

'17년 주요 변경 사항

1. 고용창출장려금: 일자리함께하기 지원

구분	'16년도	'17년도
이행기간	(지침) 참여신청서 승인일로부터 6개월 이내에 제도를 도입(6개월 이내 연장 가능)	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)
지원대상	(시행령 제17조제1항 제1호) 일자리함께하기를 통해 실업자를 고용함으로써 근로자수가 증가한 경우 (지침) - 사업 참여를 승인받은 사업주	(시행령 제17조제1항 제1호) 일자리함께하기를 통해 실업자를 고용함으로써 근로자수가 증가한 경우 (고시 제11조제1항제1호) - 사업 참여를 승인받은 사업주
지원요건	(지침) - 제도도입일 이전 3개월간 월평균 근로자수 보다 제도도입 후 매 3개월간 월평균 근로자 수 증가 - 근로자수 및 실근로시간은 일자리 함께하기 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원 업무에 종사하는 근로자를 대상으로 산정	(고시 제11조) - 제도도입일 이전 3개월간 월평균 근로자수 보다 제도도입 후 매 3개월간 월평균 근로자 수 증가 - 근로자수 및 실근로시간은 일자리 함께하기 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원 업무에 종사하는 근로자를 대상으로 산정
제도 도입 신고서	(지침) 사업계획서 승인 통보서를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에(연장된 경우에는 연장된 날) 제도도입 등 신고서 제출하여야 함	(지침) 제도 도입 신고서는 따로 제출할 필요가 없으며, 최초 장려금 신청시 제도 도입일을 명시하고, 제도 도입을 증명하는 서류를 첨부
근태관리	규정 없음	(지침, 고시 별표6) 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자기계적 장비에 의한 근태관리
지원제외 근로자	(지침) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우 (사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서	(고시 제12조) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우 (사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서

구분	‘16년도	‘17년도
	근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 55세 이상인자와 근로계약 체결한 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우 제외) - 비상근축탁근로자 - 일용근로자 - 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 포함) - 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자 - 채용일 이전 1년 이내의 사업주이 었거나 관련 사업주에게 고용되었던 사람. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 고용하는 경우와 일용근로자로 고용하였던 자를 고용하는 경우는 제외 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척 - 당해 사업장의 업무수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류한 자	근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우는 제외) - 비상근축탁근로자 - 최저임금 110% 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척 - 고용 후 장년까지의 기간이 2년 미만인 경우 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자
지원제외 사업주	(지침) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종	(고시 제13조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로

구분	‘16년도	‘17년도
		자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우
지원인원 한도	(지침) - 지원대상 근로자의 총수는 사업 계획서 제출일이 속한 년도의 직전년도 말일 기준 피보험자수의 30% 한도(소수점 이하 버림), 최소 지원한도는 근로자수와 관계없이 3명) - 임금감소자 임금 보전에 대한 지원은 증가된 근로자 1인당 10명 한도(제조업은 20명 한도)	(고시 제14조) - 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 30%, 피보험자수가 10명 미만인 경우 3명 한도(소수점 이하 버림) - 임금감소자 임금 보전에 대한 지원은 업종 구분 없이 증가된 근로자 1인당 10명 한도(고시 별표2)
지원금액 한도	(지침) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 75	(고시 제14조) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80
지원수준	(지침) <인건비 지원> - 증가근로자수 1명당(소수점 셋째자리 이하 버림) 월 60만원, 제조업인 우선지원대상기업 월 90만원, 제조업인 대규모기업 월 75만원 지원 - 증가근로자수 = (제도 도입 후 매 3개월 간 월평균근로자 수)-(제도 도입 전 3개월간 월평균근로자수) - 월말 피보험자수를 기준으로 월평균 근로자 수 산정 - 사업계획서 제출 후 승인일 이전에 일자리함께하기를 목적으로 고용한 근로자는 제도 도입 전 월평균 근로자수 산정에서 제외	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 증가근로자수 1명당(소수점 이하 버림) 월 80만원(대규모기업 월 40만원)을 1년간 지원(제조업인 우선지원대상 기업은 2년간 지원) - 증가근로자수 = (제도 도입 후 매 3개월 간 월평균근로자 수) - (제도 도입 전 3개월간 월평균근로자수) <임금감소자 임금 보전> - 우선지원대상기업으로서 3개월간 평균 근로자수가 증가하고 근로시간 단축으로 임금이 감소된 근로자에게 사업주가 12.5만원 이상 보전한 경우 - 임금감소분 중 사업주가 보전한 임금의

구분	‘16년도	‘17년도
	<임금감소자 임금 보전> - 우선지원대상기업으로서 3개월간 평균 근로자수가 증가하고 근로시간 단축으로 임금이 감소된 근로자에게 사업주가 감소된 임금의 1/4이상 보전한 경우 - 임금감소분 중 사업주가 보전한 임금의 1/2 범위 내에서 근로자 1인당 30만원 한도 지원(기업별 최대 5억원) <설비투자비 지원> - 우선지원대상기업으로서 6개월 평균 근로자수가 증가한 경우 증가 근로자 1인당 500만원(제조업은 1000만원)씩 최대 2억원 설비투자비 지원 <설비투자비 용자 지원> - 기업규모 관계없이 설비투자한 기업에게 소요비용의 2/3 범위 내에서 최대 50억원(설비투자비 지원 받은 경우 25억원) 용자 - 3년 거치 5년 균등 상환, 우선지원 대상기업 1%, 대규모기업 2% 이내	80% 범위 내에서 근로자 1인당 40만원 한도 지원(기업별 최대 5억원) (지침) - 월말 피보험자수를 기준으로 월평균 근로자 수 산정 - 사업계획서 제출 후 승인일 이전에 일자리함께하기를 목적으로 고용한 근로자는 제도 도입 전 월평균 근로자수 산정에서 제외 (고시 제25조, 제27조, 제28조, 제33조) <설비투자비 지원> - 우선지원대상기업으로서 6개월 평균 근로자수가 증가한 경우 증가 근로자 1인당 500만원(제조업은 1000만원)씩 최대 2억원 설비투자비 지원 <설비투자비 용자 지원> - 기업규모 관계없이 설비투자한 기업에게 소요비용의 2/3 범위 내에서 최대 50억원(설비투자비 지원 받은 경우 25억원) 용자 - 3년 거치 5년 균등 상환, 우선지원 대상기업 1%, 대규모기업 2% 이내 - 실 증가근로자 수가 고용창출계획 인원에 미치지 못할 경우 미달성 비율 등에 따라 용자 결정 금액 감액, 감액된 최종 용자 결정 금액 보다 많은 용자금이 이미 대출된 경우 차액은 환수
지원기간	(지침) - 1년간 지원(제조업종 우선지원 대상 기업은 2년간 지원)	(고시 제14조, 별표2) - 1년간 지원(제조업종 우선지원 대상 기업은 2년간 지원)
장려금 지급주기 및 계산	(지침) - 3개월 주기로 지원금을 신청할 수 있고 3개월 단위로 계산	(고시 제19조, 별표2) - 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있고 3개월 단위로 계산

2. 고용창출장려금: 시간선택제 고용 지원

구분	'16년도	'17년도
이행기간	(지침) 참여신청서 승인일로부터 9개월 이내에 근로자를 채용(9개월 연장 가능, 최대 1년 6개월)	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)
지원대상	(시행령 제17조제1항 제3호) 실업자를 근로계약기간을 정하지 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새로 고용하는 경우 (지침) -사업참여를 승인받은 사업주	(시행령 제17조제1항 제3호) 실업자를 근로계약기간을 정하지 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새로 고용하는 경우 (고시 제11조제1항제2호) -사업 참여를 승인받은 사업주
지원요건	(지침) - 주 소정근로시간 15~30시간 이내로 고용, 3개월 이상 고용 유지	(고시 제11조) - 실업자를 최저임금 120% 이상, 주 소정근로시간 15~30시간 이내로 고용, 3개월 이상 고용 유지 - 주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 시간이 월 20시간을 초과하거나 전자 기계적 방식의 출퇴근 기록을 월 5일 이상 누락한 경우에는 해당 근로자에 대한 해당 월의 고용창출장려금 지급 제외, 2회 이상 위의 사유가 발생한 경우 지원 대상에서 제외
근태관리	(지침) 지문인식기 등 전자적 장비에 의한 근태관리	(고시 제11조, 별표6) 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자기계적 장비에 의한 근태관리
감원방지	(지침) - 고용 전 3개월부터 고용 후 12개월까지 지원대상 사업(장) 소속 근로자(‘동종 또는 유사한 업무 종사자’로 한정 하며, 지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 고용조정으로 이직금지	(고시 제11조) - 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (고용창출장려금 지급대상자의 고용 기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지) 고용조정 으로 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지

구분	'16년도	'17년도
	- 고용조정으로 감원한 인원수의 2배수에 해당하는 인원수만큼(단시간 근로자 고용조정시 해당 인원수만큼) 지원을 제한 - 제한 대상은 고용조정일 전 1년부터 고용조정일 후 3개월까지의 기간에 채용된 자로 한정함 - 고용조정 한 인원이 지원대상자인 경우 고용조정된 인원을 지원대상에서 제외하여야 하며, 지원대상에서 제외되면 이미 지급된 지원금 회수	
지원제외 근로자	(지침) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우 (55세 이상인자와 2년 이상의 근로 계약 체결한 경우 제외) - 근로계약일부터 정년까지의 기간이 2년 미만인 경우 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척 - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - 지원대상 사업주에게 고용되기 이전 3개월 이내 동일 사업장 근무(일용 근로자로 근로한 경우 제외) - 시간선택제 지원대상자로 지원받은 이력이 있는 자	(고시 제12조) - <u>근로계약기간의 정함이 있는 경우 (사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우는 제외)</u> - <u>비상근촉탁근로자</u> - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척 - 고용 후 장년까지의 기간이 2년 미만인 경우 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - <u>4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자</u>
지원제외 사업주	(지침) - 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률)	(고시 제13조) - <u>국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률)</u> - <u>부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력</u>

구분	'16년도	'17년도
		<u>지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종</u> - <u>근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주</u> - <u>해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외</u> - <u>해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우</u>
지원인원 한도	(지침) - 참여신청서를 제출한 날이 속한 달의 마지막 날에 그 사업장에 소속된 근로자 수의 30%(우선지원대상기업은 60%) 한도(소수점 이하 올림, 최소 지원한도 3명)	(고시 제14조) - <u>직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 30%, 피보험자수가 10명 미만인 경우 3명 한도(소수점 이하 버림)</u> ※ 이는 1년간 한도 인원임 ※ 대상 근로자가 중도 퇴사할 경우 대체가 불가하며, 다음 해에 다시 참여 신청을 하여 승인을 받아야 함
지원금액 한도	(지침) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 50	(고시 제14조) - <u>사업주가 부담하는 임금의 100분의 80</u>
지원수준	(지침) <인건비 지원> - (최저임금 130% 이상 승인 기업) 근로자 1명당 사업주가 지급한 임금의 50%를 월 80만원(대기업은 월 60만원) 한도로 1년간 지원 - (최저임금 120~130% 미만 승인 기업)	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - <u>사업주가 지급한 임금의 80%를 월 60만원(대기업은 월30만원) 한도로 1년간 지원</u> ※ 임금수준에 따른 장려금 차등 없음

구분	'16년도	'17년도
	우선지원대상기업에 한해 근로자 1명당 사업주가 지급한 임금의 50%를 월 40만원 한도로 1년간 지원 ※ 임금은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비, 교통비 등) 등이 포함되며, 소정 근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외 <간접노무비 지원> - 우선지원대상기업에 한해 임금수준과 관계없이 지원기간 동안 월 10만원	※ <u>간접노무비 지원 없음</u>
지원기간	(지침) - 1년간 지원	(고시 제14조, 별표2) - 1년간 지원
지급주기 및 계산	(지침) - 실 근무기간에 따라 일할계산	(고시 제19조, 별표2) - 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있으며 실 근무기간에 따라 월할 계산
지원기간의 연장 등	(지침) - 지원대상인 근로자가 지원기간 중 퇴사하고 해당 빈자리에 신규로 지원 요건을 갖춘 근로자를 채용(승인일로부터 9개월 이내) 한 경우, 당초 사업계획서상 승인된 전체 지원기간 범위 내에서 지원 - 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 지원금 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에는 휴업수당이 지급되더라도 해당 기간에는 지원금을 지급하지 아니하며, 해당 기간만큼 지원기간을 연장	(지침) - 지원대상 근로자가 장려금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원

3. 고용창출장려금: 지역·성장산업·전문인력 고용 지원

구분	'16년도	'17년도
이행기간	(지침) - 사업계획서 승인통보서를 받은날로부터 6개월이내(연장된 경우는 연장된 날)에 근로자를 신규고용(3개월 이내 연장가능)	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)
지원대상	(시행령 제17조제1항 제4호, 제5호) - 고용보험위원회에서 심의의결한 성장유망업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우 - 고용보험위원회에서 심의의결한 업종에 해당하는 우선지원 대상기업이 고용노동부장관이 정하는 전문인력을 고용하거나 우선지원 대상기업이 아닌 기업으로부터 전문인력을 지원받아 사용하는 경우 (지침) - 사업참여를 승인받은 우선지원대상기업의 사업주로서 아래에 해당하는 경우 - 성장유망업종 · 신성장동력산업에 해당하는 업종을 창업 후 6개월 이상 5년 이내의 피보험자수 10인 미만 사업주(사업계획서 제출일이 속한 달의 직전 3개월간 월평균 피보험자수 기준) · 5대 유망서비스산업에 해당하는 창업후 6개월 이상 5년 이내의 우선지원대상기업 사업주 - 국내복귀기업: 국내복귀 제조업으로서 국내복귀기업 지정일 2년 이내인 우선지원대상기업 - 지역전략사업: 기선정된 지역전략산업	(시행령 제17조제1항 제4호, 제5호) - 고용보험위원회에서 심의의결한 성장유망업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우 - 고용보험위원회에서 심의의결한 업종에 해당하는 우선지원 대상기업이 고용노동부장관이 정하는 전문인력을 고용하는 경우 (고시 제11조제1항제2호) - <u>사업 참여를 승인받은 기업의 사업주로</u> 아래에 해당하는 경우 - <u>성장유망업종에</u> 해당하는 업종을 창업 후 6개월 이상 5년 이내의 피보험자수 10인 미만 사업주(사업계획서 제출일이 속한 달의 직전 3개월간 월평균 피보험자수 기준) - <u>국내복귀 제조업</u> 으로서 국내복귀기업 지정일 2년 이내인 <u>우선지원대상기업과 중견기업</u> - 기선정된 지역특화산업 또는 업종과 직접 관련된 직종에 해당하는 필요인력을 고용한 우선지원대상기업 - 요건에 해당하는 전문인력을 고용

구분	'16년도	'17년도
	또는 업종과 직접 관련된 직종에 해당하는 필요인력을 고용한 우선 지원대상기업 - 전문인력채용: 요건에 해당하는 전문인력을 고용보험피보험자로 새로 고용하여 해당 전문분야에 근로하게한 우선지원대상기업 또는 대기업으로부터 지원받아 3개월 이상 사용	보험피보험자로 새로 고용하여 해당 전문분야에 근로하게 한 <u>우선지원대상기업</u>
지원요건	(지침) - 국내복귀기업의 경우, 사업계획서 제출일이 속한 달의 직전 3개월간 월평균 근로자수 보다 사업 승인을 받은 날이 속한 다음달부터 3개월이 경과된 이후 매 3개월 마다 그 기간의 월평균 근로자 수 증가(소수점 이하 버림) - 3개월간 고용 유지	(고시 제11조) - 국내복귀기업의 경우, 사업 참여 신청을 한 날이 속한 달의 직전 3개월간 월평균 근로자수 보다 사업 승인을 받은 날이 속한 다음달부터 3개월이 경과된 이후 매 3개월 마다 그 기간의 월평균 근로자 수 증가(소수점 이하 버림) - 나머지의 경우, 실업자를 고용하여 해당 직종으로 3개월간 고용유지
감원방지	(지침) - 고용 전 3개월부터 고용 후 지원금 수급기한까지 해당 사업장의 근로자 (지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 고용조정으로 이직 금지 (국내복귀기업 제외)	(고시 제11조) - <u>고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (고용창출장려금 지급대상자의 고용 기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용 관계의 종료 시까지) 고용조정으로 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지</u> - ‘지역·성장산업 고용지원’에 참여한 국내복귀기업인 경우 감원방지 규정 적용 제외
지원제외 근로자	(지침) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우 (사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우,	(고시 제12조) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우 (사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우,

구분	'16년도	'17년도
	55세 이상인자와 근로계약 체결한 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우 제외) - 비상근축탁근로자 - 일용근로자 - 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 포함) - 최저임금 미만 - 채용일 이전 1년 이내의 사업주이었던 관련 사업주에게 고용되었던 사람. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 고용하는 경우와 일용근로자로 고용하였던 자를 고용하는 경우는 제외 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 - 당해 사업장의 업무수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류한 자 - ‘중소기업전문인력활용장려금’ 또는 ‘전문인력채용지원사업’ 지원대상으로 3회 이상 포함된 사람은 지원대상에서 제외	휴직·과전 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우는 제외) - 비상근축탁근로자 - 최저임금 110% 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 - 고용 후 장년까지의 기간이 2년 미만인 경우 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자 (지침, 고시 별지 서식12호) - ‘중소기업전문인력활용장려금’ 또는 ‘전문인력채용지원사업’ 지원대상으로 3회 이상 포함된 사람은 지원대상에서 제외
지원제외 사업주	(지침: 전문인력채용지원 사업) 전문서비스업을 영위하는 사업(변호사, 변리사, 세무사, 관세사, 공인노무사, 공인회계사 등의 사무실)에서 해당 분야 전문인력을 채용하는 경우는 지원 제외	(고시 제13조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가

구분	'16년도	'17년도
		해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우 (지침) - 전문서비스업을 영위하는 사업(변호사, 변리사, 세무사, 관세사, 공인노무사, 공인회계사 등의 사무실)에서 해당 분야 전문인력을 채용하는 경우는 지원 제외
지원인원 한도	(지침) - 사업계획서 제출일이 속한 연도의 직전년도 말일기준 피보험자수의 30%(소수점 이하는 버림) - 단, 10인 미만 사업장의 경우 3명까지 지원 - 국내복귀기업은 매 6개월 지급주기마다 100명 이내 - 최근 3년간 지원받은 전문인력 수의 합이 이 지침에 의한 지원대상 인원을 초과한 경우 지원제외, 3년 경과 후 새로 지원한도 기산하여 지원	(고시 제14조, 별표2) - 직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 30%, 피보험자수가 10명 미만인 경우 3명 한도(소수점 이하 버림) - 국내복귀기업은 100명 이내 (지침, 고시 별지 서식12호) - 최근 3년간 지원받은 전문인력 수의 합이 지원대상 한도 인원을 초과한 경우 지원제외, 3년 경과 후 새로 지원한도 기산하여 지원
지원금액 한도	(지침) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 75	(고시 제14조) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80

구분	'16년도	'17년도
지원수준	(지침) <인건비 지원> - 국내복귀기업, 전문인력채용의 경우 6개월에 540만원(월90만원) 1년간 지원 - 성장유망업종, 지역전략산업의 경우 비제조업은 6개월에 360만원(월60만원), 제조업은 6개월에 540만원(월90만원) 1년간 지원	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 3개월에 180만원(월60만원) 1년간 <u>지원</u> - 국내복귀기업 중 중견기업은 3개월에 <u>90만원(월30만원) 1년간 지원</u>
지원기간	(지침) - 1년간 지원	(고시 제14조, 별표2) - 1년간 지원
지급주기 및 계산	(지침) - 6개월 주기로 지원금을 신청할 수 있으며 3개월 단위로 지급	(고시 제19조) - <u>3개월 주기로</u> 장려금을 신청할 수 있으며 3개월 단위로 지급

4. 고용창출장려금: 고용촉진장려금 지원

구분 (법령)	'16년도	'17년도
사업명칭 (시행령)	- 고용촉진지원금	- <u>고용촉진장려금</u>
지원대상 (시행령, 고시)	- 여성가장, 중증장애인, 도서지역 거주자인 실업자를 기간의 정함이 없는 근로자로 고용한 사업주 - 취업성공패키지 등 15개 취업지원 프로그램 이수자인 실업자를 기간의 정함이 없는 근로자로 고용한 사업주	- 여성가장, 중증장애인, 도서지역 거주자인 실업자를 기간의 정함이 없는 근로자로 고용한 사업주 - <u>취업성공패키지 등 12개 취업지원 프로그램 이수자인 실업자를 기간의 정함이 없는 근로자로 고용한 사업주</u> ※ 취업성공패키지II유형 지원 제외되고, 사업종료·통합 등으로 운영되지 않는 프로그램 정비 - 취업지원프로그램을 ‘이수한 사람’의 요건 강화 ※ 취업지원프로그램별 세부 인정요건 참조
지원요건 (시행령)	- 고용촉진 지원금 지원 대상자를 고용하여 3개월 이상 고용을 유지	- <u>고용촉진장려금 지원 대상자를 고용하여 6개월 이상 고용을 유지</u>
감원방지 (시행령)	- 고용 전 3개월부터 고용 후 12개월까지 고용조정으로 이직금지	- <u>고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (고용촉진장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지) 고용조정으로 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지</u>
지원제외 사업주 (시행령)	- 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람을 고용하는 경우 - 우선지원대상기업이 아닌 기업이 만29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우 - 최종 이직 당시 사업주에게 다시 고용된 경우. 다만, 근로기준법 제25조 제1항에 따라 고용하는 경우 제외 - 최종 이직 당시 사업주와 관련 사업주	- 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람을 고용하는 경우 - 우선지원대상기업이 아닌 기업이 만29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를

구분 (법령)	'16년도	'17년도
		<u>우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외</u> - <u>해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우</u> - (신설) 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주
지원제외 근로자 (시행규칙)	- 최저임금 미만 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척	- <u>최저임금 110% 미만</u> - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척
장려금 지급대상 고용기간 및 지원기간 (시행령 및 고시)	- 3개월 이상 고용 시 지급하며, 3개월 단위로 1년간 지급 · 3개월~6개월 미만 : 3개월분 · 6개월~9개월 미만 : 6개월분 · 9개월~12개월 미만 : 9개월분 · 12개월 이상 : 12개월분. 단, 장애인·여성가장 등 2년간 지급	- <u>6개월 이상 고용 시, 6개월 단위로 1년간 지급.</u> · 6개월 ~ 12개월 미만 : 6개월분 · 12개월 이상 : 12개월분. 단 기존 2년 지원하던 기초생활수급자, 중증장애인, 여성가장 외에 <u>취성패Ⅱ유형 청년 중 ‘청년내일채움공제’ 지원 대상으로 고용된 사람 을 추가</u>
지원 인원 한도 (시행령)	- 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 30%	- 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 30%에서 지원대상자의 고용일 직전 3년간 지급대상이 되었던 피보험자의 합을 제외한 인원 한도
지원 금액 한도 (시행령)	- 사업주가 부담하는 임금의 100분의 75	- <u>사업주가 부담하는 임금의 100분의 80</u>
지급금액 (고시)	- 연간 600~900만원	- <u>1년간 우선지원 720만원, 대규모 360만원</u> - <u>취성패Ⅱ유형 청년을 ‘청년내일채움공제지원’대상으로 고용시, 2년간 600만원</u>

5. 고용안정장려금: 정규직 전환 지원

구분	'16년도	'17년도
이행기간	(지침) - 참여신청서 승인일부터 3개월 이내에 정규직근로자로의 전환 및 근로조건 개선을 이행해야 함(3개월 연장 가능, 총 6개월)	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)
지원대상	(시행령) - 기간제(안전·보건관리자 포함), 파견, 특수형태업무종사자, 사내하도급 근로자의 고용안정 조치('16년 9월부터 적용) (지침) - 해당 사업장에 6개월 이상 고용되고 고용기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제 근로자를 정규직으로 전환한 경우(정규직으로 전환되는 날을 기준으로 6개월 이상 근속하여야 하며, 사업 신청서는 4개월 후부터 미리 제출 가능)	(시행령 제35조제5호) - 기간제(안전·보건관리자 포함), 파견, 특수형태업무종사자, 사내하도급 근로자의 고용안정 조치 (고시 제15조제2호) - 사업참여를 승인받은 우선지원대상 기업과 중견기업의 사업주로서 해당 사업장에 6개월 이상 고용되고 고용기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공한 자에 한한다)를 정규직으로 전환 또는 직접 고용한 경우 (지침) - 사업신청서는 해당 근로자가 해당 사업장에 4개월 이상 근속한 경우부터 미리 제출 가능(정규직으로 전환 또는 직접 고용되는 날을 기준으로 6개월 이상 근속하여야 함)
지원요건	(지침) - 정규직전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금 110% 이상('16년 9월부터 적용) - 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지 - 동종유사 업무에 종사하는 기존 정규직 근로자와 비교하여 전환된 근로자를 임금, 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 차별하여서는 아니 됨	(고시 제15조, 별표3) - 정규직전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금 110% 이상(임금 산입 범위 최저임금법과 달리 적용) - 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지 - 동종·유사 업무를 수행하는 기존의 정규직 근로자와 임금·복리후생 등에 있어 불합리한 차별을 하지 않을 것

구분	‘16년도	‘17년도
		- <u>정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자가 아닐 것</u> - <u>상시근로자수가 5인 미만인 사업장이 아닐 것</u>
지원제외 근로자	(지침) - 사업주의 배우자 및 직계 존·비속 - 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 - 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자 - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외)	(고시 제16조) - <u>최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 단, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외</u> - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - <u>4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자</u>
지원제외 사업주	(지침) - 국가 또는 지방자치단체 - 공공기관(공공기관 운영에 관한 법률, 지방공기업법) - 상시근로자수가 5인 미만인 사업 - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타 주점업, 갬블링 및 베타업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종	(고시 제17조) - 국가, 지자체, <u>공공기관(공공기관 운영에 관한 법률)</u> - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타 주점업, 갬블링 및 베타업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - <u>근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주</u>
지원인원 한도	(지침) - 사업계획서 제출일이 속한 달의 직전 1년간 월평균 기간제 근로자 수의 120% 한도(소수점 이하 버림) - 다만, 5인이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명까지 지원 - 사업참여 횟수에 제한은 없으나, 최초 사업참여 신청일을 기준으로 한도 설정	(고시 제18조, 별표5) - 사업계획서 제출일이 속한 달의 <u>직전 년도 말일 기준</u>의 기간제 근로자 수의 120% 한도(소수점 이하 버림) - 다만, 5인이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명까지 지원 - 최초 사업참여 신청일을 기준으로 한도 설정

구분	'16년도	'17년도
지원수준	(지침) <지원금 지원> - 우선지원대상기업과 중견기업에 한해 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 지원	(고시 제18조, 별표5) <임금상승액 보전 지원> - 우선지원대상기업과 중견기업에 한해 정규직전환에 따른 <u>임금상승분의 80%를 월 40만원 한도로 지원</u> <간접노무비 지원> - 우선지원대상기업과 중견기업에 한해 임금수준과 관계없이 지원기간 동안 월 20만원 지원
지원기간	(지침) - 최대 1년간 지원	(고시 별표5) - 최대 1년간 지원
지원기간의 연장 등	(지침) - 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 지원금 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에는 휴업수당이 지급되더라도 해당 기간에는 지원금을 지급하지 아니하며, 해당 기간만큼 지원기간을 연장	(지침) - 지원대상 근로자가 장려금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원
신청주기 및 계산	(지침) - 요건 충족 후 매월 지원금을 신청할 수 있으며, 실제 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급	(고시 제18조, 제19조) - 요건 충족 후 매월 장려금을 신청할 수 있으며, 실제 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급

6. 고용안정장려금: 시간선택제 전환 지원

구분	'16년도	'17년도
신청 절차	(지침) - 참여신청서 제출 및 승인절차 없이 지원금 지급요건이 되면 지급 ('16년 10월부터 적용) - 전환제도(취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 시간선택제 전환관리규정을 마련)를 도입하고 전일제 근로자를 시간선택제로 전환한 후 2주가 경과하면 지원요건을 충족	(고시 제5조) - 참여신청서 제출 및 승인절차 없이 지급요건을 충족하면 장려금 지급
지원대상	(시행령 제35조 제6호) - 근로기준법 제2조제1항제8호의 단시간근로자로의 전환 조치 (지침) - 전환대상근로자(전일제 근로자)가 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 이를 사업주가 허용하여 시간선택제로 전환 - 전환대상 근로자란 전환일 이전 최근 3개월간 1주 동안의 소정근로시간이 30시간(4주 평균)을 초과하는 근로자를 말하여 전환일 이전까지 동일 사업장에서 최소 6개월 이상 고용되어 있어야 함	(시행령 제35조제6호) - 근로기준법 제2조제1항제8호의 단시간근로자로의 전환 조치 (고시 제15조제3호) - 전환제도(취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 시간선택제 전환관리규정을 마련)를 도입하고 근로자를 시간선택제로 전환한 후 2주가 경과된 사업주
지원요건	(지침) - 시간선택제 전환 시 주 소정근로시간이 최소 1시간 이상 감소하여야 하고, - 전환 후 주 소정근로시간은 15시간 이상 30시간 이내여야 함 - 전환기간은 2주 이상 (지침:근로조건) - 전환 후 임금수준은 전환 전 임금	(고시 제15조 제3호) - 6개월 이상 고용한 근로자를 주 소정근로시간 15시간 이상 30시간 이하의 시간선택제 근로자로 최소 2주 이상 전환 - 전환대상 근로자는 전환일 이전 3개월 평균 주 소정근로시간이 30시간을 초과하였어야 하며, 전환 후 주 소정

구분	'16년도	'17년도
	수준과 비교하여 근로시간 비례 원칙을 준수하거나 그 이상이어야 하고, 고용보험 등 4대 사회보험이 적용되어야 함 - 시간선택제 근로자를 통상 근로자와 차별해서는 안됨 (지침:근태관리) - 시간선택제 전환 후 초과근로시간이 1주 5시간 이내여야 함 - 전환 근로자의 초과근로 시간이 월 20시간을 초과한 경우 해당월은 지원금을 지급하지 않음 - 이를 2회 위반 시에는 해당 근로자를 지원 대상에서 제외	근로시간을 최소 1시간 이상 단축하여야 함 - 전환대상 근로자가 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여야 함 - 전환 후 임금수준은 전환 전 임금 수준과 비교하여 근로시간 비례 원칙을 준수하거나 그 이상이어야 함 - 근로조건·전환사유·전환기간·근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 시간제 전환 관리규정 등을 마련하여야 함 - 시간선택제 근로자를 임금 등 근로 조건에 있어 통상 근로자와 차별해서는 아니 됨 - <u>전환일로부터 6개월 이내에 고용안정 장려금 지급 신청서를 제출하여야 함</u> - <u>주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 시간이 월 20시간을 초과하거나 전자·기계적 방식의 출퇴근 기록을 월 5일 이상 누락한 경우에는 해당 근로자에 대한 해당 월의 고용창출장려금 지급 제외, 2회 이상 위의 사유가 발생한 경우 지원 대상에서 제외</u> - 시간선택제 전환 근로자의 대체인력을 고용한 경우 인건비를 지원받기 위해서는 전환대상 근로자의 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날부터 대체인력을 고용하고 1개월 이상 고용을 유지해야함
근태관리	(지침) - 제한 없음	(고시 제15조 제3호, 별표7) <u>전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 장비에 의한 근태관리</u>

구분	'16년도	'17년도
감원방지	(지침) - 지원대상 근로자(대체인력) 고용 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 지원 대상 사업(장) 소속 근로자(‘동종 또는 유사한 업무 종사자’로 한정하며, 지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 고용조정으로 이직금지 - 고용조정으로 감원한 인원수만큼 지원을 제한	(고시 제15조 제3호 사목) - 대체인력 고용 전 3개월부터 <u>고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용 기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용 관계 종료시까지를 말한다)</u> 고용조정으로 다른 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지
지원제외 근로자	(지침) - 사업주의 배우자 및 자녀 - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - 다만, 대체인력은 외국인으로 지원 대상이 됨	(고시 제16조) - <u>최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 단, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외</u> - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척 - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) 다만, 대체인력은 외국인으로 지원대상이 됨 - <u>4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자</u>
지원제외 사업주	규정없음	(고시 제17조) - <u>국가, 지자체</u> - <u>부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타 주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종</u> - <u>근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주</u>
지원인원 한도	(지침) - 한도 없음	(지침) - 한도 없음

구분	'16년도	'17년도
중복지원 방지	(지침) - 육아기 근로시간단축지원금, 출산 육아기 대체인력지원금을 받는 근로자는 지원대상에서 제외 - 장년(50세 이상) 근로시간 단축 지원금을 받는 근로자도 지원대상에서 제외하되, 장년 근로시간 단축 근로자의 대체인력에 대하여는 지원요건 충족 시 대체인력 지원금 지원	(지침) - 육아기 근로시간단축지원금, 출산 육아기 대체인력지원금을 받는 근로자는 지원대상에서 제외 - 장년(50세 이상) 근로시간 단축 지원금을 받는 근로자도 지원대상에서 제외하되, 장년 근로시간 단축 근로자의 대체인력에 대하여는 지원요건 충족 시 대체인력 지원금 지원
지원수준	(지침) <대체인력 인건비 지원> - 사업주가 지급한 임금의 50%를 월 60만원(대기업은 월 30만원) 한도로 최대 1년간 지원 - 대체인력의 실 근무기간과 전환 근로자의 전환기간이 겹치는 기간에 대하여 1년 범위 <전환장려금 지원> - 전환장려금은 전환 후 근로시간에 비례하여 감소한 임금보다 사업주가 더 많은 임금을 근로자에게 지급한 경우, 더 준 임금의 범위 내에서 지급하며, - 근로시간이 주 15시간~25시간이하로 전환한 경우 월 최고 40만원, 주 25시간~30시간이하로 전환한 경우 월 최고 24만원 정액 지원 - 단, 임신근로자는 근로시간 구분 없이 월 최고 40만원 정액 지원 <간접노무비 지원> - 우선지원대상기업과 중견기업에 한해 지원기간 동안 월 20만원 지원	(고시 제18조, 별표5) <대체인력 인건비 지원> - 사업주가 지급한 임금의 80%를 월 60만원(대기업은 월 30만원) 한도로 최대 1년간 지원 - 대체인력의 실 근무기간과 전환 근로자의 전환기간이 겹치는 기간에 대하여 1년 범위 <임금감소액 보전 지원> - 근로시간에 비례하여 감소한 임금보다 사업주가 더 많은 임금을 근로자에게 지급한 경우, 더 준 임금의 범위 내에서 지급하며, - 근로시간이 주 15시간~25시간이하로 전환한 경우 월 최고 40만원, 주 25시간~30시간이하로 전환한 경우 월 최고 24만원 정액 지원 - 단, 임신근로자는 근로시간 구분 없이 월 최고 40만원 정액 지원 <간접노무비 지원> - <u>우선지원대상기업에 한해</u> 지원기간 동안 월 20만원 지원

구분	'16년도	'17년도
지원기간	(지침) - 최대 1년간 지원 - 동일 근로자가 여러 번 전환한 경우, 전환기간을 합산하여 1년 범위 내에서 지원	(고시 별표5) - 최대 1년간 지원 (지침) - 동일 근로자가 여러 번 전환한 경우, 전환기간을 합산하여 1년 범위 내에서 지원
지원기간의 연장 등	(지침) - 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 지원금 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에는 휴업수당이 지급되더라도 해당 기간에는 지원금을 지급하지 아니하며, 해당 기간만큼 지원기간을 연장	(지침) - 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원
신청주기 및 계산	(지침) - 요건 충족 후 매월 지원금을 신청할 수 있으며, 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급	(고시 제18조) - 요건 충족 후 매월 장려금을 신청할 수 있으며, 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급

7. 고용안정장려금: 일·가정양립환경개선 지원

구분	'16년도	'17년도
이행기간	(지침) - 참여신청서 승인일부터 6개월 이내에 유연·재택·원격 근무제를 활용	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)
지원대상	(시행령 제35조제7호) - 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용 환경개선을 통한 일가정양립 지원 (지침) - 일·가정 양립 선도기업(일가양득 캠페인에 참여하여 승인 받은 기업)	(시행령 제35조제7호) - 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용 환경개선을 통한 일가정양립 지원 (고시 제15조 제4호) - 사업참여를 승인받은 우선지원대상기업
지원요건	(지침)	(고시 제15조 제4호) - 유연근무제를 도입하여 소속 근로자가 주 1회 이상 유연근무제를 활용한 경우 - 동종·유사 업무를 수행하는 다른 근로자와 임금·복지·후생 등에 있어 불합리한 차별을 하지 않을 것
근로조건	(지침) - 근로자의 동의 없이 사업주 자의로 임금, 복지 등 근로조건을 변경할 수 없음	(지침) - 근로자의 동의 없이 사업주 자의로 임금, 복지 등 근로조건을 변경할 수 없음
근태관리	(지침) - 시차출퇴근일, 탄력근무제를 활용하는 해당 주, 재택·원격근무일에는 연장 근로 금지 - 위의 연장근로기준을 위반한 때에는 해당주는 지원금을 지급하지 않음 - 사업계획서대로 유연근무 등을 실시 했음을 확인할 수 없는 경우, 해당 주는 지원금을 지급하지 않음	(고시 별표7) - 장려금 신청시 타임레코드, 전자카드, 지문인식기 등 기계·전자적 장비에 의한 근태관리 기록을 제출 (지침) - 시차출퇴근일, 탄력근무제를 활용하는 해당 주, 재택·원격근무일에는 연장 근로 금지 - 위의 연장근로기준을 위반한 때에는 해당주는 지원금을 지급하지 않음 - 사업계획서대로 유연근무 등을 실시 했음을 확인할 수 없는 경우, 해당 주는 지원금을 지급하지 않음

구분	'16년도	'17년도
지원제외 근로자	(지침) - 사업주의 배우자, 자녀 및 4촌 이내의 친인척 - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외)	(고시 제16조) - 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 단, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척 - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자
지원제외 사업주	(지침) - 우선지원대상기업이 아닌 사업주	(고시 제17조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타 주점업, 갬블링 및 베탱업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주
지원인원 한도	(지침) - 유연근무제 활용 근로자는 참여 신청서를 제출한 달의 직전 월 말 피보험자 수의 5% 한도(소수점 첫째 자리에서 올림, 최소 지원한도는 3명) - 재택·원격근무제 활용 근로자는 참여 신청서를 제출한 달의 직전 월 말 피보험자 수의 10% 한도(소수점 첫째자리에서 올림, 최소 지원한도는 3명)	(고시 별표5) - 1년간 지원인원은 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수의 30% 한도(소수점 이하 버림)로 하고 70명을 초과할 수 없음. 다만, 시차출퇴근제 활용에 대한 지원인원은 50명을 초과할 수 없음 - 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수가 10명 미만일 경우에는 3명을 한도로 함

구분	'16년도	'17년도
지원수준	(지침) <지원금 지원> - 유연근무제 활용 근로자 1인당 주 7만원 정액 지원(단, 주 2일 이하로 활용한 경우 3.5만원) - 재택·원격근무제 활용 근로자 1인당 주 5만원 정액 지원(단, 주 2일 이하로 활용한 경우 .5만원)	(고시 제18조, 별표5) <간접노무비 지원> - <u>유연근무제 활용 근로자 1인당 주 10만원 정액 지원(단, 주 2일 이하로 활용한 경우 5만원)</u> <인프라 지원> - <u>재택·원격근무제 도입을 위한 인프라 구축 비용 지원. 2천만원 한도</u> <인프라 용자 지원> - <u>재택·원격근무제 도입을 위한 인프라 구축 비용 용자 지원. 4천만원 한도</u>
지원기간	(지침) - 참여신청서 승인일로부터 6개월 이내에 유연·재택·원격 근무제를 활용한 근로자 1명당 최대 1년간 지원 - 지원대상근로자는 변경이 불가하며, 최초 활용일부터 1년간 제도를 활용한 기간에 대해 지원	(고시 별표5) - 최대 1년간 지원 (지침) - 참여신청서 승인일로부터 6개월 이내에 유연근무제를 활용한 근로자 1명당 최대 1년간 지원 - 지원대상근로자는 변경이 불가하며, 최초 활용일부터 1년간 제도를 활용한 기간에 대해 지원
지원기간의 연장 등	- 규정 없음	(지침) - 지원대상 근로자가 장려금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원

구분	'16년도	'17년도
장려금 계산 및 신청주기	(지침) - 유연·재택·원격근무 활용인원이 발생한 날 이후 3개월 단위로 신청, 주당 활용 일을 기준으로 지원금 지원	(고시 제18조, 제19조) - <u>주 단위로 장려금을 계산하며, 단위 주는 월요일부터 일요일까지로 함</u> - <u>단위주가 월간에 걸칠 경우에는 월요일이 포함된 날로 산정</u> - <u>사업계획서 승인 통보일 이후 해당 제도를 최초로 활용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 1개월마다 신청</u>

8. 고용안정장려금: 출산육아기 고용안정장려금 지원

구분	'16년도	'17년도
사업명칭 (시행령)	- 출산육아기 고용안정 지원금	- 출산육아기 고용안정장려금
지원대상 (시행령)	- 출산육아기 근로자의 고용안정을 위하여 비정규직 재고용, 육아휴직 등을 부여 한 사업주	- 출산육아기 근로자의 고용안정을 위하여 비정규직 재고용, 육아휴직 등을 부여 한 사업주
지원요건 (시행령)	- 비정규직 재고용의 경우, 임신·출산 전후휴가 또는 육아휴직(생후 15개월 이내 자녀) 중에 계약기간이 만료되는 여성 근로자와 1년 이상 또는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 한 분기동안 고용을 유지한 경우(파견근로자 포함) - 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 계속 고용한 경우 (1개월분은 계속 고용여부와 관계 없이 지급) - 대체인력지원금은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 시작 일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용하고, 감원방지의무를 지켰을 경우	- 비정규직 재고용 지원금은 임신·출산전후휴가 또는 육아휴직(생후 15개월 이내 자녀) 중에 계약기간이 만료되는 여성 근로자와 <u>기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 3개월간 고용을 유지한 경우</u>(파견근로자 포함) - 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 계속 고용한 경우 (1개월분은 계속 고용여부와 관계 없이 지급) - 대체인력지원금은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 시작 일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용하고, 감원방지의무를 지켰을 경우
중복지원 방지 (시행령)	- 국가 또는 지자체가 대체인력에 대한 지원금 또는 장려금을 지원할 때는 그 금액을 뺀 금액을 지원하며 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금을 초과할 수 없음	- 국가 또는 지자체가 대체인력에 대한 지원금 또는 장려금을 지원할 때는 그 금액을 뺀 금액을 지원하며 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금을 초과할 수 없음

구분	'16년도	'17년도
	※ 행정해석으로 국공립학교와 같이 국가 예산으로 임금을 지급하는 경우, 별도의 인건비 지원이 있는 것으로 보지 않으므로 대체인력 지원금 지급 가능	
감원방지 (시행령)	- 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 고용조정으로 다른 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지	- 대체인력 고용 전 3개월부터 <u>고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용 기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용 관계 종료시까지를 말한다)</u> 고용조정으로 다른 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지
지원제외 사업주 (시행령)	- 육아휴직시 간접노무비 지원은 공공기관(부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률) 제외	- <u>근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주</u> - 육아휴직시 간접노무비 지원은 국가, 지자체, 공공기관(<u>공공기관의 운영에 관한 법률</u>) 제외
지원수준 (고시)	<비정규직 재고용> - 근로계약기간 1년 이상인 유계약 근로자 6개월간 월 40만원 - 무기계약근로자 처음 6개월 월 40만원, 이후 6개월 월 80만원 <간접노무비 지원> - 육아휴직을 허용한 피보험자 1명당 우선지원대상기업 월 20만원, 대기업 월 10만원(상시근로자 1000인 이상 대기업 월 5만원) - 육아기근로시간단축을 허용한 피보험자 1명당 우선지원대상기업 월 30만원, 대기업 월 20만원	<무기계약 재고용> - 무기계약으로 재고용한 근로자에 대하여 우선지원대상기업 <u>월60만원</u>, 대규모기업 <u>월30만원</u> 지원 <간접노무비 지원> - 육아휴직을 허용한 피보험자 1명당 <u>월 30만원(대규모기업 지원 제외)</u> - 해당 사업장에서 육아휴직을 처음으로 부여한 근로자에 대해서 '1호 인센티브'로 월 10만원 추가 지원 - 육아기근로시간단축을 허용한 피보험자 1명당 우선지원대상기업 월 20만원, 대기업 월 10만원

구분	'16년도	'17년도
	<대체인력 인건비 지원> - 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축자의 대체인력으로 신규 채용된 사람 1명당 월 30만원(우선지원 대상기업 60만원)	<대체인력 인건비 지원> - 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축자의 <u>대체인력으로 신규 채용된 사람 1명당 우선지원대상기업 월 60만원, 대기업 월 30만원</u>
지원기간 (시행령)	- 최대 1년간 지원 - 육아휴직 또는 육아기근로시간단축 기간과 대체인력 고용기간 중 중복되는 기간	- 최대 1년간 지원 - 육아휴직 또는 육아기근로시간단축 기간(2주의 인수인계기간 포함)과 대체인력 고용기간 중 중복되는 기간
신청주기 및 계산 (시행규칙)	- 비정규직 재고용에 대한 지원금은 계속 고용한 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기단위로 신청, 고용일로부터 1년 후에는 일괄 신청 가능 - 육아휴직, 육아기근로시간단축(육아휴직등)에 대한 지원금 중 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등 시작한 날부터 30일 이후에 신청하고 나머지는 육아휴직등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 한꺼번에 신청 - 대체인력 지원금은 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청 - 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가의 개월 수와 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산, 30으로 나누어 일할계산	- <u>비정규직 재고용에 대한 지원금은 계속 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월 단위로 신청</u>, 고용일로부터 1년 후에는 일괄 신청 가능 - 육아휴직, 육아기근로시간단축(육아휴직등)에 대한 지원금 중 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등 시작한 날부터 30일 이후에 신청하고 나머지는 육아휴직등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 한꺼번에 신청 - 대체인력 지원금은 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청 - 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가의 개월 수와 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산, <u>해당 월의 일수로 나누어 일할계산</u>