



고용유지지원금 신청 및 지급에 관한 규정

[시행 2025. 1. 2.] [고용노동부고시 제2025-1호, 2025. 1. 2., 일부개정]

고용노동부(기업일자리지원과), 044-202-7219

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규정은 「고용보험법」 제21조제1항 및 제3항, 같은 법 시행령 제18조부터 제21조의4까지 및 같은 법 시행규칙 제23조부터 제34조까지 규정에 따라 고용유지지원금의 지원 대상, 지원 요건, 지원 수준, 지원 기간, 신청 방법·절차 등 지원에 필요한 세부 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

1. "고용유지지원금"이란 고용보험법(이하 "법"이라 한다) 제21조에 따른 고용안정을 위한 조치를 실시한 사업주의 신청에 따라 사업주 또는 피보험자인 대상 근로자에게 지원하는 지원금을 말한다.
2. "고용안정을 위한 조치"란 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대하여 일정 기간 근로 제공 의무를 면제하되 고용관계는 계속 유지하는 조치(이하 '고용유지조치'라 한다)를 말하며, 다음 각 목과 같이 구분할 수 있다.
 - 가. 유급휴업: 「고용보험법」 시행령(이하 "시행령"이라 한다) 제19조제1항제1호에 따라 사업주가 역(曆)에 따른 1개월 단위 기간 중 전체 피보험자인 근로자 총근로시간의 100분의 20을 초과하여 근로시간을 단축하고, 그 단축한 시간에 대한 임금을 보전하기 위하여 금품을 지급하는 조치
 - 나. 유급휴직: 시행령 제19조제1항제2호에 따라 사업주가 피보험자인 근로자별 1개월 이상 휴직을 부여하고, 그 휴직기간에 대하여 임금을 보전하기 위하여 금품을 지급하는 조치
 - 다. 무급휴업: 시행령 제21조의3제1항제1호에 따라 사업주가 피보험자인 근로자를 대상으로 30일 이상 휴업을 실시하고 그 휴업기간에 대하여 「근로기준법」 제46조제2항에 따라 노동위원회의 승인을 얻어 임금을 보전하는 금품을 지급하지 아니하거나, 평균임금의 100분의 50 미만에 해당하는 금액을 지급하는 조치
 - 라. 무급휴직: 시행령 제21조의3제1항제2호에 따라 사업주가 피보험자인 근로자를 대상으로 30일 이상 휴직을 실시하고 그 휴직기간에 대하여 근로자대표와 합의하여 임금을 보전하는 금품을 지급하지 않는 조치
3. "직업안정기관"이란 「직업안정법」 제2조의2제1호의 규정에 따른 지방고용노동행정기관과 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」 제395조제1항의 규정에 따라 제주특별자치도 도지사가 설치한 직업안정기관(이하 "제주고용센터"라 한다)을 말한다.

제3조(지원 대상 사업주) ① 고용유지지원금은 고용보험에 가입하여 시행령 제20조 및 제21조의3제1항에 따른 고용유지조치계획을 수립하고 그 계획에 따라 고용유지조치를 실시한 사업주(해당 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 근로자에 대해 고용조정으로 이직시킨 경우는 제외한다)를 대상으로 지급한다.

② 제1항에도 불구하고 시행령 제19조제2항에 따라 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 사업주에 대해서는 고용유지지원금을 지급하지 아니한다. 다만, 관할 직업안정기관의 장이 불가피하다고 인정하는 경우에는 고용유지지원금을 지급한다.

1. 고용유지조치 기간 동안 근로자를 새로 고용한 경우
2. 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 가. 유급휴업·휴직: 3년 이상 연속하여 같은 달에 시행령 제19조제1항에 따른 고용유지조치를 실시하는 경우
 - 나. 무급휴업·휴직: 3년 이상 연속하여 같은 달에 시행령 제19조제1항 및 제21조의3제1항의 고용유지조치를 실시하는 경우
3. 시행령 제19조제2항제3호에 따라 고용유지조치를 하려는 날 전날 이전 2년 이내 기간 중 고용유지조치를 실시하고 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 고용유지조치 기간의 마지막 날의 다음 날부터 6개월 이내에 그 고용유지조치 종료일이 속한 달의 말일 기준 소속 피보험자수의 100분의 10 이상을 고용조정으로 이직시킨 경우(만약 고용유지조치를 하려는 날의 전날 이전 2년 이내 기간 중 1회 이상 고용유지조치를 실시하고 고용유지지원금을 지급받은 경우에는 해당 고용유지조치 기간별 고용조정 비율을 판단한다)

제4조(지원 대상 근로자) 제2조제2호에 따른 고용유지조치는 시행령 제19조제1항에 따라 고용보험 피보험자격 취득 후 90일이 지난 근로자를 대상으로 하며, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 지원 대상 근로자에서 제외한다.

1. 일용근로자
2. 근로기준법 제26조에 따른 해고가 예고된 사람
3. 경영상 이유에 따른 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 사람
4. 사업주(법인의 경우 대표이사)의 배우자 및 직계 존·비속

제5조(지원금 상한액) ① 시행령 제21조제5항에서 '대상 근로자 1명당 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액'이란 일별 시행령 제68조에 따른 급여기초임금일액 상한액의 100분의 60에 해당하는 금액을 말한다. 다만, 시행령 제68조에 따른 급여기초임금일액 상한액의 100분의 60에 해당하는 금액이「최저임금법」에 따른 일급(1일 8시간 적용)에 100분의 80을 곱한 금액보다 낮은 경우에는「최저임금법」에 따른 일급(1일 8시간 적용)에 100분의 80을 곱한 금액을 1일의 지원금 상한액으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 제7조제3항 및 제11조제3항에 해당하는 사업주의 고용유지지원금 지원신청이 있는 경우에는 시행령 제18조제3항에 따라 해당 지정기간 내 고용유지지원금 지원수준과 상한액을 달리 정할 수 있다.

제6조(지원 기간 및 신청 기간) ① 고용유지조치에 따라 지원받을 수 있는 기간은 다음 각 호와 같다.

1. 유급휴업·휴직: 시행령 제21조제2항에 따라 해당 사업주에 대해 고용유지조치 실시 일수의 합계가 보험연도 기간 내 180일이 되는 날까지
2. 무급휴업·휴직: 시행령 제21조의3제3항에 따라 고용유지조치 실시 일수의 합계가 대상 근로자별 근로계약기간 내 최대 180일까지

② 제1항에도 불구하고 고용노동부장관은 제7조제3항 및 제11조제3항에 해당하는 사업주가 고용유지지원금을 신청하는 경우 시행령 제18조제3항에 따라 해당 지정기간 내 고용유지지원금 지원 기간을 달리 정할 수 있다.

③ 사업주는 다음 각 호에 따른 기간 내에 고용유지지원금을 신청하여야 한다.

1. 유급휴업: 실시한 달의 다음 달 말일까지
2. 유급휴직: 개시한 날부터 1개월이 되는 날을 기준으로 다음 날부터 1개월 이내
3. 무급휴업·휴직: 개시한 날부터 조치기간이 30일이 되는 날을 기준으로 다음 날부터 1개월 이내

제2장 유급 고용유지지원금

제7조(고용조정이 불가피하게 된 사업주) ① 시행령 제19조제1항에 따른 유급휴업·휴직 지원요건과 관련하여 '고용조정이 불가피하게 된 사업주'는 「고용보험법」 시행규칙(이하 "시행규칙"이라 한다) 제24조제1항 각 호 어느 하나에 해당하는 사업주를 말한다.

② 시행규칙 제24조제1항제3호에서 "해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등 고용노동부장관이 정하는 기준"이란 지역 내 고용 규모 또는 비중이 높은 주된 사업주의 고용위기로 인해 관내 대규모 고용조정이 우려되는 경우 등을 말한다. 다만, 해당 사업주가 재난 발생에 직접적이거나 주된 원인을 제공한 경우 또는 해당 사업주의 불법·부당한 행위에 따른 경우에 대해서는 지원 대상으로 인정하지 않는다.

③ 「고용정책기본법」에 따른 고용정책심의회(이하 "고용정책심의회"라 한다)를 통해 시행령 제18조제2항제1호 내지 제3호에 해당하는 사업주에 대해서는 제2항에도 불구하고 시행규칙 제24조제1항제3호에 따른 '고용조정이 불가피하게 된 사업주'로 인정할 수 있다. 이 경우 시행령 제18조제3항에 따라 해당 사업주의 고용유지지원금 지원신청이 있는 경우에는 해당 지정기간 내 고용유지지원금 지원요건을 달리 정할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 시행령 제19조제4항에 따라 파견사업주 또는 도급을 받은 사업주가 사용사업주 또는 도급을 주는 사업주의 사업장에서 휴업 또는 휴직을 실시함에 따라 해당 사업장에서 종사하는 피보험자인 근로자에 대해 휴업 또는 휴직을 실시하는 것이 불가피한 경우에 대해서는 파견사업주 또는 도급을 받은 사업주를 고용조정이 불가피한 사업주로 인정할 수 있다.

제8조(고용유지조치계획의 수립 및 신고) ① 유급휴업·휴직에 대한 고용유지조치계획의 수립 및 신고와 관련된 사항은 시행령 제20조에 따른다.

② 직업안정기관의 장은 사업주가 제1항의 고용유지조치계획서 수립시 다음 각 호의 내용에 대해 고용유지조치 대상 근로자 확인을 거쳐 작성하도록 하고, 해당 고용유지조치 종료일로부터 3년이 되는 날까지 사업장 내에 비치하도록 지도하여야 하며, 이 경우 사업주는 별지 제7호 또는 제8호의 근로자 확인서 서식을 활용할 수 있다.

1. 고용유지조치 실시기간(일자 및 시간)
2. 고용유지조치 기간에 대해 지급 예정인 금품
3. 고용유지조치 대상 근로자별 주민등록번호 및 연락처
4. 고용유지조치 기간 중 주의 및 개인정보 제공에 대한 안내 사항

제9조(지원금 신청 대상 근로자) 고용유지지원금 신청시 제4조에 따른 지원제외 근로자는 포함하지 않는다. 다만, 고용유지조치 기간 중에 고용보험 가입기간이 90일이 경과하는 근로자에 대해서는 90일이 지난 다음 날 이후부터 해당 월에 대한 전체 피보험자수 및 지원 대상에 포함할 수 있다.

제10조(지원금 산정) ① 시행령 제21조제1항에 따라 유급휴업·휴직 고용유지지원금은 다음 각 호와 같이 산정한다. 다만, 시행령 제21조제1항 단서에 따라 고용안정을 위해 필요하다고 인정하는 경우에 규정된 범위 내에서 사업주가 지급한 금품에 대한 지원비율을 달리 정할 수 있다.

1. 우선지원대상기업: 사업주가 고용유지조치로 인하여 단축된 근로시간에 대한 임금보전을 위해 근로자에게 지급한 금품의 2/3
 2. 대규모기업: 사업주가 고용유지조치로 인하여 단축된 근로시간에 대한 임금보전을 위해 근로자에게 지급한 금품의 1/2(단, 역에 따른 1개월의 기간 동안 단축된 근로시간이 전체 피보험자 총근로시간의 100분의 50 이상인 경우에는 2/3)
- ② 제1항의 '근로자에게 지급한 금품'은 「근로기준법」제46조제1항의 규정을 준용하되, 휴직을 실시하는 경우에는 근로자대표와의 협의에 따라 휴업수당에 준하는 수준으로 달리 정할 수 있다.

제3장 무급 고용유지지원금

제11조(고용조정이 불가피하게 된 사업주 인정사유) ① 시행령 제21조의3제1항에 따라 무급휴업·휴직 지원요건과 관련하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주로 인정할 수 있는 사유는 시행규칙 제34조제1항 각 호 어느 하나에 해당하는 경우로 한다.

- ② 시행규칙 제34조제1항제3호에서 "해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등 고용노동부장관이 정하는 기준"이란 지역 내 고용 규모 또는 비중이 높은 주된 사업주의 고용위기로 대규모 고용조정이 우려되는 경우 등을 말한다. 다만, 해당 사업주가 재난 발생에 직접적이거나 주된 원인을 제공하였거나 또는 해당 사업주의 불법·부당한 행위에 따른 경우에 대해서는 지원 대상으로 인정하지 않는다.
- ③ 「고용정책기본법」에 따른 고용정책심의회를 통해 시행령 제18조제2항제1호내지 제3호에 해당하는 사업주에 대해서는 제2항에도 불구하고 시행규칙 제24조제1항제3호에 따른 "고용조정이 불가피하게 된 사업주"로 인정할 수 있다. 이 경우 시행령 제18조제3항에 따라 해당 사업주의 고용유지지원금 지원신청이 있는 경우에는 해당 지정기간 내 고용유지지원금 지원요건을 달리 정할 수 있다.

제12조(고용유지조치계획의 수립 및 신고) ① 무급휴업·휴직에 대한 지원금을 받고자 하는 경우에는 별지 제1호 서식에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치계획서와 다음 각 호의 관련 자료를 사업 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 시행규칙 제34조에 따른 고용유지조치가 불가피하게 된 사유를 확인할 수 있는 자료
2. 무급휴업의 경우 근로자 대표와의 협의 내용 및 근로기준법 제46조제2항에 따른 노동위원회의 승인 결과
3. 무급휴직의 경우 근로자 대표와의 합의 내용

② 제1항에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치계획서에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 고용유지조치계획

- 가. 고용유지조치가 불가피한 사유 및 필요성
- 나. 무급휴업·휴직 대상자(사업장, 부서, 직종) 선정 기준
- 다. 고용유지조치 기간, 대상업무(부서) 및 대상자
- 라. 무급휴업·휴직 대상자 업무복귀 기준 및 복귀 예정일
- 마. 감원예방계획

2. 고용유지조치 기간 중 근로자 직업능력 개발·향상 계획

- 가. 직업능력 개발·향상 내용, 실시 기간 및 대상자
- 나. 직업능력 개발·향상에 소요되는 비용
- 다. 기타 피보험자에 대한 사회공헌 활동 등 지원 사항

③ 무급휴업·휴직 고용유지조치계획서는 고용유지조치를 실시하고자 하는 날 30일 전까지 제출하여야 한다. 다만 노동조합이 있는 사업장에서 노사합의 직후 고용유지조치가 실시되는 등 30일 전까지 계획서 제출이 곤란하다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 동 신청기한 이후에도 계획서를 제출할 수 있다.

④ 무급휴업·휴직 고용유지조치에 대한 지원금을 지원받으려는 사업주에 대해 직업안정기관의 장은 제1항 및 제2항에 따른 고용유지조치계획서 수립시 다음 각 호의 내용에 대해 고용유지조치 대상 근로자의 확인을 거쳐 작성하도록 하고, 해당 고용유지조치 종료일로부터 3년이 되는 날까지 사업장 내에 비치하도록 지도하여야 하며, 이 경우 사업주는 별지 제9호의 근로자 확인서 서식을 활용할 수 있다.

1. 고용유지조치 실시기간
2. 고용유지조치 기간에 지급 예정인 금품
3. 고용유지조치 대상 근로자별 주민등록번호 및 연락처
4. 고용유지조치 기간 중 주의 및 개인정보 제공에 대한 안내 사항

제13조(검토보고서) ① 직업안정기관의 장은 제12조에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서를 접수한 날부터 5일 이내에 별지 제2호 서식에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치계획 검토보고서(이하 "검토보고서"라 한다)를 작성하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 검토보고서 작성 등을 위하여 필요한 경우 사업주 또는 근로자 대표 등을 면담하여 계획서의 내용을 확인할 수 있다.

제14조(보완요청 및 반려) ① 직업안정기관의 장은 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서의 기재 내용이 잘못되었거나 제12조제1항 각 호의 관련 자료가 미비한 경우 등 보완이 필요한 경우에는 5일 이내의 기한을 정하여 계획서의 보완을 요청하여야 하고, 이 경우 제13조에 따른 검토보고서 작성 및 계획서 송부 기한을 5일 이내에서 연장할 수 있다.

② 시행령 제21조의3제1항에 따라 직업안정기관의 장은 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서를 검토한 후 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 별지 제3호 서식에 따른 「무급휴업·휴직 고용유지조치계획 반려 통지서」에 따라 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서를 반려할 수 있다.

1. 시행령 제21조의2 및 제21조의3제1항제1호·제2호에서 정한 기준에 해당하지 않는 것이 명백한 경우
2. 3년 이상 계속하여 같은 달에 시행령 제19조 및 제21조의3에 따른 고용유지조치를 실시하는 경우
3. 시행령 제19조제2항제3호에 따라 고용유지조치를 하려는 날 전날 이전 2년 이내 기간 중 고용유지조치를 실시하고 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 고용유지조치 기간의 마지막 날의 다음 날부터 6개월 이내에 그 고용유지조치 종료일이 속한 달의 말일 기준 소속 피보험자수의 100분의 10 이상을 고용조정으로 이직시킨 경우(만약 고용유지조치를 하려는 날의 전날 이전 2년 이내 기간 중 1회 이상 고용유지조치를 실시하고 고용유지지원금을 지급받은 경우에는 해당 고용유지조치 기간별 고용조정 비율을 판단한다)
4. 시행규칙 제80조에 따른 고용보험료를 체납한 경우
5. 피보험자에 대하여 근로기준법 제43조에 따른 임금 지급 의무를 위반한 사실이 제13조에 의한 검토보고서 작성일까지 시정되지 아니한 경우
6. 제1항에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서 보완요구 기한까지 사업주가 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서를 보완하여 제출하지 아니한 경우

제15조(계획서에 대한 지원여부 검토) ① 직업안정기관의 장은 제13조에 따른 검토보고서를 토대로 사업주의 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서에 대한 지원 여부를 결정할 수 있다. 승인 통보된 고용유지조치 계획서에 대한 변경 신청이 있는 경우에도 직업안정기관의 장의 판단에 따라 지원여부를 결정할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 직업안정기관의 장은 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획에 대한 지원 여부 판단을 위해 필요하다고 인정하는 경우에는 외부 전문가를 포함하여 구성된「무급휴업·휴직 고용유지지원금 심사위원회」(이하 "심사위원회"라 한다)를 구성하여 결정할 수 있다.

③ 제2항에 따라 심사위원회를 개최하는 경우에는 별지 제4호 서식에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치계획심사표를 활용하여 평균 60점 이상을 득점한 경우에 한하여 지원금 지급 금액, 지급 기간, 지급 대상자 등을 결정하고 계획을 승인하여야 한다.

제16조(심사위원회 구성) ① 직업안정기관의 장은 제15조제2항에 따른 심사위원회 개최를 위해 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하의 위원으로 하되 성별을 고려하여 구성하고, 고용·노동분야 외부 전문가 위원이 과반수 포함되어야 한다.

② 위원장은 직업안정기관의 고용센터 소장 및 제주고용센터 소장으로 한다.

③ 직업안정기관의 장은 8인 이내의 외부 전문가 위원 인력은행을 구성하고, 심사위원회 개최 시 동 외부 전문가 위원 인력은행 중에서 심사에 참여할 위원을 지명하여야 한다.

제17조(심사위원회 운영) ① 직업안정기관의 장은 제15조제2항에 따른 심사위원회 개최가 필요한 경우에는 지체없이 심사위원을 지명하고 검토보고서가 작성된 날로부터 14일 이내에 심사위원회를 개최하여야 한다.

② 심사위원회는 심사위원 과반수 출석으로 개최하되, 서면심사가 필요한 경우 직업안정기관의 장의 승인을 얻어 서면심사를 할 수 있다. 만약 심사위원회 개최 시기, 외부 위원 인력은행 등 여건을 고려하여 필요한 경우에는 「고용창출장려금·고용안정장려금 신청 및 지급에 관한 규정」제6호에 따른 '고용장려금 지원사업 승인 심사위원회'로 대체하여 심사할 수 있다.

③ 심사위원회는 무급휴업·휴직 고용유지조치의 불가피성, 고용유지조치계획의 적절성, 직업능력개발·향상계획의 적절성 등을 심사하고 다음 각 호의 사항을 결정한다.

1. 지원금 지급 여부, 지급 대상, 지급 수준 및 지급 기간 등
2. 무급휴업·휴직 고용유지조치 기간 중 사업주가 실시하는 근로자 직업능력 개발·향상에 소요되는 비용의 지급 여부, 지급 수준 및 지급 기간 등

④ 심사위원회는 제14조제2항 각 호에 해당하는 경우 또는 제2항에 따른 심사위원 평가점수를 합산한 결과 평균 60점 미만을 득점한 경우에는 고용유지조치 계획에 대한 지원금 지원을 불승인하여야 한다.

⑤ 심사위원회는 필요시 사업장을 현장 방문하여 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획서의 적절성 등을 조사할 수 있으며, 사업주 또는 근로자 대표에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있다.

⑥ 심사위원 중 외부 전문가 위원에 대해서는 심사위원회 개최시 예산의 범위 내에서 심사수당을 지급할 수 있으며, 서면심사를 실시할 경우 의견을 보내온 위원에게 수당을 지급할 수 있다.

제18조(심사결과 통지) 직업안정기관의 장은 제15조에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획 승인 여부에 대한 결과를 별지 제3호 또는 제5호 서식에 따라 사업주에게 통지하여야 한다.

제19조(무급휴업·휴직 고용유지조치 계획변경) ① 사업주는 제15조에 따라 승인된 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획 중 다음 각 호의 사항을 변경하려는 경우에는 별지 제1호 서식에 따라 변경예정일 10일 전까지 그 내용을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. 다만, 변경하려는 내용이 고용유지조치 대상자에게 불이익하지 않은 경우에 한하여 변경예정일 전까지 신고할 수 있다.

1. 고용유지조치 실시예정일 및 기간
2. 고용유지조치 대상자
3. 고용유지조치 기간에 지급할 금품
4. 피보험자 직업능력 개발·향상 실시 계획

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 변경 신고된 고용유지조치 계획이 고용유지조치 대상자 및 기간이 확대되는 등 피보험자에게 불이익하게 변경되는 경우에는 동 변경 고용유지조치계획의 승인 여부에 대해 재검토하여야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따라 변경 신고한 계획서에 대하여 직업안정기관의 장의 승인을 얻지 못하는 경우에는 당초 승인된 고용유지조치계획에 따라 지원금을 신청하여야 한다.

제20조(지원금액 및 지원기간 등 결정) ① 직업안정기관의 장은 제5조의 지원금 상한액과 근로자별 평균임금 100분의 50 범위 내에서 근로자의 임금수준 등을 고려하여 지원금액과 지원기간을 결정하여야 한다.

② 사업주에게 지급하는 근로자 직업능력 개발·향상에 소요되는 지원금은 피보험자 1인당 매월 10만원 범위 내에서 결정하여야 한다.

제21조(지원금 신청 및 지급) ① 무급휴업·휴직 고용유지조치 계획에 대해 승인받은 사업주는 승인된 계획에 따라 1개월 단위로 고용유지조치를 실시하고, 개시한 날부터 조치기간이 30일이 되는 날을 기준으로 다음 날부터 1개

월 이내에 별지 제6호 서식에 따라 「무급휴업·휴직 고용유지조치 지원금 신청서」를 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

② 사업주는 고용유지조치 기간에 대해 피보험자에게 금품을 지급한 경우 제21조에 따라 결정된 지원금에서 그 금액을 공제하고 지원금을 신청하여야 한다.

③ 사업주는 근로자 직업능력 개발·향상에 실제 소요된 비용을 토대로 하여 피보험자 1인당 매월 10만원 범위 내에서 해당 훈련비용을 신청하여야 한다.

④ 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 사업주가 신청한 지원금을 무급휴업·휴직 실시 근로자에게 지급하는 경우에는 지원금을 해당 근로자가 지정한 금융기관에 직접 입금하여야 한다.

제4장 이행점검 및 위반시 조치 등

제22조(고용유지조치계획 위반에 따른 지원제한) ① 사업주는 고용유지지원금을 지원받고자 하는 경우, 제8조, 제12조 및 제15조에 따른 고용유지조치계획에 근거하여 실시하고 실제 이행된 내용에 따라 지원금을 신청하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사업주가 고용유지조치 계획과 다르게 고용유지조치를 실시하고 신청한 지원금에 대해서는 다음 각 호와 같이 지급한다.

1. 고용유지조치 계획보다 초과하여 이행한 사항에 대해서는 고용유지조치계획의 내용에 따라 지급

2. 고용유지조치 계획보다 미달하여 이행한 사항에 대해서는 실제 이행한 내용에 따라 지급

③ 제1항제2호 규정에도 불구하고 실제 이행한 고용유지조치의 내용 중 다음 각 호의 어느 하나라도 고용유지조치 계획보다 100분의 50미만으로 이행한 경우에는 해당 월의 지원금 전부를 지급하지 않는다.

1. 고용유지조치 대상자 수

2. 고용유지조치기간

3. 고용유지조치기간에 지급한 금품

제23조(사업주의 책무) 사업주는 관할 직업안정기관의 장이 법령 및 이 고시에 따라 실시하는 지도·감독 및 조사에 성실히 응하여야 한다.

제24조(부정행위에 대한 조치 등) ① 직업안정기관의 장은 고용유지조치 기간 중 사업장 및 대상 근로자에 대한 점검을 실시하고 고용유지조치계획의 이행사항을 지도하여야 한다. 고용유지지원금과 관련한 주요 부정행위의 유형은 별표 1과 같다.

② 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 받은 자 또는 받으려는 자에 대하여는 법 제35조, 시행령 제56조, 시행규칙 제78조 및 제79조에 따른 조치를 하여야 한다.

제25조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2024년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2025-1호,2025.1.2.>

이 고시는 발령일부터 시행한다.