

2024년 고용유지조치 (휴직·휴업) 제도 안내

1. 이 지침에 대한 해석의 권한은 고용노동부 장관에게 있다.
2. 고용유지조치 계획신고서, 고용창출장려금·고용안정장려금의 참여 신청(사업계획서) 및 지원금 지급 신청, 그 외 다른 지원금 신청 등은 하나의 사업 단위(법인)로 판단하며, 신청은 본사(본점) 소재지 관할 고용센터로 접수한다.
3. 사업장의 독립성을 주장할 경우 이에 대한 입증 책임은 사업주에게 있으며, 이에 대한 관련 자료를 제출하여야 한다.

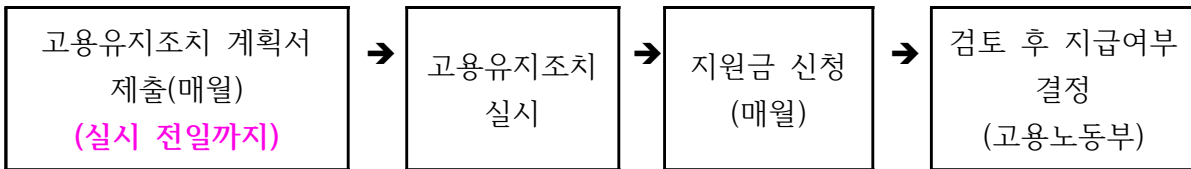
1. 고용유지조치 제도 안내	-----	2
2. 고용장려금의 중복지원 제한·상호조정	-----	8
3. 지도·점검 및 위반에 대한 조치	-----	10

'24년도 고용유지조치 제도 안내

1 제도운영 목적

경기의 변동, 산업구조 변화 등에 따른 사업의 폐업이나 고용조정이 불가피하나 고용보험법령을 통해 근로자의 실업의 방지를 위해 고용유지조치 노력을 한 사업주에게 인건비의 일부를 지원하는 사업. (계절적 요인, 업종의 특수성에 따른 일시적 매출·업무량 감소 등은 고용조정이 불가피한 사업주로 보지 않음)

2 참여 절차



2-1. 고용유지조치 계획 신고 등의 단위 : 사업 단위

- 고용보험법 시행규칙 제24조 및 같은법 시행령 제19조에 따라 하나의 사업 단위 (법인)로 판단하며, 신청은 본사(본점) 소재지 관할 고용센터로 접수.
- 사업장의 독립성을 주장할 경우, 이에 대한 입증 책임은 사업주에게 있음 (관련 자료 제출 필요)

2-2. 서류의 보완 및 반려

각 서류의 보완이 필요한 경우 민원사무처리에 관한 법률 시행령 제24조에 따라 보완하여야 하며, 미보완 시 반려조치 함.

- ① 고용유지조치 계획서 처리기한 : 1일
- ② 고용유지조치 지원금 신청서 처리기한 : 10일

3 고용조정이 불가피한 사업주 (고용보험 시행규칙 제24조)

- 고용유지조치 실시 첫날이 속하는 달의 직전달(기준달)을 기준으로, 고용보험법 시행규칙 제24조제1항 규정에 따라 아래 요건에 부합하는 사업주.
 - ① 기준달 매출액이 '기준달의 직전 6개월 월평균 매출액'에 비하여 100분의 15이상 감소
 - ② 기준달의 매출액과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소 추세
 - ③ 해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업의 사업주

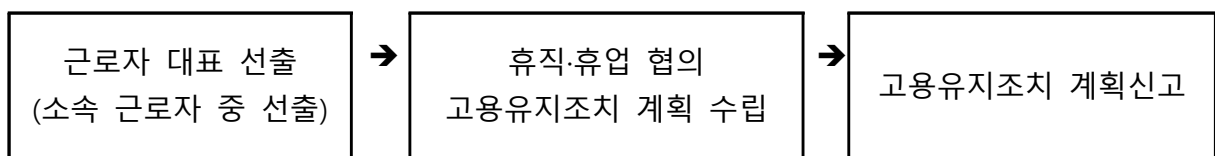
<<유의사항>>

매출액 등의 자료는 납세증명·부가가치세 증명 등 객관적인 증빙자료를 제출해야 하며, 허위자료 제출시 부정수급 처분사유에 해당 됨에 유의

4 지원 제외

- ① 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시한 경우
- ② 매출 감소 등의 원인이 계절적 요인 등인 경우
- ③ 90일 미만 운영된 사업(사업자 등록증 개시일 기준)의 사업
- ④ 고용조정제한 기간(고용유지조치 실시 기간과 그후 1개월까지) 사업장의 근로자를 감원 - 1월미만 고용한 일용근로자, 근로기준법 제26조에 의해 해고가 예정된 자, 경영사정으로 사업주 권고에 따라 퇴직이 예정된 자는 지원대상에서 제외
- ⑤ 고용유지조치 실시 근로자가 채용된 지 90일이 경과 되지 않은 경우
- ⑥ 고용유지조치 실시 기간 중 근로자를 신규로 채용한 경우
- ⑦ 임금체불하여 명단이 공개된 사업주, 고용보험료를 체납한 사업주, 중대 산업재해 발생으로 명단이 공표 중인 사업주
- ⑧ 사업주(법인인 경우 법인의 대표이사)의 배우자 또는 사업주 및 사업주의 배우자와 직계 존·비속 관계인 자,登記이사 및 해당 사업장에 상실신고 하지 않고 다른 업장에 취업한 고용유지조치 실시자
- ⑨ 그 외 위에 준하는 경우로 지원하기 어렵다고 판단되는 경우

5 계획신고 절차(사업주)



- 노동조합(없는 경우 근로자 대표) 등과의 협의
- (유급휴직 실시할 경우) 근로자 개별의 동의
 - 휴직 대상자의 휴직 기간은 “연속하여 1개월 이상”이 되어야 함.
 - 휴직 중 당 회사의 퇴사 조치 되지 않은 상태에서 다른 회사에 취업하는 경우 지원 불가.

6 계획서 신고 방법

- 고용유지조치 계획 실시에 대한 서류를 갖추어 제출
- 역월에 따른 1개월 단위로 고용유지조치 계획신고서(휴직·휴업)를, 실시일의 전날까지 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출.
 - ※ 고용유지조치 계획의 내용에 변경이 있는 경우, 변경 전일까지 변경신고서를 제출하여야 함.
 - ※ 계획신고 전 이미 휴업을 실시한 경우, 이미 지나간 날은 정상근무 한 것으로 간주.

예시1) 휴직을 24. 4. 15. ~ 5. 14.(1개월) 실시 예정인 경우 4. 14.까지 계획신고서 제출.

예시2) 휴업을 24. 2. 1. ~ 2. 29.(1개월) 실시 예정인 경우 1. 31.까지 계획신고서 제출.

7 계획신고 기간 및 신고 주기

7-1. 휴업

- 시행령 제20조에 따라 월력에 따른 1개월(1일~말일) 단위로 계획을 수립하여 계획신고서 제출.
- 휴업 규모율은 1개월(1일~말일까지로 산정) 단위 전체 피보험자의 총 근로시간 (소정근로시간 + 고정연장근로시간)의 100분의 20을 초과하여 단축하여야 함. (대규모 기업의 경우 휴업규모율 100분의 50이상)
 - 단, 고용유지 조치한 달에 일시적·불규칙적 연장근로(간주근로 등을 모두 포함)를 실시하여 실근로시간 기준으로 단축률이 20% 이하인 경우 지급이 제한될 수 있음에 유의 (고용유지조치기간 중 사업장의 총 근로시간 확인을 위해 사업장 소속 전 근로자의 전자, 기계식 방식의 출·퇴근 관리 자료 제출 필요)
 - > 전체 근로자의 출·퇴근 미관리로 인해 휴업 단축율을 확인할 수 없는 경우, 해당 월의 지원금 지원불가
- 휴업의 경우, 사용자는 휴업 실시자에게 근로기준법 제46조의 규정에 의해 평균임금의 70/100에 상당하는 금액을 지급해야 하며, 그 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음.

■ 평균임금 (근로기준법 제2조제1항제6호)

- 이를 산정해야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 간에 그 근로자에 대하여 지급된 임금 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말함.
- 3개월간 총 일수 : 휴일·휴무를 포함한 달력상의 총 일수로서 지급사유가 발생한 당일은 산입하지 않고 그 전날부터 3개월간의 일수임(89일~92일)
- 임금 : 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원

7-2. 휴직

- 시행령 제20조에 따라 역월상의 1개월 단위로 계획을 수립하여 계획신고서 제출.
- 휴직은 연속하여 1개월 이상 부여하며, 고용유지조치 첫날부터 연속한 1개월을 의미.

8 고용조정 제한기간 준수(영 제19조) 및 신규채용 제한(영 제19조제2항)

- 고용유지조치 기간에는 계속 고용의무가 발생하며, 고용조정 제한기간이란 「고용유지조치기간 (첫날부터 종료일)과 이후 1개월 까지」를 말함.
- 고용조정 제한기간에 사업장을 폐업하거나 근로자를 징계하고, 고용조정 등에 의한 감원을 실시하는 경우 지원금을 지급하지 않으며, 이미 지급된 지원금은 반환조치 함.
- 고용유지조치 기간 중 신규채용한 경우, 경영이 어려운 사업으로 보기 어려워 지원하지 아니함.

9 고용유지조치 계획 위반에 따른 지원제한(시행규칙 제32조의2)

- 고용유지조치 계획신고(변경신고 포함)와 다르게 휴업·휴직을 실시한 경우, 계획보다 미달하여 이행한 사항에 대해서는 실제 이행한 내용에 따라 산정한다.
(고용유지조치 대상자 수 · 고용유지조치기간 · 지급한 금품을 기준으로 이행을 50% 미만인지 여부 확인하여 산정)

9-1. 휴직 이행을 예시

- ① 대상자 수 : 휴직 계획기간에 따른 실제 휴직을 했다면 대상자 수에 포함.

(예시) 근로자 가, 나, 다의 휴직 계획이 24. 6. 15. ~ 7. 14.인 경우.

“가” 가 24. 7. 5.에 근로하였다면 → 휴직지원금 부지급 (휴직기간 1개월 미만)

“나, 다”가 휴직 계획 기간에 실제 휴직하였다면 → 휴직지원금 지급

- ② 고용유지조치기간 : 계획기간에 실제 휴직을 했다면 해당일은 조치기간을 이행

(예시) 근로자 가, 나, 다의 휴직 계획이 24. 6. 15. ~ 7. 14.인 경우.

- 1) "가, 나, 다" 가 24. 6. 25.부터 근로하였다면 → 이행을 33.3%로 전부 부지급
- 2) "가"가 24. 6. 20.부터 근로, "나"가 24. 6. 25.부터 근로, "다"가 24. 7. 10.부터 근로하였다면 → 이행을 86.6%이나, 휴직기간 1개월을 충족하지 못했으므로 전부 부지급
- 3) "가"가 24. 6. 20.부터 근로, "나"가 24. 6. 25.부터 근로, "다"는 실제 휴직하였다면 → "가, 나"는 부지급, "다"는 지급

9-2. 휴업 이행을 예시

(예시) 근로자		휴업 일자										휴업일수
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	이행일수
가	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○	○	○	○	○						5
나	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○	○	○	○	○						5
다	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○	○	○	○	○						5
라	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○					○	○	○	○	○	1
마	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○	○				○	○	○			2
바	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○	○				○	○	○			2
사	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○	○				○	○	○			2
아	계획	○	○	○	○	○						5
	실제	○	○				○	○	○			2
자	계획	○	○	○	○	○						5
	실제						○	○	○	○	○	0
차	계획	○	○	○	○	○						5
	실제						○	○	○	○	○	0

① 대상자 수 : 휴업 계획기간에 따른 실제 휴업을 했다면 대상자 수에 포함.

"자, 차"는 이행일수가 0일이므로 대상자 수에 미포함 → 이행을 80%

② 고용유지조치기간 : 계획기간에 실제 휴업을 했다면 해당일은 조치기간을 이행

계획과 다르게 휴업한 날에 대해서는 지원금을 지급하지 않음

10 지원 수준 및 지원기간

- 사업주가 휴직 또는 휴업 실시에 대해 규정 및 관련 법령에 따라 지급한 임금의 2/3 (대규모기업 1/2 또는 2/3)을 지원.
 - 1일 지원 상한액 : 66,000원 (2024년 기준)
- 당해 보험연도(1월~12월) 기간에 고용유지조치 실시 일수를 합하여 180일 한도로 지원.
 - 둘 이상의 고용유지조치를 중복하여 실시한 날은 1일로 산정.
- 법정휴일(예:주휴일) 또는 약정휴일을 고용유지조치 기간에 포함하여 임금 지급한 경우에는 고용유지조치 일수 산정에 포함.

11 '24년 고용위기지역 및 특별고용지원업종 지정기간

- 1일 지원 상한액 : 70,000원 (지원을 90%)

	지정기간	지역 / 업종
고용위기지역	'23. 1. 1.~'24. 6. 30.	경남 거제시
특별고용지원업종	'22. 4. 1.~'24. 6. 30.	택시운송업

12 제출 서류 안내

- 해당 홈페이지의 「24년도 고용유지조치 계획신고서」 및 「지원금 신청서 서식」 자료의 내용 참조.
- 제출 방법
온라인 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr) 혹은 방문·우편(지원금 신청서 원본제출)

13 지도점검 강화

고용유지조치 계획서 제출 사업장에 대한 불시 점검 강화.
(월 1회이상 불시 점검 실시 - 점검 사업장 무작위 추출)

14 유의 사항

1. 고용유지조치의 부정수급 처분 강화됨에 유의.
 - ※ 감사원 감사 및 우리부 자체 감사에서 고용장려금의 부정수급 적발 다수 발생
 - ※ **코로나19이후 고용유지조치의 부정수급 적발을 증가, 부정수급 처분 엄**



고용장려금의 중복지원 제한 · 상호조정

1. 지원금 간의 상호조정 (고용보험법 시행령 제40조)

고용유지 지원금 지급	<p>① 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지조치 기간에 제17조에 따른 비용지원, 제25조제1항제3호에 따른 고령자고용연장 지원금, 제26조에 따른 고용촉진장려금 또는 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금 또는 장려금은 지원하지 아니한다.</p>								
사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급	<p>② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각호에 따른 지원금 또는 장려금 중 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금 또는 장려금만 지급한다.</p> <p>다만, 제17조제1항제4호에 따라 고용지원이 필요한 업종에 해당하는 기업의 사업주가 고용노동부장관이 정하는 연령의 청년(이하 이 조에서 "청년"이라 한다.) 실업자를 추가로 고용하는 경우 지원되는 지원금과 제35조제2호에 따라 중소기업에 취업한 청년의 장기근속을 지원하기 위하여 지원되는 지원금의 지급요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 중복하여 지급할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제17조제1항제3조부터 제7호까지의 규정에 따른 지원금 2. 제24조에 따른 지역고용촉진장려금 3. 제25조에 따른 고령자 고용연장 지원금 4. 제25조의2에 따른 60세이상 고령자 고용지원금 5. 제26조에 따른 고용촉진장려금 6. 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금 6의2. 제28조의5에 따른 고령자 고용지원금 7. 제29조제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금 8. 제35조제1호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업주에 대한 지원금 9. 제38조제4항에 따른 직장어린이집 운영비용 지원금 								
사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급	<p>③ 제17조제1항제1호 및 제2호에 따른 비용지원의 지급요건에 동시에 해당하는 사업주가 있으면 그 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급한다.</p> <p>④ 대통령령 제22603호 고용보험법 시행령 일부 개정령 부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금을 지급받을 수 있는 사업주가 제25조의2에 따른 60세이상 고령자 고용지원금의 지급요건을 충족하는 경우에는 해당 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 만을 지급한다.</p>								
상호조정 비율 고시에 따라 지급	<p>⑤ 제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 해당하는 지원금 또는 장려금의 금액에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다.</p> <p>○ 지원금 등의 상호조정 비율 고시(고용노동부고시 제2020-90호)</p> <table border="1" data-bbox="387 1809 1442 2078"> <thead> <tr> <th>상호조정비율</th> <th>지원금 또는 장려금</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>70%</td> <td>고용보험법 시행령 제40조제2항제1호·제2호·제4호·제5호에 해당하는 지원금 또는 장려금</td> </tr> <tr> <td>0%</td> <td>고용보험법 시행령 제35조제7항에 따라 지급하는 노동시간 단축 정착지원금</td> </tr> <tr> <td>100%</td> <td>고용보험법 시행령 제40조제2항에 따른 지원금 또는 장려금 중 위에 해당하지 않는 지원금 또는 장려금</td> </tr> </tbody> </table>	상호조정비율	지원금 또는 장려금	70%	고용보험법 시행령 제40조제2항제1호·제2호·제4호·제5호에 해당하는 지원금 또는 장려금	0%	고용보험법 시행령 제35조제7항에 따라 지급하는 노동시간 단축 정착지원금	100%	고용보험법 시행령 제40조제2항에 따른 지원금 또는 장려금 중 위에 해당하지 않는 지원금 또는 장려금
상호조정비율	지원금 또는 장려금								
70%	고용보험법 시행령 제40조제2항제1호·제2호·제4호·제5호에 해당하는 지원금 또는 장려금								
0%	고용보험법 시행령 제35조제7항에 따라 지급하는 노동시간 단축 정착지원금								
100%	고용보험법 시행령 제40조제2항에 따른 지원금 또는 장려금 중 위에 해당하지 않는 지원금 또는 장려금								

2. 다른 법령에 따른 지원금과 중복지원 제한 (고용보험법 제26조의2, 같은법 시행령 제40조의2)

사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등을 지급받은(받는) 경우에는 그 금액을 빼고 지원.

- ① 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- ② 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- ③ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- ④ 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우



지도·점검 및 위반에 대한 조치

▶ 부정행위란

사실과 다르게 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정사업의 지원을 받은 경우 및 받으려 하는 일체의 모든 행위 (고의나 과실을 구별하지 않음)

▶ 지도 점검

지방고용노동관서의 장은 지원 제도의 지도 감독을 위해 필요한 경우 해당 사업장에 불시 점검을 실시하여, 법령 위반사항 예방 및 부정수급 적발

■ 서류제출 및 출석요구

- 지방노동관서의 장은 필요 시 사업주 등에게 사업시행과 관련된 보고, 관계서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있음(고용보험법 제108조제1항)
- 위 요구에 불응하여 보고하지 않거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 않은 자에 대해서는 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있음 (고용보험법 제118조제1항제4호)
- 지방노동관서의 장은 필요 시 소속직원에게 사업주 등의 사업장에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있음(고용보험법 제109조제1항)
- 이에 대하여 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자에 대하여 300만원 이하의 과태료 부과(고용보험법 제118조제1항제6호)

▶ 부정행위에 대한 처분(고용보험법 제35조, 같은법 제116조, 같은법 시행령 제56조, 같은법 시행규칙 제78조 및 제79조)

■ 부정수급액 반환명령

거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 고용안정 지원금의 지원을 받은 금액에 대해서는 반환을 명령하며, 지급되지 않은 지원금 또는 지급받으려는 지원금은 지급하지 않음.

■ 부정행위에 따른 지급제한 기간

300만원 미만	300만원~500만원 미만	500만원~1,000만원 미만	1,000만원 이상
3개월	6개월	9개월	12개월

■ 부정행위에 따른 추가징수

제재처분을 받은 경우 아래의 금액을 추가로 징수함(단, 부정행위 조사 전까지 부정행위를 자진신고한 경우 추가징수 면제할 수 있음)

고용보험법 시행규칙 제78조제1항제1호에 해당하는 경우	고용보험법시행규칙 제78조제1항제2호에 해당하는 경우
부정수급액의 5배	부정수급액의 2배

■ 형사처벌(고용보험법 제116조)

- ① 공모형 부정수급의 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금, 기타 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 부정수급한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(공모의 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)의 형사처벌.
- ② 수급자의 특성, 범죄의 중대성 등을 감안하여 검사의 지휘를 받아 사건 처리.
- ③ 추가징수 면제를 받은 경우 담당 검사의 지휘를 받아 형사처벌 면제 여부 결정.
 - 단, 부정수급 처분일 기준으로 3년간 1회로 제한, 공모형 부정수급은 제외.

부정수급 사례

1. (허위 피보험자 신고) 위장고용 및 피보험자 취득·상실의 허위 신고를 통해 지원금 수령
2. (허위 서류 제출) 제출한 서류 등의 변·위조 및 허위 신고
3. (임금 허위신고) 임금을 사실과 다르게 신고하여 지원금액을 높이는 행위
4. (계약만료) 기간의 정함이 없는 근로자(정규직 전환 근로자 포함)로 채용했으나, 향후 근로자 이직 시 계약만료 퇴사로 신고
5. (페이백) 임금을 정상 지급한 것으로 제출했으나, 실제로는 근로자에게 일부 혹은 전부를 돌려받는 행위
6. (지원제외 대상 수령) 사업주의 배우자 등 지원대상에 해당되지 않는 자에 대해 지원금을 수령
7. (고용유지조치 미실시) 계획 신고한 내용에 따라 고용유지조치를 실시하지 않았으나, 지원금 신청 시 실시한 것으로 서류를 제출하여 지원금을 수령
8. (그 외) 사실과 다른 내용으로 지원금을 수령한 경우 등, 허위 부정한 방법 일체의 모든 행위