



## 구직급여의 지급기준과 지급액

실업대란 시대를 맞아 그 중요성이 더해가는 고용보험사업의 내용을 살펴보고, 수혜의 조건·절차·방법·내용을 점검한다.

### 정태상

변호사

#### 1. 고용보험사업내용 및 적용사업장

현행 고용보험법에 고용보험사업은 고용안정사업과 직업능력개발사업 및 실업급여의 3가지로 구성되어 있고, 상시 5인 이상의 노동자를 사용하는 모든 사업에 위 3가지 사업이 모두 적용된다. 다만, 1998년 6월 30일까지는 상시 5인 이상 50인 미만의 노동자를 사용하는 사업에 대해서는 고용안정사업과 직업능력개발사업의 적용이 유예된다.

##### ① 고용안정사업

고용안정사업이란 경제상의 이유 등으로 노동부장관이 실업 예방 등을 위해 행하는 사업으로 구체적인 사업의 내용은 노동자들을 해고할 필요가 있는 사업주가 노동자에 대한 휴업, 직업전환에 필요한 직

업훈련, 인력 재배치 등의 조치를 취하여 해고하지 아니한 경우에 당해 사업주를 지원하는 사업, 이직된 노동자를 고용하는 사업주를 지원하는 사업, 특정지역에 대한 고용촉진 사업, 고령자에 대한 고용촉진 사업 등이 있다. 따라서 고용안정사업으로 노동자들은 간접적인 혜택이 있을 뿐 직접적인 혜택이 있는 것은 아니다.

##### ② 직업능력개발사업

직업능력개발사업의 주된 내용은 노동자에 대하여 일정한 직업훈련을 실시하는 사업주에게 그 훈련비용을 지원하고, 실업자의 재취직촉진을 위한 직업훈련·교육훈련 또는 강습을 실시하며, 직업훈련시설의 설치 및 장비구입에 필요한 비용의 전부 등 직업훈련시설의 설치 및 운영비용을 지원하는 것인데, 이 중 실업자 재취직훈

연제도만이 노동자에 대한 직접적인 지원 제도로서의 성격을 가지고 있다.

### ③ 실업급여

실업급여는 실업자의 생활안정을 도와 하고 재취직을 위한 구직활동을 할 수 있도록 실업자에게 일정한 자금을 지급하는 제도이다. 실업급여는 크게 구직급여와 취직촉진수당의 2개 부문으로 되어 있고, 취직촉진수당은 다시 조기재취직수당, 직업능력개발수당, 광역구직활동비, 이주비로 구분되어 있다.

다음은 실업급여 가운데 실직한 노동자들에게 조금이나마 실질적인 도움이 될 수 있는 구직급여의 수급자격조건과 구직급여액 등을 살펴본다.

### 2. 구직급여의 수급자격조건

가. 구직급여를 받을 수 있는 노동자여야 한다.

노동자가 구직급여를 받으려면 우선 고용보험에 가입되어 있는 사업장에 고용되어 있다가 이직한 경우여야 한다. 상시 5인 이상의 노동자를 사용하는 사업에 고용된 노동자는 특별한 가입절차 없이 당연히 고용보험의 가입자가 되고 고용보험에 가

입되어 있는 노동자를 '피보험자'라고 한다. 고용보험에 가입된 이상 보험료<sup>1)</sup>를 실제로 납부하고 있었는지 여부는 불문하므로, 이직 당시 사업주나 피보험자인 노동자가 보험료를 체납하고 있었다라도 구직급여를 지급받는 데 아무런 영향이 없다.

그런데 ① 60세 이후에 새로이 고용된 노동자, ② 65세 이상인 노동자, ③ 시한제노동자, ④ 일용노동자(일일 고용되는 자 또는 3개월 이내의 기간을 정하여 고용되는 자를 말하되, 3개월을 초과하여 계속 사용되는 자를 제외함), ⑤ 계절 또는 일시 진행되는 사업에 고용된 노동자, ⑥ 국가공무원법 및 지방공무원법에 의한 공무원, ⑦ 사립학교법에 의한 교원 및 사립학교에 종사하는 노동자, ⑧ 국가 또는 지방자치단체가 직접 행하는 사업에 종사하는 노동자, ⑨ 선원법에 의한 선원, ⑩ 외국인 노동자에게는 고용보험법이 적용되지 않으므로<sup>2)</sup> 이들은 구직급여를 받지 못한다.

나. 이직일 이전 18월간 피보험단위기간이 통산하여 12월 이상이어야 한다.

'피보험단위기간'이란 구직급여를 받을 수 있는 자격(수급자격)의 취득요건으로서의 단위기간을 의미한다. 다시 말해서 구직급여를 받기 위해 고용보험 적용사업

1) 노동부정관은 고용보험사업에 소요되는 비용에 충당하기 위해 사업주와 노동자로부터 일정 금액의 보험료를 징수하도록 되어 있다. 실업급여의 경우 사업주가 부담하여야 하는 보험료는 당해 사업에 종사하는 노동자의 임금 총액의 6/1000을 곱한 금액이고, 노동자는 자기 임금 총액의 위 보험료율의 1/2 즉, 3/1000을 곱한 금액을 보험료로 납부하도록 되어 있다.  
2) 단, 계절적 또는 일시적 사업에 고용된 노동자더라도 3개월을 초과하여 계속 사용되는 자와 일부 선원(원양연승어업, 원양트롤러어업, 원양선망어업, 원양통발어업) 및 사립학교에 종사하는 노동자 중에서 사립학교교원연금법칙의 적용을 받지 않는 자 그리고 출입국관리법상의 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 가진 외국인 노동자 등에 대해서는 고용보험법이 적용된다. 그리고 시한제노동자에 대해서는 1999. 7. 1.부터는 고용보험법이 전면 적용된다.

장에서 고용된 기간을 말한다. 피보험단위 기간의 산정방법은 고용보험법 제32조에 서 규정하고 있는데 상당히 복잡하다.<sup>3)</sup>

통상 이직일을 기준으로 하여 그 이전 18개월 동안에 12개월 이상을 고용보험 이 적용되는 사업장에 고용되어 있어야 수급자격이 있는 것으로 이해하면 될 것이다. 단, 여기서 일용노동자로 근무한 기간은 제외됨을 유의하여야 한다.

한편 이직일 이전 18개월이라는 기준기간을 산정할 때, 만일 그 동안 질병, 부상, 사업장의 휴업, 임신·출산·육아에 따른 휴직 등으로 인하여 실제 근무하지 못함으로써 계속하여 30일 이상 임금을 받지 못한 기간이 있다면, 18개월이라는 기준기간에 어떤 사정에 의하여 임금지급을 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간이 기준기간이 된다. 즉, 위와 같은 경우에는 기준기간이 18개월 이상으로 연장된다. 단, 기준기간이 연장되는 경우에도 그 최대 3년을 넘을 수 없다.

1998년 2월 20일 고용보험법이 개정되

어 1998년 3월 1일부터 1999년 6월 30일까지의 기간에 이직하게 되는 노동자들은 기준기간을 12개월로 하고 피보험기간을 6개월로 하여 실업급여(취직촉진수당 포함)를 주도록 특례를 인정하고 있다.<sup>4)</sup>

즉, 앞의 기간에 이직하는 노동자는 이직일을 기준으로 그 이전 12개월 동안에 6개월 이상을 고용보험이 적용되는 사업장에서 고용되어 있으면 실업급여를 받을 수 있다.

다. 피보험자가 본인의 중대한 귀책사유로 해고되거나 정당한 사유없는 자기 사정으로 이직한 경우가 아니어야 한다.

(1) 원칙

원칙적으로 노동자가 해고되거나 또는 근로 계약기간의 만료, 장년 등의 이유로 자신의 의사와 상관없이 이직한 경우에는 구직급여를 지급받지만, 자기 사정으로 이직한 경우(스스로 퇴사한 경우)에는 구직급여를 받지 못한다. 그러나 본인의 의사

3) 고용보험법 제32조(피보험단위기간)

- ① 피보험단위기간은 이직일로부터 소급하여 피보험단위기간을 1월씩 구분하고, 구분된 각 1월의 기간에 있어서 임금지급의 기초가 된 일수가 15일 이상인 경우에는 당해 1월을 피보험단위기간 1월로 계산하며, 15일 미만인 경우에는 당해 1월을 피보험단위기간에 산입하지 아니한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 1월씩의 구분은 이직일 또는 각 월에 있어서의 이직일에 해당하는 날(이하 "이직해당일"이라 한다)부터 각 직전월의 이직해당일의 다음날까지 소급한 기간으로 한다. 다만, 이 경우 이직해당일이 없는 월이 있어서는 그 월의 마지막 날을 이직해당일로 본다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 피보험자격취득일부터 최초의 이직해당일까지의 기간이 16일 이상 1월 미만이고, 그 기간 내의 임금지급의 기초가 된 일수가 15일 이상인 경우에는 당해 기간을 피보험단위기간 2분의 1월로 계산한다.
- ④ 제1항 내지 제3항의 규정에 의하여 피보험단위기간을 계산할 때 있어서 다음 각호의 1에 해당하는 기간은 제1항의 피보험단위기간에 산입하지 아니한다.
  1. 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 이직일 이전의 피보험기간
  2. 제14조의 규정에 의한 피보험자격의 취득에 대한 확인이 있었던 날부터 소급하여 3년되는 날 이전의 날
- 4) IMF사태로 대량실직이 예고되는 상황에서 실직자의 생활안정을 위하여 실업급여의 적용대상을 확대할 것이 요구되었고, 이에 실업급여를 받을 수 있는 자를 이와 같이 일정기간 완화하게 되었다.

외는 무관하게 해고된 경우라도 중대한 귀책사유에 의하여 해고된 경우에는 구직급여를 받지 못하고, 또한 자기 사정으로 이직한 경우라도 정당한 사유가 있는 경우에는 구직급여를 받을 수 있다. 구체적으로 어떠한 경우에 중대한 귀책사유로 인한 해고인지 또는 자기 사정으로 퇴직한 경우라도 정당한 사유가 있다고 인정할 것인지에 관하여서는 「노동부예규 제334호 구직급여 지급자격 제한 사유 인정기준」에 정해져 있다.

## (2) 중대한 귀책사유가 있는 해고라고 인정되는 경우

① 형법 또는 직무와 관련된 법률을 위반하거나 노동관계법 등을 위반한 불법쟁의행위로 인하여 금고이상의 형을 받음으로써 해고된 경우

형법을 위반한 경우이어야 하므로 도로교통법 등을 위반한 경우는 포함되지 않는다. 다만 「교통사고처리특례법」이나 「폭력행위등처벌에관한법률」 등은 형법의 특별법이므로 위 법률을 위반한 경우는 형법을 위반한 경우로 볼 수 있을 것이다. 노동관계법을 위반한 불법쟁의행위라는 것은 현행법상 「노동조합 및 노동관계조정법」을 위반한 불법쟁의행위가 이에 속한다. 또한 금고 이상의 형은 금고형, 징역형, 사형을 의미하고 벌금형은 포함되지 않는다. 형을 받는다는 것은 실형을 받은 경우뿐만 아니라 집행유예판결을 받은 경우도 포함된다

고 생각된다.

② 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상의 손해를 끼침으로써 해고된 경우

회사 기물을 고의로 파손하여 생산에 막대한 지장을 초래하는 경우에는 중대한 귀책사유가 있다고 인정되는데, 고의로 파손하지 않고 과실로 파손한 경우나 회사 기물을 파손하였다더라도 회사의 생산에 큰 영향이 없었던 경우에는 해고된 노동자에게 중대한 귀책사유가 없다. 직책을 이용하여 회사 공금을 유용, 착복, 횡령하거나 배임함으로써 해고된 경우, 인사·경리·회계 담당직원이 허위 서류작성 등으로 재산상 손해를 끼침으로써 해고된 경우, 회사의 기밀을 경쟁관계의 다른 회사 등 외부에 제공하여 사업에 상당한 지장을 초래함으로써 해고된 경우, 납품업체로부터 금품 또는 향응을 제공받고 불량품을 납품 받아 생산에 차질을 초래함으로써 해고된 경우, 회사제품, 원료 등을 절도 또는 불법반출함으로써 해고된 경우, 영업용 차량을 임의로 타인에게 대리 운행하게 하여 교통사고를 초래하거나 운송수입금을 부당하게 착복함으로써 해고된 경우에도 해고된 노동자에게 중대한 귀책사유가 인정되어 구직급여가 지급되지 않는다.

(3) 자기사정으로 이직한 경우라도 정당한 사유가 있다고 인정되는 경우

① 채용시 사업주가 제시한 근로조건과

실제의 근로조건에 차이가 있는 경우

사업주가 노동자를 채용할 때 제시한 임금보다 실제 임금(초과근로수당을 제외함)이 80%이하인 경우가거나, 사업주가 채용시 제시한 근로시간보다 실제 근로시간이 20%이상 많은 경우에는 노동자가 스스로 이직하더라도 정당한 사유가 있는 이직으로 인정되어 구직급여를 받는다. 다만 사용자가 단체협약이나 취업규칙 등에 정해져 있는 근로조건을 정당한 절차를 거쳐 변경한 결과 근로조건이 나빠지는 경우에는 이직한 노동자에게 정당한 사유가 없다.

② 상사나 동료로부터 종교, 성별, 신체장애 등을 이유로 고의적인 차별을 받은 것이 원인이 되어 노동자가 이직한 경우

③ 상사나 동료로부터 본인의 의사에 반하는 성희롱, 성폭력, 기타 성적인 괴롭힘을 당한 것이 원인이 되어 노동자가 이직한 경우

④ 임금체불이 있는 경우  
월 임금액의 3할 이상을 지급받지 못한 달이 2월 이상 계속되어 이직한 경우에는 정당한 이직으로 인정된다.

⑤ 휴업이 발생한 경우  
휴업이란 근로기준법상 사용자의 귀책사유로 휴업하여 평균임금의 70%가 휴업수당으로 지급되는 경우를 의미하고 월중

5일 이상 휴업하거나 부분휴업이 월중 통산하여 40시간 이상인 달이 3월 이상 계속되어 이직한 경우에는 정당한 이직으로 인정된다.

⑥ 사업장의 도산, 폐업이 확실하거나 대량실업이 예정되어 있는 경우

사업장의 파산, 청산절차 개시신청이 이루어지거나, 부도어음이 발생하여 금융기관과의 거래가 정지된 경우, 사실상 사업활동이 정지되어 재개될 전망이 없는 경우, 대량고용변동신고요건에 해당되는 경우, 감원 등이 확정 발표된 경우에는 노동자가 스스로 이직하더라도 정당한 이직으로 인정된다.

⑦ 통근이 어려운 경우  
사업장이 이전되어 왕복통근시간이 4시간 이상인 경우, 통근이 불가능하거나 어려운 곳으로 전근되어 가족과 별거하여야 할 경우 등이다.

⑧ 사업주로부터 퇴직을 권고받거나 또는 퇴직희망자의 모집에 응하여 이직한 경우

⑨ 신기술, 신기계가 도입되어 적용이 불가능한 경우

⑩ 체력의 부족, 심신장애 등으로 인하여 부여된 업무를 수행하는 것이 불가능하거나 곤란한 경우

### ⑪ 가정사정에 의한 경우

이직자의 가정사정에서 가족과 같이 살기 위해 이사하여 통근이 곤란하게 된 경우, 미취학 아동 보육을 위해 보육시설을 이용하거나 친족 등에게 자녀 양육을 맡김으로써 사업장으로서의 통근이 곤란하게 된 경우, 부모 사망이나 가족이 30일 이상 본인의 간호를 필요로 하는 부상 질병 등으로 부득이 이직하게 된 경우에는 상당한 이직으로 인정된다.

⑫ 사업주의 사업내용이 법령에 위반하여 이직하는 경우

### 3. 구직급여의 지급 절차

구직급여를 받고자 하는 실업자는 노동부 산하의 지방노동관서인 지방노동청과 지방노동사무소에 출석하여 직업안정법 제9조의 규정에 의한 구직신청을 하고, 구직급여의 수급자격인정신청서를 제출하여 실업을 신고하여야 하고, 실업 신고를 한 날부터 2주에 1회씩 지정받은 실업 인정일에 거주지 관할 지방노동관서에 출석하여 재취직을 위한 구직 노력을 하였음을 신고하여야 하는데, 이 때 이전 14일간의 구직활동 내용을 기재한 실업인정신청서에 수급자격증을 첨부하여 제출하여야 한다. 이와 같은 절차를 통해 지방노동관서

는 그 직전 14일의 각각의 날에 대하여 실업 인정을 하고, 실업급여를 지급하게 된다. 직업안정기관의 장으로부터 실업으로 인정받아야만 그 실업하고 있는 날에 대하여 구직급여가 지급된다.

### 4. 구직급여의 지급액

최종 이직일을 기준으로 근로기준법 규정에 의하여 산정된 1일 평균임금<sup>5)</sup>(단, 1일 평균임금이 최저임금법에 의한 최저임금액<sup>6)</sup>보다 낮은 경우에는 그 최저임금액을 최하로 하고, 1일 평균임금이 7만원 을 넘을 경우에는 7만원을 최상으로 함)의 50%를 아래 표와 같은 지급기준으로 지급하게 되는데, 다만 1일 평균임금의 50%가 최저임금법에 의한 일(日)단위에 해당하는 최저임금액에 100분의 70을 곱한 금액보다 낮은 경우에는 위 금액을 당해 실업자의 구직급여 지급 기준으로 삼는다.

이에 따라 1일에 해당하는 구직급여액을 구체적으로 산정하여 보면, 그 최하는 8,316원(11,880원 × 0.7)이고 최상은 35,000원(70,000원 × 0.5)이며, 실업자에게 최소한도로 지급되는 60일분의 구직급여액의 최하는 498,960원(8,316원 × 60일)이 되고, 최상은 2,100,000원(35,000원 × 60일)이 된다. 한편 수급자

5) 고용보험법 제정 시에는 이직 전 12개월간 지급된 임금을 토대로 실업급여를 산정하는 것으로 규정하고 있었으나, 1996. 12. 30. 법 개정시 보험사무처리절차의 간소화를 위해 이와 같이 이직 전 3개월간 지급된 임금을 토대로 산정한 평균임금을 구직급여의 기초임금일액으로 하는 것으로 변경하였다.

6) 참고로 최저임금심의위원회에서 결정한 1997. 9.부터 1998. 8.까지의 최저임금액은 일급 11,880원이다.

격자가 실업 인정을 받고자 하는 기간 중에 자신의 근로에 의한 소득이 있는 경우에는 고용보험법 제38조에서 규정하는 바에 따라 구직급여가 감액된다.<sup>7)</sup>

1998. 3. 1.부터 1999. 6. 30.까지의 기간 동안에 이직하게 되는 노동자가 이직일 이전 18개월간에 12개월 이상 고용되지 못한 경우에 있어서 한시적으로 기준기간을

< 구직급여의 소정급여일수 ><sup>8)</sup>

구 분		피보험기간			
		1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일	30세 미만	60일	90일	120일	150일
현재	30세-50세	90일	120일	150일	180일
연령	50세이상 및 장애인	120일	150일	180일	210일

비고 : 장애인이라 함은 「장애인고용촉진등에관한법률」에 의한 장애인을 말한다.

그러나 고용보험법이 시행된 지 3년이 되지 못하였으므로 현재로서 피보험기간은 무조건 '1년 이상 3년 미만'이다. 한편

12월로 하고 피보험기간을 6개월로 하여 실업급여 지급하는 경우의 소정급여일수는 연령의 구분 없이 60일이다. ❖

7) 고용보험법 제38조(구직급여의 감액)

① 수급자격자가 실업의 인정을 받고자 하는 기간중에 자신의 근로에 의한 소득이 있는 경우에는 그 소득의 기초가 된 일수(이하 '소득기초일수'라 한다)분의 구직급은 다음 각호의 금액으로 한다.

1. 그 소득의 1일분에 상당하는 금액(소득의 총액을 소득기초일수로 나눈 금액을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 구직급여일액의 합계액이 당해 수급자격자의 기초일수의 100분의 80에 상당하는 금액을 넘지 아니하는 경우에는 구직급여일액에 소득기초일수를 곱한 금액
2. 그 소득의 1일분에 상당하는 금액과 구직급여일액의 합계액이 당해 수급자격자의 기초일액의 100분의 80에 상당하는 금액을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 구직급여일액에서 공제한 금액에 소득기초일수를 곱한 금액. 이 경우 초과하는 금액이 구직급여일액 이상인 경우에는 소득기초일수분의 구직급여를 지급하지 아니한다.

② 수급자격자가 국민연금법 제56조의 규정에 의한 노령연금 또는 법률 제3902호 국민연금법 개정법률 부칙 제5조의 규정에 의한 특별노령연금을 지급받거나 기타 다른 법률의 규정에 의하여 이직후의 생활안정을 위하여 실업급여에 상당한 급여를 지급받은 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 그 지급받은 금액에 상당한 금액을 대통령령이 정하는 바에 따라 당해 수급자격자의 구직급여에서 공제할 수 있다.

8) 종전에는 연령구분에서 25세 미만과 25세 이상 30세 미만을 별도로 구분하였으나, 1998. 2. 20. 법률 개정하여 25세 미만인 실업자의 소정급여일수를 25세 이상 30세 미만과 동일하게 상향조정하였다. 따라서 개정법이 시행된 1998년 3월 1일 이전에 실직한 25세 미만의 실업자에 대하여는 종전 규정이 그대로 적용되는 바, 그 소정 급여일수는 피보험기간이 '1년 이상 3년 미만'인 경우는 30일, '3년 이상 5년 미만'은 60일, '5년 이상 10년 미만'은 90일, '10년 이상'은 120일이다.