

국무회의의 심의를 거친 고용보험법 시행령 일부개정령을 이에 공
포한다.

대 통 령 이 명 박 인

2008년 4월 30일

국 무 총 리 한 승 수

국 무 위 원 이 영 희
노동부장관

●대통령령 제20775호

고용보험법 시행령 일부개정령

고용보험법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제1항제4호에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 「중소기업 사업전환 촉진에 관한 특별법」 제8조에 따른 사
업전환계획의 승인을 받아 사업전환을 하는 경우에는 한국표준산업
분류표상의 세분류 또는 세세분류의 범주에서 다른 세분류 또는 세
세분류의 범주에 속하는 새로운 업종으로 사업을 전환하는 경우도
포함한다.

제21조제1항제1호 전단 중 “제19조제1항제1호·제3호 및 제4호”를 “제
19조제1항제1호 및 제3호”로 하고, 같은 항에 제4호를 다음과 같이 신
설한다.

4. 제19조제1항제4호에 해당하는 경우에는 해당 고용유지조치 기간

에 대하여 사업주가 피보험자에게 지급한 임금의 4분의 3(대규모기
업의 경우에는 3분의 2)에 해당하는 금액

제22조제5항 본문 중 “4분의 3”을 “전부”로 한다.

제26조제1항 본문 중 “6개월”을 “12개월”로 한다.

제29조제1항 각 호 외의 부분 후단 중 “이 경우”를 “다만,”으로, “지원
수준을 높게 정할 수 있다.”를 “1년 동안 지원한다.”로 한다.

제30조의 제목 “(육아휴직 장려금과 대체인력채용 장려금)”을 “(육아
휴직등 장려금과 대체인력채용 장려금)”으로 하고, 같은 조 제1항 중
“「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직”을 “「남녀고용평등과
일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같
은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라
한다)”으로, “주고 육아휴직”을 “허용하고 육아휴직등”으로, “육아휴직
장려금”을 “육아휴직등 장려금”으로 하며, 같은 조 제2항 본문 중 “육
아휴직 장려금은 육아휴직 부여에 따른”을 “육아휴직등 장려금은 육아
휴직등의 허용에 따른”으로, “육아휴직 월수”를 “육아휴직등의 월수”
로 하고, 같은 조 제3항을 다음과 같이 한다.

③ 노동부장관은 사업주가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우 제
1항에 따른 장려금 외에 대체인력채용 장려금을 추가로 지급한다.

1. 육아휴직등의 시작일 전 30일이 되는 날(산전후휴가에 연이어 육

아휴직등을 시작하는 경우에는 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용할 것

2. 육아휴직등이 끝난 후 육아휴직등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것

3. 신규 대체인력을 채용하기 전 3개월부터 채용 후 6개월까지 고용 조정으로 근로자를 이직시키지 아니할 것

제30조제4항 중 “대체인력을 고용한 날부터 육아휴직 종료일까지”를 “육아휴직등의 시작일(산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우에는 산전후휴가 시작일)부터 육아휴직등의 종료일까지의 기간 중”으로 하고, 같은 조 제5항 중 “육아휴직 장려금”을 “육아휴직등 장려금”으로 한다.

제32조제1항제3호 중 “피보험자격의 취득신고·상실신고 등 보험 사무처리를 할 것”을 “제7조제1항에 따른 기한 내에 법 제15조제5항에 따른 전자적 방법으로 근로내용 확인신고 등 보험사무를 처리할 것”으로 한다.

제32조의2를 다음과 같이 신설한다.

제32조의2(건설근로자 계속고용지원금) ① 노동부장관은 법 제24조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공사를 하는 사업주가 계절적 요인으로 고용불안이 발생하는 시기에 눈, 비 또는 기온 등으로

로 해당 공사가 중지(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공사의 일부로서 공사의 내용, 공정 및 목적 등에 비추어 나머지 부분의 공사와 구분되는 경우에 그 구분되는 일부의 중지를 포함한다)되었음에도 해당 공사 현장의 건설근로자를 피보험자로 계속 고용(이하 “계속고용조치”라 한다)하면서 금품을 지급한 경우에는 그 사업주에게 건설근로자 계속고용지원금을 지급한다.

1. 「건설산업기본법」에 따른 건설공사
2. 「전기공사업법」에 따른 전기공사
3. 「정보통신공사업법」에 따른 정보통신공사
4. 「소방시설공사업법」에 따른 소방시설공사
5. 「문화재보호법」에 따른 문화재수리공사

② 제1항에서 “계절적 요인으로 고용불안이 발생하는 시기”란 6월부터 8월까지의 기간과 12월부터 다음 연도 2월까지의 기간을 말한다.

③ 제1항에 따른 지원금은 1개월 이상 근로계약기간을 정하여 피보험자로 고용된 건설근로자가 제2항의 기간 중 매 1개월의 기간 동안 해당 공사의 중지로 근로를 제공할 수 없었던 일수에서 6일을 뺀 일수에 대하여 사업주가 지급한 금품의 3분의 2로 하되, 1일 지원금액이 3만 5천원을 초과할 수 없다. 이 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날은 공사의 중지로 근로를 제공할 수 없었던 일

수에 포함하지 아니한다.

1. 공사의 중지와 관계없이 근로를 제공하지 아니하기로 예정된 날
2. 공사를 중지한 날을 법령이나 단체협약·취업규칙 또는 근로계약이 정한 바에 따라 근로를 제공하지 아니하도록 한 날로 대체하기로 한 경우 그 중지한 날

④ 제1항에 따른 지원금을 지급받으려는 사업주는 미리 다음 각 호의 사항이 포함된 건설근로자 계속고용계획(신고 후 계획의 변경이 있는 경우에는 그 변경계획)을 작성하여 노동부장관에게 신고하고 이를 실시하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 노동부장관이 인정하는 부득이한 사유가 있는 경우에는 계속고용조치의 실시일부터 3일(「재난 및 안전관리 기본법」 제60조에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 소재하는 사업주가 그 특별재난으로 인하여 계속고용조치를 실시한 경우에는 20일) 이내에 계속고용계획을 신고할 수 있다.

1. 계속고용계획의 대상인 건설근로자의 명단 및 임금수준
2. 공사의 중지로 인하여 근로를 제공할 수 없는 날에 대하여 지급될 금품의 지급수준

⑤ 건설근로자 계속고용계획의 신고와 지원금의 신청 및 지급에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.

제40조에 제5항을 다음과 같이 신설한다.

- ⑤ 제19조제1항에 따른 고용유지지원금과 제32조의2제1항에 따른 건설근로자 계속고용지원금의 지급요건에 동시에 해당하는 근로자가 있으면 그 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급한다.

제43조제2항을 삭제하고, 같은 조 제3항 중 “제1항과 제2항”을 “제1항”으로 한다.

제50조를 삭제한다.

제98조 중 “「남녀고용평등법」”을 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」”로 한다.

제101조제2호를 다음과 같이 한다.

2. 하한액: 산전후휴가 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 산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

제108조를 다음과 같이 한다.

제108조(기금 지급의 위탁) 노동부장관은 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.

1. 「은행법」 제8조에 따른 인가를 받은 금융기관
2. 「농업협동조합법」에 따른 농업협동조합중앙회
3. 「수산업협동조합법」에 따른 수산업협동조합중앙회
4. 「상호저축은행법」에 따른 상호저축은행
5. 「새마을금고법」에 따른 새마을금고
6. 「신용협동조합법」에 따른 신용협동조합

제136조의 제목“(조사연구원의 배치)”를“(전문위원의 배치)”로 하고, 같은 조 제1항 및 제2항 중 “조사연구원”을 각각 “전문위원”으로 한다.

제145조제3항제10호를 삭제한다.

별표 1의 대상자란 제8호 중 “여성근로자로서 이직 후 5년 이내인 자”를 “여성근로자”로 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제30조 및 제98조의 개정규정은 2008년 6월 22일부터, 제32조의2 및 제40조제5항의 개정규정은 2008년 7월 1일부터, 제32조제3호 및 제43조의 개정규정은 2009년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 제32조의2의 개정규정은 2011년 10월 31일까지 효력을 가진다.

제3조(고용유지지원금에 관한 적용례) 제19조제1항제4호 단서 및 제21조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 제20조제2항에 따라 고용유지조치계획을 신고(변경신고는 제외한다)하는 경우부터 적용한다.

제4조(전직지원장려금에 관한 적용례) 제22조제5항의 개정규정은 이 영 시행 후 같은 조 제3항에 따라 전직지원계획서에 대한 노동부장관의 승인(변경 승인은 제외한다)을 받는 경우부터 적용한다.

제5조(신규고용촉진장려금에 관한 적용례) 제26조제1항의 개정규정은 이 영 시행 후 실업상태에 있는 자를 피보험자로 새로 고용하는 경우부터 적용한다.

제6조(임신·출산 후 계속고용지원금에 관한 적용례) 제29조제1항 단서의 개정규정은 이 영 시행 후 기간을 정하지 아니한 계약을 체결하는 경우부터 적용한다.

제7조(육아휴직등 장려금과 대체인력채용 장려금에 관한 적용례) 제30조의 개정규정은 이 영 시행 후 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 및 제19조의2에 따라 육아휴직등을 시작하는 경우부터 적용한다.

제8조(건설근로자 고용보험관리지원금에 관한 적용례) 제32조제3호의

개정규정은 이 영 시행 후 제7조제1항에 따른 기한 내에 전자적 방법으로 보험사무를 처리하는 사업주부터 적용한다.

제9조(산전후휴가 급여등의 하한액에 관한 적용례) 제101조제2호의 개정규정은 이 영 시행 후 최초로 산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 시작하는 경우부터 적용한다.

제10조(정보화 기초과정에 대한 근로자 수강지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 이미 정보화 기초과정을 수강하고 있는 경우에는 제43조제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제11조(검정수수료 등의 지원에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제50조에 따라 지원대상이 되는 국가기술자격을 취득한 자에 대한 검정수수료 등의 지원은 제50조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

◇고용보험법 시행령 개정이유

「대한민국과 미합중국 간의 자유무역협정」의 체결로 발생할 수 있는 고용환경의 변화에 대응하기 위하여 중소기업이 업종 전환을 통하여 인력을 재배치하는 경우 지급하는 고용유지지원금과 소속 근로자에게 전직지원서비스를 제공하는 경우에 지급하는 전직지원장려금의 지급액을 인상하고, 육아기 근로시간 단축제도 도입에 따른 육아기 근로시간 단축에 대한 장려금과 건설근

로자의 고용개선을 위한 건설근로자 계속고용지원금을 신설하는 한편, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇주요내용

가. 업종전환에 따른 고용유지지원금 지급액 인상(영 제21조제1항)

(1) 「대한민국과 미합중국 간의 자유무역협정」의 체결에 따른 시장환경 변화에 대응하고 기업의 경쟁력 강화를 위하여 업종전환의 수요가 늘어날 것으로 예상됨에 따라 업종전환으로 인력을 재배치하여 고용을 유지하는 경우 지원을 강화하여 고용안정을 도모할 필요가 있음.

(2) 현재 사업주가 고용한 피보험자를 새로운 업종에 재배치한 경우에 피보험자에게 지급한 임금의 3분의 2(대규모기업은 2분의 1)에 해당하는 금액을 사업주에게 지급하던 것을 앞으로는 피보험자에게 지급한 임금의 4분의 3(대규모기업은 3분의 2)으로 인상하여 지급함.

(3) 기업이 업종을 전환하는 경우에 근로자의 재배치를 지원함으로써 기업의 경쟁력 강화와 함께 근로자들의 고용안정이 촉진될 것으로 기대됨.

나. 전직지원장려금 지급액 인상(영 제22조제5항)

(1) 고용조정이 불가피한 사업주가 고용조정 대상 근로자 등에
게 전직지원서비스를 제공하는 경우 그 비용의 일부를 전직
지원장려금으로 지급하고 있으나, 중소기업의 경우 그 나머
지 비용의 부담을 이유로 활성화되지 못하고 있어 이를 보
완할 필요가 있음.

(2) 현재 중소기업 사업주가 단독이나 공동으로 전직지원서비
스를 제공하는 데에 든 비용의 4분의 3에 해당하는 금액을
지급하던 것을 앞으로는 그 비용의 전부를 지급함.

(3) 중소기업이 소속 근로자에 대한 전직지원서비스를 부담 없
이 제공할 수 있게 되어 근로자의 재취업 가능성이 높아질
것으로 기대됨.

다. 육아기 근로시간 단축 장려금 지급(영 제30조)

(1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 개
정(법률 제8781호, 2007. 12. 21. 공포, 2008. 6. 22. 시행)으
로 근로자가 육아기에 육아휴직 대신 근로시간 단축을 청구
할 수 있는 제도를 마련함에 따라 이 제도가 원만히 정착되
도록 하기 위하여 이에 대한 장려금 제도를 마련할 필요가
있음.

(2) 근로자의 신청에 따라 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단

축을 30일 이상 허용하고 그 기간이 끝난 후 그 근로자를
30일 이상 계속 고용하는 사업주에게 육아기 근로시간 단축
에 대한 장려금을 지급할 수 있도록 함.

(3) 육아기 근로시간 단축제도가 활성화되어 특히 여성 근로자
가 가정과 직장생활을 병행해 나가는 데 기여할 것으로 기
대됨.

라. 건설근로자 계속고용지원금 지급(영 제32조의2 신설)

(1) 주로 실외에서 단기의 근로계약에 따라 근무하는 건설근로
자의 경우 날씨 등 계절적 요인으로 고용불안이 발생할 가능
성이 높아 이들에 대한 고용유지지원의 필요성이 높음.

(2) 계절적 요인으로 고용불안이 발생하는 시기(6월부터 8월까
지 및 12월부터 다음 연도 2월까지의 기간)에 눈, 비 또는
기온 등으로 해당 공사가 중지되었음에도 불구하고 해당 공
사 현장의 건설근로자를 계속 고용하면서 금품을 지급한 사
업주에게 지원대상 기간 중 지급된 금품의 3분의 2(1일 3만
5천원을 한도로 함)를 계속고용지원금으로 지급하도록 함.

(3) 건설공사 특성에 따른 건설근로자의 고용불안을 완화함으
로써 건설근로자의 고용개선에 기여할 것으로 기대됨.

<법제처 제공>