



## 고용정책 기본법

[시행 2024. 1. 9.] [법률 제19965호, 2024. 1. 9., 일부개정]

고용노동부 (노동시장정책과) 044-202-7216

### 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 법은 국가가 고용에 관한 정책을 수립·시행하여 국민 개개인이 평생에 걸쳐 직업능력을 개발하고 더 많은 취업기회를 가질 수 있도록 하는 한편, 근로자의 고용안정, 기업의 일자리 창출과 원활한 인력 확보를 지원하고 노동시장의 효율성과 인력수급의 균형을 도모함으로써 국민의 삶의 질 향상과 지속가능한 경제성장 및 고용을 통한 사회통합에 이바지함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 법에서 “근로자”란 사업주에게 고용된 사람과 취업할 의사를 가진 사람을 말한다.

**제3조(기본원칙)** 국가는 이 법에 따라 고용정책을 수립·시행하는 경우에 다음 각 호의 사항이 실현되도록 하여야 한다.

1. 근로자의 직업선택의 자유와 근로의 권리가 확보되도록 할 것
2. 사업주의 자율적인 고용관리를 존중할 것
3. 구직자(求職者)의 자발적인 취업노력을 촉진할 것
4. 고용정책은 효율적이고 성과지향적으로 수립·시행할 것
5. 고용정책은 노동시장의 여건과 경제정책 및 사회정책을 고려하여 균형 있게 수립·시행할 것
6. 고용정책은 국가·지방자치단체 간, 공공부문·민간부문 간 및 근로자·사업주·정부 간의 협력을 바탕으로 수립·시행할 것

**제4조(다른 법률과의 관계)** 고용정책에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법의 목적과 기본원칙에 맞도록 하여야 한다.

**제5조(근로자 및 사업주 등의 책임과 의무)** ① 근로자는 자신의 적성과 능력에 맞는 직업을 선택하여 직업생활을 하는 기간 동안 끊임없이 직업에 필요한 능력(이하 “직업능력”이라 한다)을 개발하고, 직업을 통하여 자기발전을 도모하도록 노력하여야 한다.

② 사업주는 사업에 필요한 인력을 스스로 양성하고, 자기가 고용하는 근로자의 직업능력을 개발하기 위하여 노력하며, 근로자가 그 능력을 최대한 발휘하면서 일할 수 있도록 고용관리의 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위하여 노력하여야 한다.

③ 노동조합과 사업주단체는 근로자의 직업능력개발을 위한 노력과 사업주의 근로자 직업능력개발, 고용관리 개선, 근로자의 고용안정 촉진 및 고용평등의 증진 등을 위한 노력에 적극 협조하여야 한다.

④ 근로자와 사업주, 노동조합과 사업주단체는 제6조에 따른 국가와 지방자치단체의 시책이 원활하게 시행될 수 있도록 적극 협조하여야 한다.

⑤ 「고용보험법」에 따른 실업급여 수급자, 「국민기초생활 보장법」에 따른 근로능력이 있는 수급자, 그 밖에 정부에서 지원하는 취업지원 사업에 참여하는 사람 등은 스스로 취업하기 위하여 적극적으로 노력하여야 하며, 국가와 지방자치단체가 하는 직업소개, 직업지도, 직업능력개발훈련 등에 성실히 따르고 적극 참여하여야 한다.

**제6조(국가와 지방자치단체의 시책)** ① 국가는 다음 각 호의 사항에 관하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다. <개정 2020. 5. 26., 2024. 1. 9.>

1. 국민 각자의 능력과 적성에 맞는 직업의 선택과 인력수급의 불일치 해소를 위한 고용·직업 및 노동시장 정보의 수집·제공에 관한 사항과 인력수급 동향·전망에 관한 조사·공표에 관한 사항

2. 근로자의 전 생애에 걸친 직업능력개발과 산업에 필요한 기술·기능 인력을 양성하기 위한 직업능력개발훈련 및 기술자격 검정에 관한 사항
  3. 근로자의 실업 예방, 고용안정 및 고용평등 증진에 관한 사항
  4. 산업·직업·지역 간 근로자 이동의 지원에 관한 사항
  5. 실업자의 실업기간 중 소득지원과 취업촉진을 위한 직업소개·직업지도·직업훈련, 보다 나은 일자리로 재취업하기 위한 불완전 취업자의 경력개발 및 비경제활동 인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항
  6. 학력·경력의 부족, 고령화, 육체적·정신적 장애, 실업의 장기화, 국외로부터의 이주 등으로 인하여 노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 사람과 「국민기초생활 보장법」에 따른 수급권자 등(이하 “취업취약계층”이라 한다)의 고용촉진에 관한 사항
  7. 사업주의 일자리 창출, 인력의 확보, 고용유지 등의 지원 및 인력부족의 예방에 관한 사항
  8. 지역 고용창출 및 지역 노동시장의 활성화를 위한 지역별 고용촉진에 관한 사항
  9. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책 추진을 위한 각종 지원금, 장려금, 수당 등 지원에 관한 제도의 효율적인 운영에 관한 사항
  10. 제1호부터 제8호까지의 사항에 관한 시책을 효과적으로 시행하기 위하여 하는 구직자 또는 구인자(求人者)에 대한 고용정보의 제공, 직업소개·직업지도 또는 직업능력개발 등 고용을 지원하는 업무(이하 “고용서비스”라 한다)의 확충 및 민간 고용서비스시장의 육성에 관한 사항
  11. 그 밖에 노동시장의 효율성 및 건전성을 높이고, 근로자의 고용촉진·고용안정 등을 실현하며, 사업주의 일자리 창출 및 고용유지 등을 지원하기 위하여 필요한 사항
- ② 국가는 제1항에 따른 시책을 수립·시행하는 경우에 기업경영기반의 개선, 경제·사회의 균형 있는 발전, 국토의 균형 있는 개발 등의 시책을 종합적으로 고려하여야 하며, 고용기회를 늘리고 지역 간 불균형을 시정하며 중소기업을 우대할 수 있도록 하여야 하고, 차별적 고용관행 등 근로자가 능력을 발휘하는 데에 장애가 되는 고용관행을 개선하도록 노력하여야 한다.
- ③ 지방자치단체는 제1항에 따라 수립된 국가 시책과 지역 노동시장의 특성을 고려하여 지역주민의 고용촉진과 지역주민에게 적합한 직업의 소개, 직업훈련의 실시 등에 관한 시책을 수립·시행하도록 노력하여야 한다.
- ④ 국가는 제3항에 따른 시책을 수립·시행하는 지방자치단체에 필요한 지원을 할 수 있다.

**제7조(취업기회의 균등한 보장)** ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 “성별등”이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다. <개정 2014. 1. 21.>

② 고용서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행할 때에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니 된다.

③ 직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등을 하는 경우에 합리적인 이유 없이 성별등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.

## 제2장 고용정책의 수립 및 추진체계

**제8조(고용정책 기본계획의 수립·시행)** ① 고용노동부장관은 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 5년마다 국가의 고용정책에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 수립하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 기본계획을 수립할 때에는 제10조제1항에 따른 고용정책심의회(이하 “심의회”)의 심의를 거쳐야 하며, 수립된 기본계획은 국무회의에 보고하고 공표하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 고용에 관한 중장기 정책목표 및 방향
2. 인력의 수요와 공급에 영향을 미치는 경제, 산업, 교육, 복지 또는 인구정책 등의 동향(動向)에 관한 사항

3. 고용 동향과 인력의 수급 전망에 관한 사항
4. 제6조제1항 각 호의 사항에 관한 시책의 기본 방향에 관한 사항
5. 그 밖의 고용 관련 주요 시책에 관한 사항
- ④ 관계 중앙행정기관의 장은 고용과 관련된 계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 기본계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

**제9조(지역고용정책기본계획의 수립·시행)** ① 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 및 특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다)는 제10조제1항에 따른 지역고용심의회의 심의를 거쳐 지역 주민의 고용촉진과 고용안정 등에 관한 지역고용정책기본계획(이하 “지역고용계획”이라 한다)을 수립·시행하여야 한다. <개정 2011. 7. 25.>

② 시·도지사는 지역고용계획을 수립할 때에는 기본계획과 조화되도록 하여야 한다.

③ 시·도지사는 지역고용계획을 세우기 위하여 필요하면 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다.

④ 국가는 시·도지사가 지역고용계획을 수립·시행하는 데에 필요한 지원을 할 수 있다.

**제9조의2(지역 일자리 창출대책의 수립 등)** ① 시·도지사 및 시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 같다)은 관할 지역 주민들에게 자신의 임기 중에 추진할 일자리 창출대책을 수립·공표할 수 있다.

② 시·도지사 및 시장·군수·구청장은 제1항에 따라 일자리 창출대책을 추진하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장에게 협조를 요청할 수 있다. 이 경우 협조를 요청받은 관계 중앙행정기관의 장 및 관할 지역의 직업안정기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 일자리 창출대책의 추진성과를 확인하여 공표할 수 있고, 이를 위하여 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 필요한 자료의 제출 등 협조를 요청할 수 있다.

④ 국가는 시·도지사 및 시장·군수·구청장이 제1항에 따라 일자리 창출대책을 추진하는 데에 필요한 지원을 할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 일자리 창출대책의 효과를 높이기 위하여 관련 의견을 해당 지방자치단체의 장에게 제시할 수 있다.

⑥ 지역 일자리 창출대책의 운영에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2011. 7. 25.]

**제10조(고용정책심의회)** ① 고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 “정책심의회”라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고용심의회로 볼 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 25.>

② 정책심의회는 다음 각 호의 사항을 심의한다. <개정 2010. 5. 31., 2010. 6. 8., 2011. 7. 25., 2014. 1. 14., 2014. 1. 21., 2019. 4. 30., 2021. 6. 15., 2021. 8. 17.>

1. 제6조제1항에 따른 시책 및 제8조제1항에 따른 기본계획의 수립에 관한 사항
2. 인력의 공급구조와 산업구조의 변화 등에 따른 고용 및 실업대책에 관한 사항
3. 제13조에 따른 고용영향평가 대상의 선정, 평가방법 등에 관한 사항
4. 제13조의2에 따른 재정지원 일자리사업의 효율화에 관한 사항
- 4의2. 제32조제4항 및 제5항에 따른 특별고용지원업종 또는 고용위기지역의 지정 및 지정 해제에 관한 사항
5. 「사회적기업 육성법」에 따른 다음 각 목의 사항
  - 가. 「사회적기업 육성법」 제5조에 따른 사회적기업육성기본계획
  - 나. 「사회적기업 육성법」 제7조에 따른 사회적기업 인증에 관한 사항

- 다. 그 밖에 사회적기업의 지원을 위하여 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항
6. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의8 각 호의 사항
7. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 다음 각 목의 사항
- 가. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제7조제1항에 따른 장애인의 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획의 수립에 관한 사항
- 나. 그 밖에 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 위원장이 회의에 부치는 사항
8. 「근로복지기본법」 제8조 각 호의 사항
- 8의2. 「가사근로자의 고용개선 등에 관한 법률」 제20조 각 호의 사항
9. 관계 중앙행정기관의 장이 고용과 관련하여 심의를 요청하는 사항
10. 그 밖에 다른 법령에서 정책심의회 심의를 거치도록 한 사항 및 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 정책심의회는 위원장 1명을 포함한 30명 이내의 위원으로 구성하고, 위원장은 고용노동부장관이 되며, 위원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람과 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원이 된다.<개정 2010. 6. 4., 2021. 1. 12.>
1. 근로자와 사업주를 대표하는 사람
2. 고용문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
3. 「지방자치법」 제182조에 따른 전국 시·도지사 협의체에서 추천하는 사람
- ④ 정책심의회를 효율적으로 운영하고 정책심의회 심의 사항을 전문적으로 심의하도록 하기 위하여 정책심의회에 분야별로 전문위원회를 둘 수 있다.
- ⑤ 전문위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 정책심의회가 위임한 사항에 관하여 심의한다. 이 경우 전문위원회의 심의는 정책심의회 심의로 본다.
- ⑥ 정책심의회, 지역고용심의회 및 전문위원회의 구성·운영과 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제11조(직업안정기관의 설치 등)** ① 국가는 제6조제1항에 따른 시책을 추진하는 경우에 지역 근로자와 사업주가 편리하게 고용서비스를 받을 수 있도록 지역별로 직업안정기관을 설치·운영하여야 한다.

② 국가는 지방자치단체의 장이 해당 지역의 구직자와 구인기업에 대하여 고용서비스를 제공하는 업무를 담당하는 조직을 운영하는 경우에 그 조직의 운영에 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장과 지방자치단체의 장은 고용서비스 제공 업무를 수행하는 경우에 서로 협력하여야 한다.

④ 국가 또는 지방자치단체는 대통령령으로 정하는 바에 따라 취업취약계층에 대한 고용서비스 제공에 필요한 시설을 설치·운영할 수 있다.

**제12조(민간에 의한 고용서비스 제공 지원 등)** ① 국가는 민간 고용서비스산업의 발전에 필요한 다음 각 호의 시책을 수립·시행할 수 있다.

1. 고용서비스 전문가의 양성

2. 공공부문과 민간의 고용 관련 정보망의 연계

3. 국가와 지방자치단체에서 하는 고용서비스 제공사업 중 민간의 전문성을 활용할 수 있는 사업의 발굴과 그 사업의 위탁

4. 우수한 고용서비스를 제공하는 민간기관에 대한 인증

② 직업안정기관과 민간기관은 고용서비스 제공에 관한 사업을 공동으로 추진하거나 연계하여 추진하는 등 서로 협력하여 사업을 추진할 수 있다.

③ 고용노동부장관 또는 직업안정기관의 장은 고용서비스를 제공하는 행정기관, 지방자치단체, 그 밖의 민간 고용서비스 제공기관 등에 시설·장비 등 필요한 지원을 할 수 있다.<개정 2010. 6. 4.>

**제13조(고용영향평가)** ① 중앙행정기관의 장과 지방자치단체의 장은 소관정책이 일자리 증감 및 고용의 질 등에 미치는 영향을 분석·평가(이하 “고용영향평가”라 한다)하고, 그 결과를 정책의 수립·시행에 반영하도록 노력하여야 한다. <개정 2014. 1. 21.>

② 중앙행정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업으로서 고용노동부장관이 고용에 미치는 영향, 사업의 규모 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 고려하여 선정한 사업에 대하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용영향평가를 실시하고 그 결과를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.<신설 2019. 4. 30.>

1. 「국가재정법」 제31조제1항에 따른 예산요구서에 포함된 세출예산사업

2. 「국가재정법」 제66조제5항에 따른 기금운용계획안에 포함된 기금사업

③ 고용노동부장관은 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 시행할 계획 또는 시행 중이거나 시행이 완료된 정책 중 고용에 미치는 영향이 큰 정책(계획을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 고용영향평가를 하고, 그 결과를 소관 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장에게 통보할 수 있다.<개정 2010. 6. 4., 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

1. 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 고용영향평가를 요청하는 정책으로서 고용노동부장관이 고용영향평가가 필요하다고 인정하는 정책

2. 정책심의회에서 고용영향평가를 하기로 심의한 정책

3. 고용노동부장관이 직권으로 고용영향평가가 필요하다고 인정하는 정책

4. 대규모의 예산이 투입되는 정책으로서 대통령령으로 정하는 정책

④ 고용노동부장관은 고용영향평가를 위하여 필요하다고 인정할 때에는 관계 행정기관, 교육·연구기관 등에 필요한 자료를 요청할 수 있다. 이 경우 자료 요청을 받은 관계 행정기관의 장, 교육·연구기관의 장 등은 특별한 사정이 없으면 이에 따라야 한다.<신설 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

⑤ 고용노동부장관은 제3항에 따른 고용영향평가 결과를 공개하여야 한다.<신설 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

⑥ 고용노동부장관은 제2항 및 제3항에 따른 고용영향평가의 결과 고용안정 촉진 및 일자리 창출을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 관계 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장에게 정책에 관하여 제언을 하거나 개선을 권고할 수 있다.<신설 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

⑦ 제6항에 따라 정책에 관하여 제언 또는 개선 권고를 받은 관계 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장은 특별한 사정이 있는 경우를 제외하고는 개선 대책을 수립·시행하고 그 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.<신설 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

⑧ 제3항, 제6항 및 제7항에 따른 고용영향평가의 요청 절차, 대상의 선정 및 방법, 정책에 관한 제언 또는 개선 권고 및 개선 대책의 수립·시행 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.<개정 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

⑨ 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관에 제3항에 따른 고용영향평가 업무를 대행하도록 할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 대행에 필요한 비용을 지급하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

1. 국가나 지방자치단체가 출연한 연구기관(국가나 지방자치단체의 출연기관이 재출연한 연구기관을 포함한다)

2. 민간연구기관

[제목개정 2014. 1. 21.]

**제13조의2(재정지원 일자리사업의 효율화)** ① 고용노동부장관은 재정지원 일자리사업(중앙행정기관 및 지방자치단체 또는 이들로부터 위탁받은 각종 기관 및 단체가 취업을 지원하기 위하여 재정을 활용하여 시행하는 사업을 말한다. 이하 같다)의 효율화를 위하여 다음 각 호의 사항을 추진하여야 한다. <개정 2019. 4. 30.>

1. 재정지원 일자리사업의 범위, 분류 및 평가기준의 마련

1의2. 재정지원 일자리사업에 대한 현황조사

2. 재정지원 일자리사업 간 중복 조정기준의 마련 및 이에 따른 조정

3. 재정지원 일자리사업에 취업취약계층의 우선적 참여를 위한 취업취약계층의 정의 및 사업별 고용비율·고용방법 등 제시

4. 재정지원 일자리사업의 추진체계 개선

5. 재정지원 일자리사업 간 연계성 강화

6. 재정지원 일자리사업에 대한 평가 및 그 평가에 따른 제도개선이나 예산반영에 관한 의견 제시
  7. 재정지원 일자리사업을 통합 관리하는 정보전산망 운영
  8. 그 밖에 재정지원 일자리사업의 효율화를 위하여 정책심의회에서 정하는 사항
- ② 고용노동부장관은 매년 제1항제6호의 평가 결과와 연계하여 제1항제1호의2, 제2호부터 제5호까지의 사항이 포함된 재정지원 일자리사업 효율화 방안을 마련하고, 정책심의회 심의를 거쳐 기획재정부장관 등 관계 중앙행정기관의 장에게 재정지원 일자리사업 효율화 방안을 통보하여야 한다.<신설 2019. 4. 30.>
- ③ 제2항의 재정지원 일자리사업 효율화 방안을 통보받은 기획재정부장관 등 관계 중앙행정기관의 장은 효율화 방안의 내용을 반영하여 재정지원 일자리사업의 설계·운영 방안을 조정하여야 하며, 고용노동부장관의 요청이 있는 때에는 그 반영 결과를 고용노동부장관에게 통보하여야 한다.<신설 2019. 4. 30.>
- ④ 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 재정지원 일자리사업이 기존 사업과 유사하거나 중복되지 아니하도록 하고 재정지원 일자리사업 간의 연계를 강화하는 등 재정지원 일자리사업을 효율적으로 추진하여야 한다.<신설 2019. 4. 30.>
- ⑤ 재정지원 일자리사업을 수행하는 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장 또는 위탁 기관·단체는 재정지원 일자리사업의 효율화를 위하여 고용노동부장관의 요청이 있는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.<개정 2019. 4. 30.>
1. 매년 자신이 수행하는 재정지원 일자리사업의 사업실적, 예산서, 운영지침 등 현황 통보
  2. 고용노동부장관이 제시한 사업개선과 예산반영 의견에 대한 결과의 보고
  3. 소관 재정지원 일자리사업의 통합 정보전산망 관리 및 기존 정보전산망과의 연계
  4. 정보전산망 등을 이용한 재정지원 일자리사업의 중복참여 여부 확인
  5. 그 밖에 재정지원 일자리사업의 효율화를 위하여 정책심의회에서 정하는 사항
- ⑥ 중앙행정기관의 장 및 지방자치단체의 장은 재정지원 일자리사업을 신설하거나 변경하려는 경우에는 미리 고용노동부장관에게 해당 사업의 내용을 통보하여야 한다.<신설 2019. 4. 30.>
- ⑦ 제6항에 따라 통보를 받은 고용노동부장관은 해당 사업과 그 밖의 재정지원 일자리사업 간의 중복을 방지하고 해당 사업의 효율성을 높이기 위하여 필요한 경우 중앙행정기관의 장에게 의견을 제시하거나 권고할 수 있다.<신설 2019. 4. 30.>
- ⑧ 고용노동부장관은 제7항에 따라 제시한 의견 또는 권고의 내용과 그에 따른 결과를 기획재정부장관 등 관계 중앙행정기관의 장에게 통보하여야 한다.<신설 2019. 4. 30.>
- [본조신설 2011. 7. 25.]

**제14조(국제협력)** 고용노동부장관은 국제 노동시장의 동향 조사 및 대책 마련, 고용정책 개발 등에 관하여 국제기구, 외국정부 또는 외국기관과 협력사업을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

### 제3장 고용정보 등의 수집·제공

**제15조(고용·직업 정보의 수집·관리)** ① 고용노동부장관은 근로자와 기업에 대한 고용서비스 향상과 노동시장의 효율성 제고를 위하여 다음 각 호의 고용·직업에 관한 정보(이하 "고용·직업 정보"라 한다)를 수집·관리하여야 한다. <개정 2019. 4. 30.>

1. 구인·구직 정보
2. 고용보험제도 및 고용안정사업의 운영에 필요한 정보
3. 직업의 현황과 전망에 관한 정보 및 직업능력개발 훈련에 필요한 정보
4. 외국인 고용관리에 필요한 정보
5. 재정지원 일자리사업 운영을 위해 필요한 정보
6. 산업별·지역별 고용 동향 및 노동시장 정보



7. 그 밖에 제1호부터 제6호까지의 정보를 이용하여 제공하는 서비스의 향상을 위하여 필요한 정보로서 대통령령으로 정하는 정보

② 고용노동부장관은 구직자·구인자, 직업훈련기관, 교육기관 및 그 밖에 고용·직업 정보가 필요한 자가 신속하고 편리하게 이용할 수 있도록 책자를 발간·배포하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.<개정 2010. 6. 4., 2020. 5. 26.>

③ 고용노동부장관은 고용·직업 정보의 수집·관리를 위하여 노동시장의 직업구조를 반영한 고용직업분류표를 작성·고시하여야 한다. 이 경우 미리 관계 행정기관의 장과 협의할 수 있다.<신설 2011. 7. 25., 2019. 4. 30.> [제목개정 2019. 4. 30.]

**제15조의2(고용정보시스템의 구축·운영)** ① 고용노동부장관은 제15조제1항의 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 같은 항 각 호의 고용·직업 정보를 대상으로 하는 전자정보시스템(이하 “고용정보시스템”)을 구축·운영할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 업무를 수행하기 위하여 법원·법무부·보건복지부·행정안전부·국세청 등 관계 중앙행정기관과 지방자치단체의 장 및 관련 기관·단체의 장에게 자료 제공 및 관계 전산망의 이용을 요청할 수 있다. 이 경우 자료의 제공 등을 요청받은 자는 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.<개정 2023. 3. 28.>

③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 다음 각 호의 정보를 수집·보유·이용할 수 있다.<개정 2023. 3. 28.>

1. 사업자등록증
2. 국민건강보험·국민연금·고용보험·산업재해보상보험·보훈급여·공무원연금·공무원재해보상급여·군인연금·사립학교교직원연금·별정우체국연금의 가입 여부, 가입종별, 소득정보, 부과액 및 수급액
3. 건물·토지·자동차·건설기계·선박의 공시가격 또는 과세표준액
4. 주민등록등본·초본
5. 가족관계등록부(가족관계증명서, 혼인관계증명서, 기본증명서)
6. 북한이탈주민확인증명서
7. 범죄사실에 관한 정보
8. 출입국 정보
9. 외국인등록 자료 중 체류자격과 체류기간
10. 장애 정도
11. 사회보장급여 수급 이력
12. 「국가기술자격법」이나 그 밖의 법령에 따른 자격취득 정보
13. 학교교육에 관한 정보
14. 지방자치단체 등이 수집한 고용·직업 정보

④ 고용노동부장관은 제2항 및 제3항에 따른 자료와 관계 전산망의 이용을 위하여 「사회보장기본법」 제37조제2항에 따른 사회보장정보시스템을 연계하여 사용할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 재정지원 일자리사업 등 일자리 지원 업무를 수행하는 중앙행정기관, 지방자치단체 및 위탁받은 기관·단체(이하 “수행기관”이라 한다)의 장이 사업수행 및 관리를 위하여 개인정보 등의 활용을 요청하는 경우 고용정보시스템을 이용하거나 관할 전산망을 연계하여 개인정보 등을 이용하게 할 수 있다. 이 경우 수행기관으로의 정보 제공 및 이를 위한 정보시스템 운영에 소요되는 비용을 징수할 수 있다.

⑥ 제2항부터 제4항까지에 따른 자료 제공 및 관계 전산망 이용에 관하여는 수수료·사용료 등을 면제한다.

[본조신설 2019. 4. 30.]

[종전 제15조의2는 제15조의6으로 이동 <2019. 4. 30.>]

**제15조의3(개인정보의 보호)** ① 고용노동부장관은 제15조의2제5항에 따라 수행기관이 고용정보시스템을 이용하거나 관할 전산망과 연계하여 이용하게 하는 경우 업무에 필요한 최소한의 정보만 제공하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 수행기관 및 업무담당자별로 이용 가능한 정보의 범위 및 권한을 지정하여야 한다. <개정 2019. 4. 30.>

② 고용노동부장관은 고용정보시스템의 개인정보 보호를 위하여 필요한 대책을 마련하여야 하며, 수행기관은 제15조의2제5항에 따라 고용노동부장관에게 고용정보시스템의 사용을 요청하는 경우 보안교육 등 일자리사업 참여자의 개인정보에 대한 보호대책을 마련하여야 한다.<개정 2019. 4. 30.>

③ 수행기관은 제15조의2제2항부터 제5항까지에 따른 자료 및 관계 전산망을 이용하고자 하는 경우에는 사전에 정보주체의 동의를 받아야 한다.<개정 2019. 4. 30.>

④ 수행기관은 제15조의2제2항부터 제5항까지에 따른 자료 및 관계 전산망을 이용할 때 다음 각 호의 개인정보를 제외한 정보는 참여자의 선발 및 취업의 지원 목적을 달성한 경우 지체 없이 파기하여야 한다.<개정 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>

1. 재정지원 일자리사업 신청자 및 참여자의 특성

2. 재정지원 일자리사업 참여자의 사업 참여 이력

3. 재정지원 일자리사업 참여자의 사업종료 이후 취업 이력

⑤ 고용정보시스템의 개인정보는 수행기관에서 일자리 지원 업무를 담당하는 사람 중 해당 기관의 장으로부터 개인정보 취급승인을 받은 사람만 취급할 수 있다.<개정 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>

⑥ 재정지원 일자리사업 등 일자리 지원 업무에 종사하거나 종사하였던 자는 일자리 지원 업무 수행과 관련하여 알게 된 개인·법인 또는 단체의 정보를 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.<개정 2019. 4. 30.>

⑦ 제1항부터 제5항까지에서 정한 수행기관별 이용 가능한 정보의 범위 및 권한 지정, 개인정보 보호대책, 정보주체에 대한 사전 동의 방법, 목적을 달성한 정보의 파기 시기 및 방법, 개인정보 취급승인의 절차, 보안교육 등에 관한 세부적인 사항은 고용노동부장관이 정한다.<개정 2019. 4. 30.>

[본조신설 2015. 3. 27.]

[제13조의4에서 이동 <2019. 4. 30.>]

**제15조의4(관계기관 등에 대한 정보 제공 및 공개)** ① 고용노동부장관은 정보주체가 동의하는 경우 구인·구직 지원 등에 필요한 개인정보 및 사업장 정보를 고용서비스를 제공하는 행정기관, 지방자치단체 등에 제공할 수 있다.

② 고용노동부장관은 고용정보시스템이 수집·관리하고 있는 정보 중 개인정보를 제외한 고용정보를 통계적 목적 또는 정책수립을 위하여 관계기관·단체 등에 제공할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따라 정보를 제공하는 경우 부정하게 정보를 활용하지 않도록 정보 이용 절차와 요건을 정할 수 있고, 이를 위반하는 경우 정보 이용을 제한할 수 있다.

[본조신설 2019. 4. 30.]

**제15조의5(재정지원 일자리사업 통합정보전산망의 구축·운영 등)** ① 고용노동부장관은 재정지원 일자리사업 참여자의 선발, 취업의 지원, 각종 급여·수당의 지급 및 환수 등 재정지원 일자리사업의 수행 및 관리에 필요한 각종 자료 또는 정보의 효율적 처리와 기록·관리 업무의 전자화를 위하여 정보시스템(이하 "통합정보전산망"이라 한다)을 구축·운영할 수 있다.

② 제1항에 따른 통합정보전산망의 구축·운영에 관하여는 제15조의2제2항부터 제6항까지를 준용한다. 이 경우 "고용정보시스템"은 "통합정보전산망"으로 본다.<개정 2019. 4. 30.>

③ 통합정보전산망을 구축·운영하는 경우 개인정보 보호에 관해서는 제15조의3을 준용한다. 이 경우 "고용정보시스템"은 "통합정보전산망"으로 본다.<개정 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>

④ 삭제 <2019. 4. 30.>

⑤ 삭제 <2019. 4. 30.>

[본조신설 2015. 3. 27.]

[제13조의3에서 이동 <2019. 4. 30.>]

**제15조의6(고용형태 현황 공시)** ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다.



② 제1항에 따른 고용형태, 공시절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

[본조신설 2012. 12. 18.]

[제15조의2에서 이동 <2019. 4. 30.>]

**제16조(인력의 수급 동향 등에 관한 자료의 작성)** ① 고용노동부장관은 인력의 수급에 영향을 미치는 경제·산업의 동향과 그 전망 등이 포함된 인력의 수급 동향과 전망에 관하여 조사하고 자료를 매년 작성하여 공표하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 인력의 수급 동향과 전망에 관한 자료를 작성하기 위하여 필요하다고 인정하면 다음 각 호의 기관에 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 관계 행정기관
2. 교육·연구기관
3. 사업주 또는 사업주단체
4. 노동조합
5. 그 밖의 관계 기관

③ 제2항에 따라 자료 제공을 요청받은 자는 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

**제17조(고용 관련 통계의 작성·보급 등)** ① 고용노동부장관은 고용정책의 효율적 수립·시행을 위하여 산업별·직업별·지역별 고용구조 및 인력수요 등에 관한 통계를 작성·공표하여 국민들이 이용할 수 있도록 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 작성된 통계를 국민들이 편리하게 이용할 수 있도록 데이터베이스를 구축하는 등 필요한 조치를 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

**제18조(한국고용정보원의 설립)** ① 고용정보의 수집·제공과 직업에 관한 조사·연구 등 제40조에 따라 위탁받은 업무와 그 밖에 고용지원에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 한국고용정보원을 설립한다.

② 한국고용정보원은 법인으로 한다.

③ 한국고용정보원은 고용노동부장관의 승인을 받아 분사무소를 둘 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

④ 한국고용정보원의 사업은 다음 각 호와 같다. <개정 2010. 6. 4., 2014. 1. 21., 2019. 4. 30.>

1. 고용 동향, 직업의 현황 및 전망에 관한 정보의 수집·관리
2. 인력 수급의 동향 및 전망에 관한 정보의 제공
3. 고용정보시스템 구축 및 운영
4. 직업지도, 직업심리검사 및 직업상담에 관한 기법(技法)의 연구·개발 및 보급
5. 고용서비스의 평가 및 지원
6. 제1호부터 제5호까지의 사업에 관한 국제협력과 그 밖의 부대사업
7. 그 밖에 고용노동부장관, 다른 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체로부터 위탁받은 사업

⑤ 정부는 예산의 범위에서 한국고용정보원의 설립·운영에 필요한 경비와 제4항제1호부터 제6호까지의 사업에 필요한 경비를 출연할 수 있다. <개정 2014. 1. 21.>

⑥ 한국고용정보원에 관하여 이 법과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 규정된 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

⑦ 한국고용정보원은 업무수행에 필요한 자료의 제공을 국가기관, 지방자치단체, 교육·연구기관, 그 밖의 공공기관에 요청할 수 있다.

⑧ 한국고용정보원의 임직원은 「형법」 제129조부터 제132조까지의 규정을 적용할 때에는 공무원으로 본다.

⑨ 한국고용정보원의 임직원이나 임직원으로 재직하였던 사람은 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

**제18조의2(한국잡월드의 설립 등)** ① 다음 각 호의 사업을 수행하기 위하여 한국고용정보원 산하에 한국잡월드를 설립한다. <개정 2021. 5. 18.>

1. 직업 관련 자료·정보의 전시 및 제공
  2. 직업체험프로그램 개설·운영
  3. 청소년 및 청년 등에 대한 직업교육프로그램 개설·운영
  4. 교사 등에 대한 직업지도 교육프로그램 개설·운영
  5. 직업상담 및 직업심리검사 서비스 제공
  6. 직업 관련 자료·정보의 전시기법 및 체험프로그램 연구·개발
  7. 제1호부터 제6호까지의 사업에 관한 국제협력과 그 밖의 부대사업
  8. 그 밖에 고용노동부장관, 다른 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장으로부터 위탁받은 사업
- ② 한국잡월드는 법인으로 한다.
- ③ 정부는 한국잡월드의 설립·운영에 필요한 경비와 제1항제1호부터 제7호까지의 사업에 필요한 경비를 예산의 범위에서 출연할 수 있다. <개정 2014. 1. 21.>
- ④ 한국잡월드는 제1항 각 호의 사업수행에 필요한 경비를 조달하기 위하여 입장료·체험관람료 징수 및 광고 등 대통령령으로 정하는 바에 따라 수익사업을 할 수 있다.
- ⑤ 개인 또는 법인·단체는 한국잡월드의 사업을 지원하기 위하여 한국잡월드에 금전이나 현물, 그 밖의 재산을 출연 또는 기부할 수 있다.
- ⑥ 한국잡월드의 수입은 다음 각 호의 것으로 한다.
1. 국가나 국가 외의 자로부터 받은 출연금 및 기부금
  2. 그 밖에 한국잡월드의 수입금
- ⑦ 정부는 한국잡월드의 설립 및 운영을 위하여 필요한 경우에는 「국유재산법」, 「물품관리법」에도 불구하고 국유재산 및 국유물품을 한국잡월드에 무상으로 대부 또는 사용하게 할 수 있다.

[본조신설 2011. 7. 25.]

## 제4장 직업능력개발

**제19조(직업능력개발에 관한 시책)** ① 국가는 직업능력개발을 촉진·지원하기 위하여 필요한 다음 각 호의 시책을 수립·시행하여야 한다.

1. 직업능력개발에 관한 표준 설정
  2. 직업능력개발훈련 시설·장비의 확충
  3. 직업능력개발훈련의 내용 및 훈련 방법의 연구·개발
  4. 직업능력개발훈련 교사의 양성·확보 및 자질향상 등
  5. 그 밖에 근로자의 직업능력개발을 지원하기 위하여 필요한 사항
- ② 국가는 다음 각 호의 훈련이 연계되도록 함으로써 산업에 필요한 직업능력을 갖춘 근로자가 양성될 수 있도록 하여야 한다.
1. 교육·연구기관에서 하는 교육·연구
  2. 공공직업훈련시설이 하는 직업능력개발훈련
  3. 사업주나 그 밖에 개인 또는 단체가 하는 직업능력개발훈련
- ③ 제1항에 따른 직업능력개발에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

**제20조(직업능력개발의 지원)** ① 사업주는 그가 고용하는 근로자에 대하여 필요한 직업능력개발훈련을 실시하고 근로자는 스스로 직업능력을 개발하도록 노력하여야 한다.

- ② 국가는 근로자와 사업주에게 직업능력개발에 관한 정보를 제공하고 지도·상담하며 필요한 비용을 지원할 수 있다.

③ 국가는 국민 모두가 전 생애에 걸쳐 직업능력을 개발하고, 경력을 관리할 수 있도록 필요한 지원을 할 수 있다.

**제21조(기술·기능 인력의 양성)** 국가는 산업발전의 추이(推移)와 노동시장의 인력수급 상황을 조사하여 지속적인 국가경제의 발전에 필요한 기술·기능 인력을 양성하기 위하여 필요한 시책을 수립·시행하여야 한다.

**제22조(직업능력평가제도의 확립)** ① 국가는 직업능력평가를 위한 기준을 설정하여 근로자의 지식·기술 및 기능에 대한 검정제도(檢定制度)를 확립하고, 이를 확산하도록 노력하여야 한다.

② 제1항에 따른 검정제도에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

## 제5장 근로자의 고용촉진 및 사업주의 인력확보 지원

**제23조(구직자와 구인자에 대한 지원)** ① 직업안정기관의 장은 구직자가 그 적성·능력·경험 등에 맞게 취업할 수 있도록 구직자 개개인의 적성·능력 등을 고려하여 그 구직자에게 적합하도록 체계적인 고용서비스를 제공하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 구인자가 적합한 근로자를 신속히 채용할 수 있도록 구직자 정보의 제공, 상담·조언, 그 밖에 구인에 필요한 지원을 하여야 한다.

**제24조(학생 등에 대한 직업지도)** 국가는 「초·중등교육법」과 「고등교육법」에 따른 각급 학교의 학생 등에 대하여 장래 직업선택에 관하여 지도·조언하고, 각자의 적성과 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 직업에 관한 정보를 제공하며, 직업적성검사 등 직업지도를 받을 수 있게 하는 등 필요한 지원을 하여야 한다.

**제25조(청년·여성·고령자 등의 고용촉진의 지원)** ① 국가는 청년·여성·고령자 등의 고용을 촉진하기 위하여 이들의 취업에 적합한 직종의 개발, 직업능력개발훈련과정의 개설, 고용기회 확대를 위한 제도의 마련, 관련 법령의 정비, 그 밖에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

② 제1항에 따른 청년·여성·고령자 등의 고용촉진에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

**제26조(취업취약계층의 고용촉진 지원)** ① 국가는 취업취약계층의 고용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 내용이 포함된 취업지원 프로그램에 따라 직업능력을 개발하게 하는 등 필요한 지원을 하여야 한다.

1. 취업취약계층의 능력·적성 등에 대한 진단
2. 취업의욕의 고취 및 직업능력의 증진
3. 집중적인 직업소개 등 지원

② 제1항에 따른 취업취약계층의 고용촉진에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

**제27조(일용근로자 등의 고용안정 지원)** 국가는 일용근로자와 파견근로자 등의 고용안정을 위하여 그 근로형태의 특성에 맞는 고용정보의 제공, 직업상담, 직업능력개발 기회의 확대, 그 밖에 필요한 조치를 하여야 한다.

**제28조(사회서비스일자리 창출 및 사회적기업 육성)** ① 국가는 사회적으로 필요함에도 불구하고 수익성 등으로 인하여 시장에서 충분히 제공되지 못하는 교육, 보건, 사회복지, 환경, 문화 등 사회서비스 부문에서 법인·단체가 일 자리를 창출하는 경우에는 이에 필요한 지원을 할 수 있다.

② 국가는 취업취약계층 등에 사회서비스 또는 일 자리를 제공하여 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 법인·단체를 사회적기업으로 육성하도록 노력하여야 한다.

③ 제2항에 따른 사회적기업의 육성에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

[제목개정 2011. 7. 25.]

**제29조(기업의 고용창출 등 지원)** ① 국가는 근로자의 고용기회를 확대하고 기업의 경쟁력을 높이기 위하여 기업의 고용창출, 고용유지 및 인력의 재배치 등 지원에 필요한 대책을 수립·시행하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 근로자의 모집·채용 또는 배치, 직업능력개발, 승진, 임금체계, 그 밖에 기업의 고용관리에 관하여 사업주, 근로자대표 또는 노동조합 등으로부터 지원 요청을 받으면 고용정보 등을 활용하여 상담·지도 등 필요한 지원을 하여야 한다.

**제30조(중소기업 인력확보지원계획의 수립·시행)** ① 고용노동부장관은 중소기업의 인력확보를 지원하기 위하여 작업 환경의 개선, 복리후생시설의 확충, 그 밖에 고용관리의 개선 등을 지원하기 위한 계획(이하 “중소기업 인력확보지원 계획”이라 한다)을 수립·시행할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 고용노동부장관은 중소기업 인력확보지원계획을 수립하려면 미리 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 중소기업 인력확보지원계획의 수립·시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제31조(외국인근로자의 도입)** ① 국가는 노동시장에서의 원활한 인력수급을 위하여 외국인근로자를 도입할 수 있다. 이 경우 국가는 국민의 고용이 침해되지 아니하도록 노력하여야 한다.

② 제1항에 따른 외국인근로자의 도입 등에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

## 제6장 고용조정지원 및 고용안정대책

**제32조(업종별·지역별 고용조정의 지원 등)** ① 고용노동부장관은 국내외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종 또는 지역에 대하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다. <개정 2014. 1. 21.>

1. 사업주의 고용조정
2. 근로자의 실업 예방
3. 실업자의 재취업 촉진
4. 그 밖에 고용안정과 실업자의 생활안정을 위하여 필요한 지원

② 제1항에 해당하는 업종 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 업종에 속하는 사업주나 사업주단체·근로자단체 또는 그 단체의 연합체 등은 해당 업종을 특별고용지원업종으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있다. <개정 2021. 8. 17.>

③ 제1항에 해당하는 지역 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 지역의 지방자치단체의 장은 해당 지역을 고용위기지역으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있다. <신설 2021. 8. 17.>

④ 고용노동부장관은 제2항 및 제3항에 따른 신청을 받은 경우 정책심의회를 거쳐 해당 업종 또는 지역을 기간을 정하여 특별고용지원업종 또는 고용위기지역으로 지정할 수 있다. <신설 2021. 8. 17.>

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 지정기간 중이라도 고용사정이 호전되는 등 특별한 지원의 필요성이 없어진 때에는 정책심의회를 거쳐 그 지정을 해제할 수 있다. <신설 2021. 8. 17.>

⑥ 제1항부터 제4항까지에 따른 지원 조치, 지정기간 및 지정기간의 연장 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2021. 8. 17.>

**제32조의2(고용재난지역의 선포 및 지원 등)** ① 고용노동부장관은 대규모로 기업이 도산하거나 구조조정 등으로 지역의 고용안정에 중대한 문제가 발생하여 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 지역에 대하여 고용재난지역으로 선포할 것을 대통령에게 건의할 수 있다.

② 제1항에 따라 고용재난지역의 선포를 건의받은 대통령은 국무회의 심의를 거쳐 해당 지역을 고용재난지역으로 선포할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따라 고용재난지역으로 선포할 것을 대통령에게 건의하기 전에 관계 중앙행정기관의 장과 합동으로 고용재난조사단을 구성하여 실업 등 피해상황을 조사할 수 있다.

④ 제2항에 따라 고용재난지역으로 선포하는 경우 정부는 행정상·재정상·금융상의 특별지원이 포함된 종합대책을 수립·시행할 수 있다.

⑤ 제3항에 따른 고용재난조사단의 구성·운영 및 조사에 필요한 사항과 제4항에 따른 지원의 내용은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2014. 1. 21.]

**제33조(대량 고용변동의 신고 등)** ① 사업주는 생산설비의 자동화, 신설 또는 증설이나 사업규모의 축소, 조정 등으로 인한 고용량(雇傭量)의 변동이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 경우에는 그 고용량의 변동에 관한 사항을 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. 다만, 「근로기준법」 제24조제4항에 따른 신고를 한 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2021. 5. 18.>

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 신고를 받으면 구인·구직정보를 확보하여 직업소개를 확대하고, 직업훈련기관으로 하여금 직업훈련을 실시하게 하는 등 실업자의 재취업 촉진 또는 해당 사업의 인력확보에 필요한 조치를 하여야 한다.

**제34조(실업대책사업)** ① 고용노동부장관은 산업별·지역별 실업 상황을 조사하여 다수의 실업자가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우나 실업자의 취업촉진 등 고용안정이 필요하다고 인정되는 경우에는 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 다음 각 호의 사항이 포함된 실업대책사업(이하 “실업대책사업”이라 한다)을 실시할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 실업자의 취업촉진을 위한 훈련의 실시와 훈련에 대한 지원
  2. 실업자에 대한 생계비, 생업자금, 「국민건강보험법」에 따른 보험료 등 사회보험료, 의료비(가족의 의료비를 포함한다), 학자금(자녀의 학자금을 포함한다), 주택전세자금 및 창업점포임대 등의 지원
  3. 실업의 예방, 실업자의 재취업 촉진, 그 밖에 고용안정을 위한 사업을 하는 자에 대한 지원
  4. 고용촉진과 관련된 사업을 하는 자에 대한 대부(貸付)
  5. 실업자에 대한 공공근로사업
  6. 그 밖에 실업의 해소에 필요한 사업
- ② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 실업대책사업의 일부를 「산업재해보상보험법」에 따른 근로복지공단(이하 “공단”이라 한다)에 위탁할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ③ 제1항과 제2항을 적용할 때에 대통령령으로 정하는 무급휴직자(無給休職者)는 실업자로 본다.
- ④ 실업대책사업의 실시에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

**제35조(실업대책사업의 자금 조성 등)** ① 공단은 제34조제2항에 따라 실업대책사업을 위탁받아 하는 경우에는 다음 각 호의 방법으로 해당 사업에 드는 자금을 조성한다.

1. 정부나 정부 외의 자의 출연(出捐) 또는 보조
  2. 제36조에 따른 자금의 차입(借入)
  3. 그 밖의 수입금
- ② 공단은 제1항에 따라 조성된 자금을 「근로복지기본법」 제87조에 따른 근로복지진흥기금의 재원으로 하여 관리·운용하여야 한다. <개정 2010. 6. 8.>

**제36조(자금의 차입)** 공단은 제34조제2항에 따라 위탁받은 실업대책사업을 실시하기 위하여 필요하다고 인정하면 고용노동부장관의 승인을 받아 자금을 차입(국제기구, 외국정부 또는 외국인으로부터의 차입을 포함한다)할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

**제37조(관계 기관의 협력)** ① 고용노동부장관은 실업자의 고용안정이나 인력의 수급 조절을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 중앙행정기관의 장이나 지방자치단체의 장에게 그 소관 공사(工事)의 개시·정지 또는 근로자의 고용 등에 관하여 협력을 요청할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

② 중앙행정기관 또는 지방자치단체의 장은 제1항에 따른 협력을 요청받은 경우 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

## 제7장 보칙

- 제38조(보고 및 검사)** ① 고용노동부장관은 고용정보의 수집·제공, 고용관리 및 고용조정 지원 등과 관련하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업주와 이 법에 따른 지원을 받았거나 받으려는 자에게 고용관리의 현황, 지원금의 사용 명세, 지원의 적합 여부 등 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ② 고용노동부장관은 고용관리 및 고용조정 지원과 관련하여 법 위반 사실의 확인 등이 필요하다고 인정하면 관계 공무원에게 사업주의 사무소 또는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하게 하거나 서류를 검사하게 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>
- ③ 고용노동부장관은 제2항에 따라 검사하려면 해당 사업주에게 검사일시와 검사내용 등 검사에 필요한 사항을 미리 알려야 한다. 다만, 긴급히 처리할 필요가 있거나 미리 알릴 경우 그 목적을 달성할 수 없다고 인정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>
- ④ 제2항에 따라 검사를 하는 관계 공무원은 그 신분을 표시하는 증명서를 지니고 이를 관계자에게 보여주어야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제2항부터 제4항까지의 규정에 따라 검사를 한 경우에는 해당 사업주에게 그 결과를 서면으로 알려야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

**제39조(권한의 위임)** 이 법에 따른 고용노동부장관의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 시·도지사나 직업안정기관의 장에게 위임할 수 있다. <개정 2010. 6. 4.>

**제40조(위탁)** ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 업무 중 다음 각 호의 업무는 제18조에 따른 한국고용정보원에 위탁할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2019. 4. 30.>

1. 제15조에 따른 고용·직업 정보의 수집·관리 등에 관한 업무
2. 제15조의2에 따른 고용정보시스템의 구축·운영 등에 관한 업무
3. 제15조의5에 따른 통합정보전산망의 구축·운영 등에 관한 업무
4. 제16조에 따른 인력의 수급 동향과 전망에 관한 조사, 자료 작성 및 공표에 관한 업무
5. 제17조에 따른 고용 관련 통계의 작성·공표 및 데이터베이스 구축에 관한 업무

② 국가나 지방자치단체는 제11조제4항에 따른 시설의 설치·운영에 관한 업무를 대통령령으로 정하는 비영리 법인·단체에 위탁할 수 있다.

**제41조(벌칙)** 제15조의3제6항 및 제18조제9항을 위반하여 직무상 알게 된 비밀을 누설하거나 다른 용도로 사용한 자는 10년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2015. 3. 27., 2019. 4. 30.>

**제42조(과태료)** ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제33조제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
  2. 제38조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자
  3. 제38조제2항에 따른 질문에 대하여 답변을 거부·방해 또는 기피하거나 거짓으로 답변한 자 또는 같은 항에 따른 검사를 거부·방해 또는 기피한 자
- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다. <개정 2010. 6. 4.>

**부칙** <제19965호, 2024. 1. 9.>

이 법은 공포한 날부터 시행한다.