

발 간 등 록 번 호

11-1543000-004797-01



한권으로 끝내는 농업분야 노무관리 안내서



농림축산식품부



농협중앙회

한권으로 끝내는 농업분야 노무관리 안내서



이 책은 농업현장에서 반드시 알아야하는 근로기준법 등
노동관계법령에 대한 이해를 돕고
올바른 근로환경 조성을 위해 만들었습니다.

이 책의 발간은 2024년 10월로 관련 법률 등이 개정될 경우,
그 내용이 달라질 수 있습니다.

Contents

1부	농업에 적용되는 노동법	13
	I. 들어가며 _ 13	
	1. 농업과 노동법 _ 13	
	2. 농가의 상시 근로자 수 계산방법 _ 18	
	II. 채용단계 유의사항 _ 21	
	1. 근로계약서 작성 _ 21	
	2. 4대보험 가입 _ 27	
	3. 근로소득세 원천징수 _ 32	
	III. 근무단계 유의사항 _ 36	
	1. 임금 지급 _ 36	
	2. 연차휴가 _ 42	
	3. 근로시간, 휴게, 휴일 _ 45	
	IV. 퇴직단계 유의사항 _ 49	
	1. 해고 _ 49	
	2. 사직(자발적 퇴직) _ 53	
	3. 계약기간 만료 _ 56	
	4. 퇴직에 따른 업무처리 _ 57	
2부	2부 - 외국인 근로자 고용	65
	I. 외국인 근로자 채용방법 _ 65	
	1. 고용허가제 _ 65	
	2. 농가형 계절근로 _ 72	
	3. 공공형 계절근로 _ 77	
	II. 외국인 근로자 고용 시 유의사항 _ 78	
	1. 근로조건 등 유의사항 _ 78	
	2. 외국인 근로자 고용 관련 주요 Q&A _ 85	
3부	3부 - 농업 분야 인권과 안전	101
	I. 근로자의 인권보호 _ 101	
	1. 직장 내 괴롭힘 _ 101	
	2. 직장 내 성희롱 _ 103	
	II. 근로자의 안전관리 _ 106	
	1. 농업분야 산업재해 현황 _ 106	
	2. 직업병 예방을 위한 조치 _ 107	
	3. 기타 사고 발생 시 조치 _ 107	

I. 들어가며

1. 농업과 노동법	13
[TIP] 상시 5인 미만 농가에 적용되는/적용되지 않는 근로기준법 주요 규정	14
[TIP] 일용직 근로자(초단시간 근로자)에게 적용되지 않는 근로기준법 주요 규정 ..	16
[TIP] 상시 50인 이상 사업장부터 적용되는 장애인 고용의무	17
2. 농가의 상시 근로자 수 계산방법	18
[TIP] 상시 근로자 수 산정 예시 (1)	19
[TIP] 상시 근로자 수 산정 예시 (2)	20

II. 채용단계 유의사항

1. 근로계약서 작성	21
Q1) 근로자가 동의하면 최저임금보다 낮은 임금을 주는 것도 가능한가요? ..	22
Q2) 근로계약의 내용을 고용주가 마음대로 바꿀 수 있나요?	22
[TIP] 표준 근로계약서(양식) 및 작성요령	23
[TIP] 농촌인력증개센터를 이용한 채용방법	26
2. 4대보험 가입	27
Q3) 농업인안전보험에 가입되어 있으면, 4대보험 가입의무가 없다는데 맞나요?	28
Q4) 근로자가 4대보험 가입을 거절하는데 어떻게 해야하나요?	29
[TIP] 4대보험 신고 방법	30
3. 근로소득세 원천징수	32
[TIP] 홈택스(www.hometax.go.kr)를 통한 근로소득세 업무처리 방법	33

III. 근무단계 유의사항

1. 임금 지급	36
(1) 최저임금 이상의 임금을 줘야 해요	36
(2) 임금대장을 작성하고, 임금명세서를 줘야 해요	36
[TIP] 임금대장/임금명세서 양식 및 작성 예시	38
(3) 임금은 매월 1회 이상, 근로자에게 직접, 통화로, 전액을 줘야 해요 ..	40

Contents

Q5) 임금을 1주일 늦게 줘도 되나요?	40
Q6) 월급을 주는 대신 근로자가 다른 사람에게 빌린 돈을 대신 갚아줄 수 있나요?	40
Q7) 근로자의 가족에게 월급을 줘도 되나요?	40
Q8) 근로자에게 돈을 빌려줬는데 갚지 않습니다. 이를 임금에서 차감하고 줘도 되나요?	40
Q9) 임금을 현금 대신 물품으로 줄 수 없나요?.....	41
Q10) 임금을 실수로 적게 (또는 많이) 썼습니다. 어떻게 해야 하나요?	41
Q11) 임금 지급원칙을 지키지 않으면 어떻게 되나요?	41
2. 연차휴가	42
(1) 농업근로자에게도 연차휴가를 줘야 해요.....	42
(2) 연차휴가를 안 쓰면 돈으로 줘야 해요.....	44
3. 근로시간, 휴게, 휴일	45
(1) 농업근로자에게는 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 근로기준법 규정이 적용되지 않을 수 있습니다.	45
(2) 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 특례가 적용되는 농업은 '농림사업'과 '축산업' 등입니다.	47
Q12) 우리 농가는 다른 농가가 재배한 과일로 건강음료를 만들어 팔고 있습니다. 농업에 해당하나요?	47
Q13) 우리 농가는 농업도 하고 제조업도 하는데 농림사업인지 어떻게 확인하나요?	48
IV. 퇴직단계 유의사항	
1. 해고	49
(1) 해고에는 '정당한 이유'가 있어야 합니다.	49
Q14) 근로자가 일하기를 거부하는데 해고할 수 있나요?	49
Q15) 근로자의 업무능력이 부족해서 농업에 어려움을 겪고 있는데 해고할 수 있나요?.....	49
Q16) 근로자가 다쳐서 몇 달 동안 일을 할 수 없게 됐는데, 해고할 수 있나요?	50
(2) 해고하기 30일 전까지 해고예고를 해야 해요.....	50

Contents

Q17) 해고예고수당을 주고 근로자를 해고했는데, 이후 부당해고라는 노동위원회 판정(판결)이 있으면 해고예고수당을 돌려받을 수 있나요?	51
(3) 서면(종이)으로 해고사유와 시기를 통지해주세요.	51
Q18) 근로자와 말다툼 도중에 해고하겠다고 했는데, 문제가 되나요?	52
Q19) 서면에 해고한다는 내용만 적으면 되나요?	52
(4) 해고가 절대적으로 금지되는 기간이 있어요.	52
(5) 부당해고를 당한 근로자는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있어요. ...	53
2. 사직 (자발적 퇴직)	53
Q20) 권고사직이란 무엇인가요?	54
Q21) 권고사직 시에 유의해야 할 사항에는 무엇이 있나요?	54
Q22) 근로자에게 사직서를 작성하라고 명령할 수 있나요?	54
Q23) 근로자가 사직을 철회하겠다고 하는데 어떻게 해야 하나요?	55
Q24) 일손이 부족해 근로자의 사직을 거부하려는데 가능한가요?	55
Q25) 근로자가 사직하면서 실업급여를 받을 수 있게 해달라고 하는데, 문제가 없나요?	55
3. 계약기간 만료	56
Q26) 기간제 근로자는 몇 년 동안 고용할 수 있나요?	56
4. 퇴직에 따른 업무처리	57
(1) 퇴직급여를 줘야 합니다.	57
Q27) 퇴직금을 월급에 포함해서 주는 것도 가능한가요?	58
Q28) 퇴직금을 주지 않기로 근로자와 미리 합의하는 것도 가능한가요?	58
(2) 4대보험 및 퇴직소득세 정산을 해야합니다.	58
1) 4대보험 퇴사처리	58
2) 퇴직소득세 정산	59
(3) 금품청산을 하고 사용증명서를 교부해야 합니다.	59
(4) 실업급여 업무처리절차는 다음과 같습니다.	60
[TIP] 구직급여를 받을 수 있는 이직사유	61
[TIP] 구직급여 지급기간과 액수	62

I. 외국인 근로자 채용방법

1. 고용허가제	65
(1) 일반 고용허가제(E-9)에 따른 고용절차	66
[TIP] 재입국 특례 외국인 근로자 고용	69
(2) 특례 고용허가제(외국국적동포, H-2)에 따른 고용절차	70
[TIP] 일반고용허가제와 특례고용허가제의 비교	71
2. 농가형 계절근로	72
(1) 해외 입국 외국인 계절근로	73
(2) 국내 체류 외국인 계절근로	74
[TIP] 계절근로자 고용주가 지켜야 할 사항	75
3. 공공형 계절근로	77

II. 외국인 근로자 고용 시 유의사항

1. 근로조건 등 유의사항	78
(1) 외국인 근로자도 내국인 근로자와 동등하게 대우해줘야 합니다.	78
(2) 외국인 근로자도 4대보험 가입대상이 됩니다.	78
1) 국민연금	79
2) 건강보험	79
3) 고용보험	80
4) 산재보험	80
[TIP] 외국인 근로자의 4대보험(종합)	81
(3) 고용허가제 외국인 근로자(E-9)를 고용한 경우에는 출국만기보험, 보증보험, 귀국비용보험, 상해보험을 가입해야 합니다	82
(4) 체류자격이 확인되지 않는 외국인을 사용해서는 안 됩니다.	83
2. 외국인 근로자 고용 관련 주요 Q&A	85
(1) 고용허가제 관련 주요 Q&A	85
Q29) 고용허가제 외국인근로자는 필요할 때마다 언제든지 고용이 가능한가요?	85
Q30) 외국인근로자 고용 허가 신청 후 근로자 입국은 언제 하나요?	85

Contents

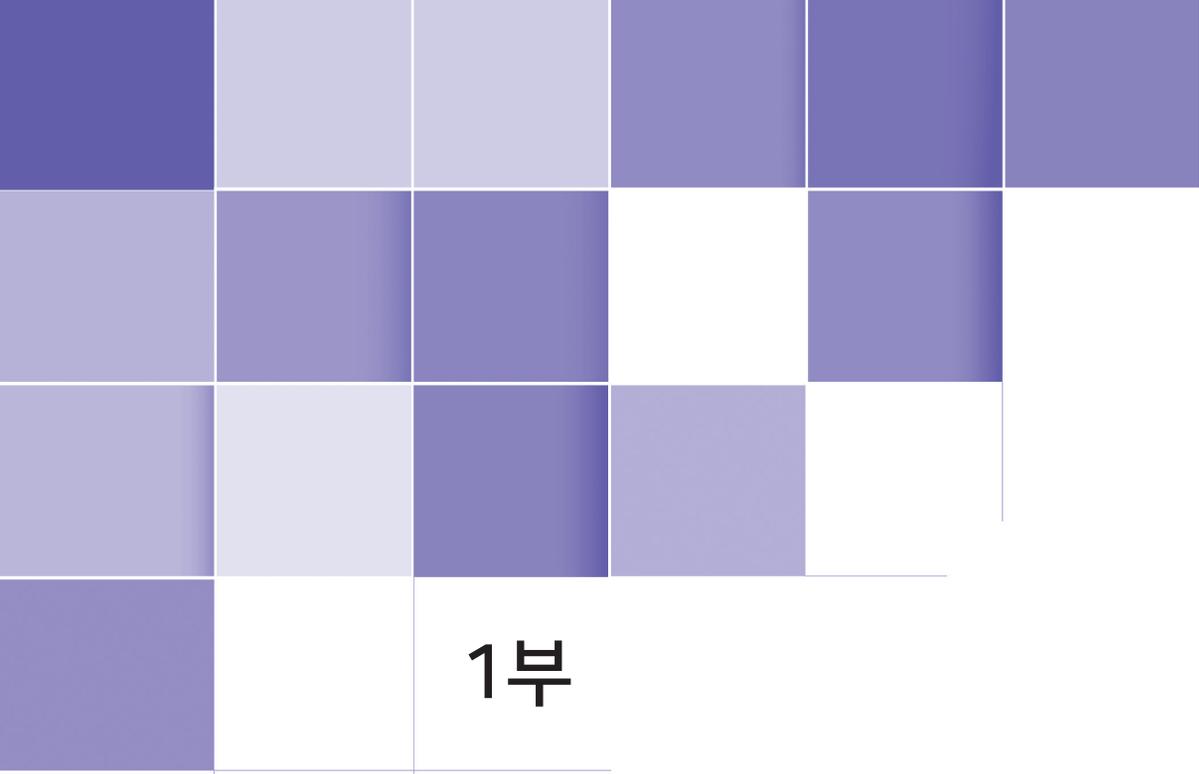
Q31) 우리 사업장 소속 외국인 근로자 소개로 타 사업장에서 근무중인 외국인근로자(또는 사업장 변경 중인 외국인근로자)가 찾아왔습니다. 고용센터 알선없이 채용이 가능한가요?	86
Q32) 외국인 근로자가 개인사정이 있어서 일시적으로 본국으로 귀국하기를 원하는데 사업장에서는 어떻게 해야 하나요?	86
Q33) 고용허가제 외국인 근로자에게 숙소와 식사를 제공한 대가로 돈을 받을 수 있나요?	86
Q34) 고용허가제 외국인 근로자에게 근로계약서에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 시키게 되면 어떠한 문제가 되나요?	87
Q35) 고용허가제 외국인 근로자가 별다른 애기도 없이 사업장을 이탈했습니다. 고용주 입장에서 무엇을 해야 하나요?	87
Q36) 고용허가제 외국인 근로자가 본인의 귀책사유 없이 사업장을 변경하고자 합니다. 이 경우에 외국인 근로자는 어떠한 신고의무가 있나요?	88
Q37) 고용허가제 외국인 근로자가 사업장을 변경하고자 할 경우 몇 회까지 가능한가요?	88
Q38) 사업장 변경을 위해 대기 중인 고용허가제 외국인 근로자를 채용하려면 어떻게 해야 하나요?	89
(2) 계절근로제 관련 주요 Q&A	89
Q39) 계절근로자에게 제공해야 하는 숙소의 기준이 있나요?	89
Q40) 계절근로자에게 숙식비를 징수할 수 있나요?	90
Q41) 계절근로자가 우리 농가가 아닌 다른 농가에서도 일할 수 있나요?	90
Q42) 작물재배업이 아닌 농산물가공업을 하고 있습니다. 계절근로자를 사용할 수 있나요?	90
Q43) 계절근로자가 농가를 무단이탈하여 연락이 두절됐습니다. 어떻게 해야하나요?	91
Q44) 계절근로자의 고용주를 체류기간 중간에 바꿀 수 있나요?	91
Q45) 공공형 계절근로자를 휴일에 근로하게 하는 대신, 다른 날짜에 쉬게 할 수는 없나요?	91
Q46) 다음주 평일에 비가 올 예정이어서 공공형 계절근로자들이 작업에 투입되지 못 할 예정입니다. 이 날을 연차휴가일로 대체할 수 없나요?	92
[TIP] 외국인 고용 관련 서식(예시)	93

I. 근로자의 인권보호

1. 직장 내 괴롭힘	101
2. 직장 내 성희롱	103
Q47) 근무시간 중이 아닌 회식 자리, 퇴근길에서 발생한 성희롱도 직장 내 성희롱에 해당하나요?	103
Q48) 근로자가 성적인 언동을 거부하지 않았는데, 직장 내 성희롱이라고 볼 수 있나요?	103
Q49) 여성의 남성 상대 또는 동성 간의 성적 언동도 직장 내 성희롱인가요?	104
Q50) 특정인을 상대로 한 것이 아닌데도 직장 내 성희롱에 해당될 수 있나요?	104
Q51) 성희롱의 의도가 없었는데도 직장 내 성희롱이 될 수 있나요?	104

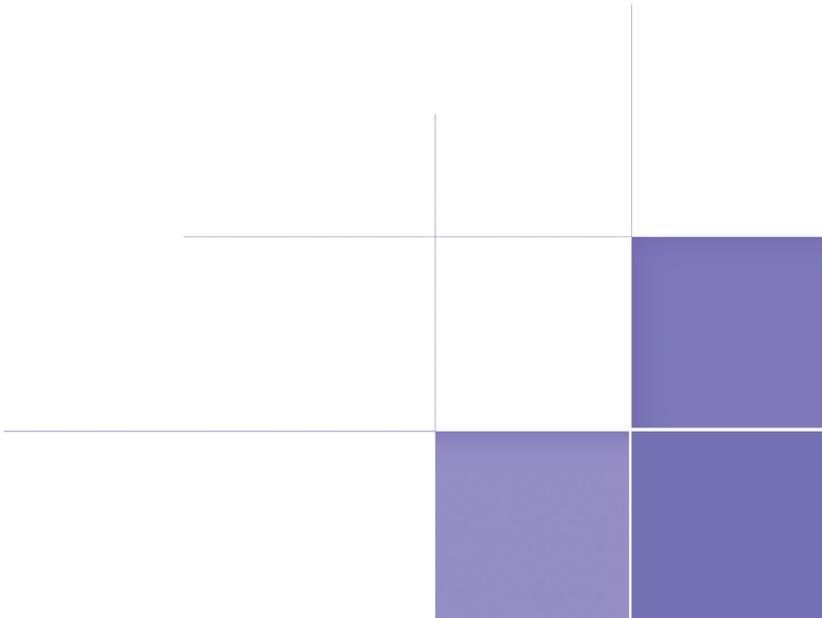
II. 근로자의 안전관리

1. 농업분야 산업재해 현황	106
2. 직업병 예방을 위한 조치	107
3. 기타 사고 발생 시 조치	107
[TIP] 농업인 폭염 시 안전사고 예방 행동요령	111
[TIP] 집중호우 및 태풍 대비 농업인 행동요령	112



1부

농업에
적용되는 노동법



농업에 적용되는 노동법

I. 들어가며

1. 농업과 노동법

- ▶ 농업도 다른 업종과 마찬가지로 노동법이 적용됩니다.
 - 일정한 경우를 제외하고 농가에 고용된 인력 대부분은 모두 근로자에 해당하므로 노동법에서 정한 '최저임금', '연차휴가', '퇴직급여' 등 법정 최저 근로조건이 보장되어야 합니다.
- ▶ 농업에 적용되는 노동법은 다음과 같습니다.
 - 농업에 적용되는 주요 노동관계법을 살펴보면, 아래와 같습니다.

근로조건	「근로기준법」, 「최저임금법」, 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」, 「근로자퇴직급여 보장법」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「임금채권보장법」, 「남녀고용 평등과 일·가정 양립에 관한 법률」
4대보험	「국민연금법」, 「국민건강보험법」, 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」
안 전	「산업안전보건법」, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」
기 타	「노동조합 및 노동관계조정법」, 「노동위원회법」

※ 법령의 세부내용은 국가법령정보센터(www.law.go.kr) 사이트 또는 스마트폰 어플리케이션으로 확인이 가능합니다.

- ▶ 상시 5명보다 적은 근로자를 사용하는 농가(이하 '상시 5인 미만 농가') 경우에는 「근로기준법」 일부 규정만이 적용됩니다.¹⁾
 - 위에서 본 노동관계법 중에서 대부분의 기본적인 근로조건들을 정하고 있는 법은 「근로기준법」입니다. 그런데 근로기준법은 상시 5명보다 적은 근로자를 사용하는 경우에는 일부 규정만을 적용을 한다고 하고 있습니다. 따라서 근로자를 고용한 농가는 가장 먼저 우리 농가의 상시 근로자 수를 산정할 필요가 있습니다.

1) 「근로기준법」 제11조 제1항 및 제2항, 「근로기준법 시행령」 제7조 및 [별표 1]

- 구체적인 계산방법은 바로 뒤에서 다루기로 하고, 우선 5명보다 적은 근로자를 고용한 경우에 적용되는, 또는 적용되지 않는 근로기준법 주요 규정을 보면 다음과 같습니다.

TIP 상시 5인 미만 농가에 적용되는/적용되지 않는 근로기준법 주요 규정

◆ 상시 5인 미만 농가에도 적용되는 근로기준법 주요 규정	
근로자 명부	<ul style="list-style-type: none"> ○ 농가의 상시 근로자 수에 관계없이, 고용주는 자신에게 고용된 근로자의 인적 사항을 적은 명부를 작성하여 보관해야 합니다.(법 제41조)
근로계약서 작성	<ul style="list-style-type: none"> ○ 모든 농가는 임금, 근로시간, 휴가 등의 사항을 포함하는 근로계약서를 작성하고, 이를 근로자에게 나누어 주어야 합니다.(법 제17조) ※ 표준 근로계약서 양식은 P23을 참고하세요.
임금 지급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 매월 일정한 날짜를 정하여 급여 전액을 근로자에게 직접 현금(계좌이체 포함)으로 주어야 합니다.(법 제43조) ○ 또한 매달 근로자에게 지급한 급여 내용을 장부로 작성하고, 근로자에게도 얼마가 지급되었는지를 적은 명세서를 주어야 합니다.(법 제48조) ※ 표준 임금대장, 임금명세서 양식은 P38을 참고하세요. ○ 이 외에도 근로기준법에 나와 있는 내용은 아니지만 근로자 수에 상관없이 모든 근로자에게 최저임금 이상의 급여를 주어야 합니다.
해고예고수당	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자를 해고하고자 할 때에는, 해고하려는 날 30일 이전에 해고예고를 해야 합니다.(법 제26조) ○ 해고예고를 하지 않는 경우에는, 30일분의 통상임금을 해고예고수당으로 주어야 합니다.(법 제26조) ※ 해고예고수당에 관한 내용은 P51을 참고하세요.
퇴직급여	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1년 이상 일한 근로자에게는 퇴직 시 퇴직금 등 퇴직급여를 주어야 합니다. (법 제34조) ○ 퇴직급여는 매월 나누어서 주는 것은 불가능하고, 근로자가 퇴직한 날로부터 14일 이내에 주어야 합니다.(법 제36조) ※ 퇴직급여 계산방법은 P57을 참고하세요.

◆ 상시 5인 미만 농가에는 적용되지 않는 근로기준법 주요 규정

근로시간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 1일 8시간/1주 40시간의 법정근로시간(법 제50조) 및 1주 12시간의 연장근로 한도(법 제53조), 이른바 주52시간제가 적용되지 않습니다. ○ 또한 연장·야간·휴일근로시간에 대한 0.5배의 가산임금(법 제56조)을 주지 않는 것도 가능합니다. ○ 다만, 상시 5인 이상 농가의 경우에도 농림사업에 대한 특례(법 제63조)가 적용되어 근로시간 규정이 적용되지 않을 수 있습니다. ※ 농림사업 특례에 관한 내용은 P45를 참고하세요.
연차유급휴가	<ul style="list-style-type: none"> ○ 자신이 고용한 근로자가 1년 이상 일한 경우에는 매년 15일, 1년보다 적게 일한 경우에는 1달 개근할 때마다 1일의 유급휴가를 주어야 합니다.(법 제60조) 그러나 상시 5인 미만의 농가의 경우에는 근로자에게 위와 같은 유급휴가를 꼭 보장해주어야 하는 것이 아닙니다. ※ 연차휴가에 관한 내용은 P42를 참고하세요.
해고의 제한 등	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로자에 대한 해고는 언제든지 마음대로 할 수 있는 것이 아니고, '정당한 이유'가 있는 경우에만 할 수 있습니다.(법 제23조 제1항) 그러나 상시 5인 미만의 농가의 경우에는 위와 같은 해고의 제한이 반드시 요구되지 않습니다. ○ 또한, 해고사실은 그 시기와 사유를 적은 종지로 통보함이 원칙이지만(법 제27조), 상시 5인 미만 농가에서는 구두로 하는 것도 가능합니다. ※ 해고에 관한 내용은 P49를 참고하세요.
부당해고 구제신청	<ul style="list-style-type: none"> ○ 부당해고를 당한 경우 근로자는 사업장 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.(법 제28조) 그러나 상시 5인 미만 농가의 근로자는 적용이 제외됩니다. ※ 부당해고 구제신청에 관한 내용은 P53을 참고하세요.
직장 내 괴롭힘	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상시 5인 미만의 농가에서 직장 내 괴롭힘(법 제76조의3)이 발생할 경우, 반드시 법이 정한 바대로 조치(법 제76조의3)해야 하는 것은 아닙니다. ○ 그러나 이는 '상시 5인 미만 농가에서는 직장 내 괴롭힘을 행해도 된다'는 의미가 아닙니다. 따라서 상시 5인 미만 농가라고 해도 그 고용주는 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 노력을 다해야 하고, 피해근로자의 보호를 위해 적절한 조치를 취해야 합니다.

TIP

일용직 근로자(초단시간 근로자)에게 적용되지 않는 근로기준법 주요 규정

- 일용직 근로자란 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝나면 근로관계도 종료되는 근로자, 즉 계속고용이 보장되지 않고 그때그때 필요에 의해 고용되는 근로자입니다.
 ※ 다만, 동일한 일용직 근로자를 하루를 초과하여 반복 사용하는 등 근로관계가 계속되고 있는 것으로 볼 수 있는 사정이 있다면 일용직 근로자에 해당하지 않습니다.
- 일용직 근로자도 상시 근로자 수 산정에 들어가고, 근로기준법의 적용을 받음이 원칙입니다. 그러나 일용직, 초단시간 근로자에게는 휴일(주휴수당, 공휴일 등)과 연차유급휴가, 퇴직급여에 관한 규정이 적용되지 않습니다.(즉, 일용직 근로자에게는 주휴수당, 연차유급휴가, 퇴직금을 주지 않을 수 있고, 공휴일에도 평일과 같이 근로를 하게끔 할 수 있습니다.)
- 위 규정은 휴일(주휴수당, 공휴일 등), 연차유급휴가, 퇴직급여 규정을 적용할 사유가 발생한 날을 기준으로 4주를 역산하여 1주 평균 소정근로시간을 계산하였을 때 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자의 경우에도 적용되지 않습니다.

일용직 근로자(초단시간 근로자)에게 적용되지 않는 근로기준법 주요 규정	
휴일	○ 1주를 개근하더라도 주휴일(유급)을 반드시 부여할 의무가 없고, 공휴일에도 평일과 동일하게 근로를 하게끔 할 수 있습니다.(법 제18조 제3항)
연차유급휴가	○ 일용직 근로자(초단시간 근로자)에게는 연차유급휴가를 부여하지 않을 수 있습니다.(법 제18조 제3항)
퇴직급여	○ 4주 평균 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자에게는 1년 이상을 근로하더라도 퇴직급여를 주지 않을 수 있습니다. ○ 하루 근로하고 그 날에 근로관계가 종료되는 일용직 근로자는 퇴직급여 지급의 요건인 '계속근로기간 1년 이상'에서 '계속근로'가 인정되지 않으므로, 퇴직급여 당연지급대상이 되지 않습니다.

TIP

상시 50인 이상 사업장부터 적용되는 장애인 고용의무

1. 장애인 고용의무 및 부담금 납부의무

「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 상시 50인 이상의 근로자를 사용하는 농가, 농업법인, 농협 등 고용주는 그 근로자 총 인원 3.1%에 해당하는 수 이상의 장애인을 고용할 의무를 부담합니다.²⁾

이때 상시 100인 이상의 근로자를 고용한 고용주가 위 장애인 고용의무를 따르지 않을 경우에는 다음 연도 1월 31일까지 고용노동부 장관에게 연간 부담금을 납부해야 합니다.³⁾

연간 부담금은 월 부담금을 합하여 계산하는데, 월 부담금은 해당 월의 고용의무를 부담하는 장애인 인원수에서 실제 고용한 인원수만큼을 뺀 값(즉, 고용의무가 있으나 고용하지 않은 장애인 인원수)을 부담기초액과 곱하여 산출합니다.

※ 부담기초액은 해당 사업장의 장애인 근로자 비율에 따라서 달라집니다.

[참고] 장애인 고용부담금 부담기초액(2024년 기준)⁴⁾

부담기초액은 1,237,000원이나, 장애인 고용률에 따라 아래와 같이 가산된 부담기초액을 적용함.

장애인 고용의무 인원에서 고용하고 있는 장애인 근로자 비율			
1/2이상 3/4미만	1/4이상 1/2미만	1/4미만	장애인을 1명도 고용하지 않은 경우
1,311,220원	1,484,400원	1,731,800원	2,060,740원

2. 부담금 산정 예시

※ 연간 상시 근로자 수가 110명이고, 장애인을 1명도 고용하지 않은 농업인 또는 농협의 경우

- ① 고용의무를 부담하는 장애인 인원 수 : 3명
 - 110명의 3.1%인 3.41명에서 소수점 이하의 인원은 버림 처리
- ② 부담금 산정 기초가 되는 장애인 인원 수 : 3명
 - 장애인을 1명도 고용하지 않았으므로 위 ①에서 0을 차감
- ③ 가산된 부담기초액 : 2,060,740원
 - 부담기초액 1,237,000원에서 가산된 금액(장애인을 1명도 고용하지 않은 경우)
- ④ 월 부담금 : 6,182,220원
 - ②와 ③을 곱하여 산출
- ⑤ 연간 부담금 납부총액 : 74,186,640원
 - ④에 12개월을 곱하여 산출

2) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조

3) 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제33조

4) 고용노동부 고시 제2023-91호, 「장애인 고용부담금의 부담기초액」

2. 농가의 상시 근로자 수 계산방법⁵⁾

- ▶ 앞서 본 것처럼, 근로자를 고용한 농업인은 자신의 농가의 상시 근로자 수가 5인 미만인지를 확인해 볼 필요가 있습니다. 근로자 수는 ①법을 적용해야 하는 사유가 발생한 날 이전 1달 동안 ②일자별로 사용한 근로자의 수를 모두 더한 값(연인원)을 ③1달의 기간 중 실제 농업을 행하기 위해 근로자를 사용한 일수(가동일수)로 나누어 계산합니다.

$$\frac{\text{법 적용 사유 발생 이전 1달 동안 사용한 근로자의 총계(연인원)}}{\text{1달 동안 농업을 행한 일수(가동일수)}}$$

- ‘법을 적용해야 하는 사유가 발생한 날’은 예를 들어, 해고로 인한 분쟁이 발생한 경우에는 근로자를 해고한 날, 일을 시작한 지 1년이 되지 않은 근로자가 연차휴가를 달라고 하는 경우에는 ‘일을 시작한 지 매달 1달째가 되는 날’, 1년 넘게 일한 근로자가 연차휴가를 달라고 하는 경우에는 ‘일을 시작한 이래로 매해 1년째가 되는 날’을 말합니다.
- 직접 고용한 근로자라면 일용직, 계약직, 외국인 여부를 묻지 않고 모두 계산에 포함되어야 합니다. 다만, ①근로자가 아닌 독립사업자 ②공공형 계절근로로 공급받는 외국인은 제외됩니다.
- ▶ 그러나, 위 계산방법이 끝이 아닙니다. 위와 같이 상시 근로자 수를 계산하였음에도 불구하고, 그 달 가동일수에서 매일매일 사용한 근로자의 수가 5인 이상인 날이 1/2 미만이면 <상시 5인 미만 농가>로, 1/2 이상이면 <상시 5인 이상 농가>로 보기 때문입니다. 즉, 상시 근로자 수는 2가지의 단계로 나누어 계산해야 합니다.

5) 「근로기준법」 제11조 제3항, 「근로기준법 시행령」 제7조의2

TIP**상시 근로자 수 산정 예시 (1)**

월	화	수	목	금	토	일
1	2	3	4	5	6	7
4명	4명	4명	5명	5명	휴무	휴무
8	9	10	11	12	13	14
4명	휴무	4명	5명	5명	휴무	휴무
15	16	17	18	19	20	21
4명	5명	5명	5명	5명	휴무	휴무
22	23	24	25	26	27	28
4명	5명	5명	5명	5명	휴무	휴무
29	30	31	1			
4명	4명	4명	사유발생일			

【해 설】**◆ 첫 번째 판단 기준**

- ① 법을 적용해야 하는 사유가 발생한 날 전날부터 1달을 계산하면, **1일~31일**이 됩니다.
- ② 1달 동안 일자별로 출근한 근로자 수를 모두 더하면, 연인원은 100명이 됩니다.
- ③ 계산기간 중 9번 휴무했으므로, 가동일수는 **22일**이 됩니다.
- ④ 연인원을 가동일수로 나누면 **4.54명**이 산출됩니다.

◆ 두 번째 판단 기준

- 첫 번째 판단 기준대로라면 상시 5인 미만의 농가이지만, 일자별로 따져보았을 때, 위 농가는 가동일수(22일)의 절반이 넘는 12일동안 5인 이상의 근로자를 사용하였으므로, 결국 **상시 5인 이상의 농가**로 보아야 하며, 이에 「근로기준법」 전부가 적용됩니다.

TIP 상시 근로자 수 산정 예시 (2)

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

【해 설】

◆ 첫 번째 판단 기준

- ① 법을 적용해야 하는 사유가 발생한 날 전날부터 1달을 계산하면, 전달 23일~이번달 22일이 됩니다.
- ② 1달 동안 일자별로 출근한 근로자 수를 모두 더하면, 연인원은 115명이 됩니다.
- ③ 계산기간 중 8번 휴무했으므로, 가동일수는 22일이 됩니다.
- ④ 연인원을 가동일수로 나누면 5.22명이 산출됩니다.

◆ 두 번째 판단 기준

- 첫 번째 판단 기준에 따른 때 위 농가는 상시 5인 이상의 농가이지만, 일자별로 보면 가동일수(22일) 중 10일 동안에만 5인 이상의 근로자를 사용했으므로 상시 5인 미만의 농가가 됩니다. 즉, 「근로기준법」의 일부만 적용됩니다.

II. 채용단계 유의사항

1. 근로계약서 작성

▶ 근로계약서를 반드시 작성해야 합니다.

- 근로자를 처음 채용할 때에는 '임금', '소정근로시간', '휴일', '휴가'에 대하여 합의한 내용을 적은 근로계약서를 작성해야 합니다.⁶⁾

※ 근로계약서 표준양식 및 작성요령은 P23을 참고하세요.

▶ 근로계약 체결 시 위약예정금지, 전차금상계금지, 강제저축금지를 반드시 지켜주세요.⁷⁾

- 근로자가 근로계약을 지키지 않았을 때, 위약금(벌금)을 내도록 하거나, 고용주에게 빌린 돈을 임금에서 삭감하고 지급한다는 조건을 걸거나, 근로자의 임금을 고용주가 저축하여 관리한다는 조건을 걸 수 없습니다.

[참고] 근로기준법 제21조(전차금 상계의 금지)

사용자는 전차금(前借金)이나 그 밖에 근로할 것을 조건으로 하는 전대(前貸)채권과 임금을 상계하지 못한다.

- 전차금(前借金)은 근로를 조건으로 빌려주고 임금에서 변제하기로 한 차용금을 말하고, 전대(前貸)채권 또한 전차금 외에 근로할 것을 조건으로 빌린 차용금으로 사실상 같은 의미입니다. 다만, 근로자의 인적 신용을 바탕으로 지급되는 임금가불(선불), 학자 대여금 등은 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권으로 보지 않습니다.

◆ 근로계약을 체결할 때 약정하면 안 되는 내용

- 근로자가 근로계약서에 적힌 사항을 지키지 않았을 때, 3,000,000원을 지급한다. (X)
- 근로자가 근로하는 것을 조건으로 고용주에게 돈을 빌린 때에는, 그만큼의 돈을 임금에서 빼고 준다. (X)
- 고용주가 근로자의 임금 일부를 저축하고, 이를 퇴직할 때 돌려준다. (X)

6) 「근로기준법」 제17조 제2항

7) 「근로기준법」 제20조, 제21조 제22조

- ▶ 근로계약서는 2부 작성하여 고용주와 근로자가 각 1부씩 나눠 갖습니다.
 - 근로계약서는 고용주만 보관할 것이 아니라, 근로자도 보관하는 것이 필요합니다.
 - 이는 고용주와 근로자 모두 합의된 근로계약을 알 수 있게 함으로서 장래에 근로 조건과 관련하여 발생할 수 있는 분쟁을 방지하게 해줍니다.
- ▶ 근로계약에 명시된 근로조건이 사실과 다르면, 근로자는 손해배상을 청구할 수 있습니다.⁸⁾
 - 고용주가 근로계약 체결 시 명시한 임금, 근로시간, 연차휴가 기타 근로조건을 위반할 경우, 근로자는 근로계약을 즉시 해제할 수 있고, 손해배상을 청구할 수 있습니다.
 - 따라서 고용주는 근로계약으로 합의한 근로조건을 보장하고 근로자 역시 근로계약에 따른 근로를 성실하게 제공해야 합니다.

Q-1

근로자가 동의하면 최저임금보다 낮은 임금을 주는 것도 가능한가요?

근로자가 동의하더라도 최저임금 이상의 임금을 주어야 합니다.

이율러 최저임금 말고도 근로기준법이 정하고 있는 근로조건(예 : 연차유급휴가) 역시 근로자 동의와 상관없이 반드시 지켜져야 합니다. 근로기준법이 정한 기준에 미달하는 근로조건을 합의하면 근로기준법이 근로계약서에 우선하여 적용됩니다.

Q-2

근로계약서의 내용을 고용주가 마음대로 바꿀 수 있나요?

근로계약서로 합의한 근로조건을 바꾸고자 할 때에는, 반드시 근로자의 동의가 있어야 합니다. 또한 근로계약서를 새로이 작성하는 것이 바람직합니다.

8) 「근로기준법」 제19조

◆ 표준근로계약서 작성요령

1. 근로개시일(정규직) / 1. 근로계약기간(기간제)

- 정규직 근로자의 경우에는 농가에서 근로를 시작한 날을, 기간제 근로자의 경우에는 근로계약 기간을 적습니다.

2. 근무장소 / 3. 업무의 내용

- 근로자가 실제 종사하는 장소와 업무내용을 구체적으로 기재합니다.
(예 : 딸기 재배, 돼지 사육 및 축사 관리)

4. 소정근로시간

- 일의 시작과 종료시간을 기재합니다.
- 근로기준법에 따를 때 소정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간 범위 내에서 설정되어야 하지만, 농림축산업의 경우에는 의무사항이 아닙니다.
(그러나, 정기적으로 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하는 근로를 하게하는 것은 지양해야 할 필요가 있습니다.)
- 농번기 등 일이 바쁜 시기에 더 많은 시간을 일하기로 합의한 경우에는 그 시간을 추가로 기재하는 것이 바람직합니다.

5. 휴게시간

- 근로자에게 낮잠, 새참, 식사 등 휴식시간을 주기로 하였을 때에는 그 시간을 휴게시간으로 기재 합니다.
- 근로기준법은 고용주로 하여금 근로자가 4시간 이상 일했을 때 30분 이상, 8시간 일했을 때 1시간 이상의 휴게시간을 주도록 하고 있지만, 이 역시 농림축산업의 경우에는 적용이 제외되는 사항 입니다.
(그러나 근로자에게 적절한 휴게시간을 부여하여 건강하고 안전한 환경에서 근로를 할 수 있도록 배려해주어야 합니다.)

6. 근무일/휴일

- 1주일에 며칠 일하기로 하였는지, 쉬는 날(휴일)은 언제인지를 적습니다.
- 근로기준법에 따르면 1주를 모두 개근한 근로자에게는 그 휴일에 대한 임금(주휴수당)을 지급해야 합니다. 농림축산업의 경우에는 근로기준법 제63조가 적용되어 유급주휴일(주휴수당)을 부여하지 않을 수도 있지만, 휴일에 대하여 무급·유급 여부를 사전에 결정하여 근로자의 임금을 명확하게 확정하여야 합니다.

※ 농림축산업의 근로시간, 휴게시간, 휴일에 관한 자세한 내용은 P45를 참고하세요.

7. 임금

- 월급/일급/시간급 중 해당하는 란에 동그라미 표시를 합니다.
※ 급여를 월 단위로 산정하여 주기로 하였다면 월급, 일 단위로 산정하여 주기로 하였다면 일급, 시간 단위로 산정하여 주기로 하였다면 시간급에 해당합니다.
- 기본급 외에 상여금, 수당을 따로 주기로 하였다면 이 역시 근로계약서에 적어야 합니다.

◆ 표준근로계약서 작성요령

8. 연차유급휴가

- 상시 5인 이상 농가는 근로자에게 근로기준법에 따른 연차휴가를 주어야 합니다.
※ 연차휴가일수 산정은 P42를 참고하세요.

9. 사회보험 적용여부

- ※ 농업 근로자의 4대보험은 P27을 참고하세요.

10. 근로계약서 교부

- 근로계약서를 2부 작성하여 1부는 근로자에게 직접 나누어 주어야 한다는 것에 유의하세요.
※ 외국인 근로자의 근로계약서는 P93을 참고하세요.

TIP **농촌인력중개센터를 이용한 채용방법**

- ◆ 농업 근로자는 농촌인력중개센터를 통해 손쉽게 모집할 수 있습니다.
 - 농촌인력중개센터란, 농림축산식품부와 지자체가 인력난을 겪는 농가의 구인을 돕기 위하여 지원하는 시·군청, 지역농협, 농업회의소 등 기관으로 농촌인력을 알선·중개해주는 센터입니다.
 - 도농인력중개플랫폼(www.agriwork.kr)을 활용하면 농촌인력중개센터의 지정현황을 알 수 있고, 농가는 농촌인력을 손쉽게 구인할 수 있습니다.

도농인력중개플랫폼

숙련기농인력(E-7-4) 고용추진 신청 | 로그인 | 회원가입

일자리정보 | 농업정보 | 커뮤니티 | 이용안내

검색어를 입력하세요

전체메뉴

“어떤 조건의 일자리를 찾고 계신가요?”

· 일하고 싶은 지역은 어디신가요? 지역

· 어떤 품목을 찾고 계신가요? 품목

· 경력은? 경력

검색

“탄탄대로” OPEN!

지역 일자리 현황

전국 2027 건

서울(0)	부산(14)
대구(9)	인천(1)
광주(134)	대전(0)
울산(25)	세종(4)
경기(110)	충북(193)

자주찾는 서비스

나만의 서비스를 설정하여 이용하실 수 있습니다.

일자리 상세검색 | 농업 지식정보 | 공지사항 | 플랫폼 소개 | 사이트맵

아직 회원이 아니신가요?

구직자 회원가입 | 구인자 회원가입

나만의 맞춤형 정보로 로그인하세요.

로그인

아이디 찾기 | 비밀번호 찾기

※ 외국인 근로자의 채용방법은 P65를 참고하세요.

2. 4대보험 가입

▶ 농업도 4대보험 가입 의무가 있습니다.

- 고용주는 농업 근로자를 직접 4대보험에 가입시켜야 합니다.

※ 외국인 근로자의 4대보험은 P78을 참고하세요.

- 4대보험에는 ①국민연금 ②건강보험 ③고용보험 ④산업재해보상보험(이하 '산재보험'이라 합니다)이 있습니다. 고용주는 근로자를 1명만 고용했어도 그 근로자를 4대보험에 모두 가입시킬 의무를 부담합니다.

- 그러나 ③고용보험과 ④산재보험의 경우 법인 아닌 상시 5인 미만 농가는 당연(의무) 가입 대상이 아닙니다.¹⁰⁾

(다만, 임의가입은 가능합니다.)

※ 따라서 농업법인 등 법인사업자는 근로자가 1명뿐일지라도 근로자를 ③고용보험 ④산재보험에 가입시켜야 합니다.

- 고용보험에 가입되어 있으면 자발적 이직이 아닌 경우 근로자가 실업급여를 받을 수 있고, 산재보험에 가입되어 있으면 근로자가 3일 이상의 요양이 필요한 산재를 입었을 때 나라로부터 보상을 받을 수 있습니다.

▶ 4대보험료율과 납부방법은 아래와 같습니다.

	보험료율(2024년 기준)	납부방법
국민연금	○ 고용주 4.5% / 근로자 4.5%	매달 고지내역에 따라 근로자 부담액을 근로자의 급여에서 공제하고 고용주가 직접 납부 ※ 자동이체(CMS) 신청 가능
건강보험	○ 건강보험료 : 고용주 3.545% / 근로자 3.545% ○ 장기요양보험료 : 건강보험료의 12.95%를 고용주와 근로자가 각각 반반 부담	
고용보험	○ 실업급여 : 고용주 0.9% / 근로자 0.9% ○ 고용안정/직업능력개발 : 고용주 0.25% (150인 미만 기업)	
산재보험	○ 업종에 따라 달라지며, 고용주만 부담 ※ 2024년 농업 산재보험료율 : 20/1,000	

10) 「고용보험법 시행령」 제3조, 「산업재해보상보험법 시행령」 제2조 제1항 제6호

입사일에 따른 4대보험료 납부방법				
	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
1일	그 달부터 보험료 부과			
2일 ~ 말일	다음 달부터 보험료 부과			

퇴사일에 따른 4대보험료 납부방법				
	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
1일	그 달의 보험료 미부과			
2일 ~ 말일	다음 달부터 보험료 부과			

- ▶ 산재보험 당연가입 대상이 아닌 농가의 경우, 농업인안전보험에 가입할 수 있습니다.
 - 농업인안전보험은 농작업 중 일어날 수 있는 재해와 질병에 대해 보상을 해주는 농업인 대상 보험 상품입니다.
 - 법인 아닌 상시 5인 미만 농가의 경우 산재보험 가입 의무가 없으므로, 근로자가 산업재해를 입었을 때 산재보험에 따른 보상을 받기 어렵습니다. 그러나 농업인 안전보험에 가입되어 있으면 이에 따른 보상을 받을 수 있습니다.
 - ※ 농업인안전보험은 지역 농축협에서 가입할 수 있습니다.
 - 법인 아닌 상시 5인 미만 농가가 계절근로제 및 고용허가제로 외국인 근로자를 고용하는 경우 산재보험 또는 농업인안전보험에 반드시 가입해야 합니다.

Q-3 농업인안전보험에 가입되어 있으면, 4대보험 가입의무가 없다는데 맞나요?

농업인안전보험과 4대보험은 별개의 보험이므로, 농업인안전보험에 가입되어 있어도 4대보험 중 가입의무가 있는 보험을 찾아 근로자를 가입시켜야 합니다. 다만, 법인 아닌 상시 5인 미만의 농가는 산재보험 당연(의무)가입 대상이 아니므로 농업인안전보험으로 대체가 가능하다는 것입니다.

Q-4

근로자가 4대보험 가입을 거절하는데 어떻게 해야하나요?

4대보험 가입은 근로자나 고용주가 선택할 수 있는 사항이 아닙니다. 근로자가 단지 4대보험료가 너무 비싸 가입하고 싶지 않아 하는 경우라면, 4대보험 가입에 따른 각종 혜택을 설명하여 이해시킬 필요가 있습니다.

▶ 일용직 근로자에게도 4대보험이 적용됩니다.

- 하루 단위로 근로계약이 이루어지고, 일급으로 급여를 지급받는 일용직 근로자에게도 4대보험이 적용됩니다.
- 다만, 국민연금과 건강보험은 1달 이상 일하는 경우 등에만 가입의무가 있습니다. (자세한 내용은 하기 표를 참고해주세요.)
- 고용보험은 근로기간에 관계없이 가입의무가 있습니다. 다만, 일용직 근로자에 대해서는 가입자격 취득/상실신고를 할 필요가 없고 일용직 근로자를 고용한 달의 일용직 근로자 고용일자를 공단에 신고하는 ‘근로내용확인신고’를 해야 합니다.

◆ 일용직 근로자의 4대보험

국민연금	1달 이상 일하면서 근로일이 8일 이상이거나 근로시간이 60시간 이상인 경우에는 가입대상이 됩니다. (즉, 1달 미만 일하면서 근로일이 8일 이상이거나 근로시간이 60시간 이상인 경우, 또는 1달 이상 일하면서 근로일이 8일 미만이거나 근로시간이 60시간 미만인 경우에는 가입의무가 없습니다.)
건강보험	1달 이상 일하면서 근로일이 8일 이상인 경우에 가입대상이 됩니다. (즉, 1달 미만 일하면서 근로일이 8일 이상인 경우에는 가입하지 않아도 됩니다.)
고용보험	하루만 일해도 가입대상이 됩니다.* 특히, 고용보험의 경우에는 일용직 근로자를 고용한 달에 대한 근로내용확인신고를 해야합니다.
산재보험	*다만, 법인 아닌 상시 5인 미만 농가는 당연(의무)가입 대상이 아닙니다.

TIP 4대보험 신고 방법

- ◆ 4대보험 신고에는 대표적으로 ①사업장 성립신고 ②가입자 자격 취득신고, ③가입자 자격 상실신고 ④근로내용확인신고가 있습니다.
 - ① 사업장 성립신고는 근로자 채용 등 4대보험 적용 사유가 발생한 농업인이 자신의 사업장을 4대보험이 적용되는 사업장으로 신고하는 것을 말합니다.
 - ※ 2024년 기준으로 국민연금·건강보험의 사업장 성립신고를 위해서는 사업자등록번호가 필요합니다.(고용보험·산재보험은 농업인등록번호로 신고가 가능합니다.)
 - ②가입자격 취득신고는 근로자를 채용했을 때 4대보험에 가입시키고, ③가입자격 상실신고는 근로자가 퇴직했을 때 4대보험에서 탈퇴시키는 신고를 말합니다.
 - ④근로내용 확인신고는 일용직 근로자를 고용한 경우, 그 근로자의 고용보험 적용을 위해 해당 월의 근로일수를 근로복지공단에 신고하는 것을 말합니다.

◆ 처음 4대보험 신고를 하는 경우 ⇒ 사업장 성립신고

	국민연금	건강보험	고용보험, 산재보험
처리 기관	국민연금공단 관할지사	국민건강보험 관할지사	근로복지공단 관할지사
신고 기한	근로자를 채용한 날이 있는 달의 다음 달 15일	근로자를 채용한 날로부터 14일 이내	근로자를 채용한 날이 있는 달의 다음 달 15일
신고 서류	당연적용사업장 해당신고서	사업장(기관) 적용신고서	보험관계성립신고서
신고 방법	국민연금, 국민건강보험, 근로복지공단 각 관할지사 방문 / 우편 / 팩스 ※ 인터넷(온라인) 신고도 가능합니다. *공동인증서 필요 ○ 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr)		

※ 신고서류는 공통서식이므로 국민연금공단/국민건강보험/근로복지공단 중 한 곳에서만 처리하면 됩니다.

◆ 근로자를 채용한 경우 ⇒ 가입자 자격 취득신고

	국민연금	건강보험	고용보험, 산재보험
처리 기관	국민연금공단 관할지사	국민건강보험 관할지사	근로복지공단 관할지사
신고 기한	근로자를 채용한 날이 있는 달의 다음 달 15일	근로자를 채용한 날로부터 14일 이내	근로자를 채용한 날이 있는 달의 다음 달 15일
신고 서류	사업장가입자 자격취득신고서	직장가입자 자격취득신고서	①고용보험 피보험자격취득신고서 ②산재보험 근로자고용신고서
신고 방법	국민연금, 국민건강보험, 근로복지공단 각 관할지사 방문 / 우편 / 팩스 ※ 인터넷(온라인) 신고도 가능합니다. *공동인증서 필요 ○ 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr)		

※ 신고서류는 공통서식이므로 국민연금공단/국민건강보험/근로복지공단 중 한 곳에서만 처리하면 됩니다.

◆ 근로자가 퇴직한 경우 ⇒ 가입자 자격 상실신고

	국민연금	건강보험	고용보험, 산재보험
처리 기관	국민연금공단 관할지사	국민건강보험 관할지사	근로복지공단 관할지사
신고 기한	근로자가 퇴직한 날이 있는 달의 다음 달 15일까지	근로자가 퇴직한 날로부터 14일 이내	근로자가 퇴직한 날이 있는 달의 다음 달 15일까지
신고 서류	사업장가입자 자격상실신고서	직장가입자 자격상실신고서	①고용보험 피보험자격상실신고서 ②산재보험 근로자고용종료신고서
신고 방법	국민연금, 국민건강보험, 근로복지공단 각 관할지사 방문 / 우편 / 팩스 ※ 인터넷(온라인) 신고도 가능합니다. *공동인증서 필요 ○ 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr)		

※ 신고서류는 공통서식이므로 국민연금공단/국민건강보험/근로복지공단 중 한 곳에서만 처리하면 됩니다.

◆ 일용직 근로자를 고용한 경우 ⇒ 근로내용확인신고	
	고용보험
처리 기관	근로복지공단 관할지사
신고 기한	일용직 근로자를 고용한 달의 다음 달 15일까지
신고 서류	근로내용확인신고서
신고 방법	근로복지공단 관할지사 방문/우편/팩스 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> ※ 인터넷(온라인) 신고도 가능합니다. *공동인증서 필요 ○ 4대사회보험 정보연계센터(www.4insure.or.kr) </div>

3. 근로소득세 원천징수

- ▶ 고용주는 근로자에게 지급한 근로소득에 대한 세금을 원천징수하고 이를 세무서에 납부하여야 합니다.
 - 근로소득세 원천징수란 고용주가 근로자에게 부과되는 근로소득세를 미리 징수하는 것을 말합니다. 고용주는 매월 전 달 근로소득에 대해 다음 달 10일까지 근로소득세를 신고하고 납부해야 합니다.
 - 또한 다음연도 3월 10일까지 국세청에 근로소득 지급명세서를 제출해야 합니다.
 - 근로소득을 기한 내 납부하지 않거나, 적게 납부하거나, 지급명세서를 제출하지 않으면 가산세가 부과됩니다.

TIP

홈택스(www.hometax.go.kr)를 통한 근로소득세 업무처리 방법

1부

1부 농업에 적용되는 노동법

근로소득세
계산

근로소득 간이세액표를 이용한 계산 :
'원천세 신고' → '근로소득 간이세액표'

신고종류	서비스	서비스	서비스	서비스
양도소득세 신고	·예정신고 ·신고도움 자료 조회	·확정신고 ·모의계산	·신고도움 서비스	·신고안내 양도자산 내역 조회
법인세 신고	·정기신고 ·신고도움 자료 조회	·중간예납신고	·신고도움 서비스	·중간예납 세액 조회
원천세 신고	·일반신고	·중소기업취업자 소득세감면명세서 조회 (원천징수무지종)	·근로소득 간이세액표	·중고소득 간이세액표
중이세 신고	·일반중이신고	·정합자료/입금계 중이신고	·신고도움 자료 조회	·(모의계산) 중이세 자동계산
상속세 신고	·일반신고	·신고도움 자료 조회	·(모의계산) 상속세 자동계산	
개발소비세 신고	·과세율종 신고 ·신고도움 서비스	·과세장소 신고 ·장역인자 개발소비세 세액 모의계산	·과세유통장소 신고	·과세영입장소 신고
인지세 신고	·현금납부 신고	·납부특례 신고		
주세 신고	·일반주세 신고	·소규모 주류 신고	·신고도움 서비스	·(모의계산) 주세 과세표준 간이계산
중간거래세 신고	·법 제3조 제1호 납세의무지(월별신고)	·법 제3조 제2호 납세의무지(월별신고)	·법 제3조 제3호 납세의무지(반기신고)	
종합부동산세 신고	·정기신고	·과세율권 및 세액 상세내역 조회	·종합부동산세 간이세액계산	
교역세 신고	·법인 및 개인사업자 신고	·열월납세 적용 법인 신고		

근로소득세
신고 및 납부

① 홈택스 로그인

원천징수 소액부징수 적용 예외 대상 추가

국세청 홈택스에 오신 것을 환영합니다.
홈택스 로그인

방문자별 맞춤 메뉴

- 개인(23)
- 개인사업자
- 법인

국세납부 (납부할세액 조회/납부)

종합소득세 기한후 신고

종합소득세 신고도움 서비스

전자신고 결과 조회

근로자내장리금 정기 상시인출상향 조회

세무일정별 자주 찾는 메뉴

월별 세무일정

2024 < 8월 >

- 08/02 12월말 결산법인 법인세 중간예납
- 08/12 원천세 신고 납부기한
- 08/02 월용근로소득지급명세서 제출기한
- 08/02 간이지급명세서(거주자의 사업소득) 제출기한
- 08/02 개발소비세(석유류, 담배), 교통·에너지·환경세 신고 납부

세무 업무별 서비스

- 법인세
- 원천세
- (월용간이·월용) 소득자료제출
- 소비세제
- 양도소득세
- 국세중정신청
- 전자세금계산서
- 원금영수증

근로소득세 신고 및 납부

② 세금신고 : '원천세 신고' → '일반 신고'

신고서 조회/삭제/부속서류	국세증명·사업자등록세금관련 신청/신고	세금신고	납부 고지·환급	지급명세서 자료제공·공익법인	장려금·연말정산 전자기부급	상담·불복·고충 재보·기타	세무대리 납세관리
신고서 조회/삭제/부속서류	· 전자신고 결과 조회 · 신고내용확인 전량상장 조회	· 신고서작성서류 제출	· 전자신고 접수중납부서 출력	· 전자신고 삭제 요청			
부가가치세 신고	· 일반과세자 신고 · 신고도움 서비스	· 간이과세자 신고 · 신고도움 자료 조회	· 대리납부 신고 · (모의계산) 부가가치세 세액비고	· 카드사 대리납부 신고			
종합소득세 신고	· 모두채움/단순경비율 신고 · 종교인 기타소득 신고 · 신고도움 자료 조회 · (모의계산) 주택임대 소득분리과세비고	· 일반신고(모든신고인내유형) · 중간예납 추계역 신고 · 중간예납 고지 세액 조회	· 근로소득 신고 · 토지 등 매각처의 예정신고 · (모의계산) 근로종교인소득 세액비고	· 분리과세 신고(주택임대/기타/연공) · 신고도움 서비스 · (모의계산) 주택 간주임대료 계산			
양도소득세 신고	· 예정신고 · 신고도움 자료 조회	· 확정신고 · (모의계산)	· 신고도움 서비스	· 신고안내 양도자산 내역 조회			
법인세 신고	· 장기신고 · 신고도움 자료 조회	· 중간예납신고	· 신고도움 서비스	· 중간예납 세액 조회			
원천세 신고	· 일반신고	· 중소기업취업자 소득세감면명세서 조회 (원천징수외무자출)	· 근로소득 간이세액표	· 종교인소득 간이세액표			
중여세 신고	· 일반중여신고	· 장합자급/가업승계 중여신고	· 신고도움 자료 조회	· (모의계산) 중여세 자동계산			
상속세 신고	· 일반신고	· 신고도움 자료 조회	· (모의계산) 상속세 자동계산				
개별소비세 신고	· 과세물품 신고 · 신고도움 서비스	· 과세장소 신고 · 장매인자 개별소비세 세액 모의계산	· 과세유종물품 신고	· 과세영입물품 신고			
인지세 신고	· 현금납부 신고	· 납부특례 신고					
주세 신고	· 일반주세 신고	· 소규모 우류 신고	· 신고도움 서비스	· (모의계산) 주세 과세표준 간이계산			
증원거래세 신고	· 법 제3조 제1호 납세의무자(물발신고)	· 법 제3조 제2호 납세의무자(물발신고)	· 법 제3조 제3호 납세의무자(반기신고)				
종합부동산세 신고	· 장기신고	· 과세물건 및 세역 상세내역 조회	· 종합부동산세 간이세액계산				

근로소득 지급명세서 제출

① 홈택스 로그인

원천징수 소액부징수 적용 예외 대상 추가

대상: 인적용역 사업소득(부가세법 §26(1)5)
시기: '24년 7월 지급 분부터
내용: 건별 원천징수 세액이 1,000원 미만인 경우도 원천징수하여야 함

국세청 홈택스에 오신 것을 환영합니다.
홈택스 로그인
회원가입 > 아이디/비밀번호 찾기

방문자별 맞춤 메뉴
개인(23) 개인사업자 법인

국세납부 (납부할세액 조회/납부) | 종합소득세 기항료 신고 | 종합소득세 신고도움 서비스 | 전자신고 결과 조회 | 근로·자녀장려금 정기 심사신청상장 조회

세무일정별 자주 찾는 메뉴

월별 세무일정: 2024 < 8월 > (12, 26, 9/2)
09/02 12월말 결산법인 법인세 중간예납
08/12 원천세 신고 납부기한
09/02 월공근로소득지급명세서 제출기한
09/02 간이지급명세서(거주자의 사업소득) 제출기한
09/02 개별소비세(석유류, 담배), 교통·에너지·환경세 신고 납부

세무 업무별 서비스: 법인세, 원천세, (월공간이 용역) 소득자료제공, 소비세제, 양도소득세, 국세증명신청, 전자세금계산서, 원금영수증

근로소득
지급명세서
제출

② 지급명세서·자료제출·공익법인 :

‘(근로·사업 등) 지급명세서 제출’ → ‘근로소득 지급명세서 제출 / 내역조회’

The screenshot shows the Hometax website interface. At the top, there is a search bar and navigation tabs. The '지급명세서 자료제출·공익법인' tab is highlighted with a red box. Below the tabs, a grid of categories and actions is displayed. A red box highlights the '근로소득' category, which includes a sub-menu for '지급명세서 제출/내역조회'.

전자(세금)계산서 현금영수증· 신용카드	국세증명·사업자등록 세금관련 신청/신고	세금신고	납부 고지·환급	지급명세서 자료제출·공익법인	장려금·연말정산 전자기부금	상담·불복·고충 제보·기타	세무대리 납세관리
(일용간이·용역) 소득자료 제출	·(일용간이·용역) 직접작성 제출 ·추가 확인자료 제출안내 문서 조회	·(일용간이·용역) 반환파일 제출 ·(일용간이·용역) 본인 소득내역 확인 및 근로부인 신청	·(일용간이·용역) 제출내역 조회 ·(일용간이·용역) 근로부인 처리결과 조회	·고용부 제출 일용근로소득지급명세서 조회			
(근로·사업 등) 지급명세서 제출	·근로퇴직소득 ·근로소득 지급명세서 제출/내역조회 ·퇴직소득 지급명세서 제출/내역조회 ·임의비 지급명세서 제출/내역조회 ·기부금 명세서 제출/내역조회	·사업기타소득·종교인소득	·이자배당·연급계좌	·비거주자			
과세자료 제출	·과세자료 전산매체 제출/내역조회 ·آمد소득세 관련 자료 제출	·부가가치세 관련 자료 제출 ·소비세 관련 자료 제출	·소득법인세 관련 자료 제출 ·원천세 관련 자료 제출	·상속증여세 관련 자료 제출 ·중간거래세 관련 자료 제출			
과세자료 조회/삭제	·과세자료 제출 현황조회	·과세자료 삭제요청					
공익법인 보고서 제출/공시	·공익법인 결산서류 등 공시 ·감사인 관련	·공익법인 결산서류 등 공시 열람 ·공익법인 지정 신청	·기부금 모금액 및 활용실적 공개	·출연재산 및 의무이행 보고			

Ⅲ. 근무단계 유의사항

1. 임금 지급

(1) 최저임금 이상의 임금을 줘야 해요.¹¹⁾

▶ 2024년, 2025년 기준 최저임금은 다음과 같습니다.

적용기간	시간급	일급 (8시간 기준)	월급	
			주휴수당 포함	주휴수당 미포함
2024.1.1. ~ 2024.12.31.	9,860원	78,880원	2,060,740원	1,715,640원
2025.1.1. ~ 2025.12.31.	10,030원	80,240원	2,096,270원	1,745,220원

- 최저임금은 매년 달라집니다. 정확히는 매해 8월 5일에 다음 해의 최저임금이 정해 집니다.
- 근로자에게 매년 최저임금 이상의 급여를 보장해주어야 하고, 최저임금 인상으로 근로자의 급여가 최저임금에 미달하게 되었을 때에는, 급여를 인상하여 근로계약을 새로 작성해야 합니다.
- ※ 최저임금은 네이버(www.naver.com), 다음(www.daum.net) 등 인터넷 포털 사이트에 검색하면 손쉽게 확인이 가능합니다.

(2) 임금대장을 작성하고, 임금명세서를 줘야 해요.¹²⁾

▶ 임금을 줄 때마다 임금대장을 작성해야 합니다.

- 고용주는 근로자의 이름, 생년월일, 고용연월일, 업무내용, 근로일수, 근로시간수, 임금내역을 적은 임금대장을 임금을 주기로 정한 매월/매주/매일마다 작성하여 보관해야 합니다.

11) 「최저임금법」 제3조, 제6조

12) 「근로기준법」 제48조

- ▶ 근로자에게 임금명세서를 나누어 주어야 합니다.
 - 또한 근로자의 이름, 생년월일, 임금을 주기로 한 날짜, 임금내역 등을 적은 임금명세서를 작성하여 근로자에게 나눠줘야 합니다.
 - ※ 고용노동부 홈페이지(<https://www.moel.go.kr>)에서 '임금명세서 만들기' 프로그램을 사용하여 임금명세서를 작성할 수 있습니다.

TIP 임금대장¹³⁾ / 임금명세서¹⁴⁾ 양식 및 작성 예시

◆ **일용직 근로자를 고용한 경우 ⇒ 근로내용확인신고**

[참 고]

- ① 아래 예시는 1일 8시간, 1주 40시간을 근로하고, 농림사업 특례*에 따라 주휴수당을 지급하지 않기로 약정한 월급제 근로자의 경우를 전제로 합니다.**
 *농림사업 특례가 적용되는 경우, 주휴수당을 지급하지 않는 것도 가능합니다. 자세한 내용은 P46을 참고하세요.
 **이 경우, 1주 소정근로시간인 40시간에 4.345주(1월부터 12월까지 각 월의 대소를 고려한 1달의 평균 주 수)를 곱한 174시간을 유급으로 처리합니다. 다만, 주휴수당을 지급하는 월급제 근로자인 경우라면, 209시간을 유급으로 처리합니다.(1주 48시간 X 4.345주)
- ② 농림사업 특례가 적용되는 경우, 연장·휴일근로에 대해서는 1배의 시간급을, 야간근로(22시부터 다음날 6시까지의 근로)에 대해서는 1.5배의 시간급을 지급합니다.
- ③ 2024년 기준 4대보험료율은 P27을 참고하세요.
- ④ 2024년 기준 근로소득세 간이세액표는 홈택스 홈페이지 (www.hometax.go.kr)에서 조회가 가능합니다.

1. 임금대장

임금대장												
성명	생년월일		고용연월일		종사업무	임금계산기초사항						
홍길동	1985.12.1		2024.1.1.		사과재배	기본시간급			기본월급			
						10,030			1,745,220			
구분 월별	근로 시간 수	연장 근로 시간 수	휴일 근로 시간 수	야간 근로 시간 수	기본급	여러 가지 수당			총액	공제액	영수액	영수인
						연장 근로 수당	휴일 근로 수당	야간 근로 수당				
25.1월	174	5			1,745,220	50,150			1,795,370	183,990	1,611,380	홍길동
25.1월	174	2		2	1,745,220	20,060		30,090	1,795,370	183,990	1,611,380	홍길동
25.1월	174	3	2		1,745,220	30,090	20,060		1,795,370	183,990	1,611,380	홍길동
...												

13) 「근로기준법 시행규칙」 별지 제17호
 14) 고용노동부, 「개정 근로기준법 설명자료」(2021.11.)

2. 임금명세서

2025년 1월 임금명세서

지급일 : 2025-01-25

성명	홍길동	생년월일	1985.12.1
고용연월일	2024.1.1.	종사업무	사과 재배

세부내역

지급		공제	
임금항목	지급금액(원)	공제항목	공제금액(원)
기본급	1,745,220	국민연금	80,700
연장근로수당	50,150	건강보험	63,640
		장기요양보험	8,240
		고용보험	16,150
		근로소득세	15,260
지급액계	1,795,370	공제액계	183,990
		실지급액	1,611,380

계산방법

구분	산출식 또는 산출방법	지급액(원)
기본급	기본시간급(10,030원) × 174시간	1,745,220원
연장근로수당	기본시간급(10,030원) × 5시간	50,150원

(3) 임금은 매월 1회 이상, 근로자에게 직접, 통화로, 전액을 줘야 해요.¹⁵⁾

Q-5 임금을 1주일 늦게 줘도 되나요?

임금은 근로계약서에서 정한 매월 일정한 날짜에 주어야 하므로, 그 시점보다 늦게 줄 수 없습니다.

Q-6 월급을 주는 대신 근로자가 다른 사람에게 빌린 돈을 대신 갚아줄 수 있나요?

임금은 근로자에게 '직접' 지급되어야 하므로, 고용주가 돈을 빌린 사람에게 대신 월급을 주거나 할 수 없습니다.

Q-7 근로자의 가족에게 월급을 줘도 되나요?

이 경우에도 임금은 근로자에게 '직접' 지급되어야 하므로, 가족일지라도 줄 수 없습니다.(가족명의 계좌로 입금 금지)

Q-8 근로자에게 돈을 빌려줬는데 갚지 않습니다. 이를 임금에서 차감하고 줘도 되나요?

근로자의 자유로운 의사 하에서의 동기가 전제되지 않는 이상, 일방적으로 차감하고 줄 수 없습니다.¹⁶⁾ 임금은 전액으로 지급되는 것이 원칙이기 때문입니다.

15) 「근로기준법」 제43조

16) 대법원 2001.10.23. 선고 2001다25184 판결

Q-9**임금을 현금 대신 물품으로 줄 수 없나요?**

임금은 현금(통화)으로 지급되어야 합니다. 따라서 식품, 물건 등으로 임금을 줄 수 없습니다.

Q-10**임금을 실수로 적게 (또는 많이) 줬습니다. 어떻게 해야 하나요?**

임금을 준 날로부터 빠른 시일 내에, 근로자에게 임금이 잘못 지급된 사실과 그 금액을 알리고, 임금에서 공제 처리를 한다고 예고한다면 그 금액만큼 급여에서 차감하는 것도 가능합니다.¹⁷⁾

Q-11**임금 지급원칙을 지키지 않으면 어떻게 되나요?**

고용주는 근로자에게 매월 1회 이상, 직접, 통화로, 임금 전액을 줘야 하는데. 이러한 임금 지급원칙을 지키지 않으면 '임금체불'이 됩니다.

임금을 체불한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형¹⁸⁾에 처해질 수 있으므로, 임금 지급원칙은 반드시 지켜져야 합니다.

17) 대법원 1995.12.21. 선고 94다26721 판결

18) 「근로기준법」 제109조 제1항

2. 연차휴가

(1) 농업근로자에게도 연차휴가를 줘야 해요

▶ 일정기간 근무하는 근로자에게는 연차휴가를 주어야 합니다.¹⁹⁾

- 상시 5인 이상 농가에서 1주에 15시간 이상 근무하는 근로자에게 아래와 같이 연차휴가를 주어야 합니다. 연차휴가는 입사 후 근무한 기간에 따라 2가지 종류가 모두 발생합니다.

■ 입사 1년 미만 : 1개월 출근하기로 한 날을 모두 개근한 경우 1일씩

○ 2024년 1월 3일 입사 기준

연차휴가 발생일자	2월 3일	3월 3일	4월 3일	5월 3일	6월 3일	7월 3일	8월 3일	9월 3일	10월 3일	11월 3일	12월 3일
연차휴가 일 수	1일	1일	1일								

※ 25년 1월 3일부터는 입사 1년 이상 기준으로 연차휴가 부여

■ 입사 1년 이상 : 본인의 입사일을 기준으로 지난해 80% 이상 출근했으면 15일 발생, 이후 2년마다 1일씩, 최대 25일까지 늘어남

입사 이후 일한 기간	1년	2년	3년	4년	5년	6년	7년	8년	9년	10년	11년	12년	...	21년 ~
연차휴가 일 수	15일	16일	17일	18일	19일	20일	...	25일						

19) 「근로기준법」 제60조 제1항, 제2항

▶ 출근율은 아래와 같은 방식으로 산정합니다.

- 1년 이상 근무한 근로자가 전년도에 80%이상 출근하면 15일(2년마다 1일씩 늘어남)의 연차휴가가 발생하는데, 출근율은 기본적으로 다음과 같은 산식으로 계산합니다.

$$\text{출근율} = \frac{\text{연간 실제 출근일수}}{\text{연간 소정근로일수}^*} \times 100\%$$

*연간 소정근로일수 : 근로계약으로 정해진 근로일수의 1년간 합계

- 출근율 산정시 아래 경우는 출근한 것으로 보고 분자의 출근일수에 포함합니다.²⁰⁾

- (1) 업무상 부상·질병으로 휴업한 기간
- (2) 출산전후휴가, 유사산휴가 기간
- (3) 육아휴직 기간

▶ 연차휴가는 1년 동안 근로자가 원하는 날에 사용하도록 해야 합니다.²¹⁾

- 연차휴가는 발생한 날부터 1년 동안 사용할 수 있습니다.(단, 예외로 입사 1년 미만 기간에 발생한 휴가는 입사일로부터 1년간 사용)
- 연차휴가는 근로자가 원하는 날에 사용하도록 해야 합니다. 따라서 특별한 사유가 없어도 근로자는 연차휴가를 사용할 수 있습니다. 다만 사업에 막대한 지장이 있는 경우에 한해 고용주는 근로자의 휴가일을 다른 날로 변경할 수 있습니다.

20) 「근로기준법」 제60조 제6항

21) 「근로기준법」 제60조 제5항

(2) 연차휴가를 안 쓰면 돈으로 줘야 해요.

▶ 사용하지 않은 연차휴가 일수에 대해서 돈으로 보상해야 합니다.²²⁾

- 1년간(입사 1년 미만 기간에 생긴 연차휴가는 입사일로부터 1년간) 사용하지 않고 남은 연차휴가에 대해서는 돈으로 보상해야 합니다. 계산식은 다음과 같습니다.

남은 연차휴가 일수 × 1일 소정근로시간 × 시급 = 연차휴가미사용수당

※ 시급 계산방법

- 월급제 : 월 통상임금(고정급여) / 월 소정근로시간
- 일급제 : 일 통상임금(고정급여) / 1일 소정근로시간
- 시급제 : 통상시급

〈산정 예시〉

◆ 월급제 근로자 김OO

1일 8시간, 매주 5일 일하기로 하고, 월급 300만원 약정

○ 시급계산 : 300만원 / 174시간* (8시간 × 5일 × 4.345주**) = 17,250원

*주휴수당을 지급하는 경우라면 209시간

**각 월의 대소를 고려한 1개월의 평균 주(週)수

• 연차휴가미사용수당(1일) 금액 계산 : 17,250원 × 8시간 = 138,000원

◆ 일급제 근로자 이OO

1일 8시간, 매주 5일 일하기로 하고, 일급 10만원 약정

○ 시급계산 : 10만원 / 8시간 = 12,500원

○ 연차휴가미사용수당(1일) 금액 계산 : 12,500원 × 8시간 = 125,000원

◆ 시급제 근로자 박OO

1일 8시간, 매주 5일 일하기로 하고, 시급 2만원 약정

○ 연차휴가미사용수당(1일) 금액 계산 : 20,000원 × 8시간 = 80,000원

22) 대법원 1995.6.29. 선고 94다18553 판결

3. 근로시간, 휴게, 휴일

(1) 농업근로자에게는 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 근로기준법 규정이 적용되지 않을 수 있습니다.

- ▶ 농업근로자의 근로시간, 휴게시간 등은 일반적인 사업과 기준이 다릅니다.
 - 일반적인 사업의 경우에, 근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간을 초과할 수 없고 4시간 근로 시에 30분, 8시간 근로 시에 1시간이상의 휴게시간을 주어야 합니다.
 - 그러나 농업의 경우에는 이와 같은 근로시간, 휴게시간, 휴일에 관한 법 규정을 따르지 않아도 되는데, 구체적인 내용은 아래와 같습니다.

◆ 농업에 대한 근로시간, 휴게, 휴일에 대한 특례 ²³⁾		
연번	농업에 적용되지 않는 근로기준법 주요내용	
	법 조문	내 용
1	근로시간 (\$50)	<p>제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다. ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다. ③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다.</p> <p>근로시간은 1주 40시간, 1일 8시간을 초과할 수 없음. ⇒ 농업근로자의 근로시간은 필요한 경우 1주 40시간, 1일 8시간을 초과할 수 있음</p>
2	연장근로의 제한 (\$53)	<p>제53조(연장 근로의 제한) ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다. (이하 생략)</p> <p>근로자와 합의하여 1주 12시간까지 연장근로가 가능함. ⇒ 농업근로자의 경우에는, 1주 12시간을 초과하는 연장근로도 가능함.</p>

23) 「근로기준법」 제63조

연번	농업에 적용되지 않는 근로기준법 주요내용	
	법 조문	내 용
3	휴일 (§55)	<p>제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.</p> <p>② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.</p> <p>1주에 1일 이상 휴일을 주어야 하고, 1주 개근하였을 때에는 그 휴일에 대하여 임금을 주어야 함. 또한 공휴일에 근로자가 쉴 수 있도록 해야 하고, 일을 하지 않았더라도 임금을 주어야 함.</p> <p>⇒ 농업근로자에게 반드시 보장해주어야 하는 것은 아님.</p>
4	연장·야간 및 휴일근로 (§56)	<p>제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ① 사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100 <p>③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.</p> <p>연장·야간·휴일근로에 대해서는 시간당 1.5배 이상의 임금을 주어야 함.</p> <p>⇒ 농업 근로자가 연장·휴일근로를 한 경우, 시간당 1배의 임금을 주는 것도 가능함. 다만 야간근로(밤 10시부터 아침 6시 사이의 근로)를 한 경우에는 시간당 1.5배의 임금을 주어야 함.</p>

- 그러나, 농업에 근로시간과 휴게시간, 휴일 등의 제한이 적용되지 않는 이유는 계절에 따라 작업량이 달라지는 농업의 특징을 고려한 것이지, 농업근로자에게 아예 휴식시간을 주지 않아도 된다는 것은 아닙니다.
- 따라서 고용주는 근로자와의 합의하여 근로자가 건강하고 안전하게 일할 수 있는 적당한 근로시간과 휴게시간, 휴일을 설정하고, 이를 근로계약서에 명시하는 것이 필요합니다.

- 또한 뒤에서 볼 농협이 직접 고용한 공공형 (외국인) 계절근로자는 농가가 고용한 근로자가 아니므로 농림사업에 종사하는 근로자라고 보기 어려워 위 특례규정이 적용되지 않습니다. 즉, 법에 따른 근로시간과 휴게, 휴일을 보장해주어야 합니다.

※ 공공형 계절근로자에 관한 내용은 P77을 참고하세요.

▶ 농업근로자에게도 야간근로수당은 주어야 해요.

- 농업근로자가 근로계약서상 근로시간을 초과하여 일하거나, 쉬는 날에 일하는 경우에는, 그 일한 시간만큼의 시급을 주면 됩니다.
- 그러나 농업근로자가 밤 10시부터 아침 6시 사이에 일하는 경우, 그 시간에 대해서는 0.5배의 시급을 더 주어야 합니다.

※ 다만, 상시 5인 미만 농가는 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금 지급 규정이 모두 적용되지 않으므로, 야간근로에 대해서도 1배의 시급을 지급할 수 있습니다.

(2) 근로시간, 휴게, 휴일에 관한 특례가 적용되는 농업은 '농림사업'과 '축산업' 등입니다.

- 즉, 논밭을 갈고 작물을 심고 기르며 수확하는 활동을 주로 하는 농림사업, 그리고 동물의 사육·양잠을 주로 하는 축산업에는 위와 같은 특례가 적용됩니다.

Q-12 우리 농가는 다른 농가가 재배한 과일로 건강음료를 만들어 팔고 있습니다. 농업에 해당하나요?

A. 농업에는 농산물을 식품첨가물이나 다른 재료를 사용하지 않고, 원형을 알아볼 수 있는 상태로 자르거나, 껍질을 벗기거나, 건조하는 활동도 해당합니다.

그러나, 별도의 기계를 이용하여 과일을 갈아 첨가물을 넣고 건강음료를 만드는 활동은 농업이 아닌 제조업에 해당하여 농림사업이라고 볼 수 없습니다.

Q-13

우리 농가는 농업도 하고 제조업도 하는데 농림사업인지 어떻게 확인하나요?²⁴⁾

A. 우선 ①농업이 주된 사업*인지 여부 ②농업이 이루어지는 공간과 제조업이 이루어지는 공간이 서로 분리되어 있는지 여부 ③제조업의 경우 근로의 형태가 일반적인 제조업과 유사한지 여부 ④농업과 제조업에 투입되는 인력을 구분하여 운영, 관리하는지 여부 등을 종합적으로 고려했을 때, 제조업이 이루어지는 현장을 별도의 사업으로 분리함이 타당하다고 판단되면 제조업에 종사하는 인력은 농림 사업에 종사한다고 보기 어려울 것입니다.

*주된 사업인지는 종사 근로자 수와 매출액 규모 등을 가지고 판단

24) 대법원 2020.2.6. 선고 2018다241083 판결

V. 퇴직단계 유의사항

1. 해고

해고란 근로자의 의사와 관계없이 고용주가 일방적으로 근로계약을 해지시키는 것을 말합니다. 해고와 관련하여 주의하여야 할 사항은 아래와 같습니다.

(1) 해고에는 '정당한 이유'가 있어야 합니다.²⁵⁾

- 해고는 근로자의 일신상 사유에 따른 통상해고와 근로자의 비위행위 등에 따른 징계해고, 고용주의 경영악화에 따른 경영해고로 나뉩니다.
- 상시 5인 이상 농가의 경우, 이러한 해고 시 모두 정당한 이유가 있어야 하므로, 통상해고와 징계해고는 그 근로자와 근로계약을 계속할 수 없을 정도의 사유가, 경영해고는 부득이한 경영상 필요라는 사유가 필요합니다.

Q-14

근로자가 일하기를 거부하는데 해고할 수 있나요?

근로자가 일하기를 거부하거나, 무단결근을 하는 경우, 그에 대해 주의나 경고를 주었음에도 반복한다면 이는 정당한 해고사유가 됩니다.

Q-15

근로자의 업무능력이 부족해서 농업에 어려움을 겪고 있는데 해고할 수 있나요?

근로자의 업무능력이 부족하다고 하여 곧바로 해고가 정당한 것으로 인정되지는 않습니다. 다만, 근로자의 업무능력이 상당기간 일반적으로 기대되는 최소한의 수준에도 미치지 못하고, 고용주가 능력 개선을 위해 교육(실습) 기회를 주었음에도 개선되지 않는 등에 있어서는 해고의 정당한 이유가 인정될 수도 있습니다.²⁶⁾

25) 「근로기준법」 제23조 제1항

26) 대법원 2021.2.25. 선고 2018다253680 판결

Q-16

근로자가 다쳐서 몇 달 동안 일을 할 수 없게 됐는데, 해고할 수 있나요?

근로자가 농작업을 하다가 다친 경우에는 휴업한 기간과 이후 30일 동안 해고가 제한됩니다. 그러나 업무와 관계없이 근로자가 다쳐서 출근하지 못하게 된 경우에는 근로자의 치료기간, 회복되는 정도, 회복 이후 계속 업무를 담당할 수 있는지 등을 고려하여 정당성이 인정되는 경우에 한해 해고할 수 있습니다.²⁷⁾

(2) 해고하기 30일 전까지 해고예고를 해야 해요.

- ▶ 해고하려는 날 30일 전까지 해고를 예고해야 하고, 그렇지 않으면 30일분의 통상임금을 주어야 합니다.²⁸⁾
 - 근로기준법은 근로자가 새로운 직장을 구할 수 있는 여유를 보장하기 위해 해고 30일 전까지 해고예고를 하거나, 30일분의 통상임금을 해고예고수당으로 주도록 하고 있습니다.
 - 여기서 통상임금은 근로자가 고정적으로 지급받는 급여라고 볼 수 있습니다.²⁹⁾ 따라서 수당없이 기본급만 받는 근로자의 경우에는 기본급을 일할계산하여 30일치를 주면 됩니다.
 - 해고예고 또는 해고예고수당을 줬다고 하여 정당한 해고가 되는 것은 아닙니다. 해고의 정당성은 별도로 판단되어야 합니다.
- ▶ 해고예고에는 예외가 존재합니다.
 - ①근로자가 농가에서 일을 시작한 지 3개월이 되지 않은 경우 ②천재·사변으로 사업을 더 이상 유지할 수 없는 경우 ③근로자가 횡령을 범하거나 기물을 고의로 파손하여 고용주의 사업에 막대한 손해를 끼친 경우에는 해고예고(또는 해고예고수당 지급)를 하지 않을 수 있습니다.

27) 대법원 1997.8.26. 선고 96누14593 판결

28) 「근로기준법」 제26조

29) 대법원 2013.12.18. 선고 2012다89399 판결

Q-17

해고예고수당을 주고 근로자를 해고했는데, 이후 부당해고라는 노동위원회 판정(법원 판결)이 있으면 해고예고수당을 돌려받을 수 있나요?

해고예고수당은 근로자가 새로운 직장을 구할 수 있는 시간과 경제적 여유를 주려는 제도입니다. 따라서 해고의 정당성과는 관계가 없는 제도이므로, 추후 부당해고라는 판정(판결)이 있더라도 이미 준 해고예고수당의 반환을 요구할 수 없습니다.(또한, 만일 지급하지 않은 경우라도 근로자에게 지급해야 합니다.)³⁰⁾

(3) 서면(종이)으로 해고사유와 시기를 통지해주세요.

▶ 해고는 서면(종이)으로 해야 합니다.³¹⁾

- 상시 5인 이상 농가의 고용주가 근로자를 해고하는 경우에는, 근로자가 왜 해고되는지, 언제 해고되는지를 정확히 알 수 있게 서면(종이)에 적어 알려야 합니다.
 - ※ 이메일과 같은 전자문서로 해고하는 경우, 해고사유와 시기가 적혀있고 근로자가 이를 수신했는지 확인할 수 있다면 서면통지로 볼 수 있습니다.³²⁾
- 서면통지는 해고 전날에도 가능하지만, 해고예고를 하지 않았다면 해고예고수당은 별도로 주어야 합니다.
- 서면으로 통지하지 않은 해고는 해고예고를 하지 않은 경우와 달리 부당해고가 되어 효력이 없습니다.³³⁾
- 다만, 해고예고를 하면서 해고시기와 사유를 서면으로 적어주었다면 별도의 서면 통지를 할 필요가 없습니다.

30) 대법원 2018.9.13. 선고 2017다16778 판결

31) 「근로기준법」 제27조

32) 대법원 2015.9.10. 선고 2015두41401 판결

33) 대법원 2021.2.25. 선고 2017다226605 판결

Q-18

근로자와 말다툼 도중에 해고하겠다고 했는데, 문제가 되나요?

해고는 서면(종이)으로 통보해야만 하므로, 말다툼 도중 헛김에 해고하겠다고 했으면 부당해고가 됩니다. 또한 해고시점이 30일 이후가 아닌 이상 근로자에게 해고예고수당을 주어야 합니다.

Q-19

서면에 해고한다는 내용만 적으면 되나요?

근로자가 구체적인 해고 사유와 시기를 알 수 있게 통보하지 않았다면, 서면통지를 지키지 않은 것이 됩니다.(즉, 부당해고가 됩니다.)

(4) 해고가 절대적으로 금지되는 기간이 있어요.

▶ 다음과 같은 기간에는 근로자를 절대 해고할 수 없습니다.³⁴⁾

- 근로자가 ①업무상 부상 또는 질병을 입고 휴업한 기간과 그 이후 30일 ②출산전후 휴가기간과 이후 30일 ③육아휴직기간에는 해고가 제한됩니다.
- 여기서 ‘①업무상 부상 또는 질병을 입고 휴업’하는 경우란 근로자가 농작업을 하다가 다치고, 그 때문에 치료를 받으며 쉬어야 할 필요성이 명백한 경우를 말합니다.³⁵⁾ 따라서 휴업의 필요성이 명백한 이상(필요성은 의사 진단서 등으로 확인합니다), 고용주가 강제로 출근할 것을 명령하여 출근한 기간도 해고가 금지되는 휴업기간에 해당합니다.
- 해고금지기간에 해고를 하면 그 해고는 무효가 됩니다. 또한 고용주는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금형에 처해질 수 있습니다.³⁶⁾

34) 「근로기준법」 제23조 제2항

35) 대법원 2011.11.10. 선고 2009다63205 판결

36) 「근로기준법」 제107조

(5) 부당해고를 당한 근로자는 노동위원회에 구제신청을 할 수 있어요.

- ▶ 상시 5인 이상 농가의 근로자는 자신에 대한 해고가 부당하다고 생각되면, 농가를 관할하는 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다.³⁷⁾
 - 근로자의 구제신청이 있으면 노동위원회는 근로자와 고용주를 참석시켜 심문회의를 열고, 해고가 정당한지를 판단합니다.
 - 부당해고 구제신청은 부당해고가 이루어진 날로부터 3개월 이내에 해야 합니다. 또한 5인 미만의 농가에서 일하는 근로자는 부당해고 구제신청을 할 수 없습니다.
 - 지방노동위원회의 판정에 대하여 불만이 있으면 판정문을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다. 재심 신청이 있으면 또 한 번 심문회의를 열게 됩니다.
- ▶ 부당해고 판정 시, 근로자가 해고되지 않고 일했다면 받을 수 있었던 급여를 줘야 합니다.
 - 부당해고로 판정되면, 노동위원회는 고용주에게 근로자를 원직복직시키거나, 근로자에게 해고되지 않고 일했다면 받을 수 있었던 급여만큼의 돈(임금상당액)을 주도록 명합니다.
 - 이와 같은 노동위원회의 구제명령에 따르지 않으면 최대 3천만 원의 이행강제금이 부과될 수 있습니다.

2. 사직(자발적 퇴직)

- ▶ 근로자의 자발적 퇴직은 고용주의 일방적인 의사표시에 따른 근로관계 종료(해고)와 다릅니다.
 - 따라서 고용주가 사직을 제안하고 근로자가 이를 받아들이는 권고사직은 자발적 퇴직에 해당하므로 정당한 이유가 필요하지는 않습니다.³⁸⁾
 - 다만, 근로자가 나중에 자신의 자발적 퇴직이 실질적으로 해고였다고 주장하는 경우가 생길 수 있으므로, 근로자의 퇴직 시에는 근로자 본인의 서명이 기재된 사직서 등 문서를 작성하게 하는 것이 바람직합니다.

37) 「근로기준법」 제28조, 제30조, 제31조, 제33조

38) 대법원 1997.8.29. 선고 97다12006 판결

- ▶ 사직의 효력은 근로자에 대해 통보가 있어야 효력이 발생합니다.
 - 근로자가 사직의 뜻을 밝힌 경우, 이를 받아들이고자 할 때에는(근로자가 사직을 다시 철회할 수 있으므로) 빠르게 수리통보를 해줄 필요가 있습니다.

Q-20 권고사직이란 무엇인가요?

권고사직이란 고용주가 먼저 사직을 권유하고, 근로자가 이를 받아들여 사직하는 것, 즉 합의에 의해 근로계약을 해지하는 것을 말합니다.

권고사직이 고용주의 강요와 압박에 의한 것이 아니라 근로자의 자유로운 의사에 따른 퇴사라면 해고로 보지 않고, 이에 따라 근로관계는 종료됩니다.

Q-21 권고사직 시에 유의해야 할 사항에는 무엇이 있나요?

권고사직 등 근로계약의 합의해지 또한 근로자의 의사에 따른 퇴직이므로 반드시 사직서류를 받고, 그에 대한 수리통보를 명확히 해주는 것이 필요합니다.

이때, 합의해지 과정에서 강압이나 협박 등 위법행위가 발생하지 않도록 표현을 부드럽게 하는 것이 필요합니다.

만약 합의해지에 대한 조건(위로금 등)을 정할 경우에는 이에 대한 별도의 합의서를 작성하는 것도 좋습니다.

Q-22 근로자에게 사직서를 작성하라고 명령할 수 있나요?

위에서 보았듯, 사직서는 근로자가 진정으로 퇴사를 하고자 하는 마음에서 작성한 경우에만 효력이 인정되고, 고용주의 강요에 의해서 작성한 경우라면 해고와 마찬가지로 평가됩니다.³⁹⁾

39) 대법원 1991.7.12. 선고 2000다60630 판결

Q-23**근로자가 사직을 철회하겠다고 하는데 어떻게 해야 하나요?**

2가지의 경우로 나누어서 생각해볼 수 있습니다. 만일 사직서 등 사직 의사표시의 내용이 i) '퇴사하고자 하니 고용주의 동의를 구한다'는 것이라면 고용주가 이를 받아들여 근로자에게 승낙의 뜻을 통보하기 이전까지 근로자는 언제든지 사직 철회가 가능합니다.

반면 ii) 고용주의 동의와 상관없이 일방적으로 '그만두겠다'는 취지라면 고용주의 동의를 받아 사직을 철회할 수 있습니다.⁴⁰⁾

Q-24**일손이 부족해 근로자의 사직을 거부하려는데 가능한가요?**

사직을 거부하더라도 1개월이 지나면 근로계약은 자동종료 됩니다.⁴¹⁾

또한 근로를 강제하는 경우, 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금형에 처해질 수 있으므로, 신중할 필요가 있습니다.⁴²⁾

Q-25**근로자가 사직하면서 실업급여를 받을 수 있게 해달라고 하는데, 문제가 없나요?**

자발적 이직(퇴사)의 경우에는 실업급여 수급자격이 인정되지 않습니다.(실업급여 수급자격은 P60을 참고하세요.)

반면 고용주가 경영 사정에 따라 저 사직을 권고하고, 근로자가 이를 받아들여 사직하는 '경영악화로 인한 권고사직'의 경우에는 실업급여 수급자격이 인정됩니다.

다만, 경영악화로 인한 권고사직으로 신고(고용보험 가입자격 상실신고)했더라도, 추후 자발적 퇴사 이거나 경영악화와 무관한 권고사직으로 밝혀질 경우에는 실업급여 부정수급 환수조치가 행해질 수 있기에, 허위신고는 삼가야합니다.

40) 대법원 2014.5.16. 선고 2012두26029 판결, 대법원 2000.9.5. 선고 99두8657 판결

41) 「민법」 제660조

42) 「근로기준법」 제107조

3. 계약기간 만료

- ▶ 기간제 근로자에 대한 계약기간 만료에 따른 근로계약 종료 통지(또는 근로계약 갱신 거부)는 해고가 아닙니다.
 - 일정한 기간을 정해서 근로계약을 체결한 기간제 근로자의 경우, 근로계약은 그 기간이 지나면 당연히 종료되는 것입니다. 따라서 근로계약이 종료되었다고 통지하거나 근로계약 갱신 체결을 거부하는 것은 해고에 해당하지 않습니다.
(근로계약기간 도중에 근로계약을 종료시키는 것은 해고에 해당합니다.)
 - 다만, 근로자에게 일정한 조건을 충족하면 근로계약을 갱신 체결하겠다는 등의 신뢰가 부여된 사정이 있다면 합리적 이유 없이 갱신을 거부하는 것은 해고에 해당합니다.⁴³⁾

Q-26

기간제 근로자는 몇 년 동안 고용할 수 있나요?

기간제 근로자는 원칙적으로 2년을 넘어서 사용할 수 없습니다.(2년을 넘겨서 사용하게 될 경우에는, 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 근로자로 전환됩니다.)

다만, 55세 이상의 고령자를 고용하는 등 법이 허용하는 일부 사유가 있는 경우에는 2년을 초과해서 사용할 수 있습니다.⁴⁴⁾

※ 다만 외국인근로자의 경우, 관련 법령에서 정한 기간까지는 2년을 넘더라도 사용할 수 있습니다.

43) 대법원 2011.4.14. 선고 2007두1729 판결

44) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조

4. 퇴직에 따른 업무처리

(1) 퇴직급여를 줘야 합니다.

- ▶ 근로자가 1년 넘게 일한 경우, 퇴직하면 퇴직급여를 줘야 합니다.⁴⁵⁾
 - 퇴직금은 다음과 같은 방법으로 계산합니다.

$$\frac{\text{근로자가 마지막으로 출근한 날 다음날 기준 이전 3달 동안 받은 급여 총계*}}{\text{그 3달의 실제 총 일수**}} \times 30\text{일} \times \text{근속연수***}$$

*퇴직 이전 발생한 연차휴가미사용수당의 3/12 포함

**퇴직일에 따라 다르며, 89일에서 92일 사이

***근로자가 그동안 근로한 일수 ÷ 365일

- ▶ 퇴직금은 근로자가 퇴직한 날(마지막 출근일 다음날)부터 14일 이내에 지급해야 합니다.⁴⁶⁾
 - 14일 이내에 주지 않으면, 임금체불에 해당하게 되고 연 20%의 지연이자가 붙습니다.
 - 14일 이내에 주어야 하는 것은 퇴직금만이 아닙니다. 고용주는 근로자가 퇴직한 달의 급여 등 근로관계에서 비롯되는 모든 금품을 14일 이내에 모두 지급(청산)해야 합니다.
- ▶ 퇴직금은 개인형퇴직연금제도(IRP) 계좌에 입금하는 방법으로 주어야 합니다.⁴⁷⁾
 - 근로자는 개인형퇴직연금제도(IRP) 계좌를 개설하여 이를 고용주에게 알려주어야 합니다.
 - 퇴직금을 현금으로 주거나, 일반계좌에 입금하는 방법으로 줄 수 없습니다.

45) 「근로자퇴직급여 보장법」 제8조 제1항

46) 「근로기준법」 제36조, 제37조

47) 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조

Q-27

퇴직금을 월급에 포함해서 주는 것도 가능한가요?

퇴직금은 근로자가 일을 그만 둔 시점에 비로소 발생하는 것입니다. 따라서 미리 월급에 포함하여 주었다더라도 그 돈은 퇴직금으로서 효력이 없습니다. 그리고 고용주는 여전히 퇴직금 지급 의무를 지게 됩니다.

Q-28

퇴직금을 주지 않기로 근로자와 미리 합의하는 것도 가능한가요?

근로자가 일을 그만 둔 시점에 비로소 발생하는 퇴직금을 미리 포기하는 것은 불가능합니다.

(2) 4대보험 및 퇴직소득세 정산을 해야 합니다.

1) 4대보험 퇴사처리

▶ 퇴직자가 발생하면 ①가입자 자격 상실 신고 및 ②보험료 정산을 해야합니다.

- 가입자 자격 상실신고는 앞에서 본 가입자 자격 취득신고 절차와 비슷합니다.
(P31을 참고하세요.)

- 또한 건강보험, 고용보험은 보험료 정산이 필요합니다.* 따라서 근로자의 퇴사 시 공단에 문의하여 정산보험료를 확인하고, 이를 보험료 공제 시 반영할 필요가 있습니다.

*국민연금과 산재보험은 정산이 필요하지 않습니다.

2) 퇴직소득세 정산

- ▶ 퇴직에 따라 발생하는 소득에는 소득세가 부과됩니다.
 - 퇴직금은 물론 해고예고수당, 퇴직위로금 등 퇴직을 이유로 발생하는 모든 소득에는 퇴직소득세가 부과됩니다.
 - 퇴직소득세 신고 및 납부 방법은 근로소득세 신고 및 납부방법과 동일합니다. (근로소득세 신고 및 납부방법은 P32를 참고하세요.)

(3) 금품청산을 하고 사용증명서를 교부해야 합니다.

- ▶ 퇴직금, 임금, 연차휴가미사용수당 등 모든 금품을 퇴직일로부터 14일 이내에 지급해야 합니다.⁴⁸⁾
 - 가령 근로자가 월 중간에 퇴직한 경우, 그 달의 급여와 연차휴가 미사용수당 등 모든 금품을 퇴직일(마지막 출근일의 다음날)로부터 14일 이내에 지급해야 합니다.
 - 퇴직금과 마찬가지로, 14일 이내에 지급하지 않는 경우 연 20%의 이자가 붙으며 임금채불죄가 성립할 수 있습니다.
- ▶ 근로자가 사용증명서(퇴직증명서)를 요청하면 즉시 줘야 합니다.⁴⁹⁾
 - 근로자가 다른 곳에 취업하고자 할 때에 자신의 경력을 증명할 수 있는 사용증명서(퇴직증명서)를 요청할 수 있습니다.
 - 이 때 고용주는 근로기간, 업무종류, 임금 등 근로자가 요구한 사항을 적은 사용증명서를 내주어야 합니다. 근로자의 요구에 따르지 않을 경우에는 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.
- ▶ 근로계약서, 임금대장, 사직서, 해고통지서 등 서류를 3년간 보관해야 합니다.⁵⁰⁾
 - 근로자가 퇴직한 날로부터 근로계약서와 사직서(또는 해고통지서)를 3년 동안 보관해야 합니다.
 - 임금대장은 마지막으로 써 넣은 날로부터 3년간 보관하도록 합니다.

48) 「근로기준법」 제36조, 제37조

49) 「근로기준법」 제39조

50) 「근로기준법」 제42조

- 3년의 보존기간을 지키지 않았을 때에도 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다. 위와 같은 서류의 보관은 장래 임금체불, 부당해고 등 분쟁이 발생했을 때에 효과적으로 해결되게끔 하기도 하므로 중요합니다.

(4) 실업급여 업무처리절차는 다음과 같습니다.

▶ 실업급여는 근로자의 생활안정과 구직 활동을 지원하는 제도입니다.

- 실업급여는 구직급여와 취업촉진수당으로 구분됩니다.
- 통상 실업급여로 불리는 구직급여를 받기 위해서는
 - ① 퇴직일 이전 18개월간 유급처리 된 근무일수가 180일 이상일 것
 - ② 구직급여를 받을 수 있는 이직사유에 해당할 것의 요건을 갖추어야 합니다.

※ 구직급여를 받을 수 있는 이직사유는 P61을 참고하세요.

▶ 구직급여 지급절차는 다음과 같습니다.

- 먼저, 고용주가 고용보험 피보험자격 상실신고를 한 뒤, 이직확인서를 고용센터에 제출합니다.
- 그 다음 근로자가 워크넷(www.work.go.kr)을 통해 구직신청을 하고 관할 고용 센터를 방문해 수급자격 인정 신청서와 재취업활동계획서를 제출합니다.
- 고용센터가 신청일로부터 14일 후에 수급자격 인정여부를 통지하면 근로자는 고용 센터가 지정하는 날마다 고용센터에 출석해 실업인정신청서를 제출하여 재취업 활동을 확인받아야 합니다.
- 위와 같은 절차가 문제없이 이루어지면, 근로자는 구직급여를 받을 수 있게 됩니다.

TIP

구직급여를 받을 수 있는 이직사유

1. 퇴사 전 1년 이내에 2개월 이상 임금체불이 발생하거나, 최저임금에 미달하는 임금을 받거나, 근로조건이 저하된 경우
2. 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 성적 괴롭힘을 당한 경우
4. 근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
5. 사업장의 도산폐업이 확실하거나 대량감원이 예정되어 있는 경우
6. 경영상 사유로 사직을 권고 받거나, 불가피한 인원감축으로 인하여 고용조정계획에 따른 희망퇴직자 모집에 의해 이직하는 경우
7. 사업장 이전, 전근 등으로 통근이 곤란*하게 된 경우
*통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우
8. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
9. 산업안전보건법상 중대재해가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 시정명령을 받고도 시정하지 않아 같은 재해 위험에 노출된 경우
10. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무 종류 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거해 객관적으로 인정되는 경우
11. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 육아, 병역법에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속 수행하기 어려운 경우로서 고용주가 휴가·휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
12. 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
13. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
14. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

TIP 구직급여 지급기간과 액수

◆ 구직급여 지급기간

구 분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
	50세 이상 및 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

◆ 구직급여 지급액수

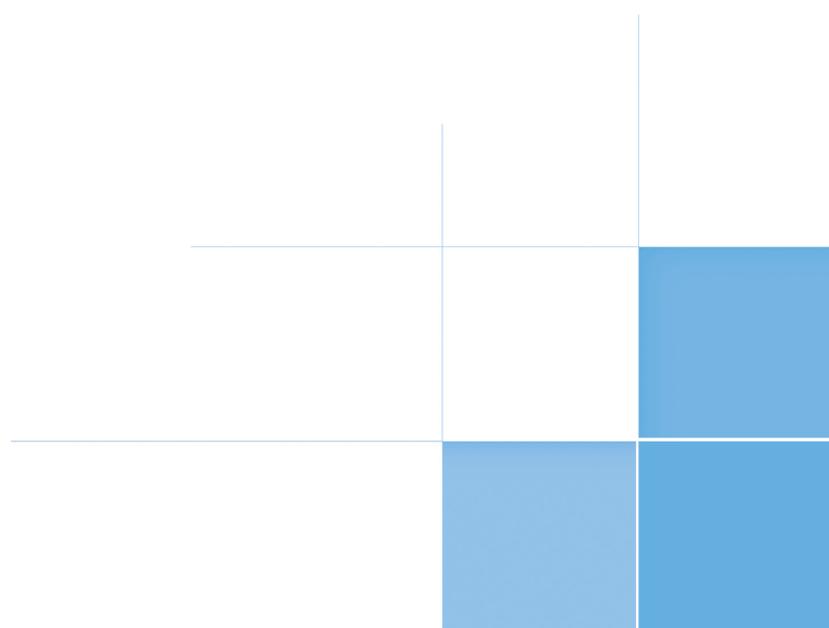
구직급여 일액은 퇴직 전 평균임금의 60%입니다.
다만, 매년 상하한액이 정해집니다.

2024년 기준	상한액	66,000원
	하한액	63,104원



2부

외국인 근로자 고용



외국인 근로자 고용

I. 외국인 근로자 채용방법

농가에서 외국인 근로자를 활용하는 경로는 크게 세 가지로 구분할 수 있습니다. 첫째는 고용허가제(외국인고용허가제는 순수 외국인을 고용허가 하는 일반고용허가제(E9)와 외국 국적동포를 고용허가 하는 특례고용허가제(H2)로 구분됩니다.)를 통한 고용, 둘째는 농가형 계절근로제를 통한 고용, 셋째는 농협이 고용한 공공형 계절근로자를 사용하는 방안입니다.

1. 고용허가제

- ▶ 고용허가제는 내국인을 채용하지 못해 구인난을 겪는 농가가 외국인을 고용할 수 있도록 허가하는 제도입니다.
 - 농업에서는 작물재배업, 축산업, 작물재배 및 축산관련 서비스업이 허가 대상 업종이 됩니다.
- ▶ 송출국가는 2024년 기준으로 총 16개국(2025년부터는 타지키스탄이 추가되어 총 17개국)이며, 농축산업의 경우에는 소수업종 특화국가로서, 몽골, 베트남, 태국, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 네팔, 미얀마, 중국, 키르기스스탄, 동티모르, 라오스 등 12개국이 송출국입니다.
 - 취업 기간은 정주화 방지를 위해 3년으로 설정하였습니다. 다만, 재고용을 원할 경우, 1년 10개월의 고용연장이 가능합니다.(총 4년 10개월)
- ▶ 인력 배정은 점수제를 사용합니다. 외국인력이 필요한 정도, 모범적인 외국인 고용의 징표 등을 점수항목으로 하여, 높은 점수를 받은 사업장부터 신규인력을 먼저 배정합니다.
 - 기본항목을 100점 만점으로 하여 가점 및 감점항목을 적용합니다.

매년 점수제 항목이 변경되므로 최신 내용은 고용24(www.work24.go.kr) 또는 외국인 고용관리시스템(www.eps.go.kr) 점수제 지표를 참조합니다.

다만, 사업장 변경을 신청한 고용허가제 외국인 근로자를 채용하는 경우에는 상시 고용허가 신청이 가능하며 점수제 적용을 받지 않습니다.

※ 사업장 변경신청을 한 고용허가제 외국인 근로자의 채용방법은 P89를 참고하세요.

(1) 일반 고용허가제(E-9)에 따른 고용절차⁵¹⁾



51) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2장. 외국인근로자 고용절차

① 내국인 구인노력

- 외국인근로자(E-9) 고용을 희망하는 사업주는 7일간의 내국인 구인 노력(관할 고용센터 또는 워크넷사이트(www.work.go.kr)에 내국인 구직 신청)을 거쳐야 합니다. 다만, 신문·방송·생활정보지 등 매체를 통해 구인노력을 한 경우에는 이를 3일로 단축할 수 있습니다.

② 고용허가 신청 및 발급

- 내국인 구인노력에도 불구하고 채용하지 못하는 경우 ‘관할 고용센터를 방문’하거나 고용24(www.work24.go.kr) 또는 외국인 고용관리시스템(www.eps.go.kr) 누리집을 통해서 고용허가를 신청할 수 있습니다. 이때 외국인 근로자 고용허가서 발급신청서, 사업자등록증 사본(없는 경우에는 주민등록등본) 및 농업경영체등록 확인서를 제출해야 합니다.
- 고용허가서의 발급은 일정한 요건이 있습니다. 특히 중요한 사항은 ①외국인 구인신청 2월 전부터 고용허가서 발급일까지 고용조정으로 내국인 근로자를 이직시키지 않았을 것, ②임금체불 사실이 없을 것, ③신청일 현재 고용보험 및 산재보험에 가입하고 있을 것(단, 미적용 사업장은 제외)입니다.
- 지방고용노동관서(고용센터)는 일정 요건을 갖춘 고용주에게 외국인 구직자명부(송출국 정부는 건강진단을 통과한 한국어능력시험 합격자를 대상으로 외국인 구직자명부를 작성함) 중에서 적격자를 3배수로 추천하고, 적격자를 선정한 고용주에게 고용허가서를 발급합니다.

③ 근로계약 체결

- 고용허가 이후 3월 이내에 근로계약을 체결해야 합니다. 외국인고용법 상 표준 근로계약서를 작성 후 고용센터에 제출합니다. 한국산업인력공단이 근로계약 체결 등을 대행(외국인 근로자에게 연락)합니다.
- 근로계약서에는 임금, 근로시간, 휴일, 근무장소 등 근로조건을 명시하고 계약기간을 명시하여야 합니다.

④ 사증발급인정서 신청

- 고용주가 법무부(출입국관리사무소)에 사증발급인정신청서, 고용허가서 사본, 표준근로계약서 사본, 사업자등록증 등 사업장관련 입증서류 사본을 첨부하여 사증발급인정서를 신청하고 발급받습니다.(대행기관 이용 가능)

⑤ 입국 및 취업교육

- 외국인 근로자들은 재외공관에서 취업사증(E9)을 발급받습니다.
- 입국 전에 교육기관에서 교육을 이수해야 하며, 입국 후에도 취업교육기관인 농협중앙회에서 16시간(2박 3일)의 교육을 수료해야 합니다. 취업교육 기간 중에 건강진단도 실시하며 이상이 있는 경우 귀국조치가 됩니다.

⑥ 인계, 고용 및 체류 관리

- 취업교육기관(농협중앙회)에서 고용주 또는 대리인이 농가로 근로자를 데리고 갈 수 있도록 인계합니다.
- 사업장 지도점검, 고용변동 신고, 사업장변경(휴·폐업, 임금체불 등), 재고용허가 등의 고용관리 업무는 고용노동부가 행합니다.
- 외국인등록, 체류기간연장, 근무처 변경 등 체류관리 업무는 법무부(출입국관리사무소)가 행합니다.

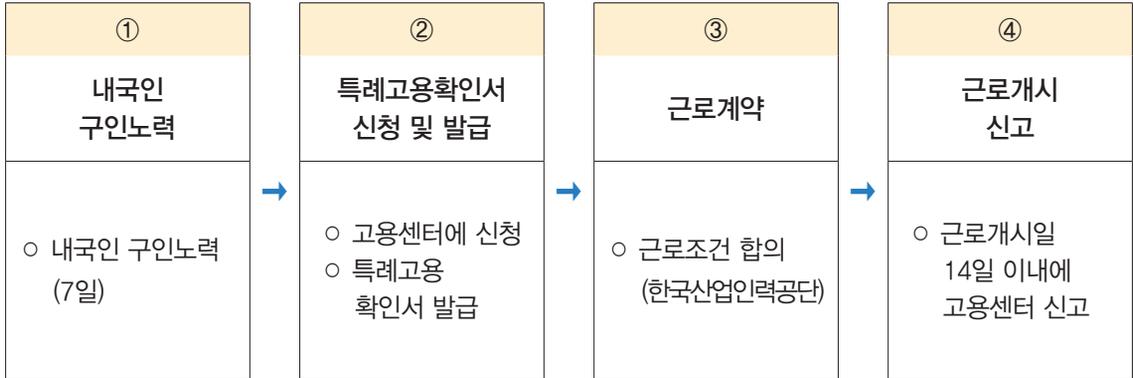
TIP

재입국 특례 외국인 근로자 고용⁵²⁾

개요	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용허가제로 입국하여 취업활동기간(4년10개월)이 만료된 외국인근로자(E-9)에 대하여 적용요건 충족 시 사업주의 요청에 따라, 출국 1개월 후 재입국하여 다시 근무할 수 있는 제도입니다. ○ 재입국 특례는 1회에 한하여 허용되며, 취업활동 기간은 다시 3년+1년 10개월간 허용됩니다. ○ 고용주는 내국인 구인노력 의무가 면제되고, 외국인근로자는 한국어시험(기능시험 및 직무능력평가 포함) 및 취업교육 의무가 면제되며, 1개월 후 입국하여 종전 사업장에서 근무하게 됩니다.
신청 자격	<ul style="list-style-type: none"> ○ 고용허가제(E-9)로 입국하여 취업활동기간(4년 10개월)이 만료될 때까지 사업장 변경 없이 계속 근무하고 있거나, 사업장을 변경하더라도 마지막 사업주와의 근로계약 기간이 1년 이상인 경우이어야 합니다. ○ 재입국하여 근로를 시작하는 날부터 효력이 발생하는 1년 이상의 근로계약을 체결하고 있어야 합니다.
진행 절차	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>근로계약 체결 ▶ 재고용만료 90일전~7일전 재입국 고용허가 신청(사업주) ▶ 고용허가서 발급(고용노동부) ▶ 출국 1개월 후 인력공단의 입국계획에 따라 단체 입국(외국인근로자, 송출기관) ▶ 건강검진 및 보험가입 후 사업주 인계(한국산업인력공단)</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 고용주는 고용허가서 발급 요건을 갖춘 후 재입국대상자의 취업 활동 기간 만료일 3월 전부터 7일 전까지 관할 고용센터에 재입국 고용 허가를 신청 ○ 외국인근로자의 동의하에 이루어질 수 있도록 재고용만료자 재입국 고용허가신청서 상 외국인근로자 서명 및 날인 확인 ○ 재입국 대상 외국인근로자는 재입국 고용허가서를 발급받을 때까지 근무 후 체류기간 내에 출국, 7일 내에 해당국가 송출기관에 귀국신고를 하여야 함
제출 서류	<ul style="list-style-type: none"> ○ 재고용만료자 재입국 고용허가 신청서 ○ 표준근로계약서 사본(고용주 · 외국인근로자의 서명 필요) ○ 외국인등록증사본 및 여권 사본 ○ 출국예정 신고서

52) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제18조의4

(2) 특례 고용허가제(외국국적동포, H-2)에 따른 고용절차⁵³⁾



① 내국인 구인노력

- 외국국적동포(H-2)를 채용하기 위해서도 우선 관할 고용센터에 내국인 구인 신청을 해야 합니다.(7일)

② 고용허가 신청 및 발급

- 내국인 구인 노력에도 채용 못 할 경우 사업장 소재지 관할 고용센터에 특례고용 가능확인서 신청이 가능하며 신청일로부터 7일 내 발급됩니다. 확인서의 유효 기간은 3년입니다.

③ 근로계약 체결

- 한국산업인력공단에서 16시간의 취업교육을 이수하고 고용센터에 구직등록한 외국국적동포와 3년의 범위 내에서 근로계약을 체결합니다.

④ 근로개시 신고

- 외국국적동포를 고용한 사업주는 14일 내에 관할 고용센터에 근로개시 신고를 해야 합니다.

※ 제출서류 : 외국인근로자 근로개시 신고서, 표준근로계약서 사본, 외국인등록증, 여권 사본

53) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2장. 외국인근로자 고용절차

TIP

일반고용허가제와 특례고용허가제의 비교

	일반고용허가제	특례고용허가제
체류 (취업기간)	○ 3년 ※ 비전문취업비자(E-9)로 입국 후 입국일로부터 3년간 취업 <사업주 요청 시 재고용 가능>	○ 3년 ※ 방문취업비자(H-2)로 입국 후 입국일로부터 3년간 취업 <사업주 요청 시 재고용 가능>
대상 요건	한국어 시험 및 건강진단 등 절차를 거쳐 구직등록한 자	중국, 구소련 지역에 거주하는 외국국적 동포
취업허용 업종	제조업(광업 포함), 건설업, 서비스업(음식점업 포함), 농축산업, 어업으로서 외국인력 정책 위원회에서 정하는 업종	일반 고용허가제 허용업종에 광업 및 일부 서비스업종 추가
취업절차	한국어시험 → 근로계약 → 비전문취업비자(E-9)로 입국 → 취업 교육 → 사업장배치 ※ 사업장 변경 제한	방문취업비자로 입국 → 취업 교육 → 구직 등록 → 지방고용노동관서 알선 혹은 자유구직 → 근로계약 후 취업 ※ 사업장 변경 제한 없음
고용주의 고용절차	내국인구인노력 → 지방고용노동관서에 고용 허가 신청 → 고용허가서 발급 → 근로계약 → 입국 후 근무시작 ※ 근로개시 신고 불필요	내국인구인노력 → 지방고용노동관서에 특례 고용 가능 확인서 발급 → 근로계약 → 근무 시작 및 근로개시신고 ※ 근로개시 신고 필요
사업장별 고용 허용인원	사업장 규모별로 외국인 근로자 고용허용 상한 설정	제조업, 농축산업, 어업의 경우 일반 외국인 근로자 고용허용인원 만큼 외국국적동포 추가 고용가능 건설업, 서비스업은 일반 외국인과 외국국적 동포의 합이 고용허용 인원을 넘을 수 없음

2. 농가형 계절근로

- ▶ 외국인 계절근로란 일손 부족을 겪는 농촌의 어려움을 해소하고자 단기간동안 합법적으로 외국인을 고용할 수 있게 하는 제도입니다.
 - 계절근로는 해외에서 새로이 입국하는 외국인을 고용하는 ‘해외 입국 외국인 계절근로자 제도’와 종래 국내에 체류 중이었던 외국인을 근로자로 고용하는 ‘국내 체류 외국인 계절근로자 제도’로 나뉩니다.
 - 해외 입국 제도로는 지자체와 해외 지자체간MOU에 의한 도입 방식, 국내 결혼 이민자 가족 및 유학생부모 초청 방식이 운영됩니다.
 - 지자체를 통하지 않고 사인간에 계절근로자를 알선하거나, 허위·거짓으로 이민자 가족을 초청·알선하는 것은 불법입니다.

- ▶ 농가형 계절근로자 유치 신청 주체는 도입을 희망하는 각 기초 지방자치단체장(시장·군수)입니다.
 - 그리고 법무부는 고용노동부·농림축산식품부·해양수산부·행정안전부로 배정 심사협의회를 구성하여 지자체별 계절근로자 배정 규모를 확정하고 있습니다.(연 2회)

- ▶ 2024년 기준으로 경작 면적 등 기준에 따라 고용주별 9명까지 계절근로자 고용이 허용됩니다.
 - 기초지자체에서 정한 인센티브 기준에 따라 최대 3명, 우수 기초지자체는 최대 5명까지 추가 허용이 가능합니다.
 - ※ 다만, 고용이 허용되는 계절근로자 인원 수는 매년 달라질 수 있습니다.(이는 관할 기초지자체에 문의하여 확인할 수 있습니다.)

(1) 해외 입국 외국인 계절근로

※ 체류자격(체류기간) : C-4(90일), E-8(5~8개월)

▶ 해외 입국 외국인 계절근로자 고용절차는 다음과 같습니다.



2부
외국인 근로자 고용

▶ 계약기간을 지키는 등 성실히 근무한 해외 입국 계절근로자에 대해서는 재입국 추천을 할 수 있습니다.

- 고용주*가 계절근로자의 재고용 목적으로 재입국을 추천하면, 지자체는 계절근로자의 국내 입국일부터 재입국 추천일까지 합법 체류한 기간 등 요건을 검토하여 재입국 추천자를 확정할 수 있습니다.(실제 근로한 기간과는 무관)

*근무처를 변경한 경우에는 마지막 고용주가 재입국을 추천합니다.

체류자격	재입국 추천 요건(합법체류 기간)
C-4	68일 이상
E-8	113일 이상(체류기간이 연장된 경우에는 180일 이상)

☞ 다만, 체류자격별 최소근무일수(체류기간의 75%)를 충족하지 못하더라도 해당 고용주와의 근로계약기간*을 모두 이행하고 출국하는 자로, 체류기간 만료 전 출국 사유 등을 재입국 신청서에 기재하여 제출 시, 예외적으로 재입국 추천이 허용됩니다.

*C-4의 경우에는 최소 2개월, E-8의 경우에는 최소 3개월

- 재입국 추천을 받고 본국으로 귀국한 계절근로자의 경우, 대한민국 출국일로부터 6개월 이내에 재입국을 위한 사증을 신청한다면 ①건강진단서, ②결핵진단서, ③국적국의 범죄경력증명서를 제출하지 않아도 됩니다.

(2) 국내 체류 외국인 계절근로

▶ 계절근로 참여 요건을 갖춘 국내 체류 외국인을 계절 근로자로 고용할 수 있습니다.

- 국내 체류 외국인으로 계절근로에 참여할 수 있는 체류자격에는 문화예술(D-1), 유학(D-2), 어학연수(D-4), 구직(D-10), 방문동거(F-1), 동반(F-3), 기타(G-1), 방문취업(H-2)*, 단기방문(C-3-1)가 있습니다.**

*방문취업(H-2) 중 비취업 서약을 한 외국인만 해당됩니다.

**단기방문(C-3-1)을 제외하고는 모두 외국인 등록이 필요합니다.

- 국내 체류 외국인 계절근로 참여를 희망하는 고용주는(해외 입국 외국인 계절근로와 마찬가지로) 지자체에 계절근로 사업 참여를 신청하면 됩니다.

※ 국내 체류 외국인 계절근로자의 근로계약기간 : 최소 1주일에서 최장 8개월

TIP

계절근로자 고용주가 지켜야 할 사항

숙 소	<ul style="list-style-type: none"> ○ 적정한 숙소를 제공해야 합니다. <ul style="list-style-type: none"> - 적정한 주거환경이라고 보기 어려운 비닐하우스, 창고 등을 숙소로 제공하는 것은 지양해야 합니다. ※ 다만, 외형은 컨테이너이더라도 내외부를 일반 주택처럼 개조한 것으로서, 필수 시설·물품을 갖춘 조립식 숙소는 지자체가 인정하면 숙소로 제공할 수 있습니다. ※ 여기서 적합한 숙소란 ①냉·난방 설비 ②온수가 나오는 샤워시설을 구비하고 ③침실, 화장실, 숙소 내부에 잠금장치가 설치되어 있으며 ④그 밖에 취사도구·침구류·소화기·화재감지기가 갖추어진 숙소를 말합니다. ※ 계절근로자가 친척, 가족의 집에서 출퇴근할 경우에는 별도 숙소를 제공하지 않을 수 있습니다. 									
숙식비	<ul style="list-style-type: none"> ○ 과다한 숙식비 징수는 지양해야 합니다. <ul style="list-style-type: none"> - 표준근로계약서에 숙식비 금액을 명시한 경우에 한하여, 그 금액을 징수할 수 있습니다. (그 금액을 넘어선 초과 징수는 하지 않아야 합니다.) - 또한 숙식비 공제동의서를 작성한 경우에 한하여, 임금을 지급할 때 숙식비를 공제하고 줄 수 있습니다. <div style="background-color: #f2f2f2; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>◆ 계절근로자 체류자격별 고용을 보장해줘야 하는 기간</p> </div> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #fff9c4;"> <th style="width: 15%;">구분</th> <th style="width: 40%;">아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 주거시설</th> <th style="width: 45%;">그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="background-color: #e1eef6;">숙식 모두 제공</td> <td>월 임금의 20%</td> <td>월 임금의 13%</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #e1eef6;">숙소만 제공</td> <td>월 임금의 15%</td> <td>월 임금의 8%</td> </tr> </tbody> </table>	구분	아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 주거시설	그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)	숙식 모두 제공	월 임금의 20%	월 임금의 13%	숙소만 제공	월 임금의 15%	월 임금의 8%
구분	아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 주거시설	그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)								
숙식 모두 제공	월 임금의 20%	월 임금의 13%								
숙소만 제공	월 임금의 15%	월 임금의 8%								
임금지급	<ul style="list-style-type: none"> ○ 최저임금 이상의 임금을 지급해야 합니다. <ul style="list-style-type: none"> - 계절근로자의 월 임금은 월 실제 근로시간 × 최저임금('24년 9,860원, '25년 10,030원)이상이어야 합니다. 해가 바뀌어 최저임금이 달라진 경우에는 표준근로계약을 재작성하여야 합니다. ○ 계절근로자에게 임금을 줄 때에도 임금지급원칙을 지켜야 합니다. <ul style="list-style-type: none"> - 다만, 계절근로자가 서명한 숙식비 공제동의서를 받은 경우에는 공제하고 임금을 줄 수 있습니다. ※ 임금지급원칙은 P40을 참고하세요. 									

<p>고용보장</p>	<p>○ 계절근로자 체류기간의 75%만큼은 고용을 보장해주어야 합니다.</p> <p>- 단, 고용주 또는 계절근로자에게 부득이한 사유가 있거나 양 당사자가 합의한 경우에는 예외로 할 수 있습니다.</p> <p>◆ 계절근로자 체류자격별 고용을 보장해줘야 하는 기간</p> <table border="1" data-bbox="321 382 1249 617"> <thead> <tr> <th>체류자격</th> <th>고용보장기간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>C-4</td> <td>최소 68일 이상</td> </tr> <tr> <td>E-8</td> <td>최소 113일 이상 (8개월로 체류기간이 연장된 경우에는 최소 180일 이상)</td> </tr> </tbody> </table>	체류자격	고용보장기간	C-4	최소 68일 이상	E-8	최소 113일 이상 (8개월로 체류기간이 연장된 경우에는 최소 180일 이상)
체류자격	고용보장기간						
C-4	최소 68일 이상						
E-8	최소 113일 이상 (8개월로 체류기간이 연장된 경우에는 최소 180일 이상)						
<p>근로시간과 휴게시간</p>	<p>○ 장시간 근로는 지양하고 적절한 휴게시간을 제공해주어야 합니다.</p> <p>- 1일 8시간 근로함을 원칙으로 하되, 계절근로자와의 합의 하에 1주 12시간까지 연장근로를 할 수 있도록 합니다.</p> <p>- 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 보장해 주도록 합니다. (식사시간을 휴게시간에 포함시키는 것은 가능합니다.)</p> <p>- 명칭이 휴게시간이라고 하더라도 실질은 고용주의 지휘·감독 하에 있는 대기시간은 근로시간에 포함됩니다.</p> <p>- 매주 1회 계절근로자가 쉴 수 있을 휴일을 제공하도록 합니다. (휴일에 근로를 시킬 필요가 있는 경우 근로자와 합의하여 휴일을 다른 날로 대체할 필요가 있습니다.)</p>						
<p>근로장소 및 근로내용의 제한</p>	<p>○ 다른 농가에서의 작업이나 지게차 운전 등은 금지됩니다.</p> <p>- 계절근로자는 근로계약을 체결한 해당 농가 등의 작업장에서만 근무 가능합니다.</p> <p>※ 고용주가 임의로 다른 농가에서 근로를 시키면 출입국관리법 위반으로 처벌 될 수 있습니다.(2024년 기준 : 3년 이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금)</p> <p>※ 따라서 농업조합·법인의 경우, 조합원 개인 사업장에서 근무를 하게 할 수 없습니다. 즉, 법인 경영체등록증에 명시된 농지 등에서만 근무가 가능합니다. 다만, 법인에서 농작물의 재배, 가공, 유통업을 겸하고 있다면 선별·세척·포장 등 단순 가공 업무, 수확농작물의 상하차 등 작업은 시킬 수 있습니다.</p> <p>- 계절근로자로 하여금 지게차를 운전하게 하거나, 화물차를 운전하여 하는 출하·유통·판매 등의 작업을 하게 할 수는 없습니다.</p>						

※ 고용주 준수사항은 법무부 지침 개정시 변경될 수 있음.

3. 공공형 계절근로

- ▶ 공공형 계절근로란 지자체가 선정한 사업대상자(농협)가 외국인 계절근로자와 근로계약(고용)을 체결하고 필요 농가에 인력을 제공하는 제도입니다.
 - 종전 농가형 계절근로제는 농가가 외국인 계절근로자를 최대 90일(C-4) 또는 최대 5개월(E-8)간 직접 고용(E-8은 연장 시 최대 8개월)하는 방식만 허용하여, 1일 단위의 단기 고용 인력이 필요한 농가가 활용하기 어려운 측면이 있었습니다. 이에 정부는 지자체가 선정한 농협이 외국인 계절근로자를 직접 고용하여 1일 단위의 단기 근로인력이 필요한 농가에 노동력을 제공하는 공공형 계절근로 사업을 도입 하였습니다.
- ▶ 공공형 계절근로에 참여하는 농가는 노동력 제공에 따른 이용료를 사업주체(농협)에 지급합니다.
 - 사업주체는 고용된 계절근로자의 체류를 관리하며, 농가 수요를 받아 1일 단위로 작업반을 편성하여 농작업 현장 이동을 관리하고 농가에 노동력을 제공합니다.
 - 공공형 계절근로자는 농협에 고용되었으므로, 상시 5인 이상 사업장 근로자와 마찬가지로 근로기준법의 전면 적용을 받습니다. 따라서 농가형 계절근로자와 달리 근로시간(연장근로수당 등), 휴일, 휴계에 관한 규정이 엄격하게 적용됩니다.

II. 외국인 근로자 고용 시 유의사항

1. 근로조건 등 유의사항

(1) 외국인 근로자도 내국인 근로자와 동등하게 대우해줘야 합니다.

- 외국인을 고용한 고용주는 내국인 근로자를 고용한 경우와 마찬가지로 근로계약서를 작성하고, 최저임금 이상의 급여를 줘야 하며, 임금체불을 해서는 안 되고, 연차 휴가를 보장해줘야 합니다.
- 1년 이상 일한 외국인 근로자에게도 퇴직금을 줘야 함이 원칙이지만, 계절근로로 고용한 외국인은 1년 미만을 근로하므로 퇴직금을 지급할 필요가 없습니다. 또한 고용허가제로 고용한 외국인의 경우에는, 출국만기보험에 가입하므로 따로 퇴직금을 줄 필요가 없습니다.
다만, 퇴직금 지급 시 출국만기보험금이 근로자퇴직급여보장법 제8조 제1항에 따른 퇴직금의 금액보다 적은 경우에는 그 차액을 지급해야 합니다.
- 또한 외국인 근로자에게 폭언, 욕설, 성희롱을 해서는 안 되고, 외국인 근로자가 안전한 환경에서 일할 수 있도록 배려해줘야 합니다.
- 외국인 근로자에게 적절한 주거환경을 갖춘 숙소를 제공해야 합니다.
특히, 고용허가제로 고용한 외국인 근로자에게 사업장 건물 등을 주거시설로 제공하는 경우에는 지자체로부터 가설건축물 축조신고필증을 받거나 건축물 대장상 용도가 숙소 또는 관리사로 인정받은 경우에만 허용하고 있습니다.

(2) 외국인 근로자도 4대보험 가입대상이 됩니다.

- 고용허가제 또는 계절근로제*로 고용한 외국인 모두 국민연금, 건강보험, 산재보험에 가입해야 합니다.** 고용보험의 경우, 고용허가제는 당연가입 대상, 계절근로자는 임의가입 대상입니다.
*다만, C-4 체류자격의 계절근로자는 국민연금, 건강보험 당연적용 제외 대상입니다.
**법인 아닌 상시 5인 미만 농가의 근로자는 산재보험 당연적용 제외 대상입니다.
- 2024년을 기준으로 외국인 근로자에 대한 4대보험 적용 사항에 대해 자세히 살펴 보자면 아래와 같습니다.
(4대보험 적용에 관한 사항은 향후 정부 정책 등에 따라 달라질 수 있으므로, 관할 공단에 문의하여 확인하는 것도 좋은 방법입니다.)

1) 국민연금

- 외국인 근로자도 당연적용 대상입니다.
다만, 다음 국가 출신의 외국인 근로자는 가입에서 제외됩니다.

국민연금 당연적용 제외국 (2024년 9월 기준)

그루지야, 나이지리아, 남아프리카공화국, 네팔*, 티모르민주공화국(동티모르), 말레이시아, 몰디브, 미얀마*, 방글라데시, 벨로루시, 브루나이, 사우디아라비아, 싱가포르, 스와질란드(스와질랜드), 에티오피아(이디오피아), 이란(사회보장협정에 의함), 아르메니아, 카자흐스탄, 통가, 파키스탄*, 피지

*네팔, 미얀마, 파키스탄은 고용허가제 농축산업 특화 송출국에 해당합니다.

- 또한 중국, 몽골, 베트남, 필리핀 등 이중보험료면제, 가입기간 합산 등 사회보장협정을 체결한 국가의 외국인 근로자는 한 국가의 보험료 적용이 면제될 수 있습니다.
- 고용허가제 외국인 근로자(E-9), 필리핀·캄보디아·태국* 출신의 계절근로자(E-8)의 경우, 출국 시 그동안 납부한 보험료에 이자를 더한 일시금(반환일시금)을 돌려받을 수 있습니다.
*태국 출신 계절근로자의 경우, 최소 가입기간이 1년 이상이 되어야 반환일시금을 받을 수 있습니다.

※ 국민연금이 당연적용 제외되는 국가 현황, 우리나라와 사회보장협정을 체결한 국가 현황, 반환일시금 지급 대상 체류자격/출신국 현황은 국민연금공단 홈페이지(www.nps.or.kr) 내 '알기쉬운 국민연금' 탭에서 확인이 가능합니다.

2) 건강보험

- 사업자등록을 한 농업인에 고용된 외국인 근로자는 직장가입자로서 건강보험에 가입해야 할 의무가 있습니다.
(근로자가 1인이어도 의무가입 대상)
- 사업자등록을 하지 않은 농가에 고용된 고용허가 외국인 근로자(E-9)의 경우에는 지역가입자로 바로 가입, 계절근로 외국인 근로자(E-8)의 경우에는 6개월 이상 국내 체류 시 지역가입자로 가입됩니다.(2024.10.4 시행)

- 고용허가제로 고용한 외국인 근로자(E-9)의 경우, 건강보험 중 노인장기요양 보험에 한해 적용 제외 신청이 가능합니다.

3) 고용보험

- 외국인 근로자는 고용보험 임의가입 대상입니다. 즉, 반드시 고용 보험에 가입해야 하는 것은 아니고 근로자가 가입을 희망할 경우에 가입할 수 있습니다.
 - ※ 단, 고용허가제 외국인 근로자(E-9)의 경우, 고용보험 중 고용안정·직업능력개발 사업은 당연가입 대상이고 실업급여는 임의가입 대상입니다.

4) 산재보험

- 내국인과 마찬가지로, 외국인 근로자도 산재보험 가입의무가 있습니다.
 - ※ 다만, 법인 아닌 상시 5인 미만의 농가의 경우, 당연(의무)가입대상은 아니지만, 외국인 근로자를 고용하는 경우 산재보험에 임의가입하지 않으면 반드시 농업인안전보험에 가입해야 합니다.

TIP

외국인 근로자의 4대보험(종합)

2024년 10월 기준

구분	체류자격	국민연금	건강보험	고용보험	산재보험
고용허가제	E-9	당연가입 ¹⁾	당연가입 ²⁾	임의가입 ³⁾	당연가입 ⁴⁾
농가형 계절근로	C-4	적용제외		임의가입	당연가입 ⁵⁾
	E-8	당연가입 ⁶⁾	당연가입 ⁷⁾	임의가입	당연가입 ⁸⁾
공공형 계절근로	C-4	적용제외		임의가입	당연가입 ⁹⁾
	E-8	당연가입 ¹⁰⁾	당연가입 ¹¹⁾	임의가입	당연가입 ¹²⁾

- 1) ① 고용허가제 농축산업 특화 송출국 중 네팔·미얀마·파키스탄은 적용제외임.
 ② 사회보장협정이 체결된 중국·몽골·베트남·필리핀 출신 근로자의 경우에는 보험료 면제 신청에 따라 보험료 면제가 가능함.
 ③ 고용허가제 외국인 근로자(E-9)는 국적에 관계없이 반환일시금을 받을 수 있음.
- 2) 사업자 등록이 되지 않은 농가에 고용된 외국인 근로자는 지역가입 대상임.
- 3) 고용허가제 외국인 근로자(E-9)는 실업급여만 임의가입 대상임.
(고용안정·직업능력개발사업은 당연가입 대상임.)
- 4) 법인 아닌 상시 5인 미만 농가의 근로자는 임의가입 대상임.
- 5) 법인 아닌 상시 5인 미만 농가의 근로자는 산재보험에 임의가입 대상임.
다만, 산재보험에 가입하지 않는 경우에는 반드시 농업인 안전보험에 가입해야 함.
- 6) 출신국이 적용제외 국가인지, 사회보장협정 체결 국가인지, 반환일시금 지급대상 국가인지 확인할 필요가 있음.(P78을 참고하세요.)
- 7) 사업자등록을 하지 않은 농가에 고용된 외국인 근로자의 경우 최초 입국일로부터 6개월 경과 시 지역가입자로서 건강보험 당연가입 대상임.(2024.10.4. 시행)
단, 6개월 미만 체류하는 경우에는 지역가입 제외임.
- 8) 법인 아닌 상시 5인 미만 농가의 근로자는 산재보험에 임의가입 대상임.
다만, 산재보험에 가입하지 않는 경우에는 반드시 농업인 안전보험에 가입해야 함.
- 9) 공공형 계절근로는 농협이 고용주가 되므로, 외국인 근로자는 산재보험에 당연가입해야 함.
- 10) 출신국이 적용제외 국가인지, 사회보장협정 체결 국가인지, 반환일시금 지급대상 국가인지 확인할 필요가 있음.(P78을 참고하세요.)
- 11) 공공형 계절근로는 농협이 고용주가 되므로, 외국인 근로자를 직장가입자로 가입시킬 의무가 있음.
- 12) 공공형 계절근로는 농협이 고용주가 되므로, 외국인 근로자는 산재보험에 당연가입해야 함.
 ※ C-4 계절근로자의 경우, 체류기간이 3개월 이하이므로 외국인 등록을 할 수 없어 국민연금·건강보험 적용제외 대상임.

(3) 고용허가제 외국인 근로자(E-9)를 고용한 경우에는 출국만기보험, 보증보험, 귀국비용보험, 상해보험을 가입해야 합니다.⁵⁴⁾

- <출국만기보험>은 외국인 근로자에 대한 퇴직금 지급을 위해, <보증보험>은 고용허가제 외국인 근로자의 임금체불을 대비하기 위해, <귀국비용보험>은 외국인 근로자의 귀국 시 필요한 비용을 충당하기 위해 <상해보험>은 외국인 근로자의 업무와 관련없는 사망·질병 시 요양을 위한 비용을 충당하기 위해 가입해야 하는 보험입니다.
- <출국만기보험>, <보증보험>은 고용주가 보험료를 부담합니다. 반대로 <귀국비용보험>, <상해보험>은 고용허가제 외국인 근로자(E-9)이 보험료를 부담합니다.
- 고용허가제 외국인근로자 전용보험에 대한 내용을 정리하자면 아래 표와 같습니다.

보험료 부담주체	고용허가제 외국인근로자(E-9) 전용보험	내용
고용주	출국만기보험	<ul style="list-style-type: none"> ○ 필수가입 ○ 보험료 : 월 통상임금 X 8.3% ○ 도입목적 : 고용주의 퇴직금 지급에 따른 부담 완화
	보증보험	<ul style="list-style-type: none"> ○ 필수가입 ○ 보험료 : 15,000원/1년 ○ 도입목적 : 고용주의 근로자에 대한 임금체불 대비
고용허가제 외국인 근로자 (E-9) *취업교육 기간에 가입	귀국비용보험	<ul style="list-style-type: none"> ○ 필수가입 ○ 보험료 : 40~60만원 (일시금 또는 3회 분할 납부) ○ 도입목적 : 귀국 시 필요비용 충당
	상해보험	<ul style="list-style-type: none"> ○ 필수가입 ○ 보험료 : 2만원/3년 *성별, 연령에 따른 차등 있음 ○ 도입목적 : 업무상 재해 이외의 사망, 질병 대비

※ 보증보험 가입 문의 : 서울보증보험 (02-777-6689)

※ 출국만기보험 등 기타보험 가입 문의 : 삼성화재 (1600-0266)

54) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조, 제15조, 제23조

(4) 체류자격이 확인되지 않는 외국인을 사용해서는 안 됩니다.

- 고용주 자신이 고용센터에 고용허가 신청을 하여 고용한 외국인 근로자(E-9, H-2) 또는 계절근로제를 통해 고용한 외국인 근로자(C-4, E-8)가 아닌 체류자격이 확인되지 않은 외국인으로부터 근로를 제공받아서 안 됩니다.⁵⁵⁾
- 합법체류자가 아닌 외국인을 사용할 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금을 받게 될 수 있습니다.⁵⁶⁾
 - ※ 농업법인 등 법인의 경우에는, 양벌규정에 따라 법인과 그 대표자가 함께 처벌될 수 있습니다.
- 또한, 적발일로부터 3년간 합법적인 외국인 고용이 제한됩니다.⁵⁷⁾
- 자신이 사용하고 있는 외국인이 합법체류자인지는 하이코리아 홈페이지(<https://www.hikorea.go.kr>)에서 확인이 가능합니다.

The image shows a screenshot of the Hi Korea website. At the top, there is a navigation bar with the Hi Korea logo and language options (한국어, ENGLISH, 中文). Below this is a main banner for '국적 심사 진행상황 조회 서비스 시행 안내' (Notice of the start of the service for checking the status of nationality examination). The banner includes a date '시행일: 2024. 7. 2. (화)' and a button '자세히보기'. Below the banner are four main service buttons: '민원신청' (Application), '자동출입국심사' (Automated border control), '방문예약' (Appointment), and '단기체류외국인 숙박 신고' (Report of stay of short-term stay foreigners). Underneath these are two sections: '나의 민원처리현황' (My application status) and '자주찾는 메뉴' (Frequently used menu). The '자주찾는 메뉴' section has a list of links, and the '나의 민원처리현황' section has a list of application types. At the bottom, there is a row of seven service icons. The fourth icon, '외국인 취업 및 고용가능여부 조회' (Check foreign employment and employment eligibility), is highlighted with a red box.

55) 「출입국관리법」 제18조

56) 「출입국관리법」 제94조

57) 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제20조

- 합법체류자가 아닌 외국인 근로자의 경우에도, 인권은 동등하게 보호받아야 합니다. 따라서 노동관계법령에 따른 근로조건(최저임금, 연차유급휴가 등)이 보장되어야 합니다. 나아가 합법체류자가 아닌 외국인 근로자가 입은 업무와 관련하여 입게 되는 부상, 질병, 장해, 사망도 산재보험에 따른 업무상 재해에 해당합니다. (대법원 2008. 11. 13. 선고 2008두12344 판결. *)

*외국인 근로자가 불법체류자 단속을 피하기 위해 회사 창문으로 외벽을 타고 내려가다가 추락하여 두개골 골절 등의 상병을 입은 것이 업무상 재해에 해당한다고 한 사례
→ 고용주가 업무상 재해에 대한 보상 책임을 부담합니다.

2. 외국인 근로자 고용 관련 주요 Q&A

(1) 고용허가제 관련 주요 Q&A

Q-29

고용허가제 외국인근로자는 필요할 때마다 언제든지 고용이 가능한가요?

외국인근로자 신청은 지정한 기간에만 가능합니다.

일반적으로 1년에 총 4번 매분기마다 신청을 받습니다.(즉, 1월, 4월, 7월, 10월 중에 신청 접수를 진행합니다.)

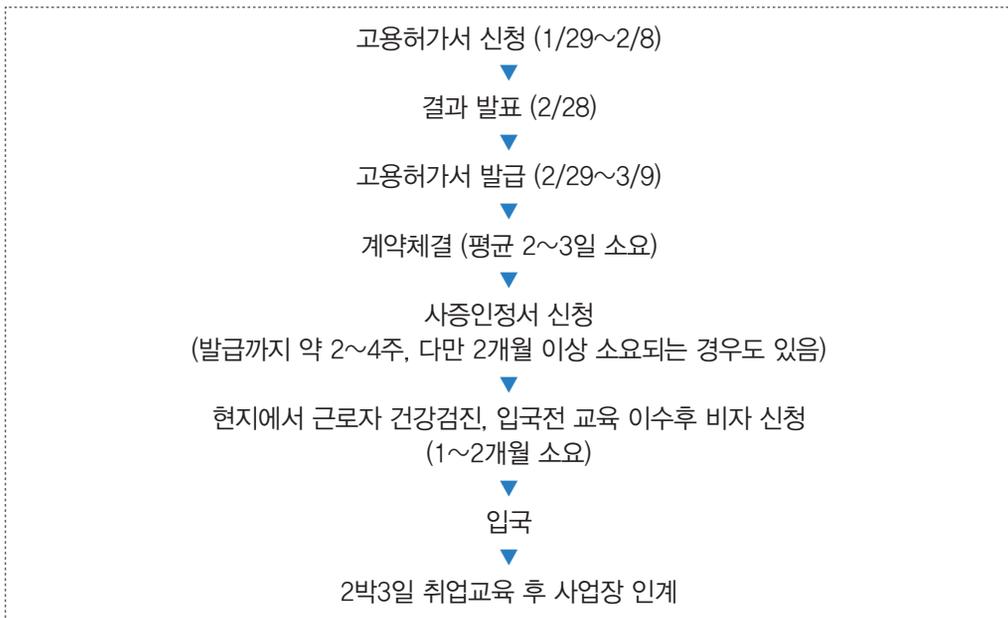
외국인 구인 고용주는 지정 기간 내에 워크넷을 통한 내국인 구인 노력 7일 이상 이행 여부, 권고 사직·임금체불 이력 유무등 신청 요건을 확인하여 관할 고용센터를 방문하거나 고용24(www.work24.go.kr) 또는 외국인 고용관리시스템(www.eps.go.kr)을 통해 신청할 수 있습니다.

Q-30

외국인근로자 고용 허가 신청 후 근로자 입국은 언제 하나요?

고용허가 신청부터 근로자 입국까지는 약 4개월 정도 소요됩니다.

1월 29일에 1차 고용허가 신청을 한 경우를 예로 들자면 절차는 다음과 같습니다.



Q-31

우리 사업장 소속 외국인 근로자 소개로 타 사업장에서 근무중인 외국인근로자(또는 사업장 변경 중인 외국인근로자)가 찾아왔습니다. 고용센터 알선없이 채용이 가능한가요?

고용허가제 외국인근로자(E-9)의 경우 고용센터 이외에는 외국인근로자 알선 등을 할 수 없고, 자유로운 구인구직 활동도 허용되지 않습니다. 따라서 고용센터가 아닌 제3자를 통해서나 고용하고 있는 외국인 근로자의 소개 등으로 알게 된 외국인 근로자를 채용할 수 없습니다.

Q-32

외국인 근로자가 개인사정이 있어서 일시적으로 본국으로 귀국하기를 원하는데 사업장에서는 어떻게 해야 하나요?

외국인근로자가 근로계약기간 내에 본인의 결혼, 부모님의 병환 등의 개인 사정으로 일시 출국하고자 하는 경우 사업장에서 허가한다면 부여 받은 체류기간 내 일시 출국 후 재입국이 가능합니다.

Q-33

고용허가제 외국인 근로자에게 숙소와 식사를 제공한 대가로 돈을 받을 수 있나요?

가능합니다. 또한 외국인 근로자의 자유로운 의사에 따른 동의가 있다면 근로자가 서명한 '숙식비 공제 동의서'를 받아 급여에서 차감하고 주는 것도 가능합니다.

다만 그 숙식비용은 합리적인 범위에서 정해져야 합니다.

예컨대, 숙소비는 ①고용주가 건물을 임차하여 숙소로 제공하는 경우라면 그 임차비를 초과하지 않도록 해야 하고 ②자신의 주택 등을 숙소로 제공하는 경우라면 관할 지자체에 문의해 확인한 주택 실거래가에 기초해 근로자와 합의하여 결정해야 합니다. ③또한 1개 숙소에 여러 명의 외국인 근로자가 거주하는 경우라면, 숙소비를 N분의 1 하도록 합니다. 식비는 식사에 실제 소요된 비용을 가지고 외국인 근로자와 합의하여 결정합니다.

Q-34

고용허가제 외국인 근로자에게 근로계약서에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 시키게 되면 어떠한 문제가 되나요?

외국인 근로자로 하여금 근로계약서에 명시된 사업(장) 외에서 근로를 제공하게 하는 경우, 이를 적발한 직업안정기관의 장은 그 고용주에게 그 사실이 발생한 날부터 3년간 외국인근로자의 고용을 제한할 수 있습니다.(외국인고용법 제20조 제1항)

따라서 외국인 근로자를 계속 사용하려는 농가는 근로계약서에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공하게 해서는 절대 아니 됩니다.

Q-35

고용허가제 외국인 근로자가 별다른 얘기도 없이 사업장을 이탈했습니다. 고용주 입장에서 무엇을 해야 하나요?

별다른 얘기도 없이 사업장을 이탈한 경우에는 외국인 근로자의 소재를 알 수 없는 경우에 해당합니다. 이러한 상황은 외국인고용법 제17조 제1항 및 시행령 제23조 제1항에서 정한 '고용변동 신고' 사유에 해당합니다. 외국인 근로자를 고용한 후에 고용변동 사유가 발생하면 고용센터에 관련 내용을 반드시 신고하여야 합니다.(미신고시 500만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.)

고용변동 신고사유	<ul style="list-style-type: none"> ○ 외국인근로자가 사망한 경우 ○ 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우 ○ 외국인근로자가 고용주의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우 ○ 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우 ○ 고용주 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우 ○ 고용주의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우
고용변동 신고기한	사유 발생일로부터 15일 이내
고용변동 신고방법	<ol style="list-style-type: none"> ① 하이코리아 로그인(http://www.hikorea.go.kr) > [민원신청] > [전자민원] > [전자민원 안내] ② [전자민원 신청] > 목록에서 민원선택 > 신고진행

Q-36

고용허가제 외국인 근로자가 본인의 귀책사유 없이 사업장을 변경하고자 합니다. 이 경우에 외국인 근로자는 어떠한 신고의무가 있나요?

외국인근로자는 입국 당시에 근로계약을 체결한 사업장에서 근로를 지속하여야 합니다. 다만, 법에서 정한 사유로 해당 사업장에서 근로를 지속하기 곤란한 때에는 사업장변경이 가능합니다. 사업장변경 신청 사유가 발생한 경우 외국인 근로자는 원칙적으로 1개월 이내에 사업장변경신청을 하여야 합니다. 한편 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에 「출입국관리법」 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 고용주와 근로계약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아니한 외국인근로자는 출국하여야 합니다. 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 계산합니다.

Q-37

고용허가제 외국인 근로자가 사업장을 변경하고자 할 경우 몇 회까지 가능한가요?

사업장 변경사유 발생 시 외국인근로자는 최초 입국 후 허용된 취업활동 기간 내에는 3회까지 사업장을 변경할 수 있고, 재고용 허가에 의해 취업활동기간이 연장된 경우에는 연장기간 중 최대 2회까지 변경이 가능합니다.

다만, 고용주의 휴업·폐업, 고용허가의 취소·제한, 임금체불 등의 근로조건 위반, 성폭력 등의 부당한 처우, 기숙사의 미제공 사실과 다른 기숙사 제공, 기숙사 주거환경이 열악한 경우 등 「외국인근로자의 책임이 아닌 사업장변경 사유」(고용노동부 고시 제2021-30호)에 해당하는 경우에는 사업장 변경 횟수에 산입되지 않습니다.

◆ 사업장 변경횟수에 산입하는 경우

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

◆ 사업장 변경횟수에 산입하지 않는 경우

고용주의 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

*외국인 근로자가 사업주로부터 부당한 처우를 받음에도 불구하고 사업장을 변경하지 못하는 사례가 발생하지 않도록 하여 사업장 변경횟수에 포함하지 않도록 한 것임.

Q-38

사업장 변경을 위해 대기 중인 고용허가제 외국인 근로자를 채용하려면 어떻게 해야 하나요?

고용주와 외국인근로자가 근로계약을 종료한 경우 종전 고용주는 고용센터에 고용변동신고를 하고, 외국인 근로자는 종료일로부터 1개월 이내에 사업장 변경 신청을 해야 합니다. 이 경우 사업장 변경 신청일로부터 3개월의 구직활동기간이 부여됩니다.

이때 사업장 변경을 신청한(구직중인) 외국인 근로자를 고용하고자 하는 고용주는 워크넷을 통해 내국인 구인노력(7일)을 다한 후, 고용센터에 고용허가를 신청함으로써 사업장 변경 대기중인 외국인 근로자 알선을 요청합니다.

고용센터는 구인 고용주에게 1회에 구인 인원의 3배수 이내의 외국인을 추천하고 이를 추천받은 구인 고용주는 3일 내 채용여부를 결정하여야 합니다. 고용주가 추천받은 외국인과 근로계약 체결에 합의하면 고용허가서를 발급합니다.

외국인근로자는 고용허가 후 근로개시 이전에 관할 출입국관리사무소에 근무처변경허가 및 체류기간 연장허가를 받아야 합니다.

(2) 계절근로제 관련 주요 Q&A

Q-39

계절근로자에게 제공해야 하는 숙소의 기준이 있나요?

친척, 가족의 집에서 출퇴근하지 않는 계절근로자에게는 반드시 숙소를 제공해줘야 합니다. 이 때 비닐하우스, 창고 등 부적합한 숙소 제공은 삼가야 합니다.

(다만, 외형은 컨테이너지만 외관과 내부를 일반 주택처럼 개조한 조립식 구조로서, 지자체가 인정한 경우에는 숙소로 사용 가능합니다.)

한편, 계절근로 참여가 승인되기 위해서는 계절근로자에게 ①냉·난방 설비, 온수가 나오는 샤워시설 ②숙소(침실, 화장실 포함) 내부에 잠금장치 설치 ③취사도구, 침구류 ④소화기, 화재감지기가 갖추어진 숙소를 제공해야 합니다.

※ 근로계약 체결 시, 고용주는 근로자에게 숙소시설 현황을 적은 숙소시설표를 반드시 제공해야 합니다.

Q-40

계절근로자에게 숙식비를 징수할 수 있나요?

근로계약서에 숙식비를 정한 경우에는 징수가 가능합니다.
다만, 아래와 같은 기준을 준수해야 합니다.

【숙식비 징수 한도】

구분	아파트, 단독주택, 연립·다세대 주택 또는 이에 준하는 주거시설	그 밖의 주거시설 (조립식 숙소, 개조 숙소)
숙식 모두 제공 시	월 임금의 20%	월 임금의 13%
숙소만 제공 시	월 임금의 15%	월 임금의 8%

또한 계절근로자가 서명한 숙식비 공제동의서를 받은 경우에는 숙식비를 급여에서 미리 차감하는 것도 가능합니다.

Q-41

계절근로자가 우리 농가가 아닌 다른 농가에서도 일할 수 있나요?

계절근로자는 근로계약을 체결한 해당 농가 등의 작업장에서만 근무할 수 있습니다.
만일 다른 고용주의 작업장에서 근로를 하게끔 하는 경우 출입국관리법 위반에 따른 처벌 대상이 될 수 있으므로 주의해야 합니다.
또 지게차를 운전하게 하거나 화물차를 운전하여 하는 출하·유통·판매작업을 시켜서는 안 됩니다.

Q-42

작물재배업이 아닌 농산물가공업 을 하고 있습니다. 계절근로자를 사용할 수 있나요?

원칙적으로는 안 되지만, 배정심사협의회를 통해 농업과 밀접한 연관성이 있는 분야로 인정된 지역의 제조업체(농산물가공업 등록)에 한하여서는 계절근로자 고용이 허용됩니다.
따라서 관할 지자체에 문의하여, 계절근로자 고용이 가능한 농산물가공업체인지 여부를 확인해볼 필요가 있습니다.

※ 2024년 기준으로는 '곶감 가공'만이 허용되고 있습니다.

Q-43

계절근로자가 농가를 무단이탈하여 연락이 두절됐습니다. 어떻게 해야하나요?

계절근로자가 무단이탈하게 된 경우, 그 날로부터 15일 이내에 지자체에 고용변동(소재불명) 신고를 해야합니다. 소재불명 신고 이후 일정기간이 지나면 그 계절근로자에 대한 체류허가는 취소가 됩니다. 소재불명인 계절근로자가 중간에 다시 농가로 돌아온 경우에는 고용주와 계절근로자가 직접 출입국 관서를 방문하여 무단이탈 경위를 소명함으로써 소재불명이 해제될 수 있습니다.

Q-44

계절근로자의 고용주를 체류기간 중간에 바꿀 수 있나요?

해외 입국 계절근로자의 경우, 계절근로자에게 책임있는 사유(무단결근, 지시 불이행, 업무 방해 등)가 아닌 경우에만 근무처 변경이 가능합니다. 또 E-8 체류자격의 계절근로자의 경우에는 외국인 등록 전에 고용주와 합의하여 근무처를 변경할 수도 있습니다. 근무처 변경을 위해서는 고용변동신고서를 제출해야 합니다.

국내 체류 계절근로자의 경우, (해외 입국 계절근로자와 마찬가지로) 계절근로자에게 책임있는 사유가 없을 때에 한하여 새로운 '체류자격 외 활동허가'를 신청함으로써 고용주를 바꿀 수 있습니다.

Q-45

공공형 계절근로자를 휴일에 근로하게 하는 대신, 다른 날짜에 쉬게 할 수는 없나요?

공공형 계절근로자의 동의를 얻거나, 공공형 계절근로자들에게 적용되는 규정·지침에 휴일 대체가 가능하도록 규정한 경우, 원래 휴일에 근로하게 하는 대신 다른 날짜에 휴일을 부여할 수 있습니다. 다만 적어도 24시간 전에 근로자에게 통보해야 합니다.

또한, 일반적인 휴일이 아닌 공휴일을 다른 날로 대체하고자 할 때에는 반드시 공공형 계절근로자의 근로자 대표와 사전에 서면으로 휴일대체에 합의해야 합니다.

Q-46

다음주 평일에 비가 올 예정이어서 공공형 계절근로자들이 작업에 투입되지 못 할 예정입니다. 이 날을 연차휴가일로 대체할 수 없나요?

공공형 계절근로자의 근로자대표와 사전에 연차휴가일을 갈음하여 특정 근로일에 공공형 계절근로자들을 휴무시킨다는 합의를 하면 연차휴가 대체사용이 가능합니다.

이 경우, 전체 근로자가 아닌 특정 근로자에게만 휴가 대체를 합의할 수 있습니다. 아울러 휴가를 하루가 아닌 시간 단위로 대체사용 합의하는 것도 가능합니다.

② 숙식비 공제 동의서(계절근로자 한·영)

숙식비 공제 동의서

Consent to Deduction of Food and Accommodation

고용주 _____ 와 외국인 계절근로자 _____ 는 매월 임금 지급 시 근로계약 체결에서 약정한 임금에서 다음과 같이 숙식비를 사전 공제하고 지급하기로 한다.

This is to certify that Employer _____ and Foreign Seasonal Worker _____, with regard to payment of Monthly Wage, agree to a prior deduction of Food and Accommodation to be taken as stated below from the Wage agreed in Labor Contract.

월 급여 및 숙식비 공제 금액

Monthly Wage and Food and Accommodation Deduction A업무협약(MOU)nt

○ (월 급여) _____ 원(한화)

(Monthly Wage) _____ Won (Korean Currency)

○ (숙식비 공제금액) _____ 원(한화)

(Food and Accommodation Deduction A업무협약(MOU)nt) _____ Won (Korean Currency)

※ 월 통상임금의 최대 20% 이내에서만 징수 가능

Deductible within up to 20% of Monthly Ordinary Wage

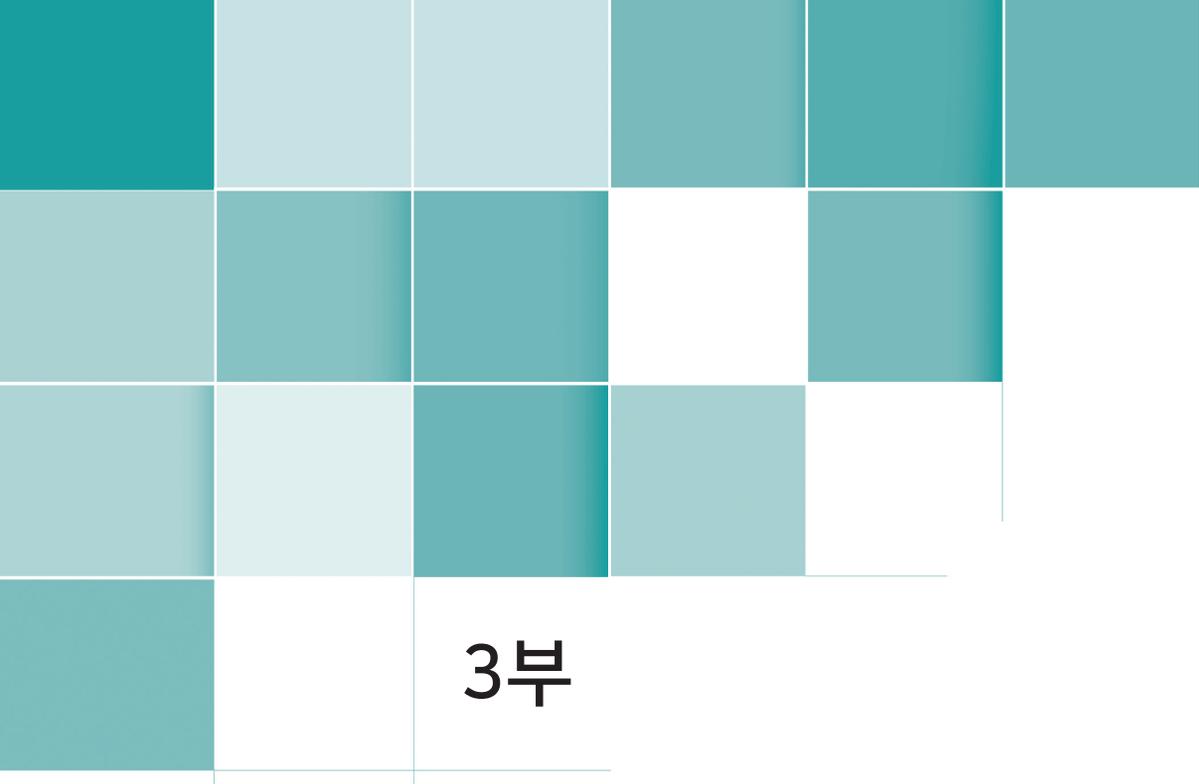
본인은 위와 같이 임금에서 매월 숙식비로 공제되는 항목에 대하여 고용주로부터 자세한 설명을 듣고 이를 충분히 검토한 후 자유로운 의사로 동의함을 확인하고, 이에 서명합니다.

I hereby sign and certify that I, of my own free will, agree to a monthly deduction of Food and Accommodation to be taken from my Wage as stated above, after careful consideration of what has been explained in full detail by the Employer.

Date _____

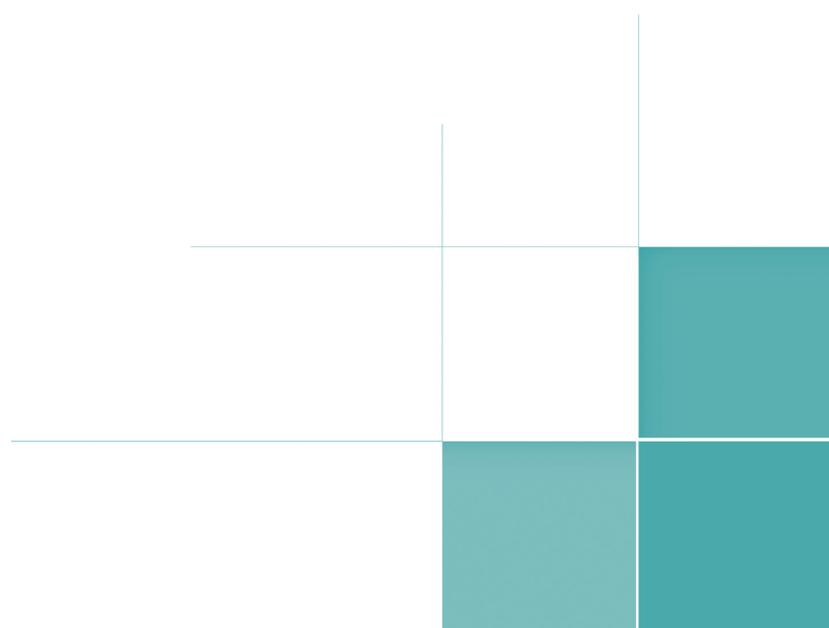
외국인 계절근로자
Foreign Seasonal Worker

(서명)
(Signature)



3부

농업 분야 인권과 안전



농업 분야 인권과 안전

I. 근로자의 인권보호

1. 직장 내 괴롭힘⁵⁸⁾

- ▶ 근로자에 대해 ‘직장 내 괴롭힘’을 해서는 안 됩니다.
 - 근로자를 고용한 고용주 자신 또는 동료 근로자는 다른 근로자에 대해서 ‘직장 내 괴롭힘’ 행위를 해서는 안 됩니다.
 - 다만, 근로자가 단순히 직장에서 억울한 일을 당했다고 하여 모두 직장 내 괴롭힘이라고 할 수는 없습니다. 직장 내 괴롭힘이 성립하기 위해서는 ①사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ②업무상 적정범위를 넘어서 ③신체적·정신적인 고통을 유발하거나, 근무환경을 악화시키는 행위로 인정되어야 하기 때문입니다.
 - 이에 대해 자세히 살펴보자면 아래와 같습니다.
- ▶ 직장 내 괴롭힘이 성립하기 위한 요건은 다음과 같습니다.
 - ① 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
 - 직장 내 괴롭힘 행위는 ‘피해 근로자보다 우위에 있는 자가 피해 근로자가 저항 또는 거절하기 어려운 상태를 이용하여 한’ 괴롭힘 행위를 말합니다.
 - 따라서 직장 내 괴롭힘의 가해자는 근로자를 고용한 고용주 자신이 될 수도 있고, 근로자에게 직접 작업명령을 하는 상급자, 근로자보다 농가에서 더 오래 일한 선배, 근로자보다 나이가 많은 동료가 그 우위성을 이용하여 한 행위여야 합니다.
 - ② 업무상 적정범위를 넘어서는 것
 - 업무상 적정범위를 넘어서는 경우란 가해행위가 업무적인 필요성이 인정되지 않는 경우 또는 그 필요성이 인정되더라도 욕설, 폭언을 동반하는 등 그 방법과 정도가 부적절한 경우를 말합니다.

58) 고용노동부, 『직장 내 괴롭힘 예방 대응 매뉴얼(2023. 4.)』참고

③ 신체적·정신적인 고통을 유발하거나, 근무환경을 악화시키는 행위일 것

- 괴롭힘으로 지목된 행위가 평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통을 유발할 만한 행위 또는 근무환경을 악화시키는 행위여야 합니다.
- 여기서 근무환경을 악화시키는 행위란 피해자가 자신의 능력을 발휘하여 일을 하는데 지장을 주는 행위를 말합니다.(예 : 의도적으로 업무에서 따돌리는 행위)
- 행위자의 의도가 없었더라도, 그 행위로 인하여 근로자가 신체적·정신적 고통을 받았거나 근무환경이 악화되었다면 직장 내 괴롭힘으로 볼 수 있습니다.

◆ 직장 내 괴롭힘의 예시

- 집단적으로 특정 근로자를 따돌리는 행위
- 신체적인 위협이나 폭력을 가하는 행위(물건던지기, 먹살잡기, 밀치기, 주먹질 등)
- 욕설이나 위협적인 말을 하거나, 소리를 지르는 행위
- 다른 사람들 앞에서 조롱하거나 모욕감을 느끼게 하는 행위
- 개인적인 심부름을 하게 하는 행위
- 퇴사를 강요하는 행위
- 정당한 이유 없이 허드렛일만 시키는 행위

▶ 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우에는 다음과 같이 조치하세요.

- 고용주는 피해자 또는 다른 근로자로부터 직장 내 괴롭힘 신고를 받거나, 어떠한 경위로든지 직장 내 괴롭힘이 발생한 사실을 알게 된 경우에는 직장 내 괴롭힘이 사실인지 조사를 해야 합니다. 조사 과정에서는 피해자, 신고자의 보호를 위해 필요한 경우 유급휴가를 주거나 근무장소를 변경하는 등 적절한 조치를 취할 필요가 있습니다. 다만, 그 피해자, 신고자의 의사에 반하는 조치여서는 안 됩니다.
- 피해자가 어떠한 괴롭힘을 당했는지, 그로 인해 어떠한 피해를 받았는지, 문제해결을 위하여 어떤 것을 희망하는지를 충분히 경청하고, 그 다음에 그 행위를 목격한 자, 가해자로 지목된 자의 이야기를 듣습니다. 조사 과정에서 알게 된 사실은 다른 사람에게 누설되지 않도록 해야 합니다.

- 직장 내 괴롭힘으로 판단되면, 가해자와 피해자를 분리된 장소에서 일할 수 있도록 배려하거나, 가해자를 징계하는 등 피해자 보호 조치를 해야 합니다.(조사 과정에서 분리와 별개) 조치를 하기 전에도 피해근로자의 의견을 사전에 청취해야 합니다.
- 또한 직장 내 괴롭힘을 신고했다는 이유로 그 근로자를 불이익하게 조치(인사발령, 해고 등)해서는 안 됩니다.

2. 직장 내 성희롱⁵⁹⁾

- ▶ 근로자에 대해 '직장 내 성희롱'을 해서는 안 됩니다.
 - 직장 내 성희롱이란 직장에서 성적인 발언과 행동으로 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 행위, 성적인 요구에 따르지 않았다는 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위를 말합니다.
 - 근로자를 고용한 고용주는 물론 모든 근로자는 다른 근로자에 대해서 '직장 내 성희롱'을 해서는 안 됩니다.

Q-47

근무시간 중이 아닌 회식 자리, 퇴근길에서 발생한 성희롱도 직장 내 성희롱에 해당하나요?

A. 직장 내 성희롱이 성립하기 위해서는 '업무관련성'이 인정되어야 합니다. 근무시간이 아닌 회식자리, 퇴근길이라고 하더라도 성적인 발언을 하거나, 성적인 행동을 하게 되는 경우, 이는 직장 내 성희롱에 해당합니다.

Q-48

근로자가 성적인 언동을 거부하지 않았는데, 직장 내 성희롱이라고 볼 수 있나요?

A. 피해자가 사건 당시에 성적인 발언, 행위를 거부하는 의사를 표시하지 않았더라도, 그 당시 상황이나 행위, 가해자와의 관계 등을 종합하여 볼 때, 피해자가 어떻게 행동해야 할지 몰라서 그랬거나 거부하기가 어려운 조건이었다면, 피해자가 '원치 않는 행동'으로서 직장 내 성희롱이라고 충분히 인정할 수 있습니다.

59) 고용노동부, 『직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(2024. 1.)』 참고

Q-49

여성의 남성 상대 또는 동성 간의 성적 언동도 직장 내 성희롱인가요?

A. 직장 내 성희롱은 성별과 상관없습니다. 따라서 여성이 남성을 상대로 한 성적 언동이나, 동성 간의 성적 언동으로 그 상대방이 성적 굴욕감· 혐오감을 느끼게 되었다면 모두 직장 내 성희롱에 해당합니다.

Q-50

특정인을 상대로 한 것이 아닌데도 직장 내 성희롱에 해당될 수 있나요?

A. 특정 근로자에 대한 성적 언동이 아니더라도, 그것을 보거나 듣는 사람으로 하여금 성적 굴욕감· 혐오감을 준다면 직장 내 성희롱이 될 수 있습니다.

Q-51

성희롱의 의도가 없었는데도 직장 내 성희롱이 될 수 있나요?

A. 행위자의 의도와 상관없이 피해자가 그로 인하여 성적 불쾌감을 느꼈다면 직장 내 성희롱이 성립할 수 있습니다.

◆ 직장 내 성희롱의 예시

- 원치 않는 신체적 접촉 행위
- 음란한 농담을 하거나, 음탕하고 상스러운 이야기를 하는 행위
- 외모를 평가하거나 성적으로 비유하거나 신체 부위를 언급하는 행위
- 성적인 사실관계를 묻거나, 성적인 내용의 정보를 퍼뜨리는 행위
- 회식 자리 등에서 옆에 앉혀 술을 따르도록 강요하는 행위
- 음란한 사진, 그림, 낙서를 보여주는 행위
- 자신의 특정 신체부위를 고의적으로 노출하거나 만지는 행위
- 상대방의 특정 신체 부위를 음란한 시선으로 쳐다보는 행위
- 성적 요구에 따르는 것을 조건으로 이익(금전 등)을 주겠다고 하거나, 따르지 않을 시 불이익(해고 등)을 주는 행위

- ▶ 고용주와 근로자들은 직장 내 성희롱 예방교육을 들어야 합니다.
 - 상시 1명 이상의 근로자를 사용하는 모든 농가는 연 1회 1시간 이상 직장 내 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다.
 - 다만 상시 10인 미만의 근로자를 사용하는 농가 또는 고용주 및 근로자 모두가 동성으로 구성된 농가 경우에 예방교육의 홍보물을 게시하거나 나누어 주는 방법으로도 예방교육을 할 수 있습니다.

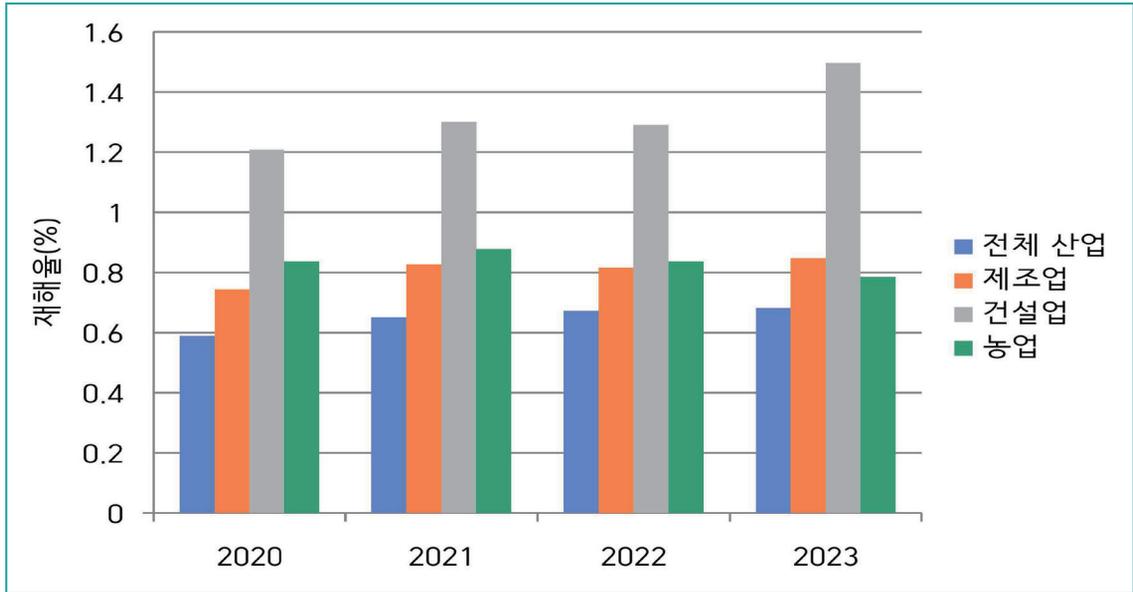
- ▶ 직장 내 성희롱이 발생한 경우에는 다음과 같이 조치하세요.
 - 직장 내 괴롭힘과 마찬가지로, 고용주는 직장 내 성희롱 신고를 받거나, 직장 내 성희롱이 발생한 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 조사를 해야 합니다. 조사 과정에서 알게 된 사실은 다른 사람에게 누설되지 않도록 해야 합니다.
 - 조사과정은 물론 직장 내 성희롱이 사실로 확인된 경우, 피해자나 신고자가 요청하면 근무장소를 변경하고 유급휴가를 주는 등 보호조치를 해야 합니다. 또 가해자를 징계하거나 근무장소를 변경하는 사후조치가 필요합니다. 다만, 이 경우 반드시 사전에 피해자의 의견을 들을 필요가 있습니다.
 - 또한 직장 내 괴롭힘을 신고했다고 해서 그 근로자를 불이익하게 조치해서는 안 됩니다.

II. 근로자의 안전관리

1. 농업분야 산업재해 현황

▶ 산업재해란 작업 도중 다치거나, 질병에 걸리거나, 사망하는 재해를 말합니다.

- 농업은 전체 산업 대비 재해율이 높은 업종에 해당하기도 하므로, 산업재해 예방에 각별한 유의가 필요하다고 할 수 있습니다.⁶⁰⁾



▶ 농업에서는 다음과 같은 산업재해가 주로 발생하므로 주의해야 합니다.

구 분		세부내용
업무상 질병	온열질환	열사병 및 탈진, 경련, 실신 등
	근골격계 질환	목, 어깨, 허리, 팔·다리 등의 질환
업무상 사고	농기계 사고	경운기, 트랙터, 이앙기, 콤바인 등
	농약 중독	살충제 및 제초제의 마심, 흡입, 피부접촉
	기타 업무상 손상	넘어짐, 떨어짐, 베임, 부딪힘, 동물에 의한 상해 등

60) 고용노동부, 연도별 산업재해현황분석

2. 직업병 예방을 위한 조치⁶¹⁾

종 류	응급처치
온열질환	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업공간에 시원하고 깨끗한 물을 구비하도록 하며, 작업 중 규칙적으로 물을 마실 수 있도록 합니다. ○ 작업공간과 가까운 곳에 바람이 통하는 그늘을 마련하고 휴식을 취할 수 있도록 합니다. ○ 폭염주의보 발령 시 매시간마다 10분씩 휴식할 수 있도록 하고, 무더위 시간대(오후 2시부터 5시)에는 야외작업을 최소화합니다. ○ 폭염경보 발령 시 매시간마다 15분씩 휴식할 수 있도록 하고, 무더위 시간대(오후 2시부터 5시)에는 야외작업을 중지합니다. <p>※ 여름철 폭염으로 인한 온열질환 예방방법은 P111을 참고하세요.</p>
근골격계 질환	<ul style="list-style-type: none"> ○ 작업 중 같은 자세를 장시간 취하지 않도록 합니다. ○ 목, 허리 등 상체를 갑자기 비트는 동작은 피하도록 합니다. ○ 물건을 들거나 움직일 때에는 다른 사람들과 함께 하도록 합니다. ○ 정기적으로 충분한 휴식시간을 가지며, 작업 전후로 스트레칭을 하도록 합니다.

3. 기타 사고 발생 시 조치⁶²⁾

사고가 발생했을 때에는 즉시 의사의 치료를 받도록 해야 합니다. 다만, 치료를 받기 전 현장에서는 다음과 같은 응급조치를 하도록 합니다.

종 류	응급처치
골절 및 근육 / 인대파열	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환자를 함부로 옮기거나, 다친 곳을 건드리지 않습니다. 환자를 가능한 한 움직이지 않도록 해야 하며, 편안함을 느끼는 자세를 취할 수 있도록 합니다. ○ 골절로 인하여 뼈가 외부로 노출된 경우에는 억지로 뼈를 안으로 밀어 넣으려고 하지 않습니다.
베임, 찔림	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상처 부위의 옷을 제거할 경우, 벗기는 것보다 가위로 잘라서 제거합니다. ○ 통증과 추가 손상 예방을 위해 상처부위를 과도하게 움직이지 않도록 합니다. ○ 상처 부위에 멸균거즈를 대고 압박하여 지혈시키며, 심장 높이보다 위로 유지합니다. 출혈이 감소하면 멸균거즈를 대고 압박붕대를 감습니다. ○ 녹슨 못에 찔렸을 때는 조속히 의사의 진찰을 받아 항독소와 파상풍 예방주사를 맞도록 합니다.

61) 출처 : 고용노동부/한국산업안전보건공단, 『여름철 폭염으로 인한 온열질환 예방가이드 OPS(2024.6.)』

62) 한국산업안전보건공단, 『산업재해 형태별 응급처치 요령(2021. 12.)』

종 류	응급처치
절단	<ul style="list-style-type: none"> ○ 과다출혈을 막기 위해 출혈부위를 손(손가락)으로 직접 압박하거나 멸균거즈를 덮은 뒤 탄력붕대를 감습니다. 절단 부위를 심장 높이보다 위로 유지합니다. ○ 절단부위는 가능하면 냉장상태로 보관합니다. 절단부위가 오염된 경우에는 생리식염수로 씻어낸 후 깨끗한 천, 수건 등을 두른 다음 비닐봉지에 밀봉합니다. 비닐봉지를 얼음과 물을 1:1 비율로 섞은 용기에 담아 병원으로 가지고 갑니다.
타박상 (멍)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 일단, 휴식을 취하도록 하고 손상부위를 냉찜질하거나, 압박붕대를 이용하여 압박하거나, 부목을 대도록 합니다.
뇌진탕	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환자를 우선 안정시키면서 몸을 죄는 옷의 단추를 풀어 통풍이 되게끔 합니다. ○ 머리, 척추 등이 움직이지 않도록 하고, 경련이 있는 경우 주변의 위험한 물건을 치우거나 침대에서 떨어지지 않도록 몸을 고정시킵니다.
농약 중독	<ul style="list-style-type: none"> ○ 환자를 중독 현장에서 멀리 떨어지게 하고, 바람이 잘 통하는 곳으로 옮겨 더 이상 노출되지 않도록 합니다. 오염된 옷이나 신발은 신속하게 벗깁니다. ○ 피부, 머리에 농약이 묻은 경우에는 많은 양의 물을 이용하여 농약을 씻어내도록 합니다. 눈에 농약이 들어갔을 때에는 최소 10분간 물로 눈을 씻어냅니다. 물을 이용할 수 없으면 옷이나 화장지 등으로 두드리거나 가볍게 닦아냅니다. 피부를 거칠게 문질러서는 안 됩니다. ○ 머리를 낮게 하여 한 쪽으로 향하도록 누입니다. 환자가 의식이 없으면 턱은 쳐들고 머리는 뒤쪽으로 향하게 하여 호흡을 쉽게 할 수 있도록 합니다. ○ 농약을 삼킨 경우, 고독성 농약이거나 의사의 치료를 빨리 받을 수 없는 경우에만 토하게 합니다. 고독성 농약인지 등은 농약 포장지를 통해 확인합니다.

[참고] 열사병 사망에 따른 중대재해처벌법 위반 혐의 기소 사례

- 여름철 고온다습한 환경에서 일하는 근로자들이 열사병으로 사망하는 사례가 늘고 있습니다. 온열질환 예방에 세심한 노력을 기울이는 것이 필요합니다.
- ※ 5인 이상 농가 또는 공공형 계절근로를 운영하는 농협에서, 1년 사이에 3명 이상의 열사병 환자가 발생하거나 열사병으로 인하여 1명 이상의 근로자가 사망하게 되는 경우에는 중대 재해처벌법 위반으로 형사처벌될 수 있습니다.

[단독] '열사병 사망도 중대재해'...검찰, 예방조치 등 책임 물어 '폭염' 첫 적용 공소장 보니

2024-08-06

유례없는 폭염으로 일터에서 온열질환자가 속출하는 가운데 검찰이 건설노동자의 열사병 사망과 관련해 폭염 시 작업중지권 등 대응 매뉴얼을 마련하지 않았다며 사용자를 중대재해처벌 등에 관한 법률(중대재해처벌법) 등을 위반한 혐의로 기소한 사실이 확인됐다.

폭염도 '중대산업재해가 발생할 수 있는 급박한 위험'으로 봐, 이에 대한 대처를 제대로 하지 않을 경우 경영책임자가 처벌받을 수 있음을 보여준 것이다. 현행법에 폭염에 따른 산업재해 예방 조치가 포괄적으로 규정된 상황에서, 검찰의 중대재해처벌법 기소가 폭염 대책을 강제할 수 있는 수단이 될 수 있을 것으로 전망된다.

6일 한겨레가 국민의힘 박규택 의원실을 통해 확보한 공소장을 보면, 대전지검은 하청노동자의 열사병 사망의 책임을 물어 원청 건설업체 대표이사를 중대재해처벌법 위반 혐의로, 원청업체 현장소장과 하청업체 현장소장을 산업안전보건법 위반 혐의로 지난달 1일 불구속 기소했다.

50대 노동자는 2022년 7월4일 낮 대전 유성구 건물 신축공사 현장에서 콘크리트 타설 작업을 하다 열사병 증상으로 병원에 옮겨졌으나 숨졌다. 검찰이 열사병 사망에 대해 중대재해처벌법 위반 혐의로 사용자를 기소한 것은 이번이 처음이다.

검찰은 원청업체가 폭염에 대비한 작업 중지, 위험요인 제거 등 구체적인 대응 매뉴얼을 마련하지 않은 책임을 물었다.

사고 당일 최고기온은 33.5℃로 기상청이 폭염경보를 발령했고, 고인이 작업한 곳은 지붕이 없는 건물 꼭대기였다. 산업안전보건기준에 관한 규칙은 폭염에 노출된 노동자에게 적절한 휴식과 그늘진 휴식 장소, 깨끗한 물 제공 등을 사업주의 의무로 규정하는데 해당 노동자에게는 이러한 조치가 이뤄지지 않았다.

검찰은 '폭염에 대한 대응 조치에 관한 매뉴얼을 마련하지 않아, 옥외 작업 중 폭염으로 인해 언제든지 중대산업재해가 발생할 수 있는 급박한 위험이 있음에도, 즉시 작업을 중단하거나 휴식시간을 부여하는 등의 대응 조치를 할 수 없게 만들었다'고 밝혔다.

검찰의 기소는 폭염이나 혹한도 떨어짐·끼임·무너짐 등 사고성 재해와 마찬가지로 중대산업재해를 일으키는 긴급한 위험으로 본 것이다.

사업주·경영책임자가 폭염 대응 조치를 마련할 의무가 있고, 이를 어길 경우 처벌받을 수 있다.

중대재해처벌법 시행령은 폭염에 노출된 장소에서 발생한 열사병을 급성중독 등의 질병과 같은 선상에서 '직업성 질병'으로 규정하고, 1년 이내에 같은 사업장에서 3명 이상 열사병이 발생한 경우 '중대산업재해'로 본다.

박다혜 변호사(법률사무소 고른)는 '폭염 등으로 인한 노동자의 건강장해 예방 의무가 구체적인 법적 의무라는 걸 보여준다'며 '고용노동부는 '온열질환 예방 가이드라인'을 발표만 할 것이 아니라, 사업주가 이를 '폭염 대응 매뉴얼'로서 제대로 적용하고 있는지 확인하고, 독려해야 할 것'이라고 말했다. 손익찬 변호사(법률사무소 일과사람)도 '폭염 관련 산업안전보건규칙과 노동부 가이드라인이 현장에서 받아들여지지 않고 있었는데, 사업주 의무를 명확히 했다'고 말했다.

출처 : 한겨레

링크 : <https://www.hani.co.kr/arti/society/labor/1152550.html>

TIP 농업인 폭염 시 안전사고 예방 행동요령

농업인 폭염 시 행동요령

안전사고 예방

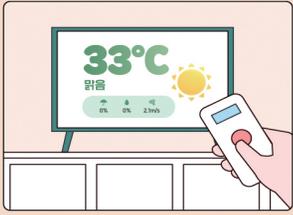
⚠ 폭염특보 기준

폭염 주의보

일 최고 체감온도 33°C 이상인 상태가 2일 이상 예상될 때

폭염 경보

일 최고 체감온도 35°C 이상인 상태가 2일 이상 예상될 때



기상상황 확인

TV, 라디오 등을 통해 기온 등 수시로 확인



피부 보호

챙이 넓은 모자를 착용하고 자외선 차단제 바르기



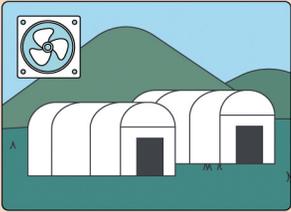
나홀로 작업 피하기

2인 1조로 움직이기



야외 논밭에 쉼터 설치

그늘막, 차양막 등 직사광선을 피할 수 있는 장소 마련



밀폐공간 환기

비닐하우스에서는 환기를 통해 적정온도 유지



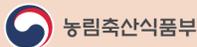
물 많이 섭취

농작업 중 규칙적으로 시원하고 깨끗한 물 섭취



농작업 자제

가장 더운 12~17시에 실내에서 충분한 휴식



TIP 집중호우 및 태풍 대비 농업인 행동요령

집중호우 및 태풍 대비 농업인 행동요령

과수



가지를 지주시설에 고정

벼, 밭작물



잡초 제거, 배수로 사전 정비



비오기 전 주요 병해충 예방 약제 살포

농업시설물



비닐하우스 사전점검 및 단단히 묶기



출입문 및 환기창 고정, 강풍 유입 방지



붕괴가 우려되는 축사는 보조기둥을 미리 설치

안전사고 예방



천둥·번개 등 낙뢰 위험 시 건물 안이나 안전한 곳으로 대피



집 주변의 산사태, 침수 등 위험 시 대피 준비



다리나 하천도로는 안전 확인 후 이용

한권으로 끝내는

농업분야 노무관리 안내서

인 쇄 2024년 11월

발 행 2024년 11월

이 책을 만든 사람들

총 괄 농림축산식품부 농업경영정책과

기 획 농협중앙회 농촌지원부

집 필 흥익노무법인

발행·편집 : 농협중앙회

전화 : 02)2080-5626

팩스 : 02)2080-5620

행복한 일터, 농업·농촌 만들기

인권보호상담실로 문의하세요!

농협중앙회는 “농어업고용인력 지원 특별법”(2024.2.15.시행)에 따라
농림축산식품부의 업무 위탁을 받아 인권보호상담실을 운영하고 있습니다.

- | **상담대상** 농업에 종사하는 근로자(내·외국인)
- | **상담내용** 농업 사업장에서 발생한 인권침해 피해
- | **상담실 연락처** 02-2080-5626
- | **상담 가능시간** 평일 오전 9시 ~ 오후 6시
- | **상담실 위치** 서울 중구 새문안로 16 본관8층(농촌지원부)

?! 상담은 어떻게 진행되나요??



1단계

상담실 연락처로
유선 문의 상담



2단계

상담실 방문하여
현재상황 심층 논의



3단계

인권보호 위한
신고 및 진정 방안 안내

한권으로 끝내는
농업분야 노무관리 안내서