

1. 개정이유

대체인력 지원금과 육아기 업무분담 지원금 지원대상 확대에 따라 지원 절차 규정을 정비하고, 긴급 돌봄 수요 대응을 위해 상생형 직장어린이집을 대상으로 인건비 등을 추가 지원할 수 있는 근거를 마련하고자 함

2. 주요내용

가. 대체인력지원금 및 육아기 업무분담 지원금 지원 확대에 따른 지원 절차 정비(안 제51조 및 제52조)

대체인력 지원금과 육아기 업무분담 지원금 지원대상이 확대됨에 따라 지원금 신청기한, 지원금 신청 시 증빙서류, 지급방법 등 관련 절차 규정을 정비함

나. 상생형 직장어린이집 지원 확대(안 제59조)

긴급 돌봄 수요에 효과적으로 대응할 수 있도록 상생형 직장어린이집을 대상으로 인건비와 운영비를 추가 지원할 수 있는 근거를 신설함

다. 육아휴직 급여 지급제한 규정 정비(안 제116조제3항제2호)

육아휴직급여 상한액이 육아휴직 기간에 따라 달라짐에 따라 육아휴직급여가 지급되지 않는 취업의 기준을 현행 ‘육아휴직급여의 월 상한액’에서 ‘월 150만원’으로 명확히 규정함

3. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 0000부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(9999. 12. 31. ~ 12. 31.) 결과, 특기할 사항
없음

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음

- 규제 신설·폐지 등, 없음

고용보험법 시행규칙 일부개정령안

고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제42조 및 제43조를 각각 삭제한다.

제51조제1항제2호다목을 다음과 같이 하고, 같은 항 제3호가목 중 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 이 조에서 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)”을 “육아휴직등”으로 하며, 같은 호 나목 중 “육아기 근로시간 단축”을 “육아휴직등을 사용한”으로 하고, 같은 조 제2항제2호가목 중 “육아기 근로시간 단축”을 “육아휴직등”으로 하며, 같은 호 나목 중 “육아기 근로시간 단축의”를 “육아휴직등의”로, “육아기 근로시간 단축을”을 “육아휴직등을”로 하고, 같은 호 다목 중 “육아기 근로시간 단축”을 “육아휴직등”으로 하며, 같은 항 제4호 단서 중 “육아기 근로시간 단축 기간”을 “육아휴직등의 기간”으로, “육아기 근로시간 단축이”를 “육아휴직등이”로 하고, 같은 조 제3항 각 호 외의 부분 본문 중 “육아휴직등, 출산전후휴가”를 “출산전후휴가”로 하며, 같은 항 각 호 외의 부분 본문 및 같은 항 제2호 중 “육아기 근로시간 단축”을 각각 “육아휴직등”으로 한다.

다. 새로 고용 또는 사용한 대체인력의 근로계약서 또는 근로자과건 계약서 사본과 월별 임금대장 또는 「과견근로자 보호 등에 관한

법률」 제20조제1항제11호에 따른 근로자파견의 대가 지급내역
사본 각 1부(영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우만 해당한다)
제52조 전단 중 “사용한”을 “고용 또는 사용한”으로 한다.

제59조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제5항
본문 중 “제1항과 제2항”을 “제1항부터 제3항”으로, “보육교사등”을 “보
육교사등 및 돌봄 보조인력”으로 하며, 같은 조 제7항 중 “제1항, 제2항
및”을 “제1항부터”로 한다.

③ 고용노동부장관은 영유아의 질병·부상 등으로 인한 병원 이동 및
원내 격리, 부모의 야간·휴일 근무 등 긴급한 돌봄 수요가 발생하여 돌
봄 보조인력을 사용하는 직장어린이집에 인건비 및 운영비를 추가 지
원할 수 있다. 다만, 지원금액은 사업장의 규모, 설치 및 참여 주체 등
을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.

④ 제3항의 돌봄 보조인력은 제1항의 “보육교사등”을 포함한 「영유아
보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원으로 한다.

제77조제1호 중 “영 제17조·제19조·제22조·제24조부터 제26조까지
·제28조·제29조·제36조·제37조”를 “영 제17조·제19조·제22조·
제24조·제26조·제28조·제29조·제36조·제37조”로 한다.

제95조 각 호 외의 부분 전단 중 “다음 각 호의 서류”를 “본인·배우자
의 재산 규모를 증명할 수 있는 자료”로 하고, 같은 조 각 호를 각각 삭
제한다.

제116조제3항제2호 중 “영 제95조제1항 단서에 따른 월 상한액”을 “150

만원”으로 한다.

제122조의2제2항 및 제3항을 각각 제3항 및 제4항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받은 경우 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당서류를 첨부하도록 해야 한다.

별표 2의2 제10호 중 “만 8세”를 “8세”로 한다.

별표 2의3 제10호 중 “만 8세”를 “8세”로 한다.

별지 제48호서식 및 별지 제48호의2서식을 각각 삭제한다.

별지 제75호서식 중 “국가유공자증”을 “국가보훈등록증”으로 한다.

별지 제89호서식의 뒤쪽의 신청인 제출서류란을 다음과 같이 한다.

신청인 제출서류	전·월세계약서, 무료임대주택 확인서, 원천징수 영수증, 회사 급여명세서 사본 등 본인·배우자의 재산규모를 확인할 수 있는 자료 1부
-------------	---

별지 제100호서식 제2쪽의 공지사항을 다음과 같이 한다.

공지사항
고용보험에서 지급하는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 이후 1개월부터 종료일 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다. ※ 다만, 천재지변 등의 사유로 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다.

별지 제102호서식 뒤쪽 및 별지 제107호서식의 뒤쪽을 각각 별지와 같이 한다.

부 칙

이 규칙은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

작성방법

- ◎ 사업주는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 확인서의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력해야 합니다.
- 1. ①, ② 및 ③란에는 사업장에 관한 정보를 적습니다.
- 2. ④란 및 ⑤란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 받으려는 근로자의 성명 및 주민등록번호를 적습니다.
- 3. ⑥란에는 육아휴직(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아휴직만 해당합니다) 또는 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 성명을 적습니다.
- 4. ⑦란은 다음 각 목의 구분에 따라 적습니다.
 - 가. 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 한 육아휴직: 출산 예정일(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 신청 시 제출한 육아휴직 신청서에 적힌 출산 예정일)을 말합니다
 - 나. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아휴직: 대상 자녀의 주민등록번호
 - 다. 육아기 근로시간 단축: 대상 자녀의 주민등록번호
- 5. ⑧란에는 사업주가 근로자에게 부여한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 총 기간을 적습니다.
- 6. ⑨란에는 육아기 근로시간 단축 전 1주 소정근로시간과 육아기 근로시간 단축 후 1주 소정근로시간을 각각 적습니다.
- 7. ⑩란에는 최초 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준의 통상임금을 적습니다. 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 “○” 표시를 하고, 월급 근로자의 경우는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.
 - ※ 통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규)를 참고하시기 바랍니다.
 - 「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능합니다.
- 8. ⑪란에는 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일을 기준으로 ⑩란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총 시간에서 제외하며, 시급 또는 일급인 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간 동안의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.
- 9. ⑫란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중에 급여를 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우를 포함합니다) 해당 기간별 지급금액을 적습니다.

출산육아기 고용안정 지원 제도 안내(우선지원대상기업 사업주 지원)

- 1. 육아휴직, 육아기 단축 지원금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간은 제외됩니다) 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 출산육아기 고용안정 지원금을 지급합니다. 이 경우, 지원금의 50%에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날이 속한 다음 달부터 3개월 단위로 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급합니다.
- 2. 출산육아기 대체인력 지원금: 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용 또는 파견근로자를 사용하여 30일 이상 계속 고용 또는 파견근로자를 사용한 사업주에게 대체인력지원금을 지급합니다. 지원금의 50%에 해당하는 금액은 출산전후휴가 등에 따른 대체인력 고용 또는 사용기간 중에 지급하고, 나머지 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 근로자를 1개월 이상 피보험자로 계속 고용 또는 사용하는 경우에 지급합니다.
- 3. 업무분담 지원금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 사업주에게 지원금을 지원합니다.

작성방법

- ◎ 사업주는 출산전후 또는 유산·사산 휴가 확인서 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 합니다.
1. ①란에는 고용보험가입번호를 적습니다.
 2. ②우선지원대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.
※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조하십시오.
 3. ⑤란, ⑥란에는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 부여받은 근로자 성명 및 주민등록번호를 적습니다.
 4. ⑦란은 유산 또는 사산휴가를 부여받은 경우에만 의료기관에서 발행한 진단서상의 임신기간을 해당 부분에 표시합니다(정상 분만의 경우에는 적을 필요가 없습니다).
 5. ⑨란은 출산전후휴가 분할사용 여부를 표시합니다.
 6. ⑩란은 다태아 또는 2명 이상 출산한 경우 '[]'에 부분에 표시합니다.
 7. ⑪란에는 사업주가 근로자에게 부여한 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가의 모든 기간을 적습니다. 만약, 출산 전후휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 적습니다.
 8. ⑫란은 출산전후휴가등의 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우 포함) 해당 기간별 지급금액을 적고, 없으면 "없음"으로 적습니다.
 9. ⑬란에는 통상임금은 최초 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일 기준의 통상임금을 적습니다. 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 "○" 표시를 하고, 월급 근로자의 경우는 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.
※통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규) 참조
「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능
 10. ⑭란에는 소정근로시간은 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 시작일을 기준으로 ⑬란의 통상임금 산정기준 단 위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근 로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며, 시급 또는 일급인 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

출산육아기 고용안정 지원 제도 안내(우선지원대상기업 사업주 지원)

1. 육아휴직, 육아기 단축 지원금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산 전후휴가기간 90일과 중복되는 기간은 제외됩니다) 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 출산육아기 고용안정 지원금을 지급합니다. 이 경우, 지원금의 50%에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날이 속한 다음 달 부터 3개월 단위로 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급합니다.
2. 출산육아기 대체인력 지원금: 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 2개월이 되는 날 이 후 새로 대체인력을 고용 또는 파견근로자를 사용하여 30일 이상 계속 고용 또는 파견근로자를 사용한 사업주에게 대체인력지원금을 지급합니다. 지원금의 50%에 해당하는 금액은 출산전후휴가 등에 따른 대체인력 고용 또는 사 용기간 중에 지급하고, 나머지 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 근로자를 1개월 이상 피보험자로 계속 고용 또는 사용하는 경우에 지급합니다.
3. 업무분담 지원금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 사업주에게 지원금을 지원합니다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u>제42조(고령자 고용연장 지원금의 지급 신청) 영 제25조제1항제2호에 따른 고령자 고용연장 지원금을 지급받으려는 사업주는 별지 제48호서식의 고령자 고용연장 지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 정년 폐지 또는 연장에 따라 계속 근무한 날 이후 매 분기의 다음 달 말일까지 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다.</u></p> <p><u>1. 사업장의 정년을 폐지하거나 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사실을 증명할 수 있는 서류 1부</u></p> <p><u>2. 정년을 폐지하거나 연장한 고령자의 월별 임금대장 사본 1부</u></p>	<p style="text-align: center;"><u><삭 제></u></p>
<p><u>제43조(60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 신청) 영 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금을 지급받으려는 사업주는 별지 제48호의2서식의 60세 이상 고령자 고용지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 매 분기의</u></p>	<p style="text-align: center;"><u><삭 제></u></p>

다음 달 말일까지 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 생년월일과 재직기간이 적힌 만 60세 이상 근로자 명부 사본 1부
2. 만 60세 이상 근로자의 월별 임금대장과 근로계약서 사본 각 1부
3. 사업 개시 이후 근로자의 정년을 설정한 사실이 없음을 확인할 수 있는 서류 사본 1부

제51조(출산육아기 고용안정장려금의 신청) ① 영 제29조에 따라 출산육아기 고용안정장려금을 지급받으려는 사업주는 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 고용안정장려금 지급 신청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 삭 제
2. 영 제29조제1항제2호 및 제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류
 - 가. (생략)
 - 나. 삭 제

제51조(출산육아기 고용안정장려금의 신청) ① -----

2. -----

가. (현행과 같음)

다. 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본과 월별 임금대장 사본 각 1부(영 제29조 제1항제3호에 해당하는 경우만 해당한다)

3. 영 제29조제1항제4호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류

가. 피보험자인 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 이 조에서 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 실시하였음을 증명하는 서류 사본 1부

나. 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 대신하여 수행할 근로자(이하 이 조 및 제52조에서 “업무분담자”라 한다)를 지정한 사실을 증명하

다. 새로 고용 또는 사용한 대체인력의 근로계약서 또는 근로자파견계약서 사본과 월별 임금대장 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조제1항제11호에 따른 근로자파견의 대가 지급내역 사본 각 1부(영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우만 해당한다)

3. -----

가. -----
육아휴직등-----

나. 육아휴직등을 사용한 ---

는 서류 사본 1부

다. (생략)

② 제1항에 따른 출산육아기 고용
안정장려금은 다음 각 호의 구분
에 따라 신청한다.

1. (생략)

2. 영 제29조제1항제3호에 해당하
는 경우: 다음 각 목의 구분에 따
라 신청한다.

가. 영 제29조제6항제2호가목에
따른 업무 인수인계기간에
해당하는 금액: 출산전후휴
가, 유산·사산휴가 또는 육
아기 근로시간 단축을 시작
한 후 30일이 지난 날부터 신
청

나. 영 제29조제6항제2호나목에
따른 출산전후휴가, 유산·사
산휴가 또는 육아기 근로시
간 단축의 기간에 해당하는
금액: 출산전후휴가, 유산·
사산휴가 또는 육아기 근로
시간 단축을 시작한 날이 속
하는 달의 다음 달부터 3개월
마다 신청

다. 가목 및 나목에 해당하는 금

다. (현행과 같음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----.

가. -----

육아휴직등-----

나. -----

----- 육아휴직
등의 -----
----- 육
아휴직등을 -----

다. -----

액을 제외한 나머지 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청

3. (생략)

4. 영 제29조제1항제4호에 해당하는 경우: 영 제29조제5항에 따라 산정한 금액을 업무분담자가 업무분담을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청. 다만, 육아기 근로시간 단축 기간에 신청하지 못한 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 다음 날부터 신청할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 출산육아기 고용안정장려금 지급 신청 기간은 육아휴직등, 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 이내로 한다. 다만, 제2항제1호 및 같은 항 제2호다목에 따른 나머지 금액의 지급 신청 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

----- 육아휴직등 -----

3. (현행과 같음)

4. -----

----- 육아휴직등 -----
----- 의 기간 -----
----- 육아휴직등이 -----

-----.

③ -----

----- 출산전후휴가 -----

육아휴직등 -----
-----.

1. (생략)

2. 제2항제2호다목에 따른 나머지 금액: 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축 이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개월 이내

제52조(출산육아기 고용안정장려금의 지급방법) 영 제29조제3항부터 제5항까지의 규정에 따른 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가의 개월 수와 대체인력을 사용한 개월 수 및 업무분담자를 지정한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산한다. 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산한다.

제59조(직장어린이집의 지원) ① · ② (생략)
<신설>

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

----- 육아휴직등 -----

제52조(출산육아기 고용안정장려금의 지급방법) -----

----- 고용 또는 사용한 -----

-----.

-----.

제59조(직장어린이집의 지원) ① · ② (현행과 같음)
③ 고용노동부장관은 영유아의 질병·부상 등으로 인한 병원 이동 및 원내 격리, 부모의 야간·휴일 근무 등 긴급한 돌봄 수요가 발생하여 돌봄 보조인력을

<신 설>

⑤ 제1항과 제2항에도 불구하고 그 직장어린이집이 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따라 고용노동부장관이 정하는 운영비와 보육교사등의 인건비에 대한 비용을 지원받고 있는 경우에는 지원금을 지급하지 않는다. 다만, 「영유아보육법」이나 다른 법령에 따른 비용 지원액이 이 조에 따라 지급받을 수 있는 지원금에 미달하는 경우에는 그 차액을 지급할 수 있다.

⑥ (생략)

⑦ 제1항, 제2항 및 제5항에서 규정한 사항 외에 직장어린이집에

사용하는 직장어린이집에 인건비 및 운영비를 추가 지원할 수 있다. 다만, 지원금액은 사업장의 규모, 설치 및 참여 주체 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.

④ 제3항의 돌봄 보조인력은 제1항의 “보육교사등”을 포함한 「영유아보육법」 제2조제5호에 따른 보육교직원으로 한다.

⑤ 제1항부터 제3항-----

보육교사등 및 돌봄 보조인력-----

⑥ (현행과 같음)

⑦ 제1항부터 -----

대한 지원금의 지급에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

제77조(지원금이나 직업능력개발 훈련비용의 지급결정 및 통지) 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급하거나 지급하지 아니하기로 결정한 경우에는 별지 제71호 서식의 지원금·직업능력개발 훈련비용 지급·부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 내용을 알려야 한다.

1. 영 제17조·제19조·제22조·제24조부터 제26조까지·제28조·제29조·제36조·제37조 및 제38조에 따른 지원금

2. (생략)

제95조(개별연장급여 신청) 영 제73조제3항에 따른 개별연장급여의 신청은 별지 제89호서식의 개별연장급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 신청지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 신청지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동

-----.

제77조(지원금이나 직업능력개발 훈련비용의 지급결정 및 통지)

-----.

1. 영 제17조·제19조·제22조·제24조·제26조·제28조·제29조·제36조·제37조

2. (현행과 같음)

제95조(개별연장급여 신청) -----

----- 본인·배우
자의 재산 규모를 증명할 수 있는 자료-----
-----.

이용을 통하여 주민등록표 등본 및 지방세세목별과세(납세)증명서(재산세)를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다.

1. 수급자격증

2. 본인·배우자의 재산 규모를 증명할 수 있는 자료

제116조(육아휴직등 급여의 신청)

①·② (생략)

③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. (생략)

2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금액이 영 제95조제1항 단서에 따른 월 상한액 이상인 경우

제122조의2(출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청) ① (생략)

<신 설>

<삭 제>

<삭 제>

제116조(육아휴직등 급여의 신청)

①·② (현행과 같음)

③ -----

1. (현행과 같음)

2. -----

----- 150만원 -----

제122조의2(출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청) ① (현행과 같음)

② 직업안정기관의 장은 제1항

<p>② · ③ (생략)</p>	<p>에 따른 신청을 받은 경우 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당서류를 첨부하도록 해야 한다.</p> <p>③ · ④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)</p>
-------------------	---