



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 이직준비급여 신설 〉

■ 손슬의원 대표발의(의안번호 제2213219호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 이직준비급여 신설	3
※ 참고자료	10
1. 근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(고용보 험법 시행규칙 별표2)	10

I. 제안경위

2025년 9월 24일 손슬의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2025년 9월 25일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

2024년 8월 통계청 근로형태에 따른 경제활동인구 부가조사에서 임금근로자의 평균 근속기간은 6년 4개월이고 정규직은 8년 6개월, 비정규직은 2년 10개월임. 30세부터 60세까지 일하는 기간 동안 정규직은 최소 4번, 비정규직은 12번 이직하게 되는데 현행 고용보험은 자발적 이직에 대해서는 실업급여를 지급하지 않음. 기술발전과 산업변화가 빠르게 이루어지면서 평생직장 개념이 사라지고 이직이 보편적 현상이 되고 있으며 다음 직업을 찾기 위한 이직준비에 대한 지원이 필요함.

특히, 만 18세~만 34세 청년 중 저소득 청년일수록 이직이 잦을 수밖에 없음. 2024년 통계청 청년층 부가조사에서 청년층의 첫 일자리 평균 근속기간은 1년 7.2개월이고 첫 일자의 임금이 150만원~300만원이 68.6%임. 청년들은 이직 외에 다른 선택을 하기가 힘든 상황에서 별도의 준비기간을 가질 여유가 없는 이직은 악순환임. 만 18세에

서 만 34세까지의 청년에게는 총 600일의 이직준비급여를 필요에 따라 쓸 수 있게 함으로써 고용보험을 통해 청년들에게 좋은 일자리로의 진입을 보장하고자 함.

2. 주요내용

가. 보험료 납입기간이 통산 6년을 넘긴 만 35세 피보험자라면, 자발적 이직에 대해 이직준비급여를 받을 수 있게 함. 이직준비급여 수급기간은 가장 짧은 기간을 적용하되 다음 이직준비급여를 받으려면 급여기간이 끝난 뒤부터 다시 6년 이상 보험료를 납입해야 함 (안 제59조의2 신설).

나. 만 18세에서 만 34세까지의 청년으로 구직급여 수급요건 동안 고용보험료를 낸 사람에게, 총 600일의 이직준비급여를 받을 수 있도록 함(안 제59조의3 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 이직준비급여 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 구직급여 외에 이직준비급여를 신설하려는 것임(안 제37조). 구체적으로 피보험기간이 6년 이상인 근로자 등 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우 구직급여 상당의 이직준비급여(안 제59조의2제1항), 피보험기간이 6년 이상인 자영업자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우 자영업자 이직준비급여(안 제59조의2제2항), 피보험기간이 180일 이상인 18세부터 34세까지의 근로자 등 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우 청년 이직준비급여(안 제59조의3제1항)를 지급받을 수 있고, 피보험기간이 180일 이상인 18세부터 34세까지의 자영업자가 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우에는 자영업 청년 이직준비급여(안 제59조의3제2항)를 지급한다는 내용임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제37조(실업급여의 종류) ① 실업급여는 <u>구직급여</u> 와 취업촉진 수당으로 구분한다. <u><신설></u>	제37조(실업급여의 종류) ① ----- ---- <u>구직등급여</u> ----- -----. ② <u>구직등급여의 종류는 다음 각 호와 같다.</u>

② (생략)

제2절 구직급여

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

1. (생략)

2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우

가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우

나.·다. (생략)

<신설>

1. 구직급여

2. 이직준비급여

③ (현행 제2항과 같음)

제2절 구직등급여

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

<삭제>

나.·다. (현행과 같음)

제59조의2(이직준비급여) ① 피보험기간이 6년 이상인 근로자, 예술인 등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에는 1회 90일을 한도로 하여 구직급여 상당의 급여(이하 “이직준비급여”라 한다)를 지급받을 수 있다. 다만, 이직준비급여를 지급받은 자는 급여기간 만료 후 피보험기간이 6년 이상이 되어야 다시 이직준비급여를 지급받을 수

<신 설>

있다.

② 피보험기간이 6년 이상인 자영업자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우에는 1회 180일을 한도로 하여 구직급여 상당의 급여(이하 “자영업자 이직준비급여”라 한다)를 지급받을 수 있다. 다만, 자영업자 이직준비급여를 지급받은 자는 급여기간 만료 후 피보험기간이 6년 이상이 되어야 다시 자영업자 이직준비급여를 지급받을 수 있다.

제59조의3(청년 이직준비급여) ① 피보험기간이 180일 이상인 18세부터 34세까지의 근로자, 예술인 등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에는 횟수에 제한 없이 총 600일을 한도로 하는 구직급여 상당의 급여를 받을 수 있다.

② 피보험기간이 180일 이상인 18세부터 34세까지의 자영업자가 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우에는 제1항의 기간 동안 자영업 청년 이직준비급여를 지급한다.

나. 검토의견

개정안은 현행 구직급여 외에 이직준비급여를 신설하려는 것임(안 제37조).

이 중 이직준비급여와 자영업자 이직준비급여는 피보험기간이 6년 이상인 만 35세 이상 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직 또는 폐업한 경우 구직급여 상당의 금액을 지급하는데 이직준비급여는 1회 90일을 한도로 하고 자영업자 이직준비급여는 1회 180일을 한도로 하며 공통적으로 이직준비급여를 지급받은 자는 급여기간 만료 후 피보험기간이 6년 이상이 되어야 다시 동일 급여를 지급받을 수 있음.

다음 청년 이직준비급여와 자영업 청년 이직준비급여는 피보험기간이 180일 이상인 18세부터 34세까지의 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직 또는 폐업한 경우 횟수에 제한 없이 총 600일 한도로 구직급여 상당의 급여를 지급하는 것임.

개정안은 구직급여 외의 이직준비급여를 신설함에 따라 피보험자가 준비기간을 갖고 양질의 일자리로 전직하는 것을 지원하고 삶의 질 개선에 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안에 관하여 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, 현행법령을 통하여서도 자기 사정으로 이직한 경우라고 하더라도

도 일부 사유에 해당하는 자발적 이직자에 대해서는 구직급여가 지급된다는 점을 고려할 필요가 있음. 즉 고용보험법 제58조제2호다목에 따라 고용노동부령에서는 근로조건의 악화, 임금체불, 불합리한 차별대우, 직장 내 괴롭힘, 경영 악화로 인한 퇴직 권고 등 근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유를 규정하고 있어¹⁾ 외관상 자발적 이직이라고 하더라도 불가피한 사정이 인정되는 일부 경우에는 피보험자의 연령을 불문하고 구직급여 수급자격을 보호하고 있음.

둘째, 현재 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」에 따른 ‘국민취업지원제도’를 통하여 비경제활동인구에게 취업지원서비스와 구직촉진수당을 지원하고 있는 등 구직자의 생활안정과 구직활동 촉진을 지원하는 다른 제도들이 시행 중이라는 사실을 고려할 필요가 있음. 이직준비중인 자를 위해 국민취업제도를 통한 지원을 강화할 것인지, 개정안과 같이 이직준비급여를 지급할 것인지에 대한 정책적 검토가 이루어질 필요가 있다고 보임.

셋째, 실업급여가 비자발적 실업자의 생활 안정을 지원하여 노동시장 복귀를 촉진하려는 목적으로 도입되었다는 점을 고려할 때 전직 또는 자영업 준비를 위하여 자발적으로 이직한 피보험자에게 이직준비급여, 청년 이직준비급여를 지급하는 것은 실업급여 본연의 목적에

1) 「고용보험법 시행규칙」 제101조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한 기준) ① (생략)

② 법 제58조제2호다목에서 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 별표 2를 말한다.

③ ~ ④ (생략)

정당한 사유로 열거된 자세한 항목은 【참고자료】 근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(고용보험법 시행규칙 별표2) 참조

부합하지 않을 수 있고 근로자의 고용유지 유인이 저하될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

넷째, 개정안에 따르면 안 제59조의2와 제59조의3 소정의 급여를 통칭하는 용어도 ‘이직준비급여’이고 안 제59조의2제1항 소정의 급여만을 일컫는 용어도 ‘이직준비급여’이므로 혼동을 방지하기 위한 용어 수정이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 실직 근로자의 생활안정 및 재취업 지원을 강화할 필요성에는 공감하나, 개정안은 수급자 간 고용보험 부담과 혜택 간의 균형에 따른 형평성 문제, 법체계상 동일한 이직사유에 대해 구직급여와 이직준비급여 간 중복지급 문제, 고용보험기금 재정에 대한 부담 등의 문제가 제기될 수 있고, 특히 자영업자 고용보험의 경우 근로자, 예술인, 노무제공자와 달리 임의로 가입함에 따라 수급 가능성이 높은 사람만 고용보험에 가입하는 역선택 문제가 발생할 우려가 있으므로 신중하게 검토하여야 한다는 입장임.

기획재정부는 최근 기금 적립금이 급감하는 등 재정건전성에 대한 우려가 제기되는 상황에서 자발적 이직까지 구직급여를 폭넓게 지급하는 것은 고용보험기금 재정부담을 야기할 우려가 있어 신중한 검토가 필요하고, 특히 청년에게 횡수 제한 없이 구직급여를 지급하는 것은 청년들의 근속·숙련도 저하, 기업들의 청년채용 위축, 타 근속자들과의 형평성 논란을 야기할 수 있으며, 자영업자의 임의가입을 허용하

면 역선택 문제가 발생할 수 있으므로 수급범위·요건, 지급액에 대한 면밀한 검토 및 설계가 선행될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538

근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(고용보험법 시행규칙 별표2)

근로자의 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유 (제101조제2항 관련)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 나. 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- 3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도·인수·합병
 - 나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
 - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우
8. 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 "중대재해"가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우

11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우