

보도참고자료

【 고용보험법시행령개정안 】

## 주요 설명자료

2005. 11.

노동부  
고용보험정책팀

## 목 차

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| 1. 계약직 등 훈련비용 지원 특례 .....       | 1  |
| 2. 고용관리진단 등 컨설팅 지원 .....        | 3  |
| 3. 고령자 등의 고용환경개선 지원 .....       | 5  |
| 4. 임금피크제보전수당 지급 .....           | 7  |
| 5. 중소기업전문인력장려금 지원 .....         | 9  |
| 6. 지방자치단체 등에 대한 지원 .....        | 11 |
| 7. 구직급여를 산정하는 급여기초임금일액 인상 ..... | 12 |
| 8. 임의가입 자영업자의 범위 .....          | 14 |

## 1. 계약직 등 훈련비용 지원 특례

### □ 개정 배경

○ 계약직, 일용직 등 비정규직 근로자 역시 사업주가 실시하는 직업  
능력개발훈련 대상이나

- 단기간 근로 등 근무조건이 맞지 않아 훈련받기가 어렵거나
- 기업은 이들에게 핵심업무를 맡기지 않으므로 훈련유인이 적어 훈련  
실적이 매우 저조한 실정
- 따라서 비정규직의 직업능력개발훈련 참여의 활성화를 위한 특별대책  
필요

※ 비상용직의 훈련참여율 : 총 비상용직 중 7.2%

훈련불참사유 : 바쁨·시간없음(51.1%), 가족부양(13.0%), 수입감소(8.7%),  
교육과정과 시간불일치(7.6%), 훈련비 부담(6.5%) 순

(’05.10월 직능원 「비정규근로자 직업훈련 참여실태 조사분석(직능훈련 포함  
전국민 평생학습 참여 실태 및 수요파악)」: 5천가구 18세이상 9,570명 대상  
방문조사)

### □ 지원 요건

○ 계약직 등에 대하여 사업주가 실시하는 직업능력개발훈련의 경우 현행  
보다 우대하여 지원

- 노동부장관이 정하는 바에 따라 훈련비용뿐만 아니라 임금까지 지원
- 근로자수강지원금은 노동부장관이 정하는 바에 일반 근로자보다  
지원수준을 높임

※ 직무과정은 수강비용의 전액(일반 근로자 80%), 외국어과정은 수강  
비용의 80%(일반근로자 50%) 지원 검토 중

○ 대상 근로자

- 근로계약기간이 1년 이하인 자
- 「근로기준법」 제21조의 규정에 의한 단시간근로자
- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의한 파견근로자
- 일용근로자

□ 기대 효과

- 훈련 여건에 맞춰 지원을 확대하기 때문에 비정규직에 대한 훈련이 증가할 것으로 기대

## 2. 고용관리진단 등 컨설팅지원

### □ 개정 배경

- 연공급 임금체계, 조기퇴직 등 기존의 고용관행을 개선하고자 하는 사업주가 임금 및 직무체계 등 고용관리에 관한 진단을 실시함으로써
- 고령자등의 고용촉진 및 고용안정을 도모하기 위한 임금피크제의 도입, 고용환경의 개선 등의 실시 기반을 마련하도록 지원할 필요

### □ 지원 요건

- 임금피크제의 도입 등 임금체계 개편, 직무 재설계 등의 컨설팅이 필요한 사업주의 고용관리진단 등 컨설팅을 지원
- 대상자선정, 지원 수준, 지원신청, 지급 등 필요한 사항은 노동부장관이 정하도록 함
  - ※ 대상자는 사업주의 임금체계 개편, 직무 재설계를 위한 직무분석 및 인사관리 등 컨설팅의 필요성 및 파급효과 등을 감안하여 예산의 범위 안에서 선정
  - ※ 지원 금액은 실비용의 2/3 지급
- 컨설팅지원에 관한 업무는 노동부장관이 정하여 고시하는 전문기관에 위탁 시행
  - ※ 노동부장관의 위탁을 받은 전문기관은 사업주의 지원 신청을 받아 예산의 범위 안에서 지원 여부를 결정하여 컨설팅을 실시하고 사업주 및 노동부장관에게는 결과를 통보하고 컨설팅기관에는 비용을 지급

### □ 기대 효과

- 노동시장의 수요에 맞지 않는 연공급 임금체계 등의 개편을 촉진하여 근로자의 고용안정 및 노동생산성 향상에 기여

## □ 기타 참고 사항

### ○ 외국 사례(일본)

- 직장개선 및 직무재설계, 인사·임금관리, 건강관리, 능력개발 등의 분야에 대해 당해 기업과 고령장해자고용지원기구가 1/2씩 비용을 부담하여 공동 연구실시

### 3. 고령자 등 고용환경개선 지원

#### □ 개정 배경

- 출산율 저하에 따른 청년층 노동력의 공급부족, 여성의 취업률은 매우 저조한 노동시장 상황에서
  - 고령자 및 여성 등이 근무하는 개별기업의 작업공정, 사무환경 등 고용환경은 매우 열악한 실정에 있어
  - 고령자등의 고용안정 및 취업의 촉진을 위한 고용환경개선 수요 및 필요성은 점차 높아지고 있음

#### □ 지원 요건

- 고령자, 여성 및 장애인의 고용안정 및 취업의 촉진을 위한 고용환경을 개선하는 사업주를 지원
  - 고령자 등의 고용환경을 개선하기 위한 고용개선계획을 수립 시행하는 사업주로서 고용관리진단 등 컨설팅 결과 등에 따라 업무시설이나 장비의 설치 또는 개선이 필요하다고 인정받은 자
  - 업무수행에 직접적으로 필요한 시설 또는 장비의 신설, 교체 및 대단위 수리 등에 필요한 비용을 지원하거나 대부
  - 지원(대부포함)대상, 요건, 지원금의 신청 및 지급 등 필요한 사항은 노동부장관이 정하도록 함
  - 고용환경개선 지원에 관한 업무는 노동부장관이 정하여 고시하는 전문기관에 위탁 실시

#### □ 기대 효과

- 고령자, 여성이 일하기 편리하도록 시설·장비 등 고용환경이 개선되고 이들의 장기고용 및 고용확대 기반이 조성될 것으로 기대

## □ 기타 참고 사항

### ○ 고령자를 위한 시설 및 장비

- 중량물 운반등의 작업부담의 경감을 위한 시설 또는 고정작업방식으로 전환하기 위한 설비
- 소음, 진동 등을 경감하기 위한 장비
- 간호서비스 제공을 위한 보건의료시설(간호용구, 방문간호를 위한 차량 등)

※ 고령자고용촉진법 제8조(사업주의 고령자 교육·훈련 및 작업환경 개선에 대한 지원) 노동부장관은 사업주가 고령자의 취업에 적합하도록 시설을 개선할 경우 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있음

### ○ 여성고용을 위한 시설 등

- 여성수유시설, 여성전용 휴게실 및 기숙사, 수세시설 등

### ○ 외국 사례

(일본 고연령자고용환경정비 대부)

- 60세이상 고연령자를 5인이상 상시고용하고 있는 사업주로서 65세까지 계속고용제도를 도입하고 있거나 도입할 예정인 경우
- 고연령자의 육체적, 정신적 부담경감을 도모하기 위한 작업환경, 기계설비, 작업방법 개선 등에 필요한 자금 융자

(프랑스 여성 고용촉진 지원)

- 노사가 합의한 고용평등계약에 따라 기업이 여성의 진출이 없는 분야에 채용, 승진 등에 대해 조치를 강구하는 경우 계획기간 중 임금의 30%, 설비투자의 30%, 그 외비용의 50% 지급
- 여성근로자 연수, 수강 등의 경우 훈련기간중 임금의 30%, 훈련비용의 50%, 그 외비용의 50% 지급

#### 4. 임금피크제보전수당 지급

##### □ 개정 배경

- 연공급 임금체계에 따른 생산성대비 고임금 구조로 인해 고령자의 조기퇴직 등 고용불안이 일반화됨에 따라
  - 기업의 임금피크제 도입 촉진을 통해 근로자의 고용안정과 기업의 임금부담 완화를 동시에 추구
- 임금피크제를 도입한 사업장에 근로하는 근로자에 대해 임금감액분의 일부를 직접 지원

##### □ 지원 요건

- 사업주가 근로자대표의 동의를 얻어 일정연령 이상의 고용보장을 조건으로 일정연령 또는 근속시점을 기준으로 임금을 감액하는 임금피크제를 시행하는 경우
  - 18월 이상 계속 근무하고 100분의 10 이상의 임금이 감액된 근로자에게 임금피크제보전수당을 지급
- 지원금액 : 피크시점과 신청시점의 임금 차액의 일정부분
  - ※ 감액후 월임금이 일정수준 이상인 고액임금근로자는 제외할 방침
  - ※ 예시: 1/2 범위 내에서 최대 월 50만원까지 수당 지급
- 지원기간 : 54세부터 지원하며 최대 6년간 지원(57세까지 고용보장일 경우 3년, 58세까지는 4년, 59세까지는 5년, 60세까지는 6년)
  - ※ 생애 주된 일자리로부터의 평균 퇴직연령 : 54.1세
  - ※ '04년 300인 이상 사업장의 평균정년은 56.8세

○ 임금피크제는 연공급임금의 문제점의 개선과 정년연장의 효과가 나타날 것으로 예상되는 3년 한도('2008년 말까지)로 시행

- 2008년 말에 임금피크제에 해당되는 근로자는 6년간 지원받을 수 있음

○ 임금피크제보전수당의 지급 효과가 극대화되도록 지원대상에 임금피크제를 기 시행하고 있는 사업장을 포함

- 영 시행 이전에 임금피크제를 도입하고 있는 사업장의 근로자에 대해서도 지원금을 지급하되, 영 시행이후의 임금감액 분부터 지급

○ 기타 구체적인 제도시행 방법은 폭넓은 의견수렴을 위한 공청회 등을 거쳐 향후 노동부고시로 정할 계획임

#### □ 기대 효과

○ 임금피크제 도입 확산을 통해 고령근로자의 고용안정에 기여할 것으로 기대됨

#### □ 기타 참고 사항

○ 외국사례(일본-고령자고용계속급부금)

- 60세이상 65세 미만인 피보험기간 통상 5년이상인 자로서 60세 시점에 비해 75%미만의 임금액을 받고 근로하는 자에게 지급

- 지급대상월 임금액의 최고 15%까지 최장 5년간 지급

## 5. 중소기업전문인력장려금 지원

### □ 개정 배경

- 현행은 중소기업이 전문인력을 직접 채용하는 경우에만 지원하도록 하고 있으나, 중소기업이 대기업으로부터 근무경험이 있는 우수한 전문인력을 지원받아 사용하는 경우에도 지원할 필요
- 중소기업의 인재를 확보하고 대규모기업의 기술개발 경영노하우를 전수하여 중소기업 경쟁력을 제고할 필요
- 전국경제인연합회 등 경제단체의 전문인력 고용지원 확대 건의

### □ 지원 요건

- 우선지원 대상기업이 대규모기업과 협약을 체결하고 대규모기업에서 근무하고 있는 전문인력을 지원받아 사용하는 경우에도 지원하되, 인건비 부담액의 3/4까지 지원
- 지원규모를 중소기업기본법에 의한 중소기업에서 고용보험법에 의한 우선지원대상기업으로 변경
  - ※ 지원 내용은 임금인상률, 노동시장의 여건 등을 감안하여 고시하는 금액('05 120만원)을 12월 한도, 3인 이내임

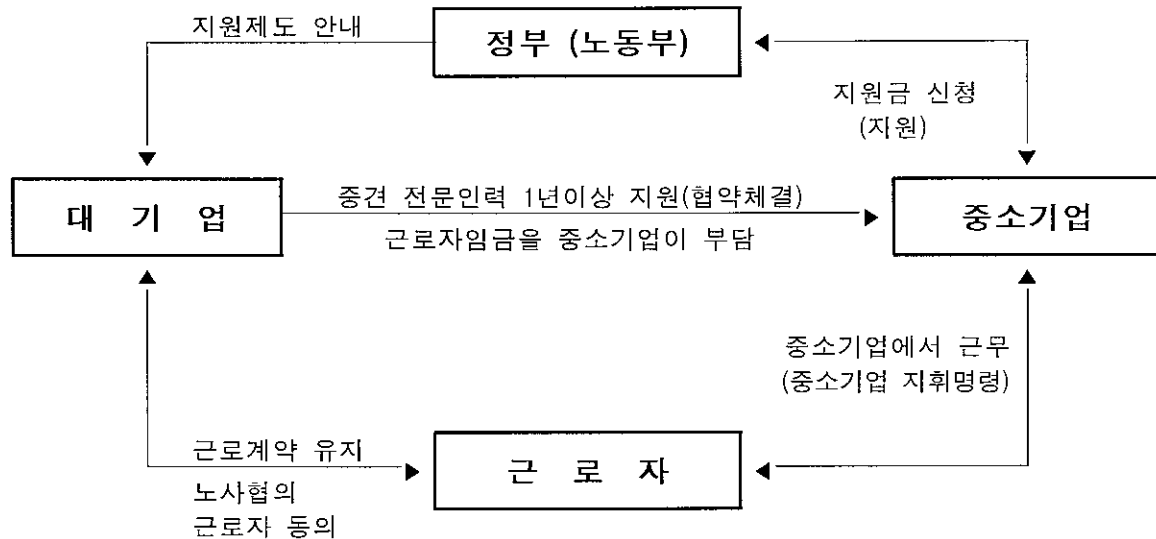
### □ 기대 효과

- 대규모기업의 전문인력을 우선지원 대상기업이 활용토록 함으로써 인력활용의 효율성을 제고
- 중소기업은 우수인력 확보로 기술개발 역량 향상 및 경영혁신 능력 제고, 대기업문화 이해, 대기업의 인적 네트워크 활용가능

- 대기업은 중소기업과의 동반성장이라는 사회적 역할 수행 및 고용의 유연성 확보를 통한 간접적인 고용창출 효과 기대

## □ 기타 참고사항

### <대규모기업과 우선지원대상기업의 전문인력 지원체계>



| 구 분    | 내 용                                             |
|--------|-------------------------------------------------|
| 목 적    | 중소기업 인력난 해소, 기술개발·경영노하우 전수                      |
| 대상기관   | 희망 대기업 및 중소기업                                   |
| 대상인력   | 대기업 중견 임직원                                      |
| 활용기간   | 2년~3년                                           |
| 인건비 지원 | 당사자간 협약체결 결정<br>※일정조건을 갖춘 중소기업에 노동부에서 인건비 일부 지원 |

## 6. 지방자치단체 등에 대한 지원

### □ 개정 배경

- 현행 기업을 통한 고용안정·직업능력개발사업의 지원 방식으로는 노동시장의 불균형을 해소하는데 한계
  - 지역 및 수요자에 밀착된 지자체 및 비영리단체 등의 현장감 있는 고용안정 등의 사업을 지원함으로써 지원효과를 제고할 필요
- 법정 실업급여 수급 후 장기실업자가 되거나 실망 실업자로서 구직활동을 포기하는 구직단념자로 전락하는 고령자 등 취업곤란 자에 대한 지원방안 필요
  - 단순 생계비의 지원보다 일할 기회를 제공함으로써 경제활동을 통한 사회공헌은 물론 일의 보람과 노동력의 보전 등 효과가 높은 점에 착안

### □ 지원 요건

- 지원사업의 방법은 지역내 피보험자등의 고용안정 등을 위한 사업을 실시하는 지자체 및 비영리법인 등의 신청을 받아 예산의 범위안에서 소요되는 예산의 전부 또는 일부를 지원
  - ※ '06년 관련 예산(안) : 「지역 고용창출 및 인적자원개발 지원」 100억원
- 지원의 신청·심사 및 절차에 필요한 사항은 노동부장관이 정함
- 지원대상이 되는 비영리법인 등의 범위를 국가 또는 지자체의 허가·인가를 받거나 등록·지정·신고된 비영리법인 및 단체로 함

### □ 기대 효과

- 지역실정에 맞는 고용안정·인적자원개발 사업 추진으로 장기 실업자 등 수요자의 사업 참여률을 높임으로써
  - 장기실업자를 위한 취업기회 확대 효과 및 고용보험의 적극적 노동시장 정책 기능의 실효성 제고

## 7. 구직급여를 산정하는 급여기초임금일액 인상

### □ 개정 배경

- 현행 급여기초임금일액의 상한액은 7만원으로 하되, 물가상승률과 경기변동, 임금상승률을 참작하여 필요시 금액의 변경을 고려하도록 되어 있음

※ 구직급여는 급여기초임금일액(상한 7만원)의 50%로 산정하고 현행 상한액은 3만5천원임

- 그러나, '95년 제도 시행 이래 급여기초임금일액의 상한을 인상하지 않았는 바, 매년 상한액에 해당하는 수급자 비중이 증가하고 있는 추세

※ '99년 6만원으로 인하였으나, '01년 7만원으로 재인상

※ 구직급여 상한액 수급자(수급자대비) : '01년 60,869명(17.5%) '02년 57,162명(19.2%) '03년 81,392명(21.6%) '04년 101,712명(21.7%)

- 상한액이 4인 가족 최저생계비에도 미달하기 때문에 안정된 구직활동의 보장이라는 기능을 수행하지 못함

### □ 지원 요건

- 급여기초임금일액 7만원을 8만원으로 1만원(14.3%) 인상

### □ 기대 효과

- 구직급여의 수준을 최저생계비 이상으로 보장함으로써 수급자의 구직활동 기반의 안정성 제고와 함께 사회안전망 역할이 강화될 것으로 기대

### □ 기타 참고 사항

- 급여기초임금일액(구직급여일액)의 상한액 변화

$$\frac{7\text{만원}(35\text{천원})}{'96.7.1} \rightarrow \frac{6\text{만원}(30\text{천원})}{'99.7.1} \rightarrow \frac{7\text{만원}(35\text{천원})}{'01.1.1}$$

※ '01.1.1 개정은 '99.10월부터 적용된 국민기초생활보장법상 4인 가족 최저생계비 월 93만원을 고려하여 동 금액 이상을 보장하는 수준으로 결정

#### ○ 구직급여일액 상한 관련 주요지표

##### - 물가상승율

- 소비자물가지수 13.2% 증가('01년 104.1 → '05.6월 117.3)
- 생활물가지수 16.4% 증가('01년 105.1 → '05.6월 121.5)

##### - 경제성장률

- 실질GDP성장률 18.5% 증가(평균 4.6%)
- 실질GNI증가율 15.5% 증가(평균 3.9%)

##### - 임금인상율 : 39%(평균 7.8%) 증가

※ 임금인상율 : '01년 5.1%, '02년 11.2%, '03년 9.2%, '04년 6.0%, '05.4월 7.5%

##### - 4인가족 최저생계비 : '04년 1,055천원(3.4%) → '05년 1,136천원(7.8%)

## 8. 임의가입 자영업자의 범위

### □ 개정 배경 및 내용

- 법 제83조의2의 규정에 의하여 고용보험 임의가입 대상이 되는 자영업자의 범위와 직업훈련의 적용범위 등을 정하고자 함
- 가입대상 범위 : 근로자를 사용하지 않거나 50인 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 본인명의로 사업자등록증을 소지한자
  - ※ 특수근무형태 종사자의 경우에도 사업자등록증을 소지한 경우 가입대상에 포함
  - ※ 직업훈련 적용범위 : 사업주훈련 • 근로자수강지원금은 적용, 유급휴가훈련 • 대학학자금 지원은 제외

### □ 기대 효과

- 일정규모 이하의 자영업자에게 고용보험 임의 가입할 수 있도록 하여 직업능력개발 기회를 제공