



특별고용지원 업종의 지정기준 등에 관한 고시

[시행 2024. 4. 26.] [고용노동부고시 제2024-25호, 2024. 4. 26., 일부개정]

고용노동부(지역산업고용정책과), 044-202-7407

제1조(목적) 이 고시는 「고용정책 기본법」(이하 "법"이라 한다) 제32조, 같은 법 시행령(이하 "령"이라 한다) 제29조 및 제30조, 「고용보험법」 제21조, 같은 법 시행령 제18조에 따라 경기의 변동, 산업구조의 변화 등으로 인한 사업규모의 축소, 사업의 전환 또는 폐업으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종(이하 "특별고용지원 업종"이라 한다)에 대한 지정기준 및 지정절차, 지원내용 등을 정하여 해당 업종 근로자의 고용안정을 위한 사업의 원활한 시행을 목적으로 한다.

제2조(지정기준) ① 고용노동부장관은 고용사정이 현저히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종에 대해 다음 각 호의 기준 중 3개 이상을 충족하여 필요하다고 인정하는 경우 고용정책심의회 심의를 거쳐 특별고용지원 업종으로 지정할 수 있다. 이 경우 지정기준 충족 여부의 판단은 해당 업종에 속하는 사업주나 사업주단체·근로자단체 또는 그 연합체 등(이하 "업종별단체등"이라 한다)이 고용노동부장관에게 지정 신청한 때를 기준으로 한다.

1. 해당 업종의 고용보험 피보험자(이하 "피보험자"라 한다) 증감률(신청 직전 1년간 평균 피보험자 수와 해당 기간 전 1년간 평균 피보험자 수를 토대로 산정한 증감률을 말한다)이 같은 기간 모든 업종 평균 피보험자 증감률보다 5%p 이상 낮은 경우
2. 신청 직전 1년간 평균 피보험자 수가 해당 기간 전 1년간 평균 피보험자 수보다 100분의 5 이상 감소한 경우
3. 신청 직전 1년간 구직급여 신규 신청자 수가 해당 기간 전 1년간 구직급여 신규 신청자 수보다 100분의 20 이상 증가한 경우. 이 경우 구직급여 신규 신청자 수는 「고용보험법 시행규칙」 제5조제1항제2호에 따른 고용보험 피보험자격상실 신고 사유 중 폐업·도산(코드 22) 및 경영상 필요 및 회사불황으로 인한 인원감축 등에 따른 퇴사(코드 23)로 인해 구직급여를 신규 신청한 사람의 수를 말한다.
4. 신청 직전 1년간 해당 업종의 고용보험 사업장 수(이하 "사업장 수"라 한다)가 해당 기간 전 1년간 사업장 수보다 100분의 5 이상 감소한 경우

② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 제1항 각 호의 규정에 따른 기준 중 일부만 충족하는 지역에 대해 다음 각 호의 사항을 종합적으로 고려하여 필요하다고 인정하는 경우 고용정책심의회 심의를 거쳐 특별고용지원 업종으로 지정할 수 있다.

1. 한국은행의 기업경기실사지수(Business Survey Index) 등 해당 업종의 경기 동향
2. 해당 업종 주요 기업의 재무상황, 신용위험도, 체불임금액 등
3. 통계청의 산업생산지수 및 업종 특성별 생산·판매여건 등 산업여건 전반
4. 해당 업종 휴폐업체 수 및 피보험자격 상실자 수, 일용근로 신고 건수

③ 고용노동부장관은 제1항 또는 제2항에도 불구하고 경기의 변동, 산업구조의 전환 또는 폐업 등으로 급격한 고용감소가 확실시 되는 경우 해당 업종의 경제·산업·고용상황 등을 종합적으로 고려하여 고용정책심의회 심의를 거쳐 특별고용지원 업종으로 지정할 수 있다.

제3조(지정기간) ① 특별고용지원 업종의 최초 지정기간은 영 제30조의2제1항에 따라 2년의 범위 내에서 고용정책 심의회의 심의를 거쳐 정한다.

② 제5조제1항에 따른 지원대상 사업주 및 근로자가 제1항 또는 제7조제2항의 지정기간 중에 제5조에 따른 고용 유지지원금 등의 신청을 한 경우에는 지정기간이 만료된 이후에도 지원요건 및 지원수준 등에 대하여 이 고시를 적용한다.

③ 고용노동부장관은 제1항 또는 제7조제2항에 따라 특별고용지원 업종으로 지정되거나 지정기간이 연장된 기간 중이라도 해당 업종의 고용사정이 호전되는 등 지원의 필요성이 없어진 때에는 고용정책심의회의 심의를 거쳐 그 지정을 해제하거나 지원기준의 일부를 조정할 수 있다.

제4조(지정절차) ① 특별고용지원 업종의 지정을 원하는 업종별단체등은 다음 각 호의 자료를 첨부하여 고용노동부장관에게 신청하여야 한다.

1. 특별고용지원 업종으로 지정이 필요한 이유와 그 입증자료
 2. 해당 업종 근로자의 고용안정을 위한 업종별단체등의 사업계획 및 지원 대책
- ② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제출된 신청 자료가 제1항 각 호에서 정한 내용을 포함하지 않는 등 미비하다고 판단되는 경우 업종별단체등에 보완을 요청할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 특별고용지원업종 지정에 필요한 지정신청의 타당성 검토, 현지조사 등을 위해 고용노동부 및 해당 업종의 관계 중앙행정기관의 담당자, 해당 업종의 전문가 및 지방고용노동관서의 담당자 등으로 구성된 조사단을 구성·운영할 수 있다.

제5조(지원대상) ① 특별고용지원 업종의 지정에 의한 지원대상은 지정업종에 속하는 사업의 사업주 및 근로자(퇴직자를 포함한다. 이하 같다)와 지정 업종에 속하는 사업의 도급을 받아 제조·수리 등을 하는 사업으로서 매출액의 2분의 1 이상이 지정 업종과 관련된 사업의 사업주 및 근로자로 한다.

② 제1항에도 불구하고 고용노동부장관은 업종별 고용사정 등 특성을 고려하여 지원대상의 범위를 제한할 수 있다.

제6조(지원내용) ① 고용노동부장관은 특별고용지원 업종으로 지정된 사업의 사업주 및 근로자에 대하여 다음 각 호의 지원을 할 수 있으며, 이 경우 예산(고용보험기금을 포함한다)의 범위 내에서 「고용보험법 시행령」 제19조 내지 제22조 등에서 규정한 지원요건 및 지원수준과 달리 할 수 있다.

1. 고용유지지원금
 2. 특별연장급여
 3. 전직·재취업 및 창업 지원
 4. 기타 고용안정과 실업자의 생활안정을 위해 필요한 지원
- ② 고용노동부장관은 예산(고용보험기금을 포함한다)의 범위 내에서 특별고용지원 업종 근로자의 고용안정을 위해 지역·산업맞춤형일자리창출지원 사업 등 일자리 관련 사업비를 우선하여 지원할 수 있다.
- ③ 고용노동부장관은 법 제32조에 따른 고용조정의 지원 등이 「중소기업진흥에 관한 법률」 제63조에 따른 중소기업의 창업 촉진 등에 해당하는 경우에는 중소벤처기업창업 및 진흥기금에서 우선 지원하도록 중소벤처기업부

장관에게 요청할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하는 경우 고용노동부 및 관계 중앙행정기관·지방자치단체 소속 공무원과 고용·노동 및 지역·산업 등의 분야에 관한 전문가 등으로 구성된 자문단을 지원할 수 있다.

제7조(지정기간 연장) ① 업종별단체등은 특별고용지원 업종 지정기간의 연장이 필요한 경우 제4조제1항 각 호의 자료와 그간 지정기간 동안의 운영 성과 및 평가 자료를 첨부하여 지정기간의 만료 2개월 전까지 고용노동부장관에게 지정기간의 연장을 신청하여야 한다.

② 고용노동부장관은 고용정책심의회 심의를 거쳐 특별고용지원 업종의 지정기간을 각 1년의 범위 내에서 2회에 한해 연장할 수 있다. 다만, 고용정책심의회에서 고용위기 지속 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 경우 1년의 범위 내에서 1회에 한하여 추가 연장할 수 있다.

③ 제1항의 규정에 따른 절차 외에 현장조사 등 지정기간 연장 결정을 위해 필요한 절차는 제4조를 준용한다.

④ 특별고용지원 업종의 연장된 지정기간 내에 지원대상 및 지원내용에 관하여는 제5조 및 제6조를 준용한다.

제8조(업종별단체등의 조치) ① 제4조 및 제7조에 따라 특별고용지원 업종의 지정을 받은 업종별단체등은 지정기간이 만료된 날부터 3개월 이내에 사업시행 결과보고서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

② 제7조제2항에 따라 지정기간이 연장된 경우 업종별단체등은 기간이 만료된 날로부터 3개월 이내에 사업시행 결과보고서를 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 결과보고서는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 해당 업종 근로자의 고용안정을 위해 시행한 사업의 내용 및 시행결과
2. 특별고용지원 업종의 지정 및 지원에 따른 업종 내 경영상황 개선 및 고용안정에 미친 효과
3. 지정기간 만료 이후 해당 업종의 고용개선을 위한 추진계획 및 지원이 필요한 사항

④ 고용노동부장관은 제1항 또는 제2항에 따라 제출된 결과보고서가 제3항 각 호에서 정한 내용을 포함하지 않는 등 미비하다고 판단되는 경우 업종별단체등에 보완을 요청할 수 있다.

제9조(재검토 기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2020년 1월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2024-25호,2024.4.26.>

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.