고용보험법 시행령

[시행 2016.1.1.] [대통령령 제26690호, 2015.12.4., 일부개정]

고용노동부 (고용보험기획과) 044 - 202 - 7352

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) 제2조제5호에서 "대통령령으로 정하는 금품"이란 「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 말한다.

[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 위촉위원의 임기는 2년으로 한다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다. <개정 2015.12.31.>

② 고용노동부장관은 제1조의3제1항 및 제2항에 따라 위촉한 위원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 위원을 해촉(解囑)할 수 있다.<신설 2015.12.31.>

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 제8조 단서에서 "대통령령으로 정하는 사업"이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다. <개정 2008.9.18., 2009.3.12., 2015.6.30.>

1. 농업ㆍ임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업
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」 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 통계청장이 고시하는 산업에 관한 표준분류(이하 "한국표준산업분류표"라 한다)에 따른다.

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 "보험료징수법"이라 한다) 제8조제1항 및 제2항에 따라 일괄적용을 받게 되는 경우에는 그 때부터 법의 규정의 전부를 적용한다.

제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.

② 법 제10조제5호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 자"란 다음 각 호에 해당하는 자를 말한다.<개정 2010.7.12., 2011.11.1.>

1. 외국인 근로자. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 제외한다.
   가. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 주재(D-7), 기업투자(D-8) 및 무역경영(D-9)의 체류자격을 가진 자(법에 따른 고용보험에 상응하는 보험료와 급여에 관하여 그 외국인의 본국법이 대한민국 국민에게 적용되지 아니하는 경우는 제외한다)
   나. 「출입국관리법 시행령」 제23조제1항에 따른 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 자(고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 자만 해당한다)
   다. 「출입국관리법 시행령」 제23조제2항제1호ㆍ제2호 및 제3호에 해당하는 자
   라. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 재외동포(F-4)의 체류자격을 가진 자(고용노동부령으로 정하는 바에 따라 보험 가입을 신청한 자만 해당한다)
   마. 「출입국관리법 시행령」 제12조에 따른 외국인의 체류자격 중 영주(F-5)의 체류자격을 가진 자
2. 「별정우체국법」에 따른 별정우체국 직원

제3조의2(별정직ㆍ임기제 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 제10조제3호 단서에 따른 본인의 의사를 확인하여야 한다. <개정 2011.9.15., 2013.11.20.>

② 소속기관의 장은 제1항에 따라 보험가입 의사가 있는 것으로 확인된 가입대상 공무원에 대하여 임용된 날부터 3개월 이내에 소속기관 소재지 관할 직업안정기관(이하 이 조에서 "관할 직업안정기관"이라 한다)의 장에게 고용보험 가입을 신청하여야 한다. 다만, 해당 가입대상 공무원이 원하는 경우에는 같은 기간에 직접 가입을 신청할 수 있으며, 이 경우 관할 직업안정기관의 장은 가입 신청 사실을 소속기관의 장에게 알려야 한다.<개정 2011.9.15.>

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 관할 직업안정기관의 장에게 탈퇴신청을 하여야 한다. 이 경우 탈퇴를 신청한 날의 다음 날에 피보험자격을 상실한 것으로 본다.

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 보험료징수법 시행령 제12조제1항제3호에 따른 실업급여의 보험료율로 하되, 소속기관과 고용보험에 가입한 공무원이 각각 2분의 1씩 부담한다.

⑦ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 보험가입 및 보험가입 탈퇴의 신청절차는 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010.7.12.>

[본조신설 2008.9.18.]

[제목개정 2013.11.20.]

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 제11조제2항에 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.>

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 제6항까지의 규정에 따른 대행기관 또는 위탁기관에 평가를 위하여 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

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 신고하거나 법 제16조에 따라 고용노동부장관에게 피보험 단위기간, 이직 사유 및 이직 전에 지급한 임금·퇴직금 등의 명세를 증명하는 서류(이하 "이직확인서"라 한다)를 제출하려는 경우에는 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음 달 15일까지(근로자가 그 기일 이전에 신고하거나 제출할 것을 요구하는 경우에는 지체 없이) 신고하거나 제출하여야 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 신고하거나 이직확인서를 제출한 것으로 본다. <개정 2010.7.12.>

② 보험료징수법 제11조제3항에 따라 사업의 개시 또는 종료 신고를 한 사업주는 제1항에 따른 신고기간 내에 고용노동부장관에게 피보험자격의 취득 또는 상실 신고를 하여야 한다.<개정 2010.7.12.>

③ 법 제16조제1항에 따라 이직확인서를 받은 고용노동부장관은 피보험 단위기간, 이직 사유 및 임금지급명세 등을 확인하여야 한다.<개정 2010.7.12.>

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 이직확인서에 적힌 내용을 확인하여 이직자가 이직일 이전 18개월간 법 제40조제2항에 따른 사유로 계속하여 30일 이상 임금을 받지 못한 사실이 있는 경우에는 그 이직자에게 의사의 진단서나 그 밖에 그 사유를 증명할 수 있는 서류를 제출하도록 요구할 수 있다.<개정 2010.7.12.>

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」 제5조제1항에 따른 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.>

제11조(확인의 청구와 통지) ① 피보험자 또는 피보험자이었던 자는 법 제17조제1항에 따라 피보험자격의 취득 또는 상실에 관하여 확인하려면 고용노동부장관에게 이를 청구하여야 한다. <개정 2010.7.12.>

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.>

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 "우선지원 대상기업"이라 한다)을 말한다. <개정 2009.3.12., 2012.10.29.>

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 아니하는 기업으로서 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 제1항에도 불구하고 우선지원 대상기업으로 본다.<개정 2012.10.29.>

③ 제1항에 따른 우선지원 대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원 대상기업에 해당하지 아니하게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 5년간 우선지원 대상기업으로 본다.<신설 2010.12.31., 2013.1.25.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 자산 총액이 5조원 이상인 기업집단에 속하는 회사로 통지된 회사는 그 통지를 받은 날이 속하는 보험연도의 다음 보험연도부터 우선지원 대상기업으로 보지 아니한다.<개정 2010.12.31.>

⑤ 제1항에 따라 우선지원 대상기업에 해당하는지를 판단하는 경우 그 기준이 되는 사항은 다음 각 호와 같다.<개정 2009.3.12., 2010.12.31., 2012.1.13., 2012.10.29.>

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, 「주택법」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 대하여는 보험관계성립일 현재를 기준으로 우선지원 대상기업에 해당하는지를 판단하여야 한다.<개정 2010.12.31.>

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.>

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 우선지원 대상기업이 고용노동부장관이 정하는 전문적인 자격을 갖춘 자(이하 "전문인력"이라 한다)를 고용하거나 우선지원 대상기업이 아닌 다른 기업으로부터 전문인력을 지원받아 사용하는 경우
6. 제28조에 따른 임금피크제, 제28조의2에 따른 임금을 감액하는 제도, 제28조의3에 따른 근로시간 단축 제도의 도입 또는 그 밖의 임금체계 개편 등을 통하여 15세 이상 34세 이하의 청년 실업자를 고용하는 경우

② 제1항에 따라 지원을 하는 경우에 지원 요건, 지원대상 사업주의 범위, 지원 수준, 지원 기간, 지원금의 신청·지급 방법 및 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

[본조신설 2010.12.31.]

[대통령령 제26496호(2015.8.19.) 부칙 제2조의 규정에 의하여 이 조제1항제6호는 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 우선적으로 지원을 할 수 있는 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로 한다.<개정 2009.12.30.>

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

③ 고용노동부장관은 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주가 고용유지조치 또는 전직 지원을 하는 경우에는 제19조부터 제22조까지의 규정에도 불구하고 「고용정책 기본법」에 따른 고용정책심의회(이하 "고용정책심의회"라 한다)의 심의를 거쳐 지원의 요건과 지원의 수준을 달리 정할 수 있다.<개정 2008.9.18., 2009.12.30., 2010.7.12.>

제19조(고용유지지원금의 지급 대상) ① 고용노동부장관은 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 그 사업에서 고용한 피보험자(일용근로자, 「근로기준법」 제26조에 따라 해고가 예고된 자와 경영상 이유에 따른 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자는 제외한다. 이하 이 장에서 같다)에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치(이하 "고용유지조치"라 한다)를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키지 아니한 경우에 지원금(이하 "고용유지지원금"이라 한다)을 지급한다. <개정 2008.4.30., 2009.3.12., 2009.5.28., 2010.7.12., 2010.12.31., 2013.4.22., 2013.12.24.>

1. 근로시간 조정, 교대제[근로자를 조(組)별로 나누어 교대로 근무하게 하는 것을 말한다] 개편 또는 휴업 등을 통하여 역(曆)에 따른 1개월 단위의 전체 피보험자 총근로시간의 100분의 20을 초과하여 근로시간을 단축하고, 그 단축된 근로시간에 대한 임금을 보전하기 위하여 금품을 지급하는 경우. 이 경우 전체 피보험자 총근로시간 등 근로시간의 산정방법에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

2. 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용유지를 위한 훈련을 실시하는 경우
3. 1개월 이상 휴직을 부여하는 경우
4. 삭제<2013.12.24.>
5. 삭제<2010.2.8.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 제1항에 따른 고용유지조치 기간 동안 근로자를 새로 고용하거나 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우에는 관할 직업안정기관의 장이 불가피하다고 인정하는 경우를 제외하고는 해당 달에 대한 고용유지지원금을 지급하지 아니한다.<개정 2013.4.22., 2013.12.24.>

③ 삭제<2013.4.22.>

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, 고용유지조치 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.>

1. 고용유지조치계획의 수립 또는 변경 시 그 사업의 근로자대표와 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 증거 서류를 갖출 것

② 제1항에도 불구하고 노사협의 절차의 지연 등 고용노동부령으로 정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 고용유지조치 실시일 또는 변경일부터 3일(「재난 및 안전관리기본법」 제60조에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 소재하는 사업의 사업주가 그 특별재난으로 인하여 고용유지조치를 실시한 경우에는 20일) 이내에 신고할 수 있다. <개정 2013.4.22.>

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 호에 해당하는 금액으로 한다. 다만, 제1호에 해당하는 경우로서 고용노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 4분의 3[우선지원 대상기업에 해당하지 아니하는 기업(이하 "대규모기업"이라 한다)의 경우에는 3분의 2]에 해당하는 금액(1년의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간에 한정한다)으로 한다. <개정 2014.12.31.>

1. 제19조제1항제1호 및 제3호에 해당하는 경우
   가. 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 또는 휴직 등으로 단축된 근로시간이 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 미만인 경우: 단축된 근로시간 또는 휴직기간에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액
   나. 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 또는 휴직 등으로 단축된 근로시간이 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 이상인 경우: 단축된 근로시간 또는 휴직기간에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여

지급한 금품의 3분의 2에 해당하는 금액

2. 제19조제1항제2호에 해당하는 경우: 그 훈련기간 중 사업주가 피보험자인 훈련 대상자에게 지급한 금품의 4분의 3(대규모기업의 경우 훈련으로 단축된 근로시간이 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 미만인 경우에는 3분의 2)에 해당하는 금액과 고용노동부장관이 고시 하는 기준에 해당하는 훈련비용에 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액의 합계액

② 제1항에 따른 고용유지지원금은 그 조치를 실시한 일수(둘 이상의 고용유지조치를 동시에 실시한 날은 1일로 본다)의 합계가 그 보험연도의 기간 중에 180일에 이를 때까지만 각각의 고용유지조치에 대하여 고용유지지원금을 지급한다. 다만, 고용노동부장관은 실업의 급증 등 고용사정이 악화된 경우로서 고용안정을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 고용유지조치를 실시하여 180일을 한도로 고용유지지원금을 받은 자가 1년의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간에 제19조제1항제2호에 따른 고용유지조치를 추가로 실시하였을 때에는 그 고용유지조치가 90일에 이를 때까지 고용유지지원금을 지급할 수 있다.<개정 2013.12.24.>

③ 삭제<2013.12.24.>

④ 삭제<2013.12.24.>

⑤ 제1항에 따라 지급되는 고용유지지원금은 고용유지조치별 대상 근로자 1명당 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 초과할 수 없다.<개정 2010.7.12., 2012.1.13.>

[제목개정 2013.4.22.]

제21조의2(휴업 등에 따른 임금감소 수준) 법 제21조제1항 후단에서 "대통령령으로 정하는 수준"이란 평균임금의 100분의 50 미만(지급되는 임금이 없는 경우를 포함한다)을 말한다.

[본조신설 2013.4.22.]

제21조의3(휴업 등에 따른 피보험자 지원요건 등) ① 고용노동부장관은 제21조제1항 후단에 따라 사업주가 고용노동부령으로 정하는 고용조정이 불가피하게 된 사유가 있음에도 고용조정을 하는 대신에 실시한 휴업 또는 휴직(이하 "휴업등"이라 한다)이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 해당 피보험자에게 지원금을 지급할 수 있다.

1. 다음 각 목의 구분에 따른 피보험자 수에 대하여 30일 이상 휴업을 실시하고, 그 기간 동안 「근로기준법」 제46조제2항에 따라 노동위원회의 승인을 받아 휴업수당을 지급하지 아니하거나 평균임금의 100분의 50 미만에 해당하는 액수의 휴업수당을 지급하는 경우
   가. 전체 피보험자 수가 19명 이하인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 50 이상
   나. 전체 피보험자 수가 20명 이상 99명 이하인 경우: 피보험자 10명 이상
   다. 전체 피보험자 수가 100명 이상 999명 이하인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 10 이상
   라. 전체 피보험자 수가 1000명 이상인 경우: 피보험자 100명 이상
2. 휴직기간이 시작되기 전 1년 이내에 제19조제1항제1호 또는 제2호에 따른 고용유지조치를 3개월 이상 실시한 후 다음 각 목의 구분에 따른 피보험자 수에 대하여 90일 이상 휴직을 실시하고, 그 기간 동안 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)와의 합의에 따라 휴직수당 등 금품을 지급하지 아니하는 경우
   가. 전체 피보험자 수가 99명 이하인 경우: 피보험자 10명 이상
   나. 전체 피보험자 수가 100명 이상 999명 이하인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 10 이상
   다. 전체 피보험자 수가 1000명 이상인 경우: 피보험자 100명 이상

② 제1항에 따른 지원금은 해당 피보험자의 평균임금의 100분의 50 범위에서 사업주가 해당 피보험자에게 지급한 임금 또는 수당 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 금액으로 한다. 이 경우 지원금은 휴업등 대상 피보험자 1명당 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액을 초과할 수 없다.

③ 제2항에 따른 지원금은 해당 휴업등의 기간 동안 180일 한도로 지급한다.

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

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 휴업등에 따른 피보험자에 대한 지원금의 신청 방법ㆍ절차, 지급 방법 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부장관이 정하여 고시한다.
[본조신설 2013.4.22.]

제21조의4(직업능력 개발ㆍ향상 조치 등에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 제21조의3제4항에 따른 고용유지조치계획에 따라 사업주가 피보험자에 대하여 직업능력 개발ㆍ향상 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 자에게 신속한 재취업을 지원하기 위하여 필요한 시설을 직접 갖추거나 그 시설을 갖춘 외부기관에 위탁하여 재취업에 필요한 서비스를 제공하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 그 비용의 일부를 지원할 수 있다.
1. 해당 사업의 피보험자로서 고용조정, 정년(停年) 또는 근로계약기간이 끝남에 따른 이직예정자
2. 해당 사업의 피보험자이었던 자로서 고용조정, 정년 또는 근로계약기간이 끝나 이직한 자
[전문개정 2010.12.31.]

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.>
1. 「고용정책 기본법 시행령」 제29조제2항에 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. 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 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 아니한다.<신설 2010.12.31., 2013.12.24.>
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 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
5. 그 밖에 사업주가 「최저임금법」에 따른 최저임금액 미만으로 임금을 지급하는 등 고용노동부령으로 정하는 경우

⑦ 삭제<2013.12.24.>

⑧ 지역고용촉진 지원금의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010.7.12., 2010.12.31.>

제25조(고령자 고용연장 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 요건을 갖춘 사업의 사업주에게 고령자 고용연장 지원금을 지급한다. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 이상인 사업의 사업주는 그러하지 아니하다. <개정 2008.12.31., 2010.7.12., 2010.12.31., 2013.1.25., 2013.12.24.>

1. 삭제<2010.12.31.>
2. 정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장할 것. 다만, 정년 폐지 또는 정년 연장 전 3년 이내에 해당 사업장의 정년을 폐지하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다.
3. 정년을 55세 이상으로 정한 사업장의 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 후 정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(이하 이 조 및 제28조에서 "재고용"이라 한다)하고 재고용 전 3개월, 재고용 후 6개월 동안 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니할 것. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 재고용하거나 재고용 전 3년 이내에 그 사업장의 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다.

② 삭제<2010.12.31.>

③ 삭제<2010.12.31.>

④ 제1항제2호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금은 고용노동부장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 그 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무하여 종전의 정년에 이른 후 정년 폐지 또는 연장에 따라 계속 근무하는 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지원한다.<개정 2010.7.12., 2010.12.31., 2012.1.13., 2013.1.25., 2013.12.24.>

1. 정년 폐지의 경우: 정년이 폐지된 근로자의 종전 정년일부터 1년이 경과한 날의 다음날(종전 정년이 58세 미만인 경우는 58세가 되는 날)부터 1년
2. 정년이 연장된 경우: 정년이 연장된 근로자의 종전 정년일의 다음 날부터 다음 각 목의 구분에 따른 기간
   가. 정년연장기간이 1년 이상 3년 미만인 경우: 1년
   나. 정년연장기간이 3년 이상인 경우: 2년

⑤ 제1항제3호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금은 고용노동부장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 정년 후 재고용한 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정한 금액으로 하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지급한다.<개정 2010.7.12., 2010.12.31., 2012.1.13., 2012.10.29., 2013.12.24.>

1. 재고용기간이 1년 이상 3년 미만인 경우: 6개월
2. 재고용기간이 3년 이상인 경우: 1년

⑥ 고령자 고용연장 지원금의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010.7.12., 2010.12.31.>

[제목개정 2010.12.31.]

[대통령령 제25022호(2013.12.24.) 부칙 제2조제1항의 규정에 의하여 이 조는 2016년 12월 31일까지 유효함. 다만, 2016년 12월 31일까지 고령자 고용연장 지원금 지급요건에 해당하게 된 사업주에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제25조의 개정규정을 적용한다.]

제25조의2(60세 이상 고령자 고용지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사업의 사업주에게 60세 이상 고령자 고용지원금을 지급한다. <개정 2014.12.31.>

1. 정년을 정하지 아니한 사업장일 것
2. 매 분기 그 사업의 월평균 근로자 수에 대한 매월 말일 현재 계속하여 1년 이상 고용된 만 60세 이상 월평균 근로자 수의 비율이 업종별로 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율 이상일 것
3. 사업주가 60세 이상 고령자 고용지원금 신청일 당시 대통령령 제22603호 고용보험법 시행령 일부개정령 부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금을 1회 이상 지급받고 그 지급한도 기간 내에 있는 자가 아닐 것

② 사업주가 제1항에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금(이하 "60세 이상 고령자 고용지원금"이라 한다)을 신청하기 전 3개월부터 신청한 후 6개월까지 만 55세 이상 근로자를 고용조정으로 이직시킨 경우에는 60세 이상 고령자 고용지원금을 지급하지 아니한다.

③ 60세 이상 고령자 고용지원금은 고용노동부장관이 노동시장 여건을 고려하여 고시한 금액에 제1항제2호에 따라 고용노동부장관이 고시한 비율을 초과하여 고용된 만 60세 이상 근로자 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다. 다만, 사업주가 분기별로 지급받을 수 있는 지원금의 총액은 본문에 따라 고용노동부장관이 고시한 금액에 그 사업의 근로자 수의 100분의 20(대규모 기업은 100분의 10)에 해당하는 수를 곱하여 산출된 금액을 초과할 수 없다.

④ 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급을 위하여 근로자 수를 산정하는 경우에 일용근로자 및 법 제10조제2호부터 제5호까지의 규정에 해당하는 사람은 제외한다.

⑤ 60세 이상 고령자 고용지원금의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2012.1.13.]

[대통령령 제23513호(2012.1.13.) 부칙 제2조제2항의 규정에 의하여 이 조의 개정규정은 2017년 12월 31일까지 유효함]

제26조(고용촉진 지원금) 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 고용촉진 지원금을 지급한다. <개정 2012.1.13., 2013.1.25.>

1. 고용노동부장관이 고시하는 바에 따라 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람을 대상으로 하는 취업지원프로그램을 이수한 사람
2. 「장애인 고용촉진 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. 도서지역[제주특별자치도 본도(本島) 및 방파제 또는 교량 등으로 육지와 연결된 도서는 제외한다]에 거주하여 제1호의 취업지원프로그램 참여가 어려운 사람으로서 1개월 이상 실업 상태에 있는 사람

② 제1항에 따른 고용촉진 지원금은 사업주가 피보험자를 3개월 이상 고용한 경우에 지급한다.<신설 2012.1.13., 2013.1.25.>

1. 삭제<2013.1.25.>
2. 삭제<2013.1.25.>

③ 제1항에 따른 고용촉진 지원금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 아니한다.<개정 2012.1.13., 2013.1.25.>

1. 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람을 고용하는 경우
2. 삭제<2013.1.25.>
3. 우선지원 대상기업이 아닌 기업이 만 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우
4. 사업주가 고용촉진 지원금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 12개월까지 고용조정으로 근로자(고용촉진 지원금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우

5. 제1항에 따른 고용촉진 지원금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업주와 같은 경우. 다만, 사업주가 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우에는 그러하지 아니하다.
6. 제1항에 따른 지원금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

④ 제1항에 따른 고용촉진 지원금은 매년 고용노동부장관이 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 고용된 근로자 수를 곱하여 산정하되, 근로자의 고용기간에 따라 다음 각 호의 구분에 따라 지급한다. 이 경우 지급하는 지원금은 지급대상이 된 기간 동안 사업주가 부담하는 임금의 100분의 75를 초과할 수 없다.<개정 2012.1.13., 2013.1.25., 2014.12.31.>

1. 고용기간이 3개월 이상 6개월 미만인 경우: 3개월분
2. 고용기간이 6개월 이상 9개월 미만인 경우: 6개월분
3. 고용기간이 9개월 이상 12개월 미만인 경우: 9개월분
4. 고용기간이 12개월 이상인 경우: 12개월분. 다만, 고용노동부장관이 정하여 고시하는 근로자에 대해서는 다음 각 목의 구분에 따른다.
   가. 고용기간이 15개월 이상 18개월 미만인 경우: 15개월분
   나. 고용기간이 18개월 이상 21개월 미만인 경우: 18개월분
   다. 고용기간이 21개월 이상 24개월 미만인 경우: 21개월분
   라. 고용기간이 24개월 이상인 경우: 24개월분

⑤ 제1항에 따른 고용촉진 지원금의 지급대상이 되는 피보험자의 수는 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자수의 100분의 20(우선지원 대상기업의 경우에는 100분의 30으로 하고, 계산할 때에 소수점 이하는 버린다)을 한도로 한다.<개정 2012.1.13.>

⑥ 제5항에도 불구하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 피보험자 수를 한도로 하여 고용촉진 지원금을 지급한다.<개정 2012.1.13.>

1. 제1항에 따라 새로 고용한 피보험자 수가 30명 이상인 경우: 30명
2. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자수가 1명 이상 10명 미만인 경우: 3명
3. 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 없는 경우: 근로자가 새로 고용된 해의 보험관계성립일 현재를 기준으로 한 피보험자수의 100분의 30(피보험자수가 1명 이상 10명 미만인 경우는 3명으로, 피보험자수의 100분의 30이 30명을 초과하는 경우는 30명으로 한다)

⑦ 고용촉진 지원금의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2012.1.13.>

[전문개정 2010.12.31.]

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.>

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 재고용하면서 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 자로서 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 자(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.>

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.) 부칙 제2조제2항의 규정에 의하여 이 조는 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 자로서 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.

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(근로시간 단축 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 사업주가 18개월 이상을 계속 근무한 50세 이상의 근로자에 대하여 주당 소정근로시간을 고용노동부장관이 고시하는 시간 기준에 따라 단축하여 근로시간 단축으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금과 비교하여 해당 연도의 임금이 낮아진 경우 해당 근로자와 사업주에게 근로시간을 단축하는 날부터 해당 근로자의 고용기간에 한정하여 최대 2년 동안 근로시간 단

축 지원금을 지급한다.

② 제1항에 따른 근로시간 단축 지원금은 해당 근로자의 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당 연도 임금의 차액, 사업주의 간접노무비용 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.

③ 제1항에 따른 근로시간 단축 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2015.12.4.]

제29조(출산육아기 고용안정 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정 지원금을 지급한다. <개정 2012.1.13., 2012.7.10., 2013.1.25., 2013.12.24., 2014.6.17., 2014.9.30., 2015.6.30.>

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 피보험자인 여성 근로자의 근로계약기간이나 파견계약기간이 임신기간이나 「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 "출산전후휴가"라 한다) 기간 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간(자녀가 생후 15개월이 될 때까지의 기간으로 한정한다) 중에 끝나는 경우 그 근로계약기간이나 파견계약기간이 끝난 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 그 근로자와 근로기간을 1년 이상으로 하는 근로계약을 체결하는 사업주(나목의 파견근로자인 경우에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 사용사업주를 포함한다)
   가. 근로계약기간이 1년 이하인 자
   나. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자
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(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 허용한 사업주
3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 "유산·사산 휴가"라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 사업주
   가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것
   나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것
   다. 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 아니할 것

② 제1항제1호에 따른 출산육아기 고용안정 지원금은 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 하여 6개월을 한도로 해당 근로자의 고용기간 동안 지급한다. 다만, 기간을 정하지 아니한 근로계약을 체결하는 사업주에게는 1년을 한도로 해당 근로자의 고용기간 동안 지급한다.<개정 2012.1.13., 2013.1.25.>

③ 제1항제2호에 따른 출산육아기 고용안정 지원금은 육아휴직등의 허용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직등의 개월(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 공공기관의 근로자가 육아휴직을 한 경우 그 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다. 이 경우 출산육아기 고용안정 지원금 중 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날부터 1개월 이후에 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급한다.<개정 2012.1.13., 2013.1.25., 2015.6.30.>

④ 제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정 지원금(이하 "대체인력지원금"이라 한다. 이하 이 조에서 같다)은 대체인력채용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 사업 규모별로 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되

, 이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 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 임금액을 초과할 수 없다.<개정 2012.7.10., 2013.1.25., 2013.12.24., 2015.6.30.>

⑤ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2013.1.25.>

[전문개정 2010.12.31.]

[제목개정 2013.1.25.]

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 및 피보험자이었던 자, 그 밖에 취업할 의사를 가진 자(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 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2010.7.12.>

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.>

1. 피보험자등의 고용안정과 취업의 촉진에 관한 교육사업·홍보사업
2. 피보험자등의 취업 촉진을 위한 직업소개, 직업진로지도, 인턴채용지원 및 전직지원서비스사업 등 취업지원사업
3. 고령자·여성·장애인인 피보험자등의 고용환경개선사업
4. 건설근로자의 고용안정 등에 대한 지원사업
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 근로자의 고용안정 등에 대한 지원사업
   가. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
   나. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자
   다. 「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전관리자
   라. 「산업안전보건법」 제16조에 따른 보건관리자
   마. 「근로기준법」 제2조제1항제8호의 단시간근로자
6. 「근로기준법」 제2조제1항제8호의 단시간근로자로의 전환을 지원하는 사업
7. 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일·가정 양립 지원사업

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(기간제근로자 등의 고용안정 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조에 따라 제35조제5호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업을 하려는 사업주에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. <개정 2015.12.4.>

② 제1항에 따른 지원의 대상자 선정과 요건, 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

[본조신설 2014.12.31.]

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.>

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」 제80조제1항제1호에 따른 전문계고등학교 중 고용노동부장관이 지정한 학교
4. 「고령자고용촉진법」 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 우선지원 대상기업의 사업주(우선지원 대상기업의 수가 100분의 50 이상인 사업주단체를 포함하되, 매월 말일을 기준으로 해당 사업주단체가 설치·운영하는 직장어린집에서 보육하는 영유아 중 우선지원 대상기업 소속 피보험자의 자녀 수가 전체 보육 영유아 수의 100분의 50 이상인 경우에만 해당한다. 이하 이 조에서 같다)에 대해서는 지원의 수준을 높게 정할 수 있다.<개정 2010.7.12., 2011.12.8., 2013.12.24., 2015.12.4.>

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 우선지원 대상기업의 사업주와 장애아동 또는 영아를 위한 어린이집을 설치하려는 사업주나 사업주단체에 대하여는 융자나 지원의 수준을 높게 정할 수 있다.<개정 2010.2.8., 2010.7.12., 2011.12.8., 2013.12.24.>

제39조(일괄적용사업의 특례) 보험료징수법 제8조에 따라 일괄적용되는 사업의 경우에는 개별 사업을 하나의 사업으로 보아 제17조, 제19조, 제24조부터 제26조까지 및 제29조를 적용한다. <개정 2008.9.18., 2010.12.31., 2011.9.15.>

제40조(지원금 등의 상호조정) ① 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지조치 기간에 제17조에 따른 비용 지원, 제25조제1항제3호에 따른 고령자 고용연장 지원금 또는 제26조에 따른 고용촉진

지원금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지 지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금은 지급하지 아니한다. <개정 2008.9.18., 2010.2.8., 2010.12.31., 2011.9.15.>

② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금만 지급한다.<개정 2015.12.4.>

1. 제17조제1항제3호부터 제6호까지의 규정에 따른 지원금
2. 제24조에 따른 지역고용촉진 지원금
3. 제25조에 따른 고령자 고용연장 지원금
4. 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금
5. 제26조에 따른 고용촉진 지원금
6. 제28조의3에 따른 사업주에 대한 근로시간 단축 지원금
7. 제29조제1항제1호 또는 제3호에 따른 출산육아기 고용안정 지원금
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 중 어느 하나의 지원금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 중 해당하는 지원금의 금액에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다.<개정 2010.7.12., 2010.12.31.>

⑤ 대통령령 제22603호 고용보험법 시행령 일부개정령 부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금을 지급받을 수 있는 사업주가 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 요건을 충족하는 경우에는 해당 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급한다.<신설 2012.1.13.>

⑥ 근로자가 제28조, 제28조의2 또는 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다.<개정 2015.12.4.>

[제목개정 2010.12.31.]

[대통령령 제23513호(2012.1.13.) 부칙 제2조제2항의 규정에 의하여 이 조 제5항의 개정규정은 2017년 12월 31일까지 유효함]

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 제27조에서 "대통령령으로 정하는 직업능력개발 훈련"이란 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 훈련과정의 인정을 받은 훈련과정으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 훈련을 말한다. <개정 2010.7.12., 2010.12.31., 2012.1.13.>

1. 피보험자[법 제2조제1호나목에 따른 피보험자(이하 "자영업자인 피보험자"라 한다)는 제외한다]를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
2. 피보험자가 아닌 자로서 해당 사업주에게 고용된 자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련
4. 직업안정기관에 구직등록한 자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련

5. 해당 사업에 고용된 피보험자(자영업자인 피보험자는 제외한다)에게 다음 각 목의 어느 하나의 요건을 갖춘 유급휴가[「근로기준법」 제60조의 연차 유급휴가가 아닌 경우로서 휴가기간 중 「근로기준법 시행령」제6조에 따른 통상임금(이하 "통상임금"이라 한다)에 해당하는 금액 이상의 임금을 지급한 경우를 말한다]를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련
   가. 우선지원 대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주가 해당 근로자를 대상으로 계속하여 7일 이상의 유급휴가를 주어 30시간 이상의 훈련을 실시할 것
   나. 가목에 해당하는 사업주가 해당 근로자를 대상으로 계속하여 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상의 훈련을 실시하면서 대체인력을 고용할 것
   다. 가목에 해당하지 아니하는 사업주가 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 계속하여 60일 이상의 유급휴가를 주어 180시간 이상의 훈련을 실시할 것
   라. 사업주가 기능·기술을 장려하기 위하여 근로자 중 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 유급휴가를 주어 20시간 이상의 훈련을 실시할 것

② 제1항에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금은 그 훈련비(고용노동부장관이 고시하는 기준에 해당하는 비용으로 한정한다)에 사업규모 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액으로 하되, 제1항제3호 및 제4호의 경우에는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 훈련수당을 합산한 금액으로 하고, 제1항제5호의 경우에는 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 대체인력에게 지급한 임금(제1항제5호나목에 한정한다)의 일부에 해당하는 금액(지원수준은 고용노동부장관이 정하여 고시한다)을 합산한 금액으로 한다. 이 경우 기능·기술을 장려하기 위하여 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하거나 법 제20조에 따라 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 받는 근로자로서 고용노동부장관이 고시하는 자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 지원수준을 높게 정할 수 있다.<개정 2010.7.12., 2010.12.31.>

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주에 대하여는 제2항에도 불구하고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 바에 따라 지원수준을 높게 정할 수 있다. 이 경우 훈련기간 중 지급한 임금의 전부 또는 일부에 해당하는 금액을 함께 지원할 수 있다.<개정 2010.7.12., 2015.12.4.>

1. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자
2. 「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 단시간근로자
3. 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자
4. 일용근로자
5. 직업능력개발 훈련 및 평가를 받는 것을 조건으로 고용한 근로자

④ 직업능력개발 훈련의 훈련비와 훈련수당의 지원범위, 지원상한액 및 지원신청절차와 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010.7.12.>

제42조(비용 지원의 한도) ① 법 제28조에 따라 사업주가 받을 수 있는 직업능력개발 훈련비용의 연간 총액은 그 사업주가 보험료징수법 제13조제1항제1호 및 제16조의3에 따라 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 보험료징수법 제13조제1항제1호 및 제17조제1항에 따라 해당 연도에 납부하여야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료의 100분의 100(우선지원 대상기업의 경우에는 100분의 240)에 해당하는 금액으로 한다. 다만, 제18조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 지급할 수 있는 비용의 총 한도는 그 사업주가 부담하는 해당 연도 고용보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료 또는 그 사업주가 해당 연도에 납부하여야 할 고용보험 개산보험료 중 고용안정·직업능력개발사업의 보험료의 100분의 130(우선지원 대상기업의 경우에는 100분의 300)으로 할 수 있다. <개정 2010.12.31.>

② 사업주가 자신의 사업 외의 다른 사업에 고용된 근로자를 대상으로 「근로자직업능력 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 지급할 수 있다.<개정 2010.12.31.>

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 받을 수 있는 직업능력개발 훈련비용지원의 한도액에 포함되지 아니한다.<개정 2013.12.24.>

1. 제41조제1항제1호에 따른 직업능력개발 훈련으로서 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제3조제1항제1호에 따른 양성훈련으로 실시하는 직업능력개발 훈련의 지원금
2. 제41조제1항제3호 및 제4호에 따른 직업능력개발훈련의 지원금
3. 제41조제1항제5호가목 및 나목에 따른 직업능력개발 훈련의 지원금. 이 경우 같은 조 제2항에 따라 지원되는 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 대체인력에게 지급한 임금의 일부에 해당하는 금액으로 한정한다.

⑤ 제2항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고, 법 제35조제3항에 따라 직업능력개발 사업의 지원이 제한되는 사업주에 대해서는 「근로자직업능력 개발법」 제55조제2항에 따른 지원 또는 융자 제한 기간의 종료일이 속한 보험연도부터 3년간 제2항부터 제4항까지의 규정을 적용하지 아니한다.<신설 2015.6.30.>

제43조(근로자의 직업능력 개발을 위한 지원) ① 고용노동부장관은 법 제29조제1항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자가 「근로자직업능력 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.>

1. 우선지원 대상기업에 고용된 피보험자
2. 제41조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자
3. 자영업자인 피보험자
4. 직업안정기관의 장에게 취업훈련을 신청한 날부터 180일 이내에 이직 예정인 피보험자
5. 경영상의 이유로 90일 이상 무급 휴직 중인 피보험자
6. 대규모기업에 고용된 45세 이상인 피보험자
7. 법 제27조에 따라 사업주가 실시하는 직업능력개발훈련을 수강하지 못한 기간이 3년 이상인 피보험자
8. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 중인 피보험자

② 제1항에 따른 직업능력개발훈련에 드는 비용은 해당 훈련을 받는 피보험자나 훈련을 실시하는 기관에 지급할 수 있다. 다만, 훈련을 받는 피보험자가 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 「여신전문금융업법」 제2조제3호에 따른 신용카드를 사용하여 훈련비용을 결제하고 신용카드를 발급한 신용카드업자가 그 훈련비용을 훈련을 실시하는 기관에 지급한 경우에 고용노동부장관은 그 훈련을 받는 피보험자를 대신하여 훈련비용을 해당 신용카드업자에게 지급할 수 있다.<신설 2013.12.24.>

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 자로 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.>

1. 「근로자직업능력 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 시사ㆍ일반상식 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 자의 범위는 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010.7.12.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 대부금의 이율, 대부기간 등 대부조건은 고용노동부장관이 기획재정부장관과 협의하여 정한다.<개정 2008.2.29., 2010.7.12.>

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 우선지원 대상기업의 피보험자(자영업자인 피보험자는 제외한다) 중 성적이 우수한 자에게 예산의 범위에서 학자금의 전부나 일부를 지원할 수 있다. <개정 2010.7.12., 2012.1.13.>

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 자나 훈련을 실시하는 기관에 지급할 수 있다. 다만, 훈련을 받는 자가 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 「여신전문금융업법」 제2조에 따른 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.>

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 피보험자이었던 실업자에게 해당 훈련비의 전부나 일부를 대부할 수 있다.<개정 2010.7.12., 2011.9.15., 2013.12.24.>

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 사람을 말한다. <개정 2010.7.12., 2013.12.24.>

1. 제41조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자로서 소득수준과 종전의 대부실적 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 선정기준에 해당하는 사람

2. 법 제29조제3항에 따른 생계비의 대부 신청 시 실업상태에 있는 피보험자이었던 사람(법 제4장에 따른 실업급여를 수급하고 있는 사람은 제외한다)으로서 배우자의 소득수준, 직계비속 또는 직계존속과의 관계, 종전의 대부실적 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 선정기준에 해당하는 사람
3. 법 제2조제1호나목에 따른 피보험자로서 소득수준과 종전의 대부실적 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 선정기준에 해당하는 사람

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 직업능력 개발훈련을 실시하고 있거나 실시하려는 사업주, 사업주단체, 근로자단체, 「근로자직업능력 개발법」 제32조에 따라 고용노동부장관의 허가를 받아 설립한 직업능력개발훈련법인과 「근로자직업능력개발법」 제2조제3호 나목에 따른 지정직업훈련시설을 설치·운영하는 자에게 직업능력개발훈련시설의 설치와 장비 구입에 필요한 비용을 예산의 범위에서 대부할 수 있다. <개정 2010.7.12.>

② 제1항에 따른 대부금의 이율, 대부기간 등 대부 조건은 고용노동부장관이 기획재정부장관과 협의하여 정한다. 이 경우 우선지원 대상기업의 사업주나 해당 기업의 사업주단체와 제52조제1항제6호에 따른 직업능력개발사업을 실시하거나 실시하려는 사업주나 사업주단체에는 대부금의 이율을 달리 정할 수 있다.<개정 2008.2.29., 2010.7.12.>

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 제53조제2항에 따른 우선선정직종 등 고용노동부장관이 고시하는 직종의 훈련을 실시하기 위하여 단독이나 공동으로 직업능력개발훈련시설을 설치하거나 장비를 구입하는 경우 또는 「근로자직업능력 개발법」 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 우선지원 대상기업에 속하는 사업주나 해당 기업의 사업주단체와 제52조제1항제6호에 따른 직업능력개발사업을 실시하는 사업주나 사업주단체를 우대할 수 있다. <개정 2010.7.12.>

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.>

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. 「근로자직업능력 개발법」 제36조와 제37조에 따른 직업능력개발훈련교사 및 같은 법 시행령 제19조제1항제6호에 따른 인력개발담당자의 양성 및 능력개발을 위하여 실시하는 교육훈련사업
8. 「근로자직업능력 개발법」 제12조에 따라 실시하는 직업능력개발훈련
9. 「근로자직업능력 개발법」 제40조에 따라 기능대학에 두는 교육·훈련과정에 따라 실시하는 교육·훈련
10. 우선지원 대상기업의 사업주나 근로자의 핵심직무능력 향상을 위하여 실시하는 직업능력개발훈련(고용노동부장관이 정하는 우수훈련과정으로 한정한다)
11. 우선지원 대상기업 근로자가 직무 지식을 습득할 기회를 확대하거나 그 기업 내의 직무 지식을 원활하게 축적·공유할 수 있도록 하는 등의 학습조직화를 촉진하기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
12. 우선지원 대상기업의 사업주나 인력개발담당자의 인적자원 개발역량을 높이기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
13. 우선지원 대상기업에 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 고용노동부장관이 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 「근로자직업능력 개발법」 제15조에 따른 국가기간·전략산업직종에 대한 직업능력개발훈련(이하 "국가기간·전략산업직종훈련"이라 한다)으로 본다.<개정 2010.12.31.>

③ 국가기간·전략산업직종훈련은 「근로자직업능력 개발법 시행령」 제12조 각 호에 따른 시설이나 기관에 위탁하여 실시한다.<개정 2010.12.31.>

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 자의 직업능력의 개발·향상을 위하여 직업능력개발훈련을 실시하는 경우에는 해당 비용의 일부를 지원하고, 건설근로자에게 훈련기간 중 훈련수당을 지급한 경우에는 그에 관하여 필요한 비용을 지원할 수 있다. <개정 2010.7.12.>

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, 제22조, 제24조부터 제26조까지, 제28조, 제29조, 제33조, 제35조부터 제37조까지, 제37조의2, 제38조 및 제55조에 따른 지원금을 받거나 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급하지 아니하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이미 지급받은 지원금에 대해서는 반환을 명하여야 한다. <개정 2010.12.31., 2011.9.15., 2013.12.24., 2014.12.31.>

② 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받거나 받으려 한 자에 대하여 고용노동부장관은 제1항에 따른 반환명령 또는 지급 제한을 한 날부터 1년의 범위에서 새로 지원하게 되는 제1항에 따른 각 지원금 중 어느 하나에 해당하는 지원금에 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.>

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, 납부금액이 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 「근로자직업능력 개발법」 제56조(고용보험기금으로 지원 또는 융자된 금액에 대한 반환명령에 한정한다)에 따라 반환 명령을 받은 자가 정해진 기간까지 납부 의무를 이행하지 아니한 경우에는 그 기간의 종료일부터 그 의무를 이행하는 날까지 이 법에 따른 지원금 또는 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련 비용을 지급하지 아니한다.<개정 2010.2.8., 2010.8.25., 2010.12.31.>

제57조(업무의 대행) ① 법 제36조에서 "대통령령으로 정하는 자"란 다음 각 호의 자를 말한다. <개정 2010.8.25.>

1. 「한국산업인력공단법」에 따른 한국산업인력공단(이하 "한국산업인력공단"이라 한다)
2. 「근로자직업능력 개발법」에 따른 기능대학
3. 「근로자직업능력 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 알려야 한다. 다만, 실업급여를 지급하기로 결정한 경우에는 제62조에 따른 고용보험 수급자격증에 그 사실을 적어 내줌으로써 통지를 갈음할 수 있다.

제58조의2(실업급여수급계좌) ① 법 제37조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 불가피한 사유"란 다음 각 호의 모두에 해당하는 것을 말한다.

1. 수급자격자가 제65조제8호에 해당하는 자로서 그 수급자격자가 금융기관을 이용할 수 없는 지역에 거주하는 자일 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 150만원을 말한다.

[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 제40조제2항에서 "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.>

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

제61조(구직신청과 수급자격 인정신청) ① 법 제42조에 따라 실업을 신고하려는 자는 전산망을 통하여 「직업안정법」 제9조에 따른 구직신청을 하여야 한다. <개정 2011.9.15.>

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 자가 법 제16조제2항에 따라 사업주로부터 이직확인서를 발급받은 경우에는 이를 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 이직한 자를 고용하고 있던 사업주가 있는 곳이 분명하지 아니하거나 그 밖의 부득이한 사유로 이직확인서를 발급하기가 어려운 경우에는 그러하지 아니하다.<개

정 2011.9.15.>

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 고용보험 수급자격증(이하 "수급자격증"이라 한다)을 내주어야 한다.

② 직업안정기관의 장은 수급자격 인정신청서를 제출한 자가 법 제43조제1항에 따른 구직급여의 수급자격이 인정되지 아니하는 경우에는 그 신청인에게 해당 사실을 알려야 한다.

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 자는 수급자격 인정의 근거가 된 수급자격 인정명세서를 발급하여 줄 것을 해당 수급자격을 인정한 직업안정기관의 장에게 청구할 수 있다.

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.

1. 천재지변이 발생한 경우
2. 월간 구직급여 수급자격의 인정을 신청한 자의 수를 매월 말일의 피보험자수로 나누어 얻은 비율(이하 "수급자격 신청률"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 자를 말한다. <개정 2010.7.12., 2010.12.31., 2011.9.15., 2013.1.25., 2013.12.24.>

1. 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일에 직업안정기관에 출석할 수 없는 자로서 실업인정일의 전일까지 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 자
2. 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 자로서 해당 사유가 없어진 날부터 14일 이내에 신청지 관할 직업안정기관에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 자
3. 7일 이상 계속적으로 취업하여 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 자로서 취업일을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 취업한 날부터 2개월 이내에 우편, 팩스 또는 정보통신망 등을 이용하여 실업의 인정을 신청한 자. 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 자로서 해당 실업인정일부터 14일 이내에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 자(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 자
   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 자
8. 도서지역(제주특별자치도 본도 및 방파제 또는 교량 등으로 육지와 연결된 도서는 제외한다)에 거주하는 자로서 실업인정의 특례를 신청한 자
9. 인터넷을 통하여 직접 재취업활동 및 소득발생 여부를 신고할 수 있다고 직업안정기관의 장이 인정하는 사람

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 8만 6천원을 초과하는 경우에는 8만 6천원을 해당 임금일액으로 한다. <개정 2014.12.31.>

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(근로의 제공 등) ① 수급자격자는 법 제47조제1항에 따라 근로한 사실이 있는 경우에는 그 근로를 제공한 날 이후 최초의 실업인정일에 제출하는 실업인정신청서에 그 사실을 적어야 한다.

② 제1항에 따른 근로의 제공이 취업에 해당하는지의 판단 기준은 고용노동부령으로 정한다.<개정 2010.7.12.>

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 자는 직접 또는 대리인을 통하여 수급기간 내에 수급기간 연기신청서에 수급자격증(수급자격증을 발급 받은 경우로 한정한다)을 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 천재지변, 「병역법」에 따른 병역의무 이행, 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 30일 이내에 제출하여야 한다. <개정 2011.9.15., 2012.1.13.>

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 자가 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 제출하여야 한다.<개정 2010.7.12., 2011.9.15., 2012.1.13.>

⑤ 직업안정기관의 장은 제4항에 따른 신고를 받은 경우에는 수급기간 연기통지서와 수급자격증에 해당 사항을 적어 반환하여야 한다.<개정 2012.1.13.>

[제목개정 2012.1.13.]

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

제73조(개별연장급여의 지급 등) ① 법 제52조제1항에서 "대통령령으로 정하는 자"란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 수급자격자를 말한다. <개정 2010.2.8., 2010.7.12.>

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 아니한 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 부양가족이 있는 자
   가. 18세 미만이나 65세 이상인 자
   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 자

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 신청서에 수급자격증을 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.<개정 2011.9.15.>

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.>

1. 매월의 구직급여 지급을 받은 자의 수(법 제51조부터 제53조까지의 규정에 따라 훈련연장급여, 개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급받는 자의 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

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 아니한 구직급여의 청구) ① 법 제57조제1항에 따라 지급되지 아니한 구직급여의 지급을 청구하려는 자(이하 "미지급급여 청구자"라 한다)는 미지급 실업급여 청구서를 사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2011.9.15.>

② 법 제57조제2항에 따라 미지급급여 청구자가 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.>

③ 미지급급여 청구자가 미지급 실업급여 청구서를 제출할 때에는 사망한 수급자격자가 구직급여를 받으려 하였을 경우에 하였어야 할 신고나 서류 제출을 하여야 한다.

제77조(준용) 미지급급여 청구자에 대한 구직급여의 지급절차에 관하여는 제75조를 준용한다. 이 경우 "신청지 관할 직업안정기관"은 "사망한 수급자격자의 신청지 관할 직업안정기관"으로 보고, "수급자격자"는 "미지급급여 청구자"로 본다. <개정 2011.9.15.>

제78조 삭제 <2015.6.30.>

제79조(구직급여의 지급정지 절차) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 구직급여의 지급이 정지될 수 있음을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사전에 알려야 한다. <개정 2010.7.12.>

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.

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

제81조(구직급여의 반환 등) ① 직업안정기관의 장은 법 제61조나 법 제62조에 따라 구직급여의 지급 제한이나 구직급여의 반환 및 구직급여액에 상당하는 금액의 징수를 결정하였을 때에는 지체 없이 이를 해당 수급자격자(법 제

62조제2항에 따른 사업주를 포함한다)에게 알려야 한다.

② 제1항에 따라 구직급여의 반환이나 구직급여액에 상당하는 금액의 납부를 명령받은 자는 그 통지를 받은 날부터 30일 이내에 내야 한다. 다만, 낼 금액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이상인 경우에는 본인이 신청하면 분할 납부하게 할 수 있다.<개정 2010.7.12.>

③ 제2항 단서에 따른 분할 납부의 절차, 납부기한 등은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2010.7.12.>

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 수급자격증과 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.>

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 제81조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제69조 중 "실업인정신청서"는 "상병급여 청구서"로, 제75조부터 제81조까지 중 "구직급여"는 "상병급여"로 본다.

제84조(조기재취업 수당의 지급기준) ① 법 제64조제1항에서 "대통령령으로 정하는 기준"이란 수급자격자가 법 제49조의 대기기간이 지난 후 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.>

1. 12개월 이상 계속하여 고용된 경우. 다만, 수급자격자가 최후에 이직한 사업의 사업주나 그와 관련된 사업주로서 고용노동부령으로 정하는 사업주에게 재고용되거나 법 제42조에 따른 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용된 경우는 제외한다.
2. 12개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우. 이 경우 수급자격자가 법 제44조제2항에 따라 해당 수급기간에 해당 사업을 영위하기 위한 준비활동을 재취업활동으로 신고하여 실업으로 인정받았을 때로 한정한다.

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 제출하여야 한다.<개정 2010.2.8., 2013.12.24.>

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 제68조제2항에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 제80조 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

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 자"로, "구직급여액"은 "취업촉진 수당액"으로 본다.

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, 제59조, 제61조(제3항은 제외한다), 제62조부터 제67조까지, 제69조부터 제71조까지, 제75조부터 제77조까지, 제79조부터 제83조까지, 제88조부터 제92조까지의 규정을 각각 준용한다.

[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 제70조제3항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 해당 월에 휴직한 일수로 일할계산(日割計算)하여 지급한다. <개정 2012.1.13.>

② 제1항에 따른 육아휴직 급여의 상한선과 하한선은 다음 각 호의 구분과 같다.

1. 제1항 본문에 따라 지급하는 경우
   가. 상한액: 월 100만원
   나. 하한액: 월 50만원
2. 제1항 단서에 따라 지급하는 경우
   가. 상한액: 월 100만원을 그 달의 일수로 나누어 산정한 금액에 육아휴직 일수를 곱하여 산정한 금액
   나. 하한액: 월 50만원을 그 달의 일수로 나누어 산정한 금액에 육아휴직 일수를 곱하여 산정한 금액

③ 제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 25에 해당하는 금액을 빼고 남은 금액이 50만원 미만일 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 지급한다.<개정 2015.6.30.>

1. 제1항 본문 및 제2항제1호에 따라 지급하는 경우: 월 50만원
2. 제1항 단서 및 제2항제2호에 따라 지급하는 경우: 50만원을 그 달의 일수로 나누어 산정한 금액에 육아휴직 일수를 곱하여 산정한 금액

④ 제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 25에 해당하는 금액(제3항에 해당하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여에서 제3항 각 호에 따른 금액을 빼고 남은 금액)은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다.<개정 2015.6.30.>

[전문개정 2010.12.31.]

제95조의2(육아휴직 급여의 특례) 제95조에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액으로 한다. 이 경우 그 월별 상한액은 150만원으로 한다. <개정 2015.12.4.>

[본조신설 2014.9.30.]

제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) 피보험자는 법 제72조제1항에 따라 이직 또는 취업 사실을 신고하는 경우에는 이직이나 취업한 날 이후 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 그 사실을 적어야 한다.

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 제73조제2항에 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 제95조제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(그 금액이 50만원 미만인 경우에는 제95조제3항 각 호 중 해당하는 경우의 금액)을 합한 금액이 육

아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 제95조제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(그 금액이 50만원 미만인 경우에는 제95조제3항 각 호 중 해당하는 경우의 금액)에서 빼고 지급한다. <개정 2008.4.30., 2010.7.12., 2010.12.31., 2015.6.30.>

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 등 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012.7.10.>
[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.>

1. 상한액 : 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가기간은 120일)에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 405만원(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가기간에 대한 통상임금에 상당하는 금액은 540만원)을 초과하는 경우에는 405만원(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가 급여는 540만원). 다만, 출산전후휴가 급여등의 지급기간이 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가 급여 지급기간은 120일) 미만인 경우에는 일수로 계산한 금액으로 한다.
2. 하한액 : 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가기간 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) 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직 급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로 본다. <개정 2012.7.10.>

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로 본다. <개정 2012.7.10.>

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 보호휴가기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 보호휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 보호휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급하였을 때에는 그러하지 아니하다. <개정 2010.7.12., 2012.7.10.>
[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.
②법 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.>

육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 60에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	× 단축 전 소정근로시간 − 단축 후 소정근로시간 / 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 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다.
[본조신설 2011.9.15.]

제6장 고용보험기금

제104조의5(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.]
[제104조의2에서 이동 <2011.9.15.>]

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.
1. 보험사업의 관리·운영에 드는 경비
2. 기금의 관리·운용에 드는 경비
3. 보험료징수법 제33조에 따른 보험사무대행기관에 대한 교부금

4. 법과 보험료징수법에 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.>

1. 「은행법」 제8조에 따른 인가를 받은 은행
2. 「농업협동조합법」에 따른 농협은행
3. 「수산업협동조합법」에 따른 수산업협동조합중앙회
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 공시) 고용노동부장관은 법 제81조제2항에 따라 매년 기금의 운용 결과를 서울특별시에 본사를 두고 있는 1개 이상의 경제 분야 특수 일간신문이나 종합 일간신문에 공시하여야 한다. <개정 2010.7.12.>

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 기획재정부장관에게 제출하여야 한다. <개정 2008.2.29., 2010.7.12., 2011.9.15.>

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 「국고금관리법」의 준용) 기금의 운용·관리에 관하여 법과 이 영에 규정되지 아니한 사항에 관하여는 「국가재정법」 및 「국고금관리법」에 따른다.

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 자 중에서 임명한다. <개정 2010.7.12.>

1. 고용노동부에서 일반직 5급 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 보험에 관한 심사 또는 재심사의 청구에 관련된 업무에 1년 이상 종사한 자
2. 고용노동부에서 일반직 5급 이상 공무원이나 고위공무원단에 속하는 일반직공무원으로서 보험 업무에 2년 이상 종사한 자
3. 그 밖에 제1호나 제2호의 자에 해당하는 자격이 있다고 고용노동부장관이 인정하는 자

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 사업주ㆍ종업원이나 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 위촉ㆍ임명) ① 법 제99조제1항에 따른 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 한다)의 위원 중 근로자를 대표하는 위원은 총연합단체인 노동조합에서, 사용자를 대표하는 위원은 전국적 규모의 사용자단체에서 추천한 자 중에서 고용노동부장관의 제청으로 각각 대통령이 위촉한다. <개정 2010.7.12.>

② 심사위원회의 위원 중 근로자를 대표하는 위원, 사용자를 대표하는 위원과 당연직 위원 외의 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 위촉한다. 다만, 상임위원은 제3호나 제4호에 해당하는 자 중에서 고용노동부장관의 제청으로 대통령이 임명한다.<개정 2010.7.12.>

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

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 제99조제8항에 따라 심사위원회의 재심사 업무에 필요한 전문적인 조사·연구를 위하여 전문위원을 둘 수 있다. <개정 2008.4.30., 2010.7.12.>
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

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 제17조에 따른 고용창출에 대한 지원의 외부위탁을 시범사업으로 실시할 수 있다.

[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.>

1. 법 제15조에 따른 피보험자격에 관한 신고의 수리 등

2. 법 제16조에 따른 이직확인서의 수리
3. 법 제17조에 따른 피보험자격의 확인
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(고용안정ㆍ직업능력개발에 관한 기반의 구축, 전문인력의 배치사업과 제6항에 따라 위탁된 사업은 제외한다)
11. 법 제35조에 따른 부정행위에 따른 지원의 제한 등
12. 법 제70조와 법 제73조에 따른 육아휴직 급여의 지급과 지급 제한
13. 법 제75조와 법 제77조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급과 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 제117조에 따른 과태료의 부과ㆍ징수
19. 제4조에 따른 대리인 선임ㆍ해임의 신고 수리
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 직무능력 향상을 위한 지원
25. 삭제<2011.9.15.>
26. 제47조에 따른 취업훈련의 지원

② 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단(이하 "근로복지공단"이라 한다)에 위탁한다.<개정 2009.3.12., 2009.5.28., 2010.7.12., 2010.12.31., 2011.12.8., 2015.6.30.>

1. 법 제108조에 따른 보고, 관계 서류의 제출 및 출석의 요구(위탁된 사무처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
2. 법 제109조에 따른 사무소 출입, 관계인에 대한 질문과 서류의 조사(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
3. 법 제110조에 따른 자료 제출의 요청(위탁된 사무 처리를 위하여 필요한 경우로 한정한다)
4. 제38조제4항에 따른 어린이집 운영비용의 지원
4의2. 삭제<2010.2.8.>
5. 제38조제5항에 따른 어린이집 설치비용의 융자ㆍ지원 및 융자금ㆍ지원금의 관리ㆍ운용에 관한 사항
5의2. 제45조에 따른 능력개발비용의 대부에 관한 사항
6. 제47조의2에 따른 직업능력개발훈련 중 생계비 대부와 대부금의 관리ㆍ운용에 관한 사항

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.>

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 우선지원 대상기업의 사업주나 근로자의 핵심 직무능력 향상을 위하여 실시하는 직업능력개발훈련
15. 제52조제1항제11호의 우선지원 대상기업의 학습조직화를 촉진하기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
16. 제52조제1항제12호의 우선지원 대상기업의 사업주나 인력개발 담당자의 인적자원 개발역량을 높이기 위하여 실시하는 직업능력개발사업
17. 제52조제1항제13호에 따른 우선지원 대상기업에 대한 체계적인 현장 훈련 지원 사업
18. 삭제<2010.12.31.>

④ 법 제115조에 따라 고용노동부장관은 제17조에 따른 고용창출사업에 대한 지원, 제37조에 따른 고령자 등의 고용환경 개선 지원, 제38조제2항에 따른 고용촉진 시설(제38조제1항제5호의 고용촉진 시설로 한정한다)에 대한 비용 지원, 제52조제1항제4호에 따른 사업주단체, 근로자단체 또는 그 연합체가 협력하여 실시하는 직업능력개발사업의 지원과 제55조에 따른 지방자치단체 등에 대한 지원 권한의 일부를 「한국산업안전보건공단법」에 따른 한국산업안전보건공단, 근로복지공단, 한국산업인력공단, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 한국장애인고용공단(이하 "한국장애인고용공단"이라 한다), 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 한국노동연구원(이하 "한국노동연구원"이라 한다), 그 밖에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 관계 전문기관이나 비영리법인에 위탁할 수 있으며, 이에 따른 위탁대상기관의 선정기준 등은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2009.1.14., 2009.12.31., 2010.7.12., 2010.12.31.>

⑤ 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.>

⑥ 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.>

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

⑦ 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.>

⑧ 근로복지공단의 이사장, 한국산업인력공단의 이사장과 한국장애인고용공단의 이사장은 제2항부터 제5항까지의 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.>

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

⑨ 고용노동부장관은 제8항에 따른 기금수입 담당이사, 기금지출원인 담당이사, 기금지출직원 및 기금출납직원의 임명 사실을 감사원장과 한국은행총재에게 알려야 한다.<개정 2010.2.8., 2010.7.12.>

제145조의2(고유식별정보의 처리) ① 고용노동부장관(제145조에 따라 고용노동부장관의 권한·업무를 위임·위탁받은 자를 포함한다)은 다음 각 호의 사무를 수행하기 위하여 불가피한 경우 「개인정보 보호법 시행령」 제19조제1호 또는 제4호에 따른 주민등록번호 또는 외국인등록번호가 포함된 자료를 처리할 수 있다. <개정 2012.7.10.>

1. 법 제10조 및 이 영 제3조제2항제1호 단서에 따른 외국인의 고용보험 가입에 관한 사무
2. 법 제15조에 따른 피보험자격의 취득·상실 등의 신고에 관한 사무
3. 법 제16조에 따른 피보험자의 이직확인에 관한 사무
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
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 급여등의 지급에 관한 사무
19. 법 제75조의2에 따른 출산전후휴가 급여등의 대위 신청에 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. 제10조에 따른 피보험자 이름 등의 변경 신고에 관한 사무

② 직업안정기관의 장은 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 제62조·제74조·제77조에 따른 부정행위를 이유로 한 구직급여 등의 반환명령 및 추가징수에 관한 사무
2. 법 제42조에 따른 실업의 신고에 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

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(규제의 재검토) 고용노동부장관은 제12조에 따른 우선지원 대상기업의 범위에 대하여 2015년 1월 1일을 기준으로 2년마다(매 2년이 되는 해의 1월 1일 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

[본조신설 2014.12.9.]

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

[전문개정 2013.8.6.]

부칙 <제26844호,2015.12.31.>

이 영은 공포한 날부터 시행한다.