

사업주와 근로자의 든든한 동반자
고용장려금 지원제도 2019(부록)

주 근로시간 단축 기업 일자리 함께하기 도입 가이드

목 차

I. 기본 방향	1
II. 지원 요건	4
III. 지원 내용	5
IV. 지원요건 충족여부 판단 및 지원금 산정방법 ·	8
V. 기타	15
▣ [붙임1] 주 52시간 관련 취업규칙 변경 예시	18
▣ [붙임2] 개정 근로기준법 주요내용	19
▣ [붙임3] 지급 신청서 서식	21

I. 기본 방향

1 추진배경

- 근로기준법 개정(법률15513호)에 따른 근로시간 단축 기업 및 조기 단축 기업*의 지원을 강화

* 기업규모별 법 시행일보다 6개월 이상 주 52시간으로 조기에 단축한 기업

◆ 개정근로기준법 주요 내용

- ① 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)
 - ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행),
 - ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1
- ② 특례업종 축소('18.7.1, 26개 → 5개): 특례제외업종은 '18.7.1일부터 주 68시간 이하로 근로시간을 단축

- 일자리 함께하기 제도 중 근로시간 단축제에 주 근로시간 단축제 기업에 대한 유형을 추가

❖ 일자리 함께하기 제도

1. 교대제 도입 확대: 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 실시하고 실업자를 고용하여 근로자가 증가한 경우
2. 근로시간 단축제
 - ① 실 근로시간 단축제: 주 평균 초과근로시간을 2시간 이상 단축하고 실업자를 고용하여 근로자가 증가한 경우
 - ② 주 근로시간 단축제: 근로기준법 개정(법률15513호)에 따라 주 근로시간을 단축하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우 지원
3. 일자리 순환제: 30일 이상 유급휴가 부여 등으로 빈 일자리에 실업자를 고용하여 근로자가 증가한 경우

- 동 자료는 주 근로시간 단축제 도입 기업에 대한 지원 방안을 설명
 - 적용대상 : '18.3.1일 이후 근로시간을 단축하여 '18.7.1일(고시 개정일) 이후 신청한 기업에 한해 적용

2 지원 체계

<요건심사방식(주 근로시간 단축제 유형)>

- 조기단축 기업(주 52시간)* 및 법정근로시간 준수 기업**에 대해서는 요건심사 방식을 적용하여 지원금 지급
 - 또한, 「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 버스업종이 근로시간 내(68~52시간)에서 단축할 경우도 요건심사 방식으로 운영

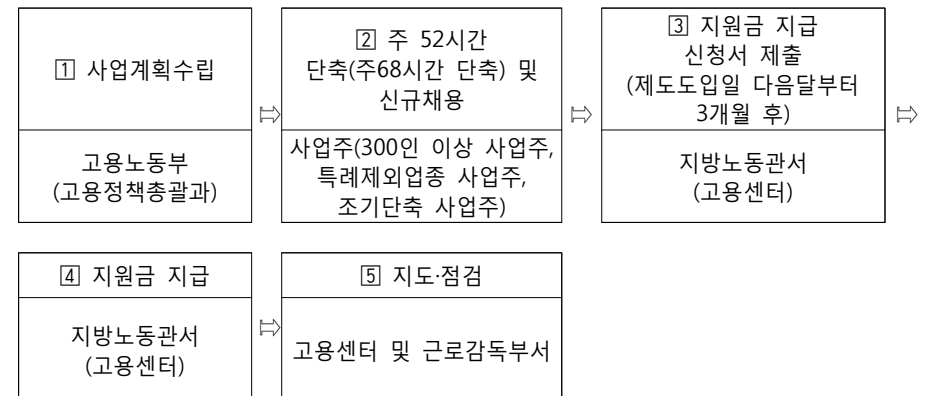
* 기업규모별 법 시행일보다 6개월 이상 주 52시간으로 조기에 단축한 기업

** ① 주 52시간으로 단축: ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행), ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1, ② 주 68시간으로 단축: 특례제외업종('18.7.1)

특례준치(5개)	특례제외(21개)+「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업
①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선 여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건의업	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳사회복지서비스업, ㉑미용·욕탕 및 유사서비스업

- 법정근로시간 단축 사업장* 및 조기단축사업장(요건심사방식)

* 300인 이상 사업장 주 52시간 단축 및 특례제외업종 주 68시간 단축의무 ('18.7.1)



<참고 : 공모방식(기존 일자리 함께하기 유형)>

- 법정근로시간단축과 관계없이 법 내에서 현행 일자리 함께하기 지원제도를 활용하여 근로시간을 단축할 경우, 기존 공모방식*으로 운영

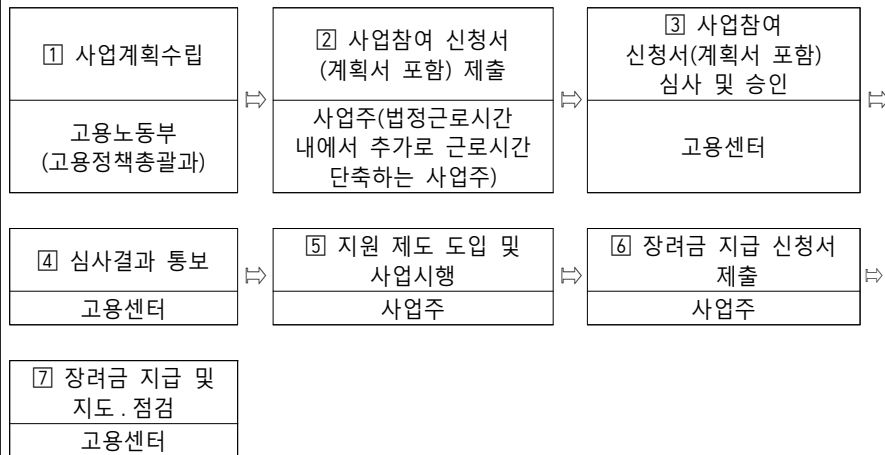
* 현행 교대제 개편, 일자리 순환제, 실 근로시간 단축제를 통해 근로시간 단축(예: 68→60시간, 52→50시간), 특례제외업종이 법정근로시간(68시간) 내에서 단축할 경우 공모방식으로 운영

<지원 수준>

구 분		증가근로자 인건비	임금보전
		1명 당, 1개월 최대금액	
비 제 조 업	우선지원 대상기업	80만원, 1년	40만원, 1년
	중견기업	40만원, 1년	40만원, 1년
	대규모기업	40만원, 1년	
제 조 업	우선지원 대상기업	80만원, 2년	40만원, 2년
	중견기업	40만원, 2년	40만원, 1년
	대규모기업	40만원, 1년	-

- 현행 교대제 개편, 일자리 순환제, 실 근로시간 단축제(기존 공모방식)

* 특례제외업종이 68시간 내에서 근로시간을 단축할 경우도 포함



II. 지원 요건

- ① 사업주가 주 근로시간 단축제를 도입하기 위한 취업규칙, 단체협약 등을 제·개정한 후 제도를 도입하여야 함

* 제도도입(주 최대 근로시간을 52시간 이하 규정)을 증명할 수 있는 자료 필요
→ 붙임 1. 주 52시간 도입 관련 취업규칙 변경 사항 예시 참고(P 18)

** 사업체의 여건에 따라 부서단위, 사업장 단위, 사업 단위 도입이 가능하며 도입 단위에 따라 단축 근로시간, 지원한도, 지원인원 등을 산정. 다만 조기단축 기업은 사업 전체가 조기단축을 해야 지원 가능

- 조기단축기업은 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합 대표자, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻을 것

- ② 사업장의 주 평균 근로시간 52시간을 초과하던 기업이 근로시간을 단축하여 지원금 지급 단위기간인 3개월간 기업의 주당 근로시간이 개정 법정근로시간 한도 이하로 유지되어야 함

- ③ 주 근로시간 단축제를 시행(조기단축)한 날이 속한 달의 다음 달부터 매 3개월간 월평균 피보험자수가 주 근로시간 단축제를 시행(조기단축)한 날이 속한 달의 직전 4~6개월 전까지의 또는 직전 3개월간*의 월평균 피보험자수보다 1명 이상 증가하여야 함

* 주 근로시간 단축제 시행 전 근로자 수와 근로시간은 사업장의 사정에 따라 최초 지원금 신청시 선택 가능(다만, 근로자 수와 근로시간 산정기간은 동일해야 함)

** 예) 300인 이상 기업의 경우 7.1일 제도 도입시 8~10월까지의 월평균 근로자 수를 1~3월까지의 월평균 근로자 수와 비교한 경우 근로시간 단축 비교도 동일한 기간(1~3월)으로 산정함

- ④ 주 근로시간 단축제 도입 전 근로시간 관리는 수기 관리 방식도 인정 가능하나, 주 근로시간 단축제 도입 후에는 전자적 방식에 의한 기록만을 인정

* 1회차 지원금 단위기간까지 예외적으로 수기(수기에 의한 출퇴근 기록부에 따른 근로시간과 임금대장상에 기록된 임금산정의 기초가 되는 근로시간 등)에 의한 방식을 인정

* 업종 및 직종의 특성상 전자적 방식으로 관리가 곤란하여 노사합의에 의해 간주근로시간을 인정하는 경우 등 예외적인 경우 수기에 의한 기록 인정

Ⅲ. 지원 내용

① 법정근로시간 단축기업

◆ 주 근로시간 단축제의 경우 기존 고용보험법 기준(우선지원 대상기업, 대규모 기업)의 지원체계에서 근로기준법 기준(상시근로자 수)으로 개편

상시근로자 수	증가근로자 인건비		임금보전	
	1명 당, 1개월, 최대금액			
500인 초과	60만원, 1년		-	
300인-500인	제조업	80만원, 2년	제조업 및 특례제외업종	40만원, 2년
	특례제외업종 및 기타업종	60만원, 1년	기타업종	40만원, 1년
300인 미만	제조업	80만원, 2년	제조업 및 특례제외업종	40만원, 2년
	특례제외업종 및 기타업종	80만원, 1년	기타업종	40만원, 1년

* 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조에 다른 상호출자제한기업 중 300인 이상인 기업은 지원대상에서 제외

○ 500인 초과 기업

- 증가근로자 인건비: 월 60만원 1년 지원 - 임금보전: 지원 불가

○ 300인~500인 기업

- 증가근로자 인건비: 월 60만원, 1년, 제조업종은 80만원 2년 지원
- 임금보전 : 500인 이하 제조업종 및 특례제외업종도 2년 지원

○ 300인 미만 기업

- 증가근로자 인건비: 제조업은 80만원, 2년, 비제조업은 80만원 1년 지원
- 임금보전 : 500인 이하 제조업종 및 특례제외업종도 2년 지원

② 법정시행일보다 6개월 이상 선제적으로 단축한 조기단축 기업

* 법정시행일까지 6개월 미만인 기업은 ① 법정근로시간 단축기업 기준 적용

상시근로자 수		증가근로자 인건비	임금보전
		1명 당, 1개월, 최대금액, 최대기간	
300인 이상 특례제외업종		법정시행일까지 60만원/ 이후 40만원, 2년	40만원, 2년
300인 미만	제조업 및 특례제외업종	법정시행일까지 100만원/ 이후 80만원, 3년	40만원, 3년
	기타업종	법정시행일까지 100만원/ 이후 80만원, 3년	40만원, 3년

○ 300인 이상 특례제외업종

- 증가근로자 인건비: 법정시행일이 속한 달까지 월 60만원을 지원, 법정시행일이 속한 달 이후는 월 40만원 지원
- 임금보전: 월 최대 40만원, 2년간 지원

○ 300인 미만 기업

- 증가근로자 인건비: 법정시행일이 속한 달까지 월 100만원을 지원, 법정시행일이 속한 달 이후는 월 80만원 지원
- 임금보전 : 법정시행일이 속한 달까지 월 최대 40만원

○ 지원기간

- 법정시행일이 속한 달까지 지원
- 법정시행일이 속한 달까지의 기간이 제조업 및 특례제외업종은 2년 미만일 경우 **2년간** 지원하고, **기타 업종**은 1년 미만일 경우 **1년간** 지원

* 49인 이하 기업은 법정시행일이 '21.7.1.이므로 '18.7.1.부터 근로시간을 단축하는 경우 최대 3년까지 지원받을 수 있음

③ 노선버스에 대한 지원 특례

※ 버스업종의 공공성 및 특수성을 고려하여 우대 지원

상시근로자 수		법정근로시간 단축	52시간 조기단축
		1명 당, 1개월, 최대금액, 최대기간	
500인 초과	증가근로자 인건비	60만원, 1년	법정시행일까지 60만원 /이후 40만원, 2년
	임금보전	40만원, 1년	40만원, 2년
300인~500인	증가근로자 인건비	60만원, 1년	법정시행일까지 60만원 /이후 40만원, 2년
	임금보전	40만원, 2년	40만원, 2년
300인 미만	증가근로자 인건비	80만원, 1년	법정시행일까지 100만원 /이후 80만원, 3년
	임금보전	40만원, 2년	40만원, 3년

- 500인 초과 기업 임금보전 지원 실시(월 최대 40만원, 1년)
- 증가근로자 1인당 기존 재직자 20명까지 임금보전 실시
- 조기단축 기업 지원 기간: 법정시행일이 속한 달까지의 기간이 2년 미만인 경우, 2년간 지원
 - * 49인 이하 기업은 법정시행일이 '21.7.1.이므로 '18.7.1.부터 근로시간을 단축하는 경우 최대 3년까지 지원받을 수 있음
- 법정시행일이 속한 달까지는 증가근로자 인건비는 기업규모에 따라 60만원/100만원을 지원하고, 시행일 이후는 40/80만원 지원
- 법정근로시간 내 근로시간 단축도 주 근로시간 단축에 따라 지원
 - * 법정근로시간 내 근로시간 단축이란 68시간~52시간 사이의 단축을 의미, 52시간 내에서의 단축은 실 근로시간 단축에 의해 지원(특례제외업종의 법정근로시간 단축은 '18.7.1. 특례제외로 인해 68시간으로의 단축을 의미)

❖ 예시(노선버스업종에 대한 적용)

1. 법정근로시간 내의 단축(66→53): 주 근로시간 단축제에 의해 지원, 요건심사방식
2. 법정근로시간 단축(70→66): 주 근로시간 단축제에 의해 지원, 요건심사방식
3. 조기단축기업(66→51): 조기단축기업의 지원례에 의해 지원, 요건심사방식
4. 52시간 내의 단축기업(52→50): 실 근로시간 단축제에 의해 지원, 공모방식

IV. 지원요건 충족여부 판단 및 지원금 산정방법

① 조기단축 기업 판단

요건	검토 내용
① 조기단축 시행	▶ 업종과 상시근로자 수를 확인하여 해당 사업장의 법정시행일이 언제인지 확인 - (업종) 국가·지자체·공공기관, 특례제외 업종(21개) 해당 여부 - (상시근로자 수) 조기단축 시행일 전 1개월간 1일 평균 근로자 수 * 예) 상시근로자 312명 시내버스업체의 법정시행일은 '19.7.1. ▶ 노·사간 협약에 따른 조기단축 시행일이 언제인지 확인 ▶ 조기단축일이 법정시행일보다 6개월 이상 조기에 단축했는지 확인
② 근로자 과반수 동의	▶ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합 대표자, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻었는지 확인
③ 노·사간 협약	▶ 노·사간 협약서(단체협약·취업규칙 등)에 주 최대 근로시간을 52시간 이하로 규정하고 있는지 확인
④ 근로시간 단축	▶ 조기단축일이 속한 달의 직전 4개월부터 6개월까지 또는 직전 3개월의 전체근로자의 주 평균 근로시간과 조기단축일이 속한 달의 다음 3개월을 비교하여 기업의 주 평균 근로시간이 감소하였는지 확인

❖ 노동시간 조기단축 사업장 확인서 발급

* 근로감독 부서에서 발행하는 확인서와 동일 효력 발생

- 일자리 함께하기 조기단축 사업장 지원금을 받은 기업에 한해, 사업장의 신청으로 노동시간 조기단축 사업장 확인서 발급 가능
- 지방관서는 신청서를 접수한 날로부터 14일 이내에 처리결과를 사업주에게 서면으로 통지
 - 부득이한 경우 부서장의 결재를 얻어 1회에 한하여 처리기간 연장 가능
- 고용센터는 확인서를 발급한 사업장 명단을 근로감독부서와 즉시 공유하고, 근로감독부서는 '확인서 발급 사업장 명단'을 총괄·관리
- 사업주는 동 확인서로 타 부처의 조기단축 기업 우대 지원 신청 가능

② 상시근로자 수 판단

○ 근로기준법 상 상시근로자 수 판단 기준에 의해 판단

* 법정근로시간 단축의 경우 법 적용일 기준으로 1회차 지원금 지급시 한번만 판단, 조기단축 기업의 경우 조기단축일 기준으로 판단

❖ 상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법(근로기준법 시행령 제7조의2)

해당 사업 또는 사업장에서 법적용 사유 발생일 전 1개월(이하 '산정기간'이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정

$$\text{◎ 상시근로자 수} = \frac{\text{산정기간 동안 사용한 근로자 연인원}}{\text{산정기간 중 가동일수}}$$

③ 근로시간 단축 요건 충족여부

○ 기업의 주 평균 근로시간을 단축하여 근로자의 주 평균 근로시간(㉔)이 개정 법정근로시간 한도 이하로 유지하고 있는지 판단

- 단축 시간 = (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 직전 4~6개월*까지의 주 평균 근로시간㉑) - (주 근로시간 단축제 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 단위 주 평균 근로시간㉔)

* 주 근로시간 단축제 시행 전 근로자 수와 근로시간은 사업장의 사정에 따라 최초 지원금 신청시 직전 4~6개월 전 또는 직전 3개월간으로 선택 가능(다만, 근로자 수와 근로시간 산정기간은 동일해야 함)

- 주 평균 근로시간은 개개인별로 산출하지 않고 기업전체의 근로시간을 피보험자 수로 나누어서 산정

* 근로자 1인당 월평균 근로시간 산정시 사용하는 피보험자 수는 매월말 피보험자 수로 함

* 다만, **제도 도입전** 근로자 1인당 월평균 근로시간 산정시 사용하는 피보험자 수는 입사, 휴가, 병가, 휴직, 징계 등의 사유로 해당 월에 실 근무일수가 만근일의 50% 이하인 경우임을 사업주가 입증하는 경우에는 가능(다만, 근로자 수와 근로시간 산정기간은 동일해야 함)

※ 단축시간(㉑-㉔)은 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인 서식을 통해 확인

※ 단축시간(㉑-㉔)은 소수점 세번째 자리이하 버리고 계산 후 지원인원 한도는 소수점 이하 올림으로 계산

<예 시> 도입 전 3개월 평균 피보험자수 20.22명, 단축시간의 합이 4.55시간인 경우: 7명
 - $(4.55 \times 20.22 \text{명} = 92.001) \div 15 \text{시간} = 6.1334$
 - 지원인원한도는 소수점 이하 올림하여 7명

○ (지원인원) 지원대상 증가근로자 수

- **지원대상** 증가근로자 수 = (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 평균 근로자 수) - (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 직전 4~6개월*까지의 평균 근로자 수)

- 다만, **지원대상** 증가근로자 수 산정시 **제도도입 후 월말 피보험자 수**는 제도도입일 이후 신규채용 근로자 중 **지원제외 근로자를 제외하고 산정**(제도도입 전 월말 피보험자수는 그대로 산정)

* 주 근로시간 단축제 시행 전 근로자 수와 근로시간은 사업장의 사정에 따라 최초 지원금 신청시 직전 4~6개월 전 또는 직전 3개월간으로 선택 가능(다만, 근로자 수와 근로시간 산정기간은 동일해야 함)

※ 제도 도입 전·후 각 3개월 단위 평균 근로자수는 매월 말일 기준 피보험자수의 합을 3으로 나누어 산정. 소수점 세번째 자리이하 버리고 계산 후 최종 증가근로자 수 산정시 소수점 이하 반올림

- 사업장에서 제출하는 근로자 수 산정 서식 및 고용보험시스템을 활용하여 검토

* 일자리 함께하기 지원대상 근로자 수 산정 사례 예시

① 제도도입일 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자가 없는 경우

<예시> 근로시간 단축일이 7.1일인 경우

- 증가 근로자수 = [(8월 말 + 9월 말 + 10월 말 피보험자 수)/3] - [(4월 말 + 5월 말 + 6월 말 피보험자 수)/3]

3개월 월 평균 근로자											증가 근로자수
도입 전(고정)						도입 후					
구분	1월 (4월)	2월 (5월)	3월 (6월)	합계	평균	8	9	10	합계	평균	
예시	568	567	561	34	565.33	580	595	616	48	597	31.67 → 반올림 32명
작성											

② 제도도입일 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자가 있는 경우

<예시> 근로시간 단축일이 7.1일인 경우

- 증가 근로자수 = [(8월 말+ 9월 말+ 10월 말 피보험자 수)/3] -[(4월 말+5월 말 + 6월 말 피보험자 수)/3]

* 8,9,10월 말 피보험자 수는 7월 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자를 제외하고 산정

구분	4월 말	5월 말	6월 말	7월 말	8월 말	9월 말	10월 말
피보험자수 (A)	568	567	561		580	595	616
신규피보험자				32	22	35	35
신규채용 피보험자 중 지원제외 피보험자 수				12	6	5	
신규채용 지원제외 피보험자 중 매월 말 재직 피보험자 수(B)					18	23	23
(A) - (B) * 제도도입 후에만 적용	568	567	561		562	572	593
평균 피보험자수	565.33				575.66		
지원대상 증가근로자 수	10.33 → (반올림) 10명						

※ 근로자수 산정시 소수점 세 번째 자리이하 버리고 계산 후 지원대상 증가근로자 수는 소수점 이하 반올림으로 계산

$$\text{임금보전금액} = \text{단축 후 급여}^{\textcircled{1}} - \text{단축 전 급여}^{\textcircled{2}} \times \frac{\text{단축 후 총 근로시간}^{\textcircled{3}}}{\text{단축 전 총 근로시간}^{\textcircled{4}}}$$

① 근로시간 단축일이 속한 다음 달부터 3개월간 월평균 급여

② 근로시간 단축일이 속한 전년도 월평균 급여

* 1년 미만 근무자 직전년도 월평균 급여 산정 : 입사일이 속한달의 다음달부터 제도도입일 직전달까지의 급여의 평균(임금대장으로 확인)으로 직전년도 월평균 급여 대체하여 산정

③ 근로시간 단축일이 속한 다음 달부터 3개월간 월 평균 근로시간

(산정방법): 소정근로시간+(1.5×초과근로시간*)

* '18.7.1. 개정 근로기준법 시행 전의 휴일근로시간 포함

④ 근로시간 단축일이 속한 달의 전 6개월~4개월까지 또는 직전 3개월간 월 평균 근로시간(산정방법): 소정근로시간+(1.5×초과근로시간*)

* '18.7.1. 개정 근로기준법 시행 전의 휴일근로시간 포함

⑤ 임금보전금액은 3개월 평균으로 산정하고, 3개월분을 지급

○ 임금보전분은 지원 단위기간 별로 산정하여 지급

<예 시> 7.1일 근로시간 단축시

① 단축 전 : 직전년도 월평균 급여 500만원, 소정근로시간 174시간

단축 4~6개월 전 3개월 월 평균 초과근로시간 30시간

② 단축 후 3개월(8,9,10월) : 평균 급여 470만원, 소정근로시간 174시간,

월 평균 초과근로시간 10시간

③ 기준임금: $500 \times (174 + 1.5 \times 10 \times 174 + 1.5 \times 30) = 431.5$ 만원

④ 임금 보전 금액: 470만원 - 431.5만원 = 38.5만원

⑤ 지원금액: 38.5만원 × 0.8 = 30.8만원

⑥ 분기당 지원금액: 30.8만원 × 3개월 * 급여는 임금대장의 총액 통해 확인

○ (기간 및 주기) 지원 기간 내 3개월 단위로 지급, 지원기간은 제도 도입일이 속한 다음달부터 산정

<예 시> 근로시간 단축일이 '18.7.1일인 경우

- 제도도입 다음달부터 3개월 후인 11월에 1회차 지원금 신청

① 1회차: '18.11월, ② 2회차: '19.2월, ③ 3회차: '19.5월, ④ 4회차: '19.8월

㉔ 임금감소액 보전금액 산정

○ 산정방법: 단축 전 급여총액의 근로시간 비례금액(기준임금)을 단축 후 3개월 급여총액과 비교하여 개개인의 임금보전분 산정

* 노사합의 등을 통해 개인별 임금보전액을 정액 또는 정률로 지급하기로 정해 개인별 월별 임금보전액을 구체적으로 확인할 수 있는 경우에는 동 서식을 적용하지 않아도 되며, 노사합의문 및 임금대장 등으로 지급 확인

* 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산정 서식

성명	주민등록번호	도입전 월 소정 근로시간 (a)	도입후 월 소정 근로시간 (b)	도입 전① 3개월 평균 근로시간 (c)	도입 후② 3개월 평균 근로시간 (d)	직전년도 월평균 급여 (e)	단축 후 3개월 평균 급여 (f)	기준 임금 (g)	임금보전금액 (g)	지원금액 (g×0.8×개월수)
홍길동										

<작성방법>

※ 임금보전금액(g)= f-p 기준임금(p)= $e \times \frac{(b+1.5d)}{(a+1.5c)}$

① 도입 전 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서」, 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식의 근로자수 산정서식」과 동일한 기준(직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월)으로 작성)

② 도입 후 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성

* 다만, 노사합의 등을 통해 개인별 임금보전액을 정액 또는 정률로 지급하기로 하여 개인별 임금보전액을 임금대장을 통해 구체적으로 확인할 수 있는 경우에는 (a)~(p)는 작성 생략(g)와 (h)만 작성>

③ 개인의 근로시간이 소수점으로 산정될 경우 도입전 3개월 평균 근로시간은(c)는 올림으로 도입후 3개월 근로시간(d)은 내림을 하여 정수로 기입

* 1년 미만 근무자 직전년도 월평균 급여 산정 : 입사일이 속한달의 다음달부터 제도도입일 직전달까지의 급여의 평균(임금대장으로 확인)으로 직전년도 월평균 급여 대체하여 산정

○ (지원금액) 임금감소액 일부 또는 전부를 사업주가 보전한 경우 사업주 지급 금액의 80% 한도로 월 최소 10만원, 최대 40만원을 지원

○ (지원대상) 임금보전 대상 재직자(기준 근로자)는 임금보전 대상 재직자(기준 근로자)는 제도도입일 한달 이전 입사자까지 대상

* (예시)7.1일 제도도입시 5.31일 이전 입사자까지 기존 재직자로 지원 가능

- 증가 근로자 수 산정시 제도도입전 근로자를 제도도입일이 속한 달의 직전 4~6개월 전을 기준으로 산정한 경우 4개월 이전 입사자부터 보전 대상

* 제도도입일 전 1~3개월 사이 입사자는 신규채용 인건비 지원가능

* (예시)7.1일 제도도입시 8~10월까지의 월평균 근로자 수를 1~3월까지의 월평균 근로자 수와 비교한 경우 3.31일 이전 입사자까지 재직자로 지원

○ (지원한도) 증가근로자수 1인당 기존 재직자 10인까지 지원

* 「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 버스업종 에 한해 증가근로자수 1인당 기존재직자 20인까지 지원

V. 기타

1 지원제외 근로자

○ 근로계약 기간을 정한 근로자. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외

가. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우

나. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우

다. 고용보험법 시행규칙 제44조제1항1호에 따라, 고용노동부장관이 고시한 별표1 취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우

○ 「최저임금법」에 따른 최저임금 100% 미만의 임금을 지급받은 근로자. 다만, 해당 근로자가 「최저임금법」제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외

○ 비상근촉탁근로자. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 제외

○ 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척

○ 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 여객자동차운수사업법의 노선여객자동차운송사업의 경우는 제외

○ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능

○ 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자

○ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)

2 지원제외 사업주

- 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)
- 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종
- 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
- 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 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 경우와 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외
- 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 등 다음에 해당하는 경우. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외
 - 가. 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우에는 인수·합병·분할된 사업의 사업주인 경우
 - 나. 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한쪽의 발행 주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주인 경우
 - 다. 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업주인 경우
 - 라. 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도 받은 사업주인 경우
- 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 상시근로자 수 300명 이상의 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원받는 경우

③ 제출 서류

지원내용	제출서류
조기단축기업 지원	▶ 근로시간 조기단축에 대한 근로자 과반수 동의를 얻었음을 증빙할 수 있는 자료
신규채용 인건비 지원	▶ 주 최대 근로시간을 52시간 이하로 규정한 단체협약·취업규칙 등 노·사간 협약서(특례제외업종의 경우 68시간) ▶ 사업장 업종을 확인할 수 있는 서류(사업자등록증, 법인등기부등본 등) ▶ 근로시간 단축 시행일 전 1개월간 상시근로자 수를 확인할 수 있는 자료(근로자명부, 임금대장 등) ▶ 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인 서식 ▶ 일자리 함께하기 증가근로자 수 산정 서식 ▶ 신규 채용한 인원의 근로계약서 및 임금대장
임금감소분 지원	▶ 일자리 함께하기 임금감소분 보전 금액 산정 서식 ▶ 지원대상자의 근로시간 단축 전후 임금대장

※ 실 근로시간을 확인할 수 있는 증명서류(전자적 방식의 출퇴근 기록) 등 제출서류의 원자료는 장려금 수급이후 3년간 보관하여야 함

④ 참고사항

- 고용보험법의 적용단위인 사업단위로 신청하는 것이 타당하나, 신청 편의 및 사업의 특성을 고려하여 사업 또는 사업장 또는 부서단위로 신청하는 것도 허용
 - 다만, 사업장 단위로 신청하더라도 지원금 지급의 기준이 되는 주된 업종, 상시근로자 수 및 지원제외사업주 판단 기준은 “사업” 단위로 판단
 - * 주된 업종은 근로자 수, 임금총액, 매출액 순으로 결정
- 특례유지업종인 사업체가 노사간 서면합의를 통해 특례에 대해 유지하기로 하였다면 근로기준법상의 최대 근로시간 한도의 적용을 받지 않으므로, 52시간 이하로 근로시간을 단축하였다더라도 실 근로시간 단축으로 지원
 - * 특례제도 미도입 사업장은 개정 근로기준법에 의한 근로시간의 제한을 받게 되므로, 52시간 이하로 근로시간을 단축하였다면 주 근로시간 단축으로 지원
- 주 근로시간 단축 일자리 함께하기 신청일 기준 근로자 수 5인 이상 사업장만 대상
 - * 다만, 제도도입을 증명할 수 있는 취업규칙 작성 등의 요건은 충족해야 함

붙임1 주 52시간 도입 관련 취업규칙 변경 예시

① 개정 근로기준법 내용: 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시

(1) 1주 근로시간의 한도

○ 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간임 (1주는 7일)

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <신설>	제2조(정의) ① ----- 7. "1주"란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

② 취업규칙 변경 필요 사항

(1) 1주 근로시간의 한도 명시 필요

○ 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간임 (1주는 7일)

개정 전	개정 후
1주 최대 근로가능 시간: 68 또는 60시간 * 68시간 = 40시간+12시간+16시간 (휴일이 2일일 경우) * 60시간 = 40시간+12시간+8시간, (휴일이 1일일 경우)	1주 최대 근로가능 시간: 52시간 * 52시간 = 40시간+12시간

○ 취업규칙 변경 예시

변경 전 취업규칙 예시	변경 후 취업규칙 예시
제00조(근로시간) ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.	제00조(근로시간) ① <u>1주란 휴일을 포함한 7일을 말한다.</u> ② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.
제27조(연장 및 휴일근로) ① 연장근로는 1주간 12시간을 한도로 사원의 동의하에 실시할 수 있다.	제27조(연장 및 휴일근로) ① <u>연장 및 휴일근로는</u> 1주간 12시간을 한도로 사원의 동의하에 실시할 수 있다.

붙임2 개정 근로기준법 주요내용

< 기본 방향 >

❖ 주 최대 52시간 규정 및 특례업종 축소, 휴일근로 가산할증률 명확화, 관공서의 공휴일 규정의 민간 기업 적용을 통해 장시간 노동을 개선함으로써 '국민의 휴식있는 삶'과 '일·생활의 균형' 실현

연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

- ▲ 300인 이상: '18.7.1(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행),
- ▲ 50~300인 미만: '20.1.1, ▲ 5~50인 미만: '21.7.1

30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정('21.7.1 ~ '22.12.31)

* 근로자대표와 서면합의 시 8시간 특별연장근로 한시적 인정

③ 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1 시행)

* 법정 근로시간 1주 40시간 → 1주 35시간, 연장근로 한도 1주 6시간 → 1주 5시간

④ 휴일근로 할증률 명시(공포 즉시 시행, '18.3.20.)

* 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

⑤ 특례업종 축소('18.7.1 시행), 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장('18.9.1 시행)

* 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

⑥ 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

▲ 300인 이상: '20.1.1, ▲ 30~300인 미만: '21.1.1, ▲ 5~30인 미만: '22.1.1

⑦ 부대의견 및 부칙: 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

<참고 : 근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기>

항목	규모	'18.3.20 (공 포)	'18.7.	'19.7.	'20.1	'21.1	'21.7	'22.1
주 근로시간 단축 (68→52시간)	300인~	(18.7.1)						
		(특례 제외 업종, 19.7.1)						
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)		(20.1.1)					
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)					(21.7.1)		
관공서 공휴일 민간적용	300인~		(20.1.1)					
	30~299인			(21.1.1)				
	5~29인					(22.1.1)		
특례업종 축소 (26→5개)	제외(21개)	(18.7.1)						
	유지(5개) 11시간 연속휴식 (특례도입시)	(18.9.1)						
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상	(18.7.1)						
휴일근로 할증율	5인 이상	(18.3.20)						

붙임3

주 근로시간단축 일자리 함께하기 지급 신청서

■ 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 [별지 제22호 서식]

「고용창출장려금(□ 주 근로시간 단축 일자리 함께하기)」 지급 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다. □에는 해당되는 곳에 “√” 표시를 합니다. (1쪽)

1. 사업장 개요			
사업장명			사업장관리번호
대표자			업종 ^① 코 드() 항목명()
상시근로자수	☐ 500명 초과 ☐ 300명 이상 500명 미만 ☐ 300명 미만		상시근로자 수 ^② 명
주 근로시간 단축일 (조기단축일)	년 월 일 (년 월 일)		임금체불 명단 공표 사업주 ^③ ☐ 해당 ☐ 비해당
국가, 자치단체, 공 공기관 ^④ 여부	☐ 해당 ☐ 비해당		300명 초과 상시근로자제한업 ^⑤ 여부 ☐ 해당 ☐ 비해당
부동산업 등 중소기업인력지원특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 ^⑥ 여부			☐ 해당 ☐ 비해당
예금주			은행
담당자	성명		계좌번호
			전화번호
2. 신청 내용: 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척이 포함되지 않았음을 확인함 □			
사업참여 유형		신청내용	
		신청인원	신청금액
☐ 법정근로시간단축	증가 근로자	명	원
☐ 조기단축	임금감소액 보전 근로자	명	원
☐ 법정근로시간단축노 선서비스 ^⑦ 특례	신청기간	년 월 일 부터 년 월 일까지	
☐ 조기단축 (노선서비스 ^⑦ 특례)			
3. 조기단축 기업의 경우			
노동시간 단축 확인서 발급 희망 여부			☐ 예 ☐ 아니오
4. 기타: 일자리 함께하기와 다른 고용창출장려금 중복시 일자리 함께하기는 전액지급하고 다른 장려금은 70% 까지 지급받을 수 있으며, 이미 수급한 경우 상계처리할 수 있음 ^⑧			
지원금 수급 여부			☐ 예 ☐ 아니오
중복지원시 상계처리 동의 여부			☐ 예 ☐ 아니오
「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따라 상기와 같이 「고 용창출장려금」 지급을 신청합니다.			
년 월 일 신청인(대표):			(인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1. 근로계약서 2. 월별임금대장 3. 임금지급증빙서류 4. 1~3이외에 고용노동부 장관이 고시에서 정한 서류 ^⑨				
접수번호	접수 연월일				
선람	담당	팀장	과장	소장	결재 연월일

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 종질지(80g/㎡)]

작성방법

○ 업종

- ① 표준산업분류표 5자리 코드 기준으로 작성

○ 상시근로자 수

- ② 상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법(근로기준법 시행령 제7조의2)

- 해당 사업 또는 사업장에서 법적용 사유 발생일 전 1개월(이하 '산정기간'이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정

○ 임금체불 명단 공표 사업주

- ③ 「근로기준법」 제 43조의 2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

○ 공공기관

- ④ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관으로 알리오 시스템 (www.alio.go.kr)을 통해서 확인

○ 상호출자제한기업

- ⑤ OPNI 기업정보포털 (<http://groupopni.ftc.go.kr>)을 통해서 확인을 통해서 확인

○ 부동산업 등 중소기업인력지원특별법 시행령 시행령 제2조에서 정한 업종

- ⑥ 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 다음 업종(부동산업, 일반유통 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 캐블링 및 베테업, 무도장 운영업)

○ 노선버스 특례 적용 업종

- ⑦ 표준산업분류표 상 49212 시내버스 운송업, 49220 시외버스 운송업

○ 지원금 등의 상호조정비율(고용노동부고시 제2018-39호)

「고용보험법 시행령」 제40조제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 「고용보험법 시행령」 제40조제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 해당하는 경우에는 「고용보험법 시행령」 제40조제4항에 따라 그 사업주의 신청에 의하여 「고용보험법 시행령」 제40조제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 해당하는 지원금 또는 장려금의 금액에 다음의 조정비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다.

1. 「고용보험법 시행령」 제40조제2항제1호·제2호·제4호·제5호에 해당하는 지원금 또는 장려금: 70%
2. 「고용보험법 시행령」 제40조제2항에 따른 지원금 또는 장려금 중 “1”에 해당하지 않는 지원금 또는 장려금: 100%

○ 첨부서류

- ⑧ 고용노동부 장관이 고시에서 정한 서류

1. 제도 도입을 증명할 수 있는 서류(도입 전후의 취업규칙, 단체협약, 근로자동의서, 노사협의회 회의록 등)
2. 사업장 업종을 확인할 수 있는 서류(사업자 등록증, 법인등기부 등본 등)
3. 노동시간 단축 시행일 전 1개월간 상시근로자 수를 확인할 수 있는 자료(근로자 명부, 임금대장 등)
4. 임금이 감소한 근로자에게 사업주가 보전한 임금의 일부를 지원받으려는 경우는 해당 근로자의 근로시간 단축 전후 임금대장

<고용창출장려금(주 근로시간 단축 일자리 함께하기)> 지급 신청 대상 세부목록>

1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서

	근로시간									
	도입 전 ^① (고정)					도입 후 ^②				
	1월 (4월)	2월 (5월)	3월 (6월)	합계	3개월 평균	8월	9월	10월	합계	3개월 평균
기업전체 합계 ①										
근로자 1인당 월평균 ②										
근로자 1인당 주평균 ③					㉞					㉟

<작성방법>

* ㉞ = ㉠/매 월말 피보험자 수, *㉟ = ㉡ // (해당 월의 총 일수 / 7일)

- ① 도입 전 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식의 근로자수 산정서식」, 「3. 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산식」과 동일한 기준(직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월)으로 작성)

- ② 도입 후 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성

동 서식의 내용에 대해 거짓 및 부정이 발견될 경우, 고용보험법 제35조에 따라 부정수급(반환, 지급 제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있으며, 근로시간 위반 등이 있을 경우 근로기준법에 따른 벌칙을 받을 수 있습니다.

동 서식 작성과 관련된 근로시간 관리 자료는 장려금 지급 이후 3년간 보관하여야 합니다.

위와 같은 내용에 동의하며 동 서식의 내용은 사실임을 확인하여 제출합니다.

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따른 일자리 함께하기 지급 신청을 위한 확인자료로 제출합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식

3개월 월 평균 근로자											증가 근로자수
도입 전 ^① (고정)						도입 후 ^②					
구분	1	2	3	합계	평균	8	9	10	합계	평균	
가	10	11	13	34	11.33	15	15	17	46	15.66	4

<작성방법>

- ① 도입 전 3개월 월 평균 근로자 : 주 근로시간 단축 도입 **직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월** 기준으로 작성(별첨 「1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서」, 「3. 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산식」과 동일한 기준(**직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월**)으로 작성)
- ② 도입 후 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성

동 서식의 내용에 대해 거짓 및 부정이 발견될 경우, 고용보험법 제35조에 따라 부정수급(반환, 지급 제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있습니다.

동 서식 작성과 관련된 관리 자료는 장려금 수급 이후 3년간 보관하여야 합니다.

위와 같은 내용에 동의하며 동 서식의 내용은 사실임을 확인하여 제출합니다.

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따른 일자리 함께하기 지급 신청을 위한 확인자료로 제출합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

3. 일자리 함께하기 임금감소분 보전 서식

성 명	주민 등록 번호	도입전 월 소정 근로시간 (a)	도입후 월 소정 근로시간 (b)	도입 전 ^① 3개월 평균 초근 시간 (c)	도입 후 ^② 3개월 평균 초근 시간 (d)	직전 년도 월평균 급여 (e)	단축 후 3개월 평균 급여 (f)	기준 임금 (p)	임금 보전 금액 (g)	지원 금액 (h=g×0.8 ×개월수)
홍길동										

<작성방법>

$$\ast \text{임금보전금액(g)} = f - p \quad \text{기준임금(p)} = e \times \frac{(b + 1.5d)}{(a + 1.5c)}$$

- ① 도입 전 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입 **직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월** 기준으로 작성(별첨 「1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서」, 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식의 근로자수 산정서식」과 동일한 기준(**직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월**)으로 작성)
 - ② 도입 후 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성
- * 다만, 노사합의 등을 통해 개인별 임금보전액을 정액 또는 정률로 지급하기로 하여 개인별 임금보전액을 임금대장을 통해 구체적으로 확인할 수 있는 경우에는 (a)~(p)는 작성 생략<(g)와 (h)만 작성>
- ③ 개인의 근로시간이 소수점으로 산정될 경우 도입전 3개월 평균 초근시간은(c)는 올림으로 도입 후 3개월 초근시간(d)은 내림을 하여 정수로 기입

동 서식의 내용에 대해 거짓 및 부정이 발견될 경우, 고용보험법 제35조에 따라 부정수급(반환, 지급 제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있으며, 근로시간 위반 등이 있을 경우 근로기준법에 따른 벌칙을 받을 수 있습니다.

동 서식 작성과 관련된 근로시간 관리 자료는 장려금 수급 이후 3년간 보관하여야 합니다.

위와 같은 내용에 동의하며 동 서식의 내용은 사실임을 확인하여 제출합니다.

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따른 일자리 함께하기 지급 신청을 위한 확인자료로 제출합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하