

사회보험

6 장

· 김선임 노무사(더바름 노무법인), 박선희 노무사(서울노동권익센터)

1 4대보험의 개요

(1) 사회보험의 정의

사회보험은 국민에게 발생하는 사회적 위험을 보험의 방식으로 대처함으로써 국민의 건강과 소득을 보장하는 제도를 말합니다(사회보장기본법 제3조). 국민이 생활에서 직면할 수 있는 질병·장애·노령·실업·사망 등의 제반 사회적 위험에 대처하기 위하여 국가가 운영하는 비영리 강제보험제도로 일정한 소득재분배 역할도 하고 있습니다. 우리나라는 국민연금, 건강보험(장기요양보험), 고용보험, 산재보험의 4가지 사회보험을 시행하고 있어 4대보험이라고도 합니다. 근로기준법의 적용을 받는 근로자에 대해서는 사용자에게 보험 가입·납부의무가 있고, 사용자는 사용자 부담분을 제외한 일정률의 보험료를 근로자의 임금에서 공제하여 납부합니다. 이 장에서는 4대보험의 가입·납부·혜택과 관련하여 사업장에서 발생 할 수 있는 문제들을 종합적으로 살펴보고자 합니다.

(2) 4대보험의 개요

① 국민연금

국민연금은 정부가 직접 운영하는 공적 연금 제도로, 국민 개개인이 소득 활동을 할 때 납부한 보험료를 기반으로 하여 나이가 들거나, 갑작스런 사고나 질병으로 사망 또는 장애를 입어 소득활동이 중단된 경우 본인이나 유족에게 연금을 지급함으로써 기본 생활을 유지할 수 있도록 하는 제도입니다. 국민연금은 공적 연금으로서 가입이 법적으로 의무화되어 있기 때문에 사(私)보험에 비해 관리운영비가 적게 소요되며, 관리운영비의 상당 부분이 국고에서 지원되므로 사보험처럼 영업 이익을 추구하지 않습니다. 국민연금의 재원(財源)은 가입자가 매월 불입하는 보험료입니다. 보험료는 가입자가 자격 취득시의 신고 또는 정기결정에 의하여 결정되는 기준소득월액에 보험료율(9%)을 곱하여 산정합니다. 사업장가입자의 경우는 본인과 사업장의 사용자가 각각 절반(4.5%)씩 매월 부담하고, 지역가입자의 경우는 가입자 본인 전액 부담합니다.

② 건강보험

질병이나 부상으로 발생한 고액의 진료비로 인한 과도한 가계 부담을 방지하기 위하여, 국민들이 평소에 보험료를 내고 보험자인 국민건강보험공단이 이를 관리·운영하다가 필요시 보험급여를 제공함으로써 국민 상호간 위험을 분담하고 필요한 의료서비스를 받을 수 있도록 하는 사회보장제도입니다. 건강보험은 일정한 요건을 충족하면 본인의 의사와 상관없이 당연가입이 원칙입니다. 보험가입을 기피할 수 있도록 제도화될 경우 질병위험이 큰 사람만 보험에 가입하여 국민 상호간 위험분담 및 의료비 공동해결이라는 건강보험제도의 목적을 실현할 수 없기 때문입니다.

③ 고용보험

고용보험은 근로자가 실직한 경우에 일정기간 동안 급여를 지급하는 실업급여사업과 구직자에 대한 직업능력개발사업·취업알선사업, 실업예방을 위하여 고용안정사업을

목적으로 하는 사회보험입니다. 실업급여는 실직근로자의 생활안정을 도모하고 재취업을 촉진하기 위해 지급하는 보험급여로서, 구직급여 및 취업촉진수당이 있습니다. 그리고 여성근로자를 위한 육아휴직 및 출산전후휴가 급여를 지급하고 있습니다. 실업기간에 대한 보호 외에도 실업 예방을 위해 직업훈련, 고용안정을 위한 사업주지원, 취업알선사업을 실시하고 있습니다.

④ 산재보험

산재보험은 공업화가 진전되면서 급격히 증가하는 산업 재해 근로자를 보호하기 위하여 1964년에 도입된 우리나라 최초의 사회보험제도로서 산재근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위하여 국가가 책임을 지는 의무보험으로 근로기준법상 사용자의 재해보상 책임을 대신하기 위하여 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금(재원)으로 산재근로자에게 보상을 해주는 제도입니다. 주요특성으로는 근로자의 업무상 재해에 대하여 사용자에게는 고의·과실의 유무를 불문하는 무과실 책임주의이며, 보험사업에 소요되는 재원인 보험료는 원칙적으로 사업주가 전액 부담하고, 산재보험 급여는 재해발생에 따른 손해 전체를 보상하는 것이 아니라 평균임금을 기초로 하는 정률보상 방식이며, 자진신고 및 자진납부를 원칙으로 하고, 재해보상과 관련되는 이의 신청을 신속히 하기 위하여 심사 및 재심사청구 제도를 운영하고 있습니다.

2 4대보험료: 산정·부과·정산

(1) 4대보험료 원천공제

보험료는 국민건강보험공단에서 통합적으로 징수합니다. 관련 법령에 따라 매월 사업주에게 4대보험료(사업주부담분, 근로자부담분 합산한 금액)를 부과하고, 사업주로 하여금 근로자 부담분을 임금에서 공제하도록 하고 있습니다. 즉 4대보험료 원천공제의 주체는 사업주이고, 사업주에게는 근로자로부터 보험료를 정확하게 공제하여야 할 책임이 있습니다. 근로자는 급여명세서 등을 통해 보험료가 제대로 계산되어 각 법에서 정한 비율로 정확하게 공제되고 있는지, 가입은 제대로 되어 있는지 관할 공단 등에 확인할 필요가 있습니다. 간혹 4대보험에 가입하였다고 매달 근로자의 급여에서 4대보험을 공제하였지만 실제로는 가입을 하고 있지 않거나 잘못된 비율로 공제하는 등의 문제가 발생하기 때문입니다. 4대보험과 관련된 인터넷사이트로 각 보험별 홈페이지 외에 '4대사회보험정보연계센터(www.4insure.or.kr)', '사회보험통합징수포털(si4n.nhis.or.kr)', '근로복지공단 토탈서비스(<http://total.kcomwel.or.kr>)' 등이 있으며 이들 사이트에서도 본인의 보험정보조회와 기타 관련 자료를 찾을 수 있습니다.

(2) 4대보험료 산정과 부과 방식

① 보험료율(2022년 기준)

건강보험료와 같이 부과되는 장기요양보험료는 노인장기요양 재정을 마련하기 위해 만들어진 것으로 공제되는 건강보험료의 12.27%를 장기요양보험료로 납부합니다. 고용보험의 경우, 사업주만 부담하는 고용안정사업 및 직업능력개발사업에 대한 보험료는 상시근로자수에 따라 0.25%(150인미만)/150인 이상(우선지원대상기업)0.45%/150인 이상 1000인 미만 기업 0.65%/1000인 이상 기업 및 국가지방자치단체는 0.85%를 차등 부과합니다.

| | 국민연금 | 건강보험(장기요양보험) | 고용보험 | 산재보험 |
|-----|------|----------------------------|-----------------------|----------------------|
| 근로자 | 4.5% | 3.495% (근로자부담분의 12.27%) | 0.9% 2022. 7.부터 적용 | 부담하지 않음 |
| 사업주 | 4.5% | 3.495% (사용자부담분의 12.27%) | 0.9% + 0.25~0.85% | 전액사업주부담 (업종별로 차등) |
| 계 | 9% | 6.99% | 1.8% + 0.25~0.85% | 대부분 0.7~3.9% |

표1 4대보험료율

② 보험료산정기준금액

가) 과세근로소득의 개념

4대보험료의 산정기준인 ‘소득’은 근로소득에서 비과세근로소득을 차감한 금액을 말합니다. 임금은 근로기준법상 정의한 것을 말하지만, 소득과 보수는 소득세법 등에서 정한 것에 따릅니다. ‘소득-보수’, ‘기준소득월액-보수월액’ 등은 약간의 차이가 있지만, 동일한 것으로 보셔도 무방합니다. 소득세법에 따른 “근로소득”은 근로기준법에 의한 “임금”보다 광의의 개념으로 고용관계 기타 이와 유사한 계약으로 근로를 제공하고 지급받는 모든 경제적 가치물을 말합니다.¹⁾ **2018보험사무대행기관 실무편람, 104쪽** 근로소득의 범위는 i) 근로의 제공으로 인하여 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여, ii) 법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관의 결의에 의하여 상여로 받는 소득, iii) 법인세법에 의하여 상여로 처분된 금액, iv) 퇴직으로 인하여 받는 소득으로서 퇴직소득에 속하지 아니하는 소득입니다.

소득세법 제 12조에서 규정하고 있는 비과세소득 항목을 잘 활용하여 업종과 상황에 맞게 적용한다면 사용자와 근로자 모두 세금절감 효과를 볼 수 있습니다. 단, 이러한 경우에도 불법적인 방법으로 급여체계를 변경(수당 신설 포함)한다면 세금이나 보험료를 추징 당할 수 있으므로 주의해야 합니다. 다음은 근로소득의 범위에서 제외되는 비과세 금품의 대표적인 예입니다.

| 구분 | 세부 기준 |
|-----------------|--|
| 식대 | 식사 기타 음식물을 제공받지 않는 경우 월 10만원 한도 |
| 차량유지비 | 본인(배우자공동명의)명의 업무용 차량이용 시 월 20만원 한도 |
| 연구수당 | 연구기관 연구활동 직접 종사자의 연구보조비 또는 연구활동비 월 20만원 한도 |
| 벽지수당 | 벽지에 근무함으로써 인하여 받는 벽지수당 월 20만원 한도 |
| 건설현장보수 | 국외 등의 건설현장에서 근로를 제공하고 받는 보수 월 300만원 한도 |
| 생산직 근로자 가산수당 | 월정액급여 210만원 이하로서 직전 과세기간의 총급여액이 3천만원 이하인 근로자가 받는 연 240만원 이내의 연장근로·야간근로·휴일근로수당 |
| 육아수당 | 6세 이하의 자녀의 보육과 관련하여 월 10만원 한도 (자녀수에 상관없이 최대한도는 월 10만원임) |

표2 비과세 금품 내역

사례 - 비과세항목이 있는 임금에서 보험료 산정 기준 소득 계산

4대보험산정기준인 소득 = [기본급(월200만원) + 상여금(월 40만원) + 시간외수당(고정 월50만원) + 기타수당(직책수당 월 15만원) + 식대(월10만원) + 보육수당(월10만원) + 연구수당(월20만원)] - [식대(월10만원)+보육수당(월10만원)+연구수당(월20만원)]



그림1 임금 등 근로소득과 비과세 금품

나) 근로소득세와 퇴직소득세와 차이

근로자가 납부하는 세금은 근로소득세가 있고, 근로소득세의 10%를 함께 납부하는 지방소득세가 있습니다. 원천징수의무자인 사업주는 근로자에게 매월 급여를 지급할 때 4대보험료 공제 전의 과세대상이 되는 근로소득에 대해 국세청의 ‘근로소득 간이세액표’(이하 ‘간이세액표’라 함)에 따라 소득세를 원천징수하여 납부해야 합니다. 간이세액표에는 비과세소득을 제외한 소득(구간) 및 (공제대상)

가족 수별로 원천징수근로소득세액이 기재되어 있습니다. 사업주는 간이세액표에 따라 근로소득세를 원천징수하고 이를 국세청에 납부하며 근로소득세의 10%를 지방소득세로 납부합니다.

퇴직금에 대해서는 근로소득세 대신 퇴직소득세를 사업주가 원천징수합니다. 퇴직소득은 근로소득이 아니기 때문에 4대보험료를 부과하지 않습니다. 퇴직소득세는 근속년수에 따라 퇴직소득에서 공제되는 금액 등이 달라집니다. 소득세법에서는 퇴직소득을 다음과 같이 정의하고 있습니다.

관련 법률 – 소득세법 제22조(퇴직소득)

- ① 퇴직소득은 해당 과세기간에 발생한 다음 각 호의 소득으로 한다.
1. 공적연금 관련법에 따라 받는 일시금
 2. 사용자 부담금을 기초로 하여 현실적인 퇴직을 원인으로 지급받는 소득
 3. 그 밖에 제1호·제2호와 유사한 소득으로서 대통령령으로 정하는 소득

Q&A

- Q. 회사를 그만 둘 때 받는 퇴직위로금 또는 해고예고수당의 세금처리는 어떤 방식이 근로자에게 유리할까요?
- A. 해고예고수당이나 퇴직위로금은 퇴직소득으로 봅니다. 부당해고구제신청 후 구제명령 판정에 따라 사용자로부터 받는 금액 중 임금상당액은 해고기간에 근로를 제공하고 지급받는 근로소득으로 보아 소득세가 과세되며, 양 당사자 화해가 성립한 경우 지급되는 분쟁 화해금은 소득세법상 기타소득으로 정한 사례금에 해당(대법원 2018. 7. 20. 선고 2016다17729 판결)할 것이나, 급여 외에 근로자의 명예를 해하거나 정신적인 고통에 대한 배상 또는 위자료로서 지급되는 금전은 소득세를 과세하지 않습니다. 따라서 사용자로부터 합의금을 받는 경우 손해배상금, 위자료 명목으로 처리하는 것이 근로자에게 유리하며, 사용자와 합의를 할 때 수령하는 금액이 세전금액인지 세후금액인지 명확히 하는 것이 좋습니다.

다) 보험료 산정 기준금액 산정식

| 구분 | 보험료산정기준 | 산정식 | 비고 |
|---------|---------|---|--|
| 국민연금 | 기준소득월액 | $(\text{전년도 소득총액} \div \text{전년도근무일수}) \times 30\text{일}$ | 전년 12. 1. 이전 입사자 ● 12. 2. 이후 입사자의 경우 기존의 기준소득월액, 보수월액 적용 |
| 건강보험 | 보수월액 | $\text{전년 보수총액} \div \text{전년도 근무월수}$ | |
| 고용·산재보험 | 월평균보수 | $\text{전년 보수총액} \div \text{전년도 근무월수}$ | 전년 9. 30. 이전 입사자 ● 10. 1. 이후 입사자의 경우 근로 개시일부터 1년간(1년 이내의 근로계약기간을 정한 경우에는 그 기간) 지급하기로 정한 보수총액을 해당 근무개월수로 나눈 금액 |

표3 보험료 산정

(3) 4대보험료의 정산

공단에서는 편의상 전년도 보수액을 기준으로 일단 올해 4대보험료를 부과한 뒤, 다음해 3월 실제 지급된 보수액을 기준으로 건강보험료, 고용·산재보험료를 정산합니다. 사업주가 신고한 근로자 월평균보수를 합산한 금액에 보험료율을 곱해서 산정한 보험료를 공단에서 매월 부과하는 것을 부과고지라고 합니다.

월별 보험료는 근로자의 입퇴사, 전보, 휴직 등 근로자 가입정보 또는 월평균 보수정보가 변경된 경우 이를 반영하여 매월 보험료를 산정하므로 전월과 동일하지 않을 수 있습니다. 그러나 월평균보수의 변경 신고는 의무사항이 아니며, 소득변동으로 인한 보험료 차액분은 고용·산재보험의 경우 다음연도 3월 15일 보수총액신고로 정산 가능합니다. 다만, 사업주의 신청에 의해 근로자의 보수가 인상 또는 인하되었을 경우 월평균보수 변경신고를 할 수 있으며 신고한 날이 속하는 다음 달부터 변경된 월평균보수가 적용됩니다.

Q&A

- Q. 연말정산이나 4대보험료 정산 환급금이 발생했는데, 사업주가 지급하지 않고 있을 경우 노동청에 체불신고가 가능할까요? 사업주가 지급하지 않을 경우 대지급금(구 '체당금')으로 받을 수 있을까요?
- A. 소득세법 제137조에 따른 근로소득세액의 연말정산에 의한 환급금은 근로기준법 제36조 소정의 근로자가 사망 또는 퇴직한 경우에 사용자가 그 지급 사유가 발생한 때부터 14일 이내에 지급하여야 할 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품에 해당한다고 법원은 판단하고 있습니다(대법원 2011. 5. 26. 선고 2009도2357 판결). 따라서 연말정산 환급금이나 4대보험료 정산 등의 문제가 있다면 노동청에 진정을 넣어 임금체불로 인정받아 사건을 진행할 수 있습니다. 다만, 노동부는 '근로자 보호 차원에서 사용자가 퇴직한 근로자에게 기 발생한 연말정산환급금을 지급하지 아니할 경우에 근로기준법 제36조를 적용하고 있으나, 이때 연말정산환급금은 근로의 대가인 임금이 아니라 기타 금품에 해당한다고 할 수 있으므로 체당금 산정에 포함될 수 없다'고 해석합니다(근로기준과-4450, 2005. 8. 26). 그렇기에 만일 사업주가 4대보험 근로자 부담분 보험료를 임금에서 공제하고 나서 사실상 가입을 하지 않았다면 4대보험 미가입 건은 근로복지공단에 신고하여 소급가입하는 방법으로 해결할 수 있습니다. 입·퇴사 착오신고 등으로 발생한 4대보험 환급금을 회사에서 수령 후 근로자에게 지급하지 않는다면 노동청에 임금체불 진정을 넣을 수 있습니다.
-

3 4대보험 가입자격

(1) 원칙

근로자가 1인 이상 있는 모든 사업장은 4대보험에 가입해야 합니다. 다만, 고용보험법 시행령 제2조에서 정하고 있는 농업·임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업, 총 공사금액이 2천만원 미만인 공사, 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사, 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가소비 생산활동을 하는 사업장의 경우 고용보험 적용제외 대상입니다. 또한 산업재해보상보험법 시행령 제2조에서 정하고 있는 농업, 임업(별목업 제외), 어업 및 수렵업 중 법인이 아닌 자의 사업으로서 상시근로자 수가 5명 미만인 사업, 가구내 고용활동을 하는 사업장의 경우 산재보험 적용제외 대상입니다.

요약하면, 고용·산재보험 적용제외 사업장이라도 국민연금, 건강보험에 가입해야 하고, 근로자를 고용하는 나머지 모든 사업장은 소재지가 일정하면 4대보험에 다 가입해야 하는 의무가 있습니다.

Q&A

Q. 월 중도 입사 시와 월 중도 퇴사 시 4대보험료는 어떤 방식으로 내게 되나요? 한달을 모두 일하지 않았는데 4대보험료를 모두 납입해야 하나요?

A. 4대보험의 성립 신고일과 보험료 부과방식은 다음 표와 같습니다.

| | 국민연금 | 건강보험 | 고용보험 | 산재보험 |
|------------|---|--------|--------------------|------|
| 가입·탈퇴 신고기한 | 다음 달 15일 | 14일 이내 | 다음 달 15일 | |
| 취득 월 보험료 | 취득 월의 다음 달부터 부과원칙. 다만 초일(1)일 입사자는 국민연금의 경우 근로자 희망에 따라 입사 월부터 가입가능 | | 일할계산, 산재는 사업주 전액부담 | |
| 상실 월 보험료 | 상실 당월까지 부과원칙, 다만 초일(1)일 퇴사자는 상실 전월까지만 부과 | | 일할계산, 산재는 사업주 전액부담 | |

(2) 적용제외자

근로기준법상 근로자로 취업을 하면 사업주는 신규입사자에 대해 입사한 월의 다음달 15일까지 4대보험 자격취득신고를 해야 합니다. 그러나 4대보험별료 연령, 소정근로시간, 근로계약기간 등에 따라 적용이 제외되는 근로자가 있습니다.

| 구분 | 적용대상 | 사용자 |
|------|------------------|---|
| 국민연금 | 만 18세이상 만 60세 미만 | 가입대상(무보수 대표이사 제외) |
| 건강보험 | 모든 사업장의 근로자 | |
| 고용보험 | 근로기준법에 의한 모든 근로자 | 원칙 가입불가 단, 근로자를 사용하지 않거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주 가입가능 |
| 산재보험 | | 원칙 가입불가 단, 근로자를 사용하지 않거나 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업주는 본인이 희망하는 경우 가입 가능 |

표4-1 4대보험 가입자격(적용대상)

| 구분 | 적용 제외 |
|------|---|
| 국민연금 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 일용근로자 또는 1개월 미만의 기한을 정하여 사용되는 근로자 (1개월 이상 계속 사용되는 경우는 제외) - 다만, 건설일용근로자는 1개월 이상 근로하면서 월 8일 이상 근로시, 일반일용근로자는 1개월 동안의 월 8일이상 또는 월 60시간 이상 근로시 가입대상임 2) 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자 - 다만, 1개월 간 근로시간이 60시간 미만이라도 3개월 이상 계속하여 근로하는 대학 강사이거나 사용자의 동의를 받아 근로자로 적용되기를 희망하는 자, 둘 이상 사업장에서 근로를 제공하면서 1개월 소정근로시간의 합이 60시간 이상인 경우, 60시간 미만 사업장에서 근로자로 적용되기를 희망하는 자는 가입대상임 - 18세 미만 근로자는 2015. 7. 29.부터 사업장가입자로 당연적용하되, 본인의 신청에 의해 적용제외 신고 가능 3) 그 외 국민연금법 제8조, 시행령 제2조, 제18조에 해당하는 자 |
| 건강보험 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 1월 미만의 기간동안 고용되는 일용근로자 2) 비상근근로자 또는 1월간의 소정 근로시간이 60시간 미만인 단시간근로자(교직원, 공무원 포함) 3) 유공자 등 의료보호대상자(선택) 4) 의료급여수급자 5) 그 외 건강보험법 제6조 제2항, 시행령 제9조에 해당하는 자 |
| 고용보험 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 만65세 이후 고용된 자(실업급여만 적용제외) - 다만, 65세 이전부터 피보험자격을 유지하던 사람이 65세 이후에 계속하여 고용된 경우는 실업급여 및 고용안정직업능력 개발사업 모두 적용 2) 1개월 60시간 미만 단시간 근로자 - 단, 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 1개월 미만 동안 고용되는 일용근로자는 적용 3) 그 외 고용보험법 제10조, 시행령 제3조에 해당하는 자 |
| 산재보험 | <ol style="list-style-type: none"> 1) 선원법 또는 사립학교 교직원연금법에 따라 재해보상이 되는 사업 등 2) 공무원 재해보상법 또는 군인 재해보상법에 따라 재해보상이 되는 사업 |

표4-2 4대보험 가입자격(적용 제외)

(3) 사안별 설명

① 1개월 미만 고용되는 일용근로자

노동법상 ‘일용근로자’의 의미는 1일 단위로 근로계약을 체결하고 종료하는 근로자를 말합니다만, 4대보험에서는 근로계약기간 기준으로 1개월 미만으로 고용되는 근로자를 ‘일용근로자’로 판단하고 있습니다(고용보험법 제2조). 4대보험법상 일용근로자는 고용·산재보험만 적용되고(이러한 연유로 사업장에서는 일용근로자에 대해서 4대보험 자격취득신고서 대신 근로내용확인신고서로 신고하며, 임금에서 고용보험료만 공제합니다), 국민연금·건강보험이 적용되지 않아 지역가입자가 됩니다. 참고로 일용근로자의 명확한 개념은 법에 따라 다음과 같이 나뉩니다.

| 구분 | 내용 |
|-------------|----------------------------|
| 노동법상 일용근로자 | 1일 단위로 근로계약을 체결하고 종료하는 근로자 |
| 4대보험의 일용근로자 | 근로계약기간이 1개월 미만으로 고용되는 근로자 |
| 소득세법상 일용근로자 | 3개월 미만(건설근로자의 경우 1년) 고용된 자 |

표5 적용 법률에 따른 일용근로자 개념

Tip. 일용근로자 소득세

소득세법상 3개월 미만 고용된 근로자는 일용근로자로 보아서 일급(비과세소득제외) 15만원까지는 세금이 면제됩니다. 15만원을 넘는 금액에 대해서 세율이 6%가 적용되고 산출된 세액에서 55%는 세액공제됩니다. 최종 산출세액이 1천원 미만이면 납부하지 않아도 됩니다. 예를 들어 일당이 18만원인 근로자는 일당에서 비과세 15만원을 공제한 3만원에 세율 6%를 적용하고 다시 산출세액에서 55%를 공제하면 소득세는 810원이 됩니다. 소득세가 1천원 미만이므로 납부하지 않아도 됩니다. 일당 20만원을 기준으로 동일하게 계산하면 근로소득세는 1350원이고 여기에 지방소득세를 10%추가하면 됩니다.

② 1개월 이상 고용되는 일용근로자

4대보험에서 일용근로자가 1개월 이상 근로를 하게 되면 소득세법과 달리, 더 이상 일용근로자가 아니기 때문에 국민연금·건강보험에도 가입해야 합니다. 근로계약기간은 1개월 이상인데 1개월 이전에 퇴사를 했어도 원칙적으로 국민연금·건강보험이 적용됩니다.

③ 월 소정근로시간 60시간 미만 근로자

단시간 근로자는 1월간 60시간 이상 근무와 상시근로의 2가지 조건을 충족해야 합니다. 통상근로자와 같은 근무조건인데, 보수만 시간급 형태로 지급받고 정기적으로 근무를 하는 경우도 가입대상이 됩니다.

근로계약서에 소정근로시간이 월 60시간 이상, 1월 이상 근무하기로 계약하면 원칙적으로 가입대상이 됩니다. 그러나 실제 근무기간이 1월 미만 또는 1월 이상

근무하더라도 근무시간이 월 60시간 미만이면 소급해서 직장가입자 자격취득을 취소할 수 있습니다. 반대로 근로계약서 없이 실제 1월 이상 월60시간 이상 근무한 경우 근로개시일로 소급해서 직장가입자 자격을 취득할 수 있습니다.

정리하면 월 소정근로시간이 60시간 미만(1주 15시간 미만)인 근로자는 국민연금·건강보험 및 고용보험이 적용되지 않습니다. 하지만 산재보험은 적용되므로 업무상 재해 시 보험급여를 청구할 수 있습니다. 다만 계속하여 3개월 이상 근로하게 되면 고용보험 적용대상자가 되고, 사업주 동의를 얻으면 국민연금에 가입할 수 있습니다.

한편 복수의 사업장에서 일할 경우, 월 소정근로시간을 합한 시간이 60시간을 넘으면 본인의 희망에 따라 각각의 사업장별로 직장가입자 자격을 취득할 수 있습니다.

| 구분 | 내용 |
|----------------|---|
| 1개월 미만(일용직근로자) | 고용·산재적용, 건강·국민연금 제외 |
| 월 60시간 미만 | 건강·국민연금 가입 제외, 산재의무가입 단, 고용보험은 가입제외이나 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우 소급해서 고용보험 취득해야함 |

표6 일용근로자와 단시간 근로자 가입자격

④ 특수형태근로종사자(고용보험, 산재보험 가입)

특수형태근로종사자란 계약의 형식과 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 사람으로서, 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하며 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않아야 합니다.

위의 요건에 해당하는 보험설계사 등 14개 직종은 특수형태근로종사자 적용 특례에 따라 산재보험을 적용합니다. 특수형태근로종사자는 2021. 7. 1.부터 부상·질병, 임신·출산·육아 등 법령이 정한 사유로 1개월 이상 휴업하는 경우에만 산재보험 적용제외 신청을 할 수 있습니다. 적용제외 사유 소멸 시, 사유가 소멸한 날부터 산재보험은 당연 적용되며, 사유소멸일로부터 14일 이내에 공단에 사유 소멸 신고를 할 수 있습니다.

또한, 특수형태근로종사자도 고용보험에 가입할 수 있습니다. 2021. 7. 1.부터 12개 직종의 종사자*(① 보험설계사(그 중 교차보험모집인은 제외), ② 신용카드모집인(그 중 제휴업체 카드모집인은 제외), ③ 대출모집인, ④ 학습지교사, ⑤ 교육교구방문강사, ⑥ 택배기사, ⑦ 대여제품방문점검원, ⑧ 가전제품배송·설치기사, ⑨ 방문판매원(자가소비 방문판매원 제외), ⑩ 화물차주, ⑪ 건설기계조종사, ⑫ 방과후학교강사(초·중등))는 노무제공계약을 통해 얻은 월 보수가 80만원 이상인 경우 고용보험 가입이 가능합니다. 2022. 1. 1.부터는 플랫폼노무제공자(퀵서비스기사, 대리운전기사)도 적용됩니다.

Tip. 산업재해보상보험법 시행령 제 125조의 적용 직종

- ① 보험설계사, ②건설기계 자차기사, ③학습지 교사, ④ 골프장 캐디, ⑤택배기사,
- ⑥전속 쿼서비스기사, ⑦대출모집인, ⑧신용카드모집인, ⑨전속 대리운전기사, ⑨방문강사,
- ⑩방문판매원, ⑪대여제품 방문점검원, ⑫가전제품 설치원, ⑬화물차주(수출입컨테이너, 시멘트, 철강재, 위험물질 운송자), ⑭소프트웨어 기술자

⑤ 외국인근로자

기본적으로 외국인 근로자도 내국인근로자와 마찬가지로 4대보험에 가입하는 것이 원칙입니다. 물론 국적, 체류자격에 따라 4대보험의 적용범위가 다릅니다. 건강보험은 당연적용되고 고용보험은 원칙적으로 적용제외이지만 체류자격에 따라 강제가입 또는 임의가입이 가능합니다. 산재보험은 체류자격과 무관하게 모두 적용됩니다. 국민연금은 국적과 체류자격에 따라 적용대상과 적용제외대상으로 나누어 판단합니다. 구체적인 사항은 비자의 종류에 따라 관계기관에 확인하여 가입하도록 합니다. 국민연금 수령을 위해서는 최소 가입기간 10년 및 수급연령 60세를 충족해야 하기 때문에 요건을 충족하지 못한 경우 출국시 일시 반환금으로 수령할 수 있습니다.

| 구분 | 건강보험 | 국민연금 | 고용보험 | 산재보험 |
|----|--|--|---|---------------------|
| 원칙 | 당연적용 (관련법에 의하여 체류자격이 인정되는 경우) | 당연적용 (상호주의) | 제외 (체류자격에 따라 나뉨) | 당연적용 (불법체류자도 적용) |
| 예외 | 외국의 법령 및 보험 또는 사용자와의 계약에 따라 의료보장을 받는 경우 | 출입국관리법 제25조에 따라 체류기간연장허가를 받지 아니하고 체류한자, D-1(문화예술), D-2(유학) 등 | F-2(거주), F-5(영주) 등 당연가입 / C-4(단기취업), E-5(전문직업), F-4(재외동포) 등 임의가입 E-9(비전문취업), H-2(방문취업)은 고용안정·직업능력개발사업만 당연가입(단, 사업장 규모에 따라 단계적 시행) * 상시 30명 이상 사업장: 2021. 1. 1.부터 시행 * 상시 10명 이상 30명 미만 사업장: 2022. 1. 1. 부터 시행 * 상시 10명 미만: 2023. 1. 1.부터 시행 | |

표7 외국인 근로자 4대보험 가입자격

⑥ 국민기초생활보장수급자

국민기초생활보장법에 따른 수급자는 본인이 원치 않으면 국민연금에 가입하지 않을 수 있고(국민기초생활보장수급자는 지역가입 적용제외자), 의료급여수급자이기 때문에 건강보험에 가입할 필요가 없습니다. 고용보험과 산재보험은 적용되는데,

일반사업장이 아닌 자활센터의 자활사업에 참여하는 수급자(행정해석은 자활사업 참여자를 근로기준법상 근로자로 보지 않음)인 경우에는 고용보험에 가입되지만 고용보험료는 납부하지 않고, 실업급여는 받지 못합니다.

⑦ **중소기업 사업주 및 자영업자 고용·산재보험 임의가입**

법인 대표이사(개인사업자인 자영업자도 마찬가지)는 국민연금과 건강보험이 가입대상이며, 고용보험과 산재보험은 가입대상이 아닙니다. 따라서 급여 지급 시 대표이사의 급여에서 국민연금과 건강보험을 공제한 후 지급하면 됩니다. 무보수 대표이사의 경우 무보수 대표에 대한 내용이 기재된 사업장의 서류 등을 사업장 관할공단 지사에 제출하면 됩니다.

그러나, 중소기업의 사업주는 사실상 근로에 종사하는 경우가 많아 임의로 고용·산재보험을 가입할 수 있습니다. 대통령령으로 정하는 중소기업사업주(근로자를 사용하지 않는 자를 포함)는 공단의 승인을 얻어 자기 또는 유족이 보험급여를 받을 수 있는 자로 해서 산재보험에 가입할 수 있습니다. 근로자를 사용하지 않거나, 50인 미만 근로자를 사용하는 자영업자는 고용보험에 임의가입이 가능합니다.

| 구분 | 내용 |
|------------------------------|--|
| 중소기업사업주 (산재보험법 시행령 제122조) | <ul style="list-style-type: none"> • 300인 미만 근로자 사용 사업주(산재보험 가입) • 근로자를 사용하지 않는 사람(단, 산재보험법 제125조 제1항 및 동법 시행령 제125조에 따른 특수형태근로종사자 제외) |
| 자영업자 (보험료징수법 제49조의2) | <ul style="list-style-type: none"> • 근로자를 사용하지 않거나 50인 미만 근로자 사용 사업주(고용보험 가입) • 사업자등록증을 갖춘자, 자영업자 구직급여 수급 종료일로부터 2년이 경과한 자 |

표8 중소기업 사업주 및 자영업자 고용·산재보험 임의가입

⑧ **해외파견자 및 현장실습생 산재보험 특례**

산재보험법은 원칙적으로 국내의 사업 또는 사업장에만 적용되고 국외의 사업에는 적용되지 않지만, 공단의 승인을 얻어 해외파견자도 산재보험법의 적용을 받을 수 있습니다. 국내 사업장에 근로자가 없고 해외파견만을 목적으로 근로자를 채용하여 채용과 동시에 해외 현지사업장에 파견하는 경우와 급여전액이 해외 현지법인에서 지급되는 등 현지 법인에 채용된 근로자는 국내 산재보험 가입대상에서 제외됩니다.

그리고 고용노동부장관이 정하는 규정 적용 사업장에서 직업교육훈련이나 현장실습수업 등을 이수하는 현장실습생에게 산재보험이 당연 적용됩니다(산재보상보험법 제123조).

(4) **사업주가 4대보험을 가입 해주지 않았을 경우 대처방안**

① **4대보험 미가입 시 발생할 수 있는 불이익**

급여수준이 낮을수록, 단순노무종사자인 경우에 4대보험 가입률이 낮게 나타납니다. 이들의 다수가 소규모 영세사업장에서 근무하고 해당 사업주는 인건비부담과

업무부하 때문에 4대보험가입을 기피하는 일이 많습니다. 근로자들도 당장의 급여가 줄어들거나 급여가 공개되는 것을 꺼려서 보험가입을 거부하기도 합니다. 그러나 지역가입은 자신의 자산과 소득이 건강보험과 국민연금 보험료산정의 기준이 되고 사업주 부담분도 없기 때문에 근로자 입장에서는 직장가입이 훨씬 유리합니다.

어떤 이유에서든 4대보험 의무가입대상임에도 가입하지 않았다면 적발시 소급가입되고 미가입 보험료를 사업주가 모두 납입하여야 하며 과태료도 부과됩니다. 만일, 근로자가 퇴사했다면 사업주가 퇴사한 근로자에게 근로자 부담분의 보험료를 추징하는 것은 현실적으로 어려울 수 있습니다. 따라서 사업주는 제때 4대보험에 가입하고 신고를 해야 합니다.

② 4대보험 미가입 시 대처방안, 피보험자격확인청구

사업주가 4대보험을 미가입하고 취득신고를 하지 않을 때 피보험자격확인청구를 해서 해결할 수 있습니다. 사업주는 근로자에게 이를 이유로 해고등의 불이익을 줘서는 안됩니다.

| 구분 | 국민연금법 | 국민건강보험법 | 고용보험법 |
|-----------|---|--|---|
| 처벌기준 및 내용 | <ul style="list-style-type: none"> • 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자는 50만원 이하의 과태료(제131조) • 가입을 방해하거나 부담금의 증가를 기피할 목적으로 임금인상등, 해고 금지, 위반시 3년 이하의 징역이나 3천만원 이하의 벌금(제119조, 제128조) | <ul style="list-style-type: none"> • 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사용자는 500만원 이하의 과태료(제119조) • 가입을 방해하거나 부담금의 증가를 기피할 목적으로 임금인상등, 해고 금지, 위반시 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금(제93조, 제115조) | <ul style="list-style-type: none"> • 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 사업주는 300만원 이하의 과태료(제118조) • 피보험자격 확인을 청구한 근로자에 대한 해고등 불이익 금지, 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(제17조, 제105조, 제116조) |

표9 피보험자격 미신고 및 거짓신고 시 처벌

피보험자격확인청구는 사업주가 피보험자격 신고 등을 이행하지 아니하거나, 사실과 다르게 신고 된 경우 피보험자격을 확인하고 정정해 주는 제도입니다.

‘피보험자격확인청구’는 인터넷(<https://total.kcomwel.or.kr/>)이나 사업장 관할 근로복지공단에 신청하면 되는데(https://www.kcomwel.or.kr/kcomwel/info/data/papr/papr_lst.jsp), 청구서 외에 근로계약서, 급여통장사본, 소득금액증명원, 급여명세서 등 고용관계를 확인할 수 있는 자료를 제출하여야 합니다. 출퇴근 기록을 확인할 수 있는 교통카드 이용내역도 챙겨두는 것이 좋습니다. 피보험자격확인청구를 하면, 근로복지공단은 사업장을 조사하여 근로자성과 근로제공 사실이 확인되면 소급하여 고용보험 피보험기간을 인정합니다.

피보험자격확인청구의 법정처리기한은 14일로 되어 있습니다. 다만, 사업장에서 고용보험 신고를 하지 않아 사업장을 대상으로 관련 조사를 진행하면, 처리기한을 연장하기도 합니다. 따라서 피보험자격확인청구의 진행상태를 확인하고자 하는 경우에는 사업장 관할 근로복지공단지사 담당자에게 문의하면 됩니다.

기존에는 접수는 고용센터가 하고, 처리조사 등은 근로복지공단이 담당하여 불편하였으나, 2017년 1월 1일부터 고용보험 피보험자 관리업무는 근로복지공단에서 일괄처리하므로 편리하게 확인 청구를 할 수가 있습니다.

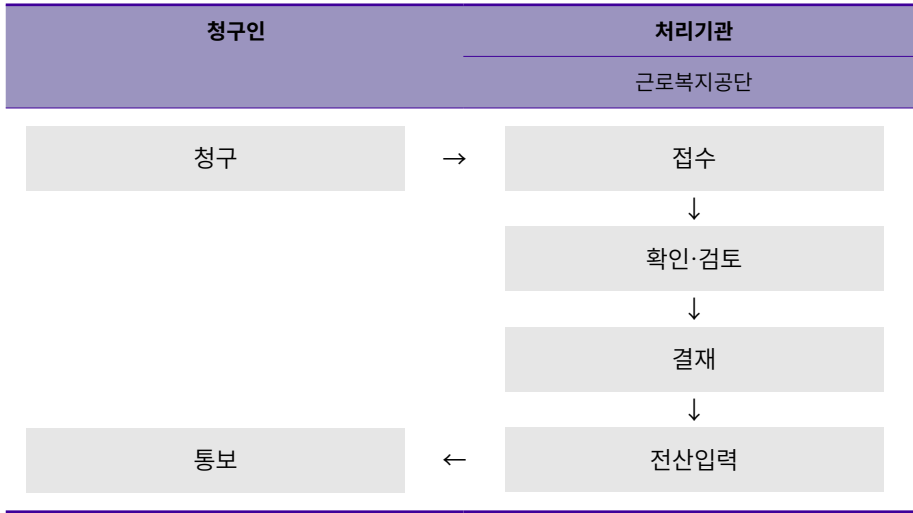


그림2 피보험자격 확인청구 절차

Q&A

- Q. 피보험자격 확인을 받아서 4대보험을 소급 가입하게 되면, 보험료는 어떤 방식으로 납부하나요?
- A. 피보험자격을 확인받으면, 소급하여 3년까지 고용보험에 가입된 것으로 처리됩니다(비자발적 퇴사 후 피보험자격확인청구를 하면 실업급여도 받을 수 있습니다). 이후 이를 근거로 국민연금공단과 국민건강보험공단에 사업장가입자 자격 확인을 요청하면, 지역가입자로서 그동안 납부했던 국민연금·건강보험료를 다시 돌려주고 사업주에게 국민연금·건강보험료를 부과합니다. 앞서 살펴본 바와 같이 사업주에게 4대보험료 원천공제 의무를 부여하고 있기 때문에 공단은 사업주에게 근로자 부담분을 포함한 국민연금·건강보험료 소급분을 부과하고, 사업주는 해당 근로자로부터 그동안 공제하지 않았던 4대보험료를 받을 수 밖에 없습니다. 사실상 이미 그만둔 직원에게 그동안 공제하지 않았던 4대보험료를 받기란 쉽지 않을 것이기 때문에 처음부터 4대보험에 가입하고 일을 시작할 수 있도록 안내해야 합니다. 또한, 피보험자격확인청구를 하였으나 관할기관이 불인정했다면 통지를 받은 날로부터 90일 이내 고용보험심사관·심사위원회에 심사·재심사를 청구해서 이의를 제기할 수 있습니다(고용보험법 제87조).
- Q. 사업주가 4대보험 상실 신고를 하지 않는 경우 어떻게 하죠?
- A. 사업주가 상실신고서를 처리하지 않는다면 근로자가 사업장 관할 근로복지공단에 피보험자격확인청구를 해야 합니다. 만일 사업주가 신고기한을 지키지 않고 신고하지 않으면 과태료가 부과될 수 있습니다(고용보험법 제118조 제1항 제1호 가항 등).

(5) 4대보험 신고방법

| 구분 | 근로자수 |
|------------|--|
| 전자신고 | <ul style="list-style-type: none"> 4대사회보험정보연계센터(www.4insure.or.kr) 고용·산재보험토탈서비스(total.kcomwel.or.kr) |
| 방문·우편·팩스신고 | <ul style="list-style-type: none"> 사업장 소재지 관할 근로복지공단 또는 국민연금공단 지사, 건강보험공단 지사로 각각 접수 가능 |
| 문의전화 | <ul style="list-style-type: none"> 근로복지공단 콜센터 1588-0075 국민연금공단 고객센터 1355 건강보험공단 1577-1000 |

4 지원제도

(1) 두루누리 사회보험 지원

소규모 사업장의 사업주와 근로자들은 경제적 부담으로 사회보험에 가입하지 못하는 경우가 많아 이에 따른 경제적 부담을 완화하기 위하여 고용보험과 국민연금 보험료 일부를 국가가 지원하는 사업입니다. 월평균보수가 230만원 미만인 근로자와 근로자수(피보험자 수)가 10명 미만인 사업주를 대상으로 고용보험, 국민연금 보험료의 최대 80%를 지원합니다. 해당 월 보험료를 법정기한까지 완납하면 그 다음달 보험료에서 해당 월의 보험료 지원금을 뺀 나머지 금액을 고지하는 방법으로 지원하고 있습니다.

월평균보수 230만원 미만 산정방법은 소득세법 시행령 개정으로 생산직 근로자, 배달 및 수화물 운반종사자, 조리·음식서비스, 판매, 청소·경비 등 단순노무종사자 등은 연장·야간·휴일근로수당(연간 240만원 한도)을 제외한 금액으로 월평균보수를 산정합니다.

| 구분 | 지원수준 | 지원기간 |
|--------|-------------|---|
| 신규가입자* | 고용보험 및 국민연금 | 2021년부터는 신규가입자에 대해서만 지원 |
| 기가입자** | 보험료의 80% | 2018. 1. 1.부터 신규가입자 및 기가입자 지원을 합산하여 36개월까지만 지원(기가입자는 2018. 1. 1.이후 지원받은 개월 수가 36개월 미만이라도 2021. 1. 1.부터 지원되지 않음) |

* 신규가입자: 지원신청일 직전 1년간 고용보험과 국민연금 자격취득 이력이 없는 근로자
 ** 기가입자: 신규가입자에 해당하지 않는 근로자

표10 두루누리 사회보험 지원금 내용

사례 - 두루누리 지원금 계산

월 평균보수 200만원을 받는 신규가입자의 경우 사업주는 고용보험 보험료의 80%에 해당하는 16,800원(200만원×1.05%(요율)×80%) 및 국민연금 보험료의 80%에 해당하는 72,000원(200만원×4.5%(요율)×80%)을 더하여 매월 총 88,800원을, 근로자는 고용보험 보험료의 80%에 해당하는 12,800원(200만원×0.8%(요율)×80%) 및 국민연금 보험료의 80%에 해당하는 72,000원(200만원×4.5%(요율)×80%)을 더하여 매월 총 84,800원을 지원받을 수 있습니다.

(2) 사업주지원 고용장려금

최저임금 인상 및 근로시간단축 등 다양한 노동환경의 변화에 따라 정부에서도 인력채용을 위한 고용보험 관련 지원금을 마련하고 있습니다. 신규채용 계획이 있는 사업장이나 유연근무제도를 활용할 계획이 있는 사업장 등은 기준에 맞는 지원금 제도를 적극 활용하는 것이 좋겠습니다. 지원금제도의 지원금액 및 기준은 매년 달라질 수 있으며 지원 기준 사유에 해당되어야 하므로 자세한 사항은 관할 고용센터에 문의하여 혜택을 받도록 합니다.

① 일자리안정자금

최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세중소기업의 경영부담을 완화하고 근로자의 고용불안을 해소하기 위한 지원 사업입니다. 근로자 수 30명 미만 고용 사업장의 월평균보수가 230만원 미만인 근로자를 1개월 이상 고용한 사업주를 대상으로 2022년에는 1인당 월 3만 원을 지원합니다(2022년 6월까지만 한시 지원). 개인은 개인사업주, 법인은 법인, 공동주택 경비·청소원은 입주자대표회의 통장으로 지원금을 입금하여 사업주가 직접 수령할 수 있도록 하고 있습니다.

② 고용창출장려금 지원제도

| | |
|----------------------|--|
| 일자리함께하기 지원 | <ul style="list-style-type: none">주 근로시간 단축, 교대제 도입·확대, 실 근로시간 단축, 일자리순환제 도입으로 월 평균 근로자 수가 증가하는 경우증가 근로자수 1인당 월 40~100만원을 1~2년 지원, 사업주 보전 임금의 80% 한도로, 인당 월10~40만원 지원 |
| 고용촉진장려금 | <ul style="list-style-type: none">고용노동부 장관이 지정하는 취업지원프로그램(국민취업지원제도 등)을 이수하고 고용센터(워크넷) 등에 구직등록한 실업자를 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 고용하여 6개월 이상 고용 유지시1년간 매 6개월마다 우선지원대상 기업의 경우 연간 720만원(대규모기업 연간 360만원) 지원 |
| 신중년적합직무 고용지원금 | <ul style="list-style-type: none">만 50세 이상 실업자를 신중년 적합직무에 채용하여 3개월 이상 고용 유지시 우선지원대상기업 연간총액 960만원(중견기업 480만원) 지원 |

③ 고용안정장려금 지원제도

| | | |
|------------------------------------|--------------------------|--|
| 위라벨 일자리 장려금 | 임금감소 보전금· 간접노무비 | <ul style="list-style-type: none"> • 소정근로시간 단축 필요가 있는 근로자가 2주 이상 소정근로시간을 단축하는 경우 등 • 임금감소분 단축근로자 1인당 월 최대 24~40만원(총 480만원), 간접노무비 우선지원대상기업 20만원(1개월 단위) 지원 |
| | 대체인력 지원 | <ul style="list-style-type: none"> • 위 단축근로자의 근로시간 단축 개시일 전 2개월이 되는 날부터 대체인력을 고용하고 1개월 이상 고용 유지시 • 우선지원대상 1개월 60만원(대규모기업 30만원) 지원 |
| 일·가정 양립 환경개선 지원 | 유연근무제 간접노무비 지원 | <ul style="list-style-type: none"> • 우선지원대상기업·중견기업의 사업주가 유연근무제(시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제)를 소속 근로자 필요에 따라 활용토록 하는 경우 • 활용근로자당 연 최대 520만원 지원(주3회이상 520만원, 주1~2회 260만원) |
| | 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 | <ul style="list-style-type: none"> • 재택·원격근무 활용하거나 근무혁신 이행 시스템 설비·장비 구축시 • 사업주 투자비용 50~80% 이내 범위에서 최대 2천만원 지원 |
| 정규직전환지원 | | <ul style="list-style-type: none"> • 6개월 이상 고용되고, 계속근로한 총 기간이 2년 이내인 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하고, 1개월 이상 고용 유지시 • 전환근로자 1인당 최대 월 60만원 내에서 임금상승분의 80%를 1년간 지원, 간접노무비 월 30만원 지원 |
| 출산육아기 고용안정 장려금 | 육아휴직등 부여 | <ul style="list-style-type: none"> • 30일 이상 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축을 부여한 경우 • 우선지원기업 대상[육아휴직 및 육아기근로시간단축 1개월 단위 30만원(최초~세번째까지 부여할 경우 각각 월 10만원 인센티브 추가지원)] • 육아휴직지원금 신설(2022년 이후 시작하는 육아휴직 등에 대해 적용):근로자 자녀 만 12개월 내 3개월 이상 육아휴직 허용 시 첫 3개월에 대해서 월 200만원씩 지원 |
| | 대체인력 지원 | <ul style="list-style-type: none"> • 출산전후(유·사산)휴가, 육아기근로시간단축 등 부여하고 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하거나 임신 중 근로자에게 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용한 경우 등 • 해당 근로자 1인당 우선지원대상기업 1개월 단위 80만원(대규모 30만원) 지원 |
| 코로나19 / 경영위기 | 고용유지 지원금 | <ul style="list-style-type: none"> • 경영상 이유로 고용조정이 불가피하나 휴업 등 고용유지조치를 통해 근로자를 고용 유지하는 사업주, 무급휴직 또는 현저히 낮은 법정휴업수당을 지급받은 근로자 • 지원한도 1일 상한액 6.6만원(특별고용지원업종, 고용위기지역 중 우선지원대상기업은 7만원), 휴업·휴직을 합하여 연간 180일(무급휴업·휴직은 총 180일) 지원 |
| | 고용안정 협약 지원금 | <ul style="list-style-type: none"> • 코로나19위기로 인한 고용조정이 불가피한 사업주가 '20.1.1.~'21.6.30. 고용유지조치에 관해 노사가 합의하여 지원금 받는 기간과 이후 1개월 동안 전체 근로자의 고용을 유지하는 경우 • 고용유지조치로 임금감소가 발생한 기간 최대 6개월, 임금감소분 50%범위 내(인당 월 50만원 한도)에 해당하는 금액을 1개월 단위로 지급 |

5 실업급여

(1) 실업급여의 개요

실직시 실업급여를 지급하여 근로자의 생활안정과 구직 활동을 지원하는 사회보험제도로 크게 구직급여와 취업촉진수당으로 구분됩니다. 통상 실업급여로 알려진 구직급여는 최소한의 수준에서 근로자의 생계를 보호하고 있어서 근로자에게 가장 중요한 사회보험이라고 할 수 있습니다.

| 구분 | 요건 |
|----------|--|
| 구직급여 | 1) 고용보험 적용사업장에서 이직일 이전 18개월간 180일 이상의 피보험 단위기간을 충족할 것 2) 근로의 의사 및 능력(비자발적으로 이직) 3) 적극적인 재취업활동(재취업활동을 하지 않는 경우 미지급) 4) 실업상태 * 일용근로자로 이직한 경우 아래 요건 모두 충족하여야 함 - 수급자격신청일 이전 1월간의 근로일 수가 10일 미만일 것 - 법 제58조에 따른 수급자격 제한사유에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 최종 이직일 기준 '19.10.1.이후 수급자는 실직전 18개월(초단시간근로자의 경우, 24개월) 중 90일 이상을 일용근로하였을 것, '19.10.1. 이전 수급자는 피보험단위기간 이전 피보험단위기간 180일 중 90일 이상을 일용근로하였을 것 |
| 상병급여 | <ul style="list-style-type: none"> • 실업신고 이후 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 경우 • 7일 이상의 질병·부상으로 취업할 수 없는 경우 증명서를 첨부하여 청구 • 출산의 경우는 출산일로부터 45일간 지급 |
| 연장급여 | <ul style="list-style-type: none"> • 구직급여 소정급여일수의 경직적 측면을 해소하고 경제상황에 탄력적으로 대응하기 위해 구직급여를 연장하여 지급 • 구분 <ul style="list-style-type: none"> (1) 훈련연장급여: 실업급여 수급자로서 연령·경력 등을 고려할 때, 재취업을 위해 직업안정기관장의 직업능력개발훈련지시에 의하여 훈련을 수강하는 자 (2) 개별연장급여: 취직이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자로서 임금수준, 재산상황, 부양가족 여부 등을 고려하여 생계지원 등이 필요한 자 (3) 특별연장급여: 실업증 등으로 재취업이 특히 어렵다고 인정되는 경우 고용노동부장관이 일정한 기간을 정하고 동기간 내에 실업급여의 수급이 종료된 자 |
| 취업 촉진 수당 | <ul style="list-style-type: none"> • 대기기간이 경과하고 구직급여를 지급받을 수 있는 소정급여일수를 30일 이상 남기고 6개월 이상 계속 고용(자영업을 영위할 것) 될 것(자영업의 경우에는 1회 이상 자영업 준비 활동으로 실업인정을 받아야 함) |
| 직업능력개발수당 | <ul style="list-style-type: none"> • 실업기간 중 직업안정기관장이 지시한 직업능력개발훈련을 받는 경우 |
| 광역구직활동비 | <ul style="list-style-type: none"> • 직업안정기관장의 소개로 거주지에서 편도 25km 이상 떨어진 회사에 구직활동을 하는 경우 |
| 이주비 | <ul style="list-style-type: none"> • 취업 또는 직업안정기관의 장이 지시한 직업능력개발훈련을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우 |

표11 실업급여 개요

(2) 구직급여의 수급요건

① 이직일 이전 18개월간 피보험단위기간이 180일 이상일 것

피보험단위기간이란 재직일 중 유급으로 처리된 근무일수를 말합니다. 한 달은 28~31일이지만 무급휴일(휴무일)은 피보험단위기간에서 제외되고, 근로일 + 주휴일 + 유급휴일을 합한 일수가 피보험단위기간이 됩니다. 보통 토요일을 무급휴무일로 하는 사업장이 많은데, 이럴 경우에 피보험단위기간이 180일이 되려면 실제 근무월은 6개월이 아닌 7개월 이상이 되어야 합니다. 이직 이전 18개월간(기준기간) 여러 사업장에서 근무했을 때에는 각사업장별 피보험단위기간을 합산하고, 구직급여를 받은 적이 있을 때에는 새롭게 피보험단위기간을 계산합니다. 만약 이직일 이전 18개월 중 사업장의 휴업, 질병·부상에 따른 휴직, 임신·출산·육아에 따른 휴직을 해서 30일 이상 보수를 지급받지 못한 경우에는 이직 이전 18개월에 보수를 지급받지 못한 기간을 합쳐서 피보험단위기간이 180일인지를 확인합니다.

② 구직급여를 받을 수 없는 이직사유에 해당하지 않을 것(고용보험법 제58조)

가) 구직급여를 받을 수 없는 이직사유

비자발적 이직이어도 고의나 중과실로 회사에 크게 피해를 주어서 해고된 경우에는 실업급여를 받을 수 없습니다.

관련 법률 - 고용보험법 시행규칙 별표 1의2, 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우(제101조제1항 관련)

1. 납품업체로부터 금품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우
2. 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공한 경우
3. 거짓 사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
4. 직책을 이용하여 공금을 착복·장기유용·횡령하거나 배임한 경우
5. 제품이나 원료 등을 절취하거나 불법 반출한 경우
6. 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 거짓 서류 등을 작성하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
7. 사업장의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우
8. 영업용 차량을 사업주의 위임이나 동의 없이 다른 사람에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우

나) 자발적 이직이라도 구직급여를 받을 수 있는 경우

스스로 퇴사했어도 상습적인 임금체불이나 근로조건 저하, 근무환경 악화(사업장 이사, 폭언·폭행, 성희롱, 경영사정악화로 인한 구조조정), 본인 및 가족의 질병 등으로 그러한 사정이 있다면 누구나 이직할 것이라고 판단되면 구직급여를 받을 수 있습니다.

**관련 법률 – 고용보험법 시행규칙 별표 2 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한
이직사유(제101조제2항 관련), 2021 실업급여 업무편람**

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우

가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던
근로조건보다 낮아지게 된 경우

- ① 채용 시 제시된 근로조건 or 채용 후 일반적으로 적용받던 임금·근로시간과 실제
임금·근로시간이 2할 이상 차이 나는 경우
- ② 임금: 통상임금, 단체협약·취업규칙·근로계약으로 정한 상여금
- ③ 단체협약·취업규칙 등으로 2개월 이상 발생할 것이 장래 확정된 경우도 포함
- ④ 근로자가 근로조건 변경에 동의하여 낮아진 경우는 해당하지 아니함.
- ⑤ 사업장 경영악화 등으로 무급휴직한 기간이 2개월 발생하여 이직한 경우도
근로조건 저하로 봄. 다만, 근로자의 개인사정(질병, 부상 등)이나 요청 등에 따른
무급휴직은 제외함

나. 임금체불이 있는 경우

- ① 이직일까지 2개월 분 이상을 전액 지급받지 못함
- ② 이직일 이전 지급 받았으나 2개월 이상 늦게 받은 경우
- ③ 월급의 30% 이상을 2개월 이상 지급받지 못한 경우
- ④ 임금의 30% 미만을 6개월 이상 지급받지 못한 경우

다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 최저임금법에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우

- ① 근로계약으로 정한 임금이 최저임금에 미달하는 경우(입사 당시부터 최저임금
미달인 근로계약 등을 한 경우도 포함)
- ② 실제로 이직 전 1년간 2개월분 이상의 임금을 최저임금보다 낮게 받은 경우

라. 근로기준법 제53조에 따른 연장근로의 제한을 위반한 경우

- ① 1주(7일) 근로시간이 52시간을 초과한 주를 합산하여 이직 전 1년간 9주(2개월)
이상 발생한 경우
- ② 연속된 9주(2개월) 동안의 근로시간을 평균했을 때, 1주 평균 근로시간이
52시간을 초과하는 경우
- ③ 4인 이하 사업장에 대한 법정근로시간은 적용되지 않음
- ④ 근로기준법 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 및 63조(적용의 제외)의
경우는 제외

마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우

- ① 휴업 이유 및 기간을 막론하고 이직 전 1년 동안 2개월 이상 평균임금의 70%
미만을 지급받은 경우(반드시 2개월 연속일 필요는 없고 기간을 합산하여
2개월 이상이면 해당)
- ② 휴업기간 중 취업하여 이직하는 경우는 휴업기간 관계없이 해당 안 됨.

2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우

3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우

구체적인 확인 방법(예시)

- 당사자의 의견 및 주변 진술
- 관련 증빙서류: 인사명령서, 급여명세서 등
- 노동위원회, 법원 등의 판정
- 사업장 내 고충상담기관에 접수 내역 등

3의2. 「근로기준법」제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우

인정기준(예시)

- 해당 사업장에 직장 내 괴롭힘 사실, 관련 후속조치(행위자 징계, 근무장소 변경 등)이 확인되는 경우(고용노동지청에서 조사한 경우에는 고용노동지청에 확인)
- 직장 내 괴롭힘 사실 확인 전이라도, 사업장 또는 지방관서 등에 신고한 경우 수급자격 가(假)인정(향후 수급자격 인정받은 경우 미지급 구직급여 지급): ① 사업장 신고(사업장 조사결과 괴롭힘 없음에 불복하여 진정을 제기한 경우도 포함), 고용노동지청 진정·고소, 경찰 신고 등을 하여 ② 괴롭힘 주체·내용·일자 등에 대한 객관적 증빙이 가능한 경우(근로기준법이 적용되지 않는 사업장이어도 가능)

4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우

5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고 받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우

- 가. 사업의 양도·인수·합병
- 나. 일부 사업의 폐지나 업종 전환
- 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
- 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
- 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우

6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의

교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우

- 가. 사업장의 이전
- 나. 지역을 달리 하는 사업장으로의 전근
- 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
- 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
 - 통상의 교통 수단: 대중교통(버스, 지하철, 기차), 회사 제공 통근 수단
 - 통근 소요시간: 거주지에서 출발하여 근무지에 도착하는데 소요되는 왕복시간 (도보이용 및 환승시간, 승차를 위한 대기시간 등 포함한 평균적인 시간)

7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우

8. 산업안전보건법 제2조 제2호에 따른 '중대재해'가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우

9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한

것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우(다만, 치료기간이 2개월 이내로 짧고 진료내역도 주로 통원 또는 약물처방일 경우 질병·부상 정도가 경미할 가능성이 크므로 근무와 치료를 병행할 수 있는지 여부를 확인함)

10. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(임양한 자녀를 포함한다)의 육아, 병역법에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우(다만, 사업주가 재계약 의사를 표시하여 계속 근무가 가능함에도 특별한 사정없이 재계약을 거부하고 이직한 경우에는 수급자격이 제한됨)
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

(3) 구직급여 신청절차

① 사업주의 이직확인서 제출

사업주는 근로자가 퇴사할 경우 피보험자격 상실신고를 해야 하고 구직급여를 받을 수 있는 요건에 해당되면 이직확인서를 고용센터에 제출하여야 합니다. ‘이직확인서’는 이직자의 이직사유, 이직일, 평균임금, 피보험단위기간 등이 작성된 구직급여 수급자격 판단에 필요한 서류를 의미합니다. 이직확인서를 통해 구직급여 수급자격 충족 여부와 1일 구직급여 지급액을 판단하게 되므로 이직확인서의 내용은 모두 정확하게 기재되어 있어야 합니다. 이때 퇴사한 근로자는 이직확인서를 사업주에게 청구할 수 있으며 고용센터에서도 사업장에 연락하여 피보험자격 상실신고와 이직확인서 제출을 요구할 수 있습니다. 참고로 고용센터는 원칙적으로 이직자가 직접 사업주에게 이직확인서를 받아오도록 안내하나, 이직자가 사업장에 이직확인서 제출을 요청하기 어려운 때에는 고용센터에서 직접 사업장에 이직확인서 제출을 요청하여 직권처리 할 수 있습니다(이 경우 사업장 소재지 관할 고용센터에서 처리).

② 구직급여 수급자격 인정 신청

퇴사한 근로자는 고용노동부가 운영하는 구인구직사이트인 워크넷(www.work.go.kr)을 통해 구직신청을 하고 가까운 혹은 취업을 희망하는 지역 관할 노동청 고용센터를 방문하여 수급자격 인정 신청서와 재취업활동계획서를 제출합니다(워크넷에 구직신청을 하지 못한 경우에는 고용센터 방문 시 구직신청서 작성). 고용센터는 신청 14일 후 수급자격 인정여부를 통지하고, 신청일부터 7일은 대기기간으로 하여 구직급여를 지급하지 않고 8일차 부터 최초 실업인정을 하여 첫 구직급여를 지급합니다. 퇴직한 다음날부터 12개월이 경과하면 구직급여 수급일수가 남아있더라도 더 이상 구직급여를 받을 수 없기 때문에 퇴직 후 지체 없이 수급자격

인정 신청을 하는 것이 좋습니다.

③ 실업인정

가) 실업인정 후 지급절차(인터넷 신청 및 고용센터 출석)

실업인정이란 실업인정 대상기간 중 실업상태(근로할 의사와 능력이 있는데 일자리가 없는 상태)였는지 여부와 재취업활동 여부를 확인하고 구직급여 지급 여부를 결정하는 것을 말합니다. 수급자격을 인정받으면 최초 2주 후 고용센터가 매 1~4주마다 지정하는 날(실업인정일)에 고용센터에 출석해 실업인정신청서를 제출하여 재취업활동을 확인받고, 직전 실업인정일의 다음날부터 현 실업인정일까지 실업을 인정받아 해당기간에 대한 구직급여를 받습니다. 2차~3차는 인터넷으로 실업인정 신청이 가능합니다. 기본 4주 2회 이상 구직활동을 진행해야 하며 구직활동이 없는 경우 해당 기간 구직급여는 지급되지 않습니다. 5차 이후 실업인정일은 구직활동 후 인터넷 실업인정 신청이 원칙입니다.

| 구분 | 내용 | |
|-----------------|--------------------------------------|---|
| 전원출석 | 실업신고일 (취업지원 설명회) | <ul style="list-style-type: none"> 수급자격 해당여부 초기상담 및 수급자격 교육참여 구직표(인터넷)+수급자격인정신청서 제출 1차실업인정일 안내 |
| | 1차실업인정일 | <ul style="list-style-type: none"> 신청 후 14일 째 집단교육원칙 연장급여 및 조기재취업수당 요건 안내 |
| 인터넷 실업 인정 신청 | 2차(1차+28일째), 3차(2차+28일째) 실업인정일 | <ul style="list-style-type: none"> 4주 2회 재취업활동을 한 후 실업인정 신청 수급기간 내 실업상태 확인 후 구직급여 지급 |
| 출석 실업 인정 신청 | 4차 실업인정일 | <ul style="list-style-type: none"> 모든 수급자 출석 구직활동 등 내역 확인 후 구직급여 지급 |
| 인터넷 실업 인정 신청 | 5차 실업인정일 이후 | <ul style="list-style-type: none"> 인터넷 실업인정 신청(17:00까지 전송) |

표12 실업인정절차

나) 재취업활동의 종류

실업인정을 받는 기간 동안 수급자격자는 다음과 같은 재취업활동(실직자가 새로운 직장이나 직업을 구하기 위하여 취업촉진활동을 하는 것)을 하여야 합니다.

| | |
|--------------------|--|
| 적극적인 구직활동 | <ul style="list-style-type: none"> • 구인업체 방문 또는 우편, 인터넷 등을 이용하여 구인에 응모한 경우 • 채용관련 행사에 참여하여 구인자와 면접을 본 경우 • 당해 실업인정일부터 30일 이내에 취업하기로 확정된 경우 • 아래와 같은 경우에는 재취업활동이 인정되지 않음 <ul style="list-style-type: none"> - 사업장에 전화로만 구인문의를 하거나 동일 사업장에 반복하여 구직활동을 하는 경우 - 직업소개소, 헤드헌터 업체 등에 구직등록만 하는 경우 - 현재 구인하지 않거나 구인 종료된 사업장의 명함 또는 싸인을 받은 경우 등 담당자 직접 확인 또는 구직활동 모니터링을 통하여 허위, 형식적 구직활동으로 확인될 시 해당 실업인정대상기간 부지급 |
| 직업훈련 | <ul style="list-style-type: none"> • 고용노동부장관의 승인·인정을 받은 훈련과정을 수강하는 경우 • 국가 또는 지방자치단체에서 훈련비용을 지원하는 훈련 과정을 수강하는 경우 |
| 취업지원 서비스 참여 | <ul style="list-style-type: none"> • 직업안정기관에서 행하는 취업지원서비스에 참여하거나 직업소개 및 직업훈련 지시에 응한 경우 • 중장년 일자리희망센터, 고령자인재은행 등 취업지원기관의 취업지원프로그램 이수 및 취업상담 등 • 고용센터의 직업지도프로그램에 참여 • 어학, 자격증 취득 등 각종 사설학원의 교습·훈련 수강, 시험 응시 • 고용센터 담당자가 지시한 봉사활동 참여 |
| 자영업 준비활동 | <ul style="list-style-type: none"> • 실업인정 담당자와 사전 협의 후 자영업 준비활동을 하는 경우 |

표13 재취업활동

(4) 구직급여 지급기간과 액수

구직급여의 지급기간(소정급여일수)은 퇴사 당시의 만 나이와 고용보험 가입기간(최종사업장 이전에 이직을 하였으나 실업급여를 받은 적이 없고 이직 후 3년 이내 최종사업장에 입사했다면 최종사업장 이전 고용보험 가입기간도 합산)에 따라 다릅니다. 구직급여는 이직일의 다음 날부터 12개월 내에서만 지급됩니다. 수급자격 인정 신청을 늦게 하여 지급기간이 이직일의 다음 날부터 12개월 이후로 넘어간다고 하더라도 이직일의 다음 날부터 12개월이 넘으면 구직급여를 지급하지 않습니다.

① 지급기간(소정급여일수)

| 구분 | 피보험기간 | | | | | |
|----------|-----------------|----------------|----------------|-----------------|--------|------|
| | 1년 미만 | 1년 이상 3년 미만 | 3년 이상 5년 미만 | 5년 이상 10년 미만 | 10년 이상 | |
| 이직일 | 50세 미만 | 120일 | 150일 | 180일 | 210일 | 240일 |
| 현재 연령 | 50세 이상 및 장애인 | 120일 | 180일 | 210일 | 240일 | 270일 |

표14 구직급여의 소정급여일수(고용보험법 제50조제1항 관련 별표 1)

② 구직급여액

구직급여 일액은 퇴직 전 평균임금의 60%입니다(이직일이 2019. 10. 1. 이전은 퇴직 전 평균임금의 50%). 그런데 아래 표와 같이 매년 상한액 및 하한액을 정해서 근로자들간 격차를 줄이고 생계를 보호하고 있습니다.

| 구분 | | 2021년 | 2020년 | 2019년 | 2018년 |
|------------------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| 상한액 | | 66,000원 | 66,000원 | 66,000원 | 60,000원 |
| 이직 전 소정근로시간별 하한액 | 8시간 이상 | 60,120원 | 60,120원 | 60,120원 | 54,216원 |
| | 7시간 | 52,605원 | 52,605원 | 52,605원 | 47,439원 |
| | 6시간 | 45,090원 | 45,090원 | 45,090원 | 40,662원 |
| | 5시간 | 37,575원 | 37,575원 | 37,575원 | 33,885원 |
| | 4시간 이하 | 30,060원 | 30,060원 | 30,060원 | 27,108원 |

표15 구직급여 상한액과 하한액

(5) 수급자격 불인정 또는 실업 불인정시 이의절차

실업급여 수급자격 불인정, 실업의 불인정, 부정수급 처분 등에 이의가 있는 경우 심사 및 재심사를 청구할 수 있습니다.

심사청구는 고용센터의 처분이 있음을 안날로부터 90일 이내에 원처분을 행한 고용센터(고용보험심사관)에 청구, 재심사청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 심사결정을 한 고용센터(고용보험심사위원회)에 청구합니다. 고용보험심사위원회 홈페이지(eiac.ei.go.kr)에 가면 지금까지의 심사·재심사 사례를 살펴 볼 수 있습니다.

(6) 부정수급 결정에 대한 이의신청

① 부정수급의 개요(고용보험법 제61조·제62조·제116조·제118조)

거짓 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받고자 한 것을 말하며, 그 유형으로는 피보험자격 취득 및 상실, 이직사유, 급여기초 임금일액, 구직활동, 취업한 날, 소득사실 등을 사실과 다르게 신고한 행위로서 고용보험법이나 형법(사기, 교사, 문서위조 등) 등 범죄구성 요건에 해당하는 행위는 물론 그 밖의 부당한 행위를 말합니다. 특히 실업급여를 받다가 취업을 하거나 소득이 발생할 때에는 반드시 신고하도록 합니다.

| 구분 | 유형 |
|-----------|--|
| 1. 수급자격신청 | <ul style="list-style-type: none"> ① 이직확인서 등의 위조, 변조 등 부정사용 ② 피보험자격취득 및 상실의 허위신고(위장고용을 포함) ③ 급여기초임금일액산정의 기초가 되는 임금액의 과다기재 ④ 이직사유의 허위기재 및 진술(위장해고를 포함한다) ⑤ 기준기간 연장사유의 허위기재 ⑥ 허위의 실업신고 ⑦ 각종 증명서 및 확인서 등의 위조 또는 허위기재 ⑧ 그 밖에 부정한 방법으로 수급자격을 인정받거나 받으려 한 경우 |
| 2. 실업인정 | <ul style="list-style-type: none"> ① 취업한 사실을 은닉한 채 계속 실업인정을 받는 경우 ② 자신의 근로에 의한 소득의 미신고 및 허위신고 ③ 구직활동 여부의 허위신고 ④ 확정된 취직 또는 자영업의 개시사실을 미신고한 경우 ⑤ 법령의 규정에 위반하여 대리인에 의해 실업인정을 받은 경우 ⑥ 허위의 증명서 등을 제출하여 실업인정을 받은 경우 ⑦ 실업인정일 변경사유의 허위신고 ⑧ 수급자격증의 부정사용 ⑨ 그 밖에 부정한 방법으로 실업인정을 받거나 받으려 한 경우 |
| 3. 기타 | <ul style="list-style-type: none"> ① 취업촉진수당 수급을 위한 각종 허위신고 ② 상병급여 수급을 위한 각종 허위신고 ③ 미지급구직급여의 수급을 위한 각종 허위신고 ④ 구직급여 연장사유의 허위신고 ⑤ 수급기간 연장사유의 허위신고 ⑥ 그 밖에 위에 준하는 경우로서 부정수급행위가 객관적으로 인정 되는 경우 |

표16 부정수급의 유형

② 부정수급의 업무처리절차

부정수급하다 적발되면 부정수급액과 추가징수액 반환, 형사고발 등 불이익 처분을 받게 됩니다(고용보험법 제116조, 사업주와 공모하여 받은자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금). 사업주가 이직신고를 하지 아니하거나 거짓으로 하는 경우, 이직확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 하는 경우는 300만원 이하의 과태료가, 부정수급 관련 조사에 거짓으로 보고하는 경우는 100만원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

그러나 자진신고를 하면(1회로 한정) 추가 징수 및 형사처벌을 면제받을 수 있습니다. 한편 부정수급 조사 업무에 부정수급조사관에 대해 특별사법경찰권이 부여됨에 따라 행정처분과 병행해 형사고발 없이 직접 사법처리(입건, 수사, 송치 등) 절차를 진행할 수 있습니다.

③ 부정수급 사례와 대응방안(고용보험법 시행령 제80조·제81조, 시행규칙 제104조·105조)

가) 개요

부정수급자로 적발된 경우 부정수급액의 반환뿐 아니라, 실업급여 지급 제한, 부정수급액의 최대 5배 금액이 추가 징수될 수 있습니다. 추징금은 위법의 중대성

및 반환여부에 따라 조정가능하지만, 부정수급은 형사고발까지도 가능합니다. 재취업사실을 숨기고 실업급여를 받는 경우 오히려 동료 근로자들이 제보를 하여 부정수급이 적발되는 경우가 많이 발생합니다.

부정수급 신고포상금이 상향 조정(부정수급액의 20%, 1건당 지급한도 500만원, 피보험자와 사업주가 공모한 경우 5,000만원 한도)되는 등 신고제도가 강화되고 있어서 법을 위반하는 일이 없도록 주의하여야 합니다.

나) 부정수급의 판단

- 이직사유의 허위기재

수급자격인정신청서의 이직사유와 피보험자격상실신고서(이직 확인서)상의 이직사유가 상이한 경우가 대표적인 예입니다. 이때 사업주, 동료직원 등을 대상으로 정확한 사실확인을 거쳐 이직사유를 판단하고 사실확인 결과 자발적 이직임에도 실업급여 수급을 위하여 비자발적 이직을 한 것으로 이직사유를 허위기재한 경우는 부정수급 처리합니다. 사업주가 이직사유를 고의로 허위신고 하였거나 또는 이직사유의 정정신고를 하는 경우에는 사업주에 대하여 과태료(300만원 이하)를 부과합니다.

- 피보험자격 허위 신고

사업주가 실제 고용하지도 않고 서류상으로 피보험자격취득신고를 하여 수급자격요건이 충족될 때 피보험자격상실신고를 하여 실업급여를 수급하도록 방조·교사하는 경우는 부정수급의 적발이 쉽지 않으나, 부정수급 제보를 통해 동 사실이 확인되면, 부정수급 처리(부정수급자 및 사업주 연대책임)하고, 부정수급자 및 사업주에 대한 형사고발 조치를 합니다.

- 자영업 개시 사실은폐

영업개시 사실을 은닉하고 계속 실업인정을 받은 경우로 실업급여 수급중에 보험모집인, 위촉직 채권추심원 등으로 활동한 사실을 숨기고 계속하여 실업인정을 받은 경우가 주로 해당됩니다. 고용보험전산망에 중복수급 의심자로 조회되는 경우(예: 실업인정을 받았으나 실업인정대상기간 중 사업자등록을 한 것으로 나타난 경우)는 부정수급의심자 조사절차를 거쳐 부정수급 여부를 결정합니다.

- 허위 취업신고로 조기재취업수당 수령

수급자가 실제 재취직한 사실이 없음에도 불구하고, 사업주와 공모하여 허위로 근로계약서를 작성하여 조기재취업수당을 받은 경우나 수급자가 실제 사업을 영위하지 않음에도 불구하고 형식적으로 사업자등록을 하고 그 사실을 신고하여 조기재취업수당을 받은 경우, 수급자가 최후에 이직한 사업주·관련 사업주 또는 실업신고 이전에 채용을 약속한 사업주에게 재고용되고도, 이를 숨기고 조기재취업수당을 받은 경우가 해당됩니다. 부정행위로 조기재취업수당을 받고자 한 날 또는 받은 날부터 실업급여는 중지됩니다. 사업주와 공모하여 허위로 조기재취업수당을 지급받은 경우는 부정수급자 및 사업주는 연대책임을 지고 형사고발 조치를 됩니다.

④ 실업인정 기간 중 취업으로 인정되는 기준

취업하거나 가사종사 사실 등을 고용센터에 신고하지 않아 부정수급 처분을 받지 않도록 수급대상자는 유의하여야 하며 다음 사항도 취업으로 인정이 되므로 반드시 숙지하도록 합니다.

관련 법률 - 고용보험법 시행규칙 제92조(취업의 인정 기준)

1. 1개월간의 소정근로시간을 60시간 이상(1주간의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하는 경우를 포함한다)으로 정하고 근로를 제공하는 경우
 2. 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
 3. 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인 또는 단기노무제공자로서 노무를 제공하는 경우
 4. 근로 제공의 대가로 임금 등 어떠한 명칭으로든지 법 제46조에 따른 구직급여일액 이상을 수령하는 경우
 5. 법 제77조의2제1항에 따른 문화예술용역 관련 계약으로서 영 제104조의5제2항제1호에 따른 월평균소득이 50만원 이상인 문화예술용역 관련 계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
 6. 법 제77조의6제1항에 따른 노무제공계약으로서 영 제104조의11제2항제1호에 따른 월보수액이 80만원 이상인 노무제공계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
 7. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우
 8. 세법에 따라 사업자등록을 한 경우(사업자등록을 한 경우라도 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 아니하였음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 아니한 경우는 제외한다)
 9. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우
-

6 전국민 고용보험

고용보험은 갑자기 일을 하지 못하게 되는 상황이 오더라도 일정기간 생활을 안정시켜주는 역할을 합니다. 그런데 지금까지 고용보험은 임금근로자 중심이었고, 고용보험의 안전망에 포함되지 못한 사각지대 사람들이 있었습니다. 정부는 고용보험 사각지대를 해소하고자 전국민 고용보험 로드맵을 발표하였습니다. 이 로드맵은 예술인, 특수형태근로종사자 등 기존 고용보험 가입대상에서 제외되었던 직종들을 가입시키고, 고용보험 가입률이 낮은 자영업자의 임의가입 방식을 개선하는 내용을 담고 있습니다(아래 로드맵 그림 참조).

(1) (프리랜서) 예술인

지난 2020. 12. 10.부터 예술인 고용보험이 시작되어, 문화예술용역을 체결하고 직접노무를 제공하는 경우 고용보험에 가입할 수 있게 되었습니다(1개월 미만의 계약을 체결한 단기 예술인도 가입 대상). 예술인 고용보험료는 사업주와 예술인 각각 절반씩 납부해 총 1.6%였으나 2021. 7. 1.부터 1.4%로 인하되어, 예술인은 보수액의 0.7%에 해당하는 금액만 납부하면 됩니다. 이렇게 고용보험에 가입한 예술인이 이직일 전 24개월 중 9개월 이상 보험료를 납부한 경우에는 평균 보수의 60%에 달하는 실업급여(구직급여)를 받을 수 있으며, 출산을 하게 되는 경우 출산전후급여의 혜택도 주어집니다.

(2) 특수형태근로종사자

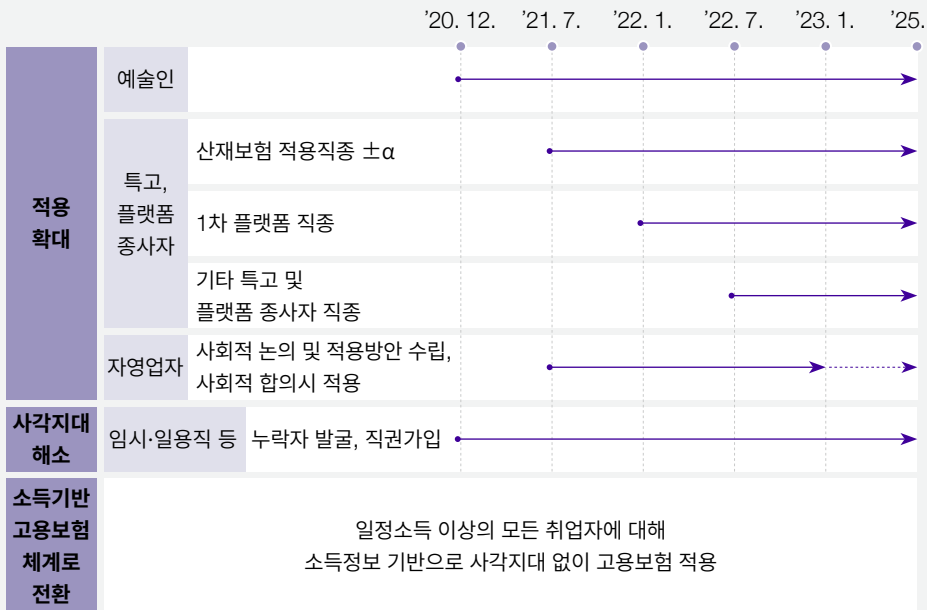
특수형태근로종사자란 산재보험이 적용되는 14개 직종(특수형태근로종사자 설명 페이지 참조)을 말하며, 이 중 퀵서비스 기사 및 대리운전 기사 등 플랫폼 이용 직종은 2022년부터 가입이 가능합니다. 현재 고용보험이 가능한 특수형태근로종사자는 보험설계사, 학습지 강사, 택배 기사 등 12개 직종입니다. 해당 직종 중에서도 연령이 만 65세 미만이며 노무제공 계약을 통해 얻은 월 보수액이 80만 원 이상이어야 고용보험 가입이 가능합니다(보수 계산시 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득과 경비 등 제외). 특수형태근로종사자 고용보험료는 보수액의 1.4%로 노무제공자와 사업주가 각각 절반씩 부담하게 되며, 만약 근로자 10인 미만의 소규모 사업장인 경우 월 보수가 230만 원 미만인 저소득 특수형태근로종사자에 대해서는 두루누리 사회보험료가 지원되므로 고용보험료의 80%를 지원받을 수 있습니다. 특수형태근로종사자의 경우 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 보험료를 납부했다면 보수액의 60%를 실업급여로 지급받을 수 있습니다(자발적 이직 등 수급 제한 사유 제외). 또한, 출산일 전 3개월 이상 고용보험에 가입된 경우 출산전후급여도 지원됩니다.

모든 취업자에게 보편적 고용안전망 제공

↑
고용보험 가입자 목표

| 2019년 | 2022년 | 2025년 |
|--------|--------|--------|
| 1,367만 | 1,700만 | 2,100만 |

↑



↑

중층적 고용안전망 마련 및 관련 인프라 구축

그림3 전국민 고용보험 로드맵(출처: 고용노동부)

7 사례로 살펴보는 4대 보험

(1) 두 곳의 사업장에서 일 할 경우

요즘은 투잡을 하는 근로자가 많이 생겨나고 있고, 그렇지 않더라도 이직 과정 중 전직장에서 퇴사처리가 되지 않아서 일시적으로 이중 취득이 되는 경우가 있습니다. 이처럼 두 곳의 사업장에서 일하게 되는 경우 4대보험은 다음과 같이 처리됩니다.

| 구분 | 내용 |
|------|--|
| 건강보험 | 이중취득 인정. 단 건강보험증은 주된 사업장에서만 발급되며, 부사업장에서는 건강보험공단 전산에 이름만 등재되고 보험료가 부과됨 |
| 국민연금 | 이중취득 인정. 두 사업장에서의 소득에 따라 안분해서 부과됨 |
| 고용보험 | 이중취득 불인정. 주된 사업장(월 평균 보수가 많은 사업장, 월평균보수가 동일하다면 월 소정근로시간이 많은 사업장) 1곳에만 가입해서 보험료를 납부하며 이중가입이 된 경우 공단에서 회사로 연락함 |
| 산재보험 | 근무하는 회사마다 작업환경이 다르므로 각각의 사업장에서 보험료가 부과되며 산재보험료는 전액 회사에서 부담 |

표17 복수의 사업장에 재직하는 경우 4대보험 처리

Q&A

- Q. 두 곳에서 일하는 경우 한 사업장에서 권고사직을 한 경우 실업급여를 받을 수 있을까요?
- A. 고용보험은 기본적으로 이중취득이 불가하여 주된 사업장인 곳(고용보험가입 사업장)에서 권고사직을 받아야 실업급여 수급이 가능합니다. 다만, 주된 사업장이 아닌 다른 곳에서 취업을 하고 있는 경우 취업을 하고 있는 상태이므로 실업급여를 받기가 어렵습니다.

Q&A

- Q. 회사내규에 겸직금지 조항이 있는데 인사팀에 알리지 않고 투잡을 하는 경우 4대보험 때문에 다른 곳에서 일하는 것을 알 수 있나요?
- A. 고용보험은 이중취득이 되지 않으므로 투잡을 하게 되는 경우, 국민·건강보험을 가입하게 되면 고용보험 가입여부를 사업장에 확인(전화)를 하여 주된 사업장에서 이를 알게 될 수 있습니다. 그런데 투잡(겸업)은 근로자 개인능력에 따른 사생활 범주에 속하는 것으로 보아야 하고, 기업질서나 본업 노무제공에 지장이 없는 한 이를 전면적, 포괄적으로 금지하는 것은 부당하다고 판단될 수 있습니다. 다만, 사전에 주된 사업장에 해당 사실을 알리고, 본인이 주된 사업장과 근로관계에 있어 성실의무, 충실의무에 반하지 않고 투잡을 수행하여야 함을 유의하는 것이 좋겠습니다.

Q&A

- Q. 투잡을 하는 경우, 주된 사업장에서 육아휴직을 할 때 다른 사업장 4대보험은 어떻게 처리해야 하나요?
- A. 육아휴직을 신청하는 경우 고용보험에서 지원금을 받게 됩니다. 육아휴직 중 월60시간 미만(1주15시간 미만)으로 다른 사업장(고용보험이 가입되어 있지 않은)에서 일을 하는 경우 취업을 한 기간으로 판단하지 않아 급여를 받아도 지원금에서 공제되지 않습니다. 단, 월 60시간 이상 일을 한 경우는 고용센터에 반드시 알려야 하며 알리지 않고 육아휴직지원금을 수령했을 때 문제가 될 수 있습니다.

(2) 휴직 중인 근로자의 4대보험 처리

휴직 중인 근로자도 근무하는 사업장에 근로자 신분을 그대로 유지하고 있는 것이므로 아래와 같이 4대보험이 적용됩니다.

| 구분 | 내용 |
|------|---|
| 건강보험 | 휴직자는 자격상실대상이 아니므로 직장가입자 본인 및 가족은 건강보험증을 계속 사용할 수 있음. 휴직기간동안 건강보험료는 부과되지 않으며 복직 시 미납된 보험료를 일시에 공제해서 납부해야 함. 직장가입자 및 복직 및 분할납부신청서를 통해 분할납부도 가능함. 휴직기간이 1개월 이상이면 휴직기간 동안 보험료의 50%, 육아휴직자의 경우(1개월 이상) 납입고지 유예신청을 하면 보험료 60%를 경감받을 수 있음. |
| 국민연금 | 일시납부예외가 되며 복직 후에도 휴직기간동안 내지 않았던 연금은 낼 의무가 없음. 단, 납부예외조치로 휴직원 및 납부예외신고서를 제출해야 함. |
| 고용보험 | 근로자 휴직 등 신고서 제출 하면 해당기간 보험료가 부과되지 않음. |
| 산재보험 | |

표18 휴직과 4대보험

(3) 고용승계 시 4대보험

간혹 회사가 동일한 사업주이지만 회사형태를 개인사업자에서 법인사업자로 변경하는 경우, 또는 회사 간 합병 등으로 인하여 고용승계의 이슈가 생길 수 있습니다. 보통 4대보험은 기존 회사는 탈퇴하고 신규회사는 새롭게 적용신고를 합니다. 4대보험의 변경은 있을 수 있으나 동일한 사업주로 회사형태만 변경된 경우 퇴직금이나 연차휴가수당 등을 중간에 정산하지 않는다면 고용승계가 이루어졌다고 판단합니다.

(4) 퇴사 이후 건강보험 임의계속 가입제도

건강보험은 직장가입자와 지역가입자로 구분됩니다. 지역가입자는 가입자의 소득, 재산, 자동차, 생활 수준 등을 등급화하고 점수를 부과해 본인이 100% 부담하게 됩니다. 따라서

지역가입자로 되면 직장생활을 하며 소득이 있는 경우보다 오히려 건강보험료를 더 부담하게 될 수 있습니다.

이러한 경우 임의계속가입제도를 이용하면 한시적으로 퇴직 전 직장가입자 자격을 유지할 수 있게 되어 임의계속 가입자의 보험료는 퇴직 전 보험료를 기준으로 산정합니다. 퇴직 전 직장에서 1년 이상 직장가입자의 자격을 유지한 경우 신청할 수 있으나 개인사업장의 대표자였던 직장가입자(개인대표자)는 임의계속 가입 대상이 될 수 없습니다. 임의계속 가입자가 되려면 지역가입자가 된 이후 최초 보험료를 고지 받은 날부터 그 납부기한에서 2개월이 지나기 이전까지 신청해야 하며, 임의계속 가입 기간은 36개월입니다.

(5) 퇴직 후 국민연금지원 실업크레딧 제도

구직급여 수급자가 실직기간에도 국민연금 보험료 납부를 희망할 경우 정부가 보험료의 75%를 지원하여 경제적 부담을 경감하고 국민연금 가입기간에 산입해 주는 제도입니다. 실업크레딧의 지원대상은 연금보험료를 1개월 이상 납부한 이력이 있는 18세 이상 60세 미만의 구직급여 수급자로 재산 또는 소득이 일정 기준 이하이어야 합니다.

| | |
|-------------|---------------------------------------|
| 자격 | 만 18세이상 60세 미만으로 국민연금 보험료를 1개월 이상 납부 |
| 소득기준 | 금융소득(이자소득+배당소득) 및 연금소득의 합이 1,680만원 이하 |
| 재산기준 | 재산세 과세표준의 합이 6억원 이하 |

표19 국민연금 실업크레딧 가입자격

실업크레딧 지원기간은 구직급여 수급기간으로 하되 1인 생애 최대 12개월까지 지원합니다. 구직급여 종료일이 속하는 다음달 15일이전까지 국민연금공단 지사 또는 관할 고용센터에 신청하도록 합니다.

(6) 건강보험 피부양자 등록

건강보험에 가입하면, 부모·배우자·자녀 등 직장가입자에게 주로 생계를 의존하는 자로서 보수나 소득이 없는 자를 피부양자로 등록하여 건강보험 혜택을 받을 수 있습니다. 입사 때 피부양자 신고를 같이 하지만 만약 입사 때 피부양자 신고를 하지 못했거나 혹은 입사 후 피부양자가 생긴 경우라도, 입사 후 90일 이내에 피부양자 신청을 하면 최초 입사일을 피부양자 자격취득일로 합니다. 직장가입자가 피부양자 자격에 따른 취득 내용을 신고하고자 하는 경우 국민건강보험공단에 제출하는 문서를 피부양자 자격 신고서라고 합니다. 다만 피부양자 자격 취득에 따른 신고를 14일 이내에 접수하여야 혜택이 적용되며 관계나 소득에 따라 자격이 판단됩니다.

피부양자는 직장가입자의 배우자이거나 직계존속 또는 직계비속일 경우에 해당하며 피부양자 자격의 기준에 적합한 경우 취득 자격이 주어집니다. 피부양자 자격 취득에 따른 신고 시 피부양자 자격 신고서, 가족관계 등록 증명서, 외국인일 경우 외국인 등록증, 기타

피부양자 자격 확인에 따른 서류를 구비하여 제출합니다. 서류는 팩스를 통해 제출하는 것도 가능합니다.

**관련 규정 – 건강보험법 시행규칙 별표 1. 피부양자 자격의 인정기준 중
부양요건(제2조제1항제1호 관련)**

| 가입자와의 관계 | 부양요건 | |
|------------------------------------|--|--|
| | 동거 시 | 비동거 시 |
| 1. 배우자 | 부양 인정 | 부양 인정 |
| 2. 부모인 직계존속 | | |
| 가. 부모(아버지 또는 어머니와 재혼한 배우자 포함) | 부양 인정 | 부모(아버지 또는 어머니와 재혼한 배우자 포함)와 동거하고 있는 형제자매가 없거나, 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정 |
| 나. 법률상의 부모가 아닌 친생부모(이하 "친생부모"라 한다) | 부양 인정 | 친생부모의 배우자 또는 동거하고 있는 직계비속이 없거나, 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정 |
| 3. 자녀(법률상의 자녀가 아닌 친생자녀 포함)인 직계비속 | 부양 인정 | 미혼인 경우 부양 인정 |
| 4. 조부모·외조부모 이상인 직계존속 | 부양 인정 | 조부모·외조부모 이상인 직계존속과 동거하고 있는 직계비속이 없거나, 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정 |
| 5. 손·외손 이하인 직계비속 | 부모가 없거나, 아버지 또는 어머니가 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정 | 미혼으로서 부모가 없는 경우 부양 인정 |
| 6. 직계비속의 배우자 | 부양 인정 | 부양 불인정 |
| 7. 배우자의 부모인 직계존속 | 부양 인정 | 배우자의 형제자매가 없거나, 있어도 동거하고 있는 배우자의 형제자매가 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정 |
| 8. 배우자의 조부모·외조부모 이상인 직계존속 | 부양 인정 | 배우자의 조부모·외조부모 이상인 직계존속과 동거하고 있는 직계비속이 없거나, 있어도 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정 |
| 9. 배우자의 직계비속 | 미혼인 경우 부양 인정 | 부양 불인정 |

| | | |
|---|--|--|
| <p>10. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 형제·자매</p> <p>가. 30세 미만 나. 65세 이상 다. 「장애인복지법」 제32조에 따라 등록된 장애인 라. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제4조·제73조 및 제74조에 따른 국가유공자 등(법률 제11041호로 개정되기 전의 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제73조의2에 따른 국가유공자 등을 포함한다)으로서 같은 법 제6조의4에 따른 상이등급 판정을 받은 사람 마. 「보훈보상대상자 지원에 관한 법률」 제2조에 따른 보훈보상대상자로서 같은 법 제6조에 따른 상이등급 판정을 받은 사람</p> | <p>미혼으로 부모가 없거나, 있어도 부모가 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정</p> | <p>미혼으로 부모 및 형제자매가 없거나, 있어도 부모 및 동거하고 있는 형제자매가 보수 또는 소득이 없는 경우 부양 인정</p> |
|---|--|--|

(7) 사업주가 산재보험료 인상 때문에 산재처리를 해주지 않는 경우

산재사고가 나면 산재보험료가 크게 오를 것을 걱정하여 산재처리를 꺼려하는 사업주가 있습니다(이는 산재은폐 행위이며, 산업안전보건법 위반사항입니다). 산재신청의 처리 주체는 사업주가 아닌 노동자와 그 가족(유족)임을 유의 바랍니다. 산재보험료 인상에 관하여, 2018년 1월 1일부터 출퇴근 중 산재가 인정됨에 따라 “통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 재해에 관한 산재보험료율”은 사업의 종류를 구분하지 아니하고 1.0/1,000로 산재보험료를 적용합니다. 또한 산재가 인정된다고 해서 무조건 보험료가 인상되는 것은 아닙니다. 2018년부터 30인 미만 사업장은 산재가 발생해도 보험료가 인상되지 않습니다(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 제15조 제1항의2호). 30인 이상 사업장은 지난 3년간 납부한 산재보험료 대비 산재보험급여 비율이 85% 이하이면 동결되거나 인하되고, 85%를 초과하면 그 정도에 따라서 보험료율이 인상됩니다(고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률 제18조 관련 별표 1).