

고령자 고용안정지원금

2024년

(고령자 계속고용장려금·고령자 고용지원금)

가이드 북

기업은
숙련인력 확보를

근로자는
고용안정을



2024년

고령자 고용안정지원금

(고령자 계속고용장려금·고령자 고용지원금)

가이드 북



※ 고령자 고용안정지원금 가이드북은 고령자 고용안정지원금 지급 규정 고용노동부고시 제2024-3호를 기준으로 작성하였습니다.

Contents

고령자 고용안정지원금 왜 필요할까요?	5
----------------------------	---

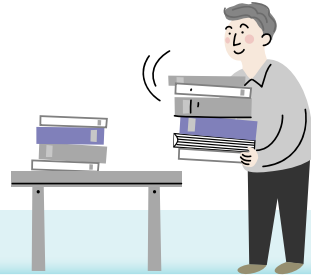
I. 고령자 계속고용장려금 따라잡기	9
---------------------------	---

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

II. 고령자 고용지원금 따라잡기	33
--------------------------	----

◆ 고령자 고용지원금 핵심 특목	34
01. 지원요건	36
02. 지원대상	45
03. 지원수준 및 한도	50
04. 지급기간과 신청	54





장려금의 상호조정 및 부정수급 관련 ----- **57**

Q&A로 알아보는 고령자 고용안정지원금 ----- **63**

01. 공통사항 ----- **64**

02. 고령자 계속고용장려금 ----- **71**

- 계속고용제도 유형 ----- **71**

- 정년제도 ----- **73**

- 지원대상 ----- **74**

- 산정방법 ----- **77**

03. 고령자 고용지원금 ----- **78**

고령자 고용안정지원금 지급 규정 ----- **83**

장려금·지원금 신청서식 ----- **90**

전국 고용복지플러스센터(문의처) ----- **96**



고령자 고용안정지원금 왜 필요할까요?



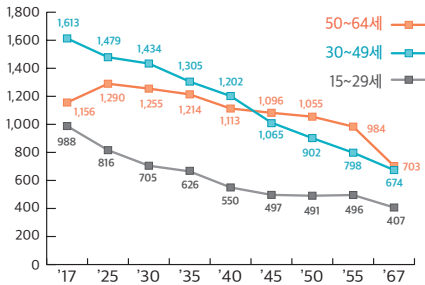
급격한 고령화로 인구구조가 변화하고 있습니다

● 2025년, 65세 인구가 전체 인구의 20%를 차지하는 초고령사회로 진입하게 됩니다.

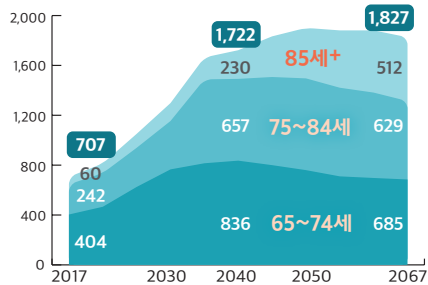
≫ '25년 25~49세는 '17년 대비 172만 명 감소, 65세 이상은 344만 명 증가

≫ 60대는 '20년부터 급증, '24년에는 '19년 대비 168만 명 증가, 60~64세는 '22년 43만 명 증가

생산가능인구 연령구조, 2017-2067년(단위: 만 명)

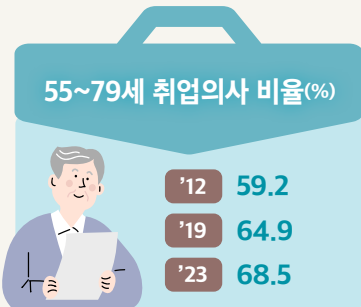


고령인구 연령구조, 2017-2067년(단위: 만 명)



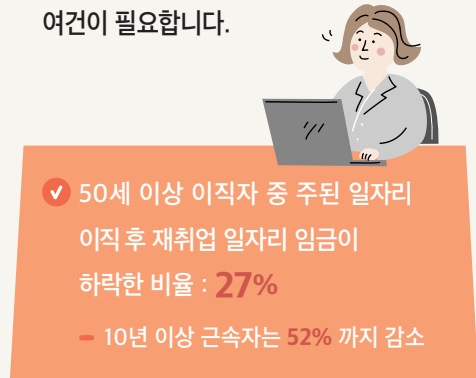
생산가능인구 감소에 대비하려면 고령인력 활용이 불가피합니다

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



* 통계청, 「경제활동인구조조사 고령층 부가조사」

● 정년 이후 재취업 시 근로조건이 악화되므로 주된 일자리에서 계속 일할 수 있는 여건이 필요합니다.



* 한국고용정보원, 「중고령퇴직자의 재취업과 임금저하」

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.”

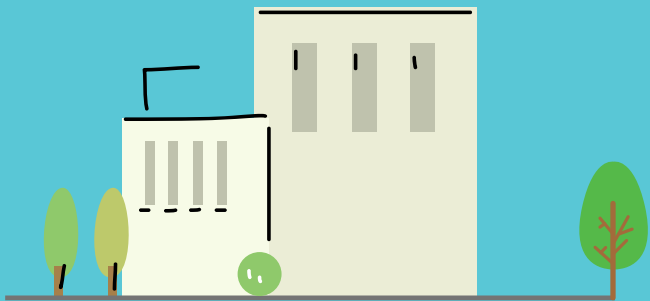
“퇴직하고 국민연금 받을 때까지 소득 공백기 때문에 막막했는데 지금 직장에서 오래 일할 수 있어서 행복해요.”



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

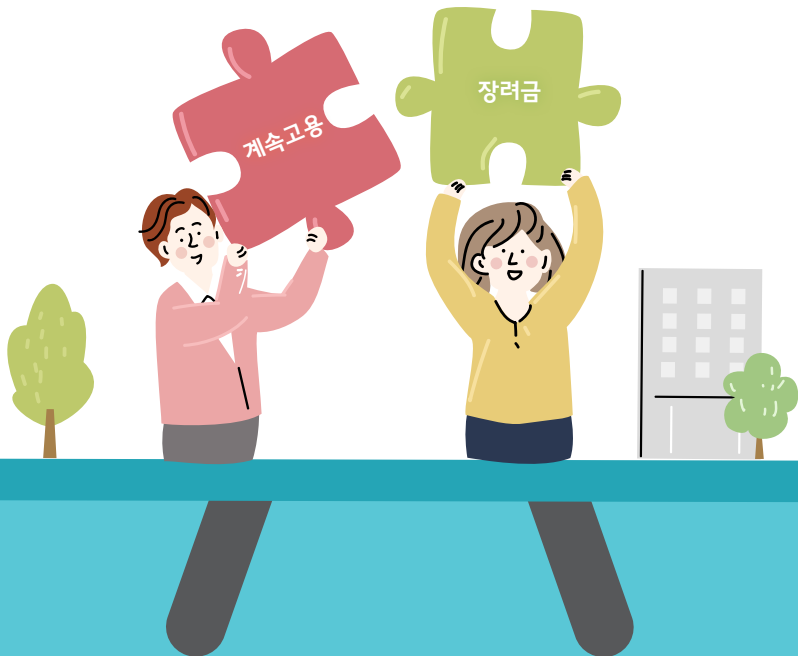


- ✦ 정부는 2020년부터 **고령자 계속고용장려금**을 신설하여 **장년층의 고용을 지원**하고 있습니다.
- ✦ 계속고용제도를 도입하지는 않았지만, 이미 **60세 이상 고령자가 이전보다 증가했다면 고령자 고용지원금**을 신청할 수 있습니다.
- ✦ 관련 법령 등: 고용보험법 제23조, 고용보험법 시행령 제28조의 4, 제28조의 5, **고령자 고용안정지원금** 지급 규정(고용노동부 고시 제2024-3호)
↳ 고령자 계속고용장려금 + 고령자 고용지원금을 통칭



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 계속해서 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.

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.

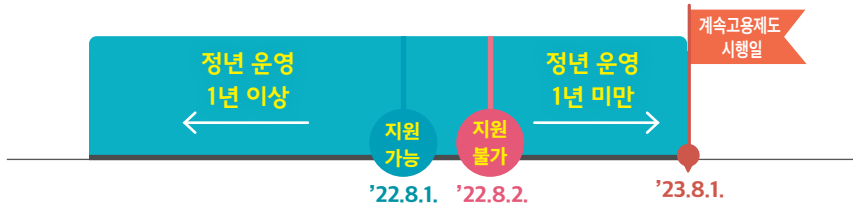


첫째 정년제도를 1년 이상 운영하고 있어야 합니다

* '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 소급한 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 명시해야 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.



계속고용제도 시행일 전부터
정년을 1년 이상 운영하고 있어야 해요



- 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 및 방법(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 2023년 7월 1일, 취업규칙 변경을 통해 **2023년 12월 1일부터 정년을 1년 연장**하기로 했다면 **제도 시행일은 2023년 12월 1일**

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

* '23.7.1. 취업규칙을 신고하면서 시행일을 소급하고자 한다면 최대 '23.6.1.까지 가능

Q. 취업규칙 신고 의무가 없는 사업자의 계속고용제도 시행일은?

A. 시행일을 명시한 규정을 기업 홈페이지, 전자 메일, 인터넷 메신저 등의 방법으로 근로자들에게 공지한 사실이 객관적으로 확인되는 날이 계속고용제도 시행일이 됩니다. (계속고용제도 시행일이 근로자를 대상으로 공지한 날보다 빠른 경우 최대 30일까지 소급)

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 지방고용노동관서의 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.

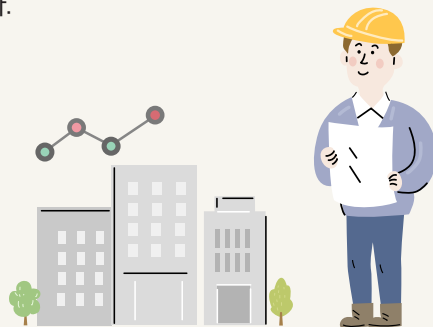


고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

- 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 일하기를 희망하는 **모든 근로자에게 일률적으로** 이루어져야 하며, 일부 근로자만 **선별적으로 재고용하는 것은 인정되지 않습니다.**

예시

~~ 하는 경우 재고용 할 수 있다.(×)

~~ 회사 사정이나 업무상 필요에 따라 제외할 수 있다.(×)

다만, 취업규칙 등에 노사 합의로 정한 **'재고용하지 않을 수 있는 기준'**을 명시하고 그 기준에 따라 선별적으로 재고용한 경우에는 지원됩니다.

재고용하지 않을 수 있는 기준 예시

① 건강상의 이유 ② 해당 직무가 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)

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.일로 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	<ul style="list-style-type: none"> • 정년퇴직 대상자 중 본인이 희망하는 경우 계속고용 할 수 있다. • 심사를 거쳐 계속고용 여부를 결정한다. • 회사의 업무상 필요에 의해 1년 이내의 기간을 정해 촉탁사원으로 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.	<ul style="list-style-type: none"> - 계속고용제도 규정에 근로계약 기간을 최소 1년 이상으로 할 것임을 명시해야 함 - 계속 근로하기를 희망하는 모든 근로자에게 일률적으로 이루어져야 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

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

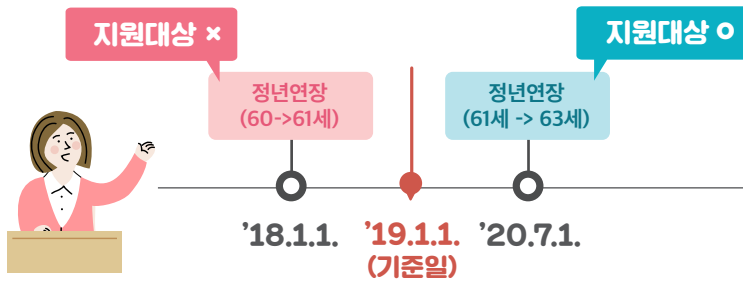


2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입 시행해야 합니다.

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 제도 최초 시행일부터 적용



지원제외

- >> 국가, 지자체, 공공기관, 지방공기업
- >> 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종
- >> ① 일반유희 주점업 ② 무도유희 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 공표된 기간이 1년 이내인 사업주
* 확인 : 고용노동부 홈페이지 ▶ 정보공개 ▶ 사전정보 공표목록
▶ 산재예방 / 산재보상 ▶ 사업장의 산업재해 발생 건수 등 공표



근로자

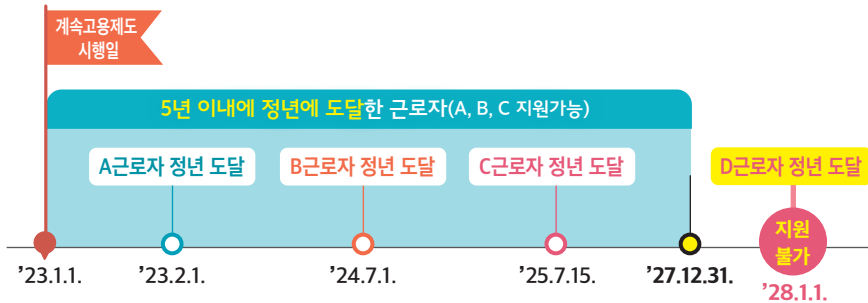
- 계속고용제도 시행일 이전부터 근무해 온 근로자이면서 제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자

예시

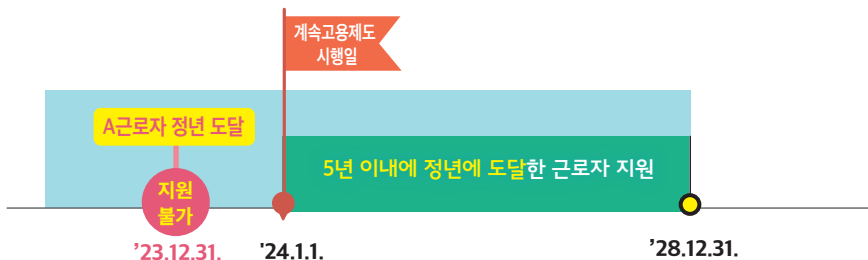
- ☑ 시행일 전부터 근무해 온 A는 지원가능, 이후에 입사한 B는 입사 때부터 변경된 제도(정년 연장 및 재고용)를 적용받으므로 지원불가



- ☑ 시행일로부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달한 근로자를 지원



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



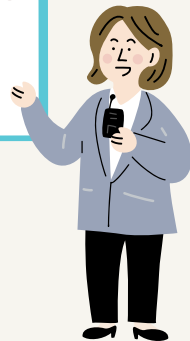
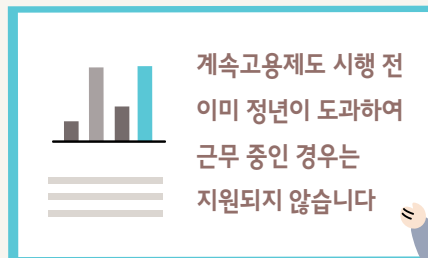
Q. 취업규칙에 계속고용제도를 명시하지 않았지만, 정년 후 계속고용이 관행적으로 이루어지고 있는 기업의 경우 장려금 지원이 가능한가요?

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.

다만, 계속고용제도는 도입하지 않았으나 60세 이상 고령자의 고용이 증가되었다면 '고령자 고용지원금'을 지원받을 수 있습니다.

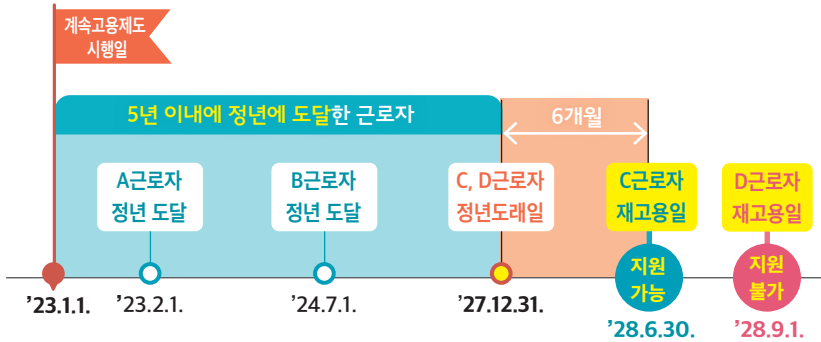
* 60세 이상 근로자가 이전 3년보다 증가한 경우 고령자 고용지원금을 증가 근로자 1명당 분기 30만 원을 최대 2년까지 지원



● 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 115만 원 미만인 근로자
- » 해당 사업장에서 정년 도달일까지의 피보험자격 취득기간이 계속하여 2년 미만인 근로자(계속고용제도 시행일이 '24.1.9. 이후인 사업장부터 적용)

03 지원수준 및 한도

지원금 산정

- 지원금은 분기 단위로 산정합니다.
- 계속고용제도 적용을 받아 재직 중인 피보험자 수에 월 지원금인 30만 원을 곱합니다.
- 월의 중간에 입·퇴사하여 근로기간이 1개월 미만인 경우 일할 계산한 날짜에 30만 원을 곱합니다.

지원금 한도

- 지원금 상한액은 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 30%에 90만 원을 곱한 금액으로 합니다.

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.

예시

✓ 계속고용제도 시행일이 2023년 3월 1일인 A기업이
1분기(3월), 2분기(4월, 5월, 6월) 지원금을 신청하는 경우

- '23.3.15.~3.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 3명
- '23.4.15.~4.30.(16일) : 계속 고용된 근로자 2명
- '23.5.15.~5.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 1명
- '23.6.1.~6.30.(3일) : 계속 고용된 근로자 1명(병가로 3일만 근무, 임금 24만 원 수령)

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

구분	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

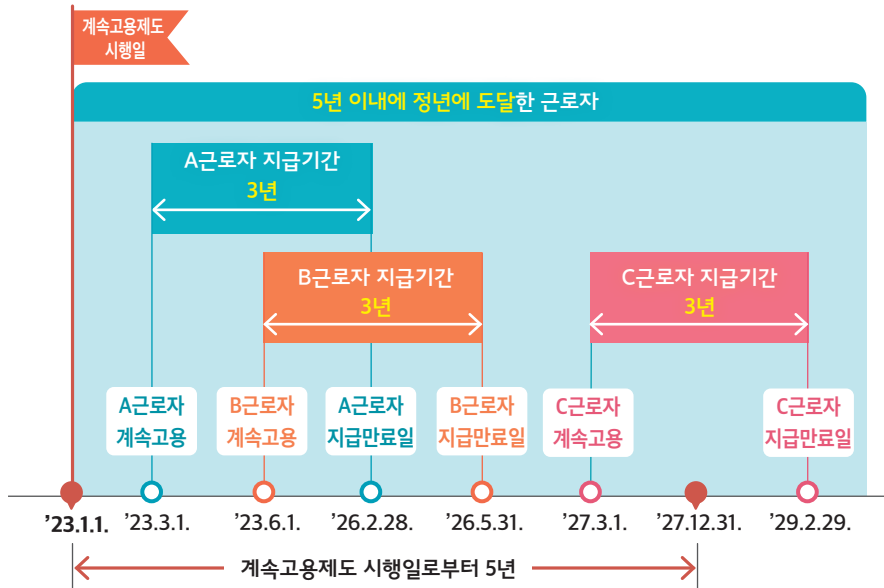
04 지급기간과 신청

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.

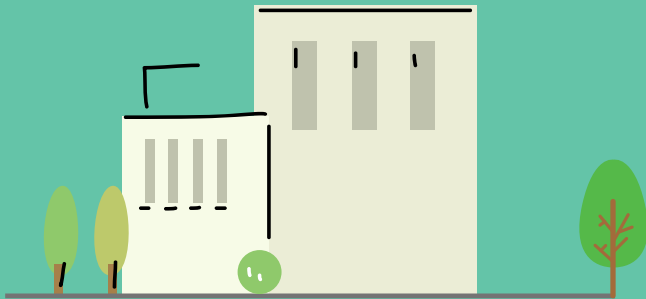


신청

- 장려금은 분기별로 신청하며, 신청서를 해당 분기 말일의 다음날부터(1분기 4.1., 2분기 7.1., 3분기 10.1., 4분기 다음연도 1.1.) 고용보험 홈페이지 또는 관할 지방 고용센터에 제출해야 합니다.
 - * 고용24(www.work24.go.kr) ● 기업 ● 기업지원금 ● 고용유지 ● 고령자 계속고용장려금
- 신청기한은 해당 분기 마지막 날의 다음날부터 1년 이내에 해야 하며, 신청 기한이 지나면 신청할 수 없습니다.
 - 예 '23년 1분기는 '23.4.1. ~ '24.3.31.까지 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)



Ⅱ. 고령자 고용지원금 따라잡기

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



고령자 고용지원금 핵심 톡톡

고령자 고용지원금이란?

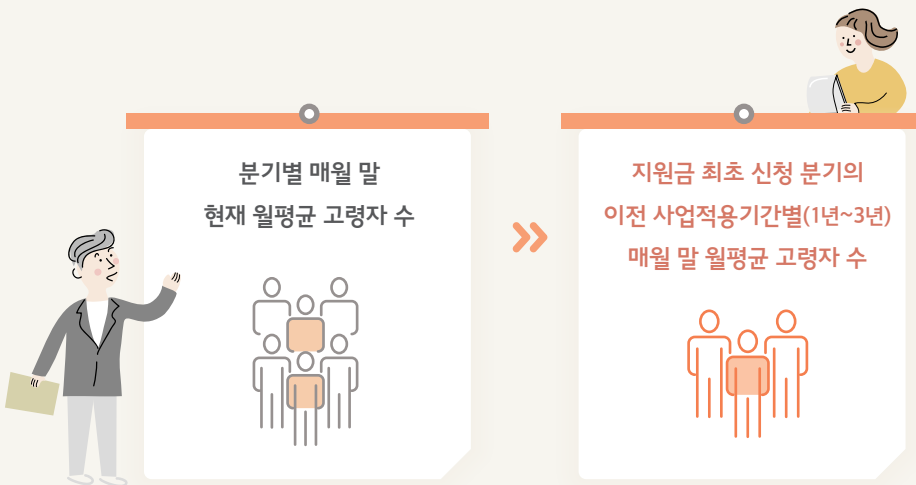
신청 분기 월 평균 60세 이상 근로자 수가 직전 3년 평균보다 증가한 경우 증가 인원 1명당 분기 30만 원을 최대 2년까지 지원(총 240만 원)합니다.

지원대상 기업은?

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

지원요건은?

- ▶ 고용보험성립일로부터 지원금을 최초 신청(지급)한 분기 시작일의 바로 전날까지의 기간(이하 사업적용기간)이 1년 이상이어야 합니다.
- ▶ 분기별 매월 말 현재 월평균 고령자 수가 지원금을 최초로 신청한 분기 이전 사업적용 기간별(1년~3년간) 매월 말 월평균 고령자 수보다 증가해야 합니다.





지원절차는?



고용노동부 홈페이지에
신청 공고문 게재
(뉴스 소식 ▶ 공지사항)

지원금 최초 신청 사업자



지원금 신청
(공고문에 기재된
신청기간 내)

사업주 ▶ 고용센터

* 기 지급받던 사업주는 신청 분기
마지막 날 다음날부터 1년 이내 신청 가능



지원금 지급여부
결정 및 통지

고용센터 ▶ 사업주

01 지원요건

● 사업적용기간과 고령자 수에 대한 요건을 모두 충족해야 합니다



고령자 고용안정지원금 지급 규정

제8조(지원요건) 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

1 사업적용기간

- 고용보험성립일로부터 지원금을 최초 신청(지급)한 분기 시작일의 바로 전날까지의 기간(이하 사업적용기간)이 1년 이상이어야 합니다.

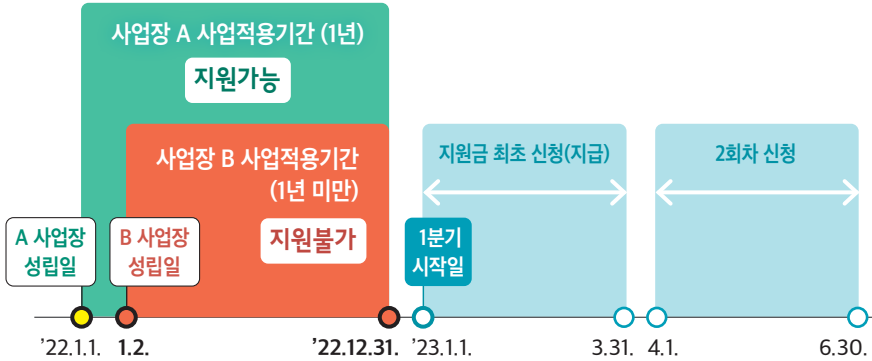
* 지원금 지급요건을 충족하여 최초로 지급한 분기의 시작일을 기준으로 함

사업적용기간과 고령자 수에 대한
요건을 모두 충족해야 지원됩니다



예시 1 최초 신청(지급)이 '23년 1분기인 경우

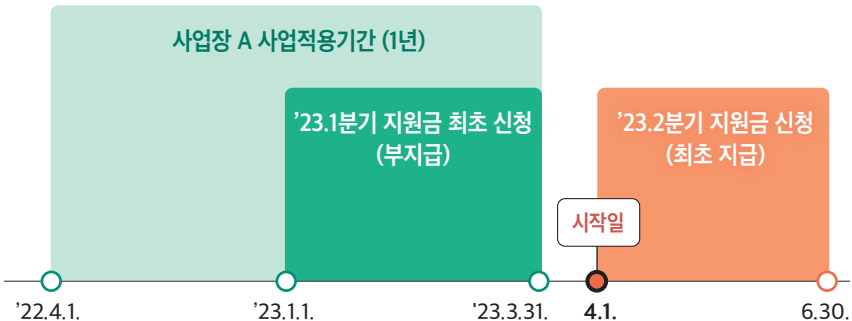
☑️ 지원금 최초 신청 및 지급이 '23년 1분기인 경우 분기 시작일(1.1.) 기준으로 바로 전날 ('22.12.31.)까지의 사업적용기간이 1년 이상이어야 함



➡️ 사업장(B) 사업적용기간: '22.1.2. ~ '23.12.31. 🟡 1년 미만이므로 지원대상 ×

예시 2 최초 신청(지급)이 '23년 2분기인 경우

☑️ 지원금 최초 지급이 '23년 2분기인 경우 '23.3.31.까지의 사업적용기간이 1년 이상이어야 함



2 고령자 수 증가

- 매월 마지막 날 현재 지원대상 고령자를 기준으로
 - » 분기별 매월 말 현재 고령자 수 월평균이 지원금을 최초로 신청한 분기 이전 사업 적용기간별(1년~3년간) 매월 말 고령자 수 월평균보다 **증가**해야 합니다.

2-1 분기별 매월 말 월평균 고령자 수 산출

- ‘분기’는 1년을 4등분 한 3개월씩의 기간
- 지원금 신청 분기 매월 말 현재 지원요건에 해당하는 고령자 수의 합계를 3개월로 나눈 후 소수점 둘째자리에서 버림(분기 월평균 5.33명 ▶ 5.3명)
- 고령자 수는 매월 말일 기준 ① 60세 이상 이고, ② 피보험취득기간 1년 초과한 근로자

분기별 평균 고령자 수 산출

1분기 평균
고령자 수

$$= \frac{1\text{월 말} + 2\text{월 말} + 3\text{월 말}}{3\text{개월}}$$

2분기 평균
고령자 수

$$= \frac{4\text{월 말} + 5\text{월 말} + 6\text{월 말}}{3\text{개월}}$$



2-2 사업적용 기간별 월평균 고령자 수 산출

【별표】 사업적용기간별 이전 고령자 수 산정 기간 및 대상
- 고령자 고용안정지원금 지급 규정 제8조제2호 관련

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

① 사업적용기간이 4년 이상인 사업장의 과거 3년 월평균 고령자 수 산출

↳ 고용보험성립일로부터 최초 지원금 신청(지급) 분기의 전날까지의 기간

- 지원금을 최초 지급한 분기의 전날부터 과거 3년간 매월 말 현재 위의 지원요건에 해당하는 고령자 수의 합계를 그 개월 수로 나눈 인원수로, 소수점 둘째자리에서 버림 (3년 월평균이 4.32명 → 4.3명)

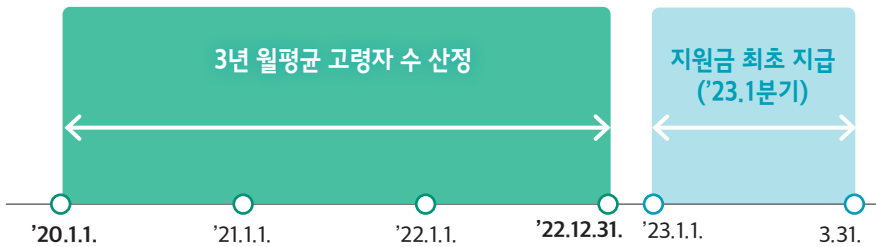
고령자 고용지원금으로
장년층의 고용을 지원합니다



예시 1 지원금 최초 지급이 '23년도 1분기인 경우

3년간
월평균
고령자 수

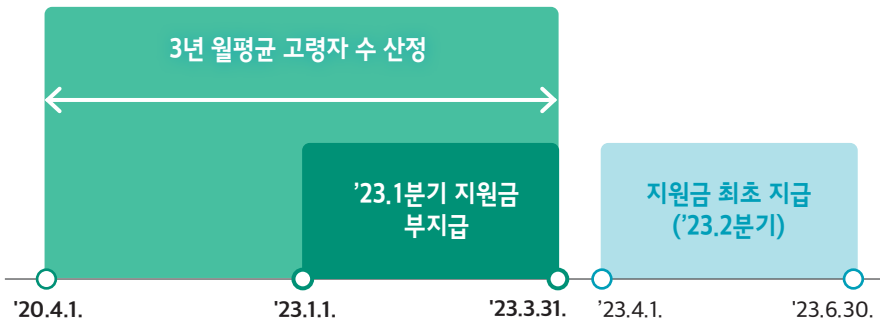
$$\begin{aligned}
 & \text{3년간 고령자 수 합계} \\
 & \text{'20년(1월 말 + ~12월 말) + '21년(1월 말 + ~12월 말)} \\
 & \quad + \text{'22년(1월 말 + ~12월 말)} \\
 = & \frac{\hspace{10em}}{\text{매월 고령자 수를 합산한 개월 수}} \\
 & \quad \text{(3년 모두 고령자가 있었으면 36개월)}
 \end{aligned}$$



예시 2 지원금 최초 지급이 '23년도 2분기인 경우

3년간
월평균
고령자 수

$$\begin{aligned}
 & \text{3년간 고령자 수 합계} \\
 & \text{'20년(4월 말 + ... + 12월 말) + '21년(1월 말 + ~12월 말)} \\
 & \quad + \text{22년(1월 말 + ~12월 말) + '23년(1월 말 + 2월 말 + 3월 말)} \\
 = & \frac{\hspace{10em}}{\text{매월 고령자 수를 합산한 개월 수}} \\
 & \quad \text{(3년 모두 고령자가 있었으면 36개월)}
 \end{aligned}$$



② 사업적용기간이 2년 이상 4년 미만인 사업장의 과거 월평균 고령자 수 산출

- 고용보험성립일로부터 1년이 지난 날이 속한 달을 기준으로 최초로 지원금을 신청 (지급)한 분기의 바로 전날까지의 기간에 대해 월평균 고령자 수 산출
 - 고용보험성립일 기준으로 1년이 지난 날부터 고용기간 1년 초과 고령자 지원요건을 충족할 수 있으므로 사업적용기간 최초 1년은 제외
 - 매월 말 현재 고령자 수이므로 월 중에 1년을 초과하는 날이 속한 달도 1개월로 봄
 - 월평균 고령자 수 산출은 사업적용기간이 4년 이상인 사업장의 과거 3년 월평균 고령자 수 산출방법과 동일

예시 1 고용보험성립일이 '21.11.25. 이고
지원금 최초 지급이 '23년도 1분기인 A 사업장

- ✔ 고용기간이 1년이 넘어야 하므로 '21.11.25.부터 고령자 수 산출
- ✔ 매월 말('21.11.30.) 현재 고령자 수를 산입하므로 '21.11.25. ~ 11.30.까지 기간이 30일 미만이어도 (분모는)1개월로 봄
- 14개월('21.11월 ~ '22.12월)에 대한 월평균 고령자 수를 산출

과거
월평균
고령자 수

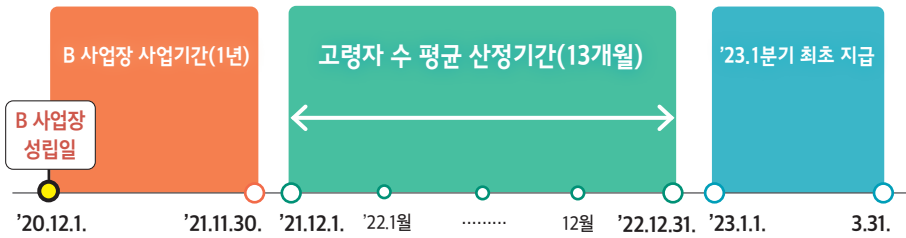
고령자 수 합계

$$= \frac{\text{'21년(11월 말 + 12월 말) + '22년(1월 말 + ~12월 말)}}{\text{매월 고령자 수를 합산한 개월 수 ('21.11월 ~ '22.12월까지 모두 고령자가 있었으면 14개월)}}$$



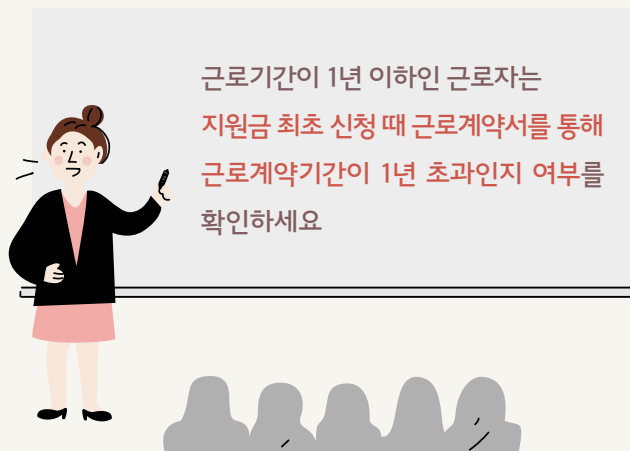
예시 2 고용보험성립일이 '20.12.1. 이고
 지원금 최초 지급이 '23년도 1분기인 B 사업장

✔ 고령자 수 산정기간: '21.12월 ~ '22.12월(13개월)



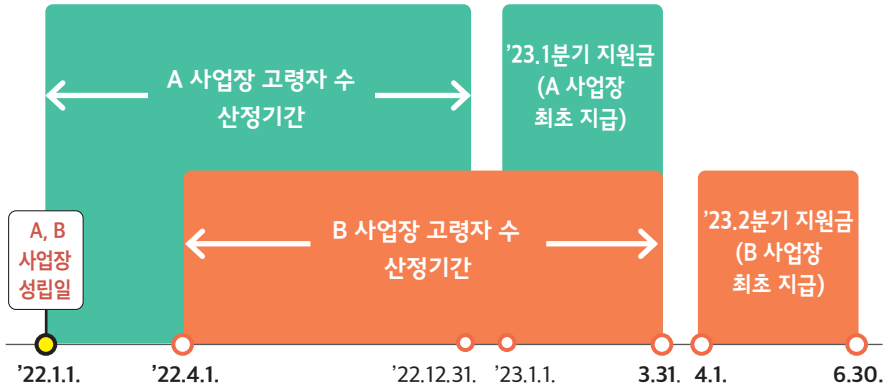
③ 사업적용기간이 1년 이상 2년 미만인 사업장의 과거 월평균 고령자 수 산출

- 지원금을 최초로 지급한 분기의 직전 분기 마지막 날부터 이전 12개월의 월평균을 산출
 - ≫ 사업적용기간 최초 1년을 제외하면 과거 월평균 고령자 수 산정기간이 12개월 미만이 되므로 분기별 고령자 수 증가를 비교하는 기준값으로 보기에는 부적절
 - 사업적용기간이 1년인 사업장은 비교기준 월평균 고령자 수 산정대상 기간이 없는 경우 발생
 - 국내·외 경제 사정의 변화, 기업의 일시적 경영 상황에 따라 기업별·업종별·지역별 근로자 수가 큰 폭으로 증감할 수 있으므로 고령자 수 증가 비교 기준값을 과거 3년간 월평균으로 함
 - ≫ 고령자 수 증가 비교 기준인 과거 고령자 수 산정대상 기간을 최소 12개월로 함
- 피보험기간 1년 초과 고령자 + 근로계약기간 1년 초과 고령자를 매월 고령자 수에 포함



예시 고용보험성립일이 각각 '22.1.1. 이고

지원금 최초 신청(지급)이 '23.1분기인 A 사업장과
'23.2분기인 B 사업장의 과거 월평균 고령자 수 산정기간



- ◆ 피보험자격취득기간 또는 근로계약서 등의 방법으로 1년 초과 재직(고용)이 확인되는 고령자만 월별 고령자 수에 포함
- ◆ B 사업장은 2분기 매월 말 현재 피보험기간이 1년 초과하는 고령자가 있을 수 있음

Q. 사업적용기간이 1년 미만인 사업장은?

A. '사업적용기간 1년 이상' 요건(지급규정 제8조제1호)에 충족되지 않으므로
지원되지 않습니다.

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 제도 최초 시행일부터 적용

- >> 국가, 지자체, 공공기관, 지방공기업
- >> 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종
- >> ① 일반유희 주점업 ② 무도유희 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 공표된 기간이 1년 이내인 사업주
* 확인 : 고용노동부 홈페이지 ▶ 정보공개 ▶ 사전정보 공표목록
▶ 산재예방 / 산재보상 ▶ 사업장의 산업재해 발생 건수 등 공표

임금, 고용 및 산재보험료를 체납했거나
중대 산업재해 발생 등으로
명단이 공표된 사업주는 지원되지 않아요



근로자

● 지원대상 근로자는 다음의 3가지 요건을 모두 충족해야 합니다.

1 매월 마지막 날 현재 60세 이상인 근로자

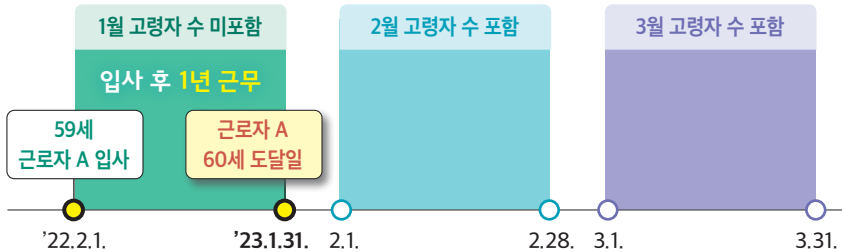
>> 주민등록번호상의 생년월일로 판단

* '23년도에는 1962.12.31. 이전 출생자가 60세 이상, 1963년도 출생자는 월별로 판단

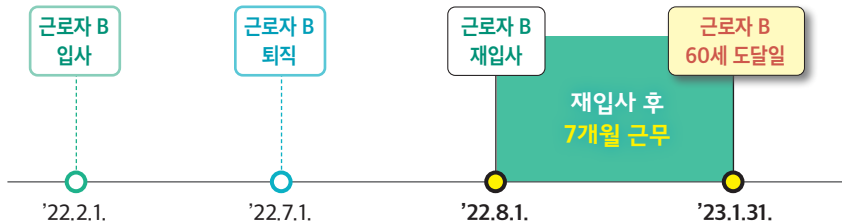
2 매월 말 현재 해당 사업장에서 피보험자격 취득기간이 1년 초과한 고령자

예시 지원금액 산정 시 포함 여부

☑ 근로자 A는 1월 31일 현재 60세이나 재직기간이 1년 근무이므로 1월의 고령자 수에 미포함, 2월부터 1년 초과 근무에 해당하므로 2월 및 3월의 고령자 수에 포함



☑ 근로자 B는 '22.8.1. 재입사하여 계속근로기간이 1년 이하이므로 '23년 1분기 고령자 수에 미포함



Q. 신청 분기에 신규 채용한 경우는?

A. 근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약 기간이 1년 초과하는 60세 이상인 고용보험 피보험자(피보험자격취득기간 1년 초과 미적용)는 지원대상에 포함됩니다.

▶ 근로계약기간이 1년이 넘어야 하므로 1년 이하('23.2.1. ~'24.1.31.)인 경우는 미포함

* 위 규정은 신규 채용일이 '23.6.30. 이전인 근로자까지만 적용되며, '23.7.1. 이후 신규 채용된 근로자는 피보험자격취득기간 1년 초과 요건이 적용됩니다.

3 매월 말 현재 고용보험 피보험자격 취득 중인 근로자

» 매월 말 현재 취득여부는 이직일 기준(상실일 기준 x)

* 지원금 신청(접수) 시까지 피보험자격 유지 여부와는 관계 x

» 이종고용으로 인해 피보험자격이 이종으로 취득되어 있는 경우 고용보험법 제18조 및 동 법 시행규칙 제14조에 규정된 우선순위*에 따라 피보험자격이 정리된 후에 산입

- ① 월평균 보수가 많은 사업 ▶
- ② 월 소정근로시간이 많은 사업 ▶
- ③ 근로자가 선택한 사업 순으로 판단



피보험자격 취득기간이 1년 초과한 60세 이상 고령자 확인방법



* 지원금 신청 시 지원대상 근로자는 고용보험 피보험자격 취득 또는 상실 처리가 되어있어야 합니다.



지원대상 제외 근로자

- >> 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
- >> 임금이 「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 사람

03 지원수준 및 한도

지원금액

- 분기별로 '지원대상 고령자의 수 x 분기 30만 원'을 지급합니다.
 - ↳ 신청분기 월평균 고령자의 수 - 최초 신청분기 이전 월평균 고령자의 수
(단, 지원한도 이내)
- 신청 분기의 사업기간이 3개월 미만인 경우 월할 계산하여 지급합니다.
 - ≫ 사업폐지 등의 이유로 지원금 신청 분기 월의 중간에 고용보험 관계가 소멸하는 경우

지원한도

- 월평균 피보험자 수 10명 이상 기업
 - ≫ 신청 분기 피보험자 수 월평균의 30%에 해당하는 인원과 최대 30명 중 더 적은 인원을 지원
 - * 지원금 신청 분기의 ㉠ 고령자 수 증가 인원 ㉡ 피보험자 수 월평균의 30%에 해당하는 인원 ㉢ 최대 30명 이내 중 가장 적은 인원을 지원
- 월평균 피보험자 수 10명 미만 기업(지원한도 3명)
 - ≫ 신청 분기의 피보험자 수 월평균의 30%와 비교하는 것은 아님
 - * ㉠ 고령자 수 증가 인원 ㉡ 지원한도 3명 중 적은 인원을 지원

지원금 신청서 작성 및 산출방법

예시 1 '24년 1분기 (최초)지원금 신청서 산정

▶ 과거 3년간 연도별 월평균 고령자 수 : '21년(40명), '22년(42명), '23년(41명)

① 사업적용기간 월평균 고령자 수 (소수점 둘째자리에서 버림)		※(40+42+41)÷36개월=3.42명 3.4명^①	
신청 분기 현황	월별	피보험자 수	고령자 수 (고용기간 1년 초과)
	㉠ (1) 월 말일 기준	30명	5명
	㉡ (2) 월 말일 기준	31명	6명
	㉢ (3) 월 말일 기준	30명	5명
월평균 <(㉠+㉡+㉢) ÷ 3, 소수점 둘째자리에서 버림>		※(30+31+30)÷3개월 =30.33명 30.3명^②	※(5+6+5)÷3개월 =5.33명 5.3명^③
④ 증가(지원대상)한 고령자 수(③-①, 소수점 첫째자리에서 올림), 월평균 피보험자 수의 30% 한도		※(5.3명-3.4명)=1.9명 2명	
⑤ 신청금액 (= ④ × 30만 원)		60만 원	



지원금 지원한도 적용 및 산출방법

예시 1 월평균 피보험자 수 10명 이상 사업장의 지원한도

▶ 30% < 증가인원 < 30명인 경우

직전 3년 평균 고령자 수 (a)	1분기 신청				고령자 수 증가인원 (d=c-a)	지원한도 인원① (e=b*30%)	지원한도 인원② (f=30명)	지원대상 인원 (g)	
	구분	1월	2월	3월					평균
	피보험자 수	15	15	15					15.0 (b)
4.1명	고령자 수	10	11	11	10.6 (c)	7명 (6.5명)	4명 (4.5명)	30명	4명

◆ 고령자 수 증가인원 **7명**(소수점 첫째자리 올림), 지원한도 **4명**(소수점 이하 버림), 최대 한도 **30명** 중 **가장 적은 인원인 4명**을 지원

예시 2 월평균 피보험자 수 10명 이상 사업장의 지원한도

▶ 30명 < 30% < 증가인원인 경우

직전 3년 평균 고령자 수 (a)	1분기 신청		고령자 수 증가인원 (d=c-a)	지원한도 인원① (e=b*30%)	지원한도 인원② (f=30명)	지원대상 인원 (g)
	구분	월평균				
	피보험자 수	120 (b)				
4.1명	고령자 수	40.6 (c)	37명 (36.5명)	36명	30명	30명

◆ 고령자 수 증가인원 **37명**, 지원한도 **36명**, 최대 한도 **30명** 중 **가장 적은 인원인 30명**을 지원

예시 3 월평균 피보험자 수 10명 미만 사업장의 지원한도

▶ 증가인원 > 3명인 경우

직전 3년 평균 고령자 수 (a)	1분기 신청		고령자 수 증가인원 (d=c-a)	지원한도 인원 (e=3명)	지원한도 인원 (f)
	구분	월평균			
	피보험자 수	7.6명 (b)			
1.9명	고령자 수	6.0명 (c)	5명 (4.1명)	3명	3명

◆ 피보험자 수 10명 미만 사업장은 지원한도를 월평균 피보험자 수의 30%를 적용하지 않고 일률적으로 3명을 지원

* 월평균 피보험자 수의 30%에 해당하는 인원과 지원한도 3명을 비교하지 않음



04 지급기간과 신청

지급기간

- 지원금은 분기별로 신청 및 지급합니다.
 - ≫ 지원금의 지원요건을 최초로 충족한 분기를 기준으로 2년간 지원합니다.
 - ≫ 지원금을 최초로 지급한 이후 특정 분기에 지원요건을 충족하지 못해 지원금을 받지 못하는 분기(기간)도 지급기간 2년에는 포함됩니다.

예시 최초로 지원금을 받은 후 특정 분기에 지원요건 충족, 미충족 반복 시

- ☑ 최초로 지원요건을 충족한 지원금이 '23년 1분기이고, 2분기 및 4분기 지원금은 지원요건 미충족으로 부지급 했어도 지급기간은 '23.1.1. ~ '24.12.31.(2년)



- ☑ 최초로 '23년 1분기 지원금을 신청했으나 요건 미충족으로 부지급, '23년 2분기에 지원요건을 충족했다면 지급기간은 '23.4.1. ~ '25.3.31.(2년)



신청

● 지원금 수급권이 있는 경우 지원금은 분기별로 신청 및 지급합니다.

≫ 최초 신청 분기가 '22.1, 2분기 이후인 경우 신청기한은 소멸시효 3년 적용

* 2회차 이후도 동일

≫ 최초 신청 분기가 '22.3분기 이후인 경우 신청기간을 공고로 정하고 있어, 공고에 명시된 신청기간이 지나면 신청 불가

* '22.3분기 2회차는 소멸시효 3년 적용, '22.4분기 이후 2회차는 신청기간 1년 적용)

공고 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) ● 뉴스·소식 ● 공지사항

▶ 공고시기: 3.15 / 6.15 / 9.15 / 12.15. 전·후(예산 소진 시 공고 미시행)

예시 (공고) '24.3분기 지원금 신청서 접수 기간이 '24.10.1. ~ 10.31.이고, '24.1분기 및 '24.2분기 지원금을 받은 사실이 없는 사업주가 '24.3분기 지원금을 최초로 받으려는 경우

✔ (최초) 지원금 신청서를 '24.10.1. ~ 10.31.까지 기간 내에 제출·신청했다면 최초('24.3분기) 지원금을 지급

≫ 2회차 신청인 '23.4분기 지원금 신청서, 3회차 신청인 '25.1분기 지원금 신청서 등 지급기간 2년 동안 분기별 각각의 신청기간 1년 이내에 신청하면 지급

✔ (최초) 지원금 신청서를 신청서 접수기간인 '24.10.1. ~ 10.31. 기간 내에 제출·신청하지 못했다면 지원대상이 아님

≫ 다만, '24.4분기 신청기간에 '24.4분기 지원금을 1회차로 하여 신청하는 것은 가능

● 지원금 신청은 다음과 같이 할 수 있습니다.

≫ 고용24(www.work24.go.kr)에서 신청

↳ 기업 ● 기업지원금 ● 신규채용 ● 고령자 고용지원금

* 편리한 신청을 위해 취득기간 1년 초과 고령자 명부가 전산에서 자동으로 구현됨

≫ 우편, 방문: 신청서, 구비서류를 관할 고용센터에 제출

● 지원금 신청서는 사업주 단위로 제출합니다.

≫ 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있음

≫ 우선지원대상기업 및 중견기업 여부, 피보험자 수, 고령자 수, 해당 분기 지원 인원 한도 산정 등은 사업주(법인 또는 개인사업자) 단위

≫ 다만, 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 별도의 노무관리가 필요하고 고용보험이 구분돼 있는 등 사업장 단위로 고용장려금 지원사업을 시행하는 것이 합리적인 경우는 사업장 단위로 제출 가능

* 이 경우에도 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있음

여기서
잠깐

합리적인 경우란?

하나의 법인일지라도 지(점)사에서 독립적으로

- 해당근로자와 지(점)사의장이 직접 근로계약을 체결하는 등 채용·해고 등에 인사 권한을 가지고
- 수익 주체가 지점으로 귀속되며, 인건비를 자체수익 조달 등 인사·노무·회계 등이 사실상 분리된 경우

제출서류

● 지원금 신청분기에 대한 생년월일과 재직기간이 적힌 60세 이상 근로자 명부 및 월별 임금대장

* 지급 규정 별지 제2호 서식 <고령자 고용지원금 신청서> 2쪽 활용

● 지원금 신청분기 중 입사한 60세 이상 근로자의 근로계약서 사본 1부
(‘23.6.30. 이전 채용자에 한함)

● 사회적기업 인증서 사본(대규모 기업인 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

고령자 고용지원금의 '중복대상 근로자' 및 '중복기간' 판단기준

- 고령자 고용지원금은 '사업주가 고용한 평균인원의 증가분'에 대해 지원하는 것으로 ① 지원 근로자를 특정할 수 없는 점, ② 사업주가 실제로 고용한 인원보다 더 적게 고용한 것으로 평균 고용인원을 산정하여 처리할 수 없는 점, ③ 증가인원을 소수점 첫째자리 올림으로 산정하므로 1명 미만인 경우도 1명을 지원하는 점 등을 고려하면

- 사업주가 지원대상 근로자를 임의로 제외하고 지원금을 신청할 수 없으므로, 고령자 수 증가에 기여한 근로자 (60세 이상 근로자 명부) 전체를 중복대상 근로자로 판단
- 타 지원금 수급자를 임의로 제외하고 신청하는 경우 사실상 중복을 허용하는 결과를 가져올 수 있어 중복지원 제한 취지에 맞지 않음

예시 지원한도를 넘어가는 경우, 중복 근로자 제외 후에도 증가인원 변동이 없는 경우 등

고령자 고용지원금 중복 지원 관련 동일 지원 대상자, 동일 기간 판단기준

① 동일지원 대상자

- 증가 고령자 수에 대한 지원으로 지원대상이 특정되지 않으므로 신청분기 1년 초과 60세 이상 근로자 명부 전체를 중복대상으로 판단

예 A 근로자에 대해 시니어인턴십 지원금을 받았고, 동일 기간에 60세 이상 근로자 명부상의 고령자는 4명(A, B, C, D)이고, 3년 월평균 고령자는 2명으로 2명이 증가한 경우 A, B, C, D 전체를 중복대상 근로자로 판단

* A를 임의로 제외하고, B, C, D만 신청할 수 없음

② 동일기간

- 지원기준이 분기 평균 고령자 수이므로 분기 전체를 하나의 단위기간으로 판단(단, 다른 지원금을 분기 시작월 말일 전까지 받은 경우 분기 시작월 말일 기준으로 중복이 아닌 것으로 판단)

예 1 A 근로자에 대해 고용촉진장려금을 '23.10.15. ~ '24.4.14까지 지급받았다면, 고령자 고용지원금 '23.4분기, '24.1분기 전체가 중복

* 분기 시작월일 '24.4.30. 기준으로는 중복이 없어 '24.2분기는 중복이 아님

예 2 B 근로자에 대해 시니어인턴십지원금을 '24.1.10. ~ '24.7.9까지 지급받았다면, 고령자 고용 지원금 '24.1분기, '24.2분기 전체가 중복

* 분기 시작월일 '24.7.31. 기준으로는 중복이 없어 '24.3분기는 중복이 아님



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

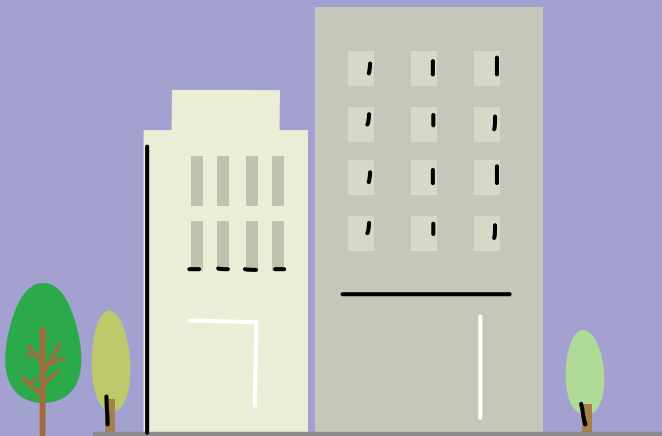


- ➔ 지원금 요건에 맞추기 위해 취업규칙이나 단체협약에 정년 규정을 거짓으로 만들어 넣은 경우
- ➔ '계속고용제도 시행 1년 이내에 지원금 신청' 요건을 맞추기 위해 시행일을 위·변조하는 경우
- ➔ 실제 근무하지 않는 근로자를 근무하는 것처럼 허위로 서류를 꾸며 지원금 산정대상에 올린 경우
- ➔ 계속고용 또는 재고용 시 1년 미만의 근로계약을 체결 해놓고 1년 이상의 계약을 체결한 것처럼 허위 근로계약서를 작성한 경우
- ➔ 지원대상 근로자가 퇴직한 후에도 계속 근무하는 것처럼 자료를 허위로 만들어 제출한 경우

MEMO



A series of horizontal dashed lines spanning the width of the page, providing a guide for writing.



Q & A 로 알아보는 고령자 고용안정지원금



01. 공통사항



Q1. 아파트 위탁관리업체의 경우 지원금 신청 단위는 어떻게 되나요?

여러 곳의 현장을 관리하는 아파트 위탁관리업체도 본·지사의 독립성 판단 기준에 따라 각 사업(현장)의 독립성이 인정되지 않으면 본사 기준으로 각 사업(현장)의 인원을 합산하여 처리합니다.

간혹, 위탁관리업체(근로계약 체결 당사자)가 있는데도 아파트 입주자대표회의를 본사로 하거나, 입주자대표회장을 사업주로 하여 고용보험 성립신고를 한 후 지원금을 신청하는 경우가 있습니다. 그러나 이 경우 아파트 입주자대표회의는 사업주로 볼 수 없으므로 지원금 신청 주체가 될 수 없습니다.

Q2. '고령자 계속고용장려금' 또는 '신중년 적합직무 고용장려금'과 '고령자 고용지원금' 지원요건을 동시에, 모두 충족하는 경우 어떻게 지급받게 되나요?

「고용보험법 시행령」 제40조(지원금 등의 상호조정) 제2항에 따르면 동일한 근로자가 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급요건에 모두 해당할 경우 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금만을 지원할 수 있게 되어 있습니다.

따라서 '고령자 계속고용장려금' 또는 '신중년 적합직무 고용장려금'의 지원대상자가 '고령자 고용지원금'의 신청분기 60세 이상 근로자 명부에 속해 있으면, 해당 분기 전체를 중복으로 판단하고 사업주의 선택에 따라 하나의 장려금만을 지급합니다.

Q3.

‘고용유지지원금’과 ‘고령자 고용지원금’ 지원요건을 동시에, 모두 충족하는 경우 어떻게 지급받게 되나요?

「고용보험법 시행령」 제40조(지원금 등의 상호조정) 제1항에 따르면 법 제19조에 따른 고용유지지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지조치 기간에 고령자 계속고용장려금 또는 고령자 고용지원금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 고용유지지원금만 지급할 수 있게 되어 있습니다.

따라서 고용유지조치 대상자가 고령자 고용지원금의 신청분기 60세 이상 근로자 명부에 속해 있으면, 해당 분기 전체를 중복으로 판단하여 고용유지지원금만 지급합니다.

예시

고용유지조치 기간 '23.2.15.~4.10., 근로자 A는 고용유지조치 대상자 이면서 고령자 고용지원금의 '23.1분기, 2분기 60세 이상 근로자 명부에 속하는 경우

- '23.1분기 고령자 고용지원금은 지급하지 않음(2분기 시작 월말인 '23.4.30. 기준, 기간 중복 없음)

Q4.

‘시니어인턴십 지원금’과 ‘고령자 고용지원금’을 중복해서 지원받을 수 있나요?

「고용보험법 시행령」 제40조의2(지원의 제한)에 따라 동일한 근로자가 고령자 고용지원금과 시니어인턴십 지원금의 지급요건에 모두 해당되는 상태에서 시니어 인턴십 지원금을 받은 경우 사업주에게 지급할 고령자 고용지원금은 시니어 인턴십 지원금을 뺀 금액으로 지원합니다.

※ 사업주는 인턴십지원금을 받은 근로자를 고령자 고용지원금의 신청분기 60세 이상 근로자 명부에서 임의로 제외할 수 없음

따라서 사업주는 시니어인턴십 지원금을 먼저 신청하고, 고령자 고용지원금과의 지원기간 중복 여부를 확인한 후 고령자 고용지원금을 신청합니다. 만약, 고령자 고용지원금을 받은 후 시니어인턴십 지원금을 받았다면 기 지급된 고령자 고용 지원금은 환수됩니다.

시니어인턴십 지원금 형태별로 고령자 고용지원금에서 시니어인턴십 지원금을 공제하는 방법은 다음과 같습니다.(단, 근로계약 기간이 1년 초과하는 근로자 이면서 매월 말일 현재 피보험자격 취득자에 한함)

◆ '22년도 일반형 시니어인턴십 대상과 2년 근로계약을 체결한 경우 330만 원을 지원받을 수 있음

▶ (인턴지원금 3개월 × 40만 원) + (채용지원금 3개월 × 40만 원) + (장기취업 유지 지원금 90만 원)

① (일반형 인턴지원금) 입사일로부터 3개월간 1인당 월 약정급여의 50%를 지원

- 고령자 고용지원금 신청분기의 고령자 목록(매월 말일 기준)에 포함되는 고령자와 시니어 인턴지원금 지급대상자가 동일하면 두 지원금의 산정기간이 같은 기간에 대해 고령자 고용지원금에서 인턴지원금을 뺀 금액을 지원

예시 1

시니어인턴십 대상 '홍길동'을 '22.1.1. 채용하고 1월~3월 인턴지원금을 받았다면

▶ '22년 1분기 고령자 고용지원금에서 1월~3월 인턴지원금을 빼고 지원
(두 지원금의 산정기간은 1.1. ~ 3.31.)

예시 2

시니어인턴십 대상 '나고용'을 '21.12.1. 채용했으나 '22.1.30.까지 근무하고 퇴직했다면

▶ '22.1월 말 현재 고령자 수에 미포함되므로 지원대상이 동일한 경우로 볼 수 없어 인턴지원금을 빼지 않음

② (일반형 채용지원금) 인턴 종료 후 6개월 이상 계속고용계약 체결 시 3개월간 월 약정급여의 50%를 지원

- 일반형 인턴지원금과 동일한 방법으로 지원

>> 인턴 종료 후 3개월(4개월 차부터 6개월 차)의 기간과 고령자 고용지원금 산정기간이 같은 기간에 대해 채용지원금을 빼고 지원

예시 1

시니어인턴십 대상 '홍길동'을 '22.1.1. 채용, 1년 초과 근로계약

- ▶ '22.1월~3월 인턴지원금과 '22.4월~6월 채용지원금을 받았다면
(두 지원금의 산정기간은 1.1. ~ 3.31. / 4.1. ~ 6.30.)
 - 1분기 고령자 고용지원금에서 1~3월 인턴지원금을 빼고 지원
 - 2분기 고령자 고용지원금에서 4월~6월 채용지원금을 빼고 지원

예시 2

시니어인턴십 대상 '나고용'을 '21.12.1. 채용, 1년 초과 근로계약

- ▶ '21.12월~'22.2월 인턴지원금과 '22.3월~5월 채용지원금을 받았다면
 - 1분기 고령자 고용지원금에서 '22.1월~2월 인턴지원금과 '22.3월 채용지원금을 빼고 지원
 - 2분기 고령자 고용지원금에서 '22.4월~5월분 채용지원금을 빼고 지원



③ (체험형 인턴지원금) 입사일로부터 3개월간 1인당 30만 원을 지원

- 일반형 인턴지원금과 같은 방법으로 지원

④ (세대통합형 채용지원금) 최소 6개월 이상 고용하고 누적 급여액이 보조금 (300만 원) 이상 지급된 시점 이후 일시금으로 300만 원 지원

- 재직기간 6개월 초과와 누적 급여액 300만 원 이상 지급요건을 모두 충족하는 기간의 다음 날로부터 동 채용지원금 300만 원을 청구할 수 있음
- 따라서 지원금의 산정기간은 청구권이 발생하는 첫날의 전날까지가 되며, 이때 채용된 시점과 임금 정기지급일에 따라 청구권의 발생일이 매월 초일이 아닐 수도 있고, 지원금이 일시불로 1회 지급되는 점을 감안하여 채용지원금 청구권 발생 첫날의 전날이 속한 분기의 전체기간(1~3개월)과 고령자 고용 지원금 산정 분기의 기간 중복여부를 판단하여 지원

예시 1

‘홍길동’을 ’22.1.1. 채용, ’22.6.30. 6개월 이상 근무요건 종료, 1월~6월 누적급여액 300만 원 이상 발생하고 6.30. 이전에 지급을 완료했다면

- ▶ ’22.7.1.부터 세대통합형 채용지원금 300만 원 청구권이 발생하므로 ’22.7.1.의 전날(6.30.)이 속한 분기(4월~6월)를 기준으로 판단하고, 2분기 고령자 고용 지원금에서 7월 1일부터 지급되는 채용지원금을 빼고 지원

예시 2

‘나고용’을 ’22.1.1. 채용, ’22.6.30. 6개월 이상 근무요건 종료, 1월~6월 누적급여액 300만 원 이상 지급완료 시점이 ’22.7.25.이라면

- ▶ ’22.7.26.부터 채용지원금 청구권이 발생하므로 ’22.7.25.이 속한 분기(7월~9월)를 기준으로 판단하고, 3분기 고령자 고용지원금에서 채용지원금을 빼고 지원

※ 만약 ‘나고용’이 ’22.7.28. 자진 퇴직하여 ’22.3분기 고령자 목록에 포함되지 않더라도 채용지원금 산정기간의 마지막 날이 속한 분기(7.1.~9.30.)와 3분기 고령자 고용지원금의 산정기간 중복 여부를 기준으로 판단함

⑤ (장기취업유지 지원금) 18개월 이상 고용한 뒤 6개월 이상 계속고용계약을 체결한 경우 일시금 90만 원 지원

- 18개월 이상 경과 시점 이후에 6개월 이상 계속고용계약을 체결한 날이 장기 취업유지 지원금 청구권이 최초로 발생하는 날이 되므로 '세대통합형 채용지원금' 지급기준과 동일하게 판단하고 동 날짜를 기준으로 중복지원 여부를 판단

예시

'홍길동'을 '22.2.1 채용하고, '23.7.31.까지 고용(18개월)한 후, '23.8.1. 근로계약을 체결(6개월 이상)하여 장기취업유지 지원금 청구권이 '23.8.1. 발생했다면

- ▶ '23년 3분기 고령자 고용지원금에서 장기취업유지 지원금을 빼고 지원

Q5.

중대산업재해 등 명단공포 및 부정수급 처분 사업장은 지급제한 기간이 어떻게 설정·처리되나요?

고령자 계속고용장려금은 지급제한 기간 내 신규채용한 근로자의 경우 지원을 제한하고, 지급제한기간 내 계속고용된 근로자는 지급제한기간 및 지급제한기간 종료 후에도 지급하지 않습니다. 다만, 지급제한기간 전 계속고용된 근로자는 지급제한기간 중에도 정상 지급합니다.

고령자 고용지원금은 사업주당 최대 지원기간(2년)을 감안하여 지급제한기간 동안은 지급하지 않습니다. 다만, 지급제한에 해당되지 않는 기간은 일할 계산하여 지급하며, 지급제한기간은 최대 지원기간(2년)에 포함됩니다.

Q6.

'24.1.9. 개정 고시 제5조(지원수준 및 지원한도) 제2항, 제9조(지원수준 및 지원한도) 제2항에 따른 '지원한도 100분의 30' 계산 시 '소수점 이하 버림'을 처리할 때 적용기준(시점)은 언제인가요?

'24년 1분기를 대상기간으로 하는 지원금 신청 건부터 적용됩니다.

Q7.

사업주가 하나의 지원금을 받은 후 중복된 다른 지원금을 받기 위해 기지급된 지원금을 반환하고 재신청하는 것이 가능한가요?

고용보험법 제35조제3항에는 잘못 지급된 지원금이 있으면 반환을 명할 수 있다고 규정하고 있고 '지원금 및 장려금 수급 해지신청 등을 처리('21.4.27.)' 할 때도 해지신청 이후 지원금 지급을 중단하도록 되어 있습니다. 따라서 원칙적으로 정당하게 지급된 지원금의 반환근거는 없습니다.



02. 고령자 계속고용장려금



계속고용제도 유형

Q1.

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

한정된 예산을 통해 더 많은 기업이 고용연장제도를 도입하도록 유도하는 측면에서 기업별로 1회에 한하여 지원합니다. 다만, 처음부터 계속고용제도를 도입할 때 정년연장과 정년연장 후 계속고용(재고용) 제도를 동시에 규정하여 각각의 계속고용제도가 인정되는 경우에는 최대 지원기간 범위 내에서 지원할 수 있습니다.

예시

'24.1.1. 취업규칙 개정 시 '정년 1년 연장, 이후 재고용(계속고용) 1년'

마찬가지로 동일 법인 내에 직종별·지사(공장)별 취업규칙이 별도로 있는 경우에도 같은 날 계속고용제도를 도입하지 않으면 최초 도입한 계속고용제도만 인정합니다.

Q2.

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

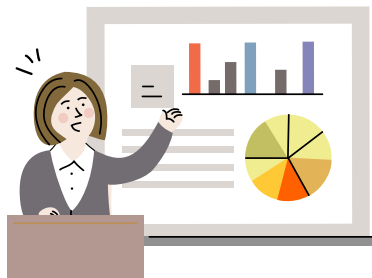
사업장의 정년연장에 따라 계속고용된 근로자가 연장된 정년에 도달한 후 다시 근로계약을 체결하여 근무한 경우, 하나의 사업장에 한 번의 계속고용조치만 인정하고, 재고용의 경우에도 정년연장과 마찬가지로 계속고용제도의 명문화가 필요하다는 점에서 최초 정년연장된 기간에 한해 지원할 수 있습니다.

다만, '24.1.9. 개정 고시에 따라 '24.1.1. 전에 계속고용제도를 이미 도입한 사업장 중 최대 지원기간 3년을 적용받을 수 있는 근로자는 추가적인 정년연장 없이 실제 근로계약 체결만으로 지원받을 수 있습니다.

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 선별적으로 재고용한다는 규정을 두고 있었지만, 이후 일률적으로 재고용하는 방식으로 취업규칙을 변경한 경우 지원받을 수 있나요?

재고용은 원칙적으로 '정년에 도달하는 근로자가 희망하는 경우 1년 이상 재고용한다'는 방식의 일률적 재고용을 의미하므로, '선별적으로 재고용한다'는 규정은 장려금 제도상 계속고용제도로 보기 어렵습니다. 하지만 취업규칙을 '선별적 재고용'에서 '일률적 재고용'으로 변경했다면 계속고용제도를 도입한 것으로 인정되므로 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 않습니다. 다만, 사실상 계속고용제도를 운영하고 있던 사업장이 '20.1.1.부터 '21.12.31. 사이에 첫 번째로 정년에 도달한 근로자가 있는 경우*에 한해 한시적으로 취업규칙에 계속고용제도 시행일을 소급하여 명시하면 소급한 시행일을 계속고용제도 시행일로 인정합니다.

※ 계속고용제도 시행일 전에 정년에 도달하여 계속고용된 근로자가 없으면서 계속고용제도 시행일부터 '21.12.31. 사이에 정년에 도달한 근로자가 있어야 함

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 지원대상이 아닙니다.

Q8.

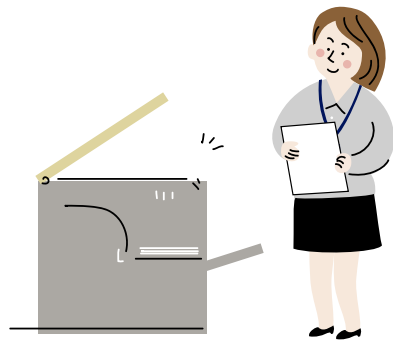
계속고용(재고용)형 계속고용제도 시행 후 정년에 도달한 근로자와 1년 미만의 근로계약을 체결했다가 근로계약을 갱신하여 1년 이상 근속한 경우 갱신된 근로계약기간의 근로기간에 대해 추가로 지원 받을 수 있나요?

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?

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

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.

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(고용연장 조치된 근로자)의 사업주로 볼 수 없습니다.

산정방법

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.

03. 고령자 고용지원금



Q1.

특수형태근로종사자는 고용보험 피보험자격 이중취득을 인정하고 있는데, 고령자 고용지원금을 지원받을 수 있나요?

2021.7.1.부터 월 보수가 80만 원 이상(둘 이상의 노무제공 계약체결 시 월 보수액 합산한 금액)인 특수형태근로종사자*에게도 고용보험을 적용하고, 이때 노무제공자인 둘 이상의 일자리에서의 피보험자격 이중취득은 인정합니다.

다만, 특수형태근로종사자는 실업급여와 출산전후휴가는 적용되나, 고용안정·직업능력개발사업은 적용되지 않습니다. 따라서 고용안정사업으로 지원하는 고령자 고용지원금 지원대상에는 해당되지 않습니다.

* 산재보상보험법 시행령 제83조의5 참조



Q2. 본·지사 성립일(사업 가동기간)이 다른 경우 기준 고령자 수는 어떻게 합산하나요?

지사의 독립성이 없어 본·지사가 하나의 사업으로 이루어진 경우, 기준 고령자 수는 본·지사 합산 인원을 본사의 기준 고령자 수 산정기간으로 나눠 산정합니다.

- 예시**
- ✔ 본사의 기준 고령자 수 산정기간: '21.2.1.~'22.12.31.(23개월)
 - ✔ 지사의 기준 고령자 수 산정기간: '21.9.1.~'22.12.31.(16개월)

$$\text{기준 고령자 수} = \frac{\text{본·지사 고령자 수 합계}}{23\text{개월(매월 고령자 수가 있다면)}}$$

Q3. 사업장의 포괄적 양도·양수 이후 지원금 신청 사업장의 사업가동 기간이 1년 미만인 경우 지원되나요?

A 기업(양도기업)이 B 기업(양수기업)에 포괄적 양도·양수된 경우 하나의 사업장으로 간주합니다. 따라서 B 기업의 고용보험 성립일이 1년이 지나지 않았더라도 A 기업의 성립일을 기준으로 1년이 넘으면 지원받을 수 있습니다.

이 경우, 양도·양수일 기준으로 근로자들의 피보험자격이 상실, 재취득되었다고 하더라도 연속하여 근무한 것으로 인정합니다.

개인사업주가 법인으로 전환된 경우, 사업장 명칭이 변경되는 경우 등 사실상 동일한 사업장으로 인정되는 경우에도 마찬가지로 적용됩니다.

Q4.

'22년 3분기 또는 '22년 4분기 최초 고령자 고용지원금 접수 공고 기간이 지난 시점에 '22년 1분기부터의 지원금을 신청할 수 있나요?

'22년 3분기부터 최초 고령자 고용지원금의 신청기간을 공고를 통해 제한했습니다. 그러나 '22년 1분기, 2분기는 제한 규정이 없습니다. 따라서 '22년 1분기 또는 2분기를 고령자 고용지원금 최초 신청으로 할 경우 소멸시효 3년 이내에 가능합니다. 이 경우 '22년 3분기도 최초 지원금이 아니므로 신청할 수 있습니다.

Q5.

'23.1.1. 이후 '22.1분기 또는 '22.2분기를 최초 지원금 대상으로 하여 신청했을 경우에도 '23.1.1. 개정 지급 규정에 따라 변경된 지원요건 규정이 적용되나요?

'23.1.1. 개정 지급 규정은 '23.1.1. 이후 처음으로 지원금을 신청하는 경우에 적용합니다. 다만, '23.1.1. 이전에 지원금을 신청했다가 부지급 되어 한 번도 지원금을 받지 못한 사업주가 '23.1.1. 이후 다시 신청하는 경우에도 처음으로 지원금을 신청한 것으로 처리합니다.

Q6.

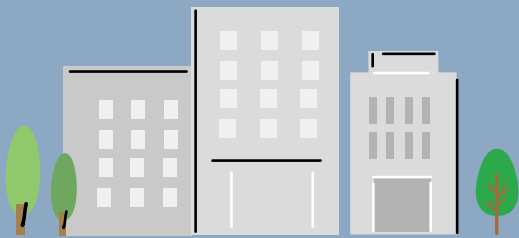
고령자 고용지원금의 지원대상 요건 중 '피보험자격 취득기간이 1년을 초과한 고령자'에서 같은 날 상실, 취득을 반복한 경우 그 기간을 합산할 수 있나요?

같은 날 상실, 취득을 반복한 경우 합산하여 계속근로 한 피보험자격 취득기간이 1년을 초과하면 요건을 충족한 것으로 봅니다.

MEMO

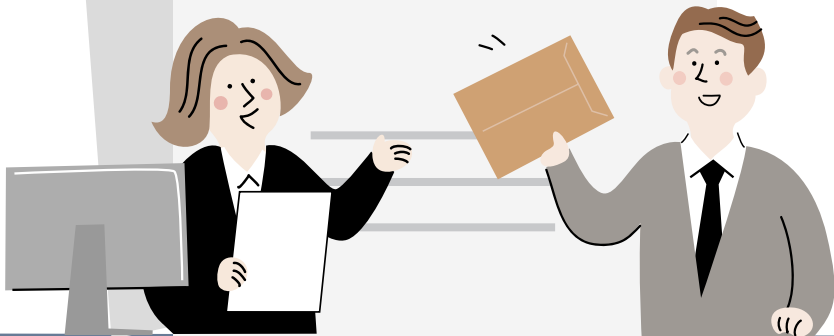


A series of horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for writing.



고령자 고용안정지원금

- ✓ 지급규정
- ✓ 신청서식
- ✓ 문의처



고령자 고용안정지원금 지급 규정

고용노동부고시 제2024-3호

2024년 1월 9일
고용노동부장관

제1장 총칙

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 만 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 만 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.
4. '계속고용제도의 시행일'이란 다음 각 목에 해당하는 날을 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.

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.

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 이전 「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 모든 사람을 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약 체결하여 재고용. 다만, 취업규칙, 단체협약 등에 재고용 대상 근로자 기준을 정한 경우에는 이에 따른다.

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 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. 계속고용제도 시행일 이전부터 근로하고 있을 것
 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 115만원 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) 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

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 사람

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 지방고용노동관서에 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 은행계좌로 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 ‘중복지원방지’ 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 2024년 1월 9일부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제4조제1호의 개정규정 및 제6조제2항제5호의 신설규정은 계속고용제도 시행일이 이 고시 시행일 이후인 경우부터 적용한다.

② 6조제2항제3호의 개정규정은 이 고시 시행일 이후 계속 고용된 근로자부터 적용한다.

③ 제7조 본문의 개정규정은 최초로 계속고용된 날이 2024년 1월 1일 이후인 경우부터 적용하되, 최초로 계속고용된 날이 2024년 1월 1일 전이라 하더라도 2023년 12월 31일을 기준으로 종전의 지원기간이 남아있는 근로자에 대해서도 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 ^① 정년 연장형, ^② 정년 폐지형, ^③ 정년퇴직자 재고용형을 명시적으로 도입한 우선지원대상 기업이나 중견기업, 사회적기업의 사업주를 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 110만원 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				5)마지막 근무일
		①제도유형 (해당 유형에 √표 기재)	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)					

확인서

- 국가나 지방자치단체 등으로부터 신청 대상 근로자의 인건비를 받은 경우 지원이 제한될 수 있습니다.
(인건비를 지원 받은 경우) 지원금 명칭: _____
- 계속고용제도 시행일 전부터 정년을 운영하고 있는 사업장입니다.
- 계속고용제도 시행일 직전 연도의 60세 이상 피보험자수 월평균 비율이 100분의 30 이하입니다.
- 「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)

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: 계속고용제도란 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

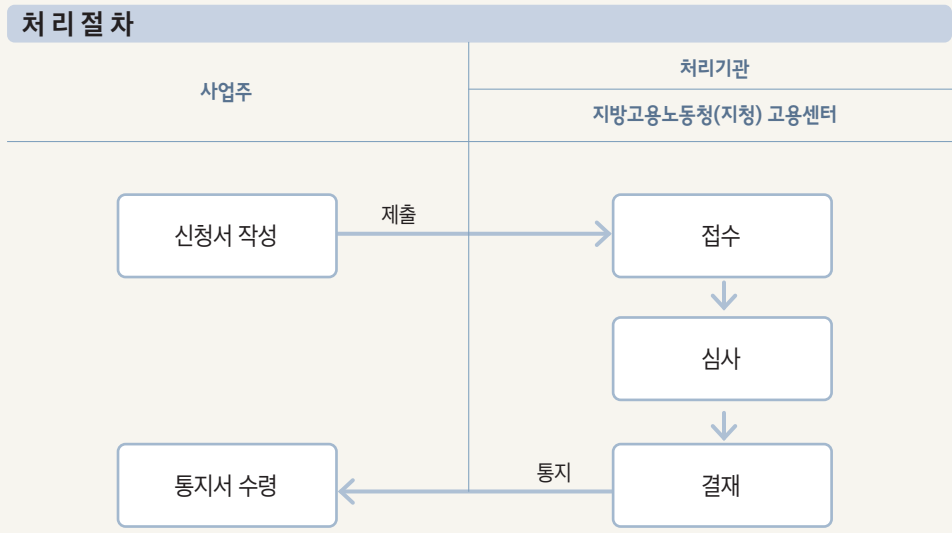
- 제도 도입전 정년: 계속고용제도가 시행되기 이전에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 정년
 - 제도 도입후 정년: 계속고용제도가 시행된 이후에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 정년
- 3) 신청대상 근로자 자격 항목 : 각 항목별로 예, 아니오에 v 표시

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, 만 60세인 근로자의 정년퇴직일자를 기재
- ③ 제도 변경후 정년 도달일: 변경된 정년 도달일(정년 연장형 근로자만 기재)
(예시) 정년을 60세 → 61세로 연장한 경우, 만 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



확인서

- 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)

만 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 아래표의 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)	만 60세 이상자 중 (피보험자격 취득 1년 초과자) + (근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약기간이 1년 초과자)	만 60세 이상자 중 피보험자격 취득 1년 초과	만 60세 이상자 중 피보험자격 취득 1년 초과

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

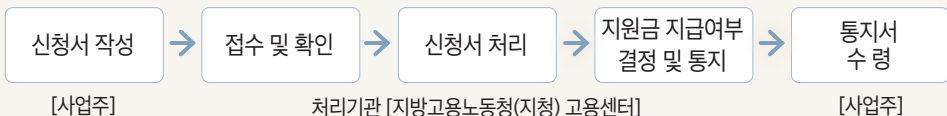
예시

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

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

- ② 각 월의 마지막 날을 기준으로 재직 중인 피보험자 수의 월평균을 기재
- ③ 각 월의 마지막 날을 기준으로 재직 중인 만 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





전국 고용센터(기업지원부서)



국번없이 1350

※ 각종 서식은 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr) 서식자료실에서 다운받아 사용할 수 있습니다.

센터명	주소	연락처	관할지역
서울고용센터	서울 중구 삼일대로 363 장교빌딩 10층	02-2004-7379, 7339, 7910, 7373, 7377, 7908	중구·종로구·동대문구
서초고용센터	서울 서초구 반포대로 43, 5층	02-580-4972~3, 4978~9, 4989	서초구
서울강남고용센터	서울 강남구 테헤란로 410, 금강타워 3층	02-3468-4680, 4703, 4707~9, 4713~5, 4732~3, 4774, 4784, 4845	강남구
서울동부고용센터	서울 송파구 중대로 135 IT벤처타워 동관 17층	02-2142-8404~5, 8410, 8432, 8454, 8481, 8932, 8896	성동구·광진구·송파구·강동구
서울서부고용센터	서울 마포구 마포대로 63-8, 8층 810호 (도화동, 삼창프라자)	02-2077-3422, 6003~6005, 3473, 3403, 6014, 6047, 3496, 6025, 3364, 6011~6013, 6055, 6007~6008, 3375, 3441	용산구·마포구·서대문구·은평구
서울남부고용센터	서울 영등포구 국회대로 612, 9층	02-2639-2413, 2499, 2152, 2187, 2188, 2158, 2162, 2435	영등포구·양천구·강서구
서울북부고용센터	서울 노원구 노해로 460, 2층 (상계동, 현대증권빌딩)	02-2171-1800~3, 1805, 1861, 1863	노원구·성북구·도봉구·강북구·중랑구
서울관악고용센터	서울 구로구 디지털로 34길 27 대륭포스트타워 3차 2층	02-3282-9366, 9386, 9379, 9388~9389, 9309, 9384, 9343, 9394, 9249, 9353, 9361	관악구, 구로구, 금천구, 동작구
인천고용센터	인천 미추홀구 석정로 239 정부인천지방합동청사 504호	032-460-4673, 4678, 4679, 4690, 4691, 4693	중구·동구·미추홀구·연수구·남동구, 옹진군
인천북부고용센터	인천 계양구 장제로 804 영산빌딩 4층	032-540-5731~3, 5745~7	부평구·계양구
인천서부고용센터	인천 서구 이음1로 389 에이플러스빌딩 5층	032-540-2050~4, 2029	서구, 강화군

센터명	주소	연락처	관할지역
부천고용센터	경기 부천시 길주로 360 KD빌딩 3층	032-320-8973~5, 8972, 8927, 8952, 032-310-8854, 8843	부천시
김포고용센터	경기 김포시 김포한강4로 125, 9층	031-999-0939, 0940~2, 0944	김포시
고양고용센터	경기 고양시 일산동구 고봉로 32-19, 4층(별관)	031-920-3957, 3964, 3976, 3981, 3988, 3997~8	고양시·파주시
의정부고용센터	경기 의정부시 시민로 49, 신동아파라디움빌딩 2층	031-828-0838, 0893, 0831~4, 0973~5	(경기도)의정부시·포천시 ·구리시·남양주시·동두천시 ·양주시·연천군, (강원도)철원군
수원고용센터	경기 수원시 팔달구 경수대로 560, 2층 (삼성생명, 별관)	031-231-7851~2, 7845, 7860, 7856, 7806, 7912, 4861, 7847	수원시·용인시·화성시
성남고용센터	경기 성남시 분당구 미금일로 90번길 32 웰파크 4층	031-739-3170~3, 3160, 4901, 4908, 4916, 4941, 4991	성남시·광주시·이천시 ·여주시·하남시, 양평군
안양고용센터	경기 안양시 만안구 안양로 303 메세포스빌타워 2층	031-463-0762~4, 0767	안양시·과천시·광명시 ·의왕시·군포시
안산고용센터	경기 안산시 단원구 광덕대로 242 현대해상 안산사옥 3층	031-412-6940~9, 6647	안산시·시흥시
평택고용센터	경기 평택시 경기대로 1194 장당플라자 3층	031-646-1205	평택시·오산시·안성시
춘천고용센터	강원 춘천시 퇴계농공로 9(석사동) 넥서스프라자빌딩 4층	033-250-1928	(강원도)춘천시·화천군·홍천군 ·양구군·인제군, (경기도)가평군
강릉고용센터	강원 강릉시 강릉대로 176(교동) 3층	033-610-1990, 1992	강릉시·동해시
속초고용센터	강원 속초시 동해대로 4178, 3층(조양동)	033-630-1909, 1907	속초시, 고성군·양양군
원주고용센터	강원 원주시 서원대로 383 한신프라자 3층	033-769-0942	원주시, 횡성군
태백고용센터	강원 태백시 황지로 119	033-550-8645	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	051-860-2047, 2070, 1931, 1941, 1979, 1971	중구·동구·서구·영도구·남구 ·부산진구·연제구·사하구
부산동부고용센터	부산 수영구 수영로 685 부산동부고용복지플러스센터 5층	051-760-7210, 7216, 7220, 7245~7, 7249, 7255, 7286	동래구·금정구·수영구 ·해운대구, 기장군
부산북부고용센터	부산 북구 화명대로 9(화명동), 3층	051-330-9970~1, 9952, 9954, 9945, 9826	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	052-228-1923~6, 1942	울산광역시
김해고용센터	경남 김해시 호계로 441, 4층	055-330-6434 ~ 6, 6444	김해시·밀양시
양산고용센터	경남 양산시 양산역로 103, 5층	055-379-2430, 2431, 2422, 2472	양산시
진주고용센터	경남 진주시 진양호로 563(장대동) 안성빌딩 7층	055-760-6753~5	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, 6033, 6035	(대구)중구·수성구·동구·북구, (경북)경산시·영천시, 군위군·청도군
대구서부고용센터	대구 서구 서대구로 3, dbs빌딩 7층	053-605-6460 ~ 2, 6464, 6466, 6450, 6488, 6567, 6477, 6479	남구·서구·달서구
대구달성고용센터	대구 달성군 논공읍 논공중앙로 34길 1 (달성1차 산업단지 내 하나은행 2층)	053-605-9518, 9519	(대구)달성군, (경북)고령군
칠곡고용센터	경북 칠곡군 왜관읍 중앙로 146, 명성빌딩 4층	054-970-1906, 1907	성주군·칠곡군
포항고용센터	경북 포항시 북구 증후로 221, 2층	054-280-3055	포항시, 영덕군·울릉군·울진군
경주고용센터	경북 경주시 원화로 396(동천동), 7층	054-778-2532	경주시
구미고용센터	경북 구미시 백산로 118,	054-440-3360	구미시·김천시·칠곡군
영주고용센터	경북 영주시 번영로 88, 2층	054-639-1132	영주시, 봉화군
문경고용센터	경북 문경시 매봉 1길 67 문경시산림조합건물 4층	054-559-8253	문경시·상주시
안동고용센터	경북 안동시 경동로 400	054-851-8061	안동시, 예천군·의성군·청송군·영양군
광주고용센터	광주 북구 금남로 121(북동) 7층 기업지원과	062-609-8652, 8622, 8655, 8656, 8653, 8654	(광주)동구·서구·남구·북구, (전남)나주시, 화순군·곡성군·구례군·담양군·장성군
광주광산고용센터	광주 광산구 하남대로 154 3층	062-960-3201, 3202, 3203	(광주)광산구, (전남)영광군·함평군
전주고용센터	전주시 덕진구 태진로 114 3층	063-270-9210	(전북)전주시, 무주군·장수군·진안군·완주군·임실군
남원고용센터	전북 남원시 향단로 39	063-630-3915	남원시, 순창군
정읍고용센터	전북 정읍시 수성택지3길 28 근로자종합복지관 1층	063-530-7501	정읍시
익산고용센터	전북 익산시 익산대로 52길 11	063-840-6523	익산시
김제고용센터	전북 김제시 화동길 105	063-540-8404	김제시

센터명	주소	연락처	관할지역
군산고용센터	전북 군산시 조촌로 62	063-450-0639, 0636, 0683, 0655	군산시
부안고용센터	전북 부안군 부안읍 번영로 142, 2층	063-580-0515	부안군·고창군
순천고용센터	전남 순천시 충효로 147, 4층	061-720-9160, 9150, 9161, 9163~4, 9169	순천시, 보성군·고흥군
여수고용센터	전남 여수시 웅천북로 33, 2층	061-650-0155, 0150	여수시
광양고용센터	전남 광양시 중마로 410, 커뮤니티센터 8층	061-798-1917	광양시
목포고용센터	전남 목포시 평화로 5, 4층	061-280-0541~2, 0552, 0564, 0585	목포시, 무안군·신안군·영암군·진도군
해남고용센터	전남 해남군 해남읍 중앙1로 61 2층	061-530-2901, 2905	강진군·해남군·완도군·장흥군
대전고용센터	대전 서구 문정로48번길 48, 2층	042-480-6012~6, 6018~9, 6029, 6447	대전광역시, (충남)금산군
공주고용센터	충남 공주시 번영1로 46 스타타워빌딩 4층	041-851-8507	공주시
논산고용센터	충남 논산시 시민로 210번길 14-8	041-731-8661	논산시·계룡시
세종고용센터	세종시 조치원읍 터미널안길 60, 2층	044-861-8992~3	세종특별자치시
청주고용센터	충북 청주시 서원구 1순환로 1037, BYC빌딩 7층	043-230-6700	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, 4032	충주시, 음성군
제천고용센터	충북 제천시 내토로 441(화산동)	043-640-9322	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, 2층	064-710-4462	제주시·서귀포시

2024년

고령자 고용안정지원금

(고령자 계속고용장려금·고령자 고용지원금)

가이드 북



발행일 2024년 2월

발행처 고용노동부 고령사회인력정책과

디자인·제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599