

고용보험법의 주요내용 해설



우리 노무법인
공인 노무사 이인숙

I. 고용보험법의 입법취지

오랜 논의 끝에 우리나라에서도 드디어 고용보험제도가 실시되게 되었다. 근로자의 생활보장과 복지향상의 측면에서는 획기적인 하나의 사건인 셈이다.

우리나라의 고용보험제도는 선진국에서 초기에 도입하였던 일반적인 실험보험제도와는 달리 근로자의 실업시 생활보조의 형태로 지급되는 실업급여 이외에 고용안정사업과 직업능력개발사업까지를 포함하고 있어 실업자의 생활보호라는 소극적 차원을 넘어 적극적인 인력정책을 통한 고용창출까지를 제도운영의 목표로 삼고 있다.

본 법에서 밝히고 있는 입법목적을 살펴보면 고용보험법은 고용보험의 시행을 통하여 실업을 예방하고 고용을 촉진시키는 물론 근로자의 직업능력의 개발향상을 도모하고, 국가의 직업지도, 직업소개기능을 강화하여 근로자가 실업한 경우에 생활에 필요한 급여를 지급함으로써 근로자의 생활안정과 구직활동을 촉진하여 사회, 경제발전에 이바지하고자 제정된 법이라고 규정하고 있다.

이하의 내용에서는 고용보험법의 내용을 주요 법령을 중심으로 하여 대략적으로 살펴보고자 한다.

II. 고용보험법의 적용

1. 적용범위 (법 제7조)

고용보험법은 사업의 종류에 관계없이 상시 고용 30인('98. 1. 1 이후로 10인) 이상의 전사업장에

적용되는 것을 원칙으로 하고 있다. 따라서 고용보험의 적용대상이 되는 사업은 반드시 영리를 목적으로 하는 사업체만으로 국한되지 않으며 사업의 종류와 여부를 불문하고 일정한 규모 이상의 근로자를 고용하는 경우에는 당연히 고용보험이 적용되므로 그동안 산재보험이 적용되지 않았던 사업의 경우에도 새롭게 고용보험이 적용된다.

〈사업규모에 따른 법적용〉

상시 근로자수	10인 미만	10~30인	30~50인	50~70인	70인 이상
실업급여	비적용	98.1.1 적용	95.7.1 적용	95.7.1 적용	95.7.1 적용
고용안정사업	비적용	비적용	비적용	98.1.1 적용	95.7.1 적용
직업능력개발사업	비적용	비적용	비적용	98.1.1 적용	95.7.1 적용

2. 당연적용사업 (법 제7조)

고용보험은 산재보험과 달리 사업의 종류에 따라 적용범위를 구분하지 않고 단지 사업규모에 따라서만 당연적용 여부가 결정되며, 위 도표에서 알 수 있듯이 당연적용사업으로서 고용보험관계가 강제적으로 성립되는 사업에 있어서도 일정규모(상시 30인 이상 70인 미만)미만의 사업에 있어서는 실업급여만 적용되며, 고용안전사업과 직업능력개발사업이 적용되지 않도록 하고 있다.

건설공사의 경우에는 총 공사금액을 기준으로 법 적용 여부가 결정되므로 총 공사금액이 매년 노동부장관이 고시하는 금액(95년은 40억)에 미달하는 경우에는 법규정의 전부가 적용되지 않는다.

3. 임의적용 사업 (법 제9조)

임의적용사업이란 고용보험의 가입여부가 사업주의 자유의사에 의하여 결정되는 사업으로 상시근로자 30인미만(1998. 1. 1 부터는 10인미만)을 사용하는 사업을 말한다.

	실업급여	직업훈련 및 직업안정사업
대상사업	상시 30인 미만	- 상시 30인 미만 - 상시 30인 이상 70인 미만 (실업급여는 강제가입)

4. 적용제외 근로자 (법 제8조)

(1) 특별법의 적용에 따른 적용제외자

- 가. 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원
- 나. 사립학교법에 의한 교원 및 사무직원
- 다. 국가 또는 지방자치단체가 직접 행하는 사업에 종사하는 근로자
- 라. 선원법에 의한 선원(다만, 노동부령으로 정하는 자를 제외한다)

(2) 고용형태에 따른 적용제외자

- 가. 60세 이후에 새로이 고용된 자
- 나. 시간제근로자
- 다. 일용근로자
일용근로자란 일일고용되는 자 또는 3월이내의 기간을 정하여 고용되는 자를 말하되, 3개월을 초과하여 계속 사용되는 자는 제외한다.

일용근로자는 원칙적으로 고용보험의 적용대상이 되나 고용보험법상 실업급여에서만 적용을 제외하고 있고 고용안정사업 및 직업능력개발 사업은 적용토록 하고 있다.

- 라. 계절적 또는 일시적 사업에 고용된 근로자
다만, 3개월을 초과하여 계속 사용되는 자를 제외한다.
- 마. 외국인 근로자
다만, 국내 거주자격을 갖는자는 내국인과 동일한 취업활동을 할 수 있다.

III. 보험관계의 성립 및 소멸

1. 당연가입 (법 제11조)

(1) 보험관계 성립

당연적용사업에 있어서의 보험관계 성립일은 당해 사업의 개시일이다.

사업개시 당시에는 30인 미만으로 임의적용사업이었으나 그후 30인이 초과하여 당연적용사업에 해당하게 된 때에는 30인이 초과한 당일을 보험관계 성립일로 보며, 반대로 당연적용사업이었던 곳이 근로자의 감소로 30인 이하로 된 경우에는 변동이 있는 날로부터 임의적용사업에 해당하는 사업으로 본다.

사업주는 보험관계가 성립된 날로부터 14일 이내에 보험관계성립신고서를 소재지 관할 지방노동관서에 제출하여야 하며 이에 대해 지방노동사무소장은 보험관계 성립여부를 해당 사업주에게 통지할 의무가 있다.

(2) 보험관계의 소멸

보험관계의 소멸이란 보험가입자가 보험관장자 그리고 수급권자간의 법률관계가 종료되는 것을 말하는 것으로 강제적용사업의 경우 사업이 폐지되거나 종료된 날의 다음날을 보험관계 소멸일로 본다. 그러나 고용보험관계가 소멸되었다 하여 피보험자였던 근로자의 실업급여청구권이 동시에 소멸하는 것은 아니므로 이에 유의해야 할 것이다.

사업의 폐지 또는 종료로 인해 보험관계가 소멸하는 사업의 사업주는 해당일로부터 14일 이내에 보험관계소멸신고서를 관할 지방노동관서에 제출하여야 하고 이에 대해 지방노동관서의 장은 보험관계소멸여부를 통지하여야 한다.

2. 임의가입 (법 제9조 2항)

(1) 보험관계 성립

임의적용사업의 사업주가 고용보험에 가입하고자 하는 때에는 근로자의 과반수 동의를 얻어 노동부장관의 승인을 얻어 보험에 가입할 수 있으며, 노동부장관으로부터 승인을 얻은 다음날에 보험관계가 성립한 것으로 본다.

임의가입의 경우 별도의 성립신고절차가 필요치 않으며 사업주가 보험가입신청서를 제출한 후 승인 통지를 받은 것으로 성립신고를 대신할 수 있다.

(2) 보험관계의 소멸

강제적용여부에 상관없이 사업이 폐지 또는 종료된 경우에는 사업종료일의 다음날 보험관계가 소멸된 것으로 본다. 임의 적용사업의 경우 보험계약을 해지하고자 할 때에는 근로자 3분의 2이상의 동의를 얻어 노동부장관 승인을 얻어야 하며, 승인을 얻은 다음날 보험관계가 소멸한 것으로 한다.

이때 보험관계의 해지는 그 보험관계가 성립한 날로부터 1년이 경과한 경우에 한한다.

3. 보험에의 의제가입 (법 제10조)

상시근로자 30인 이상을 고용하는 강제적용사업이 사업규모의 변동등으로 인하여 상시 30인 미만을 고용하게 되었을 경우 당해 사업은 그 해당일로부터 임의가입사업에 해당하게 된다. 그러나 임의적용사업으로 되었다하여 당일부터 보험관계가 당연히 해지되는 것은 아니며 당해 사업주 및 근로자가 그 해당일로부터 임의가입규정에 의하여 보험에 가입한 것으로 보아 보험관계를 계속 유지하게 된다.

따라서 사업주 및 근로자는 인원감소가 있는 이후로 1년동안은 임의가입의 경우와 마찬가지로 보험관계를 해지할 수 없고 임의가입으로 의제가입된 시점으로부터 1년이 경과한 후에야 보험관계해지신청을 할 수 있다.

4. 피보험자에 관한 신고 및 피보험자격의 확인

(1) 피보험자에 관한 신고 (법 제2조, 13조)

피보험자격자란 보험에 가입된 근로자를 말한다.

피보험자격의 취득·상실 등 자격변동사항의 신고는 실업급여의 지급을 위하여 반드시 필요한 사전절차이므로 사업주는 그 사업에 고용된 근로자에 대하여 피보험자격의 취득 또는 상실여부를 관할 지방노동관서에 신고해야 한다.

사업주가 신고해야 할 사항으로는 피보험자의 자격 취득일 및 자격상실일과 피보험자의 전근, 이직에 관한 사항들이다.

(2) 피보험자격의 확인 (법 제14조)

피보험자 또는 피보험자였던 자는 언제든지 대통령령이 정하는 바에 따라 관할지방노동사무소장에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있고, 관할 지방노동사무소장은 사업주의 신고 또는 피보험자의 신청이 있는 경우에 피보험자격의 취득 또는 상실여부를 확인하며, 직권에 의해서도 이를 확인할 수 있다.

사업주 또는 피보험자가 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구하는 경우 지방노동관서의 장은 확인 결과를 당해 피보험자 및 그를 고용한 사업주에게 통지하여야 한다.

의무비용을 부과받고 있기 때문에 이들 업체에 대해서는 직업능력개발사업 보험료율을 부과하지 않도록 하고 있으며, 다만 훈련의무적용 기업은 자신의 기업에서 발생하는 실업자의 재취직 훈련을 위해 0.05%의 직업능력개발사업 요율만을 부담하도록 하고 있다.

(2) 개별실적료율 (법 제58조)

실업급여보험료율은 대통령이 정하는 사업으로서 매년 6월 30일 현재 보험관계가 성립하여 3년을 경과한 사업에 있어 당해 년도 6월 30일부터 소급하여 이전 3년간 실업급여의 보험료의 금액에 대한 실업급여의 금액의 비율(수지율)이 대통령령이 정하는 비율을 초과하거나 미달하는 경우에는 그 사업에 적용되는 실업급여의 보험료율을 40/100범위 안에서 증감할 수 있도록 하고 있다.

IV. 보험료

1. 고용보험료율

(1) 해당보험료율

가. 각 사업별 보험료율

고용보험료는 고용보험사업 종류 및 기업의 규모에 따라 적용되는 보험료율에 차이가 있으며 임금총액의 1,000분의 15범위내에서 정해지되 실업급여의 경우에는 피보험자인 근로자와 사업주가 1/2을 부담하고 고용안정 및 능력개발사업은 사업주만 부담한다.

〈각 사업규모별 보험료율〉

사업	고용보험료 부담 주체	고용보험료율 (임금총액대비)
실업급여	노사각각 1/2부담	0.6%(노·사 각 0.3%)
고용안정 사업	사업주 부담	0.2%
직업능력 개발사업	사업주 부담	150인 미만 : 0.1%
		150인 이상 중소기업 : 0.3%
		대기업 : 0.5%
		* 훈련의무제 적용기업 : 0.05%

나. 직업능력개발사업 보험료

현재 직업훈련기본법에 의해 직업훈련의무를 지고 있는 1,000인 이상 6개 산업의 사업주는 매년 훈련

2. 보험료의 산정 및 납부

(1) 개산보험료 (법 제60조)

가. 개산보험료의 산정 및 납부

① 일반사업

개산보험료라함은 보험가입자가 매 보험연도마다 1년간에 사용할 근로자들의 임금총액에 해당 보험료율을 곱하여 산정한 금액을 말하는 것으로, 보험연도 중에 보험관계가 성립한 사업의 경우에는 보험관계 성립일로부터 보험년도 말일까지 근로자들에게 지급할 임금총액의 추정액에 보험사업별 보험료율을 각각 곱하여 보험료를 산정한다.

사업주는 년도초에 개산보험료를 산정하여 보험년도 초일 또는 보험관계 성립일로부터 70일 이내에 관할지방노동사무소장에게 개산보험료를 보고·납부하여야 한다.

② 건설업의 경우 임금총액의 추정액을 산정할 수 있는 경우에는 해당금액을 기준으로 보험료를 산정하되 추정액을 산정하기 곤란한 경우에는 총 공사금액을 기준으로 공사금액에 노동부장관이 고시한 노무비율을 곱하여 산출한 금액을 임금 총액으로 본다.

노무비율(95년) 일반건설공사(갑)－총공사금액의 29% 일반건설공사(을)－총공사금액의 22% 중건설공사－총공사금액의 26%/철도 또는 궤도건설공사－총공사금액의 28%
--

건설공사 등 기간의 정함이 있는 사업으로서 70일 이내에 종료되는 사업에 있어서는 사업종료일의 전일까지 개산보험료를 납부하여야 한다.

나. 증가개산보험료 및 추가개산보험료의 납부

	증가개산보험료	추가개산보험료
사 유	임금총액추채액이 100% 이상 증가	새롭게 고용안정사업 및 직업능력개발사업이 적용되는 경우
보 험 료 납 부	임금총액이 증가한 달의 다음달 말일까지 납부	사유가 발생한 달의 다음달 말일까지 납부

다. 개산보험료의 추가징수 및 감액조정

노동부장관은 보험료율을 인상 또는 인하한 때에는 개산보험료를 추가징수하며 추가징수를 결정할 때에는 보험료율의 인상을 결정한 날로부터 20일 이내에 이를 통지해야하고 사업주는 추가납부를 통지받은 날로부터 30일 이내에 개산보험료 추가분을 납부하여야 한다.

라. 개산보험료의 분할납부 및 공제

보험료액의 10만원 이상인 경우 보험가입자는 개산보험료를 분할하여 납부할 수 있으며 보험년도중에 성립한 사업의 경우 6월 30일 이전에 보험관계가 성립한 때에는 보험료를 분할납부 할 수 있다.

그리고 개산보험료를 분할납부하지 않고 법정납부기한내에 보험료 전액을 납부하는 경우에는 그 개산보험료의 액에서 5/100에 해당하는 금액을 공제받는다.

마. 보험료의 원천공제 (법 제59조)

실업급여의 보험료는 노사가 1/2씩 분담토록 되어 있으나 보험료를 실제 납부하는 자는 사업주이므로 사업주는 피보험자의 부담분까지 포함한 보험료전액을 납부하고 매월 임금지급시 피보험자의 부담분을 임금에서 원천공제하도록 하고 있다.

따라서 사업주는 매월 임금지급시 피보험자에게 지급되는 임금총액의 0.3%에 해당하는 금액을 원천공제하고 당해 피보험자에게 보험료의 내역, 공제

해당월 등을 기재한 공제계산서를 교부한다.

(2) 확정보험료의 납부 (제61조)

사업주는 매 보험년도 말일까지 사용한 모든 피보험자인 근로자에게 지급한 임금의 총액에 고용안정사업 보험료율, 직업능력개발사업 보험료율, 실업급여 보험료율을 합한 요율을 곱하여 산정한 금액을 다음 보험년도의 초일부터 70일 이내에 노동부 장관에게 보고하고 납부하여야 하며, 보험년도중에 보험관계가 소멸한 경우에는 소멸한 날의 다음날 부터 30일 이내에 확정 보험료를 보고 납부하여야 한다.

(3) 직업훈련기본법에 의한 직업훈련 등의 실시 의무사업주에 대한 특례 (제63조)

고용보험이 적용되는 사업장 중에서 직업훈련기본법 제24조 2항의 규정에 의하여 직업훈련 또는 직업훈련관련사업을 실시하여야 하는 사업(광업/제조업/전기·가스 및 수도업/건설업/운수·창고 및 통신업/서비스업 중 상시근로자수가 1,000인 이상인 사업)의 해당 사업주는 직업능력개발사업 보험료를 납부하지 않아도 되며, 다만 실업자 재취업 훈련에 소요되는 비용을 충당하기 위하여 1000분의 0.5의 보험료율을 적용하여 보험료를 산정, 이를 납부하여야 한다.

또한 직업훈련등 실시 의무사업주가 납부해야하는 보험료에 대해서는 사전 공제조항(제62조)이 적용되지 않는다.

4. 보험료의 징수

(1) 보험료의 징수

노동부장관은 보험사업에 소요되는 비용을 충당하기 위하여 보험가입자로부터 보험료를 징수하며, 보험가입자 또는 보험가입자로부터 위탁받은 보험사무조합은 보험료를 정산하여 법정납부기한내에 그 금액을 납부하여야 한다.

사업주가 확정보험료의 보고를 하지 않거나 보고내용이 사실과 다른 때에는 노동부장관의 직권으로 사실을 조사하여 확정보험료의 액을 재산정하고 해당액을 징수하며, 사업주가 개산보험료를 납부하지 아니한 경우에도 그 확정보험료의 전액을 징수한다.

(2) 가산금의 징수

가산금은 확정보험료의 성실보고의무를 위반한 경우에 징수되는 벌과금적 성격을 가지는 것으로 사업주가 확정보험료를 보고하지 않거나 보고된 내용이 사실과 다른 경우에는 해당년도에 징수해야 할 보험료의 100분의 10에 상당하는 금액을 가산금으로 징수한다.

(3) 연체료의 징수

노동부장관은 사업주가 보험료 기타 징수금의 납부를 태만히 한 때에는 그 금액 100원에 대하여 1일 5 전의 비율로 납부기간 만료일의 다음날로부터 보험료 기타 징수금의 완납 또는 정산일의 전일까지 일수에 의하여 계산한 연체금을 징수한다.

(4) 징수금의 독촉 등

노동부장관은 보험료 기타 징수금을 납부하지 아니한 때에는 기한을 정하여 이를 독촉하여야 한다. 노동부장관은 독촉할 경우에는 독촉장을 발부하여야 한다. 이 경우에 납부기한은 적어도 10일 이상의 여유가 있도록 하여야 한다.

징수금의 독촉을 받은 사업주가 그 기한내에 보험료 기타 징수금을 납부하지 아니한 때에는 노동부장관은 국세 체납처분의 예에 의하여 이를 징수할 수 있다.

V. 고용보험사업

1. 고용안정사업

(1) 고용조정지원사업

가. 휴업수당지원금

휴업수당지원금은 산업구조의 변화, 경기의 변동, 기타 경제상의 이유로 휴업이 불가피하게 된 사업주에게 휴업수당의 일부를 지원함으로써 사업주의 경영부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방하기 위해 지급되는 지원금을 말한다. 이러한 휴업수당지원금을 받기 위해서는 다음의 요건이 필요하다(고용보험법 시행령 제17조)

- ① 휴업의 원인이 경기불황, 생산량 감축, 원자재 부족, 공장이전 등 경제상의 이유일 것.
- ② 노동부장관이 고시한 고용조정지원 등의 기간(지정기간)내에 행해진 휴업일 것.

③ 월간 휴업규모율이 1/15이상인 휴업을 행하고, 근로기준법 제38조의 규정에 의한 휴업수당(평균임금의 70/100이상)을 지불했을 것.

④ 휴업이, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 등과의 협의를 거쳐 작성한 휴업계획서에 기초하여 행해질 것.

위와 같은 요건이 충족되었을때 사업주는 사업주가 지급한 휴업수당액이 1/3(중소기업은 1/2)을 휴업수당지원금으로 지급받을 수 있는데, 그 일수가 150일을 초과하는 경우에는 150일까지만 지원받을 수 있다.

나. 전직훈련지원금

전직훈련지원금이란, 이직이 불가피하게 된 근로자에 대하여 전직훈련의 기회를 제공하여 근로자의 고용안정과 실업예방에 이바지한 사업주에게, 전직훈련비용은 물론 훈련기간중 근로자에게 지급한 임금액의 일부도 지원되는 지원금을 말한다. 전직훈련 지원금을 지급받기 위해서는 다음과 같은 요건이 구비되어야 한다(고용보험법 시행령 제18조).

- ① 지정기간내에 ‘이직예정피보험자’에 대하여 실시된 전직훈련일 것.
- ② 전직훈련이, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 등과의 협의를 거쳐 작성한 전직훈련계획서에 기초한 훈련일 것.
- ③ 소정근로시간내에 행해지는 전직훈련으로서 훈련을 수강하는 날에 당해 피보험자를 업무에 취업시키지 않고 당해 수강일에 대하여 통상임금액 이상의 임금을 지불할 것.
- ④ 전직훈련의 실시상황 및 임금의 지급상황이 기재된 서류를 갖추고 실시할 것.

위와 같은 요건이 구비되었을 경우 사업주는, 사업주가 훈련기간중 피보험자에게 지급한 임금의 1/3(중소기업은 1/2)과 훈련비용을 지원받을 수 있다.

다. 인력재배치지원금

인력재배치지원금은 경제상의 이유에 의해 사업의 축소가 불가피한 사업주가 업종전환을 통해 근로자에게 계속 고용을 보장하는 경우 그 임금의 일부를 지원함으로써 실업을 예방하고 산업구조조정을 촉진하기 위해 지원되는 지원금을 말한다. 인력재배치 지원금을 지급받기 위해서는 다음과 같은 요건이 구비되어야 한다(고용보험법 시행령 제19조).

- ① 지정기간내에 시설 또는 설비를 설치하거나 정

비하고 새로운 업종으로 사업을 전환하여 피보험자를 재배치할 것.

② 당해 사업에서 인력재배치된 피보험자의 수와 잔여 피보험자의 수의 합계가 인력재배치계획 제출일 현재의 피보험자수의 8할 이상일 것.

③ 당해 사업의 잔여 피보험자의 수가 인력재배치계획 제출일로부터 인력재배치 완료일까지 사이에 증가되지 아니할 것.

④ 인력재배치계획을 제출한 날로부터 1년 6월 이내에 인력재배치를 완료하고 이를 지방노동관서장에게 신고할 것.

⑤ 사업주가 당해 사업의 노동조합 등과의 협의를 거쳐 수립한 인력재배치계획에 따라 실시할 것.

위와 같은 요건이 충족되었을 경우 사업주는, 인력재배치가 완료된 날로부터 지정기간내에 1년간, 인력재배치된 피보험자에 대하여 지급된 임금액의 1/3(중소기업은 1/2)을 지원받을 수 있다. 다만, 인력재배치된 근로자 수가 100명을 초과하는 경우에는 초과인원에 대하여는 30%에 대해서만 지원받을 수 있다.

라. 지역고용촉진 지원사업

고용사정이 현저히 악화되거나 악화될 우려가 있는 지역 또는 고용기회가 현저히 부족한 지역에 대하여는 산업정책과의 연계하에 지역적인 고용기회의 확대 및 개선이 필요한데, 이를 위해 마련된 제도가 지역고용촉진지원금 제도이다. 지역고용촉진지원금을 받기 위해서는 다음과 같은 요건이 필요하다(고용보험법 시행령 제20조)

① 지정기간내에 지정지역으로 사업을 이전하거나, 지정지역에서 사업을 신설 또는 증설한 사업주일 것.

② 사업의 이전, 신설 또는 증설 및 그에 따른 근로자의 고용에 관한 지역고용계획을 수립하여 노동부장관에게 신고하고, 그 계획에 따라 시행될 것.

③ 지역고용계획이 제출된 날로부터 1년 6개월 이내에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 개시될 것.

④ 조업이 개시된 날 현재 당해 지정지역 또는 다른 지정지역에서 6개월 이상 거주한 구직자를 당해 사업에 고용할 것.

⑤ 당해 지정지역의 지역경제에 건전한 발전에 기여할 수 있는 사업일 것.

위와 같은 요건이 충족되었을 때 사업주는, 지정기간을 한도로 하여 조업개시일로부터 1년간 고용된 근로자에게 지급된 임금액의 1/3(중소기업은 1/2)을 지원받을 수 있다.

(2) 유휴인력에 대한 고용촉진사업

가. 고령자고용촉진장려금

고용보험법에서는 고령자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자를 일정수준 이상 고용하는 사업주에 대하여 고령자고용촉진장려금을 지급하는 제도를 마련하고 있다. 동 장려금을 지급받기 위해서는 다음의 요건이 구비되어야 한다.

① 매분기 당해 사업의 전체 상시근로자에 대한 고령자고용촉진법상 고령자(55세 이상인 자)를 노동부령이 정하는 비율(6%)이상 고용할 것.

② 단체협약 또는 취업규칙으로 정년을 55세 이상으로 하거나 정년을 정하지 않았을 것.

위와 같은 요건을 구비한 사업주는 매분기 다음달 말일까지 ‘고령자고용촉진장려금신청서’를 소재지 관할 지방노동관서에 제출하여 장려금을 지급받을 수 있는데, 이때 장려금은 노동부장관이 매년 고시하는 금액에 6% 초과 고용고령자수를 곱하여 산정한 금액으로 지급받게 된다. 다만, 고령자고용촉진장려금액의 총액은 사업주가 당해사업에서 당해년도에 납부하여야 할 고용안정사업의 보험료에 상당하는 금액(중소기업은 보험료의 2배에 상당하는 금액)으로 한정된다.

나. 육아휴직장려금

고용보험법에서는 육아휴직제도를 활성화하고자 육아휴직장려금 지급제도를 도입하고 있다. 육아휴직장려금은 피보험자인 근로자에 대하여 육아휴직을 30일(산전후 유급휴가기간은 제외)이상 부여하고, 육아휴직 종료후 30일 이상 계속 고용한 사업주에 대하여 지급되며, 동 장려금을 지급받기 위해서는 ‘장려금신청서’를 매분기 다음달 말일까지 소재지 관할 지방노동관서에 제출하여야 한다. 육아휴직장려금은 1인당 월정액으로 노동부장관이 매년 고시하는 금액으로 지급된다.

(3) 고용촉진시설에 대한 지원사업(직장보육시설에 대한 운영비 지원)

직장보육시설에 대한 운영비 지원사업 또는 여자근로자에 대한 고용안정과 촉진에 그 목적을 두고

있다. 동 운영비를 지원받기 위해서는, 영유아보육법 제6조의 규정에 의한 직장보육시설을 설치·운영하고, 직장보육시설 종사자에 대한 관리대장 및 임금대장을 비치하고 있는 사업주이어야 한다. 동 요건에 해당될 경우 사업주가 보육교사에 대하여 지급한 임금의 1/2(중소기업은 2/3)을 지원받을 수 있다. 지원금을 지급받고자 하는 사업주는 미리 '직장보육시설 보육교사 임금지원승인신청서'를 소재지 관할 지방 노동관서에 제출하여 승인을 받은 후, 매분기 익월 10일까지 '직장보육시설 보육교사 임금지원신청서'를 제출하면 된다.

2. 직업능력개발사업

(1) 사업내 직업훈련의 지원

노동부장관은 직업능력개발사업의 보험료를 납부하는 피보험자를 대상으로 사업내 직업훈련을 실시하는 사업주에 대하여 훈련비용의 일부를 지원할 수 있다.

사업내 직업훈련의 지원을 받을 수 있는 경우는 직업훈련의무적용을 받지 않는 사업으로서 당해년도 상시 근로자수가 70인 이상으로 직업능력개발사업의 보험료를 납부하는 경우와 상시 근로자수가 70인 미만이라 하더라도 직업능력개발사업에 임의가입한 경우이다.

사업주가 지급받을 수 있는 사업내 직업훈련 지원금의 총액은 그 사업주가 당해년도에 납부하여야 할 직업능력개발사업 보험료의 100분의 120(중소기업은 100분의 180)에 해당하는 금액을 초과하지 못한다.

(2) 교육훈련 및 유급교육훈련휴가에 대한 지원

가. 교육훈련에 대한 지원

노동부장관은 피보험자의 직업능력의 개발·향상을 위한 계획을 수립하여 구직자 및 이직예정자를 상대로 취직에 필요한 지식·기능의 습득 또는 작업환경에의 적응을 위한 교육훈련·강습을 실시할 경우 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.

이 때 지원금액은 위탁교육비의 1/2(중소기업의 2/3)로 위탁교육생이 당해 과정을 수료한 경우에만 지급되며 지원금의 총액은 근로자 1인당 100만원(중소기업은 150만원)을 초과하지 못한다.

나. 유급교육휴가에 대한 지원
유급교육훈련휴가에 대한 지원을 받기 위해서는 다음의 요건을 모두 갖추어야 한다.

- ① 1년 이상 재직하고 있는 피보험자를 대상으로, 계속하여 30일 이상 유급교육훈련휴가를 부여할 것.
- ② 휴가기간 중 근로기준법 시행령 31조의 규정에 의한 통상임금 이상의 임금을 지급할 것.
- ③ 노동부장관이 지정하는 교육훈련기관에서 실시하는 교육훈련의 수장을 위하여 부여할 것.

지원금 = (지불금액 + 위탁교육비)

× 1/3 (중소기업 1/2)

단, 근로자 1인당 200만원(중소기업은 300만원)을 초과하지 못함.

(3) 실업자 재취직훈련

노동부장관은 피보험자였던 실업자가 재취직을 위하여 직업훈련 또는 교육훈련의 수장이 필요하다고 인정되는 구직자에 대하여 재취직훈련을 실시할 수 있다.

재취직 훈련은 직업능력개발사업 적용사업장 및 실업자 재취직훈련 보험료를 부담하는 1000인 이상 사업장에 소속된 피보험자를 대상으로 실시하되 노동부장관이 인정하는 훈련실시기관에 위탁하여 실시할 수 있으며, 위탁교육시 당해 훈련에 소요되는 비용(훈련수강료, 훈련수당)을 지원한다.

(4) 직업훈련시설에 대한 지원

노동부장관은 피보험자의 직업능력개발을 위하여 필요하다고 인정되는 경우에는 사업내 직업훈련 또는 인정직업훈련을 실시하는 자(실시하고자 하는 자)에 대하여 직업훈련시설의 설치 및 장비구입에 필요한 비용을 대부하거나 운영비용을 지원할 수 있다.

비용대부시 대부금리는 중소기업 사업주 또는 사업주단체의 경우 연리 1%이고 대기업 사업주는 연리 4%이며 대부기간은 10년 이내(5년거치 5년상환)이다.

(5) 교육수강비용의 지원

가. 준·고령자 수강장려금

준·고령자 수강장려금은 고령기의 근로자가 퇴직 후 재취업의 원활화를 위하여 근무시간 외에

직업훈련기관 또는 교육훈련기관에서 지정훈련을 수강할 경우 학습수강료의 일부를 지원하는 것으로 지원금은 지정훈련 또는 교육을 수강하는데 지불한 수강비용의 1/2에 해당하는 금액으로 하되 50만원을 초과하지 못한다.

나. 교육수강비용의 지원

근무시간 외에 기능대학법에 의한 기능대학 또는 교육법에 의한 전문대학 이상의 이공계열 학과에 입학하거나 재학중인 근로자를 대상으로 교육수강비용을 대부하는 것으로 등록금의 범위내에서 신청한 전액을 대부하는 것을 원칙으로 한다.

3. 실업급여

(1) 기본급여

기본급여라 함은, 소정의 수급요건을 만족하는 근로자의 생계안정을 도모하는 동시에 안정적인 구직활동을 지원하기 위하여 지급하는 급여를 말하는데, 실업급여의 핵심을 이루는 급여이다.

피보험자인 근로자가 기본급여를 지급받기 위해서는 다음과 같은 요건이 구비되어야 한다.

① 소정피보험기간의 충족—이직일 이전 18개월 간에 12개월이상 고용보험에 가입.

② 이직사유의 합당—정당한 이유없이 직장을 스스로 그만둔 경우나 중대한 자신의 귀책사유에 의해 해고되는 경우에는 보험사고를 스스로 유발한 것으로 보아 기본급여는 지급되지 않는다.

③ 실업의 신고 및 적극적인 구직활동—기본급여를 지급받으려면 이직후 지체없이 소재지 관할 지방 노동관서에 출석하여 실업신고 및 수급자격신청을 하고 구직신청을 하여야 한다.

④ 실업의 신고 및 적극적인 구직활동—기본급여를 지급받으려면 이직후 지체없이 소재지 관할 지방 노동관서에 출석하여 실업신고 및 수급자격신청을 하고 구직신청을 하여야 한다.

〈실업급여의 지급기간〉

구 분		피 보 험 기 간			
		1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	25세 미만	30일	60일	90일	120일
	25세 이상 30세 미만	60일	90일	120일	150일
	30세 이상 50세 미만	90일	120일	150일	180일
	50세 이상 및 장애인	120일	150일	180일	210일

(2) 취직촉진수당

취직촉진수당은 실직자의 생계지원을 목적으로 지급되는 것이 아니라, 기본급여를 받는 수급자격자의 재취직을 촉진하기 위한 부가급여적인 성격을 가진다.

가. 조기재취직수당

조기재취직수당은 실업급여의 지급으로 인한 실업의 장기화를 막고 적극적인 구직활동을 촉진하기 위해 지급되는 수당이다. 대기기간(2주)경과후 소정급여일수의 1/2이상을 남기고 재취직한 경우 잔여기간 중 받을 수 있는 기본급여액의 1/3을 일시불로 지급 받을 수 있다.

나. 직업능력개발수당

기본급여의 수급자가 지방노동관서장이 지시하는 직업훈련이나 교육훈련을 받는 경우 그 기간동안 지급되는 수당으로 직업훈련 등의 수강자는 월 1회 기본급여를 지급받기 위해 수강증명서를 제출할 때 직업능력개발수당도 함께 청구할 수 있다.

다. 광역구직활동비

광역구직활동비는 수급자격자가 지방노동관서의 소개에 의해 광범위한 지역에 걸쳐 구직활동을 하는 경우에 지급받는 수당으로, 그 거리가 일정거리 이상인 경우 교통비와 숙박비를 지급받을 수 있다.

라. 이주비

이주비는 수급자격자가 지방노동관서가 소개한 직업에 취직하거나 지방노동관서가 지시한 직업훈련등을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우에 지급받을 수 있다. 광역구직활동의 결과, 취업으로 인해 주거의 변경이 필요하다고 인정되는 경우에도 이주비를 지급받을 수 있다.