

사업주와 근로자의 든든한 동반자
고용장려금 지원제도 2018(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	14
▣ 서식	17

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 자료 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

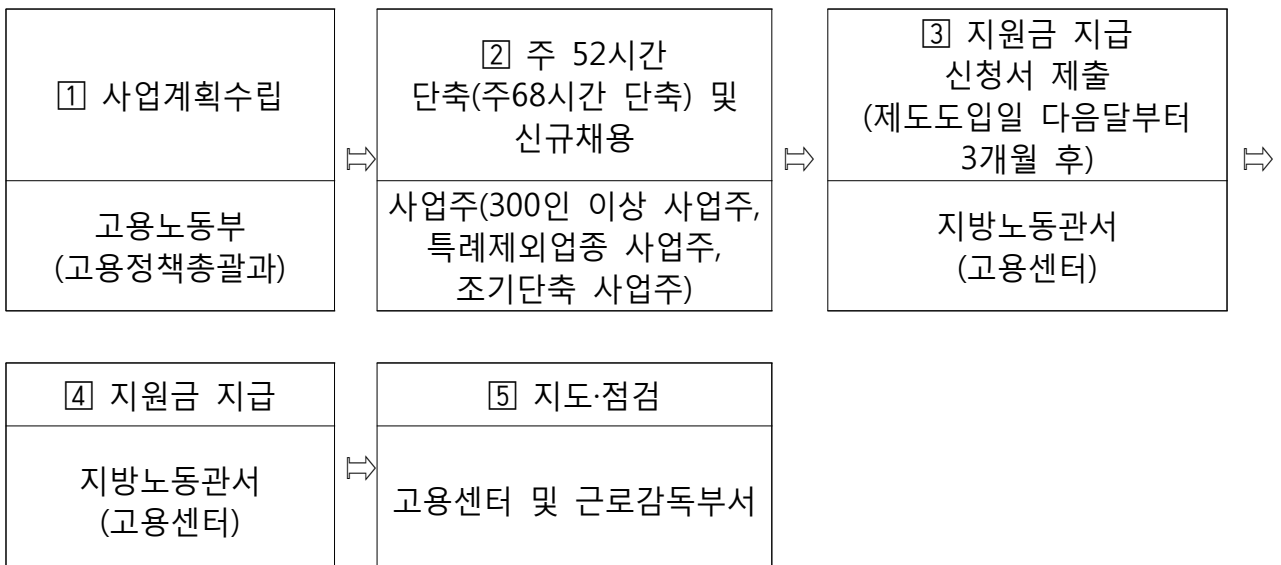
* 기업규모별 법 시행일보다 6개월 이상 주 52시간으로 조기에 단축한 기업

** 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)

특례존치(5개)	특례제외(21개)+「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업
①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업 ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업	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

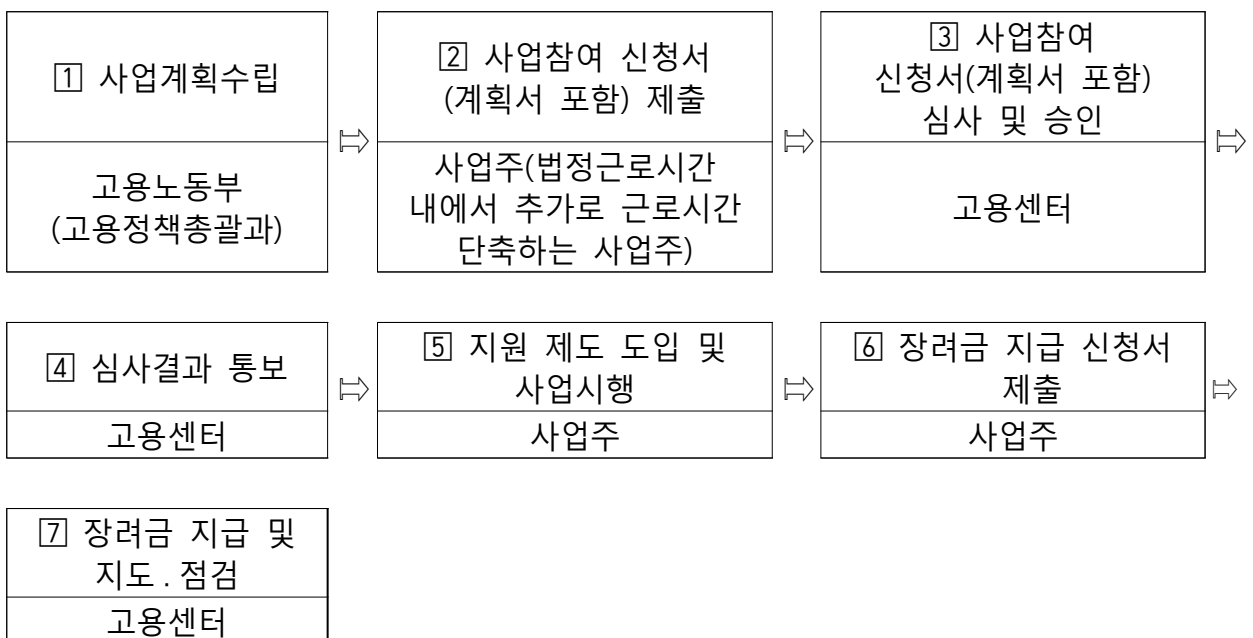
* 현행 교대제 개편, 일자리 순환제, 실 근로시간 단축제를 통해 근로시간 단축(예: 68→60시간, 52→50시간), 특례제외업종이 법정근로시간(68시간) 내에서 단축할 경우 공모방식으로 운영

<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·단체 협약 등을 제·개정한 후 제도를 도입하여야 함
 - 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 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 도입시 8~10월까지의 월평균 근로자 수를 1~3월까지의 월평균 근로자 수와 비교한 경우 근로시간 단축 비교도 동일한 기간(1~3월)로 산정함
- ④ 주 근로시간 단축제 도입 전 근로시간 관리는 수기 관리 방식도 인정가능하나, 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
- ⑤ 기간의 정함이 없는 근로자를 채용하여 최저임금액 이상*의 임금을 지급하여야 함
 - * 근로시간 단축 의무화에 따라 최저임금액 기준 요건(110→100%) 완화
→ 공모에 의한 기존 사업도 '18.7.1일 이후 시작되는 지원금 산정시부터 적용

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 업종은 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 근로시간㉕) - (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

※ 주 평균 근로시간은 월 평균 근로시간을 4.345로 나누어서 산출

<예 시> 근로시간 단축일이 7.1일인 경우

- 근로자 1인당 주 평균 단축 시간 = [(1월+2월+3월 주 평균 근로시간)/3] - [(8월+9월+10월 주 평균 근로시간)/3]

◇ 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인 서식

	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					가					나

<작성방법>

* ② = ①/피보험자 수(매월 말 피보험자 수 기준), *③ = ② /4.345

① 도입 전 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정 서식의 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

4] 증가근로자 수 산정

○ (지원인원) 증가근로자 수

- 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)

* 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

→ 공모에 의한 기존 사업을 신청한 경우도 '18.7.1일 이후 사업계획서를 승인받은 사업장부터 소수점 이하 반올림 적용

<예 시> 근로시간 단축일이 7.1일인 경우

$$\text{증가 근로자수} = [(8\text{월 말} + 9\text{월 말} + 10\text{월 말 피보험자 수})/3] - [(1\text{월 말} + 2\text{월 말} + 3\text{월 말 피보험자 수})/3]$$

○ 사업장에서 제출하는 근로자 수 산정 서식 및 고용보험시스템을 활용하여 검토

*** 일자리 함께하기 근로자 수 산정 서식**

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	
예/시/	10	11	13	34	11.3 3	15	16	17	48	16	5
작성											

○ (한도) 재직 피보험자 전체의 주당 단축 근로시간의 합을 기준으로 15시간 당 1명

$$\text{지원인원 한도} = \text{단축시간}(\text{㉗}-\text{㉙}) \times \text{제도 도입 전 재직근로자 수} / 15\text{시간}$$

↳ 단축 시간 = (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 4~6개월*까지의 주 평균 근로시간㉗) - (주 근로시간 단축제 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 단위 주 평균 근로시간㉙)

* 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)

※ 단축시간(㉗-㉙)은 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인 서식을 통해 확인

※ 단축시간(㉗-㉙)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

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

<예 시> 근로시간 단축일이 '18.7.1일인 경우

- 제도로 도입 다음달부터 3개월 후인 11월에 1회차 지원금 신청

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

5) 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

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

① 근로시간 단축일이 속한 다음 달부터 3개월간 월평균 급여

② 근로시간 단축일이 속한 전연도의 월평균 급여

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 209시간
단축 4~6개월 전 3개월 월 평균 초과근로시간 30시간

② 단축 후 3개월(8,9,10월) : 평균 급여 470만원, 소정근로시간 209시간,
월 평균 초과근로시간 10시간

③ 기준임금: $500 \times (209 + 1.5 \times 10) / (209 + 1.5 \times 30) = 441$ 만원

④ 임금 보전 금액: 470만원 - 441만원 = 29만원

⑤ 지원금액: 29만원 × 0.8 = 23.2만원

⑥ 분기당 지원금액: 23.2만원 × 3개월 * 급여는 임금대장의 총액 통해 확인

*** 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산정 서식**

성 명	주민 등록번호	월 소정 근로시간 (a)	도입 전 ^① 3개월 평균 초근시간 (b)	도입 후 ^② 3개월 평균 초근시간 (c)	직전년도 월평균 급여 (d)	단축 후 3개월 평균 급여 (e)	기준임금 (p)	임금보전 금액 (f)	지원금액 (g=f*0.8 ×3)
홍길동									

<작성방법>

$$* \text{임금보전금액}(f) = e - \left[d \times \frac{(a + 1.5c)}{(a + 1.5b)} \right]$$

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

* 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 재직자는 임금보전 대상 재직자(기존 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 4~6개월 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

- 다만, 「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 일용 근로자로 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 제 출 서 류

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, 법인등기부 등본 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 제출 서류의 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 단축하였더라도 실 근로시간 단축으로 지원

* 특례제도 미도입 사업장은 개정 근로기준법에 의한 근로시간의 제한을 받게 되므로, 52시간 이하로 근로시간을 단축하였다면 주 근로시간 단축으로 지원

붙임

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()
상시 근로자수	☐ 500명 초과 ☐ 300명 이상 500명 미만 ☐ 300명 미만	상시 근로자 수 ^②	명
주 근로시간 단축일 (조기단축일)	년 월 일 (년 월 일)	보험료 납부	☐ 해당 ☐ 비해당
4대 보험 가입	☐ 해당 ☐ 비해당	임금체불 명단 공표 사업주 ^③	☐ 해당 ☐ 비해당
국가, 자치단체, 공공기관 ^④ 여부	☐ 해당 ☐ 비해당	300명 초과 상호출자제한기업 ^⑤ 여부	☐ 해당 ☐ 비해당
부동산업 등 중소기업인력지원특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 ^⑥ 여부	☐ 해당 ☐ 비해당		
예금주	은행 계좌번호		
담당자	성명	전화번호	

2. 신청 내용: 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척이 포함되지 않았음을 확인함 □

사업참여 유형		신청내용	
		신청인원	신청금액
☐ 법정근로시간 단축 ☐ 조기단축	증가 근로자	명	원
☐ 법정근로시간 단축 (노선버스 ^⑦ 특례)	임금감소액 보전 근로자	명	원
☐ 조기단축 (노선버스 ^⑦ 특례)	신청기간	년 월 일 부터 년 월 일까지	

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 「고용창출장려금」 지급을 신청합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1. 근로계약서 2. 월별임금대장 3. 임금지급증빙서류 4. 전자·기계적인 장비로 기록된 실근로시간(연장근로 포함)을 확인할 수 있는 서류, 5. 1~4이외에 고용노동부 장관이 고시에서 정한 서류 ^⑧
------	--

접수번호	접수 연월일			
선람	담당	팀장	과장	소장
				결재 연월일

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

작성방법

○ 업종

- ① 표준산업분류표 5자리 코드 기준으로 작성

○ 상시 근로자 수

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

- 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 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 제2조에서 정한 업종

- ⑥ 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 다음 업종(부동산업, 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 캐블링 및 베팅업, 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 상시 근로자 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					가					나

<작성방법>

* ② = ①/피보험자 수, *③ = ② /4.345

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 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

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	
예시	10	11	13	34	11.33	15	15	17	46	15.66	4
작성											

<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」와 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 산식

성명	주민 등록번호	월 소정 근로시간 (a)	도입 전 ^① 3개월 평균 초근시간 (b)	도입 후 ^② 3개월 평균 초근시간 (c)	직전년도 월평균 급여 (d)	단축 후 3개월 평균 급여 (e)	기준임금 (p)	임금보전 금액 (f)	지원금액 (g=f*0.8)
홍길동									

<작성방법>

$$* \text{임금보전금액}(f) = e - \left[d \times \frac{(a + 1.5c)}{(a + 1.5b)} \right]$$

- 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

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