

제1장 ○ 고용창출장려금 · 고용안정장려금 시행지침 / 1

제1부 공 통 사 항	11
제2부 고용창출장려금	45
제3부 고용안정장려금	139
제4부 그간 제도 변경 사항	173

제2장 ○ 청년추가고용장려금 지원사업 시행지침 / 233

제3장 ○ 고용유지지원금 사업시행 지침 / 297

제1부 고용유지지원금	303
제2부 무급휴업 · 휴직 고용유지지원금	353



제1장



고용창출장려금 · 고용안정장려금 시행지침

제1부 공 통 사 항

제2부 고용창출장려금

제3부 고용안정장려금

제4부 그간 제도 변경 사항



[제1부 공통사항]

I 2019년 주요 제도 개편 내용

- 1. 개편 내용 13
- 2. 지침의 범위 18

II 총칙

- 1. 목적 및 적용범위 19
- 2. 사업의 종류 20
- 3. 기관별 역할 22
- 4. 추진체계 23
- 5. 지침 시행일 및 적용례 25

III 참여 신청, 심사 및 승인

- 1. 참여 신청 26
- 2. 사업계획서 심사 28
- 3. 사업계획서 승인 29

IV 사업실시 및 장려금 지급

- 1. 사업 실시 31
- 2. 장려금 지급 신청 33
- 3. 장려금 지급 36

V 지도·점검 및 위반에 대한 조치

- 1. 지도 및 점검 39
- 2. 부정행위에 대한 조치사항 40
- 3. 감원방지의무 위반 의심사업장에 대한 조치사항 43



[제2부 고용창출장려금]

I 일자리 함께하기 지원

1. 사업개요	47
2. 주 근로시간 단축제	48
3. 교대제 개편, 실 근로시간 단축제, 일자리순환제	66
4. 설비투자비 융자	71
5. 지원제외 근로자	76
6. 지원제외 사업주	78
7. 지원 제외 기간	80

II 시간선택제 신규고용 지원

1. 사업개요	83
2. 지원대상	83
3. 지원요건	83
4. 지원제외 근로자	84
5. 지원제외 사업주	86
6. 지원내용	88
7. 지원 제외 기간	89
8. 감원방지 의무	89
9. 지원인원 한도	90
10. 제출서류	91



[제2부 고용창출장려금]

Ⅲ 국내복귀기업 고용 지원

1. 사업개요	92
2. 지원대상	92
3. 지원요건	92
4. 지원제외 근로자	93
5. 지원내용	96
6. 지원 제외 기간	97
7. 제출서류	97

Ⅳ 신중년 적합직무 고용 지원

1. 사업개요	98
2. 지원대상	98
3. 지원요건	98
4. 지원제외 근로자	99
5. 지원제외 사업주	101
6. 지원내용	102
7. 지원 제외 기간	103
8. 감원방지 의무	103
9. 제출서류	104



차 례

제1장 고용창출장려금·고용안정장려금 시행지침

[제2부 고용창출장려금]

V 고용촉진장려금 지원

1. 사업개요	117
2. 지원대상	117
3. 지원요건	118
4. 지원제외 대상	123
5. 지원내용	128
6. 제출서류	129



[제3부 고용안정장려금]

I 정규직 전환 지원

1. 사업개요	141
2. 지원대상	141
3. 지원요건	141
4. 지원제외 근로자	142
5. 지원제외 사업주	143
6. 지원내용	143
7. 지원 제외 기간	145
8. 제출서류	146

II 시간선택제 전환 지원

1. 사업개요	147
2. 지원대상	147
3. 지원요건	147
4. 지원제외 근로자	150
5. 지원제외 사업주	151
6. 지원내용	152
7. 지원 제외 기간	153
8. 감원방지 의무	153
9. 제출서류	155



[제3부 고용안정장려금]

Ⅲ 일·가정 양립 환경개선 지원

1. 사업개요	156
2. 지원대상	156
3. 지원요건	156
4. 지원제외 근로자	162
5. 지원제외 사업주	162
6. 지원내용	163
7. 지원 제외 기간	163
8. 제출서류	164

Ⅳ 출산육아기 고용안정장려금 지원

1. 사업개요	165
2. 지원대상	165
3. 지원요건	165
4. 지원제외 사업주	167
5. 지원내용	168
6. 제출서류	169



[제4부 그간 제도 변경 사항]

I 고용장려금 통합 이전(2017년 이전)

1. 일자리 함께하기 지원	175
2. 시간선택제 신규고용 및 전환 지원	176
3. 지역·성장산업 고용 지원	179
4. 전문인력 고용 지원	180
5. 고용촉진장려금 지원	181
6. 정규직 전환 지원	182
7. 일·가정 양립 환경개선 지원	183
8. 출산육아기 고용안정장려금 지원	184

II 고용장려금 통합 이후(2017년 이후)

1. 일자리 함께하기 지원	186
2. 시간선택제 신규고용 지원	192
3. 지역·성장산업 및 전문인력 고용 지원	198
4. 신중년 적합직무 고용 지원	204
5. 고용촉진장려금 지원	208
6. 정규직 전환 지원	212
7. 시간선택제 전환 지원	217
8. 일·가정 양립 환경개선 지원	224
9. 출산육아기 고용안정장려금 지원	229

제1부



공 통 사 항

I 2019년 주요 제도 개편 내용

1 개편 내용

1-1. 고용장려금

□ 심사위원회 개최기간 연장

- 고용장려금 심사위원회는 회차별 사업 참여신청서 접수 마감 후 1개월 이내 개최

□ 지원요건 변경

- 최저임금 110% 이상 지급시 지원하던 장려금*들의 지원요건을 변경하여 고용장려금은 모두 최저임금액 이상 근로자에 대해 지급시로 통일

현행		개선	
지 원 요 건	주 요 사 업 명	지 원 요 건	주 요 사 업 명
최저임금 110%이상 지급	시간선택제 신규고용 지원	⇒ 최저임금 이상 지급	모든 고용장려금
	고용촉진장려금		
	신중년 적합직무		
	국내복귀기업 지원		
	정규직 전환지원		
최저임금 이상 지급	청년추가고용장려금		
	청년내일채움공제		
	일자리 함께하기		
	기타 고용장려금		

☞ '19.1.1일 이후 지급기간부터 적용

1-2. 고용창출장려금

□ 일자리 함께하기 고용장려금

○ (5인 미만 사업장 지원 기준 마련) 주 근로시간 단축 지원대상을 근로시간 관련 근로기준법 적용대상인 5인 이상 사업장으로 설정

- 주 근로시간 단축 일자리 함께하기 신청일 기준 근로자 수 5인 이상 사업장만 대상

- 다만, 제도도입을 증명할 수 있는 취업규칙 작성 등의 요건은 충족해야 함

☞ '19년 1월 1일 이후 지급기간부터 적용

○ (주 근로시간 단축제 피보험자의 기준 명확화) 근로자 1인당 월평균 근로시간 산정시 사용하는 피보험자 수는 월말 피보험자 수로 함

- 다만, 입사, 퇴사, 휴가, 병가, 휴직, 징계 등의 사유로 해당 월에 실 근무일수가 만근일의 50% 이하인 경우는 제외

☞ '19년 1월 1일 이후 지급기간부터 적용

○ (임금감소액 보전 산식의 작성내용 명확화) 개인의 근로시간이 소수점으로 산정될 경우 도입전 3개월 평균 초근시간은 올림으로 도입후 3개월 초근시간은 내림하여 정수로 기입

☞ '19년 1월 1일 이후 지급기간부터 적용

○ (임금보전산식의 직전년도 12개월 미만 근무자 월평균 급여산정 명확화) 입사일이 속한 달의 다음달부터 제도도입일 직전달까지 급여의 평균(임금대장으로 확인)으로 직전년도 월평균 급여 대체하여 산정

☞ '19년 1월 1일 이후 지급기간부터 적용

- (공모형 사업의 피보험자 기준 및 임금감소분 보전 서식 일원화) 행정 편의 및 통일성을 위해 공모유형의 일자리 함께하기도 주 근로시간 단축과 같이 피보험자 기준 및 임금보전 산식 일원화

☞ '19년 1월 1일 이후 사업신청서 제출 기업부터 적용

- (설비투자 용자지원 대상 범위 축소) 용자대상에서 토지매입비를 제외

☞ '19년 1월 1일 이후 사업신청서 제출 기업부터 적용

□ 시간선택제 신규고용 고용장려금

- (지원수준 인상) 우선지원대상·중견기업의 인사노무관리 지원을 위한 간접노무비 신설, 시간제 일자리 창출을 위한 대규모기업 인건비 지원수준 인상, 기업규모별 구분없이 최저임금액 이상 지급시 지원

* (간접노무비 신설) 우선지원·중견기업 대상, 간접노무비 월 10만원 지원

* (인건비 지원금 인상) 대규모기업 대상, 월 30만원→월 60만원으로 인상

☞ '19년 1월 1일 이후 신규채용자부터 적용

□ 국내복귀기업 고용장려금

- (지원대상 확대) 국내복귀기업 지정일로부터 2년 → 3년

- (지원기간 연장) '19년 이후 승인 사업장부터 1년 → 2년으로 연장

☞ '19년 1월 1일 이후 승인 사업주부터 적용

□ 신중년 적합직무 고용 지원

- (적합직무 개편) 신중년들이 노동시장에 재진입하기에 적합한 직무를 추가적으로 발굴 및 개편

☞ '19년 1월 1일 이후 사업 참여신청서 제출 기업부터 적용

□ 고용촉진장려금

- (지원대상 확대) 시행규칙 개정을 통해 고용촉진장려금 지원요건을 최저임금 110% 이상 → 100% 이상으로 지원대상 확대

☞ '19년 1월 1일 이후 지급기간부터 적용

- (장애인 고용의무 미이행 사업주 고용촉진장려금 지급 제한) 장애인 고용의무 이행 촉진을 위해 법정 의무 미이행 사업주가 경증 장애인을 채용한 경우에 대해서는 원칙적으로 고용촉진장려금 지급 제한

☞ '19년 1월 1일 이후 신규채용자부터 적용

☞ '19년 1월 1일 이후 신규채용자부터 적용

- (재학생에 대한 지원기준 명확화) 고용창출장려금 공통 재학생 지원 기준 마련

❖ 재학생에 대한 지원기준(고용창출장려금 공통 적용)

☞ '19년 1월 1일 이후 지원금 지급건부터 적용

- 채용일 현재 고등학교 또는 대학 재학중인 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 지원 가능

가. 대학의 마지막 학기 재학(마지막 학기 직전 방학 포함)중인 졸업예정자(수료자 포함)

나. 방송·통신·방송통신·사이버(원격대학), 학점은행제, 야간대학, 대학원에 재학중인 자

다. 고등학교 졸업예정자로서 마지막 학기 교육과정 종료* 후 취업한 자

* 3학년 출석일수 이수한 후로서, 동계방학 중에 취업한 경우도 인정

- 다만, 현장실습 선도기업에 해당하는 경우에는, 3학년 수업일수 2/3 출석 이후, 취업한 경우도 인정

◆ 현장실습 선도기업 확인 방법

- (방법①) 특성화고, 마스터고 포털 사이트(www.hifive.go.kr)에서 조회 가능
- (방법②) 학교 또는 해당학교 관할 교육청에서도 확인 가능

◆ 2/3 출석 확인할 수 있는 입증자료

- 기업은 해당학교로부터 2/3 출석확인서를 발급받아 제출

1-3. 고용안정장려금

□ 정규직전환 지원 고용장려금

- (지원요건 완화) 정규직 전환 이후 해당 근로자의 임금이 최저임금액 이상일 것

☞ '19년 1월 1일 지급기간부터 적용

□ 일·가정 양립 환경개선 고용장려금

- (소정근로시간 요건 완화) 소정근로시간 요건을 주 40시간에서 주 35시간 이상 40시간 이하로 변경
- (선택근무제 연장근로 기준 변경) 평균 주당 연장근로 12시간 이내 및 최소 단축근로일 명시

* 최소 단축근로일: 정산기간을 평균하여 ①최소 주당 1일 소정근로시간 2시간 이상 단축 또는 ②최소 주당 2일 소정근로시간 각 30분 이상 단축

- (재량근무제 지원, 재택·원격근무 인프라 용자지원 폐지) 유연근무제 지원 유형에서 재량근무제 제외, 재택·원격근무 인프라 용자지원 폐지

☞ '19년 1월 1일 이후 참여사업주부터 적용

□ 출산육아기 고용안정장려금

- (출산육아기 비정규직 재고용장려금) 폐지
- (육아기 근로시간 단축 부여 장려금) 우선지원대상기업에 대해 지급하는 지원금을 월 20만원→30만원으로 인상
- (대체인력지원 장려금) 육아휴직 등 시작 1~2개월 전 대체인력을 고용하는 점을 감안, 지원기간에 포함되는 인수인계기간을 2주→2개월로 확대
 - 해당 기간에 한해 우선지원대상기업 지원 단가를 월 60만원→120만원으로 인상

2

지침의 범위

이 지침은 고용노동부가 사업주에게 지원하는 고용장려금의 신청 및 지급에 관한 사항을 정한 것으로, ① 고용창출장려금·고용안정장려금 시행, ② 청년추가고용장려금 시행, ③ 고용유지지원금(무급 휴업·휴직 근로자 지원금 포함) 시행 관련 사항을 포함함

Ⅱ 총 칙

1 목적 및 적용범위

1-1. 목적

이 지침은 새로운 일자리를 창출하거나 기존의 일자리를 유지하기 위한 조치를 한 사업주에게 지원하는 고용장려금의 지원요건, 지원내용, 지원 절차 및 당사자의 역할 등에 관한 세부사항을 규정함으로써 고용장려금 지원 사업의 효율적인 운영을 목적으로 함

1-2. 지침적용 대상사업

이 지침은 취약계층 고용촉진, 일자리 함께하기, 시간선택제 신규고용, 국내복귀 기업 지원, 신중년 적합직무 고용 지원 등 고용창출을 지원하는 고용창출장려금 및 출산육아기고용안정, 정규직전환, 시간선택제 전환, 일·가정 양립 환경개선 등 고용안정을 지원하는 고용안정장려금에 대하여 적용함

1-3. 지침적용 대상기간

이 지침은 2019년 1월 1일 이후에 고용창출장려금 또는 고용안정장려금 지원 사업에 참여를 신청한 경우에 적용하며, 사업별로 달리 정한 경우 그에 따른다.

1-4. 해석권한

이 지침에 대한 최종적인 해석의 권한은 고용노동부장관에게 있음

2 사업의 종류

2-1. 고용창출장려금 지원 사업

실업자를 피보험자로 고용하여 신규 고용을 창출하는 사업주에게 장려금을 지원하는 사업

- ① **(일자리 함께하기 지원)** 근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육 훈련 또는 안식휴가 부여 등 “일자리 함께하기”를 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부, 근로시간이 감소된 근로자의 임금의 일부 및 일자리 함께하기에 필요한 시설·설치비의 일부(융자)를 지원
- ② **(시간선택제 신규고용 지원)** 직무의 분할, 근무체계 개편 또는 시간제 직무 개발 등을 통하여 실업자를 근로계약기간을 정하지 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새로 고용하는 경우 사업주에게 해당 시간선택제 근로자의 임금의 일부를 지원
- ③ **(국내복귀기업 지원)** 산업통상자원부 장관이 지정하는 국내복귀 기업이 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 해당 기업의 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부를 지원
- ④ **(신중년 적합직무 고용지원)** 고용노동부장관이 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 또는 제2호에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무에 고령자 또는 준고령자인 실업자를 고용하는 경우 고용한 근로자의 임금의 일부를 지원
- ⑤ **(고용촉진장려금)** 여성가장, 중증장애인, 도서지역 거주자, 고용노동부장관이 고시하는 취업프로그램의 이수자 등 취업 취약계층인 실업자를 고용한 사업주에게 해당 근로자의 임금의 일부를 지원

2-2. 고용안정장려금 지원 사업

재직 근로자의 고용안정을 위해 관련 조치를 하는 사업주에게 장려금을 지원하는 사업

- ① **(정규직 전환지원)** 기간제 근로자 등을 기간의 정함이 없는 근로자로 전환함으로써 소속 근로자의 근로조건을 개선한 사업주에게 정규직 전환에 따라 임금이 증가한 근로자의 임금의 일부와 간접노무비용의 일부를 지원
- ② **(시간선택제 전환지원)** 소속 근로자의 요청에 따라 주당 소정 근로시간을 15시간 이상 30시간 이하(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간 이하)로 하여 근로하게 한 사업주에게 근로시간이 감소된 근로자에 대해 시간비례 감소 임금보다 많이 지급한 임금의 일부(또는 전부), 간접노무비용의 일부, 소속 근로자를 시간선택제 근로자로 전환함으로써 발생한 업무의 공백을 메우기 위해 고용한 대체인력의 임금의 일부를 지원
- ③ **(일·가정 양립 환경개선 지원)** 시차출퇴근제·선택근무제·재택근무제·원격근무제 등의 유연근무제도를 도입하고, 소속 근로자의 필요에 따라 제도를 활용하게 한 사업주에게 간접노무비용과 인프라 구축비용의 일부를 지원
- ④ **(출산육아기 고용안정장려금)** 소속 근로자에게 육아휴직 또는 육아기근로시간단축을 허용한 사업주에게 간접노무비용의 일부를 지원하고, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기근로시간단축 조치를 하면서 대체인력을 고용한 사업주에게 대체인력의 임금의 일부를 지원

3 기관별 역할

3-1. 고용노동부 본부

- ① 시행지침의 제·개정 및 해석, 제도 개선
- ② 기타 사업시행 전반에 관한 총괄·조정 및 평가

3-2. 지방고용노동관서(고용센터, 기업지원과(팀), 부정수급조사과(팀))

- ① 사업의 홍보 및 대상 사업장 발굴
- ② 사업 참여 신청(계획)서 심사 및 지원규모 결정
- ③ 장려금 지급 신청서 검토 및 장려금 지급
- ④ 사업주에 대한 지도·점검, 부정수급 조사 및 환수

3-3. 사업주

- ① 사업 참여 신청서(계획서 포함) 제출
- ② 사업계획서에 따른 업무 수행, 고용장려금 청구 및 수령
- ③ 지도점검 및 자료제출 요구 등에 대한 협조

3-4. 위탁기관 (근로복지공단)

- ① 일자리 함께하기 지원의 융자지원 관리
- ② 금융기관과의 대하약정 체결 및 금융기관 지도
- ③ 융자 현황 월간보고 및 연 1회 사업실시 결과보고서 제출

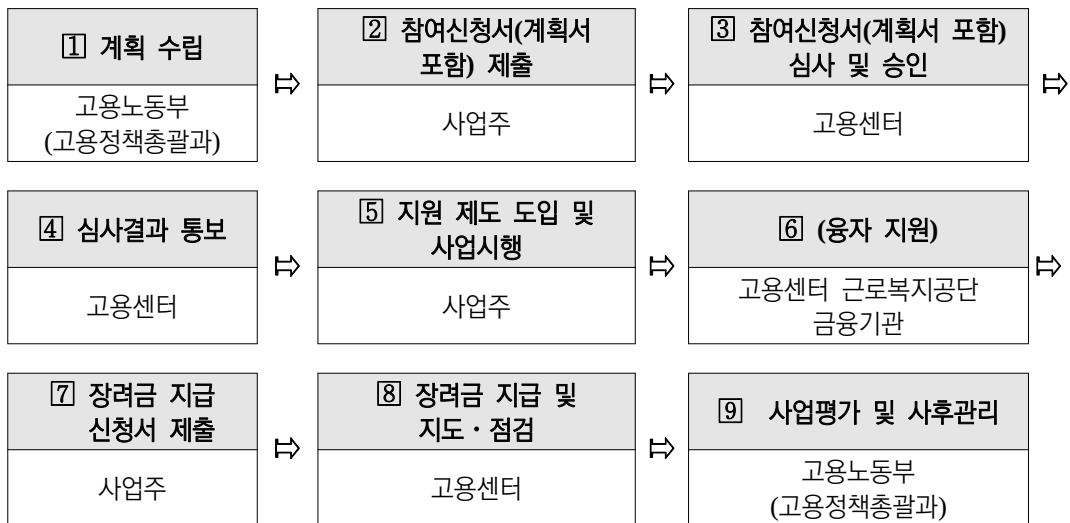
3-5 한국고용정보원

- ① 신중년 적합직무 전문가 위원회 운영
- ② 신중년 적합직무 보완 및 추가 발굴
- ③ 신중년 적합직무 고용 현황 모니터링

4 추진체계

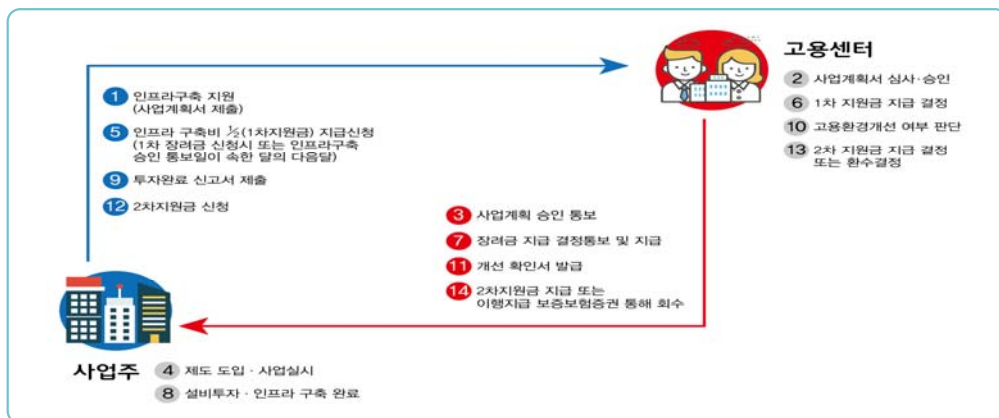
① 고용장려금 지원사업의 신청 및 장려금 지급 등 사업 전반에 관한 절차

- 고용촉진장려금, 주 근로시간 단축 일자리 함께하기에 대한 고용창출장려금, 출산육아기 근로자에 대한 고용안정장려금, 시간선택제로 전환하는 근로자에 대한 고용안정장려금을 지원받고자 할 경우 ②~④ 생략

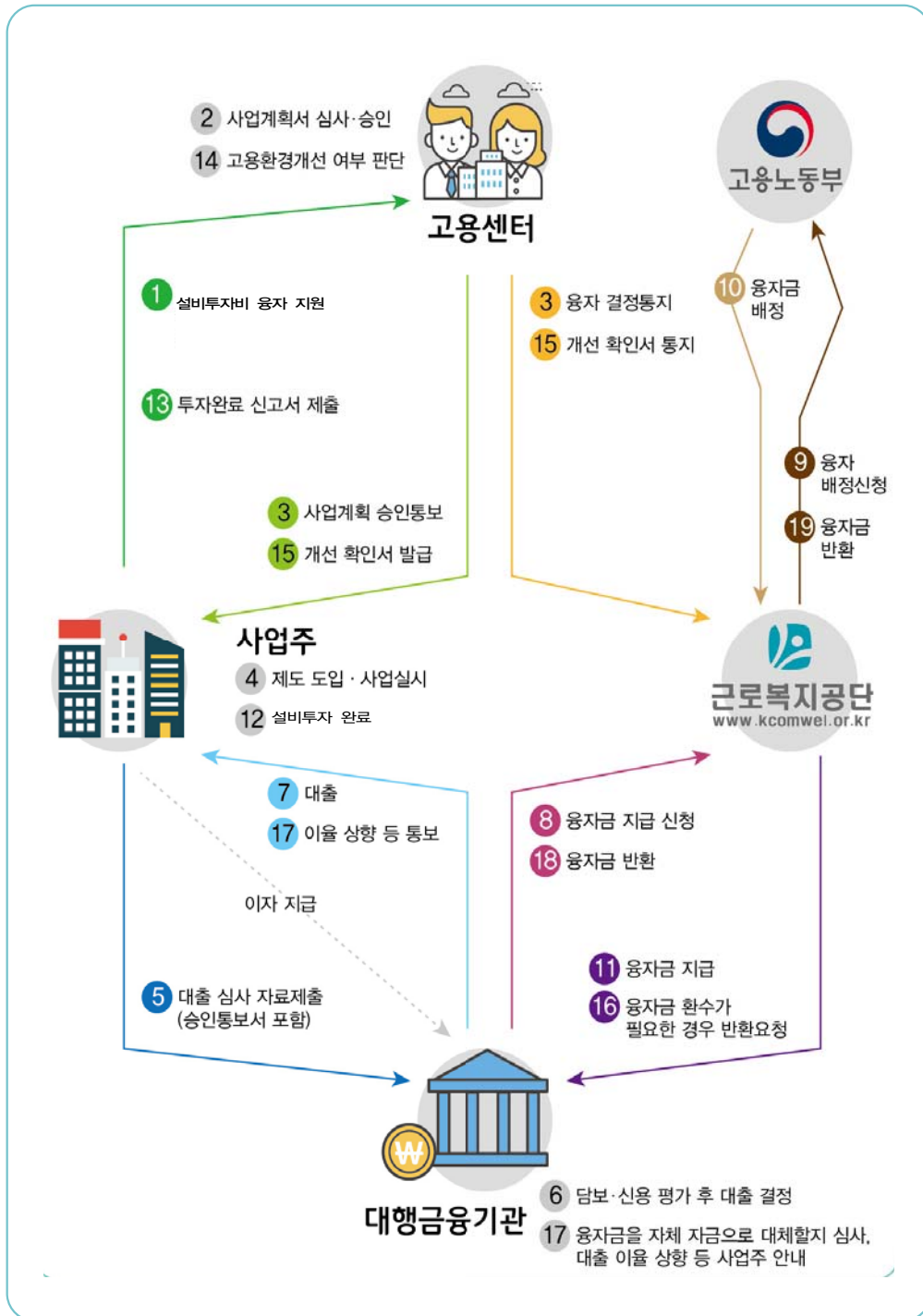


※ ⑥은 일자리 함께하기 지원의 설비투자비 용자 지원을 내용으로 하여 고용창출장려금 지원 사업 참여 승인을 받은 사업주에게만 해당 됨

② 일·가정 양립 환경개선 인프라구축 지원 절차



③ 일자리 함께하기 설비투자비 용자지원 절차



5 지침 시행일 및 적용례

- ① 이 지침은 2019년 1월 1일부터 시행
- ② 동 지침 시행 후 참여를 신청한 고용창출장려금, 고용안정장려금에 대하여 적용하며 그 외 사업별로 정한 경우에는 그에 따름
- ② 출산육아기 고용안정장려금
 - 육아휴직등 부여 장려금 개정내용은 2019년 1월 1일 이후의 육아기 근로시간 단축 기간부터 적용함.
 - 대체인력지원금의 개정내용은 동 지침 시행 당시에 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하고 있는 경우에도 적용함.
 - 출산육아기 비정규직 재고용 장려금(2019년 폐지) 개정내용에도 불구하고 지침 시행 전에 종전의 규정에 따른 장려금 지급요건을 갖춘 사업주에 대해서는 2018년 시행지침을 적용함.
- ③ 다만, 2018년 폐지된 일자리 함께하기 설비투자비 지원, 성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용지원 관련 내용은 2017년 시행지침을 적용함
2019년 폐지된 재택·원격근무 인프라구축 용자 지원 관련 내용은 2018년 시행지침을 적용함
- ④ 또한, 고시 발령 당시('18.1.22) 사용의무기간(4년) 이내에 있는 일자리 함께하기 설비투자비 및 일·가정 양립 환경개선 인프라구축 지원금, 일자리 함께하기 설비투자비는 동 지침을 따른다.

Ⅲ

참여 신청, 심사 및 승인

1

참여 신청

1-1. 사업계획서 제출(사업주 → 지방고용노동관서 또는 고용보험 홈페이지 www.ei.go.kr)

- ① 고용창출장려금 지원 사업 참여를 희망하는 사업주는 고용창출장려금 참여 신청서(고시 별지 제1호 서식), 고용창출장려금 사업계획서(고시 별지 제2호 서식)를 작성하여 관할 지방고용노동관서(고용센터)에 매년 12월 31일까지 수시로 제출

※ 고용촉진장려금과 주 근로시간 단축 일자리 함께하기는 참여신청서 및 사업계획서를 제출할 필요 없음

- ② 고용안정장려금 지원 사업 참여를 희망하는 사업주는 고용안정장려금 참여 신청서(고시 별지 제3호 서식), 고용안정장려금 사업계획서(고시 별지 제4호 서식)를 작성하여 관할 지방고용노동관서(고용센터)에 매년 12월 31일까지 수시로 제출

※ 출산육아기 근로자, 시간선택제로 전환하는 근로자에 대한 고용안정장려금을 지원 받고자 할 경우는 참여신청서 및 사업계획서를 제출할 필요 없음

- ③ 각 사업 참여신청서 및 사업계획서는 온라인(www.ei.go.kr)으로도 제출 가능

- ④ 각 사업 참여신청서는 사업 단위로 제출

- 다만, 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 있는 경우 별도의 노무관리가 필요하고 고용보험이 구분되어 있는 등 사업장 단위로 고용장려금 지원 사업을 시행하는 것이 합리적인 경우에 한하여 사업장 단위로 제출할 수 있음(이 경우에도 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있음)

- ⑤ 참여신청서 및 사업계획서 접수·심사는 각 관할 지방고용노동관서에서 담당
- 참여신청서 및 사업계획서는 연중 수시로 접수하되, 대상자 선정을 위한 접수마감은 매월 말일을 기준으로 정하여 시행
 - 월 1회 심사를 원칙으로 하되, 고용센터의 여건을 고려하여 심사횟수 조정 가능
- ⑥ 지방고용노동관서의 장은 제출서류 미비사항 등을 확인하고 제출서류에 보완이 필요한 경우 사업주에게 5일 이내의 기한을 정하여 보완 제출을 요청

1-2. 구비서류

사업참여신청서, 사업계획서, 사업자등록증, 심사우대입증서류(해당자에 한함), 중견기업 확인서(해당자에 한함), 국내복귀기업 확인서(해당자에 한함), 매출액 및 자산 현황 증빙서류

※ 일자리 함께하기와 일·가정 양립 환경개선 설비투자비(인프라 구축) 신청시 설비투자비(인프라 구축) 투자 건적서·계약서, 설비투자 완료계획서, 부동산 구매·임대계약서, 융자금 대출거래 예정 확인서 등 증명서류 제출 필요

1-3. 신청서 반려

지방고용노동관서의 장은 참여신청서 및 사업계획서를 사전 검토하여 다음의 사유에 해당하는 경우에는 사업주에게 반려함

- ① 지원대상이 아님이 명백한 경우
- ② 보완 요청에도 불구하고 구비서류나 필수내용이 누락된 경우
- ③ 기타 이에 준하는 결격사유가 있는 경우

2

사업계획서 심사

2-1. 심사위원회 구성 및 운영

- ① 지방고용노동관서의 장은 사업계획서 심사를 위하여 「고용장려금 지원 사업 승인 심사위원회」(이하 ‘심사위원회’라 함)를 구성·운영
- ② 심사위원회의 위원장은 관할 고용센터 소장이 되며, 위원은 위원장 및 담당 과장을 포함하여 5명 이상 7명 이내로 구성
 - 고용·노동 관련 외부전문가가 2명이상 포함되도록 구성
 - 설비투자·인프라 구축 등의 지원 신청에 관한 사업계획서 심사 시에는 시설·설비·기계·토지 등 해당 분야의 외부전문가를 1명 이상 포함
 - 심사위원장은 외부전문가 참여 위원수의 2배수 내외로 인력풀을 구성하고, 심사위원회 개최시 인력풀 중에서 위원을 지명(사업 관련 이해관계자는 제외)
 - 특히, 심사위원장은 외부위원의 참여가 형식적이 되지 않도록 사전에 자료를 배포하고 심사위원회에서 개별 사업계획서 별로 충분한 설명이 이루어지도록 준비해야 함
- ③ 심사위원회는 회차별 사업 참여신청서 접수 마감 후 1개월 이내에 개최하여야 함
 - 심사위원 과반수 출석의 대면 심사를 원칙으로 하되, 심사위원회를 개최할 수 없는 불가피한 사유가 있는 때에는 지방고용노동관서의 장의 승인을 얻어 서면심사로 대체할 수 있음
- ④ 외부 심사위원에 대해서는 예산의 범위 내에서 심사수당을 지급할 수 있음
 - 서면심사를 한 경우에도 심사위원이 의견서를 보내온 때는 대면심사수당의 50% 내외 수준으로 수당을 지급할 수 있음

2-2. 심사방법

- ① 심사위원회는 참여 신청 사업별로 ‘고용창출장려금 사업계획서 심사표’(고시 별지 제5호 서식) 및 ‘고용안정장려금 사업계획서 심사표’(고시 별지 제6호 서식)에 따라 사업계획서를 평가
 - 위원별 평가점수를 합산한 결과 평균 60점 미만인 경우는 승인대상에서 제외
- ② (가점) 정부가 주관하는 각종 우수·인증 기업 등에 선정된 기업(고용창출 100대 우수기업, 일자리 으뜸기업, 장소기업, 인적자원개발(HRD) 우수기관 인증기업 등), 고용노동부장관 또는 지방청장·지청장과 ‘사내하도급 근로자 근로조건 보호 가이드 라인’ 또는 ‘기간제근로자 고용안정 가이드라인’ 준수 협약을 체결한 기업, ‘일터혁신 컨설팅’ 참여기업, 「해외진출기업의 국내복귀 지원에 관한 법률」 제7조제4항에 따른 ‘국내복귀기업’으로 선정된 기업, 신중년 적합직무 고용 지원의 경우 만 39세 이하 청년 대표가 경영하는 청년창업기업, 사회적기업, 사회적협동조합, 일·생활 균형 캠페인 승인기업 등은 3년간 심사시 우대(심사점수 가점 5점 부여)
- ③ 심사위원회는 필요시 신청사업장을 방문하여 사업계획서 내용의 적절성을 조사할 수 있고, 신청사업주에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있음

3 사업계획서 승인

3-1. 승인절차

- ① 지방고용노동관서의 장은 예산의 범위 안에서 사업계획서 승인 여부를 결정 하되 심사결과가 법령·고시·지침 등 관련 규정에 적합하지 않다고 판단하는 경우에는 심사위원회에 다시 심사를 요청하여야 함
- ② 지방고용노동관서의 장은 사업의 주요내용을 벗어나지 않는 범위 내에서 필요한 경우 조건을 설정하거나, 지원대상 규모를 축소하여 승인할 수 있음

3-2. 결과 통지

① 지방고용노동관서의 장은 승인 여부가 결정된 이후 5일 이내에 참여신청서 및 사업계획서를 제출한 사업주에게 ‘사업계획서 (불)승인 통지서’(고시 별지 제7호, 제8호 서식)에 따라 그 결과를 통지해야 함

- 참여를 승인한 지원 사업의 내용에 일자리 함께하기 지원의 설비투자비 용자 포함되어 있는 경우 승인 통보 시에는 아래 세 가지 사항을 사업주에게 안내하여야 함(별첨 안내문 참고)

i) 승인 통보일 이후 대행금융기관에 승인통지서를 제출하고 대행금융기관에서 승인 받은 용자금액을 즉시 대출받을 수 있음, 다만, 대출금액은 대행금융기관의 담보평가에 따라 대출의 한도가 정해지는 점을 고려하여 용자 신청 전 고용센터에 제출한 용자금 대출거래 예정 확인서(별지 제21호)의 대출가능금액을 한도로 지원 받을 수 있음

※ 용자업무 대행금융기관: 기업은행, 우리은행, 농협중앙회

ii) 제도 도입 후 근로자수 증가 인원이 승인 받은 사업 계획에 현저히 미치지 못하거나 용자금을 목적 외의 용도로 사용한 경우 등의 환수 사유 발생 시에 기 지급한 용자금의 일부 또는 전부를 환수할 수 있음

iii) 정부 자금을 환수할 경우에 대행금융기관 자체 자금으로 대체하여 대출을 받을 수 있으나, 이 경우 이자율이 상향될 수 있음

② 지방고용노동관서의 장은 참여를 승인한 지원 사업의 내용에 일자리 함께하기 지원의 설비투자 용자 지원이 포함되어 있는 경우에는 승인일로부터 5일 이내에 ‘용자결정통지서’(고시 별지 제9호 서식)에 따라 근로복지공단에 그 결과를 통지해야 함

3-3. 승인 취소

참여신청서 및 사업계획서 내용이 사실과 다를 경우 승인을 취소 할 수 있음

Ⅳ 사업실시 및 장려금 지급

1 사업 실시

1-1. 사업주 의무

- ① 사업주는 「고용보험법」 및 그 하위법령을 성실하게 준수하고 사업계획서 승인 결과에 따라 사업을 실시
 - (이행기간) 사업참여 승인을 받은 사업주는 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시하여야 함
 - (이행기간 연장) 노사간 협의 지연, 구인의 어려움 등 불가피한 사유로 승인 내용대로 이행하지 못한 때에는 위의 이행기간 전일까지 지방고용노동관서의 장의 승인을 얻어 1회(6개월 이내) 연장할 수 있음
 - (계획 취소) 사업주가 이행기간 또는 연장된 기간 마지막 날까지 승인 내용대로 이행하지 않은 경우 사업 계획을 취소한 것으로 간주함
 - ※ 이행기간(연장한 경우 연장된 기간) 내에 승인 내용대로 이행하지 않은 경우 관할 지방고용노동관서의 장은 고시 제10조제2항에 따라 사업승인을 취소하여야 하나, 명시적인 취소 통보가 없더라도 사업주가 사업 계획을 취소한 것으로 간주
- ② 사업주는 관할 지방고용노동관서의 장이 「고용보험법」 및 그 하위법령, 이 지침에 따라 실시하는 지도·감독 및 조사에 성실히 응하여야함

1-2. 사업계획 및 사업주 변경

- ① 사업주는 사업계획서 승인 통보일 이후에 승인받은 내용을 변경하고자 하는 경우 지방고용노동관서에 ‘사업계획변경신청서’(고시 별지 제10호, 제11호 서식)를 제출하여 사업 변경을 승인 받아야 함
 - ※ 신중년 적합직무 고용지원의 승인을 받은 지급대상 근로자가 직무의 변경이 있는 경우 사업계획변경신청서 제출 필요

- 단, 주 15시간~30시간 범위 내 근로시간 변경(연장 또는 단축), 근로일시 변경, 근로조건 저하 없는 임금 등의 근로조건 변경 등은 사업계획변경 승인이 불필요

※ 이 경우 근로자의 동의가 반드시 필요하며, 변경된 근로일 및 근로일별 근로시간 등은 반드시 서면으로 명시하여야 함(기간제법 제17조)

❖ **기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조**(근로조건에의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

② 인수·합병 등으로 고용관계가 포괄 승계된 경우, 승계 받은 사업주가 ‘사업 계획변경신청서’(고시 별지 제10호, 제11호 서식)에 고용승계 관련 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 사업주 변경을 요청하고 승인을 받아야 함

③ 지방고용노동관서의 장은 ①, ②에 따라 사업계획 등의 변경을 요청 받은 경우 변경사유의 타당성을 검토하여 변경하는 것이 합리적이라고 판단하는 경우에는 사업계획 변경 및 사업주 변경을 승인할 수 있음

- 변경사유의 합리성 등을 판단하기 위하여 필요한 경우 심사위원회에 심사를 요청할 수 있음

1-3. 서류보존

사업주는 이 사업 실시 관련 서류를 비치하고 3년간 보존하여야 함

※ 융자사업에 관련된 서류는 융자금 전액 상환 시까지 보존하여야 함

2 장려금 지급 신청

2-1. 신청 시기

- ① 고용창출장려금의 지급을 신청하려는 사업주는 해당 고용창출장려금 지급 대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월 마다 ‘고용창출장려금 지급신청서’(고시 별지 제12호 서식)를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 하며, 주 근로시간 단축으로 지원을 신청하려는 사업주는 별지 제22호 서식의 ‘고용창출장려금(주 근로시간 단축 일자리 함께하기 지급신청서)’을 관할 지방고용노동관서에 제출

※ 근로계약을 체결한 날이 속하는 달의 다음 달부터 1년이 경과한 후부터는 한꺼번에 신청 가능

※ 2017년 이전에 사업 참여 승인을 받은 사업주(이 지침 시행일 이전에 사업 참여 신청을 하고 이 지침 시행일 이후에 참여 승인 통보를 받은 사업주 포함) 및 고용촉진장려금 지급대상 근로자를 고용한 사업주는 종전 규정의 서식으로 장려금 지급을 신청(지원금액, 신청시기 등도 종전 규정에 따름)

- 일자리 함께하기에 대한 고용창출장려금(융자금 제외)은 일자리 함께하기 제도의 도입·시행일이 속한 달의 다음 달부터 3개월 마다 신청
- 국내복귀기업 고용 지원에 대한 고용창출장려금은 사업계획서 승인 통보일이 속한 달의 다음 달부터 3개월이 경과된 이후 매 3개월 마다 신청
- 취약계층 고용촉진을 위한 고용촉진장려금은 고용촉진장려금 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음달부터 6개월 마다 신청

- ② 고용안정장려금의 지급을 신청하려는 사업주는 근로조건을 변경(정규직 전환, 정규직으로 직접 고용, 시간선택제 전환, 유연근무제 활용)한 날 또는 시간선택제 전환 근로자에 대한 대체인력을 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 1개월 마다 ‘고용안정장려금 지급신청서’(고시 별지 제13호 서식)를 관할 지방고용노동관서에 제출

※ 변경된 근로계약을 체결한 날이 속하는 달의 다음 달부터 1년이 경과한 후부터는 한꺼번에 신청 가능

※ 2017년 이전에 사업 참여 승인을 받은 사업주(이 지침 시행일 이전에 사업 참여 신청을 하고 이 지침 시행일 이후에 참여 승인 통보를 받은 사업주 포함) 및 출산육아기·시간선택제 전환 지원에 대한 고용안정장려금의 지원요건을 충족한 사업주는 종전 규정의 서식으로 장려금 지급을 신청(지원금액, 신청시기 등도 종전 규정에 따름)

- 시간선택제 전환 지원에 대한 고용안정장려금 지급 신청은 해당 근로자의 전환일로부터 6개월 이내에 최초로 이루어져야 하며, 그렇지 않은 경우 해당 근로자에 대한 고용안정장려금을 지급하지 아니 함
- 일·가정 양립 환경개선을 위한 유연근무제를 도입·활용한 경우 지급하는 간접노무비는 사업계획서 승인 통보일 이후 해당 제도를 최초로 활용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 1개월 마다 신청
- 재택·원격근무 인프라구축 지원을 받으려는 경우는 최초 장려금 지급 신청 시 또는 승인 통보일이 속한 달의 다음 달에 승인 받은 인프라구축 지원금액의 1/2에 대한 지급을 신청하고, 인프라구축 완료 후 ‘재택·원격근무 인프라구축 완료 신고서’(고시 별지 제17호 서식)를 관할 지방고용노동관서에 제출하여 ‘일·가정 양립 환경개선 확인서’(고시 별지 제19호 서식)를 받은 이후에 나머지 지원금액의 지급을 신청

※ 고용환경개선 확인 결과, 제도 도입 이후 인프라구축 완료 신고시까지 유연근무제도 활용 현황에 따라 산정한 최종 인프라구축 지원금액이 기 지급금액보다 적거나 실제로 인프라 구축에 소요된 금액이 기 지급금액보다 적은 경우에는 그 차액을 1개월 이내에 반환하여야 하며, 사업주가 반환하지 않는 경우 이행지급보증보험을 통해 환수

- 육아휴직 또는 육아기근로시간단축 부여 시 지급하는 간접노무비의 첫 1개월 분은 육아휴직 또는 육아기근로시간단축을 시작한 날부터 30일이 되는 날 이후에 신청하고 나머지 금액은 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 신청
- 출산육아기 대체인력 인건비는 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기근로시간 단축 또는 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청

2-2. 구비 서류

- ① (공통) 고용장려금 지급 신청서(고시 별지 제12호, 제13호 서식), 장려금 지급 대상 근로자의 근로계약서, 월별임금대장, 임금지급증빙서류
- ② 고용장려금 지급 신청시 지원유형별로 추가로 제출해야하는 서류는 각 장려금별 해당 부분을 참고

2-3. 서류 보완 및 반려

지방고용노동관서의 장은 제출된 서류에 보완이 필요한 경우 사업주에게 상당한 기한을 정하여 보완제출을 요청할 수 있으며 보완 기간, 횟수 및 신청서류 반려에 대한 처리는 「민원 처리에 관한 법률」 시행령 제24조를 준용

❖ 민원 처리에 관한 법률 시행령 제24조(민원문서의 보완 절차 및 방법 등)

- ① 행정기관의 장은 법 제22조제1항에 따라 민원인에게 민원문서의 보완을 요구하는 경우에는 문서 또는 구술 등으로 하되, 민원인이 특별히 요청한 경우에는 문서로 하여야 한다.
- ② 행정기관의 장은 제1항에 따라 보완 요구를 받은 민원인이 보완 요구를 받은 기간 내에 보완을 할 수 없음을 이유로 보완에 필요한 기간을 분명하게 밝혀 기간 연장을 요청하는 경우에는 이를 고려하여 다시 보완기간을 정하여야 한다. 이 경우 민원인의 기간 연장 요청은 2회로 한정한다.
- ③ 행정기관의 장은 민원인이 법 제22조제1항에 따라 정한 보완기간 또는 이 조 제2항 전단에 따라 다시 정한 보완기간 내에 민원문서를 보완하지 아니한 경우에는 10일 이내의 기간을 정하여 다시 보완을 요구할 수 있다.
- ④ 제2항 및 제3항에 따른 민원문서의 보완에 필요한 기간의 계산방법에 관하여는 「민법」 제156조, 제157조 및 제159조부터 제161조까지의 규정을 준용한다.

3 장려금 지급

3-1. 지급기한

지방고용노동관서에서는 고용장려금 지급 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족 여부를 확인하고 접수일로부터 14일 이내에 장려금을 지급

※ 지급 신청서 접수일로부터 14일 이내에 ‘지급 또는 부지급 결정 통지서’(고시 별지 제14호, 제15호 서식)에 따라 지급 결정 여부를 해당 신청인에게 통지하여야 함

3-2. 지급방법

고용장려금 지급 신청서 상의 은행 계좌로 입금

3-3. 중복 지원 제한

- ① (고용보험기금 고용장려금 간 상호조정) 이 지침에 따른 여러 고용장려금 지급요건을 충족하는 사업주에 대한 장려금 지급은 고용보험법 시행령 제40조 ‘지원금 등의 상호조정’ 규정에 따름

❖ **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 고용 촉진장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지 지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금 또는 장려금은 지급하지 아니한다.

② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 또는 장려금 중 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금 또는 장려금만 지급한다. 다만, 제17조 제1항제4호에 따라 성장유망업종에 해당하는 기업의 사업주가 실업자를 고용하는 경우 지원되는 지원금과 제35조제2호에 따라 중소기업에 취업한 청년의 장기근속을 지원하기 위하여 지원되는 지원금의 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 중복하여 지급할 수 있다.

1. 제17조제1항제3호부터 제7호까지의 규정에 따른 지원금
 2. 제24조에 따른 지역고용촉진 지원금
 3. 제25조에 따른 고령자 고용연장 지원금
 4. 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금
 5. 제26조에 따른 고용촉진장려금
 6. 제28조의3에 따른 사업주에 대한 근로시간 단축 지원금
 7. 제29조제1항 제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금
 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 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 해당하는 지원금 또는 장려금의 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.

<참고 : 상호조정 사례>

양 장려금	중복시	지원 비율
일자리 함께하기 (100% 지급)	고용창출장려금	+ 70% 추가지원
	고용안정장려금	+ 100% 추가지원
	청년내일채움공제	100%추가지원
고용창출장려금	고용창출장려금	사업주의 선택에 의해 하나의 장려금만 지급
고용유지지원금	고용창출장려금 고령자 고용연장지원금	고용유지지원금만 지급

- ② (고용보험기금 고용장려금과 타 부처등 지원금 간 지원의 제한) 이 지침에 따른 장려금 지급요건을 충족하는 사업주가 동시에 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받는 경우에는 고용보험법 제26조의2 및 같은 법 시행령 제40조의2 규정에 따라 지원을 제한

❖ **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

<참고 : 지원의 제한 사례>

법령상 고용안정사업의 지원이 제한되는 경우

- ① 새로 고용 또는 고용유지조치*를 하였고,
* 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 실시하는 휴업·훈련·휴직 등
- ② 이로 인하여 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」, 「산업재해보상보험법」, 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 금전적 지원을 받거나,
그 밖에 국가나 지방자치단체로부터의 금전적 지원을 받은 경우
⇒ 새로 고용 또는 고용유지조치로 인한 지원금 외의 지원금(운영비, 관리비, 위탁사업비 등)과는 중복 지급 가능

3-4. 고용보험료 체납시 장려금 부지급

고용보험법 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률에 따른 고용보험료를 체납하면 장려금을 지급하지 않음

❖ **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.

V

지도·점검 및 위반에 대한 조치

1

지도 및 점검

1-1. 목적

고용장려금 지원 사업의 적정하고 내실 있는 운영지도, 부정수급 등 법령위반사항 예방 및 적발

1-2. 수행기관 : 지방고용노동관서

1-3. 지도·점검 주기

지방고용노동관서의 장은 고용장려금의 지원을 지도·감독하기 위하여 필요한 경우 지원대상자의 명부, 고용안정 조치 등의 실시 여부, 임금지급 상황, 해당 근로자의 고용보험 피보험자격의 취득·상실 여부 등을 점검하여야 함

1-4. 서류제출 및 출석요구

- ① 지방고용노동관서의 장은 필요시 사업주 등에게 사업시행과 관련된 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있음(고용보험법 제108조 제1항)
- ② 위의 요구에 불응하여 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 않은 자에 대해서는 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법 제118조제1항제4호)

1-5. 조사 등

- ① 지방고용노동관서의 장은 필요시 소속직원에게 사업주 등의 사업장에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있음(고용보험법 제109조제1항)
- ② 이에 대하여 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자에 대하여 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법 제118조제1항제6호)

2 부정행위에 대한 조치사항

2-1. 근거 법령

지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대하여 「고용보험법」 제35조, 동법 시행령 제56조, 동법 시행규칙 제78 및 제79조에 따른 조치를 해야 함

2-2. 부정수금액 반환명령

사업주는 거짓·부정한 방법으로 지원받은 금액은 반환하여야 함

2-3. 지급제한

- ① 사업주는 거짓·부정한 방법으로 장려금을 받거나 받으려 한 경우 해당 장려금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 장려금을 지급받을 수 없으며, 1년의 범위에서 장려금 지급을 제한

<부정행위에 따른 지급제한 기간>

300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상 1,000만원 미만	1,000만원 이상
3개월	6개월	9개월	12개월

- ② 다만, 그 부정한 방법의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 그 지급제한 기간의 3분의 1까지 감경 가능

2-4. 추가징수

사업주는 거짓·부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받으려고 신청하여 고용노동부장관으로부터 사전(부정행위 적발일 전 최근 5년 동안)에 제재처분(지급제한 또는 반환명령)을 받은 횟수에 따라 아래의 금액을 추가로 납부하여야 함

<제재처분에 따른 추가징수>

제재처분이 없는 경우	제재처분이 1회인 경우	제재처분이 2회 이상인 경우
부정수급 금액의 2배	부정수급 금액의 3배	부정수급 금액의 5배

- ❖ 고용보험법 제35조(부정행위에 따른 지원의 제한 등) ①고용노동부장관은 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 지급 받으려는 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 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려는 자에게는 해당 지원금 또는 장려금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금 또는 장려금을 지급하지 아니하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이미 지급받은 지원금 또는 장려금에 대해서는 반환을 명하여야 한다.
 - ② 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 각

지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려 한 자에 대하여 고용노동부장관은 제1항에 따른 반환명령 또는 지급 제한을 한 날부터 1년의 범위에서 새로 지원하게 되는 제1항에 따른 각 지원금 또는 장려금중 어느 하나에 해당하는 지원금 또는 장려금에 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 법에 따른 지원금 또는 장려금 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 지급 받으려고 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 지급 받으려고 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 지급 받으려고 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 지원금등의 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.

❖ **고용안정사업 지원금 부정수급 방지업무 처리규정(고용노동부 예규) 참고**

3 감원방지의무위반 의심사업장에 대한 조치사항

3-1. 목적

고용장려금 지원 사업의 적정하고 내실 있는 운영지도, 감원방지의무 위반사항 예방 및 적발

3-2. 감원방지의무

고용창출장려금(고용안정장려금 중 대체인력채용지원은 포함) 지급 대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우 고용창출장려금을 지급하지 않음. 기 지급된 장려금은 ‘부당이득’으로 환수 조치 함

- ※ 일자리 함께하기 지원, 국내복귀기업 고용 지원에 대한 고용창출장려금의 경우는 해당되지 않음
- ※ 해당 고용창출장려금 지급대상 근로자를 고용조정으로 이직시키는 경우는 감원방지 의무 위반임
- ※ 해당 고용창출장려금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자(지원대상 근로자와 같은 날 고용된 자 포함)는 감원방지 의무 대상 근로자에서 제외
- ※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함

3-2. 수행기관 : 지방고용노동관서

3-3. 지도·점검 주기

지방고용노동관서의 장은 수시로 고용보험시스템의 ‘감원방지기간 미준수 의심사업장’ 명단을 확인한 후 위반사업장에 대하여는 신속히 조사, 지원금 환수 등 조치하고, 처리결과를 전산에 입력

- ※ 2015.7월 시달한 감원방지의무 위반 의심사업장 관리지침에 따른 서면보고는 전산입력으로 대체

제2부



고용창출장려금

I 일자리 함께하기 지원

1 사업개요

근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육 훈련 또는 안식휴가 부여 등 “일자리 함께하기”를 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부, 근로시간이 감소된 근로자의 임금의 일부 및 일자리 함께하기에 필요한 시설·설비비의 일부(융자)를 지원

<일자리 함께하기 제도>

교대제개편	근로자를 조별로 나누어 교대로 근로하게 하는 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 실시(4조 이하로 실시)
실 근로시간 단축	실근로시간 단축조치를 시작한 날이 속한 달의 직전 3개월간 보다 단축 조치를 시작한 다음 달부터 매 3개월 간 실근로시간 단축제 실시 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원업무에 종사하는 부서 전체 근로자의 주 평균 초과근로시간(휴일근로시간 포함)이 2시간 이상 단축
주 근로시간 단축	근로기준법 개정(법률15513호)에 따라 주 근로시간을 단축하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우 * 주 근로시간 단축제 지원 신설('18년 7월)
일자리순환제	1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가를 부여 하여 120시간 이상의 훈련을 실시하거나 30일 이상의 안식휴가를 부여

※ '18.7월 신설된 주 근로시간 단축제는 기존 제도(교대제 개편, 실근로시간 단축, 일자리 순환제)와 지원 요건 등이 상이해 주 근로시간 단축제와 기존 제도로 구분 편제

2 주 근로시간 단축제

2-1. 사업개요

- (법정 근로시간 단축 기업) 사업주가 근로기준법 개정(법률15513호)에 따라 주 52시간으로 근로시간을 단축하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우 지원

* 특례제외업종의 경우 '18.7.1일 주 68시간으로 단축

* 300인 이상 특례제외업종의 경우 '19.7.1일 52시간으로 단축

- (조기단축기업) 기업규모별 법 시행일보다 6개월 이상 선제적으로 주 52시간으로 단축한 기업

▲ 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

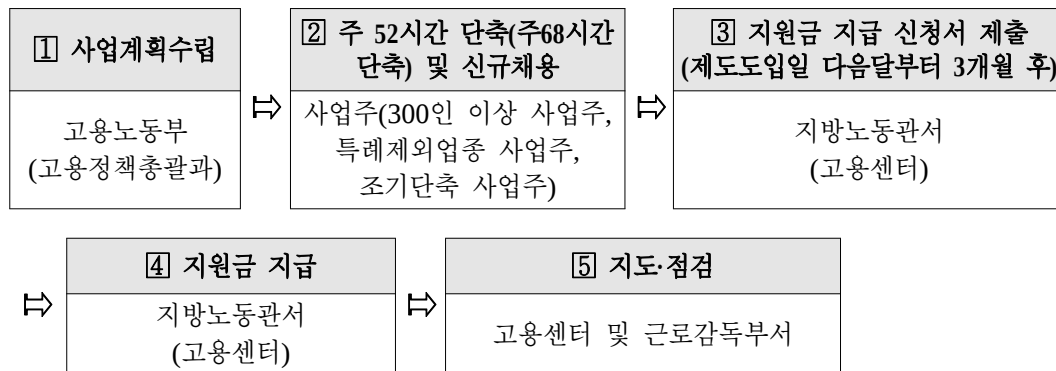
특례존치(5개)	특례제외(21개) + 「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업
①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업	①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업설비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

2-2. 지원체계

○ 법정근로시간 단축 사업장* 및 조기단축사업장(요건심사방식)

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

* 300인 이상 특례제외업종 주 52시간 단축의무('19.7.1)



2-3 지원요건

① 사업주가 주 근로시간 단축제를 도입하기 위한 **취업규칙·단체 협약** 등을 제·개정 한 후 제도를 도입하여야 함

* 제도도입을 증명할 수 있는 자료 필요

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

- **조기단축기업**은 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 **단축**하여 지원금 지급 단위기간인 3개월간 기업의 주당 근로시간이 **개정 법정근로시간 한도 이하**로 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 피보험자 수보다 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 인정가능 하나, 주 근로시간 단축제 도입 후에는 전자적 방식에 의한 기록만을 인정

* 1회차 지원금 단위기간까지 예외적으로 수기에 의한 방식을 인정

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

❖ 단축 전 근로시간으로 인정할 수 있는 수기 관리 방식의 범위

① 수기에 의한 출퇴근 기록부에 따른 근로시간

② 임금대장상에 기록된 임금산정의 기초가 되는 근로시간 등을 의미

* 포괄임금제를 활용하는 사업장에서 출퇴근 기록부 등 근로시간 관리 기록이 없을 경우도 임금산정의 기초가 되는 근로시간을 인정

2-4 지원내용

① 법정근로시간 단축기업

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

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

* 300인 이상 기업 지원시 상호출자제한 기업여부를 확인(고용보험시스템에 업로드 예정) 후 지원

○ 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, 최대지원기간	
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

<예 시 1> 290인 기업(‘20.1.1. 적용)이 18.12.1일 근로시간단축과 신규채용이 있는 경우

- ① **제조업 및 특례제외업종:** 최소 지원기간이 2년이므로, 근로시간단축일이 속한 달의 다음달(‘19.1월)부터 법정시행일이 속한 달인 ’20.1월까지 매월 100만원(13개월) 지급, 지원기간 2년 중 잔여기간 ’20.12월까지 매월 80만원(11개월) 지급
- ② **기타업종:** 최소 지원기간이 1년이므로, 근로시간단축일이 속한 달의 다음달(‘19.1월)부터 법정시행일이 속한 달인 ’20.1월까지 매월 100만원(13개월) 지급

<예 시 2> 290인 기업(‘20.1.1. 적용)이 19.7.1일 근로시간단축과 신규채용이 있는 경우

- ① **제조업 및 특례제외업종:** 최소 지원기간 2년, 근로시간 단축일이 속한 달의 다음달(‘19.8월)부터 법정시행일이 속한 달인 ’20.1월까지 매월 100만원(6개월) 지급, 잔여기간 ’21.7월까지 매월 80만원(18개월) 지급
- ② **기타업종:** 최소 지원기간 1년, 단축일이 속한 달의 다음달(‘19.8월)부터 법정시행일이 속한 달인 ’20.1월까지 매월 100만원(6개월) 지급, 잔여기간 ’20.7월까지 80만원(6개월) 지급

<예 시 3> 450인 특례제외업종이 68시간으로 단축하고 신규채용을 할 경우

- ① **증가근로자:** 특례제외업종은 비제조이므로 60만원, 1년 지원
- ② **임금보전:** 40만원 2년 지원

<예 시 4> 490인 특례제외업종이 52시간으로 단축(‘18.7.1)하고 신규채용을 할 경우

- ① **증가근로자:** 지원기간 2년, 근로시간 단축일이 속한 달의 다음달(‘18.8월)부터 법정시행일(‘19.7월)까지 12개월간 60만원씩 지원, 잔여기간인 12개월간 40만원씩 지원
- ② **임금보전:** 40만원 2년 지원

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

: 임금보전 지원 실시(월 최대 40만원, 1년)

○ 임금보전 지원 범위 확대

: 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/100만원**을 지원하고, 시행일 이후는 **40/80만원** 지원

○ 법정근로시간 내 근로시간단축도 지원

- 법정근로시간 내의 단축*도 개선안에 따라 지원하고, 근로시간 단축 규모와 상관없이 단축이 있으면 지원

* 기존 66시간에서 63시간으로 근로시간 단축

* 법정근로시간 내의 단축의 경우 근로시간 단축일은 노사합의 등으로 근로시간을 단축하기로 한 날을 기준으로 함

- 법정근로시간 내 근로시간 단축이란 68시간~52시간 사이의 단축을 의미하는 것이며, 52시간 내에서의 단축은 실 근로시간 단축에 의해 지원

❖ 예시(노선버스업종에 대한 적용)

1. 법정근로시간 내의 단축(66→53): 주 근로시간 단축제에 의해 지원, 요건심사방식
2. 법정근로시간 내로 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

○ 노선버스업종은 모든 경우 요건심사 방식으로 운영

* 노선버스업종을 제외한 기업의 법정근로시간 내 근로시간 단축은 기존 공모방식(일자리 함께 하기 지원)의 요건을 충족하는 경우 지원

2-5. 지원요건 충족여부 판단 및 지원금 산정방법

① 조기단축 기업 판단

요건	검토 내용
① 조기단축 시행	▶ 업종과 상시근로자 수를 확인하여 해당 기업의 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(사업 단위) ▶ 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 전체 근로자의 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 신청(붙임1)으로 노동시간 조기단축 사업장 확인서 발급(붙임2) 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

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

- 상시근로자 수 판단에 다툼이 있을 경우 노동시간 단축 종합점검추진단의 총괄팀을 통해 확인

③ 근로시간 단축 요건 충족여부

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

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

* 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 (해당 월의 총 일수 / 7일)로 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 전①(고정)					도입 후②				
	1월 (4월)	2월 (5월)	3월 (6월)	합계	3개월 평균	8월	9월	10월	합계	3개월 평균
기업전체 합계 ㉠										
근로자 1인당 월평균 ㉡										
근로자 1인당 주평균 ㉢					㉣					㉤

<작성방법>

* ㉡ = ㉠/피보험자 수, *㉢ = ㉡ / (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, 지급제한, 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.

년 월 일

사업주(대표):

(인)

④ 증가근로자 수 산정

○ (지원인원) 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)

* 지원대상 증가근로자 수 산정시 제도도입 후 월말 피보험자 수는 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 산정 기간은 동일해야 함)

※ 제도 도입 전후 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 시작되는 지원금 산정 시부터 적용

- 제도 도입시 인력채용의 어려움 등을 감안하여 제도 도입전 3개월간 고용한 근로자는 제도 도입 후 월평균 근로자 수 산정에 포함하여 계산

<예 시> 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	565.333				575.666		
지원대상 증가근로자 수	10						

- 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	
예시	10	11	13	34	11.33	15	16	17	48	16	5

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

- 지원인원 한도= 단축시간(㉗-㉙)×제도 도입 전 재직근로자 수/15시간
 - ↳ 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

- 제도도입 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, 노사 합의문 및 임금대장 등으로 지급 확인

$$\text{임금보전금액} = \text{단축 후 급여}^{\textcircled{1}} - \text{단축전급여}^{\textcircled{2}} \times \left[\frac{\text{단축 후 총근로시간}^{\textcircled{3}}}{\text{단축 전 총근로시간}^{\textcircled{4}}} \right]$$

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 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: $500 \times (174 + 1.5 \times 10) / (174 + 1.5 \times 30) = 431.5$ 만원
- ④ 임금 보전 금액: $470 - 431.5 = 38.5$ 만원
- ⑤ 지원금액: $38.5 \times 0.8 = 30.8$ 만원
- ⑥ 분기당 지원금액: 30.8×3 개월

* 급여는 임금대장의 총액 통해 확인

* 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산정 서식

성 명	주민 등록 번호	도입전 월 소정 근로시간 (a)	도입후 월 소정 근로시간 (b)	도입 전① 3개월 평균 초근 시간 (c)	도입 후② 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 (g×0.8 ×개월수)
홍길동										

<작성방법>

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

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, 지급제한, 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.

년 월 일

사업주(대표):

(인)

- (지원금액) 임금감소액 일부 또는 전부를 사업주가 보전한 경우 사업주 지급 금액의 80% 한도로 월 최소 10만원, 최대 40만원을 지원
- (지원한도) 지원대상 증가근로자수 1인당 기존 재직자 10인까지 지원
 - 다만, 「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 버스업종에 한해 지원대상 증가근로자수 1인당 기존 재직자 20인까지 지원

❖ 임금 보전 대상 재직자 기준(기존 근로자의 기준)

- 제도도입일 한달 이전 입사자부터 대상
 - * 7.1일 제도도입시 5.31일 이전 입사자부터 기존 재직자로 지원 가능
- 다만, 증가 근로자 수 산정시 제도도입전 근로자를 제도도입일이 속한 달의 직전 4~6개월 전을 기준으로 산정하였다면 4개월 이전 입사자부터 임금보전 대상
 - 제도도입일 전 4~6개월 사이 입사자는 신규채용 인건비 지원가능
 - * 7.1일 제도도입시 8~10월까지의 월평균 근로자 수를 1~3월까지의 월평균 근로자 수와 비교한 경우 3.31일 이전 입사자부터 기존 재직자로 지원 가능

❖ 1년 미만 근무자로 직전년도 월평균 급여 산정이 곤란할 경우

- 입사일이 속한달의 다음달부터 제도도입일 직전달까지의 급여의 평균(임금대장으로 확인)으로 직전년도 월평균 급여를 대체하여 산정

2-6. 제출서류

지원내용	제출서류
조기단축기업지원	▶ 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(별지 서식 제22호) ▶ 일자리 함께하기 증가근로자 수 산정 서식(별지 서식 제22호) ▶ 신규 채용한 인원의 근로계약서 및 임금대장
임금감소분 지원	▶ 일자리 함께하기 임금감소분 보전 금액 산정 서식 ▶ 지원대상자의 근로시간 단축 전후 임금대장 ▶ 급여 지급 증빙 서류

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

❖ 공모를 통해 이미 승인받은 사업장이 신설 제도(주 근로시간 단축제)로 지원을 받고자 하는 경우

○ 1회차 지원금 수령 전이면 신설 제도에 의한 신청 가능

- 다만, 사업주로부터 기존 공모 사업의 신청의 철회서 징구 필요

* 인건비와 용자사업 모두 신청시 인건비와 용자사업 선택하여 철회 가능

- 또한, 공모에 의해 일자리 함께하기 용자사업 승인을 받았을 경우, 용자사업 승인을 신뢰하여 사업을 계획한 사업주의 신뢰를 보호하여 용자 사업 승인의 효력 인정

○ 1회차 지원금 수령 후에는 기존 제도에 의한 지원이 시작된 것으로 보고 신설 제도 신청 불가

* 기존 공모에 의한 지원 이외에 추가로 근로시간 단축과 그에 따른 신규채용이 있는 경우에는 추가로 발생한 근로시간 단축과 신규채용에 대해서 신설제도(주 근로시간 단축제)신청 가능

❖ 법정근로시간 단축으로 장려금 수급 중 근로시간을 추가로 단축하여 조기단축기업이 될 경우 장려금 산정방법

※ 사례

- 사업장: 운수업종, 상시근로자 수 169명
- 단축적용일: 3.30일, 단축시간: 주 69시간 → 주 60시간
- 증가 근로자 수 26명, 4~6월까지의 기간에 대해 8월 지원금 신청
⇒ 동 사업장에서 '19.1.1일 주 52시간으로 단축하고 이로 인해 6명의 근로자를 추가 채용하였을 경우 장려금 산정 방법은?

- 법정근로시간 단축 후 조기단축을 새로 도입한 것으로 보아, 법정근로시간단축에 대한 지원과 별개로 조기단축에 대해 지원>

- 법정근로시간단축(69시간→60시간)으로 인한 증가근로자 수에 대한 지원과 조기 단축*(60시간→52시간)으로 인한 증가근로자 수에 대한 지원을 두 개의 신청에 따라 각각 지원

* 조기단축시점(52시간 적용 시점)을 기준으로 (3개월 전과 직후 3개월 간) 증가 근로자 수를 비교하여 조기단축일 이후 증가근로자에 대해 지원

※ 법정근로시간 단축에 의한 지원기간과 조기단축에 의한 지원기간이 중복되더라도 각각 계산하여 지원

○ 장려금 산정

법정근로시간단축 지원분	① 26명 × 80만원 × 12개월('18.4월~'19.3월)
조기단축 지원분	② 6 × 100만원 × 12개월('19.2월~'20.1월)
	③ 6 × 80만원 × 2개월('20.2월~'21.2월)

- 지원기간: ①법정근로시간 단축분에 대해 1년('18.4월~'19.3월)
②조기단축시 법정시행일이 속한달까지 기간이 2년 미만인 경우 최소 2년간 지원('19.2~'21.1)
- 지원단가: ①법정근로시간 단축일이 속한 다음달부터 80만원('18.4~'19.3)
②조기단축일이 속한달의 다음달('19.2)부터 법정시행일이 속한달까지('20.1) 100만원,
③법정시행일 이후 총 지원기간(2년)까지 80만원('20.2~'21.1)

○ 회차별 지원금액

① 법정근로시간 단축에 대한 지원분

구분	1회차	2회차	3회차	4회차
지원기간	'18.4~6월	'18.7~9월	'18.10~12월	'19.1~3월
지원금액 산정	26명 × 80만원 × 3개월	26명 × 80만원 × 3개월	26명 × 80만원 × 3개월	26명 × 80만원 × 3개월

② 조기단축에 대한 지원분

구분	1회차	2회차	3회차	4회차
지원기간	'19.2~4월	'19.5~7월	'19.8~10월	'19.11~'20.1월
지원금액 산정	6명 × 100만원 × 3개월	6명 × 100만원 × 3개월	6명 × 100만원 × 3개월	6명 × 100만원 × 3개월
구분	5회차	6회차	7회차	8회차
지원기간	'20.2~4월	'20.5~7월	'20.8~10월	'20.11~'21.1월
지원금액 산정	6명 × 80만원 × 3개월	6명 × 80만원 × 3개월	6명 × 80만원 × 3개월	6명 × 80만원 × 3개월

❖ 특례유지업종*인 사업체가 주 52시간 이하로 근로시간 단축시 지원

* 육상운송업, 수상운송업, 항공운송업, 기타 운송관련 서비스업, 보건업

- **(특례제도 도입 사업장)** 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 사업장)** 사업체의 업종이 특례유지업종이기는 하나 특례에 대해 서면합의를 하지 않아 특례를 활용하지 않는다면, 개정 근로기준법에 의한 근로시간의 제한을 받게 되므로,
 - 52시간 이하로 근로시간을 단축하였다면 주 근로시간 단축으로 지원

3 교대제 개편, 실 근로시간 단축제, 일자리 순환제

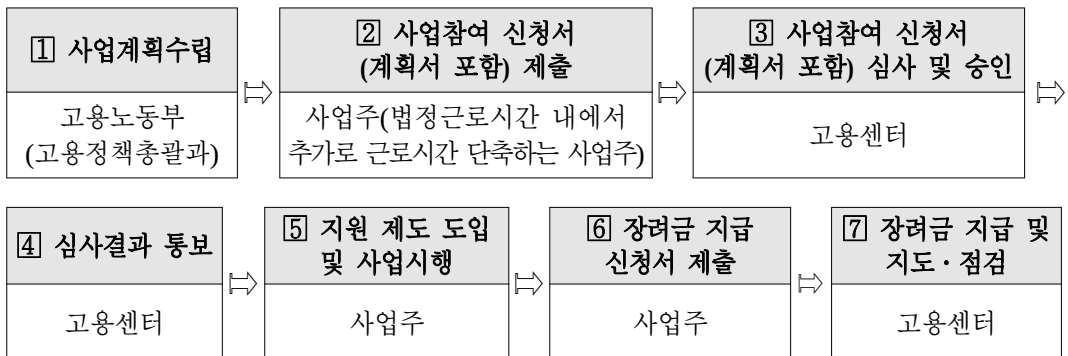
3-1. 사업개요

- 교대제 개편, 실근로시간 단축, 일자리 순환제 등을 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부, 근로시간이 감소된 근로자의 임금의 일부 및 일자리 함께하기에 필요한 시설·설비비의 일부(융자)를 지원

교대제개편	근로자를 조별로 나누어 교대로 근로하게 하는 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 실시(4조 이하로 실시)
실근로시간 단축	실근로시간 단축조치를 시작한 날이 속한 달의 직전 3개월간 보다 단축조치를 시작한 다음 달부터 매 3개월 간 실근로시간 단축제 실시 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원업무에 종사하는 부서 전체 근로자의 주 평균 초과근로시간(휴일근로시간 포함)이 2시간 이상 단축
일자리순환제	1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 30일 이상의 유급휴가를 부여하여 120시간 이상의 훈련을 실시하거나 30일 이상의 안식휴가를 부여

3-2. 지원체계

- 일자리 함께하기의 교대제 개편, 실 근로시간 단축제, 일자리 순환제를 통해 지원받고자 하는 사업주는 고용창출장려금 참여신청서, 고용창출장려금 사업계획서를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출



3-3. 지원요건

- **(제도 도입·확대)** 사업주가 일자리 함께하기 제도를 새로 도입하거나 확대시행하기 위한 취업규칙·단체 협약 등을 제·개정한 후 제도를 도입 또는 확대하여야 함

※ 다만, 직전 1년(사업계획서 제출일 기준) 동안 시행했던 제도로 환원하는 경우는 일자리 함께하기 제도 도입으로 보지 않음

- **(제도 도입 이행 기간)** 사업계획서 승인 통보일로부터 6개월 이내에 사업계획서대로 일자리 함께하기 제도를 도입하거나 확대 시행하여야 함
- **(이행 기간의 연장)** 노사간의 협의 지연, 구인의 어려움, 건축물 인허가 지연, 자연재해 등 불가피한 사유로 사업을 실시하지 못한 때에는 그 전일까지 지방고용노동관서의 장의 승인을 얻어 6개월 이내에서 1회 연장 가능
- **(근로자 수 증가)** 일자리 함께하기를 도입한 다음달부터 3개월마다 그 사업의 월평균 근로자 수가 일자리 함께하기 제도를 도입한 날이 속한 달의 직전 3개월의 월평균 근로자 수를 초과하여야 함
- **(대상 근로자)** 근로자수 및 실근로시간 산정 시 일자리 함께하기 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원업무에 종사하는 근로자를 대상으로 함
- **(근태관리)** 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 방식으로 일자리 함께하기(실 근로시간 단축)를 도입하거나 확대 시행한 부서 소속 근로자의 출퇴근 시간을 관리하여야 함

3-4 지원내용

구 분		증가근로자 인건비(1명)		임금보전(1명)	
		지원기간	회차별 지원액 (3개월 단위)	지원기간	회차별 지원액 (3개월 단위)
비 제 조 업	우선지원 대상기업	1년	240만원	1년	120만원
	중견기업	1년	120만원	1년	120만원
	대규모기업	1년	120만원	-	-
제 조 업	우선지원 대상기업	2년	240만원	2년	120만원
	중견기업	2년	120만원	1년	120만원
	대규모기업	1년	120만원	-	-

① 신규채용 인건비 지원

- (증가근로자 수) = (제도 도입 · 시행 후 매 3개월 평균 근로자수) - (제도 도입 · 시행 전 3개월 평균 근로자수)
 - ※ 증가근로자 수 산정시 매월 말일 기준으로 계산, 소수점 이하 반올림
 - ※ 피보험자 수 기준으로 산정
 - ※ 고용의 어려움, 제도 도입의 지연 등의 사유로 사업계획서 제출 후 제도 도입 이전에 일자리 함께하기를 목적으로 고용한 근로자는 제도 도입 후 월평균 근로자수 산정에 포함
 - ※ 지원대상 증가근로자 수 산정시 제도로 도입 후 월말 피보험자 수는 제도로 도입일 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자를 제외하고 산정
- (금액) 증가근로자 수 1인당 우선지원 대상기업은 월 80만원, 중견기업 및 대규모기업 월 40만원
- (한도) 지원인원 한도 없음
- (기간 및 주기) 1년 범위 내에서 3개월 단위로 지원, 다만 제조업종 우선 지원 대상기업 및 중견기업은 2년간 지원

② 임금 감소액 보전 지원

- (금액) 임금감소액 일부 또는 전부를 사업주가 보전한 경우 사업주 지급 금액의 80% 한도로 월 최소 10만원, 최대 40만원을 우선지원 대상기업 및 중견기업에게만 지원

※ 임금감소액 보전에 대한 정부지원금은 10만원 이상(사업주가 최소 2.5만원 부담)일 경우만 지원
(ex. 사업주가 12.5만원을 더 준 경우, 정부지원금 10만원, 사업주 부담 2.5만원)

- (한도) 증가 근로자 1명당 임금이 감소한 근로자 10명까지 지원

※ 인원 한도에 업종별 차등 없음

- (기간 및 주기) 1년 범위 내에서 3개월 단위로 지원, 다만 제조업인 우선 지원 대상기업은 2년간 지원

- (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, 노사 합의문 및 임금대장 등으로 지급 확인

$$\text{임금보전금액} = \text{단축 후 급여}^{\textcircled{1}} - \text{단축전급여}^{\textcircled{2}} \times \left[\frac{\text{단축 후 총근로시간}^{\textcircled{3}}}{\text{단축 전 총근로시간}^{\textcircled{4}}} \right]$$

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 직전 3개월간 월 평균 근로시간(산정 방법): 소정근로시간+(1.5×초과근로시간*)

* '18.7.1. 개정 근로기준법 시행 전의 휴일근로시간 포함

⑤ 임금보전금액은 3개월 평균으로 산정하고, 3개월분을 지급

⇒ '19.1.1일 이후 사업신청서 제출 기업부터 적용

<'19.1.1일 이후 사업계획서 신청기업> 7.1일 근로시간 단축시

- ① 단축 전 : 직전년도 월평균 급여 500만원, 소정근로시간 174시간
단축 3개월 전 월 평균 초과근로시간 30시간
- ② 단축 후 3개월(8,9,10월) : 평균 급여 470만원, 소정근로시간 174시간,
월 평균 초과근로시간 10시간
- ③ 기준임금: $500 \times (174 + 1.5 \times 10 \div 174 + 1.5 \times 30) = 431.5$ 만원
- ④ 임금 보전 금액: 470만원 - 431.5만원 = 38.5만원
- ⑤ 지원금액: 38.5만원 $\times$ 0.8 = 30.8만원
- ⑥ 분기당 지원금액: 30.8만원 $\times$ 3개월

* 급여는 임금대장의 총액 통해 확인

❖ <'19.1.1일 이전 사업계획서 신청기업> 일자리 함께하기 제도 도입 · 시행일이 2018년 4월 15일인 우선지원 대상기업의 경우

증가 근로자수 = (5월 말일 피보험자수+6월 말일 피보험자수+7월 말일 피보험자수)/3 -
(1월 말일 피보험자수+2월 말일 피보험자수+3월 말일 피보험자수)/3

- ① 증가근로자수가 2.3명일 경우 8월에 480만원의 장려금을 받을 수 있음
↳ 증가 근로자수(2명) $\times$ 1인당 지원금액(80만원) $\times$ 3개월=480만원
- ② (8~10월 평균 피보험자수)-(1~3월 평균 피보험자수)가 1.9명일 경우 11월에 240만원의 장려금을 받을 수 있음
↳ 증가 근로자수(1명) $\times$ 1인당 지원금액(80만원) $\times$ 3개월=240만원
- ③ 근로시간 단축으로 인한 임금감소 보전 지원금액
↳ 임금감소보전 지원액= 사업주 임금보전금액(A) $\times$ 0.8=24만원

※ 사업주 임금보전금액(A) : 제도도입 전 3개월 월평균 초과근로수당(연장근로, 휴일근로수당 등 소정근로시간 외의 근로로 인한 수당)이 50만원에서 제도도입 후 3개월 월평균 초과근로수당이 20만원으로 감소하였다면, 근로시간 단축으로 인한 임금 감소분*은 30만원. $\Rightarrow$ 이 중 사업주가 더 지급한 금액(A)

* 임금 감소분 = {(1월의 초과근로수당+ 2월의 초과근로수당+ 3월의 초과근로수당)/3}
- {(5월의 초과근로수당+ 6월의 초과근로수당+7월의 초과근로수당)/3}

3-5. 제출서류

지원내용	제출서류
신규채용 인건비 지원	▶ 고용창출장려금 지급 신청서(고시 별지 12호) ▶ 제도 도입을 증명할 수 있는 서류(도입 전후의 취업규칙, 단체협약, 근로자 동의서, 노사협의회 회의록) ▶ 일자리 함께하기가 발생한 업무와 그 업무에 대한 관리지원업무에 종사하는 근로자가 속하는 부서의 일자리 함께하기 도입 전후 근로자수를 확인할 수 있는 서류 ▶ 일자리 함께하기가 발생한 업무와 그 업무에 대한 관리 지원업무에 종사하는 근로자가 속하는 부서의 실근로시간을 확인할 수 있는 증명서류(전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자 기계적 방식으로 기록된 자료만 인정) ▶ 신규 채용한 인원의 근로계약서 및 임금대장
임금감소분 지원	▶ 제도도입 전후의 임금지급 내역 ▶ 사업주 보전임금 내역을 확인할 수 있는 증명서류

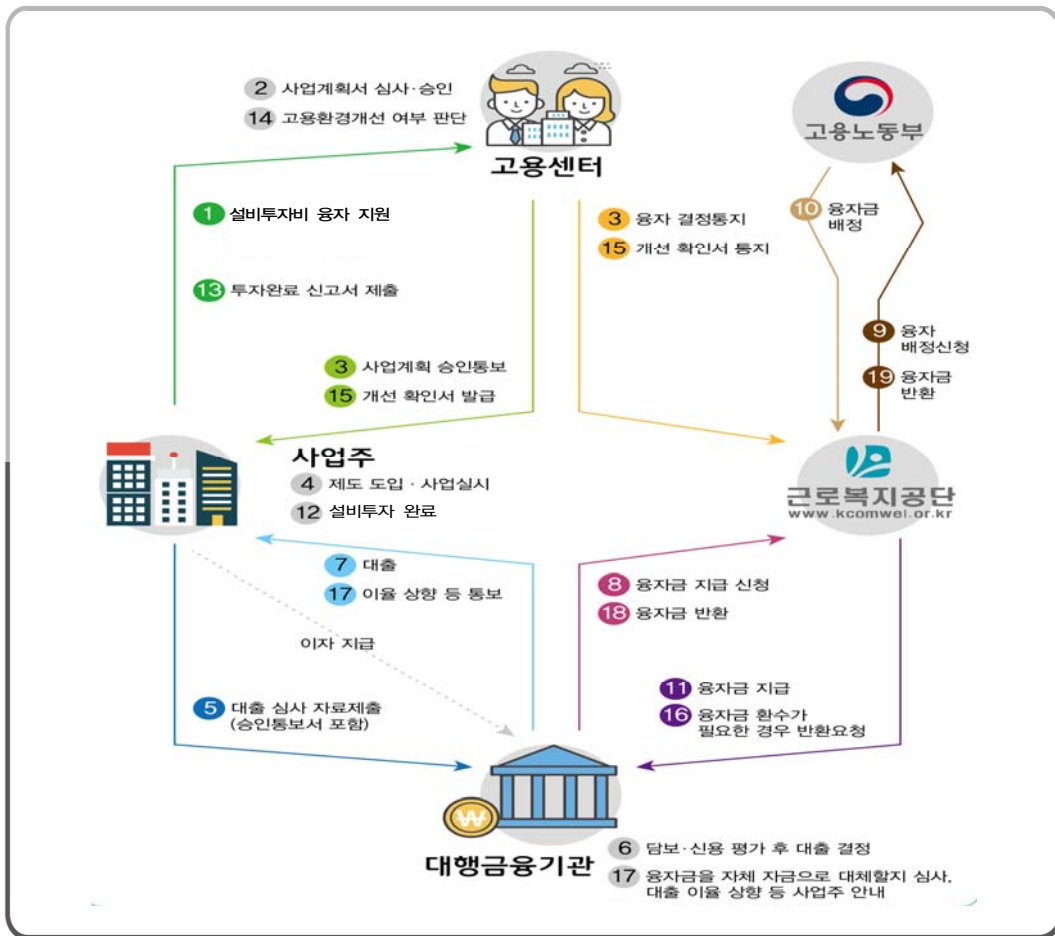
4 설비투자비 융자

4-1. 사업개요

- 일자리 함께하기 도입계획에 따라 일자리 함께하기 설비투자비 융자에 필요한 시설·장비·설비 등을 투자
 - (지원 대상) 모든 기업
 - (지원 대상시설 등) 일자리 함께하기를 위해 직접 설치하거나 사용할 목적으로 취득하는 시설 또는 장비로서 사업계획서 심사시 심사위원회가 일자리 함께하기를 위하여 필요하다고 인정한 것에 한정함
 - ※ 고용창출장려금 지원 사업 신청서 및 사업계획서 제출일 이전에 설치가 완료되었거나 설치 중인 시설·장비는 지원 대상에서 제외
 - (고용창출계획) 일자리 함께하기를 도입하여 사업계획서 상의 고용창출 계획에 상응하여 근로자수가 증가하였을 것

4-2. 지원체계

- 일자리 함께하기의 교대제 개편, 실 근로시간 단축제, 일자리 순환제를 통해 용자를 지원받고자 하는 사업주는 고용창출장려금 참여신청서, 고용창출장려금 사업계획서를 작성시 용자관련 내용도 함께 작성하여 지방고용노동관서에 제출
- 일자리 함께하기 용자 지원을 위해서는 주 근로시간 단축제 적용기업도 공모 절차를 통해 지원, 심사위원회의 심사를 통해 용자 필요성 및 용자금액 결정
 - 다만, 주 근로시간 단축제를 통해 지원을 받고 있는 사업장은 공모시 우대 (심사점수 가점 5점 부여)



4-3. 지원요건

- 교대제 도입, 실근로시간 단축 등을 통해 빈 일자리를 만들고 고용을 확대한 기업으로서 근로자 수가 증가(제도도입 다음달부터 6개월간 월평균 근로자 수 - 제도 도입 직전 6개월 간 월평균 근로자 수)

<일자리 함께하기 설비투자 지원대상 시설 등>

투자 종류	지원금의 용도
설비투자비	생산활동에 직접 관련된 기계, 기구, 사무기구, 안전 설비 등에 투자한 비용 * 총 설비투자금의 10% 범위내에서 휴게시설, 복지시설 설치에 활용 가능
시설 건립비	생산에 필요한 건축물의 신축, 증축 및 개축에 소요되는 건축비 * 토지 매입비 제외
시설 매입비	생산에 필요한 건축물의 설치를 목적으로 한 제3자의 건물 매입에 소요되는 매입비 * 토지 매입비 제외
시설 임차비	일자리 함께하기를 위한 목적으로 한 제3자의 건물 임차에 소요되는 임차 보증금(월세는 제외)
시설 개보수비	기존 노후화된 시설의 개보수에 소요되는 비용
시설 전환비	소유·매입·임차 건물의 시설구조를 변경하는데 소요되는 비용 기존 시설을 확충하거나 이전하는데 소요되는 비용

4-4. 지원내용

- (지원 범위) 지원 대상시설 등을 설치·개선·교체·구입하는데 필요한 자금 중 신청한 금액 범위 내로 하되, 사업주가 투자한 총 금액의 2/3 이내로 함
- (용자 금액) 용자금액의 한도는 50억원
- (용자 조건) 용자금은 3년간 거치하고 그 거치기간의 종료일부터 5년간에 걸쳐 균등하게 분할하여 상환하여야 함. 용자금에 대한 이율은 우선지원 대상기업인 경우 연 1%, 대규모기업인 경우 연 2%로 함.

※ 용자금을 지급받은 자가 희망하는 경우에는 상환기간 이내에도 용자금을 상환할 수 있음

4-5. 업무처리 기준

- (대출 약정) 사업계획서 승인통보일 이후 대행금융기관과 대출약정을 체결하면 지원대상 시설등의 설치 비율에 관계없이 융자결정금액의 전액을 먼저 대출 받을 수 있음
 - ※ 융자 신청 전 대행금융기관으로부터 고시 별지 제21호의 융자금 대출거래 예정 확인서를 고용센터에 제출해야만 대출 받을 수 있음을 사전에 고지
 - ※ 2019년 융자업무 대행금융기관: 기업은행, 우리은행, 농협중앙회
- (설비투자 기간의 연장) 설비투자가 지연되는 등 기간의 연장이 필요한 경우에 이행기간이 종료되기 전일(이행기간을 연장한 경우 그 연장된 기간 종료 전일)까지 3개월 이내의 기간을 정하여 지방고용노동관서에 지체 없이 기한 연장요청을 하여야 하며, 지방고용노동관서의 장은 연장요청을 받은 날부터 20일 이내에 타당성을 검토하여 그 결과를 지원대상자에게 알려 주어야 함
- (설비투자 완료 신고) 일자리 함께하기 지원의 설비투자비 융자 지원을 내용으로 하여 고용창출장려금 지원 사업 참여 승인을 받은 사업주가 이행기간이 종료된 날(이행기간을 연장한 경우 그 연장된 기간 종료일)부터 6개월 이내에 승인 받은 사업내용(설비투자 계획)에 따라 개선을 완료하고 ‘일자리 함께하기 설비투자 완료신고서’(고시 별지 제16호 서식)를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 함
- (고용환경개선 확인) 승인 받은 사업 내용(설비투자 계획)대로의 투자완료 여부 및 제도 도입 이후 6개월간 증가근로자수를 확인하고, 개선 정도에 따라 설비투자비 융자금액을 최종 결정하여 ‘일자리 함께하기 고용환경개선 확인서’(고시 별지 제18호 서식)를 지원대상자에게 발급하여야 함
- (융자금 감액) 개선확인서 상의 증가근로자수가 사업계획서 상의 고용창출 계획 인원 미치지 못할 경우 미달성 비율, 고용창출 가능성, 경기상황, 인력수급 현황 등을 고려하여 융자결정금액을 감액하여 최종 융자결정금액을 위의 고용환경개선 확인서에 명시하여야 함

※ 고용창출계획 인원보다 제도 도입 후 6개월간 실제 증가한 인원이 50% 이상 작을 경우 융자금 감액 대상이 됨. 최종 융자결정금액은 미달성 비율, 추후 고용창출가능성, 경기상황, 인력수급 현황 등을 감안하여 지방고용노동관서의 장이 결정(필요시 심사위원회에 회부)

- (근로복지공단에 통보) 위의 고용환경개선 확인서는 근로복지공단에 즉시 통보하여 필요한 경우 대행금융기관을 통하여 기 지급한 융자금액을 환수할 수 있도록 조치하여야 함

※ 기 지급한 융자금액을 환수할 경우, 대행금융기관은 자체 자금으로 대체하여 해당 사업주에게 융자해줄 수 있으며 이때 이자율은 해당 대행금융기관에서 조정함

- (융자금 환수) 실제 투자금액이 기 대출된 금액보다 적거나, 감액된 최종 융자결정금액보다 기 대출된 금액이 많은 경우 차액을 환수하여야 하며, 승인받은 용도와 다르게 융자금을 사용한 경우에 융자금을 환수하여야 함

※ 승인받은 용도와 다르게 융자금을 사용한 경우에 그 사실을 알게 된 즉시 시정요구를 하여야 하며, 사업주는 30일 이내(1회, 30일 연장 가능)에 이를 이행하여야 함. 시정요구에도 불구하고 위 기간 내에 시정되지 않은 경우에 환수 절차를 거침

4-6. 설비투자비 융자 지원대상 시설등에 대한 사후 관리

- (지원대상 시설등의 사용의무기간) 설비투자비 융자금을 받은 사업주는 1차 지원금을 받은 날로부터 융자기간(8년) 동안 지원대상 시설등을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여서는 안 됨

- (용도 변경 등 신청) 사업주가 지원대상 시설등을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여야 할 불가피한 사유가 있는 경우 사전에 ‘지원시설 용도 변경·매각 승인 신청서’(고시 별지 제20호 서식)를 제출

- (용도 변경 등 승인) 위의 승인 신청서를 접수한 경우 신청서 접수일로부터 20일 이내에 승인 여부를 결정하여 해당 사업주에게 통지

- (시정요구) 지원대상 시설등의 용도 변경 또는 매각을 사전에 승인받지 않고 관리기간 내에 목적 외의 용도로 사용하거나 매각한 경우, 그 사실을 알게 된 즉시 서면으로 원상회복을 하도록 시정요구를 하여야 함

- (시정요구 이행) 사업주는 시정요구를 받은 날로부터 10일 이내에 이행 계획서를 관할 지방고용노동관서에 제출하고 시정요구를 받은 날로부터 30일 이내에 이행하여야 함
- (시정기간 연장) 정당한 사유가 있는 사업주에게 위의 기간을 1회로 한정하여 최대 30일까지 연장 가능
- (지원금 등 반환) 시정요구에도 불구하고 사업주가 이에 응하지 않는 경우에 기 지급된 융자금은 전액에 반환하여야 함.

※ 2017년까지 시행된 설비투자비 지원금에 대해서는 4년의 사용의무기간 중 지원대상시설의 실제 사용기간을 제외하고 남은 기간에 대한 지원금을 일할 계산하여 반환명령을 하고 사업주는 이에 따라야 함

* 산식: {(사용의무기간(4년) 일수 - 사용기간 일수) / 사용의무기간(4년)일수} × 지원금

** 소수점 및 원단위 이하 절사

5 지원제외 근로자

아래의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용창출장려금(재량사업) 지원 대상에서 제외

- ① 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

❖ 1년 이상 근로계약기간을 정할 수 있는 사람

- ① 취업지원프로그램 이수면제자 중 ㉠중증장애인 ㉡여성가장
- ② 「취업성공패키지」를 이수한 사람 중 아래 유형 해당자
 - ㉠ 기초생활수급자 ㉡ 노숙인 등 비주택거주자 ㉢ 북한이탈주민 ㉣ 출소 또는 출소예정자 ㉤ 신용회복지원자 ㉥ 결혼이민자 ㉦ 위기청소년 ㉧ 여성가장 ㉨ 건설일용직 ㉩ 장애인 ㉪ 고졸이하 비진학 청년 ㉫ 니트(NEET)족
- ③ 한국장애인고용공단 및 공단이 위탁한 다음의 취업지원 프로그램을 이수한 사람
 - ㉠ 직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤형훈련, 직업훈련준비프로그램) ㉡ 장애인 취업성공패키지
- ④ 「고령자 취업능력향상프로그램」 이수한 사람
- ⑤ 「학교 밖 청소년 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑥ 「허그일자리 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑦ 「자활근로」를 이수한 사람
- ⑧ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우('18년 신설)

- ② 「최저임금법」에 따른 **최저임금액 미만의 임금**을 지급받은 근로자. 다만, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외

※ 근로자가 받은 임금이 최저임금 요건을 충족하는지 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 및 별표1·2에 따름

- ③ 비상근촉탁근로자. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 제외
- ④ 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
- ⑤ 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 여객자동차운수사업법의 노선여객자동차운송사업의 경우는 제외
- ⑥ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능

- ⑦ 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자
- ⑧ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)

❖ 재학생에 대한 지원기준(고용창출장려금 공통 적용)

☞ `19년 1월 1일 이후 지원금 지급건부터 적용

- 채용일 현재 고등학교 또는 대학 재학중인 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 지원 가능

가. 대학의 마지막 학기 재학(마지막 학기 직전 방학 포함)중인 졸업예정자(수료자 포함)

나. 방송·통신·방송통신·사이버(원격대학), 학점은행제, 야간대학, 대학원에 재학중인 자

다. 고등학교 졸업예정자로서 마지막 학기 교육과정 종료* 후 취업한 자

* 3학년 출석일수 이수한 후로서, 동계방학 중에 취업한 경우도 인정

- 다만, 현장실습 선도기업에 해당하는 경우에는, 3학년 수업일수 2/3 출석 이후, 취업한 경우도 인정

◆ 현장실습 선도기업 확인 방법

- (방법①) 특성화고, 마스터고 포털 사이트(www.hifive.go.kr)에서 조회 가능
- (방법②) 학교 또는 해당학교 관할 교육청에서도 확인 가능

◆ 2/3 출석 확인할 수 있는 입증자료

- 기업은 해당학교로부터 2/3 출석확인서를 발급받아 제출

6 지원제외 사업주

- ① 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)

※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄

※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오시스템 (www.alio.go.kr)을 통해서 확인

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
- ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
- ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원

② 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종

③ 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

④ 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

⑤ 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 양도받은
사업주인 경우

⑥ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상호
출자제한기업집단 중 상시근로자 수 300명 이상의 사업주가 주 근로시간
단축으로 지원받는 경우

⑦ 근로자 수 5인 미만 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원을 신청한 경우

7 지원 제외 기간

아래 해당 기간에는 장려금을 지급하지 않음. 다만, 그 사유가 종료된 이후에는
해당 기간만큼 지원기간을 연장

① 지원 대상 근로자가 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우

② 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에
체류하여 임금을 지급받지 못한 경우

<별첨 1>

일자리 함께하기 설비투자비 융자 안내

「고용보험법」 제17조, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제6장에 따른 일자리 함께하기 설비투자 융자 지원 제도를 안내합니다.

❖ 대출 제한 및 환수

- ① 승인 통보일 이후 대행금융기관에 승인 통지서를 제출하고 대행금융기관의 자체 대출심사를 거쳐 즉시 승인받은 융자금액을 대출받을 수 있습니다.

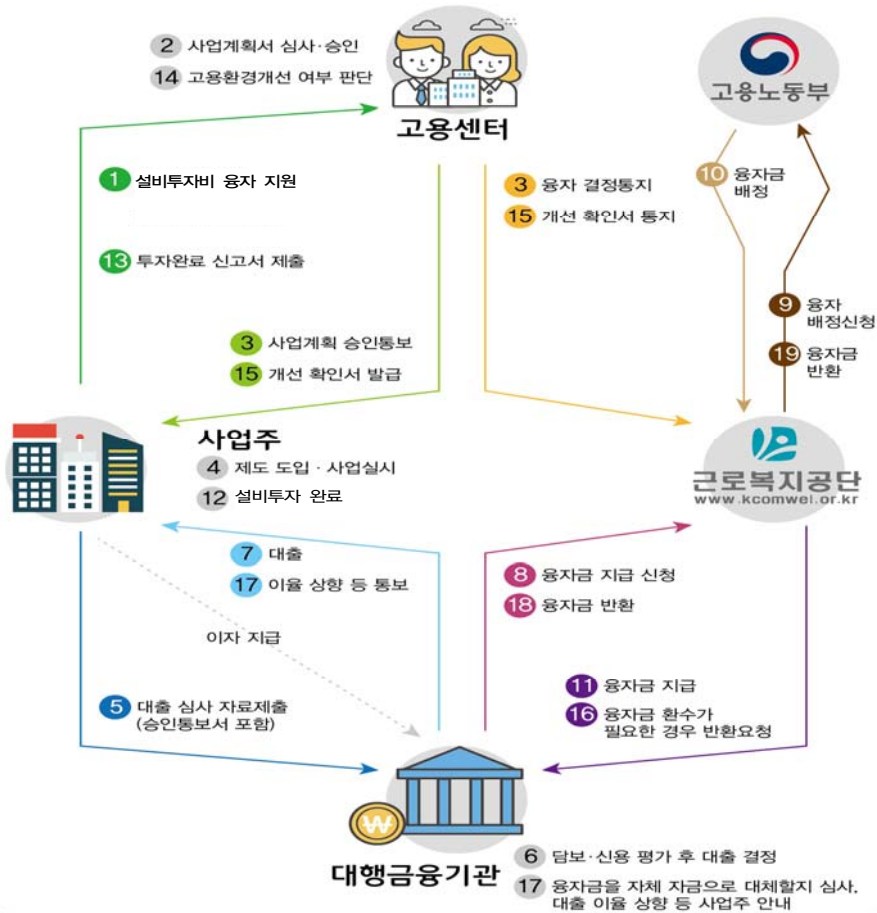
* 그러나 대출금액은 융자 신청 전 고용센터에 제출한 융자금 대출거래 예정 확인서(별지 제21호)의 대출가능금액과 달라질 수 있습니다.

※ 2018년 융자업무 대행 금융 기관은 기업은행, 우리은행, 농협중앙회입니다. 융자관련 자세한 사항은 근로복지공단(052-704-7357)으로 문의하시기 바랍니다.

- ② 일자리 함께하기 제도 도입 6개월 후 증가근로자 수가 승인 받은 사업 계획서 상의 고용창출계획 인원내 현저히 미치지 못하거나, 융자기간(8년: 3년 거치 5년 분할상환) 동안 지원대상 시설 등을 목적 외의 용도로 사용하거나, 매각하는 경우에는 기 지급한 융자금의 일부 또는 전부를 환수할 수 있습니다.

- ③ 정부 자금을 환수할 경우에 대행금융기관 자체 자금으로 대체하여 대출을 받을 수 있으나, 이 경우 이자율이 상향될 수 있습니다.

❖ 용자금 지급 등에 관한 절차



위와 같이 일자리 함께하기 설비투자비 용자 제도에 관하여 안내 받았습니다

20

성명

(서명)

Ⅱ 시간선택제 신규고용 지원

1 사업개요

직무의 분할, 근무체계 개편 또는 시간제 직무 개발 등을 통하여 실업자를 근로 계약기간을 정하지 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새로 고용하는 경우 사업주에게 해당 시간선택제 근로자의 임금의 일부를 지원

2 지원대상

고용창출장려금 참여신청서 및 사업계획서를 제출하여 승인된 사업주

※ 사업계획서의 제출, 심사, 승인, 지원금 신청에 관한 사항은 공통사항 참고

3 지원요건

실업자를 무기계약직 시간선택제 근로자로 신규고용하여 3개월간 고용유지

- (근로조건) 고용보험 등 4대 사회보험에 가입하고, 주 소정근로시간은 15시간 이상 30시간 이내여야 하며, 최저임금법 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금액 이상의 임금을 지급 (해당 근로자가 최저임금법 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외)

※ 근로자가 받은 임금이 최저임금 요건을 충족하는지 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 및 별표1·2에 따름

* '17.11.8 이후 참여신청 기업에 대해서는 당해연도의 최저임금 적용

* '17.11.7 이전 참여신청 기업에 대해서는 채용연도의 최저임금 적용

- (초과근로) 주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 시간이 월 20시간을 초과하는 경우 해당 회차는 장려금을 지급하지 않으며, 이를 2회 위반 시에는 해당 근로자를 지원 대상에서 제외

- (근태관리) 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 방식으로 장려금 대상 근로자의 출퇴근 시간을 관리하여야 하며, 출퇴근 기록이 월 5일 이상 누락된 경우 해당 회차는 장려금을 지급하지 않으며, 이를 2회 위반 시에는 해당 근로자를 지원 대상에서 제외
- (차별금지) 사업주는 시간선택제 근로자에 대해 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제 8조에 따라 임금 등 근로조건에 있어 통상근로자와 차별을 해서는 아니 됨
- (전일제 전환 기회 부여) 전일제 근로자를 채용하고자 하는 경우, 동종 유사한 업무에 종사하는 시간선택제 근로자에게 우선적으로 전일제 근로로 전환할 수 있는 기회를 부여하여야 함
- 단, 사업주가 전일제 전환을 위한 자격, 절차 등 기준*을 설정할 수 있음

* 예: 최소 근속기간, 근무평가, 자격증 등

4 지원제외 근로자

아래의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용창출장려금(재량사업) 지원 대상에서 제외

① 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 취업계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우

❖ 1년 이상 근로계약기간을 정할 수 있는 사람

- ① 취업지원프로그램 이수면제자 중 ㉠중증장애인 ㉡여성가장
- ② 「취업성공패키지」를 이수한 사람 중 아래 유형 해당자
 - ㉠ 기초생활수급자 ㉡ 노숙인 등 비주택거주자 ㉢ 북한이탈주민 ㉣ 출소 또는 출소예정자 ㉤ 신용회복지원자 ㉥ 결혼이민자 ㉦ 위기청소년 ㉧ 여성가장 ㉨ 건설일용직 ㉩ 장애인 ㉪ 고졸이하 비진학 청년 ㉫ 니트(NEET)족
- ③ 한국장애인고용공단 및 공단이 위탁한 다음의 취업지원 프로그램을 이수한 사람
 - ㉠ 직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤형훈련, 직업훈련준비프로그램) ㉡ 장애인 취업성공패키지
- ④ 「고령자 취업능력향상프로그램」 이수한 사람
- ⑤ 「학교 밖 청소년 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑥ 「허그일자리 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑦ 「자활근로」를 이수한 사람
- ⑧ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우('18년 신설)

- ② 「최저임금법」에 따른 **최저임금액 미만의 임금**을 지급받은 근로자. 다만, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외

※ 근로자가 받은 임금이 최저임금 요건을 충족하는지 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 및 별표1·2에 따름

- ③ 비상근촉탁근로자. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차 운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 제외
- ④ 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
- ⑤ 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 여객자동차운수사업법의 노선여객자동차운송사업의 경우는 제외
- ⑥ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능

- ⑦ 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자
- ⑧ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)

❖ 재학생에 대한 지원기준(고용창출장려금 공통 적용)

☞ '19년 1월 1일 이후 지원금 지급건부터 적용

- 채용일 현재 고등학교 또는 대학 재학중인 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 지원 가능

가. 대학의 마지막 학기 재학(마지막 학기 직전 방학 포함)중인 졸업예정자(수료자 포함)

나. 방송·통신·방송통신·사이버(원격대학), 학점은행제, 야간대학, 대학원에 재학중인 자

다. 고등학교 졸업예정자로서 마지막 학기 교육과정 종료* 후 취업한 자

* 3학년 출석일수 이수한 후로서, 동계방학 중에 취업한 경우도 인정

- 다만, 현장실습 선도기업에 해당하는 경우에는, 3학년 수업일수 2/3 출석 이후, 취업한 경우도 인정

◆ 현장실습 선도기업 확인 방법

- (방법①) 특성화고, 마스터고 포털 사이트(www.hifive.go.kr)에서 조회 가능
- (방법②) 학교 또는 해당학교 관할 교육청에서도 확인 가능

◆ 2/3 출석 확인할 수 있는 입증자료

- 기업은 해당학교로부터 2/3 출석확인서를 발급받아 제출

5 지원제외 사업주

- ① 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)

※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄

※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오시스템 (www.alio.go.kr)을 통해서 확인

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
- ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
- ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원

② 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종

③ 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

④ 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 축탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외

⑤ 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 축탁직 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 양도받은
사업주인 경우

⑥ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상
호출자제한기업집단 중 상시근로자 수 300명 이상의 사업주가 주 근로시간
단축으로 지원받는 경우

⑦ 근로자 수 5인 미만 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원을 신청한 경우

6 지원내용

① 시간선택제 근로자를 무기계약으로 신규 고용하여 3개월간 고용을 유지

- (금액) 신규 고용 근로자 1인당 월 60만원

※ 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원

- (기간 및 주기) 1년 범위 내에서 3개월 단위로 지원

※ 장려금은 3개월 주기로 신청 및 지급(단위기간을 충족한 경우 단위기간별로 지급하고 월할
지급되지 않음)

구분	연간총액	1개월 지급액
우선지원 대상기업 대규모기업	720만원	60만원

② 신규 고용한 근로자 수 1인에 대하여 다음의 구분과 같이 간접노무비를
매 3개월 마다 1년을 한도로 지급

구분	연간총액	1개월 지급액
우선지원 대상기업 중견기업	120만원	10만원

❖ (예시) 시간선택제 근로자를 2019년 4월 15일에 고용한 경우

- ① 7월 14일에 장려금 지급 요건을 충족하여 3개월분의 장려금을 지급받을 수 있음
- ② 해당 근로자가 9월 10일에 퇴사한 경우 7월 14일까지에 해당하는 장려금만 지급 (월할 계산 하지 않음)
- ③ 고용조정으로 근로자를 이직시킨 경우(해당 장려금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외) 기 지급된 장려금을 환수

7 지원 제외 기간

아래 해당 기간에는 장려금을 지급하지 않음. 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장

- ① 지원 대상 근로자가 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우
- ② 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우

8 감원방지 의무

고용창출장려금(고용안정장려금 중 대체인력채용지원은 포함) 지급 대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우 고용창출장려금을 지급하지 않음. 기 지급된 장려금은 ‘부당이득’으로 환수 조치 함

- ※ 해당 고용창출장려금 지급대상 근로자를 고용조정으로 이직시키는 경우는 감원방지 의무 위반임
- ※ 해당 고용창출장려금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자(지원대상 근로자와 같은 날 고용된 자 포함)는 감원방지 의무 대상 근로자에서 제외
- ※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함

< 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우란 >

❖ 상실사유 중분류「23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고·권고사직·명예퇴직 포함)」

- 경영상 필요에 의한 인원 감축(기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고)
- 사업의 양도·양수·합병으로(사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우)
- 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서(고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우), 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함)
- 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직(사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립 되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우(아웃소싱 포함))
- 회사의 업종전환에 적응하지 못해서(회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우)
- 회사의 주문량·작업량 감소로(회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우)

❖ 상실사유 중분류 「26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직」

- 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

9 지원인원 한도

시간선택제 신규고용 지원의 지급대상이 되는 피보험자 수는 해당 사업의 최초 사업계획서를 제출한 날의 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 100분의 30 (소수점 이하는 버림)을 한도로 한다. 다만 10인 미만의 사업장의 피보험자 수가 10인 미만인 경우에는 3명을 한도로 지원

10 제출서류

- 고용창출장려금 지급 신청서(고시 별지 제12호 서식), 근로계약서, 월별임금 대장, 임금지급증빙서류

※ 기 제출된 사업계획서 내용 이행 여부 확인 후 지원금 지급

- 장려금 지급대상자인 시간선택제근로자의 실근로시간을 확인할 수 있는 증명서류 (전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 방식으로 기록된 자료만 인정)

Ⅲ

국내복귀기업 고용 지원

1

사업개요

산업통상자원부 장관이 지정하는 국내복귀기업이 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 해당 기업의 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부를 지원

2

지원대상

고용창출장려금 참여 신청서 및 사업계획서를 제출하여 승인받은 사업주

※ 참여 신청서 및 사업계획서의 제출, 심사, 승인에 관한 사항은 공통사항 참고

산업통상부장관이 지정하는 국내복귀기업으로서 국내복귀 기업 선정(국내복귀 기업 지정일) 후 3년 이내인 우선지원 대상기업과 중견기업

※ 국내복귀기업 선정 후 3년 이내인 기업인지는 고용창출장려금 지원 사업 참여 신청서 제출 시를 기준으로 판단

※ 업종은 원칙적으로 한국표준산업분류표를 기준으로 판단하며 여러 업종을 영위하는 경우에는 주된 업종 기준(주된 업종을 결정하는 기준은 근로자수, 임금총액, 매출액 순으로 적용)

3

지원요건

국내복귀기업 고용 지원 유형으로 고용창출장려금 지원 사업에 참여한 경우 승인 통보일이 속한 달의 다음달부터 3개월이 경과된 이후 매 3개월 마다 그 기간의 월평균 근로자수(이하 ‘사업시행 후 월평균근로자수’라 함)가 사업 참여 신청을 한 날이 속한 달의 직전 3개월간의 월평균 근로자수(이하 ‘사업 시행 전 월평균 근로자수’라 함)를 초과하여야 함

4 지원제외 근로자

아래의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용창출장려금(재량사업) 지원 대상에서 제외

- ① 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 취업계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우

❖ 1년 이상 근로계약기간을 정할 수 있는 사람

- ① 취업지원프로그램 이수면제자 중 ㉠중증장애인 ㉡여성가장
- ② 「취업성공패키지」를 이수한 사람 중 아래 유형 해당자
 - ㉠ 기초생활수급자 ㉡ 노숙인 등 비주택거주자 ㉢ 북한이탈주민 ㉣ 출소 또는 출소예정자 ㉤ 신용회복지원자 ㉥ 결혼이민자 ㉦ 위기청소년 ㉧ 여성가장 ㉨ 건설일용직 ㉩ 장애인 ㉪ 고졸이하 비진학 청년 ㉫ 니트(NEET)족
- ③ 한국장애인고용공단 및 공단이 위탁한 다음의 취업지원 프로그램을 이수한 사람
 - ㉠ 직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤형훈련, 직업훈련준비프로그램) ㉡ 장애인 취업성공패키지
- ④ 「고령자 취업능력향상프로그램」 이수한 사람
- ⑤ 「학교 밖 청소년 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑥ 「허그일자리 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑦ 「자활근로」를 이수한 사람
- ⑧ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우('18년 신설)

- ② 「최저임금법」에 따른 **최저임금액 미만의 임금**을 지급받은 근로자. 다만, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외
 - ※ 근로자가 받은 임금이 최저임금 요건을 충족하는지 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 및 별표1·2에 따름
- ③ 비상근촉탁근로자. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차 운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 제외
- ④ 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
- ⑤ 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 여객자동차운수사업 법의 노선여객자동차운송사업의 경우는 제외
- ⑥ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능
- ⑦ 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자
- ⑧ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)

❖ 재학생에 대한 지원기준(고용창출장려금 공통 적용)

☞ '19년 1월 1일 이후 지원금 지급건부터 적용

- 채용일 현재 고등학교 또는 대학 재학중인 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 지원 가능
 - 가. 대학의 마지막 학기 재학(마지막 학기 직전 방학 포함)중인 졸업예정자(수료자 포함)
 - 나. 방송통신·방송통신·사이버(원격대학), 학점은행제, 야간대학, 대학원에 재학중인 자
 - 다. 고등학교 졸업예정자로서 마지막 학기 교육과정 종료* 후 취업한 자
 - * 3학년 출석일수 이수한 후로서, 동계방학 중에 취업한 경우도 인정
 - 다만, 현장실습 선도기업에 해당하는 경우에는, 3학년 수업일수 2/3 출석 이후, 취업한 경우도 인정

① 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)

- ※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄
- ※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오시스템 (www.alio.go.kr)을 통해서 확인

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
 - ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
 - ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원
- ② 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종
 - ③ 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
 - ④ 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 축탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외
 - ⑤ 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 축탁직 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 양도받은 사업주인 경우

⑥ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 상시근로자 수 300명 이상의 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원받는 경우

⑦ 근로자 수 5인 미만 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원을 신청한 경우

5 지원내용

국내복귀기업(제조업)으로 기업의 근로자수가 증가한 경우 지원

- 증가근로자수 = 사업 시행 후 월평균근로자수 - 사업 시행 전 월평균 근로자수
※ 월평균 근로자 수 산정시 매월 말일 피보험자수 기준으로 계산, 소수점 세 번째 자리 이하 버리고 계산 후 최종 증가근로자수 산정시 소수점 이하 반올림

❖ (예시) 사업계획서 승인 통보일이 2018년 4월 15일인 경우

증가 근로자수 = (8월 말일 피보험자수+9월 말일 피보험자수+10월 말일 피보험자수)/3 -
(1월 말일 피보험자수+2월 말일 피보험자수+3월 말일 피보험자수)/3

- (금액) 증가근로자 수 1인당 우선지원 대상기업 월 60만원, 중견기업 월 30만원

※ 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원

- (한도) 100명 이내로 지원
- (기간 및 주기) 2년 범위 내에서 3개월 단위로 지원

구분	연간총액	3개월 지급액
우선지원 대상기업	720만원	180만원
중견기업	360만원	90만원

6 지원 제외 기간

아래 해당 기간에는 장려금을 지급하지 않음.

- ① 지원 대상 근로자가 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우
- ② 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우

7 제출서류

- 고용창출장려금 지급 신청서(고시 별지 제12호 서식), 근로계약서, 월별임금 대장, 임금지급증빙서류

IV

신중년 적합직무 고용 지원

1

사업개요

고용노동부장관이 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호 또는 제2호에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무에 고령자 또는 준고령자를 고용하는 경우 고용한 근로자의 임금의 일부를 지원

2

지원대상

고용창출장려금 참여 신청서 및 사업계획서를 제출하여 승인받은 우선지원대상 기업 및 중견기업

※ 참여 신청서 및 사업계획서의 제출, 심사, 승인에 관한 사항은 공통사항 참고

3

지원요건

고용노동부 장관이 인정하는 신중년 적합직무에 만 50세 이상 실업자를 고용하여 3개월간 고용을 유지

- 신중년 적합직무

- 신중년 적합직무는 구직자·구인기업 수요조사 및 노사·전문가·관계부처 의견수렴을 통해 선정한 신중년 적합직무를 참조<별첨1>
- 지역 일자리 수요 및 사업장 특성 등을 고려하여 신중년 적합직무 전문가 위원회의 추천을 거쳐 심사위원회에서 인정한 직무

❖ 신중년 적합직무 선정기준

- ① 신중년의 경력 및 특성 등을 감안했을 때 다른 세대에 비해 신중년의 업무 수행이 더 적합한 직무
- ② 정보·통신발달·고령화 등으로 인해 향후 새로운 일자리 수요가 예상되는 분야에서 도전할 수 있는 직무
- ③ 기업의 인력수요가 증가하는 직무 중 직업훈련 등을 통해 신중년이 노동시장에 재진입하기 용이한 직무

4 지원제외 근로자

아래의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용창출장려금(재량사업) 지원 대상에서 제외

- ① 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 취업계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우

❖ 1년 이상 근로계약기간을 정할 수 있는 사람

- ① 취업지원프로그램 이수면제자 중 ㉠중증장애인 ㉡여성가장
- ② 「취업성공패키지」를 이수한 사람 중 아래 유형 해당자
 - ㉠ 기초생활수급자 ㉡ 노숙인 등 비주택거주자 ㉢ 북한이탈주민 ㉣ 출소 또는 출소예정자 ㉤ 신용회복지원자 ㉥ 결혼이민자 ㉦ 위기청소년 ㉧ 여성가장 ㉨ 건설일용직 ㉩ 장애인 ㉪ 고졸이하 비진학 청년 ㉫ 니트(NEET)족

- ③ 한국장애인고용공단 및 공단이 위탁한 다음의 취업지원 프로그램을 이수한 사람
 ㉠ 직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤형훈련, 직업훈련준비프로그램) ㉡ 장애인 취업
 성공패키지
- ④ 「고령자 취업능력향상프로그램」 이수한 사람
- ⑤ 「학교 밖 청소년 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑥ 「허그일자리 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑦ 「자활근로」를 이수한 사람
- ⑧ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자와
 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우

- ② 「최저임금법」에 따른 **최저임금액 미만의 임금**을 지급받은 근로자. 다만,
 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는
 경우는 제외

※ 근로자가 받은 임금이 최저임금 요건을 충족하는지 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는
 금품의 범위는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 및 별표1·2에 따름

- ③ 비상근촉탁근로자. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차
 운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로
 정하여 고용한 경우는 제외
- ④ 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
- ⑤ 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 여객자동차운수사업
 법의 노선여객자동차운송사업의 경우는 제외
- ⑥ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용 대상인 거주
 (F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능
- ⑦ 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지
 않은 근로자
- ⑧ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이
 15시간 미만인 자 포함)

5 자원제외 사업주

① 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)

- ※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄
- ※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오시스템 (www.alio.go.kr)을 통해서 확인

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
- ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
- ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원

② 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 배팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종

③ 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

④ 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 지원 받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 축탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외

⑤ 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 양도받은 사업주인 경우

⑥ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 상시근로자 수 300명 이상의 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원받는 경우

⑦ 근로자 수 5인 미만 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원을 신청한 경우

6 지원내용

신중년 적합직무에 만 50세 이상 실업자를 고용한 경우

- (금액) 신규 고용 근로자 1인당 우선지원 대상기업 월 80만원, 중견기업 월 40만원

※ 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원

- (한도) 직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 100분의 30(소수점 이하 버림, 10인 미만 사업장의 경우 3명) 이내로 지원

- (기간 및 주기) 1년 범위 내에서 3개월 단위로 지원

구분	연간총액	3개월 지급액
우선지원 대상기업	960만원	240만원
중견기업	480만원	120만원

※ 장려금은 3개월 주기로 신청 및 지급(단위기간을 충족한 경우 단위기간별로 지급하고 일할 또는 월할 지급되지 않음)

※ 중견기업이 「고용보험법」 우선지원 대상기업에 해당하는 경우 우선지원 대상기업 지원수준으로 지원

7 지원 제외 기간

아래 해당 기간에는 장려금을 지급하지 않음.

- ① 지원 대상 근로자가 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우
- ② 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우

8 감원방지 의무

고용창출장려금(고용안정장려금 중 대체인력채용지원은 포함) 지급 대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우 고용창출장려금을 지급하지 않음. 기 지급된 장려금은 ‘부당이득’으로 환수 조치 함

- ※ 해당 고용창출장려금 지급대상 근로자를 고용조정으로 이직시키는 경우는 감원방지 의무 위반임
- ※ 해당 고용창출장려금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자(지원대상 근로자와 같은 날 고용된 자 포함)는 감원방지 의무 대상 근로자에서 제외
- ※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함

< 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우란 >

- ❖ 상실사유 중분류 「23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고·권고사직·명예퇴직 포함)」
 - 경영상 필요에 의한 인원 감축(기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고)
 - 사업의 양도·양수·합병으로(사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우)
 - 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서(고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우), 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함)
 - 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직(사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립 되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우(아웃소싱 포함))
 - 회사의 업종전환에 적응하지 못해서(회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우)
 - 회사의 주문량·작업량 감소로(회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우)
- ❖ 상실사유 중분류 「26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직」
 - 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

9

제출서류

- 고용창출장려금 지급 신청서(고시 별지 제12호 서식), 근로계약서, 월별임금 대장, 임금지급증빙서류

<별첨 1>

신중년 적합직무 안내

직무 분야 (14개)	신중년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
경영/ 사무 관련 전문직 및 사무직	①경영/인사 전문가	경영과 관련된 제안, 분석, 계획 수립 등의 업무를 수행한다. 인사, 노무 등 인적자원 및 노사관계 관련 전문가가 여기에 분류된다.	▶ 0221경영·진단 전문가 ▶ 0222인사·노무 전문가
	②광고/조사/상품기획/행사기획/감정 전문가	고객의 요구와 시장 흐름을 분석하여 새로운 상품을 기획 및 개발, 판매 촉진 전략 수립 등의 방안과 기법을 연구하거나 조언한다.	▶ 0241 광고·홍보 전문가 ▶ 0242 조사 전문가 ▶ 0243 상품 기획자 ▶ 0244 행사 기획자 ▶ 0293 통계 사무원 ▶ 0234 감정 전문가
	③경영지원 사무원	기업 또는 단체 내부의 경영성과를 극대화하기 위한 기획 및 마케팅 전략을 수립하여 실행하거나 영업 및 판매가 원활히 이루어질 수 있도록 관리 사무를 처리한다. 채용, 교육 훈련, 노무관리 등 인사 업무를 담당한다. 기업 또는 단체 운영에 필요한 각종 행정 업무 전반과 관련된 사무를 처리한다. ※ 단, 지식이나 기능이 요하지 않는 단순사무 업무는 제외한다.	▶ 0261 기획·마케팅 사무원 ▶ 0262 인사·교육·훈련 사무원 ▶ 0263 총무 사무원 ▶ 0264 감사 사무원
	④회계/경리 사무원	회계 사무는 사업체 제반 거래사항을 기록, 정리하고 원가계산을 통하여 제조원가를 산출하며 기업의 재무상태와 경영실적을 파악하기 위하여 결산 절차에 따라 대차대조표, 손익계산서 등의 재무제표를 작성한다. 경리업무는 청구서, 송장, 지불계정 및 수취계정, 예산 및 기타 일상적인 기록을 정해진 방식에 따라 계산하고 작성하며 처리하는 업무를 수행한다.	▶ 0271 회계 사무원 ▶ 0272 경리 사무원
	⑤무역·운송·생산·품질 사무원	제품의 무역(해외거래)과 관련된 사무를 담당하고, 차량·철도·선박·항공 등 운송과 관련된 사무를 담당한다. 자재의 구매 및 물품 관리와 관련된 사무와 제조업체의 생산 활동을 전반적으로 관리하거나 생산된 제품의 품질을 관리하는 업무를 수행한다.	▶ 0281 무역 사무원 ▶ 0282 운송 사무원 ▶ 0283 자재·구매·물류 사무원 ▶ 0284 생산·품질 사무원

직무 분야 (14개)	신종년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
	⑥금융/법률 사무원	금융/법률 분야에서 전문적인 사무업무를 수행한다.	▶ 0315 손해사정사 ▶ 0222 법률 사무원
연구 관련직	⑦인문·사회과학 연구원	철학, 역사학, 언어학, 심리학 등 인문과학과 경제학, 사회학, 정치학, 사회복지학 등 사회과학 관련 분야 지식을 응용하여 이론 및 운영기법을 개선, 개발하며 학술적 논문 및 보고서를 작성한다.	▶ 1101 인문과학 연구원 ▶ 1102 사회과학 연구원
	⑧자연과학 연구원 및 시험원	물리학·생물학·화학·지구 및 기상과학·천문 및 우주과학 등 자연과학 분야의 이론과 응용에 관한 연구를 수행하며 관련 과학자의 지휘, 감독하에 시험 등 기술적 업무를 수행한다.	▶ 1211 자연과학 연구원 ▶ 1212 자연과학 시험원
	⑨생명과학 연구원 및 시험원	생물학, 의학, 식품, 농업, 임업 등 생명과학 분야의 이론과 응용에 관한 연구를 수행하며 관련 과학자의 지휘, 감독하여 시험 등 기술적 업무를 수행한다. 생명과학 연구기관, 식품제조업체, 제약회사, 보건, 연구 및 교육기관, 컨설팅회사, 정부 등에서 일한다.	▶ 1221 생명과학 연구원 ▶ 1222 생명과학 시험원 ▶ 1223 농림어업 시험원
정보 통신/ 방송 관련 기술· 기능직 (기능직의 보조원은 제외)	⑩컴퓨터하드웨어·통 신공학 기술자	컴퓨터의 중앙처리장치, 주변장치, 입력장치 등 컴퓨터 구성 요소인 하드웨어 및 유·무선 통신망 등 통신공학 기기, 기술, 네트워크를 연구, 설계, 개발, 시험한다. 또한 컴퓨터 하드웨어 및 통신기기의 제조, 설치를 관리·감독하기도 하며 이와 관련하여 기술 자문과 감리를 수행할 수도 있다.	▶ 1311 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원 ▶ 1312 통신공학 기술자 및 연구원
	⑪컴퓨터시스템 전문가	컴퓨터시스템의 입력 및 출력 자료의 형식, 자료 처리 절차와 논리, 자료 접근 방법 등 컴퓨터시스템의 전반 요소를 구체적으로 결정 및 설계하고 분석한다. 이 직업은 IT분야와 관련된 컨설팅을 전문으로 하는 정보통신 컨설턴트를 포함한다.	▶ 1320 컴퓨터시스템 전문가
	⑫소프트웨어 개발자	컴퓨터 시스템의 자체 기능 수행명령체계인 시스템 소프트웨어와 사용자의 다양한 문제 해결을 위해 명령을 수행하는 응용 프로그램(애플리케이션)을 연구 및 개발하고 설계하며 이와 관련한 컴퓨터프로그램을 작성한다.	▶ 1331 시스템 소프트웨어 개발자 ▶ 1332 응용 소프트웨어 개발자 ▶ 1333 웹 개발자 ▶ 1339 기타 컴퓨터 전문가 및 소프트웨어 전문가

직무 분야 (14개)	신중년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
	⑬데이터·네트워크 및 시스템 운영 전문가	수집 자료의 효용성, 안정성 등을 확보하기 위하여 데이터를 설계하고 개선하거나 수집데이터를 활용 가능한 형태로 처리하여 분석한다. 소프트웨어, 하드웨어 및 네트워크 장비에 관한 지식을 이용하여 네트워크를 개발, 기획하고 설계 및 시험 등의 업무를 수행한다. 시스템 사용자에게 기술적인 지원을 하고 훈련을 시키며 사용자의 컴퓨터소프트웨어 및 하드웨어 문제를 조사하고 해결해 준다. 디지털 포렌식(digital forensic) 전문가도 여기에 분류된다.	▶ 1341 데이터 전문가 ▶ 1342 네트워크 시스템 개발자 ▶ 1343 정보시스템 운영자 ▶ 1344 웹 운영자
	⑭정보보안 전문가	해킹이나 각종 바이러스 발생에 대비하여 온라인, 오프라인 전산망의 보안을 유지하기 위하여 필요한 보안프로그램을 개발하고 보안 상태를 점검하며 보안을 유지하기 위하여 필요한 보안프로그램을 개발하고 보안 상태를 점검하며 보안을 위한 다각적인 해결책을 제시하는 자를 말한다. 정보 시스템상 개인 정보의 유출을 막고 관련 보안 체계를 개발하는 전문가도 이 분류에 포함된다.	1350 정보보안 전문가
	⑮통신·방송송출 장비 기사	통신 및 방송 기술자의 지휘 감독하에 통신 및 방송 장비의 개발, 운용 및 보수에 관련된 기술적 업무를 수행한다.	▶ 1360 통신·방송송출 장비 기사
	⑯정보통신기기 설치·수리원	컴퓨터, 이동전화기 등의 정보통신기기를 설치하고 수리한다.	▶ 8411 컴퓨터 설치·수리원 ▶ 8412 이동전화기 수리원 ▶ 8419 기타 정보통신 기기 설치·수리원
	⑰방송·통신장비 설치·정비원	방송장비, 통신장비, 통신케이블 등 방송이나 통신에 사용되는 장비를 설치하고 보수, 수리한다.	▶ 8421 방송장비 설치·수리원 ▶ 8422 통신장비 설치·수리원 ▶ 8423 방송·통신·인터넷 케이블 설치·수리원
	⑱연극·영화·방송 기술자	연극, 영화, 방송에 필요한 촬영, 무대장치, 편집 등의 기술적인 업무를 계획하고 지도, 조정한다. 조명감독, 미술감독, 무대감독, 음향감독과 촬영과정 전반을 기록하는 스크립터도 여기에 분류한다.	▶ 4164 촬영 기사 ▶ 4165 음향·녹음 기사 ▶ 4166 영상·녹화·편집 기사 ▶ 4167 조명·영화 기사

사업주지원 고용장려금 시행지침

직무 분야 (14개)	신종년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
의료/ 보건/ 사회 복지 관련 종사자 (단순직 제외)	①9간호사	의사의 진료를 돕고 의사의 처방이나 규정된 간호기술에 따라 치료를 행하며 의사 부재시에는 비상조치를 취하기도 한다. 환자의 상태를 점검, 기록하고 환자나 가족에게 치료, 질병 예방에 관한 설명을 해 준다. 조산사는 병원, 의료기관 및 가정에서 산모의 임신, 분만, 산후 처치를 보조하고 정상 분만을 유도하며 신생아 및 임신부나 산모를 간호하는 업무를 수행한다.	▶ 3040 간호사
	②0영양사	건강 증진 및 질병 치료를 목적으로 개인 및 단체에 균형 잡힌 음식물을 공급하기 위하여 식단을 계획하고 조리 및 공급을 감독하는 업무를 수행한다.	▶ 3050 영양사
	②1의료기사·치료사·재 활사	물리치료를 비롯한 의료기사는 질병 및 장애의 진단 또는 치료에 사용되는 재료나 기술적 장비를 조정한다.	▶ 3061 임상병리사 ▶ 3062 방사선사 ▶ 3063 치과기공사 ▶ 3064 치과위생사 ▶ 3065 물리 및 작업 치료사 ▶ 3066 임상심리사 ▶ 3067 재활공학 기사 ▶ 3069 기타 치료·재활사 및 의료기사
	②2보건·의료 종사자	의사가 수행하는 것보다 범위와 복잡성에서 한정된 진단 및 치료 업무를 지원·수행하는 자로서 기타 예방 처치에 관한 직무에 종사한다. 산후조리원에서 산모를 돌보거나 치료사를 보조하여 재활, 물리, 언어, 작업치료 등에 관련된 활동을 수행하는 기타 보건·의료 종사자를 포함한다.	▶ 3072 위생사 ▶ 3074 의무기록사 ▶ 3075 간호조무사
사회 복지/ 교육 관련 종사자	②3사회복지사 및 상담사	사회 문제나 개인적인 어려움을 겪고 있는 사람에게 사회복지 관련 전문지식을 바탕으로 문제를 진단, 평가하고 이를 바탕으로 궁극적인 문제를 해결할 수 있도록 지원하는 업무를 수행한다.	▶ 2311 사회복지사 ▶ 2312 상담 전문가 ▶ 2313 청소년 지도사 ▶ 2314 직업상담사
	②4문리·기술·예능 강사	정규학교 이외 초·중·고등학교 및 대학을 제외한 각급 교육기관 또는 가정에서 학생을 가르치는 자로서 특정 직업에 필요한 직업훈련, 취업, 진학을 위하여 배우려는 학생을 가르친다.	▶ 2141 문리·어학 강사 ▶ 2142 컴퓨터 강사 ▶ 2143 기술·기능계 강사 ▶ 2144 예능 강사 ▶ 2149 기타 문리·기술 및 예능 강사

직무 분야 (14개)	신중년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
문화/ 출판/ 디자인 (캐드) 관련 종사자	㉔번역가 및 통역가	한 나라의 언어를 다른 나라의 언어로 옮겨 표현하는 전문적 작업을 수행하거나 사용하는 언어가 서로 다른 사람들 사이에서 순조로운 의사소통을 가능하도록 대화 내용을 상대방 언어로 전환, 표현하여 전달해 주는 자를 말한다.	4112 번역가 및 통역가
	㉕출판물 전문가	출판물 기획이나 편집 방향을 세우고 출판물에 수록될 원고를 조정한다.	4113 출판물 전문가
	㉖학예사·사서·기록물 관리사	박물관, 도서관, 화랑 등에서 문화재나 서적 등을 발굴하고 보관, 정리, 관리한다.	▶ 4131 학예사 및 문화재 보존원 ▶ 4132 사서 및 기록물 관리사
	㉗디자이너	생활하는 데 필요한 제품, 패션, 인테리어, 미디어 콘텐츠 등을 시각적으로 아름답게 혹은 실용성 있게 설계하고 디자인한다. ※ 단 창의력이 요하지 않고 기존 도안대로 작업하는 직무는 제외한다.	▶ 4151 제품 디자이너 ▶ 4152 패션 디자이너 ▶ 4153 실내장식 디자이너 ▶ 4154 시각 디자이너 ▶ 4155 미디어 콘텐츠 디자이너
	㉘제도사(캐드원)	여러 분야의 기술자, 건축가 또는 산업디자이너의 지휘하에 건축물과 제품이 실제 생산될 수 있도록 설계도를 작성한다.	▶ 1591 제도사
영업/ 서비스/ 음식 관련 종사자 (단순직 제외)	㉙영업원 및 상품중개인	영업활동을 통해 상품이나 서비스를 판매하는 일을 수행한다. 농수산물, 예술품, 기타 상품류를 중개하거나 경매를 통하여 판매한다. 이중 영업원은 영업품목의 특성 등에 따라 기술 영업원, 자동차 영업원, 제품·광고 영업원으로, 영업의 공간적 특성을 고려하여 해외 영업원을 구분하고 있다.	▶ 6121 기술 영업원 ▶ 6122 해외 영업원 ▶ 6123 자동차 영업원 ▶ 6124 제품·광고 영업원 ▶ 6125 상품 중개인 및 경매사 ▶ 6129 기타 기술 영업·중개 종사원
	㉚결혼상담원 및 웨딩플래너	결혼을 원하는 남녀 고객에게 각자의 이상에 가장 부합하는 상대를 찾아내어 만남을 주선해 주는 사람인 결혼상담원은 컴퓨터를 이용하여 객관적인 데이터에 입각해 최적의 배우자와 연결시켜 준다. 웨딩플래너는 결혼하기 전부터 신혼여행까지의 모든 과정을 기획하고 대행한다.	▶ 5121 결혼상담원 및 웨딩플래너

직무 분야 (14개)	신종년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
	㉔여행 서비스원	국내외 여행상품을 기획, 개발하여 고객에게 추천, 판매하고 여행과 관련된 예약·발권·안내·통역 등의 서비스를 제공한다. 또한 전시시설이나 문화 및 자연 관광자원에 대한 전문적인 해설·안내 서비스를 제공한다.	▶ 5211 여행상품 개발자 ▶ 5212 여행 사무원 ▶ 5213 여행 안내원 및 해설사
	㉔주방장 및 조리사	호텔, 한식당, 중식당, 일식집, 레스토랑 등에서 주방과 조리 관련 업무 전반을 책임지거나 국, 찌개, 국물요리, 찜, 조림, 무침, 육류, 생선류, 면류, 분식 등의 다양한 음식을 조리하며 칵테일, 커피, 차, 등의 음료를 준비한다. ※ 단, 집단급식소(어린이집, 병원 등)에서 요리하는 직무는 제외한다.	▶ 5312 한식 조리사 ▶ 5313 중식 조리사 ▶ 5314 양식 조리사 ▶ 5315 일식 조리사
	㉔제과·제빵원	밀가루, 쇼트닝, 설탕, 소금, 팽창제, 물 등을 배합하고 제빵용 기계와 기구를 이용하여 반죽, 성형, 굽기, 장식 등의 과정을 거쳐 빵을 만들거나 케이크, 파이, 과자 등을 제조하고 장식하는 자를 말한다.	8711 제과·제빵원
건설 관련 기술 (엔지니어) 및 기능직	㉔건축·토목공학 기술자 및 시험원	건축, 토목, 조경, 도시·교통, 측량·지리정보 등의 분야에서 관련 기술과 지식을 활용하여 계획 및 설계, 사업관리, 공사 관리·감독, 연구개발, 기술자문, 감리, 품질시험 등의 업무를 수행한다.	▶ 1401 건축가 ▶ 1402 건축공학 기술자 ▶ 1403 토목공학 기술자 ▶ 1404 조경기술자 /9015 조경원 ▶ 1405 도시·교통 전문가 ▶ 1406 측량·지리정보 전문가 ▶ 1407 건설자재 시험원
	㉔건설구조 기능원	건설 및 기타 구축물의 기초나 골조 그리고 벽, 바닥, 문틀 등 구조적으로 주요한 부위를 만들기 위해 강구조물 및 경량 철골 부재, 철근, 콘크리트, 석재, 벽돌, 목재 등을 사용하여 설치, 시공하거나 보수하는 일을 한다. 전통한식 기법으로 한옥이나 궁궐, 절 등 전통건축물을 만드는 직업도 포함된다. ※ 단, 기능을 요하지 않는 건설단순 직무, 기능인력의 보조 업무 등은 제외한다.	▶ 7011 강구조물 가공원 및 건립원 ▶ 7012 경량철골공 ▶ 7013 철근공 ▶ 7014 콘크리트공 ▶ 7015 건축 석공 ▶ 7016 건축 목공 ▶ 7017 조적공 및 석재부설원 ▶ 7019 기타 건설 구조 기능원

직무 분야 (14개)	신중년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
	㉔건축마감 기능원	골조가 세워진 건물 및 기타 구조물의 보온, 방수, 위생, 안전, 아름다움을 위해 내·외부 벽체나 바닥, 천장, 문, 창 등을 대상으로 미장, 방수, 단열, 바닥재 시공, 도배, 유리 부착, 도장, 새시 설치 등의 작업을 한다. ※ 단, 기능을 요하지 않는 건설단순 직무, 기능인력의 보조 업무 등은 제외한다.	▶ 7021 미장공 ▶ 7022 방수공 ▶ 7023 단열공 ▶ 7024 바닥재 시공원 ▶ 7025 도배공 및 유리 부착원 ▶ 7026 건축 도장공 ▶ 7027 새시 조립·설치원 ▶ 7029 기타 건축 마감 기능원
	㉕배관공	건물 및 기타 구조물, 플랜트, 선박, 항공기, 철도차량 등에 물, 증기, 가스, 공기, 연료 화학물 또는 기타 물질을 운송, 공급하는 각종 배관 설비를 수공구 및 동력공구를 사용하여 가공·조립, 설치, 수리하는 일을 한다.	▶ 7031 건설 배관공 ▶ 7032 공업 배관공 ▶ 7039 기타 배관공
운전/ 운송 기능직	㉖화물차·특수차 운전원	화물차 및 특수차 운전원은 단거리 또는 장거리 화물을 수송하기 위하여 트럭 같은 차량을 운전한다. ※ 단, 단순배달, 납품 등을 위해 화물차는 운전하는 것은 제외한다.	▶ 6223 화물차·특수차 운전원
	㉗물품이동장비 조작원(크레인·호이스트·지게차)	제품, 반제품, 중간소재, 자재, 재료 등의 중량물을 필요한 위치와 목적에 따라 운반, 교환, 장입, 적재하기 위하여 기중기를 운전한다.	▶ 6230 물품이동장비 조작원(크레인·호이스트·지게차)
	㉘건설·채굴 기계 운전원	건설 또는 채굴 기계를 운전, 조작하여 흙이나 유사 물질을 대상으로 굴착, 운반, 정지, 천공, 아스팔트 및 콘크리트 살포 등의 일을 하거나 영농 및 임업에 사용되는 동력기계 장비를 운전, 조작한다. ※ 단 레미콘믹스트럭 운전, 신호수 등과 같이 기능이 요하지 않는 직무는 제외한다.	▶ 7040 건설·채굴 기계 운전원
공학 관련 기술 (엔지니어) 및 시험원	㉙기계·로봇공학 기술자 및 시험원	발전, 운송, 생산 등을 위한 기계장치와 시스템을 연구, 설계, 개발하며 관련 제품을 생산하기 위하여 지휘·감독한다. 여기에는 산업용 및 개인용 로봇을 가동하기 위해 특별기능에 따라 프로그램을 작성, 운영, 통제하는 로봇기술과 로봇 자체를 연구, 설계, 개발하기도 한다. 또한 이들은 기계장치와 시스템의 안정성, 성능 등 품질 시험 및 분석 등의 기술적 업무를 수행한다.	▶ 1511 기계공학 기술자 및 연구원 ▶ 1512 로봇공학 기술자 및 연구원 ▶ 1513 기계·로봇공학 시험원

직무 분야 (14개)	신종년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
	㉔금속·재료공학 기술자 및 시험원	금속과 합금, 시멘트 등 금속·재료(비금속) 공학을 연구, 설계, 개발하며 관련 제품을 생산하기 위하여 지휘·감독한다. 또한 이들은 금속 및 비금속의 물리적 특성, 성능 등 품질 관련 시험 및 분석 등 기술적 업무를 수행한다.	▶1521 금속·재료공학 기술자 및 연구원 ▶1522 금속·재료공학 시험원
	㉕전기·전자공학 기술자 및 시험원	전기·전자시스템 및 전기·전자 장비, 부품을 연구, 설계, 개발하며 관련 제품을 생산하기 위하여 지휘, 감독한다. 또한 이들은 전기전자 시스템, 장비, 부품의 무결성과 물리적 특성, 성능 등 품질 관련 시험 및 분석 같은 기술적 업무를 수행한다.	▶1531 전기공학 기술자 및 연구원 ▶1532 전자공학 기술자 및 연구원 ▶1533 전기·전자공학 시험원
	㉖화학공학 기술자 및 시험원	화학제품, 화학공정 및 장비를 연구, 설계, 개발하며 산업화학, 플라스틱, 제약, 자원, 펄프 및 식품가공 플랜트의 운영 및 유지 관리를 감독한다. 또한 화학과 관련된 성분, 특성 등 품질 시험 및 분석 같은 기술적 업무를 수행한다. 화학공학은 석유화학, 고무 및 플라스틱, 농약, 비료, 도료제품, 화장품, 비누제품 등으로 세분화된다. 의약품 기술자도 여기에 포함된다.	▶1541 화학공학 기술자 및 연구원 ▶1542 화학공학 시험원
	㉗에너지·환경공학 기술자 및 시험원	채광, 석유 또는 가스층 채취 및 추출과 개발, 유지를 연구하고 특정 재료, 제품 및 공정의 기술적 분야에 관하여 연구, 개발, 시험하는 에너지공학 기술자 및 시험원과 환경보전에 위협이 되는 것을 예방, 통제하며 개선과 관련된 공학적인 일을 설계하고 계획, 수행하거나 폐기물 처리, 현장 개선이나 공해방지 기술 업무를 수행하는 환경공학기술자와 시험원을 포함한다. 위생 및 환경과 관련된 불만을 조사하고 음식점, 식품가공업체, 호텔 등 사업장의 위생, 공해 관리, 위험물처리가 정부 규정에 맞는지 검사하는 보건위생·환경 검사원도 여기에 포함한다.	▶1551 가스·에너지공학 기술자 및 연구원 ▶1552 가스·에너지공학 시험원 ▶1553 환경공학 기술자 및 연구원 ▶1554 환경공학 시험원 ▶1555 보건위생·환경 검사원
	㉘섬유공학 기술자 및 시험원	신소재 등을 이용하여 새로운 섬유를 개발하고 섬유제품 제조를 위한 각종 공정에 관한 연구와 개발 및 시험, 분석을 한다. 또한 섬유의 성형처리 및 제작공정의 품질관리를 위하여 섬유 견본으로 실의 특성, 인장력, 수축 및 손상의 정도, 염료의 특성 등을 측정, 검사, 분석한다.	▶1561 섬유공학 기술자 및 연구원 ▶1562 섬유공학 시험원

직무 분야 (14개)	신중년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
	㉔식품공학 기술자 및 시험원	과학 및 공학 원리를 적용하여 식품 및 식재료를 연구, 개발하고 제품의 생산을 위한 생산 기술 개발, 품질관리 등의 업무를 한다. 또한 각종 음식료품의 안전성을 높이기 위해 식품이나 원료 중의 비소, 납을 비롯한 중금속과 미네랄 성분을 시험, 분석한다.	▶ 1571 식품공학 기술자 및 연구원 ▶ 1572 식품공학 시험원
	㉔소방·방재·산업안전·비파괴 기술자	소방·방재·산업 안전, 위험관리 등 재해를 방지하고 안전을 확보하기 위해 기술을 연구, 개발하며 시설을 설계, 시공, 감리, 검사한다. 또한 재해 원인을 조사하고 재발 방지 대책을 수립하고 컨설팅하며 근로자에게 안전·보건 교육 및 계도, 개선, 건의 등을 수행한다.	▶ 1581 방재 기술자 및 연구원 ▶ 1582 소방공학 기술자 및 연구원 ▶ 1583 소방공학 시험원 ▶ 1584 산업 안전원 및 위험 관리원 ▶ 1585 비파괴 검사원
기계/ 금속 관련 기능직 (단순 생산직, 기능직의 보조업무 등은 제외)	㉔기계장비 설치·정비원(운송장 비 제외)	운송장비를 제외한 공업용 또는 농업용 기계 및 기계식 장비를 설치, 검사, 정비 및 수리한다.	▶ 8111 공업기계 설치·정비원 ▶ 8112 승강기 설치·정비원 ▶ 8113 물품이동장비 설치·정비원 ▶ 8114 냉동·냉장· 공조기 설치·정비원 ▶ 8115 보일러 설치·정비원 ▶ 8116 건설·광업 기계 설치·정비원 ▶ 8119 농업용 및 기타 기계장비 설치·정비원
	㉔운송장비 정비원	항공기, 선박, 기관차, 전동차, 자동차 및 기타 운송장비를 조정, 유지, 정비, 수리, 교환하는 업무를 수행한다.	▶ 8121 항공기 정비원 ▶ 8122 선박 정비원 ▶ 8123 철도기관차· 전동차 정비원 ▶ 8124 자동차 정비원
	㉔금형원 및 공작기계 조작원	각종 금속공작기계, 수공구 및 정밀측정기를 사용하여 금형을 제작, 보수, 정비하며 자동 및 반자동 공작기계를 조작하여 반복적인 작업을 수행한다.	▶ 8131 금형원 ▶ 8132 금속 공작기계 조작원

사업주지원 고용장려금 시행지침

직무 분야 (14개)	신종년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
	㉓냉·난방 설비 조작원	주기관 및 보조기관에 증기를 공급하는 보일러를 조작하거나 건물 냉장 관련 기기를 조작한다.	▶ 1560 냉·난방 설비 조작원
	㉔기계 조립원(운송장비 제외)	운송장비를 제외한 기계나 기계장비, 기계부품을 조립하거나 조립한 결과를 검사한다.	▶ 8161 일반기계 조립원 ▶ 8162 금속기계부품 조립원
	㉕운송장비 조립원	자동차와 자동차 부분품을 조립 또는 검사하며 항공기, 선박, 철도기관차, 전동차 그 외 운송장비를 조립하거나 조립 결과를 검사한다.	▶ 8171 자동차 조립원 ▶ 8172 자동차 부품 조립원 ▶ 8173 운송장비 조립원
	㉖금속관련 기계·설비 조작원	금속의 제련, 정련 과정에서 다기능 공정통제장치를 조작하거나 제어하며 제1차 형태의 금속제품을 제조하는 과정에서 단일 기능을 가진 기기를 조작하거나 전체 생산공정의 일부분에 해당되는 기기를 조작한다.	▶ 8211 금속가공 제어장치 조작원 ▶ 8212 금속가공 기계 조작원
	㉗판금원 및 제관원	금속구조물 같은 금속제품을 제조하기 위하여 금속소재를 절단, 용접, 가공하는 업무를 수행한다. 판금기 및 제관기를 조작하여 금속재료 및 금속판을 각종 금속제품 및 그 부분품을 제작, 설치, 수리하는 업무를 수행한다. ※ 단, 덕트생산기 조작처럼 기능이 요하지 않는 단순 업무는 제외한다	▶ 8221 판금원 ▶ 8222 판금기조작원 ▶ 8223 제관원 ▶ 8224 제관기조작원
	㉘단조원 및 주조원	금속을 가열한 후 해머 등을 사용하여 금속을 두드려서 금속제품을 제조하거나 주형을 만든 후 주물 원료를 용해 및 주입하여 주조물을 제작한다. 철 및 비철금속 주물을 생산하기 위해 단조기나 주조기를 조작하는 직업을 포함한다.	▶ 8231 단조원 ▶ 8232 단조기조작원 ▶ 8233 주조원 ▶ 8234 주조기조작원
	㉙용접원	각종 기계나 금속구조물 및 압력용기 등을 제작하기 위하여 용접장비나 기기를 조작하여 용접업무를 수행한다. 용접용 기계 및 로봇을 조작한다.	▶ 8241 용접원 ▶ 8242 용접기조작원
전기/ 전자 관련 기능직	㉚도장원 및 도금원	다양한 제품 표면에 페인트, 에나멜, 래커 또는 코팅 기기나 분사 기기를 조작하거나 도금, 금속 분무 관련 기계를 조작한다.	▶ 8251 도장원 (도장기조작원) ▶ 8252 도금 금속분무기 조작원
	㉛전기공	전기설비 시설을 설치하고 수리한다. 산업 전기공, 내선 전기공, 외선 전기공이 여기에 분류된다.	▶ 8311 산업 전기공 ▶ 8312 내선 전기공 ▶ 8313 외선 전기공

직무 분야 (14개)	신종년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
(단순생 산직 제외)	㉔전기·전자 기기 설치·수리원	사무용 전자기기, 가전제품, 영상, 음향기기, 현금인출기, 포스시스템, 의료기기, 광학기기 등을 설치하고 제품의 작동 상태를 점검하며 오작동 시 수리하는 일을 수행한다.	▶ 8321 사무용 전자기기 설치·수리원 ▶ 8322 가전제품 설치·수리원 ▶ 8329 기타 전기·전자 기기 설치·수리원
	㉕발전·배전 장치 조작원	전기를 생산하고 배전을 통제하는 기계 장비를 조작한다. 각종 발전소, 전기통신공사, 일반제조업체 등 비상전력 설비가 있는 업체의 자가발전 부서에 고용되어 있다.	▶ 8330 발전·배전 장치 조작원
	㉖전기·전자 설비 조작원	건물, 아파트, 공장 및 기타 전기·전자 설비를 조작, 유지, 보수한다.	▶ 8340 전기·전자 설비 조작원
화학/ 의료/ 식품/ 기타 기능직 (단순생 산직 제외)	㉗석유·천연가스 제조 제어장치 조작원	석유 및 천연가스 제조를 위하여 화학물이나 천연원료를 성분별로 분리하거나 정제하는 관련 장치를 조작한다.	▶ 8511 천연가스 제조 제어장치 조작원
	㉘섬유·의복기능직	직물을 표백, 염색, 세척하는 기계를 조작한다 패션디자인을 바탕으로 패턴을 종이에 그려 옷본을 만든다 ※ 단 재봉원, 재단원 등은 제외한다.	▶ 8613 표백·염색기 조작원 ▶ 8621 패턴사
	㉙가구·귀금속/간판 기능직	목재, 가구, 귀금속, 간판 등의 분야에서 설치와 수리를 담당하거나 조작과 조립 기능과 관련한 일을 수행한다.	▶ 8831 가구 제조·수리원 ▶ 8842 귀금속·보석 세공원 ▶ 8852 간판 제작·설치원
신직업	㉚경영/마케팅 관련 신직업	■ 지속가능경영 전문가 경영에 영향을 미치는 환경문제, 사회문제, 기업윤리 등을 종합적으로 고려하여 기업의 지속가능성을 추구하기 위한 사업을 기획·개발·운영한다.	
		■ 기업재난관리자 기업 차원에서 각종 재난 발생 시 사고대응 및 2차 피해방지는 물론 기업활동의 사업연속성을 확보하기 위한 실무자 활동, 재해경감활동계획 수립을 위한 컨설턴트 활동, 그리고 재해경감 우수기업 인증평가 활동을 수행한다.	
		■ 할랄전문가 할랄인증을 받고자 하는 기업, 품목 등에 대해 관련 절차, 할랄제품 마케팅 및 홍보, 수출무역 등과 관련한 사항을 컨설팅한다.	
	㉛사회복지/교육 관련 신직업	■ 진로체험코디네이터 초·중·고 학생이 관심을 보이는 직업을 보유한 기업 또는 사업장을 찾아 직업체험을 할 수 있도록 체험 기회를 발굴하고 관련 프로그램을 기획한다.	
		■ 전직지원전문가 퇴직 후 아전직이나 창업을 희망하는 사람에게 제2의 직업을 추천하고 이에 대한 상담 및 컨설팅을 한다.	

직무 분야 (14개)	신종년 적합직무 (70개)	수행업무	세부직업
⑦공학관련 신직업(4차 산업혁명 등)		■ 노년플래너(시니어플래너, 웰다잉강사) 고객의 노후 건강관리법, 자손과의 인간관계, 노후설계 등에 대해 상담하고 관련 정보를 제공한다.	
		■ 산림치유지도사 숲이 가진 치유 기능을 활용하여 산림 휴양 이용자가 건강을 유지하고 회복할 수 있도록 각종 산림치유 프로그램을 개발·보급해 지도한다.	
		■ 산업카운슬러(감정노동상담사) 기업의 작업환경에 따른 근로자의 정신적 문제를 파악해 근로자가 정신건강을 위한 전문적인 도움을 받을 수 있도록 상담을 제공하며, 정도가 심한 부적응자는 정신과 의사나 임상심리상담사에게 연결한다.	
		■ 3D프린팅운영전문가 3D프린터를 조작·운영하여 고객의 요구에 따라 미니어처, 액세서리, 일상용품, 개인 편의제품, 기계부품, 시제품 등을 제작(출력)한다. 3D모델링이라고 부르는 설계과정을 비롯해 3D프린팅 과정, 출력된 제품의 후처리 과정을 거쳐 최종 제품을 만든다.	
		■ 빅데이터전문가 빅데이터를 수집·분석해 처리하고, 의미있는 결과를 도출해 새로운 부가가치를 창출한다.	
		■ 연구장비전문가 과학기술 연구개발에 사용되는 전문장비에 대한 지식과 기술을 갖추고 장비 운용을 통해 데이터 산출, 해석 및 연구개발 활동을 지원한다.	
		■ 연구실안전전문가 연구실 특성에 맞는 안전점검 및 정밀 안전진단을 수행하거나 연구실 안전에 관한 기술적인 사항을 지도하고 조언한다.	
		■ 화학물질안전관리사 화학물질 등록 및 위해성 평가 대행, 유독물 위급시설의 관리 계획서 작성 및 관리, 화학사고 예방 및 대응에 대한 업무를 한다.	
		■ BIM전문가(디자이너) 건축물의 설계·시공·유지관리 단계에서 BIM(Building Information Modeling)을 적용해 안전하고 친환경적이며 효율적인 시설물을 구현한다.	
		■ 드론 전문가 상업용 드론 시장이 광범위해짐에 따라 드론 표준 전문가, 드론 수리원, 드론 운항 관리자, 드론 조상사 등 드론 관련 신직업이 분류된다.	

V

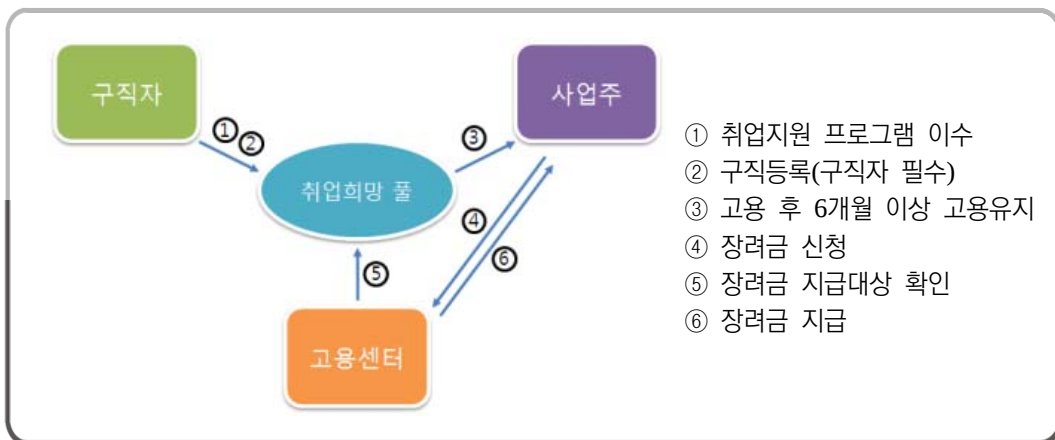
고용촉진장려금 지원

1

사업개요

노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 지원 대상 실업자를 고용하는 경우 인건비를 지원

※ 법적 근거: 고용보험법 제23조 및 같은 법 시행령 제26조, 고용창출장려금·고용안정장려금 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부 고시)



2

지원대상

취약계층의 고용촉진을 위하여 아래 지원요건의 구직등록 기관 및 요건에 따라 구직등록을 한 사람으로서 취업지원 프로그램 이수자 또는 취업지원 프로그램 이수 면제자에 해당하는 실업자를 고용보험 피보험자로 고용한 사업주

3 지원요건

- ① (구직등록 기관 및 요건) 구직자가 고용촉진장려금 지급대상이 되기 위해서는 직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관에 구직등록을 해야 함
- “직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관”은 다음과 같음
 - ㉠ 직업안정기관 - 지방고용노동행정기관(고용센터)
 - ※ Work-net에 구직등록이 된 경우는 직업안정기관에 구직등록된 것으로 봄
 - ㉡ 국가, 지방자치단체
 - ※ Work-net에 구직등록이 되지 않은 경우 국가, 지방자치단체가 자체적으로 구직신청을 받고 직업소개업무를 수행하는 경우 구직신청 및 자격상실에 대한 규정이 있고, 구직신청 이력 등이 확인 가능한 경우 적합한 구직등록으로 인정
 - ㉢ 한국산업인력공단
 - ㉣ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 한국장애인고용공단 및 같은 법 제16조의 취업알선전산망을 통하여 취업알선업무를 수행하는 같은 법 제9조제2항에 따른 장애인 직업재활 실시 기관
 - ㉤ 고령자 인재은행, 중견전문 인력고용지원센터
- ② (구직등록 시 고용촉진장려금 안내) 취업성공패키지 지원대상자 등 취업취약 계층이 구직등록을 하는 경우에는 취업지원프로그램 이수에 따른 고용촉진 장려금 지원제도 안내
- 고용촉진장려금 대상자를 채용하는 사업주에게는 고용촉진장려금 지급대상 여부 및 지급 기준 등 「고용촉진장려금 안내문」 <별첨1>의 내용을 알려주고 서명 날인토록 요구
 - ※ 「취업희망 풀」 등록자 중 자료관리가 안되어 부지급된 경우 민원 발생 ☞ 「취업희망 풀」 등록자 알선시 지원대상 여부를 최종 확인하고, 고용보험법 시행규칙 제45조제3항에 따라 근로자 및 사업주에게 제도설명

❖ **고용보험법 시행규칙 제45조(고용창출장려금의 신청)** ③ 직업안정기관의 장은 신규 고용 대상자의 구직등록이나 알선과정에서 신규고용 대상자와 사업주에게 고용촉진 장려금의 지급대상 여부 및 지급 기준 등에 관한 사항을 알려주어야 한다.

- 취업지원프로그램 이수면제자로부터 구직신청을 받은 담당자는 해당 근로자가 취업지원 프로그램 참여 면제 대상임을 확인하고 취업희망 풀에 등록하여야 함 (단, 장려금 신청시 사업주가 서류를 제출해야 하므로 구직자에게 별도의 서류를 제출받을 필요는 없음)

※ 「취업희망 풀」은 취업취약계층을 채용할 경우 고용촉진 장려금 지급대상이 될 수 있는 구직자들을 워크넷 상에 모아놓은 명단임

※ <별첨 2> 「취업희망 풀」 등록 방법 등을 준수하여 운영

③ (취업지원 프로그램 이수자) 고용노동부장관이 고시한 취업지원 프로그램을 이수하고, 구직등록을 한 실업자를 고용하여 6개월 이상 고용유지

- 취업지원 프로그램을 일정 단계 이상 이수하거나 일정 기간 동안 참여하면 그날부터 취업지원 프로그램 이수자격을 인정

※ 취업성공패키지 프로그램의 경우, 참여 중에 ‘이수한 사람의 범위’에 해당되어 취업을 하였다면 취업한 날부터 12개월, 3단계를 마친 사람이라면 마친 날부터 12개월까지 이수 자격을 인정

- 이수자격을 인정받은 후 취업지원 프로그램에 참여하는 기간 중에는 이수 자격을 유지하나, 본인이 스스로 프로그램을 중단한 경우에는 그 날부터 이수 자격이 없는 것으로 봄

< 취업지원 프로그램별 세부 인정요건 >

연번	취업지원프로그램 (주관부처 및 운영기관)	이수한 사람의 범위
1	「취업성공패키지」 (고용노동부)	- 1 유형에 초기상담일부터 1개월 이상 참여하고 있는 사람 중 1단계를 마치고 2단계 또는 3단계에 참여하고 있거나 3단계를 마친 사람. - 단, 1개월 미만 참여자의 경우에도 1단계를 마치고 2단계 또는 3단계에 참여하고 있는 사람 중 구직 등록 기간이 3개월 이상 또는 실업기간이 3개월 이상인 사람
2	여성새로일하기센터가 운영하는 「직업교육훈련 프로그램」 (고용노동부, 여성가족부)	- ‘직업교육훈련 프로그램’을 마친 사람으로서 만 40세 이상인 사람(만 40세 미만이라도 가구의 소득인정액이 보건복지부장관이 고시한 ‘기준 중위소득’의 100분의 52 이하인 사람을 포함한다).

연번	취업지원프로그램 (주관부처 및 운영기관)	이수한 사람의 범위
		- 단, 2개월 미만으로 운영되는 프로그램을 마친 40세 이상~50세 미만의 사람은 구직등록 기간이 3개월 이상 또는 실업기간이 3개월 이상인 사람
3	고령자인재은행이 운영하는 「고령자 취업능력 향상 프로그램」 (고용노동부)	- ‘고령자 취업능력향상프로그램’을 마친 사람. - 다만, 1개월 미만으로 운영되는 프로그램을 마친 사람은 구직등록 기간이 3개월 이상 또는 실업기간이 3개월 이상인 사람
4	여성가족부장관이 운영하는 학교 밖 청소년 직업 역량 강화 프로그램 및 내일이룸 학교 (여성가족부)	- 여성가족부장관이 정하는 학교 밖 청소년 직업역량 강화 프로그램 및 내일이룸학교를 마친 사람
5	한국법무보호복지공단이 운영하는 「허그일자리 지원 프로그램」 (법무부)	- ‘허그일자리 지원 프로그램’에 초기상담일부터 1개월 이상 참여하고 있는 사람 중 1단계를 마치고 2단계 또는 3단계에 참여하고 있거나 3단계를 마친 사람. - 단, 1개월 미만 참여자의 경우에도 1단계를 마치고 2단계 또는 3단계에 참여하고 있는 사람 중 구직 등록 기간이 3개월 이상 또는 실업기간이 3개월 이상인 사람
6	한국장애인고용공단이 운영하는 「직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤 훈련, 직업훈련준비프로그램)」 (고용노동부)	- ‘직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤훈련, 직업훈련 준비프로그램)’을 2개월 이상 참여하고 있는 사람 또는 마친 사람
7	한국장애인고용공단이 지원하거나 위탁계약을 체결한 공공 또는 민간 훈련기관이 운영하는 「직업능력개발훈련 프로그램」 (고용노동부)	- ‘직업능력개발훈련 프로그램’을 2개월 이상 참여 하고 있는 사람 또는 마친 사람
8	한국장애인고용공단이 운영하는 「장애인 취업성공패키지」 (고용노동부)	- ‘장애인 취업성공패키지’에 초기상담일부터 1개월 이상 참여하고 있는 사람 중 1단계를 마치고 2단계 또는 3단계에 참여하고 있거나 3단계를 마친 사람.

연번	취업지원프로그램 (주관부처 및 운영기관)	이수한 사람의 범위
		- 단, 1개월 미만 참여자의 경우에도 1단계를 마치고 2단계 또는 3단계에 참여하고 있는 사람 중 구직 등록 기간이 3개월 이상 또는 실업기간이 3개월 이상인 사람
9	지방자치단체 또는 지방자치단체가 위탁하는 기관에서 운영하는 「자활근로」 (보건복지부)	- 지방자치단체 또는 지방자치단체가 위탁하는 기관에서 운영하는 「자활 근로」에 2개월 이상 참여하고 있는 사람
10	국방전직교육원이 운영하는 「기본 교육」과 제대군인지원센터가 운영하는 「취업워크숍」 (국방부, 국가보훈처)	- 국방전직교육원이 운영하는 기본교육을 마치고, 이수한 날부터 2년 이내에 제대군인지원센터가 운영하는 「취업워크숍」을 마친 사람으로서 구직 등록 기간이 3개월 이상 또는 실업기간이 3개월 이상인 사람
11	중장년일자리희망센터가 운영하는 「취업지원프로그램(전직스쿨, 재도약프로그램 등)」 (고용노동부)	- 중장년일자리희망센터가 운영하는 「취업지원프로그램(전직스쿨, 재도약프로그램)」을 마친 사람 중 기초생활수급자, 차상위계층(보건복지부장관이 고시한 「기준 중위소득」의 100분의 50 이하 가구 구성원)이하인 사람. - 다만, 1개월 미만으로 운영되는 프로그램을 마친 사람은 구직등록 기간이 3개월 이상 또는 실업 기간이 3개월 이상인 사람
12	자치단체가 고용노동부 등 국가로부터 취업지원프로그램을 위탁 받거나 업무협약을 맺어 시행하는 취업지원프로그램 중 고용노동부장관의 승인을 받은 프로그램	- 자치단체가 고용노동부 등 국가로부터 취업지원 프로그램을 위탁받거나 업무협약을 맺어 시행하는 취업지원프로그램 중 고용노동부장관의 승인을 받은 프로그램을 마친 사람
13	고용위기지역 이직자	- 「고용정책 기본법」제32조에 따라 지정된 고용위기 지역 소재 기업에서 고용위기지역 지정일 1년 전 부터 이직한 근로자 중 고용노동부가 운영하는 별첨3 취업지원프로그램을 마친 사람
14	특별고용지원업종 이직자	- 「고용정책 기본법」제32조에 따라 지정된 특별고용 지원업종에 속하는 기업에서 지정일 이후 이직한 근로자 중 고용노동부가 운영하는 별첨3 취업지원 프로그램을 마친 사람

- ④ (취업지원 프로그램 이수 면제자) 중증장애인, 여성가장, 그리고 도서지역에 거주하여 취업지원 프로그램을 이수하기 어려운 도서지역 거주자는 구직등록을 하고 1개월 이상 실업상태에서 고용하여 6개월 이상 고용유지

취업지원프로그램 이수 면제 대상	확인서류
1. 중증장애인 • 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제2조 2호에 따른 중증 장애인으로서 아래에 해당하는 사람 ① 「장애인복지법 시행규칙」 별표1에 규정된 장애등급 2급 이상인 자, 뇌병변·시각·지적·정신 자폐성·심장·호흡기·간질 장애와 팔에 장애가 있는 지체 장애인으로서 장애등급 3급 이상인 자 ② 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」에 따른 장애인 중 상이등급 3급 이상인 자	• 행정정보 공동이용을 통해 확인 - 장애인등록카드(장애인 개인 소지) - 장애증명서(등록카드만으로 팔에 장애가 있는 지체장애인임을 알 수 없을 경우) - 장애검진서(중복장애가 있는 경우에 한함) - 국가유공상이등급 확인서 또는 상이등급이 기재된 국가유공자증명서(지방보훈관서 발급)
2. 여성가장 • 여성실업자중 「고용보험법 시행규칙」 제44조 제2항에 정하고 있는 가족부양의 책임이 있는 자*로서, 국민기초생활보장법시행령 제11조 제2항의 전단에 따른 취업대상자 또는 「한부모가족지원법」 제5조 및 제5조의2에 따른 보호(지원)대상자 • 가족부양의 책임이 있는 자란 ① 배우자가 없는 여성으로서 본인과 배우자였던 사람의 60세 이상의 직계존속(직계존속이 여성인 경우에는 55세 이상으로 한다)이나 18세 미만의 직계비속을 부양하고 있는 사람. 이 경우 그 직계존속이나 직계 비속이 주민 등록표상 세대를 같이 하는 경우만 해당 ② 근로능력이 없는 배우자(주민등록표상 세대를 같이 하는 경우만 해당한다)를 부양하고 있는 사람 ③ 배우자가 없는 여성으로서 본인과 배우자였던 자의 직계존속·직계비속이나 형제·자매 중 근로능력이 없는 사람(주민등록표상 세대를 같이 하는 자만 해당한다)를 부양하고 있는 사	• 행정정보 공동이용을 통해 확인 - 가족관계등록부 및 배우자·직계존비속이 근로능력없음을 입증하는 서류 - 실종신고서, 장애인등록증, 국가유공자증명서, 장애급여 지급통지서, 의사의 진단서, 군복무확인서, 재학증명서, 교도소 수용증명서, 형확정판결문, 이혼 소송확인서, 통·반장의 확인서 등 - 시장·군수·구청장이 발급한 ‘한부모가족증명서’
3. 도서지역 거주자 「고용보험법 시행령」 제65조8호에 따라 고용노동부장관이 고시하는 도서지역에 거주하여 취업지원 프로그램 참여가 어려운 취업 취약계층	• 행정정보 공동이용을 통해 주민등록 등본 확인

4 지원제외 대상

4-1. 신규 고용한 근로자가 아래의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용촉진 장려금을 지급하지 않음

- ① 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 그 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우

다. 고용보험법 시행규칙 제44조제3항1호라목에 따라, 고용노동부장관이 인정하여 고시한 경우로서 근로계약기간이 1년 이상인 경우

❖ 1년 이상 근로계약기간을 정할 수 있는 사람

- ① 취업지원프로그램 이수면제자 중 ㉠중증장애인 ㉡여성가장
- ② 「취업성공패키지」를 이수한 사람 중 아래 유형 해당자
 - ㉠ 기초생활수급자 ㉡ 노숙인 등 비주택거주자 ㉢ 북한이탈주민 ㉣ 출소 또는 출소예정자 ㉤ 신용회복지원자 ㉥ 결혼이민자 ㉦ 위기청소년 ㉧ 여성가장 ㉨ 건설일용직 ㉩ 장애인 ㉪ 고졸이하 비진학 청년 ㉫ 니트(NEET)족
- ③ 한국장애인고용공단 및 공단이 위탁한 다음의 취업지원 프로그램을 이수한 사람
 - ㉠ 직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤형훈련, 직업훈련준비프로그램) ㉡ 장애인 취업성공패키지
- ④ 「고령자 취업능력향상프로그램」 이수한 사람
- ⑤ 학교 밖 청소년 직업역량 강화 프로그램 및 내일이룸학교를 마친 사람
- ⑥ 「허그일자리 지원 프로그램」을 이수한 사람
- ⑦ 「자활근로」를 이수한 사람
- ⑧ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우

② 비상근 축탁근로자

③ 최저임금법 제5조에 따른 최저임금액 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자.
다만, 최저임금법 제7조에 따라 적용 제외된 경우 제외

※ 근로자가 받은 임금이 최저임금액 이상인지를 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 「최저임금법 시행규칙」 제2조에 따름

④ 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척

⑤ 우선지원 대상기업이 아닌 기업(이하 “대규모기업”이라 한다.)이 취업성공 패키지 프로그램을 이수한 만 29세 이하 실업자중 대학을 졸업하고 구직기간이 12개월 미만인 자를 고용한 경우는 지원제외(구직기간이 12개월 이상인지 여부는 워크넷으로 확인)

※ 대규모기업이 구직기간 12개월 이상자로서 프로그램 이수 대졸청년을 채용한 경우 또는 우선지원 대상기업이 청년을 고용하는 경우는 지원대상이 됨

⑥ 사업주가 고용촉진장려금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용촉진장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우는 지원이 되지 않으며, 장려금을 받은 경우에는 반환하여야 함

※ 고용촉진장려금 지급대상 근로자를 고용조정으로 이직시키는 경우는 감원방지 의무 위반임

※ 고용촉진장려금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자(지원대상 근로자와 같은 날 고용된 자 포함)는 감원방지 의무 대상 근로자에서 제외

※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함

< 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우란 >

❖ 상실사유 중분류「23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고·권고사직·명예퇴직 포함)」

- 경영상 필요에 의한 인원 감축(기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고)
- 사업의 양도·양수·합병으로(사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우)
- 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서(고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우), 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함)
- 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직(사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립 되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우(아웃소싱 포함))
- 회사의 업종전환에 적응하지 못해서(회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우)
- 회사의 주문량·작업량 감소로(회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우)

❖ 상실사유 중분류「26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직」

- 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

- ⑦ 사업주가 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 사업주가 근로기준법 제25조제1항에 따라 우선 재고용한 경우와 일용근로자(1개월 미만 동안 고용되는 자)로 고용하였던 자를 기간의 정함이 없이 다시 고용하는 경우 제외
- ⑧ 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다) 당시 사업과 관련되는 사업주에게 고용된 경우

❖ 관련되는 사업주란 (고용보험법 시행규칙 제44조제2항)

- 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우에는 인수·합병·분할된 사업의 사업주
- 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한 쪽의 발행주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주
- 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도받은 사업주
- 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주
- 그 밖에 위에 준하는 정도로 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주

4-2. 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주에게는 고용촉진장려금을 지급하지 않음

4-3. 장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조에 따른 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 사업주가 그 장애인 고용 의무가 이행되기 전까지 같은 법 제2조제1호에 따른 장애인(같은 조 제2호에 따른 중증장애인은 제외한다)을 새로 고용한 경우

❖ 장애인 고용의무 미이행 사업주 업무처리기준

① 장애인 고용의무를 이행하지 않은 사업주

- 매년 5월경 장애인 고용과에서 발표하는 직전년도 기준 장애인 고용의무 미이행 사업주를 기준으로 판단

* 장애인 의무고용 현황조사(1월) ⇒ 의무고용률 미달 기관 확인·분석
⇒ 매년 5월 장애인 의무고용 미이행률 발표 및 미이행 사업주 통보

** 장애인고용 의무기관은 전년도 12월 기준 고용현황 및 당해년도 장애인 고용계획을 매년 1월말까지 제출

② 제2조제1호에 따른 장애인

- 장애인 취업성공패키지를 이수한 경증 장애인

③ 적용 시점

- '19년 1월 1일 이후 신규채용자부터 적용

* 고용촉진장려금은 채용 6개월 후 신청가능하므로 '19.7월 이후 신청자부터 유의

4-4. 신규 고용한 근로자가 재학생인 경우 아래에 해당하는 경우 지원

❖ 재학생에 대한 지원기준(고용창출장려금 공통 적용)

☞ '19년 1월 1일 이후 지원금 지급건부터 적용

○ 채용일 현재 고등학교 또는 대학 재학중인 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 지원 가능

가. 대학의 마지막 학기 재학(마지막 학기 직전 방학 포함)중인 졸업예정자(수료자 포함)

나. 방송·통신·방송통신·사이버(원격대학), 학점은행제, 야간대학, 대학원에 재학중인 자

다. 고등학교 졸업예정자로서 마지막 학기 교육과정 종료* 후 취업한 자

* 3학년 출석일수 이수한 후로서, 동계방학 중에 취업한 경우도 인정

- 다만, 현장실습 선도기업에 해당하는 경우에는, 3학년 수업일수 2/3 출석 이후, 취업한 경우도 인정

◆ 현장실습 선도기업 확인 방법

- (방법①) 특성화고, 마스터고 포털 사이트(www.hifive.go.kr)에서 조회 가능
- (방법②) 학교 또는 해당학교 관할 교육청에서도 확인 가능

◆ 2/3 출석 확인할 수 있는 입증자료

- 기업은 해당학교로부터 2/3 출석확인서를 발급받아 제출

5 지원내용

5-1. 지원 금액

지원요건에 해당하는 취업취약계층을 고용하여 6개월 이상 고용을 유지한 경우 우선지원 대상기업은 지원대상 근로자 1인당 연간 720만원, 대규모기업은 연간 360만원을 지원함. 다만, 지급대상이 된 기간 동안 사업주가 부담하는 임금의 80%를 초과할 수 없음

구분	연간 지원금액	6개월 지급액
우선지원 대상기업	720만원	360만원
대규모기업	360만원	180만원

5-2. 지급 주기 및 기간

지원 대상 근로자를 고용한 날이 속하는 다음 달부터 1년간 매 6개월 마다 지급. 다만, 취업성공패키지 I 유형을 이수한 사람 중 기초생활수급자, 취업지원프로그램 이수면제자 중 중증장애인·여성가장으로서 1개월 이상 실업상태에 있는 사람에 대하여는 최대 2년간 지원

※ 6개월의 고용유지 단위기간을 충족한 경우 단위기간별로 지급하고 일할 또는 월할 지급되지 않음

5-3. 지원 인원 한도

※ '16.12.31.이전 채용된 지원대상자는 종전의 규정에 따라 보험년도별로 한도 인원 적용

지급대상이 되는 피보험자의 수는 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자수의 100분의 30(소수점 이하는 버린다)에서 해당 고용촉진장려금 지급대상자의 고용일 직전 3년간 고용촉진장려금의 지급대상이 되었던 피보험자수의 합을 제외한 인원을 한도로 지원

다만, 다음의 경우에 고용촉진장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수는 다음의 구분에 따른 피보험자수에서 해당 고용촉진장려금 지급대상자의 고용일 직전 3년간 고용촉진장려금의 지급대상이 되었던 피보험자 수의 합을 제외한 인원을 한도로 지원

- ① 새로 고용한 피보험자 수가 30명 이상인 경우: 30명
- ② 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자수가 1명 이상 10명 미만인 경우: 3명
- ③ 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 없는 경우: 근로자가 새로 고용된 해의 보험관계성립일 현재를 기준으로 한 피보험자수의 100분의 30(피보험자수가 1명 이상 10명 미만인 경우는 3명으로, 피보험자수의 100분의 30이 30명을 초과하는 경우는 30명까지 지원)

※ '16.12.31.이전 채용된 지원대상자는 종전의 규정에 따라 보험년도별로 한도 인원 적용

6

제출서류

- 고용촉진장려금 지급 신청서(고시 별지 제12호 서식), 근로계약서, 월별 임금대장, 임금지급증빙서류
- 중증장애인, 여성가장, 도서지역 거주자를 고용한 경우 각각에 해당함을 증명할 수 있는 서류

- 고용보험법 시행령 제26조제1항제2호에 해당하는 사람을 고용하는 경우:
새로 고용한 근로자가 중증장애인임을 증명하는 서류
- 고용보험법 시행령 제26조제1항제3호에 해당하는 사람을 고용하는 경우:
새로 고용한 근로자의 가족관계증명서 및 해당 근로자가 가족부양의 책임이
있음을 증명하는 서류
- 고용보험법 시행령 제26조제1항제3호에 해당하는 사람 중 「한부모가족
지원법」에 따른 보호대상자를 고용하는 경우: 「한부모가족지원법 시행규칙」
제3조의3에 따른 한부모가족증명서

<별첨 1>

고용촉진장려금 안내

고용보험법 제23조 같은법 시행령 제26조 및 시행규칙 제44조·제45조에 따른 고용촉진장려금 지원을 안내합니다.

❖ 신청방법

근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 6개월마다 다음 서류를 갖춰 신청합니다.

- ① 고용촉진장려금 지급신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제12호 서식)
- ② 새로 고용한 피보험자의 월별 임금대장 사본 및 임금지급을 증명할 수 있는 서류
- ③ 근로계약서 사본 1부
- ④ 중증장애인 또는 여성가장으로서 「한부모가족지원법」에 따른 보호(지원)대상자를 고용한 경우 이를 증명하는 서류(해당자에 한함)

❖ 지급시기 및 장려금

지원요건에 해당하는 취업취약계층을 고용하여 6개월 이상 고용 유지한 경우 우선 지원 대상기업은 연간 720만원, 우선지원 대상기업에 해당하지 아니하는 기업(이하 “대규모기업”이라 한다)은 연간 360만원을 지원. 다만, 지급대상이 된 기간 동안 사업주가 부담하는 임금의 80% 한도

구분	연간 지원금액	6개월 지급액
우선지원 대상기업	720만원	360만원
대규모기업	360만원	180만원

* 6개월의 고용유지 단위기간을 충족한 경우 매 6개월마다 지급되며, 일할 또는 월할 지급되지 않음

❖ 장려금이 지급되지 않는 경우(고용보험법 시행령 제26조 및 시행규칙 제44조)

- ① 근로자 임금이 지급되지 않은 경우 및 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
- ② 사업주가 고용촉진장려금 지급대상자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (고용촉진장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우는 지원이 되지 않으며, 장려금을 받은 경우에는 반환하여야 함
- ③ 비상근 촉탁근로자
- ④ 최저임금법 제5조에 따른 최저임금액 미만의 임금을 지급하기로 한 근로자. 단, 최저임금법 제7조에 따라 적용 제외 된 경우 제외
- ⑤ 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척에 해당하는 경우
- ⑥ 대규모기업이 취업성공패키지 프로그램을 이수한 만 29세 이하 실업자중 대학을 졸업하고 구직기간이 12개월 미만인 자를 고용한 경우
- ⑦ 근로계약기간의 정함이 있는 근로자로 고용한 경우. 다만 취업이 특히 곤란하여 고용 노동부 장관이 정한 실업자를 고용하는 경우 1년 이상 근로계약 가능
- ⑧ 사업주가 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 우선 재고용된 경우와 일용근로자(1개월 미만 동안 고용 되는 자)로 고용하였던 자를 기간의 정함이 없이 다시 고용하는 경우 제외
- ⑨ 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시 사업과 관련되는 사업주에게 고용된 경우
- ⑩ 구직등록이 유효하지 않은 경우
- ⑪ 장애인고용촉진 및 직업재활법 제28조에 따른 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 사업주가 그 장애인 고용 의무가 이행되기 전까지 같은 법 제2조제1호에 따른 장애인(같은 조 제2호에 따른 중증장애인은 제외한다)을 새로 고용한 경우

위와 같이 고용촉진장려금 제도에 관하여 안내 받았습니다

20 . . .

성명

(서명)

<별첨 2>

「취업희망 풀」 제도 운영

「취업희망 풀」은 고용촉진장려금 지급대상이 될 수 있는 구직자들을 워크넷 상에 모아놓은 명단임. 구직자가 취업희망 풀에 등록되기 위해서는

- 고용노동부장관이 지정한 취업지원 프로그램을 이수한 사람의 범위에 해당하고 (이수 요건 충족),
- 구직등록을 해야 함

❖ 이수요건

- 각 취업지원 프로그램 운영기관은 워크넷을 통해 정해진 서식에 따라 프로그램 이수 요건을 충족한 사람의 명단을 입력해야 함. 단, 취업성공패키지 이수자는 자동적으로 등록되므로 별도 등록이 필요 없음
- 이수자 등록이 늦어지면 그 기간 동안 사업주가 구인검색을 해도 해당 이수자가 고용촉진장려금 지급대상임을 알 수 없으므로 이수자 명단은 최신 자료로 유지·관리해야 함
- 반대로 취업지원 프로그램 중도 탈락자의 경우 이수자 명단 수정이 늦어지면 장려금 지급대상이 아님에도 불구하고 고용촉진장려금 지급대상으로 알고 채용하는 경우가 발생할 수 있으니, 중도 탈락자가 발생하면 반드시 이수자 명단을 수정해야 함

❖ 구직등록 요건

- 구직등록 요건을 충족하려면 직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관에 구직등록을 해야 함
- 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 워크넷과 분리된 자체 구직시스템을 사용하는 경우에는 구직등록을 했다 하더라도 취업희망풀에 등록되지 않으므로 운영기관은 워크넷 ID를 발급받아 워크넷에도 구직등록 사실을 입력해야 함
 - ※ 운영기관별 워크넷 ID 발급은 고용노동부 고용정책총괄과 또는 고용서비스정책과로 연락
- 자체 시스템에만 구직등록을 한 경우에는 워크넷 취업희망 풀에는 등록이 되지 않지만, 사업주가 구직등록 확인서 등을 첨부하여 당시 유효하게 구직등록이 이루어졌음을 확인하면 고용촉진장려금 지급이 가능함

❖ 주의사항

- 취업희망풀에 등록되어 있지 않더라도 법령상의 지원요건을 충족한 경우에는 지원 대상이 되며, 반대로 취업희망풀에 등록된 경우라도 지원제외 사유에 해당되는 경우, 실업자가 아닌 경우는 지원대상이 될 수 없으므로 사업주가 지원대상자만을 고용하고자 하는 경우는 고용센터에 지원요건 해당여부를 사전에 꼭 확인하도록 안내

❖ 취업지원프로그램 면제자

- 중증장애인, 여성가장, ‘취업지원 프로그램 참여가 어려운 도서지역 거주자’는 취업 지원 프로그램을 이수하지 않아도 구직등록 후 1개월이 지나면 취업희망 풀에 등록이 가능함
- 구직신청을 받은 담당자는 해당 근로자가 취업지원 프로그램 참여 면제 대상임을 확인하고 취업희망 풀에 등록하여야 함(단, 고용촉진장려금 신청시 사업주가 서류를 제출해야 하므로 구직자에게 별도의 서류를 제출받을 필요는 없음)
- 취업지원 프로그램 참여 면제 대상이 아닌 구직자를 취업희망 풀에 등록시키면 사업주가 6개월 후 고용촉진장려금을 신청할 때 증빙서류 제출이 불가능하여 장려금 부지급 결정이 나게 되므로 사업주 민원이 발생될 우려가 높음. (따라서 구직신청을 받은 담당자가 1차적으로 취업지원 프로그램 참여 면제 대상인지 확인하는 것이 중요함)
 - * 여성가장의 경우 본인은 지원대상에 해당한다고 생각하지만 실제 증빙서류상으로는 지원대상에 해당하지 않는 경우가 많을 것으로 예상됨. 구직등록 담당자가 필요하다고 판단되면 여성가장 증빙서류를 제출토록 하여 확인할 수 있음(서류를 확인한 경우 구직 등록시 증빙서류를 확인하였음을 표시)
- 취업지원 프로그램을 이수하지 않고 취업희망 풀에 등록된 사람을 고용한 경우에는 사업주는 이를 증빙하는 서류를 제출해야 함(단, 취업지원 프로그램에 참여하기 어려운 도서지역 거주자는 행정정보 공동이용에 동의하면 별도의 서류를 제출하지 않음)
- 고용보험법 시행령 제26조제1항 제2호, 제3호에 따라 취업지원 프로그램을 이수하지 않고 취업희망 풀에 등록된 사람(중증장애인, 여성가장)을 고용한 사업주는 고용촉진장려금을 신청할 때 해당 근로자가 중증장애인 또는 가족부양의 책임이 있는 여성가장임을 증명하는 서류를 제출하여야 함

<별첨 3>

고용위기지역 및 특별 고용지원업종 지원 대상 취업지원프로그램

□ 고용노동부가 운영하는 취업지원프로그램

연번	프로그램명	지원대상	주요내용
1	성취 프로그램	장기구직자	- 장기실업 예방, (재)취업 촉진 - 자신감과 자존감 회복, 구직동기 부여 및 구직기술 향상
2	행복오름프로그램	기초생활 수급자	- 취업의욕 강화, 자신에 대한 이해 및 강점발견 - 구직기술 습득, 직장적응 등
3	(WIND)결혼이민자 취업지원프로그램	결혼이민자 (여성)	- 취업의욕 제고 - 구직기술향상, 직장생활이해
4	단기취업특강	구직급여 수급자 등	이력서, 자기소개서, 면접 요령, 근로기준법, 취업정보수집 등
5	일자리희망프로그램	-	고용센터에서 지역특성 등을 고려하여 다양한 명칭 및 방식으로 운영하는 취업취약계층 대상 특화 프로그램
6	단기집단상담	구직급여 수급자 등	행복한 대화 이끌기, 취업어려움 극복하기, 강점분석, 취업목표 정하기 등
7	(청취력)청년취업 역량프로그램	청년구직자 (만19~34세)	역량기반 채용관행에 적합한 구직기술 강화 및 역량개발계획 수립
8	(allA)청년니트진로 역량강화프로그램	취업취약 청년층	자신감 제고 및 생애비전 설계
9	행복내일 취업지원프로그램	경제적 취약계층	자기이해, 강점발견, 구직기술 습득, 직장적응 이해 등
10	(CAP+)청년층 직업지도프로그램	청년 (15~34세)	- 합리적 직업선택 지원 - 자기탐색, 기업탐색, 서류작성 - 모의면접 등 구직기술 향상
11	취업희망프로그램	심리적 취약계층	- 자신감 향상 및 근로의욕 증진 - 사회성(대인관계) 향상
12	성장(성실) 프로그램	중장년층 (50세 이상)	- 취업자신감 제고 - 구직기술 향상
13	주부재취업설계 프로그램	경력단절 여성	재취업분야 선정, 재진입 계획 수립 및 실천방안 모색
14	(V-TAP)제대군인 취업지원프로그램	제대(예정) 군인	- 전직준비 동기부여 - 일자리 탐색, 전직계획 수립
15	취업성공패키지	취업취약계층 청·장년층	- 취업상담·진단 - 직업훈련 - 취업알선
16	중장년 일자리 희망센터 취업지원프로그램	중장년층	- 전직스쿨 - 생애경력설계 프로그램·재도약 프로그램 등
17	조선업 희망센터 취업지원프로그램	고용위기지역 퇴직자	- 집단상담 프로그램 - 단기 취업특강 등

* 고용센터에서 운영(위탁 포함)하는 워크넷을 통해 확인 가능한 취업지원프로그램에 한함.
단, 위 프로그램은 이수증 및 확인증으로 인정 가능

<별첨 4>

고용창출장려금 지급 기준

지원 유형	지급 기준	비고
일자리 함께 하기	1. 실 근로시간 단축, 교대근로 개편, 일자리 순환 가. 증가한 근로자 수 1인에 대하여 다음의 구분과 같이 매 3개월 마다 1년을 한도로 지급(제조업인 우선지원 대상기업 및 중견기업은 2년을 한도로 지급)	1. 가의 경우 지원인원의 한도가 없음 <

	나. 근로기준법 개정(법률 15513호)에 따른 법정시행일 보다 근로시간을 6개월 이상 선제적으로 단축한 기업 ① 신규채용 - 300인 이상 기업 (지원기간) 총 2년간 지원 (지원수준) 법정시행일까지 월 60만원 지원, 법정시행일 이후에는 월 40만원 지원 - 300인 미만 기업 (지원기간) 법정시행일까지 지원하되, 제조업 및 특례제외업종은 최소 2년간 지원하고, 그 밖에 업종은 최소 1년간 지원 (지원수준) 법정시행일까지 월 100만원 지원, 법정시행일 이후에는 월 80만원 지원 ② 임금감소액 보전지원금 - (지원기간) 법정시행일까지 지원하되, 제조업 및 특례제외업종은 최소 2년간 지원하고, 그 밖에 최소 1년간 지원 - (지원수준) 근로자 1인당 최소 월 10만원부터 최대 월 40만원을 한도로 지원. 다. 여객자동차 운수사업법 제3조제1항제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업자에 대한 특례 - 법정시행일에 맞추어 근로시간을 단축한 500인 초과 기업에게는 임금감소액 보전지원금을 근로자 1인당 최소 10만원부터 최대 40만원을 한도로 지원 1년간 지원 - 임금감소액 보전지원 근로자 수는 증가된 근로자 수 1인당 임금이 감소한 근로자 20인으로 함	2. 나. ①의 경우 단축된 기업의 재직 피보험자 전체의 주당 단축 근로시간의 합을 기준으로 15시간 당 1명을 한도로 한다. 2. 나. ②의 경우 임금 감소액 보전 지원 근로자 수는 증가근로자 1인당 임금이 감소한 기존 근로자 10명으로 함 2. 다.에서 정하지 않는 사항은 2. 가. 및 2. 나.에 따른다.												
시간 선택제 신규 고용	1. 신규 고용한 근로자 수 1인에 대하여 다음의 구분과 같이 임금의 일부를 매 3개월 마다 1년을 한도로 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>연간총액</th><th>3개월 지급액</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>모든 기업</td><td>720만원</td><td>180만원</td></tr> </tbody> </table> 2. 신규 고용한 근로자 수 1인에 대하여 다음의 구분과 같이 간접노무비를 매 3개월 마다 1년을 한도로 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>연간총액</th><th>3개월 지급액</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원 대상기업 중견기업</td><td>120만원</td><td>30만원</td></tr> </tbody> </table>	구분	연간총액	3개월 지급액	모든 기업	720만원	180만원	구분	연간총액	3개월 지급액	우선지원 대상기업 중견기업	120만원	30만원	1. 모든 기업을 지원 대상으로 하며 기업 규모에 관계없이 동일하게 지원 2. 간접노무비는 우선 지원 대상기업중견기업을 지원 대상으로 함
구분	연간총액	3개월 지급액												
모든 기업	720만원	180만원												
구분	연간총액	3개월 지급액												
우선지원 대상기업 중견기업	120만원	30만원												

사업주지원 고용장려금 시행지침

국내 복귀 기업	증가한 근로자 수 1인에 대하여 다음의 구분과 같이 매 3개월 마다 2년을 한도로 지급		
	구분	연간총액	3개월 지급액
	우선지원 대상기업	720만원	180만원
	중견기업	360만원	90만원
신중년 적합 직무 고용	신규 고용한 근로자 수 1인에 대하여 다음의 구분과 같이 매 3개월 마다 1년을 한도로 지급.		
	구분	연간총액	3개월 지급액
	우선지원 대상기업	960만원	240만원
	중견기업	480만원	120만원
고용 촉진 장려금	「고용보험법 시행령」 제26조제2항에 따라 해당 근로자를 고용한 날부터 다음의 구분과 같이 매 6개월마다 그 지급 시기가 도래하는 때에 사업주에게 고용촉진장려금을 지급		
	구분	연간 최대 지원금액	6개월 지급액
	우선지원 대상기업	720만원	360만원
	대규모기업	360만원	180만원

제3부



고용안정장려금

I 정규직 전환 지원

1 사업개요

기간제 근로자 등을 기간의 정함이 없는 근로자로 전환함으로써 소속 근로자의 근로조건을 개선한 사업주에게 정규직 전환에 따라 임금이 증가한 근로자의 임금의 일부와 간접노무비용의 일부를 지원

2 지원대상

고용안정장려금 지원 사업 참여신청서 및 사업계획서를 제출하여 승인받고 승인 일로부터 6개월 이내 계획을 이행하여 고용안정장려금 지급 신청을 한 사업주

※ 참여신청서 및 사업계획서의 제출, 심사, 승인에 관한 사항은 공통사항 참고

3 지원요건

- ① 6개월 이상 2년 이하 고용(사용)한 기간제·파견·사내하도급 근로자 또는 6개월 이상 상시적으로 노무를 제공한 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공한 자에 한정함)를 정규직으로 전환하거나 직접 고용하여 1개월 이상 고용유지
- (전환대상) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되거나 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제3항에 따른 고령자인 파견근로자, 같은 법 제6조제4항 제1호에 따라 출산·질병·부상 등의 사유로 인한 결원을 대체하는 파견근로자 또는 파견사업주에게 고용되는 파견근로자의 경우에는 고용(사용)기간이 2년을 초과하더라도 지원대상에 포함

※ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조에 따라 허가 받은 근로자 파견 사업의 ‘파견근로자’ 및 ‘파견사업주’만 대상이 됨

- (제외대상) 정규직으로 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자, 상시근로자수 5인 미만의 사업장은 지원대상이 아님
- (근로조건) 고용보험 등 4대 사회보험에 가입하고, 정규직 전환 후 임금이 최저임금액 이상이어야 하며, 기존 동종·유사 업무 정규직 근로자와 임금·복지후생 등에 있어 불합리한 차별 금지

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

※ 근로자가 받은 임금이 최저임금액 이상인지를 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 고시 별표3에 따름(고용창출장려금의 경우와 달리 판단)

❖ 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표3

소정근로시간에 대한 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비, 교통비 등)이 포함. 다만, 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외

4 지원제외 근로자

아래의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용안정장려금(재량사업) 지원 대상에서 제외

- ① 최저임금법 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자
- ② 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
- ③ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능

※ 시간선택제 전환근로자의 대체인력은 외국인도 가능

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

5 지원제외 사업주

- ① 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)
 - ※ 다만, 근로시간 단축에 관한 지원의 경우(시간선택제 전환지원) 사업의 활성화를 위하여 한시적으로 공공기관도 지원 대상에 포함
 - ※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄
 - ※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오 시스템(www.alio.go.kr)을 통해서 확인

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
 - ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
 - ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원
- ② 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종
 - ③ 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

6 지원내용

6-2. 임금증감액 보전 지원

- ① 정규직전환 또는 직접 고용으로 임금이 증가한 경우
 - ※ 정규직전환 또는 직접 고용 후의 임금이 최저임금액 이상일 경우만 지원대상이 됨

※ 근로자가 받은 임금이 최저임금액 이상인지를 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 고시 별표3에 따름(고용창출장려금의 경우와 달리 판단) ㉠ p.243 참고

- (금액) 정규직 전환 (또는 직접 고용) 후 증가한 임금을 전환 근로자 1인당 월 최대 60만원을 한도로 우선지원 대상기업과 중견기업에 지원

※ 사업주가 추가로 지급한 임금의 80% 한도로 지원

❖ 특수형태업무종사자의 정규직 전환전 보수 산정은 주40시간 근무기준 최저임금을 전환전 월평균 임금으로 간주하고(이하 ‘간주임금’), 동 금액을 전환 후 임금과 비교하여 지원

* '19년 간주임금은 174.5만원($\approx 209\text{시간(주 40시간 기준 월 근무시간)} \times 8,350\text{원}$)

* 다만, 사업주가 특수형태업무종사자의 보수가 위 간주임금(174.5만원)과 다름을 입증하는 경우에는 그 금액을 전환전의 월평균임금으로 인정

- (기간) 실제 전환 또는 고용기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 1년 범위 내에서 지원

- (지원인원 한도) 기간제 근로자의 정규직 전환에 대한 지원 인원은 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일을 기준으로 기간제인 피보험자수의 120%(소수점 이하 버림, 5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 5인)를 한도로 하며, 해당 사업장에 대한 누적 지원 인원은 이 한도 인원을 초과할 수 없음

※ 다만, 직전 년도 말일 기준으로 기간제인 피보험자가 없는 경우에는 당해 연도 중에 최초로 기간제근로자를 고용한 달로부터 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전 달까지의 월평균 기간제 근로자 수의 120%를 한도로 함

지원금 신청년도에 설립된 신규사업장의 경우는 회사설립일로부터 고용안정장려금 지원사업 참여 신청서를 제출한 날이 속하는 달의 직전달까지의 기간제인 평균 피보험자수의 120%를 한도로 함

※ 파견·사내하도급 근로자 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환 또는 직접 고용한 경우는 근로자수 한도 없음

6-3. 간접노무비 지원

① 정규직으로 전환 또는 직접 고용한 경우

- (금액) 전환(또는 직접 고용) 근로자 1인당 월 30만원을 우선지원 대상 기업과 중견기업에 지원
- (기간) 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 1년 범위 내에서 지원
- (지원인원 한도) 기간제 근로자의 정규직 전환에 대한 지원 인원은 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일을 기준으로 기간제인 피보험자수의 120%(소수점 이하 버림, 5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 5인)를 한도로 하며, 해당 사업장에 대한 누적 지원 인원은 이 한도 인원을 초과할 수 없음

※ 지원인원한도는 6-2. 임금증감액 보전 지원과 동일

7 지원 제외 기간

아래 해당 기간에는 장려금을 지급하지 않음. 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장

① 지원 대상 근로자가 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우

※ 출산육아기 여성근로자가 임신, 출산전후휴가, 육아휴직으로 임금을 지급받지 못하는 경우 포함

② 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우

③ 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간(휴업수당 지급여부와 관계없음)

8

제출서류

- 고용안정장려금 지급 신청서(고시 별지 제13호 서식), 근로계약서, 월별 임금대장, 임금지급증빙서류
- 장려금 지급대상 근로자의 종전 근로계약서 또는 용역계약서
- 정규직 전환(또는 직접고용)으로 임금이 증가한 근로자의 임금 증가분을 지원받으려는 경우는 정규직 전환(또는 직접고용) 전후 각 대상별 임금(보수)지급내역 및 사업주 보전임금 내역을 확인할 수 있는 증명서류
 - ※ 특수형태업무종사자의 경우 사업주가 간주임금(최저임금액)으로 전환전 보수를 신청할 경우, 보수 관련하여 별도의 서류 제출은 필요 없음
- 장려금 지급대상 근로자가 정규직 전환(또는 직접고용) 전 사업주와 체결한 근로자파견계약서, 도급계약서, 위·수탁계약서, 근로자파견사업 허가증

Ⅱ 시간선택제 전환 지원

1 사업개요

소속 근로자의 요청에 따라 주당 소정 근로시간을 15시간 이상 30시간 이하(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간 이하)로 하여 근로하게 한 사업주에게 근로시간이 감소된 근로자에 대해 시간비례 감소 임금보다 많이 지급한 임금의 일부(또는 전부), 간접노무비용의 일부, 소속 근로자를 시간선택제 근로자로 전환함으로써 발생한 업무의 공백을 메우기 위해 고용한 대체인력의 임금의 일부를 지원

2 지원대상

근로시간을 단축하여 근무할 수 있는 전환형 시간선택제를 도입, 소속 근로자가 주 소정근로시간을 1시간 이상 단축하는 것을 허용하고 6개월 이내에 고용안정장려금 지급 신청을 한 사업주

3 지원요건

- ① 전환일 이전 최근 3개월 동안 주 소정근로시간이 30시간(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간)을 초과하는 6개월 이상 고용한 근로자의 주 소정근로시간을 최소 1시간 이상 단축
 - (전환제도) 근로조건·전환사유·전환기간·근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 시간선택제 전환 관리규정 등을 마련하여야 함
 - (전환사유) 전환대상 근로자가 자녀보육·퇴직준비·학업·간병 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여야 함
 - (전환기간) 전환일로부터 최소 2주 이상이어야 함

- (근로조건) 고용보험 등 4대 사회보험에 가입하고, 전환 후 주 소정근로 시간은 15시간 이상 30시간 이하(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간 이하)여야 함
- (초과근로) 주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 시간이 월 20시간을 초과하는 경우 해당 월은 장려금을 지급하지 않으며, 이를 2회 위반 시에는 해당 근로자를 지원 대상에서 제외

❖ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조(단시간근로자의 초과근로 제한)

- ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.
- ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
- ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

❖ 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제22조(벌칙) 제6조제1항의 규정을 위반하여 단시간근로자에게 초과근로를 하게한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

- (근태관리) 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 방식으로 장려금 대상 근로자의 출퇴근 시간을 관리하여야 하며, 출퇴근 기록이 월 5일 이상 누락된 경우 해당 월은 장려금을 지급하지 않으며, 이를 2회 위반 시에는 해당 근로자를 지원 대상에서 제외

※ 장려금 지급 신청 시에 사업주는 전자·기계적 방식으로 기록된 근태관리 자료를 제출하여야 함

- (차별금지) 사업주는 시간선택제 근로자에 대해 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제 8조에 따라 임금 등 근로조건에 있어 통상근로자와 차별을 해서는 아니 됨
- (지급 신청) 시간선택제 전환 지원에 대한 고용안정장려금 지급 신청은 해당 근로자의 전환일로부터 6개월 이내에 최초로 이루어져야 하며, 그렇지 않은 경우 해당 근로자는 장려금 지원대상에서 제외

※ 시간선택제 전환 지원의 경우 사업의 활성화와 절차 간소화를 위해 ‘16.9월 사전 승인절차 폐지. 다만, 행정관서의 원활한 사업장 지도·감독을 위해 근로자 전환일로부터 6개월 이내에 장려금 최초 신청을 하도록 지원요건 설정.

② 시간선택제 전환 근로자의 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날부터 대체 인력을 고용하고 1개월 이상 고용 유지

- (대체 대상) ①의 지원요건을 모두 만족하는 시간선택제 전환 근로자에 대한 대체인력을 고용한 경우에 지원

※ 초과근로와 근태관리 요건을 미충족하여 장려금 지급 대상이 되지 않은 월에 대한 대체인력 인건비는 지원하나, 각 요건을 2회 이상 위반하여 지원대상에서 제외된 시간선택제 전환 근로자에 대한 대체인력은 지원 제외됨

- (감원방지) 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용안정장려금 지급 대상 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시 까지) 다른 근로자(지원 대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외)를 고용조정으로 이직시킨 경우 고용안정장려금을 지급하지 않음. 기 지급된 장려금은 ‘부당이득’으로 환수 조치 함

※ 해당 고용안정장려금 지급대상자인 대체인력보다 나중에 고용된 근로자(지원대상 근로자와 같은 날 고용된 자 포함)는 감원방지 의무 대상 근로자에서 제외

※ 감원방지 의무 대상이 되는 근로자를 판별할 때 동종·유사 업무에 종사하는 근로자로 한정 하지 않음

※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함

< 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우란 >

❖ 상실사유 중분류「23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고·권고사직·명예퇴직 포함)」

- 경영상 필요에 의한 인원 감축(기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고)
- 사업의 양도·양수·합병으로(사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계 없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우)
- 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서(고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우), 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함)
- 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직(사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우(아웃 소싱 포함))
- 회사의 업종전환에 적응하지 못해서(회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우)
- 회사의 주문량·작업량 감소로(회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우)

❖ 상실사유 중분류「26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직」

- 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

4 지원제외 근로자

아래의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용안정장려금(재량사업) 지원 대상에서 제외

- ① 최저임금법 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자
- ② 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척

- ③ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능

※ 시간선택제 전환근로자의 대체인력은 외국인도 가능

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

5 지원제외 사업주

- ① 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)

※ 다만, 근로시간 단축에 관한 지원의 경우(시간선택제 전환지원) 사업의 활성화를 위하여 한시적으로 공공기관도 지원 대상에 포함

※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄

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

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
- ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
- ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원

- ② 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종

- ③ 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

6

지원내용

6-1. 대체인력 인건비 지원

전일제근로자를 시간선택제로 전환하고 대체인력을 고용한 경우

- (금액) 전환 근로자 1인당 우선지원 대상기업은 월 60만원, 대규모기업은 월 30만원
 - ※ 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원
 - ※ 지원인원 한도는 없음
- (기간) 대체인력의 실 근무기간과 전환근로자의 전환기간이 겹치는 기간에 대하여 일할 계산하여 지급하되, 1년 범위 내에서 지원

❖ 예시

- ① 전환근로자의 전환기간: '18.3.1.~'19.2.28.
- ② 대체인력의 실 근무기간: '18.2.1.~'19.2.28.
- ③ 대체인력 지원금 지원기간: '18.3.1.~'19.2.28.

6-2. 임금중감액 보전 지원

② 시간선택제로 전환한 근로자에게 전환 전 임금에서 시간비례로 감소한 임금에 추가하여 임금, 수당 등을 지급한 경우

- (금액) 전환 후 주 소정근로시간이 15시간 이상 25시간 이하인 근로자 1인당 월 40만원 한도로 지원, 전환 후 주 소정근로시간이 25시간 초과 30시간 이하(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간 이하)인 근로자 1인당 월 24만원 한도로 지원(우선지원 대상기업, 대규모 기업 동일)
- 단, 임신을 사유로 근로시간을 단축한 경우 주 소정근로시간에 관계없이 월 40만원 한도로 지원
 - ※ 지원인원 한도는 없음

※ 전환 전후 근로자가 받은 임금을 비교하는 경우, 임금에 산입하는 금품의 범위는 고시 별표3에 따름(고용창출장려금의 경우와 달리 판단) ☞ p.243 참고

- (기간) 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 동일 근로자가 여러 번 전환한 경우 기간을 합산하여 1년 범위 내에서 지원

6-3. 간접노무비 지원

② 시간선택제로 전환한 경우

- (금액) 전환 근로자 1인당 우선지원 대상기업·중견기업에 월 20만원 지원

※ 지원인원 한도는 없음

- (기간) 실제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 동일 근로자가 여러 번 전환한 경우 기간을 합산하여 1년 범위 내에서 지원

7 지원 제외 기간

아래 해당 기간에는 장려금을 지급하지 않음. 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장

- ① 지원 대상 근로자가 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우
- ② 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우
- ③ 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간(휴업수당 지급여부와 관계없음)

8 감원방지 의무

대체인력지원금 지급 대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (대체인력지원금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료시까지) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된

근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우대체인력지원금을 지급하지 않음. 기 지급된 장려금은 ‘부당이득’으로 환수 조치 함

- ※ 해당 대체인력지원금 지급대상 근로자를 고용조정으로 이직시키는 경우는 감원방지 의무 위반임
- ※ 해당 대체인력지원금 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자(지원대상 근로자와 같은 날 고용된 자 포함)는 감원방지 의무 대상 근로자에서 제외
- ※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함
- ※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함

< 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우란 >

❖ 상실사유 중분류「23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고·권고사직·명예퇴직 포함)」

- 경영상 필요에 의한 인원 감축(기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고)
- 사업의 양도·양수·합병으로(사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우)
- 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서(고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우), 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함)
- 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직(사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립 되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우(아웃소싱 포함))
- 회사의 업종전환에 적응하지 못해서(회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우)
- 회사의 주문량·작업량 감소로(회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우)

❖ 상실사유 중분류 「26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직」

- 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

9

제출서류

- 고용안정장려금 지급 신청서(고시 별지 제13호 서식), 근로계약서, 월별 임금대장, 임금지급증빙서류
- 취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 시간선택제 전환 관리규정 등 전환제도 도입 증빙서류
- 장려금 지급대상 근로자의 종전 근로계약서
- 장려금 지급대상 근로자의 실근로시간을 확인할 수 있는 증명서류(전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 방식으로 기록된 자료만 인정)
- 시간선택제 전환으로 임금이 감소한 근로자에게 사업주가 보전한 임금의 일부를 지원받으려는 경우(이하 ‘임금감소액 보전 지원금’이라 한다)는 시간선택제 전환이후 각 근로자별 임금지급내역 및 사업주 보전임금 내역을 확인할 수 있는 증명서류

Ⅲ

일·가정 양립 환경개선 지원

1

사업개요

- 시차출퇴근제 · 선택근무제 · 재택근무제 · 원격근무제 등의 유연근무제도를 도입하고, 소속 근로자의 필요에 따라 제도를 활용하게 한 사업주에게 간접 노무비용과 인프라 구축비용의 일부를 지원

2

지원대상

- 고용안정장려금 참여신청서 및 사업계획서를 제출하여 승인받은 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

※ 참여신청서 및 사업계획서의 제출, 심사, 승인에 관한 사항은 공통사항 참고

3

지원요건

□ 유연근무제 간접노무비 지원

- (제도 도입 및 활용) 아래의 어느 하나에 해당하는 유연근무제도를 새로 도입하거나 확대 시행하고, 소속 근로자가 그 제도를 활용하도록 하여야 함

유 연 근 무 제	시차출퇴근제	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도
	선택근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도
	재택근무제	근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도
	원격근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

<시차출퇴근제 지원요건>

- ㉠ 소정근로시간이 주 35시간 이상 40시간 이하일 것
- ㉡ 시차출퇴근제 활용 시 활용 이전의 통상 출퇴근시간에서 최소 30분 이상 변경할 것
- ㉢ 시차출퇴근일에 연장근로가 없을 것
- ㉣ 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 규정할 것
- ㉤ 근로계약서에 변경된 근로시간 등에 관한 사항을 규정할 것

<선택근무제 지원요건>

- ㉠ 1개월 이내의 정산기간을 정하고, 정산기간을 평균하여 주당 소정근로시간이 35시간 이상 40시간 이하일 것
- ㉡ 정산기간을 평균하여 ①최소 주당 1일 소정근로시간을 2시간 이상 단축 또는 ②최소 주당 2일 소정근로시간을 각 30분 이상 단축하여 근무할 것
- ㉢ 정산기간을 평균하여 주당 연장근로시간이 12시간 이하일 것
- ㉣ 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 규정할 것
- ㉤ 근로자대표와의 서면합의서가 있을 것(여기서 근로자대표란 근로자 과반수를 대표하는 노동조합이 있는 경우 그 노동조합, 근로자 과반수를 대표하는 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자)

※ 근로자 과반수를 대표하는 노동조합이 없는 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자는 근로자들의 자유로운 투표 또는 서명으로 근로자의 과반수 찬성을 얻은 자로 선정하고 ‘근로자대표 선정동의서’를 함께 제출

- ㉥ 근로자대표와의 서면합의서에 아래 내용이 기재될 것(근로기준법 제52조 각호)

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항: 표준근로시간

- ㉦ 근로계약서에 변경된 근로시간 등에 관한 사항을 규정할 것

❖ **근로기준법 제52조(선택적 근로시간제)** 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

❖ **근로기준법시행령 제29조(선택적 근로시간제에 관한 합의사항)** 법 제52조제6호에서 "그 밖에 대통령령으로 정하는 사항"이란 표준근로시간(유급휴가 등의 계산 기준으로 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간)을 말한다.

<재택근무제, 원격근무제 지원요건>

- ㉠ 소정근로시간이 주 35시간 이상 40시간 이하일 것
 - ㉡ 재택·원격근무일에 연장근로가 없을 것
 - ㉢ 근로계약서에 변경된 근로장소 등에 관한 사항을 규정할 것
- (활용 사유) 자녀양육, 학업 등 자기계발, 가족 돌봄 등 소속 근로자의 필요 (사유 제한 없음)에 따라 유연근무제를 활용하여야 함
- (제도 도입 이행 기간) 사업계획서 승인 통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 유연근무제를 도입하거나 확대 시행하여야 함
- (이행 기간의 연장) 노사간의 협의 지연, 인프라 구축 지연, 자연재해 등 불가피한 사유로 사업을 실시하지 못한 때에는 그 전일까지 지방고용노동 관서의 장의 승인을 얻어 6개월 이내 연장 가능

- (근로조건) 연근무제 활용 후 근로자 동의없이 사업주가 임금 등 근로조건을 불리하게 변경할 수 없고, 통상근로자와 차별적 처우를 해서는 아니 됨
- (연장근로) 유연근무제를 활용하는 근로자가 연장근로를 할 경우 아래와 같이 동 제도를 활용하지 않은 것으로 간주함

구분	연장근로에 따른 장려금 산정 기준
시차출퇴근제	○ 시차출퇴근일에 연장근로를 한 경우 그 해당일에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정
선택근무제	○ 정산기간을 평균하여 주당 연장근로시간이 12시간을 초과하는 경우 해당 정산기간 전체에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정 ○ 정산기간을 평균하여, ①최소 주당 1일 소정근로시간 2시간 이상 단축 또는 ②최소 주당 2일 소정근로시간 각 30분 이상 단축하여 근무하여야 하고, 이를 준수하지 않을 경우 해당 정산기간 전체에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정
재택·원격근무제	○ 재택·원격근무일에 연장근로를 한 경우 그 해당일에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정

- (근태관리) 전자카드, 지문인식, 타임레코드, 그룹웨어 등 전자·기계적 방식으로 장려금 대상 근로자의 출퇴근 시간을 관리하여야 함

※ 출퇴근 기록이 누락된 경우, 시차출퇴근제, 재택·원격근무제는 해당일을 제도 활용일에서 제외하고, 선택근무제는 해당 정산기간 전체를 제도 활용일에서 제외함

□ 재택·원격근무 인프라 구축비 지원

- (지원 대상시설) 재택·원격근무의 도입 및 확대를 위해 직접 설치하거나 사용할 목적으로 취득하는 프로그램, 시설, 장비 등으로 사업계획서 심사 시 심사위원회가 일·가정 양립 환경개선을 위하여 필요하다고 인정한 것에 한함

<재택·원격근무 인프라 구축비 지원대상 시설>

종류	지원금 용도	지원방식
시스템 구축비	■ 그룹웨어, 원격접속, 업무용 소프트웨어 등 정보시스템 ■ 네트워크 보안, 사용자 인증 등 보안시스템 ■ 취업규칙 변경, 제도 도입 컨설팅 비용 ■ 인사담당자 교육·훈련 비용 ■ 클라우드 사용료, 인터넷 통신료 등	직접지원

※ 재택·원격근무자용 통신장비 및 설비, 건물 토지의 구입·임차 비용은 지원 제외

- (제도 도입 및 활용) 사업계획서 승인 결과에 따라 재택·원격 근무제를 도입하여 소속 근로자가 활용할 것
- (지원금 신청) 유연근무제 간접노무비 지원금을 최초 신청할 때 또는 사업 참여 승인 통보일이 속한 달의 그 다음 달에 인프라 구축비 지원금의 1/2 범위 내에서 '1차 지원금'을 신청할 수 있으며, 개선확인서를 발급받은 지원대상자는 개선확인서 발급일로부터 1개월 이내에 남은 인프라 구축비 지원금에 대한 지급을 신청하여야 함
 - ※ 사업주가 1차 지원금을 신청하는 경우, 1차 지원금의 전부 또는 일부를 반환하여야 할 경우를 대비하여, 국가(고용노동부)를 피보험자로 보험기간 6개월 이상의 이행보증보험에 가입하여야 함
- (인프라구축 완료 신고) 사업계획서를 승인받은 사업주가 이행기간이 종료된 날(이행기간을 연장한 경우 그 연장된 기간 종료일)부터 6개월 이내에 승인받은 사업내용(인프라구축 계획)에 따라 개선을 완료하고 '재택·원격근무 인프라구축 완료 신고서'(고시 별지 제17호 서식)를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 함
- (인프라구축 기간의 연장) 인프라구축이 지연되는 등 기간의 연장이 필요한 경우에 이행기간이 종료되기 전일(이행기간을 연장한 경우 그 연장된 기간 종료 전일)까지 3개월 이내의 기간을 정하여 지방고용노동관서에 지체 없이 기한 연장요청을 하여야 하며, 지방고용노동관서의 장은 연장요청을 받은 날부터 20일 이내에 타당성을 검토하여 그 결과를 지원대상자에게 알려주어야 함
- (고용환경개선 확인) 지방고용노동관서의 장은 인프라구축 완료 신고서를 받으면 승인한 사업내용(인프라구축 계획)대로의 투자완료 여부 및 제도 도입 이후 유연근무제 활용 현황을 확인하고, 개선 정도에 따라 인프라 구축비 지원금액을 최종 결정하여 '일·가정 양립 고용환경개선 확인서'(고시 별지 제19호 서식)를 지원대상자에게 발급하여야 함
 - ※ 실제 유연근무제 활용 현황이 사업계획서의 활용 계획의 50%에 미치지 못할 경우, 지원금 감액 대상이 됨. 최종 지원금액은 미달성 정도, 사유, 추후 개선 가능성 등을 감안하여 지방고용노동관서의 장이 결정(필요시 심사위원회에 회부)

- (지원금 반환 및 환수) 유연근무제 활용 현황에 따라 산정한 최종 인프라 구축비 지원금이 기 지급한 ‘1차 지원금’보다 적거나, 실제로 인프라구축에 소요된 비용이 기 지급한 ‘1차 지원금’보다 적은 경우, 초과 지급한 지원금은 1개월 이내에 반환하도록 하며 사업주가 반환하지 않은 경우 이행지급보증 보험을 통해 환수

□ 채택·원격근무 인프라 구축비 지원대상 시설에 대한 사후관리

- (지원대상 시설의 사용의무기간) 인프라구축비 지원금을 받은 사업주는 1차 지원금을 받은 날로부터 4년 동안 지원대상 시설을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여서는 안 됨
- (용도 변경 등 신청) 사업주가 지원대상 시설을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여야할 불가피한 사유가 있는 경우 사전에 ‘지원시설 용도변경·매각 승인 신청서’(고시 별지 제20호 서식)를 제출
- (용도 변경 등 승인) 위의 승인 신청서를 접수한 경우 신청서 접수일로부터 20일 이내에 승인 여부를 결정하여 해당 사업주에게 통지
- (시정요구) 지원대상 시설의 용도 변경 또는 매각을 사전에 승인받지 않고 사용의무기간 내에 목적 외의 용도로 사용하거나 매각한 경우, 그 사실을 알게 된 즉시 서면으로 원상회복을 하도록 시정요구를 하여야 함
- (시정요구 이행) 사업주는 시정요구를 받은 날로부터 10일 이내에 이행계획서를 관할 지방고용노동관서에 제출하고 시정요구를 받은 날로부터 30일 이내에 이행하여야 함
- (시정기간 연장) 정당한 사유가 있는 사업주에게 위의 기간을 1회로 한정하여 최대 30일까지 연장 가능
- (지원금 등 반환) 시정요구에도 불구하고 사업주가 이에 응하지 않는 경우, 4년의 사용의무기간 중 지원대상시설의 실제 사용기간을 제외하고 남은 기간에 대한 지원금을 일할 계산하여 반환명령을 하고 사업주는 이에 따라야 함

* 산식: {(사용의무기간(4년) 일수 - 사용기간 일수) / 사용의무기간(4년)일수} × 지원금

** 소수점 및 원단위 이하 절사

4 지원제외 근로자

- 아래의 어느 하나에 해당하는 근로자는 지원 대상에서 제외
 - ① 최저임금법 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자
 - ② 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
 - ③ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 고용보험법 적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 가능
 - ④ 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자

5 지원제외 사업주

- ① 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)
 - ※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄
 - ※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오 시스템(www.alio.go.kr)을 통해서 확인

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
 - ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
 - ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원
- ② 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력 지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종
 - ③ 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

6 지원내용

□ 유연근무제 간접노무비 지원

- (지원금액) 주 3회 이상 활용 근로자는 1인당 1주에 10만원, 주 1~2회 활용 근로자는 1인당 1주에 5만원 지원

※ 단, 선택근무제는 활용횟수 산정없이 활용 근로자 1인당 1주에 10만원 지원

- (지원인원 한도) 1년간 지원인원은 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일을 기준 피보험자수의 30% 한도(소수점 이하 버림)로 하고 70명을 초과할 수 없음. 다만, 시차출퇴근제 활용에 대한 지원인원은 50명을 초과할 수 없음

※ 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수가 10명 미만일 경우에는 3명을 한도로 함

- (기간) 주당 활용한 횟수에 따라 주 단위로 계산, 실제 활용한 기간에 따라 1년 범위 내에서 지원

※ 단위 주는 월요일부터 일요일까지로 하며, 단위 주가 월간에 걸칠 경우에는 월요일이 포함된 달로 산정

□ 재택·원격근무 인프라 구축비 지원

- (지원금액) 사업주가 투자한 재택·원격근무 인프라 구축비(지원대상 시설에 한함)의 1/2 이내의 범위에서 최대 2,000만원 지원

※ 고용안정장려금 참여신청서 제출일 이전에 설치가 완료되었거나 설치 중인 프로그램, 시설 등은 지원 대상에서 제외

7 지원 제외 기간

- 아래 해당 기간에는 장려금을 지급하지 않음. 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장

- ① 지원 대상 근로자가 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우
- ② 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우
- ③ 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간(휴업수당 지급여부와 관계없음)

8 제출서류

- (유연근무제 간접노무비) 고용안정장려금 지급 신청서(고시 별지 제13호 서식), 근로계약서, 월별 임금대장, 임금지급증빙서류
 - 시차출퇴근제: 고용안정장려금 지급대상 근로자의 종전 근로계약서, 제도 활용 근로자의 실근로시간을 확인할 수 있는 증명서류(전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 방식으로 기록된 자료만 인정), 동 제도 도입이 명시된 취업규칙(취업규칙에 준하는 것 포함)
 - 선택근무제: 고용안정장려금 지급대상 근로자의 종전 근로계약서, 제도 활용 근로자의 실근로시간을 확인할 수 있는 증명서류(전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자기계적 방식으로 기록된 자료만 인정), 근로기준법 제52조 각호의 내용이 명시된 근로자대표와의 서면합의서, 동 제도 도입이 명시된 취업규칙(취업규칙에 준하는 것 포함)
 - 재택근무제·원격근무제: 고용안정장려금 지급대상 근로자의 종전 근로계약서, 제도 활용 근로자의 실근로시간을 확인할 수 있는 증명서류(정보시스템 등을 활용한 전자적·기계적 방식으로 기록된 자료만 인정)
- (재택·원격근무 인프라 구축비) 고용안정장려금 지급 신청서(고시 별지 제13호 서식), 인프라구축 투자비 지출사실을 증명하는 영수증·입금내역 등 자금집행 증명서류, 이행지급보증보험증권(1차 지원금 신청 시 제출)

IV

출산육아기 고용안정장려금 지원

1

사업개요

출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간 단축 등을 부여한 사업주에게 간접노무비, 대체인력 인건비 등을 지원하여 사업주의 부담을 완화함으로써 출산육아기 근로자의 고용안정을 도모

2

지원대상

출산육아기 근로자의 고용안정을 위하여 아래 ①~② 중 어느 하나의 요건에 해당하는 조치를 한 사업주

3

지원요건

- ① 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여
 - (고용유지) 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자를 복직 후 6개월 이상 고용 유지한 경우. 다만, 1개월분은 해당 근로자의 고용유지 기간과 관계없이 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 시작한 날부터 1개월 이후에 지급 가능
- ② 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고 대체인력을 30일 이상 고용
 - (고용기간) 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축의 시작일 전 60일이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가, 육아 휴직, 육아기근로시간단축을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용

- (고용유지) 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축을 사용한 근로자를 복직 후 30일 이상 고용 유지한 경우
 - ※ 육아휴직 등을 사용한 노동자의 자기 사정으로 인하여 사업주가 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 고용보험전산망 등을 통한 자진퇴사 여부 확인 후 지원금 지급('18.7.1. 시행)
 - ※ 노동자 자진퇴사의 경우 대체인력 지원금을 지급하는 위 개정 내용은 '18.7.1. 이후에 최초로 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 대체인력을 고용한 사업주부터 적용
- (감원방지) 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(출산육아기 고용 안정장려금 지급 대상 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용 관계의 종료 시까지) 다른 근로자(지원 대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외)를 고용조정으로 이직시킨 경우 출산육아기 고용안정장려금을 지급하지 않고 기 지급한 장려금은 '부당이득'으로 환수 조치 함
 - ※ 해당 출산육아기 고용안정장려금 지급대상자인 대체인력보다 나중에 고용된 근로자(지원 대상 근로자와 같은 날 고용된 자 포함)는 감원방지 의무 대상 근로자에서 제외
 - ※ 감원방지 의무 대상이 되는 근로자를 판별할 때 동종·유사 업무에 종사하는 근로자로 한정 하지 않음
 - ※ 사업주에 의한 고용조정이 아닌 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고나 정년, 계약기간 만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 제한되지 아니함

< 고용조정으로 근로자를 퇴직시키는 경우란 >

- ❖ 상실사유 중분류 「23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고·권고사직·명예퇴직 포함)」
 - 경영상 필요에 의한 인원 감축(기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고)
 - 사업의 양도·양수·합병으로(사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우)
 - 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서(고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우), 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함)

- 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직(사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우(아웃소싱 포함))
- 회사의 업종전환에 적응하지 못해서(회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우)
- 회사의 주문량·작업량 감소로(회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우)

❖ **상실사유 중분류 「26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직」**

- 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

4 지원제외 사업주

① 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

② 육아휴직 부여 시 지원하는 간접노무비는 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관) 지원 제외

※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄

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

※ 국가 또는 지자체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액을 지급하며, 이 경우 지원금 또는 장려금의 총액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액을 초과할 수 없음

❖ **국가, 지방자치단체에 해당하는 기관**

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
- ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
- ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원

5 지원내용

5-1. 간접노무비 지원

① 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여

- (금액) 해당 근로자 1인당 우선지원 대상기업 월 30만원, 대규모기업 월 10만원
- (기간) 육아기 근로시간단축을 사용한 기간만큼 1년 범위
- (주기) 육아기 근로시간단축을 시작한 날부터 30일 후에 1개월분을 지급하고 나머지는 육아기 근로시간단축이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 계속 고용하는 경우 소급하여 지급

② 육아휴직을 30일 이상 부여

- (금액) 해당 근로자 1인당 우선지원 대상기업 월 30만원
※ 해당 사업장의 근로자에 대해 육아휴직을 처음 부여한 사업주에게는 월 10만원을 추가로 지원 (1호 인센티브)
- (기간) 육아휴직을 사용한 기간만큼 1년 범위
- (주기) 육아휴직을 시작한 날부터 30일 후에 1개월분을 지급하고 나머지는 육아휴직이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 계속 고용하는 경우 소급하여 지급

5-2. 대체인력의 임금 지원

출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고 대체인력을 고용

- (금액) 대체인력 1인당 우선지원 대상기업 월 60만원(인수인계기간 월 120만원) , 대규모기업 월 30만원
※ 사업주가 지급한 임금의 80% 한도로 지원
※ 지원인원 한도는 없음

- (기간) 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 사용 기간(시작 전 2개월의 인수인계 기간 포함)중 대체인력을 사용한 기간을 일할 계산하여 지급
- (주기) 육아휴직 등이 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청

6 제출서류

- 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)
 - 고용안정장려금 지급 신청서(고시 별지 제13호 서식) 1부
 - 근로자가 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 하였음을 증명하는 서류 사본(예: 인사 발령 문서 등)
- 출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금)
 - 고용안정장려금 지급 신청서(고시 별지 제13호 서식) 1부
 - 근로자가 출산전후휴가(유산·사산휴가), 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 하였음을 증명하는 서류 사본
 - 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 및 월별 임금대장 사본
(고용보험법시행령 제29조제1항제3호에 해당하는 경우에 한함)

<별첨 1>

고용안정장려금 지급 기준

지원 유형	지급 기준	비고							
정규직 전환	1. 정규직으로 전환(또는 직접 고용)한 근로자의 증가된 임금의 100분의 80을 우선지원 대상기업과 중견기업에 한하여 지원하며, 1인당 최대 지원 금액은 아래 기준을 따르고, 지원기간은 최대 1년	기간제 근로자의 정규직 전환에 대한 지원 인원은 고용안정 장려금 지원 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일을 기준으로 기간제인 피보험자수의 120%(5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 5인)를 한도로 함. 다만, 직전 년도 말일 기준으로 (기간제인 피보험자가 없는 경우에는) 당해 연도 중에 최초로 기간제 근로자를 고용한 달로부터 고용안정 장려금 지원사업 참여 신청서를 제출한 날이 속하는 달의 직전 달까지의 기간제인 평균 피보험자수의 120%(5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 5인)를 한도로 함 지원금 신청년도에 설립된 신규사업장의 경우는 회사 설립일로부터 고용안정장려금 지원 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속하는 달의 직전 달까지의 기간제인 평균 피보험자수의 120%(5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 5인)를 한도로 함 해당 사업장에 대한 누적 지원 인원은 위 한도 인원을 초과 할 수 없음							
	<table><tr><th>구분</th><th>연간총액</th><th>1개월 지급액</th></tr><tr><td>우선지원 대상기업 중견기업</td><td>720만원</td><td>60만원</td></tr></table>		구분	연간총액	1개월 지급액	우선지원 대상기업 중견기업	720만원	60만원	
	구분		연간총액	1개월 지급액					
	우선지원 대상기업 중견기업		720만원	60만원					
	2. 정규직으로 전환(또는 직접 고용)한 근로자 1인당 아래의 구분에 따라 간접노무비를 정액으로 지원하며, 지원기간은 최대 1년								
	<table><tr><th>구분</th><th>연간총액</th><th>1개월 지급액</th></tr><tr><td>우선지원 대상기업 중견기업</td><td>360만원</td><td>30만원</td></tr></table>		구분	연간총액	1개월 지급액	우선지원 대상기업 중견기업	360만원	30만원	
구분	연간총액	1개월 지급액							
우선지원 대상기업 중견기업	360만원	30만원							

출산
육아기
고용
안정
장려금

1. 「고용보험법 시행령」 제29조제3항에 따른 출산
육아기 고용안정장려금(육아휴직 또는 육아기
근로시간단축을 부여한 경우 간접노무비 지원):
근로자 1인당 아래의 구분에 따라 1년을 한도로
지급, 일할 계산 가능

구분		연간총액	1개월 지급액
육아 휴직	우선지원 대상기업	360만원	30만원
	우선지원 대상기업 1호 인센티브 적용	480만원	40만원
육아기 근로시 간단축	우선지원 대상기업	360만원	30만원
	대규모기업	120만원	10만원

2. 「고용보험법 시행령」 제29조제4항에 따른 출산
육아기 고용안정장려금(출산육아기 근로자에 대하여
대체인력을 고용한 경우 해당
대체인력의 인건비 지원): 일할 계산 가능

구분	인수인계기간 중 1개월 지급액	1개월 지급액
우선지원 대상기업	120만원	60만원
대규모기업	30만원	30만원

1.의 경우
육아휴직 부여 시 간접노무
비는 우선지원대상기업에게
만 지원하며,
해당 사업주가 육아휴직을
처음으로 부여한 근로자에
대하여 1호
인센티브를 추가로 10만원
지급함

2.의 경우
인건비 지원금액은 지급대상
이 된 기간 동안 사업주가
부담하는 임금의 100분의
80을 초과할 수 없음

제4부



그간 제도 변경 사항

I

고용장려금 통합 이전(2017년 이전)

1. 고용창출장려금: 일자리 함께하기 지원

	'11.1.1.	'12.2.1.	'13.1.25.	'14.10.1.	'15.1.1.	'17.1.1																									
지원 기간	인건비 지원: 1년	인건비 지원: 1년 (우선지원대상 기업 중 중점지원업체는 2년)	인건비 지원: 1년 (우선지원 대상기업 중 교대제개편은 2년) 임금보전: 6월	인건비 지원: 1년 (제조업 우선지원 대상기업은 2년) 임금보전: 1년 (제조업인 우선지원 대상기업은 2년)																											
지원 수준	<인건비지원> 1인당 연 720만원			<인건비지원> 1인당 연 720만원~1,080만원		<인건비지원> 1인당 연 480만원~960만원 (우선지원: 월80만원 대규모: 월40만원)																									
				<table><tr><th colspan="3">지원수준</th></tr><tr><th></th><th>대기업</th><th>우선지원</th></tr><tr><td>제조업</td><td>연 900만원 (월 75만원)</td><td>연 1,080만원 (월 90만원)</td></tr><tr><td>비제조업</td><td colspan="2">연 720만원 (월 60만원)</td></tr></table>		지원수준				대기업	우선지원	제조업	연 900만원 (월 75만원)	연 1,080만원 (월 90만원)	비제조업	연 720만원 (월 60만원)		<table><tr><th colspan="3">지원수준</th></tr><tr><th></th><th>대기업</th><th>우선지원</th></tr><tr><td>제조업</td><td>연 480만원 (월 40만원)</td><td>연 960만원 (월 80만원)</td></tr><tr><td>비제조업</td><td colspan="2">연 480만원 (월 40만원)</td></tr></table>		지원수준				대기업	우선지원	제조업	연 480만원 (월 40만원)	연 960만원 (월 80만원)	비제조업	연 480만원 (월 40만원)	
	지원수준																														
		대기업	우선지원																												
	제조업	연 900만원 (월 75만원)	연 1,080만원 (월 90만원)																												
비제조업	연 720만원 (월 60만원)																														
지원수준																															
	대기업	우선지원																													
제조업	연 480만원 (월 40만원)	연 960만원 (월 80만원)																													
비제조업	연 480만원 (월 40만원)																														
			<설비투자지원> 우선지원 대상기업으로 설비투자비 1/3 범위 내에서 증가근로자 1인당 500만원씩(제조업 1,000만원) 최대 2억원 지원																												
			<설비투자유자> 설비투자비 2/3 범위 내 최대 50억원(설비투자비를 지원받은 우선지원 대상 기업은 25억원) 지원																												
			<임금보전지원> 우선지원 대상기업으로 근로자 1인당 최대 10만원 한도로 지원 (기업별 최대 5억원)	<임금보전지원> 우선지원 대상기업으로 근로자 1인당 최대 30 만원 한도로 지원 (기업별 최대 5억원)	<임금보전지원> 우선지원 대상기업으로 임금감소액 일부 또는 전부를 사업주가 보전한 경우 1인당 사업주 지급 금액의 80% 한도로 월 최소 10만원, 최대 40만원 지원																										
지원 제외 근로 자	· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축탁근로자 · 1개월 미만 동안 고용되는 자(일용) · 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함) · 월 통상임금 60만원 미만자 · 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척		· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축탁근로자 · 1개월 미만 동안 고용되는 자(일용) · 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자 (1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함) · 최저임금 미만자 · 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척			· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축탁근로자 · 최저임금의 110% 미만자 · 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척 · 정년까지 기간 2년 미만자 · 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인 · 4대 사회보험 미가입자																									
지원 제외 사업 주	· 이직 당시의 사업주와 같은 경우 (1년 이내)					· 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관) · 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타 주점업, 갬블링 및 베테업 등 중소 기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주 · 임금등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주 · 이직 당시의 사업주와 같은 경우 · 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주																									
지급 주기	인건비 지원: 6개월			인건비, 임금보전 지원: 3개월																											
근태 관리						실근로시간 단축의 경우 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 장비에 의한 근태관리																									

2. 고용창출장려금: 시간선택제 신규고용 지원 및 고용안정장려금: 시간선택제 전환 지원

	'11	'12	'13. 1.1	'14. 1.1	'14. 4.15.	'15. 1.1.	'16. 1.1.	'16. 4.15.	'16.9.1.	'17.1.1.	
사업명	고용창출지원	시간제 일자리 창출지 원사업	반듯한시간선택제일자리 출 지원(13.8)			시간선택제 일자리 지원					
지원 수준	<신규창출> 임금의 50% (월 최고 40만원)	임금의 50% (월 최고 60만원)	<신규창출> 임금의 50% (우선지원: 월 최고 80만원, 대규모: 월 최고 60만원)	<신규창출 지원> · 임금의 50%(한도 80만원, 대규모기업은 60만원) · 우선지원 대상기업 간 접노무비 10만원, 중소 기업 최저임금 120~ 130%인 경우 월 40만원 한도 지원		<신규창출 지원> · 작동		<신규고용 지원> 우선지원 대상기업 60만원, 대기업 30만원 지원(인건비80% 한도) 간접노무비 폐지			
				<전환 지원> · 전환장려금: 월 최고 20 만원을 최대 1년간 지원 · 주25~30시간: 월 최고 20만원 · 주15~25시간: 월 최고 12만원 * 임신기는 주15~30시간 월 최고 20만원 · 간접노무비: 우선지원 대상기업·중견기업에 1인당 월 20만원 지원 · 대체인력 지원: 임금의 50% 월 60만원(대기업 30만원) 한도 지원		<전환 지원> · 전환장려금: 월 최고 40 만원을 최대 1년간 지원 · 주15~25시간: 월 최고 40만원 · 주 25~30시간: 월 최고 24만원 * 임신기는 주15시~30시간: 월 최고 40만원 * 전환기간 2주 이상 지원 · 간접노무비: 우선지원 대상 기업·중견기업에 1인당 월 20만원 지원 · 대체인력 지원: 임금의 50% 우선지원 월 60만원 (대기업 30만원) 한도 지원		<전환 지원> : · 임금감소액 보전: 월 최고 40만원을 최대 1년간 지원 · 주15~25시간: 월 최고 40만원 · 주 25~30시간: 월 최고 24만원 * 임신기는 주15시~30시간: 월 최고 40만원 * 전환기간 2주 이상 지원 · 간접노무비: 우선지원 대상기업 (중견기업은 간접노무비 폐지) · 대체인력 지원: 임금의 80% 우선지원 월 60만원(대기업 30만원) 한도 지원			
지원 제외 근로자	· 근로계약기간의 정함이 있는 사람 · 비상근축탁근로자 · 1개월 미만 동안 고용 되는자(일용근로자) · 1개월 동안의 소정근로 시간 60시간 미만자 · 동일 사업장 퇴사자 (1년 이내) · 당해 사업장의 업무 수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합 하여 30일 이상 국외에 체류한 자		· 1개월 소정근로 시간 60시간 미만자 · 동일 사업장 퇴사자 (6개월이내) · 소정근로시간의 10% 초과하여 연장 근로한 경우 · 외국인근로자 · 당해 사업장의 업무 수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류한 자		<신규창출지원> · 외국인근로자(체류자격이 거주 F-2, 영주 F-5, 결혼 이민자 F-6는 지원) · 동일 사업장 퇴사자(3개월 이내) · 시간선택제 대상 근로자로 지원받은 이력이 있는 근로자				<신규고용 지원> · 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축탁근로자 · 최저임금의 120% 미만자 · 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자 · 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인 · 4대 사회보험 미가입자		

제1장 고용창출장려금·고용안정장려금 사업 시행지침

	'11	'12	'13. 1.1	'14. 1.1	'14. 4.15.	'15. 1.1.	'16. 1.1.	'16. 4.15.	'16.9.1.	'17.1.1.			
	· 사업주의 배우자 및 4촌 이내의 혈족·인척					· 사업주의 배우자 및 자녀	· 사업주의 배우자 및 4촌 이내의 혈족·인척			· 좌동			
						<전환 지원> · 사업주의 배우자 및 자녀 · 외국인근로자(체류자격이 거주 F-2, 영주 F-5, 결혼 이민자 F-6는 지원) <대체인력 지원> · 사업주의 배우자 및 자녀			<전환 지원> · 최저임금 미만자 · 사업주의 배우자, 4촌이내 혈족·인척 · 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(대체인력은 외국인 가능) · 4대 사회보험 미가입자				
지원 제외 사업주	신규창출 지원: ①공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관) ②사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우								<신규고용 지원> · 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관) · 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타 주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업 인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주 · 임금등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주 · 이직 당시(1년이내)의 사업주와 같은 경우 · 이직 당시(1년이내)의 사업과 관련 되는 사업주 <전환 지원> · 국가, 지자체 · 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타 주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업 인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주 · 임금등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주				
감원 방지	· 지원대상 근로자 고용 전 3개월부터 고용 후 12개월까지 지원 대상 사업장 소속 근로자(지원 대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외한다)를 고용조정으로 이직시킨 경우 감원한 인원수의 2배수에 해당하는 인원수에 대해 지급하지 아니함 ※ '11년에는 감원인원수만큼, '12년에는 감원인원수의 2배수만큼 지원제한					· 좌동	※동종 유사직종만 감원방지 적용 ※시간제 감원시, 감원인원 수만큼 지원제한			<신규창출> · 지원대상 근로자 고용 전 3개월부터 고용 후 12개월까지 지원대상 사업(장) 소속 근로자*를 고용조정으로 이직시킨 경우, 고용조정으로 감원한 인원수의 2배수에 해당하는 인원수만큼 지원을 제한 · * 지원대상 근로자의 업무와 '동종 또는 유사한 업무 종사자'로 한정하며, 지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외 <전환지원> · 지원대상근로자(대체인력) 고용 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 지원대상 사업장 소속 근로자를 고용조정으로 이직시킨 경우, 감원한 인원수 만큼 지원 제한		<신규고용 지원> · 고용창출 지급대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키는 경우에는 고용창출장려금을 지급하지 아니함 <전환지원> · 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용안정장려금 지급 대상 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지)	

사업주지원 고용장려금 시행지침

	'11	'12	'13. 1.1	'14. 1.1	'14. 4.15.	'15. 1.1.	'16. 1.1.	'16. 4.15.	'16.9.1.	'17.1.1.
						※ 지원대상 근로자의 업무와 ‘동종 또는 유사한 업무 종사자’로 한정하며, 지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외				다른 근로자(지원 대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외)를 고용 조정으로 이직시키는 경우에는 고용 안정장려금을 지급하지 아니함
근태 관리						신규창출 지원의 경우 전자적장비에 의한 근태관리				신규고용과 전환지원 모두 전자적, 기계적장비에 의한 근태관리
지급 주기	6개월 단위 신청	3개월 단위 신청	3개월 단위 신청 ※ 3개월 이후 실근속기간에 따라 일할계산			(신규창출 지원) 3개월 주기 신청, 일할 계산 (전환지원) 1개월 주기 신청, 일할 계산				(신규고용 지원) 3개월 주기 신청, 월할 계산 (전환지원) 1개월 주기 신청, 일할 계산
지원 인원 한도	소속 근로자수의 15%(중소기업은 30%)					신규창출지원 소속 근로자수의 30% (중소기업은 60%) ※ 최소지원인원 3명 (피보험자 없는 사업장도 해당)		· 신규창출지원: 좌동 + 중앙 승인심사위원회 선정 시간선택제 활용 우수사업장은 지원한도 없이 시간선택제 전환 근로자수 만큼 신규창출 지원 인원 한도 상향		· 신규고용 지원: 직전 년도 말일 기준 피보험자수의 30%(소수점 이하는 버림, 10명 이하 3명) ※ 1년간 한도인원임. 지원 대상 근로자가 중도 퇴사할 경우 대체 불가
승인									전환 지원 심사 폐지	

3. 고용창출장려금: 지역·성장산업 고용 지원

	'11.1.1.	'13.1.25.	'14	'15	'16	'17.1.1
사업명	유망창업기업 고용지원		지역성장산업고용지원			
지원 기간	1년			성장유망, 국내복귀 기업: 1년 지역특화: 2년	1년	
지원 수준	· 신성장동력산업: · 근로자를 최초 6개월 이상 고용한 경우 1차로 288만원을 지급하고, 이후 추가로 6개월 이상 고용한 경우에 한하여 2차로 432만원을 지급	· 신성장동력산업, 국내 복귀기업(13년 추가): · 근로자를 최초 6개월 이상 고용한 경우 1차로 288만원을 지급하고, 이후 추가로 6개월 이상 고용한 경우에 한하여 2차로 432 만원을 지급	· 성장유망업종, 지역특화산업(14년 추가): · (비제조업) 연간 1,080만원(월 90만원) · (제조업) 연간 720만원(월 60만원) · 국내복귀기업(제조업): 연간 1,080만원 (월 90만원)			· 성장유망업종, 지역특화산업: 우선지원 대상기업 월60만원 · 국내복귀기업(제조업): 우선지원 대상기업 월60만원, 중견기업 월 30만원
지원 제외	· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축특근로자 · 1개월 미만 동안 고용되는 자(일용) · 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함) · 월 통상임금 60만원 미만자 · 이직 당시의 사업주와 같은 경우 (1년 이내) · 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 · 당해 사업장의 업무수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류한 자	· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축특근로자 · 1개월 미만 동안 고용되는 자(일용) · 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함) · 최저임금 미만자 · 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 · 당해 사업장의 업무수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류한 자	· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축특근로자 · 최저임금의 110% 미만자 · 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척 · 정년까지의 기간 2년 미만자 · 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인 · 4대 사회보험 미가입자			
지급 주기	6개월		3개월		6개월주기 지원금 신청, 3개월 단위로 지급 ※ 월할 계산하지 않음	3개월 주기 장려금 신청, 3개월 단위로 지급 ※ 월할 계산하지 않음
지원 금액 및 지원 인원 한도	사업주 부담 임금의 100분의 75					사업주 부담 임금의 100분의 80
	신성장동력 업종은 누적하여 2명 국내복귀(U턴) 제조업은 매 회차 20명 까지 지원		(성장유망산업) 지원대상 근로 자수 2명~8명 으로 확대 (국내복귀 기업) 지원대상 근로 자수 20명 이내 ~100명 이내로 확대 (지역특화산업) 사업시행 전월 평균 근로자수의 30% 범위 이내 에서 지원	직전 보험년 도 말일 기준 피보험자수의 30% (국내복귀기 업은 매 3개 월 지급주기 마다 100명 이내)	직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 30% (국내복귀기업은 매 6개월 지급주기 마다 100명 이내)	직전 보험년도 말일 기준 피보험 자수의 30%(소수점 이하 버림) ※ 국내복귀기업은 직전 보험년도 말일 피보험자수와 관계없이 100명을 한도로 함
감원 방지	※ 11년~13년: 완료일 전 3개월부터 완료일 후 12개월까지 해당 사업장의 근로자(고용환경개선 완료 후 증가근로자수 산정대상이 된 기간보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 고용조정으로 이직시키지 아니하여야 함 ※ 14~15년: 고용(사용) 전 3개월부터 고용(사용) 후 12개월까지 해당 사업장의 근로자(지원대상자보다 나중에 고용한 근로자는 제외한다)를 고용조정으로 이직시키지 아니하여야 함 ※ 16년: 고용 전 3개월부터 고용 후 지원금 수급기한 까지 해당 사업장의 근로자(지원대상자보다 나중에 고용한 근로자는 제외한다)를 고용조정으로 이직시키지 아니하여야 함					· 고용창출 지급대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려금 지급 대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직 시키는 경우에는 고용창출장려 금을 지급하지 아니함

4. 고용창출장려금: 전문인력 고용 지원

	'11.1.1.	'12.2.1.	'14	'15~16	'17.1.1
지원 기간	1년				
지원 수준	· 근로자를 최초 6개월 이상 고용한 경우 1차로 432만원을 지급하고, 이후 추가로 6개월 이상 고용한 경우에 한하여 2차로 648만원을 지급		· 연간 1,080만원 (월 90만원)	· 연간 1,080만원 (월 90만원)	· 우선지원 대상기업: 월60만원
지원 제외	· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축탁근로자 · 1개월 미만 동안 고용되는 자 (일용) · 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함) · 월 통상임금 60만원 미만자 · 이직 당시의 사업주와 같은 경우(1년 이내) · 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 · 당해 사업장의 업무수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류한 자		· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축탁근로자 · 1개월 미만 동안 고용되는 자(일용) · 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함) · 최저임금 미만자 · 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 · 당해 사업장의 업무수행이 아닌 사유로 지원대상기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류한 자		· 근로계약 기간을 정한 근로자 · 비상근축탁근로자 · 최저임금의 110% 미만자 · 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척 · 정년까지 기간 2년 미만자 · 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인 · 4대 사회보험 미가입자
지급 주기	6개월		3개월	6개월 단위 * 근로자가 3개월 미만 근무한 경우 부지급, 근로자가 5개월 근무한 경우 3개월분만 지급(3개월 단위로 인정)	3개월 주기로 장려금을 신청, 3개월 단위로 지급 ※ 월할 계산 하지 않음
지원금액 및 지원인원 한도	사업주가 부담하는 임금의 100분의 75				사업주가 부담하는 임금의 100분의 80
	동일사업주에 대하여 누적하여 3명 한도로 지원		동일사업주에 대하여 누적하여 3명 한도로 지원	직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 30% (10인 미만 사업장의 경우 3명까지 지원)	직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 30%(소수점 이하 버림) ※ 3년간 누적 지원 인원은 한도에서 제외
감원방지	※ 11년~13년: 완료일 전 3개월부터 완료일 후 12개월까지 해당 사업장의 근로자(고용환경개선 완료 후 중기근로자수 산정대상인 된 기간보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 고용조정으로 이직시키지 아니하여야 함 ※ 14~15년: 고용(사용) 전 3개월부터 고용(사용) 후 12개월까지 해당 사업장의 근로자(지원대상자보다 나중에 고용한 근로자는 제외한다)를 고용조정으로 이직시키지 아니하여야 함 ※ 16년: 고용 전 3개월부터 고용 후 지원금 수급기한 까지 해당 사업장의 근로자(지원대상자보다 나중에 고용한 근로자는 제외한다)를 고용조정으로 이직시키지 아니하여야 함				· 고용창출 지급대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려금 지급 대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시 까지) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키는 경우에는 고용창출장려금을 지급하지 아니함

5. 고용창출장려금: 고용촉진장려금 지원

	'11.1.1.	'12.2.1.	'13.1.25.	'14.10.1.	'15.1.1.	'17.1.1																		
지원 기간	1년				1~2년 * 2년: 취성패 I 유형 중 기초생활수급자, 이수면제자 중 중증 장애인, 여성가장	1~2년 * 2년: 취성패 I 유형 중 기초생활수급자, 이수면제자 중 중증 장애인, 여성가장, 취성패 II 유형 청년 중 청년내일채움공제 지원대상																		
지원 수준	(임금의 75% 한도) · 일반 650만원 · 우대지원 860만원 * 중증장애인, 월임금이 150만원 이상인 기초생활수급자	* 우대 지원 대상자에 FTA 피해실적자 포함	(임금의 75% 한도) · 860만원 단, 월 통상임금이 110만원 미만인 경우 720만원	- 대상근로자 월통상임금 수준에 따라 연 600~900만원 <table><tr><th>월 통상임금</th><th>연간 총액</th><th>3개월 지급액</th></tr><tr><td>120만원 미만</td><td>600만원</td><td>150만원</td></tr><tr><td>120~130만원 미만</td><td>720만원</td><td>180만원</td></tr><tr><td>130~140만원 미만</td><td>780만원</td><td>195만원</td></tr><tr><td>140~150만원 미만</td><td>840만원</td><td>210만원</td></tr><tr><td>150만원 이상</td><td>900만원</td><td>225만원</td></tr></table>		월 통상임금	연간 총액	3개월 지급액	120만원 미만	600만원	150만원	120~130만원 미만	720만원	180만원	130~140만원 미만	780만원	195만원	140~150만원 미만	840만원	210만원	150만원 이상	900만원	225만원	· 우선지원 대상기업 연간 720만원 (6개월 360만원) · 대규모기업 연간 360만원 (6개월 180만원) * 취성패 II 이수 청년 중 청년내일채움공제 지원대상 기업은 2년간 600만원 지원
월 통상임금	연간 총액	3개월 지급액																						
120만원 미만	600만원	150만원																						
120~130만원 미만	720만원	180만원																						
130~140만원 미만	780만원	195만원																						
140~150만원 미만	840만원	210만원																						
150만원 이상	900만원	225만원																						
지급 주기	6개월	3*~6개월 * 3개월 이수면제자 및 우대 지원자	3개월			6개월																		
채용 요건	정규직			정규직. 다만, 일부계층은 1년이상 상용직*도 가능 * 기초생활수급자, 중증장애인, 여성가장 등																				
지원 한도	· 직전년도 말일기준 피보험자수의 30%(대규모기업은 20%) · 10인 미만인 경우는 3명까지. · 새로 고용한 지원대상자가 30명을 초과하는 경우에는 30명까지					· 직전 보험연도 말일 기준 피보험자수의 100분의 30(소수점 이하는 버린다)에서 해당 고용촉진장려금 지급대상자 고용일의 직전 3년간 고용촉진장려금의 지급대상이 되었던 피보험자 수의 합을 제외한 인원을 한도로 지원																		
감원 방지	대상근로자 고용 전 3개월, 고용 후 12개월					· 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (고용촉진장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 이직시키는 경우 고용촉진 장려금 지급하지 아니함																		
지원 제외	· 근로계약기간의 정함이 있는 경우 · 비상근축탁근로자 · 최저임금 미만 지급자 · 최종이직 사업주이거나 관련 사업주인 경우 · 사업주의 배우자, 4촌 이내 혈족·인척 · 대규모기업이 취업지원프로그램을 이수한 만 29세 이하 실업자 중 대학을 졸업하고 구직기간이 12개월 미만인 자를 고용한 경우 · 감원방지 미준수					· 근로계약기간의 정함이 있는 경우 · 비상근축탁근로자 · 최저임금 110% 미만 지급자 · 사업주의 배우자, 4촌 이내 혈족·인척 · 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람을 고용하는 경우 · 우선지원 대상기업이 아닌 기업이 만 29세 이하인 실업자로서 고용 노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우 · 이직 당시(고용 전 1년 이내)의 사업주와 같은 경우 · 이직 당시(고용 전 1년 이내)의 사업과 관련된 사업주 · 임금등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주																		

6. 고용안정장려금: 정규직 전환 지원

	'15.3.13.~	'15.9.18.~	'16.9.28.~	'17.1.1	'17.10.1
지원 기간	1년				
지원 수준	임금상승분의 50% (월 한도 60만원)	임금상승분의 70%(청년은 80%)와 간접노무비 20만원을 합하여 월 60만원 한도	임금상승분의 80%와 간접노무비 20만원을 합하여 월 60만원 한도	임금상승분의 80%와 간접노무비 20만원을 합하여 월 80만원 한도	임금상승분의 80%와 간접노무비 20만원을 합하여 월 80만원 한도
지급 주기	1개월				
지원 대상	기간제근로자, 파견근로자, 안전·보건관리자		기간제근로자, 파견근로자, 안전·보건 관리자, 사내하도급근로자, 특수형태 업무종사자	기간제근로자(안전·보건 관리자), 파견근로자, 사내하도급근로자, 특수형태업무종사자 * 안전·보건관리자를 기간제 유형으로 흡수 통합	
지원 한도	<기간제, 파견>사업계획서 제출 일이 속한 달의 직전 3개월간 월평균 피보험자수의 30% (5인 이상 10인 미만 사업의 경우 최대 3명) <안전·보건관리자> 제한 없음	<기간제> 사업계획서 제출일이 속 한 달의 직전 1년간 월평균 기간제 근로자 수의 120% 다만 5인 이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명 까지 지원 * 상시근로자수 10인 이상 사업 으로서 산출된 인원이 5명 미만인 경우라도 5명까지 가능 <파견, 안전·보건관리자> 제한 없음	<기간제> 사업계획서 제출일이 속한 달의 직전 1년간 월평균 기간제근로자 수의 120% 다만 5인 이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명까지 지원 * 상시근로자수 10인 이상 사업으로서 산출된 인원이 5명 미만인 경우 라도 5명까지 가능 <파견, 안전·보건관리자, 사내하도급 근로자, 특수형태업무종사자> 제한 없음	<기간제> 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일 기준 기간제인 피보험자수의 120%(5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 5인까지 지원) * 상시근로자수 10인 이상 사업으로서 산출된 인원이 5명 미만인 경우라도 5명 까지 가능 <파견, 안전·보건관리자, 사내하도급근로자, 특수형태업무종사자> 제한 없음	
지원 제한 근로자	· 최저임금 120% 미만 지급자 · 사업주의 배우자 및 직계 존·비속 · 정규직 전환 후 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 · 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자 · 외국인 근로자(다만, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함)			· 최저임금 110% 미만 지급자 · 사업주의 배우자, 4촌이내 혈족, 인척 · 4대 사회보험 미가입자 · 정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자 · 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(다만, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 지원대상에 포함)	
지원 제한 사업주	· 국가 또는 지방자치단체 · 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관 및 「지방공기업법」에 따른 지방직영 기업, 지방공사, 지방공단) · 상시 근로자 수가 5인 미만인 사업			· 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관) · 부동산업, 일반유통, 무도유통, 기타주점업, 캠블링 및 베테업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주 · 임금등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주 · 상시근로자수 5인 미만 사업장	

7. 고용안정장려금: 일·가정 양립 환경개선 지원

	'16.1.1.	'16.4.7.	'16.6.1.	'16.6.15.	'16.9.5.	'17.1.1.																				
지원 기간	1년																									
지원 수준	<table><tr><th rowspan="3">구분</th><th colspan="2">주단위</th></tr><tr><th>3일 이상</th><th>2일 이내</th></tr><tr><td>유연근무제</td><td>7만원</td><td>3.5만원</td></tr><tr><td>재택·원격근무제</td><td>5만원</td><td>2.5만원</td></tr></table>				구분	주단위		3일 이상	2일 이내	유연근무제	7만원	3.5만원	재택·원격근무제	5만원	2.5만원	<table><tr><th rowspan="2">구분</th><th colspan="2">주당 유연근무제(통칭) 활용일</th></tr><tr><th>3일 이상</th><th>1~2일</th></tr><tr><td>주 단위</td><td>10만원</td><td>5만원</td></tr></table>			구분	주당 유연근무제(통칭) 활용일		3일 이상	1~2일	주 단위	10만원	5만원
구분	주단위																									
	3일 이상	2일 이내																								
	유연근무제	7만원	3.5만원																							
재택·원격근무제	5만원	2.5만원																								
구분	주당 유연근무제(통칭) 활용일																									
	3일 이상	1~2일																								
주 단위	10만원	5만원																								
지급 주기	분기회 일괄 지급신청 가능	3개월 단위 신청				1개월 단위로 신청																				
지원 요건	우선지원 대상기업의 사업주가 유연·재택·원격근무도입 활용					우선지원 대상기업의 사업주가 유연근무도입 활용 (유연·재택·원격근무를 유연근무제로 용어 통합)																				
	연장근로일 1시간 이내	<table><tr><th>제도</th><th>기준</th></tr><tr><td>시차출퇴근제</td><td>시차출퇴근일에는 연장근로 금지</td></tr><tr><td>탄력근무제</td><td>탄력근무제를 활용하는 해당 주에는 연장근로 금지</td></tr><tr><td>재택·원격 근무제</td><td>재택·원격 근무일에는 연장근로 금지</td></tr></table>	제도	기준	시차출퇴근제	시차출퇴근일에는 연장근로 금지	탄력근무제	탄력근무제를 활용하는 해당 주에는 연장근로 금지	재택·원격 근무제	재택·원격 근무일에는 연장근로 금지	시차출퇴근제, 선택근무제 도입의 경우는 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적인 장비로 근태관리															
제도	기준																									
시차출퇴근제	시차출퇴근일에는 연장근로 금지																									
탄력근무제	탄력근무제를 활용하는 해당 주에는 연장근로 금지																									
재택·원격 근무제	재택·원격 근무일에는 연장근로 금지																									
지원 인원 한도	유연근무 지원: 참여신청서 제출한 달의 직전 월 말 피보험자 수의 유연근무 지원 은 5% 한도, 재택·원격 근무 지원은 10% 한도				유연·재택·원격근무 활용 계획인원수 합산하여 참여신청서 제출한 달의 직전 월 말 피보험자 수의 30% 한도(50명 한도)	유연근무 활용 계획인원수 합산하여 참여신청서 제출한 직전연도 말일의 피보험자 수의 30% 한도(70명 한도)로 하되 시차출퇴근제는 50명 한도)																				
지원 제외 근로자	· 사업주의 배우자, 자녀 및 4촌 이내의 친인척 · 외국인 근로자(단, F2, F5, F6은 지원 대상 포함)				· 최저임금 미만 지급자 · 사업주의 배우자, 4촌이내 혈족·인척 · 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(다만, 체류자격이 거주 (F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 지원대상에 포함) · 4대 사회보험 미가입자																					
지원제 외사업 주	· 우선지원 대상기업에 해당하지 않는 경우				· 국가, 지자체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관) · 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타주점업, 갬블링 및 배팅업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종을 영위 하는 사업주 · 임금등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주 · 우선지원 대상기업에 해당하지 않는 경우																					
근무 형태	<table><tr><td rowspan="2">유연 근무제</td><td>(시차출퇴근제) 주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 근무를 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도 (재량근무제) 업무특성상 업무 수행방법을 근로자의 재량에 따라야 하기 때문에, 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도 (탄력근무제) 평균 근로시간이 주 40시간이 되도록 하는 범위 내에서 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도</td></tr><tr><td>(재택근무제) 근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무하는 제도 (원격근무제) 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에 출근하여 일하거나, 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소 에서 근무하는 제도</td></tr></table>					유연 근무제	(시차출퇴근제) 주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 근무를 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도 (재량근무제) 업무특성상 업무 수행방법을 근로자의 재량에 따라야 하기 때문에, 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도 (탄력근무제) 평균 근로시간이 주 40시간이 되도록 하는 범위 내에서 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도	(재택근무제) 근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무하는 제도 (원격근무제) 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에 출근하여 일하거나, 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소 에서 근무하는 제도	유연 근무제 <table><tr><td>시차 출퇴근제</td><td>주 5일 근무와 법정근로시간(1일 8시간, 주 40시간) 을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도</td></tr><tr><td>선택 근무제</td><td>1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균근로 시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도</td></tr><tr><td>재량 근무제</td><td>업무특성상 업무수행방법을 근로자의 재량에 따라야 하는 경우 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도</td></tr><tr><td>재택 근무제</td><td>근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무하는 제도</td></tr><tr><td>원격 근무제</td><td>주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도</td></tr></table>		시차 출퇴근제	주 5일 근무와 법정근로시간(1일 8시간, 주 40시간) 을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도	선택 근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균근로 시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도	재량 근무제	업무특성상 업무수행방법을 근로자의 재량에 따라야 하는 경우 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도	재택 근무제	근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무하는 제도	원격 근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도						
유연 근무제	(시차출퇴근제) 주 5일, 1일 8시간, 주당 40시간 근무를 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도 (재량근무제) 업무특성상 업무 수행방법을 근로자의 재량에 따라야 하기 때문에, 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도 (탄력근무제) 평균 근로시간이 주 40시간이 되도록 하는 범위 내에서 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도																									
	(재택근무제) 근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무하는 제도 (원격근무제) 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에 출근하여 일하거나, 모바일 기기를 이용하여 사무실이 아닌 장소 에서 근무하는 제도																									
시차 출퇴근제	주 5일 근무와 법정근로시간(1일 8시간, 주 40시간) 을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도																									
선택 근무제	1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주 평균근로 시간이 주40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 자유롭게 조정하는 제도																									
재량 근무제	업무특성상 업무수행방법을 근로자의 재량에 따라야 하는 경우 사용자와 근로자가 합의한 시간을 근로시간으로 보는 제도																									
재택 근무제	근로자가 회사에 출근하지 않고 집에서 근무하는 제도																									
원격 근무제	주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실 또는 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도																									

8. 고용안정장려금: 출산육아기 고용안정장려금 지원

(비정규직 재고용 지원금)

	'08, 4.30	'10.2.8	'11.1.1	'13.1.25	'14, 10.1	'15, 1.1 ~	'17.1.1
지원 요건	산전후휴가 중이거나 임신 16주 이상인 기간제 근로자(파견 근로자 포함)가 계약 종료된 경우, 종료 즉시 계약 기간을 1년 이상으로 하는 근로계약을 체결한 사업주	산전후휴가 중이거나 임신 중인 기간제 근로자(파견근로자 포함)가 계약종료된 경우, 종료 즉시 계약 기간을 1년 이상으로 하는 근로계약을 체결한 사업주	산전후휴가 중이거나 임신 중인 기간제 근로자(파견근로자 포함)가 계약종료된 경우, 종료 즉시 또는 출산 후 1년 이내 계약 기간을 1년 이상 으로 하는 근로계약을 체결한 사업주	산전후휴가 중이거나 임신 중인 기간제 근로자(파견근로자 포함)가 계약종료된 경우, 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내 계약 기간을 1년 이상 으로 하는 근로계약을 체결한 사업주	임신, 출산전후휴가, 육아휴직 중(생후 15개월 이내 자녀까지) 계약기간이 만료된 기간제 근로자(파견근로자 포함)를 계약기간 1년 이상으로 재고용 한 사업주		임신·출산전후휴가 또는 육아휴직(생후 15 개월 이내 자녀) 중에 계약기간이 만료되는 여성근로자와 기간의 정합이 없는 계약을 체결하여 3개월간 고용을 유지한 사업주
지원 기간	1년 이상 근로계약 체결시 6개월, 무기계약 체결시 1년		1년 이상 근로계약 체결시 6개월, 무기계약 체결시 1년				1년
지원 수준	1년 이상 근로계약 체결시 월 40만원 무기계약 체결시 6개월간은 월 60만원, 이후 6개월간은 월 30만원		1년 이상 근로계약 체결시 월 40만원 무기계약 체결시 6개월간은 월 30만원, 이후 6개월간은 월 60만원			1년 이상 근로계약 체결시 월 40만원 무기계약 체결시 6개월간은 월 40 만원, 이후 6개월 간은 월 80만원	무기계약 재고용: · 우선지원 대상기업 월 60만원 · 대규모기업 월30만원
지급 주기	계속 고용한 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기 단위로 신청하되, 근로계약을 체결하고 1년 후부터는 한꺼번에 신청할 수 있음						3개월

(육아휴직 등 부여 지원금)

	'08.4.30.	'11.1.1.	'14.1.1	'15.7.1 ~	'17.1.1
지원 요건	육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고 육아휴직 종료 후 30일 이상 피보험자로 계속 고용한 사업주				육아휴직등을 30일 이상부여하고 육아휴직 끝난 후 6개월 이상 계속 고용한 사업주
지원 기간	육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간				
지원 수준	기업 규모 관계없이 월 20만원	· 우선지원 대상기업 20만원 · 대규모기업 10만원	<육아휴직> · 우선지원 대상기업 20만원 · 대규모기업 1000인 이상 5만원 1000인 미만 10만원 <육아기 근로시간 단축> · 우선지원 대상기업 30만원 · 대규모기업 20만원	<육아휴직> · 우선지원 대상기업 30만원 · 대규모기업 지원제외 *1호 인센티브 (10만원 추가) <육아기 근로시간 단축> · 우선지원 대상기업 20만원 · 대규모기업 10만원	

제1장 고용창출장려금·고용안정장려금 사업 시행지침

	'08.4.30.	'11.1.1.	'14.1.1	'15.7.1 ~	'17.1.1
지급 주기	매월 단위로 신청	지원금의 50%는 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우 지급		육아휴직, 육아기근로시간단축(육아휴직등) 후 1개월에 대한 금액은 시작날부터 1개월 이후에 즉시 지급하고 나머지 금액은 육아휴직 등 종료 후 6개월 이상 계속 고용할 경우 지급	
지원 제외	전 사업 적용		육아휴직 부여 지원금은 국가, 지방자치단체, 공공기관(부패방지 및 국민권익위원회설치와 운영에 관한 법률)은 제외	육아휴직 부여 지원금은 국가, 지방자치단체, 공공기관(공공기관 운영에 관한 법률)은 제외	

(대체인력지원금)

	'06.1.1.	'13.1.1.	'14.1.1.	'15.7.1. ~	'17.1.1
지원 요건	육아휴직 개시일 30일 이전에 대체인력을 30일 이상 채용한 사업주		출산전후휴가, 육아휴직 개시일 30일 이전에 대체인력을 30일 이상 채용한 사업주	출산전후휴가, 육아휴직 개시일 60일 이전에 대체인력을 30일 이상 채용한 사업주	
지원 기간	육아휴직 기간		출산전후휴가 기간 및 육아휴직 기간	육아휴직 등 기간 중 대체인력을 채용한 기간 (인수인계기간 2주 포함)	
지원 수준	· 우선지원 대상기업 30만원 · 대규모기업 20만원	· 우선지원 대상기업 40만원 · 대규모기업 20만원	· 우선지원 대상기업 60만원 · 대규모기업 30만원	· 우선지원 대상기업 60만원 · 대규모기업 30만원	
지급 주기	육아휴직이 끝난 후 30일이 지난 날 매월 단위로 신청		출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등이 끝난 후 30일이 지난 날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청		
채용 요건	육아휴직 개시일 30일 이전에 30일 이상 채용		출산전후휴가 및 육아휴직 개시일 30일 이전에 30일 이상 채용	출산전후휴가 및 육아휴직 개시일 60일 이전에 30일 이상 채용	
계속 고용 기간	육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용		출산전후휴가 및 육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용		
감원 방지	대체인력 채용 전 3개월, 채용 후 6개월간 고용 조정으로 근로자를 이직 금지		대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직 금지	대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용안정장려금 지급 대상 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지) 다른 근로자(지원 대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외)를 고용조정으로 이직시키는 경우에는 고용안정장려금을 지급하지 아니함	

II

고용장려금 통합 이후(2017년 이후)

1. 고용창출장려금: 일자리 함께하기 지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
이행기간	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)	(좌동)	(좌동)
지원대상	(시행령 제17조 제1항 제1호) 일자리 함께하기를 통해 실업자를 고용함으로써 근로자수가 증가한 경우 (고시 제11조제1항 제1호) - 사업 참여를 승인받은 사업주	(좌동)	주 근로시간 단축제(요건심사형 추가, 18년 7월)
지원요건	(고시 제11조) - 제도도입일 이전 3개월간 월평균 근로자수 보다 제도도입 후 매 3개월간 월평균 근로자 수 증가 - 근로자수 및 실근로시간은 일자리 함께하기 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원 업무에 종사하는 근로자를 대상으로 산정	(좌동)	주 근로시간 단축제(요건심사형 추가, 18년 7월)
제도 도입	(지침)	(좌동)	주 근로시간 단축제(요건심

구분	'17년도	'18년도	'19년도
신고서	제도 도입 신고서는 따로 제출할 필요가 없으며, 최초 장려금 신청시 제도 도입일을 명시하고, 제도 도입을 증명하는 서류를 첨부		사형 추가, 18년 7월)
근태관리	(지침, 고시 별표6) 전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 장비에 의한 근태관리	(좌동)	(좌동)
지원제외 근로자	(고시 제12조) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우는 제외) - 비상근촉탁근로자 - 최저임금 110% 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 - 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 경우 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(체류자격	(고시 제12조 및 별표1) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우, <u>만 55세 이상 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 맺는 경우 제외</u>) - 이하 좌동	주 근로시간 단축제(요건심사형 추가, 18년 7월) - 비상근촉탁근로자. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 제외 - 「최저임금법」 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금액 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 다만, 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금 적용이 제외되는 근로자는 제외 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 주 근로시간 단축을 시행한 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선여객자동차운송사업자(이하 “노선여객자동차운송사업자”라 한다)가 고용 후 정년까지의 기

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	거주(F-2), 영주(F-5), 결혼 이민자(F-6) 제외) - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자		간이 2년 미만인 근로자를 채용할 경우는 제외 *18년 7월 개정
지원제외 사업주	(고시 제13조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사	(좌동)	주 근로시간 단축제(요건심사형 추가, 18년 7월) - 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 상시 근로자 수 300명 이상의 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원받는 경우(18.7월) - 근로자 수 5인 미만 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원을 신청한 경우(19.1월)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우		
지원인원 한도	(고시 제14조) - 직전 보험년도 말일 기준 <u>피보험자 수의 30%, 피보험자수가 10명 미만인 경우 3명 한도(소수점 이하 버림)</u> - 임금감소자 임금 보전에 대한 지원은 업종 구분 없이 증가된 근로자 1인당 10명 한도 (고시 별표2)	(고시 제14조) - <u>인원의 한도 없이 지원</u> (좌동)	주 근로시간 단축제(요건심사형 추가, 18년 7월) - 15시간당 1명 - 버스업종 20인 한도
지원금액 한도	(고시 제14조) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80	(좌동)	(좌동)
지원수준	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 증가근로자수 1명당(소수점 이하 버림) 월 80만원(대규모기업 월 40만원)을 1년간 지원(제조업인 우선지원 대상기업은 2년간 지원) - 증가근로자수 = (제도 도입 후 매 3개월 간 월평균 근로자 수) - (제도 도입 전 3개월간 월평균근로자수)	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 증가근로자수 1명당(소수점 이하 버림) 월 80만원(대규모기업 월 40만원)을 1년간 지원(제조업인 우선지원 대상기업 및 중견기업은 2년간 지원) (좌동)	주 근로시간 단축제(요건심사형 추가, 18년 7월) - 60~100만원, 1~3년간지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	<임금감소자 임금 보전> - 우선지원 대상기업으로서 3개월간 평균 근로자수가 증가하고 근로시간 단축으로 임금이 감소된 근로자에게 사업주가 12.5만원 이상 보전한 경우 - 임금감소분 중 사업주가 보전한 임금의 80% 범위 내에서 근로자 1인당 40만원 한도 지원(기업별 최대 5억원) (지침) - 월말 피보험자수를 기준으로 월평균 근로자 수 산정 - 사업계획서 제출 후 승인일 이전에 일자리 함께하기를 목적으로 고용한 근로자는 제도 도입 전 월평균 근로자 수 산정에서 제외 (고시 제24조, 제25조, 제27조) <설비투자비 지원> - 우선지원 대상기업으로서 6개월 평균 근로자수가 증가한 경우 증가 근로자 1인당 500만원(제조업은 1000만원)씩 최대 2억원 설비투자비 지원 <설비투자비 용자 지원> - 기업규모 관계없이 설비투자한 기업에게 소요비용	<임금감소자 임금 보전> - <u>우선지원 대상기업 및 중견기업으로서</u> 3개월간 평균 근로자수가 증가하고 근로시간 단축으로 임금이 감소된 근로자에게 사업주가 12.5만원 이상 보전한 경우 (좌동) <설비투자비 지원> - 삭제 (좌동)	- 40만원, 1~3년간지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	의 23 범위 내에서 최대 50억원(설비투자비 지원 받은 경우 25억원) 용자 - 3년 거치 5년 균등 상환, 우선지원 대상기업 1%, 대규모기업 2% 이내 - 실 증가근로자 수가 고용창출계획 인원 <u>에 미치지 못할 경우 미달성 비율 등에 따라 용자 결정 금액 감액, 감액된 최종 용자 결정 금액 보다 많은 용자금</u>이 이미 대출된 경우 차액은 환수		- 토지매입비 제외
지원기간	(고시 제14조, 별표2) - 1년간 지원(제조업종 우선지원 대상기업은 2년간 지원)	(고시 제14조, 별표2) <인건비지원> - 1년간 지원(제조업종 우선지원 대상기업 및 중견기업은 2년간 지원) <임금감소액 임금 보전> - 1년간 지원(제조업종 우선지원 대상기업은 2년간 지원)	주 근로시간 단축제(요건심사형 추가, 18년 7월) - 1~3년 - 1~3년
장려금 지급주기 및 계산	(고시 제19조, 별표2) - 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있고 3개월 단위로 계산	(좌동)	

2. 고용창출장려금: 시간선택제 신규고용 지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
이행기간	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)	(좌동)	- 해당없음
지원대상	(시행령 제17조제1항 제3호) 실업자를 근로계약기간을 정하지 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새로 고용하는 경우 (고시 제11조제1항제2호) - 사업 참여를 승인받은 사업주	(좌동)	(좌동)
지원요건	(고시 제11조) - 실업자를 최저임금 120% 이상, 주 소정근로시간 15~30시간 이내로 고용, 3개월 이상 고용 유지 - 주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 시간이 월 20시간을 초과하거나 전자 · 기계적 방식의 출퇴근 기록을 월 5일 이상 누락한 경우에는 해당 근로자에 대한 해당 월의 고용창출장려금 지급 제외, 2회 이상 위의 사유가 발생한 경우 지원 대상에서 제외	(고시 제11조) - 실업자를 최저임금 110% 이상(단, 대규모기업은 최저임금의 120% 이상), 주 소정근로시간 15~30시간 이내로 고용, 3개월 이상 고용 유지 * '17.11.8. 이후 참여신청 기업에 대해서는 당해연도의 최저임금 적용 * '17.11.7. 이전 참여신청 기업에 대해서는 채용연도의 최저임금 적용 - (좌동)	(고시 제11조) - 실업자를 최저임금액 이상, 주 소정근로시간 15~30시간 이내로 고용, 3개월 이상 고용 유지 * '17.11.8. 이후 참여신청 기업에 대해서는 당해연도의 최저임금 적용 * '17.11.7. 이전 참여신청 기업에 대해서는 채용연도의 최저임금 적용 - 주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 시간이 월 20시간을 초과하거나 전자 · 기계적 방식의 출퇴근 기록을 월 5일 이상 누락한

구분	'17년도	'18년도	'19년도
			경우에는 해당 근로자에 대한 해당 회차의 고용창출장려금 지급 제외, 2회 이상 위의 사유가 발생한 경우 지원 대상에서 제외
근태관리	(고시 제11조, 별표6) 전자카드, 지문인식, 타임 레코드 등 전자·기계적 장비에 의한 근태관리	(좌동)	(좌동)
감원방지	(고시 제11조) - 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지) 고용조정으로 근로자(지원대상 근로자보다 나중 고용한 근로자 제외)를 이직금지	(좌동)	(좌동)
지원제외 근로자	(고시 제12조) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약	(좌동)	(좌동)

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	을 체결하는 경우는 제외) - 비상근촉탁근로자 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 - 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 경우 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼 이민자(F-6) 제외) - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자		
지원제외 사업주	(고시 제13조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베테업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우		
지원인원 한도	(고시 제14조) - 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 30%, 피보험자수가 10명 미만인 경우 3명 한도(소수점 이하 버림) ※ 이는 1년간 한도 인원임 ※ 대상 근로자가 중도 퇴사할 경우 대체가 불가하며, 다음 해에 다시 참여 신청을 하여 승인을 받아야 함	(좌동)	
지원금액 한도	(고시 제14조) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80	(좌동)	(좌동)
지원수준	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 사업주가 지급한 임금의	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 사업주가 지급한 임금의	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 사업주가 지급한 임금의

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	80%를 월 60만원(대기업은 월30만원) 한도로 1년간 지원 ※ 임금수준에 따른 장려금 차등 없음 ※ 간접노무비 지원 없음	80%를 우선지원 대상기업·중견기업에 대해 월 60만원(대기업은 월30만원) 한도로 1년간 지원 ※ 임금수준에 따른 장려금 차등 없음 ※ 간접노무비 지원 없음	80%를 월 60만원한도로 1년간 지원 ※ 임금수준에 따른 장려금 차등 없음 <간접노무비 지원> - 우선지원 대상기업과 중견기업에 한해 임금수준과 관계없이 지원기간 동안 월 10만원 지원
지원기간	(고시 제14조, 별표2) - 1년간 지원	(좌동)	(좌동)
지급주기 및 계산	(고시 제19조, 별표2) - 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있으며 실 근무기간에 따라 월할 계산	(좌동)	(고시 제19조, 별표2) - 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있고 3개월 단위로 계산
지원기간의 연장 등	(지침) - 지원대상 근로자가 장려금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원		

3. 고용창출장려금: 지역·성장산업 및 전문인력 고용 지원

* 성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 `18년 폐지

구분	'17년도	'18년도	'19년도
이행기간	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 `18년 폐지	(좌동)
지원대상	(시행령 제17조제1항제4호, 제5호) - 고용보험위원회에서 심의·의결한 성장유망업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우 - 고용보험위원회에서 심의·의결한 업종에 해당하는 우선지원 대상기업이 고용노동부장관이 정하는 전문인력을 고용하는 경우 (고시 제11조제1항제2호) - <u>사업 참여를 승인받은 기업</u> 의 사업주로 아래에 해당하는 경우 - <u>성장유망업종</u> 에 해당하는 업종을 창업 후 6개월 이상 5년 이내의 피보험자 수 10인 미만 사업주(사업계획서 제출일이 속한 달	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 `18년 폐지	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	의 직전 3개월간 월평균 피보험자수 기준) - 국내복귀 제조업으로서 국내복귀기업 지정일 2년 이내인 우선지원 대상기 업과 중견기업 - 기선정된 지역특화산업 또는 업종과 직접 관련된 직종에 해당하는 필요인 력을 고용한 우선지원 대 상기업 - 요건에 해당하는 전문인 력을 고용보험피보험자로 새로 고용하여 해당 전문 분야에 근로하게 한 우선 지원 대상기업		- 국내복귀 제조업으로서 국내복귀기업 지정일 3 년 이내인 우선지원 대 상기업과 중견기업
지원요건	(고시 제11조) - 국내복귀기업의 경우, 사 업 참여 신청을 한 날이 속한 달의 직전 3개월간 월평균 근로자수 보다 사 업 승인을 받은 날이 속한 다음달부터 3개월이 경과 된 이후 매 3개월 마다 그 기간의 월평균 근로자 수 증가(소수점 이하 버림) - 나머지의 경우, 실업자를 고용하여 해당 직종으로 3 개월간 고용유지	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산 업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	(좌동)
감원방지	(고시 제11조) - 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용창출장려 금 지급대상자의 고용기 간이 1년 미만인 경우에	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산 업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	는 그 고용관계의 종료 시 까지) 고용조정으로 근로자 (지원대상 근로자보다 나 중에 고용한 근로자 제외) 를 이직금지 - '지역·성장산업 고용지 원'에 참여한 국내복귀기 업인 경우 감원방지 규정 적용 제외		
지원제외 근로자	(고시 제12조) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우(사업의 완료 또 는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 로서 근로계약기간이 2년 을 초과하는 경우, 휴직· 파견 등으로 결원이 발생 하여 해당 근로자가 복귀 할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초 과하는 경우, 취업취약계 층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우는 제외) - 비상근촉탁근로자 - 최저임금 110% 미만의 임 금을 지급받기로 한 근로 자 - 사업주의 배우자, 4촌 이 내의 혈족·인척 - 고용 후 정년까지의 기간 이 2년 미만인 경우 - 대한민국 국적을 보유하 지 않은 외국인(체류자격	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산 업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지 *국내복귀기업은 아래 추가 적용) (고시 제12조 및 별표1) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우(사업의 완료 또 는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 로서 근로계약기간이 2년 을 초과하는 경우, 휴직· 파견 등으로 결원이 발생 하여 해당 근로자가 복귀 할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초 과하는 경우, 취업취약계 층과 1년 이상 근로계약 을 체결하는 경우, 만 55 세 이상 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 맺 는 경우 제외)	(좌동) - 최저임금액 미만의 임금 을 지급받기로 한 근로자

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	거주(F-2), 영주(F-5), 결혼 이민자(F-6) 제외) - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자 (지침, 고시 별지 서식12호) - '중소기업전문인력활용장려금' 또는 '전문인력채용지원사업' 지원대상으로 3회 이상 포함된 사람은 지원대상에서 제외	- 이하 좌동	
지원제외사업주	(고시 제13조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베팅업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련 되는 사업주인 경우 (지침) - 전문서비스업을 영위하는 사업(변호사, 변리사, 세무사, 관세사, 공인노무사, 공인회계사 등의 사무실)에서 해당 분야 전문인력을 채용하는 경우는 지원 제외		
지원인원 한도	(고시 제14조, 별표2) - 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 30%, 피보험자수가 10명 미만인 경우 3명 한도(소수점 이하는 버림) - 국내복귀기업은 100명 이내 (지침, 고시 별지 서식12호) - 최근 3년간 지원받은 전문인력 수의 합이 지원대상	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	한도 인원을 초과한 경우 지원제외, 3년 경과 후 새로 지원한도 기산하여 지원		
지원금액 한도	(고시 제14조) - 사업주가 부담하는 임금 의 100분의 80	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산 업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	(좌동)
지원수준	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 3개월에 180만원(월60만원) 1년간 지원 - 국내복귀기업 중 중견기 업은 3개월에 90만원(월 30만원) 1년간 지원	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	<인건비 지원> - 3개월에 180만원(월60만원) 2년간 지원 - 국내복귀기업 중 중견기 업은 3개월에 90만원(월 30만원) 2년간 지원
지원기간	(고시 제14조, 별표2) - 1년간 지원	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	(좌동)
지급주기 및 계산	(고시 제19조) - 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있으며 3개월 단위로 지급	(좌동) *성장유망업종, 지역특화산업, 전문인력 고용 지원은 '18년 폐지	(좌동)

4. 고용창출장려금: 신중년 적합직무 고용 지원(신설)

구분	'18년도	'19년도
이행기간	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)	(좌동)
지원대상	(시행령 제17조제1항 제7호) - 신중년 적합직무 고용 지원 : 고용노동부 장관이 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무(이하 “신중년 적합직무”라 한다)에 고령자 또는 준고령자인 실업자를 고용하는 기업 (고시 제11조제1항제4호, 별표2) - 신중년 적합직무 고용 지원 사업 참여를 승인받은 우선지원 대상기업 및 중견기업	(좌동)
지원요건	(고시 제11조제1항제4호) - 만 50세 이상 실업자를 고용하여 신중년 적합직무에 3개월간 고용유지	(좌동)
감원방지	(고시 제11조) - 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지 (고용창출장려금 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지) 고용조정으로 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지	(좌동)
지원제외 근로자	(고시 제12조) - 근로계약기간의 정함이 있는 경우	(좌동)

구분	'18년도	'19년도
	(사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신 할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우, 취업취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호의 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우는 제외) - 비상근촉탁근로자 - 최저임금 110% 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 - 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 경우 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자 - 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)	- 최저임금액 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자
지원제외 사업주	(고시 제13조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타 주점업, 갬블링 및 배팅업 등 중소기업	(좌동)

구분	'18년도	'19년도
	인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외 - 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우	
지원인원 한도	(고시 제14조, 별표2) - 직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 30%, 피보험자수가 10명 미만인 경우 3명 한도(소수점 이하 버림)	(좌동)
지원금액 한도	(고시 제14조) - 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80	(좌동)
지원수준	(고시 제14조, 별표2) <인건비 지원> - 우선지원 대상기업은 3개월에 240만원(월80만원) 1년간 지원 - 중견기업은 3개월에 120만원(월40만원) 1년간 지원	(좌동)

구분	'18년도	'19년도
지원기간	(고시 제14조, 별표2) - 1년간 지원	(좌동)
지급주기 및 계산	(고시 제19조) - 3개월 주기로 장려금을 신청할 수 있으며 3개월 단위로 지급	(좌동)

5. 고용창출장려금: 고용촉진장려금 지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
사업명칭 (시행령)	- <u>고용촉진장려금</u>	(좌동)	(좌동)
지원대상 (시행령, 고시)	- 여성가장, 중증장애인, 도 서지역 거주자인 실업자 를 기간의 정함이 없는 근 로자로 고용한 사업주 - <u>취업성공패키지 등 12개 취업지원프로그램 이수 자인 실업자를 기간의 정 함이 없는 근로자로 고용 한 사업주</u> ※ <u>취업성공패키지 II 유형 지원 제외되고, 사업종 료·통합 등으로 운영되 지 않는 프로그램 정비</u> - <u>취업지원프로그램을 ‘이 수한 사람’의 요건 강화</u> ※ <u>취업지원프로그램별 세 부 인정요건 참조</u>	- (좌동) - <u>취업성공패키지 등 12개 취업지원프로그램 이수 자인 실업자를 기간의 정 함이 없는 근로자로 고용 한 사업주</u> ※ <u>여가부에서 운영하는 ‘내 일이름학교’ 수료자 추가</u> - <u>고용위기지역 및 특별고 용지원업종 지정 관련 고 용노동부가 운영하는 취 업지원프로그램 추가(지 정기간동안 유효)</u>	(좌동)
지원요건 (시행령)	- 고용촉진장려금 지원 대 상자를 고용하여 <u>6개월 이상 고용을 유지</u>	(좌동)	(좌동)
감원방지 (시행령)	- <u>고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용촉진장려 금 지급대상자의 고용기 간이 1년 미만인 경우에 는 그 고용관계의 종료 시 까지) 고용조정으로 근로 자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제 외)를 이직금지</u>	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원제외 사업주 (시행령)	- 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 해당하는 사람을 고용하는 경우 - 우선지원 대상기업이 아닌 기업이 만29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우 - <u>해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 근로기준법 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외</u> - <u>해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우</u> - (신설) 근로기준법 제43조 2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주	(좌동)	- (신설) 장애인 고용 촉진 및 직업재활법 제28조에 따른 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 사업주가 그 장애인 고용 의무가 이행되기 전까지 같은 법 제2조제1호에 따른 장애인(같은 조 제2호에 따른 중증장애인은 제외한다)을 새로 고용한 경우

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원제외 근로자 (시행규칙)	- 최저임금 110% 미만 - 사업주의 배우자, 4촌 이 내의 혈족·인척	- 최저임금 110% 미만 - 사업주의 배우자, 4촌 이 내의 혈족·인척 (신설 추가) - (별표1) 사업주가 근로계 약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용하는 경우 고 용촉진장려금의 지원대상 이 되는 근로자 ④ 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관 한 법률」 제2조 제1호의 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우	- 최저임금액 미만
장려금 지급대상 고용기간 및 지원기간 (시행령 및 고시)	- 6개월 이상 고용 시, 6개월 단위로 1년간 지급 · 6개월 ~ 12개월 미만 : 6개월분 · 12개월 이상 : 12개월분. 단 기존 2년 지원하던 기초 생활수급자, 중증장애인, 여성가장 외에 <u>취성패Ⅱ 유형 청년 중 '청년내일 채움공제' 지원 대상으 로 고용된 사람</u> 을 추가	- 6개월 이상 고용 시, 6개월 단위로 1년간 지급. · 6개월 ~ 12개월 미만 : 6개월분 · 12개월 이상 : 12개월분. 단 기존 2년 지원하던 기초 생활수급자, <u>중증장애 인, 여성가장</u>	(좌동)
지원 인원 한도 (시행령)	- 직전 보험년도 말일 기준 피보험자 수의 30%에서 지원대상자의 고용일 직 전 3년간 지급대상이 되었 던 피보험자의 합을 제외 한 인원 한도	(좌동)	(좌동)
지원 금액 한도 (시행령)	- 사업주가 부담하는 임금의 <u>100분의 80</u>	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지급금액 (고시)	- 1년간 우선지원 720만원, 대규모 360만원 - 취성폐II유형 청년을 '청년 내일채움공제지원' 대상 으로 고용시, 2년간 600만원	- 1년간 우선지원 720만원, 대규모 360만원	(좌동)

6. 고용안정장려금: 정규직 전환 지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
이행기간	(고시 제8조) <u>사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)</u>	(좌동)	(좌동)
지원대상	(시행령 제35조제5호) - 기간제(안전·보건관리자 포함), 파견, 특수형태업무종사자, 사내하도급 근로자의 고용안정 조치 (고시 제15조제2호) - 사업참여를 승인받은 우선지원 대상기업과 중견기업의 사업주로서 해당 사업장에 6개월 이상 고용되고 고용기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공한 자에 한한다)를 정규직으로 전환 또는 직접 고용한 경우 (지침) - 사업신청서는 해당 근로자가 해당 사업장에 4개월 이상 근속한 경우부터 미리 제출 가능(정규직으로 전환 또는 직접 고용되는 날을 기준으로 6개월 이상 근속하여야 함)	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원요건	(고시 제15조, 별표3) - 정규직전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금 110% 이상(임금 산입 범위 최저임금법과 달리 적용) - 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지 - 동종·유사 업무를 수행하는 기존의 정규직 근로자와 임금·복지후생 등에 있어 불합리한 차별을 하지 않을 것 - <u>정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자가 아닐 것</u> - <u>상시근로자수가 5인 미만인 사업장이 아닐 것</u>	(좌동)	(고시 제15조, 별표3) - 정규직전환 후 해당 근로자의 임금이 최저임금 이상(임금 산입 범위 최저임금법과 달리 적용) - 정규직 전환일로부터 1개월 이상 고용을 유지 - 동종·유사 업무를 수행하는 기존의 정규직 근로자와 임금·복지후생 등에 있어 불합리한 차별을 하지 않을 것 - <u>정규직 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자가 아닐 것</u> - <u>상시근로자수가 5인 미만인 사업장이 아닐 것</u>
지원제외 근로자	(고시 제16조) - <u>최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 단, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외</u> - <u>사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척</u> - <u>외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외)</u> - <u>4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자</u>	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원제외 사업주	(고시 제17조) - 국가, 지자체, <u>공공기관</u> (공공기관 운영에 관한 법 률) - 부동산업, 일반유흥, 무도 유흥, 기타주점업, 갬블링 및 배팅업 등 중소기업인 력지원 특별법 시행령 제2 조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규 정에 따라 임금 등을 체불 하여 명단이 공개 중인 사 업주	(좌동)	(좌동)
지원인원 한도	(고시 제18조, 별표5) - 사업계획서 제출일이 속 한 달의 직전 년도 말일 기 준의 기간제 근로자 수의 120% 한도(소수점 이하 버림) - 다만, 5인이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명까지 지원 - 최초 사업참여 신청일을 기준으로 한도 설정	(고시 제18조, 별표5) - 사업계획서 제출일이 속 한 달의 직전 년도 말일 기 준의 기간제 근로자 수의 120% 한도(소수점 이하 버림) - 다만, 직전년도 말일 기준 으로 기간제인 피보험자 가 없는 경우에는 당해 연 도 중에 최초로 기간제 근 로자를 고용한 달로부터 사업 참여 신청서를 제출 한 날이 속하는 달의 직전 달까지의 기간제인 평균 피보험자 수의 120% 한도 - 지원금 신청년도에 설립 된 신규 사업장의 경우는 회사설립일로부터 고용안 정장려금 지원 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속 하는 달의 직전 달까지의	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
		기간제인 평균 피보험자수의 120%한도 - 다만, 5인이상 10인 미만 사업의 경우 최대 5명까지 지원 - 최초 사업참여 신청일을 기준으로 한도 설정	
지원수준	(고시 제18조, 별표5) <임금상승액 보전 지원> - 우선지원 대상기업과 중견기업에 한해정규직전환에 따른 임금상승분의 80%를 월 40만원 한도로 지원 <간접노무비 지원> - 우선지원 대상기업과 중견기업에 한해 임금수준과 관계없이 지원기간 동안 월 20만원 지원	(고시 제18조, 별표5) <임금상승액 보전 지원> - 우선지원 대상기업과 중견기업에 한해정규직전환에 따른 임금상승분의 80%를 월 60만원 한도로 지원 <간접노무비 지원> - 우선지원 대상기업과 중견기업에 한해 임금수준과 관계없이 지원기간 동안 월 20만원 지원	(고시 제18조, 별표5) <임금상승액 보전 지원> - 우선지원 대상기업과 중견기업에 한해정규직전환에 따른 임금상승분의 80%를 월 60만원 한도로 지원 <간접노무비 지원> - 우선지원 대상기업과 중견기업에 한해 임금수준과 관계없이 지원기간 동안 월 30만원 지원 * '18.7.18. 개정
지원기간	(고시 별표5) - 최대 1년간 지원	(좌동)	
지원기간의 연장 등	(지침) - 지원대상 근로자가 장려금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로	(좌동)	

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원		
신청주기 및 계산	(고시 제18조, 제19조) - 요건 충족 후 매월 장려금을 신청할 수 있으며, 실제 근무기간에 따라 일할 계산하여 지급	(좌동)	

7. 고용안정장려금: 시간선택제 전환 지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
신청 절차	(고시 제5조) - 참여신청서 제출 및 승인 절차 없이 지급요건을 충족하면 장려금 지급	(좌동)	(좌동)
지원대상	(시행령 제35조 제6호) - 근로기준법 제2조제1항제8호의 단시간근로자로의 전환 조치 (고시 제15조 제3호) - 전환제도(취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 시간선택제 전환 관리규정을 마련)를 도입하고 근로자를 시간선택제로 전환한 후 2주가 경과된 사업주	(좌동)	(좌동)
지원요건	(고시 제15조 제3호) - 6개월 이상 고용한 근로자를 주 소정근로시간 15시간 이상 30시간 이하의 시간선택제 근로자로 최소 2주 이상 전환 - 전환대상 근로자는 전환일 이전 3개월 평균 주 소정근로시간이 30시간을 초과하였어야 하며, 전환 후 주 소정근로시간을 최소 1시간 이상 단축하여야 함	(고시 제15조 제3호) - 6개월 이상 고용한 근로자를 주 소정근로시간 15시간 이상 30시간 이하(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간)의 시간선택제 근로자로 최소 2주 이상 전환 - 전환대상 근로자는 전환일 이전 3개월 평균 주 소정근로시간이 30시간(단, 초등학교 1학년 자녀를 양	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	- 전환대상 근로자가 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여야 함 - 전환 후 임금수준은 전환 전 임금수준과 비교하여 근로시간 비례원칙을 준수하거나 그 이상이어야 함 - 근로조건·전환사유·전환기간·근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 시간제 전환 관리 규정 등을 마련하여야 함 - 시간선택제 근로자를 임금 등 근로조건에 있어 통상 근로자와 차별해서는 아니 됨 - <u>전환일로부터 6개월 이내에 고용안정장려금 지급 신청서를 제출하여야 함</u> - <u>주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 시간이 월 20시간을 초과하거나 전자·기계적 방식의 출퇴근 기록을 월 5일 이상 누락한 경우에는 해당 근로자에 대한 해당 월의 고용창출장려금 지급 제외, 2회 이상 위의 사유가 발생한 경우 지원 대상에서 제외</u> - 시간선택제 전환 근로자의 대체인력을 고용한 경	육하기 위한 경우는 35시간 이하)을 초과하였어야 하며, 전환 후 주 소정근로시간을 최소 1시간 이상 단축하여야 함 (이하 좌동)	

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	우 인건비를 지원받기 위해서는 전환대상 근로자의 전환근로 시작일 전 60일이 되는 날부터 대체인력을 고용하고 1개월 이상 고용을 유지해야함		
근태관리	(고시 제15조 제3호, 별표7) <u>전자카드, 지문인식, 타임 레코드 등 전자·기계적 장비에 의한 근태관리</u>	(좌동)	
감원방지	(고시 제15조 제3호 사목) - 대체인력 고용 전 3개월부터 <u>고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료시까지를 말한다)</u> 고용조정으로 다른 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지	(좌동)	(좌동)
지원제외 근로자	(고시 제16조) - <u>최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 단, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외</u> - 사업주의 배우자, <u>4촌 이내의 혈족·인척</u> - 외국인(체류자격 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민	(좌동)	(좌동)

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	자(F-6) 제외) 다만, 대체 인력은 외국인도 지원대상이 됨 - 4대 사회보험(고용보험 · 건강보험 · 산재보험 · 국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자		
지원제외 사업주	(고시 제17조) - 국가, 지자체 - 부동산업, 일반유흥, 무도 유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베테업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주	(좌동)	(좌동)
지원인원 한도	(지침) - 한도 없음	(좌동)	
중복지원 방지	(지침) - 육아기 근로시간단축지원금, 출산육아기 대체인력 지원금을 받는 근로자는 지원대상에서 제외 - 장년(50세 이상) 근로시간 단축 지원금을 받는 근로자도 지원대상에서 제외 하되, 장년 근로시간 단축 근로자의 대체인력에 대하여는 지원요건 충족 시 대체인력 지원금 지원	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원수준	(고시 제18조, 별표5) <임금감소액 보전금> - 근로시간에 비례하여 감소한 임금보다 사업주가 더 많은 임금을 근로자에게 지급한 경우, 더 준 임금의 범위 내에서 지급하며, - 근로시간이 주 15시간~25시간이하로 전환한 경우 월 최고 40만원, 주 25시간~30시간이하로 전환한 경우 월 최대24만원 정액 지원 - 단, 임신근로자는 근로시간 구분 없이 월 최대 40만원 정액 지원 <간접노무비> - 우선지원 대상기업에 한해 지원기간 동안 월 20만원 지원 <대체인력 지원금> - 사업주가 지급한 임금의 80%를 월 60만원(대기업은 월 30만원) 한도로 최대 1년간 지원 - 대체인력의 실 근무기간과 전환근로자의 전환기간이 겹치는 기간에 대하여 1년 범위	(고시 제18조, 별표5) <임금감소액 보전금> - 근로시간에 비례하여 감소한 임금보다 사업주가 더 많은 임금을 근로자에게 지급한 경우, 더 준 임금의 범위 내에서 지급하며, - 근로시간이 주 15시간~25시간이하로 전환한 경우 월 최대 40만원, 주 25시간~30시간이하(단, 초등학교 1학년 자녀를 양육하기 위한 경우는 35시간 이하)로 전환한 경우 월 최대 24만원 정액 지원 - 단, 임신근로자는 근로시간 구분 없이 월 최대 40만원 정액 지원 <간접노무비> - 우선지원 대상기업·중견기업에 한해 지원기간 동안 월 20만원 지원 <대체인력 지원금> - 사업주가 지급한 임금의 80%를 월 60만원(대기업은 월 30만원) 한도로 최대 1년간 지원 - 대체인력의 실 근무기간과 전환근로자의 전환기간이 겹치는 기간에 대하여 1년 범위	(좌동)

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원기간	(고시 별표5) - 최대 1년간 지원 (지침) - 동일 근로자가 여러 번 전환한 경우, 전환기간을 합산하여 1년 범위 내에서 지원	(좌동)	(좌동)
지원기간의 연장 등	(지침) - 지원 대상 근로자가 개인 사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간(휴업수당 지급여부와 관계없음)의 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
신청주기 및 계산	(고시 제18조) - 요건 충족 후 매월 장려금 을 신청할 수 있으며, 실 제 전환기간에 따라 일할 계산하여 지급	(좌동)	(좌동)

8. 고용안정장려금: 일·가정 양립 환경개선 지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
이행기간	(고시 제8조) 사업계획서 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시(6개월 이내로 1회 연장 가능)	(좌동)	(좌동)
지원대상	(시행령 제35조 제7호) - 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일가정양립 지원 (고시 제15조 제4호) - 사업계획서를 승인받은 우선지원 대상기업	(시행령 제35조 제7호) - 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일가정양립 지원 (고시 제15조 제4호 및 별표 5) - 사업계획서를 승인받은 우선지원 대상기업, 중견기업	(좌동)
지원요건	(고시 제15조 제4호) - 유연근무제를 도입하여 소속 근로자가 주 1회 이상 유연근무제를 활용한 경우 - 동종·유사 업무를 수행하는 다른 근로자와 임금·복지후생 등에 있어 불합리한 차별을 하지 않을 것	(고시 제2조 제2호 라항) - 유연근무제 유형: 시차출퇴근제, 선택근무제, 재량근무제, 재택근무제, 원격근무제 (고시 제15조 제4호) - (좌동)	(고시 제2조 제2호 라항) - 유연근무제 유형: 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제 (고시 제15조 제4호) - (좌동)
근로조건	(지침) - 유연근무제 활용 전후 근로자의 근로조건의 차이가 없어야 하며, 근로자의 동의 없이 사업주 임의로 임금, 복지 등 근로조건을 변경할 수 없음	(좌동)	(지침) - 유연근무제 활용 후 임금 등 근로조건이 저하되지 않아야 하고, 통상근로자와 차별적 처우를 해서는 아니 됨

구분	'17년도	'18년도	'19년도
근태관리	(고시 별표7) - 장려금 신청시 타임레코드, 전자카드, 지문인식기 등 기계·전자적 장비에 의한 근태관리 기록을 제출 (지침) - 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제는 제도활용일에 연장근로를 한 경우 그 해당일에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정 - 선택근무제는 평균 주당 근로시간이 40시간을 초과한 경우에는 해당 정산기간 전체에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정	(고시 별표7) - 시차출퇴근제, 선택근무제, 재택·원격근무제는 장려금 신청시 타임레코드, 전자카드, 지문인식기 등 기계·전자적 장비에 의한 근태관리 기록을 제출 (지침) - 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제는 제도활용일에 연장근로를 한 경우 그 해당일에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정 - 선택근무제는 근로시간이 단축된 근무일에 연장근로를 한 경우 해당 정산기간 전체에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정	(고시 별표7) - 장려금 신청시 타임레코드, 전자카드, 지문인식기 등 기계·전자적 장비에 의한 근태관리 기록을 제출 (지침) - 시차출퇴근제, 재택·원격 근무제는 제도활용일에 연장근로를 한 경우 그 해당일에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정 - 선택근무제는 정산기간을 평균하여 주당 연장 근로시간이 12시간을 초과하는 경우 해당 정산기간 전체에 대해 동 제도를 활용하지 않은 것으로 산정 * 정산기간을 평균하여 ① 최소 주당 1일 소정근로시간 2시간 이상 단축 또는 ② 최소 주당 2일 소정근로시간 각 30분 이상 단축하여 근무할 것
지원제외 근로자	(고시 제16조) - 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 단, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외 - 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족·인척 - 외국인(체류자격 거주	(좌동)	(좌동)

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6) 제외) - 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자 - 4대 사회보험(고용보험·건강보험·산재보험·국민연금)에 가입되어 있지 않은 근로자		
지원제외 사업주	(고시 제17조) - 국가, 지자체, 공공기관(공공기관 운영에 관한 법률) - 부동산업, 일반유흥, 무도유흥, 기타주점업, 갬블링 및 베테업 등 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 - 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주	(좌동)	(좌동)
지원인원 한도	(고시 별표5) - 1년간 지원인원은 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수의 30% 한도(소수점 이하 버림)로 하고 70명을 초과할 수 없음. 다만, 시차출퇴근제 활용에 대한 지원인원은 50명을 초과할 수 없음 - 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수가 10명 미만일 경우에는 3명을 한도로 함	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원수준	(고시 제18조, 별표5) <간접노무비 지원> - 유연근무제 활용 근로자 1인당 주 10만원 정액 지원 (단, 주 2일 이하로 활용한 경우 5만원) <인프라 지원> - 재택·원격근무제 도입을 위한 인프라 구축 비용 지원. 2천만원 한도 <인프라 용자 지원> - 재택·원격근무제 도입을 위한 인프라 구축 비용 용자 지원. 4천만원 한도	(고시 제18조 및 별표5, 지침) <간접노무비 지원> - 유연근무제 활용 근로자 1인당 주 10만원 정액 지원 (단, 주 2일 이하로 활용한 경우 5만원) <인프라 지원> - 재택·원격근무제 도입을 위한 인프라 구축 비용 지원. 2천만원 한도(사업주가 투자한 시스템 구축비의 1/2 범위 이내) <인프라 용자 지원> - 재택·원격근무제 도입을 위한 인프라 구축 비용 용자 지원. 4천만원 한도(사업주가 투자한 총 금액의 1/2 범위 이내)	(고시 제18조 및 별표5, 지침) <간접노무비 지원> - 유연근무제 활용 근로자 1인당 주 10만원 정액 지원 (단, 주 2일 이하로 활용한 경우 5만원) <인프라 지원> - 재택·원격근무제 도입을 위한 인프라 구축 비용 지원. 2천만원 한도(사업주가 투자한 시스템 구축비의 1/2 범위 이내) <인프라 용자 지원>(폐지)
지원기간	(고시 별표5) - 최대 1년간 지원 (지침) - 참여신청서 승인일로부터 6개월 이내에 유연근무제를 활용한 근로자 1명당 최대 1년간 지원 - 지원대상근로자는 변경이 불가하며, 최초 활용일부터 1년간 제도를 활용한 기간에 대해 지원	(좌동)	(좌동)
지원기간의 연장 등	(지침) - 지원대상 근로자가 장려금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하	(좌동)	(좌동)

사업주지원 고용장려금 시행지침

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원 - 업무수행이 아닌 사유로 지원 대상 기간 중 통합하여 30일 이상 국외에 체류하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에 장려금을 지급하지 않고 그 사유가 종료된 이후에 해당 기간만큼 기간을 연장하여 지원		
장려금 계산 및 신청주기	(고시 제18조, 제19조) - 주 단위로 장려금을 계산하며, 단위 주는 월요일부터 일요일까지로 함 - 단위주가 월간에 걸칠 경우에는 월요일이 포함된 날로 산정 - 사업계획서 승인 통보일 이후 해당 제도를 최초로 활용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 1개월마다 신청	(좌동)	(좌동)

9. 고용안정장려금: 출산육아기 고용안정장려금 지원

구분	'17년도	'18년도	'19년도
사업명칭 (시행령)	- 출산육아기 고용안정 장려금	(좌동)	(좌동)
지원대상 (시행령)	- 출산육아기 근로자의 고 용안정을 위하여 비정규 직 재고용, 육아휴직등을 부여 한 사업주	(좌동)	- 출산육아기 근로자의 고용 안정을 위하여 육아휴직등 을 부여하거나 대체인력을 활용한 사업주
지원요건 (시행령)	- 비정규직 재고용 지원금 은 임신·출산전후휴가 또는 육아휴직(생후 15개 월 이내 자녀) 중에 계약 기간이 만료되는 여성 근 로자와 기간의 정함이 없 는 근로계약을 체결하여 3개월간 고용을 유지한 경우(파견근로자 포함) - 육아휴직 등을 30일이상 부여하고 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 계속 고용한 경 우(1개월분은 계속 고용 여부와 관계없이 지급) - 대체인력지원금은 출산 전후휴가, 유산·사산휴 가 또는 육아휴직 등의 시작 일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 해당 근로자를 30 일 이상 계속 고용하고, 감원방지의무를 지켰을 경우	(좌동)	- 육아휴직등을 30일이상 부 여하고 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자 를 계속 고용한 경우(1개월 분은 계속 고용여부와 관 계없이 지급) - 대체인력지원금은 출산전 후휴가, 유산·사산휴가 또 는 육아휴직등의 시작 일 전 60일이 되는 날부터 새 로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하고, 육아휴직등이 끝난 후 해 당 근로자를 30일 이상 계 속 고용하고, 감원방지의 무를 지켰을 경우

구분	'17년도	'18년도	'19년도
중복지원 방지 (시행령)	- 국가 또는 지자체가 대체 인력에 대한 지원금 또는 장려금을 지원할 때는 그 금액을 뺀 금액을 지원하며 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금을 초과할 수 없음	- 국가 또는 지자체가 대체 인력에 대한 지원금 또는 장려금을 지원할 때는 그 금액을 뺀 금액을 지원하며 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금을 초과할 수 없음 ※ 행정해석 변경으로 국가나 지자체에 의한 지원이 있어 대체인력에 대한 인건비를 사업주가 개별적으로 부담하지 않고 있다면 대체인력지원금 지급 불가(이전 해석: 해당 대체인력에 대해 별도의 직접 지원을 받는 경우에만 중복으로 봄)	(좌동)
감원방지 (시행령)	- 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료시까지) 고용조정으로 다른 근로자(지원대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자 제외)를 이직금지	(좌동)	(좌동)
지원제외 사업주 (시행령)	- 근로기준법 제43조2의 규정에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 육아휴직시 간접노무비 지원은 국가, 지자체, 공공기관(공공기관의 운영에 관한 법률) 제외	(좌동)	(좌동)

구분	'17년도	'18년도	'19년도
지원수준 (고시)	<무기계약 재고용> - 무기계약으로 재고용한 근로자에 대하여 우선지원 대상기업 월60만원, 대기업 월30만원 지원 <간접노무비 지원> - 육아휴직을 허용한 피보험자 1명당 월 30만원(대규모기업 지원 제외) - 해당 사업장의 근로자에 대해 육아휴직을 처음으로 부여한 사업주에게는 '1호 인센티브'로 월 10만원 추가 지원 - 육아기근로시간단축을 허용한 피보험자 1명당 우선지원 대상기업 월 20만원, 대기업 월 10만원 <대체인력 인건비 지원> - 육아휴직 또는 육아기근로시간단축자의 대체인력으로 신규 채용된 사람 1명당 우선지원 대상기업 월 60만원, 대기업 월 30만원	(좌동)	<간접노무비 지원> - 육아휴직을 허용한 피보험자 1명당 월 30만원(대규모기업 지원 제외) - 해당 사업장의 근로자에 대해 육아휴직을 처음으로 부여한 사업주에게는 '1호 인센티브'로 월 10만원 추가 지원 - 육아기근로시간단축을 허용한 피보험자 1명당 우선지원 대상기업 월 30만원, 대기업 월 10만원 <대체인력 인건비 지원> - 출산휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기근로시간단축자의 대체인력으로 신규 채용된 사람 1명당 우선지원 대상기업 월 60만원(인수인계기간 월 120만원), 대기업 월 30만원
지원기간 (시행령)	<무기계약 재고용> - 재고용된 근로자의 고용기간(최대 1년) <간접노무비 지원> - 육아휴직등 사용기간(최대	(좌동)	<간접노무비 지원> - 육아휴직등

구분	'17년도	'18년도	'19년도
	1년) <대체인력 인건비 지원> - 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아휴직 등 사용기간(2주의 인수인계기간 포함)과 대체인력 고용기간 중 중복되는 기간		사용기간(최대 1년) <대체인력 인건비 지원> - 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아휴직 등 사용기간(2개월의 인수인계기간 포함)과 대체인력 고용기간 중 중복되는 기간
신청주기 및 계산 (시행규칙)	- 비정규직 재고용에 대한 지원금은 계속 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월 단위로 신청, 고용일로부터 1년 후에는 일괄 신청 가능 - 육아휴직, 육아기근로시간단축(육아휴직등)에 대한 지원금 중 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등 시작한 날부터 30일 이후에 신청하고 나머지는 육아휴직등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 한꺼번에 신청 - 대체인력 지원금은 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청 - 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가의 개월 수와 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산, 해당 월의 일수로 나누어 일할계산	(좌동)	- 육아휴직, 육아기근로시간단축(육아휴직등)에 대한 지원금 중 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등 시작한 날부터 30일 이후에 신청하고 나머지는 육아휴직등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 한꺼번에 신청 - 대체인력 지원금은 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청 - 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가의 개월 수와 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산, 해당 월의 일수로 나누어 일할계산

제2장



청년추가고용장려금 지원사업 시행지침



차례

제2장 청년추가고용장려금 지원사업 시행지침

I 개요

- 1. 목적 및 추진근거 237
- 2. 참여 주체별 역할 238
- 3. 사업 운용 239
- 4. 사업 추진 체계 240

II 지원대상

- 1. 지원 대상 241
- 2. 지원 제외 242

III 지원요건

- 1. 기업 요건 246
- 2. 신규채용 청년 요건 248

IV 지원내용

- 1. 지원 한도 251
- 2. 지원 수준 251
- 3. 지급주기 및 기간 253

V 장려금 지급신청 및 지급

- 1. 장려금 지급 신청 254
- 2. 장려금 지급 256



차 례

제2장 청년추가고용장려금 지원사업 시행지침

Ⅵ 지도·점검 및 위반에 대한 조치

- 1. 지도 및 점검 259
- 2. 부정행위에 대한 조치사항 260

Ⅶ 경과규정 및 시행일

■ 서 식

- 1. 「청년 추가고용 장려금」 지급 신청서 267
- 2. 「청년 추가고용 장려금」 결정 통지서 269

■ 별 첨

- 1. 성장유망업종 주요품목 273
- 2. 성장유망업종 범위 283
- 3. 지식서비스산업 291
- 4. 문화콘텐츠산업 293
- 5. 벤처기업확인서(양식) 295

I 개 요

1 목적 및 추진근거

1-1. 목적

이 지침은 고용보험법 제20조 및 같은 법 시행령 제17조 규정에 따라, 청년고용 확대를 위해 청년을 추가로 고용한 사업주에게 지원하는 고용장려금의 지원요건, 지원내용, 지원절차 및 당사자의 역할 등에 관한 세부사항을 규정함으로써, 고용장려금 지원사업의 효율적인 운영을 목적으로 함

1-2. 추진근거

「고용보험법」 제20조(고용창출의 지원), 같은 법 시행령 제17조(고용창출에 대한 지원) 제1항제4호

- ❖ **고용보험법 제20조(고용창출의 지원)** 고용노동부장관은 고용환경 개선, 근무형태 변경 등으로 고용의 기회를 확대한 사업주에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.
- ❖ **고용보험법 시행령 제17조(고용창출에 대한 지원)** ① 고용노동부장관은 법 제20조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 임금의 일부를 지원할 수 있다. 다만, 제1호의 경우에는 근로시간이 감소된 근로자에 대한 임금의 일부와 필요한 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있으며, 제2호의 경우에는 시설의 설치비의 일부도 지원할 수 있다.
 4. 위원회에서 심의·의결한 성장유망업종, 인력수급 불일치 업종, 국내복귀기업 또는 지역특화산업 등 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업이 실업자를 고용하는 경우

1-3 지침적용 대상기간

이 지침은 2019년 1월 1일 이후에 장려금 지급요건을 충족하여 최초 신청하는 기업에 대하여 적용함.

1-4 해석권한

이 지침에 대한 최종적인 해석의 권한은 고용노동부장관에게 있음

2 참여 주체별 역할

2-1. 고용노동부 본부

- ① 동 시행지침의 제·개정 및 해석
- ② 청년추가고용장려금 지원사업 적정 운영을 위한 제도 개선
- ③ 청년추가고용장려금 지원사업 관련 인식 확산 및 제도홍보
- ④ 기타 사업시행 전반에 관한 총괄·조정 및 평가

2-2. 지방고용노동관서(고용센터, 기업지원부서)

- ① 지역특성에 맞는 사업 세부 시행계획 수립
- ② 사업의 홍보 및 대상 사업장 발굴
- ③ 장려금 지급 신청서 검토 및 장려금 지급
- ④ 사업주에 대한 지도·점검
- ⑤ 부정수급 조사 및 환수

2-3. 사업주

- ① 장려금 지급 신청서 제출 및 장려금 수령
- ② 지도점검 및 자료제출 요구 등에 대한 협조

2-4. 한국고용정보원

고용보험전산망 관리·운영

3 사업 운용

- 2019년도 신규 지원인원 목표(9.8만명) 인원을 초과하거나 지원예산이 소진된 경우에는 사업이 조기에 마감될 수 있음

4 사업 추진 체계

청년추가고용장려금 지원사업의 신청 및 장려금 지급 등 사업 전반에 관한 절차

① 사업공고

: 고용노동부(청년고용기획과)



② 청년 구직자 신규채용

: 사업주
- 청년 신규 채용



③ 지원금 신청

: 사업주
- 3개월단위 신청 원칙
① 장려금 신청서
② 근로계약서, 임금지급 증빙 서류 등



④ 장려금 지급 및 지도·점검

: 지방고용노동관서(고용센터 기업지원부서)
- 요건 충족 시 접수일로부터 14일 이내 지급
- 사업기간 중 필요시 지도·점검 실시
- 사업주 서류제출 및 출석요구 불응시 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법 제118조 제1항 제4호)



⑤ 평가 및 사후관리

: 고용노동부(청년고용기획과)

Ⅱ 지원 대상

1 지원 대상

1-1. 2018년 연평균 (2019년도 고용보험 신규성립 사업장의 경우에는 성립일이 속한 달의 말일) 기준으로,

- 고용보험 피보험자 수 5인 이상을 고용하고 있는 우선지원대상 기업* 및 중견기업**의 사업주(Ⅲ.1-1. “기업요건” 참조)

☞ (연)평균 피보험자 수 : 매월 말일 기준 피보험자수의 합을 해당 개월 수로 나누어 산출, 소수점이하 버림(예시: 연평균 8.6명 → 8명으로 인정)

* 우선지원대상기업: 고용보험법 시행령 제12조의 우선지원 대상기업 범위에 해당하는 기업

** 중견기업: 중견기업 성장촉진 및 경쟁력강화에 관한 특별법 제2조 제1호에 해당하는 기업

1-2. 다만, 2018년 연평균 (2019년도 고용보험 신규성립 사업장의 경우에는 성립일이 속한 달의 말일) 기준으로,

- 고용보험 피보험자수가 1인 이상 5인 미만의 기업이라도 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업의 사업주는 지원신청 가능하며, 해당 기업임을 입증할 자료를 제출하여야함

① 성장유망업종 (별첨 1, 2)

* 지원대상 해당여부는 <별첨 1> 주요품목 또는 <별첨 2> 한국표준산업분류코드로 확인(업종 코드 또는 주요품목을 충족 시 지원대상으로 인정)

② 『벤처기업육성에 관한 특별조치법』(‘벤처법’)에 따른 벤처기업

* 벤처법 제25조에 따른 벤처기업확인기관으로부터 발급 받은 ‘벤처기업 확인서(별첨 5)’로 입증

③ 지식서비스산업 (별첨 3)

- ④ 문화콘텐츠산업 (별첨 4)
- ⑤ 신·재생에너지산업분야 관련 업종
- ⑥ 중소벤처기업부가 지정한 대학·연구소 및 민간기업의 『창업보육센터 입주 기업·역외보육기업』
- ⑦ 자치단체 또는 중앙단위 경제단체, 지역별·업종별 경제단체 및 협동조합, 기타 사업주 단체(비영리 법인) 및 특수 공법인이 자체적으로 지정·운영하는 『창업보육센터 입주기업·역외보육기업』
- ⑧ 청년 창업기업 중 사회적기업가 육성사업을 통해 창업한 기업, 대한민국 창업리그(중기부) 수상자(팀)가 창업한 기업, 창조경제혁신센터의 각종 창업 지원 사업 참여 기업, 대학별 자체 운영 창업지원 프로그램에 참여한 기업, 창업성공패키지(청년창업사관학교) 졸업기업

1-3. 위 1-1, 1-2 기준을 충족하지 못하는 기업(고용보험 피보험자수 5인 미만, 성장유망업종 등은 1인 미만)이더라도,

- '18년도 말일 기준으로 고용보험 피보험자수가 5인(성장유망업종 등은 1인) 이상 또는 '19년 중 고용보험 피보험자수가 5인(성장 유망업종 등은 1인) 이상이 되는(월의 말일 기준) 기업은 참여 가능

2 지원 제외

다음 각 호에 해당하는 경우에는 지원 대상에서 제외함

2-1. 소비·향락업 등 업종

- ① 「중소기업인력지원특별법」 제3조 및 동법 시행령 제2조에서 정하는 업종*을 영위하는 사업주

* 부동산업, 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 gambling 및 베팅업, 무도장 운영업 등

- ② 「청소년보호법」 제2조제5호의 ‘청소년유해업소’, 「풍속영업의 규제에 관한 법률」 제2조, 「사해행위 등 규제 및 처벌 특례법」 제2조 해당하는 업종 (단란주점, 유흥주점, 노래연습장업, 비디오감상실업, 무도장업, 복권발행업 등)

* 다만 숙박업종 호텔업(55101, 한국표준산업분류 10차 기준), 휴양콘도 운영업(55103, 한국표준 산업분류 10차 기준)은 가능

2-2. 국가 및 공공기관 등

- ① 국가, 지자체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의한 공공기관 및 「지방공기업법」에 따른 공기업

※ 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관은 국가, 지자체로 봄

※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오시스템(www.alio.go.kr)을 통해서 확인

❖ 국가, 지방자치단체에 해당하는 기관

- ① 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행 기관 및 지방의회
- ② 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
- ③ 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원

- ② 정부가 설립에 필요한 예산·운영비를 지원하는 정부 출연·출자기관
- ③ 정부 등이 특정목적 수행을 위해 개별법 등에 따라 설립·운영비 등을 지원하는 기관
- ④ 「초·중등 교육법」, 「고등교육법」에 따른 학교

2-3. 인건비 등 기관 운영 전체 또는 대부분의 운영예산을 자체 수익에 의하지 않고, 국가 등 재정지원을 통해 운영되는 기관

* 다만, 국가 등으로부터 재정지원(인건비)을 지원받고 있지 않은 대상근로자에 대해서는 지원 가능

2-4. 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

* 확인 : 고용노동부 홈페이지 > 정보공개 > 체불사업주 명단 공개

2-5. 고용보험법 시행령 제40조에 따라 지원이 제한되는 기업(사업주)

* 동일한 근로자에 대하여 시행령 제40조에 규정한, 둘 이상의 지원금 또는 장려금을 지급 받으려는 (받은) 기업(사업주)

2-6. 고용보험법 시행령 제56조 제2항에 따른 지원금 지급제한 기간내(최대 12개월)에 있는 기업(사업주)

2-7. 지원대상 청년의 청년내일채움공제 가입을 부당한 사유로 거절한 경우 등

2-8. 관련 사업주 등

- ① 청년추가고용 장려금 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 경우는 제외
- ② 청년추가고용 장려금 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

- 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 양도받은 사업주인 경우
- 마. 그 밖에 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주인 경우

Ⅲ

지원 요건

1

기업 요건

‘청년추가고용장려금 지급 신청서’를 제출한 사업주가 다음 요건을 충족하는 경우에 장려금을 지원함

1-1. 기업 규모에 따라 다음과 같이 청년을 신규 채용하여야 함

<기업규모별 청년 최저고용 요건>

기업 규모*	청년 신규채용
30인 미만	1명 이상
30인~99인	2명 이상
100인 이상	3명 이상

○ 기업규모(기준 피보험자수) 판단 기준

1) 기존 기업

- '18년 연평균 고용보험 피보험자수로 기업규모 판단하되, '18년중 고용보험 신규성립기업은 신규성립일이 속한 달부터 '18년말까지의 평균 피보험자수로 기업규모 판단

☞ (연)평균 피보험자 수 : 매월 말일 기준 피보험자수의 합을 해당 개월 수로 나누어 산출, 소수점이하 버림(예시: 연평균 8.6명 → 8명으로 인정)

2) '19년 신규성립 기업

- '19년중 고용보험 신규 성립기업은 보험관계성립일이 속한 달의 말일기준 피보험자수로 기업규모 판단

1-2. 기업 전체 근로자수(피보험자수)가 증가해야 함

- ① 기업이 “규모별 최저고용요건 인원(Ⅲ.1-1.참조)” 이상 청년을 추가 채용하여, 2018년 연평균 피보험자수(19년 신규성립기업의 경우 성립일이 속한 달의 말일 피보험자수) 보다 기업 전체 근로자수(피보험자수)가 증가해야 함
- 다만, 고용보험 피보험자수가 “5인 미만(성장유망업종 등은 1인 미만)” 기업은 ‘19년 중 고용보험 피보험자수가 5인(성장유망업종 등은 1인)이상인 되는 월의 말일(‘18년 연도말 5인 이상이 되는 경우에는 연도말일) 피보험자수 보다 기업 전체 근로자수(피보험자수)가 증가해야 함

[예시1] '18년 연평균 피보험자수 4명인 중소기업에서, '19. 2월에 청년 근로자 1명을 채용하여 '19.2월말 피보험자수 5인(기업요건 충족)이 된 후 '19.3월 이후에 청년 정규직 1명을 신규 채용하여 기업 피보험자수를 6명으로 증가시킨 경우 추가채용 1명에 대해 지원가능

[예시2] '19.4.1. 피보험자가 4명으로 신규성립한 기업이 '19.4.20. 근로자 1명을 채용하여 '19.4월말 피보험자수 5인(기업요건 충족)이 되어, 5월 이후로 청년 정규직 1명을 신규 채용하여 6명 이상으로 기업 피보험자수를 증가시킨 경우 추가채용 1명에 대해 지원가능

- ② 매월 단위로 기업 전체근로자수(피보험자수) 증가여부를 확인하여 장려금 지급여부 판단 (Ⅳ.3. 참조)

1-3. 지원기간 시작이후에는 전체 피보험자수를 유지해야 함

- 전체 피보험자수는 ‘기준 피보험자수*’와 ‘청년 신규채용인원’을 합한 수로 하고, 각 장려금 지급구간마다 유지해야 함

* 2018년 (연)평균 피보험자수, '19년 신규성립기업의 경우 성립일이 속한 달의 말일 피보험자수 등

- 전체 피보험자수 유지 충족여부는, 지원기간 시작이후 매 1개월 단위 구간의 월말 피보험자 수로 판단함.

2 신규채용 청년 요건

2-1. '19.1.1. 이후 만 15~34세 연령의 청년을 근로계약 기간의 정함이 없는 정규직 근로자로 신규 채용하여야 함

* 군필자의 경우 의무복무기간에 비례하여 적용(최고연령은 만39세로 한정)

- 기간제 등으로 채용 후, 3개월 이내 정규직으로 전환한 경우에는 전환시점부터 지원대상으로 인정
- 다만, '18년에 기간제 등으로 채용 후, '19년중 정규직으로 전환(3개월 이내)한 경우에도 전환시점부터 지원대상으로 인정

2-2. 기업이 청년을 채용하여 장려금 지원요건을 충족한 날*부터 6개월 이내에 지원신청한 경우에 한정함

* 청년을 채용하여 전년도 연평균 피보험자수('19년 신규성립기업의 경우 성립일이 속한 달의 말일 피보험자수 등) 보다 전체 피보험자수가 증가한 날

- 기업이 청년을 채용하여 장려금 지원요건을 충족한 날로부터 6개월을 초과하여 장려금을 신청한 경우에는 지원요건을 미충족한 것이므로 지원대상에서 제외하여 “부지급”

(예시) ○○기업에서 '19.2.1 채용한 A청년과 '19.7.1 채용한 B청년을 '19.10.1 소급 신청하였다면, 지급시작기간은 '19.2월부터 기산되어 6개월이 경과하였으므로, '19.2월부터 A청년은 지원대상에서 제외되므로 부지급처분하고, '19.7월부터는 B청년에 대해서만 지급처리

2-3. 신규채용된 청년에 대해서는, 사회보험 가입, 최저임금 준수 및 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 함

2-4. 원칙적으로 월임금이 1,745,150원(주40시간 월최저임금 수준) 이상이어야 함

2-5. 새로 고용된 청년이 다음 각 호에 해당하는 경우에는 지원대상에서 제외함

- ① 근로계약 기간을 정한 근로자. 다만, 다음 어느 하나에 해당하는 경우는 제외
가. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서
근로계약기간이 3년을 초과하는 경우

나. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를
대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 3년을 초과하는 경우

- ② 「최저임금법」 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로
한 근로자. 다만, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의
적용이 제외되는 경우는 제외

* 근로자가 받은 임금이 최저임금 이상인지를 판단하고자 하는 경우, 임금에 산입하는 금품의
범위는 「최저임금법 시행규칙」 제2조 및 별표1·2에 따름

- ③ 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지
않은 근로자

- ④ 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자

- ⑤ 월임금이 80만원 미만인 근로자

* 시급이 최저임금 이상인 경우에도, 월임금 80만원 미만인 경우에는 지원대상에서 제외

- ⑥ 채용일 기준 현재 고등학교 또는 대학 재학중인 자

다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 지원가능

가. 대학의 마지막 학기 재학(마지막 학기 직전 방학 포함)중인 졸업예정자
(수료자 포함)

나. 방송통신·방송통신·사이버(원격대학), 학점은행제, 야간대학, 대학원에 재학중인 자

다. 고등학교 졸업예정자로서 마지막 학기 교육과정 종료* 후 취업한 자

* 3학년 출석일수 이수한 후로서, 동계방학 중에 취업한 경우도 인정

- 다만, 현장실습 선도기업에 해당하는 경우에는, 3학년 수업일수 2/3 출석 이후, 취업한 경우도 인정

◆ 현장실습 선도기업 확인 방법

- (방 법①) 특성화고, 마스터고 포털 사이트(www.hifive.go.kr)에서 조회 가능
- (방 법②) 학교 또는 해당학교 관할 교육청에서도 확인 가능

◆ 2/3 출석 확인할 수 있는 입증자료

- 기업은 해당학교로부터 2/3 출석확인서를 발급받아 제출

⑦ 사업주의 배우자, 사업주와 4촌 이내의 혈족 및 인척

⑧ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인

⑨ 채용일 기준 현재, 세법에 따라 사업자등록을 한 자
(고용보험법시행규칙 제92 제6호 취업인정기준 준용)

IV 지원 내용

1 지원 한도

기업당 최대 90명까지 지원

2 지원 수준

2-1. 기업규모에 따라 최저고용요건을 충족한 경우에 청년 추가채용 1인당
연 최대 900만원을 3년간 지원함

< 지원 예시 >

	1명 고용	2명 고용	3명 고용	4명 고용	
30인 미만	900만원	1,800만원	2,700만원	3,600만원	
30~99인	x	1,800만원	2,700만원	3,600만원	
100인 이상	x	x	2,700만원	3,600만원	

① 지원대상 청년의 월임금이 1,745,150원 이상인 경우, “지원인원 × 월 75만원”을 지원함

* 지원인원은 매월말 기준으로 판단

[예시] '18년 연평균 기준 전체피보험자수가 20명인 기업이 청년을 3명 채용하여 3명분 지원금을 받던 중 '19.4.15. 지원대상 청년중 1명이 퇴사하여 '19.4월말 기준 전체 피보험자수가 22명이 된 기업의 경우에는 2명분 인건비 지원 가능

② 지원대상 청년의 월임금이 '80만원 이상 1,745,150원 미만'인 경우에는, “지원인원 × 지급임금 × 1/3”을 지원함

* 다만, 지원대상 청년이 월 중간에 채용된 경우 또는 근로자의 결근 등 사정으로 근로일수가 적어 해당 해당월에 지급받은 임금이 1,745,150원에 미치지 못하는 경우에는 해당 월 지원액 (75만원)을 일할 계산하여 지급함

- ③ 월임금이 80만원 미만인 경우는 지원대상 아님
- ④ 지원신청 개별근로자별로 지원대상 충족여부를 매월단위로 판단하여 장려금 지원

2-2. 「고용위기 지역 지정 고시(고용노동부 고시 제2018-29호, 36호)」에 따른 지역의 기업에 대해서는 1인당 연 최대 1,400만원을 지원하고, 이는 고시에 따른 지정기간 안에 신규채용된 청년에 대해서 인정함

* 신규 채용한 청년이 고용위기 지정지역에서 근무하는 경우에 인정

< 고용위기 지정 지역 >

울산광역시 동구, 전라북도 군산시, 경상남도 창원시 진해구, 경상남도 거제시, 경상남도 통영시, 경상남도 고성군, 전라남도 목포시, 전라남도 영암군

< 지원 예시 >

	1명 고용	2명 고용	3명 고용	4명 고용	
30인 미만	1,400만원	2,800만원	4,200만원	5,600만원	
30~99인	x	2,800만원	4,200만원	5,600만원	
100인 이상	x	x	4,200만원	5,600만원	

- ① 지원대상 청년의 월임금이 1,745,150원 이상인 경우, “지원인원 × 월 1,166,660원”을 지원함
- ② 지원대상 청년의 월임금이 ‘80만원 이상 1,745,150원 미만’인 경우에는, “지원인원 × 지급임금 × 1/3 × 1.55”을 지원함

* 다만, 지원대상 청년이 월 중간에 채용된 경우 또는 근로자의 결근 등 사정으로 근로일수가 적어 해당 해당월에 지급받은 임금이 1,745,150원에 미치지 못하는 경우에는 해당 월 지원액 (1,166,660원)을 일할계산하여 지급함

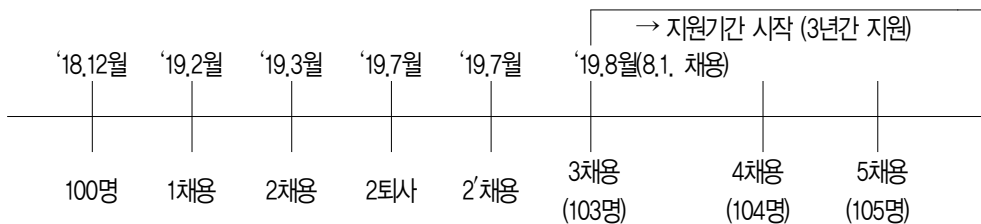
- ③ 월임금이 80만원 미만인 경우는 지원대상 아님
- ④ 지원신청 개별근로자별로 지원대상 충족여부를 매월단위로 판단하여 장려금 지원

3 지급기간 및 주기

3-1. 기업을 기준으로, 청년을 채용하여 최초로 장려금 지원요건을 충족한 날부터 3년간 지원함

- * 예시와 같이 최초 지원대상 청년을 채용한 날부터 기업에 대해 3년간 지원하며, 추가 채용 청년 근로자마다 각각 3년간 지원하는 것이 아님

◇ (예시) 근로자수 100명인 기업에서 3명을 추가 채용한 경우



- * 청년 3명이 모두 재직중인 '19.8월 부터 지원시작
- * 3번째 청년 채용전에 대체 채용한 2' 청년도 정규직 등 지원요건을 충족하여야 함
- * 지원기간이 시작된 '19.8.1부터 '22.7.31.까지 3년간 지원

3-2. 사업주의 신청에 따라 원칙적으로 3개월 단위로 지원금을 지급

3-3. 장려금 지급시 지원요건 충족여부는, 지원기간 시작 후 매월 말일 기준 피보험자 현황 및 청년 신규채용 등 확인을 통해 판단하고, 요건 충족 '월'에 대해서는 장려금 "지급", 요건 미충족 '월'에 대해서는 장려금 "부지급"

- * 전체 피보험자수 증가여부는 매월말일 전체 피보험자수를 기준으로 확인하고, 관련 자료를 통해 장려금 부지급 '월'이 확인될 경우에는 사업주의 별도 신청없이 직권으로 "부지급" 처리 및 사업주 안내
- * 매월 말일 기준으로 전체 피보험자수 및 청년 신규채용자수 증가인원수만큼 지원(월 중간 퇴사로 월말 증가근로자수에 포함되지 않는 경우에는 일할계산하지 않음)

V

장려금 지급신청 및 지급

1

장려금 지급 신청

1-1. 신청 시기

- ① 기업은 청년을 고용하여 장려금 지원요건을 충족한 날이 속하는 달부터 3개월 단위로 ‘청년추가고용장려금 지급신청서’(별지 제1호 서식)를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 함

* 다만, 사업주는 필요한 경우 1~2개월 단위 신청도 가능

- ② 기업은 청년을 고용하여 장려금 지원요건을 충족한 날부터 6개월 이내에 신청하여야 함

- ③ 지급신청서는 사업 단위로 제출

- 다만, 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 별도의 노무관리가 필요하고 고용보험이 구분되어 있는 등 사업장 단위로 고용장려금 지원 사업을 시행하는 것이 합리적인 경우에 한하여 사업장 단위로 제출할 수 있음 (이 경우에도 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있음)

* 상기의 합리적인 경우라 함은 하나의 법인일지라도

지(점)사에서 독립적으로 ① 해당근로자와 지(점)사의 장이 직접 근로계약을 체결하는 등 채용·해고 등에 인사권한을 가지고, ②수익의 주체가 지점으로 귀속되며, 인건비를 자체 수익으로 조달하는 등 인사노무·회계 등이 사실상 분리된 경우에 한함.

- ④ 지급신청서는 온라인(www.ei.go.kr)으로도 제출 가능

1-2. 구비 서류

청년추가고용장려금 지급 신청서(별지 제1호 서식), 장려금 지급대상 근로자의 근로계약서, 월별임금대장, 임금지급증빙서류 등

1-3. 서류 보완 및 반려

지방고용노동관서의 장은 제출된 서류에 보완이 필요한 경우 사업주에게 상당한 기한을 정하여 보완제출을 요청할 수 있으며 보완 기간, 횟수 및 신청서류 반려에 대한 처리는 「민원사무처리에 관한 법률」 시행령 제24조를 준용

- ❖ 민원사무처리에 관한 법률 시행령 제24조(민원문서의 보완 절차 및 방법 등) ① 행정기관의 장은 법 제22조제1항에 따라 민원인에게 민원문서의 보완을 요구하는 경우에는 문서 또는 구술 등으로 하되, 민원인이 특별히 요청한 경우에는 문서로 하여야 한다.
- ② 행정기관의 장은 제1항에 따라 보완 요구를 받은 민원인이 보완 요구를 받은 기간 내에 보완을 할 수 없음을 이유로 보완에 필요한 기간을 분명하게 밝혀 기간 연장을 요청하는 경우에는 이를 고려하여 다시 보완기간을 정하여야 한다. 이 경우 민원인의 기간 연장 요청은 2회로 한정한다.
- ③ 행정기관의 장은 민원인이 법 제22조제1항에 따라 정한 보완기간 또는 이 조 제2항 전단에 따라 다시 정한 보완기간 내에 민원문서를 보완하지 아니한 경우에는 10일 이내의 기간을 정하여 다시 보완을 요구할 수 있다.
- ④ 제2항 및 제3항에 따른 민원문서의 보완에 필요한 기간의 계산방법에 관하여는 「민법」 제156조, 제157조 및 제159조부터 제161조까지의 규정을 준용한다.

2 장려금 지급

2-1. 지급기한

지방고용노동관서에서는 고용장려금 지급 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족 여부를 확인하고 접수일로부터 14일 이내에 장려금을 지급함

※ 지급 신청서 접수일로부터 14일 이내에 ‘지급 또는 부지급 결정 통지서’(별지 제2호 서식)에 따라 지급 결정 여부를 해당 신청인에게 통지하여야 함

2-2. 지급방법

고용장려금 지급 신청서 상의 사업주 명의 은행 계좌로 입금

2-3. 중복 지원 제한

① 이 사업과 다른 고용장려금 지급요건을 동시에 충족하는 사업주에 대한 장려금 지급은 고용보험법 시행령 제40조 ‘장려금 등의 상호조정’ 규정에 따름

- 다만, 청년 신규 고용 촉진과 중소기업 취업 청년의 장기근속 유도를 위해 「청년추가고용 장려금」과 「청년내일채움공제」 지원요건에 둘 다 해당할 경우 지원금을 동시에 지급 가능

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

② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 또는 장려금 중 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금 또는 장려금만 지급한다. 다만, 제17조제1항 제4호에 따라 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업의 사업주가 고용노동부장관이

정하는 연령의 청년(이하 이 조에서 "청년"이라 한다) 실업자를 추가로 고용하는 경우 지원되는 지원금과 제35조제2호에 따라 중소기업에 취업한 청년의 장기근속을 지원하기 위하여 지원되는 지원금의 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 중복하여 지급할 수 있다.

1. 제17조제1항제3호부터 제7호까지의 규정에 따른 지원금
2. 제24조에 따른 지역고용촉진 지원금
3. 제25조에 따른 고령자 고용연장 지원금
4. 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금
5. 제26조에 따른 고용촉진장려금
6. 제28조의3에 따른 사업주에 대한 근로시간 단축 지원금
7. 제29조제1항제1호 또는 제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금
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. <개정 2008. 9. 18., 2010. 12. 31., 2011. 9. 15.>

④ 제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 해당하는 지원금 또는 장려금의 금액에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2016. 12. 30.>

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. <신설 2012. 1. 13.>

⑥ 근로자가 제28조, 제28조의2 또는 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다.

- ② 이 지침에 따른 장려금 지급요건을 충족하는 사업주가 동시에 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받는 경우에는 고용보험법 제26조의2 및 같은 법 시행령 제40조의2 규정에 따라 지원을 제한

❖ **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

2-4. 고용보험료 체납시 장려금 부지급

고용보험법 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률에 따른 고용보험료를 체납하면 장려금을 지급하지 않음

❖ **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

VI

지도·점검 및 위반에 대한 조치

1

지도 및 점검

1-1. 목적

고용장려금 지원 사업의 적정하고 내실 있는 운영지도, 부정수급 등 법령위반 사항 예방 및 적발

1-2. 수행기관 : 지방고용노동관서

1-3. 지도·점검 주기

지방고용노동관서의 장은 고용장려금의 지원을 지도·감독하기 위하여 필요한 경우 지원대상자의 명부, 고용안정 조치 등의 실시 여부, 임금지급 상황, 해당 근로자의 고용보험 피보험자격의 취득·상실 여부 등을 점검하여야 함

1-4. 서류제출 및 출석요구

- ① 지방고용노동관서의 장은 필요시 사업주 등에게 사업시행과 관련된 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있음(고용보험법 제108조 제1항)
- ② 위의 요구에 불응하여 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 않은 자에 대해서는 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법 제118조제1항제4호)

1-5. 조사 등

- ① 지방고용노동관서의 장은 필요시 소속직원에게 사업주 등의 사업장에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있음 (고용보험법 제109조제1항)
- ② 이에 대하여 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자에 대하여 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법 제118조제1항제6호)

2 부정행위에 대한 조치사항

2-1. 근거 법령

지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대하여 「고용보험법」 제35조, 동법 시행령 제56조, 동법 시행규칙 제78 및 제79조에 따른 조치를 해야 함

2-2. 부정수금액 반환명령

사업주는 거짓·부정한 방법으로 지원받은 금액은 반환하여야 함

2-3. 지급제한

- ① 사업주는 거짓·부정한 방법으로 장려금을 받거나 받으려 한 경우 해당 장려금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 장려금을 지급받을 수 없으며, 1년의 범위에서 장려금 지급을 제한

<부정행위에 따른 지급제한 기간>

300만원 미만	300만원 이상 500만원 미만	500만원 이상 1,000만원 미만	1,000만원 이상
3개월	6개월	9개월	12개월

- ② 다만, 그 부정한 방법의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 그 지급제한 기간의 3분의 1까지 감경 가능

2-4. 추가징수

사업주는 거짓·부정한 방법으로 장려금을 지급받거나 지급받으려고 신청하여 고용노동부장관으로부터 사전(부정행위 적발일 전 최근 5년 동안)에 제재처분(지급제한 또는 반환명령)을 받은 횟수에 따라 아래의 금액을 추가로 납부하여야 함

< 제재처분에 따른 추가징수 >

제재처분이 없는 경우	제재처분이 1회인 경우	제재처분이 2회 이상인 경우
부정수급 금액의 2배	부정수급 금액의 3배	부정수급 금액의 5배

- ❖ **고용보험법 제35조(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 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려는 자에게는 해당 지원금 또는 장려금 중 지급되지 않은 금액 또는 지급받으려는 지원금 또는 장려금을 지급하지 아니하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 이미 지급받은 지원금 또는 장려금에 대해서는 반환을 명하여야 한다.

② 법 제35조제1항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려 한 자에 대하여 고용노동부장관은 제1항에 따른 반환명령 또는 지급 제한을 한 날부터 1년의 범위에서 새로 지원하게 되는 제1항에 따른 각 지원금 또는 장려금중 어느 하나에 해당하는 지원금 또는 장려금에 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 법에 따른 지원금 또는 장려금 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 지급 받으려고 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 지급 받으려고 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 지급 받으려고 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 지원금등의 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.

VII

경과규정 및 시행일

1. 이 지침은 2019년 1월 1일 이후에 장려금 지급요건을 충족하여 최초 신청하는 기업에 대하여 적용한다.
2. 동 사업은 장려금 지원요건을 충족하고 있는 기업에게 3년간 지원되는 사업으로 2019년 이전 기(既) 참여 기업은 2019년중 청년을 새로 고용하였더라도 2018년 시행지침을 적용한다.
 - 다만, 신규채용 청년요건(월임금 수준 등), 지원수준*, 장려금 신청 및 지급주기에 대해서는 2019년 시행지침을 적용함.
 - * '18.3.15.이전 채용자에 대해서는 '18년 지원수준을 적용
3. 2018년 중 청년을 고용하여 장려금 지원요건을 충족한 기업임에도 불구하고, 2019년에 소급하여 지원신청한 경우에도 2018년 지침을 적용한다.
 - 다만, 위 기업이 2019년에 신규로 참여하여 2019년 지침을 적용받고자 하는 경우에는 동 시행지침 규정에 따라 지원신청하여야 함
 - 이 경우, 지원기간은 2019년중 청년을 고용하여 장려금 지원요건을 충족한 날부터 시작됨
4. 동 시행지침은 2019년 1월 1일부터 적용한다.

서 식

1. 「청년 추가고용 장려금」 지급 신청서
2. 「청년 추가고용 장려금」 결정 통지서

■ 청년 추가고용 장려금 지원사업 시행지침 [별지 제1호 서식]

「청년 추가고용 장려금」 지급 신청서

※ □에 해당되는 경우에는 반드시 “✓” 표시를 합니다.

1. 사업장 현황			
사업장명		사업장관리번호	
소재지 주소		대표자	
담당자	성명	전화번호	
	이메일	팩스번호	
국가 등 재정부원을 통해 운영하는 기관 여부	☐ 해당 ☐ 비해당	국가, 자치단체, 공공기관 여부	☐ 해당 ☐ 비해당
중견기업 해당 여부	☐ 해당 ☐ 비해당	부동산업 등 중소기업인력지원특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 여부	☐ 해당 ☐ 비해당

2. 고용보험 피보험자 수						
직전 보험연도 연평균 기준 ('19년도 신규사업장의 경우 성립월의 말일 기준) 등		장려금 지급 신청기간				장려금 지원요건 최초 충족일 (최초 신청시만 기재)
(명)	구분	월	월	월	년 월 일	
	해당 월말 전체 피보험자수					
	신청인원 (지원대상 청년수)					

3. 신청 내용: 신청대상 근로자에 사업주의 배우자, 사업주와 4촌이내의 혈족인척 포함여부 (☐ 해당 ☐ 비해당)				
청년 정규직 채용(전환) 현황 () 명				
연번	해당연월	성명 (주민등록번호)	채용(전환)일 (년 월 일)	월 임금총액(원) (세전기준)
1				
2				
3				
4				
5				
장려금 신청인원 () 명, 신청금액 () 원				
계좌번호		은행 (예금주:)		

「청년 추가고용 장려금 지원사업 시행지침」에 따라 상기와 같이 청년 추가고용 장려금 지급을 신청합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류		1. 월별임금대장 2. 임금지급증빙서류 3. 근로계약서 4. 통장사본 5. 사업주 확인서 등 입증서류			
접수번호		접수 연월일			
선람	담당	팀장	과장	소장	결재 연월일

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

(붙임)

청년추가고용장려금 사업주 확인서

- ☐ 청년추가고용장려금은 중소·중견기업이 청년을 추가채용하면 인건비를 지원하는 사업입니다.
- ☐ 위 장려금 지원을 위해 아래 사항을 확인하고자 하오니, 해당 부분(예, 아니오)에 **진하게 체크표시(✓)**에 주시기 바랍니다.

☐ 사업장 요건	예	아니오
1. 2018년 연평균 피보험자수 기준(2019년도 고용보험 신규성립의 경우에는 성립일이 속한달의 말일 기준) 대비 기업전체 근로자수가 증가하였습니다.		
2. 우선지원기업 또는 중견기업에 해당됩니다.		
3. 임금체불 중 또는 임금체불로 명단 공개중이 아닙니다.		
4. 신청대상 근로자의 채용 전 1년 이내 관련사업주가 아닙니다. ※ 지침 p9 2-8 참조		
5. 국가, 지자체 등으로부터 근로자 채용 등 조건으로 금전적 지원(인건비)을 받고 있지 않습니다. (청년내일채움공제는 중복지원 가능) ※ 고용보험법시행령 제40조, 제40조의2 참조		
☐ 근로자 요건(반드시 개인별로 판단하여야 합니다)		
1. 신청대상 근로자는 모두 기간의 정함이 없는 근로자입니다.		
2. 신청대상 근로자는 모두 1개월 소정근로시간이 60시간 이상입니다.		
3. 신청대상 근로자별 월임금이 최저임금이상이며 월 80만원 이상입니다.		
4. 신청대상 근로자는 모두 4대보험에 가입되어 있습니다.		
5. 신청대상 근로자는 모두 채용당시 재학생(고등학교 또는 대학 재학 중인 자)이 아닙니다. (채용당시 졸업예정자는 졸업(졸업예정)증명서 첨부 제출)		
6. 신청대상 근로자는 모두 채용시 사업자등록증을 소지한 사실이 없습니다.		
7. 해당근로자는 일학습병행제 참여자로 등록된 근로자가 아닙니다.		
8. 해당근로자는 외국인이 아닙니다.		

위 내용을 충분히 이해하였으며, 허위 기타 부정한 방법으로 지원금을 지급받거나 지급받고자 한 자의 경우에는 지원금을 지급하지 아니하며 이미 지원된 지원금의 반환조치 및 부정수급액의 최고 5배 추가징수, 1년의 범위 내에서 장려금 지급이 제한될 수 있음을 확인합니다.

년 월 일

사업장명 :

확 인 자(대표자) :

(서명 또는 인)

■ 청년 추가고용 장려금 지원사업 시행지침 [별지 제2호 서식]

「청년 추가고용 장려금」 (□지급 □부지급) 결정 통지서

※ □에는 해당되는 곳에 “√” 표시를 합니다.

1. 사업장 현황			
사업장명			사업장관리번호
소재지 주소			대표자
담당자	성명		전화번호
2. 신청 내용			
□ 청년 정규직 채용(전환)		명	원
신청기간		년	회차
3. 지급 결정 내용			
□ 청년 정규직 채용(전환)		명	원
신청기간		년	회차
4. 부지급(일부지급) 사유			

「청년 추가고용 장려금 지원사업 시행지침」에 따라 상기와 같이 고용장려금을 □지급 □부지급 함을 통지합니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(○○지청)장 (인)

별첨

1. 성장유망업종 주요품목
2. 성장유망업종 범위
3. 지식서비스산업
4. 문화콘텐츠산업
5. 벤처기업확인서(양식)

별첨 1

성장유망업종 주요품목

테 마	분 야	주 요 품 목
첨단 제조 자동화	신제조공정	3D머신비전
		적층가공(3D프린팅)
		복합재 제조
		디지털매뉴팩처링
		나노(미세)가공
		롤투롤제조
		원자층증착
		이종소재접합
		지능형기계
		첨단소재가공시스템(지능형가공시스템)
		심해저/극한환경 해양플랜트
		ICT융합기반산업
		소성가공(금속단조)
		도금
	로봇	애자일 로봇
		농업용로봇
		협업로봇
		나노봇
		스웜 로봇틱스
		지능형로봇
	항공우주	드론(무인기)
		항공기
		위성
		발사체
	저탄소 동력 장치	자기부상(첨단철도)

테 마	분 야	주 요 품 목
화학 신소재		전기차/하이브리드(그린카)
		스털링엔진
		스마트카
		미래형 자동차 인프라/서비스
		선박/해양시스템
	차세대 전자 소재	나노탄소융합소재
		2차원 물질(그래핀 등)
		전도성잉크
		퀀텀닷
		압전소자
		열전소자
		초전도체
	고부가 표면 처리	나노코팅(코팅제, 특수도료 포함)
		절연보호코팅
		캡슐화
		자기치유재료
	바이오 소재	생물적기초소재
		바이오세라믹스
		바이오케미컬
		생분해성소재
		생물비료
	융복합 섬유	탄소섬유
		나노섬유
		슈퍼섬유소재
		스마트섬유
	다기능 소재	이온성액체
		기능성 나노필름
		초경량소재(마그네슘 포함)

테 마	분 야	주 요 품 목
		타이타늄
		폴리케톤
		인조흑연
		다강체물질
		나노촉매
		상변화물질
		광촉매 소재
		자극반응성 고분자
		고분자 에어로젤
		고분자 촉매
		융복합 소재
		스마트글라스
		스마트패키징
		세라믹파이버
에너지	신재생 에너지	태양전지(3세대)
		태양광발전(건물일체형 포함)
		바이오매스에너지(해양,농산,산림바이오매스에너지 포함)
		지열발전
		해양에너지(대양열에너지, 조력발전 포함)
		옥상풍력발전
		태양열에너지
		신재생에너지 하이브리드시스템
	친환경발전	원전플랜트(4세대 원자력발전)
		연료전지
		초임계CO2발전 시스템
	에너지 저장	정압식 압축공기저장
		ESS
		에너지저장 클라우드

테 마	분 야	주 요 품 목
		에너지가스변환
		리튬배터리
		양성자전지
		슈퍼커패시터
		냉온열에너지저장
	에너지 효율 향상	가정용에너지관리
		수요자원시장
		제로에너지빌딩/친환경에너지타운
		미생물 석유회수증진기술
		액화기술
		마이크로그리드
		폐열회수(미활용열)
		원격검침인프라
		독립형해수담수화
		지능형공조시스템
		지능형수도검침
		청정석탄에너지
		에너지신산업의 기반산업
		초고압직류송배전(Multi-Terminal HVDC)
환경 지속 가능	스마트팜	양어수경재배
		미량관개
		정밀농업
		농업용미생물
		수직농법
	환경개선	정삼투
		바이오필름수처리
		막증발법
		질소배출완화

테 마	분 야	주 요 품 목
		비가스식압축공조기
		친환경냉매
		기름유출방제
		미세공기오염관리
		CO2배출원관리
		이산화탄소포집/저장
		토양정화
	환경 보호	전자폐기물재활용
		플라스틱업사이클링
		방사성폐기물처리
		폐자원에너지
		막여과폐수처리(하폐수처리수재사용, 수생태계복원)
건강 진단	생체 조직 재건	3D바이오프린팅
		바이오스캐폴드
		재생의료
		합성생물학
		바이오생산시스템
		바이오자원/바이오신소재/바이오장기
	친환경 소비재	유전자화장품(화장품)
		분자농업
		미용식품(뉴트리코스메틱스)
		신바이오틱스
		고부가가치식품
	차세대 치료	바이오시밀러
		양성자치료
		식물항체
		암면역치료
		유전자치료

테 마	분 야	주 요 품 목
		장내미생물 치료(마이크로 비옴)
		경피약물전달
		선택적 종양제거 바이러스
		RNA간섭치료
		치료용 항체
	차세대진단	암검진
		동반진단
		액체생체검사
		메디/바이오진단시스템(분자진단)
		나노의학
		바이오멤스/나노유체
		디지털병리학
	유전자연구 고도화	대사체학
		초고속유전자 염기서열분석
		유전자 가위
		차세대 줄기세포
		광유전학기술
	첨단 영상 진단	4D초음파영상
		생체조직 탄력도검사장비
		의료융복합영상
		첨단의료 영상진단기기
		멀티미디어 영상의학
		원격방사선진단
		초고자장MRI
	맞춤형치료	생체흡수형스텐트
		신경조절술
		신경보철
		동력형외골격

테 마	분 야	주 요 품 목
정보 통신		스마트알약
		약물용출 스텐트
		의료기기
		고령친화 의료기기 및 제품
	스마트 헬스 케어	의료정보서비스
		맞춤형 웰니스케어(모바일 헬스)
		글로벌 의료서비스(글로벌 헬스케어)
	첨단 외과 수술	영상가이드수술
		수술용레이저
		수술용로봇
정보 통신	차세대 무선 통신	5G
		저전력블루투스
		차량간통신(V2X)
		롱텀에볼루션(LTE)
		사물인터넷(IoT, M2M 포함)
		밀리미터파(초고주파)
		가시광통신
		방송통신미디어
		RFID/USN(초광대역 RFID)
		Digital 선박
	능동형 컴퓨팅	감성컴퓨팅
		인공지능
		상황인지컴퓨팅
		에지컴퓨팅
		모션분석
		퍼베이시브(유비쿼터스)컴퓨팅
		예측분석
		처방적분석

테 마	분 야	주 요 품 목
		시맨틱기술
		소프트웨어정의
	실감형콘텐츠	증강현실
		햅틱인터넷
		가상현실/몰입컴퓨팅
		가상훈련시스템
		스마트홈
		실감형콘텐츠
	가용성강화	디지털화폐
		XaaS
		사이버보안
		핀테크
	지능형 데이터 분석	빅데이터(데이터마이닝)
		데이터시각화
		인메모리컴퓨팅
		소셜애널리틱스
		재난안전관리 스마트시스템
		지능형교통시스템
	소프트웨어	임베디드S/W
		공개S/W
		차세대웹
전기 전자	차세대반도체	3D집적회로
		질화갈륨전자소자
		탄화규소전자소자
		지능형반도체
	감성형 인터페이스	뇌컴퓨터 인터페이스
		동작인식
		플렉시블전자소자

테 마	분 야	주 요 품 목
		홀로그래피
		피코프로젝터
		스크린리스 디스플레이
		초고화질 디스플레이
		입체영상 디스플레이
		OLED디스플레이
	웨어러블 디바이스	플렉시블전지
		웨어러블전자기기
		무선충전
		고속충전
		투명전자소자
	능동형조명	OLED(LED)조명
		스마트조명
	차세대 컴퓨팅	차세대데이터저장
		솔리드스테이트 드라이브(SSD)
		스핀트로닉스
		엑사스케일 컴퓨팅
센서 측정	감각센서	3차원 이미지센서
		3차원터치기술
		후각센서
		고해상도 이미지센서
		스마트햅틱
		비접촉센싱
	객체탐지	생체인식
		화생방탐지
		에너지 하베스팅
		동적송전용량측정기술
		나노센서

테 마	분 야	주 요 품 목
		비접촉모니터링
		관성센서기술
		센서융합
		스마트더스트
		테라헤르츠센싱
	광대역 측정	광섬유센서
		레이저레이더 (LIDAR, 라이더)
		차세대실시간 위치추적시스템
문화 콘텐츠	게임	온라인게임
		모바일게임
		체감형콘텐츠
	영화 방송 음악 애니메이션 캐릭터	영화(콘텐츠)
		방송프로그램(콘텐츠)
		음악(콘텐츠)
		애니메이션(콘텐츠)
		캐릭터디자인(콘텐츠)
		웹툰(콘텐츠)
	창작 공연 전시	공연콘텐츠
		무대기술
		MICE(전시콘텐츠)
	광고	광고콘텐츠
		프로그래매틱바이
	디자인	디지털/멀티미디어 디자인
		제품, 시각디자인 등
	고부가서비스	글로벌 교육서비스
		스마트러닝
		전자출판
		모바일 앱 및 관련 서비스

별첨 2

성장유망업종 범위

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
1123	종자 및 묘목 생산업	29111	내연기관 제조업
1152	채소, 화훼 및 과실작물 시설 재배업	29119	기타 기관 및 터빈 제조업
1159	기타 시설작물 재배업	29120	유압기기 제조업
1411	작물재배 지원 서비스업	29131	액체 펌프 제조업
3212	내수면 양식 어업	29132	기체 펌프 및 압축기 제조업
5100	석탄 광업	29142	기어 및 동력 전달장치 제조업
5200	원유 및 천연가스 채굴업	29163	컨베이어장치 제조업
10501	액상시유 및 기타 낙농 제품 제조업	29169	기타 물품 취급장비 제조업
10749	기타 식품 첨가물 제조업	29171	산업용 냉장 및 냉동 장비 제조업
10795	인삼식품 제조업	29172	공기 조화장치 제조업
10796	건강 보조용 액화식품 제조업	29173	산업용 송풍기 및 배기장치 제조업
10797	건강 기능식품 제조업	29174	기체 여과기 제조업
10801	배합사료 제조업	29175	액체 여과기 제조업
10802	단미사료 및 기타 사료 제조업	29176	증류기, 열교환기 및 가스발생기 제조업
11202	생수 생산업	29192	용기 세척, 포장 및 충전기 제조업
13103	화학섬유 방적업	29210	농업 및 임업용 기계 제조업
13104	연사 및 가공사 제조업	29221	전자 응용 절삭기계 제조업
13213	화학섬유직물 직조업	29222	디지털 적층 성형기계 제조업
13219	특수직물 및 기타직물 직조업	29223	금속 절삭기계 제조업
13992	부직포 및 펄트 제조업	29224	금속 성형기계 제조업
13993	특수사 및 코드직물 제조업	29229	기타 가공 공작기계 제조업
13994	표면처리 및 적층 직물 제조업	29241	건설 및 채광용 기계장비 제조업
13999	그 외 기타 분류 안된 섬유제품 제조업	29242	광물처리 및 취급장비 제조업
14499	그 외 기타 의복 액세서리 제조업	29261	산업용 섬유 세척, 염색, 정리 및 가공 기계 제조업

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
16102	표면 가공목재 및 특정 목적용 제재목 제조업	29269	기타 섬유, 의복 및 가죽 가공 기계 제조업
19101	코르크 및 관련 제품 제조업	29271	반도체 제조용 기계 제조업
19210	원유 정제 처리업	29272	디스플레이 제조용 기계 제조업
19221	윤활유 및 그리스 제조업	29280	산업용 로봇 제조업
19229	기타 석유 정제물 재처리업	29292	고무, 화학섬유 및 플라스틱 성형기 제조업
20111	석유화학계 기초 화학 물질 제조업	29294	주형 및 금형 제조업
20119	석탄화학계 화합물 및 기타 기초 유기 화학 물질 제조업	29299	그 외 기타 특수목적용 기계 제조업
20121	산업용 가스 제조업	30110	자동차용 엔진 제조업
20129	기타 기초 무기 화학 물질 제조업	30121	승용차 및 기타 여객용 자동차 제조업
20131	무기 안료용 금속 산화물 및 관련 제품 제조업	30122	화물자동차 및 특수 목적용 자동차 제조업
20132	염료, 조제 무기 안료, 유연제 및 기타 착색제 제조업	30310	자동차 엔진용 부품 제조업
20201	합성고무 제조업	30320	자동차 차체용 부품 제조업
20202	합성수지 및 기타 플라스틱 물질 제조업	30331	자동차용 부품 동력 전달장치 제조업
20203	혼성 및 재생 플라스틱 소재 물질 제조업	30332	자동차용 부품 전기 장치 제조업
20311	질소화합물, 질소, 인산 및 칼리질 화학비료 제조업	30391	자동차용 부품 조향장치 및 현가장치 제조업
20312	복합비료 및 기타 화학비료 제조업	30392	자동차용 부품 제동 장치 제조업
20313	유기질 비료 및 상토 제조업	30399	그 외 자동차용 부품 부품 제조업
20321	화학 살균·살충제 및 농업용 약제 제조업	30400	자동차 재제조 부품 제조업
20322	생물 살균·살충제 및 식물보호제 제조업	31111	강선 건조업
20411	일반용 도료 및 관련제품 제조업	31113	기타 선박 건조업
20412	요업용 도포제 및 관련 제품 제조업	31114	선박 구성 부분품 제조업

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
20413	인쇄잉크 및 회화용 물감 제조업	31201	기관차 및 기타 철도 차량 제조업
20421	계면활성제 제조업	31202	철도 차량 부품 및 관련 장치물 제조업
20422	치약, 비누 및 기타 세제 제조업	31311	유인 항공기, 항공 우주선 및 보조장치 제조업
20423	화장품 제조업	31312	무인 항공기 및 무인 비행장치 제조업
20493	접착제 및 젤라틴 제조업	31321	항공기용 엔진 제조업
20494	화약 및 불꽃 제품 제조업	31322	항공기용 부품 제조업
20495	바이오 연료 및 혼합물 제조업	31991	자전거 및 환자용 차량 제조업
20499	그 외 기타 분류 안된 화학제품 제조업	33303	낚시 및 수렵용구 제조업
20501	합성섬유 제조업	33309	기타 운동 및 경기 용구 제조업
21101	의약품 화합물 및 향생물질 제조업	33401	인형 및 장난감 제조업
21102	생물학적 제제 제조업	33402	영상게임기 제조업
21210	완제 의약품 제조업	33920	사무 및 회화용품 제조업
21220	한의학약품 제조업	35111	원자력 발전업
21230	동물용 의약품 제조업	35113	화력 발전업
21300	의료용품 및 기타 의약 관련제품 제조업	35114	태양력 발전업
22212	플라스틱 필름 제조업	35119	기타 발전업
22213	플라스틱 시트 및 판 제조업	35120	송전 및 배전업
22222	설치용 및 위생용 플라스틱제품 제조업	35130	전기 판매업
22231	플라스틱 포대, 봉투 및 유사제품 제조업	35200	연료용 가스 제조 및 배관 공급업
22232	포장용 플라스틱 성형 용기 제조업	35300	증기, 냉·온수 및 공기 조절 공급업
22241	운송장비 조립용 플라스틱제품 제조업	36010	생활용수 공급업
22249	기타 기계·장비 조립용 플라스틱제품 제조업	36020	산업용수 공급업
22251	폴리스티렌 발포 성형 제품 제조업	37011	하수 처리업
22259	기타 플라스틱 발포 성형제품 제조업	37012	폐수 처리업

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
22291	플라스틱 접착처리 제품 제조업	37021	사람 분뇨 처리업
22292	플라스틱 적층, 도포 및 기타 표면처리 제품 제조업	37022	축산분뇨 처리업
22299	그 외 기타 플라스틱 제품 제조업	38210	지정 외 폐기물 처리업
23112	안전유리 제조업	38220	지정 폐기물 처리업
23119	기타 판유리 가공품 제조업	38240	방사성 폐기물 수집, 운반 및 처리업
23121	1차 유리제품, 유리섬유 및 광학용 유리 제조업	38311	금속류 해체 및 선별업
23122	디스플레이 장치용 유리 제조업	38312	금속류 원료 재생업
23129	기타 산업용 유리제품 제조업	38321	비금속류 해체 및 선별업
23192	포장용 유리용기 제조업	38322	비금속류 원료 재생업
23211	정형 내화 요업제품 제조업	39001	토양 및 지하수 정화업
23212	부정형 내화 요업제품 제조업	39009	기타 환경 정화 및 복원업
23222	위생용 및 산업용 도자기 제조업 * 9차표준산업 분류기준 23213 (산업용 도자기 제조업) * 산업용 도자기 제조업에 한함	41210	지반 조성 건설업
23222	위생용 및 산업용 도자기 제조업	41222	교량, 터널 및 철도 건설업
23239	기타 건축용 비내화 요업제품 제조업	41223	항만, 수로, 댐 및 유사 구조물 건설업
23324	콘크리트 타일, 기와, 벽돌 및 블록 제조업	41224	환경설비 건설업
23325	콘크리트 관 및 기타 구조용 콘크리트제품 제조업	41225	산업 생산시설 종합 건설업
23329	그 외 기타 콘크리트 제품 및 유사 제품 제조업	41229	기타 토목 시설물 건설업
23991	아스팔트 콘크리트 및 혼합제품 제조업	42136	수중 공사업
23992	연마재 제조업	42201	배관 및 냉·난방 공사업
23993	비금속광물 분쇄물 생산업	42202	건물용 기계·장비 설치 공사업
23994	암면 및 유사 제품 제조업	42311	일반 전기공사업
23995	탄소섬유 제조업	42312	내부 전기배선 공사업

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
23999	그 외 기타 분류 안된 비금속 광물제품 제조업	42500	시설물 유지관리 공사업
24112	제강업	47911	전자상거래 소매 중개업
24123	철강선 제조업	47912	전자상거래 소매업
24132	강관 제조업	49212	시내버스 운송업
24133	강관 가공품 및 관 연결구류 제조업	49220	시외버스 운송업
24191	도금, 착색 및 기타 표면처리 강재 제조업	49401	택배업
24212	알루미늄 제련, 정련 및 합금 제조업	52101	일반 창고업
24219	기타 비철금속 제련, 정련 및 합금 제조업	52102	냉장 및 냉동 창고업
24222	알루미늄 압연, 압출 및 연신제품 제조업	52103	농산물 창고업
24229	기타 비철금속 압연, 압출 및 연신 제품 제조업	52104	위험물품 보관업
24290	기타 1차 비철금속 제조업	52109	기타 보관 및 창고업
24321	알루미늄 주물 주조업	58111	교과서 및 학습서적 출판업
24329	기타 비철금속 주조업	58112	만화 출판업
25121	산업용 난방보일러 및 방열기 제조업	58113	일반 서적 출판업
25122	금속탱크 및 저장용기 제조업	58211	유선 온라인 게임 소프트웨어 개발 및 공급업
25123	압축 및 액화 가스용기 제조업	58212	모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업
25130	핵반응기 및 증기보일러 제조업	58219	기타 게임 소프트웨어 개발 및 공급업
25200	무기 및 총포탄 제조업	58221	시스템 소프트웨어 개발 및 공급업
25911	분말 야금제품 제조업	58222	응용 소프트웨어 개발 및 공급업
25912	금속 단조제품 제조업	59111	일반 영화 및 비디오물 제작업
25913	자동차용 금속 압형 제품 제조업	59112	애니메이션 영화 및 비디오물 제작업
25914	그 외 금속 압형제품 제조업	59113	광고 영화 및 비디오물 제작업
25922	도금업	59114	방송 프로그램 제작업

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
25923	도장 및 기타 피막 처리업	59120	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 제작 관련 서비스업
25932	일반 철물 제조업	59130	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 배급업
25934	톱 및 호환성 공구 제조업	59201	음악 및 기타 오디오물 출판업
25991	금속캔 및 기타 포장 용기 제조업	59202	녹음시설 운영업
25995	피복 및 충전 용접봉 제조업	60100	라디오 방송업
25999	그 외 기타 분류 안된 금속 가공제품 제조업	60221	프로그램 공급업
26111	메모리용 전자집적회로 제조업	60222	유선방송업
26112	비메모리용 및 기타 전자집적회로 제조업	60229	위성 및 기타 방송업
26121	발광 다이오드 제조업	61210	유선통신업
26129	기타 반도체소자 제조업	61220	무선 및 위성통신업
26211	액정 표시장치 제조업	61299	그 외 기타 전기 통신업
26212	유기발광 표시장치 제조업	62010	컴퓨터 프로그래밍 서비스업
26219	기타 표시장치 제조업	62021	컴퓨터시스템 통합 자문 및 구축 서비스업
26221	인쇄회로기판용 적층판 제조업	62022	컴퓨터 시설 관리업
26222	경성 인쇄회로기판 제조업	62090	기타 정보 기술 및 컴퓨터운영 관련 서비스업
26223	연성 및 기타 인쇄회로 기판 제조업	63111	자료 처리업
26224	전자부품 실장기판 제조업	63112	호스팅 및 관련 서비스업
26291	전자축전기 제조업	63120	포털 및 기타 인터넷 정보 매개 서비스업
26292	전자저항기 제조업	63910	뉴스 제공업
26293	전자카드 제조업	63991	데이터베이스 및 온라인 정보제공업
26294	전자코일, 변성기 및 기타 전자유도자 제조업	63999	그 외 기타 정보 서비스업
26295	전자감지장치 제조업	64121	국내은행

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
26299	그 외 기타 전자부품 제조업	64913	신용카드 및 할부금융업
26310	컴퓨터 제조업	70111	물리, 화학 및 생물학 연구개발업
26321	기억장치 제조업	70112	농림수산업 및 수의학 연구개발업
26322	컴퓨터 모니터 제조업	70113	의학 및 약학 연구개발업
26323	컴퓨터 프린터 제조업	70119	기타 자연과학 연구개발업
26329	기타 주변기기 제조업	70121	전기·전자공학 연구 개발업
26410	유선 통신장비 제조업	70129	기타 공학 연구개발업
26421	방송장비 제조업	70130	자연과학 및 공학 융합 연구개발업
26422	이동전화기 제조업	71310	광고 대행업
26429	기타 무선 통신장비 제조업	71391	옥외 및 전시 광고업
26511	텔레비전 제조업	71392	광고매체 판매업
26519	비디오 및 기타 영상 기기 제조업	71393	광고물 문안, 도안, 설계 등 작성업
26521	라디오, 녹음 및 재생 기기 제조업	71400	시장조사 및 여론조사업
26529	기타 음향기기 제조업	71531	경영컨설팅업
27111	방사선 장치 제조업	72121	건물 및 토목엔지니어링 서비스업
27112	전기식 진단 및 요법 기기 제조업	72122	환경관련 엔지니어링 서비스업
27191	치과용 기기 제조업	72129	기타 엔지니어링 서비스업
27192	정형외과용 및 신체 보정용 기기 제조업	72911	물질성분 검사 및 분석업
27193	안경 및 안경렌즈 제조업	72919	기타 기술 시험, 검사 및 분석업
27199	그 외 기타 의료용 기기 제조업	72924	지도제작업
27211	레이더, 항행용 무선 기기 및 측량기구 제조업	73202	제품 디자인업
27212	전자기 측정, 시험 및 분석기구 제조업	73203	시각 디자인업
27213	물질 검사, 측정 및 분석기구 제조업	73209	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업
27214	속도계 및 적산계기 제조업	73902	번역 및 통역서비스업
27215	기기용 자동측정 및 제어장치 제조업	74100	사업시설 유지·관리 서비스업
27216	산업 처리공정 제어 장비 제조업	75121	임시 및 일용 인력 공급업

업종코드 (10차)	한국표준산업분류명	업종코드 (10차)	한국표준산업분류명
27219	기타 측정, 시험, 항해, 제어 및 정밀기기 제조업	75310	경비 및 경호 서비스업
27301	광학렌즈 및 광학요소 제조업	75320	보안시스템 서비스업
27302	사진기, 영상기 및 관련장비 제조업	75992	전시, 컨벤션 및 행사 대행업
27309	기타 광학기기 제조업	75994	포장 및 충전업
28111	전동기 및 발전기 제조업	84213	환경 행정
28112	변압기 제조업	84405	소방
28114	에너지 저장장치 제조업	84409	기타 사법 및 공공 질서 행정
28119	기타 전기 변환장치 제조업	85503	온라인 교육학원
28121	전기회로 개폐, 보호 장치 제조업	86101	종합 병원
28122	전기회로 접속장치 제조업	86102	일반 병원
28123	배전반 및 전기 자동제어반 제조업	86103	치과 병원
28202	축전지 제조업	86104	한방 병원
28301	광섬유 케이블 제조업	86105	요양 병원
28302	기타 절연선 및 케이블 제조업	86201	일반 의원
28410	전구 및 램프 제조업	86202	치과 의원
28421	운송장비용 조명장치 제조업	86203	한의원
28422	일반용 전기 조명장치 제조업	86204	방사선 진단 및 병리 검사 의원
28423	전시 및 광고용 조명 장치 제조업	86300	공중 보건 의료업
28429	기타 조명장치 제조업	86901	앰불런스 서비스업
28511	주방용 전기기기 제조업	86909	그 외 기타 보건업
28512	가정용 전기 난방기기 제조업	87111	노인 요양 복지시설 운영업
28519	기타 가정용 전기기기 제조업	90110	공연시설 운영업
28901	전기경보 및 신호장치 제조업	90191	공연 기획업
28902	전기용 탄소제품 및 절연제품 제조업	90192	공연 및 제작관련 대리업
28903	교통 신호장치 제조업	90199	그 외 기타 창작 및 예술관련 서비스업
28909	그 외 기타 전기장비 제조업		

별첨 3

지식서비스산업 (산업발전법시행령 제3조제1항)

한국표준산업 분류번호(10차)	해당업종
39	환경 정화 및 복원업
46	도매 및 상품중개업
47911	전자상거래 소매 중개업
581	서적, 잡지 및 기타 인쇄물 출판업
582	소프트웨어 개발 및 공급업
5911	영화, 비디오물 및 방송프로그램 제작업
5912	영화, 비디오물 및 방송프로그램 제작 관련 서비스업
59201	음악 및 기타 오디오물 출판업
612	전기통신업
62	컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업
63	정보서비스업
70	연구개발업
711	법무관련 서비스업
712	회계 및 세무관련 서비스업
713	광고업
714	시장조사 및 여론조사업
71531	경영컨설팅업
72	건축기술, 엔지니어링 및 기타 과학기술 서비스업
732	전문디자인업
73902	번역 및 통역서비스업
73903	사업 및 무형 재산권 중개업
73904	물품감정, 계량 및 견본 추출업
73909	그외 기타 분류안된 전문, 과학 및 기술 서비스업
74100	사업시설 유지관리 서비스업

한국표준산업 분류번호(10차)	해당업종
75320	보안시스템 서비스업
75991	콜센터 및 텔레마케팅 서비스업
75992	전시, 컨벤션 및 행사 대행업
75993	신용조사 및 추심 대행업(신용정보를 수집·제공하는 사업만 해당한다)
75994	포장 및 충전업
85503	온라인 교육 학원(기술 및 직업훈련 교육을 제공하는 경우에만 해당한다) *9차 표준산업분류번호기준 85504
8566	기술 및 직업훈련학원 *9차 표준산업분류번호기준 8565
861	병원
862	의원
869	기타 보건업(정보통신기술을 활용한 원격의료 및 요양서비스만 해당한다)

별첨 4**문화콘텐츠산업**

한국표준산업 분류번호(10차)	해 당 업 종
33402	영상게임기 제조업
58112	만화 출판업
58113	일반 서적 출판업 * 9차 표준산업분류번호 기준 58113(기타 서적 출판업)
58211	유선 온라인 게임 소프트웨어 개발 및 공급업 * 9차 표준산업분류번호 기준 58211(온라인·모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업)
58212	모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업 * 9차 표준산업분류번호 기준 58211(온라인·모바일 게임 소프트웨어 개발 및 공급업)
58219	기타 게임 소프트웨어 개발 및 공급업
58221	시스템 소프트웨어 개발 및 공급업
58222	응용 소프트웨어 개발 및 공급업
59111	일반 영화 및 비디오물 제작업
59112	애니메이션 영화 및 비디오물 제작업
59113	광고 영화 및 비디오물 제작업
59114	방송 프로그램 제작업
59120	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 제작 관련 서비스업
59130	영화, 비디오물 및 방송 프로그램 배급업
59201	음악 및 기타 오디오물 출판업
59202	녹음시설 운영업
60221	프로그램 공급업
63120	포털 및 기타 인터넷 정보매개 서비스업
63991	데이터베이스 및 온라인 정보 제공업
71310	광고 대행업
71391	옥외 및 전시 광고업

사업주지원 고용장려금 시행지침

한국표준산업 분류번호(10차)	해 당 업 종
71392	광고매체 판매업
71393	광고물 문안, 도안, 설계 등 작성업
71400	시장 조사 및 여론 조사업
73202	제품 디자인업
73203	시각 디자인업
73209	패션, 섬유류 및 기타 전문 디자인업
75992	전시 컨벤션 및 행사 대행업
85503	온라인 교육 학원
90110	공연시설 운영업
90191	공연 기획업

별첨 5

벤처기업확인서

제 호

벤처기업확인서

업 체 명 :

대 표 자 :

소 재 지 :

확인유형 :

평가기관 :

유효기간 :

위 업체는 「벤처기업육성에 관한 특별조치법」 제25조의 규정에
의하여 벤처기업임을 확인합니다.

년 월 일

기술보증기금 이사장(또는 중소기업진흥공단 이사장
또는 한국벤처캐피탈협회장) 인

210mm×297mm(특수용지 110g/m²)

제3장



고용유지지원금 사업시행 지침

제1부 고용유지지원금

제2부 무급휴업·휴직 고용유지지원금

제3부 그간 제도 변경 주요 내용



[제1부 고용유지지원금]

I 총칙

1. 목적 305
2. 지원요건 306
3. 고용조정이 불가피하게 된 사업주 306
4. 고용유지조치 계획의 신고 315
5. 고용유지조치 계획 수립시 근로자대표와의 협의 316
6. 고용유지조치 계획(변경)신고의 기한 319
7. 고용유지조치 위반에 대한 지원제한 321

II 고용유지조치 내용

1. 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등(이하 휴업) 323
2. 휴 직 332
3. 계속고용의 의미 및 기간 334
4. 지원제외 사유 340
5. 고용유지지원금의 금액 및 범위 344



[제2부 무급휴업·휴직 고용유지지원금]

I 총칙

1. 목적 및 의의 355
2. 무급휴업·휴직 고용유지지원제도 특징 355
3. 지원제도 추진체계 357
4. 무급휴업·휴직 지원제도 개요 358

II 무급휴업·휴직 고용유지계획서 제출

1. 무급휴업·휴직 고용유지계획 361
2. 무급휴업·휴직 고용유지계획서 제출 362
3. 무급휴업·휴직 고용유지계획서 제출 기한 362
4. 고용유지계획서의 첨부 서류 363
5. 고용유지계획서 검토 및 조사보고서 작성 365
6. 고용유지계획서 보완요청 및 반려 365

III 무급휴업·휴직 고용유지지원금 심사위원회

1. 심사위원회 구성 367
2. 심사위원회 운영 368
3. 지원금 지원대상 사업장 결정 369
4. 지원금 결정 369
5. 지원금 지원기간 370
6. 심사결과 통지 371



차례

제3장 고용유지지원금 사업 시행지침

Ⅳ 고용유지지원금 지급

1. 고용유지지원금 신청 및 지급 372
2. 고용유지계획 변경 신고 373

Ⅴ 고용유지계획 불이행 등 지원제한 및 행정사항

1. 고용유지계획 불이행에 따른 지원금 제한 374
2. 고용유지 지원금 제한 374
3. 지도점검 375

제1부



고용유지지원금

I 총 칙

1 목 적

1-1. 기업활동이란 끊임없이 변화하는 내·외부의 변동요인에 대응하여 조직을 적응·발전시켜 나가는 과정이라 할 수 있음

- 내·외적인 경제환경의 변화는 기업의 고용량을 계속적으로 변동시키는 요인으로 작용하게 되며
 - 이 과정에서 기업은 생산과 고용의 최적 균형을 달성하려는 노력을 기울이게 됨으로써 고용조정(雇傭調整)의 문제가 발생하게 됨

1-2. 노·사의 입장에서 고용조정이 문제되는 것은 마이너스적인 양적 조정이며 이것은 통상 다음과 같은 순서로 진행됨

- ① 신규채용의 축소와 자연감소 인원의 미충원
- ② 잔업을 축소시키고 조업단축을 행하거나 일시 휴업 실시
- ③ 임시·시간선택제 근로자 감원 및 희망 퇴직자 모집
- ④ 노동조합 또는 근로자 대표와의 협의를 통한 정리해고 실시
- ⑤ 합의 결렬시 일정기준에 의한 일방적인 정리해고

1-3. 고용보험에서는 고용조정과정에서 발생하게 되는 기업의 인건비 부담중 일부를 지원하여 실업을 사전에 예방하고, 실직근로자의 신속한 재취업 기회를 제공할 수 있도록 하기 위하여 고용조정지원제도를 마련

2 지원요건

2-1. 생산량 감소·재고량 증가 등으로 『고용조정이 불가피』하게 된 사업주가 사전에 『계획서』를 고용센터에 제출한 후, 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업(이하 “휴업”이라 함), 훈련·휴직과 같은 『고용유지조치』 실시

- 고용유지조치기간 동안에 근로자에게 임금 및 수당 등 금품을 지급하고, 고용유지조치 기간과 그 이후 1개월까지 당해 사업장 소속 근로자를 『고용조정으로 이직시키지 않은』 사업주

3 고용조정이 불가피하게 된 사업주

← 고용유지조치 실시 첫날이 속하는 달의 직전달(기준달)을 기준으로 「고용보험법 시행규칙」 제24조의 규정에 따라 아래 요건에 해당하는 사업주

<「고용보험법 시행규칙」 제24조 관련>

1. 말일 재고량이 직전 연도의 평균 재고량에 비해 50% 이상 증가
 2. 생산량이 기준달의 직전 연도의 같은 달(기준달의 직전 3개월의 월평균, 기준달의 직전연도 월평균)대비 15%이상 감소
 3. 매출액이 기준달의 직전 연도의 같은 달(기준달의 직전 3월의 월평균, 기준달의 직전연도 월평균)대비 15%이상 감소
 4. 재고량이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균대비 계속 증가 추세에 있거나 매출액이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균대비 계속 감소 추세
 5. 사업의 일부부서의 폐지·감축 또는 일부 생산라인의 폐지 등 사업규모의 축소조정을 행한 경우
 6. 자동화 등 인원감축을 가져오는 시설의 설치, 작업형태 또는 생산방식의 변경이 있는 경우
 7. 경영이 악화된 사업을 인수한 사업주로서 종전 사업 근로자의 60% 이상이 그 사업에 재배치되고 종전 사업 근로자가 그 사업 지분의 50%를 초과하여 취득하고 있는 사업의 사업주
 8. 당해 업종·지역경제상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업주
- ❖ 제5호부터 제8호까지 적용할 경우: 고용조정의 불가피성에 대한 객관적인 입증자료가 첨부되는 경우 지원 여부 판단, 관련증빙서류와 함께 지방관서의 검토에 의해 기준달 개념을 인용치 않고 지원 유무 판단 가능

3-1. 고용조정과정에서 감원이 불가피한 사업주의 판단은 고용보험법 시행규칙(이하 “시행규칙”이라 함) 제24조 각호의 요건 중 하나의 요건을 충족하는 경우이므로 생산량·매출액·재고량·사업규모의 축소조정 등의 지표(1호~7호) 중 하나의 요건만 충족하면 될 것임

3-2. 인원감축이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정하는 사업주의 판단 (시행규칙 제24조제8호)

○ 전 산업에 대한 모든 상황을 고려하여 제시할 수 없으므로 법령·지침에 규정된 것 이외의 사유로 객관적인 입증자료가 첨부되는 경우는 『고용조정이 불가피한 사업주』범위에 포함

❖ 시행규칙 제24조제1호 부터 제7호에 해당되지 아니하여 제8호에 의거 고용조정이 불가피하게 된 사업주로 인정할 경우 관련 증빙자료를 첨부하여 지방관서의 검토에 의하여 지원금을 지급

@ 예시) '17. 3. 중국관광객 급감에 따른 여행업 포항지진 피해 기업, 강원도 수산물(오징어) 가공기업 등 근로자의 고용조정이 불가피하게 된 경우

❖ 「기업활력제고를 위한 특별법」에 따른 사업재편승인기업의 구조조정 과정에서의 고용조정의 지원과 ○○해운의 경영악화 과정에서 발생한 바와 같이 협력업체 등의 고용사정 악화가 예상되는 상황에서 고용유지지원금을 효과적으로 하기 위해 시행규칙 제24조제8호 요건을 적극적으로 해석하여 인정하도록 지침 시달

@ '16.8.12.「기업 활력 제고를 위한 특별법」시행에 따른 고용유지지침(노동시장정책과-2861호)

지침 주요 내용

- 금년 하반기 「기업 활력 제고를 위한 특별법(이하 “기업활력법”）」시행(2016. 8. 13.)과 관련하여 조선·철강·석유화학 등 과잉공급으로 어려움에 처한 업종 내 사업재편이 본격화될 것으로 예상되는바, 2016. 7. 28. 관계부처 합동으로 “기업활력법 사업재편 승인기업 종합지원방안”을 마련한 바 있음
- 기업활력법에 의한 사업재편 승인기업이 「고용보험법」제19조제1항에 따른 고용유지조치를 통해 근로자들의 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우, 이를 원활히 지원하기 위하여 지침 마련·시달

<사업재편 승인기업의 ‘고용조정이 불가피하게 된 사업주’ 판단 지침>

- 기업활력법에 따라 사업재편 승인을 받은 기업이 고용유지조치계획을 신고하는 경우, 동 사업주가 「고용보험법 시행규칙」 제24조제1호부터 제7호까지의 사유에 해당하지 않더라도 같은 조 제8호*에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주로 적극 인정하여 처리

* 해당업종, 지역경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업의 사업주

- 단, 사업재편 승인기업의 고용유지조치계획 및 근로자대표와의 협의내용 등을 검토하여 고용유지조치계획의 목적이 고용유지를 목적으로 하는 것이 명확하지 않은 경우에는 「민원 처리에 관한 법률」 제22조에 따라 보완 요구하여 처리 하되, 사업주가 보완요구 기간 내에 고용유지조치계획을 보완하지 아니한 경우에는 「민원 처리에 관한 법률 시행령」 제25조제1항에 따라 반려처리

※ 「고용보험법 시행규칙」 제24조의 고용조정이 불가피하게 된 사업주와 관련한 사항 외에는 현행 고용보험법령상의 고용유지지원제도 적용

@ '16.10.6. 「한진해운 화생절차 개시에 따른 고용유지지원 지침 시달」(노동시장정책과-3457호)

지침 주요 내용

- 최근 한진해운 화생절차 개시(9.1)에 따라 관련 기업의 경영난으로 해당 기업 종사 근로자들의 고용안정이 불안해 질 것으로 우려되고 있음
- 한진해운 이용비중이 높은 기업(협력업체 등)이 「고용보험법」 제19조제1항에 따라 고용유지조치를 통해 근로자들의 고용안정을 위한 조치를 취하는 경우, 이를 원활히 지원하기 위하여 지침 마련·시달

<‘고용조정이 불가피하게 된 사업주’ 판단 지침>

- 한진해운 화생절차 개시에 따라 한진해운 이용비중이 높은 기업*(협력업체 등)이 고용유지조치계획을 신고하는 경우, 동 사업주가 「고용보험법 시행규칙」 제24조 제1호부터 제7호까지의 사유에 해당하지 않더라도 같은 조 제8호**에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주로 적극 인정하여 처리

* 가전, 제지, 자동차 부품, 타이어 등 한진해운 이용비중이 높아 납기 지연으로 피해를 입은 제조업체, 원자재 등의 수입 차질로 피해를 입은 기업, 한진해운 관련 해운·항만 협력업체 등으로 관련 증빙자료를 제출하는 기업

*** 해당업종, 지역경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업의 사업주

※ 「고용보험법 시행규칙」 제24조의 고용조정이 불가피하게 된 사업주와 관련한 사항 외에는 현행 고용보험법령상의 고용유지지원제도 적용

3-3. 매출액, 재고량 등의 확인 시에는 납세증명서 등 객관적인 증빙자료를 제출토록 요구하고 이러한 증빙자료가 없는 경우에는 사업주의 확인을 얻어 당해 사업장에서 작성한 자료를 제출토록 요구하되, 허위로 제출하지 않도록 사전 안내하고 허위사실 발견 시 부정수급으로 조치

- 증빙서류 제출은 고용유지조치계획서 제출시 하도록 하고 반드시 아래의 내용이 포함된 공문(서명날인 받은 후 사본은 보관)을 교부하여 지도할 것

공문 안내 예시

- 고용보험법시행령 제19조부터 제21조 규정에 의하여 귀 사업장에서 제출하신 고용유지조치계획서에 의해 고용유지조치(휴업, 휴직)를 실시하는 경우에는 고용유지지원금이 지급됩니다.
- 다만, 다음에 열거하는 항목들은 반드시 숙지하여 지원금을 받지 못하는 불이익이 없도록 하시기 바랍니다.
 - ① 이직발생 여부를 기준으로 고용유지조치기간 동안의 계속 고용여부를 판단하므로 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 감원여부를 반드시 신고하여야 합니다.
 - * 고용유지조치기간이라 함은 고용유지조치 실시 첫날부터 마지막날까지의 기간을 의미하며, 3개월 동안 고용유지조치를 실시하기로 계획 신고한 경우 고용유지조치기간은 계획 신고된 3개월을 말합니다.
 - ② 계획신고된 내용 중 변경이 있는 경우에는 변경 전일까지 고용유지조치변경계획서에 의거 신고하여야 합니다.
 - ③ ㉠ 계획 신고된 고용유지조치기간중에 정리해고, 사업주 권유, 희망·명예퇴직 등 당해사업장 피보험자의 인위적인 감원이 있는 경우와 ㉡ 해고가 예고된 자 및 경영상 이유에 따라 근로자로부터 근로계약 해지청약을 받아 근로계약 해지를 공고 또는 문서로 통지한 자에 대하여 실시하는 경우는 고용보험법시행령 제19조

제1항에 의거 지원금이 지급되지 않으며, 고용유지조치기간중 신규채용이 발생 시에도 지원금 지급이 제한될 수 있습니다.

- ④ 고용유지조치 기간 중에 감원을 하였음에도 불구하고 신고하지 아니하거나, 고용유지조치기간 중 감원한 근로자를 자진퇴사로 이직처리한 후 추후 감원으로 이직 사유를 변경할 경우 부정수급에 해당됩니다.
- ⑤ 지급되지 않은 체불임금이 있음에도 이를 포함하여 지원받거나 고용유지조치 이전의 임금(변동급 제외)보다 상향 지급하는 경우 등은 부정한 방법에 의한 지원금 수급자가 되어 기 지급된 지원금을 반환하고 추가징수 등의 제재를 받게 될 수 있습니다.
- ⑥ '18.1.1.부터 고용보험법 시행령 제19조 제1항 제2호 규정이 폐지됨에 따라 고용유지조치 중 훈련지원금은 지원되지 않습니다.
- ⑦ 고용유지지원금의 지원 목적을 위해 허위 공문서 작성 등 부정한 방법을 사용하는 사업주에 대하여는 지원금을 지급하지 아니하며, 반환명령 또는 지급 제한을 한 날부터 1년간 각종 지원금·장려금 지급이 제한되며, 부정수급액의 2배에서 5배에 해당하는 금액을 추가징수합니다.
- ⑧ 휴업 중 부여되는 연차 유급휴가(근로기준법상 의무적 부여), 하계휴가 및 경조휴가의 경우에는 휴업수당 지원금이 지급되지 않습니다.
- ⑨ 기타 문사항이 있을 때에는 고용안정사업 담당자에게 문의하시기 바랍니다.

담당자	○○○	사업주 또는 안내 받은 자	○○○	서 명	
-----	-----	----------------	-----	-----	--

3-4. 법령에 따라 특별고용지원업종이나 지역으로 지정되는 경우에 고용조정이 불가피한 사업주의 판단

- 조선업종에 대한 특별고용지원업종 지정 고시에따라 지원 대상으로 고시하는 사업주는 지정기간 내('16.7.1.~'19.6.30) 고용조정이 불가피한 사업주로 인정하여 처리토록 조치

❖ '18 특별고용지원업종 지정 고시(고용노동부 고시 제2018-30호) 및 해당 지정기간 연장고시 참조(부록)

@ 자세한 내용은 '18.2.7.「조선업 특별고용지원업종 지정 연장에 따른 업무처리지침 및 60차 사업장 명단 등 송부」(지역산업정책과-367호), '16.8.19.「조선업 특별고용지원업종 지정에 따른 업무처리지침 수정본 송부」(지역산업고용정책과-2030호) 참조

○ 아울러 고용위기지역도 추가 지정 고시하여, 지원 대상으로 고시 하는 사업주는 지정기간 내('18.4.5~'20.4.4, '18.5.4~'20.5.3) 고용조정이 불가피한 사업주로 인정하여 처리토록 조치

❖ '18.4.5 고용위기 지역지정 고시(고용노동부 고시 제2018-29호) 및 '18.5.4 고용위기 지역 지정 고시(고용노동부 고시 제2018-36호) 참조(부록)

※ 고용위기지역

- ① 울산 동구, 전북 군산, 경남 창원 진해구, 경남 거제시, 통영시, 고성군('18.4.4~'20.4.4)
- ② 전남 목포, 전남영양군('18.5.4.~'20.5.3)

조선업특별고용지원업종 및 고용위기지역 지원내용

1. 지원 대상<고용조정이 불가피한 사업주 여부 판단>

일반업종	조선업 특별고용지원업종	고용 위기지역
「고용보험법 시행규칙」 제24조 각 호의 요건에 해당 할 경우, 고용조정이 불가피한 사업주에 해당	「고용보험법 시행규칙」제24조 각 호의 요건에 사유에 해당되지 않더라도 고용조정이 불가피한 사업주에 해당	

* 조선업특별고용지원업종 및 고용위기지역의 지원 대상에 대하여는 「고용보험법」 제21조, 같은 법 시행령 제19조부터 제22조까지의 규정에도 불구하고 지급요건 완화, 지원수준 우대 적용

2. 지원 요건 완화 및 지원 수준 우대

□ 고용유지지원금 지원요건 완화(고용보험법 시행령 제19조제1항 및 제2항 관련)

일반업종	고용 위기지역	조선업 특별고용지원업종
① 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자 이직 금지 ② 고용유지조치 기간 동안 근로자 신규채용 금지		① 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용유지조치 대상에 포함된 피보험자를 고용조정으로 이직 금지 ② 고용유지조치 기간 동안 고용유지조치 대상에 포함된 피보험자와 동종 또는 유사 업무에 근로자 신규채용 금지

□ 고용유지지원금 지원수준 우대(고용보험법 시행령 제21조 관련)

사업명	일반업종	고용 위기지역	조선업 특별고용지원업종
휴업 (근로시간조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 총 근로시간의 20/100초과 단축)	· 단축된 근로시간(총 근로시간의 100분의 20을 초과단축)에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 2/3 (대규모기업 1/2~2/3) 지원 * 1일 6.6만원 한도(연 180일까지)	· 단축된 근로시간(총 근로시간의 100분의 20을 초과단축)에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 9/10 (대규모기업 2/3~3/4) 지원 * 1일 7만원 한도, 단 대규모 기업은 1일 6.6만원 (연 180일까지)	· 단축된 근로시간(총 근로시간의 100분의 10을 초과단축)에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 9/10 (대규모기업 2/3~3/4) 지원 * 1일 7만원 한도, 단 대규모 기업은 1일 6.6만원 (연 180일까지)
휴직 (최소 1개월 이상 부여)	· 휴직기간에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 2/3(대규모 기업 1/2~2/3) 지원 * 1일 6.6만원 한도(연 180일까지)	· 휴직기간에 대하여 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 9/10(대규모 기업 2/3~3/4) 지원 * 1일 7만원 한도, 단 대규모 기업은 1일 6.6만원(연 180일까지)	

□ 사업주의 무급휴업·휴직 고용유지조치에 대한 지원 우대(고용보험법 시행령 제21조의3 제2항 및 무급휴업·휴직 고용유지지원금 지급규정 관련<고용노동부고시 제2017-12호>)

일반업종	조선업 특별고용지원업종	고용 위기지역
· 휴직기간이 시작되기 전 1년 이내에 제19조 제1항제1호 (휴업)에 따른 고용유지조치를 3개월 이상 실시 · 90일 이상 휴직을 실시	· 휴직기간이 시작되기 전 1년 이내에 제19조제1항 제1호 (휴업)에 따른 고용유지조치를 1개월 이상 실시 · 30일 이상 휴직을 실시	

3. 특별지원 내용(위 2항 “지원요건 완화 및 지원 수준 우대”)외의 사항에 대하여는
현행 법령에 따라 처리하여야 함

* 고용유지조치계획 수립 및 신고, 고용유지조치계획 위반에 대한 지원제한, 전체 피보험자에 대한
총근로시간의 산정방법, 고용유지를 위한 훈련의 요건, 고용유지지원금의 지급신청 시기·방법 등

Q&A

질의회시

1. 원청업체의 생산라인 중단으로 인하여 휴업을 실시하는 경우 고용조정이 불가피하게 된 사업주인지 여부< 2007.9.20 고용정책팀-3126호 >

- A** 고용보험법 시행규칙 제19조의2 제7호 규정은 전산업에 대한 모든 상황을 고려하여 제시할 수 없으므로 법령·지침에 규정된 것 이외의 객관적인 사유(태풍피해 등 천재지변, 하청업체일 경우 원청업체의 조업단축 등)로 고용유지 조치를 하고자 할 경우 직업안정기관의 장이 고용유지조치대상 사업주인지 여부를 판단할 수 있도록 하기 위한 것으로서, 원청업체의 조업중단 등에 대해 객관적으로 인정할 수 있는 자료를 근거로 고용유지지원금 지원대상 사업주 여부를 판단할 수 있을 것임

2. 경영사정의 악화 없이 리모델링 공사로 인해 조업을 중단하는 경우< 2009.6.23, 고용지원실업급여과-851호 >

- Q** 급식 및 시설물 관리를 위탁받아 수행하는 사업장이 매출액 감소 등 경영사정은 악화되지 않았으나 작업현장 중 한곳이 리모델링 공사를 예정하고 있는 경우 고용조정이 불가피하게 된 사업주에 해당하여 고용유지지원금을 지원할 수 있는 지 여부
- A** 고용유지지원금은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴업 등 고용유지조치를 실시하는 경우 지원금을 지원하는 제도로써, 단순히 사업장 리모델링 공사로 인해 조업을 중단한다고 하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주로 판단하기는 곤란할 것으로 판단됨

3. 원청사업주 하계휴가로 인해 하청업체가 조업이 불가능한 경우 고용유지지원금 지원 가능 여부< 2009.8.14, 고용지원실업급여과-1770호 >

- Q** 원청사업주 A가 하계휴가 실시로 인해 사내협력업체인 B사가 조업이 불가능하여, A사의 하계휴가기간 중 B사가 휴업을 실시하고자 하는 경우 고용유지지원금 지원이 가능한지 여부
- A** 원청사업장이 하계휴가를 실시하여 하청사업장이 조업이 불가능한 경우, 경기의 변동 등에 의한 고용조정이 불가피한 사업주라고 보기 어려워 원칙적으로 고용유지지원금 지원이 곤란한 것으로 사료됨, 다만, 원청 사업장 하계휴가기간이 평년의 휴가기간에 비해 장기간

이고, 그 원인이 수주량 감소 등 경기의 변동 등에 의한 것이며, 하청업체가 휴업하고자 하는 기간이 평년의 하계휴가기간과 비교해 볼 때에 장기간이라면 원청업체 하계휴가의 성격이 경기의 변동 등에 의한 조업단축의 성격이라고 판단할 수 있는 여지가 있어 예외적으로 지원이 가능할 수 있는 바, 원청업체와 하청업체의 사업장 사정을 개별적 구체적으로 고려하여 지원여부를 판단하여야 할 것임

4. 안식년기간을 고용유지조치기간으로 인정할 수 있는 지 여부<2009.8.14, 고용지원실업급여과-1769호>

- Q** 안식년제를 상시적으로 실시하고 있는 사업주가 안식년제 대상 근로자에 대하여 안식년 기간인 1년동안 고용유지(휴직)계획을 신고한 경우, 근로자의 안식년 기간을 고용유지 조치기간으로 인정할 수 있는지 여부
- A** 안식년제도는 장기근속자에 대한 복리후생적 제도로써 경기의 변동이나 경영악화를 인해 고용조정이 불가피하게 된 사업주의 고용유지조치로 보기는 곤란한 것으로 사료됨

5. 매출액 판단 기준< 2007.7.20 고용정책팀-2509호 >

- A** 고용조정이 불가피하게 된 사업주 판단시 시행규칙 제19조의2 각호의 매출액은 「기업 회계기준」에 의한 ‘손익계산서’상의 매출액으로서 기업의 주된 영업활동에서 발생한 제품, 상품, 용역 등의 총매출액에서 매출할인, 매출환입, 매출에누리 등을 차감한 금액으로서 매출액 감소 여부 및 정도를 판단함에 있어 손익계산서 상의 매출액을 기준으로 하여야 할 것이며,
- 기업의 주된 영업활동에 의한 매출액 여부가 불분명한 경우 개개 항목의 매출액 포함 여부는 개별적으로 판단할 수 있을 것으로 납세증명서, 세금계산서 등 보완 증빙자료를 제출받아 검토 후 판단하여야 함.

6. 직업전문학교의 매출액 귀속시점 < 2007.9.20 고용정책팀-3123호 >

- A** 고용보험법 시행규칙 제19조의2 각호의 매출액은 「기업회계기준」에 의한 ‘손익계산서’ 상의 매출액으로서 기업의 주된 영업활동에서 발생한 제품, 상품, 용역 등의 총매출액에서 매출할인, 매출환입, 매출에누리 등을 차감한 금액으로 용역의 일종인 직업훈련이 주된 영업활동을 차지하는 직업전문학교의 경우 용역제공이 완료되는 날이 매출액 귀속시점

4

고용유지조치 계획의 신고

4-1. 영 제20조 및 시행규칙 제31조의 규정에 의거 고용유지지원금을 지급 받고자 하는 사업주는 당해 사업의 근로자대표와의 협의를 거쳐 고용유지조치 계획의 실시상황과 휴업·휴직수당 및 임금의 지급상황이 기재된 서류를 갖춘 고용유지조치계획을 수립

○ 매출액 장부, 생산·재고대장 등 시행규칙 제24조 규정에 의한 고용조정이 불가피함을 입증하는 서류 사본 1부와 노사가 협의하였음을 증명하는 서류를 첨부하여,

- 역월에 따른 1개월 단위로 별지 제36호서식(휴업), 별지 제38호서식(휴직)에 의한 고용유지조치계획신고서를 고용유지조치 실시일의 전일까지 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 함

❖ 고용유지조치계획서상의 내용을 변경할 때에는 변경내용을 첨부하여 변경전일까지 변경 신고서를 제출하여야 함

@예시) 4.15~4.30 동안 휴업, 5.1~5.14 동안 휴업을 계획하고 있는 경우에 4월 휴업계획신고는 4.14까지, 5월 휴업계획신고는 4.30까지 제출가능

@예시) 휴직을 4.15~5.14 동안 1개월만 예정하는 경우는 계획신고는 4.14까지, 4.15~8.14 동안 실시하는 경우 각 1개월 단위로 전일까지 계획신고서 제출

4-2. 고용유지조치계획 신고 등은 사업 단위로 제출하여야 함.

- 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 있고 각 사업장별 노무관리가 필요하며 고용보험이 구분되어 있는 등 사업장 단위로 ‘고용유지조치’를 실시하는 것이 합리적이라고 지방고용노동관서장이 인정하는 경우 사업장 단위로 신청서를 제출할 수 있음.
- 다만, 사업장 단위로 신청서를 제출하는 것은 신청인의 편의, 계획이행의 점검 편의성을 위해 제출 하는 것으로, 고용유지조치 대상 사업주 여부(고용보험법 시행규칙 제 24조), 고용유지조치 지급대상(고용보험법 시행령 제19조) 등은 하나의 사업단위로 보아야 함.

4-3. 장소적으로 분리되어 사업장 단위로 지원대상(고용보험법 시행규칙 제24조), 지급대상(고용보험법 시행령 제19조)등의 요건을 판단할 수 있는 경우라 함은 각 사업장별로 ①근로조건 결정권이 있으며, ②인사노무, ③회계 등 독립적으로 운영되어 각각 사업장의 독립성이 인정되는 경우 등 지방노동관서장이 인정하는 경우에 한함

5 고용유지조치 계획 수립 시 근로자대표와의 협의

5-1. 노동조합 등과의 협의의 취지

- 고용유지조치에 대해서는 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함)와 협의를 거쳐야 함
- 영 제19조제1항에 의한 고용유지조치는 근로자의 고용·신분상 중대한 변화를 초래하는 행위로서 사전에 근로자에게 충분히 주지시킬 필요가 있으며 이에 대한 사전협의를 통해 노사간의 갈등을 완화시키는 것이 바람직
- ❖ 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’이라 함)도 기업 경영 결정의 합리화를 돕기 위하여 노사협의회 제도를 통한 근로자측의 참여를 보장하고 있음

- 노동조합 등과의 정상적인 협의과정을 거쳤으면 “합의”에 이르지 않았더라도 무방하며
 - 노동조합 등에 “협의일자”, “고용유지조치사유”등을 공식적으로 통보하고 의견수렴을 하고자 하는 노력을 기울였으나 상대방의 비협조로 합의도출이 어려운 경우는 협의를 거친 것으로 간주
 - ❖ 근로자와의 협의는 합의가 아니므로 근로자가 반대하는 경우라도 합리성을 갖춘 경우에는 사업주가 시행가능 <고용정책과-1392호, '04. 4. 1>
- 노동조합 등과의 협의를 거치는 방법은 취업규칙의 작성시 노동조합 또는 근로자의 의견을 청취하는 방법에 준하여 판단 가능

5-2. 노동조합이 있는 경우

- 해당사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합과 협의를 함
- 근로자의 과반수 미만으로 조직된 소규모 노동조합과 별도로 협의할 필요는 없음
- 노동조합의 대표자 개인과의 협의는 그러한 행위가 위임되어 있음을 사용자가 알고 있다는 사실이 입증되어야만 유효
- 기업별 노동조합이 조직되어 있지 않고 여러 개의 기업이 연합하여 노동조합을 조직한 경우에는 그 노동조합 자체가 당해 사업장 근로자의 이해관계를 대변한다고 보기 어렵기 때문에 따로 당해 사업장 근로자 과반수의 의견을 청취하고 협의를 하여야 함
- 노동조합 분회의 경우에도 당해 사업장 근로자의 과반수로 조직된 경우에만 협의권을 인정

5-3. 노동조합이 없는 경우

- 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 협의
- 서명날인 등 근로자의 과반수를 대표하는 자를 확인할 수 있는 자료 필요
 - ❖ 근로자중 덕망이 있는 자와의 협의 등은 성실한 협의라고 볼 수 없음
- 노동조합이 조직되어 있지 않지만 근참법에 의한 노사협의회가 설치되어 있는 사업장의 경우 근참법에 따른 근로자위원은 근로자의 직접·비밀·무기명 투표에 의해 선출되므로 노사협의회 개최에 의한 노사간 협의는 정당한 협의절차를 거친 것으로 볼 수 있음
- 근참법 제20조는 인사·노무관리의 제도개선 및 기타 노사협조에 관한 사항을 노사협의회와 협의사항으로 규정

5-4. 협의의 방법

- 노동조합이 있는 사업장의 경우에는 사업주가 노동조합측에 휴업사실을 미리 통보하고 형식에 구애됨이 없이 노동조합과 협의를 거쳤으면 됨
- 근로자 과반수를 대표하는 자와의 협의방법은 기업 실정에 맞는 적절한 방법을 활용하여 근로자의 과반수의 의견을 들었음을 객관적으로 증명할 수 있으면 됨
 - 집단적 회의방법, 사내회보·게시판 등의 게시후 근로자 대표와의 협의 등 가능
 - 일방적인 계획통보가 아닌 협의의 내용을 제시하고 의견수렴의 절차를 거쳐야 함
 - ❖ 사내회보 등에 알리고 근로자의 의견을 제출토록 한 것만으로는 협의를 거쳤다고 보기 어려움
- 노동조합과 성실한 협의를 증명하는 서류로는 노사합의서, 회의록, 회의개최 시행공문 중 택일하여 제출 가능

- ❖ 사전에 서면이 아닌 구두 통보를 통한 협의절차를 거쳤으나, 사전 통보협의 사실을 인정하고 고용유지조치계획의 승인절차(근로자대표의 날인 등)를 거쳤다면 이는 협의한 것으로 볼 수 있음
- 노동조합 등과의 고용유지조치의 협의는 매월 행하지 않고 특정기간을 정하여 그 기간 전체에 대한 협의도 가능

6 고용유지조치 계획(변경)신고의 기한

6-1. 계획신고의 기한

- 영 제20조의 규정에 의거 고용유지조치계획을 신고하고자 하는 자는 고용유지조치 실시 전일까지 직업안정기관의 장에게 제출하여야 함. 고용유지조치 실시이후에 접수된 계획신고에 대해서는 계획신고일 익일부터 실시된 고용유지조치에 대해서만 지원
- 고용유지조치예정일, 고용유지조치대상자, 고용유지조치 기간에 지급할 휴업(휴직)수당이나 임금 등을 변경하고자 할 경우에도 실시전일까지 신고서(변경)를 제출하여야 함
- 고용유지조치 중 휴업의 경우 단위기간내에 새로운 계획신고를 하는 경우에는 새로운 계획신고가 아닌 기존 고용유지조치의 변경으로 보아 고용유지조치 변경 신고로 접수처리

주 의

- 사업주가 고용유지조치계획서를 제출할 경우 반드시 사전 안내공문을 교부하여 제도 이해 부족으로 인한 민원을 예방하고, 팩스로도 변경신고서 제출할 수 있음을 사업주에게 반드시 설명

Q&A

질의회시

1. 고용유지조치기간중 자진퇴사자에 대한 계획변경신고 미이행시 조치기준< 2004.3.17 고용정책과 - 1144호 >

A 고용보험법 시행령 제17조의2제2항에 따라 고용유지조치계획의 내용 중 고용유지조치 예정일, 고용유지조치 대상자, 고용유지조치 기간에 지급할 임금 등을 변경하고자 하는 경우 미리 신고를 해야 함을 명시하고 있음

고용유지조치기간 중 자진 퇴사자가 발생하는 경우에도 고용유지조치 대상자의 변경이 있는 경우로 볼 수 있으나, 동 조항의 취지는 부정수급을 방지하기 위하여 ‘고용관계가 계속 유지되는 근로자 중에서 휴업, 휴직 등의 변경이 있는 경우에 사전에 신고하도록 하기 위함으로 볼 수 있으므로, 자진 퇴사자의 경우에는 사전에 변경계획 신고가 없었다 하더라도 고용유지 지원대상에서 제외되지 않는 것으로 처리. 다만, 그 지원금 지원기간은 고용유지조치기간내에서 퇴직 전까지만 지급하고 휴업규모를 산정에 유의

2. 최저임금 인상으로 인해 계획신고된 급여보다 인상된 급여를 지급한 경우 지원금 지원 여부< 2007.7.9 고용정책팀-2362호 >

A 고용유지조치계획을 수립하고자 하는 자는 미리 노동부 장관에게 신고하여야 하고, 고용유지조치 계획의 내용 중 고용유지조치기간에 지급할 임금 등을 변경하고자 하는 경우 계획변경신고를 하여야 함. 다만, 최저임금법에 의한 최저임금 인상을 이유로 계획변경 신고 없이 계획신고서보다 인상된 급여를 지급한 경우

비록 사전에 변경신고를 하지 않아 지원금 지급을 위한 형식적 요건을 모두 충족하였다고 할 수는 없으나, 당초 계획신고서보다 인상된 급여를 지급한 사업주의 행위가 근로자에게 불이익한 처분을 행한 것이 아닌 점, 최저임금법이 강행규정인 점 등을 감안할 때, 당초 계획보다 인상하여 지급된 임금을 기준으로 고용유지지원금을 지급함이 타당

6-2. 고용유지조치 계획신고기한의 예외

- 영 제20조제2항 단서의 규정에 의거 불가피한 사유가 있는 경우에는 실시 후 3일이내에 계획신고가 가능
- 노사대표의 부재 등으로 인하여 계획수립 여부에 관하여 노사협회가 지연된 경우(시행규칙 제31조제3항)
 - 제품 또는 원자재의 50%이상을 공급하거나 공급받는 사업이 예상할 수 없는 조업단축 또는 폐업을 하는 경우
 - 천재·지변 기타 노동부장관이 인정하는 부득이한 사유가 발생한 경우
 - ❖ 고용유지조치 실시일 전일이 국경일에 관한 법률, 관공서의 공휴일에 관한 규정에 의한 휴일인 경우에는 민법 제161조의 규정에 의하여 고용유지조치실시 첫날까지 계획신고를 할 수 있음
- 「재난 및 안전관리기본법」에 의한 특별재난지역으로 선포된 경우 그 재해로 인하여 고용유지조치를 실시한 후 20일 이내에 계획신고 가능

7 고용유지조치 위반에 대한 지원제한

- 그간 고용유지조치계획 위반에 대하여 위반횟수에 따라 지원대상자 또는 지원기간으로 나누어 지급을 제한하였으나
 - '13.4.24. 개정된 제도는 고용유지조치계획에 대한 변경신고를 하지 않은 부분에 대하여만 지원금을 제한하는 내용으로 변경
- 따라서, 신고 또는 변경신고된 고용유지조치계획 보다 초과하여 고용유지조치가 이루어진 경우에는 당초 신고된 계획에 따라 지원하고
 - 신고된 계획보다 미달하여 이행한 경우에는 실제로 이행된 내용만큼만 지원토록 하는 등 징벌적 제재규정을 완화함(시행규칙 제32조의2)

개정전(시행령)	개정후(시행규칙)
□ 고용유지조치계획의 준수의무를 위반한 것으로 확인 경우 ○ 위반사실이 확인된 날 이전 1년 이내에 위반사실이 없는 경우: 위반사실이 확인된 고용유지조치의 대상자에 대하여 해당 달 고용유지 지원금 지급 제한 ○ 위반사실이 확인된 날 이전 1년 이내에 위반사실이 있는 경우: 위반사실이 추가로 확인된 날부터 1년 동안 고용유지 지원금 지급 제한	□ 고용유지조치계획과 다르게 이행한 경우 ○ 고용유지조치계획보다 초과하여 이행한 경우: 고용유지조치계획의 내용에 따라 지급 ○ 고용유지조치계획 보다 미달하여 이행한 경우: 실제 이행한 내용에 따라 지급 ○ 고용유지조치계획보다 50퍼센트 이상으로 미달하여 이행한 경우: 고용유지지원금 전부 미지급

- ❖ 사업주가 신고된 고용유지조치계획보다 50% 미만으로 미달될 경우라도 고용유지조치의 결과가
 ▲총근로시간의 20% 이하로 근로시간 감소되었거나 ▲ 1개월 미만 휴직을 실시한 경우에는
 법령기준에 미달하는 고용유지조치에 해당하여 전액 지급대상이 안됨

II

고용유지조치 내용

1

근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등(이하 휴업)

1-1. 휴업의 의미

- 휴업이라 함은 경기변동, 기타 경영상의 장애 등에 신축적으로 대응하기 위하여 근로자와의 고용계약관계를 유지하면서 일정기간 근로의무를 면제 하는 고용유지조치임
- 휴업은 주로 인건비 부담의 경감, 재고증가 방지 등을 목적으로 행하여지며, 휴업기간 중 고용계약관계를 유지한다는 점에서 고용계약관계의 소멸을 전제로 하는 해고(lay-off)와는 큰 차이가 있음
- 일반적인 의미에서의 휴업이라 하면 기업전체가 휴무에 들어가는 것을 의미 할 수 있겠으나, 고용유지지원금에서의 휴업은 기업전체가 휴무하는 경우 뿐만 아니라
 - 일부근로자만 휴무하는 부분휴업 및 연장근로시간을 줄이거나, 교대제를 개편 하는 등 총 근로시간을 조정하여 일자리 나누기를 통한 고용을 유지 하는 경우도 포함

1-2. 개정(13.4.24.)제도의 의의

근로시간 조정, 교대제 개편 등 다양한 일자리나누기 방식의 고용유지조치를 통해 경영악화에 따른 고용유지조치가 활성화 되도록 함

- 개정전, 고용유지지원금의 “휴업”은 휴업 연일수 비율이 100분의 20 이상의 휴업이 실시되어야 하고, “휴업”은 근로기준법 제2조제7호에 따른 ‘소정 근로시간’의 범위내에서 인정됨에 따라 초과근로 등 총근로시간 조정을 통한 고용유지조치가 활성화 되지 못하였음

- 개정 제도는 소정근로시간 단축 뿐 아니라 상시적인 초과근로 또는 교대제 직무체계 개편을 통해 총근로시간이 단축된 경우도 고용유지지원금을 지원
 - 사업주는 경영악화시 총근로시간을 탄력적으로 조정하여 근로자 고용을 유지함으로써, 고용보험의 고용안정기능이 한층 강화되도록 함

1-3. 주요 개정(13.4.24.)내용

- ① 근로시간 단축방식을 ‘휴업’으로 한정하지 않고 ‘근로시간 조정’, ‘교대제 개편’ 등으로 확대함(영 제19조제1항제1호)
- ② 단축기준을 ‘소정근로일수’에서 ‘총근로시간’으로 변경(영 제19조제1항제1호)
 - ‘총 근로시간’은 사업주가 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자가 해당 고용유지조치를 한 날이 속한 달의 6개월 전부터 4개월 전까지의 기간 동안 근로한 시간의 합계를 월평균한 시간
- ③ 신고된 고용유지계획의 불이행에 대한 제재 규정을 완화함
 - 위반사실 횟수에 따른 징벌적 제한 규정에서 고용유지조치계획 변경신고 불이행에 따른 지원금 감액규정으로 개정

구 분	개 정 전	개 정 후
고용유지 내용	• 휴업	• 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업
휴업 규모율	• 피보험자 소정근로 연일수의 100분의 20	• 피보험자 총근로시간의 100분의 20초과
고용유지 조치계획 위반 조치	• 1년 이내 위반사실 없음 → 대상자의 해당 달 지급제한 • 1년 이내 위반사실 있음 → 1년간 지급제한	• 계획보다 초과하여 시행 → 계획된 내용만큼 지급 • 계획보다 미달하여 시행 → 실제 이행된 내용만큼 지급 • 계획보다 50% 이상 미달 → 해당 달 전부 미지급

1-4. 지원요건

- 1월간의 총근로시간 감소율이 기준기간 대비 20/100을 초과하여 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편)을 행하고, 당해 휴업기간에 대해 휴업수당을 지불하여야 함
 - ❖ “기준기간”이란 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자가 해당 고용유지조치를 한 날이 속한 달의 6개월 전부터 4개월 전까지의 기간
- 총 근로시간에 포함되는 근로시간은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 따른 ‘소정근로’, ‘연장근로’, ‘휴일근로’이거나, 상당기간 계속적·반복적으로 이루어져 사업주와 근로자 간 신뢰가 형성된 ‘연장근로’, ‘휴일근로’임
 - 따라서, 일시적, 불규칙적으로 이루어지는 연장근로 또는 휴일근로는 총근로시간 산정에 포함되지 않음
 - ❖ 단, 고용유지조치달에 일시적·불규칙적인 연장근로·휴일근로 등이 기준기간 보다 많은 경우에는 총근로시간 단축률(100분의 20)을 산정하기 위한 근로시간은 일시적·불규칙적으로 이루어진 연장·휴일근로도 포함
- 고용유지지원금의 대상이 되는 금품은 고용유지조치기간 중 사업주가 “임금을 보전하기 위하여 지급한 금품”만 해당되고
 - 휴업기간 중 은혜적·호의적 금품 또는 실비변상적 금품으로서 통상임금산정지침(고용노동부 예규 제47호)에 따른 통상임금 및 평균임금에 해당하지 않는 경우는 고용유지지원금 지급대상이 되는 금품으로 볼 수 없음

1-5. 총근로시간 산정

- 총근로시간 산정은 고용유지조치(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업)에 따른 근로시간 감소율(100분의 20초과) 및 고용유지지원금 지원대상의 기준이 되는 시간임(개정전 제도의 소정근로일 또는 소정근로시간 해당)
 - ❖ 고용보험법 시행규칙 제25조제1항: 영 제19조제1항제1호에 따른 전체 피보험자 총근로시간은 사업주가 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자가 해당 고용유지조치를 한 날이 속한 달의 6개월 전부터 4개월 전까지의 기간(이하 이 조에서 “기준기간”이라 한다) 동안 근로한 시간의 합계를 월평균한 것

- ❖ 고용유지조치를 시작한 달의 직전 3개월을 산정기간에서 제외한 것은, 고용유지조치를 실시하기 이전부터 기업이 경영악화 등에 따라 초과근로 등을 줄여 왔을 경우 정상적인 경영상태에서의 총근로시간을 판단할 수 없을 수 있으므로 가능한 평상시 경영상태에서의 총근로시간을 산정하기 위함
- ❖ “총 근로시간” 산정은 최초 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달을 기준으로 산정하면 이후 연속하여 이루어지는 고용유지조치에 대하여는 매월 다시 산정하지 않음

< 총근로시간 산정 예시 >

- ❖ '19년 4월의 총피보험자수는 50명인 S기업이 고용유지계획서를 신고한 경우 총근로시간 산정
 - 고용유지계획서 신고: '19. 3. 31(고용유지조치 실시 전날 까지 제출 필요)
 - 고용유지조치기간(휴업 또는 근로시간 조정): '19. 4. 1. ~ 4. 30.(1 개월)
 - 기준기간: '18. 10. 1. ~ '18. 12. 31

① 기준기간 총근로시간: 9,783시간(11,500h+9,450h+8,400h/3개월)

구 분	기준기간(직전 6월 ~ 4월)			직전 3월	고용조치
	18.10월	18.11월	18.12월	19.1월~3월	19.4월
총근로시간	11,500h	9,450h	8,400h		3,360h
소정근로시간 (1일8h)	9,200h (8h*50명*23일)	8,400h (8h*50*21)	8,400h (8h*50*21)		
초과근로시간	2,300h (1일 2h*50*23)	1,050h (1일 1h*50*21)	-		0h
피보험자수	50명	50명	50명		50명
소정근로일수	23일	21일	21일		21일

② 고용유지조치기간('19년 4월) 총근로시간: 3,360h(소정근로일 21일)

- '19. 4. 1 ~ 4. 12(소정근로일 8일): 근로자 20명에 대하여 1일 4시간 근로시간 조정 → $2,560h = (8일 \times 20명 \times 4h) + (8일 \times 30명 \times 8h)$
- '19. 4. 13 ~ 4. 19(소정근로일 5일): 근로자 30명 1일 8시간 휴업 → $800h = (5일 \times 20명 \times 8h) + (5일 \times 30명 \times 0h)$
- '19. 4. 20 ~ 4. 30(소정근로일 8일): 근로자 50명 1일 8시간 휴업 → $0h = 8일 \times 50명 \times 0h$

③ 4월 중 근로시간 감소: $6,423h = 9,783h - 3,360h$

1-6. 소정근로시간으로 간주되는 근로자

- 연장근로 또는 휴일근로가 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 따라 실시되고, 출퇴근 관리시스템 등에 따라 객관적으로 관리되며, 그에 따른 임금이 근로기준법 제56조에 따라 가산임금으로 지급되는 근로시간의 경우에는 총근로시간에 포함됨
- 따라서, 임금지급 항목에 일정금액의 연장근로수당이 지급되는 경우에도 그 지급되는 임금이 객관적으로 측정되지 않고, 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일근로)에 따른 임금이 아닌 경우에는 총근로시간 산정에 포함되지 않으며
 - 소정근로시간 이외의 근로시간에 대하여 객관적으로 측정이 곤란한 근로자 등 다음의 근로자의 경우 소정근로시간을 근로한 것으로 산정
 - ❖ “소정(所定)근로시간”이란 제50조, 제69조 본문 또는 「산업안전보건법」 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다(근로기준법 제2조제7호)

< 소정근로시간 근로한 것으로 간주되는 근로자 >

(시행규칙 제25조제1항제1호~제4조 관련)

- ① 취업규칙, 단체협약, 근로계약 등에 따라 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡긴 근로자
- ② 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 근로자
- ③ 관리·감독업무, 감시·단속적 업무, 농림, 축산 등 근로기준법 제63조에 해당하는 근로자
- ④ 연봉제, 포괄산정 임금제 등 업무의 성과, 곤란성, 책임의 정도에 따라 임금이 지급되어 근로시간 산정이 어려운 근로자

1-7. 총근로시간이 소정근로시간에 미달하는 경우

- 기준기간 동안 산정된 총근로시간이 당해 기업의 취업규칙 또는 단체협약 등에 따라 규정된 소정근로시간에 미달하는 경우에는 소정근로시간이 총근로시간이 됨

📁 **시행규칙 제25조제2항** 제1항에 따라 산정한 총근로시간이 기준기간 동안 전체 피보험자의 소정근로시간의 합계를 월평균한 것에 미치지 못하는 경우에는 기준기간 동안 전체 피보험자가 소정근로시간을 근로한 것으로 보아 총근로시간을 산정한다.

○ 따라서, 고용유지조치계획을 신고한 사업장이 고용유지조치계획을 신고하기 전부터 근로시간이 단축된 경우에도 불이익이 없도록 한 것임

@예시) 위 총근로시간 산정예시에서 S기업의 취업규칙(주40시간, 1일 8시간)에 따라 기준기간 피보험자 50명의 소정근로시간의 합계는 8,800시간(8h*50*22일)이 되며, 총근로시간이 소정근로시간 합계(8,800시간) 보다 적게 산정된 경우에는 소정근로시간 합계를 총 근로시간으로 함

< 소정근로일수 계산 및 출근여부 판단기준>

(2004.8.19 근로기준과-4347호)

- ❖ 근로기준법상 ‘결근’의 개념에 관하여 규정한 바는 없으나, 일반적으로 결근일이란 법령의 범위 내에서 노사당사자가 근로를 제공하기로 정한 날인 ‘소정근로일’에 근로자가 임의로 근로를 제공하지 아니한 날을 의미
- ❖ 다만, 소정근로일수 계산에서 제외되거나 출근한 것으로 보아야 하는 다음 각호의 날 또는 기간에 근로하지 아니한 경우를 결근으로 보아서는 아니될 것임(우리부 행정해석 근기 68207-709, '97.5.30, '연차유급휴가 등의 부여시 소정근로일수 및 출근여부 판단기준')

가. 법령이나 약정에 의한 휴일(소정근로일수 계산에서 제외)

- 근로기준법에 의한 주휴일
- 근로자의날 제정에 관한 법률에 의한 근로자의 날
- 취업규칙이나 단체협약 등에 의한 약정휴일
- 기타 이상의 날에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간

나. 특별한 사유로 근로제공의무가 정지되는 날 또는 기간(소정근로일수 계산에서 제외)

- 적법한 쟁의행위기간
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 의한 육아휴직기간
- 기타 이상의 기간에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간

다. 법령상 또는 그 성질상 출근한 것으로 보아야 하는 날 또는 기간(소정근로일수 계산에는 포함하되 출근한 것으로 봄)

- 업무상 재해로 인한 휴업기간, 산전후휴가기간
- 예비군 훈련기간
- 민방위훈련 또는 동원기간
- 공민권 행사를 위한 휴무일
- 연·월차유급휴가, 생리휴가 기간
- 기타 이상의 날 또는 기간에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간

Q&A

질의회시

1. 일시적으로 발생한 연장근로, 휴일근로도 고용유지지원금 대상이 되는 근로시간에 포함되는지?

- 휴업, 근로시간 조정, 교대제 개편 등으로 근로시간이 감소되고, 사업주가 그 기간에 대하여 '임금을 보전하기 위하여 지급한 금품'은
 - 근로기준법 제46조제1항에 따른 휴업수당 또는 민법 제390조에 따른 채무불이행에 대한 손해배상의 성격을 가짐

📁 **근로기준법 제46조(휴업수당)** ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다. 다만, 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있다.

📁 **민법 제390조 (채무불이행과 손해배상)** 채무자가 채무의 내용에 좇은 이행을 하지 아니한 때에는 채권자는 손해배상을 청구할 수 있다. 그러나 채무자의 고의나 과실없이 이행할 수 없게 된 때에는 그러하지 아니하다.

- 이에 사업주의 근로계약(채무) 불이행의 대상이 되는 근로시간은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 따른 '소정근로', '연장근로', '휴일근로'이거나,
 - 상당기간 계속적·반복적으로 이루어져 사업주와 근로자 간의 신뢰가 형성된 '연장근로', '휴일근로' 임
- 따라서, 기준기간 동안 일시적, 불규칙적으로 이루어지는 연장근로 또는 휴일근로의 경우는 휴업수당 또는 채무불이행의 대상이 되는 근로시간으로 볼 수 없어 고용유지지원금 지원 대상이 되는 근로시간 산정에서 제외하여야 함

주 의

□ 총 근로시간 단축률(100분의 20)을 산정하기 위한 근로시간은 일시적·불규칙적으로 이루어진 연장·휴일근로도 포함

○ 총근로시간 산정시 근로계약, 취업규칙 등에 규정된 근로시간만 산정할 경우 1개월 전체를 휴업하는 경우에는 문제가 없으나, 1개월의 일부만 휴업하는 경우에는 산정에 모순 발생

@예시) 7월에 1주간만 휴업하고 나머지 주에 정상조업을 하면서 일시적·불규칙적인 연장근로·휴일근로를 기준기간 보다 많이 하는 경우 고용유지조치달의 총 근로시간이 기준기간의 총 근로시간을 초과하는 경우에도 지원금을 지원하게 될 수 있음

구 분		기준기간 (1월~3월)	고용유지조치달 (7월)	고용유지조치달 (8월)
총근로시간 산정 (①+②+③+④)		6,000h	6,150h *지원대상 안됨	4,350h 지원대상(27.5% ↓)
고용유지대상 근로시간 산정 (①+②)		5,000h	-	3,750h *지원금대상 1,250h
근로 시간 내 역	①소정근로시간 (8시간)	4주: 4,000h	1주: 0h(휴업) 3주: 3,000h(정상근로)	1주: 0h(휴업) 3주: 3,000h(정상근로)
	②단협규정 연장근로(2시간)	4주: 1,000h	1주: 0h(휴업) 3주: 750h(정상근로)	1주: 0h(휴업) 3주: 750h(정상근로)
	③불규칙 연장근로	4주: 500h	1주: 0h(휴업) 3주: 1,200h	1주: 0h(휴업) 3주: 300h
	④불규칙 휴일근로	4주: 500h	1주: 0h(휴업) 3주: 1,200h	1주: 0h(휴업) 3주: 300h

○ 따라서, 근로시간 단축률을 산정하는 총 근로시간(기준기간 및 고용유지조치 달)은 모든 근로시간을 포함하고

- 고용유지지원금 지원대상이 되는 근로시간은 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등 노사간 근로제공과 임금지급 의무가 있는 근로시간으로 산정함

2. 기준기간의 피보험자수가 ‘고용유지조치계획을 신고한 달’ 또는 ‘고용유지조치기간’의 피보험수와 다른 경우

- 기준기간의 피보험자수와 고용유지조치계획을 신고 달의 피보험수가 다른 경우에는 실제 근로시간 감소율을 확인 할 수 없으므로 기준기간과 고용유지조치계획을 신고한 달의 피보험자수는 같아야 함
 - * (예) 고용유지조치계획을 '13년 7월에 신고하고 피보험자수가 50명인 경우 기준기간의 피보험자수가 '13년 1월에 80명, 2월에 70명, 3월에 60명이라도 총근로시간 산정 대상이 되는 피보험자수 50명임
- 아울러, 기준기간 산정대상이 되는 피보험자는 고용유지조치계획을 신고한 달 또는 고용유지조치기간의 피보험자이어야 하고, 기준기간 이후에 채용된 근로자가 있는 경우에는 동일 업무에 종사한 이직한 피보험자의 근로시간으로 산정함

3. 2개월 이상 연속되는 고용유지조치의 경우 매월 고용유지조치계획을 제출하여야 하는 바, 이 경우 기준기간의 총근로시간은 매월 변경하여 산정하여야 하는지

- 기준기간은 고용유지조치를 실시하는 사업장의 총근로시간을 산정하기 위한 기간인 바
 - 기준기간은 최초 고용유지조치계획서를 제출한 달을 기준으로 한번 산정하면 되고, 이후 연속하여 실시되는 고용유지조치에 대하여 매월 기준기간을 변경하여 산정하지 않음
 - * 매월 기준기간을 재산정할 경우 고용유지조치가 계속될 경우 나중에는 고용유지조치기간도 기준기간에 포함되는 등 취지에 맞지 않음
- 아울러, 2개월 이상 연속하여 실시되는 고용유지조치의 경우 ①고용조정이 불가피한 사유에 대한 판단 ②근로자 대표와의 합의·협약서(고용유지기간이 명시된 경우 그 기간) 제출은
 - 최초 고용유지조치 신고 시 요건에 적합하면 매월 적용기준을 다시 판단하거나 관련자료를 제출하지 않아도 됨
- ❖ 질의회시집(2011.12월, 60p) 고용유지 조치를 연속해서 2개월이상 실시하는 경우 매달 고용조정이 불가피한지의 여부를 판단하는 것이 아니라 최초 신고된 계획서를 기준으로 고용조정이 불가피한지의 여부를 판단하는 것도 가능

❖ 2개월 이상 연속되는 고용유지조치의 경우 최초 신고된 고용유지조치계획에 따라 적용 또는 인정할 수 있는 고용유지지원 요건

- ① 고용조정이 불가피한 사유 판단
- ② 기준기간 총근로시간 산정
- ③ 근로자대표와 합의 또는 협의사항 제출

* 협의서 또는 합의서에 총 고용유지조치 기간이 명시된 경우

❖ 고용유지조치가 연속되지 않고 중단된 경우에는 새로 제출된 계획서에 따라 적용

4. 고용유지지원금 지급대상이 되는 금품의 범위?

- 개정된 고용보험법 시행령 제21조에 따라 고용유지지원금은 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 단축된 근로시간 또는 휴직기간에 대하여 사업주가 피보험자의 “임금을 보전하기 위하여 지급한 금품”의 2/3를 지원하도록 규정
 - * (개정 전) 고용유지지원금은 휴업에 대한 지원금은 사업주가 지급한 휴업수당과 임금을 합한 금액의 2/3로 규정
- 따라서, 고용유지지원금의 대상이 되는 금품은 고용유지조치기간 중 사업주가 “임금을 보전하기 위하여 지급한 금품”만 해당되고
 - 휴업기간 중 은혜적·호의적 금품 또는 실비변상적 금품은 통상임금산정 지침(고용노동부 예규 제47호)에 따른 통상임금 및 평균임금에 해당하지 않는 경우 고용유지지원금 지급 대상이 되는 금품으로 볼 수 없음

2 휴 직

2-1. 휴직의 의미

- 휴직이라 함은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업구조의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주에 소속된 근로자가 상당기간에 걸쳐서 취업을 기대하기 어려운 경우에 해당 사업장의 근로자로서의 지위는 그대로 유지하면서 일정한 기간 그 근로자의 직무상 보직이 정지되어 근로자의 근로제공의무가 면제되는 것을 말함

2-2. 휴직동의서

- 다음의 항목이 포함된 휴직동의서를 첨부하여 계획서를 제출토록 안내할 것
 - 취업규칙·단체협약 등에 휴직종료후 당해 근로자가 당연히 퇴직한다는 규정을 두지 않을 것
 - ❖ 취업규칙·단체협약에 휴직종료후 복직되지 않을시 당연히 퇴직처리한다는 규정이 있는 경우 이는 명확히 감원이 예고된 경우라 할 수 있으므로 휴직동의서에 동 규정을 적용하지 아니한다는 내용이 포함되거나, 단체협약·취업규칙 등을 개정한 후 지원금을 지급하여야 함

- 휴직종료 후 당해사업장에 복직하는 조건일 것(다만, 자진퇴사의 경우에는 제외)

참 고

□ 일반적인 휴직과 차이점

- 대개의 휴직은 근로자 일신상의 이유(질병, 교육, 육아 등)에 의한 것이나
- 고용유지조치로서의 휴직은 시행규칙 제24조의 규정에 의한 감원이 불가피한 경우에 근로자의 계속고용을 보장하기 위한 조치이므로 경영상 이유에 의한 휴직인 경우에만 지원대상임

□ 휴업과의 차이점

- 휴업과는 달리 개별 근로자의 동의에 의한 휴직원을 제출함
 - * 근로자의 공박·경솔·무경험으로 인하여 현저하게 공정을 잃은 계약은 무효라 할 것이므로, 휴직(무급)에 대한 동의서를 작성함에 있어 동의서의 진위성 여부에 대해 노·사간의 법적인 문제가 발생할 수 있음을 사업주에게 충분히 안내
- 다만, 휴직수당 지급여부에 대해 반드시 근로자의 동의서가 필요함
 - * 휴업은 근로기준법 제45조에 의거 사업주에게 휴업수당 지급의 의무가 발생하는 것이나, 휴직은 노·사가 휴직동의서에 의거 합의할 경우 휴직수당 지급의무가 없음
- 휴직대상자의 휴직기간은 연속하여 1월 이상이 되어야 함

주 의

- 유·무급 휴직중 당해회사의 퇴직조치가 되지 않은 상태에서 다른회사에 취업하는 경우에는 지급대상에서 제외
- 휴직종료후 실제로 복직되었는가의 여부에 의해 지원금 지원여부를 결정하는 것은 아님. 다만, 휴직동의서에 동 내용을 포함토록 하는 이유는 휴직종료후 휴직자를 복직시키지 아니할 경우 동 휴직동의서에 의한 휴직자 개인의 권익을 보장해주기 위한 것임

3 계속고용의 의미 및 기간

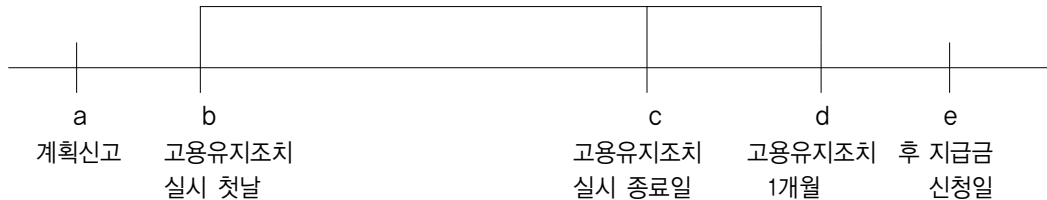
3-1. 계속고용 관련규정

- 법 제21조제1항의 규정에 의하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 당해 사업에서 고용하는 피보험자에 대하여 고용유지조치를 취하여 당해 피보험자를 계속고용하는 경우 지원금을 지원

3-2. 계속고용 의무기간

- 영 제19조의 규정에 의하여 당해 고용유지조치기간에는 계속고용의무가 발생하며, 고용유지조치기간이라 함은 고용유지조치 기간(첫날부터 종료일) 이후 1개월 까지를 말함

< 계속고용 의무기간 산정예시 >



- 최소한 계획신고된 b · d(계획신고된 고용유지조치기간 + 이후 1개월까지) 이 기간에는 근로자를 감원해서는 안됨

@예시) 사업장에서 3월, 4월, 5월 계획신고를 하면서 고용유지조치기간을 각각 3.1~3.15, 4.1~4.30, 5.15~5.31.로 한 경우

감원방지기간은 3월분은 3.1~4.15, 4월분은 4.1~5.31, 5월분은 5.15~6.30. 기간동안의 감원 여부를 확인하여 각각 지원여부 결정

3-3. 감원여부의 확인방법 및 주의점

- 감원여부는 전산망(사업장별 피보험자 조회중 상실자 내역)에 의거 1차로 확인하되 구체적 사실관계에 의해 감원여부를 확인할 것

- 이직일로부터 신고기간(익월 15일) 이후에 자격상실 신고를 하거나, 상실 신고후 추후에 이직사유를 변경하는 경우가 있으므로 고용유지조치 기간동안 전산입력 되지 않은 피보험자격 상실자가 있다면 그 명단 및 이직사유를 제출받을 것(임의서식 가능)

3-4. 고용유지조치기간 중 감원여부 판단 기준

- 영 제19조제1항에 “다음 각호의 1에 해당하는 조치기간동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키지 아니하는 경우에는”의 해석은 이직일을 기준으로 함
 - 다만, 이직일이 감원방지기간의 말일에 해당하는 경우 이직일 당일까지를 재직기간으로 하여 급여가 지급되었다면 감원방지기간의 계속 고용의무를 위반하지 않았다고 해석(보험 68430-2214호, 2001. 12. 19)

❖ 각종 고용촉진장려금의 감원방지기간 의무기간 준수에도 적용

@예시1) 고용유지조치가 4.20에서 5.31까지 실시된 경우 4.19에 근로자를 권고사직케하고, 4.19일분의 급여를 지급한 경우

@예시2) 고용유지조치가 2.22일에서 6.30일까지인 경우 : 6.30에 근로자 30명에 대해 6.30일분 급여를 지급하고 퇴직조치를 한 경우

→ 근로를 마지막으로 제공한 날을 이직일로 보아야 하므로 4.19과 6.30이 이직일, 다만, 이직일이 감원방지기간의 말일에 해당한 경우 즉, 예시2에 해당하는 경우 당해 이직일(6.30) 까지를 재직기간으로 하여 그 날의 급여를 지급하였다면 감원방지기간에 계속고용의무를 위반하지 않았다고 해석

3-5. 사업주에 의한 감원의 종류

- 영 제19조제1항의 규정에 의거 고용유지조치를 실시하는 기간에는 사업주에 의한 감원이 없는 경우에 고용유지지원금이 지급되므로,
 - 고용유지조치 기간동안 사업주가 당해 사업 피보험자를 정리해고, 권고사직, 기타 비자발적인 희망·명예퇴직 등 아래 『사업주의 고용조정에 의한 감원』을 실시하는 경우에는 지원금이 지급되지 않음
- ❖ 피보험자의 자격상실사유와 이직사유가 서로 상이하거나 이직사유의 변경요청이 있을 경우에는 담당자 임의로 처리할 수 없으며 객관적인 자료를 첨부하여 내부결재를 받은 후 변경처리

< 사업주의 고용조정에 의한 감원예시 >

- ❖ 상실사유 중분류 「23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 (해고 · 권고사직 · 명예퇴직 포함)」
 - 경영상 필요에 의한 인원 감축(기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고)
 - 사업의 양도 · 양수 · 합병으로(사업의 양도 · 양수 · 합병과정에서 본인 의사와 관계 없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우)
 - 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서(고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원 감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우), 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함)
 - 사업 · 부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직(사업 · 부서가 폐지되고 별도법인이 설립되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우(아웃소싱 포함))
 - 회사의 업종전환에 적응하지 못해서(회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우)
 - 회사의 주문량 · 작업량 감소로(회사의 주문량 · 작업량 감소로 인하여 이직하는 경우)
- ❖ 상실사유 중분류 「26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직」
 - 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

Q&A

질의회시

1. 회사 사정에 의한 퇴직의 범위< 2005.6.7 고용정책과 - 2285호 >

- Q** A사는 그 동안 인천, 춘천에 각각 사업장을 운영해 왔으나, 공통 경비 절감 등을 위하여 춘천 사업장으로 통합하는 과정에서 인천 사업장에 “25. 기타 회사사정에 의한 퇴직”이 발생하였는데 이 경우 『고용조정에 의한 이직』에 해당하는 지 여부

* 인천에서 춘천으로 이전을 희망하는 근로자에 대하여 춘천 사업장의 근무를 보장하고 전세보증금 지원, 숙소지원, 이사비용 등의 비용을 지원하였으며, 이전이 여의치 않은 근로자에 대하여는 퇴직위로금을 지급

- A** 『25. 기타 회사사정에 의한 퇴직』이 『고용조정에 의한 이직』에 해당하는 지 여부는 사실관계를 확인하여 판단하여야 할 것임(고용정책과-3404(2004.9.2.)), 질의사례의 경우, 경비 절감 차원에서 사업장을 통합하여 원격지 이전이 어려운 근로자들의 퇴사가 발생한 사실이 있으나, 사업장이 희망 근로자에 대하여 계속 근무를 보장하며 전세보증금 지원 등 필요한 조치를 취하였고, 이전이 어려운 근로자에 한하여 퇴사 조치를 한 점으로 보아 이는 『고용조정에 의한 이직』으로 보기는 어려울 것임

2. 도급계약 종료로 근로자를 이직시킨 경우 고용조정 해당 여부< 2008.10.15, 고용서비스지원과-1076호 >

- A** 귀청 사례와 같이 인력공급업체인 A사가 원도급업체 B사와의 계약종료로 원도급 업체에 근무중이던 근로자를 이직시킨 경우, 고용조정으로 근로자를 이직시킨 경우에 해당한다고 판단됨

3. 정년퇴직일을 경과한 자를 연령을 이유로 권고사직한 경우 고용조정으로 인한 이직에 해당하는지 여부< 2009.4.30, 고용서비스지원과-1754호 >

- Q** 파견사업주(인력공급업)가 사용사업주의 정년퇴직일이 지난 근로자를 교체해달라는 요구에 따라 해당 근로자에게 사직을 권고하여 이직토록 한 경우 ‘고용조정으로 인한 이직’에 해당하는지 여부

- A** 고용보험법상 ‘고용조정으로 인한 이직’에 대한 정의가 명시적으로 규정되어 있지는 아니 하나, 일반적으로 ‘경영상의 이유 등 회사사정으로 근로자를 퇴직시키는 것’으로서 이직 관련 구체적·개별적 사실관계를 확인하여 판단하여야 할 것임

만약, 정년퇴직일을 만60세로 하였으나 정년이 경과한 후에도 사용자의 동의하에 계속 해서 근로하였다면 특별한 사정이 없는 한 정년초과를 이유로 해고하는 것은 무리가 있는 바, 단지 연령을 이유로 사직을 권고한 경우라면 고용조정으로 인한 이직으로 판단 하는 것이 타당할 것임

4. 고용유지조치기간 중 성과평가결과가 낮은 저성과자를 이직시킨 경우 지원금 지급 가능 여부< 2009.8.4, 고용지원실업급여과-1581호 >

Q 사업주가 ‘저성과자 퇴출 프로그램’을 운영하여 업무수행능력 및 성과평가결과가 낮은 저성과자를 고용유지조치기간중 이직시킨 경우, 고용조정으로 피보험자를 이직시킨 경우에 해당하는지 여부

A 근로자 개개인의 성과를 평가하여 그 결과가 낮은 직원을 권고사직 시키는 경우 경영상 필요에 의한 회사사정으로 이직시키는 것으로 볼 수 있을 것임

다만, 각 사업장에 따라 관련 프로그램의 도입 배경·목적·시행방식 및 형태 등이 다를 것인 바, 각 프로그램의 개별적·구체적 운영실태 등을 종합적으로 고려하여 해당 프로그램에 의한 이직의 성격을 판단하여야 할 것으로 사료됨

5. 기간제 근로계약 반복갱신자를 계약기간만료로 이직시킨 경우 고용조정으로 인한 이직에 해당하는지 여부< 2009.4.30, 고용서비스지원과-1753호 >

Q 기간을 정하여 채용된 근로자와 근로계약을 5차례에 걸쳐 갱신한 후 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」시행(2007.7월)이후 한차례 더 근로계약을 체결하고 동 계약기간 종료 후 계약기간 종료를 이유로 계약갱신을 거부한 경우 고용조정으로 인한 이직으로 볼 수 있는지 여부

A 기간제 근로자에 대한 근로계약이 기간제법 시행일 이전에 수차례 반복갱신되어 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과한 경우로 볼 수 있다면, 계약기간 만료를 이유로 갱신 계약을 거절하는 경우 사업주의 고용조정으로 인한 이직으로 볼 수 있을 것임【비정규직법 질의회시집(2008.12) P.48 (차별개선과-1978, '08.10.21)】

3-6. 계속고용 대상자

- 영 제19조의 규정에 의거 고용유지조치를 실시하여 계속고용을 유지하여야 하는 대상자는 당해 사업장의 전(全) 피보험자임
- 다만, 하나의 사업주(법인)라 하더라도 사업장이 장소적으로 분리되어 있고, 각 사업장별로 ①근로조건 결정권이 있으며, ②인사·노무, ③회계 등이 독립적으로 운영되는 등 각각 사업장의 독립성이 인정되는 경우라면 가입된 사업장별로 ①계획신고 ②고용조정이 불가피한 사유 ③지원금신청 ④감원유무 등을 판단

Q&A

질의회시

1. 해외법인에 파견근무중인 근로자가 고용유지조치 대상자가 될 수 있는지 여부 < 2009.5.11, 고용지원실업급여과-125호 >

- Q** 국내법인 외에 해외 현지법인을 운영하고 있는 사업주가 고용유지조치를 실시하는 경우 해외법인에 파견근무중인 근로자를 지원대상에 포함할 수 있는지 여부
- A** 해외파견중인 근로자의 경우, 국내법인에 속해 있지만 사실상 해외 현지법인에서 근무하고 있는 점과 고용유지지원금제도가 국내 사업장을 대상으로 운영하고 있는 점 등을 고려할 때, 해외에 파견근무중인 근로자에 대하여 국내 사업장을 대상으로 하는 고용유지지원금 제도를 적용하기에는 어려움이 있는 것으로 사료됨

2. 임의 가입 외국인 고용유지지원금 지급대상여부< 2006.4.5 고용정책팀 - 1345호 >

- A** 외국인근로자도 고용보험법에 의한 일정한 가입절차를 거쳐 고용보험에 임의가입하여 고용보험관계를 유지하는 고용보험 피보험자인 경우에는 고용유지지원금의 지원대상임

4

지원제외 사유

4-1. 1월미만의 기간동안 고용되는 일용근로자, 근로기준법 제32조의 규정에 의하여 해고가 예고된 자, 경영상 이유에 의한 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예상된 자(영 제19조제1항)

- ❖ 「경영상 이유에 의한 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자」라 함은 “경영상 이유에 따라 사업주가 근로자로부터 희망퇴직, 명예퇴직 등의 명칭으로 근로계약 해지청약을 받아 근로계약 해지를 공고 또는 문서로 통지한 자”를 말함

Q&A

질의회시

고용유지조치기간중 해고예고시 지원여부< 2005.2.21 고용정책과 - 713호 >

- A** 고용유지조치 사업주가 고용유지조치기간 중인 '04.10.30 해고계획을 공고하였으며, 공고문의 내용을 살펴 보면 홍길동 상무 외 6명의 잔류자 명단을 통보하여 그 외 근로자들이 해고된다는 것이 명시되어, 해고대상 근로자들은 공고문을 통해 본인들이 해고된다는 사실을 알 수 있었던 점으로 미루어 보아, 동 공고는 단순히 해고계획의 수립, 기준, 범위 등을 공고한 것이 아니라 실질적으로 해고 대상자를 통보했다고 볼 수 있음
- 따라서, 질의사례의 경우 해고예고된 경우에 해당하여 지급제한하는 것이 타당. 또한, 해고사실을 통보하기 위하여 조회에 잠시 참석한 경우 근로제공을 위한 출근으로 보기 어려울 것임

4-2. 고용유지조치 기간 중 근로자 신규채용(영 제19조제2항)

- 고용유지조치(휴업·훈련·휴직) 기간 중 신규채용 발생시 원칙적으로 고용조정이 불가피하여 실시한 고용유지조치로 보기 어려워 고용유지원금 부지급
- 다만, 관계법령의 등록기준을 충족하기 위해 퇴사자를 대체할 관련 기술자를 채용하는 경우, 필수기능인력 필요분야에 기존인력으로는 재배치가 불가능하여 신규 채용한 경우 등에는 지원 가능

Q&A

질의회시

1. 고용유지조치기간 중 불가피한 신규채용 발생< 2007.7.5 고용정책팀-2329호 >

- A** 고용유지조치기간 중 신규채용이 있는 경우에는 기본적으로 고용조정이 불가피하여 실시한 고용유지조치로 보기 어려우나, 사업주가 고용유지(휴업)을 실시('06.12.1~ '07.3.31)하였고, 당초 외국인근로자(E-9) 채용이 4월말 경으로 예정되어 있었으나, 사업주가 예측할 수 없는 사유로 외국인근로자의 입국('07.3.20)이 앞당겨져 계획변경신고 없이 신규채용('07.3.20)이 이루어진 경우 다른 지원요건을 충족한다면 고용유지 지원금을 지원하는 것이 타당

2. 고용유지조치기간중 채용예정자 채용시 지원가능 여부

< 2009.4.17, 고용서비스지원과-1540호 >

- Q** 고용유지조치기간 이전에 채용을 확정하여, 고용유지조치기간 중 신규채용이 이루어진 경우 고용유지지원금 지급 가능여부
- A** 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴업·훈련 등 고용유지조치를 통하여 기존 재직 근로자를 감원하지 않고 고용을 유지하는 경우에 지원하고 있는 고용유지지원금의 제도 취지상 신규채용이 있는 경우 고용조정이 불가피하게 된 사업주로 볼 수 없어 원칙적으로 고용유지지원금 지원이 곤란하다고 할 것임

다만, 사업주가 고용유지조치기간 이전에 채용을 내정하고 그 내정을 통지하였으며, 채용하기로 약정한 사실이 객관적으로 입증되는 경우로서 사업주가 정당한 사유 없이 내정취소를 하는 것이 사실상 곤란한 경우에 해당한다면 예외적으로 신규채용이 가능한 것으로 판단됨.

3. 파견근로기간이 만료된 파견근로자를 사용사업주가 고용유지조치기간 중에 정규직으로 채용한 경우< 2009.5.14, 고용지원실업급여과-211호 >

- Q** 고용유지조치기간 중 2년의 사용기간이 만료된 파견근로자를 사용사업주가 정규직으로 채용한 경우 고용유지지원금 지원 가능여부

A 고용유지지원금은 고용보험법 제21조의 규정에 따라 “고용조정이 불가피하게 된 사업주”가 감원하지 아니하고 고용유지조치를 하는 경우 지원하는 제도이므로 고용유지조치기간 중 감원과 신규채용이 허용되지 아니하나, 아래와 같이 “불가피한 경우”에 한해 신규채용을 허용하고 있음

- ① 기존인력으로 재배치가 불가능하여 신규채용한 경우('01.10.8)
- ② 관련법령을 등록기준을 충족하기 위해 퇴사자를 대체할 관련기술자를 채용한 경우('06.7.25)
- ③ 사업주가 예측할 수 없는 사유로 외국인근로자(E-9)가 당초계획보다 앞당겨 입국한 경우('07.7.5)

귀 지침의 사례와 같이 사용사업주가 파견근로자를 사용하다가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조의2제1항에 따라 직접 고용한 경우라면, 외형상으로는 신규 채용에 해당되지만 실질적으로는 해당 사업장에서 근무하던 근로자가 계속하여 근무하는 경우에 해당된다는 점과 일반적인 신규 채용의 개념과 거리가 있다는 점 등을 고려할 때, 해당 사업주를 고용유지지원금 지원대상에서 제외하는 것은 고용유지지원금 제도의 기본 취지상 무리가 있다고 사료됨

4. 고용유지조치기간 종료 후 감원 및 신규채용을 한 후 다시 고용유지조치를 실시하는 경우 < 2009.7.16, 고용지원실업급여과-1295호 >

Q 고용유지조치(1차 : '09.7.2~7.30, 2차 : 8.2~8.30, 3차 : 9.2~9.29)를 실시하고, 고용유지조치가 단절되는 기간 중에 신규채용 및 감원이 발생하는 경우 및 고용유지조치대상자(생산직)와 직종을 달리하는 사무직 종사자를 고용유지조치기간중에 신규채용하는 경우 지원금 지급 가능 여부, 고용유지조치기간 중 일부 근로자에 대하여 해고를 예고한 경우 지원금을 지급하지 아니하는 근로자의 범위

A 고용유지조치기간이 종료된 후 수일내에 신규로 근로자를 채용하고 다시 고용유지조치를 실시하는 경우, 해당 사업주가 형식적으로는 시행규칙 제24조의 요건을 충족하였다 하더라도 개별·구체적으로 사실관계를 확인하여 실질적으로 ‘고용 조정이 불가피하게 된 사업주’로 볼 수 있는지 여부를 판단하여야 할 것이며

고용유지조치기간이 종료된 후 수일내에 근로자를 고용조정으로 이직시킨 후 다시 고용유지조치를 실시하는 경우, 해당 사업주가 형식적으로는 고용유지조치기간 중에 근로자를 감원하지 아니하였다 하더라도 개별·구체적으로 사실관계를 확인하여 실질적으로 고용을 유지하였다고 볼 수 있는지 여부를 판단하여 지원금 지급여부를 결정하여야 할 것임

5. 고용유지조치 기간 중 근로자를 신규채용하는 경우 고용유지지원금 지원가능 여부
<’2012.5.31. 노동시장정책과-1739호>

- Q** 고용유지조치를 취하는 사업주가 고용유지조치기간 중 근로자를 새로 고용하는 경우에는, 제도의 취지로 보아 고용조정이 불가피하게 된 사업주로 볼 수 없어, 원칙적으로 해당 달의 고용유지지원금 지원대상이 안됨
- A** 다만, 고용유지조치 대상자와 직무내용이 상이하여 전환 배치가 불가능한 업무를 수행하는 근로자를 채용하는 경우, 고용보험법 시행령 제19조제2항에 따라 직업안정기관의 장이 인정하는 불가피한 사유에 해당하는 것으로 볼 수 있어 지원 가능

4.3. 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우(영 제19조제2항)

- 3년 이상 연속하여 같은 달 실시하여 지원이 제외되는 것은 고용유지조치 계획을 '11.1.1. 이후 신고한 경우부터 적용하고, 횟수 산정도 '11.1.1. 이후 실시한 고용유지조치부터 산정함('10.12.31. 이전 실시한 고용유지조치는 횟수에 산입하지 아니함)
 - 다만, 지방관서장이 불가피하다고 인정하는 경우에는 예외적으로 지원가능
 - 연도별 매출액, 생산량 감소 등의 고용조정 불가피 사유가 이전 연도에는 예상치 못한 새로운 원인에 의해 발생한 경우 등
- @예시) 매년 3월에 휴업을 실시하였으나, 그 원인이 1차 연도 글로벌경영위기로 매출감소 → 2차 연도 주거래업체의 폐업 → 3차 연도 생산라인 자동화로 인한 인원감축사유 발생 등

4.4. 매출액, 생산량 등의 감소원인이 계절적 사유에 따른 경우(영 제19조제2항)

- 계절적 수요의 감소는 비정상적인 기업 활동의 위축이 아니며, 이로 인한 고용조정의 필요성은 기업 입장에서 충분히 예상 가능하고, 사전적으로 대안 모색이 가능하다는 점에서 고용조정이 불가피한 경우에 해당한다고 보기 어려움
- 다만, 고용유지조치를 하게 된 주된 사유가 계절적 요인이 아니고, 경기변동 등의 사유와 혼재되어 있는 경우 지원이 가능하다 할 것임

5 고용유지지원금의 금액 및 범위

5-1. 지원금 산정 기준금액

- 영 제21조제1항에 따라 고용유지지원금은 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 단축된 근로시간 또는 휴직기간에 대하여 사업주가 피보험자의 “임금을 보전하기 위하여 지급한 금품”을 말함
- 따라서, 고용유지지원금의 대상이 되는 금품은 고용유지조치기간 중 사업주가 “임금을 보전하기 위하여 지급한 금품”만 해당되고
 - 휴업기간 중 은혜적·호의적 금품 또는 실비변상적 금품은 통상임금산정 지침(고용노동부 예규 제47호)에 따른 통상임금 및 평균임금에 해당하지 않는 경우 고용유지지원금 지급대상이 되는 금품으로 볼 수 없음

5-2. 지원금액

- 지원금 = 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품 × 지원율
- 지원금 상한액은 「고용노동부고시」제2017-11호에 따라 1인당 1일에 시행령 제68조 규정에 의한 급여기초임금일액 상한액의 100분의 50. 다만, 영 제68조에 따른 급여기초임금일액 상한액의 100분의 50에 해당하는 금액이 「최저임금법」에 따른 일급(1일 8시간 적용)에 100분의 90을 곱한 금액보다 낮은 경우에는 「최저임금법」에 따른 일급(1일 8시간 적용)에 100분의 90을 곱한 금액을 피보험자 1명당 지원금 상한액으로 함
- ❖ 고용유지지원금 지급금액 상한액: 2019년의 경우 66,000원

Q&A

질의회시

1. 계획신고된 임금 등 미지급시 고용유지지원금 지급기준

< 2006.6.20 고용정책팀 - 2341호 >

- A** 사업주는 노사협약에 따라 고용유지조치 기간중에 지급하기로 한 임금 등은 전액지급하여야 하며, 사업주가 계획된 내용대로 임금 등을 지급하지 않았다면 노사협약에 의한 차액을 지급토록 한 후 지원금을 지급하는 것이 바람직함<보험 68430-561호('01.4.10)참조>

2. 고용유지조치기간 중 과다한 임금 및 수당지급시 유의사항

< 2009.2.15, 고용서비스지원과-561호 >

- A** 고용유지지원금은 매출액 감소 등 경영사정이 악화된 사업주가 휴업 등 고용유지조치를 통하여 재직근로자를 계속고용하는 경우 사업주가 고용유지조치기간 동안 지급한 수당 및 임금의 1/2 ~ 3/4를 지원하는 제도로써 사업주가 고용유지조치의 일환으로 휴업을 실시하는 경우 근로기준법 제46조에 따라 휴업기간동안 평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액(평균임금의 100분의 70에 해당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우 통상임금)을 근로자에게 지급하여야 함

이와 관련 몇몇 지방노동관서에서 일부 기업의 경우 경영사정 악화로 고용유지조치를 함에도 불구하고 평균임금의 100%를 지급하기로 하는 경우에 있어서 지원금 과다수급을 위한 부정수급의 여지가 있다고 문제를 제기하고 있는 바,

고용유지조치기간동안 기업의 여력에 비해 과다한 임금 및 수당을 지급하고 있다고 판단되는 경우 사업주가 제출하는 임금대장 및 계좌이체내역만으로 적정 지급여부를 확인하기가 어려우므로, 고용유지조치대상 근로자중 일부 근로자의 통장사본을 확인하는 등 고용유지지원금이 적정하게 지급될 수 있도록 유의하여 주기 바람

참 고

□ 지원금 산정 원칙

- 영 제20조 규정에 의거 계획(변경)신고서상의『휴업·휴직수당, 임금지급 기준』대로 사업주가 지급한 경우가 지원대상임
 - * 수당 및 임금 지급기준이 변경되는 경우 수당 및 임금 지급일 전에 변경계획서를 제출토록 사업주에게 미리 안내하여 민원을 예방할 것
 - * 지원금을 과다수령할 목적으로 기존에 지급하지 않았던 수당을 지급한 후 지원금을 신청하거나, 고용유지조치 이전에 지급한 임금보다 많은 임금을 지급한 후 지원금을 신청하는 행위는 영 제56조에 의한 부정행위로 볼 수 있음

5-3. 지원금별 산정

5-3-1. 휴 업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업) 또는 휴 직

- 사업주가 단축된 근로시간 또는 휴직기간에 대하여 근로자에게 지급한 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품(휴업·휴직수당)의 2/3(대규모기업 1/2 또는 2/3*)를 지원
 - * 휴업기간 동안 단축된 근로시간이 역에 따른 1개월의 기간동안 100분의 50이상인 경우에는 2/3 지원
- 사용자 귀책사유(경영상 이유 등)에 의한 휴업의 경우 사용자는 당해 근로자에게 근로기준법 제46조의 규정에 의한 휴업수당을 지급하여야 하는 것이며, 휴업수당은 평균임금의 70/100 이상을 지급하여야 함
 - 다만, 평균임금의 70/100에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음
- 부득이한 사유로 위의 기준에 미달된 휴업수당을 지급할 경우에는 노동위원회의 승인을 얻어야 함

○ 휴업수당을 평균임금의 70%이상 지급하는 경우

- 『통상임금 등의 판단기준 예시』중 평균임금 항목에 포함된 임금을 기준으로 평균임금 산정요령에 의거 산출한 금액을 기초로 휴업수당을 산정한 경우 이를 근거로 지원
- 평균임금은 근로기준법 제19조에 의거 산정사유가 발생한 날 이전 3월간의 임금총액을 3월간의 총일수(역월상의 총일수)로 나누어 산정하여야 함이 원칙임. 휴업기간이 단위기간의 중간에 있거나 간헐적이어서, 휴업 직전월의 말일이전 3월간의 임금총액으로 산정하여 지급한 경우에도 이를 근거로 지원

○ 휴업수당을 통상임금의 100%로 지급하는 경우

- 『통상임금 등의 판단기준 예시』중 통상임금 항목에 포함된 임금을 지원

Q&A

질의회시

1. 고용유지조치기간에 포함되지 아니한 특정휴무일 및 유급주휴일에 대한 지원 여부
< 2009.8.4, 고용지원실업급여과-1583호 >

Q 고용유지조치(휴업)기간에 포함되지 아니한 특정휴무일 및 유급주휴일에 대하여 고용유지 지원금 지급이 가능한지 여부

A 고용유지(휴업)지원금은 고용보험법 시행령 제21조제1항제1호에 따라 “해당 고용유지 조치기간에 대하여 사업주가 피보험자에게 지급한 휴업·휴직수당과 임금을 합한 금액”의 일정부분을 지원하도록 규정하고 있는 바, 고용유지조치기간에 포함되지 아니한 특정 휴무일 및 유급주휴일에 대하여 사업주가 수당을 설령 지급하였다 하더라도, 이에 대한 지원은 곤란한 것으로 사료됨

2. 고용유지조치 기간 중 약정휴일에 대한 지원금 지원 여부

< 2007.12.31. 고용정책팀 -4283호 >

Q 고용유지(휴업)조치 기간 중 1주간에 약정휴일이 2일 이상인 경우 약정휴일이 속한 주를 포함, 연속하여 주간 소정근로일 전체를 휴업한 주수만큼의 약정휴일에 대하여 지원금을 지급하는 바, 약정휴일이 속한 주의 소정근로일 전체에 대해서는 휴업을 미 실시하였을 경우 약정휴일에 대한 지원금 지급 여부

- 휴업대상자 근무형태 : 3일 근무 / 1일 휴식(3교대)
- 휴업기간(3주5일) : '07.9.3(월) - '07.9.28(금)
 - 휴업기간 다음날인 9.29(토)~9.30(일)은 휴일이 아닌 근로일
 - 9.3부터 9.28까지 연속된 휴업을 실시
- 약정휴일(추석연휴) : 9.24 - 9.26(3일)

A “약정휴일이 속한 주를 포함 연속하여”라 함은 약정휴일이 속한 주까지 포함하여 주간 소정 근로일 전체를 휴업한 주수만큼의 약정휴일에 대하여 지원금을 지급한다는 의미
 약정휴일이 포함된 휴업기간의 마지막 주의 주간 소정근로일 전체를 휴업하지 아니하였다 하여 약정휴일 전체에 대하여 지원금을 부지급한다면
 동일한 기간동안 휴업을 실시하였더라도 약정휴일이 위치한 시점에 따라 지원금액에 차이가 나타나는 불합리함이 발생하는 바,
 약정휴일이 포함된 마지막 주의 주간 소정근로일 전체를 휴업하지 아니하였다 하더라도, 단절없이 휴업을 실시하였고 그 기간 중 주간 소정근로일 전체를 휴업한 주수가 3주인 경우 3일의 약정휴일에 대하여 지원 가능

3. 고용유지조치기간이 7일 미만인 경우 특정휴무일에 대한 고용유지지원금 지원 가능 여부

< 2009.5.14, 고용지원실업급여과-206호 >

Q '09.1.29(목)부터 1.30(금)까지 고용유지(휴업)를 실시하였으나 1.24(토)부터 1.30(금)까지의 소정근로일수 전체를 휴업하였으므로 1.24(특정휴무일)에 대한 고용유지지원금을 지원여부

* 1.26(월)~1.28(수)는 설연휴, 고용유지조치기간은 1.29(목)~1.30(금))

A 주5일제 실시에 따른 특정휴무일의 경우 1주간의 소정근로일 전체를 휴업하고 동 휴무일에 휴업수당을 지급하였을 경우 지원금을 지급하고 있는 바, 귀사의 사례와 같이 고용유지조치 초일부터 말일까지의 기간이 1주(7일)에 미달하는 경우 특정휴무일에 대한 고용유지지원금 지원이 곤란

참 고

□ 휴업중 휴일, 휴가에 대한 지원금 지급 여부

▲ 원 칙

- 소정근로일중 휴업한 날의 휴업수당에 대하여 지원

▲ 예 외

- 유급주휴일 < '04.3.18, 고용정책과 - 1167호 >

- 1주간의 소정근로일 전체를 휴업하고 유급주휴일에 휴업수당을 지급하였을 경우 지원금 지급
- 휴업기간이 연속하여 7일 이상이 되고 유급주휴일이 동 기간 중간에 있는 경우에도 지원 가능

- 주5일제 실시에 따른 특정휴무일 및 주44시간제 하에서 탄력적근로시간제 실시에 따른 격주휴무일 등

- 주5일제 실시에 따른 특정휴무일의 경우 1주간의 소정근로일 전체를 휴업하고 동 휴무일에 휴업수당을 지급하였을 경우 지원금 지급
- 주44시간제 하에서 탄력적근로시간제 실시에 따른 격주휴무일의 경우 근로기준법 제50조제1항의 규정에 의한 단위기간 전체를 휴업하고 동 휴무일에 휴업수당을 지급하였을 경우 지원금 지급

- 근로자의 날 및 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 의한 공휴일, 「국경일에 관한 법률」에 의한 국경일, 기타 회사 창립일등을 약정휴일로 정한 경우 ('04.3.18, 고용정책과 - 1167호)

- 약정휴일이 1일인 경우 : 해당 약정휴일이 속한 주의 소정근로일 전체를 휴업하고 동 약정휴일에 휴업수당을 지급하였을 경우 지원금 지급
- 1주간에 약정휴일이 2일 이상인 경우 : 약정휴일에 대하여 휴업수당을 지급하였을 경우 약정휴일이 속한 주를 포함 연속하여 주간 소정근로일 전체를 휴업한 주수만큼의 약정휴일에 대하여 지원금 지급. 이 경우 1주간의 기간은 역월상의 기간이 아닌 휴업기간 초일부터 연속하여 7일로 계산

@예시) 연속하여 2주간 휴업시 2일, 3주간 휴업시 3일 등 (계획서를 별도로 제출하였으나 중단없이 휴업이 지속되는 경우 연속된 휴업으로 인정)

- 연·월차 유급휴가(근로기준법상 의무적 부여), 하계휴가 및 경조휴가의 경우에는 휴업수당 지원금 미지급

참 고

□ 휴일·휴가의 종류

구분	법 정(근로기준법)	약 정(예시)
휴 일	• 근로기준법(제54조) - 주휴일 • 근로자의 날 제정에 관한 법률(법률 제4738호) - 5월 1일	• 관공서의 공휴일에 관한 규정(대통령령 제18893호) - 1월 1일, 설날전날·설날·설날다음날, 4월 5일, 석가탄신일, 5월 5일, 6월 6일, 추석전날·추석·추석다음날, 12월 25일, 일요일 • 국경일에 관한 법률(법률 제7771호) - 3월 1일, 7월 17일, 8월 15일, 10월 3일, 10월 9일 • 기타 노·사가 약정휴일로 정한 날
휴 가	• 연차유급휴가(법 제59조) • 산전후 휴가(법 제72조)	• 하계휴가 • 경조휴가
특 징	• 의무적으로 부여하되 법정기준 이상으로 부여하는 것은 노·사가 자율적으로 결정 • 통상임금을 지급하여야 함	• 부여여부, 부여조건, 부여시 그 일수에 대해 단체협약·취업규칙 등을 통해 노·사가 결정 • 임금지급여부도 단체협약·취업규칙 등을 통해 노·사가 결정
기 타	• 근로기준법 제9조에 의한 공민권 행사, 公의 직무집행을 행할 필요가 있는 날에 대해서는 그날을 사용자가 휴일로 정하지 않은 이상 소정근로일수에는 산입됨 * 소정근로시간 중에 이루어진 선거권 등의 행사, 증인으로서의 법원 출두, 예비군훈련, 민방위훈련 등에 참가한 시간은 휴업으로 보지 않음	

5-4. 고용유지지원금 지급기간

- 휴업·휴직 등의 고용유지조치일수를 합하여 당해 보험연도의 기간(1년) 중에 180일을 한도로 지원
 - 둘 이상의 고용유지 조치를 중복하여 실시한 날에 대해서도 1일로 산정
- 법정휴일(예 : 주휴일) 또는 약정휴일을 고용유지조치기간에 포함하여 임금 지원 등을 한 경우에는 고용유지조치 일수 산정에 포함(보험 68430-2214, 2001.12.19.)

5-5. 고용유지지원금의 지원절차



참 고

□ 고용유지지원금 지급대상별 요약

구분 영 제19조 제1항	지 원 금 액	지원금 신청서식 및 구비서류
휴업 (제1호)	○ 휴업수당의 2/3(근로시간 단축률 50%미만 대규모기업 1/2)	별지 제32호서식 - 근로자에게 지급한 월별 임금대장 사본 - 출퇴근현황을 증명하는 서류
휴직 (제3호)	○ 휴직수당의 2/3(근로시간 단축률 50%미만 대규모기업 1/2)	별지 제34호서식 - 근로자에게 지급한 월별 임금대장 사본 - 휴직수당지급대장 사본 - 휴직을 증명하는 서류

제2부

무급휴업·휴직 고용유지지원금

I 총 칙

1 목적 및 의의

1-1. 그간의 고용유지지원제도는 경기변동·산업구조의 변화 등으로 고용조정이 불가피한 사유가 있는 경우 근로자를 감원하는 대신 휴업·휴직, 훈련 등을 실시하고 근로자에게 휴업수당 등을 지급하면 그 휴업수당 등에 대하여 고용보험으로 3/4 ~ 1/2을 사업주에게 지원하는 제도

- 그러나 (유급) 고용유지지원제도의 경우 사업주가 근로자에게 무급휴업(아주 낮은 수당을 지급하는 휴업 포함) 또는 무급휴직을 실시하는 경우, 근로자 생계불안으로 노사갈등과 고용불안 유발하는 문제점이 나타남

* 고용보험사업의 고용안정·직업능력개발 사업은 사업주만 보험료를 부담함으로써 수익자 부담 원칙에 따라 사업주에게만 고용안정지원금을 지원

1-1. 이에, 근로자의 생계안정과 노동시장 유연안정성을 함께 도모할 수 있는 「무급휴업·휴직 고용유지지원제도」 시행

2 무급휴업·휴직 고용유지지원제도 특징

2-1. 고용보험법('13.1.1.) 및 시행령·시행규칙 개정을 거쳐 '13. 4. 24.부터 「무급휴업·휴직 고용유지지원 제도」 시행

- 근로자를 직접 지원하는 「무급휴업·휴직 고용유지지원 제도」는 고용안정 지원제도의 예외적·제한적인 제도로 운영

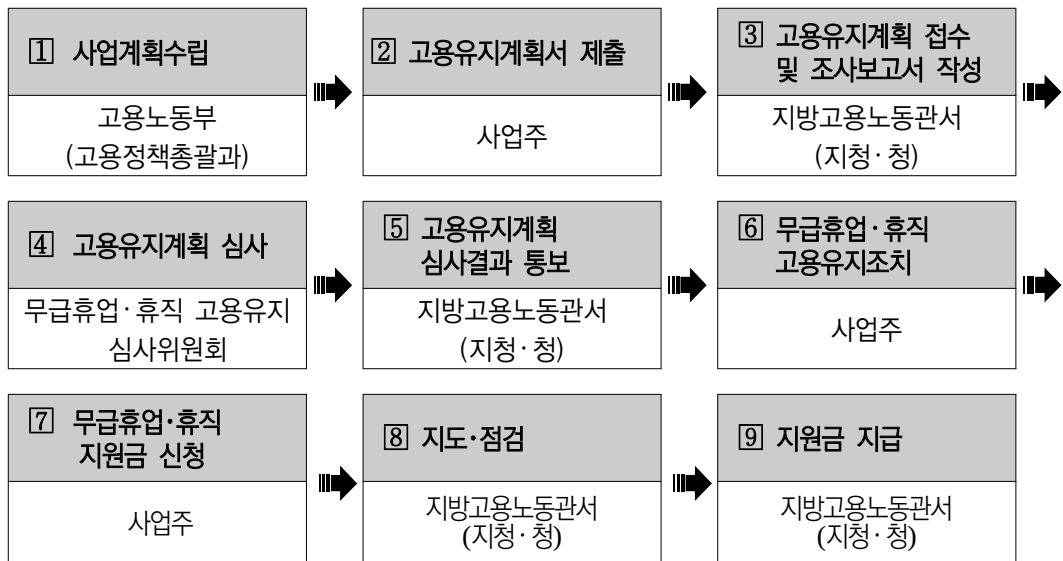
2-2. 사업집행은 재량지출 방식으로 시행, ‘무급휴업·휴직 고용유지계획서’가 법령이 정한 요건에 맞는 경우라도 고용유지조치 후 근로자 조업복귀 가능성, 사업주의 경영정상화 노력 및 예산의 범위 내에서 심사위원회가 지원대상 및 지원수준 등을 결정

2-3. 아울러, 임금지불 능력이 있는 사업주의 도덕적 해이의 가능성을 방지 하기 위해 무급휴업의 경우는 지원신청 대상요건을 더욱 엄격히 정함

< 고용유지지원제도 비교 >

구 분		고용유지지원제도	무급휴업·휴직 고용유지지원제도
지원수준		2/3(우선대상) 또는 1/2	평균임금 50% 이내
대상결정		법령 요건에 적합한 경우 모두 지원	법령 요건에 적합한 경우라도 심사위원회가 타당성 심사하여 지원대상 결정
지원금 상한액		1일 60,000원(급여기초일	금일액 상한액의 50%)
지원기간		매년 180일	최대 180일(근로자별)
고용 조정 불가피한 사유	기준시점	고용유지조치 시행 직전월	고용유지조치 신고일 직전월
	재고량	50%이상 증가	좌동
	생산량	15%이상 감소	30% 이상 감소
	매출액	15%이상 감소	30% 이상 감소
	재고량·매출액 추이	재고량(매출액) 계속 증가(감소)추세	재고량(매출액) 계속 20% 이상 증가(감소)추세
	업종·지역경제 여건	직업안정기관장이 인정	좌동
사전절차요건		-	(휴업) 노동위원회 승인 (휴직) 무급휴직 전 1년 이내에 3개월 이상 휴업 또는 훈련 실시
휴업·휴직 규모율		(휴업) 1개월 단위 전체 피보험자 총 근로시간의 100분의 20 초과	• 30일 이상 실시 • 피보험자의 ▲ 50% 이상(19인 이하) ▲ 10명이상(99명 이하) ▲ 10%이상(100명~999명) ▲ 100명이상(1000명 이상)
		(휴직) 1개월이상 실시	• 90일 이상 실시 • 피보험자의 ▲ 10명이상(99명 이하) ▲ 10%이상(100명~999명) ▲ 100명이상(1000명 이상)

3 지원제도 추진체계



3-1. 고용노동부(노동시장정책과)

- 사업시행계획 수립
- 법령 및 시행지침의 제·개정 및 해석
- 예산의 배정
- 사업의 홍보
- 기타 사업시행 전반에 관한 총괄·조정

3-2. 지방고용노동관서

- 심사위원회 구성 및 운영
 - * 지방고용노동청 및 제주특별자치도 고용센터에 한함
- 신청서 접수 및 법령상의 지원요건 검토, 조사보고서 작성
 - * 「무급휴업·휴직 고용유지조치계획」 승인한 경우 즉시 본부(고용정책총괄과)에 보고
- 사업주에 대한 무급휴업·휴직 고용유지지원금의 지급

- 사업주에 대한 지도·점검
- 지원금 지급결정의 취소 및 반환에 관한 결정
- 기타 관내 사업장의 무급휴업 등의 고용유지조치가 필요한 사업장에 대한 제도안내 등 고용유지조치 지원

3-3. 사업주

- 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서 제출
- 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서 이행
- 지도점검 및 자료제출 요구 등에 대한 협조
- 무급휴업·휴직 고용유지조치 기간 중 근로자에 대한 직업능력 개발·향상을 위한 계획 수립 및 시행

3-4. 무급휴업·휴직 근로자 지원 심사위원회

- 무급휴업·휴직 고용유지지원금 지원대상 사업장 결정
- 무급휴업·휴직 지급 대상 근로자, 지급 수준 및 지급 기간 등
- 무급 등 고용유지조치기간 중 사업주가 실시하는 근로자 직업능력 개발·향상에 소요되는 비용의 지급 여부, 지급 수준 및 지급 기간 등

4 무급휴업·휴직 고용유지지원제도 개요

4-1. 무급휴업·휴직 고용유지지원금은 법령이 정한 요건 뿐만 아니라 심사위원회의 심사를 통해 지원의 필요성이 있는 경우에 지원

- ① 고용조정이 불가피하게 된 사유가 있음에도 고용조정을 하는 대신에 무급휴업·휴직 고용유지 조치를 하여야 함(시행규칙 제34조)

< 무급휴업·휴직 고용조정이 불가피한 사유 >

기준달	고용유지조치계획을 수리하여 고용노동부장관에게 제출하는 날이 속하는 달의 직전 달
재고량	• 기준월 말일의 재고량이 직전 연도 평균 재고량에 비하여 100분의 50 이상 증가한 경우 • 기준월 직전 2분기의 분기별 월평균 재고량이 계속하여 100분의 20 이상 증가 추세에 있는 경우
생산량	• 기준월이 속하는 연도 직전 연도의 같은 달의 생산량, 기준월 직전 3개월의 월평균 생산량 또는 기준월이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 생산량 중 어느 하나에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우
매출액	• 기준월이 속하는 연도 직전 연도의 같은 달의 매출액, 기준월 직전 3개월의 월평균 매출액 또는 기준월이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 매출액 중 어느 하나에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우 • 기준월 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속하여 100분의 20 이상 감소 추세에 있는 경우
업종 및 지역경제	• 해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 경우

② 피보험자에 대하여 다음 기준의 휴업·휴직이 실시율을 초과하여야 함

구분	19명 이하 사업(장)	99명 이하 사업(장)	100명 이상 사업(장)	1,000명 이상 사업(장)
무급 휴업	피보험자의 50%	피보험자의 10명 이상	피보험자의 10% 이상	피보험자의 100명 이상
무급 휴직	-	피보험자의 10명 이상	피보험자의 10% 이상	피보험자의 100명 이상

③ “무급휴업”의 경우 노동위원회 승인을 거쳐 무급 또는 50%미만의 휴업수당을 지급하는 휴업을 30일 이상 실시

④ “무급휴직”의 경우에 무급휴직 실시 전 1년 이내에 3개월 이상 휴업 또는 훈련을 한 사실이 있고, 노사합의로 90일 이상 무급휴직 실시

* 무급휴직의 경우 사업 또는 사업장의 일부를 대상으로 무급휴직이 가능하나 개별근로자에 대하여는 부분(유급+무급) 무급휴직은 무급휴직에 해당하지 않아 지원대상이 안됨

- * “90일 이상 휴직을 실시”라 함은 반드시 소정근로일을 연속하여 실시되어야 함. 따라서, 주 또는 월 특정일에만 무급고용유지조치를 실시하거나 소정근로일의 일부만 무급휴직을 실시하는 경우 지원대상 안됨
- * 소규모 사업장은 노사대등성이 약해 사업주 일방의 결정에 따라 무급휴직이 실시될 가능성이 높고 이 경우 근로자 권익 침해의 가능성이 높아 10명 미만 사업장은 휴업으로만 신청가능

< 무급휴업·무급휴직 차이점 >

구 분	무급휴업	무급휴직
임금수준	무급 및 50%미만 휴업수당	무급
고용유지 조치기간	1개월 이상 실시	3개월 이상 실시
사전절차	노동위원회 승인 필요	1년 이내에 3개월 이상 고용유지 (휴업 또는 훈련) 조치 필요
근로자대표 합의/협의	협의사항	합의사항

* 사전 절차 요건으로 1년이 내에 3개월 이상 고용유지조치(휴업·훈련) 대상은 '18년도부터 훈련지원금 폐지에 따라 훈련은 '17년도까지 실시한 훈련만 가능, 휴업만 해당

4-2. 위 형식적 요건을 갖춘 경우라도 고용유지조치 후 근로자 직무복귀 가능성, 직업능력 개발·향상 계획 및 사업주 경영정상화 자구노력 등 종합하여 심사하고, 당해 년도 예산의 범위내에서 지원대상자를 결정·지원함

II

무급휴업·휴직 고용유지계획서 제출

1

무급휴업·휴직 고용유지계획

1-1. 무급휴업·휴직을 실시하고 고용유지지원금 지급받고자 하는 사업주는
「무급휴업·휴직 고용유지계획」을 수립하여야 함

- 고용유지계획은 다음 각 호 내용을 포함한 ‘휴업·휴직 고용유지조치계획’ 및 ‘근로자 직업능력 개발·향상 계획’을 수립하여야 함

1-2. 무급휴업·휴직 고용유지계획

- ① 무급휴업·휴직 고용유지조치가 불가피한 사유
- ② 무급휴업·휴직 대상자(사업장, 부서, 직종) 선정 기준
- ③ 무급휴업·휴직 고용유지조치 기간, 대상 업무(부서) 및 대상자
- ④ 무급휴업·휴직 대상자 업무복귀 기준 및 복귀 예정일

1-2. 근로자 직업능력 개발·향상 계획

- ① 직업능력 개발·향상 내용, 실시 기간 및 대상자
- ② 직업능력 개발·향상에 소요되는 비용
- ③ 기타 피보험자에 대한 사회공헌 활동 등 지원 사항

2 무급휴업·휴직 고용유지계획서 제출

2-1. 고용보험법 시행령 제21조의3에 따라 사업주가 피보험자에 대하여 무급휴업 또는 무급휴직 고용유지조치(이하 “고용유지조치”)를 실시하고 지원금을 받고자 하는 경우 별지 제1호 서식의 「무급휴업·휴직 고용유지계획서」(이하 “고용유지계획서”라 한다) 10부를 제출하여야 함

2-2. 신청서 등은 사업 단위로 제출하여야 함.

- 다만, 하나의 사업주(법인)라 하더라도 사업장이 장소적으로 분리되어 있고, 각 사업장별로 ①근로조건 결정권이 있으며, ②인사·노무, ③회계 등이 독립적으로 운영되어 각각 사업장의 독립성이 인정되는 경우 등 사업장 단위로 ‘무급휴업·휴직 고용유지조치’를 실시하는 것이 합리적이라고 지방고용노동관서장이 인정하는 경우 사업장 단위로 신청서를 제출할 수 있음

3 무급휴업·휴직 고용유지계획서 제출 기한

3-1. 고용유지계획서는 「무급휴업·휴직 고용유지조치」를 실시하기 30일 전까지 제출하여야 함

- 다만, 노동조합이 있는 사업장에서 노사합의 직후 고용유지조치가 실시되는 등 30일 전까지 신청서 제출이 곤란하다고 지방고용노동관서장이 인정하는 경우에는 신청기한을 넘기더라도 제출 할 수 있음.

- * 이미 유급의 휴업·휴직 등의 고용유지조치가 계속 시행되고 있던 사업장에서 노사교섭을 통해 무급휴직을 곧 바로 시행하기로 하는 경우 등
- * 「재난 및 안전관리기본법」 제60조에 따라 특별재난지역으로 선포된 지역에 소재하고 있는 사업장 등

4

고용유지계획서의 첨부 서류

4-1. 사업주는 고용유지계획서 제출시 다음 각 호에서 정한 고용유지계획서의 증명자료를 함께 제출하여야 함

- ① 매출액, 생산량, 재고량 현황 등 시행규칙 제34조에 따른 무급휴업·무급휴직 고용유지조치가 불가피하게된 사유를 확인할 수 있는 증빙자료
- ② 근로기준법 제46조제2항에 따른 노동위원회 승인 및 근로자 대표와의 협의 내용(무급휴업)
 - 사업주는 근로기준법 제46조제2항에 따라 휴업기간 중 70% 미만의 평균 임금을 지급하고자 하는 경우에는 노동위원회 승인이 필요
 - 노동위원회 승인이 없는 무급 또는 50% 미만의 휴업수당을 지급하는 무급휴업 고용유지계획서는 지원금 대상이 아니므로 보완 요청 또는 반려하여야 함

📁 **근로기준법 제46조(휴업수당)** ① 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 근로자에게 평균임금의 100분의 70 이상의 수당을 지급하여야 한다.
 ② 제1항에도 불구하고 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 노동위원회의 승인을 받은 경우에는 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급할 수 있다.

- ③ 고용보험법 시행령 제20조제1항제1호의 규정에 따라 근로자 대표와 협의 내용(무급휴업)

📁 **고용보험법 시행령 제20조(고용유지조치를 위한 계획의 수립 및 실시)**

1. 고용유지조치계획을 세울 때 그 사업의 근로자대표와의 협의를 거칠 것. (단서 생략).

📁 **근로자대표와의 협의**

- 근로자대표와 정상적인 협의과정을 거쳤으면 “합의”, 또는 “동의”를 하지 않는 경우도 인정
- (협의방법) 노동조합이 있는 경우 휴업사실을 미리 통보하고 형식에 구애됨이 없이 협의 가능, 근로자 과반수를 대표하는 자와의 협의는 적절한 방법으로 의견을 들었음을 객관적 인정되면 됨

④ 근로자 대표와 합의서(무급휴직)

○ 고용보험법 시행령 제20조제1항제1호에 따라 무급휴직을 실시하고자 하는 사업주는 반드시 근로자 대표와 무급휴직에 관한 합의 필요

○ 합의와 달리 근로자 대표의 “무급휴직”에 관한 합의(동의)서 가 있어야 하며, 단순히 의견만을 들었거나 근로자 대표가 반대하는 의견서는 지원 대상에 될 수 없음

* 휴업의 경우 근로기준법에 따라 사업주의 휴업수당 지급의무가 있고 무급휴업(70%미만이 휴업)의 경우 노동위원회의 승인 등 근로자 보호 기능이 있으나, 휴직의 경우 법령상 제한없이 노사합의만으로 실시되므로 반드시 근로자 대표와의 합의 필요

⑤ 1년 이내에 고용보험법 시행령 제19조제1항제1호(휴업) 또는 구 고용보험법 제19조제1항 제2호 훈련에 따른 3개월 이상 고용유지조치를 실시한 사실(무급휴직)

* 사전 절차 요건으로 1년이 내에 3개월 이상 고용유지조치(휴업·훈련) 대상은 '18년도부터 고용보험법 시행령 제19조제1항제2호 훈련지원금 폐지에 따라 '17년도까지 실시한 훈련만 대상

○ 무급휴직의 경우 노사합의로 시행되는 제도로 소규모 사업장의 경우 경영 상황을 객관적으로 판단할 수 있는 자료가 충분치 않고, 사업주의 제도남용으로 근로자 권익침해의 가능성이 있음

○ 이에, 무급휴직 고용유지계획서를 제출하기 1년 이내에 고용보험법 시행령 제19조제1항제1호(휴업)의 3개월 이상 고용유지조치를 실시토록 하여 유급 고용유지조치를 취한 이후에도 경영상 긴박성이 있는 경우에 한하여 무급 휴직을 실시하도록 함

* 사전에 미리 유급고용유지조치를 시행할 수 없는 긴박한 경영상 필요성이 있는 경우는 노동위원회 승인을 거쳐 무급휴업을 실시토록 함

○ 휴업 실시 현황은 지방고용노동관서에서 고용보험 전산망을 통해 우선 확인하고, 전산망 확인이 안되는 경우 사업주에게 관련사실 제출 요청

4.2. 휴업·훈련은 시행령 제19조제1호 및 구 고용보험법 시행령 제19조제2호에 따른 ‘휴업’이어야 하고, 사업주가 임의로 시행한 휴업은 해당이 안됨

5 고용유지계획서 검토 및 조사보고서 작성

5-1. 지방고용노동관서장은 고용유지계획서가 접수된 경우 5일 이내에 별지 제2호 서식에 따른 무급휴업·휴직 고용유지계획 조사보고서(이하 “조사보고서”라 한다)를 작성하여 관할 지방고용노동청장에게 송부하여야 함

5-2. 하나의 사업이 2이상의 사업장으로 나누어져 있고 2개소 이상의 지방고용노동관서에 각각 고용유지계획서가 접수된 경우

- 심사위원회는 ‘본사’ 관할 지방고용노동청(본사에도 고용유지조치가 있는 경우) → ‘고용유지조치 대상 근로자수가 많은 사업장’의 지방고용노동청 순서로 심사위원회에서 병합처리 할 수 있음
- 이 경우 신청서 검토 및 검토보고서 작성 등은 사업장 소재지 지방고용노동관서에서 담당함

6 고용유지계획서 보완요청 및 반려

6-1. 고용유지계획서를 접수받은 지방고용노동관서장은 신청서 구비서류 등 형식적 요건에 적합한 사항을 검토하여야 함

- 지방고용노동관서장은 고용유지계획서의 기재내용이 잘못 되었거나 제3조 제1항 각 호의 관련 자료가 없는 등 보완이 필요한 경우 3일 이내의 기한을 정하여 보완 요청하여야 하고,
 - 이 경우 제4조에 따른 조사보고서 작성을 5일 이내에서 연장할 수 있음

6-2. 지방고용노동관서장은 고용유지계획서를 검토하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 별지 제3호 서식에 따라 고용유지계획서를 반려할 수 있음

- ① 고용보험법 시행령 제21조의2, 제21조의3제1항제1호 및 제2호에서 정한 기준에 해당하지 않는 것이 명백한 경우
 - ② 3년 이상 계속하여 같은 달에 시행령 제19조 및 21조의3에 따른 고용유지 조치를 실시하는 경우
 - ③ 시행규칙 제80조에 따른 고용보험료를 체납한 경우
 - ④ 계획서를 제출한 날이 속한 달의 이전에 피보험자에 대하여 근로기준법 제43조에 따른 임금 체불이 있는 경우
 - ⑤ 제1항에 따른 보완요구 기한까지 사업주가 계획서를 보완하지 아니한 경우
- * 다만, ③, ④항의 경우 피보험자 지원금에 한하여 지방노동관서장이 인정하는 경우에는 심사위원회 심사를 요청할 수 있다

Ⅲ

무급휴업·휴직 고용유지지원금 심사위원회

1

심사위원회 구성

1-1. 사업주가 제출한 계획서를 심사하기 위하여 6개 지방고용노동청 및 제주 특별자치도 고용센터에 「무급휴업·휴직 고용유지지원금 심사위원회」(이하 “심사위원회”라 한다)를 둠

- 지방고용노동청에 두는 심사위원회는 당해 지방고용노동청 및 소속 지방고용노동지청에 접수된 무급휴업·휴직 고용유지계획을 심사함

1-2. 심사위원회는 고용·노동분야 외부 전문가 과반수 위원을 포함한 5인에서 7인 이내의 위원으로 구성하고, 지방고용노동청 고용센터소장을 위원장으로 함

< 「심사위원회」 구성(예시) >

📁 외부 전문가 위원 인력풀 구성

- 고용노동청장은 심사위원회 외부전문가 참여 위원수의 2배수 내외로 외부전문가 위원 인력풀 구성(6~8명) 할 수 있음
- 공인된 대학에서 조교수 이상으로 재직한 자
- 변호사·공인회계사 또는 공인노무사의 직에 3년 이상 재직한 자
- 고용 및 노동관계업무에 10년 이상 종사한 자로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자
- 기타 고용 및 노동관계 사회적 덕망이 있는 자

📁 심사위원회 구성(5~7인, 외부전문가 과반수 위촉)

- 위원장: 청 고용센터 소장
- 위원: 외부전문가 및 청 근로개선과장, 지청의 고용센터소장, 기업지원업무 부서장 중에서 청장이 위촉하는 사람

2

심사위원회 운영

2-1. 지방노동청장은 계획서 및 제4조에 따른 조사보고서를 송부 받은 경우 지체 없이 심사위원을 위촉하고 14일 이내에 심사위원회를 개최하여야 함

2-2. 심사위원회는 다음 각 호의 고용유지계획서 및 변경계획서를 심사·결정 함

- ① 무급휴업·휴직 고용유지지원금 지급 여부, 지급 대상, 지급 수준 및 지급 기간 등
- ② 무급휴업·휴직 고용유지기간 중 사업주가 실시하는 근로자 직업능력 개발·향상에 소요되는 비용의 지급 여부, 지급 수준 및 지급 기간 등

2-3. 심사위원회는 심사위원 과반수 출석으로 개최하되, 서면심사가 필요한 경우 고용노동부장관의 승인을 얻어 서면심사 할 수 있음

* 서면심사를 요청할 수 있는 경우(예시): 심사대상 사업장의 총 고용유지조치 대상자가 20인 미만으로 적은 경우 등, 단 이 경우에도 시행규칙 제34조제5호에 따라 심사대상이 된 사업장 등 사회적 관심 사업장은 위원회를 개최하여 심사

- 심사위원 중 외부 전문가 위원은 심사위원회 개최시 예산이 범위 내에서 심사수당을 지급할 수 있으며, 서면심사를 실시할 경우 의견을 보내온 위원에게 수당을 지급할 수 있다.
- 위원회는 필요시 신청사업장을 현장 방문하여 고용유지계획서 적절성을 조사할 수 있고
 - 사업주 또는 근로자대표에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있음

3 지원금 지원대상 사업장 결정

3-1. 심사위원회는 지원대상 결정시 별지 제5호 서식에 따라 「무급휴업·휴직 고용유지계획 심사표」에 따라 평가하여야 함

- 심사표에 따른 위원 평균점수를 합산한 결과 평균 60점 미만을 득점한 경우 지원금 신청을 불승인하여야 함.
- 심사위원회 평균점수 60점 이상을 득점한 고용유지계획에 대하여 지원금 지급 금액, 지급 기간, 지급 대상자를 결정함

3-2. 심사위원회는 60점 이상 득점한 고용유지계획의 경우라도 지방고용노동청에 배정된 예산의 범위 내에서 지원대상을 결정하여야 함

4 지원금 결정

4-1. 피보험자(근로자) 지원금 결정

- 심사위원회는 무급휴업·휴직 고용유지기간 중 피보험자에 지급하는 지원금은 제11조의 지원금 상한액(1일 60,000원)과 피보험자 평균임금 100분의 50범위 내에서 피보험자의 임금수준 등을 고려하여 결정하여 함
- 지원금 결정 방식은 지원율(예: 평균임금의 40% 지급) 또는 지원액(예: 1일 35,000원) 등으로 결정할 수 있으며
 - 해당사업장의 임금수준 및 지원기간, 최저임금, 생계비 등을 고려하여 최대 지원범위내에서 결정

4-2. 피보험자 1명당 1일 지원금은 시행령 제68조에 따른 급여기초임금일액 상한액의 100분의 50을 초과할 수 없음(1일 60,000원)

* 특별고용지원업종의 경우는 1일 6만원 적용

📁 **고용보험법 시행령 제68조(급여기초 임금일액의 상한액)** ① 법 제45조제5항에 따라 구직급여의 산정 기초가 되는 임금일액이 12만원을 초과하는 경우에는 12만원을 해당 임금일액으로 한다.

4-3. 사업주 직업능력개발·향상 지원금 결정

- 사업주에게 지급하는 근로자 직업능력 개발·향상에 소요되는 지원금은 피보험자 1인당 매월 10만원 범위 내에서 결정
- 프로그램 내용 및 직업능력개발 훈련에 따른 고용보험료 지원금을 등을 고려하여 사업주 실투자비용 범위내에서 지원금 결정

5 지원금 지원기간

5-1. 피보험자 및 사업주에 대한 지원금 지급 기간은 피보험자 1인에 대하여 누적하여 총 180일을 초과할 수 없음

* 유급고용유지 지원금의 경우 보험년도 기간 중에 180일로 규정되어 있어 매년 180일 지원이 가능하나 무급휴업·휴직 고용유지지원금은 총 180일을 한도로 지원함

- 고용보험사업의 회계연도와 관계없이 근로자별 최대 180일 지원가능, 따라서 1년내에 180일 또는 2~3년에 걸쳐 180일 지원

6

심사결과 통지

6-1. 지방고용노동청장은 심사위원회 결정이 있는 경우 지방고용노동청에 접수된 신청서는 신청인에게 통지하고, 지방고용노동청에 접수된 신청서는 지청장에게 그 결과를 송부함

- 심사위원회 결정이 불승인된 경우에는 별지 제3호 서식, 승인된 경우에는 별지 제4호 서식에 따라 지체 없이 사업주에게 통지하여야 함

6-2. 무급휴업·휴직 고용유지 계획서는 지방고용노동관서 최초 접수일로부터 30일 이내 완료하여야 하고, 부득이한 경우 5일 이내 연장 가능

IV

고용유지지원금 지급

1

고용유지지원금 신청 및 지급

1-1. 사업주는 승인된 고용유지계획에 따라 1개월 단위로 고용유지조치를 하고 다음달 5일까지 별지 제6호 서식에 따라 무급휴업·휴직 고용유지 조치 지원금 신청서를 지방고용노동관서장에게 제출하여 함

- 근로자는 무급휴업·휴직 고용유지기간 중 일용근로 등 임금수입이 있는 경우 그 사실을 사업주 또는 지방고용노동관서장에게 알려주어야 함
- 사업주는 무급휴업·휴직 고용유지기간 중 피보험자에게 임금 등 금품을 지급한 경우와 근로자가 임금수입이 있는 경우에는 지원금 신청시 그 금액을 공제하고 지원금을 신청하여야 함
- 사업주가 고용유지조치 기간 중 휴업수당 등 금품의 일부를 지급하는 경우에는 그 금품과 지원금을 합산하여 평균임금의 50% 범위 내에서 지원금을 지급함

* 사업주가 노동위원회 승인받고 휴업기간 중 평균임금의 30%를 지급하는 경우에는 평균임금 50%의 범위내에서 사업주가 지급한 30%를 제외하고 20% 지급

1-2. 지원금 신청서를 접수받은 지방관서의 장은 10일 이내에 지원금을 지급 하여야 함

- 지방고용노동관서장은 피보험자에게 지급하는 지원금은 해당 피보험자가 지정한 금융기관에 직접 입금하여야 함
- 지방고용노동관서장은 사업주에게 지급하는 지원금은 사업주가 지정한 금융 기관에 직접 입금하여야 함

2 고용유지계획 변경 신고

2-1. 사업주는 심사위원회 심사를 거쳐 승인된 고용유지계획의 다음 각 호의 변경사항이 있는 경우에는 변경예정일 10일 전까지 별지 제1호 서식에 따라 그 내용을 지방고용노동관서장에게 신고하여야 함

- ① 무급휴업·휴직 고용유지조치 실시예정일
- ② 무급휴업·휴직 고용유지조치 대상자
- ③ 무급휴업·휴직 고용유지조치기간에 지급할 금품
- ④ 피보험자 직업능력 개발·향상 실시 계획

2-2. 지방고용노동관서장은 제1항에 따라 변경신고된 고용유지계획이 고용유지조치 대상자 및 기간이 확대되는 등 피보험자에게 불이익하게 변경되는 경우에는 심사위원회 심사를 요청하여 함

- 사업주의 변경신고 계획이 심사위원회 승인을 얻지 못하는 경우에는 당초 승인된 고용유지계획에 따라 지원금 지급

2-3. 불이익하지 않은 고용유지계획의 변경

- 근로자 근무복귀, 고용유지조치기간 단축 등 근로자에 불이익하지 않은 고용유지조치계획의 변경은 반드시 10일전까지 신고하지 않는 경우라도 변경전일까지 통보하거나, 지원금 신청서에 이를 기재하고 지원금을 신청하여 가능

* 서면으로 통보할 수 있는 시간적 여유가 없는 경우에는 전화, 전자문자 등을 가능한 방법을 활용하여 통보가능

- 사업주가 변경된 고용유지조치 내용을 알리지 아니하고 지원금을 신청하거나 지원금을 받은 경우에는 고용보험법 시행령 제56조에 따른 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 받거나 받으려는 자에 해당하는 것으로 볼 수 있으므로 승인통보시 반드시 안내

V

고용유지계획 불이행 등 지원제한 및 행정사항

1

고용유지계획 불이행에 따른 지원금 제한

1-1. 사업주 승인된 고용유지계획 및 변경승인된 고용유지계획과 다르게 이행한 경우 다음 각 호에 따라 지원금의 일부 또는 전부를 지급하지 아니할 수 있음.

- ① 고용유지조치계획보다 초과하여 이행한 사항에 대해서는 고용유지조치계획의 내용에 따라 지급
- ② 고용유지조치계획보다 미달하여 이행한 사항에 대해서는 실제 이행한 내용에 따라 지급
 - * 사업주가 사전 계획변경 없이 고용유지조치계획보다 미달하여 시행하고 나중에 그 사실을 알렸거나 지원금에서 이를 공제하고 지원금을 신청한 경우 해당
 - * 사업주가 변경사실을 알리지 않고 당초 승인된 계획에 따라 지원금을 신청하는 경우에는 거짓 또는 부정한 방법으로 지원금 받거나 받고자 한 경우에 해당
- ③ 고용유지조치계획보다 50퍼센트 이상으로 미달하여 이행한 경우에는 해당 달의 지원금 전부 부지급

2

고용유지 지원금 제한

2-1. 사업주가 고용유지조치 기간과 그 후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키는 경우에는 그 고용유지조치 기간에 대한 지원금을 지급하지 아니함

2-2. 다음 각 호에 해당하는 피보험자는 지원금을 지급하지 아니함

- ① 1개월 미만 동안 고용되는 자(일용근로자)
- ② 근로기준법 제26조에 따라 해고가 예고된 자와 경영상 이유에 따른 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자

3

지도점검

3-1. 지방고용노동관서장은 무급휴업·휴직 고용유지조치 기간 중 사업장 지도점검을 실시하고 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획의 이행사항을 지도하여야 함

- 지방고용노동관서장은 사업장 지도점검시 필요한 경우 사업주 또는 피보험자에게 관련자료 제출을 요구하거나 관련문서 열람 등을 할 수 있음

3-2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 무급휴업·휴직 고용유지지원금을 받는 자 또는 받으려는 자에 대하여는 「고용보험법」 제35조, 동법 시행령 제56조 및 동법 시행규칙 제78조에 따라 조치 할 수 있음

Q&A

질의회시

1. 4인 이하 사업장의 무급휴업에 대한 노동위원회 승인 및 지원이 가능한지?

- 고용보험법 제도가 사업주의 경영상 risk로부터 근로자 고용유지에 따른 비용부담을 완화하기 위한 것이고
 - 「무급휴업·휴직 고용유지지원금」은 휴업수당 지불능력이 없는 사업주를 대신하여 지불하는 (유급)고용유지지원제도의 예외적·제한적인 제도임
- 4인 이하 근로자를 사용하는 사업(장)의 경우 근로기준법 제7조에 따라 같은 법 제46조의 “휴업수당” 지급의무가 적용되지 않는 바
 - 사업주의 지급의무가 없는 “휴업수당”에 대하여 「무급휴업·휴직 고용유지지원금」이 지원되는 것으로 볼 수 없음

2. 10인 미만 사업장은 무급휴직 신청대상이 되는지?

- 무급휴직은 고용보험법 시행령 제21조의3제1항제2호에 따라 사업장 규모별로 일정수 이상의 피보험자가 참여하는 무급휴직을 90일 이상 실시하여야 함

< 사업장 규모별 피보험자 참여자 수 >

사업장규모	99명 이하 사업(장)	100명 이상 사업(장)	1,000명 이상 사업(장)
참여자수	피보험자의 10명 이상	피보험자의 10% 이상	피보험자의 100명이상

- 피보험자 99명 이하 사업장의 경우에는 10명 이상의 피보험자를 대상으로 무급휴직을 실시하여야 하는 바
 - 피보험자수 10인 미만 사업장의 경우에는 무급휴직 신청대상이 안됨
 - * 근로자수 10인 미만 소규모 사업장의 근로자 대표와 사업주와의 대등성이 약해 사업주의 도덕적 해이로 발생하는 근로자 권익 침해의 가능성이 높아 10명 미만 사업장은 제외한 것임

3. 주 또는 월의 특정일에만 고용유지조치를 실시할 수 있는지?

- 「무급휴업·휴직 고용유지지원제도」에서 30일 이상(무급휴업) 또는 90일 이상(무급휴직) 고용유지조치를 실시하도록 정한 것은
 - 경기변동, 산업구조의 변화에 따라 장기간의 조업중단 사유와 근로자 고용유지의 필요성이 있고, 사업주가 휴업수당 등을 지불할 능력이 없는 경우에
 - (유급)고용유지지원제도의 예외적이고 제한적인 고용안정제도로 운영하기 위한 취지임
- 따라서, 무급휴업·휴직이 시작일로부터 주 또는 월의 특정일에만 이루어지는 고용유지조치는 「무급휴업·휴직 고용유지지원금」을 지원할 정도의 경영상 긴박성과 근로자 생계불안이 있다고 볼 수 없어 지원대상이 안됨

4. 소정근로시간의 부분 휴업, 부분 휴직이 가능한지?

- 「무급휴업·휴직 고용유지지원금」은 단순히 근로자가 소정근로일을 근무하지 못한 일실(逸失) 소득을 보전하기 위한 것이 아니라,
 - 장기간의 조업중단에 따른 소득상실로부터 근로자 생계안정을 도모하기 위한 것임
- 따라서, 소정근로시간의 일부만을 무급휴업·휴직하는 경우는 「무급휴업·휴직 고용유지지원금」을 지원하여야 할 경영상 긴박성과 근로자 생계불안이 있다고 볼 수 없어 지원대상이 안됨

5. 무급휴업·휴직 기간 중에 고용유지조치 대상 근로자 변경이 가능한지?

- 무급휴업·휴직은 사업(장)의 전체 또는 일부 부서(업무)를 대상으로 실시하는 경우에도 사업장 규모별 피보험자수 이상이 30일(무급휴업) 또는 90일(무급휴직) 이상 실시하면 지원대상이 될 수 있으나
 - 각각의 근로자에 대하여 5일, 10일 등으로 나누어 시행하는 것은 소정근로일의 일부를 휴업·휴직하는 것과 같이 근로자 생계의 불안정성이 크지 않아 지원의 필요성이 크지 않음
- 따라서, 지원금 대상이 되는 무급휴업·휴직 고용유지조치는 근로자별로 최소 1개월 이상 실시되어야 하여야 함
 - 다만, 근로자 일부만을 대상으로 장기간의 무급고용유지조치가 실시되는 경우 대상 근로자 생계불안 등으로 노사갈등이 야기될 수 있는 바
 - 1개월 이상 계속되는 무급고용유지조치의 경우 근로자 간의 고통분담과 향후 조업복귀가 원활히 이루어질 수 있도록 대상근로자를 1개월 단위로 순환하여 실시하는 것이 바람직함

6. 근로자직업능력 개발프로그램은 반드시 제출하여야 하는지?

- 고용보험법 시행령 제21조의3제4항에 따라 무급휴업·휴직 근로자에게 고용유지지원금을 지급하는 경우, 사업주는 피보험자에 대한 직업능력 개발·향상을 계획을 수립하여 제출하도록 규정

📁 **고용보험법 제21조의3④** 1항에 따라 고용노동부장관이 피보험자에게 지원금을 지급하는 경우 사업주는 지원금을 받는 피보험자의 직업능력 개발·향상 등을 위하여 필요한 조치에 관한 내용이 포함된 고용유지조치계획을 수립하여 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

- 따라서, 무급휴업·휴직 고용유지지원금을 지원받는 사업주는 “직업능력 개발·향상 계획서”를 반드시 제출하여야 하므로 계획서 제출시 함께 제출토록 한 것임

* 다만, 사업주가 법령에 따라 무급휴업·휴직 고용유지지원금이 결정된 이후에 “직업능력 개발·향상 계획서”를 제출하고자 하는 경우에는 계획서를 반려할 수는 없으나, 심사위원회 심사에서 불이익을 있을 수 있음을 알려야 하고, 만일 심사위원회가 지원금 지급을 결정하는 경우에도 “직업능력 개발·향상 계획서” 제출을 조건으로 승인통보하여야 함(근로자 직업능력 개발을 실시하지 않는 사업장에 대한 지원금 지급의 타당성 논란이 있을 수 있음)

7. 사업장 규모를 판단하는 피보험자수를 산정하는 기준은?

- 고용보험법 시행령 제21조의3제1항 등에 따라 ‘피보험자수’ 규모별 일정수 이상의 무급 휴업·휴직 참가자 수 등을 규정하고 있는 바

- ‘피보험수’를 판단하는 기준은 시행령 제12조제5항에 따라 “전년도 매월말일 현재 피보험자 수의 합계를 전년도 조업개월 수로 나눈 수”로 산정하는 것이 타당함

📁 고용보험법 시행령 제12조제5항 -----상시 사용하는 근로자 수는 그 사업주가 하는 모든 사업에서 전년도 매월 말일 현재의 근로자 수(건설업에서는 일용근로자의 수는 제외한다)의 합계를 전년도의 조업 개월 수로 나누어 산정-----