



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

실업급여 등 수급 가능 연령 상향(65세→70세) 관련 법률안

검 토 보 고

- 고용보험법 일부개정법률안
(윤종오의원 대표발의, 의안번호 제2219528호)
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한
법률 일부개정법률안
(윤종오의원 대표발의, 의안번호 제2219529호)

2026. 9.

기 후 에 너 지 환 경 노 동 위 원 회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 실업급여 등 수급 가능 연령 상향(65세→70세)	4
2. 고용촉진 지원 대상 범위 확대	12

I. 제안경위

1. 고용보험법 일부개정법률안(의안번호 제2219528호)

2026년 6월 26일 윤종오의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 제2219529호)

2026년 6월 26일 윤종오의원이 대표발의한 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 고용보험법 일부개정법률안(의안번호 제2219528호)

현행법은 65세 이전에 고용보험에 가입되어 있던 노동자는 65세 이후에도 계속 근무하다 비자발적으로 이직할 경우 실업급여를 받을 수 있도록 하고 있음. 그러나 65세 이후에 새로 취업한 고령 노동자는 고용보험 가입은 가능하지만, 실업급여 수급 대상에서는 제외하고 있음.

이와 같은 고용보험상 보호의 제도적 단절은 중고령자의 노동시장

참여가 지속적으로 증가하고 있는 변화된 고용구조를 반영하지 못하고 있다는 지적이 있음. 특히 65세 이후에도 일하는 고령 노동자가 확대되고 있음에도, 이들이 실업에 따른 어떠한 보호도 받지 못하는 상황은 고용보험 제도의 실효성을 약화시키는 주요한 요인임.

이에 65세 이상 고령자도 70세까지는 고용보험의 핵심서비스인 실업급여를 제공받을 수 있도록 하여 고령자의 지속 가능한 노동 참여를 뒷받침하고 초고령사회에 적합한 고용안전망을 구축하고자 함(안 제10조 등).

2. 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안(의안번호 제2219529호)

현행법은 65세 이전에 고용보험에 가입되어 있던 노동자는 65세 이후에도 계속 근무하다가 비자발적으로 이직할 경우 실업급여를 받을 수 있도록 하고 있음. 그러나 65세 이후에 새롭게 취업한 고령 노동자는 고용보험에 가입할 수는 있으나 실업급여 수급 대상에서는 제외하고 있음.

이와 같은 고용보험상 보호의 제도적 단절은 중고령자의 노동시장 참여가 지속적으로 증가하고 있는 변화된 고용구조를 반영하지 못하고 있다는 지적이 있음. 특히 65세 이후에도 일하는 고령 노동자가 확대되고 있음에도, 이들이 실업에 따른 어떠한 보호도 받지 못하는 상황은 제도의 실효성을 약화시키는 주요한 요인임.

이에 65세 이상 고령자도 70세까지는 고용보험의 핵심서비스인 실

업급여를 제공받을 수 있도록 하여 고령자의 지속 가능한 노동 참여
를 뒷받침하고, 초고령사회에서 적합한 고용안전망을 구축하고자 함
(안 제13조제3항).

Ⅲ. 검토의견

1. 실업급여 등 수급 가능 연령 상향(65세→70세)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 사람, 65세 이후에 근로계약 등을 체결하거나 자영업을 개시한 예술인, 노무제공자에게는 실업급여 등의 적용을 제외하고 있는 것을 70세까지도 실업급여 등의 적용을 받도록 하고(고용보험법 개정안 제10조제3항, 제77조의2제2항, 제77조의6제2항), 그에 맞추어 고용보험료 중 실업급여의 보험료의 징수 제외 연령을 현행 65세에서 70세로 상향하려는(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 개정안 제13조제3항) 것임.

[표] 개정안 조문대비표

고용보험법	
현행	개정안
제10조(적용 제외) ①·② (생략)	제10조(적용 제외) ①·② (현행과 같음)
③ <u>65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)</u> 되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장을 적용하지 아니한다.	③ <u>70세 이후에 고용</u> ----- ----- <u>사람이 70세</u> ----- ----- ----- -----.
제77조의2(예술인인 피보험자에 대한	제77조의2(예술인인 피보험자에 대한

적용) ① (생 략)

② 제1항에도 불구하고 예술인이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우

2. 3. (생 략)

③ ~ ⑥ (생 략)

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① (생 략)

② 제1항에도 불구하고 노무제공자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. 65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약(65세 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우는 제외한다)을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우

2. 3. (생 략)

적용) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 70세-----

-----70세-----
-----70세-----

2. 3. (현행과 같음)

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 70세-----

-----70세-----
-----70세-----

2. 3. (현행과 같음)

③·④ (생략)	③·④ (현행과 같음)
----------	--------------

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률	
현행	개정안
제13조(보험료) ①·② (생략) ③ 제1항에도 불구하고 「고용보험법」 제10조제3항에 따라 <u>65세</u> 이후에 고용(<u>65세</u> 전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 <u>65세</u> 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업자를 개시한 자에 대하여는 고용보험료 중 실업급여의 보험료를 징수하지 아니한다. ④ ~ ⑥ (생략)	제13조(보험료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- <u>70세</u> ----- ----- <u>70세</u> ----- ----- <u>70세</u> ----- ----- ----- ----- ④ ~ ⑥ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 ① 65세 이후에 고용(65세 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외)되거나 자영업자를 개시한 사람에 대하여는 실업급여에 관하여 정하는 고용보험법 제4장¹⁾ 및 육아휴직 급여 등에 관하여 정하는 고용보험법 제5장²⁾을 적용하지 아니하도록 정하고, ② 예술인이나 노무제공자가 65세 이후에 근로계

1) 「고용보험법」 제4장 <실업급여>는 제1절 통칙, 제2절 구직급여, 제3절 취업촉진 수당, 제4절 자영업자인 피보험자에 대한 실업급여 적용의 특례로 구성되어 있고, 실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분함(제37조제1항).

2) 「고용보험법」 제5장 <육아휴직 급여 등>은 제1절 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여, 제2절 출산전후휴가 급여 등으로 구성되어 있고, 제2절의 ‘출산전후휴가 급여 등’은 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가, 배우자 유산·사산휴가를 받은 경우로서 요건을 갖춘 경우 지급받는 급여를 말함(제75조).

약, 문화예술 용역 관련 계약, 노무제공계약을 체결하거나(65세 전부터
피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 계약을 체결한
경우는 제외) 자영업을 개시하는 경우에는 고용보험법을 전부 적용하
지 아니하도록 정함.

이와 같이 65세 이후에 고용된 자 등에 대하여 실업급여 등의 적용
을 제외한 것은 65세 이상인 사람은 국민연금을 받을 수 있으므로 실
업급여를 지급할 필요성이 적다는 정책적 판단에 따른 것으로 보임.

그런데 65세 이상 고령인구의 비중이 갈수록 증가하고 있고, 고령자
의 경제활동도 활발해짐에 따라 65세 이후에 취업한 직장에서도 이
직·재취업하거나 퇴직 후 자영업을 개시하는 경우가 많이 발생하고,
연금 및 퇴직금만으로 생활하는 고령자만 존재하는 것이 아니라 경제
활동을 통하여 소득을 얻는 고령자가 많으므로 이들에 대한 보호가
필요하다는 지적이 제기되고 있음.³⁾

실제 국가데이터처 <2025 고령자 통계>에 따르면 65세 이상 고령
인구는 2025년 기준 우리나라 전체 인구의 20.3%로, 2000년 7.2%, 201
0년 10.8%, 2020년 15.7%에 비하여 그 비중이 크게 증가하였고, 향후
계속 증가하여 2036년에 30%를 넘어설 것으로 전망된다고 하며, 2024
년 65세 이상 고령자의 고용률은 38.2%로 15세 이상 인구 전체 고용
률(62.7%)에 비하여는 낮은 수준이나 2015년 이후 상승 추세에 있음.

3) 동아일보, <[단독]일하는 노인 10년새 62% 증가… “65세 이상도 실업급여를” 요구>, 2023. 2.
9., 주애진 기자, <https://www.donga.com/news/Society/article/all/20230209/117801308/1> 등

한편 정부는 1995년 고용보험 도입 당시 60세 이후 새로이 고용된 자를 고용보험 적용에서 제외하였다가 1996년 고용보험법 개정으로(시행 1997. 1. 1.) 60세 이후 새로이 고용된 자와 65세 이상인 자를 적용 제외하였는데, 2002년 개정(시행 2004. 1. 1.) 시에는 고령화 추세, 국민연금 수급 연령 및 경제활동 연령 등을 고려하여 65세 이상인 자만을 적용 제외하고, 2005년 개정(시행 2006. 1. 1.) 시에는 65세 이상인 자에 대하여 고용보험법을 적용 제외하되 고용안정·직업능력개발사업에 관하여는 적용한다고 정하며, 2013년 개정(시행 2013. 6. 4.) 시에는 65세 이상인 자에 대하여 획일적으로 실업급여의 적용을 제외하지 않고 65세 이후에 새롭게 고용되거나 자영업을 개시한 자만 고용보험 중 실업급여 적용을 제외하도록 하는 등 고용보험 적용 제외 연령을 상향하고 적용 대상을 단계적으로 확대해왔음.

[표] 고용보험 적용 제외 연혁

'95.7.1	'96.12.30	'02.12.30	'05.12.7	'13.6.4	'19.1.15
60세 이후 새로이 고용된 자	⇒ 60세 이후 새로이 고용된 자와 65세 이상인 자	⇒ 65세 이상인 자	⇒ 65세 이상인 자 (고용안정·직업능력개발은 적용)	⇒ 65세 이상인 자 (65세 이전에 가입한 경우는 적용)	⇒ 65세 이상인 자 (65세 이전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후 계속 고용된 경우는 적용)

이에 개정안은 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 사람 및 근로계약 등을 체결한 예술인, 노무제공자에게도 실업급여 등을 지급

하려는 것으로, 고령자의 경제활동 참여를 장려하고 실업급여 보장성을 강화할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.

다만 개정안에 관하여 다음과 같은 사항을 검토할 필요가 있음.

첫째, 고용보험제도와 다른 사회보장제도의 관계를 고려할 필요가 있음. 「기초연금법」 제3조제1항은 65세 이상인 사람 중 소득인정액이 선정기준액 이하인 사람을 기초연금 수급권자로 정하고, 「국민연금법」 제61조제1항은 국민연금 가입기간이 10년 이상인 가입자 또는 가입자였던 자는 60세부터 노령연금 수급권을 갖는다고 정함. 또한 국민연금의 지급개시연령은 1953년생부터 점차 상향되어 1969년 이후 출생자부터는 65세에 연금을 받도록 규정되어 있으므로(법률 제8541호 부칙 제8조), 현행 실업급여의 수급권 제한 연령인 65세는 이들이 국민연금 수급권을 갖는 나이와 일치함.

둘째, 개정안은 65세 이상 70세 미만의 고령에 새롭게 고용되거나 자영업을 개시한 자에게도 실업급여 등을 지급할 수 있도록 하는 내용이므로 고용보험기금의 부담 등을 고려할 필요가 있음.

고용보험기금은 「고용보험법」 제84조에 따라 대량 실업의 발생이나 그 밖의 고용상태 불안에 대비해 실업급여 계정은 해당 연도 지출액의 1.5배 이상 2배 미만의 여유자금을 적립하여야 하나, 2025회계연도 결산 기준 실업급여 계정의 여유자금 적립배율은 0.1배로, 법정 적립배율을 준수하지 못하고 있으며, 최근 10년간 법정 적립배율을 달성

한 적이 없음.

[표] 최근 10년간 고용보험기금의 계정별(근로자) 적립배율 현황]

(단위: 억원, 배)

구 분		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
실업급여 계정	지출액 (A)	58,557	62,858	79,157	98,558	138,860	144,138	141,325	143,307	151,541	174,623
	연말 적립금 (B)	49,371	57,958	55,201	41,374	38,666	42,665	36,953	37,525	35,083	17,274
	적립배율 (B/A)	0.8	0.9	0.7	0.4	0.3	0.3	0.3	0.3	0.2	0.1
고용안정 직업능력 개발사업 계정	지출액 (C)	30,064	31,700	36,566	40,894	65,706	66,325	39,182	27,101	34,711	34,560
	연말 적립금 (D)	46,198	44,264	38,886	31,726	27,800	13,163	25,658	39,794	47,835	59,484
	적립배율 (D/C)	1.5	1.4	1.1	0.8	0.4	0.2	0.7	1.5	1.4	1.7

* 자료: 고용노동부, 2025회계연도 고용보험기금 결산보고서

이러한 상황에서 실업급여 등 수급 가능 연령대를 70세 미만까지로 상향하는 것은 기금 재정을 악화시킬 우려가 있다는 의견이 있음.

헌법재판소 2018. 6. 28. 선고 2017헌마238 전원재판부 결정 역시 실업급여에 관한 고용보험법의 적용에 있어 '65세 이후에 새로이 고용된 자'를 그 적용대상에서 배제하는 고용보험법 조항은 65세 이상에 대하여 보장 정도를 강화하는 사회보장급여 체계, 보험재정 등에 비추어 볼 때 합리적인 이유 없는 차별은 아니라고 판단한 바 있음.⁴⁾

고용노동부는 실업급여 적용연령 상향은 연금 수급연령 및 정년 연장, 사회보험 중복급여 조정 등과 밀접한 관련 하에서 함께 검토될 필요가 있고, 연금수급 연령 도달 시 실업급여를 지급하지 않는 OECD 주요 국가들의 사례, 고용보험 재정 상황 등을 고려할 때 개정안에 대하여 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

4) 심판대상조항은 이러한 근로의 의사와 능력의 존부에 대한 판단을 개별적·구체적으로 규정하지 아니하고 65세라는 연령을 기준으로 하고 있다. 그런데 개별적·구체적으로 근로의 의사와 능력을 따져 실업급여의 지급 여부를 판단하기는 사실상 어렵다. 실업급여를 포함한 고용보험제도는 개개인의 특수한 사정이나 선택에 의하여 보험관계가 설정되는 사보험이 아니라 보험의 내용이 모두 법률에 의하여 강제되거나 확정되는 공적보험이라는 점에서, 근로의 의사와 능력이 있는지 여부에 대하여는 일정한 연령을 기준으로 하는 것이 특별히 불합리하다고 단정할 수는 없다.

한편 우리나라는 기본적으로 연령에 기초하여 사회보장급여체계를 형성하면서, 특히 65세 이상인 경우에는 보장 정도를 강화하고 있다. ... 이와 같이 우리의 사회보장체계는 65세 이후에는 소득상실이라는 사회적 위험이 보편적으로 발생한다고 보고, 고용에 대한 지원이나 보장보다 노령연금이나 기초연금과 같은 사회보장급여 체계를 통하여 노후생활이 안정될 수 있도록 설계하고 있는 것이다. 그렇다면 실업급여 대상 여부를 65세라는 연령에 기초하고 있는 심판대상조항이 지나치게 자의적인 것이라고 보기는 어렵다.

나아가 고용보험법은 ... 연령으로 인한 적용제외 범위를 단계적으로 축소해 왔다. 더불어 '65세 이상인 자'는 고용안정·직업능력개발사업의 지원대상에 포함시켜, 실업급여를 제외한 나머지 고용지원정책에 있어서는 적극적으로 적용 대상을 확대해 왔다. 그리하여 심판대상조항에 의하면, '65세 이후 고용된 자'는 고용보험법의 적용대상에서 제외되지만, 고용안정·직업능력개발사업의 지원대상에는 포함된다. 이러한 점에 비추어 보면, 심판대상조항은 고용보험의 재정상태, 경제활동인구의 비율 등에 따라 고용보험의 적용대상을 단계적으로 확대하려는 규정으로 보인다. 따라서 '65세 이후 고용된 자'의 경우 고용보험법상 고용안정·직업능력개발사업의 지원대상에는 포함되지만, 실업급여의 지급목적, 경제활동인구의 연령별 비율, 보험재정상태 등을 고려하여 '65세 이전에 고용된 자'와 달리 이직 시 실업급여를 지급하지 않는다고 해서 이를 합리적인 이유 없는 차별이라고 단정할 수 없다.

'65세 이후 고용된 자'도 실업이라는 사회적 위험으로부터 보호되어야 할 필요성, 고령층의 경제활동인구 비율 증가 등을 고려하여 실업급여 지급대상을 확대하는 것이 바람직할 수 있으나, 보험재정이나 우리의 사회보장을 위한 전반적인 법률체계 등을 고려할 때 이를 한꺼번에 모두 해결하기는 어려우며, 단계적인 개선을 통하여 해결해 나가는 수밖에 없을 것이다.

이상에서 본 바와 같이, 심판대상조항이 '65세 이후 고용' 여부를 기준으로 실업급여 적용 여부를 달리한 것은 합리적 이유가 있다고 할 것이므로, 이로 인해 청구인의 평등권이 침해되었다고 보기 어렵다.(헌법재판소 2018. 6. 28. 결정 2017헌마238 전원재판부 결정)

나. 검토의견

현행 고용보험법에 따르면, 고용노동부장관은 고용의 기회를 확대한 사업주(제20조), 고용조정이 불가피하게 되었으나 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주(제21조제1항), 고용기회가 뚜렷이 부족하거나 고용사정이 급속하게 악화되고 있는 지역의 고용기회 확대에 필요한 조치를 한 사업주(제22조) 등에게 필요한 지원을 할 수 있고, 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주(제23조), 건설근로자 등 고용상태가 불안정한 근로자를 위하여 고용안정 사업을 실시하는 사업주(제24조)에게 필요한 지원을 할 수 있음. 또한 제23조의 경우 그러한 사업주뿐만 아니라 “사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자”에게도 필요한 지원을 할 수 있음.

이에 따라 고용보험법 시행령 제28조의4는 고용노동부장관이 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 경우에는 그 비용의 일부를 지원할 수 있다고 정하고, 제28조의5는 60세 이상인 근로자를 고용노동부령으로 정하는 기준 이상으로 고용하는 사업주에 대해서 그 고용에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다고 정함. “사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자”에게 이루어지는 지원의 경우 시행령 제28조와 제28조의2에 규정되어 있는데, 제28조는 임금피크제의 적용으로 임금이 일정 비율 이상 낮아진 근로자에게, 제28조의2는 정

년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 임금이 감소한 해당 근로자에게 지원금을 지급한다고 정하였음.

개정안은 이러한 지원사업의 대상을 근로자로 한정하지 않고 예술인, 노무제공자에게까지 확대하려는 것으로, 예술인·노무제공자인 고령자의 고용촉진과 고용안정을 강화하려는 것으로 보임.

다만 다음 사항을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 개정안 제23조에 따라 고용노동부장관이 지원하는 예술인, 노무제공자가 되기 위해서는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당되어야 함. 근로자와 달리 사업주가 고용하고 있지 않은 예술인과 노무제공자를 대상으로 고용안정조치를 한다는 것이 현실적으로 쉽지 않다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 고용보험법 제23조는 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여 정하는 제3장에 위치한 조문으로, 고용노동부장관이 고용안정·직업능력개발 사업을 실시하는 재원은 고용안정·직업능력개발사업 보험료로 마련된 고용보험기금 고용안정·직업능력개발사업 계정임. 예술인 및 노무제공자와 그 사업주는 실업급여 보험료만 납부하고 고용안정·직업능력개발사업 보험료를 납부하지 않는다는 점⁵⁾을 고려할 때, 일반 근

5) 「고용보험법」 제77조의2 내지 제77조의5는 실업급여와 육아휴직급여 등을 중심으로 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례를 정하고, 고용보험법 제3장은 제77조의5의 준용대상 조항에 포함되어 있지 않으며, 노무제공자의 경우에도 제77조의6 내지 제77조의10에 예술인의 경우와 유사하게 규정되어 있음. 또한 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제56조의5제2항 및 제56조의6제4항은 예술인 및 노무제공자의 고용보험료율을 1.6%로 정하여 실업급여 보험료 1.6%만을 납부하도록 정하고 있음.

로자와의 형평성 측면에서 이들에 대한 지원을 고용보험으로 하도록 개정하는 것은 사회적 논의가 필요한 것으로 보임.

고용노동부는 고용보험법 제3장에 규정된 고용안정사업·직업능력개발 사업은 근로자를 사용하는 사업주가 100% 부담하는 고용안정·직업능력개발사업 보험료를 재원으로 하여 운영되고 이에 사업주 지원을 원칙으로 하는 것인데 ① 예술인과 노무제공자의 경우 이들과 노무제공계약 등을 체결한 사업주는 고용안정·직업능력개발사업 보험료를 납부하지 않는다는 점, ② 고용보험법 제23조가 사업주뿐만 아니라 근로자도 지원할 수 있도록 개정되었던 것은 과거 고령근로자의 임금을 감액하는 임금피크제 시행을 장려하고자 예외적으로 사업주와 근로자의 금전적 부담을 완화하는 지원제도를 실시하기 위해 이루어진 것이고, 현재까지도 임금피크제 지원금 이외에는 근로자를 지원하는 고용안정사업이 없다는 점, ③ 예술인과 노무제공자는 계약관계 특성상 사업주와 종속관계가 약하고 사업주의 고용유지 등 고용안정조치의 유인도 약하며 이들을 대상으로 “사업주가 실시하는 고용안정 조치”의 구체적인 내용도 분명하지 않다는 점을 고려하여 개정안에 대하여는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538