

고용유지지원금 제도 안내자료





1 고용유지 지원금

경기의 변동, 산업구조의 변화 등으로 생산량·매출액이 감소하거나 재고량이 증가하는 등의 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 감원하지 않고 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업, 훈련, 휴직과 같은 고용유지조치를 실시하고 고용을 유지하는 경우 임금(수당) 및 훈련비를 지원하여 사업주의 경영 부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방

○ 지원대상

생산량 감소·재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주^①가 사전에 계획서를 고용센터에 제출^②한 후 휴업(근로시간조정, 교대제 개편)·훈련·휴직과 같은 고용유지조치를 실시^③하고 그 기간동안 근로자 에게 임금 또는 수당 등을 지급하고, 고용유지조치 기간과 그 이후 1개월 까지 당해 사업장 소속 근로자를 고용조정으로 이직시키지 않은^④ 사업주

① 고용조정이 불가피하게 된 사업주

* 기준달: 고용유지조치 실시 첫날이 속하는 달의 직전 달

- ① 기준달 말일 재고량이 직전연도의 평균 재고량에 비해 50% 이상 증가한 경우
- ② 기준달의 생산량이 기준달의 직전연도 같은 달의 생산량(또는, 기준달의 직전 3개월의 월평균, 기준달의 직전 연도 월평균) 대비 15%이상 감소한 경우
- ③ 기준달의 매출액이 기준달의 직전연도 같은 달의 매출액(또는 기준달의 직전 3개월의 월평균, 기준달의 직전연도 월평균)대비 15%이상 감소한 경우
- ④ 기준달의 재고량이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균대비 계속 증가 추세에 있거나 기준달의 매출액이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균대비 계속 감소 추세
- ⑤ 사업의 일부 부서의 폐지·감축 또는 일부 생산라인의 폐지 등 사업규모의 축소조정을 행한 경우
- ⑥ 자동화 등 인원 감축을 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 취득한 경우
- ⑧ 당해 업종, 지역경제상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 경우

* 제5호부터 제8호까지 적용할 경우, 기준달 개념과 관계없이 관련증빙서류에 대한 고용센터의 검토에 의해 지원 유무 판단

② 고용유지조치계획의 신고

■ 계획서의 제출

- 고용유지 지원금을 지급받고자 하는 사업주는 고용유지조치 계획을 수립하고, 고용조정이 불가피함을 입증하는 서류와 노사협의 하였음을 증명 하는 서류를 첨부하여 역월에 따른 1개월 단위로 고용유지조치계획신고서를 고용유지조치 실시일 전일까지 소재지 관할 고용센터에 제출
- 고용유지조치계획서상의 내용을 변경할 때에는 변경내용을 첨부하여 변경전일까지 변경신고서를 제출하여야 함.

■ 근로자대표와의 협의

- 근로자대표: 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
- 근로자대표와의 정상적인 협의과정을 거쳤으면“ 합의”에 이르지 않았더라도 무방

■ 협의의 방법

- 사업주가 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자에게 휴업 등의 사실을 미리 통보하고 형식에 구애됨이 없이 협의를 거치면 됨
- 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자와 성실한 협의를 증명하는 서류로는 노사합의서, 회의록, 회의개최 시행 공문 중 택일하여 제출 가능

* 변경 계획의 내용이 고용유지조치 기간 단축, 고용유지 대상자 수의 축소 등 근로자에게 불리하지 아니한 경우 협의생략 가능

③ 고용유지조치의 실시

휴업	1개월의 단위기간 동안 당해 사업장의 전체 피보험자의 총근로 시간이 20/100이 초과되도록 근로시간을 단축하는 근로시간조정 교대제 개편 휴업을 실시하는 경우
휴직	고용유지조치 대상자에게 계속하여 1개월 이상의 유급 휴직을 실시하는 경우
훈련	고용유지조치 대상자에게 1일 4시간 총 16시간 이상의 적합한 직업훈련을 실시하는 경우



④ 계속고용 의무 준수

■ 계속고용의 의미

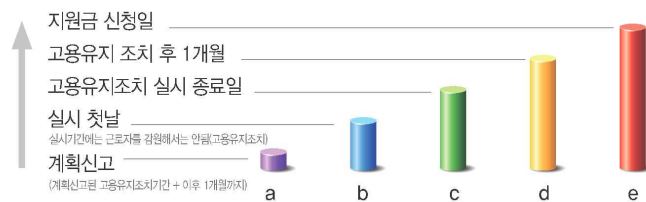
- 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 당해 사업에서 고용하는 피보험자에 대하여 고용유지조치를 취하여 당해 사업 소속 전체 피보험자를 계속 고용하는 경우 지원금을 지원

■ 계속고용 의무기간

- 고용유지조치 기간이라 함은 고용유지조치 기간(첫날부터 종료일) 이후 1개월 까지를 말함

■ 계속고용 의무기간 산정예시

- 최소한 b~d



⑤ 지원제외 사유

- 고용유지조치 대상자에 대하여 근로기준법 제26조의 규정에 의하여 해고가 예고된 경우와 경영상 이유에 의한 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자는 고용유지 지원금 지원 제외
- 고용유지조치 기간 중 신규채용하거나 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지 조치실시를 하는 경우 지원 제외
- 매출액, 생산량 등의 감소원인이 계절적 사유에 따른 사업경영 구조상의 당연한 결과인 경우는 경기변동, 경영사정의 악화에 따른 고용조정이 불가피한 것으로 볼 수 없으므로 지원대상이 되지 아니함.
- 고용유지 조치계획 준수 의무 위반 시 지원제한
 - 고용유지 조치계획보다 초과하여 시행된 경우 : 고용유지 조치계획에 따라 지급

- 고용유지 조치계획보다 미달하여 시행된 경우 : 실제 이행한 내용에 따라 지급
- 고용유지 조치계획보다 50%이상으로 미달하여 시행된 경우 : 전부 부지급

○ 지원수준 및 지원절차

■ 지원수준

구분	지원수준	
	일반 고용유지지원	특별고용지원업종
휴업	사업주가 지급한 휴업수당의 2/3(대규모기업 1/2) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원	사업주가 지급한 휴업수당의 3/4(대규모기업 2/3) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원
훈련	사업주가 지급한 임금의 3/4(대규모기업 2/3)와 훈련비 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원	사업주가 지급한 임금의 3/4(대규모기업 2/3)와 훈련비 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원
휴직	사업주가 지급한 휴직수당의 2/3(대규모기업 1/2) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원	사업주가 지급한 휴직수당의 3/4(대규모기업 2/3) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원

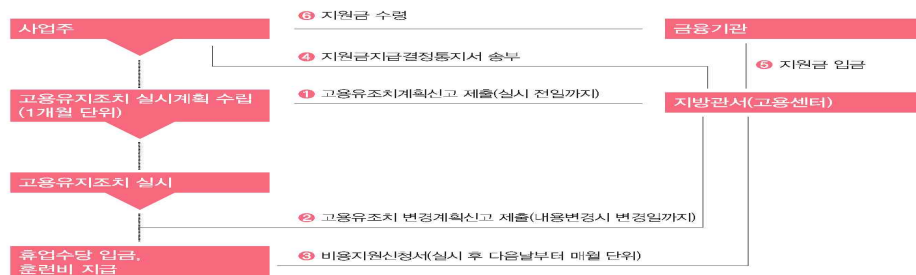
* 고용유지 훈련의 훈련비를 제외한 고용유지 지원금의 근로자 1인당 1일 상한액은 46,584원 한도(특별고용지원업종은 1인당 1일 상한액 6만원 한도)

■ 지원기간

- 휴업·훈련·휴직은 모든 지원일수를 합하여 당해 보험연도 동안 180일 한도로 지원

■ 지원절차

- 고용유지조치계획서를 역(歷) 월에 따른 1개월 단위로 제출(사업주) ▶
- 고용유지조치 실시(사업주) ▶ 월 단위로 지원금 신청(사업주)
- ▶ 사실관계 확인 후 지원금지급(센터)



※ 고용유지조치계획서 등 각종 서식(고용보험 홈페이지 www.ei.go.kr → 자료실 → 서식자료실 → 고용안정)



〈1〉 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)

○ 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)의 의미

- 휴업이라 함은 경기변동, 기타 경영상의 장애 등에 신축적으로 대응하기 위하여 근로자와의 고용계약관계를 유지하면서 일정기간 근로의무를 면제하는 고용유지조치
- 기업전체가 휴업하는 경우 뿐만 아니라 근로시간 조정, 교대제 개편 등을 통해 총 근로시간이 기준기간보다 20/100이상을 초과하여 감소된 경우 지원

○ 지원요건

- 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 역(歷) 월에 의한 1개월의 단위 기간 동안 당해 사업장의 총근로시간이 기준기간의 총근로시간보다 20/100이상을 초과하여 감소하는 조치를 행하고, 당해 고용유지 기간에 대해 휴업수당 등 금품이 지불 되었어야 함.

* 기준기간: 해당 고용유지 조치를 한 날이 속한 달의 6개월 전부터 4개월 전까지의 기간

【예】 고용유지 조치 실시일이 '17. 4. 1일인 경우				
기준기간			직전3개월	고용유지조치를 한 날이 속한 달
'16. 10월	'16. 11월	'16. 12월	'17.1월 ~ 3월	'17. 4월

* 기준기간에 산정된 총근로시간이 같은 기간 당해 사업장의 소정근로시간 보다 적은 경우에는 소정근로시간을 총 근로시간으로 산정함.

○ 산정예시

- '17년 4월의 총 피보험자수 50명인 S기업이 고용유지 조치를 실시한 경우 총 근로시간 산정 예시
 - 고용유지계획서 신고 : '17. 3. 31(고용유지조치 실시 전일까지 제출 필요)
 - 고용유지조치기간(휴업 또는 근로시간 조정) : '17.4.1.~ 4.30.(1개월)
 - 기준기간 : '16.10.1 ~ '16.12.31(3개월)

- * 고용유지조치 실시 직전 3개월('17.1~3월)을 제외한 것은 가능한 정상적인 경영상태의 근로시간을 반영하기 위한 것임.

■ 기준기간('16.10월~12월) 총 근로시간 :

- 9,783h(11,150h + 9,450h + 8,400h/3월)

구분	'16.10월	'16.11월	'16.12월	'17.1월~3월	'17.4월
총근로시간	11,540h	9,450h	8,400h		3,360h
소정근로 시간 (1일8h)	9,200h (8h*50명*23일)	8,400h (8h*50*21)	8,400h (8h*50*21)		
연장근로시간	2,300h (1일 2h*50*23)	1,050h (1일 1h*50*23)	-		
피보험자수	50명	50명	50명		50명
소정근로일수	23일	21일	21일		22일

- * 유의사항 : 기준기간의 산정대상이 되는 피보험자수는 고용유지조치계획을 신고한 '17년 4월의 피보험자수(50명)와 기준기간 '16년 10월 ~12월의 피보험자수가 동일해야 함.
따라서 기준기간의 피보험자수가 '16년 10월에 80명, 11월에 70명, 12월에 60명으로 다른 경우에도 피보험자수 50명으로 산정
- * 기간 이후 신규 채용된 근로자가 있는 경우에는 신규채용과 관련된 이직자의 근로시간으로 산정 (이직근로자가 없는 경우에는 소정근로시간 8시간으로 산정)
- * 연장근로시간에 포함되는 연장근로(휴일근로)시간은 사업주와 근로자간의 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 또는 상당기간 계속적·반복적으로 이루어진 연장근로(휴일근로)만 포함됨. 따라서 일시적·불규칙적으로 이루어진 연장근로(휴일근로)는 포함 안 됨.

■ 고용유지조치기간('17년 4월) 총근로시간 : 3,360h(소정근로일 21일)

- '17.4.1 ~ 4.10(소정근로일 8일) : 근로자 20명에 대하여 1일 4시간 근로시간 조정 → 2,560h = 8일 × 20명 × 4h + 8일 × 30명 × 8h
- '17.4.11 ~ 4.20(소정근로일 5일) : 근로자 30명에 대하여 1일 8시간 휴업 → 800h = 5일 × 20명*8h + 5일 × 30명 × 0h
- '17.4.21 ~ 4.30(소정근로일 8일) : 근로자 50명에 대하여 1일 8시간 휴업 → 0h = 8일 × 50명 × 0h

- * 고용유지조치 달(4월)에 자발적으로 이직한 근로자가 있는 경우 기준기간 총 근로시간에서 해당근로자의 근로시간 제외



■ 4월 중 고용유지조치 현황

- 6,423h = 9,783h(기준기간 총 근로시간) - 3,360h(4월 총 근로시간)

○ 총근로시간 산정시 소정근로시간으로 간주되는 근로자

- 취업규칙, 단체협약, 근로계약 등에 따라 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡긴 근로자
- 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 근로자
- 관리·감독업무, 감시·단속적 업무, 농림, 축산 등 근로기준법 제 63조에 해당하는 근로자
- 연봉제, 포괄산정 임금제 등 업무의 성과, 곤란성, 책임의 정도에 따라 임금이 지급되어 근로시간 산정이 어려운 근로자

○ 지원금액 및 지급기간

- 사업주가 휴업기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴업수당의 2/3(대규모 기업1/2)를 지원

※ 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원

- 이때, 사용자는 사용자 귀책사유(경영상 이유 등)에 의해 휴업을 실시하는 것이므로 근로기준법 제46조의 규정에 의하여 평균임금의 70/100 이상의 휴업수당을 당해 근로자에게 지급하며,
- 다만, 평균임금의 70/100에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상 임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음.
- 휴업·훈련·휴직의 고용유지조치일수를 합하여 당해 보험연도의 기간(1년) 중에 180일을 한도로 지원
- 둘 이상의 고용유지조치를 중복하여 실시한 날에 대해서도 1일로 산정

〈2〉 훈련

○ 훈련의 의미

- 훈련은 업무전환 또는 직무수행능력 향상을 위한 조치로서 훈련을 통하여 근로자 개인의 경쟁력을 향상시킬 뿐만 아니라 보다 향상된 노동력 제공으로 기업의 경쟁력 제고에도 기여함.
- 따라서 훈련은 고용유지조치 중 가장 적극적이고 생산적인 수단이라고 할 수 있음.

○ 지원요건 및 훈련과정 인정 등

■ 지원요건

- 사업주가 당해 사업에서 사용하는 피보험자를 대상으로 고용유지를 위하여 적합한 훈련을 실시할 것
- 고용보험법 시행규칙 제27조에 정하는 기준에 “적합한 훈련” 이어야 함.
(자체훈련 및 위탁훈련 구분 없이 지원)
- 훈련수료자에 대해서만 지원

■ 훈련과정

- 근로자 직업능력개발법 제24조(직업능력개발훈련과정의 인정) 및 동법 시행령 제22조(직업능력개발훈련과정의 인정)의 규정에 의하여 인정받은 훈련과정에서 실시할 것

※ 훈련과정 인정절차는 사업주 직업능력개발훈련 지원규정에 따름.

- 고용조정과정에서 발생한 잉여인력의 작업전환, 직무수행능력 향상 또는 새로운
- 직무에의 적응 등을 목적으로 편성되거나 그러한 목적을 수행할 수 있는 과정일 것

■ 훈련과정의 인정

훈련과정의 인정(근로자직업능력개발법 시행령 제22조)

- 훈련과정은 근로자 직업능력 개발법 시행령 제 22조에 따른 요건을 갖추어야 하고 한국산업인력공단 지사의 인정을 받아야 함.



인정신청 절차(근로자직업능력개발법 시행규칙 제8조)

- 훈련과정의 인정을 받고자 하는 자는 훈련개시 7일전(자체훈련은 5일전)까지 직업능력개발훈련과정 인정신청서에 훈련계획서 등을 첨부하여 한국산업인력공단 지사에 제출
- 인정신청서를 접수한 때에는 7일 이내에 서면 검토 또는 사실조사 등을 통해 그 과정이 요건에 적합한지를 검토한 후 인정여부를 결정하고, 그 결과를 신청인에게 통보

훈련과정의 인정을 받은 신청인은 훈련실시신고서를 훈련 개시일까지 직업훈련전산망(www.hrd.go.kr)을 통하여 입력

■ 훈련기간

- 1일 4시간 이상 총 16시간 이상 실시함
- 훈련은 소정근로일의 소정근로시간 내에 행하여지고,
- 훈련기간 중에 업무에 종사하면서 실시하는 것이 아니어야 함.
- 다만, 소정근로시간 전체에 대해 훈련을 실시하고 계속하여 연장 실시하는 일부훈련에 대해서는 지원금 지급대상에 포함

○ 지원금액 및 지급기간

■ 임금지원

- 『통상임금 등의 판단기준 예시』 중 기타금품과 일부변동급(연장근로, 야간근로, 휴일 근로수당)을 제외한 임금의 범위 내에서 사업주가 실제 지급한 임금의 3/4(대규모기업 2/3)를 지급

※ 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원

■ 훈련비 지원

- 고용유지조치로 「근로자직업능력 개발법」 제24조 및 「사업주 직업능력개발 훈련 지원규정」에 따라 고용노동부장관의 인정을 받아 집체훈련을 자체훈련 또는 자체훈련과 위탁훈련을 혼합하여 실시하거나 위탁훈련을 실시하는 경우

☞ 「실업자등 직업능력개발훈련 실시규정」 별표 3의 ‘국가직무능력표준(NCS) 직종별 지원기준단가’에 훈련시간 및 훈련수료인원을 곱하여 얻은 금액(이하 ‘지원금액’이라 함)을 지원하되 훈련인원이 30명 미만인 경우에는 지원금액의 100분의 120에 해당하는 금액을 지원하고, 훈련인원이 30명 이상 40명 미만인 경우에는 지원금액의 100분의 110에 해당하는 금액을 지원

- 다만, 위탁훈련으로 실시한 경우에는 사업주가 수탁훈련기관에 지급한 훈련비용이 산출금액보다 적은 경우에는 실제 지불한 금액
- 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」에 따른 기숙사비 및 식비지급요건을 갖출 경우 동 규정에 따른 금액

* 훈련기간 중 근로자에게 임금을 지급하지 않았다면 임금과 훈련비를 지원 받을 수 없음.

○ 지원금 지급절차 및 신청시기

■ 신청서류

- 고용유지(훈련)지원금신청서를 고용센터에 제출
- 월별 임금대장 1부, 훈련비 정산내역서 사본 및 증빙서류 1부

■ 지급절차

- 훈련과정 인정은 한국산업인력공단 지사에서 담당하고, 고용유지조치(훈련)계획서 신고부터는 고용센터 기업지원과에서 담당

①	매출액,재고량의 증감 등, 고용조정이 불가피한 사유 발생
②	훈련계획 수립
③	한국산업인력공단의 훈련과정 인정
④	고용유지조치(훈련) 계획신고서 제출
⑤	훈련실시
⑥	훈련비용 정산



[3] 휴직

○ 휴직의 의미

휴직은 고용조정이 불가피하게 된 사업주에 소속된 근로자가 해당 사업장 근로자로서의 지위는 그대로 유지하면서 일정한 기간 그 근로자의 직무상 보직이 정지되어 근로자의 근로제공 의무가 면제되는 것을 말함.

○ 지원요건

고용유지조치 대상자에게 1개월 이상의 유급 휴직을 실시하는 경우 유급 휴직 중 당해 회사의 퇴직조치가 되지 않은 상태에서 다른 회사에 취업하는 경우에는 지급대상에서 제외

○ 지원금액 및 지급기간

■ 휴직수당(유급) 지원금

- 사업주가 휴직기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴직수당의 2/3(대규모 기업 1/2)를 지원

※ 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원

- 휴업·훈련·휴직의 고용유지지원일수를 합하여 당해 보험연도(1년)중에 180일을 한도로 지원
- 둘 이상의 고용유지 조치를 중복하여 실시한 날에 대해서도 1일로 산정

2 무급휴업 · 휴직 고용유지 지원금

경기의 변동·산업구조의 변화 등으로 고용조정이 불가피한 사업주가 고용유지조치의 수단으로 무급의 휴업 또는 휴직을 실시하는 경우 무급휴업·휴직 기간 중 근로자에게 고용유지지원금을 지원함으로써 근로자 실직을 예방하고 생계 안정 유지

(1) 지원대상

고용조정이 불가피한 사업주가 법에 따른 무급휴업 ·휴직을 실시하는 경우에도 심사위원회 심사를 거쳐 무급휴업·휴직 필요성, 근로자 복귀 가능성, 직업능력 향상 계획 등을 심사하여 지원 대상을 결정하여 지원

(2) 지원절차

●	무급 등 고용유지조치계획서 제출(사업주)
●	사업계획서 접수(청·지청)
●	사실관계 조사보고서 작성(청·지청)
●	계획서 및 조사보고서 송부(심사위원회)
●	심사위원회 개최(심사위원회)
●	심의결과 통보(청·지청)
●	무급 등 고용유지조치계획 승인 또는 불승인 통보(사업주)

* 고용유지계획 수립 : 노사협의(합의) 내용, 대상자 선정기준, 근로자 직업능력 개발·향상 프로그램, 업무복귀 계획 등

* 신청서 제출 : 고용유지조치 30일전 까지 관할 지방관서 제출 ▶ 심사위원회 심의 ▶ 승인결과 통보

* 심사위원회는 6개 지방고용노동청 및 제주특별자치도 고용센터 두며, 당해 지방고용노동청 및 소속 지방고용노동지청에 접수된 무급휴업 · 휴직 고용유지계획을 심사함

① 고용조정이 불가피하게 된 사업주

재고량	50% 이상 증가(직전 년도 평균 대비)
생산량	30% 이상 감소(직전 3개월 평균 직전 년도 같은 달 직전 년도 월 평균 대비)
매출액	30% 이상 감소(직전 3개월 평균 직전 년도 같은 달 직전 년도 월 평균 대비)
재고량 매출액 추이	재고량 계속 20% 이상 증가 추세 또는 매출액 계속 20% 이상 감소 추세 (직전 2분기 월 평균 대비)
기타	해당업종 지역 경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우



② 다음의 무급휴업·무급휴직 요건을 갖추어야 함

무급휴업	•기간 : 30일 이상 실시하여야 함. •대상자 : 피보험자 수가 다음의 피보험자 수 이상 참여하여야 함. - 19명 이하 : 50% - 99명 이하 : 10명 이상 - 100명 이상 999명 이하 : 10% - 1000명 이상 : 100명 이상 •무급 또는 평균임금 50% 미만의 휴업수당을 지급하여야 함. * 근로기준법 제4조에 따라 노동위원회 승인 필요
무급휴직	•기간 : 90일 이상 실시하여야 함. •대상자 : 피보험자 수가 다음의 피보험자 수 이상 참여하여야 함. - 99명 이하 : 10명 이상 - 100명 이상 999명 이하 : 10% - 1000명 이상 : 100명 이상 •휴업 등 고용유지조치 사전실시(휴직 전 1년 이내에 3개월 이상) •근로자대표와의 합의에 따라 임금 또는 휴직수당을 지급하지 않아야 함.

(3) 고용유지계획서 반력대상

- 고용보험법이 정한 요건에 맞지 않는 경우
- 3년 이상 계속하여 같은 달에 고용유지를 실시하는 경우
- 임금체불이 있는 경우
- 고용보험료를 체납한 경우

(4) 지원금 결정

- 심사위원회가 근로자 평균임금 50%(1일 46,584원 특별고용지원업종의 경우 1일 6만원)범위 내에서 지원금 결정(최대 180일 한도 지원)
- 사업주가 근로자 직업능력향상 프로그램을 실시하는 경우 근로자 1인당 매월 10만원 지원(사업주 지원금)

(5) 고용유지실시 및 지원금 지급

- 사업주는 제출한 계획서 및 승인결과에 따라 고용유지조치를 실시하여야 함
- 고용유지계획서 승인이후 불가피한 사유로 변경할 사유가 발생한 경우 변경 예정일 10일 전까지 변경 요청하여야 함.
- 사업주가 1개월 단위로 지원금 신청(지원금 대상자 명단, 통장사본 등 제출)

전국 고용센터(문의처)

※ 각종서식은 고용보험홈페이지(www.ei.go.kr) 서식자료실에서 다운받아 사용할 수 있습니다.

청(지청)	센터명	대표전화	청(지청)	센터명	대표전화	청(지청)	센터명	대표전화
서울청	서울고용센터	02-2004-7031	평택	오산고용센터	031-8024-9805	포항	경주고용센터	054-778-2500
	서초고용센터	02-580-4900	강원	춘천고용센터	033-250-1900	구미	구미고용센터	054-440-3300
서울강남	서울강남고용센터	02-3468-4794	강릉	강릉고용센터	033-610-1919		김천고용센터	054-429-8900
서울동부	서울동부고용센터	02-2142-8924		속초고용센터	033-630-1919	영주	영주고용센터	054-639-1122
서울서부	서울서부고용센터	02-2077-6000	원주	원주고용센터	033-769-0900		문경고용센터	054-559-8200
서울남부	서울남부고용센터	02-2639-2300	태백	태백고용센터	033-552-8605	안동	안동고용센터	054-851-8061
	서울강서고용센터	02-2063-6700		삼척고용센터	033-573-1900	광주청	광주고용센터	062-609-8500
서울북부	서울북부고용센터	02-2171-1822	영월출장소	영월고용센터	033-371-6260		광주광산고용센터	062-960-3200
서울관악	서울관악고용센터	02-3282-9200	부산청	부산고용센터	051-860-1919	진주	진주고용센터	063-270-9100
충부청	인천고용센터	032-460-4707	부산동부	부산동부고용센터	051-760-7100	전주	남원출장센터	063-630-3900
	인천북부고용센터	032-540-5641	부산북부	부산북부고용센터	051-330-9900		정읍고용센터	063-530-7500
인천북부	인천서부고용센터	032-540-2001	창원	창원고용센터	055-239-0900	익산	익산고용센터	063-840-6500
	부천고용센터	032-320-8900		진해출장센터	055-239-0900		김제고용센터	063-540-8400
부천	김포고용센터	031-999-0900	울산	마산고용센터	055-259-1500	군산	군산고용센터	063-450-0600
	의정부고용센터	031-828-0900		울산고용센터	052-228-1919		부산출장센터	063-581-7637
의정부	구리고용센터	031-560-5800	양산	김해고용센터	055-330-6400	목포	목포고용센터	061-280-0500
	남양주고용센터	031-560-1919		밀양출장센터	055-356-8225		해남고용센터	061-530-2900
	동두천고용센터	031-860-1700		양산고용센터	055-379-2400	여수	순천고용센터	061-720-9114
	고양고용센터	031-920-3937		진주	진주출장센터		055-753-9090	여수고용센터
고양	파주고용센터	031-860-0401	진주	하동출장센터	055-884-8219	대전청	대전고용센터	042-480-6000
	수원고용센터	031-231-7864		거창출장센터	055-943-0735		공주	공주고용센터
경기	용인고용센터	031-289-2210	통영	통영고용센터	055-650-1800	공주	논산출장센터	041-731-8601
	화성고용센터	031-290-0800		거제고용센터	055-730-1919		세종출장센터	044-861-8501
	성남고용센터	031-739-3177		대구고용센터	053-667-6000	청주	청주고용센터	043-230-6700
	경기광주출장센터	031-799-2760		대구경북고용센터	053-606-8000		옥천출장센터	043-730-4101
성남	이천고용센터	031-644-3820	대구청	경산고용센터	053-667-6800	천안	천안고용센터	041-620-7400
	안양고용센터	031-463-0700		대구동부고용센터	053-667-6900		충주	충주출장센터
안양	광명고용센터	02-2680-1500	대구서부	대구서부고용센터	053-605-6500	충주	제천고용센터	043-650-9310
	안산고용센터	031-412-6600		대구달성고용센터	053-605-9510		음성고용센터	043-880-8600
안산	시흥고용센터	031-496-1900		칠곡고용센터	054-970-1919	보령	보령고용센터	041-930-6200
	평택고용센터	031-646-1205		포항고용센터	054-280-3000		서산고용센터	041-661-5600
평택	안성출장센터	031-671-1921	포항	울진출장센터	054-783-0841	제주	제주고용센터	064-759-2450