

韓国における雇用安全網関連の法令・資料 (1) 雇用保険法・雇用保険制度

脇 田 滋

2008年9月、リーマン・ブラザーズの破綻によるグローバル金融危機以降、日本社会は、雇用破壊と生活不安が広がる深刻な状況に至っている。2008年末の「派遣切り」は、約30万人に及ぶ非正規労働者の雇用喪失をもたらしたが、雇用社会の崩壊ともいえる状況を可視化させるものであった。世界的大企業の製造現場で働いていた若年労働者が、一夜にして雇用とともに住居まで失い、生活基盤をなくして「年越し派遣村」に頼るしかない「ワーキング・プア（働く貧困）」の状況にあることが社会的に大きな注目を集めることになった。

政府や財界は、1980年代以降、雇用・労働分野での規制緩和を進めて「雇用流動化」を推進して、不安定な雇用であるのに劣悪条件という世界に例のない「日本型非正規雇用」を拡大してきた。他方、それに伴う失業や半失業状態の労働者の増加に対応した「雇用安全網」の整備はほとんど進めなかった。高度経済成長時代の「完全雇用」と「内部労働市場」を前提に、構造的・大量的な失業を前提にしない雇用保険制度を維持したまま、労働者派遣事業や民営職業紹介業など「人材ビジネス」を拡大して、失業対策や非正規労働者保護への対策の中心となる公的職業サービスを縮小するという正反対の政策を進めてきた。「派遣切り」で可視化されたように、非正規雇用の拡大（＝正社員雇用の破壊）は進んだものの、「社会的安全網（セーフティネット）」の欠如や劣悪さが浮かび上がり、最後の

安全網である「生活保護」の比重が大きくなり、生活保護受給者は、1990年代の2倍に相当する200万人へと急増している。

とくに、現行雇用保険は受給日数90日を基本としているために、就職難時代の失業生活保障としては余りにも不十分である。国際労働機関（ILO）の調査によれば、2009年3月、日本は失業者の23%しか失業保障を受けていないことが明らかになった。その年の政権交代の後、雇用安全網の整備が法・政策的課題となり、政府は雇用保険受給後も失業していたり、雇用保険の受給ができない失業者を対象にして、職業訓練を受けることを前提に、月10万円を支給する「求職者支援制度」を予算措置として創設した。同制度は、雇用情勢が一層厳しい中で、2011年5月13日、「職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律」（求職者支援法）として国会で成立し、恒久的制度となった。しかし、2011年3月11日に発生した東日本大震災によって、日本の雇用・経済をめぐる状況は一層深刻なものになっている。こうした中で、財政難を理由として生活保護や社会福祉制度の改悪・後退を進める動きも活発であり、今後の政策展開はきわめて不透明な状況にある。重要な問題であることについての異論はなくなったが、失業扶助、公的就労事業などを含めた本格的な雇用安全網をどのように整備するかについて検討すべき課題は山積している。¹⁾

最近になって、デンマークの雇用安全網対策に注目が集まっているが²⁾、東アジアで、日本と多くの点で類似した状況を示しておるのが韓国である。韓国では、①1990年代末に深刻な経済危機のために生活困窮者が増大し、非正規雇用が急速に増加した。②そうした社会的事情を背景に、雇用保険制度が整備され、また、従来の生活保護法に代わって「基礎生活保障

1) 木下秀雄「失業労働者の生活保障と雇用保険法」労働法律旬報1697号（2009年6月）、p.54以下、中村和雄・脇田滋「『非正規』をなくす方法」（新日本出版社、2010年5月）等、参照。

2) 「デンマークの積極的労働市場政策に学ぶ～2010年日丹連デンマーク調査報告～」労働法律旬報1743号（2011年5月上旬）、6頁以下。

法」が制定されることになった。③社会の両極化が問題となるなかで、非正規職対策として、2年後の正規職転換と差別禁止を柱とする「非正規職保護法」(2006年法)が制定された。³⁾ その結果、相当数の正規職転換があり、また、関連判例でも日本とは異なって非正規労働者保護の方向での改善が大きく進んできた。しかし、2008年末の経済危機で、韓国における雇用安全網の限界が如実に現れている。景気の低迷によって、事実上の失業者が約400万人にまで急増して、失業率が10年ぶりに最大値を記録することになったという。経済危機の苦痛は、とりわけ、零細自営業者、臨時・日雇職、青年など労働市場における脆弱層に集中することになった。こうした中で、韓国では市民団体や野党を中心に、「雇用安全網死角地帯」に置かれている人々を対象にした改善案が活発に論議されており、雇用保険法改正、青年雇用の促進のための法案が提出されるなど注目すべき動きが見られ、さらに、基礎生活保障法についても、市民団体を中心に改正案が提出されている。⁴⁾

筆者は、こうした韓国における雇用安全網をめぐる議論に注目し、研究課題としているが、その基礎作業として関係法令や法案の翻訳を行うことにした。①雇用保険法、②基礎生活保障法、③青年雇用促進法、④雇用保険法改正案、⑤青年雇用促進法改正案を訳出することを計画した。字数の制約があり、今回は、その第1回目として、〔1〕雇用保険法と、政府(雇用労働部)が2011年2月に発表した〔2〕雇用保険制度の概要二つを翻訳し、掲載することにした。

3) 脇田滋「韓国非正規職保護法：その概要と関連動向」龍谷法学40巻4号(2008年3月)p.1208以下、宋剛直「韓国の非正規労働法」労働法律旬報1733号(2010年12月)p.14以下等、参照。

4) 韓国の最近の状況については、脇田滋・田中明彦・濱畑芳和・川崎航史郎「[実情調査報告]韓国における雇用安全網」龍谷大学社会科学研究所年報第41号参照。

[1] 雇用保険法⁵⁾

〔制定1993.12.27法律第4644号、一部改正1994.12.22法律第4826号、1996.12.30法律第5226号、1997.08.28法律第5399号1997.12.13法律第5453号、1997.12.13法律第5454号、1998.02.20法律第5514号、1998.09.17法律第5566号、1999.12.31法律第6099号、2000.01.12法律第6124号、2001.08.14法律第6509号、2002.12.30法律第6850号、2003.12.31法律第7048号、2005.05.31法律第7565号、2005.05.31法律第7565号、2005.12.07法律第7705号、2006.10.04法律第8050号、2006.12.28法律第8118号、2006.12.30法律第8135号、全部改正2007.05.11法律第8429号、一部改正2007.12.21法律第8781号、2008.03.21法律第8959号、2008.12.31法律第9315号、2009.10.09法律第9792号、2010.01.27法律第9990号、2010.02.04法律第9999号、他法改正2010.05.31法律第10337号、一部改正2010.05.31法律第10338号、2010.06.04法律第10339号〕

第1章 総則

第1条 (目的)

この法律は雇用保険の施行を通じて失業の予防、雇用の促進及び勤労者の職業能力の開発及び向上を試みて、国の職業指導及び職業紹介機能を強化して、勤労者が失業した場合に生活に必要な給与を実施して勤労者の生活安定及び求職活動を促進することによって経済・社会発展に貢献することを目的とする。

第2条 (定義)

この法律で使用する用語の意味は次の通りである。〔改正2008.12.31、

5) 条文のテキストは、韓国政府・法制処のHP (<http://law.go.kr/lbBodyPrint.do#AJAX>) から入手した (2011年5月現在)。

2010.1.27、2010.6.4]

1."被保険者"とは、「雇用保険及び産業災害補償保険の保険料徴収などに関する法律」（以下"保険料徴収法"という）第5条第1項・第2項、第6条第1項及び第8条第1項・第2項により保険に加入するか加入したとみなす勤労者をいう。

2."離職"とは、被保険者と事業主の間の雇用関係が終了することをいう。

3."失業"とは、勤労の意思及び能力があるにもかかわらず、就職できない状態にあることをいう。

4."失業の認定"とは、職業安定機関の長が第43条による受給資格者が失業した状態で積極的に職業を求めるために努力していると認めることをいう。

5."報酬"とは「所得税法」第20条による勤労所得で大統領令に定める金品を除いた金額をいう。

6."日雇勤労者"とは、1ヶ月未満の間雇用される者をいう。

第3条（保険の管掌）

雇用保険（以下"保険"という）は、雇用労働部長官が管掌する。〔改正2010.6.4〕

第4条（雇用保険事業）

①保険は第1条の目的を達するために雇用保険事業（以下"保険事業"という）で雇用安定・職業能力開発事業、失業給付、育児休職給与及び産前産後休暇給与などを実施する。

②保険事業の保険年度は政府の会計年度による。

第5条 (国庫の負担)

①国は毎年保険事業にかかる費用の一部を一般会計で負担することができる。

②国は毎年予算の範囲で保険事業の管理・運営にかかる費用を負担することができる。

第6条 (保険料)

①この法律による保険事業にかかる費用を充当するために徴収する保険料及びその他の徴収金に対しては保険料徴収法で定めるところによる。

②保険料徴収法第13条第1項第1号により徴収された雇用安定・職業能力開発事業の保険料および失業給付の保険料は各々その事業にかかる費用に充当する。ただし、失業給付の保険料は育児休職給与および産前産後休暇給与などにかかる費用に充当することができる。

第7条 (雇用保険委員会)

①この法律および保険料徴収法(保険に関する事項だけ該当する)の施行に関する主要事項を審議するために雇用労働部に雇用保険委員会(以下、この条で"委員会"という)を置く。〔改正2010.6.4〕

②委員会は次の各号の事項を審議する。

1. 保険制度および保険事業の改善に関する事項
2. 保険料徴収法による保険料率の決定に関する事項
3. 第11条の2による保険事業の評価に関する事項
4. 第81条による基金運用計画の樹立および基金の運用結果に関する事項

項

5. その他委員長が保険制度及び保険事業と関連して委員会の審議が必要と認める事項

③委員会は委員長1人を含む20人以内の委員で構成する。

④委員会の委員長は雇用労働部次官が、委員は次の各号の人の中から各々同数で雇用労働部長官が任命するか委嘱する人となる。〔改正2010.6.4〕

1.勤労者を代表する人

2.使用者を代表する人

3.公益を代表する人

4.政府を代表する人

⑤委員会は審議事項を事前に検討・調整するために委員会に専門委員会を置くことができる。

⑥委員会および専門委員会の構成・運営並びにその他必要な事項は大統領令で定める。

〔全文改正2008.12.31〕

第8条（適用範囲）

この法律は勤労者を使用するすべての事業または、事業場（以下"事業"という）に適用する。ただし、産業別特性及び規模などを考慮して大統領令で定める事業に対しては適用しない。

第9条（保険関係の成立・消滅）

この法律による保険関係の成立及び消滅については保険料徴収法で定めるところによる。

第10条（適用除外勤労者）

次の各号のいずれか一に該当する勤労者にはこの法律を適用しない。ただし、第1号の勤労者に対する雇用安定・職業能力開発事業に関してはその限りではない。〔改正2008.3.21〕

1.65才以上である者

2.所定勤務時間が大統領令に定める時間未満の者

3.「国家公務員法」と「地方公務員法」による公務員。ただし、大統領令で定めるところによって特別職および契約職公務員の場合は本人の意思により雇用保険（第4章に限る）に加入することができる。

4.「私立学校教職員年金法」の適用を受ける者

5.その他に大統領令で定める者

第11条（保険関連調査・研究）

①雇用労働部長官は労働市場・職業および職業能力開発に関する研究並びに保険関連業務を支援するための調査・研究事業などを行うことができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は必要と認めるとき第1項による業務の一部を大統領令で定める者に代行させることができる。〔改正2010.6.4〕

第11条の2（保険事業の評価）

①雇用労働部長官は保険事業に対し常時的かつ体系的な評価をしなければならない。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は第1項による評価の専門性を確保するために大統領令で定める機関に第1項による評価を依頼することができる。〔改正2010.6.4〕

③雇用労働部長官は第1項及び第2項による評価結果を反映して保険事業を調整し、第81条による基金運用計画を樹立しなければならない。〔改正2010.6.4〕

〔本条新設2008.12.31〕

第12条（国際交流・協力）

雇用労働部長官は保険事業に関して国際機構及び外国政府又は、機関と

の交流・協力事業をすることができる。〔改正2010.6.4〕

第2章 被保険者の管理

第13条（被保険者格の取得日）

被保険者はこの法律が適用される事業に雇用された日に被保険者格を取得する。ただし、次の各号の場合には各々その該当する日に被保険者格を取得したものとみなす。

1.第10条による適用除外勤労者であった者が、この法律の適用を受けることになった場合にはその適用を受けることになった日

2.保険料徴収法第7条による保険関係成立日前に雇用された勤労者の場合にはその保険関係が成立した日

第14条（被保険者格の喪失日）

被保険者は次の各号のいずれかに該当する日に各々その被保険者格を喪失する。

1.被保険者が第10条による適用除外勤労者に該当することになった場合にはその適用除外対象者になった日

2.保険料徴収法第10条により保険関係が消滅した場合にはその保険関係が消滅した日

3.被保険者が離職した場合には離職した日の翌日

4.被保険者が死亡した場合には死亡した日の翌日

第15条（被保険者格に関する申告など）

①事業主はその事業に雇用された勤労者の被保険者格の取得および喪失などに関する事項を大統領令で定めるところによって雇用労働部長官に申告しなければならない。〔改正2010.6.4〕

②保険料徴収法第9条により元請負人が事業主になった場合にその事業

に従事する勤労者の中で、元請負人が雇用する勤労者以外の勤労者に対してはその勤労者を雇用する、次の各号の下請負人が第1項による申告をしなければならない。この場合、元請負人は雇用労働部令で定めるところによって下請負人に関する資料を雇用労働部長官に提出しなければならない。〔改正2010.2.4,2010.6.4〕

1. 「建設産業基本法」第2条第5号による建設業者
2. 「住宅法」第9条による住宅建設事業者
3. 「電器工事業法」第2条第3号による工事業者
4. 「情報通信工事業法」第2条第4号による情報通信工事業者
5. 「消防施設工事業法」第2条第1項第2号による消防施設業者
6. 「文化財修理などに関する法律」第14条による文化財修理業者

③事業主が第1項による被保険者格に関する事項を申告しなければ大統領令で定めるところに従って勤労者が申告することができる。

④雇用労働部長官は第1項から第3項までの規定により申告された被保険者格の取得及び喪失などに関する事項を雇用労働部令で定めるところによって被保険者及び元請負人など関係人に知らせなければならない。〔改正2010.6.4〕

⑤第1項若しくは第2項による事業主、元請負人又は下請負人は同項の申告を雇用労働部令に定める電子的方法ですることができる。〔改正2010.6.4〕

⑥雇用労働部長官は第5項により電子的方法で申告をしようとする事業主、元請負人又は下請負人に雇用労働部令で定めるところによって必要な装備などを支援することができる。〔改正2010.6.4〕

第15条（被保険者格に関する申告など）

①事業主はその事業に雇用された勤労者の被保険者格の取得及び喪失などに関する事項を大統領令で定めるところによって雇用労働部長官に申告

しなければならない。〔改正2010.6.4〕

②保険料徴収法第9条により元請負人が事業主になった場合にその事業に従事する勤労者の中で元請負人が雇用する勤労者以外の勤労者に対してはその勤労者を雇用する、次の各号の下請負人が第1項による申告をしなければならない。この場合、元請負人は雇用労働部令で定めるところによって下請負人に関する資料を雇用労働部長官に提出しなければならない。〔改正2010.2.4,2010.6.4,2011.5.24〕

- 1.「建設産業基本法」第2条第7号による建設業者
- 2.「住宅法」第9条による住宅建設事業者
- 3.「電器工事業法」第2条第3号による工事業業者
- 4.「情報通信工事業法」第2条第4号による情報通信工事業業者
- 5.「消防施設工事業法」第2条第1項第2号による消防施設業者
- 6.「文化財修理などに関する法律」第14条による文化財修理業者

③事業主が第1項による被保険者格に関する事項を申告しないとき、大統領令で定めるところによって勤労者が申告することができる。

④雇用労働部長官は、第1項から第3項までの規定により申告された被保険者格の取得および喪失などに関する事項を雇用労働部令で定めるところにより被保険者および元請負人など関係人に知らせなければならない。〔改正2010.6.4〕

⑤第1項又は第2項による事業主、元請負人又は下請負人は、同項の申告を雇用労働部令に定める電子的方法ですることができる。〔改正2010.6.4〕

⑥雇用労働部長官は第5項により電子的方法で申告をしようとする事業主、元請負人又は下請負人に雇用労働部令で定めるところによって必要な装備などを支援することができる。〔改正2010.6.4〕

〔施行日:2011.11.25〕第15条

第16条（離職の確認）

①事業主は、第15条第1項により被保険者格の喪失を申告するとき、勤労者が離職により被保険者資格を喪失した場合には被保険単位期間・離職理由及び離職前に支給した賃金（「勤労基準法」による賃金をいう。以下、同じ）・退職金などの明細を証明する書類（以下「離職確認書」という）を作成して雇用労働部長官に提出しなければならない。ただし、第43条第1項による受給資格の認定申請を望まない被保険者格喪失者（日雇勤労者は除く）に対してはその限りではない。〔改正2010.1.27,2010.6.4〕

②離職により被保険者資格を喪失した者は、失業給付の受給資格の認定申請のために従来 of 事業主に離職確認書の交付を請求することができる。この場合、請求を受けた事業主は離職確認書を渡さなければならない。

第17条（被保険者資格の確認）

①被保険者又は被保険者であった者はいつでも雇用労働部長官に被保険者格の取得又は喪失に関する確認を請求することができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は第1項による請求によるか又は職権により被保険者格の取得若しくは喪失に関して確認をする。〔改正2010.6.4〕

③雇用労働部長官は、第2項による確認結果を大統領令で定めるところによってその確認を請求した被保険者及び事業主など関係人に知らせなければならない。〔改正2010.6.4〕

第18条（被保険者格二重取得の制限）

勤労者が保険関係が成立している二以上の事業に同時に雇用されている場合には、雇用労働部令で定めるところによって、その中の一つの事業の勤労者としての被保険者格を取得する。〔改正2010.6.4〕

第3章 雇用安定・職業能力開発事業

第19条（雇用安定・職業能力開発事業の実施）

①雇用労働部長官は被保険者および被保険者であった者、その他就職する意思を持つ者（以下"被保険者など"という）に対する失業の予防、就業の促進、雇用機会の拡大、職業能力開発・向上の機会提供及び支援、その他雇用安定と事業主に対する人材確保を支援するために雇用安定・職業能力開発事業を実施する。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は、第1項による雇用安定・職業能力開発事業を実施するときには勤労者の数、雇用安定・職業能力開発のために取った措置及び実績など大統領令に定める基準に該当する企業を優先的に考慮しなければならない。〔改正2010.6.4〕

第20条（雇用創出の支援）

雇用労働部長官は、雇用環境改善、勤務形態変更などにより雇用の機会を拡大した事業主に大統領令で定めるところによって必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

第21条（雇用調整の支援）

①雇用労働部長官は、景気の変動、産業構造の変化などによる事業規模の縮小、事業の廃業又は転換によって雇用調整が避けられなくなった事業主が、勤労者に対する休業、職業転換に必要な職業能力開発訓練、人材の再配置などを実施し又はその他勤労者の雇用安定のための措置をとるとき、大統領令で定めるところによってその事業主に必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は、第1項の雇用調整により離職した勤労者を雇用するなど雇用が不安定になった勤労者の雇用安定のための措置をする事業主に大統領令で定めるところによって必要な支援をすることができる。〔改

正2010.6.4]

③雇用労働部長官は、第1項による支援をするときには「雇用政策基本法」第32条による業種に該当し、又は地域にある事業主に優先的に支援することができる。〔改正2009.10.9,2010.6.4〕

第22条（地域雇用の促進）

雇用労働部長官は、雇用機会が明確に不足するか又は産業構造の変化などにより雇用事情が急速に悪化している地域に事業を移転するか又はそのような地域で事業を新設若しくは増設してその地域の失業予防および再就職促進に寄与した事業主、その他その地域の雇用機会拡大に必要な措置をとった事業主に大統領令で定めるところによって必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

第23条（高齢者など雇用促進の支援）

雇用労働部長官は、高齢者など労働市場の通常の条件では就業が特に困難な者（以下"高齢者など"という）の雇用を促進するために高齢者などを新しく雇用し又はこれらの雇用安定に必要な措置をとる事業主若しくは事業主が実施する雇用安定措置に該当する勤労者に大統領令で定めるところによって必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

第24条（建設勤労者などの雇用安定支援）

①雇用労働部長官は、建設勤労者など雇用状態が不安定な勤労者のために次の各号の事業を実施する事業主に大統領令で定めるところによって必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

- 1.雇用状態の改善のための事業
- 2.継続的な雇用機会の付与など雇用安定のための事業
- 3.その他大統領令に定める雇用安定事業

②雇用労働部長官は、第1項各号の事業と関連して事業主が単独で雇用安定事業を実施することが困難な場合として大統領令で定める場合には、事業主団体に対しても支援することができる。〔改正2010.6.4〕

第25条（雇用安定および就業促進）

①雇用労働部長官は、被保険者などの雇用安定及び就業を促進するために次の各号の事業を直接実施し、又はこれを実施する者に必要な費用を支援若しくは貸付けることができる。〔改正2010.6.4〕

1.雇用管理診断など雇用改善支援事業

2.被保険者などの創業を促進するための支援事業

3.その他被保険者などの雇用安定及び就業を促進するための事業として大統領令に定める事業

②第1項による事業の実施と費用の支援・貸付に必要な事項は大統領令に定める。

第26条（雇用促進施設に対する支援）

雇用労働部長官は、被保険者などの雇用安定・雇用促進及び事業主の人材確保を支援するために大統領令で定めるところによって相談施設、保育施設、その他大統領令に定める雇用促進施設を設置・運営する者に必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

第27条（事業主に対する職業能力開発訓練の支援）

雇用労働部長官は、被保険者などの職業能力を開発・向上させるために大統領令で定める職業能力開発訓練を実施する事業主に大統領令で定めるところによってその訓練に必要な費用を支援することができる。〔改正2010.6.4〕

第28条（費用支援の基準など）

雇用労働部長官が第27条により事業主に費用を支援する場合、支援金額は保険料徴収法第16条の3による当該年度の雇用保険料若しくは同法第17条による当該年度の雇用保険概算保険料中、雇用安定・職業能力開発事業の保険料として大統領令で定める比率を掛けた金額とし、その限度は大統領令で定める。〔改正2010.1.27,2010.6.4〕

第29条（被保険者などに対する職業能力開発支援）

①雇用労働部長官は、被保険者などが職業能力開発訓練を受けるか又はその他職業能力開発・向上のために努力する場合には、大統領令で定めるところによって必要な費用を支援することができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は、必要と認めるとき大統領令で定めるところによって被保険者などの就業を促進するための職業能力開発訓練を実施することができる。〔改正2010.6.4〕

③雇用労働部長官は、大統領令で定める低所得被保険者などが職業能力開発訓練を受ける場合、大統領令で定めるところに従って生計費を貸付けることができる。〔新設2008.12.31,2010.6.4〕

第30条（職業能力開発訓練施設に対する支援など）

雇用労働部長官は、被保険者などの職業能力開発・向上のために必要と認めれば大統領令で定めるところによって職業能力開発訓練施設の設置及び装備購入に必要な費用の貸付、その他に雇用労働部長官が定める職業能力開発訓練施設の設置及び装備購入・運営に必要な費用を支援することができる。〔改正2010.6.4〕

第31条（職業能力開発の促進）

①雇用労働部長官は、被保険者などの職業能力開発・向上を促進するた

めに次の各号の事業を実施するか又はこれを実施する者にその事業の実施に必要な費用を支援することができる。〔改正2010.5.31,2010.6.4〕

- 1.職業能力開発事業に対する技術支援および評価事業
- 2.資格検定事業及び「熟練技術奨励法」による熟練技術奨励事業
- 3.その他に大統領令に定める事業

②雇用労働部長官は、職業能力開発・向上及び人材の円滑な需給のために必要と認めるとき、大統領令で定めるところによって雇用労働部長官が定める職種に対する職業能力開発訓練事業を委託して実施することができる。〔改正2010.6.4〕

第32条（建設勤労者などの職業能力開発支援）

①雇用労働部長官は、建設勤労者など雇用状態が不安定な勤労者のために職業能力開発・向上のための事業として大統領令で定める事業を実施する事業主にその事業の実施に必要な費用を支援することができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は、第1項の事業と関連して事業主が単独で職業能力開発事業を実施しにくい場合として大統領令に定める場合には事業主団体に対しても支援することができる。〔改正2010.6.4〕

第33条（雇用情報の提供および雇用支援基盤の構築など）

①雇用労働部長官は、事業主および被保険者などに対する求人・求職・訓練など雇用情報の提供、職業・訓練相談など職業指導、職業紹介、雇用安定・職業能力開発に関する基盤の構築及び、その者に必要な専門人材の配置などの事業をすることができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は、必要と認めるとき、第1項による業務の一部を「職業安定法」第4条の4による民間職業相談員に遂行させることができる。〔改正2010.6.4〕

第34条（地方自治体などに対する支援）

雇用労働部長官は、地方自治体若しくは大統領令に定める非営利法人・団体がその地域で被保険者などの雇用安定・雇用促進および職業能力開発のための事業を実施する場合には大統領令で定めるところによって必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

第35条（不正行為による支援の制限など）

①雇用労働部長官は、偽りその他の不正な方法でこの章の規定による雇用安定・職業能力開発事業の支援を受けた者若しくは受けようとする者に大統領令で定めるところによって、その支援を制限するか又は偽りその他の不正な方法で支援を受けた金額を返還するように命じることができる。〔改正2008.12.31,2010.6.4〕

②雇用労働部長官は、第1項により返還を命ずる場合にはこれに追加して雇用労働部令に定める基準により、その偽りその他の不正な方法で支給された金額の5倍以下の金額を徴収することができる。〔改正2008.12.31,2010.6.4〕

③第1項及び第2項にもかかわらず、偽りその他の不正な方法で職業能力開発事業の支援を受けた者若しくは受けようとする者に対する支援の制限、返還及び追加徴収に関しては「勤労者職業能力開発法」第55条第1項・第2項、第56条第1項から第3項までの規定を準用する。〔新設2008.12.31,2010.5.31〕

④雇用労働部長官は、保険料を滞納した者には雇用労働部長官が定めるところによってこの章の規定による雇用安定・職業能力開発事業の支援をしないことができる。〔改正2008.12.31,2010.6.4〕

第36条（業務の代行）

雇用労働部長官は、必要と認めるとき、第19条及び第27条から第31条までの規定による業務の一部を大統領令に定める者に代行させることができる。〔改正2010.6.4〕

第4章 失業給付

第1節 通則

第37条（失業給付の種類）

- ①失業給付は求職給与と就業促進手当に区分する。
- ②就業促進手当の種類は次の各号の通りである。
 - 1.早期再就職手当
 - 2.職業能力開発手当
 - 3.広域求職活動費
 - 4.移住費

第38条（受給権の保護）

失業給付を受ける権利は、譲渡若しくは差押さえ又は担保に提供することができない。

第39条（失業給付の適用延長）

被保険者として65才前に離職した者が、その離職と関連して失業した状態で65才になれば第10条第1号にもかかわらず、この章を適用する。

第2節 求職給与

第40条（求職給与の受給要件）

①求職給与は、離職した被保険者が次の各号の要件を全部整えた場合に支給する。ただし、第5号と第6号は最終離職当時、日雇勤労者であった者

だけが該当する。

1.離職日以前18ヶ月間（以下"基準期間"という）第41条による被保険単位期間が通算して180日以上であること

2.勤労の意思及び能力があるにもかかわらず、就業（営利を目的に事業を営む場合を含む。以下この章で同じ）できない状態にあること

3.離職理由が第58条による受給資格の制限理由に該当しないこと

4.再就職のための努力を積極的に行うこと

5.第43条による受給資格認定申請日以前1ヶ月の間の勤労日数が10日未満であること

6.最終離職日以前の基準期間の被保険単位期間180日の中で他の事業で第58条による受給資格の制限理由に該当する理由で離職した事実がある場合には、その被保険単位期間の中で90日以上を日雇勤労者として勤労したこと

②被保険者が離職日以前18ヶ月の間に疾病・負傷、その他に大統領令に定める理由で継続して30日以上報酬の支給を受けることができなかった場合には18ヶ月にその理由で報酬を支給を受けることができなかった日数を加算した期間を基準期間（3年を超過する時には3年）とする。〔改正2010.1.27〕

第41条（被保険単位期間）

①被保険単位期間は被保険期間中報酬支給の基礎になった日を合わせて計算する。〔改正2010.1.27〕

②第1項により被保険単位期間を計算するときには最後に被保険者資格を取得した日以前に求職給与を受けた事実がある場合にはその求職給与と関連した離職日以前の報酬支給の基礎になった日は被保険単位期間に含めない。〔改正2008.12.31,2010.1.27〕

第42条（失業の申告）

①求職給与を支給されようとする者は離職後遅滞なく職業安定機関に出席して失業を申告しなければならない。

②第1項による失業の申告には求職申請と第43条による受給資格の認定申請を含まなければならない。

第43条（受給資格の認定）

①求職給与を支給されようとする者は、職業安定機関の長から第40条第1項第1号から第3号まで・第5号および第6号による求職給与の受給要件を整えたという事実（以下"受給資格"という）の認定を受けなければならない。

②職業安定機関の長は第1項による受給資格の認定申請を受けたとき、その申請人に対する受給資格の認定の可否を決定して、大統領令で定めるところにより申請人にその結果を知らせなければならない。

③第2項による申請人が、次の各号の要件を全部整えた場合には、最後に離職した事業を基準として受給資格の認定の可否を決定する。ただし、最後の離職当時日雇勤労者として被保険単位期間が1ヶ月未満の者が受給資格を整えられない場合には、日雇勤労者でない勤労者として最後に離職した事業を基準として決定する。〔改正2008.12.31〕

1.被保険者として最後に離職した事業に雇用される前に被保険者として離職した事実があること

2.最後の離職以前の離職と関連して求職給与を受けた事実がないこと

④第2項により受給資格の認定を受けた者（以下"受給資格者"という）が第48条および第54条第1項による期間に新しく受給資格の認定を受けた場合には新しく認められた受給資格を基準として求職給与を支給する。

第44条 (失業の認定)

①求職給与は受給資格者が失業した状態にある日の中で職業安定機関の長から失業の認定を受けた日について支給する。

②失業の認定を受けようとする受給資格者は、第42条により失業の申告をした日から計算し始めて1週から4週の範囲で職業安定機関の長が指定した日 (以下"失業認定日"という) に出席して再就職のための努力をしたことを申告しなければならず、職業安定機関の長は直前失業認定日の次の日からその失業認定日までのそれぞれの日について失業の認定をする。ただし、次の各号に該当する者に対する失業の認定方法は雇用労働部令に定める基準による。〔改正2010.6.4〕

1.職業能力開発訓練などを受ける受給資格者

2.天災地変、大量失業の発生など大統領令に定める理由が発生した場合の受給資格者

3.その他に大統領令に定める受給資格者

③第2項にもかかわらず、受給資格者が次の各号のいずれかに該当すれば職業安定機関に出席できなかった理由を書いた証明書を提出して失業の認定を受けることができる。

1.疾病又は負傷により職業安定機関に出席できなかった場合としてその期間が継続して7日未満の場合

2.職業安定機関の職業紹介による求人者との面接などで職業安定機関に出席できなかった場合

3.職業安定機関の長が指示した職業能力開発訓練などを受けるために職業安定機関に出席できなかった場合

4.天災地変又はその他のやむをえない理由により職業安定機関に出席できなかった場合

④職業安定機関の長は第1項による失業を認めるときには受給資格者の就業を促進するために再就職活動に関する計画の樹立支援、職業紹介など

大統領令に定める措置をとらなければならない。この場合、受給資格者は正当な理由がなければ職業安定機関の長の措置に従わなければならない。

第45条（給与の基礎になる賃金日額）

①求職給与の算定基礎になる賃金日額[以下"基礎日額"という]は第43条第1項による受給資格の認定と関連した最後の離職当時「勤労基準法」第2条第1項第6号により算定された平均賃金とする。ただし、最後の離職日以前3ヶ月以内に被保険者格を取得した事実が2回以上の場合には最後の離職日以前3ヶ月間（日雇勤労者の場合には最後の離職日以前4ヶ月、最終1ヶ月を除いた期間）にその勤労者に支給された賃金総額をその算定の基準になる3ヶ月の総日数で除した金額を基礎日額とする。

②第1項により算定された金額が「勤労基準法」によるその勤労者の通常賃金より少ない場合にはその通常賃金額を基礎日額とする。ただし、最後の事業で離職当時日雇勤労者であった者の場合にはその限りではない。

③第1項及び第2項により基礎日額を算定することが困難な場合並びに保険料を保険料徴収法第3条による基準報酬（以下"基準報酬"という）を基準として出した場合には基準報酬を基礎日額とする。ただし、保険料を基準報酬で出した場合にも第1項及び第2項により算定した基礎日額が基準報酬より多い場合にはその限りではない。〔改正2010.1.27〕

④第1項から第3項までの規定にもかかわらず、これらの規定により算定された基礎日額がその受給資格者の離職前1日所定勤務時間に離職日当時適用された「最低賃金法」による時間単位に該当する最低賃金額をかけた金額（以下"最低基礎日額"という）より低い場合には最低基礎日額を基礎日額とする。

⑤第1項から第3項までの規定にもかかわらず、これらの規定により算定された基礎日額が保険の趣旨および一般勤労者の賃金水準などを考慮して大統領令に定める金額を超過する場合には大統領令に定める金額を基礎日

額とする。

第46条 (求職給与日額)

①求職給与日額は次の各号の区分による金額とする。

1.第45条第1項から第3項まで及び第5項の場合にはその受給資格者の基礎日額に100分の50を掛けた金額

2.第45条第4項の場合にはその受給資格者の基礎日額に100分の90を掛けた金額 (以下"最低求職給与日額"という)

②第1項第1号により算定された求職給与日額が最低求職給与日額より低い場合には最低求職給与日額をその受給資格者の求職給与日額とする。

第47条 (失業認定対象期間中の勤労の申告)

①受給資格者は失業の認定を受けようとする期間 (以下"失業認定対象期間"という) 中に勤労を提供した場合にはその事実を職業安定機関の場に申告しなければならない。

②職業安定機関の長は必要と認めれば受給資格者の失業認定対象期間中の勤労提供事実について調査することができる。

第48条 (受給期間及び受給日数)

①求職給与はこの法律に別に規定がある場合、他にはその求職給与の受給資格と関連した離職日の翌日から計算し始めて12ヶ月内に第50条第1項による所定給与日数を限度として支給する。

②第1項による12ヶ月の期間中、妊娠・出産・育児、その他大統領令に定める理由により就職できない者がその事実を受給期間に職業安定機関に申告した場合には12ヶ月の期間にその就職できない期間を加算した期間 (4年を越える時には4年) に第50条第1項による所定給与日数を限度として求職給与を支給する。

③次の各号のいずれかに該当する場合には該当最初の療養日に第2項による申告をしたものとみなす。〔新設2008.12.31〕

1.「産業災害補償保険法」第40条による療養給与を受ける場合

2.疾病若しくは負傷により3ヶ月以上の療養が必要なため離職して離職期間の間、就業活動が困難な事実が、療養期間と傷病状態を具体的に明らかにした主治医の所見及び療養のために離職したという事業主の意見を通じて確認された場合

第49条（待機期間）

第44条にもかかわらず、第42条による失業の申告日から計算し始めて7日間は待機期間とみなして求職給与を支給しない。

第50条（所定給与日数）

①一つの受給資格により求職給与を支給され得る日（以下"所定給与日数"という）は待機期間が終わった翌日から計算し始めて被保険期間と年齢により別表で定めた日数に達する日までとする。

②受給資格者が、所定給与日数内に第48条第2項による妊娠・出産・育児、その他大統領令で定める理由により受給期間を延長した場合にはその期間にあたる求職給与を猶予して支給する。

③第1項による被保険期間はその受給資格と関連した離職当時の適用事業での雇用期間（第10条各号のいずれかに該当する勤労者として雇用された期間は除く。以下この条で同じ）とする。ただし、その事業に雇用される前に他の適用事業で離職した事実があって、その離職日から3年以内に被保険者格を再取得した場合にはその離職前適用事業での雇用期間を含めて被保険期間を計算する。

④第3項但書により被保険期間を計算するとき離職する当時の適用事業で被保険者格を再取得する前に求職給与を支給された事実がある場合には

その求職給与と関連した離職日以前の雇用期間は被保険期間に含めて計算しない。

⑤一つの被保険期間に被保険者になった日が第17条による被保険者資格取得が確認された日から遡及して3年前ならばその確認された日から遡及して3年になる日にその被保険者資格を取得したとみなして被保険期間を計算する。

第51条（訓練延長給与）

①職業安定機関の長は、受給資格者の年齢・経歴などを考慮するとき、再就職のために職業能力開発訓練などが必要であれば、その受給資格者に職業能力開発訓練などを受けるように指示することができる。

②職業安定機関の長は、第1項により職業能力開発訓練などを受けるように指示した場合には、受給資格者がその職業能力開発訓練などを受ける期間中、失業の認定を受けた日については所定給与日数を超えて求職給与を延長して支給することができる。この場合、延長して支給する求職給与（以下"訓練延長給与"という）の支給期間は大統領令で定める期間を限度とする。

③第1項による訓練対象者・訓練過程、その他の必要な事項は雇用労働部令で定める。〔改正2010.6.4〕

第52条（個別延長給与）

①職業安定機関の長は、就業が特に困難で生活が難しい受給資格者として大統領令で定める者には、その者が失業の認定を受けた日に所定給与日数を超えて求職給与を延長して支給することができる。

②第1項により延長して支給する求職給与（以下"個別延長給与"という）は、60日の範囲で大統領令で定める期間の間支給する。

第53条（特別延長給与）

①雇用労働部長官は、失業の急増など大統領令で定める理由が発生した場合には60日の範囲で受給資格者が失業の認定を受けた日について所定給与と日数を超えて求職給与を延長して支給することができる。ただし、離職後の生活安定のための一定基準以上の所得がある受給資格者など雇用労働部令で定める受給資格者についてはその限りではない。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は第1項本文により延長して支給する求職給与（以下"特別延長給与"という）を支給しようとするとき期間を定めて実施しなければならない。〔改正2010.6.4〕

第54条（延長給与の受給期間および求職給与日額）

①第51条から第53条までの規定による延長給与を支給する場合にその受給資格者の受給期間は第48条によるその受給資格者の受給期間に延長する求職給与日数を加えて算定した期間とする。

②第51条により訓練延長給与を支給する場合にその日額は該当受給資格者の求職給与日額の100分の100として、第52条若しくは第53条により個別延長給与若しくは特別延長給与を支給する場合にその日額は該当受給資格者の求職給与日額の100分の70をかけた金額とする。〔改正2008.3.21〕

③第2項により算定された求職給与日額が第46条第2項による最低求職給与日額より低い場合には最低求職給与日額をその受給資格者の求職給与日額とする。

第55条（延長給与の相互調整など）

①第51条から第53条までの規定による延長給与は第48条によりその受給資格者が支給され得る求職給与の支給が終わった後に支給する。

②訓練延長給与を支給されている受給資格者にはその訓練延長給与の支給が終わった後でなければ個別延長給与及び特別延長給与を支給しない。

③個別延長給与若しくは特別延長給与を支給されている受給資格者が訓練延長給与を支給されることになれば個別延長給与又は特別延長給与を支給しない。

④特別延長給与を支給されている受給資格者には特別延長給与の支給が終わった後でなければ個別延長給与を支給せず、個別延長給与を支給されている受給資格者には個別延長給与の支給が終わった後でなければ特別延長給与を支給しない。

⑤その他延長給与の調整に関して必要な事項は雇用労働部令で定める。
〔改正2010.6.4〕

第56条（支給日および支給方法）

①求職給与は大統領令で定めるところによって失業の認定を受けた日数分を支給する。

②職業安定機関の長は各受給資格者に対する求職給与を支給する日を決めて当事者に知らせなければならない。

第57条（支給されない求職給与）

①受給資格者が死亡した場合、その受給資格者に支給されなければならない求職給与としてまだ支給されないものがある場合には、その受給資格者の配偶者（事実上の婚姻関係にある者を含む）・子供・両親・孫子女・祖父母若しくは兄弟姉妹として受給資格者と生計を共にしていた者の請求によりその未支給分を支給する。

②受給資格者が死亡して失業の認定を受けることができなかった期間については大統領令で定めるところによって第1項により支給されない求職給与の支給を請求する者がその受給資格者について失業の認定を受けなければならない。この場合、受給資格者が第47条第1項に該当すれば支給されない求職給与を請求する者が同条第1項により職業安定機関の長に申告

しなければならない。

③第1項により支給されない求職給与を支給され得る者の順位は同項に列挙された順序とする。この場合、同じ順位者が2人以上であれば、その中1人がした請求を全員のためにしたものとみなして、その1人にした支給は全員に対する支給とみなす。

第58条（離職理由による受給資格の制限）

第40条にもかかわらず、被保険者が次の各号のいずれかに該当すると職業安定機関の長が認める場合には受給資格がないものとみなす。〔改正2010.6.4〕

1. 重大な帰責事由で解雇された被保険者として次の各目のいずれかに該当する場合

カ. 「刑法」若しくは職務と関連した法律に違反して禁固以上の刑を宣告された場合

ナ. 事業に莫大な支障を招くか又は財産上の損害を及ぼした場合として雇用労働部令に定める基準に該当する場合

タ. 正当な理由なく勤労契約若しくは就業規則などに違反して長期間無断欠勤した場合

2. 自分の事情で離職した被保険者として次の各目のいずれかに該当する場合

カ. 前職若しくは自営業をするために離職した場合

ナ. 第1号の重大な帰責事由がある者が解雇されず事業主の勧告で離職した場合

タ. その他雇用労働部令に定める正当な理由に該当しない理由で離職した場合

第59条（高額金品受領による求職給与の支給猶予）

①第48条第1項にもかかわらず、離職当時の経済事情などを考慮して大統領令で定める金額以上の金品を退職金などで受領した受給資格者（大統領令で定める受領が確実視される者を含む）に対しては第42条による失業の申告日から3ヶ月の間は求職給与の支給を猶予することができる。

②第1項による求職給与の支給猶予期間が終わった受給資格者の場合には第49条による待機期間を経たものとみなす。

③第1項による求職給与の支給が猶予される受給資格者の受給期間は第48条によるその受給資格者の受給期間に3ヶ月を加えて算定した期間とする。

第60条（訓練拒否などによる給与の支給制限）

①受給資格者が職業安定機関の長が紹介する職業に就職することを拒否するか又は職業安定機関の長が指示した職業能力開発訓練などを拒否するとき、大統領令で定めるところによって求職給与の支給を停止する。ただし、次の各号のいずれか一に該当する正当な理由がある場合にはその限りではない。〔改正2010.6.4〕

1.紹介された職業若しくは職業能力開発訓練などを受けるように指示された職種が受給資格者の能力に合わない場合

2.就職するか又は職業能力開発訓練などを受けるために住居の移転が必要であるが、その移転が困難な場合

3.紹介された職業の賃金水準が同じ地域の同じ種類の業務若しくは同じ程度の技能に対する通常の賃金水準に比べて100分の20以上低い場合など、雇用労働部長官が定める基準に該当する場合

4.その他正当な理由がある場合

②受給資格者が正当な理由なく雇用労働部長官が定める基準により職業安定機関の長が実施する再就職促進のための職業指導を拒否すると

き、大統領令で定めるところによって求職給与の支給を停止する。〔改正2010.6.4〕

③第1項但書及び第2項での正当な理由の有無についての認定は、雇用労働部長官が定める基準により職業安定機関の長が行う。〔改正2010.6.4〕

④第1項と第2項により求職給与の支給を停止する期間は1ヶ月の範囲で雇用労働部長官が定めて告示する。〔改正2010.6.4〕

第61条（不正行為による給与の支給制限）

①偽りその他の不正な方法で失業給与を受けるか又は受けようとした者には、その給与を受けた日若しくは受けようとした日からの求職給与を支給しない。ただし、その給与と関連した離職以後に新しく受給資格を取得した場合、その新しい受給資格による求職給与についてはその限りではない。

②第1項本文にもかかわらず、偽りその他不正な方法が第47条第1項による申告義務の不履行若しくは偽りの申告など大統領令に定める理由に該当すればその失業認定対象期間に限って求職給与を支給しない。ただし、2回以上の違反行為をした場合には第1項本文による。

③偽りその他の不正な方法により失業給与を支給されるか又は受けようとした者が第1項若しくは第2項により求職給与を支給されることができなくなった場合にも第50条第3項および同じ組第4項を適用するときはその求職給与を支給されたものとみなす。

④偽りその他の不正な方法によって失業給付を支給されるか又は受けようとした者が第1項若しくは第2項により求職給与を支給されることができなくなった場合にも第63条第2項を適用するときは、その支給されることができなくなった日数分の求職給与を支給されたものとみなす。

第62条 (返還命令など)

①職業安定機関の長は偽りその他の不正な方法で求職給与を支給された者に支給された全体求職給与の全部若しくは一部の返還を命じることができ、これに追加して雇用労働部令に定める基準により偽り又はその他の不正な方法で支給された求職給与額に相当する金額以下の金額を徴収することができる。〔改正2010.6.4〕

②第1項の場合に偽り又はその他の不正な方法が事業主（事業主の代理人・使用人、その他の従業員を含む）の偽りの申告・報告若しくは証明によるときはその事業主もその求職給与を支給された者と連帯して責任を負う。

③職業安定機関の長は受給資格者若しくは受給資格があった者に誤って支給された求職給与があればその支給金額を徴収することができる。

第63条 (疾病などの特例)

①受給資格者が第42条により失業の申告をした以後に疾病・負傷若しくは出産により就業が不可能なため失業の認定を受けることができない日については第44条第1項にもかかわらず、その受給資格者の請求によって第46条の求職給与日額に該当する金額（以下"傷病給与"という）を求職給与に代えて支給することができる。ただし、第60条第1項および第2項により求職給与の支給が停止した期間については傷病給与を支給しない。

②傷病給与を支給できる日数はその受給資格者に対する求職給与所定給与日数から、その受給資格によって求職給与が支給された日数を除いた日数を限度とする。この場合、傷病給与を支給された者に対して、この法律の規定（第61条および第62条は除く）を適用するときには傷病給与の支給日数に相当する日数分の求職給与が支給されたものとみなす。

③第1項による傷病給与はその就職できない理由がなくなった以後に最初に求職給与を支給する日（求職給与を支給する日がない場合には職業

安定機関の長が定めるの日)に支給する。ただし、必要と認めるときは雇用労働部長官が別に定めるところにより支給することができる。〔改正 2010.6.4〕

④第1項にもかかわらず、受給資格者が「勤労基準法」第79条による休業補償、「産業災害補償保険法」第39条による休業給与、その他これに該当する給与若しくは補償として大統領令で定める補償若しくは給与を支給され得る場合には傷病給与を支給しない。

⑤傷病給与の支給に関しては第47条、第49条、第57条、第61条第1項から第3項までおよび第62条を準用する。この場合、第47条中"失業認定対象期間"は"失業の認定を受けることが出来ない日"とみなす。

第3節 就業促進手当

第64条 (早期再就職手当)

①早期再就職手当は受給資格者(「外国人勤労者の雇用などに関する法律」第2条による外国人勤労者は除く)が安定した職業に再就職するか自ら営利を目的とする事業を営む場合として大統領令で定める基準に該当すれば支給する。

②第1項にもかかわらず、受給資格者が安定した職業に再就職した日若しくは自ら営利を目的とする事業を始めた日以前の大統領令に定める期間に早期再就職手当を支給された事実がある場合には早期再就職手当を支給しない。

③早期再就職手当の金額は求職給与の所定給与日数の中で未支給日数の比率により大統領令に定める基準により算定した金額とする。

④早期再就職手当を支給された者に対し、この法律の規定(第61条及び第62条は除く)を適用するときにはその早期再就職手当の金額を第46条による求職給与日額で除した日数分に該当する求職給与を支給したものとみなす。

⑤受給資格者を早期に再就職させて求職給与の支給期間が短縮されるようにした者には大統領令で定めるところによって奨励金を支給できる。

第65条（職業能力開発手当）

①職業能力開発手当は、受給資格者が職業安定機関の長が指示した職業能力開発訓練などを受ける場合にその職業能力開発訓練などを受ける期間について支給する。

②第1項にもかかわらず、第60条第1項及び第2項により求職給与の支給が停止された期間については職業能力開発手当を支給しない。

③職業能力開発手当の支給要件及び金額に必要な事項は大統領令で定める。この場合、人材の需給状況を考慮して雇用労働部長官が特に必要と認めて告示する職種に関する職業能力開発訓練などについては職業能力開発手当の金額を別に定めることができる。〔改正2010.6.4〕

第66条（広域求職活動費）

①広域求職活動費は、受給資格者が職業安定機関の紹介により広範囲な地域にかけて求職活動をする場合として大統領令に定める基準により職業安定機関の長が必要だと認めれば支給することができる。

②広域求職活動費の金額は第1項の求職活動に通常かかる費用とし、その金額の算定は雇用労働部令で定めるところによる。〔改正2010.6.4〕

第67条（移住費）

①移住費は受給資格者が就職するか職業安定機関の長が指示した職業能力開発訓練などを受けるためにその住居を移転する場合として大統領令に定める基準により職業安定機関の長が必要と認めれば支給できる。

②移住費の金額は、受給資格者及びその受給資格者に依存して生計を維持する同居親族の移住に一般的にかかる費用とするものとし、その金額の

算定は雇用労働部令で定めるところによる。〔改正2010.6.4〕

第68条（就業促進手当の支給制限）

①偽り又はその他の不正な方法で失業給付を受けるか又は受けようとした者にはその給与を受けた日若しくは受けようとした日からの就業促進手当を支給しない。ただし、その給与と関連した離職以後に新しく受給資格を取得すればその新しい受給資格による就業促進手当てはその限りではない。

②第1項本文にもかかわらず、偽り又はその他の不正な方法が第47条第1項による申告義務の不履行若しくは偽りの申告など大統領令に定める理由に該当すれば就業促進手当ての支給を制限しない。ただし、2回以上の違反行為をした場合には第1項本文による。

③偽りその他の不正な方法で失業給付を支給されるか又は受けようとした者が第1項若しくは第2項により就業促進手当てを支給されることができなくなって早期再就職手当を支給されなくなった場合にも第64条第4項を適用するときはその支給されることができなくなった早期再就職手当を支給されたものとみなす。

第69条（準用）

就業促進手当に関しては第57条第1項・第3項及び第62条を準用する。この場合第57条第1項の中で"受給資格者"とは、"就業促進手当を支給されることができる者"とみなす。

第5章 育児休職給与など

第1節 育児休職給与

第70条（育児休職給与）

①雇用労働部長官は「男女雇用平等と仕事・家庭両立支援に関する

法律」第19条による育児休職を30日（「勤労基準法」第74条による産前後休暇期間90日と重複する期間は除く）以上与えられた被保険者の中で、次の各号の要件を全部整えた場合に育児休職給与を支給する。〔改正2007.12.21,2010.6.4〕

1.育児休職を始めた日以前に第41条による被保険単位期間が通算して180日以上であること

2.同じ子供に対し被保険者の配偶者が育児休職（30日未満は除く）を与えられなくなっていること

3.育児休職を始めた日以後1ヶ月から、終わった日以後12ヶ月以内に申請すること。ただし、同じ期間に大統領令に定めた理由で育児休職給与を申請できなかった者は、その理由がなくなった後30日以内に申請しなければならない。

②第1項による育児休職給与額は大統領令で定める。

③育児休職給与の申請及び支給に関して必要な事項は雇用労働部令で定める。〔改正2010.6.4〕

第71条（育児休職の確認）

事業主は被保険者が第70条による育児休職給与を受けようとする場合、雇用労働部令で定めるところによって事実の確認などすべての手続きに積極的に協力しなければならない。〔改正2010.6.4〕

第72条（就業の申告など）

①被保険者が育児休職給与期間中に離職若しくは新しく就業（就職した場合、1週間の所定勤務時間が15時間未満の場合は除く。以下この章で同じ）するか又は事業主から金品を支給された場合にはその事実を職業安定機関の長に申告しなければならない。

②職業安定機関の長は必要と認めるとき育児休職給与期間中の離職、就

業の有無などについて調査することができる。

第73条（給与の支給制限など）

①被保険者が育児休職給与期間中にその事業で離職するか新しく就職した場合にはその離職若しくは就職した時から育児休職給与を支給しない。

②被保険者が事業主から育児休職を理由に金品を支給された場合、大統領令で定めるところによって給与を減額して支給できる。

③偽りその他の不正な方法で育児休職給与を受けるか若しくは受けようとした者にはその給与を受けた日若しくは受けようとした日からの育児休職給与を支給しない。ただし、その給与と関連した育児休職以後に新しく育児休職給与要件を整えた場合、その新しい要件による育児休職給与はその限りではない。

第74条（準用）

育児休職給与に関しては第62条を準用する。この場合"求職給与"は"育児休職給与"とみなす。

第2節 産前後休暇給与など

第75条（産前後休暇給与など）

雇用労働部長官は「男女雇用平等及び仕事・家庭両立支援に関する法律」第18条により被保険者が「勤労基準法」第74条による産前後休暇若しくは流産・死産休暇を受けた場合として次の各号の要件を全部整えた場合に産前後休暇給与など（以下"産前後休暇給与など"という）を支給する。
〔改正2007.12.21,2010.6.4〕

1.休暇が終わった日以前に第41条による被保険単位期間が通算して180日以上であること

2.休暇を開始した日（第19条第2項により勤労者の数等が大統領令に

定める基準に該当する企業でない場合は休暇開始後60日が過ぎた日とみなす) 以後1ヶ月から休暇が終わった日以後12ヶ月以内に申請すること。ただし、その期間に大統領令に定める理由で産前後休暇給与などを申請できなかった者は、その理由が終わった後30日以内に申請しなければならない。

第75条の2 (産前後休暇給与などの受給権代位)

事業主が産前後休暇給与などの支給理由と同様の理由でそれに相当する金品を勤労者にあらかじめ支給した場合としてその金品が産前後休暇給与などに代えて支給したと認められるとき、その事業主は支給した金額 (第76条第2項による上限額を超えることができない) について、その勤労者の産前後休暇給与などを受ける権利を代位する。[本条新設2008.12.31]

第76条 (支給期間など)

①第75条による産前後休暇給与などは「勤労基準法」第74条による休暇期間に対し「勤労基準法」の通常賃金 (休暇を始めた日を基準として算定する) に該当する金額を支給する。ただし、第19条第2項により勤労者の数等が大統領令に定める基準に該当する企業でない場合には休暇期間中60日を超過した日数 (30日を限度とする) に限定する。

②第1項による産前後休暇給与などの支給金額は大統領令で定めるところによってその上限額と下限額を定めることができる。

③第1項と第2項による産前後休暇給与などの申請及び支給に必要な事項は雇用労働部令に定める。[改正2010.6.4]

第77条 (準用)

産前後休暇給与などに関しては第62条、第71条から第73条までの規定を準用する。この場合、第62条中"求職給与"は"産前後休暇給与など"、第71

条から第73条までの規定中、"育児休職"は"産前後休暇若しくは流産・死産休暇"と各々みなす。

第6章 雇用保険基金

第78条（基金の設置および構成）

①雇用労働部長官は保険事業に必要な財源に充当するために雇用保険基金（以下"基金"という）を設置する。〔改正2010.6.4〕

②基金は保険料並びにこの法律による徴収金・積立金・基金運用収益金及びその他の収入で構成する。

第79条（基金の管理・運用）

①基金は雇用労働部長官が管理・運用する。〔改正2010.6.4〕

②基金の管理・運用に関する細部事項は「国家財政法」の規定による。

③雇用労働部長官は次の各号の方法により基金を管理・運用する。〔改正2010.6.4〕

1.金融機関への預託

2.財政資金への預託

3.国家・地方自治体若しくは金融機関で直接発行するか又は債務履行を保証する有価証券の買い入れ

4.保険事業の遂行若しくは基金増殖のための不動産の取得及び処分

5.その他に大統領令に定める基金増殖方法

④雇用労働部長官は第1項により基金を管理・運用するときにはその収益が大統領令に定める水準以上になるようにしなければならない。〔改正2010.6.4〕

第80条（基金の用途）

①基金は次の各号の用途に使わなければならない。〔改正2008.3.21〕

1.雇用安定・職業能力開発事業に必要な経費

2.失業給付の支給

3.育児休業給与及び産前後休暇給与などの支給

4.保険料の返還

5.一時借入れ金の償還金及び利子

6.この法律及び保険料徴収法による業務を代行するか又は委託を受けた者に対する出資金

7.その他この法律の施行のために必要な経費として大統領令に定める経費並びに第1号及び第2号による事業の遂行に関連した経費

②第1項第6号による出資金の支給基準、使用及び管理に関して必要な事項は大統領令に定める。〔新設2008.3.21〕

第81条（基金運用計画など）

①雇用労働部長官は毎年基金運用計画を立てて第7条による雇用保険委員会及び閣僚会議の審議を経て大統領の承認を受けなければならない。〔改正2008.12.31,2010.6.4〕

②雇用労働部長官は毎年基金の運用結果について第7条による雇用保険委員会の審議を経て公表しなければならない。〔改正2008.12.31,2010.6.4〕

第82条（基金勘定の設置）

①雇用労働部長官は韓国銀行に雇用保険基金勘定を設置しなければならない。〔改正2010.6.4〕

②第1項の雇用保険基金勘定は雇用安定・職業能力開発事業及び失業給付に区分して管理する。

第83条（基金の出納）

基金の管理・運用をする場合、出納に必要な事項は大統領令に定める。

第84条（基金の積立て）

①雇用労働部長官は大量失業の発生又はその他の雇用状態不安に備えた準備金として余裕資金を積立てしなければならない。〔改正2010.6.4〕

②第1項による余裕資金の適正規模は次の各号の通りである。

1.雇用安定・職業能力開発事業勘定の年末積立金：当該年度支出額の1倍以上1.5倍未満

2.失業給付勘定の年末積立金：当該年度支出額の1.5倍以上2倍未満

[全文改正2008.12.31]

第85条（余剰金と損失金の処理）

①基金の決算上余剰金が生じたときこれを積立金として積立てしなければならない。

②基金の決算上損失金が生じたとき、積立金を使ってこれを補填することができる。

第86条（借入れ金）

基金を支出するとき資金不足が発生し又は発生すると予想される場合には基金の負担により金融機関・他の基金その他の財源などから借入することができる。

第7章 審査及び再審査請求

第87条（審査および再審査）

①第17条による被保険者格の取得・喪失に対する確認、第4章の規定による失業給付および第5章による育児休職給与及び産前後休暇給与などに関する処分（以下"原処分など"という）に異議がある者は、第89条による審査官に審査を請求することができ、その決定に異議がある者は第99条に

よる審査委員会に再審査を請求することができる。

②第1項による審査の請求は同項の確認若しくは処分があることを知った日から90日以内に、再審査の請求は審査請求に対する決定があることを知った日から90日以内に各々提起しなければならない。

③第1項による審査及び再審査の請求は時効中断に関して裁判上の請求とみなす。

第88条（代理人の選任）

審査請求人若しくは再審査請求人は法定代理人の他に次の各号のいずれかに該当する者を代理人として選任することができる。

- 1.請求人の配偶者、直系尊属・卑属若しくは兄弟姉妹
- 2.請求人の法人の役員若しくは職員
- 3.弁護士若しくは公認労務士
- 4.第99条による審査委員会の許可を受けた者

第89条（雇用保険審査官）

①第87条による審査を行わせるために雇用保険審査官（以下"審査官"という）を置く。

②審査官は第87条第1項により審査請求を受ければ30日以内にその審査請求に対する決定をしなければならない。ただし、やむをえない事情によりその期間に決定することができないときには、1回に限って10日を超えない範囲でその期間を延長することができる。

③審査官の定員・資格・配置及び職務に必要な事項は大統領令に定める。

④当事者は審査官に審理・決定の公正を期待する難しい事情があればその審査官に対する忌避申請を雇用労働部長官にすることができる。〔改正 2010.6.4〕

⑤審査請求人が死亡した場合、その審査請求人が失業給付の受給権者であるとき第57条による遺族が、その他の者であるときには相続人若しくは審査請求の対象である原処分等に関係する権利若しくは利益を継承した者が各々審査請求人の地位を継承する。

第90条（審査の請求など）

①第87条第1項による審査の請求は原処分等をした職業安定機関を経て審査官にしなければならない。

②職業安定機関は審査請求書を受けた日から5日以内に意見書を添付して審査請求書を審査官に送らなければならない。

第91条（請求の方式）

審査の請求は大統領令で定めるところによって文書でしなければならない。

第92条（補正および却下）

①審査の請求が第87条第2項による期間が過ぎるか又は法令に定めた方式に違反して補正することができなかった場合に審査官はその審査の請求を決定で却下しなければならない。

②審査の請求が法令に定めた方式に反していても補正できる場合に、審査官は相当な期間を定めて審査請求人に審査の請求を補正するように命じることができる。ただし、補正する事項が軽微な場合には審査官が職権で補正することができる。

③審査官は審査請求人が第2項の期間にその補正をしないときは決定としてその審査請求を却下しなければならない。

第93条（原処分等の執行停止）

①審査の請求は原処分等の執行を停止させない。ただし、審査官は原処分等の執行によって発生する重大な危害を避けるために緊急な必要があると認めるときは職権でその執行を停止させることができる。

②審査官は第1項但書により執行を停止させようとするときはその理由を書いた文書でその事実を職業安定機関の長に知らせなければならない。

③職業安定機関の長は第2項による通知を受ければ遅滞なくその執行を停止しなければならない。

④審査官は第2項により執行を停止させた場合には遅滞なく審査請求人にその事実を文書で知らせなければならない。

第94条（審査官の権限）

①審査官は審査の請求に対する審理のために必要と認めるときは審査請求人の申請若しくは職権で次の各号の調査をすることができる。

1.審査請求人若しくは関係人を指定場所に出席させて質問するか又は意見を述べさせること

2.審査請求人若しくは関係人に証拠となり得る文書その他の物を提出させること

3.専門的な知識や経験を持つ第三者に鑑定させること

4.事件に関係がある事業場若しくはその他の場所に入入りして事業主・従業員やその他の関係人に質問したり文書とその他の物を検査すること

②審査官は第1項第4号による質問及び検査をする場合にはその権限を示す証票を持ってこれを関係人に示さなければならない。

第95条（実費弁償）

第94条第1項第1号により指定した場所に出席した者及び同項第3号により鑑定をした鑑定人には雇用労働部長官が定める実費を弁償する。〔改正2010.6.4〕

第96条（決定）

審査官は審査の請求に対する審理を終えたときには原処分等の全部若しくは一部を取り消すか又は審査請求の全部若しくは一部を棄却する。

第97条（決定の方法）

①第89条による決定は大統領令で定めるところによって文書でしなければならない。

②審査官は決定をするとき審査請求人及び原処分等をした職業安定機関の長に各々決定書の正本を送らなければならない。

第98条（決定の効力）

①決定は審査請求人及び職業安定機関の長に決定書の正本を送付した日から効力が発生する。

②決定は原処分等を行った職業安定機関の長を羈束する。

第99条（雇用保険審査委員会）

①第87条による再審査をさせるために雇用労働部に雇用保険審査委員会（以下"審査委員会"という）を置く。〔改正2010.6.4〕

②審査委員会は勤労者を代表する者及び使用者を代表する者各1名以上を含む15名以内の委員で構成する。

③第2項の委員中2名は常任委員とする。

④次の各号のいずれかに該当する者は委員に任命することができな

い。

1.禁治産者・限定治産者若しくは破産の宣告を受けて復権しない者

2.禁固以上の刑を宣告されてその刑の執行が終了するか若しくは執行を受けないことが確定した後3年が過ぎない者

⑤委員は刑の宣告を受けるか心身衰弱若しくは顕著な能力不足によって職務を遂行することが困難なとき以外にはその意思に反して免職されることはない。

⑥常任委員は政党に加入し、又は政治に関与してはならない。

⑦審査委員会は第87条第1項により再審査の請求を受けたときは50日以内に裁決をしなければならない。この場合、裁決期間の延長に関しては第89条第2項を準用する。

⑧審査委員会に事務局を置く。

⑨審査委員会及び事務局の組織・運営などに必要な事項は大統領令で定める。

第100条（再審査の相手方）

再審査の請求は原処分等を行った職業安定機関の長を相手方とする。

第101条（審理）

①審査委員会は再審査の請求を受けたときはその請求に対する審理期日及び場所を定めて審理期日3日前までに当事者及びその事件を審査した審査官に知らせなければならない。

②当事者は審査委員会に文書又は口頭でその意見を述べるができる。

③審査委員会の再審査請求に対する審理は公開する。ただし、当事者の双方若しくはどちらか一方が申請したときには公開しないこともあり得る。

- ④審査委員会は審理調書を作成しなければならない。
- ⑤当事者又は関係人は第4項の審理調書の閲覧を申請することができる。
- ⑥委員会は、当事者又は関係人が第5項による閲覧申請をするとき、正当な理由なくこれを拒否してはならない。
- ⑦再審査請求の審理に関しては第94条及び第95条を準用する。この場合"審査官"は"審査委員会"、"審査の請求"は"再審査の請求"、"審査請求人"は"再審査請求人"とみなす。

第102条（準用規定）

審査委員会及び再審査に関しては第89条第4項・第5項、第91条から第93条まで、第96条から第98条までの規定を準用する。この場合、第89条第4項中"審査官"は"審査委員会の委員"、第89条第4項・第97条・第98条中"決定"は各々"裁決"、第91条・第93条・第96条中"審査の請求"は各々"再審査の請求"、第93条・第96条・第97条中"審査官"は各々"審査委員会"、第93条・第97条・第98条中"審査請求の"は各々"再審査請求人"とみなす。

第103条（告知）

職業安定機関の長が原処分等をするか又は審査官が第97条第2項により決定書の正本を送付する場合には、その相手方若しくは審査請求人に原処分等若しくは決定に関して審査若しくは再審査を請求することができるか否か、請求する場合の経由手続き及び請求期間を知らせなければならない。

第104条（他の法律との関係）

①再審査の請求に対する裁決は「行政訴訟法」第18条を適用する場合、行政審判に対する裁決とみなす。

②審査及び再審査の請求に関してこの法で定めていない事項は「行政審
(龍法 '11) 44 - 1, 296 (296)

判法」の規定による。

第8章 補則

第105条（不利益処遇の禁止）

事業主は勤労者が第17条による確認の請求をしたことを理由にその勤労者に解雇又はその他不利益な処遇をしてはならない。

第106条（準用）

この法律による徴収金の徴収に関しては保険料徴収法第27条から第30条まで、第32条・第39条・第41条及び第42条を準用する。

第107条（消滅時効）

①第3章から第5章までの規定による支援金・失業給付・育児休職給与若しくは産前後休職給与などを支給されるか又はその返還を受ける権利は、3年間行使しなければ時効で消滅する。ただし、保険料徴収法第22条の3により雇用保険料の免除を受ける期間中に発生する事業主の第3章による支援金を支給される権利は保険に加入した日が属するその保険年度の直前保険年度初日に消滅したものとみなす。

②消滅時効の中断に関しては「産業災害補償保険法」第80条を準用する。

【法律第8429号（2007.5.11）付則第3条の規定によって、この条の第1項但書は2009年12月31日まで有効である】

第108条（報告など）

①雇用労働部長官は必要と認めるとき被保険者若しくは受給資格者を雇用するか又は雇用した事業主、保険料徴収法第33条による保険事務代行機関（以下「保険事務代行機関」という）及び保険事務代行機関であった者に

被保険者の資格確認、不正受給の調査など、この法律の施行に必要な報告、関係書類の提出若しくは関係人の出席を求めることができる。〔改正2010.6.4〕

②離職した者は従来の事業主若しくはその事業主から保険事務の委任を受けて保険事務を処理する保険事務代行機関に失業給付を支給されるために必要な証明書の交付を請求することができる。この場合、請求を受けた事業主又は保険事務代行機関はその請求による証明書を渡さなければならない。

③雇用労働部長官は被保険者、受給資格者若しくは支給されない失業給付の支給を請求する者に被保険者の資格確認、不正受給の調査などこの法律の施行に必要な報告をさせるか又は関係書類の提出若しくは出席を求めることができる。〔改正2010.6.4〕

第109条（調査など）

①雇用労働部長官は、被保険者の資格確認、不正受給の調査など、この法律の施行のために必要と認めるとき、所属職員に被保険者若しくは受給資格者を雇用するか又は雇用した事業主の事業場若しくは保険事務代行機関及び保険事務代行機関であった者の事務所に出入りして関係人に対して質問するか又は帳簿など書類を調査させることができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官が第1項により調査をする場合にはその事業主などにあらかじめ調査日時・調査内容など調査に必要な事項を知らせなければならない。ただし、緊急又はあらかじめ知らされる場合、その目的を達成することができないと認められる場合には、この限りではない。〔改正2010.6.4〕

③第1項により調査をする職員はその身分を示す証票を持ってこれに関係人に示さなければならない。

④雇用労働部長官は第1項による調査結果をその事業主などに書面で知
(龍法 '11) 44・1, 298 (298)

らせなければならない。〔改正2010.6.4〕

第110条（資料の要請）

①雇用労働部長官は保険事業の効率的な運営のために必要なとき関係中央行政機関・地方自治体、その他の公共団体などに必要な資料の提出を要請することができる。〔改正2010.6.4〕

②第1項により資料の提出を要請された者は正当な理由がなければ要請に従わなければならない。

第111条（診察命令）

職業安定機関の長は失業給付の支給のために必要と認めるとき、第44条第3項第1号に該当する者として同条第2項による失業の認定を受けるか又は受けようとする者及び第63条により傷病給与を支給されるか又は支給されようとする者に、雇用労働部長官が指定する医療機関で診察を受けるように命じることができる。〔改正2010.6.4〕

第112条（報奨金の支給）

①雇用労働部長官はこの法律による雇用安定・職業能力開発事業の支援・委託及び失業給付・育児休職給与若しくは産前後休暇給与などの支援と関連した不正行為を申告した者に予算の範囲で報奨金を支給できる。〔改正2010.6.4〕

②第1項による不正行為の申告及び報奨金の支給に必要な事項は雇用労働部令に定める。〔改正2010.6.4〕

第113条（自営業者に対する特例）

第8条にかかわらず、所得などを考慮して大統領令に定める自営業者は保険料徴収法で定めたところにより自分を被保険者としてこの法律（第3

章の規定だけ該当する)の適用を受けることができる。

第114条 (試験事業の実施)

①雇用労働部長官は保険事業を効果的に施行するために全面的な施行に困難が予想されるか又は遂行方式などをあらかじめ検証する必要がある場合、大統領令に定める保険事業は試験事業をすることができる。〔改正2010.6.4〕

②雇用労働部長官は第1項による試験事業に参加する事業主、被保険者など及び職業能力開発又は訓練施設などに財政・行政・技術その他に必要な支援をすることができる。〔改正2010.6.4〕

③第1項による試験事業の対象者・実施地域・実施方法と第2項による支援内容などに関して必要な事項は雇用労働部長官が決定して告示する。〔改正2010.6.4〕

第115条 (権限の委任・委託)

この法律による雇用労働部長官の権限は大統領令で定めるところによってその一部を職業安定機関の長に委任するか大統領令に定める者に委託することができる。〔改正2010.6.4〕

第115条の2 (罰則適用時の公務員擬制)

第36条と第115条により業務を代行するか又は委託させる場合にその代行するか又は委託を受けた業務に従事する者は「刑法」第129条から第132条までの規定による罰則を適用するときには公務員とみなす。〔本条新設2008.12.31〕

第9章 罰則

第116条（罰則）

①第105条に違反して勤労者を解雇するか又はその他勤労者に不利益な処遇をした事業主は3年以下の懲役若しくは1千万ウォン以下の罰金に処する。

②偽りその他の不正な方法で失業給付・育児休職給与及び産前後休暇給与などを受けた者は1年以下の懲役若しくは300万ウォン以下の罰金に処する。

第117条（両罰規定）

法人の代表者又は法人若しくは個人の代理人、使用人、その他従業員がその法人若しくは個人の業務に関して第116条の違反行為をすれば、その行為者を罰する以外にその法人若しくは個人にも該当条文の罰金刑を科す。ただし、法人若しくは個人がその違反行為を防止するために該当業務に関して相当な注意と監督を怠らない場合にはその限りではない。[全文改正2008.12.31]

[第118条に移動、従来の117条は第118条に移動〔2008.12.31〕]

第118条（過怠金）

①次の各号のいずれかに該当する事業主、保険事務代行機関の代表者若しくは代理人・使用人、その他の従業員には300万ウォン以下の過怠金を賦課する。[改正2008.12.31]

1.第15条を違反して申告をしないか又は偽りを申告した者

2.第16条第1項を違反して離職確認書を提出しないか又は偽りを作成して提出した者

3.第16条第2項後段に違反して離職確認書を渡さない者

4.第108条第1項による要求に応じず報告をしないか偽りを報告した

者、この要求に応じず文書を提出しないか又は偽りを書いた文書を提出した者若しくは出席しない者

5.第108条第2項による要求に応じず証明書を渡さない者

6.第109条第1項による質問に答えないか又は偽りを述べた者若しくは調査を拒否・妨害するか又は忌避した者

②次の各号のいずれかに該当する被保険者、受給資格者若しくは支給されない失業給付の支給を請求する者には100万ウォン以下の過怠金を賦課する。〔改正2008.12.31〕

1.第108条第3項により求められた報告をしないか又は偽りを報告した者、文書を提出しないか又は偽りを書いた文書を提出した者若しくは出席しない者

2.第109条第1項による質問に答えないか又は偽りを述べた者若しくは検査を拒否・妨害するか又は忌避した者

③第87条による審査若しくは再審査の請求を受けてする審査官および審査委員会の質問に答えないか又は偽りを述べた者若しくは検査を拒否・妨害するか又は忌避した者には100万ウォン以下の過怠金を賦課する。〔改正2008.12.31〕

④第1項から第3項までの規定による過怠金は大統領令で定めるところによって雇用労働部長官が賦課・徴収する。〔改正2010.6.4〕

⑤削除〔2008.12.31〕

⑥削除〔2008.12.31〕

⑦削除〔2008.12.31〕

〔第117条に移動、従来の第118条は第117条に移動〔2008.12.31〕〕

付則〔第9999号、2010.2.4〕（文化財修理などに関する法律）

第1条（施行日）この法律は公布後1年が経過した日から施行する。〔但書省略〕

第2条から第7条まで省略

第8条（他の法律の改正）

①省略

②雇用保険法一部を次の通り改正する。

第15条第2項第6号中"「文化財保護法」第27条による"を"「文化財修理などに関する法律」第14条による"とする。

第9条省略

〔2〕雇用保険制度（2011.2雇用労働部）

1. 雇用保険について

雇用保険とは？	勤労者に失業給付と能力開発費用を、事業主には雇用維持と教育訓練費用を支援する制度である。
適用	●1人以上、勤労者を雇用するすべての事業場は義務的に加入しなければならない。 -ただし、法人でない農業・林業・漁業および狩猟業中、常時4人以下の勤労者を雇用する事業、建設業者でない者が施工する工事で総工事金額が2千万ウォン未満の建設工事および延面積100平方メートル以下の建築物の建築若しくは延面積が200平方メートル以下の建築物の大修繕に関する工事、家事サービス業は適用除外 ●雇用保険はすべての勤労者に適用されるが、次の勤労者について適用を除外している。 -65才以上である者（雇用安定・職業能力開発事業は適用）、1ヶ月間所定勤務時間が60時間未満の勤労者（1週間15時間未満の者を含む）、公務員（特別職・契約職公務員は2008.9.22から任意加入可能）、私立学校教職員年金法適用者、特別郵便局職員など ※自営業者は、自らを被保険者として雇用保険（雇用安定・職業能力開発事業に限る）に任意加入可能
保険料納付 および 報酬総額申告	●事業主は、毎年2月末までに前年度の勤労者全体に支給した報酬総額資料を勤労福祉公団に申告しなければならない。 ●勤労福祉公団が毎月算定・賦課して健康保険公団から告知する月別保険料を毎月10日まで納付しなければならない。 -保険料は、事業場の勤労者個人別の月平均報酬全体の合計額に保険料率をかけて算定 -勤労者個人別の月平均報酬は事業主が申告した前年度報酬総額資料および勤労者雇用情報（被保険者取得・喪失など）申告を基礎に算定 ●勤労者が負担する保険料（0.45%）については、事業主が報酬支給時に源泉控除する。 ●報酬総額申告、概算保険料および確定保険料を申告しないか、又は虚偽申告する場合には300万ウォン以下の過怠金が賦課されることがある。 ●建設業および伐木業の場合、毎年3月末までに前年度確定保険料と当該年度概算保険料を勤労福祉公団に申告・納付しなければならない。（保険年度中に保険関係が成立した場合にはその成立日から70日以内に申告・納付） -確定保険料は前年度に被保険者の勤労者に支給した報酬総額に該当保険料率をかけて算定 -概算保険料は当該年度に被保険者の勤労者に支給する報酬総額の推定額に該当保険料率をかけて算定 -概算保険料は一時納付したり分別別に4回分割納付することができ、一時納付の場合には概算保険料の3%が控除される
被保険者管理	●理由発生日の来月15日以内に「被保険者格取得・喪失申告書および離職確認書」を各々作成して雇用センターに提出（日雇勤労者は勤務内容確認申告書提出に行く） ※国民年金管理公団、国民健康保険公団、勤労福祉公団にも受付可能（日雇勤労者は除外） ●被保険者申告を法定期限内にしないか又は虚偽にする場合には300万ウォン以下の過怠金が賦課されることがある。

2. 雇用安定・職業能力開発事業

区分		支援要件	支援水準および支援期間	支援金申請手続
雇用 創出 支援	職 場 共 生 支 援	●企業が職場循環制、交代制、実労働時間短縮制導入で新しく作った職場に失業者を雇用して勤労者数が増加する場合（制度導入翌月から6ヶ月間月平均勤労者数が制度導入月直前6ヶ月間月平均勤労者数超過）	●制度導入後6ヶ月経過時、増加人員1人当り360万ウォン、以後追加6ヶ月経過時360万ウォン支給 ●制度導入前月平均勤労者数の30%を限度に支援	●事業計画書提出・承認後制度導入・勤労者雇用 ●制度導入後6ヶ月単位で事業委託機関（労使発展財団）に申請（2回申請・支給）
	雇 用 環 境 改 善 支 援	●“製造業若しくは知識基盤サービス業”を営む優先支援対象企業の事業主が雇用環境を改善し、失業者を雇用して勤労者数が増加する場合 （環境改善完了月と次の2ヶ月間月平均勤労者数が改善計画書提出月の直前3ヶ月間月平均勤労者数を超過）	●雇用環境改善投資金額の50%（5千万ウォン限度）と増加人員1人当り120万ウォン（最大30人限度）を合算した金額支給 ●投資金額支援は増加人員1人当り1千万ウォンを限度に支援	●事業計画書提出・承認後環境改善・勤労者雇用 ●雇用環境改善完了月以後2ヶ月経過時事業場所在地管轄雇用センターに申請（1回申請・支給）
	時 間 制 創 出 支 援	●事業主が事業遂行に必要な職務分割、勤務体系改編、新しい時間制勤務開発などで新しく作った職場に失業者を勤務契約期間の定めがない時間制勤労者で雇用する場合	●新しく雇用された時間制勤労者1人当り賃金の50%（月40万ウォン限度）を6ヶ月経過ごとに支給（2回） ●事業計画書提出月末日被保険者数の10%を限度で支援	●事業計画書提出・承認後制度導入・勤労者雇用 ●勤労者雇用後6ヶ月単位で事業委託機関（労使発展財団）に申請（2回申請・支給）
	有 望 創 業 企 業 雇 用 支 援	●“新・再生エネルギー産業若しくはコンテンツ・ソフトウェア産業”に該当する常時10人未満の創業企業（創業後6ヶ月以上2年以内）の事業主が失業者を雇用する場合	●雇用後6ヶ月経過時1人当り288万ウォン、以後追加6ヶ月経過時432万ウォン支給（賃金の75%限度） ●同一事業主について累積して2人限度に支援	●事業計画書提出・承認後勤労者雇用 ●勤労者雇用後6ヶ月単位で事業場所在地管轄雇用センターに申請（2回申請・支給）
	専 門 者 担 当 者 採 用 支 援	●“製造業若しくは知識基盤サービス業”に該当する優先支援対象企業の事業主が失業状態の専門担当者を採用したり大企業から支援されて使用する場合	●雇用（使用）後6ヶ月経過時1人当り432万ウォン、以後追加6ヶ月経過時648万ウォン支給（賃金の75%限度） ●同一事業主について累積して3人限度支援 - 50才以上の者雇用（使用）時、1人追加支援	●事業計画書提出・承認後勤労者雇用（使用） ●勤労者雇用（使用）後6ヶ月単位で事業場所在地管轄雇用センターに申請（2回申請・支給）

区分	支援要件	支援水準および支援期間	支援金申請手続
雇用調整支援	雇用維持支援金	●景気変動・産業構造変化により雇用調整が避けられない事業主が次の雇用維持措置をして勤労者の雇用を維持する場合（季節的要因などによるものは支援除外） *売上額・生産量が前年対比15%以上減少する場合など －休業：1ヶ月間所定勤務の20/100を超えて休業を実施し休業手当を支給 －休職：勤労者に1ヶ月以上有・無給休職を付与 －訓練：雇用維持に適合した訓練を実施 －人材再配置：業種転換後、従来業種従事勤労者の50%以上を新しい業種に再配置	●雇用維持措置期間の間事業主が勤労者に支給した休業・休職手当の2/3（大規模企業1/2）を支給 ●訓練は支給賃金の3/4（大規模企業2/3）および訓練費を支給 ●無給休職は1人当たり20万ウォン支給 ※無給休職期間の間訓練を実施する場合、訓練費と訓練手当を支給 ●人材再配置は支給賃金の3/4（大規模企業2/3）支給 ●支援期間は休業・訓練・休職を合わせて180日以内（人材再配置は1年間） －180日間雇用維持措置後訓練を実施する場合、90日まで延長支援 ※勤労者1人当たり1日4万ウォン限度で支援（訓練費除外）

区分		支援要件	支援水準および支援期間	支援金申請手続
高年齢者など雇用促進・安定支援	高年齢者雇用延長支援金	● 既存の定年を廃止したり、満55才以上で1年以上延長する事業主	● 該当事業場で18ヶ月以上勤めた後、定年廃止・延長で継続して勤務する勤労者1人当り月30万ウォンずつ1年間支給 － 定年廃止・延長後5年以内に既存定年到達後、継続して勤める者に限る	● 各支援金申込書および具備書類を毎分閉翌月末日まで事業場所在地管轄雇用センターに申請
	定年退職者再雇用	● 定年を57才以上と定めた事業場で18ヶ月以上勤めた定年退職者を定年後退職させないか、3ヶ月以内に再雇用する事業主	● 再雇用された高年齢者1人当り月30万ウォンずつ6ヶ月（500人以下製造業は12ヶ月）間支援	
	雇用促進支援金	● 雇用労働部長官が指定する就業支援プログラム（就業成功パッケージなど）を履修して職業安定機関などに求職登録した者を雇用 ● 期間制勤労者として採用した場合、事業主の配偶者、4親等以内の血族・姻戚、雇用促進支援金支給対象者中、自発的に退社した者の1年内雇用など一部の場合には支援除外	● 雇用後6ヶ月経過時260万ウォン（優待支援者340万ウォン）、以後追加6ヶ月経過時390万ウォン（優待支援者520万ウォン）支給（賃金の75%限度） ※ 優待支援者：①重症障害者、②月賃金150万ウォン以上の基礎受給者	● 勤労者雇用後6ヶ月単位で事業場所在地管轄雇用センターに申請（2回申請・支給）
	妊娠・出産雇用安定支援金	● 勤労者に30日以上（産前後休暇期間除外）育児休業（又は育児期勤労時間短縮）を与えて休職終了後30日以上継続雇用 ● 育児休業（又は育児期勤労時間短縮）前30日から（産前後休業に続き使用する場合、産前後休業前30日から）新しく代替人材を雇用して30日以上継続雇用し、育児休業（又は育児期勤労時間短縮）を使用した勤労者を30日以上継続雇用 ※ 雇用（使用）前3月・雇用（使用）後6ヶ月間雇用調整で勤労者を離職させない場合 ● 産前後（流・死産）休暇中か妊娠中に契約期間又は派遣期間が終了した者と契約期間終了直ちに又は出産後1年以内に1年以上とする勤労契約締結－期間の定めのない勤労契約を締結した場合、優待支援	● 育児休業（又は育児期勤労時間短縮）期間（大規模企業の場合、産後給付休暇期間含む）に1人当り月20万ウォンを支給 ※ 育児休業終了後30日以上雇用時奨励金50%支援、6ヶ月継続雇用時残り50%支援 ● 育児休業（又は育児期勤労時間短縮）期間中（産前後休業に継続して使う場合、産前後休業期間含む）代替人材を使った期間の間1人当り月30万ウォン（大規模企業20万ウォン） ● 勤労契約期間を1年以上とする勤労契約を締結した事業主に6ヶ月間毎月400,000ウォン支援 ● 期間を定めない勤労契約を締結した事業主に初めの6ヶ月間毎月300,000ウォン、以後6ヶ月間毎月600,000ウォン支援	● 継続雇用した日又は育児休業などが終わった日が属する分期の次分期から分期単位で事業場所在地管轄雇用センターに申請（一括申請可能）

区分			支援要件	支援水準および支援期間	支援金申請手続
その他雇用安定支援	賃金 ピーク制 支援金	定 年 延長型	● 勤労者代表の同意を受けて定年を56才以上に延長した事業場で18ヶ月以上勤めて、50才以後一定時点から賃金が減額された勤労者 ※賃金減額率：ピーク賃金対応20%以上	● ピーク賃金対応80%以下に減額される部分を賃金が減額された日から最大10年間支援（年600万ウォン限度）	● 対象勤労者（事業主が代わりに申請可能）が次年度1月末まで（分期申請は該当分期翌月末日まで）申込書と具備書類を管轄雇用センターに提出
		再 雇用型	● 定年が57才以上の事業場で18ヶ月以上勤めて、定年退職した後、継続雇用されるか、3ヶ月以内に再雇用されて賃金が減額された勤労者 ※賃金減額率 － 定年前（55才以後）に賃金を減額する場合、ピーク賃金対応20%以上 － 定年以後から賃金を減額する場合、ピーク賃金対応30%以上	● 定年前（55才以後）に賃金が減った勤労者はピーク賃金対応80%以下に減額される部分を、定年以後賃金が減った勤労者はピーク賃金対応70%以下に減額される部分を再雇用された日から最大5年間支援（年600万ウォン限度）	
		勤 労 時 間 短縮型	● 定年延長されるか、再雇用された勤労者の所定勤務時間がピーク賃金時点对応50%未満に減少した勤労者 － 定年延長又は再雇用された勤労者の支援要件（賃金減額率除外）は定年延長型、再雇用型と同一 ※賃金減額率：ピーク賃金対応50%以上	● ピーク賃金対応50%以下に減額された部分を定年延長時は賃金が減額された日から最大10年間、再雇用時は再雇用された日から最大5年間支援（年300万ウォン限度）	
	高齢者など 雇用環境 改善 支援		● 高齢者・女性又は障害者の被保険者などの雇用安定および就業の促進のために関連施設や設備を設置したり改善しようと思う事業主に対し、その者に必要な費用の一部を融資	● 高齢者雇用環境改善資金融資 － 高齢者親和施設・設備を設置・改善・交替・購入しようと思う事業主に最大10億ウォンまで年利3%（5年据置5年均等償還）で融資 ● 障害者雇用環境改善資金融資 － 障害者便宜施設、作業施設、附帯施設を設置しようと思う事業主に障害者1人当たり5千万ウォン、事業場当たり15億ウォンまで年利3%（5年据置き5年均等償還）で融資 ● 女性雇用環境改善資金融資 － 女性親和施設（女性専用休憩室、母乳授乳室、寄宿舎など）を設置しようとする事業主に最大5億ウォンまで年利3%（5年据え置き5年均等償還）で融資	● 年中随時、韓国障害者雇用公団に申請 ● 年中随時、勤労福祉公団に申請

韓国における雇用安全網関連の法令・資料 (1) 雇用保険法・雇用保険制度

区分	支援要件	支援水準および支援期間	支援金申請手続
職場保育施設	●保育施設を単独又は共同で設置・運営する事業主	●職場保育施設の施設長・教師・炊事部人件費支援（月80万ウォン） ●中小企業職場保育施設運営費支援（月120～480万ウォン） ●7位ウォン限度融資（年利1～2%、5年据置き5年均等分割償還） ●施設転換費（最高2億ウォン、事業主団体は5億ウォン）と悠久留品費（最高5000万ウォン）無償支援	●保育教師など人件費、中小企業職場保育施設運営費（教材・教具費）：前月分に対し翌月末日まで保育施設所在地管轄雇用センターに申請 ●保育施設設置費用融資・無償支援：勤労福祉公団若しくは職場保育施設支援センターに融資・無償支援申請
建設勤労者雇用保険管理支援金支援	●建設業を行う事業主が事業場別に雇用管理責任者を選任して日雇勤労者被保険者資格の申告（勤労内容確認申告）等雇用保険事務処理をすること ＜月延べ人数50人以上（＝1ヶ月間勤労日数の合計が50日以上であること）＞ ●法定期間内に申告すること ●電子的方法（EDI、建設雇用保険カード）で申告すること	●被保険者資格関連申告実績により月20万ウォン（50～199人）から50万ウォン（700人以上）まで格差支援 ●建設雇用保険カードを活用した申告実績により月20万ウォン（50～199人）から50万ウォン（400人以上）まで追加支援 ●'09.1.1から書面による申告実績は支援対象から除外される	●半期別に翌月末日まで、所在地管轄雇用センターに申請

区分	支援要件	支援金額	申請手続
事業主支援	●地方官署の長から訓練過程の認定を受けた後職業訓練を実施（自体又は委託可能） ※支援を受けることができる職業訓練は集団訓練、現場訓練、遠隔訓練、混合訓練である	<集団訓練> ●職種別訓練費用基準単価×調整係数×訓練時間×訓練修了人員×80%（優先支援対象企業は100%） ※ただし、事業主が受託訓練機関に支払った訓練費用が上の金額より少ない場合、実際支払った金額を支援 <現場訓練> ●集団訓練の支援金額×40% <遠隔訓練> ●インターネット遠隔訓練 －所要訓練費用×80%（優先支援対象企業100%） ※支援限度額はコンテンツ審査等級により格差づけ ●郵便遠隔訓練 －所要訓練費用×80%（優先支援対象企業100%） ※支援限度額は訓練機関評価等級および過程審査等級により格差づけ	●訓練実施者は訓練開始7日前までに認定申込書を所在地管轄雇用センターに提出して認定を受け訓練実施 ●訓練費用の支援を受けようとする事業主は訓練終了後又は3ヶ月間毎の訓練実施後30日以内に事業場所在地管轄雇用センターに職業能力開発訓練費用支援申請 ※職業能力開発訓練支援、有給休暇訓練支援金の合計額は該当年度雇用安定・職業能力開発事業保険料の240%（大規模企業は100%）を限度に支援 ・ただし、雇用労働部長官が雇用調整の支援などが必要と指定・告示した業種又は地域の事業主には雇用安定・職業能力開発事業保険料の300%（大規模企業130%）を限度に ・事業主が異なる事業（協力会社）の労働者を対象に訓練を実施する場合には雇用安定・職業能力開発事業保険料の80%まで追加支給 ・交代制適用を受ける労働者を対象に訓練を実施した場合、訓練費10%追加支給 ※養成訓練および有給休暇（代替人材採用支援含む）による資金支援は支援限度から除外
	●期間制・短時間・派遣・日雇労働者	●資金支援 －所定訓練時間×最低賃金法による時間当り最低賃金（優先支援対象企業は最低賃金額の100分の120）	
	有給休暇訓練支援	●150人未満企業又は優先支援対象企業：7日以上の有給休暇を付与して30時間以上の訓練実施 ●その他企業：60日以上の有給休暇を付与して180時間以上の訓練実施（1年以上在职働労働者）	●資金支援 －所定訓練時間×最低賃金法による時間当り最低賃金（優先支援対象企業は最低賃金額の100分の150） ●訓練費支援 ・集団訓練支援と同一基準で支援
	代替人材採用支援優待	●150人未満企業又は優先支援対象企業：30日以上の有給休暇を付与して120時間以上の訓練実施して空席に労働者を新しく採用	●代替人材資金支援 ・所定勤務時間×最低賃金法による時間当り最低賃金 ●訓練費および訓練生資金は有給休暇訓練と同一基準で支援
	職業能力開発訓練施設・装備資金貸付	●職業能力開発訓練施設を設置するか訓練設備を購入しようとする事業主、事業主団体、労働者団体、訓練法人、雇用労働部指定訓練施設	●事業主、事業主団体、労働者団体、職業能力開発訓練法人および職業能力開発訓練施設に60億限度で所要資金の90%範囲内で貸付 ●貸付金利：優先支援対象企業年1%、中小企業職業訓練コンソーシアム参加大企業1%、大規模企業2.5%、職業能力開発訓練法人など4% ●住所地又は事業場所在地を管轄する韓国産業人材公団地域本部・支社で貸付申請

区分		支援要件	支援金額	支援申請手続
勤 勞 者 支 援	勤 勞 者 講 義 支 援	2011. 3.31. 以前 ●優先支援対象企業勤労者、40才以上の者、離職予定者として訓練中又は訓練修了以後1ヶ月以内に離職した者、期間制勤労者、短時間勤労者、派遣勤労者、日雇勤労者、雇用保険任意加入自営業者が自費負担で職業訓練を受講した場合（所定日数の80%以上出席）	●職種別訓練費用告示単価の100%範囲以内で受講費用の80%~100%支援（食事サービス、その他サービス職種、外国語の場合には受講料の50%~80%支援） ●1人当たり年間100万ウォン（在職期間5年間300万ウォン）限度 ※支援限度額は勤労者能力開発カード受講支援と合算	●受講終了後30日以内に住所地又は訓練機関管轄雇用センターに勤労者受講支援金支給を申請
	勤 勞 者 支 援	2011. 4.1. 以後 ●優先支援対象企業勤労者、離職予定者として訓練中又は訓練修了以後90日以内に離職した者、雇用保険任意加入自営業者が自費負担で職業訓練を受講した場合（所定日数の80%以上出席）	●職種別訓練費用告示単価の100%範囲以内で受講費用の80%支援（食事サービス、その他サービス職種、外国語の場合には50%支援） ●1人当たり年間100万ウォン（在職期間5年間300万ウォン）限度 ※支援限度額は勤労者能力開発カード受講支援と合算	●受講終了後30日（離職予定者の場合には90日）以内に住所地又は訓練機関管轄雇用センターに勤労者受講支援金支給を申請
	勤 勞 者 能 力 開 発 カードによる受講支援	●期間制勤労者、短時間勤労者、派遣勤労者、日雇勤労者が勤労者能力開発カードの発給を受けて雇用労働部長官の認定を受けた訓練過程を受講する場合、訓練終了後訓練機関に訓練費用支給 ※カード有効期間：発給日から1年	●1人当たり年間100万ウォン（在職期間5年間300万ウォン）限度 ※支援限度額は勤労者受講支援金と合算 ●各訓練過程の実受講料全額支援 * 食事サービス、その他サービス職種、外国語の場合には80%支援	●カード申請（被保険者）：近くの雇用センター又はHRD-Net（www.hrd.go.kr）に能力開発カード申込書と勤労契約で（日雇勤労者は除外）提出 ●訓練費用（訓練機関）：訓練終了後5日以内所在地管轄雇用センターに申請
	勤 勞 者 学 資 金 お よ び 訓練費貸付	●勤労者本人の能力開発のために技能大学、サイバー大学又は専門大以上の学校に入学するか、在学中の被保険者	●登録料（入学金、授業料、期成会費など）全額 -2年制又は4年制大学卒業後1年から4年償還 ※金利：据置き期間年1%、償還期間年3%	●オンライン受付 ●オフライン受付：居住地管轄の勤労福祉公団地域本部・支社で支援申請

区分		支援要件	支援金額	申請手続
勤労者支援	国家基幹戦略産業職種訓練支援	●職業安定機関に求職登録した15才以上の失業者 ●進学しない青少年	●訓練費 －職種別訓練費用基準単価×調整係数×単位期間中の訓練時間×平均訓練生数 ●訓練手当など －訓練手当月20万ウォン、交通費月5万ウォン(単位期間出席日数が100分の80以上である者) －寮費月212,500ウォン、食費月6万6千ウォン	●雇用センターなど職業安定機関に求職登録、訓練相談後 －訓練機関に求職登録証を提出、訓練生選抜
	前職失業者就業訓練支援	●雇用保険被保険者であった失業者として職業安定機関に求職登録して職業訓練を受けようとする場合	●訓練費 －1人当り200万ウォン範囲内で実訓練費支援 ※訓練分野により訓練費の一定比率は訓練生が負担 ●訓練手当など －交通費：1日2,500ウォン×出席日数(月5万ウォン限度) －食事代：1日3,300ウォン×出席日数(6万6千ウォン限度) ※1日5時間以上訓練過程に出席した者に限る	●雇用センターなど職業安定機関に求職登録、雇用センターを訪問申請および訓練相談後 －訓練分野および訓練過程選抜

3. 失業給与および育児休職給与など

区分	支給要件	支給金額	申請手続																														
休職給与	●雇用保険適用事業場で離職日より18ヶ月間被保険単位期間が通算して180日以上であり、会社の経営事情など非自発的に離職した場合 ※正当な理由のない自己の事情で職場を辞めるか本人の重大な過失で解雇された場合には求職給与を受けることができない ●失職後、勤労意思と能力を持って積極的に再就職活動をする ※退職時、退職金・退職慰労金などとして1億ウォン以上を受領するか受領が確実視される者は失業申告日から失業給付支給を3ヶ月猶予 ●日雇労働者は失業給付申請前1ヶ月間、勤労日数が10日未満でなければならない、90日以上を日雇労働者として勤めることなど追加的要件を充足すること	●離職時の年齢と被保険期間により90～240日間、失業前平均賃金の50%を支給 - 最高：40,000ウォン - 最低：最低賃金額の90% ※求職給与は実際に失職状態にあった日数の金額を支給し、本人が申告した銀行口座に入金される 【所定給与日数】(単位：日) <table border="1"> <tr> <th>被保険期間</th><th>1年未満</th><th>1年以上3年未満</th><th>3年以上5年未満</th><th>5年以上10年未満</th><th>10年以上</th></tr> <tr> <th>年齢</th><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr> <tr> <td>30歳未満</td><td>90</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td><td>180</td></tr> <tr> <td>30歳以上～50歳未満</td><td>90</td><td>120</td><td>150</td><td>180</td><td>210</td></tr> <tr> <td>50歳以上および障害者</td><td>90</td><td>150</td><td>180</td><td>210</td><td>240</td></tr> </table>	被保険期間	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上	年齢						30歳未満	90	90	120	150	180	30歳以上～50歳未満	90	120	150	180	210	50歳以上および障害者	90	150	180	210	240	●失職後、居住地管轄雇用センターに求職登録および「受給資格認定申込書」提出 ●申請後、再就職活動必要期間により1～4週の範囲で雇用センターが指定した日に出席して就業相談および失業認定 - 図書館居住者などの場合、郵便、ファックス又はインターネット（インターネットは公認認証書を通じてだけ可能）等を利用した失業認定 ※待機期間（7日）終了後、所定給与日数（90～240日）に該当する日まで失業給与支給（指定された失業認定日に正当な理由なく出席しないか就職した場合、当該期間の間所定給与日数が減る）
被保険期間	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上10年未満	10年以上																												
年齢																																	
30歳未満	90	90	120	150	180																												
30歳以上～50歳未満	90	120	150	180	210																												
50歳以上および障害者	90	150	180	210	240																												
傷病給与	●失業給付申請後7日以上の疾病・負傷で失業認定を受けることができない場合 ●受給資格者が出産により就業が不可能な場合	●求職給与額と同額	●居住地管轄の雇用センターに傷病給与（出産時）請求書提出（代理人請求可能） - 一般：治療後14日以内に請求 - 出産：出産後45日経過日以後14日以内に請求 - 長期傷病受給期間経過：受給期間終了後30日以内																														
延長給与	●職業安定機関の長の職業能力開発訓練指示によって訓練を受講する場合 ●就業が特に困難で生活が苦しい受給資格者として職業安定機関の長が認める者	●職業能力開発訓練を受ける期間（最大2年）求職給与の100%を延長支給 ●就業が特に困難な場合には60日範囲内で求職給与の70%を延長支給	●訓練を受ける期間、居住地管轄の雇用センターに1～4週間範囲で失業認定申請書提出 ●居住地管轄の雇用センターに個別延長給与申請書提出																														

区分		支給要件	支給金額	申請手続
就業促進手当	早期再就職手当	●待機期間（失業申告日から7日）が過ぎた後、安定した職業に6ヶ月以上継続して雇用された（事業を営んだ）場合として残余給与日数が30日以上の場合（事業を営んだ場合には1回以上自営業準備活動で失業認定を受けること）	●求職給与日額に残余給与日数の1/2を掛けた金額（再就職する当時55才以上か、障害者の場合、残余給与日数の2/3支給）	●再就職した日又は事業開始日から6ヶ月経過後、管轄雇用センターに早期再就職手当請求書提出
	職業能力開発手当	●職業安定機関の長が指示した職業能力開発訓練を受ける時	●実際に訓練を受けた日1日5,000ウォン ※失業者訓練など重複支給の場合、除外	●1～4週の間で居住地管轄の雇用センターに職業能力開発訓練受講証明書提出
	広域求職活動費	●職業安定機関の長の紹介で居住地で50km以上離れた会社に求職活動をする時	●宿泊料：実費（1日40,000ウォン限度） ●運賃：実費（交通手段別中等級水準） ※公務員旅費規定第16条第1項別表2	●広域求職活動終了日から14日以内に居住地管轄の雇用センターに広域求職活動費請求書提出
	移住費	●就職するか職業能力開発訓練を受けるために引越しをする時	●実費（2.5トン貨物自動車1台分を超える場合、実費の80%を支給するものとし、5トンを超える場合には5トンを超え）支給	●移住した日から14日以内に居住地管轄の雇用センターに移住費請求書提出
育児休業給付など	育児休業給付	●育児休業開始日以前に被保険単位期間が通算して180日以上で育児休業を30日以上付与された場合	●育児休業前の通常賃金の40%を支給（上限額100万ウォン、下限額50万ウォン）、育児休業給与中一部（15%）は職場復帰6ヶ月後一括払いで支給 ※ただし、月実受領額が50万ウォン未満の場合、月50万ウォン支給	●育児休業を開始した日以後1ヶ月から終了後12ヶ月以内に事業場所在地管轄又は居住地管轄の雇用センターに申請
	産前後（流産・死産）休暇給付	●休暇が終わった日以前、被保険単位期間が通算して180日以上で、「勤務基準法」第74条による産前後（流産・死産）休暇などを付与された場合	●優先支援対象企業は90日分、その他の企業は30日分 －最高：135万ウォン～405万ウォン －最低：最低賃金	●休暇を開始した日（大規模企業は休暇開始後60日が過ぎた日）以後1ヶ月から終了後12ヶ月以内に事業場所在地管轄又は居住地管轄の雇用センターに申請（30日単位で申請可能）