



고용유지를 위한 노사합의에 대한 지원 규정

[시행 2021. 7. 1.] [고용노동부고시 제2021-61호, 2021. 7. 2., 일부개정]

고용노동부(노사협력정책과), 044-202-7597

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「고용보험법」(이하 "법"이라 한다) 제21조제1항, 같은 법 시행령(이하 "시행령"이라 한다) 제22조의2에 따른 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 임금감소를 포함한 고용유지 노사합의를 한 경우에 대한 지원금 지급 대상 선정, 신청 방법·절차, 상한액 및 지급 방법 등 지원금 지급에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

1. "고용유지를 위한 노사합의"란 법 제21조제1항에 따른 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 단체협약의 체결, 취업규칙의 변경, 근로계약의 변경 또는 그 밖의 상호 합의를 통해 해당 사업에 고용된 피보험자의 고용유지에 합의한 경우를 말한다.
2. "임금감소"란 노사가 고용유지를 위한 노사합의에 따라 휴업·휴직, 근로시간 단축, 교대제 개편, 임금의 반납·삭감 등의 고용유지조치 결과로 임금이 줄어 든 것을 말한다.
3. "고용안정 협약 지원금"(이하 "지원금"이라 한다)이란 고용유지를 위한 노사합의에 따라 고용유지조치를 하여 임금이 감소된 경우 사업주에게 지급하는 지원금을 말한다.
4. "지방고용노동관서"란 「고용노동부와 그 소속기관 직제」에 따른 지방고용노동청, 지청, 출장소 및 제주근로개선지도센터를 말한다.

제3조(적용범위 등) 지원금의 신청 및 지급에 관하여는 관계 법령 및 다른 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 고시를 따르며, 이 고시에서 규정되지 않은 것에 대해서는 '고용안정 협약 지원금 시행 지침'에 따른다.

제2장 지원금 사업 참여 신청 등

제4조(지원금 사업 참여요건) ① 법 제21조제1항에 따라 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 2020. 1. 1.부터 2021.

11. 1.까지의 기간 내에 고용유지를 위한 노사합의에 따른 고용유지조치를 실시하여 피보험자의 임금이 감소된 사업주를 참여대상으로 한다.

② 제1항에 따른 참여대상 사업주는 다음 각 호의 어느 하나의 요건을 충족하는 자로 한다.

1. 고용유지를 위한 노사합의를 통해 임금을 감소하기로 한 첫 날이 속하는 달의 직전 달(이하 이 조에서 "기준달"이라 한다.) 말일의 해당 사업의 재고량이 직전 연도 월 평균 재고량에 비하여 100분의 50 이상 증가한 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 재고량과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 재고량이 계속 증가 추세에 있거나 기준달의 매출액과 기준달 직전 2분기의 분기별 월평균 매출이 계속 감소 추세에 있는 사업의 사업주
 5. 사업의 일부 부서의 폐지·감축이나 일부 생산라인의 폐지 등으로 사업규모를 축소한 사업의 사업주
 6. 자동화 시설 등을 설치하거나 작업형태나 생산방식을 변경한 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 지방고용노동관서의 장이 인정한 사업의 사업주(비영리 단체 포함)
- ③ 제2항제1호부터 제3호까지의 규정에도 불구하고 고용노동부장관이「재난 및 안전관리기본법」제3조제1호에 따른 재난 등으로 급격히 악화된 고용사정이 6개월 이상 계속된다고 인정하는 경우 해당 각 규정에 따른 재고량 증가, 생산량 감소, 매출액 감소를 비교하는 기준 시점을 직전연도의 전년도로도 할 수 있다
- ④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 지방고용노동관서의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업종 또는 사업주는 지원금 사업 참여대상에서 제외한다.
1. 부동산업, 일반유흥업, 무도유흥주점업, 베틀업 등「중소기업인력지원특별법」제3조 및 같은 법 시행령 제2조에서 정하는 업종, 복권발행업, 사행행위업 등「사행행위 등 규제 및 처벌 특례법」제2조 해당하는 업종을 영위하는 사업주. 다만, 관광진흥법 제21조에 따라 허가를 받은 경우에는 제외한다.
 2. 국가, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 의한 공공기관 및 「지방공기업법」에 따른 공기업, 정부가 설립에 필요한 예산 운영비를 지원하는 정부 출연·출자기관, 정부 등이 특정 목적 수행을 위해 개별법에 따라 설립·운영비 등을 지원하는 기관, 「초·중등 교육법」 또는 「고등교육법」에 따른 학교
 3. 인건비 등 기관 운영 전체 또는 대부분의 운영 예산을 자체 수익에 의하지 않고, 국가 등 재정지원을 통해 운영되는 기관. 다만, 국가 등으로부터 재정지원(인건비)을 받지 않는 피보험자는 지원 가능
 4. 근로기준법 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주

제5조(지원금 사업 참여신청) ① 지원금을 지급받기 위하여 지원금 사업에 참여하기를 희망하는 제4조의 참여대상 사업주는 별지 제1호 서식의 「고용안정 협약 지원금 참여신청서」(이하 "참여신청서"라 한다)와 다음 각 호의 관련 자료를 사업 소재지 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

1. 심사 우대 입증서류(해당자에 한함)
2. 제4조제2항에 따른 고용조정이 불가피하게 된 사업주임을 증빙하는 자료

3. 근로자 대표 선임서

4. 노사합의서(고용안정 보장 및 지원금의 사용 용도 등 고용유지 협약을 확인할 수 있는 자료)
5. 단체협약, 취업규칙, 근로계약서의 근로조건 변경 등을 확인할 수 있는 자료(근로조건 불이익 변경 시에 한함)
6. 감소 전 임금 산정에 대한 증빙자료(단체협약, 취업규칙, 근로계약서, 임금대장 등)
7. 사업주 확인서(별지 제10호 서식)

② 제1항에 따른 참여신청서를 제출하는 사업주는 별지 제2호 서식의 「고용안정 협약 지원금 사업계획서」(이하 "계획서"라 한다)를 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 하고, 계획서에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 고용조정이 불가피한 사유
2. 노조 구성 현황 및 근로자 대표
3. 노사합의 유형 및 내용, 합의일자, 고용유지조치 기간
4. 임금감소 기준 및 내용, 임금감소액
5. 도급업체·수급업체 등 현황(공동참여시에 한함)
6. 지원 필요성 등

③ 제1항의 참여신청서와 제2항의 계획서의 접수처, 접수기간, 신청마감일 등 세부내용은 '사업 시행 계획 공고'에 따른다.

④ 제1항의 참여신청서와 제2항의 계획서는 사업 단위로 작성하여야 한다. 다만, 지방고용노동관서의 장은 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 있고, 별도로 노무관리가 필요하고, 고용보험이 구분되어 있는 등 사업장 단위로 지원금 사업을 시행하는 것이 합리적이라고 판단되는 경우에는 사업장 단위로 참여하게 할 수 있다.

⑤ 제1항에 따른 참여신청을 받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 사업자등록증 또는 법인등기부등본(법인의 경우에 해당함)을 확인하여야 한다. 이 경우 해당 신청인이 사업자등록증 등 서류 확인에 동의하지 아니하면 그 사본을 첨부하도록 하여야 한다.

제6조(보완요청 및 반려) ① 지방고용노동관서의 장은 계획서의 기재 내용이 잘못되었거나 제5조제1항 각 호, 제5조제2항 각 호의 관련 자료가 미비한 경우 등 보완이 필요한 경우에는 5일 이내의 기한을 정하여 계획서의 보완을 요청하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 계획서를 검토한 후 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 계획서를 반려할 수 있다.

1. 시행령 제22조의2와 이 고시에서 정한 기준에 해당하지 않는 것이 명백한 경우
2. 제1항에 따른 보완요구에도 불구하고 구비서류나 필수내용이 누락된 경우
3. 기타 이에 준하는 결격사유가 있는 경우

제7조(조사보고서) ① 지방고용노동관서의 장은 제8조에 따라 지방고용노동관서에 설치된 「고용안정 협약 지원금 심사위원회」(이하 "심사위원회"라 한다) 개시 전일까지 별지 제3호서식에 따른 「고용안정 협약 지원금 사업계획 조사보고서」(이하 "조사보고서"라 한다)를 작성하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 조사보고서 작성 등을 위하여 필요한 경우에는 관계 법령에 따라 사업주, 근로자 또는 근로자 대표 등을 면담하여 계획서의 내용을 확인할 수 있다.

제3장 지원금 심사위원회 설치·구성·운영 등

제8조(심사위원회 설치) ① 지방고용노동관서의 장은 제5조에 따라 제출된 참여신청서, 계획서 및 제9조제2항에 따른 지원금 심사·결정에 필요한 사항을 심사하기 위하여 지방고용노동관서에 「고용안정 협약 지원금 심사위원회」를 설치한다.

② 심사위원회는 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하되, 고용·노동분야 외부 전문가 위원이 2명 이상 포함되어야 한다.

③ 위원장은 지방고용노동관서의 장으로 한다.

④ 위원장은 외부전문가 참여위원 수의 2배수 내외로 외부전문가 위원 인력후보군을 구성하고, 심사위원회 개최 시 동 외부 전문가 위원 인력후보군 중에서 심사에 참여할 위원을 지명(사업 관련 이해관계자는 제외한다)하여야 한다.

제9조(심사위원회 운영·심사) ① 심사위원회는 제5조제3항에 따른 신청 마감일로부터 14일 이내에 개최하여야 하며, 심사위원 과반수 출석의 대면 심사를 원칙으로 한다. 다만, 심사위원회를 개최할 수 없는 불가피한 사유가 있는 때에는 위원장은 서면심사로 대체할 수 있다.

② 심사위원회는 다음 각 호의 사항을 심사·결정한다.

1. 계획서의 적절성(고용조정이 불가피한 사업주 여부, 노사합의 적정성, 고용유지의 적정성)
2. 고용유지조치로 인한 임금감소의 적정성
3. 지원금 용도의 적정성
4. 지원금 지급 여부, 지급 대상, 지급 기간 및 지급 금액 등
5. 기타 지원금 심사·결정에 필요한 사항

③ 심사위원회는 필요시 사업장을 방문하여 계획서의 적절성 등을 조사할 수 있으며, 사업주 또는 근로자 대표에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있다.

④ 우선지원대상기업의 경우에는 심사 시 2점을 가점으로 부여하고, 정부(지방자치단체 포함)가 주관하는 각종 우수·인증 기업 등에 선정된 기업, 고용노동부장관이 지정하는 강소기업, 일터혁신컨설팅, 직무중심 인사관리체계 도입을 위한 컨설팅 참여기업, 근무혁신 우수기업, 일·생활 균형 캠페인 참여기업은 3년간 심사시 5점을 가점으로 부여하고, 지원금을 사업장의 협력업체·간접고용근로자를 지원하는 용도로 사용하고 하는 경우와 도급·수급업체가 공동으로 사업에 참여하는 경우에는 심사시 7점의 가점을 부여한다.

⑤ 심사위원 중 외부전문가 위원에 대해서는 심사위원회 개최 시 예산의 범위 내에서 심사수당을 지급할 수 있으며, 서면심사를 실시할 경우 의견을 보내온 위원에게 수당을 지급할 수 있다.

제10조(참여신청서 및 계획서 승인) ① 심사위원회는 별지 제4호 서식의 「고용안정 협약 지원금 사업계획서 심사표」에 따라 심사하여야 한다.

- ② 지방고용노동관서의 장은 제4조제3항 각 호에 해당하는 경우와 제1항에 따른 심사위원회 평가점수를 합산한 결과 평균 60점 미만을 득점한 경우에는 계획을 승인하지 아니한다.
- ③ 지방고용노동관서의 장은 사전에 소요예산을 주무부서와 협의한 후 예산의 범위 내에서 제1항에 따라 심사한 결과 평균 60점 이상을 득점한 사업주에 대하여 지급대상, 지급 기간, 지원금 지급 금액 등을 결정하고 계획을 승인하여야 한다.
- ④ 지방고용노동관서의 장은 심사결과가 법령·고시·지침 등 관련 규정에 따라 적합하지 않다고 판단하는 경우에는 심사위원회에 다시 심사를 요청할 수 있다.
- ⑤ 지방고용노동관서의 장은 사업의 주요 내용을 벗어나지 않는 범위 내에서 필요한 경우에는 조건을 설정하거나, 지원 규모를 축소하여 승인할 수 있다.

제11조(심사결과 통지) 지방고용노동관서의 장은 제10조에 따라 계획서 승인 여부가 결정된 이후 5일 이내에 신청 사업주에게 별지 제5호 서식의 「고용안정 협약 지원금 (승인, 불승인) 통지서」에 따라 그 결과를 통지하여야 한다.

제12조(계획서 승인 변경) ① 사업주는 제11조의 승인 통지 이후에 승인받은 내용을 변경하고자 하는 경우에는 지방고용노동관서에 별지 제6호서식의 「고용안정 협약 지원금 사업계획 변경 신청서」를 제출하여 사업 변경을 승인받아야 한다.

② 인수·합병 등으로 고용관계가 포괄 승계된 경우에는 승계 받은 사업주가 별지 제6호 서식에 고용승계 관련 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 사업주 변경을 요청하고 승인받아야 한다.

③ 지방고용노동관서의 장은 제1항 및 제2항에 따라 접수된 사업계획 등의 변경신청서에 대해 변경신청 사유가 합리적이라고 판단되면 사업계획 등의 변경을 승인할 수 있다. 이 경우 변경사유의 합리성 등을 판단하기 위하여 필요한 경우에는 심사위원회에 심사를 요청할 수 있다.

제13조(사업 계획의 승인 및 사업 변경의 승인 취소) 지방고용노동관서의 장은 제5조에 따라 제출받은 사업계획서 등의 내용이 사실과 다른 경우에는 제10조에 따른 사업의 승인 또는 제12조에 따른 사업변경의 승인 등을 취소할 수 있다.

제4장 지원금 지원수준 및 지원기간 등

제14조(지원금 지급대상) ① 지방고용노동관서의 장은 제5조에 따라 지원금 사업에 참여한 사업주가 고용한 전체 피보험자의 고용을 유지하면서 피보험자의 임금을 감소하고 제8조부터 제12조까지의 심사위원회의 승인을 받은 경우 예산의 범위 내에서 근로자 지원을 위한 필요한 비용을 지원금으로 지급할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 사업주가 제18조제1항의 역(歷)에 따른 1개월 단위로 고용유지조치를 하고, 지원금을 지급받은 기간과 그 이후 1개월 동안 피보험자의 자발적 퇴직, 단협·취업규칙 등에 의한 제도화된 퇴직을 제외한 고용조정 등 피보험자의 비자발적 퇴직으로 이직시키는 경우에는 지원금을 지급하지 아니한다.

제15조(지원수준) ① 고용유지를 위한 노사합의에 따른 고용유지조치로 임금이 감소한 피보험자의 1인당 1개월 임금감소액 중 심사위원회 승인을 받은 금액의 50%를 지원한다. 다만, 피보험자 1인당 지원금 상한액은 1개월에 50만원으로 한다.

② 제1항에 따른 피보험자의 1인당 1개월 임금감소액은 실비변상적 금품을 제외한 임금총액(기본급, 각종 수당 등을 포함)의 감소액으로 아래와 같이 산정한다. 다만, 임금총액 기준으로 임금감소액을 산정하기 어려워 노사가 임금총액을 구성하는 내역 중 고정적으로 지급되는 임금항목(기본급, 각종 수당, 상여금 등)의 일정액 또는 일정 비율을 감소시키는 방법으로 고용안정협약을 체결하는 경우에는 심사위원회 심사를 거쳐 감소되는 임금 항목을 기준으로 임금감소액을 판단 할 수 있다.

피보험자 1인당 1개월 임금감소액 = 지원금을 지급받는 달에 지급받을 것으로 예정된 임금총액* - 고용유지조치 결과로 감소된 해당월의 임금총액

* 고용유지를 위한 노사합의를 통해 임금을 감소하기로 한 첫 날이 속하는 달의 직전달(이하 이 조에서 '임금산정 기준달'이라 한다)의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 따른 임금산정 방식에 따라 계산된 금액. 다만, 임금산정 기준달은 합리적인 이유가 있는 경우에는 심사위원회 심사를 거쳐 달리 정할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 규정에도 불구하고 지방고용노동관서의 장은 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자를 사용하는 경우 해당 근로자를 제외하고 지원금을 산정한다.

1. 「최저임금법」 제5조제1항·제2항을 위반하여 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 다만, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외
2. 「근로기준법」 제46조제1항·제2항을 위반하여 노동위원회 승인 없이 제1항의 기준에 못 미치는 휴업수당을 지급받는 근로자
3. 비상근 촉탁근로자
4. 1개월 미만의 기간동안 고용되는 일용근로자, 「근로기준법」 제26조의 규정에 의하여 해고가 예고된 자, 경영상 이유에 의한 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자

제16조(지원금의 사용 용도 등) ① 사업주는 지원금을 감소된 인건비 지원, 사내복지기금, 협력업체·간접고용 근로자 고용지원 등의 목적으로 노사가 합의한 근로자 지원을 위하여 심사위원회 승인을 받은 용도로 사용하여야 한다.

② 사업주는 제18조제1항에 따라 지원금을 신청하여 지급받은 날 이후 2개월 이내에 제1항에 따른 지원금을 노사가 합의한 근로자 지원 용도로 사용하였음을 확인할 수 있는 증빙자료를 지방노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 지방고용노동관서의 장은 6개월 이내로 자료 제출 기한을 달리 정할 수 있다.

제17조(지원기간 및 지원금액 결정) ① 사업주가 제출한 참여신청서 및 계획서의 고용유지조치 기간 중 지원금을 신청한 기간에 대해 예산의 범위 내에서 2021. 12. 31.까지 최대 6개월간을 지원 기간으로 한다. 다만, 계획서 제출한 날을 포함한 이전 기간에 대해서는 지원하지 아니한다.

② 지원금은 참여 신청한 사업 또는 사업장 단위로 20억원을 한도로 한다. 다만, 고용노동부 장관은 지원금 수요 및 예산집행 상황 등에 따라 지원금 한도를 조정할 수 있다.

제5장 지원금 지급 등

제18조(지원금 지급신청) ① 제10조에 따라 계획서를 승인받은 사업주는 승인된 계획에 따라 역(曆)에 따른 1개월 단위로 고용유지조치를 하고, 다음 달에 별지 제8호서식에 따라 「고용안정 협약 지원금 신청서」(이하 "지원금 신청서"라 한다)와 다음 각 호의 관련 자료를 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

1. 월별 임금대장
2. 임금지급 증빙서류
3. 사업주 확인서(별지 제10호 서식)

② 지방노동관서의 장은 제1항에 따라 제출된 서류의 보완이 필요한 경우에는 사업주에게 상당한 기한을 정하여 보완 제출을 요청할 수 있다.

제19조(지원금 지급결정) ① 지방고용노동관서의 장은 제18조에 따른 접수된 지원금 신청서에 대해 계획서의 이행 등 지급요건 충족 여부를 확인하여 접수일로부터 14일 이내에 별지 제9호 서식의 고용안정 협약 지원금 결정 통지서에 따라 지원금 지급결정 여부를 통지하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 지급결정을 한 경우에는 지급신청서 상의 신청인인 사업주의 은행 계좌로 지원금을 지급하여야 한다.

제20조(지원금 중복지원제외) 지방고용노동관서의 장은 다음 각 호의 기타 지원금 지급요건 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 피보험자에 대한 지원금은 사업주에게 지급하지 아니한다.

1. 동일한 신청 기간에 대하여 시행령 제19조에 따른 지원금
2. 동일한 신청 기간에 대하여 시행령 제21조의3에 따른 지원금

제21조(사업계획 위반에 대한 지급 제한) 지방고용노동관서의 장은 사업주가 승인된 사업계획과 다르게 이행한 경우에는 다음 각 호의 사유에 따라 지원금의 일부 또는 전부를 지급하지 아니할 수 있다.

1. 사업계획서 내용보다 임금감소가 더 이루어진 경우: 승인된 계획서 내용 상의 임금 감소액을 기준으로 지원
2. 사업계획서 내용보다 임금감소가 덜 이루어진 경우: 실제 감소된 임금을 기준으로 지원
3. 사업계획서 내용보다 임금감소 인원이 추가된 경우: 사업계획서 내용상 인원을 기준으로 지원
4. 사업계획서 내용보다 임금감소 인원이 축소된 경우: 실제 축소된 인원을 기준으로 지원

제7장 보칙

제22조(지도·감독) ① 지방고용노동관서의 장은 지원금의 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.

제23조(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.

제24조(사업주의 책무) 사업주는 관할 지방고용노동관서의 장이 고용보험법령 및 이 고시에 따라 실시하는 지도·감독 및 조사에 성실히 응하여야 하고, 이 사업 실시 관련 서류를 비치하고 3년간 보존하여야 한다.

제25조(부정행위에 대한 조치) 지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대하여 「고용보험법」 제35조, 동법 시행령 제56조, 동법 시행규칙 제78조 및 제79조에 따른 조치를 하여야 한다.

제26조(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 <제2021-61호, 2021.7.2.>

이 고시는 2021. 7. 1.부터 적용(시행)한다.