

2026년

고령자 계속고용장려금

가이드 북

근로자는
고용안정을

기업은
숙련인력 확보를



고용노동부

2026년

고령자 계속고용장려금

가이드 북

근로자는
고용안정을

기업은
숙련인력 확보를



※ 고령자 계속고용장려금 가이드북은 고령자 고용안정지원금 지급 규정
고용노동부 고시 제2025-115호를 기준으로 작성하였습니다.

Contents

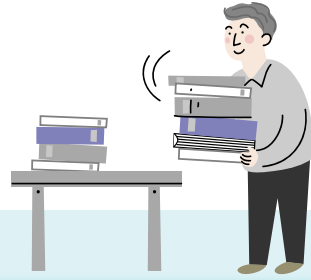
고령자 계속고용장려금 왜 필요할까요?	5
----------------------	---

고령자 계속고용장려금 따라잡기	9
------------------	---

◆ 고령자 계속고용장려금 핵심 톡톡	10
01. 지원요건	12
02. 지원대상	22
03. 지원수준 및 한도	27
04. 지급기간과 신청	29

장려금의 상호조정 및 부정수급 관련	32
---------------------	----





궁금증 특독 Q&A ----- 37

계속고용제도 유형 -----	38
정년제도 -----	40
지원대상 -----	41
산정방법 -----	44

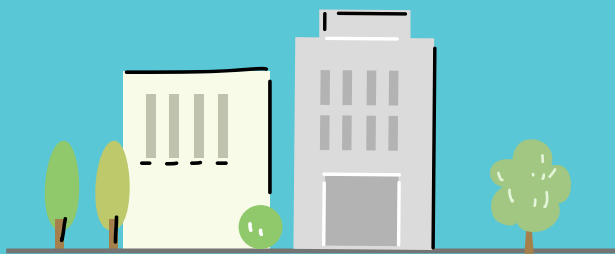
고령자 고용안정지원금 지급 규정 ----- 47

장려금·지원금 신청서식 ----- 54

고령자 계속고용장려금 개정 연혁 ----- 62

일손부족일자리 동행 인센티브 ----- 64

전국 고용센터(기업지원부서) ----- 66



고령자 계속고용장려금 왜 필요할까요?

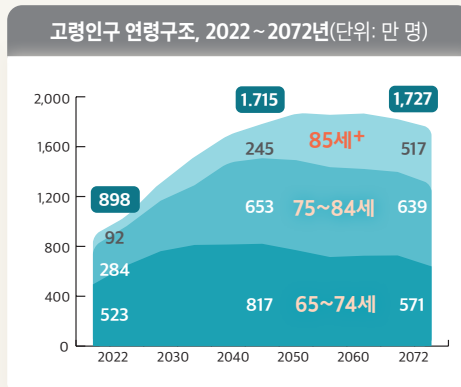
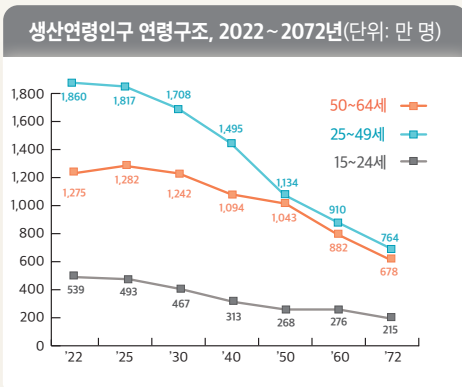


초고령사회 진입으로 인구구조 변화가 가속화되고 있습니다

📍 2024년 12월, 65세 인구가 전체 인구의 20%를 차지하는 초고령사회로 진입했습니다.

➤ 65세 이상 고령인구가 2050년 1,891만 명(40.1%)까지 대폭 증가할 것으로 예상

➤ 생산연령인구 전망: '22 3,674만 명 '30 3,417만 명
'72 1,658만 명('22년의 45.1% 수준)



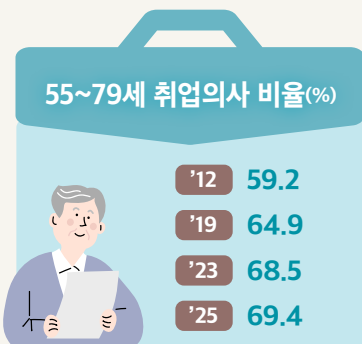
* 통계청, 「장래인구추계, 2022~2072년

생산가능인구 감소에 대비해 고령인력 활용을 확대해야 합니다

* 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사, 2025

📍 고령인력의 높은 근로 의지 등을 고려하여 고령인력을 적극적으로 활용할 필요가 있습니다.

📍 55~79세 고령자 약 10명 중 7명은 최근 1년 내 취업경험이 있고, 약 5명 중 1명은 구직활동을 한 것으로 나타났습니다.



✓ 최근 1년간
취업경험자 비율:
67.3%

✓ 최근 1년간
구직경험자 비율:
20%



계속고용제도는 기업과 근로자 모두에게 도움이 됩니다

- 정년 연장, 정년 폐지, 정년 퇴직자의 재고용 등 계속고용제도를 활용하면
고령 근로자가 주된 일자리에서 안정적으로 일할 수 있습니다.



“업무경험이 풍부하고 숙련도 높은 근로자를 확보할 수
있어서 인력운영에 도움이 됩니다.”



“정년퇴직자를 대체할 인력을 구해야 하는 걱정도 덜고
계속고용장려금으로 비용 부담도 덜게 되니 일석이조입니다.”

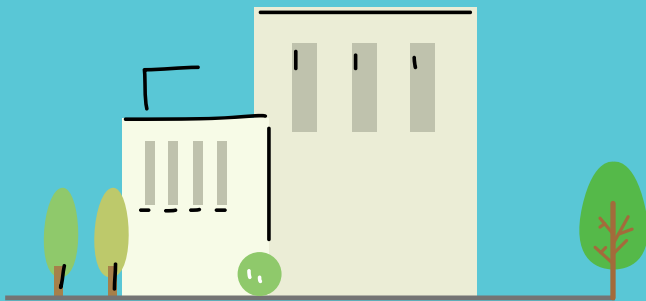
“퇴직하고 국민연금 받을 때까지 소득 공백기 때문에 막막
했는데 지금 직장에서 오래 일할 수 있어서 행복해요.”



“재취업하면 근로조건이 아무래도 지금 보다 좋지 않을텐데
그런 걱정이 없어서 마음도 편하고 애사심도 커집니다.”

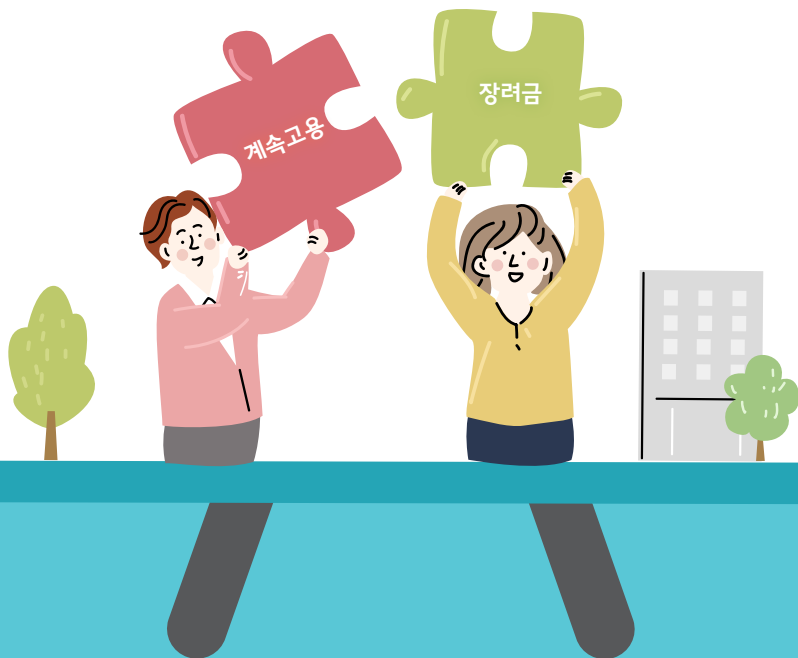


- 정부는 2020년부터 **고령자 계속고용장려금**을 신설하여 **장년층의 고용을 지원**하고 있습니다.
- 계속고용제도를 도입하지는 않았지만, 이미 **60세 이상 고령자가 이전보다 증가했다면 고령자 고용지원금**을 신청할 수 있습니다.
- 관련 법령 등: 고용보험법 제23조, 고용보험법 시행령 제28조의 4, 제28조의 5,
고령자 고용안정지원금 지급 규정(고용노동부 고시 제2025-8호)
↳ 고령자 계속고용장려금 + 고령자 고용지원금을 통칭



I. 고령자 계속고용장려금 따라잡기

- ① 지원요건
- ② 지원대상
- ③ 지원수준 및 한도
- ④ 지급기간과 신청



고령자 계속고용장려금 핵심 톡톡

계속고용제도란?

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속 해서 고용하거나 재고용하는 것을 말합니다.

고령자 계속고용장려금이란?

정년에 도달한 근로자를 정년 이후에도 계속 고용하는 제도를 운영하는 사업주에게 비용의 일부를 지원하는 것으로, 계속고용된 근로자 1인당 월 30만 원씩 최대 3년간 총 1,080만 원을 지원합니다.

◆ 비수도권 사업주의 경우, '26.1분기 지원대상부터 월 40만원씩 최대 3년간 총 1,440만원을 지원

계속고용제도를 운영하는 방법은?

- ▶ 정년 연장(1년 이상 연장)
- ▶ 정년 폐지
- ▶ 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 재고용
(퇴직 후 6개월 이내, 1년 이상의 근로계약 체결)

* 위 3가지 중 사업장 상황에 맞게 선택

지원대상 기업은?

대기업·공공기관 등을 제외한 우선지원대상기업, 중견기업, 사회적기업이 해당됩니다.

◆ 60세 이상 고용보험 피보험자 수가 30%를 넘는 기업은 제외



계속고용장려금을 받으려면?

- ▶ 정년제도를 1년 이상 운영하고 있어야 합니다.
- ▶ 취업규칙이나 단체협약 등에 정년 연장 또는 폐지, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 퇴직 후 6개월 이내 1년 이상 재고용한다는 규정을 명시해야 합니다.

계속고용장려금 지원절차



01 지원요건

고령자 계속고용장려금은 아래 요건을 모두 갖춘 사업주에게 지급됩니다

첫째 정년제도를 1년 이상 운영하고 있어야 합니다.

둘째 취업규칙, 단체협약 등에 **계속고용제도를 명시**해야 합니다.

정년 연장이나 정년 폐지 또는 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를
퇴직 후 6개월 이내 재고용(근로계약 1년 이상)

셋째 60세 이상 피보험자 수의 비율이 30%를 넘지 않아야 합니다.

* 산정기준: 계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준

넷째 2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입·시행해야 합니다.



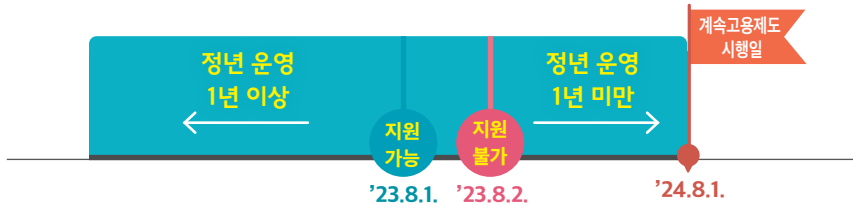
첫째

정년제도를 1년 이상 운영하고 있어야 합니다

* '1년 이상 운영'은 계속고용제도 시행일이 '24.1.9. 이후부터인 사업장에 적용

- 계속고용제도 시행일 전부터 1년 이상 정년을 운영하고 있어야 합니다.

예시



- 정년 운영 여부는 아래와 같이 확인합니다.

지방노동관서 등에 신고한 취업규칙(또는 단체협약)에 정년 규정이 있는 경우

- 취업규칙 등에 정해진 정년 제도 시행일부터 계속고용제도 시행일 전일까지 기간이 1년 이상이어야 합니다.(시행일이 신고일보다 빠른 경우는 신고일 기준)

지방노동관서 등에 신고한 취업규칙(또는 단체협약)이 없는 경우

- 명시적인 정년 규정 없이 관례적으로 정년을 운영하거나, 정년 규정을 소급하여 작성한 것은 인정할 수 없습니다.
- 사업주가 정년을 입증할 수 있는 인사규정, 운영규정 등의 자료를 제출하면, 위 규정의 사실 및 소급작성 여부를 확인하여 지원 여부를 판단합니다.

여기서
잠깐

정년 규정이 없는 사업장은?

정년제도를 도입하여 1년 이상 운영한 후 계속고용제도를 도입하면 '정년제도 1년 이상' 요건이 충족됩니다.

다만, 기존에 설정된 정년을 폐지했다가 재설정하거나, '60세 이상 고령자 고용 지원금'(지원대상: 정년을 폐지하거나 정하지 않은 사업장)을 수급한 사업장은 지원대상이 아닙니다.

둘째

취업규칙, 단체협약 등에 **계속고용제도를 명시**해야 합니다

계속고용제도는 다음의 제도를 의미합니다.

- ① 정년 연장 ② 정년 폐지
 - ③ 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 퇴직 후
6개월 이내 재고용(1년 이상의 근로계약 체결)
- * 위 3가지 중 기업 사정에 맞게 선택하여 운영하면 됩니다.



● 계속고용제도는 아래와 같이 도입합니다.

상시 근로자 10인 이상

취업규칙 신고의무가 있으므로 노사합의를 거쳐 취업규칙에 계속고용제도와 시행일을 명시하고 취업규칙 변경 신고를 통해 도입합니다.

* 취업규칙 신고 근거 규정 및 절차(16p 참고)

상시 근로자 10인 미만

노사합의를 통해 인사규정, 운영규정 등에 계속고용제도와 시행일을 명시하고, 근로자에게 계속고용제도 시행일을 객관적으로 확인할 수 있는 방법으로 공지합니다.

예시 상시근로자 수가 7명인 A 기업은 '24.2.15. 사용자 및 근로자 전원과 간담회를 열어 '24.3.1.부터 정년을 60세에서 61세로 연장하기로 합의하고, 회사 운영규정에 합의 사항을 명시한 후 사용자 및 근로자의 서명을 받아 전체 근로자들에게 공지



계속고용제도 시행일이란?

노사합의 등을 통해 계속고용제도를 도입하기로 하고 취업규칙, 단체협약 등에 시행하기로 명시한 날짜

예시 A기업이 2024년 7월 1일, 취업규칙 변경을 통해 **2024년 12월 1일부터 정년을 1년 연장**하기로 했다면 **제도 시행일은 2024년 12월 1일**

» 다만, 시행일이 취업규칙, 단체협약 등을 신고한 날보다 이전인 경우 취업규칙 등을 신고한 날로부터 최대 30일 이내로 소급한 날을 시행일로 봅니다.

* '24.7.1. 취업규칙을 신고하면서 시행일을 소급하고자 한다면 최대 '24.6.1.까지 가능

Q. 취업규칙 신고 의무가 없는 사업장의 계속고용제도 시행일은?

A. 운영규정, 인사규정 등에 명시한 계속고용제도의 시행이 개시되는 날을 말합니다. 다만, 시행일이 근로자들에게 공지한 날보다 빠른 경우에는 공지한 날부터 최대 30일 이내로 소급한 날을 계속고용제도 시행일로 봅니다.

* 기업 홈페이지, 전자 메일, 인터넷 메신저 등 공지한 날이 객관적으로 확인 가능해야 함

근로기준법

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. ~4. 퇴직에 관한 사항 ~ 13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

제94조(규칙의 작성, 변경 절차) ① 사용자는 취업규칙의 작성 또는 변경에 관하여 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 근로자에게 불리하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.

근로기준법 시행규칙

제15조(취업규칙의 신고 등) 사용자는 법 제93조에 따라 취업규칙을 신고하거나 변경신고하려면 별지 제15호서식의 취업규칙 신고 또는 변경신고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 관할 지방 고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

1. 취업규칙(변경신고하는 경우에는 변경 전과 변경 후의 내용을 비교한 서류를 포함한다)
2. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 의견을 들었음을 증명하는 자료
3. 근로자의 과반수를 대표하는 노동조합 또는 근로자 과반수의 동의를 받았음을 증명하는 자료(근로자에게 불리하게 변경하는 경우에만 첨부한다)

신고절차

고용노동부 누리집(www.moel.go.kr) ▶ 민원 ▶ 민원신청 ▶ 검색창에 '취업규칙 변경신고'로 검색 ▶ ① 인터넷 신청 ▶ 관할 지방고용노동관서 접수 또는 ② 서식파일 다운로드 받아 작성 ▶ 관할 지방고용노동관서 우편, 방문, 팩스 접수

* 취업규칙 관련 문의는 ☎ 국번없이 1350(고객상담센터)

1 정년 연장

- 현 정년에서 1년 이상 연장해야 합니다.
- 다만, 60세 미만으로 정했어도 60세로 간주
- 장려금 지원기간이 최대 3년이므로 최대로 지원받으려면 3년 이상 정년을 연장해야 함



알아두세요

「고령자고용법」은 사업주가 정년을 60세 미만으로 정한 경우 60세로 정한 것으로 보고 있습니다. 따라서 기업이 정년을 58세로 정했어도 법에 따라 정년이 60세가 되는 것이므로 정년을 최소 61세 이상으로 연장하는 경우만 지원됩니다.

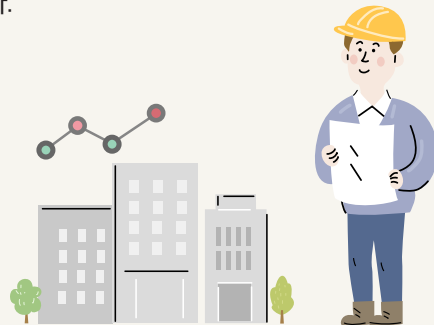


고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

- 제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
- ② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.
- * 300인 이상 사업장, 공공기관, 공기업(2016.1.1. 시행),
300인 미만 사업장, 국가기관, 자치단체(2017.1.1. 시행)

2 정년 폐지

- 기존 정년을 폐지하는 경우를 말합니다.



3 정년퇴직자 6개월 이내 재고용

- 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 퇴직 후 6개월 이내 재고용하는 제도를 말합니다.
 - ◆ 계속고용 또는 재고용 기간이 1년 미만인 경우에는 지원되지 않음
 - ◆ 재고용 기간을 1년 이상으로 정했으나, 근로자가 개인사유로 중간에 퇴직한 경우 근무기간에 한해 지원
- 취업규칙, 단체협약 등에 재고용 기간을 최소 1년 이상으로 명시해야 합니다.



알아두세요

재고용 제도는 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 근로자 중 **취업규칙, 단체협약 등에 정한 합리적 기준에 따라 결정된 자**를 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약을 체결하여 재고용해야 합니다.

예시

~~ 하는 경우 재고용 할 수 있다.(×)

~~ 회사 사정이나 업무상 필요에 따라 제외할 수 있다.(×)

재고용하지 않을 수 있는 기준 예시

① 건강상의 이유 ② 해당 직위가 폐지된 경우 ③ 업무수행에 반드시 필요한 자격증을 상실한 경우 ④ 고용보험법 시행규칙 제24조(고용조정이 불가피하게 된 사업주)와 같은 경영사정상 계속고용이 어려운 경우 ⑤ 재고용 심사(근무평가)를 통해 00점 미만인 자(재고용 심사 기준 명시) ⑥ 기타 노사가 합의하여 취업규칙 등에 명시한 기준(근무태도가 극히 불량한 자, 업무실적이 매우 저조한 자 등)

Q. 계속고용제도는 어떻게 도입하나요?

A. 취업규칙 신고 의무가 있는 10인 이상 사업장은 노사합의를 통해 계속고용제도 유형, 시행일 등을 취업규칙에 명시하고, 근로기준법 제94조에 따라 '취업규칙 변경 신고'를 관할 지방고용노동청(근로개선지도과)에 하면 됩니다. 취업규칙 신고 의무가 없는 10인 미만 사업장은 인사규정, 사내 운영규정 등에 계속고용제도를 명시하고, 모든 근로자에게 공지*하면 됩니다.(기업 홈페이지, 전자 메일, 인터넷 메신저 등)

* 공지 날짜를 확인할 수 있는 증빙자료 제출 시 인정

예시 계속고용제도 도입 관련 취업규칙

* 본 취업규칙은 예시이며 기업별 상황에 맞게 활용할 수 있음

도입형태	변경 전	변경 후	비고
정년 연장	회사의 정년은 사원이 60세에 도달한 날의 다음날로 한다.	① 회사의 정년은 직원이 63세에 도달한 날의 다음날로 한다. ② 1항의 시행일은 0000.00.00.로 한다.	정년은 최소 1년 이상 연장해야 하며 퇴직일을 명확히 정해야 함
정년 폐지	회사의 정년은 사원이 60세에 도달한 날의 다음날로 한다.	① 기존 정년을 폐지한다. ② 1항은 이 규칙 시행일 이후 정년에 도달한 자부터 적용한다.	정년 폐지
재고용	- 정년퇴직 대상자 중 본인이 희망하는 경우 계속고용 할 수 있다. - 심사를 거쳐 계속고용 여부를 결정한다. - 회사의 업무상 필요에 의해 1년 이내의 기간을 정해 축탁사원으로 재고용 할 수 있다.	정년에 도달한 직원 중 정년 이후에도 계속 근로하기를 희망하는 경우 정년 다음날부터 6개월 이내에 2년 이상의 새로운 근로계약을 체결한다. * 다만, 노사 합의로 정한 '재고용하지 않을 수 있는 기준'(18p 예시 참조)에 해당하는 근로자는 제외할 수 있다.	- 계속고용제도 규정에 근로계약 기간을 최소 1년 이상으로 할 것임을 명시해야 함 - 계속 근로를 희망하는 근로자 중 취업규칙, 단체협약 등에 정한 합리적 기준에 따라 결정된 자를 재고용해야 함 - 회사 사정, 업무상 필요 등 재량적 고용이 아닌 의무고용임을 명시해야 함 * ~~ 할 수 있다.(x) - 일정한 심사(근무평가 등)를 거쳐 재고용 여부를 결정하는 경우는 사전에 객관적이고 공정한 심사기준 및 평가절차 등을 명확히 규정해야 함



계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도를 기준으로
60세 이상 피보험자 비율이 30%를 넘지 않아야 합니다.

60세 이상 피보험자 비율 산정방법

계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도 매월 말 기준 피보험자 및 60세 이상 피보험자를 각각 더해 나눈 것으로 합니다.

예시

계속고용제도 시행일이 2024년 2월 1일이라면, 직전 연도인 2023년의 1월~12월까지 매월 말 기준 피보험자 수로 산정

구분	60세 이상 피보험자	피보험자
1월 말	00명	00명
2월 말	00명	00명
3월 말	00명	00명
4월 말	00명	00명
5월 말	00명	00명
6월 말	00명	00명
7월 말	00명	00명
8월 말	00명	00명
9월 말	00명	00명
10월 말	00명	00명
11월 말	00명	00명
12월 말	00명	00명
합계	A	B

60세 이상 피보험자 비율

$$\frac{A(\text{매월 말 60세 이상 피보험자 수의 합})}{B(\text{매월 말 피보험자 수의 합})} \times 100$$



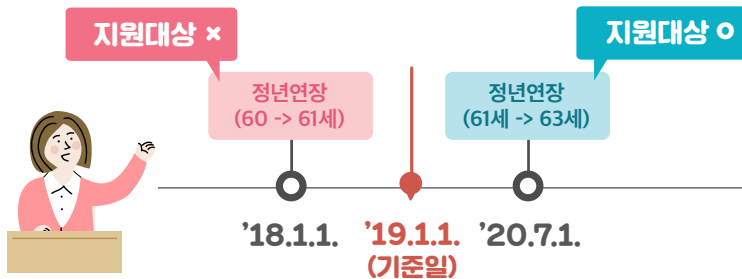
2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입·시행해야 합니다.

예시

☑ A기업에서 '18.1.1. 정년을 60세에서 63세로 연장한 경우

지원대상에서 제외

- 다만, '19.1.1. 이후 정년을 다시 61세에서 62세로 연장 또는 폐지하거나 재고용제도를 새롭게 도입한 경우는 지원가능



계속고용제도
도입·시행일이
'19년 1월 이후인
경우만 인정됩니다



02 지원대상

사업주

우선지원대상기업 (고용보험법 시행령 제12조 참조)

- » 제조업 : 500명 이하
- » 광업/건설업/운수업/출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업/사업시설관리 및 사업지원 서비스업/전문, 과학 및 기술 서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업 : 300명 이하
- » 도매 및 소매업/숙박 및 음식점업 /금융 및 보험업/예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 : 200명 이하
- » 그 밖의 업종 : 100명 이하

중견기업 (중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

- » 중견기업 여부는 중견기업 정보마당(www.mme.or.kr)에서 발급한 중견기업 확인서로 확인

사회적기업 (사회적기업육성법 제2조제1호)

- » 사회적기업 중 대규모기업은 '24년 1분기 지급분부터 적용
(우선지원대상기업은 시행일부터 기 적용)



지원제외

- >> 국가, 지자체, 공공기관, 지방공기업
- >> 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종
- >> ① 일반유흥 주점업 ② 무도유흥 주점업 ③ 기타 주점업
④ 기타 사행시설 관리 및 운영업 ⑤ 무도장 운영업
- >> 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주
* 확인 : 고용노동부 홈페이지 ▶ 정보공개 ▶ 체불사업주 명단 공개
- >> 「고용산재보험료징수법」에 따른 보험료 등을 체납한 사업주
- >> 「산업안전보건법」 제10조에 따라 사업장의 산업재해 발생 건수 등이 공표되어 1년이 지나지 않은 사업주
* 확인 : 고용노동부 홈페이지 ▶ 정보공개 ▶ 사전정보 공표목록
▶ 산재예방 / 산재보상 ▶ 사업장의 산업재해 발생 건수 등 공표



근로자

● 제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자

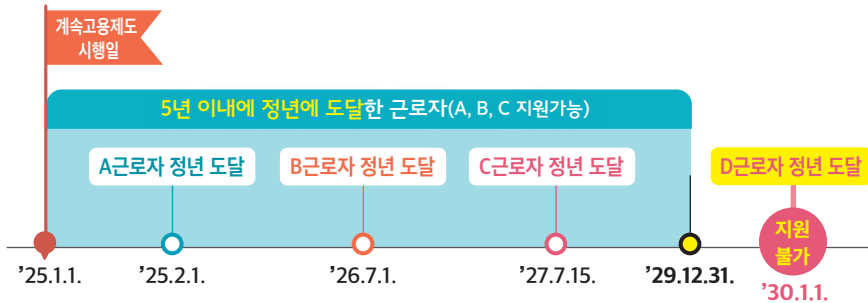
※ '계속고용제도 시행일 이전부터 근무해야 한다'라는 요건은 '25.1.1.부터 삭제되었으므로
계속고용일이 '25.1.1. 이후인 근로자부터는 해당 요건 충족 필요 없음

예시

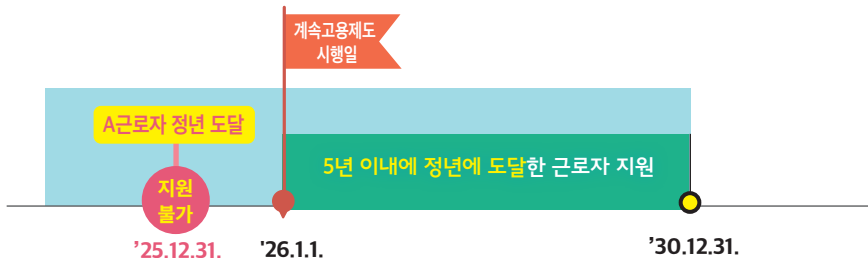
- ☑️ 시행일 전부터 근무해 온 A는 지원가능, 이후에 입사한 B도 계속고용일이 '25.1.1. 이후이므로 지원가능('25년 개정)



- ☑️ 시행일로부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달한 근로자를 지원



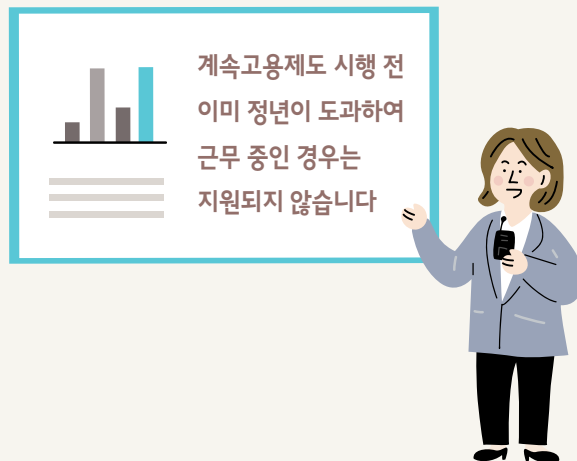
- ☑️ 계속고용제도 시행일 전에 이미 정년에 도달(A근로자)한 경우에는 지원제외



Q. 취업규칙에 계속고용제도를 명시하지 않았지만, 정년 후 계속고용이 관행적으로 이루어지고 있는 기업의 경우 장려금 지원이 가능한가요?

A. 노사합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에 명시적으로 계속고용제도를 도입하고, 제도 시행 전부터 근무하던 근로자가 정년에 도달하여 동 제도를 적용받아 고용이 연장된 근로자가 있는 경우 지원합니다.

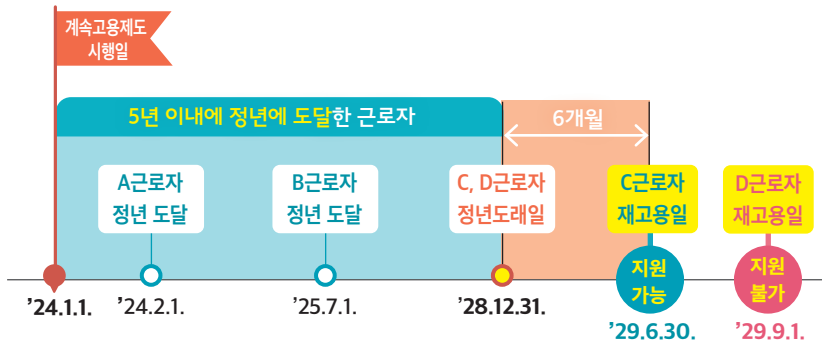
따라서 계속고용제도 시행 전에 이미 정년이 도과하여 근무하고 있는 경우는 기업의 새로운 계속고용제도에 따라 고령 근로자가 수혜를 보고 있다고 볼 수 없어 지원대상이 아닙니다.



● 재고용의 경우는 계속고용제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자를 정년 다음날부터 6개월 이내에 재고용한 경우

예시

- ✓ 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 C는 정년 다음날부터 6개월 내에 재고용되어 지원가능, D는 6개월이 지난 후 재고용되어 지원불가



여기서 잠깐

지원제외

- >> 해당 사업주의 배우자, 직계 존·비속
 - * 법인의 경우, 대표이사를 기준으로 배우자 여부 등을 판단
- >> 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인
 - * 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외
- >> 「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월 평균 보수가 124만 원 미만인 근로자
- >> 해당 사업장에서 정년 도달일까지의 피보험자격 취득기간이 계속하여 2년 미만인 근로자(계속고용제도 시행일이 '24.1.9. 이후인 사업주부터 적용)

03 지원수준 및 한도

지원금액

- 지원금은 분기 단위로 산정합니다.
- 계속고용제도 적용을 받아 재직 중인 지원대상 근로자 수에 월 지원금인 30만원 (비수도권은 40만원)을 곱합니다.
* 비수도권 지원금액 인상은 '26.1분기부터 적용
- 월의 중간에 입·퇴사하여 근로기간이 1개월 미만인 경우 일할 계산한 날짜에 30만 원을 곱합니다.

지원한도

- 분기별 지원대상 근로자 수는 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 30%에 해당하는 피보험자 수 및 최대 30명을 초과할 수 없습니다.
» 피보험자 수 평균의 30%와 최대 30명 중 적은 인원을 지원

예시

분기	피보험자 수
첫째 월말	20명
둘째 월말	25명
셋째 월말	30명
합계	75명

$$\frac{20 + 25 + 30}{3} \times 0.3 = 7.5$$

▶ 7명(소수점 이하 버림)

→ 7명 × 90만 원

→ 해당 분기 상한액 630만 원

- » 해당 분기의 평균 피보험자가 10인 미만인 경우 3명까지 지원하여 상한액은 270만 원 (= 3명 × 90만 원) 입니다.

☑️ 계속고용제도 시행일이 2025년 3월 1일인 A기업이
1분기(3월), 2분기(4월, 5월, 6월) 지원금을 신청하는 경우

- '25.3.15.~3.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 3명
- '25.4.15.~4.30.(16일) : 계속 고용된 근로자 2명
- '25.5.15.~5.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 1명
- '25.6.1.~6.30.(30일) : 계속 고용된 근로자 1명(병가로 3일만 근무, 임금 24만 원 수령)

* (1분기) 493,540원 + (2분기) 4,984,510원 = 5,478,050원

구 분	월별 정년 도래 현황					
분기	월	3월(3명)	4월(2명)	5월(1명)	6월(1명)	비고
1분기	3월	[30만 원/31일 × 17일] × 3명 = 493,540원	-	-	-	-
	합계	493,540원 (원 단위 절사)	-	-	-	-
2분기	4월	30만 원 × 3명 = 90만 원	[30만 원/30일 × 16일] × 2명 = 32만 원	-	-	-
	5월	상동 (90만 원)	30만 원 × 2명 = 60만 원	[30만 원/31일 × 17일] × 1명 = 164,510 원 (원 단위 절사)	-	-
	6월	상동 (90만 원)	상동 (60만 원)	30만 원 × 1명 = 30만 원	30만 원 × 1명 = 30만 원	-
	합계	270만 원	152만 원	464,510원	30만 원	2분기 합계 4,984,510원

* 계속고용일이 '23.1.1. 이후인 근로자 중 지급요건을 충족하는 경우 병가·휴직 등의 사유로 해당 월에 수령한 임금액이 계속고용장려금 지급액(30만 원) 미만이어도 30만 원 지원

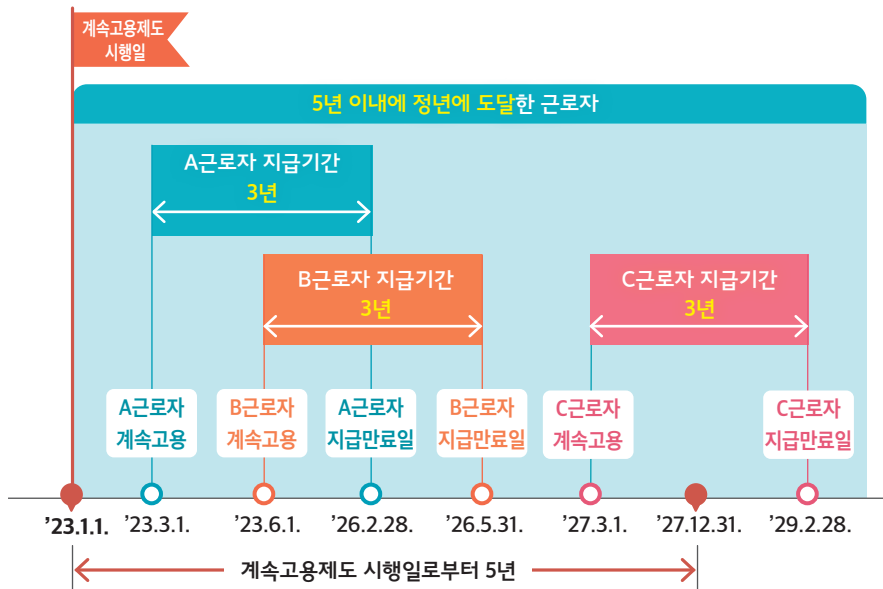
04 지급기간과 신청

지급기간

- 지원대상 근로자별로 계속고용된 날부터 각각 3년까지 지원합니다.
(‘24.1.1. 이후 계속고용된 근로자부터 적용)
- 다만, 계속고용된 날이 ‘24.1.1. 전이라도 ‘23.12.31. 기준으로 종전의 지원기간이 남아있는 근로자에 대해서도 적용
- * 계속고용제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자에 한해 지원

예시

✓ 계속고용된 근로자별로 각각 3년간 지원



Q. 어떤 대상이 지원기간 연장을 적용 받을 수 있나요?

A. 지원기간 3년 연장은 ① '24년에 최초로 계속고용 된 근로자와 ② 종전에 지원을 받고 있던 근로자 중에서 '23.12.31. 기준으로 기존 지원기간을 초과하지 않은 근로자부터 적용됩니다.

예시

① 계속고용된 날이 '24.2.1.인 경우 최대 '27.1.31.까지 지원대상

②-1 계속고용된 날이 '22.1.1.인 경우(종전 지원기간 2년)

● (종전) '23.12.31.까지 지원 → (연장) '24.12.31.까지 지원대상

②-2 계속고용된 날이 '21.12.31.인 경우(종전 지원기간 2년)

● (종전) '23.12.30.까지 지원 → 연장 지원 불가

②-3 계속고용된 날이 '22.10.1.인 경우(종전 지원기간 1년)

● (종전) '23.9.30.까지 지원 → 연장 지원 불가

● 계속고용된 날이 '20.1.1. 이전인 경우 '20.1.1.부터 지원기간을 산정합니다.



신청

- 장려금은 분기별로 신청하며, 신청서를 해당 분기 말일의 다음날(1분기 4.1., 2분기 7.1., 3분기 10.1., 4분기 다음연도 1.1.)부터 1년 이내에 고용24 또는 관할 지방고용센터에 제출해야 합니다.

* 고용24(www.work24.go.kr) ● 기업 ● 기업지원금 ● 고용유지 ● 고령자 계속고용장려금

>> 위 신청 기한이 지나면 신청할 수 없습니다.

예 '25년 1분기는 '25.4.1. ~ '26.3.31. 기간 동안 신청할 수 있음

- 지원금 신청은 사업주(법인, 개인사업자) 단위입니다.

제출 서류

- 정년을 60세 이상으로 운영한 사실을 증명할 수 있는 자료

>> 취업규칙, 단체협약, 기타 정년 규정이 명시된 자료

- 계속고용제도 도입 사실을 증명할 수 있는 서류(취업규칙, 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)
- 채용 시 근로계약서 사본
- 계속고용된 근로자의 근로계약서 사본(계속고용제도 유형이 재고용인 경우)



장려금의 상호 조정 등

● 계속고용장려금이 다른 장려금 또는 지원금 등과 중복될 경우 다음의 원칙에 따라 상호 조정하여 지급합니다.

➤ 「고용보험법 시행령」 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지 조치기간에 계속고용장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 하고 고령자 고용안정지원금을 신청한 경우

◆ 같은 법 시행령 제19조에 따른 고용유지 지원금만 지급합니다.

➤ 「고용보험법 시행령」 제40조제2항 각 호에 따른 지원금 및 장려금과 고령자 고용안정 지원금의 지급요건에 동시에 해당하게 된 근로자가 있는 경우

◆ 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금이나 장려금을 지급합니다.

➤ 「고용보험법 시행령」 제17조제1항제1호^{가)} 및 제2호^{나)}에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 고령자 고용안정지원금 지급요건에 해당하는 경우

◆ 사업주의 신청에 따라 고령자 고용안정지원금을 지급합니다.

가) 근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육훈련 또는 안식휴가 부여 등(이하 "일자리 함께하기"라 한다)을 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우

나) 고용노동부장관이 정하는 시설을 설치·운영하여 고용환경을 개선하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우

● 고용보험기금 고용장려금과 타 부처 등 지원금은 다음과 같이 상호 조정하여 지급합니다.

➤ 지원금을 지급할 때 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음과 같은 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우

◆ 그 금액을 빼고 지원(법 제26조의2 및 시행령 제40조의2)

➤ 새로 고용 또는 고용유지조치로 인한 지원금 외의 지원금(운영비, 관리비, 위탁사업비 등)과는 중복지급 가능



주의 부정수급은 안돼요!

거짓·부정한 방법으로 지원금을 받은 경우 지원금에 대한 반환명령과 함께 최고 5배의 추가징수, 지원금 지급 제한이 있습니다. 공모형 부정수급이나 부정수급액이 일정금액 이상인 경우에는 형사처벌도 받을 수 있으니 주의하세요!



행정적 제재(고용보험법: 법 제35조, 시행령 제56조, 시행규칙 제78조 등)

부정수급을 하려고 한 자

- 1년 범위 내에서 지급 제한
- 나머지 지원 및 지급 받고자 하는 지원금은 모두 부지급

부정수급을 한 자

- 1 거짓이나 그밖의 부정한 방법으로 받은 지원금은 반환명령
- 2 1년 범위 내에서 지급제한
- 3 지급제한 기간에 지급된 지원금의 반환명령
- 4 지급제한 또는 반환명령을 받은 횟수에 따라 2~5배 추가징수



부정수급 NO! 부정수급 적발 시

- 1년 범위 내에서 지급 제한
- 2~5배 추가징수



부정행위 유형 예시

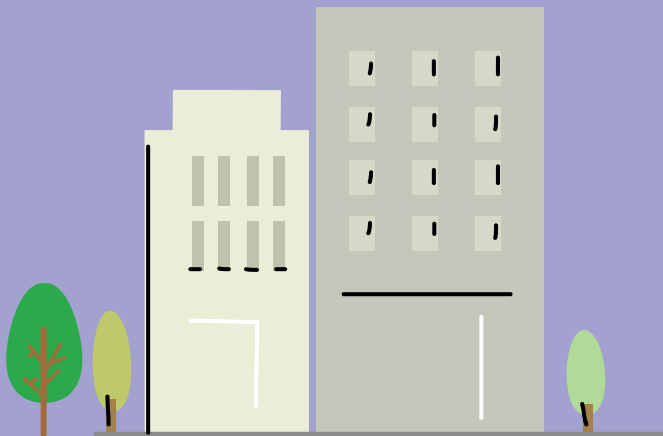


- ➔ 지원금 요건에 맞추기 위해 취업규칙이나 단체협약에 정년 규정을 거짓으로 만들어 넣은 경우
- ➔ '계속고용제도 시행 1년 이내에 지원금 신청' 요건을 맞추기 위해 시행일을 위·변조하는 경우
- ➔ 실제 근무하지 않는 근로자를 근무하는 것처럼 허위로 서류를 꾸며 지원금 산정대상에 올린 경우
- ➔ 계속고용 또는 재고용 시 1년 미만의 근로계약을 체결 해놓고 1년 이상의 계약을 체결한 것처럼 허위 근로계약서를 작성한 경우
- ➔ 지원대상 근로자가 퇴직한 후에도 계속 근무하는 것처럼 자료를 허위로 만들어 제출한 경우

MEMO



Handwriting practice area with five sets of dashed lines on a light green background.



궁금증 톡톡

Q & A





계속고용제도 유형

Q1.

계속고용제도(정년연장 또는 계속고용·재고용)를 여러 번 도입하는 경우에도 고령자 계속고용장려금을 받을 수 있나요?

계속고용 연령을 증가시키는 내용으로 여러 차례 계속고용제도를 도입한 경우에도 지원대상에 포함하되, 근로자별 지급기간은 '25.1.1.부터 산정합니다.
(단, 최초 계속고용제도 시행일을 계속고용제도 시행일로 간주)

예시

📍 '23.7.1. 취업규칙 개정: 정년 1년 연장(60세 ➡ 61세)

📍 '24.1.1. 취업규칙 개정: 정년 2년 재연장(61세 ➡ 63세)

❖ '23.11.30. 정년 60세 도달한 자에 대한 지원기간

➡ '23.12.1. ~ '24.11.30., '25.1.1. ~ '26.11.30.

다만, 종전과 마찬가지로 동일 법인 내에 직종별·지사(공장)별 취업규칙이 별도로 있는 경우에 같은 날 계속고용제도를 도입하지 않으면 최초 도입한 계속고용 제도만 인정합니다.

Q2.

계속고용제도(정년연장) 시행으로 계속고용된 자와 근로계약을 추가로 체결하여 재고용한 경우 어떻게 지원받게 되나요?

계속고용제도(정년연장) 시행 이후, 노사 합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에 재고용제도를 명시했다면 지원할 수 있습니다.(재고용 규정 명시 없이 근로계약 체결만으로 재고용한 경우에는 지원할 수 없음)

Q3.

계속고용(재고용)형의 경우 정년퇴직자의 퇴직일로 고용보험 피보험자격 상실처리를 한 후 재고용일로 다시 취득처리해야 하나요?

정년의 변경 없이 계속고용하거나 재고용하는 경우 퇴직요건을 판단함에 있어서 고용보험 피보험자격 상실처리, 퇴직금 정산, 근로계약서 재작성 등 해당 근로자의 퇴직조치를 반드시 해야 하는 것은 아니며, 기업 상황에 맞게 자율적으로 하면 됩니다.

Q4.

취업규칙에 ‘정년 이후 회사 사정에 따라 재고용할 수 있다’는 취지의 규정을 두고 있었지만, 이후 일률적으로 재고용하거나 취업규칙에 제외 기준을 명확히 하는 방식으로 변경한 경우 지원받을 수 있나요?

변경한 계속고용제도가 인정된다면 지원받을 수 있습니다.

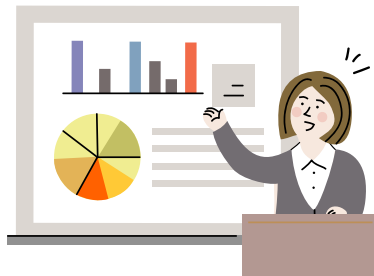
정년제도

Q5. 회사 규정을 통해 정년 연령에 도달하는 해를 기준으로 상반기 출생자는 6.30., 하반기 출생자는 12.31.을 정년퇴직일로 정하는 경우, 해당 근로자의 정년도달일은 언제로 볼 수 있나요?

‘정년도달일’이란 근로자가 일정한 연령에 이르면 노사 당사자의 의사와 관계 없이 근로관계가 종료되는 날을 의미합니다. 따라서 생년월일상 정년 시점이 지났더라도 회사 규정에서 정한 정년퇴직일을 정년도달일로 봅니다.

Q6. 계속고용제도를 관행적으로 운영하고 있는 경우 취업규칙에 계속고용제도를 명문화하면서 그 시행일을 소급하면 지원받을 수 있나요?

원칙적으로 시행일을 소급하는 것은 인정되지 않으므로, 계속고용제도를 명문화한 이후부터 인정할 수 있습니다.



지원대상

Q7. 계속고용제도 시행 전에 이미 정년이 지난 근로자가 있다면 지원대상이 되나요?

고령자 계속고용장려금은 노사합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에 명시적으로 계속고용제도를 도입하고, 시행 이후 정년에 도달하여 동 제도를 적용받아 고용이 연장된 근로자를 대상으로 지원합니다. 따라서 계속고용제도 시행 전에 이미 정년이 지난 근로자는 계속고용제도에 따른 고용연장으로 볼 수 없으므로 지원 대상이 아닙니다.

Q8. 계속고용(재고용)형 계속고용제도 시행 후 정년에 도달한 근로자와 1년 미만의 근로계약을 체결했다가 근로계약을 갱신하여 1년 이상 근속한 경우 갱신된 근로계약기간의 근로기간에 대해 추가로 지원 받을 수 있나요?

계속고용(재고용)형 계속고용제도는 '1년 이상의 근로계약 체결'을 요건으로 하고 있습니다. 당초 1년 미만의 근로계약을 체결했다면 근로계약 갱신으로 근로기간이 1년이 넘었어도 지원요건에 충족하지 못한 것이 되므로 지원받을 수 없습니다.

Q9.

계속고용제도 시행 전 정년 적용을 받지 않은 기간제근로자는 지원 대상에 해당되나요?

고령자 계속고용장려금은 기간을 정하지 않는 등의 조건으로 정년까지 근무한다는 근로계약을 체결한 근로자가 취업규칙 등에 정한 정년에 이르거나, 정년퇴직한 근로자에 한정합니다. 따라서 정년의 적용을 받지 않는 기간제근로자는 지원대상 근로자에 포함되지 않습니다.

Q10.

기간제근로자와 계약기간을 반복하여 갱신하는 경우 지원대상이 되나요?

기간제법 제4조제1항에 따라 55세 이전에 기간제로 반복 갱신한 계속근로기간이 2년을 초과한 경우 더 이상 기간제근로자가 아니므로 지원대상에 해당됩니다.

반면, 55세 이상 근로자와 기간제 계약을 새로 체결하거나 계속근로 한 총기간이 2년이 넘지 않은 시점에 계약을 갱신하는 경우 근로한 총기간이 2년이 넘었더라도 여전히 기간제근로자이므로 정규직 근로계약을 체결하지 않는 한 적용대상에서 제외됩니다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(약칭: 기간제법)

제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우

Q11.

계속고용제도(‘정년에 도달한 근로자를 1년 이상 계속고용한다.’)에 따라 1년간 고용을 연장하기로 했으나, 근로계약을 갱신하여 1년을 초과하여 근무하게 되면 1년을 초과한 근무기간도 지원되나요?

고용을 1년간 연장하는 근로계약을 체결했어도 장려금 대상 근로자가 근로계약을 갱신하여 계속 근무하고 있다면 지원됩니다.

Q12.

파견사업주가 파견근로자를 계속고용한 경우 지원대상이 되나요?

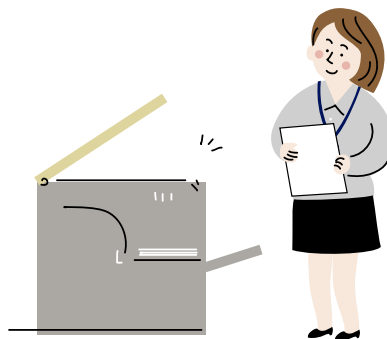
‘파견근로자’는 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 근로자를 의미합니다. 따라서 파견근로자가 파견사업주와 기간을 정하지 않는 등으로 정년까지 근무할 것을 전제로 한 근로계약을 체결한 결과, 취업규칙 등에서 정한 정년에 이르거나 정년퇴직한 근로자라면 지원대상 근로자로 볼 수 있습니다.

다만, 합법적인 파견근로 계약에 따라 파견법 규정을 위반하지 않는 정상적인 파견근로자로 제한하며, 불법파견의 경우에는 파견법에 따라 사용사업주가 해당 파견근로자를 직접 고용할 의무가 발생하므로 해당 파견사업주를 파견근로자(고용연장조치된 근로자)의 사업주로 볼 수 없습니다.

Q13.

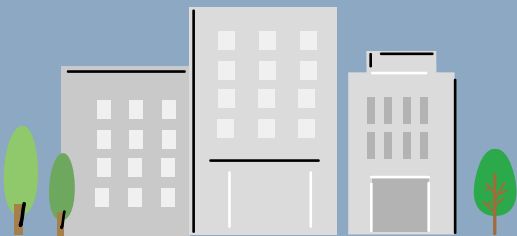
장려금 대상자가 정년연장 이후 지원금 대상기간 중 단기간(1개월 미만 등) 휴직이나 병가를 사용했을 경우 지원금은 어떻게 산정되나요?

휴직이나 병가를 사용했어도 기업의 사규 등에 따라 해당 월의 임금이 지급된 경우 장려금이 지원됩니다. 2023.1.1. 지급규정 개정으로 2023.1.1. 이후 계속고용된 근로자는 보수총액 기준에 따라 지원여부가 결정되고, 계속고용일이 2023.1.1. 이전인 근로자는 해당 월의 임금을 한도로 지원합니다.



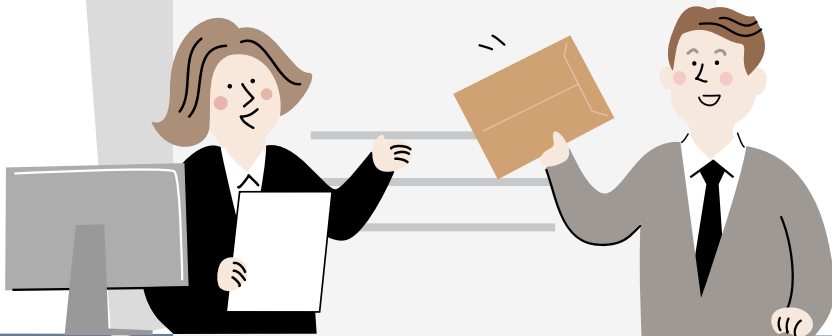
MEMO





고령자 고용안정지원금

- ✓ 지급규정
- ✓ 신청서식
- ✓ 문의처



고령자 고용안정지원금 지급 규정

고용노동부고시 제2025-115호

2025년 12월 29일
고용노동부장관

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 고시는 「고용보험법 시행령」 제28조의4 및 같은 법 시행령 제28조의5에 따른 고령자 고용안정지원금의 지원대상, 지원요건, 지원수준 및 기간, 신청기간, 신청방법 및 절차 등 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘고령자’란 60세 이상인 사람을 말한다.
2. ‘고령자 고용안정지원금’이란 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 경우 그 비용의 일부를 지원하는 것과(이하 ‘고령자 계속고용 장려금’이라 한다), 사업주가 고용하고 있는 60세 이상인 근로자의 수가 증가하는 경우 그 비용의 일부를 지원(이하 ‘고령자 고용지원금’이라 한다)하는 것을 말한다.
3. ‘계속고용제도’란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 “고령자고용법”이라 한다)」 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 것을 말한다.
 - 가. 노사 합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에서 명시한 계속고용제도의 시행이 개시되는 날을 말한다.
다만, 계속고용제도의 시행일을 취업규칙, 단체협약 등을 신고한 날보다 소급한 경우 취업규칙 등을 신고한 날(신고 의무가 없는 사업장은 계속고용제도의 시행일을 명시한 규정을 기업 홈페이지, 전자 메일, 인터넷 메신저 등의 방법으로 근로자들에게 공지한 사실이 객관적으로 확인되는 날)로부터 최대 30일 이내로 소급한 날을 계속고용제도의 시행일로 본다.
4. ‘계속고용제도의 시행일’이란 다음 각 목에 해당하는 날을 말한다.

나. 가목에도 불구하고 제3호에 따른 계속고용제도를 사실상 운영 중인 사업주가 취업규칙, 단체협약 등에서 시행일을 소급하여 명시한 경우 2021년 12월 31일까지 최초 정년에 도달한 근로자가 있는 사업주에 한하여 소급한 시행일을 계속고용제도의 시행일로 본다. 다만, 소급한 시행일이 2020년 1월 1일 이전인 경우 2020년 1월 1일을 시행일로 본다.

다. 최초로 계속고용제도 도입한 이후 계속고용 연령을 상향하는 내용으로 계속고용제도를 추가 도입한 경우에는 계속고용제도를 최초로 시행한 날을 계속고용제도의 시행일로 본다.

제3조(지원대상 사업주) ① 고용노동부장관이 고령자 고용안정지원금을 지급할 수 있는 사업주는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “고용산재보험료징수법”이라 한다) 제5조에 따라 고용보험에 가입된 사업주 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다.

1. 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원대상기업
2. 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」 제2조에 따른 중견기업
3. 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 고령자 고용안정지원금 지급대상에서 제외한다.

1. 행정기관(부패방지권익위법 제2조제1호 가목에서 다목까지 규정에 따른 기관), 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관), 지방공기업(「지방공기업법」에 따라 지정된 기관)
2. 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주
4. 「고용산재보험료징수법」에 따른 보험료 등을 체납한 사업주
5. 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 인한 명단 공표일로부터 1년 이내인 사업주

제2장 고령자 고용안정지원금의 지원요건 등

제1절 고령자 계속고용장려금

제4조(지원요건) 고령자 계속고용장려금을 지원 받고자 하는 사업주는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 계속고용제도의 시행일 전 「고령자고용법」 제19조에 따른 정년을 정하여 1년 이상 운영 중일 것
2. 취업규칙, 단체협약 등 명시적인 노사 합의를 통해 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 계속고용제도를 운영 중일 것

가. 정년의 1년 이상 연장

나. 정년의 폐지

다. 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 근로자 중 취업규칙, 단체협약 등에 정한 합리적 재고용 기준에 따라 결정된 자를 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약을 체결하여 재고용

3. '계속고용제도 시행일'이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준 고용보험 피보험자 수의 합 중 60세 이상인 피보험자 수 합의 비율이 100분의 30이하일 것
4. 2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입·시행할 것

제5조(지원수준 및 지원한도) ① 고령자 계속고용장려금의 지원금액은 제6조에 따른 지원대상 근로자의 수에 월 30만원을 곱한 금액으로 한다. 다만 해당 월의 중간에 입사 및 퇴직한 근로자에 대해서는 일할 계산하여 지급한다.

② 제1항 본문에도 불구하고 서울특별시·인천광역시·경기도를 제외한 지역의 사업주에 대한 지원금액은 제6조에 따른 근로자의 수에 월 40만원을 곱한 금액으로 한다.

③ 분기별 지원대상 근로자의 수는 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 100분의 30에 해당하는 피보험자 수(소수점 이하 버림) 및 최대 30명을 초과할 수 없다. 다만, 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균이 10명 미만인 경우 분기별 지원대상 근로자 수 한도 인원은 3명으로 한다.

제6조(지원대상 근로자) ① 고령자 계속고용장려금의 지원대상 근로자는 고용보험 피보험자로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 삭제
 2. 계속고용제도 시행일부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달할 것
 3. 계속고용제도에 따른 고용연장조치에 의해 계속 고용될 것
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 근로자는 지원대상 근로자에서 제외한다.
1. 사업주(법인의 대표를 포함한다)의 배우자, 직계 존·비속
 2. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외한다.
 3. 「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월 평균 보수가 124만원 미만인 근로자
4. 삭제
 5. 해당 사업장에서 정년 도달일까지의 피보험자격 취득기간이 계속하여 2년 미만인 근로자

제7조(지급기간) 고령자 계속고용장려금은 제6조에 해당하는 지원대상 근로자에 대하여 최초로 계속고용된 날부터 최대 3년까지 지원한다. 다만, 계속 고용된 날이 2020년 1월 1일 이전인 경우 2020년 1월 1일부터 지원기간을 산정한다.

제2절 고령자 고용지원금

제8조(지원요건) ① 고령자 고용지원금을 지원 받고자 하는 사업주는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 고용보험성립일로부터 최초로 고령자 고용지원금을 신청한 분기의 바로 전날까지의 기간(이하 “사업적용기간”이라 한다)이 1년 이상일 것
2. 제10조에 해당하는 지원대상 근로자 수의 분기별 월평균이 별표에 따른 사업적용기간별 산정기간 동안의 산정대상 월평균보다 증가할 것
- ② 고령자 고용지원금을 최초로 신청하려는 사업주의 경우에는 2025년 12월 31일까지 제1항의 요건을 갖추어야 한다.

제9조(지원수준 및 지원한도) ① 고령자 고용지원금의 지원금액은 제8조 제2호에 따라 증가한 근로자의 수 (소수점 첫째자리에서 올림한다)에 분기 30만원을 곱하여 산정한 금액으로 한다. 다만, 사업폐지 등의 이유로 분기중에 고용보험 관계가 소멸하는 경우에는 월할 계산하여 지급한다.

- ② 분기별 지원대상 근로자 수는 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 100분의 30(소수점 이하 버림)에 해당하는 인원과 최대 30명을 초과할 수 없다. 다만, 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균이 10명 미만인 경우 분기별 지원대상 근로자 수 한도 인원은 3명으로 한다.

제10조(지원대상 근로자) ① 고령자 고용지원금의 지원대상 근로자는 매월 마지막 날 현재 해당 사업장에서 피보험자격 취득기간이 1년을 초과한 고령자로 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 근로자는 지원대상 근로자에서 제외한다.
1. 사업주(법인의 대표를 포함한다)의 배우자, 직계 존·비속
2. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외한다.
3. 임금이 「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 근로자

제11조(지급기간) 고령자 고용지원금은 최초로 지원금의 지원요건을 충족한 날부터 2년까지 지원한다. 다만, 지원금의 지원요건을 충족하지 못한 기간도 지급기간에 포함한다.

제3장 고령자 고용안정지원금의 지원신청 등

제12조(고용안정지원금의 신청 등) ① 고령자 계속고용장려금을 지급 받고자 하는 사업주는 별지 제1호서식 ‘고령자 계속고용장려금 신청서’를 작성하여 해당 분기 마지막 날의 다음 날부터 1년 이내에 관할 지방 고용노동관서에 제출하여야 한다.

② 고령자 고용지원금을 지급 받고자 하는 사업주는 별지 제2호 서식 ‘고령자 고용지원금 신청서’를 작성하여 다음 각 호에 해당하는 기간 내에 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

1. 최초 신청의 경우에는 고령자 고용지원금 지원사업 시행공고에 따른 신청서 접수 기간

2. 2회차 신청부터는 해당 분기 마지막 날의 다음 날부터 1년 이내

③ 지방고용노동관서의 장은 제1항 및 제2항에 따른 지원금 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족 여부 등을 확인하여 해당 사업주에게 고령자 계속고용장려금은 별지 제3호 서식에 따라, 고령자 고용지원금은 별지 제4호 서식에 따라 지급결정 여부를 통지하여야 한다.

④ 지방고용노동관서의 장이 고령자 고용안정지원금 지급결정을 한 경우에는 지원금신청서 상의 은행 계좌로 지급하여야 한다.

제13조(고용안정지원금의 상호조정 등) ① 다른 지원금 등의 상호조정에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제40조 ‘지원금 등의 상호조정’과 「고용창출장려금·고용안정 장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제40조 ‘중복지원 방지’ 규정에 따른다.

② 삭제

③ 고령자 고용지원금은 지원금을 신청하는 분기에 다른 지원금 또는 장려금 지급요건에도 해당하는 근로자가 있을 경우 사업주가 임의로 제외하고 신청해서는 아니 되며, 제10조에 따른 지원대상 근로자를 기준으로 중복 여부를 판단하여야 한다.

제14조(고용안정지원금의 지급 제한 등) 지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대하여 「고용보험법」 제35조, 같은 법 시행령 제56조, 같은 법 시행규칙 제78조 및 제79조에 따른 조치를 하여야 한다.

제15조(재검토 기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2022년 1월 1일을 기준으로 하여 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 2026년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(고령자 계속고용장려금 지원요건에 관한 적용례) 제5조제2항의 개정규정은 2026년 1분기를 대상으로 하는 지원금부터 적용한다.

제3조(고령자 계속고용장려금 지원대상에 관한 적용례) 제6조제2항제3호의 개정규정은 최초로 계속고용된 날이 2026년 1월 1일 이후인 경우부터 적용한다.

별표 고령자 고용안정지원금 지급 규정

사업적용기간별 이전 고령자 수 산정 기간 및 대상 (제8조제2호 관련)

사업적용기간	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 4년 미만	4년 이상
산정 기간	최초 지원금 신청 분기 이전 1년	최초 1년을 제외한 기간	최초 지원금 신청 분기 이전 3년
산정 대상	제10조 지원대상 근로자와 근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약기간이 1년 초과한 고령자	제10조 지원대상 근로자	제10조 지원대상 근로자

고령자 계속고용장려금 지급 신청서 (년 분기)

※ 2쪽의 확인서와 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 적지 않습니다.

※ []에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

(2쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 14일
※ 정년 퇴직자를 1년 이상 재고용하거나 정년을 연장 또는 폐지하는 계속고용제도(①정년 연장형, ②정년 폐지형, ③정년퇴직자 재고용형)를 명시적으로 도입한 우선지원대상 기업이나 중견기업의 사업주(사회적기업은 대규모기업 포함)를 지원하는 정책입니다.		
사업주	대표자 성명	주민등록번호(법인인 경우 법인등록번호)
	사업자등록번호	상호명(법인명)
1)사업장	사업장관리번호	주소
	담당자명	사무실 휴대폰 FAX 이메일주소
2)계속고용 제도개요	계속고용제도 유형 정년 연장형[], 정년 폐지형[], 정년퇴직자 재고용형[]	제도 도입(취업규칙 변경 등) 신고일
	계속고용제도 시행일	제도 도입전 정년 제도 도입후 정년
3)신청대상 근로자 자격	제도 시행일 전에 입사할 때 근로계약기간의 정함이 없는 근로자입니다.	예[] 아니오[]
	사업주가 신고한 월평균 보수액이 124만원 이상입니다.	예[] 아니오[]
	사업주(법인의 대표 포함)의 배우자 또는 직계 존·비속 관계가 아닙니다.	예[] 아니오[]

4)정년에 도달한 근로자 계속고용 명부

성 명	주민등록번호	계속고용제도 적용				⑤마지막 근무일
		①제도유형 (해당 유형에 √표)	②제도 변경 전 정년 도달일	③제도 변경 후 정년 도달일 (정년연장형만 기재)	④재고용 근로계약기간 (재고용형만 기재)	
		정년연장 []			~	
		정년폐지 []				
		재고용 []				
		정년연장 []			~	
		정년폐지 []				
		재고용 []				
		정년연장 []			~	
		정년폐지 []				
		재고용 []				
5)지급계좌	예금주	은행명		계좌번호		

위와 같이 「고용보험법」 제23조 및 같은 법 시행령 제28조의4, 「고령자 고용안정지원금 지급규정」 제12조 제1항에 따라 고령자 계속고용장려금 지급 심사를 신청합니다.

년 월 일
사업주: (직인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1. 정년 운영 및 계속고용제도 도입·시행을 입증할 수 있는 서류(변경 전 및 변경 후 취업규칙 또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등) 2. 채용 시 근로계약서 사본 3. 재고용 시 근로계약서 사본(계속고용제도 유형이 재고용인 경우) 3. 사회적기업 인증서 사본(대규모 기업인 사회적기업 경우만 해당)
------	--

확 인 서

- 국가나 지방자치단체 등으로부터 신청 대상 근로자의 인건비를 받은 경우 지원이 제한될 수 있습니다.
(인건비를 지원 받은 경우) 지원금 명칭: _____
- 계속고용제도 시행일 전부터 1년 이상 정년을 운영하고 있는 사업장입니다.
- 계속고용제도 시행일 직전 연도의 60세 이상 피보험자수 월평균 비율이 100분의 30 이하입니다.
- 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원대상기업이나 「중견기업법」에 따른 중견기업에 해당하지 않는 기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.(단, 사회적기업은 대기업 포함)
- 「부패방지권익위법」 제2조제1호 가목에서 다목까지 규정에 따른 국가지자체 등 행정기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 4대사회보험공단에서 발급한 고용보험 업종이 「중소기업 인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종(일반 유흥 주점업, 무도유흥주점업, 기타주점업, 기타사행시설관리및운영업, 무도장운영업)에 해당하는 기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「근로기준법」 제43조의2에 따라 신청 시점에 고용노동부 홈페이지에 임금체불 명단으로 공표된 기업의 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「고용산재보험료징수법」에 따른 고용보험료나 산재보험료를 체납한 기업의 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 인한 명단 공표일로부터 1년 이내인 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 장려금 신청대상 근로자의 승인, 불승인 및 지원액은 「고령자 고용안정지원금 지급 규정(고용노동부 고시)」과 지침에 따라 심사합니다.
- 「고용보험법」 제35조에 따라 신청서식에 작성한 내용이나 첨부서류에 거짓이나 부정한 방법이 발견될 경우, 부정수급(반환, 지급제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있습니다.

년 월 일 사업주: (직인)

작성 방법

1) 사업장 항목

- 사업장관리번호: 4대사회보험공단에 고용보험 보험관계 성립신고를 하여 발급받은 사업장별 고유번호 작성
- 주소, 전화·및 FAX 번호, 이메일주소: 신청서 심사를 위해 연락(또는 방문)하거나 서류보완 요청 할 수 있도록 작성

2) 계속고용제도 개요

- 계속고용제도: 계속고용제도를 ①기존 정년을 1년 이상 연장하거나, ②기존 정년을 폐지하거나, ③기존 정년을 유지한 채 정년에 도달하여 퇴직한 근로자를 6개월 이내에 재고용하여 1년 이상의 근로계약을 체결하는 제도를 도입한 경우를 말함
- 제도 도입(취업규칙 변경 등) 신고일: 계속고용제도를 명시한 규정(취업규칙 등)을 노동관서에 신고한 날 또는 기업 홈페이지·전자메일·인터넷 메신저 등 방법으로 근로자들에게 공지한 사실이 객관적으로 확인되는 날
- 계속고용제도 시행일: 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 계속고용제도 시행이 시작된 일자

- 제도 도입전 정년: 계속고용제도가 시행되기 이전에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 정년
- 제도 도입후 정년: 계속고용제도가 시행된 이후에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 정년

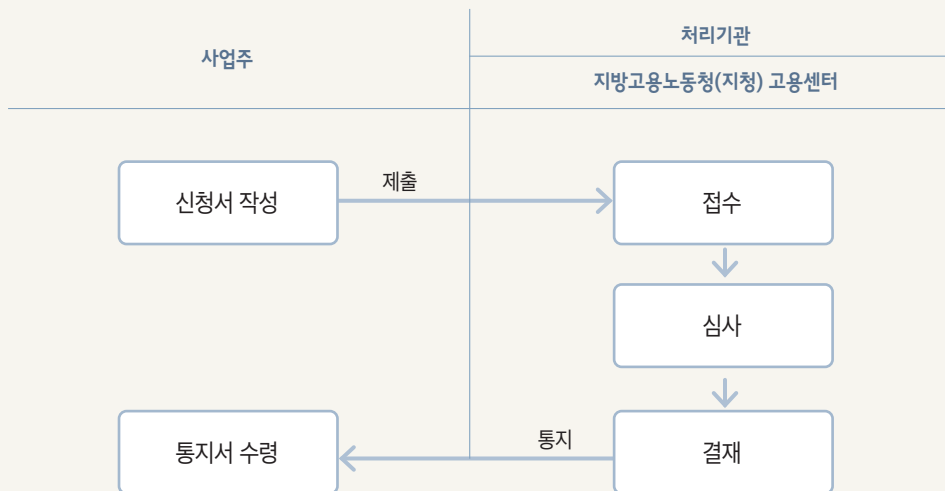
3) 신청대상 근로자 자격 항목 : 각 항목별로 예, 아니오에 v 표시

4) 정년에 도달한 근로자 계속고용 명부

- ① 제도 유형: 장려금 신청 대상 근로자에 대한 계속고용제도 유형에 체크
- ② 제도 변경전 정년 도달일: 계속고용제도 시행 전에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정 등)에 명시된 정년에 도달한 일자
(예시) 정년을 60세 → 61세로 연장한 경우, 60세인 근로자의 정년퇴직일자를 기재
- ③ 제도 변경후 정년 도달일: 변경된 정년 도달일(정년 연장형 근로자만 기재)
(예시) 정년을 60세 → 61세로 연장한 경우, 61세에 도달한 근로자의 정년퇴직일자를 기재
- ④ 재고용 근로계약기간: 정년에 도달한 근로자 재고용 시에 체결한 근로계약기간 기재(재고용형 근로자만 기재)
- ⑤ 마지막 근무일: 계속고용된 근로자가 장려금 신청분기에 퇴직한 경우 마지막 근무일자를 작성

5) 지급계좌 : 예금주가 "사업주 또는 상호명(법인명)"과 동일한 은행의 계좌번호 작성

처리 절차



고령자 고용지원금 신청서(년 분기)

※ 2쪽의 확인서와 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 란은 적지 않습니다.

※ []에는 해당하는 곳에 √표를 합니다.

(2쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 14일
※ 피보험기간 1년을 초과한 60세 이상 근로자의 고용이 증가한 우선지원대상기업이나 중견기업, 사회적기업의 사업주를 지원하는 정책입니다.		
사업주	대표자 성명	주민등록번호(법인인 경우 법인등록번호)
	사업자등록번호	상호명(법인명)
1)사업장	사업자관리번호	주소
	담당자명	사무실 휴대폰 FAX 이메일주소

2)신청 내용

신청대상 근로자 자격	④ 신청대상 근로자의 임금은 최저임금법 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 이상입니다.	예[] 아니오[]	
	④ 신청대상 근로자는 사업주(법인인 경우 법인 대표이사)의 배우자 또는 사업주의 직계 존·비속 관계에 해당하지 않습니다.	예[] 아니오[]	
① 과거 3년 월평균 고령자수 (소수점 둘째자리에서 버림) ※사업적용기간에 따라 산정 기간 및 대상 상이, 뒷면 참조		명	
구분	월별	피보험자 수	고령자 수(1년 초과)
신청 분기 현황	()월 말일 기준	명	명
	()월 말일 기준	명	명
	()월 말일 기준	명	명
월평균 <소수점 둘째자리에서 버림>		② 명	③ 명
④ 증가(지원대상) 고령자 수 (③-①, 소수점 이하 올림, 월평균 피보험자 수②의 30% 한도)		명	
⑤ 신청금액 (=④×30만원)		원	
지급계좌	예금주	은행명	계좌번호

위와 같이 「고용보험법」 제23조 및 같은 법 시행령 제28조의5, 「고령자 고용안전지원금 지급규정」 제12조 제2항에 따라 고령자 고용지원금 지급 심사를 신청합니다.

년 월 일
사업주: (직인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1. 지원금 신청 분기에 대한 60세 이상 근로자 명부 및 월별 임금대장 2. 지원금 신청 분기 중 60세 이상 근로자에 대한 근로계약서 사본(23.6.30. 이전 채용자에 한함) 3. 사회적기업 인증서 사본
------	--

확 인 서

- 국가나 지방자치단체 등으로부터 신청 대상 근로자의 인건비를 받은 경우 지원이 제한될 수 있습니다.
(인건비를 지원 받은 경우) 지원금 명칭: _____
- 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원대상기업이나 「중견기업법」에 따른 중견기업, 「사회적기업 육성법」 제2조제1호에 따른 사회적기업에 해당하지 않는 기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「부패방지권익위법」 제2조제1호 가목에서 다목까지 규정에 따른 국가지자체 등 행정기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 4대사회보험공단에서 발급한 고용보험 업종이 「중소기업 인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종(일반 유흥 주점업, 무도유흥주점업, 기타주점업, 기타사행시설관리및운영업, 무도장운영업)에 해당하는 기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「근로기준법」 제43조의2에 따라 신청 시점에 고용노동부 홈페이지에 임금체불 명단으로 공표된 기업의 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「고용산재보험료징수법」에 따른 고용보험료나 산재보험료를 체납한 기업의 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 인한 명단 공표일로부터 1년 이내인 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 장려금 신청대상 근로자의 승인, 불승인 및 지원액은 「고령자 고용안정지원금 지급 규정(고용노동부 고시)」과 지침에 따라 심사합니다.
- 「고용보험법」 제35조에 따라 신청서식에 작성한 내용이나 첨부서류에 거짓이나 부정한 방법이 발견될 경우, 부정수급(반환, 지급제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있습니다.

년 월 일 사업주: (직인)

60세 이상이고 고용기간이 1년 초과한 근로자 명부(생년월일이 빠른 순으로 작성)					
연번	성명	생년월일	입사일	퇴직일(마지막 근무일)	비고
<예>	홍길동	57.04.01	2019.01.15.	2023.02.16.	
1					
2					
3					

작성 방법

1) 사업장 항목

- 사업장관리번호: 4대사회보험공단에 고용보험 보험관계 성립신고를 하여 발급받은 사업장별 고유번호 작성
- 주소, 전화 및 FAX 번호, 이메일주소: 신청서 심사를 위해 연락(또는 방문)하거나 서류보완 요청 할 수 있도록 작성

2) 신청내용

① 아래 표의 사업적용기간에 따른 산정대상자(매월 말일 기준 재직자)를 산정기간으로 나눈 값

사업적용기간	1년 이상~2년 미만	2년 이상~4년 미만	4년 이상
산정기간	이전 1년	사업적용기간 중 최초 1년을 제외한 기간	이전 3년
산정대상 (아래 3항의 적용제외자는 제외)	60세 이상자 중 (피보험자격 취득 1년 초과자) + (근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약기간이 1년 초과자)	60세 이상자 중 피보험자격 취득 1년 초과	60세 이상자 중 피보험자격 취득 1년 초과

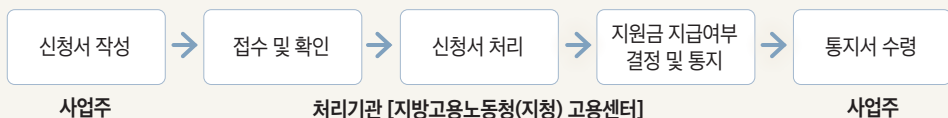
※ 향후 매 분기 지원금 신청 시에 60세 이상 근로자 증가 산출의 기준이 되는 인원임

(예시) 평균 고령자 수
(‘23년 1분기 최초
신청, 사업적용기간
4년 이상)

$$= \frac{\text{고령자의 수 합계 ['20년도(1월 말 +....+ 12월 말)+'21년도(1월~12월)+'22년도(1월~12월)] } }{\text{매월 말일 현재 고령자가 있었던 개월 수(3년 내내 고령자가 있었으면 36개월)}}$$

- ② 각 월의 마지막 날을 기준으로 재직 중인 피보험자 수의 월평균을 기재
- ③ 각 월의 마지막 날을 기준으로 재직 중인 60세 이상(생년월일 기준)이고 해당 사업장에서 피보험자격 취득 기간이 1년 초과한 피보험자 수(아래의 사람은 제외)의 월평균을 기재
- 사업주(법인의 대표 포함)의 배우자, 직계 존·비속
 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼 이민자(F-6)는 포함
 - 임금이 최저임금법 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 사람
- ④ 는 ③의 월평균 고령자 수에서 ①의 평균 고령자 수를 뺀 인원수를 기재
- ※ ②의 월평균 피보험자 수의 30% 한도, 월평균 피보험자 수가 10명 미만이면 한도인원은 3명
- ⑤ 신청금액은 ④ 증가(지원대상) 고령자 수에 30만원을 곱하여 산정한 금액(원 이하는 버림)

처리 절차



고령자 계속고용장려금 지급 신청 결과 통지서

장려금 심사 통지서 번호								
장려금 신청서 접수번호								
사업주	대표자 성명				주민등록번호(법인등록번호)			
	사업자등록번호				상호명(법인명)			
사업장	사업자관리번호				주소			
	담당자 전화번호		담당자 FAX번호		담당자 전자우편 주소			
제도개요	변경전 정년		변경후 정년		계속고용제도 시행일			
정년에 도달한 근로자 계속고용 장려금 신청 내역					심사결과			
성명	생년월일	정년 도달일		재고용 기간	마지막 근무일	지급여부	지원기간	지 원 결정액
		변경전	변경후					
합 계								
부지급 또는 일부지급 사유								
지급계좌	예금주	은행명		계좌번호				
「고용보험법」 제23조 및 같은 법 시행령 제28조의4, 「고령자 고용안정지원금 지급규정」 제12조 제3항에 따라 고령자 계속고용 장려금 지급 심사 결과를 위와 같이 알려드립니다. 년 월 일 ○○지방고용노동청(○○지청)장 직인								
담당부서			담당자			전화		
행정심판 및 행정소송 안내								
1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다. 2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정 심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.								

(최초 [])	고령자 고용지원금 (□지급 □부지급) 결정 통지서		
(년 분기[])			
1. 사업장 현황			
사업장명		사업장관리번호	
사업장 주소		대표자	
담당자		전화번호	
2. 지급 내용			
지원금 종류	지급 내용		
	지급대상 기간	지급 대상자수	지급결정액
고령자 고용지원금			원
3. 부지급(일부지급) 사유			
「고용보험법」 제23조 및 같은 법 시행령 제28조의 5, 「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제12조 제3항에 따라 위와 같이 □ 고령자 고용지원금을 (□지급 □부지급) 함을 통지합니다.			
년 월 일 ○○ 지방고용노동청(○○ 지청)장 직인			
행정심판 및 행정소송 안내			
1. 위 처분에 대해 이의가 있을 경우에는 「행정기본법」 제36조에 따라 이 통지서를 받은 날부터 30일 이내에 이의신청을 할 수 있습니다.			
2. 제1호의 이의신청을 한 경우에도 이의신청과 관계 없이 처분이 있음을 안 날부터 90일 이내에 「행정심판법」에 따른 행정심판 또는 「행정소송법」에 따른 행정소송을 제기할 수 있습니다.			



고령자 계속고용장려금 개정 연혁

구분	'20년	'21년	'22.1.1.	'22.7.1.	'23년도	'24년도	'25년도	'26년도
지원 요건	1. 계속고용제도의 시행일 이전 정년을 정하여 운영 중일 것 2. 취업규칙, 단체협약 등 명시적인 노사 합의를 통해 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 계속고용제도를 운영 중일 것 가. 정년의 1년 이상 연장 나. 정년의 폐지 다. 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 모든 사람을 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약 체결하여 재고용 3. 매월 말 기준 월평균 피보험자 수가 100인 이상인 사업주는 '계속고용제도 시행일'이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준 고용보험 피보험자 수의 합 중 60세 이상인 피보험자 수의 합이 100분의 20 이하일 것 4. 2019년 1월 1일 이후에 계속 고용제도를 도입·시행할 것			1~2. 좌동 3. 계속고용제도 시행일이 '22.7.1. 이후부터 사업장 규모와 상관없이 60세 이상인 피보험자 수의 합이 100분의 30 이하일 것. 4. 좌동		1. 좌동 2. 좌동 가.~나. 좌동 다. 노사 합의로 정한 합리적 기준에 따라 결정된 자를 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약 체결하여 재고용 3~4. 좌동		
	사업주	우선지원대상기업, 중견기업				우선지원대상기업, 중견기업, 사회적기업		
지원 대상	근로자	1. 계속고용제도 시행일 이전부터 근로하고 있을 것 있을 것 2. 계속고용제도 시행일부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달할 것 3. 계속고용제도에 따른 고용연장조치에 의해 계속 고용될 것					1. <삭제> 2~3. 좌동	
	(제외)	1. 해당 사업주의 배우자, 직계 존·비속 2. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F5)·결혼이민자(F-6)는 제외한다.			(제외) 1~2. 좌동			
		3. 임금이 「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 사람			3. 월 평균 보수가 110만원	3. 월 평균 보수 총액	3. 월 평균 보수 총액	3. 월 평균 보수 총액

구분	'20년	'21년	'22.1.1.	'22.7.1.	'23년도	'24년도	'25년도	'26년도
					미만자	115만원 미만자 (‘24.1.9. 부터 적용)	121만원 미만자 (‘25.1.24. 부터 적용)	124만원 미만자 (‘26.1.1. 부터 적용)
		4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 사람 포함)			4. <삭제>			
		5.월 임금 686만원 초과자(해당 월에 한해 적용)	<삭제> (‘22년도)			5. 해당 사업장에서 정년도달일까지의 피보험자격 취득기간이 계속하여 2년 미만인 자		
		계속고용근로자 1인당 분기 90만원(월 30만원)						
지원 한도	• 해당분기 매월말 피보험자수 평균의							
	20% 한도	30% 한도(10인 이하 경우 270만원(‘21.8.9부터 적용))						
지원 기간	• 계속고용된 날부터 각각 2년 한도					• 계속고용된 날부터 각각 3년 한도		
지원 주기	• 분기별 지원							
지원 제외 (사업 주)	1. 행정기관(부패방지권익위법 제2조제1호 가목에서 다목까지 규정에 따른 기관), 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관), 지방공기업(「지방공기업법」에 따라 지정된 기관), 공직유관단체(공직자윤리법)(공직유관단체는 '22.7.1.부터 삭제) 2. 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주 3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 4. 「고용산재보험료징수법」에 따른 보험료 등을 체납한 사업주 5. 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주(‘23.1.1. 신설)							

제조업, 운수·창고업
인사 담당자 참고!

기업은 든든한 인력! 중장년은 활기찬 근속!

일손부족일자리 동행 인센티브



‘일손부족일자리 동행 인센티브’란?

50대 이상 중장년이 제조업, 운수·창고업 등 인력이 부족한 업종에 취업하여
6개월 이상 근속 시 최대 360만 원을 지원하는 제도입니다.



지원대상

‘25년~’26년 중장년 훈련 및 일경험*을 수료한 50세~64세 중장년**

* 폴리텍 중장년 특화과정, 국가기간·전략산업직종 훈련, 중장년 경력지원제

** 대한민국 국적자 및 고용보험 당연가입 대상 외국인(F-2, F-5, F-6)



지원요건

✓ 5인 이상 우선지원대상기업이면서
일손이 부족한 제조업 또는 운수·창고업*에 취업**하고

* 근로복지공단에 신고된 고용·산재보험 업종 기준

** 주 소정근로시간 30시간 이상, 근로계약 기간 1년 이상

✓ ’26년 1월 1일 이후 6개월 이상 근속해야 합니다.

* ’25년 취업자는 ’26.1.1.부터 기산하여 6개월 이상 근속 산정



지원수준

6·12개월 근속 시 각 180만원씩 최대 360만원(총 1,000명)

신청방법

인센티브는 6개월 이상 근속을 채운 달의 **다음 달부터 3개월 안에** 신청해야 합니다.

[예시] 1월 1일 입사한 경우 ▶ 7월 1일 ~ 9월 30일 내에 신청



입사일

1월 1일



6개월 근속 달성일

6월 30일



신청가능 기간

7월 1일 ~ 9월 30일

◆ 본 사업은 '26년 시범사업으로 예산 소진 시 신청이 조기 마감될 수 있습니다.

접수처

7개청 고용센터(취업지원총괄과) 및 고용24 누리집

지원절차



'25~'26년 실시한
중장년 훈련 및
일경험 수료

중장년





취업하여
6개월 이상 근속 시
지원금 신청

중장년 ▶ 고용센터





사실관계 확인 후
지원금 지급

고용센터 ▶ 중장년

문의처

7개청 고용센터(취업지원총괄과) 및 고용24 누리집



전국 고용센터(기업지원부서)



국번없이 1350

※ 각종 서식은 고용24(www.work24.go.kr) 서식자료실에서 다운받아 사용할 수 있습니다.

센터명	주 소	연락처	관할지역
서울고용센터	서울 중구 삼일대로 363, 4층(창교동,창교빌딩)	02-2004-7333, 7910, 7911, 7373, 7908, 7379	중구·종로구·동대문구
서초고용센터	서울 서초구 반포대로 43, 5층	02-580-4972, 4974~9, 4989	서초구
서울강남고용센터	서울 강남구 테헤란로 410, 금강타워 3층	02-3468-4680, 4708, 4712~3, 4715, 4723, 4726, 4733, 4736, 4752, 4774, 4784, 4815, 4851	강남구
서울동부고용센터	서울 송파구 중대로 135 IT벤처타워 동관 17층	02-2142-8410, 8455, 8896, 8405, 8432	성동구·광진구·송파구·강동구
서울서부고용센터	서울 마포구 마포대로 63-8, 5층(도화동, 삼창프라자)	02-2077-6003~6005, 3473, 3403, 6014, 6023, 6047	용산구·마포구·서대문구· 은평구
서울남부고용센터	서울 영등포구 국회대로 612, 9층	02-2639-2499, 2187, 2158, 2188, 2162, 2189, 2435	영등포구·양천구·강서구
서울북부고용센터	서울 노원구 노해로 450, 10층 (상계동, 해청빌딩)	02-2171-1800, 1805, 1844, 1863, 1776	노원구·성북구·도봉구· 강북구·중랑구
서울관악고용센터	서울 구로구 디지털로 34길 27 대륭포스트타워 3차 2층	02-3282-9389, 9366, 9309, 9373, 9353, 9361, 9384, 9379, 9388, 9343	관악구·구로구·금천구·동작구
수원고용센터	경기 수원시 팔달구 경수대로 560, 2층(삼성생명, 별관) 기업지원과	031-231-7840, 7845, 7847, 7852~3, 7856, 7860, 7912, 4861	수원시·용인시·화성시
의정부고용센터	경기 의정부시 시민로 49, 신동아파라디움빌딩 2층	031-828-0838, 0810, 0893, 0831~4, 0973, 0975	(경기도)의정부시·포천시· 구리시·남양주시·동두천시· 양주시, 연천군, (강원도)철원군
고양고용센터	경기 고양시 일산동구 고봉로 32-16, 4층 기업지원팀	031-920-3976, 3988, 3997~8, 3990, 3981, 3963, 3967, 3978	고양시·파주시

센터명	주 소	연락처	관할지역
성남고용센터	경기 성남시 분당구 미금일로 90번길 32 웰파크 4층, 421호 기업지원팀	031-739-3170~3, 3160, 4901~2, 4908, 4916, 4991	성남시·광주시·이천시·여주시·하남시, 양평군
안양고용센터	경기 안산시 만안구 안양로 303 메세포스빌타워 2층	031-463-0761~4, 0767	안양시·과천시·광명시·의왕시·군포시
안산고용센터	경기 안산시 단원구 원고잔로 11, 2층 기업지원팀	031-412-6940~6	안산시·시흥시
평택고용센터	경기 평택시 경기대로 1194 장당플라자 3층	031-646-1205	평택시·오산시·안성시
인천고용센터	인천 미추홀구 석정로 239 정부인천지방합동청사 504호	032-460-4672~3, 4690, 4692~3	중구·동구·미추홀구·연수구·남동구, 옹진군
인천북부고용센터	인천 계양구 장제로 804 영산빌딩 4층	032-540-5732~3, 5746	부평구·계양구
인천서부고용센터	인천 서구 이음1로 389 에이플러스빌딩 5층	032-540-2050~4	서구, 강화군
부천고용센터	경기 부천시 길주로 351, 6층	032-320-8972, 8974, 8927, 032-310-8854, 8852	부천시
김포고용센터	경기 김포시 김포한강4로 125, 9층	031-999-0940, 0943, 0944	김포시
춘천고용센터	강원 춘천시 퇴계농공로 9(석사동) 넥서스프라자빌딩 4층	033-250-1923, 1930, 1928	(강원도)춘천시, 화천군·홍천군·양구군·인제군, (경기도)가평군
강릉고용센터	강원 강릉시 강릉대로 176(교동) 3층	033-610-1990, 1994	강릉시·동해시
속초고용센터	강원 속초시 동해대로 4174 (조양동) AW빌딩 4층	033-630-1920	속초시, 고성군·양양군
원주고용센터	강원 원주시 서원대로 383 한신프라자 3층	033-769-0942	원주시, 횡성군
태백고용센터	강원 태백시 황지로 119	033-550-8661	태백시
삼척고용센터	강원 삼척시 중앙로 214 현진빌딩 4층	033-570-1906	삼척시
영월고용센터	강원 영월군 영월읍 단종로 8, 2층	033-371-6261	영월군·정선군·평창군
부산고용센터	부산 부산진구 중앙대로 993(양정동) 4층	051-860-1971, 2070, 2047, 2083, 1979	중구·동구·서구·영도구·남구·부산진구·연제구·사하구
부산동부고용센터	부산 수영구 수영로 676, 5층	051-760-7118, 7210, 7216, 7219, 7245~7, 7249, 7255, 7286	동래구·금정구·수영구·해운대구, 기장군
부산북부고용센터	부산 북구 화명대로 9(화명동), 3층	051-330-9991, 9955, 9826, 9952, 9970, 9945, 9986	북구·사상구·강서구
창원고용센터	경남 창원시 성산구 마디미서로 60, 8층	055-239-0960	창원시, 함안군·의령군·창녕군

센터명	주 소	연락처	관할지역
울산고용센터	울산 남구 화합로 138 옥산빌딩 9층	052-228-1921, 1922~1926, 1942	울산광역시
김해고용센터	경남 김해시 호계로 441, 4층	055-330-6434~6, 6444	김해시·밀양시
양산고용센터	경남 양산시 중부로 10, 3층	055-379-2430~1, 2422	양산시
진주고용센터	경남 진주시 진양호로 563(장대동) 안성빌딩 7층	055-760-6753~6	진주시·사천시, 산청군· 하동군·남해군·거창군·함양군 ·합천군
통영고용센터	경남 통영시 광도면 죽림1로 69, 3층	055-650-1811	통영시·거제시, 고성군
대구고용센터	대구 수성구 동대구로 392, 7층 기업지원과	053-667-6058, 6735, 6035	(대구)중구·수성구·동구·북구, 군위군
경산고용센터	경북 경산시 남매로 227, 1,2,3층	053-667-6871, 6872, 6873	경산시·영천시, 청도군
대구서부고용센터	대구 서구 서대구로 3, DBS빌딩 7층	053-605-6488, 6463, 6462	남구·서구·달서구
대구달성고용센터	대구 달성군 논공읍 논공중앙로 34길 1(달성1차 산업단지 내 하나은행 2층)	053-605-9518, 9519, 9543, 9596	(대구)달성군, (경북)고령군
칠곡고용센터	경북 칠곡군 왜관읍 중앙로 146, 명성빌딩 4층	054-970-1905~7	성주군·칠곡군
포항고용센터	경북 포항시 북구 중흥로 221, 2층	054-280-3051~2	포항시, 영덕군·울릉군·울진군
경주고용센터	경북 경주시 원화로 396(동천동), 8층	054-778-2532	경주시
구미고용센터	경북 구미시 백산로 118, 4층	054-440-3360	구미시·김천시, 칠곡군(구미국가산단)
영주고용센터	경북 영주시 번영로 88, 2층	054-639-1132	영주시, 봉화군
문경고용센터	경북 문경시 매봉1길 67 문경시산림조합건물 4층	054-559-8231	문경시·상주시
안동고용센터	경북 안동시 경동로 400	054-851-8061	안동시, 예천군·의성군· 청송군·영양군
광주고용센터	광주 북구 금남로 121(북동) 7층	062-609-8621, 8620	(광주)동구·서구·남구·북구, (전남)나주시, 화순군·곡성군 ·구례군·담양군·장성군
광주광산고용센터	광주 광산구 하남대로 154, 3층	062-960-3201, 3203	(광주)광산구, (전남)영광군 ·함평군
전주고용센터	전북 전주시 덕진구 태진로 114, 3층	063-270-9215, 9208, 9211, 9209	(전북)전주시, 무주군·장수군 ·진안군·완주군·임실군
정읍고용센터	전북 정읍시 수성택지3길 28 근로자종합복지관 1층	063-530-7501	정읍시

센터명	주 소	연락처	관할지역
남원고용센터	전북 남원시 향단로 39	063-630-3915	남원시, 순창군
익산고용센터	전북 익산시 익산대로 52길 11, 3층	063-840-6507	익산시
김제고용센터	전북 김제시 화동길 105	063-540-8405	김제시
군산고용센터	전북 군산시 조촌로 62	063-450-0636, 0639, 0683	군산시
부안고용센터	전북 부안군 부안읍 변영로 142, 2층	063-580-0515	부안군·고창군
목포고용센터	전남 목포시 평화로 5, 4층	061-280-0541, 0542, 0552	목포시, 무안군·영암군·신안군·진도군
해남고용센터	전남 해남군 해남읍 중앙1로 61, 2층	061-530-2913, 2901	해남군·강진군·장흥군·완도군
순천고용센터	전남 순천시 충효로 147, 4층	061-720-9150, 9161, 9163~4, 9169	순천시, 보성군·고흥군
여수고용센터	전남 여수시 웅천북로 33, 2층	061-650-0178	여수시
광양고용센터	전남 광양시 중마로 410, 커뮤니티센터 8층	061-798-1908, 1914, 1921	광양시
대전고용센터	대전 서구 문정로48번길 48, 2층	042-480-6013, 6018~19, 6447, 6498	대전광역시, (충남)금산군
공주고용센터	충남 공주시 번영1로 46, 스타타워빌딩 4층	041-851-8507	공주시
세종고용센터	세종시 조치원읍 터미널안길 60, 2층	044-861-8992~3	세종특별자치시
논산고용센터	충남 논산시 시민로 210번길 14-8	041-731-8661	논산시·계룡시
청주고용센터	충북 청주시 서원구 1순환로 1037, BYC빌딩 7층	043-229-0704~6, 0709, 0716, 0719	청주시, 진천군·괴산군·보은군·증평군·옥천군·영동군
천안고용센터	충남 천안시 서북구 동서대로 163, 충남타워 3층	041-620-7400	천안시·당진시·아산시, 예산군
충주고용센터	충북 충주시 봉방동 15-2 세일빌딩 4층	043-850-4030, 4037	충주시, 음성군
제천고용센터	충북 제천시 내도로 441(화산동)	043-640-9322, 9323	제천시, 단양군
보령고용센터	충남 보령시 보령남로 28, 3층	041-930-6255	보령시, 서천군·부여군·홍성군·청양군
서산고용센터	충남 서산시 호수공원1로 22, 5층	041-661-5614, 5664	서산시, 태안군
제주고용센터	제주시 중앙로 165, 3층	064-710-4462	제주시·서귀포시



MEMO

Four sets of horizontal dashed lines for writing.

MEMO





발 행 일 2026년 2월

발 행 처 고용노동부 고령사회인력정책과

디자인·제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599