2026년
음식점업 고용허가제
설명자료



※ 본 자료는 '26년 2월 기준의 내용으로
실제 신청 시에는 고용노동부의 공고 내용을 준수하시기 바랍니다.

농림축산식품부 고용노동부

2026년
음식점업 고용허가제
설명자료



목차

1. 음식점업 외국인 근로자(E-9) 고용허용 시범사업 개요 1
2. 외국인 근로자(E-9) 고용허가서 발급 요건 2
3. 외국인 근로자(E-9) 고용허용 신청 절차(총괄표) 3
4. 고용허용 신청 단계별 세부 안내 4
5. 기타 준수사항 7
참고 1. 고용허가제의 이해 8
참고 2. 외국인 근로자의 지위 9
참고 3. 외국인 근로자 채용 후 퇴직까지 10
참고 4. 사용자 준수사항 14
참고 5. 외국인 근로자 보험제도 19
참고 6. 외국인 근로자 고용허가서 신청 서식 21
참고 7. 음식점업 재해예방을 위한 안전보건관리방안 23
참고 8. 조리식품 안전·위생 31
참고 9. 외국인 근로자 인권보호 34
참고 10. 음식점업 사업주를 위한 외식협회의 지원 37
참고 11. 외국인 근로자(E-9) 고용 사업장 자가진단표 39

1 음식점업 외국인근로자(E-9) 고용허용 시범사업 개요

❶ 추진 배경

- **'24년 고용허가제** 고용허용 업종으로 **음식점업** 신설, **시범사업** 추진

※ 고용허가제 : 내국인을 구하지 못한 중소기업이 정부로부터 고용허가서를 발급받아 합법적으로 비전문 외국인력을 고용할 수 있도록 하는 제도(관련 법령 : 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률)

* 음식점업 신청 가능 국가(11개국) : 필리핀, 스리랑카, 네팔, 베트남, 키르기스스탄, 태국, 인도네시아, 미얀마, 몽골, 중국, 우즈베키스탄

❷ 주요 내용

- (업종) **한식 음식점업**(한국표준산업분류 상 5611), **외국식 음식점업**(5612)

* 고용보험 시스템에 등록된 업종 기준(실제 영업을 영위하는지 여부 등은 '사업자등록증' 또는 '영업신고증'으로 증빙)
* 기관구내식, 출장이동식, 기타간이, 주점, 비알코올 음료점은 미허용



- (업력) **고용허가서 신청일 기준**으로 동일한 사업장에서 **이전부터 5년 이상 영업을 유지**하고 있는 경력 필요

* 부가가치세 과세표준증명원상 '과세기간' 또는 사업자등록증상 '개업 년·월·일'로 확인

- (고용인원) 5인 미만 사업장은 1명, 5인 이상 사업장은 2명까지 가능

* 내국인 근로자(피보험자) 수는 고용부에서 고용보험시스템 전산 확인

- (직무) **주방보조원**(한국표준직업분류 상 95220) 및 **음식서비스종사원**(45311)

* (주방보조) 식재료준비, 설거지, 주방청소, 조리사의 지시에 따라 음식을 운반하거나 그릇을 치움 등
* (음식서비스) 음식업소에서 고객에게 메뉴를 제시하고 음식을 주문받아 제공함

❸ 기타

- 음식점업 사업주를 위한 **고용허가제 사전교육** 제공(무료)

* 한국외식산업협회(☎ 02-449-5009), 한국외식업중앙회(☎ 02-6991-1155), 한국프랜차이즈산업협회(☎ 02-3471-8135~8)

- **외국인력(E-9) 특화훈련** 제공(무료)

* 특화훈련 기관 관련 문의: 한국산업인력공단(☎1644-8000)

2 외국인근로자(E-9) 고용허가서 발급 요건

☑ **내국인 구인 노력**(7일 이상 원칙)을 하였음에도 구인 신청한 내국인 근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것

* 내국인 구인 노력 방법(❶ 내국인 구인 노력 참조, 4p)

☑ 내국인 구인 신청을 한 날의 **2개월 전**부터 고용허가서 발급일까지 **고용조정으로 내국인 근로자를 이직시키지 않았을 것**

- '고용조정으로 내국인 근로자를 이직한 경우'는 일반적으로 '경영상의 이유 등 회사사정으로 인해 근로자를 퇴직시키는 것'으로 고용보험 상실사유 등을 고려하여 해당여부를 판단하게 됨

☑ 고용허가서 발급일까지 **임금을 체불하지 않았을 것**

* 단, 체불된 임금을 지급하여 사건이 종결된 경우 허가서 발급 가능

☑ ▲ 고용보험, ▲ 산업재해보상보험, ▲ 출국만기보험, ▲ 보증보험에 가입

- 근로계약체결 효력 발생일(입국일)로부터 15일 이내 가입
  - 근로자를 한명도 채용하지 않아 고용보험·산재보험 적용 제외 사업장으로 분류된 사업주가 외국인근로자를 채용할 때는 고용보험·산재보험에 가입해야 함
  - 출국만기보험·보증보험은 보험 약관상 초회 보험료 납부가 되어야 가입으로 봄(보험료 연체는 고용허가서 발급 불허요건이 아님)

* 담당기관 : 고용보험(근로복지공단, 1588-0075), 산재보험(근로복지공단, 1588-0075), 출국만기보험(삼성화재, 1600-0266), 보증보험(서울보증보험, 02-777-6689)



3 외국인근로자(E-9) 고용허용 신청 절차(총괄표)

<table>
<tr><th>절 차</th><th colspan="3">내 용</th></tr>
<tr><td>❶ 내국인 구인 노력
(사업주 → 고용노동부)</td><td colspan="3">• 관할 지방고용노동관서(고용센터) 또는 고용24(www.work24.go.kr) 사이트에 내국인 구인 신청(7일 이상 구인 원칙)</td></tr>
<tr><td>❷ 고용허가서 신청
(사업주 → 고용노동부)</td><td colspan="3">• 사업장 소재지 고용센터에 외국인 고용허가 신청
- 내국인 구인 노력 기간 경과 후 3개월 이내
* 음식점업 사업주의 고용허가제 이해 제고 및 법 위반 사전 예방 등을 위해 외식협회(한국외식산업협회, 한국외식업중앙회, 한국프랜차이즈산업협회)에서 고용허가제 신청을 위한 사전교육 제공</td></tr>
<tr><td>❸ 고용허가서 발급
(고용노동부 → 사업주)</td><td colspan="3">• 점수제에 따라 고용허가 대상 사업장 확정
• 고용센터는 고용허가 가능인원의 3배수로 외국인 근로자 추천
• 방문 또는 온라인(www.work24.go.kr)으로 발급</td></tr>
<tr><td rowspan="5">❹ 근로자 도입위탁 신청
(사업주 → 한국산업인력공단 및 업종별 대행기관)</td><td>구분</td><td>내용</td><td>수수료(원)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">• 필수
* 한국산업인력공단</td><td>(도입위탁) 근로계약 체결 및 출입국 지원</td><td>60,000</td></tr>
<tr><td>(취업교육) 외국인근로자 취업교육</td><td>234,000</td></tr>
<tr><td rowspan="3">• 선택
* 대행기관 : 서비스업은 중소기업중앙회</td><td>(입국전) 고용허가서 발급 신청·수령, 사증발급인정서 신청·수령</td><td>43,000</td></tr>
<tr><td>(입국후) 고용변동 신고, 고용허가 기간 연장 신청, 업무상 재해시 산재·사망신고 등</td><td>43,000</td></tr>
<tr><td>(편의지원) 통역지원, 업무 외 질병·상해 수습 지원, 전용보험 가입 및 보험금 지급 신청 등</td><td>76,000</td></tr>
<tr><td>❺ 근로계약 체결
(사업주 ↔ 한국산업인력공단 ↔ 외국인)</td><td colspan="3">• 한국산업인력공단에서 외국인의 출신국 송출기관에 근로계약서 전송, 근로계약 체결 확인</td></tr>
<tr><td>❻ 사증발급인정서 신청 및 발급
(사업주/대행기관 → 법무부)</td><td colspan="3">• 사업장 소재지 관할 출입국·외국인청에 사증발급인정서 발급 신청 (비자포털 www.visa.go.kr에서 온라인 신청 가능)
• 법무부에서 심사 후 사증발급인정서 발급</td></tr>
<tr><td>❼ 비자 신청 및 발급
(외국인 ↔ 주 송출국 대사관)</td><td colspan="3">• 외국인근로자는 재외공관으로 취업사증(E-9비자) 신청
• 재외공관에서 심사 후 취업사증 발급</td></tr>
<tr><td>❽ 외국인근로자 입국 및 취업교육
(외국인 ↔ 취업교육기관)</td><td colspan="3">• 외국인 입국 7~10일 전 한국산업인력공단에서 사업주에게 안내
• 취업교육 종료일에 외국인 인도
* 서비스업 취업교육기관 : 한국생산성본부</td></tr>
</table>

4 고용허용 신청 단계별 세부 안내

❶ 내국인 구인 노력 (사업주 → 고용노동부)

- 사업장 소재지 **관할 고용센터** 또는 **고용24**(www.work24.go.kr)에 **7일** 이상 구인 신청

※ **3일**로 단축 가능한 경우 : 고용센터 또는 워크넷에 구인하면서
① 사용자의 적극적인 내국인 채용 노력 사실*이 인정되거나
* 고용센터에서 개최한 '구인·구직 만남의 날'에 참석(2개월 이내), 고용센터 또는 지방지치단체 등을 통해 알선받은 경우 등
② 신문·잡지·방송 중 어느 하나에서 3일 이상 구인(2개월 이내)
* (신문) 조선일보·한겨레·매일경제 등 종합/경제 일간신문, 무가지(생활정보지 등)
(잡지) 문화체육관광부 홈페이지(http://mcst.go.kr) > 자료공간 > 현황자료 > 정기간행물 등록현황 > '언론사 정보 검색'을 통하여 간행물 종류 확인
(방송) 텔레비전, 라디오, 데이터방송, 이동멀티미디어방송(DMB) 등



- 모집직종은 반드시 **외국인력 고용가능 직종**에 적합하여야 함
  - 사무직이나 관리직 등으로 구인 신청한 경우에는 법상의 내국인 구인 노력으로 인정하지 않음

* 음식점업은 "**주방보조원**", "**음식서비스 종사원**"만 가능하고, 주방장·조리사 등은 허용하지 않음
* 직무범위 : ▲ 식재료준비, ▲ 설거지, ▲ 주방청소, ▲ 조리사의 지시에 따라 음식을 운반하거나 그릇을 치움, ▲ 메뉴 제시, ▲ 음식 주문 접수·제공

❷ 고용허가서 신청 (사업주 → 고용노동부)

- 사업주가 사업장 소재지 **관할 고용센터에 직접 방문 신청** 하거나 **고용24**(www.work24.go.kr)를 통한 **온라인 신청**

* 음식점업 신청 가능 국가(11개국) : 필리핀, 스리랑카, 네팔, 베트남, 키르기스스탄, 태국, 인도네시아, 미얀마, 몽골, 중국, 우즈베키스탄

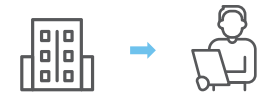


- **내국인 구인노력기간**이 지난 후 **3개월 이내**에 신청 가능
  - 고용허가 신청일로부터 3개월 내에 고용허가서를 발급받지 못하면 고용허가를 다시 신청해야 함 (내국인 구인노력부터 다시 해야 함)

- 고용허가서 발급 요건 : 02 외국인근로자(E-9) 고용허가서 발급 요건 참조(2p)

❸ 고용허가서 발급 (고용노동부 → 사업주)

- **고용센터**에서 고용허가 가능인원의 **3배수**로 외국인근로자를 **추천,**
  사업주는 고용24(www.work24.go.kr)에서 외국인 근로자 정보 확인 후 **선정**



- 고용센터는 사업주가 선정한 외국인근로자에 대한 고용허가서를 발급하고,
  사업주는 **고용허가서 발급일부터 3개월 이내에 근로계약 체결**(한국산업인력공단에 위탁)

❹ 근로자 도입위탁 신청 (사업주 → 한국산업인력공단 및 대행기관)

- (**도입위탁**) 사업주는 근로계약 체결 및 출입국 지원 등 외국인 근로자 **도입에 관련된 업무**는
  한국산업인력공단에 **위탁**하여야 함(필수사항)

  * 사업주가 도입위탁 신청 → 가상계좌 발급(문자안내) → 수수료 납부 → 한국산업인력공단이 근로계약체결 진행 → 근로계약 체결 후 사업주는 출입국·외국인청(사무소·출장소)에 사증발급인정서를 신청(비자포털 www.visa.go.kr에서 온라인 신청 가능)

- (**대행신청**) 고용허가서 발급 신청 등 그밖의 외국인 근로자 **고용에 관한 업무는 대행기관**에
  대행신청 할 수 있음(선택사항)

  * 서비스업 대행기관(음식점업 포함) : 중소기업중앙회
  * 사업주가 대행신청 → 가상계좌 발급(문자안내) → 수수료 납부 → 한국산업인력공단이 근로계약체결 진행 → 근로계약체결 후 대행기관은 출입국·외국인청(사무소·출장소)에 사증발급인정서를 신청
  * 일반적으로 고용허가서 발급 후 대행신청을 하게 되나, 고용허가서 발급 전에도 대행신청을 할 수 있음



❺ 근로계약 체결 (사업주 ↔ 한국산업인력공단 ↔ 외국인근로자)

- **한국산업인력공단**에서 외국인의 출신국 송출기관에 근로계약서를 전송하고 **근로계약 체결**
  - **표준근로계약서** 이용(임금, 근로조건 등 명시)

  * 취업기간 3년 범위에서 사업주와 외국인근로자 간 합의하여 자유롭게 결정(단, 근로 중 근로계약기간 변경이나 수정은 불가)



❻ 사증발급인정서 신청 및 발급 (사업주/대행기관 ↔ 법무부)

- **사업주**(또는 대행기관)는 법무부에 고용허가서, 표준근로계약서 등을 제출하여 **사증발급인정서를 신청·발급**



❼ 비자 신청 및 발급 (외국인근로자 ↔ 주재국 대사관)

- 외국인근로자는 재외공관으로부터 취업사증(E-9)을 발급받고, 일정한 입국 전 교육을 이수한 후에 입국



❽ 외국인근로자 입국 및 취업교육 (외국인 ↔ 취업교육기관)

* 외국인근로자가 입국한 날부터 근로를 제공한 것으로 보아 사업주는 취업교육 시작일부터 기산하여 임금을 지급하여야 함

- **(입국 전 교육)** 근로계약을 체결한 외국인 근로자는 입국 전에 47시간 이상의 취업교육을 이수
  * 한국어(38시간), 한국문화(4시간), 근로기준법 및 고충처리(2시간), 산업안전(3시간)

- **(입국 및 이동)** 국내에 입국하여 입국심사를 마친 **외국인근로자**는 **공항**에서 한국산업인력공단을 통하여 **취업교육기관에 인계**되어 **해당 교육기관으로 이동**



- **(입국 후 취업교육)** 한국문화, 근로기준법 등 16시간(2박3일) 교육 실시
  - 취업교육기간 중에 **건강진단**을 실시
  - 1일차에 **외국인근로자**는 보험가입, 임금수령 등을 위해 **통장 개설**
  - 마지막날에 **외국인근로자**는 **귀국비용보험과 상해보험에 가입**

- **(사업주 인도)** 취업교육기관을 방문한 **사업주** 또는 **대리인**(소속직원, 가족, 대행기관)은 **출국만기보험 및 보증보험**에 **가입 후 외국인근로자**를 직접 **인수**하고 인수확인서에 서명 날인
  * 인수 시 준비사항 : 법인인감(또는 대표자인감), 사업주 또는 소속직원의 도장과 신분증, 통장사본(법인 또는 대표자 명의), 위임장(대리인의 경우)



5 기타 준수사항

근로조건 (근로기준법, 최저임금법)

- **근무시간 : 1일 8시간** 이하, **1주 40시간** 이하(휴게시간은 제외)
- **휴게** : 4시간 근로 시 30분, 8시간 근로 시 1시간 이상의 휴게시간 부여
- **휴일** : **1주일에 1일**의 유급휴일 부여
- **연차 유급휴가** : 1년간 80% 이상 출근한 경우 **15일**의 유급휴가 부여
- **임금** : 당해 연도 **최저시급**과 비교하여 **같거나 많아야 함**
- **연장·야간근로 가산수당**
  - 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 근무하는 경우 당사자 간 합의에 따라 1주간 12시간 이내에서 연장근무가 가능하며, 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
  - 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 근로를 말하며 이 경우에도 50% 이상의 야간근로 가산수당을 별도 지급

※ 상시 4인 이하인 소규모 사업장의 경우 일부 사항은 적용하지 않음
- 유급 주휴수당은 지급하되, 연장·야간·휴일근로수당은 지급하지 않아도 됨
- 연차 유급휴가 관련 규정은 적용되지 않음



사업주가 받는 교육 (외국인 고용법)

- 취지 : 전 업종 공통으로, 고용허가서를 최초로 발급받은 사업주는 6개월 이내에 외국인근로자의 노무관리 등과 관련된 교육을 이수해야 함(미이수 시 과태료 300만원)
- 대상 : **외국인근로자 고용 예정 또는 고용 중인 사업주**



- 내용 : 외국인근로자 노무관리, 출입국관리법상 준수사항, 산업재해 예방과 인권 보호 등(6시간)
- 방식 : 집합교육(한국산업인력공단 지부·지사에 신청) 또는 온라인교육(www.work24.go.kr에서 신청)
- 관련 문의 : 한국산업인력공단(☎ 1577-0071)

참고 1 고용허가제의 이해

제도의 취지

- 고용허가제는 **내국인 근로자에 대한 고용기회 보호의 원칙** 하에 외국인근로자를 체계적으로 도입함으로써 중소기업 등의 **인력부족을 해소**하고 외국인 근로자에 대한 **효율적인 고용관리와 근로자로서의 권익을 보호**하기 위해 2004년 도입

개념

- **내국인을 구하지 못한 중소기업**이 정부로부터 **고용허가서**를 **발급**받아 **합법적**으로 **비전문 외국인력**을 **고용**할 수 있도록 하는 제도

  * 근거법률 : 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률(약칭 : 외국인 고용법)

주요 특징

- 내국인 근로자를 고용하지 못한 기업에 외국인근로자를 고용할 수 있도록 허가함으로써 **국내 노동시장 잠식**을 **방지**

  * 내국인 구인노력 의무(7일) 부과

- 외국인력 도입·알선 등의 과정에서 각종 비리와 브로커 개입 등의 문제를 차단하기 위해 **공공부문이 직접 관리**

  * 정부간 양해각서(MOU)를 체결하여 공공부문이 외국인력 선정·도입을 담당

  * 고용허가제 MOU 체결국(17개국) : 인도네시아, 베트남, 태국, 필리핀, 스리랑카, 몽골, 우즈베키스탄, 파키스탄, 중국, 캄보디아, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스스탄, 동티모르, 라오스, 타지키스탄

- 외국인근로자의 **기본적 인권 보장**

  * 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동관계법을 내국인과 동등하게 적용

- 비전문인력에 대한 **정주화 방지 원칙** 적용

  * 기본 3년, 재고용 연장 시 총 4년10개월의 취업활동기간 부여, 기간 만료 후 모국으로 귀국



종류

- **일반** 외국인근로자(**E-9**, 비전문취업, 인도네시아 등 아시아 17개국 외국인)
- **특례** 고용 외국인근로자(**H-2**, 방문취업, 중국, CIS(구소련지역) 국적 동포)

참고 2 외국인근로자의 지위

외국인근로자 정의

- **대한민국 국적이 아닌 사람**으로서 **국내 소재 사업** 또는 **사업장**에서 **임금**을 **목적**으로 **근로**를 **제공**하고 있거나 제공하려는 사람

  * 고용노동부에서 건강진단, 한국어 능력시험, 기능시험, 직무능력평가 등을 거쳐 외국인 근로자 선발
    - 응시자격 : ▲ 만 18세 이상 39세 이하인 자(필리핀은 만 18세 이상 38세 이하), ▲ 금고형 이상의 범죄 경력이 없는 자, ▲ 대한민국에서 강제 퇴거 또는 출국된 경력이 없는 자, ▲ 자국으로부터 출국에 제한(결격사유)이 없는 자

법적 지위

- 내국인과 동등하게 **근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법** 등 **노동관계법 적용**
- **표준근로계약서**를 사용한 근로계약 체결
- 사업장 변경을 원하는 경우 반드시 **지방고용노동관서의 알선**을 통해야 함
  (자유로운 구인구직이 불가)

취업활동 기간

- **입국한 날부터 3년**의 범위에서 취업활동 가능
- 3년 만료 시 **1회**에 한하여 1년 10개월 **연장** 가능(최장 4년 10개월)

  * 취업활동 기간 3년이 만료되어 출국하기 전에 사업주가 고용노동부장관에게 재고용허가를 요청

4대 사회보험 적용(의무가입)

- ① 산업재해보상보험, ② 국민건강보험, ③ 국민연금(상호주의), ④ 고용보험

  * 고용보험 중 실업급여는 임의가입

외국인근로자 전용보험 운영

- ① 출국만기보험·신탁(퇴직급여제도), ② 귀국비용보험·신탁, ③ 임금체불 보증보험, ④ 상해보험

E-9 외국인근로자 고용의 제한(최초 적발 시 1년, 제한기간 중 추가 적발 시 3년)

- 고용허가서를 발급받은 날 또는 외국인 근로자의 근로가 시작된 날부터 6개월 이내에 내국인 근로자를 고용조정으로 이직시킨 자
- 외국인근로자에게 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장 외에서 근로를 제공하게 한 자
- 근로계약이 체결된 이후부터 외국인 취업교육을 마칠 때까지의 근로계약을 해지한 자



참고 3 외국인근로자 채용 후 퇴직까지

1. 취업교육비(사업주 직업능력개발훈련 비용) 환급

- 사용자는 외국인근로자의 취업교육을 위해서 납부한 취업교육비(234,000원) 중 사업장 규모에 따라 일부 금액을 고용보험에서 환급금(사업주직업능력개발사업)을 지급 받을 수 있음

  - 지원대상: 외국인근로자 취업교육 훈련 업체(고용보험가입 사업장)
  - 지원제한: 고용보험료체납 업체(고용보험법 시행규칙 제80조_보험료체납에 따른 지원 제한)

  * 취업교육비(사업주 직업능력개발훈련 비용)는 세금계산서 발급이 불가하며, 지급결정 통지서 대체 → 사업주 직업능력개발훈련 지원규정(2019.1.22.) 참고

2. 외국인등록증 발급

- 외국인은 입국일로부터 90일 이내 체류지 관할 출입국·외국인청(사무소, 출장소)에서 외국인 등록을 해야 함

  - 대상: 외국인근로자(편의를 위해 사용자 인솔)
  - 신청처: 체류지 관할 출입국·외국인청(사무소, 출장소)(등록 시 해당 외국인 근로자 지문 등록)

  * 신청서류: ① 외국인등록신청서(통합신청서), ② 거주숙소제공동의서 ③ 여권용사진(3.5×4.5cm), ④ 여권 원본 및 여권 사본, ⑤ 수수료 3만원/1인, ⑥ 외국인 직업 및 연간 소득금액 신고서, ⑦ 사업자등록증 사본, ⑧ 표준근로계약서(EPS 홈페이지 출력), ⑨ 마약검사확인서(취업교육기간 중 검진병원에 마약검사를 신청한 사업장은 취업교육기관 협력병원 → 관할 출입국사무소로 결과 통보, 취업교육 수료 이후 마약검사 진행예정인 사업장은 출입국관리사무소 지정병원 방문 및 마약검사확인서 발급)

  ※ 외국인근로자의 여권과 외국인등록증은 반드시 본인이 보관토록 관계법에 규정, 외국인등록증 발급 시 필요 경비는 기본적으로 당사자(외국인근로자) 부담

3. 고용허가 기간 연장

- 사용자는 외국인근로자의 취업활동기간 내에서 당사자 합의에 따라 기간을 설정하여 고용허가기간 연장신청 할 수 있음

  - 신청기간: 고용허가 만료일 60일 전부터 고용허가기간 만료일까지
  - 갱신(합의)된 근로계약 기간 내에서 연장신청(노동자의 취업활동기간 범위 내) 가능

  * 제출서류: 외국인근로자 고용허가기간 연장신청서, 갱신된 표준근로계약서 사본(노동자 서명 필), 사업자등록증, 외국인등록증, 여권 사본

  * 외국인근로자 고용허가기간 연장 확인서 발급 후 행정절차:
  외국인근로자의 체류기간 연장허가를 받아야함 (출입국: 국번없이 1345), 임금체불보증보험 및 상해보험(노동부) 추가 납부, 출금만기보험 및 귀국비용보험(노동자) 자동 연장

4. 취업활동기간(3년) 만료 외국인근로자 재고용

- 취업활동기간 3년이 만료되는 노동자를 고용 중인 사용자는 최대 1년 10개월 내에서 재고용허가를 신청할 수 있음

  - 신청기간: 해당 외국인근로자의 취업기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지
  - 요건: 허용 업종 및 인원 등 고용허가 요건을 모두 충족(내국인 구인노력만 제외)해야 재고용이 가능하고, 취업활동기간 만료일 90일 전부터 7일 전까지 해당 외국인근로자를 고용하고 있는 **사용자가 신청함**

  * 제출서류: 취업기간 만료자 재고용신청서, 표준근로계약서 사본, 사업자등록증, 외국인등록증, 여권 사본

  * 외국인근로자 재고용 확인서 발급 후 행정절차: 외국인근로자의 체류기간 연장허가를 받아야함 (출입국: 국번없이 1345), 임금체불보증보험 및 상해보험(노동부) 추가 납부, 출금만기보험 및 귀국비용보험(노동자) 자동 연장

  ※ 외국인근로자 재고용 신청을 한 날의 2개월 전부터 재고용 신청일까지 고용조정으로 내국인노동자를 이직시키지 않아야 함, 취업활동 기간 만료일까지의 해당 외국인근로자의 근로계약 기간이 1개월 이상 유지되는 경우에 한하여 허용

특별한국어시험 합격자 재입국

- 재고용되어 근무하다가 체류기간 만료 이전에 자진 출국한 외국인근로자는 특별한국어 시험을 통하여 재입국할 수 있음
  - (**응시자격**) 만 18세 이상 39세 이하인 자(단, 필리핀의 경우 만 18세이상 38세 이하), 재고용되어 근무하다가 체류기간 만료 이전에 자진귀국한 자(단, '10.1.1 이후 출국자로만 한정), E9(비전문취업) 또는 E10(선원취업) 체류자격으로 한국 체류기간 합산 기간이 5년 미만인 자
  - (**지정알선**) 특별한국어 시험 합격자가 최종 사업장에서 1년 이상 근무하였고, 최종 사업자의 업종과 동일한 업종으로 응시한 자는 최종 사업장으로 지정알선 가능(지방관서(고용센터)에서는 근로자의 최종 근무 사업장에 FAX와 SNS 등을 활용하여 해당 사실 안내)

5. 사업장 변경 대기 중인 외국인의 채용

- 사업장과 외국인근로자가 근로계약을 종료한 경우 사용자는 즉시 고용센터에 고용변동신고를 하고, 외국인근로자는 종료일부터 1개월 이내에 사업장변경신청을 하여야 함

  - 근로계약 종료일부터 1개월 이내에 사업장변경신청을 하지 않거나, 사업장 변경 신청일부터 3개월 이내에 근무처 변경 허가를 받지 못한 외국인근로자는 출국하여야 함

- 사업장변경 요건이 충족되면 외국인근로자는 고용센터로부터 '사업장변경 신청 외국인 구직등록 필증' 교부받고, 3개월 내에 사업장을 변경해야 하며, 고용센터의 알선을 통해서만 가능

  ※ 불법 브로커 개입방지를 위해 '지정알선'(고용센터의 알선을 통하지 않고 지인 소개 등을 통해 구인·구직 당사자 간 근로계약 체결을 약속한 후 고용센터에 알선을 요청)은 엄격히 금지

- 고용센터는 구인 사용주에게 1회에 구인인원 3배수 이내의 외국인을 추천, 추천받은 사용자는 알선 유효기간 3일 내 채용여부를 결정한 후 고용센터에 회신해야 함(외국인근로자 정보는 고용24(www.work24.go.kr)에서 확인 가능)

- 구직 외국인에게는 알선된 사업장의 명칭과 전화번호에 관한 정보를 사업장 변경신청서 제출 시 기재한 연락처로 SMS 문자 통보

- 사용자가 추천받은 외국인과 근로계약 체결에 합의하면 발급 요건 및 구직등록 유효기간을 확인한 후 고용허가서 발급

  - 외국인근로자는 고용허가 후 근로개시 이전에 관할 출입국관리사무소에 근무처변경허가 및 체류기간 연장 허가를 받아야 함

    * 고용허가제 근무처변경허가 온라인신청 : 외국인 본인 또는 사용자가 하이코리아(www.hikorea.go.kr)에서 신청 가능 (방문신청 시(12만원) 보다 수수료 20% 할인(9.9만원, 서류 간소화)

> **(!) 휴·폐업 시 유의사항**
> - 창·폐업이 빈번한 음식점업 특성상, 추후 예상치 못한 법 위반이 지적될 수 있어 사업주는 '고용변동 신고', '근무처 변경' 신청/신고에 특히 유의할 필요

6. 외국인근로자 고용변동 등 신고

- 사용자는 외국인근로자의 근무 중 근로계약 중도 해지, 근로계약 만료, 이탈, 사망, 출국 등 외국인근로자의 고용과 관련한 각종 변동사항이 발생하거나 발생한 사실을 안 날부터 15일 이내에 신고

  - 인터넷(www.work24.go.kr) 또는 방문(고용센터 또는 출입국관리사무소) 신고
  - 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우, 사용자의 변경없이 근무장소를 변경한 경우도 고용센터에 신고해야 함
  - 고용변동신고서 제출을 고의로 기피하거나 거짓으로 신고한 사용자는 500만원 이하의 과태료 처분 대상

> **외국인근로자 고용변동 신고 사유**
> - 외국인근로자가 사망한 경우
> - 외국인근로자가 부상 등으로 해당 사업에서 계속 근무하는 것이 부적합한 경우
> - 사용자의 승인을 얻는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우
> - 외국인근로자와의 근로계약을 해지하는 경우(휴·폐업 포함)
> - 사용자 또는 근무처의 명칭이 변경된 경우
> - 사용자의 변경 없이 근무 장소를 변경한 경우 등

7. 사업장 변경

- 외국인근로자는 입국 당시에 근로계약을 체결한 사업장에서 근로를 지속하는 것이 원칙이나, 법에서 정한 사유로 해당 사업장에서 근로관계를 지속하기 곤란한 때에는 사업장 변경이 가능

  - 사업장 변경사유 발생 시 외국인근로자는 최초 입국 후 허용된 취업활동기간 내에는 3회까지 사업장을 변경할 수 있고 재고용 취업활동기간이 연장된 경우 연장기간(1년 10개월) 중 최대 2회까지 변경 가능

    * (변경 횟수 산입 사유) 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
    (변경 횟수 불산입 사유) 휴업, 폐업, 제19조제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조제1항에 따른 고용의 제한, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회 통념상 그 사업 또는 사업장에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부 장관이 고시한 경우

    * 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제25조(사업 또는 사업장변경의 허용) 및 사업장 변경 사유<고용노동부 고시 제 2021-30호(2021.4.1.)> 참조

    ※ 외국인근로자는 근로계약 종료일로부터 3개월 이내에 반드시 취업하여야 하며, 근무처 변경 후 관할 출입국관리사무소에 근무처 변경 허가서를 제출하여야 함(p.18 참고)

8. 외국인근로자의 귀국

- 외국인근로자가 근로관계 종료, 체류기간 만료 등으로 귀국하는 경우에는 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 하여야 함

  - 취업활동기간 만료에 대한 사업주의 지원 사항: 출국만기보험금(사용자 가입) 및 귀국비용보험금(근로자 가입) 청구·수령 지원, 출국만기보험금과 퇴직금 간의 차액 지급, 국민연금 반환일시금 청구·수령 지원(해당자), 한국산업인력공단 귀국지원 프로그램 활용 지원
  - 대체인력 신청: 취업활동기간 만료로 출국하는 외국인근로자 대신 신규인력 고용을 희망하는 사용자는 교체인력 간 업무 인수인계 등 사업장 인력 공백 최소화를 위해 해당 외국인근로자 취업활동 기간 만료일 6개월 전부터 대체인력 신청 가능(신규인력 배정 시에만 가능하며, 신규쿼터 마감 시 신청 불가)

    * 대체인력 신청 절차: 외국인근로자 출국예정신고서, 고용허가신청서를 지방고용노동관서에 제출, 이후 절차는 내국인 구인노력 등 고용허가 신청 절차와 동일

참고 4 사용자 준수사항

주요 내용

- 전일제 근무 원칙, 장시간 근로 예방 및 휴식권 보장 노력, 숙소 제공 또는 인근 숙소 알선 등 노력, 외국인력 고용 후 일정 기간(6개월) 동안 내국인 고용조정 시 고용허가 제한 등

외국인근로자 고용 등에 관한 법률 준수

* 사용자가 자신이 선정한 외국인근로자를 고용하려면, 반드시 법 시행규칙의 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하여야 함(근로조건에 관한 분쟁 미연에 방지)

1. 근로계약 체결 조건 명시

- 상시노동자 5인 이상 사업장

  - 근로계약기간: 취업활동기간(3년) 범위에서 당사자 간 결정
  - 업무내용
    · 사용내용: 당해 사업장이 행하는 사업 종류
    · 직무내용: 사업장에서 외국인근로자가 수행해야 할 구체적인 업무내용 반드시 상세히 기재
    * 예시) 원료 배합 및 투입 작업 등, 미나리 파종 등
  - 근무시간(근로기준법 제50조 등)
    · 1일 8시간 이하/ 1주 40시간 이하(휴게시간은 제외)
    · 1주 40시간 만근하여 한 달을 근무하는 경우 법정 월 근무시간은 209시간(연장근로 없는 경우)
    · 근로시간의 변동이 필요한 경우 구체적인 변동이 가능한 시간을 기재
    * 예시) 표준근로계약서 근로시간 항목(사업장 사정에 따라 변동가능: 근로시간 이내)
  - 휴게(근로기준법 제54조): 4시간 근로 시 30분, 8시간 근로 시 1시간 이상의 휴게시간 부여
  - 휴일(근로기준법 제55조): 1주일의 소정근로일수 만근 시 1일의 유급휴일을 부여, 1주일 중 해당 사업장에서 원하는 요일로 1주일에 1회 부여
  - 임금
    · 가능한 기본시급을 기준으로 기재하되 연도별 시간급 최저임금과 비교하여 많거나 같아야 함
    · 월급으로 임금을 정한 경우 그 금액을 월 통상임금산정 기준시간으로 나눈 금액이 당해 연도 최저시급보다 많거나 같아야 함

    ※ 2026년 최저임금: 시간급 10,320원, 일급 82,560원(10,320원×8시간),
    월급 2,156,880원(10,320원×209시간(주5일제(40시간)근무제))

- 연장·야간근로 가산수당(근로기준법 제56조)
  · 1일 8시간, 주 40시간을 초과하여 근무하는 경우 당사자 간 합의에 따라 1주간 12시간 이내에서 연장근무가 가능하며, 이 경우 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급
  · 야간근로는 오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 근로를 말하며 이 경우에도 50% 이상 야간근로 가산수당을 별도 지급

- 수습기간(최저임금법 제5조제2항)
  · 수습기간은 당사자 간 합의에 따라 3개월 이내에서 정할 수 있으며, 이때는 최저임금액의 90%를 지급할 수 있음. 다만, 단순노무종사의 경우 수습기간에도 최저임금 이상을 지급하여야 함

- 임금지급일 및 지급방법(근로기준법 제43조)
  · 임금은 통화로 근로자에게 직접, 그 전액을 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 함
  · 사용자가 노동자의 여권, 통장 등을 관리하지 않아야 함

- 연차유급휴가(근로기준법 제43조)
  · 근로기준법에 정하여진 대로 적용

- 상시 4인 이하 사업장 미적용 규정(근로기준법 제11조)

  - 상시 4인 이하인 소규모 사업장의 경우 최저임금법은 적용되나, 근로기준법 일부 조항 적용되지 않음

    * 연장·야간·휴일근로시 가산수당 지급 관련 규정, 연차유급 휴가 관련 규정은 미적용(유급 주휴 제도 및 퇴직금 관련 규정은 적용)

2. 노동관계법령 준수

- 여권과 외국인등록증을 사용자가 보관할 수 없음

- 외국인근로자도 임금체불, 폭행, 부당해고 등이 발생한 경우 내국인과 동등하게 법 적용, 법위반이 발생하지 않도록 노무관리 철저

- 외국인근로자가 거주하는 기숙사는 근로기준법에 정한 기숙사 규정을 준수해야 할 뿐만 아니라, 난방장치, 화장실 및 샤워실, 소화시설, 잠금장치 등을 갖추도록 노력해야 함

  - 임금에서 기숙사 비용을 공제하는 경우에는 표준근로계약서에 명시하고 외국인근로자와 별도로 협의하여 명확한 공제금액에 대해 서면 동의를 얻어야 함

＊기숙사 시설 기준 준수

- 사용자가 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 근로기준법 제100조에서 정하는 기준을 준수하고, 건강과 안전을 지킬 수 있도록 하여야 함
- 사용자는 기숙사를 제공하는 경우 외국인근로자에게 근로계약을 체결할 때에 1. 기숙사 구조와 설비 2. 기숙사 설치장소 3. 기숙사의 주거 환경 4. 기숙사의 면적 정보를 사전에 제공해야 함(관련 사항을 변경하는 경우에도 같음)
- 외국인근로자에게 기숙사를 제공하는 경우에는 근로기준법 시행령 제55조부터 제58조의2에 맞는 시설을 제공하여야 함(500만원 이하의 벌금)

3. 산업안전보건법 준수

- 노동자의 안전과 건강을 유지·증진시키는 한편, 국가의 산업재해 예방시책에 따라야 함
- 법이 정하는 산업재해 예방을 위한 기준(교육 및 안전시설)을 지킬 것
- 노동자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경을 조성하고 근로조건을 개선할 것
- 해당 사업장의 안전·보건에 관한 정보를 노동자에게 제공할 것

4. 외국인근로자 차별금지

- 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하여서는 아니 됨
- 근로기준법 등 노동관계법이 내국인과 동등하게 적용되므로 사용자의 부당해고 등에 대해서는 노동위원회 등을 통해 권리 구제 가능
- 4대 사회보험 적용(산업재해보상보험법(의무가입), 국민건강보험법(의무가입), 국민연금법(상호주의), 고용보험법이 적용)

5. 직장 내 성희롱 예방 철저

- 1년에 한 번 의무적으로 직장 내 성희롱 예방교육 실시 등(30인 미만 사업자는 무료강사 지원 ☏1644-3119)

6. 불법체류자 고용금지

- 불법 사용자 적발 시 시정지시 절차 없이 2~3년간 고용제한

※ 전국 고용노동지청 근로개선지도과와 고용센터는 매년 상·하반기에 외국인근로자를 고용하고 있거나 불법 고용 가능성이 있는 사업장을 대상으로 지도·점검 실시

7. 최초 고용허가제 발급 사용자 대상 의무교육

- 최초로 외국인근로자 고용허가를 받은 사업주는 허가서 최초 발급일로부터 6개월 이내에 한국산업인력공단의 사업주 교육을 이수하여야 하며, 미이수시 사업주에게 과태료 300만원 부과

  - 교육방법: 집체교육 또는 인터넷 원격교육(PC 또는 모바일)

    * (집체교육) 사업장 관할 한국산업인력공단 지부·지사로 방문, (전자)우편, 팩스 접수
      (인터넷 원격교육) 홈페이지(www.work24.go.kr) 접속 후 사용자교육 신청

  - 교육비용: 무료

    * 허가서 발급일로부터 1·3·5개월마다 대상자에게 교육 안내 문자 발송

출입국관리법 관련 신고 의무

* **외국인근로자를 고용할 경우 법무부 출입국·외국인청(사무소,출장소)에 신고할 사항을 빠뜨리지 않도록** 주의하셔야 하며, 아래의 내용은 참고자료로만 활용하시고, 자세한 사항은 법무부(콜센터 ☎1345, 홈페이지 www.hikorea.go.kr)에 문의

1. 외국인근로자 고용사용자

- 고용변동사유 발생 신고(출입국관리법 제19조)

  - 외국인근로자 퇴직 또는 사망, 이탈, 기타 근로계약의 중요한 내용 변경 시 사유발생을 안 날부터 15일 이내 관할 출입국관리사무소에 신고

    * 고용센터, 출입국사무소, 인터넷(www.work24.go.kr 또는 www.hikorea.go.kr) 중 한 곳에만 신고하면 됨

*** 외국인근로자 고용변동 신고 사유**

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

2. 외국인근로자

- 외국인 등록(출입국관리법 제19조)

  - 외국인근로자가 입국한 날부터 90일을 초과하여 대한민국에 체류하게 되는 경우에는 **입국일로부터 90일 이내에** 체류지 관할 출입국·외국인청(사무소, 출장소)에 외국인등록

- 외국인등록증 발급 후 국민연금, 건강보험 등 가입 가능
  (※ 고용보험, 산재보험은 외국인등록번호 없더라도 가입 가능)
- 현행법상 외국인등록증은 반드시 본인이 소지
- 외국인등록증을 분실한 경우 분실 후 14일 이내 관할 출입국사무소를 방문하여 재발급 신청해야 함

※ 외국인등록증은 완전 출국 시 반납하여야 함(미반납 출국 시 재입국 불가)

※ 외국인근로자가 여권을 분실한 경우 주한 송출국가 대사관에 근로자 본인이 방문하여 재발급 받아야 하며, 재발급에 따라 여권번호가 새로 부여된 경우 외국인근로자는 사업장 주소지 관할 법무부 출입국관리사무소에 여권 발급일로부터 44일 이내에 외국인 등록사항 변경신고를 해야 함(자국에서 재발급받은 경우, 입국일로부터 14일 이내 신고)

- 근무처의 변경허가(출입국관리법 제21조)

  - 외국인근로자가 사용자와 근로계약 해지 등 근무처변경 사유가 발생한 경우 고용센터에 사업장 변경 신청을 하여 고용허가를 받은 후 변경된 사업장 관할 출입국·외국인청(사무소, 출장소)에서 근무처변경허가를 받은 후 근무를 개시해야 함

※ 고용센터에서 고용허가서를 발급받았다 하더라도 법무부로부터 근무처변경허가를 받지 않고 근로를 시작할 경우, 출입국관리법 위반이 되어 외국인근로자는 100만원 이상의 범칙금이 부과될 수 있고 사용자도 200만원 이상의 범칙금이 부과될 수 있음

  - 표준근로계약서 상 고용계약일 시작 전에 근무처 변경 허가 신청

- 체류지변경 신고(출입국관리법 제36조)

  - 외국인이 체류지를 변경한 때에는 전입한 날로부터 15일 이내에 새로운 체류지를 관할하는 시·군·구의 장 또는 출입국·외국인청(사무소, 출장소)에 전입신고(위반시 100만원 이하의 벌금)

- 체류기간 연장 허가(출입국관리법 제25조)

  - 외국인근로자가 근로계약을 갱신하여 체류기간 연장이 필요한 경우 등 부여받은 체류기간이 만료되는 경우 체류기간 만료 전에 체류기간 연장허가를 받아야 함

- 외국인등록사항의 변경(출입국관리법 제35조)

  - 외국인등록증을 받은 외국인근로자는 성명, 여권번호, 발급일자 및 유효기간 등의 사항에 변경이 있는 경우에는 15일 이내에 체류지 관할 출입국관리사무소에 외국인등록사항변경 신고를 하여야 함

참고 5 외국인근로자 보험제도

● 고용허가제 전용보험

구분	출국만기보험	귀국비용보험	보증보험	상해보험
근거	외고법 제13조· 동법 시행령 제21조	외고법 제15조· 동법 시행령 제22조	외고법 제23조· 동법 시행령 제27조	외고법 제23조· 동법 시행령 제28조
도입목적	불법체류 예방 및 사업주의 퇴직금 일시 지급에 따른 부담 완화	귀국 시 필요한 비용 충당	외국인근로자의 임금 체불에 대비	업무상재해이외의 사망·질병에 대비
가입대상	사업주	외국인근로자	사업주	외국인근로자
적용 사업장	1년 이상 취업활동 기간이 남은 외국인 근로자를 고용한 사업주	-	각 호중 하나 • 임금채권보장법이 적용 되지 아니하는 사업장 • 상시 300인 미만 근로자 사용 사업장	-
피보험자 또는 수익자	외국인근로자			
가입시기	근로계약체결 효력 발생일 로부터 **15일** 이내	근로계약체결 효력 발생일 로부터 **3개월** 이내	근로계약체결 효력 발생일 로부터 **15일** 이내	근로계약체결 효력 발생일 로부터 **15일** 이내
벌칙규정	미가입 시 500만원이하 벌금	미가입 시 500만원이하 과태료	미가입 시 500만원이하 벌금	미가입 시 500만원이하 벌금
보험금 납부방법	월통상임금의 8.3% 매월적립	일시금 또는 3회 이내 분할납부 국가별 40~60 만원	근로자 1인당 4년 10개월 /49,680원 * 중도환급사유 발생 시 자동환급	일시금 3년/15,600원 (30세 남자 기준) * 성별·연령에 따라 차등
보험금 지급사유	사업장에서 1년 이상 근무한 외국인근로자의 출국(일시 출국 제외), 체류자격변경	외국인근로자 출국 (일시 출국 제외)	사업주의 체불임금 발생 시 지급원칙	외국인근로자의 업무상 재해 이외의 사망 또는 후유장애 발생
지급금액	1년 이상 근무하고 최초 납입일로부터 12개월 이상 경과 시 원금의 100.0~102.4% 지급	최초납입일로부터 12개월 이상 경과 시 원금의 100.0~108.3% 지급	고용노동부장관 고시 금액 400만원한도 (근로자 1인당)	• 상해사망, 후유장해: 최대 3천만원 • 질병사망, 고도장해: 1천5백만원
담당기관	삼성화재 (☎ 1600-0266)	삼성화재 (☎ 1600-0266)	서울보증보험 (☎ 02-777-6689)	삼성화재 (☎ 1600-0266)

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제13조, 제15조 및 제23조에 따라 외국인근로자를 고용하는 사업장과 외국인근로자는 외국인 전용보험에 **의무적으로 가입**하여야 합니다.

미가입 또는 연체 시 500만원 이하의 벌금에 처하거나 과태료가 부과됩니다.

외국인근로자 보증보험 및 출국만기보험에 가입하지 않은 사업장에서는 **보증보험은 서울보증보험(02-777-6689), 출국만기보험은 삼성화재(1600-0266)**로 연락하시어 보험가입 절차를 진행하여 주시기 바랍니다.

외국인근로자를 고용하는 사업주께서는 외국인근로자가 가입해야하는 **귀국비용보험 및 상해보험에 대해서도 외국인근로자의 보험 가입여부를 확인**하여주시고, **보험에 가입할 수 있도록 적극 안내**하여 주시기 바랍니다.

● 4대 사회보험('25년 기준)

구분	국민건강보험	산재보험	고용보험	국민연금
근거	국민건강보험법	산업재해보상보험법	고용보험법	국민연금법
피보험자	외국인근로자			
가입대상	외국인근로자를 고용하고 있는 사업장 및 외국인 근로자	근로자를 고용하는 모든 사업장	1인 이상 근로자를 고용하는 사업장	상호주의에 따라 외국인에 대해 당연 적용하는 국가의 외국인근로자 고용 사업장 및 외국인근로자
가입 강제여부	**당연적용** * '19.7.16.부터 당연적용 직장가입자를 제외한 미가입자도 당연 지역가입	**당연적용**	**당연적용** * 실업급여 사업을 적용 받고자 하는 경우 별도 신청(임의가입)	**당연적용** (상호주의)
당연적용 적용제외	-	법인이 아닌 5인 미만 농업, 임업(벌목업 제외), 어업, 수렵업	법인이 아닌 5인 미만 농업, 임업, 어업	5개국(네팔, 동티모르, 미얀마, 방글라데시, 파키스탄)
산출내역	표준보수월액 X 7.09%	보험요율은 업종별로 상이	표준보수월액 X 요율	표준보수월액 X 9.0%
보험료 부담자	(직장가입자) 근로자 50% (3.545%) 사업주 50% (3.545%) (지역가입자) 근로자 100%	사업주 100%	사업주 전액부담 0.25~0.85% (규모기준 차등) (실업급여) 근로자 0.9% 사업주 0.9%	근로자 50%(4.5%) 사업주 50%(4.5%)
보험금 지급 및 혜택	외국인근로자 질병발생 시 진단, 치료, 재활지원	업무상 재해 발생 시 보상, 요양, 재활지원	실업예방, 고용촉진, 재취업지원	출국 시 반환
연락처	국민건강보험공단 (☎ 1577-1000)	근로복지공단 (☎ 1588-0075)	근로복지공단 (☎ 1588-0075)	국민연금공단 (☎ 1355)

※ 4대 사회보험은 의무가입기준이 상이하므로 해당기관 고객센터로 문의 요망

● **장기요양보험료 = 건강보험료 X 장기요양보험료율**
- 해당 가입자의 건강보험료에 장기요양보험료율을 곱하여 얻은 금액
- 건강보험료의 12.95%**(2025년 기준)**(「노인장기요양보험법 시행령」 제4조)

※ 현실적으로 수급자가 되기 어려운 외국인근로자에 대하여 「노인장기요양보험법」 제7조 제4항에 의거 장기요양보험 가입자에서 제외 가능

- 제외신청서류 : 외국인근로자 장기요양보험 가입제외 신청서(건강보험공단 홈페이지 서식자료실)

※ 2023년 2월 3일부터 외국인근로자를 고용하려는 사업장은 「산업재해보상법」에 따른 **산업재해보상보험** 또는 「어선원 및 어선 재해보상보험법」에 따른 **어선원등의 재해보상보험**에 가입하여야 합니다.

단, 「산업재해보상법」 및 「어선원 및 어선원 재해보상보험법」을 적용받지 않는 사업 또는 사업장은 외국인근로자가 근로를 시작한 날부터 3개월 이내에 해당외국인을 피보험자로 하여 「농어업인의 안전보험 및 안전재해예방에 관한 법률」에 따른 **농어업인안전보험에 가입할 것을 내용으로 하는 확약서를 제출**하는 것으로 갈음합니다.

참고 6 외국인 근로자 고용허가서 신청 서식

■ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제4호서식] 〈개정 2025. 6. 2.〉

외국인근로자 고용허가서 ([ ]발급[ ]재발급)신청서

* 표시란은 기입하지 않습니다. (앞쪽)

*접수	접수번호	접수일	처리부서	*선결	청장(지청장)	과장	팀장	담당

※ [ ]에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

주된 사업장 (예:본사)	※ 사업장이 1개인 경우 1-① ~1-④는 작성하지 않고 2-① ~ 2-⑧을 작성			
	1-①고용보험사업장 관리번호		1-②사업자등록번호	
	1-③사업장명		1-④대표자	
사업장 개요	※ 사업장이 본사와 구분된 지사 혹은 건설현장의 경우, 각 지사와 현장의 사업장 정보를 기재해주시기 바랍니다.			
	2-①고용보험사업장 관리번호		2-②사업자등록번호 (주민등록번호)	
	2-③사업장명		2-④대표자	
	2-⑤소재지 주소		2-⑥ 연락처	전화번호
				휴대전화번호
				팩스
				전자우편 (이메일)
	2-⑦업종		2-⑧사업내용	
⑨ 대행기관	※ 대행기관 명칭을 기재합니다.			
구인 사항	※ 직무수행상 필요한 사항을 적되, 특별한 요건이 필요 없는 경우에는 '관계없음'으로 적습니다.			
	⑩구인직종	직종 ( ), 직무내용 ( ) ※ 외국인근로자가 사업장에서 실제 수행하게 될 업무를 반드시 상세하게 기재합니다. (예시 : 딸기 재배, 돼지사육 및 축사관리, 어로작업 및 굴양식 등)		
	⑪모집인원	명	⑫국 적	1) 2)
	⑬학 력	최저: 최고:	⑮자격면허	1)
	⑭전 공			2)
	⑯연 령	만 세 ~ 세		
	⑰한국어능력	[ ]상, [ ]중, [ ]하, [ ]관계없음		
	⑱모집 외국인 구분	[ ]신규입국자 [ ]사업장 변경자 [ ]재입국자 ([ ]지정알선 [ ]일반알선)		
	⑲기타(경력 등)			

※ 고용허가서 발급신청인의 경우 뒤쪽의 '근로조건'을 적으십시오

210mm×297mm[백상지 80g/㎡]

< 외국인근로자 구인 조건 >

※ 표준근로계약서에 동일하게 표기되므로 최대한 자세하게 적기 바랍니다. (뒤쪽)

근로 조건	⑳ 근로시간	제조업, 건설업, 서비스업	시 분 ~ 시 분 (8시간 기준) * 1일 평균 시간외(연장) 근로시간: ( )시간 * 교대제([ ]2조2교대, [ ]3조3교대, [ ]4조3교대, [ ]기타)			
		농업 · 축산업 · 어업	시 분 ~ 시 분, 월 ( )시간 * 농번기, 농한기(어업의 경우 성어기, 휴어기), 계절 · 기상 요인에 따라 ( )시간 내에서 변경 가능			
	㉑ 근로계약 기간	신규 · (또는 재)입국자	( )개월, * 신규(또는 재)입국자의 근로계약기간은 입국일부터 기산함			
		사업장변경자	년 월 일 ~ 년 월 일			
	㉒ 휴일	제조업, 건설업, 서비스업	[ ]일요일, [ ]공휴일([ ]유급, [ ]무급), [ ]매주 토요일, [ ] 격주 토요일, [ ] 기타			
		농업 · 축산업 · 어업	[ ] 주1회, [ ] 월1회, [ ] 월2회, [ ] 월3회, [ ] 기타( ) 농번기(성어기): [ ]주1회, [ ]월1회, [ ]월2회, [ ]월3회, [ ]기타( )			
	㉓ 휴게시간	1일 (분) * 농업 · 축산업 · 어업: 1일 ( )회, ( )시간 ( )분				
	㉔ 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, 수습시작일부터 3개월 이내 근무기간 ( )원 (수습기간 : [ ]1 개월, [ ]2 개월, [ ]3 개월, [ ] 개월)			
		월 통상임금	( )만원 (시간외 수당 등 제외) * 매월 정기적으로 지급하는 기본급 및 고정적인 수당			
		지급방법	[ ]직접 지급, [ ]통장 입금	지급일	매월 ( )일	
	㉕ 숙식 제공 여부	숙박 [ ] 제공	숙박시설 유형	[ ]주택, [ ]고시원, [ ]오피스텔, [ ]숙박시설(여관, 호스텔, 펜션 등), [ ]컨테이너, [ ]조립식 패널, [ ]사업장 건물, 기타 주택형태 시설( )		
			숙박비용 근로자 부담 여부	[ ] 부 담 (부담금액 : 매월 원) [ ] 미부담		
		[ ] 미제공				
		식사 [ ] 제공	제공 시	[ ]조식, [ ]중식, [ ]석식		
			식사비용 근로자 부담 여부	[ ] 부 담 (부담금액 : 매월 원) [ ] 미부담		
		[ ] 미제공				
	☒ 기타					

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제8조제1항, 같은 법 시행령 제13조의4 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	**〈발급인 경우〉** 1. 외국인근로자의 도입 업종 및 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 해당함을 증명하는 서류 2. 별지 제4호의2서식의 농어업인안전보험 가입 확약서(「산업재해보상보험법」 및 「어선원 및 어선 재해보상보험법」을 적용받지 않는 사업 또는 사업장만 제출합니다) **〈재발급인 경우〉** 1. 외국인근로자 고용허가서 원본 2. 외국인근로자의 도입 업종 및 외국인근로자를 고용할 수 있는 사업 또는 사업장에 해당함을 증명할 수 있는 서류(고용허가서 발급 시와 사업 또는 사업장의 업종 또는 규모가 다른 경우에만 제출합니다)	수수료 없음

유 의 사 항

1. 신청서 제출 후 내국인근로자 채용 또는 사정변경 등으로 신청내용을 취소하거나 변경하려는 경우에는 즉시 신청기관으로 통지하기 바랍니다.
2. 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.
3. 신청인이 실제 외국인근로자에게 제공하는 숙박시설 유형과 다르게 숙박시설 유형을 적는 경우에는 제2호에 따라 외국인근로자 고용허가가 취소되거나 고용이 제한될 수 있습니다.
4. 모집직종이 2개 이상일 때에는 직종별로 고용허가서 발급신청서를 따로 작성해야 합니다.
5. 고용허가서 재발급 신청을 하는 경우 이미 발급받은 고용허가서상의 외국인근로자 구인조건 등이 변경되지 않은 경우에는 2-①~④란과 신청인 성명만 작성하여 제출하면 됩니다.

참고 7 음식점업 재해예방을 위한 안전보건관리방안

음식점업 개요

- 구내에서 직접 소비할 수 있도록 접객시설을 갖추고 조리된 음식을 제공하는 식당, 음식점, 간이식당, 카페, 다과점, 주점 및 음료점 등을 운영하는 활동과 독립적인 식당차를 운영하는 산업활동
- 또한, 접객시설을 갖추지 않고 고객이 주문한 특정 음식물을 조리하여 즉시 소비할 수 있는 상태로 주문자에게 직접 배달(제공)하거나 고객이 원하는 장소에 가서 직접 조리하여 음식물을 제공하는 경우도 포함

[한국표준산업분류에 따른 음식점업 분류]

대분류	중분류	소분류	설명
숙박 및 음식점업 (55~56)	음식점업 (56)	음식점업 (561)	접객시설을 갖추고 구내에서 직접 소비할 수 있도록 주문한 음식을 조리하여 제공하는 음식점을 운영하거나 접객시설 없이 고객이 주문한 음식을 직접 조리하여 배달·제공하는 산업활동
		주점 및 비알코올 음료점업 (562)	접객시설을 갖추고 주류 및 비알코올 음료를 판매하는 산업활동

음식점업 주요 공정·작업순서

① (**식재료 입고**) 주문한 식자재를 입고하는 공정으로 인력이나 이동식대차를 이용하여 재료를 주방으로 운반

② (**식자재 검수 및 보관**) 입고된 식자재의 신선도, 청결상태 등을 육안으로 검사하고, 조리 전 냉장·냉동고에 보관

③ (**식자재 손질**) 조리 전 식자재의 부산물을 제거하고, 알맞은 크기로 절단하거나 용도에 적합하도록 물리적인 가공을 하는 공정

④ (**조리**) 밥 짓기, 볶기, 삶기, 데치기, 굽기, 부침, 조림 등 요리에 맞게 조리

⑤ (**담기·배식**) 완성된 음식을 그릇에 담고 손님의 식탁까지 운반

⑥ (**기타**) 식기류 설거지, 조리기구 청소 등 조리실 청소 및 보수

음식점업 유해위험요인 및 재해예방 대책

1. 절단·베임·찔림



• 주요 유해위험요인

- 전처리 작업 중 칼에 손 베임
- 통조림 캔을 따다 손 베임
- 설거지 중 깨진 유리컵 등에 손가락 베임
- 채소 절단기 사용 중 손가락 베임
- 제면기에 반죽을 밀어넣다 손가락 절단
- 육절기 청소 중 손가락 절단

• 재해예방 대책

- 무리한 힘을 주어 작업하는 불안전한 행동 금지
- 칼을 사용할 때에는 베임 방지용 장갑을 착용한 후 작업
- 냉동 식자재는 해동 후 절단
- 채소 절단기 사용 시 고무장갑을 착용하지 않고 맨손으로 작업
- 채소 절단기 사용 시 채소 투입봉 등 보조기구를 사용하여 작성
- 제면기 사용 시 면장갑 착용 금지
- 육절기 사용 시 보호장갑 착용

2. 끼임·물체에 맞음





• 주요 유해위험요인

- 반죽기 안 이물질을 제거하다 손가락 끼임
- 이동대차 바퀴에 발가락 끼임
- 이동대차를 사용하여 이동 중 고정된 설비와 이동대차 측면 사이에 손 끼임
- 이동대차로 음식 운반 중 물체가 떨어짐
- 선반 위 그릇을 내리다 한꺼번에 머리 위로 떨어짐
- 덮개를 개방한 상태로 식재료 가공기계 가동하여 식재료가 날아와 맞음
- 육류 가공기계 사용 중 뼈 조각 또는 톱날 조각이 날아와 맞음

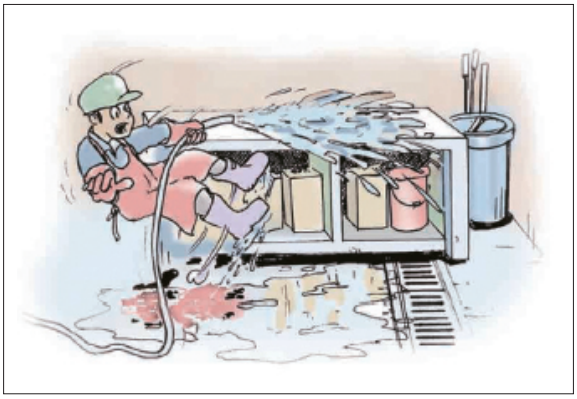
• 재해예방 대책

- 반죽기 내 이물질 제거 시 전원 차단
- 작업장 정리정돈을 통해 안전통로 확보
- 운반작업 시 주변 확인 철저
- 무리하게 높이 쌓아 적재 또는 운반하지 않음
- 되도록 가벼운 물체를 선반 상단부에 적재
- 혼합기 등 기계의 회전부위에 덮개 설치

  * 덮개 개방 전 기계 가동 정지, 덮개 개방 시 기계가 자동으로 멈추는 연동장치 설치 등

3. 넘어짐





• 주요 유해위험요인

- 물청소 중 바닥 물기로 인해 미끄러져 넘어짐
- 튀김기 주변 바닥 기름기로 인해 미끄러져 넘어짐
- 바닥에 떨어진 음식물을 밟고 넘어짐
- 선풍기 전선에 걸려 넘어짐
- 청소를 위해 연결한 수도 호스에 걸려 넘어짐
- 바닥의 돌출부위 또는 트렌치 등에 이동대차가 걸려 넘어짐

• 재해예방 대책

- 바닥 물기, 기름기 및 떨어진 음식물은 바로 제거
- 미끄럼방지 장화 착용
- 넘어짐 주의 경고 표지 부착
- 작업장 정리정돈 실시
- 조리실 내에서 급하게 뛰지 말 것
- 이동대차 사용 시 바퀴 및 본체 이상여부 확인 후 교체
- 바닥의 돌출부, 요철부, 배수로 덮개 설치 상태 등 점검

4. 화상·폭발





• 주요 유해위험요인

- 뜨거운 국그릇을 한 번에 여러 개 들고 가다 국물이 넘쳐 손에 화상을 입음
- 끓인 물을 담은 냄비 운반 중 미끄러져 화상을 입음
- 취반기에서 밥솥을 꺼내려다 스팀에 손 데임
- 작동이 완료된 오븐 문에 팔 데임
- 부침개를 뒤집다가 기름이 튀어 화상을 입음
- 튀김기에 물기가 있는 음식을 넣다 기름이 튀어 화상을 입음
- 가스레인지의 가스 배관과 밸브가 낡아 가스가 누출되어 폭발

• 재해예방 대책

- 뜨거운 음식은 이동대차 등 운반보조도구를 사용하여 운반
- 바닥 물기, 기름기, 장애물 등은 바로 제거
- 팔토시, 장갑 등 안전보호구 착용
- 뜨거운 스팀, 증기 등을 충분히 뺀 후 작업
- 프라이팬, 기름솥 등에 물기가 들어가지 않도록 주의
- 가스배관 및 밸브를 수시로 점검하고 이상있을 경우 교체

5. 근골격계질환



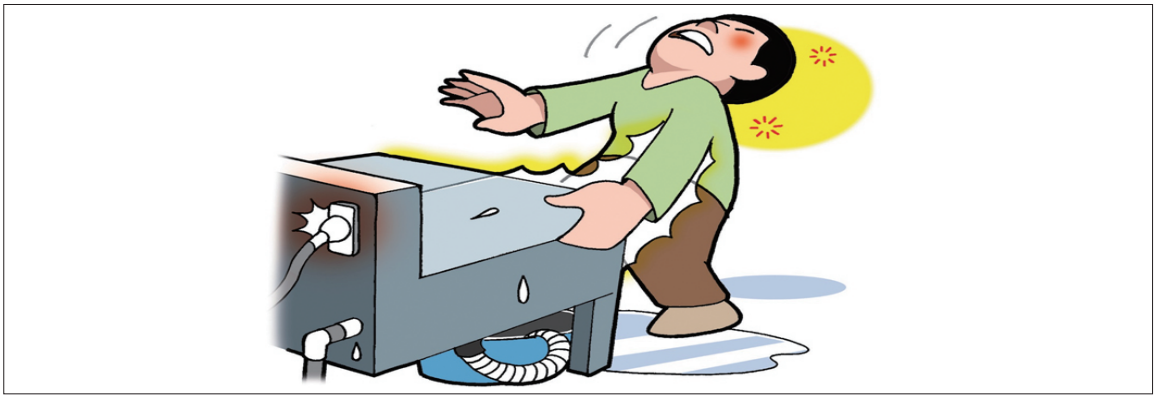
• 주요 유해위험요인

- 무거운 식자재 운반으로 인한 요통 등 근골격계질환 발생
- 식자재 손질 등 반복작업으로 인한 손목 통증 발생

• 재해예방 대책

- 단독작업 시 중량물의 무게를 적절히 조절
- 무거운 식자재를 운반할 때는 2명 이상 함께 작업하고 운반도구 이용
- 중량물 운반 시 허리를 펴고 무릎을 굽혀 들어올림
- 중량물을 최대한 몸에 밀착하여 운반
- 작업 중 충분한 스트레칭 실시

6. 감전



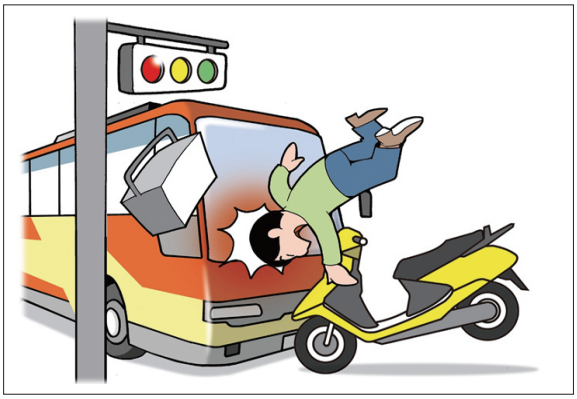
• 주요 유해위험요인

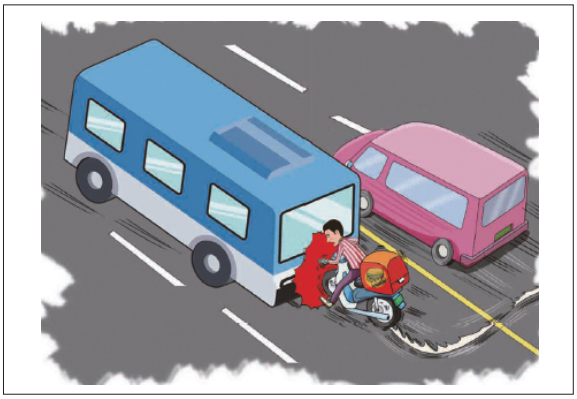
- 누전된 기계를 청소하던 중 젖은 손으로 기계를 만져 감전
- 젖은 손으로 플러그를 콘센트에 꽂다가 감전

• 재해예방 대책

- 기계의 철제 외함 접지 실시
- 기계 청소·수리 작업 시 전원 차단
- 젖은 손으로 기계 조작 금지

☑ 7. 교통사고





• 주요 유해위험요인

- 오토바이로 배달 중 교통사고

• 재해예방 대책

- 이륜자동차의 제동장치 등을 정기적으로 점검
- 보호장비(헬멧, 보호대 등) 착용하고 운전
- 교통법규 준수 및 과속, 난폭운전, 신호위반 등 금지
- 운전 중 휴대전화 등 조작 금지 및 전방주시
- 기상상황 및 도로 바닥 상태에 유의하며 운전

발간번호: 2024-산업안전실-189

50인 미만 소규모 사업장을 위한

업종별 맞춤형 안전보건 가이드 음식점업

사망사고 같은 중대재해가 발생하면 무조건 사업주가 처벌받게 되나요?

» 무조건 사업주가 처벌받는 것은 아닙니다.

❶ 사업장에서 중대재해가 **발생**하고, ❷ 안전보건관리체계가 **구축되어 있지 않을 때** 처벌받습니다.(1년 이상의 징역 또는 10억원 이하의 벌금)

❶ 중대재해가 발생하지 않도록 관리

우리 업종에서 실제 발생한 사고사례를 확인하고 같은 사고가 사업장에서 발생하지 않도록 조치하여야 합니다.

음식점업에서 발생하는 중대재해(사망사고) 사례는 무엇인가요?

» 음식점업종에서 최근 5년('18~'22년)간 전체 13명의 사고사망자가 발생(사업장외 교통사고 73건 제외)
: 넘어짐 2, 끼임 2, 화재 2, 떨어짐 2, 부딪힘 2, 기타 3

넘어짐

'22.5. 음식 조리용 장작을 싣고 이동 중 뒤로 넘어져 사망



사고를 예방하려면?

- 바닥 물기·기름기 상시 제거
- 미끄러짐 방지 발판 설치, 미끄러짐 방지 장화 착용(슬리퍼 착용 금지)
- 통행로 정리정돈 및 장애물 제거

끼임

'22.9. 식품제조용 혼합기에 상반신 빨려들어가 끼어 사망



사고를 예방하려면?

- 기계 덮개 설치
- 기계 운전 중 덮개 임의해체 금지
- 정비 등 수리작업 시 운전정지

화재

'19.7. 고기구이용 가마(통풍구)에 불을 붙이던 중 화재폭발로 사망



사고를 예방하려면?

- 가스를 사용하는 곳은 자주 환기
- 가스 누출 감지기 설치
- 소화기 비치
- 화재 위험 경고 표지판 설치

※ 해당 사례는 사망사고로 이어질 위험이 높은 사례 위주로 작성(경미한 부상 사례는 제외)

이것만은 기본!

❶ 작업장 **정리정돈**은 반드시 실시하세요.
❷ 업무시작 **전**에는 꼭 안전사고 위험작업과 **준수(주의)사항**을 근로자에게 알려주세요.
❸ 위험한 곳에는 꼭 **안전표지판, 안전스티커**를 설치·부착하세요.
❹ 직원 중에 안전보건 관련 업무를 수행할 **담당자를 지정**하여 우리 사업장의 안전보건관리 상태를 체크하세요.
❺ 조리 시 **적정거리**를 유지하고, 작업에 **적합한 칼**을 사용, 냉동된 식재료는 **해동** 후 작업하세요.

업종별 50인 미만 중소기업을 위한 안전보건관리체계 구축 가이드 안내 (중대재해처벌법 바로알기 누리집)

2024년 안전보건관리체계 구축 컨설팅 신청 안내

맞춤형 안전보건 가이드를 준수하여 사업장에서 사고가 발생하지 않도록 우리 함께 노력해요!

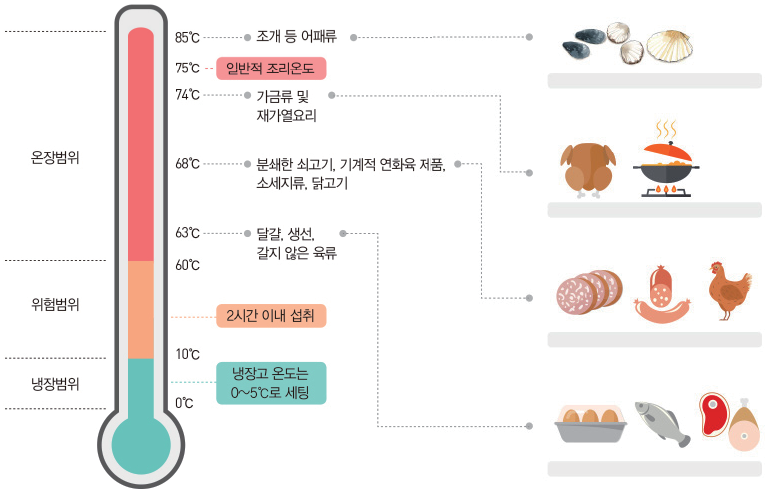
※ 동 내용은 중소사업장 이해를 돕기 위해 '22년 배포한 가이드(중대재해처벌법 바로알기 QR코드 참고)를 간소화하여 작성한 자료이며, 상세한 법적의무사항은 「산업안전보건법」 및 「중대재해처벌법」을 참고하시기 바랍니다.

고용노동부
산업재해예방 안전보건공단

참고 8 조리식품 안전·위생

조리식품안전, 이것만은 반드시!

자연산물은 자연환경으로부터 식중독균이 오염될 수 있으므로 충분한 세척과 가열조리가 필요합니다.
특히 육류, 신선채소 등 식중독균 오염 가능성이 높은 식품을 취급할 때에는 더욱 주의가 필요합니다.
미생물은 대부분 75도 이상에서 사멸하며, 10도 이하나 60도 이상에서는 잘 증식되지 않으므로 조리온도를 잘 지키고 보관온도 관리를 잘하는 것이 중요합니다.



01 위생관리의 시작은 개인위생 점검부터

- 작업 시작전, 화장실 다녀온 후, 세척되지 않은 야채나 날고기 등을 만진 경우 반드시 손을 씻고 조리를 합니다.
- 1회용 장갑은 수시로 교체하고, 앞치마는 주기적으로 세탁하여 사용합니다.
  * 1회용 장갑을 너무 오랫동안 사용하거나 1개의 장갑으로 여러 식품을 다루는 경우 오히려 식품 오염의 원인이 될 수 있습니다.

02 온도관리만 잘해도 식중독 걱정은 줄어듭니다.

- 냉장식품은 냉장온도(0~10℃)에서, 냉동식품은 냉동온도(-18℃이하)에서 보관합니다.
- 육류, 생선은 반드시 냉장 또는 냉동보관하고, 실온에서 보존성이 낮은 식품 또는 바로 사용하지 않는 식품은 가급적 냉장 이하에서 보관합니다.



03 냉장고에 포장박스채 보관하지 않습니다.

- 물건의 외포장 박스는 유통 중 각종 오염물질에 노출되어 오염되었을 수 있으므로 포장박스채 보관하면 다른 음식물이 오염됩니다.
- 손질이 필요한 재료, 손질된 재료, 조리된 식품은 최대한 분리하여 보관합니다.
  * 같은 냉장고에 보관하는 경우, 조리된 식품, 손질된 야채는 상단에 보관하고, 조리되지 않은 생선, 육류 등은 하단에 보관합니다.



04 교차오염 방지는 재료별 칼, 도마 구분사용부터

- 칼, 도마는 채소용, 어류용, 육류용, 완제품용을 구분하여 사용합니다.
  * 구분하여 사용하기 어려운 경우 각각을 처리한 다음 세척·소독을 한 후 사용합니다.
- 가열조리식품과 비가열조리식품은 조리도구를 구분하여 사용합니다.
- 행주, 고무장갑, 앞치마도 전처리용, 조리용, 청소용을 구분하여 사용합니다.



05 식중독 위험식품은 보다 철저히 관리

- 닭고기, 생선 등 식중독 위험이 높은 식품은 다른 식품을 오염시키지 않도록 특히 조심해서 관리합니다.
  * 포장을 제거한 경우 비닐이나 뚜껑이 있는 용기에 보관하는 것이 좋습니다.
- 가열조리공정을 거치지 않고 그대로 먹는 과일류, 샐러드류, 쌈채소, 양념에 사용되는 마늘, 파 등의 채소류는 식품용 살균제로 살균 · 세척 후 사용합니다.

06 가열은 충분히, 냉각은 신속히

- 조리시 중심 온도 75℃에서 1분 이상 (조개 등 어패류는 85℃에서 1분 이상) 가열 조리 하고, 육류, 생선류는 반드시 중심부까지 충분히 익도록 조리합니다.
- 가열 조리된 식품은 가능한 신속히 냉각시킵니다.
- 가열 조리한 식품을 냉장고에 보관하는 경우 열기가 제거된 이후에 냉장고로 이동하여 추가로 냉각합니다.

07 조리된 식품은 오염되지 않도록 관리·보관

- 조리가 완료된 식품이나 나물 무침, 김밥, 샐러드 등 바로 먹을 수 있는 식품은 맨손으로 다루지 않도록 주의합니다.
- 조리된 식품은 10℃ 이하에서 보관하거나, 60℃ 이상으로 유지하며 보관합니다. 보냉, 보온 등 온도 관리를 하지 않는 경우 사용시간은 최대 4시간 이내(온도가 30℃이상이 경우 2시간 이내)로 합니다.

08 기구는 주기적으로 살균

- 식품 조리에 사용되는 조리기구는 자외선(건열병행), 끓는 물, 염소소독 등의 방법 중 업소의 사정에 적절한 방법을 선택하여 매일 세척 및 소독 합니다.
- 행주는 교차오염의 주요 원인이므로 한번 사용한 행주는 세척한 후 사용하며, 하루에 1번 끓는 물에 열탕소독한 후 충분히 말려서 사용합니다.





보다 자세한 내용은 **'식품접객업소를 위한 위생적 식품조리 안내서'** (http://www.mfds.go.kr 中 법령/자료 → 법령정보 → 공무원지침서 → 민원인 안내서)를 참고하세요.

참고 9 외국인 근로자 인권보호

❶ 인권의 개념과 원칙

1. 인권의 개념

- 인간이 인간답게 살아가기 위해 누구나 마땅히 누려야 할 권리
- 존엄성을 지니고 태어난 인간은 누구나 자유롭고 평등하며, 이는 침해될 수 없고 양도할 수 없는 권리

*** 「세계인권선언」 제1조**
"모든 인간은 태어날 때부터 자유롭고, 존엄성과 권리에 있어서 평등하다. 인간은 이성과 양심을 부여받았으므로 서로에게 형제 · 자매의 정신으로 행해야 한다."

*** 「세계인권선언」 제2조**
"모든 사람은 인종, 피부색, 성, 언어, 종교, 정치적 또는 그 밖의 견해, 민족적 또는 사회적 출신, 재산, 출생, 기타의 지위 등에 따른 어떠한 종류의 구별도 없이 세계인권선언에 제시된 모든 권리와 자유를 누릴 자격이 있다."

*** 「대한민국헌법」 제10조**
"모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다."

*** 「국가인권위원회법」 제2조제1호**
"인권이란 대한민국헌법 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입 · 비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 인간으로서의 존엄과 가치 및 자유와 권리를 말한다."

- "외국인근로자 인권 보호의 필요성과 중요성"을 법으로 명시
  - 헌법 제6조제2항 외국인은 국제법과 조약이 정하는 바에 의하여 그 지위가 보장된다.
  - 국가인권위원회법 제4조(적용범위) 이 법은 대한민국 국민과 대한민국의 영역에 있는 외국인에 대하여 적용한다.

2. 인권의 원칙 - 인간의 존엄성 보장을 위한 4원칙

- 보편성
  - 인종, 피부색, 종교, 국적 등 기타 어떠한 특징과도 상관없이 인간의 존엄성에 기초하고 있음
  - 모든 인간이 어떠한 종류의 구별이나 차별없이 누릴 수 있는 권리
  - '차별 금지'를 통해 실현

「국가인권위원회법」 제2조제3호

차별이란?

합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체조건, 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상, 성적 지향, 학력, 병력 등을 이유로 고용(채용, 배치, 승진, 임금 등), 재화 · 용역 · 교통수단 · 상업시설 · 토지 · 주거시설의 공급이나 이용, 교육시설이나 직업훈련기관에서의 교육 · 훈련이나 이용과 관련하여 특정한 사람을 우대 · 배재 · 구별하거나 불리하게 대우하는 행위 및 성희롱 행위

- 상호의존성
  - 모든 권리는 서로 긴밀하게 연결되어 있음
  - 하나의 권리는 다른 권리를 전제로 함
- 불가분성
  - 모든 범주의 권리는 동일한 기반에 근거해야 함
  - 모든 권리는 그 중요성의 우열이 언급되면 안됨
  - 모든 권리는 평등하고 공정해야 함
- 불관용
  - 전 세계에서 한 사람이라도 인권 침해자가 있을 경우, 인류 관점에서는 인권 전체의 문제로 봄
  - 단 한 건의 인권 문제도 관용될 수 없음



❷ 인권 문제 유형

권리범주		침해 유형
인간으로서의 권리	주거관점	열악한 주거환경(비닐하우스 등 가설 건축물), 기숙사 품질과 상관관계가 떨어지는 공제비율 적용
	건강관점	공공 의료와 재난 안전망에서 배제, 건강보험 미적용
	교육관점	사회에서 제공하는 교육서비스(무료 직업훈련 등) 미지원
노동자로서의 권리		근로계약서 미작성 및 계약 내용 미준수, 최저 임금 위반, 임금체불, 노조결성 불허, 불법파견, 노동 관계법 및 산재 관련법 미적용, 낮은 권리 구제 제도 접근성
차별받지 않을 권리		출신 국적, 인종, 피부색, 민족이나 종족에 근거한 차별과 배척, '불법 체류자' 등의 혐오 발언, 고유한 문화의 향유에 대한 부정과 거부

강제노동이란?

어떤 식으로건 처벌의 위협을 가하며 요구하고, 요구를 받은 사람이 자발적으로 노동력을 제공하지 않은 모든 노동이나 서비스

〈ILO에서 제시한 강제노동 기준〉
취약함 남용, 속임수, 이동 제한, 격리, 신체적 · 성적 폭력, 위협 및 협박, 신분증 압수, 임금 원천징수, 채무채권, 학대적인 작업 및 생활 여건, 초과근무

★ 임금에 대해 알아야 할 필수상식 ★

- 임금
  - 임금은 가능한 기본시급을 기준으로 기재하되, 당해 연도 최저임금과 비교하여 같거나 많아야 함
    * 최저임금 : 2026년 시간 당 10,320원
- 임금지급 4대 원칙
  - 임금은 매월 1회 이상 일정한 날에, 근로자 본인에게, 돈으로, 전체 액수를 지급해야 합니다.
  - 사용자 마음대로 날짜를 바꿔가며 임금을 주거나 회사에서 생산하는 제품으로 지급할 수는 없습니다.

★ 성희롱 가해자가 되지 않기 위한 주의사항 ★

- 음담패설을 하거나 음란한 그림 · 사진을 부착하지 않을 것
- 외모나 사생활에 지나친 간섭 및 불필요한 신체 접촉을 하지 않을 것
- 상대방이 거부감을 나타냈을 경우 즉각 중지
- 지위 등을 이용하여 사적인 만남을 강요하지 말 것
- 회식자리나 야유회에서 직원에게 강제로 술을 따르게 하는 행동 등을 하지 않을 것
- 성희롱 예방프로그램에 적극 참여할 것

참고 10 음식점업 사업주를 위한 외식협회의 지원

❶ 고용허가제 신청을 위한 사전교육 제공 (무료)

- 각 협회 누리집에서 **고용허가 신청 방법 등** 외국인근로자 고용과 관리를 위한 **교육 동영상**을 제공합니다.
- **고용허가제 신청방법**, 법정 **근무시간과 휴일·휴게**시간, 음식점 **산업재해예방방법**, 음식점업 고용관리상 **유의사항** 등을 소개합니다.

❷ 숙소 알선 지원 (무료)

- 외국인근로자를 고용한 사업주는 근로자의 **숙소 알선을 위해 노력할 의무**가 있습니다.
- E-9 고용허가를 신청한 **사업주가 요청**하는 경우, 각 협회에서는 **회원사를 대상**으로 **인근 숙소 정보를 제공***할 수 있습니다.

  * 협회별·지부별 활동 가능 지역

❸ 음식점업 외국인근로자 특화훈련 (무료+임금 지원)

- 외국인근로자의 **신속한 적응 및 업무능력 향상**을 위해 특화훈련을 제공합니다.

  * 특화훈련 기관 관련 문의: 한국산업인력공단(☎1644-8000)

- 직무와 관련된 **기초 한국어와 한국 문화, 작업상 위생과 안전관리 방법, 식재료 손질 및 보관, 식기 및 조리도구 관리** 등을 교육합니다.

※ 각 협회별 구체적인 지원내용과 신청 방법이 다를 수 있으므로, 자세한 내용은 아래 누리집 또는 문의처를 통해 확인하시기 바랍니다.

(사)한국외식산업협회 Korea Foodservice Industry Association	www.kofsia.or.kr (☏ 02-449-5009) kofsia-e9.liveklass.com
(사)한국외식업중앙회 Korea Foodservice Industry Association	www.foodservice.or.kr (☏ 02-6991-1155) www.ifoodedu.or.kr
KFA 한국프랜차이즈산업협회 Korea Franchise Association	www.ikfa.or.kr (☏ 02-3471-8135~8) www.k-franchise.or.kr, www.e9eps.co.kr

외국인 근로자(E-9)를 고용하려는 음식점 사업주 사전교육 안내

교육 대상	E-9 외국인근로자 고용을 희망하는 음식점 사업주
교육 취지	노동관계 법령 및 인권 등에 대한 교육을 통해 외국인근로자의 고용관리 및 권익 보호 등 **노동인권에 대한 사용자의 인식개선을 도모하고 외국인근로자를 두텁게 보호**
교육 내용	고용허가제에 대한 이해, 고용허가 신청 방법, 외국인근로자 고용관리상 유의사항, 관련 외식업종 협회 지원 안내 등
교육 신청 (문의전화)	외식 관련 협회 누리집을 통한 사용자 교육 **온라인 또는 모바일 교육 신청 및 이수 가능** * 협회별 사전교육 바로가기 QR코드 • 한국외식산업협회 www.kofsia.or.kr (☎ 02-449-5009) kofsia-e9.liveklass.com • 한국외식업중앙회 www.foodservice.or.kr (☎ 02-6991-1155) www.ifoodedu.or.kr • 한국프랜차이즈산업협회 www.ikfa.or.kr (☎ 02-3471-8135~8) www.k-franchise.or.kr, www.e9eps.co.kr
학습 시 유의사항	● 수월한 고용 허가 신청 등을 위해 가급적 고용허가 신청 前 수강 추천 ● 학습기간 동안 진도 100% 충족 ● 교육은 **고용허가 신청기간까지 이수를 원칙**으로 하되, 부득이한 경우 외국인 근로자 인도 전까지 이수 ※ 고용허가서 발급 후 6개월 이내, 全 업종 공통으로 사용자가 이수해야 하는 6시간의 사용자교육 (집체·온라인)과는 별개임

농림축산식품부 고용노동부 (사)한국외식산업협회 Korea Foodservice Industry Association (사)한국외식업중앙회 Korea Foodservice Industry Association KFA 한국프랜차이즈산업협회 Korea Franchise Association

참고 11 외국인 근로자(E-9) 고용 사업장 자가진단표

2026년

- 음식점업 외국인근로자(E-9) 고용사업장 -
「자가 진단표」

☞ 본 자가진단은 ❶외국인근로자 고용관리에 필요한 외국인고용법·출입국관리법, ❷임금·근로시간 등 노동관계법, ❸산업재해 예방을 위한 산업안전보건법 등 관련 사업주가 필수적으로 준수해야 할 항목이 포함되어 있습니다.

☞ 음식점 사업장에서는 본 자가진단을 통해 미흡한 부분을 개선하시기 바랍니다.

☑ 외국인고용법

관련 법 조항	진단 사항	주요 내용	진단 결과
1. 고용절차			
제9조1항 (근로계약)	• 표준근로계약서를 사용하여 근로계약을 체결하고 있는지?	• 외국인고용법 시행규칙 별지 제6호 서식에 의한 표준근로계약서를 서면으로 작성	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
2. 고용관리			
제13조1항 (출국만기보험)	• 출국만기보험을 가입하였는지?	• 외국인근로자에 대하여 삼성화재(☎1600-0266)를 통해 출국만기보험 가입 * 근로계약체결 효력 발생일로부터 15일 이내 가입	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
	• 출국만기보험료를 매월 납부하였는지?	• 매월 출국만기보험료 납부 * 월통상임금의 8.3% 매월 적립	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
	• 1년 이상 계속 근무하고 퇴직(사업장 변경) 하는 경우 근로자에게 1년에 30일분 이상 평균임금에 해당하는 금액을 퇴직금으로 지급하는지?	• 삼성화재(☎1600-0266)에 출국만기보험금 예상 수령액을 확인하고, 퇴직금(직전 3개월 평균임금) 차액은 근로계약 종료 후 14일 이내에 근로자에게 지급	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
제15조1항 (귀국비용보험)	• 외국인근로자가 귀국비용보험에 가입하였는지?	• 외국인근로자는 취업교육 마지막 날, 귀국비용보험에 가입 * 근로계약체결 효력 발생일로부터 3개월 이내 가입	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
제16조 (귀국에 필요한 조치)	• 근로관계 종료(폐업 포함), 체류기간의 만료 등으로 귀국하는 경우 귀국하기 전에 임금 등 금품관계를 청산하는 등 필요한 조치를 알고 이행하고 있는지?	• 귀국하는 근로자에 대한 임금 등 금품 전액 청산	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
제17조1항 (고용변동 신고)	• 근로계약 해지(폐업 포함), 외국인 근로자 사망, 5일 이상 무단결근 또는 소재불명, 사용자 또는 근무처 명칭 변경, 근무장소 변경 등 사유발생시신고하였는지?	• 근로계약 해지 등 고용변동 신고 사유가 발생한 날로부터 15일 이내 신고	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	주요 내용	진단 결과
제20조1항 (고용제한)	• 고용제한 사유에 해당하는 사유가 있는지? * 외국인고용법 제20조에 따라 고용제한 사유 발생일부터 3년 이내 고용제한	• 고용허가서 발급(E-9) 또는 근로를 시작(H-2) 한 날로부터 6개월 이내 내국인 고용조정으로 인한 이직 없음	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
		• 외국인근로자로 하여금 근로계약에 명시된 사업 또는 사업장에 근로를 제공한 사실 없음	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
3. 노동자 보호			
제22조 (차별금지)	• 외국인 근로자라는 이유로 부당하게 차별하여 처우하고 있지 않은지?	• 외국인근로자라는 이유로 부당하게 차별하지 않음	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
제22조2 제1항 (기숙사 시설기준)	• 근로기준법 시행령 55조부터 58조의2에 맞는 기준을 준수하고 있는지?	• 근로기준법 시행령에 규정된 기숙사의 구조와 설비, 설치장소, 주거환경, 면적, 사생활 보호 등 조치하고 있음	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
제22조2 제2항 (기숙사 사전 정보제공)	• 사업주가 기숙사를 제공하는 경우 근로계약 체결시 외국인 근로자에게 기숙사 정보를 제공하였는지?	• 근로계약시 외국인근로자에게 기숙사 시설정보 제공	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
		• 기숙사 시설정보 변경시 변경정보를 외국인근로자에게 제공	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
제23조1항 (보증보험)	• 임금체불에 대비하여 외국인근로자를 위한 보증보험에 가입하였는가?	• 외국인근로자에 대하여 서울보증보험(☎02-777-6689)을 통해 보증보험 가입 * 근로계약체결 효력 발생일로부터 15일 이내 가입	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
제23조2항 (상해보험)	• 외국인근로자는 질병·사망 등에 대비한 상해보험에 가입하였는지?	• 외국인근로자는 취업교육 마지막 날, 상해보험에 가입 * 근로계약체결 효력 발생일로부터 15일 이내 가입	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

☑ 출입국관리법 및 국민건강보험법

관련 법 조항	진단 사항	주요 내용	진단 결과
출입국관리법 제21조 (근무처변경 미허가)	• 근무처 변경 허가를 받지 않은 외국인근로자를 고용하고 있는지?	• 고용중인 외국인 근로자가 근무처 변경허가를 받음 * 외국인근로자는 사업장 변경 후 근로 시작 전 관할 출입국·외국인청 (사무소,출장소)에서 근무처 변경 허가를 받아야 함 → 근무처변경허가관련 문의: 법무부 외국인종합안내센터(☎1345)	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
출입국관리법 제31조 (외국인등록)	• 외국인근로자가 입국일로부터 90일 이내에 외국인등록을 하였는지?	• 외국인근로자가 외국인등록증을 발급 * E-9 외국인등록증 관련 신청 서류: 외국인등록신청서, 여권, 사진1장, 수수료, 사업자등록증사본, 고용허가서 사본, 표준근로계약서 사본, 법무부장관이 지정하는 병원에서 발급한 마약검사 확인서 등	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
국민건강 보험법제93조 (근로자의 권익보호)	• 외국인근로자를 피보험자로 국민건강보험에 가입시켰는지?	• 외국인근로자가 건강보험에 가입 * 건강보험 당연적용 → 건강보험 관련문의: 국민건강보험공단(☎1577-1000)	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

☑ 산업안전보건법

» 우리 사업장의 유해·위험요인을 찾아서 개선하는 활동(위험성평가)을 합니다.

위험성평가 관련 자료 안내

- 부상 등으로 이어질 뻔한 상황 보고 등 근로자 안전제안제도를 운영(건의함, 게시판 등 설치)하고, 유해·위험요인에 대해 체크리스트를 만들어 개선하는 등 사업장 실정에 맞게 위험성평가를 실시하면 됩니다.
- 위험성평가 방법, 서식 등은 위험성평가 시스템(오른쪽 QR 참조)을 통해 확인하실 수 있습니다.

▶ 예시 손님이 없는 대기 시간, 마감 시간 등을 활용하여 매장 내 유해·위험요인을 찾고 개선하는 과정에 근로자 의견을 듣고, 개선 및 주의사항을 교육 등을 통해 근로자에게 알리거나 근무 공간, 휴게실 내 잘 보이는 곳에 게시

▶ 유해·위험요인 예시

- ⊘ 물기나 기름이 제거되지 않은 바닥, 통로(미끄러짐, 넘어짐)
- ⊘ 식자재 운반 시[리프트 이용(끼임) 또는 인력 운반(요통 등 근골격계 질환)]
- ⊘ 오토바이 등 이륜차 운전 배달 시 사고 위험[승차용 안전모 미지급(미착용), 제동장치, 안전장치 정상작동 여부 등 점검 미비, 과속 주행, 신호 위반], ⊘ 조리 시 고온의 기계·조리기구 접촉(화상)

☐ 귀사의 작업장과 근로환경은 어느 정도 위험하다고 생각하나요?

※ 예) 일을 하는 동안 사고(경상, 중상, 사망 등) 또는 급성중독 등으로 이어질 가능성 정도에 따라 판단

매우 위험하다	위험하다	보통	안전하다	매우 안전하다
①	②	③	④	⑤

☐ 귀사에서는 사망사고가 발생할 수 있는 중대한 위험요인은 바로 개선·관리하고 있나요?

전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
①	②	③	④	⑤

관련 법 조항	진단 사항	주요 내용	진단 결과
산업안전보건법 제36조제1항, 제3항 (위험성평가의 실시)	• 노·사가 함께 사업장의 유해·위험요인을 찾아서 개선하는 활동인 위험성평가를 내실있게 실시하고 있는지?	• 위험성평가를 실시하기 위한 절차(실시규정)을 마련하고 산업재해로 이어질 수 있는 위험요인을 찾아 지속적으로 개선하고자 노력 • 위험성평가 기록 보존(3년)	☐준수하고 있음 ☐준수하고 있지 않음
산업안전보건법 제36조제2항 (위험성평가의 실시)	• 위험요인을 개선하기 위해 회사가 근로자들의 의견을 듣거나, 근로자들이 회사에 건의, 제안을 자유롭게 하고 있는지?	• 위험성평가 시, 해당 작업장의 근로자를 참여시키고 면담 실시 • 위험성평가 외 평상시 사업장의 분위기도 중요	☐준수하고 있음 ☐준수하고 있지 않음
산업안전보건법 제29조 (근로자에 대한 안전보건교육)	• 근로자들이 안전보건에 대한 사항을 잘 알고 안전하게 일할 수 있도록 안전보건교육을 충분히 실시하고 있는지? * 특별교육 외에는 5인 미만 사업장 미적용	• 정기교육, 채용시 교육, 작업내용 변경 시 교육 및 특별교육 실시대상*에 대해 교육내용과 시간**을 준수하여 교육하고 있는지 교육일지 작성·보관	☐준수하고 있음 ☐준수하고 있지 않음

관련 법 조항	진단 사항	주요 내용	진단 결과
		* 특별교육이란, 유해·위험한 작업(39개)을 수행하는 근로자 대상 실시하는 교육을 말함 ** 자세한 내용은 산안법 시행규칙 [별표4,5] 참고 ※ 관련 교육자료 다운 : 산업안전보건공단 → 자료마당 → 통합자료실의 안전보건자료	
산업안전보건법 제51조 (사업주의 작업중지) 산업안전보건법 제54조 (중대재해 발생시 사업주의 조치)	• 사고 등 비상상황을 대비해서 필요한 조치계획(매뉴얼) 등을 마련하고 조치계획에 따라 정기적으로 훈련을 실시하고 있는지?	• 급박한 위험에 대응할 수 있는 절차를 마련하여 주기적으로 교육 및 훈련 실시 * "사업장 비상상황 대비 가이드라인 ('23.12월 배포, 고용부 산언안전보건본부)" 참고	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
산업안전보건법 제57조제3항 (산업재해 발생 은폐금지 및 보고 등) 산업안전보건법 시행규칙 제72조 및 제73조	• 귀사에서 발생한 산업재해 또는 아차사고(다칠 뻔한 사고) 등에 대해 다시는 같은 일이 발생하지 않도록 재발 방지대책을 마련·실행하고 있는지?	• 산업재해가 발생한 때에는 재발방지대책을 포함한 산업재해 기록을 작성·보존(3년) • 산업재해로 사망자가 발생하거나, 3일 이상의 휴업이 필요한 부상을 입거나, 질병에 걸린 사람이 발생한 경우, 재해가 발생한 날부터 1개월 이내 산업재해조사표(산안법 시행규칙 별지30호 서식)를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
산업안전보건법 제조 (근로자에 대한 안전보건교육)	• 조리실 내 적합한 주요 안전보건표지(예. 화재·폭발, 비상구 위치 등)를 부착하였는지?	• 유해하거나 위험한 장소·시설·물질에 대한 경고, 비상시에 대처하기 위한 지시·안내 또는 그 밖에 근로자의 안전 및 보건 의식을 고취하기 위한 안전보건 표지를 근로자가 알아볼 수 있도록 설치 * 외국어 번역(16개국 언어 병기) 안전보건표지 스티커 활용 권고	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

☑ 노동관계법

*** 「5인 미만 사업장 미적용」 등 표시 외에는 모든 사업장에 적용**

1. 근로조건 서면 명시

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제17조 (근로조건 명시)	• **근로계약서에 법령 상 규정된 근로조건을 명시해야 합니다.** * ①임금(항목, 계산·지급방법), ②소정근로시간, ③유급휴일, ④연차유급휴가 등	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

2. 임금명세서

근로기준법 제48조 (임금대장 및 임금명세서)	• **임금지급할 때마다 법정 사항이 모두 기재된 임금명세서를 근로자에게 교부해야 합니다.** * 근로자 특정정보, 임금지급일, 임금총액, 임금구성항목, 임금계산방법✓, 임금공제내역 ✓ 구성항목별 금액이 출근일수 · 시간 등에 따라 달라질 경우 작성(연장·야간·휴일근로의 경우에는 시간 수 포함)	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

3. 최저임금 준수

최저임금법 제6조 (최저 임금의 효력)	• **근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급해야 합니다.** * 2026년 최저임금액: 시간급 10,320원, 1주 소정근로 40시간 기준 월 환산액 2,156,880원 (월 환산 기준시간 수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함) * 2024년부터 매월 지급하는 상여금 및 식비·숙박비·교통비 등 복리후생비는 최저임금에 전부 포함	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

4. 임금 등 각종 금품 지급

근로기준법 제36조 (금품 청산)	• **근로자가 사망·퇴직시 임금, 보상금 기타 일체의 금품을 14일 이내에 지급해야 합니다.** * 당사자간 합의로 지급기일 연장가능 (연 20% 지연이자 포함)	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
근로기준법 제43조 (임금 지급)	• **임금은 통화로 직접 근로자에게 전액을 지급해야 합니다.** * 다만, 법령·단체협약에 규정이 있는 경우 일부 공제나, 통화 이외 다른 것으로 지급 가능 * 친권자, 법정대리인, 임금채권 양도인 등에게 대신 지급 불가	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
근로기준법제56조 (연장·야간 및 휴일근로) 5인 미만 미적용	• **연장·야간·휴일근로시 통상임금의 50%를 추가로 지급해야 합니다.** * 연장: 법정근로시간 초과(단시간근로자는 소정 근로시간 초과) * 야간: 22시~06시 * 휴일: 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과시 100% 가산 (연장근로가 되어도 휴일가산 수당만 지급)	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

5. 근로시간 및 연장근로 한도 준수

법 조항	주요 내용	진단 결과
근로기준법 제53조 (연장근로의 제한) 5인 미만 미적용	• **연장 근로는 당사자간 합의하에 법정 한도 이내에서만 실시해야 합니다.** * 성인: 주 12시간 * 연소자: 일 1시간, 주 5시간 * 산후 1년 미만 여성(산부): 일 2시간, 주 6시간, 연 150시간	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

6. 휴게시간 부여

근로기준법제54조 (휴게)	• **휴게시간을 법정 기준 이상 주어야 합니다.** * 4시간 근로시 30분 이상, 8시간 근로시 1시간 이상(시업시각과 종업시각 도중 부여)	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

7. 유급휴일 부여

근로기준법제55조 (휴일)①	• **근로자가 소정 근로일을 개근한 경우 1주 평균 1회 이상의 유급휴일(주휴일)을 주어야 합니다.**	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
근로기준법제55조 (휴일)② 5인 미만 미적용	• **관공서 공휴일 및 대체공휴일을 유급휴일로 주어야 합니다.** * 근로제공 의무가 있는 소정근로일과 겹친 공휴일 및 대체공휴일에 대하여 유급 처리하여야 함	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

8. 연차유급휴가 부여

근로기준법제60조 (연차유급휴가) 5인 미만 미적용	• **연차 유급휴가를 주어야 합니다.** * 1년간 80% 이상 출근한 근로자는 15일, 1년간 80% 미만 출근 또는 계속 근로 1년 미만인 근로자는 1개월 개근시 1일을 부여해야 함	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
	• **연차유급휴가 미사용시 수당을 지급해야 합니다.**	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

9. 직장 내 성희롱 예방

남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱 금지) 제14조(성희롱 발생 시 조치)	• **사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안 되며, 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무*를 이행해야 합니다.** * 사실 확인을 위한 조사, 가해자 조치, 피해자 불이익처분 금지, 비밀누설 금지 등	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음
남녀고용평등법 제13조 (성희롱 예방교육)	• **직장 내 성희롱 예방교육을 실시해야 합니다.** * 매년 전직원 및 사업주를 대상으로 실시하여야 함 * 10인 미만 사업장은 교육자료 또는 홍보물 게시·배포하는 방법으로 교육 가능	□준수하고 있음 □준수하고 있지 않음

외국인 근로자 고용 관련 홈페이지 및 연락처

- 고용노동부 종합상담센터 : ☎ 1350
- 고용24 : www.work24.go.kr
- 한국산업인력공단(도입위탁) : 고용허가제 통합서비스 eps.hrdkorea.or.kr
- 중소기업중앙회(대행기관) : www.kbiz.or.kr / ☎ 1666-5916

농림축산식품부 고용노동부