

유급 고용유지 지원금



경기 변동, 산업구조 변화 등에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 퇴직시키지 않고 고용유지조치를 통해 고용을 유지하는 경우 사업주가 지급한 금품(인건비)의 일부를 지원함으로써 사업주의 경영 부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방



지원대상

매출액 감소 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주^①가 사전에 고용유지 조치계획서를 고용센터에 제출^②한 후 휴업·휴직을 실시^③하고 그 기간동안 근로자에게 수당 등을 지급하고, 고용유지조치(휴업·휴직)기간과 그 이후 1개월까지 당해 사업장 소속 근로자를 고용조정으로 이직시키지 않은^④ 사업주

① 고용조정이 불가피하게 된 사업주(고용보험법 시행규칙 제24조제1항)

기준달 : 고용유지조치 실시 첫날이 속하는 달의 직전 달

- ① 기준달의 매출액이 기준달 직전 6개월의 월평균 매출액에 비하여 15%이상 감소한 경우
- ② 기준달의 매출액과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소추세에 있는 경우
- ③ 당해 업종, 지역경제 상황의 악화 등 고용노동부장관이 정하는 기준에 따라 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 경우

* 제3호 적용하는 경우, 기준달 개념과 관계없이 관련 증빙서류에 대한 고용센터의 검토에 의해 지원 유무 판단

○ (매출액 비교 시점)

- 시행규칙 제24조제1항 적용시 기준달 매출액이 기준달 직전 6개월 월평균 매출액 대비 15% 이상 감소

* 운영기간이 6개월 미만인 경우 총 매출을 운영한 개월 수로 나누어 비교

- 시행규칙 제24조제2항 적용시 기준달 매출액과 기준달 직전 2분기*의 분기별 월평균 매출액이 계속 감소 추세

* 고용조정이 불가피하게 된 최근의 경영상황을 파악하기 위해 회계연도 기준이 아닌 기준달 직전 3개월씩 총 6개월을 의미

- (파견·수급 사업주) 사용사업주 또는 도급사업주가 고용유지조치를 실시할 경우 해당 사업장에서 근무하는 파견근로자 등에 대해서는 고용조정이 불가피한 사업주로 인정(고용보험법 시행령 제19조제4항)

② 고용유지조치계획의 신고

○ (계획서 제출)

- 사업주는 고용유지조치계획을 수립하고 역월에 따른 1개월 단위로 계획 신고서를 고용유지조치 실시일 전일까지 소재지 관할 고용센터에 제출

* 고용조정이 불가피함을 입증하는 서류, 노사 협의 증명서류 첨부

- 고용유지조치계획서상의 내용을 변경할 때에는 변경내용을 첨부하여 변경 전일까지 변경신고서를 제출하여야 함

* 다만, 국가 및 자치단체의 명령으로 갑자기 휴업·휴직을 실시하는 경우, 고용유지조치 실시일로부터 30일 이내에 고용유지조치 계획 사후 신고서 인정

- (근로자대표와의 협의) 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 협의를 거쳐야 함

* 근로자대표와의 정상적인 협의 과정을 거쳤으면 “합의”에 이르지 않았더라도 무방

○ (협의 방법)

- 사업주가 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자에게 휴업 등의 사실을 미리 통보하고 형식에 구애됨이 없이 협의를 거치면 됨
- 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자와 성실한 협의를 증명하는 서류로는 노사합의서, 회의록, 회의개최 시행 공문 중 택일하여 제출 가능
 - * 변경 계획의 내용이 고용유지조치 기간 단축, 고용유지조치 대상자 수의 축소 등 근로자에게 불리하지 아니한 경우 협의 생략 가능
- 근로자대표와 고용유지조치 실시에 대한 기본계획을 협의·합의한 후 세부 실시계획(휴업·휴직별 실시기간·시간, 지급예정금품, 해당 기간 중 근로 제한 등 주의사항)에 대한 근로자별 확인서 작성·비치
 - * 근로자의 근로조건 보호 및 고용유지조치에 대한 노사간 적절한 이행을 유도하기 위함임

③ 고용유지조치의 실시

휴업	1개월의 단위기간 동안 총근로시간* 대비 근로시간을 20% 초과 단축 * 총근로시간: 사업주가 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자의 소정근로시간의 합계(고용보험법 시행규칙 제25조)
휴직	1개월 이상의 계속하는 유급 휴직을 실시

④ 계속고용 의무 준수

- (계속고용 의무기간) 고용유지조치 기간(첫날부터 종료일)과 이후 1개월 까지를 말함

지원수준 및 지원절차

○ 지원수준

구분	일반 업종	특별고용지원업종 및 고용위기지역
유급 휴업·휴직	<ul style="list-style-type: none"> 사업주가 지급한 휴업·휴직수당의 2/3(대규모기업 1/2) 지원 * 근로시간 단축률이 50% 이상인 경우 2/3 • 1일 한도 6.6만원 	<ul style="list-style-type: none"> 사업주가 지급한 휴업·휴직수당의 9/10(대규모기업 2/3) 지원 * 근로시간 단축률이 50% 이상인 경우 3/4 • 1일 한도 7만원 (단, 대규모기업은 6.6만원)

○ 지원기간

- (유급휴업·휴직) 모든 지원일수를 합하여 당해 보험연도 동안 180일 한도로 지원

○ 지원절차



1

휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)



- 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)의 의미
휴업이라 함은 경기변동, 산업구조의 변화 등에 신축적으로 대응하기 위하여 근로자와의 고용계약관계를 유지하면서 일정기간 근로의무를 면제하는 고용유지조치
기업전체가 휴업하는 경우 뿐만 아니라 근로시간 조정, 교대제 개편 등을 통해 총 근로시간의 20/100을 초과하여 근로시간을 단축하는 경우 지원



지원요건

- 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 역(曆)월에 의한 1개월의 단위 기간 동안 당해 사업장의 총근로시간*의 20/100을 초과하여 근로시간을 단축하는 조치를 행하고, 당해 고용유지조치기간에 대해 휴업수당 등 지급
* 총 근로시간: 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달의 전체 피보험자의 소정근로시간의 합계 단, 「근로기준법」 제53조에 따른 연장근로가 반복적으로 이루어진 경우에는 고용유지조치를 실시한 월의 소정근로시간과 직전 3개월에서 직전 1개월까지 기간 내 평균 연장근로시간을 합산한 시간을 총근로시간으로 봄



지원금액 및 기간

- 지원금액
사업주가 휴업기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴업수당의 2/3(대규모기업 1/2*)를 지원
* 다만, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원

사용자의 귀책사유(경영상 이유 등)에 의해 휴업을 실시하게 된 것이므로 사용자는 근로기준법 제46조의 규정에 의하여 평균임금의 70/100 이상의 휴업수당*을 해당 근로자에게 지급하여야 하며, 고용유지지원금 신청시 근로자에게 지급한 휴업수당의 내역을 제출해야 함

* 다만 평균임금의 70/100에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음

○ 지원기간

휴업·휴직 각 유형별 고용유지조치 일수를 합하여 해당 보험연도의 기간 (1년) 중에 180일을 한도로 지원

※ 사업주가 동일한 날에 근로자별로 휴업·휴직을 실시한 경우 1일로 산정

2 휴직



지원대상

○ 휴직의 의미

경기변동, 산업구조의 변화 등에 신속적으로 대응하기 위하여 근로자와의 고용계약 관계를 유지하면서 일정기간 근로의무를 면제하는 고용유지조치 근로자가 해당 사업장 근로자로서의 지위는 그대로 유지하면서 일정한 기간 (1개월이상) 직무상 보직이 정지되어 근로제공 의무가 면제되는 것을 말함

지원요건

- 고용유지조치 대상자에게 계속하여 1개월 이상의 유급 휴직을 실시하고 당해 고용유지조치기간에 대해 휴직수당 등 지급

지원금액 및 기간

○ 지원금액

사업주가 휴직기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴직수당의 2/3(대규모기업 1/2*)를 지원

* 다만, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원

이 경우 휴직은 사용자 귀책사유(경영상 이유 등)에 의해 실시하게 된 '휴업'의 개념과 같으며, 이에 따라 사용자는 근로기준법 제46조의 규정에 의하여 평균임금의 70/100 이상의 금품을 지급할 필요가 있으며, 지원금 신청시 근로자에게 지급한 휴직수당의 내역을 제출해야 함

○ 지원기간

휴업·휴직의 고용유지지원일수를 합하여 당해 보험연도(1년)중에 180일을 한도로 지원

※ 사업주가 동일한 날에 근로자별로 휴업·휴직을 실시한 경우 1일로 산정