

근로자는  
고용안정을

기업은  
숙련인력 확보를

## 고령자 계속고용장려금 가이드북

2021년 8월

# 고령자 계속고용장려금 가이드북

근로자는  
고용안정을

기업은  
숙련인력 확보를



# 고령자 계속고용장려금 가이드북

근로자는  
고용안정을

기업은  
숙련인력 확보를



# Contents

고령자 계속고용장려금 왜 필요할까요? ..... 5

고령자 계속고용장려금 핵심 특특 ..... 8

핵심용어 알아두기 ..... 10

고령자 계속고용장려금 따라잡기 ..... 13

- 01. 지원대상 ..... 14
- 02. 지원요건 ..... 18
- 03. 지원수준 및 한도 ..... 28
- 04. 지급기간과 신청 ..... 30



Q&A 궁금증 특특 ..... 37

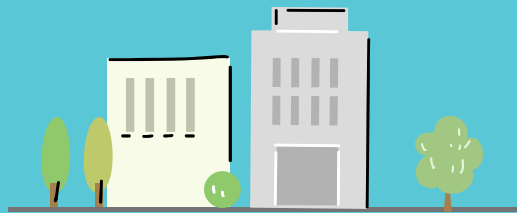
사업주 관련 ..... 38

근로자 관련 ..... 44

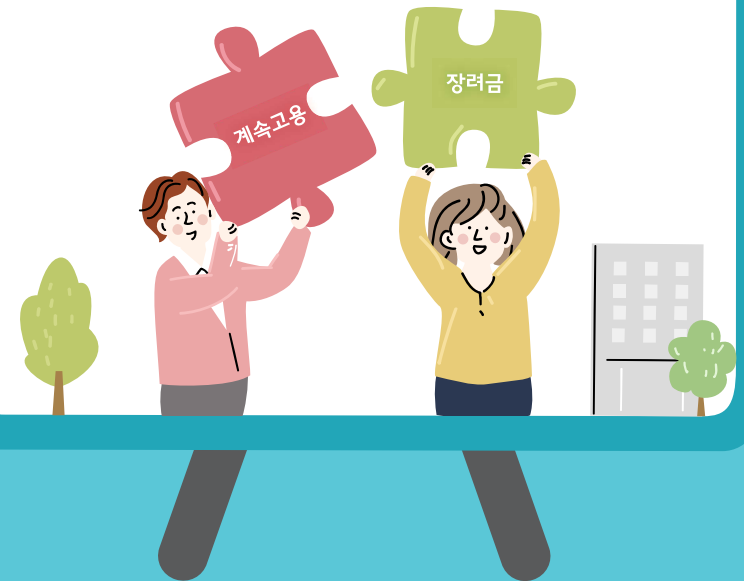
고령자 계속고용장려금 지급 규정 ..... 50

고령자 계속고용장려금 관련 신청서식 ..... 54

전국 고용복지플러스센터(문의처) ..... 58



## 고령자 계속고용장려금 왜 필요할까요?

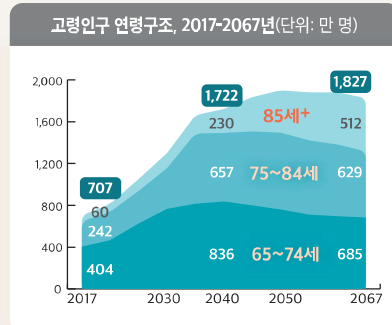
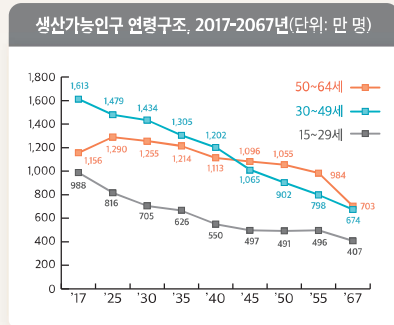


## 급격한 고령화로 인구구조가 변화하고 있습니다

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

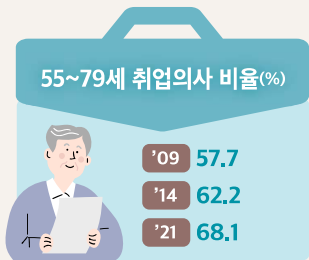
➤ '25년 25~49세는 '17년 대비 172만 명 감소, 65세 이상은 344만 명 증가

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



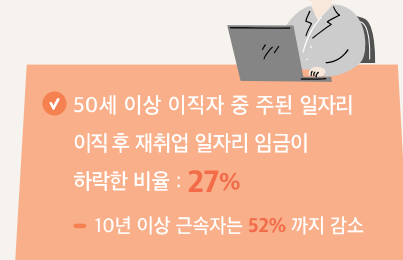
## 생산가능인구 감소에 대비하려면 고령인력 활용이 불가피합니다

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



\* 통계청, 「경제활동인구조사 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 공백이 때문에 막막했는데 지금 직장에서도 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 지원하고 있습니다.

## 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 2년간 총 720만 원을 지원합니다.

### 계속고용제도를 운영하는 방법은?

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

\* 위 3가지 중 사업장 상황에 맞게 선택

### 지원대상 기업은?

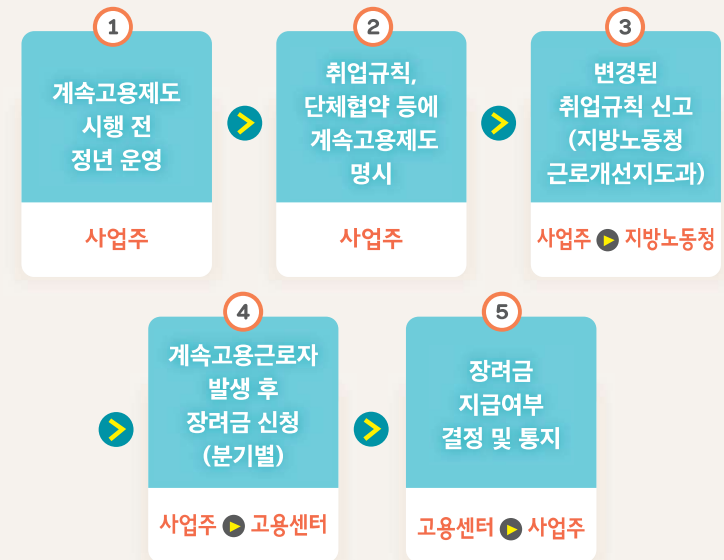
대기업·공공기관을 제외한 중소·중견기업이 해당됩니다.

- ◆ 100인 이상인 기업 중 60세 이상 고용보험 피보험자 수가 20%를 넘는 기업은 제외  
(기타 지원제외 기업은 15p 참고)

### 계속고용장려금을 받으려면?

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

### 계속고용장려금 지원절차



## 핵심용어 알아두기

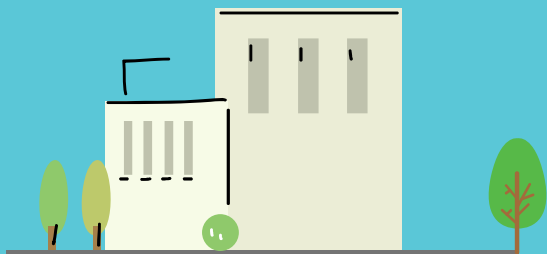
### 계속고용제도 시행일

노사합의 등을 통해 계속고용제도를 도입하기로 하고 취업규칙, 단체협약 등에 시행하기로 명시한 날짜가 제도 시행일이 됩니다.

#### 예시

A기업이 2019년 7월 1일, 단체협약을 통해 **2019년 12월 1일부터 정년을 1년 연장하기로 했다**면 2019년 12월 1일이 제도 시행일이 됩니다.





## 고령자 계속고용장려금 따라잡기

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





# 01 지원대상

## 사업주

- 정년제도를 운영하고 고용보험에 가입한 우선지원대상기업 또는 중견기업 사업주를 지원대상으로 합니다.

### 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
- ◆ 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있으므로 사업주(법인 또는 개인사업자) 단위로 합니다.

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

- ≫ 중견기업 여부는 한국중견기업연합회(www.mme.or.kr)에서 발급한 중견기업 확인서로 확인

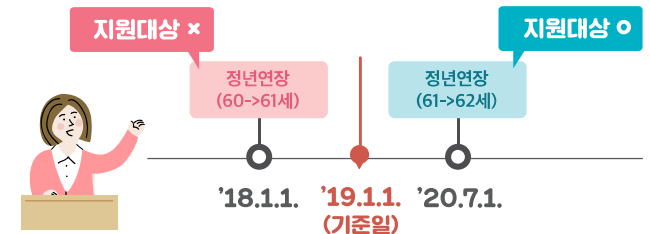


## 지원제외

- ≫ 국가, 지자체, 공공기관, 지방공기업
- ≫ 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종
- ≫ ① 일반유흥 주점업 ② 무도유흥 주점업 ③ 기타 주점업  
④ 기타 갬블링 및 베타업 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
- ≫ 2019년 1월 1일 이전에 계속고용제도를 도입·시행한 사업주

## 예시

- ✓ A기업에서 '18.1.1. 정년을 60세에서 61세로 연장한 경우  
지원대상에서 제외
- 다만, '19.1.1. 이후 정년을 다시 61세에서 62세로 연장 또는 폐지하거나 재고용제도를 새롭게 도입한 경우는 지원가능



## 근로자

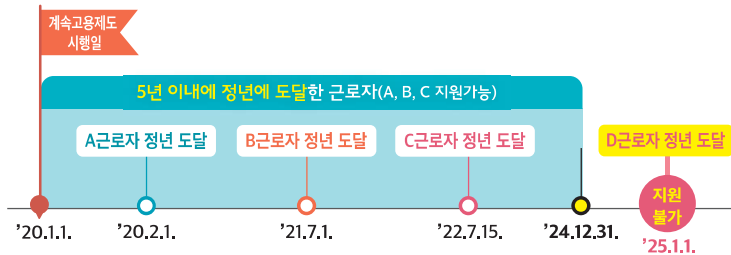
- 계속고용제도 시행일 이전부터 근무해 온 근로자이면서 제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자

### 예시

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



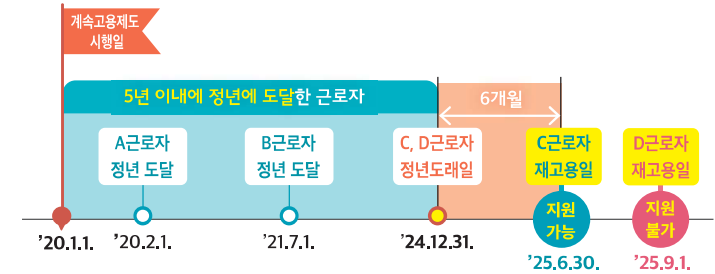
- ✓ 시행일로부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달한 근로자를 지원



- 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

- ① 해당 사업주의 배우자, 직계 존·비속, 4촌 이내의 혈족·인척  
\* 법인의 경우, 대표이사를 기준으로 배우자 여부 등을 판단
- ② 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외)
- ③ 임금미 최저임금 미만인 근로자(「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따름)
- ④ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)
- ⑤ 월 임금이 6,860,000원을 초과하는 근로자(해당 월에 한해 적용)

## 02 지원요건

고령자 계속고용장려금은 아래 요건을 모두 갖춘 사업주에게 지급됩니다

**첫째** 정년제도를 운영하고 있어야 합니다.

**둘째** 취업규칙, 단체협약 등에 **계속고용제도**를 명시해야 합니다.

정년 연장이나 정년 폐지 또는 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를  
퇴직 후 6개월 이내 재고용 등

**셋째** 60세 이상 피보험자 수의 비율이 20%를 넘지 않아야 합니다.  
(100인 이상 기업에만 적용)



**첫째** 정년제도를 운영하고 있어야 합니다

● 계속고용제도 시행일 전부터 정년을 운영하고 있어야 합니다.



정년이 없었던 사업장에서 정년을 새로 설정하는 경우 지원되지 않아요

정년 없이 60세 이상 계속고용

정년설정

지원  
불가

'21.8.1.

정년이 없었던 사업장에서  
정년을 새로 설정하는 경우에는  
지원되지 않아요



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.



여기서 잠깐

계속고용제도 시행일 관련 요건이 한시적으로 완화됐어요

취업규칙 등에 명시하지는 않았지만, 계속고용제도를 실제로 운영 중인 기업이 아래 요건을 모두 충족한 경우 지원받을 수 있습니다.

- ≫ 정년 도래 근로자 모두를 계속 고용하고 있는 경우여야 합니다.
- ≫ 취업규칙 등에 계속고용제도와 그 시행일을 소급하여 명시하고 **적법한 절차를 거쳐** 변경해야 합니다.

변경  
절차

- 10인 이상 지방관서에 취업규칙 변경신고
- 10인 미만 인사규정, 운영규정 등에 명시(모든 근로자)

- ◆ '20.1.1. ~ '21.12.31.까지 정년에 도달한 근로자에 대해 **한시적 적용**
- ◆ **최대로 소급**이 가능한 날은 '20.1.1. 이후

예시

- A근로자 정년도래일 : '20.12.31.
- 재고용일 : '21.1.1.
- 재고용제도 소급 가능일 : '20.1.1. ~ '21.12.31. 까지

## 1 정년 연장

- 현 정년에서 1년 이상 연장해야 합니다.  
\* 다만, 60세 미만은 최소 61세 이상으로 연장



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.

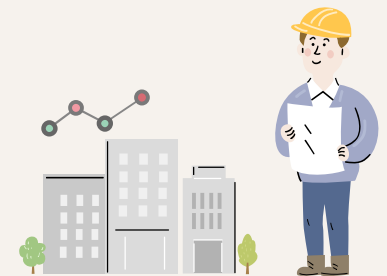


고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

- 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.

## 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

### 참고 고용보험법 시행규칙 제24조(고용조정이 불가피하게 된 사업주)

제24조(고용조정이 불가피하게 된 사업주) ① 영 제19조제1항 각 호 외의 부분과 영 제22조 각 호 외의 부분에 따른 고용조정이 불가피하게 된 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로 한다.

1. 영 제20조제1항에 따라 신고한 고용유지조치계획에 따라 실시하는 영 제19조제1항에 따른 고용유지조치(이하 "고용유지조치"라 한다)의 첫 날이 속하는 달의 직전 달(이하 이 조에서 "기준달"이라 한다) 말일의 해당 사업의 재고용이 직전 연도 월평균 재고용에 비하여 100분의 50 이상 증가한 사업의 사업주
2. 기준달의 생산량이 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 같은 달의 생산량, 기준달 직전 3개월의 월평균 생산량 또는 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 생산량 중 어느 하나에 비하여 100분의 15 이상 감소한 사업의 사업주
3. 기준달의 매출액이 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 같은 달의 매출액, 기준달 직전 3개월의 월평균 매출액 또는 기준달이 속하는 연도 직전 연도의 월평균 매출액 중 어느 하나에 비하여 100분의 15 이상 감소한 사업의 사업주
4. 기준달의 재고용량과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 재고용량이 계속 증가 추세에 있거나 기준달의 매출액과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소 추세에 있는 사업의 사업주
5. 사업의 일부 부서의 폐지·감축이나 일부 생산라인의 폐지 등으로 사업 규모를 축소한 사업의 사업주
6. 자동화 시설 등을 설치하거나 작업형태나 생산방식을 변경한 사업의 사업주
7. 경영이 악화된 사업을 인수한 사업주로서 종전 사업 근로자의 100분의 60 이상이 그 사업에 재배치되고 종전 사업의 근로자가 그 사업 지분의 100분의 50을 초과하여 취득하고 있는 사업의 사업주
8. 해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업의 사업주

②제1항제1호부터 제3호까지의 규정에도 불구하고 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난 등으로 급격히 악화된 고용사정이 6개월 이상 계속되는 경우에는 고용노동부장관은 재고용 증가, 생산량 감소 또는 매출액 감소를 비교하는 시점을 각각 달리 정하여 고시할 수 있다.

**예시** 계속고용제도 도입 관련 취업규칙

| 도입형태  | 변경 전                                                                                                                                                                          | 변경 후                                                                                                                                                          | 비고                                                                                                                                                                                                                          |
|-------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 정년 연장 | 회사의 정년은 사원이 만 60세에 도달한 날의 다음날로 한다.                                                                                                                                            | (1안) 회사의 정년은 직원이 만 63세에 도달한 날의 다음날로 한다.<br>(2안) 직원의 정년은 만 61세(~65세)로 하며, 정년에 달한 해당 월의 말일에 퇴직하는 것으로 한다.                                                        | 정년은 최소 1년 이상 연장해야 하며 퇴직일을 명확히 정해야 함                                                                                                                                                                                         |
| 정년 폐지 | 회사의 정년은 사원이 만 60세에 도달한 날의 다음날로 한다.                                                                                                                                            | ① 기존 정년을 폐지한다.<br>② 1항은 이 규칙 시행일 이후 정년에 도달한 자부터 적용한다.                                                                                                         | 정년 폐지                                                                                                                                                                                                                       |
| 재고용   | <ul style="list-style-type: none"> <li>정년퇴직 대상자 중 본인이 희망하는 경우 계속고용 할 수 있다.</li> <li>심사를 거쳐 계속고용 여부를 결정한다.</li> <li>회사의 업무상 필요에 의해 1년 이내의 기간을 정해 촉탁사원으로 재고용 할 수 있다.</li> </ul> | 정년에 도달한 직원 중 정년 이후에도 계속 근로하기를 희망하는 경우 정년 다음날부터 6개월 이내에 1년 이상의 새로운 근로계약을 체결한다.<br><b>*다만, 노사 합의로 정한 '재고용하지 않을 수 있는 기준'(예시는 22p 하단 참고)에 해당하는 근로자는 제외할 수 있다.</b> | - 최소 1년 이상의 기간을 명시해야 함<br>- 계속 근로하기를 희망하는 모든 근로자에게 일률적으로 이루어져야 함<br>- 회사 사정, 업무상 필요, 등 재량적 고용이 아닌 의무고용임을 명시해야 함 * ~~ 할 수 있다.(x)<br>- 일정한 심사(근무평가 등)를 거쳐 재고용하는 경우는 사전에 객관적이고 공정한 심사기준 및 평가절차 등을 명확히 규정해야 함 (25p 취업규칙 예시안 참고) |

\* 본 취업규칙은 예시이며 기업별 상황에 맞게 활용할 수 있음

**예시** 일정한 심사(근무평가 등)를 거쳐 재고용하는 경우 취업규칙

**제00조(정년 후 재고용제도)**

- ① 회사는 정년에 도달한 직원이 정년 이후에도 계속 근로하기를 희망하는 경우에는 해당 직원의 재고용 신청서를 받아, <별지 1>의 객관적 심사기준과 평가절차에 따라 해당 직원의 정년 후 계속고용 여부를 결정할 수 있다.
- ② 객관적 심사 결과 총점이 00점 이상인 자는 1년 이상의 단위로 근로계약을 연장한다.
- ③ 다만, 2항에도 불구하고 아래 각 호의 결정사유에 해당하는 자는 계속고용하지 아니할 수 있다.
  1. 정년퇴직 전(前) 재직기간 중 고의나 중과실에 의한 징계를 00회 이상 받은 경우
  2. 형사사건으로 기소되어 형의 집행이 확정되었거나 또는 형 집행 전이라도 범죄사실이 객관적으로 입증되어, 이로인하여 당해 업무의 수행, 회사의 이미지나 명예, 위계 질서나 분위기 등을 저해하는 경우
  3. 신체나 정신적인 건강상의 문제로 당해 업무수행이 어렵거나 다른 근로자와의 업무수행이 곤란한 경우
  4. 종전에 담당했던 업무가 폐지 과정에 있거나, 폐지될 예정인 경우
  5. 기타 회사의 경영상 불가피한 사정이 있는 경우

<별지 1>

| 평가항목                             | 심사기준 00 점 |   |   |   |   |
|----------------------------------|-----------|---|---|---|---|
|                                  | 1         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. 정년퇴직 전 상사/동료/부하직원 평가          |           |   |   |   |   |
| 2. 정년퇴직 전 고객 및 거래처 등 제3자 평가      |           |   |   |   |   |
| 3. 정년퇴직 전 근무 태도 (지각/조퇴/결근 등)     |           |   |   |   |   |
| 4. 정년퇴직 전 업무 전문성(지식/경험 등)        |           |   |   |   |   |
| 5. 정년퇴직 전 업무 효율성(업무량/처리속도/불량률 등) |           |   |   |   |   |
| 6. 정년퇴직 전 회사에 대한 주인의식 및 책임감      |           |   |   |   |   |
| 7. 정년퇴직 전 회사 내부 및 업무관련 대외적 포상 여부 |           |   |   |   |   |
| 8. 정년퇴직 전 징계(유무 및 정도에 따라 감점방식)   |           |   |   |   |   |
| 9. 정년퇴직 전 지시복명/의사소통/업무협력의 정도     |           |   |   |   |   |
| 10. 신체적·정신적으로 업무를 수행할 수 있는 정도    |           |   |   |   |   |
| 종합 평가                            | 총 / 100점  |   |   |   |   |

셋째

계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도를 기준으로  
60세 이상 피보험자 비율이 20%를 넘지 않아야 합니다.  
(100인 미만인 사업주는 이를 적용하지 않음)

### 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 2020년 2월 1일이라면, 직전 연도인 2019년의 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

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

\* 소수점 이하는 버림



### 100인 미만 피보험자 수 산정방법

계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도 매월 말 기준 피보험자를 더해 해당 개월 수로 나눈 것으로 합니다.

#### 예시

계속고용제도 시행일이 2020년 8월 1일이라면, 직전 연도인 2019년의 1월~12월까지 매월 말 기준 피보험자 수로 산정

| 구분    | 피보험자 |
|-------|------|
| 1월 말  | 00명  |
| 2월 말  | 00명  |
| 3월 말  | 00명  |
| 4월 말  | 00명  |
| 5월 말  | 00명  |
| 6월 말  | 00명  |
| 7월 말  | 00명  |
| 8월 말  | 00명  |
| 9월 말  | 00명  |
| 10월 말 | 00명  |
| 11월 말 | 00명  |
| 12월 말 | 00명  |
| 합계    | A    |

#### 100인 미만 피보험자 수

$$\frac{A(\text{매월 말 피보험자 수의 합})}{12\text{개월}}$$

\* 소수점 이하는 버림



\* 100인 미만 사업장은 60세 이상 피보험자 비율이 20%가 넘어도 지원됩니다.

### 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.
- 휴직, 결근 등으로 해당 월의 임금이 계속고용장려금의 지원금액 미만인 사람은 해당 월 임금액을 지원한도로 지원합니다.

#### 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    |

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

- ▶ 8명(소수점 첫째 자리에서 올림)
- 8명 × 90만 원
- 해당 분기 상한액 720만 원

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

#### 예시

✓ 계속고용제도 시행일이 2020년 3월 1일인 A기업이  
1분기(3월), 2분기(4월, 5월, 6월) 지원금을 신청하는 경우

- '20.3.15.~3.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 3명
  - '20.4.15.~4.30.(16일) : 계속 고용된 근로자 2명
  - '20.5.15.~5.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 1명
  - '20.6.1.~6.30.(3일) : 계속 고용된 근로자 1명
- \* (1분기) 493,540원 + (2분기) 4,924,510원 = 5,418,050원

| 구분  | 월별 정년 도래 현황 |                                         |                                      |                                                       |                       |                      |
|-----|-------------|-----------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
| 분기  | 월           | 3월(3명)                                  | 4월(2명)                               | 5월(1명)                                                | 6월(1명)                | 비고                   |
| 1분기 | 3월          | [30만 원/31일<br>× 17일] × 3명<br>= 493,540원 | -                                    | -                                                     | -                     | -                    |
|     | 합계          | 493,540원<br>(원 단위 절사)                   | -                                    | -                                                     | -                     | -                    |
| 2분기 | 4월          | 30만 원 × 3명<br>= 90만 원                   | [30만 원/30일<br>× 16일] × 2명<br>= 32만 원 | -                                                     | -                     | -                    |
|     | 5월          | 상동<br>(90만 원)                           | 30만 원 × 2명<br>= 60만 원                | [30만 원/31일<br>× 17일] × 1명<br>= 164,510 원<br>(원 단위 절사) | -                     | -                    |
|     | 6월          | 상동<br>(90만 원)                           | 상동<br>(60만 원)                        | 30만 원 × 1명<br>= 30만 원                                 | 24만 원 × 1명<br>= 24만 원 | -                    |
|     | 합계          | 270만 원                                  | 152만 원                               | 464,510원                                              | 240,000원              | 2분기 합계<br>4,924,510원 |

\* 6월에 개인사정상 병가 또는 휴직 사유로 출근일수가 3일인 지원대상 근로자 임금이 계속고용장려금 지원금액(30만 원) 미만이므로 장려금 지급액은 해당 월 임금 24만 원으로 계산





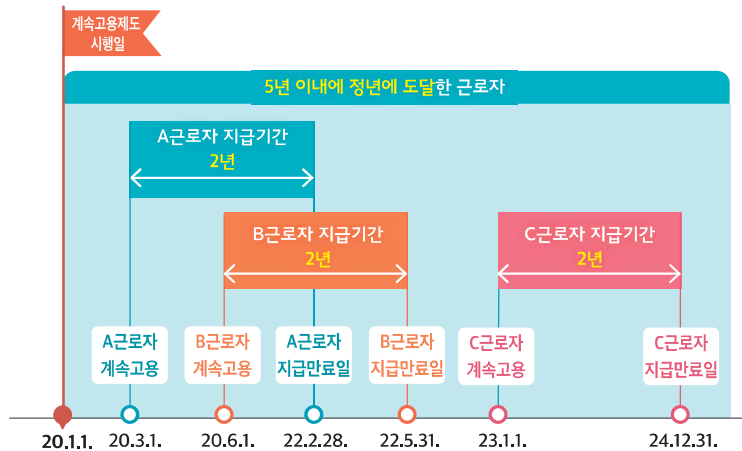
## 04 지급기간과 신청

### 지급기간

- 지원대상 근로자별로 계속고용된 날부터 각각 2년까지 지원합니다.
- \* 다만, 계속고용제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자에 한해 지원

### 예시

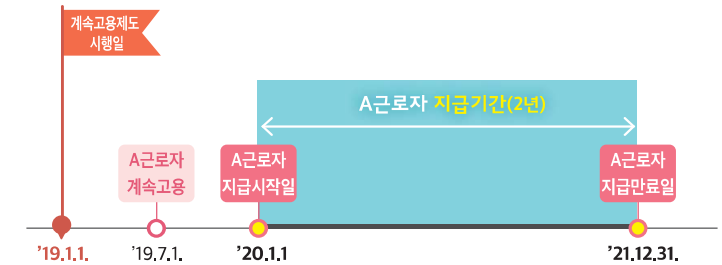
#### ✓ 계속고용된 근로자별로 각각 2년간 지원



- 계속고용된 날이 '20.1.1. 이전인 경우 '20.1.1.부터 2년까지 지원합니다.
- 정년 연장 및 재고용 계약기간이 2년 이상이면 2년간 지급하나 그 기간이 1년이면 1년간 지급

### 예시

#### ✓ 계속고용된 날이 '20.1.1. 이전이면 '20.1.1.부터 2년간 지원



### 신청

- 장려금은 분기별로 신청하며, 신청서를 해당 분기 말일의 다음달 말일까지 관할 지방고용센터에 제출해야 합니다.
- \* 고용보험 홈페이지([www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr))에서 온라인으로도 신청 할 수 있습니다.
- 최초 신청은 계속고용된 근로자가 발생한 분기의 다음달 말일까지 신청해야 합니다. (이후 매분기마다 신청)
- 지원금 신청은 사업주(법인, 개인사업자) 단위입니다.



## 제출 서류

- 계속고용된 근로자의 근로계약서 사본
- 계속고용된 근로자의 월별 임금대장 및 임금지급 증명서류
  - ◆ 계속고용된 근로자에게 임금을 지급하지 않은 경우 미지급 임금을 지급한 후 신청
- 정년을 60세 이상으로 운영한 사실을 증명할 수 있는 자료
  - » 취업규칙, 단체협약, 기타 정년 규정이 명시된 자료

✓ 10인 미만 및 취업규칙 미신고 사업장은 정년 규정에 대해 당시 정년을 실제로 운영했음을 객관적인 자료로 입증해야 하며 입증 책임은 사업주에게 있음

- 여기서 객관적인 자료는 정년 규정에 대한 사내 인트라넷 게시 및 전체 메일을 통한 공지, 정년퇴직 사유로 피보험자격상실을 신고한 이력 등을 말하며 입증이 어려운 경우 지원 불가

✓ 취업규칙 미신고 사업장은 취업규칙 신고 후 신청

- 관할 지방고용노동관서 근로개선지도과(전화 : 국번없이 1350)에 신고하고 신고필증을 교부받아 제출

- 계속고용제도 도입 사실을 증명할 수 있는 서류(취업규칙, 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)

### ✓ 정년을 연장하거나 폐지한 경우

기존에 60세 이상으로 정한 정년을 폐지하거나 1년 이상 연장한 사실을 증명할 수 있는 자료

- 변경 전·후 취업규칙, 단체협약, 노사합의서, 내부규정 등

### ✓ 정년퇴직자 재고용 제도를 도입한 경우

희망자 전원을 재고용하는 내용을 명시한 취업규칙, 단체협약, 인사규정 등

## 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 계속고용장려금을 신청한 경우

» 같은 법 시행령 제19조에 따른 고용유지 지원금만 지급합니다.

「고용보험법 시행령」 제40조제2항 각 호에 따른 지원금 및 장려금과 계속고용장려금의 지급요건에 동시에 해당하게 된 근로자가 있는 경우

» 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금이나 장려금을 지급합니다.

「고용보험법 시행령」 제17조제1항제1호<sup>가)</sup> 및 제2호<sup>나)</sup>에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 계속고용장려금 요건에 해당하는 경우

» 사업주의 신청에 따라 계속고용장려금을 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



## 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**

### 사법적 제재(형법 제347조, 형법 제137조, 형사소송법 제234조)

사기, 위계에 의한 공무집행 방해 등으로 고발할 수 있음

\* 브로커(건설업 등) 등 제3자와의 부정행위는  
형법상 사기 및 교사죄로 고발 가능

부정수급 **NO!**  
부정수급 적발 시  
 • 1년 범위 내에서  
지급 제한  
 • 2~5배 추가징수

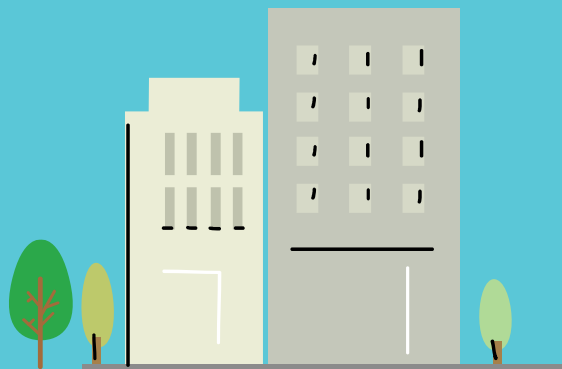


## 부정행위 유형 예시



- ➔ 지원금 요건에 맞추기 위해 취업규칙이나 단체협약에 정년규정을 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

# 공금증 톡톡 Q & A





## 사업주 관련

Q1.

**정년을 60세 미만으로 설정해서 운영하던 사업장에서 계속고용제도를 도입한 경우 지원받을 수 있나요?**

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 따르면 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정해야 하고, 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 봅니다. 따라서 정년 60세를 기준으로 61세 이상으로 정년을 연장하거나 60세 이후 재고용하는 등 지원요건을 갖추었다면 지원됩니다.

Q2.

**정년 후 계속고용이 관행적으로 이루어지고 있던 기업에서 계속고용제도를 도입하고 취업규칙 등에 명시한 경우 그 이전부터 계속 고용된 근로자도 지원되나요?**

고령자 계속고용장려금 지급규정 제4조에 따르면, 노사합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 명시해야 합니다. 따라서 취업규칙에 계속고용제도를 명문화한 시점부터 지원요건을 충족하는 것이므로 취업규칙에 명시한 이후 제도를 적용받은 근로자부터 지원됩니다.

Q3.

**동일한 사업장에서 직종별로 정년 연장, 정년 폐지, 재고용하는 계속고용제도를 시행하는 경우 지원되나요?**

계속고용제도 도입 이전부터 직종별로 상이한 정년제를 운영하고 있었다면, 직종별로 정년 연장·폐지·재고용 등 다양한 계속고용제도를 운영할 수 있으므로 지원됩니다.

Q4.

**기존 취업규칙에 정년 이후 회사 사정에 따라 선별적으로 재고용한다는 규정을 두고 있었지만, 정년 도달 근로자가 희망하는 경우 재고용하는 방식으로 취업규칙을 바꾸면 지원받을 수 있나요?**

회사 사정에 따라 재고용대상자를 선별적으로 정하는 경우는 적합한 계속고용제도로 볼 수 없습니다. 다만, 노사합의를 통해 '정년에 도달하는 근로자가 희망하는 경우 1년 이상 재고용한다.'는 내용으로 제도의 취지에 적합하게 변경한 경우는 변경 시행일 이후부터 지원됩니다.

Q5.

**계속고용제도(정년 연장 또는 재고용)를 여러 번 도입해도 지원대상이 될 수 있나요?**

한정된 예산에서 보다 많은 기업이 고용연장제도를 도입하도록 유도하기 위해 기업별 1회에 한해 지원합니다.

Q6.

하나의 법인에 소속된 여러 개의 사업장을 별도의 사업주로 인정할 수 있나요?

계속고용제도는 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주를 지원대상으로 합니다. 사업주는 '그 사업의 경영주체로서 근로자를 사용하여 사업을 운영하는 자'로서 개인기업의 사업주는 '개인'이며, 법인은 '법인' 그 자체가 됩니다.

Q7.

취업규칙, 단체협약 등이 없는 10인 미만의 기업은 정년을 운영하고 있었다는 것을 어떻게 증명할 수 있나요?

정년 나이, 퇴직일, 시행일 등이 명시되어 있는 규정, 내부 지침 및 시달 공문 등과 함께 당시 정년 규정에 따라 운영한 사실을 입증할 수 있는 객관적인 자료를 제출해야 합니다. 객관적인 자료에는 정년 운영 당시 사내 인터넷 게시 및 전체 메일을 통한 공지, 정년퇴직을 사유로 피보험자격상실을 신고한 이력 등이 있으며 입증 책임은 사업주에게 있습니다.



Q8.

회사 규정을 통해 정년 연령에 도달하는 해를 기준으로 상반기 출생자는 6월 31일, 하반기 출생자는 12월 31로 정년퇴직일을 정하는 경우, 해당 근로자의 정년 도달일은 언제로 볼 수 있나요?

회사 규정에서 정한 정년퇴직일을 정년 도달일로 보며 정년 도달일을 정하지 않은 경우 생년월일이 정년 도달일이 됩니다.

Q9.

계속고용제도를 이미 운영하고 있지만, 취업규칙에 그 내용을 명시하지 않았는데 만약 계속고용제도 시행일을 소급해서 명시하면 지원받을 수 있나요?

원칙적으로는 지원되지 않습니다. 다만, 계속고용제도를 실제로 운영하고 있다면, 취업규칙 등에 '21.12.31.까지 계속고용제도 시행일을 명시하는 경우 한시적으로 허용하고 있습니다.



Q10.

취업규칙에 재고용제도를 넣을 때 재고용 기간은 명시하지 않았지만, 실제 재고용 시 1년 이상으로 근로계약을 체결한 경우 지원되나요?

정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 재고용하는 경우 1년 이상 근로계약을 체결해야 하며, '정년에 도달하는 근로자가 희망하는 경우 1년 이상 재고용한다.'는 등의 내용을 취업규칙, 단체협약 등에 명시해야 합니다. 따라서 취업규칙, 단체협약 등에 재고용 기간이 명시되어 있지 않다면 이를 보완해야 합니다.

Q11.

일자리안정자금과 중복지원이 되나요?

'일자리안정자금'은 최저임금 인상에 따른 사업주의 부담을 덜어주고 저임금 근로자의 고용유지를 목적으로 지원하는 제도이며 '고령자 계속고용장려금'은 정년을 운영 중인 사업장에서 정년을 연장·폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 재고용하는 경우 비용의 일부를 지원하는 제도입니다. 따라서 계속고용장려금은 일자리안정자금과 지원 목적 및 취지가 다르므로 중복지원도 가능합니다.

Q12.

'60세 이상 고령자고용지원금'을 지원받는 사업장이 정년을 새로이 설정한 경우 지원되나요?

60세 이상 고령자고용지원금은 정년 미설정(정년이 없거나 정년 폐지) 사업장에서 60세 이상 고령자를 일정 수준 이상 고용하는 경우 지원하는 제도이며, 계속고용장려금은 정년을 운영 중인 기업이 정년 도래자를 정년 이후에도 계속고용하는 경우 지원하는 제도입니다. 따라서 정년이 없거나 정년을 폐지한 기업이 새로이 정년을 도입하는 경우 정년이 없었던 때보다 고용이 연장된 것이 아니므로 지원대상이 되지 않습니다.

계속고용장려금은 일자리안정자금과  
지원목적이나 취지가 달라서  
중복지원도 가능해요





## 근로자 관련

**Q1.** 계속고용제도 시행 전에 이미 정년이 지난 근로자가 있다면 지원대상이 되나요?

고령자 계속고용장려금은 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 명시하고, 제도 시행 이후 정년에 도달하여 고용이 연장된 근로자를 대상으로 합니다. 제도 시행 전에 이미 정년이 지난 근로자는 계속고용제도에 따른 고용연장으로 볼 수 없으므로 지원대상이 아닙니다.

**Q2.** 계속고용제도 시행 이후에 입사한 근로자가 정년에 도달하는 경우 지원대상이 되나요?

고령자 계속고용장려금은 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 명시하고, 제도 시행 이후 정년에 도달하여 고용이 연장된 근로자를 대상으로 합니다. 제도 시행 이후에 입사한 근로자는 입사 때부터 변경된 제도(정년 연장 및 재고용)를 적용받으므로 계속고용제도에 따른 고용연장으로 볼 수 없어 지원대상이 아닙니다.

**Q3.** 재고용형 계속고용제도 시행 후 정년에 도달한 근로자와 1년 미만의 근로계약을 체결했다가 근로계약을 갱신하여 1년 이상 근속한 경우 지원대상이 되나요?

재고용형 계속고용제도는 1년 이상의 근로계약 체결을 요건으로 하고 있습니다. 당초 1년 미만의 근로계약을 체결했다면 근로계약 갱신으로 근로기간이 1년이 넘었어도 지원요건을 충족하지 못한 것이 되므로 지원 대상 근로자로 볼 수 없습니다.

**Q4.** 계속고용제도 시행 전 정년 적용을 받지 않은 기간제 근로자는 지원대상에 해당되나요?

고령자 계속고용장려금은 기간을 정하지 않는 등의 조건으로 정년까지 근무한다는 근로계약을 체결한 근로자가 취업규칙 등에 정한 정년에 이르거나 정년퇴직한 경우로 한정합니다. 따라서 기간제 근로자는 지원 대상 근로자에 포함되지 않습니다.

**Q5.** 단시간 근로자도 계속고용장려금 대상이 될 수 있나요?

단시간 근로자라도 정년이 적용되고 고용보험 피보험자격 대상이라면 지원대상이 될 수 있습니다.



**Q6.** 정년 연장 이후 근로자가 지원금 대상기간 중 단기간(1개월 미만 등) 휴직이나 병가를 사용했을 경우 산정 방법은 어떻게 되나요?

휴직이나 병가를 사용한 경우라도 사규 등에 따라 해당 월의 임금이 지급된 경우 장려금 지원이 가능합니다. 다만, 해당 월의 임금이 장려금 지원 금액(월 30만 원) 미만인 사람은 해당 월 임금을 한도로 지급합니다.

\* 예 휴직, 병가 등으로 출근일수가 3일인 근로자에게 임금을 200,000원 지급했다면 장려금 지급액은 200,000원임

**Q7.** 재고용의 경우 정년퇴직자의 퇴직일로 고용보험 피보험자격 상실 처리를 한 후 재고용일로 다시 취득 처리해야 하나요?

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

**Q8.** 월 임금이 6,860,000원(비과세소득을 제외한 근로소득이 8,230만 원)을 초과하는 근로자는 장려금 지급이 제한된다고 했는데, 상여금이나 성과급 등으로 특정 월의 임금이 6,860,000원이 초과하는 경우는 어떻게 되나요?

상여금 또는 성과급 등의 별도 수당으로 인해 특정 월의 임금이 일시적으로 6,860,000원을 초과하는 경우, 해당 월만 장려금 지급이 제외됩니다.

**Q9.** 파견사업주가 파견근로자를 계속 고용한 경우 장려금 지원 대상이 되나요?

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

**Q10.** 이중 고용으로 인해 고용보험 피보험자로 이중 취득된 근로자는 피보험자 수 산정을 어떻게 해야 하나요?

고용보험법 제18조 및 동 법 시행규칙 제14조는 피보험자격의 이중취득을 제한하고 있고, 우선순위\*에 따라 피보험자격을 취득하도록 규정하고 있습니다. 따라서 장려금 신청대상자인 근로자가 해당 기업 외에 타 사업장에도 이중으로 피보험자격이 취득되어 있는 경우에는 관련 규정에 따라 피보험자격이 정리된 후 피보험자 수를 산정합니다. 이 경우 근로복지공단에 이중취득 정리를 요청하시면 보다 신속하게 처리될 수 있습니다.

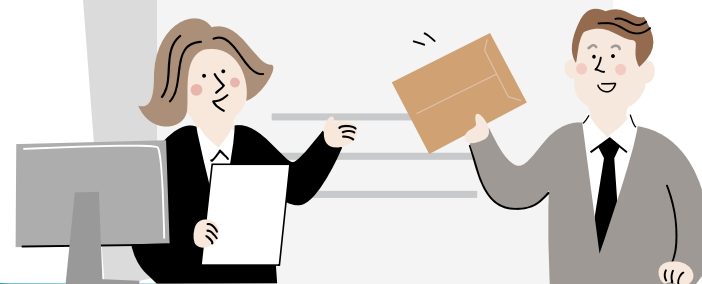
\* ① 월평균 보수가 많은 사업 ② 월 소정근로시간이 많은 사업  
③ 근로자가 선택한 사업

**Q11.** 계속고용제도에 따라 1년간 고용을 연장하기로 했으나, 1년을 초과하여 근무하게 되면 1년을 초과한 근무기간도 지원되나요?

고용을 1년간 연장하는 근로계약을 체결했어도 장려금 대상 근로자가 근로계약을 갱신하여 계속 근무하고 있다면 계속고용된 날로부터 2년간 지원됩니다.

## 계속고용장려금 관련

- ✓ 지급규정
- ✓ 신청서식
- ✓ 문의처



## 고령자 계속고용장려금 지급 규정

고용노동부고시 제2021-67 호

2021년 8월 9일  
고용노동부장관

### 제1장 총칙

**제1조(목적)** 이 고시는 「고용보험법 시행령」 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금(이하 “계속고용장려금”이라 한다)의 지원요건, 지원대상 사업주의 범위, 지원수준 등 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

**제2조(정의)** 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘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.
2. ‘계속고용제도의 시행일’이란 다음 각 목에 해당하는 날을 말한다.
  - 가. 노사 합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에서 명시한 계속고용제도의 시행이 개시되는 날을 말한다.
  - 나. 가목에도 불구하고 제1호에 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 계속고용장려금을 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
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 계속고용장려금 지급대상에서 제외한다.

1. 국가, 지방자치단체, 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. 2019년 1월 1일 이전에 계속고용제도를 도입·시행한 사업주

### 제2장 고령자 계속고용장려금의 지원요건 등

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

1. 계속고용제도의 시행일 이전 「고령자고용법」 제19조에 따른 정년을 정하여 운영 중일 것
2. 취업규칙, 단체협약 등 명시적인 노사 합의를 통해 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 계속고용제도를 운영 중일 것.
  - 가. 정년의 1년 이상 연장
  - 나. 정년의 폐지
  - 다. 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 모든 사람을 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약을 체결하여 재고용다만, 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 수의 합이 100분의 20 이하일 것. 다만, ‘계속고용제도 시행일’이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준 월 평균 피보험자 수가 100인 미만인 사업주에게는 이를 적용하지 아니한다.

**제5조(지원수준 및 지원한도)** ① 계속고용장려금의 지원금액은 제6조에 따른 지원대상 근로자의 수에 월 30만원을 곱한 금액으로 한다. 다만 해당 월의 중간에 입사 및 퇴직한 근로자에 대해서는 일할 계산하여 지급하고, 월 임금이 계속고용장려금의 지원금액 미만인 사람은 월 임금액을 지원한도로 한다.

② 삭제

③ 분기별 지원금액은 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 100분의 30에 해당하는 피보험자 수(소수점 첫째자리에서 올림한다)에 90만원을 곱한 금액을 초과할 수 없다. 다만, 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균이 10인 이하인 경우에는 매 분기 지원금액의 한도는 270만원(3명분에 해당하는 금액)으로 한다.

**제6조(지원대상 근로자)** ① 계속고용장려금의 지원대상 근로자는 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. 해당 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 제외한다.
3. 임금이 「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 사람
4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 사람 포함)
5. 해당 근로자의 월 임금이 6,860,000원을 초과하는 사람(해당 월에 한하여 적용한다)

**제7조(지급기간)** 계속고용장려금은 제6조에 해당하는 지원대상 근로자에 대하여 계속고용된 날부터 각각 2년까지 지원한다. 다만, 계속고용된 날이 2020년 1월 1일 이전인 경우 2020년 1월 1일부터 2년까지 지원

### 제3장 고령자 계속고용장려금의 지원신청 등

**제8조(계속고용장려금의 신청 등)** ① 계속고용장려금을 지급 받고자 하는 사업주는 해당 분기 말일이 속한 달의 다음 달 말일까지 별지 제1호서식의 '고령자 계속고용장려금 신청서'를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 지원금 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족여부 등을 확인하여 해당 사업주에게 별지 제2호서식의 지급결정 여부를 통지하여야 하고, 지급결정을 한 경우에는 계속고용장려금을 지급하여야 한다.

**제9조(계속고용장려금의 상호조정 등)** ① 다른 지원금 등의 상호조정에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제40조 '지원금 등의 상호조정'과 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제40조 '중복지원 방지' 규정에 따른다.

② 지방고용노동관서의 장은 고용노동부가 지원하는 노사발전재단 등의 일터혁신컨설팅, 중장년일자리 희망센터의 생애경력설계서비스에 참여한 사업주에 대해 계속고용장려금을 우선 지원할 수 있다.

**제10조(계속고용장려금 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.

**제11조(재검토 기한)** 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2020년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

### 부칙

**제1조(시행일)** 이 고시는 2021년 8월 9일부터 시행한다.

**제2조(적용례)** ①이 개정규정은 2020년 1월 1일 이후 고령자 계속고용장려금 지급 요건을 충족한 경우부터 적용한다.

②개정 규정 중 제5조제3항(지원수준 및 지원한도)에 대해서는 이 고시 시행일 이후 발생하는 지급분부터 적용한다.

③개정 규정 중 제9조제1항(계속 고용장려금의 상호조정 등)에 대해서는 2021.4.27. 이후 지원금·장려금 등을 수급 중이거나 신청하고자 하는 경우부터 적용한다.

**【별지 1】** 고령자 계속고용장려금 신청서

**【별지 2】** 고령자 계속고용장려금(지급, 부지급) 결정 통지서

## 고령자 계속고용장려금 가이드북

고령자는  
고용인 정을

기업은  
숙련력의 확보를



발 행 일    2021년 8월  
발 행 처    고용노동부 고령사회인력정책과  
디자인·제작    초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599