

지원 제한 사업주 규정 신설에 따른 안내

- ❖ 고용보험법령 일부 개정 및 고용유지지원금 신청 및 지급에 관한 규정 제정에 따라 신설된 지원 제한 사업주 규정에 대한 안내

□ (관련 조항) 고용보험법 시행령 제19조제2항 제3호("24.7.1. 시행)

【고용보험법 시행령】

제19조(고용유지지원금의 지급 대상) ② 제1항에도 불구하고 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 관할 직업안정기관의 장이 불가피하다고 인정하는 경우를 제외하고는 해당 달에 대한 고용유지지원금을 지급하지 않는다.

1. 사업주가 제1항에 따른 고용유지조치 기간 동안 근로자를 새로 고용하는 경우
2. 사업주가 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우
3. 사업주가 고용유지조치를 하려는 날¹⁾의 전날 이전 2년 동안²⁾ 고용유지지원금을 지급받은 사실이 있는 경우³⁾에는 그 고용유지조치 기간의 마지막 날⁴⁾의 다음 날부터 6개월 이내에⁵⁾ 고용조정으로⁶⁾ 소속 피보험자의 100분의 10 이상⁷⁾을 이직시킨 경우⁸⁾

□ 용어 설명

구분	내용
1) 사업주가 고용유지조치를 하려는 날	▲ 신규 고용유지조치 개시일 (ex: 2024. 8. 1.)
2) 전날 이전 2년 동안	▲ 신규 고용유지조치 개시일 전날을 포함하여 과거 2년의 기간동안 (ex: 2022. 8. 1.~2024. 7. 31.)
3) 고용유지지원금을 지원받은 사실이 있는 경우	▲ 고용유지지원금 지급일이 위 '2)'의 기간에 속한 고용유지조치 ✓ 유급 및 무급 고용유지조치 모두 포함
4) 그 고용유지조치 기간의 마지막 날	▲ 3)의 산정 대상에 속한 고용유지조치의 종료일 ✓ 여러 달에 걸쳐 연속적으로 행한 경우는 마지막 달의 종료일을 기준으로 함
5) 다음날부터 6개월 이내에	▲ 과거 고용유지조치 종료일 익일부터 6개월까지의 기간* * 고용유지 장려기간: 아래 세부산정 예시표 참고
6) 고용조정으로	▲ [고용조정 사유] 상실사유 중분류 23 및 26으로 한정하되, (23-⑦, 26-①, ②)는 고용조정 의무 위반 적용 제외(현행 유지) 23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사 26. 근로자의 귀책사유에 의한 징계해고 및 권고사직

구분	내용
7) 소속 피보험자의 100분의 10 이상	<ul style="list-style-type: none"> ▲ [피보험자수 산출 시점] 과거 고용유지조치의 종료일이 속한 달 말일 기준 전체 피보험자수를 기준으로 100분의 10 이상 ▲ [100분의 10 이상 산정 방법] 소수점 이하는 올림하여 산정 (ex: 전체 피보험자 36명일 때: (10%) 3.6명 → 4명 전체 피보험자 32명일 때: (10%) 3.2명 → 4명)
8) 이직시킨 경우	<ul style="list-style-type: none"> ▲ '이직' 여부 판단시 과거 고용유지조치 기간 이후에 채용되었다가 고용조정된 근로자는 제외

○ 수혜사업주의 당시 고용유지조치 이후 계속 고용율을 높이기 위해, 다시 실시하려는 고용유지조치 시작일 전날을 기준으로

- 이전 2년 이내 기간 중 고용유지조치를 실시하고 지원받은 경우 해당 고용유지조치 기간 종료 후 6개월 내 10% 이상 고용조정을 한 경우 신규 지원을 제한

□ 적용 예시

- 과거 고용유지조치가 1회인 경우

※ `24.8.1. 고용유지조치를 실시하려는 경우, 이전 2년(`22.8.1.~`24.7.31.) 기간내

- ▲ (사례 1) 과거 고용유지조치가 `23.1.31. 종료 <신규 개시일까지 6개월이상>
 - `23.1.31.기준 전체 피보험자수 대비 고용유지 장려기간(`23.2.1.~`23.7.31.) 중 고용조정된 피보험자수가 10% 이상이면 지원 제한
(다만, `23.2.1. 이후에 채용되었다가 고용조정된 피보험자는 산정 대상에서 제외)

22.8.1	4) 23.1.31. ~고용유지조치 종료일	23.2.1. ~ 23.7.31.	24.7.31	1) 24.8.1 신규 고용유지조치 시작일
		--- 과거 고용유지조치 후 6개월 ----		
		고용유지 장려기간*		
		피보험자 10% 고용조정 제한 기간		
2) 22.8.1.~24.7.31. (2년)				
		5) 23.2.1.~23.7.31. (6개월)		

* (고용유지 장려기간) 이전 2년 동안 지원받은 고용유지조치의 종료일 이후 6개월 기간(단, 신규 고용유지조치 시작일 전까지만 적용)을 의미하며, 동 기간내 고용조정된 피보험자수로 신규 고용유지조치 지원 제한 판단

○ **과거 고용유지조치가 수차례인 경우**

※ `24.8.1. 고용유지조치를 실시하려는 경우, 이전 2년(`22.8.1.~`24.7.31.) 기간내

▲ (사례 2) 과거 고용유지조치별로 각각 판단(각 기간별 고용조정 피보험자수를 합산 안함)

- ㉠ 기간(`23.2.1.~`23.7.31.)중 `23.1.31. 기준 전체 피보험자수 대비 고용조정 피보험자수가 10% 이상(단 `23.2.1.이후 채용 후 고용조정된 피보험자는 제외) 이거나,
- ㉡ 기간(`24.5.1.~`24.7.31.)중 `24.4.30. 기준 전체 피보험자수 대비 고용조정된 피보험자수가 10% 이상(단 `24.5.1. 이후 채용 후 고용조정된 피보험자 제외) 이면 신규 지원 제한

22.8.1	4-1 23.1.31	23.2.1 ~ 23.7.31	4-2 24.4.30.	24.5.1 ~ 24.7.31	1) 24.8.1	24.10.31
	고용유지 조치 종료일	㉠	고용유지 조치 종료일	㉡	신규 고용유지 조치 시작일	
과거 고용유지조치 후 6개월						
고용유지 장려기간			고용유지 장려기간			
2) 22.8.1.~24.7.31. (2년)						
5-1 22.21~22.7.31. (6개월) * 피보험자 10% 고용조정 제한 기간			5-2 24.5.1.~24.10.31. (6개월) * 피보험자 10% 고용조정 제한 기간			

□ (시행일) `24.7.1. 이후 사업주가 신고한 고용유지조치계획서부터 적용