

사업주용

정규직 전환 지원 사업 시행지침

2016. 9



고용노동부

→ 제1부 공통 사항

I. 개 요	3
1. 목적 및 추진근거	3
2. 사업의 종류	4
3. 기관별 역할	6
4. 사업 추진 체계	7
5. 예산 운용	8
6. 사업시행 일정	8
7. 지침 시행일	9
II. 사업 참여신청서 제출, 심사 및 승인	10
1. 참여신청서 제출	10
2. 참여신청서 심사	14
3. 참여신청서 승인	16
III. 사업 실시 및 지원금 지급	17
1. 사업 실시	17
2. 지원금 신청	18
3. 지원금 지급	18
IV. 지도·점검 및 위반에 대한 조치	19
1. 지도 및 점검	19
2. 법령 위반에 따른 제재처분	20

→ 제2부 사업별 세부지침

- I. 기간제근로자 정규직전환 지원 25
 - 1. 사업개요 25
 - 2. 지원대상 25
 - 3. 지원요건 27
 - 4. 지원내용 및 한도 30
 - 5. 사업시행 관련사항 33
 - 6. 지원금 신청시 제출서류 33

- II. 파견근로자 정규직전환 지원 34
 - 1. 사업개요 34
 - 2. 지원대상 34
 - 3. 지원요건 36
 - 4. 지원내용 및 한도 41
 - 5. 사업시행 관련사항 41
 - 6. 지원금 신청시 제출서류 42

- III. 안전·보건관리자 정규직전환 지원 43
 - 1. 사업개요 43
 - 2. 지원대상 43
 - 3. 지원요건 44
 - 4. 지원내용 및 한도 47
 - 5. 사업시행 관련사항 47
 - 6. 지원금 신청시 제출서류 47

IV. 사내하도급근로자 정규직전환 지원	48
1. 사업개요	48
2. 지원대상	49
3. 지원요건	50
4. 지원내용 및 한도	54
5. 사업시행 관련사항	56
6. 지원금 신청시 제출서류	56
V. 특수형태업무종사자 정규직전환 지원	57
1. 사업개요	57
2. 지원대상	59
3. 지원요건	60
4. 지원내용 및 한도	62
5. 사업시행 관련사항	63
6. 지원금 신청시 제출서류	63

→ 제3부 관련 서식

[서식 1] 정규직전환 지원사업 참여신청서	67
[서식 2] 정규직전환 지원사업 참여신청서 심사표	72
[서식 3] 정규직전환 지원사업 참여신청서 (불)승인 통지서	73
[서식 4] 정규직전환 지원사업 사업계획 변경신청서	76
[서식 5] 정규직전환 지원사업 지원금 신청서	77

→ 제4부 관련 Q&A

Q1. ~ Q37.	85
-----------------	----



[제1부 공통 사항]

I. 개요

1 목적 및 추진근거

1 목적

- 기간제·파견, 안전·보건관리자, 사내하도급근로자 및 특수형태업무종사자에 대한 ‘정규직 전환 지원 사업’의 지원요건, 지원수준, 지원절차 및 당사자의 역할 등에 관한 세부사항을 규정함으로써 제도의 효율적인 운영 도모

2 추진 근거

- 「고용보험법」 제25조, 같은 법 시행령 제35조 및 제37조의2

고용보험법 제25조(고용안정 및 취업 촉진) ① 고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다.

1. 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업
 3. 그 밖에 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업
- ② 제1항에 따른 사업의 실시와 비용의 지원·대부에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

고용보험법 시행령 제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 사업을 말한다

5. 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자, 「산업안전보건법」 제15조 및 제16조에 따른 안전관리자 및 보건관리자, 「근로기준법」 제2조제1항제8호의 단시간근로자, 계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 그 대가를 받아 생활하며, 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니하는 사람 등의 고용안정 등에 대한 지원사업
6. 「근로기준법」 제2조제1항제8호의 단시간근로자로의 전환을 지원하는 사업

고용보험법 시행령 제37조의2(기간제근로자 등의 고용안정 지원) ① 고용노동부장관은 법 제25조에 따라 제35조제5호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업을 하려는 사업주에게 그에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. ② 제1항에 따른 지원의 대상자 선정과 요건, 그 밖에 지원에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다.

2

사업의 종류

1 기간제근로자 정규직전환 지원

- 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하는 중소기업 사업주에게 인건비 및 간접노무비 지원

(기간제근로자) 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자



(정규직근로자*) 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자

* 사업(장) 내에서의 명칭(정규직 또는 무기계약직 등) 불문

2 파견근로자 정규직전환 지원

- 파견근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 직접 고용하는 중소기업 사업주 또는 기간제인 파견근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하는 중소기업 파견사업주에게 인건비 및 간접노무비 지원

(파견근로자) 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자, 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용 사업주를 위한 근로에 종사하는 자



(정규직근로자*) 종전 파견근로 중이던 사업(장)의 사용사업주와 직접 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자



(정규직근로자*) 파견사업주와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자

* 사업(장) 내에서의 명칭(정규직 또는 무기계약직 등) 불문

3 안전·보건관리자 정규직전환 지원

- 기간제인 안전·보건관리자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하는 상시근로자수 300인 이하 사업주에게 인건비 및 간접노무비 지원

(기간제인 안전·보건관리자) 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 안전·보건관리자



(정규직근로자*) 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 안전·보건관리자

* 사업(장) 내에서의 명칭(정규직 또는 무기계약직 등) 불문

4 사내하도급근로자 정규직전환 지원

- 사내하도급* 관계 하에서 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 고용한 기간의 정함이 있는 사내하도급근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 **직접 고용**하는 원사업주(중소·중견기업)에게 인건비 및 간접노무비 지원

* '사내하도급'이란 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 수탁받은 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 의미함

(사내하도급근로자) 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 수급사업주가 고용한 근로자로서 수급사업주와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자

(정규직근로자*) 사내하도급 관계하에서 수급사업주에게 고용된 기간제 근로자로서 원사업주와 직접 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자

* 사업(장) 내에서의 명칭(정규직 또는 무기계약직 등) 불문

5 특수형태업무종사자 정규직전환 지원

- 특수형태업무종사자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하는 중소·중견기업 사업주에게 인건비 및 간접노무비 지원

(특수형태업무종사자) 계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 그 대가를 받아 생활하며, 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니하는 자

(정규직근로자*) 특수형태업무종사자로서 주로, 상시적으로 노무를 제공하던 사업장의 사업주와 직접 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자

* 사업(장) 내에서의 명칭(정규직 또는 무기계약직 등) 불문

3

기관별 역할

1 고용노동부 본부

- 시행지침의 제·개정 및 해석
- 정규직전환 지원 사업의 적정 운영을 위한 제도 개선
- 기타 사업 시행 전반에 관한 총괄·조정 및 평가

2 지방고용노동관서

- 지역 고용시장 특성에 맞는 사업 세부시행계획 수립
- 정규직 전환 지원 제도 홍보 및 대상 사업장 발굴
- 사업신청서(계획) 심사 및 지원규모 결정
- 승인기업 정규직 전환 및 근로조건 개선 지원·관리
- 지원금 신청서 검토 및 지급
- 사업주에 대한 지도·점검
- 부정수급 조사 및 환수

3 사업주

- 사업 참여신청서(계획서 포함) 제출
- 사업 참여신청서에 따른 업무 수행
- 정규직 전환 지원사업의 지원금 청구 및 수령
- 지도점검 및 자료제출 요구 등에 대한 협조

4 한국고용정보원

- 고용보험전산망 관리·운영

5 노사발전재단

- “중소기업고용구조개선사업”, “차별없는일터지원단운영사업” 등 노사발전재단의 유사관련 사업과 정규직전환 지원 제도 연계 추진
 - 대상 사업장 발굴, 컨설팅 또는 진단 실시 및 지원금 안내 등

4

사업 추진 체계



5

예산 운용

- 고용노동부(본부)는 세부사업별 연간 예산 배정(연초)
- (예산 배정 기준) 관내 사업체수, 근로자수를 감안하여 지방청별 적정 배정
 - 각 지방청은 예산 범위 내에서 소속 지청별로 적절히 분배
 - 각 지방청(지청)은 예산 범위 내에서 사업 취소율, 근로자 전환율 등을 고려하여 사업계획 승인

6

사업시행 일정

- 사업지침 마련 및 시달('15.3월)
- 사업시행 공고('15.3.13.)
- 사업시행지침 개정(1차) 공고('15.9.18.)
- 사업시행지침 개정(2차) 공고('16.9.28)
- 사업 참여신청서 접수는 연중 수시로 접수하되, '대상자 선정'을 위한 접수마감은 월 2회, 매월 15일과 말일을 기준 일자로 정하여 시행
 - 매월 2회 심사를 원칙으로 하되, 고용센터 및 기업의 여건(긴급성)을 고려하여 접수마감일 및 심사횟수 조정 가능
 - 가능한 신청부터 심사·승인까지의 기간이 단축될 수 있도록 심사위원회를 유연하게 운영하고, 서면심사도 가능
- 사업 참여신청서 접수처 : 사업장 소재지 관할 고용센터 기업지원부서
- 사업 참여신청서 승인: 매회차 참여신청서 제출 기한 이후 15일 이내 심사를 완료

7

지침 시행일

- 이 개정 지침은 2016년 9월 28일부터 시행
- 동 지침 시행 후 사업 참여 신청서 접수 시부터 정규직 전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금의 110% 이상인지를 확인하여 적용

II. 사업 참여신청서 제출, 심사 및 승인

- (사업주) 소재지 관할 지방고용노동관서에 사업 참여신청서를 제출
- (지방고용노동관서) 심사위원회를 구성하여 사업 참여신청서를 심사한 후, 심사 결과를 사업주에게 통보

1

참여신청서 제출

1 사업 참여신청서 제출(사업주 → 지방고용노동관서)

- 정규직전환 지원사업 참여를 희망하는 사업주는 ‘정규직전환 지원사업 참여신청서’ (서식 1)를 작성하여 소재지 관할 지방고용노동관서에 **연중 수시로 제출**
 - ‘정규직전환 지원사업 참여신청서(이하 ‘참여신청서’라 함)’는 **본사 또는 지점·공장 등 단위로 제출 가능**
 - 참여신청서 신청·심사 및 지원금 신청·지급 업무는 본사 또는 지점·공장 등을 관할하는 지방고용노동관서에서 담당
- 지방고용노동관서의 장은 제출서류 미비사항 등을 확인하고 제출서류에 보완이 필요한 경우 사업주에게 5일 이내의 기한을 정하여 보완 제출을 요청

업무 TIP

- 사업주는 지원받는 기간 동안이라도 지원 인원(정규직 전환 인원)의 증원을 위한 신청서를 추가로 제출할 수 있음

2 구비서류

- (공 통) 정규직 전환 지원사업 사업계획서, 사업자등록증 사본, 심사우대입증서류*, 중견기업 확인서**(해당하는 경우에 한함)
 - * 가점 사항에 해당됨을 입증할 수 있는 자료(인증서, 공문서, 해당 기관 확인서 등)
 - ** 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」 제2조에 따른 중견기업으로 한국중견기업연합회(www.ahpek.or.kr)에서 발급
- (기간제) 기간제근로자와의 근로계약서(근로자 직종별로 1부씩 견본 제출도 가능함)
- (파견) 사용사업주와 파견사업주 간 체결한 근로자파견계약서
- (안전·보건관리자) 안전·보건관리자 선임보고서* 및 해당 근로자와의 기간제 근로계약서
 - * 산업안전보건법 시행규칙 서식1의2
- (사내하도급근로자) 원사업주와 수급사업주 간 체결한 도급(용역·위탁) 계약서 및 수급사업주와 해당 사내하도급(기간제) 근로자와의 기간제 근로계약서 등
- (특수형태업무종사자) 특수형태업무종사자와 사용사업주 간 체결한 위·수탁계약서 등

3 신청서 반려

- 지방고용노동관서의 장은 참여신청서를 사전 검토하여 다음의 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 반려
 - 지원대상이 아님이 명백한 경우
 - 보완 요청에도 불구하고 구비서류나 필수내용이 누락된 경우
 - 기타 이에 준하는 결격사유가 있는 경우

4 유사 사업 간 우선순위 조정 안내

- 지원금이 중복되는 경우에는 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급할 수 있음

- 정규직전환 지원 또는 시간선택제 일자리 지원사업(근로조건 개선 지원)의 지원수준이 동일하므로,
- 효율적인 사업 관리를 위해 다음의 우선 순위에 따라 사업 신청토록 안내
- * 조정 안내에도 불구하고 사업주가 동의하지 않는 경우는 사업주 희망대로 처리

지원금 간의 상호 조정 우선 순위

- ① 시간선택제 일자리 지원 사업(또는 근로조건 개선 지원 사업)
- ② 안전·보건관리자 정규직전환 지원
- ③ 파견근로자 정규직전환 지원
- ④ 기간제근로자 정규직전환 지원

(사례1) 기간제인 시간제근로자를 무기계약(주 소정근로시간 15시간 이상 ~ 30시간 이하)으로 전환하는 경우는 우선 시간선택제 일자리 지원사업의 근로조건개선 지원금으로 신청토록 안내

(사례2) 기간제인 안전보건관리자를 무기계약으로 전환하는 경우는 안전보건관리자 정규직전환 지원금으로 신청토록 안내

(사례3) 기간제인 파견근로자를 파견사업주가 무기계약으로 전환하는 경우는 파견근로자 정규직전환 지원금으로 신청토록 안내

(사례4) 기간제근로자를 무기계약(주 소정근로시간 30시간 초과 ~ 40시간 이하)으로 전환하는 경우는 기간제근로자 정규직전환 지원금으로 신청토록 안내

고용보험법 제26조의2(지원의 제한) 고용노동부장관은 제20조부터 제26조까지의 규정에 따른 지원을 할 때 사업주가 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있다.

고용보험법 시행령 제40조(지원금 등의 상호조정) ① 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지조치기간에 제17조에 따른 비용 지원, 제25조제1항제3호에 따른 고령자 고용연장 지원금 또는 제26조에 따른 고용촉진 지원금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지 지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금은 지급하지 아니한다.

② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금만 지급한다.

1. 제17조제1항제3호부터 제6호까지의 규정에 따른 지원금
2. 제24조에 따른 지역고용촉진 지원금
3. 제25조에 따른 고령자 고용연장 지원금

4. 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금
 5. 제26조에 따른 고용촉진 지원금
 6. 제28조의3에 따른 사업주에 대한 근로시간 단축 지원금
 7. 제29조제1항제1호 또는 제3호에 따른 출산육아기 고용안정 지원금
 8. 제35조제1호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업주에 대한 지원금
 9. 제38조제4항에 따른 직장어린이집 운영비용 지원금
- ③ 제17조제1항제1호 및 제2호에 따른 비용 지원의 지급 요건에 동시에 해당하는 사업주가 있으면 그 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급한다.
- ④ 제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 제2항에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 중 해당하는 지원금의 금액에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다.
- ⑤ 대통령령 제22603호 고용보험법 시행령 일부개정령 부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금을 지급받을 수 있는 사업주가 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 요건을 충족하는 경우에는 해당 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급한다.
- ⑥ 근로자가 제28조, 제28조의2 또는 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다.

고용보험법 시행령 제40조의2(지원의 제한) 법 제26조의2에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우를 말한다.

1. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
2. 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
4. 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우

2

참여신청서 심사

1 심사위원회 구성 및 운영(지방고용노동관서)

- (심사위원회 구성) 지방고용노동관서의 장은 참여신청서 심사를 위하여 「승인 심사위원회」(이하 ‘심사위원회’라 함)를 구성·운영
- (심사위원) 3명 이상 5명 이내의 위원으로 구성
 - 청장(지청장), 고용센터 소장, 고용안정업무 팀장, 근로개선지도과장, 근로감독관 중에서 내부위원 선정
 - 고용·노동 관련 외부전문가를 포함할 수 있음
- (심사위원회 개최) 참여신청서 접수 마감 후 10일 이내에 개최
 - 회의는 심사위원 과반수의 출석으로 대면 심사를 원칙으로 하되, 위원회를 개최하는데 시일이 소요되는 경우 신속한 심사를 위해 서면심사로 대체 가능

2 심사 방법

- 심사위원은 ‘정규직전환 지원사업 참여신청서 심사표’(서식2)에 따라 참여신청서를 평가
 - ‘정규직전환 지원 사업 참여신청서 심사표’의 위원별 평가점수를 합산하여 심사결과를 최종 결정
 - 예산의 범위 내에서 지원대상 여부를 결정하되, 위원별 평가점수를 합산한 결과 평균 60점 미만인 경우는 승인대상에서 제외
 - 승인대상 사업장의 지원 필요성, 계획의 적절성, 근로조건 개선 정도, 고용안정 정도 등을 검토하여 점수 부여, 승인인원 조정 가능
- (가 점) 정부가 주관하는 각종 우수인증 기업 등에 선정된 기업, 고용노동부가 선정한 ‘강소기업’, 고용부장관 또는 지방청장과 「기간제근로자 고용안정 및

근로조건 개선에 관한 협약」을 체결한 기업, 노사발전재단의 ‘중소기업고용 구조개선사업’ 컨설팅 참여기업, ‘차별없는일터지원단운영사업’ 진단 참여기업, 「해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률」 제7조제4항에 따른 ‘국내복귀기업’ 으로 선정된 기업은 3년간 지원 대상 사업 심사 시 우대(심사점수 가점 5점 부여)

- 심사위원회는 필요시 신청사업장을 방문하여 참여신청서 내용의 적정성을 조사할 수 있고,
 - 신청사업주에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있음

3 승인 요건

- 정규직 전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금의 110% 이상인지를 확인하여 승인

업무 TIP

- ▣ ‘임금’은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비·교통비 등) 등이 포함되며,
 - 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외

3

참여신청서 승인

1 승인 절차

- 지방고용노동관서의 장은 예산의 범위 안에서 참여신청서 승인 여부를 결정
- 사업의 주요내용을 벗어나지 않는 범위 내에서 조건을 설정하거나, 지원대상 규모를 축소하여 승인할 수 있음

2 승인결과 통지

- 지방고용노동관서의 장은 승인 여부가 결정된 이후 5일 이내에 참여신청서를 제출한 사업주에게 그 결과를 통지해야 함

* ‘참여신청서 (불)승인 통지서’(서식 3)

3 승인 취소

- 신청서 내용이 사실과 다를 경우 승인을 취소할 수 있음
- 동 사업 대상 근로자에 대하여 사업주가 고용축진 또는 고용유지조치를 이유로 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받은 경우

4 타 지원사업과 연계

- 지방고용노동관서의 장은 참여신청서 제출 사업장 중 컨설팅 지원이 필요한 사업장에 대하여는 노사발전재단에서 수행 중인 “중소기업 고용구조개선 지원사업” 또는 “차별 없는 일터지원단 운영사업” 등을 안내하고 노사발전재단에도 통지

Ⅲ. 사업 실시 및 지원금 지급

- (사업주) 소재지 관할 지방고용노동관서에 지원금 신청서를 제출
- (지방고용노동관서) 지원요건 검토 및 지원금 지급

1 사업 실시

- (사업 실시) 사업주는 「고용보험법」 및 그 하위법령을 성실하게 준수하고 참여신청서 승인 결과에 따라 사업을 실시
 - 사업주는 관할 지방고용노동관서에서 「고용보험법」 및 그 하위법령, 이 지침에 따라 실시하는 지도점검 및 자료제출 요구에 성실히 응하여야 함
- (사업계획 변경) 사업주는 참여신청서 승인 이후에 불가피한 사유로 승인받은 내용을 변경할 필요가 있는 경우에는 변경일 이전에 지방고용노동관서에 서면으로 사업계획 변경신청서(서식4)를 제출하여 승인을 받아야 함
 - 지방고용노동관서에서는 변경사유의 타당성을 검토하여 변경하는 것이 합리적이라고 판단하는 때에는 사업계획 변경을 승인할 수 있으며, 필요할 경우 심사위원회에 심사를 요청할 수 있음

업무 TIP

- ☑ 사업주 자율변경 가능사항: 근로일시 변경, 근로조건 저하 없는 임금 등 근로조건 변경 등은 사업계획 변경승인 불필요

- 인수·합병 등으로 고용관계가 포괄 승계된 경우, 승계 받은 사업주는 지원금 신청시 관련서류를 제출하여야 함
- (서류 보존) 사업주는 이 사업 실시 관련 서류를 비치하고 3년간 보존

2

지원금 신청

- 정규직전환 지원금을 신청하려는 사업주는 세부사업별 신청요건을 충족*한 날부터 **매월** 지원금 신청서(서식5)를 관할 지방고용노동관서에 제출
 - * 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지하고 있고, 지원금을 수령하고자 하는 기간에 대한 임금을 지급한 경우
- 지방고용노동관서의 장은 제출된 서류에 보완이 필요한 경우 사업주에게 5일 이내의 기한을 정하여 보완제출을 요청할 수 있으며, 이 기간이 경과하였음에도 불구하고 보완하지 않을 경우 신청서류를 반려할 수 있음

3

지원금 지급

- 지방고용노동관서에서는 지원금 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족 여부를 확인한 후 접수일로부터 14일 이내에 지원금 지급
- 정규직전환 지원금 지급요건을 충족하는 사업주가 동시에
 - 다른 고용안정지원금 지급요건을 충족한 경우에는 고용보험법 시행령 제40조 및 제40조의2 규정에 따라 지원하고,
 - 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받는 경우에는 고용보험법 제26조의2 및 같은 법 시행령 제40조의2 규정에 따라 지원
- 지원금이 중복되는 경우에는 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 지급

IV. 지도·점검 및 위반에 대한 조치

■ (지방고용노동관서) 지원금을 지급받은(또는 지원금을 신청한) 사업주에 대해 지도·점검업무 및 부정수급에 따른 제재처분 수행

1

지도 및 점검

- (목적) 정규직전환 지원사업의 적정하고 내실 있는 운영 지도 및 부정수급 등 법령 위반사항 예방 및 적발
- (수행기관) 지방고용노동관서
- (지도·점검 주기) 지원받는 모든 사업주에 대해 사업기간 중 1회 이상 지도·점검 실시
- (서류제출 및 출석요구) 지방고용노동관서는 필요시 사업주 등에게 사업시행과 관련된 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있으며(고용보험법 제108조제1항),
 - 위의 요구에 불응하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 같은 요구에 불응하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자에 대해서는 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법 제118조제1항제4호)
- (조사 등) 필요시 사업주 등의 사업장에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있으며(고용보험법 제109조제1항),
 - 이에 대하여 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자에 대하여 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법제118조제1항제6호)

2

법령 위반에 따른 제재처분

1 근거 법령

- 「고용보험법」 제35조, 같은 법 시행령 제56조 및 같은 법 시행규칙 제78조~제80조

2 부정수급에 따른 제재처분

- (반환명령) 사업주는 거짓·부정한 방법으로 지원금을 받거나 받으려 한 경우 해당 지원금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급받을 수 없으며, 거짓·부정한 방법으로 지원받은 금액에 대해 반환을 명령함
- (추가징수) 반환을 명령하는 경우에는 반환명령에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 징수

3 지급 제한

- 사업주에게 반환명령 또는 지급제한을 한 날부터 1년의 범위에서 고용보험법시행령 제13조 내지 제38조 및 제55조에 따른 각 지원금 중 어느 하나에 해당하는 지원금에 대해서는 고용보험법 시행령 별표2 [부정행위에 따른 지원금의 지급제한 기간에 따른 기간 동안 지급을 제한
- 다만, 그 부정한 방법의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 그 지급제한 기간의 3분의 1까지 감경 가능
- 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료를 체납하면 지원금을 지급하지 아니함

고용보험법 35조(부정행위에 따른 지원의 제한 등) ① 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 아니한 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급하지 아니하고, 1년의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 지원금의 지급을 제한하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원받은 금액을 반환하도록 명하여야 한다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에는 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배 이하의 금액을 징수할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 직업능력개발 사업의 지원을 받은 자 또는 받으려는 자에 대한 지원의 제한, 반환 및 추가징수에 관하여는 「근로자직업능력 개발법」 제55조제1항·제2항, 제56조제1항부터 제3항까지의 규정을 준용한다.

④ 고용노동부장관은 보험료를 체납한 자에게는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 이 장의 규정에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원을 하지 아니할 수 있다.

고용보험법 시행령 제56조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급 제한) ① 고용노동부장관은 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제17조, 제19조, 제22조, 제24조, 제25조, 제25조의2, 제26조, 제28조, 제28조의2, 제28조의3, 제29조, 제33조, 제35조부터 제37조까지, 제37조의2, 제38조 및 제55조에 따른 지원금을 받거나 받으려는 자에게는 해당 지원금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금을 지급하지 아니하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이미 지급받은 지원금에 대해서는 반환을 명하여야 한다.

② 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받거나 받으려 한 자에 대하여 고용노동부장관은 제1항에 따른 반환명령 또는 지급 제한을 한 날부터 1년의 범위에서 새로 지원하게 되는 제1항에 따른 각 지원금 중 어느 하나에 해당하는 지원금에 대해서는 별표 2에 따른 기간 동안 지급을 제한한다. 다만, 그 부정한 방법의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 그 지급제한 기간의 3분의1까지 감경할 수 있다.

③ 제1항에 따른 반환(법 제35조제2항에 따른 추가징수를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)명령을 받은 자는 그 통지를 받은 날부터 30일 이내에 통지받은 금액을 납부하여야 한다. 이 경우 납부방식은 일시 납부를 원칙으로 하되, 납부금액이 1천만원을 초과하는 경우에는 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 나누어 낼 수 있다.

④ 제1항 및 제3항이나 「근로자직업능력 개발법」 제56조(고용보험기금으로 지원 또는 융자된 금액에 대한 반환명령에 한정한다)에 따라 반환 명령을 받은 자가 정해진 기간까지 납부 의무를 이행하지 아니한 경우에는 그 기간의 종료일부터 그 의무를 이행하는 날까지 이 법에 따른 지원금 또는 「근로자직업능력 개발법」에 따른 직업능력개발훈련 비용을 지급하지 아니한다.

고용보험법 시행규칙 제78조(부정행위에 따른 추가징수 등) ① 법 제35조제2항에 따른 추가징수액은 다음 각 호의 구분에 따른 금액으로 한다.

1. 부정행위 적발일 전 최근 5년 동안 거짓이나 부정한 방법으로 지급받거나 지급받으려고 신청하여 법 제35조제1항에 따라 고용노동부장관으로부터 지급제한 또는 반환명령을 받은 횟수가 없는 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 2배
2. 부정행위 적발일 전 최근 5년 동안 거짓이나 부정한 방법으로 지급받거나 지급받으려고 신청하여 법 제35조제1항에 따라 고용노동부장관으로부터 지급제한 또는 반환명령을 받은 횟수가 1회인 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 3배
3. 부정행위 적발일 전 최근 5년 동안 거짓이나 부정한 방법으로 지급받거나 지급받으려고 신청하여 법 제35조제1항에 따라 고용노동부장관으로부터 지급제한 또는 반환명령을 받은 횟수가 각각 또는 합하여 2회 이상인 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액의 5배

② 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 거짓이나 그 밖의 부정행위를 자진 신고한 자에게는 제1항에 따른 추가징수를 하지 아니할 수 있다.

고용보험법 시행규칙 제79조(지급 제한 등의 통지) 영 제56조에 따른 지원금의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제72호서식의 지원금 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서로 하고, 직업능력개발 훈련비용의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제73호서식의 훈련비·훈련수당 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서로 한다.

고용보험법 시행규칙 제80조(보험료체납에 따른 지원제한) 법에 따른 고용안정·직업능력개발사업의 지원을 받으려는 자가 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 신청할 때까지 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」에 따른 고용보험료를 체납하면 법 제35조제4항에 따라 지원금이나 직업능력개발 훈련비용을 지급하지 아니한다.

【별표2】 부정행위에 따른 지원금의 지급제한 기간

구 분		지급제한기간
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받거나 받으려고 한 금액	300만원 미만	3개월
	300만원 이상 500만원 미만	6개월
	500만원 이상 1,000만원 미만	9개월
	1,000만원 이상	12개월



[제2부 사업별 세부지침]

I. 기간제근로자 정규직전환 지원

1 사업개요

- 기간제근로자(고용기간 최소 6개월 이상)를 정규직근로자로 전환(최저임금 110% 이상 지급, 4대 사회보험 가입 등)하는 사업주(중소·중견)에게 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 1년간 지원
 - 단, 15세 이상 34세 이하인 사람(이하 “청년”이라 함)의 정규직전환에 대하여는 임금상승분의 80%를 지원
 - * 「청년고용촉진 특별법 시행령」 제2조 단서 준용

업무 TIP

- ☑ 청년을 정규직으로 전환하는 경우는 임금상승분의 80%와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 1년간 지원

2 지원대상

- (지원대상) 참여신청서를 제출하여 승인받은 우선지원 대상기업 (고용보험법시행령 제12조) 또는 중견기업(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조) 사업주

업무 TIP

- ☑ 정규직전환 지원금을 받고자 하는 중소중견기업 사업주는 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환 규모(인원) 및 전환 후의 최저 근로조건 등을 기재한 참여신청서를 제출하여야 함
- ☑ 중견기업 여부는 한국중견기업연합회(www.ahpek.or.kr)에서 발급하는 중견기업 확인서로 확인
- ☑ 우선지원대상 및 중견기업 해당 여부는 승인일 기준으로 판단. 승인 이후 기업 규모에 변동이 있는 경우라도 승인의 효력은 유지되므로, 승인인원 내에서 전환 조치된 인원내 대해 지원금 지급 가능

【참 고】 우선지원 대상기업, 중견기업

**1. 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준
(고용보험법 시행령 제12조 참조)**

- ① 제조업 : 500명 이하
- ② 광업·건설업·운수업·출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업·사업시설관리 및 사업지원 서비스업·전문, 과학 및 기술 서비스업·보건업 및 사회복지 서비스업 : 300명 이하
- ③ 도매 및 소매업·숙박 및 음식점업·금융 및 보험업·예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 : 200명
- ④ 그 밖의 업종 : 100명 이하

2. 중견기업 정의

(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

□ "중견기업"이란 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 기업을 말한다.

- 가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업이 아닐 것
- 나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 등 대통령령으로 정하는 기관이 아닐 것
- 다. 그 밖에 지분 소유나 출자관계 등이 대통령령으로 정하는 기준에 적합한 기업
 - * 상호출자제한 또는 채무보증제한 기업집단에 속하는 기업, 자산총액 5조원 이상기업 또는 법인이 해당 기업 주식의 100분의 30이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최대출자자인 기업, 금융·보험·연금업(금융 및 보험 관련 서비스업), 비영리법인이 아닐 것(시행령 제2조 참조)

- (지원제외) ①국가 또는 지방자치단체 ②공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사, 지방공단) ③상시 근로자 수가 5인 미만인 사업* ④동 사업의 대상 근로자에 대하여 사업주가 고용촉진 또는 고용유지조치를 이유로 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받고 있는 경우

* 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) 규정의 적용을 받지 않음

(사례) 중소기업 청년인턴으로 지원금을 수령하는 경우는 동 사업과 중복지원 불가

- 업종에 관계없이 지원하되, 다만 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종은 제외

지원제외 대상 업종(한국표준산업분류)

- ①부동산업(68), ②일반유흥 주점업(56211), ③무도유흥 주점업(56212),
④기타 주점업(56219), ⑤기타 갬블링 및 베틱업(91249)

* 지원제외 대상업종 판단시 기업이 여러 업종을 영위하는 경우에는 주된 업종을 기준으로 하고, 주된 업종을 결정하는 기준은 근로자수, 임금총액, 매출액 순으로 적용

3

지원요건

- (정규직 전환) 사업주가 해당 사업장에 6개월 이상 고용*되고, 고용기간이 2년을 초과**하지 아니한 기간제근로자를 정규직근로자로 전환한 경우

* 정규직으로 전환되는 날을 기준으로 6개월 이상 근속자여야 하며, 사업신청서는 4개월 후부터 미리 제출 가능

** 기간제법 제4조제2항에 따라 계속근로 2년 초과 시점부터 무기계약으로 간주

업무 TIP

- ☑ 참여신청서를 제출한 날 이후, 승인통지를 받기 전에 정규직근로자로 전환한 근로자라도 추후 승인되는 경우는 지원금 지급 가능
- ☑ 참여신청서를 제출한 날 기준으로 비정규직 계속근로기간이 4개월 미만인 경우는 제외
- ☑ '15.6.1. 입사한 기간제근로자를 '15.12.1.자로 정규직으로 전환할 계획인 경우, '15.10.1.부터 사업 참여신청서 제출 가능
- ☑ 근로계약 시작일부터 병가·휴직·정직 등의 기간을 포함하여 정규직전환 전까지의 고용기간이 6개월 이상이면 지원대상 근로자로 봄
 - 6개월 기간 중 단기의 근로계약이 반복갱신된 경우라도 계속성이 인정된다면 (고용관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 있는 경우를 제외) 지원대상에 포함
- ☑ 기간제법 제4조제1항의 예외 사유에 해당되는 근로자가 아님에도 2년을 초과하여 근로하고 있는 근로자는 무기계약직으로 간주되므로 지원대상에서 제외
- ☑ 전환 전 소정근로시간과 무관, 전환 전 소정근로시간이 1주 15시간 미만인 근로자의 경우라도 6개월 이상 고용된 것이 객관적으로 입증(임금대장, 고용보험 가입 확인 등)되고 지원요건을 갖추면 지원

- 다만, 기간제법 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당될 경우에는 2년을 초과하더라도 지원대상에 포함

【참 고】 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 경우

〈기간제법 제4조제1항 참조〉

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

〈기간제법 시행령 제3조 참조〉

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
3. 별표 2에서 정한 전문자격*을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 - * 건축사, 공인노무사, 공인회계사, 관세사, 변리사, 변호사, 보험계리사, 손해사정사, 감정평가사, 수의사, 세무사, 약사, 한약사, 한약업사, 한약조제사, 의사, 치과의사, 한의사, 경영지도사, 기술지도사, 사업용조종사, 운송용조종사, 항공교통관제사, 항공기관사, 항공사
4. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
5. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
6. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우
7. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
8. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우

9. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
10. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우 또는 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 종사하는 경우
11. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균 근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우

* '12.6.18. 공고 52,380천원, '13.5.10. 공고 53,558천원, '14.5.15. 공고 54,973천원

12. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우
13. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우
14. 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우

- **(근로조건)** ① 정규직으로 전환, ② 최저임금의 110% 이상 지급, ③ 4대 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장, ④ 기존 동종·유사 업무 정규직근로자에 비하여 임금·복리후생 등에 있어 불합리한 차별 금지
- **(정규직전환 이행기간)** 참여신청서 승인일부터 3개월 이내에 정규직 근로자로의 전환 및 근로조건 개선을 이행해야 함(3개월 연장 가능, 총 6개월)
- **(지원제외 근로자 범위)**
 - 사업주의 배우자 및 직계 존·비속
 - 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
 - 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자
 - 외국인 근로자는 지원대상에서 제외하되, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함

업무 TIP

- ❑ 외국인 근로자 중 F-2, F-5, F-6 체류자격을 가지고 있는 근로자는 고용보험이 당연 적용되는 근로자임(고용보험법 제10조)

- **(고용유지)** 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지
 - 지원금은 실 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급

(사례) '16.4.11. 정규직으로 전환하면서 월평균 임금을 30만원 인상하여 '16.12.31.까지 근로한 경우

① (임금 상승분) '16.4.11. ~ 4.30.까지는 월 임금 상승분에서 해당 일수만을 일할 계산(30만원×20일/30일)하면 20만원, 20만원의 70%인 14만원 지원(단, 청년인 경우는 16만원 지원)
 + (간접노무비) 133,330원(20만원×20일/30일, 원단위 절사)
 = (총 지원금) 273,330원(청년인 경우는 293,330원)

② '16.5.1. ~ 12.31.까지는 매월 41만원(임금상승분 21만원 + 간접노무비 20만원) 지원(청년은 44만원 지원)

- **(차별금지)** 사업주는 동종유사 업무에 종사하는 기존 정규직근로자와 비교하여 전환된 근로자를 임금, 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 차별하여서는 아니 됨
 - ※ 차별없는일터지원단에서 차별 진단을 실시할 수 있으며, 이 경우 사업주는 진단에 협조하여야 함
- 기타 참여 신청서상 근로조건 등 준수

4 지원내용 및 한도

- **(지원수준, 월 지원 한도)** 기간제근로자 1명당 월 60만원 한도로 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 1년간 지원

업무 TIP

- ❑ '임금'은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비·교통비 등) 등이 포함되며,
 - 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외
- ❑ 소정근로시간 증가에 따른 임금상승분에 대하여도 지원
- ❑ 임금상승분은 정규직 전환 시점을 기준으로 전·후 1년 동안의 기간에 대한 평균 월임금 비교가 원칙. 다만 기간제근로기간이 1년 미만인 경우는 해당 기간 동안의 임금총액을 월단위 금액으로 환산

(사례) 기간제근로자를 다음과 같이 소정근로시간 변동 없이 정규직으로 전환한 경우 지원액은?

개선 전 근로조건	개선 ➡	개선 후 근로조건
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1년 계약직(기간제) ▪ 소정근로시간 주 35시간 ▪ 월 임금 140만원 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정규직 ▪ 소정근로시간 주 35시간 ▪ 월 임금 160만원

- (일반) 월 34만원, 1년간 408만원 지급 : {임금인상분(160만원-140만원)×70% + 간접노무비 20만원}×12개월
- (청년) 월 36만원, 1년간 432만원 지급 : {임금인상분(160만원-140만원)×80% + 간접노무비 20만원}×12개월

(사례) 기간제근로자를 다음과 같이 소정근로시간을 늘려 정규직으로 전환한 경우 지원액은?

개선 전 근로조건	개선 ➡	개선 후 근로조건
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1년 계약직(기간제) ▪ 소정근로시간 주 35시간 ▪ 월 임금 150만원 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정규직 ▪ 소정근로시간 주 40시간 ▪ 월 임금 190만원

- (일반) 월 48만원, 1년간 576만원 지급 : {임금인상분(190만원-150만원)×70% + 간접노무비 20만원}×12개월
- (청년) 월 52만원, 1년간 624만원 지급 : {임금인상분(190만원-150만원)×80% + 간접노무비 20만원}×12개월

* 지원금액은 시간당 임금 기준 아님

(사례) 기간제근로자를 정규직으로 전환하면서 다음과 같이 소정근로시간을 늘리고 상여금도 상향하여 근로조건을 개선한 경우 지원액은?

개선 전 근로조건	개선 ⇒	개선 후 근로조건
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1년 계약직(기간제) ▪ 소정근로시간 주 35시간 ▪ 월 임금 150만원 ▪ 상여금(분기 단위) 150만원 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정규직 ▪ 소정근로시간 주 40시간 ▪ 월 임금 170만원 ▪ 상여금(격월 단위) 170만원

- 먼저 월 평균임금을 계산한 다음 지원액을 산정함
- (월 평균임금)
 - ① 전환 전 월 평균임금 : 150만원 + (150만원 × 4) / 12개월 = 200만원
 - ② 전환 후 월 평균임금 : 170만원 + (170만원 × 6) / 12개월 = 255만원
 - ③ 월 평균임금 상승액 : ② - ① = 255만원 - 200만원 = 55만원
- (일반) 월 58.5만원, 1년간 702만원 지급 : {임금인상분(255만원 - 200만원) × 70% + 간접노무비 20만원} × 12개월
- (청년) 월 60만원, 1년간 720만원 지급 : {임금인상분(255만원 - 200만원) × 80% + 간접노무비 20만원} × 12개월
- * 지원금액은 시간당 임금 기준 아니며, 한도액(60만원) 적용

● (지원인원 한도) 사업계획서 제출일이 속한 달의 직전 1년간 월평균 기간제근로자 수의 120%(소수점 이하는 버림) 한도로 지원. 다만, 5인 이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명까지 지원

- 사업 참여 횟수에 제한은 없으나, 최초(제1차) 사업참여 신청한 날을 기준으로 한도 설정

* 상시근로자 수 5인 이상 10인 미만 사업의 경우 승인의 한도인원은 5명까지, 상시근로자 수 10인 이상 사업으로서 산출된 인원이 5명 미만인 경우라도 승인의 한도인원은 5명까지 가능

업무 TIP

☑ 한도인원 내에서 횟수에 제한 없이 분할 신청 / 승인 가능

(사례) 한도인원 30명인 경우 1차 15명, 2차 10명, 3차 5명 분할은 가능, 1차 20명, 2차 15명의 경우 2차는 10명까지만 승인 가능

- (지원제외 기간 등) 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에는 지원금을 지급하지 않음
 - 또한, 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에도 휴업수당 지급여부와 관계없이 지원금을 지급하지 아니함
 - 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장하여 지원

5

사업시행 관련사항

- 제1부 공통사항의 제Ⅱ장(참여 신청서 제출, 심사 및 승인), 제Ⅲ장(사업 실시 및 지원금 지급), 제Ⅳ장(지도·점검 및 위반에 대한 조치)에 따라 시행

6

지원금 신청시 제출서류

- 지원금 신청서 1부(서식5)
- 기간제 근로계약서 1부(전환 전)
- 정규직 입증 자료(전환 후)
 - * 근로계약서, 내부 인사 발령 자료 등 기간의 정함이 없는 근로자임을 입증할 수 있는 자료
- 임금대장 및 임금지급 증빙서류 각 1부
 - * 전환 전·후 월 평균임금 상승분 산출이 가능한 자료

Ⅱ. 파견근로자 정규직전환 지원

1

사업개요

- (직접 고용형) 파견근로자(사용사업주에게 파견된 기간 최소 6개월 이상)를 정규직근로자로 직접 고용(최저임금의 110% 이상 지급, 4대 사회보험 가입 등)하는 사용사업주(중소·중견)에게 직접 고용에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 1년간 지원
- (상용형 파견) 기간제인 파견근로자(파견사업주에게 고용된 기간 최소 6개월 이상)를 정규직근로자로 전환(최저임금의 110% 이상 지급, 4대 사회보험 가입 등)하는 파견사업주(중소·중견)에게 정규직 전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 1년간 지원
- 이 경우 ‘파견근로자’, ‘사용사업주’ 및 ‘파견사업주’는 허가 받은 근로자파견사업 (파견근로자보호 등에 관한 법률 제7조)에 따른 경우에 한함
 - ※ 파견사업 허가 여부는 근로개선지도과에 조회

2

지원대상

- (지원대상) 참여신청서를 제출하여 승인받은 우선지원 대상기업(고용보험법시행령 제12조) 또는 중견기업(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조) 사업주

업무 TIP

- ▶ 정규직전환 지원금을 받고자 하는 중소·중견기업 사업주는 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환 규모(인원) 및 전환 후의 최저 근로조건 등을 기재한 참여신청서를 제출하여야 함
- ▶ 중견기업 여부는 한국중견기업연합회(www.ahpek.or.kr)에서 발급하는 중견기업 확인서로 확인
- ▶ 우선지원대상 및 중견기업 해당 여부는 승인일 기준으로 판단. 승인 이후 기업 규모에 변동이 있는 경우라도 승인의 효력은 유지되므로, 승인인원 내에서 전환 조치된 인원내 대해 지원금 지급 가능

【참 고】 우선지원 대상기업, 중견기업

1. 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준

(고용보험법 시행령 제12조 참조)

- ① 제조업: 500명 이하
- ② 광업·건설업·운수업·출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업·사업시설관리 및 사업지원 서비스업·전문, 과학 및 기술 서비스업·보건업 및 사회복지 서비스업: 300명 이하
- ③ 도매 및 소매업·숙박 및 음식점업·금융 및 보험업·예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업: 200명
- ④ 그 밖의 업종: 100명 이하

2. 중견기업 정의

(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

□ "중견기업"이란 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 기업을 말한다.

- 가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업이 아닐 것
- 나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 등 대통령령으로 정하는 기관이 아닐 것
- 다. 그 밖에 지분 소유나 출자관계 등이 대통령령으로 정하는 기준에 적합한 기업

* 상호출자제한 또는 채무보증제한 기업집단에 속하는 기업, 자산총액 5조원 이상기업 또는 법인이 해당 기업 주식의 100분의 30이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최대출자자인 기업, 금융·보험·연금업(금융 및 보험 관련 서비스업), 비영리법인이 아닐 것(시행령 제2조 참조)

- (지원제외) ①국가 또는 지방자치단체 ②공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사, 지방공단) ③상시 근로자 수가 5인 미만인 사업* ④동 사업의 대상 근로자에 대하여 사업주가 고용촉진 또는 고용유지조치를 이유로 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받고 있는 경우

* 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) 규정의 적용을 받지 않음

- 원칙적으로 업종에 관계없이 지원하되, 다만 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종은 제외

지원제외 대상 업종(한국표준산업분류)

①부동산업(68), ②일반유희 주점업(56211), ③무도유희 주점업(56212),
④기타 주점업(56219), ⑤기타 갬블링 및 베틱업(91249)

* 지원제외 대상업종 판단시 기업이 여러 업종을 영위하는 경우에는 주된 업종을 기준으로 하고, 주된 업종을 결정하는 기준은 근로자수, 임금총액, 매출액 순으로 적용

3 지원요건

- (직접 고용형) 사용사업주가 해당 사업(장)에서 6개월 이상 사용한 파견근로자를 정규직으로 직접 고용한 경우에 지원

* 정규직으로 전환되는 날을 기준으로 6개월 이상 근속하여야 하며, 사업신청서는 4개월 후부터 미리 제출 가능

- 근로자파견은 파견대상업무와 파견기간이 제한(2년)되어 있으므로, 원칙적으로 허용업무*에서 총파견기간이 2년을 초과하지 아니하는 경우에만 지원

* 파견법 시행령 별표1에서 정한 32개 업무로 한정

- 다만, 파견법 제6조제3항에 따른 고령자인 파견근로자는 2년을 초과하는 경우라도 지원 대상에 포함

- 파견법 제6조제4항제1호에 따라 출산·질병·부상 등 결원 대체의 경우에는 허용 업무에 상관없이 그 사유의 해소에 필요한 기간 동안 파견근로자 사용이 가능하므로, 이 경우에는 허용 업무가 아니거나 2년을 초과하는 경우라도 지원 대상에 포함
- 또한, 파견법 제6조제4항제2호에 따라 일시·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 최장 6개월까지 허용 업무가 아니더라도 파견근로자 사용이 가능하므로, 이 경우에는 6개월 사용 후 정규직전환하는 경우 지원 대상에 포함

【참 고】

1. 근로자파견대상 업무

(파견법 제5조 및 시행령 별표1)

- ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정한 업무를 대상으로 함

한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무를 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무를 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무를 제외한다.

252	정규교육이의 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우를 제외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업의 조리사 업무를 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비 업무를 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	

- ② 허용업무가 아니더라도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우이거나 일시·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 파견 가능

2. 파견기간

(파견법 제6조)

- ① 총파견기간은 2년을 초과하지 못함
- ② 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있음
- ③ 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간 동안 파견할 수 있음
- ④ 일시·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 6월 이내의 기간 동안 파견이 가능

업무 TIP

- ☑ 참여신청서를 제출한 날 이후부터 승인통지를 받기 전에 정규직근로자로 전환한 근로자라도 지원대상에 포함
- ☑ 참여신청서를 제출한 날 기준으로 비정규직 계속근로기간이 4개월 미만인 경우는 제외

(예시) '15.6.1. 파견근로계약이 시작된 파견근로자를 사용사업주가 '15.12.1.자로 직접 고용할 계획인 경우, '15.10.1.부터 사업 참여신청서 제출 가능

업무 TIP

- ☑ 파견근로계약 시작일부터 병가휴직정직 등의 기간을 포함하여 정규직전환 전까지의 파견 사용기간이 6개월 이상이면 지원대상 근로자로 봄
 - 6개월 기간 중 단기의 파견근로계약이 반복갱신된 경우라도 계속성이 인정된다면 (고용관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 있는 경우를 제외) 지원대상에 포함
- ☑ 파견법 위반(무허가파견, 파견대상업무 위반, 파견기간 초과 등)의 경우 사용사업주가 해당 파견근로자를 직접 고용할 의무가 있으므로 지원대상에서 제외
- ☑ 사용사업주가 허가 받은 파견사업주로부터 근로자파견의 역무를 제공받았는지는 근로개선지도과를 통해 확인(노사누리/파견사업체관리대장 등 조회)
- ☑ 파견근로자의 수행업무, 파견사유(결원 대체, 일시·간헐), 파견기간 등은 사용사업주와 파견사업주 간 체결한 근로자파견계약서 내용, 필요 시 현장 조사 등을 통해 확인
- ☑ 일시·간헐적 사유로 파견근로자를 사용하였으나, 인력이 지속적으로 필요하게 되어 6개월 파견계약 종료된 후 해당 근로자를 직접 정규직으로 전환하려는 경우도 지원 가능

- (상용형 파견) 파견사업주가 해당 사업(장)에 6개월 이상 고용된 파견근로자를 정규직으로 전환한 경우에 지원
 - 다만, 사용사업주를 기준으로 파견기간이 제한될 뿐이므로 파견 사업주에게 고용된 기간이 2년을 초과하더라도 지원 대상에 포함

업무 TIP

- ☑ “가” 기업(파견사업주)에 고용되어 “A” 기업(사용사업주)에 2년, “B” 기업(사용사업주)에 1년 파견된 근로자를 파견사업주가 상용형으로 전환하는 경우 “가” 기업에서의 고용기간이 2년을 초과하더라도 지원대상에 포함

- **(근로조건)** ① 정규직으로 전환(직접 고용 또는 상용형 전환), ② 최저임금의 110% 이상 지급, ③ 4대 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장, ④ 기존 동종·유사 업무 정규직근로자에 비하여 임금·복리후생 등에 있어 불합리한 차별 금지
- **(근로조건 개선기간)** 참여신청서 승인일로부터 **3개월 이내**에 정규직근로자로의 전환 등 근로조건 개선을 이행해야 함(3개월 연장 가능, 총 6개월)
- **(지원제외)**
 - 사업주의 배우자 및 직계 존·비속
 - 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
 - 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자
 - 외국인 근로자는 지원대상에서 제외하되, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함

 **업무 TIP**

❑ 외국인 근로자 중 F-2, F-5, F-6 체류자격을 가지고 있는 근로자는 고용보험이 당연 적용되는 근로자임(고용보험법 제10조)

- **(고용유지)** 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지
 - 지원금은 실 근속기간에 따라 일할 계산하여 지급
- **(차별금지)** 사업주는 동종·유사 업무에 종사하는 기존 정규직근로자와 비교하여 전환된 근로자를 임금, 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 차별하여서는 아니 됨
 - ※ 차별없는일터지원단에서 차별 진단을 실시할 수 있으며 이 경우 사업주는 진단에 협조하여야 함
- 기타 참여 신청서상 근로조건 등 준수

4

지원내용 및 한도

- (지원내용) 파견근로자 1명당 월 60만원 한도로 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 1년간 지원

업무 TIP

- ▣ '임금'은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비·교통비 등) 등이 포함되며,
 - 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외

- (지원인원 한도) 별도의 제한 없음
- (지원제외 기간 등) 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에는 지원금을 지급하지 않음
 - 또한, 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에도 휴업수당 지급여부와 관계없이 지원금을 지급하지 아니함
 - 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장하여 지원

5

사업시행 관련사항

- 제1부 공통사항의 제II장(참여 신청서 제출, 심사 및 승인), 제III장(사업 실시 및 지원금 지급), 제IV장(지도·점검 및 위반에 대한 조치)에 따라 시행

6

지원금 신청시 제출서류

1 직접 고용형

- 지원금 신청서 1부(서식5)
- 근로자파견사업 허가증 사본 1부
 - * 파견사업주의 협조를 받아 제출, 협조가 곤란한 경우 지방관서 근로개선지도과에서 조회 가능
- 근로자파견계약서 1부(전환 전)
 - * 사용사업주와 파견사업주 간 체결
- 근로계약서 1부(전환 후)
 - * 사용사업주와 종전 파견근로자 간 체결한 기간의 정함이 없는 근로계약서
- 임금대장 및 임금지급 증빙서류 각 1부
 - * 전환 전·후 월 평균임금 상승분 산출이 가능한 자료
 - * 파견근로기간의 임금은 파견사업체의 협조를 받아 제출, 협조가 되지 않는 경우 파견근로자를 통해 급여명세서 등으로 대체하여 제출

2 상용형 파견

- 지원금 신청서 1부(서식5)
- 근로자파견사업 허가증 사본 1부
- 기간제 근로계약서 1부(전환 전)
- 정규직 입증 자료(전환 후)
 - * 근로계약서, 내부 인사 발령 자료 등 기간의 정함이 없는 근로자임을 입증할 수 있는 자료
- 임금대장 및 임금지급 증빙서류 각 1부
 - * 전환 전·후 월 평균임금 상승분 산출이 가능한 자료

Ⅲ. 안전·보건관리자 정규직전환 지원

1 사업개요

- 기간제인 안전관리자 및 보건관리자(고용기간 최소 6개월 이상)를 정규직근로자로 전환(최저임금 110% 이상 지급, 4대 사회보험 가입 등)하는 사업주(300인 이하)에게 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 1년간 지원

2 지원대상

- (지원대상) 참여신청서를 제출하여 승인받은 상시근로자 수 300인 이하 사업주
- (지원제외) ①국가 또는 지방자치단체 ②공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사, 지방공단) ③상시 근로자 수가 5인 미만인 사업* ④동 사업의 대상 근로자에 대하여 사업주가 고용촉진 또는 고용유지조치를 이유로 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받고 있는 경우

* 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) 규정의 적용을 받지 않음

3

지원요건

- (정규직 전환) 사업주가 해당 사업장에 6개월 이상 고용되고, 고용기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제인 안전관리자 및 보건관리자를 정규직근로자로 전환한 경우
※ 기간제법 제4조제2항에 따라 계속근로 2년 초과 시점부터 무기계약으로 간주

업무 TIP

- ☑ 참여신청서를 제출한 날 이후부터 승인통지를 받기 전에 정규직근로자로 전환한 근로자라도 지원대상에 포함
- ☑ 참여신청서를 제출한 날 기준으로 안전·보건관리자의 계속근로기간이 4개월 미만인 경우는 제외
- ☑ 근로계약 시작일부터 병가·휴직·정직 등의 기간을 포함하여 정규직전환 전까지의 고용기간이 6개월 이상이면 지원대상 근로자로 봄
 - 6개월 기간 중 단기의 근로계약이 반복갱신된 경우라도 계속성이 인정된다면 (고용관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 있는 경우를 제외) 지원대상에 포함
- ☑ 기간제법 제4조제1항의 예외 사유에 해당되는 근로자가 아님에도 2년을 초과하여 근로하고 있는 근로자는 무기계약직으로 간주되므로 지원대상에서 제외
- ☑ 전환 전 소정근로시간과 무관, 전환 전 소정근로시간이 1주 15시간 미만인 근로자의 경우라도 6개월 이상 고용된 것이 객관적으로 입증(임금대장, 고용보험 가입 확인 등)되고 지원요건을 갖추면 지원

- 다만, 기간제법 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당될 경우에는 2년을 초과하더라도 지원대상에 포함

【참 고】 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 경우

〈기간제법 제4조제1항 참조〉

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우

5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

〈기간제법 시행령 제3조 참조〉

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
3. 별표 2에서 정한 전문자격*을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 - * 건축사, 공인노무사, 공인회계사, 관세사, 변리사, 변호사, 보험계리사, 손해사정사, 감정평가사, 수의사, 세무사, 약사, 한약사, 한약업사, 한약조제사, 의사, 치과의사, 한의사, 경영지도사, 기술지도사, 사업용조종사, 운송용조종사, 항공교통관제사, 항공기관사, 항공사
4. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
5. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
6. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우
7. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
8. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
9. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
10. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우 또는 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 종사하는 경우
11. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균 근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
 - * '12.6.18. 공고 52,380천원, '13.5.10. 공고 53,558천원, '14.5.15. 공고 54,973천원
12. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우

- 13. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우
- 14. 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우

- ① 정규직으로 전환, ② 최저임금의 110% 이상 지급, ③ 4대 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장, ④ 기존 동종·유사 업무 정규직근로자에 비하여 임금·복지후생 등에 있어 불합리한 차별이 없어야 함
- (근로조건 개선기간) 참여신청서 승인일로부터 **3개월 이내**에 정규직 근로자로의 전환 등 근로조건 개선을 이행해야 함(3개월 연장 가능, 총 6개월)
- (지원제외 근로자 범위)
 - 사업주의 배우자 및 직계 존·비속
 - 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
 - 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자
 - 외국인 근로자는 지원대상에서 제외하되, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함

업무 TIP

❑ 외국인 근로자 중 F-2, F-5, F-6 체류자격을 가지고 있는 근로자는 고용보험이 당연 적용되는 근로자임(고용보험법 제10조)

- (고용유지) 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지
 - 지원금은 실 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급
- (차별금지) 사업주는 동종·유사 업무에 종사하는 기존 정규직근로자와 비교하여 전환된 근로자를 임금, 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 차별하여서는 아니 됨
 - ※ 차별없는일터지원단에서 차별 진단을 실시할 수 있으며 이 경우 사업주는 진단에 협조하여야 함
- 기타 참여 신청서상 근로조건 등 준수

4

지원내용 및 한도

- (지원수준, 월 지원 한도) 기간제인 안전관리자 또는 보건관리자 1명당 월 60만원 한도로 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 1년간 지원
 - * 세부 사례 등은 1.기간제근로자 정규직전환 지원 참고
- (지원인원 한도) 별도의 제한 없음
- (지원제외 기간 등) 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에는 지원금을 지급하지 않음
 - 또한, 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에도 휴업수당 지급여부와 관계없이 지원금을 지급하지 않음
 - 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장하여 지원

5

사업시행 관련사항

- 제1부 공통사항의 제Ⅱ장(참여 신청서 제출, 심사 및 승인), 제Ⅲ장(사업 실시 및 지원금 지급), 제Ⅳ장(지도·점검 및 위반에 대한 조치)에 따라 시행

6

지원금 신청시 제출서류

- 지원금 신청서 1부(서식5)
- 기간제 근로계약서 1부(전환 전)
- 정규직 입증 자료(전환 후)
 - * 근로계약서, 내부 인사 발령 자료 등 기간의 정함이 없는 근로자임을 입증할 수 있는 자료
- 안전관리자 또는 보건관리자 선임 보고서
- 임금대장 및 임금지급 증빙서류 각 1부
 - * 전환 전·후 월 평균임금 상승분 산출이 가능한 자료

IV. 사내하도급근로자 정규직전환 지원

1 사업개요

- 사내하도급근로자(수급사업주 소속 기간제 근로자로서 원사업주 사업장내에서 최소 6개월 이상 근로)를 정규직근로자로 직접 고용(최저임금 110% 이상 지급, 4대 사회보험 가입 등)하는 원사업주(중소·중견)에게 직접 고용에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 1년간 지원
- 이 경우 ‘원사업주’ 와 ‘수급사업주’ 간 체결한 도급계약서(위탁계약서, 용역계약서 등 포함) 확인

업무 TIP

- ☑ “사내하도급” 이란 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁받은 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 말한다.
- ☑ “수급사업주” 란 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁받은 사업주를 말한다.
- ☑ “원사업주” 란 업무를 도급하거나 업무의 처리를 위탁한 사업주를 말한다.
- ☑ “사내하도급근로자” 란 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 고용한 근로자를 말한다.

업무 TIP

- ☑ 원사업주와 수급사업주 간 체결한 계약의 형태가 ‘도급계약’, ‘위탁계약’, ‘용역계약’ 등 다양할 수 있으며, 이러한 명칭에 상관없이 사실상 도급계약으로 볼 수 있는 경우 사내하도급으로 인정
- * ‘도급’ 은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일의 결과에 대해 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 제664조)으로 수급인 스스로의 재량과 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미

* '용역'은 거래의 대상이 상품이 아닌 서비스로서 용역업체에 일정한 업무를 맡겨 수행하도록 하는 형태로, 현실적으로 경비용역사업(경비업법), 위생관리용역업(공중위생관리법) 등이 있음(도급에 포함되는 개념임)

2

지원대상

- (지원대상) 참여신청서를 제출하여 승인받은 **우선지원 대상기업** (고용보험법시행령 제12조) 또는 **중견기업**(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조) 사업주

업무 TIP

- ☑ 정규직전환 지원금을 받고자 하는 중소·중견기업 사업주는 사내하도급근로자의 전환 규모(인원) 및 전환 후의 최저 근로조건 등을 기재한 참여신청서를 제출하여야 함
- ☑ 중견기업 여부는 한국중견기업연합회(www.ahpek.or.kr)에서 발급하는 중견기업 확인서로 확인
- ☑ 우선지원대상 및 중견기업 해당 여부는 승인일 기준으로 판단. 승인 이후 기업 규모에 변동이 있는 경우라도 승인의 효력은 유지되므로, 승인인원 내에서 전환 조치된 인원내 대해 지원금 지급 가능

- (지원제외) ①국가 또는 지방자치단체 ②공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사, 지방공단) ③상시 근로자 수가 5인 미만인 사업* ④동 사업의 대상 근로자에 대하여 사업주가 고용촉진 또는 고용유지조치를 이유로 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받고 있는 경우

* 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) 규정의 적용을 받지 않음

- 원칙적으로 업종에 관계없이 지원하되, 다만 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종은 제외

지원제외 대상 업종(한국표준산업분류)

- ①부동산업(68), ②일반유흥 주점업(56211), ③무도유흥 주점업(56212),
- ④기타 주점업(56219), ⑤기타 갬블링 및 베틱업(91249)

* 지원제외 대상업종 판단시 기업이 여러 업종을 영위하는 경우에는 주된 업종을 기준으로 하고, 주된 업종을 결정하는 기준은 근로자수, 임금총액, 매출액 순으로 적용

3

지원요건

- 원사업주가 해당 사업장에서 6개월 이상 근로하고, 고용기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제인 사내하도급근로자를 정규직으로 직접 고용한 경우에 지원

* 정규직으로 전환되는 날을 기준으로 6개월 이상 원사업주 사업장내 근속자여야 하며, 사업신청서는 4개월 후부터 미리 제출 가능

** 기간제법 제4조제2항에 따라 계속근로 2년 초과 시점부터 무기계약으로 간주

업무 TIP

- ☑ 참여신청서를 제출한 날 이후, 승인통지를 받기 전에 정규직근로자로 전환한 근로자라도 추후 승인되는 경우는 지원금 지급 가능
- ☑ 참여신청서를 제출한 날 기준으로 비정규직 계속근로기간이 4개월 미만인 경우는 제외
- ☑ '16.6.1. 입사한 기간제근로자를 '15.12.1.자로 정규직으로 전환할 계획인 경우, '16.10.1.부터 사업 참여신청서 제출 가능
- ☑ 원사업주 사업장내에서의 근로 시작일부터 병가·휴직·정직 등의 기간을 포함하여 정규직전환 전까지의 고용기간이 6개월 이상이면 지원대상 근로자로 봄
 - 6개월의 기간 중 수급사업주와 단기의 근로계약이 반복갱신된 경우라도 계속성이 인정된다면(고용관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 있는 경우를 제외) 지원대상에 포함
 - 6개월의 기간 중 수급사업주가 변경되어, 최종 수급사업주에게 고용된 기간이 6개월 미만이라도, 다른 수급사업주 소속으로 원사업주 사업장내에서 6개월 이상 계속 근무한 사실이 인정되면 지원대상 근로자로 봄
- ☑ 기간제법 제4조제1항의 예외 사유에 해당되는 근로자가 아님에도 2년을 초과하여 근로하고 있는 근로자는 무기계약직으로 간주되므로 지원대상에서 제외

- ▣ 전환 전 소정근로시간과 무관, 전환 전 소정근로시간이 1주 15시간 미만인 근로자의 경우라도 6개월 이상 고용된 것이 객관적으로 입증(임금대장, 고용보험 가입 확인 등)되고 지원요건을 갖추면 지원

- 다만, 기간제법 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당될 경우에는 2년을 초과하더라도 지원대상에 포함

【참 고】 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 경우

〈기간제법 제4조제1항 참조〉

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

〈기간제법 시행령 제3조 참조〉

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
3. 별표 2에서 정한 전문자격*을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

* 건축사, 공인노무사, 공인회계사, 관세사, 변리사, 변호사, 보험계리사, 손해사정사, 감정평가사, 수의사, 세무사, 약사, 한약사, 한약업사, 한약조제사, 의사, 치과의사, 한의사, 경영지도사, 기술지도사, 사업용조종사, 운송용조종사, 항공교통관제사, 항공기관사, 항공사

4. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우

5. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
6. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우
7. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
8. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
9. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
10. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우 또는 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 종사하는 경우
11. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균 근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
 * '12.6.18. 공고 52,380천원, '13.5.10. 공고 53,558천원, '14.5.15. 공고 54,973천원
12. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우
13. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우
14. 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우

- **(근로조건)** ① 원사업주 소속 정규직으로 전환, ② 최저임금의 110% 이상 지급, ③ 4대 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장, ④ 기존 동종·유사 업무 정규직근로자에 비하여 임금·복리후생 등에 있어 불합리한 차별 금지
- **(정규직전환 이행기간)** 참여신청서 승인일로부터 3개월 이내에 정규직 근로자로의 전환 및 근로조건 개선을 이행해야 함(3개월 연장 가능, 총 6개월)

● (지원제외 근로자 범위)

- 사업주의 배우자 및 직계 존·비속
- 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- 정규직 전환 후 청년까지의 기간이 2년 미만인 근로자
- 외국인 근로자는 지원대상에서 제외하되, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함

업무 TIP

- ▣ 외국인 근로자 중 F-2, F-5, F-6 체류자격을 가지고 있는 근로자는 고용보험이 당연 적용되는 근로자임(고용보험법 제10조)

● (고용유지) 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지

- 지원금은 실 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급

(사례) '16.4.11. 정규직으로 전환하면서 월평균 임금을 30만원 인상하여 '16.12.31.까지 근로한 경우

- ① (임금 상승분) '16.4.11. ~ 4.30.까지는 월 임금 상승분에서 해당 일수만을 일할 계산(30만원×20일 / 30일)하면 20만원, 20만원의 70%인 14만원 지원(단, 청년인 경우는 16만원 지원)
+ (간접노무비) 133,330원(20만원×20일 / 30일, 원단위 절사)
= (총 지원금) 273,330원(청년인 경우는 293,330원)
- ② '16.5.1. ~ 12.31.까지는 매월 41만원(임금상승분 21만원 + 간접노무비 20만원) 지원(청년은 44만원 지원)

● (차별금지) 사업주는 동종유사 업무에 종사하는 기존 정규직근로자와 비교하여 전환된 근로자를 임금, 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 차별하여서는 아니 됨

※ 차별없는일터지원단에서 차별 진단을 실시할 수 있으며 이 경우 사업주는 진단에 협조하여야 함

● 기타 참여 신청서상 근로조건 등 준수

4

지원내용 및 한도

- (지원수준, 월 지원 한도) 기간제인 사내하도급근로자 1명당 월 60만원 한도로 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 1년간 지원

업무 TIP

- ❑ '임금'은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비·교통비 등) 등이 포함되며,
 - 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외
- ❑ 소정근로시간 증가에 따른 임금상승분에 대하여도 지원
- ❑ 임금상승분은 정규직 전환 시점을 기준으로 전후 1년 동안의 기간에 대한 평균 월임금 비교가 원칙. 다만 기간제근로기간이 1년 미만인 경우는 해당 기간 동안의 임금총액을 월단위 금액으로 환산

(사례) 기간제인 사내하도급근로자를 다음과 같이 소정근로시간 변동 없이 정규직으로 전환한 경우 지원액은?



- (일반) 월 34만원, 1년간 408만원 지급 : {임금인상분(160만원-140만원)×70% + 간접노무비 20만원}×12개월
- (청년) 월 36만원, 1년간 432만원 지급 : {임금인상분(160만원-140만원)×80% + 간접노무비 20만원}×12개월

(사례) 기간제인 사내하도급근로자를 다음과 같이 소정근로시간을 늘려 정규직으로 전환한 경우 지원액은?



- (일반) 월 48만원, 1년간 576만원 지급 : {임금인상분(190만원-150만원)×70% + 간접노무비 20만원}×12개월
- (청년) 월 52만원, 1년간 624만원 지급 : {임금인상분(190만원-150만원)×80% + 간접노무비 20만원}×12개월
- * 지원금액은 시간당 임금 기준 아님

(사례) 기간제인 사내하도급근로자를 정규직으로 전환하면서 다음과 같이 소정근로 시간을 늘리고 상여금도 상향하여 근로조건을 개선한 경우 지원액은?

개선 전 근로조건	개선 ⇒	개선 후 근로조건
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1년 계약직(기간제) ▪ 소정근로시간 주 35시간 ▪ 월 임금 150만원 ▪ 상여금(분기 단위) 150만원 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 정규직 ▪ 소정근로시간 주 40시간 ▪ 월 임금 170만원 ▪ 상여금(격월 단위) 170만원

- 먼저 월 평균임금을 계산한 다음 지원액을 산정함
- (월 평균임금)
 - ① 전환 전 월 평균임금 : 150만원 + (150만원 × 4) / 12개월 = 200만원
 - ② 전환 후 월 평균임금 : 170만원 + (170만원 × 6) / 12개월 = 255만원
 - ③ 월 평균임금 상승액 : ②-① = 255만원 - 200만원 = 55만원
- (일반) 월 58.5만원, 1년간 702만원 지급 : {임금인상분(255만원-200만원) × 70% + 간접노무비 20만원} × 12개월
- (청년) 월 60만원, 1년간 720만원 지급 : {임금인상분(255만원-200만원) × 80% + 간접노무비 20만원} × 12개월
- * 지원금액은 시간당 임금 기준 아니며, 한도액(60만원) 적용

- (지원인원 한도) 별도의 제한 없음
- (지원제외 기간 등) 지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에는 지원금을 지급하지 않음
- 또한, 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에도 휴업수당 지급여부와 관계없이 지원금을 지급하지 아니함
- 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장하여 지원

5

사업시행 관련사항

- 제1부 공통사항의 제Ⅱ장(참여 신청서 제출, 심사 및 승인), 제Ⅲ장(사업 실시 및 지원금 지급), 제Ⅳ장(지도·점검 및 위반에 대한 조치)에 따라 시행

6

지원금 신청시 제출서류

- 지원금 신청서 1부(서식5)
- 도급계약서(위탁계약서, 용역계약서 등) 1부(전환 전)
 - * 원사업주와 수급사업주 간 체결
- 기존 기간제 근로계약서 1부(전환 전)
 - * 수급사업주와 해당 기간제인 사내하도급근로자 간 체결
- 근로계약서 1부(전환 후)
 - * 원사업주와 종전 사내하도급근로자 간 체결한 기간의 정함이 없는 근로계약서
- 임금대장 및 임금지급 증빙서류 각 1부
 - * 전환 전·후 월 평균임금 상승분 산출이 가능한 자료
 - * 사내하도급근로자로서의 근로기간 임금은 수급사업주의 협조를 받아 제출, 협조가 되지 않는 경우 사내하도급근로자를 통해 급여명세서 등으로 대체하여 제출

V. 특수형태업무종사자 정규직전환 지원

1 사업개요

- 특수형태업무종사자해당 사업(또는 사업장)에서 노무를 제공한 기간이 최소 6개월 이상을 정규직근로자로 직접 고용(최저임금 110% 이상 지급, 4대 사회보험 가입 등)하는 사업주(중소·중견)에게 직접 고용에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 월 60만원 한도로 1년간 지원

업무 TIP

- ☑ 특수형태업무종사자란 “주로 하나의 사업 또는 사업장에서 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 그 대가를 받아 생활하는 자”로 노무를 제공받는 사업주에 대한 어느 정도의 상시성과 전속성이 있어야 지원이 가능
 - (상시성) 해당사업주에 대한 월평균 노무제공 시간이 60시간 이상이면 상시성을 인정할 수 있음(고용보험법상 피보험자 적용범위 준용)
 - * 시간 산정이 불가능 한 경우에는 특수형태업무종사자가 받은 보수를 최저임금('16년 시간당 6,030원)으로 나누어 산정
 - (전속성) 특수형태업무종사자가 2개 이상의 사업장에 귀속된 경우, 6개월간의 총 수입 중 본 사업 신청 사업주로부터 발생한 수입비율이 50% 이상인 경우를 전속성이 있는 것으로 판단하고, 이때에도 해당 사업주에 대한 월평균 노무제공 시간이 60시간 이상인 조건을 충족해야 함
 - * 보수내역을 확인할 수 없는 경우, 본 사업신청 사업주에 대해 1개월간 노무제공 시간이 더 긴 경우를 전속성이 있는 것으로 판단

【최저임금을 활용한 노무제공 시간 산정방법】

- 노무제공 시간이 확인되지 않는 경우, 신청일 직전 6개월간 월 평균 보수를 시간당 최저임금('16년도 6,030원)으로 나누어 그 값이 월평균 “60” 이상의 값을 가질 경우, 1개월간 노무제공 시간이 60시간 이상인 자로 인정하여 지원대상으로 봄

- ▲ (신청일 기준 6개월 이상으로 특수형태업무종사자로서 노무를 제공한 경우) 사업주가 '16.10.1.자로 참여신청서를 제출한 경우, 신청일 이전 6개월('16.4.1. ~ 9.30.) 간의 총 보수가 600만원 경우

☞ $(600\text{만원}/6\text{개월})/6,030\text{원} = 165.8 \rightarrow$ “60”을 초과하므로 지원대상으로 봄

- ▲ (신청일 기준 6개월 미만으로 특수형태업무종사자로서 노무를 제공한 경우) '16.5.16부터 특수형태업무종사자로서 노무를 제공하고, 사업주가 '16.10.1.자로 참여신청서를 제출한 경우, 신청일 이전 4.5개월('16.5.16. ~ 9.30.) 간의 총 보수가 600만원인 경우

☞ $(600\text{만원}/4.5\text{개월}^*)/6,030\text{원} = 222.1 \rightarrow$ “60”을 초과하므로 지원대상으로 봄

* 신청시점에서 특수형태업무종사자의 종사기간이 6개월에 미치지 못하는 경우에는 해당 기간 동안의 보수총액을 노무제공 기간으로 나누어 월단위 평균금액을 산정

업무 TIP

- ☑ “노무제공 기간이 최소 6개월”이라함은 정규직전환 시점 이전으로 역산하여 6개월간 연속하여 전속됨을 의미
- ☑ 계약 시작일부터 질병·결혼 등으로 인한 업무 중단 등의 기간을 포함하여 정규직전환 전까지의 기간이 6개월 이상이면 지원대상으로 봄
 - 6개월 기간 중 단기의 위·수탁계약이 반복·갱신된 경우라도 계속성이 인정된다면 (계약관계가 유효하게 단절되었다고 볼 수 있는 경우를 제외) 지원대상에 포함

- 이 경우 ‘특수형태업무종사자’와 ‘사업주’ 간 체결한 위·수탁계약서를 확인

업무 TIP

- ☑ 실제로 특수형태업무종사자와 사업주간에 체결한 계약서의 형태가 ‘위·수탁계약서’, ‘도급계약서’, ‘용역계약서’, ‘판매계약서’, ‘근로계약서’ 등 다양할 수 있으며, 이러한 명칭에 상관없이 사실관계를 확인하여 위·수탁계약으로 판단

- (특수형태업무종사자 예시) 경기보조원, 학습지교사, 보험모집인, 레미콘기사, 화물기사, 덤프기사, 간병노동자, 학원차량기사, 퀵서비스기사, A/S기사, 방송작가, 대리운전기사, 애니메이터, 텔레마케터, 택배기사, 검침원, 배달·배포원, 물류배송기사, 정수기방문점검원, 헤어디자이너, 야쿠르트 판매배달원, 화장품 방문판매원, 의류판매 중간관리자, 자동차 판매원, 펌프카 지입기사, 아동도서 방문판매원, 신문광고 영업사원, 헬스·골프레슨강사, 영업용구난차기사, 행사도우미, 심부름기사, 연극배우, 학원강사, 상조회사 영업사원, 관광 가이드, 학원지입운전사, (미싱)객공, 채권추심인, 카드모집인, 대출상담사 등

2

지원대상

- (지원대상) 참여신청서를 제출하여 승인받은 **우선지원 대상기업** (고용보험법시행령 제12조) 또는 **중견기업**(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조) 사업주

업무 TIP

- ☑ 정규직전환 지원금을 받고자 하는 중소중견기업 사업주는 특수형태업무종사자의 전환 규모(인원) 및 전환 후의 최저 근로조건 등을 기재한 참여신청서를 제출하여야 함
- ☑ 중견기업 여부는 한국중견기업연합회(www.ahpek.or.kr)에서 발급하는 중견기업 확인서로 확인
- ☑ 우선지원대상 및 중견기업 해당 여부는 승인일 기준으로 판단. 승인 이후 기업 규모에 변동이 있는 경우라도 승인의 효력은 유지되므로, 승인인원 내에서 전환 조치된 인원내 대해 지원금 지급 가능

【참 고】 우선지원 대상기업, 중견기업

1. 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준

(고용보험법 시행령 제12조 참조)

- ① 제조업 : 500명 이하
- ② 광업·건설업·운수업·출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업·사업시설관리 및 사업지원 서비스업·전문, 과학 및 기술 서비스업·보건업 및 사회복지 서비스업 : 300명 이하
- ③ 도매 및 소매업·숙박 및 음식점업·금융 및 보험업·예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 : 200명
- ④ 그 밖의 업종 : 100명 이하

2. 중견기업 정의

(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

□ "중견기업"이란 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 기업을 말한다.

- 가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업이 아닐 것
- 나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 등 대통령령으로 정하는 기관이 아닐 것
- 다. 그 밖에 지분 소유나 출자관계 등이 대통령령으로 정하는 기준에 적합한 기업

* 상호출자제한 또는 채무보증제한 기업집단에 속하는 기업, 자산총액 5조원 이상기업 또는 법인이 해당 기업 주식의 100분의 30이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최대출자자인 기업, 금융·보험·연금업(금융 및 보험 관련 서비스업), 비영리법인이 아닐 것(시행령 제2조 참조)

- (지원제외) ①국가 또는 지방자치단체 ②공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방직영기업, 지방공사, 지방공단) ③상시 근로자 수가 5인 미만인 사업* ④동 사업의 대상 근로자에 대하여 사업주가 고용촉진 또는 고용유지조치를 이유로 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받고 있는 경우

* 상시 5인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장은 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조(기간제근로자의 사용) 규정의 적용을 받지 않음

- 원칙적으로 업종에 관계없이 지원하되, 다만 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종은 제외

지원제외 대상 업종(한국표준산업분류)

①부동산업(68), ②일반유희 주점업(56211), ③무도유희 주점업(56212), ④기타 주점업(56219), ⑤기타 갬블링 및 베틱업(91249)

* 지원제외 대상업종 판단시 기업이 여러 업종을 영위하는 경우에는 주된 업종을 기준으로 하고, 주된 업종을 결정하는 기준은 근로자수, 임금총액, 매출액 순으로 적용

3 지원요건

- 사업주가 해당 사업장에서에서 6개월 이상 노무를 제공한 특수형태업무종사자를 정규직으로 직접 고용한 경우에 지원

* 정규직으로 전환되는 날을 기준으로 6개월 이상 위·수탁계약에 따른 종사자여야 하며, 사업신청서는 4개월 후부터 미리 제출 가능

업무 TIP

- ☑ 참여신청서를 제출한 날 이후부터 승인통지를 받기 전에 정규직근로자로 전환한 종사자라도 지원대상에 포함
- ☑ 참여신청서를 제출한 날 기준으로 특수형태업무종사자로 계속종사기간이 4개월 미만인 경우는 제외

(예시) '16.6.1. 위수탁계약에 따라 노무제공이 시작된 특수형태업무종사자를 사업주가 '16.12.1.자로 직접 고용으로 전환할 계획인 경우, '16.10.1.부터 사업 참여신청서 제출 가능

업무 TIP

- ☑ 위·수탁계약 시작일부터 질병·임신·출산 등으로 노무를 제공하지 않는 기간을 포함하여 정규직전환 전까지의 종사기간이 6개월 이상이면 지원 대상으로 봄
- ☑ 특수형태업무종사자의 수행업무, 수행기간 등은 사업주와 특수형태업무종사자 간 체결한 위·수탁계약서 내용을 확인하고, 필요시 현장 출장 등을 통해 조사

- (근로조건) ① 정규직으로 전환, ② 최저임금의 110% 이상 지급, ③ 4대 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장, ④ 기존 동종·유사 업무 정규직근로자에 비하여 임금·복리후생 등에 있어 불합리한 차별 금지
- (근로조건 개선기간) 참여신청서 승인일로부터 3개월 이내에 정규직 근로자로의 전환 등 근로조건 개선을 이행해야 함(3개월 연장 가능, 총 6개월)
- (지원제외)
 - 사업주의 배우자 및 직계 존·비속
 - 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
 - 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자
 - 외국인 근로자는 지원대상에서 제외하되, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함

업무 TIP

❑ 외국인 근로자 중 F-2, F-5, F-6 체류자격을 가지고 있는 근로자는 고용보험이 당연 적용되는 근로자임(고용보험법 제10조)

- (고용유지) 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지
 - 지원금은 실 근속기간에 따라 일할 계산하여 지급
- (차별금지) 사업주는 동종유사 업무에 종사하는 기존 정규직근로자와 비교하여 전환된 근로자를 임금, 복리후생 등에 있어 합리적인 이유 없이 차별하여서는 아니 됨
 - ※ 차별없는일터지원단에서 차별 진단을 실시할 수 있으며 이 경우 사업주는 진단에 협조하여야 함
- 기타 참여 신청서상 근로조건 등 준수

4

지원내용 및 한도

- (지원내용)
 - 특수형태업무종사자 1명당 월 60만원 한도로 정규직전환에 따른 임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 1년간 지원

업무 TIP

❑ (정규직 전환 전 보수) 주40시간 근무기준 최저임금의 110%를 특수형태업무종사자의 전환전 월평균 임금으로 간주*하고(이하 '간주임금'), 동 금액을 전환 후 임금과 비교하여 지원

* '16년 간주임금은 138만원(≒209시간(주40시간 근무 기준)×6,030('16년 시간당 최저임금)×110%)

- 다만, 사업주가 특수형태업무종사자의 보수가 위 간주임금(138만원)과 다름을 입증하는 경우에는 그 금액을 전환전의 월평균임금으로 인정

❑ (정규직 전환 후 임금) '임금'은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비·교통비 등) 등이 포함되며,

- 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외

- (지원인원 한도) 별도의 제한 없음

5

사업시행 관련사항

- 제1부 공통사항의 제Ⅱ장(참여 신청서 제출, 심사 및 승인), 제Ⅲ장(사업 실시 및 지원금 지급), 제Ⅳ장(지도·점검 및 위반에 대한 조치)에 따라 시행

6

지원금 신청시 제출서류

- 지원금 신청서 1부(서식5)
- 위·수탁계약서 1부(전환 전)
 - * 특수형태업무종사자와 사업주 간 체결한 용역계약서, 판매계약서, 근로계약서 등 가능
 - * 명시적인 계약서가 없는 경우, 특수형태업무종사자로서 상당기간 노무제공이 있었다는 것을 입증할 수 있는 자료 제시 가능(통장거래내역, 수수료명세서, 보수지급명세서, 대금거래서 등)
- 근로계약서 1부(전환 후)
 - * 사업주와 종전 특수형태업무종사자 간 체결한 기간의 정함이 없는 근로계약서
- 전환 전·후 월 평균임금 상승분 산출이 가능한 자료 각 1부
 - (전환전) 대금지급명세서, 실적급, 수수료, 위수탁대금 등 명칭에 상관없이 소득을 확인할 수 있는 증빙서류(필요시)
 - * 사업주가 간주임금(최저임금의 110%)으로 전환전 보수를 신청할 경우, 보수관련하여 별도의 서류 제출은 필요 없음
 - (전환후) 임금대장 및 임금지급 증빙서류



[제3부 관련 서식]

[붙임]

「정규직전환 지원사업」 사업계획서

☞ 서식에 기재된 내용들은 예시임

1. 기업체 현황

● 설립일: 년 월 일

● 사업현황

사 업 내 용	
주요 생산품	

● 재무상태(최근 3년)

(단위: 원)

구 분	매출액	총자산
2013년		
2014년		
2015년		

● 고용현황: 총 명 근무 중

- 형태별 근로자(종사자) 현황

구 분	정규직 ^①	기간제	파견 ^②	사내하도급 근로자 (기간제) ^③	특수형태업 무종사자 ^④	기타 ^⑤	계
남	명	명	명	명	명	명	명
여	명	명	명	명	명	명	명
계	명	명	명	명	명	명	명

① 정규직: 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(정규직 또는 무기계약직 등 명칭 불문)

② 파견: 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 근로자

③ 사내하도급근로자(기간제): 수급사업주(하청) 소속이나, 회사(원사업주)에서 근로하는 근로자

④ 특수형태업무종사자: 개별적으로 회사와 위수탁계약을 체결하고 계약내용에 따라 업무에 종사하는 자

⑤ 기타: 회사 근로자 중 정규직, 기간제, 사내하도급근로자, 특수형태업무종사자에 해당하지 아니하는 근로자(재택·가내 근로자, 일일근로자 등)

- 안전·보건관리자 현황(해당하는 경우만 작성)

구 분	정규직	기간제	계
남	명	명	명
여	명	명	명
계	명	명	명

● 근무제도 현황

구 분	내 용	해당 직무
통상근무	주 0일, 0시간	사무직, 판매직
교대근무	0조 0교대	생산직
유연근무	재택, 시차출퇴근 등	연구직

※ 회사에서 운영 중인 근무제도에 대한 간략 제시

● 근속(종사)현황('16.00.00.기준)

(단위: 년, 명)

구분	평균 근속 (종사) 기간	형태별 근로자 근속(종사)현황						
		계	6개월 이하	6~ 1년 이하	1년~ 2년 이하	2년~ 5년 이하	5년~ 10년 이하	10년 초과
계								
정규직	7.1년	00명	0명	0명	00명	00명	00명	0명
기간제	1.8년							
파견근로자	1.5년							
사내하도급 근로자 (기간제)								
특수형태 업무종사자								

● 최근 1년간 기간제근로자 사용 현황(기간제근로자 정규직전환 계획이 있는 경우만 작성)

직전월	2월 전	3월 전	4월 전	5월 전	6월 전	7월 전	8월 전	9월 전	10월 전	11월 전	12월 전	합계	연평균

※ 작성방법

○ 사업 참여신청서 제출일이 속한 달의 직전 1년간 매월 말일을 기준으로 한 사용 인원을 기재

2. 정규직전환 계획

1) 정규직 전환 인원

구분	직무 (또는 직종)	정규직 전환 신청인원	정규직 전환 전			정규직 전환 시 계획		
			근속 기간	월 임금수준	주당 소정 근로시간	전환 예정기간	월 임금수준	주당 소정 근로시간
총계		명						
기간제	소계							
	사무직	00	0개월	0000원	00시간	'15.3~9월	0000원	00시간
	생산직							
	상담직							
	·							
	·							
파견	소계							
	컴퓨터관련 전문가							
	사무지원 종사자							
	주유원							
	·							
	·							
안전 보건	소계							
	안전 관리자							
	보건 관리자							
사내하 도급 근로자 (기간 제)	소계							
	사무직	00	0개월	0000원	00시간	'15.3~9월	0000원	00시간
	생산직							
	상담직							
	·							
	·							
비고	'월 임금수준'에 포함되는 항목(기본급, 상여금, 식비, 교통비 등)의 증감 세부내역 예) ①기본급 월 10만원 상승(000원 → 000원) ②교통비 월 10만원 상승(000원 → 000원) ③상여금 월 5만원 상승(3개월마다 기본급의 100% → 2개월마다 기본급의 100%) * 매월 지급되지 않는 임금항목은 연간 해당 금액을 1개월분으로 환산							
구분	직무 (또는 직종)	정규직 전환 신청인원	정규직 전환 전			정규직 전환 시 계획		
			종사 기간	월 보수수준	주당 노무제공	전환 예정기간	월 임금수준	주당 소정 근로시간
특수형 태업무 종사자	계							
	·	00	0개월	0000원	00시간	'15.3~9월	0000원	00시간
	·							
	·							
	·							

비고	<ul style="list-style-type: none"> - 정규직전환전 보수를 “간주임금” (‘16년 138만원)”으로 신청 가능 - 정규직전환후의 월임금수준과 전환전의 월보수수준의 차액 기재 <ul style="list-style-type: none"> □ 간주임금 선택 : 전환후 임금 - 138만원 = _____ 원 □ 간주임금 선택안함 : 전환후 임금 - (실제 월보수) _____ 원 = _____ 원 ※ 정규직전환 후 ‘월 임금수준에 포함되는 항목(기본급, 상여금, 식비, 교통비 등)의 세부내역 작성 <ul style="list-style-type: none"> 예) ①기본급 월 100만원, ②교통비 월 10만원, ③상여금 월 50만원 (2개월마다 기본급의 100%) * 매월 지급되지 않는 임금항목은 연간 해당 금액을 1개월분으로 환산
----	---

※ 작성방법

- 근속기간, 월 임금수준, 1주 소정근로시간이 대상별로 각각 다를 경우 최저 기준으로 기재하거나, 직종별 전환 대상자 전체에 대하여 개별로 작성하는 것도 가능
- 월 임금수준은 근로계약서상 임금 등을 토대로 연간 임금총액을 산출, 월로 환산하여 기재 (월 임금수준을 확인할 수 있는 자료를 제출하여야 함)
- 승인 후 근로조건 개선 대상 근로자 수의 추가가 필요한 때에는 정규직전환 이행 기간(3개월 이내, 3개월 연장가능) 내에 변경 신청할 수 있음

2) 정규직전환 계획(자유롭게 작성하되, 가능한 예시된 항목은 포함)

- 기간제(또는 파견)근로자·사내하도급근로자(기간제)·특수형태업무종사자 활용 직무 및 사유, 정규직전환(신청) 대상 직무 및 사유, 정규직전환 대상 선정 기준, 정규직전환 방법 및 절차, 정규직전환 후 근로조건 및 복리후생 적용, 기존 정규직근로자와의 근로조건 비교, 정규직전환 후 근로조건 등에 기간제(또는 파견 등) 근로기간 반영 여부, 직업능력개발기회의 제공 여부, 정규직 전환 후 근속 기대 기간(정규직 전환 후 정년까지의 기간), 그 밖에 기간제(또는 파견 등) 근로자(또는 종사자)의 고용안정 및 근로조건 개선에 관한 향후 계획 등

3. 동일/유사 직무 근로조건

담당업무	주당 소정근로시간	월 임금	복리후생	비고

- ※ 신청인원에 해당하는 직무와 동일·유사 직무를 수행하는 정규직근로자의 근로조건 기재
 - ☞ 서식안에 기재된 내용들은 예시이므로 착오 없으시기 바랍니다.
 - ☞ 신청서 내용이 사실과 다를 경우 승인되었더라도 승인이 취소되거나, 지원이 제한될 수 있음

[서식 2]

정규직전환 지원사업 참여신청서 심사표

참여사업	<input type="checkbox"/> 기간제근로자 정규직전환 <input type="checkbox"/> 안전·보건근로자 정규직전환 <input type="checkbox"/> 파견근로자 정규직전환 (<input type="checkbox"/> 직접 고용형, <input type="checkbox"/> 상용형 파견) <input type="checkbox"/> 사내하도급근로자(기간제) 정규직전환 <input type="checkbox"/> 특수형태업무종사자 정규직전환							
사업체명	소재지							
대표자	전환 계획	기간제	파견	안전·보건	사내하도급(기간제)	특수형태업		
근로자수	근로자수	명	명	명	명	무종사자	명	
주요항목	세부항목	배 점	점 수					
			기간제근로자 정규직 전환	파견 근로자 정규직 전환	안전· 보건 관리자 정규직 전환	사내하 도급 근로자 정규직 전환	특수형태 업무 종사자 정규직 전환	
사업체 현 황	조직·인사체계의 적정성, 사업수행 역량, 전환에 대한 부담 능력, 사업장 채용 관행, 이직율 등 참고	20						
계획의 적절성	계획의 구체성 및 실현가능성, 지원 필요성(합목적성), 전환 규모의 적정성, 전환대상 선정 기준 및 절차의 공정성, 정규직 전환 후 계속근로 가능성, 내부 의견수렴 과정 등 참고	40						
근로조건 개선, 차별금지	전환 후 근로조건의 적정성, 기존 정규직근로자와의 차별 금지, 종전 근로기간·경험 인정 여부, 직업능력개발기회의 제공, 처우개선 정도 등 참고	40						
가·감점	우대기업, 타 사업 참여 이력 등	±5						
총 점								
심 사 평								

평가위원 : (인)

[서식 3]

정규직전환 지원사업 참여신청서 (불)승인 통지서

참여사업	<input type="checkbox"/> 기간제근로자 정규직전환 <input type="checkbox"/> 안전·보건근로자 정규직전환 <input type="checkbox"/> 파견근로자 정규직전환 (<input type="checkbox"/> 직접 고용형, <input type="checkbox"/> 상용형 파견) <input type="checkbox"/> 사내하도급근로자(기간제) 정규직전환 <input type="checkbox"/> 특수형태업무종사자 정규직전환			
사업체명		고용보험 관리번호		대표자
소재지		근로자수		
구분	신청 내용		승인 내용	
기간제근로자 정규직 전환	_____명(세부내역 붙임1 참조)		_____명(세부내역 붙임1 참조)	
파견근로자 정규직 전환	_____명(세부내역 붙임1 참조)		_____명(세부내역 붙임1 참조)	
안전·보건관리자 정규직 전환	_____명(세부내역 붙임1 참조)		_____명(세부내역 붙임1 참조)	
사내하도급근로자(기간제) 정규직 전환	_____명(세부내역 붙임1 참조)		_____명(세부내역 붙임1 참조)	
특수형태업무종사자 정규직 전환	_____명(세부내역 붙임1 참조)		_____명(세부내역 붙임1 참조)	
(불, 일부)승인 사유	※ 붙임1 참조			
유의사항	※ 붙임2 참조			
지원 제외대상	※ 붙임3 참조			

「고용보험법 시행령」 제35조 및 「정규직전환 지원사업 시행지침」에 따라 위와 같이 (불)승인하였음을 통지합니다.

2016년 월 일

○○지방고용노동청(○○지청)장 (인)

[붙임 1]

● 승인내역(근로조건 개선)

구분	직무 (또는 직종)	정규직 전환 신청인원	정규직 전환 승인인원	전환 전		전환 후		승인 여부
				월임금 (보수) 수준	주당소정 근로 (노무제공) 시간	월 임금수준	주당 소정근로 시간	
총 계		00명	00명					
기간제	소 계							
	사무직	00명	00명	0000원	00시간	0000원	00시간	승인
	생산직							불승인
	상담직							일부승인
	.							
	.							
파견	소 계							
	건축제도사 (캐드)							
	주차장 관리원							
	자동차 운전원							
	.							
	.							
안전 보건	소계							
	안전관리자							
	보건관리자							
사내 하도급 근로자 (기간제)	소 계							
	사무직							
	생산직							
	상담직							
	.							
	.							
특수 형태 업무 종사자	소 계							
	.							
	.							
승인(불·일부승인) 사유								
참고사항		승인에 따른 사업주 안내 사항, 권장사항, 승인조건 등 참고가 될 만한 내용 기재						

[붙임 2]

유의사항

- 승인 받은 내용(근로조건 등)을 변경하고자 할 때에는 변경일 이전에 반드시 변경신청을 통해 승인을 받아야 함
 - 주 15시간 초과~40시간 이하 범위 내에서 소정근로시간 변경, 근로일 변경, 근로조건 저하 없는 임금체계 변경 등은 별도승인 없이 사업주 자율적으로 변경 가능
- 지원금은 신청요건을 충족한 날(정규직 전환 후 1개월 이상 고용을 유지하면서, 개선된 조건으로 임금을 지급한 후)부터 신청 가능하며, 1개월 단위로 매월 신청
- 지원대상 근로자를 1개월 이상 고용유지한 경우 1개월분을 지급하고, 이후에는 근로자의 실 근무기간에 따라 지원금을 지급
- 본 사업은 고용보험법 제108조 및 109조에 따라 사업장에 출입하여 조사하거나 자료제출을 요구할 수 있으며, 사업주가 거짓·부정한 방법으로 지원금을 받거나 받으려 한 경우에는 고용보험법 제35조에 따라 지원금의 반환명령, 추가징수 및 지급제한을 할 수 있음
- 사업주는 '정규직전환 지원사업 시행지침'을 숙지하고 이에 따라 사업을 시행하여야 함
- (기간제 → 정규직) 6개월 이상 고용된 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 함
- (파견 → 정규직) 6개월 이상 고용된 파견근로자를 사용사업주가 기간의 정함이 없는 근로자로 직접 고용하여야 하거나, 파견사업주가 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 함
 - * 허가 받은 근로자파견사업에 따른 적법한 파견 관계를 전제로 함
- (안전·보건관리자 → 정규직) 6개월 이상 고용된 기간제인 안전관리자 및 보건관리자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여야 함
- (사내하도급 → 정규직) 사내하도급관계하에서 수급사업주에게 6개월 이상 고용된 기간제인 사내하도급근로자를 원사업주가 기간의 정함이 없는 근로자로 직접 고용하여야 함
- (특수형태업무종사자 → 정규직) 특수형태업무종사자로서 주로, 상시적으로 6개월 이상 노무를 제공하던 사업장의 사업주가 기간의 정함이 없는 근로자로 직접 고용하여야 함
- 참여신청서의 최초 승인일로부터 3개월 이내(1회 3개월 연장 가능, 총 6개월)에 승인받은 근로자를 정규직으로 전환하여야 함
- 개선 후 근로조건은 최저임금의 110% 이상 지급, 4대 사회보험 가입 등 기본적 근로조건 보장, 기존 동종유사업무 정규직근로자에 비하여 불합리한 차별을 하지 않아야 함

※ 세부사항은 '정규직전환 지원사업 시행지침'을 참고하시기 바랍니다.

[붙임 3]

지원 제외 대상

- 승인 받은 계획(변경 승인 계획)의 중요 내용(임금 등)을 임의대로 변경·저하시켜 시행하는 경우
- 사업주의 배우자 및 직계 존·비속
- 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
- 정규직전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자
- 외국인 근로자(단, F-2, F-5, F-6은 지원대상에 포함)

※ 세부사항은 '정규직전환 지원사업 시행지침'을 참고하시기 바랍니다.

지원금 신청대상 목록(☞ 서식에 기재된 내용들은 예시임)

○ 기간제근로자 정규직전환

성명 (생년월일)	기간제 고용 일자	정규직 전환 일자	2년 초과 사유		주당 소정근로시간		월평균임금		타 지원금 수령 여부	신청 기간	월평균 임금등 상액	신청 금액
			기간제 계속근로 총 기간	사유 ^{가)}	전환전	전환후	전환전	전환후				
									<input type="checkbox"/> 수령 <input type="checkbox"/> 미수령	합계		
:												
계										명		원

○ 파견근로자 정규직전환

성명 (생년월일)	파견 고용 일자	정규직 전환 일자	대상업무 또는 사유 ^{가)}	파견 계속사용 총기간	2년 초과 사유 ^{가)}	주당 소정근로시간		월평균임금		타 지원금 수령 여부	신청 기간	월평균 임금등 상액	신청 금액
						전환전	전환후	전환전	전환후				
										<input type="checkbox"/> 수령 <input type="checkbox"/> 미수령	합계		
:													
계											명		원

○ 안전·보건관리자 정규직전환

성명 (생년월일)	기간제 고용 일자	정규직 전환 일자	2년 초과 사유		주당 소정근로시간		월평균임금		타 지원금 수령 여부	신청 기간	월평균 임금등 상액	신청 금액
			전환 전 계속근로 총 기간	사유 ^{가)}	전환전	전환후	전환전	전환후				
									<input type="checkbox"/> 수령 <input type="checkbox"/> 미수령	합계		
:												
계										명		원

○ 사내 하도급 근로자(기간제) 정규직 전환

성명 (생년월일)	사내 하도급 근로자 시작일자	정규직 전환 일자	2년 초과 사유		사유	주당 소정근로시간		월평균임금		타 지원금 수령 여부	신청 기간	월평균 임금 상승액	신청 금액
			기간제 계속근로 총 기간	사유		전환전	전환후	전환전	전환후				
:											합계		
계											명		원

○ 특수형태업무종사자 정규직 전환

성명 (생년월일)	노무제공 시작일자	정규직 전환 일자	특수형태업무 종사자 소정 종사시간	주당 소정근로(종사)시간		월평균임금(보수)		타 지원금 수령 여부	신청 기간	월평균 임금 상승액	신청 금액
				전환전	전환후	전환전 (보수)	전환후 (임금)				
:								□수령 □미수령	합계		
계									명		원

작성 방법

- '우선지원 대상기업'란에는 해당, 비해당 여부에 따라 “√” 표시를 합니다.
- '보험료 납부'란에는 보험료 납부 여부에 따라 “√” 표시를 합니다.
- '기존 동종·유사 정규직근로자와 불합리한 차별 여부'란에는 임금, 상여금, 휴가 등을 비교하여 합리적인 이유(업무 권한, 책임, 범위, 근무기간 등) 없이 차별하는지 여부에 따라 “√” 표시를 합니다.
- 기간제, 파견 등 사용일자는 근로계약 시작일을 기재합니다(특수형태업무종사자는 노무제공 시작일). 단기의 (근로)계약이 반복·갱신된 경우(유호한 (근로)계약관계의 단절이 아닌 경우)에는 최초 근로계약에 따른 시작일을 기재합니다.
- '주당소정근로(종사)시간'은 4주 평균한 1주당 소정근로(종사)시간을 기재합니다.
- 신청기간은 임금(또는 보수)지급 단위기간으로 적거나, 전환일부터 1개월 단위로 적습니다. 예) '16.39 전환시 '16.39 ~ 3.31, '16.4.1 ~ 4.30 또는 '16.3.9 ~ 4.8, '16.4.9 ~ 5.8
- '타 지원금 수령'란에는 지원대상 근로자 고용으로 타 지원금(인건비, 장려금 등)을 수령한 경우 “√” 표시를 합니다.
- '월 평균임금'은 임금총액을 연단위로 산정한 후 12월로 나눈 금액을 기재합니다(특수형태업무종사자는 보수).
 - 임금은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비, 교통비 등) 등이 포함되며, 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당) 및 실비반상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외됩니다.
- '월 평균임금 등 상승액'은 전환 전·후를 비교한 차액을 기재합니다.
 - 예) 주당 소정근로시간이 15시간, 월 임금 150만원, 상여금(분기 단위) 150만원인 근로자가 주당소정근로시간이 40시간, 월 임금 170만원, 상여금(각월 단위) 170만원으로 근로조건이 변경된 경우
 - 전환 전·후 월 평균임금 차액(②-①)을 기재
 - ① 전환 전: {(150만원×12월)+(150만원×4회)}/12월=200만원
 - ② 전환 후: {(170만원×12월)+(170만원×6회)}/12월=255만원
 - ③ 월 평균임금 등 상승액(②-①): 255만원 - 200만원=55만원
- 신청금액은 60만원과 '월 평균임금 상승액'의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 합산한 금액을 비교하여 적은 금액을 신청금액으로 기재합니다.
 - (일반) ③×70%(55만원의 70%+20만원=58.5만원)와 60만원을 비교하여 적은 금액인 58.5만원으로 기재
 - (청년) ③×80%(55만원의 80%+20만원=64만원)와 60만원을 비교하여 적은 금액인 60만원으로 기재

* 정규직전환 후의 임금이 전환 전에 비하여 감소하지 않았다면, 소정근로시간이 늘어남에 따른 월 평균임금 상승분도 지원

[붙임]

1) 기간제로 계속근로한 총 기간이 2년을 초과한 경우, 그 사유 코드표

①	사업의 원료, 특정한 업무의 완성	⑧	계대근인 지원 일자리(총장직 부무직 취업보호 일자리)
②	휴직 파견 등 결원 대체	⑨	다른 법령에서 사용기간을 달리 정한 경우(기간제교원 영아보육전문강사, 병역법에 따른 전문연구요원 산업기능요원 등)
③	학업 직업훈련 이수	⑩	국방부 장관이 인정하는 군사 전문인력(군 전문교수, 전투지원훈련교관, 학군단 교관 등)
④	고령자(만 55세 이상)	⑪	고등교육법에 따른 조교, 고등교육법 시행령에 따른 겸임교원 명예교수, 시간강사, 초빙교원
⑤	박사학위 소지하고 해당 분야 종사	⑫	고숙련인 관리자 및 전문가 직업 종사자 * 12.6.18. 공고 52,380전원, 13.5.10. 공고 53,558전원, 14.5.15. 공고 54,973전원 이상
⑥	기술사 등급 자격 소지하고 해당 분야 종사	⑬	초대시간 근로자(1주 동인의 소정근로시간)에 15시간 미만인 자
⑦	전문자격(건축사, 공인회계사, 관세사, 변리사, 변호사, 보험계리사, 손해사정사, 감정평가사, 수의사, 세무사, 영사, 형사, 항공조사사, 의사, 치과 의사, 한의사, 경연지도사, 기술지도사, 사업용조종사, 운송용조종사, 항공교통관제사, 항공기관사, 항공사 등) 소지하고 해당 분야 종사	⑭	「국민체육진흥법」에 따른 선수, 체육지도사(생활체육지도사, 경기지도사)
		⑮	연구기관에서 연구업무에 직접 종사하거나 실험 조사 등 연구에 직접 관여하여 지원하는 자

* 2년 초과자에 대한 사용 사유를 위 코드표를 참고하여 기재(단, 위 사유 해당 없이 2년 초과 사용한 경우 지원 대상이 아니므로 신청에서 제외할 것)

2) 파견대상업무 또는 사용 사유 코드표

코드표	한국표준 직업분류	대상 업무	코드표	한국표준 직업분류	대상 업무
①	120	컴퓨터관련 전문가의 업무	①	317	사무 지원 종사자의 업무
②	16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무(행정 전문가(161)의 업무를 제외)	③	318	도서 우편 및 관련 사무 종사자의 업무
③	17131	특허 전문가의 업무	④	3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무
④	181	기록 보관원 사서 및 관련 전문가의 업무(사서(18120)의 업무를 제외)	⑤	3222	전화교환 및 변호안내 사무 종사자의 업무(전화교환 및 변호안내 사무 종사자의 업무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우를 제외)
⑤	182	번역가 및 통역가의 업무	⑥	323	고객 관련 사무 종사자의 업무
⑥	183	창작 및 공연예술가의 업무	⑦	411	개인보호 및 관련 종사자의 업무
⑦	184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	⑧	421	응급 조리 종사자의 업무(「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업의 조리사 업무를 제외)
⑧	220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	⑨	432	여행안내 종사자의 업무
⑨	23219	기타 전기공학 기술공의 업무	⑩	51206	주유원의 업무
⑩	23221	통신 기술공의 업무	⑪	51209	기타 소매업체 판매원의 업무
⑪	234	제도 기술종사자, 제도 포함의 업무	⑫	521	전화통신 판매 종사자의 업무
⑫	235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무(보조업무에 한함) 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무를 제외)	⑬	842	자동차 운전 종사자의 업무
⑬	252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	⑭	9112	가물 청소 종사자의 업무
⑭	253	기타 교육 준전문가의 업무	⑮	91221	수위 및 경비원의 업무(「경비업법」 제2조제3호에 따른 경비업무를 제외한다.)
⑮	28	예술 연예 및 경기 준전문가의 업무	⑯	91225	주차장 관리원의 업무
⑯	291	관리 준전문가의 업무	⑰	913	배달, 운반 및 검점 관련 종사자의 업무
			⑱	913	출산, 질병부상 등 결원 대체

3) 계속근로한 총 파견기간이 2년 초과한 경우, 그 사유 코드표

①	고령자(만55세 이상자)	②	출산, 질병, 부상 등 결원 대체
---	---------------	---	--------------------



[제4부 관련 Q&A]

Q1 기간제근로자란?

- “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며 (기간제법 제2조)
 - 사업(장) 내에서는 계약직, 촉탁직, 임시직, 아르바이트, 인턴 등 다양한 명칭으로 불릴 수 있습니다.

Q2 파견근로자란?

- “파견근로자”라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말합니다.(파견법 제2조)
 - 유사 개념인 ‘근로자공급’, ‘도급’, ‘용역’, ‘위임’ 및 ‘직업소개’ 등이 있지만, ‘근로자파견’과는 구별되어야 합니다.
- ‘근로자파견’은 파견사업주와 파견근로자 간에 고용계약관계가 있다는 점에서 사실상 지배관계만 있는 ‘근로자공급’과 다르고,
 - 사용사업주의 지휘·명령을 받는다는 점에서 고용사업주(수급인, 수입인)의 지휘·명령을 받는 ‘도급’, ‘위임’, ‘용역’ 등과 차이가 있습니다.



Q 3 사내하도급근로자란?

- “사내하도급근로자”라 함은 사내하도급* 관계 하에서 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 수급사업주가 고용한 근로자로서 수급사업주와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 의미합니다.

* 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 의미

- 이때, 도급(위탁), 용역 등 원사업주와 수급사업주 간 체결한 계약의 명칭에 관계없이 이를 모두 포함하는 개념입니다.

Q 4 특수형태업무종사자란?

- “특수형태업무종사자”라 함은 계약의 형식에 관계없이 「근로기준법」 제2조제1항 제1호에 따른 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 주로 하나의 사업 또는 사업장에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 그 대가를 받아 생활하며, 노무를 제공할 때 타인을 사용하지 아니하는 형태의 업무 종사자를 말합니다.

Q 5 정규직근로자란?

- 동 사업에서의 정규직근로자는 기간제, 파견에 상대되는 개념으로 소정근로시간에 상관없이 **기간의 정함이 없는 근로계약을 사용자와 직접 체결한 근로자**를 말합니다.
- 사업(장)내에서 정규직, 무기계약직 등 다양한 명칭으로 불릴 수 있습니다.

Q6 특수형태업무종사자의 전속성을 판단하는 이유와 판단하는 방법은?

- 고용보험법 시행령 제35조의 특수형태업무종사자의 정의를 살펴보면 “근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하는 사람으로서 주로 하나의 사업 또는 사업장에서 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 그 대가를 받아 생활하는 자”로 규정되어 있습니다.
 - 따라서, 특수형태업무종사자의 경우에는, 주로 하나의 사업(또는 사업장)에서 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 있는지, 그 대가로 생계를 유지하는지, 즉 해당사업주에 대한 전속성이 있는지 여부를 판단해야 본 사업 지원이 가능합니다.
- 상시성 여부를 판단하기 위한 방법으로는 우선, 특수형태업무종사자가 본 사업 신청 사업주에게 1개월간 60시간 이상의 노무를 제공(1주 15시간 이상) 하였다면 상시성이 있다고 판단할 수 있습니다. 다만, 특수형태업무종사자의 특성상 노무제공 시간을 특정할 수 없는 경우에는 특수형태업무종사자가 받은 보수를 최저임금으로 나누어 산정하면 됩니다.
 - 사업 참여 신청일 직전 6개월간의 월평균 보수를 시간당 최저임금('16년 6,030원)으로 나누어 그 값이 “60”이상 이면, 1개월간 노무제공 시간을 60시간 이상으로 간주합니다.
- 특수형태업무종사자가 둘 이상의 사업 또는 사업장에서 노무를 제공하는 경우에는 총 수입중 50% 이상이 발생한 사업장 또는 노무제공시간이 더 많은 사업장을 주된 사업장으로 판단합니다.

Q7 특수형태업무종사자의 간주임금을 설정한 이유는?

- 특수형태업무종사자의 경우에는 대부분 기본급에 더하여 실적에 따른 수수료를 보수로 하고 있어 평균보수 산정이 어려울 뿐 아니라 이를 입증하기 쉽지 않는 등 실제 정규직 전환 사례에 비해 과도한 행정비용이 발생할 수 있습니다.
- 따라서 간주임금을 설정하여 보수 산정의 절차간소화 등 편의제고를 통해 특수형태업무종사자의 정규직전환을 활성화할 필요가 있습니다.
- 일부 업종의 경우는 평균보수가 최저임금의 110% 이상일 것으로 추정되나 보수가 많을 경우는 정규직근로자로 전환 가능성이 낮고, 이보다 낮은 경우 중에서 정규직근로자로 전환 가능성이 많을 것으로 예상됩니다.

Q8 특수형태업무종사자의 경우 최저임금의 110%를 전환전 임금으로 보고 있는데, 소득증명원, 통장거래내역서 등을 통해 상당한 소득이 발생한 경우에도 동 금액을 전환전 임금으로 간주해야 하는지?

- 특수형태업무종사자의 경우 보수를 확정하기 어렵고, 이를 검증하기에는 회사의 담당자와 지방관서 담당자의 업무적인 부담이 많아져 정규직전환 참여가 부진해질 우려가 높습니다.
- 이러한 애로를 해소하기 위해 동 기준을 원칙으로 하나, 사업주가 최저임금의 110%와 다른 금액을 제시하고 입증하는 경우에는 동 금액을 인정하여 임금상승분을 판단하면 됩니다.

Q 9 사내하도급의 정규직근로자를 원수급자가 직접고용 정규직으로 전환하는 경우에도 지원이 가능한지?

- 사내하도급의 정규직근로자를 원수급인의 직접고용 정규직으로 전환하더라도 소속만 바뀔 뿐 고용안정의 이득이 없어 본 사업 취지에 부합하지 않고, 또한 중소기업 핵심인력 빼가기라는 인력유출의 문제도 유발할 수 있어 지원대상에서 제외합니다.

Q 10 불법파견(또는 위장도급) 판정시에도 사내하도급근로자에 대해 지원이 가능한지?

- 파견허가를 받지 않았거나, 허가받은 사항 중 고용노동부령이 정하는 중요사항의 변경허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자 파견의 역무를 제공받은 경우에는 원사업주에게 즉시 직접 고용의무가 발생합니다(파견법 제6조의2제1항제5호 및 제7조제3항)
- 따라서 이미 불법파견으로 인해 법적으로 원사업주에게 해당 사내하도급근로자에 대한 직접 고용의무가 발생한 것이므로 지원금 지급은 불가합니다.

Q 11 정규직전환 후 임금상승이 없더라도 간접노무비 지원이 가능한지?

- 정규직 전환으로 인해 고용안정의 목적을 달성하였고, 간접노무비는 정규직 전환으로 인해 늘어나는 퇴직적립금, 사회보험료 등에 사업주 부담비용을 지원해주는 것입니다
- 따라서, 정규직 전환 후 임금상승분이 없더라도 간접노무비는 지원이 가능합니다.

Q12 지원요건이 정규직전환후 임금이 최저임금의 120%에서 110% 완화되었는데, 적용시점은?

- 완화된 지원요건은 개정된 지침 시행 후 사업을 신청하는 경우부터 적용됩니다.
 - 다만, 개정 지침 시행 전에 사업을 신청하였으나, 심사·승인 전이라면 완화된 요건이 적용됩니다.

Q13 사업 참여신청서는 본사 기준으로만 제출할 수 있나요?

- 본사 또는 지점·공장 등 단위로도 제출이 가능합니다.
 - 지점 또는 공장 단위로 소재지 관할 지방관서에 사업 참여신청서를 제출하여 승인 통지를 받은 경우, 지원금 신청·지급도 해당 관서로 하시면 됩니다.
- 다만, 중소·중견 기업, 상시근로자 수에 따른 지원 대상 여부, 지원인원 한도는 사업을 단위로 하며, 부정수급 발생 시 책임도 사업주에게 있습니다.
 - 따라서 지점, 공장에서 신청하는 경우에도 신청 주체는 사업주(법인 또는 개인 사업주 등)입니다.

Q14 사업 참여신청서 제출기간이 별도로 있나요? 마감기간은?

- 동 사업은 '15.3.13. 시행일부터 연중 수시로 접수하고 있습니다.
 - 매월 15일과 말일을 기준 일자로 접수를 마감하고, 마감일 이후 15일 이내에 심사를 완료하여 승인 여부를 통지합니다.

Q 15 신청한 인원 보다 승인 인원이 줄어 들 수도 있나요?

- 동 사업은 ‘재량지출’ 사업으로 지원요건을 갖춘 사업주 중에서 **사업수행 역량, 지원 필요성, 계획의 적절성, 근로조건 개선 정도, 고용안정 정도** 등을 **종합적으로** 심사하여 지원 여부를 결정하는 방식으로 시행됩니다.
- 따라서 지원인원은 당초 사업장이 **신청한 인원을 조정(축소)하여 승인할** 수도 있습니다.

Q 16 참여신청서를 제출하여 승인 받은 사업주가 전환 인원 등 승인 사항을 변경할 수 있나요?

- 참여신청서 승인 통지 이후 **정규직전환 이행기한 내***에는 사업계획 변경신청서를 제출할 수 있습니다. 지방관서의 **변경 승인에 따라 승인인원을 늘리거나 주요 근로조건을 변경**할 수 있습니다
- * 승인일부터 3개월(연장 시 최대 6개월)

Q 17 지원금 신청은 언제 하나요?

- **신청요건을 충족한 날**(정규직 전환일 이후 1개월 이상 고용을 유지하고, 해당 기간에 대한 임금을 지급한 후)부터 신청이 가능합니다.
- **1개월 단위로 매월** 신청합니다.

Q 18 지원 대상에서 제외되는 사업주는?

- 동 사업은 민간의 중소·중견기업의 자발적인 정규직 전환을 촉진하고자 하는 취지입니다.
- 국가, 지방자치단체, 공공기관, 지방직영기업, 지방공사, 지방공단 등은 정부 등의 예산이 이미 투입된 공적 부문이고, 정부에서 추진 중인 「공공부문 비정규직 고용개선대책」을 이행하는 차원이므로 동 사업의 지원대상에서는 제외됩니다.

Q 19 국가 또는 지방자치단체로부터 사업을 위탁(도급) 받아 수행하는 경우에도 해당 근로자에 대하여 국가 등으로부터 금전적 지원을 받는 경우로 보아 지원에서 제외되는지?

- 동 사업의 대상 근로자에 대하여 사업주가 고용촉진 또는 고용유지조치를 이유로 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원(지원금, 장려금 등)을 받는 경우만 제외되며,
 - 국가 또는 지방자치단체와 위탁(도급) 등 계약을 체결하고, 그 대금을 받아 사업을 운영하는 경우까지 지원대상에서 제외되지는 않습니다.

Q 20 부정수급 발생 시 어떤 제재를 받나요?

- 「부정수급」이란 기업이 정부 지원금을 받을 목적으로 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 정부지원금을 신청하거나 지급받는 행위 일체를 말하며,
 - 부정수급 발생 시 반환명령, 추가징수 및 지원금 등의 지급제한 처분을 합니다. (고용보험법 제35조)
 - 기업의 책임 없는 사유로 정부 지원금을 수령한 경우에는 부정수급으로 보지 않습니다.

Q 21 왜 5인 미만 사업은 지원 대상에서 제외되나요?

- 동 사업은 비정규직 근로자의 고용안정과 처우개선을 위해 시행되는 사업입니다.
 - 그런데, 5인 미만 사업장은 「근로기준법」에 따른 해고제한 규정의 적용을 받지 않아 정규직 전환 후 해당 근로자를 해고하더라도 법적으로 해당 근로자를 구제할 수단이 없어 동 사업의 목적 실현이 어려워 제외하였습니다.

Q 22 해당 사업장에서 6개월 이상 고용된 근로자인지를 판단하는 기준일자?

- “정규직으로 전환하는 시점”을 기준으로 6개월 이상인지를 판단합니다. 다만, 전환 예정 근로자의 근속기간이 4개월 이상이 되는 때부터 참여신청서를 미리 제출할 수 있습니다.
 - 예를 들어 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요에 따라 3개월, 연장하여 3개월(총 6개월) 파견으로 사용 중인 근로자가 있는데, 업무수요가 지속되어 정규직으로 직접 고용할 계획을 갖고 있는 경우라면,
 - 해당 근로자의 파견 근로기간이 4개월이 경과한 이후에 사업 참여신청서를 제출하면 됩니다.
- * '15.6.1. 입사한 파견근로자를 '15.12.1.자로 직접 고용할 경우, '15.10.1.부터 사업 참여신청서 제출 가능

Q 23 단기 근로계약을 반복·갱신한 경우 계속근로기간은 어떻게 산정하는지?

- “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정합니다.
 - 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성을 인정합니다.
- 일반적으로 기간제 근로계약이 반복·갱신된 경우 각 근로계약 간에 “계속성”이 인정되는지는 구체적 사실관계를 토대로 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동종의 근로계약 체결 방식에 대한 관행, 근로자 보호 법규 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하나,

- 동 사업에서는 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 종전 근로관계가 유효하게 단절되고, 엄격한 신규채용절차를 통해 기간제 근로계약을 새로이 체결하였다고 볼 수 있는 경우에만 신규채용 시점부터 계속근로기간을 새로 기산되는 것으로 봅니다.

Q 24 사업 참여신청서를 제출한 후 승인 통지를 받기 전에, 정규직근로자로 전환하는 경우에도 지원금을 받을 수 있는지?

- 사업 참여신청서를 제출하고 지방관서로부터 승인 통지를 받기 전에 이미 정규직 전환 조치한 경우라도, 심사 후 승인 통지가 되는 경우에는 해당 근로자에 대한 지원금 신청이 가능합니다.

Q 25 기간제로 2년을 초과하여 근무한 근로자를 정규직으로 전환하는 경우에는 지원대상이 아닌가요?

- 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고(기간제법 제4조제1항 본문),
 - 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 그 근로자는 무기계약으로 간주됩니다.(기간제법 제4조제2항)
 - 따라서 이미 법적으로 무기계약으로 간주되는 근로자에 대하여 정규직 전환에 대한 지원금을 지급하는 것은 부적정하므로 지원대상에서 제외하였습니다.
- 다만, 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 있는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하므로, 이러한 경우 2년 초과자인 기간제근로자를 정규직으로 전환하는 경우에는 지원대상이 됩니다.(기간제법 제4조제1항 단서의 각 호).

Q 26 정규직 전환 전 소정근로시간이 14시간이고, 전환 후 소정근로시간이 30시간으로 변경된 근로자는 지원 대상이 되는지?

- 정규직 전환 후 소정근로시간이 1주 15시간 이상인 경우에는 지원대상이 되며, 전환 전 소정근로시간과는 무관합니다.
- 다만, 특수형태업무종사자의 경우 사업주와의 일정부분 전속성 여부를 확인을 위해 노무제공 시간을 1주 15시간 이상으로 제한하고 있습니다.

Q 27 고령자(만 55세 이상)를 정규직으로 전환하는 경우에도 지원이 되나요?

- 고령자를 정규직으로 전환하는 경우에도 원칙적으로 당연 지원 대상에서 배제되지는 않습니다.
- 다만, 통상적으로 기간제·파견근로자 사용이 2년까지 가능한 점을 고려할 때,
- 정규직 전환에 따라 고용안정성이 높아졌다고 볼 수 있으려면 종전 비정규직 근로기간에 더하여 정규직 전환 후 향후 2년 이상은 고용불안 없이 계속근무가 가능하여야 한다고 보고, 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 경우는 지원대상에서 제외하였습니다.
- 예를들어, 해당 사업장의 정년이 만 60세 이고, 정규직으로 전환될 때의 연령이 만 57세인 경우라면 정년까지 기대 가능근무기간이 2년을 초과하므로 지원대상이 되나,
- 정규직 전환 시 연령이 만 58세를 초과하였고, 정년이 만 60세로 정년까지 근무가능 기간이 2년 미만인 경우라면 지원대상에서 제외됩니다.

Q 28 동종·유사 업무에 종사하는 기존 정규직근로자와 비교하여 불합리한 차별이 없어야 한다는 의미는?

- ‘동종 또는 유사한 업무’란 ①업무의 내용 및 종류, ②업무의 수행방법, ③작업조건, ④상호 대체 가능성 등을 종합 고려하여 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 갖는 경우를 말합니다.
 - 구체적으로는 ①주된 업무 내지 중심적인 업무 기준으로 판단하고, ②근로자가 실제 수행하는 업무를 기준으로 판단하며, ③핵심요소에서 본질적인 차이가 없다면 다른 요소에서 차이가 있더라도 동종·유사성이 인정된다고 봅니다.
 - ‘불합리한 차별’이란 기존 정규직근로자에 비하여 전환 대상 근로자를 임금, 상여금, 성과금, 복리후생 및 그 밖에 근로조건 등에 있어 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다.
 - 이 때 ‘합리적인 이유’란 소정근로시간 비례 지급, 근속년수, 업무 범위, 업무 권한·책임, 객관적인 노동 생산성 등이 다름에 따른 것으로 그 필요성 및 정도가 적정하다고 인정될 수 있는 경우를 말합니다.
- * 정규직으로 편입되는 경우 기존 정규직과, 무기계약 직군 등 별도 직권이 있고, 그 직군으로 전환되는 경우 종전 그 직군 종사자와 비교

Q 29 전환 전·후 임금 비교 시 임금에는 어떤 항목이 포함되나요?

- 임금은 소정근로시간에 대한 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품을 말하며, 상여금·각종 수당(식비, 교통비 등)이 포함을 포함합니다.
 - 다만, 소정근로시간을 초과한 근로에 대한 대가(시간외, 휴일, 연차휴가 근로수당) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙식비 등)은 제외합니다.
 - 또한, 최저임금의 110%를 상회하는지도 같은 기준으로 판단합니다.

Q 30 소정 근로시간 당 임금은 상승하지 않았으나, 임금 총액이 상승한 경우에도 지원금 지급이 되는지?

- 소정근로시간이 증가하면서 임금이 상승한 경우라도 총임금을 기준으로 상승분의 70%를 지원합니다.

* 시간당 임금과 무관

Q 31 임금체계가 바뀌면서 상여금, 수당 등이 변경된 경우 임금상승분은 어떻게 계산하나요?

- 정규직전환 전·후 1년을 기본 기간으로 임금상승분을 산정합니다. 정규직 전환 전 비정규 근로기간 1년 동안의 임금을 월평균으로 산정하고, 정규직 전환 후 1년간의 임금도 월 평균으로 산정합니다.
- 다만, 비정규직 근로기간이 1년에 미치지 못하는 경우에는 해당 기간동안의 임금총액을 근무기간으로 나누어 월단위 평균금액을 산정합니다.
- 전환 전·후의 월 평균임금을 비교하여 60만원 한도 내에서 임금상승분의 70%(청년은 80%)를 지원합니다.

Q 32 지원인원의 한도가 정해져 있나요?

- 기간제근로자는 사업(장)별 승인(지원) 한도인원이 있습니다.
 - 사업 참여신청서(사업계획서) 제출일이 속한 달의 직전 1년간의 기간제근로자 사용현황을 살펴, 월평균 기간제근로자 수의 120%까지만 지원합니다.
 - 5인 이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명까지 지원됩니다.
- 파견근로자, 안전·보건관리자, 사내하도급근로자, 특수형태업무종사자의 경우에는 지원 인원에 제한이 없습니다.

Q 33 동 사업에 참여할 수 있는 횟수 제한이 있는지?

- 사업 참여 횟수에 제한은 없으나, 기간제근로자의 경우 지원 인원 한도가 있으므로 그 범위 내에서만 지원이 가능합니다.
 - 따라서 2회 이상 사업에 참여하는 것은 가능하지만, 결론적으로 한도인원을 초과하여 지원받을 수는 없습니다.
 - * 기간제근로자 지원인원의 한도는 최초(제1차) 사업참여 신청한 날을 기준으로 설정
 - * (예시) 한도인원 30명인 경우 1차 15명, 2차 10명, 3차 5명 분할은 가능, 1차 20명, 2차 15명의 경우 2차는 10명까지만 승인 가능

Q 34 파견근로자 정규직전환의 경우 직접고용형과 상용형 파견이 어떻게 다른가요?

- 직접 고용형은 사용사업주가 파견근로자로 사용 중인 자를 정규직으로 직접 고용하는 경우를 말하고,
 - 상용형 파견은 파견사업주가 파견근로계약에 맞추어 기간제로 고용한 파견근로자를 정규직(기간의 정함이 없는)으로 전환하는 경우를 말합니다.

Q 35 합법적인 파견근로계약에 따른 파견근로자란 어떤 의미인가요?

- 근로자파견은 파견법에 따라 파견사업의 허가, 사용사업주와 파견사업주 간 파견근로계약의 체결, 파견대상업무 및 파견 기간 등이 별도로 정해져 있습니다.
- 파견사업주는 근로자파견사업에 대한 허가를 받아야 하고,
 - 사용사업주는 허가 받은 파견사업주로부터만 근로자 파견의 역무를 제공받아야 하며, 파견대상업무에 한하여 총파견기간 2년을 초과하지 않도록 파견근로자를 사용하여야 합니다.

- 다만, 고령자는 파견대상업무에 2년을 초과하여 사용하는 것이 가능하며,
 - 출산·질병·부상 등 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 파견대상업무가 아니라도(절대금지업무를 제외하고 제한 없음) 파견근로자 사용이 가능합니다.
- 파견기간도 출산·질병·부상 등 결원 대체의 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간 동안, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내, 3월 이내의 범위에서 1회 연장(총 6월 이내)하여 사용할 수 있습니다.
- 결론적으로 합법적인 파견근로계약에 따른 파견근로자란 파견법 규정을 위반하지 않는 정상적인 파견근로자 사용을 의미합니다.
 - 따라서 ‘불법파견’의 경우에는 파견법에 따라 사용자사업주가 해당 파견근로자를 직접 고용할 의무가 발생하므로 동 사업의 지원대상에서 제외됩니다.

Q 36 지원금 신청 시 ‘지원금 신청대상 목록’ 서식에서 1), 2), 3)은 무엇을 기재하라는 것인가요?

- 계속근로한 총기간이 2년을 초과하는 기간제근로자의 경우, 기간제법상 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우에만 예외적으로 지원대상이 됩니다.
- 1)은 “지원금 신청대상 목록”에 붙임을 참조하여, 해당 근로자가 기간제한의 예외 사유 중 어느 하나의 사유에 해당하는지를 기재하라는 의미입니다.
 - 예를 들어, 박사학위 소지자를 해당 분야에서 3년간 기간제근로자로 사용하다가 정규직으로 전환한 경우라면, 사유1)란에 “⑤” 라고 기재하면 됩니다.
- 근로자파견은 파견대상업무에 해당하거나, 결원 대체의 사유가 있을 때만 사용이 가능하므로,
 - 2)는 “지원금 신청대상 목록”에 붙임을 참조하여, 해당 근로자가 파견근로계약에 따라 담당할 업무 또는 사용 사유를 기재하라는 의미입니다.
 - 예를 들어, 파견근로자가 “주유원의 업무”를 수행한 경우 담당업무2)란에 “㉓”라고 기재하면 되고,

- 파견대상업무가 아니더라도 휴직자의 대체로 사용한 경우라면 “㉓”, 일시적·간헐적 사유라면 “㉔”라고 기재하면 됩니다.
- 또한, 총 파견기간이 2년을 초과한 파견근로자를 정규직으로 전환하는 경우라면,
 - 고령자이면 “①”, 결원 대체 사유이면 “②” 라고 기재합니다.

 37 이미 정규직으로 전환한 근로자에 대하여도 지원금 신청이 가능한가요?

- 동 사업은 한정된 예산 범위 내에서 적정 사업장을 선정하여 지원하기 위해 공모 방식으로 시행하고 있습니다.
 - 따라서 동 사업에 참여신청을 하여 승인 받은 경우가 아니라면 정규직 전환을 하는 경우라도 지원 대상이 아닙니다.
 - 향후 정규직전환 계획이 있다면 반드시 사업 참여신청을 먼저 하고 승인을 받아 전환조치 하여야 지원을 받을 수 있습니다.