

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 주요 내용

가. 사업주에 대한 지역고용촉진 지원금 등의 지급제한 요건 강화

근로자의 권익을 침해하는 사업주에 대한 지원을 제한하기 위하여 근로자의 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주에 대해서는 지역고용촉진 지원금, 60세 이상 고령자 고용지원금, 고용촉진 장려금 및 출산육아기 고용안정 장려금을 지급하지 아니하도록 하였습니다(제24조제6항제4호의2, 제26조제3항제7호 및 제29조제1항 단서 신설, 제25조의2제2항제2호).

나. 고용촉진 지원금 제도 개선

- (1) 사업주가 취업이 곤란한 장애인 또는 여성가장 등을 고용한 경우에 지급하는 고용촉진 지원금의 명칭을 고용촉진 장려금으로 변경하고, 해당 피보험자를 3개월 이상 고용한 경우에 3개월 주기로 지급하던 것을, 6개월 이상 고용한 경우에 6개월 주기로 지급하도록 그 요건을 강화하였습니다(26조제2항).
- (2) 사업주가 고용촉진 장려금 지급대상자를 고용하면서 일정기간 내에 고용조정으로 근로자를 이직시키는 경우에는 고용촉진 장려금 지급을 제한하는바, 그 이직이 제한되는 기간을 지금까지는 해당 장려금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 12개월까지로 일률적으로 적용하였으나 앞으로는 해당 장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용기간 종료 시까지로 단축함으로써 사업주의 고용조정에 대한 부담을 완화하였습니다(26조제3항제4호).

- (3) 고용촉진 장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수를 해당 사업의 직전 보험연도 말 일 기준 피보험자 수의 100분의 20에서 100분의 30으로 확대하되, 그 수에서 해당 고용촉진 장려금 지급대상자의 고용일 직전 3년간 고용촉진 장려금의 지급대상이 되었던 피보험자 수를 제외하도록 함으로써 사업주가 고용촉진 장려금을 반복적으로 지급받기 위하여 기존에 지급대상이 되었던 피보험자의 퇴사를 유도하는 등의 부작용을 방지하였습니다(26조제5항 및 같은 조제6항 각호 외의 부분).

다. 출산육아기 고용안정 지원금 제도 개선

- (1) 사업주가 출산전후휴가 또는 육아휴직 기간 중에 근로계약이 종료되는 기간제근로자 등과 다시 근로계약을 체결하는 경우에 지급하는 출산육아기 고용안정 지원금의 명칭을 출산육아기 고용안정 장려금으로 변경하고, 해당 근로자와 1년 이상의 근로계약을 체결한 경우에 최대 6개월까지 지급하도록 하던 것을, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우에만 최대 1년까지 지급하도록 그 요건을 강화하였습니다(제29조제1항제1호, 같은 조 제2항 본문).
- (2) 사업주가 출산전후휴가 또는 육아휴직 등을 사용한 근로자의 대체인력을 고용한 경우에 지급하는 출산육아기 고용안정 장려금의 지급기간에 2주간의 업무 인수인계기간을 포함하도록 하여 육아휴직 등으로 인하여 발생할 수 있는 업무 공백에 대한 사업주의 부담을 완화하였습니다(제29조제4항 전단).

라. 둘째 이상의 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우의 육아휴직 급여액 상향

2017년 7월 1일 이후 출생한 둘째 이상의 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 하는 근로자에게 최초 3개월 동안 지급하는 육아휴직 급여의

월별 상한액을 150만 원에서 200만 원으로 상향함으로써 자녀의 출산과 부모의 순차적인 육아휴직을 활성화하도록 하였습니다(제95조의2 제2호 신설, 부칙 제3조).

2. 다운로드 : [고용보험법 시행령 일부개정령\(2017. 1. 1. 시행\)](#)