

담당기관 연락처

기관명	담당업무	연락처	홈페이지
노동부	임금, 퇴직금, 해고 등 노동법 일반	1350	http://www.molab.go.kr
고용지원센터	사업주 지원제도 고용보험 취득상실 실업급여 외국인근로자 채용	1588-1919	http://www.jobcenter.go.kr
근로복지공단	고용·산재보험가입 및 보험료 납부 산업재해 업무	1588-0075	http://www.welco.or.kr
국민연금공단	국민연금 가입 및 보험료 납부	1355	http://www.nps.or.kr
국민건강보험공단	건강보험 가입 및 보험료 납부	1577-1000	http://www.nhic.or.kr/
출입국외국인정책본부	외국인근로자 근무처변동 신고	02-2650-6212(서울)	http://www.immigration.go.kr
한국산업인력공단	외국인 취업교육 외국인 보험가입	1644-8000	http://www.hrdkorea.or.kr
(사)여성노동법률 지원센터	노동법 상담	0505-515-5050	http://www.yeono.org
한국공인노무사회	노동법 및 인사관리	02-2025-6110	http://www.kcplaa.or.kr



소문난 음식점의 인사관리 1,2,3





음식점업 사업주를 위한 인사관리 매뉴얼

소문난 음식점의 인사관리 1,2,3

c · o · n · t · e · n · t · s

	서울시 음식점 직원 400명이 대답했습니다.	
	가장 개선되었으면 하는 점은?	04
	노동법, 이것만은 꼭 알아두어야 합니다.	
	1. 임금과 수당	06
	2. 퇴직금	08
	3. 휴일	10
	4. 해고	11
	중국동포, 이렇게 채용하면 됩니다.	
	1. 중국 및 구소련 동포의 채용	12
	2. 특례고용가능확인 절차	13
	3. 동포 채용 후, 근로개시신고	14
	4. 국내 노동법의 동일 적용	15
	5. 재고용 제도	15
	6. 4대보험의 적용	16
	7. 4대보험 이외에 가입해야 할 보험	17
	사업주도 고용·산재보험 혜택을 받을 수 있습니다.	
	중소기업사업주의 산재보험 임의가입	18
	자영업자 고용보험 임의가입	19
	고령자고용촉진장려금	19
	신규고용촉진장려금	19

소문난 음식점의 인사관리1,2,3

음식점업 사업주를 위한 인사관리 매뉴얼

·
·
·

발행일 · 2008년 10월

제작 · (사)여성노동법률지원센터

후원 · 서울특별시

(2008년 서울시 비영리민간단체
시정참여사업)

음식점 직원 400명이 대답했습니다.

(조사결과 출처 : 2007. 소규모 서비스업 여성노동자 실태조사 및 정책연구, 민주노동당)

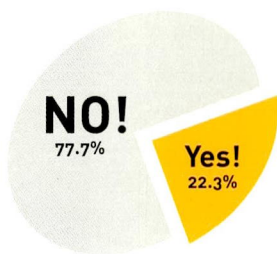
가장 개선되었으면 하는 점은?

1위 정기휴일 확대

음식점의 경우 1주 근무시간이 평균 63시간에 이르고 주 1회이상 휴일로 쉬고 있는 근로자가 22.3%에 불과한 현실에 비추어보면 당연한 결과가 아닐까요?

휴일 없이 자신의 건강과 개인생활을 희생해야 하는 근무환경에서는 직원의 장기 근속과 질 좋은 서비스를 기대하기 어렵습니다. 생산성 향상을 위해서도 최소한 1주에 하루는 쉴 수 있도록 하여 근로 시간을 줄여나가는 것이 필요합니다.

주 1회이상 휴일에 쉬고 있나요?



2위 4대보험 적용

보험료 부담 때문에 보험가입을 기피하는 직원도 있지만 생각보다 많은 직원들이 보험가입을 원하고 있었습니다. 고용보험에 가입해서 실업급여와 직업훈련비 지원 등의 혜택을 받기를 원하거나 여성가장으로서 가족들의 보험적용을 위해 자신이 직접 보험에 가입하고자 하는 경우가 증가했기 때문입니다.



휴식공간이 있었으면...

탈의실 등 휴식공간에 대해 46.3%가 불만족

업종특성상 손님이 있으면 쉴 곳도 마땅치 않고, 옷을 갈아입는 것도 불편합니다. 잠시라도 필요할 때 마음 편하게 이용할 수 있도록 분리된 휴식공간이 필요합니다.

인간적인 대우를!

직원 중 1/4이상이 손님으로부터 언어적 모욕을 당한 적이 있고, 언어적 · 신체적 성희롱 또는 폭행을 당한 적이 있다는 대답도 10%가 넘었습니다. 사업주나 동료로부터 이런 경험이었다는 대답도 5~10%로 적지 않았습니다.

성희롱, 폭행, 폭언만큼 직원의 사기를 떨어뜨리는 것은 없습니다. 법에서도 성희롱에 관해서는 사업주 처벌, 가해자 징계 등 일정한 법적 조치를 정하고 있지만 그 이전에 사업장의 모든 구성원이 서로 존중하는 문화를 만들어 가는 것이 더욱 중요할 것입니다.





노동법, 이것만은 **꼭** 알아두어야 합니다.

1. 임금과 수당

임금은 최저임금 이상으로 지급해야 합니다.

2008년 최저임금 시간급 3770원, 주 40시간 근무시 월급 787,930원
2009년 최저임금 시간급 4000원, 주 40시간 근무시 월급 836,000원

미성년자는 최저임금이 적용되지 않는다?

20세 미만의 미성년자에게도 최저임금은 동일하게 적용됩니다.

따라서 아르바이트로 잠깐 채용한 미성년자라 하더라도 임금은 최저임금 이상으로 지급해야 합니다.

임금채불은 벌금만 내면 끝이다?

처벌을 받았어도 임금은 임금대로 지급해야 합니다.

월급, 법정수당, 퇴직금을 지급하지 않으면 노동법 위반으로 벌금과 같은 형사처벌을 받게 되는데, 처벌을 받았다고 해서 민사책임이 면제되지는 않습니다. 따라서 임금을 끝까지 지급하지 않으면 처벌과는 별도로 민사소송, 압류, 경매 등을 당할 수 있습니다.

연장, 야간, 휴일근로수당 지급은 의무사항입니다.

종 류	내 용	수당금액
연장근무	1일8시간 또는 1주 40시간 (20인 미만 사업장은 1주 44시간) 초과	연장(야간, 휴일)근무시간× 해당 근로자의 시간급×1.5 ※ 5인 미만 사업장은 근무시간 ×시간급(1.5배 하지 않음)
야간근무	오후 10시~오전 6시 사이의 근무	
휴일근무	1주휴일 등 유급휴일에 하는 근무	

사 례

매주 월~금, 1일 9시~18시(점심시간 1시간) 근무하고 월 100만원 받는 직원
이 휴무일인 토요일에 출근하여 9시부터 18시까지 근무한 경우 별도로 지급
해야 하는 수당은(직원은 20명)?

① 수당을 지급해야 하나요?

답: 예

→ 토요일 근무는 1주 40시간을 초과하여 이루어지는 것이므로
8시간 모두 연장근로수당을 지급해야 함.

② 수당은 얼마인가요?

답: 57,420원

시간급: 1,000,000원 ÷ 209 = 4,785원

→ 연장근로수당은 8시간 × 4,785원 × 1.5 = 57,420원



2. 퇴직금

직원이 5명 이상인 사업장에서는 1년이상 근무한 직원에게 계속근로연수 1년에 대해 평균임금 30일분에 해당하는 퇴직금을 지급하여야 합니다.

지급요건: ① 5인 이상 사업장일 것. ② 1년이상 근무하였을 것

(단, 근무시간이 1주 15시간 미만인 경우 제외)

퇴직금액: 평균임금 $\times$ 30일 $\times$ (재직일수/365) $\rightarrow$ 1년에 약 한 달치 월급

※ 평균임금: 이전 3월간 지급된 임금총액/그 기간의 총일수

사 례

월급은 200만원이고 근무기간이 2007. 1. 1 ~ 2008. 7. 31인 직원에게 지급해야 하는 퇴직금은?

- 평균임금 : $6,000,000/92 = 65,218$ 원
(※ 단, 평균임금이 통상임금보다 적은 경우에는 통상임금을 기준으로 함.)
- 재직일수 : $365 + 213 = 578$ 일
- 퇴직금액 : $65,218\text{원} \times 30\text{일} \times 578\text{일}/365 = 3,098,302\text{원}$

월급에 퇴직금을 포함하여 지급할 수 있다?

일정한 요건을 갖추어야 가능합니다.

퇴직금은 퇴직시에 지급하는 것이 원칙이지만, 1년 이상 근무한 경우에는 근로자의 요청이 있으면 퇴직 전이라도 퇴직금을 지급할 수 있습니다(이를 퇴직금중간정산이라 합니다).

중간정산을 매월 실시하는 것도 가능하므로 월급에 퇴직금을 포함하여 지급하는 것도 중간정산으로 볼 수 있지만, 퇴직금 중간정산은 일정한 요건을 갖추어야만 효력이 인정되며, 요건을 갖추지 못하면 퇴직시 퇴직금을 다시 지급하여야 합니다.

퇴직금을 퇴직 전에 지급할 수 있는 방법 (퇴직금 중간정산 요건)

- ① 근로연수가 1년이상 되었을 것
- ② 별도의 퇴직금중간정산요청서가 있을 것 (근로자의 명시적인 중간정산 요청 증거)
- ③ 이미 제공한 근로(과거 근무기간)에 대해서만 정산할 것





사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다. (근로기준법 제55조)

3. 휴일

일요일은 휴일이다?

주 1회 이상 휴일을 부여해야 하지만 (근무시간이 1주 15시간 미만인 경우는 적용 제외) **휴일이 반드시 일요일이어야 하는 것은 아닙니다.** 요일을 불문하고 주 1회 정기적으로 부여하면 됩니다.

직원 모두가 같은 날 쉬어야 하나?

직원별로 1주 1회 이상만 부여하면 됩니다. 따라서 직원별로 각각 다른 요일을 휴일로 정하고 돌아가면서 쉬게 하면 큰 업무공백 없이 적법하게 휴일을 부여할 수 있습니다.

4. 해고

해고를 하려면 30일 전에 미리 알려주어야 합니다.

해고시에는 근로자가 실직에 대비할 수 있도록 해고 30일 전에 미리 알려주어야 하고 미리 알려주지 않은 때에는 30일분의 통상임금을 해고예고수당으로 지급하여야 합니다.

- 해고예고의 적용제외 -

1. 일용근로자로서 3개월을 계속 근무하지 아니한 자
2. 2개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6개월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6개월 이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습 사용 중인 근로자

해고는 정당한 이유가 있어야 합니다.

해고는 근로자 의사에 반해 일방적으로 그만 두게 하는 것이므로 누가봐도 부득이하다고 할 만한 상당한 이유가 있어야 합니다. 문서로 하지 않고 말로만 해고한 것도 효력이 인정되지 않습니다. 정당한 이유가 없는 부당해고의 경우에는 근로자를 다시 복직시키고 해고 기간 동안의 임금도 지급하여야 합니다. (근로자 5인 이상 사업장에 적용)



중국동포, 이렇게 채용하면 됩니다.

1. 음식점업에서는 중국 및 구소련 동포를 채용할 수 있습니다.

- 방문취업제

음식점업의 경우 모든 국적의 외국인 근로자를 채용할 수 있는 것은 아니며, 방문취업사증(H-2)으로 입국한 동포(중국 및 구소련)중 노동부 취업교육을 이수한 근로자에 한해서 채용할 수 있습니다.

▶ 면접시 취업자격을 확인하는 방법

- ① 체류자격 : 방문취업(H-2)사증으로 입국한 자인지
→ 외국인등록증 앞면 또는 여권을 확인
※ H-2외 체류자격을 가진 외국인은 채용할 수 없습니다.
- ② 체류기간 : 근로계약 기간 내에 체류기간이 만료되지는 않는지
→ 외국인등록증 뒷면 또는 여권을 확인

2. 중국동포를 채용하기 위해서는 노동부로부터 **특례고용가능확인**을 받아야합니다.

① 내국인 구인 노력

노동부에 구인신청 등록 후, 7일이 경과하여도 내국인을 채용할 수 없는 경우 특례고용가능확인서 신청 및 발급이 가능

7일 후



※ 구인신청 등록 방법

- ① 사업장 소재지 관할 고용지원센터 방문 또는 팩스 신청 (1588-1919)
- ② 노동부 워크넷 홈페이지 이용 구인신청 (<http://www.work.go.kr>)

② 특례고용가능확인서 신청 및 발급

고용지원센터에 특례고용가능확인서 발급 신청서 제출

▶ 특례고용가능확인서 발급이 제한되는 경우

- ① 구인신청한 날 5개월 전부터 특례허가신청일 사이에 임금체불이 있는 경우
- ② 구인신청한 날 2개월 전부터 특례허가신청일 사이에 고용조정으로 내국인 근로자를 이직시킨 경우



※ 신청서 접수시 구비 서류

- ① 사업자등록증 ② 영업신고증 ③ 대표자 도장

③ 동포의 취업교육 및 구직신청

- 근로자는 노동부의 취업교육 이수 및 구직등록
- 사업주는 이를 확인
- ★ 고용지원센터의 알선이 반드시 필요한 것은 아님. 자율 구인 가능.



※ 교육 이수 여부 확인 방법

산업인력관리공단의 교육 수료증 및 건강검진표 확인

④ 근로계약체결

반드시 표준근로계약서 작성

10일 이내



※ 표준근로계약서 서식

- ① 고용지원센터 전화 문의 1588-1919
- ② 노동부 홈페이지 전자민원마당 (<http://minwon.molab.go.kr>)에서 다운로드

⑤ 사업주의 근로개시신고

고용지원센터에 특례자 근로개시신고

취업 후 14일 이내



※ 구비서류

- ① 특례자 근로개시신고서 ② 표준근로계약서 사본

⑥ 근로자의 취업개시신고

근로자는 출입국관리사무소에 취업개시신고



[특례고용가능인원]

특례고용가능확인서에 기재된 허용인원의 범위 내에서만 동포고용이 가능하며, 그 기준은 다음과 같습니다.

내국인 고용보험 피보험자수	고용허용인원	내국인 고용보험 피보험자수	고용허용인원
5인 이하	2인 이하	16인 이상 20인 이하	7인 이하
6인 이상 10인 이하	4인 이하	21인 이상	10인 이하
11인 이상 15인 이하	5인 이하		

문의 노동부 종합상담센터 : 국번없이 1350 / 전국 고용지원센터 : 1588-1919

3. 동포를 채용한 후, 근로개시신고를 해야합니다.

동포를 고용한 사업주는 동포를 고용한 날로부터 10일 이내에 관할 고용지원센터에 근로개시 신고를 하여야 하며, 이를 위반한 경우 100만원 이하의 과태료가 부과됩니다.(외국인근로자의고용등에 관한 법률 제12조 제3항)

신고 사항

성명(영어), 국적, 외국인등록번호, 여권번호, 생년월일, 입국일자, 체류기간, 근로계약기간 등

4. 동포도 내국인과 동일하게 노동법이 적용됩니다.

사업주는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니되며, 주휴일, 연차 휴가, 퇴직금(5인이상 사업장), 해고 예고, 정당한 이유 없는 해고의 금지 등의 근로기준법뿐만 아니라, 직장내 성희롱금지 등의 노동관련법을 준수하여야 합니다. 이를 위반한 경우 외국인 근로자 채용에 제한을 받을 수 있습니다.

5. 3년이 경과한 후에도 같은 근로자를 재고용 할 수 있습니다.

해당 외국인 체류기간 만료일 90일 전부터 만료일 전까지 고용지원센터에 재고용 신청을 하면, 출국일로부터 1개월 경과 후 재입국 가능하며, 해당 외국인을 다시 고용하실 수 있습니다.

재고용제도 절차

재고용 신청 → 재고용 확인서 발급 → 사증발급 인정서 신청 및 발급(법무부) → 외국 근로자 출국 및 재입국 → 외국인 근로자 재고용 신고(입국일로부터 10일 이내)



6. 동포에게도 4대보험이 적용됩니다.

중국동포의 경우에는 산재보험, 건강보험과 국민연금에 반드시 가입해야 합니다. 그러나 고용보험의 경우에는 본인이 원하는 경우에 한하여 가입할 수 있습니다.

중국 외 국적 동포의 경우 국민연금은 상호주의에 따라 가입여부가 달라지므로, 채용시 각 국민연금관리공단에서 가입 의무를 확인해야 합니다.

[4대사회보험]

4대 사회보험	가입 의무
산 재 보 험	반드시 가입
건 강 보 험	
국 민 연 금	중국 - 반드시 가입 / 중국 외 - 국가별 확인
고 용 보 험	본인이 원하는 경우에만 가입

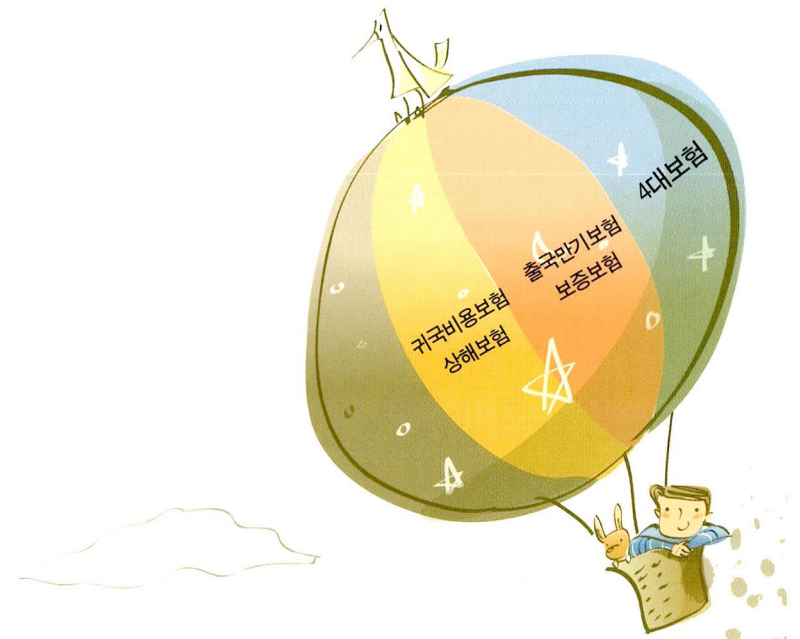
고용보험 : 고용지원센터 1588-1919

건강보험 : 건강보험관리공단 1588-1000

국민연금 : 국민연금관리공단 국번없이 1355

7. 4대보험 이외에도 가입해야 할 보험이 있습니다.

구 분	보 험	내 용	해당기관
사업주 가입	출국 만기 보험	퇴직금 성격으로 근로자 5인 이상 사업장은 매월 평균임금의 8.3% 적립	삼성화재(02-2119-2400) 한국산업인력공단(02-3271-9434)
	보증 보험	임금체불에 대비하여 1인당 연 16,000원 납입	서울보증보험(02-777-6689)
외국인 근로자 가입	귀국 비용 보험	외국인 근로자 귀국 경비 보상	삼성화재(02-2119-2400)
	상해 보험	외국인 근로자 업무상 재해 이외의 상해 또는 질병사고 보상	한국산업인력공단(02-3271-9434)





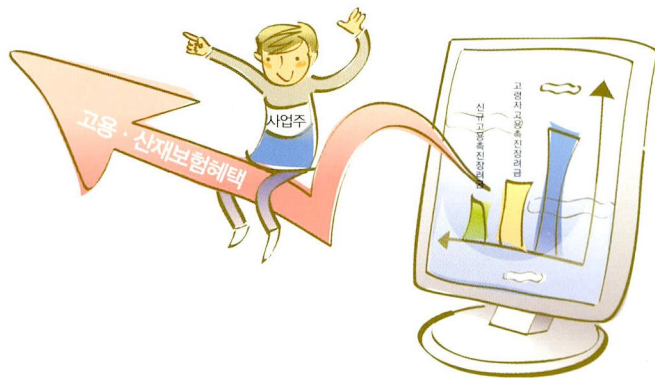
사업주도 고용·산재보험 혜택을 받을 수 있습니다

중소기업사업주 산재보험 임의가입

근로자가 50인 미만인 중소기업 사업주(근로자를 고용하지 않은 사업주는 자동차를 사용하여 행하는 여객 또는 화물운송사업을 하는 사업주에 한함.)는 공단의 승인을 얻어 산재보험에 가입할 수 있습니다. 중소기업의 사업주의 경우 사실상 근로자와 다름없이 일하는 경우가 많기 때문에 마련된 제도입니다.

사업주가 근로복지공단에 가입신청서를 제출하여 보험에 가입하게 되면 업무상 재해를 당한 경우 근로자와 마찬가지로 산재보험급여를 받을 수 있습니다.

문의: 근로복지공단



자영업자 고용보험 임의가입

근로자를 사용하지 않거나 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 사업자등록을 한 사업주는 고용보험에 가입할 수 있습니다. 보험가입을 원하는 사업주는 가입신청서를 근로복지공단에 제출하여 승인을 받으면 됩니다.

아직까지 실업급여, 육아휴직급여는 적용되지 않으나 취업지원, 훈련비 환급 등 고용안정 및 직업능력개발사업의 지원제도를 적용받을 수 있습니다.

문의: 근로복지공단

고령자고용촉진장려금

고용기간이 1년이상인 55세 이상의 고령자를 매분기 월평균 근로자 수의 7%(2008년 현재) 이상을 고용하는 경우 7%를 초과한 고령자 1인당 분기에 15만원씩 5년간 지원됩니다. (매 분기별 근로자수의 15% 한도)

문의: 고용지원센터

신규고용촉진장려금

일정한 실업기간을 거친 고령자, 장애인, 여성가장, 청년실업자, 장기실업자들을 1년 이상 고용하는 경우 12개월간 지원됩니다. (1인당 최대 연 540만원)

문의: 고용지원센터