

보도일시	2021. 6. 1.(화) 석간 * 인터넷 2021. 6. 1.(화) 10:00 이후 / 총 6쪽		
담당부서	고용노동부 규제법무담당관실	과 장 김부희 사무관 정혜진	044-202-7064 044-202-7068
	고용노동부 고용보험확대추진반	과 장 홍경의 서기관 이지은	044-202-7918 044-202-7909
	고용노동부 산재보상정책과	과 장 오태웅 사무관 김영수	044-202-7710 044-202-7713
	고용노동부 여성고용정책과	과 장 임동희 사무관 김대근	044-202-7470 044-202-7471

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

- 특수형태근로종사자 고용보험 적용을 위한 규정 마련
- 특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 요건 규정
- 「고용보험법 시행령」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」, 「산업재해보상보험법 시행령」 등 국무회의 심의·의결

- ☐ 정부는 6월 1일(화) 국무회의에서 「고용보험법 시행령」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」, 「산업재해보상보험법 시행령」 개정안 등 고용노동부 소관 4개 법령안을 심의·의결했다. 주요 내용은 다음과 같다.

고용보험법 시행령, 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 (시행일: '21.7.1.)

 고용보험확대추진반 소관 (고용보험 관련)

- ☐ 특수형태근로종사자의 고용보험 적용에 관한 「고용보험법」 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」이 7.1일부터 시행됨에 따라,
- 법에서 위임된 사항과 시행에 필요한 사항을 시행령으로 규정했다.

□ 특고 종사자에 대한 고용보험 적용 관련 「고용보험법」 및 「고용
산재보험료징수법」 시행령 개정안의 주요 내용은 아래와 같다.

**① (적용대상) 산재보험 적용 직종을 중심으로 선정한 12개 직종이
오는 7.1일부터 고용보험에 적용된다.**

* 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인,
신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 가전제품 배송기사,
방과후학교 강사, 건설기계종사자, 화물차주

** '22.1.1일부터 시행하는 플랫폼 기반 직종(퀵서비스, 대리운전)은 하반기 시행령
개정시 규정할 계획

○ (적용제외 소득기준) 노무제공계약에 따른 월 보수가 80만원
미만이면 고용보험 적용에서 제외하되,

- '22.1월부터는 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 노무제공자가
월 보수액 합산을 신청하고 합산한 금액이 80만원 이상이면
고용보험이 적용되도록 했다.

**② (보험료율) 노무제공자의 경우 육아휴직급여 사업 등이 적용되지
않음을 고려하여 보험료율은 근로자(1.6%)보다 낮은 1.4%로 규정
하고 노무제공자와 사업주가 각각 0.7%씩 부담하도록 했다.**

○ (보험료 상한) 고용보험 재정건전성, 근로자와의 형평성 등을
고려하여 가입자 보험료 평균의 10배 이내로 설정하기로 하고
구체적 상한액은 고시로 결정한다.

**③ (보험료 부과기준 소득) 노무제공자의 보수*는 “소득세법상
사업소득(제19조)과 기타소득(제21조)에서 비과세 소득, 경비 등을
제외한 금액”으로 하고**

* 보험료 부과기준이 되는 소득 = 총수입금액 - 비과세소득 - 경비

○ 보수에서 제외되는 경비에 대해서는 국세청의 기준경비율을 기준
으로 하되, 실태조사 결과를 토대로 조정하여 고시할 계획이다.

**④ (구직급여) 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 보험료를 납부한
경우 구직급여를 수급할 수 있으며,**

○ 수급제한 사유(자발적, 중대 귀책사유 이직)에 해당하지 않을 것,
취업하지 못한 상태일 것, 재취업을 위한 적극적 노력을 할 것
등 수급요건을 갖추어야 한다.

- 다만, 노무제공자의 경우 “소득감소로 인한 이직*”을 정당한 이직 사유로 인정한다.

* ①“이직일이 속한 달의 직전 3개월 보수가 전년도 동일 기간보다 30% 이상 감소”하거나
 ②“직전 12개월 동안 전년도 월평균 보수보다 30% 이상 감소한 달이 5개월 이상”인 경우

- 대기기간은 원칙적으로 7일(실업신고일~구직급여 첫 지급일)이나, 소득감소로 인한 이직의 경우 소득감소 비율이 30% 이상이면 4주, 50% 이상이면 2주로 설정했다.

- 구직급여 상한액은 근로자와 같이 1일 6만6천원으로 했다.

⑤ (출산전후급여) 출산일 전 피보험단위기간이 3개월 이상일 것, 소정 기간 노무 제공을 하지 않을 것 등의 요건을 충족하면,

- 출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%를 90일간 출산전후 급여로 받을 수 있도록 했다.

고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령 (시행일: '21.7.1.)

 산재보상정책과 소관 (산재보험 관련)

- ☐ 특고 종사자에 대한 산재보험의 경우 근로자와 달리 보험료 절반을 특고 종사자가 부담하고 있으며,

- 「산업재해보상보험법」 개정('21.7.1. 시행)으로 적용제외 신청사유가 엄격히 제한됨에 따라 노무를 제공받는 사업주의 보험료 부담도 일부 증가할 것으로 예상된다.

- 이에, 사업주·종사자의 부담완화를 위해 고위험·저소득 특고 직종을 대상으로 보험료를 50% 범위 내에서 한시적으로 경감할 예정*이다.

* 재해율이 전 업종 평균 재해율의 100분의 50이상인 직종 중 보험료 부담, 종사자 규모 등을 고려하여 대상 직종을 정하고 경감수준 및 경감 기간과 함께 고시 예정임

- 한편, 이와는 별도로 특고의 산재보험 특별자진신고 기간을 운영하여 보험료를 소급하여 이미 면제*(최대 3년)해 주고 있다.

* '21.1.5.~'21.12.31. 입직신고: 100% 면제, '22.1.1.~'22.12.31. 입직신고 50% 면제

□ 그 외, 공휴일 유급휴일제를 조기 도입할 경우 산재보험요율을 경감하도록 하였다. (시행: 공포일 즉시)

- 근로자의 휴식 있는 삶을 위해 관공서 공휴일의 유급휴일제* 등 실근로시간 단축 제도가 '18년부터 도입되었고, 기업 부담을 고려하여 단계적으로 시행 중이다.

* ▲ 300명 이상: '20.1.1. ▲ 30~300명 미만: '21.1.1. ▲ 5~30인 미만 : '22.1.1. 시행

- 이에, 5~30인 미만 소규모 사업장이 관공서 공휴일의 유급휴일제를 조기 도입 시 한시적으로 산재보험요율을 최대 10% 경감하여 소규모 사업장 근로자의 휴식권을 보장하고자 한다.

산업재해보상보험법 시행령

산재보상정책과 소관

① 특수형태근로종사자 적용제외 신청사유 제한 (시행: '21. 7. 1.)

□ 그간 특고 종사자에 대한 산재보험의 경우 적용제외 신청을 제한 없이 허용하고 있어 실 적용자 확대의 필요성이 제기되었다.

- 이에, 특고 종사자의 산재보험 적용제외 신청사유를 제한하는 내용으로 「산업재해보상보험법」과 그 시행령이 개정되었다.

□ 올해 7.1일부터는 질병·육아휴직 등 법률에서 정한 사유*로 실제 일하지 않는 사실이 확인되는 경우에만 산재보험 적용제외가 가능하다.

- * 1. 특고 종사자의 질병·부상, 임신·출산·육아로 인한 1개월 이상의 휴업
- 2. 사업주의 귀책사유에 따른 1개월 이상의 휴업
- 3. 사업주가 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우

□ 또한, 기존에 적용제외 신청을 하여 산재보상 대상에서 제외된 특고 종사자도 개정법령에 따라 당연히 산재보험 혜택을 받을 수 있게 된다.

- 기존 적용제외자가 시행일 이후 적용제외 상태를 유지하기 위해서는 근로복지공단에 다시 적용제외를 신청하여 승인을 받아야 한다.

② 무급가족종사자 산재보험 가입 전면 허용 (시행: '21. 6. 9.)

- 산재보험은 근로기준법상 근로자에 대해 적용하는 것을 원칙으로 하나 현재 중소기업주도 희망하는 경우에는 보험료 전액을 본인이 부담하는 방식으로 산재보험에 가입할 수 있다.
- 반면 노무 제공을 대가로 보수를 받지 않는 무급가족종사자는 중소기업주와 유사한 업무상 재해위험에 노출되어 있음에도 그간 산재보험 가입이 불가능한 문제가 있었다.
- 이에, 중소기업주와 함께 일하는 무급가족종사자(중소기업주의 배우자 및 4촌 이내 친족)도 희망하는 경우 중소기업주와 동일 방식으로 산재보험에 가입할 수 있도록 개정한 것이다.

* 보험료 전액 본인부담, 보험료 부과 및 보험급여 지급을 위한 기준보수 적용 등

③ 소음성 난청 업무상 질병인정 기준 개선 (시행: 공포일 즉시)

- 최근 산업현장에서 소음환경에 노출되어 청력이 손실되는 재해인 소음성 난청에 대한 산재 신청건수가 증가하고 있는 점을 감안하여,
 - * ('15년) 1,046건→ ('17년) 2,067건→ ('19년) 4,318건→ ('20년) 8,384건
- 정확하면서도 신속한 업무상 질병 판정을 위해 의료기술을 반영한 신규 검사방법*을 적용하고, 청력손실 정도와 손상부위 등 파악을 위한 청력검사의 주기도 단축했다.(現 3~7일 단위 3회→48시간 단위 3회)
- * 청성뇌간반응검사, 어음청취역치검사, 임피던스청력검사 등

근로기준법 (시행일: 공포일)

여성고용정책과 소관

- 현행 「근로기준법」은 인공임신중절의 경우 「모자보건법」 제14조 제1항에 따른 경우에 한해 유산 휴가를 부여토록 하고 있으나,
 - 헌법재판소의 형법상 낙태죄에 대한 헌법불합치 결정에 따라 「모자보건법」과 「형법」 개정안이 국회에 제출되었다.
 - * △ 모자보건법 제14조제1항(인공임신중절수술의 허용한계) 삭제
 - △ 형법 제270조의2(낙태 허용요건) 신설

- 이에, 형법상 허용되는 낙태에 대해 유산 휴가를 부여할 수 있는 「근로기준법」상 근거 규정을 ‘모자보건법 제14조제1항’에서 ‘형법 제270조의2’로 변경하였다.



이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 규제개혁법무담당관실 정혜진 사무관(☎044-202-7068), 고용보험확대추진반 이지은 서기관(☎044-202-7909), 산재보상 정책과 김영수 사무관(☎044-202-7713), 여성고용정책과 김대근 사무관(☎044-202-7471)에게 연락주시기 바랍니다.