



고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정

[시행 2021. 7. 20.] [고용노동부고시 제2021-64호, 2021. 7. 20., 일부개정]

고용노동부(고용정책총괄과), 044-202-7218

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「고용보험법」 제20조·제23조, 같은 법 시행령 제17조·제26조에 따라 사업주가 실업자를 신규로 고용하는 경우에 대한 고용창출·고용촉진에 대한 지원과 「고용보험법」 제23조·제25조 및 같은 법 시행령 제29조·제37조의2에 따라 사업주가 근로자의 고용안정을 위해 관련 조치를 하는 경우에 대한 고용안정 지원의 신청 및 지급에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

1. "고용창출장려금"이란 실업자를 피보험자로 고용하여 신규 고용을 창출하는 사업주에게 지원하는 장려금으로 「고용보험법 시행령」 제17조제1항제1호·제4호·제7호에 따른 고용창출에 대한 지원과 「고용보험법 시행령」 제26조에 따른 고용촉진장려금을 말하며, 다음 각목과 같이 구분한다

가. 일자리 함께하기 지원: 다음 각 세목 중 하나의 제도를 활용하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부 및 근로시간이 감소된 근로자의 임금의 일부를 지원

(1) 주근로시간 단축: 근로기준법 개정(법률 제15513호)에 따라 주근로시간을 단축한 경우. 다만, 이 제도에 따른 지원은 2021년 12월 31일까지 주 52시간제를 새로 도입하고 지원금을 신청한 사업주까지 적용한다.

(2) 실근로시간 단축: 주 평균 초과근로시간을 2시간 이상 단축한 경우, 다만, 2022년 1월 1일 이후 2023년 3월 31일까지 기간중 상시 근로자수가 5인 이상 49인 이하인 사업장으로서 주 평균 초과근로시간을 1시간 이상 단축하여 근로기준법에 따른 주 52시간제 신규 도입을 통해 지원금을 지원받고자 제7조에 따라 사업참여의 승인을 신청한 경우에도 실근로시간 단축 지원대상으로 본다.

(3) 교대근로 개편: 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 실시한 경우

(4) 일자리 순환: 30일 이상 유급휴가 부여 등으로 빈 일자리가 발생한 경우

나. 삭제

다. 국내복귀기업 고용 지원: 산업통상자원부장관이 지정하는 국내복귀 기업이 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 해당 기업의 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부를 지원

라. 신중년 적합직무 고용 지원: 고용노동부 장관이 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무(이하 "신중년 적합직무"라 한다)에 고령자 또는 준고령자인 실업자를 고용하는 기업의 사업주에게 근로자 임금의 일부를 지원

마. 고용촉진장려금: 여성가장, 중증장애인, 도서지역 거주자, 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 취업프로그램의 이수자 등 취업 취약계층인 실업자와 이외 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 취업촉진을 위한 조치가 필요하다고 고용노동부장관이 인정한 실업자를 고용하는 경우 사업주에게 해당 근로자의 임금의 일부를 지원

2. "고용안정장려금"이란 근로자의 고용안정을 위해 관련 조치를 하는 사업주에게 주는 장려금으로 「고용보험법 시행령」제 29조에 따른 출산육아기 고용안정장려금과 「고용보험법 시행령」제37조의2에 따른 기간제근로자 등의 고용안정 지원을 말하며, 다음 각목과 같이 구분한다.

가. 출산육아기 고용안정장려금: 소속 근로자에게 육아휴직, 육아기근로시간단축을 허용한 사업주에게 간접노무비용의 일부를 지원하고, 출산전후 휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기근로시간단축 조치를 하면서 대체인력을 고용한 사업주에게 대체인력의 인건비의 일부를 지원

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

다. 워라밸일자리 장려금: 소속 근로자의 요청에 따라 주당 소정 근로시간을 15시간 이상 35시간 이하(단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우는 30시간 이하)로 하여 근로하게 한 사업주에게 근로시간이 감소된 근로자에 대해 시간비례 감소 임금보다 많이 지급한 임금의 일부, 간접노무비용의 일부, 소속 근로자의 소정 근로시간 단축을 허용함으로써 발생한 업무의 공백을 메우기 위해 고용한 대체인력의 인건비의 일부를 지원

라. 일·가정 양립 환경개선 지원: 소속 근로자가 일·생활 균형을 위해 다음 각 세목 중 어느 하나의 유연근무제를 활용하는 경우 사업주에게 간접노무비의 일부와 재택·원격근무 도입에 필요한 인프라 구축비용의 일부를 지원하고, 고용노동부가 운영하는 근무혁신 인센티브제 사업에 참여하여 근무혁신 우수기업으로 선정된 기업(이하 '근무혁신 우수기업'이라 한다)의 사업주에게 근무혁신 이행에 필요한 인프라 구축비용의 일부를 지원

(1) 시차출퇴근제: 기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도

(2) 선택근무제: 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도

(3) 재택근무제: 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도

(4) 원격근무제: 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

3. "고용장려금"이란 제1호의 고용창출장려금과 제2호의 고용안정장려금을 말한다.

4. "우선지원 대상기업"이란 「고용보험법 시행령」 제12조의 우선지원 대상기업 범위에 해당하는 기업을 말한다.

5. "대규모기업"이란 우선지원대상기업이 아닌 모든 기업을 말한다. 다만, 일자리 함께하기 지원, 국내복귀기업 고용 지원, 신중년 적합직무 고용 지원, 정규직 전환 지원, 고용촉진장려금(제7장 고용촉진장려금 지원 특례에 따라 지원하는 경우에 한함), 워라밸일자리 장려금 중 간접노무비 지원, 일·가정 양립 환경개선 지원의 경우에는 우선지원 대상기업과 중견기업이 아닌 기업을 말하며 이 경우 "중견기업"이란 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」 제2조의 중견기업 범위에 해당하는 기업을 말한다.

제3조(업무수행기관) ① 다음 각 호의 업무는 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에서 담당한다.

1. 고용장려금 지원 사업 참여신청서 접수·심사 및 고용장려금 신청·지급 업무
2. 고용장려금의 반환 및 추가 징수, 과태료의 부과·징수 등에 관한 업무

② 대행금융기관의 지정, 융자금 지급 등 융자사업 관리는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 '공단'이라 한다)이 담당한다.

제4조(적용범위 등) 고용장려금의 신청 및 지급에 관하여는 관계 법령 및 다른 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 고시를 따르며, 이 고시에서 규정되지 않은 것에 대하여는 ‘고용창출장려금·고용안정장려금 시행지침’에 따른다.

제2장 고용창출장려금·고용안정장려금 지원 사업 참여 신청 등

제5조(고용장려금 지원 사업 참여 신청) ① 제2조제1호 가목과 라목의 고용창출장려금을 지급받기 위하여 고용창출장려금 사업에 참여하기를 희망하는 사업주는 별지 제1호서식의 ‘고용창출장려금 참여신청서’와 별지 제2호서식의 ‘고용창출장려금 사업계획서’ (사업자등록증 등 제반서류를 첨부하여야 한다)를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출·신청하여야 한다. 다만, 제2조제1호가목(1)의 주근로시간 단축(이하 "주근로시간 단축"이라 한다)의 경우는 예외로 한다.

② 제2조제2호 나목 및 라목의 고용안정장려금을 지급받기 위하여 고용안정장려금 사업에 참여하기를 희망하는 사업주는 별지 제3호서식의 ‘고용안정장려금 참여신청서’와 별지 제4호서식의 ‘고용안정장려금 사업계획서’ (사업자등록증 등 제반서류를 첨부하여야 한다)를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출·신청하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 참여신청서 및 사업계획서의 접수기간은 ‘사업 시행계획 공고’에 따른다.

④ 제1항 및 제2항의 참여신청서와 사업계획서는 사업 단위로 작성하여야 한다. 다만, 지방고용노동관서의 장은 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 있거나 별도로 노무관리를 실시하는 등 사업장 단위로 고용장려금 지원 사업에 참여하는 것이 합리적이라고 판단되는 경우에는 사업장 단위로 작성하도록 할 수 있다.

⑤ 지방고용노동관서의 장은 제1항 및 제2항에 따라 사업계획서 등을 제출받은 경우 제출서류의 미비 사항 등을 확인하여 제출서류에 보완이 필요한 경우 사업주에게 5일 이내의 기한을 정하여 보완 제출을 요청할 수 있다.

⑥ 지방고용노동관서의 장은 제6조에 따른 사업의 승인 여부를 효율적으로 심사하기 위하여 매월 신청 마감일을 정하여 운영할 수 있으며, 이 경우 신청 마감일 이전에 접수된 참여 신청을 그 다음 달에 심사한다.

⑦ 지방고용노동관서의 장은 제5항에 따른 심사 전에 제1항 및 제2항에 따라 제출받은 사업계획서 등을 검토하여 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그 신청을 반려하여야 한다.

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

제6조(심사위원회의 구성·운영 및 지원 사업 참여의 심사) ① 지방고용노동관서의 장은 제5조제1항 및 제2항에 따른 고용장려금 지원 사업 참여 신청의 승인 여부를 고용장려금 지원 사업 승인 심사위원회(이하 ‘심사위원회’라 한다)의 심사를 거쳐 결정하여야 한다.

② 심사위원회의 위원장은 관할 고용센터 소장이 되며, 위원은 위원장 및 고용안정사업 담당과장(직제상 과장이 없는 경우 담당팀장으로 한다)을 포함하여 다음 각 호의 기준에 따라 5명 이상 7명 이내로 구성한다.

1. 고용·노동 관련 외부전문가 2명 이상 포함
2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 신청에 관한 사업계획서 심사 시에는 정보·보안시스템 등 해당 분야의 외부전문가를 1명 이상 포함

③ 심사위원회의 위원장은 제2항에 따른 외부전문가 위원을 지명하기 위하여 외부전문가 위원수의 2배수 내외로 인적자원을 구성·운영하여야 하며, 심사위원회 개최시 인적자원 명단에서 위원을 지명(사업 관련 이해관계자는 제외한다)하여 심사위원

회를 구성·운영하여야 한다.

④ 심사위원회는 매달 제5조제6항에 따른 신청마감일로부터 1개월 이내에 개최하여야 하며, 심사위원 과반수 출석의 대면 심사를 원칙으로 한다. 다만, 심사위원회를 개최할 수 없는 불가피한 사유가 있는 때에는 지방고용노동관서의 장의 승인을 얻어 서면심사로 대체하거나 지방고용노동관서의 장이 지역의 고용상황을 고려하여 시급하다고 인정하는 경우에는 심사위원회의 심사를 생략하고 승인 여부를 결정할 수 있다.

⑤ 심사위원회의 심사위원은 별지 제5호서식의 ‘고용창출장려금 사업계획서 심사표’ 및 별지 제6호서식의 ‘고용안정장려금 사업계획서 심사표’에 따라 사업계획서를 평가하고 심사하여야 한다.

⑥ 심사위원회는 제1항에 따른 심사에 필요한 경우 신청사업장을 방문하여 사업계획서 내용의 적절성을 조사할 수 있으며, 신청사업주에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있다.

⑦ 지방고용노동관서의 장은 외부 심사위원에 대해 예산의 범위 내에서 심사수당을 지급할 수 있다.

제7조(고용장려금 지원 사업 참여의 승인) ① 지방고용노동관서의 장은 제6조에 따른 심사위원회의의 고용장려금 지원 사업 참여 심사 결과를 검토하여 예산의 범위 안에서 지원 사업 참여의 승인 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 심사위원회의의 심사결과가 법령·고시·지침 등 관련 규정에 적합하지 않다고 판단되는 경우에는 심사위원회에 재심사를 요청하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 필요한 경우 조건을 설정하거나 지원 대상 규모를 축소하여 지원 사업 참여를 승인할 수 있다. 다만, 신중년 적합직무 고용 지원의 경우 지역의 고용상황을 고려하여 필요하다고 심사위원회에서 인정하는 직무(지방고용노동관별 전체 신중년 적합직무의 5% 이내)에 대해 추가로 승인할 수 있다.

③ 지방고용노동관서의 장은 승인 여부가 결정된 이후 5일 이내에 신청사업주에게 별지 제7호서식 또는 제8호서식의 ‘사업계획서 (불)승인 통지서’에 따라 그 결과를 통지하여야 한다.

제8조(사업의 실시) ① 사업주는 제7조제3항에 따라 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내(이하 ‘이행기간’이라 한다)에 승인 결과에 따라 사업을 실시하여야 한다.

② 사업주는 노사간 협의 지연, 구인의 곤란 등 불가피한 사유로 제7조제1항 및 제2항에 따른 승인 내용대로 사업을 이행하지 못한 때에는 이행기간의 전일까지 지방고용노동관서의 장의 승인을 얻어 1회(6개월 이내) 연장할 수 있다.

제9조(사업 변경의 승인 등) ① 사업주는 제7조제3항의 승인 통보 이후에 승인받은 내용을 변경하고자 하는 경우 지방고용노동관서에 별지 제9호서식 및 별지 제10호 서식의 ‘사업계획변경신청서’를 제출하여 사업 변경을 승인 받아야 한다.

② 인수·합병 등으로 고용관계가 포괄 승계된 경우에는 승계 받은 사업주가 별지 제9호 또는 제10호서식의 ‘사업계획변경신청서’에 고용승계 관련 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 사업주 변경을 요청하고 승인 받아야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 제1항 및 제2항에 따라 사업계획 등의 변경을 요청 받은 경우 변경사유가 합리적이라고 판단되는 경우에는 사업계획 등의 변경을 승인할 수 있다. 이 경우 변경사유의 합리성 등을 판단하기 위하여 필요한 경우에는 심사위원회에 심사를 요청할 수 있다.

④ 제3항에 따라 사업계획 등의 변경을 승인받은 사업주는 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시하여야 한다.

제10조(사업승인·변경의 취소) ① 지방고용노동관서의 장은 제5조제1항 및 제2항, 제9조제1항 및 제2항에 따라 제출받은 사업계획서 등의 내용이 사실과 다른 경우에는 제7조에 따른 사업의 승인 또는 제9조에 따른 사업변경의 승인 등을 취소할 수

있다.

② 지방고용노동관서의 장은 사업주가 제7조에 따른 사업의 승인 또는 제9조제1항에 따른 사업변경의 승인 통보를 받은 날 이 속한 다음달부터 6개월 이내(이행기간을 연장한 경우 그 연장기간 이내)에 승인 받은 내용대로 이행하지 않은 때에는 사업승인을 취소하여야 한다.

제3장 고용창출장려금의 지원

제11조(고용창출장려금 지원요건) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용창출장려금을 지급 할 수 있다.

1. 일자리 함께하기 지원: 제7조에 따라 일자리 함께하기 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 일자리 함께하기를 도입하거나(사업계획서 제출일 기준으로 직전 1년 동안 시행했던 교대제를 도입하는 경우는 제외) 확대 시행한 날이 속하는 달의 다음 달부터 매 3개월간 월평균 근로자수가 일자리 함께하기 도입 직전 3개월의 월평균 근로자수를 초과한 경우. 이 경우 근로자수 및 실근로시간은 일자리 함께하기 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원업무에 종사하는 근로자를 대상으로 산정. 다만, 주근로시간 단축을 시행하여 2021년 12월 31일전까지 지원금을 신청한 사업주의 경우에는 주근로시간단축을 시행한 날이 속하는 달의 다음 달부터 매 3개월간 월평균 근로자 수가 주근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월간의 월평균 근로자 수를 초과한 경우 지원
2. 삭제
3. 국내복귀기업 고용 지원: 국내복귀기업의 사업주가 신규 고용을 한 날이 속하는 달의 다음달부터 매 3개월마다 그 기간의 월평균 근로자수(이하 '사업 시행 후 월평균 근로자수'라 한다)가 신규 고용을 한 날이 속한 달의 직전 3개월 간의 월평균 근로자수(이하 '사업 시행 전 월평균 근로자수'라 한다) 보다 1명 이상 증가한 경우
4. 신중년 적합직무 고용 지원: 제7조에 따라 신중년 적합직무 고용 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 신중년 적합직무에 고령자 또는 준고령자인 실업자를 고용하여 3개월간 고용을 유지한 경우
5. 고용촉진장려금: 「고용보험법 시행령」 제26조에 따른 고용촉진장려금의 지급요건을 충족한 경우

② 제1항제5호의 「고용보험법 시행령」 제26조에 따른 고용촉진장려금의 지급요건의 충족 여부는 다음 각 호를 기준으로 판단한다.

1. 고용보험법 시행령 제26조제1항제1호에서 "노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 사람을 대상으로 하는 취업 지원 프로그램을 이수한 사람"이란 별표 1의 취업 지원 프로그램중 하나를 이수한 사람을 말한다.
2. 「고용보험법 시행령」 제26조제1항제5호에서 "제1호부터 제4호까지에 규정된 요건을 갖추지 못한 실업자 중에서 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 취업촉진을 위한 조치가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사람"이란 다음 각 목의 사업시행기간별 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 2020년 7월 27일부터 2020년 12월 31일까지: 2020년 2월 1일이후 이직하여 1개월 이상 실업중인 사람과 채용일 전 까지 이전 6개월 이상 실업상태에 있었던 사람
 - 나. 2021년 3월 25일부터 2021년 9월 30일까지: 고용일 전 1개월 이상 실업중인 사람
3. 제1호에 따른 취업지원 프로그램을 이수한 경우에는 이수한 날부터 12개월까지 이수 사실이 유효한 것으로 본다.

4. 제1호에 따른 취업지원 프로그램에 참여하고 있는 사람이 스스로 참여를 중단하거나 취업지원 프로그램의 참여요건을 갖추지 못하여 참여가 중단된 경우에는 중단한 날의 다음 날부터 취업지원 프로그램에 참여하지 않은 것으로 본다.
5. 「고용보험법 시행령」 제26조제3항제3호에서 "만 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람"이란 제1호에 해당하는 만 29세 이하인 사람 중에서 「고등교육법」 제2조 각 호에 따른 학교(같은 조 제5호에 따른 원격대학은 제외한다)를 졸업하고, 구직기간이 12개월 미만인 사람을 말한다.
6. 「고용보험법 시행령」 제26조제2항제2호 단서에 따라 12개월을 초과하여 고용촉진장려금을 지급받는 사람은 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 「고용보험법 시행령」 제26조제1항제1호에 따른 취업지원프로그램 중 별표1의 제1호 (1)프로그램을 이수한 자 중 기초생활수급자
 - 나. 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호의 중증장애인으로서 1개월 이상 실업상태에 있는 사람
 - 다. 「고용보험법 시행령」 제26조제1항제3호의 가족 부양의 책임이 있는 여성 실업자 중 1개월 이상 실업상태에 있는 사람

제12조(고용창출장려금 지원제외의 근로자) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용촉진장려금을 제외한 고용창출장려금 지원 대상에서 제외한다.

1. 근로계약 기간을 정한 근로자. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외
 - 가. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
 - 나. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
 - 다. 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위해 사업주가 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용하는 경우에도 지원이 필요한 사람으로 별표 2(① ~④)에 해당하는 경우
 - 라. 신중년 적합직무 고용장려금의 경우 지원대상 직무 중 간호사, 의료기사·치료사·재활사, 보건·의료종사자, 사회복지사 및 상담사에 해당하는 직무에 종사하는 근로자와 6개월 이상 근로계약을 체결하는 경우
 2. 비상근촉탁근로자. 다만, 주근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 제외
 3. 「최저임금법」 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금액 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 다만, 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금 적용이 제외되는 근로자는 제외
 4. 사업주의 배우자, 직계 존·비속, 4촌 이내의 혈족·인척
 5. 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 주근로시간 단축을 시행한 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선여객자동차운송사업자(이하 "노선여객자동차운송사업자"라 한다)가 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자를 채용할 경우는 제외
 6. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외
 7. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)
 8. 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자
- ② 고용촉진장려금의 지원제외의 근로자는 「고용보험법 시행령」 제26조제3항의 경우에 따른다. 다만, 「고용보험법 시행규칙」 제44조제3항제1호라목에 따라 "노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 사업주가 근로계약 기간을 정하여 고용하더라도 지원이 필요하다고 고용노동부장관이 인정하여 고시한 사람"이란 별표 2(① ~⑤)에

해당하는 사람을 말하며, 사업주가 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용하는 경우 지원대상이 된다.

제13조(고용창출장려금 지원제외의 사업주) ① 다음 각 호에 해당하는 경우는 고용촉진장려금을 제외한 고용창출장려금 지원 대상에서 제외한다.

1. 「부패방지및국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 기관
 2. 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
 3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
 4. 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다. 이하 제5호에서 같다) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우와 주근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외
 5. 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 다음 각 목에 해당하는 경우. 다만, 주근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외
 - 가. 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우에는 인수·합병·분할된 사업의 사업주인 경우
 - 나. 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한 쪽의 발행주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주인 경우
 - 다. 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도받은 사업주인 경우
 - 라. 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주인 경우
 - 마. 그 밖에 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주인 경우
 6. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 상시 근로자 수 300명 이상의 사업주가 주근로시간 단축으로 지원받는 경우
 7. 근로자 수 5인 미만 사업주가 주근로시간을 단축하여 지원받으려는 경우
 8. 제11조제1항제4호의 고용창출장려금 지급대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우에는 고용창출장려금을 지급하지 아니한다.
- ② 고용촉진장려금의 지원 제외 사업주는 「고용보험법 시행령」 제26조제3항의 경우에 따른다.

제14조(고용창출장려금의 지급기준) ① 고용창출장려금은 별표 3의 기준에 따라 지급한다. 이 경우 지원금액은 지급대상이 되는 기간 동안 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80을 초과할 수 없다.

② 제1항에 따른 고용창출장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수는 해당 사업의 직전 보험년도 말일 기준 피보험자수의 100분의 30(소수점 이하는 버림)을 한도로 한다. 다만, 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 본문에도 불구하고 다음과 같이 한다.

1. 해당 고용창출장려금 사업의 참여 신청을 한 날의 직전 보험년도 말일 기준 피보험자수가 10명 미만인 경우에는 3명을 한도로 한다.
2. 일자리 함께하기를 통하여 근로자 수가 증가한 경우 사업주에게 증가된 근로자의 임금 일부를 지원할 때에는 피보험자수의 한도 없이 지원. 다만, 주근로시간 단축으로 지원받는 경우에는 기업의 재직 피보험자 전체의 주당 단축 근로시간의 합을 기준으로 15시간 당 1명을 한도로 지원
3. 국내복귀기업의 경우에는 직전 보험년도 말일 피보험자수와 관계없이 100명을 한도로 한다.

③ 제2항에도 불구하고 고용촉진장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수는 「고용보험법 시행령」제26조제5항·제6항을 따른다.

제4장 고용안정장려금의 지원

제15조(고용안정장려금 지원요건) ① 고용안정장려금을 지급받고자 하는 사업주는 유형별 다음 각 호의 책무를 준수하여야 한다.

1. 사업주는 사업장에 근로시간 단축 및 유연근무 제도를 도입하여 소속 근로자의 일·생활 균형을 지원하고, 고용이 불안정한 기간제 근로자 등을 정규직으로 전환하여 고용을 안정시키기 위해 노력하여야 함
2. 사업주는 6개월 이상 2년 이하 고용·사용·근로한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 6개월 이상 상시적으로 노무를 제공한 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공한 자에 한한다)를 정규직 전환 또는 직접 고용을 한 근로자에 대하여 동종·유사 업무를 수행하는 기존의 정규직 근로자와 임금·복리후생 등에 있어 불합리한 차별을 하여서는 아니됨
3. 사업주는 소정근로시간을 단축하거나 유연근무를 실시하는 근로자에 대하여 통상근로자 또는 동종·유사 업무를 수행하는 기존의 근로자와 임금·복리후생 등 근로조건에 있어 불합리한 차별을 하여서는 아니됨

② 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 고용안정장려금(일·가정 양립 환경개선 지원의 일·생활 균형 인프라 구축비(이하 ‘인프라 구축비’라 한다) 지원은 제외한다. 이하 이 장에서 같다)을 지급한다.

1. 출산육아기 고용안정장려금: 「고용보험법 시행령」 제29조에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건을 충족한 경우
2. 정규직 전환 지원: 제7조에 따라 정규직 전환 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 6개월 이상 2년 이하 고용·사용·근로한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 6개월 이상 상시적으로 노무를 제공한 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공한 자에 한한다)를 정규직으로 전환하거나 직접 고용하여 1개월 이상 고용을 유지하고 다음 각 목의 요건을 충족한 경우. 다만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되거나 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조제3항에 따른 고령자인 파견근로자, 같은 법 제6조제4항제1호에 따라 출산·질병·부상 등의 사유로 인한 결원을 대체하는 파견근로자, 파견사업주에게 고용되는 파견근로자의 경우에는 고용기간이 2년을 초과하더라도 지원 대상에 포함한다. 이 경우 ‘파견근로자’ 및 ‘파견사업주’는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제7조에 따라 허가 받은 근로자 파견사업에 한한다.

가. 정규직 전환 후 해당 근로자의 임금이 별표 4을 기준으로 산정하였을 때 최저임금액 이상일 것

나. 삭제

다. 정규직으로 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자가 아닐 것

3. 위라벨일자리 장려금: 6개월 이상 고용한 근로자를 주 소정근로시간 15시간 이상 35시간 이하(단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우는 30시간 이하)로 소정근로시간을 단축하여 근무하고 다음 각 목의 요건을 충족한 경우. 다만, 위라벨일자리 장려금 지급대상 근로자가 단축하기로 한 주당 소정근로시간을 초과하여 근무한 일수와 전자·기계적 방식의 출퇴근 기록이 누락된 일수를 합산하여 월 5일을 초과하는 경우에는 해당 근로자에 대한 해당 월의 위라벨일자리 장려금을 지급하지 않는다.

가. 소정근로시간 단축 근로자는 근로시간 단축 개시일 이전 3개월간 주 소정근로시간이 30시간을 초과하였어야 하며, 소정근로시간 단축 후 주 소정근로시간을 최소 1시간 이상 단축하여야 함

나. 소정근로시간 단축 근로자가 가족돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여야 함

다. 별표 4를 기준으로 산정한 소정근로시간 단축 후 해당 근로자의 임금이 소정근로시간 단축 전과 비교하여 근로시간 비례원칙을 준수하거나 그 이상이어야 함

라. 사업주는 근로조건·소정근로시간 단축 사유·소정근로시간 단축 기간·근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 소정근로시간 단축 관련 규정 등을 마련하여야 함

마. 삭제

바. 가목에 따라 소정근로시간을 단축한 근로자의 대체인력을 고용한 경우 인건비를 지원받기 위해서는 소정근로시간 단축 근로자의 근로시간 단축 개시일 전 2개월이 되는 날부터 대체인력을 고용하고 1개월 이상 고용을 유지하여야 함. 다만, 대체인력 고용 전 3개월부터 고용 후 1년까지(위라벨일자리 장려금 지급대상 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지를 말한다) 다른 근로자(지원 대상 근로자보다 나중에 고용한 근로자는 제외)를 고용조정으로 이직시켜서는 아니 됨

사. 지급 대상이 되는 소정 근로시간 단축기간은 고용안정장려금 지급 신청서 제출일 이전 6개월 이내에 해당되는 기간일 것

4. 일·가정 양립 환경개선 지원: 제7조에 따라 일·가정 양립 환경개선 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 제2조제2호제라 목의 유연근무제를 소속 근로자가 주 1회 이상 활용하도록 한 경우로 다음 각 목의 요건을 모두 충족한 경우

가. 시차출퇴근제, 재택근무제, 원격근무제는 1주 소정근로시간이 35시간 이상 40시간 이하이고, 선택근무제는 정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 35시간 이상 40시간 이하일 것

나. 삭제

제16조(고용안정장려금 지원제외 근로자) ① 「최저임금법」 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자는 고용안정장려금 지원 대상에서 제외한다. 다만, 해당 근로자가 같은 법 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 출산육아기 고용안정장려금 이외의 고용안정장려금 지원 대상에서 제외한다.

1. 사업주의 배우자, 직계 존·비속, 4촌 이내의 혈족·인척
2. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외하며, 워라밸일자리 장려금 지원 대상 근로자에 대한 대체인력은 외국인도 지원대상이 됨
3. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)
4. 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자

제17조(고용안정장려금 지원제외 사업주) ① 「고용보험법 시행령」 제29조제3항에 따라 「부패방지및국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정된 기관은 육아휴직 부여시 지급하는 출산육아기 고용안정장려금의 지원 대상에서 제외한다.

② 다음 각 호에 해당하는 경우는 출산육아기 고용안정장려금을 제외한 고용안정장려금의 지원 대상에서 제외한다.

1. 「부패방지및국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따라 지정된 기관
2. 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

제18조(고용안정장려금의 지급기준) ① 고용안정장려금의 지급대상이 되는 소정근로시간 단축기간 또는 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산한다. 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 전체 일수로 나누어 계산한다.

② 출산육아기 고용안정장려금은 별표 5의 기준에 따라 지급한다.

③ 출산육아기 고용안정장려금 이외의 고용안정장려금은 별표 6의 기준에 따라 지급한다.

제5장 고용장려금의 지급 방식

제19조(고용장려금 지급 신청) ① 고용창출장려금의 지급을 신청하려는 사업주는 해당 고용창출장려금 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월 마다 별지 제11호 서식의 ‘고용창출장려금 지급신청서’와 ‘사업주 확인서’를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 하며, 주근로시간 단축으로 지원을 신청하려는 사업주는 별지 제18호 서식의 ‘고용창출장려금(주근로시간 단축 일자리 함께하기) 지급 신청서’와 ‘사업주 확인서’를 관할 지방고용노동관서에 제출한다. 단, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 각 호의 신청 시기를 따른다.

1. 일자리 함께하기 지원: 일자리 함께하기 제도의 도입·시행일이 속한 달의 다음 달부터 3개월 마다 신청
2. 국내복귀기업 고용 지원: 지원대상 근로자를 신규 고용한 날이 속한 달의 다음달부터 3개월 마다 신청
3. 고용촉진장려금: 고용촉진장려금 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음달부터 6개월 마다 신청. 다만, 영 제26조제8항에 따라 제7장 고용촉진장려금 지원 특례(제36조 내지 제39조)에 따라 신청하는 경우 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음달부터 1개월마다 신청

② 고용안정장려금(인프라 구축비지원은 제외한다. 이하 이 장에서 같다) 지급을 신청하려는 사업주는 근로조건을 변경(정규직 전환, 정규직으로 직접고용, 소정근로시간 단축, 유연근무제 활용) 한 날이 속하는 달의 다음 달부터 1개월 마다 별지

제12호서식의 ‘고용안정장려금 지급신청서’와 ‘사업주 확인서’를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 각 호의 신청 시기를 따른다

1. 출산육아기 고용안정장려금: 「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항에 따라 신청
2. 삭제

제20조(고용장려금 지급 신청시 제출 서류) ① 고용창출장려금 지급을 신청하는 경우에는 해당 고용창출장려금 지급대상자의 근로계약서, 월별임금대장, 임금지급증빙서류를 함께 제출하여야 하며, 별표 7에 해당하는 서류도 추가로 제출하여야 한다

② 고용안정장려금 지급을 신청하는 경우에는 해당 고용안정장려금 지급대상자의 근로계약서, 월별임금대장, 임금지급증빙서류를 함께 제출하여야 하며, 별표 8에 해당하는 서류도 추가로 제출하여야 한다.

제21조(고용장려금 지급 결정) ① 지방고용노동관서의 장은 제19조 및 제20조에 따른 고용창출장려금 및 고용안정장려금 지급 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족 여부를 확인하여 접수일로부터 14일 이내에 별지 제13호서식 또는 제14호서식에 따라 지급 결정 여부를 통지하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 지급 결정을 한 경우에는 지급 신청서 접수일로부터 14일 이내에 지급 신청서 상의 은행 계좌로 장려금을 지급하여야 한다.

제6장 고용장려금(시설·설치비 등) 지원

제22조(시설·설치비 등의 지원) 고용노동부장관은 제7조에 따라 인프라 구축비 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 다음 각 호의 요건을 갖춘 경우 인프라 구축비를 지원할 수 있다.

1. 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하고 있지 않은 우선지원 대상기업 및 중견기업 사업주일 것
2. 신청일 현재「고용보험법 시행령」제35조제7호에 따른 일·가정 양립 환경개선 지원에 참여하여 재택·원격 근무를 활용하거나, 근무혁신 우수기업의 사업주일 것
3. 「고용보험법」 및 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체로부터 인프라 구축비 지원과 동일한 품목으로 프로그램·시설·장비를 지원받고 있는 사업주가 아닐 것

제23조(지원대상 시설 등) ① 인프라 구축비 지원대상 시설은 지원대상자가 재택·원격근무의 활용을 위해 직접 설치하거나 사용할 목적으로 취득하는 프로그램·시설·장비(이하 ‘재택·원격근무 인프라’라 한다) 또는 근무혁신 이행을 위해 직접 설치하거나 사용할 목적으로 취득하는 프로그램·시설·장비(이하 ‘근무혁신 인프라’라 한다)로서 심사위원회가 일·가정 양립 환경개선을 위하여 필요하다고 인정하는 프로그램·시설·장비로 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 경우는 지원에서 제외한다

1. 재택·원격근무 인프라: 제5조제2항에 따른 고용안정장려금 지원 사업 참여 신청서 및 사업계획서의 제출일 이전에 설치가 완료되었거나 설치 중인 프로그램·시설·장비
2. 근무혁신 인프라: 근무혁신 인센티브제 사업의 참여기업 선정 공고일 이전에 설치가 완료되었거나 설치 중인 프로그램·시설·장비

② 제1항에 따른 인프라 구축비지원대상 시설이 다른 법령에서 정하는 검사·심사·검정대상인 경우에는 합격판정을 받은 것에 한정한다.

제24조(지원금의 종류와 용도) 인프라 구축비 지원금의 종류와 그 용도는 별표 9와 같다.

제25조(설비투자비 용자금액) ① ~ ③ 삭제

제26조(인프라 구축비 지원금의 지급 기준) 인프라 구축비 지원금액은 제23조제1항에 따른 인프라구축 지원대상 시설을 설치·개선·교체·구입하는데 필요한 자금 중 신청한 금액 범위 내로 하되 별표 10의 사업주 투자금액 대비 지원금 비율을 초과할 수 없고, 2,000만원을 한도로 한다.

제27조(설비투자 및 인프라구축 완료 신고 등) ① 제26조에 따른 인프라 구축비 지원금을 받으려는 사업주는 제8조에서 정하는 기간이 종료된 날부터 1개월 이내에 고용안정장려금 사업계획서상의 인프라구축 계획에 따라 개선을 완료하고 별지 제15호서식의 '일·생활 균형 인프라구축 완료 신고서'를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 일·생활 균형 인프라구축 완료 신고서를 받으면 사업계획서상의 인프라구축 완료 여부 및 제도 활용 여부를 확인하고 개선이 완료되었을 경우에 별지 제16호서식의 '일·가정 양립 고용환경개선 확인서'(이하 "일·가정 양립 개선확인서"라 한다)를 지원대상자에게 발급하여야 한다.

③ 사업주가 제27조제1항에 따른 '일·생활 균형 인프라구축 완료신고서'를 제출하지 않은 경우, 지방고용노동관서의 장은 1개월 이내에 신고서를 제출하도록 안내하여야 한다.

④ 제3항의 안내에도 불구하고 사업주가 1개월 이내에 신고하지 않는 경우에 지방고용노동관서의 장은 사업장 현지 실사를 통해 인프라 구축비 지원의 취소 여부를 결정한다.

제28조(인프라 구축비 지원금의 신청·지급 및 초과 지급된 지원금의 반환) ① 제7조제3항에 따라 승인통보를 받은 지원대상자는 제19조제2항에 따라 고용안정장려금을 최초 신청할 때 또는 승인통보를 받은 날이 속하는 달의 다음 달에 승인받은 인프라 구축비 지원금의 1/2 범위 내에서 1차 지원금을 신청할 수 있으며, 이 경우 제20조제2항에 따른 별표 8의 해당 서류를 첨부하여야 한다.

② 제27조제2항의 일·가정 양립 개선확인서를 발급받은 지원대상자는 일·가정 양립 개선확인서 발급일로부터 1개월 이내에 인프라 구축 및 제도 활용 현황에 따라 산정한 최종 인프라 구축비 지원금에서 제1항에 따라 기 지급된 지원금을 제외한 나머지 인프라 구축비 지원금에 대한 지급을 신청하여야 한다.

③ 제2항의 최종 인프라 구축비 지원금이 제1항에 따라 기 지급된 지원금보다 적은 경우 해당 사업주는 초과 지급받은 지원금을 1개월 이내에 반환하여야 하며, 지방고용노동관서의 장은 사업주가 이를 반환하지 않는 경우 이행보증보험을 통하여 환수하여야 한다.

④ 사업주는 제1항에 따른 지원금 신청 시 국가(고용노동부)를 피보험자로 하고 보험기간의 만료일이 '이행기간 종료일(이행기간을 연장한 경우 그 연장된 기간 종료일)' 이상으로 하는 이행보증보험에 가입하여야 한다.

제29조(용자 상환 조건 등) ① ~ ② 삭제

제30조(대행금융기관의 지정) ① ~ ② 삭제

제31조(대출약정체결) ① ~ ② 삭제**제32조(융자금의 지급 및 환수) ① ~ ⑨ 삭제**

제33조(지도 및 시정요구 등) ① 지방고용노동관서의 장은 인프라 구축비 지원금의 목적 외 사용을 방지하고 인프라 구축비 지원금으로 취득한 시설·장비가 효율적으로 사용되도록 철저히 지도하여야 한다.

② 인프라 구축비 지원금을 받은 사업주는 일·가정 양립 개선 확인서 발급일로부터 3년 동안(단, 서비스 사용료의 경우 일·가정 양립 개선확인서상의 사용의무기간 동안) 지원대상 시설 등을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여서는 안된다.

③ 제2항에도 불구하고 사업주가 지원대상 시설등을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여야 할 불가피한 사유가 있는 경우에는 사전에 별지 제17호서식의 '지원시설 용도변경·매각 승인 신청서'를 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

④ 제3항의 신청서를 접수한 지방고용노동관서의 장은 신청서를 접수한 날부터 20일 이내에 승인여부를 해당 사업주에게 통지하여야 한다.

⑤ 지방고용노동관서의 장은 인프라 구축비 지원금을 받은 사업주가 지원대상 시설 등의 용도 변경 또는 매각을 사전에 승인받지 않고 제2항에서 정한 기간 내에 목적 외의 용도로 사용하거나 매각한 경우, 그 사실을 알게 된 즉시 서면으로 원상회복하도록 시정을 요구하여야 한다.

⑥ 지방고용노동관서의 장은 인프라 구축비 지원금을 지급받은 사업주에 대해 제2항에 따른 기간 동안 지원대상 시설 등의 목적외의 사용 또는 매각 여부, 사업장 폐업 등을 연 1회 이상 확인하여야 한다.

⑦ 제5항에 따라 시정을 요구받은 사업주는 시정요구를 받은 날부터 10일 이내에 시정조치 이행계획서를 지방고용노동관서에 제출하고 시정요구를 받은 날부터 30일 이내에 이를 이행하여야 한다.

⑧ 지방고용노동관서의 장은 제7항에 따른 시정조치 이행기간내에 사업주 신청에 따라 추가로 연장해야 할 사유가 있다고 인정하는 경우 사업주에게 필요한 기간을 1회에 한정하여 최대 30일까지 연장할 수 있다.

제34조(반환 및 취소) 지방고용노동관서의 장은 제33조제5항의 시정요구에도 불구하고 사업주가 이에 응하지 않는 경우에는 제33조제2항에서 정하는 사용의무기간 중 지원 대상 시설의 실제 사용기간을 제외하고 남은 기간에 대한 지원금을 일할 계산하여 반환 명령을 하고 사업주는 이에 따라야 한다.

제35조(위탁사업 실시결과 보고) ① ~ ② 삭제**제7장 고용촉진장려금 지원 특례**

제36조(적용기간 및 적용원칙) ① 고용촉진장려금을 지원하기 위한 영 제26조제8항에 따른 "1년의 범위"란 2020년 7월 27일 이후 2020년 12월 31일까지의 기간 및 2021년 3월 25일부터 2021년 9월 30일까지의 기간을 의미한다. 이 경우 각각의 시행기간 중 새로 고용하는 사업주에게 적용한다.

② 제1항에 따른 적용기간 중 중소기업 또는 중견기업(제1항 하단부의 2021년도 시행사업에서는 중견기업은 지원하지 않는다. 이하 이장에서 같다) 사업주가 영 제26조제1항에 해당하는 지원대상자를 고용하는 경우에는「고용보험법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제26조제8항에 따라 영 제26조제2항, 제26조제3항제4호 및 이 고시 제12조제2항(하단 "사업주가 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용하는 경우"에 한한다), 제13조제2항(고용보험법 시행령 제26조제3항제5호 및 제6호의

해당 내용에 한한다), 제14조제1항 및 제3항의 규정에도 불구하고, 동 장의 규정을 우선하여 지원할 수 있다.

제37조(특례 지원 대상 근로자 및 사업주) ① 제36조제1항의 특례 적용기간중 영 제26조제1항에 해당하는 대상자와 6개월 이상의 근로계약을 체결하고 계속 고용하는 중소·중견기업 사업주를 지원대상으로 한다.

② 영 제26조제1항제1호내지4호에 해당하는 사람이 대규모기업의 사업주에게 채용된 경우에는 기존 고용촉진장려금의 지원 기준에 따라 지원될 수 있으나, 영 제26조제1항제5호에 해당하는 사람이 대규모 기업의 사업주에게 채용된 경우에는 제36조에 따른 지원 조건을 충족하지 않은 것으로 보아 지원대상에서 제외된다.

③ 제1항에 따른 사업주가 영 제26조제3항제5호 및 제6호의 규정에 따른 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기전 3개월 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 같거나 사업과 관련되는 사업주인 경우에는 제36조에 따른 고용촉진장려금을 지원하지 않는다

④ 제36조에 따라 고용촉진장려금을 지급받는 사업주는 제37조제1항에 따른 지급대상 근로자를 고용한 날 이전 1개월부터 고용한 날 이후 6개월까지(해당 지급대상자의 고용기간이 6개월 미만인 경우에는 그 고용관계 종료시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시켜서는 안된다. 다만, 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 고용하였거나 근로계약기간의 정함이 없는 계약으로 변경하여 최초 고용기간 6개월에 추가하여 6개월을 경과함에 따라 제38조제2항에 따른 장려금을 지급 받고자 신청하는 경우에는 해당 지급대상 근로자를 고용한 날 이전 1개월부터 고용한 날 이후 12개월까지 고용조정으로 근로자(해당 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시켜서는 안된다.

제38조(지급수준 및 지급주기) ① 제36조에 따른 고용촉진장려금을 지원할 경우에는 별표 11의 기준에 따른다.

② 제37조제1항에 따른 6개월 이상의 근로계약기간 체결시 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 고용하였거나, 해당 고용기간내 기간의 단절이 없이 근로계약기간의 정함이 없는 계약으로 변경하여 6개월이상 추가하여 계속 고용한 경우 별표 3의 기준에 따라 6개월 분을 추가하여 지급할 수 있다. 다만, 제11조제2항제6호에 따른 대상자에 대해서는 제37조제1항의 6개월 근로계약기간 이후 다음 제1호 또는 제2호와 같이 6개월 단위로 계속 고용하는 기간에 따라 별표 3의 기준으로 지급할 수 있다

1. 고용기간이 18개월 이상인 24개월 미만인 경우: 12개월분
2. 고용기간이 24개월 이상인 경우: 18개월분

제39조(지원인원 한도) 제36조에 따라 지급대상이 되는 피보험자의 수는 다음 각호의 기준에 따른 인원으로 한다.

1. 사업장의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 있는 경우: 해당 피보험자수의 100분의 100(소수점이하는 버린다)에 해당하는 인원으로 하되, 해당 피보험자수가 3인 미만인 경우 3인으로 한다.
2. 사업장의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 없는 경우: 근로자가 새로 고용된 해의 보험관계 성립일 현재를 기준으로 한 해당 피보험자수의 100분의 100(소수점이하는 버린다)에 해당하는 인원으로 하되, 최대 30명이내로 한다. 이 경우 해당 피보험자수가 3인 미만인 경우 3인으로 한다.

제8장 보칙

- 제40조(중복지원 방지)** ① 이 고시에 따른 고용장려금 지급유형 중 2개 이상의 고용장려금 지급유형의 지급요건을 충족하는 사업주에 대한 고용장려금 지급은 「고용보험법 시행령」 제40조 ‘지원금 등의 상호조정’ 규정에 따른다.
- ② 이 고시에 따른 고용장려금 지급요건을 충족하는 사업주가 동시에 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받는 경우에는 「고용보험법」 제26조의2 및 같은 법 시행령 제40조의2 규정에 따라 지원한다.
- ③ 고용보험법 시행령 제40조제2항에 따라 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우, 사업주가 제7조 또는 제9조에 따라 통보받은 사업계획의 승인 및 제19조에 따라 지급받은 고용장려금이 있음에도 불구하고, 해당 고용장려금 지원기간이 종료되기 전까지 별지 제19호 서식의 ‘고용장려금 사업계획 및 지원 해지 확인서’를 관할 지방고용노동관서에 제출할 경우, 해당 장려금 신청권한을 해지하고 다른 장려금을 신청할 수 있다. 해지 신청의 효력은 동 확인서 제출일부터 발생하며, 이후 취소하지 못한다. 확인서 제출일 이후 지원 가능한 전체 대상기간에 대한 지원금은 발생치 아니한다.
- 제41조(지도·감독)** ① 지방고용노동관서의 장은 고용장려금의 지원을 지도·감독하기 위하여 필요한 경우 지원대상자의 명부, 고용유지 조치 등의 실시 여부, 임금지급 상황, 해당 근로자의 고용보험 피보험자격의 취득·상실 여부 등을 점검하여야 한다.
- ② 지방고용노동관서의 장은 「고용보험법」 제108조제1항에 따라 필요시 사업주 등에게 사업시행과 관련된 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다.
- ③ 제2항의 요구에 불응하여 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 않은 자에 대해서는 「고용보험법」 제118조제1항제4호에 따라 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.
- 제42조(조사 등)** 지방고용노동관서의 장은 「고용보험법」 제109조제1항에 따라 필요시 소속직원에게 사업주 등의 사업장에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있으며, 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자에 대해서는 「고용보험법」 제118조제1항제6호에 따라 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.
- 제43조(사업주의 책무)** 사업주는 관할 지방고용노동관서의 장이 고용보험법령 및 이 고시에 따라 실시하는 지도·감독 및 조사에 성실히 응하여야 한다.
- 제44조(부정행위에 대한 조치)** 지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대하여 「고용보험법」 제35조, 동법 시행령 제56조, 동법 시행규칙 제78조 및 제79조에 따른 조치를 하여야 한다.
- 제45조(시행위임)** 공단은 이 고시의 시행에 필요한 세부사항을 고용노동부장관의 승인을 얻어 따로 정할 수 있다.
- 제46조(재검토기한)** 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2020년 1월 1일을 기준으로 매3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2021-64호, 2021. 7. 20. >

제1조(시행일)이 고시는 발령일부터 시행한다.

제2조(부동산업 지원 관련 경과조치)제13조제1항제2호 및 제17조제2항제2호 개정규정은 2021년 6월 9일 이후 지원요건에 포함되어 지급신청서를 제출한 사업주부터 적용한다.

제3조(경과조치)① 제18조제1항 개정사항은 2021년 5월 1일 이후 참여신청서를 제출하여 승인받은 사업주부터 적용하며,

② 제36조제1항 개정사항은 2021년 4월 27일 이후부터 소급하여 적용한다.

③ 제37조제4항 개정사항은 2020년 7월 27일 이후부터 소급하여 적용한다.