



무급휴업·휴직 고용유지지원금 지급규정

[시행 2023. 11. 27.] [고용노동부고시 제2023-54호, 2023. 11. 27., 일부개정]

고용노동부(기업일자리지원과), 044-202-7219

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「고용보험법」(이하 "법"이라 한다) 제21조제1항 후단, 같은 법 시행령(이하 "시행령"이라 한다) 제19조 및 제21조의2부터 제21조의4까지 및 같은 법 시행규칙(이하 "시행규칙"이라 한다) 제34조에 따른 무급휴업·휴직 고용유지조치에 대한 지원금 상한액, 지원금의 신청 방법·절차, 지급 방법 등 지원금 지급에 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

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

1. "무급휴업"이란 시행령 제21조의3제1항제1호에 따라 사업주가 피보험자에 대하여 휴업기간 중 휴업수당을 지급하지 아니하거나, 평균임금의 100분의 50 미만에 해당하는 액수의 휴업수당을 지급하는 휴업을 말한다.
2. "무급휴직"이란 시행령 제21조의3제1항제2호에 따라 휴직기간 중 사업주가 피보험자에 대하여 휴직수당 등 금품을 지급하지 아니하는 휴직을 말한다.
3. "무급휴업·휴직 고용유지지원금"(이하 "지원금"이라 한다)이란 시행령 제21조의3 및 제21조의4에 따른 무급휴업 또는 무급휴직 고용유지조치 및 직업능력 개발·향상 계획에 대하여 피보험자 및 사업주에게 지급하는 지원금을 말한다.
4. "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.
5. "기준달"이란 시행령 제21조의3제4항에 따라 사업주가 고용유지조치계획을 수립하여 고용노동부장관에게 제출한 날이 속하는 달의 직전 달을 말한다.

제2장 지원금 신청

제3조(무급휴업·휴직 고용유지지원금 신청) ① 시행령 제21조의3 및 제21조의4에 따라 사업주가 피보험자에 대하여 무급휴업 또는 무급휴직 고용유지조치(이하 "고용유지조치"라 한다)를 실시하고 지원금을 받고자 하는 경우에는 별지 제1호서식에 따른 「무급휴업·휴직 고용유지조치계획서」(이하 "계획서"라 한다)와 다음 각호의 관련 자료를 사업 또는 사업장 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 매출액, 생산량, 재고량 현황 등 시행규칙 제34조에 따른 고용유지조치가 불가피하게 된 사유를 확인할 수 있는 자료

2. 무급휴업의 경우 근로자 대표와의 협의 내용 및 「근로기준법」 제46조제2항에 따른 노동위원회의 승인결과
3. 무급휴직의 경우 근로자 대표와의 합의 내용

② 계획서에는 다음 각 호의 '고용유지조치 계획'과 '근로자 직업능력 개발·향상 계획'이 포함되어야 한다.

1. 고용유지조치 계획

- 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 계획서는 고용유지조치를 실시하고자 하는 날 30일 전까지 제출하여야 한다. 다만 노동조합이 있는 사업장에서 노사합의 직후 고용유지조치가 실시되는 등 30일 전까지 계획서 제출이 곤란하다고 직업안전기관의 장이 인정하는 경우에는 동 신청기한 이후에도 계획서를 제출할 수 있다.

제4조(조사보고서) ① 직업안전기관의 장은 제3조에 따른 계획서를 접수한 날부터 5일 이내에 별지 제2호서식에 따른 「무급휴업·휴직 고용유지조치계획 조사보고서」(이하 "조사보고서"라 한다)를 작성하여야 한다. 이 경우 2023년 12월 31일까지 기간에 한하여 3년 이상 계속하여 같은 달에 영 제19조 및 제21조의3에 따른 고용유지조치를 실시하고자 하는 사업주에 대해서는 지원의 불가피성 여부를 판단하여 보고서를 작성한다.

② 지방고용노동청(이하 "청"이라 한다) 소속 지방고용노동지청(이하 "지청"이라 한다)의 직업안전기관의 장이 제1항에 따라 조사보고서를 작성한 때에는 지체없이 청의 직업안전기관의 장에게 송부하여야 한다.

③ 직업안전기관의 장은 제1항에 따른 조사보고서 작성 등을 위하여 필요한 경우 사업주 또는 근로자 대표 등을 면담하여 계획서의 내용을 확인할 수 있다

제5조(보완요청 및 반려) ① 직업안전기관의 장은 계획서의 기재내용이 잘못되었거나 제3조제1항 각 호의 관련 자료가 미비한 경우 등 보완이 필요한 경우에는 5일 이내의 기한을 정하여 계획서의 보완을 요청하여야 하고, 이 경우 제4조에 따른 조사보고서 작성 및 계획서 송부 기한을 5일 이내에서 연장할 수 있다.

② 직업안전기관의 장은 계획서를 검토한 후 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 별지 제3호서식에 따른 「무급휴업·휴직 고용유지조치계획 반려 통지서」에 따라 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(다만, 제4조 제1항의 단서에 따라 2023년 12월 31일까지 기간에 한하여 신청 사업주에 대한 지원의 불가피성이 인정되는 경우는 제외)

3. 시행규칙 제80조에 따른 고용보험료를 체납한 경우
4. 피보험자에 대하여 근로기준법 제43조에 따른 임금 지급 의무를 위반하고 제4조에 의한 조사보고서 작성일까지 시정되지 아니한 경우
5. 제1항에 따른 계획서 보완요구 기한까지 사업주가 계획서를 보완하여 제출하지 아니한 경우

제3장 지원금 심사위원회

제6조(심사위원회 설치) ① 제3조에 따라 제출된 계획서를 심사하기 위하여 청 및 제주고용센터에 「무급휴업·휴직 고용유지지원금 심사위원회」(이하 "심사위원회"라 한다)를 설치한다.

- ② 청에 설치하는 심사위원회는 당해 청 및 소속 지청에 접수된 계획서를 심사한다.
- ③ 심사위원회는 위원장을 포함하여 5인 이상 7인 이하의 위원으로 구성하되, 고용·노동분야 외부 전문가 위원이 과반수 포함되어야 한다.
- ④ 위원장은 청 고용센터 소장 및 제주고용센터 소장으로 한다..
- ⑤ 청장 및 제주고용센터 소장은 8인 이내의 외부 전문가 위원 인력은행을 구성하고, 심사위원회 개최 시 동 외부 전문가 위원 인력은행 중에서 심사에 참여할 위원을 지명하여야 한다.

제7조(심사위원회 운영) ① 청장 및 제주고용센터 소장은 계획서 및 제4조에 따른 조사보고서를 송부받거나 작성한 때에는 지체없이 심사위원을 지명하고 14일 이내에 심사위원회를 개최하여야 한다.

- ② 심사위원회는 무급휴업·휴직 고용유지조치의 불가피성, 고용유지조치 계획의 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
- ③ 심사위원회는 심사위원 과반수 출석으로 개최하되, 서면심사가 필요한 경우 고용노동부장관의 승인을 얻어 서면심사 할 수 있다.
- ④ 심사위원회는 필요시 사업장을 현장 방문하여 계획서의 적절성 등을 조사할 수 있으며, 사업주 또는 근로자대표에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있다.
- ⑤ 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.

제8조(계획서 승인) ① 심사위원회는 별지 제4호 서식의 「무급휴업·휴직 고용유지조치계획 심사표」에 따라 심사하여야 한다.

- ② 심사위원회는 제5조제2항 각 호에 해당하는 경우와 제1항에 따른 심사위원회 평가점수를 합산한 결과 평균 60점 미만을 득점한 경우에는 지원금 지원을 불승인하여야 한다.
- ③ 심사위원회는 사전에 소요예산을 주무부서와 협의한 후 예산의 범위 내에서 제1항에 따라 평균 60점 이상을 득점한 경우에 한하여 지원금 지급 금액, 지급 기간, 지급 대상자 등을 결정하고 계획을 승인하여야 한다.

- 제9조(심사결과 통지)** ① 청장 및 제주고용센터 소장은 심사위원회의 결정이 있는 경우 청 및 제주고용센터에 접수된 계획서는 사업주에게, 지청에 접수된 계획서는 지청장에게 그 결과를 통지하여야 한다.
- ② 제1항의 심사결과는 별지 제3호 또는 제5호의 서식에 따라 사업주에게 통지하여야 한다.

제4장 지원금 지급액 및 지원기간

제10조(피보험자 1명당 지원금 상한액) 시행령 제21조의3제2항에 따라 피보험자 1명당 1일 지원금은 시행령 제68조에 따른 급여기초임금일액 상한액의 100분의 60을 초과할 수 없다. 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 피보험자 1명당 지원금 상한액으로 한다.

- 제11조(지원금액 및 지원기간 결정)** ① 심사위원회는 제10조의 지원금 상한액과 피보험자 평균임금 100분의 50범위 내에서 피보험자의 임금수준 등을 고려하여 지원금액과 지원기간을 결정하여야 한다.
- ② 사업주에게 지급하는 근로자 직업능력 개발·향상에 소요되는 지원금은 피보험자 1인당 매월 10만원 범위 내에서 결정하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 지원금 지급 기간은 피보험자 1인에 대하여 누적하여 총 180일을 초과할 수 없다.

제5장 지원금 지급

- 제12조(지원금 지급)** ① 계획서를 승인받은 사업장은 승인된 계획에 따라 1개월 단위로 고용유지조치를 하고, 다음 달 5일까지 별지 제6호서식에 따라 「무급휴업·휴직 고용유지조치 지원금 신청서」(이하 "지원금 신청서"라 한다)를 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.
- ② 사업주는 고용유지조치 기간 중 피보험자에게 임금 등 금품을 지급한 경우와 다른 사업장에서 근무하여 소득이 발생한 경우 제11조제1항에 따라 결정된 지원금에서 그 금액을 공제하고 지원금을 신청하여야 한다.
- ③ 직업안정기관의 장은 피보험자에게 지급하는 지원금을 해당 피보험자가 지정한 금융기관에 직접 입금하여야 한다.
- ④ 사업주는 고용유지조치 기간 중 피보험자에게 직업능력 개발·향상 프로그램을 실시한 경우 제11조제2항에 따라 결정된 지원금의 범위 내에서 실제 소요된 비용을 신청하여야 한다.

제13조(무급휴업·휴직 고용유지조치계획 변경) ① 사업주는 제8조에 따라 승인된 무급휴업·휴직 고용유지조치계획 중 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에는 별지 제1호서식에 따라 변경예정일 10일 전까지 그 내용을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다. 다만, 변경하려는 내용이 고용유지조치 대상자에게 불이익하지 않은 경우에만 하여 불가피한 사정으로 변경예정일 전까지 신고한 경우에는 직업안정기관의 장은 신고한 것으로 인정할 수 있다.

1. 고용유지조치 실시예정일

2. 고용유지조치 대상자

3. 고용유지조치기간에 지급할 금품

4. 피보험자 직업능력 개발·향상 실시 계획

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 신고된 변경 계획서가 고용유지조치 대상자 및 기간이 확대되는 등 피보험자에게 불이익하게 변경되는 경우에는 해당 변경 계획서의 승인 여부에 대해 심사위원회의 심사를 요청하여야 한다.

③ 사업주는 제1항에 따라 변경 신고한 계획서가 심사위원회 승인을 얻지 못하는 경우에는 당초 승인된 고용유지조치계획에 따라 실시한 후 지원금을 신청하여야 한다.

제14조(지원금 지급제외) ① 사업주가 고용유지조치 기간과 그 후 1개월 동안 고용조정에 따라 고용유지조치 대상 피보험자를 이직시키는 경우에는 그 고용유지조치기간에 대한 지원금을 지급하지 아니한다.

② 사업주가 고용유지조치 기간동안 근로자를 새로 고용하는 경우에는 관할 직업안정기관의 장이 불가피하다고 인정하는 경우를 제외하고는 해당 달에 대한 고용유지지원금을 지급하지 아니한다.

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자에게는 지원금을 지급하지 아니한다.

1. 1개월 미만 동안 고용되는 자(일용근로자)

2. 「근로기준법」 제26조에 따라 해고가 예고된 자와 경영상 이유에 따른 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자

3. 고용보험 피보험자격 취득 후 90일이 지나지 않은 근로자

4. 동일한 고용유지조치 기간에 대하여 시행령 제19조제1항제1호 및 제2호에 따라 지원금이 지급된 피보험자

5. 동일한 고용유지조치 기간에 대하여 무급휴업·휴직 고용유지지원금과 중복하여 지급할 수 없다고 고용노동부장관이 정하는 사업에서 지원을 받고 있는 피보험자

제15조(고용유지조치계획 위반에 대한 지급 제한) 사업주가 제8조 및 제13조에 따라 승인된 고용유지조치계획과 다르게 고용유지조치를 행한 경우에는 다음 각 호에 따라 지원금의 일부 또는 전부를 지급하지 아니할 수 있다.

1. 고용유지조치계획보다 초과하여 이행한 사항에 대해서는 고용유지조치계획의 내용에 따라 지급

2. 고용유지조치계획보다 미달하여 이행한 사항에 대해서는 실제 이행한 내용에 따라 지급

3. 고용유지조치계획보다 고용유지조치 대상자수, 고용유지조치 기간, 고용유지조치 기간중 지급한 금품 중 어느 하나를 1/2 미만으로 이행한 경우에는 해당 월의 지원금 전부 부지급

제16조(지도점검) ① 직업안정기관의 장은 고용유지조치 기간 중 사업장 지도점검을 실시하고 고용유지조치 계획의 이행사항을 지도하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 사업장 지도점검시 필요한 경우 사업주 또는 피보험자에게 자료 제출을 요구하거나 관련문서의 열람 등을 할 수 있다.

제17조(고용유지조치계획 위반에 대한 조치) 고용노동부장관은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금을 받은 자 또는 받으려는 자에 대하여는 법 제35조, 시행령 제56조 및 시행규칙 제78조에 따라 조치하여야 한다.

제6장 무급휴직 고용유지지원금 지원 특례

제18조(적용원칙) 삭제

제19조(무급휴직 고용유지지원금 신청) 삭제

제20조(계획서 승인) 삭제

제21조(지원기간) 삭제

제22조(지원금 지급제외) 삭제

제7장 휴업 등의 고용유지조건 특례

제23조(고용조정이 불가피하게 된 사유) 시행령 제21조의3제1항의 고용조정이 불가피하게 된 사유는 시행규칙 제34조제1항 각 호에 따라 정한다. 다만, 시행규칙 제34조제2항에 따라 2021년 7월 1일부터 2024년 1월 31일까지 기간 중 무급 휴업·휴직고용유지조치를 실시하는 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에도 고용조정이 불가피하게 된 사유로 인정할 수 있다.

1. 기준달 말일의 해당 사업의 재고량이 2019년도 월평균 재고량에 비하여 100분의 50 이상 증가한 경우
2. 기준달의 생산량이 2019년 같은 달의 생산량 또는 2019년 월평균 생산량 중 어느 하나에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우
3. 기준달의 매출액이 2019년 같은 달의 매출액 또는 2019년 월평균 매출액 중 어느 하나에 비하여 100분의 30 이상 감소한 경우

부칙 <제2023-54호, 2023.11.27.>

제1조(시행일) 이 고시는 2023년 11월 27일부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제4조제1항 후단은 2022년 1월 1일 이후 2023년 10월 31일까지 기간 중 사업주가 무급휴업·휴직 고용유지조치계획서를 제출한 경우 적용한다.

② 제23조의 단서조항은 2021년 7월 1일 이후 무급휴업·휴직 고용유지조치계획서를 제출하여 2024년 1월 31일까지 무급휴업·휴직을 실시하는 사업주에 대해 적용한다.