실업급여



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[실업급여]

근로자가 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 실업 상태에 있는 경우, 적극적으로 재취업활동을 하는 근로자는 실업급여를 받을 수 있습니다. 실업급여를 통해 근로자는 생활의 안정과 함께 재취업의 기회를 더욱 확대할 수 있을 것입니다.

이에 따라 이 콘텐츠에서는 실업급여에 대하여 ① 구직급여, ② 취업촉진 수당, ③ 자영업자 실업급여, ④ 실업급여 문제해결로 구분하여 살펴보고, 실업급여와 관련된 법령정보를 체계적으로 정리하여 알기 쉽게 제공합니다.

실업급여 1
1. 실업급여 알아보기 4
1.1. 실업급여 살펴보기 4
1.1.1. "실업급여"란? 4
2. 구직급여 7
2.1. 구직급여 수급대상 7
2.1.1. 구직급여 수급자격 7
2.2. 구직급여 수급신청 11
2.2.1. 실업의 신고 11
2.2.2. 실업의 인정 14
2.2.3. 실업인정의 특례 18
2.3. 구직급여 수급 22
2.3.1. 구직급여 수급일수 22
2.3.2. 구직급여 수급액 24
2.3.3. 구직급여 수급·수급유예·수급정지 26
2.4. 구직급여 연장 28
2.4.1. 훈련연장급여 28
2.4.2. 개별연장급여 30
2.4.3. 특별연장급여 32
2.5. 질병 등에 따른 구직급여 수급 33
2.5.1. 상병급여 33
3. 취업촉진 수당 36
3.1. 취업촉진 수당 수급 36
3.1.1. 조기재취업 수당 36
3.1.2. 직업능력개발 수당 37
3.1.3. 광역 구직활동비 38
3.1.4. 이주비 39
4. 자영업자 실업급여 41
4.1. 자영업자 실업급여 수급 41
4.1.1. 자영업자 실업급여 수급 41
5. 실업급여 문제해결 47
5.1. 미지급 실업급여 47
5.1.1. 미지급 실업급여 수급 47
5.2. 실업급여 부정수급 48
5.2.1. 실업급여 부정수급 48
5.2.2. 부정수급에 따른 수급액 반환 및 징수 49
5.3. 실업급여 처분에 대한 이의 제기 51
5.3.1. 실업급여 심사청구 51
5.3.2. 실업급여 재심사청구 54

1. 실업급여 알아보기

1.1. 실업급여 살펴보기

1.1.1. "실업급여"란?

"실업급여"란?

실업급여의 의의

▪ “실업급여”란 근로자 등이 실업한 상태에 있는 경우에 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진하기 위해서 고용보험사업의 하나로 실시되고 있는 제도를 말합니다(「고용보험법」 제1조 및 제4조).

※ “실업”이란 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 것을 말합니다(「고용보험법」 제2조제3호).

※ 고용보험사업에는 고용안정·직업능력개발 사업, 실업급여, 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여 등이 실시되고 있습니다(「고용보험법」 제4조제1항).

실업급여 수급 대상자

고용보험 피보험자

▪ 실업급여는 다음과 같이 고용보험에 가입된 근로자 및 자영업자(이하 “피보험자”라 함)를 수급대상으로 하고 있습니다(「고용보험법」 제2조제1호).

- 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자
- 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자

※ **고용보험에 가입되지 않은 경우**

Q. 사업주가 고용보험에 가입하지 않으면 실업급여를 받을 수 없나요?

A. 고용보험이 당연(의무) 적용되는 사업장임에도 사업주가 가입을 하지 않는 경우에는 근로자의 신청(고용보험 피보험자격 확인청구)이 있는 경우 사실관계를 확인하여 3년 이내의 근무기간에 대해서는 피보험자격을 소급하여 취득할 수 있습니다(「고용보험법」 제17조제1항 참조).

따라서 1인 이상을 고용하는 사업장에서 근무한 근로자(「근로기준법」에 따른 근로자)는 고용센터에 고용보험 미가입 사실을 신고하고 소급하여 고용보험에 가입하면 실업급여를 받을 수 있습니다.

사업장이 폐업되어 영업을 하지 않는 경우에도 근로자가 해당 사업장에서 근무하였음을 증명할 수 있는 증빙자료가 있는 경우 사실관계를 조사하여 근무이력이 인정되는 경우 고용보험을 소급 가입하여 실업급여를 받을 수 있습니다.

<출처: 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 참조>

수급자격자

▪ "수급자격자"란 구직급여를 지급받으려는 사람이 고용센터의 장에게 구직급여의 수급 요건을 갖추었다는 사실을 인정받은 사람을 말합니다(「고용보험법」 제43조제1항·제2항·제4항 참조).

실업급여의 구분

실업급여의 종류

▪ 실업급여는 다음과 같이 구분됩니다(「고용보험법」 제37조, 제51조, 제52조, 제53조 및 제63조 참조).

구 분	종 류	
구직급여	연장급여	훈련연장급여
		개별연장급여
		특별연장급여
	상병급여	
취업촉진수당	조기(早期)재취업수당	
	직업능력개발 수당	
	광역 구직활동비	
	이주비	

실업급여 수급권의 보호

실업급여 수급권의 양도 및 압류 등 금지

▪ 실업급여를 받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없습니다(「고용보험법」 제38조제1항).

▪ 실업급여수급계좌의 예금 중 「고용보험법」 제37조의2제1항에 따라 실업급여수급계좌에 입금된 금액 전액에 관한 채권은 압류할 수 없습니다(「고용보험법」 제38조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제58조의3).

공과금의 면제

▪ 실업급여로서 지급된 금품에 대해서는 국가나 지방자치단체의 공과금(「국세기본법」 제2조제8호 또는 「지방세기본법」 제2조제1항제26호에 따른 공과금을 말함)이 부과되지 않습니다(「고용보험법」 제38조의2).

실업급여 수급 절차

실업급여 수급 절차 소개

▪ 실업급여의 수급 절차는 다음과 같습니다.



<출처: 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 참조>

2. 구직급여

2.1. 구직급여 수급대상

2.1.1. 구직급여 수급자격

구직급여의 수급 요건

구직급여 수급자격

▪ 근로자인 피보험자가 구직급여를 받으려면 다음의 요건을 모두 갖추어야 합니다(「고용보험법」 제40조제1항).

- 「고용보험법」 제40조제2항에 따른 기준기간(이하 "기준기간"이라 함) 동안의 피보험 단위기간(「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간을 말함)이 합산하여 180일 이상일 것
- 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함)하지 못한 상태에 있을 것
- 이직사유가 수급자격의 제한 사유(「고용보험법」 제58조)에 해당하지 않을 것
- 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
- 수급자격 인정신청일(「고용보험법」 제43조)이 이 속한 달의 직전 달 초일부터 수급자격 인정신청일까지의 근로일 수의 합이 같은 기간 동안의 총 일수의 3분의 1 미만이거나 건설일용근로자(「한국표준산업분류」의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말함)로서 수급자격 인정신청일 이전 14일간 연속하여 근로내역이 없을 것**(최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당)**
- 최종 이직 당시의 기준기간의 피보험 단위기간 동안 다른 사업에서 수급자격의 제한 사유(「고용보험법」 제58조)에 해당하는 사유로 이직한 사실이 있는 경우에는 그 피보험 단위기간 중 90일 이상을 일용근로자로 근로하였을 것**(최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당)**

> ※ "피보험자"란 다음에 해당하는 사람을 말합니다(「고용보험법」 제2조제1호).
>
> · 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자
>
> · 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자
>
> ※ "이직(離職)"이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것(「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 예술인 및 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 경우에는 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약이 끝나는 것을 말함)을 말합니다(「고용보험법」 제2조제2호).
>
> ※ "일용직근로자"란 1개월 미만 동안 고용되는 사람을 말합니다(「고용보험법」 제2조제6호).

기준기간

▪ 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 근로자인 피보험자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 합니다(「고용보험법」 제40조제2항, 「고용보험법 시행령」 제60조 및 「기준기간 연장사유 고시」).

▹ 이직일 이전 18개월 동안에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 함)

√ 질병·부상

√ 사업장의 휴업

√ 임신·출산·육아에 따른 휴직

√ 사업주의 명에 따른 외국에서의 근무(다만, 국내에서 보수가 지급되는 경우는 제외함)

√ 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 쟁의행위

√ 동거친족(「민법」 제777조에 따른 배우자, 8촌 이내의 혈족, 4촌 이내의 인척을 말함)의 질병·부상을 간호하기 위한 휴직

√ 군복무를 위한 휴직

√ 사업주의 명에 따라 고용보험이 적용되지 않는 사업장으로 파견되는 경우

√ 「고용보험법」 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴직을 부여하면서 휴직수당 등 금품을 지급하지 않는 경우

√ 부당해고

▹ 다음의 요건이 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월

√ 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것

√ 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 위의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것

피보험 단위기간의 계산

▪ 근로자의 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산합니다(「고용보험법」 제41조제1항 본문).

▪ 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 피보험 단위기간은 넣지 않습니다(「고용보험법」 제41조제2항).

▪ 근로자인 피보험자가 「고용보험법」 제40조제2항에 따른 기준기간 동안에 근로자·「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 예술인·「고용보험법」 제77조의6제1항에 따른 노무제공자 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우의 피보험 단위기간은 다음과 같습니다(「고용보험법」 제41조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제60조의2제1항·제2항).

```
1 - 근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다) ÷ 180일 ≤ 예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 9개월 + 노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다) ÷ 12개월
```

※ 기준기간 동안에 근로자, 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 근로자로서의 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

※ 기준기간 동안에 예술인 및 노무제공자로 동시에 보험에 가입된 경우: 예술인 또는 노무제공자의 피보험 단위기간 중 근로자인 피보험자에게 유리한 피보험 단위기간에만 포함하여 산정

※ 자영업자의 피보험 단위기간 계산을 포함한 "자영업자 실업급여 수급"에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 < 자영업자 실업급여-자영업자 실업급여 수급-자영업자 실업급여 수급>에서 확인할 수 있습니다.

피보험기간의 계산

▪ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(「고용보험법」 제10조 및 제10조의2에 따른 적용 제외 근로자로 고용된 기간은 제외)으로 합니다(「고용보험법」 제50조제3항 본문).

▪ 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업에서 피보험자격을 취득한 경우에는 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하여 피보험기간을 계산합니다(「고용보험법」 제50조제4항제1호).

▹ 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인해 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외됩니다.

※ 피보험 단위기간의 계산

Q. 피보험 단위기간을 계산할 때, 주 5일 근무를 하면 근무를 하지 않은 주말은 포함되지 않는 건가요?

A. 피보험단위기간은 피보험기간 중 보수지급의 기초가 된 날을 합하여 계산하는데, 근로한 날과 근로하지 않더라도 사업주로부터 임금을 지급받은 유급휴일과 휴업수당을 지급받은 날이 포함됩니다. 따라서 주말이 유급휴일에 해당하면 피보험 단위기간에 포함하여 계산하면 됩니다.

참고로 주 5일제인 경우 2일 중 1일만 유급인 경우나 관공서 공휴일을 유급으로 하지 않는 경우는 해당일은 피보험단위기간에서 제외되므로 취업규칙이나 근로계약서를 반드시 확인하시기 바랍니다.

<출처: 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 참조>

구직급여 수급자격의 제한

이직사유에 따른 수급자격의 제한

▪ 피보험자가 다음의 어느 하나에 해당한다고 고용센터의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 봅니다(「고용보험법」 제58조, 「고용보험법 시행규칙」 제101조제1항 및 별표 1의2).

1. 중대한 귀책사유(歸責事由)로 해고된 피보험자로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

1) 「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우

2) 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

· 납품업체로부터 금품이나 향응을 받고 불량품을 납품받아 생산에 차질을 가져온 경우

· 사업의 기밀이나 그 밖의 정보를 경쟁관계에 있는 다른 사업자 등에게 제공한 경우

· 거짓 사실을 날조·유포하거나 불법 집단행동을 주도하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

· 직책을 이용하여 공금을 착복·장기유용·횡령하거나 배임한 경우

· 제품이나 원료 등을 절취하거나 불법 반출한 경우

· 인사·경리·회계담당 직원이 근로자의 근무상황 실적을 조작하거나 거짓 서류 등을 작성하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

· 사업장의 기물을 고의로 파손하여 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우

· 영업용 차량을 사업주의 위임이나 동의 없이 다른 사람에게 대리운전하게 하여 교통사고를 일으킨 경우

3) 정당한 사유 없이 근로계약 또는 취업규칙 등을 위반하여 장기간 무단 결근한 경우

2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

1) 전직 또는 자영업을 하기 위해 이직한 경우

2) 위 1.의 중대한 귀책사유가 있는 사람이 해고되지 않고 사업주의 권고로 이직한 경우

3) 그 밖에 **정당한 사유**에 해당하지 않는 사유로 이직한 경우

※ **정당한 사유**로 이직한 경우는 다음과 같습니다(「고용보험법 시행규칙」 제101조제2항 및 별표 2).

· 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우

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

√ 임금체불이 있는 경우

√ 소정근로에 대해 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우

√ 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우

√ 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우

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

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

· 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우

· 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우

· 다음의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고 받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우

√ 사업의 양도·인수·합병

√ 일부 사업의 폐지나 업종전환

√ 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소

√ 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경

√ 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우

· 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말함)하게 된 경우

√ 사업장의 이전

√ 지역을 달리하는 사업장으로의 전근

√ 배우자나 부양해야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전

√ 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우

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

· 중대재해(「산업안전보건법」 제2조제2호)가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 않아 같은 재해 위험에 노출된 경우

· 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

· 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함함)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우

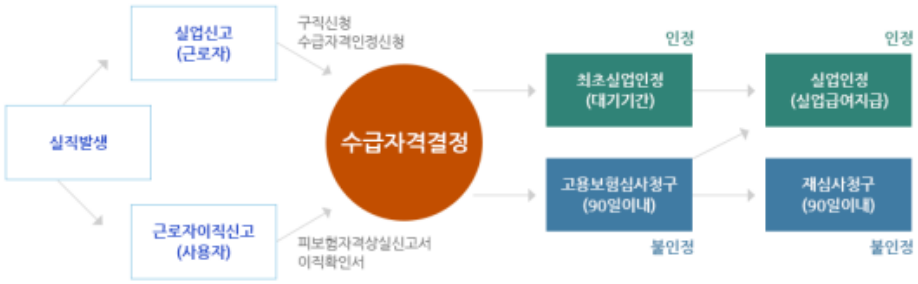
· 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우

· 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우

· 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

2.2. 구직급여 수급신청

2.2.1. 실업의 신고



<출처: 고용복지플러스센터(www.workplus.go.kr)-센터소개-센터에서 하는 일-실업급여>

실업의 신고

실업신고

▪ 구직급여를 받으려면 이직 후 지체없이 고용센터에 출석하여 실업을 신고해야 합니다(「고용보험법」 제42조제1항 본문).

▪ 실업의 신고에는 구직신청과 수급자격의 인정신청이 포함됩니다(「고용보험법」 제42조제2항).

※ 다만, 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호의 재난으로 출석하기 어려운 경우 또는 이에 준하는 경우로서 직업안정기관의 장이 출석이 어렵다고 인정하는 경우에는 「고용정책 기본법」 제15조의2에 따른 고용정보시스템을 통해 신고할 수 있습니다(「고용보험법」 제42조제1항 단서, 「고용보험법 시행규칙」 제82조제1항).

※ “이직(離職)”이란 피보험자와 사업주 사이의 고용관계가 끝나게 되는 것(「고용보험법」 제77조의2제1항에 따른 예술인 및 제77조의6제1항에 따른 노무제공자의 경우에는 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약이 끝나는 것을 말함)을 말합니다(「고용보험법」 제2조제2호).

※ "피보험자"란 다음에 해당하는 사람을 말합니다(「고용보험법」 제2조제1호).

· 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자

· 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자

※ 구직급여 신청기간

Q. 구직급여를 받기 위해서는 언제까지 신청을 해야 하나요?

A. 회사를 그만둔 후 언제까지 구직급여 수급을 신청해야 하는지에 대한 제한은 없지만, 이직일 다음날부터 12개월이 초과하면 소정급여일수가 남아 있더라도 남은 구직급여를 받을 수 없습니다.

따라서 구직급여를 받으려면 회사를 그만두고 바로 거주지 관할 고용센터에서 실업신고를 해야 합니다.

<출처: 고용24(www.work24.go.kr)-고객센터-자주하는 질문>

구직 신청

구직 신청

▪ 실업을 신고하려면 전산망[고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)-채용정보-구직신청]을 통해 구직신청을 해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제61조제1항).

수급자격 인정 신청

수급자격의 인정

▪ 구직급여를 받으려면 고용센터의 장에게 구직급여의 수급 요건을 갖추었다는 사실(이하 “수급자격”이라 함)을 인정해 줄 것을 신청해야 합니다(「고용보험법」 제43조제1항).

수급자격 인정신청서 제출

▪ 구직신청을 한 사람은 수급자격 인정신청서를 자신의 거주지를 관할하는 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제61조제2항 본문, 「고용보험법 시행규칙」 제82조제2항 및 별지 제75호서식).

※ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 고용센터에 수급자격 인정신청서를 제출할 수 있습니다(「고용보험법 시행령」 제61조제2항 단서).

· 취업을 희망하는 지역 관할 고용센터에 제출하려는 경우

· 이직 전 사업장 관할 고용센터에 제출하려는 경우

· 거주지 관할 고용센터보다 교통이 편리하다고 인정되는 인근 지역 관할 고용센터에 제출하려는 경우

국민연금 가입기간 추가 산입 신청

▪ 「국민연금법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따라 직업안정기관의 장에게 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하여 줄 것을 신청하려는 사람은 수급자격 인정 신청을 할 때 수급자격 인정(국민연금 가입기간 추가 산입) 신청서 또는 자영업자 수급자격 인정(국민연금 가입기간 추가 산입) 신청서로 함께 신청해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제107조의2제1항, 제107조의2제2항, 별지 제75호서식 및 별지 제75호의2서식).

수급자격 인정여부 결정

수급자격 인정기준

▪ 수급자격의 인정 신청인이 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에는 마지막에 이직(離職)한 사업을 기준으로 수급자격의 인정 여부가 결정됩니다(「고용보험법」 제43조제3항 본문).

- 피보험자로서 마지막에 이직한 사업에 고용되기 전에 피보험자로서 이직한 사실이 있을 것
- 마지막 이직 이전의 이직과 관련하여 구직급여를 받은 사실이 없을 것

▪ 다만, 마지막 이직 당시 일용근로자로서 피보험 단위기간이 1개월 미만인 사람이 수급자격을 갖추지 못한 경우에는 일용근로자가 아닌 근로자로서 마지막으로 이직한 사업을 기준으로 결정합니다(「고용보험법」 제43조제3항 단서).

※ “일용직근로자”란 1개월 미만 동안 고용되는 사람을 말합니다(「고용보험법」 제2조제6호).

▪ 고용센터의 장은 신청인에 대한 수급자격의 인정 여부를 결정하기 위해 필요하면 신청인이 이직하기 전 사업의 사업주에게 이직확인서의 제출을 요청할 수 있으며, 요청받은 사업주는 이직확인서를 제출해야 합니다(「고용보험법」 제43조제4항).

▪ 구직급여를 지급받기 위해 실업을 신고하려는 사람은 이직하기 전 사업의 사업주에게 피보험 단위기간, 이직 전 1일 소정근로시간 등을 확인할 수 있는 자료의 발급을 요청할 수 있습니다(「고용보험법」 제42조제3항 전단).

둘 이상의 피보험자격 취득 시 수급자격의 인정

▪ 근로자, 예술인, 노무제공자 또는 자영업자인 피보험자로서 서로 다른 둘 이상의 피보험자격을 취득하였다가 이직하여 그 피보험자격을 모두 상실한 사람이 구직급여를 지급받으려는 경우에는 둘 이상의 피보험자격 중 자신이 선택한 피보험자격을 기준으로 수급자격의 인정 여부를 결정합니다(「고용보험법」 제43조의2제1항).

▪ 위에 따라 수급자격을 인정받으려는 사람이 선택한 피보험자격이 가장 나중에 상실한 피보험자격(피보험자격을 동시에 상실한 경우에는 동시에 상실된 피보험자격 모두를 말함)이 아닌 경우에는 가장 나중에 상실한 피보험자격과 관련된 이직사유가 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 경우에만 수급자격을 인정합니다(「고용보험법」 제43조의2제2항 본문).

※ 다만, 직업안정기관의 장이 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 이직하였다고 인정하는 경우에는

수급자격의 제한 사유에 해당하지 않는 것으로 봅니다(「고용보험법」 제43조의2제2항 단서).

수급자격증 발급

▪ 신청인의 구직급여 수급자격이 인정되면, 최초의 실업인정일에 고용센터의 장으로부터 보험 수급자격증(이하 "수급자격증"이라 함)을 발급받습니다(「고용보험법」 제43조제2항, 「고용보험법 시행령」 제62조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제83조제1항 및 별지 제76호서식).

※ 수급자격 인정신청서를 제출한 사람이 구직급여의 수급자격이 인정되지 않는 경우에는 그 신청인은 고용센터의 장으로부터 해당 사실을 수급자격 불인정 통지서를 통해 통지받습니다(「고용보험법 시행령」 제62조제2항, 「고용보험법 시행규칙」 제83조제3항 및 별지 제77호서식).

수급자격증 보관

▪ 수급자격자가 소정급여일수의 일부나 구직급여의 연장지급일수의 일부를 남기고 취업하는 경우에는 수급기간에 재이직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업(이하 "자영업"이라 함)을 그만 두어 그 수급자격에 따른 구직급여를 계속하여 지급받는 경우를 위해 수급자격증을 보관해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제83조제2항).

수급기간 중 새로 수급자격을 인정받은 경우

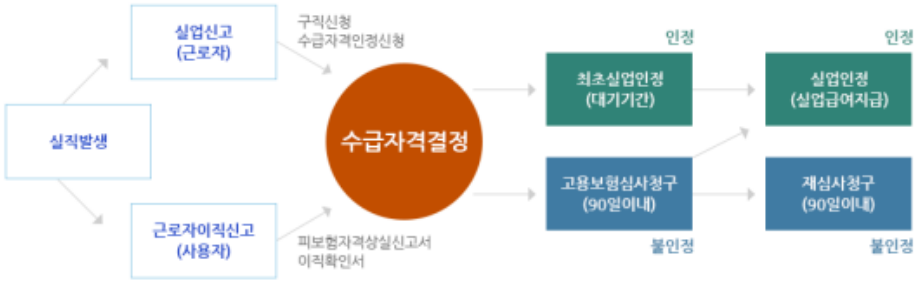
▪ 수급자격자가 수급기간(「고용보험법」 제48조) 또는 연장급여 수급기간(「고용보험법」 제54조제1항)에 새로 수급자격의 인정을 받은 경우에는 새로 인정받은 수급자격을 기준으로 구직급여를 받습니다(「고용보험법」 제43조제5항).

실업인정일의 지정

실업인정일 지정 및 고지

▪ 수급자격 인정신청서를 제출하면 고용센터에 출석하여 실업의 인정을 받아야 할 날을 지정·고지 받습니다(「고용보험법 시행령」 제61조제4항).

2.2.2. 실업의 인정



<출처: 고용복지플러스센터(www.workplus.go.kr)-센터소개-센터에서 하는 일-실업급여>

실업의 인정

"실업의 인정"이란?

▪ "실업의 인정"이란 고용센터의 장이 수급자격자가 실업상태에서 적극적으로 직업을 구하기 위해 노력하고 있다고 인정하는 것을 말합니다.(「고용보험법」 제2조제4호).

▪ 또한, 실업을 인정받은 날에 대해서 구직급여가 지급됩니다(「고용보험법」 제44조제1항).

실업인정의 신청

재취업활동의 신고

▪ 실업의 인정을 받으려는 수급자격자는 실업의 신고를 한 날부터 계산하기 시작하여 1주부터 4주까지의 범위에서 고용센터의 장이 지정한 날(이하 “실업인정일”이라 함)에 출석하여 재취업을 위한 노력을 하였음을 신고해야 합니다(「고용보험법」 제44조제2항 본문).

> ※ 실업인정일의 지정기준에 대한 자세한 내용은 「실업인정 및 재취업지원규정」 제12조제2항에서 확인할 수 있습니다.

실업인정신청서 제출

▪ 수급자격자가 실업의 인정을 받으려면 실업인정일에 신청지 관할 고용센터에 출석하여 실업인정신청서에 직전 실업인정일의 다음날부터 해당 실업인정일까지의 재취업활동 내용을 적은 후 수급자격증 1부를 첨부하여 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제63조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제84조제1호 및 별지 제82호서식).

국민연금 가입기간 추가 산입 신청

▪ 「국민연금법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따라 고용센터의 장에게 구직급여를 받는 기간을 국민연금 가입기간으로 추가 산입하여 줄 것을 신청하려는 사람은 실업의 인정 신청을 할 때 실업인정(국민연금 가입기간 추가 산입) 신청서로 함께 신청해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제107조의2제1항, 제107조의2제2항 및 별지 제82호서식).

실업인정대상기간 중 취업 등의 신고

취업 등의 신고

▪ 수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간(이하 “실업인정대상기간”이라 함) 중에 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 취업한 날 이후 최초의 실업인정일에 제출하는 실업인정신청서에 그 사실을 적어 고용센터에 신고해야 합니다(「고용보험법」 제47조제1항, 「고용보험법 시행령」 제69조제1항 및 「고용보험법 시행규칙」 제92조).

- 1개월간의 소정근로시간을 60시간 이상(1주간의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하는 경우를 포함)으로 정하고 근로를 제공하는 경우
- 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우
- 일용근로자로서 근로를 제공하거나 단기예술인 또는 단기노무제공자로서 노무를 제공하는 경우
- 근로 제공의 대가로 임금 등 어떠한 명칭으로든지 구직급여일액(「고용보험법」 제46조) 이상을 수령하는 경우
- 문화예술용역 관련 계약으로서 월평균소득이 50만원 이상인 문화예술용역 관련 계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
- 노무제공계약으로서 월보수액이 80만원 이상인 노무제공계약을 새로 체결하여 노무를 제공하는 경우
- 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우
- 「소득세법」, 「부가가치세법」 또는 「법인세법」에 따라 사업자등록을 한 경우(사업자등록을 한 경우라도 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 않았음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도

두지 않은 경우는 제외)

▹ 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우

실업의 인정

실업의 인정

▪ 직전 실업인정일의 다음 날부터 그 실업인정일까지의 각각의 날에 대해 실업의 인정을 받습니다(「고용보험법」 제44조제2항 본문)

재취업활동 인정기준

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적극적인 재취업활동을 한 것으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제63조제3항, 「고용보험법 시행규칙」 제87조제1항 본문, 「실업인정 및 재취업지원규정」 제10조제2항·제3항·제4항 및 제18조제3항).

1. 구인업체를 방문하거나 우편·인터넷 등을 이용하여 구인에 응모한 경우
2. 채용관련 행사에 참여하여 채용을 위한 면접에 응한 경우
3. 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우 중 다음의 어느 하나에 해당하는 경우
   1) 「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조에 따라 고용노동부장관의 인정을 받은 훈련과정을 수강하는 경우
   2) 국가 또는 지방자치단체에서 훈련비용의 전부 또는 일부를 지원하는 훈련과정(출결관리가 이루어지는 훈련과정으로 한정)을 수강하는 경우
4. 고용센터에서 실시하는 직업지도 프로그램에 참여한 경우
5. 해당 실업인정일부터 30일 이내에 취업하기로 확정된 경우
6. 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발 훈련시설(법인 포함)이나 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 등에서 재취업을 위해 수강 중인 경우로서 따로 재취업활동이 필요하지 않다고 고용센터의 장이 인정하는 경우
7. 구인업체가 부족한 경우 등 노동시장의 여건상 고용정보의 제공이 어려운 경우로서 직업지도를 위해 필요하다고 판단되어 고용센터의 장이 소개한 사회봉사활동에 참여하는 경우
8. 근로자 채용을 위한 구인광고, 자영업장소 물색 또는 장소계약(가계약 포함), 시장조사활동자료 및 각종 관계기관 협의 등 적극적인 자영업준비활동을 한 경우
9. 고용센터의 지원을 받아 재취업활동에 관한 계획을 수립하는 경우
10. 위 1.부터 9.까지의 사항에 준하는 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우
    1) 고용센터에서 실시하는 직업소개 지시에 응한 경우
    2) 고용센터에서 실시하는 성취프로그램 등 직업지도 및 재취업지원 프로그램(이하 "직업지도등"이라 함) 참여 지시에 응한 경우
    3) 공공·민간의 취업지원기관에서 위 2)의 프로그램에 준하여 실시하는 직업지도등 프로그램(출결관리 가능한 경우에 한함)에 참여한 경우
    4) 고용센터의 직업훈련 지시에 응한 경우(훈련과정을 중도탈락하지 않고 수강하는 경우에는 전체 실업인정대상기간에 대하여 실업인정함)
    5) 실업인정특례자로 인정받은 도서거주자 또는 장애인(자력으로 거동이 곤란한 자로 한정)이 고용센터의 직업소개에

따라 전화 등을 이용하여 구인자와 구직상담을 한 경우

6) 고용노동부장관의 허가를 받은 근로자파견업체에 구직서류를 접수하거나 선원 구인·구직등록기관에 구직자등록을 한 경우(실업인정대상기간 중 접수 또는 등록한 경우로 한정)

7) 일용근로자로 수급자격을 인정받은 자가 실업인정대상기간 중 「고용보험법 시행규칙」 제92조제3호에 따라 근로를 제공하는 경우

8) 고용센터 장의 지시에 따라 실업인정일 이외의 날에 출석하여 직업상담 등의 직업지도에 참여한 경우

9) 위 1)부터 8)까지에 준하는 경우로서 사회통념상 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 구직활동을 하였다고 고용센터의 장이 인정하는 경우

※ **재취업활동 인정 방법**

Q. 적극적인 재취업활동을 인정받기 위해서는 어떤 서류를 제출해야 하나요?

A. 다음과 같은 서류를 제출하여 적극적인 재취업활동을 하였음을 인정받을 수 있습니다.

<구직활동을 증명하는 서류>

사업장을 방문한 경우: 사업체명, 주소, 전화번호, 면접 또는 서류접수 담당자명을 기재하여 제출(예: 명함)

우편을 이용하는 경우: 해당업체에서 사람을 뽑고 있다는 자료(예: 모집모강 복사본), 입사지원서, 등기수령증

팩스를 이용한 경우: 팩스번호, 수취인명, 보낸 날짜와 시간을 기재하여 제출

채용박람회에 참석한 경우: 채용시험이나 면접 등에 참여했다는 것을 증명할 수 있는 자료

<직업훈련을 받았음을 증명하는 자료>

해당 훈련기관에서 발행한 수강증명서를 4주에 한번 제출

<자영업 준비활동을 증명하는 자료>

실업인정일에 자영업활동계획서를 고용센터에 제출

재취업활동계획서에 따라 점포물색, 임대차계약, 시장조사활동, 허가관계 관공서 방문, 근로자 채용을 위한 구인광고에 관한 자료를 제출하여 실업인정 가능

<출처: 고용24(www.work24.go.kr)-고객센터-자주하는 질문>

재취업활동으로 인정되지 않는 경우

▪ 수급자격자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 재취업활동을 하지 않은 것으로 보아 실업이 인정되지 않습니다(「고용보험법 시행규칙」 제87조제2항 및 「실업인정 및 재취업지원규정」 제10조제5항).

1. 임신·출산·육아·노약자의 간호, 그 밖의 가사상의 이유로 이직(離職)한 사람 중 그 이직 원인이 아직 소멸되었다고 보기 어려운 경우
2. 질병·부상 등 정신적·육체적 조건으로 통상 취업이 곤란하다고 인정되는 경우

3. 휴업급여의 지급 대상이 되는 경우(「산업재해보상보험법」 제52조)

4. 고용센터의 장이 미리 지정하여 준 직업소개나 직업지도를 위한 출석일에 정당한 사유 없이 출석하지 않은 경우(출석하지 않은 기간으로 한정)

5. 위 1.부터 4.까지에 준하는 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

1) 동일 사업장만을 반복하여 구직활동을 하는 경우

2) 전화나 인터넷 등으로 구인처를 탐문만 하는 경우

3) 수급자격자의 경력·연령·기능 및 노동시장상황 등을 고려할 때 수용이 거의 불가능한 근로조건만을 고집하는 경우

4) 자영업 준비활동의 경우 준비활동이 아닌 반복적으로 자영업을 위한 장소물색이나 시장조사만을 행하는 경우

5) 「방문판매 등에 관한 법률」에 따른 사업이나 사업을 수행하는 자를 위한 훈련·교육 및 보험대리점 개설이나 보험모집인(생활설계사 등)을 위한 훈련·교육을 수강하는 외에는 별도의 자영업 준비활동을 하지 않는 경우(다만, 수급기간 중 1회의 훈련·교육은 그 기간을 재취업활동을 한 것으로 봄)

6) 구인공고의 직종·경력·학력·자격증 필수 여부 등과 수급자의 구직신청서내용이 현저히 다르게 재취업 활동을 한 경우

7) 고용센터의 장이 지시한 구직활동 등 재취업활동을 정당한 사유 없이 이행하지 않은 경우

8) '구인 없는 사업장'의 명함만 제출하는 경우(다만, 구인공고가 없는 사업장에서 지인소개 등을 받은 경우에는 해당 사업장의 면접확인서를 제출받아 재취업활동 인정 여부를 결정할 수 있음)

9) 그 밖에 1)부터 8)까지에 준하는 경우

※ 실업인정을 신청할 때, 근로 등의 제공사실을 신고하지 않거나 재취업 활동의 내용을 사실과 다르게 신고한 경우에는 구직급여의 수급이 제한될 수 있으며, 이에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <구직급여-구직급여 수급-구직급여의 수급·수급유예·수급정지>에서 확인할 수 있습니다.

2.2.3. 실업인정의 특례

직업능력개발 훈련 등 수강자에 대한 실업인정 특례

직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자의 실업인정

▪ 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자(직업능력개발 훈련 등의 기간이 28일 미만인 사람은 제외)에 대한 실업은 그 훈련기관을 관할하는 고용센터의 장(이하 "훈련기관 관할 고용센터의 장"이라 함)이 월 1회 지정한 날에 그 이전 1개월간의 각각의 날(이미 실업인정의 대상이 된 날은 제외)에 대해 인정합니다(「고용보험법」 제44조제2항제1호 및 「고용보험법 시행규칙」 제85조제1항).

▪ 훈련기관 관할 고용센터의 장은 직업능력개발 훈련 등의 대상자로 선발된 수급자격자에게 실업을 인정받아야 할 날(이하 "실업인정일"이라 함)을 정하여 알려야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제85조제2항).

▪ 직업능력개발 훈련 등의 기간에 대한 마지막 실업인정일이 그 훈련의 종료일과 다른 경우에는 그 훈련의 종료일을 실업인정일로 정하여 알릴 수 있고, 이 경우 훈련기관 관할 고용센터의 장은 직전 실업인정일 다음 날부터 훈련종료일까지의 각각의 날에 대하여 실업을 인정해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제85조제3항).

실업인정의 신청

▪ 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자가 실업을 인정받으려면 다음의 서류를 훈련기관 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제85조제4항, 별지 제82호서식 및 별지 제83호서식).

- 실업인정신청서
- 수급자격증
- 직업능력개발 훈련 등의 실시기관이 발급하는 직업능력개발 훈련 등 수강증명서(이하 “수강증명서”라 함)

▪ 직업능력개발 훈련 등을 받는 수급자격자가 직업능력개발 훈련 등으로 인해 고용센터에 출석하는 것이 적당하지 않다고 인정되면 그 대리인이 위의 서류를 제출할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제85조제5항).

대량실업 등에 따른 실업인정 특례

대량실업 등의 사유가 발생한 수급자격자의 실업인정

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우의 수급자격자(「고용보험법 시행규칙」 제85조를 적용받는 수급자격자는 제외)에 대한 실업의 인정은 고용센터의 장이 4주간에 1회를 하고, 그 이전 4주간의 각각의 날에 대해 실업을 인정합니다(「고용보험법」 제44조제2항제2호, 「고용보험법 시행령」 제64조 및 「고용보험법 시행규칙」 제86조제2항).

- 천재지변이 발생한 경우
- 월간 구직급여 수급자격의 인정을 신청한 사람의 수를 매월 말일의 피보험자수로 나누어 얻은 비율이 연속하여 2개월간 100분의 1을 초과하는 경우
- 특별연장급여(「고용보험법」 제53조)의 지급이 결정된 경우

> ※ "피보험자"란 다음에 해당하는 사람을 말합니다(「고용보험법」 제2조제1호).
>
> · 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자
>
> · 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자

실업인정일 변경에 따른 실업인정 특례

실업인정일의 변경을 신청하는 수급자격자의 실업인정

▪ 다음의 사유로 실업인정일의 변경을 신청하려는 수급자격자는 실업인정일 변경 신청서에 그 사유를 적어 제출해야 합니다(「고용보험법」 제44조제2항제3호, 「고용보험법 시행령」 제65조제1호부터 제4호까지, 「고용보험법 시행규칙」 제88조제1항 전단 및 별지 제79호서식).

- 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일에 고용센터에 출석할 수 없는 사람으로서 실업인정일의 전일까지 신청지 관할 고용센터에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람
- 취업 또는 구인자와의 면접이나 그 밖의 부득이한 사유로 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 사람으로서 해당 사유가 없어진 날부터 14일 이내에 신청지 관할 고용센터에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람

- 7일 이상 계속적으로 취업하여 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 사람으로서 취업일을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 취업한 날부터 2개월 이내에 우편, 팩스 또는 정보통신망 등을 이용하여 실업의 인정을 신청한 사람(다만, 실업의 인정을 신청한 날 현재 피보험자격의 취득신고가 되어 있는 경우에는 취업일을 증명할 수 있는 서류의 첨부를 생략할 수 있음)

- 수급자격자의 착오로 실업인정일에 고용센터에 출석할 수 없었던 사람으로서 해당 실업인정일부터 14일 이내에 출석하여 실업인정일의 변경을 신청한 사람(해당 수급자격자의 수급기간 내에 한 번만 인정함)

고용센터가 실업인정일의 변경을 인정하는 수급자격자의 실업인정

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 고용센터의 장이 실업인정일을 변경하는 것이 적당하다고 인정하여 실업인정일을 변경할 때에는 변경된 실업인정일을 그 수급자격자에게 미리 알려야 합니다(「고용보험법」 제44조제2항제3호, 「고용보험법 시행령」 제65조제5호 및 「고용보험법 시행규칙」 제88조제2항).

- 수급기간이 종료된 경우

- 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 관공서의 공휴일인 경우

- 그 밖에 부득이한 사정이 있는 경우

실업인정일 변경에 따른 실업인정 기준

▪ 실업인정일이 변경된 수급자격자에 대한 실업인정은 다음의 기준에 따릅니다(「고용보험법 시행규칙」 제88조제3항 본문).

- 변경된 실업인정일에는 직전 실업인정일의 다음 날부터 변경된 실업인정일까지의 각각의 날에 대해 실업을 인정할 것

- 변경된 실업인정일 직후의 실업인정일에는 변경된 실업인정일의 다음 날부터 고용센터의 장이 지정한 실업인정일까지의 각각의 날에 대해 실업을 인정할 것

▪ 다만, 7일 이상 계속적으로 취업하여 실업인정일 또는 그 전일까지 출석할 수 없었던 사람으로서 취업일자를 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 취업한 날부터 2개월 이내에 실업의 인정을 신청한 사람이 실업인정일의 변경을 신청한 경우(「고용보험법 시행령」 제65조제3호)에는 직전 실업인정일의 다음 날부터 취업한 날의 전날까지의 각각의 날에 대해 실업을 인정합니다(「고용보험법 시행규칙」 제88조제3항 단서).

실업급여 처분 취소·변경에 따른 실업인정 특례

실업급여에 관한 처분이 취소·변경된 수급자격자의 실업인정

▪ 심사·재심사 또는 소송에 의하거나 고용센터의 장의 직권에 따라 실업급여에 관한 처분이 취소·변경된 수급자격자에 대한 실업인정은 다음의 기준에 따르고, 재취업활동에 대한 확인은 생략할 수 있습니다(「고용보험법」 제44조제2항제3호, 「고용보험법 시행령」 제65조제6호 및 「고용보험법 시행규칙」 제88조제4항).

- 실업인정에 관한 처분이 취소·변경된 경우에는 취소·변경된 처분에 따른 실업인정기간의 각각의 날에 대하여 실업을 인정할 것

- 수급자격에 관한 처분이 취소·변경된 경우에는 취소·변경된 처분에 따라 수급자격이 인정된 날부터 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것

- 부정행위에 따른 급여의 지급 제한에 관한 처분이 취소·변경된 경우에는 취소·변경된 처분에 따라 급여의 지급 제한이 해제된 날을 포함하여 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것[다만, 그 실업의 인정을 받으려는 기간에 대한 급여의 지급이 제한된 경우에는 취소·변경된 처분에 따라 해제된 지급 제한기간 동안 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것]

▸ 훈련 거부 등에 따른 급여의 지급 제한에 관한 처분이 취소·변경된 경우에는 취소·변경된 처분에 따라 해제된 급여의 지급 정지기간 동안 실업하고 있었던 날에 대하여 실업을 인정할 것

섬 지역 거주자 등에 대한 실업인정 특례

섬 지역 거주자 등에 대한 실업인정 특례의 신청

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 실업인정의 특례를 신청하려는 수급자격자는 최초 실업인정일 이후에 실업인정특례 신청서에 그 사유를 적어 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법」 제44조제2항제3호, 「고용보험법 시행령」 제65조제8호·제9호·제10호, 「고용보험법 시행규칙」 제89조제1항 전단 및 별지 제84호서식).

1. 섬 지역(제주특별자치도 본도 및 방파제 또는 교량 등으로 육지와 연결된 섬은 제외)에 거주하는 사람으로서 실업인정의 특례를 신청한 사람
2. 정보통신망을 통하여 직접 재취업활동 및 소득발생 여부를 신고할 수 있다고 고용센터의 장이 인정하는 사람
3. 다음 모두에 해당하는 사람으로서 실업인정의 특례를 신청한 사람

√ 해외에서의 재취업활동을 위하여 해외 체류 예정이거나 해외 체류 중인 사유로 실업인정일 또는 그 전일까지 고용센터에 출석할 수 없을 것

√ 고용센터의 장에게 해외에서의 재취업활동에 관한 계획을 제출하여 확인을 받을 것

▪ 위 3.에 따라 실업인정의 특례를 신청하려는 수급자격자는 위의 실업인정특례 신청서(해외재취업활동계획을 포함)를 제출할 때 사증 사본 등 해외에서의 재취업활동을 위해 해외 체류 예정임을 증명하는 서류를 첨부하여 제출하고, 출국일 전일까지 실업인정의 특례를 인정받아야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제89조제2항 및 별지 제84호서식).

▪ 실업인정의 특례를 인정받아 해외에서 체류 중인 수급자격자가 고용노동부장관이 정하는 기간을 초과하여 해외에 체류하려는 경우에는 실업인정특례 신청서를 다시 제출하여 실업인정의 특례를 인정받아야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제89조제3항 및 별지 제84호서식).

▪ 수급자격자는 실업인정 특례의 신청 사유가 없어지면 지체 없이 이를 신청지 관할 고용센터에 신고해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제89조제4항).

▪ 신청인은 고용센터의 장으로부터 실업인정특례 인정(불인정) 통지서에 따라 그 인정 여부를 통지받고, 실업인정의 특례가 적용되는 수급자격자는 실업인정일이나 실업인정을 신청할 수 있는 기간을 안내받습니다(「고용보험법 시행규칙」 제89조제5항 및 별지 제85호서식).

실업인정의 신청

▪ 위의 경우에 해당하는 수급자격자에 대한 실업인정은 신청지 관할 고용센터의 장이 지정한 기간에 우편, 팩스 또는 정보통신망을 이용하여 그 지정한 기간의 각각의 날에 대해 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제89조제6항).

▪ 위 1.의 섬 지역 거주자에 대한 실업인정의 특례에 따라 실업인정을 받으려는 수급자격자는 실업인정신청서를 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제89조제7항 및 별지 제82호서식).

▪ 위 2.의 인터넷을 통한 실업인정을 받으려는 수급자격자 또는 위 3.의 해외 체류 예정 또는 해외 체류 중인 수급자격자는 신청지 관할 고용센터의 장이 지정한 날에 「전자서명법」 제2조제6호에 따른 인증서 등을 활용하여 인터넷에 직접 재취업활동 및 소득발생 여부를 성실히 신고해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제89조제8항).

증명서 제출에 따른 실업인정 특례

질병·부상, 면접 등으로 실업인정일에 출석할 수 없었던 경우 실업인정의 신청

▪ 수급자격자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 실업의 인정을 받으려면 그 사유가 없어진 후 14일 이내에 신청지 관할 고용센터에 출석하여 실업인정신청서에 수급자격증과 다음과 같이 출석할 수 없었던 사유를 적은 증명서를 첨부하여 제출해야 합니다(「고용보험법」 제44조제3항제1호·제2호·제4호, 「고용보험법 시행령」 제66조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제90조 및 별지 제82호서식)

- 질병이나 부상으로 고용센터에 출석할 수 없었던 경우로서 그 기간이 계속하여 7일 미만인 경우
  - √ 질병이나 부상의 상태와 명칭, 초진과 완치 연월일을 적은 의사나 그 밖에 진료를 담당한 사람의 증명서
- 고용센터의 직업소개에 따른 구인자와의 면접 등으로 고용센터에 출석할 수 없었던 경우
  - √ 구인자의 이름과 주소(법인의 경우에는 법인의 명칭과 주된 사무소의 소재지), 면접 일시를 적은 구인자의 증명서
- 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유로 고용센터에 출석할 수 없었던 경우
  - √ 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유와 그 기간, 수급자격자가 관할 고용센터에 출석할 수 없었던 기간을 적은 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말함)의 증명서나 고용센터의 장이 적당하다고 인정하는 사람의 증명서

직업능력개발 훈련으로 실업인정일에 출석할 수 없었던 경우 실업인정의 신청

▪ 수급자격자가 고용센터의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위해 고용센터에 출석할 수 없었던 경우에 실업의 인정을 받으려면 직접 또는 대리인을 통해 실업인정신청서에 수급자격증과 직업능력개발 훈련 등 수강증명서를 첨부하여 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법」 제44조제3항제3호, 「고용보험법 시행령」 제66조제3항, 「고용보험법 시행규칙」 제91조, 별지 제82호서식 및 별지 제83호서식).

2.3. 구직급여 수급

2.3.1. 구직급여 수급일수

구직급여 수급기간

"수급기간"이란?

▪ “수급기간”이란 구직급여의 수급자격과 관련된 이직(離職)일의 다음 날부터 계산하기 시작해서 12개월의 기간을 말합니다(「고용보험법」 제48조제1항).

구직급여 수급기간의 연기

수급기간의 연기사유

▪ 12개월의 수급기간 중 다음의 사유로 취업할 수 없는 사람이 그 사실을 수급기간에 고용센터에 신고한 경우에는 12개월의 기간에 그 취업할 수 없는 기간을 가산한 기간(4년을 넘을 때에는 4년)에 소정급여일수를 한도로 하여 구직급여를 받습니다[「고용보험법」 제48조제2항, 「고용보험법 시행령」 제70조, 「고용보험법 시행규칙」 제92조의2 및 「고용보험법 시행규칙」(고용노동부령 제283호) 부칙 제2조].

- 임신·출산·육아
- 본인의 질병이나 부상(「고용보험법」 제63조에 따라 상병급여를 받은 경우의 질병이나 부상은 제외)
- 배우자의 질병이나 부상
- 배우자의 국외발령 등에 따른 동거 목적의 거소 이전
- 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병이나 부상

- 「병역법」에 따른 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행(「형법」 또는 직무와 관련된 법률을 위반하여 금고 이상의 형을 선고받은 경우에 해당하여 수급자격이 없는 자는 제외)
- 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각 경보 발령(심각 경보 기간 중 이직한 사람에 대해서도 적용됨)

수급기간 연기 신청

▪ 취업할 수 없는 사실을 신고하려는 사람은 직접 또는 대리인을 통하여 수급기간 내에 수급기간 연기사유 신고서에 수급자격증(수급자격증을 발급 받은 경우로 한정)을 첨부하여 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제71조제1항 본문, 「고용보험법 시행규칙」 제93조제1항 및 별지 제86호서식).

▪ 다만, 천재지변, 「병역법」에 따른 병역의무 이행, 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 30일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제71조제1항 단서).

> ※ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 최초 요양일에 수급기간 연기신고를 한 것으로 봅니다(「고용보험법」 제48조제3항).
>
> · 「산업재해보상보험법」 제40조에 따른 요양급여를 받는 경우
>
> · 질병 또는 부상으로 3개월 이상의 요양이 필요하여 이직하였고, 이직 기간 동안 취업활동이 곤란하였던 사실이 요양기간과 부상·질병상태를 구체적으로 밝힌 주치의사의 소견과 요양을 위해 이직하였다는 사업주의 의견을 통하여 확인된 경우

수급기간 연기 통지

▪ 연기 신청이 수급기간의 연기사유로 인정되면 신청인은 고용센터의 장으로부터 수급기간 연기통지서를 받고, 필요한 사항이 적힌 수급자격증을 돌려받습니다(「고용보험법 시행령」 제71조제3항, 「고용보험법 시행규칙」 제93조제2항 및 별지 제87호서식).

수급기간 연기사유 변경 등의 신고

▪ 수급기간 연기 통지를 받은 사람이 그 수급기간 연기 사유가 없어지거나 수급기간 연기신청서에 적은 내용 중 수급기간 연기기간의 변경이 있는 경우에는 지체 없이 해당 사실을 신청지 관할 고용센터에 신고하고 수급기간 연기사유 변경 등 신고서에 수급기간 연기통지서 및 수급자격증을 첨부하여 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제71조제4항, 「고용보험법 시행규칙」 제93조제3항, 제4항 및 별지 제86호서식).

구직급여 소정급여일수

소정급여일수란?

▪ "소정급여일수"란 하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날을 말합니다(「고용보험법」 제50조제1항 전단).

소정급여일수의 산정

▪ 소정급여일수는 대기기간이 끝난 다음날부터 계산하기 시작하여 피보험기간과 연령에 따라 다음에서 정한 일수가 되는 날까지로 합니다(「고용보험법」 제50조제1항 후단 및 별표 1).

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

※ **구직급여 대기기간**

Q. 구직급여 수급자격을 인정받으면 바로 실업인정을 신청하여 구직급여를 받을 수 있나요?

A. 실업의 신고일부터 계산을 시작해서 7일 동안은 대기기간으로 보아 구직급여를 받을 수 없습니다(「고용보험법」 제49조제1항 본문).

다만, 최종 이직 당시 건설일용근로자였던 사람에 대해서는 실업의 신고일부터 계산해서 구직급여를 지급합니다(「고용보험법」 제49조제1항 단서).

2.3.2. 구직급여 수급액

구직급여 총 수급액 = 구직급여일액(기초일액 X 60%) X 소정급여일수

기초일액의 산정

평균임금에 따른 기초일액

▪ 기초일액은 수급자격의 인정(「고용보험법」 제43조제1항)과 관련된 마지막 이직(離職) 당시 산정된 평균임금으로 합니다(「고용보험법」 제45조제1항 본문).

▹ 다만, 마지막 이직일 이전 3개월 이내에 피보험자격을 취득한 사실이 2회 이상인 경우에는 마지막 이직일 이전 3개월간(일용근로자의 경우에는 마지막 이직일 이전 4개월 중 최종 1개월을 제외한 기간)에 그 근로자에게 지급된 임금 총액을 그 산정의 기준이 되는 3개월의 총 일수로 나눈 금액을 기초일액으로 합니다(「고용보험법」 제45조제1항 단서).

※ "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금(사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품)의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호·제6호).

통상임금에 따른 기초일액

▪ 수급자격의 인정과 관련된 마지막 이직 당시 산정된 평균임금이 「근로기준법」에 따른 그 근로자의 통상임금보다 적을 경우에는 그 통상임금액을 기초일액으로 합니다(「고용보험법」 제45조제2항 본문).

▹ 다만, 마지막 사업에서 이직 당시 일용근로자였던 사람의 경우에는 평균임금을 기초일액으로 합니다(「고용보험법」 제45조제2항 단서).

※ "통상임금"이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말합니다(「근로기준법 시행령」 제6조제1항).

기준보수에 따른 기초일액

▪ 평균임금 또는 통상임금에 따라 기초일액을 산정하는 것이 곤란한 경우와 보험료를 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제3조에 따른 기준보수를 기준으로 낸 경우에는 기준보수를 기초일액으로 합니다(「고용보험법」 제45조제3항 본문).

▹ 다만, 보험료를 기준보수로 낸 경우에도 평균임금과 통상임금에 따라 산정한 기초일액이 기준보수보다 많은 경우에는 평균임금과 통상임금을 기초일액으로 합니다(「고용보험법」 제45조제3항 단서).

※ "보수"란 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 근로소득을 뺀 금액을 말합니다(「고용보험법」 제2조제5호 본문 및 「고용보험법 시행령」 제1조의2).

※ "기준보수"란 「근로자의 기준보수 고시」에서 정한 금액을 말합니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제3조제1항).

※ 기초일액의 산정에 필요한 자세한 내용은 「급여기초임금일액 산정규정」에서 확인할 수 있습니다.

기초일액의 상·하한

기초일액의 상한

▪ 평균임금·통상임금·기준보수에 따라 산정된 기초일액이 11만3500원을 초과하는 경우에는 11만3500원을 기초일액으로 합니다(「고용보험법」 제45조제5항 및 「고용보험법 시행령」 제68조제1항).

기초일액의 하한

▪ 평균임금·통상임금·기준보수에 따라 산정된 기초일액이 그 수급자격자의 이직 전 1일 소정근로시간에 이직일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액을 곱한 금액(이하 "최저기초일액"이라 함)보다 낮은 경우에는 최저기초일액을 기초일액으로 합니다. 이 경우 이직 전 1일 소정근로시간은 고용노동부령으로 정하는 방법에 따라 산정합니다(「고용보험법」 제45조제4항).

> ※ 2026년 최저임금액은 10,320원입니다(「2026년 적용 최저임금 고시」 제1호).

구직급여일액의 산정

구직급여일액의 계산

▪ 구직급여일액은 다음의 구분에 따른 금액으로 합니다(「고용보험법」 제46조제1항).

- 기초일액이 평균임금·통상임금·기준보수 및 기초일액의 상한에 따라 산정된 경우 : 기초일액 X 100분의 60
- 기초일액이 최저기초일액에 따라 산정된 경우 : 기초일액 X 100분의 80(이하 "최저구직급여일액"이라 함)

구직급여일액의 상·하한

구직급여일액의 상한

▪ 평균임금·통상임금·기준보수에 따라 산정된 기초일액이 11만3500원을 초과하는 경우에는 11만3500원을 기초일액으로 하고 있으며, 구직급여일액은 기초일액 상한인 11만3500원의 100분의 60을 곱한 금액인 6만8100원을 초과할 수 없습니다(「고용보험법」 제45조제5항, 제46조제1항제1호 및 「고용보험법 시행령」 제68조제1항).

구직급여일액의 하한

▪ 평균임금·통상임금·기준보수에 따라 산정된 기초일액에 100분의 60을 곱하여 산정된 구직급여일액이 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 합니다(「고용보험법」 제46조제2항).

2.3.3. 구직급여 수급·수급유예·수급정지

구직급여의 수급

구직급여 수급기간의 한도

▪ 구직급여는 「고용보험법」에 따로 규정이 있는 경우 외에는 그 구직급여의 수급자격과 관련된 이직일의 다음 날부터 계산하기 시작하여 12개월 내에 소정급여일수를 한도로 하여 받습니다(「고용보험법」 제48조제1항).

구직급여 수급방법

▪ 구직급여는 수급자격자가 지정한 금융기관의 계좌(구직급여를 실업급여수급계좌로 받으려는 경우에는 실업급여수급계좌를 말함, 이하 같음)에 실업의 인정을 받은 일수분이 입금됩니다(「고용보험법」 제56조제1항 및 「고용보험법 시행령」 제75조제2항).

계좌 신고

▪ 수급자격자는 신청지 관할 고용센터에 출석하는 최초의 실업인정일에 구직급여를 받기 원하는 금융기관과 계좌를 실업인정신청서에 기재하여 신고해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제75조제1항 전단, 「고용보험법 시행규칙」 제99조 및 별지 제82호서식).

구직급여의 수급

▪ 수급자격자가 구직급여를 신청하는 경우에는 수급자격자 명의의 지정된 계좌(이하 "실업급여수급계좌"라 함)로 입금받게 됩니다. 다만, 정보통신장애나 그 밖에 다음의 모두에 해당하는 사유로 실업급여를 실업급여수급계좌로 이체받을 수 없을 때에는 해당 실업급여 금액을 수급자격자에게 직접 현금으로

지급받을 수 있습니다(「고용보험법」 제37조의2제1항, 「고용보험법 시행령」 제58조의2제1항·제2항 및 제65조제8호).

- 수급자격자가 도서지역(제주특별자치도 본도 및 방파제 또는 교량 등으로 육지와 연결된 도서는 제외)에 거주하며 실업인정의 특례를 신청한 사람으로 금융기관을 이용할 수 없는 지역에 거주하는 사람일 것
- 위의 사유로 실업급여의 신청일부터 14일 이내에 수급자격자에게 금융기관을 통하여 실업급여를 지급하는 것이 불가능할 것

수급기간 연장에 따른 구직급여의 수급유예

수급기간 연장에 따른 구직급여 수급유예

- 수급자격자가 소정급여일수 내에 임신·출산·육아 등의 사유로 수급기간을 연장한 경우에는 그 기간만큼 구직급여 수급이 유예됩니다(「고용보험법」 제50조제2항).

> ※ 수급기간 연장에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <구직급여-구직급여 수급-구직급여 수급일수>에서 확인할 수 있습니다.

훈련 거부 등에 따른 구직급여의 수급정지

훈련 거부 등에 따른 구직급여의 수급정지 대상

- 수급자격자가 다음의 어느 하나에 해당하면 구직급여의 수급이 정지됩니다(「고용보험법」 제60조제1항 본문).
  - 고용센터의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하는 경우
  - 고용센터의 장이 지시한 직업능력개발훈련 등을 거부하는 경우
- 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 정당한 사유가 있는 경우에는 구직급여의 수급이 정지되지 않습니다(「고용보험법」 제60조제1항 단서).
  - 소개된 직업 또는 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시된 직종이 수급자격자의 능력에 맞지 않는 경우
  - 취직하거나 직업능력개발 훈련 등을 받기 위해 주거의 이전이 필요하나 그 이전이 곤란한 경우
  - 소개된 직업의 임금 수준이 같은 지역의 같은 종류의 업무 또는 같은 정도의 기능에 대한 통상의 임금 수준에 비하여 100분의 20 이상 낮은 경우 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 해당하는 경우
  - 그 밖에 정당한 사유가 있는 경우

직업 지도 거부에 따른 구직급여의 수급정지 대상

- 수급자격자가 정당한 사유 없이 고용센터의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하는 경우 구직급여의 수급이 정지됩니다(「고용보험법」 제60조제2항).

> ※ 정당한 사유의 인정 기준에 자세한 내용은 「실업인정 및 재취업지원규정」 제15조제6항·제7항·제8항에서 확인할 수 있습니다.

수급정지의 사전고지

▪ 고용센터의 장은 고용센터의 장이 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 지시된 직업능력개발훈련 또는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하는 사람에게 구직급여가 정지될 수 있음을 구직급여 지급정지 사전고지서에 따라 알려야 합니다(「고용보험법 시행령」 제79조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제103조제1항 및 별지 제91호서식).

급여의 수급정지

▪ 고용센터의 장은 위의 사전고지에도 불구하고 취직, 직업능력개발훈련 등을 두 번 이상 거부하는 경우에는 구직급여의 지급을 정지해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제79조제2항).

▪ 고용센터의 장이 구직급여의 지급을 정지할 때에는 다음번 실업인정일의 전일까지 지급정지의 사유·기간 등을 구직급여 지급 정지 결정 통지서에 따라 구직급여 수급자격자에게 알려야 합니다(「고용보험법 시행령」 제79조제3항, 「고용보험법 시행규칙」 제103조제2항 및 별지 제92호서식).

▪ 수급정지기간에 대하여는 실업을 인정하지 않습니다(「고용보험법 시행령」 제79조제3항).

수급정지 기간

▪ 구직급여의 수급정지 기간은 다음과 같습니다(「고용보험법」 제60조제4항 및 「직업능력개발 훈련 거부 등에 따른 구직급여 지급 정지기간 고시」).

- 직업소개·직업지도를 거부하는 경우 : 거부한 날부터 2주
- 직업능력개발훈련을 거부하는 경우 : 거부한 날부터 4주

2.4. 구직급여 연장

2.4.1. 훈련연장급여

훈련연장급여

"훈련연장급여"란?

▪ “훈련연장급여”란 고용센터의 장이 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시한 경우에 수급자격자가 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간 중 실업의 인정을 받은 날에 대해 소정급여일수를 초과하여 받을 수 있는 연장된 구직급여를 말합니다(「고용보험법」 제51조제2항).

훈련연장급여의 수급

직업능력개발 훈련 등의 지시 대상

▪ 다음의 요건을 모두 갖춘 수급자는 수급자격자의 연령·경력 등을 고려할 때 재취업을 위해 직업능력개발 훈련 등이 필요하면 고용센터의 장으로부터 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시받을 수 있습니다(「고용보험법」 제51조제1항·제3항 및 「고용보험법 시행규칙」 제94조제1항).

- 직업능력개발 훈련을 받으면 재취업을 하기가 쉽다고 인정될 것
- 「국가기술자격법」 제13조에 따른 기술자격증이 없거나 기술자격증이 있는 경우에도 그 기술에 대한 노동시장의 수요가 급격히 감소했을 것
- 최근 1년간 직업능력개발 훈련을 받지 않았을 것
- 실업의 신고일부터 고용센터의 장의 직업소개 또는 직업상담(심층상담 또는 집단상담만 해당)에 3회 이상 응했으나 취업되지 않았을 것

▪ 고용센터의 장은 위에도 불구하고 다음의 어느 하나의 경우에 해당하는 수급자격자가 직업능력개발 훈련을 받으면 재취업을 하기가 쉽다고 인정될 요건을 갖춘 경우 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제94조제1항제1호 및 제2항 본문).

※ 다만, 6개월 이상의 직업능력개발 훈련 등을 받도록 지시하거나 2개 이상의 직업능력개발 훈련 등을 연속하여 받도록 지시하는 경우에는 그렇지 않습니다(「고용보험법 시행규칙」 제94조제2항 단서).

▸ 고용노동부장관이 지정·고시하는 업종에 종사하다 이직한 경우

▸ 고용노동부장관이 지정·고시하는 지역에 거주하거나 이직 당시 근로하던 사업장 소재지가 그 지역인 경우

훈련연장급여의 수급기간

▪ 훈련연장급여의 수급 기간은 2년을 한도로 합니다(「고용보험법」 제51조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제72조).

▪ 훈련연장급여를 받는 경우에 그 수급자격자의 수급기간은 그 수급자격자의 수급기간에 연장되는 구직급여일수를 더하여 산정한 기간으로 합니다(「고용보험법」 제54조제1항).

훈련연장급여의 구직급여일액

▪ 훈련연장급여의 구직급여일액은 해당 수급자격자의 구직급여일액의 100분의 100으로 합니다(「고용보험법」 제54조제2항).

▪ 산정된 구직급여일액이 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 합니다(「고용보험법」 제54조제3항).

훈련연장급여의 수급방법

▪ 고용센터의 장은 훈련연장급여를 지급하려면 미리 수급자격자에게 그 사실을 알리고 해당 급여를 지급하는 경우에 실업인정일 등을 수급자격증에 적어 내주어야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제96조).

훈련연장급여 수급의 조정

훈련연장급여의 상호조정

▪ 훈련연장급여는 그 수급자격자가 지급받을 수 있는 구직급여의 지급이 끝난 후에 지급됩니다(「고용보험법」 제55조제1항).

▪ 훈련연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 그 훈련연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 개별연장급여 및 특별연장급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제55조제2항).

직업능력개발 훈련 등의 실시

직업능력개발 훈련지시

▪ 고용센터의 장은 그 직업능력개발 훈련과정이 시작되기 전에 직업능력개발 훈련지시를 해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제94조제3항).

▪ 직업능력개발 훈련지시에 따라 직업능력개발 훈련을 받는 경우 훈련기관 소재지 관할 고용센터의 장은 그 수급자격자의 훈련 출석상황을 매월 점검해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제94조제4항 전단).

▪ 훈련기관 소재지 관할 고용센터의 장은 그 수급자가 부상·질병이나 그 밖의 정당한 사유 없이 매월 실제로 출석한 날이 출석해야 할 날의 100분의 80 미만이면 직업능력개발 훈련을 지시한 고용센터에 이를 알려야 하며, 통지를 받은 고용센터의 장은 직업능력개발 훈련지시 철회 통지서에 따라 직업능력개발 훈련지시를 철회해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제94조제4항 후단 및 별지 제88호서식).

▪ 직업능력개발 훈련은 대상자의 재취업의 용이성과 지역별 특성을 고려하여 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발 훈련시설(법인 포함), 「고등교육법」에 따른 학교, 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 또는 「평생교육법」에 따른 평생교육기관에서 실시하는 훈련을 대상으로 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제94조제5항).

▪ 직업능력개발 훈련 등을 지시할 때에는 다음에 해당하는 자를 우선 고려해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제94조제6항 및 「구직급여 수급자 중 직업능력개발 훈련지시 우선 고려대상자 고시」).

1. 급여기초임금일액과 본인 및 배우자의 재산 합계액이 「개별연장급여 지급을 위한 임금 및 재산기준 고시」의 기준에 해당하는 사람으로서 최종 이직 전 18개월 중 6개월 이상을 「고용보험법」 제27조제2항 각 호에 해당하는 근로자로 가구주의 지위에 있는 사람
2. 중증장애인(「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호 및 「장애인고용촉진 및 직업재활법 시행령」 제4조)
3. 통상변화대응지원근로자(「통상환경변화 대응 및 지원 등에 관한 법률」 제11조) 또는 통상피해지원근로자(「통상환경변화 대응 및 지원 등에 관한 법률」 제15조)로 지정을 받은 사람으로서 이직한 사람
4. 그 밖에 위 1.부터 3.까지의 규정에 준하는 사람으로서 고용센터의 장이 필요하다고 인정하는 사람

2.4.2. 개별연장급여

개별연장급여

"개별연장급여"란?

▪ "개별연장급여"란 취업이 특히 곤란하고 생활이 어려운 수급자격자로서 일정한 요건을 갖춘 경우에 실업의 인정을 받은 날에 대해 소정급여일수를 초과하여 받을 수 있는 연장된 구직급여를 말합니다(「고용보험법」 제52조제1항).

개별연장급여의 수급

개별연장급여의 수급대상

▪ 다음의 요건을 모두 갖춘 수급자격자는 개별연장급여를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제52조제1항, 「고용보험법 시행령」 제73조제1항 및 「개별연장급여 수급요건 중 학업 중인 사람에 대한 고시」).

▸ 실업신고일로부터 구직급여의 지급이 끝날 때까지 고용센터의 장의 직업소개(고용센터의 장이 실시하는 심층상담이나 집단상담에 참여하는 경우를 포함)에 3회 이상 응하였으나 취업되지 않은 사람으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 부양가족이 있는 사람

√ 18세 미만이나 65세 이상인 사람

√ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 장애인

√ 1개월 이상의 요양이 요구되는 환자

√ 소득이 없는 배우자

√ 「고등교육법」 제2조에서 정한 학교 또는 「고등교육법」 제29조에서 정한 대학원에서 학업 중인 사람

※ 다만, 취업과 학업의 병행이 가능한 방송대학, 통신대학, 방송통신대학 및 사이버대학 등은 제외

▸ 급여기초 임금일액과 본인과 배우자의 재산합계액이 다음의 기준 이하인 사람(「개별연장급여 지급을 위한 임금 및 재산기준 고시」)

구 분		기 준	증명자료
급여기초임금일액		수급자격자의 이직전 최종사업장에서의 급여기초임금일액이 88,000원 이하일 것	필요없음
재산 합계액	본인 및 배우자 소유의 주택·건물이 있는 경우	본인 및 배우자의 재산세 과세액의 합계액이 160,000원 이하일 것	본인 및 배우자의 재산세 과세증명서
	본인 및 배우자 소유의 주택·건물이 없는 경우	본인 및 배우자의 재산합계액이 2억 4천만원 이하일 것	① 본인 및 배우자의 재산세 과세증명서(필수) ② 전·월세계약서(전·월세입자의 경우) ③ 무료임대확인서(무료임대주택 거주자의 경우)
참고사항		1. 재산세 과세증명서는 본인 및 배우자 명의로 각 1통씩 제출하여야 하며, 가장 최근에 부과된 증명원이어야 함. 재산세는 매년 6월초에 부과됨 2. 주택·건물이 없는 경우는 재산세 과세증명서에 “과세내역 없음”으로 발급 받아야 함	

개별연장급여의 수급신청

▪ 수급자격자가 개별연장급여를 받으려면 구직급여일수 종료일까지 다음의 서류를 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제73조제3항, 「고용보험법 시행규칙」 제95조 전단 및 별지 제89호서식).

- 개별연장급여 신청서
- 전·월세계약서
- 무료임대주택 확인서
- 원천징수 영수증
- 회사 급여명세서 사본 등 본인·배우자의 재산 규모를 증명할 수 있는 자료

개별연장급여의 수급기간

▪ 개별연장급여는 최대 60일 동안 지급하며, 일정 기간 동안 실업급여를 반복하여 수급한 정도를 고려하여 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 그 지급기간을 60일 미만으로 정할 수 있습니다(「고용보험법」 제52조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제73조제2항).

▪ 개별연장급여를 받는 경우에 그 수급자격자의 수급기간은 그 수급자격자의 수급기간에 연장되는 구직급여일수를 더하여 산정한 기간으로 합니다(「고용보험법」 제54조제1항).

개별연장급여의 구직급여일액

▪ 개별연장급여의 구직급여일액은 해당 수급자격자의 구직급여일액의 100분의 70을 곱한 금액으로 합니다(

「고용보험법」 제54조제2항).

▪ 산정된 구직급여일액이 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 합니다(「고용보험법」 제54조제3항).

개별연장급여의 수급방법

▪ 고용센터의 장은 개별연장급여를 지급하려면 미리 수급자격자에게 그 사실을 알리고 해당 급여를 지급하는 경우에 실업인정일 등을 수급자격증에 적어 내주어야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제96조).

개별연장급여 수급의 조정

개별연장급여의 상호조정

▪ 개별연장급여는 그 수급자격자가 지급받을 수 있는 구직급여의 지급이 끝난 후에 지급됩니다(「고용보험법」 제55조제1항).

▪ 개별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자가 훈련연장급여를 지급받게 되면 개별연장급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제55조제3항).

▪ 특별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 특별연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 개별연장급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제55조제4항).

2.4.3. 특별연장급여

특별연장급여

"특별연장급여"란?

▪ “특별연장급여”란 실업의 급증 등 일정한 사유가 발생한 경우에 수급자격자가 실업의 인정을 받은 날에 대해 소정급여일수를 초과하여 받을 수 있는 연장된 구직급여를 말합니다(「고용보험법」 제53조제1항).

특별연장급여의 수급

특별연장급여 수급사유

▪ 다음의 사유가 발생한 경우에 특별연장급여를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제53조제1항 본문 및 「고용보험법 시행령」 제74조).

- 매월의 구직급여 지급을 받은 사람의 수(훈련연장급여, 개별연장급여 또는 특별연장급여를 지급받는 사람의 수는 제외)를 해당 월의 말일의 피보험자수로 나누어 얻은 비율이 연속하여 3개월 동안 각각 100분의 3을 초과하는 경우(그와 같은 상황이 계속될 것으로 예상되는 경우로 한정함)
- 매월의 수급자격신청률이 연속하여 3개월 동안 100분의 1을 초과하는 경우(그와 같은 상황이 계속될 것으로 예상되는 경우로 한정함)
- 매월의 실업률이 연속하여 3개월 동안 100분의 6을 초과하는 경우(그와 같은 상황이 계속될 것으로 예상되는 경우로 한정함)
- 실업의 급증 등에 따른 고용사정의 급격한 악화로 고용정책심의회에서 특별연장급여의 지급이 필요하다고 의결한 경우

> ※ "피보험자"란 다음에 해당하는 사람을 말합니다(「고용보험법」 제2조제1호).
>
> · 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제5조제1항·제2항, 제6조제1항,

제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자

· 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자

특별연장급여 수급대상 제외

▪ 다만, 이직(離職) 후의 생활안정을 위한 일정 기준 이상의 소득이 있는 수급자격자 등 다음의 어느 하나에 해당하는 수급자격자에 특별연장급여의 지급대상에서 제외됩니다(「고용보험법」 제53조제1항 단서 및 「고용보험법 시행규칙」 제97조).

- 이직 당시 지급받은 금품의 명칭이 무엇이든 급여기초 임금일액 상한액의 24개월분(730일분) 이상의 금품을 지급받은 수급자격자
- 실업자 취업훈련수당이 특별연장급여액을 초과하는 등의 사유로 특별연장급여를 받지 않으려는 수급자격자

특별연장급여의 수급기간

▪ 특별연장급여는 60일의 범위에서 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제53조제1항).

▪ 특별연장급여를 받는 경우에 그 수급자격자의 수급기간은 그 수급자격자의 수급기간에 연장되는 구직급여일수를 더하여 산정한 기간으로 합니다(「고용보험법」 제54조제1항).

특별연장급여의 구직급여일액

▪ 특별연장급여의 구직급여일액은 해당 수급자격자의 구직급여일액의 100분의 70을 곱한 금액으로 합니다(「고용보험법」 제54조제2항).

▪ 산정된 구직급여일액이 최저구직급여일액보다 낮은 경우에는 최저구직급여일액을 그 수급자격자의 구직급여일액으로 합니다(「고용보험법」 제54조제3항).

특별연장급여의 수급방법

▪ 고용센터의 장은 특별연장급여를 지급하려면 미리 수급자격자에게 그 사실을 알리고 해당 급여를 지급하는 경우에 실업인정일 등을 수급자격증에 적어 내주어야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제96조).

특별연장급여 수급의 조정

특별연장급여의 상호조정

▪ 특별연장급여는 그 수급자격자가 지급받을 수 있는 구직급여의 지급이 끝난 후에 지급됩니다(「고용보험법」 제55조제1항).

▪ 특별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자가 훈련연장급여를 지급받게 되면 특별연장급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제55조제3항).

▪ 개별연장급여를 지급받고 있는 수급자격자에게는 개별연장급여의 지급이 끝난 후가 아니면 특별연장급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제55조제4항).

2.5. 질병 등에 따른 구직급여 수급

2.5.1. 상병급여

상병급여

"상병급여"란?

▪ 수급자격자가 실업의 신고를 한 이후에 질병·부상 또는 출산으로 취업이 불가능하여 실업의 인정을 받지 못한 날에 대해서 그 수급자격자의 청구에 의해 구직급여일액에 해당하는 금액(이하 “상병급여”라 함)을 구직급여를 갈음하여 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제63조제1항 본문).

상병급여의 수급

상병급여 수급대상 제외

▪ 수급자격자가 고용센터가 소개하는 직업에 취직하는 것을 거부하거나 고용센터의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 거부하거나 또는 고용센터의 장이 실시하는 재취업 촉진을 위한 직업 지도를 거부하여 구직급여의 수급이 정지된 기간에 대하여는 상병급여를 받을 수 없습니다(「고용보험법」 제60조제1항·제2항 및 제63조제1항 단서).

상병급여 수급일수

▪ 상병급여는 그 수급자격자에 대한 구직급여 소정급여일수에서 그 수급자격에 따라 구직급여를 받은 일수를 뺀 일수를 한도로 받습니다(「고용보험법」 제63조제2항 전단).

▹ 이 경우 상병급여를 받은 사람에 대해 「고용보험법」의 규정[부정행위에 따른 급여의 지급제한(「고용보험법」 제61조) 및 반환명령 등(「고용보험법」 제62조)은 제외]을 적용할 때에는 상병급여의 수급 일수에 상당하는 일수분의 구직급여를 받은 것으로 봅니다(「고용보험법」 제63조제2항 후단).

상병급여의 수급 신청

▪ 수급자격자가 상병급여의 수급을 청구하려면 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 날부터 14일(수급기간이 그 취업할 수 없는 기간 내에 끝난 경우에는 수급기간 종료 후 30일) 이내에 직접 또는 대리인을 통해 다음의 서류를 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제82조제1항 본문, 「고용보험법 시행규칙」 제90조제1호, 제107조제1항·제2항, 별지 제95호서식 및 별지 제96호서식).

▹ 질병·부상으로 상병급여의 지급을 청구하는 경우

√ 상병급여 청구서

√ 질병이나 부상의 상태와 명칭, 초진과 완치 연월일을 적은 의사나 그 밖에 진료를 담당한 사람의 증명서

▹ 출산으로 상병급여의 지급을 청구하는 경우

√ 상병급여(출산시) 청구서

√ 출산에 관한 증명서

▪ 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제82조제1항 단서).

근로 등의 신고

▪ 수급자격자는 실업의 인정을 받지 못한 날 중에 취업한 경우에는 취업한 날 이후 최초의 실업인정일에 그 사실을 상병급여 청구서에 적어 고용센터에 신고해야 합니다(「고용보험법」 제63조제5항, 제47조제1항, 「고용보험법 시행령」 제83조, 제69조제1항 및 「고용보험법 시행규칙」 별지 제95호서식).

상병급여의 수급방법

▪ 상병급여는 그 취업할 수 없는 사유가 없어진 이후에 최초로 구직급여를 받는 날(구직급여를 받는 날이 없는 경우에는 고용센터의 장이 정하는 날)에 받습니다(「고용보험법」 제63조제3항 본문).

▪ 수급자격자는 신청지 관할 고용센터에 출석하는 최초의 실업인정일에 상병급여 청구서에 상병급여를 받기를 원하는 금융기관과 계좌를 기재하여 신고하면, 지정한 계좌로 입금됩니다(「고용보험법 시행령」 제83조, 제75조제1항·제2항, 「고용보험법 시행규칙」 제107조제3항, 제99조 및 별지 제95호서식).

※ **실업신고 이전의 상병급여 수급 가능 여부**

Q. 실업의 신고를 하기 전에 질병으로 취업이 불가능한 경우에도 상병급여를 받을 수 있나요?

A. 상병급여는 실업의 신고 이후 질병·부상·출산 등으로 재취업 활동을 못할 때에 신청할 수 있습니다. 따라서 실업신고 이전에 질병·부상 등으로 취업이 불가능한 경우에는 상병급여 수급 신청이 아니라 수급기간연장 신청을 해야 합니다(「고용보험법」 제48조제2항).

※ 수급기간연장 신청에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <구직급여-구직급여 수급-구직급여 수급일수>에서 확인할 수 있습니다.

상병급여의 수급제한

상병급여의 수급제한 대상

▪ 수급자격자가 「근로기준법」 제79조에 따른 휴업보상, 「산업재해보상보험법」 제52조부터 제56조까지에 따른 휴업급여, 그 밖에 이에 해당하는 급여 또는 보상으로서 다음의 보상 또는 급여를 받을 수 있는 경우에는 상병급여이 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제63조제4항 및 「고용보험법 시행령」 제82조제2항).

- 휴업배상 (「국가배상법」 제3조제2항제2호)
- 보상금(「의사상자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제8조)

※ 고액 금품 수령에 따른 상병급여의 수급 유예에 대한 내용은 이 콘텐츠의 <구직급여-구직급여 수급-구직급여 수급·수급유예·수급정지>에서 서술하고 있는 규정을 준용하고 있습니다.

3. 취업촉진 수당

3.1. 취업촉진 수당 수급

3.1.1. 조기재취업 수당

조기재취업 수당

"조기재취업 수당"이란?

▪ “조기재취업 수당”이란 수급자격자가 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 영위하는 경우 조기재취업 수당의 지급기준에 해당하면 받을 수 있는 실업급여를 말합니다(「고용보험법」 제64조제1항).

조기재취업 수당의 수급

조기재취업 수당의 수급기준

▪ 조기재취업 수당은 수급자격자(「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 제2조에 따른 외국인 근로자는 제외)가 실업의 신고일부터 14일이 지난 후 재취업한 날의 전날을 기준으로 소정급여일수를 2분의 1 이상 남기고 재취업한 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하면 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제64조제1항 및 「고용보험법 시행령」 제84조제1항).

▸ 12개월 이상 계속하여 고용된 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람(65세 전부터 65세가 될 때까지 피보험자격을 유지한 사람만 해당)으로서 6개월 이상 계속하여 고용될 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장이 인정하는 경우

√ 다만, 수급자격자가 다음 어느 하나에 해당하는 경우는 제외됩니다(「고용보험법 시행령」 제84조제1항제1호 단서 및 「고용보험법 시행규칙」 제108조).

1. 최후에 이직한 사업의 사업주나 그와 관련된 사업주로서 해당 수급자격자의 최종 이직 당시의 사업주와 합병·분할되거나 그 사업을 넘겨받은 사업주에게 재고용된 경우
2. 「고용보험법」 제42조에 따른 실업의 신고일 이전에 채용을 약속한 사업주에게 고용된 경우
3. 「국가공무원법」 또는 「지방공무원법」에 따른 공무원으로 채용된 경우(다만, 가입대상 공무원으로 채용된 경우는 제외됨)
4. 월 5,740,000원 이상의 임금액을 받는 경우(「조기재취업 수당 지급제외 대상에 해당하는 임금액 고시」 제1호)
5. 「병역법」에 따른 승선근무예비역, 전문연구요원 또는 산업기능요원으로 근무 또는 복무하는 경우

▸ 12개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장이 인정하는 경우

> ※ “소정급여일수”란 하나의 수급자격에 따라 구직급여를 지급받을 수 있는 날을 말합니다(「고용보험법」 제50조제1항).

조기재취업 수당의 수급제한

▪ 수급자격자가 안정된 직업에 재취업한 날 또는 스스로 영리를 목적으로 하는 사업을 시작한 날 이전 2년 내에 조기재취업 수당을 지급받은 사실이 있는 경우에는 조기재취업 수당을 받지 못합니다(「고용보험법」 제64조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제84조제2항).

조기재취업 수당의 산정

▪ 조기재취업 수당의 금액은 구직급여일액에 미지급일수의 2분의 1을 곱한 금액으로 합니다(「고용보험법」 제64조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제85조제1항).

▪ 조기재취업 수당을 지급받은 사람에 대해 「고용보험법」(「고용보험법」 제61조 및 제62조는 제외)을 적용할 때에는 그 조기재취업 수당의 금액을 구직급여일액으로 나눈 일수분에 해당하는 구직급여를 지급한 것으로 봅니다(「고용보험법」 제64조제4항).

조기재취업 수당의 신청

▪ 수급자격자가 조기재취업 수당을 받으려면 조기재취업 수당청구서에 다음의 구분에 따른 서류를 첨부하여 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제86조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제109조제1항, 제2항 및 별지 제97호서식).

▸ 수급자격자가 12개월 이상 계속하여 사업에 고용된 경우

√ 재직증명서 등 고용기간을 증명하는 서류

√ 임금명세서 등 임금을 확인할 수 있는 서류

※ 다만, 고용노동부장관이 설치·운영하는 정보통신망을 통해 고용기간이나 임금의 증명이 가능한 경우에는 해당 서류를 첨부하지 않을 수 있음

▸ 수급자격자가 이직일 당시 65세 이상인 사람(65세 전부터 65세가 될 때까지 피보험자격을 유지한 사람만 해당)으로서 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 인정을 받으려는 경우

√ 근로계약서 등 6개월 이상 계속하여 사업에 고용될 것을 증명하는 서류

▸ 수급자격자가 12개월 이상 계속하여 사업을 영위한 경우

√ 과세증명자료 등 사업을 실질적으로 하고 있음을 증명하는 서류

▸ 수급자격자가 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것으로 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장의 인정을 받으려는 경우

√ 사업계획서

√ 사무실 임대차계약서 등 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것을 증명하는 서류

▪ 조기재취업 수당청구서는 안정된 직업에 재취직하거나 스스로 영리를 목적으로 사업을 시작한 날부터 12개월 이후에 제출해야 합니다. 다만, 이직일 당시 65세 이상인 사람은 재취직하거나 사업을 시작한 날부터 조기재취업 수당청구서를 제출할 수 있습니다(「고용보험법 시행령」 제86조제2항).

조기재취업 수당의 수급방법

▪ 조기재취업 수당은 수급권자가 지정한 금융기관의 계좌로 입금됩니다(「고용보험법 시행령」 제86조제3항 및 제75조).

3.1.2. 직업능력개발 수당

직업능력개발 수당

"직업능력개발 수당"이란?

▪ “직업능력개발 수당”이란 수급자격자가 고용센터의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받는 경우에 그 직업능력개발 훈련 등을 받는 기간에 대해 받는 실업급여를 말합니다(「고용보험법」 제65조제1항).

직업능력개발 수당의 수급

직업능력개발 수당의 수급제한

▪ 직업능력개발 훈련 등의 거부(「고용보험법」 제60조제1항 및 제2항)로 구직급여의 수급이 정지된 기간에 대해서는 직업능력개발 수당을 받지 못합니다(「고용보험법」 제65조제2항).

직업능력개발 수당의 산정

▪ 직업능력개발 수당은 수급자격자가 고용센터의 장이 지시한 직업훈련 등을 받은 날로서 구직급여의 수급대상이 되는 날에 대해 지급됩니다(「고용보험법」 제65조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제88조제1항).

▪ 직업능력개발 수당의 금액은 직업능력개발훈련을 받은 날에 한정하여 1일 10,320원으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제88조제2항 및 「직업능력개발수당 고시」).

※ 다만, 직업능력개발훈련을 받는 수급자격자가 공공단체에서 실시하는 직업능력개발훈련 또는 국가 또는 지방자치단체에서 기관에 위탁하여 실시하는 직업능력개발훈련에 참여함으로써 교통비 또는 식비 등을 지급받는 경우에는 이를 제외한 금액을 지급받습니다.

직업능력개발 수당의 신청

▪ 직업능력개발 수당을 받으려는 수급자격자는 실업인정일(「고용보험법 시행규칙」 제85조제2항)에 수강증명서를 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제88조제4항, 「고용보험법 시행규칙」 제110조 및 별지 제83호서식).

▪ 다만, 직업능력개발 훈련 등의 기간에 대한 마지막 실업인정일이 그 훈련의 종료일과 다른 경우에는 그 훈련의 종료일에 수강증명서를 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제110조 및 제85조제3항 전단).

직업능력개발 수당의 수급방법

▪ 직업능력개발 수당은 해당 수급자격자에 대한 구직급여의 지급일에 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제88조제3항).

▪ 직업능력개발 수당은 수급권자가 지정한 금융기관의 계좌로 입금됩니다(「고용보험법 시행령」 제88조제3항 및 제75조).

3.1.3. 광역 구직활동비

광역 구직활동비

"광역 구직활동비"란?

▪ “광역 구직활동비”란 수급자격자가 고용센터의 소개에 따라 광범위한 지역에 걸쳐 구직 활동을 하는 경우에 받을 수 있는 실업급여를 말합니다(「고용보험법」 제66조제1항).

광역 구직활동비의 수급

광역 구직활동비 수급기준

▪ 다음의 기준을 모두 갖춘 수급자격자는 광역 구직활동비를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제66조제1항, 「고용보험법 시행령」 제89조 및 「고용보험법 시행규칙」 제111조제1항).

- 구직활동에 드는 비용이 구직활동을 위해 방문하는 사업장의 사업주로부터 지급되지 않거나 지급되더라도 그 금액이 광역 구직활동비의 금액에 미달할 것
- 수급자격자의 거주지로부터 구직활동을 위해 방문하는 사업장까지의 거리가 25킬로미터 이상일 것

√ 이 경우 거리는 거주지로부터 사업장까지의 통상적인 거리에 따라 계산하며, 수로(水路)의 거리는 실제 거리의 2배로 봅니다.

광역 구직활동비의 산정

▪ 광역 구직활동비의 금액은 광역구직 활동에 통상 드는 비용으로 하며, 그 금액의 산정방법은 다음과 같습니다(「고용보험법」 제66조제2항 및 「고용보험법 시행규칙」 제111조제2항·제3항·제4항).

구 분	지급기준	지급액
운 임	1. 철도운임·자동차운임이나 선박운임으로 구분 2. 수급자격자의 거주지로부터 방문하는 사업장까지의 정상적인 경로에 따라 계산	실비로 지급 (계산 기준은 각 교통수단별로 중등급의 수준으로 함)
숙 박 료	숙박이 필요하다고 인정되는 경우 숙박한 밤의 수에 따라 계산	「공무원 여비 규정」 제16조제1항에 따른 별표 2의 국내 여비 지급표 제2호에 따라 실비(할인이 가능한 경우 할인요금으로 적용)로 지급함(「광역구직활동비 중 숙박료 고시」)

▪ 수급자격자의 구직활동에 드는 비용이 방문하는 사업장의 사업주로부터 지급되는 경우에는 위와 같이 산정된 광역 구직활동비에서 그 금액은 공제되어 지급됩니다(「고용보험법 시행규칙」 제111조제5항).

광역 구직활동비의 신청

▪ 수급자격자가 광역 구직활동비를 받으려면 광역 구직활동비 청구서를 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제89조제2항, 「고용보험법 시행규칙」 제112조제1항 및 별지 제98호서식).

▪ 광역 구직활동비 청구서는 광역구직활동이 끝난 날부터 14일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제112조제2항 본문).

▹ 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제89조제2항 및 「고용보험법 시행규칙」 제112조제2항 단서).

광역 구직활동비의 수급방법

▪ 광역 구직활동비는 수급권자가 지정한 금융기관의 계좌로 입금됩니다(「고용보험법 시행령」 제89조제2항 및 제75조).

3.1.4. 이주비

이주비

"이주비"란?

▪ "이주비"란 수급자격자가 취업하거나 고용센터의 장이 지시한 직업능력개발 훈련 등을 받기 위해 그 주거를 이전하는 경우에 받을 수 있는 실업급여를 말합니다(「고용보험법」 제67조제1항).

이주비의 수급

이주비의 수급기준

▪ 다음의 요건을 모두 갖춘 수급자격자는 이주비를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제67조제1항 및 「고용보험법 시행령」 제90조제1항).

▹ 취업하거나 직업훈련 등을 받게 된 경우로서 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 신청지 관할 고용센터의 장이 주거의 변경이 필요하다고 인정할 것

▹ 해당 수급자격자를 고용하는 사업주로부터 주거의 이전에 드는 비용이 지급되지 않거나 지급되더라도 그 금액이 이주비에 미달할 것

▹ 취업을 위한 이주인 경우 1년 이상의 근로계약기간을 정하여 취업할 것

이주비의 산정

▪ 이주비의 금액은 수급자격자 및 그 수급자격자에 의존하여 생계를 유지하는 동거 친족의 이주에 일반적으로 드는 비용으로 하며, 수급자격자의 거주지로부터 새로운 거주지까지의 정상적인 경로에 따라 산정합니다(「고용보험법」 제67조제2항 및 「고용보험법 시행규칙」 제113조제1항).

▪ 이주비는 이주거리에 따라 다음의 기준으로 계산합니다(「고용보험법 시행규칙」 제113조제2항, 「이주비 고시」 및 「공무원 여비 규정」 별표 5).

구 분	지급기준	지급액
국내 이전비	5톤 이하의 이사화물	해당 이사화물 이전비의 실비(사다리차 또는 승강기 이용료 포함)
	5톤을 초과하는 이사화물(이사화물이 7.5톤을 넘는 경우에는 7.5톤을 상한으로 함)	5톤의 이사화물에 해당하는 이전비의 실비(사다리차 또는 승강기 이용료 포함)에 5톤 초과 7.5톤 이하의 이사화물에 해당하는 이전비의 실비(사다리차 또는 승강기 이용료 포함)의 50퍼센트를 더한 금액

▪ 주거 이전에 드는 비용이 그 수급자격자를 고용하는 사업주로부터 지급되었거나 지급되기로 되어 있는 경우에는 위와 같이 산정된 이주비에서 그 금액이 공제되어 지급됩니다(「고용보험법 시행규칙」 제113조제3항).

이주비의 신청

▪ 수급자격자가 이주비를 받으려면 이주비 청구서(그 수급자격자를 고용하는 사업주의 확인을 받은 것이어야 함)에 영수증 등 이사화물의 운송 명세(이동구간·이동거리·운송비 등)를 확인할 수 있는 서류를 첨부하여 새로운 거주지의 소재지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제90조제2항, 「고용보험법 시행규칙」 제114조제1항 및 별지 제99호서식).

▪ 이주비 청구서는 이주한 날부터 14일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제114조제2항 본문).

▹ 다만, 천재지변이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 없어진 날부터 7일 이내에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제114조제2항 단서).

이주비의 수급방법

▪ 이주비는 수급권자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제90조제2항 및 제75조).

4. 자영업자 실업급여

4.1. 자영업자 실업급여 수급

4.1.1. 자영업자 실업급여 수급

자영업자의 실업급여

실업급여의 종류

▪ 자영업자인 피보험자의 실업급여도 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분됩니다(「고용보험법」 제69조의2 본문 및 제37조제1항).

▪ 다만, 구직급여의 연장과 조기재취업 수당은 그 대상에서 제외됩니다(「고용보험법」 제69조의2 단서).

> ※ **자영업자의 고용보험 가입**
>
> Q. 자영업자도 고용보험에 가입할 수 있나요?
>
> A. "자영업자인 피보험자"란 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의2 제1항 및 제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자를 말하는데요(「고용보험법」 제2조제1호나목).
>
> 근로자를 사용하지 않거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제56조의18에서 정하는 요건을 갖춘 자영업자는 근로복지공단의 승인을 받아 본인을 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 근로자로 보아 고용보험에 가입할 수 있습니다(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제49조의2제1항).
>
> 이처럼 고용보험에 가입한 자영업자는 수급자격을 갖추면 실업급여를 받을 수 있습니다.

구직급여의 수급자격

구직급여의 수급요건

▪ 자영업자인 피보험자가 구직급여를 받으려면 다음의 요건을 모두 갖추어야 합니다(「고용보험법」 제69조의3).

- 폐업일 이전 24개월간 자영업자인 피보험자로서 갖춘 피보험 단위기간이 통산(通算)하여 1년 이상일 것
- 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업을 하지 못한 상태에 있을 것
- 폐업사유가 수급자격의 제한 사유에 해당하지 않을 것
- 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것

자영업자 피보험 단위기간의 계산

▪ 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 다음에 따른 피보험기간으로 합니다(「고용보험법」 제41조제1항 단서 및 제50조제3항 단서).

- 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간

▪ 자영업자인 피보험자가 종전에 근로자로서 고용되었다가 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 자영업자로서 피보험자격을 다시 취득한 경우에는 다음에 따라 피보험기간을

계산합니다(「고용보험법」 제50조제4항제2호).

▸ 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산하지 않고, 본인이 종전의 피보험기간을 합산하여 줄 것을 원하는 때에 한하여 합산합니다.

√ 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실에 따라 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외됩니다.

구직급여 수급자격의 제한

폐업사유에 따른 수급자격의 제한

▪ 폐업한 자영업자인 피보험자가 다음의 어느 하나에 해당한다고 고용센터의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 봅니다(「고용보험법」 제69조의7, 「고용보험법 시행규칙」 제115조의2 및 제115조의3).

1. 법령을 위반하여 허가 취소를 받거나 영업 정지를 받음에 따라 폐업한 경우

2. 방화(放火) 등 피보험자 본인의 중대한 귀책사유로서 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 폐업한 경우

   1) 자영업자인 피보험자(「고용보험법」 제2조제1호나목)가 본인의 사업장 또는 사업장 내의 주요 생산·판매시설 등에 대해 방화와 실화의 죄(「형법」 제13장)를 범하여 금고 이상의 형을 선고받고 폐업한 경우

   2) 자영업자인 피보험자가 본인의 사업과 관련하여 사기(「형법」 제347조), 공갈(「형법」 제350조), 사기 및 공갈의 상습범(「형법」 제351조), 횡령, 배임(「형법」 제355조), 업무상의 횡령과 배임(「형법」 제356조) 또는 특정재산범죄의 가중처벌(「특정경제범죄 가중처벌 등에 관한 법률」 제3조)에 따라 징역형을 선고받고 폐업한 경우

3. 매출액 등이 급격하게 감소하는 등 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 아닌 경우로서 전직 또는 자영업을 다시 하기 위해 폐업한 경우

   1) 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 폐업한 경우

      가. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 6개월 동안 연속하여 매월 적자가 지속된 경우

      나. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 3개월(이하 "기준월"이라 함)의 월평균 매출액이 기준월이 속하는 연도 직전 연도 중 같은 기간의 월평균 매출액 또는 기준월이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 매출액 중 어느 하나에 비하여 100분의 20 이상 감소한 경우

         ※ 다만, 고용노동부장관은 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 등 사회적·경제적 위기가 발생한 경우에는 매출액의 감소를 비교하는 시점을 달리 정해 고시할 수 있음

      다. 기준월의 월평균 매출액과 기준월 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소 추세에 있는 경우

      라. 폐업한 날이 속하는 달의 직전 달부터 1년 동안의 연 매출액이 직전 연도 같은 기간의 연 매출액보다 20% 이상 감소한 경우(농림어업에 종사하는 자영업자인 피보험자만 해당함)

   2) 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」 제32조에 따라 사업조정을 신청한 업종에 종사하는 자영업자인 피보험자가 폐업한 경우

   3) 통상조약 등의 이행으로 통상영향을 받는 업종에 종사하는 자영업자인 피보험자가 다음 의 어느 하나에 해당하는 경우로서 더 이상의 사업을 영위하는 것이 곤란하다고 판단되어 폐업한 경우

      가. 「통상환경변화 대응 및 지원 등에 관한 법률」 제6조에 따라 통상변화대응지원기업으로 지정된 사업주

      나. 「자유무역협정 체결에 따른 농어업인 등의 지원에 관한 특별법」 제9조에 따라 폐업 지원을 받은 농어업인

   4) 그 밖에 생산량, 영업이익, 가동률, 재고 등을 종합적으로 고려하여 위 1)부터 3)까지의 사유에 준한다고 인정되는

사유로 폐업한 경우

4. 그 밖에 다음의 어느 하나에 해당하지 않는 사유로 폐업한 경우

1) 예상하기 어려운 대규모의 태풍, 홍수, 대설 등 자연재해로 인해 폐업한 경우

2) 부모나 동거하고 있는 친족의 질병·부상 등으로 자영업자인 피보험자가 30일 이상 직접 간호해야 하고, 간호하는 기간 동안 다른 사람에게 사업을 운영하게 할 수 없어 폐업한 경우

3) 의사의 소견서 등에 따라 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상 등으로 영업을 수행할 수 없다고 인정되어 폐업한 경우

4) 부양해야 하는 배우자나 친족과 동거하기 위해 거소(居所)를 이전한 경우로서 통상의 교통수단으로 출퇴근을 하는 데에 3시간 이상이 걸려 폐업한 경우

5) 병역복무를 위해 징집되거나 소집되어 폐업한 경우

6) 임신, 출산, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀(입양한 자녀를 포함)의 육아 등으로 사업을 계속적으로 영위하기 곤란하다고 판단되어 폐업한 경우

7) 농림어업에 종사하는 자영업자인 피보험자가 다음 어느 하나의 사유로 더 이상 사업을 영위할 수 없다고 인정되어 폐업한 경우

① 토양오염 및 해양오염

② 「공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률」 제4조의 공익사업을 위한 농지 또는 어장의 수용

③ 「내수면어업법」 따른 면허·허가 또는 신고한 어업의 제한 또는 정지 및 어업의 면허 또는 허가의 취소, 「수산업법」에 따른 면허한 어업의 제한 또는 정지 및 어선의 계류 또는 출항·입항의 제한 및 「양식산업발전법」에 따른 면허의 제한 또는 정지

④ 「가축전염병 예방법」, 「산림보호법」, 「수산생물질병 관리법」 및 「식물방역법」에 따른 방역·방제 조치

⑤ 농업재해 또는 어업재해

8) 그 밖에 통상의 자영업자인 피보험자의 경우에도 해당 사유가 발생하였다면 폐업하였을 것이라고 인정되는 사유로 폐업한 경우

구직급여의 수급액

기초일액

▪ 자영업자인 피보험자이었던 수급자격자에 대한 기초일액은 다음의 구분에 따른 기간 동안 본인이 납부한 보험료의 산정기초가 되는 보수액을 전부 합산한 후에 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 합니다(「고용보험법」 제69조의4제1항).

- 수급자격과 관련된 피보험기간이 3년 이상인 경우: 마지막 폐업일 이전 3년의 피보험기간
- 수급자격과 관련된 피보험기간이 3년 미만인 경우: 수급자격과 관련된 그 피보험기간

※ 자영업자의 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액은 「자영업자의 고용보험료 산정의 기초가 되는 보수액」에서 확인할 수 있습니다.

▪ 자영업자인 피보험자이었던 수급자격자가 「고용보험법」 제50조제4항에 따라 피보험기간을 합산하게

됨에 따라 소정급여일수가 추가로 늘어나는 경우에는 그 늘어난 일수분에 대한 기초일액은 위와 같이 산정된 기초일액으로 하며. 그 기초일액이 다음에 해당하는 경우에는 구분에 따른 금액으로 합니다(「고용보험법」 제69조의4제2항, 제45조제5항 및 「고용보험법 시행령」 제68조제1항).

- 기초일액이 최저기초일액에 미치지 못하는 경우에는 최저기초일액
- 기초일액이 11만3500원을 초과하는 경우에는 11만3500원

구직급여일액

▪ 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 구직급여일액은 그 수급자격자의 기초일액에 100분의 60을 곱한 금액으로 합니다(「고용보험법」 제69조의5).

구직급여의 소정급여일수

소정급여일수

▪ 자영업자인 피보험자로서 폐업한 수급자격자에 대한 소정급여일수는 대기기간이 끝난 다음 날부터 계산하기 시작하여 피보험기간에 따라 다음에서 정한 일수가 되는 날까지로 합니다(「고용보험법」 제69조의6 및 별표 2).

구 분	피보험기간			
	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
소정급여일수	120일	150일	180일	210일

※ “대기기간”이란 실업의 신고일부터 계산하기 시작하여 7일간 구직급여가 지급되지 않는 기간(다만,최종 이직 당시 건설일용근로자였던 사람에 대해서는 실업의 신고일부터 계산해서 구직급여를 지급함)을 말합니다(「고용보험법」 제49조제1항 참조).

자영업자인 피보험자에 대한 실업급여의 수급 제한

실업급여의 수급 제한

▪ 자영업자인 피보험자가 해당 고용보험가입기간 동안 고용보험료를 다음의 구분에 따른 횟수 이상 체납한 경우에는 실업급여를 받지 못합니다(「고용보험법」 제69조의8, 「고용보험법 시행규칙」 제115조의4 본문 및 별표 2의4).

구 분		체납 횟수
피보험기간	1년 이상~2년 미만	1회
	2년 이상~3년 미만	2회
	3년 이상	3회

▪ 다만, 자영업자인 피보험자가 최초의 실업인정일까지 체납한 고용보험료 및 그에 따른 연체금을 전부 납부한 경우에는 실업급여가 지급됩니다(「고용보험법 시행규칙」 제115조의4 단서).

> ※ 그 밖에 자영업자의 실업급여에 대한 내용은 근로자의 실업급여에 대한 규정의 적용을 받습니다(「고용보험법」 제69조의9).

5. 실업급여 문제해결

5.1. 미지급 실업급여

5.1.1. 미지급 실업급여 수급

> ※ 아래의 규정은 「고용보험법」 제63조제5항 및 제69조에 따라 미지급된 상병급여 및 취업촉진 수당에 대해서도 적용되며, 취업촉진 수당에 대해서는 “수급자격자”를 “취업촉진 수당을 받을 수 있는 자”로 해석합니다.

미지급 실업급여

"미지급 실업급여"란?

▪ 수급자격자가 사망한 경우 그 수급자격자에게 지급되어야 할 실업급여로서 아직 지급되지 않은 것이 있는 경우에 그 수급자격자의 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 자를 포함)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 청구에 따라 그 미지급 실업급여를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제57조제1항).

미지급 실업급여의 수급

미지급 실업급여의 수급 순위

▪ 미지급 실업급여를 받을 수 있는 사람의 순위는 배우자(사실상의 혼인 관계에 있는 자를 포함)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 수급자격자와 생계를 같이하고 있던 사람의 순서(「고용보험법」 제57조제1항)로 합니다(「고용보험법」 제57조제3항 전단).

▪ 같은 순위자가 2명 이상이면 그 중 1명이 한 청구를 전원(全員)을 위해 한 것으로 보며, 그 1명에게 한 지급은 전원에 대한 지급으로 봅니다(「고용보험법」 제57조제3항 후단).

미지급 실업급여의 수급 신청

▪ 미지급 실업급여의 지급을 청구하려는 사람(이하 “미지급급여청구자”라 함)은 다음의 서류를 첨부하여 사망한 수급자격자의 신청지 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제76조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제100조 전단 및 별지 제90호서식).

- 미지급 실업급여 청구서
- 사망사실을 증명할 수 있는 서류 1부
- 가족관계증명서 및 기본증명서(주민등록표 등본만으로 수급권자 확인이 어려운 경우에만 해당)

미지급 실업급여에 대한 실업의 인정

▪ 수급자격자가 사망하여 실업의 인정을 받을 수 없었던 기간에 대해 미지급급여청구자가 사망한 수급자격자의 실업의 인정을 받으려면 사망한 수급자격자의 신청지 관할 고용센터에 출석하여 미지급 실업급여 청구서와 사망한 수급자격자가 실업급여를 받기 위해 필요한 신고나 서류를 제출하여 해당 수급자격자에 대한 실업의 인정을 받아야 합니다(「고용보험법」 제57조제2항 전단, 「고용보험법 시행령」 제76조제2항 및 제3항).

▪ 이 경우 수급자격자가 실업인정대상기간 중에 취업을 한 경우에는 미지급 실업급여를 청구하는 사람이 그

사실을 고용센터에 신고해야 합니다(「고용보험법」 제57조제2항 후단 및 제47조제1항).

미지급 실업급여의 수급 방법

▪ 미지급급여청구자는 사망한 수급자격자의 신청지 관할 고용센터에 출석하는 최초의 실업인정일에 미지급 실업급여를 받기를 원하는 금융기관과 계좌를 실업인정신청서에 기재하여 신고해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제77조, 제75조제1항 전단, 「고용보험법 시행규칙」 제99조 및 별지 제82호서식).

▪ 미지급 실업급여는 미지급급여청구자가 지정한 금융기관의 계좌에 실업의 인정을 받은 일수분을 입금하는 방법으로 지급합니다(「고용보험법」 제56조제1항, 「고용보험법 시행령」 제77조 및 제75조제2항).

미지급 실업급여 수급권의 소멸시효

미지급 실업급여의 소멸 시효

▪ 미지급 실업급여를 지급받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸합니다(「고용보험법」 제107조제1항제2호·제3호).

5.2. 실업급여 부정수급

5.2.1. 실업급여 부정수급

부정행위에 따른 실업급여의 수급 제한

부정행위에 따른 실업급여의 수급 제한 요건

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려 한 사람은 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 실업급여를 받지 못합니다(「고용보험법」 제61조제1항 본문 및 제68조제1항 본문).

▪ 다만, 그 급여와 관련된 이직(離職) 이후에 새로 수급자격을 취득한 경우 그 새로운 수급자격에 따른 실업급여는 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제61조제1항 단서 및 제68조제1항 단서).

실업급여의 수급 제한이 완화되는 부정행위

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 다음의 어느 하나에 해당하면 그 실업인정대상기간에 한정해서만 구직급여를 받지 못하고, 취업촉진 수당은 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제61조제2항 본문, 제68조제2항 본문 및 「고용보험법 시행령」 제80조).

- 실업인정대상기간 중에 근로를 제공한 사실을 실업인정을 신청할 때 신고하지 않거나 사실과 다르게 신고한 경우
- 실업인정을 신청할 때 실업인정대상기간 중의 재취업 활동 내용을 사실과 다르게 신고한 경우

▪ 다만, 2회 이상의 위반행위를 한 경우에는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터 실업급여를 받지 못합니다(「고용보험법」 제61조제2항 단서 및 제68조제2항 단서).

부정행위에 따른 실업급여의 수급 제한의 효과

구직급여 수급 제한의 효과

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 「고용보험법」 제50조제3항 및 제4항을 적용할 때는 그 구직급여를 받은 것으로 봅니다(「고용보험법」 제61조제3항).

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 구직급여를 지급받을 수 없게 된 경우에도 「고용보험법」 제63조제2항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 일수분의 구직급여를 지급받은 것으로 봅니다(「고용보험법」 제61조제4항).

※ 위 새로운 수급자격에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 3회 이상 구직급여를 받지 못한 경우에는 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 날 또는 실업인정의 신고를 한 날부터 다음의 구분에 따른 기간까지 구직급여를 지급받을 수 없습니다(「고용보험법」 제61조제5항 및 「고용보험법 시행령」 제80조의2).

√ 구직급여를 받지 못한 횟수가 3회인 경우: 1년

√ 구직급여를 받지 못한 횟수가 4회인 경우: 2년

√ 구직급여를 받지 못한 횟수가 5회 이상인 경우: 3년

취업촉진 수당 수급 제한의 효과

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 지급받았거나 받으려 한 사람이 취업촉진 수당을 지급받을 수 없게 되어 조기재취업 수당을 지급받지 못하게 된 경우에도 「고용보험법」 제64조제4항을 적용할 때는 그 지급받을 수 없게 된 조기재취업 수당을 지급받은 것으로 봅니다(「고용보험법」 제68조제3항).

실업급여 부정수급에 대한 처벌

위반 시 제재

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여 등을 받은 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「고용보험법」 제116조제2항제2호).

5.2.2. 부정수급에 따른 수급액 반환 및 징수

> ※ 아래의 규정은 「고용보험법」 제63조제5항 및 제69조에 따라 상병급여 및 취업촉진 수당의 부정수급에 대해서도 적용됩니다.

부정행위에 따른 실업급여 수급액 반환

반환기준

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 다음의 기준에 따라 지급받은 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 요청받을 수 있습니다(「고용보험법」 제62조제1항 및 「고용보험법 시행규칙」 제104조).

1. 지급받은 구직급여 전부의 반환할 것
2. 위 1.에도 불구하고 다음의 어느 하나의 사유(「고용보험법 시행령」 제80조)에 해당하는 경우(1회의 부정행위로 한함)에는 그 사유로 인정받은 실업기간에 대해 지급받은 구직급여만 반환할 것

   1) 실업인정대상기간 중에 근로를 제공한 사실을 실업인정을 신청할 때 신고하지 않거나 사실과 다르게 신고한 경우

   2) 실업인정을 신청할 때 실업인정대상기간 중의 재취업 활동 내용을 사실과 다르게 신고한 경우

   ※ 다만, 1개월 미만 고용된 일용근로자로서 근로를 제공하여 위 1)의 사유에 해당하는 사람이 실업을 인정받으려는 기간 중에 근로를 제공한 사실을 신고하였으나 신고한 근로제공일수와 그 기간 중에 실제로 인정받은 근로일수의 차이가 3일 이내인 경우에는 부정행위의 횟수에 관계없이 그 사유로 인정받은 실업기간에 대해 지급받은 구직급여만 반환해야 합니다.

3. 위 1)의 사유에 해당하는 사람이 고용센터의 장이 본인이나 사업장에 대한 조사를 하기 전까지 그 부정행위를 자진 신고하는 경우에는 그 실업인정대상기간 중 근로를 제공한 날에 대해 실업인정을 받아 지급받은 구직급여만 반환할 것(1회의 자진신고로 한정함)

실업급여 부정수급에 따른 추가징수

추가징수액

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자는 구직급여 수급액의 반환 뿐 아니라 거짓이나 그 밖의 방법으로 지급받은 구직급여액에 다음의 구분에 따른 비율을 곱한 금액이 징수됩니다(「고용보험법」 제62조제2항 본문 및 「고용보험법 시행규칙」 제105조제1항).

구분		비율
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 사람이 그 구직급여를 받은 날부터 소급하여 10년 동안 사업주와 공모(「고용보험법」 제62조제2항 단서에 따른 사업주와 공모를 말함)를 했는지 여부와 관계없이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받거나 받으려 하여 「고용보험법」 제61조제1항 본문에 따른 지급 제한을 받은 횟수(「고용보험법」 제62조제2항 본문에 따른 추가징수의 원인이 된 해당 부정행위로 인한 구직급여의 지급 제한도 횟수 산정에 포함)	3회 미만	100분의 100
	3회 이상 5회 미만	100분의 150
	5회 이상	100분의 200

▪ 다만, 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖에 사업주를 위해 행위하는 자를 포함)와 공모(거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 사업주의 거짓된 신고·보고 또는 증명 등 사업주의 귀책사유가 포함되어 있는 경우를 말함)하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에는 지급받은 구직급여액에 다음의 구분에 따른 비율을 곱한 금액이 징수됩니다(「고용보험법」 제62조제2항 단서 및 「고용보험법 시행규칙」 제105조제2항).

구분		비율
사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받은 사람이 그 구직급여를 받은 날부터 소급하여 10년 동안 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받거나 받으려 하여 「고용보험법」 제61조제1항 본문에 따른 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수(「고용보험법」 제62조제2항 단서에 따른 추가징수의 원인이 된 해당 부정행위로 인한 구직급여의 지급 제한도 횟수 산정에 포함)	3회 미만	100분의 300
	3회 이상 5회 미만	100분의 400
	5회 이상	100분의 500

▪ 위에도 불구하고 다음의 어느 하나에 해당하는 경우의 추가징수액은 「고용보험법 시행규칙」 제105조 제1항·제2항에 따라 산정한 추가징수액에 다음의 구분에 따른 비율을 곱한 금액이 징수됩니다(「고용보험법 시행규칙」 제105조제3항).

- 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람: 으로서 「고용보험법」 제40조제1항제5호가목에 따른 근로일수를 3일 이내로 초과한 경우: 100분의 30
- 최종 이직 당시 건설일용근로자(「통계법」 제22조제1항에 따라 국가데이터처장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말함)로서 「고용보험법」 제40조제1항제5호나목에 따른 연속하여 근로내역이

없어야 하는 14일의 기간 중에 실제 근로한 날이 3일 이내인 경우: 100분의 30

- 위에 해당하지 않는 경우로서 부정행위 조사에 성실히 따르고, 「고용보험법」 제62조에 따라 반환명령을 받은 금액 및 추가징수액의 즉시 납부를 서면으로 확약한 경우: 100분의 60

추가징수의 면제

- 다음의 어느 하나에 해당하는 사람은 추가징수가 면제될 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제105조제4항).
  - 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 부정행위를 자진 신고한 사람
  - 구직급여의 지급 제한이 완화되는 부정행위의 사유(「고용보험법 시행령」 제80조)에 해당하는 사람(1회의 부정행위에 한함)
  - 생계가 현저히 곤란하다고 고용센터의 장이 인정하는 사람

> **※ 잘못 지급된 구직급여의 징수**
>
> 고용센터의 장은 수급자격자 또는 수급자격이 있었던 자에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금액을 실업급여 과오급반환 결정 통지서에 따라 징수할 수 있습니다(「고용보험법」 제62조제4항, 「고용보험법 시행규칙」 제106조제2항 및 별지 제94호서식).

사업주의 책임

사업주의 연대 책임

- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 사업주와 공모한 경우에는 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 사람과 연대(連帶)하여 책임을 집니다(「고용보험법」 제62조제3항).

실업급여의 반환 등의 절차

반환 및 징수의 결정

- 고용센터의 장은 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 했을 때에는 지체 없이 이를 해당 수급자격자 또는 수급자격자였던 사람(「고용보험법」 제62조제3항에 따른 사업주를 포함)에게 알려야 합니다(「고용보험법 시행령」 제81조제1항).
  - 구직급여의 지급 제한
  - 구직급여의 반환 명령
  - 추가 징수
  - 지급받을 구직급여의 반환금·추가징수금에의 충당
- 구직급여 반환 명령이나 추가 징수에 해당하는 조치를 받은 사람은 통보를 받은 날부터 30일 이내에 해당 금액을 내야 합니다(「고용보험법 시행령」 제81조제2항 본문).

5.3. 실업급여 처분에 대한 이의 제기

5.3.1. 실업급여 심사청구

심사청구 당사자

심사청구인

▪ 실업급여에 관한 처분(이하 “원처분(原處分)”이라 함)에 이의가 있는 자는 고용보험심사관(이하 “심사관”이라 함. 「고용보험법」 제89조)에게 심사를 청구할 수 있습니다(「고용보험법」 제87조제1항).

심사청구 대리인

▪ 심사청구인은 법정대리인 외에 다음의 어느 하나에 해당하는 자를 대리인으로 선임할 수 있습니다(「고용보험법」 제88조).

- 청구인의 배우자, 직계존속·비속 또는 형제자매
- 청구인인 법인의 임원 또는 직원
- 변호사나 공인노무사
- 심사위원회(「고용보험법」 제99조)의 허가를 받은 자

심사청구인 지위승계

▪ 심사청구인이 사망한 경우 그 심사청구인이 실업급여의 수급권자이면 「고용보험법」 제57조에 따른 유족이, 그 외의 자인 때에는 상속인 또는 심사청구의 대상인 원처분에 관계되는 권리 또는 이익을 승계한 자가 각각 심사청구인의 지위를 승계합니다(「고용보험법」 제89조제5항).

▪ 심사청구인의 지위를 승계한 자는 지위승계에 관한 증명자료를 첨부하여 청구인 지위승계 신고서를 심사관에게 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제124조, 「고용보험법 시행규칙」 제137조제1항 및 별지 제113호서식).

심사청구의 상대방

▪ 심사청구는 실업급여에 관한 처분을 한 고용센터를 상대방으로 합니다(「행정심판법」 제17조 및 「고용보험법」 제87조제1항).

심사의 청구

심사청구

▪ 심사청구는 다음의 사항을 적은 심사청구서로 해야 합니다(「고용보험법」 제91조, 「고용보험법 시행령」 제125조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제139조 본문 및 별지 제114호서식).

- 청구인의 이름과 주소
- 피청구인인 처분청의 명칭
- 심사청구 대상인 처분의 내용
- 처분이 있었던 것을 안 날
- 피청구인인 처분청에 따른 심사청구에 관한 통지의 유무와 통지의 내용
- 심사청구의 취지와 이유
- 심사청구 연월일

※ 다만, 심사청구인이 원하는 경우에는 심사청구서 서식에 따르지 않을 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제139조 단서).

심사청구 기한

- 심사청구는 실업급여에 관한 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 제기해야 합니다(「고용보험법」 제87조제2항).

원처분의 집행 정지

- 심사청구는 원처분의 집행을 정지시키지 않습니다(「고용보험법」 제93조제1항 본문)

※ 다만, 심사관은 원처분의 집행에 의해 발생하는 중대한 위해(危害)를 피하기 위하여 긴급한 필요가 있다고 인정하면 직권으로 그 집행을 정지시킬 수 있습니다(「고용보험법」 제93조제1항 단서).

심사청구에 대한 결정

심사청구에 대한 심리기간

- 심사관은 심사청구를 받으면 30일 이내에 그 심사청구에 대한 결정을 해야 합니다(「고용보험법」 제89조제2항 본문).

※ 다만, 부득이한 사유로 그 기간 내에 결정을 할 수 없는 때에는 한 차례만 10일을 넘지 않는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있습니다(「고용보험법」 제89조제2항 단서).

심사청구에 대한 결정

- 심사청구가 확인 또는 처분이 있음을 안 날부터 90일이 지났거나 법령으로 정한 방식을 위반하여 보정(補正)하지 못할 것인 경우에 심사관은 그 심사의 청구를 결정으로 각하(却下)해야 합니다(「고용보험법」 제92조제1항).

- 심사관은 심사의 청구에 대한 심리(審理)를 마쳤을 때에는 원처분의 전부 또는 일부를 취소하거나 심사청구의 전부 또는 일부를 기각합니다(「고용보험법」 제96조).

심사청구 결정의 고지

- 심사청구에 대한 결정서에는 심사관이 다음의 사항을 적고 서명 또는 날인해야 합니다(「고용보험법」 제97조제1항, 「고용보험법 시행령」 제129조, 「고용보험법 시행규칙」 제147조 및 별지 제122호 서식).

  - 사건번호와 사건명
  - 청구인의 이름과 주소
  - 피청구인인 처분청의 명칭
  - 주문
  - 청구 취지
  - 이유
  - 결정 연월일

- 심사관은 결정을 하면 심사청구인 및 원처분을 한 고용센터의 장 또는 근로복지공단에 각각 결정서의 정본(正本)을 보내야 합니다(「고용보험법」 제97조제2항).

결정의 효력

결정의 효력

- 결정은 심사청구인 및 고용센터의 장 또는 근로복지공단에 결정서의 정본을 보낸 날부터 효력이 발생합니다(「고용보험법」 제98조제1항).

▪ 결정은 원처분을 한 고용센터의 장 또는 근로복지공단을 기속(羈束)합니다(「고용보험법」 제98조제2항).

> ※ 심사청구에 대한 자세한 내용은 <고용보험심사위원회 홈페이지>에서 확인할 수 있습니다.

5.3.2. 실업급여 재심사청구

재심사청구 당사자

재심사청구인

▪ 실업급여에 관한 처분(이하 "원처분(原處分)"이라 함)에 이의가 있는 자가 고용보험심사관에게 심사를 청구하여 그 결정에 이의가 있는 자는 고용보험심사위원회(이하 "심사위원회"라 함. 「고용보험법」 제99조)에 재심사를 청구할 수 있습니다(「고용보험법」 제87조제1항).

재심사청구 대리인

▪ 재심사청구인은 법정대리인 외에 다음의 어느 하나에 해당하는 자를 대리인으로 선임할 수 있습니다(「고용보험법」 제88조).

- 청구인의 배우자, 직계존속·비속 또는 형제자매
- 청구인인 법인의 임원 또는 직원
- 변호사나 공인노무사
- 심사위원회의 허가를 받은 자

재심사청구인 지위승계

▪ 재심사청구인이 사망한 경우 그 재심사청구인이 실업급여의 수급권자이면 「고용보험법」 제57조에 따른 유족이, 그 외의 자인 때에는 상속인 또는 재심사청구의 대상인 원처분에 관계되는 권리 또는 이익을 승계한 자가 각각 재심사청구인의 지위를 승계합니다(「고용보험법」 제89조제5항).

▪ 재심사청구인의 지위를 승계한 자는 지위승계에 관한 증명자료를 첨부하여 청구인 지위승계 신고서를 심사위원회 위원장에게 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제142조, 제124조, 「고용보험법 시행규칙」 제137조제1항 및 별지 제113호서식).

재심사청구의 상대방

▪ 재심사청구는 실업급여에 대한 처분을 한 고용센터의 장 또는 근로복지공단을 상대방으로 합니다(「고용보험법」 제100조).

재심사의 청구

재심사청구

▪ 재심사청구는 다음의 사항을 적은 재심사 청구서로 해야 합니다(「고용보험법」 제102조, 제91조, 「고용보험법 시행령」 제140조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제151조 본문 및 별지 제126호서식).

- 청구인의 이름과 주소
- 피청구인인 처분청의 명칭(「고용보험법 시행령」 제125조제1항제2호)

- 심사청구 대상인 처분의 내용(「고용보험법 시행령」 제125조제1항제3호)
- 처분이 있었던 것을 안 날(「고용보험법 시행령」 제125조제1항제4호)
- 결정이 있었던 것을 안 날
- 결정을 한 심사관 이름
- 결정을 한 심사관에 의한 재심사 청구에 관한 고지의 유무와 고지의 내용
- 재심사청구 취지와 이유
- 재심사청구 연월일

※ 다만, 재심사 청구인이 원하는 경우에는 재심사 청구서에 따르지 않을 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제151조 단서).

재심사청구 기한

▪ 재심사청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날부터 90일 이내에 제기해야 합니다(「고용보험법」 제87조제2항).

원처분의 집행 정지

▪ 재심사청구는 원처분의 집행을 정지시키지 않습니다(「고용보험법」 제102조 및 제93조제1항 본문).

※ 다만, 심사위원회는 원처분의 집행에 따라 발생하는 중대한 위해(危害)를 피하기 위해 긴급한 필요가 있다고 인정하면 직권으로 그 집행을 정지시킬 수 있습니다(「고용보험법」 제102조 및 제93조제1항).

재심사청구에 대한 재결

재심사청구에 대한 심리기간

▪ 심사위원회는 재심사의 청구를 받으면 50일 이내에 재결(裁決)을 해야 합니다(「고용보험법」 제99조제7항 본문).

※ 다만, 부득이한 사정으로 기간에 결정 할 수 없을 때에는 1차에 한해 10일을 넘지 않는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있습니다(「고용보험법」 제99조제7항 단서 및 제89조제2항 단서).

재심사청구에 대한 재결

▪ 재심사청구가 심사청구에 대한 결정이 있음을 안날부터 90일(「고용보험법」 제87조제2항)이 지났거나 법령으로 정한 방식을 위반하여 보정(補正)하지 못할 것인 경우에 심사위원회는 그 재심사의 청구를 결정으로 각하(却下)해야 합니다(「고용보험법」 제102조 및 제92조제1항).

▪ 심사위원회는 재심사청구에 대한 심리(審理)를 마쳤을 때에는 원처분의 전부 또는 일부를 취소하거나 재심사의 청구의 전부 또는 일부를 기각합니다(「고용보험법」 제102조 및 제96조).

재심사청구 재결의 고지

▪ 재심사청구에 대한 재결서에는 다음의 사항을 적고, 심사위원회 위원장과 재결에 참여한 위원이 서명 또는 날인해야 합니다(「고용보험법」 제102조, 제97조제1항, 「고용보험법 시행령」 제141조, 「고용보험법 시행규칙」 제153조 및 별지 제127호서식).

- 사건번호와 사건명
- 청구인의 이름과 주소

- 원처분청 명칭
- 심사청구에 대한 결정을 한 심사관의 이름
- 주문
- 청구 취지
- 이유
- 재결 연월일

▪ 심사위원회는 재결을 하면 재심사청구인 및 원처분을 한 고용센터에 각각 결정서의 정본(正本)을 보내야 합니다(「고용보험법」 제102조 및 제97조제2항).

재결의 효력

재결의 효력

▪ 재결은 재심사청구인 및 고용센터의 장 또는 근로복지공단에 결정서의 정본을 보낸 날부터 효력이 발생합니다(「고용보험법」 제102조 및 제98조제1항).

▪ 재결은 원처분을 한 고용센터의 장 또는 근로복지공단을 기속(羈束)합니다(「고용보험법」 제102조 및 제98조제2항).

▪ 재심사의 청구에 대한 재결은 「행정소송법」 제18조를 적용할 경우 행정심판에 대한 재결로 봅니다(「고용보험법」 제104조제1항).

> ※ 재심사청구에 대한 자세한 내용은 <고용보험심사위원회 홈페이지>에서 확인할 수 있습니다.

재결에 대한 불복

행정소송

▪ 재심사청구에 대한 재결에 이의가 있는 자는 심사위원회의 재결서 정본을 송달받은 날부터 90일 이내에 원처분을 한 지방노동관서의 장을 상대로 행정소송을 할 수 있습니다(「행정소송법」 제13조 및 제20조).

> ※ 행정소송에 대한 자세한 내용은 이 사이트(www.easylaw.go.kr)의 『행정소송』에서 확인할 수 있습니다.