

고용보험에 관한 주요 질의·회시

“고용보험에 관한 주요 질의·회시”는 고용보험의 적용, 고용보험료의 징수 및 고용보험의 세부사업 등과 관련하여 기업 또는 노동부 지방사무소 등으로부터 질의받은 사항에 대하여 노동부에서 회시한 내용을 주제별로 분리하여 실었다. 되도록 원문 그대로 소개하였으나 그 내용을 좀더 명확히 하기 위하여 사례별로 독자적인 제목을 달고 원문을 축약하기도 하고 단어에 수정을 가하기도 하였다.

■ 단체협약으로 기왕의 근로에 의한 임금 및 상여금 등을 삭감 또는 반납한 것에 반대하여 이직한 자의 수급자격 인정 여부

단체협약에 의하더라도 기왕의 근로에 의한 임금 및 상여금 등을 삭감 또는 반납하는 것에 동의하지 않은 근로자에 대해서는 임금체불에 해당하므로 이를 이유로 이직한 자에 대해서는 임금체불액과 체불기간에 따라 고용보험 수급자격이 인정될 수 있다고 본 사례

【질 의】 단체협약을 개정하여 기왕의 근로에 의하여 발생한 임금 및 상여금 등을 삭감 또는 반납하기로 결정하였으나 일부 근로자들이 동 결정에 동의하지 않고 퇴직한 경우

고용보험 수급자격 인정 여부

【회 시】 개정된 단체협약(효력여부는 별론으로 함)에 의하여 임금 및 상여금 등이 삭감 또는 반납되었다 하더라도 기왕의 근로에 의하여 발생한 임금 및 상여금 등의 삭감 또는 반납 등에 대하여는 당해 근로자가 개별적으로 동의하지 않을 경우 당해 근로자에 대해서는 적용될 수 없음. 따라서 임금 및 상여금 등의 삭감 또는 반납에 동의하지 않고 이직한 근로자는 기왕의 근로에 의하여 발생한 임금을 체불하여 이직한 것으로 볼 수 있으므로 수급자격 여부는 이직일을 기준으로 임금 및 상여금 등의 삭감 또는 반납 등으로 인한 임금체불액과 체불기간 등에 따라 판단하여야 할 것임(실업 68430-84, 1999. 10. 21).

■ 근로제공을 주업으로 하면서 학업을 병행한 자의 피보험자격 및 실업인정 여부

주간대학교에 입학하였더라도 근로제공을 주된 업으로 하면서 학업을 병행한 경우에는 고용보험 피보험자격이 유지되며 이를 이유로 시직권고된 경우에는 비록 학업을 유지하고 있더라도 근로의 의사와 능력을 가지고

적극적으로 구직활동을 하는 한 실업인정을 행할 수 있다고 본 사례

【질 의】 (가) 피보험자였던 자가 주간대학교에 입학하여 근무와 학업을 병행하는 경우 고용보험법상의 피보험자격을 유지할 수 있는지 여부 및 (나) 그 후 사업주의 사직권고에 의해 이직하게 된 경우 실업인정이 가능한지 여부

【회 시】 (가) 주간학생은 대체로 학업을 주업으로 하는 자로서 계속적으로 근로를 제공한다고 보기 어려우므로 원칙적으로 고용보험 피보험자가 될 수 없으나, 사업장에 근무중이던 근로자가 주간대학교에 입학하고도 그 이전과 근로시간 등 근로양태의 변동 없이 당해 사업장의 동일직종에서 근무하는 다른 근로자와 동일하게 근무하였다면 근로제공을 주업으로 하면서 학업을 병행한 것으로 보아야 하므로 피보험자격을 계속 유지하여야 함.

(나) 실업급여는 실직근로자가 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 구직활동을 하는 경우에 지급되는 것으로 주간학생은 대체로 이에 해당한다고 보기가 어려워 실업인정을 받을 수 없으나, 피보험자로 이직한 후 학업을 유지하면서도 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 구직활동을 한다면 예외적으로 수급자격을 인정하고 실업인정

을 할 수 있을 것임(실업 68430-799, 1999. 9. 7).

■ 직업능력개발훈련 수강자가 지정된 실업인정일에 출석하지 않고 사후에 실업인정을 요구한 경우 이를 인정하여야 하는지 여부

직업능력개발훈련을 받는 자라고 하더라도 최소한 월 1회 지정된 실업인정일에 본인 또는 대리인이 출석하여 실업인정을 받아야 하므로 다른 변경사유 없이 실업인정일에 출석하지 않고 사후적으로 이를 요구하는 것은 인정되지 않는다고 본 사례

【질 의】 직업능력개발훈련을 받고 있는 실업급여 수급자격자가 지정된 실업인정일에 출석하지 않고 다음날에 출석하여 고용보험 직업능력개발훈련 등 수강증명서를 제출하면서 실업인정을 요구한 경우 실업인정일을 변경지정할 수 있는지 여부 및 그에 근거하여 실업인정을 행할 수 있는지 여부

【회 시】 실업급여는 고용보험법 제34조 제3항의 규정에 의하여 수급자격자가 원칙적으로 매 2주마다 1회씩 지정된 실업인정일에 출석하여 실업상태에서 구직활동을 한 사실을 신고하여 실업인정을 받은 경우 지급되나, 직업능력개발훈련을 받는 수급자격

자의 경우 고용보험법 제34조 제3항 및 동법 시행규칙 제47조의 2의 규정에 의해 월 1회 수강증명서에 의하여 실업인정을 받을 수 있도록 특례를 두고 있음. 그러나 직업능력개발훈련을 받고 있는 수급자격자의 경우에도 월1회 지정된 실업인정일에 본인 또는 대리인이 출석하여 수강증명서에 의한 실업인정을 받아야 하므로, 다른 실업인정일 변경사유 없이 단순히 훈련을 받는다는 이유만으로 실업인정일에 출석하지 못하였다면 실업인정을 받을 수 없을 것임(실업 68430-232, 1999. 12. 21).

■ 법정관리인으로 선임된 자가 조기재취직수당을 지급받을 수 있는지 여부

법정관리절차가 개시된 회사의 법정관리인으로 선임된 자는 근로자로서 고용된 경우로 볼 수 없으므로 조기재취직수당의 지급도 인정되지 않는다고 본 사례

【질 의】 실업급여의 수급자격자가 법정관리 절차가 개시된 회사의 법정관리인으로 선임되었을 경우 조기재취직수당을 지급할 수 있는지 여부

【회 시】 조기재취직수당은 소정급여일수의 2분의 1 이상을 남기고 1년 이상을 초과하여 계속 고용될 것이 확실하다고 인정되는

직업에 취직하는 경우에 지급됨. 정리회사의 관리인은 회사정리법상 법원에 의해 선임되고 그 보수 또한 법원이 정하며, 회사 사업의 경영과 재산의 관리 및 처분업무를 수행하는 공익적 수탁자의 지위에 있는 자로서 사업주에 의하여 고용되는 것이 아니라 법인에 의하여 선임되는 점, 노무공급의 형태가 사업주의 지휘·감독하에 행하여지는 것이 아니라는 점, 근로기준법상 사용자로서 금품청산의 의무가 있어 근로자로 고용된 것으로 볼 수 없다는 점 등을 고려할 때 조기재취직수당 지급요건에 해당되지 아니함(인트라넷, 1999. 8. 30).

■ 휴업대상자로 하여금 출근토록 한 경우 휴업수당지원금을 계속 지급하여야 하는지 여부

휴업을 실시중인 회사가 휴업대상자인 근로자에게 사업장에 나오도록 한 경우에는 고용유지지원금을 계속 지급할 수 없다고 본 사례

【질 의】 휴업실시중인 회사에서 출·퇴근시간의 구애를 받지 않고 출근하는 경우 휴업수당이 계속 지원될 수 있는지 여부

【회 시】 휴업이라 함은 경기변동, 기타 경영상의 장애 등에 신축적으로 대응하기 위해 근로자와의 고용계약관계를 유지하면서 일정

기간 근로의무를 면제하는 것으로서 휴업기간중 휴업대상자를 출근토록 하여 근로를 시키는 경우는 휴업이라 볼 수 없으므로 고용유지지원금이 지원되지 않는다고 보아야 함.

■ 고용유지조치 실시기간으로 계획된 기간 중 폐업하게 된 경우 고용유지지원금의 지급 여부

고용유지조치를 실시하기로 계획신고된 기간 중 폐업하게 되어 근로자가 이직한 경우에는 사업주에 의한 인위적인 감원이 있었던 경우에 해당하지 않는 바 고용유지지원금을 지급받을 수 있다고 본 사례

【질 의】 고용유지조치(휴업)를 실시하기로 계획신고된 기간 중 폐업하게 된 경우 고용유지지원금의 지급 여부

【회 시】 계획신고된 기간 중 사업주에 의한 인위적인 감원이 있는 경우에는 고용유지지원금을 지급하지 아니하며 여기서 사업주에 의한 인위적인 감원은 정리해고, 비자발적인 희망퇴직, 명예퇴직, 권고사직 등을 의미함. 계획신고된 기간 중 사업장이 폐업되어 근로자가 이직하게 된 경우는 사업주에 의한 인위적인 감원에 해당하지 않아 고용유지지원금을 지급받을 수 있음.

■ 희망퇴직을 실시한 다음날부터의 휴업계획신고서 제출에 대해 고용유지지원금을 지급하여야 하는지 여부

희망퇴직을 실시한 후 그 다음날부터 휴업을 행하려 한다는 휴업계획신고서를 제출한 경우 희망퇴직자의 피보험자격 상실이 그 다음 날임을 감안할 때 고용유지지원금의 지급요건의 하나인 계속 고용의무를 위반한 경우에 해당하여 고용유지지원금을 지급할 수 없다고 본 사례

【질 의】 경영난으로 고용유지조치의 일환으로 휴업(1998. 7. 1~1999. 5. 31)을 계속해오던 사업장에서 1999. 6. 1.자로 희망퇴직을 실시하고 당일 휴업기간을 1999. 6. 2.~1999. 6. 30.로 하는 6월분 휴업계획신고서를 제출한 경우 고용유지지원금을 지급받을 수 있는지 여부

【회 시】 고용보험법 시행령 제17조는 고용유지조치를 실시하는 경우 감원을 방지할 목적으로 계속 고용의무를 규정하고 있음. 당사는 1999. 6. 1. 희망퇴직을 실시(이직일)하고 급여 및 퇴직금 정산이 '이직일'까지를 재직기간으로 보아 이루어졌는 바 당해 근로자의 피보험자격 '상실일'은 1999. 6. 2.임. 이는 휴업계획신고서상의 휴업실시 초일에 해당하여 고용유지지원금을 지급받을 수 있는 계속 고용의무를 위배하였다고 판단됨.