

‘임신 근로자’가 더 건강하고 안전하게 일할 수 있는 일터를 만들어 나가겠습니다.

- “임신 근로자 육아휴직 제도” 및 “출·퇴근 시간 변경 제도” 시행 -

- 고용노동부(장관 안경덕)는 임신 근로자 보호를 위해 11월 19일부터 ‘임신 근로자 육아휴직 제도’ 및 ‘출·퇴근시간 변경 제도’를 시행한다고 밝혔다.

1. 임신 근로자 육아휴직 제도

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정*으로 11월 19일부터 ‘임신 근로자’도 육아휴직이 가능하게 되었다.

* (제19조) 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

- 그간의 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자만 사용이 가능하여

- 임신 근로자들이 건강을 보호하기 위해 휴직이 필요한 경우 등에도 육아휴직을 사용할 수 없는 한계가 있었다.

- 임신 중 육아휴직을 사용하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 사업주에게 신청을 해야하고,

- 임신 중 육아휴직은 근로자들이 필요에 따라 자유롭게 활용할 수 있도록 분할 횟수에 포함되지 않는다.

* 임신 중 육아휴직은 분할 횟수에 제한 없이 분할사용이 가능하고, 이후 출생한 자녀를 대상으로 남은 육아휴직 기간에 대해서는 2회에 한정하여 분할 사용 가능

□ 임신 중에 사용한 육아휴직 기간에 대해서도 고용보험기금을 통해 「고용보험법」에 따른 육아휴직급여*를 지급할 예정이다.

* (육아휴직급여) 남녀고용평등법에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우 고용보험기금으로 1년간 육아휴직 급여를 지급(고용보험법 제70조)

- ① 육아휴직 시작일부터 3개월 : 월 통상임금의 80%(상한 월 150만원, 하한 월 70만원)
- ② 육아휴직 4~12개월 : 월 통상임금의 50%(상한 월 120만원, 하한 월 70만원)

○ 아울러, 육아휴직을 부여한 사업주의 부담을 줄이기 위하여 '육아휴직등 부여 지원금'도 지원한다.

* 현재 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 부여한 사업주에게 월 30만원 지급 중
↳ 임신 근로자 육아휴직을 부여한 사업주에게도 지원 예정

□ 임신 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있게 됨에 따라 유산·사산 등의 위험으로부터 건강을 보호하고, 경력단절 예방에도 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

2. 임신 근로자 출·퇴근 시간 변경 제도

□ 「근로기준법」 개정*에 따라 11월 19일부터 임신 근로자는 1일 소정 근로시간을 유지하면서 출·퇴근시간을 변경할 수 있게 되었다

* (제74조제9항) 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 그간 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자는 근로시간 단축(1일 2시간) 제도를 활용할 수 있었으나,

- 근로시간 단축을 활용하지 못하는 임신 근로자(임신 12주 이후~35주 이내)는 출퇴근 시간 변경이 어려워 혼잡한 대중교통 이용으로 건강상 피해 발생의 우려가 있었다.

○ 출·퇴근시간을 변경하려는 근로자는 업무시간 변경 개시 예정일 3일 전 까지 신청서*에 임신 사실 확인을 위한 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출해야 하고,

* 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등의 내용 포함(별도 양식은 없음. 전자문서도 허용)



- 사업주는 특별한 사유*가 없는 한 임신 중인 근로자의 출·퇴근시간 변경을 허용해야 한다.

* (허용예외) ①정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, ②업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

□ 11월 19일부터 임신 기간과 상관없이 출퇴근 시간 변경 제도를 활용할 수 있게 되어 임신 근로자의 건강보호에 도움이 될 것으로 기대된다.

□ 황보국 통합고용정책국장은 “‘임신 근로자 육아휴직 제도’와 ‘출퇴근 시간 변경 제도’의 시행을 통해 임신 근로자의 건강을 지키고, 경력단절의 걱정을 덜어줌으로써 ‘행복한 임신, 건강한 출산’에 도움이 될 것이라 기대된다.”고 밝히고,

○ “근로자들이 육아휴직 등 모성보호 관련 제도들을 자유롭게 활용할 수 있도록 관련 제도를 적극 안내하고, 사업주의 부담을 덜어줄 수 있도록 지원에도 최선을 다하겠다.”고 강조하였다.

 공공누리	 공공지작물 자유이용허락	이 보도자료와 관련하여 더 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 여성고용정책과 윤종호, 김대근 사무관(☎044-202-7477, 7471)에게 연락해주시기 바랍니다.
---	---	---

1. 임신 근로자 육아휴직

<남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

<남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령>

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직 개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다.

- 1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
- 2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
- 3. 휴직개시예정일
- 4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 "휴직종료예정일"이라 한다)
- 5. 육아휴직 신청 연월일
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

- 1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
- 2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
- 3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
- ④ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제14조(육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

- 1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
- 2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우
- ② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지 받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.
- ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.
 - 1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
 - 2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 - 3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

2. 출퇴근 시간 변경 제도

< 근로기준법 >

제74조(임산부의 보호) ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 **1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우** 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

< 근로기준법 시행령 >

제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경) ① 법 제74조제9항 본문에 따라 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서(같은 임신에 대해 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 한다.

② 법 제74조제9항 단서에서 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

참고 2

육아휴직 제도 개요

□ 목적

- 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 육아휴직 기간 부여
 - 육아휴직급여 지급을 통해 근로자의 육아휴직기간 동안 소득 보전

□ 사업내용

- (육아휴직) 「남녀고용평등법」 제19조에 따라 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 최대 1년간 육아휴직을 부여하여야 함(무급)

* 예외: 육아휴직개시 예정일 전날까지 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우에는 사업주가 부여하지 않을 수 있음

- (육아휴직급여) 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자에게 육아휴직 개시일 기준 통상임금의 일부를 급여로 지급(「고용보험법」 제70조)
 - (첫 3개월) 통상임금 80%(상한 150만원, 하한 70만원)
 - (4개월째부터) 통상임금의 50%(상한 120만원, 하한 70만원)

※ 임신 중 근로자의 모성을 보호하기 위해 임신기에 육아휴직을 사용할 수 있도록 허용(「남녀고용평등법」 개정)

- 임신 중 육아휴직은 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내 사용 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할횟수에서 차감하지 않음
- 시행일: '21.11.19

□ 지원 내용 및 요건

구분	지원요건 등
육아휴직	①육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간 6개월 이상
육아휴직 급여	①육아휴직을 30일 이상 사용했을 것 ②육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 ③육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

특수형태근로종사자 고용보험 '50만명' 가입

- 전국민 고용보험의 성공적인 안착 -

□ 고용노동부(장관 안경덕)와 근로복지공단(이사장 강순희)은 올해 7월 1일부터 시행된 특수형태근로종사자(이하, '특고 종사자') 고용보험의 가입자가 시행 5개월(11.10. 기준) 만에 50만명(503,218명, 피보험자격 취득자 수 누계*)을 넘었다고 밝혔다.

* 방과후학교 강사는 73,881명(누계기준)에 대해 신고가 들어왔으나, 각급 학교의 신고를 토대로 동일 교육청 내의 총소득을 확인하여 적용대상 여부를 판단한 후 최종 피보험자 수 확정 예정으로 위 가입자 수에 포함하지 않았음

○ 고용보험 적용을 받는 특고 종사자는 보험설계사, 택배기사, 신용카드회원 모집인 등 12개 직종의 종사자이며,

* (21.7월 적용: 12개) 보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품배송 설치기사, 방과후학교 강사(초·중등학교), 건설기계조종사, 화물차주

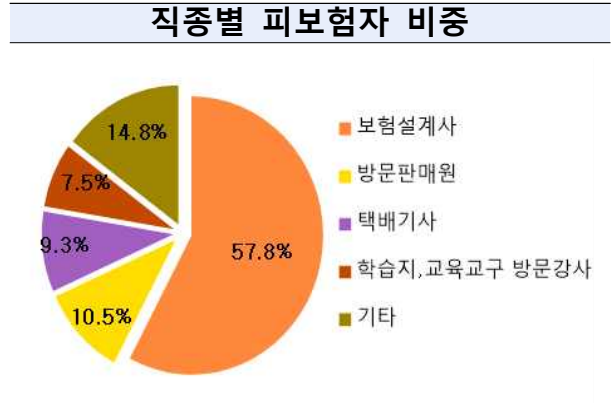
○ 고용보험에 가입한 특고 종사자가 수급요건을 충족하면 '구직급여*'와 '출산전후급여**'를 받을 수 있다.

* (구직급여 수급요건) 피보험단위기간이 이직 전 24개월 중 12개월 이상, 비자발적 이직(일정 수준 이상의 소득감소로 인한 이직 포함), 취업하지 못한 상태

** (출산전후급여 수급요건) 출산(유·사산)일 전 피보험단위기간이 3개월 이상, 소정 기간 노무제공을 하지 않을 것, 출산(유·사산)일 12개월 이내 신청

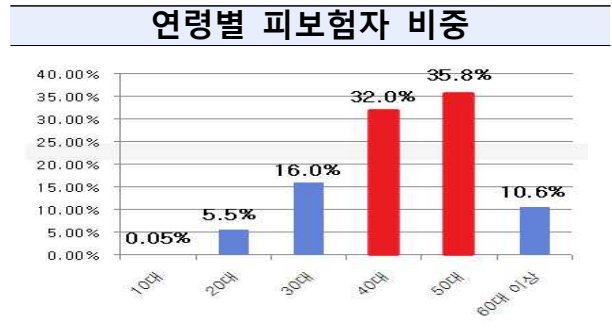
< 특고 고용보험 가입 「종사자」 현황(피보험자격 취득 신고 건수 누계 기준, 11.10.) >

- '직종별'로는 보험설계사가 57.8%(290,719명)로 가장 큰 비중을 차지했고,
 - 방문판매원 10.5%(53,062명), 택배기사 9.3%(46,946명), 학습지방문강사 7.5%(37,800명) 순으로 나타났다.



- '지역별'로는 서울지역이 74.4%(374,056명), 경기지역이 9.4%(47,057명), 부산지역이 3.2%(16,202명) 등으로 나타났는데,
 - 이는 피보험자 규모가 큰 보험설계사 성립신고 사업장의 41.2%가 서울에 소재하고 있는 것에 기인한 것으로 분석됐다.

- '연령별'로는 50대(35.8%)·40대(32.0%)가 가장 많고,
 - 30대(16.0%), 60대이상(10.6%), 20대(5.5%), 10대(0.05%) 순으로 나타났다.



- '성별'로 보면 여성이 326,198명(64.8%)으로 남성(177,020명, 35.2%)보다 많으며,
 - 이는 보험설계사, 학습지 방문강사 등 규모가 큰 직종의 여성 비율이 높기 때문인 것으로 분석된다.

< 특고 고용보험 가입 「사업장」 현황(보험관계 성립신고 누계 기준, 11.10.) >

- 특고 고용보험이 시행됨에 따라 보험관계 성립신고한 사업장은 총 24,830개소이며, 이 중 피보험자가 있는 사업장은 12,017개소(59.8%)이다.

* 방과후학교 강사의 사업장은 적용대상 여부를 판단한 후 최종 확정 예정으로 위 사업장 수에 포함하지 않았음



- '규모별'로는 5인 미만 7,764개소(40.7%), 10인 이상~30인 미만 6,407개소(33.6%), 5인 이상~10인 미만 3,859개소(20.2%) 등 30인 미만 사업장이 대부분(94.4%)인 것으로 나타났다.

< 특고 고용보험 관련 향후 계획 >

- 고용노동부와 근로복지공단은 특고 고용보험 적용 사업장이 고용보험 관련 신고 등을 성실하게 이행할 수 있도록
 - 직종별 수요에 맞춰 8월부터 고용보험 신고 관련 온라인 교육을 제공하고 있으며, 각 달의 강의 자료 및 동영상은 「고용산재보험 토탈서비스」 누리집(total.comwel.or.kr)을 통해 확인할 수 있다.
 - * 11월은 줌(ZOOM)형식의 온라인 강의를 8회 제공(11.16.(화) ~ 12.2.(목))
- 아울러 11월 12일부터 사업주가 신고하지 않는 경우에 특고 종사자 스스로 고용보험에 가입할 수 있는 '노무제공자 고용보험 온라인 신고창구'를 「고용산재보험 토탈서비스」 누리집에서 운영하며,
 - 올해 12월 말까지 고용보험 피보험자격 집중신고기간을 연장 운영하여 고용보험 신고기한 내 신고하지 못한 사업주들이 원활하게 신고할 수 있도록 지원한다.
 - * 집중신고기간 중에는 자진하여 피보험자격 지연 또는 정정 신고 시 과태료 부과 면제
 - 국세청에 소득신고를 하였으나, 고용보험 가입이 누락된 특고 종사자가 있는 것으로 보이는 사업장에 대해서도 11월부터 매월 가입안내문을 발송하고, 적용대상임이 확인되는 경우 직권가입도 추진한다.
- 또한 '22년 1월부터 시행되는 플랫폼 2개 직종(퀵서비스·대리운전기사)에 대한 고용보험 안내(집중홍보기간 '21.12월~'22.1월)와 연계하여,
 - 특고 12개 직종에 대한 고용보험 관련 안내 및 영세사업장 대상 고용보험 사무, 보험료 지원 사업 홍보도 강화할 예정이다.
 - * (두루누리) 근로자 10인 미만 사업·월보수 220만 원 미만 특고 종사자와 그 사업주의 보험료 80% 지원
(보험사무대행) 근로자 30인 미만 사업장은 무료로 보험사무대행 신청 가능하며, 보험사무대행기관에는 신고 실적 등에 비례하여 지원(성립신고 대행 4만원 등)

- 고용노동부 안경덕 장관은 “전국민 고용보험의 핵심 단계인 특고 고용보험이 성공적으로 정착되고 있으며, 더 많은 특고 종사자가 고용안전망의 보호를 받을 수 있도록 운영상황을 모니터링하고”,
 - “내년 1월 1일부터 시행되는 플랫폼 종사자에 대한 고용보험도 꼼꼼하게 준비하겠다”라고 밝혔다.

- ‘특고 고용보험’에 관한 세부사항은 각 사업장 소재지를 관할하는 근로복지공단 특수형태근로종사자센터(서울 ☎02-6946-0500, 부산 ☎051-790-0300, 경인 ☎032-712-0500, 대전 ☎042-718-0600)와 콜센터(☎1588-0075)에서 상담받을 수 있다.

		<p>이 보도자료와 관련하여 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 전국민고용보험추진단 허진영 사무관(☎044-202-7927)에게 연락주시기 바랍니다.</p>
공공누리	공공저작물 자유이용허락	

특수형태근로종사자 고용보험 적용 직종

학습지강사



방문판매원



대여제품 방문점검원



가전제품배송 설치기사



방과후 학교 강사



화물차주



보험설계사, 교육교구방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 건설기계조종사

사업장 가입 및 피보험자격 신고



사업장 가입

*사업주 신고

①사업장 성립신고

노무제공자 최초 사용일로부터 14일 이내
보험관계 성립신고서 제출

②사업장 변경신고

상호, 사업주 등 변경된 경우 변경일로부터
14일 이내 보험관계변경신고서 제출

③사업장 소멸신고

폐업, 사업종료된 경우 소멸일로부터 14일 이내
보험관계 소멸신고서와 보수총액신고서 제출

피보험자격 신고

*사업주 신고

①피보험자격 취득신고

월보수액 80만원 이상인 노무제공자에 대해
노무제공개시일의 다음달 15일까지
피보험자격 취득신고서 제출
*단기노무제공자(계약기간 1개월미만)는
노무제공내용확인신고서 제출

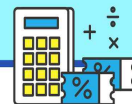
②피보험자격 변경, 정정

이름, 주민등록번호 등이 변경된 경우
피보험자 내용변경신고서 제출

③피보험자격 상실신고

계약종료 등으로 이직한 경우 종료일의
다음달 15일까지 피보험자격 상실신고서 제출
* 이직일까지 지급된 보수총액에 대한 보험료
정산 및 납부

보험료 산정 및 부과



①월보수액 통보

사업주가 노무제공자의 월보수액을
다음달 말일까지 매월 신고

②보험료 산정, 부과, 고지

(보험료 산정) 노무제공자의 월보수액 × 보험료율
보험료 부과(매월 15~18일) 및 고지(매월 22일경)

③보험료 납부

매월 월별보험료 납부(매월 10일까지)
*매월 사업주가 노무제공자 보험료 원천공제

부과 과정(예시) 7월 노무제공자 월보수 발생 → 8월 31일까지 월보수 신고 (7월분)
→ 9.15~18일경 (7월분) 보험료 산정, 부과 → 9.22일경 보험료 고지 (10.10.납기)

문의는? 근로복지공단 콜센터 **1588-0075**

신고는? 공단 홈페이지(www.kcomwel.or.kr), 고용산재토달서비스(total.kcomwel.or.kr)에서 작성·제출 가능



❖ 고용보험 적용대상이 되는 노무제공계약을 체결한 사업주는 근로복지공단*에 아래 사항을 신고하여야 함

* 고용·산재보험토탈서비스(total.kcomwel.or.kr)

① (사업장 성립신고) 특고 종사자와 노무제공계약을 체결한 사업주는 최초 특고 종사자의 노무제공 개시일부터 14일 이내 고용보험 보험관계 성립신고서 제출

* 기존에 특수형태근로종사자 산재보험이 성립된 사업주는 성립신고 불필요

② (피보험자격 신고) 사업주가 특고 종사자의 노무제공 개시일·종료일의 다음 달 15일까지 피보험자격 취득·상실 신고

* 단기특고의 경우 노무제공월의 다음 달 15일까지 노무제공내용 확인 신고

- 사업주가 신고하지 않는 경우 특고 종사자가 직접 근로복지공단에 피보험자격 신고 또는 피보험자격 확인 청구 가능

* 「고용산재보험 토탈서비스」(total.comwel.or.kr)에서 '노무제공자 고용보험 온라인 신고창구' 운영

③ (월보수액* 신고) 노무제공일이 속한 달의 다음 달 말일까지 근로복지공단에 월보수액 신고

* 소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액

④ (보험료 납부) 사업주와 특고 종사자가 월보수액*의 0.7%씩 실업급여 보험료를 부담하고, 사업주가 공단이 부과하는 월별보험료를 매월 10일까지 납부

- (보험료 지원) 10인 미만의 근로자를 사용하는 소규모 사업주의 저소득 특고 종사자와 사업주의 보험료 지원(피보험자격 신고와 함께 신청 가능)

* 월보수 220만원 미만인 특고 종사자 및 그 사업주에게 고용보험료의 80% 지원