

III

고용허가서의 발급

1 내국인 구인신청

(1) 근거법령

법 제6조(내국인 구인 노력)

- ① 외국인근로자를 고용하려는 자는 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 «직업안정기관»이라 한다)에 우선 내국인 구인 신청을 하여야 한다.
 - ② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 내국인 구인 신청을 받은 경우에는 사용자가 적절한 구인 조건을 제시할 수 있도록 상담·지원하여야 하며, 구인 조건을 갖춘 내국인이 우선적으로 채용될 수 있도록 직업소개를 적극적으로 하여야 한다.
- [전문개정 2009.10.9.]

시행규칙 제2조(직업소개)

「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 «직업안정기관»이라 한다)의 장은 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」(이하 «법»이라 한다) 제6조제2항에 따라 사용자에게 직업소개를 할 때 지방자치단체 등 공공기관과 「직업안정법」 제18조에 따른 국내 무료직업소개사업자가 하는 직업소개사업을 적극 활용하여야 한다.

[전문개정 2010.4.12.]

법 제8조(외국인근로자 고용허가)

- ① 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따른 직업소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가를 신청하여야 한다. <개정 2010.6.4.>
- 시행령 제13조의4(고용허가서의 발급요건)
- 2. 고용노동부령으로 정하는 기간 이상 내국인을 구인하기 위하여 노력하였는데도 직업안정기관에 구인 신청한 내국인근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것. 다만, 법 제6조제2항에 따른 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.

시행규칙 제5조의2(내국인 구인노력 기간)

① 영 제13조의4제2호에서 “고용노동부령으로 정하는 기간”이란 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 말한다:

- 1. 동업·축산업 및 어업 : 7일
- 2. 제1호 외의 업종 : 14일

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항제1호의 기간을 3일로, 같은 항 제2호의 기간을 7일로 각각 단축할 수 있다.

1. 소재지관할 직업안정기관의 장이 사용자가 제출한 별지 제5호의2서식의 내국인 구인 노력 증명서를 검토한 결과 사용자의 적극적인 내국인 채용노력 사실을 인정하는 경우
 2. 사용자가 소재지관할 직업안정기관을 통한 구인노력을 하면서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 매체를 통하여 3일 이상 내국인 구인 사실을 알리는 구인노력을 한 경우
 - 가. 「신문 등의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호기목에 따른 일반일간신문 또는 같은 호 나목에 따른 특수일간신문(경제 및 산업 분야에 한정한다)
 - 나. 「잡지 등 정기간행물의 진흥에 관한 법률」 제2조제1호나목에 따른 정보간행물, 같은 호 다목에 따른 전자간행물 또는 같은 호 리목에 따른 기타간행물
- 다. 「방송법」 제2조제1호에 따른 방송
[전문개정 2015.12.30.]

(2) 구인신청 방법

Work-Net 등록

- 내국인 구인신청은 반드시 워크넷을 통해 직업안정기관의 장(고용센터)에게 하여야 하며, 지방자치단체의 취업알선센터를 이용하여 고용노동부 워크넷에 구인 신청한 경우에도 직업안정기관의 장에게 구인 신청을 한 것으로 간주

모집직종

- 구인신청 시 모집직종은 반드시 외국인력 고용가능 업종에 적합한 경우여야 함. 따라서 사무직이나 관리직 등으로 구인 신청한 경우에는 법상의 내국인 구인노력 기간으로 인정하지 않음

(3) 구인노력 방법

구인노력기간

제조업·건설업·서비스업 : 원칙 14일, 예외 7일
농축산업·어업 : 원칙 7일, 예외 3일

- (원칙) 구인노력기간은 원칙적으로 14일(7일) 이상

* '12.11.에 구인신청을 하였다면, '12.11.5부터 4.14까지 고용허가서 발급신청가능
(예시) '12.8.1.에 10명의 내국인 구인신청을 하였으나, '12.8.14까지 1명의 내국인도 채용
하지 못하였다면, '12.8.15부터 '12.11.14까지 10명에 대한 고용허가서 발급 신청을
할 수 있으며, 8.15. 2명, 9.15. 2명 등 여러 번 신청도 가능

- (예외) 다만, 아래 사실에 해당하는 경우에는 7일(3일)로 단축(워크넷 등록은 필수)

① 소재지 관할 직업안정기관의 장이 사용자가 제출한 별지 제5호의2서식의 내국인 구인노력 증명서를 검토한 결과, 사용자의 적극적인 내국인 채용 노력 사실을 인정하는 경우(아래 각호에 해당)

가. 고용센터에서 개최한 '구인구직 만남의 날'에 참석(2개월 이내)

나. 고용센터, 지자체 등을 통해 알선을 받은 경우

다. 구인공고(인터넷 공고 포함) 등을 통해 직접 면접을 한 경우로서 이력서, 면접장소, 면접일시, 연락처 등이 확인된 경우

② 사용자가 소재지 관할 직업안정기관을 통한 구인노력을 하면서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 매체를 통하여 3일 이상 내국인 구인 사실을 알리는 구인노력을 한 경우(인터넷 공고는 제외하며, 최근 2개월 내로 제한)

* 매체 내용에 구인인원, 모집직종, 직무내용 등이 명확해야 함

가. 신 문 : 신문에 게재된 광고내용 사본 제출

- 조선일보, 한겨레, 매일경제 등 종합/경제 일간신문 및 무기지(생활
정보지 등)

나. 잡지 : 잡지에 게재된 광고내용 사본 제출

- 문화체육관광부 홈페이지(http://mctst.go.kr) > 실구마당 > 문화콘텐츠 산업 > 정기간행물>“별인명 검색”을 통하여 간행물의 종류 확인

다. 방송 : 계약서 또는 영수증 서류

- 텔레비전, 라디오 방송 및 데이터방송 및 이동 멀티미디어 방송 등

■ 구인노력의무 충족여부의 판단

- 구인신청한 내국인 근로자의 전부 또는 일부를 채용하지 못하였을 것
- 직업안정기관의 장의 알선에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외

■ 내국인 구인노력 활성화 방안(외국인력정책과-2253호, 2012. 7.19)

- 외국인을 고용하고자 하는 50인 이상 사업장을 중심으로 집중적인 알선 서비스를 제공하고, 내국인 미채용 시 취업알선 부서(취업지원과)에서 정당한 이유 유무를 판단

* 정당한 이유 없는 채용거부 기준

- ① (알선거부) 고용센터의 내국인 알선 자체를 거절하는 경우
- ② (채용절차 미진행) 고용센터에서 내국인을 알선 받고도 특별한 사유 없이 채용절차를 진행하지 않는 경우(면접을 보지 않았다면 채용절차 미진행으로 판단)
 - * 특별한 사유 : 구직자의 면접 거절, 연락부절, 사업주의 폐업·휴업이나 천재지변 등으로 근로자 채용이 사실상 불가능하다고 인정되는 경우 등
- ③ (합리적 이유 없는 채용거부) 구인자가 제시한 채용요건을 갖추고, 근로조건을 수용하는 내국인 구직자에 대하여 합리적 이유 없이 채용을 거부하는 경우

- 정당한 이유 없는 미채용 사업장은 채용거부로 처리하고, 구인노력 실적은 점수제 등과 연계, 인센티브 제공

【외국인 고용 희망 사업장의 내국인 구인노력 활성화 방안】

<2012.10.22, 외국인력정책과-3384호>

㉠ 취업알선 부서 (취업지원과)

가. 적극적인 취업 알선 진행

① “외국인 채용” 품에 있는 사업장에 대해 적극적인 취업알선 진행

- 고용보험 피보험자 50인 이상 사업장에 대해서는 구인인원의 2배수 이상을 알선 하도록 노력

* 적임자 또는 알선회망 구직자가 2배수 미만인 경우는 가능한 인원만큼 알선

- 고용보험 피보험자 49인 이하 사업장에 대해서는 고용센터 판단에 따라 적절한 취업알선 서비스 제공

* 특히 시내 또는 도시 인근에 위치하고, 직업환경, 근로조건 등이 양호하다고 판단되는 사업장에 대해서는 가능한 적극적인 취업알선 서비스 제공

* 필요시 고용센터에서는 사용자가 적절한 구인조건을 제시하도록 상담·지도

② 50인 이상 사업장 또는 49인 이하 중에서 적극적인 취업알선이 필요하다고 판단한 사업장에 대해서는 내국인 구인노력 기간 중 가능한 2차 이상의 취업알선 진행

나. 취업알선 결과에 대한 처리

· 「외국인 채용」 목적 이외의 구인 신청도 아래와 같이 처리
(이는 구인신청 목적을 처음에는 “외국인 채용”을 선택하지 않았다가 나중에 “외국인 채용”으로 변경한 경우에도 외국인고용 허가를 일관성 있게 적용하기 위한 것임)

① 고용센터의 취업알선 자체를 거절한 경우(고용센터에서 알선한 인원 전체에 대해 알선거부 한 경우) → “알선거부”로 처리(등록)하고, 해당 사업장에 통보(유선 통보 후 전산기록)

* 알선거부로 등록된 사업장에 재차 알선하는 것도 가능하며 또 다시 알선거부를 하는 경우 다시 알선거부로 등록 (알선거부 이력이 누적됨)

② 고용센터의 취업알선을 수용한 경우 → 고용센터에서 알선한 인원 일부에 대해서라도 알선을 수용하면 원칙적으로 기존과 같이 「채용결과처리」 진행(해당 사업장 또는 고용센터 처리 모두 가능)

- 다만, 고용센터의 알선을 수용한 인원 전체에 대해 “채용절차 미진행” 또는 “합리적 이유 없는 채용거부”를 한 경우에는(1), 고용센터에서 직접 미채용 처리(2)를 하고, 해당 사업장에 통보(3)

- 1) “채용절차 미진행” 또는 “합리적 이유 없는 채용 거부”에 해당하지를 일일이 확인·처리할 필요는 없으나, 그러한 사실이 드러나거나 또는 심증이 가는 경우에는 보다 세밀히 확인·처리하는 등 적극적으로 처리
 - 2) 구인업체에서 “가”~“이” 항목으로 미채용 처리를 한 경우에도 고용센터에서 “자” 또는 “차” 항목으로 변경처리 하고, 해당 사업장에 통보
 - 3) 사업장 통보 시 외국인고용에 영향을 미칠 수 있다는 점을 설명하고2회 이상이면 외국인고용 불허, 그 외에는 영향이 없다는 점도 함께 안내
- 다. 2차 취업알선 진행 및 결과 처리

㉠ 외국인 고용 희망 사업장 중 고용센터의 1차 취업알선에 대해 정당한 이유 없는 채용 거부(“자” 또는 “차”로 미채용 처리)를 한 사업장에 대해서는 즉시 2차 취업알선 진행

- * 외국인 고용 희망 기업이 아니거나, 채용 거부에 정당한 이유가 있는 경우(“가”~“이”로 미채용 처리된 경우)는 고용센터 판단에 따라 2차 취업알선 여부 결정·처리
- ㉡ 2차 취업알선 결과에 대한 처리는 1차 취업알선 시와 동일

* 구인인원 일부를 여러 번에 걸쳐 알선하는 경우(예: 10명 구인신청에 대해 오늘 3명, 내일 2명... 또는 하루에도 여러 번 알선하는 경우 등)에는 같은 날에 알선한 것을 1차 알선으로 봄(알선일 기준), 다만 담당자는 채용결과처리를 한꺼번에 할 수 있음

* 규모가 크고, 여건이 나은 사업장에 대해서는 내국인을 적극 알선하고, 면접 등의 채용 절차를 진행하도록 지도하여 구인 인원의 일부라도 내국인을 채용할 수 있도록 유도

㉢ 고용허가 부서 (기업지원과)

가. 고용허가 신청 건에 대한 사전 확인·조치

㉣ 취업지원과 알선에 대해 「채용결과처리」가 안 된 상태에서 외국인 고용허가 신청 ⇒ 먼저 「채용결과처리」를 완료토록 안내

* 알선이 여러 번에 걸쳐 이루어진 경우에는 채용결과처리를 모두 완료해야 함

㉤ 1차 알선에 대해 정당한 이유 없는 채용거부를 하고(“자” 또는 “차”로 미채용 처리), 2차 알선을 받지 않은 채 외국인 고용허가 신청 ⇒ 먼저 2차 알선을 받도록 안내 및 조치(취업지원과는 즉시 2차 알선 진행)

* 14일(또는 7일)이 지난 경우에도, 고용허가를 보유하고, 2차 알선을 받도록 안내 (시행령 제13조의4제2호: 고용부령으로 정하는 기간 이상 내국인을 구인하기 위해 노력했는데도 그 전부 또는 일부를 채용하지 못했을 때 고용허가 가능)

나. 고용허가 여부 결정·처리

㉥ “알선거부” 사업장(알선거부 이력만 있는 경우) → 외국인 고용 불허, 내국인 구인노력 안내

* 외국인고용법 제8조 : 내국인 구인신청을 한 사용자는 직업안정기관의 장의 직업 소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우 외국인 고용허가 신청 가능

㉦ 정당한 이유 없는 채용거부(“자” 또는 “차”로 미채용 처리) 2회 이상 → 외국인 고용 불허, 내국인 구인노력 안내

* 구인인원의 일부를 여러 번에 걸쳐 알선하는 등 3차 이상 알선한 경우에는 전체 알선이 모두 정당한 이유 없는 채용거부(“자” 또는 “차”로 처리된 경우에 외국인 고용 불허, 내국인 구인노력 안내

㉧ 그 외의 경우*에는 외국인 고용허가: 절차 진행

* 예 : 정당한 이유 없는 채용 거부 0회 또는 1회 / 적임자 등이 없어 알선을 하지 못한 경우 / 내국인 구인노력 기간 중 고용센터 알선자를 채용한 경우 등

* 정당한 이유 없는 채용거부 기준

- ① (알선거부) 고용센터의 내국인 알선 자체를 거절하는 경우
- ② (채용절차 미진행) 고용센터에서 내국인을 알선 받고도 특별한 사유 없이 채용 절차를 진행하지 않는 경우 (면접을 보지 않았다면 채용절차 미진행으로 판단)
- * 특별한 사유 : 구직자의 면접 거절, 연락두절, 사업주의 폐업·휴업이나 천재지변 등으로 근로자 채용이 사실상 불가능하다고 인정되는 경우 등
- ③ (합리적 이유 없는 채용거부) 구인자가 제시한 채용요건을 갖추고, 근로조건을 수용하는 내국인 구직자에 대하여 합리적 이유 없이 채용을 거부하는 경우

【지방자치단체의 알선에 대한 채용 거부시 효력(2012.10.22.)】

<질의요지>

외국인고용법령상 외국인근로자를 고용하려는 자(이하 “사용자”)는 직업안정기관 또는 지방자치단체를 통해 내국인 구인신청을 할 수 있으며, 지방자치단체를 통해 고용부 워크넷에 구인신청을 한 경우에도 직업안정기관의 장에게 구인신청한 것으로 간주하여 사용자의 편의를 돕고 있음. 이 경우 지방자치단체의 내국인 직업소개에 2회 이상 채용을 거부시 구인노력 미충족으로 외국인 고용허가를 불허할 수 있는지의 여부

<회신내용>

내국인 직업소개에 대해 정당한 사유없이 2회 이상 채용을 거부하는 경우, 외국인 고용을 불허하도록 되어 있는 외국인고용법령상의 규정은 불이익 조치를 규정한 것으로, 법문상 직업안정기관의 장에 대한 규정이며, 이를 지방자치단체까지 확대 적용하는 것은 적절하지 않다고 사료됨. 참고로 지방자치단체에서도 직업소개 서비스를 적극 제공할 수 있을 것이나, 지방자치단체의 직업소개에 대한 채용결과 처리는 외국인 고용허가 여부를 판단하는 기준이 될 수 없는 것으로 사료됨



Tip

내국인 구인 신청의 취업지원과 알선에 대해 채용결과 처리가 안 된 상태에서는 EPS시스템 상 고용허가 신청이 이루어지지 않는 바, 취업지원부서에 채용결과처리를 완료토록 안내 후 고용허가 여부를 결정하여야 함. 또한 타 기관 알선 건은 고용센터 자체적 채용결과처리가 불가하므로 해당 알선기관에 결과 처리 안내하여야 함.

참고 III-1 내국인 구인노력 증명서

■ 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 [별지 제5호의2서식] <개정 2011. 7. 5>

EPS시스템(www.epss.go.kr)에서도 이용할 수 있습니다

내국인 구인노력 증명서

주된 사업장 (사업주)	고용보험사업장 관리번호	사업자등록번호
	사업장명	대표자
고용허가 신청 사업장	고용보험사업장 관리번호	사업자등록번호 (주민등록번호)
	사업장명	대표자
	소재지 □□□-□□□	전화번호
	휴대전화번호	E-mail
업종	사업내용	
상시 근로자 수	총	명 (내국인근로자: 명, 외국인근로자: 명)

일련번호	구인노력 방식	면접자	채용허지 못한 사유

「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」 제13조의4제2호 및 같은 법 시행규칙 제5조의2에 따라 위에 적은 사항은 사실과 다름이 없음을 확인합니다.

년 월 일
작성인 (서명 또는 인)

첨부서류 구인노력에 대한 증명서류

210mm X 297mm [일반용지 70g/㎡ (재활용품)]

2 고용허가서 발급 신청 등

(1) 근거법령

법 제8조(외국인근로자 고용허가)

- ① 제6조제1항에 따라 내국인 구인 신청을 한 사용자는 같은 조 제2항에 따른 직업 소개를 받고도 인력을 채용하지 못한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 외국인근로자 고용허가서를 신청하여야 한다. <개정 2010.6.4>
- ② 제1항에 따른 고용허가 신청의 유효기간은 3개월로 하되, 일시적인 경영악화 등으로 신규 근로자를 채용할 수 없는 경우 등에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 1회에 한정하여 고용허가 신청의 효력을 연장할 수 있다.

시행규칙 제5조(고용허가서의 발급)

① 법 제8조제1항에 따라 사용자가 외국인근로자 고용허가를 신청할 때에는 별지 제4호 서식의 외국인근로자 고용허가서 발급신청서에 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행령」(이하 "령"이라 한다) 제13조의4제1호에 해당함을 증명할 수 있는 서류를 첨부 하여 제5조의2에 따른 내국인 구인노력 기간이 지난 후 3개월 이내에 사업 또는 사업장의 소재지를 관할하는 직업안정기관의 장(이하 "소재지관할 직업안정기관의 장"이라 한다)에게 제출하여야 한다.

(2) 고용허가서 발급신청

■ 신청 자 : 외국인근로자를 고용하고자 하는 사용자

■ 신청관할 : 사업장 소재지 관할 고용센터에 고용허가서 발급신청

■ 신청기한 : 내국인 구인노력기간이 지난 후 3개월 이내(시행규칙 제5조제1항)

* 예시) '12.8.1.에 구인신청한 자는 8.15.부터 11.14.까지 3개월간 고용허가서 발급을 신청할 수 있으며(내국인 구인노력 기간이 14일인 경우), '12.11.15. 부터는 신청 불가

■ 신청의 접수

- 발급요건*에 적합하지 않거나 고용제한 사업장인 경우 즉시 거부처분**

* 고용허가서 발급요건(Ⅲ-2 참조)

- ① 외국인근로자 고용가능 사업장(임종 및 허용인원)
- ② 내국인 구인노력
- ③ 고용조정으로 인한 내국인근로자 이직이 없을 것
- ④ 임금체불이 없을 것
- ⑤ 고용보험 및 신체보험 가입
- ⑥ 외국인근로자 전용보험 가입
- ⑦ 외국인근로자 고용 제한 사업장이 아닐 것

** 외국인근로자 고용허가서 미발급 통지서(참고 Ⅲ-45)

- 발급요건에 적합하고 고용제한 사업장이 아닐 경우에는 적격자를 추천하며, 즉각적인 고용허가서 발급이 어려운 경우에는 '고용허가서 발급 신청 확인증'을 발급

■ 신청의 유효기간

- (원칙) 고용허가 신청일로부터 3개월 내에 고용허가서를 발급 받지 못하면, 고용허가서를 다시 신청해야 함(내국인 구인노력부터 다시 해야 함)

- (예외) 아래 사유가 발생하여 사용자가 고용허가 신청 유효기간의 만료일 이전에 그 연장을 신청하는 경우에는 3개월의 범위 안에서 연장

① 일시적 경영악화 또는 예상할 수 없었던 조업단축 등이 발생하여 신규로 근로자를 채용할 수 없는 경우

· 고용보험의 고용유지지원금 대상인 '고용조정이 불가피하게 된 사업주의 판단' 기준*을 준용하여 판단

* 직전 월의 말일 재고령이 직전 연도의 평균 재고령에 비해 50% 이상 증가, 생산량과 매출액이 기준 월의 직전 월(기준 월의 직전 3개월의 월평균, 기준 월의 직전연도 월평균) 대비 10% 이상 감소 등

· 기타 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합이 사실확인서, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자의 사실확인서(근로자 연명 확인첨부) 등

- ② 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하기가 불가능한 경우
· 세무서에서 발급한 휴업증명서, 재해지역의 지방자치단체장이 발급한 확인서 등 입증 자료

(3) 취업기간 만료자에 대한 대체인력 고용허가 신청

■ 대체인력 제도 개요

- 취업활동 기간 만료로 출국하는 외국인근로자 대신 신규인력 고용을 원하는 사용자는, 교체인력간 업무인수인계 등 사업장 인력공백 최소화를 위해 해당 외국인근로자 취업활동기간 만료일 “6개월 이전”부터 고용허가 신청 가능
- * 취업활동기간 3년 만료자를 대체인력으로 지정하여, 이에 대한 재고용허가를 받지 못하는 일이 없도록 유의
- * 대체인력 제도는 신규 인력배정 시에만 적용되며(점수제 시행에 따라 신규인력 신청 기간이 정해짐), 신규 쿼터 마감시에는 적용될 수 없음에 유의

■ 대체인력 신청 절차(외국인력정책과-4238, '11. 12. 29)

- 취업기간 만료 외국인근로자 출국 6개월 전에 「외국인근로자 출국예정신고서 (참조 Ⅷ-1)」를 고용허가신청서와 함께 고용센터에 제출
- * 출국예정신고확인은 원칙적으로 취업기간만료일로부터 1개월 이내에 할 수 있으나 대체인력을 신청할 경우에는 예외적으로 6개월 전부터 가능
- 내국인구인노력 등 다른 절차는 일반적인 고용허가서 발급 절차와 동일
- 대체인력 신청에 따른 고용허가서 발급은 신규 고용허가서 발급한도 내에서 가능

(4) 민원대리인 지정

■ 민원대리인의 지정

- 사업주는 대리인을 선임하여 사업주가 신청/신고할 사항을 대리인에게 하게 할 수 있음

■ 민원대리인의 신청

- 사업주는 대리인을 선임하거나 해임하고자 할 경우 민원대리인 신청서식을 작성하여 고용센터에 제출
- 필요서류 및 신청 방법

- ◇ 민원대리인 신청서, 위임자의 신분증 사본, 위임을 받은 대리인의 신분증명서 필요
- ◇ 대리인의 범위는 사업주의 직계가족 및 사업장의 고용보험에 가입된 직원(고용보험 피보험자격 확인, 가족관계임을 입증 할 수 있는 가족관계증명서, 주민등록등본 등)
- * 직계가족이란 배우자, 8촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척(혈족의 배우자, 배우자의 혈족, 배우자의 혈족의 배우자)를 의미 (민법 제 779조)
- * 동일 법인이 각각의 고용보험이 성립된 다수의 사업장 운영 시에는 각 사업장 별 고용 보험 취득자일 경우에만 대리인 지정 가능
- ◇ 민원대리인에 등록된 대리인은 사업주를 대신하여 대리인 지정된 날부터 고용허가제 관련 업무를 수행할 수 있으며, 외부홈페이지(www.ejps.go.kr)에 로그인하여 전산으로 민원신청서를 접수할 수 있음

TIP

민원대리인신청서 처리 시, 사업주가 상이함에도 불구하고 1인이 다수의 사업장에 민원대리인으로 신청을 하는 경우가 있는 바, 동 경우 상이인의 브로커 해당 여부 및 민원대리인 자격여부에 대한 철저한 확인을 요함.