

■ 최신 법령 ■

고용보험법 시행령 일부개정

1. 개정 목적

단시간근로자의 고용보험 적용 요건을 완화하고, 육아휴직 등을 한 근로자가 사업주의 귀책사유 없이 자기 사정으로 퇴사한 경우에도 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급할 수 있도록 하며, 근로자에게 유급휴가를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련 중 장기간이 소요되는 등의 직업능력개발훈련의 훈련비를 연간지원한도액 산정에서 제외될 수 있도록 하고, 부모가 함께하는 육아문화를 확산하기 위하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 사람의 최초 3개월간의 육아휴직 급여를 인상하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 취지입니다.

2. 주요 내용

가. 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자의 고용보험 당연가입 요건 개선(제3조제1항 단서)

소정근로시간이 주 15시간 미만인 사람을 포함하여 1개월간 60시간 미만인 단시간근로자가 3개월 이상 계속 근로하는 경우 상시·지속성을 인정하여 생업 목적의 여부와 관계 없이 고용보험을 적용받을 수 있도록 하였습니다.

나. 출산육아기 고용안정장려금 지원요건 개선(제29조제1항제3호 나목)

육아휴직 등을 사용한 근로자가 복귀 전 또는 복귀 후 30일이 되기 전에 사업주의 귀책

사유 없이 자기 사정으로 퇴사한 경우에도 출산육아기 고용안정장려금 중 대체인력 사용에 대한 인건비 지원이 제한되는 문제점을 개선하기 위하여, 육아휴직 등을 사용한 근로자가 복귀 전 또는 복귀 후 30일이 되기 전에 자기 사정으로 퇴사한 경우에는 육아휴직 등을 이유로 대체인력을 사용한 사업주에게 해당 장려금을 지원할 수 있도록 하였습니다.

다. 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주 등에 대한 직업능력개발 훈련비 지원 확대(제42조제4항제3호)

우선지원 대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주가 근로자에게 유급휴가를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련의 경우 유급휴가기간 중에 지급한 임금 및 대체인력에게 지급한 임금의 일부만 직업능력개발 훈련비용지원의 한도액에서 제외하고 있었으나 앞으로는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 직업능력개발 훈련의 훈련비까지도 제외하여 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주 등이 비용의 부담 없이 직업능력개발 훈련을 실시할 수 있도록 하였습니다.

라. 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여 상한액 인상(제95조의2)

부모가 함께하는 육아문화를 확산하고 여성의 경력단절을 예방하기 위하여 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 하는 피보험자에게 최초 3개월 동안 지급하는 육아휴직 급여의 상한액을 자녀별로 차등(첫째 150만 원, 둘째 이후 200만 원)하여 적용하던 것을 모든 자녀를 대상으로 월 200만 원을 적용하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : 고용보험법 시행령 일부개정령(2018. 7. 3. 시행)