

근로자는
고용안정을

기업은
숙련인력 확보를

고령자 계속고용장려금 가이드북

2021년 4월

고령자 계속고용장려금 가이드북

근로자는
고용안정을

기업은
숙련인력 확보를



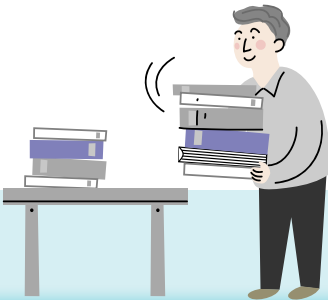
고령자 계속고용장려금 가이드북

근로자는
고용안정을

기업은
숙련인력 확보를



Contents



고령자 계속고용장려금 왜 필요할까요? ----- 5

고령자 계속고용장려금 핵심 특특 ----- 8

핵심용어 알아두기 ----- 10

고령자 계속고용장려금 따라잡기 ----- 13

1. 지원대상 ----- 14

2. 지원요건 ----- 16

3. 지원수준 및 한도 ----- 28

4. 지원기간 ----- 32

5. 지원금 신청 ----- 36



Q&A 궁금증 특특 ----- 43

사업주 관련 ----- 44

근로자 관련 ----- 51

고령자 계속고용장려금 지급 규정 ----- 58

고령자 계속고용장려금 관련 신청서식 ----- 62

전국 고용복지플러스센터(문의처) ----- 66



고령자 계속고용장려금 왜 필요할까요?

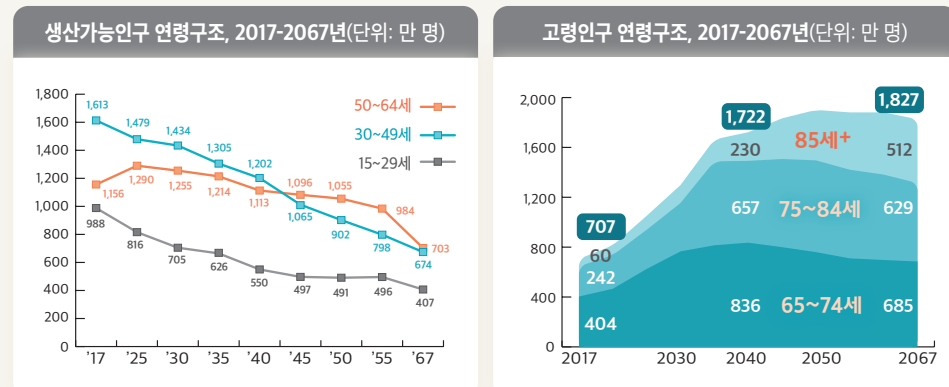


급격한 고령화로 인구구조가 변화하고 있습니다

● 2025년, 65세 인구가 전체 인구의 20%를 차지하는 초고령사회로 진입하게 됩니다.

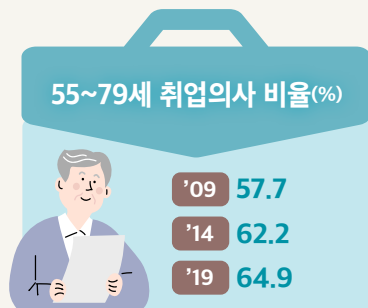
≫ '25년 25~49세는 '17년 대비 172만 명 감소, 65세 이상은 344만 명 증가

≫ 60대는 '20년부터 급증, '24년에는 '19년 대비 168만 명 증가, 60~64세는 '22년 43만 명 증가



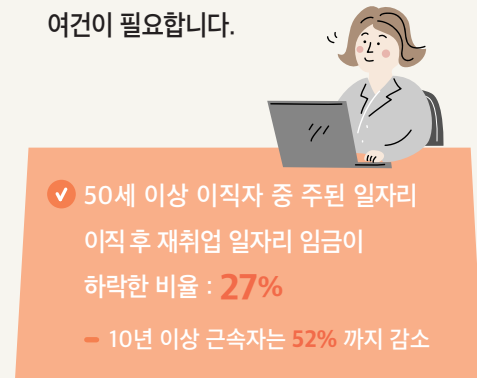
생산가능인구 감소에 대비하려면 고령인력 활용이 불가피합니다

● 고령인력의 높은 근로 의지 등을 고려하여 고령인력을 적극적으로 활용할 필요가 있습니다.



* 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」

● 정년 이후 재취업 시 근로조건이 악화되므로 주된 일자리에서 계속 일할 수 있는 여건이 필요합니다.



* 한국고용정보원, 「중고령퇴직자의 재취업과 임금저하」

계속고용제도는 기업과 근로자 모두에게 도움이 됩니다

● 정년 연장, 정년 폐지, 정년 도달자의 계속고용 또는 재고용 등의 계속고용제도를 활용하면 고령 근로자가 주된 일자리에서 안정적으로 일할 수 있습니다.



“업무경험이 풍부하고 숙련도 높은 근로자를 확보할 수 있어서 인력운영에 도움이 됩니다.”



“정년퇴직자를 대체할 인력을 구해야 하는 걱정도 덜고 계속고용장려금으로 비용 부담도 덜게 되니 일석이조입니다.”

“퇴직하고 국민연금 받을 때까지 소득 공백기 때문에 막막했는데 지금 직장에서도 오래 일할 수 있어서 행복해요.”



“재취업하면 근로조건이 아무래도 지금 보다 좋진 않을텐데 그런 걱정이 없어서 마음도 편하고 애사심도 커집니다.”



정부는 2020년부터 고령자 계속고용장려금을 신설하여 장년층의 고용을 지원하고 있습니다.

고령자 계속고용장려금 핵심 톡톡



계속고용제도란?

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속해서 고용하거나 재고용하는 것을 말합니다.

고령자 계속고용장려금이란?

정년에 도달한 근로자를 정년 이후에도 계속 고용하는 제도를 운영하는 사업주에게 비용의 일부를 지원하는 것으로, 계속고용된 근로자 1인당 월 30만 원씩 최대 2년간 총 720만 원을 지원합니다.

계속고용제도를 운영하는 방법은?

- ▶ 정년 연장(1년 이상 연장)
- ▶ 정년 폐지
- ▶ 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 1년 이상 계속해서 고용하거나 퇴직 후 3개월 이내 재고용(1년 이상의 근로계약 체결)

* 위 3가지 중 사업장 상황에 맞게 선택

어떤 기업이 지원받나요?

대기업·공공기관을 제외한 중소기업이 해당됩니다.

- ◆ 100인 이상인 기업 중 60세 이상 고용보험 피보험자 수가 20%를 넘는 기업은 제외 (기타 지원제외 기업은 15p 참고)

계속고용장려금을 받으려면?

- ▶ 정년제도를 1년 이상 운영하고 있어야 합니다.
- ▶ 취업규칙이나 단체협약 등에 정년 연장 또는 폐지, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속해서 고용하거나 재고용한다는 규정을 명시해야 합니다.
- ▶ 지원기간 기준일로부터 1년 이내에 신청해야 합니다.
- ◆ 계속고용제도 운영 이후 제도를 적용받은 근로자가 발생하면 분기 다음달 말일까지 지원금을 신청하면 됩니다.

계속고용장려금 지원절차



핵심용어 알아두기

계속고용제도 시행일

노사합의 등을 통해 계속고용제도를 도입하기로 하고 취업규칙, 단체협약 등에 시행하기로 명시한 날짜가 제도 시행일이 됩니다.

예시

A기업이 2019년 7월 1일, 단체협약을 통해 **2019년 12월 1일부터 정년을 1년 연장하기로 했다**면 **2019년 12월 1일**이 제도 시행일이 됩니다.

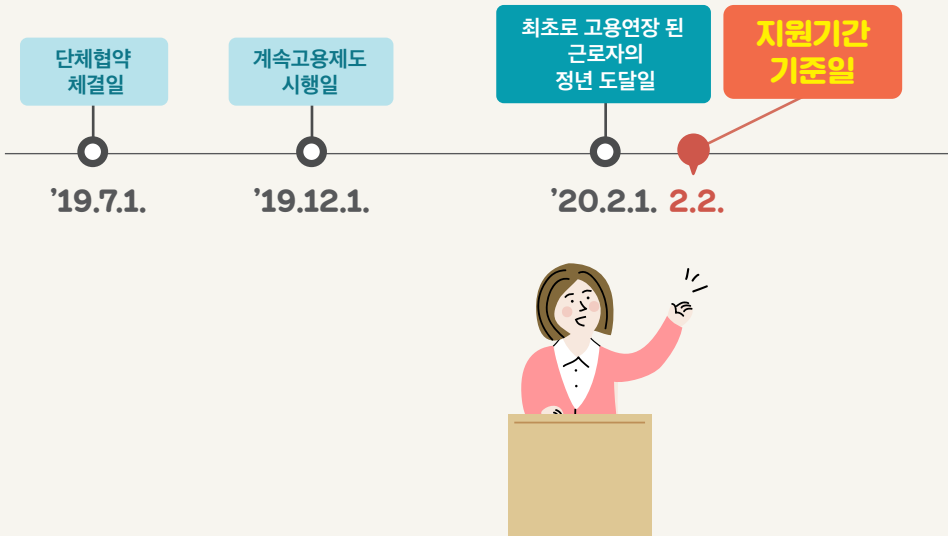


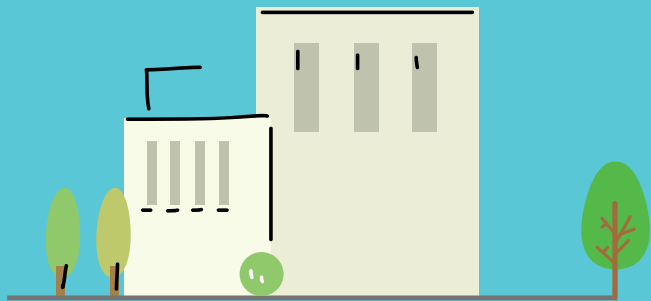
지원기간 기준일

계속고용제도 시행 후 정년에 도달하여 최초로 고용연장된 근로자의 정년 도달일의 다음날이 지원기간 기준일이 됩니다.

예시

B기업은 2019년 7월 1일, 단체협약을 통해 2019년 12월 1일부터 정년을 연장하기로 했다. 이후 **최초로 고용연장된 근로자의 정년 도달일이 2020년 2월 1일**이라면 다음날인 **2월 2일**이 지원기간 기준일이 됩니다.





고령자 계속고용장려금 따라잡기

- 1 지원대상
- 2 지원요건
- 3 지원수준 및 한도
- 4 지원기간
- 5 지원금 신청



01 지원대상

정년을 1년 이상 유지하고 고용보험에 가입한 우선지원대상기업 또는 중견기업 사업주를 지원대상으로 합니다.

● 우선지원대상기업(고용보험법 시행령 제12조 참조)

≫ 제조업 : 500명 이하

≫ 광업/건설업/운수업/출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업/사업시설관리 및 사업지원 서비스업/전문, 과학 및 기술 서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업 : 300명 이하

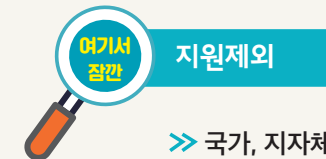
≫ 도매 및 소매업/숙박 및 음식점업/금융 및 보험업/예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업 : 200명 이하

≫ 그 밖의 업종 : 100명 이하

◆ 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있으므로 사업주(법인 또는 개인사업자) 단위로 합니다.

● 중견기업 여부

한국중견기업연합회(www.mme.or.kr)에서 발급한 중견기업 확인서로 확인



≫ 국가, 지자체, 공공기관, 지방공기업

≫ 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종

① 부동산업 ② 일반유흥 주점업 ③ 무도유흥 주점업
④ 기타 주점업 ⑤ 기타 캐블링 및 베틱업 ⑥ 무도장 운영업

≫ 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주

* 확인 : 고용노동부 홈페이지 > 정보공개 > 체불사업주 명단 공개

≫ 「고용산재보험료징수법」에 따른 보험료 등을 체납한 사업주

정년을 1년 이상 유지하고
고용보험에 가입한 우선지원대상기업
또는 중견기업의 사업주를 지원합니다



02 지원요건

고령자 계속고용장려금은 4가지 요건을 모두 갖춘 사업주에게 지급됩니다.

1 계속고용제도 시행일 직전부터 신청일 현재까지 1년 이상 계속해서 단절 없이 정년을 운영하고 있어야 합니다.

2 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 명시*하여 운영해야 합니다.

* 정년 연장이나 정년 폐지 또는 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속해서 고용하거나 퇴직 후 3개월 이내 재고용 등

3 지원기간 기준일로부터 1년 이내에 지원금을 신청해야 합니다.

여기서
잠깐

한번 더! 지원기간 기준일은?

계속고용제도 시행 후 정년에 도달하여 최초로 고용연장된 근로자의 정년 도달일의 다음날이 지원기간 기준일이 됩니다.(자세한 내용은 11p 참고)

4 60세 이상 피보험자 수의 비율이 20%가 넘지 않아야 합니다.
(100인 이상 기업만 해당)

1 계속고용제도 시행일을 기준으로 직전 1년 이상, 계속하여 단절 없이 정년을 운영하고 있어야 합니다

● 계속고용제도 시행일의 전날부터 역산하여 1년 이상 계속하여 단절 없이 정년을 운영하고 있어야 합니다.

인정 예시

A기업이 계속고용제도 시행일을 2019년 8월 1일로 정했다면, 그 전날인 2019년 7월 31일부터 1년을 역산하여 2018년 8월 1일부터 2019년 7월 31일까지 1년 이상 정년을 운영하고 있어야 함

✓ 정년 운영기간 요건을 충족한 경우



제도 시행일을 기준으로 직전 1년 이상
계속하여 단절 없이 정년을 운영하고
있어야 해요



- 계속고용제도 운영기간을 합산한 기간이 1년이 넘었어도 정년을 간헐적으로 운영했다면 지원되지 않습니다.

불인정 예시

B기업이 계속고용제도를 2019년 12월 1일 시행했다면, 전날인 2019년 11월 30일부터 1년을 역산하여 2018년 12월 1일부터 2019년 11월 30일 사이에 **정년을 폐지한 기간이 있으면 지원되지 않음**

정년 운영기간 요건을 충족하지 못한 경우



알아두세요

- ✓ 취업규칙, 단체협약 등에 정년을 명시적으로 규정하여 운영하고 있어야 정년운영이 인정됩니다.
- 명시적 규정 없이 관례적으로 정년을 운영했다면 인정되지 않습니다.
- ✓ 기존에 정년이 없었던 사업장에서 정년을 새로이 설정하는 경우에는 지원되지 않습니다.

2

취업규칙, 단체협약 등에 **계속고용제도를 명시하여 운영해야 합니다**

계속고용제도는 다음의 제도를 의미합니다.

- ▶ 정년 연장
 - ▶ 정년 폐지
 - ▶ 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속해서 고용하거나 퇴직 후 3개월 이내 재고용(1년 이상의 근로계약 체결)
- * 위 3가지 중 기업 사정에 맞게 선택하여 운영하면 됩니다.



여기서 잠깐

계속고용제도 시행일 관련 요건이 한시적으로 완화됐어요

취업규칙 등에 명시하지 않은 채 계속고용제도를 실제로 운영 중인 기업이 아래 요건을 모두 충족한 경우 지원받을 수 있습니다.

- 1 취업규칙 등에 '계속고용제도'를 명시해 놓지는 않았지만, 계속근로를 희망하는 정년 도래 근로자 모두를 계속고용한 경우여야 합니다.
- 2 취업규칙 등에 계속고용제도와 그 시행일을 소급하여 명시하고 **적법한 절차를 거쳐 변경**해야 합니다.

변경 절차 >> **10인 이상** 지방관서에 취업규칙 변경신고
10인 미만 인사규정, 운영규정, 근로계약서 등에 명시(근로자 동의)

- 3 한시적으로 인정되는 사업장은 2번에서 정한 계속고용제도 시행일 이후 '20.1.1.부터 '21.12.31. 사이에 첫 번째로 정년에 도달한 근로자가 있는 곳입니다.

* '19.12.31. 이전에 이미 정년에 도달하여 계속근로 중인 근로자는 지원 불가

예시

- 정년 도래일 : '20.12.31.
- 취업규칙 소급 시행일 : '20.11.30.
- 취업규칙 변경내용 : 계속고용제도의 시행일을 '20.11.30.로 한다.

정년 연장

현 정년에서 1년 이상 연장해야 합니다.

* 다만, 60세 미만은 61세 이상으로 연장



알아두세요

「고령자고용법」은 사업주가 정년을 60세 미만으로 정한 경우 60세로 정한 것으로 보고 있습니다. 따라서 기업이 정년을 58세로 정했어도 법에 따라 정년이 60세가 되는 것이므로 정년을 61세 이상으로 연장하는 경우만 지원됩니다.



고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

- 제19조(정년) ① 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정하여야 한다.
② 사업주가 제1항에도 불구하고 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우에는 정년을 60세로 정한 것으로 본다.

정년 폐지

기존 정년을 폐지하는 경우를 말합니다.

정년퇴직자 계속고용 또는 3개월 이내 재고용

- 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 1년 이상 계속해서 고용하거나 퇴직 후 3개월 이내 재고용하는 제도를 말합니다.

» 정년에 도달하는 근로자와 1년 이상 근로계약을 체결하거나

» 정년퇴직한 근로자와 3개월 이내에 1년 이상 근로하는 것으로 재고용계약 한 경우 지원

◆ 계속고용 또는 재고용 기간이 1년 미만인 경우에는 지원되지 않음

◆ 재고용 기간을 1년 이상으로 정했으나, 근로자가 개인사유로 중간에 퇴직한 경우 근무기간에 한해 지원

- 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용 또는 재고용 기간을 최소 1년 이상으로 명시해야 합니다.



알아두세요

계속고용 또는 재고용 제도는 정년 이후에도 계속 일하기를 희망하는 모든 근로자에게 일률적으로 이루어져야 하며, 일부 근로자만 선별적으로 이루어지는 것은 인정되지 않습니다. 따라서 취업규칙, 단체협약 등에 명시된 내용 중 다음의 문구는 인정되지 않습니다.

예시

~~ 하는 경우 재고용 할 수 있다.(x)

~~ 회사 사정이나 업무상 필요에 따라 제외할 수 있다.(x)

~~ 일정 심사를 거쳐 재고용한다.(x)

* 다만, 취업규칙 등에 노사 합의로 정한 '재고용하지 않을 수 있는 기준'을 명시하고 그 기준에 따라 선별적으로 재고용한 경우에는 지원됩니다.

재고용하지 않을 수 있는 기준 예시

① 건강상의 이유 ② 해당 직무가 폐지된 경우 ③ 업무수행에 반드시 필요한 자격증을 상실한 경우 ④ 고용보험법 시행규칙 제24조(고용조정이 불가피하게 된 사업주)와 같은 경영사정상 계속고용이 어려운 경우

예시 계속고용제도 도입 관련 취업규칙

도입형태	변경 전	변경 후	비고
정년 연장	회사의 정년은 사원이 만 60세에 도달한 날의 다음날로 한다.	(1안) 회사의 정년은 직원이 만 63세에 도달한 날의 다음날로 한다. (2안) 직원의 정년은 만 61세(~65세)로 하며, 정년에 달한 해당 월의 말일에 퇴직하는 것으로 한다.	정년은 최소 1년 이상 연장해야 하며 퇴직일을 명확히 정해야 함
정년 폐지	회사의 정년은 사원이 만 60세에 도달한 날의 다음날로 한다.	① 기존 정년을 폐지한다. ② 1항은 이 규칙 시행일 이후 정년에 도달한 자부터 적용한다.	정년 폐지
계속고용 (재고용)	- 정년퇴직 대상자 중 본인이 희망하는 경우 계속고용 할 수 있다. 심사를 거쳐 계속고용 여부를 결정한다. - 회사의 업무상 필요에 의해 1년 이내의 기간을 정해 촉탁사원으로 재고용 할 수 있다. - 노사간 합의에 따라 재고용한다.	정년에 도달한 직원 중 정년 이후에도 계속 근로하기를 희망하는 경우 정년 다음날부터 3개월 이내에 1년 이상의 새로운 근로계약을 체결한다. *다만, 노사 합의로 정한 '재고용하지 않을 수 있는 기준'(예시는 21p 하단 참고)에 해당하는 근로자는 제외할 수 있다.	- 최소 1년 이상의 기간을 명시해야 함 - 계속 근로하기를 희망하는 모든 근로자에게 일률적으로 이루어져야 함 - 회사 사정, 업무상 필요, 등 재량적 고용이 아닌 의무고용임을 명시해야 함 * ~~ 할 수 있다.(x) - 일정한 심사(근무평가 등)를 거쳐 재고용하는 경우는 사전에 객관적이고 공정한 심사기준 및 평가절차 등을 명확히 규정해야 함 (23p 취업규칙 예시안 참고)

* 본 취업규칙은 예시이며 기업별 상황에 맞게 활용할 수 있음

예시 일정한 심사(근무평가 등)를 거쳐 재고용하는 경우 취업규칙

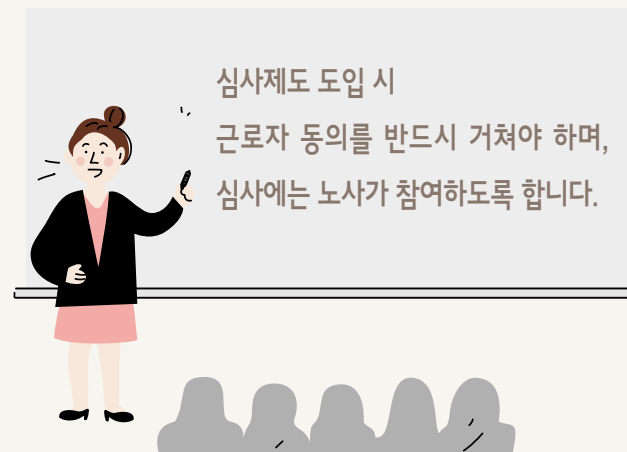
제00조(정년 후 재고용제도)

- ① 회사는 정년에 도달한 직원이 정년 이후에도 계속 근로하기를 희망하는 경우에는 해당 직원의 재고용 신청서를 받아, <별지 1>의 객관적 심사기준과 평가절차에 따라 해당 직원의 정년 후 계속고용 여부를 결정할 수 있다.
- ② 객관적 심사 결과 총점이 00점 이상인 자는 1년 이상의 단위로 근로계약을 연장한다.
- ③ 다만, 2항에도 불구하고 아래 각 호의 결격사유에 해당하는 자는 계속고용하지 아니할 수 있다.
 1. 정년퇴직 전(前) 재직기간 중 고의나 중과실에 의한 징계를 00회 이상 받은 경우
 2. 형사사건으로 기소되어 형의 집행이 확정되었거나 또는 형 집행 전이라도 범죄 사실이 객관적으로 입증되어, 이로인하여 당해 업무의 수행, 회사의 이미지나 명예, 위계 질서나 분위기 등을 저해하는 경우
 3. 신체나 정신적인 건강상의 문제로 당해 업무수행이 어렵거나 다른 근로자와의 업무수행이 곤란한 경우
 4. 종전에 담당했던 업무가 폐지 과정에 있거나, 폐지될 예정인 경우
 5. 기타 회사의 경영상 불가피한 사정이 있는 경우

* <별지 1>은 24p 참고

<별지 1>

평가항목	심사기준 00 점				
	1	2	3	4	5
1. 정년퇴직 전 상사/동료/부하직원 평가					
2. 정년퇴직 전 고객 및 거래처 등 제3자 평가					
3. 정년퇴직 전 근무 태도 (지각/조퇴/결근 등)					
4. 정년퇴직 전 업무 전문성(지식/경험 등)					
5. 정년퇴직 전 업무 효율성(업무량/처리속도/불량률 등)					
6. 정년퇴직 전 회사에 대한 주인의식 및 책임감					
7. 정년퇴직 전 회사 내부 및 업무관련 대외적 포상 여부					
8. 정년퇴직 전 징계(유무 및 정도에 따라 감점방식)					
9. 정년퇴직 전 지시복명/의사소통/업무협력의 정도					
10. 신체적·정신적으로 업무를 수행할 수 있는 정도					
종합 평가	총 / 100점				

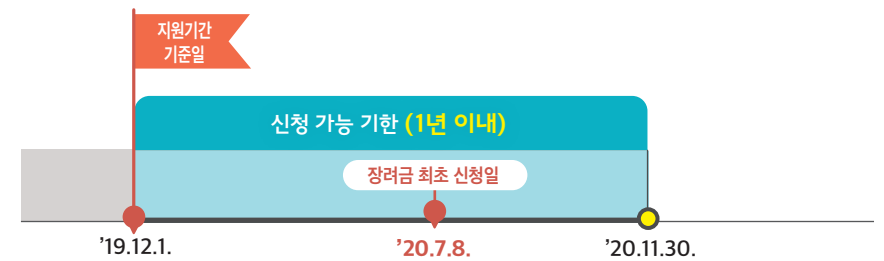


3 지원기간 기준일로부터 1년 이내에 지원금을 신청해야 합니다

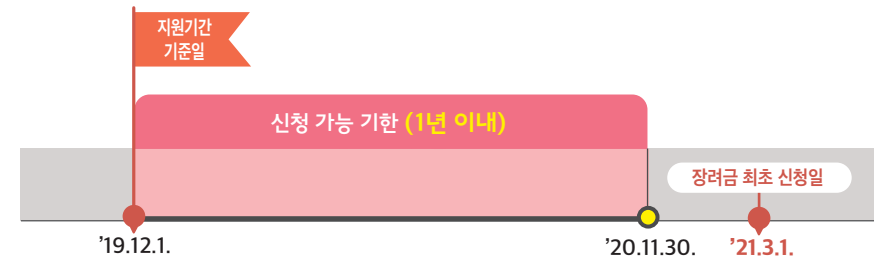
● 장려금 최초 신청일이 지원기간 기준일로부터 1년이 지난 경우에는 지원되지 않습니다.

예시

✓ 지원 가능



✓ 지원 불가



4 지원기간 기준일이 속한 연도를 기준으로 직전 연도의 매월 말 기준 고용보험 피보험자 수의 합에서 **60세 이상 피보험자 수의 합이 20%를 넘지 않아야 합니다.**(100인 미만인 사업주는 이를 적용하지 않음)

60세 이상 피보험자 수 비율 산정방법

지원기간 기준일이 속한 연도의 직전 연도 매월 말 기준 피보험자 수 및 60세 이상 피보험자 수를 각각 더해 나눈 것으로 합니다.

* 지원기간 기준일은 계속고용제도 시행 후 정년에 도달하여 최초로 고용연장된 근로자의 정년 도달일의 다음날을 의미합니다.(자세한 내용은 11p 참고)

예시

A기업의 지원기간 기준일이 2020년 2월 1일이라면, 직전 연도인 2019년의 1월~12월까지 매월 말 기준 피보험자 수로 산정

구분	60세 이상 피보험자 수	피보험자 수
1월 말	00명	00명
2월 말	00명	00명
3월 말	00명	00명
4월 말	00명	00명
5월 말	00명	00명
6월 말	00명	00명
7월 말	00명	00명
8월 말	00명	00명
9월 말	00명	00명
10월 말	00명	00명
11월 말	00명	00명
12월 말	00명	00명
합계	A	B

60세 이상 피보험자 수 비율

$$\frac{A(\text{매월 말 60세 이상 피보험자 수의 합})}{B(\text{매월 말 피보험자 수의 합})} \times 100$$

* 소수점 이하는 버림



100인 미만 피보험자 수 산정방법

지원기간 기준일이 속한 연도의 직전 연도 매월 말 기준 피보험자 수를 더해 해당 개월 수로 나눈 것으로 합니다.

예시

B기업의 지원기간 기준일이 2020년 8월 1일이라면, 직전 연도인 2019년의 1월~12월까지 매월 말 기준 피보험자 수로 산정

구분	피보험자 수
1월 말	00명
2월 말	00명
3월 말	00명
4월 말	00명
5월 말	00명
6월 말	00명
7월 말	00명
8월 말	00명
9월 말	00명
10월 말	00명
11월 말	00명
12월 말	00명
합계	A

100인 미만 피보험자 수

$$\frac{A(\text{매월 말 피보험자 수의 합})}{12\text{개월}}$$

* 소수점 이하는 버림



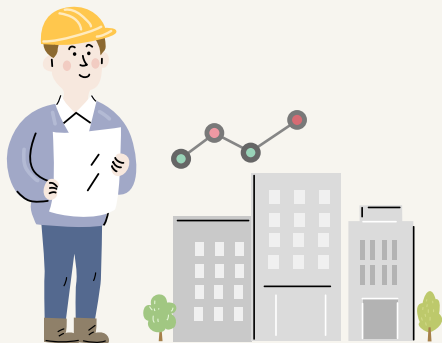
03 지원수준 및 한도

산정대상 근로자

- 계속고용제도 시행일 이후 정년에 도달한 근로자를 대상으로 합니다.
- ◆ 제도 시행 전에 정년에 도달하여 근무 중인 근로자는 포함되지 않음

예시

- ✓ A기업의 계속고용제도 시행일이 2020년 2월 1일인 경우
제도 시행일 전에 정년에 도달한 A는 미포함, 이후에 도달한 B는 포함

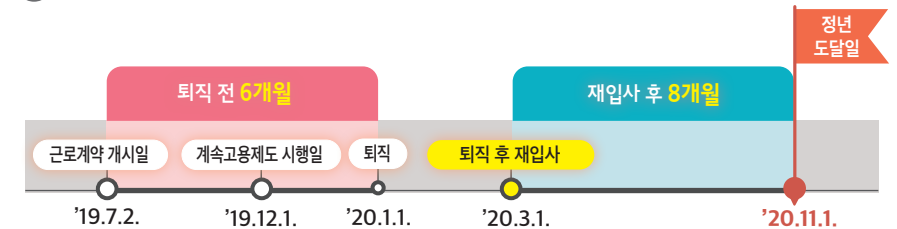


- 다음의 근로자는 제외됩니다.

- ① 해당 사업에서 정년 도달일 직전의 고용보험 피보험기간이 1년 미만인 근로자
◆ 근로한 총 기간이 1년이 넘었어도 정년 도달일 직전 1년 동안 고용단절 기간이 있으면 제외

예시

✓ 포함되지 않는 근로자



- '19.7.2. ~ '20.1.1. 근무 > 퇴사 > '20.3.1. 재입사 > '20.11.1. 정년 도달한 경우
» 정년 도달일 직전까지 고용보험 피보험기간이 총 14개월(퇴직 전 6개월 + 재입사 후 8개월)이나, 정년 도달일 직전 고용보험 피보험기간이 8개월이므로 지원 제외

- ② 해당 사업주의 배우자, 직계 존·비속, 4촌 이내의 혈족·인척
* 법인의 경우, 대표이사를 기준으로 배우자 여부 등을 판단
- ③ 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인(다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외)
- ④ 임금이 최저임금 미만인 근로자(「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따름)
- ⑤ 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)
- ⑥ 월 임금이 계속고용장려금의 지원금액 미만인 근로자(해당 월에 한해 적용)
- ⑦ 월 임금이 6,860,000원을 초과하는 근로자(해당 월에 한해 적용)

지원금 산정방법

- 지원금은 분기 단위로 산정합니다.
- 계속고용제도 적용을 받아 재직 중인 피보험자 수에 월 지원금인 30만 원을 곱합니다.
- 일한 날짜가 1개월 미만인 경우 일할 계산한 날짜에 30만 원을 곱합니다.

예시

✓ 계속고용제도 시행일이 2020년 3월 1일인 A기업이
1분기(3월), 2분기(4월, 5월, 6월) 지원금을 신청하는 경우

- '20.3.15.~3.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 3명
- '20.4.15.~4.30.(16일) : 계속 고용된 근로자 2명
- '20.5.15.~5.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 1명
- * (1분기) 493,540원 + (2분기) 4,684,510원 = 5,178,050원

구분	월별 정년 도래 현황					
분기	월	3월(3명)	4월(2명)	5월(1명)	6월(0명)	비고
1분기	3월	[30만 원/31일 × 17일] × 3명 = 493,540원	-	-	-	-
	합계	493,540원 (원 단위 절사)	-	-	-	-
2분기	4월	30만 원 × 3명 = 90만 원	[30만 원/30일 × 16일] × 2명 = 32만 원	-	-	-
	5월	상동 (90만 원)	30만 원 × 2명 = 60만 원	[30만 원/31일 × 17일] × 1명 = 164,510 원 (원 단위 절사)	-	-
	6월	상동 (90만 원)	상동 (60만 원)	30만 원 × 1명 = 30만 원	-	-
	합계	270만 원	152만 원	464,510원	-	2분기 합계 4,684,510원

지원금 한도

- 지원금 상한액은 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 20%에 90만 원을 곱한 금액으로 합니다.

예시

분기	피보험자 수
첫째 월말	30명
둘째 월말	50명
셋째 월말	30명
합계	110명

$$\frac{30 + 50 + 30}{3} \times 0.2 = 7.3$$

- ▶ 8명(소수점 첫째 자리에서 올림)
- ➔ 8명 × 90만 원
- ➔ 해당 분기 상한액 720만 원

➤ 해당 분기의 평균 피보험자가 1~5인 이하인 경우 2명으로 계산하여 상한액은 180만 원(= 2명 × 90만 원) 입니다.

➤ 지원금 상한액 산정 기준은 사업주(법인, 개인사업자) 단위입니다.



04 지원기간

- 지원금은 지원기간 기준일*로부터 2년간(분기별로) 지원합니다.

* 계속고용제도 시행 후 최초로 고용연장된 근로자의 정년 도달일의 다음날을 의미
(지원기간 기준일에 대한 자세한 내용은 11p 참고)

예시

- ✓ 지원기간 기준일로부터 2년간 지원



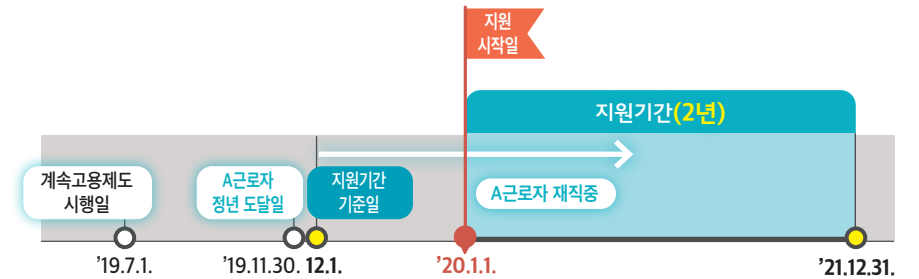
지원기간 기준일로부터
2년간(분기별로) 지원



지원기간 기준일이 2020년 1월 1일 이전인 경우

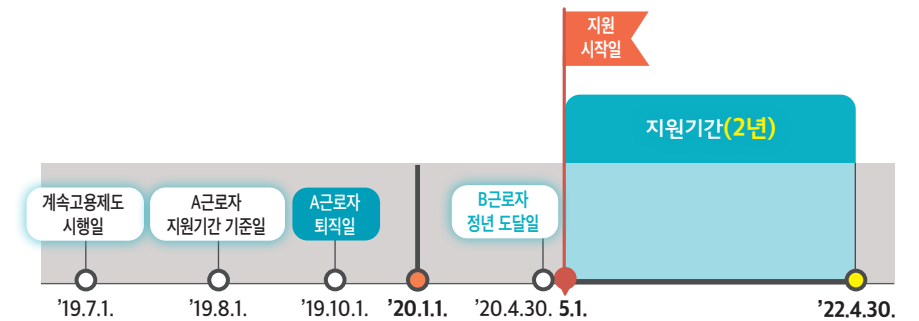
예시

- ✓ 최초 정년 도달자(A)가 '20년 이후에도 계속 근무 시 '20년 1월 1일부터 2년간 지원



예시

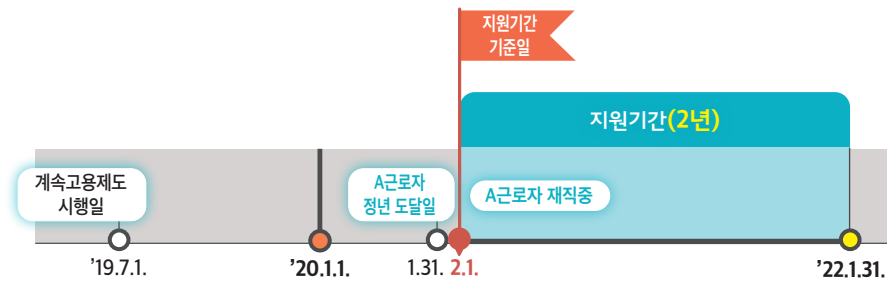
- ✓ 최초 정년 도달자(A)가 '20년 이전 퇴직 시 '20년 이후 정년 도달자(B)를 기준으로 2년간 지원



지원기간 기준일이 2020년 1월 1일 이후인 경우

예시

✓ 최초 정년 도달자(A)가 '20년 이후 발생한 경우 지원기간 기준일부터 2년간 지원



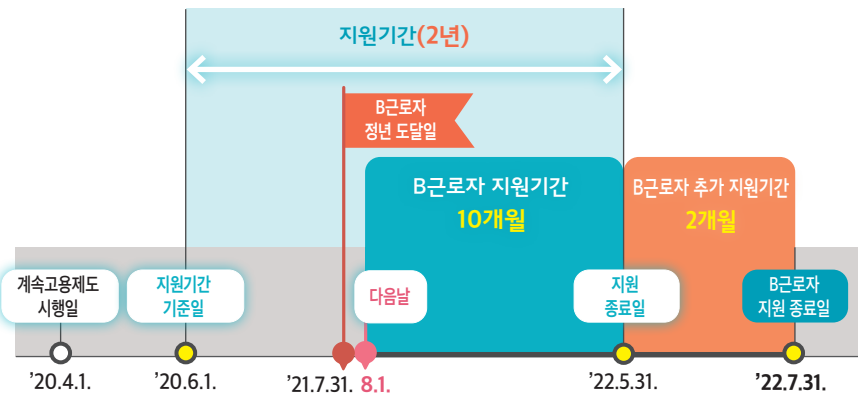
장려금 지원기간이 1년이 안 되는 근로자가 있는 경우 해당 근로자의 정년 다음날부터 1년까지 지급합니다.

예시

A기업에서 최초로 정년연장 된 근로자의 지원기간 기준일이 2020년 6월 1일이면 A기업의 장려금 지원 종료일은 2년 후인 2022년 5월 31일이 됨.

- 그러나 B근로자의 정년 도달일은 2021년 7월 31일로, 지원기간이 1년이 안 됨.
이 경우 A기업의 지원기간이 종료되었어도 B근로자는 1년까지 지원받을 수 있음.

✓ 지원기간이 1년이 안 되는 B근로자는 추가로 2개월 연장하여 지원



장려금 지원기간이 1년이 안 되는 근로자는 정년 다음날부터 1년까지 지급합니다



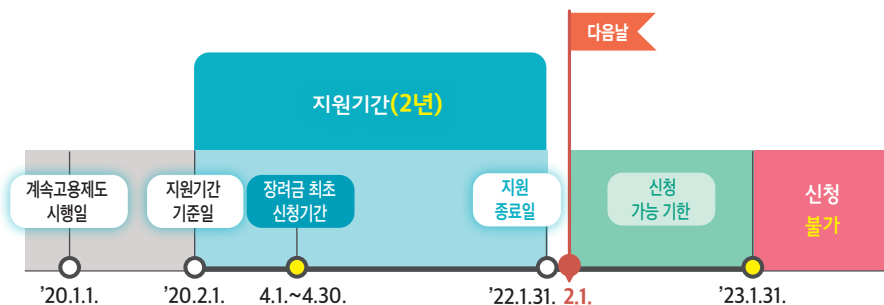
05 지원금 신청

신청시기

- 장려금은 분기별로 신청하며, 신청서를 해당 분기 말일의 다음달 말일까지 관할 지방고용노동관서에 제출해야 합니다.
 - 신청은 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)에서 온라인으로도 할 수 있습니다.
- 장려금 **최초 신청은 반드시 1년 이내**에 해야 하며 나머지 지원금은 매 분기마다 신청합니다.
 - ▶ 다만, 최초 신청 후 나머지 지원금의 신청을 놓친 경우라면 지원기간 종료일의 다음날을 기준으로 1년 이내에 신청해야 합니다.

예시

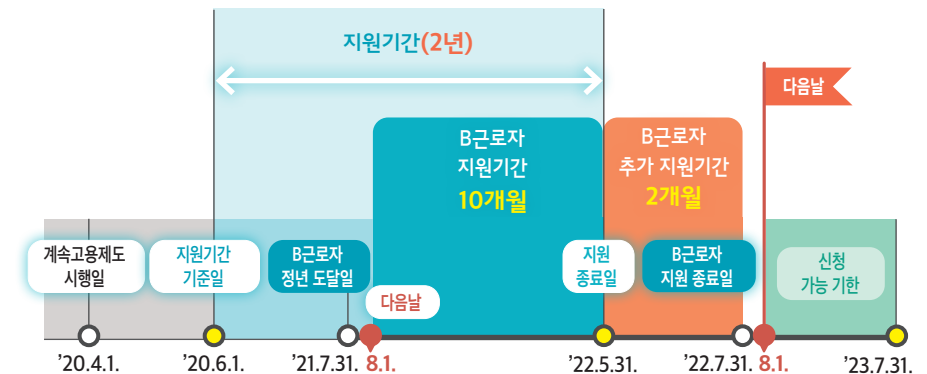
장려금 신청가능 기한



- 장려금 지원기간이 1년이 안되어 지원기간이 연장된 근로자가 있는 경우 **연장된 지원 종료일의 다음날부터 1년 이내에** 신청해야 합니다.

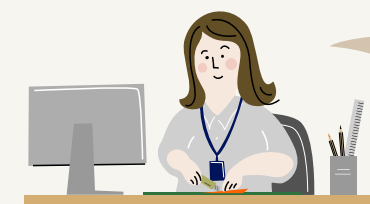
예시

장려금 지원기간이 1년이 안 되는 B근로자의 신청가능 기한



- 장려금 지원기간이 1년이 안 되는 근로자가 많은 경우 **정년 도달일이 가장 늦은 근로자의 지급기간 종료일을 기준으로 1년 이내에** 신청할 수 있습니다.

- 원칙적으로 분기별로 신청해야 하나, 장려금 최초 신청일이 지원기간 기준일로부터 1년이 지나면 지원되지 않으므로 이 경우 등에 한해 1~2개월 단위로 신청할 수 있습니다.
- 신청서는 사업주 단위로 제출해야 하며 고용연장된 근로자가 해당 사업의 지점(지사) 근로자인 경우 신청은 본사 관할 지방고용노동관서에 해야 합니다.



장려금 지원기간이 1년이 안 되는 근로자는 연장된 지원종료일의 다음날부터 1년 이내에 신청해야 합니다

제출 서류

- 계속고용된 근로자의 근로계약서 사본
- 계속고용된 근로자의 월별 임금대장 및 임금지급 증명서류
 - ◆ 계속고용된 근로자에게 임금을 지급하지 않은 경우 미지급 임금을 지급한 후 신청
- 정년을 60세 이상으로 1년 이상 운영한 사실을 증명할 수 있는 자료
 - » 취업규칙, 단체협약, 기타 정년 규정이 명시된 자료

- ✓ 10인 미만 및 취업규칙 미신고 사업장은 정년 규정에 대해 당시 정년을 실제로 운영했음을 객관적인 자료로 입증해야 하며 입증 책임은 사업주에게 있음
 - 여기서 객관적인 자료는 정년 규정에 대한 사내 인트라넷 게시 및 전체 메일을 통한 공지, 정년퇴직 사유로 피보험자격상실을 신고한 이력 등을 말하며 입증이 어려운 경우 지원 불가
- ✓ 취업규칙 미신고 사업장은 취업규칙 신고 후 신청
 - 지방고용노동관서 근로개선지도과(전화 : 국번없이 1350)에 신고하고 신고필증을 교부받아 제출

- 계속고용제도 도입 사실을 증명할 수 있는 서류(취업규칙, 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)

- ✓ 정년을 연장하거나 폐지한 경우
 - 기존에 60세 이상으로 정한 정년을 폐지하거나 1년 이상 연장한 사실을 증명할 수 있는 자료
 - 변경 전·후 취업규칙, 단체협약, 노사합의서, 내부규정 등
- ✓ 정년퇴직자 계속(재)고용 제도를 도입한 경우
 - 희망자 전원을 재고용하는 내용을 명시한 취업규칙, 단체협약, 인사규정 등
 - 재고용 대상자를 선별적으로 선발하는 제도를 운영하는 경우는 제외

장려금의 상호 조정 등

- 계속고용장려금이 다른 장려금 또는 지원금 등과 중복될 경우 다음의 원칙에 따라 상호 조정하여 지급합니다.

「고용보험법 시행령」 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지 조치기간에 계속고용장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 하고 계속고용장려금을 신청한 경우

» 같은 법 시행령 제19조에 따른 고용유지 지원금만 지급합니다.

「고용보험법 시행령」 제40조제2항 각 호에 따른 지원금 및 장려금과 계속고용장려금의 지급요건에 동시에 해당하게 된 근로자가 있는 경우

» 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금이나 장려금을 지급합니다.

「고용보험법 시행령」 제17조제1항제1호^{가)} 및 제2호^{나)}에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 계속고용장려금 요건에 해당하는 경우

» 사업주의 신청에 따라 계속고용장려금을 지급합니다.

가) 근로시간 단축, 교대근로 개편, 정기적인 교육훈련 또는 안식휴가 부여 등(이하 "일자리 함께하기"라 한다)을 통하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우

나) 고용노동부장관이 정하는 시설을 설치·운영하여 고용환경을 개선하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우



주의 부정수급은 안돼요!

거짓·부정한 방법으로 지원금을 받은 경우 지원금에 대한 반환명령과 함께 최고 5배의 추가징수, 지원금 지급 제한이 있습니다. 공모형 부정수급이나 부정수급액이 일정금액 이상인 경우에는 형사처벌도 받을 수 있으니 주의하세요!

행정적 제재(고용보험법: 법 제35조, 시행령 제56조, 시행규칙 제78조 등)

● 부정수급을 하려고 한 자

- 1년 범위 내에서 **지급 제한**
- 나머지 지원 및 지급 받고자 하는 지원금은 모두 **부지급**

● 부정수급을 한 자

- ① 거짓이나 그밖의 부정한 방법으로 받은 지원금은 **반환명령**
- ② 1년 범위 내에서 **지급제한**
- ③ 지급제한 기간에 지급된 지원금의 **반환명령**
- ④ 지급제한 또는 반환명령을 받은 횟수에 따라 2~5배 **추가징수**

사법적 제재(형법 제347조, 형법 제137조, 형사소송법 제234조)

사기, 위계에 의한 공무집행 방해 등으로 고발할 수 있음

* 브로커(컨설팅 업체 등) 등 제3자와의 부정행위는
형법상 사기 및 교사죄로 고발 가능

부정수급적발 시

- 1년 범위 내에서
지급 제한
- 2~5배 추가징수

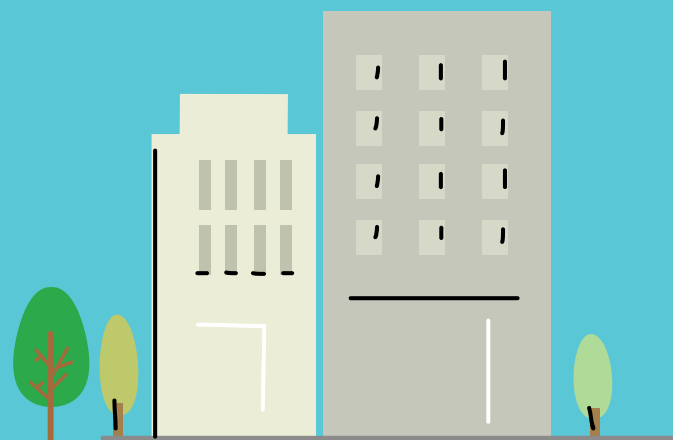


부정행위 유형 예시



- ➔ 지원금 요건에 맞추기 위해 취업규칙이나 단체협약에 정년규정을 거짓으로 만들어 넣은 경우
- ➔ '계속고용제도 시행 1년 이내에 지원금 신청' 요건을 맞추기 위해 시행일을 위·변조하는 경우
- ➔ 실제 근무하지 않는 근로자를 근무하는 것처럼 허위로 서류를 꾸며 지원금 산정대상에 올린 경우
- ➔ 계속고용 또는 재고용 시 1년 미만의 근로계약을 체결 해놓고 1년 이상의 계약을 체결한 것처럼 허위 근로계약서를 작성한 경우
- ➔ 지원대상 근로자가 퇴직한 후에도 계속 근무하는 것처럼 자료를 허위로 만들어 제출한 경우

공금증 톡톡 Q & A





사업주 관련

Q1. 정년을 60세 미만으로 설정해서 운영하던 사업장에서 계속고용제도를 도입한 경우 지원받을 수 있나요?

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 따르면 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정해야 하고, 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 봅니다. 따라서 정년 60세를 기준으로 61세 이상으로 정년을 연장하거나 60세 이후 계속고용 또는 재고용하는 등 지원요건을 갖추었다면 지원됩니다.

Q2. 정년 후 계속고용이 관행적으로 이루어지고 있던 기업에서 계속고용제도를 도입하고 취업규칙 등에 명시한 경우 그 이전부터 계속 고용된 근로자도 지원되나요?

고령자 계속고용장려금 지급규정 제4조에 따르면, 노사합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도 운영을 명시해야 합니다. 따라서 취업규칙에 계속고용제도를 명문화한 시점부터 지원요건을 충족하는 것이므로 취업규칙에 명시한 이후 제도를 적용받은 근로자부터 지원됩니다.

Q3. 동일한 사업장에서 직종별로 정년 연장, 정년 폐지, 계속(재)고용하는 계속고용제도를 시행하는 경우 지원되나요?

계속고용제도 도입 이전부터 직종별로 상이한 정년제를 운영하고 있었다면, 직종별로 정년 연장·폐지·계속고용(재고용) 등 다양한 계속고용제도를 운영할 수 있으므로 지원됩니다.

Q4. 기존 취업규칙에 정년 이후 회사 사정에 따라 선별적으로 재고용한다는 규정을 두고 있었지만, 정년 도달 근로자가 희망하는 경우 재고용하는 방식으로 취업규칙을 바꾸면 지원받을 수 있나요?

회사 사정에 따라 재고용대상자를 선별적으로 정하는 경우는 적합한 계속고용제도로 볼 수 없습니다. 노사합의를 통해 '정년에 도달하는 근로자가 희망하는 경우 1년 이상 재고용한다.'는 내용으로 제도의 취지에 적합하게 변경한 경우는 지원됩니다.

Q5. 계속고용제도(정년 연장 또는 계속고용·재고용)를 여러 번 도입해도 지원대상이 될 수 있나요?

한정된 예산에서 보다 많은 기업이 고용연장제도를 도입하도록 유도하기 위해 기업별 1회에 한해 지원합니다.

Q6.

하나의 법인에 소속된 여러 개의 사업장을 별도의 사업주로 인정할 수 있나요?

계속고용제도는 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주를 지원대상으로 합니다. 사업주는 '그 사업의 경영주체로서 근로자를 사용하여 사업을 운영하는 자'로서 개인 기업은 기업주인 '개인'이며, 법인은 '법인' 그 자체가 됩니다.

Q7.

취업규칙, 단체협약 등이 없는 10인 미만의 기업은 정년을 운영하고 있었다는 것을 어떻게 증명할 수 있나요?

정년 나이, 퇴직일, 시행일 등이 명시되어 있는 규정, 내부 지침 및 시달 공문 등과 함께 당시 정년 규정에 따라 운영한 사실을 입증할 수 있는 객관적인 자료를 제출해야 합니다. 여기서 객관적인 자료는 사내 인트라넷 게시 및 전체 메일을 통한 공지, 정년퇴직을 사유로 피보험자격상실을 신고한 이력 등을 말하며 입증 책임은 사업주에게 있습니다.



Q8.

기업이 계속고용장려금을 제도 시행일로부터 1년 이내에 1회 이상 지급 받은 경우 나머지 지원기간에 대한 신청은 언제까지 할 수 있나요?

지급기간 만료일의 다음 날로부터 1년 이내 신청해야 하며 1년을 초과할 경우 신청 권리가 소멸됩니다.

Q9.

회사 규정을 통해 정년 연령에 도달하는 해를 기준으로 상반기 출생자는 6월 31일, 하반기 출생자는 12월 31로 정년퇴직일을 정하는 경우, 해당 근로자의 정년 도달일은 언제로 볼 수 있나요?

'정년 도달일'은 근로자가 일정한 연령에 이르면 노사 당사자의 의사와 관계없이 근로관계가 종료되는 일정한 연령을 의미합니다. 생년월일 상으로는 정년 시점이 지났어도 회사 규정에서 정한 정년퇴직일을 정년 도달일로 봅니다.



Q10.

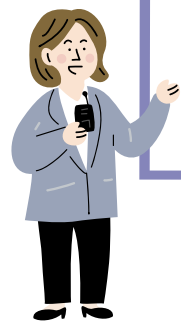
장려금을 지원기간 기준일로부터 1년 이내 신청해야 한다는 요건을 충족시키기 위해 취업규칙에 명시한 계속고용제도 시행일을 바꾼 경우 지원받을 수 있나요?

지원받을 수 없습니다. 요건 충족을 위해 취업규칙에 명시한 계속고용제도 시행일을 변경하는 것은 허위·부정한 방법으로 장려금을 수령하려는 것에 해당될 수 있습니다.

Q11.

계속고용제도를 이미 운영하고 있지만, 취업규칙에 그 내용을 명시하지 않았는데 만약 계속고용제도 시행일을 소급해서 명시하면 지원받을 수 있나요?

원칙적으로는 지원되지 않습니다. 다만, 계속고용제도를 실제로 운영하고 있고, 계속고용제도 시행일 이후 '20.1.1.부터 '21.12.31. 사이에 첫 번째로 정년에 도달한 근로자가 있는 경우에 한하여 한시적으로 지원됩니다.



✓ 취업규칙 등에 계속고용제도 시행일을 소급해서 명시하더라도 '19.12.31. 이전에 이미 정년에 도달하여 계속근로 중인 근로자는 지원되지 않습니다

Q12.

정년을 일부 근로자에게만 적용한 경우, 계속고용제도 시행일 직전 1년 이상 계속하여 정년을 운영한 것으로 인정되나요?

현격한 근로조건의 차이, 고용형태 등을 고려하여 상당한 정도로 관행화된 근로조건을 달리해 온 경우 등 예외적 사유를 제외하고는 근로자의 일부만 정년을 운영하였다면 지원이 불가합니다.

Q13.

취업규칙에 재고용제도를 넣을 때 재고용 기간은 명시하지 않았지만, 실제 재고용 시 1년 이상으로 근로계약을 체결한 경우 지원되나요?

정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 재고용하는 경우 1년 이상 근로계약을 체결해야 하며, '정년에 도달하는 근로자가 희망하는 경우 1년 이상 재고용한다.'는 등의 내용을 취업규칙, 단체협약 등에 명시해야 합니다. 따라서 취업규칙, 단체협약 등에 재고용 기간이 명시되어 있지 않다면 지원요건에 부합한다고 보기 어렵습니다.



Q14.

일자리안정자금과 중복지원이 되나요?

'일자리안정자금'은 최저임금 인상에 따른 사업주의 부담을 덜어주고 저임금 근로자의 고용유지를 목적으로 지원하는 제도이며 '고령자 계속고용장려금'은 정년을 운영 중인 사업장에서 정년을 연장·폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 재고용하는 경우 비용의 일부를 지원하는 제도입니다. 따라서 계속고용장려금은 일자리안정자금과 지원 목적 및 취지가 다르므로 중복지원도 가능합니다.

Q15.

'60세 이상 고령자고용지원금'을 지원받는 사업장이 정년을 새로이 설정한 경우 지원되나요?

60세 이상 고령자고용지원금은 정년 미설정 사업장에서 60세 이상 고령자를 일정 수준 이상 고용하는 경우 지원하는 제도입니다. 정년이 없거나 정년을 폐지한 기업이 새로이 정년을 도입하는 경우 이전의 정년이 없었던 시기보다 고용연장이 된 것이 아니므로 지원대상이 되지 않습니다.

계속고용장려금은 일자리안정자금과
지원목적이나 취지가 달라서
중복지원도 가능해요



근로자 관련

Q1.

계속고용제도 시행 전에 이미 정년이 지난 근로자가 있다면 지원대상이 되나요?

고령자 계속고용장려금은 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 명시하고, 제도 시행 이후 정년에 도달하여 고용이 연장된 근로자를 대상으로 합니다. 제도 시행 전에 이미 정년이 지난 근로자는 계속고용제도에 따른 고용연장으로 볼 수 없으므로 지원대상이 아닙니다.

Q2.

재고용형 계속고용제도 시행 후 정년에 도달한 근로자와 1년 미만의 근로계약을 체결했다가 근로계약을 갱신하여 1년 이상 근속한 경우 지원대상이 되나요?

재고용형 계속고용제도는 1년 이상의 근로계약 체결을 요건으로 하고 있습니다. 당초 1년 미만의 근로계약을 체결했다면 근로계약 갱신으로 근로기간이 1년이 넘었어도 지원요건을 충족하지 못한 것이 되므로 지원대상 근로자로 볼 수 없습니다.

Q3.

계속고용제도 시행 전 정년 적용을 받지 않은 기간제 근로자는 지원대상에 해당되나요?

고령자 계속고용장려금은 기간을 정하지 않는 등의 조건으로 정년까지 근무한다는 근로계약을 체결한 근로자가 취업규칙 등에 정한 정년에 이르거나 정년퇴직한 경우로 한정합니다. 따라서 기간제 근로자는 지원 대상 근로자에 포함되지 않습니다.

Q4.

단시간 근로자도 계속고용장려금 대상이 될 수 있나요?

단시간 근로자라도 정년이 적용되고 고용보험 피보험자격 대상이라면 지원대상이 될 수 있습니다.

Q5.

정년 연장 이후 근로자가 지원금 대상기간 중 단기간(1개월 미만 등) 휴직이나 병가를 사용했을 경우 산정 방법은 어떻게 되나요?

휴직이나 병가를 사용한 경우라도 사규 등에 따라 해당 월의 임금이 지급된 경우 장려금 지원이 가능합니다. 다만, 해당 월의 임금이 장려금 지원 수준(20년 월 30만 원)이상 등의 요건을 갖춘 경우에 한합니다.

Q6.

계속(재)고용의 경우 정년퇴직자의 퇴직일로 고용보험 피보험자격 상실처리를 한 후 재고용일로 다시 취득 처리해야 하나요?

정년의 변경 없이 계속고용하거나 재고용하는 경우 퇴직요건을 판단함에 있어서 고용보험 피보험자격 상실 처리, 퇴직금 정산, 근로계약서 재작성 등 해당 근로자의 퇴직조치를 반드시 해야 하는 것은 아니며, 기업 상황에 맞게 자율적으로 하면 됩니다.

Q7.

월 임금이 6,860,000원(비과세소득을 제외한 근로소득이 8,230만 원)을 초과하는 근로자는 장려금 지급이 제한된다고 했는데, 상여금이나 성과급 등으로 특정 월의 임금이 6,860,000원이 초과하는 경우는 어떻게 되나요?

상여금 또는 성과급 등의 별도 수당으로 인해 특정 월의 임금이 일시적으로 6,860,000원을 초과하는 경우, 해당 월만 장려금 지급이 제외됩니다.

Q8.

파견사업주가 파견근로자를 계속 고용한 경우 장려금 지원 대상이 되나요?

‘파견근로자’는 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자 파견의 대상이 되는 근로자를 의미합니다. 따라서 파견사업주와 기간을 정하지 않는 등으로 정년까지 근무할 것을 전제로 근로계약을 체결한 결과, 취업규칙 등에서 정한 정년에 이르거나 정년퇴직한 근로자라면 지원대상 근로자로 볼 수 있습니다.

Q9.

이중 고용으로 인해 고용보험 피보험자로 이중 취득된 근로자는 피보험자 수(전체 피보험자 수, 60세 이상 피보험자 수, 100인 미만 피보험자 수, 5인 미만 피보험자 수, 해당 분기 월말 피보험자 수 등) 산정을 어떻게 해야 하나요?

고용보험법 제18조 및 동 법 시행규칙 제14조는 피보험자격의 이중취득을 제한하고 있고, 우선순위*에 따라 피보험자격을 취득하도록 규정하고 있습니다. 따라서 근로자가 장려금을 신청하려는 해당 기업 외에 타 사업장에도 고용되어 이중으로 피보험자격을 취득한 경우에는 관련 규정에 따라 피보험자격 취득을 정리하고, 이후 피보험자 수를 산정해야 합니다.

- * ① 월평균 보수가 많은 사업
② 월 소정근로시간이 많은 사업
③ 근로자가 선택한 사업

Q10.

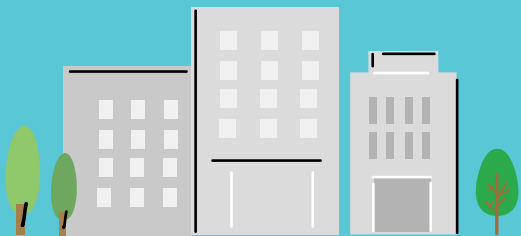
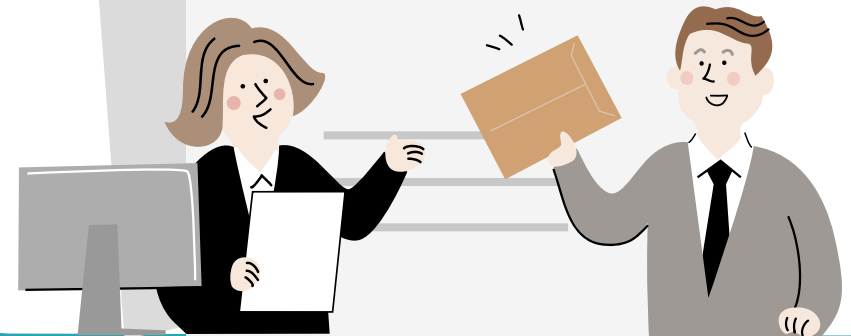
계속고용제도에 따라 1년간 고용을 연장하기로 했으나, 1년을 초과하여 근무하게 되면 1년을 초과한 근무기간도 지원되나요?

고용을 1년간 연장하는 근로계약을 체결했어도 장려금 대상 근로자가 근로계약을 갱신하여 계속 근무하고 있고, 그 기간이 해당 사업장의 지원기간(지원기간 기준일로부터 2년간) 이내라면 그 기간까지 지원됩니다.



계속고용장려금 관련

- ✓ 지급규정
- ✓ 신청서식
- ✓ 문의처



고령자 계속고용장려금 지급 규정

고용노동부고시 제2021-34 호

2021년 4월 17일
고 용 노 동 부 장 관

제1장 총 칙

제1조(목적) 이 고시는 「고용보험법 시행령」 제28조의4에 따른 고령자 계속고용장려금(이하 “계속고용장려금”이라 한다)의 지원요건, 지원대상 사업주의 범위, 지원수준 등 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. ‘계속고용제도’란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 “고령자고용법”이라 한다) 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 것을 말한다.
2. ‘계속고용제도의 시행일’이란 다음 각 목에 해당하는 날을 말한다.
 - 가. 노사 합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에서 명시한 계속고용제도의 시행이 개시되는 날을 말한다.
 - 나. 가목에도 불구하고 제1호에 따른 계속고용제도를 사실상 운영 중인 사업주가 취업규칙, 단체협약 등에서 시행일을 소급하여 명시한 경우 2021년 12월 31일까지 최초 정년에 도달한 근로자가 있는 사업주에 한하여 소급한 시행일을 계속고용제도의 시행일로 본다. 다만, 소급한 시행일이 2020년 1월 1일 이전인 경우 2020년 1월 1일을 시행일로 본다.
3. ‘지원기간 기준일’이란 처음으로 다음 각 목의 조건을 모두 갖춘 근로자의 정년 도달일의 다음 날을 말한다.
 - 가. 계속고용제도의 시행일 이후 근로자가 정년에 도달할 것
 - 나. 계속고용제도에 따른 고용연장조치에 의해 계속 고용될 것

제3조(지원대상 사업주) ① 고용노동부장관이 계속고용장려금을 지급할 수 있는 사업주는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “고용산재보험료징수법”이라 한다) 제5조에 따라 고용보험에 가입된 사업주 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여야 한다.

1. 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원대상기업

2. 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」 제2조에 따른 중견기업

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 계속고용장려금 지급대상에서 제외한다.

1. 국가, 지방자치단체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관), 지방공기업(「지방공기업법」에 따라 지정된 기관)
2. 부동산업, 일반유흥업, 베팅업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주
4. 「고용산재보험료징수법」에 따른 보험료 등을 체납한 사업주

제2장 고령자 계속고용장려금의 지원요건 등

제4조(지원요건) 계속고용장려금을 지원 받고자 하는 사업주는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 계속고용제도의 시행일 직전 계속하여 1년 이상 「고령자고용법」 제19조에 따른 정년을 정하여 운영 중일 것
2. 취업규칙, 단체협약 등 명시적인 노사 합의를 통해 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 계속고용제도를 운영 중일 것. 다만 계속고용장려금의 최초 신청일이 제2조제3호에 따른 ‘지원기간 기준일’로부터 1년을 초과한 경우에는 제외한다.
 - 가. 정년의 1년 이상 연장
 - 나. 정년의 폐지
 - 다. 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 모든 사람을 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 3개월 이내에 1년 이상의 근로계약을 체결하여 재고용다만, 취업규칙, 단체협약 등에 재고용 대상 근로자 기준을 정한 경우에는 이에 따른다.
3. ‘지원기간 기준일’이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준 고용보험 피보험자 수의 합 중 60세 이상인 피보험자 수의 합이 100분의 20 이하일 것. 다만, ‘지원기간 기준일’이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준 월 평균 피보험자 수가 100인 미만인 사업주에게는 이를 적용하지 아니한다.

제5조(지원수준 및 지원한도) ① 계속고용장려금의 지원금액은 계속고용제도의 시행일 이후 정년에 도달한 근로자 중 계속고용제도의 적용을 받아 재직 중인 피보험자의 수에 월 30만원을 곱한 금액으로 한다.

② 제1항에 따른 지원금액은 매 분기별로 지급한다.

③ 분기별 지원금액은 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 100분의 20에 해당하는 피보험자 수(소수점 첫째자리에서 올림한다)에 90만원을 곱한 금액을 초과할 수 없다. 다만, 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균이 5인 이하인 경우에는 매 분기 지원금액의 한도를 180만원으로 한다.

제6조(지원제외 근로자) 제5조제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 피보험자는 지원금액의 산정대상 근로자에서 제외한다.

1. 해당 사업에서 정년의 도달일 직전의 고용보험 피보험기간이 계속하여 1년 미만인 사람
2. 해당 사업주의 배우자, 직계 존·비속, 4촌 이내의 혈족·인척
3. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외한다.
4. 임금이 「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 사람
5. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함)
6. 해당 근로자의 임금이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람(해당 월에 한하여 적용한다)
 - 가. 월 임금이 계속고용장려금의 지원금액 미만인 사람
 - 나. 월 임금이 6,860,000원을 초과하는 사람

제7조(지급기간) ① 계속고용장려금은 다음 각 호에 따른 기간 동안 지급한다.

1. '지원기간 기준일'이 2020년 1월 1일 전인 경우 : 2020년 1월 1일부터 2년까지 지원. 다만 2020년 1/4분기 중에 제5조에 따른 지원금액 산정 대상에 해당하는 근로자가 없는 경우에는 2020년 1월 1일 이후 정년에 도달하고 계속 고용된 첫 번째 근로자의 정년 도달일 다음 날부터 2년까지 지원
 2. '지원기간 기준일'이 2020년 1월 1일 이후인 경우 : '지원기간 기준일'로부터 2년까지 지원
- ② 제1항에도 불구하고 정년 도달일로부터 제1항에 따른 지급기간 종료일까지 1년을 초과하지 않는 근로자가 있는 경우에는 해당 근로자가 정년에 도달한 날의 다음 날부터 1년까지 제5조에 따른 지원금을 지급한다.

제3장 고령자 계속고용장려금의 지원신청 등

제8조(계속고용장려금의 신청 등) ① 계속고용장려금을 지급 받고자 하는 사업주는 해당 분기 말일이 속한 달의 다음 달 말일까지 별지 제1호서식의 '고령자 계속고용장려금 신청서'를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다. 다만, 제7조에 따른 지급기간 만료일 다음 날부터 1년을 초과한 경우에는 지원금을 신청할 수 없다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 지원금 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족여부 등을 확인하여 해당 사업주에게 별지 제2호서식의 지급결정 여부를 통지하여야 하고, 지급결정을 한 경우에는 계속고용장려금을 지급하여야 한다.

제9조(계속고용장려금의 상호조정 등) ① 지방고용노동관서의 장은 다음 각 호에 따라 계속고용장려금 등을 상호 조정하여 지급하여야 한다.

1. 「고용보험법 시행령」 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지 조치기간에 계속고용장려금의 지급요건에 해당하는 조치를 하고 계속고용장려금을 신청한 경우에는 같은 법 시행령 제19조에 따른 지원금만 지급

2. 사업주가 동일한 근로자로 인하여 「고용보험법 시행령」 제40조제2항 각 호에 따른 지원금 및 장려금과 계속고용장려금의 지급요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금 또는 장려금을 지급

3. 「고용보험법 시행령」 제17조제1항제1호 및 제2호에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 계속고용장려금의 요건에 해당하는 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 계속고용장려금을 지급

② 지방고용노동관서의 장은 고용노동부가 지원하는 노사발전재단 등의 일터혁신컨설팅, 중장년일자리 희망센터의 생애경력설계서비스에 참여한 사업주에 대해 계속고용장려금을 우선 지원할 수 있다.

제10조(계속고용장려금 지급 제한 등) ① 지방고용노동관서의 장은 「고용보험법」 제35조에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 계속고용장려금을 지급받거나 받으려는 사업주에게는 해당 장려금 또는 지급받으려는 장려금을 지급하지 아니하며, 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액에 대한 반환을 명하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 착오 등으로 사업주가 지원금을 지원 받은 경우에는 착오 등으로 지원 받은 금액에 대한 반환을 명하여야 한다.

제11조(재검토 기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2020년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 개정규정은 2021년 4월 17일부터 시행한다.

제2조(고령자 계속고용장려금에 관한 적용례) 이 개정규정은 2020년 1월 1일 이후 고령자 계속고용장려금 지급 요건을 충족한 사업주부터 적용한다.

【별지 1】 고령자 계속고용장려금 신청서

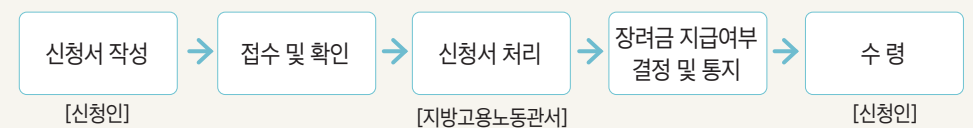
【별지 2】 고령자 계속고용장려금(지급, 부지급) 결정 통지서

년 제 차(분기) 고용자 계속고용장려금 신청서 (☐ 정년연장 ☐ 정년폐지 ☐ 계속고용(재고용) (제1쪽)									
※ 제2쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, □에 해당되는 경우에는 반드시 “/” 표시를 합니다.									
1. 사업장 현황(모든 사항 필수 기재)									
사업장명					대표자				
사업장 주소					사업장관리번호				
담당자 성명				전화번호					
중견기업 여부	☐ 해당 ☐ 비해당			* 한국중견기업연합회(www.mme.or.kr)에서 발급한 「중견기업 확인서」로 확인					
정년 도입일(시행일)	()				정년 연령				
계속고용제도 시행일 ^①				지원기간 기준일 ^②					
2. 신청 내용									
신청기간 ^③	년 월 ~ 년 월(개월)		년 월 ~ 년 월(개월)		년 월 ~ 년 월(개월)				
유 형 ^④	☐ 정년연장		☐ 정년폐지		☐ 계속고용(재고용)				
인 원 ^⑤	명		명		명				
총개월수 ^⑥	개월		개월		개월				
1개월 미만에 대한 장려금 합계 ^⑦	원		원		원				
장려금 총 신청액 ^⑧	원		원		원				
계좌번호	은행				(예금주:)				
신청대상 근로자 관련사항	임금이 최저임금 미만인지 여부					☐ 해당 ☐ 비해당			
	사업주의 배우자, 직계 존·비속, 4촌 이내의 혈족·인척 해당 여부					☐ 해당 ☐ 비해당			
	1개월 동안의 소정근로시간이 60시간(1주 15시간) 미만인지 여부					☐ 해당 ☐ 비해당			
3. 계속고용제도 도입을 위한 고용자 고용관리 개선조치 실시 내용(실시한 경우만 해당 내용 체크)									
☐ 노사발전재단 등의 일터혁신컨설팅 ☐ 중장년일자리희망센터의 생애경력설계서비스 ☐ 임금체계 개편 ☐ 직무재설계 ☐ 고령자 적합직종 개발 ☐ 고령자직업훈련 개발 ☐ 고령자를 위한 고용환경 개선 조치 ☐ 기타()									
「고용보험법 시행령」 제28조의4 및 관련 고시 제8조에 따라 위와 같이 ‘고령자 계속고용장려금’ 신청서를 제출합니다. 년 월 일 신청인(대표) : (인) ○ ○ 지방고용노동청(○ ○ 지청)장 귀하									
※ 구비 서류 1. 계속고용된 근로자의 근로계약서 사본 2. 계속고용된 근로자의 월별 임금대장 및 임금지급 증빙서류 3. 계속고용제도(정년을 연장 또는 폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 제도) 도입 사실을 증명할 수 있는 서류(취업규칙, 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)									
접수번호				접수일		처리기간 : 14일			
선 략	담 당	팀장	과장	청장 지청장	결재 연월일				

작성 방법

- ① '계속고용제도의 시행일'이란 노사합의 등을 통해 취업규칙, 단체협약 등에서 명시한 계속고용제도의 시행이 시작되는 날을 말함
- ② '지원기간 기준일'이란 계속고용제도 시행일 이후 정년에 도달하여 계속고용제도에 따른 고용연장조치로 계속 고용된 최초 근로자의 정년 도달일 다음 날을 말함(고령자 계속고용장려금의 산정 초일)
 - * 지원기간 기준일이 '20.1.1. 전인 경우 : '20.1.1.부터 2년까지 지원. 다만 '20년 1/4분기 중에 지원금액 산정 대상에 해당하는 근로자가 없는 경우에는 '20.1.1. 이후 정년에 도달하고 고용연장조치에 의해 계속 고용된 첫 번째 근로자의 정년 도달일 다음 날부터 2년까지 지원
 - * 지원기간 기준일이 '20.1.1. 이후인 경우 : 지원기간 기준일로부터 2년까지 지원
- ③ 고령자 계속고용장려금은 지원기간 기준일(②번 참조)로부터 2년까지 지원. 다만 정년 도달일로부터 장려금 지급 기간 만료일(2년)까지 1년을 초과하지 않은 근로자가 있는 경우에는 해당 근로자가 정년에 도달한 날의 다음 날부터 1년까지 지원함
 - ※ 장려금의 지원금액은 계속고용제도의 시행일(①번 참조) 이후 정년에 도달한 근로자 중 계속고용제도의 적용을 받아 재직 중인 피보험자의 수에 월 해당 고시금액을 곱한 금액임
- ④ 아래 중 해당하는 계속고용제도 유형에 표시
 - * 정년연장 : 현 정년을 1년 이상 연장하는 경우, 정년폐지 : 현 정년을 폐지한 경우
 - 계속고용(재고용) : 현 정년을 유지한 채 정년 도달 근로자를 계속고용 또는 재고용 하는 경우
- ⑤ 지원 신청기간에 계속고용제도 시행에 따라 고용이 연장되어 고령자 계속고용장려금 지원 대상이 되는 고령자 수를 기재
- ⑥ 총 개월 수는 ⑤의 계속고용 된 지원대상 근로자 전체에 대한 각각의 해당 신청기간 내의 개월 수의 합을 표시 하며, 달력의 매월 초일부터 말일까지 모두 포함되는 경우 1개월로 하여 산정함. <예시> 계속고용제도 시행일이 '20.10.1.인 사업장에서 '20. 4분기(10월, 11월, 12월) 장려금을 신청한 경우, '20.10.15.부터 계속고용 된 근로자 3명('20.10.15. ~ '20.12.31.), '20.11.15.부터 계속고용 된 근로자 2명('20.11.15. ~ '20.12.31.), '20.12.15.부터 계속고용 된 근로자 1명('20.12.15. ~ '20.12.31.)이 있는 경우
 ⇒ (3명×2개월) + (2명×1개월) = 8개월(6개월+2개월)
- ⑦ ⑥의 1개월 미만에 대한 장려금은 전체 지원 대상기간 중 잔여기간(역일수)에 고시된 장려금을 일할 계산하여 기재
 - * <예시>[<해당 고시금액>/31일×17일(10.15~10.31.)×3명] + [<해당 고시금액>/30일×16일(11.15~11.30.)×2명] + [<해당 고시금액>/31일×17일(12.15~12.31.)×1명]로 산정하여 적되, 원 이하 절사
- ⑧ 장려금 총 신청액 = [⑥의 총 개월수 × <해당 고시금액>] + ⑦의 장려금 합계 금액
 (유의사항) 계속고용제도의 시행일 직전 계속하여 1년 이상 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조에 따른 정년을 정하여 운영 중인 사업장에 한하여 지원합니다.
 - ※ 구비서류를 준비함에 있어서 관련 규정 및 신청서와의 일치여부를 확인하여 주시기 바랍니다.

처리절차



작성 방법									
1. 지원금 신청 개월수 : 매월 첫날부터 말일까지를 1개월로 하여 산정합니다. • 예시) 계속고용제도 시행일이 '20.10.1.인 사업장에서 '20. 4분기(10월, 11월, 12월)를 신청한 경우, '20.10.15.부터 계속고용 된 근로자는 2개월(11.1. ~ 12. 31.)이라고 기재 2. 1개월 미만에 대한 지원금 : 고시된 지원금을 일할 계산하여 적습니다. • 예시) 계속고용제도 시행일이 '20.10.1.인 사업장에서 '20. 4분기(10월, 11월, 12월)를 신청한 경우, '20.10.15.부터 계속고용 된 근로자의 금액은 [<해당 고시금액>×17일(10.15~10.31.)/31일]로 산정하여 적되, 원 이하는 절사									
년 분기 정년연장 · 폐지 명세									
연번	성명	주민등록 번호	종전 정년 도달일	연장된 정년 도달일	장려금 산정				
					신청(산정)기간	개월수	1개월 미만		
							역일수	금액 ^㉞	
<예>	홍길동	590401-1*****	20.10.14.	21.10.14.	20.10.15~20.12.31 (※ 고시금액 월30만원일 경우)	2개월	17일	164,510	
1									
2									
3									
4									
5									
계						개월 ^㉞	원 ^㉞		

작성 방법									
1. 지원금 신청 개월수 : 매월 첫날부터 말일까지를 1개월로 하여 산정합니다. • 예시) 계속고용제도 시행일이 '20.10.1.인 사업장에서 '20. 4분기(10월, 11월, 12월)를 신청한 경우, '20.10.15.부터 계속고용 된 근로자는 2개월(11.1.~12.31.)이라고 기재 2. 1개월 미만에 대한 지원금 : 고시된 지원금을 일할 계산하여 적습니다. • 예시) 계속고용제도 시행일이 '20.10.15.인 사업장에서 '20. 4분기(10월, 11월, 12월)를 신청한 경우, '20.10.15.부터 계속고용 된 근로자의 금액은 [<해당 고시금액>×17일(10.15~10.31.)/31일]로 산정하여 적되, 원 이하는 절사									
년 분기 정년퇴직자 계속고용(재고용) 명세									
연번	성명	주민등록 번호	정년 퇴직일	계속고용 (재고용)일	장려금 산정				
					신청(산정)기간	개월수	1개월 미만		
							역일수	금액	
1									
2									
3									
4									
5									
계						개월 ^㉞	원 ^㉞		

고령자 계속고용장려금 (□지급 □부지급) 결정 통지서			
※ 해당되는 곳에 “√” 표시를 합니다.			
1. 사업장 현황			
사업장명		사업장관리번호	
사업장 주소		대표자	
담당자		전화번호	
2. 지급 내용			
지원 유형	지급 내용		
	지급대상 기간	지급 대상자수	지급결정액
정년 연장			
정년 폐지			
계속고용(재고용)			
3. 부지급(일부지급) 사유			
「고용보험법 시행령」 제28조의4 및 관련 고시 제8조제2항에 따라 위와 같이 ‘고령자 계속고용장려금’을 □지급 □부지급 함을 통지합니다. 년 월 일 ○○ 지방고용노동청(○ ○ 지청)장 (직인)			
행정심판 및 행정소송 안내			
1. 이 결정에 이의가 있는 경우에는 행정심판을 청구할 수 있습니다. 2. 행정심판을 청구하는 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에, 처분이 있는 날부터 180일 이내에 원처분청 또는 고용노동부장관에게 청구하시기 바랍니다.			



전국 고용복지플러스센터 (문의처)

※ 각종 서식은 고용보험홈페이지(www.ei.go.kr) 서식자료실에서 다운받아 사용할 수 있습니다.

센터명	주 소	연락처
서울고용복지+센터	서울시 중구 을지로 50, 을지한국빌딩 9층 기업지원과(팀)	02-2004-7373
서초고용센터	서울시 서초구 반포대로 43(서초동) 기업지원과(팀)	02-580-4900
서울동부고용복지+센터	서울시 송파구 중대로 135, 동관 4층(가락동, IT벤처타워) 기업지원과(팀)	02-2142-8924
서울서부고용복지+센터	서울시 마포구 마포대로 63-8 삼창주택 기업지원과(팀)	02-2077-6000
서울남부고용복지+센터	서울시 영등포구 국회대로 612 코레일유통사옥 8,9층 기업지원과(팀)	02-2639-2300
서울북부고용센터	서울시 노원구 노해로 460, 현대빌딩 2층, 9층 기업지원과(팀)	02-2171-1700
서울강남고용복지+센터	서울시 강남구 테헤란로 410 금강타워 기업지원과(팀)	02-3468-4794
서울관악고용복지+센터	서울시 구로구 디지털로34길 27(구로동) 기업지원과(팀)	02-3282-9200
인천고용복지+센터	인천시 미추홀구 석정로 239 정부인천지방합동청사 기업지원과(팀)	032-460-4701
인천북부고용복지+센터	인천시 계양구 장제로 804, 영산빌딩 2~5층(계산동) 기업지원과(팀)	032-540-2001
인천서부고용복지+센터	인천시 서구 서곶로 299, 서구청 제2청사 7~10층(심곡동) 기업지원과(팀)	032-540-2050
부천고용복지+센터	경기도 부천시 길주로 360 KD타워 3층 기업지원과(팀)	032-320-8972
김포고용복지+센터	경기도 김포시 김포한강4로 125(장기동) 기업지원과(팀)	031-999-0900
고양고용복지+센터	경기도 고양시 일산동구 고봉로 32-19(장항동) 기업지원과(팀)	031-920-3937
의정부고용복지+센터	경기도 의정부시 시민로 49, 1~2층(가능동, 신동아파라디움) 기업지원과(팀)	031-828-0900
수원고용복지+센터	경기도 수원시 팔달구 경수대로 560, 삼성생명빌딩 2층 기업지원과(팀)	031-231-7864
성남고용복지+센터	경기도 성남시 미금일로90번길 32, 웰파크 4층 기업지원과(팀)	031-739-3177
안양고용복지+센터	경기도 안양시 만안구 안양로 303, 메세타워 2~4층 기업지원과(팀)	031-463-0700
안산고용복지+센터	경기도 안산시 단원구 광덕대로 242(고잔동) 기업지원과(팀)	031-412-6600
평택고용복지+센터	경기도 평택시 경기대로 1194(이충동) 기업지원과(팀)	031-646-1205
춘천고용복지+센터	강원도 춘천시 퇴계농공로 9 넥서스 프라자 기업지원과(팀)	033-250-1900
강릉고용복지+센터	강원도 강릉시 강릉대로 176(교동) 기업지원과(팀)	033-610-1919
속초고용복지+센터	강원도 속초시 동해대로 4178(조양동) 기업지원과(팀)	033-630-1919
원주고용복지+센터	강원도 원주시 서원대로 383(개운동) 기업지원과(팀)	033-769-0900
태백고용복지+센터	강원도 태백시 황지로 119(황지동) 기업지원과(팀)	033-552-8605
삼척고용복지+센터	강원도 삼척시 중앙로 214(남양동) 기업지원과(팀)	033-570-1900
영월고용복지+센터	강원도 영월군 영월읍 단촌로 8 기업지원과(팀)	033-371-6260
부산고용복지+센터	부산시 부산진구 중앙대로 993(양정동) 기업지원과(팀)	051-860-1919
부산동부고용복지+센터	부산시 수영구 수영로 685 영동빌딩 7층 기업지원과(팀)	051-760-7100
부산북부고용복지+센터	부산시 북구 화명대로 9(화명동) 기업지원과(팀)	051-330-9900
창원고용복지+센터	경남 창원시 성산구 마디미서로 60(상남동) 기업지원과(팀)	055-239-0900
울산고용복지+센터	울산시 남구 화합로 138 기업지원과(팀)	052-228-1942
김해고용복지+센터	경남 김해시 호계로 441(부원동) 기업지원과(팀)	055-330-6400

센터명	주 소	연락처
양산고용복지+센터	경남 양산시 양산역로 103, 5층 기업지원과(팀)	055-379-2400
진주고용복지+센터	경남 진주시 진양호로 563(장대동, 안성빌딩) 기업지원과(팀)	055-760-6752
통영고용복지+센터	경남 통영시 광도면 죽림1로 69 기업지원과(팀)	055-650-1800
대구고용복지+센터	대구시 수성구 동대구로 392(범어동) 기업지원과(팀)	053-667-6000
대구서부고용복지+센터	대구시 서구 서대구로 3(내당동) 기업지원과(팀)	053-605-6500
대구달성고용복지+센터	대구시 달성군 논공읍 논공중앙로 34길 1 기업지원과(팀)	053-605-9510
대구칠곡고용복지+센터	경북 칠곡군 왜관읍 중앙로 146 기업지원과(팀)	054-970-1919
경주고용복지+센터	경북 경주시 원화로 396(동천동) 기업지원과(팀)	054-778-2500
포항고용복지+센터	경북 포항시 북구 중흥로 221(죽도동) 기업지원과(팀)	054-280-3000
구미고용복지+센터	경북 구미시 백산로 118(송정동) 기업지원과(팀)	054-440-3300
영주고용복지+센터	경북 영주시 번영로 88(휴천동) 기업지원과(팀)	054-639-1122
문경고용복지+센터	경북 문경시 매봉 1길 67(모전동) 기업지원과(팀)	054-559-8200
안동고용복지+센터	경북 안동시 경동로 400(태화동) 기업지원과(팀)	054-851-8061
광주고용복지+센터	광주시 북구 금남로 121(북동) 기업지원과(팀)	062-609-8500
광주광산고용복지+센터	광주시 광산구 하남대로 154(월곡동) 기업지원과(팀)	062-960-3200
전주고용복지+센터	전북 전주시 덕진구 태진로 114(진북동) 기업지원과(팀)	063-270-9100
남원고용복지+센터	전북 남원시 향단로 39(하정동) 기업지원과(팀)	063-630-3900
정읍고용복지+센터	전북 정읍시 수성택지3길 28(수성동) 기업지원과(팀)	063-530-7500
익산고용복지+센터	전북 익산시 익산대로52길 11(남중동) 기업지원과(팀)	063-840-6500
김제고용복지+센터	전북 김제시 화동길 105(요촌동) 기업지원과(팀)	063-540-8400
군산고용복지+센터	전북 군산시 조촌로 62(조촌동) 기업지원과(팀)	063-450-0600
부안고용복지+센터	전북 부안군 부안을 번영로 145 기업지원과(팀)	063-580-0501
순천고용복지+센터	전남 순천시 충효로 147(조례동) 기업지원과(팀)	061-720-9114
여수고용복지+센터	전남 여수시 웅천북로 33(웅천동) 기업지원과(팀)	061-650-0155
광양고용복지+센터	전남 광양시 중마로 410(마동) 기업지원과(팀)	061-798-1900
목포고용복지+센터	전남 목포시 평화로 5(상동) 기업지원과(팀)	061-280-0500
해남고용복지+센터	전남 해남군 해남읍 중앙1로 61 기업지원과(팀)	061-530-2900
대전고용복지+센터	대전시 서구 문정로48번길 48 계룡건설빌딩 2층 기업지원과(팀)	042-480-6000
공주고용복지+센터	충남 공주시 번영1로 46(신관동) 기업지원과(팀)	041-851-8501
논산고용복지+센터	충남 논산시 시민로210번길 14-8(내동) 기업지원과(팀)	041-731-8600
세종고용복지+센터	세종시 조치원을 터미널안길 60 기업지원과(팀)	044-861-8992
청주고용복지+센터	충북 청주시 서원구 1순환로 1037(BYC빌딩, 7층) 기업지원과(팀)	043-230-6700
천안고용복지+센터	충남 천안시 서북구 동서대로 163(성정동) 기업지원과(팀)	041-620-7400
충주고용복지+센터	충북 충주시 탄금대로 39, 세일빌딩 4층 기업지원과(팀)	043-850-4000
제천고용복지+센터	충북 제천시 내토로 441(화산동) 기업지원과(팀)	043-640-9310
보령고용복지+센터	충남 보령시 보령남로 26(명천동) 기업지원과(팀)	041-930-6200
서산고용복지+센터	충남 서산시 호수공원1로 22(석남동) 기업지원과(팀)	041-661-5600
제주고용복지+센터	제주도 제주시 중앙로 165, 2층(이도일동) 기업지원과(팀)	064-759-2450

고령자 계속고용장려금 가이드북

근로자는
고용안정을

기업은
숙련인력 확보를



발 행 일 2021년 4월

발 행 처 고용노동부 고령사회인력정책과

디자인·제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599