



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 주 15시간 미만 근로자 적용 제외 삭제 등 〉

■ 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2205227호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	6
1. 주 15시간 미만 근로자 적용제외 기준 삭제 등	6
2. 농림어업인의 고용보험 당연가입 등	10
3. 무급가족종사자의 피보험자격취득일 규정 등	15
4. 사업주의 고용보험 가입유형 확인 청구권 신설	20
5. 근로자의 복수 피보험자격 취득 인정 등	23
6. 고용조정 시의 국가 지원 대상의 확대	27
7. 노무제공자를 대상으로 한 직업능력개발 훈련 우대 지원	32
8. 이직준비급여, 재충전급여 및 소득지원급여 신설	34
9. 구직급여의 수급 요건 완화	40
10. 부분 실업급여 도입	45
11. 자발적 이직자의 구직급여 수급자격 인정 등	48
12. 구직급여 소정급여일수 계산 방식 변경	53
13. 국민연금 보험료 지원 수준 상향	55
14. 자영업자의 구직급여 수급 관련 기준기간 확대 및 기초일액 선정 기준 변경 등	57
15. 프리랜서 등 고용보험 가입대상 범위 확대 등	63
16. 육아지원 제도 대상 확대	90
17. 육아휴직 급여의 지급 금액 규정 등	100
18. 육아지원제도 수급요건 완화 등	107

I. 제안경위

2024년 11월 4일 정혜경의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 11월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

현행법상 예술인과 방과 후 교사, 택배기사, 대리운전기사, 관광가이드 등 일부직종이 ‘노무제공자’의 명칭으로 고용보험에 가입할 수 있으나, 문화센터 강사, 스포츠 트레이너, 번역가, 웹 디자이너, 유튜브 편집자 등은 여전히 고용보험 대상에서 제외되어 있음.

명실상부한 전국민 고용보험이 실현되려면 고용계약 외 다른 형식의 계약으로 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람이나 일정한 기업이나 조직에 소속되어 있지 아니한 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급받기로 계약을 체결한 사람인 프리랜서를 고용보험 적용 대상에 포함시켜야 함.

이에 고용보험 사각지대에 있는 프리랜서, 무급가족종사자, 자영업자 등에게 고용보험이 확대 적용되도록 하고, 자발적 이직 및 부분 실업 시 급여지원 등을 위하여 부분실업급여·소득지원급여·이직준비

급여·재충전급여 등을 신설하며, 일·가정 균형 지원 강화를 위하여
피보험 단위기간 요건을 충족한 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업
자인 피보험자에게 가족돌봄휴직 급여·가족돌봄휴가 급여 등을 지급
하는등 근로자의 사회안전망을 보장하려는 것임.

2. 주요내용

가. 고용보험 사각지대 해소

- 1) 실업급여 적용제외 연령을 70세(농림어업인은 75세)로 상향함으
로써 노인 경제활동 참가율이 높아지는 현실을 반영함(안 제10조).
- 2) 농림어업 영세사업자도 자영업자에 포함하여 고용보험 당연가입
자로 함(안 제10조, 제13조제2항제1호).
- 3) 무급가족종사자인 피보험자(자영업자인 피보험자와 배우자 또는
4촌 이내의 친족으로 보수를 받지 않고 해당 사업에 종사하는 자
로서 고용보험에 가입한 자)는 고용산재보험료징수법에 따라 보험
관계가 성립한 날에 피보험자격을 취득하도록 함(안 제13조제2항
제2호).
- 4) 문화예술용역 등 계약을 체결한 예술인등과 타인을 사용하지 아
니하고 자신이 직접 노무를 제공하고 보수를 받는 노무제공자는
직종에 관계없이 고용보험 가입대상으로 함으로써 자영업자, 프리
랜서 등 고용보험 적용대상을 확대하고, 모든 노무제공자와 프리
랜서를 사업장가입대상으로 하면서 신고 등 편의를 위하여, 고용

보험위원회가 신고의무업종을 지정하도록 함(안 제77조의2 및 제77조의5).

나. 자발적 이직 및 부분 실업 시 급여 지원 등

- 1) 여러 직장에 다니더라도 모두 고용보험에 가입하게 함으로써 그 가운데 하나라도 일을 잃어 저소득층이 생계에 어려움을 겪는다면 그 소득감소분에 대해 부분실업 급여를 도입함(안 제40조제1항제2호).
- 2) 구직급여의 수급요건을 갖춘 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자가 재난 등의 사유로 소득이 최저임금액의 100분의 80 미만인 경우 소득지원 급여를 지급함(안 제59조의2 신설).
- 3) 피보험기간이 6년 이상인 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에는 1회 90일을 한도로 하여 이직준비급여를 지급함(안 제59조의3 신설).
- 4) 피보험기간이 120일 이상인 18세부터 34세까지의 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에는 횟수에 제한 없이 총 600일을 한도로 하는 청년이직급여를 지급함(안 제59조의4 신설).
- 5) 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자는 피보험기간이 8년이 지난 때에는 휴직을 이유로 8년마다 1회 90일을 한도로 하는 재충전급여를 지급함(안 제59조의5 신설).
- 6) 자영업은 영업의 종류에 관계 없이 계절별 편차가 있을 수 있어, 불가피하게 피보험 단위기간을 지금과 같이 1년으로 두고, 기준기

간만 현재 24개월에서 48개월로 늘려 급여대상을 넓힘(안 제69조의3제1호).

다. 일·가정 균형 지원 강화

- 1) 육아휴직 급여 지급 대상을 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에서 120일 이상인 피보험자로 완화하고, 예술인 등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자가 아동을 양육하기 위하여 30일 이상 노무제공 또는 사업을 중단한 경우 중단일 이전에 피보험 단위기간을 충족한 때에는 육아휴직 급여를 지급함(안 제70조 제1항).

예술인과 노무제공자에 대한 육아휴직 급여나 육아기 근로시간 단축 지원

- 2) 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자가 출산·유산·사산한 경우와 배우자가 출산하여 임신 휴업하는 경우에 휴업이 끝난 날 이전에 피보험 단위기간을 충족한 때에는 출산전후휴가 급여 등을 지급함(안 제75조제2항 신설).
- 3) 피보험 단위기간 요건을 충족한 근로자, 기간제근로자·파견근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자에게 가족돌봄휴직 급여를 지급함(안 제76조의3 신설).
- 4) 피보험 단위기간 요건을 충족한 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자에게 가족돌봄휴가 급여를 지급함(안 제76조의4 신설).

- 5) 피보험 단위기간 요건을 충족한 근로자와 노무제공자인 피보험자에게 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급함(안 제76조의5 신설).

3. 참고사항

이 법률안은 정혜경의원이 대표발의한 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5224호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 주 15시간 미만 근로자 적용제외 기준 삭제 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ① 고용보험 적용 제외 대상에서 주 15시간 미만 근로자를 삭제하여 이들도 고용보험에 가입할 수 있도록 하고, ② 70세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 사람(농림·어업 종사자는 75세 이후)도 실업급여 및 육아휴직 급여 등을 받을 수 있도록 하려는 것임(안 제10조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.	제10조(적용 제외) ① ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자	<삭 제>
3. ~ 5. (생략)	3. ~ 5. (현행과 같음)
② <u>65세</u> 이후에 고용(<u>65세</u> 전부터 피보험 자격을 유지하던 사람이 <u>65세</u> 이후에 계속하여 고용된 경우는 제외한다)되거나 자영업을 개시한 사람에게는 제4장 및 제5장 ¹⁾ 을 적용하지 아니한다. <단서	② <u>70세</u> ----- <u>70세</u> ----- ----- -- <u>70세</u> ----- ----- ----- ----- -----.
	다만,

나. 검토의견

현행법령에 따르면²⁾, ① 해당 사업에서 소정(所定) 근로시간이 1개월간 60시간 미만이거나 1주간 15시간 미만인 근로자에 대해서는 고용보험법의 적용을 배제하고 있고, ② 65세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 사람에 대해서는 실업급여 및 육아휴직 급여 등의 규정을 적용하지 않고 있음.

개정안은 ① 고용보험법 적용 제외 대상에서 소정 근로시간 부분을 삭제하여 소정 근로시간이 1개월간 60시간 미만이거나 1주간 15시간 미만인 근로자도 고용보험법의 적용을 받을 수 있도록 하고, ② 70세 이후에 고용되거나 자영업을 개시한 사람(농림·어업 종사자는 75세 이후)에 대해서도 실업급여 및 육아휴직 등을 적용받을 수 있도록 하려는 것임.

개정안은 임시직, 단기직, 파트타임 근로자 등 고용보험 사각지대에 놓인 근로자도 고용보험에 가입하여 실업하더라도 생계를 안정적으로

1) 제4장: 실업급여, 제5장: 육아휴직 급여 등

2) 「**고용보험법 시행령**」 제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제1항제2호에서 “해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자”란 해당 사업에서 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만이거나 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 법 적용 대상으로 한다.

1. 해당 사업에서 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 근로자
2. 일용근로자

유지하고 노동시장에 빠르게 복귀할 수 있도록 지원할 수 있다는 점, 초고령사회 진입을 앞두고 경제활동인구의 평균연령도 높아짐에 따라 은퇴 이후 새롭게 재취업하거나 자영업을 시작한 사람도 실업급여 및 육아휴직 급여 등을 지급받을 수 있도록 하여 사회안전망 강화에 이바지할 수 있다는 점을 고려할 때 입법의 의의가 있다고 봄.

다만, 소정 근로시간 기준을 삭제하는 경우 단시간 근로자 및 부업 등도 고용보험에 가입할 수 있는 여건은 마련되나, 수급요건 충족이 어려워 보험료만 납부하고 급여는 수급하지 못하는 문제³⁾가 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 소정 근로시간 기준 삭제에 대하여 고용보험을 운영하는 대다수 국가에서 노동시장에서 지속적으로 참여하고 있지 않아 근로제공을 통한 소득으로 생활을 영위하는 것으로 보기 어려운 근로

3) 예를 들어, 소정 근로시간 월 10시간 미만의 근로자도 고용보험에 가입할 수는 있으나, 피보험 단위기간 불충족 등 구직급여 수급 요건을 충족하지 못하여 급여는 수급하지 못하는 상황이 발생할 수 있음.

「고용보험법」 제40조(구직급여의 수급 요건) ①구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당한다.

1. 제2항에 따른 기준기간(이하 “기준기간”이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 합산하여 180일 이상일 것
2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것
4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일이 속한 달의 직전 달 초일부터 수급자격 인정신청일까지의 근로일 수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만일 것

나. 건설일용근로자(일용근로자로서 이직 당시에 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말한다. 이하 같다)로서 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없을 것

6. 최종 이직 당시의 기준기간 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것

자는 고용보험 적용대상에서 제외하고 있는 점을 고려할 때 재검토가 필요하고, 실업급여 적용연령 상향에 대하여 65세 이상 신규 취업자 실업급여 적용은 노동시장과 기금에 미치는 영향이 매우 큰 만큼 계속 고용 관련 사회적 논의, 기금건전성에 미치는 영향, 해외사례, 별도 지급체계 필요성 등을 종합적으로 검토할 필요가 있다는 입장임.

2. 농림어업인의 고용보험 당연가입 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 농림어업인을 자영업자로 보고 고용보험 당연가입 대상으로 하고, 피보험자격의 취득일 및 상실일을 규정하는 등의 내용임(안 제13조제2항제1호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제13조(피보험자격의 취득일) ① (생략) ② 자영업자인 피보험자는 고용 산재보험료징수법 제49조의2제1 항 및 같은 조 제12항에서 준용 하는 같은 법 제7조제3호에 따라 보험관계가 성립한 날에 피보험 자격을 취득한다.	제13조(피보험자격의 취득일) ① (현행과 같음) ② 자영업자인 피보험자는 이 법 이 적용되는 사업을 시작한 날에 피보험자격을 취득한다. 다만, 다 음 각 호의 사람에 대하여는 각 호에서 정하는 바에 따른다. 1. 고용산재보험료징수법 제49조 의6의 농림어업인(이하 “농림어 업인”이라 한다)은 이 법이 적 용되는 사업을 시작한 해의 1월 1일에 사업을 시작한 것으로 본 다. 2. (생략)
제14조(피보험자격의 상실일) ① (생략) ② 자영업자인 피보험자는 고용 산재보험료징수법 제49조의2제10	제14조(피보험자격의 상실일) ① (현행과 같음) ② 자영업자인 피보험자는 고용 산재보험료징수법 제10조제1호

항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제10조제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 보험관계가 소멸한 날에 피보험자격을 상실한다.

제41조(피보험 단위기간) ① 근로자의 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다.

② (생략)

③ (생략)

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ① (생략)
② (생략)
③ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하

또는 제3호에 따라 보험관계가 소멸한 날에 피보험자격을 상실한다. 다만, 다음 각 호의 사람에 대하여는 각 호에서 정하는 바에 따른다.

1. 농림어업인은 보험관계가 소멸한 해의 12월 31일에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.

2. (생략)

제41조(피보험 단위기간) ① -----

-----자영업자, 농림어업인, 무급가족종사자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항제2호부터 제4호까지의 규정 및 제4항-----
-----.

② (현행과 같음)

③ (생략)

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ① (생략)
② (현행과 같음)
③ 피보험기간은 다음 각 호의 기간으로 한다.

1. (생략)

2. (생략)

3. 농림어업인인 피보험자: 그 수

<u>이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간으로 한다.</u> ④·⑤ (생략)	<u>급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업을 시작한 해의 1월 1일 부터 폐업한 해의 12월 31일 까지의 기간</u> 4. (생략) ④·⑤ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

함께 발의된 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(이하 “고용산재보험료징수법”이라고 함) 일부개정법률안(이하 “개정안”이라고 함)」⁴⁾은 농림어업인에 대한 특례를 신설하여 농림어업인의 고용보험 가입 시 보험료 산정에 관한 내용을 규정하고 있음⁵⁾.

개정안은 함께 발의된 「고용산재보험료징수법 개정안」의 의결을 전제로 하여, 농림어업인을 자영업자로 간주하여, 농림어업인이 사업

4) 의안번호 제2205224호. 정혜경의원 대표발의

5) 「고용산재보험료징수법 개정안」 제49조의6(농림어업인에 대한 특례) ① 제49조의2제1항부터 제9항까지에도 불구하고 농림어업인에 대한 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액은 농림어업인의 소득, 보수수준 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
 ② 농림어업인은 본인이 원하는 혜택수준을 고려하여 제1항에 따라 고시된 보수액 중 어느 하나를 선택하여야 한다. 선택하지 아니한 경우에는 가장 낮은 보수액을 선택한 것으로 본다.
 ③ 농림어업인이 제2항에 따라 선택한 보수액을 다음 보험연도에 변경하려는 경우에는 직전 연도의 12월 20일까지 제1항에 따라 고시된 보수액 중 어느 하나를 다시 선택하여 공단에 보수액의 변경을 신청할 수 있다.
 ④ 농림어업인이 부담하여야 하는 고용안정·직업능력개발사업 및 실업급여에 대한 고용보험료는 제2항 또는 제3항에 따라 선택한 보수액에 제49조의2제7항에 따른 고용보험료율을 곱한 금액으로 한다.
 ⑤ 농림어업인은 당해 보험연도에 부과된 보험료를 다음 해 3월 31일까지 납부하여야 한다.

을 시작한 해의 1월 1일에 사업을 시작한 것으로 보아 같은 날에 피보험자격을 취득한 것으로 하고, 사업 폐지 등으로 보험관계가 소멸한 경우 그 해 12월 31일에 피보험자격을 상실한 것으로 간주하는 한편, 폐업 당시 적용 사업을 시작한 해의 1월 1일부터 12월 31일까지의 기간을 피보험기간으로 하려는 것임.

예를 들어, A라는 농림어업인이 2024년 2월 21일 사업(농림어업)을 시작하였다면 1월 1일에 사업을 시작한 것으로 보고, 1월 1일에 피보험자격을 취득한 것으로 간주함. 이후 2026년 7월 8일 사업이 폐지되었다면 A의 피보험기간은 2024년 1월 1일부터 2026년 12월 31일까지의 기간이 됨.

개정안은 농림어업인이 고용보험에 당연가입할 수 있도록 하여 계절적, 기후적 요인에 따른 고용불안정을 해소함으로써 사회안전망을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현행법령⁶⁾상 농어업경영정보를 등록하고 실제 사업을 영위하

- 6) 「고용산재보험료징수법」 제49조의2(자영업자에 대한 특례) ① 근로자를 사용하지 아니하거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자영업자(이하 “자영업자”라 한다)는 공단의 승인을 받아 자기를 이 법에 따른 근로자로 보아 고용보험에 가입할 수 있다.

「고용산재보험료징수법 시행령」 제56조의18(가입대상 자영업자) 법 제49조의2제1항에서 “대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자영업자”란 다음 각 호에 해당하는 요건을 모두 갖춘 자영업자를 말한다.

1. 고용보험 가입 신청 당시 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 해당할 것
다. 「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제4조제1항에 따라 농어업경영정보를 등록하고 실제 사업을 영위하고 있는 경우
2. ~ 3. (생략)

「농업·농촌 및 식품안전 기본법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “농업”이란 농작물재배업, 축산업, 임업 및 이들과 관련된 산업으로서 대통령령으로 정하는 것을 말한다.

고 있는 등 일정 요건을 갖춘 농림어업인(농업, 임업 및 어업 경영자)은 자영업자에 포함되어 고용보험에 임의가입할 수 있으므로⁷⁾, 당연가입 대상으로 하여 특례를 적용받도록 하는 방안과 현행 임의가입 방식으로 하는 방안 중 어떤 방안이 공공성과 효율성 측면에서 바람직한지 논의할 필요가 있음.

고용노동부는 농림어업인 등 자영업자 고용보험 당연적용은 당사자인 자영업자의 고용보험 가입의사, 자영업자 소득과약 체계 완비 여부 등에 대한 종합적 검토를 토대로 사회적 논의를 거쳐 추진되어야 할 사안이며 특히 농림어업은 소득과약이 가장 어려운 산업 중 하나라는 점, 농어업인 단체가 당연적용에 반대하고 있다는 점을 충분히 고려할 필요가 있다는 입장임.

농림축산식품부는 개정안에 대하여 자영업 농업인의 고용보험 가입률이 매우 저조하다는 점⁸⁾, 농업인 단체가 의무가입에 반대하고 있다는 점을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

7) 자영업자가 아니면서 농림어업에 종사하는 근로자도 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 종사하는 경우에는 고용보험에 임의가입할 수 있음.

「**고용보험법**」 제10조(적용 제외) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.

1. ~ 4. (생략)

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

「**고용보험법 시행령**」 제3조(적용 제외 근로자) ③ 법 제10조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 사람”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

1. 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원

2. 농업·임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업에 종사하는 근로자. 다만, 본인의 의사로 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입을 신청하는 사람은 고용보험에 가입할 수 있다.

8) 자영업 농업인 가입자 수: 40명('24. 9) / 농업경영자 수: 182만명('24년, 농업경영체 등록 기준)

3. 무급가족종사자의 피보험자격취득일 규정 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 함께 발의된 「고용산재보험료징수법 개정안」에 따라 고용보험에 가입할 수 있는 무급가족종사자의 피보험자격의 취득일 및 상실일 등을 규정하는 내용임(안 제13조제2항제2호 및 제14조제2항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말한다. 가. (생략) 나. 고용산재보험료징수법 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 <u>자영업자</u> (이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)	제2조(정의) ----- -----. 1. ----- -----. 가. (생략) 나. ----- ----- ----- ----- <u>자영업자</u> (무급가족종사자인 피보험자를 포함한다. 이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)
2. (생략) 3. ~ 6. (생략)	2. (생략) 3. ~ 6. (현행과 같음)
제13조(피보험자격의 취득일) ① (생략) ② <u>자영업자인 피보험자는 고용산재보험료징수법 제49조의2제1</u>	제13조(피보험자격의 취득일) ① (현행과 같음) ② <u>자영업자인 피보험자는 이 법이 적용되는 사업을 시작한 날에</u>

항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제7조제3호에 따라 보험관계가 성립한 날에 피보험자격을 취득한다.

제14조(피보험자격의 상실일) ① (생략)
② 자영업자인 피보험자는 고용산재보험료징수법 제49조의2제10항 및 같은 조 제12항에서 준용하는 같은 법 제10조제1호부터 제3호까지의 규정에 따라 보험관계가 소멸한 날에 피보험자격을 상실한다.

피보험자격을 취득한다. 다만, 다음 각 호의 사람에 대하여는 각 호에서 정하는 바에 따른다.

1. (생략)

2. 자영업자인 피보험자와 배우자 또는 4촌 이내의 친족으로 보수를 받지 않고 해당 사업에 종사하는 자로서 고용산재보험료징수법 제49조의7에 따라 고용보험에 가입한 자(이하 “무급가족종사자인 피보험자”라 한다)는 고용산재보험료징수법 제49조의7제1항 및 같은 조 제6항에서 준용하는 같은 법 제7조제3호에 따라 보험관계가 성립한 날에 피보험자격을 취득한다.

제14조(피보험자격의 상실일) ① (현행과 같음)
② 자영업자인 피보험자는 고용산재보험료징수법 제10조제1호 또는 제3호에 따라 보험관계가 소멸한 날에 피보험자격을 상실한다. 다만, 다음 각 호의 사람에 대하여는 각 호에서 정하는 바에 따른다.

1. (생략)

2. 무급가족종사자는 고용산재보험료징수법 제49조의7제5항·제

제41조(피보험 단위기간) ① 근로자의 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다.

② (생략)

③ (생략)

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ① (생략)
② (생략)
③ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험

<u>료에 해당하는 기간으로 한다.</u> ④·⑤ (생략)	<u>당하는 기간</u> ④·⑤ (현행과 같음)
-------------------------------------	-------------------------------

나. 검토의견

함께 발의된 「고용산재보험료징수법 개정안」은 자영업자의 사업에 종사하는 무급가족종사자도 자영업자로 보아 고용보험에 임의가입할 수 있도록 하고, 보험료 산정을 위한 소득 규정 등을 마련하는 내용임⁹⁾.

개정안은 함께 발의된 「고용산재보험료징수법 개정안」의 의결을 전제로 하여, 무급가족종사자의 피보험자격취득일을 근로복지공단(이하 “공단”이라고 함)의 보험 가입 승인에 따라 보험관계가 성립한 날로, 피보험자격상실일을 해당 사업에의 보험가입기간 중 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간으로 하려는 것임.

예를 들어, B는 자영업자로서 2023년 1월 11일부터 사업을 영위하고 있고, B의 배우자인 C가 B의 사업에서 2023년 8월 11일부터 무급가족종사자로 일하다 고용보험 가입 신청을 하여 2023년 9월 1일 보험관계가 성립하였고, B의 사업이 폐업한 2024년 6월 23일까지 보험료를 납부하였으며 공단이 2024년 6월 24일 폐업을 이유로 보험관계

9) 구체적으로, 자영업자의 배우자가 무급가족종사자인 경우에는 해당 자영업자와 무급가족종사자인 배우자가 해당 자영업 소득의 각각 50%를 얻은 것으로 간주하되, 배우자는 공단에 해당 자영업 소득의 30~70% 범위에서 소득비율을 달리 신고할 수 있고, 이때 자영업자는 배우자의 신고 소득비율을 공제한 나머지를 얻은 것으로 봄. 한편, 배우자 외의 자가 무급가족종사자의 경우 기준보수를 보수액으로 하는 등의 내용임.

를 소멸시킨 경우, C의 피보험기간은 2023년 9월 1일부터 2024년 6월 23일까지가 됨.

개정안은 무급가족종사자의 피보험자격 취득·상실 및 피보험기간 규정을 마련하여 고용보험 가입 관련 사항을 구체화한 것임.

다만, 무급가족종사자는 보수를 받지 않으므로 고용보험료 납부 방법, 급여 지급 기준 등에 대하여 추가적인 논의가 필요하다고 보여짐.

고용노동부는 가족종사자가 임금을 목적으로 근로계약을 체결한 경우 근로자로서 고용보험이 당연적용되며, 공동대표로 사업을 운영하는 경우 자영업자로서 고용보험이 가능하다는 점, 무급가족종사자의 실제 종사 여부 및 보험료 징수·급여 기준이 되는 소득액을 객관적으로 확인할 방법이 없다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

4. 사업주의 고용보험 가입유형 확인 청구권 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 그 사업에 노무 또는 인적 용역을 제공하는 자의 고용보험 가입유형(근로자, 예술인, 노무제공자, 자영업자) 확인이 어려운 경우 고용노동부장관에게 그 확인을 청구할 수 있도록 하려는 것임(안 제17조).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제17조(피보험자격의 확인) ① (생략) <u><신 설></u>	제17조(피보험자격의 확인) ① (현행과 같음)
	② 사업주는 그 사업에 노무 또는 인적 용역을 제공하는 자가 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자 중 어떠한 종류의 피보험자인지 확인하기 어려운 때는 고용노동부장관에게 피보험자의 종류에 관한 확인을 청구할 수 있다.
② 고용노동부장관은 제1항에 따른 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인을 한다.	③ -----제1항 또는 제2항----- -----피보험자격의 취득 또는 상실 여부 및 피보험자의 종류----- -----.
③ 고용노동부장관은 제2항에 따른 확인 결과를 대통령령으로 정	④ -----제3항----- -----

하는 바에 따라 그 확인을 청구한 피보험자 및 사업주 등 관계인에게 알려야 한다.	----- ----- -----.
--	-----------------------------------

나. 검토의견

현행법에 따르면¹⁰⁾, 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있고, 고용노동부장관은 그 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인을 하여 알려주어야 함.

동 제도는 고용보험법상 당연적용 대상임에도 사업주의 신고누락 등으로 가입되지 못한 피보험자를 보호하기 위한 것으로 이해할 수 있음.

개정안은 사업주가 그 사업에 노무 또는 인적 용역을 제공하는 자의 고용보험 가입유형(근로자, 예술인, 노무제공자, 자영업자) 확인이 어려운 경우 고용노동부장관에게 그 확인을 청구할 수 있는 근거를 마련하려는 것임.

다만, 고용노동부는 이에 대해 사업주는 근로계약, 노무제공계약, 문화

10) 「고용보험법」 제17조(피보험자격의 확인) ①피보험자 또는 피보험자였던 사람은 언제든지 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실에 관한 확인을 청구할 수 있다.
②고용노동부장관은 제1항에 따른 청구에 따르거나 직권으로 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인을 한다.
③고용노동부장관은 제2항에 따른 확인 결과를 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 확인을 청구한 피보험자 및 사업주 등 관계인에게 알려야 한다.

예술용역 관련 계약 등 계약의 당사자로서 계약의 내용, 노무제공의 형태 등을 정확히 알고 있으므로 사업주에게 확인청구권을 부여할 실익이 낮다는 입장임.

5. 근로자의 복수 피보험자격 취득 인정 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ① 근로자가 복수의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우 현행 그중 한 사업에 대해서만 피보험자격을 취득할 수 있도록 하던 것에서 각 사업에 대하여 모두 피보험자격을 취득할 수 있도록 하고,

② 다수의 가입유형(예술인, 노무제공자 등)에 해당하는 사람에 대하여 현행 본인 의사에 따라 선택하여 피보험자격을 취득·유지하도록 하던 것에서 그 사람이 해당하는 피보험자격 모두를 취득할 수 있도록 하려는 것임(안 제18조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(피보험자격을 취득기준) ① 제2조제1호가목에 따른 근로자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이 상의 사업에 동시에 고용되어 있 는 경우에는 대통령령으로 정하 는 바에 따라 <u>그 중 한 사업의</u> 피보험자격을 취득한다.	제18조(피보험자격을 취득기준) ① ----- ----- ----- ----- ----- <u>각 사업에 관하여</u> <u>모두</u> -----.
② 제2조제1호가목 및 나목에 동 시에 해당하는 사람은 같은 호 가목에 따른 근로자, 예술인 또는 노무제공자로서의 피보험자격을 취득한다. 다만, 제2조제1호가목	<u><삭 제></u>

에 따른 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람인 경우에는 같은 호 가목 및 나목의 피보험자격 중 하나를 선택하여 피보험자격을 취득하거나 유지한다.

1. 일용근로자

2. 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인

3. 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자

③ 제2항에도 불구하고 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람은 본인 의사에 따라 같은 호 가목 및 나목에 따른 피보험자격 모두를 취득하거나 유지할 수 있다.

④ 제2조제1호가목에 따른 예술인 또는 노무제공자가 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 노무를 제공하거나 근로를 제공하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 피보험자격을 취득한다.

③ 제2조제1호가목 및 나목에 동시에 해당하는 사람은 같은 호 가목 및 나목에 따른 피보험자격 모두를 취득한다.

④ -----예술인
등-----

 -----.

나. 검토의견

현행법에 따르면, ① 복수의 사업에 종사하는 근로자는 주된 사업에 대해서만 피보험자격을 취득할 수 있는데, 이는 보험료 부담을 완화하고 보험 행정·사무 부담을 완화하려는 취지로 이해할 수 있음.

또한, ② 근로자, 예술인 또는 노무제공자의 경우 자영업자로서의 피보험자격을 모두 취득할 수 있으나(역의 경우도 또한 같음), 일용근로자, 단기예술인 또는 단기노무제공자의 경우에는 자영업자로서의 피보험자격을 함께 취득할 수 없고 일용근로자/단기예술인/단기노무제공자와 자영업자 중 하나의 피보험자격만을 선택하여 취득할 수 있음(역의 경우도 또한 같음).

[그림] 종사자 지위에 따른 이중취득 가능 여부

		근로자		예술인		노무제공자		자영업자 (임의가입)
		상용	일용	일반	단기	일반	단기	
근로자	상용	×(①)	×(②)	○	○	○	○	△(④)
	일용	×(②)	×(①)	○	○	○	○	×(③)
예술인	일반	○	○	○	○	○	○	△(④)
	단기	○	○	○	○	○	○	×(③)
노무 제공자	일반	○	○	○	○	○	○	△(④)
	단기	○	○	○	○	○	○	×(③)
자영업자(임의가입)		△(④)	×(③)	△(④)	×(③)	△(④)	×(③)	×(③)

- ① 둘 이상의 사업에 동시 고용된 경우에는 고용보험법 시행령 제11조의2(피보험자의 취득기준)에 따라 「월평균보수 높음」 → 「월소정근로시간 많음」 → 「근로자(가입자) 선택」 순으로 취득
- ② 상용근로자로서만 피보험자격 취득
- ③ 일용근로자/단기예술인 또는 자영업자 중 선택하여 피보험자격 취득
- ④ 이중취득 유지(이중취득을 원하지 않는 경우 고용보험 보험관계 해지신청서를 제출하여 보험관계 해지)

※ 출처: 근로복지공단, 「2024년도 산재·고용보험 가입 및 부과업무 실무편람」

개정안은 근로자가 복수의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우 각 사업에 관하여 모두 피보험자격을 취득하도록 하고, 다수의 가입유형에 해당하는 경우 그 사람이 해당하는 피보험자격 모두를 취득할 수 있도록 하려는 것임.

개정안은 근로자를 비롯한 모든 가입유형에 대해 복수 피보험자격 취득을 허용하여 고용보험료 납부액 증가를 기대할 수 있고, 이에 따라 고용보험기금의 재정을 확충할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안은 복수의 피보험자격을 허용함과 동시에 각각의 피보험자격에 대하여 구직급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고 있으므로¹¹⁾, 구직급여 지출액 증가도 불가피할 것으로 보임. 따라서 개정안이 고용보험기금 재정건전성에 미치는 영향을 면밀히 분석할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 근로자의 복수 피보험자격 취득 허용은 노사의 신고 부담 및 보험료 부담에 대한 논의와 함께 검토될 필요가 있고, 현행 지급기준 하에서 복수의 피보험자격 취득만 허용하는 경우 보험료 부담만 증가하고 급여액은 달라지지 않을 수 있다는 점을 고려할 때 신중검토가 필요하다는 입장임.

11) **안 제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정)** ① 근로자, 제77조의2제1항에 따른 예술인등, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득하였다가 이직하여 그 피보험자격을 모두 상실한 사람이 구직급여를 지급받으려는 경우에는 피보험자격 각각을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다.

6. 고용조정 시의 국가 지원 대상의 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용조정이 불가피한 경우 사업주가 현행 근로자에 대한 휴업, 휴직 등을 실시하거나 근로자의 안정조치를 실시했을 때 고용노동부장관이 그 사업주에게 지원하던 것에서 근로자뿐만 아니라 예술인·노무제공자에 대하여 계약갱신·연장을 실시하거나 고용안정조치와 더불어 생활안정조치를 한 경우에도 지원할 수 있도록 하는 등의 내용임(안 제21조).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제21조(<u>고용조정</u> 의 지원) ① 고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 <u>근로자에 대한 휴업, 휴직, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치</u> 를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. 이 경우 <u>휴업이나 휴직 등 고용안정을 위한 조치로 근로자</u>	제21조(<u>고용조정 등의 지원</u>) ① --- ----- ----- ----- ----- ----- <u>근로자에 대한 휴업·휴직, 예술인 등 및 노무제공자에 대한 계약갱신·연장,</u> ----- ----- ----- ----- <u>근로자, 예술인등, 노무제공자의 고용안정 및 생활안정을 위한 조치</u> ----- -----

의 임금(「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다. 이하 같다)이 대통령령으로 정하는 수준으로 감소할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항의 고용조정으로 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 지원을 할 때에는 「고용정책기본법」 제32조에 따른 업종에 해당하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자에게 우선적으로 지원할 수 있다.

-----휴업이나 휴직, 계약유지·연장 등 고용안정 및 생활안정을 위한 조치로 근로자의 임금(「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다. 이하 같다) 또는 예술인등, 노무제공자의 보수가-----

-----그 근로자, 예술인등, 노무제공자-----
-----.

② -----고용조정 등으로 이직된 근로자, 예술인등, 노무제공자를 고용하거나 노무를 제공받기로 하는 등 근로자, 예술인등, 노무제공자의 고용안정 및 생활안정을 위한 조치-----

③ -----

-----근로자, 예술인등, 노무제공자-----
-----.

제23조(고령자등 고용촉진의 지원)	제23조(고령자등 고용촉진의 지원)
고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 <u>근로자</u> 에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.	----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>근로자, 예술인등,</u> <u>노무제공자</u> ----- ----- -----.

나. 검토의견

현행법에 따르면, 고용노동부장관은 경기변동, 산업구조 변화 등에 따른 사업 규모 축소, 사업의 폐업·전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 휴직, 직업전환에 필요한 직업능력 개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 경우 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있도록 하고, 휴업이나 휴직 등 고용안정 조치로 근로자의 임금이 일정 수준으로 감소할 때에는 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있음.

또한, 고용노동부장관은 고용조정으로 이직된 근로자를 고용하는 등 고용이 불안정하게 된 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주

에게 필요한 지원을 할 수 있고, 특별고용지원업종에 해당하거나 고용 위기지역에 있는¹²⁾ 사업주 또는 근로자에게 우선 지원할 수 있음.

개정안은 고용조정 시의 지원 대상에 현행 근로자 외에 예술인과 노무제공자를 추가하려는 것으로, ① 고용조정이 불가피한 사업주가 근로자에 대한 휴업·휴직 등 고용안정조치뿐만 아니라 예술인과 노무 제공자에 대한 계약갱신·연장 등 생활안정조치를 한 경우에도 고용노동부장관이 사업주를 지원할 수 있도록 하고,

② 근로자의 임금 감소뿐만 아니라 예술인과 노무제공자의 보수 감소 시에도 예술인 등을 지원할 수 있도록 하며, ③ 특별고용지원업종에 해당하거나 고용위기지역에 있는 예술인과 노무제공자에게도 우선 지원할 수 있는 근거를 마련하려는 것임.

개정안은 고용조정 시의 지원대상에 예술인과 노무제공자를 추가하여 그들의 생계불안을 다소 해소함으로써 사회안전망 강화에 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 동 제도는 지원금 지급을 통해 경기변동 등으로 일시적 경영

12) 「고용정책기본법」 제32조(업종별·지역별 고용조정의 지원 등) ① (생략)

② 제1항에 해당하는 업종 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 업종에 속하는 사업주나 사업주단체·근로자단체 또는 그 단체의 연합체 등은 해당 업종을 특별고용지원업종으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있다.

③ 제1항에 해당하는 지역 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 지역의 지방자치단체의 장은 해당 지역을 고용위기지역으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제2항 및 제3항에 따른 신청을 받은 경우 정책심의회를 거쳐 해당 업종 또는 지역을 기간을 정하여 특별고용지원업종 또는 고용위기지역으로 지정할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 지정기간 중이라도 고용사정이 호전되는 등 특별한 지원의 필요성이 없어진 때에는 정책심의회를 거쳐 그 지정을 해제할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지에 따른 지원 조치, 지정기간 및 지정기간의 연장 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

난을 겪는 사업에서의 실업을 예방하려는 취지로 보이는데, 일정 기간 고용관계가 유지되는 근로자와 달리 예술인과 노무제공자는 복수의 사업장을 대상으로 계약이 불규칙적으로 이루어지므로, 예술인과 노무 제공자에 대한 고용안정조치를 특정하기 어려울 수 있다는 점 등을 고려하여 논의할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 고용안정·직업능력개발 사업은 사업주가 100% 부담하는 보험료를 재원으로 사업주를 지원하는 방식으로 운영되고 있는 점을 감안할 때, 사업주의 보험료 부담의사, 제도 실효성 등에 대한 충분한 검토와 사회적 논의가 필요하다는 입장임.

7. 노무제공자를 대상으로 한 직업능력개발 훈련 우대 지원

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주의 직업능력개발 훈련 실시 시 우대 지원 대상에 노무 제공자를 추가하려는 것임(안 제27조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원) ① (생략)	제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원) ① (현행과 같음)
② 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 제1항에 따라 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 우대 지원할 수 있다.	② ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 6 (생략)	1. ~ 6 (현행과 같음)
<신설>	7. 노무제공자

나. 검토의견

현행법¹³⁾은 고용노동부장관이 피보험자의 직업능력 개발·향상을 위

13) 「고용보험법」 제27조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원) ① 고용노동부장관은 피보험자등의 직업능력을 개발·향상시키기 위하여 대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 훈련에 필요한 비용을 지원할 수 있다.
② 고용노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 제1항에 따라 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 우대 지원할 수 있다.
1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
2. 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자
4. 일용근로자

하여 직업능력개발훈련을 실시한 사업주에게 그 훈련 비용을 지원할 수 있도록 하고, 특히 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자, 고령자·준고령자 등을 대상으로 실시하는 경우에는 우대 지원할 수 있도록 함.

이에 따라 고용노동부는 ‘사업주 직업능력개발훈련지원금’ 사업¹⁴⁾을 실시하고 있으며, 동 사업의 2024년도 기금운용계획안은 3,568억 2,800만원임.

개정안은 우대 지원 대상이 되는 훈련 대상에 ‘노무제공자’를 추가하려는 것임.

다만, 고용노동부는 노무제공자는 사업주와의 종속관계가 약하고 사업주의 계약관계 유지, 사업주의 보험료 부담의사, 실효성 등 충분한 사회적 논의가 필요하다는 입장임.

5. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 또는 제2호의 고령자 또는 준고령자

6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사람

14) 고용보험기금, 1152-350

8. 이직준비급여, 재충전급여 및 소득지원급여 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 구직급여 외에 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여 및 재충전급여를 신설하려는 것임(안 제37조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2절 <u>구직급여</u> 제37조(실업급여의 종류) ① 실업급여는 <u>구직급여</u> 와 취업촉진 수당으로 구분한다. <u><신설></u>	제2절 <u>구직등급여</u> 제37조(실업급여의 종류) ① ----- <u>구직등급여</u> -----. ② <u>구직등급여의 종류는 다음 각 호와 같다.</u> 1. <u>구직급여</u> 2. <u>이직준비급여</u> 3. <u>재충전급여</u> 4. <u>소득지원급여</u> ③ (현행 제2항과 같음)
② (생략) <u><신설></u>	제59조의2(소득지원급여) ① <u>제40조제1항제1호 또는 제1호의2, 제5호, 제6호 및 제2항 소정의 요건을 갖춘 근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자가 「재난 및 안전관리 기본법」이 정하는 재난 또는 이에 준하는 경우로서 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 제43조의 수급자격인정 신청일 이전 1개월 동안의 소득이 시간 단위 최저임</u>

<신 설>

금액의 100분의 80 미만인 경우, 최저임금액의 100분의 80 상당액까지 소득지원급여를 받을 수 있다.

② 제40조제1항제1호, 제1호의2, 제5호, 제6호 및 제2항의 이직일은 소득감소기준일로 본다.

③ 소득지원급여의 지급 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제59조의3(이직준비급여) ① 피보험기간이 6년 이상인 근로자, 예술인등, 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 있다.

② 피보험기간이 6년 이상인 자영업자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우에는 1일 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.

<신 설>

제59조의4(청년 이직준비급여) ① 피보험기간이 120일 이상인 18세부터 34세까지의 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자가 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에는 횟수에 제한 없이 총 600일을 한도로 하는 구직급여 상당의 급여를 받

<신 설>

을 수 있다.

② 피보험기간이 120일 이상인 18세부터 34세까지 자영업자가 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우에는 제1항의 기간 동안 자영업 청년 이직준비급여를 지급한다.

제59조의5(재충전급여) ① 근로자, 예술인등, 노무제공자인 피보험자는 피보험기간이 8년이 지난 때에는 휴직을 이유로 8년마다 1회 90일을 한도로 하는 재충전급여를 지급받을 수 있다. 농림어업인인 피보험자도 또한 같다.

② 근로자인 피보험자가 재충전급여를 신청한 경우, 사업주는 재충전급여를 지급받을 수 있는 휴직을 피보험자가 청구한 시기에 주어야 한다. 다만, 피보험자가 청구한 시기에 휴직을 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 제1항에 따른 재충전급여청구권은 8년간 행사하지 아니하면 소멸한다. 다만, 사업주의 귀책사유로 행사하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 재충전급여일액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다.

1. 제45조제1항부터 제3항까지 및 제5항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 90을 곱한 금액
2. 제45조제4항의 경우에는 그 수급자격자의 기초일액(이하 “최저재충전급여일액”이라 한다)
3. 농림어업인의 경우에는 그 기초일액의 100분의 90에 해당하는 금액

제69조의2(자영업자인 피보험자의 실업급여의 종류) 자영업자인 피보험자의 실업급여의 종류는 제37조에 따른다. 다만, 제51조부터 제55조까지의 규정에 따른 연장급여와 제64조에 따른 조기재취업수당은 제외한다. <신 설> <신 설> <신 설>	⑤ 제4항제1호에 따라 산정된 재충전급여일액이 최저재충전급여일액보다 낮은 경우에는 최저재충전급여일액을 그 수급자격자의 재충전급여일액으로 한다. ⑥ 피보험자가 제1항의 재충전급여를 지급받는 중에 최저임금액의 100분의 60 이상의 보수를 받는 등 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우에는 급여지급을 중단한다. 제69조의2(자영업자 등인 피보험자의 실업급여의 종류) 자영업자, 농림어업인, 무급가족종사자인 피보험자의 실업급여의 종류는 다음 각 호와 같다. -- ----- -----. 1. 자영업자인 피보험자: 제37조제2항제1호·제2호·제4호 및 제3항 각 호 2. 농림어업인인 피보험자: 제37조제2항1호·제2호·제3호 및 제3항 각 호 3. 무급가족종사자인 피보험자: 종사하는 사업이 농림어업인 경우에는 제2호에, 그 밖의 경우에는 제1호에 따른다.
--	---

나. 검토의견

개정안은 현행 구직급여 외에 소득지원급여, 이직준비급여, 청년 이직준비급여, 재충전급여를 신설하려는 것임.

먼저 소득지원급여는 재난 등의 사유로 수급자격인정 신청일 이전 1개월 동안의 소득이 시간 단위 최저임금액의 80% 미만이 된 경우 소득이 최저임금액의 80%가 되도록 지원하는 것임.

다음 이직준비급여는 피보험기간이 6년 이상인 피보험자가 전직 또는 자영업에 하기 위하여 이직한 경우 1회 90일 한도로 구직급여 상당의 금액을 지급하는 것임.

다음 청년 이직준비급여는 피보험기간이 120일 이상인 18세부터 34세까지의 피보험자가 전직 또는 자영업에 하기 위하여 이직한 경우 총 600일 한도로 구직급여 상당의 급여를 지급하는 것임.

마지막으로 재충전급여는 피보험기간이 8년이 지난 피보험자에 대해 8년마다 1회 90일 한도의 휴직과 함께 급여를 지급하는 것임.

개정안은 구직급여 외의 소득지원급여 등을 신설함에 따라 피보험자의 삶의 질 개선, 전직 등의 지원 강화에 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 실업급여가 비자발적 실업자의 생활 안정을 지원하여 노동시

장 복귀를 촉진하려는 목적으로 도입되었다는 점을 고려할 때 전직 또는 자영업 준비를 위하여 자발적으로 이직한 피보험자에게 이직준비급여, 청년 이직준비급여를 지급하는 것은 실업급여 본연의 목적에 부합하지 않을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 새로운 급여신설을 위해서는 보험료 인상이 불가피하므로 보험료 인상에 따른 사업주, 근로자 등의 부담이 증가되는 점도 함께 고려할 필요가 있다는 입장이고, 특히 국가적 재난 등의 사유로 피보험자 소득 감소 시 지원하는 소득지원급여는 재원을 고용보험기금에서 부담하는 것이 적절한지에 대해 충분한 논의가 필요하다는 입장임.

9. 구직급여의 수급 요건 완화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자의 구직급여 수급을 위한 피보험 단위기간 요건을 현행 180일에서 120일로 완화하고, 기준기간을 현행 18개월에서 36개월로 연장하는 등의 내용임(안 제40조제1항제1호 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제40조(구직급여의 수급 요건) ① 구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당한다.	제40조(구직급여의 수급 요건) ① ----- ----- ----- ----- ----- -.
1. 제2항에 따른 기준기간(이하 “기준기간”이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 합산하여 <u>180일</u> 이상일 것	1. ----- ----- ----- ----- ----- <u>120일</u> ----- -----
<신설>	<u>1의2. 소정근로시간이 1일¹⁵⁾ 60시간 미만(1주 15시간 미만)으로서 다음 각 목과 같이 기준기간 동안 평균 주 4일 이하 근로한 피보험자에 대하여는 기준기간</u>

1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던

1. -----36개월-----

-----36개월-----

일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다) 2. 다음 각 목의 요건에 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월 가. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것 나. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 가목의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것	-----5년----- -----5년----- <삭 제>
--	--

나. 검토의견

현행법에 따르면¹⁶⁾, 근로자가 구직급여를 수급하기 위해서는 기준기

15) 1개월로 해석하는 것이 자연스럽다고 보여짐

16) 「고용보험법」 제40조(구직급여의 수급 요건) ①구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용 근로자였던 사람만 해당한다.

1. 제2항에 따른 기준기간(이하 “기준기간”이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 합산하여 180일 이상일 것
2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것
4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당할 것

가. 제43조에 따른 수급자격 인정신청일이 속한 달의 직전 달 초일부터 수급자격 인정신청일까지의 근로일 수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만일 것

나. 건설일용근로자(일용근로자로서 이직 당시에 「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말한다. 이하 같다)로서 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없을 것

6. 최종 이직 당시의 기준기간 동안의 피보험 단위기간 중 다른 사업에서 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90

간인 18개월 동안의 피보험 단위기간¹⁷⁾이 합산하여 180일 이상이어야 하고, 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태이어야 하며, 이직사유가 전직 또는 자영업을 위한 자발적 이직 등 수급자격 제한 사유에 해당하지 않아야 하고, 적극적으로 재취업 노력을 해야 함.

한편, 일용근로자에 대해서는 그 특성상 예외적으로 기준기간 동안의 피보험 단위기간 중 수급자격의 제한 사유로 이직했더라도 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였다면 구직급여를 받을 수 있도록 하고 있음.

개정안은 근로자의 구직급여 수급을 위한 피보험 단위기간 요건을 현행 180일에서 120일로 완화하고, 기준기간을 현행 18개월에서 36개월로 연장하며, 일용근로자의 경우 수급자격 제한 사유로 이직했을 때의 피보험 단위기간 요건을 현행 90일에서 60일로 완화하는 한편, 평균 주 4일 이하, 1주 15시간 미만 근로한 사람에 대한 피보험 단위기간 기준을 마련하고 있음.

일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것

② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다.

1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)

2. 다음 각 목의 요건에 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월

가. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것

나. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 가목의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것

17) 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한 기간임

또한, 이직일 이전 질병·부상 등의 사유로 30일 이상 보수를 지급받지 못하는 경우 보수 미지급 기간을 가산한 최대 인정 기준기간을 현행 3년에서 5년으로 확대하고 있음.

[표] 현행과 개정안의 비교

구 분	현 행	개정안
기준기간	18개월	36개월
질병·부상 등으로 보수 미지급시 가산한 최대 기간	3년	5년
피보험 단위기간	180일	120일
일용근로자 특례	90일	60일
기타		주 평균 4일 이하, 1주 15시간 미만 근로자에 대한 피보험기간 요건 마련

고용노동부는 근로자의 수급 요건 완화에 대해 노동시장 참여 촉진과 제도의 지속가능성 제고 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 입장임. 특히, 우리나라 실업급여 수급요건은 글로벌 스탠다드에 비해 관대한 편에 속하며 수급요건 완화 시 수급자 규모가 크게 확대될 수 있고 노동시장단기계약 관행도 심화될 수 있다는 입장임

10. 부분 실업급여 도입

가. 개정안의 주요내용

개정안은 둘 이상의 사업에 취업한 근로자가 일부 실업한 경우로서 일정 요건에 해당하는 경우 구직급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하려는 것임(안 제40조제1항제1호의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제40조(구직급여의 지급 요건) ① 구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당한다. 1. (생략) <u><신설></u> 2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것	제40조(구직급여의 지급 요건) ① ----- ----- ----- ----- ----- -. 1. (생략) 1의2. (생략) 2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못하거나 둘 이상의 사업에 취업했다가 일부 실업한 경우로서 제43조에 따른 수급자격인정신청일 이전 1개월 동안의 사업별 평균임금 합산액

3. ~ 5. (생략) 6. (생략) ② (생략) 제46조(구직급여일액) ①·② (생략) <u><신설></u> 제47조(실업인정대상기간 중의 취업 등의 신고) ① 수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 “실업인정대상기간”이라 한다) 중에 <u>고용노동부령으로 정하는 기준에</u> 해당하는 취업을 한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. ② (생략)	<u>이 시간 단위 최저임금액의 100분의 80 미만일 것</u> 3. ~ 5. (현행과 같음) 6. (생략) ② (생략) 제46조(구직급여일액) ①·② (현행과 같음) <u>③ 수급자격자가 하나 이상의 사업에 종사하고 있는 경우 그 수입과 구직급여일액을 합한 액수는 최저임금액을 넘을 수 없다.</u> 제47조(실업인정대상기간 중의 취업 등의 신고) ① ----- ----- ----- -----최저임금액의 100분의 60 이상의 보수를 받는 등 고용노동부령으로 정하는 기준----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법상 근로자의 구직급여는 모든 일자리에서 실직한 경우에 지급되는데, 개정안은 복수의 사업 중 일부 사업에서만 실직한 경우로서

수급자격인정신청일 이전 1개월 동안의 사업별 평균임금 합산액이 시간 단위 최저임금액의 80% 미만인 경우에도 구직급여를 지급하되, 이 경우 아직 종사 중인 사업에서의 수입과 구직급여일액의 총액이 최저임금액을 초과할 수 없도록 하는 내용임.

개정안과 같이 부분 실업급여를 도입하는 것은 구직급여의 지급 여부를 현행 완전 실업 여부로 판단하는 방식에서 부분 실업 또는 소득 감소로 판단하는 방식으로 변경하는 것을 의미하는데, 실업급여 제도가 비자발적 실직에 따른 생계안정지원과 노동시장 복귀 촉진을 목적으로 도입되었다는 점을 고려할 때, 개정안의 내용이 실업급여 제도의 도입 취지와 다소 상이할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 부분 실업급여 도입이 근로의욕에 미치는 영향, 기금 재정상황 등을 종합적으로 고려하여 면밀한 검토가 필요하다는 입장임.

11. 자발적 이직자의 구직급여 수급자격 인정 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 자발적 이직자에 대해서도 구직급여 수급자격을 인정하려는 것임(안 제43조의2제2항 및 제58조제2호가목 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정) ① 근로자, 제77조의2제1항에 따른 <u>예술인</u> , 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득하였다가 이직하여 그 피보험자격을 모두 상실한 사람이 구직급여를 지급받으려는 경우에는 <u>둘 이상의 피보험자격 중 자신이 선택한 피보험자격</u> 을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다.	제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정) ① ----- <u>예술인등</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>피보험자격 각각을</u> ----- ----- -----.
② 제1항에 따라 수급자격을 인정받으려는 사람이 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격(피보험자격을 동시에 상실한 경우에는 동시에 상실된 피보험자격 모두를 말한다. 이하	<삭 제>

<u>이 항에서 같다)이 아닌 경우에는 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 제58조 또는 제69조의7에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 경우에만 수급자격을 인정한다. 다만, 직업안정기관의 장이 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득 감소로 이직하였다고 인정하는 경우에는 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.</u> 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 <u>가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우</u> 나.·다. (생략)	제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) ----- ----- ----- ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- ----- <u><삭 제></u> 나.·다. (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법 제43조의2에 따르면, 복수의 피보험자격을 취득하고 해당 피보험자격을 모두 상실한 경우 자신이 선택한 피보험자격을 기준으로 구직급여 수급자격 인정 여부가 결정됨. 이때 구직급여 수급을 위해 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격이 아닌 경우에는 가장 나중에 상실한 피보험자격이 수급자격의 제한 사유에 해당하지 않는 경우에만 수급자격을 인정하고 있음.

제58조에서는 수급자격 제한 사유를 규정하고 있는데, 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에는 수급자격을 인정하지 않고 있음.

개정안은 수급자격 제한 사유에서 ‘전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우’를 삭제하려는 것으로, 자발적 이직자도 구직급여를 수급할 수 있게 되는 것임.

다만, 실업급여 제도는 비자발적 실직자에게 구직급여를 지급하여 노동시장에 빠르게 복귀할 수 있도록 지원하기 위한 것임을 고려할 때, 자발적 이직자에게도 구직급여를 지급한다면 근로자의 고용유지 유인이 저하될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 임금채불이 있는 경우, 사업장의 폐업이 확실한 경우 등 정당한 사유에 해당하는 자발적 이직자에 대해서는 급여를 지급하고 있다는 점도 고려될 필요가 있겠음.

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

1. 중대한 귀책사유(歸責事由)로 해고된 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고 받은 경우
 - 나. 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 경우
 - 다. 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단결근한 경우
2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우
 - 나. 제1호의 중대한 귀책사유가 있는 사람이 해고되지 아니하고 사업주의 권고로 이직한 경우
 - 다. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우

■ 고용보험법 시행규칙 [별표 2]

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. 임금채불이 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 교통 수단으로는 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

고용노동부는 자발적 실업은 본인이 의도적으로 선택한 행동(본인의 의사에 따른 보험사고)으로 이에 대한 급여 지급은 보험의 원리에 맞지 않으며 주요 국가도 자발적 이직자에 대해서는 수급자격을 인정하지 않거나 엄격한 요건 하에서 제한적으로만 지급하고 있는 점을 고려할 필요가 있다는 입장임.

12. 구직급여 소정급여일수 계산 방식 변경

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구직급여를 지급받을 수 있는 기간인 소정급여일수를 계산할 때 현행 피보험기간과 연령으로 구분하여 계산하는 방식에서 피보험기간만을 기준으로 계산하려는 것임(안 제50조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ① 하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날(이하 “소정급여일수”라 한다)은 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 <u>피보험기간과 연령</u> 에 따라 별표 1에서 정한 일수가 되는 날까지로 한다.	제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ① ----- ----- ----- ----- ----- <u>피보험기간</u> ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ (생략)	③ (생략)
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법상 구직급여를 지급받을 수 있는 기간인 소정급여일수는 피보험기간과 연령에 따라 달라지는데, 피보험기간은 1년 미만, 1년 이상 3년 미만, 3년 이상 5년 미만, 5년 이상 10년 미만, 10년 이상으로

구분되고, 연령은 50세 미만과 50세 이상으로 나뉜.

■ 고용보험법 [별표 1]

구직급여의 소정급여일수(제50조제1항 관련)

구분		피보험기간				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재 연령	50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
	50세 이상	120일	180일	210일	240일	270일

비고: 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제1호에 따른 장애인은 50세 이상인 것으로 보아 위 표를 적용한다.

개정안은 소정급여일수 계산 시 현행 피보험기간과 연령에 따라 구분하는 방식에서 피보험기간만을 기준으로 계산하려는 것임.

현재 피보험기간이 같더라도 연령에 따라 소정급여일수가 최대 30일 차이가 나는데, 이는 연령에 따른 재취업 가능성의 차이, 생계 유지 비용의 차이 등을 고려하여 구분한 것이라고 이해할 수 있음.

피보험기간만을 기준으로 소정급여일수를 계산하려는 경우 50세 미만과 50세 이상 중 어떤 것으로 통일할지 결정할 필요가 있고, [별표 1]도 함께 개정되어야 할 것임.

고용노동부는 피보험기간에 따라서만 소정급여일수를 결정할 경우 일반 수급자에 비해 노동시장 복귀에 어려움이 큰 고령자, 장애인을 배려할 수 있는 근거가 사라지는 문제가 있어 재검토가 필요하다는 입장임.

13. 국민연금 보험료 지원 수준 상향

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구직급여 수급 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하려는 자에게 지원하는 금액을 현행 ‘연금보험료의 25%’에서 ‘연금보험료의 50%’로 상향하려는 것임(안 제55조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제55조의2(국민연금 보험료의 지원)	제55조의2(국민연금 보험료의 지원)
① (생략)	① (현행과 같음)
② 제1항에 따른 지원금액은 「국민연금법」 제19조의2제3항에 따른 연금보험료의 <u>100분의 25</u> 의 범위로 한다.	② ----- ----- ----- <u>100분의 50</u> 이상으로 한다.
③ (생략)	③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제55조의2에 따르면, 고용노동부장관은 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하려는 수급자격자에게 국민연금 보험료를 보험료의 25% 범위에서 지원할 수 있음.

이에 고용노동부는 ‘실업크레딧지원’ 사업¹⁸⁾을 실시하여 신청을 받아 구직급여 지급 기간 동안의 국민연금 보험료의 25%를 지원하고

18) 고용보험기금, 1293-350.

있고, 2024년도 기금운용계획안은 336억 5,800만원임.

개정안은 국민연금 보험료의 지원 비율을 현행 25%에서 50%로 상향하려는 것으로, 저소득층 및 취약계층의 경제적 부담을 완화하여 고용보험의 사회안전망 기능을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안에 따라 국민연금 보험료 지원 비율을 상향한다면 고용보험기금의 지출액이 증가할 수 있으므로, 고용보험의 사회안전망 기능 강화 측면과 고용보험기금의 재정건전성 문제 등을 종합적으로 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 자기부담의 원칙, 보험기여의 원리, 고용보험기금 재정 상황 등을 종합적으로 고려할 때 재검토가 필요하다는 입장임.

14. 자영업자의 구직급여 수급 관련 기준기간 확대 및 기초일액 선정 기준 변경 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ① 자영업자의 구직급여 수급자격 기준기간을 현행 24개월에서 48개월로 확대하고, ② 복수의 사업장을 운영하는 자영업자 등에 대하여 부분실업급여를 도입하며, ③ 구직급여 기초일액을 현행 본인이 납부한 보험료를 기준으로 산정하는 방식에서 과세소득액을 기준으로 산정하는 방식으로 변경하는 한편, ④ 매출액 급감으로 인하여 폐업한 경우에는 그 수준과 관계없이 구직급여 수급자격을 인정하려는 것임(안 제69조의3, 제69조의4 및 제69조의7).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제69조의3(구직급여의 수급 요건) 구직급여는 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다.	제69조의3(구직급여의 수급 요건) - ----- ----- -----.
1. 폐업일 이전 <u>24개월간</u> 제41조 제1항 단서에 따라 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위 기간이 합산하여 1년 이상일 것	1. ----- <u>48개월간</u> ----- ----- -----
2. 근로의 의사와 능력이 있음에 도 불구하고 <u>취업을 하지 못한</u> <u>상태에 있을 것 <단서 신설></u>	2. ----- ----- <u>취업을 하지 못하거</u> <u>나 둘 이상의 사업에 취업했다</u>

제69조의4(기초일액) ① 자영업자인
피보험자이었던 수급자격자에 대
한 기초일액은 다음 각 호의 구
분에 따른 기간 동안 본인이 납
부한 보험료의 산정기초가 되는
고용산재보험료징수법 제49조의2
제3항에 따라 고시된 보수액을
전부 합산한 후에 그 기간의 총
일수로 나눈 금액으로 한다. <단
서 신설>

제69조의7(폐업사유에 따른 수급자격의 제한) 제69조의3에도 불구하고 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

제69조의4(기초일액) ① -----

-----과세소득액
을-----
-----다만, 수급자격자가
농림어업에 종사한 자인 경우에는
본인이 납부한 보험료의 산정
기초가 되는 고용산재보험료징수
법 제49조의6제1항에 따라 산출
한 보수액을 전부 합산한 후에
그 기간의 총일수로 나눈 금액으
로 한다.

제69조의7(폐업사유에 따른 수급자
 격의 제한) -----

 -----.

1. · 2. (생략) 3. <u>매출액 등이 급격하게 감소하는 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 아닌 경우로서 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우</u> 4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 폐업한 경우 <u><단서 신설></u>	1. · 2. (현행과 같음) <u><삭제></u> 4. ----- ----- ----- 다만, <u>매출액 등이 급격하게 감소한 경우는 정당한 사유가 있는 것으로 본다.</u>
--	--

나. 검토의견

현행법에 따르면, 자영업자가 구직급여를 지급받기 위해서는 폐업일 이전 24개월간 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위기간이 합산하여 1년 이상이어야 하고, 근로의 의사와 능력이 있음에도 취업하지 못한 상태이어야 하며, 폐업사유가 법령위반으로 인한 영업 정지로 폐업한 경우 등 수급자격 제한 사유에 해당하지 않아야 하고, 재취업을 위해 적극적으로 노력해야 함.

수급자격을 갖춘 자영업자의 기초일액은 본인이 납부한 보험료에 따른 보수액을 합한 값에 피보험기간의 총일수로 나눈 금액임.

한편, 자영업자의 수급자격 제한 사유¹⁹⁾로는 하위법령에서 정한 수

준의 매출액 급감 등의 사유가 아닌 경우로서 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우, 하위법령에서 정한 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 폐업한 경우 등이 있음.

개정안은 ① 자영업자에 대하여 적용되는 기준기간을 현행 24개월에

- 19) 「고용보험법」 제69조의7(폐업사유에 따른 수급자격의 제한) 제69조의3에도 불구하고 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.
1. 법령을 위반하여 허가 취소를 받거나 영업 정지를 받음에 따라 폐업한 경우
 2. 방화(放火) 등 피보험자 본인의 중대한 귀책사유로서 고용노동부령으로 정하는 사유로 폐업한 경우
 3. 매출액 등이 급격하게 감소하는 등 고용노동부령으로 정하는 사유가 아닌 경우로서 전직 또는 자영업을 다시 하기 위하여 폐업한 경우
 4. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 폐업한 경우

「고용보험법 시행규칙」 제115조의3(수급자격이 인정되는 폐업사유) ① 법 제69조의7제3호에서 “매출액 등이 급격하게 감소하는 등 고용노동부령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 폐업한 경우
 - 가. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 6개월 동안 연속하여 매월 적자가 지속된 경우
 - 나. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 3개월(이하 “기준월”이라 한다)의 월평균 매출액이 기준월이 속하는 연도 직전 연도 중 같은 기간의 월평균 매출액 또는 기준월이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 매출액 중 어느 하나에 비하여 100분의 20 이상 감소한 경우. 다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 매출액의 감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다.
 - 다. 기준월의 월평균 매출액과 기준월 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소 추세에 있는 경우
 - 라. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 달부터 1년 동안의 연 매출액이 직전 연도 같은 기간의 연 매출액보다 100분의 20 이상 감소한 경우(농림어업에 종사하는 자영업자인 피보험자만 해당한다)
 2. ~ 4. (생략)
- ② 법 제69조의7제4호의 “그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 예상하기 어려운 대규모의 태풍, 홍수, 대설 등 자연재해로 인하여 폐업한 경우
 2. 부모나 동거하고 있는 친족의 질병·부상 등으로 자영업자인 피보험자가 30일 이상 직접 간호하여야 하고, 간호하는 기간 동안 다른 사람에게 사업을 운영하게 할 수 없어 폐업한 경우
 3. 의사의 소견서 등에 따라 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상 등으로 영업을 수행할 수 없다고 인정되어 폐업한 경우
 4. 부양하여야 하는 배우자나 친족과 동거하기 위하여 거소(居所)를 이전한 경우로서 통상의 교통수단으로 출퇴근을 하는 데에 3시간 이상이 걸려 폐업한 경우
 5. 병역복무를 위하여 징집되거나 소집되어 폐업한 경우
- 5의2. 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아 등으로 사업을 계속적으로 영위하기 곤란하다고 판단되어 폐업한 경우
- 5의3. 농림어업에 종사하는 자영업자인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나의 사유로 더 이상 사업을 영위할 수 없다고 인정되어 폐업한 경우
- 가. ~ 마. (생략)
6. 그 밖에 통상의 자영업자인 피보험자의 경우에도 해당 사유가 발생하였다면 폐업하였을 것이라고 인정되는 사유로 폐업한 경우

서 48개월로 확대하고, ② 복수의 사업을 운영하거나 다른 사업에도 취업한 자영업자가 일부 실업한 경우로서 소득총액이 최저임금의 80% 미만인 경우, 즉 부분 실업한 경우에 구직급여를 지급할 수 있도록 하며, ③ 기초일액을 현행 본인이 납부한 보험료를 기준으로 산정하는 방식에서 과세소득액으로 산정하는 방식으로 변경하는 한편, 매출액 등이 급감한 경우에는 정당한 폐업으로 보고 구직급여를 지급받을 수 있도록 하려는 것임.

[표] 현행과 개정안의 비교

구 분	현 행	개정안
기준기간	24개월	48개월
부분 실업급여 도입 여부	미도입	도입
기초일액 산정 방식	본인이 낸 보험료에 따른 보수액 기준	과세소득액
수급자격 제한 관련	시행규칙의 기준을 충족하는 매출액 등 감소 시 수급자격 인정	매출액 등의 감소 시 그 수준과 상관없이 수급자격 인정

개정안은 자영업자의 구직급여 수급 자격 관련 사항을 전반적으로 완화하여 자영업자의 고용보험 가입을 촉진하고 경제적 안정성을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 매출액 등이 감소한 경우 그 수준과 상관없이 수급자격을 인정하게 되면 약간의 경영 상황 악화에도 자영업자의 경영 유지·개선 유인이 줄어들 수 있으므로, 그 기준을 명확히 설정할 필요가 있다고

보여짐.

고용노동부는 자영업자의 기초일액을 과세소득액으로 변경하기 위해서는 세무당국이 자영업자의 월별 소득을 정확히 파악할 수 있어야 하나, 자영업자의 소득 파악이 상당히 제한적인 수준이므로²⁰⁾, 재검토가 필요하다는 입장임.

20) 개인사업자는 종합소득세를 연 1회, 부가가치세를 연 2회 신고하고 있으나, 종합소득세의 경우 매출액 일정금액 이하 추계신고자는 소득정보 파악이 제한적이고, 부가가치세의 경우 매출액 일정금액 이하 간이과세자는 연 1회 신고하고 인건비 등 주요 비용 파악이 불가능하다는 점에서 소득파악이 어렵다는 입장임.

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

[illegible]

공자
나. (생략)
2. “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것(제77조의2제1항에 따른 <u>예술인</u> 및 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 경우에는 <u>문화예술용역 관련 계약</u> 또는 노무제공계약이 끝나는 것을 말한다)을 말한다.
3. ~ 6. (생략)
제7조(고용보험위원회) ① (생략)
② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <단서 신설>
1. 보험제도 및 <u>보험사업의 개선에 관한 사항</u>
2. ~ 4. (생략)
<신설>
5. (생략)
③ (생략)
④ 위원회의 위원장은 고용노동

나. (생략)
2. ----- ----- ----- ----- <u>예술인등</u> ----- ----- ----- <u>문화예술용역 등 계약</u> ----- ----- -----.
3. ~ 6. (현행과 같음)
제7조(고용보험위원회) ① (현행과 같음)
② ----- ----- <u>. 다만, 제4호의2에 대하여는 고용보험위원회가 심의·의결한다.</u>
1. ----- <u>보험사업의 개선에 관한 사항(보장수준 향상, 연대성 제고에 관한 사항을 포함한다)</u>
2. ~ 4. (현행과 같음)
<u>4의2. 이 법에서 고용보험위원회의 심의·의결을 거치도록 한 사항</u>
5. (현행과 같음)
③ (현행과 같음)
④ -----

1. 근로자, 예술인등 및 노무제공
자-----

2. ~ 4. (현행과 같음)

⑤·⑥ (현행과 같음)

제8조(적용 범위) ① -----

-----, 다만, 별도로 분류되
지 아니한 자가소비 생산활동에
대하여는 적용하지 아니한다.

② _____따
 른 예술인등_____

_____예술
 인등 또는 노무제공자에 대한 규
 정이 있는 경우에는 그에 따른다.

제10조의2(외국인 근로자 · 예술인등
· 노무제공자에 대한 적용) ①
(현행과 같음)

② _____

제77조의2제1항의 <u>문화예술용역</u> <u>관련 계약</u> 또는 제77조의6제1항 의 <u>노무제공계약을 체결한 경우</u> 에는 「출입국관리법」 제10조에 따른 체류자격의 활동범위 및 체 류기간 등을 고려하여 대통령령 으로 정하는 바에 따라 이 법의 전부 또는 일부를 적용한다.	~~-----문화예술용역~~ ~~등 계약-----~~ ----- ----- ----- ----- ----- -----.
제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ① ~ ⑥ (생략) ⑦ <u>제1항에도 불구하고 자영업자</u> <u>인 피보험자는 피보험자격의 취</u> <u>득 및 상실에 관한 신고를 하지</u> <u>아니한다.</u> <u><신 설></u>	제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ① ~ ⑥ (현행과 같음) ⑦ <u>자영업자인 피보험자는 자신</u> <u>의 피보험자격의 취득 및 상실에</u> <u>관하여 신고하여야 한다. 다만,</u> <u>무급가족종사자는 제외한다.</u> ⑧ <u>고용노동부장관은 예술인등</u> <u>또는 노무제공자로부터 인적 용</u> <u>역 또는 노무를 제공받는 사업</u> <u>중 제1항을 준용하여 신고해야</u> <u>할 의무가 있는 업종(이하 “신고</u> <u>의무업종”이라 한다)을 고용보험</u> <u>위원회가 심의·의결을 거쳐 지</u> <u>정·고시하여야 하며, 신고의무업</u> <u>종 지정을 변경하는 경우에도 또</u> <u>한 같다.</u>
제41조(피보험 단위기간) ① (생 략) ② (생략) ③ <u>근로자인 피보험자가 제40조</u>	제41조(피보험 단위기간) ① (생 략) ② (현행과 같음) ③ -----

제2항에 따른 기준기간 동안에 근로자·제77조의2제1항에 따른 예술인·제77조의6제1항에 따른 노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정) ① 근로자, 제77조의2제1항에 따른 예술인, 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득하였다가 이직하여 그 피보험자격을 모두 상실한 사람이 구직급여를 지급받으려는 경우에는 둘 이상의 피보험자격 중 자신이 선택한 피보험자격을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정한다.

② (생략)

제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관

예술인등

제43조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정) ①

예술인등

피보험자격 각각을

<삭 제>

제77조의2(예술인등인 피보험자에 대한 적용) ① 고용계약을 체결하지 않고 다른 사람의 사업을 위하여 제3자를 사용하지 아니하고 자신이 직접 문화·예술 등 인적용역을 제공하는 다음 각 호의 사람(이하 “예술인등”이라 한다)

런 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

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 자영업업을 개시하는 경우

2. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하

과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 등 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

1. 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인

2. 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 프리랜서

② -----예술인등

-----.

1. 70세-----문화예술용역 등 계약-----70세-----70세-----문화예술용역 등 계약-----

<삭 제>

는 경우. 다만, 예술인 중 계약
의 기간이 1개월 미만인 사람
(이하 “단기예술인”이라 한다)
은 제외한다.

3. (생 략)

③ 제15조에도 불구하고 사업의
특성 및 규모 등을 고려하여 대
통령령으로 정하는 사업이 다음
각 호의 어느 하나에 해당하는
경우에는 하수급인이 사용하는
예술인에 대하여 대통령령으로
정하는 바에 따라 발주자 또는
원수급인이 제15조에 따른 신고
를 하여야 한다.

1. 2. (생 략)

④ 제3항에 따라 하수급인인 사
업주와 예술인 등은 발주자·원
수급인이 피보험자격 취득 등의
신고를 위하여 대통령령으로 정
하는 관련 자료, 정보 등을 요청
하는 경우 이를 제공하여야 한다.

⑤ (생 략)

⑥ 제1항에 따라 이 장의 적용을
받는 예술인과 문화예술용역 관
련 계약을 체결한 사업의 사업주
(제3항의 경우에는 발주자 또는
원수급인을 말한다)는 고용산재보
험료징수법에 따라 보험료를 부

3. (현행과 같음)

③ -----

-----예
술인등-----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

④ -----사업
주 등과 예술인등-----

-----.

⑤ (현행과 같음)

⑥ -----
-----예술인등과 문화예술용역
등 계약-----

-----.

담하며, 그 보험관계의 성립·소멸 및 변경, 보험료의 산정·납부 및 징수에 필요한 사항은 고용산재보험료징수법에서 정하는 바에 따른다.

제77조의3(예술인인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인의 구직급여는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제6호는 최종 이직 당시 단기예술인이었던 사람만 해당한다.

1.·2. (생략)

3. 이직사유가 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것. 다만, 제77조의5제2항에서 준용하는 제58조제2호가목에도 불구하고 예술인이 이직할 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

4. 이직일 이전 24개월 중 3개월

-----.

제77조의3(예술인등인 피보험자에 대한 구직급여) ① 예술인등-----

-----.
-----단기예술인등(예술인등 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람을 말한다)-
-----.

1.·2. (현행과 같음)

3. -----

-----.

-----예술인등-----

-----.

4. -----

-----예술인등-----

5. (현행과 같음)

6. -----

가. (현행과 같음)

나.

단기 예술인 등

②

예술인 등

③ 예술인 등-----

예술평론의

예술평론의

④ 예술인등-----

-----.

⑤ (현행과 같음)

⑥ 예술인등-----

<단서 삭제>

장 기 간 을 대 기 기 간 으 로 분 다.

1. 제1항제3호 단서에서 정한 사
유로 이직한 경우

2. 제43조의2제1항에 따라 수급자
격의 인정신청을 한 경우로서
가장 나중에 상실한 피보험자격
과 관련된 이직사유가 같은 조
제2항 단서에 해당하는 경우

⑦ 예술인의 소정급여일수 산정
을 위한 피보험기간은 제2항에
따른 피보험 단위기간으로 한다.
다만, 단기예술인은 해당 계약기
간 중 노무제공일수 등을 고려하
여 대통령령으로 정하는 바에 따
라 산정한 기간으로 한다.

⑧ 제47조에도 불구하고 직업안
정기관의 장은 예술인인 피보험
자에 대하여 구직급여를 지급하
는 경우에는 실업인정대상기간
중 취업 등으로 발생한 소득에
대해서는 소득수준, 근로 등의 활
동 기간 등을 고려하여 대통령령
으로 정하는 바에 따라 일부 또
는 전부를 감액하고 지급하여야
한다.

제77조의5(준용) ① 예술인의 피보
험자격에 관하여는 제13조제1항,
제14조제1항, 제15조, 제17조를

<삭 제>

<삭 제>

⑦ 예술인등-----

-----단기예술인등-----

-----.

⑧ -----
-----예술인등-----

-----.

제77조의5(준용) ① 예술인등-----

-----제15조(제8항에

준용한다. 이 경우 “근로자”는 “예술인”으로, “고용된 날”은 “문화예술용역 관련 계약 개시일”로, “고용된 근로자”는 “문화예술용역 관련 계약이 개시된 예술인”으로 본다.

② 예술인에 대한 구직급여에 대해서는 제37조의2, 제38조, 제38조의2, 제40조제2항제1호, 제41조제2항, 제42조, 제43조, 제43조의2, 제44조, 제47조, 제48조, 제50조, 제56조부터 제58조까지 및 제60조부터 제63조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제40조제2항제1호 중 “이직일 이전 18개월 동안”은 “이직일 이전 24개월 동안”으로, 제63조제1항 본문 중 “제46조”는 “제77조의3제4항·제5항”으로, 같은 조 제5항 전단 중 “제47조, 제49조”는 “제47조”로 본다.

③ 예술인의 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한 등에 관하여는 제62조 및 제73조제4항을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후급여등”으로, 제73조제4항 중 “육아휴직 급여”

따른 신고의무업종에 한한다)-----

-----.

-----“예술인등-----

-----문화예술용역 등 계약 개시일-----

-----문화예술용역 등 계약이 개시된 예술인등-----.

② 예술인등-----

-----.

-----.

<삭 제>

는 “출산전후급여등”으로, “육아
휴직”은 “출산 또는 유산·사산”
으로, “육아휴직 급여 요건”은
“출산전후급여등 지급 요건”으로
본다.

④ 예술인의 피보험자격확인·구
직급여·출산전후급여등의 심사
및 재심사 청구 등에 관하여는
제87조부터 제98조까지, 제99조
(제2항은 제외한다) 및 제100조부
터 제112조까지의 규정을 준용한
다. 이 경우 “제4장의 규정에 따
른 실업급여 및 제5장에 따른 육
아휴직 급여와 출산전후휴가 급
여등” 및 “제4장에 따른 실업급여
및 제5장에 따른 육아휴직 급여
와 출산전후휴가 급여등”은 각각
“제5장의2에 따른 구직급여 및
출산전후급여등”으로, “실업급여”
는 각각 “구직급여”로, “사업장”
은 각각 “사업장 및 피보험자격
취득신고를 하여야 하는 자의 사
무소”로, “사업주”는 각각 “사업
주 및 피보험자격을 신고하여야
하는 자”로, “근로자”는 각각 “예
술인”으로, “육아휴직 급여 등”은
“출산전후급여등”으로, “제4장”은
“제5장의2”로, “제5장에 따른 육

<삭 제>

아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여 등은 “제5장의2에 따른 출산전후급여등”으로, “실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여 등”은 “구직급여·출산전후급여 등”으로 본다.

<신 설>

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서

⑤ 예술인등과 문화예술용역 등 계약을 체결한 사업주가 예술인등과 문화예술용역 등 계약 관련 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “예술등플랫폼”이라 한다)을 구축·운영하는 사업자(이하 “예술등플랫폼사업자”라 한다)와 예술등플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “예술등플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 예술인등의 피보험자격의 취득, 자료제공 및 보관에 관하여는 제77조의7을 준용한다. 이 경우 “노무제공자”는 “예술인등”으로, “노무제공플랫폼”은 “예술등플랫폼”으로, “노무제공플랫폼사업자”는 “예술등플랫폼사업자”로 본다.

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 고용계약을 체결하

자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이장을 적용한다.

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. 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지

지 아니하고-----

② -----

1. 70세-----

-----문화예술용역 등

계약-70세-----

-----70세-----

-----문화예술용역 등 계약-----

<삭 제>

못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다.

3. (생략)

③ · ④ (생략)

제77조의7(노무제공플랫폼사업자에 대한 특례) ① 제15조에도 불구하고 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록하고 처리하는 시스템(이하 “노무제공플랫폼”이라 한다)을 구축·운영하는 사업자(이하 “노무제공플랫폼사업자”라 한다)와 노무제공플랫폼 이용에 대한 계약(이하 “노무제공플랫폼이용계약”이라 한다)을 체결하는 경우 노무제공플랫폼사업자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노무제공자에 대한 제15조제1항에 따른 피보험자격의 취득 등을 신고하여야 한다.

② ~ ⑤ (생략)

제77조의8(노무제공자인 피보험자에

3. (현행과 같음)

③・④ (현행과 같음)

제77조의7(노무제공플랫폼사업자에
대한 특례) ① -----
-----사업주(제15조
제8항에 따른 신고의무업종에 한
한다. 이하 같다)-----

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제77조의8(노무제공자인 피보험자에

대한 구직급여) ① 노무제공자의
구직급여는 다음 각 호의 요건을
모두 갖춘 경우에 지급한다. 다
만, 제6호는 최종 이직 당시 단기
노무제공자였던 사람만 해당한다.

1. ~ 6. (생략)

② 제1항제1호에 따른 피보험 단
위기간은 그 수급자격과 관련된
이직 당시의 사업에서의 피보험
자격 취득일부터 이직일까지의
기간으로 산정하고, 이직 전 24개
월 중 근로자·노무제공자·예술
인 중 둘 이상에 해당하는 사람
으로 종사한 경우의 피보험 단위
기간은 대통령령으로 정하는 바
에 따른다.

③ 노무제공자의 기초일액은 수
급자격 인정과 관련된 마지막 이
직일 전 1년간의 고용산재보험료
징수법 제16조의10에 따라 신고
된 보수총액을 그 산정의 기준이
되는 기간의 총 일수로 나눈 금
액으로 한다. 다만, 노무제공자(고
용산재보험료징수법 제3조제1항
제2호에 따라 기준보수를 적용받
지 아니하는 노무제공자는 제외

대한 구직급여) ① -----

-----단기
노무제공자(노무제공자 중 계약
의 기간이 1개월 미만인 사람을
말한다)-----.

1. ~ 6. (현행과 같음)

② -----

-----예술인
등-----

-----.

③ -----

-----노무제공자의-----

한다)의 기초일액이 이직 당시의
같은 법 제3조에 따른 노무제공
자의 일단위 기준보수 미만인 경
우에는 일단위 기준보수를 기초
일액으로 한다.

④·⑤ (생략)

⑥ 노무제공자는 제42조에 따른
실업의 신고일부터 계산하기 시
작하여 7일간은 대기기간으로 보
아 구직급여를 지급하지 아니한
다. 다만, 다음 각 호의 사유에
해당하는 경우에는 각 호의 사유
별로 4주의 범위에서 대통령령으
로 정하는 기간을 대기기간으로
보아 구직급여를 지급하지 아니
하며, 각 호의 사유 중 둘 이상에
해당하는 경우에는 그 대기기간
이 가장 긴 기간을 대기기간으로
본다.

1. 제1항제3호 단서에서 정한 사
유로 이직한 경우

2. 제43조의2제1항에 따라 수급자
격의 인정신청을 한 경우로서
가장 나중에 상실한 피보험자격
과 관련된 이직사유가 같은 조
제2항 단서에 해당하는 경우

⑦·⑧ (생략)

제77조의10(준용) ① 노무제공자의

④·⑤ (현행과 같음)

⑥ 노무제공자는 제42조에 따른
실업의 신고일부터 계산하기 시
작하여 7일간은 대기기간으로 보
아 구직급여를 지급하지 아니한
다.

⑦·⑧ (현행과 같음)

제77조의10(준용) ① -----

피보험자격에 관하여는 제13조제1항, 제14조제1항, 제15조 및 제17조를 준용한다. 이 경우 “근로자”는 “노무제공자”로, “고용된 날”은 “노무제공계약의 개시일”로, “고용된 근로자”는 “노무제공계약이 개시된 노무제공자”로 본다.

② (생략)

제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 2. (생략)

3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등

4. 제5장의2 및 제5장의3에 따른 구직급여 및 출산전후급여등

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

-----제15조(제8항에 따른 신고의무업종에 한한다)-

② (현행과 같음)

제116조(벌칙) ① -----

--.

1. 2. (현행과 같음)

3. -----
육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여등 및 가족돌봄휴가 급여 등

4. 제5장의2 및 제5장의3에 따른 구직급여

② -----

-.

1. <u>제105조(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주</u> 2. (생략) 제118조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관, 노무제공플랫폼 사업자의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3. (생략) 4. <u>제108조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 같은 요구에 따르지 아니하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자</u> 5. <u>제108조제2항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지</u>	1. <u>제105조를 위반하여 근로자에 대한 해고, 예술인등 및 노무제공자에 대한 계약 해지 또는 갱신 거절 그 밖에 근로자, 예술인등 및 노무제공자에게 불이익한 처우를 한 사업주</u> 2. (현행과 같음) 제118조(과태료) ① ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. <u>제108조제1항에</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- 5. <u>제108조제2항에</u>----- ----- -----
--	--

아니하여 증명서를 내주지 아니한 자

6. 제109조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자

7.·8. (생략)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제108조제3항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 요구된 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자

2. 제109조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하

6. 제109조제1항에-----

7.·8. (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 제108조제3항에-----

2. 제109조제1항에-----

지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자 ③ 제87조(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. ④ (생략)	③ 제87조에----- ----- ----- ----- ----- -----. ④ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법에 따르면²¹⁾, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을

21) 「고용보험법」 제77조의2(예술인인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 “문화예술용역 관련 계약”이라 한다)을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람(이하 “예술인”이라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

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. 예술인 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 예술인 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기예술인”이라 한다)은 제외한다.
3. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 예술인으로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다.

③ ~ ⑤ (생략)

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한

체결하고 자신이 직접 노무를 제공하는 예술인과 노무제공자는 연령 및 소득 요건 등을 갖추면 고용보험에 가입할 수 있음.

예술인과 노무제공자 모두 65세 이후에 계약을 체결한 경우에는 고용보험에 가입할 수 없고, 예술인은 문화예술용역 관련 계약의 월평균 소득의 합계액이 50만원 이상, 노무제공자는 노무제공계약의 월보수액의 합계액이 80만원 이상이어야 고용보험에 가입할 수 있음.

사업주는 그 사업에 고용된 근로자, 문화예술용역 관련 계약이나 노무제공계약을 체결한 예술인·노무제공자의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 고용노동부장관에게 신고해야 하나, 자영업자인 피보험자는 신고 대상에서 제외되어 있음²²⁾.

고용보험에 가입한 예술인과 노무제공자는 실업의 신고일부터 7일간의 대기기간이 지난 다음 구직급여를 지급받을 수 있는데, 소득감소를 이유로 이직한 경우에는 대기기간이 4주 이내로 연장됨.

대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

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. 노무제공자 중 대통령령으로 정하는 소득 기준을 충족하지 못하는 경우. 다만, 노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람(이하 “단기노무제공자”라 한다)은 제외한다.
3. 15세 미만인 경우. 다만, 15세 미만인 노무제공자로서 고용보험 가입을 원하는 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용보험에 가입할 수 있다.

③·④ (생략)

22) 「고용보험법」 제15조(피보험자격에 관한 신고 등) ①사업주는 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

⑦ 제1항에도 불구하고 자영업자인 피보험자는 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 신고를 하지 아니한다.

한편, 고용노동부는 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항, 보험료를 결정에 관한 사항 등을 심의하기 위한 고용보험위원회를 두고 있는데²³⁾, 고용보험위원회는 위원장 1명과 같은 수의 근로자 대표, 사용자 대표, 공익 대표, 정부 대표를 합하여 20명 이내로 구성됨.

개정안은 ① 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급받기로 하는 문화예술용역 계약을 체결한 프리랜서도 고용보험에 가입할 수 있도록 하고, ② 예술인과 노무제공자의 소득 요건을 삭제하여 소득과 무관하게 고용보험에 가입할 수 있도록 하며, 연령 요건을 현행 65세에서 70세로 상향하는 한편,

③ 고용보험위원회의 심의·의결을 거쳐 고시된 업종에 해당하는 사업주는 계약을 체결한 예술인 등의 피보험자격 관련 사항을 신고하도록 하고, 자영업자에 대해서도 피보험자격 관련 사항 신고 의무를 부

23) 「고용보험법」 제7조(고용보험위원회) ① 이 법 및 고용산재보험료징수법(보험에 관한 사항만 해당한다)의 시행에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용보험위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항
2. 고용산재보험료징수법에 따른 보험료율의 결정에 관한 사항
3. 제11조의2에 따른 보험사업의 평가에 관한 사항
4. 제81조에 따른 기금운용 계획의 수립 및 기금의 운용 결과에 관한 사항
5. 그 밖에 위원장이 보험제도 및 보험사업과 관련하여 위원회의 심의가 필요하다고 인정하는 사항

③ 위원회는 위원장 1명을 포함한 20명 이내의 위원으로 구성한다.

④ 위원회의 위원장은 고용노동부차관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 각각 같은 수(數)로 고용노동부장관이 임명하거나 위촉하는 사람이 된다.

1. 근로자를 대표하는 사람
2. 사용자를 대표하는 사람
3. 공익을 대표하는 사람
4. 정부를 대표하는 사람

⑤ 위원회는 심의 사항을 사전에 검토·조정하기 위하여 위원회에 전문위원회를 둘 수 있다.

⑥ 위원회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

과하며, ④ 고용보험위원회의 심의 사항에 보장수준 향상, 연대성 제고에 관한 사항을 포함하도록 하고 위원 중 근로자대표를 근로자·예술인·노무제공자 대표로 변경하려는 것임.

① 고용보험 가입 대상 확대에 대해서는(안 제77조의2제1항 등), 문화예술용역 관련 프리랜서도 고용보험에 가입할 수 있도록 하여 그들의 경제활동의 안정성을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 문화예술용역 관련 계약을 체결한 프리랜서만을 고용보험 가입 대상에 포함할 경우 다른 분야의 프리랜서와의 형평성 문제가 제기될 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 현재도 프리랜서 중 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 노무를 제공하는 사람은 모두 예술인으로서 고용보험을 적용받고 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 입장임.

② 예술인 및 노무제공자의 고용보험 가입 요건 변경에 대해서는(안 제77조의2제2항 및 제77조의6제2항 등), 소득 요건을 삭제하고 연령 요건을 상향하여 보다 많은 예술인과 노무제공자가 고용보험에 가입할 수 있는 기회를 제공한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 계약 체결이 적은 배달 라이더나 부업으로 노무제공계약을 체결한 사람도 고용보험 가입대상에 포함할 경우 사업주의 보험료 부담이 증가할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 봄.

③ 자영업자를 비롯하여 예술인·노무제공자와 계약을 체결한 사업주의 피보험자격 관련 사항 신고 의무 부과에 대해서는(안 제15조), 신고의무 대상을 확대하여 누락되는 고용보험가입 대상자를 줄일 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있다고 봄.

다만, 고용노동부는 신고의무 업종을 고시하는 것은 국민의 권리·의무에 직접 영향을 미치는 사항이라는 점, 업종을 기준으로 고용보험 신고의무자가 다르게 결정될 경우 사업자등록증상 업종을 고시된 업종과 다르게 신고하는 등 고용보험 신고 회피 수단으로 악용될 가능성이 있다는 점을 고려해야 한다는 입장임.

④ 고용보험의 심의사항에 보장수준 향상, 연대성 제고에 관한 사항을 포함시키고 근로자대표를 근로자·예술인·노무제공자로 변경하는 것에 대해서는(안 제7조), 보장수준 향상 등의 사항은 현행 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항에 포함되어 논의할 여지가 있다는 점과 근로자대표는 전국 규모의 노동단체에서 추천하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하므로 현행법상으로도 예술인 및 노무제공자를 대표하는 사람이 근로자대표로 위촉될 수 있다는 점²⁴⁾을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항에 보장수준 향상 및 연대성 제고에 관한 사항을 포함하도록 명시할 실익이 크

24) 「고용보험법 시행령」 제1조의3(고용보험위원회의 구성) ① 법 제7조제4항제1호 및 제2호에 따른 근로자와 사용자를 대표하는 사람은 각각 전국 규모의 노동단체와 전국 규모의 사용자단체에서 추천하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉한다.

지 않고, 이미 현행법 내에서 근로자, 예술인, 노무제공자의 의견을 대표하는 사람을 근로자대표로 위촉 가능하다는 입장임.

16. 육아지원 제도 대상 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①예술인, 노무제공자, 자영업자 등에 대해 육아휴직 급여를 지급하고, ②노무제공자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지원하며, ③예술인등, 노무제공자, 자영업자에게 배우자 출산휴가 급여 지급을 신설하는 한편, ④근로자, 기간제근로자·파견근로자, 예술인등, 노무제공자, 자영업자에게 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가, 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급하는 내용임(안 제70조제2항 및 제73조의2 제2항, 제75조제2항, 제76조의3, 제76조의4, 제76조의5, 제76조의6).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제70조(육아휴직 급여) ① (생략) <u><신설></u>	제70조(육아휴직 급여) ① (생략) <u>② 고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 또는 임신 중인 여성으로서 모성을 보호하기 위하여 30일 이상 노무제공 또는 사업을 중단한 경우 중단일 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한 때</u>

② ~ ⑤ (생 략)

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① (생 략)

<신 설>

② ~ ④ (생 략)

제75조(출산전후휴가 급여 등) (생 략)

<신 설>

<신 설>

에는 육아휴직 급여를 지급한다.

③ ~ ⑥ (생 략)

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여)

① (생 략)

② 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 육아기 근로시간 단축을 1년 이내의 기간 동안 실시하고 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간 요건을 충족하는 경우 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

③ ~ ⑤

제75조(출산전후휴가 급여 등) ① (생 략)

② 고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산·유산·사산한 경우 및 배우자가 출산하여 일시 휴업하는 경우에 휴업이 끝난 날 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한 때에는 출산전후휴가 급여등을 지급한다.

제76조의3(가족돌봄휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항에 따른 가족돌봄휴직(가족의 범위에 사실상의 혼인관계 등

혼인의 실질을 가진 합의에 따른 밀접한 정서적·생활공동체적 관계에 있는 자를 포함한다. 이하 이 절에서 같다)을 30일(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 근로자인 피보험자 중 가족돌봄휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 120일 이상인 피보험자에게 가족돌봄휴직 급여를 지급한다. 다만, 피보험자가 기간제근로자 또는 파견근로자로서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항의 요건에 해당하여 가족돌봄휴직을 신청하였으나 가족돌봄휴직을 부여받지 못한 경우에는 근로계약 종료일 다음날부터 1년 동안 가족돌봄휴직을 부여받은 것으로 본다.

② 고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자 또는 피보험자였던 자가 가족돌봄을 위하여 연간 90일의 범위에서 노무제공 또는 사업을 중단하는 경우에는 휴직 시작일 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한

<신 설>

때에는 가족돌봄휴직 급여를 지급한다.

③ 제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴직 급여를 지급받으려는 사람은 가족돌봄휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 가족돌봄휴직이 끝난 날 이후 3개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

④ 피보험자가 제3항에 따라 가족돌봄휴직 급여 지급 신청을 하는 경우 가족돌봄휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.

⑤ 제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴직 급여액은 제70조제5항에서 정한 육아휴직급여액에 준한다.

⑥ 가족돌봄휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제76조의4(가족돌봄휴가 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따라 근로자인 피보험

자가 가족돌봄휴가를 받은 경우로서 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 120일 이상인 경우 가족돌봄휴가 급여를 지급한다.

② 고용노동부장관은 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자가 제1항의 기간 동안 가족돌봄을 위하여 연간 10일(감염병 확산 및 대규모 재난의 경우에는 10일, 한부모 가족의 경우에는 15일 연장할 수 있다) 이내로 노무제공 또는 사업을 중단하는 경우에 휴가가 끝난 날 이전에 각 제69조의3제1호, 제77조의3제1항제1호, 제77조의8제1항제1호의 피보험 단위기간을 충족한 때에는 가족돌봄휴가 급여를 지급한다.

③ 제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴가를 지급받으려는 사람은 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄휴가 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

④ 가족돌봄휴가 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한

<신 설>

법률」 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 시작한다)에 해당하는 금액으로 한다.

⑤ 제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄휴가 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제76조의5(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 120일 이상인 피보험자에게 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급한다.

② 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 1년 이내의 기간 동안 실시하고 제77

<신 설>

조의8제1항제1호의 피보험 단위기간 요건을 충족하는 경우 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급한다.

③ 제1항 또는 제2항에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

④ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제76조의6(준용) ① 가족돌봄휴직 급여의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “가족돌봄휴직 급여”로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “가족돌봄휴직”으로 본다.

② 가족돌봄휴가 급여의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조, 제73조 및 제75조의2

를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “가족돌봄휴가 급여”로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “가족돌봄휴가”로, 제75조의2 중 “출산전후휴가 급여 등”은 “가족돌봄휴가 급여”로 본다.

③ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여의 반환명령, 사실 확인, 지급제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 급여”로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축”으로 본다.

나. 검토의견

현행법에 따르면, 예술인, 노무제공자는 대통령령으로 정하는 요건을 갖추는 경우 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”)을 지원받을 수 있음.

개정안은 예술인, 노무제공자가 지원받을 수 있는 육아지원 제도를 현행 출산전후급여등 외에도 육아휴직 급여, 육아기근로시간 단축 급여(노무제공자 한정), 배우자 출산휴가 급여까지 확대하고, 지원 대상에 자영업자를 추가하고 있으며, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 급여를 신설하려는 것으로, 육아지원 제도 대상을 고용보험의 사각지대에 있던 직종 종사자까지 확대하고, 가족돌봄휴직·휴가 급여를 신설하여 일·가정 양립을 지원하려는 취지로 보임.

다만, 보험료 납부, 지급요건 확인, 지급수준 결정 등을 위해서는 자영업자 등의 월별 소득 확인이 전제되어야 하나 해당 직종에 대한 소득과약 체계가 미비하고, 사업주 특징이 어려운 예술인·노무제공자는 고용보험료 산정 및 부과가 어렵다는 문제가 있음.

또한, 최근 모성보호급여 지급액의 급격한 증가²⁵⁾로 고용보험기금 재정의 건전성에 대한 우려가 있는 상황에서 가족돌봄휴직·휴가 급여 신설은 재원확보방안에 대한 논의가 선행되어야 할 것으로 보임.

25) 모성보호급여 지급액: ('02년) 257억원 → ('24년) 24,968억원(97배 증가)
실업급여계정 지출 대비 모성보호급여 비중: 21년 11.7% → 24년 17.6%

고용노동부는 예술인, 노무제공자, 자영업자 대상 육아휴직 급여 지원 필요성에는 공감하나, ①예술인·노무제공자·자영업자 등을 고용보험에 가입시켜 육아지원제도를 적용하는 방안에 대해서는 보험은 불확실성을 기반으로 하나, 육아는 계획하에 이루어져 보험의 원리가 작동하기 어렵고, 26) ②예술인·노무제공자의 계약 특성상 사업주가 다수이거나 특정하기 어렵고, 특정하여도 사측의 보험료 부담 등 우려가 있으며, ③예술인·노무제공자·자영업자는 개인 선택에 따라 휴업·휴직·실직 등의 구분이 어려워 육아“휴직” 적용이 어렵고, 소득과약 체계가 미비하다는 점 등을 종합적으로 고려하여 저출산고령사회위원회를 중심으로 관계부처 협의를 통해 육아지원제도 사각지대에 대한 지원방안을 마련할 계획이라는 입장임.

26) 의무가입시 육아가 지난 사람도 보험료를 납부하게 돼 저항 등 우려되며, 임의가입시 육아를 앞둔 사람만 가입하게 되어 재원이 부족

직 급여를 지급한다. <단서 신설>

<신 설>

②·③ (생 략)

④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.

----- . 다만, 피보험자가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자로서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항의 요건에 해당하여 육아휴직을 신청하였으나 육아휴직을 부여받지 못한 경우에는 근로계약 종료일 다음 날부터 1년 동안 육아휴직을 부여받은 것으로 본다.

② (생 략)

③·④ (생 략)

⑤ 제1항 또는 제2항에 따른 육아휴직 급여액은 다음 각 호와 같다. 이 경우 육아휴직 급여의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.

1. 근로자인 피보험자: 육아휴직 시작일부터 3개월이 되는 날까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액, 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지는 100분에 50에 해당하는 금액
2. 예술인등, 노무제공자, 자영업자

⑤ (생략) 제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ① (생략) ② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. ③·④ (생략) ⑤ (생략)	<u>인 피보험자: 육아휴직 시작일부터 3개월이 되는 날까지는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 기초일액의 100분의 80에 해당하는 금액, 육아휴직 4개월째부터 1년이 되는 날까지는 100분의 50에 해당하는 금액</u> ⑥ (현행 제5항과 같음) 제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ① (현행과 같음) ② ----- -제70조제4항----- -----그 취업으로 얻은 소득이 최저임금의 100분의 60 이상인 기간----- -----. ③·④ (현행과 같음) ⑤ (생략)
--	--

나. 검토의견

1) 근로계약이 종료된 기간제근로자·파견근로자에 대한 육아휴직 급여 지급 근거 신설(안 제70조제1항 단서)

현행법은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조²⁷⁾에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직 시작

27) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하

전 피보험단위기간이 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급하도록 하고 있음.

개정안은 피보험자가 기간제근로자²⁸⁾·파견근로자²⁹⁾이면서 육아휴직을 신청하였으나 부여받지 못한 경우에는 근로계약 종료일 다음날부터 1년 동안 육아휴직을 부여받은 것으로 보도록 하여 육아휴직 급여를 지급할 수 있도록 하고 있음.

기간제근로자나 파견근로자의 경우, 육아휴직 급여를 받을 수 있는 요건을 갖추었음에도 비교적 단기간인 근로기간(최장 2년)의 특성상 육아휴직을 활용하기 어려울 수 있으므로, 개정안이 이들의 근로계약이 종료된 후에도 육아휴직 급여를 받을 수 있도록 하는 것은 육아지원제도에서 소외될 수 있는 근로자들에 대해서도 촘촘히 지원하려는 취지로 보임.

다만, 고용노동부는 육아휴직은 근로관계가 유지됨을 전제하는 것으로 근로계약이 종료된 경우에는 개념상 육아휴직을 부여받은 것으로 간주할 수 없으며, 향후 육아지원제도 사각지대 지원방안 마련 시, 기간제·파견 근로자의 육아휴직 관련 애로사항을 포함하여 논의할 계획이라는 입장임.

여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

28) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

29) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.

2) 육아휴직 급여의 지급 금액을 법률에 규정(안 제70조제5항)

현행법³⁰⁾은 육아휴직급여의 지급금액을 대통령령으로 정하도록 하고 있고, 고용보험법 시행령³¹⁾에서 육아휴직 급여는 월 통상임금의 100분의 80을 월별 지급액으로 하도록 하면서, 상한액과 하한액을 각각 150만원, 70만원으로 정하고 있음.

개정안은 현행 대통령령에 위임하고 있는 육아휴직 급여액을 법률에 상향하여 규정하면서 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자의 육아휴직 급여액을 추가하고, 근로자인 피보험자의 육아휴직 급여액을 현행 월 통상임금의 100분의 80에서 육아휴직 첫 3개월은 100분의 80, 4개월째부터는 100분의 50으로 지급수준을 하향하는 한편, 그 상한액과 하한액을 대통령령에서 정할 수 있도록 하고 있음.

그런데 육아휴직 급여액을 법률에 규정하는 것은 지급수준을 명확히 하여 국민들의 예측가능성을 높일 수 있을 것으로 보이는 반면, 물가수준이나 재정상황 등을 반영한 육아휴직 급여의 탄력적 조정은 어려울 수 있음을 고려할 필요가 있음.

또한 육아휴직 수당 지급수준의 하향화는 육아휴직 근로자의 경제적 부담을 더욱 가중시켜 근로자의 육아휴직 사용을 위축시킬 우려가 있어

30) 제70조(육아휴직 급여) ④제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.

31) 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

보임.

고용노동부는 육아휴직 급여액을 하위법령에서 규정하는 것이 불가수
준, 재정상황 등에 맞춰 육아휴직급여의 지급금액을 탄력적으로 조정하
기 용이할 것으로 판단된다는 의견을 제시하였음.

3) 육아휴직 급여 지급 제한 기간 완화(안 제73조제2항)

현행법³²⁾은 피보험자가 육아휴직 기간 중에 고용노동부령으로 정하는
기준에 해당하는 취업을 한 경우 그 “취업한 기간”에 대해서는 육아휴직
급여를 지급하지 않도록 하고 있는데, “고용노동부령으로 정하는 기준에
해당하는 취업을 한 경우”란 ①1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인
경우 또는 ②자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은
금품이 육아휴직 급여 상한액(150만원) 이상인 경우임.

개정안은 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 경우라

32) 제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따
른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

제70조(육아휴직 급여) ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육
아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이
있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.

「고용보험법 시행규칙」 제116조(육아휴직등 급여의 신청) ③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으
로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하
는 경우를 말한다.

1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우

2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조제1항 단서에 따
른 월 상한액 이상인 경우

「고용보험법 시행령」 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직
시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 단
만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경
우에는 70만원으로 한다.

도 “그 취업으로 얻은 소득이 최저임금의 100분의 60 이상인 기간”만을 육아휴직 급여를 지급하지 않도록 규정하고 있는데, 육아휴직 지급 제한 기간을 현행 “취업한 기간” 보다 완화하려는 취지로 보임.

그런데 육아휴직 급여는 충분한 육아시간 확보를 위해 소득을 보전하는 것이므로, 육아휴직기간 중 취업활동 제한을 완화하는 것은 제도의 취지와 근로자의 소득 보전 필요성을 종합적으로 고려하여 논의할 필요가 있어 보임.

고용노동부는 육아휴직기간 중 취업활동은 육아휴직 급여 제도의 취지를 형해화할 수 있어 현재 주 15시간 이상 또는 월 150만원 이상의 소득활동을 제한하고 있는 것이므로, 개정안에 대해서는 재검토가 필요하다는 의견을 제시하였고, 육아휴직 중 가능한 소득활동 금액(現 월 150만원)에 대해서는 추후 경제상황, 생활수준 등을 고려하여 검토하겠다는 입장임.

여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

<신 설>

② 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

④ (생략)

[illegible]

② (생략)

③ 제1항 또는 제2항

④ 제1항 또는 제2항-----

-----.

⑤ (현행 제4항과 같음)

난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

<신 설>

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

<신 설>

② (생 략)

제76조(지급 기간 등) ① -----

-----.

1. -----

----- . <단서 삭제>

2. -----

----- . <단서 삭제>

② 예술인등, 노무제공자, 자영업자인 피보험자의 출산휴가급여 등은 다음 각 호의 기간에 대하여 기초

②·③ (생략)

제77조의4(예술인의 출산전후급여등)

① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

일액에 해당하는 금액을 지급한다.

1. 출산전후 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일), 유산·사산 시 「근로기준법」 제74조에 따른 기간

2. 배우자 출산 시 최초 10일

③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)

<삭제>

제77조의9(노무제공자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 제77조의4 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다. ② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다. ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	<삭 제>
---	--------------------

나. 검토의견

현행법은 육아휴직 급여는 휴직을 시작한 날 이전 피보험 단위기간 합산 180일 이상인 피보험자에게, 출산전후휴가 급여등³³⁾은 출산전후휴가가 끝난 날 이전 피보험 단위기간이 합산 180일 이상인 피보험자에게 지

33) 출산전후휴가, 유산·사산휴가(「근로기준법」 제74조), 배우자출산휴가(「남녀고용평등법」 제18조의2)

급하도록 하고 있고, 우선지원기업에 한해 출산전후휴가 급여등을 전일 지원하고 있으며, 대규모기업의 경우³⁴⁾는 출산전후휴가 총 90일 중 무급 30일에 대해서만 급여를 지원하고 있음.

개정안은 ①육아휴직 등 육아지원제도 수급요건을 피보험 단위기간 합산 “180일” 이상에서 “120일” 이상으로 완화하고, ②대규모 기업 근로자에게도 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 급여를 전기간 지원하려는 것으로, 육아지원제도를 강화하고 이에 따른 기업의 부담을 완화하려는 취지로 보임.

다만, 지급여력이 없는 우선지원 대상기업에 소속된 근로자에게 유급 60일의 기간에 대해 정부가 급여를 지원하는 것을 지급여력이 있는 대규모 기업까지 확대하는 것은 사회보장 제도의 취지에 맞지 않고 장기적으로는 재원고갈 등의 문제로 본래의 기능을 충실하게 수행하기 어렵게 될 우려가 있음을 고려할 필요가 있음.

또한, 고용노동부는 육아휴직 급여 등 육아지원제도 수급요건을 완화하는 것에 대해 노동시장 참여 촉진과 고용보험 제도의 지속가능성 제고 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하고, 수급요건 완화시(180일 → 120일) 수급 규모가 대폭 확대되고 단기계약이 증가하는 등 부작용 발생이 우려된다는 의견을 제시하였음.

34) 출산전후휴가 총 90일 중 유급 60일과 배우자출산휴가에 대해서는 사업주 부담

문 의 처
02)6788-5538