

농업 외국인노동자 고용주를 위한

# 노동관계법 길라잡이







농업 외국인노동자 고용주를 위한

# 노동관계법 길라잡이

# 목차

---

## 제1부

## 개별 노동법

1 근로기준법 등의 적용	07
2 근로계약서 작성 및 교부	14
3 최저임금법	19
4 연차유급휴가	22
5 임금	30
6 임금명세서 교부 의무	35
7 산업재해	39
8 해고	43
9 직장 내 성희롱 및 괴롭힘의 금지	47
10 퇴직급여	50

## 제2부 고용허가제

1	고용허가제 개요	58
2	신규 외국인근로자	59
3	재입국 외국인근로자	72
4	외국인근로자 고용관리 및 체류관리	76
5	기숙사	81
6	외국인근로자 보험	87



# 1

제 1 부

---

## 개별 노동법

김민우 노무사(노무법인 현담)



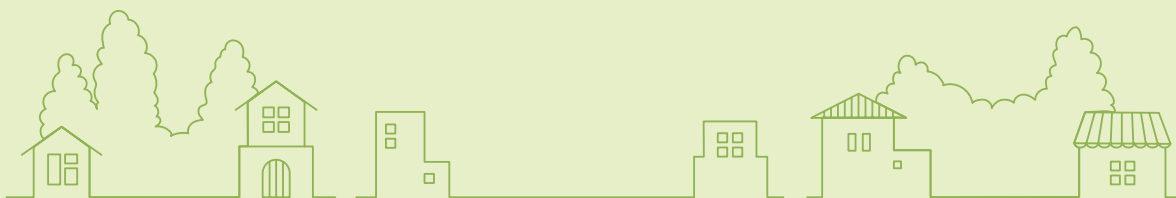


# 들어가며

근로자를 사용하는 농업인(개인사업주 또는 법인) 모두는 근로자와의 관계에 있어 노동관계법령이 적용됩니다. 공인노무사법 시행령 제2조 제1항 별표1에 규정된 노동관계법령에는 근로기준법, 최저임금법, 산업재해보상보험법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 노동조합 및 노동관계조정법 등 매우 다양한 법령이 규정되어 있습니다.

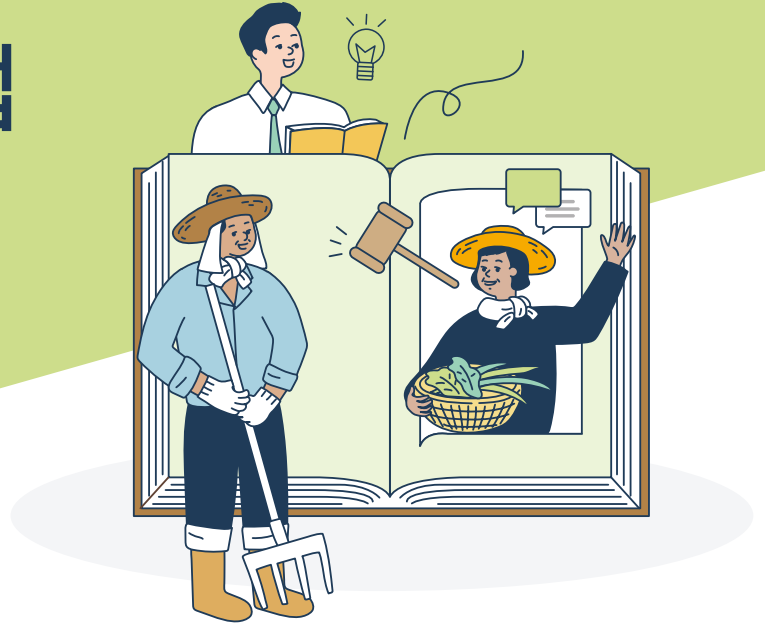
노동관계법령은 한국인 근로자뿐만 아니라 외국인 근로자에게도 동일하게 적용됩니다. 농업인들께서는 이번 교육 내용을 통해 현재 고용하고 있는 외국인 근로자와 체결한 근로계약의 내용들이 노동관계법령에 부합되어 있는지 확인을 하고, 향후 외국인 근로자와의 근로계약 체결 등 근로관계에 있어 어떠한 점들을 유의하여야 하는지에 대하여 알아가는 장이 되었으면 합니다.

이번 장에서는 다양한 노동관계법령 중에서도 사업주와 개별 근로자를 규율하는 대표적인 노동관계법령인 근로기준법, 최저임금법, 산업재해보상보험법(이하 '산재법'이라 함), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법'이라 함), 근로자퇴직급여보장법(이하 '근퇴법')에 대하여 알아보려고 합니다.





# 1 근로기준법 등의 적용



## ① 근로기준법의 의의

근로기준법 등에서 정하고 있는 근로조건들은 최저기준으로서, 국적이나 체류자격에 관계없이 동일하게 적용됨. 한국인과 외국인 간의 합리적인 이유 없이 근로조건에 차별을 둘 수 없음

## ② 상시 근로자수에 따른 근로기준법 등 적용 범위

가. 사업 또는 사업장의 상시 근로자수가 몇 명인지 여부에 따라 근로기준법 등의 적용되는 내용들이 다름. 따라서 농업인들께서는 현재 운영하시는 사업 또는 사업장의 상시 근로자수가 몇 명인지를 파악하는 것이 최우선 과제임



- 나.** 원칙적으로 근로기준법, 최저임금법, 남녀고용평등법, 산재법 모두 상시 근로자수 1명 이상을 사용하는 모든 사업장에 적용됨. 다만, 근로기준법과 산재법은 상시 근로자수에 따라 적용이 제외되는 내용들이 있는데, 먼저 산재법은 농업을 하는 사업 또는 사업장에 있어 법인이 아닌 개인 사업주이면서 상시 근로자수가 5인 미만일 경우에는 적용이 되지 않음. 해당 사업장에서 근로자가 업무상 재해를 당했을 경우, 산재법에 따른 보상을 받지 못함
- 다.** 근로기준법은 상시 근로자수 1~4명, 5명 이상인 사업 또는 사업장에 적용하는 내용들을 달리하고 있음. 상시 근로자수가 5명 이상일 때 적용되는 내용 중 핵심적인 내용은 아래와 같음

**상시 근로자수 5명 이상일 때 적용되는 근로기준법 내용**

<p><b>상시 근로자수 5명 이상</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 해고의 정당성, 해고 시기 및 사유 서면 통지</li> <li>2. 1주 12시간 내 연장근로 제한(주52시간제)</li> <li>3. 연장·야간·휴일근로수당 가산수당</li> <li>4. 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일의 유급휴일</li> <li>5. 연차유급휴가</li> <li>6. 휴업수당</li> </ol>
<p><b>상시 근로자수 10명 이상</b></p>	<p>취업규칙 제정 및 관할 고용노동부장관에 신고</p>



### ③ 상시 근로자 수 산정 방법

- 가. 상시 근로자수를 산정하는 방법은 법 적용 여부를 판단하여야 하는 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정함. 연인원이란 해당 1개월 동안 사업장의 근무일수를 사람의 수로 환산한 총 일수를 의미하며, 가동일수란 그 기간 동안 사업장이 가동된 날의 수를 의미함
- 나. 산술적으로 계산한 결과에도 불구하고 아래의 경우 5명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로 보거나 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 아니함
- 법 적용 사업 또는 사업장으로 보는 경우 : 근로자 수를 산정한 결과 4명 이하인 경우에도 산정기간에 속하는 일(日)별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수(日數)가 2분의 1 미만인 경우
  - 법 적용 사업 또는 사업장으로 보지 않는 경우 : 근로자 수를 산정한 결과 5명 이상인 경우에도 산정기간에 속하는 일별로 근로자 수를 파악하였을 때 법 적용 기준에 미달한 일수가 2분의 1 이상인 경우
- 다. 1월 간 연인원과 가동일수를 계산하여 산술적으로 상시 근로자수를 산정하는 것은 어렵지 않으나 각각의 일수에 몇 명의 근로자가 근로를 하였는지에 따라 법 적용에 대한 결과가 달라지게 되므로, 농업인들은 아래 계산 방법을 참조하여 상시 근로자수를 산정하여야 함

상시 근로자수 산정 방법 예시1

2022년 4월의 상시 근로자수 산정

1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일
4명	5명	6명	4명	5명	휴무	휴무	6명	7명	4명
11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일
4명	4명	2명	휴무	4명	5명	4명	5명	3명	6명
21일	22일	23일	24일	25일	26일	27일	28일	29일	30일
휴무	5명	5명	5명	4명	6명	휴무	휴무	4명	5명

- 4월 한 달간 사용한 근로자의 연인원은 112명이고, 가동 일수는 24일임. 이를 나누면 4.67명(112명/24일)이 됨
- 산술적으로 해당 사업장의 2022년 4월의 상시 근로자수는 5명 미만으로 계산됨. 산술적으로는 이렇게 5명 미만으로 계산이 되지만 4월 한달 간의 일별로 근로자 수를 파악했을 때 4인 이하인 날이 전체 가동일수의 1/2 미만일 경우, 상시 근로자수는 5명 이상으로 계산됨
- ※ 4월에 4인 이하로 근무한 일이 월간 가동 일수인 24일의 1/2미만(11일), 5인 이상으로 근무한 일이(13일)이므로 해당 사업 또는 사업장의 4월의 상시 근로자수는 5인 이상에 해당
- 산술적으로 계산하여 상시 근로자수를 따지되 해당월 전체를 봤을 때 5인 이상의 근로자를 사용하여 가동한 날이 절반 이상이 된다면 실질적으로 상시 근로자수를 5인 사용한 것으로 봐야 한다는 의미임



## 상시 근로자수 산정 방법 예시2

## 2022년 4월의 상시 근로자수 산정

1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일
4명	4명	7명	4명	7명	휴무	휴무	6명	8명	4명
11일	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일
4명	4명	2명	휴무	4명	6명	4명	6명	3명	6명
21일	22일	23일	24일	25일	26일	27일	28일	29일	30일
휴무	4명	6명	7명	4명	7명	휴무	휴무	4명	8명

- 4월 한 달간 사용한 근로자의 연인원은 121명이고, 가동 일수는 24일임.  
이를 나누면 5.04명(121명/24일)이 됨
  - 산술적으로 해당 사업장의 2022년 4월의 상시 근로자수는 5명 이상으로 계산이 되는데, 4월 한달 간의 일별로 근로자 수를 파악했을 때 4인 이하인 날이 전체 가동일수의 1/2 이상이 되어, 상시 근로자수는 5명 미만으로 계산됨
- ※ 4월에 4인 이하로 근무한 일이 월간 가동 일수인 24일의 1/2이상(13일), 5인 이상으로 근무한 일이(11일)이므로 해당 사업 또는 사업장의 4월의 상시 근로자수는 4인 이하에 해당
- 산술적으로 상시 근로자수 5인 이상이 되더라도 4인 이하로 가동한 날이 절반 이상이 된다면 실질적으로 상시 근로자수를 4인 이하로 봐야한다는 의미임



## ④ 농업 관련 근로기준법 적용 제외 특례

- 가. 근로기준법에서는 특수 업종에서 근로하는 근로자에 대하여 예외적으로 근로시간, 휴게 및 휴일에 관한 규정을 적용하지 않고 있음

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 식재(植栽)·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업

- 나. 해당 사업에 대하여는 1일 8시간 및 1주 40시간의 소정근로시간의 제한과 1주 12시간의 연장근로시간의 제한이 없으며, 휴게시간은 4시간에 30분, 8시간에 1시간은 보장해줘야 하지만 휴게시간의 배치를 자유롭게 할 수 있음
- 다. 해당 사업에서 근로하는 근로자에게는 주휴일이 적용되지 않으며 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일도 적용되지 않음 (근로자의 날은 적용됨)



## Q&amp;A

**Q** 상시 근로자수 산정 시, 일용직, 알바도 포함해서 계산해야 되나요?

**A** 네. 파견근로자보호등에관한법률에 따른 파견근로자 외에는 일용직, 알바도 모두 사업 또는 사업장에서 직접 사용하는 기간제 또는 단시간 근로자에 포함되므로 상시 근로자수 산정 시, 모두 포함됩니다.

**Q** 평소에는 근로자가 4명 미만인데, 농번기 등 특정일에 다수의 근로자를 사용한 것을 이유로 상시 근로자수 계산을 하면 5명 이상으로 계산이 됩니다. 이렇게 월마다 상시 근로자수가 변경되도 문제가 없는 건가요?

**A** 네, 문제 없습니다. 실제 근로하는 근로자의 수와 가동 일수가 달라질 경우, 계산방법에 따라 상시근로자수가 바뀔 수 밖에 없습니다.

## 2 근로계약서 작성 및 교부



### ① 근로계약서 작성 시 기재해야 하는 사항들

**가.** 근로자와 근로계약을 체결할 때 필수적으로 기재해야 하는 사항은 임금(구성항목 계산방법, 지급방법), 소정근로시간, 주휴일, 연차유급 휴가, 취업장소와 업무, 사업장의 부속 기숙사에 근로자를 기숙하게 하는 경우 기숙사 규칙에서 정한 사항임

**나.** 외국인 근로자의 경우 당해 외국인 근로자가 이해할 수 있는 언어로 작성되어야 향후 법적 분쟁 발생 시, 양 당사자가 오해 없이 대응할 수 있으므로 농업인들께서는 고용노동부 홈페이지를 통해 당해 외국인 근로자의 국가의 언어로 된 근로계약서를 다운받아 쓰시길 추천함

### ② 근로계약서 교부

이렇게 작성한 근로계약서는 근로자에게 1부 교부해야 함. 교부하는 방법에 대하여 근로기준법 등에 별도로 규정하고 있는 사항은 없으나, 사용자와 근로자가 근로계약서를 동일하게 2부 작성하여 각각 1부씩 나눠 갖으면 됨



### ③ 근로계약서 미작성 및 미교부 시 형사처벌

근로계약서를 작성하지 않거나(또는 필수적으로 기재해야 하는 사항을 누락하거나), 근로계약서를 작성하였다고 하더라도 근로계약서를 근로자에게 미교부할 경우 사용자는 500만원 이하의 벌금을 받을 수 있음

#### 근로계약서 예시 1(한국어 표준근로계약서 양식) (출처 : 고용노동부)

표준근로계약서	
<p>_____ (이하 “사업주”라 함)과(와) _____ (이하 “근로자”라 함)은 다음과 같이 근로계약을 체결한다.</p>	
1. 근로계약기간 :	_____ 년 _____ 월 _____ 일부터 _____ 년 _____ 월 _____ 일까지 ※ 근로계약기간을 정하지 않는 경우에는 “근로개시일”만 기재
2. 근무장소 :	
3. 업무의 내용 :	
4. 소정근로시간 :	_____ 시 _____ 분부터 _____ 시 _____ 까지 (휴게시간 : 시 분 ~ 시 분)
5. 근무일/휴일 :	매주 _____ 일(또는 매일단위)근무, 주휴일 매주 _____ 요일
6. 임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 월(일, 시간)급 : _____ 원</li> <li>- 상여금 : 있음 ( ) _____ 원, 없음 ( ) _____ 원</li> <li>- 기타급여(제수당 등) : 있음 ( ), 없음 ( ) _____ 원, _____ 원</li> <li>- 임금지급일 : 매월(매주 또는 매일) _____ 일(휴일의 경우는 전일 지급)</li> <li>- 지급방법 : 근로자에게 직접지급( ), 근로자 명의 예금통장에 입금( )</li> </ul>
7. 연차유급휴가	- 연차유급휴가는 근로기준법에서 정하는 바에 따라 부여함
8. 근로계약서 교부	- 사업주는 근로계약을 체결함과 동시에 본 계약서를 사본하여 근로자의 교부요구와 관계없이 근로자에게 교부함(근로기준법 제17조 이행)
9. 기 타	- 이 계약에 정함이 없는 사항은 근로기준법령에 의함
(사업주) 사업체명 :	_____ 년 _____ 월 _____ 일 (전화 : _____ )
주 소 :	
대 표 자 :	(서명)
(근로자) 주 소 :	
연 락 처 :	
성 명 :	(서명)

고용노동부 홈페이지에 일부 국가별로 표준근로계약서 양식이 있음

■ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제6호서식] <개정 2019. 0. 00.>

### 표준근로계약서 Standard Labor Contract

(앞쪽)

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.  
The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter.

사용자 Employer	업체명 Name of the enterprise	전화번호 Phone number
	소재지 Location of the enterprise	
	성명 Name of the employer	사업자등록번호(주민등록번호) Identification number
근로자 Employee	성명 Name of the employee	생년월일 Birthdate
	본국주소 Address(Home Country)	

1. 근로계약기간	- 신규 또는 재입국자: (     ) 개월 - 사업장변경자:     년     월     일 ~     년     월     일 * 수습기간: [     ] 활용(입국일부터 [     ]1개월 [     ]2개월 [     ]3개월 [     ]개월) [     ]미활용 ※ 신규 또는 재입국자의 근로계약기간은 입국일부터 기산함(다만, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제 18조의4제1항에 따라 재입국(성실재입국)한 경우는 입국하여 근로를 시작한 날부터 기산함).
1. Term of Labor contract	- Newcomers or Re-entering employee: (     ) month(s) - Employee who changed workplace: from (     YY/MM/DD) to (     YY/MM/DD) * Probation period: [     ] Included (for [     ] 1 month [     ] 2 months [     ] 3 months from entry date - or specify other: _____), [     ] Not included ※ The employment term for newcomers and re-entering employees will begin on their date of arrival in Korea, while the employment of those who re-entered through the committed workers' system will commence on their first day of work as stipulated in Article 18-4 (1) of Act on Foreign Workers' Employment, etc.
2. 근로장소	※ 근로자를 이 계약서에서 정한 장소 외에서 근로하게 해서는 안 됨.
2. Place of employment	※ The undersigned employee is not allowed to work apart from the contract enterprise.
3. 업무내용	- 업종: - 사업내용: - 직무내용: (외국인근로자가 사업장에서 수행할 구체적인 업무를 반드시 기재)
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description: (Detailed duties and responsibilities of the employee must be stated)
4. 근로시간	시 분 ~ 시 분 - 1일 평균 시간외 근로시간:     시간 (사업장 사정에 따라 변동 가능:     시간 이내) - 교대제 ([     ]2조2교대, [     ]3조3교대, [     ]4조3교대, [     ]기타)
4. Working hours	from (     ) to (     ) - average daily over time:     hours (changeable depending on the condition of a company): up to     hours - shift system ([     ]2groups 2shifts, [     ]3groups 3shifts, [     ]4groups 3shifts, [     ]etc.)
5. 휴게시간	1일 분
5. Recess hours	(     ) minutes per day
6. 휴일	[     ]일요일 [     ]공휴일([     ]유급 [     ]무급) [     ]매주 토요일 [     ]격주 토요일, [     ]기타(     )
6. Holidays	[     ]Sunday [     ]Legal holiday([     ]Paid [     ]Unpaid) [     ]Every saturday [     ]Every other Saturday [     ]etc.(     )

※ 가사사용인, 개인간병인의 경우에는 기재를 생략할 수 있음.  
※ An employer of workers in domestic help, nursing can omit the working hours.

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)	
7. 임금	1) 월 통상임금 ( )원 - 기본급[(월, 시간, 일, 주)급] ( )원 - 고정적 수당: ( )원 수당 : ( )원, ( )원 수당: ( )원 - 상여금 ( )원 * 수습기간 중 임금 ( )원, 수습시작일부터 3개월 이내 근무기간 ( )원 2) 연장, 야간, 휴일근로에 대해서는 통상임금의 50%를 가산하여 수당 지급(상시 근로자 4인 이하 사업장에는 해당되지 않음)
7. Payment	1) Monthly Normal wages ( )won - Basic pay[(Monthly, hourly, daily, weekly) wage] ( )won - Fixed benefits: ( ) fixed benefits : ( )won, ( ) fixed benefits : ( )won - Bonus: ( )won * Wage during probation period: ( )won, but for up to the first 3 months of probation period: ( )won 2) Overtime, night shift or holiday will be paid 50% more than the employee's regular rate of pay(not applied to business with 4 or less employees).
8. 임금지급일	매월 ( )일 또는 매주 ( )요일. 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급함.
8. Payment date	Every ( )th day of the month or every ( ) day of the week. If the payment date falls on a holiday, the payment will be made on the day before the holiday.
9. 지급방법	[ ]직접 지급, [ ]통장 입금 * 사용자는 근로자 명의로 된 예금통장 및 도장을 관리해서는 안 됨.
9. Payment methods	[ ]In person, [ ]By direct deposit transfer into the employee's account * The employer will not retain the bank book and the seal of the employee.
10. 숙식제공	1) 숙박시설 제공 - 숙박시설 제공 여부: [ ]제공 [ ]미제공 제공 시, 숙박시설의 유형([ ]주택, [ ]고시원, [ ]오피스텔, [ ]숙박시설(여관, 호텔, 펜션 등), [ ]컨테이너, [ ]조립식 패널, [ ]사업장 건물, 기타 주택형태 시설( )) - 숙박시설 제공 시 근로자 부담금액: 매월 원 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: 제공([ ]조식, [ ]중식, [ ]석식) [ ]미제공 - 식사 제공 시 근로자 부담금액: 매월 원 * 근로자의 비용 부담 수준은 사용자와 근로자 간 협의(신규 또는 재입국자의 경우 입국 이후)에 따라 별도로 결정.
10. Accommodations and Meals	1) Provision of accommodation - Provision of accommodation: [ ]Provided, [ ]Not provided (If provided, type of accommodations: [ ]Detached houses, [ ]Goshiwans, [ ]Studio flats, [ ]Lodging facility (such as a motel, hostel, pension hotel, etc.), [ ]Container boxes [ ]SIP panel constructions, [ ]Rooms within the business building - or specify other housing or boarding facilities _____.) - Cost of accommodation paid by employee: won/month 2) Provision of meals - Provision of meals: [ ]Provided([ ]breakfast, [ ]lunch, [ ]dinner), [ ] Not provided - Cost of meals paid by employee: won/month * The amount of costs paid by employee, will be determined by mutual consultation between the employer and employee (Newcomers and re-entering employees will consult with their employers after arrival in Korea).
11. 사용자와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행하여야 한다.	11. Both employees and employers shall comply with collective agreements, rules of employment, and terms of labor contracts and be obliged to fulfill them in good faith.
12. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다. * 가사서비스업 및 개인간병인에 종사하는 외국인근로자의 경우 근로시간, 휴일·휴가, 그 밖에 모든 근로조건에 대해 사용자와 자유롭게 계약을 체결하는 것이 가능합니다.	12. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standards Act. * The terms and conditions of the labor contract for employees in domestic help and nursing can be freely decided through the agreement between an employer and an employee.
년 월 일 _____ (YY/MM/DD)	
사용자: Employer:	(서명 또는 인) (signature)
근로자: Employee:	(서명 또는 인) (signature)

## Q&amp;A

**Q** 사업주가 근로계약을 근로자에게 교부했음에도 불구하고, 근로자가 교부받지 못했다고 관할 고용노동청에 고소하였습니다. 이럴 경우 어떻게 해야 합니까?

**A** 사업주가 근로계약을 근로자에게 교부했다는 내용을 객관적으로 입증하여야 합니다. 그렇지 않을 경우, 형사 처벌 등 문제가 될 수 있습니다. 최근에는 근로계약서 미교부와 관련하여 이러한 소모적인 분쟁을 막기 위하여 근로계약서상에 근로계약을 교부받았음을 확인하는 란을 추가하여 근로자에게 서명을 받는 사례들이 많아지고 있습니다.

**Q** 근로계약서는 입사하고 언제까지 작성해야 하는 겁니까?

**A** 근로계약서는 입사 후 언제까지 작성해야 한다는 기간이 정해져 있는 것은 아닙니다. 그러나 향후 약속한 근로 조건에 대하여 사업주와 근로자간의 이견이 발생하는 등 분쟁을 막기 위해서 입사하는 당일에 작성하는 것이 바람직합니다. 특히, 근로계약을 작성하지 않고 있다가 근로자가 퇴직하는 경우 이후에는 근로계약을 작성하기가 어려우므로 근로계약서 작성을 미루지 않는 것이 좋습니다.

# 3 최저 임금법



## ① 개요

- 가. 최저임금법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업주에게 적용되는 법으로(동거하는 친족만을 사용하는 사업과 가사사용인, 고용노동부장관의 인가를 받은 사람 적용 제외), 2022년 시간당 최저임금은 9,160 원이고, 1일 8시간 기준 최저 일급은 73,280원임
- 나. 최저임금은 매년 변경되는데, 최저임금위원회에서 심의하여 고용노동부장관이 8월 5일까지 결정함. 결정된 내용은 고시되며, 고시된 최저임금은 다음연도 1월 1일부터 효력이 발생함

## ② 수습근로자에 대한 최저임금 지급 여부

- 가. 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 사람에 대하여는 최저임금의 90%까지 임금을 지급할 수 있음

- 나. 그러나 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 수습기간 3개월 이내의 기간에도 최저임금의 100%를 모두 지급하여야 함
- 다. 고용노동부 고시는 한국표준직업분류상 대분류9(단순노무 종사자)에 해당하는 자가 여기에 해당한다고 하고 있으며, 그 중 농업 단순 종사원도 여기에 해당함. 즉, 농업 단순 종사원에 대하여는 수습 기간 동안에도 최저임금의 100%를 모두 지급하여야 함

**직업 예시 :** 과실 수확원, 목동, 과수원 단순노무자, 농작물농장 단순노무자, 목장 단순노무자, 낙농장 단순노무자

<출처 : 고용노동부 및 통계청 최저임금 100% 적용 단순노무 종사자 한국표준직업분류>

### ③ 최저임금법 위반 시 형사처벌

최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있으며, 징역과 벌금은 병과될 수 있음



## Q&amp;A

**Q** 근로자가 최저임금보다 낮게 임금을 받아도 좋으니 제발 고용해달라고 하여 최저임금보다 낮게 임금을 지급하였습니다. 이럴 경우 문제가 되나요?

**A** 최저임금법은 강행규정으로서, 이를 위반하는 당사자 간의 계약(합의)은 무효입니다. 따라서 그 어떠한 사전 합의로 최저임금보다 낮게 임금을 주겠다는 내용은 효력이 없으며 해당 합의에 따라 최저임금보다 낮게 임금을 지급할 경우 최저임금법 위반으로 처벌받을 수 있습니다.



# 4 연차유급 휴가



## ① 발생 요건

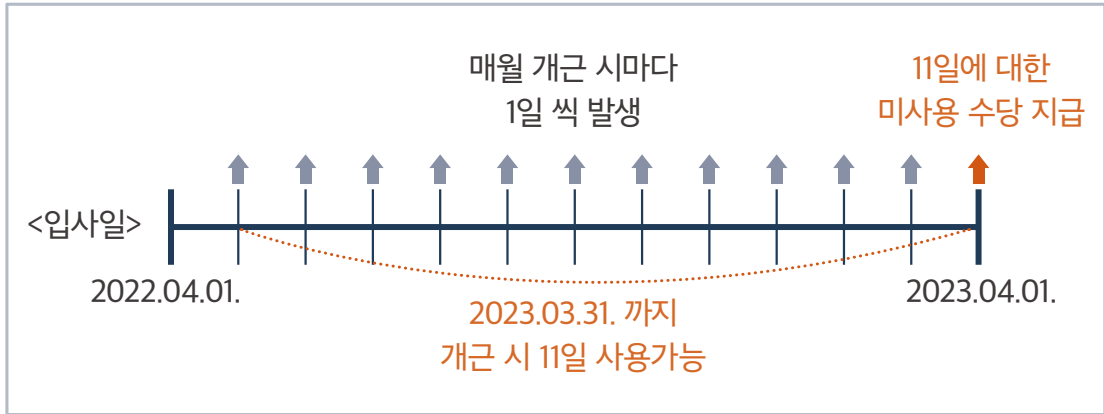
연차유급휴가는 상시 근로자수 5인 이상 사업 또는 사업장에 의무적으로 적용됨. 그러나 상시 근로자수 5인 이상 사업 또는 사업장에 근무하고 있더라도 4주를 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 연차유급 휴가가 적용되지 않음

## ② 연차유급휴가 산정방법

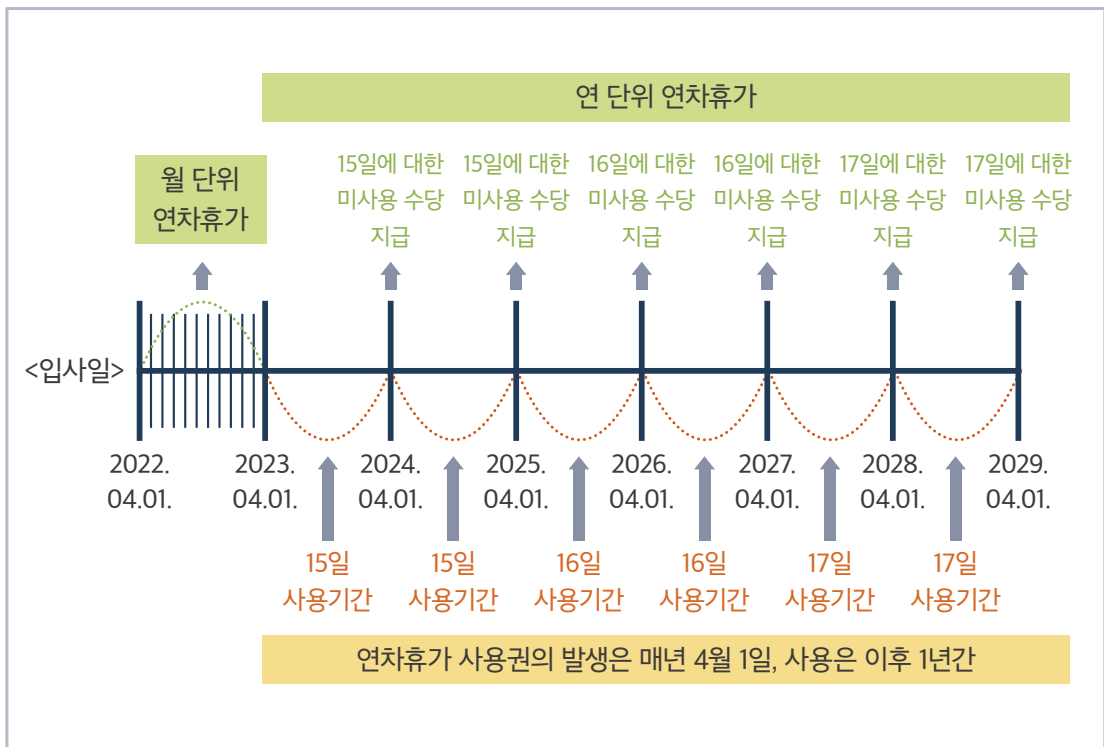
- 가. 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 하며, 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 함
- 나. 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 하며, 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 함



계속근로기간 1년 미만인 자의 연차유급휴가 산정방법 예시

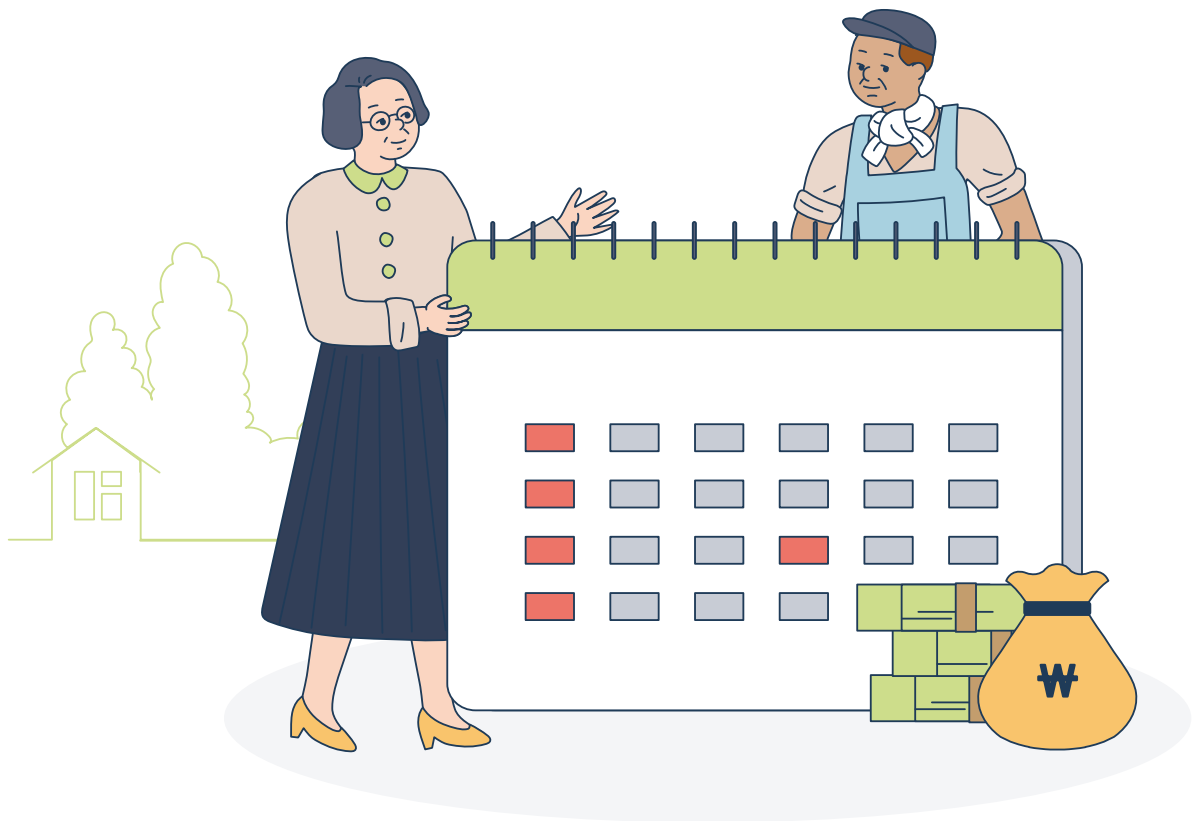


계속근로기간 1년 이상인 자의 연차유급휴가 산정방법 예시



### ③ 연차유급휴가 미사용 수당

- 가. 연차유급휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간) 행사하지 아니하면 소멸되는 것이 원칙이나, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우(연차유급휴가 사용촉진을 하지 않았을 경우)에는 그러하지 아니함
- 나. 미사용한 연차유급휴가에 대하여는 연차유급휴가 미사용수당을 근로자에게 지급하여야 함. 지급 시점은 연차유급휴가 사용기간 만료일의 다음날임(다만, 실무상 연차유급휴가 미사용수당을 지급해야 하는 날이 속한 월의 임금 정기지급일에 지급함)
- 다. 연차유급휴가 미사용수당은 개별 근로자의 통상임금 또는 평균임금으로 계산하여 지급하여야 함



## 연차수당 계산 예시

- 근로조건
  1. 소정근로시간 1일 8시간, 1주 40시간 근로
  2. 2021년 1월 1일 입사 ~ 2022년 12월 31일까지 근무하고 퇴사, 100% 출근)
  3. 2021년 통상시급 9,000원, 2022년 통상시급 10,000원
  4. 2021년에 연차휴가 7일 사용, 2022년에 연차휴가 10일 사용
- 계속근로기간 1년 미만에 대해 발생하는 연차휴가 관련하여, 해당 근로자는 2021년에 100% 출근하였으므로 총 11일의 연차휴가가 발생함. 2021년에 연차 휴가를 7일을 사용하였으므로, 연차휴가 사용기간인 1년이 지난 2022년 1월 1일에 미사용한 연차휴가 미사용 수당 288,000원 (9,000원 \* 1일 8시간 \* 4일)을 지급하여야 함
- 2021년 한해를 100% 출근함으로써 2022년 1월 1일에 15개의 연차휴가가 발생함. 2022년에 연차휴가를 10일 사용하였으므로, 연차휴가 사용기간인 1년이 지난 2023년 1월 1일(퇴사시점)에 미사용한 연차휴가 미사용 수당 400,000원 (10,000원 \* 1일 8시간 \* 5일)을 지급하여야 함

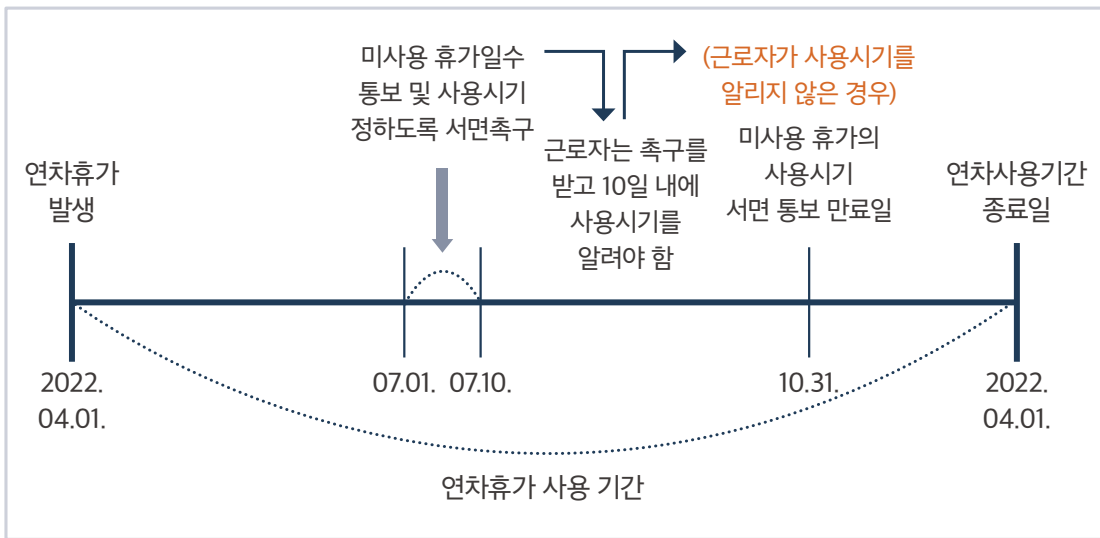
※ 2021년 12월 대법원 판례 및 행정해석의 변경으로 만 1년(365일)을 근무하고 퇴사할 경우, 1년을 근무한 것에 대한 연차휴가(15일)가 발생하지 않음. 그러나 만 1년 1일 이상(366일 이상)을 근무할 경우, 연차휴가(15일)가 발생함

※ 계속근로기간 1년 미만 연차 관련하여 만 1개월을 근무하고 퇴사할 경우, 1개월을 근무한 것에 대한 연차휴가 1일은 발생하지 않음. 만 1개월 1일 이상을 근무할 경우, 연차휴가 1일이 발생함

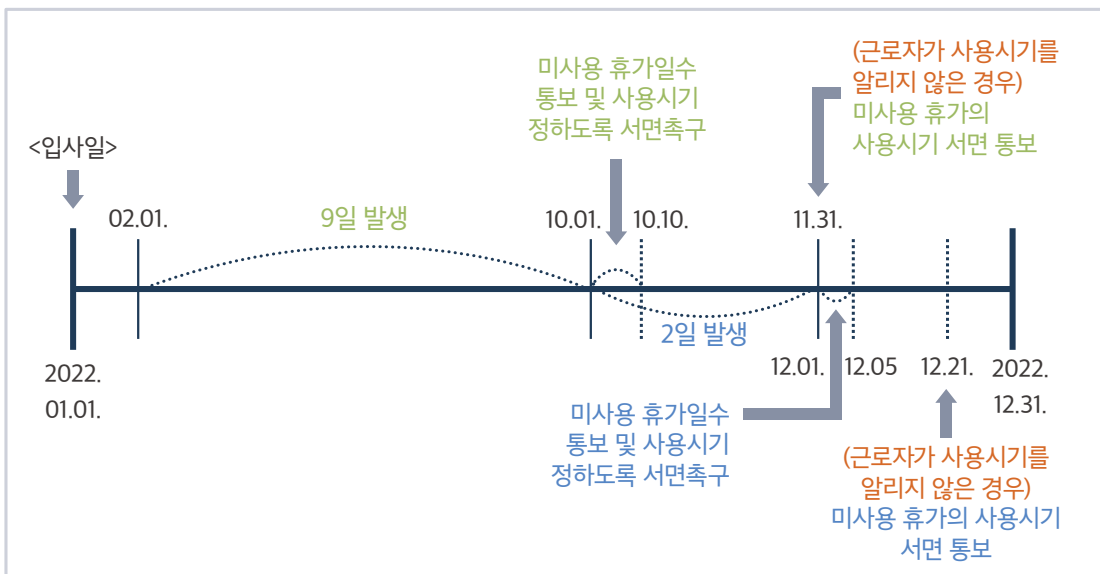
## ④ 연차유급휴가 사용 촉진

연차유급휴가는 근로자의 사용을 촉진하기 위하여 연차유급휴가 사용 촉진제도를 규정하고 있음. 사용자가 연차유급휴가 사용 촉진제도를 시행 했음에도 불구하고 근로자가 사용기한까지 연차유급휴가를 사용하지 않을 경우 해당 미사용 연차유급휴가에 대하여는 보상할 의무가 없음

### 계속근로기간 1년 이상에 따라 발생한 연차휴가 사용촉진 예시



### 계속근로기간 1년 미만에 따라 발생한 연차휴가 사용촉진 예시



## ⑤ 연차유급휴가 관련 근로기준법 위반 시 형사처벌

연차유급휴가를 부여하지 않거나 연차유급휴가 사용·미사용수당을 지급하지 아니할 경우에는 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 받을 수 있음

## ⑥ 기타(연차유급휴가 대체 합의)

- 가. 사용자는 근로자 대표와의 서면합의에 따라 연차휴가일을 갈음하여 특정 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있으며, 이를 연차유급휴가 대체 합의라고 함
- 나. 기존에 사기업들은 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일을 의무적으로 휴일로 지정할 필요가 없었음. 따라서 공휴일을 근로일로 하여도 무방하였는데, 이러한 공휴일에 근로자가 휴무할 경우 연차유급휴가를 사용한 것으로 하는 경우가 상당히 있었음(연차유급휴가 대체합의).
- 다. 2018년 3월, 근로기준법상 휴일에 관한 부분이 개정됨에 따라 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일(단, 일요일 제외)이 유급휴일이 됨(상시근로자수에 따라 순차적으로 적용)
- 라. 상시 근로자수 5인~30인 미만 사업장은 2022년 1월 1일부터 위의 공휴일이 유급휴일이 되었으며, 이에 따라 공휴일에 근로자가 휴무하였을 경우 이를 연차유급휴가로 대체할 수 없게 됨
- 마. 기존에 연차유급휴가 대체합의를 통하여 공휴일에 휴무할 경우 연차유급휴가를 사용한 것으로 운영한 농업인들은 2022년 1월 1일부터는 공휴일에 대한 연차유급휴가 대체 합의가 되지 않으니 이 점 유의하여 연차유급휴가 시스템을 운영하는 것이 필요함

**Q&A**

**Q** 입사하여 3개월 10일 정도만 근무하고 퇴사한 직원에게도 연차유급휴가 미사용 수당을 지급해야 하나요?

**A** 네. 계속근로기간 1년 미만자에 대하여는 1개월 개근 시 1개의 연차유급휴가가 발생하는 바, 입사 후 각 1개월의 기간 동안 개근하였다면 총 3개의 연차유급휴가가 발생하고, 직원이 퇴사하기 전까지 휴가를 사용하지 않고 퇴사하였다면 퇴사 시 3일분의 연차유급휴가 미사용 수당을 지급해야 합니다.

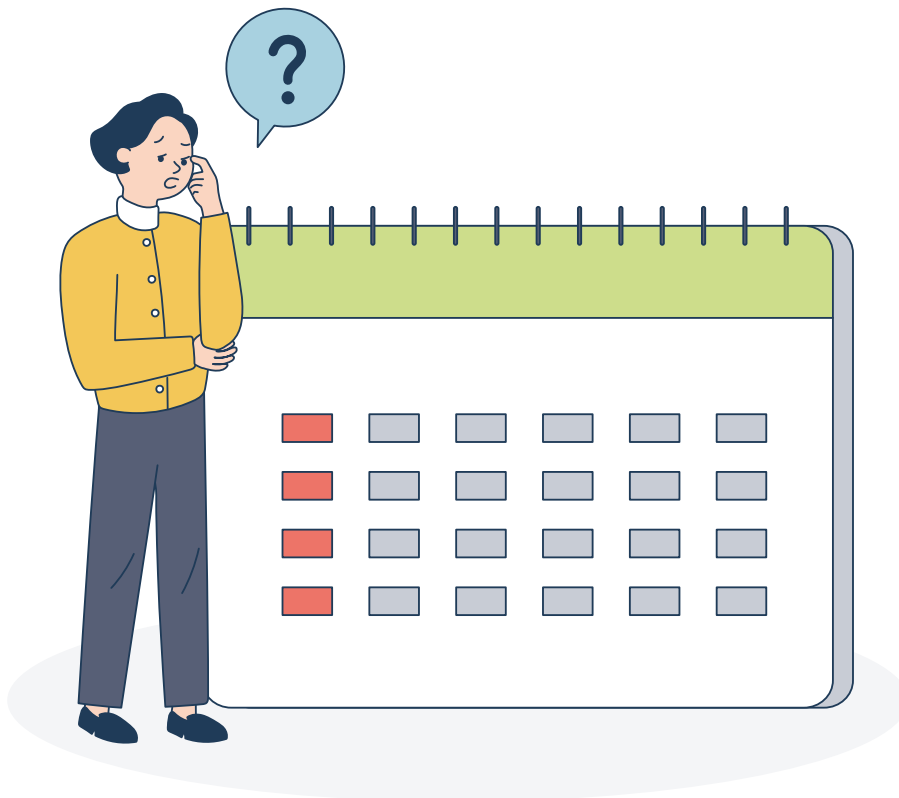
**Q** 딱 1년만 근무하고 퇴사한 직원은 총 몇 개의 연차유급휴가가 발생합니까(만근 가정)?

**A** 대법원 판례 및 고용노동부 행정해석이 변경되어 365일만 근무하고 퇴사한 직원에게는 계속근로기간 1년 미만에 대한 11개의 휴가만 발생합니다. 다만, 여기에 366일을 근무하고 퇴사한 직원에게는 1년 미만에 대한 11개의 휴가와 계속근로기간 1년에 대한 15개의 휴가를 더해 26개의 휴가가 발생합니다.

## Q&amp;A

**Q** 바쁜 농번기에 직원이 개인 사정으로 연차휴가를 사용한다고 합니다. 휴가를 주지 않을 수 있는 방법이 있나요?

**A** 연차휴가는 원칙적으로 직원이 청구한 시기에 주어야 합니다. 다만, 직원이 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다.



# 5 임금



## ① 임금 지급의 4대 원칙

- 가. 임금 지급은 통화불, 직접불, 전액불, 정기불의 4대 원칙이 있음. 통화가 아닌 현물로 임금을 지급하는 행위, 근로자가 아닌 타인에게 임금을 지급하는 행위, 임금을 일부만 지급하는 행위, 1개월에 정기적으로 1회 이상 임금을 지급하지 않는 행위는 근로기준법 위반임
- 나. 전액불 원칙은 예외적으로 법령 기타 단체협약에 규정되어 있는 경우에는 임금의 일부를 공제할 수 있는데, 근로자의 자유로운 의사에 따른 동의가 있는 경우에도 가불금 등을 임금에서 공제(상계)할 수 있음
- 다. 많은 농업 사업장들에서 외국인 근로자에게 기숙사·식사를 제공하고 이에 대한 기숙사비·식대를 임금에서 공제하는 경우가 있음. 외국인 근로자의 동의 없이 해당 금액을 공제할 경우 임금 전액불 원칙에 위반되므로, 향후 분쟁을 방지하기 위해서 이러한 비용 공제에 대하여 사전에 외국인 근로자와 공제 합의서를 작성하거나 공제 동의서를 받아두는 것이 바람직함 (특히, 외국인 국적에 맞는 언어로 된 양식을 쓰는 것이 바람직함)



- 라. 외국인 근로자가 고의·또는 과실로 사용자에게 손해를 발생시켰을 경우에도 사용자가 일방적으로 그 손해액을 임금에서 공제할 수 없음. 근로자의 자유로운 의사에 따른 동의를 얻은 경우에 한하여 공제할 수 있음

## ② 법정수당(연장·휴일·야간근로가산수당)

- 가. 근로기준법은 토지의 경작·개간, 식물의 식재·재배·채취 사업, 그 밖의 농림 사업에 대하여는 근로시간, 휴게와 휴일에 관한 규정이 적용되지 않음
- 나. 사용자는 상기 업종에서 근로하는 근로자에 대하여 근로기준법상 연장 및 휴일근로에 대한 가산수당(통상임금의 50%)을 지급할 의무가 없음 (다만, 취업규칙 또는 개별 근로계약에 따라 해당 가산수당을 지급하겠다고 할 경우에는 그에 따라 지급해야 함)
- 다. 야간근로(22:00 ~ 익일 06:00)에 대하여는 가산수당(통상임금의 50%)을 지급해야 하나, 상시 근로자수 4인 이하 사업장에서는 해당 야간근로에 대한 가산수당도 지급할 의무는 없음

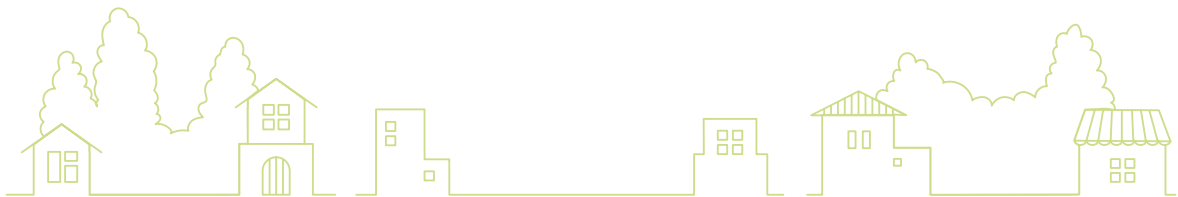
## ③ 근로시간 및 휴게시간 여부에 따른 임금 지급

- 가. 임금은 근로에 대한 대가로 지급하는 것이므로 사용자의 지휘·감독이 없는 자유로운 휴게시간에 대하여는 임금 지급의 의무가 없음. 반대로, 휴게시간이라는 명목이지만 그 시간이 자유롭게 사용할 수 있는 것이 아니라 사용자의 지휘·감독 아래 있는 대기시간으로서의 성격이라면 이는 근로시간에 해당하며, 임금을 지급해야 함

- 나. 농사 일을 하다가 정식으로 휴게시간을 부여받아 근로자가 사용자의 지휘·감독 없이 자유롭게 휴게시간을 보내는 것이 아닌, 그 시간이 언제든지 일을 할 수 있도록 대기하는 시간에 불과하다면 이는 근로 시간으로 보아야 하고 해당 시간에는 임금을 지급해야 함
- 다. 식당, 편의점 등 예서와 같이 손님이 없을 경우 대기하는 시간은 근로 시간에 해당함. 손님이 없을 경우 휴게하는 것처럼 보여도, 언제 손님이 입장할지 알 수 없는 상태에서 손님이 입장하면 곧바로 업무를 수행해야 하므로 이는 사용자의 지휘·감독 아래 있는 대기시간으로 보는 것임
- 라. 근로시간 및 휴게시간은 근로계약서 작성 시 필수적으로 기재해야 하는 사항임. 그러나 근로계약서에 근로시간 및 휴게시간이 기재되어 있다고 하더라도 이와 달리 실제로 휴게시간에 근로를 제공했다면 이는 근로시간에 해당하므로 이에 대한 임금을 지급하여야 함

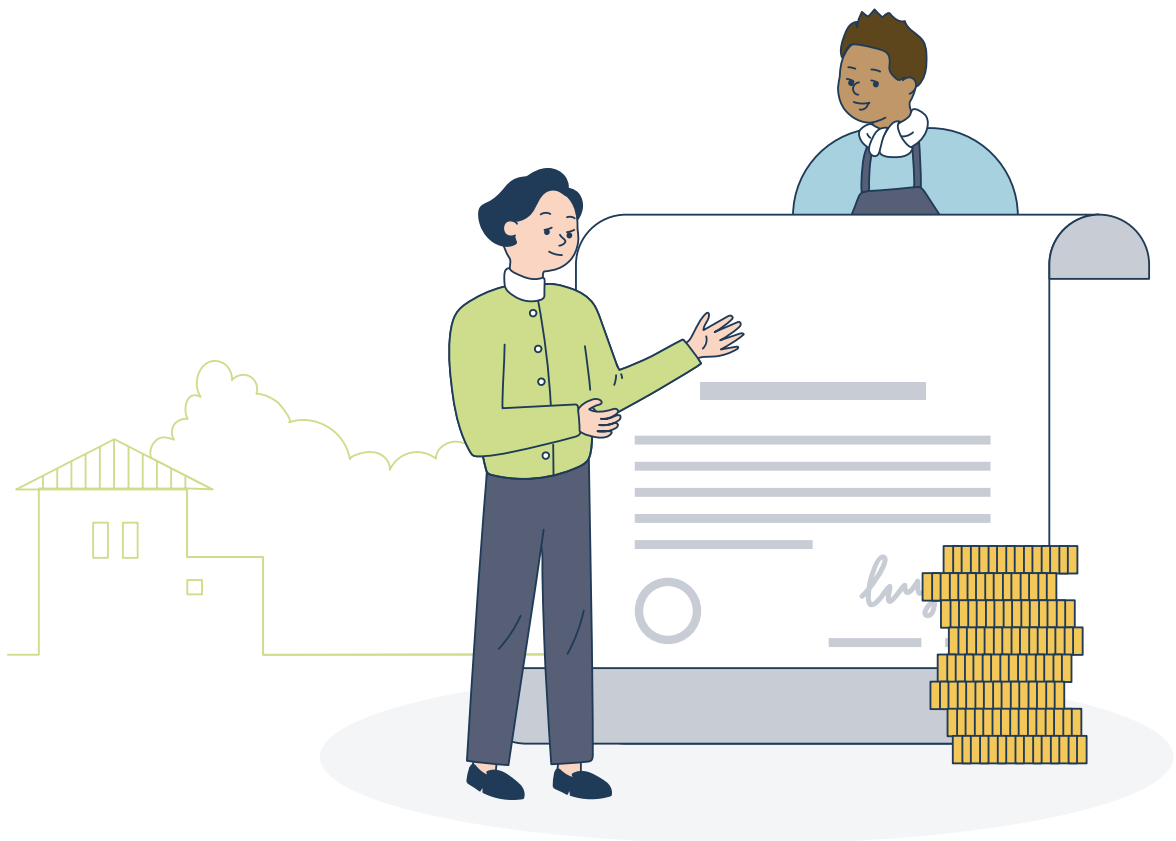
#### ④ 임금체불 등에 있어서의 형사처벌

임금 지급의 4대 원칙 중 하나라도 위반할 경우, 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 받을 수 있음



## ⑤ 임금채권의 소멸시효 및 공소시효

- 가. 임금채권은 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸하며, 각각의 임금 채권의 발생일이 다를 경우, 각 채권 발생일로부터 3년임. 그러나 임금 체불 위반 사항에 대한 공소시효는 5년임
- 나. 퇴직한 지 만 4년이 된 직원이 지급받지 못한 퇴직월 1개월분의 임금을 요청할 경우 해당 금액(채무)은 시효가 소멸되었기 때문에 지급할 의무가 없지만, 해당 임금체불에 대하여는 만 5년이 지나지 않았으므로 이에 대한 형사처벌은 받게 될 수 있음
- 다. 대부분의 사용자들은 임금채권의 소멸시효 3년은 잘 알고 있으나 임금체불에 대한 공소시효가 몇 년인지는 잘 모르고 계시는데, 이번 챕터를 통해 임금체불에 대한 공소시효가 5년이라는 점을 명확하게 숙지하여야 함



## Q&amp;A

**Q** 개인사정으로 외국인 근로자의 이번달 임금을 다음달에 한꺼번에 지급해야 하는데, 만약 외국인 근로자가 관할 고용노동청에 진정을 제기할 경우, 그에 맞춰 임금을 지급할 예정입니다. 진정이 제기된 이후에 체불된 임금을 지급하면 형사처벌을 안받나요?

**A** 이미 임금체불이라는 근로기준법 제43조 위반 사항이 있을 경우, 체불된 임금을 지급하였다고 하더라도 해당 임금체불의 경위, 고의성 등을 고려하여 형사처벌이 될 수 있습니다. 다만, 근로기준법 제43조 위반에 대한 벌칙은 반의사불벌죄이므로 피해자가 형사처벌을 원하지 않을 경우 처벌받지 않을 수 있습니다.

**Q** 근로자가 본인 신용 등에 문제가 있어 임금을 배우자 명의의 통장으로 지급해달라고 요청합니다. 근로자의 배우자 명의의 통장으로 지급해줘도 문제가 없나요?

**A** 임금 직접불 원칙에 따라 타인 명의로 임금을 지급하여서는 안됩니다. 근로자 명의의 통장 또는 현금 등을 직접 지급하여야 합니다.

# 6 임금명세서 교부 의무



## 1 개요

2021년 11월 19일부터 사용자는 임금을 지급할 때 근로자에게 반드시 임금명세서를 교부해야 하는 의무가 생겼고, 이를 위반하여 임금명세서를 교부하지 않거나 필요적 기재사항을 누락 또는 사실과 다르게 기재하는 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됨

## 2 임금명세서 필수 기재사항

필수적 기재사항	구체적 내용
근로자를 특정할 수 있는 정보	성명, 생년월일, 사원번호 등 근로자를 특정할 수 있다면 사업장에서 자율적으로 기재 가능
임금지급일	정기지급일을 의미하며, 지급일이 공휴일인 경우 실제 지급하는 일자를 기재
임금총액	원천공제 이전의 임금총액과 세금 및 사회보험료 등 공제한 실지급액을 기재
임금 구성항목별 금액	기본급, 연장·야간·휴일근로수당, 식대 등 근로자가 받는 모든 항목에 대하여 기재

<p><b>임금 구성항목별 계산방법</b></p>	<p>구성항목별 금액이 어떻게 산출되었는지 구체적인 산출식 또는 산출방법을 기재 (예시) 1. 기본급 300,000원 = 30시간*10,000원 2. 주휴수당 240,000원 = 4주*60,000원(10,000원*6시간)</p>
<p><b>공제총액과 공제 항목별 금액</b></p>	<p>임금의 일부를 공제한 경우 그 항목과 그 금액을 기재, 공제내역에 대한 계산방법은 기재할 필요 없음</p>

### ③ 교부 방법

- 가. 임금명세서는 서면 또는 전자문서로 교부하되, 전자문서로 교부하는 경우 근로자가 알 수 있도록 충분한 안내와 고지가 필요함
- 나. 임금명세서의 특별한 형식은 정해져 있지 않으므로 필수적 기재사항이 모두 포함되어 있는 문서 또는 전자문서라면 임금명세서에 해당함

### ④ 위반 시 과태료 부과

임금명세서 교부의무 위반 시 사용자에게 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있음

임금명세서 교부 의무 위반 시 과태료 부과 내용

위반행위	구체적 내용		
	1차	2차	3차이상
임금명세서를 교부하지 않은 경우	30만원	50만원	100만원
임금명세서에 기재사항을 적지 않거나, 사실과 다르게 적어 교부한 경우	20만원	30만원	50만원

## Q&amp;A

**Q** 카카오톡이나 문자로 임금명세서를 교부해도 되나요?

**A** 카카오톡이나 문자로 임금명세서를 교부하는 것도 가능합니다.

**Q** 이메일로 임금명세서를 발송하는 경우, 발송만으로 교부 의무를 다하는 것인지, 수신을 확인까지 해야 교부 의무를 다하는 것이지요?

**A** 이메일로 임금명세서를 발송한 경우, '발송한 때'에 임금명세서를 교부한 것으로 볼 수 있습니다. 다만, 메일이 반송처리되는 경우 발송으로 보기 어려우니 이에 대한 확인이 필요합니다.



**Q&A**

**Q** 일용 근로자에게 임금명세서를 서면으로 받아가라고 했으나, 근로자가 수령하지 않는 경우 법 위반인가요?

**A** 서면으로 임금명세서를 교부할 때에는 근로자에게 개별적으로 직접 전달하는 것이 바람직합니다. 다만, 다수의 근로자가 근로일 및 근로시간 등이 달라 직접 교부하기 어려운 경우에는 가급적 근로자 편의를 고려하여 적절한 방식(문자메시지, 메신저 등)으로 교부하는 것이 좋겠습니다.

**Q** 임금지급일 이전 퇴사한 근로자에 대해서도 임금명세서를 교부해야 하나요?

**A** 정기지급일 이전에 사망 또는 퇴직한 근로자의 경우에는 근로기준법 제36조에 따라 임금, 보상금, 그밖의 모든 금품을 청산하는 때에 임금명세서를 교부해야 합니다.



# 7 산업재해



## ① 산재보험의 당연 가입

- 가. 원칙적으로 근로자를 1명 이상 사용하는 사업 또는 사업장에는 산재법이 당연 적용되므로, 모든 근로자는 업무상 재해가 발생할 경우 산재법에 따라 보상을 받을 수 있음
- 나. 사용자가 사업 또는 사업장에 산재보험에 대한 성립신고를 하지 않더라도 또는 개별 근로자에 대하여 취득신고(입사신고)를 하지 않았다고 하더라도 업무상 재해가 발생할 경우 근로자는 산재법에 따른 보상을 받을 수 있음

## ② 일부 농업 사업에 대한 적용 예외

- 가. 농업의 경우 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업에 대하여는 산재법이 적용 제외됨
- 나. 개인 사업주로서 상시 근로자수 5인 미만의 사업 또는 사업장에서 근로하는 직원의 경우에는 원칙적으로 업무상 재해가 발생할 경우 산재법에 따른 보상을 받을 수 없음

### ③ 근로기준법상 재해보상

- 가. 법인이 아닌 개인사업주로서 상시 근로자수 5인 미만의 사업 또는 사업장을 운영하는 농업인들의 경우, 근로기준법에 따라 재해 근로자에 대한 보상을 하여야 함(민사소송 등을 통한 손해배상은 별론으로 함)
- 나. 농업인들은 산재법이 적용되지 않는다고 하여 재해근로자에 대하여 보상책임 등이 일체 없는 것이 아니며, 최소한 근로기준법에 따른 보상을 해주어야 한다는 점을 꼭 유의해야 함
- 다. 업무상 재해가 발생하지 않도록 예방하는 것이 가장 좋겠지만, 예외적으로 발생할 수 있는 업무상 재해에 대비하여 특히 산재법 적용 예외가 되는 농업인들에게는 산재보험을 임의 가입하거나 산재보험 가입 이외에도 근재보험 등 사보험, 농작업근로자안전보험 등에 가입하는 것을 제안

### ④ 산재보험 임의 가입

- 가. 개인사업주로서 상시 근로자수 5인 미만의 사업 또는 사업장을 운영하는 농업인들의 경우, 산재보험에 임의 가입을 할 수 있음. 근로복지공단에 임의가입을 신청하여 사업장에 대한 산재보험 성립신고와 함께 개별 근로자에 대한 취득신고(입사신고)를 할 수 있음
- 나. 임의 가입 시, 산재보험 적용은 임의 가입 신청일로부터 적용됨. 산재보험을 가입하고 있지 않다가 업무상 재해가 발생하여 비로소 임의 가입을 신청할 경우, 임의 가입 신청 이전에 발생한 업무상 재해에 대하여는 산재보험이 적용되지 않음

## ⑤ 산업재해조사표 제출

- 가. 산재법 적용 여부나 산재보험에 따른 각종 급여 신청과 관계없이, 3일 이상의 휴업이 발생하는 업무상 재해에 대하여는 사업장 소재지 관할 고용노동청에 산업재해조사표를 제출하여야 함
- 나. 재해가 발생한 날로부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 제출하지 않을 경우, 1천500만원 이하의 과태료가 발생할 수 있으니 재해가 발생할 경우 기한을 준수하시어 관할 고용노동청에 산업재해조사표를 꼭 제출해야 함

## ⑥ 공상처리에 대한 오해와 진실

- 가. 일부 사업주들은 업무상 재해 발생 시, 해당 재해에 대하여 공상처리를 한다고 하며, 관할 고용노동청에 산업재해조사표를 제출하지 않고 사업주의 비용으로 재해에 대한 보상을 하는 경우가 있음
- 나. 그러나 업무상 재해 발생 시 보상을 해주는 부분과 관할 고용노동청에 재해 사실에 대한 보고하는 부분은 별개임
- 다. 재해 근로자에 대한 보상은 사업주가 하던 근로복지공단이 하던, 사업주는 관할 고용노동청에 3일 이상의 휴업이 발생하는 업무상 재해에 대하여는 무조건 보고를 하여야 함
- 라. 업무상 재해 발생 시 농업인들은 사업주의 비용으로 근로자에게 보상을 해준다고 하여 관련 조치가 모두 끝난 것이 아니라는 점을 꼭 유의하시고, 관할 고용노동청에 제출 기한에 맞춰 산업재해조사표를 꼭 제출해야 함

Q&A

**Q** 직원이 업무수행 중 허리부상을 호소하며 산재보상 등을 받을 원합니다. 저는 해당 직원이 업무수행 중 부상을 당한것인지 아닌지 알 수 없습니다. 어떻게 처리해야 하나요?

**A** 사고성 재해와 같이 객관적이고 명백한 재해가 아닌 이상, 질병성 재해는 해당 질병, 부상이 업무상 재해에 해당 하는지 여부에 대하여 근로복지공단의 승인 등을 받아야 합니다. 따라서 직원의 허리부상이 업무상 재해에 해당 한다는 객관적인 내용이 있을 경우에 보상을 하는 것이 바람직합니다. 해당 직원이 근로복지공단에 요양급여 등 신청을 해야 합니다.

**Q** 법인이 아닌 개인 사업자로써 상시 근로자수 5인 미만의 사업을 운영하는 농업인입니다. 일을 하다 다친 직원이 있는데, 지금이라도 산재 임의가입 신청하여 산재보상 받을 수 있을까요?

**A** 산재 임의 가입은 임의 가입 신청일로부터 비로소 가입 되는 것이기 때문에 임의 가입 이전에 업무상 재해가 발생한 건에 대하여는 소급하여 산재처리를 할 수 없습니다.

# 8 해고



## 1 개요

- 가. 상시 근로자수 5인 이상 사업 또는 사업장에서는 사용자가 근로자를 해고할 경우, 해고시기와 사유를 적어 서면으로 근로자에게 통보하여야 하고, 그 해고에 정당한 이유가 있어야 함
- 나. 해고의 정당한 이유가 있으나 해고시기와 사유를 적어 서면으로 근로자에게 통보하지 않았거나, 해고시기와 사유를 적어 서면으로 근로자에게 통보하였으나 정당한 이유가 없는 경우 해고는 무효가 됨 (부당해고)
- 다. 해고의 정당한 이유와 관련하여 법령에 구체적인 기준이 있는 것은 아니고 개별적인 사안마다 달리 판단하며, 대법원 판례에 따르면 '근로관계를 지속할 수 없을 정도로 근로자에게 귀책사유가 있을 경우 해고에 정당한 이유가 있다고 봄'

## ② 부당해고에 관한 구제 절차

- 가. 근로자가 사용자로부터 해고처분을 받은 후 그 처분이 부당하다고 생각할 경우 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하거나, 법원에 해고 무효확인 등의 소를 제기할 수 있음
- 나. 부당해고라는 판정 또는 판결을 받을 경우 원칙적으로 사용자는 근로자를 원직에 복직 시켜야 하고 부당해고기간 동안 근로를 제공 하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액을 지급하여야 함(근로자가 원직복직을 원하지 않을 경우 판정 또는 판결 내용에 따라 임금 상당액 이상의 금품을 지급할 수 있음)
- 다. 근로자를 해고할 필요가 발생할 경우, 전문가와의 상담 등을 통하여 적법한 절차를 통해 진행하는 것이 꼭 필요함

## ③ 해고예고제도

- 가. 해고예고제도는 사업주가 근로자의 해고일로부터 30일 이전에 그 해고를 예고해줌으로써 근로자가 갑자기 직장을 잃어 생활이 곤란해지는 것을 막는데 목적이 있는 제도임
- 나. 해고예고제도는 상술한 해고의 제한과 달리 상시 근로자수 1인 이상 사업장에 모두 적용되는 규정이므로 농업인들께서는 이 내용을 숙지하는 것이 필요함

**다.** 해고예고제도 적용 제외

- ① 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- ② 천재·사변 그 밖이 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- ③ 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상의 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

**라.** 근로자에게 해고일로부터 30일 이전에 예고하지 못했을 경우 해고예고 수당을 지급해야 하오니 해고예고일이 해고일로부터 30일 이전인지 꼼꼼하게 확인하는 것이 필요함(해고예고수당은 30일분 이상의 통상 임금을 지급)**마.** 해고예고수당을 근로자에게 지급하지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음**④ 해고의 절대 금지 기간****가.** 해고예고제도 적용 제외

- ① 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안
- ② 출산전·후의 여성 근로자가 근로기준법에 따른 출산전후휴가를 사용한 기간과 그 후 30일 동안

**나.** 재해 근로자와 모성 보호를 위하여 규정된 내용으로서 사업을 계속할 수 없게된 경우나 재해 관련하여 근로기준법상 일시보상을 하였을 경우 외에는 그 어떠한 사유로도 해고할 수 없음

## Q&amp;A

**Q** 최근 직원을 해고했는데, 30일분 이상의 통상임금에 해당하는 해고예고수당을 지급했습니다. 그런데 직원이 약 1개월 후에 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다. 저는 그 직원에게 해고예고수당을 다 지급했으니 문제 없는게 아닌가요?

**A** 해고예고제도는 근로자가 갑자기 직장을 잃어 생활이 곤란해지는 것을 막는데 목적이 있는 제도이며, 부당해고 구제신청은 해고예고 여부와 관계없이 그 해고가 정당한지 부당한지를 판단하는 절차이므로 해고예고수당을 지급했다고 해서 곧바로 정당한 해고가 되는 것은 아닙니다. 부당해고 구제신청 제도를 통하여 해당 직원의 해고가 정당한 것이라는 항변을 하여야 하겠습니까.





# 9 직장 내 성희롱 및 괴롭힘의 금지



## ① 직장 내 성희롱의 금지

- 가. 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 안되며, 사업주는 직장 내 성희롱 발생을 예방하기 위한 목적으로 전 임직원을 대상으로 매년 1회 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하여야 함
- 나. 교육은 직원 연수, 조회, 회의, 인터넷 등 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있으며 다만, ① 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업, ② 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성으로만 구성된 사업은 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 진행할 수 있음
- 다. 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있으며 그 외의 조치 의무를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과받을 수 있음

## ② 직장 내 괴롭힘의 금지

- 가. 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 해서는 안됨
- 나. 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있으며 그 외의 조치 의무를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과받을 수 있음



### ③ 사업주의 의무

사업장에서 직장 내 성희롱, 괴롭힘 발생 시(신고받거나 그 사실을 알게 된 경우), 사업주는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하고, 그 조사 과정에 있어서 준수하여야 할 의무들이 있는데 아래와 같음

1. 직장 내 성희롱(괴롭힘) 신고를 받거나 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 사실 확인을 위한 조사를 하여야 하며, 성희롱 피해 조사시 피해근로자 등이 조사과정에서 수치심을 느끼지 않도록 하여야 함
2. 직장 내 성희롱(괴롭힘) 조사기간 동안 피해근로자 등을 보호하기 위하여 필요한 경우 피해근로자 등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 하며, 이 경우 피해근로자 등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 안됨
3. 직장 내 성희롱(괴롭힘) 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 함
4. 직장 내 성희롱(괴롭힘) 발생 사실이 확인 된 때에는 지체 없이 행위를 한 사람에게 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 하며, 징계 등의 조치를 하기 전에 피해근로자의 의견을 들어야 함
5. 직장 내 성희롱(괴롭힘) 신고 근로자 및 피해 근로자 등에게 불리한 처우를 해서는 안됨
6. 직장 내 성희롱(괴롭힘) 발생 사실을 조사한 사람, 보고받은 사람, 조사과정에 참여한 사람 등은 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해 근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설을 하여서는 안됨. 단, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우 제외

# 10 퇴직급여



## ① 개요

- 가. 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급하여야 함
- 나. 평균임금이란, 산정사유 발생일 이전 3개월 동안 그 근로자에게 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말함(해당 평균임금이 해당 근로자의 통상임금보다 적으면 그 통상임금액을 평균임금으로 해야 함)
- 다. 퇴직급여는 상시 근로자수 1인 이상 사업장에 모두 적용되며, 직원이 1년 이상 계속근로를 하고 퇴사할 경우 지급해야 함(다만, 해당 근로자의 4주 평균하여 1주간 소정근로시간이 15시간 미만일 경우 그 기간은 제외하고 산정)
- 라. 사용자는 상기 퇴직금 제도를 이용할 수도 있고, 필요에 따라 퇴직연금에 가입하여 퇴직연금제도에 따라 근로자에게 퇴직급여를 지급할 수도 있음. 퇴직연금제도 가입 관련하여서는 퇴직연금 사업을 운영하는 은행 등 금융회사 또는 근로복지공단에 문의하면 됨

## ② 평균임금 계산에서 제외되는 기간과 임금

가. 평균임금 산정 시 그 3개월의 기간과 임금 관련하여 예외적인 사항들이 발생할 수 있음. 휴직기간 중에 퇴직을 하는 등의 이슈가 있는데 아래 각 호의 경우에는 평균임금 계산 시 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 각각 제외하고 산정해야 함

1. 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자가 수습을 시작한 날부터 3개월 이내의 기간
2. 근로기준법 제46조에 따른 사용자의 귀책사유로 휴업한 기간
3. 근로기준법 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간
4. 근로기준법 제78조에 따라 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직 기간
6. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제6호에 따른 징의행위기간
7. 「병역법」, 「예비군법」 또는 「민방위기본법」에 따른 의무를 이행하기 위하여 휴직하거나 근로하지 못한 기간. 다만, 그 기간 중 임금을 지급받은 경우에는 그러하지 아니하다.
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간

나. 평균임금의 계산에서 제외되는 기간이 3개월 이상인 경우에는 제외되는 기간의 최초일을 평균임금의 산정사유가 발생한 날로 보아 평균임금을 산정해야 함

- 다. 업무상 재해가 발생하여 5개월간 요양을 하다가 바로 퇴직한 근로자의 경우에는 업무상 재해가 발생한 날을 평균임금의 산정사유가 발생한 날로 하여 그 날로부터 이전 3개월 동안 그 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눠 평균임금을 계산하여야 함

### ③ 출국만기보험과 퇴직금 산정

- 가. 외국인 근로자를 고용한 사업 또는 사업장의 사용자는 외국인 근로자의 출국 등에 따른 퇴직금 지급을 위하여 외국인 근로자를 피보험자 또는 수익자로 하는 출국만기보험 등에 가입하여야 함
- 나. 출국만기보험에 의무적으로 가입하여야 하는 대상은 E-9, H-2비자를 가진 외국인 근로자임
- 다. 출국만기보험에 가입한 사용자는 일정한 금액을 매월 적립하여야 하며, 외국인 근로자와의 근로관계가 종료되거나 체류자격이 변경된 경우 출국 만기보험 적립금 일시금과 근로자퇴직급여보장법상의 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금보다 적을 경우 그 차액은 외국인 근로자에게 지급하여야 함

### ④ 퇴직금 산정 방법 예시

<예시> 재직기간 : 2021년 4월 1일 ~ 2022년 3월 31일, 매월 임금 300만원, 1주 소정근로시간 15시간 이상 근무하는 근로자의 퇴직금 산정

계산방법 : 900만원(퇴직 전 3개월간 지급된 총 임금) / 90일(퇴직 전 3개월간 총일수) \* 365일(재직일수) / 365일 \* 30일 = 300만원

## Q&amp;A

**Q** 경영상 사정으로 인해 직원이 퇴사하고 약 2개월 이후에 퇴직급여를 지급하려고 하는데, 문제가 없을까요?

**A** 근로자가 퇴직할 경우, 그 지급 사유가 발생한 날로부터 14일 이내에 임금, 퇴직급여 등 금품청산을 해야 합니다. 단, 특별한 사정이 있을 경우 당사자 간 합의에 의하여 기일을 연장할 수 있으니 당해 직원과 합의하여 퇴직급여 지급 날짜를 조정하시기 바랍니다.

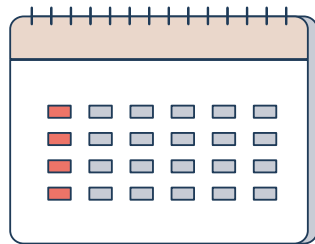
**Q** 직원이 제가 빌려준 돈을 갚지 않고 퇴사했습니다. 월급이나 퇴직급여에서 이를 공제하고 지급해도 되나요?

**A** 사용자가 근로자에 대해 가지는 채권을 가지고 일방적으로 근로자의 임금채권을 상계하는 것은 금지 됩니다. 그러나 예외적으로 근로자가 상계에 동의하고, 그 동의가 근로자의 자유로운 의사에 터잡아 이루어진 것이라고 인정할 만한 합리적인 이유가 객관적으로 존재할 경우에는 가능합니다(다만, 동의가 근로자의 자유로운 의사에 기한 것이라는 판단은 엄격하고 신중하게 이루어져야 합니다).

## Q&A

**Q** 외국인 직원의 총 3년 재직 기간 중, 개인 사정으로 본국에 휴직을 한 기간이 3개월 정도 있습니다. 해당 3개월은 퇴직금 계산 시 근속기간에서 제외해도 되나요?

**A** 퇴직금 산정에 있어 계속근로기간은 최초 입사일로부터 최종 퇴직일까지의 재직기간이므로 모두 산입하여야 하는 것이 원칙입니다. 다만, 취업규칙이나 단체협약 등에 개인적인 사유로 인한 휴직기간을 계속근로기간에서 제외하기로 하였다면 제외할 수 있습니다.





A clipboard with a light green border and a grey handle. At the top center, a dark blue tab contains the text "Q&A" in white. Below the tab, the page is filled with horizontal dotted lines for writing. The entire clipboard is set against a light green background.

# 제 2 부

---

## 고용허가제

이재춘 노무사(노무법인 창평 경기북부지사)





# 1 고용허가제 개요



## ① 도입 목적

고용허가제는 내국인을 채용하지 못하여 인력난을 겪고 있는 농가가 외국인 근로자를 고용할 수 있도록 허가하는 제도

## ② 도입 국가

현재 농축산업에 외국인 근로자를 송출하는 국가는 베트남, 태국, 캄보디아, 네팔, 미얀마 임

## ③ 대상 업종

현재 작물재배업, 축산업, 작물재배 및 축산관련 서비스업이 대상 업종이 됨

## ④ 외국인근로자 고용허가 기간

최장 4년 10개월이며 기본으로 3년으로 하며 연장하여 1년 10개월을 고용할 수 있음

# 2 신규 외국인근로자



## 1 신규 외국인근로자 도입 절차



### 내국인 구인노력

- 내국인 구인노력 (7일)



### 고용허가 신청 및 발급

- 고용센터에 신청
- 외국인근로자 선정
- 고용허가서 발급



### 근로계약

- 근로조건 합의 (한국산업인력공단)



### 인계

- 외국인근로자 사업장이동



### 입국 및 취업교육

- 입국심사
- 취업교육
- 건강진단 및 마약검사
- 보험가입



### 사증발급

- 출입국관리사무소

## ② 내국인 구인노력

외국인근로자 고용을 원하는 사용자는 우선 관할 고용센터나 고용노동부 워크넷(www.work.go.kr)을 통해 내국인 구인신청을 해야 함.

고용허가제에서는 내국인근로자의 고용기회를 보호하기 위해서 외국인 근로자 고용을 원하는 사용자에게 내국인 구인노력 의무를 부여하고 있음

예외적으로 사용자가 신문·방송·생활정보지 등 매체를 통해 구인노력을 한 경우에는 구인 노력기간을 짧게 할 수 있음

내국인에 대한 구인노력기간은 제조업·건설업·서비스업의 경우 14일, 농축 산업·어업의 경우 7일이며 신문·방송·생활정보지 등 매체를 통해 구인노력을 한 경우에는 농축산업·어업은 3일(제조업·건설업·서비스업은 7일)로 단축 할 수 있음



### ③ 고용허가 신청 및 발급

내국인 구인노력에도 불구하고 원하는 인력의 전부 또는 일부를 채용하지 못한 경우 관할 고용센터에 외국인고용허가 신청을 할 수 있음

기한은 내국인 구인노력이 지난 후 3개월 이내에 하여야 하며 고용센터에 외국인 근로자 고용허가서 발급신청서와 사업자등록증 사본(없는 경우에는 주민등록등본) 및 농업경영체등록확인서를 제출해야 함

#### ※ 외국인 고용 가능 사업장의 자격 요건

- 외국인근로자 허용업종 및 고용 가능한 사업/사업장 이어야함
- 일정기간 내국인 구인노력을 하였음에도 구인 신청한 내국인 근로자 (전부 또는 일부)를 채용하지 못했어야 함
- 내국인 구인신청을 한 날 전 2월부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인 근로자를 이직시키지 않아야 함
- 구인신청을 한 날 전 5월부터 고용허가서 발급일까지 임금체불을 하지 않았어야 함
- 신청일 현재 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있어야 함 (미적용 사업장 제외)



고용센터에서는 외국인구직자 명부 중 구인요건에 맞는 외국인을 복수 추천하며 사용자가 추천된 외국인구직자 중에서 적격자를 선정하는 경우 외국인근로자 고용허가서 발급함

고용허가서를 발급받은 사용자는 발급일로부터 3월 이내에 고용허가서에 기재된 외국인근로자와 근로계약을 체결하여야 함

고용센터는 고용허가를 신청한 사업장에 대하여 요건 검토 및 허가 대상 사업장 확정 후 구직자 명부에 있는 외국인근로자를 사용자에게 점수제※에 따라 추천하며 사용자가 적합한 외국인근로자를 선택하면 고용센터에서 고용허가서 발급함

※ 점수제(신규 외국인력 배정방식)

외국인 근로자가 필요한 정도, 모범적인 외국인 고용의 징표 등을 점수항목으로 높은 점수를 받은 사업장부터 신규인력을 먼저 배정하는 제도를 말함. 점수제 항목에는 기본항목, 가점항목, 감점항목으로 구분되어 집계함

- 기본항목(4개) :

- ① 사업장별 외국인고용 허용인원 대비 실제 고용하고 있는 외국인이 적을수록(22.4~30점)
- ② 외국인(E-9) 고용인원 대비 재고용만료자(고용허가 신청 접수 마감 익월부터 6개월까지 기간 동안)가 많을수록(22.4~30점)
- ③ 신규고용을 적게 신청할수록(19~20점 제조업, 15~20 소수업종)
- ④ 내국인구인노력 기간 중 고용센터 알선자(내국인)를 많이 고용할수록(14~20점 제조업, 18~20점 소수업종) 높은 점수 부여함

\* 외국인고용 허용인원 등 산정 기준일 : 고용허가 신청 접수마감일 익일



**- 가점항목(8개) :**

- ① 귀국비용보험 및 상해보험 전원 가입 및 보험료 완납 사업장(1점)
- ② SOC 건설현장(건설업)(2점) ③ 친환경 농축수산물 인증사업장(농축산·어업)(0.2점) ④ 고용센터에서 사업장 지도·점검시 우수 기숙사 설치 사업장으로 인정한 사업장(2점 제조업, 5점 소수업종) ⑤ 고용허가 신청 전년도에 산업인력공단에서 실시한 사업주교육을 이수한 사업장(1점 제조업, 2점 소수업종), ⑥ 위험성평가 인정 또는 안전보건경영시스템 인증(각 1점), ⑦ 농축산·어업분야 표준근로계약서 작성가이드라인 적용사업장(1건당 0.1점 최대 0.5점), ⑧ 농축산업 주거 환경개선사업장(3점) ⑨ 노동시간단축 사업장(2점)

**- 감점항목(8개) :**

- ① 고용허가 신청 전년도에 실시한 외국인고용 사업장 지도·점검 결과 지적 건수가 많을수록(건당 -0.1~-3점) ② 출국만기보험료를 많이 연체할수록(연체횟수에 따라 1인당 -0.5~-5점) ③ 사업주 귀책사유\*로 사업장을 변경한 근로자가 많을수록 감점 ④ 산재은폐 또는 보고의무 위반사업장(각 -1점), ⑤ 사망재해 발생사업장(-1점~-2점), ⑥ 농축산·어업표준근로계약서 가이드라인 미준수사업장(건당 -0.2점, 최대 -1점), ⑦ 농축산업 주거환경 가점을 허위로 받은 사업장(항목당 -1.5점, 확인 후 1년간), ⑧ 숙소 시설기준 미달 사업장(항목당 -1점, 최대 -5점) ⑨ 숙소시설기준 허위 제출사업장(농축산업, 항목당 -1.5점, 최대 -7.5) ⑩ 숙소기준에 미달하면서 숙소 비용을 부담시킨 사업장(-1점~-3점) ⑪ AI발생사업장(-0.5~2점, 농축산업)

\* 폭행, 폭언, 성희롱 등 2년간 - 5점 / 성폭행 5년간 -10점 / 임금체불 기타 근로조건 위반 2년간 -3점

**- 동점 사업장 우선 배정 기준 :**

- 같은 점수의 사업장이 다수인 경우에 ① 외국인 고용인원 대비 재고용 만료자가 많은 사업장 ② 외국인 고용허용인원 대비 실제 고용인원이 적은 사업장 ③ 내국인 구인노력 점수가 높은 사업장 ④ 신규고용을 적게 신청하는 기업 ⑤ 전산추첨의 순으로 발급대상 및 우선발급 대상사업장을 선별한다.

사업장 규모별 구인인원 소개

업종	규모	영농규모별 (단위 : m <sup>2</sup> )				
		4,000~6,499	6,500~11,499	11,500~16,499	16,500~21,499	21,500 이상
작물 재배업 (011)	시설원예· 특작	4,000~6,499	6,500~11,499	11,500~16,499	16,500~21,499	21,500 이상
	시설, 버섯	1,000~1,699	1,700~3,099	3,100~4,499	4,500~5,899	5,900 이상
	과 수	20,000~39,999	40,000~79,999	80,000~119,999	120,000~159,999	160,000 이상
	인삼, 일반채소	16,000~29,999	30,000~49,999	50,000~69,999	70,000~89,999	90,000 이상
	콩나물· 종묘재배	200~349	350~649	650~949	950~1,249	1,250 이상
	기타원예· 특작	12,000~19,499	19,500~34,499	34,500~49,499	49,500~64,499	64,500 이상
축산업 (012)	젖소	1,400~2,399	2,400~4,399	4,400~6,399	6,400~8,399	8,400 이상
	한육우	3,000~4,999	5,000~8,999	9,000~12,999	13,000~16,999	17,000 이상
	돼지	1,000~1,999	2,000~3,999	4,000~5,999	6,000~7,999	8,000 이상
	말·엘크	250~499	500~999	1,000~1,499	1,500~1,999	2,000 이상
	양계	2,000~3,499	3,500~6,499	6,500~9,499	9,500~12,499	12,500 이상
	양봉	100~199군	200~299군	300~399군	400~999군	1,000군 이상
	기타축산	700~1,699	1,700~3,699	3,700~5,699	5,700~7,699	7,700 이상
작물 재배 및 축산 관련 서비스업 (014)	내국인 피보험자 1~10명	-	내국인 피보험자 11~50명	내국인 피보험자 51~100명	내국인 피보험자 100명 이상	
고용허용인원	5명	8명	10명	15명	20명	
신규고용허가서 발급한도	2명	2명	3명	3명	4명	

※ 영농규모는 국립농산물품질관리원장이 발급한 「농업경영체 등록(변경등록) 확인서」로 확인함

- 고용허가 허용업종 중 「농업경영체 등록 확인서」 발급대상이 아닌 법인인 경우, 「축산업」에 따른 축산업(가축사육업) 허가증, 가축사육업 등록증으로 확인할 수있음
- 다만, 상기 방법으로 영농규모 확인이 불가능한 법인은 “작물재배 및 축산 관련 서비스업” 기준 준용

※ 젖소 900~1,400㎡ 미만의 경우 고용허용인원 2명, 신규고용한도 1명 인정

※ 한육우 1,500~3,000㎡ 미만의 경우 고용허용인원 2명 및 신규고용한도 1명 인정

※ 시설원예·특작 2,000~4,000㎡ 미만의 경우 고용허용인원 및 신규고용한도 모두 2명 인정

※ 작물재배업은 재배면적, 축산업은 축사면적(부화장과 방사면적 포함) 기준임

※ 버섯이나 양계(산란계, 부화장) 등과 같이 여러 층으로 재배·사육하는 경우 각 층의 면적을 합산한 면적으로 함

※ 작물재배 및 축산 관련 서비스업의 사업장별 상시 근로자 수는 고용보험 피보험자 수로 판단

※ 양계 1,000~2,000㎡ 미만의 경우 고용허용인원 2명 및 신규고용한도 1명 인정

※ 양돈 500~1,000㎡ 미만의 경우 고용허용인원 2명 및 신규고용한도 1명 인정

※ 시설원예·특작 중 파프리카의 경우 최대 고용허용인원 25명까지 인정



< 외국인근로자 구인 조건 >

(뒤쪽)

근로 조건	㉓ 근로시간	<제조업, 건설업, 서비스업> 시 분 ~ 시 분 (8시간 기준) * 1일 평균 시간의 근로시간: 시간, 교대제([ ]2조2교대, [ ]3조3교대, [ ]4조3교대, [ ]기타) <농업·축산업> 시 분 ~ 시 분, 월 ( )시간 * 농번기 ( 월 일 ~ 월 일): 시 분 ~ 시 분, 월 ( )시간 <어업> 월 ( )시간			
	㉔ 근로계약 기간	신규(또는 재)입국자: ( )개월, 사업장변경자: 년 월 일 ~ 년 월 일 * 신규(또는 재)입국자의 근로계약기간은 입국일부터 기산함			
	㉕ 휴일 및 휴게시간	휴일: [ ]일요일 [ ]공휴일([ ]유급 [ ]무급) [ ]매주 토요일 [ ]격주 토요일 [ ]기타( ) * 농업·축산업 농번기( 월 일 ~ 월 일): [ ]일요일 [ ]공휴일([ ]유급 [ ]무급) [ ]매주 토요일 [ ]격주 토요일 [ ]기타( ) 휴게시간: 1일 ( 분) * 농업·축산업: 근로시간 중 식사시간을 포함하여 1일 ( )시간 ( )분을 휴게시간으로 함			
	㉖ 임금 및 지급방법	기본급	월(시간, 일, 주)급: ( )원		
		고정적 수당	( 수당: ( )원), ( 수당: ( )원)	상여금	( )원
		수습기간 중 임금	월(시간, 일, 주)급: ( )원, (수습기간: [ ]1개월, [ ]2개월, [ ]3개월)		
		월 통상임금	( )만원 (시간외 수당 등 제외) * 매월 정기적으로 지급하는 기본급 및 고정적인 수당		
㉗ 숙박 제공 여부	지급방법	[ ]직접 지불, [ ]통장 입금	지급일	매월 일	
	숙박시설 제공 여부: [ ]제공, [ ]미제공 * 제공 시, 숙박시설 유형([ ]아파트, [ ]단독주택, [ ]연립·다세대주택, [ ]아파트 또는 주택에 준하는 시설, [ ]그 밖의 임시 주거시설)	숙박비용 근로자 부담 여부: [ ]부담(부담금액: 원), [ ]미부담 식사 제공 여부: 제공([ ]조식, [ ]중식, [ ]석식), [ ]미제공 식사비용 근로자 부담: [ ]부담(부담금액: 원), [ ]미부담			
㉘ 기타					

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제1항 및 같은 법 시행규칙 제5조제1항(같은 법 시행령 제14조제2항 및 같은 법 시행규칙 제6조)에 따라 위와 같이 고용허가서의 발급(재발급)을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1. 외국인근로자 고용허가서 원본(외국인근로자 고용허가서 재발급 신청의 경우에만 제출함) 2. 외국인근로자의 도입 업종 및 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 해당함을 증명할 수 있는 서류(외국인근로자 고용허가서 재발급 신청의 경우 고용허가서 발급 시와 사업 또는 사업장의 업종 및 규모가 다른 경우에만 제출함)	수수료 없음
------	---	--------

유의사항

- 신청서 제출 후 내국인근로자 채용 또는 사정변경 등으로 신청내용을 취소하거나 변경하려는 경우에는 즉시 신청기관으로 통지하기 바랍니다.
- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가서를 발급받아 외국인근로자를 고용하는 경우 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제19조제1항제1호에 따라 외국인근로자 고용허가가 취소될 수 있으며, 같은 법 제20조제1항제2호에 따라 3년간 외국인근로자의 고용이 제한될 수 있습니다.
- 모집직종이 2개 이상일 때에는 직종별로 고용허가서 발급신청서를 따로 작성하여야 합니다.

작성방법

- 1~①~1~④는 사업장이 1 개인 경우에는 적지 않아도 됩니다.
- ⑪의 직종 및 직무내용은 내국인 구인노력 시 구인 조건의 내용을 적되, 외국인 구인조건 및 표준근로계약서에 동일하게 표기되므로 최대한 자세하게 적기 바랍니다.
- ⑪~⑫ 고용허가서 재발급 신청 시에는 적지 않아도 됩니다.
- ⑮~⑰ 직무수행상 필요한 사항을 적되, 특별한 요건이 필요 없는 경우에는 '관계없음'으로 적습니다.
- ㉓~㉘ 표준근로계약서상의 근로조건을 적습니다.

## ④ 근로계약

고용허가서가 발급되면 사용자는 표준근로계약서를 작성하여 고용센터에 제출, 한국산업인력공단을 통해 외국인근로자에게 연락하여 확인 후 서명하여 근로계약서를 체결함. 근로계약서에는 임금, 근로시간, 휴일, 근무장소 등 근로조건을 명시하고 계약기간을 명시하여야 함

체결된 근로계약서는 다시 산업인력공단을 통해 사용자에게 전달되며 사용자는 산업인력공단에 근로계약서 체결 및 도입대행비용을 신청하고 비용을 지불해야 함

## ⑤ 사증발급

사용자가 법무부에 고용허가서, 표준근로계약서를 첨부하여 사증발급인정서 발급을 신청하면 됨



## 6 입국 및 취업 교육

### 1) 입국 전 취업교육

외국인 근로자들은 입국 전 교육기관에서 45시간(한국어 38시간, 한국문화 4시간, 근로기준법 및 고충처리(성희롱 예방 포함) 2시간, 산업안전 1시간) 이상에 대해 교육을 실시함

### 2) 입국 후 취업교육

한국어 및 한국문화 이해, 고용허가제, 노동관계법령 등에 대하여 16시간 (2박3일) 취업교육기관인 농협중앙회에서 교육을 수료함. 취업교육기간 중에 건강진단을 실시하며 이상이 있는 경우 귀국조치가 되게 되며 교육비는 농업의 경우 210,000원임

## 7 인계

취업교육기관(농협중앙회)에서 사용자 또는 그 대리인이 사업장(농가)으로 외국인근로자를 데리고 갈 수 있도록 인계함



표준계약서(농업·축산업·어업 분야)

■ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제6호의2서식] <개정 2020. 1. 10.>

**표준근로계약서(농업·축산업·어업 분야)**  
**Standard Labor Contract(For Agriculture, Livestock and Fishery Sectors)**

(앞쪽)

아래 당사자는 다음과 같이 근로계약을 체결하고 이를 성실히 이행할 것을 약정한다.

The following parties to the contract agree to fully comply with the terms of the contract stated hereinafter.

사용자 Employer	업체명 Name of the enterprise	전화번호 Phone number
	소재지 Location of the enterprise	
	성명 Name of the employer	사업자등록번호(주민등록번호) Identification number
근로자 Employee	성명 Name of the employee	생년월일 Birthdate
	본국 주소 Address(Home Country)	
1. 근로계약기간	- 신규 또는 재입국자: ( ) 개월 - 사업장변경자:   년   월   일 ~   년   월   일 * 수습기간: [ ] 활용(입국일부터 [ ]1개월 [ ]2개월 [ ]3개월 [ ]개월), [ ]미활용 ※ 신규 또는 재입국자의 근로계약기간은 입국일부터 기산함(다만, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4제1항에 따라 재입국(성실재입국)한 경우는 입국하여 근로를 시작한 날부터 기산함.	
1. Term of Labor contract	- Newcomer or Re-entering employee: ( ) month(s) - Employee who changed workplace: from (   YY/MM/DD) to (   YY/MM/DD) * Probation period: [ ] Included (for [ ] 1 month [ ] 2 months [ ] 3 months from entry date - or specify other: _____), [ ] Not included. ※ The employment term for newcomers and re-entering employees will begin on their date of arrival in Korea, while the employment of those who re-entered through the committed workers' system will commence on their first day of work as stipulated in Article 18-4 (1) of Act on Foreign Workers' Employment, etc.	
2. 근로장소	※ 근로자를 이 계약서에서 정한 장소 외에서 근로하게 해서는 안 됨.	
2. Place of employment	※ The undersigned employee is not allowed to work apart from the contract enterprise.	
3. 업무내용	- 업종: - 사업내용: - 직무내용: ※ 외국인근로자가 사업장에서 실제 수행하게 될 구체적인 업무를 반드시 상세하게 기재합니다 (예시, 딸기 재배, 돼지사육 및 축사관리, 어로작업 및 굴양식 등)	
3. Description of work	- Industry: - Business description: - Job description: ※ Detailed duties and responsibilities of the employee must be stated. (e.g. strawberry growing, pig care and barn management, fishing and oyster farming, etc.)	
4. 근로시간	- 시 분 ~ 시 분                   - 월 (   )시간 ※ 농번기, 농한기(어업의 경우 성어기, 휴어기), 계절·기상 요인에 따라 (   )시간 내에서 변경 가능	* 「근로기준법」 제63조에 따른 농업, 축산, 양잠, 수산 사업의 경우 같은 법에 따른 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 규정은 적용받지 않음.  *In pursuant to the Article 63 of the Labor Standards Act, working hours, recess hours, off-days are not applied to agriculture, forestry, livestock breeding, silk-raising farming and marine product businesses.
4. Working hours	- Regular working hours: from   to   - (   ) hours/month ※ Daily working hours are changeable up to (   ) hours depending on seasonal work availability and climate changes for the agriculture and fishing industry (e.g. peak and off-seasons)	
5. 휴게시간	1일 (   )회, (   )시간 (   )분	
5. Recess hours	(   ) times for a total of (   ) hour(s) (   ) minute(s) per day	
6. 휴일	[ ] 주1회, [ ] 월1회, [ ] 월2회, [ ] 월3회, [ ] 기타 (   ) ※ 휴일은 정기적으로 부여하는 것을 원칙으로 하되, 당사자가 협의하여 날짜를 조정할 수 있음. 농번기(성어기) : [ ] 주1회, [ ] 월1회, [ ] 월2회, [ ] 월3회, [ ] 기타 (   )	
6. Holidays	[ ] 1 time/week, [ ] 1 time/month, [ ] 2 times/month, [ ] 3 times/month [ ] etc. (   ) ※ Holidays should be given on a regular basis, the employer and employee can change the date through consultation. Peak seasons : [ ] 1 time/week, [ ] 1 time/month, [ ] 2 times/month, [ ] 3 times/month, [ ] etc. (   )	

210mm×297mm[백상지(80g/m<sup>2</sup>) 또는 중질지(80g/m<sup>2</sup>)



(뒤쪽)	
7. 임금	1) [ ] 월급, [ ] 시간급, [ ] 일급, [ ] 주급:                    원 2) 상여금 및 수당: [ ] 지급(상여금:            원, 수당:            원), [ ] 미지급 * 수습기간 중 임금 (            ) 원, 수습시작일부터 3개월 이내 근무기간 (            ) 원 * 근로시간에서 정한 시간을 넘는 연장근로에 대해 시간당 (            ) 원을 지급함. ※ 야간근로(당일 22:00~다음날 06:00)에 대해서는 통상임금의 50%를 가산임금으로 지급해야 함 (상시근로자 4인 이하 사업장에는 해당되지 않음).
7. Payment	1) Wage:                    won / ([ ] Monthly, [ ] Hourly, [ ] Daily, [ ] Weekly) 2) Bonus or extra pay: [ ] Paid, [ ] Unpaid If paid, (bonus:            won, extra pay:            won) * Wage during probation period: (            ) won, but for up to the first 3 months of probation period: (            ) won * The employee will be paid at the overtime rate of (            ) won/hour. ※ A Night shift (from 10PM to 6AM on the next day) will be paid 50% more than the employee's regular rate of pay (This is not applicable to businesses with 4 or less employees).
8. 임금 지급일	매월 (            ) 일 또는 매주 (            ) 요일. 다만, 임금 지급일이 공휴일인 경우에는 전날에 지급함.
8. Payment date	Every (            ) th day of the month or every (            ) day of the week. If the payment day falls on a holiday, the payment will be made on the day before the holiday.
9. 지급방법	[ ] 직접 지급, [ ] 통장 입금 ※ 사용자는 근로자 명의로 된 예금통장 및 도장을 관리해서는 안 됨.
9. Payment methods	[ ] In person, [ ] By direct deposit transfer into the employee's account ※ The employer must not keep the bank book and the seal of the employee.
10. 숙식제공	1) 숙박시설 제공 - 숙박시설 제공 여부: [ ] 제공 [ ] 미제공 제공 시, 숙박시설의 유형([ ] 주택, [ ] 고시원, [ ] 오피스텔, [ ] 숙박시설(여관, 호텔, 펜션 등), [ ] 컨테이너, [ ] 조립식 패널, [ ] 사업장 건물, 기타 주택형태 시설(            )) - 숙박시설 제공 시 근로자 부담금액: 매월            원 2) 식사 제공 - 식사 제공 여부: 제공([ ] 조식, [ ] 중식, [ ] 석식), [ ] 미제공 - 식사 제공 시 근로자 부담금액: 매월            원 ※ 근로자의 비용 부담 수준은 사용자와 근로자 간 협의(신규 또는 재입국자의 경우 입국 이후)에 따라 별도로 결정.
10. Accommodations and Meals	1) Provision of accommodations - Provision of accommodations: [ ] Provided, [ ] Not provided (If provided, accommodation types: [ ] Detached houses, [ ] Goshiwans, [ ] Studio-flats, [ ] Lodging facilities(such as motels, hostels and pension hotels, etc.), [ ] Container boxes [ ] SIP panel constructions, [ ] Rooms within the business building - or specify other housing or boarding facilities _____.) - Cost of accommodation paid by employee:            won/month 2) Provision of meals - Provision of meals: [ ] Provided([ ] breakfast, [ ] lunch, [ ] dinner), [ ] Not provided - Cost of meals paid by employee:            won/month ※ The amount of costs paid by employee, will be determined by mutual consultation between the employer and employee (Newcomers and re-entering employees will consult with their employers after arrival in Korea).
11. 사용자와 근로자는 각자가 근로계약, 취업규칙, 단체협약을 지키고 성실하게 이행해야 한다.	
11. Both employees and employers shall comply with collective agreements, rules of employment, and terms of labor contracts and be obliged to fulfill them in good faith.	
12. 이 계약에서 정하지 않은 사항은 「근로기준법」에서 정하는 바에 따른다.	
12. Other matters not regulated in this contract will follow provisions of the Labor Standards Act.	
_____ 년            월            일 (YY/MM/DD)	
사용자: Employer:	(서명 또는 인) (signature)
근로자: Employee:	(서명 또는 인) (signature)

# 3 재입국 외국인근로자



## ① 재입국 특례 외국인근로자

재입국 특례 외국인근로자 제도는 소규모 제조업이나, 농축산·어업 등에서 귀국일 이후 1년 이상 근무한 외국인근로자를 사용자의 요청에 따라, 출국 1개월 후 재입국하여 다시 근무할 수 있게 하는 제도임

2021년 10월 14일 이전에는 최초 입국 이후에 4년 10개월 동안 사업장 변경기록이 없는 외국인근로자(책임없는 사유에 의한 변경기록은 제외)에 대해 재입국할 수 있었지만, 2021년 10월 14일부터는 출국 직전 1년 동안 사업장 변경이 없고 최초 근무한 업종(100인 미만 제조업, 서비스업, 농축산업, 어업)에서 4년 10개월 간 근속하였다면 고용노동부 특례인정기준에 따라 재입국 특례 허가를 받을 수 있음

## 1) 신청 자격

재입국 후의 고용허가를 신청하는 사용자와 취업활동 기간 종료일까지의 근로계약 기간이 1년 이상일 것

외국인근로자가 입국하여 최초 근무한 업종(제조업, 서비스업, 농축산업, 어업)에서 4년 10개월간 근속(다만, 사업(장) 변경에 소요된 기간은 근속기간에 포함된 것으로 봄)할 것

## 2) 진행절차



※ **신청 기간**: 사용자는 고용허가서 발급 요건을 갖춘 후 재입국대상자의 취업 활동 기간 만료일 3개월 전부터 7일 전까지 관할 고용센터에 재입국고용 허가를 신청함

※ 재입국 대상 외국인근로자는 재입국 고용허가서를 발급받을 때까지 근무하고 체류기간 내에 출국, 7일 내에 해당국가 송출기관에 귀국신고를 하여야 함

## ② 특별한국어시험 재입국 외국인근로자

특별한국어 재입국제도란 재고용만료 귀국예정자에 대한 재입국 취업의 가능성을 높여, 자진귀국을 유도하고 영세 기업의 숙련인력 계속 사용 지원하는 제도를 말함

### 1) 적용대상

고용허가제로 입국하여 3년간 취업활동 후 재고용되었던 자로서 체류기간 만료 이전에 자발적으로 귀국한 외국인근로자로 만18세 이상 39세 이하인 자 (필리핀의 경우, 만18세 이상 38세 이하), 대한민국에서 E-9, E-10 비자로 5년 이상 체류하지 않은 사람에게 해당하는 자가 적용대상임. 대상 국가 외국인근로자는 15개 송출국(라오스 제외)임



## 2) 진행절차



### 1 출국

구직자인 외국인 근로자가 체류기간 만료 전 출국하여야 함

### 2 특별한국어시험응시 및 합격

송출국가에서 외국인 근로자가 특별 한국어시험 응시하여야 하고 합격하여야 함 (구직자⇄공단, 송출기관)

### 3 재입국자 구직자 명부 작성

한국산업인력공단과 해당 국가 송출기관간에 재입국자 구직자 명부 작성하고 고용센터는 사용자에게 재입국자에 대해 지정알선 대상자 문자 및 전화 안내를 함

### 4 사증발급

사용자는 고용센터에 재입국자에 대한 고용허가서를 신청하고 및 발급받음

### 5 입국

외국인근로자는 재입국하게 됨

### 6 인도

재입국 근로자는 취업교육기관에 교육을 받고 사업자에 인도됨

# 4 외국인근로자 고용관리 및 체류관리



## ① 외국인 근로자 고용관리

### 1) 고용허가기간 연장

사용자는 외국인근로자의 취업활동기간 내에서 당사자 합의에 따라 기간을 설정하여 고용허가기간 연장신청 할 수 있음. 신청기간은 고용허가 만료일 60일전부터 고용허가기간 만료일까지 가능함

### 2) 취업활동기간 만료(3년) 재고용제도

사용자는 3년의 취업활동기간이 만료된 외국인근로자를 재고용하고자 하는 경우 최대 1년 10개월 내에서 재고용허가를 신청할 수 있음

신청기간은 해당 외국인노동자의 취업기간 만료일 90일 전부터 7일 전 까지이며 허용 업종 및 인원 등 고용허가 요건을 모두 충족(내국인 구인 노력만 제외)해야 재고용이 가능하고, 해당 외국인근로자를 고용하고 있는 사용자가 신청해야 함

사용자는 재고용 확인서가 발급될 경우 법무부 출입국관리소에 외국인 노동자의 체류기간 연장허가를 받아야 함

### 3) 사업장 변경

외국인근로자는 입국 당시에 근로계약을 체결한 사업장에서 근로를 지속하는 것이 원칙이나, 법에서 정한 사유로 해당 사업장에서 근로 관계를 지속하기 곤란한 때에는 사업장 변경이 가능함

사업장 변경사유 발생 시 외국인근로자는 최초 입국 후 허용된 취업 활동 기간 내에는 3회까지 사업장을 변경할 수 있고 재고용 취업활동 기간이 연장된 경우 연장기간 중 최대 2회까지 변경 가능함

#### ※ 사업장 변경 사유

##### - 사업장 변경횟수 산입하는 경우

사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우

##### - 사업장 변경 횟수 산입하지 않는 경우

###### · 의의

외국인 근로자가 사업주로부터 부당한 처우를 받음에도 불구하고 사업장을 변경하지 못하는 사례가 발생하지 않도록 하여 사업장 변경횟수에 포함하지 않도록 함

###### · 사유

휴업·폐업, 고용허가의 취소·제한, 임금체불 등의 근로조건 위반, 성폭력 등의 부당한 처우, 기숙사의 미제공·사실과 다른 기숙사 제공·기숙사 주거 환경이 열악한 경우 등



#### 4) 외국인근로자 고용변동 등 신고

사용자는 외국인근로자의 근무 중 근로계약 중도 해지, 근로계약 만료, 이탈, 사망, 출국 등 외국인근로자의 고용과 관련한 각종 변동사항이 발생할 경우 이를 안 날부터 15일 이내에 신고해야 하며 법무부 출입국 관리사무소에도 사유 발생사실을 안 날부터 15일 이내 신고해야 함

외국인근로자 고용변동신고를 인터넷([www.eps.go.kr](http://www.eps.go.kr)/[www.hikorea.go.kr](http://www.hikorea.go.kr))으로 할 경우 법무부와 고용노동부에 동시에 신고 가능함

사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우, 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우도 고용센터에 신고해야 함

#### 5) 사업장 변경 대기 중인 외국인 근로자 채용

사용자와 외국인근로자가 근로계약을 종료한 경우 사용자는 고용센터에 고용변동신고를 하고, 외국인근로자는 종료일부턴 1개월 이내에 사업장 변경신청을 하여야 함

외국인근로자는 근로계약 종료일로부터 1개월 이내에 사업장 변경신청을 하지 않는 경우나 3개월 이내에 근무처 변경허가를 받지 못한 경우에는 출국하여야 함

고용센터는 구인 사용자에게 1회에 구인인원 3배수 이내의 외국인을 추천하고 추천받은 사용자는 3일 내 채용여부를 결정하여야 함

사용자가 추천받은 외국인과 근로계약 체결에 합의하면 신규채용때와 동일하게 고용허가서를 발급함. 외국인근로자는 고용허가 후 근로개시 이전에 관할 출입국관리사무소에 근무처변경허가 및 체류기간 연장 허가를 받아야 함



## 6) 외국인 근로자 고용허가의 취소

- ① 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용허가서를 받은 경우
- ② 사용자가 입국 전에 계약한 임금 그 밖의 근로조건을 위반한 경우
- ③ 사용자의 임금체불 또는 그 밖의 노동관계법 위반 등으로 근로계약을 유지하기 어렵다고 인정되는 경우

## ② 외국인 근로자 체류관리

### 1) 외국인 등록

외국인 근로자는 입국한 날부터 90일 이내에 외국인등록증을 발급 받아야 함. 외국인근로자가 외국인등록증을 분실한 경우 14일 이내에 관할 출입국사무소를 방문하여 재발급 신청하여야 함

### 2) 체류기간 연장 허가

외국인 근로자가 허가받은 체류기간을 초과하여 계속하여 체류하고자 한다면 체류기간 연장 허가를 받아야 하며 근로계약 연장, 재고용, 사업장 변경 등의 경우에 체류기간 만료하기 전까지 주소지 관할 출입국관리사무소에 신청함

### 3) 고용변동사유 발생 신고

사용자는 외국인근로자의 근무 중 근로계약 중도 해지, 근로계약 만료, 이탈, 사망, 출국, 사업장 명칭 변경 등 외국인근로자 변동사항이 발생할 경우 이를 안 날부터 15일 이내에 고용노동부 및 법무부에 신고해야 함

### ※ 고용변동신고 사유

- 외국인근로자가 사망한 경우
- 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
- 외국인근로자가 사용자의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
- 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우
- 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
- 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우 등

## 4) 근무처 변경

사용자는 근무개시 전 관할 출입국사무소에 근무처 변경 신고를 해야 하며 국민근로자(E-9)는 하이코리아([www.hikorea.go.kr](http://www.hikorea.go.kr))를 통해 온라인 신청도 가능함

## 5) 체류지변경

외국인근로자는 체류지를 변경한 때에는 14일 이내에 새로운 체류지를 관할하는 시·군·구 또는 읍·면·동의 장 또는 출입국관리사무소에 전입신고를 해야 함



# 5 기숙사



## 1 의미

근로기준법에서는 사용자에게 기숙사에 기숙하는 모든 근로자에게 사생활을 보장하고 있고 기숙사에 기숙하는 경우에는 기숙사 규칙(기상, 취침, 외출 및 외박, 식사, 행사, 안전과 보건 등)을 작성하도록 하고 있음

외국인 근로자의 고용 등에 관한 법에서는 사용자가 기숙사를 제공하는 경우에는 설비, 장소 등에 대해 사전에 외국인근로자에게 정보를 제공하도록 하고 있음. 기숙사에는 근로자의 사생활 보호를 위해 침실, 화장실, 목욕시설 등에 잠금장치, 근로자 개인용품 정돈을 위해 수납공간을 갖추도록 하고 있음



## ② 근로계약 체결시 제공하여야 하는 기숙사 정보

사용자는 외국인 근로자를 채용하는 경우 외국인 기숙사 시설표(서식)와 기숙사 시각자료를 제공하여야 함

- ① 주거시설 전경, ② 침실 내부(잠금장치 포함), ③ 화장실, 세면·목욕시설 (잠금장치 포함), ④ 냉·난방시설, ⑤ 채광 및 환기시설, ⑥ 소방시설, ⑦ 수납공간이 포함되어야 함

※ [www.eps.go.kr](http://www.eps.go.kr) 직접 업로드 가능함

### 1) 무허가 가설건축물을 기숙사로 제공시, 고용허가 불허

농어업은 21년 1월 1일부터 무허가 가설 건축물을 기숙사로 제공시 고용허가를 불허함

비닐하우스 내에 조립식 패널, 컨테이너 박스 등 가설건축물을 설치하여 기숙사로 제공하는 경우에는 고용허가를 불허하고 비닐하우스 밖에 있는 가설건축물이라도 지자체로부터 건축허가 또는 가설건축물 축조 신고필증을 받은 것이 아니라면 고용허가 불허함

불허되는 고용허가업무는 ① 신규 또는 사업장 변경시 고용허가서 발급신청, ② 재고용연장(1년 10개월 연장), ③ 재입국 특례, ④ 특례 고용가능확인 발급신청

### 2) 무허가 가설건축물을 기숙사 제공시, 외국인 근로자 사업장 변경허용

가설건축물의 경우 가설 건축물축조 신고필증을 받거나 별도 건축허가를 받은 경우에만 기숙사로 인정하여야 함

### 3) 기숙사 시설표 및 시각자료(사진·동영상 등)제출 의무화

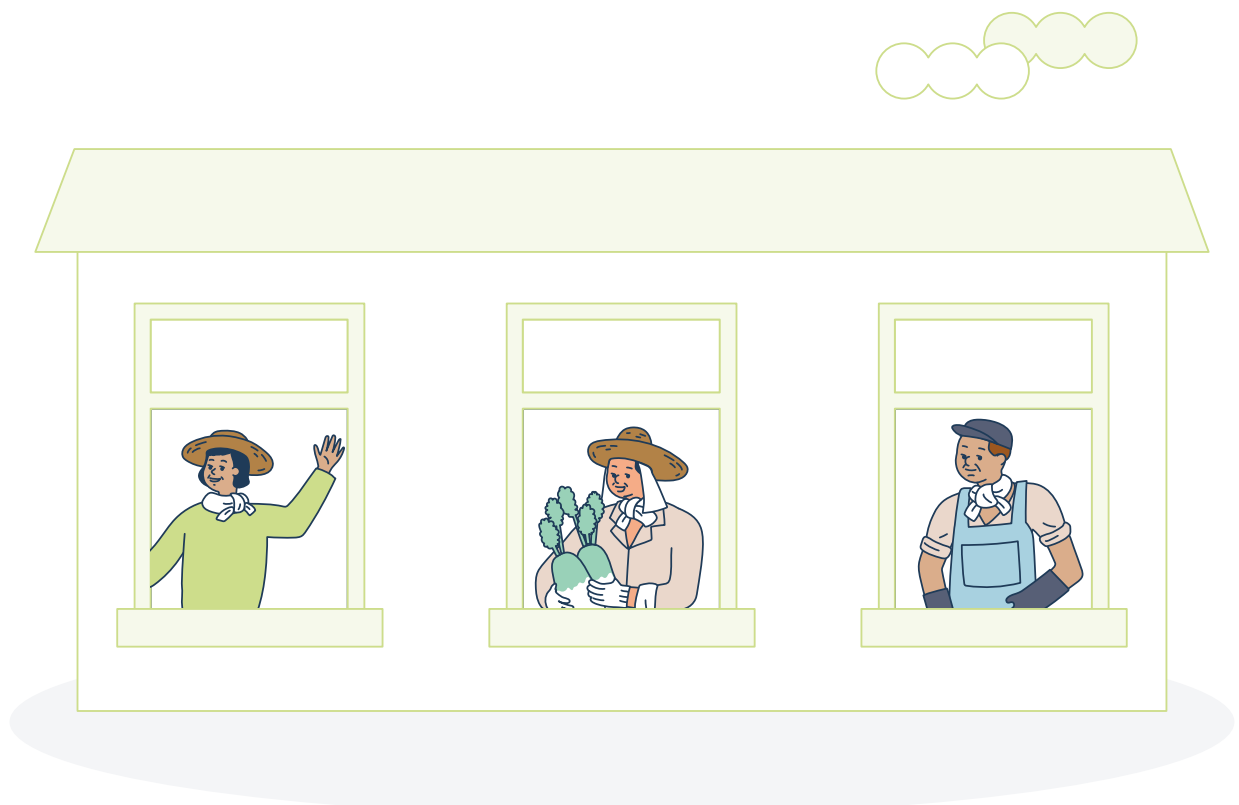
20년 9월부터 농업의 경우 ① 주거시설 전경, ② 침실 내부(잠금장치 포함), ③ 화장실, 세면·목욕시설(잠금장치 포함), ④ 냉·난방시설, ⑤ 채광 및 환기시설, ⑥ 소방시설(소화기·화재감지기 모두 필요), ⑦ 수납공간이 포함되어야 함

### 4) 기숙사 미제공 사업장 관리

기숙사 미제공으로 고용허가를 신청한 뒤, 실제로는 부실기숙사(무허가 가설건축물 등)을 제공하는 경우에는 고용허가를 취소하고 고용제한 조치를 받을 수 있음. 고용허가가 취소되면 15일 내 외국인 근로자와 근로계약을 해지하여야 함

### 5) 우수기숙사 제공시 외국인력 가점 상향

21년 2월부터 신규 외국인 근로자를 채용하는 경우 우수기숙사 배점을 2.5점에서 5점으로 상향하여 가점을 상향



외국인 기숙사시설표

**❖ 작성방법**

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

**❖ 유의사항**

- 상기 제출자료에 대해 현장점검 결과 허위 기재가 있을 경우 근로자의 사업장 변경 및 고용허가제 외국인 배정 시 점수제 기준에 따라 1년간 감점을 적용합니다.
- 사용자 등이 근로자가 거주하는 기숙사 내부에 들어갈 때는 반드시 해당 근로자의 동의를 받아야 하는 등 기숙사 이용 근로자의 사생활을 침해하지 않아야 합니다.
- 「근로기준법」 시행령 제55조부터 제58조의2까지 규정을 위반할 경우 고용허가 취소 및 제한처분을 받을 수 있습니다.

**❖ 사업주 준수사항(「근로기준법」 시행령 제55조부터 제58조의2까지 규정)**

- ① (기숙사 설치 장소) 소음이나 진동이 심한 장소, 산사태나 눈사태 등 자연재해 우려, 습기가 많거나 침수 위험, 오물이나 폐기물로 인한 오염의 우려가 현저한 장소를 피하여 설치
- ② (침실의 구분) 여성과 남성, 근무시간이 다른 근무조 간에 서로 다른 침실을 제공
- ③ (침실의 기준) 개인당 2.5㎡ 이상의 넓이 보장, 1실의 거주인원은 8명 이하
- ④ (필수 시설) 화장실 및 세면·목욕시설, 적절한 냉·난방 설비 또는 기구, 채광·환기를 위한 적절한 설비, 「소방법」 및 관계법령에 따른 화재예방 등 설비 또는 장치, 수납시설 설치
- ⑤ (잠금 장치) 기숙사의 침실, 화장실 및 목욕시설 등에 적절한 잠금장치를 설치

① 사업체	사업장명	업종
	대표자	소재지
	사업장 등록 번호 (생년월일)	

② 주거시설	<input type="checkbox"/> 주택(단독, 연립, 아파트, 원룸형 주택 등) <input type="checkbox"/> 고시원 <input type="checkbox"/> 오피스텔
	<input type="checkbox"/> 숙박시설(여관, 호스텔, 펜션 등)
	<input type="checkbox"/> 가설 건축물( <input type="checkbox"/> 컨테이너 <input type="checkbox"/> 조립식 패널)
	<input type="checkbox"/> 사업장 건물 <input type="checkbox"/> 기타 ( )

**❖ 세부 작성방법**

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

③ 설치금지 장소	<input type="checkbox"/> 소음이나 진동이 심한 장소
	<input type="checkbox"/> 산사태, 눈사태 등 자연재해의 우려가 현저한 장소
	<input type="checkbox"/> 습기가 많거나 침수의 위험이 있는 장소
	<input type="checkbox"/> 오물이나 폐기물로 인한 오염의 우려가 현저한 장소

**❖ 세부 작성방법**

- 근로기준법 시행령 제56조 규정에 따른 근로자의 안전하고 쾌적한 거주가 어려운 환경의 장소에 기숙사를 설치한 경우 해당 장소에  표시하되, 해당없는 경우 미표시

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

◆ 세부 작성방법

- 침실구분: 층 또는 벽으로 별개의 공간으로 나누어져 있을 것
- 근무조: 근무시간이 서로 다른 근로자

⑤ 화 장 실	① 유 무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	② 종 류	<input type="checkbox"/> 수세식	<input type="checkbox"/> 재래식
	③ 위 치	<input type="checkbox"/> 숙소 내부	<input type="checkbox"/> 숙소 외부
	④ 잠 금 장 치	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음

⑥ 세 면 및 목욕시설	① 유 무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	② 종 류	<input type="checkbox"/> 입식세면대 <input type="checkbox"/> 샤워시설	<input type="checkbox"/> 욕조 <input type="checkbox"/> 기타(     )
	③ 위 치	<input type="checkbox"/> 숙소 내부	<input type="checkbox"/> 숙소 외부
	④ 온 수	<input type="checkbox"/> 온수 사용가능	<input type="checkbox"/> 온수 사용불가
	⑤ 잠 금 장 치	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음

⑦ 난방시설	① 유 무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	② 종 류	<input type="checkbox"/> 보일러 난방(건식온수난방 포함) <input type="checkbox"/> 전기필름·전기패널	<input type="checkbox"/> 연탄보일러 <input type="checkbox"/> 재래식 온돌

◆ 세부 작성방법

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

⑧ 냉방시설	① 유 무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	② 종 류	<input type="checkbox"/> 선풍기 <input type="checkbox"/> 에어컨	<input type="checkbox"/> 기타(     )

⑨ 채 광 및 환기시설	① 유 무	<input type="checkbox"/> 있음	<input type="checkbox"/> 없음
	② 종 류	<input type="checkbox"/> 개폐형 창문 <input type="checkbox"/> 폐쇄형 창문(환풍기 설치)	<input type="checkbox"/> 기타(     )

⑩ 소방시설	<input type="checkbox"/> 소방시설 설치(소화기와 화재감지기 모두 설치) <input type="checkbox"/> 소방시설 미설치
--------	--

◆ 세부 작성방법

- 소화기와 화재감지기 모두 설치한 경우에만 설치에 표시, 하나라도 없으면 미설치에 표시

대 표 자 성 명: (인)

### ③ 제공된 기숙사 정보 중 변경사항이 있는 경우

사용자는 근로계약을 체결할 때 제공된 기숙사 정보 중 변경사항이 있는 경우 아래의 '기숙사 시설 등 변경 정보제공 서식' 또는 이에 준하는 방법으로 제공하여야 함(반드시 사전에 서면으로 제공하여야 함)

#### 기숙사 시설 등 변경 정보제공 서식

#### 기숙사 시설 등 변경 정보제공 서식

구분	변경 전	변경 후
<input type="checkbox"/> 주거시설		
<input type="checkbox"/> 설치장소		
<input type="checkbox"/> 침실		
<input type="checkbox"/> 화장실		
<input type="checkbox"/> 세면 및 목욕시설		
<input type="checkbox"/> 난방시설		
<input type="checkbox"/> 냉방시설		
<input type="checkbox"/> 채광 및 환기시설		
<input type="checkbox"/> 소화시설		

위 기숙사 변경 사항에 대한 정보를 제공받았음을 확인합니다.

20 . . .

사업주: (서명 또는 인)      외국인근로자: (서명 또는 인)



# 6 외국인 근로자 보험



## ① 외국인근로자 전용보험

### 1) 출국만기보험

외국인근로자에 대한 퇴직금을 확보하기 위하여 사용자가 15일 이내에 의무적으로 가입해야하는 보험을 말함

사용자가 외국인근로자에 대해 출국만기보험을 가입한 경우에는 「근로자퇴직급여보장법」에 의한 퇴직금제도를 설정한 것으로 간주

- 가입방법 : 취업교육기관 또는 보험사업자(삼성화재보험)를 통해 가입 가능
- 납입보험료 : 해당 외국인근로자의 월 통상임금의 8.3%를 매월 외국인근로자 전용보험 사업자에게 납부

출국만기보험은 공항지급과 출국 후 자국계좌 입금 근로자가 선택할 수 있음. 국내에서 수령하고자 하는 경우에는 공항에서 지급되며 자국에서 수령을 원하는 경우에는 근로자 이름으로 된 계좌로 지급 받을 수 있음

## 2) 보증보험

외국인근로자에 대한 임금체불에 대비하여 사용자가 근로계약 효력 발생일부터 15일 이내에 의무적으로 가입해야 하는 보험으로, 임금채권 보장법이 적용되지 아니하거나 상시 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업장의 **사용자**는 가입해야 함(적용제외 사업장 : H-2 외국국적 동포를 고용한 건설업 사업장)

- 가입방법 : 사용자는 취업교육기관 또는 서울보증보험주식회사에 가입 가능
- 납입보험료 : 외국인근로자 1인당 연 15,000원(보험료는 근로계약 기간에 따라 변경될 수 있음)

## 3) 귀국비용보험

외국인근로자가 귀국비용 확보를 위하여 근로계약 효력발생일로부터 90일 이내에 가입해야 하는 보험으로 외국국적동포도 의무적으로 가입해야 함

- 가입방법 : 외국인근로자는 취업교육기관에서 보험약정을 체결하며, 보험료 납입 기간 내에 지정계좌에 납입해야 함
- 납입보험료 : 납입보험료는 국적별로 다를 수 있음(40만원 : 중국·필리핀·인도네시아·태국·베트남, 50만원 몽골 및 기타 국가, 60만원 : 스리랑카)

## 4) 상해보험

상해보험이란 외국인근로자가 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 등에 대비하여 근로계약 효력발생일부터 15일 이내에 가입해야 하는 보험으로 외국국적동포도 의무적으로 가입해야 함

- 가입방법 : 외국인근로자는 취업교육기관에서 보험약정을 체결하고 보험료를 납입 해야 함
- 납입보험료 : 성별, 연령에 따라 다르나 30세 기준 남자의 경우 근로계약기간 (최대 3년) 대비 18,400원임(보험료는 변동될 수 있음)

## ② 외국인근로자 4대 사회보험

### 1) 건강보험

농축산업에 근무하는 외국인 근로자도 2019년 7월 16일 이후부터 6개월 이상 거주하면 건강보험에 지역가입자로 당연가입 됨

장기요양보험을 가입제외 하려는 경우(E9, H2) 가입제외신청서를 국민건강보험공단에 제출하여야 함

### 2) 산업재해보상보험

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 의무가입 대상이므로, 외국인근로자를 사용하는 사업 또는 사업장도 반드시 가입해야 하나, 산업재해보상보험이 적용 제외되는 사업장에 따른 농업, 임업(벌목업은 제외한다), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업은 적용되지 않음

### 3) 고용보험

근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장이 의무가입 대상이나, 농업·임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업인 경우인 경우는 가입대상에서 제외

비전문 외국인력(E-9, H-2)의 경우 임의가입 대상이나 고용보험 급여 중 고용안정 및 직업능력개발사업은 사업장 규모에 따라 순차적으로 당연적용 대상이 됨(2021년 1월 1일부터 30인 이상, 2022년 1월 1일부터 10인 이상 30인 미만, 2023년 1월 1일부터는 10인 미만 사업장 소속 근로자)

#### 4) 국민연금

국민연금법의 적용을 받는 사업장에 사용되고 있는 만 18세이상 60세 미만의 외국인(사업장 가입)과 국내 거주하는 외국인(지역가입)은 의무가입대상

다만, 상호주의원칙에 따라 당해 외국인의 본국법이 우리나라의 국민에게 국민연금에 상응하는 연금을 적용하지 않은 경우에는 가입대상에서 제외

사업장가입 · 지역가입 당연적용	사업장가입 당연적용· 지역가입 적용제외	모두 적용제외
중국, 필리핀, 우즈베키스탄	키르기스공화국, 몽골, 스리랑카, 인도네시아, 태국, 라오스, 베트남	캄보디아, 파키스탄, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 동티모르





농업 외국인노동자 고용주를 위한

# 노동관계법 길라잡이

---

펴낸이 | 오경석

엮은이 | 박선희

글쓴이 | 김민우, 이재춘

펴낸날 | 2022. 6

펴낸곳 | 경기도외국인인권지원센터  
15385) 경기도 안산시 단원구 화정로 26  
26 Hwajeong-ro, Danwon-gu, Ansan-si, Gyeonggi-do, 15385 Korea

T E L | 031-492-9347

F A X | 031-492-9349

W E B | [www.gmhr.or.kr](http://www.gmhr.or.kr)

디자인 | 인포그램([www.infogram.kr](http://www.infogram.kr))



농업 외국인노동자 고용주를 위한



# 노동관계법 길라잡이