

질의:실업급여 신청방법

답변:고용보험법 제40조에 따른 요건을 충족하여 실업급여를 신청하고자 할 경우, 퇴사 후 지체없이 거주지 관할 고용센터에 방문하여 실업을 신고하고 실업급여 수급자격 인정을 신청하면 되며, 퇴직 당시 연령과 고용보험 가입기간에 따라 120일~270일의 범위 내에서 퇴직 전 평균임금의 60%가 지급됩니다.

※ 실업급여는 이직일의 다음날부터 12개월을 초과하면 소정급여일수가 남아있더라도 지급을 받을 수 없음

[실업급여 신청방법]

① 전산망(www.work24.go.kr)을 통하여 구직신청을 하고,

② 거주지 관할 고용센터를 방문(신분증 지참)하여 고용센터에서 실시하는 실업급여 신청자 취업지원 설명회 참석

※ www.work24.go.kr에서 실업급여 수급 설명회 온라인 교육 수강 가능

③ 고용센터에서 실시하는 취업지원 설명회에 따라 수급자격인정신청서 및 재취업활동계획서 작성·제출

※ 워크넷으로 구직등록 후 방문시 워크넷 활용교육 및 구직표 작성시간을 면제받을 수 있음

④ 취업지원 설명회 종료 후, 개별상담을 거쳐 추후 일정에 대하여 안내받은 후 귀가

⑤ 관할 고용센터는 원칙적으로 접수 후 14일 이내에 수급자격 인정여부를 결정, 통지

질의:실업급여의 지급기간 및 지급금액

답변:○ 실업급여는 실직자가 고용보험에 가입한 기간(피보험기간) 및 이직 당시의 연령에 따라 120일~270일간 지급됩니다. 지급금액은 이직 전 직장에서 지급받던 평균임금의 60%를 지급받게 됩니다.

[ 연령 및 고용보험가입기간에 따른 구직급여 지급일수(소정급여일수)]

\* 2019.10.1. 이후 이직자

| 피보험기간 | 1년미만 | 1~3년미만 | 3~5년미만 | 5~10년미만 | 10년이상 |
|-------|------|--------|--------|---------|-------|
|-------|------|--------|--------|---------|-------|

연령

|       |      |      |      |      |      |
|-------|------|------|------|------|------|
| 50세미만 | 120일 | 150일 | 180일 | 210일 | 240일 |
|-------|------|------|------|------|------|

|             |      |      |      |      |      |
|-------------|------|------|------|------|------|
| 50세이상 및 장애인 | 120일 | 180일 | 210일 | 240일 | 270일 |
|-------------|------|------|------|------|------|

\* 상한액 66,000원(2019.1.1. 이후 퇴사자)

\* 하한액 63,104원(2023.1.1. 이후 퇴사자, 1일 소정근로시간 8시간 기준)

질의:실업급여는 언제까지 신청할수 있는지

답변:○ 퇴직 후 되도록 빨리 거주지 관할 고용센터에 출석하여 구직신청(인터넷 신청 가능) 및 수급자격 인정신청을 하시면 됩니다.

○ 퇴직 후 언제까지 실업급여 지급을 신청해야 하는지에 대한 제한은 없으나, 실업급여는 이직일의 다음날로부터 12개월을 초과하면 지급받을 소정급여일수가 남아있는 경우라도 지급을 받을 수 없으므로 이직 후 이에 유의하여 가능한 빨리 신청하셔야 합니다.

질의:출산전후휴가급여, 육아휴직급여는 어떻게 받나요?

답변:출산전후 휴가급여는 근로기준법 제74조에 따른 출산전후휴가를 사용한 근로자 중 출산 전후휴가 종료일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이 되어야 합니다.

- 이 조건에 해당되면 출산전후휴가 개시일 이후 1개월부터 종료일 이후 12개월 이내에 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 출산전후휴가급여를 신청하실 수 있습니다.

- 출산전후 휴가급여액은 근로기준법상 통상임금액에 상당하는 금액(상한액 200만원)을 지급하게 되며, 이때 산정된 통상임금이 200만원을 초과하는 경우에는 200만원을 지급하게 됩니다.

육아휴직급여는 육아휴직을 30일이상 사용한 근로자중 육아휴직개시일 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일이상이 되어야 하고, 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상

의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것을 요건으로 합니다.

- 이 조건이 해당되면 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내에 사업주로부터 육아휴직확인서를 발급 받아 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 육아휴직급여를 신청할 수 있습니다.

- 육아휴직급여액 첫 3개월은 육아휴직 개시일 기준 월 통상임금의 80%(상한액 월 150만원, 하한액 월 70만원)를 지원, 나머지 기간은 육아휴직 개시일 기준 월 통상임금의 50%(상한액 120만원, 하한액 70만원)를 지원하게 됩니다.

- 단, 산정된 급여액 중 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급(25%를 빼고 남은 금액이 70만원 미만일 경우, 70만원을 지급)하게 됩니다.

질의:구인·구직신청절차는 어떻게 되나요?

답변:○ 구인·구직 신청을 하고자 하는 경우에는 고용노동부 취업포털사이트인 워크넷([www.work.go.kr](http://www.work.go.kr))에 접속하여 구인·구직신청서를 작성·제출하시거나 가까운 고용센터를 방문하여 구인·구직신청서를 작성하여 제출하시면 됩니다.

○ 구인·구직등록과 관련하여 궁금한 사항이 있으면 가까운 고용센터 또는 고객상담센터(국번 없이 1350)으로 문의하여 주시기 바랍니다.

※ 1350을 통해 가장 가까운 고용센터를 안내받으실 수 있습니다.

질의:실업급여 해당요건

답변:실업급여 수급 요건을 충족하기 위해서는 근로자는 이직일 이전 18개월 동안 사업주로부터 보수를 지급받은 일수(피보험단위기간)가 180일 이상이어야 합니다.

질의:실업급여 수급자격

답변:○ 실업급여는 고용보험 적용사업장에서 퇴직전 18월중 180일(피보험단위기간)이상 근무하다 경영상 해고, 권고사직, 계약기간만료 등 불가피한 사유로 직장을 그만둔 근로자가 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적으로 구직활동을 하는 경우에 지급됩니다.

- 참고로 전직, 자영업 등 정당한 사유없이 스스로 직장을 그만두었거나 본인의 중대한 귀책사유로 해고된 경우에는 실업급여를 받을 수 없습니다.

질의:인터넷으로 구인신청 하는 방법

답변:○인터넷상으로 구인신청을 하고자 하는 경우에는 고용24([www.work24.go.kr](http://www.work24.go.kr))에 접속하여 기업회원으로 가입한 후 마이페이지 좌측 메뉴의 [구인신청 등록]을 클릭하시어 구인신청서를 작성, 등록(사업자등록증은 관할센터에 팩스 또는 온라인첨부)하면 관할 고용센터 업무담당자가 급여 및 직종, 관련법규 위반여부 등 구인조건 확인 후 인증절차(1-2일의 기간소요)를 거쳐 구인신청 완료 시 워크넷에 구인신청내용이 공개됩니다.

- 기업회원 가입방법은 우측 상단 이용안내-이용가이드를 참조

○ 참고로, 인터넷으로 구인신청이 어려운 경우에는 사업자등록증을 지참하여 사업장 소재지 관할 고용센터나 새일센터, 일자리센터 등을 방문하시면 직접 구인신청이 가능합니다.

질의:해외취업지원사업

답변:○ 해외 진출을 희망하는 청년을 연수, 알선 취업 및 정착지원, 정보제공 등을 통하여 해외취업으로 연계하는 것이며,

주요 내용으로는 K-Move스쿨, 민간해외취업알선 및 해외취업정착지원금 등이 있습니다.

○ 또한 청년들이 쉽게 해외취업 정보를 찾을 수 있도록 월드잡플러스([www.worldjob.or.kr](http://www.worldjob.or.kr))에서 관련 서비스를

통합 제공하고 있습니다.

○ 더 자세한 사항은 월드잡플러스([www.worldjob.or.kr](http://www.worldjob.or.kr)) 접속 또는 한국산업인력공단(1644-8000) 상담을 통해 확인하실 수 있습니다.

질의:거짓구인광고에 대한 신고방법은?

답변:거짓구인광고로 피해를 입은 경우에는 워크넷 홈페이지 ([www.work.go.kr](http://www.work.go.kr)-하단 거짓구

인광고신고) 또는 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr-우측 킷메뉴-고객센터-거짓구인광고신고)를 이용하여 신고하실 수 있습니다.

※ 참고로, 직업안정법 시행령 34조에서 규정하는 거짓 구인광고의 범위는 아래와 같습니다.

1. 구인을 가장하여 물품판매, 수강생모집, 직업소개, 부업알선, 자금모금등을 행하는 광고
2. 거짓 구인을 목적으로 구인자의 신원(업체명 또는 성명)을 표시하지 아니하는 광고
3. 구인자가 제시한 직종, 고용형태, 근로조건등이 응모할 때의 그것과 현저히 다른광고
4. 기타 광고의 중요내용이 사실과 다른 광고

질의:구직등록필증 발급방법

답변:○ 워크넷(www.work.go.kr)에 접속하여 개인회원으로 가입 로그인 후, "개인회원서비스"에서 "이력서관리(구직신청)" 클릭 후 개인이력서 등록 후 구직신청 인증대기 → 발급이 가능합니다.

질의:육아휴직자의 연차휴가 산정방법에 대하여?

답변:○ '18.5.29. 이후 육아휴직을 개시한 경우에는 출근율 계산시 육아휴직기간을 출근한 것으로 봅니다.

- '18.5.29. 이전 육아휴직이 종료되었거나, '18.5.29. 이전부터 육아휴직을 사용하고 있는 경우에는 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수에 대한 출근율에 따라 판단하되 당해 사업장의 당해년도 총 소정근로일수에 대한 육아휴직한 근로자의 출근일수비율을 곱하여 휴가일수를 산정하여 지급함.

질의:외국인 근로자 고용절차

답변:○ 외국인근로자의 고용등에 관한 법령 시행규칙 개정으로 구인노력기간 수정

-일반외국인근로자를 고용하실 경우

① 내국인 구인노력: 7일간의 내국인 구인노력이 필요

\*신문, 방송 등을 통해 구인노력을 한 경우는 3일로 단축

② 외국인고용허가서 신청 및 발급

\*알선(고용노동부 알선) → 채용 → 고용허가서 발급(추가)

③ 근로계약체결

\*사증발급인정서 신청 및 발급(출입국관리사무소)(변경)

④ 외국인근로자 입국 및 취업교육

\*사업주 부담으로 입국 즉시 2박 3일간 16시간 이상의 취업교육을 받아야 함

⑤ 사업장 배치

-특례외국인근로자(외국국적동포)를 고용하실 경우

① 내국인 구인노력: 7일간의 내국인 구인노력이 필요

\*신문, 방송 등을 통해 구인노력을 한 경우는 3일로 단축

질의:고용노동부에서 실시하는 심리검사

답변:○ 자신에게 적합한 직업을 선택하기 위해서는 자신의 직업적성과 흥미를 정확하게 이해하고 희망하는 직업에 적합한 능력과 소질을 키워나가야 합니다.

○ 고용노동부에서 제공하는 심리검사는 청소년들을 위한 검사와 성인들을 위한 검사로 나뉘어져 있는데, 청소년용으로는 직업흥미검사, 일반직업적성검사, 직업가치관검사, 진로발달검사, 직업인성검사가 있고 성인용으로는 직업선호도 검사와 성인용 직업적성검사, 구직욕구진단검사, 직업가치관검사가 있습니다.

- 구직자와 재취업 자를 위한 구직준비도검사와 직업전환검사, 창업을 희망하는 분들에게는 창업진단검사도 준비되어 있습니다.흥미와 선호도를 측정하므로써 직업의 선호 유형을 찾아보실 수 있습니다.

○ 관할 고용센터에 직접 방문하여 지필검사를 받거나 워크넷을 통한 온라인 검사가 가능합니다.

- www.work.go.kr, www.worknet.go.kr 접속 후 로그인 → 직업·진로 선택 → 직업심리검사 메뉴에서 실시

그러나 한 가지 꼭 중요한 것은 심리검사가 자신을 이해하는 하나의 과정이며 그 결과가 언제나 절대적이지 않다는 사실입니다.

따라서 심리검사 후 그 결과를 해석하실 때는 반드시 직업상담원과의 개별상담을 통해 자신의

진로에 대해 고민해야 함을 잊어서는 안되겠습니다.

질의:육아휴직자의 퇴직금산정에 관해서?

답변:○ 육아휴직기간은 남녀고용평등과 일, 가정 양립 지원에 관한 법률 제19조제4항의 규정에 따라 퇴직금산정의 기초가 되는 근속기간에는 포함됩니다.

- 그러나 근로기준법 시행령 제2조에 규정에 의하여 육아휴직기간과 그 기간중에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금총액에서는 제외됩니다

질의:퇴직금 산정시 산전.후 휴가기간이 포함되는지 여부?

답변:○ 근로기준법 제60조 제6항의 규정에 의하여 출산전후휴가기간은 출근한 것으로 간주하도록 규정되어 있으므로 퇴직금산정시 출산전후휴가기간은 근속기간에 포함하여야 합니다.

- 그러나 근로기준법 시행령 제2조의 규정에 의하여 출산전후휴가기간과 그 기간중에 지불된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서는 제외됩니다.

질의:출산휴가 부여 및 급여보전 방법은

답변:○ 근로기준법 제74조의 규정에 의하여 사업주는 임신중의 여성근로자에 대하여 출산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하고, 이 경우 반드시 산후에 45일 이상이 확보되도록 하여야 하고,

○ 출산전후휴가기간동안의 임금은 최초 60일분은 사용자가 지급하여야 하고, 60일을 초과하는 30일분에 대하여는 고용보험에서 지급하고 있음. (출산전후 휴가기간 중 최초 60일분에 대하여는 사업주가 지급하고, 60일을 초과하는 30일분에 대하여는 고용보험에서 지급함. (단, 우선지원대상기업의 경우 출산전후휴가기간 90일분을 고용보험에서 지급. 다만, 이 경우에도 최초 60일의 통상임금과 고용보험 급여와의 차액분은 사업주가 지급해야 함 )

질의:실업급여는 어떤경우에 받을수 있는지

답변:실업급여는 고용보험 적용사업장에서 이직일 이전 18개월 중 사업주로부터 보수를 지급받은 날이 180일 이상 근무하다가 사업장의 폐업., 감원, 구조조정 등 불가피하게 이직하고, 근로자가 재취업 의사와 능력을 가지고 적극적으로 구직활동을 하는 경우 이직한 다음날로부터 12월 이내에 소정급여일수를 한도로 지급합니다.

질의:육아휴직 신청자격

답변:○ 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조에의해 임신 중인 여성근로자나, 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하(입양한 자녀 포함)의 자녀가 있는 근로자(남,녀 불문)가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직을 신청하는 경우 1년 이내로 육아휴직 사용이 가능합니다. ○ 단, 같은 법 시행령 제10조에서 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 당해 사업장에서의 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 사업주가 육아휴직을 허용하지 않을 수도 있습니다.

질의:성취프로그램 참가방법

답변:○ 성취프로그램이란 성공적인 취업을 지원하기 위한 선진국형 집단상담 프로그램으로서 5일동안 매일 6시간씩 집단상담 및 교육을 통해 자신의 장·단점을 찾아보고 그 장점을 보다 구체적으로 전달하는 방법에서부터 구인자의 입장에서 면접실시, 이력서 작성, 자기소개서 작성방법 등까지 체계적으로 교육하는 프로그램이며 신규 취업자, 가정주부, 장기적으로 휴직상태에 있었던 실직자에게 더욱 유익한 프로그램입니다.

○ 성취프로그램의 참여를 희망하는 구직자는 누구나 참여할 수 있으며, 참여하고자하는 경우에는 가까운 고용센터에 문의하거나 워크넷([www.work.go.kr](http://www.work.go.kr), [www.worknet.go.kr](http://www.worknet.go.kr)) 접속 후 참여신청이 가능합니다.

([www.work.go.kr](http://www.work.go.kr), [www.worknet.go.kr](http://www.worknet.go.kr) 접속 후 로그인 → 구직 클릭 → 상단 메뉴 취업도우미 클릭 → 좌측 메뉴 성취프로그램 클릭 , 프로그램 참여하기에서 참여신청)

질의:생리휴가 사용청구시 거부할 경우

답변:○ 근로기준법 제73조에 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월1일의 생리휴가를 주어야 한다. 고 규정하고 있고, 동법 제114조에 이를 위반하는 경우 500만원 이하의 벌금에 처한다고 규정하고 있습니다. ○ 따라서 사실상 생리일에 휴가를 사용할 수 있도록 법으로 보장하고

있으므로 생리휴가를 사용하고자 하는데도 사용자가 이를 허용하지 않을 경우 근로기준법에 위배되므로, 이에 대한 구제가 필요한 경우 지방고용노동관서에 진정 등을 제기할 수 있습니다.

질의:직장내 성희롱 판단기준

답변:○ 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률상 직장내 성희롱 이라 함은 『사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는것』을 말하며 ○ 성적인 언동에는 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등이 있으며 특히, 언어적 행위에는 성적 사실을 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 특정인의 행위도 포함됩니다.  
○ 성희롱 여부를 판단하기 위해서는 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이 라면 문제되는 언동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여 야 하며 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능력을 저해하게 되었는지 등에 대한 종합적인 검토를 통해 판단

질의:직장내 성희롱 판단기준

답변:○ 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률상 직장내 성희롱 이라 함은 『사업주, 상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적인 언동 등으로 성적굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 그밖의 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용상의 불이익을 주는것』을 말하며 ○ 성적인 언동에는 육체적 행위, 언어적 행위, 시각적 행위 등이 있으며 특히, 언어적 행위에는 성적 사실을 묻거나 성적인 내용의 정보를 의도적으로 유포하는 특정인의 행위도 포함됩니다.  
○ 성희롱 여부를 판단하기 위해서는 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이 라면 문제되는 언동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여 야 하며 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능력을 저해하게 되었는지 등에 대한 종합적인 검토를 통해 판단

질의:외국국적 동포 구인 신청 절차

답변:외국국적동포라 함은 방문취업(H-2) 사증을 발급받고 입국한 외국인으로서 취업교육을 수료하고 고용센터에 구직신청한 자를 의미합니다 - 건설업종의 경우는 <건설업취업인정증> 소지자가 대상 1. 내국인 구인신청 - 고용센터에 구인신청 후 내국인 구인노력(7~14일, 예외 농축산업, 어업 3~7일) 등을 하였음에도 미채용했을 경우 2. 특례고용가능확인서 발급 신청 - 내국인 구인노력기간 경과 후 3개월 이내 신청 - 구비서류 : ① 특례(외국국적동포) 고용가능확인서 발급신청서(별지 제10호서식) ② 발급요건 입증서류(도입,허용업종 등 업종별로 상이) - 신청방법 : 방문 또는 EPS (\* 단, 최초 신청시는 방문 필수) (\* 원칙적으로 팩스 제출은 가능하나 센터별로 상이하므로 가급적 방문 및 EPS 안내) - 고용센터는 요건 충족하는 경우 <특례고용가능확인서> 발급 \* 특례고용가능확인서의 유효기간은 3년임 \* 특례고용가능확인서를 발급받은 후 해당 사업장의 업종이나 규모 또는 고용가능한 외국인근로자의 수 등 중요 사항을 변경할 필요가 있는 경우에는 고용센터에 특례고용가능확인서의 변경 확인을 받아야 함 3. 외국국적동포 선정 및 근로계약 체결 - 고용센터의 알선 또는 자율 구인으로 표준근로계약서 체결 4. 근로개시 신고 - 사용자는 외국국적동포가 근로를 개시한 날로부터 14일 이내(14.9.30 변경/ 변경 전: 10일 이내)에 고용센터에 근로개시신고 \* 근로개시일로부터 14일 이내에 법무부에 취업개시 신고

질의:일용직의 출산전후휴가

답변:○ 근로기준법 제74조에 의해 사용자는 임신중인 여성근로자에게 출산 전과 후를 통하여 90일(둘이상 자녀를 임신한 경우 120일)의 출산전후휴가를 부여하여야 함 ○ 일용직 여성근로자의 출산전후휴가의 경우 일단위로 근로계약을 체결하여 당일로 근로관계가 종료되는 “실질적 의미의 일용직 근로자”라면 출산전후휴가를 부여할 사용자의 법적의무는 없으나, 일반적으로 관공서에서 비정규직으로 채용하여 상시 고용하면서, 임금을 일일단위로 산정한다는 의미의 일용직(수당직, 일당직, 임시직 등으로 호칭) 근로자에 대해서는 90일(둘이상 자녀를 임신한 경우 120일)의 출산전후휴가를 부여하여야 하며, 부여한 출산전후휴가기간 중 최초 60일

(둘이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)에 대해서는 통상임금에 해당하는 금액을 지급해야 합니다.

질의:생리휴가 미사용시 수당지급여부

답변:○ 근로기준법 제73조는 사용자는 여성근로자에 대해 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다고 규정하고 있을 뿐, 생리휴가 미사용에 대한 보상으로서 수당 등을 지급하는 문제에 대해서는 별도의 규정을 두고 있지 않음  
- 따라서, 사용자가 여성근로자의 생리휴가 청구를 거부하였거나, 생리휴가 사용을 적극 권고하지 않아, 근로기준법 제73조를 위반하였는지 여부는 별론으로 하고,  
- 생리휴가를 사용하지 않은 근로자에 대해 수당을 지급하는 문제는 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의해 당사자간이 약정한 바에 따라야 할 것임.

질의:배우자의 출산휴가

답변:남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제18조의 2에 따라 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 10일의 휴가를 부여하여야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하여야 합니다.  
배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없고 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다

질의:임신을 이유로 해고할 때 구제방법

답변:○ 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제11조(정년·퇴직 및 해고)에 "사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다."고 규정하고 있고, 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)에 "사용자는 근로자에 대하여 정당한 이유없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉 기타 징벌을 하지 못한다."고 규정하고, 같은 법 제28조(부당해고등의 구제신청)에 사용자가 근로자에게 부당해고 등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있도록 규정하고 있음  
○ 따라서 임신을 이유로 해고를 당하여 이에 대한 구제신청을 원할 경우 관할 지방노동위원회에 "해고 등의 구제신청서"를 제출할 수 있음

질의:육아휴직기간이 호봉산정 및 승급을 위한 근속기간에 포함되는지 여부

답변:남녀고용평등과 일, 가정양립 지원에 관한 법률 제19조에 사업주는 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간동안은 당해 근로자를 해고하지 못하고, 육아휴직 종료후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀 시키도록 규정하고 있는바, 육아휴직기간은 승직, 승급, 퇴직금, 연차휴가일수 가산등의 기초가 되는 근속기간에 포함하여야 합니다.

질의:육아휴직기간이 호봉산정 및 승급을 위한 근속기간에 포함되는지 여부

답변:남녀고용평등과 일, 가정양립 지원에 관한 법률 제19조에 사업주는 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간동안은 당해 근로자를 해고하지 못하고, 육아휴직 종료후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀 시키도록 규정하고 있는바, 육아휴직기간은 승직, 승급, 퇴직금, 연차휴가일수 가산등의 기초가 되는 근속기간에 포함하여야 합니다.

질의:성희롱 피해자에게 인사상 불이익한 조치를 할 경우

답변:남녀고용평등과 일, 가정양립 지원에 관한 법률 제14조에서 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체없이 행위자에게 대하여 징계, 그밖에 이에 준하는 조치를 취하여야하고, 그 피해 근로자에게 해고 그 밖의 불이익한 조치를 취하여서는 아니 된다고 규정하고 있으므로 만약, 사업주가 이를 위반하여 성희롱 피해자에게 인사상 불이익한 조치를 하였을 경우에는 사업장 관할 지방고용노동관서 근로개선지도과에 민원을 제기하면 남녀고용평등과일·가정양립지원에 관한 법률 제37조2항에 의거 3년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있으며, 피해 당사자는 지방노동위원회에 민원 신청을 하여 권리구제를 받을 수 있습니다.

질의:여의사(수련의)의 출산전후 휴가

답변:○ 근로기준법 제74조에 의한 출산전후휴가는 근로기준법을 적용받는 모든 여성근로자에

게 적용됨 ○ 따라서 여의사(수련의)가 병원의 지휘감독아래 노무를 제공하고 그 댓가로 임금을 지급받는 등 실질적인 사용종속관계가 인정되는 근로기준법상 근로자에 해당된다면 근로기준법 제74조에 의한 출산전후휴가 90일(둘이상 자녀를 임신한 경우 120일)을 보장받을 수 있음

질의:출산전후 휴가를 30일만 사용토록 할 경우 구제방법

답변:○ 근로기준법 제74조에 사용자는 임신중인 여성근로자에게 출산 전과 후를 통하여 90일(둘이상 자녀를 임신한 경우 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하고, 이 경우 출산 후의 휴가기간이 연속하여 45일(둘이상 자녀를 임신한 경우 60일)이상이 되어야 한다고 규정하고 있으며, 같은 법 제15조에 이 법에 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 이 법에 정한 기준에 의한다. 라고 규정되어 있습니다. 따라서 회사의 취업규칙상 출산전후휴가를 30일만 사용하도록 규정하였다면 그 해당 부분은 무효가 되고, 근로기준법에서 정한 기준이 적용됩니다.

○ 만약, 사용자가 근로기준법에 의한 출산전후휴가를 부여하지 않을 경우 사용자에게는 2년 이하의 징역 또는 2,000만원 이하의 벌금에 처하도록 규정되어 있으므로 관할 지방고용노동관서에 진정 등 민원을 제기하면 권리구제를 받을 수 있습니다.

질의:생리휴가사용시 연.월차 발생 여부?

답변:근로기준법 제73조의 생리휴가는 법정휴가로 그 성질상 출근한 것으로 보아야 하므로 연차유급휴가 산정시 소정근로일수와 출근일수에 포함하여야 할 것입니다.

질의:생리휴가를 수당으로 대체지급시 근로기준법 위반에 해당되나요.

답변:근로기준법 제73조에 규정한 생리휴가는 생리로 인하여 근로에 어려움을 겪는 여성근로자에게 월1일의 휴식을 보장하여 모성을 보호하기 위한 제도로써, 사용자가 강행적으로 준수하여야 할 의무사항으로 회사사정 등을 이유로 생리휴가를 부여하지 아니하거나, 일괄적으로 수당으로 대체 지급하는 등 근로자가 사실상 생리휴가를 사용하지 못하도록 하는 경우에는 동법 위반이 됩니다.

다만, 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 생리휴가에 대해 노사가 달리 약정한 바가 없다면, 생리휴가를 청구하여 사용하는 경우 사용자는 휴가사용일에 상당하는 임금(통상임금)을 공제할 수 있습니다.

질의:자발적 실업자에게도 실업급여가 해당되는지

답변:현행법상 실업급여 수급자격은 고용보험 적용사업장에서 퇴직전 18개월 180일이상 근무하다가 비자발적 퇴직 또는 1년 이내 2개월 이상 임금체불, 질병으로 담당업무를 계속할 수 없는 사유 등 부득이한 사유로 직장을 그만둔 근로자가 근로의 의사와 능력을 가지고 적극적인 재취업활동을 하는 경우에 지급하고 있으며 자발적인 실직자에 대해서는 현재 지급되지 않습니다

질의:육아휴직기간중 일부를 산전에 사용할 수 있는지 여부?

답변:○ '21.11.19.부터 임신중인 여성 근로자도 남녀고용평등과 일, 가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의 규정에 의하여 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

질의:출산휴가중 근로자의 요청으로 업무복귀가 가능한지

답변:근로기준법 제74조에 규정된 출산전후휴가는 여성근로자의 모성을 보호하고 임신·출산등으로 인하여 소모된 체력을 회복하기 위하여 규정된 강행규정이므로 개별 근로자의 요구가 있다고 하여 90일 미만의 출산전후휴가를 부여하는 것은 법 위반에 해당됩니다.

질의:고용보험자격취득.상실확인방법

답변:고용보험 가입 이력은 고용산재보험토탈서비스(total.comwel.or.kr)에서 확인할 수 있으며, 신고 내용이 사실과 다른 경우에는 사업장 관할 근로복지공단 지사에 피보험자격 확인청구서를 제출하시면 됩니다.

질의:동일가치노동 동일임금 판단기준

답변:○ 동일가치노동 이란 노동수행에서 요구되는 ①기술, ②노력, ③책임, ④작업조

건, ⑤기타의 기준으로 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나, 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동등한 가치가 인정되는 노동을 말하며, 동일가치노동 동일임금원칙의 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치인가를 판단할때에는 위 4가지 기준외에 해당 근로자의 학력, 경력, 근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 하며 서로 비교되는 남녀의 노동이 모두 하나의 사업장에서 이루어지는 경우에 한합니다.

○ 다만, 비교되는 남녀근로자의 노동이 외형상 비슷하더라도 당해 근로자 사이에 학력,경력, 근속년수, 직급 등에 차이가 있고, 그것이 객관적 합리적인 기준으로 정립되어 있는 경우는 임금의 차별로 볼 수 없습니다.

- 기술 : 자격증, 학위, 습득된 경험 등 업무수행 능력또는 솜씨의 객관적 수준
- 노력 : 업무수행에 필요한 육체적, 정신적 힘의 작용
- 책임 : 업무에 내재된 임무의 성격, 범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
- 작업조건 : 소음, 열, 물리적,화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경

질의:계약직 근로자의 산전후 휴가 여부

답변:○ 근로기준법 제74조의 규정은 근로계약의 형태와 관계없이 근로기준법의 적용을 받는 모든 근로자에게 적용되므로 계약직, 임시직, 시간제 여성근로자들에게도 산전후휴가를 부여하여야 합니다.

- 다만, 단기 계약직 근로자로서 출산전후휴가 실시 중 계약기간이 만료되는 경우에는 출산전후휴가도 종료됩니다.(단, 기간제,파견근로자 출산전후휴가급여 등에 상당하는 금액 제도를 통해 잔여휴가에 대한 급여지원을 받을 수 있음)

질의:경영상 해고로 인한 퇴직시 실업급여 지급여부

답변:○ 상용근로자의 경우 실업급여를 받기 위해서는 퇴직 시 사업주에게 이직확인서를 요청하거나, 고용센터에서 사업주에게 이직확인서를 요구하여야 합니다.

사업주는 사업장 소재지 관할 고용복지플러스센터에 이직확인서를 제출하고, 퇴직자는 고용복지플러스센터에 방문하여 실업급여 수급자격 신청을 하여야 합니다.

○ 실업을 신고한 날로부터 1주~4주 범위내에서 지정된 실업인정일에 출석하여 적극적인 재취업활동(면접, 이력서 제출 등의 구체적인 행위)으로 거주지 관할 고용센터에서 실업을 인정받으면 실업급여가 지급됩니다.

질의:30일 미만 육아휴직 사용시 육아휴직급여 지급 여부

답변:○ 고용보험법 제70조 규정에 의하여 육아휴직급여는 남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 30일(근로기준법 제74조의 규정에 의한 산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외)이상 부여받은 피보험자중에서 일정요건을 갖춘 자에게 지급하도록 규정하고 있으므로 30일 미만의 육아휴직을 실시한 경우에는 육아휴직급여가 지급되지 않습니다.

- 다만, 육아휴직급여 신청일 기준, 최근 12개월 이내에 사용한 육아휴직이 있다면 해당 기간을 합산하여 30일 이상인 경우에는 육아휴직급여를 지급받을 수 있습니다.

- 일정한 요건 :

1. 육아휴직개시일 이전에 고용보험피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것.
2. 동일한 자녀에 대해서 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 않고 있을 것.
3. 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내에 신청 할 것

질의:생리휴가를 적치하여 사용할 수 있는지 여부

답변:생리휴가는 여성근로자에 대해, 생리사실이 있는 날중 월 1일의 근로의무를 면제시켜주는 것으로써, 휴가의 성격상 여러달의 생리휴가를 적치하였다가 사용할 수 없음

질의:임산부의 5개월근무 서약서 효력유무

답변:○ 남녀고용평등과 일, 가정양립 지원에 관한 법률 제11조의 규정에 의하여 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니되고, 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다고 규정하고 있으므로 임신 5개월까지만 근무한다는 서약서는 법 위반으로 무효가 되므로



효력이 없습니다.

따라서 회사측에서 계약직 전환을 모색함에 있어 합리적이고 공정한 기준을 마련하지 않고, 위 서약서 또는 단지 여성이라는 이유만으로 일반직을 퇴직하고 계약직으로 근무하도록 하는 것은 법 위반이라고 할 수 있습니다.

질의:산전후휴가기간중급여

답변:○ 근로기준법 제74조의 규정에 의하여 사업주는 임신중의 여성에 대하여 출산전후를 통하여 90일간의 보호휴가를 주되, 이경우 반드시 산후에 45일 이상이 확보되도록 하여야 하며 출산전후휴가중 최초60일분에 대하여는 사업주가 당해근로자의 통상임금 전액을 지급하여야 합니다

- 이 규정은 사업주 또는 근로자의 동의하에 선택할 수 있는 사항이 아닌 강행규정이므로 사업주는 반드시 이를 이행하여야 하고, 만약 위반하였을 경우에는 근로기준법에 의하여 형사처벌을 받을 수 있습니다.

■ 통상임금이라 함은, 근로기준법시행령 제6조에 의해 정기적 일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액, 일급금액, 월급금액 또는 도급금액을 의미함

■ 출산전후 휴가기간 중 최초 60일분에 대하여는 사업주가 지급하고, 60일을 초과하는 30일분에 대하여는 고용보험에서 지급함. (단, 우선지원대상기업의 경우 출산전후휴가기간 90일분을 고용보험에서 지급. 다만, 이 경우에도 최초 60일의 통상임금과 고용보험 급여와의 차액분은 사업주가 지급해야 함 )

질의:임신중의 여성근로자 근로전환 배치 요구시 그 배치시점

답변:○ 사용자가 근로기준법 제74조제3항에 의해 임신중인 여성근로자로 부터 요구 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하도록 규정되어 있으나, 몇일 이내에 전환시켜야 한다는 규정은 별도로 없음

- 동 조항이 임신부 및 태아의 건강보호를 목적으로 하는 것임을 감안할 때 사용자는 근로자의 배치전환 청구가 있을 경우, 가능한 빠른 시간내에 쉬운 종류의 근로로 전환시켜야 합니다.

질의:모집과 채용에 있어서 어떠한 경우가 남녀차별에 해당하는지

답변:모집과 채용에 있어서 남녀차별 해당 여부는 구체적인 사례에 따라 판단하여야 하나 대체적으로 다음과 같은 경우는 차별에 해당한다고 판단됨

- ① 특정성(여성 또는 남성)에게는 전적으로 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우
- ② 직종별로 남녀를 분리 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정함으로써 특정성종에 특정성의 채용기회를 제한하는 경우
- ③ 특정성에 대하여만 배우자나 보호자의 취업동의서 또는 보증 등을 요구하는 경우
- ④ 모집·채용에 있어 남성 또는 여성만을 가리키는 직종의 명칭을 사용하는 경우 (단, 여자 또는 남자를 배제하는 것이 아님이 분명한 경우는 제외)
- ⑤ 학력·경력 등 자격이 같음에도 불구하고 특정성을 다른정보다 낮은 계급 또는 직위에 모집·채용하는 경우
- ⑥ 남녀가 동일자격임에도 특정성을 불리한 고용형태로 채용하는 경우(예, 여성만을 비정규직으로 채용)
- ⑦ 특정성의 채용기회를 제한할 목적으로 직무 수행상 반드시 필요하지 아니한 채용조건을 부과한 경우
- ⑧ 면접·구술시험의 경우 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정성을 불리하게 대우함으로써 특정성의 채용기회를 제한하는 경우
- ⑨ 기타 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀에게 평등한 기회를 주지 아니한 것으로 인정되는 경우

질의:조기 재취직시 재취업수당을 지급 대상과 지급 방법은

답변:1. 조기재취업수당은 실업급여 수급자격을 인정받은 자가 고용보험법 제64조 및 같은법시행령 제84조에 따라 실업의 신고일로부터 14일이 지난 후 소정급여일수를 1/2 이상 남기고

재취업한 경우로서 가. 12개월 이상 계속하여 고용된 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 고용될 것으로 직업안정기관의 장이 인정하는 경우 나. 12개월 이상 계속하여 스스로 영리를 목적으로 사업을 영위한 경우이거나 이직일 당시 65세 이상인 사람으로서 6개월 이상 계속하여 사업을 영위할 것으로 직업안정기관의 장이 인정하는 경우

2. 조기재취업 수당청구서에 사업주확인서(직인필수)와 재직증명서(또는 근로계약서) 등을 첨부하여 최종수급지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하면, 해당여부를 확인하여 구직급여일액에 미지급일수의 2분의 1을 곱한 금액을 지원합니다 \* 첨부서류 - 사업에 고용된 경우: 근로계약서(재직증명서) - 자영업을 하는 경우: 사무실 임대계약서나 과세 증명자료(매출 전표등)

\* 자세한 내용은 해당 관할 센터에 상담 필수

질의:출산전후휴가 및 육아휴직의 사용기간

답변:출산전후휴가 90일(다태아 120일)와 육아휴직 1년은 각각 별개로 사용할 수 있으며, 육아휴직은 출산후 휴가 45일(다태아 60일)이후부터 육아휴직대상 자녀범위가 만 8세 이하(만 9세가 되기 전) 또는 초등학교 2학년 이하(3학년 되기 전) 자녀는 1년 범위내에서 사용할 수 있습니다.(법령개정 2014.1.14.)

질의:질병으로 인하여 이직한 경우 실업급여 해당여부

답변:○ 질병으로 이직한 경우에는 질병으로 인해 부여된 업무를 수행하는 것이 불가능하거나 곤란하게 되어 병가신청 등 이직회피 노력을 하였음에도 불구하고, 부득이하게 이직하였음이 객관적으로 인정(의사의 소견서 및 사업주 의견 등)되는 경우는 실업급여를 지급 받을 수 있습니다.

- 다만 질병으로 인한 퇴사의 경우 바로 취업할 수 있는 상태가 없는 상태로 판단되는 경우 수급기간 연기신청을 하여야 합니다

질의:실업급여 부정수급요건 및 제재내용

답변:○ 고용보험법 제61조, 같은 법 시행령 제81조, 동업 시행규칙 제105조에 의거 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려고 한 경우, 실업급여를 지급하지 아니합니다.

○ 실업급여는 수급자격자가 실업한 상태에서 적극적으로 구직활동을 하는 경우에 지급합니다. 그러나 취업사실이나 근로소득을 허위신고 하거나 이직사유 및 임금 등을 허위 기재하는 등의 부정한 방법으로 실업급여를 받았거나 받으려고 하는 경우에는 부정수급이 됩니다.

○ 부정수급을 한 경우에는 실업급여와 취업촉진수당을 지급하지 아니하고, 부정행위와 관련하여 받은 급여액(부정수급액)을 반환하여야 하며, 부정수급액에 해당되는 금액을 추가로 납부하여야 합니다.

○ 거짓이나 그 밖에 부정한 방법이 사업주의 허위신고, 보고 또는 증명으로 인한 것인 때에는 그 사업주도 해당 실업급여를 받은 자와 연대하여 책임을 지게 됩니다.

\* 부정수급과 관련하여 부정행위에 대한 조사를 착수하기 전에 자진신고를 하는 경우에는 추가징수를 면제 받을 수 있습니다.

질의:실업급여 수급자가 자비로 학원수강시 구직활동 인정여부

답변:실업급여 수급자의 구직희망 직종과 관련이 있으며 출결관리 및 교육시간 확인이 가능한 훈련과정이라고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우 해당 실업인정기간(통상28일) 중 교육시간이 월 30시간 미만이면 구직활동 1회, 월 30시간 이상이면 구직활동 2회로 인정됩니다.

- 대학교 평생교육원에서 학위취득과정을 이수하는 경우는 불인정하고, 재취업에 필요한 자격증 취득과정을 수강할 경우에는 증빙서류(수강증명서, 출석부사본등) 확인을 통해 인정합니다.

질의:배우자출산휴가는 반드시 10일을 주어야 하는지

답변:○ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 10일의 유급휴가를 주도록 법률에 규정되어 있으므로, 설령 근로자가 10일 미만으로 배우자 출산휴가를 신청하였다고 하더라도 사업주는 10일의 유급휴가를 모두 부여해야 합니다.(10일 미만 부여시 법 위반)

질의:임신이나 출산으로 이직시 실업급여 해당여부

답변:○ 임신·출산으로 이직한 경우에는 휴직한 후 다시 복직하는 것이 일반적임으로 이는 자발적 이직으로 보아 실업급여 지급

대상에 해당되지 않으나, 휴직을 신청하였음에도 휴직대상에 해당되지 않거나 사업장에서 이를 허용하지 않는 등 불가피한

사정에

의해 어쩔 수 없이 이직하였음이 객관적으로 인정되면 실업급여를 지급 받을 수 있습니다. 다만 임신·출산으로 인해 휴직이 필요하여 바로 취업할 수 없는 상태로 판단 되는 경우 수급기간 연기신청을 하여야 합니다.

질의:일용직 근로자의 적용여부 문의

답변:일용근로자란 1개월 미만 고용되는 사람을 말하며, 당연히 고용보험 적용 대상입니다. 따라서, 임금 계산이나 지급이 일 단위로 이루어진다 하더라도 근로계약기간이 1개월 이상인 경우에는 일용근로자가 아니라 상용근로자입니다.

일용근로자는 일한 일수에 대하여 사업주가 근로복지공단에 일용근로 확인 신고서를 제출하면 고용보험 취득 상실 신고를 한 것으로 갈음하고 있으며, 사업주가 신고하지 않을 경우 근로자가 근로복지공단에 피보험자격 확인청구를 할 수 있습니다.

질의:종전사업장의 근무기간을 고용보험피보험기간에 합산 하는지

답변:○ 고용보험법 제50조제4항에 따라 이전 사업장에서 피보험자격을 취득하였던 자가 그 사업장에서 이직한후 실업급여를 수급하지 아니하고 3년이내에 다른 사업장에서 피 보험자격을 다시 취득한 경우에는 이전 사업장에서의 고용보험피보험기간이 합산됨

질의:일용근로자의 고용보험 적용기준

답변:일용근로자란 1개월 미만 고용되는 사람을 말하며, 당연히 고용보험 적용 대상입니다. 따라서, 임금 계산이나 지급이 일 단위로 이루어진다 하더라도 근로계약기간이 1개월 이상인 경우에는 일용근로자가 아니라 상용근로자입니다.

일용근로자는 일한 일수에 대하여 사업주가 근로복지공단에 일용근로 확인 신고서를 제출하면 고용보험 취득 상실 신고를 한 것으로 갈음하고 있으며, 사업주가 신고하지 않을 경우 근로자가 근로복지공단에 피보험자격 확인청구를 할 수 있습니다.

질의:교육비환급 신청방법

답변:사업주가 고용노동부로부터 훈련비를 지원받지 위해서는 해당 훈련과정이 고용노동부장관으로부터 인정을 받아야 합니다. 사업주가 직접 실시할 경우에는 사업주가 인정을 받아야 하며, 전문훈련기관에 위탁하여 실시할 경우에는 훈련기관에서 인정을 받아야 합니다. 훈련과정을 모두 수료한 이후 훈련비 부담에 관한 증빙서류와 함께 지원금 신청서를 관할 산업인력공단에 제출하시면 됩니다. 신청서 및 교육과정에 대한 안내는 인터넷 [www.hrd.go.kr](http://www.hrd.go.kr)로 확인하시면 됩니다.

질의:사업주직업능력개발훈련지원

답변:사업주가 소속근로자, 채용예정자, 구직자 등의 직무능력향상을 위하여 직업훈련을 실시한 경우, 이에 소요되는 비용의 일부를 지원하고 있습니다.

지원절차는 아래와 같으며,

- 훈련과정인정신청→훈련실시신고 및 훈련실시→훈련수료보고(훈련종료일부터 14일 이내)→비용신청(훈련수료 후 30일 이내)

제출서류는 비용지원신청서, 수료자명부, 비용증빙서류 등입니다.

기타 자세한 사항은 사업장관할 한국산업인력공단 지역본부·지사에 문의하시기 바랍니다.

질의:비정규직 근로자도 고용보험 가입대상인지

답변:근로자는 고용보험법 제10조 및 같은 법 시행령 제3조에 규정한 적용제외 근로자가 아닌 경우에는 그 고용형태와 관련없이 고용보험 적용 대상입니다. 따라서, 임시직, 계약직, 일용직, 시간제, 파견근로자, 촉탁직, 인턴 사원 등 명칭 여하를 불문하고 고용보험 가입 대상이 될 수 있습니다.

질의:지정된 실업인정일에 꼭 출석해야 되는지

답변:○ 실업급여는 원칙적으로 1주~4주의 범위내에서 정해진 실업인정일에 고용센터에 출석하여 실업상태에서 적극적인 재취업활동을 한 사실을 신고하여「실업인정」을 받은 경우에만 지급됩니다.

○ 그러나 취업 또는 구인자와의 면접이나 부득이 한 사유로 출석할 수 없을 때에는 실업인정일의 전일까지 변경을 신청하거나 그 해당 사유가 없어진 날부터 14일 이내에 출석하여「실업인정일」을 변경하여 실업인정을 받을 수 있습니다. 기타 자세한 문의는 관할 고용센터로 문의하시기 바랍니다.

질의:아르바이트에 대한 고용보험 피보험자격 여부

답변:1개월간 소정근로시간이 60시간 이상(1주간 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 포함)이면 당연히 고용보험 적용대상입니다. 다만, 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 경우에는 해당 사업에서 3개월 이상 계속 근로를 제공하는 경우에는 당연 가입 대상이 됩니다.

질의:고용유지조치 시행 전 해고예고한 경우 지원금 신청 가능 여부

답변:고용보험법 시행령 제19조제1항에 따라 고용유지조치기간 및 이후 1개월동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키지 않은 경우에 지원금 지급이 가능함. 고용유지조치 시행 전에 해고예고한 경우 퇴직일이 사전에 확정된 것이므로 비록 해고일이 고용유지조치기간에 포함된다 하더라도 고용유지조치기간에 이직한 경우라고 보기는 어려움. 다만, 해고예고된 자는 고용보험법 시행령 제19조제1항에 따라 지원 대상 근로자에서 제외되므로 해고예고된 자는 제외하고 지원금 신청이 가능함

질의:건설일용직의 고용보험 적용여부

답변:고용보험법에서 의미하는 일용근로자란 1개월 미만의 기간동안 고용되는 자를 말합니다. 따라서 건설업에 종사하는 일용근로자라 하더라도 상기 정의에 해당하는 자는 모두 고용보험 적용대상자로서 당연히 가입이 되어야 합니다. 일용근로자의 고용보험신고는 해당 사업주가 고용보험법 시행규칙 별지제7호서식인 "근로내용확인신고서"를 작성하여 고용(근로)일이 속한 달의 다음 달 15일까지 사업장 소재지 관할 근로복지공단으로 신고하여야 합니다. 만일 사업주가 신고를 하여주지 않는다면 사업장 소재지 관할 근로복지공단에 "피보험자격 확인청구"를 하시면 피보험자격을 확인하여 처리하게 됩니다.

질의:훈련교사 자격기준 및 자격증취득 신청절차

답변:○ 직업능력개발훈련교사 자격기준은 국민평생직업능력개발법 시행령 제28조제2항 및 별표2와 같은 법 시행규칙 제15조 및 고용노동부 고시 제2023-13호를 참고하시기 바랍니다.

※ 고용노동부 홈페이지([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)/정보공개/법령정보/훈령·예규·고시)에 들어가서 직업능력개발훈련교사 자격기준 검색

○ 직업능력개발훈련교사 자격증을 발급받으려 하는 사람은 직업능력개발훈련교사 자격증 발급신청서에 ①주민등록초본(주민등록증, 자동차운전면허증, 여권, 국민건강보험증 등) ②최종학교 졸업증명서(해당자에 한함) ③경력증명서(해당자에 한함) ④자격증 사본(해당자에 한함) ⑤각 훈련과정의 이수증 사본(해당자에 한함) ⑥최근 6월이내 촬영한 증명판 사진(2.5cm×3cm) ⑦수입인지 등을 첨부하여 가까운 고용센터에 방문 제출하시거나, 인터넷 신청([www.hrd.go.kr](http://www.hrd.go.kr))가능하며 이 경우 수수료는 없습니다.

※ 국민평생직업능력개발법 시행규칙 제16조 참조

질의:신용불량자 실업급여 수급방법

답변:○실업급여는 수급자격자의 본인계좌로 지급받아야 하므로 계좌가 압류된 경우는 지급이 되더라도 출금이 되지 않음.

○ 이에 신용불량 등으로 계좌가 압류된 경우라도 우리은행 또는 농협은행(단위농협 포함)에서 '실업급여 지킴이 통장'을발급받은 경우 실업급여 지급액이 압류되지 않고 안심하고 찾을 수 있음.

질의:고용유지 지원금중 휴직지원의 기산점은?

답변:고용유지조치중 휴직의 경우에는 1개월이상 휴직을 부여하도록 되어 있는 바, 고용유지지원금은 신고된 계획에 따라 실시한 고용유지조치에 대해서만 지원하므로 1개월 산정의 기준시점은 고용유지조치계획서 제출일 이후 실제 부여한 휴직일부터 기산함.

질의:산재보험료 소급여부

답변:○ 산재보험은 업무상 재해를 당한 근로자를 효과적으로 보호하고 사업주간 공동 위험부담의 원리하에 과중한 보상비용을 분산시켜 원활한 사업운영이 가능하도록 돕는데 취지를 둔 사회보험입니다.

○ 산재보험 가입여부를 사업주의 자의에 맡길 경우 많은 사업주가 산재보험 가입을 회피하여 산재보험이 소기의 목적을 달성하기 어렵게 되므로 산재보험법에서는 일정한 요건에 해당하는 경우 사업주의 의사에 불구하고 그 시점부터 당연히 산재보험관계가 성립합니다.

○「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」제41조 제1항에서는 보험료를 징수할 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸하는 것으로 규정하고 있으며, 같은법 제43조에서는 확정보험료의 소멸시효는 다음 보험연도의 첫날부터 진행하는 것으로 규정하고 있습니다.

○ 위의 소멸시효제도는 근로복지공단에서 보험료징수법에 따른 보험료 기타 징수금을 징수할 수 있는 기간을 정한 것으로서, 만일 보험료 납부의무가 발생한 연도의 다음 보험연도의 첫 날부터 3년이 경과한 상태일 경우에는 소멸시효의 완성으로 보험료를 징수할 수 없음을 알려드립니다.

질의:직업능력개발 훈련시설 지정을 받고자 하는데 방법은?

답변:○ 직업능력개발훈련시설의 지정을 받고자 하는 경우에는 국민평생 직업능력 개발법 제28조 및 동법 시행령 제24조에서 규정하고 있는 인력,시설, 장비 등 요건을 갖추었음을 증명하는 서류를 첨부하여 당해 훈련시설의 소재지를 관할하는 지방고용노동관서(고용센터)의 장에게 제출하여야 합니다.(구비서류는 지방고용노동관서 담당자의 안내를 받으시기 바랍니다)

- 지정직업훈련시설은 훈련기관으로서 훈련환경 및 보건위생상 적합한 장소에 설립되어야 하고 시설의 연면적이 180제곱미터 이상, 주된 강의실 또는 실습실이 60제곱미터 이상이어야 하며 시설을 임차시에는 임차기간이 1년 이상이어야 합니다.

질의:고용유지 조치시 반드시 피보험자를 대상으로 하는지

답변:고용보험 가입사업장은 고용안정사업의 각종 지원금, 장려금을 지급받을 수 있으며 고용보험법시행령 제21조 규정에 의하여 당해 사업장에서 고용하는 피보험자에 대하여 고용유지 조치를 취하는 경우 지원토록 하였으므로 피보험자가 아닌자에 대한 고용유지조치는 지원금 지급대상이 아님

질의:대표이사의 경우 고용보험적용여부

답변:고용보험 피보험자가 될 수 있는 자는 근로기준법상 근로자이어야 합니다. 따라서 당해 사업에 고용된 근로자에 한하여 고용보험 피보험자 자격 취득이 가능한 바, 법인의 대표이사는 근로기준법상 근로자에 해당하지 아니하므로 고용보험 취득대상이 아니며, 실업급여 지급대상자가 될 수 없습니다.

질의:고용유지조치계획시 노동조합과의 협의에 대한 해석은?

답변:○ 휴업, 근로시간단축, 휴직 등 고용유지 조치는 근로조건의 변화를 가져다 주는 것이므로 반드시 근로자 대표와 협의하도록 하고 있음

- 근로자 대표의 협의시에는 반드시 합의에 이를 필요는 없으나, 정상적인 협의 절차(취업규칙 작성시 노동조합 또는 근로자의 의견을 청취하는 방법에 준함)가 아닌 일방적인 계획통보 및 사전통보의 경우에는 협의를 하였다고 인정할 수 없음

질의:훈련과정지정 신청시기, 신청절차, 구비서류

답변:정부지원 집체 및 원격 직업능력개발 훈련과정을 운영하고자 하는 경우 직업능력심사평가원에서 실시하는 훈련기관 인증평가 및 훈련과정 심사에 참여하여 인증등급을 부여받고 적합 과정으로 인정받으시면 됩니다.(직업능력심사평가원 1644-5113)

질의:종교인도 고용보험에 가입하여야 하는지

답변:○ 고용보험은 당연적용 사업장에 종사하는 모든 근로자에 대하여 적용하고 있으며 여기

서 근로자란 근로기준법상의 근로자를 의미합니다. 근로기준법상의 근로자란 "직업의 종류에 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자"로서 목사, 신부, 수녀 등과 같이 순수종교인이 종교활동을 목적으로 종사하는 경우에는 근로기준법상 근로자라고 보기 어려우므로 고용보험법 적용이 되지 않습니다.

질의:고객에 의한 성희롱

답변:○ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조의 2에 의해 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로인한 고충 해소를 요청할 경우 근무장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력해야 하며 다른 근무 장소가 없거나 배치전환이 불가능한 사업장의 경우 재발방지 대책을 수립하는 등 근로자 보호에 만전을 기하도록 노력하여야 함.

증거 불충분 등으로 고객에 의한 성희롱이 있었다고 보기 어렵지만 근로자의 고충 해소 요청에 참작할 만한 사정이 있는 경우에는 근무장소 변경 등 가능한 조치를 취하여 주는 것이 바람직할 것임.

※ 사업주는 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불이익한 조치를 하지 못함(위반시 500만원 이하의 과태료)

질의:4년제대학 경영학과 졸업자가 정보처리 산업기사 자격증 소지시 훈련교사 자격취득 가능 여부

답변:국민 평생 직업능력 개발법 시행령 제28조제2항 별표2 직업능력개발훈련교사 자격기준 3급2호 및 3급5호에 의하면 고용노동부장관이 정하는 학사학위 이상의 학위를 소지한 후 2년 이상의 교육훈련경력 또는 실무경력이 있는 자이거나 직업능력개발훈련교사 해당 분야의 산업기사 자격증을 소지한 후 2년 이상의 교육훈련경력 또는 실무경력이 있는 자로서 고용노동부령이 정하는 훈련(교직훈련과정<한국기술교육대학교 능력개발교육원(<http://hrdi.kut.ac.kr>) 실시>)을 이수한 자는 직업능력개발훈련교사 3급 자격을 취득할 수 있습니다.

위의 경우 초등학교 방과후 방과후교사 경력은 직업능력개발교사 자격기준에서 말하는 교육훈련경력에 해당하지 않으므로(훈련교사 자격기준 고시 별표3), 이 경력만으로는 직업능력개발훈련교사 자격을 취득할 수 없습니다.

질의:3급 훈련교사의 상위등급 자격 취득시 교직훈련과정 이수여부

답변:국민평생직업능력개발법 시행령 제28조제2항 별표2 직업능력개발훈련교사 자격기준 2급2호는 기술사 또는 기능장 자격증을 소지하고 고용노동부령이 정하는 훈련을 받은 사람에 대하여 훈련교사 2급 자격을 부여할 수 있도록 규정하고 있습니다.

여기서 고용노동부령이 정하는 훈련을 받은 사람은 한국기술교육대학교 능력개발교육원(<http://hrdi.kut.ac.kr>)에서 실시하는 직업능력개발훈련교사 자격연수과정(교직훈련과정 및 향상훈련과정)을 이수한 자로서 자세한 교육일정 및 신청방법 등은 해당 홈페이지에서 확인하시면 됩니다.

질의:국가기간전략산업의 훈련직종에 대하여 알고 싶습니다.

답변:국가기간·전략산업직종훈련은 국가경제의 기간이 되는 산업, 정보통신산업, 자동차산업 등 국가전략산업 및 그밖에 산업현장의 인력수요 증대에 따라 인력양성이 필요한 직종에 대해 실시하는 훈련을 말합니다.

-훈련직종은 '24년의 경우, 기계분야(18), 건설(11), 전기·전자(12), 정보통신(13), 재료(3), 화학·바이오(2), 문화·예술·디자인·방송(5), 환경·에너지·안전(9), 이용·숙박·여행·오락·스포츠(1), 인쇄·목재·가구·공예(4), 경영·회계·사무(3), 농림·수산(2), 섬유·의복(2), 교육·자연·사회과학(1) 분야로 총 86개 직종이 있습니다.

\*구체적 훈련직종에 대해서는 정보공개-법령정보-훈령·예규·고시-국민내일배움카드 운영규정(고용노동부고시 제2023-52호)-국가기간·전략산업직종(별표1)에서 확인하실 수 있습니다.

질의:일반사회 전공교사의 훈련교사 자격취득 가능 여부

답변:국민 평생 직업능력 개발법 시행령 제28조제2항 별표2 직업능력개발훈련교사 자격기준 3급3호에 의하면 관련 직종의 학사학위 이상을 취득한 후 관련 과목의 중등학교 정교사 자격을 취득한 사람은 훈련교사 3급의 자격을 취득할 수 있습니다.

아울러 자격기준 3급2호(학사학위 취득 후 교육훈련경력 2년) 또는 3급6호(교육훈련경력 5년)에 따르더라도 직업능력개발훈련교사 3급 자격을 취득할 수 있습니다.

질의:사무자동화 산업기사 자격증 소지자의 훈련교사자격취득 가능여부

답변:국민 평생 직업능력 개발법 시행령 제28조제2항 별표2 직업능력개발훈련교사 자격기준 3급5호에 의하면 직업능력개발훈련교사 해당분야의 산업기사 자격증을 소지한 후 2년 이상의 교육훈련경력 또는 실무경력이 있는 자로서 고용노동부령이 정하는 훈련(교직훈련과정<한국기술교육대학교 능력개발교육원(<http://hrdi.kut.ac.kr>) 실시>)을 이수한 자는 직업능력개발훈련교사 3급 자격을 취득할 수 있습니다.

질의:직업능력개발훈련교사의 직종

답변:○ 직업능력개발훈련교사의 자격기준은 크게 1급, 2급, 3급으로 나뉘며, 총 154개 직종(고용노동부 고시 제2023-13호 별표1 참조)입니다.

질의:국가기술자격증 대여 신고 및 포상금 지급

답변:○ 부정행위 신고방법 및 신고처

- '부정행위 신고서'를 작성하여 전국 지방노동관서(고용센터) 또는 자격종목별 주무부처 또는 지방자치단체에 제출(직접방문, 팩스, 인터넷 등)

- 고용노동부 홈페이지([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)/ 민원마당/ 민원신청/ 서식민원)에 들어가서 '국가기술자격 부정행위신고서' 서식 활용

○ 신고 포상금

- 신고 건당 50만원(1인당 연간 300만원 초과 금지)

○ 포상금 지급 제외 대상

- 국가기술자격증의 대여행위가 종료된 날부터 3년이 경과된 내용을 신고한 경우

- 포상금 수혜목적으로 사전 공모 등을 통하여 부정하게 신고한 경우 또는 위법·부당한 방법으로 수집한 증거를 기초로 신고한 경우

- 공무원이 그 직무수행과정에서 얻은 직·간접 정보를 이용하여 신고하거나 그 정보를 제3자에게 제공하여 신고하도록 한 경우

- 언론매체 등을 통하여 이미 공개된 사례를 신고하거나 조사기관 또는 사법기관이 불법대여 등 사실을 알고 조사 또는 수사 중인 내용을 신고한 경우

○ 기타

- 신고자의 신상정보 누설 금지

○ 문의처

- 고용노동부 직업능력평가과(044-202-7290,7298) 또는 고용센터(직업능력개발부서)에 문의

- 고용센터 연락처는 ([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr) →기관소개 → 지방청/고용센터 찾기) 확인 가능

○ 주요 자격의 신고처 주요자격 주무부처 부정행위 신고처(접수기관)

- 전기공사기사 등 전기관련 자격(산업통상자원부 소관 자격): 관할 특별시,광역시, 도, 특별자치도청의 민원실

- 건축기사 등 건축,토목,측량 관련 자격(국토교통부 소관 자격): 관할 국토관리청

- 전산응용건축제도기능사용접기능사 등(고용노동부 소관 자격): 관할 지방고용노동청(지청)의 고용센터

- 소방설비기사 등 소방, 위험물 관련 자격(소방청 소관 자격): 관할 특별시,광역시, 도, 특별자치도청의 민원실

- 해양조작산업기사 등 해양,항만 관련 자격(해양수산부 소관 자격): 관할 지방해양항만청

- 산림기사 등 산림, 임업 관련 자격(산림청 소관 자격): 관할 특별시,광역시, 도, 특별자치도청의 민원실

\* 자격종목별 신고처(접수기관)를 알지 못할 경우 가까운 고용센터에 신고서를 접수하면 해당 자격종목 소관 행정기관으로 이송하여 처리

질의:기능대 교직과목 이수자가 상위등급 교사자격 취득시 고용노동부령이 정하는 훈련을 별도로 받아야 하는지 여부

답변:국민 평생 직업능력 개발법 시행령 별표2 직업능력개발훈련교사 자격기준 2급2호는 기술자 또는 기능장 자격증을 소지하고 고용노동부령이 정하는 훈련을 받은 자에 대하여 2급 자격을 부여하도록 규정하고 있습니다.

- 이 때 고용노동부령이 정하는 훈련을 받은 자로는 ①한국폴리텍대학(구 기능대학)졸업자로 재학 중 6학점 이상의 교직과목을 이수한 사람 ②중등학교 정교사 2급 정교사 이상의 자격증 소지자 또는 고등교육법에 의한 학교교원으로서 고용노동부장관이 고시하는 경력을 갖춘 자 ③훈련교사 양성훈련과정을 이수한 자 등이 해당됩니다. 창원기능대학에서 이미 6학점 이상의 교직과목을 이수한 후 기능장 자격을 취득하였다면, 한국 기술교육대학교에 가서 교직훈련과정을 받지 않아도 됩니다.

질의:법인의 해산사유와 그 절차는

답변:법인의 해산사유(민법 제77조)는 ① 존립기간의 만료 기타 정관에 정한 해산사유 발생하거나, ②법인 목적 달성 또는 달성 불능이거나, ③파산하거나, ④설립허가가 취소(민법 제38조)될 때가 있으며 이외에 목적외 사용 수행, 설립허가조건 위반, 기타 공익을 해하는 행위 등으로 인해 허가 취소된 경우에 법인이 해산됩니다. 법인의 해산절차 요약하면 다음과 같습니다. 해산사유 발생(민법 제77조)→청산인선정및신고(민법 제82조)→법인해산등기(민법 제85조)→법인해산신고(민법 제86조제1항 및 규칙 제10조)→청산→잔여재산 처분의 허가 신청(민법 제80조제2항 및 규칙 제11조)→잔여재산의 인도→청산종결신고(민법 제94조 및 규칙 제12조)

질의:고객에 의한 성희롱

답변:○ "고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자"라 함은 일반적으로 다음과 같습니다.

- 해당 사업장과 납품, 구매, 용역 등 어떠한 명칭으로든지 업무나 영업과 관련하여 지속적 또는 일시적으로 거래 관계에 있는 자
- 해당 사업장에서 제공하는 서비스를 지속적 또는 일시적으로 이용하는 자

질의:직업능력개발훈련법인의 기본재산으로 출연된 훈련시설의 경매 가능여부

답변:재단법인의 기본재산의 처분은 재단법인 정관의 변경을 초래하게 되므로 정관의 변경이 이루어지지 아니한다면 재단의 기본재산에 관한 처분행위는 그 효력을 발생할 수 없으며 정관의 변경은 주무부장관의 허가를 얻지 아니하면 그 효력이 없습니다.(대판 78.7.25(78다 783)) 따라서 기본재산에 대한 경매진행은 기본재산처분에 따른 재산의 변경을 초래함으로 허가없는 기본재산의 처분행위(경매진행)은 불가능합니다.

질의:NCS의 개념

답변:국가직무능력표준(NCS, National Competency Standards)이란, 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별, 수준별로 체계화한 것으로, 능력단위 또는 능력단위의 집합으로 구성됩니다.

- NCS는 산업현장에 필요한 인력 양성을 위해 직업교육, 훈련, 자격 등에서 활용하고 있으며, 능력중심 채용 등 인사관리에도 활용되고 있습니다.

질의:시가변동에 의한 평가액 변동시 기본재산을 변경해야 되는지 여부

답변:(직업능력개발훈련법인) 재단법인은 일정한 목적에 바쳐진 재산이라는 실체에 대하여 법인격이 부여되는 것으로 기본재산은 법인의 실체라 할 것입니다. 재단법인의 기본재산은 소유권 이전이 가능한 부동산(대지, 건물, 임야 등) 또는 재산감소가 초래되지 않는 동산(현금, 전세보증금)으로 출연가능하며 단순 출연에 그치지 아니하고 목적사업을 수행하기 위한 충분한 과실을 낼 수 있는 재산으로 출연되어야 하며, 따라서 위와 같이 적정한 기본재산으로 출연된 경우 동 기본재산의 평가액이 변경된다고 하여 반드시 정관변경을 해야 하는 것은 아니라 할 것입니다.

아울러, 법인허가시 형식적 요건의 하나로 출연재산의 최소가치를 규정하고 있으며(현행 2억원 이상) 이는 추후 출연재산의 최소가치 규정 변경 및 시가변동이 있다하여 당연히 감액 또는 증액되어야 하는 것은 아니며 기본재산 처분의 사유(법인존립 불가능 등)에 해당할 경우에 한하여 한정적으로 기본재산 변경이 가능할 것입니다. 기존의 기본재산이 현행 출연재산의 최소액에 미달되어 훈련법인의 목적사업을 수행함에 있어 법인 기본재산이 그 기능을 수행하기 어렵다고 판단될 경우 추가 출연하도록 행정지도하고 있습니다.

질의:심리상담(지도)사 자격이 고용노동부에서 시행하는 자격인지 여부

답변:- 심리상담(지도)사 자격은 민간에서 시행하는 민간자격으로 국가에서 시행하는 국가 자격이 아님을 알려 드립니다.



- 참고로 의료법 및 정신보건법의 주무부처인 보건복지부에서는 심리상담지도사가 정신과영역의 의료행위 또는 정신보건임상심리사 업무를 수행하는 경우에는 의료법 또는 정신보건법에 위배됨을 우리부에 통보한 바 있습니다.

질의:법인이 해산절차를 이행하지 않을 경우 부동산의 가압류신청 가능여부

답변:청산인은 첫째 정관에서 정한 자, 둘째 정관에 정하고 있지 아니할 경우 이사회에서 선임된 자, 셋째 해산당시의 이사가 청산인이 되며 넷째 이에도 해당자가 없으면 민법 제83조(법원에 의한 청산인의 선임)에 따라 청산인이 될 자가 없거나 청산인의 결원으로 인하여 손해가 생길 염려가 있을 때에는 법원의 직권 또는 이해관계인이나 검사의 청구에 의하여 청산인을 선임할 수 있습니다. 법인이 해산등기시 해산의 사유 및 연월일, 청산인의 성명 및 주소와 청산인의 대표권을 제한한 때에는 그 제한사항을 등기하도록 하고 있습니다. 청산인의 선임을 해태하는 경우에는 비송사건절차법 제16조에 따라 법인 주소재지 관할 검사에게 통지할 수 있을 것입니다. 따라서 주무관청에서 직권으로 청산인을 선임할 수 있다고는 보기 어려우며, 다만 비송사건절차법에 의거하여 검사에게 통지하거나 손해가 생길 염려가 있을 때에 이해관계인의 자격으로 법원에 청산인 직권 선임요청을 할 수 있을 것입니다.

질의:법인 최소 출연금이 변경되었을 경우 기본재산 감소를 위한 정관변경 가능여부

답변:훈련법인(재단법인)의 기본재산은 처분할 수 없는 것이 원칙이며, 기본재산의 처분없이는 법인의 목적달성이 불가능하거나 법인의 해산 등 법인의 존립이 어려운 경우에만 제한적으로 허가될 수 있습니다. 따라서 법인 설립 당시의 최소출연금을 유지하여야 할 것입니다

질의:법인 부채증가시 고용노동부장관의 승인(허가)를 받아야 하는지

답변:목적사업을 수행할 수 있는 충분한 능력이 있고, 재정적 기초가 확립되어 있거나 확립될 수 있을 경우에 법인설립허가를 받을 수 있습니다. 이와같이 법인의 재정적 건실성은 법인설립허가요건을 유지하는데 중요하므로 법인 정관상에 법인의 재산을 기본재산과 보통재산으로 구분하여 재산목록을 작성하도록 하고 있습니다. 따라서 법인재산의 변동은 정관변경을 초래하게 되며 정관변경은 고용노동부장관의 허가를 득하여야 가능함에 따라 대출, 융자, 담보, 장기차입 등 법인재산의 변동은 고용노동부장관의 허가를 득해야 가능할 것입니다.

※ 법인재산의 변동이라 함은 담보제공, 융자, 대출을 통한 부채증가, 재산의 증가 등 법인재산에 대한 권리의 득실변경을 가져오는 일체의 행위를 말합니다.

질의:기본재산과 보통재산의 혼재 가능여부

답변:훈련법인의 재산은 기본재산과 보통재산으로 구분하여 관리하여야 하고, 기본재산의 내역은 반드시 정관의 내용으로 포함되어 있어야 합니다. 아울러 기본재산은 소유권 이전이 가능한 부동산(대지, 건물, 임야 등) 또는 재산감소가 초래되지 않는 동산(현금, 전세보증금)이어야 합니다. 기본재산으로 출연 가능한 동산 또는 부동산은 등기부등본상의 물건지 동산, 부동산 각각 전체를 출연하는 것으로 일부(2억원 혹은 3억원)를 출연하는 것은 불가능합니다. 따라서 만약 혼재하여 기본재산이 출연되었을 경우 시정되어야 할 것입니다.

질의:채용시 신체검사서(건강진단서) 비용의 부담 주체는?

답변:○ ❶의미상 신체검사서는 「채용절차법」 상 기초심사자료, 입증자료, 심층심사자료에 포함된다고 보기 어려운 점, ❷신체검사서는 채용될 경우 회사에 종사할 수 있는지 심사하기 위한 용도로 활용되는 것으로 그 용도나 성격에 있어서 채용서류와 상이한 점, ❸구직자가 비용을 부담하는 채용서류의 범위는 엄격하게 제한해석할 필요가 있는 점 등을 고려하여  
- 건강진단 확인서를 채용서류로 분류하는 것은 부적절하므로 구직자에게 부담시키지 못할 것임(구인자 부담)

☞ 제9조(채용심사비용의 부담금지) 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용” 이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

질의:면접에서 질의를 통해 제4조의3에 기재된 직무와 무관한 개인정보를 질의하는 경우, 과태료 부과 대상인가요?

답변:○ 동 조항은 침익적 행정행위의 근거법률로서 엄격히 해석·적용해야 하므로, 기초심사자료에 기재를 요구하거나 입증자료로 수집하는 것이 아니라 면접상 질의응답을 통해 질의하는 경우에는 과태료 부과 등 제재가 곤란함

○ 다만, 면접기술서 등 심사자료로 제출할 것을 요구하는 경우는 제재가 가능할 수 있음

☞ 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지) 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

질의:채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 하는 내용은 무엇인가요?

답변:○ 구인자는 구직자에게 채용여부가 확정되기 전까지 채용서류의 보관, 반환 및 반환비용, 파기에 대해 고지해야 하고, 미고지시 과태료를 부과함

○ 구체적으로 ①채용 여부가 확정된 이후 채용서류의 청구에 따라 서면 또는 전자적 방법 등으로 반환, ②구직자의 반환 청구에 대비한 일정 기간 채용서류의 보관, ③채용서류를 반환하지 아니한 경우 개인정보보호법에 따른 파기, ④채용서류 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다는 사실을 고지할 필요

☞ 제11조(채용서류의 반환 등) ① 구인자는 구직자의 채용 여부가 확정된 이후 구직자(확정된 채용 대상자는 제외한다)가 채용서류의 반환을 청구하는 경우에는 본인임을 확인한 후 대통령령으로 정하는 바에 따라 반환하여야 한다. 다만, 제7조제1항에 따라 홈페이지 또는 전자우편으로 제출된 경우나 구직자가 구인자의 요구 없이 자발적으로 제출한 경우에는 그러하지 아니 하다. ② 제1항에 따른 구직자의 채용서류 반환 청구는 서면 또는 전자적 방법 등 노동부령으로 정하는 바에 따라 하여야 한다. ③ 구인자는 제1항에 따른 구직자의 반환 청구에 대비하여 대통령령으로 정하는 기간 동안 채용서류를 보관하여야 한다. 다만, 천재지변이나 그 밖에 구인자에게 책임없는 사유로 채용서류가 멸실된 경우 구인자는 제1항에 따른 채용서류의 반환의무를 이행한 것으로 본다. ④ 구인자는 대통령령으로 정한 반환의 청구기간이 지난 경우 및 채용서류를 반환하지 아니한 경우에는 「개인정보보호법」에 따라 채용서류를 파기하여야 한다. ⑤ 제1항에 따른 채용서류의 반환에 소요되는 비용은 원칙적으로 구인자가 부담한다. 다만, 구인자는 대통령령으로 정하는 범위에서 채용서류의 반환에 소요되는 비용을 구직자에게 부담하게 할 수 있다. ⑥ 구인자는 제1항부터 제5항까지의 규정을 채용 여부가 확정되기 전까지 구직자에게 알려야 한다.