

1

지원 개요

유형별 지원기준

유형		지원 기준
유급	휴업	<ul style="list-style-type: none"> 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 휴업·휴직 등 고용유지조치를 하는 경우 인건비 일부 지원 (고용보험법 제21조, 시행령 제18조~제20조의2, 시행규칙 제23조~제32조) * 고용조정이 불가피하게 된 사업주: 재고량 50% 증가, 생산량·매출액 15% 이상 감소 등
	휴직	<ul style="list-style-type: none"> 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 유급고용유지 조치를 실시한 이후에 고용유지조치(휴업·휴직)를 실시하는 기간중 해당 휴업·휴직수당을 지급하지 아니하는 등의 고용유지조치를 하는 경우 고용유지조치 계획 승인 등 일정한 절차를 거쳐 사업주 신청에 따라 근로자에게 인건비 일부 지원 (고용보험법 제21조, 시행령 제21조의2, 제21조의3, 시행규칙 제34조, 무급휴업휴직 고용유지지원금 지급규정) * 고용조정이 불가피하게 된 사업주: 재고량 50% 증가, 생산량·매출액 30% 이상 감소 등
무급	휴업	<ul style="list-style-type: none"> 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 유급고용유지 조치를 실시한 이후에 고용유지조치(휴업·휴직)를 실시하는 기간중 해당 휴업·휴직수당을 지급하지 아니하는 등의 고용유지조치를 하는 경우 고용유지조치 계획 승인 등 일정한 절차를 거쳐 사업주 신청에 따라 근로자에게 인건비 일부 지원 (고용보험법 제21조, 시행령 제21조의2, 제21조의3, 시행규칙 제34조, 무급휴업휴직 고용유지지원금 지급규정) * 고용조정이 불가피하게 된 사업주: 재고량 50% 증가, 생산량·매출액 30% 이상 감소 등
	휴직	<ul style="list-style-type: none"> 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 유급고용유지 조치를 실시한 이후에 고용유지조치(휴업·휴직)를 실시하는 기간중 해당 휴업·휴직수당을 지급하지 아니하는 등의 고용유지조치를 하는 경우 고용유지조치 계획 승인 등 일정한 절차를 거쳐 사업주 신청에 따라 근로자에게 인건비 일부 지원 (고용보험법 제21조, 시행령 제21조의2, 제21조의3, 시행규칙 제34조, 무급휴업휴직 고용유지지원금 지급규정) * 고용조정이 불가피하게 된 사업주: 재고량 50% 증가, 생산량·매출액 30% 이상 감소 등

유형별·업종별 지원내용

구분	유급 휴업·휴직	무급 휴업·휴직
	지원수준	지원수준
일반업종	<ul style="list-style-type: none"> 우선지원 2/3 대규모 1/2 또는 2/3 * 단축율 50%이상 	<ul style="list-style-type: none"> 지원한도(기간) 우선지원 및 대규모 1일 6.6만원 (연 180일)
	<ul style="list-style-type: none"> 우선지원 9/10 대규모 2/3 또는 3/4 * 단축율 50%이상 	<ul style="list-style-type: none"> 지원한도(기간) 우선지원 및 대규모 1일 6.6만원 (최대 180일)
특별고용 지원업종, 고용위기 지역	<ul style="list-style-type: none"> 우선지원 1일 7만원 대규모 1일 6.6만원 	<ul style="list-style-type: none"> 지원한도(기간) 우선지원 및 대규모 1일 6.6만원 (최대 180일)

계속고용 의무 준수

- 계속고용의 의미

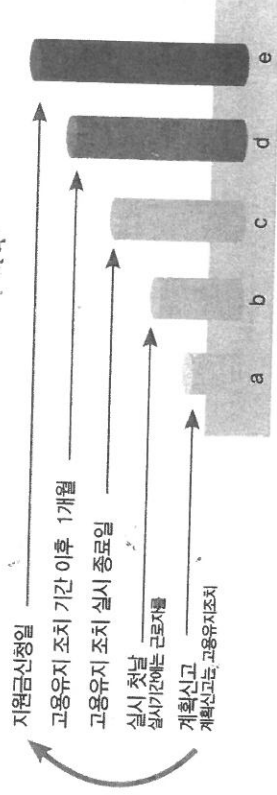
고용조정이 불가피하게 된 사업주가 당해 사업에서 고용하는 피보험자에 대하여 고용유지조치를 취하여 당해 사업 소속 전체 피보험자를 계속 고용하는 경우 지원금을 지원

- 계속고용 의무기간

고용유지조치 기간(첫날부터 종료일)과 이후 1개월 까지를 말함

- 계속고용 의무기간 산정예시

최소한 b~d



지원제외 사유

- 근로기준법 제26조의 규정에 의하여 해고가 예고된 자, 경영상 이유에 의한 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자, 피보험 가입기간이 90일 미만인 자는 지원 제외.

- 고용유지조치 기간 중 신규채용하는 경우 지원 제외

신규채용 허용 사유(불가피한 경우)

- 법령에서 등락기준을 충족하기 위해 퇴사자를 대체할 관련 인력을 채용한 경우
- 고용유지조치 기간 이전에 채용을 내정하여 채용사실이 입증되는 경우로서 내정 취소하는 것이 곤란한 경우
- 퇴사자의 직무가 상이하여 기존 인력으로 재배치가 불가능하거나, 직무 내용이 동일해도 통근이 곤란하여 기존 인력으로 대체 가능성이 없어 재배치가 불가능한 경우 등

- 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우 지원 제외(다만, 지방관서장이 불가피하다고 인정하는 경우 예외적으로 인정 가능)

- 매출액, 생산량 등의 감소 원인이 계절적 사유에 따른 사업 경영 구조상의 결과인 경우는 경기변동, 경영사정의 악화에 따른 고용조정이 불가피한 것으로 볼 수 없으므로 지원대상이 되지 아니함(원칙)

- 다만, '22년에 한하여 '불가피성 인정'에 대해 적극적으로 검토하되, 매출액 및 영업이익('20~'21년), 기타 경영 및 노동 여건 제반 사항 검토가능

- 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 조치계획을 50% 이상 이행하지 못한 경우 : 부지급

2 유급 고용유지 지원금

2

경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따라 생산량·매출액이 감소하거나 재고량이 증가하는 등 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 퇴직시키지 않고 근로시간 조정, 고대제 개편, 휴업, 휴직과 같은 고용유지조치를 통해 고용을 유지하는 경우 임금(수당)의 일부를 지원함으로써 사업주의 경영 부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방

지원대상

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

- ① 고용조정이 불가피하게 된 사업주(시행규칙 제24조제1항)

* 기준달 : 고용유지조치 실시 첫날이 속하는 달의 직전 달

- ① 기준달 말일 재고량이 직전연도의 월평균 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 축소정도를 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 직업인정기관의 장이 인정한 경우

* 제5호부터 제8호까지 적용할 경우, 기준달 개월과 관계없이 관련종방서류에 대한 고용센터의 검토에 의해 지원 유무 판단

- 매출액 등 비교 시점
시행규칙 제24조제1항제1호부터 제3호 적용시 전년동기, 전년 월평균, 직전3개월 대비 매출액·생산량 15%이상 감소(재고량 50%이상 증가)한 경우 뿐만 아니라 19년 월평균 또는 19년 같은달 매출액·생산량 대비 15%이상 감소(재고량 50%이상 증가)한 경우도 고용조정이 불가피한 사업주로 인정('21년, '22년)

* 코로나19의 지속으로 '20년, '21년 매출액 등이 대폭 감소한 상황 감안

- 파견·수급 사업주
파견사업주 또는 수급사업주의 경우 사용자사업주 또는 도급사업주가 고용유지 조치를 실시할 경우 해당 사업장에서 근무하는 파견근로자 등에 대해서는 고용조정이 불가피한 사업주로 인정(시행규칙제24조제1항제8호)

2 고용유지조치계획의 신고

- 계획서의 제출
고용유지 지원금을 지급받고자 하는 사업주는 고용유지조치 계획을 수립하고, 고용조정이 불가피함을 입증하는 서류와 노사협의하였음을 증명하는 서류를 첨부하여 역월에 따른 1개월 단위로 고용유지조치계획신고서를 고용유지 조치실시일 전일까지 소재지 관할 고용센터에 제출
고용유지조치계획서상의 내용을 변경할 때에는 변경내용을 첨부하여 변경 전일까지 변경신고서를 제출하여야 함
* 다만, 국가 및 자치단체의 명령으로 휴업·휴직을 실시하는 경우 고용유지조치 실시일로부터 30일 이내에 고용유지조치 계획 사후 신고 인정

- 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 "협의"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 노사협의서, 회의록, 회의개최 시행 공문 중 택일하여 제출 가능
* 변경 계획의 내용이 고용유지조치 기간 단축, 고용유지 대상자 수의 축소 등 근로자에게 불리하지 아니한 경우 협의 생략 가능

3 고용유지조치의 실시

휴업	1개월의 단위기간 동안 총근로시간 대비 근로시간을 20% 초과 단축 * 총근로시간: 사업주가 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자의 소정 근로시간의 합계(시행규칙 제24조제1항)
휴직	고용유지조치 대상자에게 계속하여 1개월 이상의 유급 휴직을 실시하는 경우

4 계속고용 의무 준수

- 계속고용 의무기간
고용유지조치 기간(첫날부터 종료일)과 이후 1개월 까지를 말함

지원수준 및 지원절차

● 지원수준

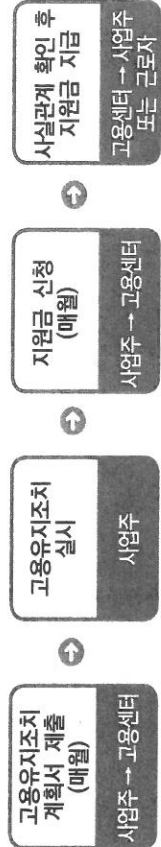
구분	일반 업종	지원수준	특별고용지원업종 및 고용위기지역
유급휴업·휴직	사업주가 지급한 휴업·휴직수당의 2/3(대규모기업 1/2) 지원. * 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원 * 1월한도 6.6만원	사업주가 지급한 휴업·휴직수당의 9/10(대규모기업 2/3) 지원 * 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원 * 1월 한도 7만원(단, 대규모기업은 6.6만원)	사업주가 지급한 휴업·휴직수당의 9/10(대규모기업 2/3) 지원 * 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원 * 1월 한도 7만원(단, 대규모기업은 6.6만원)

* 코로나19 지속으로 인한 어려운 경제여건 등을 고려하여 '22.6.30.까지 자치단체가 지원금을 추가 지급하는 경우 차감 없이 지원

● 지원기간

유급휴업·휴직은 모든 지원일수를 합하여 당해 보험연도 동안 180일 한도로 지원
무급휴업·휴직은 근로자별로 보험연도와 관계없이 총 180일 한도로 지원

● 지원절차



1 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)

- 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)의 의미
휴업이라 함은 경기변동, 산업구조의 변화 등에 신속적으로 대응하기 위하여 근로자와의 고용계약관계를 유지하면서 일정기간 근로의무를 면제하는 고용유지조치
기업전체가 휴업하는 경우 뿐만 아니라 근로시간 조정, 교대제 개편 등을 통해 총 근로시간의 20/100을 초과하여 근로시간을 단축하는 경우 지원

지원요건

- 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 역(歷) 월에 의한 1개월의 단위 기간 동안 당해 사업장의 총근로시간*의 20/100을 초과하여 근로시간을 단축하는 조치를 행하고, 당해 고용유지조치기간에 대해 휴업수당 등 지급
* 총 근로시간: 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자의 소정근로시간의 합계 단, 「근로기준법」 제53조에 따른 연장근로가 반복적으로 이루어진 경우 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 직전 3개월부터 직전 1개월까지의 전체 피보험자 근로시간의 합계를 월평균한 것을 총근로시간으로 봄

지원금액 및 기간

- 지원금액
사업주가 휴업기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴업수당의 2/3(대규모 기업 1/2~2/3)를 지원
* 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원
휴업수당은 사용자 귀책사유(경영상 이유 등)에 의해 휴업을 실시하게 된 것이므로, 사용자는 근로기준법 제46조의 규정에 의하여 평균임금의 70/100 이상의 휴업수당을 당해 근로자에게 지급하여야 하며, 지원금 신청시 해당 내역을 제출해야 함
* 다만, 평균임금의 70/100에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음
- 지원기간
휴업·휴직의 고용유지조치일수를 합하여 당해 보험연도의 기간(1년) 중에 180일을 한도로 지원
※ 두가지 유형의 고용유지조치를 중복하여 실시한 날에 대해서 1일로 산정

2 휴직

지원대상

- 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 실시하고 당해 고용유지조치기간에 대해 휴직수당 등 지급

지원금액 및 기간

- 지원금액
사업주가 휴직기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴직수당의 2/3(대규모 기업 1/2)를 지원
※ 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원
이 경우 휴직은 사용자 귀책사유(경영상 이유 등)에 의해 실시하게 된 '휴업'의 개념과 같으며, 이에 따라 사용자는 근로기준법 제46조의 규정에 의하여 평균임금의 70/100 이상의 금액을 지급할 필요가 있으며, 지원금 신청시 해당 내역을 제출해야 함
- 지원기간
휴업·휴직의 고용유지지원일수를 합하여 당해 보험연도(1년)중에 180일을 한도로 지원
※ 두가지 유형의 고용유지 조치를 중복하여 실시한 날에 대해서도 1일로 산정