

# 지원 개요



## ○ 유형별 지원기준

유형		지원 기준
유급	휴업	<ul style="list-style-type: none"> <li>일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 신고한 계획에 따라 휴업·휴직 등 고용유지조치를 한 경우, 근로자에게 지급한 휴업·휴직수당의 일부를 지원</li> </ul>
	휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 고용조정이 불가피하게 된 사업주: 매출액 15% 이상 감소 등 (고용보험법 제21조, 시행령 제18조~제21조, 시행규칙 제23조~제32조의2, 고용유지지원금 신청 및 지급에 관한 규정)</li> </ul>
무급	휴업	<ul style="list-style-type: none"> <li>일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 유급 휴업·휴직을 실시한 후에도 무급 휴업·휴직의 실시가 필요한 사업주가 사전 승인된 무급 휴업·휴직에 대한 고용유지조치계획에 따라 고용유지조치를 이행하고 고용유지지원금 신청시 근로자에게 지급</li> </ul>
	휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 고용조정이 불가피하게 된 사업주: 매출액 30% 이상 감소 등 (고용보험법 제21조, 시행령 제21조의2~제21조의3, 시행규칙 제34조, 고용유지지원금 신청 및 지급에 관한 규정)</li> </ul>

## ○ 유형별·업종별 지원내용

구분	유급 휴업·휴직		무급 휴업·휴직	
	지원수준	지원한도(기간)	지원수준	지원한도(기간)
일반 업종	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원 2/3</li> <li>대규모 1/2 또는 2/3*</li> <li>* 근로시간 단축율 50%이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 6.6만원 (연 180일)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>평균임금의 50% 범위내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 6.6만원 (재직기간 중 180일)</li> </ul>
특별 고용지원 업종, 고용 위기지역	<ul style="list-style-type: none"> <li>우선지원 9/10</li> <li>대규모 2/3 또는 3/4*</li> <li>* 근로시간 단축율 50%이상</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 우선지원 7만원, 대규모 6.6만원 (연 180일)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>평균임금의 50% 범위내</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1일 6.6만원 (재직기간 중 180일)</li> </ul>

● 계속고용 의무 준수

- (계속고용의 의미) 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 당해 사업에서 고용하는 피보험자에 대하여 고용유지조치를 취하여 당해 사업 소속 전체 피보험자를 계속 고용하는 경우
- (계속고용 의무기간 = 최소한 ㉑ ~ ㉓) 고용유지조치 기간(첫날부터 종료일)과 이후 1개월까지(고용조정 제한 기간)를 말함

계속고용 의무(고용조정 제한) 기간				
단계	고용유지 조치계획	고용유지조치실시 (휴업·휴직)	고용조정 제한기간	지원금
	신고㉑	첫날㉑ ~ ㉓종료일	~1개월㉑	㉑신청
<b>예시</b>	3.31	4.1 ~ 4.31	~5.31	

● 지원 제외

- ① 고용보험 피보험자격 취득 후 90일이 지난 근로자를 지원대상으로 하며, 근로자이나 다음의 경우는 지원 제외됨
  - 피보험자격 취득기간이 90일 이하인 자, 일용근로자, 근로기준법 제26조의 규정에 의하여 해고가 예고된 자, 경영상 이유에 따른 사업주의 권고로 퇴직이 예정된 자, 사업주(법인인 경우 대표이사)의 배우자 및 직계존속·비속인 자는 지원 제외
- ② 고용유지조치 기간 중 신규 채용하는 경우 지원 제외

다만 신규 채용이 불가피하다고 인정되는 경우에 한하여 지원 가능

- 법령에서 등록기준을 충족하기 위해 퇴사자를 대체할 관련 인력을 채용한 경우
- 고용유지조치 기간 전에 채용이 내정되어 채용 사실이 입증되는 경우로서 내정 취소를 하는 것이 곤란한 경우
- 퇴사자의 직무가 상이하거나, 직무 내용이 동일해도 통근이 곤란한 경우 등 기존 인력으로 대체 가능성이 없어 재배치가 불가능한 경우 등

③ 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우 지원 제외

- 매출액 감소 원인이 계절적 사유에 따른 사업 구조상의 단순 반복적 결과인 경우, 경기변동·경영사정의 악화에 따른 '고용조정이 불가피한 상황'으로 볼 수 없어 원칙적으로 지원대상이 되지 아니함

\* 다만, 지방관서장이 불가피하다고 인정하는 경우 예외적으로 인정 가능하며, 2023년 말까지 코로나19 여파로 인한 어려움을 고려하여 '불가피성 인정'에 대해 지방관서장이 적극적으로 판단하되, 매출액 및 영업이익, 기타 경영 및 고용 여건 제반 사항을 검토 하도록 한 바 있음

④ 최근 2년간 지원된 고용유지조치 종료후 6개월 내 고용조정된 경우 금번 신규 지원 제한('24.7.1. 이후 신고한 고용유지조치계획서부터 적용)

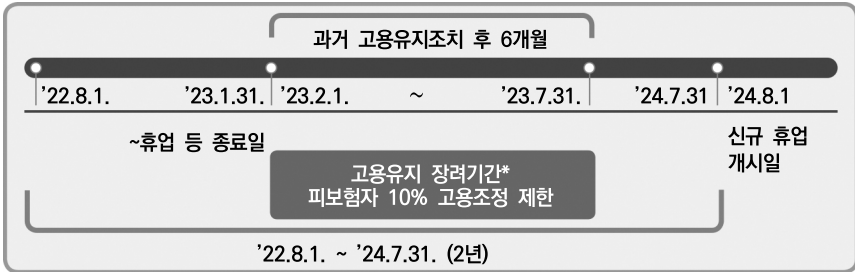
\* 다만, 지방관서장이 불가피하다고 인정하는 경우 예외적으로 인정 가능

- 사업주가 고용유지조치를 하려는 날 전날 이전 2년 이내 기간 중 고용유지조치를 실시하고 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우,
- 과거 해당 고용유지조치 기간의 마지막 날의 다음 날부터 6개월 이내에 해당 고용유지조치 종료일이 속한 달의 말일 기준 소속 피보험자수의 10% 이상을 고용조정으로 이직시킨 경우 금번 신규 지원 제한

\* 고용유지조치를 하려는 날의 전날 이전 2년 이내 기간 중 1회 이상 고용유지조치를 실시하고 고용유지지원금을 지원받은 경우에는 해당 고용유지조치 기간별로 고용조정 비율 판단

(사례) 신규 휴업 개시전 2년이내 고용유지조치가 한차례 있었으며, '23.1.31. 종료

- '23.1.31.기준 전체 피보험자수 대비 고용유지 장려기간('23.2.1.~'23.7.31.) 중 고용조정된 피보험자수가 10% 이상이면 지원 제한  
단, '23.2.1. 이후에 채용되었다가 고용조정된 근로자는 산정 대상에서 제외



\* (고용유지 장려기간) 이전 2년 동안 지원받은 고용유지조치의 종료일 이후 6개월 기간(단, 신규 고용유지조치 시작일 전까지만 적용)을 의미하며, 동 기간내 고용조정된 피보험자수로 신규 고용유지조치 지원 제한 판단

**고용유지조치계획 준수 의무 위반 시 지원제한**

- ❶ 고용유지조치계획보다 **초과**하여 시행된 경우 : 고용유지조치계획에 따라 지급
- ❷ 고용유지조치계획보다 **미달**하여 시행된 경우 : 실제 이행한 내용에 따라 지급
- ❸ 고용유지조치계획을 50% **이상** 이행하지 못한 경우 : 부지급