

추록v3.2_2020.5.16.

- ※ v2.7 수정 내용: 교재 페이지만 변경
- ※ v2.8 수정 내용: 258p 22번 답5로 변경
- ※ v2.9 수정내용: 고용보험법 시행령,시행규칙 개정(20.4.28) 반영
- ※ v3.0,3.1,3.2 수정내용: 해설 오류수정 및 개정사항

v1.0 내용_2020.4.12.

37p

기존

우선지원대상기업이 아닌 기업이 만 29세 이하인 실업자로서 노동부장관이 정하는 자를 고용하는 경우

개정

대규모 기업이 만 29세 이하인 실업자로서 노동부장관이 정하는 자를 고용하는 경우

38p

기존

근로자에게 출산휴가or유사산휴가or육아휴직or육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여 or 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서, 다음 요건을 모두 갖춘 사업주

- + 출,유,육 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용
(또는 임신 중 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축종료에 연이어 출,유,육 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용)
- + 출,유,육 등이 끝난 후 출, 유, 육 등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용
(단, 근로자의 자기 사정으로 계속 고용하지 못한 경우는 제외)
- + 새로 대체인력 고용 전 3개월부터 고용후 1년 까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않을 것
(단, 해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료시까지)

개정

근로자에게 출산휴가or유사산휴가or육아휴직or육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여 or 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서, 다음 요건을 모두 갖춘 사업주

- + 출,유,육 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용
(또는 임신 중 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축종료에 연이어 출,유,육 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용)
- + 새로 대체인력 고용 전 3개월부터 고용후 1년 까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않을 것
(단, 해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료시까지)

기존

육아휴직등 장려금액	고시금액 × 육아휴직 등의 사용기간 개월 수 (단, 장려금중 1개월분은 육아휴직 등을 시작한 날부터 1개월 이후에 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 계속 고용한 경우 지급)
---------------	--

개정

육아휴직등 장려금액	고시금액 × 육아휴직 등의 사용기간 개월 수 (단, 50%는 지원요건 갖추면 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개 월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 합산하여 한꺼번에 지급)
---------------	--

기존

대체인력 지원금	고시금액 × 출.유.육 등을 사용한 기간중 대체인력 사용한 기간 (대체인력사용한 기간에는 출.유.육 사용전 2개월간의 업무 인수인계기간 포함)
	해당 대체인력에게 지급한 임금액 초과 ×

개정

대체인력 지원금	고시금액 × 출.유.육 등을 사용한 기간중 대체인력 사용한 기간 (대체인력사용한 기간에는 출.유.육 사용전 2개월간의 업무 인수인계기간 포함) (· 지원요건 갖추면 지급 - 업무 인수인계기간 : 대체인력지원금의 100% - 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직등의 기간 : 대체인력지원금의 50%) (· 나머지 금액은 해당 사업주가 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 끝난 후 1개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 1개월 이상 계속 고용하지 못한 경우를 포함)에 합산하여 한꺼번에 지급
	해당 대체인력에게 지급한 임금액 초과 ×

기존

육아휴직급여의 75%는 매월 지급 ↴
 (최소지급액보다 적은 경우에는 최소지급액, 일할계산사유발생시 최소지급액의 일할계산액), ↴
 나머지 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 ↴
 합산하여 일시불로 지급 ↴
 (기간만으로 6개월 이상 계속근무할 수 없는 기간제근로자는 근로계약기간만으로 육아휴직이 종료되거나 ↴
 사업장 복직후 근로계약기간만으로일까지 계속 근무한 경우를 말함) ↴

개정

육아휴직급여의 75%는 매월 지급 ↴
 (최소지급액보다 적은 경우에는 최소지급액, 일할계산사유발생시 최소지급액의 일할계산액), ↴
 나머지 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 ↴
 합산하여 일시불로 지급 ↴

기존

특례 ↴ 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 ↴
 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 ↴
 월 통상임금에 해당하는 금액으로 한다(월별 상한액 250만원). ↴
 (단, 같은 자녀에 대해 부모의 육아휴직기간이 겹치는 경우에는 특례적용 X()) ↴

개정

특례 ↴	같은 자녀 ↴	같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 ↴ 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 ↴ 월 통상임금에 해당하는 금액으로 한다(월별 상한액 250만원). ↴ (단, 같은 자녀에 대해 부모의 육아휴직기간이 겹치는 경우에는 특례적용 X()) ↴
	한 부모 ↴	한부모가족지원법상의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 ↴ ■ 육아휴직 시작일 - 3개월까지 : 육아휴직 시작일 기준 월 통상임금 100%(상한액 250만원) ↴ ■ 육아휴직 4개월 - 6개월까지: 육아휴직 시작일 기준 월 통상임금의 80%(상한액 150만원) ↴ ■ 육아휴직 7개월 - 종료일까지: 육아휴직 시작일 기준 월 통상임금의 50%(상한액 120만원) ↴

v2.0 내용_2020.4.13.

229p

기존

080(○)

개정

080(×), 우선지원 대상기업이 아닌 기업이 => 대규모 기업이

230p

기존 -82번문제

③ 우선지원대상기업이 아닌 기업이 탄 29세 이하인 실업자들 고용하는 경우 ()

개정

③ 대규모 기업이 탄 29세 이하인 실업자들 고용하는 경우 ()

기존

083 출산육아기 고용안정 장려금은 근로계약기간이 1년 이하인 기간제 근로자의 근로계약기간이나 및 파견근로자의 파견계약기간이 출산전후휴가 기간이나 임신기간 중 또는 육아휴직기간 중에 끝나는 경우 그 근로계약기간이나 파견계약기간이 끝난 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 그 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하는 사업주(사용사업주 포함)에게 지급한다. ()

083 (×) 2018.12.31. 개정으로 삭제되어 해당 사항으로는 더 이상 지원되지 않는다.

개정

083 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주라 하더라도 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 경우에는 출산육아기 고용안정 장려금을 지급한다. ()

083 (×) 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주에 대하여는 지급하지 않는다.

기준

- 084 피보험자인 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금을 지급하며, 고용안정장려금 중 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날부터 1개월 이후에 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급한다. ()

개정

- 084 피보험자인 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금을 지급하며, 장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 지원요건을 갖추면 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급한다. ()

231p

기준

085-②(○)

개정

, 085-②(×), 2020.3.31.개정시 삭제된 요건이다.

기준

- 086 대체인력지원금은 고용노동부장관이 사업 규모별로 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 사용한 기간 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다. 이때 출산전후휴가등을 사용하기 전 2주 간의 업무 인수인계기간은 육아휴직등을 사용한 기간에 포함한다. ()

086 (×) 2주 ⇒ 2개월

개정

- 086 대체인력지원금은 고용노동부장관이 사업 규모별로 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 사용한 기간 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다. 이때 출산전후휴가등을 사용하기 전 3개월의 업무 인수인계기간은 육아휴직등을 사용한 기간에 포함하며, 해당기간 동안에는 대체인력지원금의 100분의 100을 지급한다. ()

086 (×) 3개월 ⇒ 2개월

256p

기준-18번해설

3. 우선지원대상기업이 아닌 기업이 탄 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우

개정

3. 대규모 기업이 탄 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우

262p

기준-28번해설

-
- ① 육아휴직 시작~3개월까지는 월 통상임금의 100분의 80(상한액 150만원, 최저지급액 70만원), 육아휴직 4개월째부터 종료일까지는 월 통상임금의 100분의 40(상한액 100만원, 최저지급액 50만원)에 해당하는 금액을 월에 휴직한 일수에 따라 일할계산한 금액을 지급액으로 한다.

개정

-
- ① 육아휴직 시작~3개월까지는 월 통상임금의 100분의 80(상한액 150만원, 최저지급액 70만원), 육아휴직 4개월째부터 종료일까지는 월 통상임금의 100분의 50(상한액 120만원, 최저지급액 70만원)에 해당하는 금액을 월에 휴직한 일수에 따라 일할계산한 금액을 지급액으로 한다.

v2.6 내용_2020.4.19.+v2.8추가(258p 정답 수정)

258p

기존

22 ① 고보령 §28의4(고령자 계속고용장려금)

정답 >> 21 ② 22 ①

수정 -v2.8

22 ⑤ 고보령 §28의4(고령자 계속고용장려금)

정답 > 21 ② 22 ⑤

265p

33 <노부 2014 유사>

甲(50세)은 구직급여를 받다가 소정급여일수 80일을 남겨 두고 재취업하였다. 甲의 소정급여일수는 150일이고, 이직 당시 평균임금은 12만 4천원이었다. 甲이 수령할 수 있는 조기재취업수당은 얼마인가?

- ① 220만 원 ② 240만 원 ③ 248만 원
④ 264만 원 ⑤ 496만 원

33 <노부 2014 유사>

甲(40세)은 구직급여를 받다가 소정급여일수 80일을 남겨 두고 재취업하였다. 甲의 소정급여일수는 150일이고, 이직 당시 평균임금은 12만 4천원이었다. 甲이 수령할 수 있는 조기재취업수당은 얼마인가?

- ① 220만 원 ② 240만 원 ③ 248만 원
④ 264만 원 ⑤ 496만 원

v2.9 내용_2020.5.3.

34p

기준

단, 노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금액의 $\frac{3}{4}$ (대규모기업 $\frac{2}{3}$)

개정

단, 노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 1년의 범위에서 고시하는 기간에 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금액의 $\frac{3}{4}$ 이상 $\frac{9}{10}$ 이하로서 고시비율(대규모기업 $\frac{2}{3}$)에 해당하는 금액

49p

기준

훈련연장급여	지급요건 (규칙94)	+ 국가기술자격증이 없거나 있더라도 그 기술에 대한 노동시장 수요가 급격히 감소하였을 것
		+ 최근 1년간 직업능력개발훈련을 받지 않았을 것
		+ 실업신고일부터 직업안정기관장의 직업소개에 3회이상 응했으나 취업되지 않았을 것

개정

훈련연장급여	지급요건 (규칙94)	+ 국가기술자격증이 없거나 있더라도 그 기술에 대한 노동시장 수요가 급격히 감소하였을 것
		+ 최근 1년간 직업능력개발훈련을 받지 않았을 것
		+ 실업신고일부터 직업안정기관장의 직업소개 또는 직업상담(심층상담or 집단상담에 한정)에 3회 이상 응했으나 취업되지 않았을 것

v3.0 내용_2020.5.6.

85p

기존

수급자격자의 자격상실 노①⑤	25세가 된 때(자녀)
	19세가 된 때(손자녀, 형제자매)
	장애인복지법에 따른 장애등급 2급이상인 장애상태가 해소된 경우

수정

수급자격자의 자격상실 노①⑤	25세가 된 때(자녀)
	19세가 된 때(손자녀, 형제자매)
	장애인으로서 수급자격을 인정받았던 자가 그 장애 상태가 해소된 경우

94p

기존

진료비 또는 약제비에 관한 결정에 불복하여 심사 청구가 제기된 경우

수정

삭제(개정으로 삭제됨)

302p

기존

자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 장애등급이 2급 이상인 자()

수정

나이 요건에 해당하지 않는 자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매로서 장애인복지법에 따른 장애인 중 고용노동부령으로 정한 장애 정도에 해당하는 자.()

350p

기존

①3일 -> 7일(산재법 §40③)

수정

①7일 -> 3일(산재법 §40③)

기존 : 기출문제 254p-16번 해설, 264p-31번 해설, 272p-46번 해설, 274p-50번 해설

구분		피보험기간(적용사업에 고용된 기간)				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재연령	50세 미만	120	150	180	210	240
	50세 이상 및 장애인	90	180	210	240	270

수정

구분		피보험기간(적용사업에 고용된 기간)				
		1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
이직일 현재연령	50세 미만	120	150	180	210	240
	50세 이상 및 장애인	120	180	210	240	270

v3.1 추가

285p

035 보험가입자로서 250명의 근로자를 사용하는 사업주는 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 자로 하여 보험에 가입할 수 있는 대통령령에 정하는 중소기업사업주에 해당한다. X

035 보험가입자로서 300명의 근로자를 사용하는 사업주는 자기 또는 유족을 보험급여를 받을 수 있는 자로 하여 보험에 가입할 수 있는 대통령령에 정하는 중소기업사업주에 해당한다. ()

354p

기존 - 해설

32-⑤ (X) 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 및 「별정우체국법」을 적용받는 공무원, 군인, 교직원 및 별정우체국 직원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 자는 국민연금 가입 대상에서 제외되며, 가입 대상에서 제외된 날의 다음 날에 자격을 상실한다.

수정

32-⑤ (O) 「공무원연금법」, 「군인연금법」, 「사립학교교직원 연금법」 및 「별정우체국법」을 적용받는 공무원, 군인, 교직원 및 별정우체국 직원, 그 밖에 대통령령으로 정하는 자는 국민연금 가입 대상에서 제외되며, 가입 대상에서 제외된 날에 자격을 상실한다.

기준

033 임의가입자는 사업장가입자 또는 지역가입자의 자격을 취득한 경우 그 다음 날에 임의가입자의 자격을 상실한다. ()

수정

033 임의가입자는 사업장가입자 또는 지역가입자의 자격을 취득한 때 임의가입자의 자격을 상실한다.()

v3.2 추가

55p

기준

매주 최초 5시간 단축분	육아기근로시간단축개시일을 기준으로 월통상임금에 해당하는 금액 \times $\frac{\text{단축전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축전 소정근로시간}}$ (상한액200만원, 하한액50만원)
나머지 근로시간 단축분	육아기근로시간단축개시일을 기준으로 월통상임금의 80%에 해당하는 금액 \times $\frac{\text{단축전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축전 소정근로시간}}$ (상한액150만원, 하한액50만원)

수정

매주 최초 5시간 단축분	육아기근로시간단축개시일을 기준으로 월통상임금에 해당하는 금액 \times $\frac{5}{\text{단축전 소정근로시간}}$ (상한액200만원, 하한액50만원)
나머지 근로시간 단축분	육아기근로시간단축개시일을 기준으로 월통상임금의 80%에 해당하는 금액 \times $\frac{\text{단축전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간} - 5}{\text{단축전 소정근로시간}}$ (상한액150만원, 하한액50만원)

244p

기준

207 육아기근로시간단축 급여액의 매주 최초 5시간 단축분을 산출하는 방법은 다음과 같다.

$$\begin{array}{l} \text{육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 산정한} \\ \text{월 통상임금에 해당하는 금액} \end{array} \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

(상한액: 200만 원, 하한액: 50만 원)

수정

207 육아기근로시간단축 급여액의 매주 최초 5시간 단축분을 산출하는 방법은 다음과 같다.

$$\begin{array}{l} \text{육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 산정한} \\ \text{월 통상임금에 해당하는 금액} \end{array} \times \frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

(상한액: 200만 원, 하한액: 50만 원)

273p

기준

47 ㉔ 육아기 근로시간 단축 급여액의 매주 최초 5시간 단축분의 계산방식은 다음과 같다(고보령 §104의2).

육아기근로시간단축개시일을 기준으로
 월통상임금에 해당하는 금액 $\times \frac{\text{단축전 소정근로시간} - \text{단축 후소정근로시간}}{\text{단축전 소정근로시간}}$
 (상한액 200만 원, 하한액 50만 원)

따라서, 문제의 경우 다음과 같이 풀 수 있다.

(200만원) * ((40-35)/40) = 200만 원 * 5 / 40 = 25만원

※ 월통상임금은 220만원이지만 상한액이 200만원이므로, 200만원으로 풀어야 한다.

수정

47 ㉔ 육아기 근로시간 단축 급여액의 매주 최초 5시간 단축분의 계산방식은 다음과 같다(고보령 §104의2).

육아기근로시간단축개시일을 기준으로
 월통상임금에 해당하는 금액 $\times \frac{5}{\text{단축전 소정근로시간}}$
 (상한액 200만 원, 하한액 50만 원)

따라서, 문제의 경우 다음과 같이 풀 수 있다.

200만 원 * 5 / 40 = 25만원

※ 월통상임금은 220만원이지만 상한액이 200만원이므로, 200만원으로 풀어야 한다.

93p

기준

<div> <div>심의제외 (심사위원회 심의 없이 결정) 노⑩</div> </div>	업무상질병판정위원회 심의를 거쳐 업무상 질병 인정여부가 결정된 경우	
	진폐	
	이황화탄소 중독	
	각하결정사유 해당	심사청구기간 도과
		법령방식 위반하여 보정할 수 없는 경우
		보정명령 받았음에도 기간 내 보정하지 않은 경우
	진료비 또는 약제비에 관한 결정에 불복하여 심사 청구가 제기된 경우	
	그밖에 심사청구 대상이 되는 보험급여결정등의 적법한지 명백히 알수 있는 경우	

수정

<div> <div>심의제외 (심사위원회 심의 없이 결정) 노⑩</div> </div>	업무상질병판정위원회 심의를 거쳐 업무상 질병 인정여부가 결정된 경우	
	진폐	
	이황화탄소 중독	
	각하결정사유 해당	심사청구기간 도과
		법령방식 위반하여 보정할 수 없는 경우
		보정명령 받았음에도 기간 내 보정하지 않은 경우
	그밖에 심사청구 대상이 되는 보험급여결정등의 적법한지 명백히 알수 있는 경우	