고용보험법 시행령

[시행 2026. 5. 12.] [대통령령 제36306호, 2026. 5. 6., 일부개정]

고용노동부 (고용보험기획과 - 고용보험제도) 044-202-7352
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 실업급여) 044-202-7376
고용노동부 (고용지원실업급여과 - 피보험자 관리) 044-202-7378
고용노동부 (고용문화개선정책과 - 모성보호) 044-202-7476
고용노동부 (인적자원개발과 - 사업주 및 근로자 직업능력개발 훈련지원) 044-202-7317
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용촉진장려금) 044-202-7218
고용노동부 (기업일자리지원과 - 고용유지지원금) 044-202-7219

제1장 총칙

제1조(목적) 이 영은 「고용보험법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제1조의2(보수에서 제외되는 금품) 「고용보험법」(이하 "법"이라 한다) 제2조제5호 본문에서 "대통령령으로 정하는 금품"이란 「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

[본조신설 2010. 12. 31.]

[종전 제1조의2는 제1조의3으로 이동 <2010. 12. 31.>]

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. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>

② 법 제7조제4항제3호에 따른 공익을 대표하는 사람은 고용보험과 그 밖의 고용노동 분야 전반에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 법 제7조제4항제4호에 따른 정부를 대표하는 사람은 고용보험 관련 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 고용노동부장관이 임명한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제1조의2에서 이동, 종전 제1조의3은 제1조의4로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의4(위원의 임기 등) ① 법 제7조제4항제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 위촉위원(이하 "위촉위원"이라 한다)의 임기는 2년으로 한다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다. <개정 2015. 12. 31., 2023. 11. 7.>

② 위촉위원은 제1항에 따른 임기가 만료된 경우에도 후임위원이 위촉될 때까지 그 직무를 수행할 수 있다.<신설 2023. 11. 7.>

③ 고용노동부장관은 위촉위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다. <신설 2015. 12. 31., 2023. 11. 7.>

1. 심신장애로 인하여 직무를 수행할 수 없게 된 경우
2. 직무와 관련된 비위사실이 있는 경우
3. 직무태만, 품위손상이나 그 밖의 사유로 인하여 위원으로 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
4. 위원 스스로 직무를 수행하는 것이 곤란하다고 의사를 밝히는 경우

[본조신설 2009. 3. 12.]

[제목개정 2015. 12. 31.]

[제1조의3에서 이동, 종전 제1조의4는 제1조의5로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의5(위원장의 직무) ① 법 제7조에 따른 고용보험위원회(이하 "위원회"라 한다)의 위원장은 위원회를 대표하며, 위원회의 사무를 총괄한다.

② 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 미리 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의4에서 이동, 종전 제1조의5는 제1조의6으로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의6(회의) ① 위원장은 위원회의 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.
② 위원회의 회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의(開議)하고 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의5에서 이동, 종전 제1조의6은 제1조의7로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의7(전문위원회) ① 법 제7조제5항에 따라 위원회에 고용보험운영전문위원회와 고용보험평가전문위원회(이하 "전문위원회"라 한다)를 둔다.
② 전문위원회는 각각 위원장 1명을 포함한 15명 이내의 위원으로 구성한다.
③ 위원회의 위원장은 위원회의 위원 중에서 전문위원회의 위원장을 임명하거나 위촉하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 전문위원회의 위원을 임명하거나 위촉한다.
1. 고용보험 등 사회보험에 관한 학식과 경험이 있고, 전국 규모의 노동단체나 전국 규모의 사용자단체에서 추천하는 사람
2. 고용보험 등 사회보험에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 고용보험 관련 중앙행정기관의 3급 또는 4급 공무원
④ 전문위원회의 위원장은 법 제7조제5항에 따라 전문위원회가 심의 사항에 대하여 검토·조정한 결과를 위원회에 보고하여야 한다.
⑤ 전문위원회에 관하여는 제1조의4부터 제1조의6까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "법 제7조제4항제1호부터 제3호까지의 규정"은 "제1조의7제3항제1호 및 제2호"로, "고용노동부장관"은 "위원회의 위원장"으로, "제1조의3제1항 및 제2항"은 "제1조의7제3항제1호 및 제2호"로 본다.<개정 2010. 12. 31., 2015. 12. 31.>
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의6에서 이동, 종전 제1조의7은 제1조의8로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의8(조사·연구위원) ① 고용보험에 관한 전문적인 사항을 조사·연구하기 위하여 위원회에 5명 이내의 조사·연구위원을 둘 수 있다.
② 조사·연구위원은 고용보험에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 위원회의 위원장이 위촉한다.
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의7에서 이동, 종전 제1조의8은 제1조의9로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의9(협조의 요청) 위원회나 전문위원회(이하 "위원회등"이라 한다)는 안건의 심의를 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 관계 행정기관 또는 단체에 자료 제출을 요청하거나 관계 공무원이나 전문가 등 관계인을 출석시켜 의견을 들을 수 있다.
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의8에서 이동, 종전 제1조의9는 제1조의10으로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의10(간사) 위원회등에는 각각 간사 1명을 두되, 간사는 고용노동부 소속 공무원 중에서 위원회의 위원장이 임명한다. <개정 2010. 7. 12.>
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의9에서 이동, 종전 제1조의10은 제1조의11로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의11(위원의 수당) 위원회등의 회의에 출석하거나 회의 안건에 대한 검토의견을 제출한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 그 소관 업무와 직접 관련되는 공무원인 위원에게는 수당과 여비를 지급하지 아니한다.

[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의10에서 이동, 종전 제1조의11은 제1조의12로 이동 <2010. 12. 31.>]

제1조의12(운영세칙) 이 영에서 규정한 사항 외에 위원회등의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원회의 위원장이 정한다.
[본조신설 2009. 3. 12.]
[제1조의11에서 이동 <2010. 12. 31.>]

제2조(적용 범위) ① 법 제8조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다. <개정 2008. 9. 18., 2009. 3. 12., 2015. 6. 30., 2021. 6. 8.>
1. 삭제<2024. 6. 25.>
2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사. 다만, 법 제15조제2항 각 호에 해당하는 자가 시공하는 공사는 제외한다.
   가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」(이하 "고용산재보험료징수법시행령"이라 한다) 제2조제1항제2호에 따른 총공사금액(이하 이 조에서 "총공사금액"이라 한다)이 2천만원 미만인 공사
   나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사
3. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가소비 생산활동

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 범위에 관하여는 법 또는 이 영에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 「통계법」 제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 산업에 관한 표준분류(이하 "한국표준산업분류표"라 한다)에 따른다.<개정 2025. 10. 1.>

③ 총공사금액이 2천만원 미만인 건설공사가 설계 변경(사실상의 설계 변경이 있는 경우를 포함한다)으로 인하여 2천만원 이상의 건설공사에 해당하게 되거나 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "고용산재보험료징수법"이라 한다) 제8조제1항 및 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되는 경우에는 그 때부터 법의 규정의 전부를 적용한다.<개정 2021. 6. 8.>

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. <개정 2023. 6. 27.>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 법 적용 대상으로 한다.<신설 2023. 6. 27.>
1. 해당 사업에서 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 근로자
2. 일용근로자

③ 법 제10조제1항제5호에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2024. 6. 25.>
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.

제3조의2(별정직·임기제 공무원의 보험 가입) ① 별정직 또는 임기제 공무원(이하 "가입대상 공무원"이라 한다)을 임용하는 행정기관(이하 "소속기관"이라 한다)의 장은 가입대상 공무원이 해당 소속기관에 최초로 임용된 경우 지체 없이 법 제10조제1항제3호 단서에 따른 본인의 의사를 확인하여야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2013. 11. 20., 2019. 6. 25.>

② 소속기관의 장은 제1항에 따라 보험가입 의사가 있는 것으로 확인된 가입대상 공무원에 대하여 임용된 날부터 3개월 이내에 고용노동부장관에게 고용보험 가입을 신청하여야 한다. 다만, 해당 가입대상 공무원이 원하는 경우에는 같은 기간에 직접 가입을 신청할 수 있으며, 이 경우 고용노동부장관은 가입 신청 사실을 소속기관의 장에게 알려야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2016. 10. 18.>

③ 제1항 또는 제2항에 따라 가입을 신청한 경우에 해당 가입대상 공무원은 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 이 경우 피보험자격을 취득한 공무원이 공무원 신분의 변동에 따라 계속하여 다른 별정직 또는 임기제 공무원으로 임용된 때에는 별도의 가입신청을 하지 않은 경우에도 고용보험의 피보험자격을 유지한다.<개정 2013. 11. 20.>

④ 고용보험에 가입한 공무원이 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 고용노동부장관에게 탈퇴신청을 하여야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.<개정 2016. 10. 18.>

⑤ 제4항에 따라 고용보험에서 탈퇴한 이후에 가입대상 공무원으로 계속 재직하는 동안에는 고용보험에 다시 가입할 수 없으며, 고용보험에서 탈퇴한 이후에는 수급자격을 인정하지 아니한다. 다만, 탈퇴한 공무원이 가입대상 공무원의 직에서 이직(가입대상 공무원 외의 공무원으로 임용된 경우를 포함한다)한 이후에 법과 이 영에 따라 다시 피보험자격을 취득한 경우에는 법 제40조제1항제1호에 따른 피보험 단위기간을 산정하는 경우에 그 이전 가입대상 공무원 재직 시의 피보험기간 중 법 제41조제1항에 따른 보수 지급의 기초가 된 날을 합산하고, 법 제50조에 따라 피보험기간을 산정하는 경우에 탈퇴하기 전의 피보험기간도 같은 조에서 규정하고 있는 피보험기간에 포함하여 산정한다.<개정 2011. 9. 15.>

⑥ 고용보험에 가입한 공무원에 대한 보험료율은 고용산재보험료징수법시행령 제12조제1항제2호에 따른 실업급여의 보험료율로 하되, 소속기관과 고용보험에 가입한 공무원이 각각 2분의 1씩 부담한다.<개정 2020. 3. 31., 2021. 6. 8.>

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 보험가입 및 보험가입 탈퇴의 신청절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2008. 9. 18.]

[제목개정 2013. 11. 20.]

제3조의3(외국인에 대한 법의 적용 범위) 법 제10조의2제2항에 따른 외국인에 대한 법의 적용범위는 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2023. 6. 27.>

1. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 근로계약을 체결한 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 법의 전부를 적용
   가. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 주재(D-7), 기업투자(D-8) 및 무역경영(D-9)의 체류자격을 가진 사람(법에 따른 고용보험에 상응하는 보험료와 급여에 관하여 그 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 적용되지 않는 경우는 제외한다)
   나. 「출입국관리법 시행령」 제12조의2에 따른 외국인의 체류자격 중 영주(F-5)의 체류자격을 가진 사람
   다. 「출입국관리법 시행령」 제23조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람
2. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 근로계약을 체결한 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 경우에 법의 전부를 적용
   가. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 사람
   나. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 사람
3. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 법 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약(이하 "문화예술용역 관련 계약"이라 한다)을 체결한 외국인(이하 "외국인예술인"이라 한다) 또는 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약(이하 "노무제공계약"이라 한다)을 체결한 외국인(이하 "외국인노무제공자"라 한다)으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 법 제1장, 제2장, 제4장, 제5장의2, 제5장의3, 제6장, 제8장 또는 제9장의 예술인 또는 노무제공자에 관한 규정을 적용

가.「출입국관리법 시행령」제12조의2에 따른 외국인의 체류자격 중 영주(F-5)의 체류자격을 가진 사람
나.「출입국관리법 시행령」제23조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람

4. 법 제10조의2제2항에 따른 외국인 중 외국인예술인 또는 외국인노무제공자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람: 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 경우 법 제1장, 제2장, 제4장, 제5장의2, 제5장의3, 제6장, 제8장 또는 제9장의 예술인 또는 노무제공자에 관한 규정을 적용
가.「출입국관리법 시행령」제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 사람
나.「출입국관리법 시행령」제23조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 사람

[본조신설 2019. 6. 25.]
[제목개정 2023. 6. 27.]

제4조(대리인) ① 사업주는 대리인을 선임하여 사업주가 법과 이 영에 따라 행할 사항을 대리인에게 하게 할 수 있다.
② 사업주는 대리인을 선임하거나 해임하였을 때에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제5조(고용보험 통계의 관리 등) ① 고용노동부장관은 법 제11조에 따른 조사·연구와 고용보험의 운영을 통하여 생성된 고용보험 관련 통계(이하 이 조에서 "고용보험 통계"라 한다)를 체계적으로 관리·운영하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
② 고용노동부장관은 고용보험 통계를 체계적으로 관리·운영하기 위하여 고용보험 통계 전문요원을 둘 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
③ 고용보험 통계 전문요원의 자격, 복무 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제6조(업무의 대행) ① 고용노동부장관은 법 제11조제3항에 따라 노동시장에 관한 연구와 고용보험(이하 "보험"이라 한다) 관련 업무를 지원하기 위한 조사·연구 사업을 다음 각 호의 기관 또는 단체가 대행하도록 할 수 있다. <개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2013. 1. 25., 2026. 5. 6.>
1.「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」제8조에 따라 설립된 보험 관련 정부출연연구기관
2.「고용정책 기본법」제18조에 따라 설립된 한국고용정보원
3.「고등교육법」제2조에 따른 학교(부설 연구기관을 포함한다)
4. 그 밖에 노동시장·직업 및 직업능력개발과 보험 관련 업무에 관한 조사·연구를 수행할 수 있는 민간연구기관
② 고용노동부장관은 제1항에 따라 업무를 대행하도록 하는 경우에는 그에 필요한 조사·연구, 관리·운영 등에 드는 경비를 고용보험기금(이하 "기금"이라 한다)에서 지원할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

제6조의2(보험사업 평가기관) ① 법 제11조의2제2항에서 "대통령령으로 정하는 기관"이란 다음 각 호의 기관 중에서 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 이 조에서 "평가기관"이라 한다)을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>
1.「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따른 정부출연연구기관
2.「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관
3.「고등교육법」제2조제1호부터 제6호까지의 규정에 해당하는 학교(부설 연구기관을 포함한다)
4. 민간연구기관
② 고용노동부장관은 평가기관에 대하여 예산의 범위에서 업무 수행에 필요한 비용을 지원할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>
③ 평가기관은 제6조제1항, 제57조제1항 및 제145조제2항부터 제9항까지의 규정에 따른 대행기관 또는 수탁기관에 평가를 위하여 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.<개정 2020. 3. 31., 2025. 12. 23.>
④ 평가기관의 구체적인 업무, 지정기간 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2009. 3. 12.]

제2장 피보험자의 관리

제7조(피보험자격의 취득 또는 상실 신고 등) ① 사업주나 하수급인(下受給人)은 법 제15조에 따라 고용노동부장관에게 그 사업에 고용된 근로자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하려는 경우에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(근로자가 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 신고해야 한다. 이 경우 사업주나 하수급인이 해당하는 달에 고용한 일용근로자의 근로일수, 임금 등이 적힌 근로내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 피보험자격의 취득 및 상실을 신고한 것으로 본다. <개정 2010. 7. 12., 2020. 8. 27.>

② 고용산재보험료징수법 제11조제3항에 따라 사업의 개시 또는 종료 신고를 한 사업주는 제1항에 따른 신고기간 내에 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실 신고를 해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

③ 삭제<2020. 8. 27.>

④ 삭제<2020. 8. 27.>

제8조(근로자의 피보험자격에 관한 신고) 법 제15조제3항에 따라 근로자가 피보험자격의 취득 및 상실 등에 관한 사항을 신고할 때에는 근로계약서 등 고용관계를 증명할 수 있는 서류를 제출하여야 한다.

제9조(피보험자의 전근 신고) 사업주는 피보험자를 자신의 하나의 사업에서 다른 사업으로 전보시켰을 때에는 전보일부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

제10조(피보험자 이름 등의 변경 신고) ①사업주는 피보험자의 이름이나 주민등록번호가 변경되거나 정정되었을 때에는 변경일이나 정정일부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13.>

② 법 제113조의2제1항 후단에 따른 보장기관 또는 위탁기관은 같은 항 후단에 따른 수급자가 「국민기초생활 보장법」 제8조제2항에 따른 생계급여 수급권자인 수급자(이하 이 조에서 "수급권자인 수급자"라 한다)에서 그 밖의 수급자로 변경되거나 그 밖의 수급자에서 수급권자인 수급자로 변경된 경우에는 그 변경일부터 14일 이내에 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<신설 2012. 1. 13., 2017. 6. 27.>

제11조(확인의 청구와 통지) ① 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 법 제17조제1항에 따라 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인하려면 고용노동부장관에게 이를 청구해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

② 고용노동부장관은 법 제17조제3항에 따라 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인한 결과를 해당 청구인과 그 청구인을 고용하거나 고용하였던 사업주 또는 하수급인에게 알려야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제11조의2(피보험자격의 취득기준) ① 법 제18조제1항에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 근로자는 다음 각 호의 순서에 따라 피보험자격을 취득한다. 다만, 일용근로자와 일용근로자가 아닌 근로자로 동시에 고용되어 있는 경우에는 일용근로자가 아닌 근로자로 고용된 사업에서 우선적으로 피보험자격을 취득한다.

1. 고용산재보험료징수법 제16조의3에 따른 월평균보수(제21조의3에 따른 고용유지지원금을 받은 근로자의 경우에는 그 지원금 지급이 개시된 연도의 직전 연도의 보수총액을 기준으로 산정한 월평균보수를 말한다)가 많은 사업
2. 월 소정근로시간이 많은 사업
3. 근로자가 선택한 사업

② 법 제77조의2제1항에 따른 예술인(이하 "예술인"이라 한다)이 법 제18조제4항에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 피보험자격을 취득한다.

1. 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
2. 문화예술용역 관련 계약과 근로계약 또는 노무제공계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
3. 문화예술용역 관련 계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이중 취득의 제한에 관하여는 제1항에 따른다.

③ 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공자(이하 "노무제공자"라 한다)가 법 제18조제4항에 따라 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에서 동시에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 체결한 경우에는 다음 각 호의 구분에 따라 피보험자격을 취득한다.

1. 둘 이상의 노무제공계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
2. 노무제공계약과 근로계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 동시에 체결한 경우에는 모든 사업에서 피보험자격을 취득한다.
3. 노무제공계약과 둘 이상의 근로계약을 동시에 체결한 경우에는 제1호 및 제2호에 따르되, 근로자로서의 피보험자격의 이중 취득의 제한에 관하여는 제1항에 따른다.

[본조신설 2023. 6. 27.]

제3장 고용안정·직업능력개발사업

제12조(우선지원 대상기업의 범위) ① 법 제19조제2항에서 "대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업"이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하 "우선지원대상기업"이라 한다)을 말한다. <개정 2009. 3. 12., 2012. 10. 29., 2021. 12. 31.>

1. 삭제<2012. 10. 29.>
2. 삭제<2012. 10. 29.>
3. 삭제<2012. 10. 29.>
4. 삭제<2012. 10. 29.>
5. 삭제<2012. 10. 29.>

② 제1항에 해당하지 않는 기업으로서 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 제1항에도 불구하고 우선지원대상기업으로 본다.<개정 2012. 10. 29., 2021. 12. 31.>

③ 제1항에 따른 우선지원대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원대상기업에 해당하지 않게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 5년간 우선지원대상기업으로 본다.<신설 2010. 12. 31., 2013. 1. 25., 2021. 12. 31.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항에 따라 지정된 상호출자제한기업집단에 속하는 회사는 그 지정된 날이 속하는 보험연도의 다음 보험연도부터 우선지원대상기업으로 보지 않는다.<개정 2010. 12. 31., 2016. 12. 30., 2021. 12. 28., 2021. 12. 31.>

⑤ 제1항에 따라 우선지원대상기업에 해당하는지를 판단하는 경우 그 기준이 되는 사항은 다음 각 호와 같다.<개정 2009. 3. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2012. 10. 29., 2016. 8. 11., 2021. 12. 31.>

1. 상시 사용하는 근로자 수는 그 사업주가 하는 모든 사업에서 전년도 매월 말일 현재의 근로자 수(건설업에서는 일용근로자의 수는 제외한다)의 합계를 전년도의 조업 개월 수로 나누어 산정한 수로 하되, 「공동주택관리법」에 따른 공동주택을 관리하는 사업의 경우에는 각 사업별로 상시 사용하는 근로자의 수를 산정한다. 이 경우 상시 사용하는 근로자 수를 산정할 때 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자는 0.5명으로 하여 산정하고, 60시간 미만인 단시간근로자는 상시 사용하는 근로자 수 산정에서 제외한다.
2. 하나의 사업주가 둘 이상의 산업의 사업을 경영하는 경우에는 상시 사용하는 근로자의 수가 많은 산업을 기준으로 하며, 상시 사용하는 근로자의 수가 같은 경우에는 임금총액, 매출액 순으로 그 기준을 적용한다.

⑥ 제5항에도 불구하고 보험연도 중에 보험관계가 성립된 사업주에 대해서는 보험관계성립일 현재를 기준으로 우선지원대상기업에 해당하는지를 판단해야 한다.<개정 2010. 12. 31., 2021. 12. 31.>

제13조 삭제 <2011. 9. 15.>

제14조 삭제 <2010. 12. 31.>

제15조 삭제 <2010. 12. 31.>

제16조 삭제 <2010. 12. 31.>

제17조(고용창출에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있으며, 제2호의 경우에는 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다. <개정 2011. 9. 15., 2013. 12. 24., 2015. 8. 19., 2015. 12. 4., 2016. 12. 30., 2017. 12. 26., 2019. 12. 31., 2021. 12. 31.>

1. 근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육훈련 또는 안식휴가 부여 등(이하 "일자리 함께하기"라 한다)을 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우.
2. 고용노동부장관이 정하는 시설을 설치·운영하여 고용환경을 개선하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우.
3. 직무의 분할, 근무체계 개편 또는 시간제직무 개발 등을 통하여 실업자를 근로계약기간을 정하지 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새로 고용하는 경우
4. 위원회에서 심의·의결한 성장유망업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우
5. 위원회에서 심의·의결한 업종에 해당하는 우선지원대상기업이 고용노동부장관이 정하는 전문적인 자격을 갖춘 자(이하 "전문인력"이라 한다)를 고용하는 경우
6. 제28조에 따른 임금피크제, 제28조의2에 따른 임금을 감액하는 제도 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 15세 이상 34세 이하의 청년 실업자를 고용하는 경우
7. 고용노동부장관이 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 또는 제2호에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무에 고령자 또는 준고령자를 새로 고용하는 경우

② 제1항에 따라 지원하는 경우에 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>

[본조신설 2010. 12. 31.]

[대통령령 제26496호(2015. 8. 19.) 제17조제1항제6호의 개정규정은 같은 법 부칙 제2조의 규정에 의하여 2018년 12월 31일까지 유효함. 다만, 2018년 12월 31일까지 제17조제1항제6호의 개정규정에 따라 임금피크제 도입 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 청년 실업자를 고용하는 사업주에 대한 지원에 관하여는 유효기간이 종료된 후에도 제17조제1항제6호의 개정규정을 적용한다.]

제18조(고용조정의 지원 내용 등) ① 법 제21조제1항 및 제2항에 따라 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하는 사업주에게는 지원금이나 장려금을 지급한다.

② 법 제21조제3항에 따라 지원을 확대할 수 있는 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로 한다.<개정 2009. 12. 30., 2026. 5. 6.>

1. 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제1항제1호에 따라 고용조정 지원 등이 필요한 업종으로 지정된 업종(이하 이 조에서 "지정업종"이라 한다)에 속하는 사업을 하는 사업주
2. 제1호에 따른 사업주로부터 지정업종에 속하는 사업의 도급을 받아 제조·수리 등을 하는 사업주로서 매출액의 2분의 1 이상이 그 지정업종과 관련된 사업의 사업주
3. 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제1항제2호 또는 제3호에 따라 고용조정 지원 등이 필요한 지역으로 지정된 지역(이하 "지정지역"이라 한다)에 위치하는 사업의 사업주
4. 고용상황이 전국적으로 현저히 악화되어 특별지원이 필요하다고 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회(이하 "고용정책심의회"라 한다)에서 인정한 사업주

③ 고용노동부장관은 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주가 고용안정을 위한 조치를 하는 경우에는 제19조, 제20조, 제20조의2, 제21조, 제21조의2부터 제21조의4까지 및 제22조에도 불구하고 고용정책심의회의 심의를 거쳐 지원의 요건과 지원의 수준을 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 달리 정할 수 있다.<개정 2008. 9. 18., 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2020. 3. 31., 2026. 5. 6.>

제19조(고용유지지원금의 지급 대상) ① 고용노동부장관은 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 그 사업에서 고용하여 피보험자격 취득 후 90일이 지난 피보험자[일용근로자, 「근로기준법」 제26조에 따라 해고가 예고된 사람, 경영상 이유에 따른 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 사람 및 사업주(사업주가 법인인 경우에는 그 대표자를 말한다)의 배우자 및 직계존속·비속은 제외한다. 이하 이 조, 제21조, 제21조의3, 제21조의4, 제22조, 제22조의2, 제35조제8호 및 제37조의3에서 같다]에게 역(曆)에 따른 1개월의 소정근로시간 중 100분의 20 이상을 단축하고, 그 단축된 근로시간에 대한 임금을 보전하기 위하여 금품을 지급하는 조치(이하 "고용유지조치"라 한다)를 하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키지 않은 경우에 지원금(이하 "고용유지지원금"이라 한다)을 지급한다. <개정 2008. 4. 30., 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2013. 4. 22., 2013. 12. 24., 2017. 12. 26., 2020. 12. 29., 2023. 12. 26., 2026. 5. 6.>

1. 삭제<2026. 5. 6.>
2. 삭제<2026. 5. 6.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 관할 직업안정기관의 장이 불가피하다고 인정하는 경우를 제외하고는 해당 달에 대한 고용유지지원금을 지급하지 않는다.<개정 2023. 12. 26.>

1. 사업주가 제1항에 따른 고용유지조치 기간 동안 근로자를 새로 고용하는 경우
2. 사업주가 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우
3. 사업주가 고용유지조치를 하려는 날의 전날 이전 2년 동안 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 고용유지조치 기간의 마지막 날의 다음 날부터 6개월 이내에 고용조정으로 소속 피보험자의 100분의 10 이상을 이직시킨 경우

③ 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 등으로 고용사정이 급격히 악화된 경우에는 고용유지조치의 대상이 되는 피보험자의 피보험자격 취득 기간을 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간으로 달리 정할 수 있다.<신설 2020. 12. 29., 2026. 5. 6.>

1. 삭제<2026. 5. 6.>
2. 삭제<2026. 5. 6.>

④ 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 파견사업주 또는 도급을 받은 사업주(이하 이 항에서 "수급사업주"라 한다)가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사용사업주 또는 도급을 주는 사업주의 사업장에 종사하는 피보험자를 대상으로 그 단축된 근로시간을 산정하여 파견사업주 또는 수급사업주에게 고용유지지원금을 지급한다. <신설 2020. 12. 29., 2024. 12. 24., 2026. 5. 6.>

1. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 파견사업주가 고용유지조치를 실시하고 있는 사용사업주의 사업장에서 종사하는 같은 법에 따른 파견근로자(이하 "파견근로자"라 한다)를 대상으로 고용유지조치를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 해당 피보험자를 이직시키지 않은 경우
2. 수급사업주가 고용유지조치를 실시하고 있는 도급을 주는 사업주의 사업장에서 종사하는 피보험자를 대상으로 고용유지조치를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 해당 피보험자를 이직시키지 않은 경우

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고용유지지원금의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<신설 2022. 6. 28.>

제20조(고용유지조치를 위한 계획의 수립 및 신고) ① 제19조에 따른 고용유지지원금을 받으려는 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 요건을 갖춘 고용유지조치계획을 역에 따른 1개월 단위로 수립하여 고용유지조치 실시예정일 전날까지 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 신고한 계획 중 고용유지조치 실시예정일, 고용유

지조치 대상자, 고용유지조치기간에 지급할 금품 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하는 경우에는 변경예정일 전날까지 그 내용을 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. <개정 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2013. 4. 22., 2013. 12. 24., 2026. 5. 6.>

1. 고용유지조치계획의 수립 또는 변경 시 그 사업의 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 제21조의3제1항 및 제28조제1항에서 같다)와 협의를 거칠 것. 다만, 변경하려는 고용유지조치계획의 내용이 경영 악화 이전의 고용상태로 회복하기 위하여 고용유지조치기간을 단축하거나 고용유지대상자 수를 축소하는 등 근로자에게 불리하지 아니한 경우는 제외한다.
2. 직전 달(고용유지조치가 시작된 날이 속하는 달은 제외한다)에 대한 고용유지조치계획의 실시 내용 및 관련 증거서류를 갖출 것

② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 고용유지조치 실시일 또는 변경일부터 다음 각 호에서 정한 기한까지 신고할 수 있다.<개정 2020. 12. 29., 2025. 9. 23.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 30일
   가. 「재난 및 안전관리 기본법」 제60조에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 소재하는 사업의 사업주가 그 특별재난으로 인하여 고용유지조치를 실시한 경우
   나. 「유아교육법」 제31조, 「초·중등교육법」 제64조 및 「고등교육법」 제61조에 따른 휴업명령 및 휴원·휴교 처분이 있는 경우
   다. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제49조제1항제2호에 따른 조치가 있는 경우
2. 제1호 외의 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우: 3일
   가. 노사대표의 부재 등으로 인하여 고용유지조치계획의 수립·실시 여부에 관한 노사협의가 지연되는 경우
   나. 제품이나 원자재의 50퍼센트 이상을 공급하거나 공급받는 사업이 예상할 수 없는 조업단축이나 폐업을 하는 경우
   다. 천재지변이나 그 밖에 고용노동부장관이 인정하는 부득이한 사유가 발생한 경우

③ 삭제<2013. 12. 24.>

④ 삭제<2010. 2. 8.>

⑤ 삭제<2013. 4. 22.>

[제목개정 2013. 4. 22.]

제20조의2(고용유지조치계획 위반에 대한 지원제한) 고용노동부장관은 제20조제1항에 따라 신고하거나 변경신고한 고용유지조치계획과 다르게 고용유지조치를 이행한 사업주에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 사실이 발생한 날이 속한 달에 대한 고용유지지원금의 전부 또는 일부를 지급하지 아니할 수 있다.

[본조신설 2013. 4. 22.]

제21조(고용유지지원금의 금액 등) ① 고용유지지원금은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다. 다만, 고용노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 1년의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간에 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 4분의 3 이상 10분의 9 이하로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율[우선지원대상기업에 해당하지 않는 기업(이하 "대규모기업"이라 한다)의 경우에는 3분의 2]에 해당하는 금액으로 한다. <개정 2014. 12. 31., 2017. 12. 26., 2020. 4. 28., 2021. 12. 31., 2026. 5. 6.>

1. 고용유지조치로 단축된 근로시간의 합계가 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 미만인 경우: 단축된 근로시간의 합계에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액
2. 고용유지조치로 단축된 근로시간의 합계가 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 이상인 경우: 단축된 근로시간의 합계에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2에 해당하는 금액

② 제1항에 따른 고용유지지원금은 그 조치를 실시한 일수의 합계가 그 보험연도의 기간 중에 180일에 이를 때까지만 지급한다.<개정 2013. 12. 24., 2017. 12. 26., 2026. 5. 6.>

③ 삭제<2026. 5. 6.>

④ 삭제<2013. 12. 24.>

⑤ 제1항에 따라 지급되는 고용유지지원금은 고용유지조치 대상 피보험자 1명당 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 초과할 수 없다.<개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13., 2026. 5. 6.>

[제목개정 2013. 4. 22.]

제21조의2(고용안정 조치에 따른 피보험자의 금품감소 수준) 법 제21조제1항 후단에서 "대통령령으로 정하는 수준"이란 평균임금의 100분의 50에 해당하는 액수 미만(지급되는 금품이 없는 경우를 포함한다)을 말한다. <개정 2026. 5. 6.>

[본조신설 2013. 4. 22.]

[제목개정 2026. 5. 6.]

제21조의3(고용안정 조치에 따른 피보험자 지원요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제21조제1항 후단에 따라 사업주가 고용노동부령으로 정하는 고용조정이 불가피하게 된 사유가 있음에도 고용조정을 하는 대신에 근로자대표와의 협의를 거쳐 다음 각 호의 구분에 따른 피보험자 수에 대하여 30일 이상 근로를 제공하지 않도록 하는 조치를 하고, 그 기간 동안 휴업수당 등 금품을 지급하지 않거나 평균임금의 100분의 50에 해당하는 액수 미만으로 지급하는 경우에는 해당 피보험자에게 지원금을 지급할 수 있다. 이 경우 사업주가 휴업수당을 지급하지 않거나 평균임금의 100분의 50에 해당하는 액수 미만으로 지급하는 경우에는 「근로기준법」 제46조제2항에 따라 노동위원회의 승인을 받아야 한다. <개정 2020. 6. 9., 2020. 9. 29., 2020. 12. 29., 2026. 5. 6.>

1. 전체 피보험자 수가 19명 이하인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 50 이상
2. 전체 피보험자 수가 20명 이상 99명 이하인 경우: 피보험자 10명 이상
3. 전체 피보험자 수가 100명 이상 999명 이하인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 10 이상
4. 전체 피보험자 수가 1000명 이상인 경우: 피보험자 100명 이상

② 제1항에 따른 지원금은 해당 피보험자의 평균임금의 100분의 50 범위에서 사업주가 해당 피보험자에게 지급한 금품을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 금액으로 한다. 이 경우 지원금은 피보험자 1명당 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 초과할 수 없다.<개정 2026. 5. 6.>

③ 제1항에 따른 지원금의 지급기간은 피보험자 1명당 180일을 초과할 수 없다.<개정 2023. 12. 26., 2026. 5. 6.>

④ 제1항에 따라 고용노동부장관이 피보험자에게 지원금을 지급하는 경우 사업주는 지원금을 받는 피보험자의 직업능력 개발·향상 등을 위하여 필요한 조치에 관한 내용이 포함된 고용유지조치계획을 수립하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 삭제<2026. 5. 6.>

⑥ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 제1항에 따른 지원금의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법·절차 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2020. 6. 9., 2022. 6. 28., 2026. 5. 6.>

[본조신설 2013. 4. 22.]

[제목개정 2026. 5. 6.]

제21조의4(직업능력 개발·향상 조치 등에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 제21조의3제4항에 따른 고용유지조치계획에 따라 사업주가 피보험자에 대하여 직업능력 개발·향상 등을 위한 조치를 하는 데 필요한 지원을 할 수 있다.

② 제1항에 따른 지원의 신청절차, 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

[본조신설 2013. 4. 22.]

제22조(이직예정자 등 재취업 지원) 고용노동부장관은 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단독이나 공동으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게 신속한 재취업을 지원하기 위해 필요한 시설을 직접 갖추거나 그 시설을 갖춘 외부기관에 위탁하여 재취업에 필요한 서비스를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 비용의 일부를 지원할 수 있다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 해당 사업의 피보험자로서 고용조정, 정년(停年) 또는 근로계약기간이 끝남에 따른 이직예정자
2. 해당 사업의 피보험자였던 사람으로서 고용조정, 정년 또는 근로계약기간이 끝나 이직한 사람

[전문개정 2010. 12. 31.]

제22조의2(고용유지를 위한 노사합의에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단체협약의 체결, 취업규칙의 변경, 근로계약의 변경 또는 그 밖의 상호 합의를 통해 해당 사업에 고용된 피보험자의 고용을 유지하기로 한 경우에는 예산의 범위에서 사업주에게 필요한 비용을 지원할 수 있다.

② 고용노동부장관은 해당 피보험자가 제21조의3에 따른 피보험자에 대한 지원금의 지급요건에 해당하는 경우에는 그 피보험자를 고용하고 있는 사업주에게 제1항에 따른 지원을 하지 않는다.

③ 제1항에 따른 지원 대상자의 선정, 지원 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

제23조 삭제 <2008. 9. 18.>

제24조(지역고용촉진 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제22조에 따라 지정지역으로 사업을 이전하거나 지정지역에서 사업을 신설 또는 증설하는 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어 사업을 이전, 신설 또는 증설하는 사업주에게 지역고용촉진 지원금을 지급한다. <개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17.>

1. 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제3항에 따라 고시된 고용조정의 지원 등의 기간(이하 이 조에서 "지정기간"이라 한다)에 사업의 이전, 신설 또는 증설과 그에 따른 근로자의 고용에 관한 지역고용계획을 세워 고용노동부장관에게 신고할 것
2. 제1호에 따라 고용노동부장관에게 신고한 지역고용계획에 따라 시행할 것
3. 지역고용계획이 제출된 날부터 1년 6개월 이내에 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작될 것
4. 이전, 신설 또는 증설된 사업의 조업이 시작된 날(이하 이 조에서 "조업시작일"이라 한다) 현재 그 지정지역이나 다른 지정지역에 3개월 이상 거주한 구직자를 그 이전, 신설 또는 증설된 사업에 피보험자로 고용할 것
5. 고용정책심의회에서 그 필요성이 인정된 사업일 것
6. 지역고용계획의 실시 상황과 고용된 피보험자에 대한 임금지급 상황이 적힌 서류를 갖추고 시행할 것

② 지역고용촉진 지원금을 받으려는 사업주는 제1항제3호에 따른 조업을 시작하면 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 지역고용촉진 지원금은 제1항제4호에 따라 고용된 피보험자에게 지급된 임금의 2분의 1(대규모기업의 경우에는 3분의 1로 한다)에 해당하는 금액으로 하되, 제21조제5항에 따라 고용노동부장관이 고시한 금액을 초과할 수 없다. <개정 2010. 12. 31., 2012. 1. 13.>

④ 지역고용촉진 지원금은 조업시작일부터 1년간 지급한다.<개정 2010. 12. 31.>

⑤ 지역고용촉진 지원금은 하나의 지정기간에 제1항제4호에 따라 고용된 피보험자수가 200명을 초과하는 경우에는 그 초과하는 인원 중 100분의 30에 대하여만 지급한다.

⑥ 지역고용촉진 지원금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 않는다.<신설 2010. 12. 31., 2013. 12. 24., 2016. 12. 30., 2020. 8. 27., 2022. 6. 28., 2023. 6. 27.>

1. 제1항제4호에 따라 고용된 피보험자의 고용기간이 6개월 미만인 경우
2. 사업주가 조업시작일 전 3개월부터 조업시작일 후 1년까지 고용조정으로 근로자를 이직시킨 경우
3. 제1항제4호에 따라 구직자를 피보험자로 고용한 사업주가 해당 피보험자의 최종 이직(해당 사업주가 해당 피보험자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우로 한정한다. 이하 제4호에서 같다) 당시 사업주와 같은 경우. 다만,

사업주가 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우는 제외한다.

4. 제1항제4호에 따라 구직자를 피보험자로 고용한 사업주가 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업과 관련되는 사업주인 경우

4의2. 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 경우

5. 사업주가 제1항제4호에 따라 고용된 근로자에게 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액 미만의 임금을 지급한 경우. 다만, 해당 근로자가 같은 법 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 근로자인 경우는 제외한다.

6. 사업주(사업주가 법인인 경우에는 그 대표자를 말한다)가 본인의 배우자 또는 직계존속·비속을 제1항제4호에 따른 근로자로 고용한 경우

7. 제1항제4호에 따라 고용된 근로자가 그 고용된 날 이전 3년 동안에 2년 이상 지역고용촉진 지원금 지급대상이었던 경우

8. 그 밖에 법 제22조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종에 해당하는 경우

⑦ 삭제<2013. 12. 24.>

⑧ 지역고용촉진 지원금의 신청 기간 등 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2022. 6. 28.>

제25조 삭제 <2024. 12. 24.>

제25조의2 삭제 <2024. 12. 24.>

제26조(고용촉진장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 장애인, 여성가장 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관(이하 이 조에서 "직업안정기관등"이라 한다)에 구직등록을 한 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에게 고용촉진장려금을 지급한다. <개정 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2016. 12. 30., 2019. 7. 2., 2020. 6. 9., 2021. 6. 8., 2024. 6. 25.>

1. 고용노동부장관이 고시하는 바에 따라 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람을 대상으로 하는 취업지원프로그램을 이수한 사람
2. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호에 따른 중증장애인으로서 1개월 이상 실업상태에 있는 사람
3. 가족 부양의 책임이 있는 여성 실업자 중 고용노동부령으로 정하는 사람으로서 「국민기초생활 보장법 시행령」 제11조제2항 전단에 따른 취업대상자 또는 「한부모가족지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호대상자에 해당하고 1개월 이상 실업상태에 있는 사람
4. 삭제<2024. 6. 25.>
5. 제1호부터 제3호까지의 규정에 따른 요건을 갖추지 못한 실업자 중에서 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 취업촉진을 위한 조치가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

② 제1항에 따른 고용촉진장려금(이하 "고용촉진장려금"이라 한다)은 사업주가 피보험자를 6개월 이상 고용한 경우에 다음 각 호의 구분에 따라 지급한다.<개정 2016. 12. 30., 2018. 7. 3.>

1. 고용기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우: 6개월분
2. 고용기간이 12개월 이상인 경우: 12개월분. 다만, 고용노동부장관이 정하여 고시하는 피보험자에 대한 고용기간이 18개월 이상인 경우에는 다음 각 목의 구분에 따른다.
   가. 고용기간이 18개월 이상 24개월 미만인 경우: 18개월분
   나. 고용기간이 24개월 이상인 경우: 24개월분

③ 고용촉진장려금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 않는다.<개정 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2016. 12. 30., 2018. 12. 31., 2020. 3. 31., 2022. 6. 28., 2024. 12. 24.>

1. 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람을 고용하는 경우

2. 삭제<2013. 1. 25.>
3. 대규모기업이 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우
4. 사업주가 고용촉진장려금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용촉진장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(고용촉진장려금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우
5. 고용촉진장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다. 이하 제6호에서 같다) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
   가. 사업주가 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우
   나. 사업주가 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우
6. 고용촉진장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우
7. 사업주가 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 경우
8. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 따른 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 사업주가 그 장애인 고용 의무가 이행되기 전까지 같은 법 제2조제1호에 따른 장애인(같은 조 제2호에 따른 중증장애인은 제외한다)을 새로 고용한 경우
9. 그 밖에 법 제23조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종에 해당하는 경우

④ 고용촉진장려금은 제1호의 금액에 제2호의 인원을 곱하여 산정한다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 매년 고용노동부장관이 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액. 다만, 지급대상이 된 기간 동안 해당 사업주가 제1항 각 호의 피보험자에 대하여 부담하는 보수를 초과할 수 없다.
2. 고용촉진장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수. 다만, 다음 각 목의 인원을 한도로 한다.
   가. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수가 10명 이상인 경우: 그 피보험자 수의 100분의 30(소수점 이하는 버린다)에 해당하는 인원. 다만, 100분의 30에 해당하는 인원이 30명을 넘는 경우에는 30명으로 한다.
   나. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수가 10명 미만인 경우: 3명

⑤ 삭제<2022. 12. 6.>

⑥ 삭제<2022. 12. 6.>

⑦ 고용촉진장려금의 신청 기간 등 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2012. 1. 13., 2016. 12. 30., 2022. 6. 28.>

⑧ 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난으로 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용촉진을 위한 긴급한 조치가 필요할 때에는 제2항부터 제7항까지의 규정(제3항의 경우 제1호, 제4호, 제5호 각 목 외의 부분 본문 및 제6호로 한정한다)에도 불구하고 제1항에 따른 사업주에 대한 지원을 확대하기 위하여 고용정책심의회의 심의를 거쳐 1년의 범위에서 고용기간, 고용촉진장려금의 지급제외 사유, 상한액 및 지급대상 피보험자 수의 한도를 고시로 달리 정할 수 있다.<신설 2020. 6. 9.>

[전문개정 2010. 12. 31.]

[제목개정 2016. 12. 30.]

제27조 삭제 <2008. 9. 18.>

제28조(임금피크제 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)에는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급한다. 다만, 제2호에 해당하는 경우에는 사업주에게도 임금피크제 지원금을 지급한다. <개정 2010. 12. 31., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2014. 12. 31., 2021. 6. 8.>

1. 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 60세 이상으로 연장하거나 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장하면서 55세 이후부터 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
2. 사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제4호에 따라 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(이하 이 조 및 제28조의4에서 "재고용"이라 한다)하면서 주당 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축하는 경우
3. 삭제<2013. 12. 24.>
4. 정년을 55세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용기간이 1년 미만인 경우는 제외한다)하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우

② 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 사람으로서 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 사람(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2015. 12. 4., 2021. 6. 8.>

1. 제1항제1호의 경우: 정년 연장기간에 따라 다음 각 목의 구분에 따른 비율. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다.
   가. 임금피크제 적용일부터 1년까지: 100분의 10
   나. 임금피크제 적용일부터 1년 초과 2년까지: 100분의 15
   다. 임금피크제 적용일부터 2년 초과 이후: 100분의 20
2. 제1항제2호의 경우: 100분의 30
3. 제1항제4호의 경우: 100분의 20. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다.

③ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액, 임금인상률과 제1항제2호에 따른 소정근로시간 단축으로 인한 사업주의 노무비용 증가액 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2014. 12. 31.>

④ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 임금피크제가 적용되는 날부터 5년 동안 지급한다. 다만, 고용기간이 5년보다 짧은 경우에는 그 고용기간 동안 지급하고, 제1항제1호에 따른 임금피크제 시행 이후 제1항제4호에 따라 재고용한 경우에도 최대 지급 기간은 통산하여 5년으로 한다.<개정 2013. 12. 24.>

⑤ 제1항에 따른 임금피크제 지원금의 금액산정, 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 12. 31.>

[제목개정 2010. 12. 31.]

[대통령령 제25022호(2013. 12. 24.) 제28조의 개정규정은 같은 법 부칙 제2조제2항의 규정에 의하여 다음 구분에 따라 유효함. 다만, 제1호 및 제2호에 따른 날까지 임금피크제 지원금 지급요건에 해당하게 된 근로자에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제28조의 개정규정을 적용한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장,「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에 따른 공공기관,「지방공기업법」제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2015년 12월 31일. 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2016년 12월 31일]

제28조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 임금이 감소한 해당 근로자에게 임금을 감액하는 제도가 적용되는 날부터 2018년 12월 31일까지 지원금을 지급한다. 다만, 해당 근로자의 고용기간이 2018년 12월 31일 전에 종료되는 경우는 그 고용기간 동안 지급한다.

② 제1항에 따른 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 사람으로서 피크임금(제1항에 따른 제도의 시행으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 100분의 10 이상 낮아진 근로자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.<개정 2021. 6. 8.>

③ 제1항에 따른 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액 및 임금인상률 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.
④ 제1항에 따른 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
[본조신설 2015. 12. 4.]

제28조의3 삭제 <2019. 12. 31.>

제28조의4(고령자 계속고용장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 경우에는 그 비용의 일부를 지원할 수 있다.
② 제1항에 따른 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법·절차 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>
[본조신설 2019. 12. 31.]

제28조의5(고령자 고용지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 60세 이상인 근로자를 고용노동부령으로 정하는 기준 이상으로 고용하는 사업주에 대해서 그 고용에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.
② 제1항에 따른 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법·절차 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>
[본조신설 2021. 12. 31.]

제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다. <개정 2012. 1. 13., 2012. 7. 10., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2014. 6. 17., 2014. 9. 30., 2015. 6. 30., 2016. 12. 30., 2018. 7. 3., 2018. 12. 31., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 6. 28., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24.>

1. 삭제<2018. 12. 31.>
2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 "육아휴직등" 이라 한다)을 30일[「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 "출산전후휴가"라 한다)의 기간과 중복되는 기간은 제외한다] 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주
3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 "유산·사산 휴가"라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주
   가. 다음의 어느 하나에 해당할 것
      1) 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우
      2) 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용하거나 사용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 한다.
   나. 삭제<2020. 3. 31.>
   다. 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 않을 것

4. 피보험자인 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 "업무분담자"라 한다)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주. 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금을 지급하지 않는다.<신설 2022. 6. 28.>

1. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목부터 다목까지에 해당하는 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관의 사업주
2. 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주
3. 그 밖에 법 제23조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종의 사업주

③ 제1항제2호에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 육아휴직등의 허용에 따른 사업주의 노무비용부담, 육아휴직등의 대상 자녀의 나이 등을 고려하여 매년 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직등의 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.<개정 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2015. 6. 30., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 6. 28.>

④ 제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 "대체인력지원금"이라 한다. 이하 이 조에서 같다)은 대체인력의 고용 또는 사용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간과 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 해당 근로자에 대한 1개월간의 업무 인수인계기간을 포함한다) 중 대체인력을 고용하거나 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 고용·사용 또는 업무분담자 지정에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액 또는 근로자파견의 대가를 초과할 수 없다.<개정 2012. 7. 10., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2015. 6. 30., 2016. 12. 30., 2018. 12. 31., 2021. 12. 31., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2025. 12. 23.>

⑤ 제1항제4호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 "업무분담지원금"이라 한다)은 업무분담자 지정에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 육아휴직등을 사용한 기간 중 업무분담자를 지정한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 육아휴직등에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력의 고용·사용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 업무분담지원금의 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없다.<신설 2024. 6. 25., 2024. 12. 24.>

⑥ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 지급한다.<신설 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2025. 6. 2., 2025. 12. 23.>

1. 제1항제2호에 해당하는 경우: 제3항에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 사업주가 제1항제2호의 요건을 갖추면 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아휴직등을 사용한 근로자를 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 6개월 이상 계속 고용하지 못한 경우를 포함한다)에 합산하여 한꺼번에 지급한다.
2. 제1항제3호에 해당하는 경우: 사업주가 제1항제3호의 요건을 갖추면 대체인력지원금의 100분의 100을 지급하되, 다음 각 목의 금액으로 구분하여 지급한다.
   가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금
   나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간에 해당하는 대체인력지원금
   다. 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 해당 근로자에 대한 1개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금

3. 제1항제4호에 해당하는 경우: 사업주가 제1항제4호의 요건을 갖추면 업무분담지원금의 100분의 100을 지급한다

.

⑦ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 신청 기간 등 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2013. 1. 25., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2022. 6. 28., 2024. 6. 25.>

[전문개정 2010. 12. 31.]

[제목개정 2016. 12. 30.]

제30조 삭제 <2010. 12. 31.>

제31조 삭제 <2010. 12. 31.>

제32조 삭제 <2013. 12. 24.>

제32조의2 삭제 <2010. 2. 8.>

제33조(고용관리 진단 등 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조제1항제1호에 따라 피보험자, 피보험자였던 사람 또는 그 밖에 취업할 의사를 가진 사람(이하 "피보험자등"이라 한다)의 고용안정과 취업의 촉진 등을 위하여 임금체계 개편과 직무재설계 등에 관하여 전문기관의 진단을 받는 사업주나 노사단체에 대하여 그 진단에 드는 비용의 전부 또는 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2017. 12. 26., 2021. 6. 8.>

② 제1항에 따른 지원 대상자의 선정, 지원수준, 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제34조 삭제 <2010. 12. 31.>

제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 사업을 말한다. <개정 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 2. 8., 2010. 12. 31., 2014. 12. 31., 2015. 12. 4., 2016. 7. 19., 2017. 6. 27., 2019. 12. 24., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2024. 12. 24.>

1. 피보험자등의 고용안정과 취업의 촉진에 관한 교육사업·홍보사업
2. 피보험자등의 고용안정 및 취업 촉진을 위한 직업소개, 직업진로지도, 채용지원, 장기근속지원 및 전직지원서비스사업 등 취업지원사업
3. 고령자·여성·장애인인 피보험자등의 고용환경개선사업
4. 건설근로자의 고용안정 등에 대한 지원사업
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 고용안정 등에 대한 지원사업
   가.「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제2조제1호의 기간제근로자(이하 "기간제근로자"라 한다)
   나. 파견근로자
   다.「산업안전보건법」제17조에 따른 안전관리자
   라.「산업안전보건법」제18조에 따른 보건관리자
   마.「근로기준법」제2조제1항제9호의 단시간근로자
   바. 계약의 형식에 관계없이「근로기준법」제2조제1항제1호에 따른 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도「근로기준법」등이 적용되지 않는 사람으로서 타인의 사업을 위하여 다른 사람을 사용하지 않고 그 운영에 필요한 노무를 직접 제공하고 그 대가를 받아 생활하는 사람
6.「근로기준법」제2조제1항제9호의 단시간근로자로의 전환을 지원하는 사업
7. 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일·가정 양립 지원사업
8. 고용유지조치에 따라 사업주가 피보험자의 임금을 보전하는 데에 드는 비용에 대한 대부사업(고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간으로 한정한다)

제35조의2(교육사업·홍보사업의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조에 따라 제35조제1호에 따른 교육사업 또는 홍보사업을 실시하려는 사람에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 지원을 하려면 대상 사업의 종류·내용, 지원의 내용과 수준 및 신청 방법 등을 미리 공고하여야 한다.

[본조신설 2017. 6. 27.]

제36조(취업지원사업의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조와 이 영 제35조제2호에 따라 다음 각 호의 자가 실시하는 취업지원사업에 드는 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 「직업안정법」 제18조에 따라 무료직업소개사업을 하는 자와 같은 법 제19조에 따라 유료직업소개사업을 하는 자
2. 「직업안정법」 제23조에 따라 직업정보제공사업을 하는 자
3. 그 밖에 고용노동부장관이 취업지원사업을 할 능력이 있다고 인정하는 자

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 지원을 하려면 대상 사업의 종류·내용, 대상 피보험자등의 범위, 지원의 내용과 수준 및 신청 방법 등을 미리 공고하여야 한다.<개정 2009. 3. 12., 2010. 7. 12.>

제37조(고령자 등의 고용환경 개선 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조와 이 영 제35조제3호에 따라 고령자, 여성 또는 장애인인 피보험자등의 고용안정과 취업의 촉진을 위하여 관련 시설 및 장비를 설치하거나 개선하려는 사업주에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원하거나 대부할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 제1항에 따른 지원이나 대부의 대상자 선정과 요건, 그 밖에 지원이나 대부에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제37조의2(고용안정 지원사업 등에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조에 따라 제35조제2호 및 제5호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업을 하려는 사업주에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2015. 12. 4., 2017. 6. 27.>

② 제1항에 따른 고용안정 지원사업의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 기간, 신청 방법 등 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 6. 28.>

[본조신설 2014. 12. 31.]

[제목개정 2017. 6. 27.]

제37조의3(우선지원대상기업의 고용유지 비용의 대부) ① 고용노동부장관은 법 제25조 및 이 영 제35조제8호에 따라 고용유지조치를 실시하는 우선지원대상기업의 사업주가 피보험자의 임금을 보전하는 데에 드는 비용에 대하여 예산의 범위에서 대부할 수 있다. <개정 2021. 12. 31.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 대부 대상자 해당 여부에 대한 확인 절차를 거친 후 대부 여부를 결정한다.

③ 제1항 및 제2항에서 규정한 사항 외에 대부 결정의 취소, 대부금액의 상환 등 대부제도의 운영에 필요한 세부사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.

[본조신설 2020. 6. 9.]

[제목개정 2021. 12. 31.]

제38조(고용촉진 시설의 지원) ① 법 제26조에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 고용촉진 시설"이란 다음 각 호의 시설을 말한다. <개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2020. 3. 31.>

1. 「고용정책 기본법」 제11조제4항에 따라 지방자치단체가 설치·운영하는 취업취약계층에 대한 고용서비스 제공에 필요한 시설
2. 「고등교육법」 제2조제1호·제2호 및 제4호에 따른 학교 중 고용노동부장관이 지정한 학교가 운영하는 취업지원 시설
3. 「초·중등교육법 시행령」 제90조 및 제91조에 따른 특수목적고등학교와 특성화고등학교 중 고용노동부장관이 지정한 학교

4. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제11조에 따른 고령자인재은행
5. 그 밖에 피보험자등의 고용안정, 고용촉진 및 사업주의 인력 확보를 위한 시설로서 고용노동부령으로 정하는 고용촉진 시설

② 고용노동부장관은 법 제26조에 따라 고용촉진 시설을 설치·운영하는 자에게 해당 시설의 설치·운영에 필요한 비용의 일부를 지원할 수 있다.<개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12.>

③ 제1항에 따른 고용촉진 시설의 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 고용노동부장관은 법 제26조에 따라 사업주가 단독이나 공동으로 설치·운영하는 어린이집의 운영비용 중 일부를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지원할 수 있다. 이 경우 우선지원대상기업의 사업주와 우선지원대상기업의 수가 100분의 50 이상인 사업주단체로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기준을 충족하는 사업주단체에 대해서는 지원의 수준을 높게 정할 수 있다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 매월 말일 기준으로 해당 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에서 보육하는 영유아 중 우선지원대상기업 소속 피보험자(「영유아보육법」에 따른 보호자인 피보험자로 한정한다)의 영유아(이하 이 조에서 "우선지원영유아"라 한다) 수의 비율이 100분의 50 이상인 경우
2. 매월 말일 기준으로 해당 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린이집에서 보육하는 영유아 중 우선지원영유아 수의 비율이 100분의 50 미만인 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 경우
   가. 제1호에 따른 지원을 받은 적이 있을 것
   나. 해당 직장어린이집에 입소 신청한 우선지원영유아 중 입소하지 못하고 있는 우선지원영유아가 없을 것

⑤ 고용노동부장관은 법 제26조에 따라 어린이집을 단독이나 공동으로 설치하려는 사업주나 사업주단체에 대하여 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 설치비용을 융자하거나 일부 지원할 수 있다. 이 경우 다음 각 호의 사업주나 사업주단체에 대하여는 융자나 지원의 수준을 높게 정할 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2011. 12. 8., 2013. 12. 24., 2021. 12. 31., 2022. 12. 6.>

1. 우선지원대상기업의 사업주
2. 제4항 후단에 따른 사업주단체
3. 장애아동 또는 영아를 위한 어린이집을 설치하려는 사업주나 사업주단체

제39조(일괄적용사업의 특례) 고용산재보험료징수법 제8조에 따라 일괄적용되는 사업의 경우에는 개별 사업을 하나의 사업으로 보아 제17조, 제19조, 제24조, 제26조 및 제29조를 적용한다. <개정 2008. 9. 18., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2020. 3. 31., 2021. 6. 8., 2024. 12. 24.>

제40조(지원금 등의 상호조정) ① 제19조에 따른 고용유지지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지조치기간에 제17조에 따른 비용 지원, 제22조의2제1항에 따른 비용 지원, 제26조에 따른 고용촉진장려금, 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금 또는 제28조의5에 따른 고령자 고용지원금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지 지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금 또는 장려금은 지급하지 않는다. <개정 2008. 9. 18., 2010. 2. 8., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31.>

② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 또는 장려금 중 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금 또는 장려금만 지급한다. 다만, 제17조제1항제4호에 따라 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업의 사업주가 고용노동부장관이 정하는 연령의 청년(이하 이 조에서 "청년"이라 한다) 실업자를 추가로 고용하는 경우 지원되는 지원금과 제35조제2호에 따라 중소기업에 취업한 청년의 장기근속을 지원하기 위하여 지원되는 지원금의 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 중복하여 지급할 수 있다.<개정 2015. 12. 4., 2016. 12. 30., 2017. 12. 12., 2018. 10. 2., 2018. 12. 31., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31.>

1. 제17조제1항제3호부터 제7호까지의 규정에 따른 지원금
2. 제24조에 따른 지역고용촉진 지원금
3. 삭제<2024. 12. 24.>

4. 삭제<2024. 12. 24.>
5. 제26조에 따른 고용촉진장려금
6. 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금
6의2. 제28조의5에 따른 고령자 고용지원금
7. 제29조제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금
8. 제35조제1호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업주에 대한 지원금
9. 제38조제4항에 따른 직장어린이집 운영비용 지원금

③ 제17조제1항제1호 및 제2호에 따른 비용 지원의 지급 요건에 동시에 해당하는 사업주가 있으면 그 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급한다.<개정 2008. 9. 18., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15.>

④ 제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 해당하는 지원금 또는 장려금의 금액에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2016. 12. 30.>

⑤ 삭제<2024. 12. 24.>

⑥ 근로자가 제28조 또는 제28조의2에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다.<개정 2015. 12. 4., 2019. 12. 31.>

[제목개정 2010. 12. 31.]

제40조의2(지원의 제한) 법 제26조의2에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우를 말한다.

1. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
2. 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
4. 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우

[본조신설 2011. 9. 15.]

제41조(사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원) ① 법 제27조제1항에서 "대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련"이란 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조제1항에 따라 인정받은 직업능력개발훈련과정으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련 또는 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행 과정을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2020. 8. 27., 2020. 9. 29., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 피보험자[법 제2조제1호나목에 따른 피보험자(이하 "자영업자인 피보험자"라 한다)는 제외한다]를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
2. 피보험자가 아닌 사람으로서 해당 사업주에게 고용된 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
4. 직업안정기관에 구직등록한 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
5. 해당 사업에 고용된 피보험자(자영업자인 피보험자는 제외한다)에게 유급휴가[「근로기준법」 제60조의 연차 유급휴가가 아닌 경우로서 휴가기간 중 같은 법 시행령 제6조에 따른 통상임금(이하 "통상임금"이라 한다)에 해당하는 금액 이상의 임금을 지급한 경우를 말한다]를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 훈련
   가. 우선지원대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주(이하 이 호에서 "우선지원대상기업사업주등"이라 한다)가 해당 근로자를 대상으로 계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련
   나. 우선지원대상기업사업주등이 해당 근로자를 대상으로 계속하여 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상 실시하면서 대체인력을 고용하는 훈련

다. 삭제<2021. 6. 8.>

라. 우선지원대상기업사업주등이 아닌 사업주가 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 계속하여 60일 이상의 유급휴가를 주어 180시간 이상 실시하는 훈련

마. 삭제<2021. 6. 8.>

바. 사업주가 기능·기술을 장려하기 위하여 근로자 중 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련

② 제1항에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금은 다음 각 호의 금액으로 한다.<개정 2020. 8. 27.>

1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 직업능력개발 훈련에 대한 지원금: 훈련비(고용노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 비용에 한정한다)에 사업 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액. 다만, 다음 각 목의 직업능력개발 훈련에 대한 지원금은 본문에 따른 금액에 다음 각 목의 구분에 따른 금액을 더한 금액으로 한다.

가. 제1항제3호 및 제4호에 해당하는 직업능력개발 훈련: 고용노동부장관이 정하여 고시하는 훈련수당

나. 제1항제5호에 해당하는 직업능력개발 훈련: 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 제1항제5호나목에 따른 대체인력에게 지급한 임금 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액

2. 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정에 대한 지원금: 고용노동부장관이 고시하는 훈련비에 훈련의 종류·직종, 사업 규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액에 고용노동부장관이 고시하는 숙식비·훈련장려금을 더한 금액

③ 법 제27조제2항제6호에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.<개정 2017. 6. 27.>

1. 생산직 또는 생산 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 기능·기술을 장려하기 위하여 필요하다고 인정하여 고시하는 사람
2. 법 제20조에 따른 고용창출을 위하여 사업주가 근로자를 조(組)별로 나누어 교대로 근로하게 하는 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 교대제를 실시(4조 이하로 실시하는 경우로 한정한다)한 이후 교대제의 적용을 새로 받게 되는 근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람
3. 고용노동부장관이 정한 직업능력개발 훈련 및 평가를 받는 것을 조건으로 고용한 근로자

④ 고용노동부장관은 법 제27조제2항 각 호에 해당하는 근로자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에 대하여 훈련에 필요한 비용을 우대하여 지원하려는 경우에는 훈련비, 훈련기간 중 훈련대상자 및 대체인력에게 지급한 임금, 그 밖에 훈련에 필요한 비용을 고려한 지원수준을 정하여 고시하여야 한다.<신설 2017. 6. 27.>

⑤ 직업능력개발 훈련의 훈련비와 훈련수당의 지원범위, 지원상한액 및 지원신청절차와 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2017. 6. 27.>

제42조(비용 지원의 한도) ① 법 제28조에 따라 사업주가 지원받을 수 있는 직업능력개발 훈련비용의 연간 총액은 그 사업주가 고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호 및 제16조의3에 따라 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 고용산재보험료징수법 제13조제1항제1호 및 제17조제1항에 따라 해당 연도에 납부해야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료의 100분의 100(우선지원대상기업의 경우에는 100분의 240)에 해당하는 금액으로 한다. 다만, 제18조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 지원할 수 있는 비용의 총 한도는 그 사업주가 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 해당 연도에 납부해야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료의 100분의 130(우선지원대상기업의 경우에는 100분의 300)으로 할 수 있다. <개정 2010. 12. 31., 2016. 7. 19., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31.>

② 사업주가 자신의 사업 외의 다른 사업에 고용된 근로자를 대상으로 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조에 따라 훈련과정을 인정받아 훈련을 실시하는 경우에는 제1항에 따른 지원금 외에 그 사업주가 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 해당 연도에 납부하여야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료의 100분의 80까지 추가로 지원할 수 있다.<개정 2010. 12. 31.,

2016. 7. 19., 2022. 2. 17.>

③ 제1항과 제2항에도 불구하고 지원금액이 기업의 규모·업종 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액에 미달하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 비용지원한도 최소금액을 지원금액으로 한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 지원금은 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 해당 사업주가 지원받을 수 있는 직업능력개발 훈련비용지원의 한도액에 포함되지 않는다.<개정 2013. 12. 24., 2016. 7. 19., 2018. 7. 3., 2020. 9. 29., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 제41조제1항제1호에 따른 직업능력개발 훈련으로서 다음 각 목의 직업능력개발 훈련의 지원금
   가. 제52조제1항제13호의 현장 훈련 지원 사업으로 실시하는 현장 훈련(훈련 기간이 6개월 이상인 경우로 한정한다)
   나.「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」제3조제1항제1호의 양성훈련으로 실시하는 직업능력개발 훈련
2. 제41조제1항제3호 및 제4호에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금
3. 제41조제1항제5호가목 및 나목에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 지원금
   가. 제41조제2항에 따라 지원되는 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 대체인력에게 지급한 임금의 일부에 해당하는 금액
   나. 직업능력개발 훈련의 분야 및 기간 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 직업능력개발 훈련의 훈련비
4.「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」제15조제2항에 따라 인정받은 일학습병행과정 훈련

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고, 법 제35조제4항에 따라 직업능력개발 사업의 지원이 제한되는 사업주에 대해서는「국민 평생 직업능력 개발법」제55조제2항에 따른 지원 또는 융자 제한 기간의 종료일이 속한 보험연도부터 3년간 제2항부터 제4항까지의 규정을 적용하지 않는다.<신설 2015. 6. 30., 2020. 8. 27., 2022. 2. 17.>

제43조(근로자의 직업능력 개발을 위한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자등이「국민 평생 직업능력 개발법」제2조제1호에 따른 직업능력개발훈련(이하 "직업능력개발훈련"이라 한다)을 수강한 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 필요한 비용의 전부나 일부를 지원할 수 있다.<개정 2009. 3. 12., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2012. 1. 13., 2013. 12. 24., 2015. 6. 30., 2017. 6. 27., 2019. 6. 25., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 우선지원대상기업에 고용된 피보험자등
2. 법 제27조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자등
3. 자영업자인 피보험자등
4. 직업안정기관의 장에게 취업훈련을 신청한 날부터 180일 이내에 이직 예정인 피보험자등
5. 경영상의 이유로 90일 이상 무급 휴직 중인 피보험자등
6. 대규모기업에 고용된 사람으로서 45세 이상이거나 고용노동부장관이 정하여 고시하는 소득액 미만인 피보험자등
7. 법 제27조에 따라 사업주가 실시하는 직업능력개발훈련을 수강하지 못한 기간이 3년 이상인 피보험자등
8.「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조에 따른 육아휴직 중인 피보험자등

② 제1항에 따른 직업능력개발훈련에 드는 비용은 해당 훈련을 받는 피보험자등이나 훈련을 실시하는 기관에 지급할 수 있다. 다만, 훈련을 받는 피보험자등이 고용노동부장관이 정하는 바에 따라「여신전문금융업법」제2조제3호에 따른 신용카드(이하 "신용카드"라 한다)를 사용하여 훈련비용을 결제하고 신용카드를 발급한 신용카드업자가 그 훈련비용을 훈련을 실시하는 기관에 지급한 경우에 고용노동부장관은 그 훈련을 받는 피보험자등을 대신하여 훈련비용을 해당 신용카드업자에게 지급할 수 있다.<신설 2013. 12. 24., 2017. 6. 27., 2021. 6. 8.>

③ 제1항에 따라 훈련비용을 지원받을 수 있는 훈련과정의 범위와 지원절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12.>

[제목개정 2013. 12. 24.]

제44조 삭제 <2011. 9. 15.>

제45조(능력개발비용의 대부) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 피보험자(자영업자인 피보험자는 해당 연도 대부사업 공고일 현재 보험가입 후 합산하여 180일이 지난 사람으로 한정한다)가 자기 비용으로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교나 시설에 입학하거나 재학하는 경우에는 해당 학자금의 전부나 일부를 예산의 범위에서 대부할 수 있다. <개정 2008. 6. 5., 2009. 3. 12., 2010. 7. 12., 2010. 8. 25., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17.>

1. 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 기능대학
2. 「평생교육법」 제33조제3항에 따른 전문대학 또는 대학졸업자와 동등한 학력·학위가 인정되는 원격대학형태의 평생교육시설
3. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교

② 고용노동부장관은 피보험자가 직업능력개발훈련을 수강하는 경우 그 수강료의 전부나 일부를 예산의 범위에서 대부할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 과정을 수강하는 경우는 제외한다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 세미나, 심포지엄 등 정보 교류 활동 또는 시사·일반상식 등 교양과정
2. 취미활동, 오락과 스포츠 등을 목적으로 하는 과정
3. 그 밖에 고용노동부장관이 직업능력개발훈련과정으로 적합하지 아니하다고 인정하는 과정

③ 제2항에 따른 직업능력개발훈련 중 외국어 과정에 대하여 수강료를 대부받을 수 있는 사람의 범위는 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대부금의 이율, 대부기간 등 대부조건은 고용노동부장관이 기획예산처장관과 협의하여 정한다.<개정 2008. 2. 29., 2010. 7. 12., 2025. 12. 30.>

⑤ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대부 대상자의 선정, 대부절차, 대부횟수, 그 밖에 대부에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제46조(능력개발비용의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 제45조제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 학교나 시설에 입학하거나 재학하는 우선지원대상기업의 피보험자(자영업자인 피보험자는 제외한다) 중 성적이 우수한 사람에게 예산의 범위에서 학자금의 전부나 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31.>

② 제1항에 따른 지원 대상자의 선발, 지원 금액과 지원 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

제47조(취업훈련의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제2항에 따라 창업 또는 취업을 위하여 직업능력개발훈련의 수강이 필요하다고 인정되는 실업자에게 취업훈련을 실시할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24.>

1. 삭제<2013. 12. 24.>
2. 삭제<2013. 12. 24.>
3. 삭제<2013. 12. 24.>
4. 삭제<2013. 12. 24.>

② 제1항에 따른 취업훈련에 드는 비용은 해당 훈련을 받는 사람이나 훈련을 실시하는 기관에 지급할 수 있다. 다만, 훈련을 받은 사람이 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 신용카드를 사용하여 훈련비용을 결제하고 신용카드를 발급한 신용카드업자가 그 훈련비용을 훈련을 실시하는 기관에 지급한 경우에 고용노동부장관은 그 훈련을 받는 자를 대신하여 훈련비용을 해당 신용카드업자에게 지급할 수 있다.<개정 2008. 12. 3., 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 취업훈련을 수강하는 실업자가 법 제43조제1항에 따른 구직급여의 수급자격이 없는 경우에는 훈련수당을 지급할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24.>

④ 고용노동부장관은 제1항에 따른 취업훈련을 수강하는 피보험자였던 실업자에게 해당 훈련비의 전부나 일부를 대부할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24., 2021. 6. 8.>

⑤ 제4항에 따른 대부 대상자의 선정, 대부절차, 대부횟수, 그 밖에 대부에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

⑥ 제1항에 따른 취업훈련의 실시기관이나 그 밖에 취업훈련의 실시에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>

[제목개정 2011. 9. 15.]

제47조의2(직업능력개발훈련 중 생계비 대부) ① 법 제29조제3항에서 "대통령령으로 정하는 저소득 피보험자등"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중 소득수준 및 종전의 대부실적 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 선정기준에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2020. 6. 9.>

1. 법 제2조제1호가목에 따른 피보험자로서 휴직수당 등 금품을 받지 않고 휴직 중인 사람
2. 자영업자인 피보험자
3. 법 제27조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자등
4. 법 제29조제3항에 따른 생계비 대부 신청 시 실업상태에 있는 피보험자등이었던 사람(법 제4장에 따른 실업급여를 수급하고 있는 사람은 제외한다)
5. 제35조제5호바목에 해당하는 피보험자등
6. 그 밖에 생계비 대부가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 피보험자등

② 법 제29조제3항에 따른 생계비는 예산의 범위에서 대부할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 직업능력개발훈련에 따른 생계비의 대부를 신청하는 사람에 대하여 제1항에 따른 대부 대상자 해당 여부의 확인절차를 거친 후에 대부 여부를 결정하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 제3항에 따른 대부의 신청·결정 절차에 관한 사항, 대부결정의 취소에 관한 사항, 대부금액 및 상환방법, 그 밖에 대부제도의 운영에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2009. 3. 12.]

제48조(직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용 대부) ① 고용노동부장관은 법 제30조에 따라 직업능력개발 훈련을 실시하고 있거나 실시하려는 사업주, 사업주단체, 근로자단체,「국민 평생 직업능력 개발법」제32조에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아 설립한 직업능력개발훈련법인과 같은 법 제2조제3호나목에 따른 지정직업훈련시설을 설치·운영하는 자에게 직업능력개발훈련시설의 설치와 장비 구입에 필요한 비용을 예산의 범위에서 대부할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17.>

② 제1항에 따른 대부금의 이율, 대부기간 등 대부 조건은 고용노동부장관이 기획예산처장관과 협의하여 정한다. 이 경우 우선지원대상기업의 사업주나 해당 기업의 사업주단체와 제52조제1항제6호에 따른 직업능력개발사업을 실시하거나 실시하려는 사업주나 사업주단체에는 대부금의 이율을 달리 정할 수 있다.<개정 2008. 2. 29., 2010. 7. 12., 2021. 12. 31., 2025. 12. 30.>

③ 제1항에 따른 비용의 대부한도, 대부 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제49조(직업능력개발훈련시설 등의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제30조에 따라 사업주, 사업주단체나 그 연합체가「국민 평생 직업능력 개발법」제15조에 따른 국가기간·전략산업직종 등 고용노동부장관이 고시하는 직종의 훈련을 실시하기 위하여 단독이나 공동으로 직업능력개발훈련시설을 설치하거나 장비를 구입하는 경우 또는 같은 법 제2조제3호가목에 따라 공공직업훈련시설을 설치한 공공단체가 노후 시설을 개·보수하거나 장비를 구입하는 경우 해당 시설 설치와 장비 구입에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. 이 경우 우선지원대상기업에 속하는 사업주나 해당 기업의 사업주단체와 제52조제1항제6호에 따른 직업능력개발사업을 실시하는 사업주나 사업주단체를 우대할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

② 제1항에 따른 비용의 지원한도와 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제50조 삭제 <2008. 4. 30.>

제51조(자격검정 사업의 지원) ① 고용노동부장관은 법 제31조제1항제2호에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 실시하는 자에게 그 사업의 실시에 필요한 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다. <개정 2008. 9. 18., 2010. 7. 12.>

1. 사업주가 근로자의 기술향상을 위하여 실시하는 자격검정 사업
2. 「국가기술자격법」에 따른 국가기술자격 검정기관이 피보험자의 자격취득 편의를 위하여 실시하는 사업

② 제1항제1호에 따른 자격검정 사업은 다음 각 호의 모든 요건을 갖추어야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

1. 사업주가 단독이나 공동으로 해당 사업 및 해당 사업과 관련된 사업의 근로자를 대상으로 실시하는 자격검정일 것
2. 자격 종목이 해당 사업에 필요한 지식 및 기능과 직접 관련될 것
3. 해당 자격을 취득한 근로자에게는 승진·승급·보수 등에서 우대할 수 있는 규정을 제정하여 시행하고 있을 것
4. 해당 자격을 취득하려고 하는 근로자에게 검정 사업과 관련하여 검정수수료 등 모든 비용을 받지 아니할 것
5. 자격검정이 영리를 목적으로 하는 것이 아닐 것
6. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 요건을 갖출 것

③ 제1항에 따른 비용의 지원신청과 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제52조(직업능력개발의 촉진) ① 법 제31조제1항제3호에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 사업을 말한다. <개정 2009. 3. 12., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 8. 25., 2012. 1. 13., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31., 2022. 2. 17.>

1. 직업능력개발사업에 관한 조사·연구사업
2. 직업능력개발사업을 위한 교육·홍보사업
3. 직업능력개발을 위한 훈련 매체의 개발·편찬과 보급사업
4. 사업주단체, 근로자단체나 그 연합체가 협력하여 실시하는 직업능력개발사업
5. 인적자원개발 우수기업 인증제 지원사업
6. 사업주, 사업주단체 또는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교 등이 직업능력개발훈련을 실시하는 둘 이상의 사업주와 협약을 체결하여 그 근로자를 위하여 수행하는 직업능력개발사업
7. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제36조와 제37조에 따른 직업능력개발훈련교사 및 같은 법 시행령 제19조제1항제7호에 따른 인력개발담당자의 양성 및 능력개발을 위하여 실시하는 교육훈련사업
8. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제12조에 따라 실시하는 직업능력개발훈련
9. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제40조에 따라 기능대학에 두는 교육·훈련과정에 따라 실시하는 교육·훈련
10. 우선지원대상기업의 사업주나 근로자의 핵심직무능력 향상을 위하여 실시하는 직업능력개발훈련(고용노동부장관이 정하는 우수훈련과정으로 한정한다)
11. 우선지원대상기업 근로자가 직무 지식을 습득할 기회를 확대하거나 그 기업 내의 직무 지식을 원활하게 축적·공유할 수 있도록 하는 등의 학습조직화를 촉진하기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
12. 우선지원대상기업의 사업주나 인력개발담당자의 인적자원 개발역량을 높이기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
13. 우선지원대상기업에 대한 체계적인 현장 훈련 지원 사업
14. 삭제<2010. 12. 31.>
15. 그 밖에 직업능력개발의 촉진을 위한 사업

② 고용노동부장관은 제1항제6호에 따른 직업능력개발사업이 수행되는 경우 협약을 체결한 사업주들이 제42조제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 각각 받을 수 있는 연간 직업능력개발 훈련비용 지원 한도액 중 고용노동부장관

이 정하여 고시하는 비율의 금액(이하 이 항에서 "개별금액"이라 한다)의 합계액을 해당 직업능력개발사업의 수행주체에게 직접 지원한다. 이 경우 개별금액은 협약을 체결한 사업주들이 제42조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 비용지원의 한도에서 각각 지원받은 것으로 본다.<신설 2012. 1. 13.>

③ 제1항에 따른 비용의 지원신청과 지원방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2012. 1. 13.>

제53조(직업능력개발훈련사업의 위탁 실시) ① 고용노동부장관은 법 제31조제2항에 따라 직업능력개발훈련사업을 위탁하여 실시하려는 때에는 매년 위탁하려는 직업능력개발훈련사업의 계획을 세워야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 제1항에 따른 직업능력개발훈련사업은 「국민 평생 직업능력 개발법」 제15조에 따른 국가기간·전략산업직종에 대한 직업능력개발훈련(이하 "국가기간·전략산업직종훈련"이라 한다)으로 본다.<개정 2010. 12. 31., 2022. 2. 17.>

③ 국가기간·전략산업직종훈련은 「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」 제12조 각 호에 따른 시설이나 기관에 위탁하여 실시한다.<개정 2010. 12. 31., 2022. 2. 17.>

④ 국가기간·전략산업직종훈련의 훈련대상, 훈련절차, 훈련비와 훈련수당의 지원 등 국가기간·전략산업직종훈련의 실시 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>

제54조(건설근로자의 직업능력개발 지원) ① 고용노동부장관은 법 제32조에 따라 건설업의 사업주나 사업주단체가, 일정한 사업장에 고용되지 아니한 건설근로자로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람의 직업능력의 개발·향상을 위해 직업능력개발훈련을 실시하는 경우에는 해당 비용의 일부를 지원하고, 건설근로자에게 훈련기간 중 훈련수당을 지급한 경우에는 그에 관하여 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

② 제1항에 따른 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관하여는 제41조제2항을 준용한다.

제55조(지방자치단체 등에 대한 지원) ① 법 제34조에서 "대통령령으로 정하는 비영리법인·단체"란 법률에 따라 설립되거나 국가나 지방자치단체의 허가·인가를 받아 설립된 비영리법인과 「비영리민간단체 지원법」에 따라 등록한 비영리단체를 말한다.

② 고용노동부장관은 법 제34조에 따라 지방자치단체나 제1항에 따른 비영리법인·단체가 지역 내 피보험자등의 고용안정·고용촉진과 직업능력개발을 위한 사업을 실시하는 경우에는 예산의 범위에서 그 비용의 전부나 일부를 지원할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 비용을 지원하려면 대상 사업의 종류·내용, 지원의 요건·내용·수준 및 신청방법 등을 미리 공고하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제56조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급 제한) ① 고용노동부장관은 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조, 제19조, 제21조의3, 제21조의4, 제22조, 제22조의2, 제24조, 제26조, 제28조, 제28조의2, 제28조의4, 제28조의5, 제29조, 제33조, 제35조, 제35조의2, 제36조, 제37조, 제37조의2, 제38조 및 제55조에 따른 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려는 자에게는 해당 지원금 또는 장려금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금 또는 장려금을 지급하지 않으며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이미 지급받은 지원금 또는 장려금에 대해서는 반환을 명해야 한다. <개정 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2013. 12. 24., 2014. 12. 31., 2016. 7. 19., 2016. 12. 30., 2019. 12. 31., 2020. 3. 31., 2020. 6. 9., 2021. 12. 31., 2024. 12. 24.>

② 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려 한 자에 대하여 고용노동부장관은 제1항에 따른 반환명령 또는 지급 제한을 한 날부터 1년의 범위에서 새로 지원하게 되는 제1항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나에 해당하는 지원금 또는 장려금에 대해서는 별표 2에 따른 기간 동안 지급을 제한한다. 다만, 그 부정한 방법의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 그 지급제한 기간의 3분의1까지 감경할 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 10. 29., 2016. 12. 30.>

③ 제1항에 따른 반환(법 제35조제2항에 따른 추가징수를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)명령을 받은 자는 그 통지를 받은 날부터 30일 이내에 통지받은 금액을 납부하여야 한다. 이 경우 납부방식은 일시 납부를 원칙으로 하되, 납

부금액이 1천만원을 초과하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 나누어 낼 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31.>

④ 제1항 및 제3항이나 「국민 평생 직업능력 개발법」 제56조(기금으로 지원 또는 융자된 금액에 대한 반환명령으로 한정한다)에 따라 반환 명령을 받은 자가 정해진 기간까지 납부 의무를 이행하지 아니한 경우에는 그 기간의 종료일부터 그 의무를 이행하는 날까지 법에 따른 지원금 또는 장려금 또는 같은 법에 따른 직업능력개발훈련 비용을 지급하지 않는다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 8. 25., 2010. 12. 31., 2016. 12. 30., 2021. 6. 8., 2022. 2. 17.>

제57조(업무의 대행) ① 법 제36조에서 "대통령령으로 정하는 자"란 다음 각 호의 자를 말한다. <개정 2010. 8. 25., 2022. 2. 17.>

1. 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 "한국산업인력공단"이라 한다)
2. 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 기능대학
3. 「국민 평생 직업능력 개발법」 제23조에 따른 직업능력개발단체

② 고용노동부장관은 법 제36조에 따라 업무를 대행하게 하는 경우에는 업무 수행에 드는 경비를 기금에서 지원한다.<개정 2010. 7. 12.>

제4장 실업급여

제58조(실업급여 지급에 관한 결정·통지) 직업안정기관의 장은 실업급여의 지급 여부를 결정한 경우에는 그 청구인에게 서면으로 알려야 한다. 다만, 실업급여를 지급하기로 결정한 경우에는 제62조에 따른 보험 수급자격증에 그 사실을 적어 내줌으로써 통지를 갈음할 수 있으며, 청구인의 동의가 있는 경우에는 정보통신망을 이용하여 통지할 수 있다. <개정 2016. 12. 30., 2021. 6. 8.>

제58조의2(실업급여수급계좌) ① 법 제37조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 불가피한 사유"란 다음 각 호의 모두에 해당하는 것을 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 수급자격자가 제65조제8호에 해당하는 사람으로서 그 수급자격자가 금융기관을 이용할 수 없는 지역에 거주하는 사람일 것
2. 제1호의 사유로 실업급여의 신청일부터 14일 이내에 수급자격자에게 금융기관을 통하여 실업급여를 지급하는 것이 불가능할 것

② 직업안정기관의 장은 법 제37조의2제1항 단서에 따라 정보통신장애나 제1항의 사유로 인하여 실업급여를 법 제37조의2제1항 본문에 따른 수급자격자 명의의 지정된 계좌(이하 "실업급여수급계좌"라 한다)로 이체할 수 없을 때에는 해당 실업급여 금액을 수급자격자에게 직접 현금으로 지급할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장은 제61조에 따라 수급자격 인정신청을 한 사람에게 신청인이 원하는 경우에는 해당 실업급여를 실업급여수급계좌로 받을 수 있다는 사실을 안내하여야 한다.

[본조신설 2015. 4. 20.]

제58조의3(압류금지 실업급여 액수) 법 제38조제2항에서 "대통령령으로 정하는 액수"란 법 제37조의2제1항에 따라 실업급여수급계좌에 입금된 금액 전액을 말한다. <개정 2017. 12. 26.>

[본조신설 2015. 4. 20.]

제59조(급여원부의 작성) ① 직업안정기관의 장은 실업급여를 지급한 경우에는 그 급여를 받은 수급자격자별로 급여원부(給與原簿)를 작성하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 보험과 관계있는 자가 청구하는 경우에는 급여원부를 열람시키고, 필요하다고 인정하면 증명서를 내주어야 한다.

제60조(기준기간의 연장 사유) 법 제40조제2항제1호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 사유를 말한다. 다만, 법 제2조제5호 단서에 따라 고용노동부장관이 정하는 금품을 지급받는 경우는 제외한다. <개정 2010.

7. 12., 2019. 9. 17.>

1. 사업장의 휴업
2. 임신·출산·육아에 따른 휴직
3. 휴직이나 그 밖에 이와 유사한 상태로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유

제60조의2(피보험 단위기간 산정) ① 법 제41조제3항에 해당하는 근로자인 피보험자의 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 법 제40조제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다. <개정 2023. 6. 27.>

1 - 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 ≤ 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월 + 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월

② 법 제41조제3항에 해당하는 근로자인 피보험자가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제1항의 계산식을 산정한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 법 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
2. 법 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 예술인 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 근로자인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

[본조신설 2021. 6. 8.]

제61조(구직신청과 수급자격 인정신청) ① 법 제42조에 따라 실업을 신고하려는 사람은 전산망을 통하여 「직업안정법」 제9조에 따른 구직신청을 해야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

② 제1항에 따라 구직신청을 한 사람은 수급자격 인정신청서를 자신의 거주지를 관할하는 직업안정기관의 장에게 제출하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 직업안정기관의 장에게 제출할 수 있다.<신설 2011. 9. 15., 2012. 1. 13.>

1. 취업을 희망하는 지역 관할 직업안정기관의 장에게 제출하려는 경우
2. 이직 전 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 제출하려는 경우
3. 거주지 관할 직업안정기관보다 교통이 편리하다고 인정되는 인근 지역 관할 직업안정기관의 장에게 제출하려는 경우

③ 제1항에 따라 실업을 신고하려는 사람이 법 제42조제3항에 따라 사업주로부터 이직확인서를 발급받은 경우에는 이를 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2020. 8. 27., 2020. 12. 29., 2021. 6. 8.>

④ 제2항에 따라 수급자격 인정신청서를 받은 직업안정기관(이하 "신청지 관할 직업안정기관"이라 한다)의 장은 법 제44조제2항에 따라 직업안정기관에 출석하여 실업의 인정을 받아야 할 날(이하 "실업인정일"이라 한다)을 지정하여 해당 신고인에게 알려야 한다.<개정 2011. 9. 15.>

제62조(수급자격의 인정) ① 직업안정기관의 장은 제61조에 따라 수급자격 인정신청서를 받은 경우에 그 신청인이 법 제43조제1항에 따른 구직급여의 수급자격이 인정되면 최초의 실업인정일에 보험 수급자격증(이하 "수급자격증"이라 한다)을 내주어야 한다. <개정 2021. 6. 8.>

② 직업안정기관의 장은 수급자격 인정신청서를 제출한 사람이 법 제43조제1항에 따른 구직급여의 수급자격이 인정되지 않는 경우에는 그 신청인에게 해당 사실을 알려야 한다.<개정 2021. 6. 8.>

③ 수급자격자가 제1항에 따라 발급받은 수급자격증이 헐어 못쓰게 되거나 잃어버린 경우에는 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 재발급을 신청하여야 한다.<개정 2011. 9. 15.>

④ 수급자격자가 이름, 주민등록번호, 주소나 거소를 변경하거나 정정한 경우에는 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. 이 경우 직업안정기관의 장은 수급자격증의 관련 사항을 수정하여 반환하여야 한다.<개정 2011. 9. 15.>

⑤ 제1항에 따라 수급자격증을 발급받은 사람은 수급자격 인정의 근거가 된 수급자격 인정명세서를 발급하여 줄 것을 해당 수급자격을 인정한 직업안정기관의 장에게 청구할 수 있다.<개정 2021. 6. 8.>

제62조의2(둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정) 법 제43조의2제2항 단서에서 "대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소"란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 소득감소를 말한다.

1. 가장 나중에 상실한 피보험자격이 법 제77조의2제2항제2호 단서에 따른 단기예술인(이하 "단기예술인"이라 한다), 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자(이하 "단기노무제공자"라 한다) 또는 법 제77조의7제1항에 따른 노무제공플랫폼을 통해 노무를 제공하는 노무제공자에 해당할 것
2. 가장 나중에 상실한 피보험자격의 이직일 이전 1개월 동안 해당 피보험자격으로부터 발생한 소득이 법 제43조의2제1항에 따라 수급자격을 인정받으려는 사람이 선택한 피보험자격의 이직일 이전 1개월 동안 해당 피보험자격으로부터 발생한 소득의 100분의 50 미만일 것
3. 가장 나중에 상실한 피보험자격의 이직일 이전 1개월 동안 해당 피보험자격으로부터 발생한 1일 평균소득이 이직일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액에 소정근로시간 8시간을 곱한 금액에 100분의 80을 곱한 금액 이하일 것

[본조신설 2023. 6. 27.]

제63조(실업의 인정) ① 수급자격자가 법 제44조제2항에 따라 실업의 인정을 받으려면 실업인정일에 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정신청서에 직전 실업인정일의 다음 날부터 해당 실업인정일까지의 재취업활동 내용을 적은 후 수급자격증을 첨부하여 제출하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 실업을 인정한 경우에는 그 사실을 수급자격증에 적어 반환하여야 한다.

③ 제1항에 따른 재취업활동 인정기준은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제64조(실업인정의 특례사유) 법 제44조제2항제2호에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 천재지변이 발생한 경우
2. 월간 구직급여 수급자격의 인정을 신청한 사람의 수를 매월 말일의 피보험자수로 나누어 얻은 비율(이하 "수급자격신청률"이라 한다)이 연속하여 2개월간 100분의 1을 초과하는 경우
3. 법 제53조에 따른 특별연장급여의 지급이 결정된 경우

제65조(실업인정의 특례자) 법 제44조제2항제3호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 수급자격자"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2016. 12. 30., 2019. 7. 2., 2021. 6. 8., 2025. 6. 2.>

1. 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일에 직업안정기관에 출석할 수 없는 사람으로서 실업인정일의 전일까지 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람
2. 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 사람으로서 해당 사유가 없어진 날부터 14일 이내에 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람
3. 7일 이상 계속적으로 취업하여 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 사람으로서 취업일을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 취업한 날부터 2개월 이내에 우편, 팩스 또는 정보통신망 등을 이용하여 실업의 인정을 신청한 사람. 다만, 실업의 인정을 신청한 날 현재 법 제15조에 따른 피보험자격의 취득신고가 되어 있는 경우에는 취업일을 증명할 수 있는 서류의 첨부를 생략할 수 있다.
4. 수급자격자의 착오로 실업인정일에 직업안정기관에 출석할 수 없었던 사람으로서 해당 실업인정일부터 14일 이내에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람(해당 수급자격자의 법 제48조에 따른 수급기간 내에 한 번만 인정한다)

5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 직업안정기관의 장이 실업인정일을 변경하는 것이 적당하다고 인정한 사람
   가. 법 제48조에 따른 수급기간이 종료된 경우
   나.「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 관공서의 공휴일인 경우
   다. 그 밖에 부득이한 사정이 있는 경우
6. 법 제87조제1항에 따른 심사·재심사 또는 소송에 의하거나 직업안정기관의 장의 직권에 따라 실업급여에 관한 처분이 취소·변경된 자
7. 해당 실업인정일부터 30일 이내에 취업하기로 확정된 사람
8. 섬 지역(제주특별자치도 본도 및 방파제 또는 교량 등으로 육지와 연결된 섬은 제외한다)에 거주하는 사람으로서 실업인정의 특례를 신청한 사람
9. 정보통신망을 통하여 직접 재취업활동 및 소득발생 여부를 신고할 수 있다고 직업안정기관의 장이 인정하는 사람
10. 다음 각 목에 모두 해당하는 사람으로서 실업인정의 특례를 신청한 사람
    가. 해외에서의 재취업활동을 위하여 해외 체류 예정이거나 해외 체류 중인 사유로 실업인정일 또는 그 전일까지 직업안정기관에 출석할 수 없을 것
    나. 직업안정기관의 장에게 해외에서의 재취업활동에 관한 계획을 제출하여 확인을 받을 것

제66조(증명서에 따른 실업의 인정) ① 수급자격자가 법 제44조제3항 제1호·제2호 또는 제4호에 따라 실업의 인정을 받으려면 그 사유가 없어진 후 14일 이내에 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정신청서에 수급자격증과 출석할 수 없었던 사유를 적은 증명서를 첨부하여 제출하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>

② 제1항의 증명서에 적을 사항과 발급자 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 수급자격자가 법 제44조제3항제3호에 따라 실업의 인정을 받으려면 직접 또는 대리인을 통하여 실업인정신청서에 수급자격증과 직업훈련 등의 실시기관이 내준 증명서를 첨부하여 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

제67조(수급자격자의 취업촉진을 위한 조치) 법 제44조제4항 전단에서 "재취업활동에 관한 계획의 수립 지원, 직업소개 등 대통령령으로 정하는 조치"란 수급자격자의 취업을 촉진하기 위하여 필요한 다음 각 호의 조치를 말한다.

1. 재취업활동에 관한 계획의 수립 지원
2. 실업급여 등 보험에 관한 안내와 교육
3. 직업적성검사, 직업정보제공 등 재취업을 위하여 미리 준비할 사항에 대한 심층 상담과 지도
4. 구인·훈련 등 고용정보의 탐색과 활용 요령, 이력서 작성과 면접 요령 등 재취업활동 방법의 지도
5. 일자리 정보제공, 직업소개, 동행면접, 채용 관련 행사의 참석 기회의 제공
6. 훈련의 필요 여부 상담, 적합한 훈련과정의 안내, 훈련 지시 등 재취업을 촉진하기 위하여 필요한 조치

제68조(급여기초 임금일액의 상한액) ① 법 제45조제5항에 따라 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액이 11만3500원을 초과하는 경우에는 11만3500원을 해당 임금일액으로 한다. <개정 2014. 12. 31., 2017. 3. 27., 2017. 12. 26., 2018. 12. 31., 2019. 9. 17., 2025. 12. 23.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 금액이 적용된 후 물가상승률과 경기변동, 임금상승률 등을 고려하여 조정이 필요하다고 판단되면 해당 금액의 변경을 고려하여야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제69조(취업의 신고) ① 수급자격자는 법 제47조제1항에 따라 취업한 사실이 있는 경우에는 취업한 날 이후 최초의 실업인정일에 제출하는 실업인정신청서에 그 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

② 삭제<2019. 6. 25.>

[제목개정 2019. 6. 25.]

제70조(수급기간의 연기 사유) 법 제48조제2항에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 사유를 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>

1. 본인의 질병이나 부상(법 제63조에 따라 상병급여를 받은 경우의 질병이나 부상은 제외한다)
2. 배우자의 질병이나 부상
3. 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병이나 부상
4. 배우자의 국외발령 등에 따른 동거 목적의 거소 이전
5. 「병역법」에 따른 의무복무
6. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행(법 제58조제1호가목에 따라 수급자격이 없는 자는 제외한다)
7. 제1호부터 제6호까지의 규정에 준하는 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유

[제목개정 2012. 1. 13.]

제71조(수급기간의 연기 신청) ① 법 제48조제2항에 따라 취업할 수 없는 사실을 신고하려는 사람은 직접 또는 대리인을 통하여 수급기간 내에 수급기간 연기신청서에 수급자격증(수급자격증을 발급 받은 경우로 한정한다)을 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 다만, 천재지변, 「병역법」에 따른 병역의무 이행, 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 30일 이내에 제출해야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8.>

② 제1항에도 불구하고 「산업재해보상보험법」 제40조에 따라 요양급여를 받는 경우에는 해당 최초 요양일에 법 제48조제2항에 따른 신고를 한 것으로 본다.<개정 2008. 6. 25.>

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신고가 수급기간의 연기사유에 해당한다고 인정하면 수급기간 연기통지서를 신고자에게 내주고, 수급자격증에 필요한 사항을 적은 후 반환하여야 한다.<개정 2012. 1. 13.>

④ 제3항에 따라 수급기간 연기 통지를 받은 사람이 그 수급기간 연기 사유가 없어지거나 수급기간 연기신청서에 적은 내용 중 고용노동부령으로 정하는 사항의 변경이 있는 경우에는 지체 없이 해당 사실을 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 신고하고 수급기간 연기통지서와 수급자격증을 제출해야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2012. 1. 13., 2021. 6. 8.>

⑤ 직업안정기관의 장은 제4항에 따른 신고를 받은 경우에는 수급기간 연기통지서와 수급자격증에 해당 사항을 적어 반환하여야 한다.<개정 2012. 1. 13.>

[제목개정 2012. 1. 13.]

제71조의2(대기기간) 법 제49조제2항에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 2주를 말한다.

[본조신설 2023. 6. 27.]

제72조(훈련연장급여 지급) 법 제51조제2항 후단에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 2년을 말한다.

제73조(개별연장급여의 지급 등) ① 법 제52조제1항에서 "대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 수급자격자를 말한다. <개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

1. 법 제42조제1항에 따른 실업신고일부터 구직급여의 지급이 끝날 때까지 직업안정기관의 장의 직업소개(직업안정기관의 장이 실시하는 심층상담이나 집단상담에 참여한 경우를 포함한다)에 3회 이상 응하였으나 취업되지 않은 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 부양가족이 있는 사람
   가. 18세 미만이나 65세 이상인 사람
   나. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인
   다. 1개월 이상의 요양이 요구되는 환자
   라. 소득이 없는 배우자
   마. 학업 중인 사람으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사람
2. 삭제<2010. 2. 8.>

3. 급여기초 임금일액과 본인과 배우자의 재산합계액이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시한 기준 이하인 사람

② 법 제52조제2항에 따라 개별연장급여 지급일수는 최대한 60일로 하되, 일정 기간 동안 실업급여를 반복하여 수급한 정도를 고려하여 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 그 지급기간을 60일 미만으로 정할 수 있다.<개정 2010. 12. 31.>

③ 수급자격자가 법 제52조에 따른 개별연장급여를 지급받으려는 경우에는 구직급여일수 종료일까지 개별연장급여 신청서를 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2024. 12. 24.>

④ 제1항에 따른 개별연장급여의 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제74조(특별연장급여 지급) 법 제53조제1항 본문에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 다만, 제1호부터 제3호까지의 경우는 그와 같은 상황이 계속될 것으로 예상되는 경우로 한정한다. <개정 2009. 3. 12., 2021. 6. 8.>

1. 매월의 구직급여 지급을 받은 사람의 수(법 제51조부터 제53조까지의 규정에 따라 훈련연장급여, 개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급받는 사람의 수는 제외한다)를 해당 월의 말일의 피보험자수로 나누어 얻은 비율이 연속하여 3개월 동안 각각 100분의 3을 초과하는 경우
2. 매월의 수급자격신청률이 연속하여 3개월 동안 100분의 1을 초과하는 경우
3. 매월의 실업률이 연속하여 3개월 동안 100분의 6을 초과하는 경우
4. 실업의 급증 등에 따른 고용사정의 급격한 악화로 고용정책심의회에서 법 제53조에 따른 특별연장급여의 지급이 필요하다고 의결한 경우

제74조의2(국민연금 보험료의 지원 절차 등) ①「국민연금법」제24조에 따른 국민연금공단(이하 "국민연금공단"이라 한다)은 같은 법 제19조의2제1항에 따라 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입한 경우에는 법 제55조의2제1항 및「국민연금법」제19조의2제3항 후단에 따라 기금에서 지원하는 금액(같은 항 전단에 따른 연금보험료에 같은 법 시행령 제25조의5제2항에 따른 기금의 부담비율을 곱한 금액을 말한다)을 산정하여 이를 고용노동부장관에게 통보해야 한다. <개정 2021. 6. 8.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 통보를 받으면 해당 금액을 국민연금공단에 교부하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 교부한 금액이 적절하게 사용되었는지를 확인하기 위하여 국민연금공단에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 국민연금공단은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

[본조신설 2016. 7. 19.]

제75조(구직급여의 지급절차) ① 수급자격자는 신청지 관할 직업안정기관에 출석하는 최초의 실업인정일에 구직급여를 받기를 원하는 금융기관과 계좌(법 제37조의2제1항 본문에 따라 구직급여를 실업급여수급계좌로 받으려는 경우에는 실업급여수급계좌를 말한다. 이하 이 조에서 같다)를 지정하여 신고하여야 한다. 신고한 금융기관 또는 계좌를 변경하려는 경우에도 또한 같다. <개정 2011. 9. 15., 2015. 4. 20.>

② 구직급여는 수급자격자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다.

제76조(지급되지 않은 구직급여의 청구) ① 법 제57조제1항에 따라 지급되지 않은 구직급여의 지급을 청구하려는 사람(이하 "미지급급여청구자"라 한다)은 미지급 실업급여 청구서를 사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

② 법 제57조제2항에 따라 미지급급여청구자가 사망한 수급자격자의 실업의 인정을 받으려면 사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 미지급 실업급여 청구서를 제출하고 해당 수급자격자에 대한 실업의 인정을 받아야 한다.<개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

③ 미지급급여청구자가 제1항에 따라 미지급 실업급여 청구서를 제출할 때에는 사망한 수급자격자가 구직급여를 받기 위해 필요한 신고나 서류 제출을 해야 한다.<개정 2021. 6. 8.>

[제목개정 2021. 6. 8.]

제77조(준용) 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다. 이 경우 "신청지 관할 직업안정기관"은 "사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관"으로 보고, "수급자격자"는 "미지급급여청구자"로 본다. <개정 2011. 9. 15., 2021. 6. 8.>

제78조 삭제 <2015. 6. 30.>

제79조(구직급여의 지급정지 절차) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 구직급여의 지급이 정지될 수 있음을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사전에 알려야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

1. 법 제60조제1항에 따라 직업안정기관의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하는 수급자격자
2. 법 제60조제1항에 따라 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 거부하는 수급자격자
3. 법 제60조제2항에 따라 직업안정기관의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하는 수급자격자

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 고지에도 불구하고 법 제60조제1항 및 제2항에 따른 취직, 직업능력개발훈련 등을 두 번 이상 거부하는 경우에는 구직급여의 지급을 정지하여야 한다.

③ 직업안정기관의 장은 제2항에 따라 구직급여의 지급을 정지할 때에는 다음번 실업인정일의 전일까지 지급정지의 사유·기간 등을 수급자격자에게 알려야 하며, 그 지급정지기간에 대하여는 실업을 인정하지 아니한다.

제80조(구직급여의 지급 제한이 완화되는 부정행위) 법 제61조제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 수급자격자에 대한 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2020. 12. 8.>

1. 실업을 인정받으려는 기간(이하 "실업인정대상기간"이라 한다) 중에 근로를 제공한 사실을 실업인정을 신청할 때 신고하지 않거나 사실과 다르게 신고한 경우
2. 실업인정을 신청할 때 실업인정대상기간 중의 재취업 활동 내용을 사실과 다르게 신고한 경우

제80조의2(새로운 수급자격에 따른 구직급여의 지급 제한) 법 제61조제5항에 따라 새로운 수급자격에 따른 구직급여를 지급하지 않는 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 구직급여를 받지 못한 횟수가 3회인 경우: 1년
2. 구직급여를 받지 못한 횟수가 4회인 경우: 2년
3. 구직급여를 받지 못한 횟수가 5회 이상인 경우: 3년

[본조신설 2020. 8. 27.]

제81조(구직급여의 반환 등) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 했을 때에는 지체 없이 이를 해당 수급자격자 또는 수급자격자였던 사람(법 제62조제3항에 따른 사업주를 포함한다)에게 알려야 한다. <개정 2020. 8. 27.>

1. 법 제61조에 따른 구직급여의 지급 제한
2. 법 제62조제1항·제3항 및 제4항에 따른 구직급여의 반환 명령
3. 법 제62조제2항 및 제3항에 따른 추가 징수
4. 법 제62조제5항에 따른 지급받을 구직급여의 반환금·추가징수금에의 충당

② 제1항제2호 및 제3호에 해당하는 조치를 받은 자는 제1항에 따른 통보를 받은 날부터 30일 이내에 해당 금액을 내야 한다. 다만, 낼 금액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이상인 경우에는 본인이 신청하면 분할 납부하게 할 수 있다.<개정 2010. 7. 12., 2020. 8. 27.>

③ 직업안정기관의 장은 법 제62조제1항 및 제2항에 따른 반환금과 추가징수금을 납부해야 하는 사람에게 법 제44조에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우 법 제62조제5항에 따라 해당 구직급여의 10분의 1에 해당하는 금액을 해당 반환금·추가징수금에 충당한다. 다만, 해당 반환금·추가징수금을 납부해야 하는 사람이 본문에 따른 금액 이상을 충당하기로 서면 동의하면 그 동의한 금액을 충당할 수 있다.<신설 2020. 8. 27.>

④ 직업안정기관의 장은 법 제62조제4항에 따른 반환금을 납부해야 하는 사람에게 법 제44조에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우 법 제62조제5항에 따라 해당 구직급여의 전부 또는 일부를 반환금에 충당하기로 서면 동의하

면 그 동의한 금액을 충당할 수 있다.<신설 2020. 8. 27.>

⑤ 제2항 단서에 따른 분할 납부의 절차, 납부기한 등은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12., 2020. 8. 27.>

제82조(상병급여의 지급 청구와 지급 제외) ① 수급자격자는 법 제63조제1항에 따라 상병급여(傷病給與)의 지급을 청구하려는 경우 직접 또는 대리인을 통하여 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 날부터 14일(법 제48조에 따른 수급기간이 그 취업할 수 없는 기간 내에 끝난 경우에는 수급기간 종료 후 30일) 이내에 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 상병급여 청구서에 질병 또는 부상이나 출산에 관한 증명서를 첨부하여 제출하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출하여야 한다. <개정 2011. 9. 15., 2024. 6. 25.>

② 법 제63조제4항에서 "대통령령으로 정하는 보상 또는 급여"란 다음 각 호의 보상과 급여를 말한다.

1. 「국가배상법」 제3조제2항제2호에 따른 휴업배상
2. 「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제8조에 따른 보상금

제83조(준용) 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조를 준용한다. 이 경우 제69조 중 "실업인정신청서"는 "상병급여 청구서"로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 "구직급여"는 "상병급여"로 본다. <개정 2020. 12. 8.>

제84조(조기재취업 수당의 지급기준) ① 법 제64조제1항에서 "대통령령으로 정하는 기준"이란 법 제42조에 따른 실업의 신고일부터 14일이 지난 후 재취업한 수급자격자가 재취업한 날의 전날을 기준으로 법 제50조에 따른 소정급여일수를 2분의 1 이상 남기고 재취업한 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2013. 12. 24., 2023. 12. 26., 2025. 6. 2.>

1. 12개월 이상 계속하여 고용된 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람(65세 전부터 65세가 될 때까지 피보험자격을 유지한 사람만 해당한다. 이하 이 조 및 제86조에서 같다)으로서 6개월 이상 계속하여 고용될 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장이 인정하는 경우. 다만, 수급자격자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.
   가. 최후에 이직한 사업의 사업주나 그와 관련된 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주에게 재고용된 경우
   나. 법 제42조에 따른 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용된 경우
   다. 「국가공무원법」 또는 「지방공무원법」에 따른 공무원으로 채용된 경우. 다만, 가입대상 공무원으로 채용된 경우는 제외한다.
   라. 조기재취업 수당 제도의 취지 및 근로자 평균 근로소득 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 임금액 이상을 받는 경우
   마. 「병역법」 제2조제1항제9호, 제16호 또는 제17호에 따른 승선근무예비역, 전문연구요원 또는 산업기능요원으로 근무 또는 복무하는 경우
2. 12개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장이 인정하는 경우

② 법 제64조제2항에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 2년을 말한다.

제85조(조기재취업 수당의 금액) ① 법 제64조제3항에 따른 조기재취업 수당의 금액은 구직급여일액에 미지급일수의 2분의 1을 곱한 금액으로 한다.

② 삭제<2013. 12. 24.>

[전문개정 2010. 2. 8.]

제86조(조기재취업 수당의 청구 등) ① 수급자격자가 법 제64조에 따른 조기재취업 수당을 지급받으려면 조기재취업 수당청구서에 고용노동부령으로 정하는 서류를 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2012. 1. 13.>

② 제1항에 따른 조기재취업 수당청구서는 법 제64조제1항에 따라 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 사업을 시작한 날부터 12개월 이후에 제출해야 한다. 다만, 이직일 당시 65세 이상인 사람은 재취직하거나 사업을 시작한 날부터 조기재취업 수당청구서를 제출할 수 있다.<개정 2010. 2. 8., 2013. 12. 24., 2023. 12. 26.>
③ 조기재취업 수당의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.

제87조(재취업촉진 활동 장려금) ① 고용노동부장관은 법 제64조제5항에 따라 직업안정기관의 직원이 제67조에 따른 조치를 하여 해당 수급자가 소정급여일수를 남기고 안정된 직업에 재취업한 경우에는 해당 실적을 평가하여 예산의 범위에서 재취업촉진 활동 장려금을 지급할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
② 제1항에 따른 재취업촉진 활동 장려금을 지급하기 위한 실적평가, 지급대상자 선정, 지급방법과 금액 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제88조(직업능력개발 수당) ① 법 제65조제3항에 따른 직업능력개발 수당은 수급자격자가 직업안정기관의 장이 지시한 직업훈련 등을 받은 날로서 구직급여의 지급대상이 되는 날에 대하여 지급한다.
② 제1항에 따른 직업능력개발 수당의 금액은 교통비, 식대 등 직업훈련 등의 수강에 필요한 비용을 고려하여 고용노동부장관이 결정하여 고시하는 금액으로 한다.<개정 2010. 7. 12.>
③ 직업능력개발 수당은 해당 수급자격자에 대한 구직급여의 지급일에 지급한다. 이 경우 직업능력개발 수당의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.
④ 직업능력개발 수당의 청구절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제89조(광역 구직활동비) ① 법 제66조제1항에 따른 광역 구직활동비는 수급자격자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. <개정 2010. 7. 12.>
1. 구직활동에 드는 비용이 구직활동을 위하여 방문하는 사업장의 사업주로부터 지급되지 아니하거나 지급되더라도 그 금액이 광역 구직활동비의 금액에 미달할 것
2. 수급자격자의 거주지로부터 구직활동을 위하여 방문하는 사업장까지의 거리가 고용노동부령으로 정하는 거리 이상일 것. 이 경우 거리는 거주지로부터 사업장까지의 통상적인 거리에 따라 계산하되, 수로(水路)의 거리는 실제 거리의 2배로 본다.

② 광역 구직활동비의 청구절차는 고용노동부령으로 정한다. 이 경우 광역 구직활동비의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.<개정 2010. 7. 12.>

제90조(이주비) ① 법 제67조제1항에 따른 이주비는 수급자격자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>
1. 취업하거나 직업훈련 등을 받게 된 경우로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 신청지 관할 직업안정기관의 장이 주거의 변경이 필요하다고 인정할 것
2. 해당 수급자격자를 고용하는 사업주로부터 주거의 이전에 드는 비용이 지급되지 아니하거나 지급되더라도 그 금액이 이주비에 미달할 것
3. 취업을 위한 이주인 경우 1년 이상의 근로계약기간을 정하여 취업할 것

② 이주비의 청구절차는 고용노동부령으로 정한다. 이 경우 이주비의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다.<개정 2010. 7. 12.>

제91조(취업촉진 수당의 지급 제한이 완화되는 부정행위) 법 제68조제2항 본문에서 "제47조제1항에 따른 신고의무의 불이행 또는 거짓의 신고 등 대통령령으로 정하는 사유"란 제80조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

제92조(준용) 법 제64조부터 법 제67조까지의 규정에 따른 취업촉진 수당에 관하여는 제76조제1항·제3항 및 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "취업촉진 수당"으로, "수급자격자"는 "취업촉진 수당을 지급받을 수 있는 사람"으로, "구직급여액"은 "취업촉진 수당액"으로 본다. <개정 2021. 6. 8.>

제93조(사무의 위탁) 직업안정기관의 장은 수급자격자의 신청에 따라 필요하다고 인정하면 그 자에게 행하는 실업급여에 관한 사무를 다른 직업안정기관의 장에게 위탁할 수 있다.

제93조의2(준용) 자영업자인 피보험자의 실업급여에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제61조(제3항은 제외한다), 제62조, 제62조의2, 제63조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제71조의2, 제75조부터 제77조까지, 제79조부터 제83조까지, 제88조부터 제92조까지의 규정을 각각 준용한다. <개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>
[본조신설 2012. 1. 13.]

제5장 육아휴직 급여 등

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2012. 1. 13.>

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병·부상
3. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
4. 「병역법」에 따른 의무복무
5. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 한다. <개정 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 250만원을 넘는 경우에는 250만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다.<개정 2017. 8. 29., 2020. 3. 31.>

③ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 한다.<개정 2017. 8. 29., 2021. 12. 31.>

④ 삭제<2024. 12. 24.>
[전문개정 2010. 12. 31.]

제95조의2(두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직 급여에 관한 한시적 특례) ① 2022년 12월 31일까지 같은 자녀에 대하여 피보험자인 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자에게 지급하는 육아휴직 급여의 월별 지급액은 제95조제1항 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다. <개정 2025. 8. 5.>

1. 삭제<2025. 8. 5.>
2. 삭제<2025. 8. 5.>

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안의 육아휴직 급여에 대해서는 제95조제1항을 적용한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

④ 삭제<2024. 12. 24.>
[전문개정 2021. 12. 31.]

제95조의3(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례) ① 제95조제1항 및 제95조의2제1항·제2항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함한다) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다. <개정 2023. 12. 26., 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음 각 목의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.
   가. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 1개월인 경우: 부모 각각에 대하여 월 250만원
   나. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 2개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달 모두 월 250만원
   다. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 3개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원
   라. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 4개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원
   마. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 5개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원
   바. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 6개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원, 여섯 번째 달은 월 450만원
2. 육아휴직 7개월째부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 부모 각각에 대하여 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.

② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

③ 제95조제1항에도 불구하고 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따른다.<개정 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 300만원을 넘는 경우에는 300만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

④ 삭제<2024. 12. 24.>
[본조신설 2021. 12. 31.]
[제목개정 2023. 12. 26.]

제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) 피보험자는 법 제70조제3항에 따라 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

제97조(준용) 법 제70조제1항에 따라 지급된 육아휴직 급여의 지급 제한 또는 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "육아휴직 급여"로 본다.

제98조(육아휴직 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로서 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 제95조, 제95조의2 및 제95조의3에 따른 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급한다.

[전문개정 2024. 12. 24.]

제99조(육아휴직 급여의 사무의 위탁) 직업안정기관의 장은 피보험자의 신청에 따라 필요하다고 인정하면 그 자에게 행하는 육아휴직 급여에 관한 사무를 다른 직업안정기관의 장에게 위탁하여 처리할 수 있다.

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여 또는 난임치료휴가 급여(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012. 7. 10., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18.>

[제목개정 2012. 7. 10.]

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 법 제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다. <개정 2008. 4. 30., 2012. 7. 10., 2014. 6. 17., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18.>

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액
   가. 출산전후휴가 급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준
   나. 물가상승률
   다. 「최저임금법」에 따른 최저임금
   라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
2. 하한액 : 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다) 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 "시간급 최저임금액"이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

[제목개정 2012. 7. 10.]

제102조(준용) 법 제75조에 따른 출산전후휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 또는 유산·사산휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직 급여 신청서"는 "출산전후휴가 급여등 신청서 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 신청서"로 본다.

[전문개정 2023. 6. 27.]

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 법 제76조의2제1항에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액"으로 본다. <개정 2012. 7. 10., 2023. 6. 27.>

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조제1항에 따라 준용되는 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간, 유산·사산 휴가 기간, 배우자 출산휴가 기간 또는 난임치료휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가

급여등의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 7. 10., 2019. 9. 17., 2023. 6. 27., 2025. 2. 18.>

[제목개정 2012. 7. 10.]

제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 법 제73조의2제2항 단서에 따른 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직급여"는 "육아기 근로시간 단축 급여"로 본다.

② 법 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다.<개정 2014. 9. 30., 2017. 12. 26., 2019. 9. 17., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24., 2025. 12. 23.>

(매주 최초 10시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(250만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	×	10 (주당 단축 근로시간이 10시간 미만인 경우 실제 단축한 시간) / 단축 전 소정근로시간
(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(160만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	×	단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 10 / 단축 전 소정근로시간

[본조신설 2011. 9. 15.]

[종전 제104조의2는 제104조의5로 이동 <2011. 9. 15.>]

제104조의3(준용) ① 법 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "육아기 근로시간 단축 급여"로 본다.

② 육아기 근로시간 단축기간 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직 급여"는 "육아기 근로시간 단축 급여"로 본다.

[본조신설 2011. 9. 15.]

제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제74조제2항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 다음 각 호의 구분에 따른 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다. <개정 2018. 10. 2.>

1. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금 인상이 없는 경우: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
2. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 통상임금
   가. 통상임금이 인상된 날의 전날 까지: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
   나. 통상임금이 인상된 날 이후: 통상임금이 인상된 날을 기준으로 한 월 통상임금

[본조신설 2011. 9. 15.]

제5장의2 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2020. 12. 8.>

제104조의5(예술인인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의2제1항에서 "「예술인 복지법」 제2조제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2023. 9. 12., 2023. 12. 26.>

1. 「예술인 복지법」 제2조제2호의2에 따른 예술 활동 증명 예술인
2. 「예술인 복지법」 제3조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하나 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연(實演), 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람

② 법 제77조의2제2항제2호 본문에서 "대통령령으로 정하는 소득 기준"이란 다음 각 호와 같다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 예술인과 사업주가 체결한 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득(예술인이 문화예술용역 관련 계약에서 지급받기로 한 금액을 계약기간으로 나누어 월 단위로 산정한 금액을 말한다. 이하 같다)이 50만원 이상일 것
2. 제1호에 따른 소득 기준을 충족하지 못하는 예술인이 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 50만원 이상일 것

③ 제2항제2호에 따라 예술인은 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득의 합계액이 50만원 이상이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 합산 신청을 해야 한다.

④ 제3항에 따라 합산 신청을 받은 고용노동부장관은 해당 예술인이 제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는지를 확인하여 그 결과를 해당 사업주(소득 기준을 충족하는 경우만 해당한다) 및 예술인에게 통보해야 한다. 이 경우 예술인이 제3항에 따라 합산 신청을 한 때에 해당 사업주가 제104조의6제1항에 따라 그 예술인의 피보험자격 취득에 관한 신고를 한 것으로 본다.

[본조신설 2020. 12. 8.]

[종전 제104조의5는 제104조의11로 이동 <2020. 12. 8.>]

제104조의6(예술인의 피보험자격에 관한 신고) ① 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주는 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조에 따라 그 사업과 관련된 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(예술인이 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 고용노동부장관에게 신고해야 한다.

② 제1항에도 불구하고 단기예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주가 해당 계약 기간에 제공된 문화예술용역 일수, 계약금액 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기예술인의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<개정 2023. 6. 27.>

③ 예술인은 법 제77조의5제1항에서 준용하는 법 제15조제3항에 따라 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 문화예술용역 관련 계약서 등 문화예술용역 관련 계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 한다.

④ 법 제77조의2제2항제3호 단서에 따라 고용보험 가입을 원하는 15세 미만인 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주(법 제77조의2제3항에 해당하는 경우에는 그 발주자 또는 원수급인을 말한다. 이하 이 항에서 같다)는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 고용보험 가입을 신청해야 한다. 다만, 해당 15세 미만인 예술인이 원하는 경우에는 직접 가입을 신청할 수 있고, 가입 신청을 받은 고용노동부장관은 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.<신설 2023. 6. 27.>

⑤ 제4항에 따라 가입을 신청한 경우 해당 15세 미만인 예술인은 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 15세 미만인 예술인이 단기예술인인 경우에는 문화예술용역 관련 계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.<신설 2023. 6. 27.>

⑥ 고용보험에 가입한 15세 미만인 예술인이 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 탈퇴 신청을 해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.<신설 2023. 6. 27.>

⑦ 법 제77조의2제3항 각 호 외의 부분에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 국가, 지방자치단체 또는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관(해당 문화예술용역 관련 계약 기간 중에 공공기관에서 제외된 경우에는 그 계약이 종료 또는 해지될 때까지는 제외된 공공기관을 포함한다)이 발주하는 문화예술용역 관련 사업을 말한다.<개정 2023. 6. 27.>

⑧ 법 제77조의2제3항에 따라 발주자 또는 원수급인은 원수급인 또는 하수급인이 사용하는 예술인에 대하여 다음 각 호의 구분에 따라 해당 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고해야 한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우: 발주자가 원수급인 및 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것
2. 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우: 원수급인이 하수급인이 사용하는 예술인의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고할 것

⑨ 법 제77조의2제4항에서 "대통령령으로 정하는 관련 자료, 정보"란 다음 각 호의 자료와 정보를 말한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 원수급인과 하수급인 또는 하수급인 사이에 체결된 하도급계약서
2. 문화예술용역 관련 계약서
3. 사용하는 예술인의 명부

[본조신설 2020. 12. 8.]

제104조의7(예술인인 피보험자 관련 변경 신고 및 확인의 청구 등) 예술인인 피보험자의 이름과 주민등록번호의 변경·정정 신고, 피보험자격의 취득·상실에 관한 확인의 청구·통지 등에 관하여는 제10조제1항 및 제11조를 준용한다. 이 경우 제11조제2항 중 "고용하거나 고용하였던 사업주 또는 하수급인"은 "사용하거나 사용하였던 사업주 또는 발주자나 원수급인"으로 본다.

[본조신설 2020. 12. 8.]

제104조의8(예술인인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의3제1항제3호 단서에서 "대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소득감소가 있는 경우를 말한다. 다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 제1호 및 제2호에 따른 소득감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다. <개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6.>

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 문화예술용역 관련 계약(이하 "최종 계약"이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종 계약으로부터 발생한 소득(최종 계약이 없는 경우에는 전년도 같은 기간에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 20 이상 감소한 경우
2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우
   가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종 계약으로부터 발생한 소득의 월평균금액[최종 계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 문화예술용역 관련 계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 소득의 월평균금액을 말한다. 이하 나목에서 "전년도 월평균금액"이라 한다]보다 작을 것
   나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종 계약으로부터 발생한 월별 소득이 전년도 월평균금액보다 100분의 20 이상 작은 달이 5개월 이상일 것

② 예술인이 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인·노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의3제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.<개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1 - 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월 ≤ 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 + 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월

③ 제2항의 예술인이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제2항의 계산식을 산정한다.<신설 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 예술인으로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
2. 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 예술인인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

④ 법 제77조의3제5항에서 "대통령령으로 정하는 금액"이란 6만8100원을 말한다.<개정 2021. 6. 8., 2025. 12. 23.>

⑤ 법 제77조의3제6항 단서에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 말한다.<개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 법 제77조의3제6항제1호에 해당하는 경우: 4주
2. 법 제77조의3제6항제2호에 해당하는 경우: 2주

⑥ 법 제77조의3제7항 단서에 따른 단기예술인의 피보험기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.<개정 2021. 6. 8.>

1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정

⑦ 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 법 제77조의3제8항 및 다음 각 호의 구분에 따라 해당 금액을 감액하고 구직급여를 지급해야 한다.<개정 2021. 6. 8., 2022. 6. 28.>

1. 예술인인 피보험자가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하여 취업 등을 한 것으로 보는 경우: 해당 근로일수, 노무제공일수 또는 영업일수에 그에 해당하는 구직급여일액을 곱한 금액 전부
   가. 1개월 소정근로시간을 60시간 이상 또는 1주일 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하여 근로를 제공하는 경우
   나. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
   다. 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인 또는 법 제77조의6제2항제2호 단서에 따른 단기노무제공자로서 노무를 제공하는 경우
   라. 문화예술용역 관련 계약(월평균소득이 50만원 이상인 것을 말한다) 또는 노무제공계약(제104조의11제2항제1호에 따른 월보수액이 80만원 이상인 것을 말한다)을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
   마. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우
   바. 「소득세법」, 「부가가치세법」 또는 「법인세법」에 따라 사업자등록을 한 경우. 다만, 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 않았음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않은 경우는 제외한다.
   사. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우
2. 제1호 외의 경우로서 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 넘는 경우: 해당 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득에서 고용노동부장관이 고시한 금액을 뺀 금액을 모두 더한 금액

⑧ 예술인인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.<개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제60조, 제61조, 제62조, 제62조의2, 제63조, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조
2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조. 이 경우 제69조 중 "실업인정신청서"는 "상병급여 청구서"로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 "구직급여"는 "상병급여"로 본다.
3. 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조. 이 경우 "신청지 관할 직업안정기관"은 "사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관"으로, "수급자격자"는 "미지급급여청구자"로 본다.

[본조신설 2020. 12. 8.]

제104조의9(예술인의 출산전후급여등의 지급요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제77조의4제2항에 따라 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여 등(이하 "출산전후급여등"이라 한다)을 지급한다. <개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6.>

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖출 것
   가. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자인 예술인: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
   나. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
2. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 그 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 본다.
3. 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 그 기간까지 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝난 날부터 30일 이내에 신청해야 한다.
   가. 천재지변
   나. 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상
   다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

② 출산전후급여등의 지급기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.<개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6., 2025. 2. 18.>

1. 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산한 경우: 출산 전과 후를 연속하여 다음 각 목의 구분에 따른 기간으로 하되, 출산 후에 45일(가목의 경우에는 60일) 이상이 되도록 할 것
   가. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우: 120일
   나. 고용노동부령으로 정하는 미숙아를 출산한 경우: 100일
   다. 가목 및 나목 외의 경우: 90일
2. 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 유산 또는 사산한 경우: 다음 각 목에 해당하는 기간
   가. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일
   나. 삭제<2025. 2. 18.>
   다. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일
   라. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일
   마. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일

③ 출산전후급여등은 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년(출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인의 경우에는 18개월) 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 제2항 각 호의 구분에 따른 기간에 대하여 산정한 금액으로 하되, 그 상한액과 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액
2. 예술인인 피보험자의 월평균보수 수준

3. 물가상승률
4. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

④ 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 제3항에도 불구하고 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다.<개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6., 2023. 6. 27.>

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급기간에 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
3. 법 제77조의9제1항에 따라 노무제공자로서 지급받은 출산전후급여등 및 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
4. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

⑤ 제1항에 따라 지급된 출산전후급여등의 반환 명령, 추가 징수 및 반환금·추가징수금에의 충당에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "출산전후급여등"으로 본다.<신설 2021. 6. 8.>

[본조신설 2020. 12. 8.]
[제목개정 2022. 12. 6.]

제104조의10(예술인의 피보험자격확인 등의 심사 등) 예술인의 피보험자격 확인·구직급여·출산전후급여등의 심사, 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다. <개정 2021. 6. 8., 2023. 6. 27.>

1. 심사에 관하여는 제121조부터 제129조까지의 규정
2. 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 목의 구분에 따른 규정
   가. 심사위원회 위원의 기피 신청, 재심사 청구의 보정 등에 관하여는 제123조, 제124조 및 제126조부터 제128조까지의 규정. 이 경우 제123조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원"으로, "고용노동부장관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제124조 및 제128조 중 "심사청구인"은 "재심사청구인"으로, 제124조·제126조 및 제128조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제126조부터 제128조까지의 규정 중 "심사청구"는 "재심사청구"로 본다.
   나. 심사위원회의 위원 및 운영에 관한 사항 등에 관하여는 제130조부터 제141조까지의 규정

[본조신설 2020. 12. 8.]
[제목개정 2023. 6. 27.]

제5장의3 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례 <신설 2021. 6. 8.>

제104조의11(노무제공자인 피보험자의 범위) ① 법 제77조의6제1항에서 "대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 6. 28., 2023. 6. 27., 2024. 12. 24., 2025. 10. 1., 2025. 10. 28.>

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
   가.「보험업법」제84조제1항에 따라 등록한 보험설계사
   나.「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람
2.「통계법」제22조에 따라 국가데이터처장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 "한국표준직업분류표"라 한다)의 세분류에 따른 학습·교구 관련 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람
3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원 또는 세세분류에 따른 그 외 배달원인 사람으로서 택배사업[소화물을 집화(集貨)·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다. 이하 제11호라목에서 같다]에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람
4.「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」제3조제1항 단서에 따른 대출모집인

5.「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원모집인(전업으로 하는 사람만 해당한다)
6.「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 자가 소비를 위한 방문판매원·후원방문판매원 및 제2호 또는 제7호에 동시에 해당하는 사람은 제외한다.
7. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 대여 제품 방문 점검원
8. 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치, 시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람
9.「초·중등교육법 」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사
10.「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람
11.「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
가.「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차로 수출입 컨테이너 또는 시멘트를 운송하는 사람
나.「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 피견인자동차 또는 제3조에 따른 일반형 화물자동차로「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의15제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람
다.「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람
라. 택배사업에서 택배사업자나「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 호에서 "운수사업자"라 한다)로부터 업무를 위탁받아「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 사람
마.「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람
바.「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람
사.「유통산업발전법」에 따른 대규모점포나 준대규모점포를 운영하는 사업 또는 체인사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
아.「유통산업발전법」에 따른 무점포판매업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
자. 한국표준산업분류표의 중분류에 따른 음식점 및 주점업을 운영하는 사업(여러 점포를 직영하는 사업 또는「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」에 따른 가맹사업으로 한정한다)에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람
차. 한국표준산업분류표의 세분류에 따른 기관 구내식당업을 운영하는 사업에서 그 사업주나 운수사업자와 노무제공계약을 체결하여「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람
12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 늘찬배달원으로서 퀵서비스업자(소화물을 집화·수송 과정을 거치지 않고 배송하는 사업을 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 사람은 제외한다.
가. 제3호에 해당하는 사람
나.「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물자동차로 배송 업무를 하는 사람
13. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하도록 하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
14.「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 법에 따른 소프트웨어기술자
15.「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람

16. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람
17. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

② 법 제77조의6제2항제2호 본문에서 "대통령령으로 정하는 소득 기준"이란 다음 각 호와 같다.<개정 2022. 6. 28., 2023. 6. 27.>

1. 노무제공자와 사업주가 체결한 노무제공계약에 따라 발생한 월보수액(해당 사업주가 노무제공계약을 새로 체결한 경우에는 고용산재보험료징수법 시행령 제19조의7제3항제2호의2에 따라 신고한 보수액을 말하고, 그 신고 이후에는 사업주가 매월 노무제공자에게 지급하는 보수액을 말한다. 이하 같다)이 80만원 이상일 것
2. 제1호에 따른 소득 기준을 충족하지 못하는 노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우로서 같은 기간에 해당하는 노무제공계약의 월보수액을 합산(본인이 합산하기를 원하는 경우만 해당한다)하여 그 합계액이 80만원 이상일 것

③ 노무제공자가 제2항제2호에 따라 둘 이상의 노무제공계약의 월보수액을 합산하기를 원하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노무제공계약의 월보수액의 합계액이 80만원 이상이 되는 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 합산 신청을 해야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 합산 신청을 받은 경우 해당 노무제공자가 제2항제2호에 따른 소득 기준을 충족하는지를 확인하여 그 결과를 해당 사업주(소득 기준을 충족하는 경우만 해당한다) 및 노무제공자에게 통보해야 한다. 이 경우 노무제공자가 제3항에 따라 합산 신청을 한 때에 해당 사업주가 제104조의12제1항에 따라 그 노무제공자의 피보험자격 취득에 관한 신고를 한 것으로 본다.

[본조신설 2021. 6. 8.]

[종전 제104조의11은 제104조의17로 이동 <2021. 6. 8.>]

제104조의12(노무제공자의 피보험자격에 관한 신고 등) ① 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업주는 법 제77조의10제1항에서 준용하는 법 제15조에 따라 그 사업과 관련된 노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(노무제공자가 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 고용노동부장관에게 신고해야 한다.

② 제1항에도 불구하고 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업주가 해당 노무제공계약 기간에 고용산재보험료징수법시행령 제56조의6제7항에 따라 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)에 월 보수액을 신고한 경우에는 그 사업과 관련된 노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<신설 2021. 12. 31., 2022. 12. 14.>

③ 제1항에도 불구하고 단기노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업주가 해당 계약 기간에 제공된 노무제공일수, 노무제공대가 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기노무제공자의 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 27.>

④ 법 제77조의6제2항제3호 단서에 따라 고용보험 가입을 원하는 15세 미만인 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주(이하 "노무제공사업의 사업주"라 한다)와 법 제77조의7제1항에 따른 노무제공플랫폼사업자(이하 "노무제공플랫폼사업자"라 한다)는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 고용보험 가입을 신청해야 한다. 다만, 해당 15세 미만인 노무제공자가 원하는 경우에는 직접 가입을 신청할 수 있고, 가입 신청을 받은 고용노동부장관은 그 사실을 노무제공사업의 사업주나 노무제공플랫폼사업자에게 알려야 한다.<신설 2023. 6. 27.>

⑤ 제4항에 따라 가입을 신청한 경우 해당 15세 미만인 노무제공자는 가입을 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다. 다만, 해당 15세 미만인 노무제공자가 단기노무제공자인 경우에는 노무제공계약에 따라 노무를 제공한 날에 피보험자격을 취득한 것으로 본다.<신설 2023. 6. 27.>

⑥ 고용보험에 가입한 15세 미만인 노무제공자가 고용보험에서 탈퇴하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관에게 탈퇴 신청을 해야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한

것으로 본다.<신설 2023. 6. 27.>

⑦ 노무제공자는 법 제77조의10제1항에서 준용하는 법 제15조제3항에 따라 피보험자격의 취득 및 상실에 관한 사항을 신고하는 경우에는 노무제공계약서 등 노무제공계약 관계를 증명할 수 있는 서류를 제출해야 한다.<개정 2021. 12. 31., 2023. 6. 27.>

[본조신설 2021. 6. 8.]

제104조의13(노무제공플랫폼사업자의 노무제공자 피보험자격 신고 등) ① 노무제공플랫폼사업자의 노무제공자에 대한 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항의 신고를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(노무제공자가 그 기일 이전에 신고할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 고용노동부장관에게 해야 한다. <개정 2023. 6. 27.>

② 제1항에도 불구하고 노무제공플랫폼사업자가 노무제공계약 기간에 고용산재보험료징수법시행령 제56조의6제7항에 따라 근로복지공단에 월 보수액을 신고한 경우에는 노무제공자에 대한 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.<개정 2022. 12. 14.>

③ 제1항에도 불구하고 노무제공플랫폼사업자가 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고해야 하는 대상이 단기노무제공자인 경우로서 노무제공사업의 사업주와 단기노무제공자가 체결한 노무제공계약 기간에 제공된 노무제공일수, 노무제공대가 등이 적힌 노무제공내용 확인신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지 고용노동부장관에게 제출한 경우에는 해당 단기노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 본다.

④ 법 제77조의7제2항제2호에서 "사업장의 명칭·주소 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보"란 다음 각 호의 자료 또는 정보를 말한다.

1. 사업장의 명칭·주소
2. 사업주(법인인 경우에는 대표자를 말한다)의 이름
3. 사업주의 사업자등록번호(법인인 경우에는 법인등록번호를 포함한다)

⑤ 법 제77조의7제2항제3호에서 "노무제공자의 이름·직종·보수 등 대통령령으로 정하는 자료 또는 정보"란 다음 각 호의 자료 또는 정보를 말한다.

1. 노무제공자의 이름·직종
2. 노무제공자의 주민등록번호(외국인인 경우에는 외국인등록번호를 말한다)
3. 노무제공계약의 시작일 또는 종료일
4. 노무제공횟수 및 노무제공일수
5. 월보수액(단기노무제공자의 경우에는 노무제공대가를 말한다)

[본조신설 2021. 12. 31.]

[종전 제104조의13은 제104조의14로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의14(노무제공자인 피보험자 관련 변경 신고 및 확인의 청구 등) 노무제공자인 피보험자의 이름과 주민등록번호의 변경·정정 신고, 피보험자격의 취득·상실에 관한 확인의 청구·통지 등에 관하여는 제10조제1항 및 제11조를 준용한다.

[본조신설 2021. 6. 8.]

[제104조의13에서 이동, 종전 제104조의14는 제104조의15로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의15(노무제공자인 피보험자의 구직급여 수급요건 등) ① 법 제77조의8제1항제3호 단서에서 "대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 소득감소가 있는 경우를 말한다. 다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 제1호 및 제2호에 따른 소득감소를 비교하는 시점을 달리 정하여 고시할 수 있다. <개정 2022. 12. 6.>

1. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 이직할 당시의 노무제공계약(이하 "최종계약"이라 한다. 이하 이 항에서 같다)으로부터 발생한 소득이 전년도 같은 기간에 최종계약으로부터 발생한 소득(최종계약이 없는 경우에는 전년

도 같은 기간에 유효한 다른 노무제공계약으로부터 발생한 소득을 말한다)보다 100분의 30 이상 감소한 경우

2. 다음 각 목에 해당하는 소득 감소가 모두 이루어진 경우

가. 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 최종계약으로부터 발생한 보수액의 월평균금액이 이직일이 속한 연도의 전년도에 최종계약으로부터 발생한 보수액의 월평균금액[최종계약이 없는 경우에는 그 전년도에 유효한 다른 노무제공계약(계약 기간이 1개월 이상인 것만 해당한다)으로부터 발생한 보수액의 월평균금액을 말한다. 이하 나목에서 "전년도 월평균금액"이라 한다]보다 작을 것

나. 이직일이 속한 달의 직전 12개월 동안에 최종계약으로부터 발생한 월별 보수액이 전년도 월평균금액보다 100분의 30 이상 작은 달이 5개월 이상일 것

② 노무제공자가 이직일 이전 24개월 동안 근로자·예술인·노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우 법 제77조의8제2항에 따른 피보험 단위기간은 다음의 계산식을 충족하면 같은 조 제1항제1호의 피보험 단위기간의 요건을 갖춘 것으로 본다.

1 - 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월 ≤ 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 + 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월

③ 제2항의 노무제공자가 다음 각 호에 해당하는 경우에는 해당 호에 따라 제2항의 계산식을 산정한다.

1. 법 제77조의10제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 노무제공자로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정
2. 법 제77조의10제2항에서 준용하는 법 제40조제2항제1호에 따른 기준기간 동안에 근로자 및 예술인으로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자 또는 예술인의 피보험 단위기간 중 노무제공자인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

④ 법 제77조의8제5항 후단에서 "대통령령으로 정하는 금액"이란 6만8100원을 말한다.<개정 2025. 12. 23.>

⑤ 법 제77조의8제6항 단서에서 "대통령령으로 정하는 기간"이란 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 말한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 제1항제1호 또는 제2호에 따른 소득 감소의 정도가 100분의 30 이상 100분의 50 미만인 경우: 4주
2. 제1항제1호 또는 제2호에 따른 소득 감소의 정도가 100분의 50 이상이거나 법 제77조의8제6항제2호에 해당하는 경우: 2주

⑥ 법 제77조의8제7항 단서에 따른 단기노무제공자의 피보험기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.

1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정

⑦ 실업인정대상기간 중 취업 등으로 발생한 소득은 법 제77조의8제8항 및 다음 각 호의 구분에 따라 해당 금액을 감액하고 구직급여를 지급해야 한다.

1. 노무제공자인 피보험자가 제104조의8제7항제1호 각 목에 해당하여 취업 등을 한 것으로 보는 경우: 해당 근로일수, 노무제공일수 또는 영업일수에 그에 해당하는 구직급여일액을 곱한 금액 전부
2. 제1호 외의 경우로서 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득이 고용노동부장관이 고시한 금액을 넘는 경우: 해당 실업인정대상기간 중 발생한 1일 평균소득에서 고용노동부장관 고시에 따라 산정된 금액을 뺀 금액을 모두 더한 금액

⑧ 노무제공자인 피보험자의 구직급여에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.<개정 2023. 6. 27.>

1. 구직신청, 수급자격의 인정, 실업의 인정, 취업의 신고, 수급기간, 구직급여의 지급 등에 관하여는 제58조, 제58조의2, 제58조의3, 제59조, 제60조, 제61조, 제62조, 제62조의2, 제63조, 제64조(제3호는 제외한다), 제65조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조, 제76조, 제79조, 제80조, 제80조의2, 제81조 및 제82조
2. 상병급여에 관하여는 제69조, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조. 이 경우 제69조 중 "실업인정신청서"는 "상병급여 청구서"로, 제75조부터 제80조까지, 제80조의2 및 제81조 중 "구직급여"는 "상병급여"로 본다.
3. 미지급급여청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조. 이 경우 "신청지 관할 직업안정기관"은 "사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관"으로, "수급자격자"는 "미지급급여청구자"로 본다.

[본조신설 2021. 6. 8.]
[제104조의14에서 이동, 종전 제104조의15는 제104조의16으로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의16(노무제공자의 출산전후급여등의 지급요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제77조의9제2항에 따라 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여등을 지급한다. <개정 2022. 12. 6.>

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖출 것
   가. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자인 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
   나. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
2. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 그 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 본다.
3. 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 그 기간까지 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝난 날부터 30일 이내에 신청해야 한다.
   가. 천재지변
   나. 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상
   다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

② 출산전후급여등의 지급기간은 제104조의9제2항에 따른다. 이 경우 "예술인"을 "노무제공자"로 한다.<개정 2022. 12. 6.>

③ 출산전후급여등은 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년(출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자의 경우에는 18개월) 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 제104조의9제2항 각 호의 구분에 따른 기간에 대하여 산정한 금액으로 하되, 그 상한액과 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다.<개정 2022. 12. 6.>

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액
2. 노무제공자인 피보험자의 월평균보수 수준
3. 물가상승률
4. 그 밖에 고용노동부장관이 출산전후급여등의 산정에 필요하다고 인정하는 사항

④ 제3항에도 불구하고 법 제77조의9제1항 단서에 따라 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다.<개정 2022. 12. 6., 2023. 6. 27.>

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여 등의 지급기간에 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
3. 법 제77조의4제1항에 따라 예술인으로서 지급받은 출산전후급여등
4. 제104조의9제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
5. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

⑤ 제1항에 따라 지급된 출산전후급여등의 반환 명령, 추가 징수 및 반환금·추가징수금에의 충당에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "출산전후급여등"으로 본다.

[본조신설 2021. 6. 8.]
[제목개정 2022. 12. 6.]
[제104조의15에서 이동, 종전 제104조의16은 제104조의17로 이동 <2021. 12. 31.>]

제104조의17(노무제공자의 피보험자격확인 등의 심사 등) 노무제공자의 피보험자격 확인·구직급여·출산전후급여등의 심사, 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 호의 구분에 따른 규정을 준용한다.

1. 심사에 관하여는 제121조부터 제129조까지의 규정
2. 심사위원회 및 재심사에 관하여는 다음 각 목의 구분에 따른 규정
   가. 심사위원회 위원의 기피 신청, 재심사 청구의 보정 등에 관하여는 제123조, 제124조 및 제126조부터 제128조까지의 규정. 이 경우 제123조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원"으로, "고용노동부장관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제124조 및 제128조 중 "심사청구인"은 "재심사청구인"으로, 제124조·제126조 및 제128조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제126조부터 제128조까지의 규정 중 "심사청구"는 "재심사청구"로 본다.
   나. 심사위원회의 위원 및 운영 등에 관하여는 제130조부터 제141조까지의 규정

[본조신설 2021. 6. 8.]
[제104조의16에서 이동, 종전 제104조의17은 제104조의18로 이동 <2021. 12. 31.>]

제6장 고용보험기금

제104조의18(기금 관리·운용 전문위원) ① 고용노동부장관은 법 제79조에 따라 기금을 체계적·안정적으로 관리·운용하기 위하여 자산운용 전문위원을 둘 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>

② 자산운용 전문위원의 자격, 복무 및 보수 등에 관한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

[본조신설 2009. 3. 12.]
[제104조의17에서 이동 <2021. 12. 31.>]

제105조(기금의 운용사업 등) ① 법 제79조제3항제5호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 기금 증식 방법"이란 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제4조에 따른 증권의 매입을 말한다. <개정 2008. 7. 29.>

② 법 제79조제4항에서 "대통령령으로 정하는 수준"이란 1년 만기 정기예금 이자율(「은행법」에 따라 설립된 은행 중 전국을 영업구역으로 하는 은행이 적용하는 이자율로 한다)이나 예상물가상승률 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 수익률을 말한다.<개정 2010. 7. 12., 2010. 11. 15.>

제106조(기금의 계산) 기금은 「국가회계법」 제11조에서 정하는 바에 따라 계산한다. <개정 2011. 9. 15.>

제107조(기금의 용도 등) ① 법 제80조제1항제7호에서 "대통령령으로 정하는 경비"란 다음 각 호의 경비를 말한다. <개정 2021. 6. 8.>

1. 보험사업의 관리·운영에 드는 경비
2. 기금의 관리·운용에 드는 경비
3. 고용산재보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관에 대한 교부금
4. 법과 고용산재보험료징수법에 따른 사업이나 업무의 위탁수수료 지급금

② 법 제80조제1항제6호에 따른 출연금은 월 단위로 출연금을 받을 자가 다음 달에 쓸 출연금의 금액을 신청한 경우에 고용노동부장관이 그 신청금액을 검토하여 타당성이 인정되는 금액을 지급한다.<개정 2010. 7. 12.>

③ 법 제80조제1항제6호에 따른 출연금을 받은 자(이하 이 조에서 "피출연자"라 한다)는 그 출연금을 별도의 계정을 설치하여 관리하여야 하며, 그 계정에서 발생한 이자수입은 고용노동부장관에게 반납하여야 한다. 다만, 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 피출연자가 대행하거나 위탁받아 하는 사업(이하 이 조에서 "출연금의 목적사업"이라 한다)에 사용할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

④ 보험연도 내에 출연금의 목적사업에 사용되지 않고 남은 출연금은 다른 법령에서 달리 정한 바가 없으면 고용노동부장관에게 반납하여야 한다. 다만, 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 다음 연도에 이월하여 출연금의 목적사업에 사용할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

⑤ 피출연자가 출연금을 출연금의 목적사업이 아닌 용도로 사용한 경우에 고용노동부장관은 그에 해당하는 금액을 반환하도록 요구할 수 있다.<개정 2010. 7. 12.>

⑥ 피출연자는 매 분기의 다음 달 10일까지 그 분기의 출연금 집행실적을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
[전문개정 2008. 9. 18.]

제108조(기금 지급의 위탁) 고용노동부장관은 기금의 지원금·장려금의 지급, 대부금의 교부, 훈련비용과 훈련수당의 지급, 실업급여의 지급에 관한 업무를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관이나 체신관서에 위탁하여 할 수 있다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 11. 15., 2012. 1. 6., 2016. 10. 25.>
1. 「은행법」 제8조에 따른 인가를 받은 은행
2. 「농업협동조합법」에 따른 농협은행
3. 「수산업협동조합법」에 따른 수협은행
4. 「상호저축은행법」에 따른 상호저축은행
5. 「새마을금고법」에 따른 새마을금고
6. 「신용협동조합법」에 따른 신용협동조합

[전문개정 2008. 4. 30.]

제109조(기금운용 계획) 법 제81조제1항에 따른 기금운용 계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.
1. 기금의 수입과 지출에 관한 사항
2. 해당 연도의 사업계획·지출원인행위계획과 자금계획에 관한 사항
3. 전년도 이월자금의 처리에 관한 사항
4. 적립금에 관한 사항
5. 그 밖에 기금운용에 필요한 사항

제110조(기금운용 결과의 공표) 고용노동부장관은 법 제81조제2항에 따라 매년 기금의 운용 결과를 서울특별시에 본사를 두고 있는 1개 이상의 경제 분야 특수일간신문, 관보, 인터넷 홈페이지 또는 방송 등을 통하여 공표해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2020. 11. 24.>
[제목개정 2020. 11. 24.]

제111조(기금의 회계기관) ① 고용노동부장관은 기금의 수입과 지출에 관한 사무를 수행하게 하기 위하여 소속 공무원 중에서 기금수입징수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원을 임명한다. <개정 2010. 7. 12.>
② 기금수입징수관과 기금재무관은 기금의 관리·운용에 따르는 계약, 수입·지출의 원인이 되는 행위 및 기금수입금의 징수·결정에 관한 업무를 담당하며, 기금지출관 및 기금출납공무원은 기금의 관리·운용에 따르는 수입과 지출업무를 담당한다.
③ 고용노동부장관은 기금수입징수관, 기금재무관, 기금지출관 및 기금출납공무원을 임명하였을 때에는 감사원장과 한국은행총재에게 알려야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제112조(거래은행의 지정) 기금지출관은 해당 소재지에 있는 한국은행(본점, 지점, 출장소, 국고대리점을 포함한다. 이하 같다)을, 해당 소재지에 한국은행이 없는 경우에는 가까운 거리에 있는 한국은행을 그가 발행하는 수표의 지급인으로 지정하여야 한다.

제113조(기금수입금의 수납절차) ① 기금수입징수관이 기금의 수입금을 징수하려면 납부 의무자에게 한국은행의 기금계정에 내도록 알려야 한다. 다만, 사업주가 정하여진 기한까지 스스로 낼 경우에는 그러하지 아니하다.
② 한국은행은 기금의 수입금을 수납하였을 때에는 납입자에게 영수증을 내주고, 수납통지서를 지체 없이 기금수입징수관에게 보내야 한다.
③ 한국은행은 제2항에 따라 수납한 기금의 수입금을 국고금 취급절차에 따라 한국은행 본점에 설치되어 있는 기금계정에 집중시켜야 한다.

제114조(기금의 지출절차) ① 기금재무관이 지출원인행위를 하였을 때에는 그 지출원인행위에 관한 서류를 기금지출관에게 보내야 한다.

② 기금지출관이 지출원인행위에 따라 기금을 지출할 때에는 한국은행으로 하여금 채권자나 법령에서 정하는 바에 따라 국고금의 지급사무를 위탁받아 처리하는 자의 금융기관 예금계좌로 이체하는 방법으로 지급하게 하여야 한다.

③ 기금재무관이 지출원인행위를 한 후 부득이한 사유로 해당 회계연도 내에 지출하지 못한 금액은 다음 연도에 이월하여 지출할 수 있다.

제115조(현금 취급의 금지) 기금지출관과 기금출납공무원은 현금을 보관하거나 출납할 수 없다. 다만,「국고금관리법」제22조제4항과 같은 법 제24조에 따른 경우에는 그러하지 아니하다.

제116조(기금의 지출원인행위 한도액 등의 배정) ① 고용노동부장관은 제109조제2호에 따른 분기별 지출원인행위계획의 범위에서 각 기금재무관에게 분기별 지출원인행위 한도액을 배정하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 고용노동부장관은 제109조제2호에 따른 월별 자금계획의 범위에서 각 기금지출관에게「국고금관리법 시행령」제49조제2항에 따라 작성한 월별세부자금계획서에 따라 자금을 배정하여야 한다.<개정 2010. 7. 12., 2011. 9. 15.>

제117조(기금의 운용상황 보고) ① 기금수입징수관은 기금징수액보고서를, 기금재무관은 기금지출원인행위액 보고서를, 기금지출관은 기금지출액보고서를 매월 말일을 기준으로 작성하여 다음 달 20일까지 고용노동부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 제1항의 보고 외에 기금의 운용관리에 필요한 보고에 관한 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010. 7. 12.>

제118조(기금의 결산보고) 고용노동부장관은 매 회계연도의 기금 결산에 관한 다음 각 호의 서류를 작성하여 위원회의 심의를 거쳐 다음 회계연도 2월 말까지 재정경제부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2008. 2. 29., 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2025. 12. 30.>

1. 기금결산의 개황과 분석에 관한 서류
2. 재정상태표, 재정운영표, 순자산변동표 등 재무제표
3. 기금의 운용 계획과 실적의 대비표
4. 수입과 지출계산서
5. 그 밖에 결산의 내용을 명백히 하기 위하여 필요한 서류

제119조(적립금 등의 출납) 법 제84조에 따른 기금의 적립금과 여유금의 출납에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

제120조(「국가재정법」 및 「국고금 관리법」의 준용) 기금의 운용·관리에 관하여 법과 이 영에서 규정하지 않은 사항에 관하여는「국가재정법」 및「국고금 관리법」에 따른다. <개정 2021. 6. 8.>

[제목개정 2021. 6. 8.]

제7장 심사 및 재심사의 청구

제121조(심사관의 자격) 법 제89조에 따른 고용보험심사관(이하 "심사관"이라 한다)은 고용노동부 소속 공무원으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 임명한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

1. 고용노동부에서 일반직 5급 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 보험에 관한 심사 또는 재심사의 청구에 관련된 업무에 1년 이상 종사한 사람
2. 고용노동부에서 일반직 5급 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 보험 업무에 2년 이상 종사한 사람

3. 그 밖에 제1호나 제2호의 사람에 해당하는 자격이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 사람

제122조(심사관의 배치·직무) ① 심사관은 고용노동부에 둔다. <개정 2010. 7. 12.>

② 심사관은 고용노동부장관이 지정하는 심사업무와 심사청구에 대한 사례 연구를 담당한다.<개정 2010. 7. 12.>

제123조(기피 신청의 방식) ① 법 제89조제4항에 따른 심사관에 대한 기피 신청은 그 사유를 구체적으로 밝힌 서면으로 하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기피 신청을 받으면 15일 이내에 그에 대한 결정을 하여 신청인에게 알려야 한다.<개정 2010. 7. 12.>

제124조(청구인의 지위승계 신고) 법 제89조제5항에 따라 심사청구인의 지위를 승계한 자는 승계사실을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 서면으로 심사관에게 신고하여야 한다.

제125조(심사청구의 방식) ① 법 제91조에 따른 심사청구 문서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 청구인의 이름과 주소
2. 피청구인인 처분청의 명칭
3. 심사청구 대상인 처분의 내용
4. 처분이 있었던 것을 안 날
5. 피청구인인 처분청에 따른 심사청구에 관한 통지의 유무와 통지의 내용
6. 심사청구의 취지와 이유
7. 심사청구 연월일

② 심사의 청구가 선정 대표자나 대리인에 의하여 제기되는 것일 때에는 제1항의 사항 외에 그 선정 대표자나 대리인의 이름과 주소를 적어야 하며, 선정 대표자나 대리인 자격은 서면으로 소명하여야 한다.<개정 2010. 12. 31.>

③ 제1항의 서면에는 청구인이나 대리인이 기명날인하여야 한다.

제126조(심사청구의 보정) ① 법 제92조제2항 본문에 따른 심사청구 보정명령은 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 하여야 한다.

1. 보정할 사항
2. 보정이 요구되는 이유
3. 보정 기간
4. 그 밖에 필요한 사항

② 심사관은 법 제92조제2항 단서에 따라 직권으로 심사청구를 보정한 경우에는 그 사실을 당사자에게 알려야 한다.

제127조(원처분의 집행정지 통지) 법 제93조제2항에 따른 집행정지 통지 문서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 심사청구 사건명
2. 집행정지 대상 처분과 집행정지 내용
3. 청구인의 이름과 주소
4. 피청구인인 처분청의 명칭
5. 집행정지 이유

제128조(심리를 위한 조사) ① 법 제94조제1항에 따른 심사청구에 대한 심리를 위한 조사의 신청은 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 하여야 한다.

1. 심사청구 사건명
2. 신청의 취지와 이유
3. 출석이 요구되는 관계인의 이름과 주소(법 제94조제1항제1호의 경우에만 적는다)

4. 제출이 요구되는 문서, 그 밖의 물건의 소유자나 보관자의 이름과 주소(법 제94조제1항제2호의 경우에만 적는다)
5. 감정이 요구되는 사항과 그 이유(법 제94조제1항제3호의 경우에만 적는다)
6. 출입할 사업장이나 그 밖의 장소, 질문할 사업주·종업원이나 그 밖의 관계인, 검사할 문서나 그 밖의 물건(법 제94조제1항제4호의 경우에만 적는다)

② 심사관은 법 제94조제1항에 따라 증거조사를 한 경우에는 증거조사 조서를 작성하여야 한다. 이 경우 법 제94조제1항제1호에 따라 심사청구인이나 관계인으로부터 진술을 받을 때에는 진술조서를 작성하여 첨부하여야 한다.

③ 제2항의 증거조사 조서에는 다음 각 호의 사항을 적고, 심사관이 기명날인하여야 한다.

1. 사건표시
2. 조사 일시와 장소
3. 조사대상과 조사방법
4. 조사 결과

제129조(결정서) 법 제96조에 따른 심사청구에 대한 결정은 다음 각 호의 사항을 적고 심사관이 서명 또는 날인한 결정서에 의하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>

1. 사건번호와 사건명
2. 청구인의 이름과 주소
3. 피청구인인 처분청의 명칭
4. 주문
5. 청구 취지
6. 이유
7. 결정 연월일

제130조(심사위원회 위원의 위촉·임명) ① 법 제99조제1항에 따른 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)의 위원 중 근로자를 대표하는 위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자를 대표하는 위원은 전국적 규모의 사용자단체에서 추천한 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 각각 대통령이 위촉한다. <개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

② 심사위원회의 위원 중 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원과 당연직 위원 외의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉한다. 다만, 상임위원은 제3호나 제4호에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다.<개정 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>

1. 판사·검사 또는 변호사의 자격이 있는 사람
2. 「고등교육법」에 따른 대학에서 부교수 이상으로 재직하고 있거나 재직했던 사람
3. 3급 이상의 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로 재직하고 있거나 재직했던 사람
4. 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 사람으로서 고용노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 사람
5. 사회보험 또는 고용문제에 관한 학식과 경험이 있는 사람 중에서 고용노동부장관이 자격이 있다고 인정하는 사람

③ 고용노동부장관은 보험 업무를 담당하는 고용노동부의 3급 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원 1명을 심사위원회의 당연직 위원으로 지명한다.<개정 2010. 7. 12.>

제131조(위원의 임기) ① 심사위원회 위원의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.

② 위원이 궐위된 경우 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다. 다만, 상임위원(위원장을 포함한다)이 궐위된 경우 보궐위원의 임기는 새로 시작한다.

③ 위원은 제1항에 따른 임기가 만료된 경우에도 후임자가 위촉될 때까지 그 직무를 수행할 수 있다.

[전문개정 2008. 9. 18.]

제132조(위원의 처우) 심사위원회 회의에 출석한 상임위원과 당연직 위원 외의 위원에게는 예산의 범위에서 그 직무수행을 위하여 필요한 수당과 여비를 지급할 수 있다. 이 경우 여비는 공무원여비규정을 표준으로 삼아 지급한다.

제133조(위원장과 부위원장) ① 심사위원회에는 위원장과 부위원장 각 1명을 둔다.
② 심사위원회 위원장은 상임위원 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명하고, 부위원장은 위원 중에서 호선한다.<개정 2010. 7. 12.>

제134조(직무) ① 위원장은 심사위원회를 대표하며, 심사위원회의 사무를 총괄한다.
② 부위원장은 위원장을 보좌하며, 위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 그 직무를 대행한다.

제135조(회의) ① 심사위원회 회의는 위원장 또는 부위원장, 당연직 위원과 위원장이 회의를 할 때마다 지정하는 노·사 대표 각 1명의 위원을 포함하여 9명 이내로 구성·운영한다.
② 심사위원회의 위원장은 회의를 소집하려면 회의 개최 5일 전까지 회의 일시, 장소와 안건을 각 위원에게 서면으로 알려야 한다. 다만, 긴급을 요하는 경우에는 그러하지 아니하다.
③ 심사위원회의 회의는 제1항에 따라 구성된 구성원 과반수의 출석으로 개의하고, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제136조(전문위원의 배치) ① 고용노동부장관은 법 제99조제9항에 따라 심사위원회의 재심사 업무에 필요한 전문적인 조사·연구를 위해 전문위원을 둘 수 있다. <개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12., 2021. 6. 8.>
② 전문위원의 자격·복무와 보수 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2008. 4. 30., 2010. 7. 12.>
[제목개정 2008. 4. 30.]

제137조(통지) 법 제101조제1항에 따른 심리기일(審理期日)과 장소는 문서로 알리되, 직접 전달하거나 등기우편으로 보내야 한다.

제138조(심리비공개의 신청) 법 제101조제3항 단서에 따른 심리의 비공개 신청은 그 취지와 이유를 적은 문서로 하여야 한다.

제139조(심리조서) ① 법 제101조제4항에 따른 심리조서에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.
1. 사건번호와 사건명
2. 심리일시와 장소
3. 출석한 위원 이름
4. 출석한 당사자나 대리인 이름
5. 심리 내용
6. 그 밖에 필요한 사항

② 제1항의 심리조서에는 작성 연월일을 적고, 위원장이 서명하거나 날인하여야 한다.
③ 법 제101조제5항에 따른 열람신청은 문서로 하여야 한다.

제140조(재심사청구의 방식) ① 법 제87조에 따른 재심사청구는 다음 각 호의 사항을 적은 문서로 하여야 한다.
1. 청구인의 이름과 주소
2. 제125조제1항제2호부터 제4호까지의 규정에 따른 사항
3. 결정을 한 심사관 이름
4. 결정이 있었던 것을 안 날
5. 결정을 한 심사관에 의한 재심사 청구에 관한 고지의 유무와 고지의 내용
6. 재심사청구 취지와 이유
7. 재심사청구 연월일

② 재심사청구가 선정 대표자나 대리인에 의하여 제기되는 것일 때에는 제1항의 사항 외에 그 선정 대표자나 대리인의 이름과 주소를 적어야 하며, 선정 대표자나 대리인 자격은 서면으로 소명하여야 한다.<개정 2010. 12. 31.>

③ 제1항의 서면에는 청구인이나 대리인이 기명날인하여야 한다.

제141조(재결서) 재심사청구에 대한 재결서에는 다음 각 호의 사항을 적고, 심사위원회 위원장과 재결에 참여한 위원이 서명 또는 날인하여야 한다. <개정 2011. 9. 15.>

1. 사건번호와 사건명
2. 청구인의 이름과 주소
3. 원처분청 명칭
4. 심사청구에 대한 결정을 한 심사관의 이름
5. 주문
6. 청구 취지
7. 이유
8. 재결 연월일

제142조(준용) 심사위원회와 재심사에 관하여는 제123조, 제124조, 제126조부터 제128조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제123조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원"으로, "고용노동부장관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제124조와 제128조 중 "심사청구인"은 "재심사청구인"으로, 제124조·제126조·제128조 중 "심사관"은 "심사위원회 위원장"으로, 제126조부터 제128조까지 중 "심사청구"는 "재심사청구"로 본다. <개정 2010. 7. 12.>

제8장 보칙

제142조의2(제공요청 대상 자료 등의 범위) 법 제110조제1항에 따라 요청할 수 있는 자료 또는 정보는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자료 또는 정보로 한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 5. 9., 2023. 6. 27., 2024. 6. 25.>

1. 각종 연금·보험 및 임금에 관한 다음 각 목의 자료 또는 정보
   가. 「공무원연금법」에 따른 공무원연금 가입에 관한 자료
   나. 「국민연금법」에 따른 사업장가입자의 신고 자료 및 월별 연금보험료 부과 자료
   다. 「국민건강보험법」에 따른 사업장 신고 자료 및 직장가입자의 월별 보험료액 자료
   라. 「군인연금법」에 따른 군인연금 가입에 관한 자료
   마. 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원의 연금 가입에 관한 자료
   바. 「사립학교교직원 연금법」에 따른 사립학교교직원의 연금 가입에 관한 자료
   사. 「산업재해보상보험법」에 따른 산재보험급여 자료 및 노무제공자에 관한 자료
   아. 「임금채권보장법」에 따른 체불임금에 관한 자료
2. 가족관계·근로자·장애인·외국인 등에 관한 다음 각 목의 자료 또는 정보
   가. 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」에 따른 가족관계등록 전산정보 자료와 가족관계기록사항에 관한 증명서
   나. 「국적법」에 따른 국적 취득 및 국적 상실 등에 관한 자료
   다. 「병역법」에 따른 병역 복무 자료
   라. 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」에 따른 외국인근로자의 근로계약 해지 및 그 밖에 고용과 관련된 자료
   마. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인 증명 자료
   바. 「재외동포의 출입국과 법적 지위에 관한 법률」에 따른 재외국민 및 외국국적동포의 국내거소신고 자료
   사. 「주민등록법」에 따른 주민등록 자료
   아. 「출입국관리법」에 따른 외국인등록 자료와 출입국정보 및 외국인 해고·퇴직 등에 관한 신고 자료
3. 부동산·자동차·선박·항공기 등에 관한 다음 각 목의 자료 또는 정보
   가. 「건설기계관리법」에 따른 건설기계등록원부 등본, 건설기계사업 등록 자료
   나. 「건축법」에 따른 건축물대장 등본

다.「공간정보의 구축 및 관리 등에 관한 법률」에 따른 토지대장 및 임야대장 등본
라.「농지법」에 따른 농지대장
마.「동산·채권 등의 담보에 관한 법률」에 따른 담보등기부
바.「부동산등기법」에 따른 토지등기사항증명서·건물등기사항증명서
사.「비송사건절차법」,「상업등기법」 등에 따른 법인등기사항증명서
아.「선박등기법」에 따른 선박등기사항증명서
자.「선박법」에 따른 선박원부
차.「자동차관리법」에 따른 자동차등록원부
카.「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」에 따른 중견기업 관련 자료
타.「특허권 등의 등록령」에 따른 등록원부
파.「항공안전법」에 따른 항공기등록원부

4. 그 밖의 고용보험 피보험자격 관리에 필요한 다음 각 목의 자료 또는 정보
가.「국민기초생활 보장법」에 따른 수급자격 및 자활근로 대상 여부에 관한 자료
나.「사회복지사업법」에 따른 사회복지법인 및 사회복지시설과 그 종사자에 관한 자료
다.「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」에 따른 사회서비스 제공자 및 그 종사자에 관한 자료
라.「영유아보육법」에 따른 어린이집 및 보육교직원, 보육영유아와 그 보호자에 관한 자료
마.「농어업경영체 육성 및 지원에 관한 법률」 제4조 및 제6조의2에 따른 농어업경영정보의 등록 및 정정·말소에 관한 자료 또는 정보

[본조신설 2020. 8. 27.]

제143조(진찰비용) 직업안정기관의 장은 법 제111조에 따라 진찰을 받을 것을 명하는 경우에는 그 진찰에 드는 실비를 지급할 수 있다.

제144조 삭제 <2012. 1. 13.>

제144조의2(시범사업의 실시 대상) 법 제114조에 따라 고용노동부장관은 고용안정·직업능력개발사업을 시범사업으로 실시할 수 있다. <개정 2017. 8. 29.>

[본조신설 2010. 12. 31.]

제145조(권한의 위임 등) ① 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 직업안정기관의 장에게 위임한다. <개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2011. 9. 15., 2011. 12. 8., 2011. 12. 30., 2012. 7. 10., 2013. 12. 24., 2014. 12. 31., 2016. 10. 18., 2018. 7. 3., 2020. 8. 27., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8., 2023. 6. 27., 2025. 12. 23.>

1. 삭제<2016. 10. 18.>
2. 삭제<2016. 10. 18.>
3. 삭제<2019. 2. 12.>
4. 법 제20조에 따른 고용창출의 지원(제4항에 따라 위탁하는 것은 제외한다)
5. 법 제21조에 따른 고용조정의 지원
6. 법 제22조에 따른 지역 고용의 촉진
7. 법 제23조에 따른 고령자등 고용촉진의 지원
8. 법 제24조에 따른 건설근로자 등의 고용안정 지원
9. 법 제31조제2항에 따른 직업능력개발 훈련 사업의 실시
10. 법 제33조에 따른 고용정보의 제공과 고용 지원 기반의 구축 등(고용안정·직업능력개발에 관한 기반의 구축, 전문인력의 배치사업과 제8항에 따라 위탁된 사업은 제외한다)
11. 법 제35조에 따른 부정행위에 따른 지원의 제한 등

12. 법 제70조와 법 제73조에 따른 육아휴직 급여의 지급과 지급 제한
12의2. 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급과 법 제74조제2항에서 준용하는 법 제73조에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 제한
13. 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급과 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 제한
13의2. 법 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급과 법 제77조제2항에서 준용하는 법 제73조(같은 조 제1항은 제외한다)에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한
13의3. 법 제77조의3에 따른 예술인인 피보험자에 대한 구직급여의 지급과 법 제77조의5제2항에서 준용하는 법 제61조에 따른 구직급여의 지급 제한
13의4. 법 제77조의4에 따른 예술인인 피보험자에 대한 출산전후급여등의 지급과 법 제77조의5제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령과 지급 제한
13의5. 법 제77조의8에 따른 노무제공자인 피보험자에 대한 구직급여의 지급과 법 제77조의10제2항에서 준용하는 법 제61조에 따른 구직급여의 지급 제한
13의6. 법 제77조의9에 따른 노무제공자인 피보험자에 대한 출산전후급여등의 지급과 법 제77조의10제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령과 지급 제한
14. 법 제108조에 따른 보고, 관계 서류의 제출 및 출석의 요구(위임된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
15. 법 제109조에 따른 사무소 출입, 관계인에 대한 질문과 서류의 조사(위임된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)와 이와 관련된 조사 전 통지와 조사 결과 통지
16. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청(위임된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
17. 법 제112조에 따른 포상금의 지급
18. 법 제118조에 따른 과태료의 부과·징수
19. 제4조에 따른 대리인 선임·해임의 신고 수리(대리인이 법 제15조에 관한 사항을 대리하는 경우는 제외한다)
20. 제35조에 따른 고용안정과 취업촉진 사업
20의2. 삭제<2014. 12. 31.>
21. 제36조에 따른 취업지원사업에 대한 지원
22. 제38조제2항에 따른 고용촉진 시설(제38조제1항제2호 및 같은 항 제3호의 고용촉진시설로 한정한다)에 대한 비용 지원
23. 삭제<2015. 6. 30.>
24. 제43조에 따른 근로자의 직업능력 개발을 위한 지원
25. 삭제<2011. 9. 15.>
26. 제47조에 따른 취업훈련의 지원

② 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 근로복지공단에 위탁한다.<개정 2009. 3. 12., 2009. 5. 28., 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2011. 12. 8., 2015. 6. 30., 2016. 10. 18., 2016. 12. 30., 2019. 2. 12., 2020. 6. 9., 2020. 8. 27., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2023. 6. 27.>

1. 법 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고의 수리 등
2. 삭제<2020. 8. 27.>
2의2. 법 제17조(법 제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 피보험자격의 확인
2의3. 법 제77조의2 및 제77조의5제1항에 따른 예술인인 피보험자의 피보험자격 신고의 접수
2의4. 법 제77조의6, 제77조의7 및 제77조의10제1항에 따른 노무제공자인 피보험자의 피보험자격 신고의 접수
3. 법 제108조에 따른 보고, 관계 서류의 제출 및 출석의 요구(위탁된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
4. 법 제109조에 따른 사무소 출입, 관계인에 대한 질문과 서류의 조사(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)

4의2. 삭제<2010. 2. 8.>
5. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
5의2.
[제5호의2는 제11호로 이동 <2016. 10. 18.>
]
6. 제3조의2제2항에 따른 가입대상 공무원에 대한 보험 가입 신청의 수리 및 가입 신청 사실의 통보
7. 제3조의2제4항에 따른 고용보험 가입 공무원의 탈퇴신청의 수리
8. 제4조에 따른 대리인 선임·해임의 신고 수리(대리인이 법 제15조에 관한 사항을 대리하는 경우에 한정한다)
8의2. 제35조제7호에 따른 일·가정 양립 지원사업을 위한 대부금의 관리·운용에 관한 사항
8의3. 제37조의3에 따른 우선지원대상기업의 고용유지 비용의 대부에 관한 사항
9. 제38조제4항에 따른 어린이집 운영비용의 지원
10. 제38조제5항에 따른 어린이집 설치비용의 융자·지원 및 융자금·지원금의 관리·운용에 관한 사항
11. 제45조에 따른 능력개발비용의 대부에 관한 사항
12. 제47조의2에 따른 직업능력개발훈련 중 생계비 대부와 대부금의 관리·운용에 관한 사항
13. 제104조의6제4항 및 제6항에 따른 15세 미만인 예술인의 고용보험 가입 및 탈퇴 신청의 접수 및 처리
14. 제104조의12제4항 및 제6항에 따른 15세 미만인 노무제공자의 고용보험 가입 및 탈퇴 신청의 접수 및 처리
③ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 한국산업인력공단에 위탁한다.<개정 2009. 3. 12., 2010. 7. 12., 2011. 12. 30., 2012. 1. 13., 2021. 12. 31.>
1. 법 제27조에 따른 사업주에 대한 직업능력개발 훈련의 지원
2. 법 제31조제1항제2호에 따른 숙련기술 장려 사업 중 민간 기능경기대회 비용의 지원
3. 법 제108조에 따른 보고, 관계 서류의 제출 및 출석의 요구(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
4. 법 제109조에 따른 사무소 출입, 관계인에 대한 질문 및 서류의 조사(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
5. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
6. 삭제<2010. 12. 31.>
7. 제46조에 따른 능력개발비용의 지원에 관한 사항
8. 제48조에 따른 직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용 대부와 대부금의 관리·운용에 관한 사항
9. 제49조에 따른 직업능력개발훈련시설 등에 대한 비용 지원과 지원금의 관리·운용에 관한 사항(지원결정에 관한 사항은 제외한다)
10. 삭제<2008. 4. 30.>
11. 제51조제1항제1호에 따른 자격검정 사업에 대한 비용 지원에 관한 사항
11의2. 제52조제1항제3호에 따른 훈련 매체의 개발·편찬과 보급사업
12. 제52조제1항제5호에 따른 인적자원개발 우수기업 인증제 지원 사업
13. 제52조제1항제6호에 따른 사업주, 사업주단체 등이 중소기업과 공동으로 중소기업 근로자 등을 위하여 실시하는 직업능력개발사업
14. 제52조제1항제10호의 우선지원대상기업의 사업주나 근로자의 핵심 직무능력 향상을 위하여 실시하는 직업능력개발훈련
15. 제52조제1항제11호의 우선지원대상기업의 학습조직화를 촉진하기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
16. 제52조제1항제12호의 우선지원대상기업의 사업주나 인력개발 담당자의 인적자원 개발역량을 높이기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
17. 제52조제1항제13호에 따른 우선지원대상기업에 대한 체계적인 현장 훈련 지원 사업
18. 삭제<2010. 12. 31.>
④ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 업무의 일부를 제5항에 따른 기관에 위탁할 수 있다.<개정 2025. 12. 23.>

1. 제17조에 따른 고용창출사업에 대한 지원
2. 제37조에 따른 고령자 등의 고용환경 개선 지원
3. 제37조의2에 따른 고용안정 지원사업 등에 대한 지원
4. 제38조제2항에 따른 고용촉진 시설(제38조제1항제5호의 고용촉진 시설로 한정한다)에 대한 비용 지원
5. 제52조제1항제4호에 따른 사업주단체, 근로자단체 또는 그 연합체가 협력하여 실시하는 직업능력개발사업의 지원
6. 제55조에 따른 지방자치단체 등에 대한 지원

⑤ 고용노동부장관이 제4항 각 호의 사항에 관한 업무의 일부를 위탁할 수 있는 기관은 다음 각 호와 같다.<신설 2025. 12. 23.>

1. 근로복지공단
2. 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제6조에 따라 설립된 노사발전재단
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따라 설립된 한국장애인고용공단(이하 "한국장애인고용공단"이라 한다)
4. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 한국노동연구원(이하 "한국노동연구원"이라 한다)
5. 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단
6. 한국산업인력공단
7. 그 밖에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 관계 전문기관이나 비영리법인

⑥ 고용노동부장관은 제4항 및 제5항에 따라 업무를 위탁하는 경우에는 위탁받는 기관 및 위탁업무의 내용을 고용노동부 인터넷 홈페이지 또는 관보 등에 고시해야 한다.<신설 2025. 12. 23.>

⑦ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 제33조에 따른 고용관리 진단 등 지원의 업무를 한국산업인력공단, 한국장애인고용공단, 한국노동연구원 또는 관계 전문기관 등 고용노동부장관이 지정·고시하는 기관에 위탁한다.<개정 2008. 9. 18., 2009. 12. 31., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

⑧ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 법 제15조제6항에 따른 장비 등의 지원, 법 제33조에 따른 고용정보의 제공과 고용 지원 기반의 구축 등에 관한 권한 중 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 「고용정책 기본법」 제18조에 따라 설립된 한국고용정보원에 위탁한다.<개정 2009. 12. 30., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

1. 고용정보의 수집·분석과 직업안정기관에의 제공
2. 직업·훈련 상담 등 직업 지도에 관한 기법의 연구·개발과 보급
3. 고용정보의 제공, 직업지도, 직업소개의 평가와 지원
4. 고용안정·직업능력개발에 관한 기반의 구축 중 고용보험사업에 관련된 전산망의 운용

⑨ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 제35조제4호에 따른 건설근로자의 고용안정 등에 대한 지원사업의 업무를 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제9조에 따른 건설근로자공제회에 위탁한다.<신설 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

⑩ 근로복지공단의 이사장, 한국산업인력공단의 이사장과 한국장애인고용공단의 이사장은 제2항부터 제7항까지의 규정에 따라 위탁받은 업무를 수행하기 위하여 그 상임이사 중에서 기금수입 담당이사와 기금지출원인행위 담당이사를 임명하고, 그 직원 중에서 기금지출직원과 기금출납 직원을 임명하며, 그 임명 사실을 고용노동부장관에게 보고하여야 한다. 이 경우 각 직책의 자가 수행하는 직무는 다음 각 호와 같다.<개정 2009. 12. 31., 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

1. 기금수입 담당이사 : 기금수입징수관의 직무
2. 기금지출원인행위 담당이사 : 기금재무관의 직무
3. 기금지출직원 : 기금지출관의 직무
4. 기금출납직원 : 기금출납공무원의 직무

⑪ 고용노동부장관은 제10항에 따른 기금수입 담당이사, 기금지출원인 담당이사, 기금지출직원 및 기금출납직원의 임명 사실을 감사원장과 한국은행총재에게 알려야 한다.<개정 2010. 2. 8., 2010. 7. 12., 2025. 12. 23.>

제145조의2(고유식별정보의 처리) ① 고용노동부장관(제145조에 따라 고용노동부장관의 권한·업무를 위임·위탁받은 자를 포함한다)은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위해 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2012. 7. 10., 2016. 7. 19., 2017. 3. 27., 2019. 6. 25., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8., 2021. 12. 31., 2023. 6. 27., 2024. 6. 25.>

1. 법 제10조제1항제3호 단서 및 이 영 제3조의2에 따른 별정직·임기제 공무원의 고용보험 가입 또는 탈퇴에 관한 사무

1의2. 다음 각 목에 해당하는 사람의 고용보험 가입에 관한 사무

가. 법 제10조의2제1항에 따른 외국인근로자

나. 법 제10조의2제2항 및 이 영 제3조의3에 따른 근로계약 체결 외국인, 외국인예술인 및 외국인노무제공자

다. 법 제10조제1항제5호 및 이 영 제3조제3항제2호 단서에 따른 근로자의 고용보험 가입 또는 탈퇴에 관한 사무

2. 법 제15조에 따른 피보험자격의 취득·상실 등의 신고에 관한 사무
3. 삭제<2020. 8. 27.>
4. 법 제17조에 따른 피보험자격의 확인에 관한 사무
5. 법 제20조에 따른 고용기회 확대 사업주에 대한 지원에 관한 사무
6. 법 제21조에 따른 고용안정을 위한 조치를 한 사업주에 대한 지원에 관한 사무
7. 법 제22조에 따른 지역 고용촉진 사업주에 대한 지원에 관한 사무
8. 법 제23조에 따른 고령자등 고용촉진의 지원에 관한 사무
9. 법 제25조에 따른 고용안정 및 취업촉진 사업을 실시하는 자에 대한 지원 및 대부에 관한 사무
10. 법 제26조에 따른 고용촉진시설의 지원에 관한 사무
11. 법 제27조에 따른 사업주에 대한 직업능력개발 훈련비용의 지원에 관한 사무
12. 법 제29조에 따른 피보험자등에 대한 직업능력개발 지원 등에 관한 사무
13. 법 제30조에 따른 직업능력개발 훈련 시설의 설치, 장비구입 비용 등의 대부·지원에 관한 사무
14. 법 제31조에 따른 직업능력개발의 촉진 사업을 실시하는 자에 대한 지원에 관한 사무
15. 법 제35조에 따른 부정행위를 이유로 한 지원금의 반환명령 또는 추가징수에 관한 사무

15의2. 법 제55조의2에 따른 국민연금 보험료의 지원에 관한 사무

16. 법 제70조에 따른 육아휴직 급여의 지급에 관한 사무
17. 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급에 관한 사무
18. 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 법 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급에 관한 사무
19. 법 제75조의2에 따른 출산전후휴가 급여등의 대위 신청에 관한 사무

19의2. 법 제77조의2 및 제77조의5제1항에 따른 예술인인 피보험자의 피보험자격 신고에 관한 사무

19의3. 법 제77조의6, 제77조의7 및 제77조의10제1항에 따른 노무제공자인 피보험자의 피보험자격 신고에 관한 사무

20. 법 제108조에 따른 보고 등의 요구에 관한 사무
21. 법 제109조에 따른 조사 등에 관한 사무
22. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청에 관한 사무
23. 법 제112조에 따른 부정행위의 신고 및 신고포상금의 지급에 관한 사무
24. 제4조에 따른 대리인 선임 또는 해임 신고에 관한 사무
25. 제10조, 제104조의7 및 제104조의14에 따른 피보험자 이름 등의 변경 신고에 관한 사무

② 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위해 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.<개정 2020. 8. 27., 2020. 12. 8., 2021. 6. 8.>

1. 법 제62조·제74조·제77조에 따른 부정행위를 이유로 한 구직급여 등의 반환명령 및 추가징수에 관한 사무

2. 법 제42조에 따른 실업의 신고(이직확인서의 확인에 관한 사무를 포함한다)에 관한 사무
3. 법 제43조에 따른 수급자격의 인정에 관한 사무
4. 법 제44조에 따른 실업의 인정 등에 관한 사무
5. 법 제48조 및 이 영 제71조에 따른 수급기간의 연기 등에 관한 사무
6. 법 제52조에 따른 개별연장급여의 지급에 관한 사무
7. 법 제57조에 따른 미지급 구직급여의 지급에 관한 사무
8. 법 제63조에 따른 상병급여의 지급에 관한 사무
9. 법 제64조에 따른 조기재취업 수당의 지급에 관한 사무
10. 법 제66조에 따른 광역 구직활동비의 지급에 관한 사무
11. 법 제67조에 따른 이주비의 지급에 관한 사무
12. 법 제77조의3, 제77조의4 및 제77조의5제2항·제3항에 따른 구직급여와 출산전후급여등의 지급에 관한 사무
13. 법 제77조의8, 제77조의9 및 제77조의10제2항·제3항에 따른 구직급여와 출산전후급여등의 지급에 관한 사무

③ 심사관은 법 제87조제1항에 따른 심사청구에 관한 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

④ 심사위원회는 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다.

1. 법 제87조제1항에 따른 재심사 청구에 관한 사무
2. 법 제101조제5항·제6항에 따른 심리조서 열람에 관한 사무

[전문개정 2012. 1. 13.]

제145조의3 삭제 <2020. 3. 3.>

제146조(과태료의 부과기준) 법 제118조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료의 부과기준은 별표 3과 같다.

[전문개정 2013. 8. 6.]

부칙 <제36306호,2026. 5. 6.>

제1조(시행일) 이 영은 2026년 5월 12일부터 시행한다. 다만, 제24조제6항제4호의2, 제26조제3항제7호 및 제29조제2항제2호의 개정규정은 2026년 6월 1일부터 시행한다.

제2조(지역고용촉진 지원금 등 지급 제한에 관한 적용례) ① 제24조제6항제4호의2 및 제26조제3항제7호의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 상습체불사업주로 정해진 사업주가 상습체불사업주로 정해진 이후 구직자 또는 실업자를 피보험자로 고용하는 경우부터 적용한다.

② 제29조제2항제2호의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 상습체불사업주로 정해진 사업주가 상습체불사업주로 정해진 이후 피보험자에게 육아휴직등을 허용하거나 대체인력 또는 업무분담자를 고용·사용 또는 지정하는 경우부터 적용한다.

제3조(고용유지지원금의 지급 대상 등에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 제20조제1항에 따라 고용유지조치계획을 신고한 사업주에게 고용유지지원금을 지급하는 경우에는 제19조제1항·제4항 및 제21조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(고용안정 조치에 따른 피보험자 지원요건 등에 관한 경과조치) 이 영 시행 전에 제21조의3제4항에 따라 사업주가 제출한 고용유지조치계획에 따라 피보험자에게 지원금을 지급하는 경우에는 같은 조 제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.