

플랫폼 노무제공자 고용보험 관련 주요 질의문답

※주의: 해당 질의문답은 '22.1월 기준으로 작성되었으며,
현재 지속적으로 보안중이므로 추후 세부내용이 변경될 수 있습니다.

차 례

제1장 고용보험 적용	1
제1절. 공통(일반, 단기)	1
1. 고용보험 적용 직종	1
• '22.1.1. 고용보험 적용 직종은 무엇인지	
• '22.7.1. 고용보험 적용 직종 대상은 무엇인지	
2. 고용보험 적용요건: 연령	2
• '22.1.1. 플랫폼 고용보험 시행 당시 만 65세 이상인 경우	
• 만 65세 이후 소득감소로 피보험자격 상실 시 고용보험 재취득 가능여부	
3. 이중취득	3
• 근로자로 이미 고용보험에 가입되어 있는 경우에도 적용대상인지	
• 다른 사업장에서 이중취득 여부를 확인할 수 있는지	
• 하나의 사업장에서 두 개 이상의 플랫폼을 사용하는 경우 어떻게 적용되는지	
• 자신의 이중취득 여부를 확인할 수 있는 방법이 있는지	
4. 기타 적용요건	4
• 고용보험 가입을 원하지 않는 경우 가입하지 않을 수 있는지	
• 개인사업자 등록을 한 경우에도 고용보험 적용이 되는지	
• 타인의 명의로 노무를 제공하는 경우에도 고용보험 적용이 되는지	
제2절. 일반노무제공자	5
1. 일반노무제공계약의 기준	5
• 일반노무제공과 단기노무제공의 차이는 무엇인지	
2. 고용보험 적용요건: 소득	5
• 고용보험 적용기준 소득은 어떻게 산정하는지	
• 월 보수액이 80만원 미만인 되는 경우 고용보험 적용에서 제외되는지	
3. 소득합산 신청에 따른 고용보험 적용	6
• 소득합산 신청 요건이 어떻게 되는지	

- 일반노무제공계약과 단기노무제공계약 간 소득합산이 가능한지
- 여러 개의 플랫폼을 사용하는 경우에도 소득합산이 가능한지

제3절. 단기노무제공자 7

- 부업이나 알바를 하는 경우에도 고용보험이 적용되는지
- 사업주 없이 플랫폼으로 일을 하거나, 사업주의 콜이 아닌 경우에는 어떻게 적용되는지
- 사업주의 콜과 사업주가 아닌 사업의 콜(단기콜 등을 같이 수행한 경우에는 어떻게 적용되는지

제4절. 플랫폼 호출(콜) 특성에 따른 고용보험 적용 8

- 제휴콜(위탁콜, 공유콜 등)의 경우 고용보험이 어떻게 적용되는지
- 가짜콜, 문제콜(취소콜), 테스트콜 등에 대해서도 고용보험이 적용되는지
- 콜을 수행하던 도중 자정이 지난 경우 고용보험이 어떻게 적용되는지

제2장 고용보험료9

제1절. 고용보험료율 9

- 노무제공자의 고용보험료율은 어떻게 되는지

제2절. 부과기준소득(월보수액) 9

1. 월보수액 산정 9

- 고용보험 적용기준 소득은 어떻게 산정하는지
- 고용보험 적용을 위한 월 보수액은 어떻게 파악하는지
- 여러 사업장에서 노무를 제공하는 경우 월보수액은 어떻게 산정되는지
- 마일리지 등 콜 수수료 외에 수입이 발생한 경우 월보수액 산정 시 포함되는지

2. 기준보수 적용 11

- 기준보수는 무엇이며, 어느 경우에 적용되는지
- 여러 사업장에서 노무를 제공하는 경우에도 기준보수가 적용될 수 있는지
- 소득합산 신청에 따라 고용보험이 적용되는 경우에도 기준보수가 적용되는지
- 단기노무제공계약의 경우에도 기준보수가 적용되는지

제3절. 고용보험료 부과 13

1. 고용보험료 산정 13

- 고용보험료는 어떻게 산정되는지
- 여러 사업장에서 노무를 제공하는 경우 고용보험료가 어떻게 산정되는지
- 소득합산을 신청한 경우 고용보험료는 어떻게 산정되는지
- 고용보험료의 상한 또는 하한이 있는지

2. 고용보험료 부과 및 납부	14
• 고용보험료 부과는 언제 되며, 언제까지 납부해야 하는지	
제4절. 고용보험료 지원	15
• 영세사업장, 저임금 노무제공자에 대해 고용보험료 지원을 받을 수 있는지	
• 고용보험료 지원을 받으려면 어떻게 해야 하는지	
제3장 고용보험 가입 기간(피보험단위기간 산정)	16
제1절. 일반노무제공자	16
1. 피보험자격 취득	16
• 시행일 이전부터 노무제공계약을 체결하고 있었던 경우	
• 소득감소로 피보험자격을 상실한 후, 다시 월보수액이 80만원 이상이 되어 재취득한 경우	
• 소득합산 신청에 따라 고용보험이 적용된 경우	
2. 피보험자격 상실	17
• 노무제공계약이 종료되는 달에 월보수액도 80만원 미만인 경우	
• 월보수액이 80만원 미만이 된 경우	
• 소득합산 신청에 따라 고용보험이 적용된 경우	
제2절. 단기노무제공자	18
제4장 구직급여	19
제1절. 수급요건	19
1. 피보험단위기간	19
• 24개월 중 12개월 이상 고용보험에 연속하여 가입하여야 하는지	
• 근로자로 근무할 때 고용보험에 가입하였던 기간도 산입할 수 있는지	
• 동일기간 이중취득된 경우 피보험단위기간 산정기준	
• 근로자 또는 예술인으로 동일기간 이중취득된 이력이 있는 경우	
• 단기노무제공자의 피보험단위기간 산정기준	
2. 이직사유	22
• 플랫폼의 경우 강제 해고가 불가능한데, 비자발적 이직이 가능한지	
• 스스로 일을 그만두는 경우에도 구직급여 수급이 가능한지	
• 소득감소 비교대상이 되는 계약은 이직 당시의 계약과 동일한 계약이어야 하는지	
• 스스로 일을 그만두는 경우에도 구직급여 수급이 가능한지	

3. 기타 수급요건	23
• 만 65세 이후에도 고용보험 피보험자격을 유지한 경우 구직급여 수급이 가능한지	
제2절. 구직급여 지급	24
1. 지급기간 및 수준	24
• 구직급여를 받게 될 경우 받을 수 있는 금액은 얼마인지	
• 구직급여를 받게 될 경우 지급기간은 얼마나 되는지	
2. 대기기간	24
• 노무제공자가 구직급여를 받기 위한 대기기간은 어떻게 되는지	
제5장 출산전후급여	25
제1절. 수급요건	25
• 출산전후급여의 수급요건은 어떻게 되는지	
제2절. 출산전후급여 지급	25
• 출산전후급여를 받게 될 경우 지급기간과 금액은 어떻게 되는지	
제3절. 육아휴직급여	26
• 노무제공자의 육아휴직급여 지급 계획이 있는지	
제6장 고용보험사무 관리(고용보험 신고 등)	27
제1절. 고용보험 신고	27
1. 고용보험관계 관련	27
• 플랫폼 사업자가 고용보험 관련 신고를 하는 이유는 무엇인지	
• 플랫폼 사업자가 고용보험 신고를 하기 위해 우선 어떤 절차를 거쳐야 하는지	
• 별도의 서면계약 없이 전산상으로 이용계약을 체결한 경우	
2. 피보험자격 관리 관련	28
• 피보험자격 취득·상실 신고 등은 어떻게, 언제까지 해야 하는지	
• 노무제공계약을 반복하여 체결하는 경우, 취득·상실신고도 반복해서 하여야 하는지	
• ‘22.1.1. 플랫폼 고용보험이 시행되면 구체적인 신고 일정은 어떻게 되는지	
제2절. 고용보험료 원천공제	30
1. 원천공제	30
• 플랫폼이 어떻게 노무제공자와 사업주로부터 원천공제 해야 하는지	

<ul style="list-style-type: none"> • 원천공제한 금액에 대해 관리 규정 등이 있는지 • 예치금이 0원이 되는 등 원천공제를 하지 못하는 경우 어떻게 되는지 • 마일리지 등 쿨 수수료 외에 수입이 발생한 경우 원천공제 대상인지 	
2. 보험료 정산	31
<ul style="list-style-type: none"> • 원천공제 이후 피보험자격 정정·변경 등이 있는 경우 어떻게 해야 하는지 	
제3절. 전산 구축 및 관리	32
1. 전산 구축	32
<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 신고를 위해 전산을 어떻게 구축해야 하는지 • 대규모 전산 구축이 어려운데, 이 경우 어떻게 신고해야 하는지 	
2. 자료의 관리	33
<ul style="list-style-type: none"> • 플랫폼이 어떻게 정보를 수집·관리하여야 하는지 	
제4절. 보험사무 지원	34
<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 신고 등을 위한 인건비, 전산 구축비 등에 대해 지원이 가능한지 • 보험사무 지원금은 어떻게 신청해야 하는지 	
제7장 과태료	35
<ul style="list-style-type: none"> • 일부 플랫폼 사업자만 성실하게 신고할 경우, 사업상 불이익이 발생하는 것이 아닌지 • 사업주가 노무제공플랫폼에 자료를 제출하지 않는 경우 불이익이 있는지 • 노무제공플랫폼이 피보험자격 신고를 하지 않는 경우 불이익이 있는지 • 노무제공플랫폼이 자료 또는 정보를 제공하지 않거나, 보관하지 않는 경우 불이익이 있는지 	
제8장 기타	36
<ul style="list-style-type: none"> • 고용보험 가입 시 다른 정부 기관 등에 소득이 노출되는 것이 아닌지 • 노무제공자도 직업훈련에 참여할 수 있는지 • 고용보험 관련 세부 자료나 안내문 등은 어디서 확인할 수 있는지 	
[참고] 플랫폼 고용보험 관련 문익처	37

제1장. 고용보험 적용

제1절. 공통(일반, 단기)

1. 고용보험 적용 직종



01

[적용직종-대리운전기사, 퀵서비스기사] '22.1.부터 고용보험이 적용되는 플랫폼 종사자는 어떤 직종인지?



「고용보험법」에 따라 노사 및 전문가 등으로 구성·설치된 '고용보험위원회'의 결정('21.2.15)에 따라 「고용보험법」 시행령 104조의11에 대리운전기사 및 퀵서비스기사를 고용보험 적용 대상으로 추가

- **(대리운전기사)** 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하도록 하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람
- **(퀵서비스기사)** 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 퀵서비스업자(소화물의 집화·수송을 거치지 않고 배송하는 사업을 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람(다만, 이미 노무제공자 고용보험 적용대상이 되는 택배기사와 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물자동차로 배송 업무를 하는 사람은 이번 적용대상에서 제외)



02

[적용직종-추가 적용 직종] '21.7.1. 및 '22.1.1.부터 고용보험이 적용되는 14개 직종이 아닌 플랫폼 기반 종사자 또는 노무제공자의 적용 시기는 어떻게 되는지?



「전국민 고용보험 로드맵」에 따라 우선 '21.7.1.(12개 특고 직종), '22.1.1.(2개 플랫폼 직종) 등 특수형태근로종사자(노무제공자)에 대해 단계적 적용을 추진 중이며,

- '22.7.1. 고용보험 추가 적용을 목표로 업계 및 종사자 등에 대한 실태조사, 이해관계자 의견 수렴 등의 과정을 거쳐 '22년 상반기 중 추가 적용 대상을 선정할 계획

2. 고용보험 적용요건: 연령



01

[적용제외-연령] 플랫폼 기반 노무제공자의 경우에도 65세 이상은 적용제외 대상인지? 또한, 2022.1.1 시행일 이전에 노무제공계약을 체결하여 노무를 제공하던 중 시행일 당시 만 65세 이상이 된 경우에도 고용보험 적용이 되는지?



원칙적으로 고용보험법 제77조의6 제2항 제1호에 따라 시행일('22.1.1.) 기준 만 65세 이상인 경우에는 고용보험 적용제외임

- 다만, 65세 전부터 근로자, 예술인 또는 '21.7.1.부터 적용된 12개 직종의 노무제공자로서 해당 계약에 따라 피보험자격을 유지하고 있었다면, 시행일('22.1.1.) 기준으로 65세 이상이라도 이후 피보험자격의 단절이 없는 경우에는 단절 시까지는 노무제공자 고용보험이 적용됨



02

[적용제외-연령] 65세 이전 고용보험 당연가입 후 65세 이상이 되었고, 이후 적용제외기준 소득(80만원) 미충족으로 인하여 피보험자격을 상실한 경우 재취득이 가능한지?



소득감소로 인한 피보험자격 상실 이후에도 해당 노무제공계약이 유지되고 있다면 다시 월 보수액이 80만원 이상으로 회복하는 경우에는 해당 계약 종료시점까지는 해당 사업장에서 피보험자격 재취득됨

- * 그러나, 65세 이후 해당 노무제공계약이 종료되어 피보험자격을 상실한 이후, 새로운 노무제공계약을 체결하는 경우에는 새로운 노무제공계약에 대해서는 피보험자격 취득 불가
- * 또한 65세 이후 해당 노무제공계약에서 얻는 월 보수액이 소득기준을 충족하지 못해 피보험자격이 상실된 기간 동안에 또다른 노무제공계약을 체결하였다고 하더라도 해당 노무제공계약에서는 피보험자격 취득 불가

3. 이중취득



01

[이중취득] 근로자로 근무하며 동시에 플랫폼을 통해 노무를 제공하고 있는데, 이 경우 고용보험은 어떻게 적용되는지?

☞ 고용보험법 시행령 제104조의12에 따라 노무제공자에 대해서는 피보험자격 이중취득이 아래와 같이 적용됨

- 근로자, 예술인, 또는 노무제공자간 이중취득 또는 노무제공자로서 둘 이상의 일자리에 서의 이중취득은 당연가입으로 인정되나, 자영업자 고용보험에 임의 가입한 노무제공자의 경우에는 노무제공자 본인이 원하는 경우에는 둘다 유지하는 가능함



02

[이중취득] 근로자로 근로계약을 체결한 사업장에서 부업을 금지하는 경우, 노무제공자로 고용보험 이중취득 된다면 해당 사업장에서 부업 여부를 알 수 있는 것이 아닌지?

☞ 노무제공자의 고용보험 이중취득 여부는 개인정보로 「개인정보보호법」 등에 의해 보호되며, 특히 노무제공플랫폼에서 수집한 개인정보는 「고용보험법」 제77조의7 제4항에 의해 고용보험 사무 처리에만 활용됨

- 아울러, 고용보험료 고지서 및 안내문은 해당 사업장에서 발생한 사유에 한정하여 송부하므로, 원칙적으로 해당 노무제공자가 다른 사업장에서 고용보험을 이중취득하였는지 여부를 알 수 없음



03

[이중취득] 하나의 사업장에서 두 개 이상의 플랫폼을 사용하는 경우 고용보험은 어떻게 적용되는지?

☞ 노무제공사업주가 복수의 노무제공플랫폼과 노무제공플랫폼이용계약을 체결한 경우, 노무제공사업주와 노무제공자 간 노무제공계약은 노무제공플랫폼별로 계약이 성립

- 따라서 각각의 노무제공플랫폼을 통해 성립된 노무제공계약이 고용보험 적용 요건 (월 보수액이 월 80만원 이상)인 경우 각각의 계약에 대해 고용보험 피보험자격을 취득

❖ (예시) 노무제공사업주 甲이 A, B, C 플랫폼과 노무제공플랫폼이용계약을 체결하고, 甲과 노무제공계약을 체결한 노무제공자 乙의 월보수액이 A 플랫폼 50만원, B 플랫폼 80만원, C 플랫폼 100만원인 경우 B 플랫폼, C 플랫폼과의 계약에서 고용보험을 취득



04

[이중취득] 노무제공자가 자신의 이중취득 여부를 알고 싶으면 확인할 수 있는 방법이 있는지?



만약 노무제공자가 자신의 이중취득 여부를 알고 싶다면 **고용산재토탈서비스** (<https://total.kcomwel.or.kr>) 접속 및 회원 가입 후 '개인'으로 로그인하여 개별적으로 조회 가능

- 고용산재토탈서비스에서는 이외에도 보험가입정보 및 보험료정보 등을 조회할 수 있음

4. 기타 적용요건



01

[당연적용] 노무제공자가 고용보험 취득을 원하지 않는 경우, 고용보험 취득을 하지 않을 수 있는지?



'22.1.1.부터 플랫폼 기반의 노무제공자(퀵서비스, 대리운전기사)도 고용보험 **당연적용 대상**이므로 노무제공자의 **가입의사 여부와 관계없이** 고용보험 적용요건(월보수액 80만원 이상, 65세 미만)을 충족하는 경우 **당연가입** 대상이 됨

- * 단기노무제공계약의 경우 월 보수액에 관계없이 고용보험 적용대상



02

[사업자등록] 노무제공자가 사업자등록을 한 상태인데, 이 경우에도 고용보험 가입 대상이 되는지?



「고용보험법」 제77조의6은 “근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 '노무제공계약')을 체결한 사람” 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 적용대상으로 규정하고 있으며,

- **사업자등록 여부에 관계없이** 위 적용요건을 충족하는 경우에는 **고용보험 가입 대상에 해당**



03

[명의] 개인적인 사정으로 타인의 명의를 사용하여 노무를 제공하고 있는데, 이 경우에 본인이 고용보험에 가입할 수 있는지?



본인 명의로 고용보험에 가입하여야 하며, **타인의 명의로는 고용보험에 가입할 수 없음**

- 착오 등으로 고용보험에 가입된 경우에는 사실관계 확인에 따라 정정 또는 변경 가능
- 다만, 타인의 명의를 사용하여 노무를 제공하는 경우 다른 관련법에 따라 불이익을 받을 수 있음

제 2 절 . 일 반 노 무 제 공 자

1. 일반노무제공계약의 기준



01

[노무제공계약] 일반노무제공계약과 단기노무제공계약을 구분하는 기준은 무엇인지?

- 노무제공계약 기간이 1개월 미만인지 여부에 따라 일반노무제공계약과 단기노무제공계약을 구분하게 됨
- 「고용보험법」 제77조의6 제2항2호에 따라 **일반노무제공자는 계약 기간이 1개월 이상인 노무제공자를 의미하며, 노무제공계약에 따라 발생한 월 보수액이 80만원 이상인 경우 고용보험 적용대상임**
- 단기노무제공자는 **계약 기간이 1개월 미만인 노무제공자를 의미하며, 월 보수액 기준 (80만원 이상)에 관계없이 고용보험 적용대상에 포함됨**

2. 고용보험 적용요건: 소득



01

[적용제외-소득] 노무제공자 고용보험 적용대상이 되는 소득기준은 얼마이며, 해당 소득은 어떻게 산정하는지?

- 고용보험법 시행령 제104조의11 제2항은 고용보험 적용대상이 되는 소득 기준을 “노무제공계약”에 따라 발생한 **월 보수액이 80만원 이상인 경우** 고용보험 적용대상으로 규정하고 있으며,
 - 노무제공자의 보수는 보험료징수법 제48조의3 제2항에서 **“소득세법상 사업소득(제19조)과 기타소득(제21조)에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액”**으로 규정



02

[적용제외-소득] 월보수액 80만원 이상으로 고용보험 피보험자격을 취득하였다가 다음 달 월보수액이 80만원 미만으로 감소하면 적용제외에 해당하는지?

- 월 보수액이 80만원 미만으로 감소하면 적용제외에 해당하여 피보험자격을 상실함**
 - 따라서 사업주 또는 노무제공플랫폼사업자가 피보험자격 상실을 신고하거나, 월 보수액을 80만원 미만으로 통보하면 근로복지공단에서 상실 처리
 - * 단, 계약 기간이 1개월 미만인 단기노무제공자로 간주되는 경우에는 적용제외 소득기준에 관계없이 고용보험 적용

3. 소득합산 신청에 따른 고용보험 적용



01

[소득합산] '22.1.1.부터 소득합산을 통한 고용보험 적용이 가능한 것으로 알고 있는데, 구체적인 요건이 어떻게 되는지?



「고용보험법」 시행령 104조의11제2항2호에 따라

- ① 월보수액 80만원을 충족하지 못하여 고용보험 적용대상이 되지 않는 일반노무제공자가,
- ② 복수의 노무제공계약에 따른 합산 보수액이 동일한 기간 동안에 80만원 이상이며,
- ③ 월 보수액이 80만원 이상이 속하는 달의 다음달 15일까지*
- ④ 노무제공자가 관할 근로복지공단에 소득합산 신청을 한 경우에 적용됨

* 전월 합산 보수액이 80만원 이상인 경우 다음달의 초일부터 신청 가능

(예): 1월 합산 보수액이 80만원 이상인 경우 2.1.~2.15. 소득합산 신청 가능



02

[소득합산] A사업장에서는 일반노무제공자로 B사업장에서는 단기노무제공자로 일하고 있는데, 소득합산을 신청할 수 있는지?



단기노무제공자는 고용보험법 제77조의6에 따라 고용보험 적용이 제외되는 소득(월보수액 80만원 미만)과 상관없이 노무제공계약 건별로 고용보험 적용 대상이 되기 때문에, 소득합산을 신청할 수 있는 "개별 노무제공계약으로는 고용보험 적용대상이 되지 않는 경우"에 해당하지 않음



03

[소득합산] 여러 개의 플랫폼을 통해 노무를 제공하는 경우에도 소득합산 신청이 가능한지?



소득합산 신청은 「고용보험법」 시행령 104조의11제2항2호에 따라

- ① 월보수액 80만원을 충족하지 못하여 고용보험 적용대상이 되지 않는 일반노무제공자가,
 - ② 복수의 노무제공계약에 따른 총 보수액이 동일한 기간 동안에 80만원 이상이며,
 - ③ 월 보수액이 80만원 이상인 달의 다음달 15일까지*
 - ④ 노무제공자가 근로복지공단에 소득합산 신청을 한 경우에 적용됨
- 동일 사업주가 둘 이상의 플랫폼을 이용하는 경우에는, 사실상 별개의 노무제공계약으로 간주되므로 소득합산 신청을 할 수 있음

제 3절 . 단 기 노 무 제 공 자



01

[단기노무제공자의 정의] 부업이나 알바 개념으로 플랫폼을 활용하여 노무를 제공하고 있는데, 이 경우에도 고용보험 적용 대상이 되는지?



「고용보험법」 제77조의6 제2항2호에 따라 계약 기간이 1개월 미만인 노무제공자는 월 보수액 기준(80만원 이상)에 관계없이 고용보험 적용대상에 포함됨

- 현행법상 부업 또는 알바 개념으로 노무를 제공하는 경우라도 해당 노무제공계약이 1개월 미만인 경우에는 단기노무제공자로서 고용보험 적용 대상에 해당



02

[적용-단기노무제공자] 사업주(대리운전업체, 퀵서비스회사, 배달대행업체 등)와 노무제공계약을 체결하지 않고 플랫폼을 통해 노무를 제공하거나, 노무제공계약을 체결하지 않은 사업주의 쿨을 수행한 경우에도 고용보험 적용 대상이 되는지?



노무제공계약을 체결하지 않은 사업주와 일시적으로 플랫폼을 통해 노무를 제공한 경우에는 계약기간이 1개월 미만인 단기노무제공에 해당하며, 월 보수액에 관계없이 고용보험 적용대상이 됨



03

[적용-단기노무제공자] 노무제공계약을 체결한 사업주와, 계약을 체결하지 않은 사업주의 쿨을 모두 받은 경우에는 고용보험이 어떻게 적용되는지?



1개월 이상의 노무제공계약을 체결한 사업주와의 관계에서 노무제공을 통해 지급받은 소득이 월 보수액 80만원 이상인 경우 고용보험 적용대상에 해당되며,

- 노무제공계약을 체결하지 않은 사업주에게 일시적으로 플랫폼을 통해 노무를 제공한 경우에는 보수액에 상관없이 고용보험이 적용됨
- 각각의 고용보험 적용요건을 충족하는 경우에는 고용보험을 피보험자격을 이중취득하게 되며, 이 때 고용보험료 기준이 되는 보수액은 실업급여 지급 시 모두 포함하여 계산하게 됨

제 4절. 플랫폼 호출[콜] 특성에 따른 고용보험 적용



01

[제휴콜(위탁콜)] 플랫폼사 간 계약에 따라 한 플랫폼에서 발생한 콜을 다른 플랫폼으로 위탁하여 수행하는 경우에 고용보험을 어떻게 적용해야 하는지?

☞ 플랫폼간 콜을 위탁(또는 제휴)하여 수행하는 경우

“노무제공자”는 고객의 콜을 실제로 수행한 기사이고,
 “사업주”는 고객의 콜을 접수 및 발주한 플랫폼사 소속 대리운전업체이며,
 피보험자 신고 및 보험료 원천징수 의무를 부담하는 “플랫폼사업자”는 노무제공이 최종적으로 완료된 플랫폼 사업자임

* (예시) A 플랫폼과 B 플랫폼 간 계약에 따라 A 플랫폼에서 발생한 콜을 B 플랫폼으로 위탁하여 B 플랫폼을 이용하는 기사 C가 콜을 수행한 경우

→ (노무제공자) B 플랫폼 소속 콜을 수행한 “기사 C”

(사업주) 고객의 콜을 접수하고 발주하여 그 대가를 일부 분배받는 “A 플랫폼을 이용하는 대리운전업체”

(플랫폼사업자) “B 플랫폼사업자”가 피보험자 신고 및 보험료 원천징수·납부



02

[기타 특이콜] 가짜콜, 문제콜(취소콜), 테스트콜 등에 대해서도 고용보험이 적용되는지?

☞ 가짜콜(실적을 만들기 위해 가짜로 콜 발생), 문제콜(고객의 콜 취소, 고객의 결제수단 변경에 따른 콜 취소 등), 테스트콜(프로그램 개발 단계에서 테스트를 위해 임의로 콜 발생) 등에 대해서는 실제 노무제공 사실이 있어 노무제공대가가 발생한 경우에 한하여 고용보험 적용



03

[일(日) 산정 기준] 플랫폼 종사자가 심야에 콜을 수행하던 중, 0시 이전에 콜을 받아 0시가 지난 후 노무제공을 완료한 경우에는 어느 날을 기점으로 고용보험이 적용되는지?

☞ 일반노무제공자는 월 기준으로 고용보험이 적용되므로, ‘일(日)’ 산정의 영향을 받는 것은 단기노무제공자임

- 해당개별 기업의 정산 시간 등과는 별개로 피보험자격 신고를 위한 ‘일(日)’은 00:00~24:00를 기준으로 산정함이 원칙이므로, 노무제공자가 “노무제공을 수락하여 사실상 노무제공계약이 체결된 날”을 기준으로 고용보험이 적용됨

* (예시) 단기노무제공자인 A가 1.15. 오후 11:30에 노무제공을 시작하여 1.16. 오전 00:30에 노무제공을 완료한 경우 → 1.15. 기준으로 고용보험 적용

제2장. 고용보험료 산정 및 부과

제1절. 고용보험료율



01

[보험료율 및 부담비율] 노무제공자에 대한 고용보험료 및 사업주-노무제공자간 부담비율은 어떻게 되는지?

- 노무제공자의 경우, 전체 고용보험료는 월 보수액의 **1.4%이며, 이에 대해 노무제공자와 사업주가 각각 월 보수액의 0.7%씩 부담함**

제2절. 부과기준소득(월보수액)

1. 월보수액 산정



01

[부과기준소득] 노무제공자에 대한 고용보험료 부과기준이 되는 월보수액은 어떻게 산정하는지?

- 고용보험료 부과기준이 되는 노무제공자의 보수는 “**소득세법상 사업소득(제19조)과 기타 소득(제21조)에서 비과세 소득·경비 등을 제외한 금액**”임
 - 보수에서 제외되는 경비는 (보수×직종별 경비율)로 산정하며, 경비율은 국세청 기준경비율과 동일하게 **고용노동부장관이 고시할 예정**
(국세청 기준경비율: 퀵서비스기사 30.4%, 대리운전기사 21.4%)



02

[부과기준소득] 노무제공자에 대한 고용보험료 부과기준인 월 보수액은 어떻게 파악하여 고용보험료를 부과되는지?

- 보험료징수법 시행령 제19조의3 제5항에 따라 노무제공플랫폼 또는 노무제공사업주는 **매월 노무제공자의 월 보수액을 노무제공일이 속한 달의 다음 달 말일까지 통보**하고, 통보된 월보수액을 기준으로 고용보험료가 부과됨
 - 월 보수액 통보를 하지 않은 경우에는 가장 최근 신고된 보수액을 기준으로 보험료를 산정



03

[부과기준소득] 여러 사업장에서 노무를 제공하는 경우, 월 보수액은 어떻게 산정되는지?

- ☞ 고용보험법 시행령 제104조의11 제2항은 노무제공자와 사업주가 체결한 계약에서 발생하는 금액을 월보수액으로 규정
- 따라서 별도의 소득합산 신청이 없는 경우에는, **각각의 사업주와 체결한 노무제공계약 별로 월 보수액을 산정**



04

[콜수수료 외 수입] 콜무(콜 수행시 기사에게만 수익 발생), 마일리지, 프로모션, 인센티브 등 콜수수료 외에 기사에게 발생하는 수입이 고용보험료 산정 대상이 되는 보수인지?

- ☞ 원칙적으로 사업주와 고객 간 약정 금액(서비스 이용대가)에서 **사업주와 노무제공자 간 약정에 따라 노무제공자의 소득으로 산정한 금액이 고용보험료 산정 대상 보수임**
- **"콜무, 마일리지"**는 노무제공에 따른 대가로 보아 **고용보험료 산정 대상이 되는 보수에 해당하나, "인센티브, 프로모션 등"** 노무제공과 별개로 일시적 기준에 따라 이벤트성으로 지급되는 금액은 **고용보험료 산정 대상이 되는 보수에서 제외**
- ① **(콜무) 사업주-고객 간 약정된 서비스 이용대가 중 "기사의 수입에 해당하는 금액"을 고용보험 산정 대상이 되는 보수로 판단**
 - ② **(마일리지)** 마일리지는 사업주가 고객에게 제공한 금전적 가치로서 **고객이 마일리지를 사용하여 비용을 지불하는 경우에는 사업주가 고객을 대신하여 대가를 부담하는 것과 동일하므로 "해당 마일리지 중 노무제공자 소득 배분비율에 해당하는 금액"을 보수로 판단** (예: 5만원짜리 콜에 대해 고객이 2만 마일리지를 사용하여 노무제공자가 3만원을 수령한 경우, 사업주가 마일리지 사용금액 2만원 전부를 노무제공자에게 지급하기로 약정하였다면 고용보험료 산정 대상이 되는 보수는 5만원)
 - ③ **(인센티브, 프로모션 등)** 당초 사업주-고객 간 약정 금액(서비스 이용대가), 사업주-노무제공자 간 약정 금액(콜 수수료 등)과 별개로 **일시적인 기준에 따라 이벤트성으로 소득이 발생되므로 고용보험료 산정 대상이 되는 보수에서 제외**

2. 기준보수 적용



01

[기준보수] 노무제공자에 적용되는 기준보수란 무엇이며, 어떤 경우에 적용되는지?

☞ **기준보수**란 「고용산재보험료징수법」 제3조에 따라 사업의 폐업·도산 등으로 보수를 산정·확인하기 곤란한 경우 또는 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에 **보수로 정하는 금액으로 노무제공자의 경우에는 133만원임.**

- * 노무제공자의 기준보수 및 보수액에서 제외하는 필요경비 고시(고용노동부고시 제2021-52호)
- 따라서 고용산재보험료징수법 시행령에 따라 “**노무제공자의 노무제공관련 계약의 대가로 지급받는 월보수가 월단위 기준보수(133만원)보다 낮은 경우에도 기준보수가 적용됨.**

❖ (예시) 고용보험을 취득한 노무제공자의 월 보수액이 100만원인 경우, 노무제공자의 월 보수액이 월단위 기준보수인 133만원 미만에 해당하므로 기준보수(133만원)를 기준으로 해당 월의 보험료가 부과됨(노무제공자·사업주 각각 9,310원)



02

[기준보수] 노무제공자가 A사업장에서 월 100만원, B사업장에서 월 100만원의 보수를 받았다면, 보수를 합산한 금액이 133만원 이상이므로 기준보수의 적용을 받지 않는 것이 아닌지?

☞ 고용보험법 시행령 제104조의11 제2항은 노무제공자와 사업주가 체결한 계약에서 발생하는 금액을 월보수액으로 규정

- 따라서 각 사업주와 체결한 계약으로 지급받는 월보수가 월단위 기준보수(133만원)보다 낮은 경우에는 기준보수가 적용됨

❖ (예시) 사안과 같이 A 사업장의 월 보수액이 100만원, B 사업장의 월 보수액이 100만원인 경우, A 사업장에 대해 133만원, B 사업장에 133만원을 기준으로 해당 월의 보험료가 부과됨(노무제공자·사업주 각각 9,310원)



3

[기준보수] 소득합산을 신청하여 고용보험 적용을 받고 있는 노무제공자의 월 보수액이 A사업장에서 월 40만원, B사업장에서 월 60만원이라면, 각 사업장의 월 보수액을 합산한 금액인 100만원이 기준 월 보수액 133만원 미만이므로 기준보수가 적용되는지?



고용산재보험료징수법 시행령 제19조의3 제6항에 따라, **소득합산 신청을 통해 고용보험이 적용**되는 경우에는 **기준보수의 적용을 받지 않음**

- 따라서 위와 같은 경우 A 사업장 40만원, B 사업장 60만원 기준으로 산정된 고용보험료가 부과됨



04

[기준보수] 알바 또는 부업 등으로 노무를 제공하여 얻는 소득이 133만원 미만인데, 이 경우에도 기준보수가 적용되는지?



고용산재보험료징수법 시행령 제19조의3 제6항에 따라 단기노무제공자는 기준보수의 적용을 받지 않으므로, 실제 보수액에 따라 고용보험료가 부과됨



다만, 알바 또는 부업이라고 하더라도 1개월 이상의 노무제공계약이 있는 경우에는 기준보수가 적용됨

제3절. 고용보험료 부과

1. 고용보험료 산정



01

[보험료율 및 부담비율] 노무제공자에 대한 고용보험료 및 사업주-노무제공자간 부담비율은 어떻게 되는지?

- ☞ 노무제공자의 경우, 전체 고용보험료는 월 보수액의 **1.4%이며, 이에 대해 노무제공자와 사업주가 각각 월 보수액의 0.7%씩 부담함**



02

[보험료 부담] 노무제공자가 복수의 노무제공계약을 체결하여 사업주가 여러 명일 경우, 고용보험료는 각각 어떻게 부담하는지?

- ☞ 노무제공자가 고용보험 적용대상인 복수의 노무제공계약을 체결하여 각각의 계약을 통한 소득이 발생하였다면, **고용보험 적용요건을 충족하는 각각의 계약에 대하여 고용보험료를 산정하여 부과**
- ❖ (예시) 노무제공자 A가 사업주 가,나,다와 각각 3개의 노무제공계약을 체결하여 각각 소득이 발생한 경우 사업주 가,나,다는 각각 노무제공자 A와의 계약을 통해 발생한 월 소득에 고용보험료율(사업주 0.7%)을 곱하여 산정된 보험료를 부담



03

[보험료 부과-소득합산] 노무제공자가 소득합산을 신청할 경우, 예를 들어 A사업장에서 월 40만원, B사업장에서 월 60만원, C사업장에서 월 70만원의 보수를 받았다면, 각 사업장과 노무제공자 본인이 부담해야 할 보험료는 어떻게 되는지?

- ☞ '22.1월부터는 노무제공자가 둘 이상의 노무제공계약의 월 보수액을 합산하기 원하면 **노무제공계약의 월 보수액의 합계액이 80만원 이상이 속하는 달의 다음 달 15일까지 합산신청**을 할 수 있으며
- 이와 같은 경우, 각 사업주는 **해당 사업주와 노무제공계약을 체결한 노무제공자의 월 보수액을 기준으로 산정된 고용보험료**를 납부하게 되며, (기준보수는 적용받지 않음)
노무제공자는 자신이 **합산을 신청한 노무제공계약들에서 지급된 소득의 합 기준으로 산정된 고용보험료**를 납부하게 됨
- ❖ (예시) 위의 사례에서 A사업장 사업주 부담분은 $40\text{만원} \times 0.7\% = 2,800\text{원}$,
B사업장은 $60\text{만원} \times 0.7\% = 4,200\text{원}$, C사업장은 $70\text{만원} \times 0.7\% = 4,900\text{원}$,
노무제공자는 A, B, C 사업장에서 각 사업주가 부담하는 고용보험료의 합계와 동일한 금액을 부담



04

[상·하한액] 노무제공자의 경우 고용보험료의 상·하한액이 있는 것으로 하는데, 구체적인 금액이 어떻게 되는지?

- 예술인·노무제공자의 경우, 고용보험료 상한액을 결정할 수 있도록 고용·산재보험료 징수법이 개정(2021.1.9)됨에 따라
- 보험료 상한액은 고용보험 재정건전성, 근로자와의 형평성 등을 고려하여 월별보험료 441,150원, 연간보험료 5,293,800원으로 고용노동부 장관이 고시하였음('21.7월 시행)
 - * 예술인 및 노무제공자에 대한 고용보험료의 상한액 고시(고용노동부고시 제2021-50호)
 - 보험료 하한액은 법상 규정되어 있지는 않으나, 기준보수 미만의 보수액에 대해서는 기준보수(월 133만원)에 따라 보험료를 부과하게 되므로 실질적인 하한액은 18,620원임 (노무제공자와 사업주가 각각 9,310원씩 부담)

2. 고용보험료 부과 및 납부



01

[고용보험료 납부] 플랫폼을 사용하는 노무제공자의 경우 고용보험료 납부 및 부과 절차가 어떻게 되는지?

- 노무제공플랫폼을 사용하여 노무를 제공하는 경우, ①사업주인 노무제공플랫폼이 원천공제를 하거나, ②사업주가 아닌 노무제공플랫폼이 사업주와 노무제공자의 고용보험료를 보수로부터 원천공제하여 고용보험료를 납부
- (일반노무제공자)** 노무제공일이 속한 달의 다음달 말일까지 월 보수액 통보를 하면(월 보수액 통보를 하지 않았을 경우 가장 최근에 신고한 보수액 기준), 해당 월 보수액을 기준으로 고용보험료를 부과
- ❖ (예시) '22.1.1부터 일반노무제공계약을 한 경우,
1월 노무제공에 대한 월 보수액 통보를 2월 말일까지 하고,
→ 통보된 월 보수액을 기준으로 3월 20일경에 1월분 고용보험료 납부 고지서를 발송,
→ 4월 10일까지 납부
- (단기노무제공자)** 단기노무제공이 있었던 날(사유가 발생한 날)이 속하는 달의 다음 달 15일까지 노무제공내용 확인신고서를 제출하면, 해당 신고서 상의 노무제공대가를 기준으로 고용보험료를 부과
- ❖ (예시) '22.1.1에 단기노무제공이 있었던 경우,
2월 15일까지 노무제공내용 확인신고서를 제출하고,
→ 확인신고서 상 노무제공대가를 기준으로 2월 20일경에 1월분 고용보험료 납부 고지서를 발송 → 3월 10일까지 납부

제 4 절 . 고 용 보 험 료 지 원



01

[고용보험료 지원] 근로자의 경우, 영세 사업장에 일정 부분의 고용보험료를 지원하는 제도가 있는 것으로 알고 있는데 플랫폼 기반 노무제공자의 경우에도 이와 같이 고용보험료를 지원받을 수 있는지?

☞ '22년부터 플랫폼 기반 노무제공자의 경우, 두루누리 지원사업을 통해 아래 요건을 충족하면 노무제공자와 그 사업주가 부담하는 고용보험료의 80%를 최대 36개월간 지원

- ❶ (사업규모) 근로자인 피보험자수가 10명 미만인 사업
- ❷ (보수수준) 월보수액 230만원 미만
- ❸ (지원제한) 재산, 종합소득 기준 중 다음에 해당하는 경우에는 지원 제외
 - 전년도 재산의 과세표준액 합계가 6억원 이상
 - * 재산은 고용산재보험료징수법 시행령 제28조제4항 및 국민연금법 시행령 제73조의2 제5항에 따라 「지방세법」 제105조에 따른 토지, 건축물, 주택, 항공기 및 선박을 말함
 - 전년도(소득자료 입수시기에 따라 전전연도) 종합소득이 3,800만원 이상
 - * 종합소득은 고용산재보험료징수법 제21조제1항3호 및 영 제28조제5항에 따라 「소득세법」 제4조제1항1호의 종합소득을 말함



02

[지원절차] 플랫폼 기반 노무제공자의 경우 플랫폼에서 고용보험 신고 및 보험료 납부를 이행하는데, 이 경우 고용보험 지원 신청을 어떻게 해야 하는지?

- ☞ 플랫폼을 통해 일하는 노무제공자의 경우 사업주와 노무제공자가 직접 근로복지공단을 통해 고용보험료 지원을 신청하면, 근로복지공단이 지원요건 충족 여부를 확인하여 신청서에 기재된 사업주와 노무제공자의 계좌로 직접 지원금을 지급할 예정
- 신청은 근로복지공단이 운영하는 홈페이지(total.comwel.or.kr) 또는 근로복지공단 특고센터로 지원신청서(「보험료징수법 시행규칙 별지 제31호의2(2) 서식」, 법제처 종합법률정보센터 등을 통해 검색 가능)를 우편·팩스로 송부하는 방법이 있음

<근로복지공단 특고센터 주소·팩스번호>

서울 (서울, 강원, 경기북부)	주소	서울시 종로구 율곡로2길 25(수송동, 연합뉴스빌딩) 11층			
	팩스번호	1부	0502-223-3102	3부	0502-223-1204
경인 (인천, 경기남부)	주소	인천시 부평구 길주로 635(삼산동, 엘림타워) 501호			
	팩스번호	1부	0502-451-1102	2부	0502-451-1103
부산 (부산, 대구, 울산, 경남·북)	주소	부산 동구 중앙대로 276(초량동, 아모레퍼시픽) 10층			
	팩스번호	1부	0502-661-1102	2부	0502-661-1103
대전 (대전, 충남·북, 광주, 전남·북)	주소	대전광역시 서구 문예로 137(둔산동, KT&G) 7층			
	팩스번호	1부	0502-870-1102	2부	0502870-1103

제3장. 고용보험 가입 기간 [피보험단위기간 산정]

제1절. 일반노무제공자

1. 피보험자격 취득일



01

[피보험자격 취득일] 노무제공자에 대한 고용보험 시행일(2022.1.1) 이전 노무제공계약을 체결하여 유지하고 있는 경우, 피보험자격 취득일은 언제인지?

- 원칙적으로 노무제공자는 고용보험 적용대상이 되는 노무제공계약의 '**시작일**'에 피보험자격을 취득하나, 노무제공자 고용보험 시행 이전 고용보험 적용대상이 되는 노무제공계약을 체결하여 유지하고 있는 경우 계약 시작일이 아니라 **시행일인 '22.1.1.자로 피보험자격을 취득함**



02

[피보험자격 취득일] 노무제공자가 피보험자격 취득 후 노무제공계약을 계속 유지하고 있으나 적용제외기준 소득(80만원)미만 감소로 인해 피보험자격을 상실한 후 다시 소득증가로 재취득하는 경우 취득일은 어떻게 되는지?

- 소득감소로 인한 피보험자격 상실 후 다시 소득증가로 재취득하는 경우 취득일은 소득이 80만원 이상이 되어 재취득하게 되는 '**해당 월의 초일**'임
- ❖ (예시) 노무제공계약이 '22.1.1~12.31'이며, '22.9월 적용제외기준 소득 미만 감소로 피보험자격 상실 후 '22.10월 적용제외 기준 이상 소득이 발생하였을 경우 피보험자격 재취득일은 '22.10.1.임



03

[피보험자격 취득일-소득합산] 노무제공자가 소득합산을 신청하여 고용보험 적용을 받는 경우 피보험자격 취득일은 언제인지?

- 소득합산을 통해 고용보험 피보험자격을 취득하는 경우, '**합산 신청의 대상이 되는 달의 노무제공시작일 중 가장 빠른 날**'부터 피보험자격을 취득
- ❖ (예시) 다음과 같은 두 계약을 체결한 노무제공자가 22.3.5. 소득합산을 신청한 경우 노무제공자는 2.1. 기준으로 피보험자격 취득

사업장	계약기간	1월	2월	3월	...
A	'22.1.12~'22.5.11.	1.12. <60만원>	2월 <60만원>
B	'22.2.10.~'22.6.7.		2.10 <30만원>

2. 피보험자격 상실일



01

[피보험자격 상실일] 노무제공계약이 '22.3.10.까지이며, '22.3월 소득이 적용제외기준 소득 미만일 경우 상실일은 어떻게 되는지?

원칙적으로 피보험자인 노무제공자의 자격 상실일은 해당 노무제공계약의 '**종료일**'이나, 특정 월의 소득이 적용기준을 충족하지 못해 피보험자격을 상실하는 경우에는 피보험자격 상실일은 '**특정 월의 초일**'임

- 해당 사례는 계약 종료일이 속한 월의 발생 소득이 적용제외 기준 미만의 소득이므로 상실일은 계약 종료일인 '22.3.10.가 아닌 해당 월의 초일인 '22.3.1.임

* 계약종료일이 속한 월(위의 경우 3월)의 발생 소득이 적용제외기준 소득 이상일 경우에는 노무제공계약 종료일(위의 경우 3.10)



02

[피보험자격 상실일] 플랫폼 기반 노무제공자의 월보수액이 80만원 미만으로 감소하였을 경우, 예를 들어 노무제공자 A의 월보수액이 1월 100만원, 2월 60만원, 3월 50만원이라면 상실일은 언제인지?

노무제공플랫폼에서 월 보수액이 80만원 미만이 된 달의 다음달 15일까지 관할 근로복지공단에게 상실신고를 하거나 월 보수액을 80만원 미만으로 통보할 경우, 근로복지공단에서 직권 상실 처리하므로 해당 노무제공자의 피보험자격을 상실됨

- 사례의 경우 월 보수액 80만원 미만이 된 달은 2월, 3월이고, 피보험자격 상실일은 월 보수액 80만원 미만이 된 해당 월인 2월의 초일인 2.1.임.

* 플랫폼 사업자가 2월 월보수액을 80만원 미만으로 통보하면 공단은 직권 상실(상실 사유 "43")처리하고, 피보험자격 상실통지서를 노무제공자와 사업주에게 송부



03

[피보험자격 상실일-소득합산] 노무제공자가 소득합산을 신청하여 고용보험 적용을 받는 경우 피보험자격 상실일은 언제인지?

소득합산을 통해 고용보험 피보험자격을 취득하는 경우, '**합산 신청의 대상이 되는 달의 노무제공종료일 중 가장 느린 날**'을 기준으로 피보험자격을 상실

❖ (예시) 노무제공자의 두 노무제공계약 종료일이 다음과 같다면 노무제공자는 6.1. 기준으로 피보험자격 상실

사업장	계약기간	2월	...	5월	6월
A	'22.1.12~'22.5.11.	2월 <60만원>	...	5.11. <60만원>	
B	'22.2.10.~'22.6.7.	2.10 <30만원>	...	5월 <30만원>	6.7 <30만원>

제 2 절 . 단 기 노 무 제 공 자



01

[피보험단위기간 산정] 단기노무제공자는 일 단위로 고용보험이 적용되는데, 이 경우 고용보험 가입 기간은 어떻게 계산되는지?

고용보험법 시행령 제104조의14 제6항에 따라 단기노무제공자는 월 기준으로 노무제공일이 11일 이상이면 피보험단위기간을 1개월로 간주하며, 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 모두 합산한 후 22일로 월 단위로 환산

< 참고 > 단기노무제공자의 피보험기간 산정(예시)

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
노무제공일수	12	15	13	10	10	8
피보험 기간	1월	1월	1월	$(10+10+8)/22=1.3\text{개월}$		
	3개월			1.3개월		

* 22일 = 주당 근로일수 5일x연간주수 52주÷12개월

제 4 장 . 구 직 급 여

제 1 절 . 수 급 요 건

1. 피보험 단위기간



01

[수급요건-피보험 단위기간] 실업급여 수급요건으로 24개월간(기준기간) 12개월(피보험 단위기간) 이상 고용보험 가입이 필요한데, 12개월 동안 계속해서 고용보험에 가입하여야 한다는 뜻인지?

❖ **피보험 단위기간**은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 사업에서의 **피보험자격 취득 일로부터 이직일까지의 기간**을 의미하며,

- 노무제공자로 구직급여를 받기 위해서는 **노무제공자의 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월 이상**이어야 하고, **이직일 이전 24개월 중 최소 3개월 이상은 노무제공자로서 피보험자격을 유지**하여야 함
- 이때, 피보험 단위기간을 충족하였는지 확인하기 위한 기준기간(2년) 동안 피보험 단위기간을 모두 합한 기간이 12개월 이상이어야 하며, **연속할 필요는 없음**
- ❖ (예시) '24.1월 비자발적으로 이직한 노무제공자의 피보험 단위기간이 아래와 같을 경우, 피보험 단위기간 12개월을 충족하였으므로 실업급여 수급요건 중 단위기간 요건을 충족

'22.1월	'22.2월	'22.3월	'22.4월	'22.5월	'22.6월	'22.7월	'22.8월	'22.9월	'22.10월	'22.11월	'22.12월
'23.1월	'23.2월	'23.3월	'23.4월	'23.5월	'23.6월	'23.7월	'23.8월	'23.9월	'23.10월	'23.11월	'23.12월



02

[수급요건-피보험 단위기간] 근로자로 근무할 때 고용보험에 가입되어 있었던 기간도 합산할 수 있는지?

이직 전 24개월 중 근로자, 노무제공자 또는 예술인 중 둘 이상에 해당하는 사람으로 종사한 경우에는 아래 산식을 충족하여야 노무제공자로서 구직급여를 받기 위한 피보험 단위기간 요건을 충족한 것으로 봄(「고용보험법」 시행령 제104조의14 제2항)

- 다만, 근로자 또는 예술인의 피보험자격으로 이미 실업급여를 받은 경우에는 해당 피보험 단위기간은 합산 대상에서 제외

$$1 - [\text{노무제공자로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 12\text{개월}] \leq [\text{근로자로서의 피보험 단위기간(일 단위로 한다)} \div 180\text{일}] + [\text{예술인으로서의 피보험 단위기간(월 단위로 한다)} \div 9\text{개월}]$$

- ❖ (예시) 배달앱을 통해 라이더로 일하고 있는 A가 이전 회사에서 근로자로 150일 동안 고용보험에 가입된 이력이 있는 경우 배달라이더로서 3개월의 피보험 단위기간을 충족하고 비자발적으로 이직하는 경우 실업급여 가입기간 요건을 갖추게 됨

⇒ 다음과 같이 산식을 충족: $1 - \frac{3}{12} \leq \frac{150}{180}$



03

[수급요건-피보험 단위기간] 노무제공자와 근로자로 동일기간(예를 들어 6개월간)동안 이중취득된 경우, 피보험 단위기간은 이를 합산하여 12개월이 되는 것인지?

「고용보험법」 시행령 제104조의15 제3항제1호에 따라 노무제공자로 실업급여 신청 시 **근로자·예술인·노무제공자로 동시에 피보험자로 가입된 경우에는 노무제공자로서의 피보험 단위기간만 인정**

- 따라서, 질문과 같이 동일기간 동안 노무제공자와 근로자로 이중취득되었다면 피보험 단위기간은 노무제공자로서의 피보험 단위기간(6개월)에만 포함됨
- 다만, 구직급여 산정의 기초가 되는 기초일액 산정 시에는 상한액(일 66,000원) 이내에서 각 보수액을 합산하여 반영



04

[수급요건-피보험 단위기간] 노무제공자로 일하기 전 근로자 및 예술인으로 동시에 고용보험에 가입되어 있었는데, 이 경우 피보험 단위기간은 어떻게 산정되는지?

「고용보험법」 시행령 제104조의15 제3항제2호에 따라 노무제공자로 실업급여 신청 시 **근로자·예술인으로 동시에 피보험자로 가입된 기간이 있는 경우에는 근로자·예술인의 피보험 단위기간 중 노무제공자에게 유리하도록 피보험 단위기간을 포함하여 산정함**

- ❖ (예시) ① 예술인 VS 근로자: 예술인과 근로자로 동시에 6개월·156일간 가입된 경우 「고용보험법」 시행령 제104조의14 제2항의 산식에 따라 예술인은 0.67, 근로자는 0.87로 산정되어 근로자 피보험 단위기간이 더 유리
- ② 단기 예술인 VS 일용 근로자: 단기 예술인과 일용 근로자로 11일간 가입된 경우 단기 예술인은 월 11일 이상인 경우 1개월로 간주되나, 일용근로자는 일한 일수 만큼만 인정되므로 단기 예술인은 0.11, 일용 근로자는 0.06으로 산정되어 단기 예술인이 더 유리



05

[수급요건-피보험 단위기간] 단기노무제공자에 대한 고용보험 피보험 단위기간은 산정은 어떻게 되는지?

「고용보험법 시행령」 제104조의15 제6항에 따라 단기노무제공자의 피보험 단위기간에 대한 산정은 월 기준으로 노무제공일이 월 11일 이상이면 1개월로 간주하고, 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 합산한 후 22일로 나누어 월 단위로 환산

* 22일 = 주당근로일수 5일 x 연간주수 52주 ÷ 12개월

2. 이직사유



01

[수급요건-이직사유] 플랫폼 기반 종사자의 경우 회사에서 강제 해고 당할 가능성이 없는데, 실업으로부터 보호할 실익이 없는 것이 아닌지?



노무제공자가 실업급여를 수급하기 위해서는 근로자·예술인과 동일하게 이직사유가 고용보험법에서 준용하는 '수급자격의 제한 사유(중대한 귀책사유에 의한 이직, 피보험자의 자발적 이직 등)'에 해당하지 않아야 함

- 다만, 노무제공자의 경우에는 노무제공자로 이직 당시 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득 감소로 인하여 이직하였다고 고용복지플러스센터에서 인정하는 경우(아래 참조) 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 보아 두텁게 보호하고 있음

<참고: 정당한 이직사유로 인정되는 소득감소 기준(「고용보험법 시행령」 제104조의15제1항)>

- ① "직전 3개월의 보수가 전년 동일기간보다 30%이상 감소한 경우" 또는
- ② "❶이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안 월평균소득이 이직일이 속한 연도의 전년도 월평균소득보다 적으면서, ❷이직한 날이 속하는 달의 직전 12개월 동안의 전년도 월평균보수보다 30%이상 감소한 달이 5개월 이상인 경우"



02

[수급요건-이직사유] 노무제공자의 경우에도 근로자와 마찬가지로 스스로 일을 그만두는 경우에는 구직급여를 받을 수 없는지?



위의 1번 응답 내용과 같이 노무제공자가 실업급여를 수급하기 위해서는 기본적으로 근로자·예술인과 동일하게 이직사유가 고용보험법에서 준용하는 '수급자격의 제한 사유(중대한 귀책사유에 의한 이직, 피보험자의 자발적 이직 등)'에 해당하지 않아야 함

- 따라서, 노무제공자도 소득감소로 인한 이직 이외에는 근로자와 동일하게 '수급자격 제한 사유(자발적 이직 등)'에 해당하지 않아야 함
- 다만, 예외적으로 노무제공자의 경우에는 자발적으로 일을 그만두더라도 그 이직사유가 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득감소로 고용복지플러스센터에서 인정하는 경우에는 정당한 이직으로 보아 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니하는 것으로 봄



03

[수급요건-이직사유] 노무제공자에 대한 소득감소 요건과 관련하여 이직 전 3개월간 유효한 노무제공계약 소득과, 비교대상이 되는 전년 동일기간 노무제공계약 소득은 같은 노무제공계약이어야 하는지?

☞ 노무제공자의 이직일이 속한 달의 직전 3개월 동안에 노무제공계약 소득과 비교대상이 되는 전년 동일기간 노무제공계약 소득은 **이직 당시 노무제공계약으로부터 발생한 소득**을 의미하나,

- 전년 동일기간 이직 당시 노무제공계약 관련 발생 소득이 없을 경우에는 전년 동일기간 다른 유사한 노무제공계약으로부터 발생한 소득을 의미

* 예시: 사업주는 다르지만 모두 방과후학교 강사로 노무제공계약을 체결한 경우



04

[수급요건-이직사유] 실업급여 수급요건 중 이직사유 관련하여 '수급자격의 제한사유'에 해당하지 않아야 한다고 하는데, 여기서 '수급자격의 제한사유'란 구체적으로 어떤 사유를 의미하는지?

☞ 「고용보험법」 제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한), 같은 법 시행규칙 제101조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한 기준) 참조

- 구체적인 사례에 대해 질의가 있는 경우 고용노동부 콜센터(☎국번 없이 1350)으로 문의

3. 기타 수급요건



01

[수급요건] 고용보험에 가입되어 있는 노무제공자가 만 65세 이상이 된 후 이직을 하게 되면 실업급여 수급요건을 갖추더라도 수급받을 수 없는지?

☞ 기존 고용보험에 가입되어 있는 노무제공자가 적용제외 대상 연령인 **만 65세 이상에 도달한 후 단절없이 노무제공계약 등을 한 후 이직**을 하게 된 경우,

- 해당 노무제공자가 비자발적 이직, 피보험 단위기간 충족 등 **실업급여 수급요건을 충족할 경우에는** 수급신청 당시 연령이 만 65세 이상에 해당하더라도 **실업급여를 수급받을 수 있음**

제2절. 구직급여 지급

1. 지급수준 및 기간



01

[실업급여 수급액] 구직급여를 받게 될 경우 받을 수 있는 금액은 얼마인지?

☞ **노무제공자의 구직급여일액은 기초일액에 60%를 곱한 금액**으로 하며, 구직급여일액의 상한액은 근로자와 동일하게 **66,000원**임

- **기초일액**은 수급자격 인정과 관련된 마지막 **이직일 전 1년간의 보험료징수법 제16조의10에 따라 신고된 보수총액을 해당 기간의 총 일수로 나눈 금액**임

- 다만, 산정된 노무제공자의 기초일액이 이직 당시의 「고용산재보험료징수법」 시행령 제2조4호에 따른 **기준보수의 일액** 중 가장 적은 금액 미만인 경우에는 가장 적은 기준보수의 일액을 기초일액으로 함

* 현재, 노무제공자의 기준보수는 월 133만원으로, 구직급여일액의 하한액은 133만원*60%=약 79.8만원

❖ (예시) 이직일 전 1년간 신고된 노무제공자의 보수총액이 2,400만원이고, 그 산정의 기준이 되는 기간의 총 일수가 240일인 경우

⇒ 기초일액은 10만원, 구직급여일액은 기초일액의 60%를 곱한 6만원



02

[실업급여 지급기간] 구직급여의 지급기간은 어떻게 되는지?

☞ 고용보험법은 노무제공자의 구직급여 지급기간을 **피보험기간 및 연령에 따라 120~270일(근로자와 동일)**로 규정

* 노무제공자의 피보험기간은 이직 전 피보험자격 취득 기간의 합계로 산정

구분	피보험기간				
	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상
50세 미만	120일	150일	180일	210일	240일
50세 이상, 장애인	120일	180일	210일	240일	270일

2. 대기기간



01

[대기기간] 노무제공자의 경우, 실업급여 수급 시 대기기간은 어떻게 적용되는지?

☞ 노무제공자도 근로자와 동일하게 원칙적으로 대기기간(실업신고일 ~ 구직급여 첫 지급일)은 **7일**임

- 고용보험법 시행령 제104조의13에 따른 **소득감소로 인한 이직**의 경우 **대기기간을 4주로** 설정하고 있으며, **소득감소 비율이 50% 이상인 경우에는 2주로** 규정하고 있음

제 5 장 . 출 산 전 후 급 여

제 1 절 . 수 급 요 건



01 [수급요건] 출산전후급여의 수급요건은 어떻게 되는지?

☞ 노무제공자에 대한 출산전후급여는 **아래와 같은 수급조건을 모두 충족할 경우 지급**

- ① 출산(유산·사산)일 전 피보험 단위기간이 3개월 이상일 것
 - ② 출산(유산·사산)일 후 12개월 이내 신청할 것
 - ③ 출산(유산·사산)일 전후로 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것
- 한편, 노무제공자와 근로자의 형평성 등을 고려하여 수급기간 중 소득활동을 인정하되, 소득 활동 허용 기준은 고용노동부장관의 고시에 따름

<노무제공자의 출산전후급여등의 지급기간 중 소득허용금액에 관한 고시>

I. 지급기간 중 소득허용금액

"아래의 소득금액" 미만인 경우 노무제공 하지 않은 것으로 본다.

가. 노무제공을 통한 소득이 있는 경우: 매 30일에 대하여 출산일 직전 1년간 월평균보수의 40분의 15에 해당하는 금액

다만, 월평균보수가 1,333,340원 미만인 경우에는 50만원, 월평균보수가 400만원을 초과하는 경우에는 150만원으로 본다.

나. 자영업을 통한 소득이 있는 경우: 매 30일에 대하여 150만원

다. 노무제공 및 자영업을 통한 소득이 모두 있는 경우: 각각에 해당하는 금액 모두 충족

제 2 절 . 출 산 전 후 급 여 지 급



02 [지급수준] 노무제공자의 출산전후급여 지급액과 기간은 어떻게 되나요?

- ☞ 노무제공자에 대한 출산전후급여는 **출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%**이며,
- 상한액은 '21년 기준 월 200만원, 하한액은 월 80만원임
 - 출산전후급여의 지급기간은 최대 90일로서 출산 전과 출산 후를 합하여 연속한 90일 (한번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우 120일) 중 소득활동을 하지 않은 기간임

제 3 절 . 육 아 휴 직 급 여



04 [육아휴직] 노무제공자에 대해서 육아휴직급여를 지급할 계획은 없는지?

고용보험 적용대상을 단계적으로 확대하는 계획을 담은 「전국민 고용보험 로드맵」('20.12.23.)에 따라 임금근로자로 제한된 육아휴직을 고용보험 가입 특고, 예술인 등으로 확대할 계획이며

- 사회적 협의를 거쳐 '22년부터 육아휴직급여 지급대상을 단계적으로 확대 추진할 예정

제 6 장 . 고 용 보 험 사 무 관 리 (고 용 보 험 신 고 등)

제 1 절 . 고 용 보 험 신 고

1. 고용보험관계 관련



01

[특례조항] 일반 노무제공자와 달리, 플랫폼을 사용하는 경우 사업주가 아닌 노무제공플랫폼이 대신 고용보험 관련 신고 및 고용보험료 납부 의무를 이행하는 이유는?



사업주가 아닌 노무제공플랫폼에게 고용보험 관련 신고 및 보험료 납부를 부과한 이유는(고용보험법 제77조의7, 보험료징수법 제48조의4)

- 퀵서비스 및 대리운전 직종 사업주의 경우 대부분의 사업주가 영세하여 보험사무를 수행하기 어려운 반면, 노무제공플랫폼은 실질적으로 해당 시장에서 영향력이 크고 사업주와 노무제공자 간 노무제공계약 및 이에 따른 노무제공일수·보수액 등 관련 정보를 집적하고 있어, 노무제공플랫폼에 고용보험 관련 신고 및 보험료 납부 의무를 부과하였음
- 이는 사각지대 없이 플랫폼 기반 종사자를 고용보험으로 보호하기 위한 것이고, 플랫폼을 사용하는 영세 사업주의 보험사무 부담을 완화하기 위한 목적임



한편, 플랫폼이 노무제공자의 사업주인 경우에는 사업주로서 당연히 고용보험 관련 신고 및 고용보험료 납부 의무를 이행



02

[노무제공플랫폼사업신고 및 이용사업개시신고] 고용보험법의 적용을 받는 플랫폼사업자가 고용보험 신고를 하기 위해서는 우선 어떤 절차를 거쳐야 하는지?



고용보험법의 적용을 받는 **노무제공플랫폼사업자**(이하 “플랫폼사업자”)는 사업주와 노무제공플랫폼이용계약 체결 등으로 보험사무 의무를 부담하게 된 경우에 **이용계약의 개시일이 속하는 달의 다음 달 15일까지** 플랫폼사업자 사업장 관할 근로복지공단에 **①노무제공플랫폼 사업 신고(별지 제22호의19서식)와 ②이용사업개시신고(별지 제22호의20서식)**를 하여야 함

(보험료징수법 제48조의4제1항 및 동법 시행규칙 제16조의9제1항, 제2항)

- 플랫폼사업자가 **이용사업개시 신고**를 하면 신고서에 기재된 사업주가 **보험관계 성립 신고를 한 것으로 간주**(보험료징수법 시행규칙 제7조제5항)



03

[노무제공플랫폼 이용계약] 사업장과 노무제공플랫폼이 서면이 아닌 전산상으로 노무제공플랫폼 이용계약을 체결하는 경우에도 해당 사업이 고용보험의 적용을 받는지?

- 「고용보험법」 제77조의7에 따른 '노무제공플랫폼'은 노무제공자와 그 사업주에 관련된 자료 및 정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록·처리하는 시스템이며,
- '노무제공플랫폼 이용계약'은 명칭이나 형식을 불문하므로, 플랫폼 이용관계에 있는 노무제공사업자는 고용보험 적용 대상에 해당

2. 피보험자격 관리 관련



01

[피보험자격신고] 노무제공자의 고용보험 피보험자격 취득·상실신고 등 피보험자격 관련 신고는 언제까지 어떻게 해야 하는지?

- 「고용보험법」 제77조의7에 따라 노무제공사업주와 노무제공플랫폼이용계약을 체결한 플랫폼사업자는 **노무제공자의 피보험자격 취득, 상실 등에 관한 사항을 신고**하여야 하며, 노무제공자가 일반노무제공자인지 단기노무제공자인지 여부에 따라 플랫폼 사업자의 신고 방식 등이 달라짐
- ① **(일반노무제공자)** 계약이 1개월 이상인 노무제공자의 경우, **피보험자격 취득 및 상실 사유가 발생한 달의 다음 달 15일까지** 근로복지공단에 고용보험 **피보험자격 취득·상실 신고**
 - **노무를 제공한 달의 다음달 말일까지** 근로복지공단에 노무제공자의 **월 보수액 통보**
 - ② **(단기노무제공자)** 계약이 1개월 미만이거나 명시적인 계약 기간이 없는 노무제공자의 경우, 해당 계약 기간에 제공된 노무제공일수, 노무제공대가 등이 적힌 **노무제공내용확인 신고서를 그 사유가 발생한 날이 속하는 달의 다음달 15일까지** 근로복지공단에 신고



02

[피보험자격신고] 사업주가 노무수령이 필요할 때마다 노무제공자와 일정 기간의 노무제공계약을 반복하여 체결(예를 들어 3개월 단위로 반복하여 계약 체결)하는 경우에 그때마다 취득 및 상실신고를 반복하여야 하는지?

- 원칙적으로 사업주와 노무제공자가 3개월의 노무제공계약을 체결한 경우 사업주 또는 플랫폼사업자는 노무제공계약의 개시일이 속한 달의 다음 달 15일까지 피보험자격 취득 신고를, 노무제공계약의 종료일이 속한 달의 다음 달 15일까지 피보험자격 상실 신고를 하여야 함
- 따라서 계약기간 종료 후 동일한 노무제공자와 다시 노무제공계약을 체결하였다 하더라도 이는 새로운 계약에 해당하므로 피보험자격 취득 및 (노무제공계약 종료시) 상실 신고를 별도로 하여야 함



03

[각종 신고 등 일정] '22.1.1.부터 플랫폼 기반 노무제공자 고용보험 적용시 고용보험 적용 관련 각종 신고 시기 및 보험료 산정·납부시기는 언제인지?

- '22.1.1. 플랫폼 기반 2개 직종 노무제공자에 대한 고용보험 적용이 시작되면,
'22.1.1. 현재 노무제공이용계약을 체결한 **노무제공플랫폼사업자**는
- ① **노무제공플랫폼사업자 신고 및 이용사업개시신고**(원칙적으로는 '22.2.15까지이나 시행 후 최초 신고는 '22.1.14까지)
 - ② 일반노무제공자에 대한 **고용보험 피보험자격 취득신고**, 단기노무제공자에 대한 **노무제공내용 확인신고**('22.2.15까지)
 - ③ 일반노무제공자의 **월보수액(1월분) 신고**('22.2.28까지)
- 근로복지공단은 ①일반노무제공자의 월보수액 신고를 근거로 '22.1월분 보험료를 산정하여 '22.3월 중 고지(납기일 '22.4.10)할 예정이고, ②단기노무제공자에 대해서는 '22.1월분 보험료를 '22.2월 중 고지(납기일 '22.3.10)할 예정

제 2 절 . 고 용 보 험 료 원 천 공 제

1. 원천공제



01

[원천공제 방식] 고용보험료 납부를 위해 원천공제를 할 경우, 어떻게 노무제공사업주 및 노무제공자로부터 원천공제 해야 하는지?

- 플랫폼 사업자는 사업주와 노무제공자 부담분 보험료를 각각 산정하여 월별로 공제하는 것이 원칙이나, 아래와 같은 방식을 권고함
 - (일반노무제공자) 공단에 통보하는 월보수액에 보험료율을 곱하여 보험료 부담분을 산정하고 해당 금액을 사업주와 노무제공자로부터 공제
 - (단기노무제공자) 호출건별, 일별, 월별 순으로 단계적으로 공제
- * 단수 조정 차액을 최소화하기 위함



02

[원천공제 규모] 고용보험료 납부를 위해 원천공제를 한 금액을 보관하게 될 경우, 해당 금액이나 관리 등에 제한이 있는지?

- 원천공제는 사업주와 노무제공자 부담분 보험료를 각각 산정하여 월별로 공제하는 것이 원칙으로, 원천공제액과 실 보험료간 차액이 발생하는 경우 추가공제 또는 반환 등이 즉시 이루어져야 함
- 또한 플랫폼사업자는 고용보험 납부를 위해 원천공제한 금액을 보관하기 위하여 고용보험료 전용계좌를 별도로 개설하고, 해당 계좌의 금액은 고용보험료 지급 목적으로만 사용하여야 함(타 목적에 사용시 횡령의 문제가 발생할 수 있음에 유의)



03

[원천공제] 예치금이 0원이 되거나, 노무제공사업주의 계좌에서 고용보험료를 공제하지 못할 경우에는 어떻게 해야하는지?

- 「고용보험법」 제77조의7에 따라 원천공제 및 납부의 의무는 노무제공플랫폼에 있으므로, 계좌 이체 실패 등으로 원천공제를 하지 못한 경우 **원천공제 의무자인 플랫폼사업자가 미납 등의 책임**을 져야 함
 - 다만 플랫폼사업자가 개설한 고용보험료 전용계좌에 이자수익 등의 발생이 예상되고, 전용계좌의 예치금은 고용보험료 지급을 위한 목적으로 사용할 수 있으므로
 - 전용계좌의 이자수익 등을 행정관청에 신고하고 고용보험료 미납금의 납부 등에 활용 할 수 있는 방안을 검토할 예정



04

[콜수수료 외 수입] 콜무(콜 수행시 기사에게만 수익 발생), 마일리지, 프로모션, 인센티브 등 콜수수료 외에 기사에게 발생하는 수입이 고용보험료 산정 대상이 되는 보수인지?

- 원칙적으로 사업주와 고객 간 약정 금액(서비스 이용대가)에서 **사업주와 노무제공자 간 약정에 따라 노무제공자의 소득으로 산정한 금액이 고용보험료 산정 대상 보수**임
- “**콜무, 마일리지**”는 노무제공에 따른 대가로 보아 **고용보험료 산정 대상이 되는 보수에 해당하나, “인센티브, 프로모션 등”** 노무제공과 별개로 일시적 기준에 따라 이벤트성으로 지급되는 금액은 **고용보험료 산정 대상이 되는 보수에서 제외**
 - ① **(콜무) 사업주-고객 간 약정된 서비스 이용대가 중 “기사의 수입에 해당하는 금액”**을 고용보험 산정 대상이 되는 보수로 판단
 - ② **(마일리지)** 마일리지는 사업주가 고객에게 제공한 금전적 가치로서 **고객이 마일리지를 사용하여 비용을 지불하는 경우에는 사업주가 고객을 대신하여 대가를 부담하는 것과 동일하므로 “해당 마일리지 중 노무제공자 소득 배분비율에 해당하는 금액”**을 보수로 판단 (예: 5만원짜리 콜에 대해 고객이 2만 마일리지를 사용하여 노무제공자가 3만원을 수령한 경우, 사업주가 마일리지 사용금액 2만원 전부를 노무제공자에게 지급하기로 약정하였다면 고용보험료 산정 대상이 되는 보수는 5만원)
 - ③ **(인센티브, 프로모션 등)** 당초 사업주-고객 간 약정 금액(서비스 이용대가), 사업주-노무제공자 간 약정 금액(콜 수수료 등)과 별개로 **일시적인 기준에 따라 이벤트성으로 소득이 발생**되므로 고용보험료 산정 대상이 되는 보수에서 제외

2. 보험료 정산



01

[보험료 정산] 원천공제 이후 노무제공자의 정정·변경 등으로 고용보험료 정산이 필요할 경우, 어떻게 해야 하는지?

- 원칙적으로 「고용보험법 시행령」 제104조의14 및 동 시행령 제10조에 따라 노무제공자의 정정·변경 사유가 발생한 경우 **플랫폼사업자는 우선 아래와 같은 절차를 거쳐야 함**
- ① **일반노무제공자의 경우 플랫폼사업자는 근로복지공단에 취득·상실일 등 자격정보에 대한 정정신고 및 월보수액 재통보**
 - ② **단기노무제공자의 경우 플랫폼사업자는 노무제공일 등 자격정보에 대한 정정신고 및 월보수액 변경·정정을 위해 노무제공내용확인신고를 수정**
- 또한 플랫폼사업자는 「보험료징수법」 제48조의4제3항 및 「보험료징수법 시행령」 제56조의7에 따라 원천공제대장을 정정한 후 사업주와 노무제공자에게 정정한 금액에 따라 추가 공제 또는 반환을 하여야 함

제3절. 전산 구축 및 관리

1. 전산 구축



01

[전산 구축] 고용보험 관련 신고 의무를 이행하기 위해 어떻게 전산을 구축해야 하는지?

노무제공플랫폼은 고용보험법 등에 따라 고용보험 관련 신고 및 고용보험료 원천공제 및 납부 등을 위한 전산을 아래와 같이 구축하여야 함

① 고용보험 관련 신고

❶ **매월 신규 개사·종료 사업장 신고**: 플랫폼 이용계약을 체결한 노무제공사업장(대리운전업체, 퀵서비스업체, 배달대행업체 등) 관련 정보를 구축

❷ **사업장 신고 정보***: 플랫폼 이용사업 개사·종료신고서 및 신고 레이아웃을 참고하여 구축

* 사업장명, 주소, 전화번호, 사업자등록번호, 법인등록번호, 사업주명, 사업주 주민등록번호, 플랫폼 이용 개시일, 플랫폼 이용 종료일 등

❸ **노무제공자 정보***: 노무제공자 고용보험 피보험자격취득·상실신고서, 단기노무제공자 노무제공내용확인신고서 및 신고 레이아웃을 참고하여 이용사업주별 노무제공자 신고 정보를 월단위 구축

* **(취득)** 이름, 주민등록번호, 취득일, 취득월의 월보수액, 외국인의 경우 체류자격과 국적, 직종코드, 원천공제액(노무제공자 부담분) 등

(상실) 이름, 주민등록번호, 상실일, 이직월의 월보수액(이직월 전월 보수를 신고하지 않은 경우 전월 보수 포함), 상실사유 등

(월보수액 통보) 이름, 주민등록번호, 월보수액, 원천공제액(노무제공자 부담분) 등

(노무제공내용확인신고) 이름, 주민등록번호, 노무제공일자, 월보수액, 외국인의 경우 체류자격과 국적, 직종코드, 원천공제액(노무제공자 부담분) 등

② 보험료 원천공제 등을 위한 내부 프로그램 개선('제2절 고용보험료 원천공제' 참조)

③ 사업주 및 노무제공자의 자료제공 요청

- 고용보험료 지원에 따라 사업주와 노무제공자가 원천공제액 확인 등을 요청하는 경우 보험료 원천공제 정보 및 공단에서 제공하는 개인별 보험료 부과 정보, 보험료 지원액 산정 정보 등이 제공 될 수 있어야 함

④ 플랫폼 보험사무 지원금 지원대상 증빙자료

- 월, 분기별 피보험자 신고내역과 보험료 납부 내역 등의 정보 구축



02

[전산 구축] 영세 플랫폼 사업자의 경우 고용보험 신고 이행을 위한 대규모 전산 구축이 어려운데, 이 경우 고용보험 신고를 어떻게 이행해야 하는지?

- ☞ 소규모 노무제공플랫폼의 고용보험 신고 부담 경감을 위해 단계적으로 시스템을 구축할 예정이며, 소규모 플랫폼사의 OPEN API 방식 신고를 위한 전산개발 등 부담을 줄이기 위해 엑셀파일 업로드 방식은 향후 계속 이용 가능
- (1차, '22.1월~) 고용산재토탈서비스(total.kcomwel.or.kr)에 엑셀파일 업로드 방식으로 신고
 - (2차, 22.7월~) 엑셀파일 업로드 방식과 OPEN API 방식의 신고 병행

2. 자료의 관리



01

[자료의 관리] 플랫폼사업자가 수집·관리하여야 하는 플랫폼 이용 및 보험 관계 관련 자료 및 정보의 범위는 어떻게 되는지?

- ☞ 「고용보험법」 제77조의7제2항 및 「고용보험법시행령」 제104조의13에 따라 **노무제공 플랫폼사업자**는 고용노동부장관이 요청하는 경우 해당 **노무제공플랫폼의 이용 및 보험 관계의 확인에 필요한 자료 또는 정보**(플랫폼 이용계약 개시·종료일, 사업주 보험관계 및 노무제공자 피보험자격 관련 사항 등)를 **제공**하여야 함
- **(사업장 관련 정보)** 사업장의 명칭·주소, 사업주 이름, 사업자(또는 법인)등록번호
 - **(노무제공자 관련 정보)** 노무제공자 이름·직종, 주민등록번호(외국인의 경우 외국인등록번호), 노무제공계약 시작일 또는 종료일, 노무제공 횟수 및 노무제공 일수, 월보수액(다만, 단기노무제공자의 경우에는 노무제공일수 및 노무제공대가)
- ☞ 또한 「고용보험법」 제77조의7제5항에 따라 **플랫폼사업자**는 **피보험자격 신고와 관련된 정보**를 노무제공계약이 끝난 날부터 **3년 동안 플랫폼에 보관**하여야 함

제 4 절 . 보 험 사 무 지 원



01

[보험사무 지원] 고용보험 신고를 위해 전산 구축 비용 및 전담 인력 채용에 따른 인건비 등 비용 소모가 있는데, 이에 대한 지원이 가능한지?

- ☞ '22년부터 사업주가 아닌 노무제공플랫폼사업자가 「고용보험법」 등에 따라 고용보험 관련 신고 및 고용보험료 납부 의무를 성실하게 수행하는 경우 신고 등 실적에 비례하여 지원
- ❶ (피보험자관리지원금) 법정 기한 내 노무제공자 피보험자격 관련 신고를 한 경우 신고 각 1건당 1,000원 지원
- (일반노무제공자) 피보험자격 취득상실신고, 월보수액 통보 → 월 1회 실적 인정(분기별 3회)
 - (단기노무제공자) 노무제공확인신고 → 월 1회 실적 인정(분기별 3회)
- * 플랫폼이 같은 노무제공자에 대해 일반 및 단기노무제공을 신고하는 경우 각각의 실적을 인정(노무제공자 1인당 분기별 최대 6회 실적 인정)
- ❷ (징수사무대행지원금) 분기에 부과된 월 고용보험료를 각각 납부고지 기한 내 완납한 경우 동일 분기 피보험자관리 지원금 지급대상이 되는 노무제공자 1인당 2,000원 지원
- ❸ (지원상한) 플랫폼 1개 업체당 분기별 최대 56백만원 지원



02

[보험사무 지원] 플랫폼 보험사무 지원금은 어떻게 신청해야 하는지?

- ☞ 고용산재토탈서비스(total.kcomwel.or.kr)를 통해 매분기가 끝나는 다음 분기 마지막 달 15일 이후부터 지원금 조회 및 신청 가능
- * 1분기(1,2,3월) 보험사무업무 수행 → 6월 15일부터 1분기 지원금 신청 가능
 - 2분기(4,5,6월) 보험사무업무 수행 → 9월 15일부터 2분기 지원금 신청 가능
 - 3분기(7,8,9월) 보험사무업무 수행 → 12월 10일 이후 3분기 지원금 신청 가능
 - 4분기(10,11,12월) 보험사무업무 수행 → 내년 3월 15일부터 4분기 지원금 신청 가능

제 7 장 . 과 태 료



01

[성실신고] 일부 플랫폼사업자만 고용보험 신고를 성실하게 할 경우, 성실하게 신고하지 않는 플랫폼사업자로 노무제공자가 이동하는 등 성실하게 신고하는 플랫폼 사업자에게 사업상 불이익이 발생하는 것은 아닌지?



고용보험 신고를 성실하게 하는 플랫폼사업자를 보호하기 위하여 「고용보험법」 제77조의7의 고용보험 신고 의무를 성실하게 이행하지 않거나 「보험료징수법」 제48조의4에 따른 서류제출 요구 및 조사에 불응하는 플랫폼사업자에게는 과태료를 부과할 예정

- 이러한 제재 수단을 통해 궁극적으로는 신용불량자 등 소득노출을 꺼리는 일부의 경우를 제외하고는 고용보험 제도가 시장에 안착할 것으로 기대
- 아울러 성실하게 고용보험 관련 신고를 이행하는 플랫폼사업자에 대해서는 보험사무 이행을 위해 소요되는 비용의 일부를 지원할 예정



02

[과태료] 사업주가 노무제공플랫폼에 허위 정보를 제출하거나 자료를 제공하지 않은 경우 불이익이 있는지?



「고용보험법」 118조의 과태료 부과 대상은 노무제공사업주 및 노무제공플랫폼 등이 해당됨

- 「고용보험법」 제77조의7에 따라 고용보험 신고 의무는 노무제공플랫폼에 있으나, 플랫폼사에 사업주가 노무제공자에 대한 정보를 제공하지 않거나 고용노동부 또는 공단의 사업장 및 노무제공자 정보 요구(조사·보고 등)에 응하지 않는 경우에는 과태료 부과대상임



03

[과태료] 플랫폼이 피보험자격신고를 이행하지 않는 경우 불이익이 있는지?



노무제공사업주와 노무제공플랫폼이용계약을 체결한 플랫폼사업자가 고용보험법 제77조의7에 따른 **고용보험 피보험자격신고를 하지 아니하거나 거짓신고를 하였을 경우, 같은법 제118조에 따라 최대 300만원 이하의 과태료**가 부과될 수 있음



04

[과태료] 플랫폼사업자가 자료 또는 정보를 제공하지 않거나, 피보험자격 신고와 관련된 정보를 보관하지 않는 경우 불이익이 있는지?



플랫폼사업자가 고용보험법 제77조의7에 따른 **자료 또는 정보의 제공요청에 따르지 않거나, 자료 또는 정보를 보관하지 않은 경우** 같은법 제118조에 따라 **최대 300만원 이하의 과태료**가 부과될 수 있음

제 8장. 기 타



01

[소득노출 우려] 고용보험에 가입할 경우 소득이 국가에 파악되어 다른 사회보험료가 부과되거나, 세금이 부과되는 것이 아닌지?



노무제공자의 소득 등 고용보험 관련 정보는 개인정보로 「개인정보보호법」 등에 의해 보호되며, 플랫폼에서 수집한 개인 정보는 「고용보험법」 제77조의7 제4항에 의해 고용보험 사무 처리에만 활용됨



02

[적용사업] 노무제공자에게는 고용보험 중 실업급여 사업만 적용됨에 따라 고용안정, 직업능력개발 등은 적용되지 않는 것으로 알고 있음. 노무제공자의 경우, 근로자보다도 안정성이 취약하고 직업훈련의 필요성이 높다고 보여지는데 직업훈련을 받을 수 없는지?



노무제공자에 대한 고용보험은 실업급여 계정인 실업급여와 출산전후급여에만 적용되며, 사업주 훈련 지원금과 관련된 고용안정 및 직업능력개발사업은 적용되지 않음

- 다만, 노무제공자가 「국민내일배움카드 운영규정」 제4조제2항제13호의 소득 기준*을 충족하는 경우 직업능력개발사업의 내일배움카드를 발급받아 고용노동부장관이 인정한 훈련과정을 수강할 수 있음

* 국민내일배움카드 운영규정 상 소득기준:

- ▲ 「부가가치세법」 제8조에 따라 사업자등록증을 발급받은 사람으로서 사업 기간이 1년 이상(사업자등록증의 개업연월일 기준)으로 최근 1년간 매출과세표준(수입금액)이 1억 5천만 원 미만인 사람
- ▲ 부동산 임대사업자(면세사업자는 제외한다)의 경우 사업 기간이 1년 이상(사업자등록증의 개업연월일 기준)이고 「부가가치세법」 제55조제2항에 따라 신고한 부동산임대공급가액이 4천 8백만 원 미만인 사람



03

[안내문] 고용보험과 관련된 구체적인 지침 또는 안내문 등은 언제부터 어떻게 확인할 수 있는지?



플랫폼업체(55개사)에 대하여 **사업주용 리플릿 및 매뉴얼 제작·발송(1월중)** 예정

- 퀵서비스·대리운전기사 사업주용 리플릿 및 매뉴얼을 포함한 안내문은 1월 중 플랫폼에서 개시 신고를 완료한 이후 발송할 계획

참 고

플랫폼 기반 노무제공자 관련 문의처

1 고용보험 적용

- '고용·산재토탈서비스' 접속 및 사용 방식, 고용보험 신고 관련 문의, 사업장 성립, 피보험자격 취득, 고용보험료 산정 등 고용보험 가입에 관련된 사항은 관할 특고센터로 문의

서울 (서울, 강원도, 경기도, 의정부시, 동두천시, 양주시, 포천시, 연천군, 남양주시, 구리시, 가평군)	주소	서울시 종로구 율곡로2길 25(수송동, 연합뉴스빌딩) 11층			
	대표번호	02-6946-0500			
	팩스번호	1부	0502-223-3102	3부	0502-223-1204
		2부	0502-223-1203	예술인 가입부	0502-223-3203
경인 (인천광역시, 경기도 (의정부시, 동두천시, 양주시, 포천시, 연천군, 남양주시, 구리시, 가평군 제외))	주소	인천시 부평구 길주로 635(삼산동, 엘림타워) 501호			
	대표번호	032-712-0500			
	팩스번호	1부	0502-451-1102	2부	0502-451-1103
부산 (부산광역시, 울산광역시, 대구광역시, 경상남도, 경상북도)	주소	부산 동구 중앙대로 276(초량동, 아모레퍼시픽) 10층			
	대표번호	051-790-0300			
	팩스번호	1부	0502-661-1102	2부	0502-661-1103
대전 (광주광역시, 전라북도, 전라남도, 제주특별자치도, 대전광역시, 충청북도, 충청남도, 세종특별자치시)	주소	대전광역시 서구 문예로 137(둔산동, KT&G) 7층			
	대표번호	042-718-0600			
	팩스번호	1부	0502-870-1102	2부	0502-870-1103

2 구직급여 · 출산전후급여 수급

- 구직급여 수급요건, 출산전후급여 수급요건 등 고용보험 가입 시 받을 수 있는 혜택에 관한 사항은 관할 고용복지플러스센터로 문의
- 고용노동부 대표번호: 1350