내에 사업장 변경허가를 받지 못하는 경우에는 출국하도록 규정하고 있다. 그러나 국내 근로자도 2개월 내에 취업하는 것이 쉽지 않은 상황에서 외국인 근로자가 2개월 이내에 직업안정기관에 의한 취업 알선, 재취업계약의 체결 등을 모두 경유해야 하는 것은 상당한 애로가 있을 것이다. 더구나 이러한 애로는 외국인 근로자가 스스로 새로운 사업장을 찾거나 직업안정기관 외에 제3자에 의하여 취업알선을 받을 수 없는 관계로 더욱 가중된다고 판단된다. 따라서 사업장 변경을 하고자 하는 외국인 근로자는 2개월 내에 변경할 사업장을 구하지 못하면 출국 대상이 되어 출국하여야 하므로 **근무조건이 열악한 사업장이라고 하더라도 우선 이동하고 보자는 생각으로 사업장 이동을 하게 되고 그 결과 이러한 행태는 잦은 사업장 이동 및 불법체류의 원인이 되기도 한다.**

노동부는 취업하지 않은 상태에서 법이 허용한 기간을 도과하여 체류를 계속 허용할 경우 동 기간동안 생활비 등 체류비용 부담 문제 등의 어려움이 가중되고 이로 인한 각종 외국인관련 범죄 등의 사회적 문제도 발생할 가능성도 있다고 예측하고 있다. 그러나 위에서 본 바와 같이 외국인 고용허가제 아래에서 우리나라에 취업하고 있는 외국인 근로자에 대하여 엄격하고 과도한 규제를 제거하여 적절한 규제를 하는 것이 동법을 준수하고 근로의 능력이 있는 외국인 근로자들의 준법행위를 지속시켜서 불법체류의 길로 빠져드는 것을 방지하는 데에 오히려 도움이 될 수 있다. 즉 엄격한 규제를 통하여 불법 체류자를 양산하기 보다는 외국인 고용허가제도 아래에서 취업을 하고 있는 외국인 근로자에게 사업장 이동을 위한 충분한 시간을 보

⑥직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발·알선 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니된다.

45) 제18조(취업의 제한) ①외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위내에서 취업활동을 할 수 있다.
②이 법에 따라 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6월이 경과되지 아니한 자는 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다

장해 줌으로써 사업장 이동이 가능하도록 배려하는 것이 합리적 대안이라고 볼 수 있다.

또한 **노동부에서는 지침의 형식으로** 외국인 근로자가 즉시 재취업이 어려운 정도의 심각한 부상, 질병, 출산, 임신 등의 사유가 있는 경우에는 요양 등의 해당기간 만큼 구직활동기간을 연장해 주도록 직업안정기관에 지시하였고, 이미 이 지침에 준하여 업무를 적이 처리하고 있다고 답변하고 있다. 그러나 이러한 지침은 외부적인 구속력 없는 내부적인 지침에 지나지 않으므로 업무의 투명성과 일관성을 제고하기 위하여 이러한 지침의 명백한 근거를 법령에 규정하는 것이 타당하다고 판단된다.

결론적으로 외국인 근로자가 다른 사업장으로의 변경을 신청한 날로부터 2개월 이내에 사업장 변경허가를 받지 못한 때에는 출국하도록 한 동법 제25조 제3항을 외국인 근로자가 안정적으로 재취업할 수 있는 기간으로 재조정하는 것이 타당하다고 판단된다. 그리고 외국인 근로자가 질병·임신 등의 사유로 근로를 지속할 수 없거나 **사업주 등이 신고·등록을 하지 않거나 게을리 하여 사업장 변경 기간이 지나간 경우에는 이러한 사유가 존속하는 기간 만큼을 사업장 변경 기간으로 연장해주도록 동법 제25조 제3항을 개정하는 것이 바람직하다고 본다.**

라. (개정)법률에 대한 평가와 개정방향

장기간 취업활동에 종사하지 않는 외국인의 경우, 출국대상로 규정할 필요성은 존재하는 것으로 평가할 수 있다. 예를들어 2002년, 2005년 노동허가제 공청회안의 경우, "정당한 사유 없이 노동허가를 받고 3개월 이상 취업하지 아니한" 경우 노동허가를 취소할 수 있도록 규정한 바 있다.

개정법률은 국가인권의원회의 정책권고의 내용을 대부분 수용한 것으로 평가된다. 그러나 연장된 기간 3개월이 구직을 위해 충분한 기간이라고 보기 어렵고, 예외적 사유를 질병 등으로 제한하고 있다는 점에 한계가 있다.

현행 고용허가제법 제25조제3항 규정의 의미가 모호하다. "다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 2월(3월) 이내에 **출입국관리법 제21조[46]의 규정에 의한 근무처 변경허가**"를 받도록 하고 있는 규정에서 근무처변경은 사업장 변경 사유에 해당한다는 고용지원센터의 확인이 있은 후, 이동할 업체를 선정하여 계약을 체결하기 이전 단계에서 법무부장관의 허가를 받아야 한다는 의미로 보인다. 그러나 출입국관리법 제21조는 외국인근로자의고용등에관한법률이 제정되기 이전부터 규정되어 있었다. 예를들어 회화지도 자격(E-2)의 경우, 사업장 변경 절차가 따로 존재하지 않았기 때문에 존재 이유가 있는 규정이었다. 따라서 사업장 변경을 금지하고 따로 허가하는 절차가 있는 이상 별도의 법무부장관의 허가 절차는 중복되는 것으로 불필요하다. 고용지원센터의 사업장변경 승인만으로 절차를 간소화하고, 외국인은 법무부에 근무처변경신고를 하도록 개정할 필요가 있다.

46) 제21조(근무처의 변경·추가) ①대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격의 범위내에서 그의 근무처를 변경하거나 추가하고자 할 때에는 **미리** 법무부장관의 허가를 받아야 한다.
②누구든지 제1항의 규정에 의한 근무처의 변경·추가허가를 받지 아니한 외국인을 고용하거나 고용을 알선하여서는 아니된다. 다만, 다른 법률에 의하여 고용을 알선하는 때에는 그러하지 아니하다.<신설 1993.12.10>

2. 고용허가제 송출기관의 사후관리비용 수수와 관련한 법적 문제

《사례》

산업연수생 사후관리를 담당하던 송출기관 A는 고용허가제로 입국한 자국의 근로자들이 일하는 각 사업장에 정기적으로 이주노동자들의 급여에서 송출비용 명목으로 일정 금액을 공제하여 자신들에게 입금할 것을 요구하는 방법으로, 미얀마 근로자가 한국에서 근무하는 3년의 기간 동안 매 6개월마다 198,000원을 직접 입금 받아왔다. "협조문"에서는 이 돈의 성격을 **미얀마 노동부가 승인한 '송출비용**'이라고 설명한 바 있다. 그러던 중 이주노동자 B가 이 금액을 납입하지 않자, A는 이주노동자 B 명의의 보험금 신청서(2009. 4. 30.자) 및 위임장을 위조하여, 마치 B가 귀국비용보험금 청구권을 양도(또는 신청 권한을 위임)한 것처럼 가장하여 삼성화재보험에 보험금을 신청서를 제출하고, 귀국비용보험금 500,000원 수령하였다.
위와 같은 A의 행위를 확인한 이주노동자센터 활동가가 B에게 문제제기를 하자, 처음에는 근로자의 편의를 돕는 목적으로 티켓을 예매하는 과정에서 대체 수령한 것이라고 답변하였으나, 근로자 본인이 서명을 하지도 않았고 자비로 출국한 것이라는 문제를 제기하자, 송출비용을 납부하지 않아 귀국비용보험을 대리 수령한 것이라고 답변하였다. 이에 대리 수령의 권한이 있느냐는 질문에는 대한민국 노동부와 삼성화재보험에서 알고 있는 사실이므로 문제될 것이 없다고 답변하였다.

(1) 송출기관의 법적 책임 - 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 위반 여부

외국인근로자의 고용등에 관한 법률
제9조(근로계약)
②사용자는 제1항의 규정에 따른 근로계약을 체결하고자 하는 경우 이를 대통령령이 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다.

제27조(수수료의 징수 등) ①제9조제2항의 규정에 따라 사용자와 외국인근로자의 근로계약 체결을 대행하는 자(제12조제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)는 노동부령이 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료 및 필요한 비용을 받을 수 있다.
②노동부장관은 제21조의 규정에 따른 외국인근로자 관련 사업을 수행하기 위하여 필요한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료 및 필요한 비용을 받을 수 있다.
③제9조제2항의 규정에 따라 사용자와 외국인근로자의 근로계약 체결을 대행하는 자(제12조제1항에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제28조의 규정에 따라 외국인근로자 관련 사업을 위임·위탁받아 수행하는 자 이외의 자는 근로계약의 체결대행 또는 외국인근로자 관련 사업을 수행하는 대가로 일체의 금품을 받아서는 아니 된다.
제28조(권한의 위임·위탁) 노동부장관은 이 법에 의한 권한의 일부를 대통령령이 정하는 바에 따라 지방노동관서의 장에게 위임하거나 한국산업인력공단법에 의한 한국산업인력공단 또는 대통령령이 정하는 자에게 위탁할 수 있다.

제29조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. ~ 4. (생략)
5. 제27조제1항 또는 제2항의 규정을 위반하여 수수료 및 필요한 비용 외의 금품을 받은 자
6. 제27조제3항의 규정을 위반하여 금품을 받은 자

보험금신청서와 위임장 등을 위조한 행위에 대하여는 형법상 사문서위조, 위조사문서 행사 및 사기죄가 성립할 수 있다. 또한 외국인근로자의 고용등에 관한 법률 위반죄의 성립 여부가 문제될 수 있다. 위 법률에 의하면, 근로계약 체결 대행자(제9조제2항) 이거나 사업 위탁자(제28조)가 아닌 한, 근로계약의 체결대행 또는 외국인근로자 관련 사업을 수행하는 대가로 일체의 금품을 받아서는 아니된다고 규정하고 있고(제27조제3항), 이를 위반할 경우는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처할 수 있도록 규정(제29조제6호)하고 있다.

A는 위 법 제27조제3항의 수수료를 받을 수 있는 근로계약체결 대행자(한국산업인력공단)나 사업위탁자(한국산업인력공단 및 노동부장관이 고시한 민간단체)에 해당하지 않는다. 즉 노동부장관은 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령』 제31조제3호의 규정에 의하여 고용허가제 업무를 위탁받아 수행하는 민간 업무위탁기관을 고시(고시 제2007-41호, 2007. 10. 22.)한 바 있으나, A는 이러한 민간업무위탁기관에도 해당하지 않는다. 따라서 설령 미얀마 노동부와 체결한 양해각서(MOU) "14. 고용 및 체류관리"에서 사후관리 업체로 지정되어 있다고 하더라도, 위와 같은 법률의 고용허가제의 규정 하에서는 사후관리비용을 받을 수 없다.

A가 사업장에 보낸 "협조문"에는 위 금액의 성격을 **미얀마 노동부가 승인한 '송출비용**'이라고 설명하고 있습니다. 그러나 이주노동자인권센터에서 A에게 급여에서 공제하는 198,00원의 성격을 묻자 A는 처음에는 본국에서 송출비용을 납부하지 않은 이주노동자들로 하여금 한국에 입국한 이후 월급의 일부분을 공제토록 하여 송출비용을 받는 것이라고 주장하였다. 그러나 본국에서 송출비용을 지불하지 않고 입국한 사례를 찾기 힘들며, 이주노동자들 대부분이 송출비용을 납부하고 입국한 상태이기 때문에 A의 주장이 타당할 수 없다는 점을 지적하자, A는 다시 산업연수생 시절에 납부토록 한 사후관리비 명목이라고 종전의 주장을 번복하여 해명한 바 있다.

대한민국 정부와 체결한 양해각서(MOU)에 의하면, 송출비용은 "구직신청의 접수·선발·송출 업무에 소요되는 실비만"을 받도록 규정하고 있고, 대한민국 노동부가 입국한 근로자를 대상으로 송출비용의 총액 및 내역 등을 조사할 수 있"도록 규정하고 있다. 또한 MOU "4. 송출비용"의 (4)항을 반대해석하면, 송출비용에 대해서는 정부와 송출국 노동부 사이에 합의한 금액이 존재한다. 송출기관 A가 주장하고 있는 평균입국비용은 미화 1,500달러정도라고 하나, 이주노동자들은 실제로 3,500달러 정도의 돈을 더 추가로 납부하고 있다고 주장하고 있다. 또한 이렇게 지불된 돈은 대부분 현금이며 이에 대한 영수처리는 송출국 노동부에서 하고 있지 않다고 한다. 이와 같은 주장에 따르면, 실제로 한국에 입국할 때 드는 송출비용은 평균 500만원(한화)을 상회하는 수준에 이르고 있는 상황이다. 그럼에도 불구하고, 한국 입국 이후 또 다시 약 1,200,000원(198,000×6) 정도의 금액을 송출비용 명목으로 수령하는 것은, 그 명목을 떠나 부당한 수수료의 지급을 강제하는 것이다. 따라서 이러한 피고발인들의 행위가 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제27조제3항을 위반하는 것일 가능성이 높다. 이 사건은 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률위반으로 고발이 접수되어 조사 중이다.

민사상으로는 6개월마다 납부한 198,000원을 부당이득으로 반환청구할 수 있는지 여부가 문제될 수 있다. 역시 위 금원의 성격이 '송출비용'인지 '사후관리비용'인지 여부에 따라 결론을 달리할 수 있다. **'사후관리비용'**이라면 당사자간의 계약은 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률을 위반한 것으로 무효로 볼 수 있고, 계약 무효를 원인으로 부당이득반환청구를 할 수 있다. **귀국비용보험금**을 사문서위조 등의 행위로 편취한 금액에 대하여는 비용의 성격과 관계 없이 부당이득반환청구가 가능하다.

(2) 삼성화재보험의 책임

삼성화재보험이 위조 위임장, 보험금신청서 등을 진실한 문서로 믿고 보험금을 쉐인아 코리아에게 지급한 행위가 채권의 준점유자에 대한 변제(민법 제470조)로서 유효한 것인지 여부가 문제된다. 삼성화재보험은 출입국관리사무소가 발급한 「출국예정사실확인서」의 확인 없이, 단지 여행사의 "예약확인증"(항공권 구매확인서가 아님)과 위임장만을 근거로 송출기관에 보험금을 지급한 것으로, 이러한 보험금 지급은 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 제22조제1항제3호에서 규정하는 보험 요건, 외국인근로자전용보험 보통약관 제18조를 위반한 것으로서 선의·무과실을 요건으로 하는 채권의 준점유자에 대한 변제라고 볼 수 없다. 삼성화재가 보험금을 지급하지 않을 경우 민사소송이 가능하나, 소액인 점 등을 고려해서 금융감독원에 보험분쟁 조정신청을 하는 방법도 고려해 볼 수 있다.

관련 법령

외국인근로자의 고용등에 관한 법률 시행령
제22조(귀국비용보험·신탁) ①외국인근로자는 법 제15조의 규정에 따라 근로계약의 효력발생일부터 80일 이내에 다음 각호의 요건을 갖춘 보험 또는 신탁(이하 "귀국비용보험등"이라 한다)에 가입하여야 한다.
1. 외국인근로자가 제3항의 규정에 의한 금액을 일시금으로 납부하는 것일 것
2. 귀국비용보험등을 취급하는 금융기관(이하 이 조에서 "보험사업자"라 한다)은 외국인근로자가 당해 귀국비용보험등을 가입할 경우 그 사실을 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 통보하는 것일 것
3. 보험사업자는 외국인근로자가 제2항의 규정에 따라 귀국비용보험등의 일시금을 신청하는 경우 관할 출입국관리사무소의 장에게 그 출국사실 여부를 확인한 후 귀국비용보험등의 일시금을 지급하는 것일 것

② ~ ③ (생략)

(3) 송출비 명목의 금액을 급여에서 공제하여 지급한 사업주의 책임

사업주와 관련해서는 임금의 전액·직접 지급의 원칙에 비추어, 송출비용 명목의 금액을 급여에서 공제해 송출기관에 지급한 행위에 대한 책임이 문제된다. 임금 전액불 원칙의 예외는 ① 법령상 예외(근로소득세, 주민세, 고용보험료 등)이거나 ② 단체협약상 예외(조합비 사전공제 및 대부금 반환)로 한정하고 있으며, 이러한 점에서 송출기관의 협조 공문만으로 근로자의 임금을 사용자가 임의로 공제한 것은 근로기준법 위반으로 볼 수 있다.

임금채권의 양도와 관련해서 대법원은 임금채권의 양도는 가능하나, 사업주가 양수인에 대하여 이를 직접 지급하는 것은 근로기준법 위반으로 허용될 수 없다는 입장이다.[47] 따라서 송출기관이 임금채권 중 일부를 양도받은 것으로 볼 수 있다고 하더라도, 사업주가 근로자에게 임금을 직접 지급하지 않고, 일부를 공제하여 송출기관에 지급한 것은 근로기준법 위반에 해당한다. ○ 단, 임금의 공제가 근로자의 요청에 의해서 이루어여 근로자의 편의를 위한 것으로 해석될 수 있는가의 문제가 있다. 따라서 단지 근로자의 동의 없이 쉐인아코리아의 협조 공문에 의하여 공제된 것인지 아니면 근로자의 명시적인 동의(또는 요청)이 있었는지 여부의 사실관계가 확인될 필요 있다. 임금 공제에 대하여 장기간 이의를 제기하지 않았다는 점에서 근로자의 묵시적 동의가 있었던 것으로 볼 여지는 있다. 그러나 "임금 전액지급의 원칙의 취지에 비추어 볼 때 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 한다."(대법원 2001. 10. 23. 선고 2001다25184 판결)는 대법원 판결에 비추어 **근로자의 명시적이고 적극적인 동의(또는 요청)가 있었는지 여부가 핵심 문제**일 것이다.

관련 법령

근로기준법
제43조 (임금 지급)
①임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.

제109조 (벌칙)
①제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조 또는 제72조를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 고용허가제하 농업노동자의 법적 지위 - 최저임금법 적용 여부

《사례》

A는 2007년 B와 고용계약을 체결하고, 입국하여 비닐하우스에서 작물을 재배하는 일을 하였다. A와 B가 체결한 표준근로계약서상의 임금은 786,480원이고, 이는 같은 해 노동부가 고시한 최저임금 기준에 의해서 산정된 금액이다.(3,480원X226시간) A의 근로시간은 표준근로계약서상의 근로시간(07:30~16:30)이외에 일평균 2시간의 추가 근로를 하고, 매월 2일의 휴일 근무를 함으로써 월

47) 대법원 1988.12.13. 선고 87다카2803 판결)
"근로기준법 제36조 제1항에서 임금직접지급의 원칙을 규정하고 그에 위반하는 자는 처벌을 하도록 하는 규정(같은 법 제109조)를 두어 그 이행을 강제하고 있는 이유는 임금이 확실하게 근로자 본인의 수중에 들어가게 하여 그의 자유로운 처분에 맡기고 나아가 근로자의 생활을 보호하고자 하는데 있는 것이므로 이와 같은 근로기준법의 규정의 취지에 비추어 보면 근로자가 그 임금채권을 양도한 경우라 할지라도 그 임금의 지급에 관하여는 같은 원칙이 적용되어 사용자는 직접 근로자에게 임금을 지급하지 아니하면 안되는 것이고 그 결과 비록 양수인이라고 할지라도 스스로 사용자에 대하여 임금의 지급을 청구할 수는 없다고 해석하여야 할 것이며, 그렇게 하지 아니하면 임금직접지급의 원칙을 정한 근로기준법의 규정은 그 실효를 거둘 수가 없게 될 것이다."

136시간의 연장근로와 휴일근로가 발생했다. 위와 같은 사실은 모두 광주지방노동청 목포지청의 조사를 통하여 확인된 것으로 체불금품확인원에 반영되어 있다. A는 B를 상대로 잔업과 휴업급여를 청구하는 소송을 제기하였으나, 1심법원은 A의 청구를 기각하였고, 항소심 법원도 A의 항소를 기각하였다.

(1) 관련 법령 및 이 사건의 쟁점

근로기준법
제63조 (적용의 제외)
이 장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.
1. 토지의 경작·개간, 식물의 재식(栽植)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업
2. 동물의 사육, 수산 동식물의 채포(採捕)·양식 사업, 그 밖의 축산, 양잠, 수산 사업
3. 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 노동부장관의 승인을 받은 자
4. 대통령령으로 정하는 업무에 종사하는 근로자

이 사건의 쟁점은 근로기준법 제63조 적용제외 규정의 해석과 관련한 문제로 근로기준법 제63조의 취지가 연장 및 휴일근로에 대하여 **통상임금의 지급**까지 제외하는 것인가에 있다. 특히 근로계약에서 정한 시간 이외의 추가 근로에 대하여 통상임금을 지급하지 않을 경우, 최저임금 기준에 미달하게 되어 **최저임금법 위반의 결과**가 되는 경우에도 **통상임금**을 지급하지 않을 수 있는지 여부가 문제된다.

(2) 근로기준법 제63조의 해석

근로기준법 제63조는 같은 법 제4장과 제5장에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정의 적용을 배제할 뿐이므로, 법 제63조가 시간외 근로에 대한 **통상임금을 지급하지 아니하여도 좋다는 취지는 아니라고 할 것이다**. 가령 이와 같은 취지에서 **야간근로**의 경우는 휴게, 휴일과는 별도의 규정이므로 법 제63조의 제외 규정이 적용되지 않는다고 해석하는 것이 일반적인 해석이다.

대법원 1989. 2.28. 선고 88다카2974 판결은 감독이나 관리의 지위에 있는 자가 한 시간외 근무나 휴일근무에 대하여 통상임금 상당의 근무수당을 지급받을 수 있는지 여부에 대하여 "감독이나 관리의 지위에 있는 자로서 기업경영자와 일체를 이루는 입장에 있고 **자기의 근무시간에 대한 자유재량권**을 가지고 있음으로써 근로기준법 제49조에서 정한 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 아니하는 것이라면 시간외근무(평일의 법내잔업시간을 포함한다)나 휴일근무에 대하여 원판시와 같은 통상임금의 근무수당을 지급받을 수는 없다"고 판시한 바 있다. 대법원 판례의 사안은 ① 피고회사의 취업규칙상 정규 근무시간외의 근무에 대하여 시간외 근무수당을 지급하되 상여

금을 지급받는 직원에 대하여는 이를 지급하지 않기로 되어 있었고, ② 원고들이 정규 시간외 근무 당시 부하직원의 근로조건의 결정 기타 노무관리에 있어 경영자의 지위에 있으면서 기업경영상의 필요에 의하여 출·퇴근에 관하여도 엄격한 제한을 받지 아니하고 자기의 근무시간에 관한 융통성을 가지고 있어 피고회사의 감독, 관리의 지위에 있었다는 개별적 특수성이 존재한다.

반면 염전회사의 취업규칙이 현업원에게 휴일근무수당 가산규정의 적용을 배제하면서 다른 한편으로는 유급휴일을 인정하고 있는 경우 휴일근무수당지급의 배제규정은 통상임금의 100분의 150을 지급한다는 **가산 규정만 적용하지 않는다는 취지**로 보아야 하고 현업원에게도 **통상 임금의 범위 내에서의** 휴일근무수당청구권은 인정되어야 한다고 판시한 바 있다.(대법원 1990.11.27. 선고 89다카15939)

결국 **시간외 근로에 대한 통상임금의 지급여부**는 근로기준법 제63조 각호에 규정된 업무에 대하여 일률적으로 부정되는 것으로 해석될 수 있는 것이 아니라, 개별 근로계약이 **포괄임금계약**으로 인정될 수 있는지 여부 또는 **구체적 사업의 성질 및 근로의 특수성에** 비추어 **개별적으로 판단**하여야 한다. 즉 감시·단속적 업무의 경우에는 포괄임금계약 체결 여부가, 관리·감독직의 경우에는 자신의 근로시간에 대한 자유재량이 인정되는지 여부 등의 구체적 판단을 통해서 시간외 근로에 대한 통상임금 지급 여부가 결정되어야 할 것이다.

근로기준법 제63조제1호 및 제2호에서 농업, 축산, 양잠, 수산업 종사자를 규정하고 있는 것은 근로의 대상이 자연물이고 업무가 기상이나 계절 등 자연적 조건에 좌우되는 산업이기 때문에 근로시간과 휴게·휴일에 관한 규정을 일률적으로 적용하기 어렵기 때문인 것으로 보인다. 그러나 최근 농림·축산·수산업 대형화, 기계화, 제조업화하고 있는 추세에 있으며, A가 근무한 농원의 경우에도 자연 조건에 의해서 근로시간이 변동되는 것이 아니었다. 표준근로계약서에서 확인할 수 있는 바와 같이, 농원에서 A는 07:30~16:30까지의 8시간(휴식 1시간 포함)을 **기준 근로시간**으로 하여, **일평균 시간외 근로**를 **2시간**으로 정하여 근로를 하였다. 즉 A의 경우는 지방노동사무소에서 확인한 바와 같이, 근로시간이 유동적인 것이 아니라 정해진 기준 근로시간과 시간외 근로시간에 따라서 근로를 수행하였다. 따라서 원고의 구체적 업무 내용에 비추어, 근로기준법 제63조를 근거로 통상임금의 지급을 부정할 아무런 근거가 없다.

(3) 최저임금법과의 관계

최저임금법 제5조제2항제2호는 근로기준법 제63조제3호의 감시·단속적 근로에 종사하는 자로서 노동부장관의 적용제외 승인을 받은 경우에는 최저임금액을 따로 정할 수 있도록 규정하고 있으나, 제63조제1호의 농축수산업 등의 경우에는 별도의 규정을 두고 있지 않다. 따라서 이 사건 A의 근로에 최저임금법상의 일반적인 기존이 적용되는 것에는 이론의 여지가 없다.

또한 근로기준법 제63조는 당사자간의 합의에 의하여 달리 기준을 정할 수 있는 임의

규정인 반면에, **최저임금법**은 근로자를 보호하기 위한 최소한의 기준을 정한 **강행규정**이다. 결국 근로기준법 제63조에 의하여 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않는다고 하더라도, 강행규정인 **최저임금법을 위반하는 결과가 되는 방향으로 이 규정을 해석·적용할 수는 없다**.

따라서 원심법원은 원고가 실제 근무한 시간외 근로에 대하여 통상임금을 지급하지 않을 경우, 최저임금법 위반 여부에 해당하는지 여부를 심리하여야 했다. 그럼에도 불구하고, 원심법원은 "매월 지급되는 임금에 총 근로에 대한 대가가 포함되어 지급되는 것"이라고 하여, 근로기준법 제63조의 일반적인 취지만을 들어 강행규정인 최저임금법 위반 여부에 대한 판단을 하지 않았다.

지급된 임금이 최저임금에 미달하는지 여부는 실제 근로한 시간과 지급된 임금을 기준으로 판단하여야 하며, 원고가 일 8시간 근로 이외에 추가로 근로를 하였다는 사실은 원피고 사이에 다툼이 없는 사실이다. 결국 원고에게 지급된 임금은 월 226시간을 기준으로 한 최저임금액(786,480원, 2007년 노동부 고시)에 불과하였으며, 원고는 계약상 기준근로시간 이외의 추가로 근로한 월 136시간에 대하여는 전혀 (통상)임금을 지급받지 못함으로써 최저임금법의 보호를 받지 못하는 불합리한 결과가 발생한 것이다.

(4) 포괄임금계약과의 관계

원심법원은 근로기준법 제63조제1호에서 정한 사업장에 해당하는 경우에는 “매월 지급되는 임금에 총 근로에 대한 대가가 포함되어 지급되는 것”이라고 하여 원고의 시간외 근무에 대한 통상임금의 지급청구를 기각하였다. 이러한 원심법원의 판단은 원·피고 사이의 근로계약을 포괄임금계약을 체결한 것 또는 업무의 성질상 포괄임금계약과 유사한 것으로 인정한 것으로 보인다. 그러나 대법원은 “포괄임금제에 의한 임금지급계약을 체결한 경우에 그것이 근로자에게 불이익이 없고 제반 사정에 비추어 정당하다고 인정될 때에는 이를 무효”(대법원 1999. 5.28. 선고 99다2881 판결 등 참조)라는 판단한 바 있고, 원심법원의 판단은 대법원에서 제시한 포괄임금제의 법리에 위배되는 것이다.

Ⅵ. 재중동포 정책과 노동권

1. 재외동포의 법적 지위에 관한 특별법 - ‘재중동포차별법’

재외동포법이 본질적으로 “재중동포차별법”이라는 점은 한명숙 의원실의 조사자료에 의해서도 객관적으로 드러난다. 2000년부터 2003년까지 4년간 재외동포 91,062명이 재외동포비자(F-4비자)를 발급받았지만, 그 중 중국동포는 16명에 불과하며, 재외동포법(시행령) 개정 이후에는 단 한명의 중국동포도 재외동포비자를 발급받지 못하고 있다. 헌법재판소의 위헌판결과 법률 개정이 있었지만, 법 현실의 변화는 전혀 이루어지지 않았다. 법률과 법집행자들이 집요하게 배제하고 차별하는 재중동포들이 이 법을 “재

중동포차별법"이라고 부른 것은 그들의 고통과 분노의 경험이 다다른 현실 인식의 정확성을 보여준다.

《헌법재판소 결정》

헌법재판소 2001.11.29. 선고 99헌마494 【재외동포의출입국과법적지위에관한법률제2조제2호위헌확인】

⑴ 정부수립이후이주동포와 정부수립이전이주동포는 이미 대한민국을 떠나 그들이 거주하고 있는 외국의 국적을 취득한 우리의 동포라는 점에서 같고, 다만 대한민국 정부수립 이후에 국외로 이주한 자인가 또는 대한민국 정부수립 이전에 국외로 이주한 자인가 하는 점에서만 다른 것이다. 이와 같은 차이는 정부수립이후이주동포와 정부수립이전이주동포가 법적으로 같게 취급되어야 할 동일성을 훼손할 만한 본질적인 성격이 아니다. 즉, 정부수립이후이주동포인지 아니면 정부수립이전이주동포인지는 결정적인 기준이 될 수 없는 것이다.

⑵ 재외동포법은 그 적용대상에 포함된 정부수립이후이주동포에 대하여는 위에서 본 바와 같은 광범위한 혜택을 주어 사실상 이중◇적을 허용한 것과 같은 지위를 부여하고 있으면서도, 같은 동포 중 이 사건 심판대상규정에 의하여 그 적용범위에서 제외된 정부수립이전이주동포는 기본적으로 다른 일반 외국인과 동일한 취급을 받게 되는 결과가 되었다. 그리하여 정부수립이후이주동포(주로 재미동포, 그 중에서도 시민권을 취득한 재미동포 1세)의 요망사항은 재외동포법에 의하여 거의 완전히 해결된 반면, 정부수립이전이주동포(주로 중◇동포 및 구소련동포)는 재외동포법의 적용대상에서 제외됨으로써 그들이 절실히 필요로 하는 출입국기회와 대한민국 내에서의 취업기회를 차단당하였고, 법무부가 이를 완화한다는 취지에서 마련한 보완대책도 정부수립이전이주동포에게 실질적인 도움이 되지 못하고 있다. 재외동포법이 정부수립이후이주동포의 요구에 의하여 제△되었다는 연혁적 이유가 그 자체만으로 이와 같은 커다란 차별을 정당화할 정도의 비중을 가진다고 할 수 없을 뿐만 아니라, 정부수립이전이주동포에게도 정부수립이후이주동포에 못지 않거나 더욱 절실한 필요가 있음을 고려하지 않으면 안된다. 사회경▽적 또는 안보적 이유로 거론하는 우려도, 당초 재외동포법의 적용범위에 정부수립이전이주동포도 포함시키려 하였다가 제외시킨 입법과정에 비추어 보면 정부수립이전이주동포를 재외동포법의 적용범위에 포함하는 것이 어느 정도의 영향을 가져올 것인지에 대한 엄밀한 검증을 거친 것이라고 볼 수 없다.

⑶ 암울했던 역사적 상황으로 인하여 어쩔 수 없이 조국을 떠나야 했던 동포들을 돕지는 못할지언정, 오히려 법적으로 차별하는 정책을 취하는 외국의 예를 찾을 수 없다는 점에서, 이 사건에서의 차별은 민족적 입장은 차치하고라도 인도적 견지에서조차 정당성을 인정받기가 심히 어렵다고 할 것이다. 이 사건 차별로써 달성하고자 하는 정부의 이익은 그로 인하여 야기되는 같은 동포 사이의 커다란 상처와 분열을 덮기에는 너무나도 미약하다고 하지 않을 수 없는 것이다.

2. 방문취업제도(H-2비자)

재외동포 정책은 국내 비정규직 보호, 이주노동자와의 차별문제 등 다양한 요소를 고려하여 신중하게 접근하여야 하는 매우 어려운 과제이다. 입법 과정에서 개별법을 통한 실질적 보호론이 제기된 바 있고, 위헌 결정이 있었으며, 법 제정 및 개정 이후에도

법에 대한 재중동포의 반발이 계속되고 있는 점은 일정 정도 이와 같은 문제 자체의 어려움에서 기인하는 측면이 있을 것이다. 입법에 의한 재외동포 정책의 첫 단추가 잘못 채워진 측면이 있다는 점을 인정하더라도 법이 제정된 이상 구체적인 접근 방식은 재외동포법의 입법취지와 범위 내에서 이루어져야 한다. 이러한 측면에서 현 재외동포법 및 재외동포 정책의 본질적인 과제는 경제주의 논리로 재외동포를 거주국의 정치, 경제적 상황에 따라 차별하고 있는 현실을 수정하여, 법과 정책의 형평성, 보편성을 확립하는 것이다.

법무부는 중국동포 등에게 1회 최장 3년 체류, 5년 동안 다시 비자를 받을 필요 없이 자유롭게 방문·취업할 수 있는 복수 비자로 방문취업(H-2) 비자를 신설하였다. 그러나 고용허가특례제도와 마찬가지로 방문취업제도 역시 기본적인 관점상의 한계를 가지고 있다. 이들 제도는 재중동포에게 취업 등에 있어서 실질적인 혜택을 부여할 수는 있더라도, 재외동포법상의 재외동포체류자격은 부여할 수 없다는 기본적인 전제 위에 서 있다. 특히 방문취업(H-2)비자는 "단순노무행위"를 제외하고는 그 성격이 재외동포(F-4)비자와 실질적으로 동일한 내용임에도 불구하고 체류자격을 구분하여 재중동포를 재외동포법의 적용대상에서 배제하는 기존의 정책과 원칙을 일관되게 고수하고 있다.

취업과 출입국상의 실질적 혜택을 부여하는 것도 중요하지만, 문제의 본질은 재중동포들을 역사와 인권, 법 적용의 관점에서 정당하게 재외동포로 인정하여 체류자격(F-4)을 부여하고 법과 정책의 보편성, 형평성을 확립하는 것이다. 재외동포법이 존재하는 이상 방문취업비자(H-2)라는 묘수풀이를 통해 우회하는 접근 방식이 아니라, 정당하게 재외동포체류자격(F-4)의 틀 내에서 문제해결 방식들이 고민되어야 한다.

3. 고용허가특례

관련 규정

외국인근로자의 고용등에 관한 법률
제12조(외국인근로자 고용의 특례)
① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장의 사용자는 제3항에 따른 특례고용가능확인을 받은 후 **대통령령으로 정하는 사증을 발급받고 입국한 외국인**으로서 국내에서 취업하려는 사람을 고용할 수 있다. 이 경우 근로계약의 체결에 관하여는 제9조를 준용한다.
1. 건설업으로서 정책위원회가 일용근로자 노동시장의 현황, 내국인근로자 고용기회의 침해 여부 및 사업장 규모 등을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장
2. 서비스업, 제조업, 농업 또는 어업으로서 정책위원회가 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장
②제1항에 따른 외국인으로서 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장에 취업하려는 사람은 외국인 취업교육을 받은 후에 **직업안정기관의 장에게 구직 신청**을 하여야 하고, 노동부장관은 이에 대하여 외국인구직자 명부를 작성·관리하여야 한다.
③ 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따라 직업안정기관의 장의 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 노동부령으로 정하는 바에 따

라 직업안정기관의 장에게 특례고용가능확인을 신청할 수 있다. 이 경우 직업안정기관의 장은 외국인근로자의 도입 업종 및 규모 등 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 사용자에게 특례고용가능확인을 하여야 한다.
④ 제3항에 따라 특례고용가능확인을 받은 사용자는 제2항에 따른 외국인구직자 명부에 등록된 사람 중에서 채용하여야 하고, 외국인근로자가 근로를 시작하면 노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.
⑤ 특례고용가능확인의 **유효기간은 3년**으로 한다. 다만, 제1항제1호에 해당하는 사업 또는 사업장으로서 공사기간이 3년보다 짧은 경우에는 그 기간으로 한다.
⑥ 직업안정기관의 장이 제3항에 따라 특례고용가능확인을 한 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 해당 사용자에게 **특례고용가능확인서를 발급**하여야 한다.
⑦ 제1항에 따른 외국인근로자에 대하여는 「출입국관리법」 제21조[48]를 적용하지 아니한다.
⑧ 노동부장관은 제1항에 따른 외국인이 취업을 희망하는 경우에는 입국 전에 고용정보를 제공할 수 있다.
[전문개정 2009.10.9]

재외동포에 대한 외국인고용특례 규정인 제12조가 2007년 개정되어 방문취업에 의한 취업절차가 다음과 같이 변경되었다. 방문취업(H-2)사증으로 입국한 동포들은 노동부 취업교육 이수 및 구직신청 후 고용지원센터의 취업알선 또는 자율적으로 **특례고용가능확인서**를 발급받은 사업체에서 일자리를 구하여 취업할 수 있으며 **신고**만으로 사업장 변경이 가능하다. 2007년 개정 이전에는 동포들이 취업하는 경우 체류자격변경허가 및 고용지원센터의 의무적 취업알선을 받아야 하는 외에, 사업장변경 시에도 허가를 받아야 했다.

4. 차별의 문제, 역사성의 문제로서 재외동포 문제

노동 시장에 있어 '민족' 원칙에 기초한 재외동포의 우대는 이주노동자 차별문제에 대한 고려를 전혀 하지 않고 있다. 사업장 변경 제한을 폐지해야할 당위성은 재외동포들에게만 적용될 수 있는 것이 아니다. 법 적용의 관점에서 재중동포를 재외동포로 인정하는 기본적인 관점과 함께 재외동포정책이 폐쇄적 민족주의로 흐르지 않도록 국내 이주노동자와의 차별문제를 최소화하는 방식의 관점은 필수적이다.

또한 세계화라는 "객관적 조건"하에서 "열린 민족주의"로의 재외동포정책 지향이라는 근본적 취지에는 이견이 있을 수 없으나, 한국 사회의 "주관적 조건"하에서 "역사성의 문제"로서의 재외동포정책 과제들이 놓여있음을 간과해서도 안될 것이다. 식민지 지배, 분단체제, 반공독재 등 왜곡된 한국의 근대사가 야기한 여러 재외동포 문제들을 해결하는 과정은 민주주의 사회, 다양성과 차이에 기초한 사회를 구성하는 실천적 과제와 함께 또는 그 전제로서 수행되어야 하는 과제라는 근본적인 관점의 정립이 필요하다.

48) 제21조 (근무처의 변경·추가)
①대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격의 범위내에서 그의 근무처를 변경하거나 추가하고자 할 때에는 미리 법무부장관의 허가를 받아야 한다.
②누구든지 제1항의 규정에 의한 근무처의 변경·추가허가를 받지 아니한 외국인을 고용하거나 고용을 알선하여서는 아니된다. 다만, 다른 법률에 의하여 고용을 알선하는 때에는 그러하지 아니하다.

올바른 재외동포법과 정책은 '또 하나의 차별'을 더하는 것이 아니라 '더 많은 우리'를 구성하는 것이어야 한다.

Ⅶ. 산업재해

이주민의 인권에 관한 특별보고관 보고서: 대한민국 방문 (2007년 3월 14일)

노동부에 따르면, 모든 이주노동자들은 산업재해보상정책의 보험해택을 받을 권리가 있다. 하지만 이주노동자의 대부분은 이러한 권리에 대하여 알지 못하고 있고, 고용주들은 이주노동자들에게 보험을 제공하기 위하여 필요한 조치들을 취하지 않았기 때문에 작업관련 사고를 보고하지 않는다. 고용주는 안전한 작업 환경을 도입하여야 할 의무를 따르고, 이주노동자들에 대한 보험을 들며, 작업관련 사고를 보고하는 것을 꺼리고 있는데 이는 이들의 수익성에 영향을 줄 수 있는 보험 회사의 조사와 안전조치의 채택에 대한 이들의 두려움과 관련되어 있다.

1. 산업재해를 입은 외국인(미등록체류자)이 직업훈련비용지원사업의 대상에 해당하는지 여부

《사례》

방글라데시 국적의 외국인 A씨(원고)는 B회사에서 근로를 하던 중 '요추수핵탈출증' 등의 업무상 재해를 입었다. A씨는 근로복지공단(피고)으로부터 산재요양승인을 받아 1차 요양을 받았고, 이후 재요양승인을 받아 2차 요양을 하였다. 1차 요양의 치료 종결 시 장해등급 8급 2호의 후유장해판정을 받았으며 위 재해로 인한 보험급여 등을 지급받았다. A씨는 근로복지공단에 재활을 위한 직업훈련비용지원 신청서를 제출하였으나 근로복지공단 안산지사장은 외국인은 체류자격의 합법 불법 여부를 불문하고 직업훈련비용지원사업의 대상 근로자가 아니라는 이유로 A씨의 신청서를 반려하였다.

이에 A씨는 법원에 위 반려 처분의 취소를 구하는 소를 제기하여 1심 법원에서 승소판결(서울행정법원 2007. 4. 11. 선고 2006구합26899 판결)을 받았지만, 항소심 법원은 '직업복귀촉진 지원규정 중 **훈련원에서의 직업재활훈련**에 관하여는 외국인 산재장해자 중 일정한 자격을 갖춘 자를 훈련대상으로 규정하고 있으나 **직업훈련비용 지원사업**과 관련해서는 이러한 규정이 없는 점' 등을 이유로 위 1심 판결을 취소하고 청구인의 청구를 기각(서울고등법원 2007. 11. 27. 선고 2007누11650 판결)하였고, 위 항소심 판결은 대법원에서 청구인의 상고가 기각(대법원 2008. 3. 13. 선고 2007두26261 판결)됨에 따라 2008. 3. 17. 확정되었다.

(1) ILO 협약 제19호의 국내법적 효력

근로자의 재해보상에 대한 내·외국인 근로자의 균등한 대우에 관한 협약(국제노동기구협약 제19호, ILO Convention NO. 19)'은 한국 정부가 2001년에 가입하였다. 참고로 방글라데시는 1972년에 이 협약을 비준·가입하였다.

동 협약의 제1조제1항은 '이 협약을 비준하는 국제노동기구 회원국은 이 협약을 비준한 다른 회원국의 국민으로서 자국의 영역 내에서 발생한 산업재해로 인하여 신체의 상해를 입은 자 또는 당해 근로자의 피부양자에 대하여 자국민에게 부여하는 것과 동일한 근로자의 보상에 관한 대우를 부여할 것을 약속한다'고 규정하고 있고, 제3조에서는 '이 협약을 비준하는 회원국으로서 보험 또는 기타 방법에 의한 근로자의 재해보상에 관한 제도를 갖고 있지 아니한 국가는 그 비준일부터 3년 이내에 이와 같은 제도를 마련할 것에 동의한다.'고 규정하고 있어, 외국인 산재근로자에 대해서도 자국민과 같은 수준의 대우를 부여해야 하는 동등대우의 원칙을 규정하고 있다.

한편 헌법 제6조제1항은 유효하게 성립하고 공포된 조약은 국내법과 동일한 효력을 가짐을 규정하고 있으므로 동 협약은 국내법과 동일한 효력을 갖는다.

(2) 국가인권위원회의 결정과 직업재활훈련의 변경

국가인권위원회는 2003. 3. 10. 02진차30, 31 결정[국적차별]에서 외국인노동자도 근로기준법 제5조 규정에 의거 불법체류와 상관없이 근로자로 인정되어 산업재해보상보험 급여대상 수급자이므로, 산업재해보상보험법에 근거하여 시행되고 있는 직업재활훈련 신청대상자에서 외국인노동자를 배제한 것은 국가인권위원회법 제30조제2항 소정의 합리적인 이유없이 출신국가를 이유로 한 차별행위이므로 외국인노동자에 대하여 직업재활훈련 신청대상자에서 배제하는 일이 없도록 직업재활훈련 대상자 선정제도를 개선할 것을 권고한 바 있다.

근로복지공단은 위 국가인권위원회의 권고결정 이후, '산재근로자 직업복귀촉진을 위한 지원규정'에 직업재활훈련에 관하여 일정한 범위의 외국인에게 신청자격을 부여하는 내용이 반영되게 되었다.

(3) 근로복지공단의 '직업복귀촉진 지원규정' 등

근로복지공단은 2004. 12. 23.자 외국인 산재장해자 직업재활훈련 업무처리 지침(지짐 2004-54호)을 통해 "민간사설학원에서의 훈련비용지원사업에 의한 직업재활훈련은 실시 불가"라고 규정하여, 직업재활훈련원이 아닌 민간에서의 비용지원사업에 대하여는 내부의 업무처리 지침으로 외국인 산재근로자를 배제하고 있다.

더욱이 근로복지공단은 2006. 4. 17.경부터 [산재근로자 직업 효율화 방안]에 따라 "산재장해인에 대한 직업훈련은 더 많은 직업훈련 기회를 제공하고자, 근로복지공단 각

지사 보상부에서 직업훈련비용지원사업으로 지원"된다고 하여 직업재활훈련원을 폐지(폐원)하였다. **훈련원운영사업**은 폐지되고, **비용지원사업**에 대하여는 외국인을 배제하는 결과, 현재 외국인 산재근로자에 대한 '직업재활' 규정은 전혀 존재하지 않는다. 따라서 근로복지공단은 외국인 산재장해자 직업재활훈련 업무처리 지침의 직업훈련비용사업에서의 외국인 배제 규정을 개정하고, 구체적인 심사를 거쳐 지원 여부를 결정하도록 하여야 한다.

(4) 개선방향

원고의 청구를 기각한 고등법원의 판결은, 외국인을 직업훈련비용지원사업에서 배제하고 있는 규정은 근로복지공단 내부의 업무처리지침에 불과한 것으로 법규적 효력이 없다는 점, 근로복지공단은 신청서 자체의 수리를 거부하고 실질적인 심사를 하지 않은 것이라는 점, 직업훈련비용지원사업에서 외국인을 배제하는 것은 외국인에 대한 직업재활 지원 의무를 방기하는 것과 동일한 결과를 가져온다는 점, 직업재활에 있어서 합리적 근거 없이 내국인과 외국인을 차별하는 것은 정부가 가입한 ILO협약을 위반하는 것이라는 점 등에서 타당하다고 할 수 없다.

《1심법원 판결》

서울행정법원 2007. 4.11. 선고 2006구합26899 판결

① 법은 근로자의 복지증진을 위하여 노동부장관에게 직업재활에 관한 시설을 설치·운영하는 사업을 하도록 하고 있고, 피고는 노동부장관의 위탁을 받아 위와 같은 사업을 효율적으로 시행하기 위하여 설립된 점, ② 피고의 규정은 관계 법령 및 정관에 의하여 노동부장관의 승인을 받게 되어 있으므로 사인에 대하여도 법규성을 갖는 것으로 보이는 점, ③ 피고의 직업복귀촉진 지원규정에서 외국인 근로자를 선발제외 대상자로 규정하고 있지 않을 뿐 아니라 관계 법령에서 산재장해자에 외국인 근로자는 포함되지 않는다는 규정을 전혀 두고 있지 않은 점, ④ 직업복귀촉진 지원규정 중 훈련원운영사업과 관련하여서는 외국인 산재장해자 중 일정한 자격을 갖춘 자를 훈련대상으로 규정하고 있으나 비용지원사업과 관련해서는 이러한 규정이 없다는 사정만으로는 외국인 근로자가 비용지원사업의 대상이 되지 않는다는 것이 명백하다고 할 수는 없는 점, ⑤ 직업복귀촉진 지원규정에서 비용지원사업의 선발제외 대상자로서 '직업훈련비용지원 훈련생으로 적합하지 않다고 소속기관장이 인정하는 자'를 규정하고 있고, 피고의 내부 업무처리지침상 외국인 근로자는 비용지원사업의 대상이 될 수 없다고 되어 있기는 하나, 이러한 피고의 내부 지침을 법령에 의하여 승인을 받도록 되어 있는 피고의 규정과 같게 볼 수는 없는 점, ⑥ 피고의 직업훈련사업은 **비용지원사업을 원칙**으로 하고 있을 뿐 아니라, 이 사건 신청이 있던 무렵에는 피고가 종래 운영하던 훈련원들이 사실상 모두 폐원된 점 등을 종합적으로 고려하면, 직업훈련사업의 목적이 오로지 근로자의 복지증진을 위한 재활 뿐 아니라 사회복귀로 인한 사회 안정 등을 도모하기 위한 측면도 있다는 점에서 외국인 근로자의 경우 체류목적·자격·기간과 한국어 소통능력, 훈련방법의 적합성·효율성 등을 고려한 기준을 적용할 수 있을지 여부(또는 훈련원운영사업에서의 외국인 훈련생 선발기준을 유추적용할지 여부)는 별론으로 하더라도, **외국인이라는 이유만으로 피고가 직업훈련사업으로서 사실상 유일하게 실시하고 있는 비용지원사업의 대상이 될 수 없음이 명백하다**고 할 수는 없는 노릇이다.

《2심법원 판결》

서울고등법원 2007. 11. 27. 선고 2007누11650 판결

① 직업복귀촉진 지원규정 중 훈련원에서의 직업재활훈련에 관하여는 외국인 산재장해자 중 일정한 자격을 갖춘 자를 훈련대상에서 규정하고 있으나 직업훈련비용 지원사업과 관련해서는 이러한 규정이 없는 점, ② 산재 근로자를 위한 직업재활에 관한 시설의 운영과 관련하여 외국인에게는 그 신청자격이 일체 부여되지 않았다가, 2003. 3.경 국가인권위원회의 시정권고에 따라 그 이행의 일환으로 피고가 위와 같이 훈련원에서의 직업재활훈련에 한하여 일정한 범위의 합법체류 외국인에게 신청자격을 부여하게 되었고, 피고 내부의 업무처리지침(을 제2호증)에서는 명시적으로 외국인을 직업훈련비용 지원사업에 의한 재활훈련 대상에서 배제하고 있는 점, ③ 직업훈련비용 지원사업은 피고가 노동부장관으로부터 위탁받은 사업으로서 한정된 예산규모에 맞춰 매년 선발인원을 결정한 후 관련규정에 의거 적격자를 선발하고 있고, 그에 따라 **한국인의 경우도 상당수가 선발에서 탈락되고 있는바, 그와 같은 여건에 따라 피고가 외국인에게 지원자격을 주지 않은 조치에 합리성이 인정**되고, 그와 같은 조치는 법무부와 노동부의 협의를 거쳐 최종 확정된 점, ④ 직업훈련비용 지원은 근로자의 재취업, 자영업 등 사회복귀를 지원하기 위한 것으로서, **내국인과 외국인에 있어서 그 필요성에 차이가 큰 점** 등에 비추어 보면, 피고는 위와 같은 사정들을 감안하여 외국인에 대하여 직업훈련비용 지원 신청자격을 부여하지 않기로 한 것이고, 피고가 종래 운영하던 훈련원들이 사실상 모두 폐원된 사정을 감안하더라도, 피고의 위와 같은 조치와 그에 따른 이 사건 처분은 적법하다 할 것이다(특히 이 사건 원고의 경우 이 사건 소송이 종료되면 불법체류자 신분이 되므로, 위 신청자격을 부여하지 않는 것이 평등의 원칙에 어긋난다는 주장을 할 여지도 없다)

2. 단속을 피하여 도망하던 중 부상을 당한 경우 산업재해 해당 여부

《사례》

외국인 A씨는 B전자의 근로자로 근무하던 중, 마산출입국관리사무소 단속반이 공장에 진입하자 사업주의 도주 지시를 받고 단속을 피하기 위해 사무실 창문을 통해 외벽을 타고 내려가다 시멘트 바닥에 추락하였고, 이로 인해 두개골 골절 등의 상병을 입게 되었다. 이후 A씨는 근로복지공단(피고)에 요양승인 신청을 하였다. 근로복지공단은 이 사건의 재해가 불법체류자 단속을 피하기 위해 도주하는 과정에서 발생한 것으로, 업무상 재해에 해당하지 않는다고 판단하여 A씨의 신청에 대하여 불승인 처분을 하였다.

이에 A씨는 법원에 요양불승인처분취소소송을 제기하였으나, 1심법원은 원고의 청구를 기각하였다.(창원지방법원 2008.1.15. 선고 2006구단3262 판결) 그러나 항소심 법원은 원고의 청구를 인용하여 1심법원의 판결을 취소하였고(부산고등법원 2008. 6. 20. 선고 2008누792 판결), 이 판결은 피고의 상고가 대법원에서 심리불속행기각됨으로써 확정되었다.

(1) 관련 법령

산업재해보상보험법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)

①근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고
   가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
   나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
   다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근 중 발생한 사고
   라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
   마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
   바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고
2. (생략)

②근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.

③업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

산업재해보상보험법 시행령 제27조 (업무수행 중의 사고)

①근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다.

1. 근로계약에 따른 업무수행 행위
2. 업무수행 과정에서 하는 용변 등 생리적 필요 행위
3. 업무를 준비하거나 마무리하는 행위, 그 밖에 업무에 따르는 필요적 부수행위
4. 천재지변·화재 등 사업장 내에 발생한 돌발적인 사고에 따른 긴급피난·구조행위 등 사회통념상 예견되는 행위

②근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다. 다만, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 근로자의 사적(私的) 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다.

③ (생략)

(2) 사례 및 판결 해설

근로자가 어떠한 행위를 하다가 재해를 입은 경우 그 재해가 업무상 재해로 인정되기 위해서는, 그 행위가 근로자의 본래의 업무행위 또는 그 업무의 준비행위 내지는 정리행위, 사회통념상 그에 수반되는 것으로 인정되는 생리적 행위 또는 합리적·필요적 행위이거나, 사업주의 지시나 주최에 의하여 이루어지는 행사 또는 취업규칙이나 단체협약 기타 관행에 의하여 개최되는 행사에 참가하는 행위 등 그 행위과정이 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 경우이어야 한다(대법원 199. 4. 9. 선고 99두189 판결, 1996. 8. 23. 선고 95누14633 판결, 1991. 11. 8. 선고 91누3314 판결 등 참조).

출입국사무소의 불법체류자 단속을 피해 도주하다가 당한 부상에 대하여, 이 사건 판결 이전의 하급법원에서는 산업재해의 성립을 부정한 바 있다.[49] 산업재해의 성립을 부정한 근거는 ① 도주 행위는 업무 혹은 업무수행을 위한 준비 또는 마무리 행위로도 볼 수 없는 **사적인 행위에 불과**하고, ② 단속을 피하기 위하여 도주한 것은 '원고의 고의가 원인이 되어 발생한 사상'에 해당하므로, 설령 사업주에게 안전망 등 안전시설 미설치의 잘못이 있다 하더라도 이를 두고 업무상 재해라고 볼 수 없고, ③시행령의 '사회통념상 예견될 수 있는 긴급피난행위를 하고 있을 때 발생한 사고로 인하여 사상한 경우'라 함은 천재지변 또는 화재 등의 돌발적인 사고가 발생하였을 경우에만 인정되는데 불법취업자 단속을 피하기 위하여 도주하는 것을 위 시행규칙 소정의 돌발적인 사고로 볼 수는 없어 원고의 도주행위는 긴급피난행위에 해당되지 않는다는 점 등이었다.

이 사건 1심법원의 판결(창원지방법원 2008. 1.15. 선고 2006구단3262 판결)도, 불법체류자 단속을 피해 도주하는 행위를 산업재해보상보험에 가입되어 있는 ○○전자의 사업에 관한 업무수행이나 그에 수반되는 통상적인 활동과정에 해당한다고 할 수 없을 뿐 아니라 이러한 활동이 사업주의 지시에 의하여 이루어졌다는 이유만으로 산업재해보상보험법상 보험급여의 대상이 되는 업무로 된다고 할 수도 없으며, 시설물의 결함 또는 관리상의 하자는 사업의 목적과 관련하여 제공된 시설물이 일반적으로 갖추어야 할 안전성에 당초부터 흠이 있거나 그 시설물을 사업의 목적에 맞게 유지, 수선, 운용, 보관하는 과정상 흠이 발생하는 경우를 말하는 것인데, 공장건물 2층 창문에 창살을 설치하지 않았다는 것만으로는 시설물에 결함이 있거나 관리상 하자가 있다고 할 수 없다는 점을 근거로 산업재해의 성립을 부정한 것이었다.

그러나 이 사건 항소심 법원은 미등록이주노동자의 도주는 사업주의 이익을 위한 행위이기도 하고, 사업주의 구체적인 도주 지시가 있었다는 점에서 업무 관련성을 인정하였다.

《관련 판결》

부산고등법원 2008. 6. 20. 선고 2008누792 판결

원고는 마산출입국관리사무소 단속반의 단속을 피하기 위해 도주하는 과정에서 이 사건 재해를 입게 되었는데, 원고의 이러한 피신행위는 불법체류자로 단속될 경우 원고 개인이 입게 되는 여러 가지 불이익을 회피하기 위한 원고 개인을 위한 행위에 해당하기도 하지만, 다른 한편으로는 수차례에 걸친 모집광고에도 불구하고 내국인 근로자를 고용하지 못하였던 00전자의 사업주가 안정적이고도 지속적인 사업을 영위하기 위하여 어쩔 수 없이 취하게 된 방편이기도 한 점[뿐만 아니라 체류자격을 가지지 아니한 자를 고용한 사업주는 3년 이하의 징역이나 금고 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있으므로(출입국관리법 제94조 5호의 2, 제18조 3항), 이는 사업주를 위한 행위이기도 하다], 이에 00전자의 사업주는 관리부장을 통하여 직접 원고를 비롯한 불법체류자들에게 마산출입국관리사무소 단속반의 단속을 피하여 도주하도록 지시하였고, 원고는 사업주의 이러한 지시에 따라 피신하는 과정에서 이 사건 재해를 입게 된 점, 원고의 이러한 일련의 행위는 모두 원고가 00전자 내에서 작업하는 도중에 이루어진 것이고, 만약 원고가 이 사건 재해를 입지 않고 단속반에 의해

49) 서울행정법원 2006.7.28. 선고 2005구단8866 요양불승인처분취소 판결

단속되지도 않았다면 단속행위로 일시 중단되었던 피신 직전의 업무를 계속 수행하였을 것으로 예상되는 점, 기타 이 사건 변론 과정에 나타난 마산출입국관리사무소 단속반의 단속 과정이나 그 과정에 나타난 00전자 소속 근로자들의 행동이나 00전자 내의 분위기 등 여러 가지 사정을 고려하면, 원고의 이러한 피신행위는 그 행위과정이 00전자의 사업주의 지배관리하에 있는 경우에 해당함이 분명하다고 할 것이다.

3. 사업장내 폭행과 산업재해

《사례》

중국인 A는 국내에 입국하여 3개월 정도 가구회사의 도장반 보조원으로 일하고 있었다. 작업장에서 목재를 옮기던 중 A가 작업대의 제품을 허벅지로 건들게 되어 그 중 제품 하나가 바닥으로 떨어졌고, A는 떨어진 제품을 발로 옆으로 밀어 내고 다시 작업을 계속하였다. 이 광경을 본 생산차장 B가 A를 불러 바닥에 떨어진 제품을 발로 밀어 내면 불량이 생긴다고 말을 하고, 손으로 다시 제자리에 올려놓으라고 지시를 하였다. 그러나 A는 웃기만 할 뿐 대답도 없고, 제품을 올려 다시 올려놓지도 않았다. A는 생산차장 B가 무슨 말을 하는 지 알아듣지 못였다(A는 한국말을 약 10~15% 정도만 알아들을 수 있음.) 이 과정에서 생산차장 B는 본인을 비웃으며 무시한다고 생각하고, 먼저 오른손으로 A의 왼쪽 뺨을 가격 하였고, 이에 A는 작업을 위해 들고 있던 목재를 휘둘러 생산차장 B의 오른쪽 두부를 가격 (실제 오른쪽 두부에 약한 상처가 생김)하였다. 그러자 생산차장 B는 들고 있던 에어스프레이 건의 줄을 잡고 휘둘러서 A의 왼쪽 두부를 가격했다. A는 그 결과 출혈성 뇌좌상, 개방성 두개골 함몰 골절로 현재 반신 마비와 언어장애로 치료를 받고 있다.

A는 근로복지공단에 요양신청을 하였으나, 근로복지공단은 A의 상병은 업무지시 불이행으로 인한 다툼 정도인 사회적 상당성을 넘어 업무행위라 볼 수 없고, 근로자들의 자의적인 도발에 의하여 촉발된 폭행으로 인한 것일 뿐이라는 이유로 불승인 처분을 하였다.

(1) 관련 법령

산업재해보상보험법 제37조 (업무상의 재해의 인정 기준)

①근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

나. 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고

다. 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리

하에서 출퇴근 중 발생한 사고
라. 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
마. 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
바. 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고
2. (생략)
②근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상의 재해로 보지 아니한다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 대통령령으로 정하는 사유가 있으면 업무상의 재해로 본다.
③업무상의 재해의 구체적인 인정 기준은 대통령령으로 정한다.

산업재해보상보험법 시행령
제27조 (업무수행 중의 사고)
①(생략)
②근로자가 사업주의 지시를 받아 사업장 밖에서 업무를 수행하던 중에 발생한 사고는 법 제37조제1항제1호가목에 따른 업무상 사고로 본다. 다만, 사업주의 구체적인 지시를 위반한 행위, 근로자의 사적(私的) 행위 또는 정상적인 출장 경로를 벗어났을 때 발생한 사고는 업무상 사고로 보지 않는다.
③ (생략)

제33조 (제3자의 행위에 따른 사고)
제3자의 행위로 근로자에게 사고가 발생한 경우에 그 근로자가 담당한 업무가 사회통념상 제3자의 가해행위를 유발할 수 있는 성질의 업무라고 인정되면 그 사고는 법 제37조제1항 제1호바목에 따른 업무상 사고로 본다.

(2) 업무기인성

1) 업무기인성이란 '담당업무와 재해발생 사이의 상당인과관계'를 의미하는데, 대법원은 근로자가 "타인의 폭력에 의하여 재해를 입은 경우"에도 그것이 "**직장내의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험의 현실화**로써 업무와 상당인과관계가 있으면 "업무상 재해로 인정하되," "가해자가 피해자 사이의 사적인 관계에 기인한 경우 또는 **피해자가 직무의 한도를 넘어 상대방을 자극하거나 도발한 경우**에는 업무기인성을 인정할 수 없어 업무상 재해로 볼 수 없다"고 판시한 바 있다.(대법원 1995. 1.24. 선고 94누8587 판결)

2) 결국 피해자 A가 입은 재해가 도장반 보조원으로서의 담당업무에 '내재되어 있거나 통상 수반하는 위험이 현실화된 것인지' 아니면 단순히 A와 B사이의 '사적 관계에 기인한 것에 불과한지'를 판단하여야 한다. 이 사건에서 피해자의 업무환경으로는 두가지가 고려될 수 있다. 첫째는 도장업무 본연의 업무환경이고, 둘째는 A가 외국인근로자라는 데서 오는 특수한 업무환경이다. 업무기인성을 판단함에 있어 양자를 모두 검토하여야 하고, 특히 국내의 이주노동자가 처한 열악한 업무환경에 비추어 둘째 사항과 관련한 사회 환경적 요소가 적극적으로 고려될 필요가 있다. 그러나 근로복지공단 내린 불승인 처분은 첫째 사항에 대한 추상적인 판단에 근거하였을 뿐, 둘째 사항에 대하여는 아무런 고려가 없었던 것으로 보인다.

3) 이 사건을 시간대별로 요약하면 다음과 같다. ①가해자 B의 업무상 지시 - ②A의 미숙한 대응 - ③B의 1차 폭행 - ④A의 방위적 폭행 - ⑤B의 2차폭행 - ⑥2 차폭행에 의한 A의 중상해. 위와 같은 일련의 사건진행이 모두 작업시간 내 작업장 내에서 이루어졌으며, A와 B는 업무상 지시 관계에 있었음이 분명하므로, 이 점 역시 업무와의 상당인과관계를 인정하는데 중요한 요소다. 또한 피해자 A와 가해자 B사이의 다툼은 업무상 지시 불이행(①)에서 비롯된 것이고, A와 B가 서로에게 휘두른 가해 도구가 모두 사업장내의 작업도구(목재, 에어스프레이건)였다는 점, 그로 인하여 A의 상해정도가 반신마비에 이를 정도로 심각해졌다는 점등을 고려하였을 때, 당해 사고와 도장업무와의 관련성을 인정하는 중요한 판단의 근거가 될 수 있다. 아울러, 재해 당시 A와 B 모두 납기를 맞추어야 한다는 중압감에 시달리고 있었고, 이 점이 B의 1, 2차 폭행(③⑤)에 충분히 기여하였다고 평가할 수 있다.

4) 이 사건에서 재해와 업무와의 직접적 연관성을 판단함에 있어서는, A가 외국인근로자로서 국내 사업장에서 3개월간 업무를 수행했다는 점이 더욱 중요하게 고려되어야 한다. 특히 A는 한국말을 10~15%만 이해할 수 있는 중국인인데, 이러한 근로자를 고용하는 사업장에서는 일반적으로 의사소통의 부재에 따른 업무차질과 근로자간 다툼이 일어나기 마련이다. 이 사건에서도 그 점이 결정적인 발단이 되었음을 쉽게 확인할 수 있습니다. B의 업무지시에 대한 A의 미숙한 대응(②)은 사건의 발단이 되었던 가장 큰 요인으로서, 무엇보다 피해자 A가 B의 지시내용을 파악하지 못한 데에서 비롯된 것이었다. 이러한 상황은 A의 한국어 능력부족이라는 '개인사정'에서 비롯된 문제가 아니라, 저임금의 외국인 근로자를 고용하면서 충분히 예상할 수 있는 의사소통상의 문제에 대하여 아무런 해결책을 마련하지 않은 당해 사업장의 '업무환경'의 문제라고 보아야 한다. 아울러 외국인 근로자를 고용하는 모든 사업장에 일반화되어 있는 문제로서 업무에 내재된 위험이 현실화된 것이다.

③은 상급 근로자가 자신의 지시에 따르지 않는 부하 직원에게 재차 지시를 내리거나 말로써 다그치는 대신 직접적으로 물리적 폭력을 행사한 것으로서, 이 역시 업무에 내재된 위험이라고 할 수 있다. 사고당시 B는 납기를 맞추어야한다는 중압감에 시달리고 있었고, A를 비롯한 외국인근로자에게 제대로 의사소통이 되지 않는데서 비롯된 짜증과 불편함을 겪어왔던 바, 이 모든 것이 B가 처한 작업환경의 문제와 관련이 있는 것이다. 이는 울산지역 외국인 노동자의 20%가 의사소통 등의 문제로 작업장 내 한국인 동료로부터 폭행당한 경험이 있는 것으로 나타난 통계(레이버투데이. 2006.6.25)를 통하여도 확인할 수 있다. 결국 외국인 근로자를 고용하는 사업장에 내재되어 있던 위험을 사업자가 제대로 예방하고 대처하지 못한 데에서 비롯된 문제라고 할 것이다다. 따라서 사업자가 보험계약자로 되어 있는 산업재해보험이 이를 보상하지 않고, 근로자 개인간의 '사적행위'로 치부하는 것은 그 책임을 부당하게 회피하는 결과가 될 수 있다.

④ 역시 언어적 또는 물리적 폭력에 노출되어 있었던 A등 외국인근로자가 처한 업무환경에서 비롯된 행동이다. 사고 당시 A는 의사소통의 부재로 원인도 모르는 폭행을 당해야했고, 그에 대한 (정당)방위적 행동으로서 B에게 경미한 상해를 입힌 것이다. ⑤

는 ③④와 직접적 인과관계를 갖는 일련의 행위에 불과하고, ③에서 언급한 작업환경상의 문제가 더욱 증폭된 행동으로 판단할 수 있습니다. 더욱이 앞서 언급하였듯, 폭행도구로서 에어스프레이 건의 줄을 휘둘렀고 이 때문에 가해자의 피해정도가 커지게 되었다는 점은 당해 사고와 업무관련성을 인정하는데 중요한 판단의 근거가 될 수 있다.

(3) 근로복지공단의 불승인 결정근거에 대한 비판

근로복지공단은 불승인의 근거로서, 가해정도가 사회통념상 업무지시와 불이행으로 인한 다툼정도를 넘어섰다는 점, A가 각목으로 가해자를 가격함으로써 가해자의 폭력을 유발했다는 점 등을 들어 재해의 원인이 되었던 A와 B의 다툼을 '사적행위'로 평가하고 있다.

업무지시 불이행에 따른 다툼이 일반적으로 일방을 중상해에 이르도록 하지는 않을 것이다. 그러나 이는 가해정도와 그 결과만을 놓고 추상적으로 판단할 것이 아니라, 가해가 일어났던 당시의 작업환경과 당사자간의 관계, 가해도구, 다툼의 원인 등을 종합적으로 고려하여 각 사안의 특성에 맞게 구체적으로 타당한 판단을 내려야 할 것이다. 이 사건에서 종래 양당사자간의 관계는 원만하였는데 사고당시 의사소통의 부재가 원인이 되어 다툼이 발생하였으며, 작업도구가 모두 가해도구로 사용되었다는 점 등을 고려하면 재해의 업무관련성을 충분히 도출할 수 있다. 즉, 업무지시 불이행에서 비롯된 다툼이 고질적인 의사소통 부재 등의 업무환경과 결합하여 갈등이 증폭되었고, 이에 따라 피해자의 중상해라는 심각한 결과가 발생하게 된 것이다.

A가 각목으로 B를 가격한 행위는, 영문도 모른체 갑작스러운 폭행을 당한 A가 방위적 행위로서 반사적으로 이루어진 것이지, B의 폭력을 유발하는 행위를 한 것으로 볼 수는 없다. 더욱이 A는 반신마비에 이르는 심각한 피해를 입은 반면, B가 입은 피해는 경미한 상처에 불과하므로, 산업재해보상 해당여부를 판단함에 있어 A에게 폭력을 유발한 책임을 묻는 것은 현저히 형평을 잃은 가혹한 결과가 되어 부당하다.

《참고 판례》

부산지방법원 2008. 4.16. 선고 2006구단3326 판결

이 사건 사고는 소외 회사의 사업장 내에서 팀장인 원고와 팀원인 B 사이의 작업방식을 둘러싼 의견대립에서 비롯된 점, 이 사건 사고는 원고와 B와의 의견대립이 있은 지 불과 40분만에 이루어 졌고 그 시점은 원고의 업무가 종료된 직후이며, 그 장소도 위 사업장을 벗어나지 않은 곳인 점, 원고와 B는 이 사건 당일 위 공사현장에서 같이 근무하기 전까지 서로 모르는 사이로서 개인적인 감정이나 원한관계가 있었다고 보기 어려운 점, 비록 원고와 B 사이에 세 차례 싸움이 있었고 그 과정에서 원고도 B를 폭행하기는 하였으나, B가 먼저 시비를 걸어 싸움이 발생하게 되었고, 원고의 부상은 첫 번째 싸움 과정에서 B로 부터 훨씬 많은 폭행을 당하여 입은 것으로 보이며, B는 경미한 상해를 입은 반면, 원고는 뇌수술을 요할 정도로 중한 상해를 입게 되었고, 원고는 형사사건에서 선고유예에 가까운 경미한 액수의 벌금형을 선고받은 것 등을 볼 때 원고의 폭행을 적극적으로 상대방을 자극하거나 도발한 정도에 이른 것으로 보기는 어려운 점 등을 종합하면, 이 사건 사고로 인한 원고의 부

상은 직장 안의 인간관계 또는 직무에 내재하거나 통상 수반하는 위험의 현실화로서 업무와 상당인과관계가 있다고 봄이 상당하다.
따라서, 원고의 이 사건 사고로 인한 부상은 업무상 재해라고 할 것인데도 그렇지 않다는 것을 전제로 한 피고의 이 사건 처분은 위법하다 할 것이다.

4. 노동부 지침의 법규적 효력과 산업재해

《사례》

조선족 A씨(원고)는 외국인 산업 연수생으로 B주식회사에 근무하던 중, 회사 공장 내의 실 감는 기계 앞에서 작업을 하다 머리카락이 실 감는 기계에 말려들어가는 바람에 '두피부 결출상'을 입었다. 이에 A씨는 근로복지공단(피고)에 장해급여를 신청하였으나, 근로복지공단은 외국인 연수생의 경우 '외국인산업기술연수생의보호및관리에관한지침'에 의하여 1995.3.1. 이후 발생한 재해에 대해서만 산업재해보상보험법의 적용을 받도록 되어있기 때문에 A씨의 재해는 그 이전에 발생한 것으로써 위법의 적용을 받는 근로자가 아니라는 이유로 A씨의 장해 급여 청구를 반려하는 처분을 하였다.

사례 해설 및 관련 판례

노동부 예규인 '외국인산업기술연수생의보호및관리에관한지침'은 연수생의 보호를 위하여 연수생도 산업재해보상보험법의 혜택을 받을 수 있도록 규정하고(제8조 제1항 제6호), 다만 이 지침은 1995. 3. 1.부터 시행한다고 규정하고(부칙 제1항) 있었다. 또한 노동부 장관은 1995. 3. 7. 위 예규와 관련하여 연수생은 1995. 3. 1. 이후 발생한 재해부터 산업재해보상보험법의 보상 대상이 되므로 소급 보상이 되지 않도록 유의하라고 지시한 사실이 있었다.

그러나 이러한 예규나 노동부 장관의 지시는 그 성질과 내용이 관련 행정 관청 내부에 있어서의 산업재해보상보험 업무에 대한 사무 처리 준칙을 규정한 것으로서 대외적으로 국민이나 법원을 기속하는 효력이 없을 뿐만 아니라, 연수생에 대한 산업재해보상보험법의 적용 제한에 관한 위와 같은 규정 부분과 지시는 법적 근거도 없이 위 법의 적용을 제한하는 것으로서 위법하여 무효다.(서울고등법원 1997. 1. 24. 선고 1996구20024 판결)

노동부는 미등록이주노동자의 경우에는 지침을 통하여 산업재해보상보험법을 포함한 노동관계법상의 보호를 부정했었다. 그러다가 미등록이주노동자인 아키노(Aquino L. 필리핀인)의 산업재해보상보험법상 요양신청에 대한 요양불승인처분을 취소한 1995년의 대법원 판결[50]을 계기로 모든 이주노동자에 대하여 산업재해보상보험법과 근로기준법에 의한 보호를 인정하고 있다.

50) 대법원 1995. 9. 15. 선고 94누12067 판결.

5. 미등록이주노동자가 산재 요양 중 강제출국 당하였을 경우 후속 급여를 지급하는지 여부

(1) 2005년 국정감사 결과 및 행정해석

2005년 국정감사에서 근로복지공단은 법적으로 지급받아야 할 보험급여를 지급받지 못하고 강제출국된 경우에도 미지급 보험급여 등에 대하여 대사관 등 유관기관과의 업무협조를 통하여 신속하게 보험급여를 지급할 수 있도록 하고 있고, 2004년 공단에서 주한외국공관 노무관 초청 간담회를 개최하여 핫라인 구축과 상시적인 교류방안 등을 논의하였다고 답변한 바 있다.

그러나 산업재해와 관련한 행정해석에 의하면, 근로복지공단은 재요양이 필요한 경우에는 출국한 이주노동자가 스스로 다시 입국하여 재요양신청을 해야 한다고 입장을 밝히고 초청장 등의 배려에 대해서는 불가하다는 입장을 밝히고 있다.(행정해석, 보상 68660-404, 1996.6.24.) 또한 한국 주재 자국 대사는 현행법상 보험급여청구권과 수급권을 위임받을 수 없다고 하고 있다.(행정해석, 산재 68607-698, 1998.7.23.)

(2) 개선 방향

미등록으로 강제출국된 경우, 대부분 일정기간 입국금지 되고 있고, 비용 문제 등으로 현실적으로 재입국하기도 어려운 것이 사실이다. 이주노동자들의 보험급여에 대한 권리는 국내에서 국내기업에 취업하다 발생한 재해에서 기인한다는 측면에서 내국인들과 달리 판단될 여지가 없다. 따라서 이주노동자들의 보상과 관련한 행정 절차는 어떻게 하면 그 보상이 신속하고 공정하게 이루어질 수 있는가에 집중되어야 하며, 행정절차법적인 문제와의 충돌은 최대한 그 목적에 부합하도록 시정·개선되어야 한다.

산업재해보상보험법 시행규칙 제19조[51]는 근로자가 국외에서 업무상 재해를 당하여 보

---

51) 산업재해보상보험법 시행규칙
제19조 (국외에서 발생한 재해에 대한 보험급여의 청구 절차 등)
①근로자가 국외에서 업무상의 재해를 입어 법 제36조에 따른 보험급여를 청구하거나 신청하는 경우에는 재해 발생에 관한 해당 외국의 공증서 또는 주재 공관장의 확인서를 첨부하여야 한다.
②공단은 제1항에 따른 재해로 30일 이상의 요양이 필요한 경우에는 보험가입자 및 해당 근로자에게 국내에서 요양을 받도록 알려야 한다. 이 경우 국내요양을 위하여 30일 이상의 여유 기간을 주어야 한다.
③공단은 국외에서 업무상의 재해를 입은 근로자가 정당한 이유 없이 제2항에 따른 국내요양 통보에 따르지 않는 경우에는 국내에서 요양을 받도록 지정한 날의 다음 날부터 발생하는 요양비는 그 근로자의 부상·질병 상태와 비슷한 부상·질병 상태에 대하여 직전 보험연도에 지급된 평균진료비에 준하여 산정한다.
④제10조에도 불구하고 **국외에서 업무상의 재해를 입은 근로자가 외국 의료기관에서 받은 요양에 대한 요양비는 해당 외국 의료기관에 지급한 금액으로 한다**. 다만, 해당 근로자가 제3항에 따라 요양비를 받는 경우에는 그러하지 아니하다.
⑤(생략)
⑥국외에서 업무상의 재해를 입은 근로자가 국외 요양 및 국내 요양을 받는 기간 중의 간병료 및 이송료에 관하여는 제11조부터 제18조까지의 규정을 준용한다.

험급여를 청구할 수 있도록 하고, 이 경우 외국의료기관에 받은 요양비를 당해 외국의료기간에 지급한 금액으로 인정하고 있다.(제4항) 위와 같은 제도를 응용하여 국내에서 업무상 재해를 당한 근로자가 본국에 가서 돌아가 치료를 받는 경우 본국의 의료기관에 요양급여를 요양비로 지급하고, 본국의 근로자에게 휴업급여(또는 상병보상연금)를 지급하는 방식의 도입을 검토해 볼 수 있을 것이다. 또한 공신력 있는 자국 대사관을 통해서 보험급여를 지급할 수 있는 방법을 모색하여야 하며, 재요양을 위해서 입국을 원하는 이주노동자들에 대해서는 근로복지공단이 초청장을 발급하여 입국을 용이하게 할 수 있도록 배려해야 할 것이다.[52]

52) 국회의원 단병호 · 노동인권 실현을 위한 노무사모임, 2005, 노동자의 눈으로 바라본 근로복지공단 행정의 실태와 문제점(국정감사 정책자료집)

출입국 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해

공익변호사그룹 공감 황 필 규

목 차

I. 논의의 출발점

1. 국제인권기준의 의의 및 한계
2. 한국의 이주민정책과 관련된 현재의 지형

II. 이주민의 인권에 관한 국제법적 접근의 기본적인 틀: 차별금지, 취약성(vulnerability), 국가의 책임 및 이주통제

1. 차별금지
2. 취약성(Vulnerability)
3. 국가의 책임
4. 국가주권과 이주통제

III. 이주민을 바라보는 한국 법제의 태도

1. 이주민의 헌법상의 지위
2. 이주민과 관련된 법률의 태도

IV. 몇 가지 문제에 대한 비교법적 고찰

1. 정치활동 금지와 국가배상법 등의 상호주의의 문제
2. 출입국관리법상의 공무원의 통보의무의 문제
3. 미등록 이주아동의 교육권과 가족결합권의 문제

V. 고용허가제 하의 송출입 과정상의 문제점

VI. 미등록 외국인의 단속, 보호 및 강제퇴거

1. “비정규적 이주”에 대한 비구금화 · 비범죄화
2. 강제퇴거 사유의 불명확성과 광범위함
3. 절차적으로 위법한 단속의 관행
4. 보호적부심사제도, 강제퇴거결정에 대한 이의신청심의위원회제도 및 집행정지제도의 도입의 필요성
5. 보호시설에서의 격리보호, 장기보호 및 인권침해
6. 출입국관리법 개정의 필요성

VII. 미등록이주노동자의 합법화 방안: 유럽의 사례를 중심으로

1. 합법화는 현재진행형: 2009년 벨기에와 아일랜드의 사례
2. 합법화의 모범사례: 2005년 스페인 합법화 프로그램
3. 합법화의 근거
4. 합법화 방안의 구성
5. 국제법상의 미등록이주민 합법화 근거

I. 논의의 출발점

1. 국제인권기준의 의의 및 한계

(1) 국제인권기준의 의의

첫째, "헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다(헌법 제6조 제1항)." 이는 한국이 가입한 6대 유엔인권조약과 관련 국제관습법 등이 적어도 법률과 동등한 효력을 가지고, 인권과 관련하여 입법, 사법, 행정의 법적 근거가 되며, 경우에 따라서는 국내법을 해석, 보완하는 역할을 수행할 수도 있음을 의미한다.

둘째, 유엔인권기구 등의 국제인권기준에 근거한 한국 인권 상황에 대한 권고 혹은 지적은 한국의 인권현실을 좀 더 객관적으로 평가할 수 있도록 하는 기능을 한다. 국제인권조약기구의 조약에 대한 유권해석, 유엔특별보고관의 권고 등의 경우, 이들 유권해석이나 권고 등이 곧바로 국내에서 법적 구속력을 갖는다고 보기는 어렵다 하더라도 이들 기구와 그 유권해석의 권한이 국내에서 법적 구속력을 갖는 조약들에 명문으로 규정되어 있고 특별보고관의 권고는 국제인권기준에 근거하여 이루어진다는 점 등에 비추어 국내법과 명백히 배치되지 않는 한 이는 충분히 존중되고 그 취지는 충분히 살려져야 한다.

셋째, 비록 국제인권기준의 대부분이 국내 헌법의 기본권조항들과 유사한 내용을 담고 있는 것은 사실이지만, 국제인권기준이 규율하는 주제의 다양성, 내용의 포괄성, 인권보호의 정도와 방법 및 그 접근방식 등과 관련하여 '인권적 상상력'을 제고하는 데 상당한 영향을 줄 수 있다.

넷째, 국제인권기준은 그 보편성으로 인하여 다른 법제를 가진 타국의 인권상황에 대한 객관적인 평가와 비교를 가능하게 해준다. 따라서 국제인권기준은 특정 국가의 특정 인권문제에 대하여 다양한 국가, NGO, 그리고 개인이 공동으로 그 개선을 위하여 노력할 수 있는 근거를 제시해준다.

(2) 국제인권기준의 내용, 적용 및 해석의 한계

첫째, 일반적으로 국제인권기준은 인류가 도달하여야 할 이상적인 인권 가치를 드러내주고 있는 것으로 평가되지만, 그 내용을 자세히 들여다보면 오히려 국제인권기준이라는 것이 역사적·정치적 타협의 산물임을 알 수 있다. 국제인권조약의 다수의 조항이 사실상 이를 회피할 수 있는 길을 열어놓은 경우가 비일비재하고, 그 추상성으로 인하여 법적 효력이 있음에도 불구하고 국내법적인 적용이 곤란한 경우가 많으며, 국제인권기구의 권고 등에서도 그 타협성은 여실히 드러난다.

둘째, 다수의 국제인권기준의 가장 근본적인 결함은 그 법적 효력 유무와는 무관하게 강제력과 집행력을 결여하고 있어 현실에서 실질적인 힘을 발휘하는 것이 용이하지 않다는 점이

다. 그리고 이러한 국제적인 차원에서의 국제인권기준의 한계가 국내적인 차원에서도 국내법제를 통해서나 관행의 축적을 통해 그대로 투영되고 있는 것이 현실이다.

셋째, 좀 더 근본적인 문제로서 국제인권기준 그 자체는 왜 특정한 권리가 인권으로서 성립하고, 왜 그 권리가 보호되어야 하는가에 대하여 직접적인 답을 제시하지는 못한다. 즉 특정 인권의 존재의의 및 그 필요성은 별도의 해석과 논의과정, 깊이 있는 성찰을 필요로 한다.

넷째, 유엔인권기구 등 국제기구를 통한 국제인권기준의 적용은 이러한 국제기구의 구조적인 한계, 즉 잠재적 가해자인 국가들이 중심이 되어 전체적인 방향과 구체적인 활동을 이끌어 간다는 점에서 국가들의 선의에 의존할 수밖에 없는 태생적인 한계를 지니고 있다. NGO의 참여는 이러한 구조적인 문제뿐만 아니라 시간, 역량, 재원, 접근성 등의 측면에서 국가와 대등한 관계를 형성하는 것이 원천적으로 불가능하다.

(3) 국제인권기준의 국내외적 적용에 관한 세 가지 주체

국제인권기준에 근거하여 인권현실을 논함에 있어서 주의할 것은 과연 누구의 시각에서 국제인권기준을 적용하고 인권현실을 바라볼 것인가의 문제이다. 예컨대, 유엔인권조약기구에 대한 한국정부의 보고서도 "국제인권기준에 근거한" 한국 인권현실에 관한 보고서이다. NGO의 반박보고서도 국제인권기준을 적용한 보고서이고, 조약기구의 최종견해 혹은 권고도 관련 조약을 적용하여 작성된 보고서이다. 조약기구의 시각이 투영된 최종견해 혹은 권고는 그 내용의 상당한 정도의 객관성에도 불구하고 기본적으로 조약기구와 국가의 공식적인 대화의 산물이라는 점에서 국가의 주도면밀함에 따라서는 '인권현실'의 반영이 아닌 '정부 의견'의 반영이 될 위험성이 크고, 국가의 인식이 반영된 국가보고서는 잠재적 가해자의 의견이라는 점에서 그 객관성이 담보되기 어렵다.

반면에 NGO 혹은 피해자의 시각은 비록 그 역량상의 한계, 전체적인 상황보다는 문제점을 부각시키려는 경향 등으로 내용과 형식의 질과 신뢰성 및 권위를 충분히 확보한다는 것이 국제기구나 국가에 비하여 용이하지 않다는 그 자체가 가지는 한계에도 불구하고 객관적인 진실에 좀 더 가까이 다가갈 수 있는 기본적인 토대를 확보하고 있다고 볼 수 있다. 인권의 관점은 기본적으로 피해자의 관점, 소수자의 관점일 수밖에 없음에 대한 확고한 인식의 공유가 없다면 국제인권기준의 실질적인 객관성의 확보는 요원할 수밖에 없다.

2. 한국의 이주민정책과 관련된 현재의 지형[1)]

한국의 이주노동자의 본격적인 이주의 역사가 벌써 20년이 되었고, 지난 10년간 많은 제도의 변화가 있어왔으며 관련 단체들의 활동도 많은 발전을 거듭하여 왔다. 하지만 여전히 법과 제도에 있어 많은 문제점이 존재하고 있고, 그 운용에 있어서는 더 큰 문제들이 끊임없이 발생하고 있으며, 정부나 국민 일반의 차별적인 인식 역시 질적인 변화가 있었다고 보기

1) 황필규, "한국에서의 미등록 이주아동의 교육권", 「미등록 이주아동 교육권 보장을 위한 토론회」, 미등록 이주아동 합법체류보장 촉구연대, 2008. 2, 1-2면 참조.

어려울 뿐만 아니라 오히려 기존의 동정적인 시선조차도 약화되는 경향을 보이고 있다.

최근 한국 정부는 2007년 5월 재한외국인처우기본법의 제정을 전후로 하여 법무부 산하 출입국관리국을 출입국·외국인정책본부로 확대개편하고, ①결혼이민자 및 재외동포의 동화·차별적 포섭과 전문기술인력의 수용, ②단순노무인력 및 미등록이주민의 통제·배제로 특징지워진 국가주의, 배타적 민족주의적 접근을 강화·노골화시켜나가고 있다. 그리고 전자의 경우에도 인신매매, 가정폭력 등 인권침해적 요소들의 방치, 온존 속의 동화의 강요, 차별적 접근의 심화 등의 방향으로 나아가고 있고, 후자의 경우에는 철저한 배제, 한층 강화된 폭력적인 통제의 방향으로 나아가고 있다.

외국의 경우에도 미등록 이주민에 대한 통제의 강화, 단기순환식 이주노동자 유입정책의 화려한 부활을 꿈꾸는 보수화, 반동화의 경향이 유럽을 중심으로 강화되고 있다. 또한 유엔 차원에서도 이주와 "개발"이라는 의제의 설정으로 이주와 관련된 무수히 많은 인권의 문제들을 모두 그 틀 안으로 가두려는 경향을 보이고 있다. 하지만 기존 한국 내의 이주민에 대한 지극히 최소한의 권리 보장, 출입국통제에서의 폭력적이고 무차별적인 공권력의 행사 등에 비추어 유럽 등에서의 보수화, 반동화의 결과가 현재 한국의 상태보다는 양호할 수 있고 따라서 한국의 이주민정책의 문제점을 정당화시킬 수 없다는 점도 분명히 인식할 필요가 있다.

II. 이주민의 인권에 관한 국제법적 접근의 기본적인 틀: 차별금지, 취약성(vulnerability), 국가의 책임 및 이주통제[2]

1. 차별금지

『세계인권선언』은 제2조 제1항에서 "모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖에 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이, 이 선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다."고 규정하고 있고,[3] 『시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약』('『자유권규약』')[4]과 『경제적, 사회적 및

2) 황필규, "국제인권기준에 비춰본 미등록 이주민의 인권현실", 「2008 제주인권회의: 시장과 인권-생존과 존엄사이」, 한국인권재단, 2008. 6, 339-345면 참조.

3) 헌법재판소는 '세계인권선언이 모든 국민과 모든 나라가 달성하여야 할 공통의 기준을 선언하는 의미는 있으나, 그 선언 내용인 각 조항이 보편적인 법적 구속력을 가지거나 국내법적 효력을 갖는 것으로 볼 것은 아니다'라고 하였으나(헌법재판소 1991. 7. 22. 선고 89헌가106 결정 참조), 세계인권선언 전체가 국제관습법을 구체화한 것인가에 관하여는 논란이 있으나 유엔총회의 결의로 채택된 세계인권선언이 적어도 일부 인권보호 관련 국제관습법상의 국가의무를 제시하고 있다는 점은 국제사회에서 일반적으로 받아들여지고 있다. Robert McCorquodale and Martin Dixon, Cases and Materials on International Law, 4th ed., Oxford University Press, 2003, pp.182-202 참조; 국제사법재판소는 Teheran의 인질과 관련된 사건의 의견에서 "세계인권선언에서 선언된 근본원리들"이 이란에 대하여, 특히 자유의 위법한 박탈 및 고통스런 상황에서의 신체적 제약"을 가하는 경우와 관련하여서는, 법적 구속력을 가지는 것으로 명확히 인용하였다. United States Diplomatic and Consular Staff in Teheran (United States of America v. Iran), Judgment, ICJ Reports 1980 p.42, para. 91 참조.

4) 일반적으로 규약에 규정된 권리는 상호주의나 국적 혹은 무국적상태와 무관하게 모든 사람에게 적용된

문화적 권리에 관한 국제규약』(‘『사회권규약』’)[5]도 각각 제2조에서 이와 유사한 내용을 규정하고 있다. 즉 대부분의 국제인권법은 모두 몇몇 예외적인 조항, 예컨대 『자유권규약』이 제25조에서 참정권의 주체를 “모든 시민”으로 규정한 것 등을 제외하고는 “모든 사람”을 그 권리의 주체로 함으로써 국적에 의한 차별을 배제하고 적용상의 상호주의를 부정함으로써 내외국인 평등주의를 엄격하게 규정하고 있다.

『모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약』(‘『인종차별철폐협약』’) 제1조 제1항은 “인종차별”의 개념을 명확히 하고 있는데 협약 제1조 제2항은 국민과 외국인을 달리 취급할 수 있는 가능성을 열어놓고 있다. 그러나 이는 차별의 기본적 금지를 훼손함을 방지하는 방향으로 해석되어야 한다. 즉 『세계인권선언』, 『자유권규약』, 그리고 『사회권규약』에서 규정되고 인정된 권리와 자유를 어떠한 방식으로든 회피하는 방향으로 해석되어서는 안 된다.[6] 비록 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 권리 중 참정권과 같은 권리는 국민에게 한정될 수 있더라도 모든 사람은 원칙적으로 인권을 향유할 수 있어야 한다. 당사국은 국민과 외국인(무국적자 포함)의 평등한 이들 권리의 향유를 국제법이 인정하는 범위까지 보장하여야 할 의무가 있다.[7] 국적이나 출입국자격에 기초한 상이한 취급의 기준이 협약의 목적에 비추어 합법적 목적에 따르지 않고 적용되거나 이러한 목적의 달성에 비례하지 않는다면 협약상 이러한 상이한 취급은 차별을 구성할 수 있다.[8] 당사국은 인종차별을 금지하는 입법적 보장이 출입국자격과 무관하게 외국인(무국적자 포함)에게 적용되고, 법령의 적용이 외국인(무국적자 포함)에게 차별적 효과를 가지지 않도록 보장하여야 하고,[9] 출입국정책이 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 기초한 차별적 효과를 가지지 않도록 보장하여야 한다.[10] 당사국은 비록 취업허가가 없는 외국인(무국적자 포함)에게 일자리 제공을 거부할 수는 있지만, 모든 사람이 고용관계가 시작되면 그것이 종료될 때까지 집회와 결사의 자유를 포함한 근로와 고용과 관련된 권리를 부여받았음을 인정하여야 한다.[11] 모든 인권조약의 중심에 놓인 차별금지는 국민과 이주민 모두에게 평등한 보호를 제공하여야 한다.[12] 이

다. 따라서 규약상 각각의 권리가 국민과 외국인간에 차별 없이 적용되어야 함은 일반적인 원칙이다. 외국인은 규약상 보장된 권리와 관련하여 제2조에 규정된 차별금지의 일반적인 요청의 혜택을 누린다. 이 보장은 국민과 외국인 모두에게 같이 적용된다. 예외적으로 규약상 인정된 일부 권리는 명시적으로 국민에게만 적용가능하거나(제25조 참정권), 외국인에게만 적용된다(제13조 추방). Human Rights Committee (HRC), General Comment, No. 15, 1986, pp.1-2.

5) 규약은 수록된 권리를 특성상 당사국에 대하여 “권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여” “자국의 가용자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것”을 요구하고 있으나(제2조 제1항), 이러한 권리의 “점진적” 달성은 국적이나 출입국자격의 차별 없이 이루어져야 한다. Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), General Comment No.14, 2000; 또한 규약은 개발도상국은 인권과 국가경제를 고려하여 외국인에게는 규약상의 경제적 권리를 제한할 수 있다고 규정하고 있다(제2조 제3항). 세계은행 등의 기준에 비추어 한국은 개발도상국으로 분류될 수 없다는 점에서 이 조항은 별다른 의미를 가질 수 없는데, 이 외에도 “인권과 국가경제를 고려”하여야 한다는 점, 제한되는 권리가 “경제적 권리”에 국한된다는 점을 지적할 필요가 있다.

6) Committee on the Elimination of Racial Discrimination(CERD) General Recommendation, No.30, 2004, p.2.

7) CERD General Recommendation, No.30, 2004, para. 3.

8) CERD General Recommendation, No.30, 2004, para. 4.

9) CERD General Recommendation, No.30, 2004, para. 7.

10) CERD General Recommendation, No.30, 2004, para. 9.

11) CERD General Recommendation, No.30, 2004, para. 35.

12) Office of High Commissioner for Human Rights(OHCHR), Migration and Development: a Human

주민 특히 미등록 이주민의 상황의 악화를 막는 유일한 방법은 이 집단의 인권을 인정하고 차별금지의 원칙을 적용하는 것일 수밖에 없다.[13]

또한 차별금지의 원칙은 국제관습법으로서 인정되기도 한다.[14] 인권위원회(Human Rights Committee, '자유권위원회')는 "차별금지의 원칙은 법 앞의 평등 및 차별 없는 법의 평등한 보호와 더불어 인권의 보호와 관련된 기본적이고 일반적인 원칙을 구성한다."[15]고 밝힌 바 있고, 국제사법재판소도 Barcelona Traction Light and Power Co. Ltd. 사건에서 "차별금지의 원칙은 특히 인종과 관련된 경우, 오랫동안 국제관습법으로 간주되어 왔다."[16]고 판시하였으며 South West Africa 사건에서 Tanaka 재판관은 반대의견을 통해 "평등의 원칙은 유엔헌장의 불가결한 부분으로서 또는 일반국제법의 독립된 연원으로서 직접 적용이 가능"하며 "인종에 기초한 차별 혹은 분리금지의 규범은 국제관습법이 되었다."고 주장한 바 있다.[17]

차별금지의 원칙은 국제관습법일 뿐만 아니라 강행규범(Jus Cogens)[18]일 수 있다. 인종차별철폐위원회는 인종차별금지가 국제법상 강행규범임을 언급한 바 있다.[19] 국제법위원회(International Law Commission)는 일반적인 차별금지가 아닌 인종차별금지가 명확하게 수용되고 인정된 강행규범임을 지적하고 있는데, 인종차별금지가 강행규범으로 간주된다면 "인권의 이론과 유엔의 원칙"상 성이나 국적 기타 다른 사유에 따른 차별금지가 배제되어야 할 이유나 정당화사유는 존재하지 않는다고 보아야 한다.[20] 평등권은 유엔헌장에 규정된 유일한 권리라는 점 외에도 평등과 차별금지는 모든 사람의 고유한 성질과 존엄성이라는 근본적인 관념으로부터 도출되고 평등권의 부정은 개인의 가치에 존재하는 인권의 기초의 부정임을 주목할 필요가 있다.[21] 미주인권재판소는 "국내적 국제적 공공질서의 전체적인 법적 구조가 법 앞의 평등, 법의 평등한 보호 및 차별금지의 원칙에 기초하고 있고 이 원칙은 모

Rights Approach, High Level Dialogue on International Migration and Development, New York, Sept. 2006, para. 2.

13) Gabriela Rodriguez Pizzrro, Report of the Special Rapporteur on rights of migrants(UN Special Rapporteur), UN Doc. E/CN.4/2005/85, 2005, para. 75.

14) 일부 국가들은 헌법에서 차별금지의 원칙을 불분명하게 규정하거나 이주민과 같은 일부 집단에게 적용하지 않는 경우가 있는데 이러한 경우 국제관습법에 관한 논의는 특별히 그 의미가 크다.

15) HRC, General Comment No.18, 1989, para. 1.

16) ICJ Judgment on Barcelona Traction Light and Power Co. Ltd., Belgium v. Spain, 1970.

17) Dissenting Opinion of Judge Tanaka, ICJ Judgment on South West Africa, Ethiopia v. South Africa; Liberia v. South Africa, Second Phase, 1966.

18) 조약법에 관한 비엔나협약 제53조(일반 국제법의 절대규범(강행규범)과 충돌하는 조약) 조약은 그 체결 당시에 일반 국제법의 절대규범과 충돌하는 경우에 무효이다. 이 협약의 목적상 일반 국제법의 절대규범은 그 이탈이 허용되지 아니하며 또한 동일한 성질을 가진 일반 국제법의 추후의 규범에 의해서만 변경될 수 있는 규범으로 전체로서의 국제 공동사회가 수락하며 또한 인정하는 규범이다.

19) CERD, Statement on racial discrimination and measures to combat terrorism, UN. Doc. A/57/18, Chapter XI (C), 2002, para. 4.

20) Bruno Simma and Philip Alston, The Sources of Human Rights Law: Custom, Jus Cogens and General Principles, *Australian Yearbook of International Law,* vol. 12, 1988-1989, p.93.

21) Dinah Shelton, Are There Differentiations among Human Rights? Jus Cogens, Core Human Rights, Obligations Erga Omnes and Non-Derogability, *UNIDEM Seminar: The Status of International Treaties on Human Rights,* Coimbra, Portugal, 7-8 October, 2005, <http://www.venice.coe.int/docs/2005/CDL-UD(2005)020rep-e.asp>, 2009. 8. 31. 방문.

든 법에 스며들어 있는 근본적인 원칙이라는 점에서 이는 강행규범에 속한다."고 판시하고 있다.[22]

2. 취약성(Vulnerability)

'취약성' 개념은 국제인권(법)에 관한 논의에서 가장 광범위하게 사용되는 용어 중의 하나이다. 예컨대, 유엔 웹사이트를 검색하면 '취약성'(vulnerability) 혹은 '취약한'(vulnerable)의 용어가 포함된 문서가 37,000개에 이른다(2009년 5월 1일 현재). 그러나 현재까지 '취약성'이 국제인권법상 인정된 개념이라고 볼 수는 없고 또한 그 개념의 정의나 개념요소들에 대해서 명확한 합의가 존재하지도 않는다. 그렇지만 그 국제인권법상의 정의나 의미를 규명하려는 노력은 꾸준히 있어 왔다. 예컨대, 이주민의 인권에 관한 정부간 전문가 실무그룹은 '취약성'이 국가 혹은 국가간 권력구조에 의하여 개인에게 부과된 권한 혹은 권력의 부족 혹은 부재('lack of empowerment or powerlessness') 상황으로 이해될 수 있다고 하였다.[23] 또한 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 위원회('사회권위원회')는 적절한 먹거리에 대한 권리와 관련하여 "사회적으로 취약한 집단"을 "특별한 프로그램을 통한 보호를 필요로 하는 특히 빈곤한 인구의 구성부분"이라고 정의하였고,[24] 일부 학자들 역시 '취약성'을 인권의 관점에서 특별한 보호나 관심을 받는 혹은 받아야하는 인구의 구성부분으로 설명하고 있다.[25] '취약성'의 개념이 국제인권문헌에서 광범위하게 사용되고 있고, 아래에서 보는 바와 같이 특히 차별금지의 원칙과 관련하여 여러 중요한 기능을 수행한다는 점에서 국제인권법상의 개념으로 인정될 필요가 있다.

첫째, '취약성'의 개념은 차별금지사유와 차별적인 법과 관행과 밀접하게 관련되어 있다. 상당수의 유엔인권조약이 여성, 아동, 소수인종, 고문의 (잠재적) 피해자 등 특정한 취약 집단을 직접적인 대상으로 한다. 둘째, 일부 취약 집단에 대한 구별은 엄격한 심사와 차별의 추정을 수반한다. 예컨대, 성과 같이 국제인권장전에 명시적으로 규정된 차별금지사유는 특별한 취약성을 의미하는 것으로 보아야 하며, 이를 판단함에 있어서는 지속적인 차별의 역사뿐만 아니라 현 시점에서의 이들 집단의 상황이 충분히 고려되어야 한다. 셋째, 특정집단의 사회적 취약성의 구조적인 성격은 인종차별 등의 문제를 해결하기 위한 적극적 평등실현조치를 허용한다. 넷째, 장애인이나 수용자 등 대부분의 취약집단에 대하여 실질적인 평등을 보장하기 위해서는 특별한 보호조치 혹은 절차가 필요한 경우가 대부분이다. 다섯째, 차별금지 원칙의 실질적 실현을 위하여, 적극적 평등실현조치나 특별한 보호조치 외에도 기존의 권리에서 유래하고 발전되어 온 독립된 권리가 요구되기도 한다. 예컨대 자유권규약상의 소수민족의 권리(제27조)는 이들의 일반적인 문화, 종교 혹은 언어에 대한 군리와는 명확하게 구별된다. 여섯째, 차별행위를 평가함에 있어서 법익형량은 취약성에 의하여 상당하게 영향

22) Inter-American Court of Human Rights, Judicial Conditions and Rights of the Undocumented Migrants, Advisory Opinion OC-18/03 of September 17, 2003.
23) Jorge A. Bustamante, Working paper of the working group of intergovernmental experts on the human rights of migrants, UN Doc. E/CN.4/AC.46/1998/5, 1998, para. 28.
24) Committee on Economic, Social and Cultural Rights(CESCR), General Comment No. 12, 1999, para. 13.
25) Alexander H. E. Morawa, Vulnerability as a Concept of International Human Rights Law, *Journal of International Relations and Development*, vol. 6, No. 2, June 2003, p.139.

을 받게 된다.[26] 다양한 사회적 집단의 인권상황을 분석하고 이들 집단에 대한 차별을 해소하기 위한 정책적 조치들을 마련함에 있어서 '취약성'의 개념을 적극적으로 활용함은 소위 적극적 권리와 소극적 권리의 이분법을 극복하는 데에도 도움이 될 수 있다. 또한 특정 집단의 취약성의 원인과 결과 및 성격에 대한 분석은 취약 집단에 대한 미시적, 거시적 차원에서의 총체적인 접근을 가능하게 해주며 바람직한 권리에 기초한 포괄적인 접근을 가능하게 해준다.

국제인권법에 의하더라도 이주민의 정치적 대표성의 부재와 상시적인 강제추방의 가능성은 정당화될 수 있다. 자국에서 떠나있다는 사실 자체가 이주민의 취약성의 출발점이다. 이것은 문화적 및 언어적 장벽, 거주국의 법과 관행에 대한 무지를 수반한다. 노동자, 여성 혹은 아동으로서 이들은 다중의 차별에 노출되어 있다. 인종주의와 외국인혐오주의와 관련되거나 이에 의하여 강화되는 사회적 배제와 차별에 의하여 이들의 삶은 더욱 힘들어지고 이들은 종종 거주국의 안보위험의 혐의자 혹은 희생양이 되기도 한다. 결국 차별은 이주민의 취약성의 기초가 된다. 차별은 성, 인종, 종교 등과 맞물려 더욱 강화되는데 사업장에서의 근로조건, 사회서비스, 사법제도, 교육, 주거, 건강 및 의사결정과정의 참여 등에의 접근을 포함한 사회생활 전반에 걸쳐 영향을 미치는 배제, 불이익 및 침해의 상호강화의 패턴을 만들어낸다.[27] 특히 미등록 이주민의 경우, 비록 이주민의 권리가 국내법에 규정되어 있는 경우에도 그들의 권리행사의 노력은 그들로 하여금 좀 더 안정된 체류의 박탈 혹은 강제추방 그리고 출입국과 관련된 처벌에 노출시킨다. 이러한 "보복의 두려움"은 이주민의 권리행사의 능력과 의지를 체계적이고 제도적으로 방해하는 역할을 한다.[28] 따라서 국가는 미등록 상황에 놓인 모든 이주민들이 보복의 두려움 없이 그들의 권리의 침해에 대한 이의절차를 제기할 수 있도록 효과적이고 접근 가능한 통로들을 마련하여야 한다.[29]

유엔 이주민의 인권에 관한 특별보고관은 2006년 유엔인권위원회에 제출한 보고서에서 체류자격 없는 외국인근로자가 처할 수 있는 인권 취약성에 대하여 언급하고 있다. 즉, 미등록 이주민과 관련하여 발생하는 인권침해는: 많은 경우에 여성과 아동이 포함된 인신매매와 밀입국알선의 상황; 국경통제과정에서 발생하는 생명권과 인격권의 침해; 처벌받지 않고 사인에 의하여 이루어지는 다양한 형태의 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 침해, 예컨대 장시간 근로, 법에 의하여 보장되는 최저임금이하의 임금지급, 가혹하고 위험한 근로조건 등; 자유와 안전의 권리의 침해와 같은 추방절차에서의 다양한 부적절한 상황, 특히 이주민이 행정적 구금 하에 놓인 경우, 공정한 청문의 자유의 침해, 부적절한 구금조건, 동반자 없는 아동

---

26) Alexander H. E. Morawa, The Concept of Non Discrimination: An Introductory Comment, *Journal of Ethnopolitics and Minority Issues in Europe,* Issue 3/2002, 2002, pp.1-7.

27) OHCHR, Migration and Development: a Human Rights Approach, High Level Dialogue on International Migration and Development, New York, Sept. 2006, paras. 61-74 참조

28) Linda S. Bosniak, Human Rights, State Sovereignty and the Protection of Undocumented Migrants under the International Migrant Workers' Convention, Barbara Bogusz, Ryszard Cholewinski, Adam Cygan and Erika Szyszczak eds., *Irregular Migration and Human Rights: Theoretical, European and International Perspectives,* Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2004, p.323.

29) Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families (CMW), Contribution to the High Level Dialogue on Migration and Development of the General Assembly, 2006, para. 15(f).

등 취약한 사람의 보호의 부족, 부실한 처우 등을 포함한다.[30]

3. 국가의 책임

국제인권법의 수용은 국가가 동의에 의하여 국제인권규범에 스스로를 구속시키는 주권적 행위이다. 이러한 국가의 자발적인 행위는 바로 그 주권의 행사이기 때문에 국제인권법은 국가 주권과 충돌하지 않는다. 국제인권법이 과도한 기대를 유발하는 이상적인 어떤 것이라는 관념은 잘못된 것이고 인권조약이 강대국의 입장이 상당 부분 반영된 국제정치 혹은 협상의 산물이라는 사실을 간과하는 것이다. 유엔헌장이 인권과 기본적 자유의 보편적인 존중과 준수를 증진시킬 의무를 규정하고 있고 인권조약의 계약적인 측면은 당사국으로 하여금 조약상의 의무를 지킬 것을 요구하게 된다.[31]

유엔회원국이자 국제인권조약의 당사국인 국가의 경우 그 기초 작업과 조문화 과정 그리고 마지막으로 비준을 통해 이러한 문헌에 담긴 권리, 특히 차별금지의 원칙에 대한 일반적인 법적 의무를 가지게 된다. 또한 차별금지 원칙과 기타 일부 국제관습법 혹은 강행규범의 경우, 비록 국가가 이러한 조약의 당사국이 아니라고 하더라도 이러한 의무를 여전히 지니게 된다. 경우에 따라서는 국제인권조약 자체가 명시적으로 차별 기타 인권침해에 대한 효과적인 구제를 받을 권리 등을 규정하여 국가의 의무를 특정하기도 한다.[32] 차별금지 원칙의 불가결한 요소를 구성하는 '취약성'이 개인 혹은 집단의 권리와 국가의 의무와 관련되기 때문에, 취약성의 확인은 국가에게 특별한 주의를 요구하게 되고 보호의무의 부과에까지 이르게 된다.[33] 위에서 언급한 취약성의 개념과 기능은 모두 국가 의무의 구체적인 내용을 정의하는 데 있어서의 기본적인 틀이 될 수 있다.

(미등록) 이주민과의 관계에서 차별금지의 적극적인 요소가 특히 중요성을 가지는데 많은 이주민이 민간 기업에서 일하고 있고 주로 정식시장이 아닌 곳이나 가정에서 일을 하기 때문이다. 유엔 이주민의 인권에 관한 특별보고관은 (미등록) 이주민에 대한 많은 인권침해가 사적 주체에 의하여 이루어짐을 언급하면서 국가의 책임이 없지 않음을 강조하고 있다. 즉, 당사국은 입법과 법집행의 태만의 책임이 있으므로 밀입국알선자와 인신매매자, 사적 고용기관 및 인권침해적 고용주의 행위의 책임은 일차적으로 사적 개인이나 회사에게 있지만, 당사국은 이주민의 권리를 실현함에 있어서 적절한 노력을 다하지 아니한 책임을 보유한다는 것이다.[34] 또한, 당사국은 이들에게 결사의 자유에 대한 권리, 어떠한 노동조합이나 결사에 자유롭게 가입하고 참여할 수 있는 권리, 기초적 건강 보호 및 아동의 교육에 대한 기초적 접근권을 보장할 책임이 있다.[35]

---

30) Jorge Bustamante, Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants, E/CN.4/2006/73, 2006, para. 54.
31) Human Rights Committee(HRC), General Comment No.31, 2004, para. 2.
32) 자유권규약 제2조, 사회권규약 제2조 참조.
33) Morawa, Vulnerability as a Concept of International Human Rights Law, p.147.
34) E/CN.4/2006/73, para.63.
35) E/CN.4/2006/73, paras.61. 65.

4. 국가주권과 이주통제

유엔인권시스템에서 외국인에 대한 차별금지의 원칙의 유일한 명시적인 예외는 참정권과 강제추방과 관련된다. 이는 국가들의 영토적 권한, 즉 외국인의 출국과 입국을 통제하고 국적을 부여할 권한을 묵시적으로 확인하고 있는 것이다. 국적에 대한 권리와 참정권은 국가의 구성원으로서의 지위와 그 국가의 운명을 결정할 수 있는 권리와 관련된다. 이런 면에서 이주민의 참정권을 제한하는 것은 일면 합리적이라고 볼 수 있지만, 이주민의 사회구성원으로서의 지위는 어떻게 볼 것인가, 이주민 자신과 직접적으로 관련된 문제들에 대한 대표성의 결여는 불가피하게 이들의 근본적인 취약성을 규정한다고 했을 때 이를 어떻게 볼 것인가, 지방 차원에서의 참정권도 국가주권의 문제인가 등의 문제는 여전히 남는다.

많은 경우, "이주통제에서의 국가주권"에 관한 주장은 그 개념의 불가분성을 전제로 한다. 예컨대, "국가는 외국인을 아예 받아들이지 않을 수 있기 때문에, 국민의 권리보다 적은 권리를 부여할 수도 있고, 제한된 조건 하의 일정한 권리를 부여할 수도 있다."[36]는 주장이 그러하다. 그러나 이러한 주장은 합리적이지도 않으며, 국제법의 관점에서도 받아들이기 어렵고, 모든 차별적인 법과 관행을 합리화시키는 데 활용될 수 있다. 외국인을 받아들인다는 것은 단순히 입국을 허용하는 것이거나 생산요소 혹은 개발인자를 도입하는 것이 아니라, 오히려 그 외국인이 그를 받아들이는 국가의 관할권 내에 들어오게 되면 원칙적으로 차별금지의 원칙 하에서 국제법 및 국내법제가 보장하는 모든 권리를 그 외국인에게 부여한다는 국가의 주권적 결정을 포함하는 것이다. 따라서 외국인 수용국의 비용-이익 분석도 처음부터 모든 관련된 권리를 고려하면서 이루어져야 하는 것이다.

입국, 체포, 구금 및 강제퇴거 상의 절차적 권리는 국가주권과는 아무런 관련이 없다. 이는 법의 지배와 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우로부터 보호받을 권리와 같은 근본적인 권리의 보호의 문제일 뿐이다. 외국영토에 거주하는 이주민의 시민적, 정치적, 경제적, 사회적 및 문화적 권리는 그 체류의 기간이나 정규성과 무관하게 그 국가의 영토 혹은 관할권 하의 모든 이의 권리를 차별 없이 증진하고 보호할 국가의 의무와 직접적으로 관련된다. 따라서 이러한 면에서의 어떠한 제한이나 차별은 국가주권의 문제가 아니며 정당한 목적과 균형성의 심사의 대상이 될 뿐이다.

따라서 "특정 국가의 이민법을 위반하고 그 국가에 입국한다고 하여 인권기준에 입각한 이주민의 근본적인 권리들이 박탈당하지는 않으며 또한 이것이 비정규적 상황에 놓인 이주민을 보호하여야 할 국가의 의무에 영향이 미치지도 않는다."[37] "고용국가가 한 개 또는 그 이상의 부문에서 국가의 생산을 보호하기 위해 불법이주노동자들을 고용하여 그들을 착취하여 고용주에 비해 취약한 그들의 상황을 이용하거나 낮은 임금을 제공하거나 법정에 노동권이 침해되었다고 신고하지 못하도록 함으로써 그들의 노동을 착취하도록 권장하거나 용인해서는 안 된다. 국가가 이민 정책을 포함한 공공정책의 목적을 달성하기 위해 법 앞에서의 평등의 원칙과 차별 금지의 원칙을 경시할 수 없다. 이 일반적인 원칙은 항상 존중되고 보

36) Bosniak, op. cit., p.331.

37) Global Commission on International Migration(GCIM), Migration in a interconnected world: New directions for action, 2005, p.55.

장되어야 하고 이에 반하는 행동 또는 태만은 국제인권협약에 위배되는 것이다."[38]

결국, 이주통제에서의 국가주권의 문제는 체류의 허용 (기간 포함), 취업의 허용 (기간, 종류 포함), 비정규 이주민, 그리고 법이 특정한 경우 정규 이주민의 강제추방 그 자체와만 관련이 있다. 그러나 이 영역에서도 난민이나 강제송환의 금지의 원칙 등 일정한 예외가 존재한다. 그리고 과연 국가가 이러한 권한조차도 갖는 것이 정당한가의 문제는 매우 중요한 문제이고 충분한 논의가 이루어져야 할 것이지만 적어도 현존하는 국제인권기준의 틀은 넘어서는 논의이다.

III. 이주민을 바라보는 한국 법제의 태도[39]

1. 이주민의 헌법상의 지위

비록 헌법이 기본권의 주체를 "국민"으로만 표현하고 있으나 헌법재판소는 '기본권의 보장에 관한 각 헌법규정의 해석상' '국민과 유사한 지위에 있는 외국인[40]은 기본권 주체가 될 수 있다'고 명시하면서, '인간의 존엄과 가치, 행복추구권은 인간의 권리로서 외국인도 주체가 될 수 있고, 평등권도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상의 제한 및 상호주의에 따른 제한이 있을 뿐이다'라고 설시하고 있다.[41] 따라서 헌법의 해석상 외국인도 원칙적으로 기본권의 주체이고 헌법 제11조 평등의 원칙조항의 차별금지 사유 중 '국적'이 포함됨 역시 당연히 인정되고 있다. 헌법의 적용이 그 영토, 즉 "한반도와 그 부속도서"(헌법 제3조)에 미친다고 할 때, 비록 미등록 이주민이 대한민국의 영토에 법적으로 체류할 권리가 없고, 그 영토로부터 강제추방되어야 할 대상이라고 하더라도, 그 영토에 사실적으로 존재하는 한 입국의 자유(헌법 제14조)를 제외하고는 체류자격 있는 이주민과 달리 헌법상의 기본권을 부정할 수는 없을 것이다. 다만 헌법 제37조 제2항에 의하여 "국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여" 목적의 정당성, 방법의 적정성, 피해의 최소성 및 법익의 균형성 등 과잉금지의 원칙이 모두 충족되는 경우에 한하여[42] 형식성, 일반성, 추상성 및 명확성이 모두 확보된 법률로써 기본권은 제한받을 수 있는데 이 경우에도 그 본질적 내용을 침해당하지 아니한다.

헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 전원재판부 결정

38) Inter-American Court of Human Rights, Judicial Conditions and Rights of the Undocumented Migrants, Advisory Opinion OC-18/03 of September 17, 2003.

39) 황필규, "국제인권기준에 비춰본 미등록 이주민의 인권현실", 345-347면 참조.

40) "외국인"에 대하여 국적법 제3조 제1항은 "대한민국의 국민이 아닌 자", 출입국관리법 제2조 제2호는 "대한민국의 국적을 가지지 아니한 자"로 정의하여 외국국적을 가진 자와 무국적자를 모두 포함하고 있다. 그러나 한국은 무국적자의 지위에 관한 협약에 가입하였고, 국내에 체류하는 무국적자가 점차 늘어나고 있음에도 불구하고 정부는 이들의 체류와 인권 보호에 대한 정책을 사실상 전혀 제시하지 못하고 있다.

41) 헌법재판소 1994. 12. 29. 선고 93헌마120 결정; 헌법재판소 2001. 11. 29. 선고 99헌마494 결정 참조.

42) 헌법재판소 1990. 9. 3. 선고 89헌가95 결정; 헌법재판소 1989. 11. 22. 선고 89헌가13 결정 참조.

근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리”만이 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로 외국인 근로자라고 하여 이 부분에까지 기본권 주체성을 부인할 수는 없다. 즉 근로의 권리의 구체적인 내용에 따라, 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리는 사회권적 기본권으로서 국민에 대하여만 인정해야 하지만, 자본주의 경제질서하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인 근로자에게도 그 기본권 주체성을 인정함이 타당하다.

2. 이주민과 관련된 법률의 태도

한국의 법제는 이주민에 대하여 철저한 차별과 배제에 기초하고 있다. 우선 외국인에 대한 기본법이라고 볼 수 있는 『재한 외국인 처우 기본법』은 제2조 제1호에서 “재한외국인”의 정의를 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 대한민국에 거주할 목적을 가지고 합법적으로 체류하고 있는 자”로 규정하여 미등록 이주민을 그 개념 정의에서부터 배제하고 있다. 또한 소위 “불법체류외국인”은 단지 체류자격 있는 이주민에 관한 기본계획을 효율적으로 수립함에 있어 실태조사가 되어야 할 대상일 뿐이다(『재한 외국인 처우 기본법』 제9조 제1항).

“외국인근로자”의 개념에 있어서도 『외국인근로자의 고용 등에 관한 법률』 제2조에서 “대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자”라고 규정하면서도 대통령령을 통해 미등록 이주노동자를 포함한 상당수의 이주노동자를 그 개념에서 배제하고 사실상 고용허가제로 들어온 이주노동자만을 “외국인근로자”의 개념에 포섭시키고 있다.[43] 이를 통하여 특히 정부는 미등록 이주민의 노동기본권의 주체성을 부정하려고 하고 있고, 사회보장법제에서는 명시적, 묵시적으로 그 사회적 권리가 철저하게 부정하고 있다. 미등록 이주민의 인권을 출입국관리의 관점에서 바라보는 한국 법제의 전반적인 기조는 미등록 이주민의 노동3권과 관련된 소송의 아래 1심 판결문에 잘 드러나 있다.

“이른바 불법체류 외국인은 출입국관리법상 취업이 엄격히 금지되어 있고, 때문에 이들은 장차 적법한 근로관계가 계속될 것임을 전제로 근로조건의 유지·개선과 지위향상을 도모할 법률상 지위에 있는 것으로는 보이지 아니하므로 불법체류 근로자들이 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호 (라)목의 노동조합가입이 허용되는 근로자에 해당한다고 보기 어렵다.”[44]

43) “산업연수생은 … 기술, 기능 또는 지식을 목적으로 하고 있으므로 근로기준법 및 노동조하법상의 근로자로 볼 수 없다.” 근기 68207-1974, 1994. 12. 13. 시행; “산업연수생이 연수라는 명목 하에 사업주의 지시, 감독을 받으면서 사실상 노무를 제공하고 수당명목의 금품을 수령하는 등 실질적인 근로관계에 있는 경우에도, 근로기준법이 보장한 근로기준 중 주요사항을 외국인 산업연수생에 대하여만 적용되지 않도록 하는 것은 합리적인 근거를 찾기 어렵다.” 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 판결.

위 서울행정법원의 판시내용은 몇 가지 심각한 문제를 지니고 있다. 첫째, 근로자의 근로3권의 보장에 단지 국가기관 등의 형식적인 행정작용이 개입된다는 이유만으로 이를 부정하는 것은 전혀 그 취지와 법리를 달리하는 기본권의 영역과 특수한 행정작용인 출입국관리를 혼동하는 것이고, 체류자격 없는 외국인근로자의 기본권 문제를 출입국관리라는 행정작용에 종속시켜서 파악하는 위험한 발상이다. 둘째, 근로자의 근로3권은 실질적 근로관계로부터 도출되는 근로자성과 사용자와의 관계에서의 사회적 약자성에서 도출되는 것인데, 2005구합18266 판결의 논리로 일관한다면 체류자격 없는 외국인근로자는 그 근로자성이 매 찰나 긍정과 부정을 반복하는 것이거나, 단속 혹은 강제퇴거를 정지조건부로 하는 근로자성을 가진다는 기이한 결론이 도출되게 된다. 기본권의 행사라는 것은 당연하게도 "장래"를 전제로 하는 것인데 그 "장래성"을 부정하는 것은 결국 그 권리 자체를 부정하는 것이 될 수밖에 없는 것이다. 셋째, 근로3권은 개인이자 경제적 약자로서의 근로자에게 헌법과 법률에 의하여 부여된 기본권으로 경제적 강자인 사용자와의 관계에서 의미를 가지는 권리이고 이를 통하여 비로소 노사관계에 있어서 실질적 평등이 실현되게 되는 것인데, 출입국관리법이 미등록 이주민의 취업과 한국인의 그 고용의 행위의 위법성을 동일하게 평가하면서도 개인이자 경제적 약자의 위치에 있는 이주민의 노사관계에서의 권리를 전면적으로 부정하는 것은 국가가 나서서 사인간의 차별 혹은 불평등을 조장하는 것이 되는 것이다. 서울고등법원에서는 아래의 판시를 통해 1심 법원의 결론을 뒤집고 있는데 현재 이 사건은 대법원에 계류 중이다.

"불법체류 외국인이라 하더라도 우리나라에서 현실적으로 근로를 제공하면서 임금, 급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 이상 노동조합을 설립할 수 있는 근로자에 해당한다고 보아야 한다. 또한 … 출입국관리법이 … 취업자격 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것에 불과할 뿐이고, 취업자격 없는 외국인 근로자가 사용자와 대등한 관계를 이루어 근로조건을 향상시키기 위한 근로자단체를 결정하는 것까지 금지하려는 취지로 보기는 어렵다."[45]

국내에서 법률차원에서 유일하게 "다문화"와 관련된 정의를 내리고 있는 『다문화가족지원법』 제2조 제1호에 의하면 "다문화가족"이란 "결혼이민자와 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족" 또는 "귀화허가를 받은 자와 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족"만을 의미한다. 즉, 한국 국민의 포함된 가족만이 다문화가족이 될 있고 이주민으로만 구성된 가족은 다문화가족이 아니라는 것이다. 또한 이주민, 특히 이주노동자의 주요한 체류자격인 산업연수(D-3), 고용허가제 하의 이주노동자들의 비전문취업(E-9), 대다수 취업 재외동포의 방문취업(H-2) 등은 가족동반을 원천적으로 배제하고 있기 때문에 많은 경우 이주민가족의 존재 가능성 자체가 부정되고 있다.[46]

---

44) 서울행정법원 2006. 2. 7. 선고 2005구합18266 판결 참조.
45) 서울고등법원 2007. 2. 1. 선고 2006누6774 판결.
46) 출입국관리법 시행령 별표 1: 외국인의 체류자격 28. 동반(F-3): 문화예술(D-1) 내지 특정활동(E-7)자격에 해당하는 자의 배우자 및 20세 미만의 자녀로서 배우자가 없는 자[산업연수(D-3)자격에 해당하는 자는 제외].

이주민은 한국인과 결혼하더라도 그의 신분이 바로 한국인이 되지 않는다. 그는 한국 가정으로 편입은 되었으나 한동안 여전히 '외국인'으로 살아가야 하는 것이다. 국제결혼한 이주민이 1년을 산 뒤에는 체류연장 허가를 받아야 하고, 2년을 살고 나서는 국적신청을 통해서만 귀화허가를 받을 수 있다. 그 전에는 한국인 배우자가 '신원보증철회'라도 하면 체류자격 없는 강제퇴거대상자가 된다. 체류연장과 국적신청을 할 때에는 한국인 배우자의 도움이 필수적이다. 결혼생활이 유지되고 있는데도 한국인 배우자가 의도적으로 체류연장과 국적신청을 돕지 않는다면 외국인 배우자는 강제퇴거의 위험에 노출된다. 따라서 2년이라는 기간 동안 국제결혼한 이주민의 신분은 매우 불안정적이며, 이와 같은 상황은 때때로 한국인 과 외국인 부부 사이를 위계적인 관계로 자리매김되도록 작용하고 있다.[47] 한편 베트남과 필리핀에서는 영리목적 결혼중개업이 불법으로 규정되어 있는데,[48] 한국 정부는 1,000개가 넘은 국제결혼중개업자들의 현지에서의 위법행위를 사실상 방치하고 있다.[49]

재외동포에게 출입국과 취업에 있어서 상당한 권리를 부여하고 있는 『재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률』은 이것이 사실상 재중동포와 재러동포 등 일반적으로 그리고 상대적으로 가난한 국가의 가난한 동포들을 그 적용대상에서 배제함으로써 위헌결정을 받은 바 있다. 현재 이 법이 제2조에서 재외동포를 "대한민국의 국적을 보유하였던 자(대한민국 수립 이전에 국외로 이주한 동포를 포함한다) 또는 그 직계비속으로서 외국국적을 취득한 대통령령이 정하는 자" 등으로 규정하여 형식적으로 모든 재외동포를 이 적용범위에 포함시키고 있는 것이 사실이다. 그러나 이 법에 의해 주어지는 활동제한 없는 재외동포(F-4) 체류자격의 경우 "단순노무행위"를 목적으로 하는 경우에는 그 적용을 배제하고 있고(『출입국관리법 시행령』 제27조의2 제3항), 중국, 러시아 등 이주노동자들이 들어오는 거의 모든 국가들을 불법체류다발국가로 고시하여 이들 국가의 제외동포의 입국과 체류에 대해서는 엄격한 자격요건을 강요하고 있는 등(『법무부장관 불법체류다발국가 고시』) 기본적으로 가난한 재외동포는 『재외동포의 출입과 법적 지위에 관한 법률』상의 혜택을 받는 재외동포가 될 수 없음을 선언하고 있다.

"행정의 공정성·투명성 및 신뢰성을 확보"(제1조)를 목적으로 하는 『행정절차법』은 "출입국"에 대하여는 적용되지 아니한다(제3조 제2항 제9호). 법원도 "행정절차법 제3조 제2항 제9호에 의하면 외국인의 출입국에 관한 사항에 대하여는 행정절차법이 적용되지 아니한다 할 것이므로, 이 사건 퇴거명령의 경우에 피고가 원고에게 처분의 이유를 제시하지 아니하고, 불복방법 등을 고지하지 아니하였다 하더라도 그 사유로 이 사건 처분이 위법 하다고 할 수

47) 공익변호사그룹 공감, 「이주노동자지원활동가를 위한 법률메뉴얼」, 2007.

48) "베트남 68호 명령 제2조 ①국제결혼의 보호, 국제결혼을 통한 인신매매, 노동착취, TGJD폭행 기타 착취행위 금지 ②이윤을 목적으로 한 결혼중개 금지; 필리핀 우편주문 신부 금지법 제2조 우편주문방식이나 개인적 소개 방식으로 필리핀 여성과 외국인과의 결혼을 알선할 목적으로 사업체를 설립하거나 사업을 하는 행위 금지, 위반 시 6년 이상 8년 이하의 징역 또는 8,000페소 이상 20,000페소 이하의 벌금 부과". 인권단체연석회의·민주사회를 위한 변호사모임, 「한국인권보고대회 자료집」, 2007에서 재인용).

49) 결혼중개업의 관리에 관한 법률 제11조 (외국 현지 법령 준수 등) ①국제결혼중개업자는 국제결혼중개를 함에 있어서 현지 법령을 준수하여야 한다. ②외교통상부장관은 국제결혼중개업자가 외국 현지 형사법령을 위반한 경우 관련 내용을 보건복지부장관에서 통보하여야 하고, 보건복지부장관은 이를 시·도지사에게 통보하여야 한다. 이 경우 통보절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조(영업정지 등) ①시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 결혼중개업자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우 등록을 취소하거나 1년 이내의 기간을 정하여 영업의 정지를 명할 수 있다.

9. 제11조 제2항에 따라 외국 현지 형사법령을 위반하여 보건복지부장관에게 통보된 경우.

없다.”고 판시하여 이를 확인하고 있다.[50] 결국 이주민은 행정절차에 있어서의 절차보장, 예컨대 이유부기, 청문, 관련 자료 열람등사 등의 권리가 법적으로 부정되고 있는 것이다.

헌법 제12조 제6항은 “누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 적부의 심사를 법원에 청구할 권리를 가진다.”고 규정하고 있고, 헌법재판소는 이에 대하여 헌법에 제12조에 규정된 ‘신체의 자유’는 수사기관 뿐만 아니라 일반 행정기관을 비롯한 다른 국가기관 등에 의하여도 직접 제한될 수 있으므로 최소한 모든 형태의 공권력 행사기관이 ‘체포’ 또는 ‘구속’의 방법으로 ‘신체의 자유’를 제한하는 사안에 대하여는 헌법 제12조 제6항이 적용된다고 판시한 바 있다.[51] 그런데 이를 구체화하기 위하여 마련된 『인신보호법』은 제2조 제1항에서 “피수용자”의 정의를 “자유로운 의사에 반하여 국가, 지방자치단체, 공법인 또는 개인, 민간단체 등이 운영하는 의료시설, 복지시설, 수용시설, 보호시설 … 에 수용, 보호 또는 감금되어 있는 자”로 규정하면서 “출입국관리법에 따라 보호된 자”를 그 적용범위에서 배제하고 있다. 즉 미등록이라는 이유 하나만으로 헌법이 보장한 인신보호를 부정하고 있는 것이다.

『출입국관리법』 제63조 제1항은 “사무소장, 출장소장 또는 외국인보호소장은 강제퇴거명령을 받은 자를 즉시 대한민국 밖으로 송환할 수 없는 때에는 송환이 가능할 때까지 그를 외국인보호실, 외국인보호소 기타 법무부장관이 지정하는 장소에 보호할 수 있다.”고 규정하여 미등록 이주민에 대한 무기한 구금을 가능하게 하고 있다. 비록 대법원이 “출입국관리법 제63조 제1항의 보호명령은 강제퇴거명령의 집행확보 이외의 다른 목적을 위하여 이를 발할 수 없다는 목적상의 한계 및 일단 적법하게 보호명령이 발하여진 경우에도 송환에 필요한 준비와 절차를 신속히 마쳐 송환이 가능할 때까지 필요한 최소한의 기간 동안 잠정적으로만 보호할 수 있고 다른 목적을 위하여 보호기간을 연장할 수 없다는 시간적 한계를 가지는 일시적 강제조치”[52]라고 해석하고 있기는 하지만 외국인에 대하여는 내국인과는 달리 형의 선고나 특별한 장애가 없어도 평생 구금할 수 있도록 법이 보장하고 있음은 부정할 수 없다.

IV. 몇 가지 문제에 대한 비교법적 고찰

1. 정치활동 금지와 국가배상법 등의 상호주의의 문제[53]

(1) 정치활동의 자유의 보장의 필요성

『출입국관리법』 제17조 제2항은 “대한민국에 체류하는 외국인은 이 법 또는 다른 법률이 정하는 경우를 제외하고는 정치활동을 하여서는 아니된다.”고 규정하고 이를 어길 경우에는 강제퇴거 시킬 수 있도록 하고 있다(동법 시행령 제22조). 대한민국정부는 여기서 더 나아가 2004년 4월 불법체류자 반한활동 종합대책을 마련하고 반한활동 불법체류자에 “국가정책에

50) 서울행정법원 2005. 1. 26. 선고 2004구합28570 판결 참조.
51) 헌법재판소 2004. 3. 25. 선고 2002헌바104 결정 참조.
52) 대법원 2001. 10. 26 선고 99다68829 판결 참조.
53) 황필규, “이주노동자의 인권: 노동권, 사회보장 및 단속・보호・강제퇴거 상의 문제점을 중심으로”, 「우리법연구회 월례포럼」, 우리법연구회, 2008. 1, 4-6면 참조.

반대하는 집회, 시위 적극 참가자", "정치적 주장을 하면서 정부시책을 비판하며 이를 주동하는 자" 등을 포함시킨바 있다.[54] 심지어는 2004년 10월 방글라데시의 한 종교단체가 자신들이 지지하는 자국 내의 정당에 송금하는 등 정치활동을 하였다는 이유로 "국내 반한 이슬람 단체 첫 적발"되어 강제출국 당하였다는 기사가 거의 모든 방송과 신문에 보도되기도 하였다.[55]

"정치활동의 자유"[56]는 매우 포괄적인 개념으로 선거권, 피선거권, 공무담임권 등 협의의 참정권뿐만 아니라 정치적 표현의 자유[57]를 포함하는 등 그 범위가 매우 광범위할 수 있다. 따라서 협의의 참정권은 주권과의 관계에서 일차적으로는 국민의 권리로서 별도의 논의를 요한다고 하더라도 별다른 기준 없이 일반적인 정치적 표현의 자유를 금지하는 것은 과도한 기본권 침해라고 볼 수밖에 없다.

미국이나 독일처럼 헌법상의 기본권의 주체를 국민이나 시민이 아닌 '인간'으로 규정한 경우에는 협의의 참정권은 논외로 하고 외국인도 정치적 표현의 자유를 향유한다고 보아야 한다. 미국의 Sugauman v. Dougall사건[58]에서 연방대법원은 외국인이 주의 민간인 공무원이 되는 것을 금지할 수 없다고 판시하면서 그 방론에서 주는 외국인이 선거직, 입법직 또는 사법직에 종사하거나 선거직이 아니더라도 주 정부 기관의 중요한 지위에의 취임은 금지할 수 있다고 판시하였다. 그리고 그 이유는 이러한 직위는 대의정부의 핵심적인 기능을 담당하기 때문이라고 하였다.[59] 따라서 미국에서는 선거권과 더불어 직접적인 정치참여만이 문제되고 있다고 볼 수 있다. 한편, 일본에서는 외국인의 경우 "자기들의 생활에서 나오는 요구의 실현을 위하여 정치집회를 주최하거나, 그 결과로서 참정권적 기능을 다하는 표현활동을 하는 것은 하등 국민의 의사결정을 방해하는 것은 아니므로 자유이나, 적어도 일본의 정치에 직접 개입하기 위한 정치결사를 조직하거나 정부타도의 운동을 하는 것은 허용되지 않는다."[60]고 하여 직접적인 정치참여나 위법행위만을 문제 삼고 있다. 위 출입국관리법 조항이 협의의 참정권만을 금지하는 조항이란 해석도 있으나 다른 법률에서 "정치활동"의 의미를 이처럼 협소하게 해석하는 경우는 찾아보기 어렵고, 만약 그러한 해석을 받아들인다고 하더라도 이미 협의의 참정권과 관련해서는 『공직선거법』 제15조, 『주민투표법』 제5조,

54) "방글라데시 이슬람 반한 단체 적발", 연합뉴스 2004. 10. 13.자.
55) "반한 이슬람 단체는 없었다", 한겨레21 2004. 10. 21.자.
56) "종래 정치적 기본권으로는 헌법 제24조(공무원선거권)와 제25조(공무담임권) 및 그 밖에 제72조(국민투표권)가 규정하는 이른바 '참정권'만을 의미하는 것으로 보았다. 그러나 오늘날 정치적 기본권은 국민이 정치적 의사를 자유롭게 표현하고, 국가의 정치적 의사형성에 참여하는 정치적 활동을 총칭하는 것으로 넓게 인식되고 있다, …정치적 자유권이라 함은 국가권력의 간섭이나 통제를 받지 아니하고 자유롭게 정치적 의사를 형성·발표할 수 있는 자유라고 할 수 있다. 이러한 정치적 자유권에는 정치적 의사를 자유롭게 표현하고, 자발적으로 정당에 가입하고 활동하며, 자유롭게 선거운동을 할 수 있는 것을 주된 내용으로 한다," 헌법재판소 2004. 3. 25. 선고 2001헌마710 결정.
57) "오늘날 정치적 표현의 자유는 실로 언론·출판·집회·결사 등 모든 영역에서의 자유를 말하므로, 이 권리는 자유민주적 기본질서의 구성요소로서 다른 기본권에 비하여 우월적 효력을 가진다고 볼 수 있다." 헌법재판소 2004. 3. 25. 선고 2001헌마710 결정.
58) Sugauman v. Dougall, 413 U.S. 634, 1973.
59) 박홍우, 「미국헌법」, 사법연수원, 2005, 125면.
60) 東京地裁判 昭 48. 3. 27, 行集 24-3-187. 김철수, 「헌법학개론」제16전정신판, 박영사, 2006, 767면에서 재인용.

『정당법』 제22조 등이 이를 별도로 규정하고 있으므로 이 조항은 무의미할 뿐만 아니라 오해의 소지를 남기는 유해한 조항일 뿐이다.

이미 국내법과 같은 효력을 지니는 국제법과 배치되거나 심지어는 헌법의 정신과 명문의 규정에도 반한다고 볼 수 있는 위 출입국관리법령의 규정은 삭제되거나 개정될 필요가 있다. 외국인의 정치활동의 자유를 부정하는 출입국관리법령과 한국정부의 태도는 『자유권규약』 제19조 표현의 자유, 제2조 평등권, 제26조 법 앞의 평등, 『인종차별철폐협약』 제5조 표현의 자유 등과 양립할 수 없으며, 언론, 출판의 자유와 집회, 결사의 자유를 규정한 대한민국 헌법 제21조와 평등권의 규정한 제11조에도 위배된다고 보아야 한다.

(2) 국가배상법 및 범죄피해자구조법상 상호주의의 문제점

『국가배상법』은 제7조에서 "이 법은 외국인이 피해자인 경우에는 상호의 보증이 있는 때에 한하여 적용한다."[61]고 규정하고 『범죄피해자구조법』은 제10조에서 "이 법은 외국인이 피해자이거나 유족인 경우에는 상호의 보증이 있는 경우에 한하여 적용한다."고 규정하여 공무원의 직무상 불법행위에 대한 국가의 손해배상과 타인의 범죄로 인한 생명, 신체피해자에 대한 국가의 구조에 있어서 상호주의를 취하고 있다.

미국의 경우 헌법에 국가배상을 별도로 규정하고 있지 아니하지만 헌법상의 기본권 주체가 "인간"인 이상 외국인에게도 국가배상청구권이 당연히 인정되는 것으로 해석된다. 독일의 경우 선거권을 제외하고 기본권 주체를 '인간'으로 보고 있고 헌법 제34조에서 "한 사람이 자기 공직 내에서 제3자에게 지켜야 할 의무를 준수하지 아니하면 그것의 책임은 그가 소속되어있는 국가나 조직이 진다. 고의나 과실행위의 경우에는 잘못한 자가 책임을 져야 한다. 국가배상청구를 위한 소송의 방법을 막아서는 아니된다."고 하여 명문으로 국가배상청구권을 인정하고 있다. 따라서 국가배상청구권의 주체에는 국민뿐만 아니라 외국인도 포함된다고 보아야 하며 경찰법에서도 국가배상을 규정하면서 국민과 외국인의 차별을 두고 있지 아니한다.

국가배상의 상호주의를 규정한 나라는 거의 그 예를 찾아보기 어려우나 한국의 법제에 상당한 영향을 준 일본의 경우 이를 규정하고 있다. 즉 일본의 국가배상법 제6조는 "이 법률은 외국인이 피해자인 경우에는, 상호보증이 있는 때에 한하여 이를 적용한다."고 규정하고 있다. 그러나 이에 대해서는 공무원의 불법행위에 대한 피해자의 구제여부를 피해자 본국 법제에 관련시키는 것은 합리성을 결여하고 있고 조리에 맞지 아니하며 일본 헌법 제17조 및 제14조 제1항의 정신에 비추어 외국인의 인권을 합리적인 이유 없이 제한하고, 차별적 취급을 하는 것으로 위헌의 소지가 있다는 비판이 있다. 또한 판례도 상호보증은 유연하게 해석하고 있다. 상호보증의 유무를 누가 입증하여야 하는가에 대하여 피고인 국가 또는 공공단체가 상호보증이 없는 것을 입증한 경우에 한하여 국가배상법의 적용이 부정된다고 해석하

61) "중화민국 민법 제188조, 제192조, 제197조에 외국인도 중화민국을 상대로 피용인의 직무집행시의 불법행위에 인한 재산상 및 정신상 손해를 배상하도록 규정되어 있으므로 중화민국과 우리나라 사이에 국가배상법 본조에 이른바 외국인이 피해자인 경우에 상호의 보증이 있는 때에 해당한다." 대법원 1968. 12. 3. 선고 68다1929 판결.

고 있고,[62] 외국의 법제가 배상한도액을 정하고 있거나 별도의 면책사유를 규정하고 있는 경우에도 이를 구체적으로 고려하지 아니하여도 된다고 판시하고 있다.[63] 또한 피해자가 이중국적인 경우, 어느 한 쪽 국가에 상호보증이 있으면 된다고 해석하고 있고,[64] 무국적의 경우에는 당연히 상호보증이 있는 것으로 간주한다. 지금까지 한국, 노르웨이, 독일연방공화국, 중화민국, 영국 등에 대하여 상호보증을 인정하였고 판례상 상호보증이 없다고 판단한 나라는 지금까지 단 한 건도 없다.[65]

이미 국내법과 같은 효력을 지니는 국제법과 배치되거나 심지어는 헌법의 정신과 명문의 규정에도 반한다고 볼 수 있는 위 상호주의 규정들은 삭제되거나 개정될 필요가 있다. 즉, 상호주의를 전혀 언급하고 있지 않은 헌법상의 관련조항인 제29조와 제30조와 비교하여 보아도 불합리할 뿐만 아니라 이는 『자유권규약』 제9조 제1항과 제5항의 신체의 자유와 안전에 대한 권리, 제2조 평등권, 제26조 법 앞의 평등 등을 침해하는 것이고 『자유권규약』 제2조 제3항의 국가의 구제조치 보장의무를 위반하는 것이며, 『인종차별철폐협약』 제1조, 제5조, 제6조에도 정면으로 배치된다.

2. 출입국관리법상의 공무원의 통보의무의 문제

(1) 출입국관리법상의 공무원의 통보의무

현행 『출입국관리법』 제84조 제1항은 국가 또는 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 강제퇴거의 대상자에 해당하는 자 또는 출입국관리법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체 없이 관할 출입국관리사무소장·출입국관리사무소출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다고 규정하고 있다. 법무부장관이 2009년 4월 1일 입법예고한 『출입국관리법 일부개정(안)』(법무부공고 제2009-39 호)도 일부 표현을 손질한 것 외에 현행 규정을 그대로 유지하고 있다.

법 위반 사실을 담당공무원에게 알리는 것이 무엇이 문제인가라는 상식적인 질문을 던질 수 있다. 하지만 이 조항은 현행 국내 법제에서 '모든' 공무원에게 특정 '행정법규의 위반 사실'을 통지할 '의무'를 부과하고 있는 유일무이한 규정이라는 점에서, 그리고 이러한 통보의무의 관철이 특히 미등록이주민의 헌법상 또는 법률상 당연히 누려야하는 제반의 권리의 향유를 제도상 그리고 사실상 부정하고 있다는 점에서 그 문제의 심각성이 있다. 또한 이는 국내 법제에서 유지·강화되고 있는 미등록이주민에 대한 부당하고 왜곡된 인식의 연장선에서 그러한 인식이 극단적인 형태로 드러나고 있는 인권침해와 차별의 제도적 표현이라고 볼 수 있다.

(2) 출입국관리법상 통보의무 규정의 문제점

『출입국관리법』상의 통보의무 규정으로 인하여 성폭력, 임금체불, 폭행, 범죄행위 등 인권

62) 大分地判昭和 60. 2. 20.
63) 名古室高判昭和 41. 9. 30.
64) 京都地判昭和 48. 7. 12.
65) 上村榮治, 「行政法教室」, 2000, <http://uno.law.seikei.ac.jp/~uemura/chap17.html> 2009. 8. 31. 방문.

침해적 행위에 의한 피해를 입은 외국인의 경우 (특히 미등록이주노동자의 경우) 강제퇴거될 것에 대한 부담 등으로 국가기관에 의한 권리구제를 신청하는 것에 상당한 제약을 받고 있다. 피해 구제를 위해서나 권리 행사를 위해서 관련 국가 기관과 지속적인 접촉이 있는 경우에는 통보로 인하여 사실상 피해 구제나 권리 행사가 방해될 수 있고, 실제로 임금체불 등으로 인하여 권리구제를 받으러 갔던 미등록 이주노동자가 지방노동청사무소에서 권리구제도 받지 못하고 즉시 출입국관리공무원에게 인계되는 일도 발생하고 있다.[66] 형사피의자의 경우에도 통보의무제도는 대부분의 경우 그 외국인의 재판청구권 등 형사절차상의 권리를 원천적으로 박탈하는 방향으로 작용한다.[67] 공립유치원 교사, 공중보건의 등 모든 공무원은 내국인의 범죄행위나 행정법규위반행위에 대해서 와는 달리[68] 유아, 중환자를 불문하고 출입국관리법규 위반행위를 한 모든 이주민을 색출하여야 할 의무가 있는 것이다.

통보의무를 규정하고 있는 독일의 경우 이에 대한 해석과 적용을 둘러싸고 많은 논란이 있어왔다. 즉, 많은 법률가, 정치가, 판사, 종교단체 등은 여러 해 동안 병원이나 학교 등이 통보의무가 있다는 해석은 단지 하나의 가능한 해석일 뿐이라는 점을 강조해왔다. 의사, 교사, 판사 등의 직업적 의무는 치료, 교육, 임금청구의 정당성에 대한 조사이지 체류자격에 대한 조사가 아니라는 것이고 체류자격에 의하여 건강권과 교육권을 부정함으로써 『인종차별철폐협약』에도 위배된다는 것이다.[69] 이 의무의 실현을 통해 적시의 치료가 가능하고 의사에의 접근이 지연됨으로 인한 전염과 고비용을 방지할 수 있으며, 아동에게는 미래를 가져다줄 수 있고, 다수의 이주민이 의지하는 범죄집단이 많은 이주민들의 접근이 사실상 봉쇄된 법원의 역할을 대신해주는 상황을 막을 수 있다는 것이다. 현재 독일에서는 범죄집단의 협박을 받아도 미등록 이주민의 경우 경찰에 이를 알리는 않는데, 경찰을 찾아간다는 것은 바로 체포와 강제추방을 의미하기 때문이다. 국가는 통보의무가 없다고 하더라도 이주와 체류에 관한 권한을 박탈당하는 것이 아니다. 경찰, 관세 및 노동 공무원으로부터 독립하여 이 권한을 유지할 수 있기 때문이다.[70]

한편 미국의 경우에도 몇몇 예외를 제외하고는 통보의무를 부담하지 않는다. 일본의 경우 노동행정에 종사하는 공무원으로서 출입국관리사무소에 통보할 의무는 노동기준법 위반이 해소될 때까지는 정지된다고 해석하고, 국내의 경우에도 최근까지는 이러한 해석에 근거하여 노동부의 경우 '외국인근로자 민원처리지침'을 제정하여 '선 구제제도 후 통보원칙'을 운

66) 이상석, 위은진, 김종철, 장서연, 「출입국 단속·보호 과정상의 인권친화적 법제도 개선 방안」, 대한변호사협회, 2007, 88-89, 91면 참조.
67) 대한변호사협회, 「인권보고서」, 2005, 245-246면 참조.
68) 이와 유사한 규정으로는 공무원의 범죄 발견 시 고발의무를 부과한 형사소송법 제234조가 있으나, 형사소송법상의 고발의무는 범죄의 발견이 직무내용에 포함되는 경우에 한하는 것으로 해석된다. 정정훈, "출입국관리법상 단속, 보호, 강제퇴거 절차상의 문제점과 개정방향", 「반인권적 출입국관리법 개정안 마련을 위한 토론회」, 인권단체 연석회의, 2005. 12. 6, 27면 참조.
69) Forum Menschenrechte, Eliminating Racist Discrimination in Germany: Parallel report addressed to the Committee on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination of the United Nations, 2008, pp.29-30, 36-37.
70) P. Jörg Alt, The situation of illegal migrants: living and working conditions and social policies, Friedrich Heckmann and Tanja Wunderlich eds., *Amnesty for Illegal Migrants?*, Europäisches Forum für Migrationsstudien, 2005 참조, <http://www.joerg-alt.de/English/05-04-19efms.pdf> 2009. 8. 31. 방문.

영하여 왔으나,[71] 최근 2008년 6월 23일 상위법인 『출입국관리법』과 충돌된다는 이유로 '선 구제제도 후 통보원칙'을 폐지하였다. 과거 이 지침은 관련 공무원의 재량사항으로 규정되어 있어 미등록이주자의 피해구제 업무를 담당하는 공무원들이 적극적으로 활용하지 않는 한계가 있었는데 현재 이 지침을 폐지하여 미등록이주자가 임금체불 등 권리구제를 받는 것이 더욱 어려워졌다.[72] 통보의무와 관련하여 현재까지 국가기관인 국가인권위원회와 법무부에 의하여 제시된 개선 방안은 다음과 같다.

"이 규정에 의한다면, 임금체불 등 근로기준법 위반 사항은 노동부에 구제신청을 할 수 있도록 되어 있으나, 상담자가 공무원이기 때문에 강제출국을 각오해야 하는 상황임. 또한 교육인적자원부에서는 지침을 통해 불법체류자 자녀도 교육을 받을 수 있도록 하였으나, 공립학교 교장은 공무원이므로 학교장이 이 사실을 알게 되면 당국에 고발하여야 함. 이에 대하여 노동부는 구제조치가 끝날 때까지 통보하지 않고, 교육인적자원부는 학교장이 관련 당국에 통보하지 않고 불법체류자 자녀를 입학시킬 수 있는 지침을 각각 수립하였으나, 이는 근원적으로 상위법인 출입국관리법에 위배되는 사항이어서 향후 논란의 소지가 있음. 이러한 '선 구제제도 후 통보원칙'은 하위법 수준에서 그칠 것이 아니라 법률 수준에서 명시적으로 규정하도록 출입국관리법을 개정하여야 함."[73]

---

71) 설동훈, 황필규, 고현웅, 양혜우, 「미등록 외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사」, 국가인권위원회, 2005, 78면 참조; 통보의무 규정에 대한 노동부 질의에 대한 회신결과는 아래와 같다.
"불법체류외국인 관련 신고사건처리의 경우 외국인근로자 민원처리지침 (근기68201-691, 2000. 3. 10) 및 외국인근로자 근로조건 보호대책 (2003. 2.) 등에 의거 체류기간 등을 확인하고 긴급성 여부 등을 판단하여 우선처리, 사업주에 대해서 출국 전 체불임금 전액을 청산토록 지시하고 미이행시 즉시 입건수사 등 인권보호 차원에서 체불임금 청산 등 노동관계법상 모든 권리구제가 이루어지도록 행정 지도를 통하여 선 권리구제, 후의 법조치라는 원칙 하에 권리 구제가 이루어진 이후 출입국사무소에 불법체류사실을 통보(단 사용자가 체불임금을 지금하지 아니하여 범죄 인지한 경우에는 인지일 이후에 통보) 하고 불법체류외국인을 고용한 사업주에 대해서도 통보를 하고 있으며, 이와는 별도로 외국인 다수 고용사업장에 대하여 예방점검 및 노무지도 강화, 외국인근로자 체불금품 청산강화 등을 실시하여 임금체불 등 노동관계법 위반사항이 발생하지 않도록 행정지도를 하고 있습니다.

72) 국가인권위원회, 「2008년 미등록이주자 단속과 외국인 보호시설 방문조사」, 2008. 12, 83면 참조; '선 통보 후 구제'조치에 따른 노동부 질의에 대한 회신결과 2008. 9. 18는 아래와 같다.
"라"항의 내용(신고사건 조사결과 사업주 및 근로자가 출입국관리법 위반사실이 있더라도 체불임금 청산 등 노동관계법상 권리구제가 이루어진 이후 출입국사무소에 그 사실을 통보)은 출입국관리법 위반자(인정되는 자 포함) 발견 시 지체 없이 외국인보호소장 등에게 통보토록 규정하고 있는 출입국관리법에 위배되는 점을 감안하여 '09. 6. 23. 이 지침을 폐지하였습니다. … 「외국인 근로자 민원처리지침」 폐지가 … 불법체류외국인 근로자의 노동관계법 위반 사실에 대한 시고를 원천적으로 차단하거나, 불법체류사실을 먼저 통보한 후 권리구제에 임하겠다는 뜻이 아님을 덧붙입니다."; 노동부는 2009. 4. 20.자 외국인력제도 관련 민원회신에서도 "신고사건 조사결과 사업주 및 근로자가 출입국관리법을 위반한 사실이 있더라도 인권보호 차원에서 체불임금 등 노동관계법령상의 모든 권리구제가 이루어진 이후 출입국관리사무소에 그 사실을 통보토록 규정한 (이른바 "선 권리구제 후 통보") 외국인근로자 민원처리지침은 출입국관리법 위반의 소지가 있어 폐지하였지만, "선통보 후 권리구제" 방침은 운용하고 있지 않으며, 미등록 외국인 근로자도 다른 근로자와 동등하게 노동관계법 상의 권리를 보호하고 있음"의 입장을 밝히고 있다.

73) 국가인권위원회 2003. 2. 10. 국내거주 외국인노동자 인권향상을 위한 정책권고; 국가인권위원회는 2007. 12. 6. 「출입국관리법 일부개정법률안」에 대한 의견표명을 통해서도 '미등록이주자의 권리구제의 실효성을 제고하기 위해 이른바 "선(先)구제 후(後)통보원칙" 제도를 「출입국관리법 일부개정법률안」 제84조에 명시적으로 규정하는 것이 바람직하다."고 권고한 바 있다.

"공무원의 통보의무 제도 개선(안 제84제1항)
(1) 현행은 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 출입국사범을 발견한 경우 지체없이 출입국관리사무소에 통보하도록 하고 있어, 외국인이 권리구제가 필요한 경우 현실적인 장애요인으로 작용되고 있다는 비판이 제기되어 왔음.
(2) 출입국사범인 경우라도 권리구제가 필요한 경우에는 '선 구제 후 통보'할 수 있도록 제도를 개선함.
(3) 공무원이 소관업무와 관련하여 심리적 부담 없이 권리구제를 한 후 통보할 수 있어, 외국인의 인권보호에 크게 기여할 것으로 기대됨.

출입국관리 및 난민인정에 관한 법률(안)
제84조(통보의무) ①국가 또는 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 제46조제1항 각호의 1에 해당하는 자 또는 이 법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체없이 사무소장, 출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다. 다만, 산업재해, 임금체불, 범죄피해 등에 대한 권리구제가 필요하다고 인정되는 때에는 그 절차가 완료된 후에 통보할 수 있다."[74]

법무부도 이처럼 통보의무가 외국인이 권리구제가 필요한 경우 현실적인 장애요인으로 작용되어 외국인의 인권보호가 제대로 이루어지고 있지 않음을 인정하여 스스로 그 문제점을 인지하고 인정하였지만 '선 구제 후 통보'에 있어서 법무부의 개정안은 권리구제가 필요한 피해자만을 대상으로 하여 교육권의 주체인 학생이나 재판청구권의 주체인 피의자 등은 그 대상에서 제외하고 있고 국가인권위원회의 권고 역시 노동자와 학생만을 그 대상으로 하고 있는 한계가 있다. 2006년 공청회 당시 현행 제도를 유지하는 것이 결코 바람직하지 않다는 점에 대하여 참석자 모두가 의견일치를 보았으나 그 어떠한 설명도 없이 현행 제도의 유지로 법무부의 입장은 돌변했다.

통보의무의 문제점은 좀 더 근본적인 검토를 요한다. 통보의무가 문제되는 경우는 대부분 외국인이 권리구제가 필요하여 국가기관의 도움을 요청하거나 국가기관을 통하여 권리를 행사하는 때이다. 통보의무는 설사 그것이 '선 구제 후 통보'에 근거한 것이라 하더라도 대한민국에 거주하기 때문에, 혹은 노동자, 학생, 또는 범죄피해자이기 때문에 당연히 조건 없이 누릴 수 있고 누려야하는 헌법상 기본권 또는 법령상의 권리를 보호 및 강제퇴거해제조건부 기본권 또는 권리로 전락시키고 있다. 다른 대부분의 내국인의 범죄사실에 대하여는 공무원의 통보의무가 규정되지 않고 있음에 비추어 통보의무는 '기본권보장', '인권보장'이라는 보편적인 법 원리보다는 '출입국관리'라는 행정목적의 달성을 우선시하는 제도이고 인종주의에 기초한 차별적 제도라고 볼 수 있다. 따라서 통보의무의 폐지는 바람직할 뿐만 아니라 헌법상의 요청이라고 할 수 있다.

74) 법무부 2006. 7. 12. 출입국관리법 개정안 공청회; 이러한 법무부의 개정안은 "일반적으로 외국인에 대한 범죄행위 또는 인권침해행위에 대한 국가기관의 해결과정에서 출입국관리법 위반 사유를 알게 된 경우는 공무원의 통보의무가 정지되거나 적용이 없는 것으로 법에서 규정하여 안정적으로 운영하는 것이 필요하다."는 지적을 반영한 것이다. 설동훈 외, 위의 책, 78면 참조.

3. 미등록 이주아동의 교육권과 가족결합권의 문제[75]

(1) 미등록 이주아동의 현황

2005년 12월말 현재 15세 이하 미등록 이주아동은 6,471명(20세 이하는 8,743명)이고, 2005년 현재 초·중·고교 재학 이주노동자 자녀의 수는 1,500여명이다. 미등록 이주민이 단속되어 강제퇴거되는 경우 국내의 동반자녀와 함께 출국함에 따라 일부 시민단체는 국내출생 이주아동에 대한 영주권 또는 국적 부여를 주장해왔고, 미등록 이주아동의 교육 및 의료혜택이 제한되어 왔음을 고려하여 외국인정책위원회는 2006년 5월 미등록 이주아동에 대한 취학허가·교육을 받을 기회와 의료혜택 부여의 문제는 교육부·보건복지부·여성가족부에서 적극적으로 검토, 추진하기로 하고 인도적 고려가 필요한 미등록 이주아동에 대한 일정기간 체류를 허용하기로 한 바 있다. 그런데 2007년 10월 외국인정책위원회의 정책목표 및 추진과제에서는 미등록 이주아동에 대한 내용이 포함되어 있지 않다. 다만 2006년 5월의 관련 계획에 대한 이행상황을 정리하고 있을 뿐이다. 인도적 고려가 필요한 미등록 이주아동에게 일정기간 체류를 허용하는 것과 관련하여서는 법무부가 2006년 초등학교 재학 미등록 이주아동에 대한 구제조치로 2006년 9월 1일부터 11월 30일까지 자진신고한 아동 및 그 부모에 대해 최장 2008년 2월말까지 특별체류를 부여하기로 하였는데 총 213명(아동 97명, 부모 116명)에 대하여 특별체류허가를 부여되었다. 또한 여성가족부가 2006년 7월부터 9월까지 미등록 이주아동의 보육시설 이용현황을 조사하였고, 교육부가 2006년 10월부터 11월까지 저소득층자녀(외국인 자녀 포함) 10만명에게 「방과후 학교」 프로그램 2개월 무료수강권을 지급하였으며, 보건복지부가 2006년 7월부터 이주민(미등록이주민 포함)의 자녀도 무료진료의 대상에 포함시켰다.[76]

(2) 미등록 이주아동의 교육접근권의 실질적 보장

1) 교육접근권의 주체로서의 미등록 이주아동

어떤 권리이건 그 실체적·절차적 보장의 내용을 논하기에 앞서 그 권리에의 접근성 자체가 문제가 된다는 것은 비극이다. 하지만 미등록 이주아동의 교육권에 있어서는 아직까지도 그 접근권에 대한 제도보장의 흠결이 가장 심각하게 문제되고 있다. 외국의 경우에도 미등록 이주민의 사회권, 특히 교육권을 논함에 있어서도 그 접근권 주된 논의의 대상이 되고 있다. 즉, 유럽의 경우에도 일부 국가에서 신분증명서가 없다는 이유로 미등록 이주아동의 교육접근권이 부정되고 있거나 그 접근권이 현실적인 장애물로 인해 심각하게 제한되고 있다. 또한 일부 국가에서는 심지어 출입국관리 당국이 교육제도를 이용하여 이주아동을 통해 미등록 부모를 색출해내기도 한다.[77]

---

75) 황필규, "한국에서의 미등록 이주아동의 교육권" 참조.

76) 외국인정책위원회, 「제2회 외국인정책회의: 외국인정책 추진경과 및 향후 계획」, 2007. 10, 71면.

77) Platform for International Cooperation on Undocumented Migrants(PICUM), Protecting Undocumented Children: Workshop Program on the Protection of Undocumented children in their access to basic social rights, 4 April 2008, p.1.

『모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약』 제30조는 “이주노동자의 자녀는 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육을 받을 기본권을 가진다. 어느 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학전 교육기관이나 학교의 입학이 거부되거나 제한되어서는 아니된다.”고 규정하여 체류자격을 불문하고 내외국인이 동등한 교육접근권을 가지고 있음을 천명하고 있다. 이러한 내외국인의 동등한 교육접근권의 원칙에 반하는 법제나 관행은 한국이 이미 가입하여 발효 중인 『사회권규약』 제2조, 제13조, 『자유권규약』 제24조, 제26조, 『인종차별철폐협약』제5조, 『아동의 권리에 관한 협약』(‘『아동권리협약』’) 제2조, 제28조, 제29조가 천명하는 차별금지 원칙에도 저촉되게 된다.[78]

미국의 연방대법원은 1982년 Plyler v. Doe사건에서 지역 학교당국이 미국에 “합법적으로 입국”하지 않은 아동의 교육을 위하여 어떠한 주 예산을 사용하는 것도 금지하고, 지역 학교당국으로 하여금 그러한 아동의 입학을 거부할 권한을 부여한 텍사스 주법이 미국헌법 수정조항 제14조 평등보호 조항을 위반하였다고 판시하면서 다음 몇 가지 점을 주요하게 지적하였다.[79]

첫째, 평등보호조항은 “어떠한 주도 그 관할권 안의 모든 사람에 대한 법의 평등한 보호를 부인할 수 없다.”고 규정하고 있는 바, 외국인은 그의 이민법상의 지위를 불문하고, 모든 일반적인 의미에서의 “사람”이다. 또한 수정조항 제14조의 법리와 역사는 어떤 사람이 주의 경계국경 안에 존재하고 주법의 적용을 받음에도 위법하게 입국하였다는 점 때문에 “관할권 안”에 있는 것이 아니라는 주장을 지지하지 않는다. 오히려, “관할권 안”이라는 표현의 사용은 주법의 적용을 받는 시민, 비시민을 불문하고 모든 사람에게, 그리고 주 영토의 구석구석까지 수정조항 제14조의 보호가 미친다는 인식을 확인시켜주고 있다.

둘째, 미등록 이주아동의 교육접근권의 부정은 그들의 불완전한 지위에 대하여 아무런 책임이 없는 아동에 대한 자의적인 분류를 통해 평생의 고통을 부과하는 것이다. 이들 아동은 그들의 부모의 행동이나 자신의 미등록 지위에 영향을 미칠 수 없다. 공교육의 박탈은 국가의 다른 혜택의 박탈과는 다르다. 공교육은 사회구조와 정치·문화적 전통을 유지하는 데 중추적인 역할을 하고, 교육의 박탈은 개인의 사회적, 경제적, 지적, 그리고 심리적 안녕의 측정할 수 없을 정도로 큰 희생을 강요하고 자아실현을 방해한다.

셋째, 아동의 미등록 지위는 주가 다른 거주자들에게 부여하는 혜택을 부정할 충분한 합리적인 근거가 될 수 없다. 교육과 같이 헌법적으로 특별히 민감한 영역에서는, 그리고 입법례의 역사상 상당히 두드러진 상반된 표지가 없는 상황에서, 이들 아동의 초등교육의 부인을 정당화시킬만한 연방 차원의 정책은 감지되지 않는다.

넷째, 텍사스 주법은 “합법적인 거주자의 교육을 위한 제한된 자원의 보존”에 있어서의 그 이익을 증진시킨다고 평가될 수 없다. 주는 미등록 이주민의 유입으로 인한 잠재적인 부정적 경제효과를 최소화시켜야하는 이익이 있을 수 있으나, 텍사스 주법은 이 문제를 효과적

78) 류혜정, “이주민 자녀의 교육권: 국제기준 중심으로”, 국가인권위원회, 「2007 이주민 자녀의 인권 현주소: 현장사례와 관련정책 중심으로」, 2007. 5. 22, 80면.
79) Plyler v. Doe, 457 U.S. 202, 102 S.Ct. 2383, 1982, paras.203, 210-230.

으로 다루는 방법을 제시하고 있지 않다. 미등록 이주민이 경제에 미치는 결과적 영향이 부정적이라고 가정하더라도, 미등록 이주아동에게 학비를 부과하는 것은, 적어도 미등록 이주민의 취업금지라는 다른 대안과 비교해보았을 때, 미등록 이주의 흐름을 제어하기 위한 효과적이지 않은 시도에 불과하다. 또한 미등록 이주아동이 양질의 공교육을 제공할 수 있는 주의 능력에 특별한 부담을 주기 때문에 적절하게 배제되어야 한다는 주장도 받아드릴 수 없다. 자료에 의하면 미등록 이주아동의 배제가 주의 전체적인 교육의 질을 개선할 것이라는 점이 보이지 않는다. 또한 미등록 이주아동은 그 미등록 상태로 인해 다른 아동에 비해 주의 경계 안에 남아서 그들의 교육을 그 주의 생산적인 사회적 혹은 정치적 활동에 활용할 가능성이 낮으므로 배제되어야 한다는 주장 역시 받아드릴 수 없다.

교육인적자원부는 미등록 이주아동의 교육접근권과 관련하여 현행 『초·중등교육법시행령』 제19조를 준용하면 별도의 취학규정을 마련하지 않더라도 취학이 가능하다는 입장을 취하고 있다.[80] 그러나 위 조항은 이주자녀에 대한 초등학교 입학 또는 최초의 전입학을 위하여 "출입국관리사무소장이 발행한 출입국에 관한 사실증명서 또는 외국인등록사실증명서를 거주지를 관할하는 해당 학교의 장"에게 제출할 것을 요구하고 있으므로, 국가 및 지방자치단체는 요청에 의하여 이주아동에 대한 거주확인서류를 발급할 의무가 있고, 이를 근거로 보육시설과 각급 학교의 장이 이주아동의 입학을 허용할 수 있음을 규정한 (이미 폐기된) 고진화 대표발의의 『이주민가족지원법안』제12조 제2항과 같은 규정이 별도로 마련되지 않는 한 『초·중등교육법시행령』 제19조는 오히려 미등록 이주아동의 교육접근권을 원천적으로 봉쇄하는 역할만을 할 뿐이다.

또한 명시적인 교육접근권이 보장되지 않고 있는 상황에서는, 일선 학교의 학교장 재량으로 입학 허가 여부가 결정되기 마련인데, 이 경우 학교장이 다른 학생이나 학부모의 편견을 사례로 들면서 입학 허가를 거부하더라도, 이에 대한 현실적인 불복 또는 구제방법이 없다. 더 나아가 부모의 미등록 사실을 신고하겠다는 협박까지 받는 경우도 있다.[81] 따라서 이에 대한 제도 정비, 특히 법률로써 미등록 이주아동의 교육접근권을 명확하게 보장하는 것이 필요하다.

2) 미등록 이주아동의 교육접근권의 실질적 보장

그러나 이러한 미등록 이주아동의 교육접근권 보장은 일반적인 차별금지조항을 원용하거나 교육에서의 차별금지조항을 규정하는 것만으로는 결코 이루질 수 없다. 어떤 집단의 인권이 취약하다는 것은 통상 그 권리가 평등하게 보장될 수 없도록 사회구조적으로 그 취약성을 구성되었음을 의미하고, 실질적으로 차별 없는 그 권리의 보장을 위해서는 별도의 특별한 조치나 보호장치가 필요하다는 것을 의미한다. 헌법재판소도 "헌법 제31조 제1항은 "모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다."고 규정하여 국민의 교육을 받을 권리를 보장하고 있다. '교육을 받을 권리'란, 모든 국민에게 저마다의 능력에 따른 교육이 가능하도록 그에 필요한 설비와 제도를 마련해야 할 국가의 과제와 아울러 이를 넘어 사회적·경제적 약자도 능력에 따른 실질적 평등교육을 받을 수 있도록 적극적인 정책을 실현해야 할 국가의 의무를 뜻한다."고 판시하고 있다.[82]

---

80) 외국인정책위원회, 「1회 외국인정책회의: 외국인정책 기본방향 및 추진체계」, 2006. 5. 26, 35면.
81) 류혜정, 앞의 논문, 81면.

미국의 경우 미등록 이주아동의 교육접근권을 실질적으로 보장하기 위하여 학교들이 적어도 다음의 사항은 지킬 수 있어야 한다고 주장된다.[83] 한국의 경우에도 이와 유사한 내용을 관련 법령에 명시적으로 규정할 필요가 있다. 즉, 미등록 이주아동의 권리 접근성을 방해하는 기존의 교육권 관련 법제 및 관행(예컨대, 부모의 주민등록번호, 직업, 학력 등까지도 요구하는 생활기록부 등)의 개선과 적절한 수위에서의 권리보장장치의 마련이 이루어져야 한다.

* 교육접근권의 보장을 위하여 노력하여야 한다.
* 체류자격과 관련된 비밀을 보장하여야 한다.
* 학교 차원의 신분증을 부여하여야 한다.
* 예방접종 관련 서류를 요청할 수는 있다.(다만, 의료상 예외를 인정하여야 한다.)
* 거주의 증명이나 나이를 증명할 수 있는 서류를 요청할 수는 있다.(출생신고서, 병원기록 혹은 진술서로 나이를 증명할 수 있다.)
* 특별프로그램의 참가를 허용하여야 한다.
* 무료급식을 신청함에 있어, 학교는 아동의 부모와 연락하여 부모의 신분증이 재정지원을 위하여 필요할 수 있지만 반드시 요구되는 것은 아니며 미등록 부모의 경우 단지 관련 신분증 제출이 불가능하다는 점을 알려주기만 하면 된다.
* 출생신고서나 신분증이 없다는 이유로 입학을 거부해서는 안 된다.
* 체류자격을 질의하거나 관련 서류를 요구해서는 안 된다.
* 미등록 지위에 기초하여 학생들이 다르게 다루어서는 안 된다.
* 부모나 학생의 지위를 노출시킬 수 있는 질문을 하여서는 안 된다.
* 지위에 기초하여 프로그램의 참여를 거부해서는 안 된다.
* 교육에 접근함에 있어 두려움을 유발하는 행위를 해서는 안 된다.
* 개인이나 집단의 특성에 따라 다른 규칙을 적용해서는 안 된다.
* 신분증의 신청을 요구해서는 안 된다.
* 미등록 이주아동과 관련하여 출입국당국을 접촉하거나 출입국당국이 영장 없이 학교에 출입할 수 있도록 해서는 안 된다.
* 지역에서의 교육접근권의 위하여 부모 아닌 보호자로 하여금 법적 후견인의 지위를 획득할 것을 요구하여서는 안 되고, 아동에 대한 책임의 수용을 확인하는 공증문서로 충분하다.

(3) 가족결합 혹은 가족재결합 원칙의 확인[84]

---

82) 헌법재판소 2000. 4. 27. 선고 98헌가16 등(병합) 결정.

83) The Advocates for Human Rights, Undocumented Students, 2005, <http://www.mnadvocates.org/Undocumented_Students.html>, 2009. 8. 31. 방문; James Hunter and Craig B. Howley, “Undocumented Children in the Schools: Successful Strategies and Policies.” ERIC Digest, ED321962, 1990, <http://www.ericdigests.org/pre-9217/children.htm>, 2009. 8. 31. 방문.

84) Pill Kyu Hwang, Reconstructing the Basic Approach towards the Rights to Family Reunification of Migrants in International Legal Framework, Centre on Migration, Policy and Society(COMPAS) Work-In-Progress Seminar, 2007. 6, pp.19-27.

1) 가정의 보호와 관련된 국가의무의 확인

미등록 이주아동의 합법적인 체류, 특히 그 가족과의 동반체류의 문제는 이들 아동의 교육권, 보건권 등 사회권의 문제라기보다는 가정의 보호의 문제, 가족결합 혹은 가족재결합권의 문제이다. 외국에서의 논의와 관련 국제기준, 그리고 그러한 국제기준에 입각한 사례들도 대부분 이러한 접근을 취하고 있다.

헌법 제36조 제1항은 "혼인과 가족생활은 개인의 존엄과 양성의 평등을 기초로 성립되고 유지되어야 하며, 국가는 이를 보장한다."고 규정하고 있다. 그리고 이에 대하여 헌법재판소는 "헌법 제36조 제1항은 혼인과 가족생활을 스스로 결정하고 형성할 수 있는 자유를 기본권으로서 보장하고, 혼인과 가족에 대한 제도를 보장한다. 그리고 헌법 제36조 제1항은 혼인과 가족에 관련되는 공법 및 사법의 모든 영역에 영향을 미치는 헌법원리 내리 원칙규범으로서의 성격도 가지는데, 이는 적극적으로는 적절한 조치를 통해서 혼인과 가족을 지원하고 제삼자에 의한 침해 앞에서 혼인과 가족을 보호해야 할 국가의 과제를 포함하며, 소극적으로는 불이익을 야기하는 제한조치를 통해서 혼인과 가족을 차별하는 것을 금지해야 할 국가의 의무를 포함한다."고 판시하고 있고,[85] 혼인에 있어서 혼인을 할 것인지 여부, 혼인의 시기와 상대방을 신택할 수 있고, 이러한 결정에 따라 "혼인과 가족생활을 유지할 수 있고, 국가는 이를 보장해야 하는 것"임을 분명히 하고 있다.[86]

『세계인권선언』 제16조 제3항과 『자유권규약』 제23조는 "가정은 사회의 자연적이며 기초적인 구성 단위이며, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다."고 규정하고 있고, 『사회권규약』 제10조 제1항은 "사회의 자연적이고 기초적인 단위인 가정에 대하여는, 특히 가정의 성립을 위하여 그리고 가정이 부양 어린이의 양육과 교육에 책임을 맡고 있는 동안에는 가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여된다."고 규정하여 가정의 의의와 국가의 보호 및 지원의무를 명시하고 있다. 또한 『세계인권선언』 제12조와 『자유권규약』 제17조는 "어느 누구도 그의 … 가정 … 에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 … 받지 아니한다."고 규정하고 있고, 『세계인권선언』 제16조와 『자유권규약』 제23조 제2항은 "성년에 이른 남녀는 인종, 국적, 또는 종교에 따른 어떠한 제한도 받지 않고 혼인하여 가정을 이룰 권리를 가진다."고 규정하고 있다.

2) 가족결합 혹은 가족재결합 원칙의 확인

"가족재결합"은 가족구성원이 이미 다른 나라에서 살면서 일하고 있고 다른 가족구성원에게 합류하는 상황을 지칭하고,[87] "가족결합"은 이주의 맥락에서는 단지 입국뿐만 아니라 체류와 추방과 관련된 문제들과 연관되어 있다.[88]

---

85) 헌법재판소 2002. 8. 29 선고 2001헌바82 결정.
86) 헌법재판소 2997. 7. 16. 선고 95헌가 6 등(병합) 결정.
87) OHCHR, HCHR Migration Paper: Family Reunification, Nov. 2005, p.1, <www.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/docs/familyreunification.pdf>, 2009. 8. 31. 방문.
88) Kate Jastram, Family Unity, T. Alexander Aleinikoff and Vincent Chetail, eds., *Migration and International Legal Norms,* The Hague: T.C.M. Asser Press, 2003, p.185.

자유권규약위원회는 “자유권규약 제23조가 보장하는 가정생활의 보호는 가족재결합의 이익을 포함하고 있다.”[89]고 명시적으로 밝히고 있다. “‘가정을 구성할 권리’는 원칙적으로, 자녀를 출산하고 함께 살 가능성을 내포한다. 당사국이 가족계획을 채택한 경우, 그 정책은 동 규약과 부합해야 하고, 특히, 차별적이거나 강제적이어서는 안 된다. 마찬가지로, ‘함께 살 가능성’은 특히, 정치, 경제적 혹은 기타 비슷한 이유들로 인해 가족 구성원들이 떨어져 있는 경우, 국내 차원에서 그리고 다른 국가들과 협력하여 가족의 결합이나 재결합을 위해 적절한 조치를 취하는 것을 의미한다.”[90]

자유권규약위원회는 18개월은 이주노동자가 그의 가족으로부터 떨어져있기에 지나치게 긴 기간이라는 입장을 표명한 바 있다.[91] 한편 Canepa v. Canada사건에서는 “추방을 통해 한 사람을 그 가족으로부터의 분리시키는 것은, 그 사안의 상황을 볼 때 당사자의 그 가정으로부터의 분리와 이것의 그에 대한 영향이 강제퇴거의 목적과 비례하지 않는 경우에는, 가정에 대한 자의적인 개입으로, 그리고 제17조 위반으로 여겨질 수 있다.”는 원칙적인 입장을 밝히고 있다.[92] Winata v. Australia사건은 호주에 14년 이상 거주한 미등록 무국적 부모의 강제퇴거와 관련된 사안이었는데, 그들의 자녀는 출생 시부터 13년간 계속하여 그곳에 거주하고 있었다. 이 사안에서 자유권규약위원회는 “당사국에 의한 이들의 강제퇴거가 집행된다면, 이는 제23조와의 관계에서 제17조 제1항에 반하여 가정에 대한 자의적인 간섭을 구성하고, 추가적으로 제24조 제1항을 위반하게 된다.”라고 결정하였다.[93] 2004년에는 배우자와 자녀 4명(각 1991년, 1993년, 1996년, 2001년 출생)이 모두 호주국적인, 이탈리아 국적인의 강제퇴거와 관련된 Madaferri v. Australia사건에서는 “4명의 미성년자가 포함된 가정의 부를 강제퇴거시키고 가족들로 하여금 그를 동반하거나 당사국에 남거나하는 양자택일을 강요하는 당사국의 결정은 가정에 대한 ”간섭“으로 여겨져야 하고, 특히 적어도 이 사안에서처럼 어떠한 선택을 하든지 장기간 정착된 가정생활에 상당한 변화를 초래하는 상황인 경우에는 더더욱 그러하다.”고 언급하고 있다.[94]

『아동권리협약』 제10조 제1항은 가족재결합권을, 제9조 제1항은 가족결합권을 규정하고 있다.[95] “출신국에서의 가족 재결합이 가능하지 않은 경우에는 이것이 귀환에 대한 법적 장애물에 근거한 것이든 혹은 귀환에 대한 최선의 이익에 근거한 것이든 간에 상관없이, 동 협약 제9조 및 제10조하의 의무들은 효력을 발휘하며, 보호국의 가족 재결합에 대한 결정을 좌우해야 한다.”[96]

---

89) Ngambi and Nebol v. France, HRC Communication No. 1179/2003, 2004, para. 6.4.
90) HRC, General Comment, No.15, 1986, para. 5.
91) HRC, Concluding Observations on Switzerland , 2003, CCPR/C/79/Add.70, para. 18.
92) HRC, Communication No. 558/1993, 1997, para. 11.4.
93) HRC, Communication No. 93/2000, 2001, para. 7.3.
94) HRC, Communication No. 1011/2001, 2004, para. 9.8.
95) 제10조 1. 제9조 제1항에 규정된 당사국의 의무에 따라서, 가족의 재결합을 위하여 아동 또는 그 부모가 당사국에 입국하거나 출국하기 위한 신청은 당사국에 의하여 긍정적이며 인도적인 방법으로 그리고 신속하게 취급되어야 한다. 또한 당사국은 이러한 요청의 제출이 신청자와 그의 가족 구성원들에게 불리한 결과를 수반하지 아니하도록 보장하여야 한다.
제9조 1. 당사국은 사법적 심사의 구속을 받는 관계당국이 적용 가능한 법률 및 절차에 따라서 분리가 아동의 최상의 이익을 위하여 필요하다고 결정하는 경우 외에는, 아동이 그의 의사에 반하여 부모로부터 분리되지 아니하도록 보장하여야 한다.

V. 고용허가제 하의 송출입과정상의 문제점[97]

한국에 취업하려는 이주노동자들의 현지 송출비용은 여전히 논란거리다.[98] 고용허가제로 들어와 한 업체에서 일하고 있는 필리핀 노동자의 경우 당초 정부가 밝힌 공식 수수료(미화 380달러)보다 4배 이상, 그리고 필리핀 산업연수생 송출료의 2배 비싼 돈을 현지에서 주고 국내에 들어온 것으로 파악되었다.[99] 베트남의 경우 산업연수생의 법정 송출비용의 6배가 넘는 최소 미화 8,000달러의 고용허가제 송출 수수료가 필요하다는 베트남 현지의 보도가 있었고, 인도네시아의 경우 송출료가 미화 3,000달러가 넘는 송출비리 속출로 2005년 6월부터 자국민의 한국 송출을 무기한 중단하기도 하였다.[100] 고용허가제 도입 이후에도 송출비리가 존재하고 있는 것이다.[101]

국가청렴위원회가 필리핀, 태국, 베트남 3개국 출신 외국인 근로자 144명을 대상으로 조사한 결과에서도 응답자의 40.3%가 공식비용 외에 미화 400-600달러의 추가비용을 브로커나 담당 공무원에게 줬다고 응답하였다. 국가청렴위원회 보고서에 따르면 양해각서 규정과는 달리 베트남 출신의 한 외국인 근로자는 공식비용 미화 600달러 외에 무려 미화 4,400달러의 추가비용을 브로커에게 줬다고 대답하였다. 국가청렴위원회는 또 비자 불법발급, 한국어 인증시험과 관련하여 시험 문제 유출, 점수 조작, 대리 시험 만연 등 관리부실 문제 지적하였다. 1993년부터 2002년 사이에 8명의 주중 한국 영사관 공무원들이 불법 비자 발급 혐의로 구속 또는 면직된 바 있다.[102]

네팔의 해외이주 관련 민간연구소인 네팔개발학연구소(Nepal Institute of Development Studies: NIDS) 소장 가네쉬 구룽(Ganesh Gurung) 박사의 설명에 따르면, 공무원이 해외고용 노동자의 선발과정에 참여하도록 규정한 법률조항은 현실적으로 거의 집행되지 않고 있으며, 선발과정의 투명성도 보장하기 힘들다고 한다. 또한 그는 법률에서 규정하고 있는 바와는 달리 실제로 정부의 민간송출업체에 대한 감시시스템이 효과적으로 작동되고 있지 않으며 민간송출업체들이 국회의원들과 연결되어 있는 등 정부보다 더 많은 권력을 갖고 있을

---

96) CRC, General Comment No.6, 2005, para. 83.

97) 황필규, “이주노동자의 인권: 노동권, 사회보장 및 단속·보호·강제퇴거 상의 문제점을 중심으로”, 『우리법연구회 월례회』(2008. 1. 12.), pp.10-15.

98) “이주노동자들이 이 프로그램에 참가하기 위하여 필요로 하는 금액은 부당하게 많은데, 대부분의 이주노동자들은 자국에서 빈곤층 혹은 중하층 가정 출신이고 위 금액은 자국의 1년 혹은 2년간의 평균임금에 달하는 것이기 때문이다. 이러한 상황은 이주노동자들이 매우 높은 이자율로 돈을 빌리거나 자신의 땅이나 집을 저당 잡게끔 강제한다. 이러한 높은 부채는, 단지 빚을 갚는 데에만 3년의 대부분을 걸리게 하여 많은 이주노동자들이 3년의 기한을 넘어 한국에 체류하게 되는 중요하고 근본적인 원인이다.” 『이주민의 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서: 대한민국 방문』 (2007. 3. 14.) para. 22.

99) “외국인고용허가-연수생채용 택일제 폐지”, 문화일보 2005. 1. 18.자, “고용허가제 송출료 비리 물의” 헤럴드경제 2005. 2. 3.자, “고용허가제 아직도 삐거덕”, 서울경제 2005. 2. 16.자.

100) “고용허가제 현지 송출비리 파문”, 문화일보 2005. 6. 15.자, “고용허가제 송출비리 시끌…한국 취업위해 현지 수수료만 8000불”, 한국경제 2005. 6. 15.자

101) “외국인노동자 35만명 중 55% 불법체류”, 한겨레 2005. 8. 10.자. 인도네시아 출신 노동자들이 수백만원의 브로커 비용을 지불하고 한국에 입국했으나, 이들이 가지고 온 근로계약서가 허위로 작성된 것임이 확인되는 사례도 있었다. “고용허가제 하에서도 송출브로커 활개”, 레이버투데이 2005. 12. 28.자.

102) “외국인 노동자 40% 뒷돈 주고 입국”, 코리아헤럴드 2005. 10. 27.

때도 많다고 지적하였다. 네팔개발학연구소에 따르면 한국, 이스라엘, 홍콩 등 선진국으로 송출될 경우 규정된 송출비용의 2배 이상의 비용을 지불하는 경우들이 있고, 일반적으로 한국에서 고용되기 위해서는 4~5개월 이상이 소요되지만 지방에서 상경한 노동자들 가운데 사기를 당해 1년에서 1년6개월 이상 수도 카트만두에서 대기하는 경우들이 있다고 한다. 또한 법률상 의무로 규정된 출국전 오리엔테이션이 충분한 정보를 제공하지 못하면서 송출될 노동자들에게 재정적인 부담이 되는 경우가 많고, 직업훈련의 경우 다수의 해외고용 노동자들은 비숙련직에 고용되기 때문에 직업훈련을 받지 않는 경우가 많으며, 교육비용이 높아 필요한 경우에만 교육을 이수하는 경우가 많다고 한다.[103]

필리핀의 경우에도 과도한 선발비용, 실제 고용조건의 비공개, 부당한 처우 및 착취 등 선발과정상의 문제점들이 만연하다. 과도한 비용은 송출국과 유입국의 중개업자들의 공모로 이루어지는 여러 단계를 중개시스템과 연관될 수 있다. 또한 이러한 중개업자 중간에 혹은 이러한 중개업자들로부터 독립적으로 활동하는 "보이지 않은 브로커들"이 존재할 수 있다. 대만, 홍콩, 이스라엘 등에 송출된 경우, 이러한 과도한 비용이 확인된 바 있다. 일부 중개업체들은 실제 고용조건을 공개하지 않는다. 중개업체들은 행정법규에 의하여 의무적인 출국전 오리엔테이션을 제공하여야 하고 사용자에 대한 구체적인 정보를 이주노동자들에게 고지하여야 하지만 상당수의 중개업체들은 단지 참가확인서만을 배포할 뿐이다.[104]

고용허가제 시행 이후 몽골과 베트남을 대상으로 한 조사에서는 이주의 전 과정에 대한 문제점을 확인하였다. 즉 노동이주 과정에서 발견된 인권침해 요소로는 ① 과다한 비공식 송출비용; ② 공식절차에 대한 정보부족과 송출사기, 직업선택의 제한; ③ 균등한 고용기회의 제한; ④ 가족결합의 권리와 아동의 권리문제; ⑤ 비정규이주에 의한 각종 인권침해의 위험; ⑥ 출신국내에서의 생존권의 위협, 사회보장의 부재, 교육, 노동기회의 부족 등이 지적되었고 결혼이주 과정에서 발견된 인권침해 요소로는 ① 혼인에 대한 자유로운 선택권의 침해; ② 인신매매, 예속상태, 노예제와 유사한 관행; ③ 신체의 자유에 대한 권리침해; ④ 여성에 대한 폭력; ⑤ 가족관계에 있어서의 평등권과 가족결합권의 침해; ⑥ 사법절차에 대한 접근법의 차별; ⑦ 출신국내에서의 생존권의 위협, 사회보장의 부재, 교육, 노동기회의 부족 등이 확인되었다.[105]

VI. 미등록 외국인의 단속, 보호 및 강제퇴거[106]

103) 국제이주기구, 『6개 송출국가 노동이주 관리체계 및 운영 조사보고서: 방글라데시, 이란, 카자흐스탄, 미얀마, 네팔, 우크라이나』(2006), pp.119-123.

104) 국제이주기구, 『12개국 송출국가 노동이주 관리체계 및 운영조사 보고서: 인도네시아, 몽골, 필리핀, 스리랑카, 태국, 베트남, 캄보디아, 중국, 키르기스스탄, 파키스탄, 동티모르, 우즈베키스탄』(2005), p.40.

105) 김현미, 김기돈, 김민정, 김정선, 김철효, 『고용허가제 시행이후 몽골과 베트남의 이주 및 국제결혼과정에 나타난 인권침해 실태조사』(국가인권위원회, 2007. 12. 26.), pp.162-177.

106) 제도적인 문제는 아니지만 외국인에 대한 인종, 국적차별적 접근도 반드시 지적되어야 한다. 특히 이는 단속과 강제퇴거과정에서 확연히 드러난다. "경향신문이 2004년 2월 23일 정보공개청구를 통해 법무부로부터 '2004년 출입국관리법 위반자 국적별 처리현황'을 입수, 분석한 결과 지난해 적발된 아시아(일본 제외) 출신 불법체류자 5만7천7백14명 중 30.3%인 1만7천4백88명이 강제추방됐다. 대륙·국가·민족별 강제추방 비율은 ▲한국계 러시아인(고려인) 45.6%(151명 중 69명) ▲중국동포 31.5%(1만4천8백78명 중 4,693명) ▲아프리카 37.0%(559명 중 207명) ▲남미 34.9%(312명 중 109명) ▲러시아 31.7%(4,021명 중

1. "비정규적 이주"에 대한 비구금화[107] · 비범죄화

이주민의 인권에 관한 유엔특별보고관의 보고서는 정부들로 하여금 모든 형태의 행정적 구금을 전향적으로 폐지시킬 가능성을 고려하고 이것이 당장 가능하지 않을 경우에는 이주민의 인권을 존중하는 조치들을 취할 것을 권고하고 있다.[108] 특히 이주민의 인권에 관한 유엔특별보고관은 대한민국 방문 보고서에서도 "한국은 자유권규약 제13조에 규정된 강제귀환에 대한 절차적 보장에 따라 추방보다는 자발적 귀환을 조장하여야 한다."고 하여 이를 강조하고 있다.[109] 인권의 관점에서 구금의 형태를 대체하거나 보완할 수 있는 다양한 방법의 도입에 대한 적극적인 자세가 요구된다. 구금과 강제적인 추방이라는 공권력의 작용은 의사소통도 제대로 이루어지지 않고 도와줄 사람도 제대로 없는 취약집단인 미등록 이주민에게는 회복할 수 없는 정신적, 신체적 인권침해를 야기한다. 구금의 형식이 아니라 신체 또는 주거의 자유를 필요 최소한으로 제한하면서도 제도의 목적을 달성할 수 있는 다양한 형식이 강구될 필요가 있다.[110]

현행 출입국관리법은 '제6장 강제퇴거 등'에서 '강제퇴거의 대상자', '조사', '보호', '심사 및 이의신청', '강제퇴거명령서의 집행', '보호의 일시해제', '출국권고 등'을 절을 두고 있는 바, '비정규적 이주민'에 대한 관리는 보호, 강제퇴거를 원칙으로 하면서 예외적으로 출국권고와 출국명령을 할 수 있도록 규정하고 있다고 볼 수 있다. 비록 명문상 강제퇴거, 출국권고, 출국명령의 사유가 다르게 규정되어 있는 것은 사실이지만 그 운용에 있어서는 큰 차이를 보이지 않고 있고 오히려 국가 혹은 인종에 따른 차별적인 적용이 논란이 되고 있는 실정이다. 이와 같은 체계가 반드시 타당하거나 바람직하다고 할 수 없으며 일반적으로 외국인의 구금을 수반하지 않는 출국권고(출입국관리법 제67조) 또는 출국명령(출입국관리법 제68조) 제도를 적극적으로 활용하는 방안이 모색되어야 한다. 이를 위해서는 기존의 법규체계를 재정비하여 출국권고와 출국명령을 원칙으로, 보호와 강제퇴거를 예외로 규정하고 그 차이를 현행보다 좀 더 명확히 하면서 출국권고와 출국명령의 요건과 절차를 좀 더 구체적으로 규정하여 자의적인 행정작용의 위험성을 배제할 필요가 있다고 하겠다. 또한 현재 무차별적이고 폭력적으로 진행하고 있는 단속의 관행에 대한 전면적인 재고가 요구된다. 단지 이주민이라는 이유 하나만으로 무차별적 단속과 구금의 대상이 되는 현행 법제와 관행은 지극히 국가주의적이고 인종차별적인 인식에 기반하고 있다.

유엔 이주민의 권리에 관한 특별보고관과 유엔인권고등판무관실은 "이민법령 위반은 국내법

1,273명) 등이었다. 이에 비해 북미(미국·캐나다), 일본, 유럽은 각각 1.7%(3,482명 중 58명), 2.2%(501명 중 11명), 13.3%(652명 중 87명)에 불과했다." "불법체류 추방도 국적차별", 경향신문 2005, 2, 23,자, "불법체류 추방 국적·인종차별 실태", 경향신문 2005. 2. 23.자.

107) 황필규, "출입국관리법 개정안, 무엇이 문제인가?", 민주사회를 위한 변호사모임, 한국기독교교회협의회, 한국교회인권센터, 『출입국관리법 개정안, 무엇이 문제인가?』(2008. 1. 30.), p.13-14.

108) Ms. Gabriela Rodriguez Pizarro, 『Migrant Workers-Report of the Special Rapporteur』, UN Doc. E/CN.4/2003/85, Ⅲ. B. paras. 52-53.

109) Jorge Bustamante, 『이주민의 인권에 관한 특별보고관 대한민국 방문 보고서(Report of the Special Rapporteur on the human rights of migrants: Mission to the Republic of Korea)』, UN Doc. A/HRC/4/24/Add.2, 14 Mar. 2007, para. 58.

110) 황필규, "외국인보호시설 법제와 운영실태 및 정책제언", p.12.

에 의하여 범죄행위로 여겨져서는 안된다. … 비정규적 이주민은 그 자체로 범죄자가 아니며 그렇게 다루어져서도 안된다. 비정규적 지위에 근거한 이주민의 구금은 어떠한 경우에도 징벌적 성격을 띠어서는 안된다."고 하여 '비정규적 이주'에 대한 비범죄화 원칙을 명확히 천명하고 이의 이행을 모든 회원국에 권고하고 있다.[111]

미등록이주자, 즉 이주자 중 체류자격 없는 체류자(제17조 제1항), 취업자격 없는 취업자(제18조 제1항), 체류자격외 활동자(제24조 제1항), 체류기간 초과 체류자(제25조) 등에 대하여 출입국관리법은 제46조 제1항, 제51조 제1항, 제62조 제1항에서 보호와 강제퇴거 등 행정처분을 규정하고 있는 한편 제94조, 제101조, 제102조에서는 형사처벌, 통고처분, 고발조치, 공소제기 등에 대하여 규정하고 있다. 출입국관리법 규정과 취지를 보면 체류자격 없는 체류 등 출입국관리법 위반 행위에 대해서는 보호, 강제퇴거 등 행정절차를 밟는 것을 원칙으로 하고 사안의 심각성 등을 고려하여 예외적으로 정식형사절차를 밟는 것을 고려하도록 한 것으로 판단된다. 즉, 체류자격 위반 등은 피해자가 없고 이를 형사적인 방법으로 제재하는 필요성이 많지 않으며 오히려 불필요하게 다수의 범죄자를 양산하는 결과를 가져오게 되므로 굳이 형사적인 처벌을 하여야 할 필요성이 없다는 점을 반영하고 있다고 판단된다.[112] 법무부의 2006년도 출입국관리 통계연보를 보더라도 이러한 비범죄화 경향은 매우 분명하다. 전체 출입국사범 69,674명 중 고발조치된 경우는 1,438명이지만 이 중 외국인은 116명에 불과하다. 체류자격 없는 체류(제17조제1항), 취업자격 없는 취업(제18조제1항), 체류자격외 활동(제24조제1항), 체류기간 초과 체류(제25조)로 적발된 사람 각각 14,654명, 8,393명, 8,074명, 15,960명 중 4명, 1명, 1명, 2명만이 고발 조치되는 등 실제로 출입국관리법 운용에 있어서도 미등록 이주자라는 신분만으로 형사절차를 거치는 예는 거의 없다.

2. 강제퇴거 사유의 불명확성과 광범위함

출입국관리 행정은 국가주권의 행사 영역이라는 강력한 명분으로 광범위한 재량권 행사를 전제로 하고 있다.[113] "선량한 풍속을 해하는 행동을 할 염려가 있다"는 가능성 등만으로 강제퇴거를 할 수 있도록 한 것은 행위책임의 원칙에 반하는 행정편의적 규정이고, 불확정개념에 의한 강제퇴거사유 규정은 명확성의 원칙[114]에 반하고, 출입국관리기관에 지나치게 광범위한 재량판단의 여지를 부여하여 자의적인 법해석에 의한 불공정한 법집행의 위험성을 유발한다.[115] 또한 "법무부령이 정하는 자"를 강제퇴거사유로 명시하여 시행규칙에 강제퇴

111) Ms. Gabriela Rodriguez Pizarro, 『Migrant Workers-Report of the Special Rapporteur』, UN Doc. E/CN.4/2003/85, 30 Dec. 2002, para. 73; Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 『Paper on Administrative Detention of Migrants』, p.1.

112) 장서연, 정정훈, 황필규, "출입국관리와 경찰", 국가인권위원회, 『단속과정에서의 미등록외국인 인권보호방안 모색을 위한 토론회』(2007. 12. 5.), pp.14-17.

113) 가장 대표적인 규정으로는 강제퇴거의 사유를 규정한 출입국관리법 제46조와 제11조를 들 수 있다.

114) "법치국가원리의 한 표현인 명확성의 원칙은 기본적으로 모든 기본권제한입법에 대하여 요구된다. 규범의 의미내용으로부터 무엇이 금지되는 행위이고 무엇이 허용되는 행위인지를 수범자가 알 수 없다면 법적 안정성과 예측가능성은 확보될 수 없게 될 것이고, 또한 법집행 당국에 의한 자의적 집행을 가능하게 할 것이기 때문이다." 헌법재판소 1990. 4. 2. 선고 89헌가1213 결정.

115) "반공법위반의 범행에 의하여 형의 선고를 받은 잘못이 있는 외국인이었다 할지라도 그 외국인이 우리나라에서 출생, 성장하여 우리나라 여성과 결혼하였고 송환될 당시까지 한국이 노모를 모시고 생업에 종사하고 평소 사상도 반공적이어서 한국화교 반공구국회 간부직에 있었던 점을 참작하면 그에 대하여

거사유를 규정할 수 있도록 하는 것은 기본권 제한의 법률유보원칙 및 명확성의 원칙에 비추어 부당하며, 강제퇴거제도의 남용을 용이하게 해준다.[116]

3. 절차적으로 위법한 단속의 관행

(1) 강제단속의 법적 근거의 미비

단속 대상의 외국인에게 외국인등록증 등을 제시할 것을 요구하여 불법체류여부를 확인하기도 이전에 외국인들을 무차별적으로 출입국관리기관의 차량에 태워 신체의 자유를 제한한 후 불법체류여부를 확인하는 방식의 단속은 위법한 공권력 행사에 해당함에도 불구하고 이러한 형태의 단속이 절차 내에서 반성 없이 지속적으로 이루어지고 있다. 엄격한 실체적, 절차적 요건 충족을 전제로 한 긴급보호서 혹은 보호명령서에 의한 보호처분[117][118]은 그 요건을 준수하지 않는 경우 위헌, 위법하게 되고, 요건이 충족된 적법한 보호의 경우를 제외하고 현행법상 외국인 등의 보호 또는 강제퇴거여부 조사를 목적으로 하는 단속 및 연행의 법률적 근거는 없다. 또한 외국인보호제도의 개념, 취지 및 관련 법령의 규정에 비추어 외국인의 보호는 엄격한 요건 하에서 강제퇴거 심사와 집행이라는 목적을 위하여 기본권이 최대한 보장되는 방향으로 해석되어야 하므로, 보호의 개념에 강제단속이나 연행이 포함된다고 할 수 없다.[119]

국가인권위원회도 이에 대하여 다음과 같은 결정은 한 바 있다. “보호명령서 발부에 의한 보호 또는 긴급보호명령서 발부에 의한 긴급보호가 단속 및 연행의 권한까지 포함하는 것이라고 해석하는 것은 국가와 그 집행공무원에게 지나치게 포괄적이고 일방적인 재량권 행사를 가능하게 함으로써 국내 체류 중인 외국인에 대한 인권 침해가능성을 매우 높이고, 나아가 외국인에 대한 차별적 법 적용을 조장할 가능성이 크다. 따라서 출입국법령 등을 개정해 불법체류외국인 등에 대한 강제 단속 및 연행의 권한, 요건, 절차를 명확하고 엄격하게 규정

강제퇴거를 명한 가처분은 심히 가혹하고 부당하여 재량의 범위를 일탈한 것이다.” 대법원 1972. 3. 20. 선고 71누202 판결.

116) 정정훈, “출입국관리의 문제점: 강제퇴거, 통보의무, 영주자격을 중심으로”, 인권단체연석회의, 『출입국관리법의 인권침해에 관한 토론 및 사례 발표회』(2005. 7. 26,), pp. 3-7.

117) 이주민의 인권에 관한 유엔특별보고관의 보고서는 정부들로 하여금 모든 형태의 행정적 억류를 전향적으로 폐지시킬 가능성을 고려하고 이것이 당장 가능하지 않을 경우에는 이주민의 인권을 존중하는 조치들을 취할 것을 권고하고 있다(UN Doc. E/CN.4/2003/85, Ⅲ. B. paras. 52-53). 인권의 관점에서 수용의 형태를 대체하거나 보완할 수 있는 다양한 방법에 대한 국제법적, 비교법적 연구와 실태조사가 이루어져야 할 것이며, 이의 도입에 대한 적극적인 자세가 요구된다. 즉, 수용의 형식이 아니라 신체 또는 주거의 자유를 필요 최소한으로 제한하면서도 제도의 목적을 달성할 수 있는 다양한 형식이 강구될 필요가 있다. 황필규, “외국인보호시설 법제와 운영실태 및 정책제언”, 서울지방변호사회, 『외국인보호시설 실태조사보고서: 화성외국인보호서 편』(2004. 12.), p.12; 현행법상으로도 일반적으로 외국인의 구금을 수반하지 않는 출국권고(출입국관리법 제67조) 또는 출국명령(출입국관리법 제68조) 제도를 적극적으로 활용하는 방안을 모색해볼 수 있다고 하겠다.

118) "한국은 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제협약 제13조에 규정된 강제귀환에 대한 절차적 보장에 따라 추방보다는 자발적 귀환을 조장하여야 한다." 이주민의 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서: 대한민국 방문 (2007. 3. 14.) para. 58.

119) 정정훈, “출입국관리법상 단속, 보호, 강제퇴거절차상의 문제점과 개정방향”, 인권단체연석회의, 『반인권적 출입국관리법 개정안 마련을 위한 토론회』, 2005. 12. 6., pp.12-13.

하고, 특히, 단속, 연행, 보호, 긴급보호 등 신체의 자유를 심각하게 제약하는 조치에 대하여는 형사사법절차에 준하는 수준의 실질적 감독체계를 마련할 것을 권고한다. … 강제단속은 불심검문이나 임의동행보다 훨씬 기본권 제약의 정도가 큰 공권력행사이므로 최소한 불심검문에 준하는 수준의 절차를 준수하여야 할 것이다."[120] 현재 법적 근거 없이 이루어지고 있는 출입국공무원들의 강제단속과 연행은 자유권규약 제2조 평등권, 제9조 신체의 자유와 안전, 제26조 법 앞의 평등 등과도 양립할 수 없다.[121]

수원지방법원 안산지원 2008. 7. 25. 선고 2008고단574 판결 출입국관리공무원들이 외국인들의 신원 확인을 위해 단속승합차량으로의 연행과정에서 보호명령서, 긴급보호서 제시도 없이, '임의동행'을 요구한 것일 뿐이라고 하는데, 긴급보호 등의 출입국관리법상의 절차나 현행법체포와 관련된 형사소송법 제200조의5의 절차를 밟은 바도 없이 단속공무원들이 임의동행을 거부하는 외국인의 허리춤을 붙잡고 강제로 단속승합차량으로 데리고 가려했던 것은 임의동행을 요구받은 외국인이 동행을 거부할 수 있으며, 임의동행을 거부하는 자에게 그와 같은 물리력을 행사할 근거나 권한은 없다고 보이므로 이러한 단속공무원들의 불법체류 단속 업무는 적법한 공무집행이라고 볼 수 없다.

(2) 강제단속과정에서의 문제점

출입국관리공무원이 이주노동자들이 근무하는 사업장에 신분을 밝히지 않고 무단으로 진입하거나 관리자의 의사에 반하여 주택에 들어가 미등록 이주노동자를 단속하는 사례가 자주 지적되고 있다. 그리고 이 과정에서 많은 이주노동자들이 단속을 피하려다가 다치고 있고 심지어는 사망하는 경우도 종종 일어나고 있다. 그러나 출입국관리법은 제81조에서 출입국

120) 국가인권위원회 2005. 5. 23. 권고 04진인139, 04진인131 결정. 그러나 아느와르 서울경기인천이주노동자노동조합 노조위원장이 2005년 5월 17일 △구금 과정에서 긴급보호서를 제시받지 않았고 △보호명령서가 권한 없는 9급 공무원에 의해 발부됐으며 △강제퇴거 명령을 받은 뒤 발부된 보호명령서도 48시간이 지나서 발부돼 긴급보호가 적법하지 않으며 △단속 공무원들이 폭행했다는 등의 이유로 자신이 불법 구금된 상태라며 보호 해제를 요구한 진정에 대해서 국가인권위원회는 여러 차례 회의를 거친 끝에 2005년 11월 14일 전원회의에서 출입국관리사무소가 발부한 보호명령서는 적합하다는 결론을 내리며 "현재 외국인노조 설립과 관련된 소송이 진행중"이라는 등의 이유로 서울출입국관리소장에게 강제퇴거 집행 정지와 재발 방지를 권고하는 데 그쳐 오히려 기존의 입장에서 후퇴하는 자세를 취하였다. 국가인권위원회의 본 사건에 대한 질의서에 대하여 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회는 '권한 없는 출입국 관리 공무원이 발부한 보호명령서는 원천무효이며, 이후 적법한 보호명령서를 발부해도 권한 없는 자가 발부한 보호명령서에 근거한 보호처분의 잘못이 없어지지 않는다'고 입장을 밝힌 바 있다. "이주노동자 불법구금, 인권위선 적법 면죄부 논란", 한겨레 2005. 11. 20.자.

121) "출입국관리법에 따르면, 출입국관리공무원은 미등록 이주노동자를 수색하고, 구금하고 강제퇴거명령서를 발부할 권한이 있다. 출입국관리공무원에 의한 구금명령서의 발급은 구속영장이 법관에 의하여 발부될 것을 요구하는 헌법의 규정을 무시하고 있다. 2005년 6월, 국가인권위원회는 경찰과 출입국관리공무원들의 활동에 있어서, 법무부 공무원들이 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 포함한 미등록 이주노동자의 기본권을 침해하였다고 논하면서 출입국관리당국이 속한 법무부에 현행 출입국관리법을 개정할 것을 권고하였다. 당국은 비정규적 이주민에 대한 통제와 추방을 강화하였고, 한국에 남아있는 모든 비정규적 이주노동자를 체포하고, 종종 매우 열악한 환경 하에서 구금하고, 추방하는 일련의 활동을 수행하였다. 구금 장소에서의 고문 혹은 부당한 대우가 주장되고 있고 책임 있는 공무원에 대한 철저한 조사와 적절한 처벌이 결여되어 있다." 유엔자유권규약위원회 최종견해: 대한민국 (2006. 11. 2.) para. 13, 이주민의 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서: 대한민국 방문 (2007. 3. 14.) para. 28.

관리공무원이 외국인동향조사를 위해 “방문”하여 “질문” 및 “자료의 제출을 요구”할 수 있는 협조요구 권한을 규정하고 있을 뿐, 건조물(공장) 또는 주거(주택) 관리자의 명시적, 묵시적, 추정적 의사에 반하여 또는 관리자의 제지를 실적으로 제압하고 건조물(주거)에 “진입”하여 불법체류자를 “단속”할 수 있는 권한을 부여하고 있지는 않다.[122]

국가인권위원회도 “출입국관리공무원이 불법체류외국인의 단속을 위해 주거, 관리하는 건조물, 점유하는 방실에 관리자 또는 주거권자의 동의를 받지 않고 무단으로 진입할 수 있는 권한을 부여하는 근거규정은 출입국관리법상 존재하지 않는다.”고 하면서 “헌법에서도 개인에 대한 인신의 자유 등에 대한 인권침해를 예방하기 위해 영장주의를 헌법상의 원칙으로 채택하고 있고, 형사절차에 있어서 압수, 수색은 검사의 청구에 의하여 법관이 발부한 영장에 의하도록 하고 있는데, 기본권 제한에 있어서 그 행위 모습이 크게 다를 바도 없는 출입국관리공무원의 행정작용에 합목적성이라는 이유로 출입국관리법을 확대해석하여 그 무단진입을 정당하게 만들 수는 없다.”고 언급하고 있다.[123] 법적 근거 없는 출입국관리공무원들의 무단 주거침입은 자유권규약 제2조 평등권, 제9조 신체의 자유와 안전, 제17조 주거, 사생활, 통신의 자유, 제26조 법 앞의 평등 등의 권리를 침해한다고 보아야 한다.

대법원 2009.3.12. 선고 2008도7156 판결 [1] 영장주의 원칙의 예외로서 출입국관리공무원 등에게 외국인 등을 방문하여 외국인동향조사 권한을 부여하고 있는 출입국관리법 규정의 입법 취지 및 그 규정 내용 등에 비추어 볼 때, 출입국관리공무원 등이 출입국관리법 제81조 제1항에 근거하여 제3자의 주거 또는 일반인의 자유로운 출입이 허용되지 아니한 사업장 등에 들어가 외국인을 상대로 조사하기 위해서는 그 주거권자 또는 관리자의 사전 동의가 있어야 한다. [2] 출입국관리공무원이 관리자의 사전 동의 없이 사업장에 진입하여 불법체류자 단속업무를 개시한 사안에서, 공무집행행위의 적법성이 부인되어 공무집행방해죄가 성립하지 않는다.

이러한 주거침입에 의한 위법적인 단속 외에도 단속과정에서 출입국관리소 직원에 의하여 외국인에 대한 위법적인 폭행, 상해가 이루어지기도 하고 심지어는 폭행과 상해 이후에 외국인을 방치하는 경우까지 벌어지고 있다. 단속과정에서 출입국관리소 직원이 전기충격기 등을 사용하여 이주노동자의 무릎 인대가 끊어지는 중상을 입었다는 주장이 제기되기도 하였다.[124] 2005년 1월 24일에는 중국인 외국인이 단속과정에서 수갑이 채워진 채 부산출입국관리소 직원들로부터 집단구타를 당하여 얼굴과 손목, 허리 등에 큰 상처를 입고 풀려나는 사건이 있었고[125] 국가인권위원회는 이에 대하여 피진정인 등의 진정인에 대한 상당정도의 폭행, 가혹행위, 그 폭행에 합세하였거나 방조한 행위는 헌법 제12조의 신체의 자유를 침해한 것이고, 진정인의 부상 상태가 심각하였음에도 별도의 의료조치 등 없이 단속장소에 방

122) 정정훈, “출입국관리법상 단속, 보호, 강제퇴거절차상의 문제점과 개정방향”, pp.14-15.
123) 국가인권위원회 2005. 12. 1. 권고 04진인3476, 04진인3963 결정.
124) “불법체류 단속 전기충격기 사용”, 경향신문 2005. 2. 27.자, “불법체류 외국인에 전기충격기 사용설 논란”, 연합뉴스 2005. 2. 27.자.
125) “부산출입국관리소, 외국인노동자 또 폭행”, 한겨레 2005. 1. 27.자, “외국인 노동자 폭행 재발방지 촉구”, 연합뉴스 2005. 1. 28.자.

치한 것은 진정인의 부상에 대한 책임을 회피하고자 하는 목적인 것으로 보여지고, 이러한 행위는 헌법 제10조 인간의 존엄과 가치 및 행복추구권(의료권)을 침해하고, 공무원의 성실의무 위반은 물론 최소한의 인도주의적 의무조차 방기한 인권침해행위로 판단하였음을 명확히 하였다.[126]

이 외에도 서울출입국관리사무소가 불법체류자 단속에 걸린 베트남인 이주노동자를 풀어주면서 동료의 행방을 밀고하게 한 사건이 발생하기도 하였고,[127] 토끼몰이식의 과잉단속으로 이주노동자가 도망가다가 추락 등으로 크게 다치는 사례들도 속출하였으며,[128] 등록, 미등록을 가리지 않고 일단 연행한 뒤, 관련 사실 확인하여 체류자격이 있는 경우에는 풀어주는 식의 단속도 이루어졌다.[129] 무차별 과잉단속에 벌어진 경기도 남양주시 마석가구공단에서는 이에 항의하는 제조업체 직원과 주민 등이 미등록 이주노동자를 단속하여 호송 중이던 서울출입국관리소 직원들을 가로막고 밤늦게까지 대치하는 상황이 벌어지기도 하였다.[130] 심지어는 항상적인 무차별단속에 대한 두려움으로 미등록 이주노동자가 단속반이 출동한 것으로 착각하고 달아나다가 심장마비로 사망하는 사건이 일어나기도 하였다.[131][132]

기존의 단속관행을 보면 경찰공무원이 직접 단속을 하거나 경찰공무원과 출입국관리공무원의 함께 '합동단속'이라는 명목으로 단속이 이루어지기도 한다. 그러나 출입국관리법, 경찰관직무집행법, 기타 어떠한 법령을 보아도 경찰이 체류자격 없는 외국인에 대한 행정절차인 보호에 물리력을 동원하여 개입할 수 권한은 찾을 수 없다. 또한 출입국관리법 위반행위에

126) 국가인권위원회 2005. 4. 6. 권고 05진인147 결정.

127) "정부, 이주노동자에게 프락치 강요", 레이버투데이 2005. 4. 23.자, "서울출입국관리소 프락치 공작", 한겨레 2005. 4. 21.자. "피해자에게 불법체류를 하고 있는 동향 친구 등을 비롯하여 동료들을 밀고하도록 강요한 피진정인의 행위는 우리 헌법이 보호하고자 하는 정신적 기본권의 하나인 양심의 자유의 침해이며, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약 제18조 제2항에도 위배되는 것으로 판단된다. 또한 피해자가 정보를 제공하여 다른 불법체류자 14명을 적발하였다는 이유로 피해자를 임의로 풀어준 것은 헌법 제12조에 규정된 적법절차를 위반한 것이고, 동인의 제보로 적발된 다는 14명의 피해자들의 헌법 제11조에 보장된 평등권 등 기본권을 침해한 것이며, 모든 공무원은 담당직무를 수행하면서 법령을 준수하여야 한다는 국가공무원법 제56조 성실의무를 위반한 것이다." 국가인권위원회 2005. 8. 16, 권고 05진인1137 결정.

128) 출입국 단속을 피하던 베트남 출신 여성 노동자가 2층서 뛰어내려 전치 12주의 상처를 입었지만 아무런 치료를 받지 못한 채 곧바로 보호소에 수용되어 12시간이나 방치되었다. "단속 피하던 베트남 여성 2층에서 뛰어내려", 오마이뉴스 2005. 7. 20.자, 부산일보 2005. 7. 21.자.

129) "파키스탄 노동자, 비자 있어도 감금되나요?", 프레시안 2005. 6. 7.자.

130) "마석공단 외국인노동자 단속 대치", 한겨레 2005. 10. 18.자, "외국인노동자 연행 항의 9시간 대치", 경향신문 2005. 10. 18.자, "불법체류 외국인근로자 31명 연행 싸고 주민, 회사측이 9시간 호송 저지", 서울신문 2005. 10. 18.자.

131) "단속반 출동 착각 불법체류노동자 심장마비로 숨져", 노컷뉴스 2005. 9. 14.자.

132) "2005년 10월까지, 30,000명 이상의 비정규적 이주노동자가 추방된 것으로 알려지고 있다. 정규적 등록 이주노동자 또한 출입국관리공무원에 의하여 구금되고 조사를 받아 왔는데 이는 이들로 하여금 비정규적 미등록 이주노동자의 소재를 밝히게 하려는 노력에서 비롯되었다. 2006년 12월 현재 한국의 이주노동자 인구의 절반을 넘는 적어도 189,000명의 미등록 이주노동자가 있었다. 상당수의 미등록 이주노동자는 비자의 기한을 넘어서 체류하였으며, 일부 이주민은 계속적으로 추방에 대한 두려움에 떨며 아무런 서류 없이 10년 이상을 한국에서 살아왔다. 그러나 특히 중소기업에서 노동력에 대한 높은 수요가 여전히 존재하였고 이들이 한국어 능통하고 더 나은 작업 기술을 지닌 장기 이주노동자였기 때문에 이들의 체류는 묵인되었다." 이주민의 인권에 관한 유엔특별보고관 보고서: 대한민국 방문 (2007. 3. 14.) paras. 29-30.

대하여 형사처벌할 수 있는 규정이 존재하는 이상, 경찰공무원이 형식적으로 그 위반행위에 대하여 수사를 진행할 수 있다고도 볼 수 있으나 이러한 위반행위가 출입국관리사무소장 등의 고발을 전제로 하는 친고죄이고, 이러한 수사는 보호, 강제퇴거로 이어지는 행정절차와는 명확히 구분된다고 보여지며, 실제로 경찰의 단속과정에서 형사절차상의 보장이 이루어진 선례가 없다는 점에 비추어 법위반행위에 대한 수사의 진행이라는 주장도 설득력을 가지기 어렵다고 하겠다.[133]

국가인권위원회 2009. 10. 12. 09진인2516 결정 국가인권위원회 조사결과, △출입국사무소 단속반원들이 주거에 무단 진입한 점, △단속반원들이 외국인들에 대한 긴급보호를 집행하면서 긴급보호 취지 고지를 강제력 행사가 개시되기 직전이나 직후가 아닌, 단속차량 탑승 후에 하는 점, △신분증 제시의무를 이행하지 않은 점, △특별사법경찰관이 아닌 운전원이 단속에 참여한 점, △윗옷이 벗겨지고 반바지만 입은 상태로 공공대로변에서 수갑을 채워 호송한 점, △수갑으로 머리를 때려 상처를 입게 한 점에 대하여 국가인권위원회는 헌법 제10조 인간의 존엄성, 헌법 제12조 신체의 자유, 헌법 제17조 사생활 보호 침해 행위라고 판단하였다. 따라서 국가인권위원회는 법무부장관에게 △과잉진압, 주거무단진입, 특별사법경찰관리가 아닌 자의 단속 참여 등 단속 관행을 시정하고 재발방지 대책을 수립할 것을 권고하였고, 수원출입국관리사무소장에게 △ 단속에 참여한 출입국사무소 조사과 직원들에게 주의조치 및 인권교육을 실시할 것을 권고 권고했다.

4. 보호적부심사제도, 강제퇴거결정에 대한 이의신청심의위원회제도 및 집행정지제도의 도입의 필요성[134]

보호처분은 헌법 제12조에서 규정한 '신체의 자유'를 제한하는 사실상 구금의 성격을 지니는 행정처분 절차[135]로서 원칙적으로 그 헌법적 당부에 관하여 헌법 제12조 제6항[136]에서 규정한 사법적 통제가 필요[137]하다. 그러나 현재 법률에서는 체포·구속된 피의자에 대하여는 형사소송법의 적부심제도[138]을 통하여 인신구금의 적법성 및 정당성에 관한 법원의 심사

133) 장서연, 정정훈, 황필규, "출입국관리와 경찰", 국가인권위원회, 『단속과정에서의 미등록외국인 인권보호방안 모색을 위한 토론회』(2007. 12. 5.) pp.18-29.

134) 정정훈, "출입국관리법상 단속, 보호, 강제퇴거절차상의 문제점과 개정방향", pp.19-24.

135) 불법체류외국인 강제단속과정의 인권침해에 관한 2005. 5. 23. 국가인권위원회 결정 및 강제퇴거명령의 집행을 위한 보호가 '실질적인 인신 구속'에 해당함을 판시한 대법원 2001.10.26.선고 99다68829판결 참조.

136) 헌법 제12조 제6항 "누구든지 체포 또는 구속을 당한 때에는 적부의 심사를 법원에 청구할 권리를 가진다."

137) 헌법재판소는 형사소송법제214조의2제1항 위헌소원 사건에 관한 2004. 3.25. 선고 2002헌바104 결정에서 "헌법 제12조에 규정된 '신체의 자유'는 수사기관 뿐만 아니라 일반 행정기관을 비롯한 다른 국가기관 등에 의하여도 직접 제한될 수 있으므로, 헌법 제12조 소정의 '체포·구속' 역시 포괄적인 개념으로 해석해야 한다. 따라서 최소한 모든 형태의 공권력 행사기관이 '체포' 또는 '구속'의 방법으로 '신체의 자유'를 제한하는 사안에 대하여는 헌법 제12조 제6항이 적용된다고 보아야 한다."고하여 일반 행정기관에 의한 신체의 자유 제한 처분에 대하여도 원칙적으로 법원의 통제가 적용될 수 있음을 판시하고 있다.

138) 형사소송법 제214조의2 (체포와 구속의 적부심사) ①체포영장 또는 구속영장에 의하여 체포 또는 구속된 피의자 또는 그 변호인, 법정대리인, 배우자, 직계비속, 형제자매, 호주, 가족이나 동거인 또는 고

를 받을 수 있는 절차를 보장하고 있지만, 행정기관에 의하여 시설에 구금되어 있는 자에 대하여는 위와 같은 구제절차를 두지 아니하여 중대한 인권침해가 발생하고 있다.[139]

출입국관리법의 경우에도 법원의 심사절차를 규정하지 않고, 행정기관 내부의 권한 배분에 의한 통제절차만을 구체화하고 있다. 따라서 내부통제 절차의 경우에도 사법적 통제절차에 준하여 불법, 부당한 보호(인신 구속)를 제한하기 위한 통제절차의 엄격한 적용이 요구된다. 그러나 현재 보호과정에서의 예외적인 규정[140]인 긴급보호서 발부와 사후 보호명령서의 발부에 의한 내부 통제절차(제51조 제4항) 및 보호에 대한 이의신청절차(제54조)는 지극히 형식적인 것으로 그 실효성이 의문시되며, 그 기본적인 취지마저도 왜곡된 형태로 운영되고 있는 실정이다.

출입국관리법 제60조의 규정에 의하면 용의자의 이의신청이 있는 경우 사무소장 등의 강제퇴거결정에 대하여 법무부장관이 이의신청사유를 심사하도록 하는 형태의 이의신청절차는 지극히 형식적인 규정에 불과하며, 보호에 대한 이의신청(제55조)의 경우 "지체없이" 심사할 것을 명문으로 규정하고 있으나, 강제퇴거결정에 대한 이의신청의 경우에는 이러한 기간의 제한이 규정되어 있지 않아 심사가 장기화되고, 그 결과 보호기간이 장기화되는 문제점이 지적되어 왔다. 따라서 현재 강제퇴거 대상자 및 이주노동자 지원 단체들은 이의신청절차보다는 국가인권위원회 진정을 통한 피해 구제절차를 주로 이용하고 있다. 그러나 국가인권위의 진정에 대한 결정은 권고적 효력만을 가질 뿐이며, 긴급구제절차의 요건이 엄격하여 일반 진정절차에 의할 경우 역시 보호기간이 장기화된 문제점이 있다.[141]

불법적, 인권 침해적 단속이 이루어진 이후 이에 대한 이의신청, 소송 제기 등의 방식으로 문제제기를 할 수 있는 시간적인 여유를 박탈하는 방법, 즉 집행 대상자의 재판청구권을 박탈하는 방식으로 강제퇴거를 집행하는 사례들이 이주노동자 단체에 의하여 지적되고 있으며, 국가인권위 진정의 많은 경우가 강제퇴거 집행정지를 권고의 내용으로 하고 있다는 점을 감안하면 소송의 제기 이외에 간이한 절차에 의하여 집행의 정지를 요구할 수 있는 제도적인 장치의 모색이 시급한 것으로 보인다.

현행법은 강제퇴거결정이 내려지면 강제퇴거결정에 대한 이의신청의 계속 여부 및 처분에

용주는 관할법원에 체포 또는 구속의 적부심사를 청구할 수 있다.

139) 2007년 12월 21일 인신보호법이 제정되어 "자유로운 의사에 반하여 국가, 지방자체단체, 공법인 또는 개인, 민간단체 등이 운영하는 의료시설·복지시설·수용시설·보호시설에 수용·보호 또는 감금되어 있는 자"가 법원에 구제청구를 할 수 있는 제도가 신설되어 2008년 6월 22일부터 시행예정으로 있다. 그런데 이 법은 형사소송법령 등을 통하여 절차적 보장이 이루어지는 형사절차에 따라 체포·구속된 자, 수형자" 외에 유일한 적용제외대상으로 "출입국관리법에 따라 보호된 자"를 들고 있다.

140) 위 2005. 5. 23. 국가인권위원회 결정은 출입국관리사무소의 단속과 연행이 긴급보호라는 예외적인 권한행사 방식에 전적으로 의거하여 이루어지고 있는 절차상의 문제를 지적하고 있다.

141) "한국은 정신병원을 포함한 모든 구금 장소에서 법집행 공무원들에 의한 모든 형태의 부당한 대우를 방지하기 위하여 적절한 조치들을 취하여야 한다. 적절한 조치들은 독립적인 조사기구, 시설에 대한 독립적인 감독, 심문시의 비디오녹화를 포함할 수 있다. 한국은 이러한 행위를 범한 범죄자들을 기소하여야 하고, 그들이 저지른 범죄의 심각성에 상응하는 방식으로 처벌될 수 있도록 하여야 하며, 피해자들에 대한 배상을 포함한 효과적인 구제를 보장하여야 한다. 모든 형태의 구금에 있어서 한국은 변호사에 대한 신속한 접근권을 보장하여야 한다. 한국은 어떠한 구금이라도 즉각적으로 사법적 심사의 대상이 될 수 있도록 하여야 한다." 유엔자유권규약위원회 최종견해: 대한민국 (2006. 11. 2.) paras. 13, 14, 16.

대한 취소소송의 제기 여부와 상관없이(행정법의 집행부정지원칙으로 인해) 강제퇴거명령을 집행할 수 있도록 규정되어 있다.

법무부장관이 용의자가 대한민국에 체류할 특별한 이유가 있다고 인정하는 경우(제61조)와 용의자를 송환할 수 없음이 명백하게 된 때(제63조)라는 두 가지의 예외적인 경우에 체류허가를 하거나 보호의 해제를 할 수 있는 제도가 규정되어 있지만 이는 행정기관의 재량에 의한 것일 뿐, 위법한 강제퇴거 등에 대하여 제도적으로 집행 정지를 요구하거나 인도적인 사유에 의하여 집행의 유예를 요구할 수 있는 규정이 아니다.

제도적으로는 행정소송법상의 집행정지 신청 및 민사소송법상의 가처분을 신청하는 방법을 고려해 볼 수 있겠으나, 행정소송의 경우 가처분 신청이 가능한지에 대한 견해의 대립이 있고, 집행정지 신청 이후 법원의 판단 이전에 강제송환이 이루어지는 경우 이를 제지할 제도적인 방법이 없으며, 특히 보호소에 인신의 자유가 제한되어 있고 국내에 연고자가 없는 경우가 대부분이며 경제적인 이유로 변호인의 조력을 받을 권리가 사실상 제한되는 이주노동자의 경우에는 이러한 방법이 실효적인 보장수단이 되기는 어렵다.

대법원은 행정소송법 제23조에 의한 집행정지를 신청한 것으로 보이는 1997.1.20. 96두31, 강제퇴거명령등처분효력정지 사건에 관한 판결에서 강제퇴거명령의 집행정지로 당연히 보호명령의 집행이 정지된다고는 할 수 없으나, 보호명령의 집행이 "회복할 수 없는 손해"에 해당한다는 점을 인정하여 신청 사유의 소명 정도에 따라 집행 정지를 인용 할 수 있음을 언급한 바 있다.[142]

외국인 특히 이주노동자의 "재판을 받을 권리"를 보장하고, 강제퇴거의 집행으로 인한 회복할 수 없는 손해를 사전에 예방하기 위한 취지에서 집행정지제도의 모색이 필요하며, 그 구체적인 방법으로는 이의신청이 있는 경우에 이의신청에 대한 결정이 있기 전까지는 집행을 정지하도록 명문화하는 방법 및 예외적으로 외국인이라는 특수성을 고려하여 취소소송(심판)이 제기되는 경우에 집행을 정지할 수 있도록 출입국관리법에 근거규정을 마련하는 방법 등을 고려해 볼 수 있을 것이다.

5. 보호시설에서의 격리보호, 장기보호 및 인권침해

외국인보호소에서의 격리보호에 대한 국가배상청구를 인용한 판결[143] 은 위법한 공권력 행

142) "강제퇴거명령의 집행이 정지되면 그 성질상 당연히 보호명령의 집행도 정지되어야 한다고 볼 수는 없"다고 판시한 뒤, "다만 강제퇴거명령의 집행을 위한 보호명령은 강제퇴거명령이 즉시 집행되는 것임을 전제로 하는 것이므로, 이 사건의 경우와 같이 강제퇴거명령 및 보호명령의 취소를 구하는 소송이 제기되고 나아가 강제퇴거명령의 집행이 정지되었다면, 강제퇴거명령의 집행을 위한 보호명령의 보호기간은 결국 본안소송이 확정될 때까지의 장기간으로 연장되는 결과가 되어 그 보호명령이 그대로 집행된다면 신청인은 본안소송에서 승소하더라도 회복하기 어려운 손해를 입게 된다고 할 것이다." "신청인이 주장하는 바와 같이 위 거민신분증이 위조되었다는 점에 관하여 소명이 매우 불충분한 상태에서 보호명령의 집행을 정지하여 신청인에 대한 보호를 해제할 경우, 외국인의 출입국 관리에 막대한 지장을 초래하여 공공복리에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 보여지므로, 이와 같은 이유로 그 집행정지신청을 받아들이지 않은 원심결정은 결국 정당하다." 대법원 1997.1.20. 선고 96두31 판결.

143) 서울중앙지방법원 2005. 3. 9. 선고 2004가단122640 판결.

사로 인한 손해배상청구권을 이주노동자(불법체류자)에게 인정한 첫 번째 판결이라는 점과 외국인보호소 내의 인권(기본권) 침해를 다루고 있다는 점에서 의미가 있다. 재판부는 판결문을 통해 "불법체류 외국인도 타인과 교류할 수 있는 권리 등 인간으로서의 기본권을 갖"고 있으며, "인간으로서의 기본권은 원칙적으로 법률 또는 법률의 구체적인 위임을 받은 시행령으로만 제한될 수 있"으므로 "화성외국인보호소가 상위법인 출입국관리법에 근거하지 않은 '외국인보호규칙 및 시행세칙'에 따라 수갑을 채우고 독방에 격리보호한 행위는 위법"하다고 밝힌바 있다.[144]

외국인보호가 권력적 행정작용로서 행정처분이고, 인신의 자유를 박탈하는 억류라는 법적 성격으로부터 이에 대한 법적 근거가 필요하다는 법률유보의 원칙[145]이 도출된다. 한편, 법률유보의 원칙은 특히 국민의 기본권 실현에 관련된 영역에 있어서는 행정에 맡길 것이 아니라 국민의 대표자인 입법자 스스로 그 본질적 사항에 대하여 결정을 하여야 한다는 요구까지 내포하는 것으로 이해하여야 한다.[146] 또한 일종의 처벌 혹은 제재적 의미를 갖는 기본권 제한의 경우에는 법률에서 그 요건과 내용을 구체적이고 엄밀하게 규정하여야 한다.[147] 법률에 기본권과 관련된 기본적인 내용을 규정하지 않거나 법률상 위임조항을 통하여 명령, 규칙 등에 포괄하여 그 내용을 위임한다면 법률유보의 원칙과 포괄위임금지의 원칙[148]에 반하게 된다.

외국인보호에 관한 내용이 '법률'에 일부 규정되어 있는 것은 사실이다. 그러나 비록 보호의 요건, 보호기간 및 장소, 그리고 주로 기본권 제한과 관련된 일부 내용이 '법률'에 규정되어 있지만 '보호'가 의미하는 기본권 제한의 실질적인 내용과 기본권 보장과 관련된 기본적인 내용의 상당부분이 '부령' 이하에 규정되어 있어 법률유보의 원칙에 위배되고 이에 근거한 기본권 제한은 법률에 근거가 없는 위법한 공권력의 행사가 된다.

또한 출입국관리법 제57조는 '보호되어있는 자의 처우'나 '기타 필요한 사항'을 법무부령에서 정하도록 규정하고 있으나, 그 문언상 이를 보호외국인의 기본권제한에 관한 위임규정으로 볼 수는 없다.[149] 뿐만 아니라 설령 이를 보호외국인의 기본권제한에 관한 위임규정으로 본다고 하더라도 이처럼 법률에 규정된 기본권 제한에 관한 일부내용을 제외하고 일반적인 기본권 제한 위임규정을 두는 것은 포괄위임금지의 원칙에 위배된다고 볼 수 있다.[150]

예컨대, 출입국관리법, 동법 시행령, 시행규칙 등은 피보호외국인의 청원에 관한 사항을 규정하고 있지 않고, 법무부령인 외국인보호규칙 제29조에서 이를 규정하면서 '공동청원'을 금지하고 있고, 법무부 훈령인 외국인보호규칙 시행세칙 제39조에서 청원사항을 '보호소 안'에

144) 보호외국인은 범죄자가 아니므로 범죄자로 취급되어서는 안되며 불법체류 등을 이유로 한 보호는 어떠한 경우에도 징벌적인 성격을 가져서는 안된다. UN Doc. E/CN.4/2003/85, Ⅲ. B. para. 51.
145) 행정법적으로는 법률유보의 원칙이라고 함은 행정이 법률에 근거하여, 또는 법률의 수권에 의하여 행해져야 함을 의미한다. 김남진, 『행정법I』 제7판(법문사, 2003), p.37.
146) 헌법재판소 1999. 5. 22. 선고 98헌바70 결정.
147) 헌법재판소 1991. 7. 8. 선고 91헌가4 결정.
148) 헌법재판소 1991. 7. 8. 선고 91헌가4 결정.
149) 서울중앙지방법원 2005. 3. 9. 선고 2004가단122640 판결 참조.
150) 황필규, "출입국관리법령의 개정 방향: 보호를 중심으로", 인권단체연석회의, 『반인권적 출입국관리법 개정안 마련을 위한 토론회』(2005. 12. 6.). pp.30-31.

서의 '자신에 대한' 부당한 처우에 한정하면서 '다른 보호외국인에 대한 사항', '막연한 희망사항'. '감정적인 의견' 등에 대한 청원을 금지함으로써 법적 근거 없이 추상적인 사유로 청원을 과도하게 제한하고 있을 뿐만 아니라, 청원내용의 비밀보장을 철저하게 부정하고 있다.[151]

2005년 국가인권위원회의 의뢰에 의하여 대학연구소, 변호사단체, 국제기구, 인권단체가 공동으로 대한민국 내의 대부분 외국인보호시설의 피보호외국인에 대한 조사연구[152]에 의하면 80% 이상이 보호 시에 변호사나 자국의 영사의 도움의 받을 권리, 구금에 대한 이의신청권, 인권침해에 대한 진정권에 대하여 고지받지 못하였고, 50%정도가 보호에 대한 이의신청제도에 대하여 부지하였다. 또한 50% 이상이 면회시간을 10분 이내로 제한받았고, 10% 정도가 서신검열을 경험하였다. 보호시설 내에서 운동시간이 허용되지 않은 경우가 50%가 넘었고, 5% 정도가 독거실에 격리 수용된 경험이 있었다. 공무원에 의한 욕설이나 모욕적인 말을 경험한 피보호외국인이 20%, 구타나 폭행은 당한 경우도 5%에 이르렀다.

2005년 1월 21일에는 부산출입국관리사무소에서 근무하는 공익근무요원이 우즈베키스탄 피보호외국인을 보호실 밖으로 불러 수갑을 채운 후 물품창고실로 데리고 가 피해자를 강제로 바닥에 눕힌 상태에서 오른발로 5-6회 피해자의 몸을 가격하여 늑골골절, 머리찰과상의 4주간의 상해를 입게 한 사건이 있었고[153] 이에 대하여 국가인권위원회는 가해자를 고발하는 한편 관련자들의 징계와 유사사건의 재발방지 대책의 수립 및 시행을 법무부장관 등에게 권고하였다.[154] 또한 국가인권위원회는 또 다른 보호시설 내의 인권침해에 관한 진정사건에서 "보호외국인들의 과밀수용과 실내 및 실외운동 미실시, 여성보호외국인에 대한 조치를 소홀히 한 피진정인의 행위는 헌법 제10조 및 제12조가 보장하고 있는 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권 및 신체의 자유를 침해한 것으로 판단"하면서 피진정인은 출입국관리소장에게 "1) 외국인보호 시 적정수용인원을 초과한 과밀수용이 발생하지 않도록 조치하고, 2) 하루에 한차례씩 보호외국인이 운동을 할 수 있도록 실외 또는 실내 운동장을 개방할 것과, 3) 여성외국인의 보호업무는 여성직원이 수행할 수 있도록 조치할 것" 등을 권고한 바 있다.[155]

피보호외국인에 대한 이러한 규정과 처우는 자유권규약만 놓고 보더라도 많은 문제점을 제기한다.[156] 형사상 수용자를 대상으로 한 행형법 규정상의 처우만도 못한 부분이 있는 이러

151) 황필규, "외국인보호시설 법제와 운영실태 및 정책제언", pp.23-24.
152) 설동훈, 황필규, 고현웅, 양혜우, 『미등록 외국인 단속 및 외국인 보호시설 실태조사』(국가인권위원회, 2005. 11. 18.).
153) "부산, 공익요원이 외국인노동자 때려", 한겨레 2005. 1. 24.자, "시민단체, 외국인노동자 폭행 항의집회", 연합뉴스 2005. 1. 25.자.
154) 국가인권위원회 2005. 4. 6. 권고 05진인139 결정.
155) 국가인권위원회 2005. 4. 25. 권고 05진인534, 04진인835 병합 결정. "법무부는 2005월 4월. 28일 부산출입국관리사무소의 외국인 폭행 사건과 관련해 재발방지를 요구한 인권위의 권고를 받아들여, 불법체류 외국인 단속 과정에서의 인권 보호 대책을 발표했다. 법무부는 우선 △계장급 이상 책임자를 단속 과정에 동행하게 하고 △호송 때 계구사용 기준을 명확하게 하며 △인권침해 사례가 적발된 단속요원에게 인사 불이익을 주는 내용을 담은 훈령을 제정하기로 했다. 법무부는 또 인권위가 지적한 전라남도 여수사무소의 외국인 노동자 과밀수용 문제도 단속 수위를 조절하거나 빠른 출국조처로 해결할 방침이다." "불법체류 마구잡이 단속 '단속'", 한겨레 2005. 4. 28.자.

한 처우는 자유권규약 제2조 평등권, 제26조 법 앞의 평등 위반의 문제를 제기하고, 제7조 고문 및 비인도적 처우금지, 제9조 신체의 자유와 안전, 제10조 인신구속자에 대한 인도적 처우, 제13조 외국인의 강제퇴거, 제16조 인간의 존엄과 가치, 제17조 주거, 사생활, 통신의 자유 등 인격과 신체와 관련된 거의 모든 자유권규약상의 조항들의 위반문제가 제기될 수 있다. 보호외국인의 처우에 대한 법 규정은 최소한 행형법상 미결수용자가 누리는 권리 이상의 권리가 보장되도록 규정되어야 하고 유엔의 모든 형태의 억류·구금 하에 있는 사람들을 보호하기 위한 원칙, 유엔 피구금자처우최저기준규칙 등을 참고하여 강제퇴거의 심사나 집행 등에 영향을 주지 아니하는 범위 내에서 보호외국인의 인권이 최대한 보장될 수 있도록 규정되어야 한다.[157]

출입국관리법 제63조 제1항은 강제퇴거명령을 받은 자를 즉시 대한민국 밖으로 "송환할 수 없는 경우"(이에 대한 어떠한 보충해석 규정도 없음)에는 "송환이 가능할 때까지" 보호할 수 있도록 규정하여 사실상 무기한의 보호가 가능하도록 하고 있다. 외국인에 대한 보호가 비록 행정처분이라고는 하나 실질에 있어서 사실상의 "구금"에 해당한다는 점 및 이러한 "장기간"의 보호에 대하여는 이의신청 등의 불복방법이 없다는 점 등에 비추어 위와 같은 규정은 헌법상의 영장주의 원칙에 위배되는 인권 침해적인 규정이다. 즉, 이는 헌법상 기본권인 신체, 주거의 자유에 대한 과잉금지원칙, 본질적 내용침해금지 및 명확성의 원칙에 위배될 소지가 많다.[158]

대법원은 2001.10.26. 99다68829 손해배상 사건에 관한 판결에서 "출입국관리법 제63조 제1항의 취지에 비추어 볼 때, 제63조 제1항의 보호명령은 강제퇴거명령의 집행확보 이외의 다른 목적을 위하여 이를 발할 수 없다는 목적상의 한계 및 일단 적법하게 보호명령이 발하여진 경우에도 송환에 필요한 준비와 절차를 신속히 마쳐 송환이 가능할 때까지 필요한 최소한의 기간 동안 잠정적으로만 보호할 수 있고 다른 목적을 위하여 보호기간을 연장할 수 없다는 시간적 한계를 가지는 일시적 강제조치라고 해석된다." ...(중략)... "별도의 고소사건 수사를 위하여 강제퇴거명령의 집행에 통상 소요되는 기간을 넘어서까지 실질적인 인신구속상태를 유지한 사실을 알 수 있고, 이러한 조치는 출입국관리법 제63조 제1항의 보호에 해당하지 않는 위법한 구금"이라고 하여 국가배상청구를 인정한 바 있다.

"송환할 수 없는 경우"를 일시적인 경우와 장기적인 경우 등 구체적으로 그 사유를 구별하여 규정하고 강제퇴거심사를 위한 보호기간 규정과 같이 그 보호의 상한을 명시하는 것이 필요하며 일정 기간이 경과하거나 장기간의 송환불능의 사유가 발생한 경우에는 보호를 해제함이 타당하다.[159][160]

---

156) 위에서 든 예 외에도 국가인권위원회는 화성외국인보호소가 수용 중인 외국인을 정당한 이유 없이 캠코더로 촬영한 것은 사생활의 자유를 침해한 행위라고 밝힌바 있다. 국가인권위원회는 이에 따라 화성외국인보호소장에게 캠코더 촬영을 시정할 것을 권고하고 관련 직원에게도 특별인권교육을 권고했다. 또한 조사결과 2002년 10월 7~9일 아침. 저녁 인원점검 시간에 외국인들에게 특별한 문제가 없었음에도 네 차례에 걸쳐 촬영한 것으로 나타났으며 외국인의 신분이 불법체류자이기는 하지만 특별한 문제를 일으키지 않았는데 정당한 이유 없이 촬영한 것은 납득하기 어려운 만큼 이는 개인의 초상권 등 사생활의 자유를 침해한 행위"라고 결정하였다. 국가인권위원회 2003. 7. 14. 권고 2002진인1961 결정 참조.

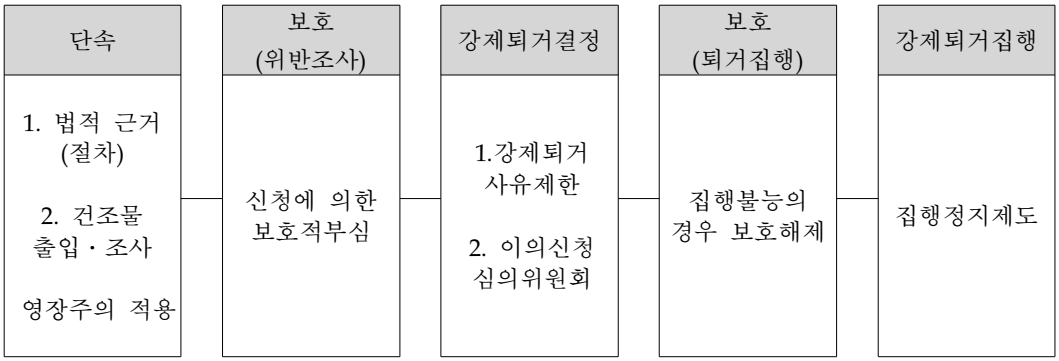
157) UN Doc. E/CN.4/2003/85, Ⅲ. B. para. 53. (k), (n).

158) 황필규, "외국인보호시설 법제와 운영실태 및 정책제언", pp.19-20.

159) UN Doc. E/CN.4/2003/85, Ⅲ. B. para. 53. (g).

6. 출입국관리법 개정의 필요성

위와 같은 문제점을 해결하기 위해서는 출입국관리법상 관련 규정의 개정이 필요하다. 출입국관리법 개정 방향으로서 무엇보다도 중요한 것은 일련의 절차를 기본권의 법률제한 원칙 및 법치주의 관점에서 법률에서 명확하게 규정하고, 절차적 통제를 마련하는 것이며, 그동안 출입국관리 행정에 과도하게 부여된 재량권을 제도적으로 제한하고, 절차적인 통제가 가능한 시스템을 구축하는 것이야말로 출입국관리법을 인권의 기초 위에 세우는 출발점이다.



VII. 미등록이주노동자의 합법화 방안: 유럽의 사례를 중심으로

"사람들이 여기에 오래 있었고 이들을 돌려보낼 수 있는 가능성이 없다면 합법화가 고려되어야 하고 이들이 세금을 납부하고 영국 경제에 합법적으로 기여할 수 있도록 하여야 한다."[161]

"『이방인을 시민으로』(Strangers Into Citizens)[162]는 인도적, 경제적, 재정적 그리고 행정적 근거에 기초하여 미등록 이주민에 대한 일회적인 합법화에 관한 주목할 만한 주장을 펼쳐 왔다. 나는 우리가 공정하고 투명한 이민시스템을 구축하기 위하여 함께 일할 수 있기를 희망한다."[163]

---

160) 출입국관리법은 제65조에서 피보호외국인 등의 보호의 일시해제 청구가 있을 때, 출입국관리사무소장 등은 피보호자의 정상, 해제요청사유, 자산 기타의 사항을 참작하여 1천만원이하의 보증금을 예치시키고 주거의 제한 기타 필요한 조건을 붙여 보호를 일시해제할 수 있도록 규정하고 있다. 출입국관리사무소장 등이 외국인의 구금뿐만 아니라 구금의 해제조차 아무런 사법적 통제 없이 행할 수 있도록 한 현행 제도는 행정상 공권력의 자의적 행사뿐만 아니라 부정부패가 개입될 수 있는 여지를 만들어 놓은 것이라고 밖에는 달리 평가할 수 없다.

161) Boris Johnson, 런던시장, 런던시장과의 대화, 2008.

162) 『이방인을 시민으로』(Strangers into Citizens)는 2006년 가을부터 London Citizens의 상부 단체인 Citizen Organising Foundation(COF)에 의해 주도되어 온 캠페인으로 장기체류 이주민의 합법화를 통해 취약한 미등록 이주민의 상황을 개선하는 것을 그 목적으로 한다. <http://www.strangersintocitizens.org.uk/> 참조.

163) John Bercow, 영국하원 대변인, 2009.

"본 의회는 영국 국경의 통제를 강화하고 이민절차에 새로운 감시와 평가시스템을 도입하고자 하는 정부의 노력을 인정하고; 영국에 현재 500,000명에 이르는 미등록 이주민이 거주하면서 일하고 있다는 내무성의 평가를 주목하며; 나아가 이러한 이주민의 대다수는 불법의 그늘에서 생활하고 있음에도 불구하고 소중한 경제적 기여를 하고 있음을 인정하고; 일정한 이주노동자집단의 합법화가 1조 파운드의 세수확대를 가져올 것이라는 공공정책연구소(Institute for Public Policy Research)의 추산을 확인하며; 시민권으로 이어지는 장기체류 미등록 이주민의 일회적인 합법화를 위한 『이방인을 시민으로』(Strangers Into Citizens) 캠페인을 축하하고; 그리고 4년 이상 영국에 거주한 이주민에게 2년간의 노동허가를 부여하고, 이들이 영어 시험과 고용주나 지역사회 지도층의 긍정적인 추천을 통하여 무기한 체류허가가 부여될 수 있도록 하는 것을 고려하는 완전한 초당파적인 논의를 촉구한다."[164]

1. 합법화는 현재진행형: 2009년 벨기에와 아일랜드의 사례

유럽에서 미등록 이주민의 합법화는 현재진행형이다. 벨기에는 2009년 9월 15일부터 12월 중순까지 합법화 프로그램을 진행하고 있다. 수만 명의 미등록 이주민의 합법화가 예상되고 있는 그 합법화의 주된 기준은 체류기간, 언어 능력, 사회통합 정도 등이다.[165] 비록 벨기에 정부가 "대규모 합법화"가 아니고 "개별적인 기초"하에 합법화가 이루어질 것이라는 점을 강조하고는 있지만[166] 구체적인 기준에 입각한 사회통합의 정도를 증명하게 되면 합법적인 장기체류가 보장되는데, 벨기에에서 2년 반 이상 일을 한 이주민도 고용계약서와 지역노동카드(regional labour card)를 제시하면 합법화 신청을 할 수가 있고, 언어 능력, 어학강좌 수강, 취학 자녀 등은 유리하게 작용할 수 있다.[167] 약 25,000명의 미등록 장기체류자가 직접적인 혜택을 보게 될 것으로 예상되고 있는데 일반적으로 미등록 체류기간이 6년 이상, 가족이 있는 경우에는 5년 이상이 되어야 하고, 난민신청자의 경우에는 4년 이상 결정이 이루어지지 않았다면 합법적인 체류자격이 부여되게 된다.[168]

아일랜드의 경우도 2009년 10월 1일 연말까지 "연결 비자"(bridging visa)의 도입을 통하여 합법화 프로그램을 시행하고 있다. 한시적인 합법적 체류자격을 부여하는 이 비자는 "본인의 잘못 없이" 미등록 상태에 이르게 된 이들에게 제공되게 된다.[169] 4개월간의 한시적 체류허가를 제공하는 이 비자는 그 소지자에게 합법적인 일자리를 찾을 기회를 제공하거나 이미 고용된 상태라면 기업·무역·고용부(Department of Enterprise, Trade and

164) 조기제안 (Early Day Motion, EDM) 1371, 『이방인을 시민으로 캠페인』(Strangers into Citizens Campaign), Jon Cruddas 대표 발의, 2009. 8. 21. 현재 105 의회 의원 발의.
165) <http://strangersintocitizens.blogspot.com/2009/09/belgian-regularisation-begins-and.html> 2009. 11. 6. 방문.
166) <http://www.euronews.net/2009/07/20/belgium-draws-up-new-immigration-rules/> 2009. 11. 6. 방문.
167)<http://www.expatica.com/be/news/belgian-news/Belgium-launches-amnesty-for-illegals-_54651.html> 2009. 11. 6. 방문.
168) <http://www.euractiv.com/en/socialeurope/belgium-legalise-25000-immigrants/article-184257> 2009. 11. 6. 방문.
169) <http://strangersintocitizens.blogspot.com/2009/09/belgian-regularisation-begins-and.html> 2009. 11. 6. 방문.

Employment)에 고용허가를 얻을 수 있는 기회를 제공한다. 이 조치는 현재 30,000명에 이르는 아일랜드 내 미등록 이주민 중 수천 명에게 그 혜택이 돌아갈 것으로 예상된다. 관련 단체에서는 고용주가 이주민 입국 후 고용허가를 받을 수 있도록 하겠다고 약속하였으나 이를 지키지 않았거나 이들의 허가 갱신을 해주지 않은 수십 건의 사례를 접수한 바 있다. 이들 이주노동자들은 법적인 공백 상태에서 보험료를 납부하고 있음에도 불구하고 사회보장의 혜택을 누릴 수 없는 경우가 많이 있었다. 사용자의 책임을 이주민에게 전가할 수 없다는 것이 이 조치의 기본 취지이다. 아일랜드 정부는 이 프로그램은 미등록 이주민 중 특정한 부류에게만 적용되는 한시적인 조치일 뿐 "합법화"가 아니며 불법 입국한 이들에게는 적용되지 않는다는 점을 강조하고 있다.[170]

2. 합법화의 모범사례: 2005년 스페인 합법화 프로그램[171]

(1) 배경 및 내용

2005년 1월 스페인내 외국인의 권리와 자유 그 사회통합에 관한 기본법(Organic Law) 4/2000이 발효되었는데 이 법은 스페인내 미등록 이주노동자의 합법화를 포함한 미등록 이주에 대한 포괄적인 접근을 제시하였다. 합법화 절차는 2005년 2월부터 5월까지 3개월간 진행되었는데 그 대상은 이주노동자에 국한되었고 이주노동자의 배우자와 자녀, 학생 및 자영업자는 그 적용대상이 아니었다. 또한 노동자가 아닌 사용자가 신청서를 제출하도록 하였고 한 가구 이상에 고용된 가사노동자만 스스로 신청할 수 있도록 하였다.

합법화를 위하여 이주노동자는 다음의 요건을 충족시켜야 했다.
① 여권 혹은 여행증명서 원본과 전체 사본의 소지;
② 법 발효 전 최소 6개월간 스페인 거주;
③ 2004년 8월 8일 이전에 스페인 도시의 인구등록처에 등록 및 그 시점 이후 지속적인 스페인 거주;
④ 향후 최소 6개월 이상의 고용계약 (농업의 경우는 3개월 이상);
⑤ 직업수행능력에 관한 공익학위, 수료증 혹은 증명;
⑥ 스페인과 본국에서의 범죄 경력의 부존재, 그 증거는 번역되고 본국 외교사절이나 영사관에서 공증되어야 함;
⑦ 스페인 입국금지의 부존재, 단 그 입국금지가 미등록 거주나 노동으로 인한 강제퇴거로부터 유래하는 경우는 예외로 함;
⑧ 잠재적 수혜자는 스페인 사회보장제도에 이미 편입되어 있지 않으면 편입되어야 함.

신청서를 제출하는 회사는 관련 사회보장체계에 등록되어 있어야 하고 납세위무 사회보장납부금을 모두 납부하였어야 했고 또한 최저임금기준을 충족시키는 계약을 최소 6개월 기간 이상 이주노동자와 체결하였어야 했다. 다수의 사용자를 위하여 일하는 가사노동자의 경우

170) <http://www.irishtimes.com/newspaper/ireland/2009/0915/1224254553272.html> 참조. 2009. 11. 6. 방문.
171) <http://www.ilo.org/dyn/migpractice/migmain.showPractice?p_lang=en&p_practice_id=23> 2009. 11. 6. 방문.

그가 일주일에 30시간 이상 일하고, 2년 이상 지역당국에 등록되어 있어야 하며, 1년 계획서를 소지하고 있어야 했다. 일반적으로 대다수의 합법화 신청은 가사노동자, 건설, 농업 및 의료분야 종사자들에 의해 이루어졌다. 승인된 신청자의 갱신 가능한 1년간의 체류와 고용허가를 제공받았다. 이 프로그램은 광범위하게 노사 양측 단체 의견을 수렴함을 통하여 디자인되고 시행되었다. 결국 700,000 건의 신청자 중 577,923명이 합법화되었고 합법화된 이주노동자의 약 81%가 사회보장체계에 참여하였다.

(2) 평가

이 조치는 미등록 이주노동자와 그 가족에게 합법적 지위를 부여하고 공공서비스, 건강, 사회보장지원을 보장함으로써 이들에 대한 보호와 개선된 직업 혹은 생활 환경을 증진시켰다. 이 조치는 또한 스페인내 이주노동자의 "양질의 노동"(decent work) 증진에 기여하였다. 이 조치는 지하경제의 미등록 인구의 증가의 문제와 이에 수반하는 안보의 문제를 다루고 있다. 이 프로그램은 많은 이주노동자를 노동법의 적용 대상으로 만들면서 부도덕한 사용자에 의한 착취를 방지하는 역할을 했다.

비록 이주노동자만이 2005년 합법화 조치의 대상이 되었고 그 가족은 직접적인 대상이 되지 않았지만, 이 프로그램은 수혜자들에게 그들의 가족구성원의 합법화의 기회를 제공함으로써 이들 가족에 대한 긍정적인 영향을 미쳤다. 따라서 약 400,000명의 이주노동자 가족구성원들이 합법화되었다. 이 합법화 프로그램은 이주민의 보호와 사회통합을 보장함으로써 출신국과 체류국의 사회경제적 발전에 긍정적인 효과를 가져왔다. 합법화된 이주노동자들은 또한 정보의 조세 및 사회보장체계에 기여하게 된다.

그러나 이러한 합법화 과정에 전혀 문제가 없었던 것은 아니다. 특히 경직된 절차가 문제되었는데, 많은 이주민들이 6개월 이상의 고용 계약서를 제시할 수 없었고, 많은 이들이 강제퇴거의 두려움 때문에 인구등록처에 등록하지 않았었다. 또한 출신국의 영사관이나 대사관의 과중한 업무로 인하여 신청자의 범죄경력의 조회가 지연되어 기간 내에 신청이 이루어지지 못하는 경우도 있었다.

한편 이 조치는 다양한 맥락과 상황에서 적용될 수 있는 큰 잠재력이 있다. 이 프로그램은 스페인과 다른 유럽 국가의 과거 합법화 프로그램의 교훈들에 기초해있다. 또한 이 조치는 정규적인 이주의 영역과 이주통제의 영역을 확장하는 내용을 모두 포함하는 포괄적인 프로그램의 한 부분을 구성하고 있다는 점이 특징적이었다. 노동자와 사용자 단체 모두가 이 프로그램을 만들고 실행하는 데 있어서 적극적으로 참여했고, 이 조치는 노동시장에 존재하는 미등록 이주민의 수를 실질적으로 축소시킴으로써 이주노동의 운영을 용이하게 하였다. 결국 이 조치는 이주노동자를 공식경제에 편입시킨다는 목적으로 성공적으로 달성함으로써 인권침해나 착취의 사례를 감소시키고, 사회보장체계를 강화하고, 노동자간의 경쟁을 약화시킬 수 있었다.

3. 합법화의 근거[172]

(1) 미등록 상태를 강제하는 상황에 대한 대응

장기체류 미등록 이주민은 많은 경우 "불법 이민자"라기 보다는 합법적인 입국 후 난민인정 절차의 관료주의적 지연으로 불법 상태에 놓이게 되었거나 이주관련 법제의 변화나 체류기관 도과로 미등록 상태에 놓이게 된 이들이다. 고용허가제나 국제결혼, 연예·유흥비자를 통해 합법적으로 한국으로 들어오는 이주민들의 경우에도, 과도한 송출비용, 계약 내용을 불일치 혹은 계약외의 불이익, 정보제공의 부실 등 이주과정 자체에서 미등록 상태를 사실상 강제하는 부정적인 요소들이 산재되어 있다.

(2) 장시간의 경과로 인한 체류자격의 부여

본국으로 돌아가지 않는 상황이나 이유가 무엇인건 간에, 이들은 거주국과의 오랜 결합으로 통해 사실상 계속 머무를 수 있는 권리를 획득했다고도 볼 수 있다. 시간이 경과함에 따라 강제퇴거를 할 수 있는 국가의 도덕적 권리를 소멸하고, 합법적인 지위에 관한 이주민의 주장을 강화된다고 보아야 한다. 미등록이라는 것은 행정법규의 위반에 불과하고 형사범죄가 아니다. 따라서 일정 기간, 예컨대 5년, 경과 후에는 이들에게 합법적인 거주 자격을 부여하는 것이 적절할 수 있다. 2009년 영국 런던정경대학의 보고서에 의하면 5년을 기준으로 한 하법화 조치가 영국 내 725,000명의 미등록 이주민 중 약 450,000명을 합법화시킬 것이라고 한다.[173]

(3) 다른 합리적 대안의 부재

다른 현실적인 대안은 없다. 영국내무성의 경우 1년에 약 11,000명에서 25,000명의 미등록 이주민을 강제퇴거 시키는데 그 비용이 이주민 1인당 11,000 파운드에 이른다. 50만명의 이주민을 강제퇴거 시킬 수 있는 방법은 없다. 이는 비현실적일 뿐만 아니라 비도덕적이다.

(4) 법의 영역 밖의 하류 계층의 양산의 위험성

합법화를 하지 않을 경우, 법의 영역 밖에 존재하는 상당 정도의 하류 계층을 양산할 위험이 존재한다. 이는 이주민에게 뿐만 아니라 거주국에도 부정적인 결과를 초래할 수밖에 없다. 합법화는 이주민들로 하여금 법을 준수할 수 있도록 하고 경제적으로나 다른 방법으로 사회에 기여하게 한다.

(5) 불법과 착취로 얼룩진 지하경제의 활성화의 위험성

---

172) <http://www.strangersintocitizens.org.uk/?page_id=9> 참조. 2009. 11. 6. 방문.

173) London School of Economics and Political Sciences, *Economic impact on the London and UK economy of an earned regulaisation of irregular migrants to the UK: Summary Report*(Greater London Authority, May 2009), para. 49.

합법화가 이루어지 않으면, 착취와 인신매매가 횡행하는 법의 영역 밖의 지하경제의 존재를 허용하게 된다. 반면에 합법화는 지하경제를 약화시키고 불법적인 이민을 억제하게 된다. 이것은 2005년 스페인의 합법적 조치의 경험이기도 한데, 당시 이 조치는 실질적이고 긍정적인 경제적 효과를 가져왔을 뿐만 아니라 이민의 정도도 줄어들었다.

(6) 국가경제상 긍정적 효과

2009년 영국 런던정경대학의 보고서는 『이방인을 시민으로』(Strangers Into Citizens) 제안에 의하면 합법화를 통해 3조 파운드의 경제적인 효과를 영국 경제에 가져올 수 있을 것이라고 평가했다.[174]

(7) 근거 없는 미등록 양산의 주장

합법화는 추가적인 미등록 이주를 초래할 것이라는 주장이 합법화 반대의 주된 근거로 제시되고 있다. 그러나 이주의 동기는 합법화에 대한 불분명하고 추상적인 미래에 대한 기대보다는 훨씬 단기적인 것이다. 이러한 주장은 일견 그럴듯해 보이지만 이는 마치 사면 때문에 교통법규가 지켜지지 않고 공소시효 때문에 범죄자가 양산되기 때문에 사면제도와 공소시효 제도를 폐지해야 한다는 주장만큼이나 근거 없고 근시안적인 발상일 수 있다.

(8) 잠재적 기여자로서의 합법화 대상

합법화의 수혜자는 대부분 가장 숙련되고, 젊고, 일할 능력이 있는 이들로서 상당한 경제적 기여가 가능한 이들이다. 또한 경제적으로 뿐만 아니라 다른 방법으로도 상당한 기여를 할 수 있을 것이다.

(9) 출입국관리 자원의 합리적 운영

합법화는 출입국관리 당국의 자원, 즉 그 인력과 시설 등을 합리적으로 운영할 수 있도록 해준다. 단순히 체류자격이 없는 이주민이나 그 가족보다는 인신매매 가해자나 범죄자들의 강제퇴거에 집중하여 효과적이고 유의미한 출입국관리가 이루어질 수 있도록 할 수 있다.

(10) 인권과 도덕의 존중

합법화의 문제는 21세기의 가장 중요한 인권과 도덕의 문제 중의 하나이기도 하다. 합법화는 이주의 자유와 국가의 국경통제권의 올바른 균형을 확보하게 해준다. 합법화는 사회 전체에 이익이 돌아갈 수 있게 해주는 공동선을 위한 조치이다.

---

174) London School of Economics and Political Sciences, *Economic impact on the London and UK economy of an earned regulaisation of irregular migrants to the UK: Summary Report*(Greater London Authority, May 2009), para. 50.

4. 합법화 방안의 구성

(1) 객관적인 상황의 파악[175]

많은 이들이 미등록 상태에 놓이게 되는 상황을 방지하는 것이 중요한데, 만약 이들이 본국으로 돌아가는 것이 불가능하거나 기대될 수 없다면 합법화 조치의 가능성을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 이를 위해서는 우선적으로 미등록 이주민 인구를 파악하고 이들이 본국으로 돌아가게 될 가능성이 많은지 아니면 현재 거주국에 머무를 가능성이 많은지를 판단하여야 한다. 미등록 이주민의 상황을 인도적 및 인권적 관점에서 평가하고, 사회통합과 본국 귀환을 포함하여 합법화가 이들에게 미칠 영향에 대해 검토하여야 한다. 이주민에 대한 경제적 수요와 미등록 이주민이 이 수요를 어느 정도 어떻게 충족시키고 있는지도 판단되어야 하고, 나아가 미등록 이주민의 경제적 기여와 합법화가 가져올 지하경제, 사회보장, 조세 등에 대한 효과에 대해서도 검토할 필요가 있다. 그러나 무엇보다도 이미 사회구성원으로 존재하는 장기체류 이주민들의 권리가 존중되고 그 목소리가 반영될 수 있어야 한다는 원칙이 항상 견지될 필요가 있다.

(2) 이주민정책 전반에 대한 재평가

단기순환식 이주노동정책만이 존재하는 한국과 같은 국가에서의 합법화 프로그램은 그 자체 한계를 가질 수밖에 없다. 따라서 합법적인 장기체류의 가능성을 적극적으로 보장하는 이주민정책의 전환이 반드시 고려되어야 한다. 다만 단기순환식 이주노동정책만이 존재하는 경우에도 징기체류 미등록 이주민에 대한 합법화 조치는 일반적으로 합법화가 가져올 수 있는 긍정적인 효과의 상당 부분을 그대로 가져올 수 있는 것도 사실이다. 그리고 합법화 조치는 기존의 한국의 "합법화 아닌 합법화 조치"가 그래왔듯이 단지 과거 체류자격 체류에 대한 제재를 억제하면서 출국 준비만을 위한 것이어서는 안 된다.

(3) 합법화의 양상에 대한 구상

외국의 선례에서 보여지듯이 합법화 조치는 각 국가가 처한 상황에 따라 매우 다양한 형태를 띨 수밖에 없다. 또한 주로 유럽에서 이루어지고 있는 "대규모 합법화"인가 아니면 "개별적인 기초"하의 합법화인가의 논란 역시 그 합리적인 핵심과 구체적인 맥락 속에서 파악될 필요가 있다. 적어도 이러한 논의의 기초는 합법화가 이주민정책의 하나의 중요한 부분을 차지하고 있음을 드러내고 있고 그 필요성에 대한 공감대를 전제로 한다. 다만 유럽연합의 경우 한 국가의 합법화 조치가 바로 직접적으로 다른 국가의 이주민정책에 영향을 미칠 수밖에 없는 구체적인 현실이 존재함을 인식할 필요가 있다. 따라서 한국에서 합법화 방안을 논의함에 있어서는 "대규모 합법화"인가 아니면 "개별적인 기초"하의 합법화인가의 형식적인 논의가 아니라 그 필요성은 인정하는 전제 하에서 그 구체적인 기준과 이주민정책의 다른 요소들과의 유기적인 결합이 고민되어야 한다.

---

175) Council of Europe Parliamentary Assembly, Resolution 1568 (2007): *Regularisation programmes for irregualr migrants*, para. 15. 참조.

(4) 명확한 기준과 유연성의 확보

다른 국가의 선례를 보더라도 체류기간은 가장 기본적으로 중요한 기준이 된다. 다만, 사회통합의 정도, 즉 고용과 언어, 가족과 취학자녀, 난민신청자 등 특수한 상황 등을 충분히 고료하고, 그것이 실체적인 것이든 절차적인 것이든 개별적인 사례에 따라 유연한 대응을 가능할 수 있도록 하여야 한다.

(5) 합법화의 효율성과 효과성의 극대화[176]

합법화 방안이 마련되고 이것이 효율적이고 효과적으로 이행되기 위해서는 다른 관련 조치들이 수반되어야 한다. 상당 규모의 신청을 처리하기 위해서는 행정력의 강화가 이루어져야 하고, 행정적인 요건을 최소화시킬 필요가 있으며 허위신고를 방지할 방안이 마련되어야 한다. 합법화된 이주민의 사회통합 프로그램이 마련되어야 한다. 합법화의 준비와 이행을 위해 사용자, 노동자, 미등록 이주민, 시민 사회의 의견을 수렴하여야 한다. 합법화 프로그램이 미등록 이주민에게 널리 알려질 수 있도록 하여야 하고 동시에 그 내용과 긍정적 효과에 대하여 언론과 일반 대중에게 충분히 설명될 수 있도록 하여야 한다.

5. 국제법상의 미등록이주민 합법화 근거

(1) UN

* "모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families ; 이하, 국제이주노동자권리협약)이" 명시한 미등록 이주노동자 합법화[177]

UN이 채택한 국제이주노동자권리협약은 ILO및 유럽협약보다도 넓은 법위의 사항에 대해 상세한 규정을 두고 있다. 그 가운데서도 국제이주노동자권리협약 채택의 직접계기가 된 불법상태에 있는 이주노동자와 그 권리보호에 많은 규정을 두고 있다는 점은 주목할 만하다. 협약의 전문이 "이주와 관련된 문제들은 불법이주(irregular migration)의 경우에 한층 심각하다는 점에 유의하여 그들의 기본적 인권의 보호를 보장함과 동시에 이주노동자의 은밀한 이동과 불법거래를 방지하고 제거하기 위해서는 적절한 조치가 취하여져야 함을 확신하고" 라며 강조하고 있는 바와 같이, 협약은 불법상태에 있는 이주노동자의 인권보호를 주요한 목적의 하나로 삼고 있다. 이와같이 국제이주노동자권리협약은 이주노동자의 비합법적인 상황을 해소함으로써 이주노동자 및 그 가족의 권리를 보호하는 것을 목적으로 하므로, 노동자의 국제적 이주의 합법상태의 증진을 위한 규정을 두고 있다. 특히, 협약은 당사국으로 하여금 이주노동자의 비합법적인 상태를 해소하기 위하여 합법화의 가능성을 포함하는 적절한 조치를 취할 것을 명시적으로 규정하고 있는데(제69조) 이주노동자의 비합법적인 상태를 제

176) Council of Europe Parliamentary Assembly, Resolution 1568 (2007): *Regularisation programmes for irregualr migrants*, para. 17. 참조.

177) 채형복, "국제이주노동자권리협약에 관한 고찰", 『법학논고』 제29호 (2008.12)pp. 349, 356, 358-359.

거함으로써 인권침해를 방지하는 것이 목적이라 할 것이다.

아직 우리나라는 이 협약에 서명하고 있지 않다. 우리 정부는 국제이주노동자권리협약에 가입함으로써 자칫 국내이주노동자의 불법 입국, 체류, 또는 취업을 조장할 가능성에 대해 우려하고 있는 것으로 판단된다. 하지만 우리나라는 이미 UN의 주요 6대 인권조약에 가입하였으며 국내에서도 발효하고 있다. 일곱 번째 조약인 국제이주노동자권리협약에 대해 아직까지 가입·비준하고 있지 않은 것은 이 협약에 대한 이해가 부족한 데서 기인하고 있는 것으로, 조속한 시일 내에 가입·비준함으로써 국내 이주노동자들의 기본적 인권 신장과 국내 인권의 국제적 보호에 기여하여야 할 것이다.

(2) ILO

* "불법이주 및 이주노동자의 기호 및 처우 균등의 촉진에 관한 협약[이주노동자(보충규정) 협약 ; Migrant Workers(Supplementay Provisions) Convention](제143호, 1975)"이 규정한 미등록 이주노동자 인권 보호[178]

본 협약은 제1부 불법이주, 제2부 기회 및 처우 균등, 제3부 절차규정의 세 개의 부로 나뉘어져 있으며, '불법이주'에 관한 제1부 제1조에서 각 회원국이 '모든 이주노동자의 기본적인 인권을 존중하여야' 할 의무가 있음을 명시적으로 선언하고 있다. 이 원칙 위에서 각 회원국들은 불법 이주를 방지하고 제거하기 위한 조치를 취할 의무가 있다.(제3조). 특히, 합법적인 절차를 거쳐 이주하는 이주노동자는 일자리를 잃어버렸다는 단순한 사실로 인하여 불법적인 또는 비정상적인 상태에 놓인 것으로 간주되어서는 아니되며 취업상실 자체가 해당이주노동자의 거주권 박탈을 의미해서는 아니된다.(제8조)

(3) EU

* 장기거주 제3국 국민들의 지위와 관련한 2003년 11월 25일자 이사회 지침

이주노동자의 이동에 관한 EU 한국의 법제도를 단순비교하는 것은 용이하지 않다. 노동자의 이동의 자유라는 측면에서 볼 때 EU는 27개 회원국간 결성된 국제지역주의의 가장 발전적인 통합과 결속의 수준에 있는 단일화된 혹은 통합된 시장으로서, 유럽역내시장에서 노동자의 자유이동은 EC조약 및 이차입법에 의해 보호되고 있다. 그러나 유럽역내시장에서 사람의 자유이동의 원칙은 회원국 노동자에게 적용되며 제3국의 국민(;경제적 이민;외국인노동자; 이주노동자), 즉 외국인 노동자에게는 바로 적용되지 않는다. 후자를 위하여 EU는 별도의 이차입법을 제정하여 적용하고 있다.

1999년 암스테르담 조약이 발효 한 이후 이민정책은 EU의 관할 하에 놓이게 되었다.(단, 덴마크 미적용, 영국과 아일랜드 부분적 적용) 1999년 11월 Tampere 유럽특별이사회는 그 주요의제를 이민정책으로 정하고 경제적 이민은 유럽고용시장의 필요에 의해 추진되어야 한다

178) 채형복, "외국인노동자의 자유이동에 관한 EU의 규제", 『국제지역연구』 제11권 제2호 (2007.7), pp.446~447.

는 결론에 이르렀다. 그 후 유럽위원회는 심도 깊은 논의를 전개했지만 아직 경제적 이민에 관한 정치적 합의에 이르지는 못했다.

이 점에서 '장기거주 제3국 국민들의 지위와 관련한 2003년 11월 25일자 이사회 지침 2003/109(Council Directive 2003/109/EC of 25 November 2003 concerning the status of third-country nationals who are long-term residents)은 중요한 의미가 있다. 이 지침은 장기거주 제3국 국민들을 위한 단일한 지위(a single status)에 대해 규정함으로서 회원국간 상이한 법률을 접근시키고 EU차원의 동등한 대우를 보장하기 위하여 제정되었다. 이 지침에 의해 부여된 지위는 모든 회원국에서 항구적으로 또한 자동적으로 갱신되는 거주권 뿐만 아니라 유급 및 무급 고용에 대한 접근권을 보장한다. 이 지침에서 장기거주자(long term resident)라고 함은 EU회원국의 영역 내에서 합법적으로 또한 계속하여(legally and continuously)거주한 제3국의 국민을 말한다. 이 조건이 충족되면 회원국들은 그들에 대해 '장기거주자 지위(long-term resident status)'를 부여해야 한다.

'합법적' 거주와 관련하여 유의할 점은 EU의 경우, 위에서 본 바와 같이 '장기 거주'의 가능성 자체를 상정하고 있으며, 재취업을 위한 일시적 이직자도 합법적 노동자로 인정한다는 점이다. 고용기관에서 일시적으로 이탈하더라도 재차 취직이 예정되어 있는 한 그에게 본국으로 귀환하도록 요구하는 것은 불합리하기 때문이다.[179]

이에 비해 우리나라는 외국인 노동자의 장기 거주 그 자체가 이미 불법 거주의 가능성을 내포하게 되며 이직, 재취업도 매우 제한적이어서 상대적으로 불안정한 법적지위에 놓여있다. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」제18조에 따르면 외국인노동자는 입국한 날부터 3년의 범위 내에서만 취업활동을 할 수 있고 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 1년이 경과하지 아니한 자는 다시 취업할 수 없게 되어 있어 장기거주의 가능성이 원천적으로 봉쇄되어 있다. 또한 외국인노동자의 사업장 변경도 극히 제한적으로 허용되어, 다른 사업 또는 사업장으로의 변경은 원칙적으로 3회를 초과할 수 없다.(동법 제25조 제3항)

* 합법화와 거주권 - 확정적, 통일적 합법화의 당위성[180]

합법화는 미등록 이주노동자로 하여금 최소한의 권리 획득과 사회적 보호에 대한 접근을 용이하게 하는 효과를 가지며, 특히 유럽이사회는 합법화 계획에 있어서 기본 원칙이나 법규를 수립하기에 매우 적합한 위치에 있다. 국가단위의 합법화에 비해 전 유럽적 차원에서의 합법화를 주장하는 것은 아직 어려움이 있지만, 다음과 같이 특별 위원회(ad hoc working group)가 지적한 개별 국가단위의 합법화가 가지는 한계에 대해 주목할 필요가 있다. 먼저 국가단위의 합법화는 이주민들에게 불완전한 법적지위를 부여할 위험을 갖고 있다. 예를 들어, 최근 포르투갈이 실시한 합법화 조치는 합법화된 이주민들이 포르투갈을 떠날 경우 합법적 지위를 상실하게 된다는 한계를 가지고 있었다. 이주민들이 '합법'적 상태와 '불법'적

179) 이상, 채형복, "EU의 사례에 비추어 본 한국내 외국인 노동자의 이동에 관한 법제도적 문제",『세계헌법연구』 제13권 1호 (2006), pp.378, 380~383, 390.

180) 아래 내용은, Ryszard Cholewinski, "Irregular migrants; access to minimum social rights", (Council of Europe Publishing: 2005), pp.57~59. 정리

상태 사이를 유동적으로 오갈 수 있는 정책은 지양되어야 할 것이다. 두 번째로 합법화가 국가별로 각각 다른 목적 하에 시행될 수 있다. 일부 국가는 이주민들의 사회적 소외를 막고 사회통합을 강화하기 위해 합법화조치를 취하는 반면 일부국가는 사회질서와 유연한 노동력 수급을 위해 전략적으로 합법화조치를 단행한다. 단순히 노동력 부족 현상을 해소하기 위한 서유럽의 합법화정책 하에서 이주민들의 법적지위는 불안정해진다. 합법적으로 일할 권리를 부여하는 것과 영구적 거주권을 부여하는 것은 구별되어야 하는 것이다.

Ryszard Cholewinski는 합법화와 거주권 보장의 관점에서 다음의 사항을 권고한다. 먼저 국가는 미등록이주노동자, 특히 법적, 현실적 이유로 자국으로 돌아갈 수 없는 이주민들과 장기 거주한 이주민들을 위한 합법화를 고려해야 한다. 특히 미등록이주노동자들의 착취와 노동 암시장을 근절하는 방안이 될 수 있다는 점에서, 안정적 근로 상태에 있는 이주노동자 합법화를 고려해야 한다. 둘째, 합법화 절차는 법적 보호의 기본원칙에 따른 형평성에 적합한 기준에 적합하게 수행되어야 한다. 셋째, 합법화는 확고한 거주권을 보장해야 하며 법적 지위의 불안정은 지양되어야 한다. 넷째, 합법화를 전반적으로 규제하기 위한 관점이 아니라, 사회통합을 위한 유효적절한 수단이 될 수 있다는 관점에서 전유럽 차원의 합법화 조치가 계획되어야 한다.

(4) 가족결합권: 강제추방에 대한 국제법적 한계이자 합법화 근거

출입국에 관한 사항은 국가 주권의 영역이라 하더라도 절대적 재량사항으로 볼 수 없으며, 실제로 유럽인권재판소와 유엔 인권이사회 등은 가족결합권을 규정하고 있는 국제규약에 기초하여 강제추방의 정당성을 심사하여 왔다. EU가입국의 국민일 경우, 다른 EU가입국으로 이주하여 노동하다가 거주권이 만료된다 하더라도 EU의 시민권(a citizen of European Union)을 가지는 자로서 EC조약에 따라 거주권을 갖게된다.[181] 그러나 제3국 국민의 경우, EC조약의 적용을 받지 않아 문제가 되는데, 유럽인권재판소는 유럽인권협약이 제3국 국민에게까지 입국과 거주에 대한 권리를 보장하지는 않지만 국외 추방으로 인하여 가족구성원과 분리되는 결과를 가져올 경우 유럽인권협약 제8조에 위배됨을 밝히고 있다.[182]

가족결합권은 강제추방의 위기에 직면한 이주민들의 인권을 구제하기 위한 사법적 심사기준으로서뿐만 아니라 적극적으로 거주권을 부여하는 차원에서도 고려되어야 한다. 2003년 9월 22일 유럽이사회는 '가족 재결합 권리에 관한 지침(Council Directive 2003/86/EC of 22 September 2003 on the right to family reunification)'을 채택했다. 이 지침은 최소 1년 이상 어느 회원국에서 거주허가를 받은 제3국 국민에게 가족 재결합을 요청할 수 있는 권리를 부여하고 있다. 가족 재결합의 자격을 갖춘 가족 구성원들은 노동권을 갖게 된다. 이와 관련하여 '회원국들의 영역 내에서 자유롭게 이동하고 거주할 EU 시민 및 그 가족 구성원들의 권리에 관한 유럽의회 및 이사회 지침 2004/38'은 EU내의 이주노동자의 배우자 혹은 자녀인 제3국 국민들의 거주 및 고용시장에 대한 접근에 대해 규정하고 있다.[183]

---

181) Baumbast and R v. Secretary of State for the Home Department. <*Erika Szyszczak, "Regularising Migration in the European Union", 『Illegular Migration and Human Rights: Theoretical, European and International Perspectives』, (Martinus Nijhoff Publishers: 2004), p.418에서 재인용.*

182) Erika Szyszczak, 상게서, p.424.

우리나라 역시 “아동의 권리에 관한 협약”, “국제인권규약”의 조약 당사국으로서 가족결합권을 보장하여야할 국제법적 책임을 부담하고 있다. 이주노동자에게 가족과의 동반입국을 허용하지 않는 현행 법체계 하에서, 강제추방시 가족결합권이 갖는 의미는 외국의 사례에 비하여 크지 않다고 할 것이다. 그러나 한국인과 동거상태에 있는 경우이거나, 합법적 체류자격을 가지는 외국인과 미등록 상태의 외국인이 결혼 혹은 동거 상태에 있는 경우 등에 있어서 가족결합권이 고려되어야 할 것이며, 나아가 가족결합권을 침해하는 현행 법규정들은 국제법적 의무를 위반하는 것으로서 반드시 개정되어야 할 것이다.

장기 미등록외국인의 합법화와 관련하여 주목하여야 할 지점은 유럽인권협약 8조가 가족생활과 동시에 사생활을 보호하고 있다는 점이다. 장기 미등록외국인의 경우 거주국에서 강한 사회적 유대(social ties)를 갖게 되며 이는 사생활의 한 요소로서 장기 미등록외국인이 거주권을 보호받아야 하는 하나의 강력한 근거가 되기 때문이다.

유럽인권재판소는 국가가 가정생활에 개입하기 위한 요건인 ‘추방조치가 민주사회를 위해 필요한 경우이어야 한다’는 8조 2항의 충족여부를 심사함에 있어서 사생활의 요소를 암묵적으로 고려할 뿐, 수년간 오로지 ‘가족 생활’에 근거하여 판단하여 왔으나, Chorf v. Belgium 사건에서는 처음으로 사생활과 가족생활의 관련성을 고려하여 판단하였다. 재판부는 “사생활은 개인이 전문직영역 또는 사업영역에서의 인간관계들을 포함하여, 인간관계를 구성하고 발전시켜나갈 권리를 포함한다”라고 판시하였고, Slivenko v. Latvia 사건에서는 추방된 사람들에게, 8조1항이 오로지 ‘사생활’을 기준으로 하여 적용될 수 있음을 판시하였다.[184)]

또한 사생활의 개념은 육체적, 정신적 건강의 관점에서 확대될 수도 있다. Bensaid v. UK 사건[185)]에서의 다음과 같은 판시는 사생활의 개념이 인권의 관점에서 확장되어 강제추방에 대한 한계기능을 수행할 수 있음을 보여준다.

“Private life is a broad term not susceptible to exhaustive definition. The court has already held that elements such as gender identification, name and sexual orientation and sexual life are important elements of the personal sphere protected by article8. Mental health must also be regarded as a crucial part of private life associated with the aspect of moral integrity. Article8 protects a right to identity and personal development, and the right to establish and develop relationships with other human beings and the outside world. The preservation of mental stability is in that context an indispensable precondition to effective enjoyment of the right to respect for private life"

183) 채형복, “EU의 사례에 비추어 본 한국내 외국인 노동자의 이동에 관한 법제도적 문제”,『세계헌법연구』 제13권 1호 (2006), p.383.

184) Helene Lambert,『The position of aliens in relation to the European Convention on Human Rights』, (Council of Europe Publishing : 2006), p.40.

185) (2001)33EHHR97, <*"Nicholas Blake, "Developments In the Case Law of the European Court of Human Rights", 『Illegular Migration and Human Rights: Theoretical, European and International Perspectives』, (Martinus Nijhoff Publishers: 2004), p.436.*>에서 재인용

(5) "Freedom of Movement"의 외연 확장

세계인권선언 (Universal Declaration of Human Rights) 13조 2항은 "모든 사람은 자국을 포함한 어떤 나라로부터도 출국할 권리가 있으며 또한 자국으로 돌아올 권리를 가진다"고 규정한다. 이 규정이 이주의 자유에 대해 직접 언급한 것은 아니다. 그러나 UN인권이사회는 "'자국'("his own country")은 '국적국'("country of his nationality")보다 넓은 개념이며 자국은 일반적인 의미의 '국적' 즉 출생이나 허가에 의해 부여되는 국적에 제한되지 않고 특별한 유대(결속)가 있거나 특별한 관계가 있다는 주장이 있어서 단순히 외국인으로 볼 수 없는 개인들을 포함한다"는 이유를 들어, 거주국과 강한 유대가 있는 이주민들에게 세계인권선언 13조가 의미를 지닌다고 지적한다.[186]

이와 같이 이동의 자유(Freedom of Movement)는 국제적 이주가 빈번한 오늘날의 현실에서 외국인의 거주권과 관련한 하나의 단서를 제공한다. Helene Lambert는 '영토고권'이라는 오랜 관습법의 논리가 이동의 자유라는 관점에서 수정될 수 있음을 다음과 같이 설명한다.[187]

"국가는 외국인의 출입과 거주에 있어서 자유재량을 가진다는 것이 국제 관습법상의 오랜 원리였다. 외국인에게 어떠한 의무도 지지 않는다는 전통적인 국제법의 논리는 대부분의 나라에서 관행과 이민법들에 의해 지지되어 왔고 그 원리의 기원을 국가주권이나 영토고권에서 찾아왔다. 그러나 이제, 이 자유는 현대 국제법, 특히 인권과 경제통합 영역에서의 조약들과 일반 국제법상의 원리에 의해서 크게 제한된다. 예를 들어, 암스테르담 조약은 이동의 자유(freedom of movement)와 개업의 자유(freedom of establishment)(eg, 거주할 권리와 일할 권리, 선거권, 지방이나 유럽연합에서의 피선거권 등)을 유럽연합 역내에 있는 모든 유럽 시민들이 가지는 권리로 인정하며 특히 이동의 자유는 제3국의 국민들에게도 점진적으로 확대되었다. 외국인들은 여러 인권조약 하에서 명시적으로 출국의 자유와 영역 내에서의 거주이전의 자유를 포함한 이동의 자유를 보장받고 있고 유럽인권규약 역시 2조에서 이동의 자유를 규정하였다.

하지만 이러한 이동의 자유가 '이주할 권리'로 확장된 것은 아니며 국가의 입법사항에 유보되어 있다. 외국인 출입과 관련한 국가의 권리와 의무에 있어서 국가들은 일반적으로 외국인 추방을 자신들의 영토주권행사로 인식한다. 그러나 PCIJ는 일련의 판결들에서 외국인들의 출입국에 있어서 국가가 재량권을 가진다는 것, 이러한 권한이 법의지배(국적과 인권에 관한 국제 법규)하에 있다는 것, 따라서 자의적으로 행사되어서는 안 된다는 점을 명확히 하였다. 특히 형평과 비차별의 원칙이 지켜져야 하며 가족 재결합, 고문 금지와 같은 개인의 기본적 인권을 침해해서는 안 된다. 또한 대규모 외국인 추방은 유럽인권규약 제4조, 그리고 제1조의 절차적 보장에 위배된다. 일반 국제법이나 조약에 따른 국가의 의무가 부재한 상태에서 외국인 수용이나 추방에 대해 국가는 재량권을 가지지만, 국제인권조약은 국가의 재량범위를 축소시킨다."

---

186) OHCHR(2006.8), "COMPILATION OF FINDINGS AND OBSERVATIONS BY THE UNITED NATIONS HUMAN RIGHTS SYSTEM RELATING TO THE HUMAN RIGHTS OF MIGRANTS", p.17.
'...Using the relevant provisions of the Universal Declaration of Human Rights as a framework, this compilation highlights the range of human rights concerns that are relevant to the issue of international migration...'(p.5)

187) Helene Lambert(2006), 전게서, pp.11~12.

이주여성 관련 국내법 현황 및 국제기준 이해

공익변호사그룹 공감 소 라 미

목 차

Ⅰ. 들어가며

Ⅱ. 다문화가족지원법
1. 주요내용
2. 쟁점과 과제

Ⅲ. 다문화가족지원 조례 현황과 검토
1. 현황
2. 검토

Ⅳ. 다문화가정 형성 단계에 대한 법적 개입_ 결혼중개업의 관리에 관한 법
1. 국제결혼 중개행태의 문제점
2. 결혼중개업의 관리에 관한 법의 제정 및 한계

Ⅴ. 이주여성의 성원권
1. 결혼이주자의 성원권에 대하여
2. 노동이주여성의 성원권
3. 다문화가족 아동의 성원권

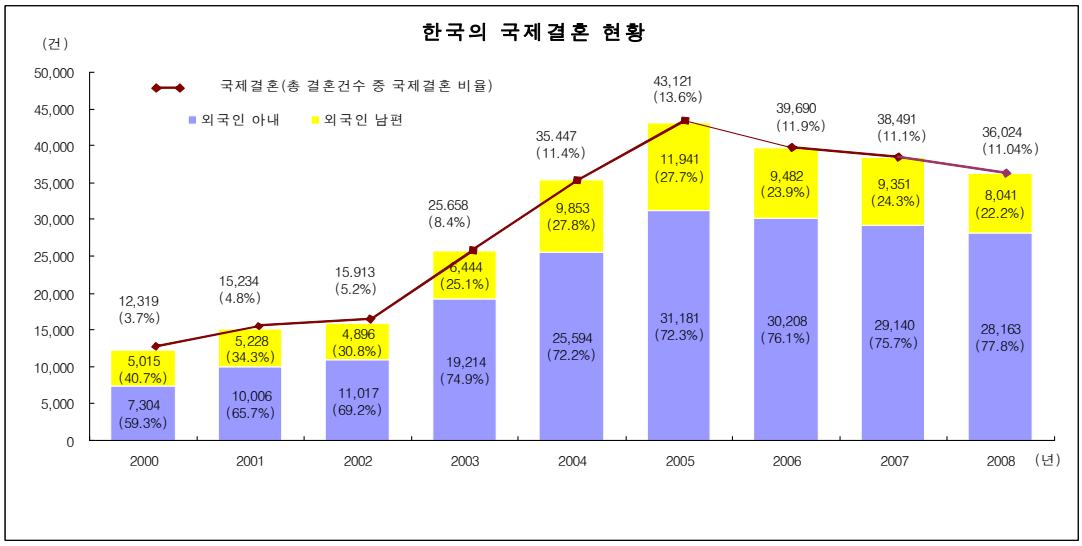
Ⅵ. 이주여성의 사회권
1. 건강권: 국민건강보험법, 의료급여법
2. 이주여성의 재생산권 및 양육권
3. 이주 아동의 교육권
4. 최소한 인간답게 살 권리: 국민기초생활보장법

Ⅶ. 나가며

Ⅰ. 들어가며

한국사회에서 국제결혼은 90년 초 한국정부가 '연변처녀와 농촌 총각 짝짓기'사업을 추진하면서부터 시작되었지만, 국제결혼이 수익사업으로 인식되면서 이윤을 얻고자 하는 결혼 중개업자와 특정 종교단체가 개입하면서 급증하였다. 특히 고용허가제 실시 이후 과거에 비해 합법적인 입국경로가 제한되었기 때문에 장기적으로 안정적인 체류가 보장되는 국제결혼은 더욱 증가하는 추세이다.[1)]

[표1] 한국의 국제결혼 현황



통계청 자료를 분석해보면 국내 전체 결혼에서 국제결혼이 차지하는 비중은 2000년 3.7%, 2003년 8.4%, 2005년 13.6%로 급증해 현재는 연 11%정도로 자리를 잡고 있다.(표1참고) 그 중에서도 한국 남성과 외국인 여성의 국제결혼이 차지하는 비중은 70%이상으로 절대적이다. 농림어업 종사자 남성의 경우, 국제결혼 비율이 2005년 2,885건으로 35.9%를, 2006년에는 3,525건으로 41%를 차지하는 것으로 나타나 농어촌지역의 국제결혼 현상은 더욱 절대적인 증가 추세를 보이고 있다. 여성이 국제결혼을 통해 다른 나라로 이주하는 현상은 그의 개인적 선택의 문제로 보이지만, 그 배후에는 전 지구적 자본주의 체계, 송출국과 유입국 사회와 정부, 국제결혼 중개업체 등 다양한 사회적 요인이 작동하고 있다. 국제결혼 이주가 증가한 원인으로 ①자본주의 세계체계에서 나라들 간의 불균등 발전과 여성의 상품화, ②가난과 실업이 만연한 송출국 사회와 자국인의 여성 송출을 장려 또는 방관하는 정부정책, ③신부부족을 해결하기 위해 외국에서 여성을 충원하려는 유입국 사회와 그것을 묵인하는 정부정책, ④국제결혼을 성사시킴으로서 영리를 추구하는 국제결혼중개업체 등을 들 수 있다.[2)] 또한 배우자의 출신 국적별 비율에 있어서 중국이 40여%로 여전히 높은 퍼센티지를 차지하고 있으나 베트남 출신의 결혼이주여성의 비율이 급속도로 증가하여 최근에는 중국 다음으로 약 35%의 비율을 차지하고 있음을 확인할 수 있다. 베트남 결혼이주여성의 급속한 증가는 조직화된 국제결혼 중개업의 활약에서 그 원인

1) 김정선, 「글로벌 시대 농촌마을의 국제결혼 이야기, 그 언어화할 수 없는 경험들」(미간행)
2) 보건복지부, 「국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건·복지 지원 정책방안」, 2005, 21면.

을 찾을 수 있다.

[표2] 한국남성과 혼인신고 한 이주여성의 국적별 통계 (2009, 통계청)

년	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
계 (100%)	10,006	11,017	19,214	25,594	31,180	30,208	28,580	28,163
중 국	7,001 (70.0)	7,041 (63.9)	13,373 (69.9)	18,527 (72.4)	20,635 (66.2)	14,608 (48.4)	14,484 (50.67)	13,203 (46.9)
베트남	134 (1.3)	476 (4.3)	1,403 (7.3)	2,462 (9.6)	5,822 (18.7)	10,131 (33.5)	6,610 (23.1)	8,282 (29.4)
일본	976 (9.8)	956 (8.7)	1242 (6.5)	1224 (4.8)	1,255 (4)	1484 (4.9)	1,206 (4.2)	1,162 (4.1)
필리핀	510 (5.1)	850 (7.7)	944 (4.9)	964 (3.8)	997 (3.2)	1,157 (3.8)	1,497 (5.2)	1,857 (6.6)
몽 고	118 (1.2)	195 (1.8)	318 (1.7)	504 (2)	561 (1.8)	593 (2.0)	745 (2.6)	521 (1.84)
캄보디아	2 (0.01)	2 (0.01)	19 (0.09)	72 (0.3)	154 (0.5)	394 (1.3)	1,804 (6.3)	659 (2.3)

결혼이주여성의 증가가 새로운 사회현상으로 자리잡아감에 따라 가정폭력과 인신매매적 결혼중개 구조에 취약하게 노출된 이주여성의 인권 문제 또한 새로운 사회 문제로 가시화되기 시작하였다. 2007년 7월 4일 베트남에서 결혼 이주해 온 '후인'(19세)은 갈비뼈 18개가 부러진 채 사체로 발견되었다. 2007년 1월 결혼중개업체 소개로 건설일용근로자인 장모(46)씨를 만나 결혼해서 5월 16일 한국으로 입국한 후인을 기다린 것은 결혼중개업체와 남편이 말했던 장밋빛 결혼생활이 아니었다. 27세 연상의 남편은 일정한 직업이 없었고, 집도 월 18만원짜리 지하 월세방이었다. 남편은 "한국어 학원에 다니고 싶다"는 후인의 요청을 외면했고, 바깥출입조차 허용하지 않았다. 한 달 후 고향으로 돌아가겠다고 말한 후인에게 되돌아온 것은 남편의 무자비한 폭행이었다. 범인으로 검거된 남편은 수사과정에서 "돈 들여 아내를 데려왔는데 자꾸 돌아간다고 해 홧김에 때렸다"고 진술했다.[3] 2003년 3월, 결혼생활 8년 동안 구타에 시달린 필리핀 국적의 알가나레이 비비(31세)는 한국인 남편의 폭력을 피해 10층 아파트 베란다에서 뛰어내려 사망하였다. 2005년 11월, 한국 남성과 결혼한 지 5년이 된 필리핀 여성은 평소 의처증 증세를 보이던 한국 남편으로부터 둔기로 폭행당해 중상을 입고 의식불명 상태에 빠졌다. 당시 한국 남편이 휘두른 둔기에 폭행당했던 3살, 2살 된 딸 2명은 결국 숨지고 말았다. 위와 같은 사례는 국제결혼에 내재되어 있는 문제가 집적되어 표출된 사안으로, 왜곡된 방식으로 국제결혼이 정착되어 가고 있는 우리 사회에 던져진 인권의 절규이다.

한국사회는 100만 이주민 시대를 맞이하여 다문화사회로 이행하는 과도기적 진통을 경험하고 있다. 새로운 사회 현상 앞에서 정부는 다문화사회 구현을 구호로 외치며 다문화가족 지원 정책 생산에 분주하다. 그러나 현재 생산되고 있는 다문화정책과 다문화주의 담론은 국

3) 2007. 8. 20.자 한국일보 중

제결혼가정을 중심으로 이루어지고 있다. 통계청 자료에 의하면 결혼이주자의 수는 10만 정도로 추산된다. 100만 이주자 중 십분의 일 정도에 해당하는 수치이다. 정부의 다문화 정책은 100만 중 10% 정도에 해당하는 결혼이주자와 그의 가족만을 중심으로 기획 형성되고 있는 것이다. 결혼이주의 약 80%가 한국인 남성과 외국인 여성의 결합으로 구성된다는 측면을 고려한다면 결혼이주에 대한 정부 정책의 관심은 결혼이주여성에 초점이 맞추어져있다고 파악할 수 있겠다. 결혼이주여성에 대한 정부의 정책지원은 고령화 저출산 시대에 대한 대비책으로부터 기획되고 있으며 그에 따라 결혼이주여성은 '가족의 구성과 혈통의 유지'라는 관점에서 정책 대상자로 적극적으로 포섭되고 있는 것이다. 결혼이민자를 제한된 범위에서라도 보다 적극적인 권리 향유자로 포섭하는 것은 의미 있는 일이겠지만 현행 다문화 지원 법제 아래에서 결혼이주여성에 대한 일관된 법적 보호의 원인은 국민의 '배우자'와 '모성'이라는 특수성에 기인하고 있음을 확인할 수 있다. 반면 결혼이주 이외의 다양한 형태로 한국사회로 이주해 체류하는 이주민의 존재는 배재되고 있다.

이러한 시각을 견지하며 '다문화주의' 또는 '다문화가족정책'으로 포장되어 생산되고 있는 현행 법제도에 대하여 비판적 검토를 해보고자 한다. 국제인권규약과 헌법이 보장하는 기본적 권리를 이주민도 향유할 수 있다는 인권의 관점에서 각각의 현행 법제도의 의의와 한계를 검토하고자 하며, 나아가 정책 대상에 대한 포섭과 배제 과정에서 드러나는 성차별적 계층 차별적 요소들을 분석해보고자 한다. 이와 같은 인권의 관점과 여성주의 관점에서 이주자에 대한 지원의 총론법적 성격을 갖는 다문화가족지원법을 살펴보고, 거주외국인의 지원과 관련된 지방자치단체의 조례를 살펴보겠다. 그 이후에는 결혼이주 형성단계에 개입하는 '결혼중개업의 관리에 관한 법', 이주자의 귀화 조건을 결정하는 국적법 개정의 한계 및 이주 아동의 국적권을, 마지막으로 다문화가정에 대한 제한적이고 시혜적인 사회보장 급부의 부여를 검토해하고자 한다.

Ⅱ. 다문화가족지원법

1. 주요내용

2008. 3. 21. '다문화가족지원법'이 제정되어 2008. 9월부터 시행되기 시작되었다. 동 법은 다문화가족 지원 정책의 시행을 위하여 필요한 경우 다문화가족 지원에 필요한 전문 인력과 시설을 갖춘 법인이나 단체를 '다문화가족지원센터'로 지정하여, 다문화가족을 위한 교육·상담 등 지원사업의 실시, 다문화가족 지원서비스 정보제공 및 홍보, 다문화가족 지원 관련 기관·단체와의 서비스 연계, 그 밖에 다문화가족 지원을 위하여 필요한 사업 등을 수행할 수 있도록 하였다(법 제12조). 양 법은 결혼이민자에 대한 포괄적인 사회서비스를 규정하고 있는 점에서 결혼이민자 및 그 가족에 대한 지원에 있어서 기본법적인 위치에 있다고 평가할 수 있을 것이다.

[표3] 다문화가족지원법의 주요내용

정의규정 (제2조)	제1호 "다문화가족"이란 '재한외국인처우기본법' 제2조제3호의 결혼이민자와 '국적법' 제2조에 따라 출생시부터 대한민국 국적을 취득한 자, 그리고 '국적법' 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자와 같은 법 제2조에 따라 출생시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족을 말한다. 제2호 "결혼이민자등"이란 다문화가족의 구성원으로서 '재한외국인처우기본법' 제2조제3호의 결혼이민자와 '국적법'제4조에 따라 귀화허가를 받은 자를 말한다.
실태조사 등 (제4조 제1항)	여성가족부장관은 3년마다 다문화가족에 대한 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.
다문화가족에 대한 이해증진 (제5조)	국가와 지방자치단체는 다문화가족에 대한 사회적 차별 및 편견을 예방하고 사회구성원이 문화적 다양성을 인정하고 존중할 수 있도록 다문화 이해교육과 홍보 등 필요한 조치를 하여야 한다.
생활정보 제공 및 교육 지원 (제6조 제1항)	국가와 지방자치단체는 결혼이민자등에게 국내생활에 필요한 기본정보를 제공하고 사회적응교육과 직업교육·훈련을 받을 수 있도록 지원할 수 있다.
평등한 가족관계의 유지를 위한 조치 (제7조)	국가와 지방자치단체는 다문화가족이 민주적이고 양성평등한 가족관계를 누릴 수 있도록 문화의 차이 등을 고려한 전문적인 서비스가 제공될 수 있도록 가족상담, 부부교육, 부모교육, 가족생활교육 등을 추진하여야 한다.
가정폭력 피해자에 대한 보호·지원 (제8조)	국가와 지방자치단체는 다문화가족 내 가정폭력 방지 노력, 가정폭력 피해 결혼이민자를 위한 외국어 통역 서비스를 갖춘 가정폭력 상담소 및 보호시설의 설치 확대 노력을 하여야 하며, 혼인관계 종료시 언어통역, 법률상담 및 행정지원 등을 제공할 수 있다.
산전·산후 건강관리 지원 (제9조)	국가와 지방자치단체는 결혼이민자 등이 건강하고 안전하게 임신·출산할 수 있도록 영양·건강에 대한 교육, 산전·산후 도우미 파견, 건강 검진과 그 검진시 필요한 통역 등 필요한 서비스를 지원할 수 있다.
아동 보육·교육 (제10조)	다문화가족 구성원인 아동에 대해 ①국가와 지자체의 차별 없는 보육·교육 실시 ②국가와 지자체의 신속한 적응을 돕는 교육지원대책 마련과 시·도 교육감의 학과 외 또는 방과 후 교육 프로그램 지원 ③국가와 지자체의 취학전 교육과 언어능력 제고 위한 한국어교육 지원을 할 수 있다.
다국어에 의한 서비스 제공 (제11조)	국가 및 지방자치단체는 의사소통의 어려움을 해소하고 서비스 접근성을 제고하기 위하여 다국어에 의한 서비스 제공이 이루어지도록 노력하여야 한다.
다문화가족지원센터의 지정 등 (제12조 제1항, 제2항)	여성가족부장관은 다문화가족지원센터를 지정할 수 있고, 그 지원센터는 교육·상담·정보제공·홍보·서비스연계 등의 업무를 수행한다.
사실혼 배우자 및 자녀의 처우 (제14조)	제5조부터 제12조까지의 규정은 대한민국 국민과 사실혼 관계에서 출생한 자녀를 양육하고 있는 다문화가족 구성원에 대하여 준용한다.

2. 쟁점과 과제

다문화가족지원법은 제2조 정의규정을 통해 법의 적용대상으로 “대한민국 국민과 혼인하여 가족을 이루고 있는 외국인 또는 귀화자”로 한정하고 있다. 이와 같은 협소한 정의 규정은 고용허가제로 노동 이주한 이주여성·남성, 이주노동자 부부 사이에서 출생한 아동, 외국인 유학생과 그 동반가족, 무국적 외국인과 그 가족의 문제를 동법의 적용 대상에서 배제시키고 있다. 이같이 한국인과 가정을 구성한 결혼이민자에게만 정착 지원을 보장하는 것은 ‘가족의 구성과 혈통의 유지’라는 측면이 적극적으로 고려된 결과로서 국적과 혈통에 기반을 둔 차별로 해석될 소지가 있다.

또한 다문화가족지원법은 ‘합법적’ 체류 자격의 외국인만을 법적용 대상으로 한정하고 있다. ‘체류자격’이 합법인지 여부를 기준에 두고 정착 지원 서비스의 제공 여부를 결정한다면 가정폭력 등의 이유로 체류연장 신청을 하지 못하고 초과체류 상태가 된 결혼이주자에 대한 지원은 불가능하며, 미등록 이주노동자 사이에서 출생한 이주 아동에 대한 보호 조치 또한 배제된다. 이는 또한 아동보호에 관한 국제협약에도 위배된다. 인간으로서 누려야할 기본적 권리는 그 향유자의 체류 상태에 좌우될 수 없는 성질의 것으로서 국내법에 의해 보호되어야 마땅함에도 배제되고 있는 법 현실은 우리 사회의 취약한 인권 수준을 반영하고 있다.

Ⅲ. 다문화가족지원 조례 현황과 검토

1. 현황

2007. 10. 31. 행정자치부(현 행정안전부)는 지방자치단체가 거주외국인에 대한 지원을 안정적이고 지속적으로 수행할 수 있도록 ‘거주외국인 지원 표준조례안’을 마련하여 각 지방자치단체에 조례 제정을 권고하였다. 이에 따라 2008. 11. 현재 총 115개 자치단체에서 ‘거주외국인 지원조례’를 제정하여 시행 중이다. 거주외국인 지원 표준 조례안의 주요 내용으로는 거주외국인은 다른 법령과 조례에서 제한하고 있지 않는 한 주민과 동일하게 지자체의 재산과 공공시설을 이용할 수 있고, 각종 혜택을 받을 수 있으며,(제3조) 거주 외국인의 정착 지원을 위한 정책 추진을 지자체의 책무로 부가하고 있고, 그에 따라 지자체는 거주외국인 실태조사를 실시하여야 하며(제4조), 한국어 및 기초생활 적응 교육, 고충·생활·법률·취업상담, 생활편의 제공 및 응급 구호체계 확립, 문화·체육행사 개최 및 지자체장이 필요하다고 인정하는 사업으로 지원 범위를 제시하고 있으며(제6조), 나아가 외국인 지원단체에 대한 사업비 지원이 가능하도록 근거조항을 도입하고 있다. (제12조) 그러나 제5조에서 지원대상을 ‘합법’체류 거주 외국인으로 분명하게 한정하고 있다.

서울시의 경우 양천, 서초, 금천, 노원, 강북, 서대문, 구로, 강동, 종로구 등의 지방자치단체에서 거주 외국인 지원 조례를 제정하여 시행 중이다. 각 구에서 시행중인 조례 내용은 대체로 행정자치부의 ‘거주 외국인 지원 표준 조례안’ 내용과 동일하게 구성되어 있다. 다만 구로구의 경우 제5조 제2항에서 “재단, 질병 등으로 인해 긴급한 구호를 필요로 하는 경우 및 불법 체류를 해소할 목적으로 수행하는 사업의 경우”에 해당하는 경우에는 ‘불법’ 체류

외국인에 대하여도 지원이 가능하도록 지원 대상을 확대하고 있는 점에서 다른 지방자치단체 및 행정자치부의 표준조례안과 구별되고 있다.

[표4] 거주외국인 지원 표준조례안

목적 (제1조)	이 조례는 oo시에 거주하는 외국인들의 지역사회 적응과 생활편익 향상을 도모하고 자립생활에 필요한 행정적 지원방안을 마련함으로써 지역사회의 일원으로 정착할 수 있도록 하는 것을 목적으로 한다.
정의 (제2조)	1.“외국인”“이라 함은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자를 말한다. 2.“거주외국인”이라 함은 oo시 관내에 90일 이상 거주하며 생계활동에 종사하고 있는 외국인을 말한다. 3. “외국인가정”이라 함은 국내에 주소 또는 거소를 두고 있는 외국인과 혼인·입양·혈연관계 등으로 이루어져 생계 또는 주거를 함께 하는 공동체를 말한다. 4.“외국인 지원단체”라 함은 거주외국인에 대한 지원을 주된 사업으로 하여 설립된 비영리 법인 또는 단체를 말한다.
거주외국인의 지위 (제3조)	① oo시 거주외국인은 법령이나 다른 조례 등에서 제한하고 있지 않는 한 주민과 동일하게 oo시의 재산과 공공시설을 이용할 수 있고, oo시의 각종 행정 혜택을 받을 수 있다. ②oo시장은 거주외국인이 지역공동체의 구성원으로서 oo시 행정에 참여할 수 있도록 노력하여야 한다.
지원대상 (제5조)	oo시에 거주하는 다음 각 호의 하나에 해당하는 자를 지원대상으로 한다. 다만, 출입국관리법 등에 의해 대한민국에서 합법적으로 체류할 수 있는 법적 지위를 가지지 않은 외국인은 제외한다. 1. 외국인 2. 한국 국적을 새롭게 취득한 자 3. 기타 한국어 등 한국문화와 생활에 익숙하지 않은 자
지원의 범위 (제6조)	①거주 외국인에 대한 지원범위는 다음 각 호와 같다 1. 한국어 및 기초생활 적응교육 2. 고충·생활·법률·취업 등 상담 3. 생활편의 제공 및 응급구호 4. 거주외국인을 위한 문화·체육행사 개최 5. 기타 거주외국인의 지역사회적응을 위하여 oo시장이 필요하다고 인정하는 사업 등 ②oo시장은 전 항의 각호와 관련된 사업의 수행에 필요한 예산을 편성하여야 한다.
외국인지원단체에 대한 지원(제12조)	oo시장은 외국인 지원단체의 활동에 필요한 행정적·재정적 지원을 할 수 있으며 ‘비영리 민간단체 지원법’에 의한 사업비를 지원할 수 있다.
업무의 위탁 (제13조)	①oo시장은 필요하다고 인정하는 경우에는 ‘사무의 민간위탁 촉진 및 관리조례’가 정하는 바에 따라 거주 외국인의 지원을 목적으로 하는 비영리법인 또는 단체에 업무의 일부 또는 전부를 위탁할 수 있다.
세계인의 날 (제14조)	①oo시장은 지역내 거주하는 외국인을 포용하고 문화적 다양성의 의미를 일깨우기 위해 매년 5월 21일을 “세계인의 날”로 하고 세계인의 날로부터 1주간을 다문화 주간으로 설정한다.
명예시민 (제17조)	①oo시장은 시정발전에 공로가 현저한 외국인에 대하여 명예시민으로 예우할 수 있다.

2. 검토

사회통합과 인도적 차원에서 거주외국인을 지원하고, 거주외국인의 인권 증진을 위한 조례에서 지원 대상을 법의 기본 목적 및 취지가 확연히 다른 '출입국관리법'상의 체류자격을 기준으로 나누는 것은 타당하지 않다. 이는 헌법재판소가 그동안 일관되게 "인간의 존업과 가치 및 행복추구권은 '인간의 권리'로서 외국인도 그 주체가 될 수 있고, 평등권도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상 제한이 있을 수 있을 뿐"이라고 판시하여[4], '인간의 권리'에 해당하는 기본권은 등록·미등록을 불문하고 모든 외국인에게 인정해온 것과 상반되는 조치이다. 그럼에도 불구하고 거주외국인 표준 조례안과 이를 좇고 있는 대다수 지역의 조례가 지원 대상을 '합법'체류자로만 한정하도록 단서 조항을 두어 미등록 이주민에 대한 지원을 원천적으로 배제하고 있는 것은 위헌적 소지를 내포한다.

또한 표준조례안은 거주 외국인에 대한 정의 조항에서 '거주 외국인'을 "관내 90일 이상 거주하며 '생계활동'에 종사하고 있는 외국인"으로 정의하고 있다. 관내 거주외국인으로 인정받기 위해서는 '생계활동에 종사하여야만' 하는 것이다. 결국 지차제 관내 지역에 거주하는 외국인이 지자체로부터 공공시설 이용 및 각종 행정 혜택, 한국어 등 적응 교육, 취업 고충상담, 응급 구호 서비스를 제공받기 위하여는 '생계활동'에 종사하는 '합법적' 체류 자격의 외국인이라는 이중의 조건을 충족해야만 한다. 이와 같이 지원 대상을 한정할 경우 출산 및 건강, 기타 이주 당사자의 귀책사유 없이 생계활동을 중단한 이주자, 가사노동 및 양육·노부모 봉양 등을 담당하고 있는 이주자, 관내 거주하는 미등록 이주아동, 가정폭력·성폭력 등의 피해를 입은 미등록 이주 여성 등은 지원에서 배제될 수 있는 위험성이 존재한다.

Ⅳ. 다문화가정 형성 단계에 대한 법적 개입_ 결혼중개업의 관리에 관한 법

1. 국제결혼 중개행태의 문제점

많은 국제결혼 중개업자들이 보다 많은 남성 고객을 호객하기 위하여 온라인과 오프라인 상에서 성차별적이고 인종차별적인 발언을 유포하고 있다. 그 과정을 통해 한국 사회 내에는 국제결혼에 대하여, 특히 국제결혼 이주여성에 대하여 부정적이고 왜곡된 인식이 확대 강화되고 있다. 가정폭력 피해로 "맞아 죽은 베트남 여성" 사례는 한국인 남성이 외국인 배우자를 자신이 지급한 금전과 맞바꾼 반대급부인 '소유물'로 간주하고 있다는 인식을 드러내고 있다. 소유물로서 자신에게 종속된 것으로 인식했던 이주여성이 자유의지를 드러내며 자신을 거부하자 '살해'해버린 것이다.

(1) 성·인종 차별적 광고

국내에서 활동하는 국제결혼 중개업자에게 국제 결혼할 당사자인 한국 남성을 모집하는 것은 영업에 있어서 매우 중요한 부분이다. 따라서 중개업자들은 보다 많은 한국 남성들을 모집하기 위하여 현수막 게시, 지면 광고, 인터넷 홈페이지 광고 등 온라인부터 오프라인까지

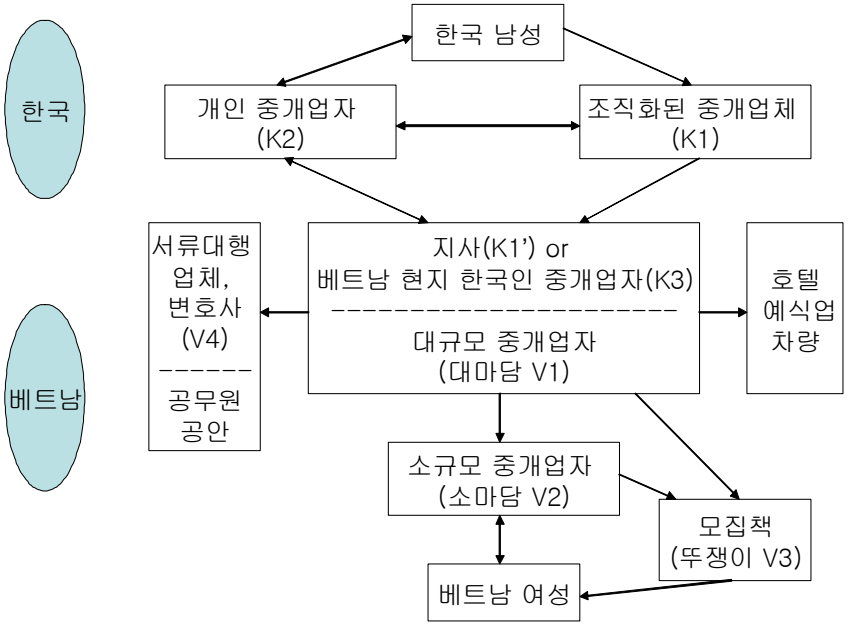
4) 헌법재판소 1994. 12. 29. 93헌마, 헌법재판소 2001. 11. 29. 99헌마 494 등

다양한 매체를 활용하고 있다. 그 과정에서 중개업자들은 성 차별적·인종 차별적인 광고(예: '베트남 처녀와 결혼하세요. 초혼, 재혼, 장애인 환영', '연령제한 없이 누구나 가능', '만남에서 결혼까지 7일', '베트남 절대 도망가지 않습니다.', '신부보증제' 등)를 서슴지 않고 있다. 위와 같은 현수막은 재혼과 장애라는 결혼시장에서 주변화된 신체들, 위계화된 글로벌 체제 하에서 베트남이라는 국가의 주변성, 글로벌 결혼시장에서 상품으로 거래되는 여성의 몸, 한국 사회에 깊게 내재된 순결 이데올로기, 결혼이라는 틀 내에서 허용될 수 없는 매매혼적 성적 결합이라는 현재 국제결혼을 둘러싸고 발생하는 모든 문제를 상징한다.[5)]

(2) 정보의 왜곡 및 은폐

'국제결혼' 자체를 세계화의 흐름 속에서 이주의 한 형태로서 인정할 수밖에 없다면, 그래서 공간적으로 격리된 두 당사자를 매개해주는 매개자로서 '중개업'자의 출현과 개입 또한 필요악으로서 인정할 수밖에 없다면, 이때 "국제결혼 중개"행위가 "정상적인" 상행위로서 인정받기 위해 가장 기본적으로 요구되는 것이 바로 상대방에 대한 적확한 정보 전달이다. 그러나 현재 국제결혼 중개업체에 의해 제공되는 정보의 양은 불균형하고, 부정확하고, 때때로 허위이다. 이주여성의 경우 최종 선택되기 전까지는 상대방 남성에 대한 어떠한 정보도 제공받지 못한다. 또한 통역서비스의 미비로 인해 결혼당사자들이 결혼 과정에서 전문적인 통역자의 조력을 충분히 받는 것도 어려운 실정이다. 이는 남녀 모두에게 심각한 '정보의 부족'을 야기하며, 불충분한 정보는 결혼 당사자들이 결혼 과정에서 일어나는 부당한 대우나 착취에 적절히 대응할 수 없는 근본적인 원인이 될 뿐 아니라 결혼 후 심각한 오해를 발생시킬 소지가 있다.

표 5. 한국 남성과 베트남 여성 결혼의 중개 시스템



5) 김정선 '다문화사회를 위한 시론: 차이의 문제로서 국제결혼, 국제결혼으로 초래된 가족, 인종, 민족, 국가의 변화들', 2006.

(3) 미인대회식의 대량 맞선 및 단기 속성의 성혼

2005. 3. 당시 가정폭력으로 충남의 한 여성 쉼터에서 생활하던 베트남 여성(23세)의 예는 결혼정보업체가 주선하는 집단 맞선으로 결혼한 전형적인 사례이다. 그녀는 호치민에서 버스로 남쪽으로 5시간 거리에 있는 '깡촌' 출신이다. 부모 형제 8명과 함께 농사를 짓던 그녀는 친구 소개로 현지 결혼정보업체를 알게 돼 '탈 베트남'을 위해 호치민에 올라왔다. 그녀는 결혼정보업체가 주선하는 한국 남성과의 집단 맞선에 참석했다. 이날 선은 며칠 전 대만 남성과의 맞선에 이어 두 번째 선이었다. 그녀는 운이 좋아 200명이 넘는 여성 중에서 1차로 압축된 10여명에 들어가 다시 5명-> 2명-> 1명 순으로 좁혀진 '미인 대회식 신부 선발과정'에서 최종적으로 선택됐다. 하반신 장애가 있는 아들을 데리고 외국 며느리를 보기위해 찾아온 시어머니의 눈에 들었던 것이다. "그 선택에 동의하고 말고 할 입장이 아니었어요." 그녀는 호치민에 올라온 지 9일 만에 결혼이 확정됐다. 다음날 결혼식을 올리고 짧은 신혼여행을 마친 후 남편은 출국했다. 그녀는 두 달 후 정식으로 초청을 받아 한국에 왔다. 그녀는 "한국에 가면 행복하고 엄마를 도와줄 수 있을 것 같아 결혼했어요."라고 말하고 있다.[6] 중개업자들은 단속에 대한 우려로 인해 가능한 짧은 시간 내에 맞선을 진행해야 하며, '일대일 맞선'은 불가능하다고 말한다. 그러나 불과 몇 시간 만에 한 명의 남성이 수백 명의 여성 중에 한명의 배우자를 선택하는 방식으로 이루어지는 맞선은 '가장 빠른 시간 내에 가장 많은 이윤의 추구'라는 상업화된 국제결혼 중개 서비스의 이윤 추구적인 성격을 반영한 것으로, 결혼당사자들에게 의사결정에 필요한 시간을 허용하지 않는다. 이러한 의미에서 현재의 결혼 중개시스템은 의사소통이 불가능하고 정보가 불충분한 상태에서 '속성으로 배우자 선택이 강제되는' 구조라 할 수 있다.

(4) 인신매매에 가까운 강압적 구조

현재의 결혼 중개과정은 조직적인 연결망에 의해 여성을 모집, 기숙, 관리, 통제하고 이동시킨다는 점에서 국제법에서 정의하고 있는 '인신매매적' 속성을 지닌다. 맞선을 준비하는 기간 뿐 아니라 결혼 후 입국까지 여성들은 중개업자가 운영하는 숙소에서 생활하면서 외출이 제한되며, 이 기간 동안 사용한 생활비는 빚으로 계산된다. 이러한 부채 예속의 상황은 여성이 중간에 맞선을 포기하거나 경쟁률이 높은 맞선 과정에서 거부권을 행사할 수 없는 구조적 강제로 작동하며, 이로 인해 결혼상대자가 싫더라도 자의에 반하여 결혼에 이르는 경우가 발생하고 있다. 또한 한국남성과 결혼 한 여성들은 입국을 포기하거나 입국 후 2-6개월 이내에 집을 나오면 '지참금'뿐 아니라 추가로 200만원을 한국 중개업체에게 변상해야 하며, 그 결과 여성들은 폭력적인 상황에 처하더라도 자신을 보호할 수 없게 된다. '남편의 폭력이 무서워서 베트남으로 돌아가고 싶다'는 한 국제결혼 여성(사례34)은 자신의 부모가 받은 약 25만원 때문에 한국으로 이주되어왔다. 현금을 갖고 있지 않은 베트남의 농가에서는 물소 한 마리 값에 해당하는 약 25-30만원의 돈을 융통하는 것이 불가능하기 때문에 어쩔 수 없이 결혼하게 된 것이다.

6) 조선일보, 2005. 3. 22.자.

⇒ 유엔여성차별철폐협약[7)]
제6조 “당사국은 여성에 대한 모든 형태의 인신매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.”

제16조 “1. 당사국은 혼인과 가족관계에 관한 모든 문제에 있어 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 하며, 특히 남녀평등의 기초 위에 다음을 보장하여야 한다.
(a) 혼인을 할 동일한 권리
(b) 자유로이 배우자를 선택하고 상호간의 자유롭고 완전한 동의에 의해서만 혼인을 할 동일한 권리
(c) 혼인 중 및 혼인을 해소할 때의 동일한 권리와 책임“

2. 결혼중개업의 관리에 관한 법의 제정 및 한계

⇒ 2007년 인종차별철폐위원회 최종견해: 대한민국(2007년 8월 17일)
“한국은 과도한 비용, 배우자가 될 한국인에 대한 핵심 정보의 미제공, 그리고 신분증 및 여행증명서의 압수와 같은 침해를 방지하기 위하여 국제결혼중개업자의 활동을 규제하여야 한다(CERD para. 17; SR para. 65).”
⇒여성차별철폐위원회 최종논평: 대한민국(2007. 8. 10)
“한국은 결혼중개업자의 활동을 규제하는 법안을 신속히 제정하고, 외국인 여성을 결혼중개업자나 그 배우자의 착취와 침해로부터 보호하기 위한 추가적인 정책 및 조치를 개발하여야 한다(CEDAW para. 22).”

국제결혼 중개업체에 대한 정부의 개입이 촉구됨에 따라 김춘진 의원이 발의한 「결혼중개업의 관리에 관한 법안」이 국회 본회의를 통과하여 2008년 6월부터 시행되기 시작하였다. 법률의 주요 내용을 살펴보면 국내결혼중개업은 ‘신고제’로, 국제결혼중개업은 ‘등록제’로 관할 지자체가 지도·관리하도록 되어 있으며, 결혼중개업자에 대한 의무규정으로 ①신고필증을 게시 의무(제8조) ②명의 대여 금지 의무(제9조) ③계약 내용 설명의무 및 표준계약서 작성 의무(제10조) ④외국 현지법령 준수 의무(제11조) ⑤허위·과장된 표시·광고 및 거짓 정보제공의 금지(제12조) ⑥개인 정보 보호 의무(제13조) 등을 규정하고 있다

[표6] 결혼중개업관리에 관한 법 주요 내용

용어의 정의 (제2조)	제1호 ‘결혼중개란 결혼을 위한 상담 및 알선 등의 행위’ 제2호 ‘"결혼중개업"이란 수수료·회비, 그 밖의 금품을 받고 결혼중개를 업으로 행하는 것’ 제3호 ‘"국내결혼중개업"이란 대한민국의 국적을 가진 사람을 대상으로 하는 결혼중개업’ 제4호 ‘"국제결혼중개업"이란 대한민국의 국적을 가진 사람과 외국인을 대상으로 하는 결혼중개업’

7) 대한민국 1985. 1. 26 가입 비준

	제5호 '"결혼중개업자"란 제3조제1항에 따라 결혼중개업의 신고를 하거나 제4조제1항에 따라 결혼중개업의 등록을 한 자'
국내결혼중개업의 '신고' (제3조)	제1항 '국내결혼중개업을 하고자 하거나 중요사항을 변경하고자 하는 자는 시장·군수·구청장에게 신고하여야 한다' 제2항 '시장·군수·구청장은 신고필증을 내주어야 한다' 제3항 '필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다'
국제결혼중개업의 '등록' (제4조)	제1항 '국제결혼중개업을 하고자 하거나 중요사항을 변경하고자 하는 자는 관할 시·도지사에게 등록하여야 한다' 제2항 '시·도지사는 등록증을 내주어야 한다' 제3항 '필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다'
결혼중개계약서의 작성 등 (제10조)	제1항 '수수료·회비, 그 밖의 금품을 이용자에게 받고자 할 때에는 서면으로 계약을 체결하여야 하며 충분히 설명하여야 한다' 제2항 '계약서와 계약서에 포함되지 않은 약관을 이용자에게 내주어야 한다' 제3항 '계약서를 보건복지부령으로 정하는 기간 동안 보존하여야 한다' 제4항 '거짓으로 기재하거나 서로 다른 2 이상의 계약서를 작성하여서는 안 된다'
외국 현지법령 준수 등 (제11조)	제1항 국제결혼중개업자는 국제결혼중개를 함에 있어서 외국 현지 법령을 준수하여야 한다. 제2항 '외교통상부장관은 국제결혼중개업자가 외국 현지 형사법령을 위반한 경우 관련 내용을 보건복지부장관에게 통보하여야 하고, 보건복지부장관은 이를 시·도지사에게 통보하여야 한다. 이 경우 통보절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다'
허위·과장된 표시·광고의 금지 등 (제12조)	제1항 '거짓·과장되거나 차별하거나 편견을 조장할 우려가 있는 내용의 표시·광고를 해서는 안 된다' 제2항 '결혼중개 이용자에게 거짓된 정보를 제공해서는 안 된다' 제3항 '필요한 사항은 보건복지부령으로 정한다'

.

국제결혼 중개업체가 한국 남성의 '지적' 장애 사실을 이주여성에게 전달하지 않아 발생하는 피해 사례가 현장에서 상담 접수되고 있다. 정신적 장애는 눈으로 확인할 수 없는 특성으로 인하여 불충분한 통역 서비스와 대량속성으로 이루어지는 국제결혼 중개 구조 아래에서 은폐된다. 국제결혼 중개업자의 허위 정보 제공 또는 정보의 은폐로 인한 피해는 부주의하게 결혼을 결심한 이주여성의 개인의 탓으로 치부될 뿐이다. 이와 같은 국제결혼 알선업자의 상대방에 대한 거짓 정보 제공에 대하여 동 법은 사후적으로 행정적인 규제 장치만을 두고 있을 뿐이다. 그러나 과연 혼인이 파탄 이후에 부가되는 '영업 등록 취소' 처분이 피해자들에게 어떠한 치유의 의미가 있을지, 그와 같은 피해가 재발하지 않도록 방지하는데 얼마나 실효가 있을지 회의적이다. 이 법의 가장 큰 맹점은 결혼중개 행위가 합법적인 상행위로 인정받기 위해 근본적으로 요구되는 "상대방에 대한 정확한 정보 제공"을 어떻게 담보할 것인지에 대하여 침묵하고 있다는 것이다. 그 문제를 보완하고자 하는 취지에서 동법 시행령 제3조 제2항에서 "민법 제816조에 따른 혼인취소의 사유에 관련된 사항 등 결혼 여부를 결정하는 데 중요한 신성정보를 당사자가 이해할 수 있는 언어로 제공하는 노력하여야 한다."라는 내용이 추가되었으나 기재하여야 할 신상정보의 범위가 구체적으로 명시되어 있지 않은 점, 의무조항으로 규제하고 있지 않은 점, 시행령에 규정함으로써 위반시 제재조치를 부가할 수 없다는 점은 여전히 입법적 미비 지점이다.

한편 법적 절차에 따라 피해를 구제받기위해서 이주여성은 입증자료를 준비·제출해야 하는데, 국제결혼중개라는 위계적 사슬 아래에서 가장 취약한 지위에 처한 이주여성이 유리한 자료를 확보하기 어려운 현실도 간과되었다. 합리적인 범위 내에서 결혼이주여성의 입증책임을 완화하거나, 결혼중개업자에게 정확한 정보를 제공하였음을 입증하도록 입증책임을 전환하는 규정이 보완되지 않는다면 결혼중개업체로부터 피해를 입은 결혼이주여성이 국내 법적 절차를 통해 피해를 구제받기란 요원할 것으로 보인다. 이주여성의 피해를 사전에 예방하고 사후에 구제하기에는 너무나 먼 법이 '합법'이라는 날개를 달아 문제적 국제결혼 중개 행위를 더욱 조장한다는 오명을 쓰지 않기 위해서는 법 시행과 동시에 개정이 필요할 것이다. 나아가 인신매매적 국제결혼 중개 행태를 어떻게 규제할 것이며 이로 인해 발생한 피해를 어떻게 보전할 것인지에 대하여도 입법적 공백을 드러내고 있어 법 시행 초기부터 그 실질적 효력이 미미하다. 인신매매적 국제결혼을 뿌리 뽑고 이주여성의 인권을 보호하기 위해서는 보다 근본적인 대책 마련이 필요할 것이다. 인신매매방지 관련 국제협약[8]을 국내 비준하고 이에 근거한 국내 '인신매매방지법'을 만들어서 인신매매 피해자에 대한 규정과 인신매매 피해자에 대한 법률적, 경제적 지원 대책이 마련되어야만 근본적인 문제해결이 가능할 것이다.

<사례1> 결혼중개업체의 정보 은폐로 인한 피해 사례

한국 男 & 필리핀 女
-2006. 7. 16. 필리핀 마닐라 맞선
-2006. 7. 18. 필리핀 현지 결혼식 진행
-2006. 8. 27. 필리핀녀 한국 입국 ,혼인동거 시작
-2006. 9. 중순경 한국남의 사촌을 통해 지적장애 사실 확인
-2007. 3. 협의이혼

필리핀 女-> 중개업자를 상대로 손해배상청구 소송 제기:
- 혼인결정 및 혼인생활 유지에 중대한 정보를 사전에 제공하지 않음으로 인하여 혼인이 조기에 파탄났고 이로 인하여 정신적 피해를 입었다
- 증거자료: 현지 맞선 당시 통역 맡은 필리핀 여성의 녹취 증언

중개업자
- 전면 부인: "필리핀 여성에게 현지 맞선 당시 남성의 장애사실 고지했다"
- 증거자료: 한국 본사 사장의 증언(증언탄핵: 이윤공동체), 현지 사장의 진술서("Nora was fully informed about the physical condition)

8) U.N. 국제조직범죄방지협약을 보충하는 인신매매 특히, 여성 및 아동인신매매예방 및 억제를 위한 의정서 (Protocol to Prevention, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children, Supplementing the United Nations Covention against Transnational Organized Crime), 2000. 11.

Ⅴ. 이주여성의 성원권

1. 결혼이주자의 성원권에 대하여

(1) 실태

한국민과 결혼한 결혼이주자는 현행 국적법 제6조의 혼인에 기한 간이귀화 요건에 따라 기본적으로 국내 2년이라는 거주요건을 충족해야만 귀화신청자격이 부여된다.[9] 귀화신청 후 최종 귀화 허가 통지까지는 통상 1년 반에서 2년여의 기간이 소요된다. 따라서 결혼이주자는 실재로 약 4년이라는 기간 동안 국내에서 '외국인'의 신분으로 거주하여야 한다. 외국인으로서 국내 장기 체류하기 위해서는 반드시 출입국으로부터 사증(비자)과 외국인등록증을 발급받아야 한다. 결혼이주자에게는 출입국관리법 제12조와 동법 시행령 별표1에 따라 거주비자(F-2)가 부여된다. 거주비자에 부여되는 제1회 체류기간은 1년이며, 기간 종료 전에 반드시 체류연장신청을 하여 허가를 받아야 한다. 만약 기간 내 체류연장을 신청하지 않아 초과 체류 상태가 되면 소위 '불법' 체류자의 신분으로 전락되어 출입국으로부터 단속과 강체추방될 위험에 처하게 된다.

다수의 실태조사와 현장 단체의 상담을 통해 많은 결혼이주자들이 결혼 이주 후 유·무형의 가정폭력을 경험하고 있는 반면 이에 대하여 경찰신고와 같은 적극적 대응을 하지 못하고 있다는 사실이 드러나고 있다. 2005년 보건복지부의 실태조사에 응한 국제결혼 이주여성 중 지난 1년 동안 언어폭력을 경험했다는 사람이 31%, 신체적 폭력을 경험했다는 사람이 13~14%, 남편으로부터 성행위를 강요받거나 변태적인 성행위를 강요받았다는 비율이 각각 14%, 9.5%로 나타났다. 적어도 국제결혼 이주여성 10명 중 한명은 남편으로부터 구타당하거나 성행위를 강요받은 경험이 있는 것이다. 남편으로부터 폭언, 폭행 또는 원치 않는 일의 강요를 당한 경우 대응방식에 대하여는 약 30% 국제결혼 이주여성이 "그냥 참고 산다."고 나타났다. 가정폭력으로 경찰에 신고한 사람은 8% 정도로 폭력을 경험한 수치에 비교하면 매우 낮은 비율이다. 신고를 하지 않은 이유로는 결혼생활을 유지하기 위해(20%), 신고하는 방법을 몰라서(14%), 신고해도 경찰이 문제를 해결해주지 못할 것 같아서(13%), 체류자격 불안정에 대한 두려움(10%) 등으로 나타났다.[10]

<사례2> 가정폭력으로 사망한 이주 여성 피해 사례

9) 국적법 제6조 제2항(간이귀화) 배우자가 대한민국의 국민인 외국인으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제5조 제1호의 요건(국내 5년 거주 요건)을 갖추지 아니하여도 귀화허가를 받을 수 있다.
제1호 '그 배우자와 혼인한 상태로 대한민국에 2년 이상 계속하여 주소가 있는 자'
제2호 '그 배우자와 혼인한 후 3년이 경과하고 혼인한 상태로 대한민국에 1년 이상 계속하여 주소가 있는 자'
제3호 '제1호 또는 제2호의 기간을 충족하지 못하였으나, 그 배우자와 혼인한 상태로 대한민국에 주소를 두고 있던 중 그 배우자의 사망이나 실종 그 밖에 자신의 귀책사유 없이 정상적인 혼인생활을 할 수 없었던 자로서 제1호 또는 제2호의 잔여기간을 충족하고 법무부장관이 상당하다고 인정하는 자'
제4호 '제1호 또는 제2호의 요건을 충족하지 못하였으나, 그 배우자와의 혼인에 의하여 출생한 미성년의 자를 양육하고 있거나 양육하여야 할 자로서 제1호 또는 제2호의 기간을 충족하고 법무부장관이 상당하다고 인정하는 자'

10) 보건복지부, 「국제결혼 이주여성 실태조사 및 보건·복지 지원 정책방안」, 2005, 127쪽

○사건의 개요

2007년 7월 4일 결혼 이주해 온 베트남 여성 '후안마이'(19세)는 갈비뼈 18개가 부러진 채 사체로 발견되었다. 2007년 1월 결혼중개업체 소개로 건설일용근로자인 장모(46)씨를 만나 결혼해서 5월 16일 한국으로 입국한 그녀를 기다린 것은 결혼중개업자와 남편이 말했던 장밋빛 결혼생활이 아니었다. 27세 연상의 남편은 일정한 직업이 없었고, 거주지는 월세 18만의 지하 단칸방이었다. 남편은 "한국어 학원에 다니고 싶다"는 후안마이의 요청을 외면했고, 바깥출입조차 허용하지 않았다. 한 달 후 고향으로 돌아가겠다고 말한 후안마이에게 되돌아온 것은 남편의 무자비한 폭행이었고 그로인해 후안마이는 사망했다. 범인으로 검거된 남편은 수사과정에서 "돈 들여 아내를 데려왔는데 자꾸 돌아간다고 해 홧김에 때렸다"고 진술했다.[11] 이 사건 담당 재판부는 사망 피해자 이주여성 당사자의 목소리를 재판에 반영하기 위하여 고인이 남긴 편지글을 인용하며 남편의 우발적인 아내살인 사건에 대하여 이례적으로 징역 12년형의 판결을 선고하였다.[12]

○이주여성이 남긴 편지글

"당신과 저는 매우 슬픕니다. 제가 한국에 온 지 얼마되지 않아 아직은 한국사람들의 삶에 대해서 알 수 없고 이해할 수 없는 것은 당연합니다. 한국에서도 부인이 기뻐 보이지 않으면 남편이 그 이유를 물어보고 책임을 져야 되는 것이 아닌가요, 그런데 남편은 왜 오히려 아내에게 화를 내는지, 당신은 아세요? 남편이 어려운 일 의논해 주고 서로 마음을 알아주는 것이 아내를 제일 아껴주는 것이라고 생각해요. (중략) 저는 당신의 일이 힘들고 지친다는 것을 이해하기에 저도 한 여자로서, 아내로서 나중에 더 좋은 가정과 삶을 위해 최선을 다하고 있어요. 당신은 아세요? 저는 당신과 많은 이야기를 나누고 싶은데, 당신은 왜 제가 한국말을 공부하러 못 가게 하는지 이해할 수가 없어요. 저도 다른 사람들과 같이 대화하고 싶어요. 당신을 잘 시중들기 위하여 당신이 무엇을 먹는지, 무엇을 마시는지 알고 싶어요. 저는 당신이 일을 나가서 무슨 일이 있었는지, 어떤 것을 먹었는지, 건강은 어떤지 또는 잠은 잘 잤는지 물어보고 싶어요. 제가 당신을 기뻐할 수 있게 만들 수 있도록, 당신이 저에게 많은 것들을 가르려 주기를 바랐지만, 당신은 오히려 제가 당신을 고민하게 만들었다고 하네요.

저는 한국에 와서 당신과 저의 따뜻하고 행복한 삶, 행복한 대화, 삶 속에 어려운 일들을 만났을 때에 서로 믿고 의지하는 것을 희망해 왔지만, 당신은 사소한 일에도 만족하지 못하고 화를 견딜 수 없어하고, 그럴 때마다 이혼을 말하고, 당신처럼 행동하면 어느 누가 서로 편하게 속마음을 말할 수 있겠어요. 당신은 가정을 만든다는 것이 얼마나 큰일이고 한 여성의 삶에 얼마나 큰일인지 모르고 있어요. 좋으면 결혼하고 안 좋으면 이혼을 말하고 그러는 것이 아니에요. 당신이 그렇게 하는 것은 한 사람의 진실된 남편으로서 부족하다고 생각해요. 물론 제가 당신보다 나이가 많이 어리지만, 결혼에 대한 감정과 생각에 대해서는 이해하고 있어요. 한 사람이 가정을 이루었을 때 누구든지 완벽하지 않다는 것에 대해서는 반드시 이해해야 되요. 물론 부부가 서로 이해하지 못하고 서로의 상처가 너무 많아 결국 이혼하는 사람들도 있어요. 한 사람의 감정을 존경하고 이해하는 사람에게는 마음을 닫아버리게 하는 상황들과 원망하게 하는 상황들이 무관심하게 지나가게 되요. 모든 사람에게 각자의 자존심이 있고 자신을 '정답'에 서게 하는 것은 알아요. 하지만 부부가 행복할 수 없고 위험

11) 2007. 8. 20.자 한국일보 중

12) 대전고등법원 2008. 1. 23. 선고 2007노425 살인

하게 만드는 일을 계속 행하는 것에 대해서는 아무도 이해할 수 없을 거에요. (중략) 당신은 저와 결혼했지만, 저는 당신이 좋으면 고르고 싫으면 고르지 않을 많은 여자들 중에 함께 서 있었던 사람이었으니까요.

당신은 아세요? 제가 당신과 결혼하기 전에는 호치민 시에서 일을 했어요. 당신이 우리 집에 왔을 때 우리 집은 많은 어려움을 겪고 있었어요. 저는 가정을 위해서 일을 나가야 했고, 그 일은 매우 힘들었어요. 하지만 봉급은 얼마 못 받았지요. 저는 노동이 필요한 일도 했었어요. 그 일은 매우 힘들었어요. 그것이 가축을 기르는 일이든, 농작을 하는 일이든... 가족들은 노동일로 벼를 심고 베는 일을 했어요. 베트남에서 그렇게 많은 일을 했어도 입을 것과 먹을 것만 겨우 충당할 수 있었지요. 그래서 제가 한국에 왔을 때에 더 이상 바라는 것이 없었고, 단지 당신이 저를 이해해 주는 것만을 바랬을 뿐이에요. 저도 일을 해봤기 때문에 일을 어떻게 하고 또 그것이 힘들다는 것을 알아요. 하지만 제가 베트남에 돌아가게 되도 당신을 원망하지 않을 거에요. 저는 당신이 저말고 당신을 잘 이해해주고 사랑해 주는 여자를 만날 기회가 오기를 바래요. 당신이 잘 살고 당신이 꿈꾸는 아름다운 일들이 이루어지길 바래요.

저는 베트남에 돌아가 저를 잘 길러주신 부모님을 위하여 다시 처음처럼 일을 시작하려고 합니다. 저의 희망은 이제 이것뿐이에요. 당신과 전 서로 다른 나라 사람이어서 제가 한국에 왔을 때 대화를 할 사람이 당신뿐이었는데... 누가 이렇게 될 것이라 생각할 수 있었겠어요. 정말로 하느님이 저에게 장난을 치는 것 같아요. 정말 더 이상 무엇을 적을 것이 있고 말할 것이 있겠어요. 당신은 이 글씨 또한 무엇인지도 모르고 이해하지도 못할 것인데요."

한국에서의 법적 지위가 한국인 배우자에게 전적으로 달려 있는 결혼이주자가 가정 폭력 피해에 적극적으로 대처하기란 매우 어려운 현실이다. '외국인'의 신분으로 살아가야하는 결혼이주자가 체류 기간 연장 신청이나 국적 신청을 하기 위해서는 한국인 배우자의 조력이 절대적으로 필요하다. 혼인의 진정성을 심사한다는 명목으로 출입국은 결혼이주자의 출입국행정을 처리할 때마다 한국인 배우자의 동행을 요구하고 있기 때문이다. 또한 사증 발급당시 한국인 배우자가 작성 제출한 신원보증서가 유효가 지속되어야만 결혼이주자의 사증이 유효하게 지속될 수 있다. 만약 한국인 배우자가 동행하지 않거나 신원보증을 철회한다면 결혼이주자는 한국에서의 합법적인 체류와 국적 취득이 불가능해진다. 이와 같이 결혼이주자의 안정적인 국내 체류 여부 및 국적취득 여부는 전적으로 한국인 배우자에게 의존하고 있다. 결혼이주자의 지위가 한국인 배우자에게 종속적인 한 가정폭력 등 인권침해적인 상황이 발생하여도 결혼 이주자는 이를 감내할 수밖에 없다. 결국 결혼 이주여성이 자신이 처한 인권침해적인 상황에 대하여 능동적으로 대처할 수 있기 위하여 근본적으로 해결되어야 할 문제는 결혼이주자의 안정적인 법적 지위 확보이다. 자신의 신분과 체류가 안전하다는 판단이 들지 않는 한 국제결혼 이주여성이 가정폭력의 고리를 끊어내려는 결단을 내리기란 불가능하기 때문이다.

2004년, 인도주의적 요청에 따라 혼인에 기한 간이귀화 요건을 완화하여 국적법 제6조 제2항에서 제3호와 제4호를 신설하여 한국인 배우자와 혼인한 상태로 대한민국에 주소를 두고 있던 중 그 배우자의 사망이나 실종 그 밖에 자신의 귀책사유 없이 정상적인 혼인생활을 할 수 없었거나, 그 배우자와의 혼인에 의하여 출생한 미성년의 자를 양육하고 있거나 양육하여야 할 자인 경우에도 국적 취득의 기회를 부여하였다.[13] 따라서 현재에는 결혼이주자가

본인의 귀책사유 없이 혼인관계가 파탄 났음을 법적으로 증명할 수 있는 경우에는 한국에서의 거주와 귀화가 가능하게 되었다.[14]

(2) 과제

① 안정적인 법적 지위의 보장

⇒ 인종차별철폐위원회의 2007년 최종권고 중 "한국정부는 가정폭력 피해자들의 귀화신청 요건을 완화시켜야 한다. 한국인 남성과 자녀를 가진 이주여성은 그 결혼 상태와 무관하게 거주권을 부여받을 수 있도록 하여야 한다(SR para. 62). 한국은 외국인 여성배우자의 권리 보호를 강화하기 위한 적절한 조치, 특히 한국인 남편의 전적인 귀책사유로 인하여 결혼이 파탄에 이르게 된 경우가 아니라고 하더라도, 외국인 여성배우자가 이혼 혹은 별거하게 된 경우에 이들의 법적 거주 자격이 보장될 수 있도록 하는 조치를 채택하여야 한다(CERD para. 17)."

국제결혼 이주여성은 한국 국적취득 전까지는 '외국인'의 신분으로 국내 체류하는 것으로 국적취득 전에 이혼을 하면 본국으로 귀국해야하거나 불법 체류자로 전락할 불안정한 신분 상태에 처해있다. 결국 국제결혼 이주여성이 자신이 처한 인권 침해적인 상황에 대하여 능동적으로 대처할 수 있기 위하여 근본적으로 해결되어야 할 문제는 국제결혼 이주여성이 가정폭력 등 자신이 처한 문제적 상황에 대하여 경찰에 신고하는 등 적극적으로 대처할 경우 본국으로 쫓겨날 것이라는 두려움이 해소되어야 한다는 것이다. 자신의 신분과 체류가 안전하다는 판단이 들지 않는 한 국제결혼 이주여성이 가정폭력의 고리를 끊어내려는 결단을 내리기란 불가능하기 때문이다.
그러기 위해서는 국적법 제6조에서 혼인에 기한 간이귀화 신청 요건으로 규정하고 있는 '국내거주기간(원칙적으로 2년)'을 전면적으로 재검토해보아야 할 것이다. 98년 국적법 개정으로 요

---

13) 국적법 제6조 제2항
제3호 '제1호 또는 제2호의 기간을 충족하지 못하였으나, 그 배우자와 혼인한 상태로 대한민국에 주소를 두고 있던 중 그 배우자의 사망이나 실종 그 밖에 자신의 귀책사유 없이 정상적인 혼인생활을 할 수 없었던 자로서 제1호 또는 제2호의 잔여기간을 충족하고 법무부장관이 상당하다고 인정하는 자',
제4호 '1호 또는 제2호의 요건을 충족하지 못하였으나, 그 배우자와의 혼인에 의하여 출생한 미성년의 자를 양육하고 있거나 양육하여야 할 자로서 제1호 또는 제2호의 기간을 충족하고 법무부장관이 상당하다고 인정하는 자'

14) 한국인의 귀책사유로 혼인관계가 중단된 경우 체류기간 연장 및 국적신청 서류
① 체류 연장 및 국적 신청시 공통서류
② 추가 서류 (다음 중 1개 이상)
► 판결문(이혼판결문의 경우 배우자의 귀책사유가 나타나 있어야 함, 형사판결문)
► 한국인 배우자의 폭행 등을 고소하여 받은 검찰의 불기소 결정문(기소유예 또는 공소권 없음)
► 진단서(한국인 배우자로부터 맞은 내용이 나타나 있어야 함), 상처 사진 등
► 한국인 배우자의 파산결정문 등(한국인 배우자의 파산 사실이 나타나 있는 것)
► 한국인 배우자의 가출 신고서 등(실종선고를 받지 못하였으나 한국인 배우자의 소재가 불명인 경우)
► 한국인 배우자의 4촌 이내 친척이 작성한 혼인관계 중단원인을 설명하는 확인서(한국인 배우자 본인이 작성한 것은 인정되지 아니함, 단순한 확인서로는 되지 아니하고 혼인관계 중단원인을 구체적으로 설명하여야 함)
► 혼인관계가 중단 될 때 거주했던 주거지 통(반)장이 작성한 혼인관계 중단원인이 한국인 배우자에게 있음을 설명하는 확인서(단순한 확인서가 아니고 구체적인 혼인관계 중단원인 및 경과를 설명하는 것이어야 함)
► 기타 위 각 항목에 준하는 서류 등: 상담소의 가정폭력 사실확인원 등

구된 국내거주기간 요건에는 외형적으로는 남녀 차별적인 요소를 철폐한다는 목적이 강했으나 실질적으로는 위장결혼을 막기 위한 목적이 내포되어 있다. 위장결혼 단속이라는 목적을 달성하기 위해 모든 국제결혼 가정을 2년 동안 불안정한 상태에 빠뜨리는 것은 그 적정성과 합리성이 의심된다. 2년이라는 유예기간 동안 국제결혼 이주여성의 불안정한 신분으로 인하여 국제결혼 가정에는 불평등한 권력 관계가 형성되고 이는 부부 간 협상과 타협을 불가능케 하여 가족 내 발생하는 갈등을 자율적으로 해소할 수 없게 하기 때문이다. '위장결혼 단속'이라는 목적은 이후 국적 심사 과정의 실질화 및 위장결혼 브로커 등에 대한 기획 수사를 통하여 사후 단속을 강화해 나감으로써 달성될 수 있을 것이다. 국제결혼가정이 조기에 평등하고 평화롭게 정착되기 위해서는 무엇보다도 결혼이주여성의 안정적인 법적 지위의 보장이 선행되어야 할 것이다.

② 실질적 법률지원 구조 마련

한국의 언어와 제도에 미숙하고, 인적·물적 기반이 취약한 국제결혼 이주여성이 2004년에 개정된 혼인에 기한 간이귀화 조항에 따라 스스로 한국인 배우자의 귀책사유를 입증한 후 국적신청을 한다는 것은 가능성이 매우 희박한 일일 것이다. 또한 내국인 부부가 이혼할 경우에도 여성에게 아이의 양육권이 인정되기가 쉽지 않은 현실에서 외국인이고 국내 경제적 기반이 취약한 국제결혼 이주여성에게 양육권이 인정될 가능성도 매우 희박하다 할 것이므로 위 신설된 국적법 조항이 적용될 수 있는 사례는 매우 제한적일 것으로 보인다. 또한 나아가 계속 개선되어가는 국적법, 출입국관리법 등의 혜택을 직접적으로 국제결혼 이주여성이 누리기 위해서는 법률 지원 시스템 정비가 필수적이다. 현재에는 법률구조공단에서 내국인의 가정폭력 사건과 마찬가지로 조력이 가능하다고는 하지만 내국인의 접근성도 떨어지는 것이 현실인 법률구조공단에서 언어도 통하지 않는 외국인 여성에게 양질의 법률 서비스를 기대하기란 매우 어려울 것으로 생각된다. 따라서 국제결혼 이주여성 지원을 위한 별도의 법률 기금 등을 형성하여 보다 많은 법률 전문가들이 국제결혼 이주여성의 문제에 대하여 관심을 가지고 전문적인 법률적 조력을 할 수 있도록 환경을 조성하는 것이 반드시 필요할 것이다.

[표7] 법률구조 공단의 결혼 이주여성에 대한 법률구조 현황 (단위: 건)

기 간	민 사 등				형 사
	계	소송 전 구조	소장 등 구조	소송구조	
계	960	10	825	125	336
2005	759	6	700	53	72
2006	80	2	55	23	61
2007	80	1	48	31	102
2008. 7.	41	1	22	18	101

③ '가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률' 상 가정폭력 피해자에 대한 강제퇴거 유예 규정 도입

⇒ 유엔여성차별철폐위원회 최종논평: 대한민국(2007. 8. 10)
“한국은 배우자의 침해에 대처할 실행 가능한 구제방법을 외국인 여성에게 제공하고, 구제절차를 밟는 동안 이들이 국내에 체류할 수 있도록 허가하여야 한다. 나아가 한국은 외국인 여성에게, 가정폭력으로부터의 보호와 그 방지를 위하여 이용 가능한 조치들을 포함하여, 그들의 권리와 침해구제방법을 알려주어야 한다(CEDAW para. 22; SR para. 64).”

가정폭력 피해를 피해 친구의 집이나 쉼터로 피한 경우, 한국인 배우자가 출입국관리사무소를 찾아가 가출신고를 하면 출입국관리사무소는 이를 신원보증철회 신청으로 접수하여 처리한다. 신원보증철회가 되면 결혼이주자의 비자(사증)의 효력은 더 이상 유효하게 유지될 수 없게 된다. 비자가 유효하게 성립하기 위한 필요 서류인 한국인 배우자의 신원보증서가 흠결되었기 때문이다. 출입국마다 행정 처리상 차이가 존재하기는 하나 법적으로는 결혼이주자는 유효하지 않은 사증을 소지한 것이 되어 소위 ‘불법’ 체류 상태로 전락하게 되어 이후 출국 명령, 강제퇴거 명령에 따라 강제추방될 위험에 처하게 된다. 이러한 절차 진행 과정은 법무부에 등록되어 있는 결혼이주자의 주소지인 남편의 주소지로 통보가 되기 때문에 결혼이주자는 이에 대해 의견을 진술하고 이의를 제기할 수 있는 기회조차 박탈당하게 된다. 결혼이주자가 가정폭력 피해를 입증하는 경우 국적법 상 혼인에 기한 간이귀화 조항에 따라 귀화 신청 자격이 부여됨에도 불구하고, 한편으로는 한국인 배우자의 일방적인 가출 신고만으로 강제퇴거 당할 위험에 처해 있는 것이다. 이러한 법 제도 간 모순을 해결하고 가정폭력 피해 결혼이주자를 보호하기 위해서는 ‘가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률’에 이주여성 특례조항을 도입하여 결혼이주자가 가정폭력 피해를 호소하는 경우 관련 민사·형사·가사 절차가 완료될 때까지 강제퇴거를 유예한다는 것을 명문화할 필요가 있다.

④ 무형적 가정폭력 피해에 대한 지원 명문화

결혼이주자가 경험하는 가정폭력의 형태는 유형적 물리적 폭력뿐만 아니라 무형의 언어적·경제적·성적 학대 또한 매우 심각한 현실이다. 현행 국적법은 원칙적으로 혼인관계가 정상적으로 유지되는 경우에 혼인에 기한 간이귀화가 가능하도록 규정하고 있으나, 예외적으로 결혼이주자가 본인의 귀책사유 없이 혼인관계가 파탄 났음을 증명하는 경우 귀화 신청이 가능하도록 규정하고 있다.[15] 이에 따라 가정폭력 피해를 입은 결혼이주자는 폭력 피해를 입증할 수 있는 진단서, 사진, 형사·가사소송의 판결문 등을 법무부에 제출하면 한국인 배우자의 조력 없이 단독으로 귀화 신청이 가능하다. 그러나 결혼이주자가 위 국적법 조항에 따라 체류 연장 허가와 귀화 허가를 얻기 위해서는 “상습적”인 가정폭력 피해에 노출되었다든지, 또는 “생명에 위협을 느낄 정도”의 폭력 피해를 입는 경우에 해당하여야만 하는 것이 현재 법무부의 국적 행정업무 관행이다. 결국 우리의 법제도는 결혼이주자에게 죽을 만큼 얻어맞으라고, 증거자료가 충분해질 때까지 참고 폭력을 당하라고 권하고 있는 셈인 것이다.
실제 현장에서 만나는 가장 안타까운 사연 중 하나는 한국인 남편이 변심하여 결혼이주여성을 악의적으로 유기하면서 일방적으로 협의 이혼을 강요하는 경우이다. 한국의 가족법도 과거 유

15) 국적법 제6조 제2항 제3호
제1호 또는 제2호의 기간을 충족하지 못하였으나, 그 배우자와 혼인한 상태로 대한민국에 주소를 두고 있던 중 그 배우자의 사망이나 실종 그 밖에 자신의 귀책사유 없이 정상적인 혼인생활을 할 수 없었던 자로서 제1호 또는 제2호의 잔여기간을 충족하고 법무부장관이 상당하다고 인정하는 자

교 사회에서 여성에 대한 남성의 권력 행사로 묵인되었던 축출이혼을 금지하기 위하여 이혼 사유를 법으로 규정하고 있다. 따라서 법대로라면 결혼이주자가 협의 이혼을 원치 않는다면 버티고 살면된다. 한국인 배우자가 결혼이주자의 법정 사유를 입증하지 못하는 한 법원은 이혼 선고를 내려주지 않을 것이다. 내국인 여성이라면 이혼을 원치 않는 경우 가족·친구 등 인적 네트워크의 지원을 받아 협의 이혼 요구에 맞설 수 있을 것이다. 그러나 한국인 배우자에 대한 정서적·경제적 의존도가 절대적인 결혼이주자의 경우 한국인 배우자의 지원 없이 한국에서 살아간다는 것은 불가능한 일이기 때문에 결국 결혼이주여성은 몇 달도 채 버티지 못한 채 협의 이혼 요구에 동의하고 본국으로 돌아갈 수밖에 없다. 이 때 결혼이주자가 임신했다면 낙태 강요가 수반되어 나타난다. 이와 같은 원치 않는 이혼 강요, 낙태 강요, 악의적 유기, 인격적 모독, 감금, 경제적 학대, 성적 학대 또한 무형적 폭력으로서 가정폭력에 포함되며, 실제 결혼이주자들이 가장 많이 호소하는 가정폭력의 유형에 해당한다. 그럼에도 불구하고 입증의 불가능성으로 인하여 결혼이주자들은 협의이혼에 동의하고 본국으로 돌아가는 것 이외에 어떠한 선택도 불가능한 상황이다. 이러한 문제점을 개선하기 위해서는 법률상에 명문 규정을 두어 무형의 가정 폭력 피해에 대하여도 일정기간 체류 보장 및 경제활동 가능한 체류자격 부여, 법률지원[16], 일정한 사회보장 혜택의 부여 등을 명확히 규정하여야 할 것이다.

2. 노동이주여성의 성원권

현행 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(고용허가제)에 의해 노동 이주한 이주여성에게는 출입국관리법 상의 비전문취업사증(E-9)이 부여된다. 고용허가제 하에서 비전문취업사증의 체류기간의 상한은 3년으로 제한 규정되어 있다.[17] 정부가 이주노동자의 정주를 불허하는 단기 순환 정책을 채택하고 있기 때문이다. 반면 국적법 제5조 일반귀화 조항은 일반 외국인이 한국 국적을 취득하기 위해서는 국내 5년 이상 거주할 것을 요건으로 규정하고 있다.[18] 나아가 국적법 시행규칙 제3조 제2항 제6호에서는 일반귀화 신청자에게 “추천서 및 추천서 작성자의 신분을 증명하는 서류”를 제출하도록 규정하고 있으며, 동조 제5항에서는 추천자의 자격을 “국회의원, 지방자치단체의 장·지방의회의원·교육위원 및 교육감, 판사·검사·변호사, 고등교육법에 따른 교원, 초중등교육법에 따른 교원 중 교장·교감, 5급이상 또한 5급 상당 이상에 해당하는 국가 공무원 또는 지방공무원, 금융, 일간신문, 공공기관, 방송인” 등으로 제한하고 있다.

---

16) 법률구조공단으로부터 무료 변호사 지원을 받기 위해서도 마찬가지로 결혼이주여성은 가정폭력 피해를 입증하여야만 구조를 받을 수 있다. 무형의 가정폭력 피해를 입은 경우 입증의 어려움으로 인하여 법률구조에서도 배제되고 있는 현실이다.

17) 외국인근로자의 고용등에 관한 법률 제18조 ①외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위내에서 취업활동을 할 수 있다. ②이 법에 따라 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6월이 경과되지 아니한 자는 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다.

18) 국적법 제5조 (일반귀화의 요건) 외국인이 귀화허가를 받기 위하여는 제6조(간이귀화 요건)나 제7조(특별귀화 요건)에 해당하는 경우 외에는 다음 각 호의 요건을 갖추어야 한다.

1. 5년 이상 계속하여 대한민국에 주소가 있을 것
2. 대한민국의 민법 상 성년일 것
3. 품행이 단정할 것
4. 자신의 자산이나 기능에 의하거나 생계를 같이하는 가족에 의존하여 생계를 유지할 능력이 을 것
5. 국어능력과 대한민국의 풍습에 대한 이해 등 대한민국 국민으로서의 기본 소양을 갖추고 있을 것

이와 같은 현행 국적법과 출입국관리법 체계는 노동이주여성에게 귀화신청의 가능성을 철저히 배제하고 있다. 3년 이상 체류를 불허하는 현행 고용허가제 하에서 노동이주여성은 국적법 일반귀화 요건에서 규정하고 있는 국내 5년 거주요건을 충족할 수 없기 때문이다. 설사 5년의 거주요건을 충족하였다 하더라도 노동이주여성이 국적법에서 요구하는 국회의원·판검사·5급이상의 공무원과 같은 한국 사회의 상류계층으로부터 추천서를 받기란 불가능할 것이다. 이러한 노동이주여성의 정착 배제 전략은 결혼이주자에 대하여는 요건을 간이화 함으로써 적극적으로 사회통합하고자 하는 정책과 극명하게 대비된다. 한국인의 가족으로 포섭되는 결혼이주여성은 한국인을 재생산할 것이기 때문에 모성과 재상산의 주체로서 적극적 성원권을 부여하는 반면, 노동이주여성의 재생산권은 한국인의 혈통과 무관하며, 오히려 노동생산성을 저하시키는 저하 요인이기 때문에 철저히 배재되고 있는 것이다.

3. 다문화가족 아동의 성원권

속인주의 원칙을 채택하고 있는 현행 국적법 하에서 부 또는 모가 한국 국적자인 경우 해당 아동은 출생과 동시에 한국 국적을 취득할 수 있다.[19] 한국인과 외국인의 결합으로 구성된 가정에서 출생한 2세의 법적지위는 출생신고와 동시에 한국인으로 귀속되므로 사회적 문화적 차별의 문제는 여전히 남겠지만 법적 지위에 있어서는 한국인간의 결합에서 출생한 2세와 다름이 없다. 그러나 현행법제하에서 이주노동자 사이에서 출생한 아동의 지위는 취약하다. 현행 국적법이 속지주의 원칙을 채택하고 있지 않기 때문에 이주노동자 사이에서 출생한 아동은 한국에서 출생하였다 하더라도 한국 국적을 취득할 수 없는 현실이다. 또한 미등록 이주노동자를 부모로 둔 아동은 합법적인 체류자격을 부여받을 수가 없다. 현행 고용허가제와 출입국관리법은 노동 이주자가 한국에서 임신과 출산할 것을 고려하고 있지 않기 때문이다. 따라서 이주노동자 부모 사이에 태어난 이주동은 태어나면서 부여된 '소위' 불법 체류자의 신분으로부터 벗어날 수가 없다. 나아가 미등록 이주 아동은 '미등록' '미 국적 취득자'이기 때문에 한국 사회의 사회보장혜택으로부터 배제되어 있다. 이러한 실태는 대한민국이 가입 비준한 유엔 아동권리협약에서 보장하고 있는 아동의 권리를 중대하게 침해하는 것이다.

우리나라는 1990년 9월 25일 유엔아동권리협약에 서명하고, 1991년 11월 20일 국회의 동의를 받아 비준하여, 1991년 12월 20일부터 동 협약은 국내법과 동일한 효력을 갖게 되었다. 본 조약에 따라 한국정부는 "관할권내에서 아동 또는 그의 부모나 법정 후견인의 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 인종적 또는 사회적 출신, 재산, 무능력, 출생 또는 기타의 신분에 관계없이 그리고 어떠한 차별을 함이 없이 이 협약에 규정된 권리를 존중하고 각 아동에게 보장"하여야할 의무를 갖으며(2조), 이주 아동은 "출생

19) 제2조(출생에 의한 국적 취득) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 출생과 동시에 대한민국 국적(國籍)을 취득한다.
1. 출생 당시에 부(父)또는 모(母)가 대한민국의 국민인 자
2. 출생하기 전에 부가 사망한 경우에는 그 사망 당시에 부가 대한민국의 국민이었던 자
3. 부모가 모두 분명하지 아니한 경우나 국적이 없는 경우에는 대한민국에서 출생한 자

즉시 등록되어야 하며, 출생시부터 생명권과 국적취득권을 가지며, 가능한 한 자신의 부모를 알고 부모에 의하여 양육받을 권리"를 가지며, 당사국은 이 분야의 국내법 및 관련 국제문서상의 의무에 따라 이러한 권리가 실행되도록 보장하여야 하며, 권리가 실행되지 아니하여 아동이 무국적으로 되는 경우에는 특히 그러하도록 규정되어 있다. (제7조) 동 협약에 따라 한국에서 출생한 이주노동자 자녀가 태어나면서부터 한국사회로부터 건강한 양육과 교육을 보장받을 수 있도록 이주 아동의 안정적인 신분이 기본적으로 보장되어야 할 것이다. 일본의 경우 일본에서 출생하거나 일본에서 성장기를 보내고 중학교에 입학하는 거주 이주 아동에 대하여 체류자격 심사 후 합법적인 체류자격을 부여하도록 정책적 조치를 취한 바 있으며, 영국의 경우 아동이 영국에서 태어나 10세까지 거주하면 부모의 체류 신분에 관계없이 국적 신청이 가능하도록 되어 있다. 독일의 경우 1990년 이후부터 독일 부모가 아닌 부모로부터 출생한 아동의 경우 출생과 함께 국적을 부여하도록 법 개정을 하였다.

Ⅵ. 이주여성의 사회권

사회보장지원 관련법에 의한 결혼이민자에 대한 사회적 지원은 국적취득 이후에는 내국인과 동등한 보호를 받고, 외국인등록시기에는 외국인 특례조항으로 급여와 서비스를 받고 있음을 알 수 있다. 결혼이민자들에게 제한된 범위에서라도 사회보장 혜택을 부여하는 것은 의미 있는 일이겠지만 사회보장법 체계에서 결혼이주여성에 대한 일관된 법적 보호의 원인은 국민의 '배우자'와 '모성'이라는 특수성에 기인한 것과 맥을 같이 한다. 사회보험과 관련된 법들에서는 국민의 배우자 자격으로 보호권리가 발생하고, 공공부조법이나 사회복지서비스법, 복지관련법들에서는 한국 국적의 자녀를 양육하고 있다는 점에서 서비스지원의 권리가 발생한다. 그런데 이와 같이 결혼이주여성의 가치가 개인의 존엄성으로 인하여 발생하는 것이 아니라 한국인 자녀를 출산하고 양육하여 국민가족을 유지하는, 다시 말해 배우자와 모성에 바탕을 둔 수단적 성격이 강하다는 점은 인간 존엄성의 측면에서나 진정한 다문화사회로의 진입의 전제조건의 차원에서 우려되는 점이라 할 것이다. [20]

1. 건강권: 국민건강보험법, 의료급여법

국민건강보험법은 제93조에 외국인 특례조항을 두어 '국내에 체류하고 있는 재외국민 또는 외국인으로서 출입국관리법에 의해 외국인 등록을 한 자, 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률에 의하여 국내거소 신고를 한 자는 이 법의 적용을 받는 가입자와 피부양자가 되는 것'으로 규정하고 있다. 이에 따라 이주민은 귀화하지 않더라도 직장을 다니는 경우에는 직장가입자로, 3개월 이상 국내 거주할 경우에는 지역가입자로 보험 가입이 가능하며, 그의 자녀들은 피부양자로 등록이 가능하다. 국민건강보험에 있어서는 결혼이주자, 노동이주자 등에 대한 구별은 존재하지 않는다. 그러나 초과 체류 등 소위 '불법' 체류자의 경우에는 건강보험의 혜택을 적용할 수 없다는 명문 규정을 두고 있어 미등록 이주노동자 뿐만 아니라 부모의 체류상태로 인하여 미등록 상태로 전락한 이주아동들까지도 건강보험의 적용대상에서 배제되고 있는 현실이다. (법 제93조 제2항, 동법 시행령 제64조)[21]

---

20) 박선영외, 가족의 다양화에 따른 관련 법제 정비 연구, 한국여성정책연구원, 2008

21) 국민건강보험법 제93조 (외국인등에 대한 특례) ①정부는 외국정부가 사용자인 사업장의 근로자의 건강보험

생활이 어려운 계층에게는 국가가 무료로 긴급 의료 서비스를 지원하는 의료급여법에는 외국인과 관련하여서는 난민에 대한 특례조항만 도입되어 있다. 그러나 제3조 수급권자 대상 규정에 '국민기초생활보장법'에 의한 수급자는 의료급여의 수급대상자가 되도록 정하고 있으므로, 국민기초생활보장법에 의해 수급대상자로 포섭되는 "한국인과 결혼하여 그 사이에 출생한 미성년의 자녀를 양육하는" 결혼이주자는 의료급여의 혜택을 받을 수 있다. 난민과 출산·양육 역할을 하는 결혼이주자 이외의 노동이주여성이나 이주아동에 대한 고려는 전혀 반영되어 있지 않다.(의료급여법 제3조, 제3조의 2)

따라서 이주아동의 경우 체류자격으로 인하여 정부의 긴급 의료지원 및 의료보험 혜택으로부터 배제됨으로써 이주노동자 부부가 한국에서 노동 중에 미숙아를 출산하여 긴급한 의료지원이 필요함에도 불구하고 체류자격으로 인하여 정부가 제공하는 의료지원혜택을 받지 못해 갓 출생한 영유아의 건강권이 심각하게 위협을 받고 있다는 사실이 보고되고 있다. 이와 같이 아동의 건강한 발달에 가장 기초적으로 필요한 의료혜택에서 배제되어 있는 미등록 이주 아동은 건강한 성장과 발육을 위협받고 있다. 유엔아동권리협약 제24조[22]에 따라 정부는 체류자격을 불문하고 이주아동에 대한 의료보험적용과 기초건강을 위한 의료비 지원을 제공할 수 있도록 국민건강보험법과 의료급여법을 정비하여야 한다. 국민건강보험의 경우 이주아동·청소년의 부모가 직장 가입자·또는 지역 가입을 했으면, 그 자녀인 이주아동·청소년은 피부양자로서 건강보험의 혜택을 받을 수는 있으나, 이때 체류기간 연장허가를 받지 못한

에 관하여 외국정부와의 합의에 의하여 이를 따로 정할 수 있다.
②국내에 체류하고 있는 재외국민 또는 외국인으로서 대통령령이 정하는 사람은 제5조의 규정에 불구하고 이 법의 적용을 받는 가입자 또는 피부양자가 된다.

국민건강보험법 시행령 제64조 (외국인등 가입자) ①법 제93조제2항의 규정에 의하여 직장가입자가 되는 재외국민 또는 외국인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 직장가입자 적용사업장에 근무하는 자와 공무원·교직원으로 임용 또는 채용된 자로 한다. 다만, 법 제6조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 제외한다.
1. 「출입국관리법」 제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 한 자
2. 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 국내거소신고를 한 자
②제1항의 규정에 해당되지 아니하는 재외국민 또는 외국인으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 본인의 신청에 따라 이 법의 적용을 받는 지역가입자가 된다. [개정 2008.2.29 제20679호(보건복지가족부와 그 소속기관 직제)]
1. 「출입국관리법」 제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 한 자로서 보건복지가족부령이 정하는 체류자격이 있는 자
2. 제1항제2호에 해당하는 자
③제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 이 법에 의한 가입자가 될 수 없다.
1. 「출입국관리법」 제25조 및 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제10조제2항의 규정에 의하여 체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류하는 자
2. 「출입국관리법」 제59조제2항의 규정에 의하여 강제퇴거명령서가 발부된 자

22) 유엔아동권리협약 제24조
1. 당사국은 도달 가능한 최상의 건강수준을 향유하고, 질병의 치료와 건강의 회복을 위한 시설을 사용할 수 있는 아동의 권리를 인정한다. 당사국은 건강관리지원의 이용에 관한 아동의 권리가 박탈되지 아니하도록 노력하여야 한다.
2. 당사국은 이 권리의 완전한 이행을 촉구하여야 하며, 특히 다음과 같은 적절한 조치를 취하여야 한다.
가. 유아와 아동의 사망률을 감소시키기 위한 조치
나. 기초건강관리의 발전에 중점을 두면서 모든 아동에게 필요한 의료지원과 건강관리의 제공을 보장하는 조치

체류초과 상태의 이주노동자는 배제된다는 별도의 명문규정을 두고 있어 여전히 미등록 이주아동·청소년의 경우 의료서비스의 사각지대에 존재하게 된다.

2. 이주여성의 재생산권 및 양육권

2006년 12월 법 개정으로 한부모가족지원법상에 외국인 특례조항이 신설됨에 따라[23] 대한민국 국민과 혼인하여 그 사이에서 출생한 대한민국 국적의 18세 미만의 아동을 홀로 양육하고 있는 결혼이주여성은 국적을 취득하기 전이라도 한부모가족지원법에 의한 지원을 받을 수 있게 되었다. 동법에 따른 지원을 받기 위하여는 결혼이주여성은 1)배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기되었거나, 2)정신 또는 신체장애로 인하여 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가졌거나, 3)미혼인 경우 4)배우자의 생사가 분명하지 아니한 경우, 5)배우자 또는 배우자 가족과의 불화 등으로 인하여 가출하였거나, 6)배우자의 장기복역 등으로 인하여 부양을 받을 수 없을 경우에 해당하여 홀로 아동 양육책임을 부담하고 있어야 한다.

반면 노동이주한 이주여성의 경우 외국인근로자의 지원 등에 관한 법률(:고용허가제) 하에서 일하면서 자녀를 출산하고 양육한다는 것은 불가능한 현실이다. 생산성과 효율성의 측면에서 사용자는 고용한 이주여성노동자의 임신과 출산에 대하여 부정적인 입장을 취할 것이며 그럴 경우 임신과 출산 기간 동안 이주여성노동자의 고용의 계속, 사업장 변경허가를 기대하기 어렵기 때문이다. 현행 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률에 의하면 다른 사업장으로의 변경을 신청한 날로부터 2월 이내에 근무처 변경 허가를 받지 못하는 때에는 이주여성노동자는 본국으로 출국하여야한다.[24] 설사 이주여성 노동자의 고용 계속이 가능하다 하더

---

23) 한부모가족지원법 제5조의 2조 ③국내에 체류하고 있는 외국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 아동을 양육하고 있는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람이 제5조에 해당하면 이 법에 따른 보호대상자가 된다.
한부모가족지원법시행령 제10조 (외국인에 대한 특례) 「한부모가족지원법」 (이하 "법"이라 한다) 제5조의2 제3항에 따른 외국인에 대한 특례 대상자는 국내에 체류하고 있는 외국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 아동을 양육하고 있는 사람으로서 「출입국관리법」 제31조에 따른 외국인 등록을 마친 자를 말한다.

24) **외국인근로자의 고용 등에 관한 법률** 제25조 (사업 또는 사업장 변경의 허용) ①외국인근로자는 다음 각 호의 1에 해당하는 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.
1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하고자 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하고자 하는 경우
2. 휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
3. 제19조제1항 또는 제20조제1항의 규정에 따라 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행하여진 경우
4. 그 밖에 대통령령이 정하는 사유가 발생한 경우

②제1항의 규정에 의한 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경 신청후의 재취업 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조의 규정을 준용한다.
③제1항의 규정에 의한 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 2월 이내에 출입국관리법 제21조의 규정에 의한 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약 종료후 1월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다.
④제1항의 규정에 의한 외국인근로자의 다른 사업 또는 사업장으로의 변경은 제18조제1항의 규정에

라도 이주노동자인 부모가 일할 경우 이주아동에 대한 보육 지원이 전무하므로[25] 경제적 여건이 취약한 이주노동자 부부가 한국에서 노동하면서 자녀를 직접 양육하기란 현실적으로 불가능하다. 부모가 모두 미등록이주노동자인 경우에는 자신들의 거소지가 발각될 위험이 있어 출입국관리법에 따른 합법적인 출생신고 및 체류허가 절차를 밟기 힘들다. 따라서 이주노동자 부모는 자신들의 체류자격이 합법이든 그렇지 않든 출생한 자녀를 한국에서 키우지 못하고 본국으로 보내 본국의 가족에게 양육을 위탁하는 실정이다.

이와 같은 현실은 이주여성노동자의 재생산권을 억압하는 것으로서 결혼이주여성의 임신·출산과 노동이주여성의 임신·출산을 위계화하고 차별적으로 대우하는 것이다. 누구의 아이를 출산하는 가의 관점을 넘어서 여성은 임신과 출산이라는 재생산권을 민족·인종, 국경을 초월하여 기본권으로서 향유할 수 있어야 한다. 이주여성의 모성과 재생산권을 보호하여야할 한국 정부의 의무는 우리나라가 1985년에 비준 가입한 여성차별철폐협약에서 규정하고 있는 모성보호를 위한 조치 의무에도 근거하고 있다. 또한 유엔아동권리협약 제18조의 부모의 양육책임을 이행할 수 있도록 양육서비스를 제공해야할 당사국의 의무 규정에도 근거한다. 따라서 부모의 체류자격과 무관하게 이주아동·청소년의 체류자격보장이 이루어질 수 있도록 출입국관리법의 개정이 필요하며, 이주노동자 여성의 임신과 출산에 대한 보호될 수 있도록 고용허가제 내 특례조항의 도입, 출산과 양육에 대한 지원 서비스 제공이 이루어져야 할 것이다.

⇒유엔여성차별철폐협약 제11조
“2. 당사국은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한 권리를 확보하기 위하여 다음을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다. (a) 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인 여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반시 제재를 가하도록 하는 것
(b) 종전의 직업, 선임순위 또는 사회보장 수당을 상실함이 없이 유급 또는 이에 상당하는 사회보장급부를 포함하는 출산휴가제를 도입하는 것
(c) 특히 아동 보육시설망의 확립과 발전의 촉진을 통하여 부모가 직장에서의 책임 및 사회생활에의 참여를 가사의 의무와 병행시키는 데 도움이 될 필요한 사회보장 혜택의 제공을 장려하는 것
(d) 임신 중의 여성에게 유해한 것이 증명된 유형의 작업에는 동 여성에 대한 특별한 보호를 제공하는 것“

의한 기간중 원칙적으로 3회를 초과할 수 없다. 다만, 대통령령이 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

25) **영유아 보육법 제28조** ① 국가나 지방자치단체, 사회복지법인, 그 밖의 비영리법인이 설치한 보육시설과 대통령령으로 정하는 보육시설의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 우선적으로 보육시설을 이용할 수 있도록 하여야 한다. 다만, 「고용정책기본법」 제21조제2항에 따라 고용촉진시설의 설치·운영을 위탁받은 공공단체 또는 비영리법인이 설치·운영하는 시설의 장은 근로자의 자녀가 우선적으로 보육시설을 이용하게 할 수 있다. <개정 2007.10.17, 2008.2.29> 1. 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자 2. 「한부모가족지원법」 제5조에 따른 보호대상자의 자녀 3. 「국민기초생활 보장법」 제24조에 따른 차상위계층의 자녀 4. 「장애인복지법」 제2조에 따른 장애인 중 보건복지가족부령으로 정하는 장애등급 이상에 해당하는 자의 자녀 5. 그 밖에 소득수준 등을 고려하여 보건복지가족부령으로 정하는 자의 자녀

<사례3> 이주여성의 재생산권 침해 사건

한국 男 & 한국 女
-1982. 11. 4. 혼인신고
-2003. 7. 11. 협의이혼(불임 원인)

한국 男 & 베트남 女
2003. 8.경 국제결혼중개업 알선으로 베트남에서 여성을 만나 베트남 현지 결혼 진행
2003. 10. 8. 한국 혼인신고
2003. 10. 25. 베트남녀 입국 혼인동거생활시작
2004. 8. 13. 첫째 딸 출생, 직후 전부인에게 인계 양육
2004. 9.경 베트남 집 방문, 둘째 임신
2005. 7. 7. 둘째딸 출산, 출산 직후 전부인 인계 보호양육
2005. 7. 20. 협의이혼 후 베트남 출국(공항에서 2만달러)

한국 男의 주장
-2003. 10. 말경 혼인동거생활 3일째 되는 날 한베사전을 가지고 아이를 낳아주고 이혼해주면 돈을 주겠다고 제안했고 베트남 여성도 좋다고 했다.
-첫아이 출산 직후 베트남 가족들에게 700만원 제공, 이혼후 베트남으로 출국하는 날 공항에서 2만불 제공했다

베트남 女의 주장
-대리모 합의한 적 없다. 한국에 입국한 지 3일째 되는 날이면 한국말을 전혀 알아듣지도 할 줄도 모르는 때인데 그와 같은 중대한 합의를 통역도 없이 이룬다는 것은 상식적으로 납득할 수 없다.
- 둘째아이 출산 후 아이가 너무 보고 싶어 심하게 우울해하자 남편은 아이가 전처에게 있으며, 자신이 전처에게 돌아가지 않으면 무일푼으로 전락하게 된다며 이혼해달라고 했다.

=> 법적 책임
민사책임: 재생산권침해, 친권행사침해, 축출이혼 등에 대한 위자료 청구
가사소송: 주위적 양육자변경청구, 예비적 면접교섭권 청구
형사책임: 대리모 유용, 진정한 혼인의사 기망, 신체의 완전성 훼손

3. 이주 아동의 교육권

2006년 초중등교육법 시행령의 개정으로 미등록 이주 아동에게도 취학의 기회가 일정정도 열렸으나[26], 근거법령이 '법'이 아닌 '시행령'이라는 점과 미등록 이주 아동의 입학여부가 학

26) **초중등교육법 시행령 제19조 제1항**: 재외국민 또는 외국인이 보호하는 자녀 또는 아동이 국내의 초등학교에 입학하거나 최초로 전입학하는 경우에는 거주지를 관할하는 해당학교의 장은 「전자정부법」제21조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조에 따른 출입국에 관한 사실증명 또는 외국

교장의 재량사항으로 규정되어 있다는 점에서 한계적이다. 유엔아동권리협약 제28조[27]에서 보장하고 있는 교육에 대한 아동의 권리를 제대로 보장하기 위해서는 초중등교육법 시행령에서가 아니라 초중등교육법에서 이주아동의 교육권이 기본적인 권리로 보장되어야 할 것이다. 더 나아가 이주 아동의 교육의 기회가 제대로 보장되기 위해서는 학교에 입학·전학할 권리 뿐만 아니라 교육비 지원 및 한국어 교육 프로그램 등과 같은 학습권 지원 방안이 함께 모색·마련되어야 할 것이다. 그러기 위해서는 현재 교육기본법 상에 의무교육의 수혜자를 "모든 국민"으로 규정하고 있는 것에 대한 재고가 필요하다.[28]

4. 최소한 인간답게 살 권리: 국민기초생활보장법

국민기초생활보장법에 2005년 12월 법 개정을 통해 외국인에 대한 특례조항이 도입되었다.[29] 이에 따라 2007년 1월 1일부터 국내에 체류하고 있는 외국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 미성년 자녀를 양육하고 있는 사람으로서 소득 인정액이 최저생계비 미만이거나, 소득 인정액이 최저생계비 이하에 해당하지 않더라도 생활이 어려운 자로서 일정기간 동안 국민기초생활보장제도의 급여 일부 혹은 전부가 필요하다고 보건복지부 장관이 인정하는 자, 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나 부양받을 수 없는 경우 국민기초생활보장제도의 급여를 받을 수 있도록 규정하였다.

국적취득 이전의 결혼이주자에 대한 최저생계 지원 보장이 도입되었으나, 그 대상을 한국인 자녀를 출산하여 양육하고 있는 결혼이주자로 제한하고 있는 것이다. 즉 2004년 국적법 개정에 따라 가정폭력 피해를 입증한 결혼이주자는 혼인관계 파탄 이후에도 체류 연장 및 귀화 신청은 가능하도록 된 반면, 한국인 자녀를 양육하지 않는다면 국적 취득까지 소요되는 3~4년 간의 최저 생계는 보장되지 않는 것이다. 가정폭력 피해 결혼이주여성에 대한 국민기초생활보장법에 따른 지원을 배제한 채 체류 연장과 국적 신청 자격만을 허용하는 것은 사실상 그 자격을 행사할 기회를 제한하는 결과를 낳게 된다. 따라서 가정폭력 피해 결혼이주자에 대하여는 한국인 자녀를 양육하는지 여부와 무관하게 기초생활을 보장하여야만 가정폭

인등록사실증명의 내용을 확인함으로써 제17조 및 제21조에 따른 입학 또는 전학절차에 갈음할 수 있다. 다만, 그 재외국민 또는 외국인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 출입국에 관한 사실이나 외국인등록사실을 증명할 수 있는 서류 또는 임대차계약서, 거주사실에 대한 인우보증서 등 거주사실을 확인할 수 있는 서류를 제출하도록 하여야 한다.

27) 유엔아동권리협약 제28조
1. 당사국은 아동의 교육에 대한 권리를 인정하며, 점진적으로 그리고 기회균등의 기초 위에서 이 권리를 달성하기 위하여 특히 다음의 조치를 취하여야 한다.
가. 초등교육은 의무적이며, 모든 사람에게 무료로 제공되어야 한다.
나. 일반교육 및 직업교육을 포함한 여러 형태의 중등교육의 발전을 장려하고, 이에 대한 모든 나동의 이용 및 접근이 가능하도록 하며, 무료교육의 도입 및 필요한 경우 재정적 지원ㄴ을 제공하는 등의 적절한 조치를 취하여야 한다.
다. 고등교육의 기회가 모든 사람에게 능력에 입각하여 개발될 수 있도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

28) **교육기본법 제8조**: ①의무교육은 6년의 초등교육과 3년의 중등교육으로 한다. ②모든 국민은 제1항에 따른 의무교육을 받을 권리를 가진다

29) 국민기초생활보장법 제5조의2 (외국인에 대한 특례) 국내에 체류하고 있는 외국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 미성년 자녀를 양육하고 있는 사람으로서 대통령령이 정하는 사람이 제5조에 해당하는 경우에는 수급권자가 된다.

력 피해를 보호하고자 하는 본래의 취지가 의미가 있을 것이다. 더 나아가 이주아동의 경우에는 체류자격을 불문하고 최저 생계 유지가 가능할 수 있도록 지원해야할 것이다.

Ⅶ. 나가며

페이트만에 따르면 근대적 시민사회는 단순히 여성을 배제하는 것이 아니라, 근대 자본주의가 실현하는 새로운 방식에 따라 여성을 통합하고 있다. 즉 여성은 남성과는 다른 방식 '개인'이나 '시민'으로서가 아니라 종속된 자로서, 다른 성, 즉 여성으로 통합되었다는 것이다. 이처럼 제도로 포섭되는 권리자격 자체가 성별화되어 있고 위계화되어 있다는 점에 착안하여 이 글은 이주민의 권리 향유가 결혼이주여성, 노동이주 여성, 이주아동 등의 지위에 따라 어떻게 포섭되고 배제되고 있는지 살펴보고자 했다.

다문화사회란 그 사회의 규범과 지배적 가치 속에서 민족·인종의 다양성을 인정하고, 이들의 권리와 문화를 존중하여 이들이 그 사회의 완전한 구성원이 되도록 하는 것을 의미한다. 또한 문화적 다양성이 전제된 다문화사회는 특정 문화가 지배 문화가 되어 다른 문화들의 가치를 평가 절하하는 것이 아니라 이질적인 문화 자체를 하나의 문화로 인정하여 서로 다른 문화들이 상호 의존하도록 하는 것이다. 그러나 정부 부처와 지방정부가 "다문화주의"와 "다문화사회"를 외치며 "다문화가정"을 위한 정책을 셀 수 없을 정도로 생산해내고 있지만, 도대체 정부가 말하는 다문화주의가 무엇인지, 다문화사회를 위한 다문화가정 지원 정책이 무엇인지 파악하기란 쉽지 않다.

앞서 살펴본바와 같이 현재 정부가 주도하고 있는 다문화주의 정책은 선언적인 수준에 머물러 있거나, 지원 대상을 선정하는 데 있어 체류자격 여부 및 생계활동 유무, 한국인과의 혼인 여부, 한국인 자녀 출산 여부와 같은 잣대를 들이대고 있는 현실이다. 이러한 지원 대상의 배제와 포섭의 과정에서 그 누구보다도 사회적 지원이 절실한 무국적·미등록 아동, 폭력피해·인신매매 피해 이주 여성, 한국인 자녀를 양육해야하는 미등록 이주자, 노동이주여성 등은 배제되고 있다. 현재 우리사회의 법 규범은 규범 자체가 스스로 표명하고 있는 '다문화간 상호 존중과 지원'을 과연 얼마나 실현하고 있는지 다각적인 검토와 성찰이 필요하다. 우리 사회가 이제 막 다문화사회로 첫 걸음을 떼었기 때문에 그러한 노력은 더욱 절실하다. 장기적으로 우리 사회가 다문화·다인종이 평화롭게 공존할 수 있는 진정한 다문화 사회로 변화하기 위하여는 우리사회에서 이주자의 지위가 최하위 계층으로 전락하지 않도록 사회적·문화적으로 다양한 지원이 이루어져야 할 것이며, 이주자가 주류 사회로 진출 수 있도록 교육·취업 기회를 확대하는 적극적 조치가 필요하다. 이와 같은 적극적 조치를 정책으로 실현하기 위하여는 사회적 자원 분배 과정에 있어 이주자의 인권 증진과 공존 가능한 환경 조성이라는 요인이 우선적 사항으로서 고려되어야 할 것이다. 이제 걸음마 단계에 있는 우리 사회의 다문화지원 정책 및 다문화주의 담론이 많은 연구와 치열한 논쟁을 통해 새로운 모습으로 거듭 성장해 나가기 바라며, 종국에는 우리 모두가 이구동성으로 이야기하는 진정한 다문화사회를 구현할 수 있기를 진정으로 바라는 바이다.

사회권 관련 국내법 현황 및 국제기준의 이해

공익변호사그룹 공감 장 서 연

목 차

I. 이주민의 사회보장

1. 한국의 사회보장법 체계
2. 헌법상 이주민(외국인)의 사회권(사회적 기본권) 주체성에 대한 해석
3. 사회보장기본법상 '상호주의' 원칙

II. 사회보험

1. 국민건강보험
2. 국민연금
3. 산업재해보상보험
4. 고용보험
5. 구제절차

III. 공공부조

1. 국민기초생활보장법
2. 긴급복지지원법
3. 한부모가족지원법

IV. 사회복지서비스

다문화가족지원법 등

V. 사회권 관련 국제기준

1. 사회적, 경제적, 문화적 권리에 관한 국제규약
2. 사회권위원회 일반논평

I. 이주민의 사회보장

1. 한국의 사회보장법 체계

사회권이란, 일반적으로 (최소한의) 인간다운 생활을 할 권리, 사회적 위험으로부터 보호받을 권리, 자신이 속한 사회의 자원을 배분받을 권리, 자신이 속한 구성원으로서 그 사회에 참여하고 헌신할 권리 등을 포함하는 개념이다. 따라서 사회권은 적절한 영양, 보건, 주거환경 뿐만 아니라 교육, 사회보장, 사회복지서비스 등에 대한 권리를 포괄하는 개념이다.[1] 즉, 질병, 노령, 장애, 사망, 실업, 빈곤 등 사회적 위험으로부터 보호받을 개인의 사회보장에 관한 권리이며, 가정복지, 주거, 교육, 고용 등을 요구할 수 있는 권리를 말한다.

「대한민국헌법」상 사회보장의 근거가 되는 중요한 기본권으로는 인간의 존엄과 가치와 행복추구권(「대한민국헌법」 제10조), 평등권(「대한민국헌법」 제11조), 교육을 받을 권리(「대한민국헌법」 제31조), 근로의 권리(「대한민국헌법」 제32조), 인간다운 생활을 할 권리(「대한민국헌법」 제34조[2]), 혼인과 가족생활·모성의 보호·보건권(「대한민국헌법」 제36조) 등을 들 수 있다.

이러한 「대한민국헌법」의 사회적 기본권에 근거해서 제정된 사회보장 관계 법령은 「사회보장기본법」 제3조의 분류에 기초해서 급여의 원인관계와 입법목적을 기준으로 아래 표와 같이 사회보험법체계, 공공부조법체계, 사회보상법체계, 사회복지서비스법체계로 구분할 수 있다.[3] 그런데 현행법을 살펴보면 사회보험법체계에 따른 법령 외에 공공부조법체계, 사회보상법체계, 사회복지서비스법에 따른 법령에서는 외국인에 대한 적용 규정이 없어 혼인 등

---

1) 강현아, “이주노동자 자녀의 사회권에 대한 논쟁”, 한국아동권리학회 『아동과 권리』제13권 1호 (2009), p59

2) 대한민국헌법 제34조
①모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.
②국가는 사회보장·사회복지의 증진에 노력할 의무를 진다.
③국가는 여자의 복지와 권익의 향상을 위하여 노력하여야 한다.
④국가는 노인과 청소년의 복지향상을 위한 정책을 실시할 의무를 진다.
⑤신체장애자 및 질병·노령 기타의 사유로 생활능력이 없는 국민은 법률이 정하는 바에 의하여 국가의 보호를 받는다.
⑥국가는 재해를 예방하고 그 위험으로부터 국민을 보호하기 위하여 노력하여야 한다.

3) 사회보장기본법 제3조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. "사회보장"이란 질병, 장애, 노령, 실업, 사망 등의 사회적 위험으로부터 모든 국민을 보호하고 빈곤을 해소하며 국민 생활의 질을 향상시키기 위하여 제공되는 사회보험, 공공부조, 사회복지서비스 및 관련복지제도를 말한다.
2. "사회보험"이란 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험의 방식으로 대처함으로써 국민의 건강과 소득을 보장하는 제도를 말한다.
3. "공공부조(공공부조)"란 국가와 지방자치단체의 책임 하에 생활 유지 능력이 없거나 생활이 어려운 국민의 최저생활을 보장하고 자립을 지원하는 제도를 말한다.
4. "사회복지서비스"란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 상담, 재활, 직업의 소개 및 지도, 사회복지시설의 이용 등을 제공하여 정상적인 사회생활이 가능하도록 지원하는 제도를 말한다.
5. "관련복지제도"란 보건, 주거, 교육, 고용 등의 분야에서 인간다운 생활이 보장될 수 있도록 지원하는 각종 복지제도를 말한다.

을 통해 국적 취득이 예정된 자와 그 자녀를 제외하고는 사실상 외국인의 적용을 배제하고 있다.

구 분	의 의	종 류
사회보험법체계	사회적 위험이 발생하기 전에 보험료를 납부해서 보험관계를 성립시키고 사회적 위험이 현재화되면 급여를 지급하는 사회보험에 관한 사항을 규율	「국민건강보험법」, 「국민연금법」, 「공무원연금법」, 「사립학교교직원연금법」, 「군인연금법」, 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」 등
공공부조법체계	법적 원인관계를 전제로 하지 않고 순수한 사회정책적 목적에서 지급되는 급여관계를 규율	「국민기초생활보장법」 ,「의료급여법」 등
사회보상법체계	국가유공행위 중에 발생하거나 특별히 공동체 전체에 책임이 귀속되는 개인의 인적·물적 피해에 대한 국가적 차원에서의 보상을 규율	「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」, 「범죄피해자구조법」 등
사회복지서비스법체계	신체적 정신적인 특수한 상황으로 인해 스스로의 능력으로 인격을 실현하는 데 지장이 있는 집단의 보호를 규율	「아동복지법」, 「노인복지법」, 「장애인복지법」 등

2. 헌법상 이주민의 사회적 기본권의 주체성에 대한 해석

Quiz.
결혼이주여성 A는 한국인 남편과 사별하여 한국에서 살고 있다. A는 현재 최저생계비보다 적은 소득으로 어렵게 생활하고 있으며 아직 국적취득 전이고 자녀가 없다. A는 기초생활보장법상 외국인의 경우에는 수급권자를 한국인 자녀를 양육하고 있는 경우로 한정하고 있는 위 규정에 대하여 헌법재판소에 헌법소원을 제기하여 평등권 침해, 생존권적 기본권 침해 등을 주장할 수 있을까?

대한민국헌법은 기본권의 주체를 '국민'으로만 표현하고 있다. 즉, 대한민국헌법은 기본권을 규정하고 있는 제2장에서 "국민"의 권리와 의무를 규정하면서 "모든 국민은..."이라는 형식을 취하고 있다. 한편, 외국인에 대한 규정은 제6조제2항에서 "외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다."라고 규정하고 있을 뿐이다.[4] 그렇다면 '국민'은 국

4) 대한민국헌법 제6조
①헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.
②외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.

적법이 정하는 바에 따라 대한민국의 국적을 취득한 사람을 말하므로, 이주노동자나 귀화하기 전의 결혼이주여성은 '국민'이 아니므로 대한민국헌법의 보호의 대상이 될 수 없는가.

헌법재판소는 외국인의 기본권 주체성과 관련하여 헌법에서 동일하게 '국민'의 권리라는 표현을 사용하고 있다고 하더라도 헌법규정의 해석상 '국민의 권리'인 기본권과 '인간의 권리'인 기본권으로 구분이 가능하다고 보아 '인간의 권리'인 기본권에 대해서는 외국인도 그 주체가 될 수 있다는 입장을 취하고 있다. 그런데 '국민의 권리'와 '인간의 권리'가 개별적인 기본권목록에서 어떻게 구별되는지에 대한 명백한 기준을 제시하고 있지 않다.[5]

한편 헌법재판소는 최근 외국인산업기술연수생 보호관리지침사건에서 자유권적 기본권은 외국인 근로자에게도 기본권 주체성을 인정해야 하지만, 사회권적 기본권은 국민에 대하여만 인정해야 한다는 입장을 취하고 있다.[6] 헌법학계의 다수설도 외국인의 기본권 주체성을 인정하더라도 인간적 권리와 국민적 권리를 구별하여 외국의 기본권 주체성을 선별적으로 인정하고 있고, 정치적 기본권이나 사회적 기본권은 '국민적 권리'로 이해하고 있다. 다만 기본권 주체성과 별도로 일부 사회적 권리를 법률상 보장해 주고 있음은 가능하다고 이해하고 있고, 여러 사회보장법제에서 외국인의 권리주체성을 인정하고 있기도 하다.

기본권 주체성이란 헌법상 보장된 기본권을 누가 향유할 수 있는가의 문제이다. 바꾸어 말하면 기본권 주체성의 인정은 헌법의 보호의 대상이 됨을 의미하며, 헌법소송법적인 측면에서는 헌법소원을 제기할 수 있는 기회의 부여를 의미한다. 결국 기본권주체성의 의미는 사법심사 가능성을 의미하는 것이며 사법심사가능성은 대의제 민주주의 제도 아래에서 소수자의 권리보호에 중요한 기회가 된다. 사회권을 '인간존엄유지에 적절한 생활수준을 누릴 권리'로 이해하는 관점에서, 인권을 윤리철학적으로 인간의 자유와 행복을 위한 기본적 필요 또는 후생경제학적 관점에서 인간발전을 위한 기본능력을 보장하기 위한 권리로 이해한다면 자유권과 같은 보편적인 가치를 갖게 된다. 이와 같은 이론적 관점에서는 '궁핍으로부터 자유로울 권리', '건강권', '교육권', '주거권', '이주노동자의 사회권', '장애인의 사회권', '여성과 아동의 사회권', '환경권' 등 구체적으로 인권으로서의 가치를 갖게 된다. 따라서 사회적 기본권 또한 우리 삶의 필수적인 기초로서 인권이므로 외국인에게도 기본적으로 기본권주체성과 기본권으로서의 사법심사가능성을 열어주어야 한다.[7]

---

5) 다만 헌법재판소는 '재외동포법'사건에서 '인간의 권리'에 대한 예로서 "인간의 존엄과 가치, 행복추구권은 인간의 권리로서 외국인도 주체가 될 수 있고, 평등권도 인간의 권리로서 참정권 등에 대한 성질상의 제한 및 상호주의에 따른 제한이 있을 뿐이다"라고 설시하고 있다(헌법재판소 2001. 11. 29. 99헌마494 결정)

6) "근로의 권리가 "일할 자리에 관한 권리"만이 아니라 "일할 환경에 관한 권리"도 함께 내포하고 있는바, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 할 것이므로 외국인 근로자라고 하여 이 부분에까지 기본권 주체성을 부인할 수는 없다. 즉 근로의 권리의 구체적인 내용에 따라, 국가에 대하여 고용증진을 위한 사회적·경제적 정책을 요구할 수 있는 권리는 사회권적 기본권으로서 국민에 대하여만 인정해야 하지만, 자본주의 경제질서하에서 근로자가 기본적 생활수단을 확보하고 인간의 존엄성을 보장받기 위하여 최소한의 근로조건을 요구할 수 있는 권리는 자유권적 기본권의 성격도 아울러 가지므로 이러한 경우 외국인 근로자에게도 그 기본권 주체성을 인정함이 타당하다." (헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 전원재판부 결정)

7) 최유, "외국인의 사회권 주체성에 관한 작은 연구", 충남대학교 사회과학연구소『사회과학연구 』 제19권 가을호(2009), pp.122-131

한편 국제연합(UN) 및 국제노동기구가 채택한 국제법규에서도 인간의 존엄성 유지와 관련된 생존권적 기본권에 대해서는 국적이나 민족에 따른 차별이 허용되지 않는다는 입장을 취하고 있다.[8] 그리고 세계인권선언은 제25조에서 사회보장과 모자와 어린이의 특별한 보호를 규정하고 있다. 사회권규약의 경우 사회권위원회는 당사국 의무의 성질에 관한 일반논평 제3호에서 비록 권리의 성격상 점진적 실현의 대상이라고 할지라도 이를 보장할 최소한의 핵심 의무는 모든 당사국에게 바로 부과된다고 해석한다. 예를 들어 상당수의 사람들이 기본적 식량, 기본적 1차 진료, 기본적 주거, 기본적 교육 등에 관한 권리를 보장받고 있지 못하다면 이는 당사국의 의무위반이라고 보고 있다.[9] 또한 도달 가능한 최고 수준의 건강에 대한 권리에 관한 일반논평 제14호에서는 당사국의 구체적인 법적 의무로서 당사국은 비호신청자나 불법이민자를 포함한 모든 사람이 예방, 치료 및 고통완화를 위한 보건 서비스에 대한 동등한 접근성을 갖는 것을 거부하거나 제한하지 않고, 차별적 행위를 국가 시책으로 실시하는 일이 없도록 함으로써 보건권을 존중할 의무가 있다고 강조하고 있다.[10]

3. 사회보장기본법상 '상호주의' 원칙

사회보장기본법 제8조는 "국내에 거주하는 외국인에게 사회보장제도를 적용할 때에는 상호주의의 원칙에 따르되, 관계 법령에서 정하는 바에 따른다"고 규정하고 있다. 그러나 상호주의와 관련하여 사회보험에 비본질적인 기준을 제시하여 보험급여를 거부하는 것은 사회보험법의 체계와 조화될 수 없으며, 특히 연금보험에서 국적 및 거주지를 기준으로 하여 보험급여를 제한하는 것은 헌법상의 재산권과 조화될 수 없다는 지적이 있다. 뿐만 아니라 공공부조의 경우 인간다운 최저생활을 할 권리는 인간으로서의 권리이기 때문에 외국인을 차별할 수는 없다. 상호주의를 채택하는 일반적인 이유 중 하나는 외국으로 하여금 자국민을 보호하는 내용의 국제협약을 체결하도록 유도하는데 있다고 하나 압박을 받아야 하는 국가 자체보다 실제로는 사회보장청구권을 취득한 개인이 희생된다는 점과 사회보장제도가 발달하지 않은 국가의 국민은 외국에서 사회보장제도를 통하여 보호받는 것이 원천적으로 불가능하다는 점에서 상호주의를 고수하는 것은 타당하지 않다.[11]

---

8) 류혜정, "이주노동자의 사회복지", 인권단체연석회의·민주사회를 위한 변호사 모임, 『2007 한국인권보고대회 자료집』(2007), p364.
9) 황필규, "국제기준에 비추어 본 한국의 이주노동자의 권리: 이주노동자의 노동기본권을 중심으로", 전국민주노동조합총연맹 외, 『비정규직 권리 보장을 위한 국제 심포지엄』(2005), p103.
10) CESCR General Comment, No. 14(2000), para. 34.
11) 전광석, "한국사회보장법론", 법문사(2002), pp226-228

II. 사회보험

<표>이주민(이주노동자)에 대한 4대 사회보험 적용

구분	적 용 대 상	적 용 제 외
국민건강보험	○외국인은 강제가입 대상 아님 ○직장가입자 적용사업장의 근로자, 공무원 교직원으로 임용 또는 채용된 자는 임의가입 가능 ◯지역가입자로 임의가입 가능	○가입자가 될 수 없는 외국인 -체류기간연장허가를 받지 않고 체류하는 자 -외국인등록을 하지 않거나 강제퇴거명령서가 발급된 자
국민연금	◯국민연금 적용사업장의 18세이상 60세 미만의 외국인 사용자 또는 근로자[12]	○상호주의 원칙에 따라 적용 제외 가능 ◯당연적용에서 제외되는 외국인 -체류기간 연장허가를 받지 아니하고 허가된 체류기간 이상 체류하는 자 -외국인등록을 하지 않거나 강제퇴거명령서가 발부된 자 -문화예술(D-1), 유학(D-2), 산업연수(D-3), 일반연수(D-4), 종교(D-6), 방문동거(F-1), 동반(F-3), 기타(G-1)
산업재해 보상보험	◯모든 외국인근로자 ○근로기준법상 근로자이면 내외국인, 불법체류 여부를 불문하고 산재보험 적용	
고용보험	◯취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 있는 외국인근로자 임의가입가능 -단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2) ○거주(F-2), 영주권자(F-5) ○상호주의 원칙에 따라 적용 제외 가능	◯외국인근로자는 원칙적으로 적용제외 ○농업・임업・어업 또는 수렵업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 ○가사서비스업

12) 제126조 (외국인에 대한 적용) ① 이 법의 적용을 받는 사업장에 사용되고 있는 외국인과 국내에 거주하는 외국인으로서 대통령령으로 정하는 자 외의 외국인은 제6조에도 불구하고 당연히 사업장가입자 또는 지역가입자가 된다. 다만, 이 법에 따른 국민연금에 상응하는 연금에 관하여 그 외국인의 본국 법이 대한민국 국민에게 적용되지 아니하면 그러하지 아니하다.
② 제1항 본문에 따라 사업장가입자 또는 지역가입자가 된 외국인에게는 제77조부터 제79조까지의 규정을 적용하지 아니한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인에 대하여는 그러하지 아니하다.
1. 외국인의 본국 법이 대한민국 국민에게 제77조부터 제79조까지의 규정에 따른 반환일시금에 상응하는 급여를 지급하도록 규정하고 있는 경우의 외국인

1. 국민건강보험

Quiz.
1. 이주노동자도 건강보험에 가입할 수 있나?
2. 결혼이주여성도 건강보험에 가입할 수 있나? 또는 피부양자로서 건강보험 적용의 대상이 되나?
3. 미등록 이주노동자도 건강보험에 가입할 수 있나?
4. 난민신청자는 건강보험에 가입할 수 있나?

(1) 국민건강보험제도의 의의

국민건강보험은 질병・부상에 대한 예방・진단・치료・재활과 출산・사망 및 건강증진에 대해 보험급여를 실시함으로써 예측할 수 없는 질병의 발생 등에 대한 개인의 부담능력의 한계를 극복하고, 개인의 위험을 사회적 국가적 위험으로 인식해서 위험의 분산 및 상호부조 인식을 제고하기 위한 제도이다.[13]

국민건강보험법상의 급여를 받을 수 있는 자는 가입자와 피부양자로 나눠진다. '가입자'는 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원으로 구성되는 직장가입자와, 직장가입자와 그 피부양자를 제외한 나머지인 지역가입자로 나눠지고, '피부양자'는 직장가입자의 부양을 받는 배우자, 자녀 등 일정한 관계에 있는 자를 말한다.[14] 따라서 이주노동자가 국민건강보험법의 적용을 받기 위해서는 지역가입자, 직장가입자, 직장가입자의 피부양자 중에 하나에 해당하여야 한다.

(2) 외국인에 대한 적용

국민건강보험법은 제93조 제2항에 외국인에 대한 특례조항을 두어 '외국인으로서 대통령령

2. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 외국인근로자로서 이 법을 적용받는 사업장에 사용된 자
3. 「출입국관리법」 제10조에 따라 산업연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 필요한 연수기간 동안 지정된 연수장소를 이탈하지 아니한 자로서 이 법을 적용받는 사업장에 사용된 자

13) 「국민건강보험법」 제1조
14) 국민건강보험법 제5조 (적용대상등)
②제1항의 피부양자는 다음 각호의 1에 해당하는 자중 직장가입자에 의하여 주로 생계를 유지하는 자로서 보수 또는 소득이 없는 자를 말한다.
1. 직장가입자의 배우자
2. 직장가입자의 직계존속(배우자의 직계존속을 포함한다)
3. 직장가입자의 직계비속(배우자의 직계비속을 포함한다) 및 그 배우자
4. 직장가입자의 형제·자매
③제2항의 규정에 의한 피부양자 자격의 인정기준, 취득·상실시기 기타 필요한 사항은 보건복지가족부령으로 정한다. <개정 2008.2.29>

이 정하는 사람'은 국민건강보험의 가입자 또는 피부양자가 된다고 규정하고 있다.

가. 직장가입자

「국민건강보험법」의 적용을 받는 사업장에 사용되고 있는 외국인근로자로서 ① 「출입국관리법」에 따라 외국인등록을 하거나 ② 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」에 따라 국내거소신고를 한 외국인근로자가 당연히 「국민건강보험법」의 적용을 받는 직장가입자가 된다.[15] 고용허가제하의 이주노동자는 직장가입(당연가입)이 인정된다.[16]
다만, 2007.7.31.경부터 국민건강보험법 시행령 제64조 제4항에서 외국의 법령, 외국의 보험 또는 사용자와의 계약 등에 따라 요양급여에 상당하는 의료보장을 받는 경우 가입자에서 제외할 수 있도록 하였다.[17]

---

15)「국민건강보험법 시행령」
제64조 (외국인등 가입자) ①법 제93조제2항의 규정에 의하여 직장가입자가 되는 재외국민 또는 외국인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 직장가입자 적용사업장에 근무하는 자와 공무원·교직원으로 임용 또는 채용된 자로 한다. 다만, 법 제6조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 제외한다.
1. 「출입국관리법」 제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 한 자
2. 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제6조의 규정에 의하여 국내거소신고를 한 자
②제1항에 해당하지 아니하고 국내에 3개월 이상 거주한 재외국민 또는 외국인(국내에 3개월 이상 거주하지 아니한 재외국민 또는 외국인이라도 유학·취업 등의 사유로 3개월 이상 거주할 것이 명백한 자를 포함한다)으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 본인의 신청에 따라 이 법의 적용을 받는 지역가입자가 된다. <개정 2008.2.29, 2008.12.17>
1. 「출입국관리법」 제31조에 따라 외국인등록을 한 자로서 보건복지가족부령으로 정하는 체류자격이 있는 자
2. 제1항제2호에 해당하는 자
③제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 이 법에 의한 가입자가 될 수 없다.
1. 「출입국관리법」 제25조 및 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제10조제2항의 규정에 의하여 체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류하는 자
2. 「출입국관리법」 제59조제2항의 규정에 의하여 강제퇴거명령서가 발부된 자
④공단은 제1항에 불구하고 재외국민 또는 외국인이 국내에 근무하는 기간 동안 외국의 법령, 외국의 보험 또는 사용자와의 계약 등에 따라 법 제39조에 따른 요양급여에 상당하는 의료보장을 받을 수 있는 경우에는 보건복지가족부령으로 정하는 바에 따라 가입자에서 제외할 수 있다. <신설 2007.7.25, 2008.2.29>
⑤제1항부터 제4항까지에 규정된 것 외에 신청 절차 및 가입자의 제외 신청 절차 등에 필요한 사항은 보건복지가족부령으로 정한다. <신설 2007.7.25, 2008.2.29>
[전문개정 2005.12.28]
16) 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제14조 (건강보험)
사용자 및 그에 고용된 외국인근로자에 대하여 국민건강보험법을 적용함에 있어서는 이를 각각 동법 제3조의 규정에 의한 사용자 및 동법 제6조제1항의 규정에 의한 직장가입자로 본다.
17) **국민건강보험법시행령 제64조**
④공단은 제1항에 불구하고 재외국민 또는 외국인이 국내에 근무하는 기간 동안 외국의 법령, 외국의 보험 또는 사용자와의 계약 등에 따라 법 제39조에 따른 요양급여에 상당하는 의료보장을 받을 수 있는 경우에는 보건복지가족부령으로 정하는 바에 따라 가입자에서 제외할 수 있다. <신설 2007.7.25, 2008.2.29>
국민건강보험법 시행규칙 제45조
④사용자는 영 제64조제4항에 따라 재외국민 또는 외국인인 근로자의 가입 제외를 신청하려는 경우에는 별지 제4호의2서식의 직장가입자자격상실신고서(전자문서로 된 신고서를 포함한다)에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 공단에 제출하여야 한다. [신설 2007.7.27]
1. 외국의 법령, 보험에 따라 의료보장을 받는 경우
가. 외국 법령의 적용대상 여부에 대한 확인서나 보험계약서 등 의료보장을 받을 수 있음을 증명할 수 있는 서류
나. 재외국민 또는 외국인이 건강보험에서 탈퇴하겠다는 취지를 기재한 서류
2. 사용자와의 계약 등에 따라 의료보장을 받는 경우
가. 근로계약서 등 의료보장을 받을 수 있음을 증명할 수 있는 서류
나. 해당 사업장 소속 근로자에게 의료비를 지급한 사실을 증명하는 서류

그러나 대통령령 제64조 제3항에서 체류기간연장허가를 받지 않고 체류하는 자와 외국인등록을 하지 않거나 강제퇴거명령서가 발급된 자는 가입자가 될 수 없다고 규정하여 미등록 이주민을 제외하고 있다.

나. 지역가입자

직장가입자에 해당하지 아니하고 국내에 3개월 이상 거주한 외국인(국내에 3개월 이상 거주하지 아니한 외국인이라도 유학·취업 등의 사유로 3개월 이상 거주할 것이 명백한 자를 포함한다)으로서 ① 외국인등록을 한 자로서 보건복지가족부령으로 정하는 「국민건강보험법 시행규칙」 제45조 제1항 별표 7에 따른 체류자격이 있는 사람과 ② 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」에 따라 국내거소신고를 사람은 본인의 신청에 따라 「국민건강보험법」의 적용을 받는 지역가입자가 된다.[18)]

「국민건강보험법 시행규칙」[별표 7]
지역가입자가 될 수 있는 외국인의 체류자격 <개정 2007.12.31>

외국인의 체류자격(기호)
1. 문화예술(D-1), 유학(D-2), 산업연수(D-3), 일반연수(D-4), 취재(D-5), 종교(D-6), 주재(D-7), 기업투자(D-8), 무역경영(D-9) 2. 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 연수취업(E-8), 비전문취업(E-9), 내항선원(E-10) 3. 방문동거(F-1), 거주(F-2), 동반(F-3), 재외동포(F-4), 영주(F-5) 4. 방문취업(H-2)

그러나 대통령령 제64조 제3항에 의하면 체류기간연장허가를 받지 않고 체류하는 자와 외국인등록을 하지 않거나 강제퇴거명령서가 발급된 자는 지역가입자도 될 수 없다고 규정하여 미등록 이주민을 제외하고 있다.

다. 직장가입자의 피부양자

피부양자 자격은 가입자 자격이 있는 자와 국민건강보험법 시행규칙 제2조 및 이에 따른 별표 1[19)] 의 관계에 있는 자이기만 하면 피부양자로서 인정된다. 또한 피부양자 중 하나인 배

다. 재외국민 또는 외국인이 건강보험에서 탈퇴하겠다는 취지를 기재한 서류

18) 「국민건강보험법 시행령」 제64조제2항

19) 동법 시행규칙 제2조(피부양자 자격의 인정기준 등) ①「국민건강보험법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제3항의 규정에 의한 피부양자 자격의 인정기준은 별표 1에 규정된 부양요건에 해당하는 자(법 제93조제2항의 규정에 의한 외국인 및 재외국민을 포함한다)로서 보수 또는 소득이 없는 자로 한다. 이 경우 19세 미만의 미성년자 등 보건복지부장관이 정하여 고시하는 자는 보수 또는 소득이 없는 자로 본다.

우자와 관련하여 법률혼 배우자뿐만 아니라 사실혼배우자도 인정해 주고 있는 것이 실무의 관행이다. 따라서 이주노동자(설사 미등록 이주노동자이더라도)인 자가 가입자 자격을 가진 내국인 또는 외국인과 사실혼관계에 있는 등의 경우에는 당해 이주노동자는 피부양자로서 국민건강보험법상의 각종 급여를 받을 자격을 가진다고 봐야 한다. 이에 따라 결혼이주여성은 국적취득 이전에도 직장을 다니는 경우에는 직장가입자로, 그렇지 않은 경우에는 한국인 배우자의 건강보험에 피부양자로 등록되어 혜택을 받을 수 있다.

[별표 1] <개정 2007.12.31>

피부양자자격의 인정기준중 부양요건(제2조제1항관련)

가입자와의 관계	부양요건	
	동거시	비동거시
1. 배우자	○부양인정	○부양인정
3. 자녀인 직계비속 가. 자녀 나. 법률상의 자녀가 아닌 친자녀(이하 "생자녀"라 한다)	○부양인정 ○부양인정	○미혼인 경우 부양인정 ○미혼인 경우로서 그의 부모·형제·자매(결혼한 자매 제외)가 없거나, 그의 부 또는 모와 형제·자매(결혼 한 자매 제외)가 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양인정
6. 직계비속의 배우자 -직계비속의 배우자가 며느리 등 여자인 경우	○직계비속이 없거나, 직계비속이 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양인정	○직계비속이 없는 경우 부양인정
-직계비속의 배우자가 사위 등 남자인 경우	○직계비속이 없거나, 직계비속이 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양인정	○부양불인정
7. 배우자의 부모인 직계존속(장인·장모·시부모 등)	○부양인정	○배우자의 형제·자매가 없거나, 배우자의 형제·자매가 있어도 동거하고 있는 배우자의 형제·자매가 보수 또는 소득이 없는(동거하지 않는 배우자의 형제·자매의 소득요건은 확인하지 아니함) 경우 부양인정
9. 배우자의 직계비속	○미혼인 경우 부양인정	○부양불인정

10. 형제·자매	○미혼으로 부모가 없거나 미혼으로 부모가 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양인정	○미혼으로 부모 및 형제·자매가 없거나, 미혼으로 부모 및 형제·자매가 있어도 부모 및 형제·자매와 동거 하고 있는 형제·자매가 보수 또는 소득이 없는 경우 부양인정
11. 배우자, 직계존속, 배우자의 직계존속, 직계비속, 직계비속의 배우자, 형제·자매, 배우자의 직계비속	○위 제1호 내지 제10호에 해당되지 아니하더라도 가입자에 의하여 주로 생계를 유지하고 있음을 공단이 확인한 경우 부양인정	

※ 주민등록표등본으로 가입자와의 관계를 알 수 없는 경우 가입자는 부양요건을 확인받기 위하여 가족관계등록부의 증명서 1부를 제출하여야 합니다.

(3) 가입자자격 취득・상실 등의 신고

가. 자격취득의 신고 및 자격취득의 시기

가입자는 국내에 거주하게 된 날에 직장가입자 또는 지역가입자의 자격을 얻는데, 가입자 자격을 얻은 경우 직장가입자의 사용자 및 지역가입자의 세대주는 그 내역을 자격취득일부터 14일 이내에 국민건강보험공단에 신고해야 한다.[20] 자격취득의 시기는 직장가입자는 사업장에 취업한 때, 직장피부양자는 신청한 때(단, 사유발생일로부터 30일 이내 신고하는 경우 사유발생일로 취득), 지역가입자는 입국일로부터 3개월이 된 때. 단, 취업・유학 등 국내 체류가 명백할 경우는 입국한 때에 발생한다.

나. 자격변동의 신고

가입자는 다음의 어느 하나에 해당하게 된 날에 그 자격이 변동되는데(2008년 9월 29일 시행), 지역가입자가 직장가입자로 자격이 변동된 경우에는 해당 직장가입자의 사용자가, 직장가입자 또는 그 피부양자가 지역가입자로 자격이 변동된 경우에는 해당 지역가입자의 세대주가 각각 그 내역을 자격변동일부터 14일 이내에 국민건강보험공단에 신고해야 한다.[21]

1. 지역가입자가 적용대상사업장의 사용자로 되거나, 근로자로 사용된 날
2. 직장가입자가 다른 적용대상사업장의 사용자로 되거나 근로자로 사용된 날
3. 직장가입자인 근로자가 그 사용관계가 종료된 날의 다음 날
4. 직장가입자인 사용자의 사업장에 휴업・폐업 등의 사유가 발생한 날의 다음 날
5. 지역가입자가 다른 세대로 전입한 날

20) 「국민건강보험법」 제7조 및 「국민건강보험법 시행규칙」 제3조제1항・제2항
21) 「국민건강보험법」 제8조제1항・제2항 및 「국민건강보험법 시행규칙」 제3조제1항・제2항

다. 자격상실의 신고

가입자가 다음의 어느 하나에 해당되어 그 자격을 잃은 경우 해당 직장가입자의 사용자 및 지역가입자의 세대주는 그 내역을 자격을 잃은 날부터 14일 이내에 국민건강보험공단에 신고해야 한다.[22].

1. 사망한 날의 다음 날
2. 국적을 잃은 날의 다음 날
3. 국내에 거주하지 않게 된 날의 다음 날
4. 직장가입자의 피부양자가 된 날
5. 수급권자가 된 날
6. 건강보험의 적용을 받고 있던 자로서 유공자 등의 의료보호대상자가 된 자가 건강보험의 적용배제신청을 한 날

(4) 보험급여의 종류 및 내용

「국민건강보험법」상 보험급여에는 요양급여, 요양비, 건강검진, 장애인보장구급여비가 있다.

1) 요양급여

가입자 및 피부양자의 질병·부상·출산 등에 대해 요양기관에서 제공되는 ① 진찰·검사, ② 약제·치료재료의 지급, ③ 처치·수술 기타의 치료, ④ 예방·재활, ⑤ 입원, ⑥ 간호, ⑦ 이송을 실시하는 급여로서, 원칙적으로 현물로 지급된다.[23]

2) 요양비

가입자 또는 피부양자가 부득이한 사유로 인해 요양기관과 유사한 기능을 수행하는 기관에서 질병·부상·출산 등에 대해 요양을 받거나 요양기관 외의 장소에서 출산을 한 경우에는 그 요양급여에 상당하는 금액이 그 가입자 또는 피부양자에게 요양비로 지급된다. 이 경우 요양을 실시한 기관은 요양비명세서 또는 요양의 내역을 기재한 영수증을 요양을 받은 자에게 교부해야 하며, 요양을 받은 자는 이를 국민건강보험공단에 제출해야 한다.[24]

3) 건강검진

국민건강보험공단은 가입자 및 피부양자에 대해 질병의 조기발견과 그에 따른 요양급여를 하기 위해 건강검진을 실시해야 한다.[25]

---

22) 「국민건강보험법」 제9조제2항 및 「국민건강보험법 시행규칙」 제3조제4항
23) 「국민건강보험법」 제39조제1항
24) 「국민건강보험법」 제44조 및 「국민건강보험법 시행규칙」 제15조
25) 「국민건강보험법」 제47조

(4) 장애인보장구급여

「장애인복지법」에 따라 등록한 장애인인 가입자 및 피부양자에게는 보장구에 대해 보험급여가 지급될 수 있다.[26]

08.7.15자 07진차359, 07진차546, 07진차919(병합) [장애인 등록증신청에 있어 외국인에 대한 차별] 외국국적의 장애인에 대하여 외국인이라는 이유로 장애인등록증신청발급신청이 불허되는 것은 차별이므로 이에 대한 시정을 보건복지부장관에게 권고한 사례

(5) 중복급여의 조정

보험급여를 받을 수 있는 자가 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체로부터 보험급여에 상당하는 급여를 받거나 보험급여에 상당하는 비용을 지급받게 된 경우에는 그 비용을 제외한 보험급여가 지급된다.[27]

보험급여를 받을 수 있는 자가 업무상 또는 공무상 질병·부상·재해로 인해 다른 법령에 따른 보험급여나 보상을 받게 된 경우에는 보험급여가 지급되지 않는다.[28] 특히 공적제도인 「산업재해보상보험법」이 적용될 경우에는 「국민건강보험법」이 보충적으로 적용될 가능성이 거의 없다.

(5) 현실적 한계[29]

1)고용허가제상 사업장변경을 하는 경우

고용허가제상 사업장변경을 하는 경우 형식적으로 지역가입자로 변동신고가 가능하나, 이러한 경우는 소득이 파악이 어려운 외국인으로 분류되어, 납부보험료에 대폭 상향되고, 이 또한 '장기체류 제외국민 및 외국인에 대한 건강보험 적용 기준'(보건복지부 고시) 부칙 1조에 의하여 3개월분 보험료를 선납해야 하는 금전적인 부담감을 가지게 되는 현실적 문제가 있다. 3개월분의 보험료를 선납하도록 하는 것은 현실적이지도, 합리적이지 못하다.

2) 방문취업허가로 입국한 동포들의 경우

소득이 파악이 되지 않는 가사 노동자, 건설노동자, 식당 등에서 주로 종사하고 있어서 직장보험은 가입하지 못할 뿐 더러 지역보험에 가입 하고자 하여도 역시나 현실적이지 못한 높은 보험료로 인해 그 접근성이 떨어질 수밖에 문제점이 있다. 또한 '장기체류 제외국민 및 외국인에 대한 건강보험 적용 기준' 제4조에서 밝히고 있는 '지역가입자의 자격취득. 상실의

26) 「국민건강보험법」 제46조
27) 「국민건강보험법」 제48조제2항
28) 「국민건강보험법」 제48조제1항제4호
29) 김민정, "이주노동자권리협약의 사회권 쟁점과 관련하여", 국가인권위원회『이주노동자권리협약 쟁점 토론회』(2009), 132-133p

시기 등'은 의 1항1호에 보면, 외국인은 외국인 등록을 한날에 자격취득을 하도록 하고 있어, 뒤늦게 지역보험에 가입을 하려는 경우도, 외국인 등록을 한날로부터 현재에 미납된 보험을 일시 납입을 해야 한다. 이러한 이유로 인해, 보험가입을 하지 못하는 경우가 발생할 수 있다.

2. 국민연금법

Quiz. 1.결혼이주여성은 국민연금에 가입할 수 있나? 2.난민은 국민연금에 가입할 수 있나? 3.이주노동자는 항상 반환일시금을 받을 수 있나?

(1) 국민연금제도의 의의

국민연금은 소득활동을 할 때 일정액의 보험료를 납부해서 모아 두었다가 노령, 장애 또는 사망 등으로 소득활동이 중단된 경우 본인이나 유족에게 연금을 지급함으로써 장기적인 소득보장이 가능하도록 정부가 보험의 원리에 따라 만든 사회보험의 일종이다(「국민연금법」 제1조).

1998년 국민연금법 개정을 통해 외국인에 대한 적용조항이 도입되었다.[30] 동 규정에 따라 국민연금법의 적용은 받는 사업장(1인 이상의 근로자를 사용하는 사업장)에 사용되는 외국인과 국내에 거주하는 외국인으로서 대통령령이 정하는 자를 제외한 외국인의 국민연금의 당연가입자가 될 수 있게 되었다. 그러나 이때에도 상호주의 원칙에 따라 해당 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 적용되는 경우로만 그 대상을 한정하고 있다.

(2) 국민연금 가입

가. 가입대상

외국인은 상호주의 원칙에 따라 국가별로 국민연금에 가입할 수도 있고 가입하지 않은 수도 있다. 상호주의에 의해 인정되는 국가별 가입대상여부와 체류자격별 가입대상 여부는 별첨1, 2와 같다.

① 외국인 사업장가입자 : 국민연금 적용사업장에 종사하는 18세 이상 60세 미만의 외국인인 사용자 또는 근로자.

30) 국민연금법 제126조 (외국인에 대한 적용) ① 이 법의 적용을 받는 사업장에서 사용되고 있는 외국인과 국내에 거주하는 외국인으로서 대통령령으로 정하는 자 외의 외국인은 제6조에도 불구하고 당연히 사업장가입자 또는 지역가입자가 된다. 다만, 이 법에 따른 국민연금에 상응하는 연금에 관하여 그 외국인의 본국 법이 대한민국에 적용되지 아니하면 그러하지 아니하다.

② 외국인 지역가입자 : 국내에 거주하는 18세 이상 60세 미만의 외국인으로서 사업장가입자가 아닌 자.

그러나 체류기간연장허가를 받지 않고 체류하는 자, 외국인등록을 하지 않거나 강제퇴거명령서가 발급된 자는 가입대상에서 제외된다.[31] 그리고 연수생, 유학생, 외교관 등 법령에서 가입을 제외하고 있는 경우가 있다.

나. 신고 사항과 취득 및 상실신고[32]

외국인 가입자의 경우 신고 사항과 관련된 대부분의 업무처리는 내국인 가입자 관리에 준하여 처리하고 있다. 신고의무는 외국인 사업장가입자의 경우에는 사업장의 사용자가 지고, 외국인 지역가입자의 경우에는 가입자 본인이 진다. 단, 부득이한 사유가 있는 경우에는 배우자 및 기타 그 가족이 신고를 대리할 수도 있다.

상실신고는 외국인 사업장가입자는 해당 사실이 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 해야 한다. 예를 들면 2월 중 입사한 때에는 3. 15일까지 신고하면 된다. 외국인 지역가입자는 자격취득사유발생일이 속하는 달의 다음달 15일까지 신고해야 한다.

(3) 연금급여의 종류 및 내용

연금급여의 종류	내 용
노령연금	노령연금에는 가입기간, 연금수급개시연령, 소득활동 등의 여부에 따라 완전노령연령금, 감액노령연금, 재직자노령연금, 조기노령연금, 특례노령연금, 분할연금 등으로 나눌 수 있다.
장애연금	가입 중에 생긴 질병(해당 질병의 초진일이 가입 중에 있는 경우로서 가입자가 가입 당시 발병 사실을 알지 못한 경우를 포함)이나 부상으로 완치된 후에도 신체상 또는 정신상의 장애가 있는 자에 대해서는 그 장애가 계속되는 동안 장애 정도에 따라 장애연금이 지급된다.[33]
유족연금	- ① 노령연금 수급권자, ② 가입기간이 10년 이상인 가입자였던 자, ③ 가입자, ④ 장애등급이 2급 이상인 장애연금 수급권자가 사망하는 경우 그 유족에게 지급된다.[34] - 가입기간이 10년 미만인 가입자였던 자가 가입 중에 생긴 질병이나 부상 또는 그 부상으로 생긴 질병으로 가입 중의 초진일 또는 가입자 자격을 상실한 후 1년 이내의 초진일부터 2년 이내에 사망하면 그 유족에게 유족연금이 지급될 수 있다. 다만 본인이나 유족이 반환일시금을 지급받은 경우에는 유족연금이 지급되지 않는다.[35]

31) 국민연금법 제126조 제2항의 각호
32) '외국인에 대한 연금급여' - 국민연금공단
http://www.nps.or.kr/jsppage/info/easy/easy_02_07.jsp

사망 일시금	- 가입자 또는 가입자였던 자가 사망하였으나 「국민연금법」에 따른 유족이 없어 유족연금 또는 반환일시금을 받을 수 없는 경우 생계유지를 함께 했던 자에게 지급되는 장제보조적, 보상적 성격의 급여이다. - 가입자 또는 가입자였던 자가 사망한 경우에 유족이 없으면 그 배우자·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매에게 사망일시금이 지급된다.[36]
반환 일시금	- 반환일시금은 60세 도달이나 사망, 국외이주 등으로 국민연금에 더 이상 가입할 수 없게 되었으나 연금수급요건을 채우지 못한 경우, 가입자 또는 가입자였던 자에게 그동안 납부한 보험료에 이자를 더해 일시금으로 지급된다. - 가입자 또는 가입자였던 자가 다음에 해당하게 되면 본인이나 그 유족의 청구에 의해 반환일시금을 지급받을 수 있다.[37]

(4) 반환일시금[38]

Q1. 사회보장협정이나 상호주의가 적용되지 않은 국가의 외국인가입자는 본국 귀환시 반환일시금 받을 수 없나요?

A1. 사회보장협정이나 상호주의가 적용되지 않는 국가의 외국인 가입자에게는 본국귀환시 반환일시금을 지급하지 않았으나, E-8(연수취업), E-9(비전문취업), H-2(방문취업)에 해당하는 체류자격으로 국민 연금에 가입한 외국인의 경우 2007년 5월 11일부터 반 환일시금을 지급합니다.

Q2. 본국에 귀환하여 반환일시금을 청구하는 경우 언제 지급받을 수 있나요?

A2. 외국인이 본국귀환을 사유로 반환일시금을 청구하는 경우 2007.8.29.부터는 출국이 확인된 경우에 한해 반환일시금을 지급합니다.(단, 비행기 티켓 등 1개월 이내에 출국 예정사실을 증명할 수 있는 서류를 제출하는 경우 출국 전이라도 청구서 접수는 가 능)

1) 수급요건

외국인가입자의 반환일시금 지급은 다음과 같은 경우에만 가능합니다.

① 그 외국인의 본국법에서 대한민국 국민에게 대한민국 반환일시금제도에 상응하는 급여를 지급하는 경우

② 대한민국과 외국인의 본국간에 반환일시금 지급에 관한 사회보장협정이 체결된 경우

33) 「국민연금법」 제67조제1항
34) 「국민연금법」 제72조제1항
35) 「국민연금법」 제72조제2항
36) 「국민연금법」 제80조제1항
37) 「국민연금법」 제77조 제1항
38)'외국인에 대한 연금급여' - 국민연금공단
http://www.nps.or.kr/jsppage/info/easy/easy_04_07.jsp

③ 출입국관리법 시행령[별표 1]의 E-8(연수취업), E-9(비전문취업), H-2(방문취업)에 해당하는 체류자격으로 국민연금에 가입한 경우

<반환일시금 지급대상국>

(2009. 8. 1. 기준)

국적에 상관없이 지급되는 외국인의 체류자격	사회 보장협정에 의한 대상국 (8개국)	상응성 인정에 의한 대상국 (29개국)			
		최소 가입기간 6개월 이상 (1개국)	최소 가입기간 1년이상 (9개국)	최소 가입기간 2년이상 (1개국)	·최소가입기간 관계없이 인정 (18개국)
E-8 (연수취업), E-9 (비전문취업), H-2 (방문취업)	독일, 미국, 캐나다, 헝가리, 프랑스, 호주, 체코, 벨기에	벨리즈	그레나다, 바베이도스, 세인트빈센트 그라나딘, 짐바브웨, 카메룬, 콩고, 태국, 토고 , 요르단	베네수엘라	가나, 말레이시아, 버뮤다, 스리랑카, 스위스, 엘살바도르, 인도네시아, 카자흐스탄, 케냐, 트리니다드토바고, 홍콩, 터키, 수단, 인도, 콜롬비아, 바누아투, 필리핀, 튀니지

2) 청구방법

① 청구인

반환일시금 청구는 원칙적으로 연금을 받을 수 있는 권리를 가진 자(수급권자) 본인이 하여야 하지만, 해외거주를 사유로 대리인을 통하여 청구하거나 직접 우편으로 청구할 수도 있다.

② 청구기한

반환일시금의 청구는 수급권(받을 수 있는 권리)이 발생한 날로부터 5년 안에 청구하지 않으면 소멸시효가 완성되어 청구권이 소멸된다. 단, 5년이 지나면 일시금으로 지급받을 수 있는 권리는 소멸되지만 향후 연금 지급사유가 발생할 때에는 소멸분도 포함하여 연금으로 지급하게 된다.

※ 가입자 자격상실 후 1년 경과, 국외이주·국적상실 및 타공적연금 가입사유(퇴직연금 등 수급권자 제외)로 반환일시금 수급권이 발생한 후 소멸시효가 완성된 경우라도, 이후 60세 도달하거나 사망한 경우에는 그때부터 소멸시효가 진행되어 반환일시금을 지급한다.

③ 청구장소

전국 국민연금공단 지사 어디에서나 청구가 가능하다.

④ 청구방법

본인이 해외거주를 사유로 대리인을 통하여 청구하거나 직접 우편으로 청구할 수도 있다. 다만 대리인을 통하거나 우편으로 청구하는 경우에는 대리관계 확인과 본인여부 확인 방법에 차이가 있다.

⑤ 구비서류

청구방법	구 비 서 류
수급권자 내방청구	급여지급청구서 수급권자 신분증 수급권자 예금계좌 ※ 본국귀환(국외이주) 사유로 반환일시금을 청구하는 외국인의 경우 출국이 확인된 경우에 한해 반환일시금을 지급합니다.(단, 비행기 티켓 등 1개월 이내에 출국 예정사실을 증명하는 서류를 제출할 경우 출국전 청구서 접수 가능)
사자(使者) 청구	급여지급청구서 수급권자 인감도장 및 인감증명서 수급권자 예금계좌 사자(使者) 신분증
대리청구	외국인이 본국에서 국내대리인을 통하여 청구하는 경우 - 급여지급청구서 - 급여지급청구서상 '대리청구 사항'란에 기재 후 거주국 공증기관의 공증을 필하고, 영사관 또는 대사관의 확인을 받아야 함(급여청구서상의 대리청구사항란에 기재되지 않더라도 대리관계에 대한 수급권자의 위임장에 거주국 공증기관의 공증과 영사관 또는 대사관의 확인이 있는 경우 인정) - 수급권자 본인 신분증 사본(여권, 사회보장카드, 기타 신분증 사본 등 외국인 본국 발행 공적서류) - 수급권자 예금계좌(거주국 공증기관의 공증 및 영사확인 필할 것) - 대리인 신분증 ※ 외국인 본국의 행정관청이 수급권자 본인이 급여지급청구서('대리청구 사항'란 기재 또는 위임장을 작성하였음을 증명하고 이를 주한 외국대사관에서 확인하는 경우에는 급여지급청구서(위임장) 및 수급권자 본인계좌 확인 서류에 공증 및 영사 확인을 받지 않아도 됨.
우편청구	- 급여지급청구서(거주국 공증기관의 공증 및 영사확인 필할 것) - 수급권자 여권 사본

(수급권자 본인청구)	- 수급권자 예금계좌

※ 해외송금을 원할 경우 추가서류
- 해외송금 신청서
- 통장 또는 거래내역서 등 기타 본인계좌임을 입증할 수 있는 서류

※ 외국어로 기재된 서류에 대하여는 국내에서의 번역공증(한국어 번역) 절차 등을 거쳐 일반적인 내용확인이 가능하여야 함.

그동안 국민연금법은 외국인의 반환일시금 수급권과 관련하여 상호주의 원칙을 적용하여 당해 외국에서 대한민국 국민에서 반환일시금에게 상응하는 연금액을 지급하는 경우에 한하여 이를 인정하고 있었다. 이는 재산권적 성질을 가지는 국민연금 수급권에 대한 중대한 제한에 해당하였고 비록 이 조치가 과거 한국의 상사주재원 등이 외국의 공적 연금에 가입하고 수급자격에 필요한 기간을 채우지 못하고 귀국하는 경우 반환일시금도 받지 못하고 돌아온 경우를 고려한 것이었다고는 하지만, 국가간의 상호주의 원칙을 적용하기 위하여 해당 국가 국민의 재산권을 전면 부인한다는 점에서 위헌의 소지가 있다.

2007년 5월 국민연금법의 개정으로 외국인근로자법 및 산업연수생제도에 따른 체류자격을 취득한 등록이주노동자에 대해서는 반환일시금이 적용되게 되었다. 개정 국민연금법 보칙이 반환일시금 제도의 소급 적용을 인정한 것을 고무적이지만, 국민연금관리공단은 이주노동자의 경우 출국 사실이 확인된 다음에 비로소 반환일시금을 지급하는 정책을 고수함으로써 여전히 차별적으로 제도를 운용하고 있다는 문제가 있다.[39]

39) 류혜정, “이주노동자의 사회복지”, 인권단체연석회의·민주사회를 위한 변호사 모임, 『2007 한국인권보고대회 자료집』(2007. 12. 3.) pp.275-276.

외국 연금제도 조사 내용
(2009.4.7. 현재 126개국)

※ 해당국가의 연금제도에 따라 향후 변경될 수 있음.

※ 연금제도가 확인되지 않은 국가의 외국인은 국민연금 당연가입 대상임

구 분	국 가
사업장 · 지역 당연적용국 (66개국)	가이아나, 까뽀베르데, 그리스, 네덜란드, 노르웨이, 뉴질랜드, 도미니카, 독일, 덴마크, 라트비아, 러시아, 루마니아, 룩셈부르크, 리비아, 리투아니아, 리히텐쉬타인, 모나코, 모로코, 모리셔스, 몰도바공화국, 몰타, 미국, 바베이도스, 바하마, 버뮤다, 벨기에, 불가리아, 브라질, 세르비아, 스위스, 스웨덴, 스페인, 슬로바키아, 슬로베니아, 아르헨티나, 아이슬란드, 아일랜드, 알바니아, 아제르바이잔, 에스토니아, 영국, 오스트리아, 우루과이, 우즈베키스탄, 우크라이나, 이스라엘, 이탈리아, 일본, 자메이카, 중국, 체코, 캐나다, 크로아티아, 키프로스, 탄자니아, 트리니다드토바고, 튀니지, 파나마, 포르투칼, 폴란드, 프랑스, 핀란드, 필리핀, 헝가리, 호주, 홍콩
사업장 당연적용, 지역 적용제외국 (41개국)	가나, 가봉, 그레나다, 나이지리아, 대만, 라오스, 레바논, 말레이시아, 멕시코, 몽골, 바누아투, 베네수엘라, 벨리즈, 볼리비아, 세인트빈센트그레나딘, 수단, 스리랑카, 시에라리온, 아이티, 알제리, 에콰도르, 엘살바도르, 예맨, 요르단, 인도, 인도네시아, 짐바브웨, 칠레, 카메룬, 카자흐스탄, 케냐, 코스타리카, 코트디부아르, 콩고, 콜롬비아, 키르기스스탄, 태국, 터키, 토고, 파라과이, 페루
사업장 · 지역 적용제외국 (19개국)	그루지야, 남아프리카공화국, 네팔, 동티모르, 몰디브, 미얀마, 방글라데시, 베트남, 벨로루시, 사우디아라비아, 싱가포르, 아르메니아, 이디오피아, 이란(사회보장협정에 의함), 이집트, 캄보디아, 통가, 파키스탄, 피지

체류자격별 가입대상 여부

체류자격	체류자격명(설명)	국민연금 당연적용 여부
A-1	외교	당연적용 제외
A-2	공무	당연적용 제외
A-3	협정	당연적용 제외
B-1	사증면제	당연적용 제외
B-2	관광통과	당연적용 제외
C-1	일시취재	당연적용 제외
C-2	단기상용	당연적용 제외
C-3	단기종합	당연적용 제외
C-4	단기취업	당연적용 제외
D-1	문화예술	당연적용 제외
D-2	유학	당연적용 제외
D-3	산업연수	당연적용 제외
D-3-1		
D-3-2		
D-3-3		
D-3-4		
D-3-5		
D-3-6		
D-4	일반연수	당연적용 제외
D-4-4		
D-4-5		
D-5	취재	당연적용
D-6	종교	당연적용 제외
D-7	주재	당연적용
D-8	기업투자	당연적용
D-9	무역경영	당연적용
E-1	교수	당연적용
E-2	회화지도	당연적용
E-3	연구	당연적용
E-4	기술지도	당연적용
E-5	전문직업	당연적용
E-6	예술흥행	당연적용
E-6-1		
E-6-2		
E-6-3		

E-7	특정활동	당연적용
E-7-1	F2자격의 취업활동 허용	당연적용
E-7-A	특정활동(제조업)	당연적용
E-7-S	체류자격외 활동허가	당연적용
E-8	연수취업	당연적용
E-9	비전문취업	당연적용
E-9-1		
E-9-2		
E-9-3		
E-9-4		
E-9-5		
E-9-6		
E-9-7		
E-9-A		
E-9-B		
E-9-C		
E-9-D		
E-9-E		
E-9-F		
E-9-G		
E-9-H		
E-9-I		
E-9-J		
E-9-K		
E-10	내항선원	당연적용
E-0-A	선원취업	당연적용
E-0-B		
F-1	방문동거	당연적용 제외
F-1-1		
F-1-2		
F-1-3		
F-1-4		
F-2	거주	당연적용
F-2-1		
F-2-2		
F-2-3		
F-2-4		
F-2-5		
F-3	동반	당연적용 제외

F-4	재외동포	당연적용
F-5	영주	당연적용
F-5-1		
F-5-2		
F-5-3		
F-5-4		
F-5-5		
F-5-6		
F-5-7		
F-5-8		
F-5-9		
G-1	기타	당연적용 제외
H-1	관광취업	당연적용
H-2	방문취업	당연적용
H-2-A		
H-2-B		
H-2-C		
H-2-D		
H-2-E		
H-2-F		

3. 산업재해보상보험

(1) 산업재해보상보험제도의 의의

산업재해보상보험이란 근로자가 업무상 사유로 부상・질병・신체장애를 입거나 사망한 경우에 해당 근로자 또는 그의 가족을 보호하기 위한 제도로서 근로자가 업무상 재해를 당한 경우에 「근로기준법」에 따라 사업주가 지게 되는 재해보상 책임을 국가가 대신해서 사업주로부터 일정액의 보험료를 징수하고 이를 재원으로 해서 재해를 당한 근로자에게 보상하는 제도이다.[40]

(2) 외국인에 대한 적용

「산업재해보상보험법」이 적용되는 모든 사업 또는 사업장에 고용된 외국인근로자에게 적용된다.

40) 「산업재해보상보험법」 제1조

(3) 업무상 재해의 범위

1) 산업재해보상보험과 업무상 재해

「산업재해보상보험법」에 따른 보상을 받기 위해서는 해당 재해가 "업무상 재해"여야 한다. 업무상 재해란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·신체장애 또는 사망을 말한다.[41]

2) 업무상 재해의 인정 기준

근로자가 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계(相當因果關係)가 없는 경우에는 제외된다.[42]

1. 업무상 사고

가. 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고

나. 사용자가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고

다. 사용자가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사용자의 지배관리 하에서 출퇴근 중 발생한 사고

라. 사용자가 주관하거나 사용자의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고

마. 휴게시간 중 사용자의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고

바. 그 밖에 업무와 관련해서 발생한 사고

2. 업무상 질병

가. 업무수행 과정에서 유해·위험 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병

나. 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병

다. 그 밖에 업무와 관련해서 발생한 질병

근로자의 고의·자해행위나 범죄행위 또는 그것이 원인이 되어 발생한 부상·질병·장해 또는 사망은 업무상 재해로 보지 않는다. 다만, 그 부상·질병·장해 또는 사망이 정상적인 인식능력 등이 뚜렷하게 저하된 상태에서 한 행위로 발생한 경우로서 다음의 사유가 있으면 업무상 재해로 본다.[43]

41) 「산업재해보상보험법」 제5조제1호
42) 「산업재해보상보험법」 제37조제1항
43) 「산업재해보상보험법」 제37조제2항 및 「산업재해보상보험법 시행령」 제36조

1. 업무상의 사유로 발생한 정신질환으로 치료를 받았거나 받고 있는 사람이 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우

2. 업무상의 재해로 요양 중인 사람이 그 업무상의 재해로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 한 경우

3. 그 밖에 업무상의 사유로 인한 정신적 이상 상태에서 자해행위를 하였다는 것이 의학적으로 인정되는 경우

(5) 보험급여의 종류 및 내용

종 류	내 용
요양급여	· 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 경우에 지급되는 급여[44] · 원칙적으로 현물급여이며 예외적으로 요양비 지급[45]
휴업급여	· 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸린 근로자에게 요양으로 취업하지 못한 기간에 대해 지급되는 급여[46] · 1일당 지급액은 평균임금의 100분의 70에 상당하는 금액[47]
장해급여	· 근로자가 업무상 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 치유된 후 신체 등에 장해가 있는 경우에 지급되는 급여[48]
간병급여	· 요양급여를 받은 자 중 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 지급[49]
유족급여	· 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에 유족에게 지급되는 급여[50]
상병보상연금	· 요양급여를 받는 근로자가 요양을 시작한 지 2년이 지난 날 이후에 일정 요건에 해당하는 상태가 계속되면 휴업급여 대신 그 근로자에게 지급되는 급여[51]
장의비	· 근로자가 업무상 사유로 사망한 경우에 그 장제(葬祭)를 지낸 유족에게 지급되는 급여[52] · 장의비는 평균임금의 120일분에 상당하는 금액[53]
직업재활급여	· 장해급여를 받은 자 중 취업을 위해 직업훈련이 필요한 자에게 직업훈련을 실시하는 경우에 그 직업훈련기관에 지급되는 직업훈련비용 및 훈련대상자에게 지급되는 직업훈련수당[54] · 업무상 재해가 발생할 당시의 사업장에 복귀한 장해급여자에 대해 사업주가 고용을 유지하거나 직장적응훈련 또는 재활운동을 실시하는 경우에 사업주에게 각각 지급되는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비[55]

(6) 절차 등 실무관련 QnA

01. 산재가 발생한 경우 산재신청 방법?

산재가 발생한 경우에는 가급적 빠른 시간 내에 '요양급여신청서'를 근로복지공단 지사에 제출하여 승인받는 것이 가장 중요합니다. 그럼 신청절차를 한 번 살펴볼까요

① 먼저 다친 근로자에 대해 응급조치가 끝나면 병원으로 후송합니다.

이 때, 후송된 병원이 산재지정 의료기관인지 여부를 확인합니다.

부득이하게 응급치료를 산재지정 의료기관이 아닌 곳에서 받은 이후에는 산재지정 의료기관으로 옮겨야 합니다.

② 이제 '요양급여신청서'를 작성해야 하는데요,

'요양급여신청서'는 근로복지공단 홈페이지에서 다운로드 받거나, 병원 원무과에 비치되어 있는 것을 사용하시면 됩니다.

'요양급여신청서'에는 재해자의 인적 사항, 재해 목격자, 사고 경위 등을 기재해야 합니다.

③ 그런 다음 사업주와 신청인(재해자)이 날인을 합니다.

또한 신청인은 의료기관에서 토탈서비스를 통해 접수할 수 있도록 신청서 제출 위임란에 날인을 하면 됩니다.

만약, 사업주가 날인을 거부하는 경우에는 거부사유를 구체적으로 기재하면 사업주의 날인이 없는 상태에서도 요양급여신청서를 제출할 수 있습니다.

그리고 병원에 제출하여 요양급여신청서 뒷면에 의사 소견서를 받습니다.

이렇게 작성된 요양급여신청서를 사업장 소재지를 관할하는 근로복지공단 지사에 한 부 제출하고, 병원과 회사에도 각각 한 부씩 제출합니다.

그러면 근로복지공단 해당지사에서 업무상 재해 여부를 확인하여 7일 이내에 요양 승인 여부를 결정하여 통지해 줍니다.

❖ 이 때, 업무내용이나 사고경위 등에 대한 구체적인 사실관계의 확인이 필요한 경우에

44) 「산업재해보상보험법」 제40조제1항
45) 「산업재해보상보험법」 제40조제2항
46) 「산업재해보상보험법」 제52조
47) 「산업재해보상보험법」 제52조
48) 「산업재해보상보험법」 제57조제1항
49) 「산업재해보상보험법」 제61조제1항
50) 「산업재해보상보험법」 제62조제1항
51) 「산업재해보상보험법」 제66조제1항
52) 「산업재해보상보험법」 제71조제1항
53) 「산업재해보상보험법」 제71조제2항
54) 「산업재해보상보험법」 제72조제1항제1호
55) 「산업재해보상보험법」 제72조제1항제2호)

는 처리기간이 지연될 수 있으며, 특히 업무상 질병의 경우는 업무와의 인과관계 확인을 위해 7일 이상의 기간이 소요될 수 있습니다. 만약, 요양불승인 처분을 통지 받았을 때 그 처분에 이의가 있으시면, 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 처분지사를 경유하여 공단본부에 심사청구하거나 관할 행정법원에 행정소송을 제기할 수 있습니다.

02. 병원을 옮겨서 치료받고자 하는 경우?

전원요양신청서에 현재 치료받고 있는 산재보험 의료기관의 주치의사 소견을 기재하여 산재보험 의료기관을 관할하는 지사에 제출합니다.

해당 지사에서는 산재근로자의 생활근거지나 수술 및 전문적 치료의 필요성 등 전원요양을 받고자 하는 구체적 사유를 확인합니다.

그 후 전원승인 여부를 결정하여 신청인, 산재보험 의료기관, 사업주에게 통지해 줍니다.

03. 자비(또는 사업주 부담)로 치료를 받은 경우?

재해를 당한 근로자가 부득이한 사유로 자비나 또는 사업주 부담으로 치료를 받은 경우에는 현금으로 되돌려 받을 수 있습니다.

❖ 이럴 때는 의료기관의 확인을 받은 요양비청구서에 진료비영수증, 진료비내역서를 첨부하여 공단지사에 제출하면 심사를 통해 요양비를 지급하게 됩니다.

본인이 아닌 사업주가 치료비를 지불한 경우에는 보험급여대체지급청구서를 추가로 제출하여야 합니다.

❖ 요양비 지급기준은 산재보험 요양급여 산정기준을 따르게 되며, 산재로 요양승인 받은 상병의 치료에 소요된 치료비용만 지급합니다.

따라서 실제 지불한 치료비 보다 돌려받는 금액이 적을 수도 있습니다.

05. 하청업자와 원청이 서로 산재처리를 해 주지 않으면?

건설현장과 같이 사업이 수차의 도급형태로 행해지는 경우, 산재 책임은 원수급인에게 있습니다. 다만 하수급인이 보상을 담당하게끔 서면계약을 하고 공단의 승인을 받았다면 그 책임은 하수급인이 지게 됩니다.

❖ 만약 원청과 하청이 서로 산재보상 책임을 미룬다면 원청에 산재처리를 요청한 후 이를 거부할 경우에는 날인거부사유를 기재하여 제출하면 됩니다.

4. 고용보험법

(1) 고용보험제도의 의의

고용보험은 고용보험의 시행을 통해 실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자의 직업능력 개발과 향상을 꾀하고, 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 지급함으로써 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진하려는 사회보장보험이다(「고용보험법」 제1조).

(2) 외국인에 대한 적용

고용보험법은 제8조에서 "근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용된다."고 규정하고 있으므로, 이주노동자도 원칙적으로 고용보험법의 적용범위에 포함되어야 할 것으로 보이나, 대통령령인 고용보험법 시행령에서 '외국인 근로자'의 경우에는 원칙적으로 그 적용을 제외하고 있다(동법 제10조 제5호 및 동법 시행령 제3조 제2항 제1호 본문). 다만, 「고용보험법」의 적용을 받는 사업장에 고용된 외국인근로자로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다시 예외가 되어「고용보험법」이 적용된다고 규정하고 있다(「고용보험법」 제10조 및 「고용보험법 시행령」 제3조 제2항 제1호).

1. 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)의 체류자격을 가진 자 (보험 가입을 신청한 자만 해당)
2. 거주(F-2)의 체류자격 중 국민 또는 영주(F-5)자격을 가지고 있는 자의 배우자 및 그의 미성년 자녀, 난민인정을 받은 자 등
3. 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 자(보험가입을 신청한 자만 해당)
4. 영주(F-5)의 체류자격을 가진 자

임의가입	의무가입(당연가입?)
1. 단기취업(C-4), 교수(E-1), 회화지도(E-2), 연구(E-3), 기술지도(E-4), 전문직업(E-5), 예술흥행(E-6), 특정활동(E-7), 비전문취업(E-9), 선원취업(E-10), 방문취업(H-2)의 체류자격을 가진 자 (보험 가입을 신청한 자만 해당) 2. 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 자 (보험가입을 신청한 자만 해당)	1. 거주(F-2)의 체류자격 중 국민 또는 영주(F-5)자격을 가지고 있는 자의 배우자 및 그의 미성년 자녀, 난민인정을 받은 자 등 2. 영주(F-5)의 체류자격을 가진 자

고용허가제하의 이주노동자는 의무가입의 대상이었다가 2006. 1. 1.부터 임의가입대상으로

바뀌었다. 임의가입주의는 고용허가제도 등의 이주노동자 정책이 정주를 허용하지 않고 몇 년 동안의 단기간의 취업만을 인정하므로 실업 등의 위험에 빠질 위험이 적다는 점을 고려한 것으로 보인다. 그러나 이주노동자도 실업의 위험에 빠질 위험은 있다. 특히 산업재해를 당한 이주노동자가 요양 후 체류기간이 끝나기 전에 겪게 되는 실업의 문제는 매우 심각한 문제이다. 최소한 산업재해를 당한 이주노동자가 실업을 당한 경우 재고용과 실업기간 동안의 급여를 보장하기 위한 별도의 적극적인 입법이 필요하다고 판단된다. 그런데 2개월 안에 사업장 이동을 하지 못하면 출국이 강제되는 현행 법제상 실업급여는 실효성이 가지기 힘들고, 근로복지공단이 산업재해보상보험법 및 근로자직업훈련촉진법상의 직업훈련의 대상에서 외국인을 배제하는 입장을 취하고 있는 것에 비추어 고용보험법상의 직업능력 훈련도 실제로 받을 수 있을지 의문이다.

(3) 보험가입자와 피보험자

보험가입자가 되는 자는 해당 사업의 사업주와 근로자이다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항). 사업이 여러 차례의 도급에 의해 행해지는 경우에는 원칙적으로 그 원수급인을 사업주로 본다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제9조제1항).

피보험자는 근로자만 될 수 있다(「고용보험법」 제2조제1호). 피보험자는 원칙적으로 「고용보험법」이 적용되는 사업에 고용된 날에 피보험자격을 취득한다(「고용보험법」 제13조). 다만,「고용보험법」 제10조에 따른 적용 제외 근로자였던 자가 이 법의 적용을 받게 된 경우에는 그 적용을 받게 된 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.

(4) 보험급여의 종류 및 내용

「고용보험법」은 고용안정・직업능력개발사업과 실업급여・모성보호급여를 고용보험사업의 내용으로 규정하고 있다. 고용안정・직업능력개발사업은 실업을 예방하기 위한 적극적인 노동시장 정책의 수단이며, 실업급여는 실업으로 인한 소득상실을 보장하기 위한 제도이다. 육아휴직급여는 「근로기준법」의 산전 후 휴가기간이 연장됨에 따라 보상의무를 「고용보험법」이 부담하도록 한 것이다.

가. 고용안정・직업능력개발사업

노동부장관은 피보험자 및 피보험자였던 자, 그 밖에 취업할 의사를 가진 자에 대한 실업의 예방, 취업의 촉진, 고용기회의 확대, 직업능력개발・향상의 기회 제공 및 지원, 그 밖에 고용안정과 사업주에 대한 인력 확보를 지원하기 위해 고용안정・직업능력개발 사업을 실시한

다(「고용보험법」 제19조제1항).

나. 실업급여

실업급여는 고용보험의 피보험자가 비자발적 실업을 당한 경우에 일정기간 소정의 현금급여를 지급함으로써 실업기간 중 근로자의 생활안정과 취업지원 및 조기재취업을 유도하기 위해 지급된다. 실업급여에는 실업상태에 대응해 일률적으로 지급되는 구직급여와 조기재취직을 촉진하기 위해 일정한 요건 아래 추가적으로 지급되는 취업촉진수당이 있다. 취업촉진수당의 종류에는 조기재취업수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비 및 이주비가 있다(「고용보험법」 제37조).

실업급여의 종류 및 내용은 다음과 같다.

종 류		내 용
구직급여		·이직일 이전 18개월 동안 통상 180일 이상 보험에 가입하였으며 근로의 의사와 능력이 있어 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하고 있음에도 불구하고 실업상태에 있는 피보험자에게 지급되는 급여(「고용보험법」 제40조). ·구직급여를 받으려는 자는 이직 후 지체 없이 직업안정기관에 출석해서 실업을 신고해야 하며, 실업의 신고에는 구직 신청과 수급자격의 인정신청을 포함해야 함(「고용보험법」 제42조)
취업 촉진 급여	조기재취업수당	·수급자격자가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우에 지급되는 급여(「고용보험법」 제64조). ·비전문취업(E-9) 및 방문취업(H-2) 체류자격을 가진 외국인근로자는 적용 제외(「고용보험법」 제64조).
	직업능력개발수당	·수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 받는 경우에 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간에 대하여 지급되는 급여(「고용보험법」 제65조).
	광역구직활동비	·수급자격자가 직업안정기관의 소개에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우에 인정되는 급여(「고용보험법」 제66조).
	이주비	·수급자격자가 취업하거나 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우에 인정되는 급여(「고용보험법」 제67조)

출처: 법제처, 찾기 쉬운 생활법령정보 (2009년 09월 17일 기준)

다. 모성보호급여

1) 육아휴직 급여

다음의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여가 지급된다(「고용보험법」 제70조제1항 및 「고용보험법 시행령」 제94조).

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받았을 것(「근로기준법」 제74조에 따른 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간은 제외)

2. 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산해서 180일 이상일 것

3. 같은 자녀에 대해 피보험자인 배우자가 육아휴직(30일 미만은 제외)을 부여받지 않고 있을 것

4. 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 같은 기간에 천재지변, 본인이나 배우자의 질병·부상, 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무 또는 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행의 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 한다.

2) 산전 후 휴가 급여

다음의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 산전후휴가 급여 등이 지급된다(「고용보험법」제75조 및 「고용보험법 시행령」 제100조).

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받았을 것
2. 휴가가 끝난 날 이전에 피보험 단위기간이 통산해서 180일 이상일 것
3. 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 천재지변, 본인이나 배우자의 질병·부상, 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무 또는 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행의 사유로 산전후휴가 급여 등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 한다.

5. 사회보장 관련 권리구제

사회보장 관련 법령에 따른 보험 등의 수급자가 되는 경우 가입자격, 보험금 등의 청구, 수급금액 등에 관한 행정기관의 처분에 이의가 있으면 관련 법령상 권리구제절차를 통해 피해를 구제받을 수 있다.「국민건강보험법」, 「국민연금법」, 「고용보험법」 및 「산업재해보상보험법」 등의 사회보장법에서는 보통 사회보장책임주체의 처분에 이의가 있는 경우의 심사청구와 그에 불복하는 경우의 재심사청구를 규정하고 있는데, 이 경우 최초심사는 이의신청으로서의 성격을, 재심사는 행정심판으로서의 성격을 가진다. 또, 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기해서 사법절차를 통한 권리구제도 가능한데, 행정소송은 재심사청구를 거치지 않고도 제기할 수 있다.

III. 공공 부조

2005년 국민기초생활보장법에 외국인 특례조항을 도입하기 시작하면서 점차 외국인에게도 사회적기본권이 확대되는 양상을 보여주고 있지만 여전히 사회적 기본권은 '국민의 권리'라는 낡은 인식이 유지되고 있다. 그래서 아래에 열거하는 공공부조 정책들은 공통적으로 수급권자를 지극히 제한적으로 인정하여 생존권이라는 인권의 기본적 요청에 부응하지 못하는 문제점을 내포하고 있다. 대표적으로 「국민기초생활보장법」의 경우 체류 외국인 중 사실상 '결혼이주여성'이라는 제한된 범주 내에서만 수급권을 인정하고 있을 뿐 아니라 그 범주 내에서 조차 '한국인 배우자 사이에 자녀를 양육하고 있는 자'에 한해서 기초생활보장법을 적용하기 때문에 자녀가 없는 결혼이주여성이나 가정폭력 등 학대로 피난처에 머물고 있는 결혼이주여성의 경우 이 법의 혜택을 받지 못한다. [56]

1. 국민기초생활보장법

(1)기초생활보장제도의 의의

국민기초생활 보장제도란 소득이 최저생계비보다 적은 저소득층이 기본적인 생활을 보장받도록 하고, 자활을 조성하는 것을 목적으로 하는 사회보장제도 중 하나이다[57] 최저생계비란 국민이 건강하고 문화적인 생활을 유지하기 위해 필요한 최소한의 비용을 말하는 것으로 가구의 총 소득이 최저생계비보다 적은 경우 그 부족한 금액을 지원받을 수 있다. 2005년 12월 법 개정을 통해 외국인에 대한 특례조항이 도입되었다.

(2)적용대상

다음 어느 하나에 해당하는 사람은 국민기초생활급여의 수급권자가 된다[58]

1. 부양의무자(직계혈족 및 배우자)가 없거나 부양의무자가 있어도 부양능력이 없거나 부양을 받을 수 없는 자로서 소득 인정액이 최저생계비 이하인 사람
2. 제1호에 해당하지 않아도 생활이 어려운 사람으로서 일정기간 동안 「국민기초생활보장법」에서 정한 급여의 전부 또는 일부가 필요하다고 보건복지가족부장관이 정하는 사람

- **외국인에 대한 적용**

- 국내에 체류하고 있는 외국인으로서 다음 어느 하나에 해당하는 외국인이 위 수급자 범위에 해당되면 국민기초생활급여의 수급자가 된다[59]

1. 대한민국 국민과 결혼 중인 외국인으로서 대한민국 국적의 미성년 자녀[계부(모)자관계 및 양친자관계를 포함]를 양육하고 있는 경우
2. 대한민국 국민인 배우자와 이혼하거나 그 배우자가 사망한 외국인으로서 대한민국

56) 한국이주여성인권센터(2008.12), 「적응과 폭력사이에서-결혼이주여성 실태조사 및 상담사례 모음」p.85.
57) 「국민기초생활 보장법」 제1조.
58) 「국민기초생활 보장법」 제5조 및 「국민기초생활 보장법 시행령」 제4조·제5조.
59) **「국민기초생활 보장법」 제5조의2 및 「국민기초생활 보장법 시행령」 제5조의2.**

국적의 미성년 자녀를 양육하고 있는 경우

수급대상자로 선정되기 위해서는 소득인정액이 최저생계비 보다 적어야 한다는 기준과 부양의무자 기준을 동시에 충족해야 한다. 부양의무자기준을 충족한다는 것은 부양의무자가 없거나 있어도 부양능력이 없거나 부양받을 수 없는 경우라는 의미이다. 소득인정액은 매년 달라지고 소득과 재산에 따라 결정된다. 최저생계비 역시 가족 구성원의 수와 경제상황에 따라 매년 다르며, 2009년도 가구별 최저생계비는 다음과 같다.

가구규모	1인	2인	3인	4인	5인	6인
2009(원/월)	490,845	835,763	1,081,186	1,326,609	1,572,031	1 ,817,454
2008(원/월)	463,047	784,319	1,026,603	1,265,848	1,487,878	1,712,186

7인이상 가구의 경우, 1인 증가시마다 245,423씩 증가(7인 가구 2,062,877원)

출처: 2009년도 국민기초생활보장사업 안내(보건복지가족부 지침)

(3)내용

급여 종류	내 용
생계급여	· 옷, 음식, 연료비 등 기본적으로 필요한 물품과 돈을 받을 수 있습니다. · 최저생계비에서 의료비, 교육비를 제외한 후 소득인정액을 제외한 금액을 받을 수 있습니다. ※ 다만, 주거급여를 제외한 금액을 받을 수 있습니다.
주거급여	· 집을 빌리는 비용 또는 집을 고치는 비용을 받을 수 있습니다. · 비용은 가구의 규모에 따라 정해져 있습니다.
교육급여	· 수급자가 중·고등학생인 경우 입학금, 수업료, 학용품비를 받을 수 있고, 고등학생은 교과서 구입비, 중학생은 부교재비를 받을 수 있습니다.
해산급여	· 수급자가 출산한 경우 출산 전후 지출한 비용을 받을 수 있습니다.
장제급여	· 수급자가 사망했을 때 필요한 비용을 받을 수 있습니다.

출처:『행복한 한국생활 도우미』(보건복지가족부, 2006)

(4)절차

①급여신청

- 거주지 읍·면·동에 수급권자 본인, 친족 및 그 밖의 관계인이 신청하거나 사회복지 전담 공무원이 직권으로 신청 한다
- 급여 신청을 할 때에는 다음의 서류를 제출해야 한다.[60]

60) 「국민기초생활 보장법」 제21조제3항, 「국민기초생활 보장법 시행령」 제36조 및 「국민기초생활 보장법 시행규칙」 제34조제1항

1. 임대차계약서(주택을 임대하거나 임차하고 있는 사람만 제출)
2. 다음에 해당하는 금융정보, 신용정보 또는 보험정보의 제공 동의서[61]

가. 금융정보

1) 보통예금, 저축예금, 자유저축예금, 외화예금 등 요구불 예금: 최근 3개월 이내의 평균 잔액
2) 정기예금, 정기적금, 정기저축 등 저축성예금: 예금의 잔액 또는 총불입액
3) 주식, 수익증권, 출자금, 출자지분, 부동산(연금)신탁: 최종 시세가액
4) 채권, 어음, 수표, 채무증서, 신주인수권증서, 양도성예금증서: 액면가액
5) 연금저축: 정기적으로 지급된 금액 또는 최종 잔액

나. 신용정보

1) 대출 현황 및 연체 내용
2) 신용카드 미결제금액

다. 보험정보

1) 보험증권: 해약하는 경우 지급받게 될 환급금 또는 최근 1년 이내에 지급된 보험금
2) 연금보험: 해약하는 경우 지급받게 될 환급금 또는 정기적으로 지급되는 금액

※ 가족관계기록사항에 관한 증명서(부양의무자를 확인할 수 없는 경우만 해당), 외국인등록사실증명서(외국인만 해당) 및 부동산등기부 등본은 담당공무원이 행정정보의 공동이용을 통해 확인할 수 있으므로 제출하지 않아도 되나, 신청인이 이에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 별도로 첨부해야 한다.[62]

②조사

- 수급자 선정을 위해 다음의 사항을 조사한다.[63]
  - · 부양의무자 유무, 부양능력 및 부양여부
  - · 수급권자와 부양의무자의 소득 및 재산
  - · 수급권자의 근로능력·취업상태·자활욕구 등 자활지원계획수립에 필요한 사항
  - · 그 밖에 수급권자의 건강상태·가구 특성 등 생활실태 조사

③급여결정

- 결정내용을 서면으로 통지(급여신청경과 통지서)한다.[64]
- 결정내용에 이의가 있는 경우 통지를 받은 날부터 60일 이내에 이의신청이 가능.[65]

④수급자 선정 후 다음의 사항을 확인

- · 수급자 또는 부양의무자의 구성원, 소득 및 재산 등에 대한 변동사항 조사
- · 매년 1회 이상 실시하되, 보건복지가족부장관이 정하는 사항은 분기별 조사

61) 「국민기초생활 보장법 시행규칙」 별지 제6호 서식
62) 「국민기초생활 보장법 시행규칙」 제34조제2항
63) 「국민기초생활 보장법」 제22조제1항
64) 「국민기초생활 보장법」 제26조제3항
65) 「국민기초생활 보장법」 제38조제1항

⑤확인조사 결과에 따라 변동사항이 있는 경우 급여변경, 급여중지 등을 결정[66]

2. 긴급복지지원법

Quiz.
E씨는 결혼한 지 3년이 되었는데 3개월 전에 남편이 갑자기 사고로 사망했다. 이제까지 남편이 벌어오는 수입으로 살았고 자신은 한국에서 일을 해본 적이 없는데다 일이 잘 구해지지 않는 상태이며, 보증금도 월세를 내지 못해 모두 차감되어 내쫓길 형편이다. E씨는 긴급복지지원 대상에 해당 하는가[67]

(1)의의

긴급지원이란 생계곤란 등의 위기상황에 처하여 도움이 필요한 사람 또는 그와 생계 및 주거를 같이 하고 있는 가구 구성원에게 「긴급복지지원법」에 따라 일시적으로 신속하게 지원하는 것을 말한다.[68] 2009년 5월 외국인에 대한 특례 조항을 신설함으로써 비록 제한적이지만, 외국인도 긴급지원 혜택을 받을 수 있게 되었다.

(2)적용대상

긴급지원대상자는 위기상황에 처하여 「긴급복지지원법」에 따른 지원이 긴급하게 필요한 사람을 말한다.[69] 본인 또는 본인과 생계 및 주거를 같이 하고 있는 가구 구성원은 위기상황이 발생하여 생계유지 등이 어렵게 된 경우 긴급지원대상자로 선정될 수 있다.

가. 외국인에 대한 특례

- 국내에 체류하고 있는 외국인 중 다음의 어느 하나에 해당하는 사람이 긴급지원대상자(「긴급복지지원법」 제5조)에 해당하는 경우에는 긴급지원대상자가 된다[70]
  - · 대한민국 국민과 혼인 중인 사람
  - · 대한민국 국민이 배우자와 이혼하거나 그 배우자가 사망한 사람으로서 대한민국 국적을 가진 직계존비속을 돌보고 있는 사람
  - · 「출입국관리법」 제76조의2에 따라 난민의 인정을 받은 사람
  - · 본인의 귀책사유 없이 화재, 범죄, 천재지변으로 피해를 입은 사람
  - · 그 밖에 보건복지부장관이 긴급한 지원이 필요하다고 인정하는 사람

나. 위기상황(「긴급복지지원법」 제2조)의 종류

- 가구의 주 소득자가 사망, 가출, 행방불명, 구금시설에 수용되는 등의 사유로 소득을 상실하고 가구 소득이 「국민기초생활 보장법」 제6조에 따라 해마다 공표되는 최저

66) 「국민기초생활 보장법」 제30조
67) 한국이주여성인권센터(2008.12), 전게서, p.135.
68) 「긴급복지지원법」 제1조.
69) 「긴급복지지원법」 제5조.
70) 「긴급복지지원법」 제5조의2 및 「긴급복지지원법 시행령」 제1조의2

생계비 이하인 경우
- 중한 질병 또는 부상을 당한 경우
- 가구 구성원으로부터 방임(放任)·유기(遺棄)되거나 학대(虐待) 등을 당한 경우
- 가정폭력을 당하여 가구 구성원과 함께 원만한 가정생활이 곤란하거나 가구 구성원으로부터 성폭력을 당한 경우
- 화재 등으로 거주하는 주택 또는 건물에서 생활하기 곤란하게 된 경우
- 그 밖의 사유가 발생한 경우[71]

(4)내용

종 류		지원 내용	지원 금액	최장 횟수
금전·현물 지원	생계지원	- 식료품비, 의복비 등 1개월 생계유지비(최저생계비의 68.5% 수준)	908,700원 (4명기준)	6회
	의료지원	- 각종 검사, 치료 등 의료서비스 지원(본인 부담금 및 비급여 항목)	300만원 이내	2회
	주거지원	- 국가·지방자체단체 소유 임시거소 제공 또는 타인 소유의 임시거소 제공 ·원칙적으로 제공자에게 거소사용 비용 지급	325,000원 (중소도시, 4명 기준)	6회
	사회복지시설 이용지원	- 사회복지시설 입소 또는 이용서비스 제공 ·시설운영자에게 입소 또는 이용비용 지급	1,105488원 (4명 기준)	6회
	교육지원	- 초·중·고등학생의 수업료, 입학금, 학교운영지원비 및 학용품비 등 필요한 비용 지원 ※ 수업료는 『특별시·광역시·도별 학교 수업료 및 입학금에 관한 조례』에 의한 해당 학교 급지별 상한액(예시: 서울의 경우 최고 362,700원)으로 지원하고, 입학금은 해당 학생만 지원	170,000원 (초등학생 기준)	2회
	그 밖의 지원	- 그 밖의 위기사유 발생으로 생계유지가 곤란한 가구 ·동절기(10월 ~ 3월) 난방비: 68,000원 ·해산비·장제비·전기요금: 50만원		1회 (난방비는 6회)
민간 기관·단체 연계지원 등		- 사회복지공동모금회, 대한적십자사 등 민간의 긴급지원프로그램으로 연계		횟수 제한 없음
		- 상담·정보제공 등 그 밖의 지원		

긴급지원의 종류(보건복지가족부 「2009 긴급지원사업 안내」<2009. 4.> 33-43쪽 참조)

71) [「위기상황으로 인정하는 사유」(보건복지가족부 고시 제2009-102호, 2009. 6. 5. 발령·시행)]
① 주소득자와 이혼의 사유로 소득을 상실하고 가구 구성원에게 다른 소득원이 없는 때
② 단전되어 1개월이 경과된 때(소전기 제한기 부설 포함)
③ 주소득자의 휴업, 폐업으로 가구구성원의 소득이 최저생계비 이하인 때
④ 주소득자의 실직으로 가구구성원의 소득이 최저생계비 이하인 때

3. 한부모가족지원법

Quiz.
L씨는 결혼한 지 1년 6개월만에 남편의 폭력으로 이혼을 하여 한국국적을 취득하기 전의 상태이다. 남편의 귀책사유로 아이양육권을 인정받았고 양육비를 남편으로부터 지급받는다는 판결문도 받았지만 남편은 아이 양육비를 한 번도 보내지 않고 있다. L씨는 한부모가족지원법에 따라 국가로부터 양육비를 지원받을 수 있는가[72]

(1)의의

한부모가족이란 모자(母子)가족 또는 부자(父子)가족을 말한다. 한부모가족은 「국민기초생활 보장법」에 따른 지원 등 다른 사회복지지원과 중복되지 아니하는 범위에서 「한부모가족지원법」에 따라 지원받을 수 있다. 한부모가족은 최저생계비, 소득수준 및 재산정도 등에 따라 복지 급여, 복지 자금의 대여, 직업능력개발훈련, 국민주택의 분양·임대 시 일정 비율의 우선 분양 및 한부모가족지원시설의 입소 등의 지원을 받을 수 있다.

(2)대상

다음의 어느 하나에 해당하는 세대주인 모(母) 또는 부(父)로서 아동〔18세(취학 중인 경우에는 22세) 미만〕인 자녀를 양육하는 자는 보호대상자에 해당 된다.[73]

- 배우자와 사별(死別) 또는 이혼(離婚)하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자
- 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자
- 미혼자〔사실혼(事實婚) 관계에 있는 자 제외〕
- 배우자의 생사가 분명하지 아니한 자
- 배우자 또는 배우자 가족과의 불화 등으로 가출한 자
- 배우자의 장기복역 등으로 부양을 받을 수 없는 자

보호대상자의 범위는 보건복지가족부장관이 매년 보호대상자의 최저생계비·소득수준 및 재산정도 등을 고려하여 보호의 종류별로 정하는 기준에 해당하는 한부모가족으로 한다.[74]
국내에 체류하고 있는 외국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 아동을 양육하고 있는 사람으로서 외국인 등록을 마친 사람(「출입국관리법」 제31조) 보호대상자의 범위(「한부모가족지원법」 제5조)에 해당하면 보호대상자가 된다.[75]

(3)내용

72) 한국이주여성인권센터(2008.12), 전게서, p.177
73) 「한부모가족지원법」 제5조, 「한부모가족지원법」 제4조제1호부터 제5호까지 및 「한부모가족지원법 시행규칙」 제2조
74) 「한부모가족지원법 시행규칙」 제3조.
75) 「한부모가족지원법」 제5조의2제3항및 「한부모가족지원법 시행령」 제10조.

1) 경제적 지원

①복지 급여

- 보호대상자 또는 그 친족이나 그 밖의 이해관계인의 신청이 있으면 '생계비, 아동교육지원비, 직업훈련비 및 훈련기간 중 생계비, 아동양육비복지 급여'를 받을 수 있다. 다만, 보호대상자가 「국민기초생활 보장법」 등 다른 법령에 따라 보호를 받고 있는 경우에는 그 범위에서 「한부모가족지원법」에 따른 급여를 받을 수 없다.[76]

②복지 자금의 대여

- 국가나 지방자치단체는 한부모 가족의 생활안정과 자립을 촉진하기 위해 사업에 필요한 자금, 아동교육비, 의료비, 주택자금 중 어느 하나의 자금을 대여할 수 있다[77].

③고용촉진

- 한부모가족의 모 또는 부와 아동은 능력 및 적성 등에 따라 직업능력개발훈련을 받을 수 있다[78]
- 한부모가족의 모 또는 부와 아동은 국가 또는 지방자치단체가 고용을 촉진하기 위해 실시하는 직업의 알선을 받을 수 있다.[79]

④생업지원 등

- 국가나 지방자치단체가 운영하는 공공시설의 장은 그 공공시설에 각종 매점 및 시설의 설치를 허가하는 경우 이를 한부모가족 또는 한부모가족복지단체에 우선적으로 허가할 수 있다.[80]
- 국가나 지방자치단체는 한부모가족의 아동이 공공의 아동 편의시설과 그 밖의 공공시설을 우선적으로 이용할 수 있도록 노력해야 한다.[81]

⑤가족지원서비스

- 한부모가족은 아동의 양육 및 교육 서비스, 장애인, 노인, 만성질환자 등의 부양 서비스, 취사, 청소, 세탁 등 가사 서비스, 교육·상담 등 가족 관계 증진 서비스를 제공받을 수 있다.[82]

⑥국민주택의 분양 및 임대 시 우선 분양

- 한부모가족은 주택법에 따라 국민주택을 분양하거나 임대할 때에는 일정 비율에서 우선 분양받을 수 있다.[83]

---

76) 「한부모가족지원법」 제12조제1항.
77) 「한부모가족지원법」 제13조제1항
78) 「한부모가족지원법」 제14조제1항.
79) 「한부모가족지원법」 제14조제2항
80) 「한부모가족지원법」 제15조
81) 「한부모가족지원법」 제16조.
82) 「한부모가족지원법」 제17조.
83) 「한부모가족지원법」 제18조

2) 아동교육 지원[84]

저소득 한부모가족으로 선정된 가구의 자녀 중 '「초·중등교육법」 제2조에 따른 고등학교에 입학 또는 재학하는 자 및 이와 같은 수준의 학력이 인정되는 각종 학교, 「평생교육법」에 따른 평생교육 시설의 학습에 참가하는 자'는 학비를 지원받을 수 있다. 국민기초생활보장수급권자인 저소득 한부모가족은 「국민기초생활 보장법」의 교육보호가 적용된다.

3)법률지원

아동을 양육하고 있는 이혼가족, 별거가족, 미혼모·미혼부 가족 등 한부모가족 및 조손(祖孫)가족은 무료법률구조를 받을 수 있다[85] '한부모가족 자녀양육비 청구소송, 미혼부를 상대로 하는 자녀 인지청구(認知請求) 소송, 자녀양육비 이행 확보, 형사사건'이 지원대상사건에 해당한다.

(4)현실적 한계[86]

한부모 이주여성들은 비자를 갖고 있어도 대부분 빈곤여성들이다. 일하면서도 가난한 "근로빈곤층"이기 때문에, 현행 한부모 지원의 기준으로는 일체의 고정된 월급을 받는 직업이 있으면 수급대상에서 배제되고 있다. 100만원도 채 안 되는 월급을 비정규직으로 받으면 의료비, 교육비 등 수급지원을 받을 수 없게 되어 오히려 아르바이트 자리를 찾고 수급권자의 혜택을 받기를 원하는 경우도 있다고 한다.

현행법상 한부모 지원제도를 살펴보면, 세대주(세대주가 아니더라도 세대원을 사실상 부양하는 자를 포함)인 母 또는 父와 그에 의하여 양육되는 18세 미만 (취학시에는 22세 미만)의 자녀로 이루어진 가정으로서 2008년도 저소득 한부모 가족 선정기준 (재산 및 소득기준)을 충족한 자를 말한다. 그 대상에는 국내에 체류하고 있는 외/국인 중 대한민국 국민과 혼인하여 대한민국 국적의 자녀를 양육하고 있는 경우도 해당된다.

이들이 지원받는 항목은, 중·고등학교생 수업료와 입학금, 8세 미만 양육비 월 5만원, 초등학생 자녀가 있는 경우 1인당 40,000원 매월 수강확인서(방과후 별도 수업 영수증 제출해야 함), 연료비 1일/2,500원 (160일 지원) 등 이다. 희망하는 경우 직업훈련을 받는 기간 동안 지원비가 나오기도 하지만 당장 하루하루 살기 어려운 처지에 있는 대부분의 빈곤여성들인 한부모 가장 여성들은 직업훈련을 받기 어려워한다. 설상가상으로 기초생활보장법 수급권자인 경우 이중지원이 어렵다.

현행법과 제도가 한부모 가장들의 입장에서 보면 여전히 취약함에도 이 제도의 활용조차 제대로 못하는 경우가 많이 있다. 한국어를 배우지 않거나 가정폭력, 성폭력 상담으로 시민단체와 연관성이 없다면 이주여성들은 대부분 개별화된 삶을 살게 된다. 특히 혼자 된 여성들의 경우는 자조모임이나 건강가족지원센터 등에 나가지도 못한다. 철저히 고립화되고 개인화되어 자신의 생존조건을 떠안고 살아가고 있기 때문이다.

---

84) 「한부모가족지원법」 제12조제1항제2호 및 「한부모가족지원법 시행령」 제14조

85) 「법률구조사건처리규칙」 제5조의2제1항제8호, 제2항, 제5조의3제1항제1호 및 제2항제1호.

86) 차미경, "결혼이민자 사회권 실태", 결혼이주여성의 시민권에 관한 2009 지역학교 자료집

IV. 사회복지 서비스

근래, 정부와 지방자치단체에서 쏟아내고 있는 다문화사회 관련 사회복지 정책은 실상, 결혼이주여성 정책에 집중되어 있다. 결혼이주여성과 관련된 법으로는 기본법적 위치에 있다고 볼 수 있는 "재한외국인처우기본법"과 이 법을 근간으로 해서 만든 행정안전부의 "거주외국인지원조례", 그리고 여성가족부 시절 만들어 보건복지가족부에서 시행하고 있는 "다문화가족지원법"이 있다.

이러한 일련의 법률과 조례에 근거하여 근래 정부와 지자체는 아래에서 보는바와 같이 '다문화'의 기치아래 각종 사회서비스를 쏟아내고 있다. 내국인에게만 제한적으로 시행하던, 사회권에 기반한 정책들의 빗장을 엶으로써 대상을 확대한다는 측면과 서비스의 수적 증가는 그자체로 주목할 만한 것이다. 그러나 대부분의 정책들이 다문화가정과 결혼이주여성만을 대상으로 하고 있다는 점에서 진정한 의미의 다문화정책이라 할 수 없으며 결혼이주여성의 적응과 통합에 초점을 맞춘 가부장적 가족통합정책이라는 점에서 한계를 가진다 할 것이다.

다문화가족 생애주기별 사회서비스[87]

		명칭	내용	시행기관
가족형성기	결혼이민자 의사소통 지원	한국어교육	집합교육, 방문교육	다문화가족지원센터
			온라인교육	한국디지털대학교
			방송교육	EBS
		통·번역 요원 파견서비스	입국초기상담, 가족간 의사소통 지원, 행정·사법기관·병원 등에서 통역 등	광역단위 5개 지역센터에서 시범실시
		다국어 상담 및 연계서비스	보건복지 콜센터에 외국어 가능한 인력 채용	보건복지 콜센터
		보건소 통역서비스	결혼이민자 보건소 이용시 통역서비스 제공	시범 보건소(09년 15개소)
	가족관계 증진 및 가족위기 예방	배우자·부부교육 및 가족통합교육	집합교육, 방문교육,	다문화가족지원센터
		가족위기 상담	상시적 상담	보건복지콜센터, 이주여성긴급지원센터, 다문화가족지원센터
		가족위기 개입	가정폭력 등 가족위기 발생시 긴급지원	다문화가족지원센터, 이주여성긴급지원센터 (연계)
자녀양	임신·출산 지원	임신·출산 방문지원서비스	출산1~2개월 앞둔 출산예정자 대상으로 임신중 건강관리, 출산방법, 양육방법 방문교육	다문화가족지원센터

87) 보건복지가족부, "다문화가족 생애주기별 맞춤형 지원 강화대책"(2008.12) 사회복지서비스와 관련하여 시행중인 정책 발췌 정리

육기		산모·신생아도우미서비스	저소득층 다문화가족 산모·신생아의 건강관리, 산후 돌봄 등 필수서비스 제공을 위해 가정방문 서비스	시·도별 YWCA, 지역자활센터 등 54개소
		임산부 및 영유아 영양플러스 사업	임산부, 영유아(만 6세 미만)를 대상으로 영양지원 및 영양교육	전국 보건소(09년 253개소)
	부모의 자녀양육능력 배양	아동양육지원 방문교육	아동발달주기와 가정환경을 고려한 자녀양육 및 언어발달 지도방법 등 교육	다문화가족지원센터
		육아정보 나눔터	자녀양육시 문제해결능력 증진, 자녀양육 스트레스 해소	다문화가족지원센터(08년 10개소)
		부모-자녀 자긍심 향상 프로그램	엄마(아빠)나라에 대한 이해 증진, 부모-자녀간 유대 강화	다문화가족지원센터
		아버지 육아교육	다문화가족 남편 육아참여 필요성 및 육아법 교육	다문화가족지원센터
	영유아 보육·교육 강화	아이돌보미사업	양육자의 출장·질병 등 일시, 긴급한 돌봄이 필요한 가정에 아이돌보미 서비스제공	아이돌보미 사업기관(09년 65개)
	부모·자녀 건강관리	무료 건강검진사업	여성결혼이민자 및 배우자의 무료건강검진 및 건강행태조사	대상자 밀집 거주지역 출장검진, 혹은 한국건강관리협회 15개 시·도지부 건강검진센터 내원
		의료서비스 지원사업	건강보험, 의료급여 등 의료보장제도 혜택 받을 수 없는 국적미취득 결혼이민자 및 자녀에게 진료비 지원(1회당 500만원 범위 내)	
		맞춤형 방문건강관리서비스	보건소 등록관리 및 방문서비스 실시해 질환의 자가관리 지원, 산전·후 건강관리, 모유수유 및 양육지도, 예방접종.	전국 253개 보건소
		자녀 예방접종률 제고	예방접종 정보집 제작	다문화가족지원센터
자녀교육기	아동 언어·학습·정서발달지원	취학전 영·유아 기본언어·학습능력 지원	다문화 영·유아 언어발달 지원, 발달지연 아동에 대한 언어치료 지원	보육시설 중심, 시설미이용 발달지연 영유아교육 위해 교과부의 “희망교육사” 사업 확대
		방과후 프로그램	다문화아동의 학습지원, 정서발	지역아동센터

			달 지원 위해 다문화 특성화“지역아동센터”지정·운영	
	빈곤·위기아동·청소년 지원	빈곤 다문화 아동청소년 맞춤형 통합서비스 제공	드림스타트 서비스 대상자 중 빈곤 다문화 가정 아동(0~12세) 집중 사례관리	09년 75개소
		다문화 아동청소년 상담지원강화	다문화 상담전문가 양성과정 운영, 다문화아동에 대한 상담서비스 제공	무지개청소년센터
	부모의 자녀교육 역량 강화	부모의 학교상담시 통역요원파견	다문화가족지원센터와 연계	다문화가족지원센터 전용전화(1577-5432) 활용

V. 사회권 관련 국제기준

▶경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

채택일 1966. 12. 16 / 발효일 1976. 1. 3 / 당사국 수 143 / 대한민국 적용일 1990. 7. 10

사회권위원회 일반논평 3: 당사국의무의 성질(제2조 제1항)

1. 동 규약 제2조는 규약의 완전한 이해에 있어 특히 중요한 의미를 지니며 본 규약의 다른 모든 규정과 동태적인 관련성을 갖는 조항으로 간주되어야 한다. 동 규약 제2조는 규약이 당사국에 부과하는 일반적인 법적 의무의 성질을 기술하고 있다. 당해 의무는 국제법위원회의 작업에 따른 용어로 행위 의무와 결과 의무를 포함한다. 많은 경우 동 조항의 형식과 이에 상응하는 "시민적 및 정치적 권리에 대한 국제규약" 제2조의 형식간의 차이점을 부각시키는 반면, 양자 간 상당한 유사성도 존재한다는 사실은 간과되기도 한다. 특히 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 동 규약은 점진적인 실현을 규정하고 있으며 이용가능한 자원의 한계에 따른 제약을 인정하고 있으나, 동시에 즉시 효력을 발생시키는 여러 가지 의무도 부과하고 있다. 당사국 의무의 정확한 본질을 이해하는데 있어 이러한 의무 가운데 두 가지가 매우 중요하다. 그 중 하나는 해당 권리의 "비차별적 행사의 보장을 약속(Undertaking)하는 것"으로 별도의 일반논평에서 다루어질 것이며 위원회가 6차 회의에서 고려하게 될 사안이다.

9. 동 규약 제2조 1항에 반영되어 있는 주요한 결과 의무는 규약 상 "인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위한" 조치를 취하는 것이다. "점진적인 실현"이라는 용어는 동 문구의 의도를 표현하기 위해 사용되는 경우가 많다. 점진적인 실현이라는 개념은 일반적으

로 모든 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 단기간 내에 실현하기란 불가능하다는 점에 대한 인식을 담고 있다. 이러한 의미에서 동 의무(점진적 실현 의무)는 모든 해당 권리 보장과 존중을 즉시 이행되어야 하는 의무로 보는 "시민적 및 정치적 권리에 대한 국제규약"의 제2조의 의무와는 상당히 다르다. 그럼에도 불구하고 동 규약이 시간의 경과에 따른, 다시 말해 점진적인 실현을 예정하고 있다는 것이 전체 유의미한 내용으로부터 의무를 박탈하는 것으로 잘못 해석해서는 안 된다. 이는 한편으로는 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 완전한 실현을 보장하는 것이 어느 국가에게나 어려운 일이라는 점과 실제 현실을 반영하는 일종의 필수적인 유연성의 기제라 볼 수 있다. 또 한편으로는 해당 권리의 완전한 실현에 대한 당사국의 명확한 의무를 확립하기 위한 동 규약의 동 규약의 전반적인 목적, 즉 동 규약의 실제 존재이유에 비추어 본 구절을 해석해야 한다. 따라서 이 구절은 그 목적을 달성하기 위해 최대한 신속하고 효율적으로 행동할 의무를 부여한다. 더욱이 이런 관점에서 의도적으로 역행하는 조치에 대해서는 가장 신중한 고려가 요구되며, 동 규약에 규정되어 있는 권리의 전체성에 비추어, 또 최대 가용자원의 완전한 사용의 맥락에서 충분히 정당화될 필요가 있다.

10. 본 위원회 및 본 위원회의 전신인 기관이 당사국의 보고서를 10년 이상 심사하면서 축적한 광범위한 경험을 바탕으로, 위원회는 적어도 각 권리의 최소 필요수준을 충족시킬 것을 보장하기 위한 최소핵심 의무가 모든 당사국에게 부과되고 있다는 견해를 가지고 있다. 따라서 예를 들어 상당수의 사람이 필수적인 식량이나 필수적 기본의료, 주거, 가장 기초적 형태의 교육을 받지 못하고 있는 당사국은 일견 동 규약에 명시되어 있는 의무를 이행하지 않는 것으로 추정될 수 있다. 동 규약이 이러한 최소핵심의무를 부과하는 것은 아니라는 방향으로 해석한다면 이는 본 규약의 존재 이유 대부분을 박탈하는 것과 다름없다. 거기에다, 일방 당사국의 최소핵심 의무 이행여부를 판단하기 위해서는 해당 국가 내 자원 제약을 고려해야 한다. 동 규약 제2조 1항은 "자국의 가용 자원이 허용하는 최대한도 까지" 필요한 조치를 취해야 하는 의무에 모든 당사국을 구속시키고 있다. 일방 당사국이 가용 자원의 부족으로 최소 핵심 의무를 이행하지 못했다고 주장하기 위해서는 당해 국가가 우선적으로 이러한 최소핵심 의무를 이행하기 위해 스스로 처분할 수 있는 자원을 활용하는 데 모든 노력을 다했다는 것을 증명해야 한다.

사회권위원회 일반논평 14: 도달 가능한 최고 수준의 건강에 대한 권리(제12조)

1. 건강은 다른 인권의 행사를 위해 필수 불가결한 기본적인 인권이다. 모든 인간은 존엄한 삶에 보탬이 되는 도달 가능한 최고 수준의 건강을 향유할 권리가 있다. 보건권의 실현은 건강 정책의 수립, 세계보건기구(WHO)가 개발한 건강 프로그램의 이행 또는 구체적인 법적 문서의 채택 등 다수의 상호보완적인 접근법을 통하여 추구할 수 있다. 또한 보건권은 법적으로 집행가능한 요소를 포함한다.

2. 건강에 대한 인권은 다수의 국제 문서에서 승인되었다. 세계인권선언 제25조 1항은 "모든 사람은 식량, 의복, 주택, 의료, 필수적인 사회 역무를 포함하여 자신과 가족의 건강과 안녕에 적합한 생활 수준을 누릴 권리가 있다"고 확인하고 있다. "경제적, 사회적 및 문화적 권

리에 관한 국제규약"은 보건권에 대하여 국제인권법 상 가장 포괄적인 조항을 규정한다. 동 규약 제12조 1항에 따르면 당사국은 "도달 가능한 최고 수준의 신체적 및 정신적 건강을 향유할 모든 이의 권리"를 인정하고 있으며, 제12조 2항은 "이 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 당사국이 취하여야 할 조치"를 다수의 예시로 열거하고 있다. 그밖에도 보건권은 "모든 형태의 인종차별철폐에 관한 국제협약" 제5조 (e)항 (iv), "g모든 형태의 여성차별철폐에 관한 협약" 제11조 1항 (f)항 및 제12조, 그리고 1989년 "아동의 권리에 관한 협약" 제24조에서 인정되고 있다. 몇몇 지역적 인권 문서도 보건권을 인정하고 있는데, 이러한 것으로는 개정된 1961년 유럽사회헌장(제11조), 1981년 아프리카인권헌장(제16조) 및 1988년 "g경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 미주인권협약 추가의정서"(제10조)가 있다. 보건권은 인권위원회, 1993년 비엔나 선언 및 행동계획 및 기타 국제 문서에서 선언되었다.

3. 보건권은 국제인권장전에서 규정하고 있는 바와 같이 식량권, 주거권, 근로권, 교육권, 인간존엄성, 생명권, 비차별권, 평등권, 고문금지, 사생활, 정보에 대한 접근권, 결사, 집회 및 이전의 자유 등 다른 인권의 실현과 긴밀하게 연관되어 있으며, 이에 좌우된다. 위의 권리와 자유 및 기타의 권리와 자유는 보건권의 필수적 요소를 다룬다.

4. 유엔총회 제3위원회는 규약 제12조를 작성함에 있어 건강을 "단순히 질병 또는 병약이 존재하지 않는다는 것이 아니라 육체적, 정신적 및 사회적으로 완전한 복리의 상태"로 개념화한 세계보건기구(WHO) 헌장의 전문에 규정된 건강의 정의를 채택하지 않았다. 그러나 규약 제12조 1항에 언급된 "도달 가능한 최고 수준의 신체적 및 정신적 건강"은 보건의료에 대한 권리에만 국한되는 것이 아니다. 반대로, 제12조 2항의 입안과정과 명시된 문안을 보면 보건권은 사람들이 건강한 삶을 영위할 수 있는 환경을 조성하는 광범위한 사회경제적 요소를 포괄하며, 식량과 영양, 주택, 안전하고 마실 수 있는 물과 적절한 위생, 안전하고 위생적인 노동조건, 건강한 환경 등 건강의 기초적인 결정요소에까지 확장된다는 것을 인식하고 있음을 알 수 있다.

11. 본 위원회는 제12조 1항에 정의된 보건권을 적시의 적절한 보건의료뿐 아니라 건강의 기초를 이루는 결정요인에까지 확대되는 포괄적인 권리로 해석한다. 이러한 건강 결정요소로는 안전하고 마실 수 있는 물과 적절한 위생에 대한 접근성, 안전한 식량, 영양 및 주택의 적절한 공급, 위생적인 직업 및 환경 조건, 그리고 성적 건강 및 생식적 건강을 포함하는 건강 관련 교육과 정보에 대한 접근성이 있다. 또 다른 중요한 측면으로는 공동체, 국가 및 국제 차원의 모든 건강 관련 의사결정에 대한 시민의 참여이다.

12. 모든 형태 및 단계의 보건권은 다음의 상호 연관된 필수적인 요소를 포함한다. 이러한 요소의 구체적인 적용은 특정 당사국의 지배적인 환경에 달려있다.

-가용성. 제대로 기능하는 공공 보건 및 보건의료 시설, 상품과 서비스, 그리고 프로그램이 당사국 내에 충분한 양으로 이용가능하여야 한다. 시설, 상품 및 서비스의 정확한 성격은 당사국의 발전 수준 등 다수의 요인에 따라 다르게 나타날 것이다. 그러나 이들은 "g필수 의약품에 관한 세계보건기구(WHO) 행동계획"h5에 규정되어 있는 바와 같이, 안전하고 마실 수 있는 식수 및 적절한 위생시설, 병원, 진료소 및 기타 건강 관련 시설, 국내에서 경쟁력

있는 보수를 받고 있는 훈련된 의료 및 전문적 관계자, 필수 의약품 등 건강의 기초를 이루는 결정요인을 포함한다.

-접근성. 보건 시설, 물품 및 서비스는 당사국의 관할권 내에서 차별 없이 모든 이에게 접근 가능하여야 한다. 접근성은 네 가지 차원을 가지는 것으로 볼 수 있는데, 이들은 부분적으로 겹치는 내용이 있다.
비차별 - 보건 시설, 물품 및 서비스는 모든 이에게, 특히 가장 소외된 인구 집단에게, 법률상.사실상 어떠한 금지된 근거에 의한 차별 없이 접근 가능하여야 한다.
물리적 접근성 - 보건 시설, 물품 및 서비스는 소수민족과 토착민, 여성, 아동, 청소년, 노인, 장애인 및 HIV/AIDS 감염자와 같이 취약하거나 소외된 집단을 포함하는 모든 인구 집단이 물리적으로 안전하게 도달할 수 있는 범위 내에 있어야 한다. 또한 접근성은 의료 서비스, 그리고 안전하고 마실 수 있는 물과 적절한 위생시설 등 건강 결정요소가 농촌 지역 등 지에서도 물리적으로 안전하게 도달할 수 있는 것을 의미한다. 접근성은 장애인의 건물에 대한 적절한 접근성 역시 포함한다.
경제적 접근성(경제적 부담가능성) - 보건 시설, 물품 및 서비스는 모든 이에게 경제적으로 부담 가능하여야 한다. 보건의료 서비스 및 건강 결정요소관련 서비스의 비용은 형평의 원칙에 기초하여야 하며 사적으로 제공되었는지 공적으로 제공되었는지를 불문하고 사회적으로 혜택 받지 못한 집단을 포함하여 모든 이에게 부담 가능하도록 보장되어야 한다. 형평성은 가난한 가정이 부유한 가정과 비교하여 건강 비용에 대해 불균형적으로 많은 부담을 지지 않을 것을 요구한다.
정보 접근성 - 접근성은 건강 문제에 관한 정보와 지식8을 구하고 입수하고 전파 할 권리를 포함한다. 그러나 정보의 접근성은 개인의 건강 정보가 비밀 유지의 조건하에 다루어질 권리를 손상해서는 안 된다.

-수용성. 모든 보건 시설, 물품 및 서비스는 의료 윤리를 존중하여야 하며 개인, 소수자, 민족 및 공동체의 문화를 존중하는 등 문화적으로 적절하여야 하며 성(gender)과 생명주기의 필요에 민감해야 하며, 비밀유지 존중 및 관련인의 건강상태 개선을 위해 계획되어야 한다.

-질. 보건 시설, 물품 및 서비스는 문화적으로 수용 가능하여야 할 뿐 아니라 과학적 및 의학적으로 적절하여야 하며 양질이어야 한다. 이를 위해서는 특히 숙련된 의료 관계자, 과학적으로 검증되었으며 기한이 지나지 않은 약품 및 병원 장비, 안전하고 마실 수 있는 물, 그리고 적절한 위생이 필요하다.

13. 제12조 2항의 예시적 목록은 국가가 취하여야 할 조치를 규정하는 데 길잡이를 제공한다. 이는 제12조 1항의 보건권에 대한 광범위한 정의에서 비롯하는 조치의 구체적인 일반 사례를 제시하여, 다음 항에서 예시된 바와 같이 보건권의 내용을 보여주고 있다.

비차별과 평등대우

18. 규약 제2조 2항 및 제3조에 의해 동 규약은 보건 의료, 건강 결정요소 및 이를 획득하기 위한 수단과 자격에 있어서 보건권의 평등한 향유 또는 행사를 막거나 훼손할 목적으로 또는 그러한 효력의 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회

적 출신, 재산, 출생, 신체적 또는 정신적 장애, 건강상태(HIV/AIDS포함), 성적 취향 그리고 시민적, 정치적, 사회적 또는 기타 지위를 이유로 한 차별을 금지한다. 본 위원회는 건강 관련 차별을 근절하기 위해 고안된 대부분의 전략 및 프로그램 등 다수의 조치가 법률의 채택, 개정이나 폐기 또는 정보의 보급을 통하여 최소한의 자원으로 추진될 수 있음을 강조하는 바이다. 본 위원회는 자원이 심각하게 제약되는 때에도 취약한 사회 구성원은 상대적으로 저비용의 대상 특정 프로그램의 채택을 통하여 보호받아야 한다고 기술한 일반논평 3의 제12항을 상기한다.

19. 보건권과 관련하여 보건의료 및 보건서비스에 대한 평등한 접근성이 강조되어야 한다. 국가는 자력이 부족한 사람에 대하여 필수적인 건강보험 및 보건의료 시설을 제공하고 보건의료 및 보건서비스의 제공에 있어, 특히 보건권의 핵심적인 의무와 관련하여 국제적으로 금지된 사유에 근거한 차별을 금지할 특별한 의무가 있다. 건강자원의 부적절한 배분은 표면으로 드러나지 않는 차별을 야기할 수 있다. 예를 들면, 다수의 시민이 혜택을 누릴 수 있는 기초적이고 예방적인 보건의료보다 소수의 특권층에게만 접근가능한 고가의 치료적인 보건서비스에 투자가 불균형적으로 집중되어서는 안 된다.

아동과 청소년

22. 제12조 2항 (a)는 유아 사망률 감소 및 유아와 아동의 건강한 발육 증진을 위한 조치를 취할 필요성을 규정하고 있다. 후속 국제 인권 문서는 유아와 아동이 최고 수준의 건강을 향유하고 질병 치료를 위한 시설에 접근할 권리를 가진다고 인정하고 있다. "아동의 권리에 관한 협약"은 산모를 위한 산전 및 산후 관리 등 아동과 그의 가족을 위한 필수적인 보건서비스에 대한 접근성을 보장할 것을 국가에 지시한다. 동 협약은 이 목표를 예방적 행위 및 건강을 증진하는 행위에 관한 아동 친화적 정보에 대한 접근성을 보장하는 것, 그리고 이러한 행위를 실행하도록 가정과 공동체에 대한 지원 보장하는 것과 연관 짓고 있다. 비차별 원칙의 이행은 소년과 소녀가 적절한 영양, 안전한 환경, 그리고 신체 및 정신 보건 서비스에 대한 평등한 접근성을 갖도록 요구한다. 조혼, 여성 성기 할례, 식사와 보육에 있어서의 남자아이의 우대 등 아동, 특히 소녀의 건강에 영향을 미치는 해로운 전통적 관행을 철폐하기 위하여 효과적이고 적절한 조치를 채택하여야 한다. 장애 아동은 성취적이고 인간다운 삶을 영위하고 공동체에 참여할 기회가 주어져야 한다.

23. 당사국은 청소년이 자신의 건강에 영향을 미치는 결정에 참여하고, 생존 기술을 터득하고, 적절한 정보를 입수하고, 상담을 받고, 자신의 건강 관련 행동의 선택을 결정할 기회를 보장하는 안전하고 지원적인 환경을 청소년을 위해 제공하여야 한다. 청소년 보건권의 실현은 비밀유지와 사생활을 존중하고 적절한 성 및 생식 관련 건강 서비스 포함하는 청소년 친화적인 보건의료의 개발에 달려있다.
24. 아동과 청소년의 보건권을 보장하기 위한 모든 정책과 프로그램에 있어서 그들의 최선의 이익이 최우선적 고려사항이 된다.

구체적인 법적의무

34. 특히, 당사국은 수형자나 구금자, 소수자, 비호신청자 및 불법이민자를 포함한 모든 사람이 예방, 치료 및 고통완화를 위한 보건 서비스에 대한 동등한 접근성을 갖는 것을 거부하

거나 제한하지 않고, 차별적 행위를 국가 정책으로 실시하는 일이 없도록 하며, 여성의 보건 지위 및 필요에 관해 차별적 관행을 강제하지 않음으로써 보건권을 존중할 의무가 있다. 또한, 존중할 의무에는 전통적 예방요법, 치료법 및 약을 금지하거나 저지하지 아니할 국가의 의무, 안전하지 못한 약물을 시판하지 아니할 국가의 의무, 그리고 정신질환의 치료 또는 전염병의 예방 및 억제의 예외적인 사유가 있는 경우가 아니라면 강제적 치료를 가하지 않을 국가의 의무가 포함된다. 이러한 예외적인 경우는 "g정신질환자의 보호 및 정신보건의료의 개선을 위한 원칙"h 등 최고의 실례와 적용 가능한 국제 기준을 존중하는 구체적이고 제한적인 상황에 국한되어야 한다.24 또한, 국가는 피임약 및 성과 생식 건강을 유지하는 기타의 수단에 대한 접근을 제한하지 않아야 하며, 건강 관련 정보를 검열, 보류 또는 고의적으로 잘못되게 전하지 않아야 하며, 건강과 관련된 문제에 대한 대중의 참여를 막지 아니하여야 한다. 또한, 국가는 국유 시설로부터 나온 산업 폐기물 등 불법적으로 공기, 물 및 토양을 오염시키지 않아야 하며, 핵무기, 생물무기 또는 화학무기의 실험으로 인해 인간의 건강에 해로운 물질이 방출되는 경우 이러한 무기를 사용하거나 실험하지 않아야 하며, 예를 들어 무력충돌 시에 국제인도법에 반하여 징벌 조치의 일환으로 보건 서비스에 대한 접근을 제한하는 등, 징벌 조치의 일환으로 보건서비스에 대한 접근을 제한하지 아니하여야 한다.

35. 보호할 의무는 특히 제3자가 제공하는 보건 의료 및 건강 관련 서비스에 대한 평등한 접근을 보장하는 법률을 채택하거나 기타의 조치를 취할 국가의 의무, 건강 부문의 민영화가 보건 시설, 물품 및 서비스의 가용성, 접근성, 수용성 및 질에 대한 위협이 되지 않도록 보장할 국가의 의무, 제3자에 의한 의료 장비 및 의약품의 판매를 감독할 국가의 의무, 그리고 의료 종사자 및 기타 보건 전문가가 적절한 수준의 교육, 기술 및 윤리 행동 강령을 충족하도록 보장할 국가의 의무를 포함한다. 또한, 당사국은 유해한 사회적 또는 전통적 관행이 산전 및 산후 관리와 가족계획에 대한 접근을 방해하지 않도록 보장하고, 제3자가 여성으로 하여금 여성 성기 할례와 같은 전통 관행을 따르도록 강요하지 못하도록 하며, 특히 여성, 아동, 청소년, 노인 등 사회의 취약집단 또는 주변화된 집단을 성(gender)에 근거한 폭력으로부터 보호하기 위하여 조치를 취할 의무가 있다. 또한 당사국은 제3자가 건강 관련 정보 및 서비스에 대한 대중의 접근을 제한하지 않도록 보장하여야 한다.

36. 실현할 의무는 당사국으로 하여금 가급적이면 입법적 이행의 방법을 통하여 국가의 정치 및 법 제도 내에서 보건권을 충분히 인정하고, 보건권 실현을 위한 세부적인 계획을 담고 있는 국가 보건 정책을 채택할 것을 요구한다. 당사국은 주요 전염병에 대한 면역 프로그램을 포함하는 보건 의료의 제공을 보장하여야 하며, 영양 면에서 안전한 음식과 마실 수 있는 식수, 기본적인 위생 및 적절한 주택과 주거 환경 등 건강결정 요소에 대한 접근이 모든 이에게 평등하도록 보장하여야 한다. 공중보건 인프라는 특히 농촌 지역에서의 안전한 모성 등 성 및 생식 보건 서비스를 제공하여야 한다.
국가는 전국에 걸친 공평한 분포를 고려하여 의사 및 기타 의료 관계자의 적절한 양성, 충분한 수의 병원, 진료소 및 기타 보건 관련 시설의 보급, 상담 및 정신 건강 서비스를 제공하는 기관 설립에 대한 장려 및 지원을 보장하여야 한다. 추가적인 의무로는 모든 사람이 경제적으로 부담할 수 있는 공적, 사적 또는 혼합 의료 보험 제도의 수립, 의학 연구 및 건강 교육의 장려, 그리고 특히 HIV/AIDS, 성 및 생식 건강, 전통적 관행, 가정폭력, 알코올 중독, 흡연, 마약 및 기타 유해 물질의 남용에 관한 홍보 캠페인이 있다. 또한, 당사국은 환

경적 및 직업적 건강 위험요인, 그리고 유행병학 자료에 나타난 기타 위험요인에 대한 조치를 채택할 의무가 있다. 이를 위하여, 당사국은 휘발유에서 유출되는 납 같은 중금속에 의한 오염을 포함하여, 공기, 물 및 토양의 오염을 감소시키고 제거하기 위한 국가 정책을 수립하고 시행하여야 한다. 더 나아가, 당사국은 산업 재해 및 질병의 위험을 최소화하기 위하여 일관성 있는 국가 정책을 수립하고 시행하고 정기적으로 검토할 의무가 있으며, 산업 안전 및 보건 서비스에 관한 일관성 있는 국가 정책을 제공할 의무가 있다.

37. 실현(촉진)할 의무는 개인과 공동체가 보건권을 향유할 수 있도록 하고 이를 지원할 적극적인 조치를 취할 것을 국가에 요구한다. 또한 당사국은 개인이나 집단이 자신의 통제 밖의 사유로 자신이 이용할 수 있는 수단을 통하여 권리를 실현하지 못하는 경우 규약의 구체적인 권리를 실현(제공)할 의무가 있다. 보건권을 실현(증진)할 의무는 국민 건강을 창출, 유지 및 회복하기 위한 조치를 취할 것을 국가에 요구한다. 이러한 의무에는 다음이 포함된다. (i) 긍정적인 건강 결과를 촉진하는 요인에 대한 인식을 조성하는 것, 예컨대 연구 및 정보 제공, (ii) 보건 서비스가 문화적으로 적절하며 보건의료 직원이 취약집단이나 주변화된 집단의 구체적인 필요를 인지하여 대응할 수 있게 훈련받도록 보장하는 것, (iii) 국가가 건강에 좋은 생활방식 및 영양, 유해한 전통적 관행, 그리고 서비스의 가용성에 관한 적절한 정보를 보급할 의무를 충족하도록 보장하는 것, (iv) 국민이 자신의 건강에 대해 정보에 입각한 선택을 하도록 지원하는 것이 그것이다.

부 록

- 세계인권선언
- 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약
- 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약
- 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약
- 여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약
- 아동 권리 협약
- 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약
- 근로자 재해보상에 대한 내 · 외국인 근로자의 균등대우에 관한 협약(1925년) – ILO 제19호 협약
- 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(1948년) – ILO 제87호 협약
- 이민근로자에 관한 협약(1949년 개정) – ILO 제97호 협약
- 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년) – ILO 제111호 협약
- 사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 협약(1962년) – ILO 제118호 협약
- 이민근로자의 기회 및 대우 균등 증진에 관한 협약(1975) – ILO 제143호 협약
- 출입국관리법
- 출입국관리법 시행령
- 출입국관리법 시행규칙
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령
- 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙
- 재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률
- 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행령
- 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행규칙
- 재한외국인 처우 기본법
- 재한외국인 처우 기본법 시행령
- 다문화가족지원법
- 다문화가족지원법 시행령
- 다문화가족지원법 시행규칙

세계인권선언

(Universal Declaration of Human Rights, 1948. 12. 10)

인류사회의 모든 구성원이 갖는 고유한 존엄과 평등하고도 양도할 수 없는 권리를 승인함은 세계의 자유, 정의와 평화의 기초이기에,
인권 무시와 멸시는 인류의 양심을 짓밟는 만행을 초래하였으며, 언론과 신앙의 자유 그리고 공포와 결핍 없는 세계의 도래는 사람들의 최고의 소망으로 선언되어 왔기에,
인간이 전제와 탄압에 저항하는 최후의 수단으로 반란을 일으키지 않도록 하기 위하여 법의 지배에 의해 인권을 보장하는 것이 필수적이기에,
여러 국가 사이의 우호적 관계의 발전을 증진시키는 것이 필수적이기에,
유엔의 여러 국민들은 유엔헌장에서 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치, 그리고 남녀의 평등권에 대한 믿음을 재확인하고, 더욱 광범한 자유 중에서 사회적 진보와 생활수준 향상을 촉진하고자 결의하였기에,
가입국은 유엔과 협력하여 인권과 기본적 자유의 보편적인 존중 및 준수의 촉진을 이루어내고자 서약하였기에,
이러한 권리와 자유에 대한 공통된 이해는 그러한 서약의 완전한 실현에 가장 중요한 것이므로,
따라서 이에 국제연합 총회는,
사회의 모든 개인과 기관이 이 세계인권선언을 항상 마음에 새기면서, 가입국 자신의 인민들과 자국의 통치하에 있는 인민에게도 이들 권리와 자유의 존중을 교육을 통하여 촉진하는 일 및 그 보편적이고 효과적인 승인과 준수를 확보하도록 국내적 및 국제적인 점진적 조치를 통하여 확보하기 위하여 노력하도록, 모든 인민과 모든 국가가 이룩해야 할 공통의 기준으로 이 세계인권선언을 공포한다.

제 1조
모든 사람은 태어나면서부터 자유롭고, 존엄과 권리에 있어 평등하다. 모든 사람은 이성과 양심을 타고났으며 서로 동포의 정신으로 행동하여야 한다.

제 2조
1. 모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 국민적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 이들과 유사한 그 어떠한 이유에 의해서도 차별을 받지 않고 이 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 수 있다.
2. 나아가 개인이 속하는 국가 또는 지역이 독립국이든 신탁통치지역이든 비자치지역이든, 또는 어떤 주권제한 하에 있든지, 그 국가 또는 지역의 정치적, 사법적 또는 국제적인 지위에 근거하는 어떤 차별도 받지 않는다.

제 3조
모든 사람은 생명, 자유 및 신체의 안전에 대한 권리를 가진다.

제 4조
누구도 노예가 되거나 괴로운 노역을 강요당하지 않는다. 노예제도와 노예매매는 어떤 형태

로든 금지된다.

제 5조
누구도 고문 또는 잔인하고 비인도적이며 모욕적인 취급 또는 형벌을 받지 않는다.

제 6조
모든 사람은 어디에서나 법앞의 인격으로 인정받을 권리를 가진다.

제 7조
모든 사람은 법앞에 평등하며, 아무런 차별 없이 법의 동등한 보호를 받을 수 있다. 모든 사람은 이 선언을 위반하는 어떤 차별로부터도, 또한 그러한 차별을 부추기는 어떤 행위로부터도 평등한 보호를 받을 권리를 가진다.

제 8조
모든 사람은 헌법 또는 법률에 의해 부여된 기본적인 권리를 침해하는 행위에 대하여, 권한을 가진 국내법원으로부터 유효한 구제를 받을 수 있는 권리를 가진다.

제 9조
아무도 자의적인 체포, 구금 및 추방을 당하지 않는다.

제 10조
모든 사람은 자신의 권리와 의무 및 자신에 대한 형사책임이 결정될 때에 독립된 공평한 법원에 의해 공정한 공개 심리를 받는 데 있어 완전히 평등한 권리를 가진다.

제 11조
1. 범죄의 소추를 받은 사람은 누구나 자신을 변호하는 데 필요한 모든 것을 보장받는 공개재판을 통하여 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정될 권리를 가진다.
2. 누구도 행위시에 국내법 또는 국제법에 의해 범죄를 구성하지 않은 작위나 부작위로 인하여 유죄가 되지 않는다. 또한 범죄가 행해진 때의 형벌보다 더 무거운 형벌을 받지 않는다.

제 12조
누구도 자신의 개인적인 일, 가족, 주거 또는 통신에 대하여 함부러 간섭받거나 명예 및 신용에 대하여 공격을 받지 않는다.
모든 사람은 이러한 간섭이나 공격에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제 13조
1. 모든 사람은 각국의 경계 내에서 자유롭게 이전하고 거주할 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자국이나 다른 나라를 떠나거나 자국에 돌아갈 권리를 가진다.

제 14조

1. 모든 사람은 박해를 피하여 타국에 피난처를 구하고 체재할 권리를 가진다.
2. 이 권리는 비정치적 범죄 또는 국제연합의 목적 및 원칙에 반하는 행위만을 원인으로 하는 소추의 경우에는 원용될 수 없다.

제 15조
1. 누구에게나 국적을 가질 권리가 있다.
2. 누구나 자의적으로 국적을 박탈당하거나 국적을 변경할 권리를 거부당하지 않는다.

제 16조
1. 성년 남녀는 인종, 국적 또는 종교에 의한 어떤 제한도 받지 않고 혼인하며 가정을 만들 권리를 가진다. 그들은 혼인기간 중 또는 그것을 해소할 때에 시에 혼인에 관하여 평등한 권리를 가진다.
2. 혼인은 그 의사를 가진 양 당사자의 자유롭고 완전한 합의에 의해서만 성립된다.
3. 가정은 사회의 자연적이고 기초적인 집단 단위로서 사회와 국가의 보호를 받는다.

제 17조
1. 모든 사람은 단독으로 또는 타인과 공동하여 재산을 소유할 권리를 가진다.
2. 누구나 자의적으로 자신의 재산을 빼앗기지 않는다.

제 18조
모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유를 누릴 권리를 가진다. 이 권리는 종교 또는 신념을 바꿀 자유, 단독 또는 타인과 공동하여 공적 또는 사적으로 포교, 행사, 예배 및 의식을 통하여 종교나 신념을 표명할 자유를 포함한다.

제 19조
모든 사람은 의견과 표현의 자유를 누릴 권리를 가진다. 이 권리는 간섭을 받지 않고 자신의 의견을 가질 자유를 포함하며, 또한 모든 수단을 통하여, 국경을 넘거나 넘지 않거나에 관계없이, 정보와 사상을 추구하고 받고 전할 자유를 포함한다.

제 20조
1. 모든 사람은 평화적인 집회 및 결사의 자유를 누릴 권리를 가진다.
2. 누구도 결사에 소속할 것을 강요 받지 않는다.

제 21조
1. 모든 사람은 직접 또는 자유롭게 선출된 대표자를 통하여 자국의 정치에 참여할 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자국에서 평등하게 공무를 담당할 권리를 가진다.
3. 인민의 의사는 통치권력의 기초가 되어야 한다. 이 의사는 정기적이고 진정한 선거에 의해 표명되어야 한다. 이 선거는 평등한 보통선거에 의한 것이어야 하고 비밀투표 또는 그것과 동등한 자유가 보장되는 투표절차에 의해 치러져야 한다.

제 22조
모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장을 받을 권리를 가지며 국가적 노력 및 국제적 협력에 의해 또한 각국의 조직 및 자원에 따라 자신의 존엄과 자신의 인격의 자유로운 발전에 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 실현을 요구할 권리를 가진다.

제 23조
1. 모든 사람은 노동할 권리, 직업을 자유롭게 선택할 권리, 공정하고 유리한 노동조건을 확보할 권리, 실업으로부터 보호 받을 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 어떤 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.
3. 모든 노동자는 자신과 가족이 인간의 존엄에 적합한 생활을 할 수 있는 공정하고 유리한 보수를 받고, 나아가 필요한 경우에는 다른 사회적 보호수단에 의해 보충 받을 권리를 가진다.
4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 조직하고 또한 그것에 가입할 권리를 가진다.

제 24조
모든 사람은 노동시간의 합리적인 제한과 정기적 유급휴가를 포함하여 휴식 및 여가를 누릴 권리를 가진다.

제 25조
1. 모든 사람은 의식주, 의료 및 필요한 사회복지에 의해 자신과 가족의 건강 및 복지에 충분한 생활수준을 유지할 권리를 가지며, 실업, 질병, 심신장애, 배우자의 사망, 노령 기타 불가항력에 의한 생활불능의 경우에는 보장을 받을 권리를 가진다.
2. 어머니와 어린이는 특별한 보호와 원조를 받을 권리를 가진다.
모든 어린이는 적출 여부에 관계없이 동일한 사회적 보호를 받는다.

제 26조
1. 모든 사람은 교육을 받을 권리를 가진다. 교육은 적어도 초등과 기초적 단계에서는 무상이어야 한다. 초등교육은 의무적이어야 한다. 기술교육과 직업교육은 일반인이 이용할 수 있어야 한며 고등교육은 능력에 따라 모든 사람에게 동등하게 열려 있어야 한다.
2. 교육은 인격의 충분한 발전과 인권 및 기본적 자유의 존중을 강화할 것을 목적으로 하여야 한다. 교육은 모든 나라, 인종적 또는 종교적 집단 상호간의 이해, 관용 및 우호관계를 증진하는 것이어야 하고, 평화의 유지를 위하여 국제연합의 활동을 촉진하는 것이어야 한다.
3. 부모는 자녀에게 주는 교육의 종류를 선택하는 데 있어 우선적 권리를 가진다.

제 27조
1. 모든 사람은 그 사회의 문화생활에 자유롭게 참여하고 예술을 즐기며 과학의 진보와 그 혜택을 공유할 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자신이 창작한 과학적, 문화적 또는 예술적 작품에서 생기는 정신적 및 물질적 이익을 보호받을 권리를 가진다.

제 28조
모든 사람은 이 선언에서 제시된 권리와 자유가 완전하게 실현될 사회적 및 국제적 질서에 대한 권리를 가진다.

제 29조
1. 모든 사람은 그 인격의 자유롭고 완전한 발전이 그 사회 속에서만 가능한, 그런 사회를 만들어 나갈 의무를 진다.
2. 모든 사람은 자신의 권리와 자유를 행사함에 있어서, 타인의 권리와 자유의 정당한 승인 및 존중을 보장하고 민주사회의 도덕, 공공질서 및 일반적 복지의 정당한 요구를 만족시키는 것만을 목적으로 하여 법률로써 정해진 제한에만 복종한다.
3. 이러한 권리와 자유는 어떤 경우에도 국제연합의 목적과 원칙에 반하여 행사할 수 없다.

제 30조
이 선언의 모든 규정은, 어떤 나라나 집단 또는 개인에 대하여 이 선언에 열거된 권리와 자유의 파괴를 목적으로 하는 활동에 종사하거나 또는 그러한 목적의 행위를 할 권리를 인정한다고 해석되어서는 안된다.

시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Civil and Political Rights 1966. 12. 16.

이 규약의 당사국은,
국제연합헌장에 선언된 원칙에 따라 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고,
이러한 권리는 인간의 고유한 존엄성으로부터 유래함을 인정하며,
세계인권선언에 따라 시민적, 정치적 자유 및 공포와 결핍으로부터의 자유를 향유하는 자유인간의 이상은 모든 사람이 자신의 경제적, 사회적 및 문화적 권리뿐만 아니라 시민적 및 정치적 권리를 향유할 수 있는 여건이 조성되는 경우에만 성취될 수 있음을 인정하며,
인권과 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 촉진시킬 국제연합헌장상의 국가의 의무를 고려하며,
타 개인과 자기가 속한 사회에 대한 의무를 지고 있는 개인은, 이 규약에서 인정된 권리의 증진과 준수를 위하여 노력하여야 할 책임이 있음을 인식하여,
다음의 조문들에 합의한다.

제 1 부
제 1 조
1. 모든 사람은 자결권을 가진다. 이 권리에 기초하여 모든 사람은 그들의 정치적 지위를 자유로이 결정하고, 또한 그들의 경제적, 사회적 및 문화적 발전을 자유로이 추구한다.
2. 모든 사람은, 호혜의 원칙에 입각한 국제적 경제협력으로부터 발생하는 의무 및 국제법상의 의무에 위반하지 아니하는 한, 그들 자신의 목적을 위하여 그들의 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 수 있다. 어떠한 경우에도 사람은 그들의 생존수단을 박탈당하지 아니한다.
3. 비자치지역 및 신탁통치지역의 행정책임을 맡고 있는 국가들을 포함하여 이 규약의 당사국은 국제연합헌장의 규정에 따라 자결권의 실현을 촉진하고 동 권리를 존중하여야 한다.

제 2 부
제 2 조
1. 이 규약의 각 당사국은 자국의 영토 내에 있으며, 그 관할권 하에 있는 모든 개인에 대하여 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 이 규약에서 인정되는 권리들을 존중하고 확보할 것을 약속한다.
2. 이 규약의 각 당사국은 현행의 입법조치 또는 기타 조치에 의하여 아직 규정되어 있지 아니한 경우, 이 규약에서 인정되는 권리들을 실현하기 위하여 필요한 입법조치 또는 기타 조치를 취하기 위하여 자국의 헌법상의 절차 및 이 규약의 규정에 따라 필요한 조치를 취할 것을 약속한다.
3. 이 규약의 각 당사국은 다음의 조치를 취할 것을 약속한다.
(a) 이 규약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 사람에 대하여, 그러한 침해가 공무집행중인 자에 의하여 자행된 것이라 할지라도 효과적인 구제조치를 받도록 확보할 것.
(b) 그러한 구제조치를 청구하는 개인에 대하여, 권한 있는 사법, 행정 또는 입법 당국 또

는 당해 국가의 법률제도가 정하는 기타 권한 있는 당국에 의하여 그 권리가 결정될 것을 확보하고, 또한 사법적 구제조치의 가능성을 발전시킬 것.
(c) 그러한 구제조치가 허용되는 경우, 권한 있는 당국이 이를 집행할 것을 확보할 것.

제 3 조
이 규약의 당사국은 이 규약에서 규정된 모든 시민적 및 정치적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.

제 4 조
1. 국민의 생존을 위협하는 공공의 비상사태의 경우에 있어서 그러한 비상사태의 존재가 공식으로 선포되어 있을 때에는 이 규약의 당사국은 당해 사태의 긴급성에 의하여 엄격히 요구되는 한도 내에서 이 규약상의 의무를 위반하는 조치를 취할 수 있다. 다만, 그러한 조치는 당해국의 국제법상의 여타 의무에 저촉되어서는 아니 되며, 또한 인종, 피부색, 성, 언어, 종교 또는 사회적 출신만을 이유로 하는 차별을 포함하여서는 아니 된다.
2. 전항의 규정은 제6조, 제7조, 제8조(제1항 및 제2항), 제11조, 제15조, 제16조 및 제18조에 대한 위반을 허용하지 아니한다.
3. 의무를 위반하는 조치를 취할 권리를 행사하는 이 규약의 당사국은, 위반하는 규정 및 위반하게 된 이유를, 국제연합사무총장을 통하여 이 규약의 타 당사국들에게 즉시 통지한다. 또한 당사국은 그러한 위반이 종료되는 날에 동일한 경로를 통하여 그 내용을 통지한다.

제 5 조
1. 이 규약의 어떠한 규정도 국가, 집단 또는 개인이 이 규약에서 인정되는 권리 및 자유를 파괴하거나, 또는 이 규약에서 규정된 제한의 범위를 넘어 제한하는 것을 목적으로 하는 활동에 종사하거나 또는 그와 같은 것을 목적으로 하는 행위를 행할 권리를 가지는 것으로 해석되지 아니한다.
2. 이 규약의 어떠한 당사국에서 법률, 협정, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 또는 현존하고 있는 기본적 인권에 대하여는, 이 규약이 그러한 권리를 인정하지 아니하거나 또는 그 인정의 범위가 보다 협소하다는 것을 구실로 동 권리를 제한하거나 또는 훼손하여서는 아니된다.

제 3 부
제 6 조
1. 모든 인간은 고유한 생명권을 가진다. 이 권리는 법률에 의하여 보호된다. 어느 누구도 자의적으로 자신의 생명을 박탈당하지 아니한다.
2. 사형을 폐지하지 아니하고 있는 국가에 있어서 사형은 범죄 당시의 현행법에 따라서 또한 이 규약의 규정과 집단살해죄의 방지 및 처벌에 관한 협약에 저촉되지 아니하는 법률에 의하여 가장 중한 범죄에 대해서만 선고될 수 있다. 이 형벌은 권한 있는 법원이 내린 최종판결에 의하여서만 집행될 수 있다.
3. 생명의 박탈이 집단살해죄를 구성하는 경우에는 이 조의 어떠한 규정도 이 규약의 당사국이 집단살해죄의 방지 및 처벌에 관한 협약의 규정에 따라 지고 있는 의무를 어떠한 방법으로도 위반하는 것을 허용하는 것은 아니라고 이해한다.

4. 사형을 선고받은 사람은 누구나 사면 또는 감형을 청구할 권리를 가진다. 사형선고에 대한 일반사면, 특별사면 또는 감형은 모든 경우에 부여될 수 있다.
5. 사형선고는 18세미만의 자가 범한 범죄에 대하여 과하여져서는 아니되며, 또한 임산부에 대하여 집행되어서는 아니된다.
6. 이 규약의 어떠한 규정도 이 규약의 당사국에 의하여 사형의 폐지를 지연시키거나 또는 방해하기 위하여 원용되어서는 아니된다.

제 7 조
어느 누구도 고문 또는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 취급 또는 형벌을 받지 아니한다. 특히 누구든지 자신의 자유로운 동의없이 의학적 또는 과학적 실험을 받지 아니한다.

제 8 조
1. 어느 누구도 노예상태에 놓여지지 아니한다. 모든 형태의 노예제도 및 노예매매는 금지된다.
2. 어느 누구도 예속상태에 놓여지지 아니한다.
3.(a) 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다.
(b) 제3항 ''(a)"의 규정은 범죄에 대한 형벌로 중노동을 수반한 구금형을 부과할 수 있는 국가에서, 권한있는 법원에 의하여 그러한 형의 선고에 따른 중노동을 시키는 것을 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.
(c) 이 항의 적용상 "강제노동"이라는 용어는 다음 사항을 포함하지 아니한다.
(i) "(b)"에서 언급되지 아니한 작업 또는 역무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부 석방중에 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것
(ii) 군사적 성격의 역무 및 양심적 병역거부가 인정되고 있는 국가에 있어서는 양심적 병역거부자에게 법률에 의하여 요구되는 국민적 역무
(iii) 공동사회의 존립 또는 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난시에 요구되는 역무
(iv) 시민으로서 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 역무

제 9 조
1. 모든 사람은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다. 누구든지 자의적으로 체포되거나 또는 억류되지 아니한다. 어느 누구도 법률로 정한 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그 자유를 박탈당하지 아니한다.
2. 체포된 사람은 누구든지 체포시에 체포이유를 통고받으며, 또한 그에 대한 피의 사실을 신속히 통고받는다.
3. 형사상의 죄의 혐의로 체포되거나 또는 억류된 사람은 법관 또는 법률에 의하여 사법권을 행사할 권한을 부여받은 기타 관헌에게 신속히 회부되어야 하며, 또한 그는 합리적인 기간내에 재판을 받거나 또는 석방될 권리를 가진다. 재판에 회부되는 사람을 억류하는 것이 일반적인 원칙이 되어서는 아니되며, 석방은 재판 기타 사법적 절차의 모든 단계에서 출두 및 필요한 경우 판결의 집행을 위하여 출두할 것이라는 보증을 조건으로 이루어질 수 있다.
4. 체포 또는 억류에 의하여 자유를 박탈당한 사람은 누구든지, 법원이 그의 억류의 합법성을 지체없이 결정하고, 그의 억류가 합법적이 아닌 경우에는 그의 석방을 명령할 수 있도록 하기 위하여, 법원에 절차를 취할 권리를 가진다.
5. 불법적인 체포 또는 억류의 희생이 된 사람은 누구든지 보상을 받을 권리를 가진다.

제 10 조
1. 자유를 박탈당한 모든 사람은 인도적으로 또한 인간의 고유한 존엄성을 존중하여 취급된다.
2.(a) 피고인은 예외적인 사정이 있는 경우를 제외하고는 기결수와 격리되며, 또한 유죄의 판결을 받고 있지 아니한 자로서의 지위에 상응하는 별도의 취급을 받는다.
(b) 미성년 피고인은 성인과 격리되며 또한 가능한 한 신속히 재판에 회부된다.
3. 교도소 수감제도는 재소자들의 교정과 사회복귀를 기본적인 목적으로 하는 처우를 포함한다. 미성년 범죄자는 성인과 격리되며 또한 그들의 연령 및 법적 지위에 상응하는 대우가 부여된다.

제 11 조
어느 누구도 계약상 의무의 이행불능만을 이유로 구금되지 아니한다.

제 12 조
1. 합법적으로 어느 국가의 영역내에 있는 모든 사람은, 그 영역내에서 이동의 자유 및 거주의 자유에 관한 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 자국을 포함하여 어떠한 나라로부터도 자유로이 퇴거할 수 있다.
3. 상기 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 필요하고, 또한 이 규약에서 인정되는 기타 권리와 양립되는 것을 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.
4. 어느 누구도 자국에 돌아올 권리를 자의적으로 박탈당하지 아니한다.

제 13 조
합법적으로 이 규약의 당사국의 영역내에 있는 외국인은, 법률에 따라 이루어진 결정에 의하여서만 그 영역으로부터 추방될 수 있으며, 또한 국가안보상 불가피하게 달리 요구되는 경우를 제외하고는 자기의 추방에 반대하는 이유를 제시할 수 있고 또한 권한있는 당국 또는 동 당국에 의하여 특별히 지명된 자에 의하여 자기의 사안이 심사되는 것이 인정되며, 또한 이를 위하여 그 당국 또는 사람앞에서 다른 사람이 그를 대리하는 것이 인정된다.

제 14 조
1. 모든 사람은 재판에 있어서 평등하다. 모든 사람은 그에 대한 형사상의 죄의 결정 또는 민사상의 권리 및 의무의 다툼에 관한 결정을 위하여 법률에 의하여 설치된 권한있는 독립적이고 공평한 법원에 의한 공정한 공개심리를 받을 권리를 가진다. 보도기관 및 공중에 대하여서는, 민주 사회에 있어서 도덕, 공공질서 또는 국가안보를 이유로 하거나 또는 당사자들의 사생활의 이익을 위하여 필요한 경우, 또는 공개가 사법상 이익을 해할 특별한 사정이 있는 경우 법원의 견해로 엄격히 필요하다고 판단되는 한도에서 재판의 전부 또는 일부를 공개하지 않을 수 있다. 다만, 형사소송 기타 소송에서 선고되는 판결은 미성년자의 이익을 위하여 필요한 경우 또는 당해 절차가 혼인관계의 분쟁이나 아동의 후견문제에 관한 경우를 제외하고는 공개된다.
2. 모든 형사피의자는 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.
3. 모든 사람은 그에 대한 형사상의 죄를 결정함에 있어서 적어도 다음과 같은 보장을 완전

평등하게 받을 권리를 가진다.
(a) 그에 대한 죄의 성질 및 이유에 관하여 그가 이해하는 언어로 신속하고 상세하게 통고받을 것
(b) 변호의 준비를 위하여 충분한 시간과 편의를 가질 것과 본인이 선임한 변호인과 연락을 취할 것
(c) 부당하게 지체됨이 없이 재판을 받을 것
(d) 본인의 출석하에 재판을 받으며, 또한 직접 또는 본인이 선임하는 자의 법적 조력을 통하여 변호할 것. 만약 법적 조력을 받지 못하는 경우 변호인의 조력을 받을 권리에 대하여 통지를 받을 것. 사법상의 이익을 위하여 필요한 경우 및 충분한 지불수단을 가지고 있지 못하는 경우 본인이 그 비용을 부담하지 아니하고 법적 조력이 그에게 주어지도록 할 것.
(e) 자기에게 불리한 증인을 신문하거나 또는 신문받도록 할 것과 자기에게 불리한 증인과 동일한 조건으로 자기를 위한 증인을 출석시키도록 하고 또한 신문받도록 할 것.
(f) 법정에서 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 또는 말할 수 없는 경우에는 무료로 통역의 조력을 받을 것.
(g) 자기에게 불리한 진술 또는 유죄의 자백을 강요 당하지 아니할 것.
4. 미성년자의 경우에는 그 절차가 그들의 연령을 고려하고 또한 그들의 갱생을 촉진하고자 하는 요망을 고려한 것이어야 한다.
5. 유죄판결을 받은 모든 사람은 법률에 따라 그 판결 및 형벌에 대하여 상급 법원에서 재심을 받을 권리를 가진다.
6. 어떤 사람이 확정판결에 의하여 유죄판결을 받았으나, 그후 새로운 사실 또는 새로 발견된 사실에 의하여 오심이 있었음을 결정적으로 입증함으로써 그에 대한 유죄판결이 파기되었거나 또는 사면을 받았을 경우에는 유죄판결의 결과 형벌을 받은 자는 법률에 따라 보상을 받는다. 다만, 그 알지 못한 사실이 적시에 밝혀지지 않은 것이 전체적으로 또는 부분적으로 그에게 책임이 있었다는 것이 증명된 경우에는 그러하지 아니한다.
7. 어느 누구도 각국의 법률 및 형사절차에 따라 이미 확정적으로 유죄 또는 무죄선고를 받은 행위에 관하여서는 다시 재판 또는 처벌을 받지 아니한다.

제 15 조
1. 어느 누구도 행위시의 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니한다. 또한 어느 누구도 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다도 중한 형벌을 받지 아니한다. 범죄인은 범죄가 행하여진 후에 보다 가벼운 형을 부과하도록 하는 규정이 법률에 정해진 경우에는 그 혜택을 받는다.
2. 이 조의 어떠한 규정도 국제사회에 의하여 인정된 법의 일반원칙에 따라 그 행위시에 범죄를 구성하는 작위 또는 부작위를 이유로 당해인을 재판하고 처벌하는 것을 방해하지 아니한다.

제 16 조
모든 사람은 어디에서나 법앞에 인간으로서 인정받을 권리를 가진다.

제 17 조
1. 어느 누구도 그의 사생활, 가정. 주거 또는 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을

받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다.
2. 모든 사람은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법의 보호를 받을 권리를 가진다.

제 18 조
1. 모든 사람은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이러한 권리는 스스로 선택하는 종교나 신념을 가지거나 받아들일 자유와 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로, 공적 또는 사적으로 예배, 의식, 행사 및 선교에 의하여 그의 종교나 신념을 표명하는 자유를 포함한다.
2. 어느 누구도 스스로 선택하는 종교나 신념을 가지거나 받아들일 자유를 침해하게 될 강제를받지 아니한다.
3. 자신의 종교나 신념을 표명하는 자유는, 법률에 규정되고 공공의 안전, 질서, 공중보건, 도덕 또는 타인의 기본적 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한받을 수 있다.
4. 이 규약의 당사국은 부모 또는 경우에 따라 법정 후견인이 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 자유를 존중할 것을 약속한다.

제 19 조
1. 모든 사람은 간섭받지 아니하고 의견을 가질 권리를 가진다.
2. 모든 사람은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리는 구두, 서면 또는 인쇄, 예술의 형태 또는 스스로 선택하는 기타의 방법을 통하여 국경에 관계없이 모든 종류의 정보와 사상을 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.
3. 이 조 제2항에 규정된 권리의 행사에는 특별한 의무와 책임이 따른다. 따라서 그러한 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만, 그 제한은 법률에 의하여 규정되고 또한 다음 사항을 위하여 필요한 경우에만 한정된다.
(a) 타인의 권리 또는 신용의 존중
(b) 국가안보 또는 공공질서 또는 공중보건 또는 도덕의 보호

제 20 조
1. 전쟁을 위한 어떠한 선전도 법률에 의하여 금지된다.
2. 차별, 적의 또는 폭력의 선동이 될 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취는 법률에 의하여 금지된다.

제 21 조
평화적인 집회의 권리가 인정된다. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 따라 부과되고, 또한 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제 22 조
1. 모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다.
2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주사회에서

필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다. 이 조는 군대와 경찰의 구성원이 이 권리를 행사하는 데 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.
3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정하는 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하는 것은 아니다.

제 23 조
1. 가정은 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가진다.
2. 혼인적령의 남녀가 혼인을 하고, 가정을 구성할 권리가 인정된다.
3. 혼인은 양당사자의 자유롭고 완전한 합의 없이는 성립되지 아니한다.
4. 이 규약의 당사국은 혼인기간중 및 혼인해소시에 혼인에 대한 배우자의 권리 및 책임의 평등을 확보하기 위하여 적절한 조치를 취한다. 혼인해소의 경우에는 자녀에 대한 필요한 보호를 위한 조치를 취한다.

제 24 조
1. 모든 어린이는 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 민족적 또는 사회적 출신, 재산 또는 출생에 관하여 어떠한 차별도 받지 아니하고 자신의 가족, 사회 및 국가에 대하여 미성년자로서의 지위로 인하여 요구되는 보호조치를 받을 권리를 가진다.
2. 모든 어린이는 출생후 즉시 등록되고, 성명을 가진다.
3. 모든 어린이는 국적을 취득할 권리를 가진다.

제 25 조
모든 시민은 제2조에 규정하는 어떠한 차별이나 또는 불합리한 제한도 받지 아니하고 다음의 권리 및 기회를 가진다.
(a) 직접 또는 자유로이 선출한 대표자를 통하여 정치에 참여하는 것.
(b) 보통, 평등 선거권에 따라 비밀투표에 의하여 행하여 지고, 선거인의 의사의 자유로운 표명을 보장하는 진정한 정기적 선거에서 투표하거나 피선되는 것.
(c) 일반적인 평등 조건하에 자국의 공무에 취임하는 것.

제 26 조
모든 사람은 법앞에 평등하고 어떠한 차별도 없이 법의 평등한 보호를 받을 권리를 가진다. 이를 위하여 법률은 모든 차별을 금지하고, 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적, 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분 등의 어떠한 이유에 의한 차별에 대하여도 평등하고 효과적인 보호를 모든 사람에게 보장한다.

제 27 조
종족적, 종교적 또는 언어적 소수민족이 존재하는 국가에 있어서는 그러한 소수민족에 속하는 사람들에게 그 집단의 다른 구성원들과 함께 그들 자신의 문화를 향유하고, 그들 자신의 종교를 표명하고 실행하거나 또는 그들 자신의 언어를 사용할 권리가 부인되지 아니한다.

제 4 부

제 28 조
1. 인권이사회(이하 이 규약에서 이사회라 한다)를 설치한다. 이사회는 18인의 위원으로 구성되며 이하에 규정된 임무를 행한다.
2. 이사회는 고매한 인격을 가지고 인권분야에서 능력이 인정된 이 규약의 당사국의 국민들로 구성하고, 법률적 경험을 가진 약간명의 인사의 참여가 유익할 것이라는 점을 고려한다.
3. 이사회의 위원은 개인적 자격으로 선출되고, 직무를 수행한다.

제 29 조
1. 이사회의 위원은 제28조에 규정된 자격을 가지고 이 규약의 당사국에 의하여 선거를 위하여 지명된 자의 명단중에서 비밀투표에 의하여 선출된다.
2. 이 규약의 각 당사국은 2인이하의 자를 지명할 수 있다. 이러한 자는 지명하는 국가의 국민이어야 한다.
3. 동일인이 재지명받을 수 있다.

제 30 조
1. 최초의 선거는 이 규약의 발효일로부터 6개월 이내에 실시된다.
2. 국제연합사무총장은, 제34조에 따라 선언된 결원의 보충선거를 제외하고는, 이사회의 구성을 위한 각 선거일의 최소 4개월 전에, 이 규약당사국이 3개월 이내에 위원회의 위원후보 지명을 제출하도록 하기 위하여 당사국에 서면 초청장을 발송한다.
3. 국제연합사무총장은, 이와 같이 지명된 후보들을 지명국 이름의 명시와 함께 알파벳 순으로 명단을 작성하여 늦어도 선거일 1개월 전에 동 명단을 이 규약당사국에게 송부한다.
4. 이사회 위원의 선거는 국제연합사무총장이 국제연합 본부에서 소집한 이 규약당사국회합에서 실시된다. 이 회합은 이 규약당사국의 3분의 2를 정족수로 하고, 출석하여 투표하는 당사국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 획득하는 후보가 위원으로 선출된다.

제 31 조
1. 이사회는 동일국가의 국민을 2인이상 포함할 수 없다.
2. 이사회의 선거에 있어서는 위원의 공평한 지리적 안배와 상이한 문명형태 및 주요한 법률체계가 대표되도록 고려한다.

제 32 조
1. 이사회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 모든 위원은 재지명된 경우에 재선될 수 있다. 다만, 최초의 선거에서 선출된 위원 중 9인의 임기는 2년후에 종료된다. 이들 9인 위원의 명단은 최초 선거후 즉시 제30조제4항에 언급된 회합의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.
2. 임기 만료시의 선거는 이 규약 제4부의 전기 조문들의 규정에 따라 실시된다.

제 33 조
1. 이사회의 어느 한 위원이 그의 임무를 수행할 수 없는 것이 일시적 성격의 결석이 아닌 다른 이유로 인한 것이라고 다른 위원 전원이 생각할 경우, 이사회의 의장은 국제연합사무총장에게 이를 통보하며, 사무총장은 이때 동 위원의 궐석을 선언한다.
2. 이사회의 위원이 사망 또는 사임한 경우, 의장은 국제연합 사무총장에게 이를 즉시 통보

하여야 하며, 사무총장은 사망일 또는 사임의 효력발생일로부터 그 좌석의 궐석을 선언한다.

제 34 조
1. 제33조에 의해 궐석이 선언되고, 교체될 궐석위원의 잔여임기가 궐석 선언일로부터 6개월 이내에 종료되지 아니할 때에는, 국제연합사무총장은 이 규약의 각 당사국에게 이를 통보하며, 각 당사국은 궐석을 충원하기 위하여 제29조에 따라서 2개월 이내에 후보자의 지명서를 제출할 수 있다.
2. 국제연합사무총장은 이와 같이 지명된 후보들의 명단을 알파벳순으로 작성, 이를 이 규약의 당사국에게 송부한다. 보궐선거는 이 규약 제4부의 관계규정에 따라 실시된다.
3. 제33조에 따라 선언되는 궐석을 충원하기 위하여 선출되는 위원은 동조의 규정에 따라 궐석위원의 잔여임기 동안 재직한다.

제 35 조
이사회의 위원들은 국제연합총회가 이사회의 책임의 중요성을 고려하여 결정하게 될 조건에 따라, 국제연합의 재원에서 동 총회의 승인을 얻어 보수를 받는다.

제 36 조
국제연합사무총장은 이 규정상 이사회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공한다.

제 37 조
1. 국제연합사무총장은 이사회의 최초 회의를 국제연합본부에서 소집한다.
2. 최초회의 이후에는, 이사회는 이사회의 절차규칙이 정하는 시기에 회합한다.
3. 이사회는 통상 국제연합본부나 제네바 소재 국제연합사무소에서 회합을 가진다.

제 38 조
이사회의 각 위원은 취임에 앞서 이사회의 공개석상에서 자기의 직무를 공평하고 양심적으로 수행할 것을 엄숙히 선언한다.

제 39 조
1. 이사회는 임기2년의 임원을 선출한다. 임원은 재선될 수 있다.
2. 이사회는 자체의 절차규칙을 제정하며 이 규칙은 특히 다음 사항을 규정한다.
 (a) 의사정족수는 위원 12인으로 한다.
 (b) 이사회의 의결은 출석위원 과반수의 투표로 한다.

제 40 조
1. 이 규약의 당사국은 규약에서 인정된 권리를 실현하기 위하여 취한 조치와 그러한 권리를 향유함에 있어서 성취된 진전사항에 관한 보고서를 다음과 같이 제출할 것을 약속한다.
 (a) 관계당사국에 대하여는 이 규약의 발효후 1년 이내
 (b) 그 이후에는 이사회가 요청하는 때
2. 모든 보고서는 국제연합사무총장에게 제출되며 사무총장은 이를 이사회가 심의할 수 있

도록 이사회에 송부한다. 동 보고서에는 이 규약의 이행에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우, 이를 기재한다.
3. 국제연합사무총장은 이사회와의 협의후 해당전문기구에 그 전문기구의 권한의 분야에 속하는 보고서 관련 부분의 사본을 송부한다.
4. 이사회는 이 규약의 당사국에 의하여 제출된 보고서를 검토한다. 이사회는 이사회 자체의 보고서와 이사회가 적당하다고 간주하는 일반적 의견을 당사국에게 송부한다. 이사회는 또한 이 규약의 당사국으로부터 접수한 보고서 사본과 함께 동 일반적 의견을 경제사회이사회에 제출할 수 있다.
5. 이 규약의 당사국은 본조 제4항에 따라 표명된 의견에 대한 견해를 이사회에 제출할 수 있다.

제 41 조
이 규약의 당사국은 타 당사국이 이 규약상의 의무를 이행하지 아니하고 있다고 주장하는 일 당사국의 통보를 접수, 심리하는 이사회의 권한을 인정한다는 것을 이 조에 의하여 언제든지 선언할 수 있다. 이 조의 통보는 이 규약의 당사국중 자국에 대한 이사회의 그러한 권한의 인정을 선언한 당사국에 의하여 제출될 경우에만 접수, 심리될 수 있다. 이사회는 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 관한 통보는 접수하지 아니한다. 이 조에 따라 접수된 통보는 다음의 절차에 따라 처리된다.
(a) 이 규약의 당사국은 타 당사국이 이 규약의 규정을 이행하고 있지 아니하다고 생각할 경우에는, 서면통보에 의하여 이 문제에 관하여 그 당사국의 주의를 환기시킬 수 있다. 통보를 접수한 국가는 통보를 접수한 후 3개월 이내에 당해문제를 해명하는 설명서 또는 기타 진술을 서면으로 통보한 국가에 송부한다.
그러한 해명서에는 가능하고 적절한 범위내에서, 동 국가가 당해문제와 관련하여 이미 취하였든가, 현재 취하고 있든가 또는 취할 국내절차와 구제수단에 관한 언급이 포함된다.
(b) 통보를 접수한 국가가 최초의 통보를 접수한 후 6개월 이내에 당해문제가 관련당사국 쌍방에게 만족스럽게 조정되지 아니할 경우에는, 양 당사국중 일방에 의한 이사회와 타 당사국에 대한 통고로 당해문제를 이사회에 회부할 권리를 가진다.
(c) 이사회는, 이사회에 회부된 문제의 처리에 있어서, 일반적으로 승인된 국제법의 원칙에 따라 모든 가능한 국내적 구제절차가 원용되고 완료되었음을 확인한 다음에만 그 문제를 처리한다. 다만, 구제수단의 적용이 부당하게 지연되고 있을 경우에는 그러하지 아니한다.
(d) 이사회가 이 조에 의한 통보를 심사할 경우에는 비공개 토의를 가진다.
(e) "(c)"의 규정에 따를 것을 조건으로, 이사회는 이 규약에서 인정된 인권과 기본적 자유에 대한 존중의 기초위에서 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계당사국에게 주선을 제공한다.
(f) 이사회는 회부받은 어떠한 문제에 관하여도 "(b)"에 언급된 관계당사국들에게 모든 관련 정보를 제출할 것을 요청할 수 있다.
(g) "(b)"에서 언급된 관계당사국은 당해문제가 이사회에서 심의되고 있는 동안 자국의 대표를 참석시키고 구두 또는 서면으로 의견을 제출할 권리를 가진다.
(h) 이사회는 "(b)"에 의한 통보의 접수일로부터 12개월 이내에 보고서를 제출한다.
(i) "(e)"의 규정에 따라 해결에 도달한 경우에는 이사회는 보고서를 사실과 도달된 해결에 관한 간략한 설명에만 국한시킨다.

(ii) "(e)"의 규정에 따라 해결에 도달하지 못한 경우에는 이사회는 보고서를 사실에 관한 간략한 설명에만 국한시키고 관계당사국이 제출한 서면 의견과 구두 의견의 기록을 동 보고서에 첨부시킨다.
모든 경우에 보고서는 관계당사국에 통보된다.
2. 이 조의 제규정은 이 규약의 10개 당사국이 이 조 제1항에 따른 선언을 하였을 때 발효된다. 당사국은 동 선언문을 국제연합사무총장에게 기탁하며, 사무총장은 선언문의 사본을 타 당사국에 송부한다. 이와 같은 선언은 사무총장에 대한 통고에 의하여 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조에 의하여 이미 송부된 통보에 따른 어떠한 문제의 심의도 방해하지 아니한다. 어떠한 당사국에 의한 추후의 통보는 사무총장이 선언 철회의 통고를 접수한 후에는 관계당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한 접수되지 아니한다.

제 42 조
1.(a) 제41조에 따라 이사회에 회부된 문제가 관계당사국들에 만족스럽게 타결되지 못하는 경우에는 이사회는 관계당사국의 사전 동의를 얻어 특별조정위원회(이하 조정위원회라 한다)를 임명할 수 있다. 조정위원회는 이 규약의 존중에 기초하여 당해문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계당사국에게 주선을 제공한다.
(b) 조정위원회는 관계당사국에게 모두 수락될 수 있는 5인의 위원으로 구성된다. 관계당사국이 3개월 이내에 조정위원회의 전부 또는 일부의 구성에 관하여 합의에 이르지 못하는 경우에는, 합의를 보지 못하는 조정위원회의 위원은 비밀투표에 의하여 인권이사회 위원중에서 인권이사회 위원 3분의2의 다수결투표로 선출된다.
2. 조정위원회의 위원은 개인자격으로 직무를 수행한다. 동 위원은 관계당사국, 이 규약의 비당사국 또는 제41조에 의한 선언을 행하지 아니한 당사국의 국민이어서는 아니된다.
3. 조정위원회는 자체의 의장을 선출하고 또한 자체의 절차규칙을 채택한다.
4. 조정위원회의 회의는 통상 국제연합본부 또는 제네바 소재 국제연합사무소에서 개최된다. 그러나, 동 회의는 조정위원회가 국제연합사무총장 및 관계당사국과 협의하여 결정하는 기타 편리한 장소에서도 개최될 수 있다.
5. 제36조에 따라 설치된 사무국은 이 조에서 임명된 조정위원회에 대하여도 역무를 제공한다.
6. 이사회가 접수하여 정리한 정보는 조정위원회가 이용할 수 있으며, 조정위원회는 관계당사국에게 기타 관련자료의 제출을 요구할 수 있다.
7. 조정위원회는 문제를 충분히 검토한 후, 또는 당해문제를 접수한 후, 어떠한 경우에도 12개월이내에, 관계당사국에 통보하기 위하여 인권이사회의 위원장에게 보고서를 제출한다.
(a) 조정위원회가 12개월 이내에 당해문제에 대한 심의를 종료할 수 없을 경우, 조정위원회는 보고서를 당해문제의 심의현황에 관한 간략한 설명에 국한시킨다.
(b) 조정위원회가 이 규약에서 인정된 인권의 존중에 기초하여 당해문제에 대한 우호적인 해결에 도달한 경우, 조정위원회는 보고서를 사실과 도달한 해결에 관한 간략한 설명에 국한시킨다.
(c) 조정위원회가 "(b)"의 규정에 의한 해결에 도달하지 못한 경우, 조정위원회의 보고서는 관계당국간의 쟁점에 관계되는 모든 사실문제에 대한 자체의 조사결과 및 문제의 우호적인 해결 가능성에 관한 견해를 기술한다. 동 보고서는 또한 관계당사국이 제출한 서면 의견 및 구두의견의 기록을 포함한다.
(d) "(c)''에 의하여 조정위원회의 보고서가 제출되는 경우, 관계당사국은 동 보고서의 접수

로부터 3개월 이내에 인권이사회의 위원장에게 조정위원회의 보고서 내용의 수락여부를 통고한다.
8. 이 조의 규정은 제41조에 의한 이사회의 책임을 침해하지 아니한다.
9. 관계당사국은 국제연합사무총장이 제출하는 견적에 따라 조정위원회의 모든 경비를 균등히 분담한다.
10. 국제연합사무총장은 필요한 경우, 이 조 제9항에 의하여 관계당사국이 분담금을 납입하기 전에 조정위원회의 위원의 경비를 지급할 수 있는 권한을 가진다.

제 43 조
이사회의 위원과 제42조에 의하여 임명되는 특별조정위원회의 위원은 국제연합의 특권 및 면제에 관한 협약의 관계 조항에 규정된 바에 따라 국제연합을 위한 직무를 행하는 전문가로서의 편의, 특권 및 면제를 향유한다.

제 44 조
이 규약의 이행에 관한 규정은 국제연합과 그 전문기구의 설립헌장 및 협약에 의하여 또는 헌장 및 협약 하에서의 인권분야에 규정된 절차의 적용을 방해하지 아니하고, 이 규약당사국이 당사국간에 발효중인 일반적인 또는 특별한 국제협정에 따라 분쟁의 해결을 위하여 다른 절차를 이용하는 것을 방해하지 아니한다.

제 45 조
이사회는 그 활동에 관한 연례보고서를 경제사회이사회를 통하여 국제연합총회에 제출한다.

제 5 부
제 46 조
이 규약의 어떠한 규정도 이 규약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 여러 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합헌장 및 전문기구헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 47 조
이 규약의 어떠한 규정도 모든 사람이 그들의 천연적 부와 자원을 충분히 자유로이 향유하고, 이용할 수 있는 고유의 권리를 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 6 부
제 48 조
1. 이 규약은 국제연합의 모든 회원국, 전문기구의 모든 회원국, 국제사법재판소 규정의 모든 당사국 또한 국제연합총회가 이 규약에 가입하도록 초청한 기타 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다.
2. 이 규약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합사무총장에게 기탁된다.
3. 이 규약은 이 조 제1항에서 언급된 모든 국가들의 가입을 위하여 개방된다.
4. 가입은 가입서를 국제연합사무총장에게 기탁함으로써 이루어진다.
5. 국제연합사무총장은 이 규약에 서명 또는 가입한 모든 국가들에게 각 비준서 또는 가입

서의 기탁을 통보한다.

제 49 조
1. 이 규약은 35번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합사무총장에게 기탁되는 날로부터 3개월 후에 발효한다.
2. 35번째의 비준서 또는 가입서의 기탁후에 이 규약을 비준하거나 또는 이 조약에 가입하는 국가에 대하여는, 이 규약은 그 국가의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

제 50 조
이 규약의 규정은 어떠한 제한이나 예외없이 연방국가의 모든 지역에 적용된다.

제 51 조
1. 이 규약의 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합사무총장에게 제출할 수 있다. 사무총장은 개정안을 접수하는대로, 각 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 회부하기 위한 당사국회의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 사무총장에게 통보하여 줄것을 요청하는 것과 함께, 개정안을 이 규약의 각 당사국에게 송부한다. 당사국 중 최소 3분의1이 당사국회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 주관하에 동 회의를 소집한다.
동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합총회에 제출된다.
2. 개정안은 국제연합총회의 승인을 얻고, 각기 자국의 헌법상 절차에 따라 이 규약당사국의 3분의 2의 다수가 수락하는 때 발효한다.
3. 개정안은 발효시 이를 수락한 당사국을 구속하고, 여타 당사국은 계속하여 이 규약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 의하여 구속된다.

제 52 조
제48조 제5항에 의한 통보에 관계없이, 국제연합사무총장은 동조 제1항에서 언급된 모든 국가에 다음을 통보한다.
(a) 제48조에 의한 서명, 비준 및 가입
(b) 제49조에 의한 이 규약의 발효일자 및 제51조에 의한 모든 개정의 발효일자

제 53 조
1. 이 규약은 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제연합 문서보존소에 기탁된다.
2. 국제연합사무총장은 제48조에서 언급된 모든 국가들에게 이 규약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로, 하기서명자들은 각자의 정부에 의하여 정당히 권한을 위임받아 일천구백육십육년 십이월 십구일 뉴욕에서 서명을 위하여 개방된 이 규약에 서명하였다.

경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966. 12. 16.

이 규약의 당사국은,
국제연합헌장에 선언된 원칙에 따라 인류사회의 모든 구성원의 고유의 존엄성 및 평등하고 양도할 수 없는 권리를 인정하는 것이 세계의 자유, 정의 및 평화의 기초가 됨을 고려하고,
이러한 권리는 인간의 고유한 존엄성으로부터 유래함을 인정하며,
세계인권선언에 따라 공포와 결핍으로부터의 자유를 향유하는 자유 인간의 이상은 모든 사람이 자신의 시민적, 정치적 권리 뿐만 아니라 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유할 수 있는 여건이 조성되는 경우에만 성취될 수 있음을 인정하며,
인권과 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 촉진시킬 국제연합헌장상의 국가의 의무를 고려하며,
타 개인과 자기가 속한 사회에 대한 의무를 지고 있는 개인은, 이 규약에서 인정된 권리의 증진과 준수를 위하여 노력하여야할 책임이 있음을 인식하여,
다음 조문들에 합의한다.

제 1 부
제 1 조
1. 모든 인민은 자결권을 가진다. 이 권리에 기초하여 모든 인민은 그들의 정치적 지위를 자유로이 결정하고, 또한 그들의 경제적, 사회적 및 문화적 발전을 자유로이 추구한다.
2. 모든 인민은, 호혜의 원칙에 입각한 국제경제협력으로부터 발생하는 의무 및 국제법상의 의무에 위반하지 아니하는 한, 그들 자신의 목적을 위하여 그들의 천연의 부와 자원을 자유로이 처분할 수 있다. 어떠한 경우에도 인민은 그들의 생존수단을 박탈 당하지 아니한다.
3. 비자치지역 및 신탁통치지역의 행정책임을 맡고 있는 국가들을 포함하여 이 규약의 당사국은 국제연합헌장의 규정에 따라 자결권의 실현을 촉진하고 동 권리를 존중하여야 한다.

제 2 부
제 2 조
1. 이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국의 가용 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다.
2. 이 규약의 당사국은 이 규약에서 선언된 권리들이 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생 또는 기타의 신분등에 의한 어떠한 종류의 차별도 없이 행사되도록 보장할 것을 약속한다.
3. 개발도상국은, 인권과 국가 경제를 충분히 고려하여 이 규약에서 인정된 경제적 권리를 어느정도까지 자국의 국민이 아닌 자에게 보장할 것인가를 결정할 수 있다.

제 3 조
이 규약의 당사국은 이 규약에 규정된 모든 경제적, 사회적 및 문화적 권리를 향유함에 있어서 남녀에게 동등한 권리를 확보할 것을 약속한다.

제 4 조
이 규약의 당사국은, 국가가 이 규약에 따라 부여하는 권리를 향유함에 있어서, 그러한 권리의 본질과 양립할 수 있는 한도 내에서, 또한 오직 민주 사회에서의 공공복리증진의 목적으로 반드시 법률에 의하여 정하여지는 제한에 의해서만, 그러한 권리를 제한할 수 있음을 인정한다.

제 5 조
1. 이 규약의 어떠한 규정도 국가, 집단 또는 개인이 이 규약에서 인정되는 권리 및 자유를 파괴하거나, 또는 이 규약에서 규정된 제한의 범위를 넘어 제한하는 것을 목적으로 하는 활동에 종사하거나 또는 그와 같은 것을 목적으로 하는 행위를 행할 권리를 가지는 것으로 해석되지 아니한다.
2. 이 규약의 어떠한 당사국에서 법률, 협정, 규칙 또는 관습에 의하여 인정되거나 또는 현존하고 있는 기본적 인권에 대하여는, 이 규약이 그러한 권리를 인정하지 아니하거나 또는 그 인정의 범위가 보다 협소하다는 것을 구실로 동 권리를 제한 하거나 또는 훼손하는 것이 허용되지 아니한다.

제 3 부
제 6 조
1. 이 규약의 당사국은, 모든 사람이 자유로이 선택하거나 수락하는 노동에 의하여 생계를 영위할 권리를 포함하는 근로의 권리를 인정하며, 동 권리를 보호하기 위하여 적절한 조치를 취한다.
2. 이 규약의 당사국이 근로권의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취하는 제반조치에는 개인에게 기본적인 정치적, 경제적 자유를 보장하는 조건하에서 착실한 경제적, 사회적, 문화적 발전과 생산적인 완전고용을 달성하기 위한 기술 및 직업의 지도, 훈련계획, 정책 및 기술이 포함되어야 한다.

제 7 조
이 규약의 당사국은 특히 다음사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.
(a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수
(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건의 보장
(ii) 이 규약의 규정에 따른 근로자 자신과 그 가족의 품위 있는 생활
(b) 안전하고 건강한 근로조건
(c) 연공서열 및 능력이외의 다른 고려에 의하지 아니하고, 모든 사람이 자기의 직장에서 적절한 상위직으로 승진할 수 있는 동등한 기회
(d) 휴식, 여가 및 근로시간의 합리적 제한, 공휴일에 대한 보수와 정기적인 유급휴일

제 8 조
1. 이 규약의 당사국은 다음의 권리를 확보할 것을 약속한다.
(a) 모든 사람은 그의 경제적, 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위하여 관계단체의 규칙에만 따를 것을 조건으로 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리. 그러

한 권리의 행사에 대하여는 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보 또는 공공질서를 위하여 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주 사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과할 수 없다.
(b) 노동조합이 전국적인 연합 또는 총연합을 설립하는 권리 및 총연합이 국제노동조합조직을 결성하거나 또는 가입하는 권리
(c) 노동조합은 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보, 공공질서를 위하거나 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한이외의 어떠한 제한도 받지 아니하고 자유로이 활동할 권리
(d) 특정국가의 법률에 따라 행사될 것을 조건으로 파업을 할 수 있는 권리
2. 이 조는 군인, 경찰 구성원 또는 행정관리가 전기한 권리들을 행사하는 것에 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.
3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정된 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나, 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하지 아니한다

제 9 조
이 규약의 당사국은 모든 사람이 사회보험을 포함한 사회보장에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다.

제 10 조
이 규약의 당사국은 다음 사항을 인정한다.
1. 사회의 자연적이고 기초적인 단위인 가정에 대하여는, 특히 가정의 성립을 위하여 그리고 가정이 부양 어린이의 양육과 교육에 책임을 맡고 있는 동안에는 가능한 한 광범위한 보호와 지원이 부여된다. 혼인은 혼인의사를 가진 양 당사자의 자유로운 동의하에 성립된다.
2. 임산부에게는 분만전후의 적당한 기간동안 특별한 보호가 부여된다. 동 기간중의 근로 임산부에게는 유급휴가 또는 적당한 사회보장의 혜택이 있는 휴가가 부여된다.
3. 가문 또는 기타 조건에 의한 어떠한 차별도 없이, 모든 어린이와 연소자를 위하여 특별한 보호와 원조의 조치가 취하여 진다. 어린이와 연소자는 경제적, 사회적 착취로부터 보호된다. 어린이와 연소자를 도덕 또는 건강에 유해하거나 또는 생명에 위험하거나 또는 정상적 발육을 저해할 우려가 있는 노동에 고용하는 것은 법률에 의하여 처벌할 수 있다. 당사국은 또한 연령제한을 정하여 그 연령에 달하지 않은 어린이에 대한 유급노동에의 고용이 법률로 금지되고 처벌될 수 있도록 한다.

제 11 조
1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 적당한 식량, 의복 및 주택을 포함하여 자기자신과 가정을 위한 적당한 생활수준을 누릴 권리와 생활조건을 지속적으로 개선할 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 그러한 취지에서 자유로운 동의에 입각한 국제적 협력의 본질적인 중요성을 인정하고, 그 권리의 실현을 확보하기 위한 적당한 조치를 취한다.
2. 이 규약의 당사국은 기아로부터의 해방이라는 모든 사람의 기본적인 권리를 인정하고, 개별적으로 또는 국제협력을 통하여 아래 사항을 위하여 구체적 계획을 포함하는 필요한 조치를 취한다.

(a) 과학·기술 지식을 충분히 활용하고, 영양에 관한 원칙에 대한 지식을 보급하고, 천연자원을 가장 효율적으로 개발하고 이용할 수 있도록 농지제도를 발전시키거나 개혁함으로써 식량의 생산, 보존 및 분배의 방법을 개선할 것.
(b) 식량수입국 및 식량수출국 쌍방의 문제를 고려하여 필요에 따라 세계식량공급의 공평한 분배를 확보할 것.

제 12 조
1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 도달 가능한 최고 수준의 신체적·정신적 건강을 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.
2. 이 규약당사국이 동 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취할 조치에는 다음 사항을 위하여 필요한 조치가 포함된다.
(a) 사산율과 유아사망율의 감소 및 어린이의 건강한 발육
(b) 환경 및 산업위생의 모든 부문의 개선
(c) 전염병, 풍토병, 직업병 및 기타 질병의 예방, 치료 및 통제
(d) 질병 발생시 모든 사람에게 의료와 간호를 확보할 여건의 조성

제 13 조
1. 이 규약의 당사국은 모든 사람이 교육에 대한 권리를 가지는 것을 인정한다. 당사국은 교육이 인격과 인격의 존엄성에 대한 의식이 완전히 발전되는 방향으로 나아가야 하며, 교육이 인권과 기본적 자유를 더욱 존중하여야 한다는 것에 동의한다. 당사국은 나아가서 교육에 의하여 모든 사람이 자유사회에 효율적으로 참여하며, 민족간에 있어서나 모든 인종적, 종족적 또는 종교적 집단간에 있어서 이해, 관용 및 친선을 증진시키고, 평화유지를 위한 국제연합의 활동을 증진시킬 수 있도록 하는 것에 동의한다.
2. 이 규약의 당사국은 동 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 다음 사항을 인정한다.
(a) 초등교육은 모든 사람에게 무상 의무교육으로 실시된다.
(b) 기술 및 직업 중등교육을 포함하여 여러가지 형태의 중등 교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여 모든 사람이 일반적으로 이용할 수 있도록 하고, 또한 모든 사람에게 개방된다.
(c) 고등교육은, 모든 적당한 수단에 의하여, 특히 무상교육의 점진적 도입에 의하여, 능력에 기초하여 모든 사람에게 동등하게 개방된다.
(d) 기본교육은 초등교육을 받지 못하였거나 또는 초등교육의 전기간을 이수하지 못한 사람들을 위하여 가능한 한 장려되고 강화된다.
(e) 모든 단계에 있어서 학교제도의 발전이 적극적으로 추구되고, 적당한 연구·장학제도가 수립되며, 교직원의 물질적 처우는 계속적으로 개선된다.
3. 이 규약의 당사국은 부모 또는 경우에 따라서 법정후견인이 그들 자녀를 위하여 공공기관에 의하여 설립된 학교 이외의 학교로서 국가가 정하거나 승인하는 최소한도의 교육수준에 부합하는 학교를 선택하는 자유 및 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 수 있는 자유를 존중할 것을 약속한다.
4. 이 조의 어떠한 부분도 항상 이 조 제1항에 규정된 원칙을 준수하고, 그 교육기관에서의 교육이 국가가 결정하는 최소한의 기준에 일치한다는 요건하에서, 개인과 단체가 교육기관을 설립, 운영할 수 있는 자유를 간섭하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 14 조
이 규약의 당사국이 되는 때 그 본토나 자국 관할내에 있는 기타 영토에서 무상으로 초등의무교육을 확보할 수 없는 각 당사국은 계획상에 정해질 합리적인 연한이내에 모든 사람에 대한 무상의무교육원칙을 점진적으로 시행하기 위한 세부실천계획을 2년이내에 입안, 채택할 것을 약속한다.

제 15 조
1. 이 규약의 당사국은 모든 사람의 다음 권리를 인정한다.
(a) 문화생활에 참여할 권리
(b) 과학의 진보 및 응용으로부터 이익을 향유할 권리
(c) 자기가 저작한 모든 과학적, 문학적 또는 예술적 창작품으로부터 생기는 정신적, 물질적 이익의 보호로부터 이익을 받을 권리
2. 이 규약의 당사국이 그러한 권리의 완전한 실현을 달성하기 위하여 취하는 조치에는 과학과 문화의 보존, 발전 및 보급에 필요한 제반조치가 포함된다.
3. 이 규약의 당사국은 과학적 연구와 창조적 활동에 필수불가결한 자유를 존중할 것을 약속한다.
4. 이 규약의 당사국은 국제적 접촉의 장려와 발전 및 과학과 문화분야에서의 협력으로부터 이익이 초래됨을 인정한다.

제 4 부
제 16 조
1. 이 규약의 당사국은 규약에서 인정된 권리의 준수를 실현하기 위하여 취한 조치와 성취된 진전사항에 관한 보고서를 이 부의 규정에 따라 제출할 것을 약속한다.
2.(a) 모든 보고서는 국제연합사무총장에게 제출된다. 사무총장은 이 규약의 규정에 따라, 경제사회이사회가 심의할 수 있도록 보고서 사본을 동 이사회에 송부한다
(b) 국제연합사무총장은 이 규약의 당사국으로서 국제연합전문기구의 회원국인 국가가 제출한 보고서 또는 보고서 내용의 일부가 전문기구의 창설규정에 따라 동 전문기구의 책임에 속하는 문제와 관계가 있는 경우, 동 보고서 사본 또는 그 내용중의 관련 부분의 사본을 동 전문기구에 송부한다.

제 17 조
1. 이 규약의 당사국은 경제사회이사회가 규약당사국 및 관련 전문기구와 협의한후, 이 규약의 발효 후 1년 이내에 수립하는 계획에 따라, 자국의 보고서를 각 단계별로 제출한다.
2. 동 보고서는 이 규약상의 의무의 이행정도에 영향을 미치는 요소 및 장애를 지적할 수 있다.
3. 이 규약의 당사국이 이미 국제연합 또는 전문기구에 관련 정보를 제출한 경우에는, 동일한 정보를 다시 작성하지 않고 동 정보에 대한 정확한 언급으로서 족하다.

제 18 조
경제사회이사회는 인권과 기본적 자유의 분야에서의 국제연합헌장상의 책임에 따라, 전문기구가 동기구의 활동영역에 속하는 이 규약 규정의 준수를 달성하기 위하여 성취된 진전사항을 이사회에 보고하는 것과 관련하여, 당해 전문기구와 협정을 체결할 수 있다. 그러한 보고서에는 전문기구의 권한있는 기관이 채택한 규정의 행에 관한 결정 및 권고의 상세를 포함할 수 있다.

제 19 조
경제사회이사회는 제16조 및 제17조에 따라 각국이 제출하는 인권에 관한 보고서 및 제18조에 따라 전문기구가 제출하는 인권에 관한 보고서중 국제연합 인권위원회의 검토, 일반적 권고, 또는 정보를 위하여 적당한 보고서를 인권위원회에 송부할 수 있다.

제 20 조
이 규약의 당사국과 관련 전문기구는 제19조에 의한 일반적 권고에 대한 의견 또는 국제연합 인권위원회의 보고서 또는 보고서에서 언급된 어떠한 문서에서도 그와같은 일반적 권고에 대하여 언급하고 있는 부분에 관한 의견을 경제사회이사회에 제출할 수 있다.

제 21 조
경제사회이사회는 일반적 성격의 권고를 포함하는 보고서와 이 규약에서 인정된 권리의 일반적 준수를 달성하기 위하여 취한 조치 및 성취된 진전사항에 관하여 이 규약의 당사국 및 전문기구로부터 입수한 정보의 개요를 수시로 총회에 제출할 수 있다.

제 22 조
경제사회이사회는 이 규약의 제4부에서 언급된 보고서에서 생기는 문제로서, 국제연합의 타기관, 그 보조기관 및 기술원조의 제공에 관여하는 전문기구가 각기 그 권한내에서 이 규약의 효과적, 점진적 실시에 기여할 수 있는 국제적 조치의 타당성을 결정하는데 도움이 될 수 있는 문제에 대하여 그들의 주의를 환기시킬 수 있다.

제 23 조
이 규약의 당사국은 이 규약에서 인정된 권리의 실현을 위한 국제적 조치에는 협약의 체결, 권고의 채택, 기술원조의 제공 및 관계정부와 협력하여 조직된 협의와 연구를 목적으로 하는 지역별 회의 및 기술적 회의의 개최와 같은 방안이 포함된다는 것에 동의한다.

제 24 조
이 규약의 어떠한 규정도 이 규약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 여러기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합헌장 및 전문기구헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 25 조
이 규약의 어떠한 규정도 모든 사람이 그들의 천연적 부와 자원을 충분히, 자유로이 향유하고, 이용할 수 있는 고유의 권리를 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제 5 부
제 26 조
1. 이 규약은 국제연합의 모든 회원국, 전문기구의 모든 회원국, 국제사법재판소 규정의 모든 당사국 또한 국제연합총회가 이 규약에 가입하도록 초청한 기타 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다.
2. 이 규약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합사무총장에게 기탁된다.
3. 이 규약은 이 조 제1항에서 언급된 모든 국가들의 가입을 위하여 개방된다.

4. 가입은 가입서를 국제연합사무총장에게 기탁함으로써 이루어진다.
5. 국제연합사무총장은 이 규약에 서명 또는 가입한 모든 국가들에게 각 비준서 또는 가입서의 기탁을 통보한다.

제 27 조
1. 이 규약은 35번째의 비준서 또는 가입서가 국제연합사무총장에게 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.
2. 35번째 비준서 또는 가입서의 기탁후에 이 규약을 비준하거나 또는 이 규약에 가입하는 국가에 대하여는, 이 규약은 그 국가의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 후에 발효한다.

제 28 조
이 규약의 규정은 어떠한 제한이나 예외없이 연방국가의 모든 지역에 적용된다.

제 29 조
1. 이 규약의 당사국은 개정안을 제안하고 이를 국제연합사무총장에게 제출할 수 있다. 사무총장은 개정안을 접수하는 대로, 각 당사국에게 동 제안을 심의하고 표결에 회부하기 위한 당사국회의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 사무총장에게 통보하여 줄 것을 요청하는 것과 함께, 개정안을 이 규약의 각 당사국에게 송부한다. 당사국중 최소 3분의1이 당사국회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 주관하에 동 회의를 소집한다. 동 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 그 승인을 위하여 국제연합총회에 제출된다.
2. 개정안은 국제연합총회의 승인을 얻고, 각기 자국의 헌법절차에 따라 이 규약당사국의 3분의 2의 다수가 수락하는때 발효한다.
3. 개정안은 발효시 이를 수락한 당사국을 구속하며, 여타 당사국은 계속하여 이 규약의 규정 및 이미 수락한 그 이전의 모든 개정에 의하여 구속된다.

제 30 조
제26조 제5항에 의한 통보에 관계없이, 국제연합사무총장은 동 조 제1항에서 언급된 모든 국가에 다음을 통보한다.
(a) 제26조에 의한 서명, 비준 및 가입
(b) 제27조에 의한 이 규약의 발효일자 및 제29조에 의한 모든 개정의 발효일자

제 31 조
1. 이 규약은 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 서반아어본이 동등히 정본이며, 국제연합 문서보존소에 기탁된다.
2. 국제연합사무총장은 제26조에서 언급된 모든 국가들에게 이 규약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로, 하기 서명자들은 각자의 정부에 의하여 정당히 권한을 위임받아 일천구백육십육년 십이월 십구일 뉴욕에서 서명을 위하여 개방된 이 규약에 서명하였다.

모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약

International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination 1966. 3. 7.

본 협약의 체약국은,
국제연합 헌장이 모든 인간에게 고유한 존엄과 평등의 원칙에 기본을 두고 있으며 모든 회원국이 인종, 성별, 언어 또는 종교의 구별 없이 만인을 위한 인권과 기본적 자유에 대한 보편적 존중과 준수를 증진시키고 촉진하는 국제연합의 목적 중의 하나를 성취하는 데 있어서 국제연합과의 협조 아래 공동적 및 개별적 조치를 취하기로 서약하였음을 고려하고,
세계인권선언이 만인은 존엄과 권리에 있어 태어날 때부터 자유롭고 평등함을 선언하고 또한 특히 인종, 피부색 또는 출생지에 대하여 어떠한 종류의 구별도 하지 않고 동 선언에 언급된 모든 권리와 자유를 누구나 향유할 수 있음을 선언하고 있음을 고려하고,
만인은 법 앞에 평등하며 어떠한 차별에 대해서도 그리고 어떠한 차별의 고무에 대해서도 법의 균등한 보호를 받을 자격이 있음을 고려하고,
국제연합이 어떠한 형태로든 또한 어디에 그들이 존재하든 식민주의와 그리고 그와 결탁한 차등과 차별의 모든 관행을 규탄하고 1960년 12월 14일자 식민지 및 그 인민에 대한 독립부여 선언(총회결의 1514(XV))이 그들을 신속히 무조건 종식시켜야 할 필요성을 확인하고 또한 엄숙히 선언하였음을 고려하고,
1963년 11월 20일자 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언(총회결의 1904(XVIII))이 전세계에서 모든 형태와 양상의 인종차별을 신속히 철폐하고 인간의 존엄성에 대한 이해와 존중을 확보할 필요성을 엄숙히 확인하고 있음을 고려하고, 인종차별에 근거한 어떠한 우수 인종 학설도 과학적으로 허위이며 도덕적으로 규탄받아야 하며 사회적으로 부당하고 위험하며 또한 어느 곳에서든 이론상으로나 실제상으로 인종차별에 대한 정당화가 있을 수 없다는 것을 확신하고,
인종, 피부색 또는 종족의 기원을 근거로 한 인간의 차별은 국가간의 우호적이고 평화적인 관계에 대한 장애물이며 국민간의 평화와 안전을 그리고 심지어 동일한 단일 국가 내에서 나란히 살고 있는 인간들의 조화마저 저해할 수 있다는 것을 재확인하고,
인종적 장벽의 존재가 어떠한 인류사회의 이상과도 배치됨을 확신하고, 세계 일부 지역에서 아직도 실증적인 인종차별의 시현과 또한 인종적 우월성 또는 증오감에 근거를 둔 "남아프리카의 인종차별정책", 인종분리 또는 격리와 같은 정부 정책에 경악을 금치 못하고,
모든 형태와 양상에 있어 인종차별을 신속히 철폐시키기 위한 모든 필요 조치를 채택하고, 인종간의 이해를 증진시키기 위하여 인종주의자의 이론과 실제를 방지하고 격퇴시키며 모든 형태의 인종분리 및 인종차별이 없는 국제공동사회를 건설할 것을 결의하고,
1958년 국제노동기구가 채택한 고용 및 직업에 있어서의 차별에 관한 협약과 1960년 국제연합교육과학문화기구가 채택한 교육에 있어서의 차별금지협약에 유의하고,
모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언에 포용된 제반 원칙을 실행할 것과 이 목적을 위한 실제적 조치의 최단시일 내 채택을 확보할 것을 열망하여,
다음과 같이 합의하였다.

제 1 부
제1조

1. 이 협약에서 "인종차별"이라 함은 인종, 피부색, 가문 또는 민족이나 종족의 기원에 근거를 둔 어떠한 구별, 배척, 제한 또는 우선권을 말하며 이는 정치, 경제, 사회, 문화 또는 기타 어떠한 공공생활의 분야에 있어서든 평등하게 인권과 기본적 자유의 인정, 향유 또는 행사를 무효화시키거나 침해하는 목적 또는 효과를 가지고 있는 경우이다.
2. 이 협약은 체약국이 자국의 시민과 비시민을 구별하여 어느 한쪽에의 배척, 제한 또는 우선권을 부여하는 행위에는 적용되지 아니한다.
3. 이 협약의 어느 규정도 국적, 시민권 또는 귀화에 관한 체약국의 법규정에 어떠한 영향도 주는 것으로 해석될 수 없다. 단, 이러한 규정은 어느 특정 국적에 대하여 차별을 하지 아니한다.
4. 어느 특정 인종 또는 종족의 집단이나 개인의 적절한 진보를 확보하기 위한 유일한 목적으로 취해진 특별한 조치는 그러한 집단이나 개인이 인권과 기본적 자유의 동등한 향유와 행사를 확보하는 데 필요한 보호를 요청할 때에는 인종차별로 간주되지 않는다. 단, 그러한 조치가 결과적으로 상이한 인종집단에게 별개의 권리를 존속시키는 결과를 초래하여서는 아니되며 또한 이러한 조치는 소기의 목적이 달성된 후에는 계속되어서는 아니된다.

제2조
1. 체약국은 인종차별을 규탄하며 모든 형태의 인종차별 철폐와 인종간의 이해증진 정책을 적절한 방법으로 지체없이 추구할 책임을 지며 이 목적을 위하여
(a) 각 체약국은 인간이나 인간의 집단 또는 단체에 대한 인종차별 행위를 하지 않을 의무 또는 인종차별을 실시하지 않을 의무를 지며 또한 모든 국가 및 지방공공기관과 공공단체가 그러한 의무에 따라 행동하도록 보증할 의무를 지고
(b) 각 체약국은 인간이나 또는 조직에 의한 인종차별을 후원, 옹호 또는 지지하지 않을 의무를 지며
(c) 각 체약국은 어디에 존재하든 간에 인종차별을 야기시키거나 또는 영구화시키는 효과를 가진 정부, 국가 및 지방정책을 면밀히 조사하고 또한 상기 효과를 가진 법규를 개정, 폐기 또는 무효화시키는 효율적 조치를 취하며
(d) 각 체약국은 어느 인간, 집단 또는 조직에 의한 인종차별을 해당 사정에 따라 입법을 포함한 모든 적절한 수단으로써 금지하고 종결시키며
(e) 각 체약국은 적절한 경우 다종족 통합주의자단체와 인종간의 장벽을 폐지하는 운동 및 기타 방법을 장려하고 또한 인종분열을 강화할 성향이 있는 어떠한 것도 막아야 한다.
2. 체약국은 상황이 적절한 경우 사회적, 경제적, 문화적 그리고 기타 분야에 있어서 특정 인종집단 또는 개인의 적절한 발전과 보호를 보증하는 특수하고 구체적인 조치를 취하여 이들에게 완전하고 평등한 인권과 기본적 자유의 향유를 보장토록 한다. 이와 같은 조치는 어떠한 경우에도 소기의 목적이 달성된 후 별개의 상이한 인종집단에 대한 불평등 또는 별개의 권리를 존속시키는 일을 초래하여서는 아니된다.

제3조
체약국은 특히 인종분리와 "남아프리카의 인종차별정책"을 규탄하고 그들 관할권 내의 영역에서 이런 부류의 관행을 방지, 금지 및 근절시킬 의무를 진다.

제4조
체약국은 어떤 인종이나 특정 피부색 또는 특정 종족의 기원을 가진 인간의 집단이 우수하

다는 관념이나 이론에 근거를 두고 있거나 또는 어떠한 형태로든 인종적 증오와 차별을 정당화하거나 증진시키려고 시도하는 모든 선전과 모든 조직을 규탄하며 또한 체약국은 이같은 차별을 위한 모든 고무 또는 행위를 근절시키기 위한 즉각적이고 적극적인 조치를 취할 의무를 지며 이 목적을 위하여 세계인권선언에 구현된 제 원칙 및 이 협약 제5조에 명시적으로 언급된 제 권리와 관련하여 특히 체약국은

(a) 인종적 우월성이나 증오, 인종차별에 대한 고무에 근거를 둔 모든 관념의 보급 그리고 피부색이나 또는 종족의 기원이 상이한 인종이나 또는 인간의 집단에 대한 폭력행위나 폭력행위에 대한 고무를 의법처벌해야 하는 범죄로 선언하고 또한 재정적 지원을 포함하여 인종주의자의 활동에 대한 어떠한 원조의 제공도 의법처벌해야 하는 범죄로 선언한다.

(b) 인종차별을 촉진하고 고무하는 조직과 조직적 및 기타 모든 선전활동을 불법으로 선언하고 금지시킨다. 그리고 이러한 조직이나 활동에의 참여를 의법처벌하는 범죄로 인정한다.

(c) 국가 또는 지방의 공공기관이나 또는 공공단체가 인종차별을 촉진시키거나 또는 고무하는 것을 허용하지 아니한다.

제5조

제2조에 규정된 기본적 의무에 따라 체약국은 특히 아래의 제 권리를 향유함에 있어서 인종, 피부색 또는 민족이나 종족의 기원에 구별없이 만인의 권리를 법 앞에 평등하게 보장하고 모든 형태의 인종차별을 금지하고 폐지할 의무를 진다.

(a) 법원 및 기타 모든 사법기관 앞에서 평등한 대우를 받을 권리

(b) 정부 관리에 의해 자행되거나 또는 개인, 집단 또는 단체에 의해 자행되거나 간에 폭행 또는 신체적 피해에 대하여 국가가 부여하는 인간의 안전 및 보호를 받을 권리

(c) 정치적 권리 특히 선거에 참가하는 권리, 보통·평등 선거의 기초 위에서 투표하고 입후보하는 권리, 각급 공공업무의 행사는 물론 정부에 참여하는 권리 그리고 공공업무에의 평등한 접근을 할 권리

(d) 기타의 민권 특히

(ⅰ) 당해 체약국 국경 이내에서의 거주이전의 자유에 대한 권리

(ⅱ) 자국을 포함 모든 국가로부터 출국하고 자국으로 귀국하는 권리

(ⅲ) 국적 취득권

(ⅳ) 혼인 및 배우자 선택권

(ⅴ) 단독 및 공공재산 소유권

(ⅵ) 상속권

(ⅶ) 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리

(ⅷ) 의견과 표현의 자유에 대한 권리

(ⅸ) 평화적인 집회와 결사의 자유에 대한 권리

(e) 경제적, 사회적 및 문화적 권리 특히

(ⅰ) 근로, 직업 선택의 자유, 공정하고 알맞는 근로조건, 실업에 대한 보호, 동일노동, 동일임금, 정당하고 알맞는 보수 등에 대한 권리

(ⅱ) 노동조합 결성 및 가입권

(ⅲ) 주거에 대한 권리

(ⅳ) 공중보건, 의료, 사회보장 및 사회봉사에 대한 권리

(ⅴ) 교육과 훈련에 대한 권리

(vi) 문화적 활동에의 균등 참여에 대한 권리
(f) 운송, 호텔, 음식점, 카페, 극장 및 공원과 같은 공중이 사용하는 모든 장소 또는 시설에 접근하는 권리

제6조
체약국은 권한 있는 국가법원 및 기타 기관을 통하여 본 협약에 반하여 인권 및 기본적 자유를 침해하는 인종차별행위로부터 만인을 효과적으로 보호하고 구제하며 또한 그러한 차별의 결과로 입은 피해에 대하여 법원으로부터 공정하고 적절한 보상 또는 변제를 구하는 권리를 만인에게 보증한다.

제7조
체약국은 특히 수업, 교육, 문화 및 공보 분야에 있어서 인종차별을 초래하는 편견에 대항하기 위하여 민족과 인종 또는 종족 집단간의 이해, 관용과 우호를 증진시키기 위하여 그리고 국제연합 헌장, 세계인권선언, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제연합 선언 및 이 협약의 제 목적과 원칙을 전파시키기 위하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취할 의무를 진다.

제 2 부
제8조
1. 인종차별 철폐에 관한 위원회(이후 "위원회"라 함)를 설치한다. 이 위원회는 체약국이 자국 국민 중에서 선정한 덕망이 높고 공평성이 인정된 18명의 전문가로 구성된다. 상기 전문가는 개인자격으로 집무하며, 이들의 선정에는 공정한 지역적 배분이 이루어지고 주요 법체계 및 상이한 문명 형태를 대표하도록 고려한다.
2. 위원회의 위원은 체약국이 지명한 후보자 명단에서 비밀투표로 선출된다. 각 체약국은 자국 국민 중에서 후보자 1명을 지명할 수 있다.
3. 제1차 선출은 이 협약 발효일로부터 6개월 후에 실시된다. 최소한 선출일 3개월 전에 국제연합 사무총장은 체약국에 서한을 송부, 체약국들로 하여금 2개월 이내에 후보자명단을 제출하도록 요청한다. 국제연합 사무총장은 후보자를 지명한 체약국명을 명기, 피지명된 전 후보자 명부를 알파벳 순으로 작성하여 동 명부를 체약국에게 제시한다.
4. 동 위원회 위원의 선출은 국제연합 본부에서 사무총장이 소집한 체약국회의에서 실시된다. 체약국의 2/3가 정족수를 이루는 이 회의에서 출석하고 투표한 체약국 대표의 최대다수표 및 절대다수표를 얻는 후보자가 위원회 위원으로 선출된다.
5.(a) 이 위원회의 위원은 4년 임기로 선출된다. 그러나 제1차 선출에서 선출된 위원 중 9명의 임기는 2년만에 만료된다. 이 위원 9명의 성명은 제1차 위원 선출 직후 위원회 위원장이 추첨으로 선택한다.
(b) 부정기적인 공석의 충원에 있어서 자국 전문가가 위원회 위원직을 상실한 당해 체약국은 위원회의 승인을 받아 자국 국민 중에서 다른 전문가를 지명한다.
6. 체약국은 위원회 위원들이 위원회의 제반 임무를 수행하는 동안 이들의 비용을 책임진다.

제9조
1. 체약국은 이 협정의 제 규정을 시행하도록 채택한 입법적, 사법적, 행정적 또는 기타 제반 조치에 관한 보고서를 아래와 같이 국제연합 사무총장에게 제출하여 위원회의 심의에 회

부되도록 한다.
(a) 당해 체약국에 대하여 협약의 발효 후 1년 이내
(b) 그 후 매 2년마다 그리고 위원회가 요청할 때 위원회는 체약국으로부터 더 이상의 정보를 요청할 수 있다.
2. 위원회는 사무총장을 통하여 자신의 활동에 관하여 매년 국제연합 총회에 보고하며, 체약국으로부터 접수된 보고와 정보를 검토하고, 이를 근거로 제의와 일반적인 권고를 행할 수 있다. 이러한 제의와 일반적인 권고는 체약국의 논평이 있을 경우 이 논평과 함께 총회에 보고된다.

제10조
1. 위원회는 자체의 절차 규칙을 채택한다.
2. 위원회는 자체의 임원을 2년 임기로 선출한다.
3. 위원회의 사무국은 국제연합 사무총장에 의하여 마련된다.
4. 위원회의 회합은 통상 국제연합 본부에서 개최된다.

제11조
1. 체약국이 이 협약의 규정을 시행하지 않는 기타 체약국이 있다고 간주할 때는 이 문제를 위원회에 회부할 수 있다. 위원회는 이 사실을 당해 체약국에 전달한다. 3개월 이내에 당해 체약국은 이 문제를 명확히 하는 문서로 된 해명서 또는 성명서와 더불어 동 국이 구제조치를 취한 것이 있으면 그 구제조치를 위원회에 제출한다.
2. 만약 이 문제를 당해 국가에서 1차 통보를 받은 후 6개월 이내에 쌍무 교섭이나 또는 양자에게 가능한 다른 절차 중 어느 한 수단에 의하여 양측에 동등히 납득되도록 해결되지 않을 경우 양측 중 어느 일방은 위원회와 상대방 국가에 통고함으로써 위원회에 재차 이 문제를 회부할 권리를 보유하고 있다.
3. 위원회는 어느 문제에 있어서 모든 가능한 국내적 구제조치가 취하여져 완료되었음을 확인한 후 본조 2항에 따라 위원회에 회부된 그 문제를 일반적으로 승인된 국제법 원칙에 따라 처리한다. 이것은 구제조치의 적용이 부당하게 지연되는 데 대한 규칙이 될 수 없다.
4. 위원회는 자신에게 회부된 어떠한 문제에 있어서도 당해 체약국에게 관련 정보의 제공을 요청할 수 있다.
5. 본조에서 언급된 문제가 위원회에 의하여 심의되고 있을 때에는 당해 체약국은 동 문제가 심의되는 동안 대표를 파견하여 투표권 없이 위원회의 의사 절차에 참여하도록 할 수 있다.

제12조
1.(a) 위원회가 자신이 생각하기에 필요하다고 보는 모든 정보를 획득하여 비교 대조한 후에 위원장은 5명으로 구성되는 임시 조정위원단(이후 "위원단"이라 함)을 임명한다. 이 위원단의 구성원은 위원회의 위원일 수도 있으며 또 위원이 아닐 수도 있다. 이 위원단의 구성원은 분쟁당사국 전원의 동의를 얻어 임명되며 위원단의 주선은 이 협약에 대한 존중을 기초로 하여 문제를 호의적으로 해결하기 위하여 당해 체약국에서 이용 가능하여야 한다.
(b) 분쟁에 관련된 체약국이 3개월 이내에 위원단 구성의 전부 또는 일부에 대하여 합의에 도달하지 못할 경우, 분쟁에 관련된 체약국에 의하여 합의되지 못한 위원단의 구성원은 위

원회의 비밀투표에 의해 2/3 다수표로 위원회 위원 중에서 선출된다.
2. 위원단의 구성원은 개인자격으로 집무한다. 이들은 분쟁당사국의 국민이 되어서는 안되며 이 협약의 비체약국 국민이 되어서도 안된다.
3. 위원단은 의장을 선출하며 자체의 의사규칙을 채택한다.
4. 위원단의 회합은 통상 국제연합 본부 또는 위원단이 정하는 기타 편리한 장소에서 개최된다.
5. 이 협약 제10조 3항에 따라 마련된 사무국은 체약국간 분쟁으로 인하여 위원단이 구성될 때 동 위원단의 사무국으로 이용된다.
6. 분쟁에 관련된 체약국은 국제연합 사무총장에 의해 제공되는 추계에 따라 위원단 구성원의 모든 경비를 균등하게 부담한다.
7. 사무총장은 위원단 구성원의 경비를 본조 6항에 따라 필요하다면 분쟁에 대한 체약국이 지급하기 전에 지급할 수 있는 권한이 있다.
8. 위원회가 획득하여 비교 대조한 정보는 위원단에서 이용 가능하며 위원단은 당해 체약국에게 기타 관련정보를 공급해 줄 것을 요구할 수 있다.

제13조
1. 위원단은 문제를 충분히 심의하였을 때 위원회의 위원장에게 보고서를 작성 체출한다. 이 보고서는 당사국간 쟁점에 관련된 사실의 모든 문제에 관한 조사 결과와 분쟁의 호의적 해결을 위해서 적절하다고 생각하는 권고를 내포하고 있다.
2. 위원회의 위원장은 위원단의 보고서는 분쟁에 관련된 각 체약국에게 전달한다. 이 당사국은 3개월 이내에 위원회 위원장에게 위원단의 보고서에 내포된 권고의 수락 여부를 통고한다.
3. 본조 2항에 규정된 기간이 경과한 후 위원단의 의장은 위원회의 보고서와 당해 체약국의 선언을 이 협약 타 체약국에게 전달한다.

제14조
1. 체약국은 어느 때라도 동 체약국에 의한 이 협약에 규정된 권리 위반의 피해자임을 주장하고 있는 개인이나 또는 개인의 집단으로부터 그 관할권 내에서 통보를 접수하여 심사할 권능을 위원회가 보유하고 있다는 것을 승인한다고 선언할 수 있다. 이러한 선언을 하지 않은 체약국에 관련되는 통보는 위원회가 접수하지 아니한다.
2. 본조 1항에 규정된 것과 같은 선언을 한 체약국은 자국 법질서 범위 내에서 어느 기관을 설치하거나 또는 지정하여 이 기관이 이 협약에 규정된 권리 위반의 피해자임을 주장하고 가능한 국내 구제조치를 완료한 개인과 개인의 집단으로부터 그 관할권 내에서 청원을 접수하여 심사할 권능을 가지도록 한다.
3. 본조 1항에 따라 취해진 선언과 본조 2항에 따라 설치되거나 또는 지정된 기관의 명칭은 당해 체약국에 의하여 국제연합 사무총장에게 기탁되고 국제연합 사무총장은 이들의 사본을 타 체약국에게 전달한다. 선언은 어느 때라도 사무총장에 대한 통고로써 철회될 수 있으나 이러한 철회가 위원회 앞으로 계류되어 있는 전달에는 영향을 주지 않는다.
4. 청원의 등록은 본조 2항에 따라 설치되거나 또는 지정된 기관에 의해 보관되며 이 등록의 인증등본은 내용이 공표되지 않는다는 양해 아래 적절한 경로를 통하여 매년 사무총장에게 보관된다.

5. 본조 2항에 따라 설치되었거나 또는 지정된 기관으로부터 만족스러운 구제조치를 받지 못하는 경우 청원자는 6개월 이내에 이 문제를 위원회에 전달할 권리를 보유한다.
6.(a) 위원회는 자신이 받은 통보사항에 대하여 본 협정의 규정을 위반하고 있다는 혐의를 받고 있는 체약국의 주의를 은밀히 환기시킨다. 그러나 해당개인이나 또는 개인집단의 신원이 자신들의 명시적인 동의 없이 밝혀져서는 아니된다. 위원회는 익명으로 된 통보를 접수하지 아니한다.
(b) 3개월 이내에 접수국은 동 문제를 해명하는 설명이나 혹은 성명을 서면으로 위원회에 제출하며 또한 자국이 취한 구제조치가 있으면 그 구제조치를 위원회에 제출한다.
7.(a) 위원회는 당해 체약국과 청원자에 의해 제공된 모든 정보를 감안하여 통보를 받은 사항을 심의한다. 위원회는 청원자가 모든 가능한 국내 구제조치를 완료하였음을 확인하지 않는 한 청원자로부터 어떠한 통보도 심의하지 않는다. 그러나 이것은 구제조치의 적용이 부당하게 지연되는 데 대한 규칙이 될 수는 없다.
(b) 위원회는 당해 체약국과 청원자에게 제의와 권고를 할 사항이 있을 경우 이러한 제의와 권고를 한다.
8. 위원회는 그 연차보고서 속에 이러한 통보의 개요와 적절한 경우 당해 체약 당사국의 설명 및 성명과 위원회 자신의 제의와 권고의 개요를 포함시켜야 한다.
9. 위원회는 이 협약 체약국 중 최소한 10개국이 본조 1항에 따른 선언을 하였을 때에만 본조에 규정된 기능을 행사할 권능을 가진다.

제15조
1. 1960년 12월 14일자 총회결의 1514(XV)에 포함된 식민지 및 그 인민에 대한 독립 부여 선언의 제 목적을 달성할 때까지 이 협약의 규정은 타 국제기관이나 또는 국제연합 및 그 전문기구에 의하여 이 민족들에게 허용된 청원권을 결코 제한하지 아니한다.
2.(a) 이 협약 제8조 1항에 의거 설치된 위원회는 다음 국제연합 소속기관으로부터의 청원의 사본을 접수하고 또한 동 기관에 이러한 청원에 대한 명시적인 의견과 권한을 제출한다. 여기의 국제연합 소속기관은 자신 앞에 회부되어 있고 이 협약에 포괄된 문제와 관련하여 총회결의 1514(XV)가 적용되는 신탁통치 및 비자치영역과 모든 기타 영역의 주민들로부터의 청원을 심사함에 있어서 이 협약의 제 원칙과 목적에 관한 사항을 직접 취급한다.
(b) 위원회는 본항(a)에 언급된 영역 내에서 행정권에 의해 적용되는 이 협약의 제 원칙과 목적에 직접 관련된 입법적, 사법적, 행정적 또는 기타 조치에 관한 보고서의 사본을 국제연합의 권한 있는 기관으로부터 접수하여 명시적인 의견을 표명하고 이러한 기관에 대하여 권고를 한다.
3. 위원회는 총회에 대한 보고서 속에 국제연합 기관으로부터 접수한 청원과 보고서의 개요를 포함시키고 또한 동 청원과 보고서에 관한 위원회의 명시적인 의견과 권고를 포함시킨다.
4. 위원회는 국제연합 사무총장으로부터 이 협약의 제 목적과 관련된 모든 정보와 본조 2항 (a)에 언급된 영역에 관하여 사무총장이 이용 가능한 모든 정보를 요청한다.

제16조
분쟁이나 이외의 해결에 관한 이 협약의 제 규정은 국제연합과 그 전문기구의 조직 법규 속이나 또는 국제연합과 그 전문기구에 의해 채택된 협약 속에 규정된 차별에 관련된 분쟁이

나 또는 이의를 해결하는 다른 절차를 침해함이 없이 적용되며 또한 체약국이 자기들 사이에 유효한 일반 또는 특별 국제협정에 따라 분쟁을 해결하는 다른 절차를 채택함을 막지 아니한다.

제 3 부

제17조

1. 이 협약은 국제연합 회원국 또는 국제연합 전문기구의 회원국, 국제사법재판소 규정 당사국 및 국제연합 총회로부터 이 협약의 당사국이 되도록 권유를 받은 국가의 서명을 위하여 개방된다.
2. 이 협약은 비준을 받아야 한다. 비준서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

제18조

1. 이 협약은 협약 제17조 1항에 언급된 어떠한 국가의 가입에도 개방된다.
2. 가입은 국제연합 사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 발효한다.

제19조

1. 이 협약은 27번째 비준서 또는 가입서를 국제연합 사무총장에게 기탁한 후 30일만에 효력을 발생한다.
2. 27번째 비준서 또는 가입서 기탁 후 이 협약을 비준하거나 또는 가입하는 각국에 대하여서는 이 협약은 동 비준서 또는 가입서 기탁일 후 30일 만에 효력을 발생한다.

제20조

1. 국제연합 사무총장은 비준이나 또는 가입시 당사국이 행한 유보를 접수하여 이 협약의 기존 체약국이나 또는 체약국이 되는 모든 국가에 회람한다. 이러한 유보에 반대하는 국가는 동 통보일로부터 90일 이내에 자국이 이를 수락하지 않는다는 것을 사무총장에게 통고한다.
2. 이 협약의 목적 및 취지에 용납될 수 없는 유보는 허용되지 않으며 또한 이 협약에 의해 설립된 기관의 운영을 저해하는 효력을 가진 유보는 허용되지 않는다. 최소한 이 협약의 체약국 중 2/3가 유보를 반대할 경우 동 유보는 용납될 수 없거나 또는 저해되는 것으로 간주된다.
3. 유보의 철회는 그 뜻을 사무총장에게 통고함으로써 어느 때라도 행할 수 있다. 이러한 통고는 접수된 날짜에 효력을 발생한다.

제21조

체약국은 국제연합 사무총장에 대한 서면통고로써 이 협약을 폐기할 수 있다. 폐기는 사무총장이 통고를 접수한 일자로부터 1년 후에 발생한다.

제22조

이 협약의 해석이나 또는 적용에 대하여 2개 또는 그 이상의 체약국간 분쟁이 교섭이나 또는 이 협약에 명시적으로 규정된 절차에 의하여 해결되지 않을 때 이 분쟁은 분쟁당사국이 이 해결 방법에 합의하지 않는 한 분쟁당사국 어느 일방의 요청에 따라 국제사법재판소에

회부하여 판결토록 한다.

제23조
1. 이 협약의 개정은 국제연합 사무총장에 대한 통고로써 체약국이 어느 때든지 요청할 수 있다.
2. 국제연합 총회는 이러한 개정 요청에 대하여 필요한 경우 취할 조치를 결정한다.

제24
조국제연합 사무총장은 이 협약 제17조 1항에 언급된 모든 국가에게 특히 다음사항을 통보한다.
(a) 제17조 및 제18조하의 서명, 비준 및 가입
(b) 제19조하의 이 협정 발효일
(c) 제14조, 20조 및 23조하의 접수된 통보 및 선언
(d) 제21조하의 폐기

제25조
1. 이 협약은 중국어, 영어, 불어, 노어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제연합 문서보존소에 기탁된다.
2. 국제연합 사무총장은 이 협약의 인증등본을 협약 제17조 1항에 언급된 부류에 해당되는 모든 국가에 전달한다.

여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women 1979. 12. 18.

본 협약 당사국은,
국제연합헌장이 기본적 인권, 인간의 존엄과 가치 및 남녀평등권에 대한 신뢰를 재확인하고 있음에 유의하고,
세계인권선언은 차별이 허용될 수 없다는 원칙을 확인하고 있으며 모든 인간은 자유롭게 그리고 존엄과 제반 권리에 있어 평등하게 출생하며 성에 기인한 차별을 포함한 어떠한 종류의 차별도 받지 아니하고 동 선언에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 권리가 있다고 선언하고 있음에 유의하고,
인권에 관한 국제규약 당사국은 모든 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 및 정치적 권리를 향유할 남녀의 평등권을 보장할 의무를 지고 있음에 유의하고,
국제연합 및 전문기구의 후원하에 체결된 남녀권리의 평등을 촉진하는 제 국제협약을 고려하고,
국제연합 및 전문기구에 의해 채택된 남녀권리의 평등을 촉진하는 결의, 선언 및 권고에도 유의하고,
그러나 이러한 제도에도 불구하고 여성에 대한 광범위한 차별이 계속 존재하고 있음을 우려하고,
여성에 대한 차별은 권리평등 및 인간의 존엄성의 존중원칙에 위배되며, 여성이남성과 동등한 조건하에 국가의 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 생활에 참여하는데 장애가 되며, 사회와 가정의 번영의 증진을 어렵게 하며, 그들 국가와 인류에 대한 봉사에 있어 여성의 잠재력의 완전한 개발을 더욱 어렵게 함을 상기하고,
궁핍한 상황하에서는 식량, 건강, 교육, 훈련 및 취업 기회와 기타의 필요에 있어 여성이 가장 혜택받기 어려운 점을 우려하고,
형평과 정의에 기초를 둔 신국제경제질서의 수립이 남녀평등을 도모하는데 크게 기여할 것임을 확신하고,
인종격리정책, 모든 형태의 인종주의, 인종차별, 식민주의, 신식민주의, 침략, 외국의 점령 및 지배와 국내문제에 대한 간섭 등의 제거가 남성과 여성의 권리의 완전한 향유에 필수적임을 강조하고,
국제 평화와 안전의 강화, 국제긴장의 완화, 국가의 사회적, 경제적 체제에 관계없이 국가간의 상호 협력, 전반적이고 완전한 군비축소, 특히 엄격하고 효과적인 국제적 통제하의 핵군축, 국제관계에 있어서의 정의 평등 및 호혜의 원칙의 확인, 외국의 식민 지배와 외국의 점령하에 있는 인민의 자결권 및 독립권의 실현 그리고 국가주권 및 영토보전에 대한 존중 등이 사회 진보와 발전을 촉진하며 결과적으로 남성과 여성 사이의 완전한 평등의 성취에 기여할 것임을 확인하고,
국가의 완전한 발전과 인류의 복지 및 평화를 위해서는 여성이 모든 분야에 남성과 평등한 조건으로 최대한 참여하는 것이 필요함을 확신하고,
현재까지 충분히 인식되지 못하고 있는 가정의 복지와 사회의 발전에 대한 여성의지대한 공헌, 모성의 사회적 중요성 및 가정과 자녀양육에 있어서의 부모의 역할을 명심하며 또한 출산에 있어서의 여성의 역할이 차별의 근거가 될 수 없으며, 아동의 양육에는 남성, 여성 및 사회전체가 책임을 분담해야 함을 인식하고,
남성과 여성 사이에 완전한 평등을 달성하기 위하여는 사회와 가정에서의 여성의 역할뿐만 아니라 남성의 전통적 역할에도 변화가 필요함을 인식하고,

여성에 대한 차별의 철폐에 관한 선언에 명시된 제 원칙을 이행하며,
이러한 목적으로 모든 형태 및 양태에 있어서의 차별을 철폐하는데 필요한 조치를 취할 것을 결의하면서 다음과 같이 합의하였다.

제 1 부
제 1 조
본 협약의 목적을 위하여 "여성에 대한 차별"이라 함은 정치적, 경제적, 사회적, 문화적, 시민적 또는 기타 분야에 있어서 결혼여부에 관계없이 남녀 동등의 기초위에서 인권과 기본적 자유를 인식, 향유 또는 행사하는 것을 저해하거나 무효화하는 효과 또는 목적을 가지는 성에 근거한 모든 구별, 배제 또는 제한을 의미한다.

제 2 조
당사국은 여성에 대한 모든 형태의 차별을 규탄하고 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 정책을 모든 적절한 수단을 통해 지체없이 추진하기로 합의하며 이러한 목적으로 다음을 약속한다.
(가) 남녀평등의 원칙이 헌법 또는 기타 적절한 입법에 아직 규정되지 않았다면 이를 구현하며 법 또는 기타 적절한 수단을 통해 동 원칙의 실제적 실현을 확보할 것
(나) 여성에 대한 모든 차별을 금지하는 적절한 입법 및 기타조치를 채택하고 필요한 경우 제재를 포함시킬 것
(다) 남성과 동등한 기초위에서 여성의 권리에 대한 법적 보호를 확립하며 권한 있는 국내법정과 기타 공공기관을 통하여 여성을 여하한 차별행위로부터 효과적으로 보호하도록 확보할 것
(라) 여성에 대한 여하한 차별 행위 또는 관행에 따르는 것을 삼가하며 공공 당국과 기관이 동 의무와 부합되게 행동하도록 확보할 것
(마) 여하한 개인, 조직 또는 기업에 의한 여성 차별도 철폐되도록 모든 적절한 조치를 취할 것
(바) 여성에 대한 차별을 구성하는 현행 법률, 규칙, 관습 및 관행을 수정 또는 폐지하도록 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취할 것
(사) 여성에 대한 차별을 구성하는 모든 국내형사법 규정을 폐지할 것

제 3 조
당사국은 여성이 남성과 동등하게 인권과 기본적 자유를 행사하고 향유하는 것을 보장하기 위한 목적으로 모든 분야, 특히 정치적, 사회적, 경제적 및 문화적 분야에서 여성의 완전한 발전 및 진보를 확보해 줄 수 있는 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 4 조
1. 남성과 여성 사이의 사실상의 평등을 촉진할 목적으로 당사국이 채택한 잠정적 특별조치는 본 협약에서 정의한 차별로 보지 아니하나, 그 결과 불평등한 또는 별도의 기준이 유지되어서는 결코 아니된다. 기회와 대우의 평등이라는 목적이 달성되었을 때 이러한 조치는 중지되어야 한다.
2. 당사국이 모성을 보호할 목적으로 본 협약에 수록된 제 조치를 포함한 특별조치를 채택하는 것은 차별적인 것으로 보아서는 아니된다.

제 5 조
당사국은 다음을 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
(가) 일방의 성이 열등 또는 우수하다는 관념 또는 남성과 여성의 고정적 역할에 근거한 편견, 관습 및 기타 모든 관행을 없앨 목적으로, 남성과 여성의 사회적 및 문화적 행동양식을 수정할 것
(나) 사회적 기능의 하나로서의 모성에 대한 적절한 이해와 자녀의 양육과 발전에 있어서 남녀의 공동책임에 대한 인식이 가정교육에 포함되도록 확보하되, 모든 경우에 있어서 자녀의 이익이 최우선적으로 고려되도록 할 것

제 6 조
당사국은 여성에 대한 모든 형태의 인신매매 및 매춘에 의한 착취를 금지하기 위하여 입법을 포함한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 2 부
제 7 조
당사국은 국가의 정치적 및 공적생활에서 여성에 대한 차별을 철폐하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 하며 특히 남성과 동등한 조건으로 다음의 권리를 여성에게 확보하여야 한다.
(가) 모든 선거 및 국민투표에서의 투표권 및 선거에 의해 선출되는 모든 공공 기구에의 피선거권
(나) 정부정책의 입안 및 동 정책의 시행에 참여하며 공직에 봉직하여 정부의 모든 직급에서 공공직능을 수행할 권리
(다) 국가의 공적, 정치적 생활과 관련된 비정부 기구 및 단체에 참여할 권리

제 8 조
당사국은 여성이 남성과 동등한 조건으로 또한 아무런 차별없이 국제적 수준에서 그들 정부를 대표하며 국제기구의 업무에 참여할 기회를 확보하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.

제 9 조
1. 당사국은 여성이 국적을 취득, 변경 또는 보유함에 있어 남성과 동등한 권리를 부여하여야 한다. 당사국은 특히 외국인과의 결혼 또는 혼인중 부에 의한 국적의 변경으로 처의 국적이 자동적으로 변경되거나, 처가 무국적으로 되거나 또는 부의 국적이 처에게 강제되지 아니하도록 확보하여야 한다.
2. 당사국은 자녀의 국적에 관하여 남성과 동등한 권리를 여성에게 부여하여야 한다.

제 3 부
제 10 조
당사국은 교육분야에서 여성에게 남성과 동등한 권리를 확보하기 위하여 특히 남녀 평등의 기초위에 다음을 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
(가) 도시 및 시골의 각종 교육기관에서 취업과 직업 보도, 학문의 혜택 및 학위취득에 있어

서의 동등한 조건; 이러한 평등은 취학전 교육, 일반교육, 기술교육, 전문교육 및 고등기술교육에서 뿐만 아니라 모든 형태의 직업훈련에서 확보되어야 함
(나) 동일한 교과과정, 동일한 시험, 동일 수준의 자격요건을 가진 교수진, 동질의 학교건물 및 장비의 수혜
(다) 모든 수준 및 모든 형태의 교육에 있어서 남성과 여성의 역할에 관한 고정관념을 제거하기위해 본 목적을 달성하는데 기여할 수 있는 남녀공학 및 기타 형태의 교육을 장려하며 특히 교과서와 교과과정의 개편 및 교수방법의 개선을 기함
(라) 장학금 기타 연구장려금의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회
(마) 성인용 및 문맹자용 교과과정을 포함한 계속교육과정 특히 교육에 있어서의 남녀간의 격차를 가능한 한 조속히 감소시키기 위한 교과과정의 혜택을 받을 수 있는 동일한 기회
(바) 여학생 중퇴율의 감소 및 일찌기 학업을 포기한 소녀 및 여성을 위한 교과과정의 마련
(사) 스포츠와 체육교육에 적극적으로 참여할 수 있는 동일한 기회
(아) 가족계획에 관한 정보 및 조언을 포함하여 가족의 건강과 복지를 확보하는데 도움을 주는 구체적인 교육정보의 수혜

제 11 조
1. 당사국은 고용분야에서 남녀 평등의 기초위에 동일한 권리 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
(가) 모든 인간의 불가침의 권리로서의 근로의 권리
(나) 동일한 채용기준의 적용을 포함한 동일한 고용기회를 보장받을 권리
(다) 직업과 고용의 자유로운 선택권, 승진, 직장안정 및 역무에 관련된 모든 혜택과 조건을 누릴 권리, 그리고 견습, 고등직업훈련 및 반복훈련을 포함한 직업훈련 및 재훈련을 받을 권리
(라) 수당을 포함하여 동등한 보수를 받을 권리 및 노동의 질의 평가에 있어 동등한 처우와 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 처우를 받을 권리
(마) 유급휴가를 받을 권리 및 사회보장, 특히 퇴직, 실업, 질병, 병약, 노령 및 기타 노동 무능력의 경우에 사회보장에 대한 권리
(바) 건강보호에 대한 권리 및 생식기능의 보호조치를 포함한 노동조건의 안전에 대한 권리
2. 당사국은 결혼 또는 모성을 이유로 한 여성에 대한 차별을 방지하며 여성의 근로에 대한 유효한 권리를 확보하기 위하여 다음을 위한 적절한 조치를 취하여야 한다.
(가) 임신 또는 출산휴가를 이유로 한 해고 및 혼인여부를 근거로 한 해고에 있어서의 차별을 금지하고 위반시 제재를 가하도록 하는 것
(나) 종전의 직업, 선임순위 또는 사회보장 수당을 상실함이 없이 유급 또는 이에 상당하는 사회보장급부를 포함하는 출산휴가제를 도입하는 것
(다) 특히 아동보육 시설망의 확립과 발전의 촉진을 통하여 부모가 직장에서의 책임 및 사회생활에의 참여를 가사의 의무와 병행시키는데 도움이 될 필요한 사회보장 혜택의 제공을 장려하는 것
(라) 임신중의 여성에게 유해한 것이 증명된 유형의 작업에는 동 여성에 대한 특별한 보호를 제공하는 것
3. 본조에 취급된 문제와 관련한 보호적 입법은 과학적 및 기술적 지식에 비추어 정기적으로 검토되어야 하며, 필요하다면 개정, 폐기 또는 연장되어야 한다.

제 12 조
1. 당사국은 남녀 평등의 기초위에 가족계획에 관련된 것을 포함한 보건 사업의 혜택을 확보하기 위하여 보건분야에서의 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
2. 본조제1항의 규정에도 불구하고 당사국은 여성에 대해 임신 및 수유기 동안의 적절한 영양 섭취를 확보하고 임신, 해산 및 산후조리기간과 관련하여 적절한 역무제공을 확보하여야 하며, 필요한 경우에는 무상으로 이를 제공하여야 한다.

제 13 조
당사국은 경제적, 사회적 생활의 다른 영역에 있어 남녀평등의 기초위에 동일한 권리, 특히 다음의 권리를 확보할 목적으로 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
(가) 가족급부금에 대한 권리
(나) 은행대부, 저당 및 기타 형태의 금융대부에 대한 권리 (다) 레크레이션 활동, 체육과 각종 문화생활에 참여할 권리

제 14 조
1. 당사국은 시골여성이 직면하고 있는 특수한 문제와 화폐로 표시되지 않는 경제 부문에서의 노동을 포함하여 시골여성이 가족의 경제적 생존을 위하여 수행하는 중요한 역할을 고려하여야 하며, 시골여성에게 본 협약의 제 조항의 적용을 확보하도록 모든 적절한 조치를 취하여야 한다.
2. 당사국은 남녀 평등의 기초위에 시골여성이 지역개발에 참여하며 그 개발에 따른 이익을 향유할 수 있도록 보장하기 위하여 시골여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 하며, 특히 시골여성에 대하여 다음의 권리를 확보하여야 한다.
(가) 모든 수준에서 개발계획의 작성 및 실시에 참여하는 것
(나) 가족계획에 대한 정보, 상담 및 서비스를 포함한 적절한 보건시설의 혜택을 받는 것
(다) 사회보장 계획으로부터 직접적인 혜택을 받는 것
(라) 기술적 능력을 향상시키기 위하여 기능적 문자 해독능력에 관한 것을 포함한 모든 형태의 공식, 비공식 훈련 및 교육과, 특히 지역사회교육 및 특별교육의 혜택을 받는 것
(마) 취업 또는 자가경영을 통한 경제적 기회에 있어 평등한 혜택을 받을 수 있도록 자조집단 및 협동조합을 결성하는 것
(바) 모든 지역사회활동에 참여하는 것
(사) 농업신용 및 대부, 매매시설, 적절한 공업기술의 혜택을 받으며, 토지 및 농지개혁과 재정착계획에 있어 동등한 대우를 받는 것
(아) 적절한 생활조건, 특히 주거, 위생시설, 전력 및 용수공급, 운송 및 통신등과 관련한 생활조건을 향유하는 것

제 4 부
제 15 조
1. 당사국은 여성에 대하여 법앞에서의 남성과의 평등을 부여하여야 한다.

2. 당사국은 민사문제에 있어서, 여성에게 남성과 동등한 법적능력 및 동 능력을 행사할 동일한 기회를 부여하여야 한다. 특히, 당사국은 계약을 체결하고 재산을 관리할 동등권을 여성에게 부여하여야 하며 법원과 법정의 절차상 모든 단계에서 여성을 동등히 취급하여야 한다.
3. 당사국은 여성의 법적 능력을 제한하는 법적 효과를 가지는 모든 계약과 기타 모든 종류의 사적문서를 무효로 간주하는 데 동의한다.
4. 당사국은 사람의 이전에 관한 법과 그들의 주거 및 주소 선택의 자유와 관련하여 남성과 여성에게 동일한 권리를 부여하여야 한다.

제 16 조
1. 당사국은 혼인과 가족관계에 관한 모든 문제에 있어 여성에 대한 차별을 철폐하기 위한 모든 적절한 조치를 취하여야 하며, 특히 남녀 평등의 기초위에 다음을 보장하여야 한다.
(가) 혼인을 할 동일한 권리
(나) 자유로이 배우자를 선택하고 상호간의 자유롭고 완전한 동의에 의해서만 혼인을 할 동일한 권리
(다) 혼인중 및 혼인을 해소할 때의 동일한 권리와 책임
(라) 부모의 혼인상태를 불문하고 자녀에 관한 문제에 있어 부모로서의 동일한 권리와 책임: 모든 경우에 있어서 자녀의 이익이 최우선적으로 고려되어야 함
(마) 자녀의 수 및 출산간격을 자유롭고 책임감 있게 결정할 동일한 권리와 이 권리를 행사할 수 있게 하는 정보, 교육 및 제 수단의 혜택을 받을 동일한 권리
(바) 아동에 대한 보호, 후견, 재산관리 및 자녀입양 또는 국내법제상 존재하는 개념중에 유사한 제도와 관련하여 동일한 권리와 책임:모든 경우에 있어서 아동의 이익이 최우선적으로 고려되어야 함
(사) 가족성(姓) 및 직업을 선택할 권리를 포함하여 부부로서의 동일한 개인적 권리
(아) 무상이든 혹은 유상이든간에 재산의 소유, 취득, 운영, 관리, 향유 및 처분에 관한 양 배우자의 동일한 권리
2. 아동의 약혼과 혼인은 아무런 법적효과가 없으며 혼인을 위한 최저 연령을 정하고 공공등기소에 혼인등록을 의무화하기 위하여 입법을 포함한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.

제 5 부
제 17 조
1. 본 협약의 이행상 행하여진 진전을 심의할 목적으로 여성에 대한 차별 철폐위원회(이하 위원회라 함)를 설치하며, 위원회는 협약의 발효시에는 18인, 그리고 35번째 당사국이 비준 또는 가입한 후에는 23인의 본 협약의 규율분야에서 높은 도덕적 명성과 능력을 갖춘 전문가로서 구성한다. 동 전문가는 당사국에 의해 그들의 국민중에서 선출되어 개인 자격으로 봉사하여야 하며, 선출에 있어서는 공평한 지리적 배분과 주요 법체계 및 상이한 문명형태가 대표될 수 있도록 고려되어야 한다.
2. 위원회의 구성원은 당사국에 의해 지명된 자의 명부중에서 비밀투표로 선출한다. 각 당사국은 그 국민중에서 1인을 지명할 수 있다.
3. 최초선거는 본 협약의 발효일로부터 6개월 후에 행한다. 국제연합사무총장은 최소한 각 선거 3개월이전에 당사국에 서한을 발송하여 2개월이내에 그들의 지명자를 제출해 줄 것을

요청하여야 한다. 사무총장은 이렇게 지명된 전원의 명단을 알파벳 순으로, 그들을 지명한 당사국을 명시하여, 작성하여 당사국에 송부하여야 한다.
4. 위원회 구성원의 선거는 사무총장에 의해 소집되어 국제연합본부에서 열리는 당사국회의에서 행한다. 당사국의 3분의 2가 정족수를 구성하는 동 회의에서 참석 및 투표한 당사국 대표의 최다수표 및 절대다수표를 획득한 피지명자가 위원회 구성원으로 선출된다.
5. 위원회의 구성원은 4년 임기로 선출된다. 그러나 최초선거에서 선출된 구성원중 9인의 임기는 2년으로 만료되며 최초선거후 즉시 동 9인 구성원의 명단을 위원회 의장이 추첨으로 선정한다.
6. 위원회는 추가 구성원 5인의 선거는 35번째 비준 또는 가입후 본조 제2항, 제3항 및 제4항의 규정에 따라 행한다. 동 기회에 선출된 추가 구성원중 위원회 의장이 추첨으로 선정한 2인의 임기는 2년으로 만료된다.
7. 불시의 공석을 보충하기 위하여 자국의 전문가가 위원회 구성원으로서의 기능을 종료한 당사국은 위원회의 승인을 조건으로 그 국민중에서 다른 전문가를 임명하여야 한다.
8. 위원회 구성원은 위원회 책무의 중요성을 고려하여 총회가 승인하고 결정하는 조건에 따라 국제연합 재원으로부터 보수를 받는다.
9. 국제연합사무총장은 본 협약에 따른 위원회 임무의 효율적 수행을 위하여 필요한 직원 및 시설을 제공한다.

제 18 조
1. 당사국은 그들이 본 협약의 규정을 실시하기 위하여 채택한 입법, 사법, 행정 또는 기타 조치와 이와 관련하여 이루어진 진전에 대한 보고서를 위원회가 심의하도록 국제연합사무총장에게 제출할 의무를 진다.
(가) 관계국에 대하여 발효한 후 1년이내에 제출하며
(나) 그 이후에는 최소한 매 4년마다 제출하며 위원회가 요구하는 때는 언제든지 제출한다.
2. 보고서에는 본 협약상 의무의 이행정도에 영향을 주는 요인 및 애로점을 지적할 수 있다.

제 19 조
1. 위원회는 자체의 의사규칙을 채택하여야 한다.
2. 위원회는 2년임기의 자체직원을 선출하여야 한다.

제 20 조
1. 위원회는 본 협약 제18조에 따라 제출되는 보고서를 심의하기 위하여 매년 2주를 넘지 않는 기간동안 정규로 회합한다.
2. 위원회 회의는 국제연합본부 또는 위원회가 정하는 다른 편리한 장소에서 정규로 개최된다.

제 21 조
1. 위원회는 경제사회이사회를 통하여 그 활동에 관한 보고서를 매년 국제연합총회에 제출하며, 당사국으로부터 접수한 보고서 및 정보에 대한 심사를 기초로 하여 제안 및 일반적 권고를 할 수 있다. 동 제안 및 일반적 권고는 당사국으로부터의 논평이 있는 경우 이와 함께 위원회의 보고서에 수록하여야 한다.

2. 사무총장은 위원회의 보고서를 참고용으로 여성지위위원회에 송부하여야 한다.

제 22 조
전문기구는 본 협약 규정중 그 활동 범위에 속하는 규정의 시행에 대한 심의에 참가할 권한이 있다. 위원회는 전문기구에 그 활동 범위에 속하는 분야에서의 협약의 시행에 관한 보고서를 제출하도록 권유할 수 있다.

제 6 부
제 23 조
본 협약상 어떠한 것도 아래에 포함될 수 있는 남녀평등의 달성에 더욱 이바지하는 규정에 영향을 미치지 아니한다.
(가) 당사국의 법령 또는
(나) 동 국에 대하여 발효중인 여하한 기타 국제협약, 조약 또는 협정

제 24 조
당사국은 본 협약상 인정된 권리의 완전한 실현을 달성할 목적으로 국가적 수준에서 모든 필요한 조치를 취할 의무를 진다.

제 25 조
1. 본 협약은 모든 국가의 서명을 위하여 개방된다.
2. 국제연합사무총장은 본 협약의 수탁자로 지정된다.
3. 본 협약은 비준되어야 한다. 비준서는 국제연합사무총장에게 기탁되어야 한다.
4. 본 협약은 모든 국가의 가입을 위하여 개방된다. 가입은 국제연합사무총장에게 가입서를 기탁함으로써 이루어진다.

제 26 조
1. 본 협약의 개정요구는 국제연합사무총장에 대한 서면통고의 방법으로 당사국이 언제든지 행할 수 있다.
2. 국제연합총회는 동 요구가 있으면 이에 대하여 취할 조치를 결정한다.

제 27 조
1. 본 협약은 국제연합사무총장에게 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 30일 후에 발효한다.

2. 본 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서가 기탁된 후에 본 협약을 비준하거나 가입한 각 국가에 대하여는 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 30일후에 발효한다.

제 28 조
1. 국제연합사무총장은 비준 또는 가입시에 각국이 행한 유보문을 접수하고 이를 모든 국가에 회람시켜야 한다.
2. 본 협약의 대상 및 목적과 양립하지 아니하는 유보는 허용되지 아니한다.

3. 유보는 국제연합사무총장에 대한 통고로서 언제든지 철회할 수 있으며, 사무총장은 이를 모든 국가에 회람시켜야 한다. 그러한 통고는 접수된 날에 발효한다.

제 29 조

1. 본 협약의 해석 또는 적용에 관한 둘 또는 그 이상 당사국간의 분쟁이 직접교섭에 의해 해결되지 아니하는 경우 그들중 하나의 요구가 있으면 중재재판에 회부되어야 한다. 중재재판 요구일로부터 6개월이내 당사국이 중재재판 구성에 합의하지 못하면 동 당사국중 일방은 국제사법재판소 규정에 부합하는 요청에 의해 동 분쟁을 국제재판소에 회부할 수 있다.
2. 각 당사국은 이 협약의 서명, 비준 또는 가입시에 동국이 본조 제1항에 기속되는 것으로 보지 않는다고 선언할 수 있다. 타 당사국은 그러한 유보를 행한 당사국에 대하여는 전항에 기속되지 아니한다.
3. 본조 제2항에 따라 유보를 행한 당사국은 국제연합사무총장에 대한 통고로서 언제든지 동 유보를 철회할 수 있다.

제 30 조

본 협약은 아랍어, 중국어, 영어, 불어, 노어 및 서반아어본이 동등히 정본이며 국제연합사무총장에게 기탁된다.

이상의 증거로서 정당히 권한이 주어진 하기 서명자는 본 협약에 서명하였다.

아동 권리 협약

Convention on the Rights of the Child 1989. 11. 20.

협약의 당사국들은 다음의 전제에 동의해 유엔아동권리협약의 조항에 합의했다.
유엔헌장의 원칙에 따라 세계 평화와 정의, 자유의 성취는 모든 인류의 존엄성 및 평등하고 절대적인 권리를 인정하는 데 달려있음을 고려한다.
유엔 체제하의 모든 국민들이 인권과 인간의 존엄성에 대한 신념을 유엔헌장에서 재확인하는 한편 충분한 자유를 보장받는 가운데 사회발전과 생활수준 향상을 촉진하기로 결의했음을 유념한다.
유엔이 세계인권선언과 국제인권규약을 통해 모든 사람은 인종, 피부색, 성별, 언어, 종교, 정치적 의견, 민족적•사회적 출신, 재산, 태생, 신분 등의 차별 없이 이 선언과 협약에 규정된 모든 권리와 자유를 누릴 수 있음을 선언하고 동의했음을 인정한다.
아동기에는 특별한 보호와 도움을 받을 권리가 있음을 천명한 유엔 세계인권선언을 상기한다.
가정은 사회의 기본적인 집단이며 특히 아동의 발달과 행복을 위한 천연의 환경이므로 공동체 안에서 가정이 본연의 책임을 다 할 수 있도록 보호와 도움을 받아야 함을 확신한다.
조화로운 인격 발달을 위해 아동은 가족적인 환경과 행복, 사랑과 이해 속에서 성장해야 함을 인정한다.
아동은 사회인으로서 삶을 살아가기 위한 충분한 준비를 해야 하며, 유엔헌장이 선언한 평화•존엄•관용•자유•평등•연대의 정신 속에서 성장해야 함을 고려한다.
아동에 대한 특별한 보호의 필요성은 1924년 아동권리에 관한 제네바선언과 1959년 11월 20일 유엔총회가 채택한 아동권리선언에 명시되어 있으며, 세계인권선언, 시민적•정치적 권리에 관한 국제규약(특히 제23조 및 제24조), 경제적•사회적•문화적 권리에 관한 국제 규약(특히 제10조) 및 아동의 복지와 관련된 전문기구와 국제기구의 규정 및 관련문서에서 인정되었음을 유념한다.
아동권리선언이 명시하는 바와 같이, “아동은 신체적•정신적으로 미성숙하므로 출생 이전부터 아동기를 마칠 때까지 적절한 법적 보호를 비롯해 특별한 보호와 배려가 필요하다”는 점에 유념한다.
국내외 가정위탁과 입양문제를 명시한 ‘아동의 보호와 복지에 관한 사회적•법적 원칙에 관한 선언’의 제규정, ‘소년법 운영을 위한 유엔 최소 표준규약(베이징규칙)’ 및 ‘비상시 및 무력충돌시 여성과 아동의 보호에 관한 선언’을 상기하고, 세계의 모든 국가에는 매우 어려운 상황에서 생활하는 아동들이 있으며, 이 아동들을 특별히 배려해야 함을 인정한다.
아동의 보호와 조화로운 발달을 위해 각 민족의 전통과 문화적 가치의 중요성을 충분히 고려하고, 모든 국가, 특히 개발도상국 아동의 생활여건 향상을 위한 국제협력의 중요성을 인정한다.

제 1 조
아동의 범위는 특별히 따로 법으로 정하지 않는 한 18세 미만까지로 한다.

제 2 조
1. 협약의 당사국(이후‘당사국’이라 한다)은 아동이나 그 부모, 후견인의 인종, 피부색, 성별,

언어, 종교, 정치적 의견, 민족적 • 인종적 • 사회적 출신, 재산, 장애여부, 태생, 신분 등의 차별 없이 이 협약에 규정된 권리를 존중하고, 모든 아동에게 이를 보장해야 한다.
2. 당사국은 아동이 부모나 후견인 또는 다른 가족의 신분과 행동, 의견이나 신념을 이유로 차별이나 처벌을 받지 않도록 모든 적절한 조치를 취해야 한다.

제 3 조
1. 공공 • 민간 사회복지기관, 법원, 행정당국, 입법기관 등은 아동과 관련된 활동을 함에 있어 아동에게 최상의 이익이 무엇인지 가장 먼저 고려해야 한다.
2. 당사국은 아동의 부모, 후견인 및 기타 아동에 대해 법적 책임이 있는 자의 권리와 의무를 고려해 아동복지에 필요한 보호와 배려를 보장하고, 이를 위해 입법적, 행정적으로 모든 적절한 조치를 취해야 한다.
3. 당사국은 아동 보호의 책임을 지는 기관과 시설이 관계당국이 설정한 기준, 특히 안전과 위생분야, 직원의 수와 자질, 관리와 감독의 기준을 지키도록 보장해야 한다.

제 4 조
당사국은 이 협약이 명시한 권리의 실현을 위해 입법적, 행정적 조치를 비롯해 모든 적절한 조치를 취해야 한다. 경제적 • 사회적 • 문화적 권리 보장을 위해 당사국은 최대한 자원을 동원해야 하며 필요한 경우 이를 국제협력의 관점에서 시행해야 한다.

제 5 조
당사국은 아동이 이 협약이 명시한 권리를 행사함에 있어 부모나 현지관습에 의한 확대가족, 공동체 구성원, 후견인 등 법적 보호자들이 아동의 능력과 발달정도에 맞게 지도하고 감독할 책임과 권리가 있음을 존중해야 한다.

제 6 조
1. 당사국은 모든 아동이 생명에 관한 고유의 권리를 가지고 있음을 인정한다.
2. 당사국은 아동의 생존과 발달을 최대한 보장해야 한다.

제 7 조
1. 아동은 출생 후 즉시 등록되어야 하며, 이름과 국적을 가져야 하며, 가능한 한 부모가 누구인지 알고 부모에 의해 양육 받아야 한다.
2. 당사국은 국내법 및 관련 국제문서상의 의무에 따라 아동이 이러한 권리를 누릴 수 있도록 보장해야 하며, 국적 없는 아동의 경우 보다 특별한 보장을 해야 한다.

제 8 조
1. 당사국은 이름과 국적, 가족관계 등 법률에 의해 인정된 신분을 보존할 수 있는 아동의 권리를 존중해야 한다.
2. 아동이 자신의 신분요소 중 일부나 전부를 불법적으로 박탈당한 경우 당사국은 해당 아동의 신분을 신속하게 회복하기 위해 적절한 원조와 보호를 제공해야 한다.

제 9 조

1. 당사국은 법률 및 절차에 따라서 사법당국이 부모와의 분리가 아동에게 최상의 이익이 된다고 결정한 경우 외에는, 아동이 자신의 의사에 반해 부모와 떨어지지 않도록 보장해야 한다. 이러한 결정은 부모에 의한 아동학대나 유기, 부모의 별거로 인한 아동의 거취 결정 등 특별한 경우에 필요할 수 있다.
2. 이 조 제1항의 규정을 시행하는 절차에 있어 모든 이해당사자는 자신의 의견을 표명할 기회를 가져야 한다.
3. 당사국은 아동의 이익에 반하는 경우 외에는, 부모의 한 쪽이나 양 쪽 모두로부터 떨어진 아동이 정기적으로 부모와 관계를 갖고 만남을 유지할 권리를 존중해야 한다.
4. 부모나 아동의 감금, 투옥, 망명, 강제퇴거 또는 사망(당사국이 억류하고 있는 동안 사망한 경우 포함)등과 같이 당사국이 취한 조치로 인해 아동과 부모가 분리된 경우, 당사국은 아동에게 해롭지 않다고 판단되는 정보제공 요청이 있을 때 부모나 아동, 다른 가족에게 부재중인 가족의 소재에 관한 필수적인 정보를 제공해야 한다. 또한 당사국은 그러한 요청 의뢰가 관련자에게 불리한 결과를 초래하지 않도록 보장해야 한다.

제 10 조
1. 제9조 제1항에 규정된 의무에 따라 가족의 재결합을 위해 아동이나 그 부모가 당사국에 입국이나 출국 신청을 했을 경우 당사국은 이를 긍정적이며 인도적인 방법으로 신속히 처리해야 한다. 또한 이러한 요청이 신청자와 그 가족에게 불리한 결과를 초래하지 않도록 보장해야 한다.
2. 부모가 다른 나라에 거주하는 아동은 예외적인 상황 외에는 정기적으로 부모와 개인적 관계를 갖고 만남을 유지할 권리를 가진다. 따라서 협약 제9조 제2항에 규정된 당사국의 의무에 따라, 당사국은 아동과 그 부모가 본국을 비롯한 어떠한 국가로부터도 출국할 수 있는 권리를 존중해야 하며, 본국으로 입국할 수 있는 권리 또한 존중해야 한다. 이러한 권리는 법률에 의해 규정되어야 하며 이 권리의 제한은 협약이 인정하는 다른 권리와 부합되는 범위에서 국가안보와 공공질서, 공중보건, 도덕, 타인의 권리와 자유를 보호하기 위한 때에만 가능하다.

제 11 조
1. 당사국은 아동이 불법으로 해외 이송되거나 본국으로 돌아오지 못하게 되는 상황을 막기 위해 적절한 조치를 취해야 한다.
2. 이 목적을 위해 당사국은 양자 또는 다자간 협정을 체결하거나 기존 협정에의 가입을 추진해야 한다.

제 12 조
1. 당사국은 자신의 의견을 형성할 능력을 갖춘 아동에게는 본인에게 영향을 미치는 모든 문제에 대해 자유롭게 의견을 표현할 권리를 보장하고, 아동의 나이와 성숙도에 따라 그 의견에 적절한 비중을 부여해야 한다.
2. 이 목적을 위해 당사국은 아동에게 영향을 미치는 사법적•행정적 절차를 시행함에 있어 아동이 직접, 또는 대리인이나 적절한 기관을 통해 의견을 진술할 기회를 국내법 준수의 범위 안에서 갖도록 해야 한다.
제 13 조
1. 아동은 표현할 권리를 가진다. 이 권리는 말이나 글, 예술형태 또는 아동이 선택하는 다양한

매체를 통해 국경과 관계없이 모든 정보와 사상을 요청하며 주고받을 수 있는 자유를 포함한다.
2. 이 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만 이 제한은 오직 법률에 의해 규정되어야 하며 다음 사항을 위해 필요한 것이어야 한다.
 가. 타인의 권리 또는 명성 존중
 나. 국가안보, 공공질서, 공중보건, 도덕의 보호

제 14 조
1. 당사국은 사상 • 양심 • 종교의 자유에 대한 아동의 권리를 존중해야 한다.
2. 당사국은 아동이 이러한 권리를 행사함에 있어 부모나 후견인이 아동의 능력 발달에 맞는 방식으로 아동을 지도할 권리와 의무를 존중해야 한다.
3. 종교와 신념을 표현하는 자유는 법률에 의해 규정되어야 하며 공공의 안전, 질서, 보건이나 도덕 또는 타인의 기본권과 자유를 보호하기 위해 필요한 경우에만 제한될 수 있다.

제 15 조
1. 당사국은 결사의 자유와 평화적 집회의 자유에 대한 아동의 권리를 인정한다.
2. 민주사회의 법체계 안에서 국가안보나 공공의 안전, 공공질서, 공중보건과 도덕의 보호 또는 타인의 권리와 자유의 보호를 위해 필요한 경우 외에는 이 권리의 행사에 어떠한 제한도 가해서는 안 된다.

제 16 조
1. 아동은 사생활과, 가족, 가정, 통신에 대해 자의적이거나 불법적인 간섭을 받지 않으며 또한 명예나 명성에 대해 불법적인 공격을 받지 않는다.
2. 아동은 이러한 간섭이나 공격으로부터 법적인 보호를 받을 권리가 있다.

제 17 조
당사국은 대중매체의 중요한 기능을 인정해 아동이 특히 자신의 사회적 • 정신적 • 도덕적 복지와 신체적 • 정신적 건강의 향상에 도움이 되는 국내외 정보와 자료에 접근할 수 있도록 보장해야 한다.
이 목적을 위해 당사국은,
 가. 대중매체가 사회적 • 문화적으로 유익하고 제29조의 정신에 부합되는 정보와 자료를 아동에게 보급하도록 장려해야 한다.
 나. 문화적, 국내적, 국제적으로 다양한 정보와 자료를 제작 • 교류 • 보급함에 있어 국제협력을 장려해야 한다.
 다. 아동도서의 제작과 보급을 장려해야 한다.
 라. 대중매체가 소수집단이나 원주민 아동이 겪는 언어상의 어려움에 특별한 관심을 기울이도록 장려해야 한다.
 마. 제13조와 제18조의 규정을 유념해 아동복지에 유해한 정보와 자료로부터 아동을 보호하기 위해 적절한 지침을 개발하도록 장려해야 한다.

제 18 조
1. 당사국은 아동의 양육과 발달에 있어 양 쪽 부모가 공동책임을 진다는 원칙이 공인 받을 수

있도록 최선의 노력을 기울여야 한다. 부모 또는 경우에 따라 법정후견인은 아동의 양육과 발달에 일차적 책임을 지며 그들은 기본적으로 아동에게 무엇이 최상인가에 관심을 가져야 한다.
2. 이 협약에 규정된 권리의 보장과 증진을 위해 당사국은 아동에 대한 양육 책임을 잘 이행할 수 있도록 부모와 법정후견인에게 적절한 지원을 제공해야 하며, 아동 보호를 위한 기관과 시설, 서비스가 발전할 수 있도록 보장해야 한다.
3. 당사국은 취업부모의 자녀들이 아동보호시설과 서비스의 혜택을 받을 권리를 보장하기 위해 모든 적절한 조치를 취해야 한다.

제 19 조
1. 당사국은 아동이 부모나 법정후견인, 다른 보호자로부터 양육되는 동안 모든 형태의 신체적 • 정신적 폭력, 상해나 학대, 유기, 부당한 대우, 성적인 학대를 비롯한 착취로부터 아동을 보호하기 위해 모든 적절한 입법적 • 행정적 • 사회적 • 교육적 조치를 취해야 한다.
2. 이러한 보호조치 속에는 아동 및 아동의 양육책임자에게 필요한 지원을 제공하기 위한 사회계획의 수립과 이 조 제1항에 규정된 아동학대사례에 대한 다른 형태의 방지책, 학대사례를 확인 • 보고 • 조회 • 조사 • 처리 • 추적하고 필요한 경우 사법적 개입이 가능한 효과적인 절차가 포함되어야 한다.

제 20 조
1. 일시적 또는 영구적으로 가정을 박탈 당했거나 아동에게 이롭지 않은 가정환경으로 인해 가정으로부터 분리된 아동은 국가로부터 특별한 보호와 원조를 부여 받을 권리가 있다.
2. 당사국은 국내법에 따라 이러한 아동을 위한 대안적 보호방안을 확립해야 한다.
3. 이러한 보호는 위탁양육, 회교법의 카팔라(Kafalah, 빈곤아동, 고아 등을 위한 회교국의 위탁양육방법), 입양, 필요한 경우 적절한 아동보호시설에서의 양육까지를 포함한다. 양육방법을 모색할 때는 아동이 지속적으로 양육될 수 있는가 하는 점과 아동의 인종적 • 종교적 • 문화적 • 언어적 배경을 중시해야 한다.

제 21 조
입양제도를 인정하는 당사국은 아동의 이익이 가장 먼저 고려되도록 보장해야 하며 또한
가. 아동의 입양은 적용 가능한 법과 절차에 따라 적절하고 신빙성 있는 정보에 기초해 이루어져야 하며 관계당국에 의해서만 허가되도록 보장해야 한다. 관계당국은 부모나 친척, 후견인과 관련된 아동의 신분상태를 고려해 입양의 허용여부와 필요한 경우 부모나 친척 등 관계자들이 협의해 입양에 대한 분별 있는 동의를 했는가 하는 점을 결정한다.
나. 해외입양은 아동이 위탁양육자나 입양가족을 구하지 못했거나 모국에서는 적절한 방법으로 양육될 수 없는 경우 아동양육의 대체수단으로 고려될 수 있음을 인정해야 한다.
다. 해외입양아가 국내입양아에게 적용되는 보호와 기준을 동등하게 누릴 수 있도록 보장해야 한다.
라. 해외입양의 경우 양육지정이 입양관계자들에게 부당한 금전적 이익을 주는 결과가 되지 않도록 모든 적절한 조치를 취해야 한다.
마. 적절한 상황이 되면 양자 또는 다자간 약정이나 협정을 체결해 이 조의 목적을 촉진시키며, 그러한 체제 안에서 아동에 대한 해외에서의 양육지정이 관계당국이나 기관에 의해 이루어지도록 노력해야 한다.

제 22 조
1. 당사국은 난민의 지위를 요청하거나 적용 가능한 국제법이나 국내법, 다른 절차에 따라 난민으로 규정된 아동이 부모나 다른 보호자의 동반 여부와는 관계없이 이 협약 및 해당국가의 국제인권/인도주의 관련 문서에 규정된 권리를 누림에 있어 적절한 보호와 인도적 지원을 받도록 관련조치를 취해야 한다.
2. 이 목적을 위해 당사국은 유엔 및 유엔과 협력하는 자격 있는 정부기관이나 비정부기구들이 이러한 아동을 보호, 원조하고 가족재결합에 필요한 정보 수집을 위해 난민아동의 부모나 가족 추적에 기울이는 노력에 대해 적절한 협조를 해야 한다. 부모나 다른 가족을 찾을 수 없는 경우, 그 아동은 영구적 또는 일시적으로 가정환경을 박탈당한 다른 아동과 마찬가지로 이 협약에 규정된 보호를 받아야 한다.

제 23 조
1. 당사국은 정신적•신체적 장애아가 인격을 존중 받고 자립과 적극적 사회참여가 장려되는 여건에서 여유롭고 품위 있는 생활을 누려야 함을 인정한다.
2. 당사국은 특별한 보호를 받을 장애아의 권리를 인정하며 활용 가능한 재원의 범위 내에서 아동과 부모, 다른 아동양육자의 사정에 맞는 지원이 신청에 의해 해당아동과 양육 책임자에게 제공되도록 장려하고 이를 보장해야 한다.
3. 장애아의 특별한 어려움을 인식하고, 이 조 제2항에 따른 지원을 할 경우, 부모 등 아동양육자의 재산을 고려해 가능한 한 무상 지원을 해야 하며, 아동이 교육과 훈련, 의료지원, 재활지원, 취업준비 및 오락의 기회를 실질적으로 이용할 수 있는 지원 안을 장애아동의 사회참여와 문화적•정신적 발전 등 개인발전에 기여하는 방법으로 마련해야 한다.
4. 당사국은 국제협력의 정신에 입각해 이러한 분야에서의 능력과 기술을 향상시키고 경험을 확대하기 위해 장애아를 위한 재활, 교육 및 직업에 관한 정보 보급과 이용을 비롯해 예방의학분야, 의학적•심리적•기능적 치료에 관한 적절한 정보 교환을 촉진해야 한다. 또한 이 문제를 다룸에 있어 개발도상국의 필요를 특별히 고려해야 한다.

제 24 조
1. 당사국은 아동이 최상의 건강수준을 유지할 권리와 질병치료 및 건강회복을 위한 시설을 이용할 권리를 인정한다. 이와 관련해 보건의료서비스 이용에 관한 아동의 권리가 침해되지 않도록 노력해야 한다
2. 당사국은 이 권리의 완전한 이행을 추구해야 하며, 특히 다음과 같은 적절한 조치를 취해야 한다.
 가. 영아와 아동사망률을 낮추기 위한 조치
 나. 기초건강관리 증진에 중점을 두면서 모든 아동이 필요한 의료지원과 건강관리를 받을 수 있도록 보장하는 조치
 다. 기초건강관리 체계 안에서 환경오염의 위험과 피해를 충분히 고려하면서, 쉽게 이용할 수 있는 기술 적용과 충분한 영양식 및 안전한 식수 보급을 통해 질병과 영양실조를 퇴치하기 위한 조치
 라. 산모에게 적절한 산전산후 건강관리를 보장하는 조치
 마. 부모와 아동을 비롯한 모든 사회구성원이 아동의 건강과 영양, 모유수유의 장점, 위생 및 환경정화, 사고 예방에 관한 기초지식 관련 정보를 제공 받고 교육받을 수 있도록 지원하는 조치

바. 예방 중심의 건강관리, 부모교육, 가족계획 교육과 서비스를 발전시키는 조치
3. 당사국은 아동의 건강에 유해한 전통관습을 폐지하기 위해 모든 효과적이고 적절한 조치를 취해야 한다.
4. 당사국은 이 조에서 인정하는 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위해 국제협력을 증진하고 장려해야 한다. 이 문제에 있어서 개발도상국의 필요를 특별히 고려해야 한다.

제 25 조
당사국은 아동이 보호나 신체적, 정신적 치료의 목적으로 관계당국에 의해 양육 지정된 경우 해당아동은 치료상황을 비롯해 양육 지정과 관련된 모든 상황을 정기적으로 심사 받을 권리를 가짐을 인정한다.

제 26 조
1. 당사국은 모든 아동이 사회보험을 포함한 사회보장제도의 혜택을 받을 권리가 있음을 인정하며, 이 권리의 완전한 실현을 위해 자국의 국내법에 따라 필요한 조치를 취해야 한다.
2. 이러한 혜택은 아동 및 아동에 대한 부양책임자의 재산과 상황을 고려함은 물론 아동이 직접, 또는 대리인이 행하는 혜택 신청과 관련된 여러 상황을 고려해 적절한 경우에 부여되어야 한다.

제 27 조
1. 당사국은 모든 아동이 신체적 • 지적 • 정신적 • 도덕적 • 사회적 발달에 맞는 생활수준을 누릴 권리를 가짐을 인정한다.
2. 부모 또는 아동을 책임지는 보호자는 능력과 재산의 범위 안에서 아동 발달에 필요한 생활여건을 조성할 일차적 책임을 진다.
3. 당사국은 재정 범위 안에서 국내 상황을 고려해 부모나 아동을 책임지는 보호자가 이 권리를 실현할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 하며, 필요한 경우에는 특별히 기본적인 의식주에 대해 물질적 지원과 지원프로그램을 제공해야 한다.
4. 당사국은 국내외에 거주하는 부모, 또는 아동의 재정적 책임자로부터 양육비를 확보하기 위해 모든 적절한 조치를 취해야 한다. 특히 아동의 재정적 책임자가 아동과 다른 국가에 거주하는 경우 국제협약 가입이나 체결 등 적절한 조치를 세우도록 추진해야 한다.

제 28 조
1. 당사국은 교육에 대한 아동의 권리를 인정하며, 균등한 기회 제공을 기반으로 이 권리를 점진적으로 달성하기 위해 특별히 다음 조치를 취해야 한다.
가. 초등교육은 의무적으로 모든 사람에게 무상으로 제공되어야 한다.
나. 일반 및 직업교육을 포함한 여러 형태의 중등교육 발전을 장려하고, 모든 아동이 중등교육의 혜택을 받을 수 있도록 하며, 무상교육을 도입하거나 및 필요한 경우 재정적 지원을 하는 등 적절한 조치를 취해야 한다.
다. 모든 사람에게 능력에 따라 고등교육 기회가 개방되도록 모든 적절한 조치를 취해야 한다.
라. 모든 아동이 교육 및 직업관련 정보와 지침을 이용할 수 있도록 조치를 취해야 한다.
마. 학교 출석률과 중퇴율 감소를 촉진하는 조치를 취해야 한다.
2. 당사국은 학교 규율이 아동의 인격을 존중하고 이 협약을 준수하는 방향으로 운영되도록 보장하기 위해 모든 적절한 조치를 취해야 한다.

3. 당사국은 특히 전세계의 무지와 문맹 퇴치에 이바지하고, 과학기술지식 및 현대적인 교육체계에의 접근성을 높이기 위해 교육부문의 국제협력을 증진하고 장려해야 한다. 이 문제에 있어서 특별히 개발도상국의 필요를 고려해야 한다.

제 29 조

1. 당사국은 아동교육이 다음의 목표를 지향해야 한다는 데 동의한다.
 가. 아동의 인격, 재능 및 정신적•신체적 잠재력의 최대 계발
 나. 인권과 기본적 자유, 유엔헌장에 규정된 원칙 존중
 다. 자신의 부모와 문화적 주체성, 언어 및 가치, 현거주국과 출신국의 국가적 가치 및 이질적인 문명에 대한 존중
 라. 아동이 인종적•민족적•종교적 집단 및 원주민 등 모든 사람과의 관계에 있어서 이해, 평화, 관용, 성(性) 평등 및 우정의 정신에 입각해 자유사회에서 책임 있는 삶을 영위하도록 하는 준비
 마. 자연환경에 대한 존중
2. 이 조 제1항에 대한 준수와 교육기관의 교육이 국가가 설정한 최소기준에 맞아야 한다는 조건 하에, 이 조 또는 제28조의 어떤 조항도 개인 및 단체의 교육기관 설립•운영의 자유를 침해하는 것으로 해석되어서는 안 된다.

제 30 조

인종적•종교적•언어적 소수자나 원주민 아동은 본인이 속한 공동체의 구성원들과 함께 고유의 문화를 향유하고, 고유의 종교를 믿고 실천하며, 고유의 언어를 쓸 권리를 보호 받아야 한다.

제 31 조

1. 당사국은 휴식과 여가를 즐기고, 자신의 나이에 맞는 놀이와 오락활동에 참여하며, 문화생활과 예술활동에 자유롭게 참여할 수 있는 아동의 권리를 인정한다.
2. 당사국은 문화적•예술적 활동에 마음껏 참여할 수 있는 아동의 권리를 존중하고 증진하며, 문화, 예술, 오락 및 여가활동을 위해 적절하고 균등한 기회 제공을 촉진해야 한다.

제 32 조

1. 당사국은 경제적인 착취를 비롯해 위험하거나, 교육을 방해하거나, 건강이나 신체적•지적•정신적•도덕적•사회적 발전에 유해한 모든 노동으로부터 보호 받을 아동의 권리를 인정한다.
2. 당사국은 이 조의 이행 보장을 위해 입법적•행정적•사회적•교육적 조치를 강구해야 한다. 이 목적을 위해, 그리고 여러 국제문서의 관련규정을 고려해 당사국은 특히 다음의 규정들을 확립해야 한다.
 가. 단일 또는 복수의 최저 고용연령 규정
 나. 고용시간 및 고용조건에 관한 적절한 규정
 다. 이 조의 효과적인 실시를 위한 적절한 처벌 규정

제 33 조

당사국은 관련 국제조약에서 규정하고 있는 마약과 향정신성 물질의 불법적 사용으로부터 아동을 보호하고 이러한 물질의 불법적 생산과 거래에 아동이 이용되는 것을 방지하기 위해 입법적•행정적•사회적•교육적 조치를 비롯한 모든 적절한 조치를 취해야 한다.

제 34 조
당사국은 모든 형태의 성 착취와 성학대로부터 아동을 보호할 의무를 진다. 이 목적을 달성하기 위해 당사국은 특히 다음의 사항을 방지하기 위해 적절한 국내적 • 양국간 • 다국간 조치를 모두 취해야 한다.
가. 아동을 위법한 성적 활동에 종사하도록 유인하거나 강요하는 행위
나. 아동을 매춘이나 기타 위법한 성적 활동에 착취적으로 이용하는 행위
다. 아동을 외설스러운 공연 및 자료에 착취적으로 이용하는 행위

제 35 조
당사국은 모든 목적과 형태의 아동유괴나 매매 또는 거래를 방지하기 위해 적절한 국내적 • 양국간 • 다국간 조치를 모두 취해야 한다.

제 36 조
당사국은 아동복지를 침해하는 모든 형태의 착취로부터 아동을 보호해야 한다.

제 37 조
당사국은 다음의 사항을 보장해야 한다.
가. 어떤 아동도 고문을 당하거나 잔혹하고 비인간적이거나 굴욕적인 대우나 처벌을 받아서는 안 된다. 18세 미만의 아동이 범한 범죄에 대해서는 사형 또는 석방의 가능성이 없는 종신형 처벌을 내려서는 안 된다.
나. 어떤 아동도 위법적 또는 자의적으로 자유를 박탈당해서는 안 된다. 아동의 체포, 억류, 구금은 법에 의해 오직 최후의 수단으로서 꼭 필요한 최단기간 동안만 행해져야 한다.
다. 자유를 박탈당한 모든 아동은 인도주의와 인간 존엄성에 대한 존중에 입각해 아동의 나이에 맞는 처우를 받아야 한다. 특히 자유를 박탈당한 모든 아동은 성인과 함께 수용되는 것이 아동에게 최선이라고 판단되는 경우를 제외하고는 성인으로부터 격리되어야 하며, 예외적인 경우를 제외하고는 서신과 방문을 통해 가족과 연락할 권리를 가진다. 라. 자유를 박탈당한 모든 아동은 법률적 지원 및 다른 필요한 지원을 신속하게 받을 권리를 가짐은 물론 법원이나 기타 권한 있고 독립적이며 공정한 당국에서 자유박탈의 합법성에 이의를 제기하고 이러한 소송에 대해 신속한 판결을 받을 권리를 가진다

제 38 조
1. 당사국은 아동과 관련 있는 무력분쟁에 있어 당사국에 적용 가능한 국제적인 인도주의법의 규칙을 존중하고 이행할 의무를 진다.
2. 당사국은 15세 미만 아동이 적대행위에 직접 참여하지 않도록 보장하기 위해 실행 가능한 모든 조치를 취해야 한다.
3. 당사국은 15세 미만 아동의 징집을 삼가야 한다. 15세 이상 18세 미만 아동을 징집하는 경우 최 연장자부터 하도록 노력해야 한다.
4. 무력분쟁 하의 민간인 보호를 위한 국제적인 인도주의법의 의무에 따라 당사국은 무력분쟁의 영향을 받는 아동을 보호하기 위해 실행 가능한 모든 조치를 취해야 한다.

제 39 조

당사국은 모든 형태의 유기, 착취, 학대, 고문, 기타 모든 형태의 잔혹하거나 비인간적이거나 굴욕적인 대우나 처벌, 또는 무력분쟁으로 인해 희생된 아동의 신체적•심리적 회복 및 사회복귀를 위해 모든 적절한 조치를 취해야 한다.

제 40 조

1. 당사국은 형사피의자나 형사피고인, 유죄로 인정 받은 모든 아동이 타인의 인권과 자유에 대한 아동의 존중심을 강화하고, 아동의 나이에 대한 고려와 함께 사회복귀 및 사회에서 맡게 될 건설적 역할의 가치를 고려하는 등 인간존엄성과 가치에 대한 의식을 높일 수 있는 방식으로 처우 받을 권리가 있음을 인정한다. 2. 이 목적을 위해 국제문서의 관련규정을 고려해 당사국은 특히 다음 사항을 보장해야 한다.

가. 모든 아동은 국내법이나 국제법에 위배되지 않는 행위를 이유로 형사피의자가 되거나 형사기소 되거나 유죄로 인정 받지 않는다.

나. 형사피의자나 형사피고인이 된 모든 아동은 최소한 다음 사항을 보장 받는다.

(1) 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정 받는다.

(2) 피의사실에 대한 변론 준비와 제출에 있어 직접, 또는 부모나 후견인을 통해 신속하게 법률적 지원을 비롯한 적절한 지원을 받는다.

(3) 권한 있고 독립적이며 공평한 기관이나 사법기관에 의해 법률적 지원 및 다른 적절한 지원 하에 법에 따른 공정한 심리를 통해 지체 없이 판결을 받아야 하며, 아동에게 최상의 이익이 아니라는 판단이 없는 한 특별히 아동의 나이나 상황, 부모나 후견인 등을 고려해야 한다.

(4) 증언이나 유죄의 자백을 강요 당하지 않으며, 자신에게 불리한 증인을 심문하거나 심문받는 것과 대등한 조건으로 자신을 대변할 증인의 출석과 심문을 확보할 수 있어야 한다.

(5) 형법위반으로 간주되는 경우, 판결 및 그에 따른 모든 조치는 법률에 따라 권한 있고 독립적이며 공정한 상급당국이나 사법기관에 의해 심사되어야 한다.

(6) 아동이 사법절차에서 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 말하지 못하는 경우, 무료로 통역원의 지원을 받아야 한다.

(7) 사법절차의 모든 단계에서 아동의 사생활은 충분히 존중되어야 한다.

3. 당사국은 형사피의자, 형사피고인, 유죄로 인정 받은 아동에게 특별히 적용할 수 있는 법률과 절차, 기관 및 기구의 설립을 추진하도록 노력하며, 특히 다음 사항에 대해 노력해야 한다.

가. 형법위반능력이 없다고 추정되는 최저 연령의 설정

나. 적절하고 바람직한 경우, 인권과 법적 보호가 충분히 존중된다는 조건 하에 이러한 아동을 사법절차에 의하지 않고 다루는 조치

4. 아동복지측면에서 적절하고, 아동이 처한 상황 및 위법행위에 맞는 처우를 아동에게 보장하기 위해 제도적으로 아동을 보호하는 지도 및 감독명령, 상담, 보호관찰, 보호양육, 교육, 직업훈련계획, 기타 대체방안 등 다양한 처분이 가능해야 한다.

제 41 조

이 협약의 규정은 아동권리 실현에 보다 크게 공헌할 수 있는 다음 법률의 규정에 영향을 미치지 않는다.

가. 당사국의 법

나. 당사국에서 효력을 가지는 국제법

제 42 조
당사국은 이 협약의 원칙과 규정을 적절하고 적극적인 수단으로 성인과 아동 모두에게 널리 알릴 의무를 가진다.

제 43 조
1. 이 협약의 의무 이행에 관해 당사국이 달성한 진전 상황을 심사하기 위해 이하에 규정된 기능을 수행하는 아동권리위원회를 설립한다.
2. 위원회는 이 협약이 다루고 있는 분야에서 명망 높고 능력을 인정 받는 10명의 전문가로 구성된다. 위원회의 위원은 균형 있는 지역적 배분과 주요 법체계를 고려해 당사국 국민 중에서 선출되며, 개인적 자격으로 임무를 수행한다.
3. 위원회의 위원은 당사국이 지명한 후보 중에서 비밀투표로 선출된다. 각 당사국은 자국민 중 1인을 위원후보로 지명할 수 있다.
4. 위원회의 최초 선거는 이 협약의 발효일로부터 6개월 이내에 실시되며, 그 이후는 매 2년마다 실시된다. 각 선거일의 최소 4개월 이전에 유엔사무총장은 2개월 내에 후보자를 지명해 제출하라는 서한을 당사국에 발송해야 한다. 그 후 사무총장은 후보를 지명한 당사국 표시와 함께 후보들의 명단을 알파벳 순으로 작성해 협약당사국들에게 제시해야 한다.
5. 선거는 유엔본부에서 사무총장이 소집한 당사국 회의에서 실시된다. 이 회의는 당사국의 3분의 2를 의결정족수로 하고, 회의에 출석해 투표한 당사국 대표들의 최대 다수 표 및 절대 다수 표를 얻는 자가 위원으로 선출된다.
6. 위원회 위원의 임기는 4년이며 재 지명된 경우에는 재선될 수 있다. 단, 최초 선거에서 선출된 위원 중 5인의 임기는 2년 후 종료된다. 이들 5인 위원의 명단은 최초 선거 직후 동 회의의 의장에 의해 추첨으로 선정된다.
7. 위원회 위원이 사망, 사퇴 또는 본인이 특정 이유로 인해 위원회의 임무를 더 이상 수행할 수 없다고 선언하는 경우, 그 위원을 지명한 당사국은 위원회의 승인을 조건으로 자국민 중에서 잔여 임기를 수행할 다른 전문가를 임명한다.
8. 위원회는 자체의 절차규정을 제정한다.
9. 위원회는 2년 임기의 임원을 선출한다.
10. 위원회 회의는 통상적으로 유엔본부나 위원회가 결정하는 그 밖의 적절한 장소에서 매년 개최된다.회의기간은 필요한 경우 총회의 승인을 조건으로 협약 당사국 회의에서 결정되고 검토된다.
11. 유엔사무총장은 이 협약에 의해 설립된 위원회가 효과적으로의 효과적인 기능을 수행할 수 있도록 필요한 직원과 편의를 제공한다.
12. 이 협약에 의해 설립된 위원회 위원은 유엔총회의 승인을 얻고 총회가 결정하는 기간과 조건에 따라 유엔으로부터 보수를 받는다.

제 44 조
1. 당사국은 이 협약이 규정하는 권리 실행을 위해 채택한 조치와 동 권리의 보장과 관련해 이루어진 진전상황 보고서를 유엔사무총장을 통하여 다음과 같이 위원회에 제출한다.
 가. 당사국에서 협약이 발효된 후 2년 이내
 나. 그 후 5년마다
2. 이 조에 따라 제출되는 보고서는 이 협약의 의무 이행 단계에 영향을 주는 요소와 어려

움이 있을 경우 이를 명시해야 한다. 또한 보고서는 당사국의 협약 이행에 관한 포괄적 이해를 위원회에 제공하기 위해 충분한 정보를 포함해야 한다.
3. 위원회에 포괄적인 최초 보고서를 제출한 당사국은, 제1항 나호에 의해 제출하는 후속보고서에 이미 제출된 기초적 정보를 반복할 필요가 없다.
4. 위원회는 당사국에게 이 협약의 이행과 관련된 추가정보를 요청할 수 있다.
5. 위원회는 위원회의 활동에 관한 보고서를 2년마다 경제사회이사회를 통해 총회에 제출한다.
6. 당사국은 자국의 활동에 관한 보고서를 자국 내 시민사회에서 널리 활용될 수 있도록 해야 한다.

제 45 조
이 협약의 효과적인 이행을 촉진하고 협약이 다루는 분야에서 국제협력을 장려하기 위해
가. 전문기구, 유니세프(유엔아동기금)를 비롯한 유엔기구들은 이 협약 중 그들의 권한에 속하는 규정 이행과 관련된 논의에 대표를 파견할 권리를 가진다. 위원회는 전문기구, 유니세프 및 위원회가 적절하다고 판단하는 그 밖의 권한 있는 기구에 대해 각 기구의 권한에 속하는 분야에 있어 협약 이행에 관한 전문적인 자문 제공을 요청할 수 있다. 위원회는 전문기구, 유니세프 및 다른 유엔기구들에게 그들의 활동분야에 한해 협약 이행에 관한 보고서 제출을 요청할 수 있다.
나. 위원회는 적절하다고 판단되는 경우 당사국이 기술적 자문 지원 요청, 또는 그 필요성을 명시한 보고서에 대해 위원회가 그러한 요청이나 지적에 대한 의견이나 제안을 하는 경우 위원회의 해당 의견이나 제안과 함께 해당보고서를 전문기구, 유니세프 및 그 외의 권한 있는 기구에 전달해야 한다.
다. 위원회는 사무총장이 위원회를 대신해 아동권리와 관련된 특정문제에 대해 조사를 요청할 것을 총회에 권고할 수 있다.
라. 위원회는 이 협약 제44조 및 제45조에 의해 접수한 정보에 기초해 제안과 일반적 권고를 할 수 있다. 이러한 제안과 일반적 권고는 당사국의 논평이 있으면 그 논평과 함께 모든 관계 당사국에 전달되고 총회에 보고되어야 한다

제 46 조
이 협약은 모든 국가가 서명하도록 개방된다.

제 47 조
이 협약은 비준되어야 유효하며 비준서는 유엔사무총장에게 기탁된다.

제 48 조
이 협약은 모든 국가가 가입할 수 있도록 개방되며 가입서는 유엔사무총장에게 기탁된다.

제 49 조
1. 이 협약은 20번째 비준서나 가입서가 유엔사무총장에게 기탁되는 날부터 30일째 되는 날 발효한다.
2. 20번째 비준서 또는 가입서의 기탁 이후 이 협약을 비준하거나 가입하는 각 국가에 대해 해당국가의 비준서 또는 가입서 기탁 후 30일째 되는 날 발효한다.

제 50 조
1. 모든 당사국은 개정안을 제안하고 이를 유엔사무총장에게 제출할 수 있다. 사무총장은 제안된 개정안을 당사국들에게 통보하는 한편 이를 심의하고 표결하기 위한 당사국 회의 개최에 대한 찬성 여부를 물어야 한다. 이러한 통보일로부터 4개월 이내에 당사국 중 최소 3분의 1이 회의 개최에 찬성하는 경우 사무총장은 유엔 후원으로 동 회의를 소집해야 한다. 개정안은 동 회의에 출석해 표결한 당사국 과반수의 찬성에 의해 채택되며 승인절차를 위해 유엔총회에 제출된다.
2. 제1항에 따라서 채택된 개정안은 유엔총회에 의해 승인되고, 당사국 3분의 2이상이 찬성할 때 효력이 발생한다.
3. 발효된 개정안은 이를 수락한 당사국에 대해 구속력을 가지며 다른 당사국은 계속해서 이 협약의 규정 및 당사국이 받아들인 그 이전의 모든 개정안에 대해서만 구속된다.

제 51 조
1. 유엔사무총장은 비준이나 가입 시 각 당사국이 유보한 조항의 문서를 접수하고 이를 모든 국가에 배포해야 한다.
2. 이 협약의 목표 및 목적과 부합되지 않는 유보는 허용되지 않는다.
3. 유보는 유엔사무총장에게 통지문을 제출함으로써 언제든지 철회될 수 있으며, 사무총장은 이를 모든 국가에게 통보해야 한다. 유보조항 철회 통지는 사무총장이 이를 접수한 날부터 유효하다.

제 52 조
당사국은 유엔사무총장에 대한 서면통지를 통해 이 협약을 폐기할 수 있다. 협약폐기는 사무총장이 통지문을 접수한 날부터 1년 후 발효된다.

제 53 조
유엔사무총장은 이 협약을 보관하는 수탁자로 지명된다.
제 54 조
아랍어 • 중국어 • 영어 • 불어 • 러시아어 • 스페인어 정본으로 동등하게 만들어진 이 협약의 원본은 유엔사무총장에게 기탁된다.

이상의 증거로 아래의 서명 전권대표들은 각국 정부로부터 정당하게 권한을 위임 받아 이 협약에 서명했다

모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 관한 국제협약

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families 1990. 12. 18.

이 협약의 당사국은
인권에 관한 국제연합의 기본적인 문서, 특히 세계인권선언, 경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약, 시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약, 모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약, 여성에 대한 모든 형태의 차별 철폐에 관한 협약, 아동의 권리에 관한 협약 등에 담긴 원칙들을 고려하고,
국제노동기구 체재 내에서 만들어진 관련 문서, 특히 취업목적의 이주에 관한 협약(제97호), 학대 상황의 이주와 이주노동자의 기회 및 처우의 균등증진에 관한 협약(제143호), 취업목적 이주에 관한 권고(제86호), 이주노동자에 관한 권고(제151호), 강제적 또는 의무적 노동에 관한 협약(제29호), 강제노동의 폐지에 관한 협약(제105호) 등에 규정된 원칙과 기준을 고려하고,
국제연합 교육과학문화기구의 교육상의 차별금지 협약에 내포된 원칙의 중요성을 재확인하고,
고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약, 범죄의 예방 및 범죄자의 처우에 관한 제4회 국제연합회의의 선언, 법집행관을 위한 행위준칙, 노예제도에 관한 각종 협약을 상기하고,
국제노동기구의 목적 중의 하나가 그 헌장에 규정된 바와 같이 자국 이외의 나라에서 고용된 노동자의 이익보호인 점을 상기하고, 이주노동자와 그 가족에 관한 문제에 있어서는 이 기구가 전문지식과 경험을 갖고 있음을 유념하고,
국제연합의 각종기관, 특히 인권위원회, 사회개발위원회 및 국제연합 식량농업기구, 국제연합 교육과학문화기구, 세계보건기구 및 기타의 국제기구가 이주노동자와 그 가족에 관하여 달성한 업적의 중요성을 인정하고,
지역적 내지 양자간 단위를 기초로 하여 이주노동자와 그 가족의 권리보호에 대하여 일부 국가들에 의하여 달성된 성과는 물론, 이 분야에서의 양자 및 다자협정의 중요성과 유용성을 인정하고,
수백만 명의 사람들이 관련되어 국제사회에서 많은 나라에 영향을 미치고 있는 이주현상의 중요성과 정도를 실감하고,
이주노동자의 유입이 관계국과 그 국민에 미치는 충격을 인식하며, 이주노동자와 그 가족의 처우에 관한 기본원칙을 수용함으로써 각국의 태도 조화에 기여할 수 있는 규범의 수립을 희구하고,
무엇보다도 출신국에 없다는 점과 취업국에 체재함에 따라 직면하는 어려움으로 인하여 이주노동자와 그 가족은 종종 취약한 상황에 처하게 됨을 고려하고,
이주노동자와 그 가족의 권리가 충분히 인식되어 있지 않으며, 따라서 적절한 국제적 보호가 필요함을 확신하고,
특히 가족 이산으로 인하여 이주는 이주노동자 본인은 물론 그 가족에게도 종종 심각한 문제를 야기함을 고려하고,
이주와 관련된 문제들은 비정규 이주의 경우에 한층 심각하다는 점에 유의하여, 그들의 기

본적 인권의 보호를 보장함과 동시에 이주노동자의 은밀한 이동과 불법거래를 방지하고 제거하기 위하여는 적절한 조치가 취하여져야 함을 확신하고,
미신고 또는 비정규적 상황하의 이주노동자는 종종 다른 노동자보다도 불리한 근로조건하에 고용되어 있으며, 일부 고용주는 불공정한 경쟁으로 이익을 얻기 위하여 이에 현혹되어 그 같은 노동력을 찾는 점을 고려하고,
모든 이주노동자의 기본적인 인권이 보다 광범위하게 승인된다면 비정규적 상황의 이주노동자의 고용에 의지하기가 단념될 것이며, 나아가 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족에 일정한 권리를 추가로 인정한다면, 모든 이주노동자와 고용주가 당사국의 법률과 절차를 존중하고 준수하는 것이 촉진될 것임을 고려하고,
그러므로 범세계적으로 적용될 포괄적인 협약에서 기본규범을 재확인하고 확립하여 이주노동자와 그 가족의 권리에 대한 국제적 보호를 달성할 필요성을 확신하여,
다음과 같이 합의하였다.

제 1 부 적용 범위와 정의
제1조
1. 이 협약은 별도로 언급되지 않는 한 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 다른 신분 등 어떠한 종류의 구별도 없이 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 적용된다.
2. 이 협약은 이주의 준비, 출국, 통과, 취업국에 체류하여 유급활동을 하는 전기간은 물론 출신국 또는 상거소국으로의 귀환을 포함하는 이주노동자와 그 가족의 전 이주과정에 적용된다.

제2조 이 협약의 적용상:
1. “이주노동자”란 그 사람이 국적국이 아닌 나라에서 유급활동에 종사할 예정이거나, 이에 종사하고 있거나, 또는 종사하여 온 사람을 말한다.
2.(a) “월경노동자”란 그 상거소를 인접국에 두고 통상 매일 또는 적어도 매주 한 번은 귀가하는 이주노동자를 말한다.
(b) “계절노동자”란 그의 작업이 성질상 계절조건에 의존하며, 일년 중 일정 기간 동안만 수행되는 이주노동자를 말한다.
(c) “선원”이란 어부를 포함하여 국적국이 아닌 국가에 등록된 선박에 고용된 이주노동자를 말한다.
(d) “해상시설노동자”란 국적국이 아닌 나라의 관할에 속하는 해상시설에 고용된 이주노동자를 말한다.
(e) “순회노동자”란 어느 한 나라에 상거소를 갖고 직업의 성격상 단기간 다른 나라들을 돌아다닐 필요가 있는 이주노동자를 말한다.
(f) “특정사업노동자”란 고용주에 의하여 정해진 기간 동안 그 나라에서 수행되는 특정사업에만 근무하도록 취업국에 입국이 허가된 이주노동자를 말한다.
(g) “특별취업노동자”란 다음과 같은 이주노동자를 말한다.
(ⅰ) 한정된 일정 기간 동안 특정한 업무 또는 임무를 수행하도록 고용주에 의하여 취업국에 파견된 자.

(ii) 전문적, 상업적, 기술적 또는 기타 고도의 특수기능을 필요로 하는 작업에 한정된 일정 기간 동안 종사하는 자,

(iii) 취업국의 고용주의 요청에 의하여 한정된 일정 기간동안 임시적 또는 단기적 성격의 업무를 수행하는 자; 체류 허가기간이 만료되거나 또는 그 이전이라도 더 이상 특수한 업무 또는 임무를 수행하지 않는다거나 그 작업에 종사하지 않으면 취업국을 출국하여야 할 자.

(h) "자영노동자"란 고용계약에 의하지 않고 유급활동에 종사하며, 통상 혼자 또는 자신의 가족과 함께 일하여 생계를 얻는 이주노동자 및 취업국의 법률이나 양자 또는 다자협정에 의하여 자영취업을 인정받은 여타의 이주노동자.

제3조 이 협약은 다음 사람에게는 적용되지 아니한다.

(a) 국제기구나 기관에 의하여 파견되었거나 고용된 자 또는 공무 수행을 위하여 국가에 의하여 자국 영토 외로 파견되었거나 고용된 자로서 그의 입국과 지위가 일반 국제법 또는 특정한 국제협정이나 협약에 의하여 규율되는 자.

(b) 개발계획 및 기타 협력계획에 참가하도록 국가 또는 그 대리인에 의하여 그 영역 외에서 고용되거나 파견된 자로서 그의 입국과 지위가 취업국과의 협정에 의하여 규율되며, 그 협정에 따라 이주노동자로 간주되지 않는 자.

(c) 출신국 이외의 국가에 투자가로 거주하는 자.

(d) 난민 및 무국적자. 단 관련 당사국의 해당 국내법 또는 발효 중인 국제협약에 의하여 적용이 정해져 있는 경우는 제외한다.

(e) 학생 및 연수생.

(f) 취업국에 주거를 정하여 유급활동에 종사할 것을 허가받지 못한 선원 및 해상시설 노동자.

제4조

이 협약의 적용상 "가족"은 이주노동자와 혼인한 자 또는 해당 법률에 따르면 혼인과 같은 효력을 갖는 관계에 있는 자는 물론 피부양 자녀 및 해당 법률 또는 관계국간의 양자 또는 다자협정에 의하여 가족으로 인정되는 여타의 피부양자를 말한다.

제5조 이 협약의 적용상 이주노동자와 그 가족은;

(a) 취업국의 법률 및 그 국가가 당사국인 국제협정에 따라 그 국가로의 입국, 체류, 유급활동에의 종사가 허용되면, 신고되거나 정규적 상황에 있는 것으로 간주된다.

(b) 이 조 (a)의 조건을 만족시키지 못할 때는, 미신고 또는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주된다.

제6조 이 협약의 적용상;

(a) "출신국"이란 해당자의 국적국을 의미한다.

(b) "취업국"이란 이주노동자가 유급활동에 종사할 예정이거나, 종사하고 있거나, 종사하여 온 국가 중 해당하는 경우를 의미한다.

(c) "통과국"이란 해당자가 취업국으로 이동하거나, 또는 취업국에서 출신국이나 상거소국으로 이동할 때 통과하는 국가를 의미한다.

제 2 부 권리의 비차별

제7조
당사국은 자국의 영토 내에 있거나 관할권하에 있는 모든 이주노동자와 그 가족에 대하여 성, 인종, 피부색, 언어, 종교 또는 신념, 정치적 또는 기타의 의견, 민족적, 종족적 또는 사회적 출신, 국적, 연령, 경제적 지위, 재산, 혼인상의 지위, 출생 또는 기타의 신분 등에 의한 어떠한 구별도 없이 인권에 관한 국제문서에 따라 이 협약에서 인정되는 권리를 존중하고 보장할 것을 약속한다.

제 3 부 모든 이주노동자와 그 가족의 인권
제8조
1. 이주노동자와 그 가족은 출신국을 포함한 어느 국가로부터도 자유롭게 출국할 수 있다. 이 권리는 법률에 의하여 규정되고 국가안보, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 다른 사람의 권리 및 자유를 보호하는 데 필요하고, 또한 이 협약 제3부에서 인정되는 기타의 다른 권리와 양립되는 경우를 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.
2. 이주노동자와 그 가족은 언제라도 출신국으로 입국하여 체류할 권리를 가진다.

제9조
이주노동자와 그 가족의 생명권은 법률에 의하여 보호된다.

제10조
어떠한 이주노동자와 그 가족도 고문 또는 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 처우나 형벌을 받지 아니한다.

제11조
1. 어떠한 이주노동자와 그 가족도 노예상태나 예속상태에 놓여지지 아니한다.
2. 어떠한 이주노동자와 그 가족도 강제적 또는 의무적 노동을 하도록 요구받지 아니한다.
3. 이 조 제2항은 범죄에 대한 형벌로서 중노동을 수반한 구금형을 부과할 수 있는 국가에서 권한 있는 법원에 의하여 그러한 형의 선고에 따라 중노동을 시키는 것을 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.
4. 이 조의 적용상 “강제노동”이란 용어는 다음 사항을 포함하지 아니한다.
(a) 이 조 제3항에 지적되지 아니한 작업 또는 역무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부로 석방되어 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것.
(b) 공동사회의 존립이나 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난시에 요구되는 역무.
(c) 시민으로서의 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 역무로서 그 나라의 시민에게도 부과되는 것.

제12조
1. 이주노동자와 그 가족은 사상, 양심 및 종교의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리에는 스스로 선택하는 종교 또는 신념을 가지거나 받아들일 자유와 단독으로 또는 다른 사람과

공동으로, 공적 또는 사적으로 예배, 의식, 행사 및 선교에 의하여 그 종교 또는 신념을 표명하는 자유를 포함한다.
2. 이주노동자와 그 가족은 스스로 선택한 종교 또는 신념을 가지거나 받아들일 자유를 침해하게 될 강제를 받지 아니한다.
3. 종교 또는 신념을 표명할 자유는 법률로 규정되고 공공의 안전, 공공질서, 공중보건이나 도덕 또는 다른 사람의 기본적인 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요한 경우에만 제한받을 수 있다.
4. 이 협약의 당사국은 적어도 일방이 이주노동자인 부모 또는 경우에 따라 법정후견인이 그들의 신념에 따라 자녀의 종교적, 도덕적 교육을 확보할 자유를 존중할 것을 약속한다.

제13조
1. 이주노동자와 그 가족은 간섭받지 아니하고 의견을 가질 권리를 가진다.
2. 이주노동자와 그 가족은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다. 이 권리에는 구두, 서면, 인쇄, 예술의 형태 또는 스스로 선택하는 기타의 방법을 통하여 국경에 관계없이 모든 종류의 정보와 사상을 추구하고 접수하며 전달하는 자유를 포함한다.
3. 이 조 제2항에 규정된 권리의 행사에는 특별한 의무와 책임이 따른다. 따라서 이러한 권리의 행사는 일정한 제한을 받을 수 있다. 다만 그 제한은 법률에 의하여 규정되고 또한 다음의 사항을 위하여 필요한 경우에만 한정된다.
   (a) 다른 사람의 권리 또는 신용의 존중.
   (b) 관계국의 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호.
   (c) 전쟁선전의 금지
   (d) 차별, 적의, 폭력을 선동하는 민족적, 인종적 또는 종교적 증오의 고취 금지.

제14조
이주노동자와 그 가족은 사생활, 가정, 주거, 서신 또는 기타 통신에 대하여 자의적이거나 불법적인 간섭을 받거나 또는 그의 명예와 신용에 대한 불법적인 비난을 받지 아니한다. 이주노동자와 그 가족은 그러한 간섭 또는 비난에 대하여 법률의 보호를 받을 권리를 가진다.

제15조
이주노동자와 그 가족은 단독으로 또는 다른 사람과 공동으로 소유하는 재산을 자의적으로 박탈당하지 아니한다. 취업국의 국내법에 의하여 이주노동자와 그 가족의 재산 전부 또는 일부가 수용당할 경우, 이들은 공정하고 적절한 보상을 받을 권리를 가진다.

제16조
1. 이주노동자와 그 가족은 신체의 자유와 안전에 대한 권리를 가진다.
2. 이주노동자와 그 가족은 공무원, 개인, 사인집단 또는 기관 등 그 누구에 의한 폭력, 상해, 협박 및 위협에 대하여도 국가의 효과적인 보호를 받을 권리를 가진다.
3. 법집행 공무원에 의한 이주노동자와 그 가족의 신원 확인은 법률에 의하여 규정된 절차에 따라 실시되어야 한다.
4. 이주노동자와 그 가족은 단독으로든 집단적으로든 자의적으로 체포되거나 억류되지 아니한다. 그들은 법률에 규정된 이유 및 절차에 따르지 아니하고는 그들의 자유를 박탈당하지

아니한다.
5. 체포당하는 이주노동자와 그 가족은 체포시에 가능한 한 그들이 이해할 수 있는 언어로 체포이유를 통고받으며, 그들에 대한 피의사실을 그들이 이해할 수 있는 언어로 신속히 통고받는다.
6. 형사상의 죄의 혐의로 체포되거나 억류된 이주노동자와 그 가족은 법관 또는 법률에 의하여 사법권을 행사할 권한을 부여받은 기타 관헌에게 신속히 회부되어야 하며, 또한 합리적인 기간 내에 재판을 받거나 또는 석방될 권리를 가진다. 재판에 회부된 사람을 억류하는 것이 일반적인 원칙이 되어서는 아니되며, 석방은 재판, 기타 사법적 절차의 모든 단계에서의 출두 및 필요한 경우 판결의 집행을 위하여 출두할 것이라는 보증을 조건으로 할 수 있다.
7. 이주노동자나 그 가족이 체포되거나, 재판에 회부되어 교도소 또는 구치시설에 수용되거나, 기타 어떤 형태로든 억류되어 있을 때,
(a) 본인의 요구가 있으면 체포 또는 억류 사실과 그 이유가 출신국 또는 이익대표국의 영사 또는 외교당국에 지체없이 통고되어야 한다.
(b) 해당자는 위의 당국자와 통신할 권리를 가진다. 위의 당국자에 대한 해당자의 통신은 지체없이 전달되어야 하며, 또한 그도 위의 당국자로부터의 통신을 지체없이 받을 권리를 가진다.
(c) 해당자는 이상의 권리와 관련국가간에 적용 가능한 해당 조약에서 비롯되는 위의 당국자와 연락하고, 면회하고, 법률적 변호를 위하여 그들과 함께 조치를 취할 권리 등을 지체없이 고지받아야 한다.
8. 체포 또는 억류에 의하여 자유를 박탈당한 이주노동자와 그 가족은 법원이 그 억류의 합법성을 지체없이 결정하고 억류가 합법적이 아닌 경우에는 석방을 명령할 수 있도록 하기 위하여 법원에 절차를 취할 권리를 가진다. 그들이 절차에 참가할 때, 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 말할 수 없는 경우에는 통역인의 조력을 받으며, 필요하다면 비용은 무상으로 한다.
9. 위법하게 체포되거나 억류된 이주노동자와 그 가족은 집행 가능한 보상을 받을 권리를 가진다.

제17조
1. 자유를 박탈당한 이주노동자와 그 가족은 인도적으로 그리고 인간 고유의 존엄성과 그들의 문화적 독자성을 존중받으며 처우되어야 한다.
2. 기소된 이주노동자와 그 가족은 예외적인 사정이 있는 경우를 제외하고는 기결수와 분리되어야 하며, 유죄의 판결을 받고 있지 아니한 자로서의 지위에 상응하는 별도의 취급을 받는다. 미성년 피고인은 성인과 분리되어야 하며, 또한 가능한 한 신속히 재판에 회부된다.
3. 이주에 관한 규정을 위반하여 통과국 또는 취업국에서 억류된 이주노동자와 그 가족은 가능한 한 기결수 또는 재판계류 중인 피억류자와는 분리되어 취급되어야 한다.
4. 법원이 과한 형벌로서 구금이 집행 중일 때 이주노동자와 그 가족의 대우의 기본적인 목적은 그들의 교정 및 사회복귀에 두어야 한다. 소년범은 성인과는 분리되어야 하며, 그 연령과 법적 지위에 상응하는 대우가 부여된다.
5. 억류 또는 구금기간 중 이주노동자와 그 가족은 가족의 면회에 관하여 그 나라의 국민과 동등한 권리를 향유한다.

6. 이주노동자가 자유를 박탈당할 때마다 해당국의 권한 있는 당국은 그의 가족, 특히 배우자 및 미성년의 자녀에게 초래될 수 있는 문제에 유의하여야 한다.
7. 취업국 또는 통과국의 현행 법률에 따라 억류 또는 구금된 이주노동자와 그 가족은 같은 상황의 당해국의 국민과 동등한 권리를 향유한다.
8. 이주노동자 또는 그 가족이 이주에 관한 법률 위반을 확인하기 위하여 억류된 경우 그는 그에 따른 비용을 부담하지 아니한다.

제18조
1. 이주노동자와 그 가족은 법원에서 그 나라의 국민과 평등한 권리를 가지다. 그 사람은 형사상의 죄 또는 소송상의 권리, 의무의 결정시에 법률에 의하여 설립된 권한 있고 독립적인 공평한 법원에 의하여 공정한 공개심리를 받을 권리를 가진다.
2. 형사상의 범죄로 기소된 이주노동자와 그 가족은 법률에 따라 유죄가 입증될 때까지 무죄로 추정받을 권리를 가진다.
3. 이주노동자와 그 가족은 그에 대한 형사상의 죄를 결정함에 있어서 적어도 다음과 같은 보장을 받을 권리를 가진다.
(a) 그에 대한 기소의 성질과 이유에 대하여 그가 이해하는 언어로 신속하고 상세하게 통고받을 것.
(b) 방어 준비를 위하여 충분한 시간과 편의를 가질 것과 본인이 선임한 변호인과 연락을 취할 수 있을 것.
(c) 부당하게 지체됨이 없이 재판을 받을 것.
(d) 본인의 출석하에 재판을 받으며, 직접 또는 본인이 선임한 자의 법적 조력을 통하여 변호할 것. 만약 법적 조력을 받지 못하는 경우 변호인의 조력을 받을 권리에 대하여 통지받을 것. 사법상의 이익을 위하여 필요한 경우 법적 조력이 그에게 주어지도록 할 것이며, 충분한 지불수단을 가지고 있지 못한 경우 무료로 제공될 것.
(e) 자기에게 불리한 증인을 심문하거나 또는 심문받도록 할 것과 자기에게 불리한 증인과 동일한 조건으로 자기를 위한 증인을 출석시키도록 하고, 또한 심문받도록 할 것.
(f) 법정에서 사용되는 언어를 이해하지 못하거나 또는 말할 수 없는 경우에는 무료로 통역의 조력을 받을 것.
(g) 자기에게 불리한 진술 또는 유죄의 자백을 강요당하지 아니할 것.
4. 미성년자의 경우에는 그 절차가 그들의 연령과 그들의 갱생을 촉진하고자 하는 요망을 고려한 것이어야 한다.
5. 유죄판결을 받은 이주노동자와 그 가족은 법률에 따라 그 판결 및 형벌에 대하여 상급법원에서 재심을 받을 권리를 가진다.
6. 이주노동자와 그 가족이 확정판결에 의하여 유죄판결을 받았으나, 그 후 새로운 사실 또는 새로 발견된 사실에 의하여 오심이 있었음이 결정적으로 입증됨으로써 그에 대한 유죄판결이 파기되었거나 또는 사면을 받았을 경우에는 유죄판결의 결과 형벌을 받은 자는 법률에 따라 보상을 받는다. 단 그 알지 못한 사실이 적시에 밝혀지지 않은 것이 전체적 또는 부분적으로 그에게 책임이 있었다는 것이 증명된 경우에는 그러하지 아니하다.
7. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 각국의 법률 및 형사절차에 따라 이미 확정적으로 유죄 또는 무죄선고를 받은 행위에 관하여는 재차 재판 또는 처벌을 받지 아니한다.

제19조
1. 이주노동자와 그 가족은 행위시에 국내법 또는 국제법에 의하여 범죄를 구성하지 아니하는 작위 또는 부작위를 이유로 유죄로 되지 아니하며, 범죄가 행하여진 때에 적용될 수 있는 형벌보다도 중한 형벌을 받지 아니한다. 범죄인은 범죄가 행하여진 후에 보다 가벼운 형을 부과하도록 하는 규정이 법률에 정하여진 경우에는 그 혜택을 받는다.
2. 이주노동자 또는 그 가족이 범한 범죄에 형벌을 부과할 때에는 이주노동자의 지위, 특히 체류와 취업의 권리에 대한 인도적인 배려가 주어져야 한다.

제20조
1. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 계약상의 의무의 불이행만을 이유로 구금되지 아니한다.
2. 어떠한 이주노동자나 그 가족도 근로계약에 따른 의무를 이행하지 못하였다는 것만을 이유로 체류허가 또는 취업자격을 박탈당하지 아니하며, 퇴거강제 당하지 아니한다. 단, 당해 의무 이행이 체류허가나 취업자격의 요건인 경우에는 그러하지 아니하다.

제21조
법률에 의하여 정식으로 권한을 부여받은 공무원 이외의 자가 신분증명서, 입국, 체류, 거주 또는 정착을 허가하는 서류 또는 취업허가증을 압수, 파기 또는 파기하려 함은 위법이다. 그 같은 서류의 합법적 압수시에는 상세한 수령증의 교부가 있어야 한다. 어떠한 경우에도 이주노동자나 그 가족의 여권 또는 그에 상응하는 서류를 파기하는 것은 허용되지 아니한다.

제22조
1. 이주노동자와 그 가족에 대한 집단적 추방 조치는 금지된다. 각 추방사건은 개별적으로 심리되고 결정되어야 한다.
2. 이주노동자와 그 가족은 권한 있는 당국에 의하여 법률에 따른 결정에 의하여만 당사국의 영역으로부터 추방될 수 있다.
3. 추방의 결정은 그가 이해하는 언어로 통고되어야 한다. 본인의 요구가 없으면 의무적이 아닌 경우라도 만약 요구를 하면 결정은 문서로 통보되어야 하며, 국가안보에 의한 예외적인 경우를 제외하고는 결정의 이유가 진술되어야 한다. 이러한 권리는 결정 이전 또는 늦어도 결정시에는 당사자에게 고지되어야 한다.
4. 사법당국에 의한 최종 판결이 발표되는 경우를 제외하고 당사자는 자기가 추방되지 말아야 할 이유를 제출할 권리가 있으며, 권한 있는 기관에 의하여 그 사건이 심사받을 수 있어야 한다. 단, 국가안보상의 긴요한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. 심사 기간 중 당사자는 추방결정의 집행정지를 요청할 권리를 가진다.
5. 이미 집행된 추방결정이 나중에 무효로 되었을 때, 당사자는 법률에 따른 보상을 청구할 권리를 가지며, 이전의 결정은 그가 당해 국가로 재입국하는 것에 방해사유가 될 수 없다.
6. 추방의 경우 당사자에게는 출국 전 또는 후에 임금청구권, 그에게 귀속될 다른 권리 또는 현행 채무를 해결하기 위한 합리적인 기회가 주어져야 한다.
7. 추방 결정의 집행을 해하지 않는 범위에서 그 결정의 대상인 이주노동자 또는 그 가족은 출신국 이외의 국가로의 입국을 모색할 수 있다.
8. 이주노동자 또는 그 가족이 추방되는 경우 추방 비용을 당사자에게 부담시켜서는 아니된다. 당사자는 자신의 여행경비의 지불을 요구받을 수 있다.

9. 취업국으로부터의 추방 그 자체로는 임금수령권과 그에게 귀속될 다른 권리를 포함하여 이주노동자 또는 그 가족이 그 국가의 법률에 따라 획득한 어떠한 권리도 손상시키지 아니한다.

제23조
이주노동자와 그 가족은 이 협약상의 권리를 침해받았을 때, 출신국 또는 그 나라의 이익대표국의 영사 또는 외교당국의 보호와 지원을 요청할 권리를 가진다. 특히 추방의 경우 당사자는 이 권리에 대하여 지체없이 고지받으며, 추방국 당국은 이 권리의 행사를 용이하게 하여야 한다.

제24조
모든 이주노동자와 그 가족은 어디에서나 법 앞에 인간으로 인정받을 권리를 가진다.

제25조
1. 이주노동자는 보수 및 다음 사항에 있어서 취업국 국민보다도 불리한 취급을 받지 아니한다.
(a) 다른 근무조건, 즉 초과근무, 노동시간, 주간휴가, 유급휴가, 안전, 보건, 고용관계의 종료, 기타 그 나라의 법률과 관행상 근무조건에 포함되는 사항.
(b) 다른 고용조건, 즉 고용의 최저연령, 가사노동의 제한, 기타 그 나라의 법률과 관행상 고용조건으로 간주되는 사항.
2. 사적 고용계약이 이 조 제1항에 지적된 평등대우의 원칙을 위배함은 위법하다.
3. 당사국은 이주노동자의 체류 또는 취업이 비정규적이라는 이유로 인하여 이 원칙으로부터 파생되는 어떠한 권리도 박탈당하지 않을 것을 보장하기 위하여 모든 적절한 조치를 취하여야 한다. 특히 그러한 비정규성을 이유로 고용주는 법률상 또는 계약상의 의무를 면제받을 수 없으며, 그들의 의무가 어떠한 방법으로든 제한되지 아니한다.

제26조
1. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 다음과 같은 권리를 인정한다.
(a) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 자신들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 보호하기 위하여 법률에 따라 설립된 기타의 조직의 집회와 활동에 참가할 권리.
(b) 관련 조직의 규정만을 조건으로 하여 노동조합 및 위에 지적된 조직에 자유로이 가입할 권리.
(c) 노동조합 및 위에 지적된 조직의 원조 및 지원을 추구할 권리.
2. 이러한 권리의 행사에 대하여는 법률에 규정되고 국가안보, 공공질서, 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외에는 어떠한 제한도 부과될 수 없다.

제27조
1. 사회보장에 있어서 이주노동자와 그 가족이 취업국의 해당 법률과 양자 및 다자조약에 규정된 요건을 충족하면, 취업국에서 국민과 동등한 대우를 받아야 한다. 출신국과 취업국의 당국은 이의 적용방식을 결정하기 위하여 언제든지 필요한 조치를 마련할 수 있다.

2. 해당 법률이 이주노동자와 그 가족에 대한 급부를 인정하지 않는 경우, 해당국은 유사한 상황의 국민에게 부여되는 대우를 기초로 하여 그 급부와 관련된 해당자의 출연금액을 본인에게 상환하는 가능성을 검토하여야 한다.

제28조
이주노동자와 그 가족은 해당국 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 생명의 유지와 회복 불가능한 건강상의 피해를 방지하기 위하여 긴급하게 요구되는 진료를 받을 권리를 가진다. 응급진료는 그의 체류나 취업이 비정규적임을 이유로 거절되어서는 아니된다.

제29조
이주노동자의 자녀는 성명, 출생등록 및 국적에 대한 권리를 가진다.

제30조
이주노동자의 자녀는 해당국의 국민과의 평등한 대우를 기초로 하여 교육을 받을 기본권을 가진다. 어느 부모의 체류 또는 취업이 비정규적이라거나 취업국에서의 자녀의 체류가 비정규적임을 이유로 공립의 취학전 교육기관이나 학교의 입학이 거부되거나 제한되어서는 아니된다.

제31조
1. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 문화적 독자성에 대한 존중을 보장하여야 하며, 그의 출신국과의 문화적 유대의 유지를 방해하여서는 아니된다.
2. 당사국은 이에 관한 노력을 지원하고 조장시키는 적절한 조치를 취할 수 있다.

제32조
이주노동자와 그 가족은 취업국에서의 체류가 종료되었을 때 그들의 소득과 저축을 이전시키고, 관련국의 해당 법률에 따라 가재 및 소지품을 이전시킬 권리를 가진다.

제33조
1. 이주노동자와 그 가족은 출신국, 취업국, 통과국으로부터 각각 해당하는 경우에 따라 다음 사항에 관하여 통지받을 권리를 가진다.
  (a) 이 협약에 의하여 발생하는 권리.
  (b) 입국 조건, 해당국의 법률과 관행에 따른 그의 권리와 의무 및 해당국의 행정절차 또는 기타 절차를 준수할 수 있도록 하는 기타의 사항.
2. 당사국은 위의 정보의 보급 또는 고용주, 노동조합 및 기타 적절한 단체나 기관에 의한 정보제공을 보장하는 데 적절하다고 생각하는 모든 조치를 취하여야 한다. 적절한 경우에는 다른 관계국과 협력하여야 한다.
3. 이주노동자와 그 가족이 요구하면 그러한 적절한 정보는 무료로 제공되어야 하며, 가능한 한 그가 이해할 수 있는 언어로 제공되어야 한다.
제34조 이 협약 제3부의 어떠한 규정도 이주노동자와 그 가족이 통과국과 취업국의 법률과 규정을 준수할 의무나 그 국가 주민의 문화적 독자성을 존중할 의무를 면제시켜 주는 효과를 가지지 아니한다.

제35조 이 협약 제3부의 어떠한 규정도 미신고 또는 비정규적 상황의 이주노동자 또는 그 가족의 상황을 정규화한다거나 또는 그들의 상황을 정규화할 권리를 의미하는 것으로 해석되지 아니하며, 이 협약의 제6부에 규정된 건전하고 공평한 국제적 이주조건을 보장하기 위한 조치를 해하지도 아니한다.

제 4 부 신고된 또는 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족들의 기타의 권리

제36조

취업국에 신고된 또는 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족은 이 협약 제3부에 규정된 권리에 추가하여 제4부에 규정된 권리도 향유한다.

제37조

이주노동자와 그 가족은 출국 전 또는 늦어도 취업국에 입국할 때에 그들의 입국과 특히 체류와 그가 종사할 유급활동에 관한 모든 조건은 물론 취업국에서 충족시켜야 할 요건과 이들 조건의 변경을 위하여 접촉할 당국에 관한 정보에 대하여 출신국 또는 취업국으로부터 충분하게 고지받을 권리를 가진다.

제38조

1. 취업국은 사정에 따라 이주노동자와 그 가족에게 체류나 취업허가에 대한 영향이 없이 일시출국이 허용될 수 있도록 모든 노력을 다하여야 한다. 이때 취업국은 특히 출신국에서의 이주노동자와 그 가족의 특별한 필요와 의무를 고려하여야 한다.
2. 이주노동자와 그 가족은 이러한 일시출국이 허용되는 조건에 대하여 충분하게 고지받을 권리를 가진다.

제39조

1. 이주노동자와 그 가족은 취업국의 영역 내에서 이전의 자유와 거주지 선택의 자유에 대한 권리를 가진다.
2. 이 조 제1항의 권리는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서, 공중보건 또는 도덕 또는 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 필요하고, 또한 이 협약에서 인정되는 기타 권리와 양립되는 것을 제외하고는 어떠한 제한도 받지 아니한다.

제40조

1. 이주노동자와 그 가족은 그들의 경제적, 사회적, 문화적 및 기타의 이익을 증진시키고 보호하기 위하여 취업국에서 단체와 노동조합을 결성할 권리를 가진다.
2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보, 공공질서 또는 타인의 권리 및 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다.

제41조

1. 이주노동자와 그 가족은 출신국의 법률에 따라 자국의 공무에 참여할 권리를 가지며, 그 나라의 선거시 선거권과 피선거권을 가진다.

2. 관계국은 적절한 경우 법률에 따라 이러한 권리의 행사를 지원하여야 한다.

제42조
1. 당사국은 출신국과 취업국 양쪽에 이주노동자와 그 가족의 특별한 필요, 희망 및 의무가 이를 통하여 고려될 수 있는 절차 또는 기관의 수립을 검토하여야 하며, 적절한 경우 이주노동자와 그 가족이 이 기관에 자유롭게 선출된 대표자를 둘 수 있는 가능성을 상정하여야 한다.
2. 취업국은 지역사회의 생활과 운영에 관한 결정을 할 때 국내법에 따라 이주노동자와 그 가족과의 협의와 참여를 조장하여야 한다.
3. 취업국이 주권의 행사로서 이주노동자에게 정치적 권리를 부여하면, 그는 취업국에서 정치적 권리를 향유할 수 있다.

제43조
1. 이주노동자는 다음 사항의 이용에 관하여 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다.
(a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육기관 및 교육사업의 이용.
(b) 직업안내 및 취업소개의 이용.
(c) 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용.
(d) 주택의 이용. 이에는 사회주택계획과 임차료의 착취로부터의 보호를 포함한다.
(e) 당해 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용.
(f) 협동조합 및 자주관리사업에의 참여, 단 이것이 그들의 이주상의 지위 변경을 의미하지 아니하며, 당해 단체의 규정과 규칙을 따라야 한다.
(g) 문화생활의 이용과 참여.
2. 취업국에 의하여 허용된 체류조건이 각각의 요건을 충족시킨다면, 당사국은 이주노동자가 이 조 제1항에 규정된 권리를 향유할 수 있도록 실질적으로 평등한 대우를 보장할 수 있는 조건을 신장시켜야 한다.
3. 취업국은 이주노동자의 고용주가 그들을 위하여 주택이나 사회, 문화적 시설을 설치하는 것을 방해하여서는 아니된다. 이 협약 제70조의 규정의 적용을 전제로 하여 취업국은 그러한 시설의 설치는 그 설비에 관하여 해당국에서 일반적으로 적용되는 조건을 따르게 할 수 있다.

제44조
1. 당사국은 가정이 사회의 자연적이며 기초적인 단위이고, 사회와 국가의 보호를 받을 권리를 가짐을 인정하며, 이주노동자 가족들의 결합의 보호를 보장하기 위하여 적절한 조치를 취하여야 한다.
2. 당사국은 이주노동자가 그의 배우자나 해당 법률에 따르면 혼인과 동등한 취급을 받는 관계에 있는 자 및 미혼의 피부양 미성년 자녀와 재결합하는 것을 촉진하기 위하여 자신의 권한 내에서 적절한 조치를 취하여야 한다.
3. 취업국은 이주노동자의 다른 가족에 대하여도 인도적 견지에서 이 조 제2항에 규정된 것과 동등한 대우를 부여함을 호의적으로 고려하여야 한다.

제45조
1. 이주노동자의 가족은 취업국에서 다음 사항의 이용에 관하여 취업국의 국민과 평등한 대우를 향유한다.
(a) 당해 기관과 사업상의 입학요건 및 기타 규정을 따른다는 조건하에 교육기관 및 교육사업의 이용.
(b) 참가 자격을 충족하는 경우, 직업훈련 및 재훈련시설과 기관의 이용.
(c) 각각의 사업의 참가자격을 충족하는 경우 사회 및 보건사업의 이용.
(d) 문화생활의 이용과 참여.
2. 취업국은 적절한 경우에는 출신국과 협력하여 이주노동자의 자녀에게 특히 현지언어를 가르치는 것과 관련하여 그들이 현지의 학교제도에 용이하게 적응하도록 하는 정책을 추구하여야 한다.
3. 취업국은 이주노동자의 자녀에 대한 모국어 및 출신국의 문화 교육을 촉진하도록 노력하여야 하며, 출신국은 적절한 경우 언제든지 이에 협력하여야 한다.
4. 취업국은 필요하다면 출신국의 협력을 받아 이주노동자의 자녀의 모국어 교육을 위한 특별과정을 설치할 수 있다.

제46조
이주노동자와 그 가족은 관계국의 적용 법률은 물론 관련 국제협정 및 관세동맹에의 참여로 인한 의무를 따를 것을 전제로 하여, 취업국이 인정한 유급활동을 수행하는 데 필요한 장비와 개인 소지품 및 가재에 대하여 다음의 경우 출입국 관세와 세금이 면제된다.
(a) 출신국 또는 상거소국으로부터의 출국시.
(b) 취업국으로의 최초 입국시.
(c) 취업국으로부터의 최종 출국시.
(d) 출신국 또는 상거소국으로의 최종 귀국시.

제47조
1. 이주노동자는 그의 수입과 저축, 특히 가족 부양에 필요한 금액을 취업국으로부터 출신국 또는 기타 국가로 송금할 권리를 가진다. 그러한 송금은 관계국의 적용 법률에 따른 절차와 관련 국제협정에 따라 시행된다.
2. 관계국은 송금을 용이하게 하도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제48조
1. 이주노동자와 그 가족은 관련 이중과세협정을 해하지 않는 범위에서 취업국에서의 수입에 관하여 다음과 같이 처우된다.
(a) 유사한 상황의 그 나라의 국민에게 부과되는 것 이상으로 고액이거나 부담이 되는 조세, 관세 또는 어떠한 명칭의 부과금도 부과되지 아니한다.
(b) 부양가족 공제를 포함하여 유사한 상황의 그 나라의 국민에게 적용되는 어떠한 명칭의 조세감면이나 조세공제도 받을 권리를 가진다.
2. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 수입 및 저축에 대한 이중과세를 방지하기 위한 적절한 조치를 채택하기 위하여 노력한다.

제49조
1. 국내법에 따라 체류와 취업에 별개의 허가를 요하는 취업국은 이주노동자의 유급활동 종사 허가기간과 최소한 동일한 기간의 체류허가를 발급하여야 한다.
2. 취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되는 이주노동자는 취업허가 또는 유사한 허가의 기간 만료 이전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주되거나 체류허가를 상실하지 아니한다.
3. 이 조 제2항에 규정된 이주노동자에게 다른 유급활동을 구하는 데 충분한 시간을 주기 위하여, 적어도 그가 실업수당을 받을 수 있는 기간 동안은 체류허가가 철회되어서는 아니 된다.

제50조
1. 이주노동자가 사망하거나 혼인의 해소시 취업국은 가족의 재결합에 근거하여 그 국가에 체류하고 있는 이주노동자 가족에 대한 체류허가 부여에 대하여 호의적인 고려를 하여야 한다. 취업국은 그들이 그 국가에 이미 체류한 기간을 고려하여야 한다.
2. 그러한 허가를 받지 못한 가족에게는 출국 전에 취업국에서의 용무를 처리하는 데 필요한 합리적인 기간이 허용되어야 한다.
3. 이 조 제1항과 제2항의 규정은 취업국의 입법 또는 그 국가에 적용되는 양자 및 다자조약에 의하여 그러한 가족에게 부여되는 체류 및 취업의 권리를 해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제51조
취업국에서 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되지 않는 이주노동자는 그의 체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외에는, 취업 허가기간의 만료 전에 유급활동이 종료되었다는 사실만으로는 비정규적 상황에 있는 것으로 간주된다거나, 체류자격을 상실하지 아니한다. 그러한 이주노동자는 취업허가서에 규정된 조건과 제한을 전제로 하여, 남은 취업허가기간 동안 대체취업, 공공근로계획에의 참여 및 재훈련 등을 요청할 권리가 있다.

제52조
1. 이주노동자는 취업국에서 다음의 제한과 조건하에서 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 가진다.
2. 취업국은 어떠한 이주노동자에 대하여도;
(a) 국가이익을 위하여 필요하고 국내법으로 규정된 경우 제한적 범주의 취업, 직능, 역무, 활동으로의 진출을 제한할 수 있다.
(b) 그 국가 외에서 취득한 직업상의 자격증의 인정에 관한 법률에 따라 유급활동의 자유선택을 제한할 수 있다. 그러나 관련 당사국은 그러한 자격증을 인정하기 위한 노력을 하여야 한다.
3. 취업허가가 기한부인 이주노동자에 대하여 취업국은 또한;
(a) 2년 이하로 국내법에 규정된 기간동안 이주노동자가 유급활동을 수행할 목적으로 합법적으로 국내에 체재한 경우, 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 인정할 수 있다.
(b) 자국민 또는 국내법이나 양자 또는 다자협정에 따라 이 목적상 자국민으로 취급되는

자에게 우선권을 주는 정책을 수행하기 위하여 유급활동에 대한 이주노동자의 진출을 제한할 수 있다. 5년 이하로 국내법에 규정된 기간 동안 유급활동을 목적으로 합법적으로 국내에 체재한 이주노동자에게는 이러한 제한이 적용되지 아니한다.
4. 취업국은 취업을 위하여 입국이 허용된 이주노동자의 자영업 종사가 허가되는 조건을 설정하여야 한다. 그 노동자가 취업국에서 합법적으로 체류한 기간이 고려되어야 한다.

제53조
1. 무기한 또는 자동연장이 가능한 체류허가 또는 입국허가를 얻은 이주노동자의 가족은 이 협약 제52조에 따라 이주노동자에게 적용되는 것과 같은 조건으로 자유롭게 유급활동을 선택하는 것이 허용되어야 한다.
2. 관련 양자 또는 다자협정의 적용을 전제로 하여 당사국은 유급활동의 자유로운 선택권이 허용되지 않는 이주노동자의 가족에 대하여 유급활동 종사 허가의 취득에 있어서 취업국 입국을 신청하는 다른 노동자보다는 유급활동 종사 허가취득에 있어 우선권의 부여를 긍정적으로 고려하여야 한다.

제54조
1. 체류허가 또는 취업허가의 조건과 이 협약 제25조와 제27조에 규정된 권리를 해하지 아니하고, 이주노동자는 다음 사항에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 향유한다.
(a) 해고로부터의 보호.
(b) 실업수당.
(c) 실업대책으로서의 공공근로계획에의 참가.
(d) 이 협약 제52조의 적용을 전제로 하여 실업 또는 다른 유급활동 종료시 대체취업의 기회.
2. 이주노동자가 자신의 근로계약 조건이 고용주에 의하여 위반되었다고 주장하는 경우, 그는 이 협약 제18조 제1항에 규정된 바에 따라 그 사건을 취업국의 권한 있는 당국에 제기할 권리가 있다.

제55조
유급활동에 종사를 허가받은 이주노동자는 그 허가에 부가된 조건하에서는 그 유급활동의 수행에 있어서 취업국의 국민과 평등한 처우를 받을 권리를 가진다.

제56조
1. 협약 제4부에서 지적된 이주노동자와 그 가족은 협약 제3부에 규정된 보호조항의 적용을 전제로 하여 그 국가의 국내법에 규정된 이유에 해당하는 경우 이외에는 취업국으로부터 추방당하지 아니한다.
2. 이주노동자 또는 그 가족의 체류허가 및 취업허가로부터 발생하는 권리를 박탈하기 위한 목적에서 추방이 이용되어서는 아니된다.
3. 이주노동자 또는 그 가족의 추방 여부를 검토할 때에는 인도적 고려사항과 그가 취업국에서 이미 체재한 기간이 고려되어야 한다.

제 5 부 특별한 유형의 이주노동자와 그 가족에 관한 규정

제57조
협약 제5부에 규정된 신고되거나 정규적 상황에 있는 특별한 유형의 이주노동자와 그 가족은 제3부에 규정된 권리와 아래에서 수정된 경우를 제외한 제4부에 규정된 권리를 향유한다.

제58조
1. 이 협약 제2조 제2항 (a)에 정의된 월경노동자는 그가 취업국에 상거소를 가지고 있지 아니하다는 점을 고려하여 취업국에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 적용될 수 있는 협약의 제4부에 규정된 권리를 가진다.
2. 취업국은 일정 기간 이후에는 월경노동자에게 자유롭게 유급활동을 선택할 권리를 부여하는 것을 긍정적으로 고려한다. 이 권리의 부여는 그의 월경노동자로서의 지위에 영향을 미치지 아니한다.

제59조
1. 이 협약 제2조 제2항 (b)에 정의된 계절노동자는 그가 취업국에서 연중 일부만 거주한다는 점을 고려하여 협약 제4부에 규정된 권리 중 그의 취업국 영역에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 적용될 수 있는 것으로서 계절노동자라는 그 국가에서의 그의 지위와 양립할 수 있는 권리를 가진다.
2. 이 조 제1항의 적용을 전제로 하여 취업국은 상당 기간 자국 영역 내에서 취업하였던 계절노동자가 관련 양자 및 다자협정에 따를 것을 조건으로 하여 다른 유급활동에 종사할 가능성과 그 국가로 입국신청을 하는 다른 노동자에 비하여 우선권을 줄 가능성을 검토한다.

제60조
이 협약 제2조 제2항 (e)에 정의된 순회노동자는 협약의 제4부에 규정된 권리 중 취업국에서의 체재와 노동으로 인하여 그에게 부여될 수 있는 것으로서 그 국가에서 순회노동자로서의 그의 지위와 양립할 수 있는 권리를 가진다.

제61조
1. 이 협약 제2조 제2항 (f)에 정의된 특정사업노동자와 그 가족은 제43조 제1항 (b) 및 (c), 제43조 제1항 (d) 중 사회주택계획에 관한 부분, 제45조 제1항 (b) 및 제52조 내지 제55조의 권리를 제외한 협약의 제4부에 규정된 권리를 가진다.
2. 특정사업노동자가 그의 근로계약 조건이 고용주에 의하여 위반되었다고 주장하는 경우, 그는 이 협약 제18조 제1항에 규정된 바에 따라 그 사건을 당해 고용주에 대하여 관할권을 갖는 국가의 권한 있는 당국에 제기할 권리를 가진다.
3. 당사국은 시행 중인 양자 또는 다자협정의 적용을 전제로 하여 특정사업노동자가 그 사업에 근무하고 있는 동안 출신국 또는 상거소국의 사회보장제도에 의한 보호를 적절하게 계속 받을 수 있도록 노력하여야 한다. 관련 당사국은 이 점에서 권리의 부정이나 지급의 중복을 회피할 수 있도록 적절한 조치를 취하여야 한다.
4. 이 협약 제47조의 규정 및 관련 양자 또는 다자협정을 해하지 아니하며, 관련 당사국은 특정사업노동자의 임금을 출신국 또는 상거소국에서 지불할 것을 허용하여야 한다.

제62조
1. 이 협약 제2조 제2항 (g)에 정의된 특별취업노동자는 협약 제43조 제1항 (b) 및 (c), 제43조 제1항 (d) 중 사회주택계획에 관한 부분, 제52조, 제54조 제1항 (d)를 제외하고 협약 제4부에 규정된 권리를 가진다.
2. 특별취업노동자의 가족은 제53조의 규정을 제외하고 협약 제4부에 규정된 이주노동자의 가족에 관한 권리를 가진다.

제63조
1. 이 협약 제2조 제2항 (h)에 정의된 자영노동자는 근로계약을 체결하는 노동자에게만 배타적으로 적용되는 권리를 제외하고 협약 제4부에 규정된 권리를 가진다.
2. 이 협약 제52조와 제57조의 규정을 해하지 아니하고, 자영노동자의 경제활동 종료는 그의 체류허가가 입국이 허용된 특정의 유급활동에 종속되어 있음이 명시된 경우 이외에는 그 자체로 그와 그 가족에 대한 취업국에서의 체재 또는 유급활동의 종사에 대한 허가철회를 의미하지 아니한다.

제 6 부 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적이며 합법적인 조건의 증진
제64조
1. 당사국은 이 협약 제79조의 규정을 해하지 아니하고 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 건전하고 공평하며 인도적인 조건을 촉진하기 위하여 적절하게 협의하고 협력하여야 한다.
2. 그 점에 관하여는 노동력의 수요와 공급만이 아니라 이주노동자와 그 관련 가족의 사회적, 경제적, 문화적 및 기타의 필요는 물론 관련 공동체에 대한 이주의 영향에 대하여도 적절한 고려가 있어야 한다.

제65조
1. 당사국은 노동자와 그 가족의 국제이주에 관한 문제에 대처하기 위하여 적절한 기구를 유지한다. 그 기능에는 특히 다음이 포함되어야 한다.
(a) 그 같은 이주에 관한 정책의 수립과 집행.
(b) 그 같은 이주와 관련된 다른 당사국의 권한 있는 당국과의 정보교환, 협의 및 협력.
(c) 특히 고용주, 노동자 및 그들의 조직에 대하여 이주 및 취업에 관한 정책, 법률, 규정과 이주에 관한 타국과의 협정, 기타 관련된 사항에 대한 적절한 정보의 제공.
(d) 이주노동자와 그 가족에게 출발, 이동, 도착, 체류, 유급활동, 일시출국과 재입국을 할 때 필요로 하는 허가, 절차, 준비 및 취업국에서의 근로조건과 생활조건, 관세, 통화, 세금, 기타 관계 법령에 관한 정보의 제공과 적절한 지원.
2. 당사국은 이주노동자와 그 가족의 사회적, 문화적 및 기타의 필요를 충족하는데 소요되는 적절한 영사업무 및 다른 용역의 제공을 적절히 촉진하여야 한다.

제66조
1. 이 조 제2항에 따를 것을 조건으로, 외국에서 취업할 노동자를 모집하기 위한 업무를 담당할 권리는 아래의 경우에 한정되어 인정된다.

(a) 그러한 업무가 진행되는 국가의 공공기관이나 기구.
(b) 관계국간의 협정에 근거한 취업국의 공공기관이나 기구.
(c) 양자 또는 다자협정에 의하여 설립된 기구.
2. 관련 당사국의 법률과 관행에 따라 설립되어 당사국의 공공당국에 의한 허가, 승인, 감독에 따를 것을 조건으로 대리상, 예정 고용주 또는 그들의 대리인에게도 그러한 업무수행이 허용될 수 있다.

제67조
1. 관련 당사국은 이주노동자와 그 가족이 귀국하기로 결정하였거나, 체류 또는 취업허가가 만료되었거나, 또는 취업국에서 비정규적 상황에 있을 때, 그들의 출신국으로의 질서 있는 귀환에 관한 조치를 채택함에 있어서 적절히 협력하여야 한다.
2. 관련 당사국은 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족과 관련하여 출신국에서의 그들의 재정착을 위한 적절한 경제환경을 조장하고 그들의 항구적인 사회적, 문화적 재통합을 용이하게 하기 위하여 당사국간에 합의된 조건에 따라 적절히 협력하여야 한다.

제68조
1. 통과국을 포함하여 당사국들은 비정규적 상황에 있는 이주노동자의 불법 내지 비밀 이동과 취업을 방지하고 근절하기 위하여 협력하여야 한다. 이 목적을 위하여 각국이 그 관할권 내에서 취할 조치에는 다음 사항이 포함된다.
(a) 이민을 오고 가는 것에 관한 잘못된 정보의 유포행위에 대한 적절한 조치.
(b) 이주노동자와 그 가족의 불법 내지 비밀 이동을 적발하고 근절하는 조치와 이와 같은 이동을 조직하거나, 수행하거나, 이를 지원하는 개인, 집단 또는 단체를 효과적으로 제재하기 위한 조치.
(c) 비정규적 상황에 있는 이주노동자와 그 가족에게 폭력, 협박, 위협을 가하는 개인, 집단 또는 단체를 효과적으로 제재하기 위한 조치.
2. 취업국은 적절한 경우 고용주에 대한 제재를 포함하여 자국 영역 내에서 비정규적 상황의 이주노동자의 취업을 근절하는 데 적합하고 효과적인 모든 조치를 취하여야 한다. 이주노동자가 취업에 따라 고용주에 대하여 갖는 권리는 이러한 조치에 의하여 침해되지 아니한다.

제69조
1. 당사국은 자국 영역 내에 비정규적 상황의 이주노동자와 그 가족이 있는 경우 그러한 상황이 지속되지 않도록 적절한 조치를 취하여야 한다.
2. 관계당사국이 관련 국내법 및 양자 또는 다자협정에 따라 그들의 지위를 정규화시킬 가능성을 검토할 때에는, 그들의 입국 관련 사정, 취업국에서의 체류기간, 특히 그의 가족상황에 관한 것 등 기타 관련사항에 적절한 주의가 기울여져야 한다.

제70조
당사국은 정규적 상황의 이주노동자와 그 가족의 근로조건과 생활조건이 적절성, 안전성, 위생적 기준과 인간의 존엄성의 원칙에 상응할 것을 보장하기 위하여 자국민에게 적용되는 정도의 조치를 취하여야 한다.

제71조
1. 당사국은 필요할 경우에는 언제든지 사망한 이주노동자 또는 그 가족의 사체가 출신국으로 용이하게 송환되도록 한다.
2. 이주노동자 또는 그 가족의 사망에 대한 보상문제에 관하여 당사국은 문제의 조속한 해결을 위하여 적절한 경우 관계자에게 지원을 제공하여야 한다. 이 문제의 해결은 이 협약규정과 합치되는 관련 국내법과 양자 또는 다자협정에 기하여 이루어져야 한다.

제 7 부 협약의 적용
제72조
1. (a) 이 협약의 적용을 심사하기 위하여 모든 이주노동자와 그 가족의 권리보호위원회(이하 "위원회"라고 칭한다)를 설치한다.
(b) 위원회는 이 협약의 발효시에는 10명, 그리고 41개 당사국에 대하여 발효한 이후에는 14명의 고매한 인격을 가지며, 공정하고, 협약이 대상으로 하는 분야에서 능력을 인정받은 전문가로 구성한다.
2. (a) 위원회의 위원은 당사국에 의하여 지명된 명단으로부터 당사국에 의한 비밀투표에 의하여 선출되는데, 출신국과 취업국을 포함하는 공평한 지리적 배분과 주요한 법체계의 대표에 관하여 적절한 고려가 베풀어져야 한다. 각 당사국은 자국민으로는 1명을 지명할 수 있다.
(b) 위원은 개인자격으로 선출되어, 직무를 수행한다.
3. 최초의 선거는 이 협약의 발효일로부터 6개월 이내에 실시하여야 하며, 이후 선거는 매 2년마다 실시한다. 국제연합 사무총장은 적어도 각 선거일 4개월 전에 모든 당사국에 대하여 2개월 내에 그 지명을 제출하도록 요청하는 서한을 보낸다. 사무총장은 지명한 당사국을 적시하여 알파벳 순으로 피지명자의 명부를 작성하고, 이를 늦어도 각 선거일 1개월 전에 피지명자의 경력을 첨부하여 당사국에게 송부한다.
4. 위원회 위원의 선거는 국제연합 본부에서 사무총장이 소집한 당사국회의에서 실시된다. 당사국의 3분의 2를 의사정족수로 하는 회의에서, 출석하여 투표한 당사국의 최대다수표 및 절대과반수를 획득한 후보가 선출된다.
5. (a) 위원회의 위원은 4년 임기를 근무한다. 단 최초의 선거에서 선출된 위원 중 5인의 임기는 2년으로 종료된다. 이들 5인 위원의 명단은 최초 선거 직후 당사국회의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.
(b) 위원회의 4인의 추가위원의 선거는 협약이 41개국에 대하여 발효한 후 이 조 제2항, 제3항 및 제4항의 규정에 따라서 실시한다. 이때 선출된 추가위원 중 2인의 임기는 2년으로 종료하고, 이들 위원의 명단은 당사국회의 의장에 의하여 추첨으로 선정된다.
(c) 위원회 위원은 재지명되면 재선될 수 있다.
6. 위원회의 위원이 사망 또는 사임하거나 다른 이유로 위원회의 직무를 더 이상 수행할 수 없다고 선언하는 경우, 그 전문가를 추천한 당사국은 잔여 임기 동안 자국민 중에서 다른 전문가를 임명한다. 이 신규임명은 위원회에 의하여 승인을 받아야 한다.
7. 국제연합 사무총장은 위원회의 효과적인 기능수행을 위하여 필요한 직원과 편의를 제공하여야 한다.
8. 위원회의 위원은 국제연합의 재원에 의하여 총회가 결정하는 액수와 조건의 보수를 받는

다.
9. 위원회의 위원은 국제연합의 특권과 면제에 관한 협약의 관계 조항에 규정된 바에 따라 국제연합을 위한 직무를 행하는 전문가로서의 편의, 특권 및 면제를 향유할 권리를 가진다.

제73조
1. 당사국은 이 협약 규정의 이행을 위하여 취한 입법, 사법, 행정 및 기타 조치에 관한 보고서를 위원회의 검토를 받기 위하여 국제연합 사무총장에게 다음과 같이 제출할 것을 약속한다.
(a) 당사국에 대하여 이 협약이 발효한 후 1년 이내.
(b) 그 이후에는 5년마다 및 위원회가 요청할 때.
2. 이 조에 의하여 작성되는 보고서에는 이 협약의 이행에 영향을 미치는 요소와 장애가 있을 경우 이를 기재하여야 하며, 당사국이 관련된 이주의 흐름상의 특징에 관한 정보를 포함하여야 한다.
3. 위원회는 보고서의 내용에 관하여 적용될 추가지침을 작성하여야 한다.
4. 당사국은 자국 내에서 그 보고서를 일반에게 널리 보급하여야 한다.

제74조
1. 위원회는 각 당사국이 제출하는 보고서를 심사하고, 적절하다고 판단하는 논평을 해당 당사국에게 송부한다. 당사국은 이 조에 따라 위원회가 제시한 논평에 대한 견해를 위원회로 제출할 수 있다. 위원회는 이 보고서를 검토할 때 당사국으로부터의 보충정보를 요청할 수 있다.
2. 국제연합 사무총장은 위원회의 각 정기회의가 개최되기 이전 적절한 시기에 당사국이 제출한 보고서의 사본과 보고서의 검토에 관련된 정보를 국제노동사무소 사무총장에게 송부하여, 이 협약에 의하여 취급되고 있는 국제노동기구의 권한 영역에 속하는 사항에 대하여 사무소가 전문지식을 제공함으로써 위원회를 원조할 수 있도록 한다. 위원회는 그 심사에 있어 사무소가 제공하는 논평과 자료를 고려하여야 한다.
3. 국제연합 사무총장은 위원회와의 협의 후, 다른 전문기구나 정부간 국제기구에게 그들의 권한 범위에 해당하는 보고서 일부의 사본을 송부할 수 있다.
4. 위원회는 국제연합의 전문기구, 기관은 물론 정부간 국제기구 및 기타 관련기관에 대하여 위원회에서의 검토를 위하여 그 기관의 활동 분야에 속하는 것으로서 이 협약이 취급하고 있는 사항에 관하여 정보를 제출하도록 요청할 수 있다.
5. 위원회는 국제노동사무소에 대하여 위원회 회의에 자문역으로 참가할 대표를 임명하도록 요청하여야 한다.
6. 위원회는 국제연합의 다른 전문기구, 기관은 물론 정부간 국제기구의 권한 범위 내의 문제가 검토되는 경우에는 언제든지 대표자가 회의에 출석하여 청문에 응하도록 초청할 수 있다.
7. 위원회는 특히 보고서의 심사와 당사국에 의하여 제출된 견해에 근거한 그 자신의 고려사항과 권고를 포함하는 이 협약의 이행에 관한 연례보고서를 국제연합 총회에 제출한다.
8. 국제연합 사무총장은 위원회의 연례보고서를 이 협약의 당사국, 경제사회이사회 및 국제연합 인권위원회, 국제노동사무소 사무총장 및 기타 관련 기관으로 송부한다.

제75조
1. 위원회는 자체의 절차 규칙을 채택한다.
2. 위원회는 2년 임기의 임원을 선출한다.
3. 위원회는 통상 매년 회합한다.
4. 위원회의 회의는 통상 국제연합 본부에서 개최된다.

제76조
1. 협약의 당사국은 이 조에 따라 타당사국이 협약상의 의무를 이행하지 않고 있다고 주장하는 당사국의 통보를 접수하여 검토할 위원회의 권한을 인정한다고 언제든지 선언할 수 있다. 이 조에 의한 통보는 자국에 대한 위원회의 권한의 인정을 선언한 당사국에 의하여 제출된 경우에만 접수, 검토될 수 있다. 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 관한 통보는 위원회에 의하여 접수되지 아니한다. 이 조에 따라 접수된 통보는 다음의 절차에 따라 처리된다.

(a) 이 협약의 당사국은 타 당사국이 이 협약상의 의무를 이행하지 않고 있다고 생각하는 경우, 서면통보에 의하여 이 문제에 관한 그 당사국의 주의를 환기시킬 수 있다. 당사국은 위원회에도 이를 통지한다. 통보를 접수한 후 3개월 이내에 접수국은 당해 문제를 해명하는 설명 또는 기타 진술을 서면으로 통보국에 전달하며, 이에는 가능하고 적절한 범위 내에서, 당해 문제와 관련하여 이미 취하여졌든가, 현재 진행 중이든가 또는 이용 가능한 국내절차와 구제수단에 관한 언급이 포함되어야 한다.

(b) 접수국이 최초의 통보를 접수한 후 6개월 이내에 당해 문제가 양당사국에게 만족스럽게 조정되지 아니할 경우, 어느 일방 당사국은 위원회와 타당사국에 대한 통고로써 당해 문제를 위원회로 회부할 권리를 가진다.

(c) 위원회는 일반적으로 승인된 국제법의 원칙에 따라 그 문제에 관하여 가능한 모든 국내적 구제절차가 원용되고 완료되었음을 확인한 다음에만 회부된 문제를 처리하여야 한다. 다만, 위원회의 견해에 의하면 구제절차의 적용이 비합리적으로 지연되고 있을 경우에는 그러하지 아니한다.

(d) 이 항 (c)의 규정을 따를 것을 전제로 하여 위원회는 이 협약에 규정된 의무에 대한 존중의 기초 위에서 문제를 우호적으로 해결하기 위하여 관계당사국에게 주선을 제공한다.

(e) 위원회가 이 조에 의한 통보를 심사할 경우에는 비공개회의를 한다.

(f) 위원회는 이 항 (b)에 따라 회부된 어떠한 문제에 관하여도 (b)에 지적된 관계 당사국들에게 모든 관련정보를 제출할 것을 요청할 수 있다.

(g) 이 항 (b)에 지적된 관계당사국은 위원회에 의하여 당해 문제가 검토되고 있는 동안 출석하여 구두 또는 서면으로 의견을 제출할 권리를 가진다.

(h) 위원회는 이 항 (b)에 의한 통보의 접수일로부터 12개월 이내에 다음과 같은 보고서를 제출한다.

(i) 이 항 (d)의 규정에 따른 해결에 도달한 경우, 위원회는 보고서를 사실과 도달된 해결에 관한 간략한 설명에만 국한시킨다.

(ii) (d)의 규정에 따른 해결에 도달하지 못한 경우, 위원회는 보고서에 관계 당사국간의 쟁점에 관한 관련사실을 진술한다. 관계당사국이 제출한 서면진술과 구두진술의 기록은 이 보고서에 첨부시킨다. 위원회는 관계 당사국간의 쟁점과 관련된다고 생각하는 견해를 관계 당사국에게만 통보할 수 있다.

모든 경우 보고서는 관계 당사국에게 통보된다.
2. 이 조의 규정은 이 협약의 10개 당사국이 이 조 제1항에 따른 선언을 하였을 때 발효된다. 당사국에 의한 선언문은 국제연합 사무총장에게 기탁되며, 그는 선언문의 사본을 타당사국에게 송부한다. 이 선언은 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조에 의하여 이미 송부된 통보의 대상인 어떠한 문제의 검토도 방해하지 아니한다. 선언철회의 통고가 사무총장에 의하여 접수된 이후에는 관계 당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한 이 조에 따른 어떠한 당사국에 의한 추후의 통보도 접수되지 아니한다.

제77조
1. 협약의 당사국은 이 조에 따라 그 관할권에 속하는 자로서 이 협약에 의하여 규정된 개인적 권리가 그 당사국에 의하여 침해되었다고 주장하는 개인 또는 그의 대리인의 통보를 접수하고 검토할 위원회의 권한을 인정한다고 언제든지 선언할 수 있다. 그러한 선언을 행하지 아니한 당사국에 대한 통보는 위원회에 의하여 접수되지 아니한다.
2. 위원회는 이 조에 따른 통보가 익명이거나 통보제출권의 남용 또는 규약 규정과 양립할 수 없는 것으로 판단하는 경우, 그러한 통보는 심리적격이 없는 것으로 간주하여야 한다.
3. 위원회는 다음 사항이 확인되지 아니하면 개인으로부터의 어떠한 통보도 검토하지 아니한다.
(a) 동일한 문제가 다른 국제적 조사 또는 해결 절차에 따라 심사된 바 있었거나, 심사되고 있지 않을 것.
(b) 개인이 이용 가능한 모든 국내적 구제조치를 완료하였을 것. 단 위원회의 견해에 의하면 구제조치의 적용이 불합리하게 지연되거나, 개인에게 실효적인 구제를 부여할 것으로 보이지 않는 경우에는 그러하지 아니한다.
4. 이 조 제2항의 규정을 따를 것을 전제로 하여 위원회는 이 조에 의하여 제출된 모든 통보에 대하여 이 조 제1항의 선언을 하였고 이 협약의 어느 규정을 위반하고 있다고 주장되는 당사국의 주의를 환기시킨다. 이 접수국은 사건과 취하여진 구제조치가 있는 경우 이를 명확히 하는 서면의 설명서 또는 진술서를 6개월 이내에 위원회에 제출한다.
5. 위원회는 개인 또는 그 대리인과 관계 당사국으로부터 제출된 모든 정보를 참고로 하여 이 조에 의하여 접수된 통보를 검토한다.
6. 위원회가 이 조에 의한 통보를 심사할 때에는 비공개회의를 한다.
7. 위원회는 관계 당사국과 개인에게 자신의 견해를 송부한다.
8. 이 조의 규정은 이 협약의 10개 당사국이 제1항상의 선언을 하였을 때에 발효된다. 이 선언은 당사국에 의하여 국제연합 사무총장에게 기탁되고, 그는 그 사본을 다른 당사국에 송부한다. 이 선언은 사무총장에 대한 통고로써 언제든지 철회될 수 있다. 이 철회는 이 조의 규정에 의하여 이미 송부된 통보의 대상인 어떠한 문제의 검토도 방해하지 아니한다. 사무총장에 의하여 선언철회의 통고가 접수된 후에는 당사국이 새로운 선언을 하지 아니하는 한, 이 조에 따른 개인이나 그의 대리인에 의한 추후의 통보는 접수되지 아니한다.

제78조
이 협약 제76조의 규정은 이 협약의 대상 분야에 있어서의 국제연합 및 그 전문기구의 설립문서나 이들 기관에 의하여 채택된 협약에 규정되어 있는 분쟁 또는 청원을 해결하기 위한 다른 절차를 방해하지 아니하는 가운데 적용되며, 당사국들이 그들간에 시행 중인 국제협정

에 따라 분쟁해결을 위한 다른 절차에 호소하는 것도 방해하지 아니한다.

제 8 부 일반 조항

제79조

이 협약의 어떠한 규정도 당사국이 이주노동자와 그 가족의 입국을 규율하는 기준을 설정하는 권리에 영향을 미치지 아니한다. 이주노동자와 그 가족의 법적 지위와 처우에 관한 기타 문제에 대하여 당사국은 이 협약에 규정된 제한에 복종하여야 한다.

제80조

이 협약의 어떠한 규정도 이 협약에서 취급되는 문제에 관하여 국제연합의 각 기관과 전문기구의 책임을 각각 명시하고 있는 국제연합 헌장 및 전문기구 헌장의 규정을 침해하는 것으로 해석되지 아니한다.

제81조

1. 이 협약의 어떠한 규정도 다음에 의하여 이주노동자와 그 가족에게 부여된 좀더 호의적인 권리와 자유에 영향을 주어서는 아니된다.
   (a) 당사국의 법률 또는 관행.
   (b) 관계 당사국에 대하여 시행 중인 모든 양자 또는 다자조약.
2. 이 협약의 어떠한 규정도 어느 국가, 집단 또는 개인이 협약에 규정된 권리와 자유를 해하는 행위에 관여하거나, 이를 수행할 수 있는 권리를 부여하는 것으로 해석되지 아니한다.

제82조

이 협약에 규정된 이주노동자와 그 가족의 권리는 포기될 수 없다. 그 권리 중 일부를 포기시키거나 단념시킬 목적으로 이주노동자와 그 가족에게 여하한 형태의 압력을 가하는 것도 허용되지 아니한다. 계약을 통하여 이 협약상 인정된 권리로부터 일탈할 수 없다. 당사국은 이 원칙에 대한 존중이 보장되도록 적절한 조치를 취하여야 한다.

제83조

이 협약의 각 당사국은 다음의 조치를 취할 것을 약속한다.
   (a) 이 협약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 자에 대하여, 그러한 침해가 공무집행자에 의하여 진행된 것이라고 할지라도 효과적인 구제조치를 받을 수 있도록 보장한다.
   (b) 그러한 구제조치를 청구하는 개인에 대하여, 권한 있는 사법, 행정 또는 입법 당국이나 당해 국가의 법제도에 따라 설치된 여타의 권한 있는 당국에 의하여 그의 청구가 심사되고 결정될 것임을 보장하고, 또한 사법적 구제조치의 가능성을 확대시킨다.
   (c) 그러한 구제조치가 허용되는 경우, 권한 있는 당국이 이를 집행할 것을 보장할 것.

제84조 각 당사국은 이 협약 규정의 이행에 필요한 입법 및 기타 조치를 채택할 것을 약속한다.

제 9 부 최종 조항

제85조

국제연합 사무총장이 이 협약의 수탁자로 지명된다.

제86조
1. 이 협약은 모든 국가들의 서명을 위하여 개방된다. 이 협약은 비준을 받아야 한다.
2. 이 협약은 어떠한 국가의 가입에도 개방된다.
3. 비준서 또는 가입서는 국제연합 사무총장에게 기탁된다.

제87조
1. 이 협약은 20번째의 비준서 또는 가입서의 기탁일로부터 3개월 이후 다음달의 첫째 날부터 발효한다.
2. 협약 발효 후 협약을 비준하거나 가입한 국가에 대하여는 그 비준서 또는 가입서가 기탁된 날로부터 3개월 이후 다음달의 첫째 날부터 발효한다.

제88조
이 협약을 비준 또는 가입하는 국가는 협약의 일정 부분의 적용을 배제시키거나, 제3조의 경우 이외에는 특정 범주의 이주노동자를 적용에서 배제시킬 수 없다.

제89조
1. 모든 당사국은 자국에 대하여 협약이 발효한 날로부터 5년 이후에는 국제연합 사무총장에게 보내는 서면통지에 의하여 이 협약을 폐기시킬 수 있다.
2. 폐기는 국제연합 사무총장이 통지를 수령한 날로부터 12개월 이후 다음달의 첫째 날부터 발효한다.
3. 그러한 폐기는 이의 효력 발생일 이전에 발생한 어떠한 작위 또는 부작위에 관하여도 당사국을 이 협약상의 의무로부터 면제시켜 주는 효과를 가지지 아니하며, 또한 폐기의 효력 발생일 이전에 이미 위원회에 의하여 검토되고 있는 문제에 대하여도 그 검토의 계속을 어떠한 형태로도 방해하지 아니한다.
4. 위원회는 당사국의 폐기의 효력 발생일 이후에는 그 국가에 관한 어떠한 새로운 문제의 검토도 시작할 수 없다.

제90조
1. 이 협약 발효로부터 5년 이후에는 국제연합 사무총장에 대한 서면통지에 의하여 어느 당사국에 의하여도 언제든지 이 협약의 개정이 요청될 수 있다. 사무총장은 바로 각 당사국에게 이 제안을 검토하고 표결할 당사국회의의 개최에 찬성하는지에 관한 의견을 자신에게 통보하여 달라는 요청과 함께, 개정안을 당사국에게 통보한다. 통보일로부터 4개월 내에 당사국 중 3분의 1 이상이 회의 개최에 찬성하는 경우, 사무총장은 국제연합의 후원하에 회의를 소집한다. 이 회의에 출석하고 표결한 당사국의 과반수에 의하여 채택된 개정안은 승인을 받기 위하여 총회에 제출된다.
2. 개정은 국제연합 총회의 승인을 얻고, 각국의 헌법 절차에 따라 당사국의 3분의 2가 수락할 때 발효한다.
3. 개정은 발효시 이를 수락한 당사국을 구속하고, 여타 당사국은 이 규약의 규정과 이미 수락한 그 이전의 개정에 계속 구속된다.

제91조
1. 국제연합 사무총장은 서명, 비준, 가입시 각국이 행하는 유보를 접수하고, 이를 모든 국가로 송부한다.
2. 이 협약의 대상 및 목적과 양립하지 않는 유보는 허용되지 아니한다.
3. 유보는 국제연합 사무총장에게 보낸 통고에 의하여 언제든지 철회될 수 있으며, 그는 이를 모든 국가로 통고한다. 이 통고는 접수된 날에 발효한다.

제92조
1. 이 협약의 해석 또는 적용에 관한 두 개 이상의 당사국간의 분쟁으로 협상에 의하여 해결되지 않는 것은 그중 어느 당사국의 요청이 있으면 중재에 회부된다. 중재 요청일로부터 6개월 이내에 중재의 구성에 대하여 당사국이 합의하지 못한 경우, 그중 어느 당사국도 국제사법재판소 규정에 따른 요청을 통하여 분쟁을 국제사법재판소로 회부할 수 있다.
2. 각 당사국은 이 협약의 서명, 비준 또는 가입할시 이 조 제1항에 구속되지 않겠다는 선언을 할 수 있다. 그러한 선언을 한 당사국에 대하여는 다른 당사국도 같은 항에 구속되지 아니한다.
3. 제2항에 따른 선언을 한 당사국은 국제연합 사무총장 앞으로 보낸 통지로써 언제든지 그 선언을 철회할 수 있다.

제93조
1. 이 협약은 아라비아어, 중국어, 영어, 불어, 러시아어 및 스페인어본이 동등한 정본이며, 국제연합 사무총장에게 기탁된다.
2. 국제연합 사무총장은 모든 국가들에게 이 협약의 인증등본을 송부한다.

이상의 증거로 아래에 서명한 전권대사들은 각 정부에 의하여 정당하게 권한을 부여받아 이 협약에 서명하였다.

근로자 재해보상에 대한 내·외국인 근로자의 균등대우에 관한 협약(1925년) - ILO 제19호 협약

* 효력발생 : 1926년 9월 8일 (120개국 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1925년 5월 19일 제네바에 소집한 제7차 회의에서,
회기 의사일정의 두 번째 의제인 근로자의 재해보상에 대한 내·외국인 근로자의 균등대우에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1925년 균등대우(재해보상) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1925년 6월 25일 채택한다.

[제1조] 1. 이 협약을 비준하는 회원국은 이 협약을 비준한 다른 회원국의 국민으로서 그 영역내에서 발생한 산업재해로 인하여 신체의 상해를 입은 자 또는 당해 근로자의 피부양자에 대하여 자국민에게 허용하는 것과 동일한 근로자보상에 관한 대우를 허용할 것을 약속한다.
2. 이 균등대우는 거주지에 관계없이 외국인근로자 또는 그 피부양자에게 보장되어야 하며, 회원국 또는 그 국민이 이 원칙에 의거하여 당해 회원국의 영역외에서 행하여야 할 지급과 관련하여 채택하여야 할 조치가 필요한 경우에는 관계 회원국간의 특별협정에 의하여 이를 정하여야 한다.

[제2조] 다른 회원국의 영역에 존재하는 기업과 일시적 또는 간헐적 고용관계가 있는 근로자에게 발생하는 산업재해의 보상은 그 기업이 소재하는 다른 회원국의 법령으로 규제하여야 한다고 규정하기 위하여 관련 회원국간에 특별협정을 체결할 수 있다.

[제3조] 이 협약을 비준하는 회원국으로서 보험 및 기타의 방법으로 근로자 재해보상에 관한 제도를 구비하지 아니한 국가는 그 비준일로부터 3년 이내에 이와 같은 제도를 두는 데 동의한다.

[제4조] 이 협약을 비준하는 회원국은 이 협약의 실시와 근로자보상에 관한 자국의 법령의 시행을 촉진하기 위하여 상호 협력하거나 또는 근로자보상에 관한 현행 법령의 변경에 관하여 국제노동기구 사무국에 통지할 것을 약속하며, 사무국은 다른 관련 회원국에게 이를 통지하여야 한다.

[제5조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의심의, 정보), 비본토지역에의 적용

결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(1948년) - ILO 제87호 협약

* 효력발생 : 1950년 7월 4일 (139개국 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1948년 6월 17일 샌프란시스코에 소집한 제31차 회의에서,
회기 의사일정의 일곱 번째 의제인 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하고,
국제노동기구 헌장 전문에서 "결사의 자유 원칙의 승인" 은 근로조건을 향상시키고 평화를 확립하는 수단이라고 선언하고 있음을 고려하고,
필라델피아선언에서 "결사의 자유 및 표현의 자유는 부단한 진보에 필수적" 이라고 재확인하고 있음을 고려하고,
국제노동기구 총회가 제30차 회의에서 국제적 규제의 기초를 이루는 원칙들을 만장일치로 채택하였음을 고려하고,
국제연합 총회가 제2차 회의에서 이 원칙들을 시인하고,
1 또는 2 이상의 국제협약을 채택할 수 있도록 모든 노력을 계속할 것을 국제노동기구에 요청하였음을 고려하여,
1948년 결사의 자유 및 단결권 보호 협약이라고 부를 다음의 협약을 1948년 7월 9일 채택한다.

제1절 결사의 자유
[제1조] 이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 회원국은 다음의 규정을 실시할 것을 약속한다.

[제2조] 근로자 및 사용자는 사전인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 어떠한 차별도 없이 가진다.

[제3조] 1. 근로자단체 및 사용자단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가진다.
2. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중지하여야 한다.

[제4조] 근로자단체 및 사용자단체는 행정당국에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안된다.

[제5조] 근로자단체 및 사용자단체는 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리

를 가지며, 이러한 단체, 연합단체 또는 총연합단체는 국제적인 근로자단체 및 사용자단체에 가입할 권리를 갖는다.

[제6조] 이 협약 제2조, 제3조 및 제4조의 규정은 근로자단체 및 사용자단체의 연합단체와 총연합단체에도 적용된다.

[제7조] 근로자단체 및 사용자단체 그리고 각각의 연합단체 및 총연합단체의 법인격 취득에 관하여 이 협약 제2조, 제3조 및 제4조의 규정을 제한하는 성질의 조건을 부가하여서는 아니된다.

[제8조] 1. 이 협약에서 규정한 권리를 행사함에 있어서 근로자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 개인이나 조직된 집단과 마찬가지로 국내법령을 존중하여야 한다.
2. 국내법령은 이 협약에서 규정하는 보장사항을 저해하거나 저해할 목적으로 적용되어서는 아니된다.

[제9조] 1. 이 협약에서 규정하는 보장사항을 군대 및 경찰에 적용하는 범위는 국내법령으로 정한다.
2. 국제노동기구 헌장 제19조 제8항에 명시된 원칙에 따라 회원국에 의한 이 협약의 비준은 이 협약이 보장하는 권리를 군대 또는 경찰의 구성원에게 부여하고 있는 기존의 법률, 중재재정, 관행 또는 단체협약에 영향을 미치는 것으로 보아서는 아니된다.

[제10조] 이 협약에서 '단체'라 함은 근로자 또는 사용자의 이익을 증진·옹호함을 목적으로 하는 근로자단체 또는 사용자단체를 말한다.

제2절 단결권의 보호
[제11조] 이 협약의 적용을 받는 국제노동기구의 각 회원국은 근로자 및 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 확보하기 위해서 필요하고 적당한 모든 조치를 취할 것을 약속한다.

제3절 기타규정
[제12조]~[제13조] 비본토지역의 적용

제4절 최종규정
[제14조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

이민근로자에 관한 협약(1949년 개정) - ILO 제97호 협약

* 효력발생 : 1952년 1월 22일 (41개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 「제네바」에 소집되어, 1949년 6월 8일 제32차 회의를 개최하고,
회기 의사일정의 열한번째 의제인 제25차 총회에 의하여 채택된 1939년의 이민근로자조약의 개정에 관한 제안의 채택을 결의하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
1949년의 이민근로자협약(개정)이라고 부를 다음 협약을 1949년 7월 1일 채택한다.

[제1조] 이 협약을 시행하는 국제노동기구의 각 회원국은 요구에 의하여 국제노동기구 사무국 및 기타의 회원국에 다음을 이용시킬 것을 약속한다.
㈎ 출이민 및 입이민에 관한 국책, 법률 및 규칙에 관한 정보
㈏ 노무를 위한 이민 및 이민근로자의 근로 및 생활조건에 관한 특별규정에 관한 정보
㈐ 회원국에 의하여 체결된 일발협약에 특별협약에 관한 정보

[제2조] 본협약을 시행하는 각회원국은 이민근로자를 원조하고 또한 특히 그들에게 정확한 정보를 제공하기 위하여 적당하고도 무료의 시설을 유지하거나 또는 그것이 유지되도록 확인할 것을 약속한다.

[제3조] 1. 본협약을 시행하는 각회원국은 국내의 법률 및 규칙이 허용하는 한, 출이민에 관한 잘못된 선전에 대한 모든 적당한 조치를 취할 것을 약속한다.
2. 이 목적을 위하여, 회원국은 적당한 경우에는 다른 관련 회원국과 협력하여 행동하여야 한다.

[제4조] 각 회원국은 그 관할권내에 있어서의 이민근로자의 출발, 여행 및 도착을 촉진하기 위하여 적당한 조치를 하여야 한다.

[제5조] 본협약을 시행하는 각 회원국은 그 관할권내에서 다음 사항에 대하여 책임을 지는 적당한 의료시설을 유지할 것을 약속한다.
㈎ 필요한 경우에는, 출발 및 도착시에 이민근로자 및 이와 동반하거나 또는 뒤따라 갈 것을 허용받은 가족성원이 건강한 상태를 유지하도록 보장할 것.
㈏ 이민근로자 및 그 가족성원이 출발할 때, 시행중 및 목적지에 도착할 때, 적당한 의료 서비스를 받고 위생상태가 양호할 수 있도록 보장할 것.

[제6조] 1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 다음 사항에 관하여 자국민에게 적용하는 것 보

다 불리하지 아니한 대우를 국적, 인종, 종교 또는 성에 관한 차별없이 그 영역내의 합법적인 입이민에 대해 적용할 것을 약속한다.
㈎ 이와 같은 사항이 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 한,
⑴ 보수(보수의 일부를 구성하는 가족수당포함), 근로시간, 초과시간의 조치, 유급휴가, 가족근로에 관한 제한, 고용을 위한 최저년령, 수습 및 훈련, 부인근로 및 연소자근로
⑵ 노동조합의 조합원자격 및 단체교섭의 이익 향수
⑶ 숙박설비
㈏ 사회보장(기 업무상 상해, 모성, 질병, 폐질, 노령, 사망, 실업 및 가족채임 및 국내의 법률 및 또는 규칙에 의하여 사회보장제도의 적용을 받는 기타의 사고에 관한 법률). 다만 다음과 같은 제한을 받아야 한다.
⑴ 이미 취득한 권리 및 취득중인 권리의 보전을 위하여 적당한 협약을 맺을 수 있다.
⑵ 입이국민의 법령은 전부 공적기금에서 지불되는 급부 또는 그 일부에 관한 특별한 조치, 모든 통상의 연금지급을 위하여 규정되는 기여금조건을 구비하지 아니한 자에게 지불되는 수당에 관한 특별한 조치를 규정할 수 있다.
㈐ 고용되는 자에 관하여 지불되어야 할 고용세, 조합비 또는 기여금
㈑ 본협약에서 규정한 사항에 관한 법률상의 절차
2. 연방국에 있어서는, 본협약의 규정은 본조에서 취급되고 있는 사항이 연방의 법령에 의하여 규제되거나 또는 연방의 행정기관의 통제하에 있는 한 이를 적용하여야 한다. 연방을 구성하는 방, 주 또는 도의 법률이나 규칙에 의하여 규칙되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 사항에 관하여 본조의 규정이 적용되는 정도 및 방법은 각회원국이 이를 결정하여야 한다. 회원국은 본조에서 취급되고 있는 사항이 연방의 법령에 의하여 규율되거나 또는 연방의 행정기관의 통제하에 있는 정도를 협약의 적용에 관한 연차보고에서 지적하여야 한다. 연방을 구성하는 방, 주 또는 도의 법률이나 규칙에 의하여 규제되거나 그 행정기관의 통제하에 있는 사항에 관하여 회원국은 국제근로기관헌장 제19조 제7항㈑에 정하는 조치를 강구하여야 한다.

[제7조] 1. 본협약을 시행하는 각 회원국은 이민 관련 직업안정기관 및 기타의 시설이 적절한 경우 타회원국의 상응한 시설과 협력하게 할 것을 약속한다.
2. 본협약을 시행하는 각회원국의 그 직업안정기관이 이민근로자에 대하여 하는 업무를 무료로 하도록 보장할 것을 약속한다.

[제8조] 1. 영구적 기초에서 입국이 허용된 이민근로자 및 그 이민근로자를 수행하거나 또는 뒤따라 갈 것을 허가받은 가족성원은 이민근로자가 입국후에 걸린 질병 또는 상해로 인하여 그 업무를 수행할 수 없다는 이유로 그 출신영역 또는 출이민영역에 이를 송환할 수 없다. 그러나 관계자가 희망하거나 또는 당해회원국이 당사자인 국제협정에 정할 때에는 예외로 한다.
2. 이민근로자가 이민국에 도착하였을 때 영구적 기초에서 입국이 허용된 경우에는, 그 입이민국의 권한있는 기관은 본조 제1항의 규정이 이 이민근로자의 허용일로부터 어떠한 경우에도 5년을 넘지 아니하는 합리적인 기관의 경과후에만 효력을 발생한다고 정할 수 있다.

[제9조] 본협약을 시행하는 각회원국은 통화의 송금 및 반입에 관한 국내의 법률 및 규칙에 의하여 허용되는 한도를 고려하여, 이민근로자의 소득 및 저금으로서 그 이민이 희망하는

바 있는 일부의 이송을 허가할 것을 약속한다.

[제10조] 회원국의 영역으로부터 다른 회원국의 영역으로 가는 이민의 수가 상당히 많은 경우에는, 관련영역의 권한있는 기관은 필요하거나 요망될 때에는 본협약의 규정의 적용과 관련하여 일어나는 공통 이해사항을 규제할 목적으로 협정을 체결하여야 한다.

[제11조] 1. 본협약에서 "이민근로자"라 함은 자영업자가 아닌, 취업목적으로 일국으로부터 타국으로 이민하는 자를 말하며, 이민근로자로서 정상적으로 입국이 인정되는 자를 포함한다.
2. 본협약은 하기자에게는 적용하지 아니한다.
㈎ 국경근로자
㈏ 자유직업에 종사하는 자 및 예술가의 단기간의 입국
㈐ 해원

[제12조] 이하 표준 최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본) 다만 다음의 예외조항이 있다.

[제14조] 1. 본협약을 비준하는 각회원국은 그 비준에 첩부하는 선언에 의하여 협약의 부록의 일부 또는 전부를 그 비준에서 제외할 수 있다.
2. 이와 같은 선언의 조건의 유보하에, 본협약의 부록의 규정은 본협약의 규정과 동일한 효력을 가진다.
3. 이와 같은 선언을 한 회원국은 그 후 새로운 선언에 의하여 그 선언문에 포함된 부록의 일부 또는 전부를 수락한다는 것을 사무국장에게 통고할 수 있다. 이와 같은 통고가 사무국장에게 등록된 날로부터 이와 같은 부록의 규정은 당해 회원국에 적용되어야 한다.
4. 본조 제1항에 의거하여 행하여지는 부록에 관한 선언이 여전히 유효한 동안에는, 회원국은 그 부록을 권고의 효력을 가지는 것으로서 수락하고자 하는 의지를 선언할 수 있다.

[제15조] 1. 국제노동기구 헌장 제35조제2항에 따라 국제노동기구 사무국장에게 통고하는 선언은 다음 사항이 명시되어야 한다.
㈎ 관련회원국이 변경을 가하지 아니하고 본협약의 규정 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 것을 약속하는 지역
㈏ 관련회원국이 변경을 가하여 본협약의 규정 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 것을 약속하는 지역 및 이 변경의 명세
㈐ 협약 및 부록의 일부 또는 전부를 적용할 수 없는 지역 및 이와 같은 경우에는 적용할 수 없는 이유
㈑ 관계회원국의 사정을 고려할 때까지 그 결정을 유보하는 지역
2. 본조 제1항㈎ 및 ㈏에 규정된 약속은 비준의 불가분의 일부로 간주되며 또한 비준의 효력을 가진다.
3. 회원국은 본조 제1항 ㈏, ㈐ 또는 ㈑에 의하여 전 선언에서 행한 유보를 그후의 선언에 의하여 언제든지 전체적 또는 부분적으로 취소할 수 있다.
4. 회원국은 제17조의 규정에 따라 협약을 폐기할 수 있는 경우에는 언제든지, 전 선언의 조건을 다른 점에서 변경하고 또한 그 명시하는 지역에 관한 현상을 기술한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

[제16조] 국제노동기구헌장 제35조제4항 및 제5항에 따라 국제노동기구 사무국장에게 통고

하는 선언은 본협약 및 부록의 일부 또는 전부의 규정에 변경을 가하지 아니하고 또는 변경을 가하여 관계지역에서 적용되는가의 여부를 명시하여야 한다. 선언은 본협약 및 부록의 일부 또는 전부의 규정에 변경을 가하여 적용될 것을 명시할 경우에는 이러한 변경의 명세를 표시하여야 한다.
2. 관계있는 회원국 또는 국제기구는 전선언에서 명시한 변경을 원용할 권리를 그후의 선언에 의하여 언제든지 전체적 또는 부분적으로 폐기할 수 있다.
3. 관계있는 회원국 또는 국제기구는 제17조의 규정에 따라 본협약 또는 부록의 일부 또는 전부를 폐기할 수 있을 경우에는 언제든지, 전선언의 조건을 다른 점에서 변경하고 또한 협약의 적용에 관한 현상을 기술한 선언을 사무국장에게 통고할 수 있다.

△ 부 속 서 △
집단이송을 위하여 정부의 감독하에 행하여지는 협정 이외의 방법으로 모집되는 이민근로자의 모집, 직업소개 및 노동조건
[제1조] 본 부속서는 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 행하여지는 협정 이외의 방법으로 모집되는 이민근로자에게 적용한다.

[제2조] 본 부속서에서,
㈎ "모집"이란 다음을 말한다.
⑴ 하나의 영역에 있는 자를 다음 영역에 있는 사용자를 위하여 고용되는 것, 또는
⑵ 하나의 영역에 있는 자에게 다른 영역에 있는 근로를 제공할 것을 약속하는 것. 그리고 출이민을 모집하고 또한 이를 선발하는 것과 출이민의 출발준비를 포함하는 ⑴ 및 ⑵에서 드는 활동에 관련하는 조치를 취하는 것.
㈏ "이입"이란 본조㈎의 정의하에 모집된 자의 1 영역에의 도착 또는 입성을 보장하거나 또는 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.
㈐ "직업소개"란 본조㈏의 정의하에 이입된 자의 노무를 보장하거나 또는 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

[제3조] 1. 본 부속서를 시행하는 각회원국으로서 그 법률 및 규칙이 제2조에 정의된 이민근로자의 모집, 이입 및 직업소개의 활동을 허용하는 국가는 본조의 규정에 따라 그 법률 및 규칙에 의하여 허용되는 바와 같은 활동을 규제하여야 한다.
2. 다음 항의 규정의 유보하에, 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사할 권리는 다음의 자에 한하여 부여되어야 한다.
㈎ 활동영역의 공공직업안정기관 또는 기타의 공공기관
㈏ 활동영역의 공공기관으로서 관계정부간의 협정에 의하여 그 영역에서 활동할 것을 허용받은 기관
㈐ 국제문서의 조항에 따라 설립된 기관
3. 국내의 법률 및 규칙 또는 쌍무협정이 허용하는 한도 내에서 모집, 이입 및 직업소개의 활동은 다음의 자가 행할 수 있다.
㈎ 장래의 사용자 또는 사용자의 노무에 종사하며 그를 대신하여 행동하는 자로서 이민의 이익을 위하여 필요한 때에는 권한있는 기관의 승인 및 감독에 복종하는 자
㈏ 공공기관. 다만, ⑴ 이와 같은 활동이 행하여지는 영역의 법률 및 규칙에 의하거나, 또는 ⑵ 출이민의 영역의 권한있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 입이민의

영역의 권한있는 기관간의 협정에 의하여 정해지는 경우 및 조건에 있어서, 이와 같은 활동이 수행되는 영역의 권한있는 기관에 의하여 사전에 허가를 받은 때에 한한다.
4. 이와 같은 활동이 수행되는 영역의 권한있는 기관은 제3항(b)에 따라 허가를 한 기관 및 개인의 활동을 감독하여야 한다. 다만, 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관으로서 그 지위가 그 국제문서의 조항에 의하여 또는 이 기관과 당해 권한있는 기관간의 협정에 의하여 계속하여 규제되는 경우에는 예외로 한다.
5. 본조의 어떠한 규정도 이민근로자가 회원국의 영역에 들어가는 것을 입이민의 영역의 권한있는 기관 이외의 개인 또는 기관이 수락할 것을 허용하는 것으로 간주할 수 없다.

[제4조] 본부속서를 시행하는 각 회원국은 이민근로자의 모집, 이입 또는 직업소개에 관련하여 공공직업안정기관 행하는 업무를 무료로 제공하도록 보장할 것을 약속한다.

[제5조] 1. 본부속서를 시행하는 각 회원국으로서 사용자 또는 그를 대신하여 행동하는 자와 근로자간의 고용계약에 대한 감독제도를 유지하고 있는 국가는 다음 사항을 요구할 것을 약속한다.
㈎ 이민자가 출발하기 전 또는 관계정부가 동의할 때에는 입이민의 영역에 도착하는 때에, 수용소에서 고용계약의 사본을 교부할 것.
㈏ 이 계약에는 근로조건 특히 이민자에게 지급되는 보수를 나타내는 조항을 포함시킬 것.
㈐ 이민자가 출반전, 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민집단에 관계있는 서류에 의하여, 입이민의 영역내에서 적용되는 일반 생활조건 및 근로조건에 관한 정보를 문서로써 수리할 것.
2. 이민자가 입이민의 영역내에 도착하는 때에 계약의 사본이 교부될 경우에는, 이민자는 출발전 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민집단에 관련된 서류에 의하여 그 이민자가 고용된 업종 및 기타의 근로조건 특히 이민자에게 보장되는 최저임금에 대하여 문서로써 배부하여야 한다.
3. 권한있는 기관은 전항의 규정이 시행될 것 및 이의 위반에 대하여 적당한 형벌이 적용될 것을 보장하여야 한다.

[제6조] 본협약의 제4조에 의하여 취하여지는 조치는 적당한 경우에는 다음 사항을 포함하여야 한다.
㈎ 행정상의 절차의 간소화
㈏ 통역의 제공
㈐ 이민자 및 그 수행 및 사후출발이 허용된 가족성원이 이민지에서 정주하는 최초의 기간중에 필요한 원조
㈑ 이민 및 그 수행 및 사후출발이 허용된 가족성원의 여행중 특히 선상에서의 복지의 보호

[제7조] 1. 한 회원국의 영역에서 다른 회원국의 영역으로 가는 이민근로자의 수가 상당히 많은 경우에는, 관계영역의 권한있는 기관은 필요한 경우 본부록의 규정의 적용과 관련하여 생기는 공통 이해사항을 규제하기 위하여 협정을 체결하여야 한다.
2. 회원국이 고용계약에 관한 감독제도를 유지하는 경우에, 이와 같은 협정은 사용자의 계약상 의무를 이행시킬 방법을 지적하여야 한다.

[제8조] 밀이민 또는 불법 이민을 촉진하는 자는 적당한 형벌에 처하여야 한다.

△ 부 속 서 2 △

집단이송을 위하여 정부의 관리 행하여지는 협정에 의거하여 모집되는 이민근로자의 모집, 직업소개 및 근로조건

[제1조] 본 부속서는 집단이송을 위해 정부의 관리하에 소집되는 이민근로자에게 적용한다.

[제2조] 본 부속서에 있어서,

㈎ "모집"이란 다음을 말한다.

(1) 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 한 영역에 있는 자를 다른 영역에 있는 사용자를 위하여 고용하는 것, 또는

(2) 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 한 영역에 있는 자에게 다른 영역에 있는 노무를 제공할 것을 약속하는 것.

그리고 출이민을 모집하고 또한 이를 선발하는 것과 출이민의 출발준비를 포함하는 (1) 및 (2)에서 드는 활동에 관련하는 조치를 취하는 것.

㈏ "이입"이란 본조㈎의 정의하에 집단이송을 위하여 정부의 관리하에 모집되는 자의 한 영역에의 도착 또는 입성을 보장하거나 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

㈐ "직업소개"란 본조㈏의 정의하에 집단이송을 위하여 정부의 감독하에 행하여지는 협정에 의거하여 이입된 자의 업무를 보장하거나 용이하게 하기 위한 활동을 말한다.

[제3조] 1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국으로서 그 법률 및 규칙이 제2조에서 정의된 이민근로자의 모집, 이입 및 직업소개의 활동을 허용하는 국가는 본조의 규정에 의하여 정하고 있는 활동을 규제하여야 한다.

2. 다음 항의 규정의 유보하에, 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사할 권리는 다음의 자에 한하여 부여되어야 한다.

㈎ 활동이 수행되는 영역의 공공직업안정기관 또는 기타의 공공기관

㈏ 활동이 수행되는 이외의 영역의 공공기관으로 관계정부간의 협정에 의하여 그 영역에서 활동하는 것을 허용받은 기관

㈐ 국제문서의 조항에 따라 설립된 기관

3. 국내의 법률 및 규제 또는 쌍무협정이 허용하는 한도내에서 또한 이민을 위하여 필요한 경우 권한있는 기관의 승인 및 감독을 받는 것을 조건으로 하여 모집, 이입 및 직업소개의 활동은 다음의 자가 할 수 있다.

㈎ 장래의 사용자 또는 사용자의 노무에 종사하며 그를 대신하여 행동하는 자

㈏ 공공기관

4. 모집, 이입 및 직업소개의 활동에 종사하는 권리는 (1) 이러한 활동이 수행되는 영역의 법률 및 규칙에 의하거나, 또는 (2) 출이민의 영역의 권한있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 입이민의 영역이 권한있는 기관간의 협정에 의하여 정해지는 경우 및 조건으로, 이러한 활동이 행해지는 영역의 권한있는 기관에 의하여 사전의 허가를 얻은 경우에 한한다.

5. 활동이 수행되는 영역의 권한있는 기관은, 권한있는 관계기관간에 체결된 협정에 따라, 전항에 의하여 허가한 기관 및 개인의 활동을 감독하여야 한다. 다만, 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관으로서 그 지위가 그 국제문서의 조항에 의하여 또는 이 기관과 당해 권한있는 관계기관간의 협정에 의하여 계속하여 규제되는 경우는 예외로 한다.

6. 입이민의 영역의 권한있는 기관은 이민근로자의 이입을 허가하기 전, 당해노동을 할 수 있는 자격있는 자의 수가 기존에 충분히 있는지 여부를 확인하여야 한다.
7. 본조의 어떠한 규정도 이민근로자가 회원국의 영역에 들어가는 것을 입이민의 영역의 권한있는 기관이외의 개인 또는 기관이 수락할 것을 허용하는 것으로 간주할 수 없다.

[제4조] 1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국은 이민근로자의 모집, 이입 또는 직업소개와 관련하여 공공직업안정기관이 행하는 업무를 무료로 제공하도록 보장할 것을 약속한다.
2. 모집, 이입 및 직업소개의 관리비는 이민자에게 부담시켜서는 아니된다.

[제5조] 제3국을 통과할 필요가 있는 일국에서 타국으로의 이민의 집단이송에 대하여는, 통과영역의 권한있는 기관이 지체 및 관리상의 곤란을 피하기 위하여 통행을 촉진하는 조치를 강구하여야 한다.

[제6조] 1. 본 부속서를 시행하는 각 회원국으로서 사용자 또는 그를 위하여 행동하는 자와 이민근로자간의 고용계약에 대한 감독제도를 유지하는 국가는 다음 사항을 요구할 것을 약속한다.
㈎ 이민자가 출발하기 전 또는 관계정부가 동의할 때에는 입이민의 영역에 도착할 때 수용소에서 고용계약의 사본을 교부할 것.
㈏ 이 계약에는 근로조건 특히 이민자에게 지급되는 보수를 나타내는 조항을 포함시킬 것.
㈐ 이민자가 출발하기 전, 개인적으로 관계있는 또는 그 이민자가 단원인 이민집단에 관계있는 서류에 의하여, 입이민의 영역내에서 적용되는 일반생활조건 및 근로조건에 관한 정보를 문서로써 수리할 것.
2. 이민이 입이민의 영역내에 도착할 때에 계약의 사본이 교부되는 경우에는, 이민은 출발전 개인적으로 관계있는 또는 그 이민이 단원인 이민집단에 관계있는 서류에 의하여 그 이민이 고용되는 업종 및 기타의 근로조건 특히 이민에게 보장되는 최저임금에 대하여 문서로써 통지하여야 한다.
3. 권한있는 기관은 전항의 규정의 이행과 그 위반에 대한 처벌적용에 대해 보장하여야 한다.

[제7조] 본 협약의 제4조에 의하여 취하여지는 조치는 적당한 경우에는 다음 사항을 포함하여야 한다.
㈎ 행정상 절차의 간소화
㈏ 통역의 제공
㈐ 이민자 및 그 수행 또는 사후출발이 허용된 가족성원이 이민지에 정주하는 최초의 기간중에 필요한 원조
㈑ 이민자 및 그 수행 또는 사후출발이 가족성원의 여행중, 특히 선상에서의 복지의 보호
㈒ 영구적으로 입국이 허용된 노무를 위한 이민의 재산청산 및 이송에 관한 허가
[제8조] 권한있는 기관은 이민근로자의 고용조건에 관한 문제에 대하여 최초의 기간동안 원조하기 위하여 적당한 조치를 강구하여야 한다. 적절한 경우 이와같은 조치는 승인된 임의적인 기관과 협력하여 강구할 수 있다.

[제9조] 본 부속서의 제3조의 규정에 따라 한 회원국의 영역에 이입되는 이민근로자가 자기의 책임이 아닌 사유로 모집된 목적의 노무 또는 기타 적당한 노무에 취임할 수 없을 때에는, 최종목적지까지의 관리비, 수송 및 생활비와 가사용품 운송비를 포함한 이민자와 그 가족의 귀환비를 이민자에게 부담시켜서는 아니된다.

[제10조] 입이민의 영역의 권한있는 기관은 이민근로자가 본 부속서의 제3조에 의하여 모집된 노무가 부적당하다고 판단할 때는, 내국인근로자를 저해하지 않는 적당한 노무를 찾아내고 이민을 원조하기 위하여 적당한 조치를 강구하여야 하며, 또한 이와 같은 노무가 소개될 때까지, 또는 이민이 모집당시 귀환을 희망하거나 또는 이에 동의할 때에는 이민이 모집된 지역에 귀환할 때까지, 또는 다른 곳으로 재이민할 때까지, 그 생활을 보장하는 조치를 강구하여야 한다.

[제11조] 피난민 또는 이동자인 이민근로자로서 본 부속서의 제3조에 따라 입이민의 영역에 들어간 자가 그 영역내의 어떤 노무에서 과잉될 때에는, 그 영역의 권한있는 기관은 이와같은 이민으로 하여금 내국인근로자를 저해하지 아니하는 적당한 노무를 얻기까지 최선의 노력을 하여야 하며, 또한 적당한 노무에 소개될 때까지 또는 다른 곳에 재이민 할 때까지 그 생활을 보장할 조치를 강구하여야 한다.

[제12조] 1. 관련영역의 권한있는 기관은 본 부속서의 규정의 적용에 관련하여 생기는 공동이해사항을 규정하기 위하여 협정을 체결하여야 한다.
2. 회원국이 고용계약에 관한 감독제도를 유지할 경우에는, 이와같은 협정은 사용자의 계약상의 의무를 이행시킬 방법을 명시하여야 한다.
3. 본 협정은 적당한 경우에는 제8조의 규정에 따라 이민에게 부여되어야 할 고용조건에 관한 원조에 관하여 출이민영역의 권한있는 기관 또는 국제문서의 조항에 따라 설치된 기관과 입이민 영역의 권한있는 기관간의 협력에 대하여 규정하여야 한다.

[제13조] 밀이민 또는 불법이민을 촉진하는 자는 적당한 형벌에 처하여야 한다.

△ 부 속 서 3 △

이민근로자의 개인적소지품, 공구 및 장구의 이입

[제1조] 1. 이민근로자 및 그 동반 및 사후합류가 허용된 가족성원의 개인소지품은 입이민의 영역내에 도착할 때에 관세를 면제하여야 한다.
2. 근로자가 그 각개의 업무를 수행하기 위하여 통상 소지하는 종류의 휴대용공구 및 휴대용장구로서 이민근로자 및 그 동반 사후합류가 허용된 가족구성원의 소유에 대해서는 입이민의 영역내에 도착할 때에 관세를 면제하여야 한다. 다만 이민이 이와같은 공구 및 장구를 소유하고 있거나, 상당한 기간 소유 및 사용하고 있었거나, 또는 그 업무수행중 이를 사용할 의사가 있다는 것을 이민당시 증명할 수 있는 경우에 한한다.

[제2조] 1. 이민근로자 및 이에 수행하거나 또는 뒤따라 가도록 허용받은 가족성원에게 속하는 개인적소지품은 상기자가 그 출신국에 귀환하는 때에 관세를 면제하여야 한다. 다만 이와 같은 자가 출신국에 귀환할 당시 그 국적을 보지하고 있을 경우에 한한다.
2. 근로자가 그 각개의 업무를 수행하기 위하여 통상 소지하는 종류의 휴대용공구 및 휴대용장구로서 이민근로자 및 그 동반·사후합류가 허용된 가족성원의 소유에 대해서는 근로자가 그 출신국에 귀환하는 때 관세를 면제하여야 한다. 다만 이민근로자가 출신국에 귀환할 당시 그 국적을 보유하고 있으며 또한 이민이 이와 같은 공구 및 장구를 현실로 소유하고 있거나, 상당한 기간 소유 및 사용하고 있었거나 또는 그 업무수행중 이를 사용할 의사가 있다는 것을 이민당시 증명할 수 있는 경우에 한한다.

고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약(1958년) - ILO 제111호 협약

* 효력발생 : 1961년 11월 15일 (141개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 「제네바」에 소집되어, 1958년 6월 4일 제42차 회의를 개최하고,
회기 의사일정의 네 번째 의제인 고용 및 직업에 대한 차별대우에 관한 제안의 채택을 결의하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결정하고,
필라델피아 선언이 모든 인간은 인종, 신앙 또는 성별의 차별없이, 자유와 존엄 및 경제적 보장과 기회균등의 조건에 있어서, 물질적 복지와 정신적 발전을 추구하는 권리를 가지고 있음을 확인하고 있는 것을 고려하고,
또한, 차별대우는 세계인권선언에 의하여 선언된 권리의 침해임을 고려하여,
1958년의 차별대우(고용 및 직업)협약이라고 부를 다음 조약을 1958년 6월 25일 채택한다.

[제1조] 1. 이 협약 적용상, "차별대우"라 함은 다음 사항을 말한다.
㈎인종, 피부색, 성별, 종교, 정치적견해, 출신국 또는 사회적 출신에 의거하여 행하여지는 모든 차별, 배제 또는 우대로서, 고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 것.
㈏고용 또는 직업에 있어서의 기회 또는 대우의 균등을 파괴하거나 저해하는 효과가 있는 다른 차별, 배제 또는 우대로서, 당해회원국이 대표적인 사용자단체 및 근로자단체가 있는 경우에 그 단체 및 기타 적합한 단체와 협의한 후 결정하는 것.
2.특정 업무와 관련하여 그 업무의 고유한 요건에 의한 차별, 배제 또는 우대는 차별대우로 간주하지 아니한다.
3.이 협약에서, "고용" 및 "직업"이라 함은 직업훈련을 받는 것, 고용되는 것 및 개개의 직업에 종사하는 것과 고용조건을 말한다.

[제2조] 이 협약의 적용을 받는 회원국은 고용 및 직업에 관한 차별대우을 철폐하기 위하여, 국내 사정 및 관행에 적합한 방법으로 고용 또는 직업에 관한 기회 및 대우의 균등을 촉진할 것을 목적으로 하는 국가의 방침을 명확히 하여야 하며, 이에 따를 것을 약속한다.

[제3조] 이 협약의 적용을 받는 회원국은 국내의 사정 및 관행에 적합한 방법으로 다음 사항을 행할 것을 약속한다.
㈎앞의 방침의 인정 및 준수를 촉진함에 있어 사용자단체, 근로자단체 및 기타 적합한 단체의 협력을 얻을 것.
㈏앞의 방침의 인정 및 준수를 확보하기 위한 적절한 법령을 제정하고, 교육프로그램을 촉진할 것.

㈐앞의 방침과 양립하지 아니하는 모든 법령의 규정을 폐지하고, 행정상의 모든 명령 또는 관행을 수정할 것.
㈑국가기관의 직접 관리하에 있는 고용에 있어서, 앞의 방침에 따를 것.
㈒국가기관의 감독하에 있는 직업지도, 직업훈련 및 직업소개의 활동에 있어서, 앞의방침의 준수를 확보할 것.
㈓ 이 협약의 적용에 관한 연차보고에 앞의 방침에 따라 취한 조치 및 그 결과를 기재할 것.

[제4조] 국가의 안전을 해치는 활동에 관하여 정당하게 혐의를 받고 있는 자 또는 그 활동에 종사하고 있는 자에게 영향을 미치는 어떠한 조치도 차별대우로 간주하여서는 아니된다. 다만, 당해 개인은 국내의 관행에 따라 설치되는 권한있는 기관에 이의를 제기할 권리를 가진다.

[제5조] 1.국제노동기구의 총회가 채택한 다른 협약 또는 권고에서 정한 보호 또는 원조에 관한 특별한 조치는 차별대우로 간주하여서는 아니된다.
2.모든 회원국은 대표적인 사용자 및 근로자 단체가 있는 경우에는 그들 단체와 협의한 후 성별, 연령, 신체장애, 부양책임 또는 사회적·문화적 지위로 인하여 특별한 보호 또는 원조가 필요하다고 일반적으로 인정되는 자의 특정한 필요를 충족할 것을 목적으로 하는 다른 특별한 조치를 차별대우로 간주하지 아니한다고 결정할 수 있다.

[제6조] 본협약을 비준하는 회원국은 국제노동기구 헌장의 규정에 따라 비본토지역에 본협약을 적용할 것을 약속한다.

사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 협약(1962년) - ILO 제118호 협약

* 효력발생 : 1964년 4월 25일 (38개국 비준)

국제노동기구 총회는,
국제노동기구 사무국 이사회가 1962년 6월 6일 제네바에 소집한 제46차 회의에서,
회기 의사일정의 다섯 번째 의제인 사회보장에서 내외국인의 균등대우에 관한 제안을 채택하기로 결정하고,
이 제안이 국제협약의 형식을 취할 것을 결의하여,
1962년 균등대우(사회보장) 협약이라고 부를 다음의 협약을 1962년 6월 28일 채택한다.

[제1조] 이 협약에서,
(가) '법령'이라 함은 법률, 규칙, 사회보장에 관한 모든 법규를 말한다.
(나) '급여'라 함은 보전분 또는 증액분을 포함한 모든 급여, 수당 및 연금을 말한다.
(다) '경과적 제도하에서 주어지는 급여'라 함은 적용되는 법령이 효력을 발생한 날에 소정의 연령에 달한 자에게 주어지는 급여 또는 회원국의 현재 영토 밖에서 발생한 사고 혹은 만료된 기간을 고려하여 경과조치로 주어지는 급여를 말한다.
(라) '사망일시금'이라 함은 사망한 경우에 지급되는 일시금을 말한다.
(마) '거주'라 함은 통상의 거주를 말한다.
(바) '소정의'라 함은 ㈎호에 정해진 국내법령에 의해 또는 그에 의하여 결정되는 것을 말한다.
(사) '난민'이라 함은 1951년 7월 28일 난민의 지위에 관한 조약 제1조에서 정한 자를 말한다.
(아) '무국적자'라 함은 1954년 9월 28일 무국적자의 지위에 관한 조약 제1조에서 정한 자를 말한다.

[제2조] 1. 각 회원국은 다음에 열거한 사회보장의 부문의 1 또는 2 이상에 대해서 이 협약의 의무를 수락할 수 있다. 다만, 당해 회원국이 당해 부문에 대해서 그 영역내에서 자국민에게 실효성 있게 적용되는 법령을 갖고 있을 것을 조건으로 한다.
(가) 의료 (나) 상병급여 (다) 출산급여 (라) 장해급여 (마) 노령급여 (바) 유족급여
(사) 업무상 재해급여 (아) 실업급여 (자) 가족급여
2. 이 협약의 적용을 받는 회원국은 이 협약의 의무를 수락한 사회보장부문에 관해서 이 협약의 규정에 따르도록 한다.
3. 회원국은 그 비준시에 사회보장의 어떠한 부문에 대해서 이 협약의 의무를 수락하는가를 명시하여야 한다.
4. 이 협약을 비준한 회원국은 최초의 비준에서 명시하지 않았던 사회보장의 1 또는 2 이상의 부문에 대해서 차후 협약의 의무를 수락하는 취지를 국제노동기구 사무총장에게 통지할 수 있다.
5. 제4항의 약속은 비준의 불가분의 일부로 인정되며 통지한 날로부터 비준과 동일한 효력을 갖는다.
6. 이 협약상의 어떠한 부문에 대한 의무를 수락하고 있는 회원국으로 다음 각호의 급여에 관한 규정이 포함된 법령을 갖고 있는 국가는 그 법령에서 규정하는 당해 급여를 명시하는

설명서를 국제노동기구 사무총장에게 송부하여야 한다.
(가) 피보호자나 그 사용자의 직접적인 재정적 참가 또는 직업활동에 종사한 기간에 근거하여 지급되는 급여
(나) 경과적 제도하에서 지급되는 급여
7. 제6항의 송부는 비준 또는 제4항의 규정에 의한 통지의 시점에 행하여야 한다. 차후 채택하는 법령의 경우에는 법령 채택일로부터 3개월 이내에 송부하여야 한다.

[제3조] 1. 이 협약을 적용받는 회원국은 이 협약의 의무를 수락한 사회보장부문에 관해서 적용범위 및 수급권에 대해서 그 영역내에서 이 협약의 적용을 받는 다른 회원국 국민에 대해서 자국의 법령상 자국민에 대한 것과 균등한 대우를 부여하여야 한다.
2. 유족급여에 있어서는 이 협약을 적용받는 회원국의 국민의 유족에 대해서도 국적의 여하를 불문하고 제1항에서 언급한 균등한 대우를 부여하여야 한다.
3. 제1항 및 제2항의 규정은 어떠한 회원국에 대해서도 사회보장의 특정부문에 관한 법령을 갖고 있음에도 불구하고 그 부문에 대해서 균등대우를 당해 회원국의 국민에게 부여하고 있지 아니한 다른 회원국의 국민에 대해서 당해 부문의 급여에 관해 이러한 규정을 적용하여야 함을 의미하는 것은 아니다.

[제4조] 1. 급여의 지급에 관한 균등대우는 거주조건을 부가하지 아니하고 부여되어야 한다. 다만, 사회보장의 특정부문의 급여에 관한 균등대우에는 법령에 의해 그 부문의 급여지급에 대해서 자국의 영역내에 있어서 거주의 조건을 붙이고 있는 회원국의 국민에 대해서 거주조건을 붙일 수 있다.
2. 제1항의 규정에도 불구하고 제2조 제6항 ㈎호에서 언급한 급여(의료, 상병급여, 업무상 재해급여 및 가족급여를 제외)의 지급은 당해 급여에 대해서 규정하고 있는 법령을 갖고 있는 회원국의 영역내에서 수급자(유족급여에서는 사망자)가 다음 각호에 열거한 기간을 초과하지 않는 기간동안 거주했을 것을 조건으로 할 수 있다.
(가) 출산급여 및 실업급여의 지급에 대해서는 청구의 제출 직전 6개월
(나) 상해급여의 지급에 대해서는 청구의 제출 직전 계속해서 5년, 유족급여의 지급에 대해서는 사망 직전 계속해서 5년
(다) 노령급여의 지급에 대해서는 18세에 달한 후 10년(청구의 제출 직전 계속해서 5년의 요건을 포함시킬 수 있다)
3. 경과적 제도하에서 지급되는 급여에 대해서는 별단의 규정을 설정할 수 있다.
4. 급여의 중복을 방지하기 위해서 필요한 조치는 필요에 따라 관계있는 회원국 사이의 특별한 조치에 의해서 결정한다.

[제5조] 1. 제4조의 규정 이외에도 관련 사회보장의 1 또는 2 이상의 부문에 있어서 의무를 수락한 회원국은 자국민 및 당해 부문에 대해서 이 협약의 의무를 수락한 다른 회원국의 국민이 해외에 거주하는 경우에는 이러한 자들에 대해서 상해급여, 노령급여, 유족급여, 사망일시금 및 업무상 재해급여의 지급을 보장하여야 한다. 다만, 필요한 경우에는 이를 위해 제8조의 조치를 취할 것을 조건으로 한다.
2. 외국거주의 경우에 대해서는 제2조 제6항 ㈎호에서 언급한 종류의 상해급여, 노령급여 및 유족급여의 지급은 관계 회원국이 제7조에서 정한 권리의 보전을 위한 계획에 참가할 것을 조건으로 할 수 있다.

3. 본조의 규정은 경과적 제도하에서 지급되는 급여에 대해서는 적용하지 아니한다.

[제6조] 제4조의 규정 이외에도 가족급여에 있어서 이 협약의 의무를 수락한 회원국은 자국인 및 가족급여에 대해서 이 협약의 의무를 수락한 다른 회원국의 국민의 자녀들이 당해 회원국의 영역에 거주하는 관련 회원국들이 합의한 조건 및 한도내에서 이러한 자녀들에 대해서 가족급여의 지급을 보장하여야 한다.

[제7조] 1. 이 협약의 적용을 받는 회원국은 제8조의 규정에 따라 관련 회원국들간에 합의된 조건에 따라 관련 회원국이 이 협약의 의무를 수락한 사회보장 전부문에 대해서 이 협약을 적용받는 회원국의 국민이 법령에 따라 이미 획득하거나 획득하는 과정에 있는 권리를 유지하기 위한 계획에 참여하도록 노력하여야 한다.
2. 상기 계획은 특히 권리의 취득, 보전 또는 회복 및 급여의 산정을 목적으로 하는 보험기간, 고용기간, 거주기간 및 유사한 기간의 계산에 대해서 규정하여야 한다.
3. 이렇게 결정된 상해급여, 노령급여 및 유족급여에 요구되는 비용은 관련 회원국의 합의에 의해서 관련 회원국 사이에서 분담하거나 수급자가 거주하는 영역이 속하는 회원국이 부담한다.

[제8조] 이 협약을 적용받는 회원국은 1935년 이주자의 연금권유지협약의 비준, 특정한 회원국간의 상호합의에 의한 동협약 규정의 적용 또는 당해 의무의 이행에 관한 다수국가 또는 2국간의 협정에 의해 제5조 및 제7조의 규정에 근거한 의무를 이행할 수 있다.

[제9조] 이 협약의 규정은 다른 회원국의 권리 및 의무에 영향을 미치지 아니하며, 취득과정에 있는 권리 및 취득한 권리의 보전에 대해서 이 협약에서 정한 조건과 전체적으로 적어도 동등한 조건으로 규정하는 회원국 사이의 협정으로 대치할 수 있다.

[제10조] 1. 이 협약은 상호주의를 조건으로 하지 아니하며 이민 및 무국적자에게 적용한다.
2. 이 협약은 공무원이나 전쟁희생자를 위한 특별제도 또는 공적부조에는 적용하지 아니한다.
3. 이 협약은 어떠한 회원국에 대해서도 국제문서의 규정에 따라 그 회원국의 사회보장에 관한 국내법령의 적용으로부터 제외되고 있는 자에게 이 협약의 규정을 적용할 것을 요구하는 것은 아니다.

[제11조] 이 협약을 적용받는 회원국들은 이 협약의 적용 및 각각의 사회보장에 관한 법령의 실시를 용이하게 하기 위해서 상호 무상으로 행정적인 원조를 제공하여야 한다.

[제12조] 1. 관련 회원국에 대해서 급여가 지급되어야 하는 사회보장 부문에 관한 이 협약이 효력을 발생하기 이전에 발생한 사유에 의한 급여에는 이 협약이 적용되지 않는다.
2. 사후에 급여를 지급토록 규정한 사회보장 부문에 관한 이 협약이 효력을 발생하기 이전에 발생한 사건에 의한 급여에 대한 이 협약의 적용범위는 다수국가 또는 2국간의 협정에 의하여 또는 그러한 협정이 존재하지 아니하는 경우에는 회원국의 법령에 의해서 결정한다.

[제13조] 이 협약은 어떠한 현행 협약도 개정하는 것으로 보아서는 아니된다.

[제14조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 회원국에 대한 비준의 통보, 폐기, 개정의 심의, 정본)

이민근로자의 기회 및 대우 균등 증진에 관한 협약(1975) - ILO 제143호 협약

* 효력발생 : 1978년 12월 9일 (18개국 비준)

국제노동기구의 총회는,
국제노동기구 사무국의 이사회에 의하여 제네바에 소집되어, 1975년 6월 4일 제60차 회의를 개최하고,
국제노동기구 헌장 전문에 국제노동기구가 "근로자가 자국 이외의 국가에서 고용된 경우 근로자의 이익"을 보호해 주는 임무를 가지고 있다고 명시한 점을 고려하고,
필라델피아 선언이 국제노동기구의 기초로 되어 있는 기본원칙 중에서도 "노동은 상품이 아니다"와 "일부의 빈곤은 전체의 번영에 위험하다"의 원칙을 재확인하고 또한 국제노동기구의 숭고한 의무가 "고용을 포함한 노동의 이전"을 통하여 특히 완전고용을 성취하기 위한 프로그램을 추진하는 것임을 인식하고,
1964년의 국제노동기구 고용 프로그램 및 고용정책협약과 이민노동자에 대한 부정적인 사회적, 인간적 결과로 인하여 과도하고 통제되지 않거나 또한 보조가 없는 이민근로자의 이동을 방지하여야 할 필요성을 강조하고,
저개발과 구조적인 만성 실업을 극복하기 위하여 많은 국가가 근로자의 이동보다는, 근로자의 출신국과 취업국의 상호이익을 위하여 이러한 국가들의 요구와 요청에 부합하는, 자본과 기술이전을 고무하는 것이 바람직하다는 것을 강조하고,
모든 사람들이 세계인권선언과 시민적·정치적 권리에 관한 규약에 명시된 대로 고국을 포함한 어떠한 국가라도 출국하거나 또는 입국할 권리를 가진다는 점을 고려하고, 이민근로자 모집, 소개 및 취업알선에 대한 규칙, 이민에 관한 정확한 정보제공, 이민근로자가 누릴 수 있는 여행중의 그리고 도착시의 최저조건, 이러한 문제에 대한 적극적인 고용정책 및 국제협력 채택등을 다룬 1949년의 취업이민협약 및 권고(개정), 1955년의 이민근로자(개발도상국) 보호 권고, 1964년의 고용정책협약 및 권고, 1948년의 직업안정조직협약 및 권고, 1949년의 유료직업소개소협약(개정)에 명시된 제규정들을 상기하고,
근로시장의 여건에 따른 근로자의 이주가 공식취업기관의 관장하에 또는 쌍무 혹은 다자간 협정에 따라, 특히 근로자의 자유로운 이동을 허가하는 협정에 따라 행하여져야 한다는 것을 고려하고,
불법적이고 은밀한 노동시장이 존재한다는 증거가 있기 때문에 이러한 노동시장의 남용을 막기 위하여 특별히 고안된 기준이 필요하다는 점을 고려하고,
1949년의 이민근로자에 관한 협약(개정)이 각 회원국에 대하여 자국의 영토내에 합법적으로 이주한 이민근로자에게 여러가지 사항이 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 한 자국민에게 적용하는 것 보다 불리하지 아니한 대우를 적용할 것을 요청하고 있음을 상기하고,
1958년의 고용 및 취업에 있어서 차별대우에 관한 협약에 명시된 "차별대우"라는 용어의 정의가 국적에 근거한 차별대우를 포함하지 않고 있음을 상기하고,
이민근로자에 대한 동등한 기회와 대우를 증진시키기 위하여, 국내의 법령에 의하여 규제되거나 또는 행정기관의 통제하에 있는 사항을 고려하여, 적어도 자국민과 동등한 대우를 보장하기 위하여 사회보장까지 포함하는 보다 높은 기준을 인정하는 것일 바람직하다는 것을 고려하고,

이민근로자들의 다양한 문제점을 다룰 조치들을 성공적으로 이끌기 위하여는 국제연합과 기타 다른 전문기관들의 긴밀한 협조가 필수적임을 주목하고,
다음의 기준들을 설정함에 있어서 국제연합과 기타 다른 전문기관들의 의견을 고려하였으며, 또한 중복을 피하고 적절한 협조를 보장하고 이러한 기준 적용을 추진 및 보장하기 위하여 지속적인 협력관계가 있어야 한다는 점을 주목하고,
본 회기의 의사일정의 다섯번째 의제인 이민근로자에 관한 제안을 채택할 것을 결의하고,
이러한 제안이 1949년의 이민근로자 협약(개정)과 1958년의 차별대우(고용 및 취업) 협약을 보충하는 국제협약의 형식을 취하여야 할 것을 결정하고
1975년의 이민근로자(보통 규정) 협약이라고 부를 다음 협약을 1975년 6월 24일 채택한다.

제 I 부 악용되는 조건에서의 이주
[제1조] 본 협약이 시행되는 각 회원국은 모든 이민근로자의 기본적인 인간의 권리를 존중하여야 한다.

[제2조] 1.본 협약이 시행중인 각 회원국은 자국의 영토내에 불법적으로 고용된 이민근로자가 있는지의 여부와 자국의 영토을 출발, 경유 및 입국시 취업이민대상자의 행동이 또는 거주 및 취업기간동안의 행위가 해당 쌍무, 다자간 협정이나 제도 또는 국내법 및 규칙에 위반하는지를 결정하기 위한 방법을 모색하여야 한다.

[제3조] 각 회원국은 자국의 관할권내에 있어서 그리고 다른 회원국과의 협력하에 본 협약의 제2조에 언급된 악용의 사례를 방지하고 제거하기 위하여 다음을 시행하기 위한 적절한 모든 필요한 조치를 취하여야 한다.
㈎ 취업을 위한 은밀한 이주 및 불법취업을 금지한다.
㈏이 협약 제2조에 언급된 악용사례를 방지하고 제거하기 위하여, 자국 영토에서의 출발, 경유, 입국등 취업을 위한 불법적이고 은밀한 이주를 알선하는 행위와 불법 이민자 고용을 금지한다.

[제4조] 회원국은 특히 사용자단체와 근로자단체 대표와의 협의하에 이민근로자에 관하여 국가적인 그리로 국제적인 수준에서 체계적인 연락망과 정보교환을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

[제5조] 본 협약의 제3조와 4조에 의거하여 조치를 행하는 목적중의 하나는 불법 취업이민 알선업자를, 그들의 활동무대가 어느 국가이건 간을 막론하고 처벌하기 위한 것이어야 한다.

[제6조] 1.불법취업 이민근로자를 효과적으로 찾아내고, 본 협약 제2조에 언급된 악용사례를 포함한 것으로 규정된 이민 근로자의 불법취업, 이민취업을 위한 알선행위, 이윤을 위하여 또는 다른 이유 때문에 그러한 불법이민을 알면서도 고용한 행위에 대하여 행정적, 민사적, 형사적인 제재 조치를 적용 및 정의하기 위하여 국내법령에 의거 제규정을 만들어야 한다.
2.이 조를 시행할 목적으로 만들어진 규정에 따라 사용자가 처벌받을 경우, 사용자는 자신의 결백에 대한 증거를 제공할 권리를 가진다.

[제7조] 위에서 언급된 악용사례를 방지 및 제거하고 본 협약에서 언급된 법령 및 기타 조치에 관하여 대표적인 근로자단체 및 사용자단체와 협의하여야 하며 또한 그러한 목적을 위하여 이 두 단체 대표가 주도권을 잡는 가능성이 인정되어야 안다.

[제8조] 1.이민근로자가 취업을 목적으로 회원국의 영토내에 합법적으로 거주한다는 조건하에, 해당 이민근로자는 일자리를 잃어버렸다는 단순한 사실로 인하여 불법적인 또는 비정상적인 상태에 놓인 것으로 간주되어서는 아니되며, 취업상실 자체가 해당 이민근로자의 거주권 박탈을 의미하여서는 안된다.
2.따라서 이민근로자는 특히 고용안정보장, 대체고용제공, 실업구제사업 및 재훈련 등에 관하여 자국인과 동등한 대우를 받아야 한다.

[제9조] 1.이민근로자가 해당 법령에 따라 회원국의 영토내에 입국하고 취업이 인가되도록 함으로써 취업이민을 통제하는 조치를 침해함이 없이 이민근로자는 이러한 법령이 존중되지 않거나 또는 자신의 위치가 정상적으로 될 수 없는 경우, 보수, 사회보장 및 기타 급여는 과거 취업에 기인한 권리에 관하여 당사자 및 그의 가족은 동등한 대우를 받아야 한다.
2.앞 제1항의 권리에 관한 분쟁이 발생하는 경우, 해당 근로자는 권한있는 기관(competent authorities)에 자신이 또는 대리인을 통하여 이의를 제기할 수 있어야 한다.
3.이민근로자 또는 가족이 추방당하는 경우 그 비용을 그들이 부담해서는 아니된다.
4.본 협약의 어떠한 규정도 회원국이 자국의 영토내에 비합법적으로 거주하거나 취업하고 있는 사람들에게 거주할 권리와 합법적인 취업에 대한 권리를 부여하는 것을 금지 할 수 없다.

제Ⅱ부 동등한 기회 및 대우
[제10조] 이 협약을 시행중인 각 회원국은 국내 상황 및 관행에 적합한 방법에 의하여 이민근로자 및 그 가족으로써 자국의 영토내에 합법적으로 거주하는 자들에게 고용 및 취업, 사회보장, 노동조합 및 문화적인 권리와 개인의 자유 및 집단적인 자유에 관한 동등한 기회 및 대우를 촉진하고 보장하기 위한 국내정책을 선언하고 추구하여야 한다.

[제11조] 1.본 협약의 제Ⅱ부의 목적상, “이민근로자”라 함은 자영업이 아닌 기타형태의 고용을 목적으로 자국으로부터 타국으로 이민하는 자를 말하며, 이민근로자로서 정기적으로 입국이 인정되는 자를 포함한다.
2.본 협약은 다음과 같은 자를 적용되지 아니한다.
㈎ 국경근로자
㈏ 자유직업에 종사하는 자 및 예술가로서 단기간 입국한 자
㈐ 해원
㈑ 훈련 또는 교육의 목적으로 입국한 자
㈒한 국가의 영토내에서 운영되는 조직이나 기업의 고용인으로서 특수한 임무 또는 업무를 맡기 위하여 고용주의 요청에 따라 해당 국가에 한정된 기간동안 잠정적으로 입국이 허가된 자로써 해당 임무의 완료와 함께 출국하는 자

[제12조] 각 회원국은 국내상황 및 관행에 부합하는 방법에 따라 다음을 행하여야 한다.
㈎본 협약의 제10조에 기술된 정책의 수락과 준수를 촉진하기 위하여 사용자단체 및 근로자단체 그리고 기타 적절한 단체와의 협력을 구하여야 한다.
㈏그러한 정책의 수락과 준수를 보장하기 위하여 고안된 법령을 입안하고 교육프로그램을 촉진시켜야 한다.
㈐이민근로자가 그들의 권리를 행사하고 또한 그들을 보호하는 데 효과적으로 도움을 줄 수

있도록 고안된 정책에 대하여 이민근로자가 완전히 알 수 있도록, 즉 자신의 권리와 의무 그리고 활동범위를 충분히 알 수 잇도록 교육프로그램을 촉진하고 기타 다른 활동을 개발하고, 필요한 조치를 취하여야 한다.
㈑정책과 부합하지 아니하는 법적규정을 폐지하고 행정지도나 관행을 수정하여야 한다.
㈒사용자 및 근로자의 대표적인 단체와의 협의하에 이민근로자가 취업국의 사회생활에 적응될 때까지 필요한 특수한 점들을 고려하여, 동등한 기회 및 대우의 원칙을 손상시키지 않고, 그들과 그들의 가족이 내국인이 누리는 동등한 대우를 받을 수 있도록 국내상황과 관행에 부합하는 사회정책을 고안하고 적용시켜야 한다.
㈓이민근로자 및 그 가족이 자신의 국적과 민족성 및 고국과의 문화적인 교류를 유지하려는 노력과 그 자녀가 모국어를 배우려는 노력을 원조하고 장려하기 위하여 모든 조치를 취하여야 한다.
㈔근로조건에 관하여 모든 이민근로자가, 그들의 취업조건이 아무리 특수하던간에, 동일한 활동에 대하여 동등한 대우를 받도록 보장하여야 한다.

[제13조] 1.회원국은 자국의 영토내에 합법적으로 거주하고 있는 모든 이민근로자의 가족의 재결합을 촉진하기 위하여 모든 필요한 조치를 취하여야 하며 이를 위하여 다른 회원국들과 협력하여야 한다.
2.이 협약이 적용되는 이민근로자의 가족은 배우자, 부양자녀 및 부모이다.

[제14조] 회원국은,
(a)이민근로자가 2년을 초과하지 아니하는 규정된 기간동안 취업을 목적으로 자국의 영토내에 합법적으로 거주한다는 조건하에서, 또는 법령이 2년 이하의 정해진 기간동안 계약을 하도록 하는 경우에는 해당 근로자가 첫번째 고용계약을 완료하였다는 조건하에서, 이민근로자에게 지리적으로 이동할 수 있는 권리를 확보해 주는 반면, 직업을 자유롭게 선택할 수 있다.
(b)사용자단체 및 근로자단체 대표들과의 적절한 협의를 거쳐 자국 영토밖에서 습득한 자격증 및 학위증을 포함한 취업상의 자격요건을 인정하는 데 관한 규정을 만든다.
(c)당해국의 이익을 위하여 필요한 경우 제한된 범주의 직업이나 기능에 대하여는 취업이민을 제한한다.

제Ⅲ부 최종규정
[제15조] 본 협약은 회원국이 본 협약의 적용상 야기되는 문제점을 해결하기 위하여 다자간 또는 쌍무간 협정을 맺는 것을 금지하지 아니한다.

[제16조] 1.본 협약을 비준하는 회원국은 비준시 첨부하는 선언에 의하여 제Ⅰ부 또는 제Ⅱ부를 그 비준에서 제외할 수 있다.
2.그와 같은 선언을 한 회원국은 그 선언을 추후 새로운 선언에 의하여 언제든지 취소할 수 있다.
3.본 건의 제1항에 의거하여 행한 선언이 시행중인 모든 회원국은 본 협약의 적용에 관한 보고서를 비준에서 제외한 규정에 대한 국내법과 관행의 현황, 효력이 발생한 범위, 또는 어느 정도까지 효력이 발생할 것으로 제안되었는지와 본 협약 수락시 포함되지 않는 이유를 명시하여야 한다.

[제17조] 이하 표준최종규정(비준등록, 효력발생, 폐기, 회원국에 대한 비준의 통보, 국제연합에 대한 통보, 개정의 심의, 개정협약의 효력, 정본)

출입국관리법

법률 제9142호 일부개정 2008. 12. 19.

제1장 총칙

제1조 (목적)
이 법은 대한민국에 입국하거나 대한민국으로부터 출국하는 모든 국민 및 외국인의 출입국관리와 대한민국에 체류하는 외국인의 체류관리 및 난민의 인정절차등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다. [개정 93·12·10]

제2조 (정의)
이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. [개정 1993.12.10, 1999.2.5, 2002.12.5, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. "국민"이라 함은 대한민국의 국민을 말한다.
2. "외국인"이라 함은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자를 말한다.
2의2. "난민"이라 함은 난민의지위에관한협약(이하 "난민협약"이라 한다) 제1조 또는 난민의지위에관한의정서 제1조의 규정에 의하여 난민협약의 적용을 받는 자를 말한다.
3. "여권"이라 함은 대한민국정부·외국정부 또는 권한있는 국제기구에서 발급한 여권 또는 난민여행증명서 기타 여권에 갈음하는 증명서로서 대한민국정부가 유효하다고 인정하는 것을 말한다.
4. "선원신분증명서"라 함은 대한민국정부 또는 외국정부가 발급한 문서로서 선원임을 증명하는 것을 말한다. [[시행일 2005.6.1]]
5. "출입국항"이라 함은 출국 또는 입국할 수 있는 대한민국의 항구·공항 기타장소로서 대통령령이 정하는 곳을 말한다.
6. "재외공관의 장"이라 함은 외국에 주재하는 대한민국의 대사·공사·총영사·영사 또는 영사업무를 수행하는 기관의 장을 말한다.
7. 삭제 [1999.2.5]
8. "선박등"이라 함은 대한민국과 대한민국밖의 지역 사이에서 사람 또는 물건을 수송하는 선박·항공기·기차·자동차 기타의 교통기관을 말한다.
9. "승무원"이라 함은 선박등에서 그 업무를 수행하는 자를 말한다.
10. "운수업자"라 함은 선박등을 이용하여 사업을 운영하는 자와 그를 위하여 통상 그 사업에 속하는 거래를 대리하는 자를 말한다.
11. "외국인보호실"이라 함은 이 법에 의하여 외국인을 보호할 목적으로 출입국관리사무소 또는 그 출장소에 설치한 장소를 말한다.
12. "외국인보호소"라 함은 이 법에 의하여 외국인을 보호할 목적으로 설치한 시설로서 대통령령이 정하는 곳을 말한다.
13. "출입국사범"이라 함은 제93조의2·제93조의3·제94조 내지 제99조·제99조의2·제99조의3 및 제100조의 규정에 의한 죄를 범하였다고 인정되는 자를 말한다.

제2장 국민의 출입국

제3조 (국민의 출국)
①국민이 대한민국으로부터 대한민국밖의 지역으로 출국 (이하 "출국"이라 한다)하고자 할 때에는 유효한 여권을 가지고 출국하는 출입국항에서 출입국관리공무원의 출국심사를 받아야 한다. 다만, 부득이한 사유로 출입국항으로 출국할 수 없는 때에는 관할출입국관리사무소장(이하 "사무소장"이라 한다) 또는 관할출입국관리사무소출장소장(이하 "출장소장"이라 한다)의 허가를 받아 출입국항외의 장소에서 출입국관리공무원의 출국심사를 받은 후 출국할 수 있다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
②삭제 [2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]

제4조 (출국의 금지)
①법무부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 국민에 대하여는 출국을 금지할 수 있다. [개정 2008.12.19] [[시행일 2008.6.20]]
1. 범죄의 수사를 위하여 그 출국이 부적당하다고 인정되는 자
2. 형사재판에 계속중인 자
3. 징역형 또는 금고형의 집행이 종료되지 아니한 자
4. 대통령령으로 정하는 금액 이상의 벌금 또는 추징금을 납부하지 아니한 자
5. 대통령령으로 정하는 금액 이상의 국세·관세 또는 지방세를 정당한 사유없이 그 납부기한까지 납부하지 아니한 자
6. 그밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 자로서 대한민국의 이익이나 공공의 안전 또는 경제질서를 해할 우려가 있어 그 출국이 부적당하다고 법무부령이 정하는 자
②중앙행정기관의 장 및 법무부장관이 정하는 관계 기관의 장은 그 소관 업무와 관련하여 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 자가 있다고 인정하는 때에는 법무부장관에게 출국금지를 요청할 수 있다. [신설 2007.12.21]
③출입국관리공무원은 출국심사를 함에 있어 제1항의 규정에 의하여 출국이 금지된 자를 출국시켜서는 아니된다. [개정 2007.12.21]
④그 밖에 출국금지절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [신설 2007.12.21]

제4조의2 (출국금지기간의 연장)
①법무부장관은 출국금지기간을 초과하여 계속을 출국을 금지할 필요가 있다고 인정하는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.
②제4조제2항에 따라 출국금지를 요청한 기관의 장은 출국금지기간을 초과하여 계속 출국을 금지할 필요가 있을 때에는 출국금지기간이 만료되기 3일 전까지 법무부장관에게 출국금지기간을 연장하여 줄 것을 요청하여야 한다.
③그 밖에 출국금지기간의 연장절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2007.12.21] [[시행일 2008.3.22]]

제4조의3 (출국금지의 해제)
①법무부장관은 출국금지사유가 소멸하였거나 출국을 금지할 필요가 없다고 인정하는 때에는 즉시 출국금지를 해제하여야 한다.

②제4조제2항에 따라 출국금지를 요청한 기관의 장은 출국금지사유가 소멸한 때에는 즉시 법무부장관에게 출국금지의 해제를 요청하여야 한다.
③그 밖에 출국금지의 해제절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2007.12.21] [[시행일 2008.3.22]]

제4조의4 (출국금지결정 등의 통지)
①법무부장관은 제4조제1항에 따라 출국을 금지하거나 제4조의2제1항에 따라 출국금지기간을 연장한 때에는 즉시 당사자에게 그 사유 및 기간 등을 명시하여 서면으로 통지 하여야 한다.
②법무부장관은 제4조의3제1항에 따라 출국금지를 해제한 때에는 즉시 이를 당사자에게 통지하여야 한다.
③법무부장관은 제1항에도 불구하고 대한민국의 안전 또는 공공의 이익에 중대한 위해를 미칠 우려가 있거나 범죄수사에 중대한 장애가 생길 우려가 있다고 인정하는 경우 또는 출국이 금지된 자의 소재를 알 수 없는 경우에는 제1항의 통지를 하지 아니할 수 있다.
[본조신설 2007.12.21] [[시행령 2008.3.22]]

제4조의5 (출국금지결정 등에 대한 이의신청)
①제4조제1항에 따라 출국이 금지되거나 제4조의2제1항에 따라 출국금지기간이 연장된 자는 출국금지결정 또는 출국금지결정 또는 출국금지기간 연장의 통지를 받은 날 또는 그 사실을 안 날부터 10일 이내에 법무부장관에게 출국금지결정 또는 출국금지기간의 연장결정에 대한 이의를 신청할 수 있다.
②법무부장관은 제1항에 따른 이의신청이 있으면 그 날부터 15일 이내에 그 타당성 여부를 결정하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있는 경우에는 15일의 범위에서 1회에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.
③법무부장관은 제1항에 따른 이의신청이 이유 있다고 판단되는 때에는 즉시 출국금지를 해제하거나 출국금지기간의 연장을 철회하여야 하고, 그 이의신청이 이유 없다고 판단되는 때에는 이를 기각 하고 당사자에게 그 사유를 기재한 서면으로 통보하여야 한다.
[본조신설 2007.12.21] [[시행일 2008.3.22]]

제5조 (국민의 여권 등의 보관)
①출입국관리공무원은 제4조제1항의 규정에 의하여 출국이 금지된 자의 여권을 회수하여 보관할 수 있다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
②출입국관리공무원은 국민의 위조 또는 변조된 여권이나 선원신분증명서를 발견한 때에는 이를 회수하여 보관할 수 있다. [개정 2001.12.29, 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
[본조제목개정 2001.12.29]

제6조 (국민의 입국)
①국민이 대한민국밖의 지역으로부터 대한민국에 입국(이하 "입국"이라 한다)하고자 할 때에는 유효한 여권을 가지고 입국하는 출입국항에서 출입국관리공무원의 입국심사를 받아야 한다. 다만, 부득이한 사유로 출입국항으로 입국할 수 없는 때에는 사무소장 또는 출장소장의 허가를 받아 출입국항외의 장소에서 출입국관리공무원의 입국심사를 받은 후 입국할 수 있다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]

②출입국관리공무원은 국민이 유효한 여권을 잃어버리거나 기타의 사유로 이를 가지지 아니하고 입국하고자 할 때에는 확인절차를 거쳐 입국하게 할 수 있다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]

제3장 외국인의 입국 및 상륙

제1절 외국인의 입국

제7조 (외국인의 입국)
①외국인이 입국하고자 할 때에는 유효한 여권과 법무부장관이 발급한 사증을 가지고 있어야 한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
②다음 각호의 1에 해당하는 외국인은 제1항의 규정에 불구하고 사증없이 입국할 수 있다. [개정 1993.12.10, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 재입국허가를 받은 자 또는 재입국허가가 면제된 자로서 그 허가 또는 면제받은 기간이 만료되기 전에 입국하는 자
2. 대한민국과 사증면제협정을 체결한 국가의 국민으로서 그 협정에 의하여 면제대상이 되는 자
3. 국제친선·관광 또는 대한민국의 이익등을 위하여 입국하는 자로서 대통령령이 정하는 바에 따라 따로 입국허가를 받은 자
4. 난민여행증명서를 발급받고 출국하여 그 유효기간이 만료되기 전에 입국하는 자
③법무부장관은 공공질서의 유지 또는 국가이익에 필요하다고 인정할 때에는 제2항제2호의 자에 대하여 사증면제협정의 적용을 일시 정지할 수 있다.
④대한민국과 수교하지 아니한 국가나 법무부장관이 외교통상부장관과 협의하여 지정한 국가의 국민은 제1항의 규정에 불구하고 대통령령이 정하는 바에 따라 재외공관의 장이나 사무소장 또는 출장소장이 발급한 외국인입국허가서를 가지고 입국할 수 있다. [개정 2002.12.5]
⑤삭제 [2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제7조의2 (허위초청 등의 금지)
누구든지 외국인을 입국시키기 위한 다음 각호의 1의 행위를 하여서는 아니된다.
1. 허위사실의 기재 또는 허위의 신원보증 등 부정한 방법으로 외국인을 초청하는 행위 또는 이를 알선하는 행위
2. 허위로 사증 또는 사증발급인정서를 신청하는 행위 또는 이를 알선하는 행위
[본조신설 2001.12.29.]

제8조 (사증)
①제7조의 규정에 의한 사증은 1회에 한하여 입국할 수 있는 단수사증과 2회이상 입국할 수 있는 복수사증으로 구분한다.
②법무부장관은 사증발급에 관한 권한을 대통령령이 정하는 바에 따라 재외공관의 장에게 위임할 수 있다.
③ 사증발급에 관한 기준과 절차는 법무부령으로 정한다.

제9조 (사증발급인정서)

①법무부장관은 제7조제1항의 규정에 의한 사증을 발급함에 앞서 특히 필요하다고 인정할 때에는 입국하고자 하는 외국인의 신청에 의하여 사증발급인정서를 발급할 수 있다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
②제1항의 규정에 의한 사증발급인정서 발급신청은 그 외국인을 초청하려는 자가 대리할 수 있다. [신설 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
③제1항의 규정에 의한 사증발급인정서의 발급대상·발급기준 및 절차는 법무부령으로 정한다.

제10조 (체류자격)
①외국인으로서 입국하고자 하는 자는 대통령령이 정하는 체류자격을 가져야 한다. [개정 96·12·12]
②1회에 부여할 수 있는 체류자격별 체류기간의 상한은 법무부령으로 정한다. [개정 96·12·12]

제11조 (입국의 금지등)
①법무부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 외국인에 대하여는 입국을 금지할 수 있다. [개정 1997.12.13, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 전염병환자·마약류중독자 기타 공중위생상 위해를 미칠 염려가 있다고 인정되는 자
2. 총포·도검·화약류등단속법에서 정하는 총포·도검·화약류등을 위법하게 가지고 입국하려는 자
3. 대한민국의 이익이나 공공의 안전을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할만한 상당한 이유가 있는 자
4. 경제질서 또는 사회질서를 해하거나 선량한 풍속을 해하는 행동을 할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 자
5. 사리분별 능력이 없고 국내에서 체류활동을 보조할 자가 없는 정신장애인, 국내체류비용을 부담할 능력이 없는 자 그 밖에 구호를 요하는 자
6. 강제퇴거명령을 받고 출국한 후 5년이 경과되지 아니한 자
7. 1910년 8월 29일부터 1945년 8월 15일까지 일본정부, 일본정부와 동맹관계에 있던 정부, 일본정부의 우월한 힘이 미치던 정부의 지시 또는 연계하에 인종, 민족, 종교, 국적, 정치적 견해등을 이유로 사람을 학살·학대하는 일에 관여한 자
8. 기타 제1호 내지 제7호의1에 준하는 자로서 법무부장관이 그 입국이 부적당하다고 인정하는 자
②법무부장관은 입국하고자 하는 외국인의 본국이 제1항 각호외의 사유로 국민의 입국을 거부할 때에는 그와 동일한 사유로 그 외국인의 입국을 거부할 수 있다.

제12조 (입국심사)
①외국인이 입국하고자 할 때에는 입국하는 출입국항에서 출입국관리공무원의 입국심사를 받아야 한다.
②제6조제1항 단서의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다.
③출입국관리공무원은 입국심사를 함에 있어 다음 각호의 요건을 갖추었는지의 여부를 심사하여 입국을 허가한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
1. 여권과 사증이 유효할 것. 다만, 사증은 이를 필요로 하는 경우에 한한다.
2. 입국목적이 체류자격과 부합할 것
3. 체류기간이 법무부령이 정하는 바에 따라 정하여졌을 것
4. 제11조의 규정에 의한 입국의 금지 또는 거부의 대상이 아닐 것
④출입국관리공무원은 외국인이 제3항 각호의 요건을 갖추었음을 입증하지 못한 때에는 입

국을 허가하지 아니할 수 있다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
⑤출입국관리공무원은 제7조제2항제2호 또는 제3호에 해당하는 자에게 입국을 허가할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 체류자격을 부여하고 체류기간을 정하여야 한다. [개정 2002.12.5]
⑥출입국관리공무원은 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 심사를 하기 위하여 선박등에 출입할 수 있다.
⑦제5조제2항의 규정은 제1항 및 제2항의 경우에 이를 준용한다. [개정 1996.12.12]

제12조의2 (선박등의 제공금지)
①누구든지 외국인을 불법으로 입국 또는 출국하게 하거나 대한민국을 경유하여 다른 국가에 불법으로 입국하게 할 목적으로 선박등이나 여권 또는 사증·탑승권 그 밖에 출입국에 사용될 수 있는 서류 및 물품을 제공하거나 이를 알선하여서는 아니된다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
②누구든지 불법으로 입국한 외국인을 대한민국안에서 은닉 또는 도피하게 하거나 그러한 목적으로 교통수단을 제공하거나 이를 알선하여서는 아니된다. [개정 2002.12.5]
[본조신설 1997.12.13]

제12조의3 (외국인의 여권 등의 보관)
①제5조제2항의 규정은 외국인의 위조 또는 변조된 여권·선원신분증명서에 관하여 이를 준용한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
②출입국관리공무원은 이 법을 위반하여 조사중인 자로서 제46조의 규정에 의한 강제퇴거대상자에 해당하는 출입국사범의 여권·선원신분증명서를 발견한 때에는 이를 회수하여 보관할 수 있다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
[본조신설 2001.12.29]

제13조 (조건부입국허가)
①사무소장 또는 출장소장은 다음 각호의 1에 해당하는 외국인에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 조건부 입국을 허가할 수 있다.
1. 부득이한 사유로 제12조제3항제1호의 요건을 갖추지 못하였으나 일정 기간내에 그 요건을 갖출 수 있다고 인정되는 자
2. 제11조제1항 각호의 1에 해당된다고 의심되거나 제12조제3항제2호의 요건을 갖추지 못하였다고 의심되어 특별히 심사할 필요가 있다고 인정되는 자
3. 기타 사무소장 또는 출장소장이 조건부 입국을 허가할 필요가 있다고 인정되는 자
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 조건부 입국을 허가할 때에는 조건부입국허가서를 발급하여야 한다. 이 경우 그 허가서에는 주거의 제한, 출석요구에 응할 의무 기타 필요한 조건을 붙여야 하며, 필요하다고 인정할 때에는 1천만원이하의 보증금을 예치하게 할 수 있다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 조건부 입국허가를 받은 외국인이 그 조건에 위반한 때에는 그 예치된 보증금의 전부 또는 일부를 국고에 귀속시킬 수 있다.
④제2항 및 제3항의 규정에 의한 보증금의 예치 및 반환과 국고귀속절차는 대통령령으로 정한다.

제2절 외국인의 상륙

제14조 (승무원의 상륙허가)
①출입국관리공무원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 외국인승무원에 대하여 선박등의 장 또는 운수업자나 본인의 신청이 있는 때에는 15일의 범위 안에서 승무원상륙의 허가를 할 수 있다. 다만, 제11조제1항 각호의 어느 하나에 해당하는 외국인승무원에 대하여는 그러하지 아니하다.
1. 승선 중인 선박등이 대한민국내 출입국항에 정박하고 있는 동안 휴양 등의 목적으로 상륙하고자 하는 외국인승무원
2. 대한민국내 출입국항에 입항예정이거나 정박 중인 선박등에 옮겨 타고자 하는 외국인승무원
②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의한 신청이 있는 경우 다음 각호의 서류를 확인하여야 한다.
1. 제1항제1호에 해당하는 외국인승무원이 선원인 경우에는 선원신분증명서
2. 제1항제2호에 해당하는 외국인승무원이 선원인 경우에는 여권 및 대통령령이 정하는 서류. 다만, 제7조제2항제3호에 해당하는 자인 경우에는 여권
3. 그 밖의 외국인승무원의 경우에는 여권
③출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의한 허가를 하는 때에는 승무원상륙허가서를 발급하여야 한다. 이 경우 승무원상륙허가서에는 상륙허가의 기간, 행동지역의 제한 그 밖에 필요한 조건을 붙일 수 있다.
④제3항 후단의 규정에 불구하고 제1항제2호에 해당하는 외국인승무원에 대한 승무원상륙허가에 관하여는 제12조제5항의 규정을 준용한다.
⑤사무소장 또는 출장소장은 승무원상륙허가를 받은 외국인승무원에 대하여 필요하다고 인정하는 때에는 그 상륙허가의 기간을 연장할 수 있다.
⑥제3항의 규정에 의하여 발급받은 승무원상륙허가서는 그 선박 등이 최종 출항할 때까지 국내의 다른 출입국항에서도 이를 계속 사용할 수 있다.
[전문개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]

제15조 (긴급상륙허가)
①출입국관리공무원은 선박등에 타고 있는 외국인(승무원을 포함한다이 질병 기타 사고로 긴급히 상륙할 필요가 있다고 인정될 때에는 그 선박등의 장 또는 운수업자의 신청에 의하여 30일의 범위내에서 긴급상륙의 허가를 할 수 있다.
②제14조제3항 및 제5항의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다. 이 경우 "승무원상륙허가서"는 "긴급상륙허가서"로, "승무원상륙허가"는 "긴급상륙허가"로 본다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
③선박등의 장 또는 운수업자는 긴급상륙한 자의 생활비·치료비·장례비 기타 상륙중에 발생한 모든 비용을 부담하여야 한다.

제16조 (재난상륙허가)
①사무소장 또는 출장소장은 조난한 선박등에 타고 있는 외국인(승무원을 포함한다)을 긴급히 구조할 필요가 있다고 인정할 때에는 그 선박등의 장, 운수업자, 수난구호법에 의한 구호업무집행자 또는 그 외국인을 구조한 선박등의 장의 신청에 의하여 30일의 범위내에서 재난상륙의 허가를 할 수 있다.
②제14조제3항 및 제5항의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다. 이 경우 "승무원상륙허가서"는 "재난상륙허가서"로, "승무원상륙허가"는 "재난상륙허가"로 본다. [개정 2005.3.24] [[시

행일 2005.9.25]]
③제15조제3항의 규정은 재난상륙허가를 받은 자의 경우에 이를 준용한다. 이 경우 "긴급상륙"은 "재난상륙"으로 본다. [신설 1996.12.12]

제16조의2 (난민임시상륙허가)
①사무소장 또는 출장소장은 선박등에 타고 있는 외국인이 난민협약 제1조A(2)에 규정된 이유 기타 이에 준하는 이유로 그 생명·신체 또는 신체의 자유를 침해받을 공포가 있는 영역으로부터 도피하여 곧바로 대한민국에 비호를 신청하는 경우 그 외국인을 상륙시킬만한 상당한 이유가 있다고 인정되는 때에는 법무부장관의 승인을 얻어 90일의 범위내에서 난민임시상륙허가를 할 수 있다. 이 경우 법무부장관은 외교통상부장관과 협의하여야 한다. [개정 2002.12.5]
②제14조제3항 및 제5항의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다. 이 경우 "승무원상륙허가서"는 "난민임시상륙허가서"로, "승무원상륙허가"는 "난민임시상륙허가"로 본다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
[본조신설 1993.12.10]

제4장 외국인의 체류와 출국

제1절 외국인의 체류

제17조 (외국인의 체류 및 활동범위)
①외국인은 그 체류자격과 체류기간의 범위내에서 대한민국에 체류할 수 있다.
②대한민국에 체류하는 외국인은 이 법 또는 다른 법률이 정하는 경우를 제외하고는 정치활동을 하여서는 아니된다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
③법무부장관은 대한민국에 체류하는 외국인이 정치활동을 한 때에는 그 외국인에 대하여 서면으로 그 활동의 중지 기타 필요한 명령을 할 수 있다.

제18조 (외국인고용의 제한)
①외국인이 대한민국에서 취업하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 한다.
②제1항의 규정에 의한 체류자격을 가진 외국인은 지정된 근무처외에서 근무하여서는 아니된다.
③누구든지 제1항의 규정에 의한 체류자격을 가지지 아니한 자를 고용하여서는 아니된다.
④누구든지 제1항의 규정에 의한 체류자격을 가지지 아니한 자의 고용을 알선 또는 권유하여서는 아니된다.
⑤누구든지 제1항의 규정에 의한 체류자격을 가지지 아니한 자의 고용을 알선할 목적으로 그를 자기 지배하에 두는 행위를 하여서는 아니된다.

제19조 (외국인을 고용한 자등의 신고의무)
①제18조제1항의 규정에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 있는 외국인을 고용한 자는 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생한 때에는 그 사실을 안 날부터 15일이내에 이를 사무소장 또는 출장소장에게 신고하여야 한다. [개정 1996.12.12, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

1. 외국인을 해고하거나 외국인이 퇴직 또는 사망한 때
2. 고용된 외국인의 소재를 알 수 없게 된 때
3. 고용계약의 중요한 내용을 변경한 때
4. 고용된 외국인이 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 위반되는 행위를 한 것을 안 때
②제1항의 규정은 외국인에게 산업기술을 연수시키는 업체의 장에 대하여 이를 준용한다. [신설 1996.12.12]

제19조의2 (산업연수생의 보호등)
①정부는 제10조의 규정에 의하여 산업연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 지정된 산업체에서 연수하고 있는 외국인(이하 "산업연수생"이라 한다)의 보호를 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 산업체의 지정에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 97·12·13]

제19조의3 (산업연수생의 관리등)
①법무부장관은 산업연수생의 연수장소 이탈, 연수목적외의 활동 기타 허가된 조건의 위반여부등을 조사하여 그 외국인의 출국등 산업연수생의 관리에 필요한 조치를 하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 산업연수생의 관리 및 산업연수생의 입국과 관련된 모집에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
③법무부장관은 산업연수생으로서 대통령령이 정하는 요건을 갖춘 자(이하 이 항에서 "연수취업자"라 한다)에 대하여 취업활동을 할 수 있도록 그 체류자격변경허가를 할 수 있다. 이 경우 연수취업자의 관리에 관하여는 제1항 및 제2항의 규정을 준용한다.
[본조신설 97·12·13]

제19조의4 (외국인유학생의 관리 등)
①제10조의 규정에 의하여 유학 또는 연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 있는 외국인(이하 "외국인유학생"이라 한다)이 재학 또는 연수 중인 학교(「고등교육법」 제2조 각호의 규정에 의한 학교를 말한다. 이하 같다)의 장은 그 외국인유학생의 관리를 담당하는 직원을 지정하고 이를 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 학교의 장은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 때에는 그 사실을 안 날부터 15일 이내에 사무소장 또는 출장소장에게 신고하여야 한다.
1. 입학 또는 연수허가를 받은 외국인유학생이 매 학기 등록기한 이내에 등록을 하지 아니하거나 휴학을 한 때
2. 제적·연수중단 또는 행방불명 등의 사유로 외국인유학생의 유학 또는 연수가 종료된 때
③외국인유학생의 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제20조 (체류자격외 활동)
대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격에 해당하는 활동과 병행하여 다른 체류자격에 해당하는 활동을 하고자 할 때에는 미리 법무부장관의 체류자격외활동허가를 받아야 한다.

제21조 (근무처의 변경·추가)
①대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격의 범위내에서 그의 근무처를 변경하거나 추가하고자 할 때에는 미리 법무부장관의 허가를 받아야 한다.
②누구든지 제1항의 규정에 의한 근무처의 변경·추가허가를 받지 아니한 외국인을 고용하거나 고용을 알선하여서는 아니된다. 다만, 다른 법률에 의하여 고용을 알선하는 때에는 그러하지 아니하다. [신설 93·12·10]

제22조 (활동범위의 제한)
법무부장관은 공공의 안녕질서 또는 대한민국의 중요한 이익을 위하여 필요하다고 인정될 때에는 대한민국에 체류하는 외국인에 대하여 거소 또는 활동의 범위를 제한하거나 기타 필요한 준수사항을 정할 수 있다.

제23조 (체류자격부여)
대한민국의 국적을 잃거나 대한민국에서의 출생 기타 사유로 제10조의 규정에 의한 체류자격을 가지지 못하고 체류하게 되는 외국인은 그 사유가 발생한 날부터 30일이내에 대통령령이 정하는 바에 따라 체류자격을 받아야 한다.

제24조 (체류자격변경허가)
①대한민국에 체류하는 외국인이 그 체류자격과 다른 체류자격에 해당하는 활동을 하고자 할 때에는 미리 법무부장관의 체류자격변경허가를 받아야 한다.
②제31조제1항 각호의 1에 해당하는 자로서 그 신분의 변경으로 인하여 그의 체류자격을 변경하고자 하는 자는 그 신분변경일부터 30일이내에 법무부장관의 체류자격변경허가를 받아야 한다.

제25조 (체류기간연장허가)
외국인이 체류기간을 초과하여 계속 체류하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 그 기간의 만료전에 법무부장관의 체류기간연장허가를 받아야 한다. [개정 96·12·12]

제26조
삭제 [96·12·12]

제27조 (여권등의 휴대 및 제시)
①대한민국에 체류하는 외국인은 항상 여권·선원신분증명서·외국인입국허가서·외국인등록증 또는 상륙허가서(이하 "여권등"이라 한다)를 지니고 있어야 한다. 다만, 17세미만인 외국인의 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
②제1항 본문의 외국인은 출입국관리공무원 또는 권한있는 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 여권등의 제시를 요구한 때에는 이에 응하여야 한다.

제2절 외국인의 출국

제28조 (출국심사)
①외국인이 출국하고자 할 때에는 유효한 여권을 가지고 출국하는 출입국항에서 출입국관리

공무원의 출국심사를 받아야 한다. [개정 1996.12.12, 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
②제3조제1항 단서의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다.
③제5조제2항의 규정은 제1항 및 제2항의 경우에 이를 준용한다. [개정 1996.12.12]
④제12조제6항의 규정은 제1항 및 제2항의 경우에 이를 준용한다. [신설 1996.12.12]

제29조 (외국인출국의 정지)
①법무부장관은 제4조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 외국인에 대하여는 그 출국을 정지할 수 있다. [개정 2001.12.29, 2007.12.21] [[시행일 2008.3.22]]
②제1항의 경우에 제4조제2항부터 제4항까지와 제4조의2부터 제4조의5까지를 준용한다. [신설 2007.12.21] [[시행일 2008.3.22]]

제30조 (재입국허가)
①법무부장관은 제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 하거나 그 등록이 면제된 외국인이 그의 체류기간내에 출국하였다가 재입국하고자 하는 경우 그의 신청에 의하여 재입국을 허가할 수 있다. 다만, 제10조제1항의 규정에 의한 외국인의 체류자격중 대한민국에 영주할 수 있는 체류자격을 가진 자에 대하여는 재입국허가를 면제할 수 있다. [개정 2001.12.29.,2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
②제1항의 규정에 의한 재입국허가는 1회에 한하여 재입국할 수 있는 단수재입국허가와 2회 이상 재입국할 수 있는 복수재입국허가로 구분한다.
③외국인이 질병 기타 부득이한 사유로 제1항의 규정에 의하여 허가받은 기간내에 재입국할 수 없는 때에는 그 기간이 만료되기 전에 법무부장관의 재입국허가기간연장허가를 받아야 한다.
④법무부장관은 재입국허가기간연장허가에 관한 권한을 대통령령이 정하는 바에 따라 재외공관의 장에게 위임할 수 있다.
⑤재입국허가 및 그 기간 연장허가와 재입국허가의 면제에 관한 기준과 절차는 법무부령으로 정한다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]

제5장 외국인의 등록등

제1절 외국인의 등록

제31조 (외국인등록)
①외국인이 입국한 날부터 90일을 초과하여 대한민국에 체류하게 되는 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 입국한 날부터 90일이내에 그의 체류지를 관할하는 사무소장 또는 출장소장에게 외국인등록을 하여야 한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 외국인의 경우에는 그러하지 아니하다.
1. 주한외국공관(대사관과 영사관을 포함한다)과 국제기구의 직원 및 그의 가족
2. 대한민국정부와의 협정에 의하여 외교관 또는 영사와 유사한 특권 및 면제를 누리는 자와 그의 가족
3. 대한민국정부가 초청한 자등으로서 법무부령이 정하는 자
②제23조의 규정에 의하여 체류자격을 받는 자로서 그 날부터 90일을 초과하여 체류하게 되는 자는 제1항의 규정에 불구하고 체류자격을 받는 때에 외국인등록을 하여야 한다.
③제24조의 규정에 의하여 체류자격변경허가를 받는 자로서 입국한 날부터 90일을 초과하여 체류하

게 되는 자는 제1항의 규정에 불구하고 체류자격변경허가를 받는 때에 외국인등록을 하여야 한다.
④사무소장 또는 출장소장은 제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 외국인등록을 한 자에 대하여는 대통령령이 정하는 부여방법에 따라 개인별로 고유한 등록번호(이하 "외국인등록번호"라 한다)를 부여하여야 한다. [신설 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]

제32조 (외국인등록사항)
제31조의 규정에 의한 외국인등록사항은 다음과 같다.
1. 성명·성별·생년월일 및 국적
2. 여권의 번호·발급일자 및 유효기간
3. 근무처와 직위 또는 담당업무
4. 본국의 주소와 국내체류지
5. 체류자격과 체류기간
6. 기타 법무부령이 정하는 사항

제33조 (외국인등록증의 발급)
①제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 받은 사무소장 또는 출장소장은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 외국인에게 외국인등록증을 발급하여야 한다. 다만, 그 외국인이 17세미만인 때에는 이를 발급하지 아니할 수 있다.
②제1항 단서의 규정에 의하여 외국인등록증을 발급받지 아니한 외국인이 17세가 된 때에는 60일이내에 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 외국인등록증발급신청을 하여야 한다.

제33조의2 (외국인등록증 등의 채무이행확보 수단제공 등의 금지)
누구든지 다음 각호의 1의 행위를 하여서는 아니된다.
1. 외국인의 여권 또는 외국인등록증을 취업에 따른 계약 또는 채무이행의 확보수단으로 제공받거나 그 제공을 강요하는 행위
2. 제31조제4항의 규정을 위반하여 허위의 외국인등록번호를 생성하여 자기 또는 다른 사람의 재물이나 재산상의 이익을 위하여 이를 사용하는 행위
3. 허위의 외국인등록번호를 생성하는 프로그램을 다른 사람에게 전달하거나 유포하는 행위
4. 다른 사람의 외국인등록증을 부정사용하는 행위
5. 다른 사람의 외국인등록번호를 자기 또는 다른 사람의 재물이나 재산상의 이익을 위하여 부정사용하는 행위 [본조신설 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]

제34조 (외국인등록표등의 작성 및 관리)
①제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 받은 사무소장 또는 출장소장은 등록외국인기록표를 작성·비치하고, 외국인등록표를 작성하여 그 외국인이 체류하는 시(특별시와 광역시를 제외한다. 이하 같다)·군 또는 구(자치구를 말한다. 이하 같다)의 장에게 송부하여야 한다. [개정 96·12·12]
②시·군 또는 구의 장은 제1항의 규정에 의하여 외국인등록표를 송부받은 때에는 그 등록사항을 외국인등록대장에 기재하여 관리하여야 한다.
③등록외국인기록표·외국인등록표 및 외국인등록대장의 작성 및 관리에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제35조 (외국인등록사항변경의 신고)
제31조의 규정에 의하여 등록을 한 외국인은 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있는 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 14일이내에 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 외국인등록사항변경신고를 하여야 한다. [개정 96·12·12.,2001.12.29.]
1. 성명·성별·생년월일 및 국적
2. 여권의 번호·발급일자 및 유효기간
3. 그밖에 법무부령이 정하는 사항

제36조 (체류지변경의 신고)
①제31조의 규정에 의하여 등록을 한 외국인이 그의 체류지를 변경한 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 전입한 날부터 14일 이내에 신체류지의 시·군·구의 장 또는 신체류지를 관할하는 사무소장·출장소장에게 전입신고를 하여야 한다. [개정 94·12·22, 96·12·12.,2001.12.29.]
②외국인이 제1항의 규정에 의한 신고를 할 때에는 외국인등록증을 제출하여야 한다. 이 경우 시·군·구의 장 또는 사무소장·출장소장은 그 외국인등록증에 체류지변경사항을 기재한 후 이를 반환하여야 한다. [개정 2001.12.29.]
③제1항의 규정에 의하여 전입신고를 받은 사무소장 또는 출장소장은 지체없이 신체류지의 시·군·구의 장에게 체류지변경사실을 통보하여야 한다. [신설 2001.12.29.]
④제1항의 규정에 의하여 직접 전입신고를 받거나 제3항의 규정에 의하여 사무소장 또는 출장소장으로부터 체류지변경통보를 받은 시·군·구의 장은 지체없이 전체류지의 시·군 또는 구의 장에게 체류지변경신고서 사본을 첨부하여 외국인등록표의 이송요청을 하여야 한다. [개정 96·12·12.,2001.12.29.]
⑤제4항의 규정에 의하여 외국인등록표의 이송요청을 받은 전체류지의 시·군 또는 구의 장은 이송요청을 받은 날부터 3일이내에 신체류지의 시·군 또는 구의 장에게 이를 이송하여야 한다. [개정 2001.12.29.],[신설 96·12·12]
⑥제5항의 규정에 의하여 외국인등록표를 이송받은 시·군·구의 장은 신고인의 외국인등록표를 정리하고 제34조제2항의 규정에 의하여 이를 관리하여야 한다. [개정 96·12·12.,2001.12.29.]
⑦제1항의 규정에 의하여 전입신고를 받은 시·군·구의 장 또는 사무소장·출장소장은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 사실을 지체없이 전체류지를 관할하는 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다. [개정 2001.12.29.]

제37조 (외국인등록증의 반납등)
①제31조의 규정에 의하여 등록을 한 외국인이 출국하는 때에는 출입국관리공무원에게 외국인등록증을 반납하여야 한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 93·12·10]
1. 재입국허가를 받고 일시출국하였다가 그 허가기간내에 다시 입국하고자 하는 경우
2. 복수사증소지자 또는 재입국허가면제대상국가국민으로서 일시출국하였다가 허가된 체류기간내에 다시 입국하고자 하는 경우
3. 난민여행증명서를 발급받고 일시 출국하였다가 그 유효기간내에 다시 입국하고자 하는 경우
②제31조의 규정에 의하여 등록을 한 외국인이 국민으로 되거나 사망한 경우 또는 제31조제1항 각호의 1에 해당하게 된 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 외국인등록증을 반납하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 외국인등록증을 반납받은

때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 그 사실을 지체없이 체류지의 시·군 또는 구의 장에게 통보하여야 한다.
④사무소장 또는 출장소장은 대한민국의 이익을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 제1항 각호의 1의 경우에 해당하는 외국인의 외국인등록증을 일시 보관할 수 있다.
⑤제4항의 경우 그 외국인이 허가된 기간내에 다시 입국한 때에는 14일이내에 사무소장 또는 출장소장으로부터 외국인등록증을 반환받아야 하고, 그 허가받은 기간내에 다시 입국하지 아니한 때에는 제1항의 규정에 의하여 외국인등록증을 반납한 것으로 본다.

제38조 (지문찍기)
①다음 각호의 1에 해당하는 외국인은 대통령령이 정하는 바에 따라 지문을 찍어야 한다. [개정 1999.2.5.,2003.12.31.]
1. 삭제
2. 이 법에 위반하여 조사를 받거나 기타 다른 법률에 위반하여 수사를 받고 있는 자
3. 신원이 확실하지 아니한 자
4. 기타 법무부장관이 대한민국의 안전이나 이익을 위하여 특히 지문을 찍을 필요가 있다고 인정하는 자
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 지문찍기를 거부하는 외국인에 대하여는 체류기간연장허가등 이 법에 의한 허가를 하지 아니할 수 있다.

제2절 (제39조 내지 제45조) 삭제 [99·2·5]

제6장 강제퇴거등

제1절 강제퇴거의 대상자

제46조 (강제퇴거의 대상자)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 이 장에 규정된 절차에 따라 다음 각호의 1에 해당하는 외국인을 대한민국밖으로 강제퇴거시킬 수 있다. [개정 1993.12.10, 1996.12.12, 2001.12.29, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 제7조의 규정에 위반한 자
1의2. 제7조의2의 규정에 위반한 외국인 또는 동조에 규정된 허위초청 등의 행위에 의하여 입국한 외국인
2. 제11조제1항 각호의 1에 해당하는 사유가 입국후에 발견되거나 발생한 자
3. 제12조제1항·제2항 또는 제12조의2의 규정에 위반한 자
4. 제13조제2항의 규정에 의하여 사무소장 또는 출장소장이 붙인 조건에 위반한 자
5. 제14조제1항, 제15조제1항·제16조제1항 또는 제16조의2제1항의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 상륙한 자
6. 제14조제3항, 제15조제2항·제16조제2항 또는 제16조의2제2항의 규정에 의하여 사무소장·출장소장 또는 출입국관리공무원이 붙인 조건에 위반한 자
7. 제17조제1항·제2항, 제18조, 제20조, 제21조, 제23조, 제24조 또는 제25조의 규정에 위반한 자
8. 제22조의 규정에 의하여 법무부장관이 정한 거소 또는 활동범위의 제한 기타 준수사항을

위반한 자
9. 제28조의 규정에 위반하여 출국하려고 한 자
10. 제31조의 규정에 위반한 자
11. 금고이상의 형의 선고를 받고 석방된 자
12. 그 밖에 제1호 내지 제11호에 준하는 자로서 법무부령이 정하는 자
②제10조제1항의 규정에 의한 체류자격중 대한민국에 영주할 수 있는 체류자격을 가진 자는 제1항의 규정에 불구하고 대한민국밖으로 강제퇴거되지 아니한다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 자는 그러하지 아니하다. [신설 2002.12.5]
1. 형법 제2편 제1장 내란의 죄 또는 제2장 외환의 죄를 범한 자
2. 5년 이상의 징역 또는 금고의 형을 선고받고 석방된 자중 법무부령이 정하는 자
3. 제12조의2제1항 또는 제2항의 규정을 위반하거나 이를 교사 또는 방조한 자

제2절 조사

제47조 (조사)
출입국관리공무원은 제46조제1항 각호의 1에 해당된다고 의심되는 외국인(이하 "용의자"라 한다)에 대하여는 그 사실을 조사할 수 있다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]

제48조 (용의자의 출석요구 및 신문)
①출입국관리공무원은 제47조의 규정에 의한 조사를 함에 있어 필요한 때에는 용의자의 출석을 요구하여 신문할 수 있다.
②출입국관리공무원이 제1항의 규정에 의하여 신문을 하는 때에는 다른 출입국관리공무원을 참여하게 하여야 한다.
③제1항의 규정에 의한 신문을 함에 있어 용의자가 행한 진술은 이를 조서에 기재하여야 한다.
④제3항의 규정에 의한 조서는 이를 용의자에게 읽어 주거나 열람하게 한 후 오기가 있고 없음을 물어 용의자가 그 내용에 대한 증감 또는 변경의 청구를 한 때에는 그 진술을 조서에 기재하여야 한다.
⑤조서에는 용의자로 하여금 간인한 후 서명 또는 기명날인하게 하고, 용의자가 서명 또는 기명날인할 수 없거나 이를 거부한 때에는 그 뜻을 조서에 기재하여야 한다.
⑥국어에 통하지 못하는 자나 청각장애인 또는 언어장애인의 진술에는 통역인으로 하여금 통역하게 하여야 한다. 다만, 청각장애인 또는 언어장애인에게는 문자로 묻거나 진술하게 할 수 있다.
⑦진술중 국어아닌 문자 또는 부호가 있는 때에는 이를 번역하게 하여야 한다.

제49조 (참고인의 출석요구 및 진술)
①출입국관리공무원은 제47조의 규정에 의한 조사를 함에 있어 필요한 때에는 참고인의 출석을 요구하여 그의 진술을 들을 수 있다.
②제48조제2항 내지 제7항의 규정은 참고인의 진술에 관하여 이를 준용한다.

제50조 (검사 및 서류등의 제출요구)
출입국관리공무원은 제47조의 규정에 의한 조사를 함에 있어 필요한 때에는 용의자의 동의를 얻어 그의 주거 또는 물건을 검사하거나 서류 또는 물건의 제출을 요구할 수 있다.

제3절 보호

제51조 (보호)
①출입국관리공무원은 외국인이 제46조제1항 각호의 1에 해당된다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장으로부터 보호명령서를 발부받아 그 외국인을 보호할 수 있다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
②제1항의 규정에 의한 보호명령서의 발부를 신청할 때에는 보호의 필요성을 인정할 수 있는 자료를 첨부하여 제출하여야 한다.
③출입국관리공무원은 외국인이 제46조제1항 각호의 1에 해당된다고 의심할 만한 상당한 이유가 있고 도주하거나 도주할 염려가 있는 경우 긴급을 요하여 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장으로부터 보호명령서를 발부받을 여유가 없는 때에는 그 취지를 알리고 출입국관리공무원의 명의로 긴급보호서를 발부하여 그 외국인을 보호할 수 있다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
④출입국관리공무원은 제3항의 규정에 의하여 그 외국인을 보호한 경우 48시간 이내에 보호명령서를 발부받아 그 외국인에게 이를 내보여야 하며, 이를 발부받지 못한 때에는 즉시 보호를 해제하여야 한다.

제52조 (보호기간 및 보호장소)
①보호기간은 10일이내로 한다. 다만, 부득이한 사유가 있는 때에는 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장의 허가를 받아 10일을 초과하지 아니하는 범위내에서 1차에 한하여 연장할 수 있다.
②보호할 수 있는 장소는 외국인보호실·외국인보호소 기타 법무부장관이 지정하는 장소로 한다.

제53조 (보호명령서의 집행)
출입국관리공무원이 보호명령서를 집행할 때에는 용의자에게 이를 내보여야 한다.

제54조 (보호의 통지)
출입국관리공무원은 용의자를 보호한 때에는 국내에 있는 그의 법정대리인·배우자·직계친족·형제자매·가족·변호인(이하 "법정대리인등"이라 한다) 또는 용의자가 지정하는 자에게 3일이내에 보호의 일시·장소 및 이유를 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 법정대리인등이 없거나 용의자가 통지받을 자를 지정하지 아니할 때에는 그 사유를 서면으로 기재하고 통지를 하지 아니할 수 있다. [개정 2001.12.29.]

제55조 (보호에 대한 이의신청)
①보호명령서에 의하여 보호된 자 또는 그의 법정대리인등은 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장을 거쳐 법무부장관에게 보호에 대한 이의신청을 할 수 있다.
②법무부장관은 제1항의 규정에 의한 이의신청을 받은 경우 지체없이 관계서류를 심사하여 그 신청이 이유없다고 인정될 때에는 결정으로 이를 기각하고, 이유있다고 인정될 때에는 결정으로 보호된 자의 보호해제를 명하여야 한다.
③법무부장관은 제2항의 규정에 의한 결정을 함에 앞서 필요한 때에는 관계인의 진술을 들을 수 있다.

제56조 (외국인의 일시보호)
①출입국관리공무원은 다음 각호의 1에 해당하는 외국인을 48시간을 초과하지 아니하는 범위내에서 외국인보호실에 일시보호할 수 있다. [개정 96·12·12]
1. 제12조제4항의 규정에 의하여 입국이 허가되지 아니한 자
2. 제13조제1항의 규정에 의하여 조건부입국허가를 받은 자로서 도주하거나 도주할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 자
3. 제68조제1항의 규정에 의하여 출국명령을 받은 자로서 도주하거나 도주할 염려가 있다고 인정할 만한 상당한 이유가 있는 자
②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의하여 일시보호한 외국인에 대하여 출국교통편의 미확보, 질병 기타 부득이한 사유로 48시간내에 송환할 수 없는 때에는 사무소장 또는 출장소장의 허가를 받아 48시간을 초과하지 아니하는 범위내에서 1차에 한하여 보호기간을 연장할 수 있다. [신설 96·12·12]

제56조의2 (피보호자의 긴급이송 등)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 천재·지변·화재 그 밖의 사변으로 인하여 제52조제2항의 규정에 의한 보호장소(이하 "보호시설"이라 한다)에서 피난의 방법이 없다고 인정되는 때에는 보호시설에 보호되어 있는 자(이하 "피보호자"라 한다)를 다른 장소에 이송할 수 있다.
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항의 규정에 의한 이송이 불가능하다고 판단되는 경우 외국인의 보호조치를 해제할 수 있다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제56조의3 (피보호자 인권의 존중 등)
피보호자의 인권은 최대한 존중되어야 하며, 국적·성별·종교·사회적 신분 등에 의한 피보호자의 차별은 금지된다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제56조의4 (강제력의 행사)
①출입국관리공무원은 피보호자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 때에는 그 피보호자에게 강제력을 행사할 수 있고, 다른 피보호자와 격리하여 보호할 수 있다.
1. 자살 또는 자해행위를 하고자 하는 때
2. 다른 사람에게 위해를 가하거나 가하고자 하는 때
3. 도주하거나 도주하고자 하는 때
4. 출입국관리공무원의 직무집행을 정당한 사유 없이 거부 또는 기피하거나 방해하는 때
5. 그 밖에 보호시설 및 피보호자의 안전과 질서를 현저히 해치는 행위를 하거나 하고자 하는 때
②제1항의 규정에 의한 강제력 행사는 필요한 최소한도에 그쳐야 하며, 피보호자를 제압하기 위하여 신체적인 유형력(有形力)을 행사하거나 경찰봉·가스분사용총·전자충격기 그 밖의 보안장구로서 법무부장관이 지정한 보호장구를 사용하는 것에 한한다.
③제1항의 규정에 의한 강제력을 행사하고자 하는 때에는 사전에 해당 피보호자에게 이를 경고하여야 한다. 다만, 긴급한 상황으로 사전에 경고할 만한 시간적 여유가 없는 때에는 그러하지 아니하다.
④출입국관리공무원은 제1항 각호의 어느 하나에 해당하거나 보호시설의 질서유지 또는 강

제퇴거를 위한 호송 등을 위하여 필요한 때에는 다음 각호의 계구(戒具)를 사용할 수 있다.
1. 수갑
2. 포승
3. 안면보호구
4. 그 밖에 보호외국인의 계호(戒護)에 특별히 필요하다고 인정되는 계구로서 법무부령이 정하는 것
⑤제4항의 규정에 의한 계구의 사용 및 사용절차에 관한 사항은 법무부령으로 정한다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제56조의5 (신체 등의 검사)
①출입국관리공무원은 보호시설의 안전과 질서유지를 위하여 필요한 경우 피보호자의 신체·의류 및 휴대품을 검사할 수 있다.
②피보호자가 여성인 경우에는 제1항의 규정에 의한 검사는 여성인 출입국관리공무원이 하여야 한다. 다만, 여성인 출입국관리공무원이 없는 때에는 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장이 지명하는 여성이 할 수 있다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제56조의6 (면회 등)
①피보호자가 다른 사람과 면회·서신왕래·전화통화를 하고자 하는 때에는 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장의 허가를 받아야 한다. 이 경우 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 보호시설의 안전과 질서유지 및 피보호자의 안전·건강·위생을 위하여 부득이하다고 인정되는 경우를 제외하고는 이를 허가하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 면회·서신왕래·전화통화의 허가절차 및 그 제한에 관한 구체적인 사항은 법무부령으로 정한다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제56조의7 (안전대책)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 보호시설의 안전과 질서를 유지하고 긴급사태에 효율적으로 대처하기 위하여 법무부령이 정하는 바에 따라 필요한 시설 및 감시장비를 설치할 수 있다.
②제1항의 규정에 의한 시설 및 감시장비는 피보호자의 사생활 침해 등을 고려하여 필요한 최소한도의 범위 안에서 설치·운영되어야 한다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제57조 (피보호자의 처우)
외국인보호실 및 외국인보호소의 설비, 보호되어 있는 자의 처우·급양·경비 기타 필요한 사항은 법무부령으로 정한다.

제4절 심사 및 이의신청

제58조 (심사결정)

사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 출입국관리공무원이 용의자에 대한 조사를 마친 때에는 지체없이 용의자가 제46조제1항 각호의 1에 해당하는지의 여부를 심사하여 결정하여야 한다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]

제59조 (심사후의 절차)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 심사의 결과 용의자가 제46조제1항 각호의 1에 해당하지 아니한다고 인정할 때에는 지체없이 용의자에게 그 뜻을 알려야 하고, 용의자가 보호되어 있는 때에는 즉시 보호를 해제하여야 한다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 심사의 결과 용의자가 제46조제1항 각호의 1에 해당한다고 인정될 때에는 강제퇴거명령서를 발부할 수 있다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
③사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 강제퇴거명령서를 발부하는 경우 그 용의자에 대하여 법무부장관에게 이의신청을 할 수 있음을 알려야 한다.

제60조 (이의신청)
①용의자가 강제퇴거명령에 대하여 이의신청을 하고자 할 때에는 강제퇴거명령서를 받은 날부터 7일 이내에 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장을 거쳐 법무부장관에게 이의신청서를 제출하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항의 규정에 의한 이의신청서를 접수한 때에는 심사결정서 및 조사기록을 첨부하여 법무부장관에게 제출하여야 한다.
③법무부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 이의신청서등을 접수한 때에는 이의신청이 이유있는지의 여부를 심사결정하여 그 뜻을 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통지하여야 한다.
④사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 법무부장관으로부터 이의신청이 이유있다는 결정의 통지를 받은 때에는 지체없이 용의자에게 그 뜻을 알리고, 용의자가 보호되어 있는 때에는 즉시 그 보호를 해제하여야 한다.
⑤사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 법무부장관으로부터 이의신청이 이유없다는 결정의 통지를 받은 때에는 지체없이 용의자에게 그 뜻을 알려야 한다.

제61조 (체류허가의 특례)
①법무부장관은 제60조제3항의 규정에 의한 결정을 함에 있어 이의신청이 이유없다고 인정되는 경우라도 용의자가 대한민국의 국적을 가졌던 사실이 있거나 기타 대한민국에 체류하여야 할 특별한 사정이 있다고 인정되는 경우에는 그의 체류를 허가할 수 있다.
②법무부장관은 제1항의 규정에 의한 허가를 함에 있어 체류기간 기타 필요한 조건을 붙일 수 있다.

제5절 강제퇴거명령서의 집행

제62조 (강제퇴거명령서의 집행)
①강제퇴거명령서는 출입국관리공무원이 이를 집행한다.
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 사법경찰관리에게 강제퇴거명령서의 집행을 의뢰할 수 있다.
③강제퇴거명령서를 집행할 때에는 그 명령을 받은 자에게 강제퇴거명령서를 내보이고 지체없이 그를 제64조의 규정에 의한 송환국에 송환하여야 한다. 다만, 제76조의 규정에 의하여

선박등의 장 또는 운수업자가 송환하게 되는 경우에는 출입국관리공무원은 그 선박등의 장 또는 운수업자에게 그를 인도할 수 있다.

제63조 (강제퇴거명령을 받은 자의 보호 및 보호해제)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 강제퇴거명령을 받은 자를 즉시 대한민국밖으로 송환할 수 없는 때에는 송환이 가능할 때까지 그를 외국인보호실·외국인보호소 기타 법무부장관이 지정하는 장소에 보호할 수 있다.
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 강제퇴거명령을 받은 자가 다른 국가로부터 입국이 거부되는 등의 사유로 송환될 수 없음이 명백하게 된 때에는 주거의 제한 기타 필요한 조건을 붙여 그의 보호를 해제할 수 있다.

제64조 (송환국)
①강제퇴거명령을 받은 자는 국적 또는 시민권을 가진 국가에 송환된다.
②제1항의 규정에 의한 국가에 송환할 수 없는 경우에는 다음 각호의 1에 해당하는 국가에 송환할 수 있다.
1. 대한민국에 입국하기 전에 거주한 국가
2. 출생지가 있는 국가
3. 대한민국에 입국하기 위하여 선박등에 탔던 항이 속하는 국가
4. 기타 본인이 송환되기를 희망하는 국가
③난민에 대하여는 제1항 또는 제2항의 규정에 불구하고 난민협약 제33조제1항의 규정에 의하여 추방 또는 송환이 금지되는 영역이 속하는 국가에 송환하지 아니한다. 다만, 법무부장관이 대한민국의 이익이나 안전을 해한다고 인정하는 때에는 그러하지 아니하다. [신설 93·12·10]

제6절 보호의 일시해제

제65조 (보호의일시해제)
①보호명령서 또는 강제퇴거명령서의 발부를 받고 보호되어 있는 자, 그의 보증인 또는 법정대리인등은 대통령령이 정하는 바에 따라 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 보호의 일시해제를 청구할 수 있다.
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항의 규정에 의한 청구가 있는 때에는 피보호자의 정상, 해제요청사유, 자산 기타의 사항을 참작하여 1천만원이하의 보증금을 예치시키고 주거의 제한 기타 필요한 조건을 붙여 보호를 일시해제할 수 있다.
③제2항의 규정에 의한 보증금의 예치 및 반환의 절차는 대통령령으로 정한다.

제66조 (보호일시해제의 취소)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 보호로부터 일시해제된 자가 도주하거나 도주할 염려가 있다고 인정되거나 정당한 사유없이 출석명령에 응하지 아니한 때 기타 일시해제에 붙인 조건을 위반한 때에는 그 보호의 일시해제를 취소하고 다시 보호의 조치를 할 수 있다.
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항의 규정에 의하여 보호의 일시해제를 취소하는 경우 보호일시해제취소서를 발부하고 보증금의 전부 또는 일부를 국고에 귀속시킬 수 있다.
③제2항의 규정에 의한 보증금의 국고귀속절차는 대통령령으로 정한다.

제7절 출국권고등

제67조 (출국권고)
①사무소장 또는 출장소장은 대한민국에 체류하는 외국인이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 외국인에게 자진하여 출국할 것을 권고할 수 있다.
1. 제17조 및 제20조의 규정을 위반한 자로서 그 위반정도가 가벼운 경우
2. 기타 이 법 또는 이 법에 의한 명령을 위반한 자로서 법무부장관이 그 출국을 권고할 필요가 있다고 인정하는 경우
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의하여 출국권고를 할 때에는 출국권고서를 발부하여야 한다.
③제2항의 규정에 의한 출국권고서를 발부하는 경우 그날부터 5일의 범위내에서 출국기한을 정할 수 있다.

제68조 (출국명령)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 다음 각호의 1에 해당하는 외국인에 대하여는 출국명령을 할 수 있다. [개정 93·12·10, 96·12·12.,2001.12.29.,2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
1. 제46조제1항 각호의 1에 해당한다고 인정되나 자가비용으로 자진하여 출국하고자 하는 자
2. 제67조의 규정에 의한 출국권고를 받고도 이를 이행하지 아니한 자
3. 제89조의 규정에 의하여 각종 허가가 취소된 자
3의2. 제100조제1항 내지 제3항의 규정에 의한 과태료 처분후 출국조치하는 것이 타당하다고 인정되는 자
4. 제102조제1항의 규정에 의한 통고처분후 출국조치하는 것이 타당하다고 인정되는 자
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항의 규정에 의하여 출국명령을 할 때에는 출국명령서를 발부하여야 한다.
③제2항의 규정에 의한 출국명령서를 발부할 때에는 법무부령이 정하는 바에 따라 출국기한을 정하고 주거의 제한 기타 필요한 조건을 붙일 수 있다.
④사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 출국명령을 받고도 지정한 기한까지 출국하지 아니하거나 제3항의 규정에 의하여 붙인 조건에 위반한 자에 대하여는 지체없이 강제퇴거명령서를 발부하여야 한다.

제7장 선박등의 검색

제69조 (선박등의 검색 및 심사)
①선박등이 출입국항에 출입항할 때에는 출입국관리공무원의 검색을 받아야 한다.
②선박등의 장 또는 운수업자는 선박등이 부득이 출입국항외의 장소에 출입항하여야 할 사유가 발생한 때에는 제74조의 규정에 의한 출입항예정통보서에 그 사유를 소명하는 자료를 첨부하여 미리 사무소장 또는 출장소장에게 제출하고 제1항의 규정에 의한 검색을 받아야 한다. 다만, 항공기의 불시착, 선박의 조난등 불의의 사고가 발생한 때에는 지체없이 그 사실을 사무소장 또는 출장소장에게 보고하여 검색을 받아야 한다.
③출입국관리공무원은 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 검색을 할 때에는 다음 각호의 사항을 심사하여야 한다.

1. 승무원 및 승객의 출입국적격여부 또는 이선여부
2. 법령을 위반하여 입국 또는 출국을 꾀하는 자가 선박등에 타고 있는지의 여부
3. 제72조의 규정에 의한 승선허가를 받지 아니한 자가 있는지의 여부

④출입국관리공무원은 제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 검색 및 심사를 할 때에는 선박등의 장에게 항해일지 기타 필요한 서류의 제출 또는 열람을 요구할 수 있다.

⑤출입국관리공무원은 선박등에 승선중인 승무원·승객 기타 출입자의 신원을 확인하기 위하여 이들에게 질문을 하거나 그 신분을 증명할 수 있는 서류등의 제시를 요구할 수 있다.

⑥사무소장 또는 출장소장은 선박등의 검색을 법무부령이 정하는 바에 따라 서류심사로 갈음하게 할 수 있다.

⑦선박등의 장은 출항검색이 끝난 후 3시간이내에 출항할 수 없는 부득이한 사유가 생긴 때에는 사무소장 또는 출장소장에게 그 사유를 보고하고 출항 직전에 다시 검색을 받아야 한다.

제70조 (내항자격선박등의 검색 및 심사)

대한민국 영역안에서 사람 또는 물건을 수송하는 선박·항공기 기타의 교통기관(이하 "내항자격선박등"이라 한다)이 불의의 사고·항해상의 문제등 특별한 사정으로 인하여 외국에 기항한 경우에는 그 후 입항한 때에 제7장 및 제8장의 규정에 의하여 출입국관리공무원의 입항검색을 받아야 한다.

제71조 (출입국의 정지등)

①사무소장 또는 출장소장은 제69조제3항의 규정에 의한 심사의 결과 위법한 사실을 발견한 때에는 관계승무원 또는 승객의 출국이나 입국을 정지시킬 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 출입국의 정지는 위법한 사실의 조사에 필요한 기간에 한한다.

③제2항의 규정에 의한 조사를 마친 뒤에도 계속하여 출입국을 금지 또는 정지시킬 필요가 있을 때에는 제4조·제11조 또는 제29조의 규정에 의한 법무부장관의 결정을 받아야 한다.

④사무소장 또는 출장소장은 제1항, 제4조 또는 제29조의 규정에 의하여 승객 또는 승무원의 출국을 금지 또는 정지하기 위하여 필요하다고 인정할 때에는 선박등에 대하여 출항의 일시정지 또는 회항을 명하거나 선박등에의 출입을 제한 할 수 있다.

⑤사무소장 또는 출장소장은 제4항의 규정에 의하여 선박등에 대한 출항의 일시정지 또는 회항을 명하거나 출입을 제한하는 경우 지체없이 그 사실을 선박등의 장 또는 운수업자에게 통보하여야 한다. 출항의 일시정지·회항명령 또는 출입제한을 해제한 경우에도 또한 같다.

⑥제4항의 규정에 의한 선박등의 출항의 일시정지등은 직무수행에 필요한 최소한의 범위내에서 하여야 한다.

제72조 (승선허가)

①출입국항 또는 출입국항외의 장소에 정박하는 선박등의 승무원과 그 승객 또는 다른 법령의 규정에 의하여 출입할 수 있는 자외의 자가 그 선박등에 출입하고자 하는 경우에는 사무소장 또는 출장소장의 승선허가를 받아야 한다.

②출입국관리공무원외의 자가 출입국심사장에 출입하고자 하는 경우에도 제1항과 같다.

제8장 선박등의 장 및 운수업자의 책임

제73조 (운수업자 등의 일반적 의무 등)
①선박등의 장 또는 운수업자는 다음 각호의 사항을 준수하여야 한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
1. 입국 또는 상륙을 허가받지 아니한 자의 입국·상륙방지
2. 유효한 여권(선원의 경우에는 여권 및 선원신분증명서를 말한다)과 필요한 사증을 소지하지 아니한 자의 탑승방지 [[시행일 2005.6.1]]
3. 승선허가 또는 출국심사를 받지 아니한 자의 탑승방지
4. 출입국관리공무원이 제1호 내지 제3호에 규정된 입국·상륙·탑승의 방지를 위하여 요청하는 감시원의 배치
5. 이 법에 위반하여 출입국을 꾀하는 자가 숨어 있는지의 여부를 확인하기 위한 선박등의 검색
6. 선박등의 검색 및 출입국심사가 끝날 때까지 선박등에의 무단출입금지
7. 선박등의 검색 및 출국심사가 끝난 후 출항전까지 승무원 또는 승객의 승·하선방지
8. 출입국관리공무원이 선박등의 검색 및 출입국심사를 위한 직무수행에 특히 필요하다고 인정하여 명하는 사항
②출입국관리공무원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 업무를 수행하기 위하여 필요한 때에는 미리 사무소장 또는 출장소장의 승인을 얻어 운수업자가 운영하는 예약정보시스템의 자료를 정보통신망을 통하여 열람하거나 문서로 제출하여 줄 것을 운수업자에게 요청할 수 있다. 이 경우 운수업자는 이에 응하여야 한다. [신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 제7조제1항·제7조의2 또는 제12조의2제1항의 규정을 위반한 자에 대한 조사업무
2. 테러 및 이에 준하는 경우 제11조제1항제2호 및 제3호에 해당하는 자에 관한 조사업무
③제2항의 규정에 의하여 열람하거나 문서로 제출받을 수 있는 자료의 범위는 다음 각호에 한한다. [신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 국적 및 주소
2. 예약 및 탑승수속 시점
3. 여행경로 및 여행사
4. 동반 탑승자 및 좌석번호
5. 수하물
6. 항공권 구입대금 결제방법
④제2항의 규정에 의하여 자료를 열람하거나 문서로 제출하여 줄 것을 요청할 수 있는 출입국관리공무원은 사무소장 또는 출장소장이 지정하는 자에 한한다. [신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
⑤제4항의 규정에 따라 지정된 출입국관리공무원은 직무상 알게 된 예약정보시스템의 자료를 누설 또는 권한없이 처리하거나 타인의 이용에 제공하는 등 부당한 목적을 위하여 사용하여서는 아니된다. [신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
⑥제2항의 규정에 의한 자료의 열람방법 및 보존기한 등에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다. [신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
[전문개정 1996.12.12]
[본조제목개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제74조 (사전통보의 의무)
선박등이 출입국항에 출입항하는 경우에는 그 선박등의 장 또는 운수업자는 사무소장 또는

출장소장에게 출입항예정일시 기타 필요한 사항을 기재한 출입항예정통보서를 미리 제출하여야 한다. 다만, 항공기의 불시착, 선박의 조난등 불의의 사고가 발생한 때에는 지체없이 그 사실을 통보하여야 한다.

제75조 (보고의 의무)
①출입국항 또는 출입국항외의 장소에 출입항하는 선박등의 장 또는 운수업자는 대통령령이 정하는 사항을 기재한 승무원명부 및 승객명부를 첨부한 출입항보고서를 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
②제1항의 규정에 의한 출입항보고서는 표준화된 전자문서로 제출하여야 한다. 다만, 법무부령이 정하는 부득이한 사유로 인하여 표준화된 전자문서로 제출할 수 없는 때에는 지체 없이 사무소장 또는 출장소장에게 보고하고 서류로 제출할 수 있다. [신설 2005.3,24] [[시행일 2005.9.25]]
③제1항의 규정에 의한 출입항보고서의 제출시기 등 그 절차에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다. [신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
④출입국항 또는 출입국항외의 장소에 입항하는 선박등의 장 또는 운수업자는 여권(선원의 경우에는 여권 및 선원신분증명서를 말한다)을 가지고 있지 아니한 자가 그 선박등에 타고 있는 것을 안 때에는 지체없이 이를 사무소장 또는 출장소장에게 보고하고 그의 상륙을 방지하여야 한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.6.1]]
⑤출입국항 또는 출입국항외의 장소에서 출항하는 선박등의 장 또는 운수업자는 승무원의 귀선여부와 정당한 출국절차를 마치지 아니하고 출국하려는 자의 유무에 관하여 사무소장 또는 출장소장에게 보고하여야 한다.

제76조 (송환의 의무)
다음 각호의 1에 해당하는 외국인이 탔던 선박등의 장 또는 운수업자는 그의 비용과 책임으로 그 외국인을 지체없이 대한민국밖으로 송환하여야 한다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
1. 제7조제1항 내지 제4항 또는 제10조제1항의 규정에 의한 요건을 갖추지 아니한 자
2. 제11조의 규정에 의하여 입국이 금지되거나 거부된 자
3. 제12조제4항의 규정에 의하여 선박등의 장 또는 운수업자의 귀책사유로 입국이 허가되지 아니한 자
4. 제14조의 규정에 의하여 상륙한 승무원으로서 그가 타고 있던 선박등이 출항할 때까지 귀선하지 아니한 자
5. 제46조제1항제5호 또는 제6호의 규정에 해당하는 자로서 강제퇴거명령을 받은 자

제8장의2 난민의 인정등

제76조의2 (난민의 인정)
①법무부장관은 대한민국안에 있는 외국인으로부터 대통령령이 정하는 바에 따라 난민의 인정에 관한 신청이 있는 때에는 그 외국인이 난민임을 인정할 수 있다.
②제1항의 규정에 의한 신청은 그 외국인이 대한민국에 상륙 또는 입국한 날(대한민국에 있는 동안에 난민의 사유가 발생한 때에는 그 사실을 안 날)부터 1년 이내에 하여야 한다. 다만, 질병 기타 부득이한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다. [개정 2001.12.29.]
③법무부장관은 제1항의 규정에 의하여 난민의 인정을 한 때에는 그 외국인에게 난민인정증명서를 교부하고, 난민의 인정을 하지 아니한 때에는 서면으로 그 사유를 통지하여야 한다.

④제1항의 규정에 의한 난민의 인정에 관한 심사절차 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [본조신설 93·12·10]

제76조의3 (난민인정의 취소)
①법무부장관은 제76조의2제1항의 규정에 의하여 난민의 인정을 받은 자가 난민협약 제1조 C(1) 내지 (6) 또는 제1조F(a) 내지 (c)의 규정에 해당하는 경우에는 그 난민의 인정을 취소할 수 있다.
②법무부장관은 제1항의 규정에 의하여 난민의 인정을 취소한 때에는 그 사실을 외국인에게 서면으로 통지하여야 한다.
[본조신설 93·12·10]

제76조의4 (이의신청)
① 제76조의2제1항에 따라 난민인정의 신청을 하였으나 난민의 인정을 받지 못한 자 또는 제76조의3제1항에 따라 난민의 인정이 취소된 자는 그 통지를 받은 날부터 14일 이내에 대통령령으로 정하는 바에 따라 법무부장관에게 이의신청을 할 수 있다.
② 제1항에 따라 이의신청을 한 경우에는 「행정심판법」 에 따른 행정심판을 청구할 수 없다.
[전문개정 2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]
[본조제목개정 2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]

제76조의5 (난민여행증명서)
①법무부장관은 제76조의2제1항의 규정에 의하여 난민의 인정을 받은 자가 출국하고자 할 때에는 그의 신청에 의하여 대통령령이 정하는 바에 따라 난민여행증명서를 발급하여야 한다. 다만, 그의 출국이 대한민국의 이익이나 안전을 해할 우려가 있다고 인정하는 때에는 그러하지 아니하다.
②제1항의 규정에 의한 난민여행증명서의 유효기간은 1년으로 한다.
③제1항의 규정에 의하여 난민여행증명서를 발급받은 자는 그 증명서의 유효기간내에 대한민국에 입국하거나 대한민국으로부터 출국할 수 있다. 이 경우 입국에 있어서는 제30조의 규정에 의한 재입국허가를 받지 아니하여도 된다.
④법무부장관은 제3항의 경우 특히 필요하다고 인정하는 때에는 3월이상 1년미만의 범위내에서 입국할 수 있는 기간을 한정할 수 있다.
⑤법무부장관은 제1항의 규정에 의하여 난민여행증명서를 발급받고 출국한 자가 질병 기타 부득이한 사유로 그 증명서의 유효기간내에 재입국할 수 없는 때에는 그의 신청에 의하여 6월을 초과하지 아니하는 범위내에서 그 유효기간의 연장을 허가할 수 있다.
⑥법무부장관은 제5항의 규정에 의한 유효기간연장허가에 관한 권한을 대통령령이 정하는 바에 따라 재외공관의 장에게 위임할 수 있다. [본조신설 93·12·10]

제76조의6 (난민인정증명서등의 반납)
①제76조의2제1항의 규정에 의하여 난민의 인정을 받은 자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 그가 소지하고 있는 난민인정증명서 또는 난민여행증명서를 지체없이 사무소장 또는 출장소장에게 반납하여야 한다.
1. 제59조제2항·제68조제4항 또는 제85조제1항의 규정에 의하여 강제퇴거명령서를 발부받은 때

2. 제60조제5항의 규정에 의하여 강제퇴거명령에 대한 이의신청이 이유없다는 통지를 받은 때
3. 제76조의3제2항의 규정에 의하여 난민의 인정을 취소한다는 통지를 받은 때
②법무부장관은 제76조의5제1항의 규정에 의하여 난민여행증명서를 발급받은 자가 대한민국의 이익이나 안전을 해하는 행위를 할 우려가 있다고 인정하는 때에는 그 외국인에게 14일 이내의 기간을 정하여 난민여행증명서의 반납을 명할 수 있다.
③제2항의 규정에 의하여 난민여행증명서를 반납한 때에는 그 때에, 지정된 기한까지 반납하지 아니한 때에는 그 기한이 경과한 때에 당해 난민여행증명서는 각각 그 효력을 잃는다.
[본조신설 93·12·10]

제76조의7 (난민에 대한 체류허가의 특례)
법무부장관은 난민의 인정을 받은 자가 제60조제1항의 규정에 의한 이의신청을 한 때에는 제61조제1항에 규정된 사유에 해당되지 아니하고 이의신청이 이유없다고 인정되는 경우에도 그의 체류를 허가할 수 있다. 이 경우 제61조제2항의 규정을 준용한다. [본조신설 93·12·10]

제76조의8 (난민 등의 처우)
① 정부는 대한민국에서 난민의 인정을 받고 체류하는 외국인에 대하여 「난민협약」 에서 규정하는 지위와 처우가 보장되도록 노력하여야 한다.
② 법무부장관은 난민의 인정을 받지 못한 자에 대하여 특히 인도적인 고려가 필요하다고 인정되는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 그의 체류를 허가할 수 있다.
③ 법무부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여 제20조에 따른 체류자격 외활동허가로서 취업활동 허가를 할 수 있다.
1. 제2항에 따라 체류를 허가받은 자
2. 난민인정의 신청을 한 후 대통령령으로 정하는 기간이 경과할 때까지 난민인정 여부가 결정되지 아니한 자
3. 그 밖에 난민인정의 신청을 한 자 중 법무부장관이 필요하다고 인정한 자
[본조신설 2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]

제76조의9 (난민 등의 지원)
① 난민의 인정을 신청한 자, 난민의 인정을 받은 자, 제76조의8제2항에 따라 체류허가를 받은 자 중 법무부장관이 지정하는 자에 대한 지원업무를 효율적으로 수행하기 위하여 법무부에 난민지원시설을 둘 수 있다.
② 난민지원시설에서는 다음 각 호의 업무를 할 수 있다.
1. 한국어 교육 및 직업 상담
2. 사회적응훈련 및 정착지원
3. 의료지원
4. 그 밖에 지원을 위하여 필요한 사항
③ 법무부장관은 필요하다고 인정하면 제2항의 업무 중 일부를 민간에 위탁할 수 있다.
④ 난민지원시설의 운영 및 관리, 업무의 민간위탁 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[본조신설 2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]

제76조의10 (난민에 대한 상호주의 적용의 배제)
난민의 인정을 받은 자에 대하여는 다른 법률의 규정에도 불구하고 상호주의를 적용하지 아니한다.
[본조신설 2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]

제9장 보칙

제77조 (무기등의 휴대 및 사용)
①출입국관리공무원은 그 직무를 집행하기 위하여 필요한 경우에는 무기등(경찰관직무집행법 제10조 내지 제10조의4에서 규정한 장비, 장구, 분사기, 무기를 말하며, 이하 ″무기등″이라 한다)을 지닐 수 있다. [개정 2001.12.29.]
②출입국관리공무원은 경찰관직무집행법 제10조 내지 제10조의4의 규정에 준하여 무기등을 사용할 수 있다. [개정 2001.12.29.]

제78조 (관계기관의 협조)
①출입국관리공무원은 제47조의 규정에 의한 조사, 제80조의 규정에 의한 난민의 인정등에 관한 조사 또는 출입국사범에 대한 조사를 함에 있어 필요한 때에는 관계기관 또는 단체에 대하여 자료의 제출 또는 사실의 조사등의 협조를 요청할 수 있다. [개정 1993.12.10]
②출입국관리공무원은 제9조제1항의 규정에 의한 사증발급인정서 발급의 타당성을 심사하거나 출입국사범 조사를 위하여 관계기관에 범죄경력자료 및 수사경력자료에 대한 조회요청을 할 수 있다. [신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
③제1항의 규정에 의한 협조요청 및 제2항의 규정에 의한 조회요청을 받은 관계기관 또는 단체는 정당한 이유없이 이를 거부하여서는 아니된다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제79조 (허가신청등의 의무자)
다음 각호의 1에 해당하는 자가 17세미만인 경우 본인이 허가등의 신청을 하지 아니하는 경우에는 그의 부모 기타 대통령령이 정하는 자가 그 신청을 하여야 한다. [개정 96·12·12.,2001.12.29.]
1. 제20조의 규정에 의하여 체류자격외활동허가를 받아야 할 자
1의2. 제23조의 규정에 의하여 체류자격을 받아야 할 자
2. 제24조의 규정에 의하여 체류자격변경허가를 받아야 할 자
3. 제25조의 규정에 의하여 체류기간연장허가를 받아야 할 자
4. 제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 하여야 할 자
5. 제35조의 규정에 의하여 외국인등록사항 변경신고를 하여야 할 자
6. 제36조의 규정에 의하여 체류지 변경신고를 하여야 할 자

제80조 (사실조사)
①출입국관리공무원 또는 권한있는 공무원은 이 법에 의한 신고 또는 등록의 정확성을 기하기 위하여 제19조·제31조·제35조 및 제36조의 규정에 의한 신고 또는 등록의 내용이 사실과 다르다고 의심할 만한 상당한 이유가 있는 때에는 그 사실을 조사할 수 있다. [개정 99·2·5.,2001.12.29.]

②법무부장관은 제9조의 규정에 의한 사증발급인정서의 발급, 제76조의2의 규정에 의한 난민의 인정 또는 제76조의3의 규정에 의한 난민 인정의 취소를 함에 있어 필요하다고 인정하는 때에는 출입국관리공무원으로 하여금 그 사실을 조사하게 할 수 있다. [신설 93·12·10.,2001.12.29.]
③제1항 또는 제2항의 규정에 의한 조사를 하기 위하여 필요한 때에는 제1항 또는 제2항의 규정에 의한 신고·등록 또는 신청을 한 자 기타 관계인을 출석하게 하여 질문을 하거나 문서 기타 자료의 제출을 요구할 수 있다. [개정 93·12·10, 99·2·5]

제81조 (출입국관리공무원등의 외국인동향조사)
①출입국관리공무원 및 대통령령이 정하는 관계기관소속공무원은 외국인이 이 법 또는 이 법에 의한 명령에 따라 적법하게 체류하고 있는지 여부를 조사하기 위하여 외국인, 그 외국인을 고용한 자, 그 외국인의 소속단체 또는 그 외국인이 근무하는 업소의 대표자와 그 외국인을 숙박시킨 자를 방문하여 질문을 하거나 기타 필요한 자료의 제출을 요구할 수 있다. [개정 97·12·13]
②제1항의 규정에 의하여 질문을 받거나 자료의 제출을 요구받은 자는 정당한 이유없이 이를 거부하여서는 아니된다.

제81조의2 (출입국관리공무원의 주재)
법무부장관은 제7조제1항 또는 제4항의 규정에 의한 사증이나 외국인입국허가서를 발급하는 사무 또는 외국인의 입국과 관련된 필요한 정보수집·연락업무에 종사하게 하기 위하여 출입국관리공무원을 재외공관 등에 주재하게 할 수 있다.
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제82조 (증표의 휴대 및 제시)
출입국관리공무원 또는 권한있는 공무원은 다음 각호의 1에 해당하는 직무를 집행하는 경우 그 권한을 표시하는 증표를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.
1. 제50조의 규정에 의한 주거 또는 물건의 검사 및 서류 기타 물건의 제출요구
2. 제69조 및 제70조의 규정에 의한 검색 및 심사
3. 제80조 및 제81조의 규정에 의한 질문 기타 필요한 자료의 제출요구
4. 기타 제1호 내지 제3호에 준하는 직무수행

제83조 (출입국사범의 신고)
누구든지 이 법을 위반하였다고 의심되는 사람을 발견한 때에는 출입국관리공무원에게 이를 신고할 수 있다.

제84조 (통보의무)
①국가 또는 지방자치단체의 공무원이 그 직무를 수행함에 있어 제46조제1항 각호의 1에 해당하는 자 또는 이 법에 위반된다고 인정되는 자를 발견한 때에는 그 사실을 지체없이 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다. [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
②교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소·보호감호소·치료감호시설 또는 소년원의 장은 제1항의 규정에 해당하는 외국인이 형의 집행을 받고 형기의 만료, 형의 집행정지 그 밖의 사

유로 인하여 석방된 때, 보호감호 또는 치료감호를 받고 수용된 후 출소한 때 또는 「소년법」 에 의하여 소년원에 수용된 후 퇴원한 때에는 그 사실을 지체 없이 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다. [개정2001.12.29, 2005.8.4 제7655호(치료감호법)]

제85조 (형사절차와의 관계)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제46조제1항 각호의 1에 해당하는 자가 형의 집행을 받고 있는 때에도 강제퇴거의 절차를 밟을 수 있다. [개정 2002.12.05.]
②제1항의 경우 강제퇴거명령서가 발부된 때에는 그 외국인에 대한 형의 집행이 종료된 후에 이를 집행한다. 다만, 그 외국인의 현재지를 관할하는 지방검찰청검사장의 허가를 받은 때에는 형의 집행이 종료되기 전이라도 강제퇴거명령서를 집행할 수 있다.

제86조 (신병의 인도)
①검사는 강제퇴거명령서가 발부된 구속피의자에 대하여 불기소처분을 한 때에는 출입국관리공무원에게 그를 인도하여야 한다.
②교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소·보호감호소·치료감호시설 또는 소년원의 장은 제84조제2항의 규정에 의하여 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보한 외국인에 대하여 강제퇴거명령서가 발부된 때에는 석방·출소 또는 퇴원과 동시에 출입국관리공무원에게 그를 인도하여야 한다. [개정 2005.8.4 제7655호(치료감호법)]

제87조 (출입국관리 수수료)
①이 법에 의하여 허가등을 받는 자는 법무부령이 정하는 수수료를 납부하여야 한다.
②법무부장관은 국제관례 또는 상호주의원칙 그밖에 법무부령이 정하는 사유에 의하여 필요하다고 인정할 때에는 제1항의 규정에 의한 수수료를 면제할 수 있고, 협정등에 수수료에 관한 규정이 따로 있는 경우에는 그 규정이 정하는 바에 따른다. [개정 2001.12.29.]

제88조 (사실증명의 발급)
①사무소장 또는 출장소장은 이 법의 절차에 의하여 출국 또는 입국한 사실이 있는 자에 대하여 법무부령이 정하는 바에 따라 출입국에 관한 사실증명을 발급할 수 있다.
②사무소장·출장소장 또는 시·군·구의 장은 이 법의 절차에 의하여 외국인등록을 한 외국인에 대하여 법무부령이 정하는 바에 따라 외국인등록 사실증명을 발급할 수 있다.
[전문개정 2001.12.29.]

제88조의2 (외국인등록증 등의 주민등록증 등과의 관계)
①법령에 규정된 각종 절차와 거래관계 등에 있어서 주민등록증 또는 주민등록등·초본을 요하는 경우에는 외국인등록증 또는 외국인등록사실증명으로 이에 갈음한다.
②이 법에 의한 외국인등록 및 체류지변경신고는 주민등록 및 전입신고에 갈음한다. [본조신설 2002.12.05.]

제89조 (각종 허가등의 취소·변경)
①법무부장관은 외국인이 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 제8조의 규정에 의한 사증발급, 제9조의 규정에 의한 사증발급인정서의 발급, 제12조제3항의 규정에 의한 입국허가, 제13조

의 규정에 의한 조건부입국허가, 제14조의 규정에 의한 상륙허가 또는 제20조·제21조·제23조 내지 제25조의 규정에 의한 체류허가등을 취소 또는 변경할 수 있다. [개정 96·12·12]
1. 신원보증인이 보증을 철회하거나 신원보증인이 없게 된 때
2. 허위 기타 부정한 방법으로 허가등을 받은 것이 밝혀진 때
3. 허가조건을 위반한 때
4. 사정변경으로 허가상태를 더 이상 유지시킬 수 없는 중대한 사유가 발생한 때
5. 기타 이 법 또는 다른 법을 위반한 정도가 중대하거나 출입국관리공무원의 정당한 직무명령을 위반한 때
②법무부장관은 제1항의 규정에 의한 각종 허가등의 취소 또는 변경에 관하여 필요하다고 인정할 때에는 그 외국인 또는 제79조의 규정에 의한 신청인을 출석하게 하여 의견을 들을 수 있다.
③제2항의 경우에 있어서 법무부장관은 취소 또는 변경하고자 하는 사유·출석일시와 장소를 출석일 7일전까지 그 외국인 또는 신청인에게 통지하여야 한다.

제90조 (신원보증)
①법무부장관은 사증발급, 사증발급인정서발급, 입국허가, 조건부입국허가, 각종 체류허가, 보호 또는 출입국사범의 신병인도등과 관련하여 필요하다고 인정할 때에는 초청자 기타 관계인에게 그 외국인(이하 "피보호외국인"이라 한다)의 신원을 보증하게 할 수 있다. [개정 96·12·12]
②법무부장관은 제1항의 규정에 의하여 신원보증을 한 자(이하 "신원보증인"이라 한다)에게 피보증외국인의 체류, 보호 및 출국에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 부담하게 할 수 있다. [개정 96·12·12]
③신원보증인이 제2항의 규정에 의한 보증책임을 이행하지 아니하여 국고의 부담이 되게 한 때에는 법무부장관은 신원보증인에게 구상권을 행사할 수 있다. [개정 96·12·12]
④신원보증인이 제2항의 규정에 의한 비용을 부담하지 아니할 염려가 있거나 그 보증만으로는 보증목적을 달성할 수 없다고 인정될 때에는 신원보증인에게 피보증외국인 1인당 300만원이하의 보증금을 예치하게 할 수 있다. [개정 96·12·12]
⑤신원보증인의 자격·보증기간 기타 신원보증에 필요한 사항은 법무부령으로 정한다. [개정 96·12·12]

제90조의2 (불법취업외국인의 출국비용부담책임)
①법무부장관은 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 외국인을 고용한 자(이하 "불법고용주"라 한다)에게 그 외국인의 출국에 소요되는 비용의 전부 또는 일부를 부담하게 할 수 있다.
②불법고용주가 제1항의 규정에 의한 비용부담책임을 이행하지 아니하여 국고의 부담이 되게 한 때에는 법무부장관은 그 불법고용주에게 구상권을 행사할 수 있다. [본조신설 96·12·12]

제91조 (문서등의 송부)
①문서등의 송부는 이 법에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 본인, 가족, 신원보증인, 소속단체의 장의 순으로 직접 교부하거나 우송의 방법에 의한다.
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항의 규정에 의한 문서등의 송부가 불가능하다고 인정할 때에는 송부할 문서등을 보관하고, 그 사유를 청사의 게시판에 게시하는 공시송달의 방법에 의한다.

③제2항의 규정에 의한 공시송달은 게시한 날부터 14일이 경과한 날에 그 효력이 생긴다.

제92조 (권한의 위임)
①법무부장관은 이 법에 의한 권한의 일부를 대통령령이 정하는 바에 따라 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 위임할 수 있다.
②시장(특별시장 및 광역시장을 제외한다)은 이 법에 의한 권한의 일부를 대통령령이 정하는 바에 따라 구청장(자치구가 아닌 구의 구청장에 한한다)에게 위임할 수 있다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제93조 (남·북한왕래등의 절차)
①군사분계선이남지역(이하 "남한"이라 한다) 또는 해외에 거주하는 국민이 군사분계선이북지역(이하 "북한"이라 한다)을 거쳐 출입국하는 경우에는 남한에서 북한으로 가기 전 또는 북한에서 남한으로 온 후에 출입국심사를 한다.
②외국인의 남·북한 왕래절차에 관하여는 법무부장관이 따로 정하는 경우를 제외하고는 이 법의 출입국절차에 관한 규정을 준용한다. [개정 2001.12.29.]
③외국인이 북한을 거쳐 출입국하는 경우에는 이 법의 출입국절차에 관한 규정에 의한다.
④제1항 내지 제3항의 시행에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제10장 벌칙

제93조의2 (벌칙)
①다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 7년 이하의 징역이나 금고에 처한다.
1. 이 법에 의하여 보호 또는 일시보호된 자로서 도주할 목적으로 보호시설 또는 기구를 손괴하거나 사람에게 폭행 또는 협박을 가하거나 2인 이상이 합동하여 도주한 자
2. 이 법에 의한 보호 또는 강제퇴거를 위한 호송 중에 있는 자로서 사람에게 폭행 또는 협박을 가하거나 2인 이상이 합동하여 도주한 자
3. 이 법에 의하여 보호·일시보호된 자나 보호 또는 강제퇴거를 위한 호송 중에 있는 자를 탈취하거나 도주하게 한 자
②다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자로서 영리를 목적으로 한 자는 7년 이하의 징역이나 금고 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제12조제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 입국심사를 받아야 하는 외국인을 집단으로 불법입국하게 하거나 이를 알선한 자
2. 제12조의2제1항의 규정을 위반하여 외국인을 집단으로 불법입국 또는 불법출국하게 하거나 대한민국을 경유하여 다른 국가에 불법입국하게 할 목적으로 선박등을 제공하거나 이를 알선한 자
3. 제12조의2제2항의 규정을 위반하여 불법으로 입국한 외국인을 집단으로 대한민국 안에서 은닉 또는 도피하게 할 목적으로 교통수단을 제공하거나 이를 알선한 자
[전문개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제93조의3 (벌칙)
다음 각호의 1에 해당하는 자는 5년 이하의 징역이나 금고 또는 3천만원 이하의 벌금에 처

한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 제12조제1항 또는 제2항의 규정에 위반하여 입국심사를 받지 아니하고 입국한 자
2. 제93조의2제2항 각호의 1에 해당하는 죄를 범한 자(영리를 목적으로 한 자를 제외한다)
[본조신설 2002.12.5]

제94조 (벌칙)
다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년이하의 징역이나 금고 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. [개정 1993.12.10, 1996.12.12, 1997.12.13, 2001.12.29, 2002.12.5, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 제3조제1항의 규정에 위반하여 출국심사를 받지 아니하고 출국한 자
2. 제7조제1항 또는 제4항의 규정을 위반하여 입국한 자
2의2. 제12조의2의 규정을 위반한 자로서 제93조의2제2항 또는 제93조의3의 규정에 해당하지 아니하는 자
2의3. 제7조의2의 규정에 위반한 자
3. 제14조제1항의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 상륙한 자
4. 제14조제3항의 규정에 의한 조건에 위반한 자
5. 제17조제1항, 제18조제1항·제5항, 제20조의 규정에 위반한 자
5의2. 제18조제3항의 규정에 위반한 자
6. 제18조제4항의 규정에 위반하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 외국인의 고용을 업으로 알선·권유한 자
6의2. 제21조제2항의 규정에 위반하여 근무처의 변경 또는 추가허가를 받지 아니한 외국인의 고용을 업으로 알선한 자
7. 제22조의 규정에 의한 제한등에 위반한 자
8. 제23조·제24조 또는 제25조의 규정에 위반한 자
9. 제28조제1항 또는 제2항의 규정에 위반하여 출국한 자
9의2. 제33조의2의 규정을 위반한 자
10. 제69조 또는 제70조의 규정에 위반한 자

제95조 (벌칙)
다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년이하의 징역이나 금고 또는 1천만원이하의 벌금에 처한다. [개정 1993.12.10, 1996.12.12, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 제6조제1항의 규정에 위반하여 입국심사를 받지 아니하고 입국한 자
2. 제13조제2항의 규정에 의한 조건에 위반한 자
3. 제15조제1항·제16조제1항 또는 제16조의2제1항의 규정에 의한 허가를 받지 아니하고 상륙한 자
4. 제15조제2항·제16조제2항 또는 제16조의2제2항의 규정에 의한 조건에 위반한 자
5. 제18조제2항 또는 제21조제1항의 규정에 위반한 자
6. 삭제 [1996.12.12]
6의2. 제21조제2항의 규정에 위반하여 근무처의 변경 또는 추가허가를 받지 아니한 외국인을 고용한 자
7. 제31조의 규정에 위반한 자
8. 제51조제1항·제3항, 제56조 또는 제63조제1항의 규정에 의하여 보호 또는 일시보호된 자

로서 도주하거나 보호 또는 강제퇴거 등을 위한 호송 중 도주한 자(제93조의2제1항제1호 또는 제2호에 해당하는 자를 제외한다)
9. 제63조제2항의 규정에 의한 조건에 위반한 자
10. 허위 기타 부정한 방법으로 제76조의2제1항의 규정에 의한 난민의 인정을 받은 자

제96조 (벌칙)
다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제71조제4항의 규정에 의한 명령이나 제한을 위반한 자
2. 정당한 사유 없이 제73조제1항·제2항 각호 외의 부분 후단의 규정을 위반한 자
3. 정당한 사유 없이 제75조제1항 또는 제2항의 규정에 의한 보고서를 제출하지 아니하거나 허위로 제출한 자
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제97조 (벌칙)
다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제18조제4항의 규정을 위반하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가지지 아니한 외국인의 고용을 알선·권유한 자(업으로 하는 자를 제외한다)
2. 제21조제2항의 규정을 위반하여 근무처의 변경 또는 추가허가를 받지 아니한 외국인의 고용을 알선한 자(업으로 하는 자를 제외한다)
3. 제72조의 규정을 위반한 자
4. 제74조, 제75조제4항·제5항 또는 제76조의 규정을 위반한 자
5. 제76조의6제1항의 규정을 위반하거나 동조제2항의 규정에 의한 명령을 위반한 자
[전문개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제98조 (벌칙)
다음 각호의 1에 해당하는 자는 100만원이하의 벌금에 처한다. [개정 1993.12.10, 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 삭제 [2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1의2. 삭제 [2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
2. 제27조의 규정에 위반한 자
3. 제36조제1항의 규정에 위반한 자
4. 삭제 [1993.12.10]
5. 삭제 [1993.12.10]

제99조 (미수범등)
①제93조의2, 제93조의3, 제94조제1호·제2호·제2호의2·제9호 및 제95조제1호의 죄를 범할 목적으로 예비 또는 음모한 자와 미수범은 각각 해당하는 본죄에 준하여 처벌한다. [개정 97.12.13.,2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]
②제1항의 규정에 의한 행위를 교사하거나 방조한 자는 정범에 준하여 처벌한다. [전문개정 96·12·12]

제99조의2 (난민에 대한 형의 면제)

제93조의3제1호, 제94조제2호·제3호·제4호·제8호 또는 제95조제3호·제4호의 규정에 해당하는 자가 그 위반행위를 한 후 지체없이 사무소장 또는 출장소장에게 난민협약 제1조A(2)에 규정된 이유로 그 생명·신체 또는 신체의 자유를 침해받을 공포가 있는 영역으로부터 직접 입국 또는 상륙한 난민이며 그 공포로 인하여 당해 위반행위를 한 사실을 직접 신고하는 경우 그 사실이 입증된 때에는 그 형을 면제한다.
[본조신설 93·12·10] [개정 2002.12.05.][[시행일 2003.03.06.]]

제99조의3 (양벌규정)
법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다.
1. 제94조제2호의3의 규정에 의한 위반행위
2. 제94조제5호의2·제10호의 규정에 의한 위반행위 또는 동조제9호의2의 규정에 의한 위반행위중 제33조의2제1호의 규정을 위반한 행위
3. 제95조제6호의2의 규정에 의한 위반행위
4. 제96조제1호 내지 제3호의 규정에 의한 위반행위
5. 제97조제4호의 규정에 의한 위반행위
[본조신설 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]

제100조 (과태료)
①다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 200만원 이하의 과태료에 처한다. [개정 2005.3.24] [[시행일 2005.9.25]]
1. 제19조의 규정을 위반한 자
2. 제19조의4제1항 또는 제2항 각호의 어느 하나에 해당하는 규정을 위반한 자
3. 과실로 인하여 제75조제1항 또는 제2항의 규정에 의한 보고를 하지 아니한 자
②다음 각호의 1에 해당하는 자는 100만원이하의 과태료에 처한다. [신설 1993.12.10]
1. 제35조 또는 제37조의 규정에 위반한 자
2. 제79조의 규정에 위반한 자
3. 제81조제2항의 규정에 의한 출입국관리공무원의 장부 또는 자료제출 요구를 거부 또는 기피한 자
③다음 각호의 1에 해당하는 자는 50만원이하의 과태료에 처한다.
1. 제33조제2항의 규정에 위반한 자
2. 이 법의 규정에 의한 각종 신청 또는 신고에 있어 허위사실을 기재 또는 보고한 자
④제1항 내지 제3항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 사무소장 또는 출장소장이 부과·징수한다. [개정 1993.12.10, 1996.12.12]
⑤제4항의 규정에 의한 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일이내에 사무소장 또는 출장소장에게 이의를 제기할 수 있다. [개정 1993.12.10, 1996.12.12]
⑥제4항의 규정에 의한 과태료 처분을 받은 자가 제5항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 사무소장 또는 출장소장은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보

를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다. [개정 1993.12.10, 1996.12.12]
⑦제5항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다. [개정 1993.12.10]

제11장 고발과 통고처분

제1절 고발

제101조 (고발)
①출입국사범에 관한 사건은 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장의 고발이 없는 한 공소를 제기할 수 없다. [개정 99·2·5]
②출입국관리공무원외의 수사기관이 제1항 본문에 해당하는 사건을 입건한 때에는 지체없이 관할사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 인계하여야 한다.

제2절 통고처분

제102조 (통고처분)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 출입국사범에 대한 조사의 결과 범죄의 확증을 얻은 때에는 그 이유를 명시한 서면으로 벌금에 상당하는 금액(이하 "범칙금"이라 한다)을 지정한 곳에 납부할 것을 통고할 수 있다. [개정 99·2·5]
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 제1항의 규정에 의한 통고처분을 받은 자가 범칙금을 임시납부하고자 하는 경우에는 이를 임시납부시킬 수 있다.
③사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 조사결과 범죄의 정상이 금고 이상의 형에 처할 것으로 인정되는 때에는 즉시 고발하여야 한다. [개정 2001.12.29.]
④제47조 내지 제50조의 규정은 출입국사범에 대한 조사의 경우에 이를 준용한다. 이 경우 용의자신문조서는 형사소송법 제244조의 규정에 의한 피의자신문조서로 본다.

제103조 (범칙금의 양정기준등)
①제102조제1항의 규정에 의한 범칙금의 양정기준은 법무부령으로 정한다.
②법무부장관은 출입국사범의 연령과 환경, 법 위반의 동기와 결과, 범칙금부담능력 기타 정상을 참작하여 제102조제1항의 규정에 의한 통고처분을 면제할 수 있다.

제104조 (통고처분의 고지방법)
통고처분의 고지는 통고서 송달의 방법에 의한다.

제105조 (통고처분의 불이행과 고발)
①출입국사범이 통고서의 송달을 받은 때에는 10일 이내에 범칙금을 납부하여야 한다. [개정 2001.12.29.]
②사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장은 출입국사범이 제1항의 규정에 의한 기간내에 범칙금을 납부하지 아니한 때에는 고발하여야 한다. 다만, 고발하기 전에 납부한 때에는 그

러하지 아니하다.
③출입국사범에 대하여 강제퇴거명령서를 발부한 때에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 고발하지 아니한다.

제106조 (일사부재리)
출입국사범이 통고한 대로 범칙금을 납부한 때에는 동일한 사건에 대하여 다시 처벌받지 아니한다.

부칙 [1992.12.8 제4522호]
제1조 (시행일) 이 법은 1993년 4월 1일부터 시행한다.
제2조 (사증발급인정서등에 관한 경과조치) ①이 법 시행당시 발급된 사증발급인정서는 이 법에 의한 사증발본다.
②이 법 시행당시 종전의 제29조의 규정에 의하여 근무처를 변경신고한 자는 이 법에 의한 근무처의 변경·추가의 허가를 받은 것으로 본다.
제3조 (외국인등록에 관한 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 시·구·읍·면의 장에게 한 외국인등록은 이 법에 의한 외국인등록으로 본다.
②이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 발급된 거류신고증은 그 증을 반납 또는 갱신할 때까지 이 법에 의한 외국인등록증으로 보되, 종전의 규정에 의하여 발급된 거류신고증은 이 법 시행후 처음으로 각종 체류관련허가를 받거나 신고를 하는 때에 갱신하여야 한다.
③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 작성된 외국인등록표는 이 법에 의한 외국인등록표로 본다.
제4조 (외국인보호등에 관한 경과조치) ①이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 설치한 외국인수용장·외국인수용소는 이 법에 의한 외국인보호실·외국인보호소로 본다.
②이 법 시행당시 종전의 규정에 의한 수용은 이 법에 의한 보호로 본다.
③이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 발부된 수용명령서·출국권고서·수용일시해제취소서는 이 법에 의한 보호명령서·출국명령서·보호일시해제취소서로 본다.
제5조 (벌칙에 관한 경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의하되, 이 법에 의한 벌칙이 구법에서 보다 가벼운 때에는 이 법에 의한다.
제6조 (다른 법률의 개정) ①인감증명법중 다음과 같이 개정한다.
제3조제3항중 "거류지"를 "체류지"로 한다.
②부동산등기법중 다음과 같이 개정한다.
제41조의2제1항제4호중 "거류지"를 "체류지"로 한다.
③남북교류협력에관한법률중 다음과 같이 개정한다.
제21조중 "출입국관리법 제65조 내지 제72조"를 "출입국관리법 제69조 내지 제76조"로 한다.
④제1항 내지 제3항외의 다른 법률에서 출입국관리법의 규정을 인용하는 경우에 이 법중 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정에 갈음하여 이 법의 해당조항을 인용한 것으로 본다.

부칙 [1993.12.10 제4592호]
①(시행일) 이 법은 1994년 7월 1일부터 시행한다.
②(경과조치) 이 법 시행전의 행위에 대한 벌칙의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.
③(다른 법률의 개정) 부동산등기법중 다음과 같이 개정한다.
제41조의2제1항제4호중 "출입국관리사무소장"을 "출입국관리사무소장 또는 출입국관리사무

소출장소장"으로 한다.

부칙 [1994.12.22 제4796호(도농복합형태의시설치에따른행정특례등에관한법률)]
제1조 (시행일) 이 법은 1995년 1월 1일부터 시행한다.
제2조 생략
제3조 (다른 법률의 개정) ①내지 ⑩생략
⑪출입국관리법중 다음과 같이 개정한다.
제36조제1항 단서중 "동일한 시·구·읍·면의 구역"을 "동일한 시·구·읍·면(도농복합형태의 시의 읍·면은 동일한 시의 구역으로 본다)"으로 한다.
⑫내지 <25>생략
제4조 생략

부칙 [1996.12.12 제5176호]
①(시행일) 이 법은 1997년 7월 1일부터 시행한다.
②(승무원상륙허가서에 관한 적용례) 제14조제4항의 개정규정은 이 법 시행후 최초로 발급되는 승무원상륙허가서부터 적용한다.
③(체류기간변경허가에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 종전의 규정에 의하여 체류기간갱신허가를 받은 자는 허가받은 기간동안 제25조의 개정규정에 의하여 체류기간연장허가를 받은 것으로 본다.

부칙 [1997.12.13 제5434호]
이 법은 공포후 3월이 경과한 날부터 시행한다.
부칙 [1999.2.5 제5755호]
이 법은 1999년 3월 1일부터 시행한다.

부칙 [2001.12.29 제6540호]
이 법은 공포후 3월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 [2002.12.5 제6745호]
이 법은 공포후 3월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 [2003.12.31 제7034호]
이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2005.3.24 제7406호]
①(시행일) 이 법은 공포 후 6월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제2조제4호, 제3조, 제5조, 제6조, 제7조제1항, 제12조제3항제1호, 제12조의2제1항, 제12조의3, 제14조, 제27조제1항, 제28조제1항, 제73조제1항제2호 및 제75조제4항중 선원신분증명서에 관한 개정규정 및 선원수첩의 여권기능배제에 관한 개정규정은 2005년 6월 1일부터 시행한다.
②(선원신분증명서에 관한 경과조치) 선원신분증명서에 관한 개정규정 및 선원수첩의 여권기능배제에 관한 개정규정에 불구하고 이 법 시행당시 이미 출국한 내국선원 및 입국한 외국선원에 대하여는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [2005.8.4 제7655호(치료감호법)]
제1조 (시행일)
이 법은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 내지 제7조 생략
제8조(다른 법령의 개정)①내지⑦ 생략
⑧출입국관리법 일부를 다음과 같이 개정한다.
제84조제2항을 다음과 같이 한다.
②교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소·보호감호소·치료감호시설 또는 소년원의 장은 제1항의 규정에 해당하는 외국인이 형의 집행을 받고 형기의 만료, 형의 집행정지 그 밖의 사유로 인하여 석방된 때, 보호감호 또는 치료감호를 받고 수용된 후 출소한 때 또는 「소년법」에 의하여 소년원에 수용된 후 퇴원한 때에는 그 사실을 지체 없이 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보하여야 한다.
제86조제2항을 다음과 같이 한다.
②교도소·소년교도소·구치소 및 그 지소·보호감호소·치료감호시설또는 소년원의 장은 제84조제2항의 규정에 의하여 사무소장·출장소장 또는 외국인보호소장에게 통보한 외국인에 대하여 강제퇴거명령서가 발부된 때에는 석방·출소 또는 퇴원과 동시에 출입국관리공무원에게 그를 인도하여야 한다.
⑨ 생략

부칙 [2007.12.21 제8726호]
①(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.
②(출국금지 등에 관한 적용례) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 이미 출국금지되거나 출국금지기간이 연장된 것에 대하여도 제4조의2부터 제4조의5까지의 개정규정을 적용한다.

부칙 [2008.12.19 제9142호]
이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

출입국관리법 시행령

대통령령 제21719호(항공법 시행령) 일부개정 2009. 09. 09.

제1장 국민의 출입국

제1조 (출입국심사)
①대한민국의 국민(이하 "국민"이라 한다)이 「출입국관리법」 (이하 "법"이라 한다) 제3조의 규정에 의한 출국심사 또는 법 제6조의 규정에 의한 입국심사를 받는 때에는 여권과 출입국신고서를 각각 출입국관리공무원에게 제출하고 질문에 응하여야 한다. [개정 2005.7.5]
②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의한 출국 또는 입국심사를 하는 때에는 당해국민의 출입국의 적격여부 기타 필요한 사항을 확인하여야 한다.
③출입국관리공무원은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 출국심사 또는 입국심사를 마친 때에는 여권과 출입국신고서에 출국심사인 또는 입국심사인을 찍어야 한다. [개정 1995.12.1, 1998.4.1, 2005.7.5]
④출입국관리공무원은 선박·항공기·기차·자동차 기타의 교통기관(이하 "선박등"이라 한다)의 승무원인 국민이 출입국하는 경우 제1항 및 제3항의 규정에 불구하고 승무원등록증 또는 선원신분증명서의 확인으로써 출입국신고서의 제출과 출국심사인 또는 입국심사인의 날인을 갈음할 수 있다. 다만, 선박등의 승무원이 최초 출국하거나 최종 입국하는 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 1994.6.30, 1995.12.1, 2005.7.5]
⑤선박등의 승무원인 국민이 최초 출국하는 경우에는 승무원등록을 하여야 한다. 다만, 부정기적으로 운항하는 선박등의 승무원인 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 1994.6.30, 1997.6.28]
⑥ 병역의무자인 국민이 출국심사를 받을 때에는 「병역법」 제70조에 따른 국외여행허가(기간연장허가를 포함한다)를 받았다는 확인서를 제출하여야 한다. 다만, 출입국관리공무원은 병무청장으로부터 정보통신망 등을 통하여 병역의무자인 국민이 국외여행허가를 받았음을 통보받은 경우 확인서 제출을 생략하게 할 수 있다. [개정 2008.7.3]
⑦ 삭제 [2005.7.5]
⑧출입국관리공무원은 법 제6조제2항의 규정에 의하여 유효한 여권을 가지지 아니하고 입국하고자 하는 국민에 대하여는 국민임을 증명할 수 있는 서류를 제출하게 하여 이를 심사하고 그의 출국사실등을 확인하여야 한다. [개정 2005.7.5]
⑨출입국관리공무원은 제8항의 규정에 의한 심사결과 국민임이 확인된 때에는 출입국신고서에 입국심사인을 찍어야 한다.
⑩출입국관리공무원은 여권자동판독기 등 정보화기기를 이용하여 개인별 출입국기록의 확보가 가능하거나 법무부장관이 정하는 경우에는 제1항·제3항·제4항 및 제9항의 규정에 불구하고 출입국신고서의 제출을 생략하게 할 수 있다. [신설 2005.7.5]

제1조의2 (정보화기기를 이용한 출입국심사)
① 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 국민은 정보화기기에 의하여 제1조제1항에 따른 출입국

심사를 받을 수 있다.
1. 유효한 복수여권을 가지고 있을 것
2. 법무부령으로 정하는 바에 따라 스스로 지문과 얼굴에 관한 정보를 등록하였을 것
3. 법 제4조제1항에 따른 출국금지 대상이 아닌 사람으로서 17세 이상일 것
4. 그 밖에 「여권법」에 따라 사용이 제한되거나 반납명령을 받은 여권을 가지고 있는 등 출입국관리공무원의 심사가 필요한 경우가 아닐 것
②제1항에 따라 출입국심사를 마친 사람에 대하여는 제1조제3항에 따른 출국심사인이나 입국심사인의 날인을 생략한다.
③제1항제2호에 따른 등록 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 법무부령으로 정한다.
[본조신설 2009.3.31]

제1조의3 (벌금 등 미납에 따른 출국금지 기준)
① 법 제4조제1항제4호에서 "대통령령으로 정하는 금액"이란 다음 각 호의 금액을 말한다.
1. 벌금: 1천만원
2. 추징금: 2천만원
② 법 제4조제1항제5호에서 "대통령령으로 정하는 금액"이란 5천만원을 말한다.
[본조신설 2009.6.16] [[시행일 2009.6.20]]

제2조 (출국금지 절차)
①법무부장관은 법 제4조제1항에 따라 출국을 금지하려면 그 기간을 정하여 출국을 금지하여야 한다. 이 경우 법무부장관은 관계 기관의 장에게 의견을 묻거나 관련 자료 제출을 요청할 수 있다.
②중앙행정기관의 장 및 법무부장관이 정하는 관계 기관의 장은 법 제4조제2항에 따라 출국금지를 요청하는 경우 출국금지 요청사유와 출국금지 예정기간 등을 적은 출국금지 요청서를 법무부장관에게 송부하여야 한다. 다만, 시·군 또는 구(자치구를 말한다. 이하 같다)의 장의 소관 업무에 관한 출국금지의 요청은 특별시장·광역시장 또는 도지사(특별자치도지사를 포함한다. 이하 같다)가 한다.
③제1항에 따른 출국금지기간과 제2항에 따른 출국금지 예정기간은 법무부령으로 정한다.
[전문개정 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]
[본조제목개정 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]

제2조의2 (출국금지기간의 연장 절차)
①법무부장관은 법 제4조의2제1항에 따라 출국금지기간을 연장하려면 그 기간을 정하여 연장하여야 한다. 이 경우 법무부장관은 관계기관의 장에게 의견을 묻거나 관련 자료 제출을 요청할 수 있다.
②제2조제2항에 따라 출국금지를 요청한 중앙행정기관의 장 및 법무부장관이 정하는 관계기관의 장(이하 "요청기관의 장"이라 한다)은 법 제4조의2제2항에 따라 출국금지기간의 연장을 요청하는 경우 출국금지기간 연장요청 사유와 출국금지기간 연장예정기간 등을 적은 출국금지기간 연장요청서를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③제1항에 따른 출국금지기간 연장기간과 제2항에 따른 출국금지기간 연장예정기간은 법무부령으로 정한다.

[본조신설 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]

제2조의3 (출국금지 등의 요청에 대한 심사·결정)
①법무부장관은 제2조제2항에 따라 출국금지 요청서를 받으면 그 날부터 다음 각 호의 기간에 출국금지 여부 및 출국금지기간을 심사하여 결정하여야 한다. [개정 2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]
1. 긴급한 조치를 필요로 하는 경우에는 1일 이내
2. 중앙행정기관 및 법무부장관이 정하는 관계기관과의 협의가 필요하다고 인정되는 경우에는 10일 이내
3. 그 밖의 경우에는 3일 이내
②법무부장관은 제2조의2제2항에 따라 출국금지기간 연장요청서를 받으면 그 날부터 3일 이내에 심사하여 결정하여야 한다.
③법무부장관은 출국금지 요청이나 출국금지기간 연장요청의 심사에 필요하다고 인정하면 요청기관의 장에게 관련 자료 제출을 요청할 수 있다.
④ 법무부장관은 제1항 및 제2항에 따른 심사 결과 출국금지나 출국금지기간의 연장을 하지 아니하기로 결정하면 그 이유를 명시하여 요청기관의 장에게 통보하여야 한다.
[본조신설 2008.3.21]

제3조 (출국금지의 해제 절차)
①법무부장관은 법 제4조의3제1항에 따라 출국금지를 해제하려는 경우 출국금지사유의 소멸이나 출국금지의 필요성 여부를 판단하기 위하여 관계기관 또는 요청기관의 장에게 의견을 묻거나 관련 자료 제출을 요청할 수 있다. 다만, 출국금지사유가 소멸되거나 출국금지할 필요가 없음이 명백한 경우에는 즉시 출국금지를 해제하여야 한다.
②법무부장관은 제1항에 따라 출국금지를 해제하면 그 이유를 명시하여 지체 없이 요청기관의 장에게 통보하여야 한다. 다만, 출국이 금지된 자의 여권이 반납되었거나 몰취된 것이 확인된 경우에는 통보하지 아니할 수 있다.
③요청기관의 장은 법 제4조의3제2항에 따라 출국금지의 해제를 요청하려면 출국금지 해제 요청서를 작성하여 법무부장관에게 송부하여야 한다.
④법무부장관은 제3항에 따라 출국금지 해제요청서를 받으면 지체 없이 그 해제 여부를 심사하여 결정하여야 한다.
⑤법무부장관은 제4항에 따른 심사결과 출국금지를 해제하지 아니하기로 결정하면 지체 없이 그 이유를 명시하여 요청기관의 장에게 통보하여야 한다.
[전문개정 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]
[본조제목개정 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]

제3조의2 (출국금지 요청대장의 비치)
요청기관의 장은 출국금지 요청, 출국금지기간 연장요청, 출국금지의 해제요청 및 그 해제 등의 변동사항을 기재한 출국금지 요청대장을 비치하여야 한다.
[본조신설 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]

제3조의3 (출국금지결정 등 통지의 제외)

①요청기관의 장은 법 제4조제2항에 따라 출국금지를 요청하거나 법 제4조의2제2항에 따라 출국금지기간의 연장을 요청하는 경우 그 당사자가 법 제4조의4제3항에 해당된다고 인정하면 법무부장관에게 법 제4조의4제1항에 따른 통지를 하지 아니할 것을 요청할 수 있다.
②법무부장관은 출국금지나 출국금지기간의 연장 요청에 관하여 심사·결정하는 때에 제1항에 따른 통지 제외에 관한 요청을 함께 심사·결정하여야 한다.
[본조신설 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]

제3조의4 (이의신청에 대한 심사·결정)
①법무부장관은 법 제4조의5제2항의 이의신청에 대한 심사·결정에 필요하다고 인정하면 이의신청인이나 요청기관의 장에게 필요한 서류를 제출하거나 의견을 진술할 것을 요구할 수 있다.
②법무부장관은 법 제4조의5제2항에 따라 이의신청에 대하여 심사·결정을 하면 그 결과를 이의신청인과 요청기관의 장에게 통보하여야 한다.
[본조신설 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]

제4조
삭제 [2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]

제5조 (출국금지자의 자료관리)
①법무부장관은 법 제4조의 규정에 의하여 출국을 금지하기로 결정한 자에 대하여는 지체없이 정보화업무처리절차에 따라 그 자료를 관리하여야 한다. 출국금지를 해제한 때에도 또한 같다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
②삭제 [2002.4.18]
[본조제목개정 2002.4.18]

제6조 (여권의 보관·통지)
①출입국관리공무원은 법 제5조제1항의 규정에 의하여 여권을 보관하는 때에는 그 여권의 명의인에게 보관증을 교부하여야 한다. [개정 2005.7.5]
②출입국관리공무원은 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 때에는 직권 또는 신청에 의하여 보관한 여권을 반환할 수 있다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
1. 법 제4조제1항의 규정에 의한 출국금지조치가 해제된 때
2. 기타 여권의 보관을 계속할 필요가 없다고 인정하는 때
③출입국관리공무원은 법 제5조제2항의 규정에 의하여 여권을 보관하는 때에는 그 여권의 명의인 또는 소지인에게 그 사유를 알리고, 그 사실을 발급기관의 장에게 통지할 수 있다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
④출입국관리사무소의 장(이하 "사무소장"이라 한다) 또는 출입국관리사무소 출장소의 장(이하 "출장소장"이라 한다)은 법 제5조제1항 및 제2항의 규정에 의하여 보관중인 여권에 대하여 수사기관의 장으로부터 수사상의 필요에 의하여 그 여권의 송부를 요청받은 때, 보관중인 여권이 보관기간중 효력이 상실된 때 또는 발급기관의 장의 요청이 있는 때에는 그 여권을 요청기관 또는 발급기관의 장에게 송부할 수 있다. 이 경우 법 제5조제1항의 규정에 의하여 여권을 보관한 때에는 그 명의인에게 지체없이 그 사실을 통지하여야 한다. [개정

2002.4.18, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
[본조제목개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
제2장 외국인의 입국 및 입국

제1절 외국인의 입국

제7조 (사증발급)
①법 제7조제1항의 규정에 의하여 사증을 발급 받고자 하는 자는 사증발급신청서에 법무부령이 정하는 서류를 첨부하여 재외공관의 장에게 제출하여야 한다.
②재외공관의 장은 제1항의 규정에 의한 사증발급신청을 한 외국인에 대하여 법무부령이 정하는 바에 따라 사증을 발급하여야 한다. 이 경우 그 사증에는 제12조의 규정에 의한 체류자격과 체류기간 등 필요한 사항을 기재하여야 한다. [개정 97·6·28, 2002.4.18.]
③법무부장관은 사증을 발급함에 있어 필요하다고 인정하는 때에는 사증을 발급받고자 하는 자에게 관계중앙행정기관의 장으로부터 추천서를 발부받아 제출하게 하거나 관계중앙행정기관의 장에게 의견을 물을 수 있다.
④제3항의 규정에 의한 추천서의 발부기준은 관계중앙행정기관의 장이 법무부장관과 협의하여 따로 정한다.
⑤법무부장관은 취업활동을 할 수 있는 체류자격에 해당하는 사증을 발급하는 경우 국내의 고용사정을 고려하여야 한다.

제8조 (국제친선등을 위한 입국허가)
①법 제7조제2항제3호의 규정에 의하여 사증없이 입국 할수 있는 자는 다음 각호의 1에 해당하는 자로 한다.
1. 외국정부 또는 국제기구의 업무를 수행하는 자로서 부득이한 사유로 사증을
가지지 아니하고 입국하고자 하는 자
2. 법무부령이 정하는 기간내에 대한민국을 관광 또는 통과할 목적으로
입국하고자 하는 자
3. 기타 법무부장관이 대한민국의 이익등을 위하여 그 입국이 필요하다고
인정하는 자
②법 제7조제2항제3호의 규정에 의하여 사증없이 입국할 수 있는 자의 입국허가절차는 법무부령으로 정하는 바에 따른다.
③법 제7조제2항제3호의 규정에 의하여 사증없이 입국할 수 있는 자의 구체적 범위는 법무부장관이 국가와 사회의 안전 또는 외국인의 체류질서를 참작하여 따로 정한다.

제9조 (사증면제협정적용의 일시정지)
①법무부장관은 법 제7조제3항의 규정에 의하여 사증면제협정의 적용을 일시정지하고자 하는 때에는 외교통상부장관과 사전에 협의하여야 한다. [개정 2002.4.18.]
②법무부장관은 제1항의 규정에 의하여 사증면제협정의 적용을 일시정지하기로 결정한 때에는 지체없이 그 사실을 외교통상부장관을 거쳐 당사국에 통고하여야 한다. [개정 2002.4.18.]

제10조 (외국인입국허가서의 발급등)

①법무부장관은 법 제7조제4항의 규정에 의하여 외교통상부장관과 협의하여 국가를 지정한 때에는 지체없이 이를 재외공관의 장, 사무소장 및 출장소장에게 통보하여야 한다.
②법 제7조제4항의 규정에 의하여 외국인입국허가서를 발급받고자 하는 자는 사증발급신청서에 법무부령이 정하는 서류를 첨부하여 재외공관의 장, 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
③재외공관의 장, 사무소장 또는 출장소장은 제2항의 규정에 의한 외국인입국허가신청을 한 외국인에 대하여 법무부령이 정하는 바에 따라 외국인입국허가서를 발급하여야 한다. 이 경우 그 외국인입국허가서에는 체류자격·체류기간 및 근무처 등을 기재하여야 한다. [개정 2002.4.18.]
④외국인입국허가서의 유효기간은 3월로 하며, 1회 입국에 한하여 효력을 가진다. 다만, 별표 1중 체류자격 1. 외교(A-1) 내지 3. 협정(A-3)에 해당하는 자로서 대한민국에 주재하기 위하여 입국하고자 하는 자에 대한 외국인입국허가서의 유효기간은 3년으로 하며, 2회이상 입국할 수 있는 효력을 가진다. [개정 94·6·30]
⑤출입국관리공무원은 제3항의 규정에 의하여 외국인입국허가서를 발급받아 입국한 외국인이 출국하는 때에는 외국인입국허가서를 회수하여야 한다. 다만, 제4항 단서의 규정에 해당하는 외국인입국허가서를 발급받아 입국한 외국인에 대하여는 최종 출국하는 때에 이를 회수하여야 한다. [개정 94·6·30]

제11조 (사증발급 권한의 위임)
①법무부장관은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 별표1중 체류자격 1. 외교(A-1) 내지 3. 협정(A-3)의 자격에 해당하는 자에 대한 사증발급에 관한 권한을 재외공관의 장에게 위임한다.
②법무부장관은 법 제8조제2항의 규정에 의하여 별표 1중 체류자격 6. 일시취재(C-1) 내지 31. 방문취업(H-2)의 자격에 해당하는 자의 사증발급에 관한 권한을 법무부령으로 정하는 체류자격 및 체류기간별로 그 범위를 정하여 재외공관의 장에게 위임한다. [개정 95·12·1, 2007.2.28] [[시행일 2007.3.4]]

제12조 (체류자격의 구분)
법 제10조제1항의 규정에 의한 외국인의 체류자격은 별표1과 같다.
[전문개정 97·6·28]

제13조 (입국금지자의 자료관리)
①법무부장관은 법 제11조의 규정에 의하여 입국을 금지하기로 결정한 자에 대하여는 지체없이 정보화업무처리절차에 따라 그 자료를 관리하여야 한다. 입국금지를 해제한 때에도 또한 같다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
②삭제 [2002.4.18]
[본조제목개정 2002.4.18]

제14조 (입국금지 요청 및 해제)
①중앙행정기관의 장 및 법무부장관이 정하는 관계 기관의 장은 그 소관 업무와 관련하여 법 제11조제1항의 입국금지 또는 같은 조 제2항의 입국거부 사유에 해당하는 외국인이 있다고 인정하는 때에는 법무부장관에게 입국금지 또는 입국거부의 요청을 할 수 있다. 다만,

시·군 또는 구의 장의 소관 업무에 관한 입국금지의 요청은 특별시장·광역시장 또는 도지사가 한다.
②제1항의 입국거부 또는 입국거부의 요청 절차에 관하여는 제2조제2항, 제2조의2제2항, 제2조의3제3항 및 같은 조 제4항을 준용한다. 다만, 입국금지 또는 입국거부의 예정기간에 관한 사항은 그러하지 아니하다.
③입국금지 또는 입국거부를 요청한 기관의 장은 그 사유가 소멸한 때에는 지체 없이 법무부장관에게 입국금지 또는 입국거부의 해제를 요청하여야 한다.
[전문개정 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]
[본조제목개정 2008.3.21] [[시행일 2008.3.22]]

제15조 (입국심사)
①법 제12조제1항의 규정에 의한 외국인의 입국심사에 관하여는 제1조제1항 내지 제3항 및 제10항의 규정을 준용한다. 이 경우 여권의 입국심사인영에는 허가된 체류자격과 체류기간을 기재하여야 한다. [개정 1998.4.1, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
②출입국관리공무원이 법 제12조제4항의 규정에 의하여 외국인의 입국을 허가하지 아니하기로 결정한 경우 그 사안이 중요하다고 인정되는 때에는 지체없이 이를 법무부장관에게 보고하여야 한다. [개정 2002.4.18]
③삭제 [1995.12.1]
④출입국관리공무원은 법 제7조제2항제2호에 해당하는 자가 입국하는 때에는 여권에 제1항의 규정에 의한 입국심사인을 찍고 별표1중 체류자격 4. 사증면제(B-1)의 자격과 그 체류기간을 기재하여야 한다. 다만, 외교·관용사증면제협정에 해당하는 자가 대한민국에 주재하기 위하여 입국하는 때에는 별표1중 체류자격 1. 외교(A-1) 또는 2. 공무(A-2)의 자격과 그 체류기간을 기재하여야 한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
⑤삭제 [1994.6.30]
⑥출입국관리공무원은 입국심사를 받는 외국인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 법무부령이 정하는 바에 따라 그가 가지고 있는 사증의 내용을 정정하여 입국을 허가할 수 있다. [개정 2007.2.28] [[시행일 2007.3.4]]
1. 재외공관의 장이 발급한 사증의 구분, 체류자격 및 체류기간 등이 잘못된 것이 명백한 경우
2. 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2)자격의 복수사증에 기재된 체류기간의 만료일이 그 사증의 유효기간 만료일을 초과하게 되는 경우
⑦법 제12조제7항의 규정에 의한 위조 또는 변조된 여권의 보관과 그 통지절차에 관하여는 제6조제3항 및 제4항의 규정을 준용한다. 다만, 제6조제3항의 규정을 준용하는 경우 발급기관의 장에게 통지하는 사항은 그러하지 아니하다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
⑧대한민국의 선박등에 고용된 외국인승무원이 입국하는 경우 그 입국절차에 관하여는 제1조제4항의 규정을 준용한다.

제16조 (조건부입국허가)
①사무소장 또는 출장소장은 법 제13조제1항의 규정에 의하여 조건부입국을 허가하는 때에는 72시간의 범위내에서 허가기간을 정할 수 있다.
②사무소장 또는 출장소장은 조건부입국허가를 받은 외국인이 부득이한 사유로 그 허가기간내에 조건을 갖추지 못하였거나 조건을 갖추지 못할 것이라고 인정되는 때에는 제1항의 허

가기간을 초과하지 아니하는 범위내에서 조건부입국허가기간을 연장할 수 있다. [개정 2002.4.18]
③출입국관리공무원은 조건부입국허가를 받은 외국인이 그 허가기간내에 법 제12조제3항 각호의 요건을 갖추었다고 인정한 때에는 제15조제1항의 규정에 의한 입국심사를 하여야 한다. 이 경우 입국일은 조건부입국허가일로 한다. [개정 97·6·28]
④출입국관리공무원은 제3항의 규정에 의하여 입국심사를 하는 때에는 그 외국인의 조건부입국허가서를 회수하여야 한다.
⑤출입국관리공무원은 조건부입국허가를 받은 외국인이 제3항의 규정에 의한 입국심사를 받지 아니하고 출국하는 때에는 조건부입국허가서를 회수하여야 한다.

제17조 (보증금의 예치 및 반환과 국고귀속절차)
①사무소장 또는 출장소장이 법 제13조제2항의 규정에 의하여 외국인에게 보증금을 예치하게 할 때에는 그 외국인의 소지금·입국목적·체류비용 기타 정상을 참작하여 보증금액을 정하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의하여 보증금을 예치받은 때에는 법 제13조제2항의 규정에 의하여 붙인 조건을 위반하는 경우, 그 보증금을 국고에 귀속시킬 수 있다는 뜻을 그 외국인에게 알려야 하며, 보증금의 예치 및 납부등 절차에 관하여는 정부가 보관하는 보관금의 취급에 관한 절차에 따른다.
③제1항의 규정에 의하여 예치된 보증금은 그 외국인이 제16조제3항의 규정에 의하여 입국심사를 받은 때 또는 허가기간내에 법 제12조제3항 각호의 요건을 갖추지 못하여 출국하는 때에는 그 외국인에게 반환하여야 한다.
④사무소장 또는 출장소장은 조건부입국허가를 받은 자가 도주하거나 정당한 사유없이 2회 이상 출석요구에 응하지 아니한 때에는 보증금의 전부를, 기타 사유로 허가조건을 위반한 때에는 그 일부를 국고에 귀속시킬 수 있다.
⑤사무소장 또는 출장소장은 제4항의 규정에 의하여 보증금을 국고에 귀속시키고자 하는 때에는 국고귀속결정사유 및 국고귀속금액등을 기재한 보증금국고귀속통지서를 그 외국인에게 교부하여야 한다.

제2절 외국인의 상륙

제18조 (승무원의 상륙허가)
①선박등의 장, 운수업자 또는 승무원 본인이 법 제14조제1항의 규정에 의한 승무원의 상륙허가를 신청하고자 하는 때에는 상륙허가신청서를 출입국관리공무원에게 제출(「화물유통촉진법」 제48조의2제1항에 따른 종합물류정보전산망에 의한 제출을 포함한다)하여야 한다. [개정 1995.12.1, 2007.6.1]
②법 제14조제2항제2호 본문에서 “대통령령이 정하는 서류”라 함은 승선예정확인서 또는 외국인선원 입국예정사실이 기재된 전자문서를 말한다. [신설 2005.7.5]
③제1항의 경우에 다른 선박등에 옮겨타거나 법 제14조제6항의 규정에 의한 국내의 다른 출입국항에 상륙하기 위하여 상륙허가를 신청하는 때에는 그 이유를 소명하는 자료를 첨부하여야 한다. [개정 1997.6.28, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제18조의2 (복수승무원상륙허가)
①출입국관리공무원은 대한민국에 정기적으로 운항하거나 빈번히 출입항하는 선박등의 외국인승무원에 대하여 법 제14조제1항의 규정에 의한 승무원 상륙을 허가하는 때에는 유효기간 범위내에서 2회이상 상륙할 수 있는 복수승무원상륙의 허가를 할 수 있다.
②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의한 허가를 할 때에는 유효기간 1년 및 상륙허가기간 15일이내의 복수승무원상륙허가서를 발급하여야 한다.
③제1항의 규정에 의한 복수승무원상륙허가에 관한 구체적인 기준은 법무부장관이 따로 정한다.
④제18조제1항의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다. [본조신설 94·6·30]

제19조 (긴급상륙허가)
선박등의 장 또는 운수업자가 법 제15조제1항의 규정에 의하여 선박등에 타고 있는 외국인의 긴급상륙허가를 신청하고자 하는 때에는 상륙허가신청서에 긴급상륙의 이유를 소명하는 서류를 첨부하여 출입국관리공무원에게 제출하여야 한다.

제20조 (재난상륙허가)
선박등의 장 또는 운수업자등이 법 제16조제1항의 규정에 의하여 재난상륙허가를 신청하고자 하는 때에는 상륙허가신청서에 재난선박등의 명칭·재난장소 및 일시와 그 사유등을 기재한 재난보고서를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.

제20조의2 (난민임시상륙허가)
①선박등에 타고 있는 외국인이 법 제16조의2제1항의 규정에 의하여 난민임시상륙허가를 신청하고자 하는 때에는 난민임시상륙허가신청서에 그 이유를 소명하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의하여 신청서를 제출받은 때에는 의견을 붙여 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 법무부장관의 승인이 있는 때에는 그 외국인에게 난민임시상륙허가서를 발급하고, 법무부장관이 정한 시설등에 그 거소를 지정하여야 한다.
[본조신설 94·6·30]

제21조 (상륙허가기간의 연장)
①법 제14조제1항, 법 제15조제1항, 법 제16조제1항 또는 법 제16조의2제1항의 규정에 의한 상륙허가를 받은 자가 그 허가기간내에 출국할 수 없는 때에는 상륙허가신청을 한 자가 그 연장사유를 기재한 상륙허가기간연장신청서를 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 94·6·30]
②제1항의 연장신청이 있는 경우 1회에 연장할 수 있는 기간은 각각 법 제14조제1항, 법 제15조제1항, 법 제16조제1항 또는 법 제16조의2제1항의 규정에 의한 기간을 초과할 수 없다. [개정 94·6·30]

제3장 외국인의 체류와 체류

제1절 외국인의 체류

제22조 (중지명령)
법무부장관이 법 제17조제3항의 규정에 의하여 활동중지를 명하고자 할 때에는 활동중지명령서에 그 활동을 즉시 중지할 것과 이를 이행하지 아니하는 때에는 강제퇴거등 조치를 한다는 뜻 기타 필요한 사항을 기재하여 이를 직접 교부하거나 사무소장 또는 출장소장을 거쳐 해당 외국인에게 교부하여야 한다.

제23조 (외국인의 취업과 체류자격)
①법 제18조제1항에서 "취업활동을 할 수 있는 체류자격"이라 함은 별표 1중 체류자격 9. 단기취업(C-4), 19. 교수(E-1) 내지 25. 특정활동(E-7), 25의3. 비전문취업(E-9), 25의4. 선원취업(E-10) 및 31. 방문취업(H-2)의 체류자격을 말한다. 이 경우 "취업활동"은 해당 체류자격의 범위에 속하는 활동을 말한다. [개정 1995.12.1, 1998.4.1, 2003.9.1, 2004.8.17, 2007.2.28, 2007.6.1, 2009.3.31]
②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 제1항의 규정에 불구하고 별표 1의 체류자격 구분에 따른 취업활동의 제한을 받지 아니한다. [개정 2004.8.17, 2005.7.5, 2007.2.28, 2007.6.1] [[시행일 2007.3.4]]
1. 별표 1 중 체류자격 27. 거주(F-2)의 가목부터 다목까지의 어느 하나에 해당하는 자
2. 별표 1 중 체류자격 27. 거주(F-2)의 라목·바목 또는 사목에 해당하는 자로서 그의 종전 체류자격에 해당하는 분야의 활동을 하려는 자
③별표 1중 체류자격 28의2. 재외동포(F-4)의 자격에 해당하는 자는 제1항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외하고는 별표 1의 체류자격 구분에 따른 활동의 제한을 받지 아니한다. 다만, 허용되는 취업활동이라도 국내법령에 의하여 일정한 자격을 요하는 때에는 그 자격을 갖추어야 한다. [신설 1999.11.27, 2007.2.28]
1. 단순노무행위를 하는 경우
2. 사행행위등 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 행위를 하는 경우
3. 기타 공공의 이익이나 국내 취업질서등의 유지를 위하여 그 취업을 제한할 필요가 있다고 인정되는 경우
④별표 1중 체류자격 28의3. 영주(F-5)의 자격에 해당하는 자는 제1항의 규정에 불구하고 별표 1의 체류자격 구분에 따른 활동의 제한을 받지 아니한다. [신설 2002.4.18, 2007.2.28]
⑤제1항의 규정은 별표1중 체류자격 30. 관광취업(H-1)의 자격에 해당하는 자가 취업활동을 하는 경우에 이를 준용한다. [신설 1995.12.1]
⑥제3항 각호의 구체적인 범위는 법무부령으로 정한다. [신설 1999.11.27]
⑦다음 각 호의 사항에 대하여 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 외국인력정책위원회의 심의를 거칠 경우에는 법무부차관 및 노동부차관은 그 심의안건을 미리 협의하여 공동으로 상정하고, 심의·의결된 사항을 공동으로 고시한다. [신설 2007.2.28]
1. 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2) 가목 (7)에 해당하는 자에 대한 연간 허용인원
2. 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2)자격에 해당하는 자에 대한 사업장별 고용인원의 상한
⑧법무부장관은 다음 각 호의 사항을 결정하는 경우에는 이를 고시할 수 있다. [신설

2007.2.28, 2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]]
1. 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2) 가목 (7)에 해당하는 자의 사증발급에 관한 중요사항
2. 제7항제1호에 따라 결정된 연간 허용인원의 국적별 세부 할당에 관한 사항(이 경우 거주국별 동포의 수, 경제적 수준 및 대한민국과의 외교관계 등을 고려한다)
3. 그 밖에 방문취업(H-2) 체류자격에 해당하는 자의 입국 및 체류활동 범위 등에 관한 중요사항

제24조 (외국인을 고용한 자등의 신고)
①외국인을 고용한 자 또는 외국인에게 산업기술을 연수시키는 업체의 장이 법 제19조의 규정에 의하여 신고를 하고자 하는 경우에는 고용·연수외국인변동사유발생신고서를 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 1997.6.28]
②법 제19조제1항제3호에서 "고용계약의 중요한 내용을 변경한 때"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 때를 말한다. [개정 2002.4.18, 2003.9.1, 2005.7.5, 2006.8.24, 2009.3.31]
1. 고용계약기간을 변경한 때
2. 고용주나 대표자가 변경되거나 근무처의 명칭이 변경된 때 또는 근무처의 이전으로 그 소재지가 변경된 때. 다만, 다음 각 목의 경우는 제외한다.
가. 국가기관이나 지방자치단체에서 외국인을 고용한 경우
나. 「초·중등교육법」 제2조 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 및 특별법에 따른 고등교육기관에서 외국인을 고용한 경우
다. 법인의 대표자가 변경된 경우
라. 법 제21조제1항에 따라 외국인이 근무처를 변경한 경우
3. 동일한 사업체의 다른 사업장으로 근무장소를 변경하거나 다른 사업장을 근무장소로 추가한 때
4. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」등 다른 법률의 규정에 따라 근로자를 파견한 때(파견사업장이 변경된 때를 포함한다)

제24조의2 (산업연수업체등)
①법 제19조의2의 규정에 의하여 외국인이 산업연수활동을 할 수 있는 산업체를 다음 각호와 같이 한다. [개정 2001.7.16, 2002.4.18, 2005.7.5, 2007.6.1 2007.9.10 제20257호(「대외무역법 시행령」)]
1. 「외국환거래법」 제3조제1항제16호의 규정에 의하여 외국에 직접투자한 산업체
2. 외국에 기술을 수출하는 산업체로서 법무부장관이 산업연수가 필요하다고 인정하는 산업체
3. 「대외무역법」 제32조제1항에 따라 외국에 산업설비를 수출하는 산업체
4.삭제 [2007.6.1]
②삭제 [2007.6.1]
③삭제 [2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
④삭제 [2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
[본조신설 1998.4.1]

제24조의3
삭제 [2007.6.1]

제24조의4 (산업연수생의 모집 및 관리)
①제24조의2제1항제1호 내지 제3호의 규정에 의한 산업체는 다음 각호의 구분에 따라 외국인을 산업연수생으로 모집하여야 한다. [신설 2003.09.01.]
1. 외국에 직접 투자한 산업체의 경우 그 합작투자법인 또는 현지법인에서 생산직으로 종사하는 직원
2. 외국에 기술을 수출하는 산업체의 경우 그 기술도입 또는 기술제휴 계약금액이 미화 10만불 이상인 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원
3. 외국에 산업설비를 수출하는 산업체의 경우 그 산업설비를 수입하는 외국기업에서 생산직으로 종사하는 직원
②삭제 [2007.6.1]
③제1항의 규정에 의한 산업체의 장은 다음 각호의 1에 해당하는 외국인을 산업연수생으로 모집하여서는 아니된다. [개정 2003.09.01.]
1. 대한민국에서 금고이상의 형을 받은 사실이 있거나 외국에서 이에 준하는 형을 선고받은 사실이 있는 자
2. 대한민국에서 출국명령 또는 강제퇴거명령을 받고 출국한 자
3. 대한민국에서 6월이상 불법으로 체류한 사실이 있는 자
4. 불법취업의 목적으로 입국할 염려가 있다고 인정되는 자
5. 법 제11조제1항 각호의 1에 해당하는 자
④관할 지방노동관서의 장은 필요한 경우 사무소장 또는 출장소장에게 산업연수생의 출입국기록의 제공을 요청할 수 있다.
⑤삭제 [2002.4.18.]
⑥삭제 [2007.6.1]
⑦기타 산업연수생의 모집 및 관리에 관하여 필요한 사항은 법무부장관이 따로 정한다. [개정 2007.6.1]
[본조신설 98·4·1]

제24조의5
삭제 [2007.6.1]

제24조의6
삭제 [2007.6.1]

제24조의7
삭제 [2007.6.1]

제24조의8 (외국인유학생의 관리등)
법 제19조의4제1항의 규정에 따라 대학의 장에 의하여 지정된 담당직원은 대학의 장을 대리하여 다음 각 호의 업무를 행하여야 한다.

1. 법 제10조의 규정에 의한 유학 또는 연수활동을 할 수 있는 체류자격을 가지고 있는 외국인(이하 "외국인유학생"이라 한다)에 대한 현황관리
2. 외국인유학생의 이탈방지를 위한 필요한 상담
[본조신설 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제25조 (체류자격외 활동허가)
①법 제20조의 규정에 의하여 그 체류자격에 해당하는 활동과 병행하여 다른 체류자격에 해당하는 활동의 허가를 받고자 하는 자는 체류자격외활동허가신청서에 법무부령이 정하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의하여 신청서를 제출받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 법무부장관의 허가가 있는 때에는 여권에 체류자격외활동허가인을 찍거나 체류자격외활동허가 스티커를 부착하여야 한다. 다만, 여권이 없거나 기타 필요하다고 인정하는 때에는 체류자격외활동허가인을 찍는 것과 체류자격외활동허가 스티커를 부착하는 것에 갈음하여 체류자격외활동허가서를 교부할 수 있다. [개정 1995.12.1, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제26조 (근무처의 변경·추가허가)
①법 제21조제1항의 규정에 의하여 근무처의 변경 또는 추가에 관한 허가를 받고자 하는 자는 근무처변경·추가허가신청서에 법무부령이 정하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 1994.6.30]
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청서를 제출받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 법무부장관의 허가가 있는 때에는 여권에 근무처변경·추가허가인을 찍고 변경 또는 추가된 근무처를 기재하거나 근무처변경·추가허가 스티커를 부착하여야 한다. [개정 1995.12.1, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제27조 (활동범위의 제한)
법무부장관이 법 제22조의 규정에 의하여 외국인에 대하여 거소 또는 활동범위를 제한하거나 준수사항을 정한 때에는 그 제한사항 또는 준수사항과 그 이유를 기재한 활동범위등제한통지서를 직접 교부하거나 사무소장 또는 출장소장을 거쳐 해당 외국인에게 교부하여야 한다.

제28조 (통지방법의 예외)
①제22조 또는 제27조의 규정에 의한 활동중지명령서 또는 활동범위등제한통지서를 교부함에 있어 본인이 없거나 기타 본인에게 직접 교부할 수 없는 사유가 있는 때에는 동거인 또는 소속단체의 장에게 이를 교부함으로써 본인에게 교부한 것으로 본다.
②제22조 또는 제27조의 경우에 긴급을 요하는 때에는 구두로 통지할 수 있다. 이 경우에는 구두통지후 지체없이 활동중지명령서 또는 활동범위등제한통지서를 교부하여야 한다.

제29조 (체류자격부여)
①법 제23조의 규정에 의하여 체류자격을 부여받고자 하는 자는 체류자격부여신청서에 법무

부령이 정하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장을 거쳐 법무부장관에게 제출하여야 한다.
②법무부장관은 제1항의 규정에 의한 체류자격을 부여하는 때에는 체류기간을 정하여 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제2항의 규정에 의한 통보를 받은 때에는 여권에 체류자격부여인을 찍고 그 체류자격과 체류기간등을 기재하거나 체류자격부여 스티커를 부착하여야 한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제30조 (체류자격변경허가)
①법 제24조제1항의 규정에 의한 체류자격변경허가를 받고자 하는 자는 체류자격변경허가신청서에 법무부령이 정하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청서를 제출받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 법무부장관의 허가가 있는 때에는 여권에 체류자격변경허가인을 찍고 체류자격·체류기간 및 근무처등을 기재하거나 체류자격변경허가 스티커를 부착하여야 한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제31조 (체류기간연장허가)
①법 제25조의 규정에 의한 체류기간연장허가를 받고자 하는 자는 체류기간만료전에 체류기간연장허가신청서에 법무부령이 정하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청서를 제출받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 법무부장관의 허가가 있는 때에는 여권에 체류기간연장허가인을 찍고 체류기간을 기재하거나 체류기간연장허가 스티커를 부착하여야 한다. 다만, 외국인등록을 마친 자에 대하여 체류기간의 연장을 허가한 때에는 외국인등록증에 허가기간을 기재함으로써 이에 갈음한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제32조
삭제 [97·6·28]

제33조 (체류기간연장등을 허가하지 아니하는 때의 출국통지)
①법무부장관은 제29조 내지 제31조의 규정에 의한 허가등을 하지 아니하는 때에는 체류기간연장등불허결정통지서를 발급하여 신청인에게 이를 교부하여야 한다. 이 경우 제30조의 규정에 의한 체류자격변경을 허가하지 아니한 때에는 이미 허가된 체류기간의 범위내에서 체류하게 할 수 있다. [개정 97·6·28]
②제1항의 체류기간연장등불허결정통지서에는 그 발급일부터 14일을 초과하지 아니하는 범위내에서 출국기한을 명시하여야 한다. 다만, 필요하다고 인정하는 때에는 허가된 체류기간의 만료일을 출국기한으로 할 수 있다.
제34조 (체류자격부여등에 따른 출국예고)

법 제23조 내지 제25조의 규정에 의하여 체류자격을 부여하거나 체류자격변경등의 허가를 하는 경우 그 이후의 체류기간연장을 허가하지 아니하기로 결정한 때에는 사무소장 또는 출장소장은 허가된 체류기간내에 출국하여야 한다는 뜻을 여권에 기재하여야 한다. [개정 1995.12.1, 1997.6.28, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제2절 외국인의 체류

제35조 (출국심사)
①법 제28조제1항의 규정에 의한 외국인의 출국심사에 관하여는 제1조제1항 내지 제3항 및 제10항의 규정을 준용한다. 다만, 여권에 출국심사인 날인을 생략할 수 있다. [개정 1994.6.30, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
②대한민국의 선박등에 고용된 외국인승무원이 출국하는 경우 그 출국절차에 관하여는 제1조제4항 및 제5항의 규정을 준용한다.
③법 제28조제3항의 규정에 의한 위조 또는 변조된 여권의 보관과 그 통지절차에 관하여는 제15조제7항의 규정을 준용한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제36조 (외국인 출국의 정지)
① 법무부장관은 법 제4조제2항 및 법 제29조제2항에 따라 외국인에 대한 출국정지 요청을 받으면 지체 없이 심사하여 결정하여야 한다.
② 법무부장관은 법 제4조의2제2항 및 법 제29조제2항에 따라 외국인의 출국정지기간 연장 요청을 받으면 그 날부터 3일 이내에 출국정지기간 연장 여부를 결정하여야 한다.
③ 법무부장관은 제1항 및 제2항에 따른 심사 결과 출국정지나 출국정지기간의 연장을 하지 아니하기로 결정하면 그 이유를 명시하여 출국정지나 출국정지기간의 연장을 요청한 기관의 장에게 통보하여야 한다.
④ 제1항부터 제3항까지에서 규정한 사항 외에 외국인출국의 정지에 관해서는 제1조의3, 제2조,제2조의2, 제2조의3, 제3조, 제3조의2, 제3조의3, 제3조의4 및 제5조를 준용한다. [개정 2009.6.16] [[시행일 2009.6.20]]
[전문개정 2008.3.21]

제37조 (출국정지가 해제된 외국인의 출국)
외국인이 허가받은 체류기간내에 출국하고자 하였으나 출국정지로 인하여 그 기간내에 출국하지 못하는 경우에는 출국정지해제일부터 10일이내에는 체류기간연장등 별도의 절차에 의하지 아니하고 출국할 수 있다.

제38조 (재입국허가기간 연장허가 권한의 위임)
법무부장관은 법 제30조제4항에 따라 재입국허가기간 연장허가에 관한 권한을 재입국허가를 받은 사람이 선박 등이 없거나 질병, 그 밖의 부득이한 사유로 그 허가기간 내에 재입국할 수 없는 경우로서 그 허가기간이 60일을 넘지 않는 범위에서 재외공관의 장에게 위임한다.
[전문개정 2008.7.3]

제39조
삭제 [2003.09.01.]

제4장 외국인의 등록등

제1절 외국인의 등록

제40조 (외국인등록 등)
①법 제31조의 규정에 의하여 외국인등록을 하고자 하는 자는 외국인등록신청서에 여권과 그밖에 법무부령이 정하는 서류를 첨부하여 그의 체류지를 관할하는 사무소장 또는 출장소장(이하 "체류지관할사무소장 또는 출장소장"이라 한다)에게 제출하여야 한다. [개정 2002.4.18, 2005.7.5, 2007.6.1] [[시행일 2005.9.25]]
②체류지관할사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의하여 외국인등록신청을 받은 때에는 그 외국인에게 개인별 외국인등록번호를 부여하여 등록외국인대장에 기재하고 여권에 외국인등록필인을 찍어야 한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
[본조제목개정 2002.4.18]

제40조의2 (외국인등록번호의 체계 등)
①제40조제2항의 규정에 의하여 부여하는 외국인등록번호는 생년월일·성별·등록기관 등을 표시하는 13자리 숫자로 한다.
②외국인등록번호는 1인 1번호로 하며, 이미 사용한 번호는 이를 다시 사용하여서는 아니된다.
③그밖에 외국인등록번호의 체계 및 부여절차에 관하여 필요한 사항은 법무부장관이 정한다.

제41조 (외국인등록증의 발급)
①법 제31조의 규정에 의하여 등록을 한 외국인(이하 "등록외국인"이라 한다)의 체류지관할사무소장 또는 출장소장은 법 제33조의 규정에 의하여 외국인등록증을 발급하는 때에는 그 사실을 외국인등록증발급대장에 기재하여야 한다.
②체류지관할사무소장 또는 출장소장은 법 제33조제1항 단서의 규정에 의하여 외국인등록증을 발급하지 아니할 수 있는 경우는 그 부모 또는 제89조제1항에 규정된 자가 그의 외국인등록증에 17세미만의 등록을 한 외국인을 동반자로 기재하여 줄 것을 요청하는 경우에 한한다. [개정 1995.12.1]
③등록외국인이 법 제33조제2항의 규정에 의하여 외국인등록증발급신청을 하는 때에는 외국인등록증발급신청서에 여권과 그에 관한 사항이 기재되어 있는 외국인등록증 및 사진 2매를 첨부하여 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 1997.6.28, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제42조 (외국인등록증의 재발급)
①체류지관할사무소장 또는 출장소장은 외국인등록증을 발급받은 자에게 다음 각호의1에 해당하는 사유가 있는 때에는 외국인등록증을 재발급할 수 있다. [개정 95·12·1, 97·6·28]

1. 외국인등록증이 분실되거나 없어진 때
2. 외국인등록증이 헐어서 못쓰게 된 때
3. 필요한 사항을 기재할 난이 부족한 때
4. 법 제35조제1호의 사항에 대한 외국인등록사항변경신고를 받은 때
②제1항의 규정에 의하여 외국인등록증을 재발급 받고자 하는 자는 외국인등록증재발급신청서에 그 사유를 소명하는 서류와 사진 1매를 첨부하여 그 사유가 발생한 날부터 14일이내에 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. 이 경우 제1항제2호 내지 제4호에 규정된 사유로 재발급 신청을 하는 때에는 그 신청서에 원래의 외국인등록증을 첨부하여야 한다. [개정 95·12·1, 97·6·28]
③ 체류지관할사무소장 또는 출장소장은 외국인등록증을 재발급하는 때에는 그 취지와 사유를 외국인등록증 발급대장에 적고, 제2항 후단에 따라 제출받은 외국인등록증은 파기한다. [개정 2009.3.31]

제43조 (등록외국인기록표등의 작성 및 관리)
①체류지관할사무소장 또는 출장소장은 법 제34조제1항의 규정에 의한 등록외국인기록표를 개인별로 작성· 비치하여야 한다. [개정 97·6·28]
②체류지관할사무소장 또는 출장소장은 등록외국인에 대하여 각종 허가 또는 통고처분을 하거나 신고등을 받은 때에는 그 내용을 등록외국인기록표에 기재하여 관리하여야 한다.
③시·군 또는 구의 장은 법 제34조제2항의 규정에 의하여 외국인등록대장을 비치하여야 하며, 외국인이 최초 등록하거나 관할구역으로 전입하여 외국인등록표를 송부받은 때에는 그 내용을 외국인등록대장에 기재하여 관리하고, 다른 관할구역으로 체류지를 옮기거나 체류지관할사무소장 또는 출장소장으로부터 외국인등록말소통보를 받은 때에는 외국인등록대장의 해당사항에 붉은줄을 그어 삭제하고 그 사유와 연월일을 기재하여야 한다. [개정 95·12·1, 97·6·28, 2002.4.18.]
④시·군 또는 구의 장은 외국인등록말소통보를 받은 외국인의 외국인등록표는 그 말소된 날부터 1년간 보존하여야 한다.

제44조 (외국인등록사항변경의 신고)
①법 제35조의 규정에 의한 변경신고를 하고자 하는 자는 외국인등록사항변경신고서에 외국인등록증 및 여권을 첨부하여 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 1997.6.28, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
②체류지관할사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 변경신고를 받은 때에는 등록외국인기록표를 정리하여야 하며, 법 제35조제1호의 변경사항에 대하여는 외국인등록증을 재발급하고 외국인등록사항변경신고서 사본을 체류지의 시·군 또는 구의 장에게 송부하여야 한다. [개정 1995.12.1, 1997.6.28]
③시·군 또는 구의 장은 제2항의 규정에 의하여 외국인등록사항변경신고서를 송부받은 때에는 지체없이 외국인등록표를 정리하여야 한다.

제45조 (체류지변경의 신고)
①체류지를 변경한 자가 법 제36조제1항의 규정에 의하여 전입신고를 하고자 하는 때에는 체류지변경신고서를 신체류지의 시·군 또는 구의 장이나 신체류지관할사무소장 또는 출장소

장에게 제출하여야 한다. [개정 94·12·31, 97·6·28, 2002.4.18.]
②제1항의 규정에 의한 전입신고를 받은 시·군 또는 구의 장이나 사무소장 또는 출장소장은 외국인등록증에 변경사항을 기재한 후 체류지변경신고필인을 찍어 신고인에게 교부하고, 법 제36조제7항의 규정에 의하여 체류지변경통보서를 전체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 송부하여야 한다. [개정 97·6·28, 2002.4.18.]
③제2항의 규정에 의한 변경사항을 통보받은 전체류지관할사무소장 또는 출장소장은 신체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 등록외국인기록표를 송부하여야 하며, 신체류지관할사무소장 또는 출장소장은 지체없이 이를 정리하여야 한다. [신설 97·6·28]

제46조 (외국인등록증의 반납등)
①출입국관리공무원은 법 제37조제1항 및 제5항의 규정에 의하여 외국인등록증을 반납받은 때에는 그 외국인의 출국사실을 지체없이 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다. [개정 95·12·1]
②등록외국인이 법 제37조제2항의 규정에 의하여 외국인등록증을 반납하는 시기와 방법은 다음의 구분에 의한다.
1. 등록외국인이 국민이 된 때에는 국민이 된 날부터 14일이내에 본인·배우자· 부모 또는 제89조제1항에 규정된 자가 외국인등록증에 대한민국국적의 취득을 증명하는 서류를 첨부하여 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
2. 등록외국인이 사망한 때에는 그 배우자·부모, 제89조제1항에 규정된 자, 사망한 장소의 건물 또는 토지의 소유자나 관리자가 그 사망을 안 날부터 14일이내 또는 사망한 날부터 30일이내에 외국인등록증에 진단서 또는 검안서 기타 사망의 사실을 증명하는 서류를 첨부하여 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
3. 등록외국인이 법 제31조제1항 각호의 1에 해당하게 된 경우에는 체류자격변경허가를 받는 때에 외국인등록증에 해당 신분을 증명하는 서류를 첨부하여 체류지관할사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
③체류지관할사무소장 또는 출장소장은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 외국인의 출국사실을 통보받거나 외국인등록증을 반납받은 때에는 그 체류지의 시·군 또는 구의 장에게 외국인등록말소통보를 하여야 한다. [개정 97·6·28]
④제3항의 규정에 의한 통보를 받은 시·군 또는 구의 장은 지체없이 외국인등록표를 정리하여야 한다.
⑤사무소장 또는 출장소장은 법 제37조제4항의 규정에 의하여 외국인등록증을 일시 보관하는 경우에는 보관물대장에 그 사실을 기재한 후 보관증을 교부하고, 이를 보관한 후 동조제5항의 규정에 의한 반환요청이 있는 때에 즉시 이를 반환하여야 한다.

제47조 (지문찍기)
①체류지관할사무소장·출장소장 또는 외국인보호소의 장(이하 "보호소장"이라 한다)은 법 제38조제1항의 규정에 의하여 지문을 찍어야 할 외국인에 대하여는 지문을 찍기전에 사진 1매를 제출하게 하여 외국인지문원지에 붙이고, 인적사항등 필요한 사항을 기재하여야 한다. [개정 2002.4.18.
②법 제38조제1항의 규정에 의한 지문을 찍을 시기는 다음 각호의1에 해당하는 때로 한다. [개정 99·2·26, 2002.4.18, 2004.8.17]

1. 삭제 [2004.8.17]
2. 삭제 [2004.8.17]
3. 법 제38조제1항제2호에 해당하는 자는 법 제51조제1항 및 제3항의 규정에 의하여 보호하거나 법 제59조제2항 및 법 제68조제4항의 규정에 의하여 강제퇴거명령서를 발부하는 때, 법 제102조제1항의 규정에 의하여 100만원이상의 통고처분을 하거나 법 제102조제3항 또는 법 제105조제2항의 규정에 의하여 고발하는 때
4. 법 제38조제1항제3호에 해당하는 자는 법 또는 이 영에 위반하여 조사를 받는 때
③체류지관할사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 규정에 의하여 작성된 외국인지문원지를 법무부령이 정하는 기관에 송부하여 관리하게 하여야 한다.
④체류지관할사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제3항의 규정에 의하여 외국인지문원지를 송부받아 관리하는 기관에 대하여 지문에 관한 필요한 자료의 송부를 요청할 수 있다. 이 경우 자료송부의 요청을 받은 기관은 정당한 사유없이 이를 거부할 수 없다.

제2절 (제48조 내지 제56조) 삭제 [99·2·26]

제5장 강제퇴거등

제1절 조사

제57조 (인지보고)
출입국관리공무원이 법 제47조의 규정에 의한 조사에 착수할 때에는 용의사실인지보고서를 작성하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.

제58조 (출석요구)
①출입국관리공무원이 법 제48조제1항 또는 법 제49조제1항의 규정에 의하여 용의자 또는 참고인의 출석을 요구하고자 할 때에는 출석요구의 취지, 출석일시 및 장소등을 기재한 출석요구서를 발급하고 그 발급사실을 출석요구서발급대장에 기재하여야 한다.
②출입국관리공무원이 제1항의 규정에 의한 출석요구를 함에 있어 긴급을 요하는 때에는 이를 구두로 할 수 있다.

제59조 (신문조서)
①법 제48조제3항의 규정에 의한 용의자신문조서에는 다음 각호의 사항을 기재하여야 한다.
1. 국적·성명·성별·생년월일·주소 및 직업
2. 출입국 및 체류에 관한 사항
3. 용의사실의 내용
4. 기타 범죄경력등 필요한 사항
②법 제48조제6항 또는 제7항의 규정에 의하여 통역 또는 번역하게 한 때에는 통역 또는 번역한 자로 하여금 조서에 간인한 후 서명 또는 기명날인하게 하여야 한다.

제60조 (참고인의 진술조서)
①법 제49조의 규정에 의한 참고인의 진술조서에 관하여는 제59조제2항의 규정을 준용한다.

②진술내용이 복잡하거나 진술인이 원하는 경우에는 서면으로 진술하게 할 수 있다.

제61조 (검사 및 서류등의 제출요구)
출입국관리공무원은 법 제47조의 규정에 의하여 용의자를 조사함에 있어서 용의자가 용의사실을 부인하거나 용의자가 제출한 서류만으로는 용의사실을 입증하는데 충분하지 아니하다고 인정되는 경우에는 그 용의자와 관련있는 제3자의 동의가 있는 경우에 한하여 그의 주거 또는 물건을 검사하거나 서류 또는 물건을 제출하게 할 수 있다.

제62조 (제출물 조서등)
①출입국관리공무원은 법 제50조 및 이 영 제61조의 규정에 의하여 서류 또는 물건을 제출받은 때에는 제출경위등을 기재한 제출물조서와 제출한 물건등의 특징과 수량을 기재한 제출물목록을 작성하여야 한다.
②제1항의 제출물조서 및 제출물목록은 제59조제1항의 규정에 의한 신문조서 또는 제60조의 규정에 의한 진술조서에 제출물에 관한 사항을 기재함으로써 갈음할 수 있다.

제2절 보호

제63조 (보호명령서)
①출입국관리공무원은 법 제51조제2항의 규정에 의하여 보호명령서의 발부를 신청할 때에는 보호의 사유를 기재한 보호명령서발부신청서에 조사자료등을 첨부하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.
②출입국관리공무원은 사무소장·출장소장 또는 보호소장이 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 보호명령결정을 한 때에는 사무소장·출장소장 또는 보호소장으로부터 보호의 사유, 보호장소 및 보호기간등을 기재한 보호명령서를 발부받아 이를 용의자에게 내보여야 한다.

제64조 (보호의 의뢰 등)
①출입국관리공무원은 법 제51조제1항 및 법 제63조제1항의 규정에 의하여 용의자 또는 강제퇴거명령을 받은 자를 외국인보호소·외국인보호실 또는 법무부장관이 지정하는 장소(이하 "외국인보호소등"이라 한다)에 보호하고자 하는 때에는 소속 사무소장·출장소장 또는 보호소장으로부터 보호의뢰의 사유 및 근거를 기재한 보호의뢰서를 발부받아 이를 보호의뢰를 받는 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다. [개정 99·2·26]
②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의하여 보호의뢰한 외국인의 조사 및 출국집행에 필요한 대기 등을 위하여 외국인보호소등을 변경하고자 하는 때에는 소속 사무소장·출장소장 또는 보호소장으로부터 보호장소의 변경사유 등을 기재한 보호장소변경의뢰서를 발부받아 이를 외국인을 보호중인 외국인보호소등의 장과 변경되는 외국인보호소등의 장에게 각각 송부하여야 한다. [개정 2002.4.18.]
③출입국관리공무원은 법 제51조제3항의 규정에 의하여 용의자를 긴급보호하고자 하는 때에는 긴급보호의 사유, 보호장소 및 보호시간등을 기재한 긴급보호서를 발부하여 이를 용의자에게 내보여야 한다. [개정 2002.4.18.]
[본조제목개정 2002.4.18.]

제65조 (보호기간의 연장)
①출입국관리공무원은 법 제52조제1항 단서의 규정에 의하여 보호기간을 연장하고자 하는 때에는 사무소장·출장소장 또는 보호소장으로부터 연장기간·연장사유 및 적용법조등을 기재한 보호기간연장허가서를 발부받아야 한다.
②출입국관리공무원이 제1항의 보호기간연장허가서를 발부받은 경우 용의자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 사무소장·출장소장 또는 보호소장으로부터 연장기간 및 연장사유등을 기재한 보호기간연장통보서를 발부받아 이를 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다.
③출입국관리공무원은 사무소장·출장소장 또는 보호소장이 제1항의 규정에 의한 보호기간연장을 허가하지 아니한 때에는 지체없이 보호를 해제하여야 한다. 이 경우 용의자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 사무소장·출장소장 또는 보호소장으로부터 보호해제사유등을 기재한 보호해제의뢰서를 발부받아 이를 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다.

제66조 (보호기간중의 보호해제)
출입국관리공무원은 보호기간 만료전이라도 보호의 필요가 없다고 인정하는 때에는 사무소장·출장소장 또는 보호소장의 허가를 받아 보호를 해제할 수 있다. 이 경우 용의자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 제65조제3항 후단의 규정을 준용한다.

제67조 (외국인보호소등의 장의 의무)
외국인보호소등의 장은 사무소장·출장소장 또는 보호소장으로부터 외국인의 보호 또는 보호해제를 의뢰받은 때에는 지체없이 보호 또는 보호해제를 하여야 한다. [개정 2003.09.01.]

제68조 (보호의 통지)
법 제54조의 규정에 의한 보호의 통지는 보호의 사유·일시 및 장소와 이의신청을 할 수 있다는 뜻을 기재한 보호통지서로 하여야 한다.

제69조 (보호에 대한 이의신청)
①법 제55조제1항의 규정에 의하여 이의신청을 하고자 하는 자는 이의신청서에 이의의 사유를 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 규정에 의하여 이의신청서를 제출받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.

제70조 (보호에 대한 이의신청의 결정)
①법무부장관은 법 제55조제2항의 규정에 의하여 이의신청에 대한 결정을 한 때에는 주문·이유 및 적용법조등을 기재한 이의신청에 대한 결정서를 작성하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장을 거쳐 신청인에게 송부하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 경우에 보호해제명령이 있는 때에는 지체없이 보호를 해제하여야 한다. 이 경우 용의자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 보호해제의뢰서를 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다.

제71조 (외국인의 일시보호)

①출입국관리공무원은 법 제56조제1항의 규정에 의하여 외국인을 일시보호하고자 하는 때에는 사무소장 또는 출장소장으로부터 일시보호명령서를 발부받아 이를 그 외국인에게 내보여야 한다. [개정 97·6·28]
②제1항의 규정에 의한 일시보호명령서에는 일시보호의 사유, 보호장소 및 보호시간등을 기재하여야 한다.
③출입국관리공무원은 법 제56조제2항의 규정에 의하여 일시보호기간을 연장하고자 하는 때에는 사무소장 또는 출장소장으로부터 연장기간·연장사유 및 적용법조 등을 기재한 일시보호기간연장허가서를 발부받아 이를 그 외국인에게 내보여야 한다. [신설 97·6·28]

제3절 심사 및 이의신청

제72조 (심사결정서)
사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제58조의 규정에 의한 심사결정을 한 때에는 주문·이유 및 적용법조등을 명시한 심사결정서를 작성하여야 한다.

제73조 (심사후의 절차)
사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제59조제1항의 규정에 의하여 보호를 해제하는 경우 용의자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 보호해제사유등을 기재한 보호해제의뢰서를 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다.

제74조 (강제퇴거명령서)
사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제59조제2항의 규정에 의하여 강제퇴거명령을 결정한 때에는 명령의 취지 및 이유와 이의신청을 할 수 있다는 뜻을 기재한 강제퇴거명령서를 발부하여 그 부본을 용의자에게 교부하여야 한다.

제75조 (이의신청 및 결정)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제60조제1항의 규정에 의하여 이의신청서를 받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
②법무부장관은 법 제60조제3항의 규정에 의하여 결정을 하는 때에는 주문·이유 및 적용법조등을 명시한 이의신청에대한결정서를 작성하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장을 거쳐 용의자에게 교부하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 때에는 구두로 통지한 후 결정서를 교부할 수 있다.
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제60조제4항의 규정에 의하여 보호를 해제하는 경우에 용의자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 보호해제사유등을 기재한 보호해제의뢰서를 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다.

제76조 (체류허가의 특례)
①법 제61조제1항에서 "기타 대한민국에 체류하여야 할 특별한 사정이 있다고 인정되는 경우"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 말한다. [개정 2002.4.18.]
1. 용의자가 별표 1중 체류자격 28의3 영주(F-5)의 자격을 가지고 있는 경우
2. 용의자가 대한민국정부로부터 훈장 또는 표창을 받은 사실이 있거나

대한민국에 특별한 공헌을 한 사실이 있는 경우
3. 기타 국가이익 또는 인도주의에 비추어 체류하여야 할 특별한 사정이 있다고 인정되는 경우
②법무부장관은 법 제61조제1항의 규정에 의하여 체류허가를 한 때에는 체류자격· 체류기간 기타 필요한 준수사항을 기재한 특별체류허가서를 발부하여 사무소장· 출장소장 또는 보호소장을 거쳐 그 용의자에게 교부하여야 한다.
③법무부장관은 제2항의 규정에 의한 허가를 한 때에는 제75조제2항의 규정에 의한 결정서에 그 뜻을 기재하여야 한다.

제4절 강제퇴거명령서의 집행

제77조 (강제퇴거명령서의 집행)
①출입국관리공무원은 법 제62조제1항의 규정에 의하여 강제퇴거명령서를 집행하는 때에는 당해외국인의 보관금이나 영치물품등의 환부여부를 확인하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제62조제2항의 규정에 의하여 사법경찰관리에게 강제퇴거명령서의 집행을 의뢰하는 때에는 집행의뢰서를 발부하여 강제퇴거명령서와 함께 이를 교부하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 때에는 강제퇴거명령서만을 교부하고 구두로 의뢰할 수 있다.
③출입국관리공무원 또는 사법경찰관리는 법 제62조의 규정에 의하여 강제퇴거명령서에 의한 송환을 마치거나 그 집행이 불가능하여 집행하지 못한 때에는 강제퇴거명령서에 그 사유를 기재하여 지체없이 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.
④출입국관리공무원은 법 제62조제3항 단서의 규정에 의하여 선박등의 장 또는 운수업자에게 강제퇴거명령을 받은 자를 인도하는 때에는 그의 인적사항 및 강제퇴거사유와 법 제76조의 규정에 의한 송환의무가 있음을 기재한 송환지시서를 교부하고, 그 의무를 이행할 것과 강제퇴거명령을 받은 자를 인도받은 뜻을 기재한 인수증을 받아야 한다.

제78조 (강제퇴거명령을 받은 자의 보호 및 보호해제)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제63조제1항의 규정에 의하여 강제퇴거명령을 받은 자를 송환할 수 있을 때까지 보호하고자 하는 경우 강제퇴거를 위한 보호명령서를 발부하여 이를 강제퇴거명령을 받은 자에게 내보여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제63조제2항의 규정에 의하여 보호를 해제하는 때에는 해제사유, 주거의 제한 기타 필요한 조건을 기재한 보호해제통보서를 강제퇴거명령을 받은 자에게 교부하여야 한다. 이 경우 사무소장·출장소장 또는 보호소장은 강제퇴거명령을 받은 자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 보호해제사유등을 기재한 보호해제의뢰서를 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다.
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제2항의 규정에 의하여 보호를 해제한 자에 대하여는 주거의 제한 기타 조건의 이행여부등 그의 동향을 파악하여야 한다.

제5절 보호의 일시해제

제79조 (보호의 일시해제)

①법 제65조제1항의 규정에 의하여 보호의 일시해제를 청구하고자 하는 자는 보호일시해제청구서에 청구의 사유 및 보증금납부능력을 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 청구에 대한 결정을 한 때에는 주문·이유 및 적용법조등을 기재한 보호일시해제청구에 대한 결정서를 작성하여 청구인에게 교부하여야 한다.
③제2항의 경우에 보호를 일시해제하기로 결정한 때에는 그 결정서에 보호해제기간, 보증금의 액수·납부일시 및 장소, 주거의 제한 기타 필요한 조건외에 보증금을 납부한 경우 보호를 일시 해제하며, 조건에 위반한 때에는 보호의 일시해제를 취소하고 보증금을 국고에 귀속시킬 수 있다는 뜻을 기재하여야 한다.
④사무소장·출장소장 또는 보호소장은 보호를 일시 해제하기로 결정한 경우에 용의자가 외국인보호소등에 보호되어 있는 때에는 보호해제기간을 명시한 보호해제의뢰서를 외국인보호소등의 장에게 송부하여야 한다.
⑤법 제65조제2항의 규정에 의한 보증금의 예치절차에 관하여는 제17조제2항의 규정을 준용한다.
⑥제5항의 규정에 의하여 예치된 보증금은 법 제66조제2항의 규정에 의한 국고귀속의 경우를 제외하고는 그 외국인이 출국하거나 보호일시해제를 취소하는 때에 보증금을 납부한 자에게 반환하여야 한다. [개정 97·6·28]

제80조 (보호일시해제의 취소)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제66조제2항의 규정에 의하여 보호일시해제취소서를 발부하는 때에는 그 취소서에 취소사유, 보호할 장소등을 기재하여 이를 보호일시해제청구인에게 교부하고, 지체없이 그 용의자를 다시 보호하여야 한다.
②법 제66조제2항의 규정에 의한 보증금의 국고귀속절차에 관하여는 제17조제4항 및 제5항을 준용한다.

제6절 출국권고등

제81조 (출국권고)
법 제67조제1항제1호에서 "그 위반정도가 가벼운 경우"라 함은 법 제17조 및 법 제20조의 규정을 최초로 위반한 자로서 그 위반기간이 10일이내인 경우를 말한다. [개정 94·6·30]

제6장 선박등의 검색

제82조 (선박등의 검색 및 심사)
①출입국관리공무원이 선박등에 승선하여 법 제69조 및 법 제70조의 규정에 의한 검색 및 심사를 하는 때에는 다음 각호의 사항을 확인하여야 한다. [개정 1994.6.30, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
1. 여권 또는 선원신분증명서의 유효여부
2. 승무원 또는 승객이 정당한 절차에 의하여 승선하였는지의 여부
3. 승선중인 승무원 또는 승객과 법 제75조제1항의 규정에 의하여 제출된 승무원 및 승객명

부의 명단이 일치하는지의 여부
4. 승무원 또는 승객중에 출입국이 금지된 자가 있는지의 여부
5. 입항선박의 경우 검색전에 승무원 또는 승객이 하선한 사실이 있는지의 여부
6. 출항선박의 경우 검색시까지 귀선하지 아니한 승무원 또는 승객이 있는지의 여부
7. 승무원 또는 승객외의 자로서 승선허가를 받지 아니하고 선박등에 무단출입한 자가 있는지의 여부
8. 정당한 절차를 거치지 아니하고 출입국하고자 하는 자가 선박등에 숨어 있는지의 여부
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 출입국관리공무원의 승선검색으로 인하여 선박등의 출항이 지연될 우려가 있거나 기타 필요하다고 인정하는 때에는 선박등의 출항에 앞서 여권 또는 선원신분증명서 필요한 서류를 제출하게 하여 사전에 승무원 및 승객에 대한 자격을 심사하게 할 수 있다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제82조의2 (검색 및 심사선박등의 범위)
법 제69조의 규정에 의하여 출입국관리공무원의 검색 및 심사를 받아야 할 선박등의 범위는 다음 각호와 같다. [개정 95·12·1, 97·6·28]
1. 국내항과 외국항간을 운항하는 대한민국 또는 외국의 선박등
2. 국내항과 원양구역간을 운항하는 대한민국 또는 외국선박(외국인 선원이 승선하지 아니한 조업선을 제외한다)
3. 제1호 또는 제2호에 해당하는 선박등으로서 국내항에 기항한 후 국내항간을 운항하는 선박등
[본조신설 94·6·30]

제83조 (출입국항외의 장소에서의 검색 및 출입국심사)
①선박등의 장 또는 운수업자가 법 제69조제2항의 규정에 의하여 사무소장 또는 출장소장에게 출입항예정통보서를 제출한 때에는 다음 각호의1에 해당하는 허가의 신청을 한 것으로 본다.
1. 법 제3조제1항 단서 및 법 제6조제1항 단서의 규정에 의한 허가
2. 법 제12조제2항 및 법 제28조제2항의 규정에 의한 허가
②사무소장 또는 출장소장은 선박등의 주무관청이 당해선박등의 출입항을 허가한 때에는 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 법 제69조제2항의 규정에 의한 검색을 하여야 한다.
③출입국관리공무원이 법 제69조의 규정에 의한 검색 및 심사를 개시한 때에는 사무소장 또는 출장소장이 제1항각호의 신청을 허가한 것으로 본다. 다만, 이를 허가할 수 없는 특별한 사유가 있는 때에는 지체없이 선박등의 장 또는 운수업자에게 그 뜻을 통보하여야 한다.

제84조 (승선허가)
①법 제72조제1항의 규정에 의하여 승선허가를 받고자 하는 자는 승선허가신청서에 승선사유를 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. 다만, 부득이한 사유가 있는 때에는 선박등의 장 또는 운수업자가 대리하여 신청서를 제출할 수 있다.
②선박등이 대한민국안의 출입국항 또는 출입국항외의 장소간을 항해하는 동안 그 선박등의 수리·청소·작업 기타 필요한 목적으로 그 선박등에 출입하고자 하는 자가 법 제72조제1항의 규정에 의한 승선허가를 받고자 하는 때에는 그 선박등의 장 또는 운수업자가 승선허가신청

서에 승선사유를 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
③법 제72조제2항에서 "출입국심사장"이라 함은 출국 또는 입국심사를 위하여 출입국항에 설치된 장소를 말한다. [신설 2002.4.18.]
④출입국항을 관할하는 사무소장 또는 출장소장은 제3항의 규정에 의한 출입국심사장에 대하여 불법출입국의 방지를 위하여 필요한 조치를 할 수 있다. [신설 2002.4.18.]
⑤법 제72조제2항의 규정에 의하여 출입국심사장의 출입허가를 받고자 하는 자는 출입국심사장출입허가신청서에 출입사유를 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 2002.4.18.]

제7장 선박등의 장 및 운수업자의 책임

제85조
삭제 [97·6·28]

제86조 (출입항예정통보)
선박등의 장 또는 운수업자는 법 제74조의 규정에 의한 선박등의 출입항예정통보를 늦어도 당해선박등의 출입항 24시간전에 하여야 한다. 다만, 정규편선박등의 출입항의 경우나 기타 특별한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다.

제87조 (보고의 의무)
①선박등의 장 또는 운수업자는 법 제69조의 규정에 의한 검색을 받을 때에 법 제75조제1항의 규정에 의한 출입항보고서를 제출하여야 한다. 다만, 법 제69조제6항의 규정에 의하여 서류심사를 받는 때에는 그때에 제출한다.
②법 제75조제1항의 출입항보고서 중 출입국항에 출입항하는 항공기의 장 또는 항공기에 관한 사업을 영위하는 운수업자가 제출하여야 하는 승객명부 및 승무원명부에는 승객 및 승무원 각자에 대하여 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. [신설 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
1. 국적
2. 여권에 기재된 성명
3. 생년월일
4. 성별
5. 여행문서의 종류 및 번호
6. 환승객인지의 여부(승객의 경우에 한한다)
③법 제75조제1항의 출입항보고서 중 출입국항에 출입항하는 항공기의 장 또는 항공기에 관한 사업을 영위하는 운수업자가 제출하여야 하는 항공기에 관한 정보에는 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다. [신설 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
1. 항공기의 종류
2. 등록기호 및 명칭
3. 국적
4. 출항지 및 출항시간
5. 경유지 및 경유시간

6. 입항지 및 입항시간
7. 승무원·승객·환승객의 수
④사무소장 또는 출장소장은 법 제75조제1항 및 제2항의 규정에 따라 표준전자문서로 제출된 출입항보고서에 승객명부 또는 승무원명부 중 누락된 자가 있는 등 보완할 사항이 있는 경우에는 지체없이 항공기의 장 또는 운수업자에게 보완하여 제출하도록 할 수 있다. [신설 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
⑤법 제75조제1항의 규정에 의한 출입항보고서의 제출시기는 입항의 경우 출발국에서 출항 후 20분 이내 또는 국내 입항 2시간 이전으로 하며, 출항의 경우는 출항준비가 완료되는 즉시로 한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]

제88조 (송환의 의무)
①사무소장 또는 출장소장은 선박등의 장 또는 운수업자에게 법 제76조 각호의 1에 해당하는 자의 송환을 요구하는 때에는 송환지시서를 발부하여 이를 교부하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 때에는 구두로 요구할 수 있으며, 이 경우에는 지체없이 송환지시서를 교부하여야 한다.
②선박등의 장 또는 운수업자는 제1항의 규정에 의한 송환을 마친 때에는 그 결과를 서면으로 사무소장 또는 출장소장에게 보고하여야 한다.
③선박등의 장 또는 운수업자는 제1항의 규정에 의하여 송환지시서를 발부받은 자에 대하여는 그 외국인을 송환할 때까지 그의 교통비·숙식비등의 비용을 부담하고 그를 보호하여야 한다.

제7장의2 난민의 인정등 [신설 1994.6.30]

제88조의2 (난민의 인정)
①법 제76조의2의 규정에 의하여 난민의 인정을 신청하고자 하는 외국인은 난민인정신청서에 난민임을 입증하는 서류와 사진 2매를 첨부하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 신청을 하는 때에는 다음 각호의 서류를 제시하여야 한다. 이 경우 여권을 제시할 수 없는 자는 그 사유서를 제출하여야 한다. [개정 2005.7.5]
1. 여권
2. 난민임시상륙허가를 받은 자는 난민임시상륙허가서
3. 대한민국에 입국하여 체류중인 외국인으로서 외국인등록을 한 자는 외국인등록증
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 규정에 의한 신청서를 제출받은 때에는 난민신청자에 대하여 면접을 실시하고 신청내용에 대한 사실조사를 한 후 그 결과를 첨부하여 법무부장관에게 송부하여야 한다.
④법무부장관은 제3항의 규정에 의한 신청서등을 송부받은 때에는 난민인정여부를 심사하여 결정한다.
⑤법무부장관은 난민인정여부를 심사함에 있어 필요하다고 인정하는 때에는 관계기관의 공무원 및 관계전문가로 구성된 난민인정심사기구를 설치하여 운영할 수 있다. [개정 2005.7.5]
⑥법무부장관은 제4항의 규정에 의하여 난민임을 인정하기로 결정한 때에는 난민인정증명서를 사무소장·출장소장 또는 보호소장을 거쳐 신청인에게 교부하여야 한다.

⑦법 제76조의2제3항에 따라 난민의 인정을 하지 아니한 때의 통지는 그 사유와 이의신청을 할 수 있다는 뜻을 기재한 난민불인정통지서로 하여야 한다. [개정 2009.6.16] [[시행일 2009.6.20]]
[본조신설 1994.6.30]

제88조의3 (난민인정의 취소)
법 제76조의3제2항의 규정에 의하여 난민의 인정을 취소한 때의 통지는 그 사유와 이의 신청을 할 수 있다는 뜻을 기재한 난민인정취소통지서로 하여야 한다.
[본조신설 94·6·30]

제88조의4 (이의신청)
①법 제76조의4의 규정에 의하여 이의신청을 하고자 하는 외국인은 이의신청서에 이의의 사유를 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장· 출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 규정에 의하여 이의신청서를 제출받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③법무부장관은 제2항의 규정에 의한 이의신청서를 접수한 때에는 이의신청이 이유있는지의 여부를 심사하여 결정한다.
④법무부장관은 제3항의 규정에 의하여 이의신청이 이유있다고 결정한 때에는 난민인정증명서를 사무소장·출장소장 또는 보호소장을 거쳐 신청인에게 교부하고, 이의신청이 이유없다고 결정한 때에는 이의신청에 대한 결정통지서를 사무소장· 출장소장 또는 보호소장을 거쳐 신청인에게 교부하여야 한다. [본조신설 94·6·30]

제88조의5 (난민여행증명서의 발급)
①법 제76조의5제1항의 규정에 의하여 난민여행증명서의 발급을 신청하고자 하는 외국인은 난민여행증명서발급신청서에 난민인정증명서·외국인등록증(외국인등록 을 한 경우에 한한다) 및 사진 2매를 첨부하여 체류지관할사무소장 또는 출장소장을 거쳐 법무부장관에게 제출하여야 한다. [개정 95·12·1]
②법무부장관은 제1항의 규정에 의한 신청에 대하여 난민여행증명서를 발급하는 때에는 그 사실을 난민여행증명서 발급대장에 기재하고 이를 체류지관할사무소장 또는 출장소장을 거쳐 신청인에게 교부하여야 한다. [본조신설 94·6·30]

제88조의6 (난민여행증명서의 재발급)
①법무부장관은 난민여행증명서를 발급받은 자에게 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 경우에는 난민여행증명서를 재발급할 수 있다.
1. 난민여행증명서가 분실되거나 없어진 경우
2. 난민여행증명서가 훼손되어 못쓰게 된 경우
3. 기타 법무부장관이 재발급할 필요가 있다고 인정하는 경우
②제1항의 규정에 의하여 난민여행증명서를 재발급받고자 하는 자는 난민여행증명서재발급신청서에 그 사유를 소명하는 서류와 사진 2매를 첨부하여 그 사유가 발생한 날부터 14일이내에 체류지관할사무소장·출장소장 또는 재외공관의 장을 거쳐 법무부장관에게 제출하여야 한다.
③제1항제2호 또는 제3호에 규정된 사유로 재발급신청을 하는 경우에는 그 신청서에 원래의

난민여행증명서를 첨부하여야 한다.
④법무부장관은 제2항의 규정에 의한 신청에 대하여 난민여행증명서를 재발급하는 때에는 난민여행증명서발급대장에 재발급표시등 필요한 사항을 기재하고, 이를 체류지관할 사무소장·출장소장 또는 재외공관의 장을 거쳐 신청인에게 교부하여야 한다.
[본조신설 94·6·30]

제88조의7 (난민여행증명서의 유효기간 연장)
①법무부장관은 법 제76조의5제6항의 규정에 의하여 난민여행증명서 유효기간연장허가에 관한 권한을 재외공관의 장에게 위임한다.
②법 제76조의5제5항의 규정에 의하여 난민여행증명서 유효기간연장허가를 신청하고자 하는 외국인은 난민여행증명서유효기간연장허가신청서에 그 사유를 소명하는 서류를 첨부하여 재외공관의 장에게 제출하여야 한다.
③재외공관의 장은 제2항의 규정에 의한 유효기간연장허가신청을 한 외국인에 대하여 유효기간의 연장을 허가하는 때에는 난민여행증명서에 유효기간연장허가기간등을 기재하여야 한다.
④재외공관의 장은 제3항의 규정에 의하여 난민여행증명서 유효기간연장허가를 한 때에는 지체없이 그 사실을 법무부장관에게 보고하여야 한다.
[본조신설 94·6·30]

제88조의8 (난민여행증명서의 반납)
법무부장관은 법 제76조의6제2항의 규정에 의하여 난민여행증명서의 반납을 명하고자 할 때에는 난민여행증명서반납명령서를 사무소장 또는 출장소장을 거쳐 그 외국인에게 교부하여야 한다. [본조신설 94·6·30]

제88조의9 (난민 등의 처우)
① 법무부장관은 법 제76조의8제2항에 따라 체류를 허가하기로 한 경우 그 외국인에게 서면으로 통지하여야 한다. 이 경우 제88조의2제7항의 난민불인정통지서에 체류를 허가하기로 한 뜻을 적어서 통지할 수 있다.
② 법무부장관은 법 제76조의8제2항에 따라 체류를 허가하기로 한 때에는 체류자격과 체류기간 등 필요한 사항을 정하여 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.
사무소장 또는 출장소장은 제2항에 따른 통보를 받은 때에는 제1항에 따라 체류가 허가된 외국인의 여권에 체류자격부여인·체류자격변경허가인·체류기간연장허가인을 찍고 체류자격과 체류기간 등을 적거나 체류자격부여·체류자격변경허가·체류기간연장허가 스티커를 붙여야 한다. 다만, 외국인등록을 마친 사람에게는 외국인등록증에 그 사실을 적는 것으로써 이를 갈음한다.
④ 법 제76조의8제3항제2호에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 난민인정 신청을 한 날부터 1년을 말한다.
[본조신설 2009.6.16] [[시행일 2009.6.20]]

제88조의10 (범죄경력 등 개인정보자료의 이용 등)
①사무소장 또는 출장소장은 법 제78조제2항의 규정과 관련하여 범죄경력자료 또는 수사경

력자료를 조회하고자 하는 출입국관리공무원에게 개인식별 고유번호를 부여하는 등의 조치를 하여 권한없는 자가 범죄경력자료 또는 수사경력자료를 조회하는 것을 방지하여야 한다.
②법 제73조제2항의 규정에 의하여 예약정보시스템의 자료를 열람하고자 하는 경우 제1항의 규정을 준용한다.
③출입국관리공무원은 법 제73조제2항 및 법 제78조제2항의 규정에 따라 열람 또는 조회하거나 제출받은 자료를 저장 또는 보존할 수 없다. 다만, 법 제73조제2항 각 호의 조사업무 수행을 위한 예약정보시스템의 자료는 조사보고서 등에 기재하거나 정보화출력물을 첨부하는 방식으로는 보존할 수 있다.
[본조신설 2005.7.5]
[본조개정 2009.6.16 제88조의9에서 이동] [[시행일 2009.6.20]]

제8장 보칙

제89조 (허가신청등의 의무자)
①법 제79조에서 "기타 대통령령이 정하는 자"라 함은 사실상의 부양자, 형제자매, 신원보증인 기타 동거인을 말한다.
②부 또는 모가 법 제79조의 규정에 의한 신청등을 할 수 없는 경우에는 제1항에 규정된 자가 동항의 규정순위에 따라 신청하여야 한다.

제90조 (사실조사)
법 제80조제1항의 규정에 의하여 권한있는 공무원이 사실조사를 한 결과 신고 또는 등록의 내용이 사실과 다른 것을 발견한 때에는 지체없이 그 내용을 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다. [개정 94·6·30, 99·2·26]

제91조 (외국인동향조사)
①출입국관리공무원은 법 제81조제1항의 규정에 의하여 외국인등의 동향을 조사한 때에는 그 기록을 유지하여야 한다.
②출입국관리공무원은 제22조의 규정에 의한 활동중지명령서 또는 제27조의 규정에 의한 활동범위등제한통지서를 받은 자가 그 명령 또는 제한 내용을 준수하고 있는지의 여부를 계속 확인하여 그 기록을 유지하여야 한다.
③외국인동향조사의 보고 및 기록유지등에 관하여 필요한 사항은 법무부령으로 정한다.

제91조의2 (관계기관 소속공무원)
①법 제81조제1항에서 "관계기관 소속공무원"이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
1. 노동부소속 공무원 중 노동부장관이 지정하는 자
2. 산업연수생의 보호와 관리업무를 담당하는 중소기업청 소속공무원
3. 경찰공무원 중 경찰청장이 지정하는 자
4. 기타 산업연수생의 보호·관리와 관련하여 법무부장관이 필요하다고 인정하는 관계중앙행정기관 소속공무원
②관계기관 소속공무원이 법 제81조제1항의 규정에 의하여 외국인의 동향을 조사한 때에는

그 내용을 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.
[본조신설 1998.4.1]

제92조 (출입국관리공무원의 제복 및 신분증)
①출입국관리공무원은 출입국관리에 관한 직무에 종사하는 때에는 제복을 착용하여야 한다. 다만, 법무부장관의 허가가 있는 때 기타 특별한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니하다.
②출입국관리공무원은 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」 제3조제5항의 규정에 의하여 사법경찰관리의 직무를 행하는 때에는 사법경찰관리의 신분증을 지녀야 한다. [개정 2002.4.18, 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
③제1항의 규정에 의한 제복에 관하여 필요한 사항은 법무부령으로 정한다.

제93조 (형사절차와의 관계)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 검사가 약식명령을 청구한 자에 대하여 강제퇴거명령서 또는 출국명령서를 발부한 경우 그가 출국하여도 재판에 지장이 없다는 관할지방검찰청 검사장의 의견이 있고, 벌금상당액을 납부한 때에는 지방법원의 약식명령에 앞서 강제퇴거명령서를 집행할 수 있고, 출국명령서를 발부받은 자를 출국하게 할 수 있다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 벌금 또는 추징금을 완납하지 아니한 자에 대하여 강제퇴거명령서 또는 출국명령서를 발부한 경우 그가 이를 납부할 능력이 없다는 관할지방검찰청 검사장의 의견이 있는 때에는 벌금 또는 추징금을 완납하지 아니하여도 강제퇴거명령서를 집행할 수 있고, 출국명령서를 발부받은 자를 출국하게 할 수 있다.

제94조 (각종허가등의 취소·변경)
①법무부장관은 법 제89조제1항의 규정에 의하여 체류기간연장허가등을 취소 또는 변경한 때에는 해당 외국인에게 그 사실을 알리고 그 뜻을 여권에 기재하여야 한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
②출입국관리공무원은 법 제9조의 규정에 의한 사증발급인정서, 법 제13조의 규정에 의한 조건부입국허가서, 법 제14조의 규정에 의한 승무원상륙허가서 및 법 제20조의 규정에 의하여 발급되는 체류자격외활동허가서를 소지한 외국인이 제1항의 규정에 의하여 그 허가가 취소된 때에는 그 허가서를 회수하여야 한다.
③삭제 [1999.2.26]

제94조의2 (의견진술절차)
①법 제89조제3항의 규정에 의한 통지는 서면으로 하여야 한다. 다만, 그 외국인 또는 신청인의 소재불명 등으로 통지할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
②제1항의 규정에 의하여 통지를 받은 외국인 또는 신청인은 지정된 일시 및 장소에 출석하여 의견을 진술하거나 서면(전자문서를 포함한다)으로 법무부장관에게 의견을 제출할 수 있다. 이 경우 의견진술에 응하지 아니하거나 지정된 날까지 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 제출하지 아니한 때에는 의견이 없는 것으로 본다. [개정 2004.3.17]
③제2항의 규정에 의하여 외국인 또는 신청인이 출석하여 의견을 진술한 때에는 관계공무원은 그 요지를 서면(전자문서를 포함한다)으로 작성하여 진술한 자로 하여금 이를 확인한 후 서명·날인하게 하여야 한다. [개정 2004.3.17]

[본조신설 99·2·26]

제94조의3 (전자민원창구)
①법무부장관은 「전자정부법」 제34조제2항에 따른 전자민원창구를 설치하여 운영할 수 있다. [개정 2007.12.20]
②전자민원창구의 설치·운영 및 민원업무의 처리절차 등에 관하여 필요한 사항은 법무부장관이 따로 정하여 고시한다.
[본조신설 2006.8.24]

제95조 (신원보증)
①법 제90조제4항의 규정에 의한 보증금의 예치절차에 관하여는 제17조제2항의 규정을 준용한다.
②법 제90조제1항의 규정에 의한 신원보증인이 보증책임을 이행하지 아니한 때에는 법 제90조제4항의 규정에 의하여 예치된 보증금을 동조제2항의 규정에 의하여 피보증외국인의 체류·보호 및 출국비용으로 충당한다. [개정 97·6·28]
③법 제90조제4항의 규정에 의하여 예치된 보증금은 신원보증인이 보증책임을 이행하거나 그 보증목적이 달성되었다고 인정된 때에는 신원보증인에게 반환하여야 한다. [개정 97·6·28]

제95조의2 (구상권행사절차)
①법무부장관은 법 제90조제3항 또는 법 제90조의2제2항의 규정에 의하여 구상권을 행사하고자 하는 때에는 구상금액 산출근거등을 명시하여 이를 납부할 것을 서면으로 신원보증인 또는 불법고용주에게 통지하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 구상금납부통지를 받은 신원보증인 또는 불법고용주는 그 통지를 받은 날부터 15일이내에 구상금액을 납부하여야 한다. [본조신설 97·6·28]

제96조 (권한의 위임)
①법무부장관은 법 제92조제1항의 규정에 의하여 법 제9조, 법 제20조, 법 제21조,법 제23조 내지 제25조, 법 제30조제1항, 법 제76조의8, 법 제89조, 법 제90조 및 법 제90조의2의 규정에 의한 권한을 법무부령이 정하는 바에 따라 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 위임한다. [개정 1994.6.30, 1997.6.28, 2009.6.16] [[시행일 2009.6.20]]
②시장(특별시장 및 광역시장을 제외한다)은 법 제92조제2항의 규정에 의하여 법 제34조제2항, 법 제36조 및 법 제88조제2항의 규정에 의한 권한을 구청장(자치구의 구청장을 제외한다)에게 위임한다. [신설 2003.9.1, 2004.8.17, 2005.7.5]

제97조 (남·북한왕래등의 출입국심사절차)
①법 제93조제1항의 규정에 의한 국민의 출입국심사에 관하여는 제1조의 규정을 준용한다. 이 경우 출입국관리공무원은 「남북교류협력에관한 법률 시행령」 제22조제1항제1호·제4호 및 제5호에 관한 사항을 확인하여야 한다. [개정 2005.7.5] [[시행일 2005.9.25]]
②법 제93조제2항 및 제3항의 규정에 의한 외국인의 심사에 관하여는 제15조 및 제35조의 규정을 준용한다.

③법무부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 출입국심사를 함에 있어 대한민국의 안전 또는 공공질서를 해하거나 남·북한관계에 중대한 영향을 미칠 우려가 있다고 인정하는 때에는 통일부장관등 관계기관의 장과 협의하여야 한다. [개정 2002.4.18]

제98조 (출입국항)
①법 제2조제5호의 규정에 의하여 출입국항을 다음과 같이 지정한다. [개정 1994.12.23, 1997.6.28, 2002.4.18, 2005.7.5, 2008.2.29 제20674호(법무부와 그 소속기관 직제), 2009.9.9 제21719호(항공법 시행령)] [[시행일 2009.9.10]]
1. 「항공법」 제2조제7호에 따라 국토해양부장관이 지정한 국제공항
2. 「남북교류협력에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제1호 및 제4호의 규정에 의한 출입장소
3. 「개항질서법 시행령」 제2조의 규정에 의한 개항
4. 오산군용비행장·대구군용비행장·광주군용비행장·군산군용비행장 및 서울공항
②도심공항터미널은 「항공법」 제2조제8호에 따라 이를 출입국항시설의 일부로 본다. [개정 2005.7.5, 2009.9.9 제21719호(항공법 시행령)] [[시행일 2009.9.10]]

제99조 (임시납부금등의 보관)
법 또는 이 영에 의한 임시납부금·보관물 및 제출물등의 보관 또는 반환절차에 관하여는 법 또는 이 영에 규정한 것을 제외하고는 법무부령으로 정한다.

제100조 (서식의 제정)
법 또는 이 영에 의한 각종 신청서·신고서등의 서식은 법무부령으로 정한다.

제101조
삭제 [2002.4.18.]

제9장 과태료

제102조 (과태료의 부과 등)
① 법 제100조제4항에 따른 과태료의 부과기준은 별표 2와 같다. 다만, 사무소장 또는 출장소장은 해당 위반행위의 내용 및 위반기간 등을 참작하여 그 해당 금액의 2분의 1의 범위에서 경감하거나 가중할 수 있다.
② 제1항 단서에 따라 과태료를 가중하여 부과하는 때에는 법 제100조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료의 상한액을 초과할 수 없다.
③ 과태료의 징수 절차는 법무부령으로 정한다.
[전문개정 2008.7.3]
[본조제목개정 2008.7.3]

제10장 고발과 통고처분

제1절 고발

제103조 (사건처분결과통보)
사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제101조제2항의 규정에 의하여 인계받은 사건에 대하여는 그 처분결과를 인계기관의 장에게 서면으로 통보한다.

제2절 통고처분

제104조 (통고처분의 절차)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제102조제1항의 규정에 의하여 통고처분을 하는 때에는 제72조의 규정에 의한 심사결정서와 통고서를 작성하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 통고서에는 통고처분을 받은 자의 성명·성별·생년월일· 주소·범칙금액·위반사실·적용법조·납부 장소·납부기간 및 통고처분연월일을 기재하고 사무소장·출장소장 또는 보호소장이 서명날인하여야 한다.
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 조사결과 위반사실이 여권 또는 서류등에 의하여 명백히 인정되고 처분에 다툼이 없는 출입국사범에 대하여는 제57조의 규정에 의한 용의사실 인지보고서, 제59조제1항의 규정에 의한 용의자신문조서, 제1항의 규정에 의한 심사결정서 및 통고서를 따로 작성하지 아니하고 출입국사범심사결정통고서의 작성으로 이에 갈음할 수 있다.

제105조 (범칙금의 납부절차등)
①법 제102조제1항의 규정에 의하여 통고처분을 받은 자는 그 범칙금을 법 제105조의 규정에 의한 납부기한내에 사무소장·출장소장 또는 보호소장이 지정하는 국고은행, 그 지점 또는 대리점이나 우체국(이하 "수납기관"이라 한다)에 납부하여야 한다.
②제1항의 규정에 의하여 범칙금의 납부를 받은 수납기관은 범칙금을 납부한 사람에게 영수증서를 교부하여야 한다.
③수납기관은 제2항의 규정에 의한 영수증서를 교부한 때에는 지체없이 그 통고서를 발행한 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 영수필통지서를 송부하여야 한다.
④범칙금은 분할하여 납부할 수 없다.

제106조 (통고서의 송달)
법 제104조의 규정에 의한 통고서의 송달은 법 제91조의 규정에 의한다.

제107조 (범칙금의 임시납부)
①통고처분을 받은 자가 법 제102조제2항의 규정에 의하여 범칙금을 임시납부하고자 하는 때에는 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 임시납부신청서를 제출하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 규정에 의한 범칙금의 임시납부를 받은 때에는 지체없이 범칙금임시보관대장에 기재하고 임시납부금수령증을 그 납부자에게 교부하여야 한다.
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제2항의 규정에 의하여 범칙금의 임시납부를 받은 때에는 이를 수납기관에 납입하여야 한다.
부칙 [1993.3.30 제13872호]
제1조 (시행일) 이 영은 1993년 4월 1일부터 시행한다.

제2조 (법령의 폐지) 출입국항지정의건은 이를 폐지한다.
제3조 (체류자격등에 관한 경과조치) ①이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 발급된 사증·사증발급인정서·외국인입국허가서등에 기재된 체류자격은 그 체류자격을 정정할 때까지 이 영에 의한 체류자격으로 보되, 종전의 규정에 의한 체류자격은 이 영 시행후 처음으로 각종 체류관련 허가를 받거나 거류신고증을 외국인등록증으로 갱신하는 때에 사무소장 또는 출장소장이 정정한다.
②이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 허가를 받은 체류기간은 이 영에 의하여 허가받은 것으로 본다.
제4조 (출국지시서의 효력에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 발급된 출국지시서는 그 출국기한까지 효력을 가진다.
제5조 (외국인등록번호부여등에 관한 경과조치) ①이 영 시행전에 종전의 규정에 의하여 거류신고를 한 외국인의 등록번호는 제40조제2항의 규정에 불구하고 거류신고증을 외국인등록증으로 갱신하는 때에 체류지를 관할하는 출입국관리사무소장 또는 출장소장이 부여한다.
②이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 작성된 거류외국인기록표는 이 영에 의한 등록외국인기록표로 본다.
③이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 시·구·읍·면의 장이 작성·비치한 외국인등록표는 거류신고증을 외국인등록증으로 갱신하는 경우 사무소장 또는 출장소장이 새로 작성하여 시·군 또는 구의 장에게 송부하는 때에 교체하여야 한다.
제6조 (보호의뢰서등에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 발부된 수용의뢰서, 수용통지서, 수용기간연장통보서, 수용해제의뢰서, 수용해제통보서, 수용일시해제청구서 및 수용일시해제청구에대한결정서는 각각 이 영에 의한 보호의뢰서, 보호통지서, 보호기간연장통보서, 보호해제의뢰서, 보호해제통보서, 보호일시해제청구서 및 보호일시해제청구에대한결정서로 본다.
제7조 (다른 법령의 개정등) ①인감증명법시행령중 다음과 같이 개정한다.
제5조의2제3항중 "거류지변경신고"를 "체류지변경신고"로 한다.
제7조제2항 본문중 "거류신고증"을 "외국인등록증"으로 한다.
제11조제2항 단서중 "거류지변경"을 "체류지변경"으로 한다.
②남북교류협력에관한법률시행령중 다음과 같이 개정한다.
제2조제1항제2호중 "출입국항지정의건 제1조제1호"를 "출입국관리법시행령 제98조제1항제1호"로 한다.
③주민등록법시행령중 다음과 같이 개정한다.
제6조중 "거류신고로서"를 "외국인등록으로써"로 한다.
④법인아닌사단·재단및외국인의부동산등기용등록번호부여절차에관한규정중 다음과 같이 개정한다.
제11조제2항중 "거류지"를 "체류지"로 한다.
제12조 본문중 "제27조의 규정에 의하여 거류신고를"을 "제31조의 규정에 의하여 외국인등록을"로 한다.
제12조 단서, 제13조제1항·제4항 및 제14조제1항중 "국내에 거류지가 없는 외국인"을 "외국인등록을 하지 아니한 외국인"으로 한다.
제15조제1항중 "거류지"를 "체류지"로 하고, 동항제3호중 "거류지 또는 주소"를 "체류지"로 한다.

⑤법무부와그소속기관직제중 다음과 같이 개정한다.
제2조제2항중 "외국인수용소"를 "외국인보호소"로 한다.
제15조제5항제1호중 "거류"를 "체류"로, 동항제3호중 "출국권고"를 "출국권고, 출국명령"으로, 동항제5호중 "수용명령"을 "보호명령"으로 하고, 동조 제6항제4호중 "거류외국인"을 "체류외국인"으로 한다.
제9장의 제목 "출입국관리사무소 및 외국인수용소"를 "출입국관리사무소 및 외국인보호소"로 한다.
제70조제1항제2호중 "거류신고·지문찍기 및 등록"을 "등록 및 지문찍기"로 하고, 동조제3항중 "외국인수용소"를 "외국인보호소"로, "수용명령"을 "보호명령"으로, "외국인에 대한 수용 및 보호"를 "외국인의 보호"로 한다.
제71조, 제72조제1항 및 제74조중 "외국인수용소"를 각각 "외국인보호소"로 한다.
제72조제1항중 "외국인수용소장"을 "외국인보호소장"으로 한다.
제73조제2항중 "서울외국인수용소"를 "서울외국인보호소"로 한다.
제75조제1항제6호중 "거류신고 및 등록"을 "등록"으로, 동항제10호중 "수용외국인"을 "보호외국인"으로 하고, 동조제2항제5호중 "수용"을 "보호"로, 동항제7호중 "수용외국인"을 "보호외국인"으로, 동항제8호중 "수용자"를 "보호자"로 하며, 동조제8항제1호중 "수용자의 보호·경비"를 "보호자의 경비"로, 동항제2호중 "수용자"를 "보호자"로, "수용명령서"를 "보호명령서"로, 동항제4호중 "수용자"를 "보호자"로 하고, 동조제9항제1호중 "수용소"를 "보호소"로, 동항제2호중 "수용자"를 "보호자"로 하며, 동조제10항제5호중 "거류외국인기록보관철"을 "체류외국인기록보관철"로 한다.
제76조의 제목 "(외국인수용장)"을 "(외국인보호실)"로 하고, 동조제1항중 "수용"을 "보호"로, "외국인수용장"을 "외국인보호실"로 하며, 동조제2항중 "외국인수용장"을 "외국인보호실"로 한다.
[별표12]의 제목중 "외국인수용소"를 "외국인보호소"로 하고, 동표중 명칭란의 "서울외국인수용소"를 "서울외국인보호소"로 한다.
[별표13]의 제목중 "외국인수용소"를 "외국인보호소"로 한다.
⑥제1항 내지 제5항외의 다른 법령에서 출입국관리법시행령이나 그 조문을 인용하고 있는 경우에 이 영중 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정에 갈음하여 이 영 또는 이 영중 해당조항을 인용한 것으로 본다.

부칙 [1994.6.30 제14301호]
①(시행일) 이 영은 1994년 7월 1일부터 시행한다.
②(체류자격에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 무사증입국(B-2)의 자격을 부여받은 자는 이 영에 의한 관광통과(B-2)의 자격으로 허가받은 것으로 본다.

부칙 [1994.12.23 제14447호(건설교통부와그소속기관직제)]
제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>
제2조 내지 제4조 생략
제5조 (다른법령의 개정) ①내지 <143>생략
<144>출입국관리법시행령중 다음과 같이 개정한다.
제98조제1항제1호중 "교통부장관"을 "건설교통부장관"으로 한다.

<145>내지 <205>생략

부칙 [1994.12.31 제14486호(도농복합형태의시설치에따른상훈법시행령등중개정령)]
이 영은 1995년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 [1995.12.1 제14817호]
①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
②(체류자격에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 부여받은 특정직업(E-7)의 자격은 그 체류자격을 정정할 때까지 이 영에 의한 특정활동(E-7)의 자격으로 본다.

부칙 [1997.6.28 제15417호]
①(시행일) 이 영은 1997년 7월 1일부터 시행한다.
②(체류자격에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 부여받은 상사주재(D-7)의 체류자격은 이 영에 의한 주재(D-7)의 체류자격으로 본다.

부칙 [1998.4.1 제15764호]
①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
②(체류자격변경허가에 관한 적용례) 제24조의5제1항의 개정규정은 이 영 시행일이후 입국한 산업연수생부터 이를 적용한다.
③(체류기간연장허가에 관한 경과조치) 이 영 시행일전에 산업연수생으로 입국한 자에 대한 체류기간연장허가는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [1999.2.26 제16120호]
이 영은 1999년 3월 1일부터 시행한다.

부칙 [1999.3.31 제16211호(국가정보원직원법시행령)]
제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 및 제3조 생략
제4조 (다른 법령의 개정) ①내지 ⑭생략
⑮출입국관리법시행령중 다음과 같이 개정한다.
제24조의8제3항중 "국가안전기획부"를 "국가정보원"으로 한다.
<16>내지 <28>생략

부칙 [1999.11.27 제16603호]
이 영은 1999년 12월 3일부터 시행한다.

부칙 [2001.7.16 제17305호(기술개발촉진법시행령)]
제1조 (시행일) 이 영은 2001년 7월 17일부터 시행한다.
제2조 생략
제3조 (다른 법령의 개정) ①내지 <16>생략
<17>출입국관리법시행령중 다음과 같이 개정한다.

제24조의2제1항제2호를 삭제한다.
<18>생략
제4조 생략

부칙 [2002.4.18 제17579호]
제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 (연수취업요건 등에 관한 적용례 등) ①제24조의5제1항의 개정규정은 이 영 시행 이후 최초로 입국하는 산업연수생부터 적용한다.
②제24조의5제1항제3호 및 제24조의6제4항의 개정규정에 의하여 노동부장관이 소관 중앙행정기관의 장과 협의하여 연수취업요건 등을 정할 때까지는 종전의 규정에 의하여 소관 중앙행정기관의 장이 정하는 바에 의한다.
제3조 (체류자격 등에 관한 경과조치) ①이 영 시행당시 종전의 규정에 의한 체류자격중 방문동거(F-1)자격을 가진 자로서 국민의 배우자와 종전의 거주(F-2)자격을 가진 영주(F-5)자격에 해당하는 자의 배우자는 이 영에 의한 거주(F-2)자격으로 변경하되, 종전의 규정에 의한 체류자격은 이 영 시행후 처음으로 각종 체류관련 허가를 받거나 외국인등록증을 재발급받는 때 또는 본인이나 법 제79조의 규정에 의한 허가신청의무자가 신청하는 때에 사무소장 또는 출장소장이 정정한다.
②사무소장 또는 출장소장은 이 영 시행당시 종전의 규정에 의한 거주(F-2)자격을 가진 자로서 이 영 시행일 현재 그 자격을 취득한 날부터 5년이 경과한 자중 영주(F-5)자격에 해당하는 자에 대하여 본인 또는 법 제79조의 규정에 의한 허가신청의무자의 신청에 의하여 영주(F-5)자격으로 변경할 수 있다.
③이 영 시행당시 종전의 규정에 의한 체류자격중 거주(F-2)의 자격을 가진 자로서 이 영의 규정에 의한 영주(F-5)자격으로의 체류자격변경을 받지 못한 자는 영주(F-5)자격으로 체류자격변경을 허가받는 날까지는 종전의 규정에 의하여 체류자격의 구분에 따른 활동의 제한을 받지 아니한다.

부칙 [2002.11.6 제17769호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2003.9.1 제18097호]
①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
②(연수취업자 및 산업연수생의 체류기간연장에 관한 특례) 법무부장관은 이 영 시행당시 연수취업(E-8)의 자격으로 체류하고 있는 자와 2002년 4월 27일전에 입국하여 연수취업(E-8)의 자격으로 체류자격변경허가를 받지 못한 산업연수생에 대하여는 제24조의6의 개정규정에 불구하고 국내 총 체류기간이 5년을 초과하지 아니하는 범위내에서 2005년 8월 31까지 체류기간연장을 허가할 수 있다.
③(과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행전의 행위에 대한 과태료 부과기준의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [2003.11.20 제18130호]
이 영은 2003년 12월 29일부터 시행한다.

부칙 [2004.3.17 제18312호(전자적민원처리를위한가석방자관리규정등중개정령)]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2004.8.17 제18520호]
①(시행일) 이 영은 2004년 8월 17일부터 시행한다.
②(방문동거 체류자격에 해당하는 자의 체류자격외활동인정에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 제23조제2항제1호의 규정에 의하여 체류자격외활동을 하고 있는 자는 제23조제2항의 개정규정에 불구하고 종전의 규정 및 절차에 의하여 인정된 체류자격외활동기간까지 취업할 수 있으며, 체류자격외활동인정기간이 완료된 이후에도 계속하여 취업하고자 하는 자는 외국인근로자의고용등에관한법률 제12조제5항의 규정에 따라 비전문취업자격(E-9)으로 체류자격변경허가를 받아야 한다.
③(산업연수 추천 등에 관한 경과조치) 제24조의2제3항 및 제4항의 개정규정은 외국인근로자의고용등에관한법률 부칙 제2조제1항 및 제2항의 규정에 의하여 외국인근로자를 고용하고 있는 산업체에 대하여는 그 외국인근로자의 체류허가기간이 종료될 때까지 이를 적용하지 아니한다.
④(다른 법령의 개정) 외국인근로자의고용등에관한법률시행령중 다음과 같이 개정한다.
제3조제5호를 제6호로 하고, 동조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.
5. 출입국관리법시행령 제24조의3제1항 각호의 사항

부칙 [2005.7.5 제18934호]
①(시행일) 이 영은 2005년 9월 25일부터 시행한다. 다만, 제1조제1항·제3항·제4항·제7항 및 제8항, 제6조제1항, 제18조제2항 및 제88조의2제2항제1호 중 선원신분증명서에 관한 개정규정 및 선원수첩의 여권기능배제에 관한 개정규정과 제24조의2의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.
②(과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행 전의 행위에 대한 과태료의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [2006.8.24 제19657호]
①(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
②(과태료에 관한 경과조치) 이 영 시행전의 행위에 대한 과태료 부과기준의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [2007.2.28 제19904호]
제1조(시행일) 이 영은 2007년 3월 4일부터 시행한다.
제2조(사증발급 및 사증발급인정서 신청에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 종전의 별표 1중 체류자격 26. 방문동거(F-1)의 나목에 해당하는 체류자격의 사증발급을 신청하여 이 영 시행 전까지 사증을 발급급받지 아니한 신청자에 대하여는 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2)자격의 개정규정에 의한 사증을 발급한다.
제3조(체류자격 및 체류기간연장허가에 관한 경과조치) ①종전의 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제19조제1항에 해당하는 자 및 종전의 별표 1중 체류자격 26. 방문

동거(F-1)의 나목에 해당하는 체류자격의 사증으로 입국하여 체류 중인 자의 체류자격은 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2)의 개정규정에 의한 자격으로 보되, 이 영 시행 이후 최초로 체류기간연장 허가를 하는 경우에 사무소장 또는 출장소장은 그의 체류기간연장 허가와 함께 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2)의 개정규정에 의한 자격으로 체류자격 변경을 허가한다.

②사무소장 또는 출장소장은 이 영 시행 전에 종전의 별표 1중 체류자격 26. 방문동거(F-1)의 나목에 해당하는 체류자격의 사증을 발급받고 이 영 시행 이후 입국한 자에 대하여는 외국인등록 신청이 있는 경우에 한하여 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2)의 개정규정에 의한 자격으로 체류자격 변경을 허가한다.

제4조(다른 법령의 개정) 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제2항제3호를 제4호로 하고, 동항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 「출입국관리법 시행령」 제23조제8항에 따른 심의사항

부칙 [2007.6.1 제 20076호]

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제23조제2항제1호·제2호 및 별표 1 중 제27호 사목의 개정규정은 2008년 1월 1일부터 시행하고, 제23조제1항의 개정규정(제25호의2. 연수취업(E-8)의 체류자격 삭제에 관한 부분에 한한다)과 제24조의2제1항제4호, 제24조의4제6항·제7항, 제24조의5부터 제24조의7까지 및 별표 1 중 제25호의2의 개정규정은 2010년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(단체추천형 산업연수제 폐지에 따른 경과조치) ①이 영 시행 당시(공포 당시를 말한다) 종전의 내항선원(E-10) 체류자격을 가지고 있는 자는 이 영에 따른 선원취업(E-10)의 체류자격을 가지고 있는 것으로 본다.

②2007년 6월 1일 당시 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3호에 따른 송출국가 국민으로서 연수취업(E-8)의 체류자격을 가지고 있는 자는 비전문취업(E-9)의 체류자격을 가지고 있는 것으로 본다.

③이 영 시행 당시(공포 당시를 말한다) 「선원법」의 적용을 받는 20톤 이상의 선박에서 연수취업(E-8)의 체류자격으로 근무하고 있는 자는 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3호에 따른 송출국가 국민 여부와 관계없이 유효한 체류기간까지는 이 영에 따른 선원취업(E-10)의 체류자격을 가지고 있는 것으로 본다.

④사무소장 또는 출장소장은 2007년 6월 1일 당시 종전 제24조의4제2항에 따른 산업연수(D-3)의 체류자격으로 체류하고 있거나 2007년 6월 1일 이후 그 체류자격으로 입국하여 체류하고 있는 자가 이 영의 절차에 따라 체류자격변경허가를 신청할 당시 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3호에 따른 송출국가 국민인 경우에는 비전문취업(E-9)의 체류자격으로 변경한다. 다만, 종전 제24조의2제1항제4호에 따른 연수추천단체인 수산업협동조합중앙회 추천 산업연수생은 「선원법」의 적용을 받지 아니하는 20톤 미만의 선박 또는 양식어업에서 산업연수 활동을 하고 있는 자에 한한다.

⑤사무소장 또는 출장소장은 이 영 시행 당시(공포 당시를 말한다) 종전 제24조의4제2항에 따른 산업연수(D-3)의 체류자격으로 체류하고 있거나 이 영 시행 이후(공포 이후를 말한다) 그 체류자격으로 입국하여 체류하고 있는 자가 이 영의 절차에 따라 체류자격변경허가를 신청할 당시 종전 제24조의2제1항제4호에 따른 연수추천단체인 수산업협동조합중앙회 추천 산

업연수생으로 「선원법」의 적용을 받는 20톤 이상의 선박에서 산업연수 활동을 하고 있는 경우에는 이 영에 의한 선원취업(E-10)의 체류자격으로 변경한다.
제3조(체류허가 등에 관한 경과조치) ①이 영 시행 전에 신청한 각종 허가 등은 이 영에 따라 신청한 것으로 본다.
②사무소장 또는 출장소장은 부칙 제2조제1항 또는 제2항에 해당하는 자가 이 영 시행 이후 최초로 각종 허가 등을 신청하는 때에는 신청자의 여권 및 외국인등록증 등의 서류에 기재된 체류자격을 각각 변경된 체류자격으로 정정한다.

부칙 [2007.9.10 제20257호(대외무역법 시행령)]
제1조 (시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 생략
제3조 (다른 법령의 개정) ① 내지 ⑤ 생략
⑥출입국관리법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제24조의2제1항제3호 중 “제22조제1항의 규정에 의하여”를 “제32조제1항에 따라”로 한다.
⑦ 내지 ⑨ 생략
제4조 생략

부칙 [2007.12.20 제20456호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별표 1의 31. 방문취업 (H-2)란 가목(1) 의 개정규정은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 [2008.2.29 제20674호(법무부와 그 소속기관 직제)]
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 생략
제3조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑫ 까지 생략
⑬ 출입국관리법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제98조제1항제1호 중 "건설교통부장관"을 "국토해양부장관"으로 한다.
⑭ 생략

부칙 [2008.3.21 제20749호]
이 영은 2008년 3월 22일부터 시행한다.

부칙 [2008.7.3 제20892호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별표 1 중 체류자격 제18호의2 구직(D-10)란 및 제28호의3 영주(F-5)란 다목의 개정규정은 2008년 9월 1일부터 시행한다.

부칙 [2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등 일부개정 령)]
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제10조는 2008년 11월 1일부터 시행하고, 제24조부터 제 26조까지는 2010년 1월 1일부터 시행하며, 제29조는 2009년 7월 1일부터 시행하고, 제48조는 2013년 1월 1일부 터 시행한다.

제2조(「공무원징계령」 개정에 따른 경과조치) ①이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따른 제1중앙 징계위원회 및 제2중앙징계위원회는 이 영에 따른 중앙징계위원회로 본다.
②이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따라 제1중앙징계위원회 및 제2중앙징계위원회에 접수된 징계 의결요구서는 이 영에 따라 중앙징계위원회에 접수된 것으로 본다.
③이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따른 제1중앙징계위원회 및 제2중앙징계위원회의 의결은 이 영에 따른 중앙징계위원회의 의결로 본다.
④이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따른 제2중앙징계위원회 위원은 이 영에 따라 중앙징계위원회 위원으로 임명 또는 위촉된 것으로 본다.
제3조(「물류정책기본법 시행령」 개정에 따른 경과조치) 이 영 시행 당시 개정 전의 「물류정책기본법 시행령 」에 따라 국토해양부장관이 물류관리사시험위원회의 심의·의결을 거쳐 행한 사항은 이 영에 따라 국토해양부 장관이 행한 것으로 본다.
제4조(다른 법령의 개정) ①모범공무원규정 일부를 다음과 같이 개정한다.
제4조 중 "「정부표창규정」 제12조의 규정에 의한 중앙공적심사위원회의 심사"를 "행정안전부장관과의 협 의"로 한다.
②법무부와 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제13조제3항제57호를 삭제한다.
③보건복지가족부와 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제14조제3항제37호마목을 삭제한다.
④행정안전부와 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제9조제2항제17호를 삭제한다.
⑤행정중심복합도시건설청과 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제10조제3항제4호를 삭제한다.

부 칙[2009.3.31 제21377호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2009.6.16 제21534호]
제1조(시행일) 이 영은 2009년 6월 20일부터 시행한다.
제2조(적용례) 이 영 시행 전에 난민신청을 한 사람에 대해서는 제88조의9제4항의 개정규정의 기간은 이 영 시행일부터 기산한다.

부 칙[2009.9.9 제21719호(항공법 시행령)]
제1조(시행일) 이 영은 2009년 9월 10일부터 시행한다.
제2조 생략
제3조(다른 법령의 개정) ① 부터 <16> 까지 생략
<17> 출입국관리법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제98조제1항제1호 중 "「항공법」 제2조제5호의 규정에 의하여"를 "「항공법」 제2조제7호에 따라"로, 같은 조 제2항 중 "「항공법」 제2조제6호의 규정에 의하여"를 "「항공법」 제2조제8호에 따라"로 한다.

출입국관리법 시행규칙

법무부령 제673호 일부개정 2009. 06. 30.

제1장 국민의 출입국

제1조 (출입국심사)
출입국관리공무원은 「출입국관리법」(이하 "법"이라 한다), 「출입국관리법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 및 이 규칙이 정하는 바에 따라 영 제1조의 규정에 의한 대한민국의 국민(이하 "국민"이라 한다)에 대한 출입국심사를 하는 때에는 여권명의인의 본인 여부 및 여권의 위·변조여부, 출입국규제여부 기타 법무부장관이 따로 정한 사항등을 확인하여야 한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제1조의2 (정보화기기를 이용한 출입국심사)
① 영 제1조의2에 따라 정보화기기를 이용한 출입국심사(이하 "자동출입국심사"라 한다)를 위하여 지문과 얼굴에 관한 정보를 등록하려는 국민은 출입국관리사무소의 장(이하 "사무소장"이라 한다) 또는 출입국관리사무소출장소의 장(이하 "출장소장"이라 한다)에게 자동출입국심사 등록신청서를 제출하여야 한다.
② 사무소장 또는 출장소장은 제1항에 따른 신청을 받으면 영 제1조의2제1항 각 호의 요건을 확인하고 신청자의 여권에 자동출입국심사 등록 확인인을 날인하여야 한다.
③ 영 제1조의2에 따라 등록을 한 사람이 이를 해지하려면 자동출입국심사 등록 해지신청서를, 등록정보를 정정하려면 자동출입국심사 등록정보 정정신청서를 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
④ 사무소장 또는 출장소장은 제3항에 따른 해지 또는 정정 신청을 접수하면 지체 없이 그 등록의 해지 또는 등록정보의 정정을 하여야 한다.
⑤ 제1항 및 제2항에 따른 절차를 마친 국민은 제4항에 따라 등록을 해지하지 아니하는 한 그 등록을 마친 때부터 계속하여 영 제1조의2에 따른 출입국심사를 받을 수 있다.
[본조신설 2009.4.3]

제2조 (출입국신고서의 작성등)
①영 제1조제1항의 규정에 의한 출입국신고서는 공용란을 제외하고는 출입국자 본인이 작성하여야 한다. 다만, 부득이한 사유로 출입국자 본인이 직접 작성할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 94·7·20]
②출입국자는 제1항의 규정에 의하여 출입국신고서를 작성하는 때에는 사항별로 이를 정확하게 기재하여야 한다.
③출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의하여 작성·제출한 출입국신고서에 잘못 기재된 것이나 기타 미비한 사항이 있는지 여부를 확인하여 이를 보완하게 하고, 공용란은 자신이 직접 기재하여야 한다. [개정 94·7·20]
④출입국관리공무원은 영 제1조제10항의 규정에 의하여 출입국신고서의 제출을 생략하게 하

는 경우에는 해당 출입국자의 출입국기록에 관한 사항을 즉시 정보화처리하여 저장하여야 한다.[신설 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
제3조 (출입국신고서의 관리)
①사무소장 또는 출장소장은 제2조에 따른 출입국신고서를 법무부장관이 따로 지정한 정보화망을 관리하는 사무소장(이하 "정보화망관리소장"이라 한다)에게 지체없이 송부하여야 한다. [개정 2005.7.8, 2009.4.3]
②정보화망관리사무소장은 제1항의 규정에 의한 출입국신고서를 정보화처리하고 이를 정보기록보존매체등에 수록하여 관리하여야 한다. [개정 97·7·1, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
③정보화망관리사무소장은 제2조제4항 및 이 조 제2항의 규정에 의하여 정보화처리된 결과를 출입국자명부로 작성·관리하여야 한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제3조의2 (자동출입국심사 등록 자료의 관리)
① 사무소장 또는 출장소장은 제1조의2에 따른 자동출입국심사 등록을 마친 사람의 등록신청서, 지문 및 얼굴을 정보화처리하여 정보화망관리소장에게 송부하여야 한다.
② 정보화망관리소장은 제1항에 따라 정보화처리된 자료를 정보기록매체 등에 수록하고 관리하여야 한다.
[본조신설 2009.4.3]

제4조 (승무원의 등록등)
①영 제1조제5항의 규정에 의하여 승무원(부정기적으로 운항하는 선박등의 승무원을 제외한다)이 승무원등록을 하고자 하는 때에는 여권 및 승무원등록신고서에 사진 1매와 재직증명서를 첨부하여 출입국관리공무원에게 제출하여야 한다. [개정 94·7·20, 97·7·1, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
②출입국관리공무원이 제1항의 규정에 의한 승무원등록신고서를 제출받은 때에는 승무원의 자격심사를 한 후 등록번호를 부여하여 승무원등록대장에 기재하고 승무원등록증을 그 승무원에게 교부하여야 한다. [개정 94·7·20]
③제2항의 규정에 의하여 등록을 한 승무원이 등록사항에 변동이 있는 때에는 관계 증명서류를 출입국관리공무원에게 제출하여야 한다.

제5조 (병역의무자의 출국사실 통보)
사무소장 또는 출장소장은 병역의무자인 국민이 출국하면 그 사실을 지체 없이 병무청장에게 통보(정보통신망을 이용한 통보를 포함한다)하여야 한다.
[전문개정 2008.7.3]
[본조제목개정 2008.7.3]

제6조
삭제 [2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제7조 (여권의 보관 및 반환)
①출입국관리공무원은 법 제5조의 규정에 의하여 여권을 보관할 때에는 보관일자·보관사유 등을 보관물대장에 정확하게 기재하여야 한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

②출입국관리공무원은 영 제6조제2항 또는 동조제4항의 규정에 의하여 여권을 반환 또는 송부하는 때에는 그 뜻을 보관물대장에 기재하고 수령인의 서명 또는 날인을 받거나 송부사실을 증명할 수 있는 영수증등을 첨부하여야 한다. [개정 97·7·1, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
③출입국관리공무원은 영 제6조제2항의 규정에 의하여 여권을 반환하는 때에는 영 제6조제1항의 규정에 의한 보관증을 회수하여야 한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
[본조제목개정 2005.7.8]

제2장 외국인의 입국 및 상륙

제1절 외국인의 입국

제8조 (사증등 발급의 승인)
①재외공관의 장은 법 제7조제4항의 규정에 의하여 대한민국과 수교하지 아니한 국가(이하 "미수교국가"라 한다)나 법무부장관이 외교통상부장관과 협의하여 지정한 국가(이하 "특정국가"라 한다)의 국민 및 미수교국가 또는 특정국가에 거주하는 무국적자에 대하여 외국인입국허가서를 발급하거나, 제9조의 규정에 의하여 그 발급권한이 위임되지 아니한 사증을 발급하고자 하는 때에는 법무부장관의 승인을 얻어야 한다. 다만, 국제연합기구 또는 각국 정부간의 국제기구가 주관하는 행사에 참석하는 자와 법무부장관이 따로 정하는 자에 대하여 체류기간 90일이하의 외국인입국허가서 또는 사증을 발급하는 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 2002.4.27.]
②재외공관의 장은 제1항의 규정에 의한 승인을 얻고자 하는 때에는 사증발급승인신청서에 입국의 적부에 관한 의견을 붙여 외교통상부장관을 거쳐 법무부장관에게 승인요청을 하여야 한다. 다만, 긴급을 요하는 때에는 사증발급승인요청서에 의하여 전문으로 승인을 요청할 수 있으며, 이 경우 재외공관의 장은 그 신청인으로부터 실비상당의 전신료를 징수할 수 있다. [개정 2002.4.27.]
③법무부장관은 사증발급에 관하여 제2항의 규정에 의한 승인요청이 있는 때에는 입국의 적부를 심사한 후에 그 승인여부와 승인하는 경우 그 사증의 단수 또는 복수의 구분, 체류자격 및 체류기간을 각각 명시하여 이를 외교통상부장관을 거쳐 해당 재외공관의 장에게 통지한다. 이 경우 체류자격은 문자와 기호를 병기하고, 근무처, 연수장소, 학교명등이 있는 때에는 이를 명시하여야 한다. [개정 94·7·20, 2002.4.27.]
④재외공관의 장은 제2항의 규정에 의하여 법무부장관에게 사증발급승인을 요청한 때에는 그 승인통지를 받기 전에 제9조의 규정에 의한 사증을 발급하여서는 아니된다.

제9조 (사증발급권한의 위임)
① 영 제11조제2항에 따라 법무부장관이 재외공관의 장에게 위임하는 사증발급 권한은 다음 각 호와 같다. [개정 2009.4.3]
1. 다음 각 목에 해당하는 사증 발급(이 경우에는 입국 후에 체류자격 변경을 허가하지 아니한다는 뜻을 신청인에게 알려야 한다)
가.영 별표 1 중 체류자격 6. 일시취재(C-1)·9. 단기취업(C-4)의 자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 90일 이하의 단수사증
나. 복수사증발급협정 등이 체결된 국가의 경우영 별표 1 중 체류자격 6. 일시취재(C-1)의

자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 90일 이하의 사증
다.영 별표 1 중 체류자격 7. 단기상용(C-2)·8. 단기종합(C-3)의 자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 90일 이하의 사증
2.영 별표 1 중 체류자격 11. 유학(D-2)의 자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 2년 이하의 단수사증 발급 및 18의2. 구직(D-10)의 자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 6개월 이하의 단수사증 발급
3.영 별표 1 중 체류자격 17. 기업투자(D-8)의 자격에 해당하는 자와 그 동반가족[체류자격 28. 동반(F-3)]에 대한 체류기간 1년 이하의 단수사증 발급
4. 「경제자유구역의 지정 및 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 경제자유구역에 투자한 자로서영 별표 1 중 체류자격 17. 기업투자(D-8) 가목의 자격에 해당하는 자와 그 동반가족[체류자격 28. 동반(F-3)]에 대한 체류기간 2년 이하의 사증 발급
5.영 별표 1 중 체류자격 28의2. 재외동포(F-4)의 자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 2년 이하의 사증 발급
6.영 별표 1 중 체류자격 28의3. 영주(F-5)의 자격에 해당하는 자에 대한 단수사증 발급
7.영 별표 1 중 체류자격 30. 관광취업(H-1)의 자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 1년 이하의 사증 발급
8.영 별표 1 중 체류자격 31. 방문취업(H-2)의 자격에 해당하는 자에 대한 체류기간 1년 이하의 사증 발급
9. 그 밖에영 별표 1 중 체류자격 10. 문화예술(D-1), 12. 산업연수(D-3)부터 16. 주재(D-7)까지, 18. 무역경영(D-9)부터 28. 동반(F-3)까지 및 29. 기타(G-1)의 자격에 해당하는 자 중 상호주의 또는 대한민국의 이익 등을 위하여 법무부장관이 특히 필요하다고 인정하는 자에 대한 체류기간 1년 이하의 사증 발급
② 법무부장관은 제1항 각 호에 따른 사증의 종류, 체류자격, 체류기간 또는 사증발급 대상 등에 관한 세부기준을 정할 수 있다.
[전문개정 2008.7.3]

제9조의2 (사증 등 발급의 기준)
제8조 및 제10조에 따라 법무부장관이 사증 등의 발급을 승인하거나 제9조의 위임에 따라 재외공관의 장이 사증을 발급하는 경우 사증발급을 신청한 외국인이 다음 각 호의 요건을 갖추었는지의 여부를 심사·확인하여야 한다. [개정 2008.7.3]
1. 유효한 여권을 소지하고 있는지 여부
2. 법 제11조의 규정에 의한 입국의 금지 또는 거부의 대상이 아닌지 여부
3. 영 별표 1에서 정하는 체류자격에 해당하는지 여부
4. 영 별표 1에서 정하는 체류자격에 부합한 입국목적을 소명하는지 여부
5. 해당 체류자격별로 허가된 체류기간 내에 본국으로 귀국할 것이 인정되는지 여부
6. 그 밖에 영 별표 1의 체류자격별로 법무부장관이 따로 정하는 기준에 해당하는지 여부
[본조신설 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
[본조제목개정 2008.7.3]

제10조 (사증발급의 승인)
재외공관의 장은 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여 사증을 발급하고자 하는 때에는 제

9조의 규정에 불구하고 법무부장관의 승인을 얻어야 하며, 그 승인에 관한 절차는 제8조제2항 내지 제4항의 규정에 의한다. [개정 94·7·20, 99·12·2, 2002.4.27, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
1. 국민에 대하여 사증발급을 억제하고 있는 국가의 국민
2. 「국가보안법」 제2조의 규정에 의한 반국가단체에 소속하고 있는 자
3. 법무부장관이 그 사증발급에 관하여 특별히 승인을 얻어야만 사증발급을 받을 수 있도록 한 사증발급규제자
4. 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」 제5조제2항의 규정에 의한 대한민국의 안전보장과 질서유지·공공복리·외교관계 기타 대한민국의 이익을 해할 우려가 있다고 판단되는 자
5. 기타 법무부장관이 대한민국의 이익등을 보호하기 위하여 따로 지정한 국가의 국민 또는 단체에 소속하고 있는 자

제11조 (단체사증의 발급)
①재외공관의 장은 일시방문하는 외교사절단, 국제행사참가단체, 수학여행단체 기타 이에 준하는 여행객 단체로서 그 구성원의 수가 법무부장관이 따로 정하는 인원을 초과하는 단체의 구성원이 동일한 선박·항공기·기차·자동차 기타의 교통기관(이하 "선박등"이라 한다)으로 입국하고자 하는 때에는 단체사증을 발급할 수 있다. [개정 94·7·20, 99·2·27]
②제1항의 규정에 의하여 단체사증을 발급받고자 하는 경우에는 그 단체의 대표자 또는 양국간 협정등에 의하여 지정된 자가 단체사증발급신청서에 구성원 전원의 여권과 법무부장관이 따로 정하는 서류를 첨부하여 재외공관의 장에게 제출하여야 한다. [개정 99·2·27, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
③재외공관의 장이 단체사증을 발급하는 때에는 그 대표자의 여권에 사증인을 찍고 그 사증의 왼쪽 아랫부분에 "단체사증발급신청서 사본 별첨"인을 찍어야 한다. 다만, 재외공관의 장이 특별한 사유가 있다고 인정하는 경우에는 각 신청자의 여권에 사증을 발급할 수 있다. 이 경우 그 사증의 아랫부분에 단체의 일원임을 확인할 수 있는 표시를 하여야 한다. [개정 99·2·27, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
④재외공관의 장이 단체사증을 교부하는 때에는 제2항의 규정에 의하여 제출된 단체사증발급신청서사본에 재외공관의 확인인을 찍어 그 사증과 함께 교부하고 입국할 때에 그 대표자가 출입국관리공무원에게 이를 제시하여야 한다는 뜻을 알려야 한다. [개정 94·7·20, 99·2·27]
⑤출입국관리공무원이 단체사증을 발급받아 입국하는 단체에 대하여 입국심사를 마친 때에는 제4항의 규정에 의하여 교부한 단체사증발급신청서 사본의 왼쪽 아랫부분에 입국심사인을 찍어 이를 반환하여야 한다. [개정 99·2·27]
⑥출입국관리공무원이 단체사증발급신청서 사본에 기재된 자에 대하여 입국심사를 하는 때에는 그 구성원의 여권에 각각 입국심사인을 찍고 그 대표자의 사증에 부여된 것과 같은 체류자격 및 체류기간을 기재하여야 한다. [개정 99·2·27]
⑦출입국관리공무원은 단체사증을 발급받아 입국한 단체의 구성원이 출국하는 때에는 구성원의 여권에 각각 출국심사인을 찍는 외에 교부한 단체사증발급신청서 사본을 회수하여 그 오른쪽 아랫부분에 출국심사인을 찍어 이를 보관하여야 한다. 이 경우 출국하지 아니하는 자가 있는 때에는 단체사증발급신청서 사본의 비고란에 그 사실을 기재하고 그가 출국하는

때에 이를 정리하여야 한다. [개정 99·2·27]

제12조 (사증의 유효기간등)
①단수사증의 유효기간은 발급일부터 3월로 한다. [개정 99·2·27]
②복수사증의 유효기간은 발급일부터 다음 각호의 기간으로 한다. [신설 99·2·27, 2007.3.5]
1. 영 별표 1중 체류자격 1. 외교(A-1) 내지 3. 협정(A-3)에 해당하는 자의 복수사증은 3년이내
1의2. 영 별표 1중 31. 방문취업(H-2)에 해당하는 자의 복수사증은 5년 이내
2. 복수사증발급협정등에 의하여 발급된 복수사증은 협정상의 기간
3. 상호주의 기타 국가이익등을 고려하여 발급된 복수사증은 법무부장관이 따로 정하는 기간
③사증발급신청인은 사증발급신청일 또는 사증발급에 관한 법무부장관의 승인통보를 받은 날부터 3월이 경과한 후에 사증을 발급받고자 하는 때에는 새로이 사증발급신청을 하여야 한다. 이 경우 법무부장관의 승인을 얻어야 하는 사증발급에 있어서는 새로이 그 승인을 얻어야 한다.

제13조 (협정에 의한 사증발급)
①재외공관의 장은 대한민국정부가 체결한 협정이나 합의각서등에 사증발급에 관하여 이 규칙과 다른 규정이 있는 때 또는 법무부장관이 호혜원칙등을 고려하여 따로 정하는 때에는 그에 따라 사증을 발급하여야 한다.
②재외공관의 장은 제1항의 경우에 사증발급대상자가 복수사증발급협정등이 체결된 국가의 국민이라 하더라도 특별한 사유가 있는 때에는 단수사증을 발급할 수 있다.

제14조 (공무수행등을 위한 입국허가)
①영 제8조제1항제1호의 규정에 해당하는 자에 대하여는 사무소장 또는 출장소장이 그 입국을 허가할 수 있다.
②사무소장 또는 출장소장이 제1항의 규정에 의하여 입국을 허가하는 때에는 여권등에 입국심사인을 찍고, 영 별표 1중 체류자격 1. 외교(A-1) 내지 3. 협정(A-3)의 자격에 해당하는 자격과 그 체류기간을 기재하여야 한다. [개정 94·7·20]
③영 제8조제1항제3호의 규정에 해당하는 자에 대하여는 사무소장 또는 출장소장이 법무부장관의 승인을 얻어 그 입국을 허가할 수 있다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 사무소장 또는 출장소장은 체류기간 90일의 범위내에서 법무부장관의 승인없이 그 입국을 허가할 수 있다. [개정 94·7·20, 95·12·1]
1. 영 별표 1중 7. 단기상용(C-2) 또는 8. 단기종합(C-3)의 체류자격에 해당하는 자
2. 영 별표 1중 26. 방문동거(F-1)의 체류자격에 해당하는 자로서 그 연령이 17세미만이거나 61세이상인 자
3. 영 별표 1중 28. 동반(F-3)의 체류자격에 해당하는 자로서 그 연령이 17세미만인 자
④사무소장 또는 출장소장이 제3항의 규정에 의하여 입국허가를 하고자 하는 때에는 입국허가신청서에 유효한 사증을 가지지 못한 부득이한 사유를 입증하는 서류 또는 사유서와 제76조의 규정에 의한 체류자격별 첨부서류를 받아 신청인의 진술내용이나 제출서류의 진위여부등을 확인하여야 한다. [신설 94·7·20]

⑤사무소장 또는 출장소장이 제3항의 규정에 의한 입국허가를 하는 때에는 이를 외국인 입국허가대장에 기재하여야 하며, 여권에 입국심사인을 찍고 허가된 체류자격과 체류기간을 기재하여야 한다. [개정 94·7·20, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
⑥영 제8조제1항제3호의 규정에 해당하는 자로서 법무부장관이 정하는 증명서를 소지한 자에 대하여는 제3항의 규정에 불구하고 출입국관리공무원이 체류기간 90일의 범위내에서 그 입국을 허가할 수 있다. [신설 97·7·1]
⑦제5항의 규정은 제6항의 경우에 관하여 이를 준용한다. 다만, 외국인입국허가대장의 기재에 관한 사항은 그러하지 아니하다. [신설 97·7·1]

제15조 (관광등을 위한 입국허가)
①법무부장관이 정하는 국가의 국민으로서 영 제8조제1항제2호의 규정에 해당하는 자에 대하여는 출입국관리공무원이 그 입국을 허가할 수 있다. [개정 95·12·1]
②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의한 입국허가를 하는 때에는 여권에 입국심사인을 찍고 영 별표 1중 체류자격 5. 관광통과(B-2)의 자격과 30일의 범위내에서의 체류기간을 부여하여야 한다. 다만, 법무부장관이 국제관례, 상호주의 또는 대한민국의 이익등을 고려하여 체류기간 등을 따로 정하는 때에는 그에 따라야 한다. [개정 94·7·20, 95·12·1, 99·2·27, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
③제2항의 규정에 의하여 입국허가를 받은 자에 대하여는 체류자격변경 또는 체류기간연장을 허가하지 아니한다. 다만, 부득이한 사유가 있다고 인정되는 때에는 사무소장 또는 출장소장이 제78조제2항의 규정에 의하여 권한이 위임된 범위내에서 이를 허가할 수 있다. [개정 99·2·27]
④사무소장 또는 출장소장은 제3항 단서의 규정에 의하여 체류기간을 연장하는 때에는 입국일부터 90일을 초과하여 연장할 수 없다. [신설 99·2·27]

제16조 (사무소장등의 외국인입국허가서 발급)
①미수교국가 또는 특정국가의 국민은 법 제7조제4항의 규정에 의하여 긴급한 사유 기타 부득이한 사유로 인하여 재외공관의 장으로부터 외국인입국허가서를 발급받지 아니하고 입국하고자 하는 때에는 사무소장 또는 출장소장에게 외국인입국허가서 발급신청을 하여야 한다.
②제1항의 규정에 의하여 외국인입국허가서발급신청을 하고자 하는 자는 사증발급신청서에 제76조의 규정에 의한 서류를 첨부하여 이를 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 제1항 및 제2항의 규정에 의한 신청에 대하여 이를 허가하거나 거부하고자 하는 때에는 법무부장관의 승인을 얻어야 한다. 이 경우 필요하다고 인정하는 때에는 당해 출입국항에 주재하는 관계기관의 공무원에게 의견을 물을 수 있다.
④사무소장 또는 출장소장은 제3항의 규정에 의한 허가의 승인이 있는 때에는 외국인입국허가서에 허가된 체류자격과 체류기간을 기재한 후 발급기관란에 출입국관리사무소인 또는 출입국관리사무소출장소장인을 찍고 서명하여야 한다. 이 경우 체류자격 및 근무처의 기재방법에 관하여는 제8조제3항 후단의 규정을 준용한다.

제17조 (사증발급인정서의 발급절차 등)
①법 제9조제3항에 따라 사증발급인정서를 발급할 수 있는 대상은 다음 각 호와 같다. [개

정 1994.7.20, 1995.12.1, 1998.4.1, 2002.4.27, 2003.9.24, 2004.8.23, 2007.3.5, 2007.6.1, 2008.7.3]
1. 미수교국가 또는 특정국가의 국민
2. 영 별표 1중 체류자격 10. 문화예술(D-1)부터 25. 특정활동(E-7)까지・25의3. 비전문취업(E-9)・25의4. 선원취업(E-10)・26. 방문동거(F-1)・27. 거주(F-2)・28. 동반(F-3)・28의2. 재외동포(F-4)・제28의3. 영주(F-5)・29. 기타(G-1) 및 31. 방문취업(H-2)의 자격에 해당하는 자 [[시행일 2008.9.1]]
3. 기타 법무부장관이 특히 필요하다고 인정하는 자
②법 제9조의 규정에 의하여 사증발급인정서를 발급받고자 하는 자는 사증발급인정신청서에 제76조의 규정에 의한 서류를 첨부하여 그 외국인을 초청하려는 자의 주소지를 관할하는 사무소장 또는 출장소장(이하 "주소지관할 사무소장 또는 출장소장"이라 한다)에게 제출하여야 한다. [개정 2003.09.24, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
③주소지관할 사무소장 또는 출장소장은 제2항의 규정에 의한 신청서를 제출받은 때에는 제17조의3의 규정에 의한 발급기준을 확인하고 의견을 붙여 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
1. 삭제 [2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
2. 삭제 [2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
3. 삭제 [2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
④법무부장관은 제3항의 규정에 의한 신청서류를 심사한 결과 사증발급이 타당하다고 인정하는 때에는 「전자정부법」 의 규정에 의한 전자문서로 사증발급인정서를 발급하여 이를 재외공관의 장에게 송신하고, 초청자에게는 사증발급인정번호를 포함한 사증발급인정내용을 지체없이 통지하여야 한다. [개정 2005.7.8, 2007.12.31][[시행일 2007.12.31]]
⑤법무부장관은 재외공관에 출입국관리정보시스템이 개설되어 있지 아니하는 등 전자문서에 의한 사증발급인정서를 송신할 수 없는 부득이 한 사유가 있는 경우에는 제4항의 규정에 불구하고 초청자에게 직접 사증발급인정서를 교부할 수 있다. [신설 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
⑥법무부장관은 초청인이 동시에 신청한 사증발급인정서 발급대상자가 2인이상일 경우에는 그 대표자의 사증발급인정서에 사증발급대상자 명단을 첨부하여 사증발급인정서를 발급할 수 있다. [신설 95·12·1, 2005.7.8, 2006.8.2]
[본조제목개정 2008.7.3]

제17조의2 (사증발급인정서에 의한 사증발급)
①제17조제4항의 규정에 의하여 사증발급인정번호 등 사증발급인정내용을 통보받은 자는 사증발급신청서에 사증발급인정번호를 기재하여 재외공관의 장에게 사증발급을 신청할 수 있다.
②제17조제5항의 규정에 의하여 사증발급인정서를 교부받은 자는 사증발급신청서에 사증발급인정서를 첨부하여 재외공관의 장에게 사증발급을 신청할 수 있다.
③재외공관의 장은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 사증발급을 신청하는 자에 대하여는 제8조의 규정에 불구하고 사증발급인정번호 등 사증발급인정내용 또는 사증발급인정서의 내용에 따라 사증을 발급하여야 한다.
④재외공관의 장은 제2항의 규정에 의하여 사증발급을 신청하는 자에 대하여 사증을 발급한 때에는 사증발급인정서를 회수하여야 한다.

[전문개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제17조의3 (사증발급인정서 발급의 기준)
①법 제9조제1항의 규정에 의한 사증발급인정서 발급의 기준에 관하여는 제9조의2의 규정을 준용한다.
②법무부장관은 법 제9조제2항의 규정에 의하여 초청하는 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자인 경우에는 피초청 외국인에 대한 사증발급인정서를 발급하지 아니할 수 있다.
1. 법 제7조의2, 법 제12조의2, 법 제18조제3항 내지 제5항, 법 제21조제2항 또는 법 제33조의2제1호의 규정을 위반하여 금고 이상의 형의 선고를 받고 그 형의 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 한 날 또는 500만원 이상의 벌금형의 선고를 받거나 500만원 이상의 범칙금의 통고처분을 받고 벌금 또는 범칙금을 납부한 날부터 3년이 경과되지 아니한 자
2. 법 제7조의2, 법 제12조의2, 법 제18조제3항 내지 제5항, 법 제21조제2항 또는 법 제33조의2제1호의 규정을 위반하여 500만원 미만의 벌금형의 선고를 받거나 500만원 미만의 범칙금의 통고처분을 받고 벌금 또는 범칙금을 납부한 날부터 1년이 경과되지 아니한 자
3. 외국인에게 윤락행위·사행행위·마약류 판매 및 공급행위 강요 등으로 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 , 「사행행위 등 규제 및 처벌특례법」 및 「마약류 관리에 관한 법률」 등을 위반하여 금고 이상의 형의 선고를 받고 그 형의 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 한 날부터 3년이 경과되지 아니한 자
4. 외국인근로자 또는 산업연수생에게 임금 또는 수당을 체불하거나 강제근로시키는 등 「근로기준법」 을 위반하여 금고 이상의 형의 선고를 받고 그 형의 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 한 날부터 3년이 경과되지 아니한 자
5. 신청일부터 최근 1년간 법 제9조제2항의 규정에 의하여 10인 이상의 외국인을 초청한 자로서 피초청 외국인의 과반수 이상이 불법체류 중인 자
6. 신청일부터 최근 1개월간 법 제19조 또는 법 제19조의4의 규정에 의한 신고의무를 2회 이상 게을리 한 자
7. 그 밖에 제1호 내지 제6호에 준하는 사유에 해당하는 자로서 법무부장관이 따로 정하는 자
[본조신설 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제18조 (사증발급인정서의 효력)
사증발급인정서의 유효기간은 3월로 하고, 한번의 사증발급에 한하여 그 효력을 가진다. 다만, 법무부장관은 특히 필요하다고 인정되는 경우에는 사증발급인정서의 유효기간을 달리 정할 수 있다. [개정 94·7·20, 2006.8.2]

제18조의2 (1회에 부여하는 체류자격별 체류기간의 상한)
법 제10조제2항의 규정에 의하여 1회에 부여할 수 있는 체류자격별 체류기간의 상한은 별표 1과 같다. 다만, 법무부장관은 국제관례나 상호주의 원칙 또는 국가이익에 비추어 필요하다고 인정하는 때에는 그 상한을 달리 정할 수 있다. [본조신설 97·7·1]

제19조 (외국인의 입국심사등)
①출입국관리공무원이 영 제15조제1항의 규정에 의하여 입국심사를 하는 경우 심사확인에 관한 사항에 대하여는 제1조의 규정을 준용한다.

②외국인승무원이 대한민국안에 정박중인 선박등에서 하선하여 승객으로 출국하고자 하는 경우에는 영 제15조제1항의 규정에 의한 입국심사를 받아야 한다.
③외국인출입국신고서의 작성 및 관리에 관하여는 제2조 및 제3조의 규정을 준용한다. 다만, 관광선박등의 단체승객에 대하여는 승객명부로서 출입국신고서에 갈음하게 할 수 있다. [개정 94·7·20]

제20조 (사증내용의 정정등)
①출입국관리공무원이 영 제15조제6항제1호에 따라 사증내용을 정정하는 때에는 삭제된 문자를 알아볼 수 있도록 남겨두고, 사증 아랫부분에 정정사실을 기재한 후 서명 또는 날인하여야 한다. [개정 2007.3.5]
②출입국관리공무원이 영 제15조제6항제2호에 따라 체류기간을 정정하는 때에는 그 사증이 발급된 날부터 4년 이상 경과된 경우에 한한다. 이 경우 체류기간의 상한은 그 사증의 유효기간 만료일까지로 하되, 구체적인 표기방법에 관하여는 법무부장관이 따로 정한다. [신설 2007.3.5]
③출입국관리공무원은 대한민국에 체류하는 외국인에 대하여 여권이 재발급된 경우에는 종전의 여권으로 출국한 사실이 있는지 여부를 확인한 후 새로운 여권에 입국사실확인인을 찍고 기명날인하여야 한다. [개정 2007.3.5]

제21조 (주한미군지위협정 해당자의 입국)
출입국관리공무원이「대한민국과 아메리카합중국간의 상호방위조약 제4조에 의한 시설과 구역 및 대한민국에서의 합중국군대의 지위에 관한 협정」의 적용을 받는 자에 대하여 영 제15조제1항의 규정에 의한 입국심사를 하는 때에는 신분증명서등에 의하여 그의 신분을 확인하고 여권에 주한미군지위협정해당자인을 찍어야 한다. 영 제29조제3항의 규정에 의한 체류자격부여인을 찍을 때 또는 영 제30조제3항의 규정에 의한 체류자격변경허가인을 찍을 때에도 또한 같다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제22조 (조건부입국허가)
①사무소장 또는 출장소장은 법 제13조제1항제1호의 규정에 의하여 조건부 입국을 허가하고자 할 때에는 그 외국인으로부터 법 제12조제3항제1호의 요건을 갖추지 못한 부득이한 사유를 입증하는 서류 또는 사유서를 받아야 한다. [신설 94·7·20]
②사무소장 또는 출장소장은 법 제13조제2항의 규정에 의하여 조건부입국허가서를 발급하는 때에는 이를 조건부입국허가서발급대장에 기재하여야 한다.
③영 제16조제3항의 규정에 의한 출입국관리공무원의 입국심사에 관하여는 제19조제1항의 규정을 준용한다.

제2절 외국인의 상륙

제23조 (미수교국가국민에 대한 상륙허가)
①출입국관리공무원은 미수교국가의 국민에 대하여 법 제14조 내지 제16조의 규정에 의한 상륙허가를 함에 있어 필요하다고 인정하는 때에는 당해출입국항에 주재하는 관계기관의 공무원에게 의견을 물을 수 있다. 다만, 다음 각호의 1에 해당하는 경우의 상륙허가에 있어서

는 사무소장 또는 출장소장이 법무부장관의 승인을 얻어야 한다.
1. 당해출입국항에 주재하는 관계기관 공무원과의 의견이 일치하지 아니하는 경우
2. 삭제 [94·7·20]
3. 기타 사무소장 또는 출장소장이 결정하기 곤란하다고 인정하는 경우
②출입국관리공무원은 미수교국가의 국민에 대하여 상륙허가를 한 때에는 그 사실을 출입국항에 주재하는 관계기관의 공무원에게 통보하는 외에 수시로 상륙자의 동향을 파악하여 이를 외국인동향조사부에 기재하여야 한다.

제24조 (상륙허가대상자의 행동지역)
출입국관리공무원은 법 제14조부터 제16조까지의 규정에 따라 상륙을 허가할 때에는 관할구역(출장소장의 경우는 소속 출입국관리사무소의 관할구역을 말한다)을 행동지역으로 정한다. 다만, 법 제14조제6항에 따라 승무원이 승무원상륙허가서를 국내의 다른 출입국항에서 계속 사용하려는 경우 또는 출입국관리공무원이 필요하다고 인정하는 경우에는 관할구역 외의 지역을 행동지역으로 정할 수 있다. [개정 1994.7.20, 1997.7.1, 2008.7.3]

제24조의2 (난민임시상륙허가서 발급대장등)
①사무소장 또는 출장소장은 법 제16조의2제2항의 규정에 의하여 난민임시상륙허가서를 발급하는 때에는 이를 난민임시상륙허가서 발급대장에 기재하여야 한다.
②영 제20조의2제3항에서 "법무부장관이 정한 시설등"이라 함은 난민보호소 기타 법무부장관이 따로 지정하는 장소를 말한다.
[본조신설 94·7·20]

제24조의3 (각종 상륙허가서 회수등)
①출입국관리공무원은 법 제14조 내지 제16조의2의 규정에 의하여 상륙허가서를 발급받은 외국인이 출국하거나 제19조제2항의 규정에 의하여 입국심사를 하는 때에는 이를 회수하여야 한다. 다만, 법 제14조제4항의 규정에 의한 승무원상륙허가서는 발급받은 외국인이 최종 출입국항에서 출국하는 때에 이를 회수하고, 영 제18조의2제2항의 규정에 의한 복수승무원 상륙허가서는 발급받은 외국인이 최종출국하는 때에 이를 회수하여야 한다. [개정 97·7·1]
②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 의하여 상륙허가서를 회수한 때에는 상륙허가서를 발급한 사무소장 또는 출장소장에게 그 사실을 통보하여야 한다. [개정 99·2·27]
[본조신설 94·7·20]

제25조 (상륙허가자의 출국등 통보)
①사무소장 또는 출장소장은 상륙허가를 받은 자가 다른 출입국항으로 출국할 수 있도록 허가하거나 법 제14조제4항의 규정에 의하여 상륙을 허가한 경우에는 지체없이 출국예정항 또는 상륙예정항을 관할하는 사무소장 또는 출장소장에게 그 명단을 통보하여야 한다. [개정 97·7·1]
②제1항의 규정에 의한 통보를 받은 사무소장 또는 출장소장은 상륙허가를 받은 자가 상륙허가기간만료일까지 출국하지 아니한 때에는 그 사실을 상륙을 허가한 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다. [개정 97·7·1]

제3장 외국인의 체류와 출국
제1절 외국인의 체류

제26조 (활동중지대상자등 보고)
①사무소장 또는 출장소장은 법 제11조제1항제3호의 규정에 의한 사유가 발생된 자와 법 제17조제2항의 규정에 의한 정치활동을 하고 있는 것으로 인정되는 자를 발견한 때에는 지체없이 그 사실을 법무부장관에게 보고하여야 한다.
②출장소장이 제1항의 규정에 의한 보고를 하는 때에는 관할사무소장을 거쳐야 한다. 다만, 긴급을 요하는 때에는 법무부장관에게 직접 보고하고 사후에 사무소장에게 그 결과를 보고하여야 한다.

제27조 (중지명령서의 교부)
①사무소장 또는 출장소장이 영 제22조의 규정에 의한 활동중지명령서를 교부하는 때에는 수령증을 받아야 한다.
②사무소장 또는 출장소장이 제1항의 규정에 의한 활동중지명령서를 교부하는 경우 필요하다고 인정되는 때에는 해당 소속단체의 장 또는 신원보증인을 입회하게 하여 중지명령을 지키도록 촉구할 수 있다.

제27조의2 (재외동포의 취업활동 제한)
①영 제23조제3항제1호의 "단순노무행위"라 함은 단순하고 일상적인 육체노동을 요하는 업무로서 한국표준직업분류(통계청고시)에 의한 단순노무직 근로자의 취업분야를 말한다.
②영 제23조제3항제2호의 "사행행위 등 선량한 풍속 기타 사회질서에 반하는 행위"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 말한다. [개정 2002.4.27, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
1. 「사행행위 등 규제 및 처벌특례법」 제2조제1항제1호 및 동법 시행령 제1조의2등에서 규정하고 있는 사행행위 영업장소등에 취업하는 행위
2. 「식품위생법」 제21조제2항 및 동법 시행령 제7조제8호등에서 규정하고 있는 유흥주점등에서 유흥종사자로 근무하는 행위
3. 「풍속영업의 규제에 관한 법률」 제2조 및 동법 시행령 제2조등에서 규정하고 있는 풍속영업중 선량한 풍속에 반하는 영업장소등에 취업하는 행위
③ 법무부장관은 제1항 및 제2항과 영 제23조제3항제3호에 따른 재외동포의 취업활동 제한에 관한 구체적 범위를 지정하여 고시한다. [개정 2009.4.3]
[본조신설 99·12·2]

제28조 (외국인을 고용한 자등의 신고사실조사등)
①사무소장 또는 출장소장은 영 제24조제1항의 규정에 의한 고용·연수외국인변동사유발생신고서를 제출받은 경우에는 지체없이 그 사실에 대하여 조사하고 필요한 조치를 취하여야 한다. [개정 97·7·1]
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 처리결과를 고용·연수외국인신고처리대장에 정리하여야 한다. [개정 97·7·1]
[본조제목개정 97.7.1]

제29조 (체류자격외활동허가의 한계등)
사무소장 또는 출장소장은 영 제25조의 규정에 의한 체류자격외활동허가신청을 받은 때에는 이를 심사하고, 심사결과 새로이 종사하고자 하는 활동이 주된 활동인 것으로 인정되는 때에는 영 제30조의 규정에 의한 체류자격변경허가를 받도록 하여야 한다.

제30조 (활동범위등제한통지서의 송부)
영 제27조의 규정에 의한 활동범위등 제한통지서의 송부에 관하여는 제27조의 규정을 준용한다.

제31조 (중지명령을 받은 자등에 관한 보고)
①사무소장 또는 출장소장은 영 제22조의 규정에 의한 활동중지명령서 또는 영 제27조의 규정에 의한 활동범위등제한통지서를 교부받은 자에 대하여는 그 동향을 조사하고 결과를 지체없이 법무부장관에게 보고하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 경우에 그 명령 또는 제한조치를 한 사유가 소멸되었다고 인정하는 때에는 그 해제를 법무부장관에게 건의하여야 한다.

제32조 (출국을 위한 체류기간연장허가)
①사무소장 또는 출장소장은 허가된 체류기간이 만료되는 자가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 그 체류기간을 연장할 수 있다. 다만, 체류연장기간이 30일을 초과하는 때에는 법무부장관의 승인을 얻어야 한다. [개정 94·7·20, 99·2·27, 2002.4.27.]
1. 외국인등록을 한 자로서 그 체류자격의 활동을 마치고 국내여행 등을 목적으로 일시 체류하고자 하는 경우
2. 출국할 선박등이 없거나 그밖에 부득이한 사유로 출국할 수 없는 경우
②제1항의 규정에 의하여 체류기간연장허가를 받고자 하는 자는 체류기간연장허가신청서에 그 사유를 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
③제1항의 규정에 의하여 체류기간연장을 허가하는 때에는 수수료를 받지 아니한다. [신설 94·7·20]

제33조 (출국기한의 유예)
①사무소장·출장소장 또는 외국인보호소의 장(이하 "보호소장"이라 한다)은 체류기간연장등 불허결정통지를 받은 자나 출국권고 또는 출국명령을 받은 자가 출국할 선박등이 없거나 질병 기타 부득이한 사유로 그 기한내에 출국할 수 없음이 명백한 때에는 그 출국기한을 유예할 수 있다.
②제1항의 규정에 의하여 출국기한을 유예받고자 하는 자는 출국기한유예신청서에 그 사유를 소명하는 자료를 첨부하여 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다.
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제2항의 규정에 의한 신청서류를 심사한 결과 그 출국기한의 유예가 필요하다고 인정하는 경우 출국할 선박 등이 없는 때에는 출국예상인원 및 선박등의 사정 등을 참작하여 법무부장관이 따로 정하는 기간까지, 그 밖의 경우에는 그 사유가 소멸할 때까지 그 출국기한을 유예할 수 있다. [개정 2002.4.27, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제34조 (각종 허가등의 신청 및 수령)
①영 제25조, 영 제26조, 영 제29조 내지 제31조, 영 제38조의 규정에 의한 각종 허가나 영 제40조제1항의 규정에 의한 등록 및 제17조의 규정에 의한 사증발급인정서 발급의 신청과 수령은 본인이 직접 하거나 법무부장관이 정하는 자가 대리하게 할 수 있다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
②제1항의 규정에 의한 대리신청 및 수령에 관하여 필요한 사항은 법무부장관이 따로 정한다.
[전문개정 97·7·1]

제35조 (각종 허가등의 대장)
사무소장 또는 출장소장은 영 제25조, 영 제26조, 영 제29조 내지 제31조 및 영 제38조의 규정에 의한 허가를 하는 때에는 이를 허가대장에 기재하여야 한다. [개정 97·7·1]

제36조 (체류기간연장등불허결정통지서 발급대장)
사무소장 또는 출장소장은 영 제38조의 규정에 의하여 체류기간연장등불허결정통지서를 발급하는 때에는 국적·성명·출국기한등을 체류기간연장등불허결정통지서 발급대장에 기재하여야 한다.

제37조 (체류기간연장등의 허가기간)
①제18조의2의 규정은 영 제29조 내지 제31조의 규정에 의한 체류자격부여 또는 체류자격변경등 허가를 하는 경우 1회에 부여할 수 있는 체류기간의 상한에 관하여 이를 준용한다. [개정 94·7·20, 97·7·1]
②영 별표 1중 체류자격 31. 방문취업(H-2)의 자격을 가진 자에 대하여 체류기간연장을 허가하는 경우 그의 체류기간이 계속하여 3년을 초과하지 아니하도록 하되, 영 별표 1중 체류자격 11. 유학(D-2)의 자격에 해당하는 자의 부·모 또는 배우자로서 체류자격 31. 방문취업(H-2)의 자격으로 체류하고 있는 자에 대하여는 그 유학자격으로 체류중인 자의 체류기간을 초과하지 아니하도록 하여야 한다. [신설 2007.3.5]

제38조 (체류자격부여등에 따른 출국예고)
사무소장 또는 출장소장은 영 제34조의 규정에 의하여 허가된 체류기간내에 출국하여야 한다는 뜻을 기재하고자 하는 때에는 여권에 출국예고인을 찍음으로써 이에 갈음할 수 있다. [개정 95·12·1, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제2절 외국인의 출국

제39조 (외국인의 출국심사)
①영 제35조의 규정에 의한 외국인의 출국심사에 관하여는 제1조의 규정을 준용한다.
②외국인이 입국하여 대한민국안에 정박중인 선박등의 승무원으로 승선하는 때에는 영 제35조의 규정에 의한 출국심사를 받아야 한다.
③외국인출입국신고서의 작성 및 관리에 관하여는 제2조 및 제3조의 규정을 준용한다. 다만, 관광선박등의 단체승객에 대하여는 승객명부로서 출입국신고서에 갈음하게 할 수 있다. [개

정 94·7·20]
④영 제35조제2항의 규정에 의하여 외국인승무원이 출국하는 경우 승무원등록에 관하여는 제4조의 규정을 준용한다.
⑤출입국관리공무원은 법 제67조의 규정에 의한 출국권고서 또는 법 제68조의 규정에 의한 출국명령서를 교부받은 자와 영 제33조의 규정에 의한 체류기간연장등불허결정통지서를 교부받은 자에 대하여 제1항의 규정에 의한 출국심사를 하는 때에는 출국권고서·출국명령서 또는 체류기간연장등불허결정통지서를 회수하여 이를 발급한 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 송부하여야 한다.

제39조의2 (재입국허가)
①법 제30조제1항의 규정에 의한 재입국허가를 받고자 하는 자는 재입국허가신청서에 그 사유를 소명하는 서류를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 재입국허가신청서를 받은 때에는 의견을 붙여 지체없이 이를 법무부장관에게 송부하여야 한다.
③재입국허가기간은 허가받은 체류기간을 초과하지 아니하는 범위내에서 이를 정한다.
④사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 재입국허가신청에 대하여 법무부장관의 허가가 있는 때에는 여권에 재입국허가인을 찍고 재입국허가기간을 기재하거나 재입국허가스티커를 부착하되, 무국적자 또는 법 제7조제4항의 규정에 의한 국가의 국민에 대하여는 재입국허가서를 발급한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
[본조신설 2003.09.24.]

제39조의3 (재입국허가기간연장허가)
①법 제30조제3항의 규정에 의한 재입국허가기간연장허가를 받고자 하는 자는 재입국허가기간연장허가신청서에 그 사유를 소명하는 서류를 첨부하여 재외공관의 장에게 제출하여야 한다.
②재입국허가기간 연장허가기간은 재입국허가기간의 만료일부터 3월 이내에서 이를 정할 수 있다. 이 경우 그 연장허가기간은 허가받은 체류기간을 초과할 수 없다.
③제1항의 규정에 의한 재입국허가기간연장허가를 받은 자의 여권 또는 재입국허가서에는 재입국허가기간연장허가인을 찍고 연장허가기간을 기재하여야 한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
[본조신설 2003.09.24.]

제40조 (복수재입국허가의 기준)
법 제30조제2항의 규정에 의한 복수재입국 허가의 기준은 상호주의원칙등을 고려하여 법무부장관이 따로 정한다.

제41조 (재입국허가기간)
①재입국허가의 최장기간은 다음의 구분에 의한다.
1. 단수재입국허가 : 1년
2. 복수재입국허가 : 2년
②다음 각호의 1에 해당하는 자에 대하여는 복수재입국허가의 최장기간을 제1항제2호의 규

정에 불구하고 3년으로 한다.[개정 2002.4.27.]
1. 영 별표 1중 체류자격 17. 기업투자(D-8)의 자격에 해당하는 자로서 법무부장관이 정하는 일정금액 이상을 투자한 자
2. 체류자격 27. 거주(F-2)의 자격에 해당하는 자로서 법무부장관이 정하는 일정금액·일정기간 이상을 국내산업체에 투자하고 계속하여 기업활동에 종사하고 있는 자

제42조 (재입국허가서의 회수등)
출입국관리공무원은 재입국허가서를 발급받은 자가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 재입국허가서를 회수하여 이를 발급한 사무소장 또는 출장소장에게 송부하여야 한다.
1. 단수재입국허가서의 명의인이 입국하는 때
2. 복수재입국허가서의 명의인이 최종 입국하는 때 [전문개정 94·7·20]

제43조 (재외공관장의 재입국허가 확인)
①재외공관의 장은 재입국허가를 받고 출국하여 외국에 체류중인 자가 여권분실등의 사유로 재입국허가의 확인을 신청할 때에는 지체없이 외교통상부장관을 거쳐 법무부장관에게 사실조회를 하여야 한다. [개정 2002.4.27.]
②법무부장관은 제1항의 규정에 의한 조회를 받은 때에는 이미 허가된 체류자격· 재입국허가일자·재입국허가기간등을 외교통상부장관을 거쳐 해당 재외공관의 장에게 회보한다. [개정 2002.4.27.]
③재외공관의 장은 제2항의 규정에 의한 회보를 받은 때에는 신청인의 새 여권에 재입국허가확인인을 찍고 서명하여야 한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
④재외공관의 장은 제39조의2에 따른 재입국허가서를 발급받은 자가 외국에서 이를 분실한 때에는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 절차에 따라 확인을 거쳐 재입국허가확인서를 발급하여야 한다. [개정 2006.8.2]

제44조 (재입국허가기간연장허가 승인등)
①재외공관의 장은 재입국허가기간연장허가를 하고자 하는 때에는 법무부장관의 승인을 얻어야 한다. [개정 2003.09.24.]
②재외공관의 장은 제1항의 규정에 의한 승인을 얻고자 하는 때에는 재입국허가기간연장허가승인요청서에 그 사유를 소명하는 서류를 첨부하고 의견을 붙여 외교통상부장관을 거쳐 법무부장관에게 송부하여야 한다. 이 경우 제8조제2항 단서의 규정을 준용한다. [개정 2003.09.24.]
③법무부장관은 재입국허가기간연장허가에 관하여 제2항의 규정에 의한 승인요청이 있는 때에는 이를 심사하여 그 승인여부와 승인하는 경우 그 허가기간을 명시하여 이를 외교통상부장관을 거쳐 해당 재외공관의 장에게 통지한다. [개정 2003.09.24.]
④법무부장관은 제1항의 규정에 의한 승인을 한 때에는 이를 사무소장 또는 출장소장에게 통보한다. [개정 2003.09.24.]

제44조의2 (영주자격을 가진 자의 재입국허가 면제기준 등)
①영 별표 1중 체류자격 28의3. 영주(F-5)의 자격을 가진 자로서 출국한 날부터 1년 이내에 재입국하고자 하는 자에 대하여는 재입국허가를 면제한다.

②출입국관리공무원은 제1항의 규정에 해당하는 자가 출국하는 때에는 그 외국인이 출국하는 날부터 1년 이내에 재입국할 것인지 여부를 확인하여야 한다.
③제39조의3의 규정은 제1항의 규정에 해당하는 자에 대한 재입국허가면제기간 연장에 관하여 준용한다.
[본조신설 2003.09.24.]

제4장 외국인의 등록등

제1절 외국인의 등록

제45조 (외국인등록의 예외)
①법 제31조제1항제3호에 해당하는 자는 외교·산업· 국방상 중요한 업무에 종사하는 자 및 그의 가족 기타 법무부장관이 특별히 외국인등록을 면제할 필요가 있다고 인정하는 자로 한다.
②법무부장관이 제1항의 규정에 의하여 외국인등록을 면제하기로 결정한 때에는 이를 체류지를 관할하는 사무소장 또는 출장소장(이하 "체류지관할 사무소장 또는 출장소장"이라 한다)에게 통보한다.

제46조 (외국인등록번호의 부여절차)
삭제 [2002.4.27.]

제47조 (외국인등록사항)
법 제32조제6호의 규정에 의한 외국인등록사항은 다음과 같다. [개정 94·7·20]
1. 입국일자 및 입국항
2. 사증에 관한 사항
3. 동반자에 관한 사항
4. 세대주 및 세대주와의 관계
5. 사업자 등록번호

제48조 (외국인등록증의 재발급)
①영 제42조제1항제1호에 해당하는 자가 외국인등록증을 재발급받고자 하는 때에는 그 사유를 소명하는 자료를 체류지관할 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 95·12·1, 2002.4.27.]
②체류지관할 사무소장 또는 출장소장은 영 제42조의 규정에 의하여 외국인등록증을 재발급하는 때에는 종전의 외국인등록번호를 사용하고 외국인등록증발급대장의 비고란에 재발급 사유를 기재하여야 한다. [개정 95·12·1]

제49조 (등록외국인기록표등의 작성 및 관리)
①체류지관할 사무소장 또는 출장소장은 법 제34조제1항의 규정에 의한 등록외국인기록표 및 외국인등록표의 작성을 정보화업무처리절차에 의하여 할 수 있다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

②체류지관할 사무소장 또는 출장소장은 등록외국인별로 등록외국인기록보관철을 만들어 등록외국인기록표와 각종 허가 또는 통고처분관련서류등을 합철하여 관리하여야 한다. 다만, 정보화업무처리절차에 의하여 처리한 때에는 그러하지 아니하다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제49조의2 (외국인등록사항변경의 신고)
법 제35조제3호에서 "법무부령이 정하는 사항"이라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항을 말한다. [개정 2007.3.5, 2008.7.3, 2009.4.3]
1.영 별표 1 중 10. 문화예술(D-1)·11. 유학(D-2) 및 13. 일반연수(D-4)부터 18. 무역경영(D-9)까지 중 어느 하나에 해당하는 자격을 가지고 있는 사람의 경우에는 소속기관 또는 단체의 변경(명칭변경을 포함한다)
2. 삭제 [2009.4.3]
3.영 별표 1 중 체류자격 18의2. 구직(D-10)의 자격에 해당하는 자의 경우에는 연수개시 사실 또는 연수기관의 변경(명칭변경을 포함한다)
4.영 별표 1중 31. 방문취업(H-2)의 자격에 해당하는 자로서 개인·기관·단체 또는 업체에 최초로 고용된 경우에는 그 취업개시 사실
5.영 별표 1중 31. 방문취업(H-2)의 자격에 해당하는 자로서 개인·기관·단체 또는 업체에 이미 고용되어 있는 경우에는 그 개인·기관·단체 또는 업체의 변경(명칭변경을 포함한다) [본조신설 2002.4.27]

제50조 (지문찍기)
영 제47조의 규정에 의한 지문찍기에 대하여 이 규칙에 정하지 아니한 사항에 관하여는 경찰청장이 정하는 방법에 의한다.

제51조 (외국인지문원지의 기재요령)
①출입국관리공무원등 관계공무원이 영 제47조제1항의 규정에 의한 외국인지문원지중 직접 기재할 난과 기재요령은 다음과 같다. [개정 2007.12.31][[시행일 2008.1.1]]
1. 국적이 없는 자의 국적란에는 출생지를 기재한다.
2. 영문자로 성명을 표기하는 자의 성명란에는 먼저 성을 대문자로 쓰고, 다음에 이름을 쓰며, 영문자 및 한자로 함께 표기하는 자의 성명란에는 먼저 영문자로 표기하고, 그 다음에 한자로 표기한다.
3. 성별란에는 해당하는 곳에 ○표를 한다.
4. 생년월일이 불명인 자의 생년월일란에는 추정연령을 기재한다.
5. 주소란에는 본국의 주소를 기재한다.
6. 대한민국안의 주소가 일정하지 아니한 자의 주소란에는 최근의 거소를 기재한다.
②외국인지문원지중 다음의 난은 출입국관리공무원이 직접 기재하여야 한다. [개정 2007.12.31][[시행일 2008.1.1]]
1. 국적·성명·성별·생년월일·주소 및 대한민국안의 주소란
2. 신장·체격·혈액형 및 머리색깔란
3. 특징란(신체에 현저하게 나타나는 특징의 명칭 및 위치를 기재하는 난)
4. 작성란

③외국인지문원지중 분류, 지문수배, 수형사항, 검사 및 사법경찰관의 처분사항, 대조경력과 접수란은 경찰청소속 관계공무원이 기재한다.

제52조 (외국인지문원지의 송부등)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 외국인지문원지의 작성을 마친 때에는 외국인지문원지작성대장에 필요한 사항을 기재한 후 이를 지문채취자통보서에 첨부하여 경찰청장에게 송부하여야 한다.
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 외국인지문원지에 변경이 있는 때에는 그 사실을 경찰청장에게 통보하여야 한다.

제2절 삭제 [99·2·27]

제53조
삭제[99.2.27]

제5장 강제퇴거등

제1절 강제퇴거 및 조사

제54조 (영주자격을 가진 자의 강제퇴거)
법 제46조제2항제2호에서 "법무부령이 정하는 자"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자로서 법무부장관이 강제퇴거함이 상당하다고 인정하는 자를 말한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
1. 「형법」 제2편제24장 살인의 죄, 제32장 강간과 추행의 죄 또는 제38장 절도와 강도의 죄 중 강도의 죄를 범한 자
2. 「성폭력범죄의 처벌 및 피해자보호 등에 관한 법률」 위반의 죄를 범한 자
3. 「마약류관리에 관한 법률」 위반의 죄를 범한 자
4. 「특정범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제5조의2·제5조의4·제5조의5·제5조의9 또는 제11조 위반의 죄를 범한 자
5. 「국가보안법」 위반의 죄를 범한 자
6. 「폭력행위 등 처벌에 관한 법률」 제4조 위반의 죄를 범한 자
7. 「보건범죄단속에 관한 특별조치법」 위반의 죄를 범한 자
[본조신설 2003.09.24.]

제54조의2 (강제퇴거의 대상자)
법 제46조제1항제12호에서 “법무부령이 정하는 자”라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자로서 사무소장・출장소장 또는 외국인보호소장이 강제퇴거함이 상당하다고 인정하는 자를 말한다.
1. 제54조 각 호의 어느 하나에 해당하는 죄를 범한 자
2. 「배타적 경제수역에서의 외국인어업 등에 대한 주권적 권리의 행사에 관한 법률」을 위반한 자

3. 「영해 및 접속수역법」을 위반한 자
[본조신설 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제54조의3 (사건부의 등재등)
①출입국관리공무원은 영 제57조의 규정에 의한 용의사실인지보고서 또는 영 제104조제3항의 규정에 의한 출입국사범심사결정통고서를 작성하는 때에는 사건부에 소정의 사항을 기재하고 용의사실인지보고서 또는 출입국사범심사결정통고서에 사건번호를 기재하여야 한다.
②사건번호는 사건마다 접수연도와 접수순서에 따라 연도표시 일련번호로 표시한다.
[본조신설 95·12·1]
[전문개정 2005.7.8(제54조의2에서 이동)] [[시행일 2005.9.25]]

제55조 (출석요구의 승인)
출입국관리공무원은 영 제58조의 규정에 의하여 용의자 또는 참고인의 출석을 요구하고자 할 때에는 미리 사무소장·출장소장 또는 보호소장의 승인을 얻어야 한다. 다만, 긴급한 사유로 인하여 승인을 얻지 아니하고 출석을 요구할 때에는 사후에 지체없이 이를 보고하여 승인을 얻어야 한다.

제56조 (제출물목록의 교부)
출입국관리공무원은 영 제62조제1항의 규정에 의하여 제출물목록을 작성한 때에는 제출물목록 부본 1부를 제출인에게 교부하여야 한다.

제57조 (제출물의 보관 및 반환절차)
①출입국관리공무원은 법 제50조 및 영 제61조의 규정에 의하여 서류 또는 물건을 제출받은 때에는 이를 제출물보관대장에 기재하여야 한다.
②출입국관리공무원은 제1항의 제출물을 보관할 필요가 없다고 인정하는 때에는 지체없이 이를 제출인에게 반환하여야 한다.
③출입국관리공무원은 제2항의 규정에 의하여 제출물을 반환하는 때에는 그 반환사실을 제출물보관대장에 기재하고 수령인의 서명을 받아야 한다. 이 경우 제56조의 규정에 의하여 제출물목록 부본을 교부한 사실이 있는 때에는 이를 회수하여 그 정본과 함께 보관하여야 한다.

제2절 보호명령서의 발부등

제58조 (보호명령서등 발부대장)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제51조제1항의 규정에 의하여 보호명령서를 발부하는 때에는 보호명령서 발부대장에 이를 기재하여야 한다.
②출입국관리공무원은 다음 각호의 1에 해당하는 조치를 한 때에는 보호명령서발부대장에 그 사실을 기재하여야 한다. [개정 97·7·1, 2002.4.27.]
1. 영 제65조의 규정에 의하여 보호기간을 연장한 때
2. 영 제68조의 규정에 의하여 보호통지서를 송부한 때
2의2. 법 제54조 단서의 규정에 의하여 보호통지서를 송부하지 아니한 때 [신설 2002.4.27.]

3. 제60조의 규정에 의하여 보호사항변경통지서를 송부한 때
4. 보호를 해제(보호의 일시해제의 경우를 포함한다)한 때
③출입국관리공무원은 영 제64조제2항의 규정에 의하여 긴급보호서를 발부하는 때에는 긴급보호서발부대장에 이를 기재하여야 한다.

제59조 (보호장소의 지정)
법 제52조제2항 및 법 제63조제1항에서 "기타 법무부장관이 지정하는 장소"라 함은 구치소·교도소 그밖에 법무부장관이 따로 지정하는 장소를 말한다.

제60조 (보호사항변경통지서의 송부)
출입국관리공무원은 법 제54조의 규정에 의하여 보호통지를 한 후 보호장소를 변경하거나 영 제65조제1항의 규정에 의하여 보호기간을 연장한 때에는 법 제54조에 규정된 자에게 보호사항 변경통지서를 송부하여야 한다.

제61조 (일시보호명령서발부대장)
사무소장 또는 출장소장은 영 제71조제1항의 규정에 의하여 일시보호명령서를 발부하거나 영 제71조제3항의 규정에 의하여 일시보호기간 연장허가서를 발부하는 때에는 이를 일시보호명령서발부대장에 기재하여야 한다. [개정 97·7·1]

제3절 강제퇴거명령서의 발부

제62조 (강제퇴거명령서의 발부)
사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제59조제2항의 규정에 의하여 강제퇴거명령서를 발부하는 때에는 이를 사건부에 기재하여야 한다. [개정 97·7·1]
[본조제목개정 97.7.1]

제63조 (강제퇴거명령서의 기재요령)
법 제59조제2항의 규정에 의한 강제퇴거명령서에는 적용법조·퇴거이유·송환국등을 명시하여야 한다.

제4절 출국권고서등의 발부

제64조 (출국권고서의 발부)
사무소장 또는 출장소장은 법 제67조제2항의 규정에 의하여 출국권고서를 발부하는 때에는 이를 사건부에 기재하여야 한다. [개정 97·7·1]
[본조제목개정 97.7.1]

제65조 (출국명령기한등)
①법 제68조제2항의 규정에 의한 출국명령서를 발부하는 때에는 그 발부일부터 30일의 범위내에서 출국기한을 정하여야 한다. [개정 2007.6.1]
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제68조제2항의 규정에 의하여 출국명령서를 발부

하는 때에는 이를 사건부에 기재하여야 한다. [개정 97·7·1]
제65조의2 (선박등의 검색과 서류심사)
①법 제69조제6항의 규정에 의하여 선박등의 검색을 서류심사로 갈음하게 할 수 있는 경우는 다음 각호와 같다.
1. 폭풍등으로 인하여 승선에 위험이 따르는 경우
2. 선박등이 국내항에 기항한 후 다른 국내항간을 출입항하는 경우
3. 기타 선박등에 승선하여 검색할 필요가 없다고 인정하는 경우
②삭제 [99·2·27]
[본조신설 94·7·20]

제6장 선박등의 검색

제66조 (승선허가서등)
①사무소장 또는 출장소장은 영 제84조의 규정에 의하여 승선허가 또는 출입국심사장출입허가를 하고자 하는 때에는 승선· 출입국심사장출입허가서를 발급하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의하여 승선·출입국심사장출입허가서를 발급하는 때에는 이를 승선·출입국심사장출입허가서발급대장에 기재하여야 한다. [신설 94·7·20]

제67조 (출입항통보 및 보고)
①선박등의 장 또는 운수업자는 선박등이 자연의 재해·기기의 고장·피난 기타 부득이한 사유로 영 제86조의 규정에 의한 출입항예정통보를 하지 아니하고 출입국항 또는 출입국항외의 장소에 입항한 때에는 그 선박등이 입항한 즉시 사무소장 또는 출장소장에게 입항통보를 하여야 한다.
②선박등의 장 또는 운수업자는 법 제74조의 규정에 의한 출입항예정통보서와 법 제75조의 규정에 의한 출입항보고서를 정보화망을 이용하여 제출하는 때에는 표준전자문서를 사용하여 사무소장 또는 출장소장에게 전송하여야 한다. [신설 99·2·27, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
③법 제75조제2항 단서에서 "부득이한 사유로 인하여 표준화된 전자문서로 제출할 수 없는 때"라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때를 말한다. [신설 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
1. 천재지변·정전 또는 이에 준하는 사유로 정보시스템 또는 통신장애가 발생한 때
2. 사무소장 또는 출장소장과 출입국항에 출입항하는 항공기의 장 또는 항공기에 관한 사업을 영위하는 운수업자간에 표준전자문서를 송·수신할 수 있는 시스템이 구축되지 아니한 경우로서 사무소장 또는 출장소장이 정당한 사유가 있다고 인정하는 때

제6장의2 난민의 인정등

제1절 난민인정협의회의 구성·운영등

제67조의2 (난민인정협의회)
①난민의 인정 및 이의신청등에 관한 중요사항을 협의하게 하기 위하여 법무부에 난민인정

협의회(이하 "협의회"라 한다)를 둔다.
②협의회는 위원장 1인과 12인 이내의 위원으로 구성한다. [개정 2002.4.27.]
③위원장은 법무부차관이 되고, 위원은 법무부의 인권국장, 출입국·외국인정책본부장, 외교통상부의 국제기구국장과 관계기관의 공무원 및 관계전문가중에서 법무부장관이 임명 또는 위촉하는 자로 한다. [개정 2007.6.1]
[본조신설 94·7·20]

제67조의3 (협의사항)
협의회는 다음 각호의 사항을 협의한다.
1. 난민의 인정 및 보호에 관한 사항
2. 이의신청에 관한 사항
3. 난민의 정착지원에 관한 사항
4. 기타 법무부장관이 난민업무에 관련하여 필요하다고 인정하여 협의회에 회부하는 사항
[본조신설 94·7·20]

제67조의4 (위원장의 직무 및 회의)
①위원장은 협의회를 대표하고, 협의회의 직무를 총괄한다.
②위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없는 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다. [개정 2002.4.27.]
③위원장은 협의회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.
④회의는 법무부장관의 요청이 있는 때 또는 위원장이 필요하다고 인정하는 때에 소집한다.
⑤위원장은 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 경우에는 서면으로 협의하게 할 수 있다.
[본조신설 94·7·20]

제67조의5 (의견청취)
위원장은 협의회의 협의사항과 관련하여 필요하다고 인정할 때에는 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다. [본조신설 94·7·20]

제67조의6 (간사)
협의회의 사무를 처리하기 위하여 협의회에 간사 1인을 두되, 간사는 난민인정업무담당과의 과장으로 한다. [개정 95·12·1] [본조신설 94·7·20]

제67조의7
삭제 [2007.6.1]

제67조의8 (운영세칙)
이 규칙에서 규정한 것 외에 협의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 협의회의 협의를 거쳐 위원장이 정한다. [개정 2007.6.1]
[본조신설 94·7·20]

제2절 난민인정증명서 발급등

제67조의9 (난민인정증명서발급대장)

출입국관리공무원은 법 제76조의2제3항의 규정에 의하여 난민인정증명서를 교부하는 때에는 이를 난민인정증명서발급대장에 기재하여야 한다.

[본조신설 94·7·20]

제67조의10 (난민여행증명서의 발급)

체류지관할사무소장 또는 출장소장은 영 제88조의5제1항의 규정에 의하여 난민여행증명서 발급신청을 받은 때에는 그 외국인이 법 제76조의3제1항 또는 법 제76조의5제1항 단서에 해당하는지의 여부를 조사하여 이를 법무부장관에게 보고하여야 한다.

[본조신설 94·7·20]

제67조의11 (난민여행증명서의 분실 재발급)

영 제88조의6제1항제1호에 해당하는 자가 난민여행증명서를 재발급받고자 하는 때에는 그 분실되었거나 없어진 사실의 신고필증 또는 재발급의 사유를 소명하는 자료를 체류지관할 사무소장·출장소장 또는 재외공관의 장을 거쳐 법무부장관에게 제출하여야 한다. [본조신설 94·7·20]

제67조의12 (난민여행증명서의 유효기간연장)

법무부장관은 영 제88조의7제4항의 규정에 의하여 재외공관의 장으로부터 난민여행증명서 유효기간연장허가보고서를 받은 때에는 이를 체류지관할 사무소장 또는 출장소장에게 통보한다. [본조신설 94·7·20]

제67조의13 (난민의 인정등에 관한 사실조사)

사무소장·출장소장 또는 보호소장은 출입국관리공무원이 법 제80조제2항의 규정에 의하여 난민의 인정 또는 난민인정의 취소등에 관한 사실조사를 마친 때에는 지체없이 그 내용을 법무부장관에게 보고하여야 한다.

[본조신설 94·7·20]

제7장 보칙

제68조 (보증금의 국고귀속보고)

사무소장·출장소장 또는 보호소장은 법 제13조제3항 또는 법 제66조제2항의 규정에 의하여 보증금의 국고귀속을 결정한 때에는 그 사실을 법무부장관에게 보고하여야 한다.

제69조 (동향조사 보고등)

①출입국관리공무원은 영 제91조의 규정에 의한 동향조사의 결과를 외국인동향조사부에 기재하여야 한다.

②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 관하여는 이를 지체없이 법무부장관에게 보고하여야 한다.

1. 외국인과 관련된 사안으로서 외교관계에 중대한 영향을 미칠 우려가 있는 사항

2. 외국인과 관련된 공안사범에 관한 사항
3. 신문, 통신, 방송등 대중전달매개체에 의한 외국인 및 외국단체와 관련된 주요 정보사항
4. 출입국관리의 기본정책 수립 및 운영에 필요한 사항
5. 외국인의 체류관리에 필요한 주요 국내·외 정보사항
6. 특히 사회의 이목을 끌만한 외국인의 범법사실에 관한 사항
7. 체류외국인의 특이활동 사항 및 기타 중요하다고 판단되는 사항
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 규정에 의한 동향조사의 결과를 분기별로 종합하여 분기 종료후 15일이내에 법무부장관에게 보고하여야 한다.
④사무소장·출장소장 또는 보호소장은 외국인동향조사와 관련하여 외국인이 근무하고 있는 기관 또는 단체에 관한 기록을 기재한 외국인관련단체 동향기록표를 비치하여야 한다.

제70조 (출입국사범의 신고사실확인)
출입국관리공무원이 법 제83조의 규정에 의한 신고를 받은 때에는 그 사실여부를 확인한 후 필요한 조치를 취하여야 한다.

제71조 (사증 등 발급신청 심사수수료)
①사증발급신청에 대한 심사수수료(제11조제1항에 해당하는 경우에는 개인별로 납부하는 수수료액을 말한다)는 다음과 같다. [개정 98·4·1, 2002.4.27.]
1. 단수사증 : 체류기간 90일이하 ; 미합중국통화(이하 "미화"라 한다) 30불상당의 금액
체류기간 91일이상 ; 미화 50불상당의 금액
2. 복수사증 : 미화 80불상당의 금액
②재외공관의 장이 외국인입국허가서를 발급하는 때의 심사수수료는 제1항의 규정에 의한 상당금액으로 한다. [개정 2002.4.27.]
③재외공관의 장은 제1항 및 제2항의 수수료를 주재국의 통화로 징수하는 때에는 환시세의 변동을 감안하여 그 기준액을 정하여야 한다. 이 경우 주재국의 공관이 2이상인 경우에는 대사가 이를 정한다.
④재외공관의 장은 국제관례 또는 상호주의원칙에 비추어 제1항의 규정에 의한 수수료와 달리 정하고자 하는 때에는 법무부장관의 승인을 얻어야 한다.
[본조제목개정 2002.4.27]

제72조 (각종 허가등에 관한 수수료)
외국인의 입국 및 체류와 관련된 허가 및 출입국사실증명발급등에 관한 수수료는 다음 각호와 같다. [개정 1998.4.1, 2002.4.27, 2003.9.24, 2006.8.2, 2008.7.3]
1. 사무소장 또는 출장소장이 하는 입국허가 또는 외국인 입국허가서의 발급 4만원(영 제10조제4항 단서의 규정에 해당하는 경우에는 8만원)
2. 체류자격외활동허가 6만원[영 별표 1 중 체류자격 11. 유학(D-2) 또는 13. 일반연수(D-4)의 자격을 가지고 있는 자에 대한 시간제 취업 허용 등 법무부장관이 인정하는 경우에는 1만원, 체류자격 27. 거주(F-2)의 자격을 가지고 있는 경우에는 3만원)]
3. 근무처의 변경・추가허가 6만원
4. 체류자격부여 4만원[영 별표 1중 체류자격 27. 거주(F-2) 또는 28의3. 영주(F-5)의 자격에 해당하는 경우에는 2만원]

5. 체류자격변경허가 5만원
6. 체류기간연장허가 3만원[영 별표 1중 체류자격 27. 거주(F-2)의 자격을 가지고 있는 경우에는 2만원]
7. 단수재입국허가 3만원
8. 복수재입국허가 5만원
9. 재입국허가기간 연장허가 미화 20불상당의 금액
10. 외국인등록증발급 및 재발급 1만원
11. 출입국에 관한 사실증명(1통당) 1천원
12. 외국인등록사실증명(1통당) 1천원
13. 난민여행증명서발급 및 재발급 1만원
14. 난민여행증명서 유효기간 연장허가 미화 5불상당의 금액

제73조 (수수료의 납부방법)
수수료의 납부방법은 다음 각호와 같다. [개정 2004.8.23]
1. 출입국관리사무소·출장소에 납부하는 경우 : 해당 수수료 금액에 상당하는 수입인지 또는 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제
2. 시·군·구에 납부하는 경우 : 해당 수수료 금액에 상당하는 수입증지 또는 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제
3. 재외공관에 납부하는 경우 : 해당 수수료 금액에 상당하는 수입인지·현금 또는 현금의 납입을 증명하는 증표
[전문개정 2003.09.24.]

제74조 (수수료의 면제)
법 제87조제2항에서 "그 밖에 법무부령이 정하는 사유"라 함은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. [개정 2007.6.1, 2008.7.3, 2009.4.3]
1. 국제협력사업 등을 수행하는 대한민국의 기관 또는 단체중 법무부장관이 지정하는 기관 또는 단체가 항공료 및 국내체재비를 부담하기로 하거나 인도주의적 차원에서 초청한 외국인으로서 그의 입국허가 또는 사증발급에 관한 수수료의 면제가 특히 필요하다고 인정되는 경우
2. 대한민국정부, 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관, 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 과학기술분야 정부출연연구기관 또는 「특정연구기관육성법」에 따라 설립된 특정연구기관 등이 학비 등 국내체재비를 부담하기로 하고 초청한 외국인이영 별표 1 중 10. 문화예술(D-1), 11. 유학(D-2) 또는 13. 일반연수(D-4)에 해당하는 체류활동을 하기 위하여 체류자격변경허가·체류기간연장허가 또는 재입국허가를 신청하는 경우
3.영 별표 1중 체류자격 1. 외교(A-1) 내지 3. 협정(A-3) 또는 체류자격 17. 기업투자(D-8)의 자격에 해당하는 자
4. 전자문서로 제72조제11호·제12호의 증명을 열람하게 하거나 교부하는 경우
5. 국가이익이나 인도적 사유 등을 고려하여 수수료 면제가 필요하다고 법무부장관이 인정하는 경우
[전문개정 2006.8.2]

제75조 (사실증명의 발급)
①법 제88조제1항의 규정에 의한 출입국에 관한 사실증명은 본인이나 그 법정대리인 또는 그로부터 위임을 받은 자가 사무소장 또는 출장소장에게 신청하여야 한다.
②법 제88조제2항의 규정에 의한 외국인등록사실증명은 본인이나 그 법정대리인 또는 그로부터 위임을 받은 자가 사무소장 또는 출장소장이나 시장·군수 또는 자치구의 구청장에게 신청하여야 한다.
③다음 각호의 1에 해당하는 자는 제1항 또는 제2항의 규정에 불구하고 출입국에 관한 사실증명이나 외국인등록사실증명을 신청할 수 있다.
1. 행방불명, 사망 등으로 본인이 의사표시를 할 수 없는 상태에 있다고 인정되는 경우 : 본인의 배우자 또는 그 직계 존·비속
2. 본인인 외국인이 완전 출국한 경우 : 본인인 외국인을 고용하였던 자 또는 그 대리인
3. 그 밖에 법무부장관이 공익상 필요하다고 인정하는 자
④제3항의 규정에 의한 신청에 필요한 입증서류 등에 관하여 필요한 사항은 법무부장관이 정한다.
[전문개정 2002.4.27, 2004.8.23]

제76조 (사증발급 등 신청시의 첨부서류)
①다음 각 호에 해당하는 때의 체류자격별 첨부서류는 별표 5와 같다.
1. 영 제7조제1항 및 제10조제2항에 따라 사증 또는 외국인입국허가서의 발급을 신청하는 때
2. 영 제8조제1항제1호 및 제3호에 해당하는 자가 이 규칙 제14조에 따라 입국허가를 신청하는 때
3. 제17조제2항에 따라 사증발급인정서의 발급을 신청하는 때
②다음 각 호에 해당하는 때의 체류자격별 첨부서류는 별표 5의2와 같다.
1. 영 제25조에 따라 체류자격외활동허가를 신청하는 때
2. 영 제26조에 따라 근무처의 변경·추가허가를 신청하는 때
3. 영 제29조에 따라 체류자격부여를 신청하는 때
4. 영 제30조에 따라 체류자격변경허가를 신청하는 때
5. 영 제31조에 따라 체류기간연장허가를 신청하는 때
6. 영 제40조에 따라 외국인등록을 신청하는 때
③제1항 및 제2항에 따른 첨부서류 중 「전자정부법」 제21조제1항에 따라 행정정보의 공동이용을 통하여 첨부서류에 대한 정보를 확인할 수 있는 경우에는 그 확인으로 제출에 갈음한다. [개정 2007.12.31][[시행일 2008.1.1]]
[전문개정 2007.6.1]
[본조제목개정 2007.6.1]

제77조 (신원보증)
①법 제90조제1항의 규정에 의하여 신원보증을 하는 자는 신원보증인 및 피보증외국인의 인적사항·보증기간·보증내용등을 기재한 신원보증서를 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 제출하여야 한다. [개정 97·7·1]

②제1항의 규정에 의한 신원보증인은 대한민국안에 주소를 둔자로서 보증능력이 있는 자임을 소명하여야 한다. [개정 97·7·1]
③피보증외국인이 소속하는 기관 또는 단체가 있는 때의 신원보증인은 특별한 사유가 없는 한 그 기관 또는 단체의 장으로 하며, 이 경우에는 제2항의 규정에 의한 보증능력의 소명을 요하지 아니한다. [개정 97·7·1]
④외국인이 제2항의 규정에 의한 신원보증인이 되는 때에는 법 제33조의 규정에 의한 외국인등록증을 가지고 있어야 하며, 그 보증기간은 신원보증인의 체류기간을 초과할 수 없다. [개정 97·7·1]
⑤신원보증인인 국민이 외국에서 영주할 목적으로 출국하고자 하는 때에는 피보증외국인은 새로이 신원보증인을 설정하여야 한다. 신원보증인인 외국인이 출국하는 때에도 또한 같다. [개정 97·7·1]
⑥ 삭제 [2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
⑦보증기간의 최장기간은 4년으로 한다. [개정 94·7·20, 97·7·1]
⑧사무소장·출장소장 또는 보호소장은 대한민국 또는 외국의 정부기관이 신원보증인이 되거나 법무부장관이 따로 정하는 자에 대하여는 신원보증서의 제출을 생략할 수 있다. [개정 94·7·20, 97·7·1]
⑨제1항의 규정에 의한 신원보증서를 제출한 자가 그 신원보증서의 보증기간의 범위내에서 체류기간을 연장하는 경우에는 신원보증서의 추가제출을 요하지 아니한다.

제77조의2 (구상권행사절차)
①영 제95조의2제1항의 규정에 의하여 통지를 하는 때에는 구상금납부통지서에 납입고지서를 첨부하여야 한다.
②구상권행사담당공무원은 구상권행사 및 수납사항을 구상권행사사건처리부에 기재하여야 한다.
[본조신설 97·7·1]

제78조 (권한의 위임)
①법무부장관은 영 제96조제1항의 규정에 의하여 법 제9조의 규정에 의한 권한중 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자에 대한 사증발급인정서의 발급권한을 사무소장 또는 출장소장에게 위임한다. [개정 95·12·1, 97·7·1, 98·4·1, 2002.4.27.2003.09.24, 2004.8.23, 2007.6.1]
1. 제17조제1항제1호 및 제3호에 해당하는 자로서 체류기간 90일이하의 영 별표 1중 체류자격 6. 일시취재(C-1) 내지 9. 단기취업(C-4)·26. 방문동거(F-1)의 자격에 해당하거나 체류기간 2년이하의 영 별표 1중 체류자격 12. 산업연수(D-3)의 자격에 해당하는 자
2. 제17조제1항제2호에 해당하는 자로서 별표 1의 1회에 부여하는 체류자격별 체류기간의 상한이내의 영 별표 1중 체류자격 10. 문화예술(D-1)부터 25. 특정활동(E-7)까지·25의3. 비전문취업(E-9)·25의4. 선원취업(E-10)·26. 방문동거(F-1)·27. 거주(F-2)·28. 동반(F-3)·28의2. 재외동포(F-4)·29. 기타(G-1) 또는 31. 방문취업(H-2)의 자격에 해당하는 자
②법무부장관이 영 제96조제1항의 규정에 의하여 법 제20조, 법 제21조, 법 제23조 내지 제25조의 규정에 의한 그의 권한을 사무소장 또는 출장소장에게 위임하는 범위는 별표 6과 같다. [개정 97·7·1]
③법무부장관은 영 제96조제1항의 규정에 의하여 법 제30조제1항, 법 제89조의 규정에 의한

그의 권한을 사무소장 또는 출장소장에게, 법 제90조 및 법 제90조의2의 규정에 의한 그의 권한을 사무소장·출장소장 또는 보호소장에게 위임한다. [개정 97·7·1]
④사무소장 또는 출장소장은 입국금지자, 제10조제3호에 규정된 사증발급 규제자, 기타 법무부장관이 따로 정하는 자에 대하여 법 제9조, 법 제20조, 법 제21조, 법 제23조 내지 제25조 및 법 제30조제1항의 규정에 의한 허가등을 하고자 하는 때에는 제1항 내지 제3항의 규정에 불구하고 법무부장관의 승인을 얻어야 한다. [개정 94·7·20, 97·7·1]

제79조 (이중국적자의 출입국절차등)
①대한민국국적과 외국국적을 함께 가지고 있는 이중국적자의 출입국 및 체류에 관한 절차는 법무부장관이 따로 정한다.
②2이상의 외국국적을 가지고 있는 자는 그가 행사하는 여권을 발급한 국가의 국민으로 본다.
③국적이 불명한 자는 그가 행사하는 여권을 발급한 국가의 국민으로 취급한다. [신설 94·7·20]
④사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의한 이중국적자에 대하여는 따로 기록을 작성·비치하여야 한다. [개정 98·4·1]

제80조 (기록관리의 기준 및 절차)
출입국 및 체류에 관한 각종기록의 관리 기준 및 절차는 법무부장관이 따로 정한다.

제81조 (각종보고)
①사무소장·출장소장 또는 보호소장은 다음 각호의 1에 해당하는 조치를 한 때에는 이를 지체없이 법무부장관에게 보고하여야 한다.
1. 강제퇴거명령·출국명령 또는 출국권고를 한 때
2. 외국인을 보호한 때, 보호기간을 연장하거나 보호장소를 변경한 때 또는 보호의 일시해제를 취소한 때
3. 과태료처분·통고처분 또는 고발조치를 한 때
②법무부장관은 제1항의 규정에 의한 보고를 정보화업무처리절차를 이용하여 하게 할 수있다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제82조 (통계보고)
①재외공관의 장, 사무소장 및 출장소장은 다음 각호의 통계를 매월(제1호의 경우에는 반기별) 작성하여 다음달 10일 까지 법무부장관에게 보고하여야 한다. [개정 94·7·20, 2006.8.2]
1. 반기별 사증발급현황(국적별·체류자격별)
2. 월별 내·외국인출국자현황(항구별)
3. 월별 내·외국인입국자현황(항구별)
4. 삭제 [2006.8.2]
5. 삭제 [2006.8.2]
6. 삭제 [2006.8.2]
7. 삭제 [94·7·20]
8. 월별 외국인입국자현황(국적별·체류자격별)

9. 월별 외국인입국자현황(국적별·연령별)
10. 및 11. 삭제 [94·7·20]
12. 월별 외국인출국자현황(국적별·체류기간별)
13. 월별 상륙허가자현황(국적별)
14. 월별 출입항선박 및 선원현황(국적별)
15. 월별 출입항선박 및 선원현황(항구별)
16. 월별 출입항 항공기 및 승무원현황(국적별)
17. 월별 체류외국인현황(국적별·체류자격별)
18. 월별 등록외국인현황(국적별·체류지역별)
19. 월별 출입국관리법위반자 처리현황(국적별·조치별)
20. 월별 이중국적자현황
21. 삭제 [99·2·27]
22. 월별 사증발급인정서발급현황(국적별·체류자격별)
②제81조제2항의 규정은 제1항의 경우에 이를 준용한다.

제83조 (출입국관리관계서식)
①법·영 및 이 규칙에서 사용하는 각종 출입국관리관계서식은 별지 부록과 같다. [개정 99·2·27]
②사무소장·출장소장 또는 보호소장은 제1항의 규정에 의한 출입국관리관계서식중 각종 허가등의 대장을 정보화업무처리절차에 의하여 작성·비치할 수 있다. [신설 97·7·1, 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]

제84조 (세부사항)
이 규칙에서 정하는 것외에 필요한 세부사항은 법무부장관이 따로 정한다.

제84조의2 (규제에 대한 재검토)
법무부장관은 외국인이 특급호텔 조리사로 단기간 취업하고자 하는 경우 영 제7조제1항에 따라 제출하는 사증발급신청서에 고용계약서를 첨부하도록 한 별표 5 중 단기취업(C-4)란에 대하여 2011년 12월 31일까지 그 타당성을 검토하여 첨부서류의 폐지, 완화 또는 유지 여부를 결정하여야 한다.
[본조신설 2009.6.30]

제8장 통고처분등

제85조 (과태료의 징수절차)
①사무소장 또는 출장소장은 과태료를 부과하고자 할 때에는 과태료처분통지서에 납입고지서를 첨부하여 과태료처분 통지를 하며, 과태료의 부과 및 수납사항을 과태료부과 및 수납대장에 기재하여야 한다. [개정 97·7·1]
②법 제100조제5항의 규정에 의한 사무소장 또는 출장소장의 과태료처분에 대한 이의제기는 과태료처분에 대한 이의신청에 의하되, 증빙서류를 첨부하여야 한다. [개정 94·7·20, 97·7·1]
③과태료의 징수절차에 관하여 이 규칙에서 정한 것이외는 「국고금관리법 시행규칙」을 준

용한다. [개정 2005.7.8] [[시행일 2005.9.25]]
제86조 (범칙금의 양정기준)
①법 제102조제1항의 규정에 의한 범칙금의 양정기준은 별표 7 및 별표 8과 같다. [개정 2007.6.1]
②범칙금은 사무소장·출장소장 또는 보호소장이 당해출입국사범의 연령과 환경, 법위반의 동기와 결과, 범칙금부담능력, 위반횟수등을 참작하여 제1항의 규정에 의한 기준액의 2분의 1의 범위안에서 이를 경감하거나 가중 할 수 있다.
③사무소장·출장소장 또는 보호소장은 부득이하다고 인정하는 경우 법무부장관의 승인을 얻어 제1항 및 제2항의 규정에 의한 기준과 달리 범칙금을 정할 수 있다. 법 제103조제2항의 규정에 의하여 범칙금을 면제하는 경우에도 또한 같다.

제87조 (범칙금의 수납기관)
영 제105조제1항의 규정에 의한 수납기관은 한국은행 본·지점과 한국은행이 지정한 국고대리점 및 국고수납대리점 또는 우체국으로 한다.

제88조 (범칙금납부고지서)
영 제106조의 규정에 의하여 통고서를 송달하는 때에는 범칙금납부고지서를 첨부하여야 한다.

부칙
제1조 (시행일) 이 규칙은 1993년 4월 1일부터 시행한다.
제2조 (서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행전 종전의 규정에 의하여 제작된 출입국신고서의 서식은 이 규칙의 개정규정에 불구하고 1993년 12월 31일까지 계속사용할 수 있다.
제3조 (범칙금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행전의 행위에 대한 범칙금 양정기준의 적용은 종전의 예에 의한다.
제4조 (다른 법령의 개정) ①법인아닌사단재단및외국인의부동산등기용등록번호부여절차에관한규정시행규칙중 다음과 같이 개정한다.
제9조제1항중 "거류외국인 기록번호"를 "등록외국인 기록번호"로, "출입국관리법시행규칙 제74조 및 동규칙 별지 제41호서식에 의한 거류외국인기록표"를 "출입국관리법시행규칙 제83조 및 동규칙 별지 제68호서식에 의한 등록외국인기록표"로 하고, 동조제2항중 "국내에 거류지가 없는 외국인"을 "외국인등록을 하지 아니한 외국인"으로, "거류외국인 기록번호"를 "등록외국인 기록번호"로 한다.
제10조의 제목 "(국내에 거류지가 있는 외국인의 등록번호)"를 "(외국인등록을 한 외국인의 등록번호)"로 하고, 동조중 "거류신고를"을 "외국인등록을"로 한다. 제11조의 제목 "(국내에 거류지가 없는 외국인의 등록번호)"를 "(외국인등록을 하지 아니한 외국인의 등록번호)"로 한다.
별지 제6호서식의 제목중 "국내에 거류지가 없는"을 "외국인등록을 하지 아니한"으로 하고, 별지 제7호서식중 "⑤국내거류지"를 "⑤국내체류지"로 한다.
②제1항외의 다른 법령에서 출입국관리법시행규칙이나 그 조문을 인용하고 있는 경우에 이 규칙중 그에 해당하는 규정이 있는 때에는 종전의 규정에 갈음하여 이 규칙또는 이 규칙중 해당조항을 인용한 것으로 본다.

부칙 [94·7·20]
제1조 (시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 (사증발급인정서등의 효력에 관한 경과조치) ①이 규칙 시행당시 종전의 규정에 의하여 발급된 사증발급인정서는 그 유효기간까지 효력을 가진다.
②이 규칙 시행당시 종전의 규정에 의한 승무원출입국기록표는 이 규칙에 의한 승무원등록증으로 교체될 때까지 효력을 가진다.

부칙 [95·7·10]
①(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
②생략

부칙 [95·12·1]
제1조 (시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 (서식등에 관한 경과조치) ①이 규칙 시행전에 종전의 규정에 의하여 제작된 출입국신고서의 서식은 이 규칙의 개정규정에 불구하고 1995년 12월 31일까지 계속 사용할 수 있다.
②이 규칙 시행당시 종전의 규정에 의하여 발급된 외국인등록증은 외국인등록증을 반납 또는 갱신할 때까지 이 규칙에 의한 외국인등록증으로 본다.
제3조 (범칙금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행전의 행위에 대한 범칙금 양정기준의 적용에 관하여는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [97·7·1]
①(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
②(외국인등록증에 관한 경과조치) 이 규칙 시행당시 종전의 규정에 의하여 발급된 외국인등록증은 외국인등록증을 반납 또는 갱신할 때까지 이 규칙에 의한 외국인등록증으로 본다.
③(서식에 대한 경과조치) 이 규칙 시행전에 종전의 규정에 의하여 제작된 출입국관련서식은 이 규칙의 개정규정에 불구하고 1997년 12월 31일까지 계속 사용할 수 있다.

부칙 [98·4·1]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [99·2·27]
①(시행일) 이 규칙은 1999년 3월 1일부터 시행한다.
②(서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행전에 종전의 규정에 의하여 제작된 출입국관련서식은 이 규칙의 개정규정에 불구하고 1999년 12월 31일까지 계속 사용할 수 있다.

부칙 [99·12·2]
이 규칙은 1999년 12월 3일부터 시행한다.

부칙 [2002.4.27.]

①(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
②(체류자격변경에 관한 경과조치) 이 규칙 시행당시 종전의 규정에 의한 체류자격중 거주(F-2)의 자격에 해당하는 자로서 영주(F-5)자격으로의 체류자격변경을 받지 못한 자는 영주(F-5)자격으로 체류자격변경을 허가받는 날까지는 1회에 부여하는 체류기간의 상한과 유학 또는 취업목적의 단수재입국허가의 최장기간은 종전의 규정에 의한다.

부칙 [2003.09.24.]
①(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
②(적용례) 별표 5의 개정규정은 이 규칙 시행후 최초로 사증발급을 신청하는 분부터 적용한다.
③(범칙금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행전의 행위에 대한 범칙금의 양정기준의 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [2003.12.02.]
이 규칙은 2003년 12월 29일부터 시행한다.

부칙 [2004.8.23.]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2005.7.8 제571호]
①(시행일) 이 규칙은 2005년 9월 25일부터 시행한다. 다만, 제1조중 선원신분증명서에 관한 개정규정 및 선원수첩의 여권기능배제에 관한 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.
②(범칙금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전의 행위에 대한 범칙금의 양정기준 적용에 있어서는 종전의 규정에 의한다.

부칙 [2006.8.2 제593호]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2007.3.5 제609호]
제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(체류기간연장허가에 관한 경과조치) ①종전의 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제19조제1항에 해당하는 자와 종전의 영 별표 1의 방문동거(F-1)란의 나목에 해당하는 자로서 이 규칙 시행 전에 대한민국에 입국하여 체류하고 있는 자의 체류기간은 이 규칙에 의한 방문취업(H-2)자격의 체류기간으로 본다.
②이 규칙 시행 전에 이미 입국하여 체류하고 있는 자로서 종전의 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제19조제1항에 해당하는 자와 종전의 영 별표 1의 방문동거(F-1)란의 나목에 해당하는 자에 대하여 체류기간연장허가를 하는 때에는 제37조제2항의 개정규정을 준용하되 입국한 사증의 발급일부터 3년의 기간 내에서 체류기간연장을 허가한다.
제3조(수수료의 면제) 종전의 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제19조제1항에 해당하는 자와 종전의 영 별표 1의 방문동거(F-1)란의 나목에 해당하는 자에 대하여 방문취업(H-2)자격으로 체류자격변경을 허가하는 때에는 그 수수료를 면제한다.

부칙 [2007.6.1 제613호]
제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별표 1의 제12호란 및 제25호의2란과 별표 6의 연수취업(E-8)란의 개정규정은 각각 2010년 10월 1일부터 시행한다.
제2조(범칙금에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 전의 행위에 대하여 범칙금의 양정기준을 적용할 때에는 종전의 범칙금 양정기준에 따른다.

부칙 [2007.12.31 제624호]
이 규칙은 2008년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 [2008.7.3 제642호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제9조제1항제2호 중 18의2. 구직(D-10)의 체류자격에 관한 개정부분 및 같은 항 제6호의 개정규정, 제17조제2항제2호 중 28의3. 영주(F-5)의 체류자격에 관한 개정부분, 제49조의2제3호의 개정규정, 별표 1 중 18호의2란의 개정규정, 별표 5 중 구직(D-10)란의 개정규정, 별표 5 중 영주(F-5)란의 개정규정, 별표 5의2 중 구직(D-10)란의 개정규정, 별표 6 중 구직(D-10)란의 개정규정은 2008년 9월 1일부터 시행한다.

부 칙[2009.4.3 제661호]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부 칙[2009.6.30 제673호]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률

법률 제9795호(직업안정법) 일부개정 2009. 10. 09.

제1장 총칙

제1조 (목적)
이 법은 외국인근로자를 체계적으로 도입·관리함으로써 원활한 인력수급 및 국민경제의 균형있는 발전을 도모함을 목적으로 한다.

제2조 (외국인근로자의 정의)
이 법에서 "외국인근로자"라 함은 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 국내에 소재하고 있는 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하고 있거나 제공하고자 하는 자를 말한다. 다만, 출입국관리법 제18조제1항의 규정에 의하여 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받은 외국인중 취업분야 또는 체류기간 등을 고려하여 대통령령이 정하는 자를 제외한다.

제3조 (적용범위 등)
①이 법은 외국인근로자 및 외국인근로자를 고용하고 있거나 고용하고자 하는 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 선원법의 적용을 받는 선박에 승무하는 선원중 대한민국 국적을 가지지 아니한 선원 및 그 선원을 고용하고 있거나 고용하고자 하는 선박의 소유자에 대하여는 적용하지 아니한다.
②외국인근로자의 입국·체류 및 출국 등에 있어 이 법에서 규정하지 아니한 사항에 대하여는 출입국관리법이 정하는 바에 의한다.

제4조 (외국인력정책위원회)
①외국인근로자의 고용관리 및 보호에 관한 주요사항을 심의·의결하기 위하여 국무총리소속하에 외국인력정책위원회(이하 "정책위원회"라 한다)를 둔다.
②정책위원회는 다음 각호의 사항을 심의·의결한다.
1. 외국인근로자 관련 기본계획의 수립에 관한 사항
2. 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등에 관한 사항
3. 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가(이하 "송출국가"라 한다)의 지정 및 해지에 관한 사항
4. 그 밖에 대통령령이 정하는 사항
③정책위원회는 위원장 1인을 포함한 20인 이내의 위원으로 구성한다.
④정책위원회의 위원장은 국무총리실장이 되고, 위원은 기획재정부·외교통상부·법무부·지식경제부·노동부의 차관, 중소기업청장 및 대통령령이 정하는 관계중앙행정기관의 차관이 된다. [개정 2008.2.29 제8852호(정부조직법)]
⑤정책위원회의 효율적인 운영을 위하여 외국인근로자 고용제도의 운영 및 외국인근로자의

권익보호 등에 관한 사항을 사전에 심의하는 외국인력고용위원회(이하 "고용위원회"라 한다)를 노동부에 둔다.
⑥정책위원회와 고용위원회의 구성·기능 및 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5조 (외국인근로자 도입계획의 공표 등)
①노동부장관은 제4조제2항 각호의 사항이 포함된 외국인근로자 도입계획을 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 수립하여 매년 3월 31일까지 대통령령이 정하는 방법으로 공표하여야 한다. [개정 2005.12.30]
②노동부장관은 제1항의 규정에 불구하고 국내의 실업증가 등 고용사정의 급격한 변동으로 인하여 제1항의 규정에 의한 외국인근로자 도입계획을 변경할 필요가 있는 때에는 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 이를 변경할 수 있다. 이 경우 공표의 방법에 대하여는 제1항의 규정을 준용한다.
③노동부장관은 필요한 경우 외국인근로자 관련업무를 지원하기 위하여 조사·연구사업을 할 수 있으며, 이에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제2장 외국인근로자 고용절차

제6조 (내국인 구인노력)
①외국인근로자를 고용하고자 하는 자는 직업안정법 제4조제1호의 규정에 의한 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)에 우선 내국인 구인신청을 하여야 한다.
②직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 내국인 구인신청을 받은 경우에는 사용자가 적정한 구인조건을 제시할 수 있도록 상담·지원하여야 하며, 구인조건을 갖춘 내국인이 우선적으로 채용될 수 있도록 직업소개를 적극적으로 행하여야 한다.
③삭제 [2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
④삭제 [2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]

제6조 (내국인 구인노력)
①외국인근로자를 고용하고자 하는 자는 「직업안정법」 제2조의2제1호의 규정에 의한 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)에 우선 내국인 구인신청을 하여야 한다. [개정 2009.10.9 제9795호(직업안정법)] [[시행일 2010.1.10]]
②직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 내국인 구인신청을 받은 경우에는 사용자가 적정한 구인조건을 제시할 수 있도록 상담·지원하여야 하며, 구인조건을 갖춘 내국인이 우선적으로 채용될 수 있도록 직업소개를 적극적으로 행하여야 한다.
③삭제 [2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
④삭제 [2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]

제7조 (외국인구직자명부의 작성)
①노동부장관은 제4조제2항제3호의 규정에 따라 지정된 송출국가의 노동행정을 관장하는 정부기관의 장과 협의하여 대통령령이 정하는 바에 따라 외국인구직자명부를 작성하여야 한다. 다만, 송출국가에 노동행정을 관장하는 독립된 정부기관이 없을 경우 가장 가까운 기능

을 가진 부서를 정하여 정책위원회의 심의를 받아 그 부서의 장과 협의한다. [개정 2004.12.31] [[시행일 2005.7.1]]
②노동부장관은 제1항의 규정에 의한 외국인구직자명부를 작성하는 때에는 외국인구직자 선발기준 등으로 활용할 수 있도록 한국어 구사능력을 평가하는 시험(이하 "한국어능력시험"이라 한다)을 실시하여야 한다.
③한국어능력시험의 실시기관 선정 및 취소, 시험실시 방법 그 밖의 한국어능력시험 실시에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]

제8조 (외국인근로자 고용허가)
①제6조제1항의 규정에 따라 내국인 구인신청을 한 사용자는 동조제2항의 규정에 따른 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관에 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
②제1항의 규정에 따른 신청의 유효기간은 3월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령이 정하는 바에 따라 1회에 한하여 효력을 연장할 수 있다. [신설 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
③직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 신청이 있는 때에는 외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령령이 정하는 요건을 충족한 사용자에 대하여 제7조제1항의 규정에 의한 외국인구직자명부에 등록된 자중에서 적격자를 추천하여야 한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
④직업안정기관의 장은 제3항의 규정에 의하여 추천된 적격자를 선정한 사용자에 대하여는 선정된 외국인근로자 성명 등을 기재한 외국인근로자 고용허가서를 지체없이 발급하여야 한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
⑤제4항의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가서의 발급 및 관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
⑥직업안정기관이 아닌 자는 외국인근로자의 선발·알선 그 밖의 채용에 개입하여서는 아니된다.

제9조 (근로계약)
①사용자가 제8조제4항의 규정에 따라 선정한 외국인근로자를 고용하고자 하는 경우에는 노동부령이 정하는 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
②사용자는 제1항의 규정에 따른 근로계약을 체결하고자 하는 경우 이를 대통령령이 정하는 자에게 대행하게 할 수 있다. [신설 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
③근로계약기간은 1년을 초과하지 못한다. 다만, 제18조제1항의 규정에 의한 기간을 초과하지 아니한 범위 이내에서 근로계약을 갱신할 수 있으며, 이 경우 갱신되는 매번의 근로계약기간은 1년을 초과할 수 없다.
④제1항의 규정에 따른 근로계약을 체결하는 절차 및 효력발생 시기 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [신설 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]

제10조 (사증발급인정서)
제9조제1항의 규정에 따라 외국인근로자와 근로계약을 체결한 사용자는 출입국관리법 제9조

제2항의 규정에 따라 당해 외국인근로자를 대리하여 법무부장관에게 사증발급인정서를 신청할 수 있다.

제11조 (외국인 취업교육)

①외국인근로자는 입국한 후에 노동부령이 정하는 기간 이내에 대통령령이 정하는 기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위하여 실시하는 교육(이하 "외국인 취업교육"이라 한다)을 받아야 한다.

②사용자는 외국인근로자가 외국인 취업교육을 받을 수 있도록 하여야 한다.

③외국인 취업교육의 시간·내용 그 밖에 외국인 취업교육 실시에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제12조 (외국인근로자 고용의 특례)

①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장의 사용자는 제4항의 규정에 따른 특례고용가능확인서를 발급받은 후 대통령령이 정하는 사증을 발급받고 입국한 외국인으로서 국내에서 취업하고자 하는 자를 고용할 수 있다. 이 경우 외국인근로자의 고용절차에 관하여는 제6조 및 제9조의 규정을 준용한다.

1. 건설업으로서 정책위원회가 일용근로자 노동시장의 현황, 내국인근로자 고용기회의 침해여부 및 사업장규모 등을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장

2. 서비스업·제조업·농업 또는 어업으로서 정책위원회가 산업별 특성을 고려하여 정하는 사업 또는 사업장

②제1항의 규정에 따른 외국인으로서 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 또는 사업장에 취업하고자 하는 자는 외국인 취업교육을 받은 후에 직업안정기관에 구직신청을 하여야 하고, 노동부장관은 이에 대하여 외국인구직자명부를 작성·관리하여야 한다.

③제1항의 규정에 따른 사용자는 제2항의 규정에 따른 구직자명부에 등록된자 중에서 채용하여야 하고, 외국인근로자가 근로를 개시한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다.

④제6조제1항의 규정에 따라 내국인 구인신청을 한 사용자는 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 특례고용가능확인서의 발급을 신청할 수 있다. 이 경우 직업안정기관의 장은 외국인근로자의 도입 업종 및 규모 등 대통령령이 정하는 요건을 충족한 사용자에 한하여 특례고용가능확인서를 발급하여야 한다.

⑤특례고용가능확인서의 유효기간은 3년으로 한다. 다만, 제1항제1호에 해당하는 사업 또는 사업장으로서 공사기간이 3년보다 짧은 경우에는 그 기간으로 한다.

⑥특례고용가능확인서의 발급 및 관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑦제1항의 규정에 따른 외국인근로자에 대하여는 「출입국관리법」 제21조의 규정을 적용하지 아니한다.

[전문개정 2007.1.3] [[시행일 2007.3.4]]

제3장 외국인근로자의 고용관리

제13조 (출국만기보험·신탁)

①외국인근로자를 고용하는 사업 또는 사업장의 사용자(이하 "사용자"라 한다)는 외국인근로

자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 보험 또는 신탁(이하 "출국만기보험등"이라 한다)에 가입하여야 한다. 이 경우 보험료 또는 신탁금은 매월 납부 또는 위탁하여야 한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
②출국만기보험등에 가입한 경우 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항의 규정에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 본다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
③출국만기보험등의 가입대상 사용자, 가입방법·내용·관리 및 지급 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]

제14조 (건강보험)
사용자 및 그에 고용된 외국인근로자에 대하여 국민건강보험법을 적용함에 있어서는 이를 각각 동법 제3조의 규정에 의한 사용자 및 동법 제6조제1항의 규정에 의한 직장가입자로 본다.

제15조 (귀국비용보험·신탁)
①외국인근로자는 귀국시 필요한 비용에 충당하기 위하여 보험 또는 신탁에 가입하여야 한다.
②제1항의 규정에 의한 보험 또는 신탁의 가입방법·내용·관리 및 지급 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조 (귀국에 필요한 조치)
사용자는 외국인근로자가 근로관계의 종료, 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 때에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.

제17조 (외국인근로자의 고용관리)
①사용자가 외국인근로자와의 근로계약을 해지하거나 그 밖에 고용과 관련된 중요사항을 변경하는 등 대통령령이 정하는 사유가 발생한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 노동부장관에게 신고하여야 한다. [개정 2005.12.30] [[시행일 2006.7.1]]
②외국인근로자의 적절한 고용관리 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제18조 (취업의 제한)
①외국인근로자는 입국한 날부터 3년의 범위내에서 취업활동을 할 수 있다.
②이 법에 따라 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6월이 경과되지 아니한 자는 이 법에 따라 다시 취업할 수 없다. [개정 2005.5.31]

제18조의2 (취업제한에 관한 특례)
①이 법에 따라 국내에서 취업한 후 3년의 취업기간이 만료하는 외국인근로자 중 출국 전에 사용자의 요청이 있는 경우에는 그 외국인근로자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 제18조제2항에서 정한 기간을 단축할 수 있다.
②제1항의 규정에 따라 재입국하여 취업활동을 하는 외국인근로자에 대하여는 제7조제2항 및 제11조의 규정을 적용하지 아니한다.
③제1항의 규정에 따른 사용자의 요청절차 등 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

[본조신설 2005.5.31] [시행일 2005.12.1]

제19조 (외국인근로자 고용허가의 취소)
①노동부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 사용자에 대하여 대통령령이 정하는 바에 따라 제8조의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가의 취소를 명할 수 있다.
1. 사용자가 입국전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반하는 경우
2. 사용자의 임금체불 그 밖의 노동관계법의 위반 등으로 근로계약의 유지가 어렵다고 인정되는 경우
3. 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가를 받은 경우
②제1항의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가가 취소된 사용자는 고용허가 취소의 명령을 받은 날부터 15일 이내에 그 외국인근로자와의 근로계약을 종료하여야 한다.

제20조 (외국인근로자 고용의 제한)
①노동부장관은 다음 각호의 1에 해당하는 사용자에 대하여 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있다. [개정 2005.12.30]
1. 제8조제4항의 규정에 의한 고용허가서를 발급받지 아니하고 외국인근로자를 고용한 자 [[시행일 2006.7.1]]
2. 제19조제1항의 규정에 따라 외국인근로자의 고용허가가 취소된 자
3. 이 법 또는 출입국관리법을 위반하여 처벌을 받은 자
4. 그 밖의 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 자
②노동부장관은 제1항의 규정에 따라 외국인근로자의 고용을 제한하는 경우에는 그 사용자에게 노동부령이 정하는 바에 따라 통지하여야 한다.

제21조 (외국인근로자 관련사업 수행)
노동부장관은 외국인근로자의 원활한 국내 취업활동 및 효율적인 고용관리를 위하여 다음 각호의 사업을 수행한다.
1. 외국인근로자의 출입국 지원사업
2. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 교육사업
3. 송출국가의 공공기관 및 외국인근로자 관련민간단체와의 협력사업
4. 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의제공사업
5. 외국인근로자 고용제도 등에 대한 홍보사업
6. 그 밖에 외국인근로자의 고용관리에 관한 사업으로서 대통령령이 정하는 사업

제4장 외국인근로자의 보호

제22조 (차별금지)
사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

제23조 (보증보험 등의 가입)
①사업의 규모 및 산업별 특성 등을 고려하여 대통령령이 정하는 사업 또는 사업장의 사용자는 그가 고용하는 외국인근로자에 대하여 임금체불에 대비한 보증보험에 가입하여야 한다.

②산업별 특성 등을 고려하여 대통령령이 정하는 사업 또는 사업장에서 취업하는 외국인근로자는 질병·사망 등에 대비한 상해보험에 가입하여야 한다.
③제1항 및 제2항의 규정에 의한 보증보험, 상해보험의 가입방법·내용·관리 및 지급 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조 (외국인근로자 관련단체 등에 대한 지원)
①국가는 외국인근로자에 대한 상담·교육 그 밖에 대통령령이 정하는 사업을 수행하는 기관 또는 단체에 대하여 사업수행에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위안에서 지원할 수 있다.
②제1항의 규정에 의한 지원요건·기준 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조 (사업 또는 사업장 변경의 허용)
①외국인근로자는 다음 각호의 1에 해당하는 경우가 발생하여 그 사업 또는 사업장에서 정상적인 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 직업안정기관에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청할 수 있다.
1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간중 근로계약을 해지하고자 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하고자 하는 경우
2. 휴업·폐업 그 밖에 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 그 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정되는 경우
3. 제19조제1항 또는 제20조제1항의 규정에 따라 외국인 고용허가의 취소 또는 고용제한 조치가 행하여진 경우
4. 그 밖에 대통령령이 정하는 사유가 발생한 경우
②제1항의 규정에 의한 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경 신청후의 재취업 절차 및 방법에 관하여는 제6조·제8조 및 제9조의 규정을 준용한다.
③제1항의 규정에 의한 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 2월 이내에 출입국관리법 제21조의 규정에 의한 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계약 종료후 1월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 한다.
④제1항의 규정에 의한 외국인근로자의 다른 사업 또는 사업장으로의 변경은 제18조제1항의 규정에 의한 기간중 원칙적으로 3회를 초과할 수 없다. 다만, 대통령령이 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

제5장 보칙

제26조 (보고 및 조사 등)
①노동부장관은 필요하다고 인정하는 때에는 사용자·외국인근로자 또는 제24조제1항의 규정에 따라 지원을 받는 외국인 관련단체에 대하여 보고·관련서류의 제출 그 밖의 필요한 명령을 발할 수 있으며, 소속공무원으로 하여금 관계인에게 질문하거나 관련 장부·서류 등을 조사 또는 검사하게 할 수 있다.
②제1항의 규정에 따라 조사 또는 검사를 하는 공무원은 그 신분을 표시하는 증명서를 지니고 이를 관계인에게 내보여야 한다.

제27조 (수수료의 징수 등)
①제9조제2항의 규정에 따라 사용자와 외국인근로자의 근로계약 체결을 대행하는 자(제12조제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)는 노동부령이 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료 및 필요한 비용을 받을 수 있다.
②노동부장관은 제21조의 규정에 따른 외국인근로자 관련 사업을 수행하기 위하여 필요한 때에는 노동부령이 정하는 바에 따라 사용자로부터 수수료 및 필요한 비용을 받을 수 있다.
③제9조제2항의 규정에 따라 사용자와 외국인근로자의 근로계약 체결을 대행하는 자(제12조제1항에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제28조의 규정에 따라 외국인근로자 관련 사업을 위임·위탁받아 수행하는 자 이외의 자는 근로계약의 체결대행 또는 외국인근로자 관련 사업을 수행하는 대가로 일체의 금품을 받아서는 아니 된다.
[전문개정 2007.1.3] [[시행일 2007.3.4]]

제28조 (권한의 위임·위탁)
노동부장관은 이 법에 의한 권한의 일부를 대통령령이 정하는 바에 따라 지방노동관서의 장에게 위임하거나 한국산업인력공단법에 의한 한국산업인력공단 또는 대통령령이 정하는 자에게 위탁할 수 있다.

제6장 벌칙

제29조 (벌칙)
다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역이나 금고 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. [개정 2005.12.30, 2007.1.3] [[시행일 2007.3.4]]
1. 제8조제6항의 규정을 위반하여 외국인근로자의 선발·알선 그 밖의 채용에 개입한 자 [[시행일 2006.7.1]]
2. 제16조의 규정을 위반하여 귀국에 필요한 조치를 이행하지 아니한 자
3. 제19조제2항의 규정을 위반하여 근로계약을 종료하지 아니한 사용자
4. 제25조의 규정에 의한 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경을 방해한 자
5. 제27조제1항 또는 제2항의 규정을 위반하여 수수료 및 필요한 비용 외의 금품을 받은 자 [[시행일 2007.3.4]]
6. 제27조제3항의 규정을 위반하여 금품을 받은 자[[시행일 2007.3.4]]

제30조 (벌칙)
다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. [개정 2005.12.30]
1. 제9조제1항의 규정을 위반하여 표준근로계약서에 따라 근로계약을 체결하지 아니한 자
2. 제13조제1항 전단의 규정을 위반하여 출국만기보험등에 가입하지 아니한 자 [[시행일 2006.7.1]]
3. 제23조의 규정에 의한 보증보험 또는 상해보험에 가입하지 아니한 자

제31조 (양벌규정)
법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의

업무에 관하여 제29조 및 제30조의 위반행위를 한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에 대하여 각 해당 조의 벌금형을 과한다.

제32조 (과태료)
①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 100만원 이하의 과태료에 처한다. [개정 2005.12.30, 2007.1.3] [[시행일 2007.3.4]]
1. 제11조제2항의 규정을 위반한 자
1의2. 제12조제3항의 규정을 위반하여 구직자명부에 등록된 자 중에서 채용하지 아니한 자 또는 외국인근로자가 근로를 개시한 후 노동부장관에게 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자 [[시행일 2007.3.4]]
2. 제13조제1항 후단의 규정을 위반하여 출국만기보험등의 매월 보험료 또는 신탁금을 3회 이상 연체한 자 [[시행일 2006.7.1]]
3. 제15조제1항의 규정을 위반하여 보험 또는 신탁에 가입하지 아니한 자
4. 제17조제1항의 규정을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
5. 제26조제1항의 규정에 의한 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 관련서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자, 동항의 규정에 의한 질문 또는 조사·검사를 거부·방해하거나 기피한 자
②제1항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동부장관이 부과·징수한다.
③제2항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에게 이의를 제기할 수 있다.
④제2항의 규정에 의한 과태료처분을 받은 자가 제3항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.
⑤제3항의 규정에 의한 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 따라 이를 징수한다.

부칙 [2003.8.16 제6967호]
제1조 (시행일) 이 법은 공포후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제4조, 제5조, 제7조제1항 및 부칙 제2조의 규정은 공포한 날부터 시행하고, 제7조제2항 및 제3항의 규정은 공포후 2년이 경과한 날부터 시행한다.
제2조 (불법체류 외국인근로자에 대한 특례) ①출입국관리법 제17조제1항 또는 동법 제18조제1항의 규정을 위반하여 국내에 체류중인 외국인중 다음 각호의 요건에 해당하는 자는 총 체류기간이 5년을 넘지 아니하는 범위 이내에서 최장 2년간 그 사업 또는 사업장에서 취업활동을 허용하며, 법무부장관은 출입국관리법 제18조제1항에 의한 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 부여하여야 한다.
1. 2003년 3월 31일을 기준으로 국내 체류기간이 3년 미만인 자
2. 노동부장관이 정하여 공표하는 업종에서 취업을 하고, 직업안정기관에서 취업확인서를 발급받은 자
3. 법무부장관이 정하는 절차에 따라 국내체류를 신고한 자
②출입국관리법 제17조제1항 또는 동법 제18조제1항의 규정에 위반하여 국내에 체류중인 외

국인중 다음 각호의 요건에 해당하는 자가 법무부장관이 정하는 기한내에 자진출국하는 경우에는 출입국관리법 제94조제5호 및 제102조의 규정을 적용하지 아니하며, 재입국하여 출국전 체류기간과 합하여 5년을 넘지 아니하는 범위 이내에서 출국전 취업하고 있던 사업 또는 사업장에서의 취업활동을 허용하며, 법무부장관은 출입국관리법 제18조제1항에 의한 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 부여하여야 한다.
1. 2003년 3월 31일을 기준으로 국내 체류기간이 3년 이상 4년 미만인 자
2. 노동부장관이 정하여 공표하는 업종에서 취업을 하고, 직업안정기관에서 취업확인서를 발급받은 자
3. 법무부장관이 정하는 절차에 따라 국내체류를 신고한 자
③제1항 및 제2항의 규정에 따라 국내에 취업한 자에 대하여는 제6조 내지 제13조, 제15조, 제18조제1항 및 제23조의 규정을 적용하지 아니한다.
④출입국관리법 제17조제1항 또는 동법 제18조제1항의 규정을 위반한 자중 제1항 및 제2항의 규정에 해당하지 아니하는 자는 법무부장관이 정하는 기간내에 자진출국하여야 하며, 이 경우 자진출국한 자에 대하여는 출입국관리법 제94조제5호 및 제102조의 규정을 적용하지 아니한다.
제3조 (다른 법률의 개정) 한국산업인력공단법중 다음과 같이 개정한다.
제6조에 제10호의2를 다음과 같이 신설한다.
10의2. 외국인근로자의고용등에관한법률 제28조의 규정에 따라 공단에 위탁된 사업

부칙 [2004.12.31 제7327호]
이 법은 공포 후 6월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 [2005.5.31 제7567호]
①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제18조의2의 개정규정은 공포 후 6월이 경과한 날부터 시행한다.
②(재취업제한기간 단축을 위한 적용) 이 법 시행 전에 이미 제8조제3항의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가서를 발급받거나 법률 제6967호 「외국인근로자의고용등에관한법률」 부칙 제2조제1항 및 제2항의 규정에 의하여 사업 및 사업장에서 취업활동이 허용된 외국인근로자에게 제18조제2항의 개정규정을 적용한다.

부칙 [2005.12.30 제7829호]
이 법은 공포 후 6월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제5조 및 제12조의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2007.1.3 제8218호]
①(시행일) 이 법은 공포 후 2개월이 경과한 날부터 시행한다.
②(특례고용가능확인서의 발급에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 제12조제3항의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가를 신청하거나 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 사용자는 외국인력정책위원회가 정한 범위 안에서 각각 제12조제4항의 개정규정에 따라 특례고용가능확인서의 발급을 신청하거나 특례고용가능확인서를 발급받은 사용자로 본다.

부칙 [2008.2.29 제8852호(정부조직법)]
제1조 (시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, …<생략>…, 부칙 제6조에 따라 개정되는 법률 중 이 법의 시행 전에 공포되었으나 시행일이 도래하지 아니한 법률을 개정한 부분은 각각 해당 법률의 시행일부터 시행한다.
제2조부터 제5조까지 생략
제6조 (다른 법률의 개정) ① 부터 <534> 까지 생략
<535> 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제4조제4항 중 "국무조정실장"을 "국무총리실장"으로, "재정경제부·외교통상부·법무부·산업자원부·노동부"를 "기획재정부·외교통상부·법무부·지식경제부·노동부"로 한다.
<536> 부터 <760> 까지 생략
제7조 생략

부 칙[2009.10.9 제9795호(직업안정법)]
제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.
제2조부터 제4조까지 생략
제5조(다른 법률의 개정) ① 및 ② 생략
③ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제6조제1항 중 “직업안정법 제4조제1호”를 “「직업안정법」 제2조의2제1호”로 한다.
④ 부터 ⑦ 까지 생략
제6조 생략

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령

대통령령 제20681호(노동부와 그 소속기관 직제) 일부개정 2008. 02. 29.

제1조 (목적)
이 영은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다. [개정 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]

제2조 (적용제외 외국인근로자)
「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제2조 단서에서 "대통령령이 정하는 자"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 자를 말한다. [개정 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]
1. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항의 규정에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격중 9. 단기취업(C-4), 19. 교수(E-1) 내지 25. 특정활동(E-7) 및 25의2. 연수취업(E-8)의 체류자격에 해당하는 자
2. 「출입국관리법 시행령」 제23조제2항 내지 제4항의 규정에 따라 체류자격의 구분에 따른 활동의 제한을 받지 아니하는 자
3. 「출입국관리법 시행령」 제23조제5항의 규정에 따라 체류자격 30. 관광취업(H-1)의 자격에 해당하는 자로서 취업활동을 하는 자

제3조 (외국인력정책위원회의 심의·의결사항)
법 제4조제2항제4호에서 "그 밖에 대통령령이 정하는 사항"이라 함은 다음 각 호의 사항을 말한다. [개정 2004.8.17 제18520호(출입국관리법 시행령), 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]
1. 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 관한 사항
2. 사업 또는 사업장에서 고용할 수 있는 외국인근로자의 규모에 관한 사항
3. 외국인근로자를 송출할 수 있는 국가(이하 "송출국가"라 한다)별 외국인력 도입 업종 및 규모에 관한 사항
4. 외국인근로자의 권익보호에 관한 사항
5. 「출입국관리법 시행령」 제24조의3제1항 각호의 사항
6. 그 밖에 외국인근로자의 고용 등에 관하여 법 제4조의 규정에 의한 외국인력정책위원회(이하 "정책위원회"라 한다)의 위원장이 필요하다고 인정하는 사항

제4조 (정책위원회의 구성)
법 제4조제4항에서 "대통령령이 정하는 관계중앙행정기관"이라 함은 기획재정부·교육과학기술부·행정안전부·문화체육관광부·농림수산식품부·지식경제부·보건복지가족부 및 국토해양부를 말한다. [개정 2008.2.29 제20681호(노동부와 그 소속기관 직제)]

제5조 (정책위원회 위원장의 직무)
①정책위원회의 위원장은 정책위원회를 대표하며 업무를 통할한다.

②정책위원회의 위원장이 부득이한 사유로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.
제6조 (정책위원회의 운영)
①정책위원회의 위원장은 정책위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.
②회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
③정책위원회는 그 사무처리를 위하여 간사 1인을 두되, 간사는 국무총리실의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원중에서 위원장이 임명한다. [개정 2006.6.12 제19513호(고위공무원단 인사규정), 2008.2.29 제20681호(노동부와 그 소속기관 직제)]
④정책위원회는 안건의 심의·의결을 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 관계행정기관 또는 단체 등에 대하여 자료의 제출을 요청하거나 관계공무원 또는 전문가 등을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.
⑤제4항의 규정에 따라 출석한 관계공무원 또는 전문가 등에 대하여는 예산의 범위안에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 소관업무와 직접적으로 관련되어 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.
⑥이 영에 규정된 사항 외에 정책위원회의 운영 등에 관하여 필요한 사항은 정책위원회의 의결을 거쳐 정책위원회의 위원장이 정한다.

제7조 (외국인력고용위원회의 구성·운영 등)
①법 제4조제5항의 규정에 의한 외국인력고용위원회(이하 "고용위원회"라 한다)는 위원장 1인을 포함한 25인 이내의 위원으로 구성한다.
②고용위원회의 위원은 근로자를 대표하는 위원(이하 "근로자위원"이라 한다), 사용자를 대표하는 위원(이하 "사용자위원"이라 한다), 공익을 대표하는 위원(이하 "공익위원"이라 한다) 및 정부를 대표하는 위원(이하 "정부위원"이라 한다)으로 하되, 근로자위원과 사용자위원은 동수로 한다.
③고용위원회의 위원장은 노동부차관이 되고, 고용위원회의 위원은 다음 각호의 1에 해당하는 자로서 고용위원회의 위원장이 위촉 또는 임명한다. [개정 2006.6.12 제19513호(고위공무원단 인사규정)] [[시행일 2006.7.1]]
1. 근로자위원은 총연합단체인 노동조합에서 추천한 자
2. 사용자위원은 전국적 규모를 갖춘 사용자단체에서 추천한 자
3. 공익위원은 외국인근로자의 고용 및 권익보호 등에 관한 학식과 경험이 풍부한 자
4. 정부위원은 관계중앙행정기관의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원중 외국인근로자 관련 업무를 수행하는 자
④제2항의 규정에 의한 고용위원회의 위원의 임기는 2년(정부위원의 경우는 재임기간)으로 한다.
⑤고용위원회는 정책위원회에서 심의·의결할 사항중 필요한 사항에 관하여 사전에 심의하고 그 결과를 정책위원회에 보고하여야 한다.
⑥고용위원회는 제2항의 규정에 의한 위원에 대하여는 예산의 범위안에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 위원이 그 소관업무와 직접적으로 관련되는 공무원인 경우에는 그러하지 아니하다.
⑦제5조, 제6조제1항 및 제6항의 규정은 고용위원회에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 "정책위원회"는 "고용위원회"로 본다.

제8조 (외국인근로자 도입계획의 공표)
법 제5조제1항에서 "대통령령이 정하는 방법"이라 함은 다음 각 호에 의하여 공고하는 것을 말한다. [개정 2005.11.30, 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
1. 관보
2. 「신문 등의 자유와 기능보장에 관한 법률」 제12조제1항의 규정에 따라 그 보급지역을 전국으로 하여 등록한 일간신문
3. 인터넷

제9조 (조사·연구사업)
노동부장관은 법 제5조제3항의 규정에 따라 외국인근로자 관련업무를 지원하기 위하여 다음 각호의 사항에 관한 조사·연구사업을 할 수 있다.
1. 국내 산업별·직종별 인력부족 동향에 관한 사항
2. 외국인근로자의 임금 등 근로조건 및 취업실태에 관한 사항
3. 사용자의 외국인근로자 고용만족도에 관한 사항
4. 제12조제1항의 규정에 의한 협의사항의 이행에 관한 사항
5. 외국인근로자의 국내생활 적응 및 대한민국에 대한 이해증진과 관련된 사항
6. 그 밖에 외국인근로자의 도입·관리를 위하여 필요하다고 노동부장관이 인정하는 사항

제10조
삭제 [2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제11조
삭제 [2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제12조 (외국인구직자명부의 작성)
①노동부장관은 법 제7조제1항의 규정에 따라 외국인구직자명부를 작성하는 경우에는 다음 각호의 사항을 송출국가와 협의하여야 한다.
1. 인력 송출·도입과 관련된 준수사항
2. 인력송출 업종 및 규모에 관한 사항
3. 송출대상인력을 선발하는 기관·기준 및 방법에 관한 사항
4. 법 제7조제2항의 규정에 의한 한국어 구사능력을 평가하는 시험(이하 "한국어능력시험"이라 한다)의 실시에 관한 사항
5. 그 밖에 원활한 외국인근로자 송출·도입을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
②노동부장관은 송출국가가 송부한 송출대상인력을 기초로 외국인구직자명부를 작성하고, 이를 관리하여야 한다.

제13조 (한국어능력시험)
①노동부장관은 법 제7조제3항의 규정에 따라 다음 각호의 사항을 고려하여 한국어능력시험 실시기관을 선정하여야 한다.
1. 한국어능력시험 실시를 위한 행정적·재정적 능력

2. 한국어능력시험의 객관적이고 공정한 실시 가능성
3. 한국어능력시험 내용의 적정성
4. 그 밖에 원활한 한국어능력시험의 시행을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
②노동부장관은 제1항에 따라 선정된 한국어능력시험 실시기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 선정을 취소할 수 있다. [신설 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
1. 거짓 또는 그 밖의 부정한 방법으로 선정된 경우
2. 한국어능력시험 응시생의 모집, 한국어능력시험 시행 또는 합격자 처리과정에서 부정이 있는 경우
3. 그 밖에 제1항 및 제6항에 따른 한국어능력시험 실시기관 선정기준에 미달하는 등 한국어능력시험 실시기관으로서 업무를 수행하는 것이 어렵다고 인정되는 경우
③한국어능력시험은 매년 3회 이상 실시하며, 객관식 필기시험을 원칙으로 하되, 주관식 필기시험을 일부 추가할 수 있다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
④한국어능력시험의 내용에는 대한민국의 문화에 대한 이해와 산업안전 등 근무에 필요한 기본사항이 포함되어야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
⑤제1항의 규정에 따라 선정된 한국어능력시험 실시기관은 매년 11월말까지 다음 각호의 사항을 노동부장관에게 보고하여야 한다.[개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
1. 당해연도 한국어능력시험 실시결과 및 다음연도 한국어능력시험 실시계획
2. 한국어능력시험에서의 부정방지대책의 수립 및 그 이행에 관한 사항
3. 한국어능력시험의 응시수수료
4. 그 밖에 한국어능력시험 실시와 관련하여 노동부장관이 정하는 사항
⑥한국어능력시험의 실시기관의 선정 및 선정의 취소와 출제방법의 세부기준 및 절차 그 밖에 한국어능력시험의 실시에 관하여 필요한 사항은 노동부장관이 정하여 고시한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제13조의2 (고용허가신청 유효기간의 연장)
「직업안정법」 제4조제1호에 따른 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)의 장은 법 제8조제2항에 따라 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하여 고용허가신청 유효기간의 만료일 이전에 그 연장을 신청하는 경우에는 3월의 범위 안에서 이를 연장할 수 있다.
1. 일시적인 경영악화 또는 예상할 수 없었던 조업단축 등이 발생하여 신규로 근로자를 채용할 수 없는 경우
2. 천재지변 그 밖의 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우
[본조신설 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제13조의3 (고용허가서의 발급요건)
법 제8조제3항에서 "외국인근로자 도입 업종 및 규모 등 대통령이 정하는 요건"이라 함은 다음 각 호의 모두에 해당하는 요건을 말한다.
1. 정책위원회에서 정한 외국인근로자의 도입 업종, 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 해당할 것
2. 노동부령이 정하는 기간 이상 내국인을 구인하기 위하여 노력하였음에도 직업안정기관에 구인신청한 내국인근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것. 다만, 법 제6조제2항에

따른 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 그러하지 아니하다.
3. 법 제6조제1항에 따라 내국인 구인신청을 한 날 전 2월부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인근로자를 이직시키지 아니하였을 것
4. 법 제6조제1항에 따라 내국인 구인신청을 한 날 전 5월부터 고용허가서 발급일까지 임금을 체불(체불)하지 아니하였을 것
5. 「고용보험법」 에 따른 고용보험 및 「산업재해보상보험법」 에 따른 산업재해보상보험에 가입하고 있을 것. 다만, 「고용보험법」 및 「산업재해보상보험법」 의 적용을 받지 아니하는 사업 또는 사업장에 대하여는 그러하지 아니하다.
6. 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장의 사용자인 경우에는 그 외국인근로자를 대상으로 법 제13조에 따른 보험 또는 신탁과 법 제23조제1항에 따른 보증보험에 가입하고 있을 것(가입대상 사용자에 한한다)
[본조신설 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제14조 (고용허가서의 발급 등)
① 삭제 [2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
②법 제8조제4항의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 사용자는 고용허가서 발급일부터 3월 이내에 외국인근로자와 근로계약을 체결하여야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
③사용자가 법 제8조제4항의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 후 외국인근로자의 사망 등 불가피한 사유로 당해 외국인근로자와 근로계약을 체결하지 못한 경우에는 직업안정기관의 장은 다른 외국인근로자를 추천하여 고용허가서를 재발급하여야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
④법 제8조제4항 또는 이 영 제3항의 규정에 따라 직업안정기관의 장이 사용자에게 고용허가서를 발급 또는 재발급하는 경우에는 법 제9조제3항의 규정에 의한 근로계약기간의 범위내에서 고용허가기간을 부여하여야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
⑤외국인근로자 고용허가서의 발급 및 재발급에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제15조 (고용허가서의 반납)
제14조의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가서를 발급 또는 재발급받은 사용자는 당해 사업 또는 사업장에서 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 외국인근로자 고용허가서를 10일 이내에 반납하여야 한다.
1. 법 제19조의 규정에 따라 외국인근로자의 고용허가가 취소된 경우
2. 법 제25조의 규정에 따라 외국인근로자가 사업 또는 사업장을 변경한 경우
3. 제23조제1항제1호・제3호 또는 제7호에 해당하는 사유가 발생한 경우

제16조 (근로계약 체결의 대행 등)
①법 제9조제2항에서 "대통령령이 정하는 자"란 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 "한국산업인력공단"이라 한다)을 말한다. [개정 2006.6.30, 2007.9.6]
1. 「한국산업인력공단법」 에 따른 한국산업인력공단(이하 "한국산업인력공단"이라 한다)

2. 업무수행을 위한 인적·물적능력 등을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 비영리법인 또는 비영리단체
②사용자 또는 한국산업인력공단이 근로계약을 체결하거나 이를 대행하는 경우에는 근로계약서 2부를 작성하고 그 중 1부를 외국인근로자에게 내주어야 한다. [개정 2007.9.6]

제17조 (근로계약의 효력발생 시기 등)
①법 제9조제1항의 규정에 의한 근로계약의 효력발생 시기는 외국인근로자가 입국한 날로 한다.
②법 제9조제3항 단서의 규정에 따라 근로계약을 갱신한 사용자는 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가기간 연장허가를 받아야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제18조 (외국인 취업교육기관)
법 제11조제1항에서 "대통령령이 정하는 기관"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 말한다.
1. 한국산업인력공단
2. 산업별 특성 등을 고려하여 노동부장관이 지정·고시하는 비영리법인 또는 비영리단체. 이 경우 구체적인 지정기준 및 절차 등에 관하여는 노동부장관이 따로 정한다.
[전문개정 2007.9.6]

제19조 (외국인근로자 고용특례의 대상자)
법 제12조제1항 각 호 외의 부분 전단에서 "대통령령이 정하는 사증을 발급받고 입국한 외국인"이라 함은 「출입국관리법 시행령」별표 1 중 체류자격 31. 방문취업(H-2)의 자격에 해당하는 자를 말한다.
[전문개정 2007.2.28] [[시행일 2007.3.4]]

제20조 (특례고용가능확인서의 발급 요건 등)
①법 제12조제4항 후단에 따른 특례고용가능확인서(이하 "특례고용가능확인서"라 한다)의 발급 요건에 관하여는 제13조의3에 따른 고용허가서의 발급 요건을 준용한다. 이 경우 "고용허가서"는 각각 "특례고용가능확인서"로 본다.
②직업안정기관의 장은 법 제12조제4항에 따른 사용자의 신청이 있는 때에는 제1항의 발급 요건이 충족되는 경우 특례고용가능확인서를 발급하여야 한다.
[전문개정 2007.2.28] [[시행일 2007.3.4]]

제20조의2 (특례고용가능확인서의 변경확인)
①사용자는 법 제12조제4항에 따라 특례고용가능확인서를 발급받은 후 해당 사업 또는 사업장의 업종 또는 규모 사업장에서 고용할 수 있는 외국인근로자의 수 등 노동부령이 정하는 중요 사항을 변경하여야 할 필요가 있는 경우에는 직업안정기관의 장에게 특례고용가능확인서의 변경확인을 받아야 한다.
②특례고용가능확인서의 변경확인 절차에 관하여 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.
[본조신설 2007.2.28] [[시행일 2007.3.4]]

제21조 (출국만기보험·신탁)
①법 제13조의 규정에 의한 보험 또는 신탁(이하 “출국만기보험등”이라 한다)의 가입대상 사용자는 다음 각 호에 해당하는 자로 한다. 다만, 법 제12조제1항제1호의 규정에 의한 사업 또는 사업장의 사용자를 제외한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
1. 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 사용자
2. 법 제18조제1항의 규정에 의한 취업활동기간이 1년 이상 남은 외국인근로자를 고용한 사용자
②제1항의 규정에 의한 출국만기보험등의 가입대상 사용자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 다음 각 호의 모든 요건을 갖춘 출국만기보험등에 가입하여야 한다. [개정 2005.11.30, 2007.6.29 제20142호(근로기준법 시행령)] [[시행일 2007.7.1]]
1. 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 규정에 의한 임금과는 별도로 법 제13조의 규정에 의한 피보험자 또는 수익자(이하 "피보험자등"이라 한다)에 대하여 노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 매월 적립하는 것일 것
2. 사업 또는 사업장을 이탈하지 아니하고 1년 이상 근무한 피보험자등이 법 제18조제1항의 규정에 의한 기간의 만료로 출국하거나 법 제25조의 규정에 따라 사업 또는 사업장을 변경하는 경우 당해 출국만기보험등을 취급하는 금융기관(이하 이 조에서 "보험사업자"라 한다)에 대하여 직접 적립된 금액을 일시금으로 청구할 수 있을 것. 다만, 피보험자등이 사업 또는 사업장을 이탈하거나 근무기간이 1년 미만인 피보험자등이 법 제25조의 규정에 의한 사업 또는 사업장을 변경하는 경우 또는 출국(일시적 출국을 제외한다)하는 경우에는 그 일시금은 사용자에게 귀속되는 것이어야 한다.
3. 출국만기보험등에 의한 일시금을 받을 피보험자등의 권리는 양도하거나 담보로 제공할 수 없는 것일 것
4. 보험사업자가 출국만기보험등의 계약전에 계약의 내용을 피보험자등에게 확인시키고 계약체결 후에는 그 사실을 통지하는 것일 것
5. 보험사업자가 매년 보험료 또는 신탁부금 납부상황과 일시금의 수급예상액을 피보험자등에게 통지하는 것일 것
③사용자는 제2항의 규정에 의한 출국만기보험등의 일시금의 액이 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항의 규정에 의한 퇴직금의 액보다 적을 경우에는 그 차액을 외국인근로자에게 지급하여야 한다. [개정 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]

제22조 (귀국비용보험·신탁)
①외국인근로자는 법 제15조의 규정에 따라 근로계약의 효력발생일부터 80일 이내에 다음 각호의 요건을 갖춘 보험 또는 신탁(이하 "귀국비용보험등"이라 한다)에 가입하여야 한다.
1. 외국인근로자가 제3항의 규정에 의한 금액을 일시금으로 납부하는 것일 것
2. 귀국비용보험등을 취급하는 금융기관(이하 이 조에서 "보험사업자"라 한다)은 외국인근로자가 당해 귀국비용보험등을 가입할 경우 그 사실을 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 통보하는 것일 것
3. 보험사업자는 외국인근로자가 제2항의 규정에 따라 귀국비용보험등의 일시금을 신청하는 경우 관할 출입국관리사무소의 장에게 그 출국사실 여부를 확인한 후 귀국비용보험등의 일시금을 지급하는 것일 것
②외국인근로자는 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 발생한 경우에 귀국비용보험등의 일시

금의 지급을 신청할 수 있다.
1. 체류기간이 만료되어 출국하고자 하는 경우
2. 개인사정으로 체류기간의 만료전에 출국(일시적 출국을 제외한다)하고자 하는 경우
3. 사업 또는 사업장에서 이탈하였던 외국인근로자가 자진출국하고자 하거나 강제퇴거되는 경우
③귀국비용보험등의 납부금액은 귀국에 필요한 비용을 감안하여 국가별로 노동부장관이 정하여 고시한다.

제23조 (외국인근로자의 고용관리)
①법 제17조제1항에서 "대통령령이 정하는 사유"라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 경우를 말한다. [개정 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]
1. 외국인근로자가 사망한 경우
2. 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
3. 외국인근로자가 사용자의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 외국인근로자의 소재를 알 수 없는 경우
4. 외국인근로자가 「전염병예방법」 제2조제1항제1호 내지 제4호의 규정에 의한 전염병의 환자가 되거나 마약중독 등으로 공중위생상 위해를 미칠 염려가 있는 경우
5. 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
6. 외국인근로자의 고용허가기간이 만료되는 경우
7. 외국인근로자가 체류기간 만료 등으로 출국(일시적 출국을 제외한다)한 경우
8. 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
9. 사용자의 변경 없이 근무장소를 변경한 경우
②법 제17조제2항의 규정에 따라 노동부장관은 매년 1회 이상 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지도점검계획을 수립하고, 그 계획에 따라 선정된 사업 또는 사업장에 대하여 외국인근로자의 근로조건, 산업안전보건조치 등의 이행실태 그 밖에 관계법령의 준수여부 등을 파악하기 위한 지도점검을 실시하여야 한다.
③노동부장관은 제2항의 규정에 의한 지도점검시 「근로기준법」 · 「출입국관리법」 등 관계법령을 위반한 사실을 발견한 경우에는 관련법령에 따라 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 소관사항이 아닌 경우에는 소관부서에 통지하여야 한다. [개정 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]
④출입국관리사무소장 또는 출장소장은 그 직무와 관련하여 직업안정기관의 장에 대하여 외국인근로자의 고용관리에 관한 자료를 요청할 수 있다. 이 경우 작업안정기관의 장은 특별한 사유가 없는 한 이를 거부하여서는 아니된다.

제23조의2 (취업제한에 관한 특례)
법 제18조의2제1항의 규정에 의하여 사용자의 요청이 있는 경우 법 제18조제2항의 규정에 의한 취업제한기간은 그 외국인근로자가 출국한 날부터 1월로 한다.
[본조신설 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]

제24조 (외국인근로자 고용허가의 취소)
노동부장관이 법 제19조제1항의 규정에 따라 사용자에 대하여 고용허가의 취소를 명할 때에

는 다음 각호의 사항이 포함된 문서로 하여야 한다.
1. 취소의 사유
2. 해당 외국인근로자와의 근로계약 종료기한
3. 법 제20조의 규정에 의한 외국인근로자 고용의 제한 여부

제25조 (외국인근로자 고용의 제한)
법 제20조제1항제4호에서 "그 밖의 대통령령이 정하는 사유에 해당하는 자"라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 자를 말한다.
1. 법 제8조의 규정에 따라 외국인근로자 고용허가서를 발급받은 날부터 6월 이내에 내국인 근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
2. 외국인근로자에 대하여 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장외에서 근로를 제공하게 한 자

제26조 (외국인근로자 관련사업)
법 제21조제6호에서 "대통령령이 정하는 사업"이라 함은 다음 각 호의 사업을 말한다. [개정 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]
1. 외국인근로자의 취업알선·고용관리 등에 필요한 외국인근로자 고용관리 전산시스템의 개발·운영사업
2. 외국인근로자의 국내생활 적응 및 대한민국 문화에 대한 이해 증진과 관련된 사업
2의2. 출국만기보험등, 귀국비용보험등 및 법 제23조의 규정에 의한 보증보험·상해보험 운영의 지원사업
3. 그 밖에 정책위원회가 외국인근로자의 고용관리를 위하여 필요하다고 인정하는 사업

제27조 (보증보험의 가입)
①법 제23조제1항에서 "대통령령이 정하는 사업 또는 사업장"이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사업 또는 사업장을 말한다. 다만, 법 제12조제1항제1호의 규정에 의한 사업 또는 사업장을 제외한다. [개정 2005.11.30] [[시행일 2005.12.1]]
1. 「임금채권보장법」 이 적용되지 아니하는 사업 또는 사업장
2. 상시 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장
②제1항의 규정에 의한 사업 또는 사업장의 사용자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 다음 각호의 요건을 갖춘 보증보험에 가입하여야 한다.
1. 체불된 임금의 지급을 위하여 노동부장관이 고시하는 금액 이상을 보증하는 것일 것
2. 보증보험회사가 외국인근로자에게 당해 보증보험 가입사실을 통지하는 것일 것
3. 사용자가 임금을 체불하는 경우 외국인근로자가 보증보험회사에 보증보험의 보험금을 청구할 수 있는 것일 것

제28조 (상해보험의 가입)
①법 제23조제2항에서 "대통령령이 정하는 사업 또는 사업장"이라 함은 외국인근로자를 고용한 사업 또는 사업장을 말한다.
②제1항의 규정에 의한 사업 또는 사업장의 외국인근로자는 근로계약의 효력발생일부터 15일 이내에 다음 각호의 요건을 갖춘 상해보험에 가입하여야 한다.

1. 외국인근로자가 사망하거나 질병 등이 발생한 경우 노동부장관이 고시하는 보험금액을 지급하는 것일 것
2. 외국인근로자가 사망하거나 질병 등이 발생한 경우 본인 또는 유족이 보험회사에 상해보험의 보험금액을 청구할 수 있는 것일 것

제29조 (외국인근로자 관련단체 등에 대한 지원)
①법 제24조제1항에서 "대통령령이 정하는 사업"이라 함은 다음 각호의 1에 해당하는 사업을 말한다.
1. 외국인근로자에 대한 무상의료지원사업
2. 외국인근로자에 대한 문화행사 관련사업
3. 외국인근로자에 대한 장제(장제)지원사업
4. 그 밖에 외국인근로자의 권익보호 등을 위하여 정책위원회가 필요하다고 인정하는 사업
②국가가 법 제24조제1항의 규정에 의한 사업수행에 필요한 비용을 지원할 수 있는 기관 또는 단체는 다음 각호의 요건을 갖추어야 한다.
1. 비영리법인 또는 비영리단체일 것
2. 사업수행을 위하여 노동부장관이 정하여 고시하는 시설 또는 장비를 갖추고 있을 것
3. 사업수행을 위하여 필요한 국가자격 또는 국가의 공인을 받은 민간자격을 소지한 자 또는 해당 분야에서 1년 이상의 경력을 가진 자가 2인 이상 종사하고 있을 것
③노동부장관은 제2항의 요건을 갖춘 기관 또는 단체에 대하여 사업수행에 필요한 비용을 지원하고자 하는 경우에는 매년 사업계획·운영실적 등을 평가하여 지원여부를 결정하여야 한다.
④사업수행에 필요한 비용의 지원수준은 노동부장관이 정하는 금액으로 한다. 이 경우 운영실적 등의 평가결과에 따라 지원수준을 달리 정할 수 있다.
⑤제1항 내지 제4항에서 정한 사항 외에 노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 기관 또는 단체의 선정절차, 운영 등에 필요한 사항은 노동부장관이 정한다.

제30조 (사업 또는 사업장의 변경)
①법 제25조제1항제4호에서 "그 밖에 대통령령이 정하는 사유"라 함은 상해 등으로 외국인근로자가 해당 사업 또는 사업장에서 계속 근무하기는 부적합하나 다른 사업 또는 사업장에서의 근무는 가능하다고 인정되는 경우를 말한다.
②법 제25조제4항 단서의 규정에 따라 직업안정기관의 장은 외국인근로자가 법 제25조제1항제2호 내지 제4호의 1에 해당하는 사유만으로 사업 또는 사업장을 3회 변경한 경우에는 1회에 한하여 사업 또는 사업장의 변경을 추가로 허용할 수 있다.
③직업안정기관의 장은 법 제25조제3항에 해당하는 출국대상자의 명단을 관할 출입국관리사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.

제31조 (권한의 위임·위탁)
①노동부장관은 법 제28조의 규정에 따라 다음 각호의 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다.
1. 법 제17조제1항의 규정에 의한 신고의 수리
2. 법 제19조의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가의 취소명령

3. 법 제20조의 규정에 의한 외국인근로자 고용의 제한
4. 법 제26조제1항의 규정에 의한 명령·조사 및 검사 등(사용자·외국인근로자에 대한 명령·조사 및 검사 등에 한한다)
5. 법 제32조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수
6. 제23조제2항의 규정에 의한 지도점검
②노동부장관은 법 제28조의 규정에 따라 다음 각 호의 권한을 한국산업인력공단에 위탁한다. [개정 2006.3.29, 2007.9.6]
1. 제12조제2항의 규정에 의한 외국인구직자명부의 작성·관리
2. 법 제21조제1호에 따른 외국인근로자의 출입국 지원사업(송출국가와 관련된 사업으로 한정한다)
3. 법 제21조제3호에 따른 송출국가의 공공기관과의 협력사업
4. 법 제27조제2항에 따른 수수료 등의 징수(제2호 및 제3호에 따라 위탁받은 사업과 관련된 것에 한정한다)
③노동부장관은 법 제28조에 따라 다음 각 호의 권한을 한국산업인력공단 및 업무수행을 위한 인적·물적 능력 등을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 비영리법인 또는 비영리단체에 위탁한다. [개정 2007.9.6]
1. 법 제21조제1호에 따른 외국인근로자의 출입국 지원사업(송출국가와 관련된 사업을 제외한다)
2. 법 제21조제2호에 따른 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 교육사업
3. 법 제21조제3호에 따른 외국인근로자 관련 민간단체와의 협력사업
4. 법 제21조제4호에 따른 외국인근로자 및 그 사용자에 대한 상담 등 편의제공사업
5. 법 제27조제2항에 따른 수수료 등의 징수(제1호부터 제4호까지의 규정에 따라 위탁받은 사업과 관련된 것에 한정한다)
6. 법 제26조제2호에 따른 외국인근로자의 국내생활 적응 및 대한민국 문화에 대한 이해 증진과 관련된 사업
7. 제26조제2호의2에 따른 지원사업
④ 삭제 [2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
⑤노동부장관은 법 제28조에 따라 제26조제1호에 따른 외국인근로자 고용관리 전산시스템의 개발·운영사업을 「고용정책기본법」 제33조에 따른 한국고용정보원에 위탁한다. [개정 2006.3.29] [[시행일 2006.3.31]]

제32조 (과태료의 부과·징수)
①노동부장관은 법 제32조제2항의 규정에 따라 과태료를 부과하는 때에는 당해 위반행위를 조사·확인한 후 위반행위의 종류, 과태료의 금액 및 납부기한 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할 것을 당해 과태료처분 대상자에게 통지하여야 한다.
②노동부장관은 제1항의 규정에 따라 과태료를 부과하고자 하는 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료처분대상자에게 구술 또는 서면에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.
③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료의 부과기준은 별표와 같다.
④과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.

부칙 [2004.3.17.]
이 영은 2004년 8월 17일부터 시행한다. 다만, 제3조 내지 제9조 및 제12조의 규정은 공포한 날부터 시행하고, 제13조제2항 내지 제4항의 규정은 2005년 8월 17일부터 시행한다.

부칙 [2004.8.17 제18520호(출입국관리법시행령)]
①(시행일) 이 영은 2004년 8월 17일부터 시행한다.
②및 ③생략
④(다른 법령의 개정) 외국인근로자의고용등에관한법률시행령중 다음과 같이 개정한다.
제3조제5호를 제6호로 하고, 동조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.
5. 출입국관리법시행령 제24조의3제1항 각호의 사항

부칙 [2005.11.30 제19156호]
이 영은 2005년 12월 1일부터 시행한다.

부칙 [2006.3.29 제19427호]
이 영은 2006년 3월 31일부터 시행한다.

부칙 [2006.6.12 제19513호(고위공무원단 인사규정)]
제1조(시행일) 이 영은 2006년 7월 1일부터 시행한다.
제2조 내지 제3조 생략
제4조(다른 법령의 개정) ① 내지 <156> 생략
<157>외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제6조제3항중 "2급 또는 3급 공무원"을 "3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원"으로 한다.
제7조제3항제4호중 "2급 또는 3급 공무원"을 "3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원"으로 한다.
<158> 내지 <241> 생략

부칙 [2006.6.30 제19601호]
이 영은 2006년 7월 1일부터 시행한다.

부칙 [2007.2.28 제19919호]
이 영은 2007년 3월 4일부터 시행한다.

부칙 [2007.6.29 제20142호(근로기준법 시행령)]
제1조(시행일) 이 영은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 별표 2 중 제4호나목 및 다목의 규정은 부칙 제2조 각호에 따른 시행일부터 시행한다.
제2조 내지 제3조 생략
제4조(다른 법령의 개정) ① 내지 ⑬ 생략
⑭외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제21조제2항제1호 중 "「근로기준법」 제18조"를 "「근로기준법」 제2조제1항제5호"로 한다.

⑮ 내지 <17> 생략
제5조 생략

부칙 [2007.9.6 제20248호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2008.2.29, 제20681호(노동부와 그 소속기관 직제)]
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>
제2조부터 제4조까지 생략
제5조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑮ 까지 생략
<16> 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제4조 중 "교육인적자원부·행정자치부·과학기술부·문화관광부·농림부·정보통신부·보건복지부·건설교통부·해양수산부 및 기획예산처"를 "기획재정부·교육과학기술부·행정안전부·문화체육관광부·농림수산식품부·지식경제부·보건복지가족부 및 국토해양부"로 한다.
제6조제3항 중 "국무조정실"을 "국무총리실"로 한다.
<17> 부터 <20> 까지 생략

외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙

노동부령 제327호 일부개정 2009. 07. 08.

제1조 (목적)
이 규칙은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 및 동법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.[개정 2005.3.12]

제2조 (직업소개)
「직업안정법」 제4조제1호에 따른 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)의 장은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 (이하 "법"이라 한다) 제6조제2항에 따라 사용자에게 직업소개를 함에 있어 지방자치단체 등 공공기관 및 「직업안정법」 제18조에 따른 국내무료직업소개사업자가 행하는 직업소개사업을 적극 활용하여야 한다.
[전문개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
[본조제목개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제3조
삭제 [2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제4조
삭제 [2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제5조 (고용허가서의 발급)
①법 제8조제1항에 따라 사용자가 외국인근로자 고용허가를 신청하는 때에는 별지 제4호서식의 외국인근로자고용허가서발급신청서에 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 (이하 "영"이라 한다) 제13조의3제1호에 해당함을 입증할 수 있는 서류를 첨부하여 제5조의2에 따른 내국인 구인노력기간이 경과한 후 3월 이내에 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장(이하 "소재지관할 직업안정기관의 장"이라 한다)에게 제출하여야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
②법 제8조제3항에 따라 직업안정기관의 장이 사용자에게 외국인구직자를 추천하는 경우에는 사용자가 신청한 구인조건을 갖춘 자를 5배수 이상 추천하여야 한다. 다만, 적격자가 5배수가 되지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다. [신설 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
③사용자는 제1항의 규정에 의한 외국인근로자 고용허가서 발급신청 후 3월 이내에 제2항의 규정에 의하여 추천받은 적격자를 선정하여야 하며, 이 기간동안 추천받은 적격자를 선정하지 아니한 사용자가 외국인근로자를 고용하고자 하는 경우에는 외국인근로자 고용허가를 재신청하여야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
④법 제8조제4항의 규정에 의한 고용허가서는 별지 제5호서식에 의한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제5조의2 (내국인 구인노력 기간)
영 제13조의3제2호에서 “노동부령이 정하는 기간”이라 함은 다음의 구분에 따른 기간을 말한다.
1. 당해 업종의 인력수급상황 등을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 업종의 사업 또는 사업장의 경우 : 7일
2. 제1호에 따른 사업 또는 사업장의 사업주가 다음 중 하나 이상의 매체를 통하여 3일 이상 내국인 구인사실을 알리는 구인노력을 한 경우 : 3일
가. 「신문 등의 자유와 기능보장에 관한 법률」 제2조제2호 가목·나목에 따른 일반일간신문·특수일간신문(경제 및 산업분야에 한한다) 또는 동조제4호에 따른 기타간행물
나. 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송
3. 제1호 및 제2호 외의 경우 : 1월
[본조신설 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제6조 (고용허가서의 재발급)
영 제14조제3항의 규정에 따라 사용자가 외국인근로자 고용허가서를 재발급 받고자 하는 때에는 재발급 사유가 발생한 사실을 안 날부터 7일 이내에 별지 제4호서식의 외국인근로자고용허가서재발급신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. [개정 2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]
1. 외국인근로자 고용허가서 원본
2. 영 제13조의3제1호의 규정에 해당함을 입증하는 서류(고용허가서 발급시와 사업 또는 사업장의 업종 및 규모가 다른 경우에 한한다)

제7조
삭제 [2006.6.30] [[시행일 2006.7.1]]

제8조 (표준근로계약서)
법 제9조제1항의 규정에 의한 표준근로계약서는 별지 제6호서식에 의한다.

제9조 (고용허가기간 연장허가)
①사용자는 영 제17조제2항의 규정에 따라 고용허가기간 연장허가를 받고자 하는 경우에는 별지 제7호서식의 외국인근로자고용허가기간연장신청서에 근로계약서 사본을 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
②직업안정기관의 장은 제1항의 규정에 의한 고용허가기간 연장허가의 신청을 받은 경우에는 신청일부터 7일 이내에 별지 제5호서식의 외국인근로자고용허가서에 고용허가기간 연장일자를 기재하여 발급하여야 한다.

제10조 (외국인 취업교육 이수기한)
법 제11조제1항에서 "노동부령이 정하는 기간"이라 함은 15일을 말한다.

제11조 (외국인 취업교육의 시간·내용 등)
①영 제18조의 규정에 의한 외국인 취업교육기관은 매년 11월말까지 다음연도 외국인 취업

교육의 실시계획, 외국인 취업교육비 등 노동부장관이 정하는 사항에 관하여 노동부장관에게 보고하여야 하며, 이를 변경하는 경우에는 그 변경사항을 지체없이 노동부장관에게 보고하여야 한다.
②외국인 취업교육의 시간은 20시간 이상으로 하며, 외국인 취업교육의 내용에는 다음 각호의 사항이 포함되어야 한다. [개정 2005.3.12]
1. 취업활동에 필요한 업종별 기초적 기능에 관한 사항
2. 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항
3. 산업안전보건에 관한 사항
4. 「근로기준법」·「출입국관리법」 등 관련법령에 관한 사항
5. 한국의 문화와 생활에 관한 사항
6. 그 밖에 취업활동을 위하여 노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
③외국인 취업교육에 소요되는 비용은 사용자의 부담으로 한다. 다만, 영 제19조제1항의 규정에 해당하는 자에 대하여는 그러하지 아니하다.
④외국인 취업교육기관은 외국인근로자가 외국인 취업교육을 이수한 때에는 별지 제8호서식의 외국인취업교육수료증을 교부하여야 한다.
⑤외국인 취업교육기관은 외국인 취업교육을 실시한 때에는 그 결과를 지체 없이 노동부장관에게 보고하여야 한다.

제12조 (구직신청)
법 제12조제2항에 따라 구직신청을 하고자 하는 외국인근로자는 별지 제9호서식의 외국인근로자구직신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. [개정 2009.7.8]
1. 여권 사본
2. 「출입국관리법 시행령」에 따른 방문취업 체류자격(H-2)에 해당하는 사증 사본
3. 삭제 [2009.7.8]
[전문개정 2007.3.2] [[시행일 2007.3.4]]

제12조의2 (근로개시신고)
법 제12조제3항에 따라 외국인근로자의 근로개시를 신고하여야 하는 사업주는 외국인 근로자가 근로를 개시한 날부터 10일 이내에 별지 제10호서식의 특례고용외국인근로자 근로개시신고서에 그 사실을 기재하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
[본조신설 2007.3.2] [[시행일 2007.3.4]]

제12조의3 (특례고용가능확인서의 발급)
①법 제12조제4항 전단에 따라 특례고용가능확인서의 발급을 신청하고자 하는 사용자는 별지 제11호서식의 특례고용가능확인서 발급신청서에 영 제20조제1항에 따라 준용되는 영 제13조의3에 따른 고용허가서의 발급 요건에 해당함을 입증할 수 있는 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
②직업안정기관의 장은 제1항의 특례고용가능확인서 발급신청서를 검토한 결과 그 요건을 충족하는 경우에는 신청일부터 7일 이내에 별지 제11호의2서식의 특례고용가능확인서를 발급하여야 한다.

[본조신설 2007.3.2] [[시행일 2007.3.4]]

제13조 (특례고용가능확인서의 변경확인)
①영 제20조의2제1항에서 "노동부령이 정하는 중요 사항"이라 함은 다음 각 호의 어느 하나의 사항을 말한다.
1. 사업 또는 사업장에서 고용할 수 있는 외국인근로자의 수
2. 사업 또는 사업장의 업종·규모 및 그 밖에 이에 준하는 사항
②영 제20조의2제1항에 따라 특례고용가능확인서의 변경확인을 받아야 하는 사용자는 별지 제11호서식의 특례고용가능확인서 변경신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
1. 외국인근로자 특례고용가능확인서 원본
2. 제1항 각 호의 어느 하나의 사항을 변경할 필요가 있음을 입증하는 서류
③직업안정기관의 장은 제2항의 특례고용가능확인서 변경신청서를 검토한 결과 제1항 각 호의 어느 하나의 사항을 변경하여야 할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 변경신청일부터 7일 이내에 별지 제11호의2서식의 특례고용가능변경확인서를 발급하여야 한다.
[전문개정 2007.3.2] [[시행일 2007.3.4]]

제14조 (고용변동 등의 신고)
사용자는 법 제17조제1항에 해당하는 사유가 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 15일 이내에 별지 제12호서식의 외국인근로자고용변동등신고서에 그 사실을 기재하여 소재지관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 영 제23조제1항제6호에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 고용허가기간이 만료되기 3일전에 신고하여야 한다. [개정 2006.6.30, 2009.7.8]

제14조의2 (취업제한에 관한 특례 절차)
①사용자는 법 제18조의2에 따라 외국인근로자가 재입국하여 취업활동을 할 수 있도록 하기 위하여 그 외국인근로자의 취업기간 만료 30일 전까지 별지 제12호의2서식의 취업기간 만료자 재입국 취업활동 신청서를 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
②직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청서를 접수한 날부터 7일 이내에 사실관계를 확인하여 별지 제12호의3서식의 취업기간 만료자 재입국 취업활동 확인서를 발급할 수 있다.
③직업안정기관의 장은 제2항에 따른 취업기간 만료자 재입국 취업활동 확인서를 법무부 장관과 한국산업인력공단에 통보하고, 한국산업인력공단은 재입국 취업활동자 명부를 따로 작성하여 관리한다.
[본조신설 2007.6.1]

제15조 (고용제한의 통지)
법 제20조제2항의 규정에 의한 통지는 외국인근로자 고용제한의 사유를 명시하여 문서로 하여야 한다.

제16조 (사업 또는 사업장의 변경)
①법 제25조제1항의 규정에 따라 외국인근로자가 사업 또는 사업장을 변경하고자 하는 경우

에는 소재지관할 직업안정기관의 장에게 별지 제13호서식또는 별지 제13호의2서식의 사업장 변경신청서에 여권사본(제2항에 따른 외국인등록사실증명을 확인할 수 없는 경우에 한한다)을 첨부하여 제출하여야 하며, 필요한 경우 직업안정기관의 장은 법 제25조제1항 각 호의 어느 하나의 사유를 확인할 수 있는 서류를 제출하게 할 수 있다. [개정 2006.6.30, 2006.7.19 제255호(행정정보의 공동이용 및 문서감축을 위한 고용보험법 시행규칙 등)]
②제1항에 따른 신청서를 제출받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제21조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 「출입국관리법」 제88조에 따른 외국인등록사실증명을 확인하여야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 하여야 한다. [신설 2006.7.19 제255호(행정정보의 공동이용 및 문서감축을 위한 고용보험법 시행규칙 등), 2009.7.8]

제17조 (자료제출의 요구 등)
①노동부장관 또는 지방노동관서의 장은 법 제26조제1항의 규정에 따라 명령을 발하는 경우에는 7일 이상의 기간을 주되, 부득이한 사유가 있는 경우에는 1회에 한하여 그 기간을 연장할 수 있다.
②노동부장관 또는 지방노동관서의 장이 영 제23조제2항 및 법 제26조제1항의 규정에 따라 외국인근로자를 고용하고 있는 사업 또는 사업장의 조사·검사 또는 지도점검을 실시한 경우에는 그 결과를 별지 제14호서식의 지도점검등기록부에 기록·관리하여야 한다.

제18조 (수수료 등의 징수)
①법 제27조제1항에 따라 근로계약의 체결을 대행하는 자가 사용자로부터 수수료 및 필요한 비용을 받고자 하는 때에는 다음 각 호의 사항에 대하여 노동부장관의 승인을 얻은 후에 이를 징수할 수 있다.
1. 수수료 등의 금액 및 그 산정기준
2. 수수료 등의 징수방법 및 절차
3. 수수료 등의 징수내역
4. 그 밖에 수수료 등의 징수에 관하여 필요한 사항
②제1항은 법 제28조 및 영 제31조제3항에 따라 법 제21조제1호 내지 제4호의 업무를 위탁받아 수행하는 자가 사용자로부터 수수료 및 필요한 비용을 받고자 하는 경우에 이를 준용한다.
[전문개정 2007.3.2] [[시행일 2007.3.4]]

제19조 (업무처리규정)
「한국산업인력공단법」 에 의한 한국산업인력공단은 영 제31조제2항 및 제3항의 규정에 따라 노동부장관으로부터 위탁받은 업무에 대하여는 노동부장관의 승인을 얻어 당해 업무처리에 필요한 규정을 정할 수 있다.[개정 2005.3.12]

제20조
삭제 [2009.7.8]

부칙 [2004.4.30.]

이 규칙은 2004년 8월 17일부터 시행한다.

부칙 [2005.3.12. 노동부령 제221호]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2006.6.30 제254호]
이 규칙은 2006년 7월 1일부터 시행한다.

부칙[2006.7.19 제255호(행정정보의 공동이용 및 문서감축을 위한 고용보험법 시행규칙 등)]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2007.3.2 제268호]
이 규칙은 2007년 3월 4일부터 시행한다.

부칙 [2007.6.1 제275호]
이 규칙은 2007년 6월 1일부터 시행한다.

부 칙[2009.7.8 제327호]
제1조(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
제2조(사용 중인 서식에 관한 경과조치) 이 규칙 시행 당시 종전의 규정에 따라 작성되어 사용 중인 서식은 계속하여 사용하되, 개정내용을 반영하여 사용하여야 한다.

재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률

법률 제9140호 일부개정 2008. 12. 19.

제1조 (목적)
이 법은 재외동포(在外同胞)의 대한민국에의 출입국과 대한민국 안에서의 법적 지위를 보장함을 목적으로 한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제2조 (정의)
이 법에서 "재외동포"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
1. 대한민국의 국민으로서 외국의 영주권(永住權)을 취득한 자 또는 영주할 목적으로 외국에 거주하고 있는 자(이하 "재외국민"이라 한다)
2. 대한민국의 국적을 보유하였던 자(대한민국정부 수립 전에 국외로 이주한 동포를 포함한다) 또는 그 직계비속(直系卑屬)으로서 외국국적을 취득한 자 중 대통령령으로 정하는 자(이하 "외국국적동포"라 한다)
[전문개정 2008.3.14]

제3조 (적용 범위)
이 법은 재외국민과 「출입국관리법」 제10조에 따른 체류자격 중 재외동포 체류자격(이하 "재외동포체류자격"이라 한다)을 가진 외국국적동포의 대한민국에의 출입국과 대한민국 안에서의 법적 지위에 관하여 적용한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제4조 (정부의 책무)
정부는 재외동포가 대한민국 안에서 부당한 규제와 대우를 받지 아니하도록 필요한 지원을 하여야 한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제5조 (재외동포체류자격의 부여)
① 법무부장관은 대한민국 안에서 활동하려는 외국국적동포에게 신청에 의하여 재외동포체류자격을 부여할 수 있다.
② 법무부장관은 외국국적동포에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있으면 제1항에 따른 재외동포체류자격을 부여하지 아니한다. 다만, 제1호나 제2호에 해당하는 외국국적동포가 36세가 된 때에는 그러하지 아니하다.
1. 직계존속(直系尊屬)이 외국에 영주할 목적 없이 체류한 상태에서 출생하여 외국국적을 취

득함으로써 이중국적자(二重國籍者)가 된 남자가 병역을 기피할 목적으로 법률 제7499호 국적법중개정법률 시행 전 종전 제12조의 이중국적자의 국적선택의무에 따라 18세가 되는 해의 1월 1일 전에 대한민국 국적을 이탈하여 외국인이 된 경우
2. 대한민국 남자가 병역을 기피할 목적으로 외국국적을 취득하고 대한민국 국적을 상실하여 외국인이 된 경우
3. 대한민국의 안전보장, 질서유지, 공공복리, 외교관계 등 대한민국의 이익을 해칠 우려가 있는 경우
③ 법무부장관은 제1항과 제2항에 따라 재외동포체류자격을 부여할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 외교통상부장관과 협의하여야 한다.
④ 재외동포체류자격의 취득요건과 재외동포체류자격을 취득한 자의 활동 범위는 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제6조 (국내거소신고)
①재외국민과 재외동포체류자격으로 입국한 외국국적동포는 이 법을 적용받기 위하여 필요하면 대한민국 안에 거소(居所)를 정하여 그 거소를 관할하는 출입국관리사무소장(이하 "사무소장"이라 한다) 또는 출입국관리사무소출장소장(이하 "출장소장"이라 한다)에게 국내거소신고를 할 수 있다.
②제1항에 따라 신고한 국내거소를 이전한 때에는 14일 이내에 그 사실을 신거소(新居所)가 소재한 시·군·구의 장이나 신거소를 관할하는 사무소장·출장소장에게 신고하여야 한다.
③제2항에 따라 거소이전 신고를 받은 사무소장이나 출장소장은 신거소가 소재한 시·군·구의 장에게, 시·군·구의 장은 신거소를 관할하는 사무소장이나 출장소장에게 각각 이를 통보하여야 한다.
④국내거소신고서의 기재 사항, 첨부 서류, 그 밖에 신고의 절차에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제7조 (국내거소신고증의 발급 등)
①사무소장이나 출장소장은 제6조에 따라 국내거소신고를 한 재외국민이나 외국국적동포에게 국내거소신고번호를 부여하고, 다음 각 호의 구분에 따라 국내거소신고증을 발급한다.
1. 재외국민: 재외국민 국내거소신고증
2. 외국국적동포: 외국국적동포 국내거소신고증
②제1항의 국내거소신고증에는 다음 각 호의 사항을 적는다.
1. 국내거소신고번호
2. 성명
3. 성별
4. 생년월일
5. 국적
6. 거주국

7. 대한민국 안의 거소 등
③사무소장이나 출장소장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 국내거소신고대장과 그 밖의 관계 서류를 작성하여 보존하여야 한다.
④제1항에 따라 국내거소신고증을 발급받은 후 분실·훼손(毁損)하거나 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 재발급을 받으려는 자는 사무소장이나 출장소장에게 재발급 신청을 하여야 한다.
⑤사무소장·출장소장 또는 시·군·구의 장은 제6조에 따라 국내거소신고를 한 사실이 있는 자에게는 법무부령으로 정하는 바에 따라 국내거소신고 사실증명을 발급할 수 있다. [개정 2008.12.19] [[시행일 2009.06.20]]
⑥제1항과 제4항에 따른 국내거소신고증의 발급·재발급 및 제5항에 따른 국내거소신고 사실증명의 발급을 신청하는 자는 법무부령으로 정하는 수수료를 내야 한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제8조 (국내거소신고증의 반납)
재외동포가 국내거소신고증을 지닐 필요가 없게 된 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 사무소장이나 출장소장에게 국내거소신고증을 반납하여야 한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제9조 (주민등록 등과의 관계)
법령에 규정된 각종 절차와 거래관계 등에서 주민등록증, 주민등록표 등본·초본, 외국인등록증 또는 외국인등록 사실증명이 필요한 경우에는 국내거소신고증이나 국내거소신고 사실증명으로 그에 갈음할 수 있다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제10조 (출입국과 체류)
①재외동포체류자격에 따른 체류기간은 최장 3년까지로 한다. [개정 2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]
②법무부장관은 제1항에 따른 체류기간을 초과하여 국내에 계속 체류하려는 외국국적동포에게는 대통령령으로 정하는 바에 따라 체류기간 연장허가를 할 수 있다. 다만, 제5조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
③국내거소신고를 한 외국국적동포가 체류기간 내에 출국하였다가 재입국하는 경우에는 「출입국관리법」 제30조에 따른 재입국허가가 필요하지 아니하다.
④대한민국 안의 거소를 신고하거나 그 이전신고(移轉申告)를 한 외국국적동포에 대하여는 「출입국관리법」 제31조에 따른 외국인등록과 같은 법 제36조에 따른 체류지변경신고를 한 것으로 본다.
⑤재외동포체류자격을 부여받은 외국국적동포의 취업이나 그 밖의 경제활동은 사회질서 또는 경제안정을 해치지 아니하는 범위에서 자유롭게 허용된다.

[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]
제11조 (부동산거래 등)
①국내거소신고를 한 외국국적동포는 「외국인토지법」 제4조제2항제1호에 따른 경우 외에는 대한민국 안에서 부동산을 취득·보유·이용 및 처분할 때에 대한민국의 국민과 동등한 권리를 갖는다. 다만, 「외국인토지법」 제4조제1항, 제5조 및 제6조에 따른 신고를 하여야 한다.
②국내거소신고를 한 외국국적동포가 「부동산 실권리자명의 등기에 관한 법률」 의 시행 전에 명의신탁(名義信託) 약정(約定)에 따라 명의수탁자(名義受託者) 명의(名義)로 등기하거나 등기하도록 한 부동산에 관한 물권(物權)을 이 법 시행 후 1년 이내에 「부동산 실권리자명의 등기에 관한 법률」 제11조제1항 및 제2항에 따라 실명(實名)으로 등기하거나 매각 처분 등을 한 경우에는 같은 법 제12조제1항 및 제2항을 적용하지 아니한다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제12조 (금융거래)
국내거소신고를 한 재외동포는 예금·적금의 가입, 이율의 적용, 입금과 출금 등 국내 금융기관을 이용할 때 「외국환거래법」 상의 거주자인 대한민국 국민과 동등한 권리를 갖는다. 다만, 자본거래의 신고 등에 관한 「외국환거래법」 제18조의 경우에는 그러하지 아니하다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제13조 (외국환거래)
재외국민이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지급수단을 수출하거나 외국에 지급하는 경우 「외국환거래법」 제15조와 제17조를 적용할 때 재외국민은 외국국적동포와 동등한 대우를 받는다.
1. 외국에 거주하기 전부터 소유하고 있던 국내 부동산을 매각하거나 수용으로 처분하였을 경우 그 매각 또는 처분대금
2. 외국에서 국내로 수입(輸入)하거나 국내에 지급한 지급수단
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제14조 (건강보험)
국내거소신고를 한 재외동포가 90일 이상 대한민국 안에 체류하는 경우에는 건강보험 관계 법령으로 정하는 바에 따라 건강보험을 적용받을 수 있다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제15조
삭제 [2000·12·30] [[시행일 2001.1.1]]

제16조 (국가유공자·독립유공자와 그 유족의 보훈급여금)
외국국적동포는 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 또는 「독립유공자예우에 관한 법률」 에 따른 보훈급여금을 받을 수 있다.
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

제17조 (과태료)
①제6조제2항을 위반하여 국내거소의 이전 사실을 신고하지 아니한 자에게는 200만원 이하의 과태료를 부과한다.
②제8조를 위반하여 국내거소신고증을 반납하지 아니한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.
③제1항이나 제2항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 사무소장이나 출장소장이 부과하고 징수한다.
④ 삭제[2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]
⑤ 삭제[2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]
⑥ 삭제[2008.12.19] [[시행일 2009.6.20]]
[전문개정 2008.3.14]
[본조제목개정 2008.3.14]

附則 [1999.9.2 제6015호]
이 法은 公布후 3月이 경과한 날부터 施行한다.

부칙 [2000.1.12 제6124호제6124호]
第1條 (施行日) 이 法은 公布한 날부터 施行한다.
第2條 내지 第4條 省略
第5條 (다른 法令의 改正 등) ①내지 ⑫省略
⑬在外同胞의出入國과法的地位에관한法律중 다음과 같이 改正한다.
第15條중 "私立學校教員年金法"을 "私立學校教職員年金法"으로 한다.
第6條 省略

부칙 [2000.12.29 제6307호]
①(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.
②(보상을 받을 권리에 관한 특례) 이 법 시행당시 국가유공자등예우및지원에관한법률 또는 독립유공자예우에관한법률에 의하여 보상금을 받고 있는 자는 제16조의 개정규정에 불구하고 보상을 받을 권리가 있는 자로 본다.

부칙 [2000.12.30 제6328호(공무원연금법)]
제1조 (시행일) 이 법은 2001년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>
제2조 내지 제14조 생략
제15조 (다른 법률의 개정) 재외동포의출입국과법적지위에관한법률중 다음과 같이 개정한다.
제15조를 삭제한다.

부칙 [2004.3.5 제7173호]
이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2005.12.29 제7768호]
이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2006.3.3 제7983호(국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률)]
제1조 (시행일) 이 법은 2007년 1월 1일부터 시행한다. <단서 생략>
제2조 내지 제7조 생략
제8조 (다른 법률의 개정) ①재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.
제16조의 제목 및 본문중 "報償金"을 각각 "보훈급여금"으로 한다.
②내지 ⑦생략

부칙 [2007.7.13 제8500호]
이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

부칙 [2008.3.14 제8896호]
이 법은 공포한 날부터 시행한다.

부칙[2008.12.19. 제9140호]
이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행령

대통령령 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등) 일부개정
2008. 10. 20.

제1조 (목적)
이 영은 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. [개정 2007.10.15]

제2조 (재외국민의 정의)
① 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 (이하 "법"이라 한다) 제2조제1호에서 "외국의 영주권을 취득한 자"라 함은 거주국으로부터 영주권 또는 이에 준하는 거주목적의 장기체류자격을 취득한 자를 말한다. [개정 2007.10.15]
②법 제2조제1호에서 "영주할 목적으로 외국에 거주하고 있는 자"라 함은 「해외이주법」 제2조의 규정에 의한 해외이주자로서 거주국으로부터 영주권을 취득하지 아니한 자를 말한다. [개정 2007.10.15]

제3조 (외국국적동포의 정의)
법 제2조제2호에서 “대한민국의 국적을 보유하였던 자(대한민국정부수립 이전에 국외로 이주한 동포를 포함한다) 또는 그 직계비속으로서 외국국적을 취득한 자중 대통령령이 정하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
1. 대한민국의 국적을 보유하였던 자(대한민국정부 수립 이전에 국외로 이주한 동포를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)로서 외국국적을 취득한 자
2. 부모의 일방 또는 조부모의 일방이 대한민국의 국적을 보유하였던 자로서 외국국적을 취득한 자
[전문개정 2007.10.15]

제4조 (재외동포체류자격의 부여)
①법무부장관은 법 제3조의 규정에 의한 재외동포체류자격을 신청한 외국국적동포가 법 제5조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는지의 여부를 판단하기 위하여 관계기관의 장에게 신청자에 대한 신원조회및 범죄경력조회를 의뢰하거나 기타 필요한 사항에 대하여 의견을 구할 수 있다. 이 경우 관계기관의 장은 조회의뢰나 의견요청을 받은 날부터 30일 이내에 이에 관한 조회결과나 의견을 제시하여야 한다. [개정 2007.10.15]
②법무부장관은 재외동포체류자격을 신청한 외국국적동포가 법 제5조제2항제3호에 해당한다고 의심할 만한 사유가 있는 때에는 외교통상부장관에게 법 제5조제3항의 규정에 의한 협의를 요청하여야 한다. 이 경우 외교통상부장관은 요청을 받은 날부터 30일 이내에 이에 관한 의견을 제시하여야 한다. 다만, 외교통상부장관이 사전에 제3항의 규정에 의한 의견을 제시한 경우에는 그러하지 아니하다. [개정 2007.10.15]
③외국국적동포가 재외공관에 재외동포체류자격을 신청한 때에는 외교통상부장관은 제2항의

규정에 의한 법무부장관의 협의요청이 없는 경우에도 법무부장관에게 재외동포체류자격부여에 관한 의견을 제시할 수 있다.
④「출입국관리법 시행령」 제12조 및 제23조의 규정은 재외동포체류자격의 취득요건 및 활동범위에 관하여 이를 준용한다. [개정 2007.10.15]

제5조
삭제 [2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]

제5조의2 (관계 부처 등과의 협의)
법무부장관은 재외동포의 출입국 및 체류에 관한 다음 각 호의 사항을 관계 부처 또는 관련 단체와 협의하여 결정할 수 있다. [신설 2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]
1. 재외동포체류자격 부여와 관련된 제도의 개선·변경에 관한 사항
2. 재외동포체류자격 취득자의 국내에서의 취업 및 활동범위에 관한 사항
3. 그 밖에 재외동포의 출입국 및 체류제도와 관련된 중요사항

제6조 (국내거소의 정의)
법 제6조제1항에서 "거소"라 함은 30일 이상 거주할 목적으로 체류하는 장소를 말한다.

제7조 (국내거소 신고)
①법 제6조제1항의 규정에 의하여 재외동포가 국내거소신고를 하고자 하는 때에는 그 거소를 관할하는 출입국관리사무소장(이하 "사무소장"이라 한다) 또는 출입국관리사무소출장소장(이하 "출장소장"이라 한다)에게 국내거소신고서를 제출하여야 한다. 다만, 국내거소신고를 하지 아니한 경우에는 입국한 날부터 90일 이내에 「출입국관리법」 제31조의 규정에 의한 외국인등록을 하여야 한다. [개정 2007.10.15]
②재외동포체류자격외의 자격으로 대한민국에 체류하는 외국국적동포가 법무부장관으로부터 재외동포체류자격으로 변경허가를 받은 때에는 제1항의 규정에 의한 국내거소신고를 할 수 있다.
③제1항 및 제2항의 규정에 의하여 재외동포가 국내거소신고를 하는 때에는 사무소장 또는 출장소장은 사실확인을 위하여 관계기관의 장에게 사실조회를 의뢰할 수 있다.
④제3항의 규정에 의하여 사실조회를 의뢰받은 관계기관의 장은 15일 이내에 조회결과를 사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.

제8조 (국내거소신고서의 기재사항)
①재외국민이 제출하는 국내거소신고서에 기재하여야 할 사항은 다음 각호와 같다. [개정 2007.10.15] [[시행일 2008.1.1]]
1. 신고인의 성명·성별 및 생년월일
2. 거주국내 주소
3. 영주권번호 및 그 취득일자
4. 국내거소
5. 등록기준지 및 최종 주민등록지 [[시행일 2008.1.1]]

6. 직업 및 가족사항
7. 병역관계
8. 기타 법무부장관이 정하는 사항
②외국국적동포가 제출하는 국내거소신고서에 기재하여야 할 사항은 다음 각호와 같다.
1. 제1항제1호·제2호·제4호 및 제6호에 규정된 사항
2. 국적 및 그 취득일자
3. 여권번호 및 그 발급일자
4. 기타 법무부장관이 정하는 사항

제9조 (국내거소신고시의 첨부서류)
①제7조제1항에 따라 재외국민이 국내거소신고를 하는 때의 첨부서류는 다음 각 호와 같다. 이 경우 담당 공무원은 「전자정부법」 제21조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 그 재외국민의 가족관계등록부를 확인하여야 하며, 신고인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 가족관계등록부의 증명서를 첨부하도록 하여야 한다. [개정 2004.3.17, 2006.6.12 제19507호(행정정보의 공동이용 및 문서감축을 위한 국가채권관리법 시행령 등), 2007.10.15, 2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]
1. 거주국의 영주권 사본 또는 거주목적의 장기체류자격을 취득하였음을 증명하는 서류
2. 삭제 [2006.6.12 제19507호(행정정보의 공동이용 및 문서감축을 위한 국가채권관리법 시행령 등)
3. 사진(반명함판) 2장
4. 그 밖에 법무부장관이 관계 부처 또는 관련 단체와 협의하여 고시하는 서류
②제7조제1항의 규정에 의하여 외국국적동포가 국내거소신고를 하는 때의 첨부서류는 다음 각호와 같다. [개정 2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]
1. 여권 사본 및 재외동포체류자격 사본
2. 사진(반명함판) 2장
3. 그 밖에 법무부장관이 관계 부처 또는 관련 단체와 협의하여 고시하는 서류

제10조 (국내거소신고 원부 등의 작성 및 관리)
①재외동포가 제7조제1항의 규정에 의하여 국내거소신고를 하는 때에는 그 신고를 받은 사무소장 또는 출장소장은 국내거소신고원부를 개인별로 작성·비치하고, 국내거소신고표를 작성하여 그 재외동포의 거소를 관할하는 시장·군수 또는 구청장(자치구가 아닌 구의 구청장을 포함한다. 이하 “시·군·구의 장”이라 한다)에게 송부하여야 한다. [개정 2007.10.15]
②사무소장 또는 출장소장은 다음 각호에 해당하는 사항을 국내거소신고 원부에 기재하여 관리하여야 한다.
1. 각종 허가 또는 신고사항
2. 국내거소 이전사항
3. 국내거소신고증 기재변경사항
4. 국내거소신고증 재발급사항
5. 국내거소신고증 반납사항
6. 이 법에 의한 과태료 부과 기타 법률위반사항

③시·군·구의 장은 제1항에 따라 국내거소신고표를 송부받은 때에는 신고사항을 국내거소신고인명부에 기재하고 이를 개인별로 비치하여야 한다. [신설 2007.10.15]
[본조제목개정 2007.10.15]

제11조 (국내거소이전신고 등)
①거소를 이전한 자가 법 제6조제2항의 규정에 의하여 국내거소이전신고를 하고자 하는 때에는 국내거소이전신고서를 신거소를 관할하는 시·군·구의 장 또는 사무소장·출장소장에게 제출하여야 한다. [개정 2007.10.15]
②제1항에 따라 국내거소이전신고를 받은 시·군·구의 장 또는 사무소장·출장소장은 국내거소신고증에 거소이전 사항을 기재하여 신고인에게 교부하여야 한다. [개정 2007.10.15]
③제1항에 따라 국내거소이전신고를 받은 시·군·구의 장은 전거소(前居所)를 관할하는 시·군·구의 장에게 국내거소이전신고서 사본을 송부하고 해당 재외동포의 국내거소신고표를 이송하여 줄 것을 요청하여야 하며, 국내거소이전신고를 받은 사무소장·출장소장은 전거소를 관할하는 사무소장·출장소장에게 국내거소이전신고서 사본을 송부하고 국내거소신고 원부를 이송하여 줄 것을 요청하여야 한다. [개정 2007.10.15]
④법 제6조제3항에 따라 국내거소이전신고 사실을 통보받은 시·군·구의 장은 전거소를 관할하는 시·군·구의 장에게 해당 재외동포의 국내거소신고표를, 사무소장·출장소장은 전거소를 관할하는 사무소장·출장소장에게 국내거소신고 원부를 각각 이송하여 줄 것을 요청하여야 한다. [신설 2007.10.15]
⑤제3항 또는 제4항에 따라 기록의 이송을 요청받은 전거소를 관할하는 시·군·구의 장 또는 사무소장·출장소장은 국내거소신고표 또는 국내거소신고 원부를 정리하고, 관련 서류를 첨부하여 요청을 받은 날부터 3일 이내에 이를 신거소(新居所)를 관할하는 시·군·구의 장 또는 사무소장·출장소장에게 이송하여야 한다. [신설 2007.10.15]
⑥제5항에 따라 국내거소신고표와 관련 서류를 이송받은 시·군·구의 장은 제10조제3항에 따라 국내거소신고인명부에 기재하고 관리하여야 한다. [신설 2007.10.15]
[본조제목개정 2007.10.15]

제12조 (국내거소신고증의 발급 등)
①사무소장 또는 출장소장은 제7조의 규정에 의하여 거소신고를 받은 때에는 법 제7조제1항의 규정에 의하여 신청인에게 개인별 국내거소신고번호를 부여하고 여권 등에 국내거소신고필인을 찍어야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 법 제7조제1항의 규정에 의하여 국내거소신고증을 발급하는 때에는 그 사실을 재외국민의 경우에는 재외국민 국내거소신고대장에, 외국국적동포의 경우에는 외국국적동포 국내거소신고대장에 각각 기재하여야 한다.
③국내거소신고번호의 부여방법에 관하여는 법무부령으로 정한다.

제13조 (국내거소신고증의 재발급)
①사무소장 또는 출장소장은 국내거소신고증을 발급받은 자에게 다음 각호의 1에 해당하는 사유가 있는 때에는 국내거소신고증을 재발급할 수 있다.
1. 국내거소신고증을 분실한 때
2. 국내거소신고증이 훼손된 때

3. 필요한 사항을 기재할 난이 부족한 때
4. 법 제7조제2항의 규정에 의한 성명·생년월일·국적 또는 거주국이 변경된 때
②제1항의 규정에 의하여 국내거소신고증을 재발급받고자 하는 자는 국내거소신고증 재발급 신청서에 그 사유를 소명하는 서류와 사진 1장을 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. 이 경우 제1항1제2호 내지 제4호에 규정된 사유로 재발급을 신청하는 때에는 그 신청서에 원래의 국내거소신고증을 첨부하여야 한다.
③사무소장 또는 출장소장은 국내거소신고증을 재발급하는 때에는 국내거소신고대장에 필요한 사항을 기재하고 제2항 후단의 규정에 의하여 제출된 국내거소신고증을 관련기록과 함께 보관하여야 한다.
④사무소장 또는 출장소장은 제1항제4호의 사유로 국내거소신고증을 재발급하는 경우 국내거소신고증 재발급신청서 사본을 첨부하여 거소를 관할하는 시·군·구의 장에게 그 사실을 통보하여야 한다. [신설 2007.10.15]
⑤제4항에 따른 통보를 받은 시·군·구의 장은 지체 없이 국내거소신고표와 관련 기록을 정리하여야 한다. [신설 2007.10.15]

제14조 (국내거소신고증의 반납 등)
①법 제8조에서 "재외동포가 국내거소신고증을 소지할 필요가 없게 된 때"라 함은 다음 각 호의 1에 해당하는 때를 말한다.
1. 외국국적동포가 대한민국 국적을 취득한 때
2. 외국국적동포가 재외동포체류자격을 상실한 때
3. 재외국민이 외국국적을 취득한 때
4. 재외국민이 해외이주를 포기하고 귀국한 때
5. 재외동포가 국내에서 사망한 때
6. 외국국적동포가 재외동포체류자격의 체류기간내에 재입국할 의사없이 출국하는 때
②재외동포가 법 제8조의 규정에 의하여 국내거소신고증을 반납하는 시기와 방법은 다음 각 호의 구분에 의한다. [개정 2007.10.15]
1. 제1항제1호 내지 제4호의 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 14일 이내에 그 사유를 증명하는 자료를 첨부하여 사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다. 이 경우 동거하는 친족도 이를 제출할 수 있다.
2. 제1항제5호의 경우에는 동거자·친족 또는 사망장소를 관리하는 자가 진단서 기타 사망사실을 증명하는 서류를 첨부하여 국내거소신고증을 사무소장 또는 출장소장에게 제출할 수 있다.
3. 제1항제6호의 경우에는 출국시 출국항을 관할하는 사무소장 또는 출장소장에게 제출하거나 출국한 날부터 14일 이내에 거소관할사무소장 또는 출장소장에게 제출하여야 한다.
③출국항관할사무소장 또는 출장소장이 제1항제6호의 규정에 의하여 국내거소신고증을 반납받은 때에는 그 사실을 지체없이 거소관할사무소장 또는 출장소장에게 통보하여야 한다.
④거소 관할 사무소장 또는 출장소장은 국내거소신고를 한 재외동포가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 지체 없이 국내거소신고 원부를 정리하고, 그 사실을 그 재외동포의 거소를 관할하는 시·군·구의 장에게 통보하여야 한다. [개정 2007.10.15]
1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 국내거소신고증을 반납한 경우
2. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사실이 확인된 경우

3. 제3항에 따라 출국항을 관할하는 사무소장 또는 출장소장으로부터 국내거소신고증을 반납받았다는 통보를 받은 경우
⑤제4항에 따른 통보를 받은 시·군·구의 장은 지체 없이 국내거소신고표에 통보받은 사실을 기록하여야 한다. [신설 2007.10.15]
[본조제목개정 2007.10.15]

제14조의2 (정보통신망을 이용한 업무처리)
시·군·구의 장 또는 사무소장·출장소장은 법 제7조제5항에 따른 국내거소신고사실증명의 발급, 제10조에 따른 국내거소신고 원부 등의 작성 및 관리, 제11조에 따른 국내거소이전신고, 제13조제4항·제5항에 따른 국내거소신고증의 재발급사실의 통보, 제14조에 따른 국내거소신고증의 반납 등에 관한 업무를 정보통신망을 이용하여 처리할 수 있다.
[본조신설 2007.10.15]

제15조 (주민등록등과의 관계)
국내거소신고증에는 법 제9조의 규정에 의하여 국내거소신고증이 주민등록증 또는 외국인등록증에 갈음할 수 있다는 취지를 기재하여야 한다.

제16조 (체류기간연장 등)
①법무부장관은 법 제10조제2항의 규정에 의하여 체류기간연장허가를 신청한 외국국적동포가 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 이를 허가하지 아니할 수 있다. 다만, 제1호에 해당하는 경우에는 이를 허가하여서는 아니된다. [개정 2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]
1. 법 제5조제2항에 해당하는 경우
2. 이 법 또는 출입국관리법을 위반한 경우
3. 금고 이상의 형을 선고받은 경우
4. 그 밖에 법무부장관이 관계 부처 또는 관련 단체와 협의하여 고시하는 경우
②제1항에 따른 체류기간연장허가의 기준은 법무부장관이 관계 부처 또는 관련 단체와 협의하 여 정한다. [개정 2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등)]
③ 「출입국관리법 시행령」 제31조 내지 제34조의 규정은 외국국적동포의 체류기간연장허가절차에 관하여 이를 준용한다. [개정 2007.10.15]

제17조 (부동산 취득·보유)
「외국인토지법 시행령」 제3조제1항의 규정은 외국국적동포가 법 제11조제1항의 규정에 의하여 국내부동산을 취득·보유하고자 하는 때의 신고절차에 관하여 이를 준용한다. 이 경우 법 제7조의 규정에 의하여 발급받은 국내거소신고증 사본을 첨부하여야 한다. [개정 2007.10.15]

제18조 (과태료의 부과 및 징수)
①사무소장 또는 출장소장은 법 제17조제3항의 규정에 의하여 과태료를 부과하는 때에는 당해 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실과 과태료금액 등을 서면으로 명시하여 이를 납부할

것을 과태료처분대상자에게 통지하여야 한다.
②사무소장 또는 출장소장은 제1항의 규정에 의하여 과태료를 부과하고자 하는 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다. [개정 2004.3.17]
③위반행위의 내용에 따른 과태료의 부과기준은 별표와 같다. 다만, 사무소장 또는 출장소장은 당해 위반행위의 내용 및 위반기간 등을 참작하여 그 해당금액의 2분의 1의 범위안에서 이를 경감하거나 가중할 수 있다.
④과태료의 징수절차는 법무부령으로 정한다.

부칙
이 영은 1999년 12월 3일부터 시행한다.

부칙 [2003.11.20.]
이 영은 2003년 12월 29일부터 시행한다.

부칙 [2004.3.17.]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2006.6.12 제19507호(행정정보의 공동이용 및 문서감축을 위한 국가채권관리법 시행령)]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2007.2.28 제19904호(출입국관리법 시행령)]
제1조(시행일) 이 영은 2007년 3월 4일부터 시행한다.
제2조 내지 제3조 생략
제4조(다른 법령의 개정) 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제5조제2항제3호를 제4호로 하고, 동항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.
3. 「출입국관리법 시행령」 제23조제8항에 따른 심의사항

부칙 [2007.10.15 제20321호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제8조제1항제5호 및 제9조제1항 각 호 외의 부분(가족관계등록부 및 가족관계등록부의 증명서에 관한 부분에 한정한다)은 2008년 1 월 1 일부터 시행한다.

부칙 [2008.2.29 제20674호(법무부와 그 소속기관 직제)]
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 생략
제3조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑧ 까지 생략
⑨ 재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제3항 중 "통합지원정책관과 재정경제부·통일부·외교통상부·산업자원부"를 "국적·통합정책단과 기획재정부·외교통상부통·일부·지식경제부"로 한다.
⑩ 부터 ⑭ 까지 생략

부칙 [2008.10.20 제21087호(행정기관 소속 위원회의 정비를 위한 평생교육법 시행령 등 일부개정 령)]
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제10조는 2008년 11월 1일부터 시행하고, 제24조부터 제 26조까지는 2010년 1월 1일부터 시행하며, 제29조는 2009년 7월 1일부터 시행하고, 제48조는 2013년 1월 1일부 터 시행한다.
제2조(「공무원징계령」 개정에 따른 경과조치) ①이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따른 제1중앙 징계위원회 및 제2중앙징계위원회는 이 영에 따른 중앙징계위원회로 본다.
②이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따라 제1중앙징계위원회 및 제2중앙징계위원회에 접수된 징계 의결요구서는 이 영에 따라 중앙징계위원회에 접수된 것으로 본다.
③이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따른 제1중앙징계위원회 및 제2중앙징계위원회의 의결은 이 영에 따른 중앙징계위원회의 의결로 본다.
④이 영 시행 당시 개정 전의 「공무원징계령」에 따른 제2중앙징계위원회 위원은 이 영에 따라 중앙징계위원회 위원으로 임명 또는 위촉된 것으로 본다.
제3조(「물류정책기본법 시행령」 개정에 따른 경과조치) 이 영 시행 당시 개정 전의 「물류정책기본법 시행령 」에 따라 국토해양부장관이 물류관리사시험위원회의 심의·의결을 거쳐 행한 사항은 이 영에 따라 국토해양부 장관이 행한 것으로 본다.
제4조(다른 법령의 개정) ①모범공무원규정 일부를 다음과 같이 개정한다.
제4조 중 "「정부표창규정」 제12조의 규정에 의한 중앙공적심사위원회의 심사"를 "행정안전부장관과의 협 의"로 한다.
②법무부와 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제13조제3항제57호를 삭제한다.
③보건복지가족부와 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제14조제3항제37호마목을 삭제한다.
④행정안전부와 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제9조제2항제17호를 삭제한다.
⑤행정중심복합도시건설청과 그 소속기관 직제 일부를 다음과 같이 개정한다.
제10조제3항제4호를 삭제한다.

재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행규칙

법무부령 제668호 일부개정 2009. 05. 28.

제1조 (목적)
이 규칙은 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 관하여 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. [개정 2007.10.15]

제2조
삭제 [2003.12.02.]

제3조 (국내거소신고의 서식)
①「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률 시행령」 (이하 "영"이라 한다) 제7조제1항에 따른 재외국민의 국내거소신고서는 별지 제1호서식에 의한다. [개정 2007.10.15]
②영 제7조제1항의 규정에 의한 외국국적동포의 국내거소신고서는 별지 제2호서식에 의한다.

제4조 (국내거소신고 원부 등의 관리)
①재외동포의 국내거소를 관할하는 출입국관리사무소장(이하"사무소장"이라 한다) 또는 출입국관리사무소출장소장(이하 "출장소장"이라 한다)은 국내거소신고자별로 국내거소신고자 기록보관철을 만들어 국내거소신고 원부와 각종 허가 또는 통고처분 관련 서류 등을 합철하여 관리하고, 재외동포의 국내거소를 관할하는 시장·군수·구청장(자치구가 아닌 구의 구청장을 포함한다. 이하 "시·군·구의 장"이라 한다)은 국내거소신고자별로 국내거소신고표와 관련 서류 등을 합철하여 관리하여야 한다.
②거소 관할 사무소장 또는 출장소장은 재외동포가 영 제14조제4항 각 호의 어느 하나에 해당하면 지체 없이 제8조제1항의 재외국민거소신고대장 또는 제8조제2항의 외국국적동포거소신고대장의 해당란을 붉은 줄을 그어 삭제하고 그 사유와 연월일을 기재하여야 하며, 해당 재외동포의 국내거소신고 원부 등 관련 서류를 따로 관리하여야 한다.
③거소 관할 시·군·구의 장은 영 제14조제5항에 따른 통보를 받으면 지체 없이 제5조제3항의 재외국민국내거소신고인명부 또는 외국국적동포국내거소신고인명부의 해당란을 붉은 줄을 그어 삭제하고 그 사유와 연월일을 기재하여야 하며, 해당 재외동포의 국내거소신고표 등 관련 서류를 1년 동안 따로 보관하여야 한다.
[전문개정 2007.10.15]
[본조제목개정 2007.10.15]

제5조 (국내거소신고 원부 등의 서식)
①영 제10조제1항에 따른 국내거소신고 원부는 재외국민과 외국국적동포를 구분하여 작성하되, 각각 별지 제3호서식 및 별지 제4호서식에 따른다.
②영 제10조제1항에 따른 국내거소신고표는 재외국민과 외국국적동포를 구분하여 작성하되,

각각 별지 제4호의2서식 및 별지 제4호의3서식에 따른다.
③영 제10조제3항에 따른 국내거소신고인명부는 재외국민과 외국국적동포를 구분하여 작성하되, 각각 별지 제4호의4서식 및 별지 제4호의5서식에 따른다.
[전문개정 2007.10.15]
[본조제목개정 2007.10.15]

제6조 (국내거소 이전신고)
①영 제11조제1항의 규정에 의한 국내거소 이전신고서는 별지 제5호서식에 의한다.
②국내거소를 신고한 재외동포가 재입국하여 종전의 거소가 아닌 새로운 거소에 거주하게 된 때에는 새로운 거소에 거주하기 시작한 날에 거소를 이전한 것으로 본다.

제7조 (국내거소신고증 등의 서식)
①영 제12조제1항의 규정에 의한 국내거소신고필인은 별표 1에 의한다.
②영 제12조제2항의 규정에 의한 재외국민국내거소신고증은 별지 제6호서식에 의한다.
③영 제12조제2항의 규정에 의한 외국국적동포국내거소신고증은 별지 제7호서식에 의한다.

제8조 (국내거소신고대장)
①영 제12조제2항의 규정에 의한 재외국민국내거소신고대장은 별지 제8호서식에 의한다.
②영 제12조제2항의 규정에 의한 외국국적동포국내거소신고대장은 별지 제9호서식에 의한다.

제9조 (국내거소신고번호의 부여방법)
①영 제12조제3항의 규정에 의한 국내거소신고번호는 생년월일·성별·등록기관 등을 표시하는 13자리 숫자로 한다.
②국내거소신고번호는 1인 1번호로 하며, 이미 사용한 번호는 이를 다시 사용하여서는 아니된다.
③그 밖에 국내거소신고번호의 체계 및 부여절차에 관하여 필요한 사항은 법무부장관이 정한다.
[전문개정 2002.6.4.]

제10조 (국내거소신고증의 재발급)
①사무소장 또는 출장소장은 영 제13조의 규정에 의하여 국내거소신고증을 재발급하는 때에는 종전의 국내거소신고번호를 사용하고 국내거소신고대장의 국내거소신고증란에 그 사유를 기재하여야 한다.
②영 제13조제2항의 규정에 의한 국내거소신고증재발급신청서는 별지 제10호서식에 의한다.

제11조 (국내거소신고사실증명의 발급)
① 법 제7조제5항의 규정에 의한 국내거소신고사실증명은 본인 또는 그 대리인의 신청에 의하여 사무소장·출장소장 또는 시·군·구의 장이 발급한다. [개정 2009.5.28] [[시행일 2009.6.20]]
②제1항의 규정에 의한 국내거소신고사실증명은 별지 제11호서식에 의한다.

제12조 (수수료)
① 법 제7조제6항의 규정에 의한 국내거소신고증의 발급 등에 관한 수수료는 다음 각호와 같다.
1. 국내거소신고증발급 및 재발급 1만원
2. 국내거소신고사실증명(1통당) 1천원
② 제1항에 따른 수수료의 납부방법은 다음 각 호와 같다. [개정 2009.5.28] [[시행일 2009.6.20]]
1. 출입국관리사무소·출장소에 납부하는 경우 : 해당 수수료 금액에 상당하는 수입인지 또는 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제
2. 시·군·구에 납부하는 경우 : 해당 수수료 금액에 상당하는 수입증지 또는 정보통신망을 이용한 전자화폐·전자결제

제13조 (과태료의 징수절차)
①영 제18조제4항의 규정에 의한 과태료의 징수절차에 관하여는 세입징수관사무처리규칙을 준용한다. 이 경우 납입고지서에는 이의방법 및 이의기간 등을 함께 기재하여야 한다.
②과태료처분통지서는 별지 제12호서식에 의하고 과태료부과 및 수납대장은 별지 제13호서식에 의한다.

부칙
이 규칙은 1999년 12월 3일부터 시행한다.

부칙 [2002.6.4.]
①(시행일) 이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.
②(국내거소신고번호에 관한 경과조치) 이 영 시행당시 종전의 규정에 의하여 부여된 국내거소신고번호는 제9조의 개정규정에 의하여 서울출입국관리사무소장이 직권으로 변경·부여하여야 한다.

부칙 [2003.12.02.]
이 규칙은 2003년 2월 29일부터 시행한다.

부칙 [2007.10.15 제618호]
이 규칙은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별지 제1호서식 및 별지 제2호서식의 개정규정(등록기준지에 관한 부분에 한정한다)은 2008년 1 월 1 일부터 시행한다.

부 칙[2009.5.28 제668호]
이 규칙은 2009년 6월 20일부터 시행한다.

재한외국인 처우 기본법

법률 제8442호 신규제정 2007. 05. 17.

제1장 총칙

제1조 (목적)
이 법은 재한외국인에 대한 처우 등에 관한 기본적인 사항을 정함으로써 재한외국인이 대한민국 사회에 적응하여 개인의 능력을 충분히 발휘할 수 있도록 하고, 대한민국 국민과 재한외국인이 서로를 이해하고 존중하는 사회 환경을 만들어 대한민국의 발전과 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조 (정의)
이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
1. “재한외국인”이란 대한민국의 국적을 가지지 아니한 자로서 대한민국에 거주할 목적을 가지고 합법적으로 체류하고 있는 자를 말한다.
2. “재한외국인에 대한 처우”란 국가 및 지방자치단체가 재한외국인을 그 법적 지위에 따라 적정하게 대우하는 것을 말한다.
3. “결혼이민자”란 대한민국 국민과 혼인한 적이 있거나 혼인관계에 있는 재한외국인을 말한다.

제3조 (국가 및 지방자치단체의 책무)
국가 및 지방자치단체는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 재한외국인에 대한 처우 등에 관한 정책의 수립·시행에 노력하여야 한다.

제4조 (다른 법률과의 관계)
국가는 재한외국인에 대한 처우 등과 관련되는 다른 법률을 제정 또는 개정하는 경우에는 이 법의 목적에 맞도록 하여야 한다.

제2장 외국인정책의 수립 및 추진 체계

제5조 (외국인정책의 기본계획)
①법무부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 외국인정책에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다.
②기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 외국인정책의 기본목표와 추진방향
2. 외국인정책의 추진과제, 그 추진방법 및 추진시기
3. 필요한 재원의 규모와 조달방안
4. 그 밖에 외국인정책 수립 등을 위하여 필요하다고 인정되는 사항

③법무부장관은 제1항에 따라 수립된 기본계획을 제8조에 따른 외국인정책위원회의 심의를 거쳐 확정하여야 한다.
④기본계획의 수립절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
⑤법무부장관은 기본계획을 수립함에 있어서 상호주의 원칙을 고려한다.

제6조 (연도별 시행계획)
①관계 중앙행정기관의 장은 기본계획에 따라 소관별로 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 한다.
②지방자치단체의 장은 중앙행정기관의 장이 법령에 따라 위임한 사무에 관하여 당해 중앙행정기관의 장이 수립한 시행계획에 따라 당해 지방자치단체의 연도별 시행계획을 수립·시행하여야 한다.
③관계 중앙행정기관의 장은 제2항에 따라 수립된 지방자치단체의 시행계획이 기본계획 및 당해 중앙행정기관의 시행계획에 부합되지 아니하는 경우에는 당해 지방자치단체의 장에게 그 변경을 요청할 수 있고, 당해 지방자치단체가 수립한 시행계획의 이행사항을 기본계획 및 당해 중앙행정기관의 시행계획에 따라 점검할 수 있다.
④관계 중앙행정기관의 장은 소관별로 다음 해 시행계획과 지난 해 추진실적 및 평가결과를 법무부장관에게 제출하여야 하며, 법무부장관은 이를 종합하여 제8조에 따른 외국인정책위원회에 상정하여야 한다.
⑤그 밖에 시행계획의 수립·시행 및 평가 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 (업무의 협조)
①법무부장관은 기본계획과 시행계획을 수립·시행하고 이를 평가하기 위하여 필요한 때에는 국가기관·지방자치단체 및 대통령령으로 정하는 공공단체의 장(이하 “공공기관장”이라 한다)에게 관련 자료의 제출 등 필요한 협조를 요청할 수 있다.
②중앙행정기관 및 지방자치단체의 장은 소관 업무에 관한 시행계획을 수립·시행하고 이를 평가하기 위하여 필요한 때에는 공공기관장에게 관련 자료의 제출 등 필요한 협조를 요청할 수 있다.

제8조 (외국인정책위원회)
①외국인정책에 관한 주요 사항을 심의·조정하기 위하여 국무총리 소속으로 외국인정책위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.
②위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·조정한다.
1. 제5조에 따른 외국인정책의 기본계획의 수립에 관한 사항
2. 제6조에 따른 외국인정책의 시행계획 수립, 추진실적 및 평가결과에 관한 사항
3. 제15조에 따른 사회적응에 관한 주요 사항
4. 그 밖에 외국인정책에 관한 주요 사항
③위원회는 위원장 1인을 포함한 30인 이내의 위원으로 구성하며, 위원장은 국무총리가 되고, 위원은 다음 각 호의 자가 된다.
1. 대통령령으로 정하는 중앙행정기관의 장
2. 외국인정책에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 위원장이 위촉하는 자
④위원회에 상정할 안건과 위원회에서 위임한 안건을 처리하기 위하여 위원회에 외국인정책

실무위원회(이하 “실무위원회”라 한다)를 둔다.
⑤제1항부터 제4항까지 외에 위원회 및 실무위원회의 구성과 운영에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제9조 (정책의 연구·추진 등)
①법무부장관은 기본계획의 수립, 시행계획의 수립 및 추진실적에 대한 평가, 위원회 및 실무위원회의 구성·운영 등이 효율적으로 이루어질 수 있도록 다음 각 호의 업무를 수행하여야 한다.
1. 재한외국인, 불법체류외국인 및 제15조에 따른 귀화자에 관한 실태 조사
2. 기본계획의 수립에 필요한 사항에 관한 연구
3. 위원회 및 실무위원회에 부의할 안건에 관한 사전 연구
4. 외국인정책에 관한 자료 및 통계의 관리, 위원회 및 실무위원회의 사무 처리
5. 제15조에 따른 사회적응시책 및 그 이용에 관한 연구와 정책의 추진
6. 그 밖에 외국인정책 수립 등에 관하여 필요하다고 인정되는 사항에 관한 연구와 정책의 추진
②제1항 각 호의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3장 재한외국인 등의 처우

제10조 (재한외국인 등의 인권옹호)
국가 및 지방자치단체는 재한외국인 또는 그 자녀에 대한 불합리한 차별 방지 및 인권옹호를 위한 교육·홍보, 그 밖에 필요한 조치를 하기 위하여 노력하여야 한다.

제11조 (재한외국인의 사회적응 지원)
국가 및 지방자치단체는 재한외국인이 대한민국에서 생활하는 데 필요한 기본적 소양과 지식에 관한 교육·정보제공 및 상담 등의 지원을 할 수 있다.

제12조 (결혼이민자 및 그 자녀의 처우)
①국가 및 지방자치단체는 결혼이민자에 대한 국어교육, 대한민국의 제도·문화에 대한 교육, 결혼이민자의 자녀에 대한 보육 및 교육 지원 등을 통하여 결혼이민자 및 그 자녀가 대한민국 사회에 빨리 적응하도록 지원할 수 있다.
②제1항은 대한민국 국민과 사실혼 관계에서 출생한 자녀를 양육하고 있는 재한외국인 및 그 자녀에 대하여 준용한다.

제13조 (영주권자의 처우)
①국가 및 지방자치단체는 대한민국에 영구적으로 거주할 수 있는 법적 지위를 가진 외국인(이하 “영주권자”라 한다)에 대하여 대한민국의 안전보장·질서유지·공공복리, 그 밖에 대한민국의 이익을 해치지 아니하는 범위 안에서 대한민국으로의 입국·체류 또는 대한민국 안에서의 경제활동 등을 보장할 수 있다.
②제12조제1항은 영주권자에 대하여 준용한다.

제14조 (난민의 처우)
① 「출입국관리법」 제76조의2에 따라 난민의 인정을 받은 자가 대한민국에서 거주하기를 원하는 경우에는 제12조제1항을 준용하여 지원할 수 있다.
②국가는 난민의 인정을 받은 재한외국인이 외국에서 거주할 목적으로 출국하려는 경우에는 출국에 필요한 정보제공 및 상담과 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다.

제15조 (국적취득 후 사회적응)
재한외국인이 대한민국의 국적을 취득한 경우에는 국적을 취득한 날부터 3년이 경과하는 날까지 제12조제1항에 따른 시책의 혜택을 받을 수 있다.

제16조 (전문외국인력의 처우 개선)
국가 및 지방자치단체는 전문적인 지식·기술 또는 기능을 가진 외국인력의 유치를 촉진할 수 있도록 그 법적 지위 및 처우의 개선에 필요한 제도와 시책을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

제17조 (과거 대한민국국적을 보유하였던 자 등의 처우)
국가 및 지방자치단체는 과거 대한민국의 국적을 보유하였던 자 또는 그의 직계 비속(대한민국의 국적을 보유한 자를 제외한다)으로서 대통령령으로 정하는 자에 대하여 대한민국의 안전보장·질서유지·공공복리, 그 밖에 대한민국의 이익을 해치지 아니하는 범위 안에서 대한민국으로의 입국·체류 또는 대한민국 안에서의 경제활동 등을 보장할 수 있다.

제4장 국민과 재한외국인이 더불어 살아가는 환경 조성

제18조 (다문화에 대한 이해 증진)
국가 및 지방자치단체는 국민과 재한외국인이 서로의 역사·문화 및 제도를 이해하고 존중할 수 있도록 교육, 홍보, 불합리한 제도의 시정이나 그 밖에 필요한 조치를 하기 위하여 노력하여야 한다.

제19조 (세계인의 날)
①국민과 재한외국인이 서로의 문화와 전통을 존중하면서 더불어 살아갈 수 있는 사회 환경을 조성하기 위하여 매년 5월 20일을 세계인의 날로 하고, 세계인의 날부터 1주간의 기간을 세계인주간으로 한다.
②세계인의 날 행사에 관하여 필요한 사항은 법무부장관 또는 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사가 따로 정할 수 있다.

제5장 보칙

제20조 (외국인에 대한 민원 안내 및 상담)
①공공기관장은 재한외국인에게 민원처리절차를 안내하는 업무를 전담하는 직원을 지정할 수 있고, 그 직원으로 하여금 소정의 교육을 이수하도록 할 수 있다.
②국가는 전화 또는 전자통신망을 이용하여 재한외국인과 그 밖에 대통령령으로 정하는 자

에게 외국어로 민원을 안내·상담하기 위하여 외국인종합안내센터를 설치·운영할 수 있다.

제21조 (민간과의 협력)
국가 및 지방자치단체는 외국인정책에 관한 사업 중의 일부를 비영리법인 또는 비영리단체에 위탁할 수 있고, 그 위탁한 사업수행에 드는 비용의 일부를 지원하거나 그 밖에 필요한 지원을 할 수 있다.

제22조 (국제교류의 활성화)
국가 및 지방자치단체는 외국인정책과 관련한 국제기구에 참여하거나 국제회의에 참석하고, 정보교환 및 공동 조사·연구 등의 국제협력사업을 추진함으로써 국제교류를 활성화하기 위하여 노력하여야 한다.

제23조 (정책의 공표 및 전달)
①국가 및 지방자치단체는 확정된 외국인정책의 기본계획 및 시행계획 등을 공표할 수 있다. 다만, 위원회 또는 실무위원회에서 국가안전보장·질서유지·공공복리·외교관계 등의 국익을 고려하여 공표하지 아니하기로 하거나 개인의 사생활의 비밀이 침해될 우려가 있는 사항에 대하여는 그러하지 아니하다.
②국가 및 지방자치단체는 모든 국민 및 재한외국인이 제1항에 따라 공표된 외국인정책의 기본계획 및 시행계획 등을 쉽게 이해하고 이용할 수 있도록 노력하여야 한다.

부칙 [2007.5.17 제8442호]
이 법은 공포 후 2개월이 경과한 날부터 시행한다.

재한외국인 처우 기본법 시행령

대통령령 제21214호(행정안전부와 그 소속기관 직제) 일부개정 2008. 12. 31.

제1조 (목 적)
이 영은 「재한외국인 처우 기본법」 에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (외국인정책 기본계획의 수립)
①법무부장관은 「재한외국인 처우 기본법」 (이하 "법"이라 한다) 제5조제1항에 따른 외국인정책에 관한 기본계획(이하 "기본계획"이라 한다)의 효율적인 수립을 위하여 미리 기본계획 작성지침을 정하여 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.
②관계 중앙행정기관의 장은 제1항의 기본계획 작성지침에 따라 소관별로 기본계획안을 작성하여 법무부장관에게 제출하여야 하고, 법무부장관은 이를 종합하여 법 제5조제1항의 기본계획을 수립하여야 한다.
③법무부장관은 법 제5조제3항에 따라 기본계획이 확정되면 이를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.

제3조 (기본계획의 변경)
관계 중앙행정기관의 장은 확정된 기본계획 중 소관사항을 변경하려면 기본계획 변경안을 작성하여 법무부장관에게 제출하여야 한다.
법무부장관은 제1항의 기본계획 변경안을 고려하여 기본계획을 수정하고 법 제5조제3항에 따라 기본계획을 확정하여야 한다.

제4조 (연도별 시행계획의 수립)
①법무부장관은 법 제6조제1항·제2항에 따른 연도별 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)의 효율적인 수립을 위하여 시행계획 수립지침을 정하여 매년 7월 말까지 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
②관계 중앙행정기관의 장은 제1항의 시행계획 수립지침에 따라 소관별로 다음 해 시행계획을 수립하여 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
③관계 중앙행정기관의 장은 법 제6조제4항에 따라 다음 해 시행계획에 지방자치단체의 장이 법 제6조제2항에 따라 수립한 시행계획을 종합하여 소관별로 매년 10월 말까지 법무부장관에게 제출하여야 한다.
④법무부장관은 제3항에 따라 제출된 시행계획에 관하여 법 제8조에 따른 외국인정책위원회(이하"위원회"라 한다)의 심의·조정을 거친 후, 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.

제5조 (시행계획의 추진실적 및 평가결과)
①법무부장관은 법 제6조제4항 및 제5항에 따른 지난 해 추진실적 및 평가결과의 효율적인

작성을 위하여 미리 추진실적 및 평가결과 작성지침을 정하여 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
②지방자치단체의 장은 제1항의 추진실적 및 평가결과 작성지침에 따라 지난 해 추진실적 및 평가결과를 작성하여 매년 1월 말까지 관계 중앙행정기관의 장에게 제출하여야 한다.
③관계 중앙행정기관의 장은 법 제6조제4항에 따라 지난 해 추진실적 및 평가결과에 관계 지방자치단체의 장이 제2항에 따라 제출한 지난 해 추진실적 및 평가결과를 종합하여 소관별로 매년 2월 말까지 법무부장관에게 제출하여야 한다.
④법무부장관은 제3항에 따라 제출된 지난 해 추진실적 및 평가결과를 종합하여 위원회의 심의·조정을 거친 후, 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장에게 통보하여야 한다.
⑤관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 제4항에 따라 통보받은 결과를 다음 연도 소관시행계획을 수립·시행할 때에 반영하여야 한다.
⑥법무부장관은 시행계획의 추진 상황을 분기별로 종합·점검할 수 있고, 그 결과를 관계 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장이 공유할 수 있도록 필요한 조치를 할 수 있다.

제6조 (업무의 협조)
법 제7조제1항에서 “대통령령으로 정하는 공공단체의 장”이란 다음 각 호의 기관·단체의 장을 말한다.
1. 「유아교육법」, 「초·중등교육법」, 「고등교육법」, 그 밖에 다른 법률에 따라 설립된 각급 학교
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 에 따라 지정·고시된 공기업·준정부기관 및 기타공공기관
3. 「지방공기업법」 에 따라 설립된 지방공사 및 지방공단
4. 특별법에 따라 설립된 특수법인
5. 「사회복지사업법」 제42조제1항에 따라 국가나 지방자치단체로부터 보조금을 받는 사회복지법인과 사회복지사업을 하는 비영리법인

제7조 (위원회의 구성 및 운영)
①법 제8조제3항제1호에서 "대통령령으로 정하는 중앙행정기관의 장"이란 기획재정부장관, 교육과학기술부장관, 외교통상부장관, 법무부장관, 행정안전부장관, 문화체육관광부장관, 농림수산식품부장관, 지식경제부장관, 보건복지가족부장관, 노동부장관, 여성부장관, 국토해양부장관, 중소기업청장 및 위원회의 의결을 거쳐 위원회의 위원장(이하 "위원장"이라 한다)이 필요하다고 인정한 중앙행정기관의 장을 말한다. [개정 2008.2.29 제20674호(법무부와 그 소속기관 직제)]
②위원장은 법 제8조제3항제2호에 따라 9명 이내의 위원을 위촉할 수 있다.
③제2항에 따라 위촉된 위원의 임기는 3년으로 한다.
④위원장은 필요하다고 인정되면 위원회의 심의 안건과 관련된 행정기관의 장(국가정보원장과 국무총리실장을 포함한다), 지방자치단체의 장 및 제6조 각 호의 기관·단체의 장을 회의에 참석하게 할 수 있다. [개정 2008.12.31 제21214호(행정안전부와 그 소속기관 직제)]

제8조 (위원장)
①위원장은 위원회를 대표하고 위원회의 사무를 총괄한다.

②위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 법무부장관이 그 직무를 대행한다.
제9조 (위원회의 회의)
①위원장은 위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.
②위원장은 회의를 소집하려면 회의의 일시·장소 및 심의 안건을 위원과 제7조제4항에 따라 회의에 참석하는 자에게 회의개최 5일 전까지 서면으로 알려야 한다. 다만, 긴급히 개최하여야 하는 경우와 그 밖에 부득이한 사정이 있는 경우에는 그러하지 아니하다.
③위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제10조 (간 사)
위원회의 사무를 처리하기 위하여 위원회에 간사 1명을 두며, 간사는 법무부 출입국·외국인정책본부장이 된다.

제11조 (실무위원회의 구성 및 운영)
①법 제8조제4항에 따른 외국인정책실무위원회(이하 "실무위원회"라 한다)는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성하며, 실무위원회의 위원장은 법무부차관이 되고 위원은 다음 각 호의 자가 된다. [개정 2008.2.29 제20674호(법무부와 그 소속기관 직제)]
1. 제7조제1항에 따른 중앙행정기관의 장·국가정보원장 및 국무총리실장이 소속된 행정기관의 고위공무원단에 속하는 공무원 또는 고위공무원단에 속하지 아니한 1급부터 3급까지의 공무원 중에서 지명하는 자
2. 외국인정책에 관하여 학식과 경험이 풍부한 자 중에서 실무위원회의 위원장이 위촉한 자
②실무위원회의 위원장은 필요하다고 인정되면 실무위원회의 안건과 관련된 행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 제6조 각 호의 기관·단체의 장이 지명하는 자를 회의에 참석하게 할 수 있다.
③실무위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 관한 연구·검토 및 협의 등을 위하여 분야별로 실무분과위원회를 둔다.
1. 실무위원회의 안건 중 실무위원회 위원 간에 이견이 있어 협의가 필요하다고 실무위원회가 인정한 사항
2. 제5조의 추진실적 및 평가결과 중 실무위원회에서 처리할 안건에 대한 사항
3. 그 밖에 실무위원회에서 위임한 사항

제12조 (수당 등)
위원회·실무위원회 및 실무분과위원회에 출석하는 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비, 그 밖에 필요한 경비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원이 그 소관 업무와 직접 관련하여 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제13조 (운영세칙)
이 영에 규정한 것 외에 위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐서 위원장이 정하고, 실무위원회와 실무분과위원회의 구성과 운영에 필요한 사항은 실무위원회의 의결을 거쳐 실무위원회 위원장이 정한다.

제14조 (정책연구 등의 위탁)
법무부장관은 법 제9조제1항 각 호의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 연구소·대학, 그

밖에 필요하다고 인정하는 기관·단체에 실태조사 및 연구 등을 위탁할 수 있다.

제15조 (과거 대한민국 국적을 보유하였던 자 등의 범위 등)
①법 제17조에서 “대통령령으로 정하는 자”란 자신 또는 부모의 일방이나 조부모의 일방이 과거 대한민국의 국적을 보유하였던 사실을 증명하는 자로서 다음 각 호에 해당하지 아니하는 자를 말한다.
1. 「출입국관리법」 제11조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하여 입국이 금지되는 자
2. 「재외동포의 출입국과 법적지위에 관한 법률」 제5조제2항에 따라 체류자격 부여가 제한되는 자
②중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 법 제17조에 따른 처우에 관하여 대한민국의 안전보장·질서유지·공공복리 등에 부합하는지 여부를 검토하거나 제1항 각 호의 사항을 확인하기 위하여 관계 행정기관의 장, 지방자치단체의 장 및 제6조 각 호의 기관·단체의 장에게 의견을 묻거나 협조를 요청할 수 있다.

제16조 (외국인에 대한 민원 안내 및 상담)
법 제20조제2항에서 “대통령령으로 정하는 자”란 대한민국에 체류하는 외국인을 말한다.

부칙 [2007.7.18 제20170호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

부칙 [2008.2.29 제20674호(법무부와 그 소속기관 직제)]
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.
제2조 생략
제3조(다른 법령의 개정) ① 부터 ⑨ 까지 생략
⑩ 재한외국인 처우 기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제7조제1항 중 "재정경제부장관, 교육인적자원부장관, 외교통상부장관, 법무부장관, 행정자치부장관, 문화관광부장관, 농림부장관, 산업자원부장관, 보건복지부장관, 노동부장관, 여성가족부장관, 건설교통부장관, 해양수산부장관, 기획예산처장관, 국정홍보처장"을 "기획재정부장관, 교육과학기술부장관, 외교통상부장관, 법무부장관, 행정안전부장관, 문화체육관광부장관, 농림수산식품부장관, 지식경제부장관, 보건복지가족부장관, 노동부장관, 여성부장관, 국토해양부장관"으로 한다.
제11조제1항제1호 중 "국무조정실장"을 "국무총리실장"으로 한다.
⑪ 부터 ⑭ 까지 생략

부칙 [2008.12.31 제21214호(행정안전부와 그 소속기관 직제)]
제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. <단서 생략>
제2조부터 제4조까지 생략
제5조(다른 법령의 개정) ① 부터 <32> 까지 생략
<33> 재한외국인 처우 기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.
제7조제4항 중 “국무조정실장”을 “국무총리실장”으로 한다.
<34> 부터 <175> 까지 생략

다문화가족지원법

법률 제8937호 신규제정 2008. 03. 21.

제1조 (목적)
이 법은 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 함으로써 이들의 삶의 질 향상과 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조 (정의)
이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
1. "다문화가족"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 가족을 말한다.
가. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호의 결혼이민자와 「국적법」 제2조에 따라 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
나. 「국적법」 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자와 같은 법 제2조에 따라 출생 시부터 대한민국 국적을 취득한 자로 이루어진 가족
2. "결혼이민자등"이란 다문화가족의 구성원으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
가. 「재한외국인 처우 기본법」 제2조제3호의 결혼이민자
나. 「국적법」 제4조에 따라 귀화허가를 받은 자

제3조 (국가와 지방자치단체의 책무)
①국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원이 안정적인 가족생활을 영위할 수 있도록 필요한 제도와 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 수립·시행하여야 한다.
②국가와 지방자치단체는 이 법에 따른 시책 중 외국인정책 관련 사항에 대하여는 「재한외국인 처우 기본법」 제5조부터 제9조까지의 규정에 따른다.

제4조 (실태조사 등)
①보건복지가족부장관은 다문화가족의 현황 및 실태를 파악하고 다문화가족 지원을 위한 정책수립에 활용하기 위하여 3년마다 다문화가족에 대한 실태조사를 실시하고 그 결과를 공표하여야 한다.
②보건복지가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 관계 공공기관 또는 관련 법인·단체에 대하여 필요한 자료의 제출 등 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제출 등 협조를 요청받은 관계 공공기관 또는 관련 법인·단체 등은 특별한 사유가 없는 한 이에 협조하여야 한다.
③보건복지가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 실시함에 있어서 외국인정책 관련 사항에 대하여는 법무부장관과의 협의를 거쳐 실시한다.
④제1항에 따른 실태조사의 대상 및 방법 등에 필요한 사항은 보건복지가족부령으로 정한다.

제5조 (다문화가족에 대한 이해증진)

국가와 지방자치단체는 다문화가족에 대한 사회적 차별 및 편견을 예방하고 사회구성원이 문화적 다양성을 인정하고 존중할 수 있도록 다문화 이해교육과 홍보 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제6조 (생활정보 제공 및 교육 지원)
①국가와 지방자치단체는 결혼이민자등이 대한민국에서 생활하는데 필요한 기본적 정보를 제공하고, 사회적응교육과 직업교육·훈련 등을 받을 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.
②제1항에 따른 정보제공 및 교육에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조 (평등한 가족관계의 유지를 위한 조치)
국가와 지방자치단체는 다문화가족이 민주적이고 양성평등한 가족관계를 누릴 수 있도록 가족상담, 부부교육, 부모교육, 가족생활교육 등을 추진하여야 한다. 이 경우 문화의 차이 등을 고려한 전문적인 서비스가 제공될 수 있도록 노력하여야 한다.

제8조 (가정폭력 피해자에 대한 보호·지원)
①국가와 지방자치단체는 다문화가족 내 가정폭력을 방지하기 위하여 노력하여야 한다.
②국가와 지방자치단체는 가정폭력의 피해를 입은 결혼이민자등에 대한 보호 및 지원을 위하여 외국어 통역 서비스를 갖춘 가정폭력 상담소 및 보호시설의 설치를 확대하도록 노력하여야 한다.
③국가와 지방자치단체는 결혼이민자등이 가정폭력으로 혼인관계를 종료하는 경우 의사소통의 어려움과 법률체계 등에 관한 정보의 부족 등으로 불리한 입장에 놓이지 아니하도록 의견진술 및 사실확인 등에 있어서 언어통역, 법률상담 및 행정지원 등 필요한 서비스를 제공할 수 있다.

제9조 (산전·산후 건강관리 지원)
국가와 지방자치단체는 결혼이민자등이 건강하고 안전하게 임신·출산할 수 있도록 영양·건강에 대한 교육, 산전·산후 도우미 파견, 건강 검진과 그 검진 시 통역 등 필요한 서비스를 지원할 수 있다.

제10조 (아동 보육·교육)
①국가와 지방자치단체는 아동 보육·교육을 실시함에 있어서 다문화가족 구성원인 아동을 차별하여서는 아니 된다.
②국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원인 아동이 학교생활에 신속히 적응할 수 있도록 교육지원대책을 마련하여야 하고, 특별시·광역시·도·특별자치도의 교육감은 다문화가족 구성원인 아동에 대하여 학과 외 또는 방과 후 교육 프로그램 등을 지원할 수 있다.
③국가와 지방자치단체는 다문화가족 구성원인 아동의 초등학교 취학 전 보육 및 교육 지원을 위하여 노력하고, 그 아동의 언어발달을 위하여 한국어교육을 위한 교재지원 및 학습지원 등 언어능력 제고를 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

제11조 (다국어에 의한 서비스 제공)
국가와 지방자치단체는 제5조부터 제10조까지의 규정에 따른 지원정책을 추진함에 있어서 결혼이민자등의 의사소통의 어려움을 해소하고 서비스 접근성을 제고하기 위하여 다국어에 의한 서비스 제공이 이루어지도록 노력하여야 한다.

제12조 (다문화가족지원센터의 지정 등)

①보건복지가족부장관은 다문화가족 지원 정책의 시행을 위하여 필요한 경우에는 다문화가족 지원에 필요한 전문인력과 시설을 갖춘 법인이나 단체를 다문화가족지원센터(이하 "지원센터"라 한다)로 지정할 수 있다.
②지원센터는 다음 각 호의 업무를 수행한다.
1. 다문화가족을 위한 교육·상담 등 지원사업의 실시
2. 다문화가족 지원서비스 정보제공 및 홍보
3. 다문화가족 지원 관련 기관·단체와의 서비스 연계
4. 그 밖에 다문화가족 지원을 위하여 필요한 사업
③지원센터에는 다문화가족에 대한 교육·상담 등의 업무를 수행하기 위하여 관련 분야에 대한 학식과 경험을 가진 전문인력을 두어야 한다.
④국가와 지방자치단체는 제1항에 따라 지정한 지원센터에 대하여 예산의 범위에서 제2항 각 호의 업무를 수행하는 데에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조할 수 있다.
⑤지원센터의 지정기준, 지정기간, 지정절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로, 제3항에 따른 전문인력의 기준 등에 필요한 사항은 보건복지가족부령으로 각각 정한다.

제13조 (다문화가족 지원업무 관련 공무원의 교육)
국가와 지방자치단체는 다문화가족 지원 관련 업무에 종사하는 공무원의 다문화가족에 대한 이해증진과 전문성 향상을 위하여 교육을 실시할 수 있다.

제14조 (사실혼 배우자 및 자녀의 처우)
제5조부터 제12조까지의 규정은 대한민국 국민과 사실혼 관계에서 출생한 자녀를 양육하고 있는 다문화가족 구성원에 대하여 준용한다.

제15조 (권한의 위임과 위탁)
①보건복지가족부장관은 이 법에 따른 권한의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 특별시장, 광역시장, 도지사, 특별자치도지사(이하 "시·도지사"라 한다) 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다)에게 위임할 수 있다.
②국가와 지방자치단체는 이 법에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 바에 따라 비영리법인이나 단체에 위탁할 수 있다.

제16조 (민간단체 등의 지원)
①국가와 지방자치단체는 다문화가족 지원 사업을 수행하는 단체나 개인에 대하여 필요한 비용의 전부 또는 일부를 보조하거나 그 업무수행에 필요한 행정적 지원을 할 수 있다.
②국가와 지방자치단체는 결혼이민자등이 상부상조하기 위한 단체의 구성·운영 등을 지원할 수 있다.

부칙 [2008.3.21 제8937호]
①(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.
②(결혼이민자가족지원센터에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 보건복지가족부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장이 지정·운영중인 결혼이민자가족지원센터는 이 법에 따라 지정된 다문화가족지원센터로 본다.

다문화가족지원법 시행령

대통령령 제21022호 신규제정 2008. 09. 22.

제1조 (목적)
이 영은 「다문화가족지원법」 에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (생활정보 제공 및 교육 지원)
①국가 및 지방자치단체는 「다문화가족지원법」 (이하 "법"이라 한다) 제6조제1항에 따라 다문화가족지원 관련 정책정보, 이민자 정착 성공사례, 보육시설 등의 기관 소개, 한국문화 소개 등을 수록한 생활안내책자 등 정보지를 발간하여 배포한다.
②국가 및 지방자치단체는 법 제6조제1항에 따라 집합교육, 방문교육, 온라인교육 등 다양한 방법을 활용하여 결혼이민자등에 대한 사회적응교육을 실시하고, 결혼이민자등의 취업 및 창업을 촉진하기 위하여 능력 및 적성을 고려한 직업교육·훈련을 실시한다.

제3조 (다문화가족지원센터의 지정신청 등)
①법 제12조제1항에 따라 다문화가족지원센터(이하 "지원센터"라 한다)로 지정받으려는 법인이나 단체는 다음 각 호의 시설 및 인력요건을 갖추고, 보건복지가족부령으로 정하는 바에 따라 사업계획서 등을 첨부하여 보건복지가족부장관에게 지정을 신청하여야 한다.
1. 상시 활용이 가능하도록 별도 공간이 확보된 사무실
2. 상담실 및 교육장. 다만, 이 둘은 다른 기관과 함께 사용할 수 있다.
3. 법 제12조제3항에 따른 전문인력
②보건복지가족부장관은 제1항에 따라 지정신청을 받은 때에는 심사위원회를 구성하여 심사를 하되, 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.
1. 다문화가족지원 관련 업무 수행경력
2. 지리적 접근성
3. 전문인력의 확보 수준
4. 시설의 적정성
5. 사업계획서의 충실성 및 실행가능성
③보건복지가족부장관은 제3항에 따른 심사 후 지원센터로 지정한 경우에는 보건복지가족부령으로 정하는 지정서를 발급하여야 한다.
④지원센터의 지정기간은 3년으로 한다.

제4조 (권한의 위임)
보건복지가족부장관은 법 제15조제1항에 따라 법 제12조제1항에 따른 지원센터의 지정 권한을 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사에게 위임한다.

부칙 [2008.9.22 제21022호]
이 영은 공포한 날부터 시행한다.

다문화가족지원법 시행규칙

보건복지가족부령 제62호 신규제정 2008. 09. 22.

제1조 (목적)
이 규칙은 「다문화가족지원법」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조 (다문화가족 실태조사의 대상 및 방법 등)
①보건복지가족부장관은 「다문화가족지원법」 (이하 "법"이라 한다) 제4조에 따라 결혼이민자등과 그 한국인 배우자 및 자녀 등을 대상으로 하는 다문화가족 실태조사(이하 "실태조사"라 한다)를 실시한다.
②보건복지가족부장관은 제1항에 따른 실태조사를 다문화가족에 관한 전문성, 인력 및 장비를 갖춘 연구기관·법인 또는 단체에 의뢰하여 실시할 수 있다.
③제1항에 따른 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 성별, 연령, 학력, 취업상태 등 가족구성원의 일반특성에 관한 사항
2. 소득, 지출, 자산 등 가족의 경제상태에 관한 사항
3. 자녀양육, 가족부양 등 가족행태 및 가족관계에 관한 사항
4. 의식주, 소비, 여가, 정보 이용 등 생활양식에 관한 사항
5. 가족갈등 등 가족문제에 관한 사항
6. 다문화가족 지원 관련 교육·상담 등 서비스 수요에 관한 사항
7. 그 밖에 다문화가족의 현황 및 실태파악에 필요한 사항으로서 보건복지가족부장관이 정하는 사항
④보건복지가족부장관은 사회환경의 급격한 변동 등으로 추가적인 조사가 필요할 때에는 제1항에 따른 실태조사 외에 임시조사를 실시하여 이를 보완할 수 있다.

제3조 (다문화가족지원센터 전문인력의 기준)
법 제12조제1항에 따른 다문화가족지원센터(이하 "지원센터"라 한다)에는 같은 조 제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 전문인력을 1명 이상 두어야 한다.
1. 「건강가정기본법」 제35조에 따른 건강가정사
2. 「사회복지사업법」 제11조에 따른 사회복지사
3. 그 밖에 보건복지가족부장관이 인정하는 관련 분야의 전문인력

제4조 (다문화가족지원센터의 지정 신청 등)
①다문화가족지원법 시행령 (이하 "영"이라 한다) 제3조제1항에 따라 지원센터로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 다문화가족지원센터 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사에게 신청하여야 한다.
1. 사업계획서
2. 영 제3조제1항 각 호의 시설 및 인력요건을 갖추었음을 증명할 수 있는 서류

②영 제3조제2항에 따른 심사위원회는 다문화가족 지원 관련 학계, 민간전문가 및 공무원 등을 포함하여 최소 5명 이상으로 구성한다.
③특별시장·광역시장·도지사 또는 특별자치도지사는 지원센터를 지정한 경우에는 영 제3조제3항에 따라 별지 제2호서식의 다문화가족지원센터 지정서를 발급하고 지정 결과를 인터넷 홈페이지 등에 게시한다.

부칙 [2008.9.22 제62호]
이 규칙은 2008년 9월 22일부터 시행한다.