

# 고용유지지원금 제도 안내자료







## 1 고용유지 지원금

경기의 변동, 산업구조의 변화 등으로 생산량·매출액이 감소하거나 재고량이 증가하는 등의 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 감원하지 않고 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업, 훈련, 휴직과 같은 고용유지조치를 실시하고 고용을 유지하는 경우 임금(수당) 및 훈련비를 지원하여 사업주의 경영 부담을 완화하고 근로자의 실직을 예방

### ○ 지원대상

생산량 감소·재고량 증가 등으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주<sup>①</sup>가 사전에 계획서를 고용센터에 제출<sup>②</sup>한 후 휴업(근로시간조정, 교대제 개편)·훈련·휴직과 같은 고용유지조치를 실시<sup>③</sup>하고 그 기간동안 근로자 에게 임금 또는 수당 등을 지급하고, 고용유지조치 기간과 그 이후 1개월 까지 당해 사업장 소속 근로자를 고용조정으로 이직시키지 않은<sup>④</sup> 사업주

### ① 고용조정이 불가피하게 된 사업주

<p>* 기준달: 고용유지조치 실시 첫날이 속하는 달의 직전 달</p> <p>① 기준달 말일 재고량이 직전연도의 평균 재고량에 비해 50% 이상 증가한 경우</p> <p>② 기준달의 생산량이 기준달의 직전연도 같은 달의 생산량(또는, 기준달의 직전 3개월의 월평균, 기준달의 직전 연도 월평균) 대비 15%이상 감소한 경우</p> <p>③ 기준달의 매출액이 기준달의 직전연도 같은 달의 매출액(또는 기준달의 직전 3개월의 월평균, 기준달의 직전연도 월평균)대비 15%이상 감소한 경우</p> <p>④ 기준달의 재고량이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균대비 계속 증가 추세에 있거나 기준달의 매출액이 기준달의 직전 2분기의 분기별 월평균대비 계속 감소 추세</p> <p>⑤ 사업의 일부 부서의 폐지·감축 또는 일부 생산라인의 폐지 등 사업규모의 축소조정을 행한 경우</p> <p>⑥ 자동화 등 인원 감축을 가져오는 시설의 설치, 작업형태 또는 생산방식의 변경이 있는 경우</p> <p>⑦ 경영이 악화된 사업을 인수한 사업주로서 종전 사업 근로자의 60% 이상이 그 사업에 재배치되고 종전 사업 근로자가 그 사업 지분의 50%를 초과하여 취득한 경우</p> <p>⑧ 당해 업종, 지역경제상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 경우</p> <p>* 제5호부터 제8호까지 적용할 경우, 기준달 개념과 관계없이 관련증빙서류에 대한 고용센터의 검토에 의해 지원 유무 판단</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## ② 고용유지조치계획의 신고

### ■ 계획서의 제출

- 고용유지 지원금을 지급받고자 하는 사업주는 고용유지조치 계획을 수립하고, 고용조정이 불가피함을 입증하는 서류와 노사협의 하였음을 증명 하는 서류를 첨부하여 역월에 따른 1개월 단위로 고용유지조치계획신고서를 고용유지조치 실시일 전일까지 소재지 관할 고용센터에 제출
- 고용유지조치계획서상의 내용을 변경할 때에는 변경내용을 첨부하여 변경전일까지 변경신고서를 제출하여야 함.

### ■ 근로자대표와의 협의

- 근로자대표: 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함
- 근로자대표와의 정상적인 협의과정을 거쳤으면“ 협의”에 이르지 않았더라도 무방

### ■ 협의의 방법

- 사업주가 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자에게 휴업 등의 사실을 미리 통보하고 형식에 구애됨이 없이 협의를 거치면 됨
- 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자와 성실한 협의를 증명하는 서류로는 노사합의서, 회의록, 회의개최 시행 공문 중 택일하여 제출 가능

\* 변경 계획의 내용이 고용유지조치 기간 단축, 고용유지 대상자 수의 축소 등 근로자에게 불리하지 아니한 경우 협의생략 가능

## ③ 고용유지조치의 실시

휴업	1개월의 단위기간 동안 당해 사업장의 전체 피보험자의 총근로 시간이 20/100이 초과되도록 근로시간을 단축하는 근로시간조정, 교대제 개편, 휴업을 실시하는 경우
휴직	고용유지조치 대상자에게 계속하여 1개월 이상의 유급 휴직을 실시하는 경우
훈련	고용유지조치 대상자에게 1일 4시간, 총 16시간 이상의 적합한 직업훈련을 실시하는 경우



#### ④ 계속고용 의무 준수

##### ■ 계속고용의 의미

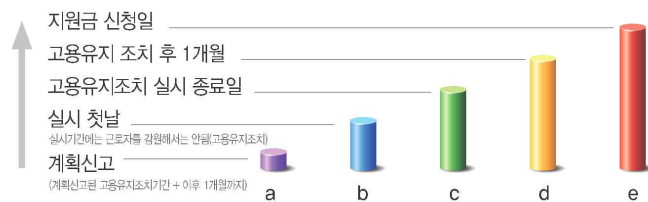
- 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 당해 사업에서 고용하는 피보험자에 대하여 고용유지조치를 취하여 당해 사업 소속 전체 피보험자를 계속 고용하는 경우 지원금을 지원

##### ■ 계속고용 의무기간

- 고용유지조치 기간이라 함은 고용유지조치 기간(첫날부터 종료일) 이후 1개월 까지를 말함

##### ■ 계속고용 의무기간 산정예시

- 최소한 b~d



#### ⑤ 지원제외 사유

- 고용유지조치 대상자에 대하여 근로기준법 제26조의 규정에 의하여 해고가 예고된 경우와 경영상 이유에 의한 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 자는 고용유지 지원금 지원 제외
- 고용유지조치 기간 중 신규채용하거나 3년 이상 연속하여 같은 달에 고용유지 조치실시를 하는 경우 지원 제외
- 매출액, 생산량 등의 감소원인이 계절적 사유에 따른 사업경영 구조상의 당연한 결과인 경우는 경기변동, 경영사정의 악화에 따른 고용조정이 불가피한 것으로 볼 수 없으므로 지원대상이 되지 않음.
- 고용유지 조치계획 준수 의무 위반 시 지원제한
  - 고용유지 조치계획보다 초과하여 시행된 경우 : 고용유지 조치계획에 따라 지급

- 고용유지 조치계획보다 미달하여 시행된 경우 : 실제 이행한 내용에 따라 지급
- 고용유지 조치계획보다 50%이상으로 미달하여 시행된 경우 : 전부 부지급

## ○ 지원수준 및 지원절차

### ■ 지원수준

구분	지원수준	
	일반 고용유지지원	특별고용지원업종
휴업	사업주가 지급한 휴업수당의 2/3(대규모기업/2) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원	사업주가 지급한 휴업수당의 3/4(대규모기업/2/3) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원
훈련	사업주가 지급한 임금의 3/4(대규모기업 2/3)와 훈련비 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원	사업주가 지급한 임금의 3/4(대규모기업 2/3)와 훈련비 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원
휴직	사업주가 지급한 휴직수당의 2/3(대규모기업 1/2) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원	사업주가 지급한 휴직수당의 3/4(대규모기업 2/3) 지원 ※ 단 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원

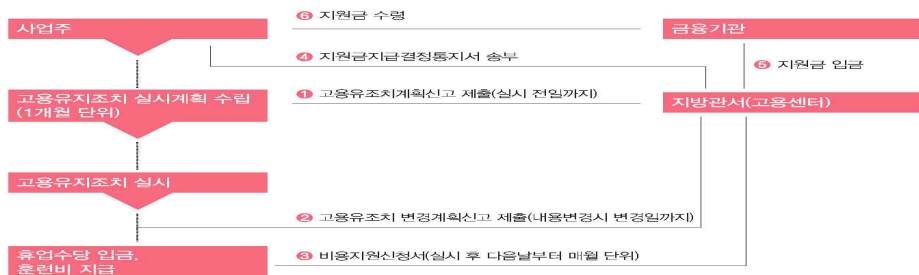
\* 고용유지 훈련의 훈련비를 제외한 고용유지 지원금의 근로자 1인당 1일 상한액은 46,584원 한도(특별고용지원업종은 1인당 1일 상한액 6만원 한도)

### ■ 지원기간

- 휴업·훈련·휴직은 모든 지원일수를 합하여 당해 보험연도 동안 180일 한도로 지원

### ■ 지원절차

- 고용유지조치계획서를 역(歷) 월에 따른 1개월 단위로 제출(사업주) ▶
- 고용유지조치 실시(사업주) ▶ 월 단위로 지원금 신청(사업주)
- ▶ 사실관계 확인 후 지원금지급(센터)



※ 고용유지조치계획서 등 각종 서식(고용보험 홈페이지 [www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr) → 자료실 → 서식자료실 → 고용안정)



## <1> 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)

### ○ 휴업(근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등)의 의미

- 휴업이라 함은 경기변동, 기타 경영상의 장애 등에 신속적으로 대응하기 위하여 근로자와의 고용계약관계를 유지하면서 일정기간 근로의무를 면제하는 고용유지조치
- 기업전체가 휴업하는 경우 뿐만 아니라 근로시간 조정, 교대제 개편 등을 통해 총 근로시간이 기준기간보다 20/100이상을 초과하여 감소된 경우 지원

### ○ 지원요건

- 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 역(歷) 월에 의한 1개월의 단위 기간 동안 당해 사업장의 총근로시간이 기준기간의 총근로시간보다 20/100이상을 초과하여 감소하는 조치를 행하고, 당해 고용유지 기간에 대해 휴업수당 등 금품이 지불 되었어야 함.

\* 기준기간: 해당 고용유지 조치를 한 날이 속한 달의 6개월 전부터 4개월 전까지의 기간

【예】 고용유지 조치 실시일이 '17. 4. 1일인 경우				
기준기간			직전3개월	고용유지조치를 한 날이 속한 달
'16. 10월	'16. 11월	'16. 12월	'17.1월 ~ 3월	'17. 4월

\* 기준기간에 산정된 총근로시간이 같은 기간 당해 사업장의 소정근로시간 보다 적은 경우에는 소정근로시간을 총 근로시간으로 산정함.

### ○ 산정예시

- '17년 4월의 총 피보험자수 50명인 S기업이 고용유지 조치를 실시한 경우 총 근로시간 산정 예시
  - 고용유지계획서 신고 : '17. 3. 31(고용유지조치 실시 전날까지 제출 필요)
  - 고용유지조치기간(휴업 또는 근로시간 조정) : '17.4.1.~ 4.30.(1개월)
  - 기준기간 : '16.10.1 ~ '16.12.31(3개월)

- \* 고용유지조치 실시 직전 3개월('17.1~3월)을 제외한 것은 가능한 정상적인 경영상태의 근로시간을 반영하기 위한 것임.

■ **기준기간( '16.10월~12월) 총 근로시간 :**

- 9,783h(11,150h + 9,450h + 8,400h/3월)

구분	'16.10월	'16.11월	'16.12월	'17.1월~3월	'17.4월
총근로시간	11,540h	9,450h	8,400h		3,360h
소정근로 시간 (1일8h)	9,200h (8h*50명*23일)	8,400h (8h*50*21)	8,400h (8h*50*21)		
연장근로시간	2,300h (1일 2h*50*23)	1,050h (1일 1h*50*23)	-		
피보험자수	50명	50명	50명		50명
소정근로일수	23일	21일	21일		22일

- \* 유의사항 : 기준기간의 산정대상이 되는 피보험자수는 고용유지조치계획을 신고한 '17년 4월의 피보험자수(50명)와 기준기간 '16년 10월 ~12월의 피보험자수가 동일해야 함.  
따라서 기준기간의 피보험자수가 '16년 10월에 80명, 11월에 70명, 12월에 60명으로 다른 경우에도 피보험자수 50명으로 산정
- \* 기간 이후 신규 채용된 근로자가 있는 경우에는 신규채용과 관련된 이직자의 근로시간으로 산정 (이직근로자가 없는 경우에는 소정근로시간 8시간으로 산정)
- \* 연장근로시간에 포함되는 연장근로(휴일근로)시간은 사업주와 근로자간의 근로계약서, 취업규칙, 단체협약 또는 상당기간 계속적·반복적으로 이루어진 연장근로(휴일근로)만 포함됨. 따라서 일시적·불규칙적으로 이루어진 연장근로(휴일근로)는 포함 안 됨.

■ **고용유지조치기간('17년 4월) 총근로시간 : 3,360h(소정근로일 21일)**

- '17.4.1 ~ 4.10(소정근로일 8일) : 근로자 20명에 대하여 1일 4시간 근로시간 조정 → 2,560h = 8일 × 20명 × 4h + 8일 × 30명 × 8h
- '17.4.11 ~ 4.20(소정근로일 5일) : 근로자 30명에 대하여 1일 8시간 휴업 → 800h = 5일 × 20명\*8h + 5일 × 30명 × 0h
- '17.4.21 ~ 4.30(소정근로일 8일) : 근로자 50명에 대하여 1일 8시간 휴업 → 0h = 8일 × 50명 × 0h

- \* 고용유지조치 달(4월)에 자발적으로 이직한 근로자가 있는 경우 기준기간 총 근로시간에서 해당근로자의 근로시간 제외





## ■ 4월 중 고용유지조치 현황

- 6,423h = 9,783h(기준기간 총 근로시간) - 3,360h(4월 총 근로시간)

### ○ 총근로시간 산정시 소정근로시간으로 간주되는 근로자

- 취업규칙, 단체협약, 근로계약 등에 따라 업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡긴 근로자
- 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하는 근로자
- 관리·감독업무, 감시·단속적 업무, 농림, 축산 등 근로기준법 제 63조에 해당하는 근로자
- 연봉제, 포괄산정 임금제 등 업무의 성과, 곤란성, 책임의 정도에 따라 임금이 지급되어 근로시간 산정이 어려운 근로자

### ○ 지원금액 및 지급기간

- 사업주가 휴업기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴업수당의 2/3(대 규모 기업1/2)를 지원

※ 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원

- 이때, 사용자는 사용자 귀책사유(경영상 이유 등)에 의해 휴업을 실시하는 것이므로 근로기준법 제46조의 규정에 의하여 평균임금의 70/100 이상의 휴업수당을 당해 근로자에게 지급하며,
- 다만, 평균임금의 70/100에 상당하는 금액이 통상임금을 초과하는 경우에는 통상 임금을 휴업수당으로 지급할 수 있음.
- 휴업·훈련·휴직의 고용유지조치일수를 합하여 당해 보험연도의 기간(1년) 중에 180일을 한도로 지원
- 둘 이상의 고용유지조치를 중복하여 실시한 날에 대해서도 1일로 산정

## 〈2〉 훈련

### ○ 훈련의 의미

- 훈련은 업무전환 또는 직무수행능력 향상을 위한 조치로서 훈련을 통하여 근로자 개인의 경쟁력을 향상시킬 뿐만 아니라 보다 향상된 노동력 제공으로 기업의 경쟁력 제고에도 기여함.
- 따라서 훈련은 고용유지조치 중 가장 적극적이고 생산적인 수단이라고 할 수 있음.

### ○ 지원요건 및 훈련과정 인정 등

#### ■ 지원요건

- 사업주가 당해 사업에서 사용하는 피보험자를 대상으로 고용유지를 위하여 적합한 훈련을 실시할 것
- 고용보험법 시행규칙 제27조에 정하는 기준에 “적합한 훈련” 이어야 함. (자체훈련 및 위탁훈련 구분 없이 지원)
- 훈련수료자에 대해서만 지원

#### ■ 훈련과정

- 근로자 직업능력개발법 제24조(직업능력개발훈련과정의 인정) 및 동법 시행령 제22조(직업능력개발훈련과정의 인정)의 규정에 의하여 인정받은 훈련과정에서 실시할 것

※ 훈련과정 인정절차는 사업주 직업능력개발훈련 지원규정에 따름.

- 고용조정과정에서 발생한 잉여인력의 작업전환, 직무수행능력 향상 또는 새로운
- 직무에의 적응 등을 목적으로 편성되거나 그러한 목적을 수행할 수 있는 과정일 것

#### ■ 훈련과정의 인정

##### **훈련과정의 인정(근로자직업능력개발법 시행령 제22조)**

- 훈련과정은 근로자 직업능력 개발법 시행령 제 22조에 따른 요건을 갖추어야 하고 한국산업인력공단 지사의 인정을 받아야 함.



### **인정신청 절차(근로자직업능력개발법 시행규칙 제8조)**

- 훈련과정의 인정을 받고자 하는 자는 훈련개시 7일전(자체훈련은 5일전)까지 직업능력개발훈련과정 인정신청서에 훈련계획서 등을 첨부하여 한국산업인력공단 지사에 제출
- 인정신청서를 접수한 때에는 7일 이내에 서면 검토 또는 사실조사 등을 통해 그 과정이 요건에 적합한지를 검토한 후 인정여부를 결정하고, 그 결과를 신청인에게 통보

### **훈련과정의 인정을 받은 신청인은 훈련실시신고서를 훈련 개시일까지 직업훈련전산망(www.hrd.go.kr)을 통하여 입력**

#### **■ 훈련기간**

- 1일 4시간 이상 총 16시간 이상 실시함
- 훈련은 소정근로일의 소정근로시간 내에 행하여지고,
- 훈련기간 중에 업무에 종사하면서 실시하는 것이 아니어야 함.
- 다만, 소정근로시간 전체에 대해 훈련을 실시하고 계속하여 연장 실시하는 일부훈련에 대해서는 지원금 지급대상에 포함

#### **○ 지원금액 및 지급기간**

##### **■ 임금지원**

- 『통상임금 등의 판단기준 예시』 중 기타금품과 일부변동급(연장근로, 야간근로, 휴일 근로수당)을 제외한 임금의 범위 내에서 사업주가 실제 지급한 임금의 3/4(대규모기업 2/3)를 지급

※ 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 3/4 지원

##### **■ 훈련비 지원**

- 고용유지조치로 「근로자직업능력 개발법」 제24조 및 「사업주 직업능력개발 훈련 지원규정」에 따라 고용노동부장관의 인정을 받아 집체훈련을 자체훈련 또는 자체훈련과 위탁훈련을 혼합하여 실시하거나 위탁훈련을 실시하는 경우

☞ 「실업자등 직업능력개발훈련 실시규정」 별표 3의 ‘국가직무능력표준(NCS) 직종별 지원기준단가’에 훈련시간 및 훈련수료인원을 곱하여 얻은 금액(이하 ‘지원금액’이라 함)을 지원하되 훈련인원이 30명 미만인 경우에는 지원금액의 100분의 120에 해당하는 금액을 지원하고, 훈련인원이 30명 이상 40명 미만인 경우에는 지원금액의 100분의 110에 해당하는 금액을 지원

- 다만, 위탁훈련으로 실시한 경우에는 사업주가 수탁훈련기관에 지급한 훈련비용이 산출금액보다 적은 경우에는 실제 지불한 금액

- 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」에 따른 기숙사비 및 식비지급요건을 갖출 경우 동 규정에 따른 금액

\* 훈련기간 중 근로자에게 임금을 지급하지 않았다면 임금과 훈련비를 지원 받을 수 없음.

## ○ 지원금 지급절차 및 신청시기

### ■ 신청서류

- 고용유지(훈련)지원금신청서를 고용센터에 제출
- 월별 임금대장 1부, 훈련비 정산내역서 사본 및 증빙서류 1부

### ■ 지급절차

- 훈련과정 인정은 한국산업인력공단 지사에서 담당하고, 고용유지조치(훈련)계획서 신고부터는 고용센터 기업지원과에서 담당

①	매출액,재고량의 증감 등, 고용조정이 불가피한 사유 발생
②	훈련계획 수립
③	한국산업인력공단의 훈련과정 인정
④	고용유지조치(훈련) 계획신고서 제출
⑤	훈련실시
⑥	훈련비용 정산



### **[3] 휴직**

#### **○ 휴직의 의미**

휴직은 고용조정이 불가피하게 된 사업주에 소속된 근로자가 해당 사업장 근로자로서의 지위는 그대로 유지하면서 일정한 기간 그 근로자의 직무상 보직이 정지되어 근로자의 근로제공 의무가 면제되는 것을 말함.

#### **○ 지원요건**

고용유지조치 대상자에게 1개월 이상의 유급 휴직을 실시하는 경우 유급 휴직 중 당해 회사의 퇴직조치가 되지 않은 상태에서 다른 회사에 취업하는 경우에는 지급대상에서 제외

#### **○ 지원금액 및 지급기간**

##### **■ 휴직수당(유급) 지원금**

- 사업주가 휴직기간에 대하여 근로자에게 지급한 휴직수당의 2/3(대규모 기업1/2)를 지원

※ 단, 대규모기업이 근로시간 단축률 50% 이상인 경우 2/3 지원

- 휴업·훈련·휴직의 고용유지지원일수를 합하여 당해 보험연도(1년)중에 180일을 한도로 지원

- 둘 이상의 고용유지 조치를 중복하여 실시한 날에 대해서도 1일로 산정

## 2 무급휴업·휴직 고용유지 지원금

경기의 변동·산업구조의 변화 등으로 고용조정이 불가피한 사업주가 고용유지조치의 수단으로 무급의 휴업 또는 휴직을 실시하는 경우 무급휴업·휴직 기간 중 근로자에게 고용유지지원금을 지원함으로써 근로자 실직을 예방하고 생계 안정 유지

### (1) 지원대상

고용조정이 불가피한 사업주가 법에 따른 무급휴업·휴직을 실시하는 경우에도 심사위원회 심사를 거쳐 무급휴업·휴직 필요성, 근로자 복귀 가능성, 직업능력 향상 계획 등을 심사하여 지원 대상을 결정하여 지원

### (2) 지원절차

●	무급 등 고용유지조치계획서 제출(사업주)
●	사업계획서 접수(청·지청)
●	사실관계 조사보고서 작성(청·지청)
●	계획서 및 조사보고서 송부(심사위원회)
●	심사위원회 개최(심사위원회)
●	심의결과 통보(청·지청)
●	무급 등 고용유지조치계획 승인 또는 불승인 통보(사업주)

\* 고용유지계획 수립 : 노사협의(합의) 내용, 대상자 선정기준, 근로자 직업능력 개발·향상 프로그램, 업무복귀 계획 등

\* 신청서 제출 : 고용유지조치 30일전 까지 관할 지방관서 제출 ▶ 심사위원회 심의 ▶ 승인결과 통보

\* 심사위원회는 6개 지방고용노동청 및 제주특별자치도 고용센터 두며, 당해 지방고용노동청 및 소속 지방고용노동지청에 접수된 무급휴업·휴직 고용유지계획을 심사함

### ① 고용조정이 불가피하게 된 사업주

재고량	50% 이상 증가(직전 년도 평균 대비)
생산량	30% 이상 감소(직전 3개월 평균 직전 년도 같은 달 직전 년도 월 평균 대비)
매출액	30% 이상 감소(직전 3개월 평균 직전 년도 같은 달 직전 년도 월 평균 대비)
재고량 매출액 추이	재고량 계속 20% 이상 증가 추세 또는 매출액 계속 20% 이상 감소 추세 (직전 2분기 월 평균 대비)
기타	해당업종 지역 경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정할 경우



## ② 다음의 무급휴업·무급휴직 요건을 갖추어야 함

무급휴업	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기간 : 30일 이상 실시하여야 함.</li> <li>• 대상자 : 피보험자 수가 다음의 피보험자 수 이상 참여하여야 함.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 19명 이하 : 50%</li> <li>- 99명 이하 : 10명 이상</li> <li>- 100명 이상 999명 이하 : 10%</li> <li>- 1000명 이상 : 100명 이상</li> </ul> </li> <li>• 무급 또는 평균임금 50% 미만의 휴업수당을 지급하여야 함. * 근로기준법 제4조에 따라 노동위원회 승인 필요</li> </ul>
무급휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 기간 : 90일 이상 실시하여야 함.</li> <li>• 대상자 : 피보험자 수가 다음의 피보험자 수 이상 참여하여야 함.             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 99명 이하 : 10명 이상</li> <li>- 100명 이상 999명 이하 : 10%</li> <li>- 1000명 이상 : 100명 이상</li> </ul> </li> <li>• 휴업 등 고용유지조치 사전실시(휴직 전 1년 이내에 3개월 이상)</li> <li>• 근로자대표와의 합의에 따라 임금 또는 휴직수당을 지급하지 않아야 함.</li> </ul>

### (3) 고용유지계획서 반력대상

- 고용보험법이 정한 요건에 맞지 않는 경우
- 3년 이상 계속하여 같은 달에 고용유지를 실시하는 경우
- 임금체불이 있는 경우
- 고용보험료를 체납한 경우

### (4) 지원금 결정

- 심사위원회가 근로자 평균임금 50%(1일 46,584원, 특별고용지원업종의 경우 1일 6만원)범위 내에서 지원금 결정(최대 180일 한도 지원)
- 사업주가 근로자 직업능력향상 프로그램을 실시하는 경우 근로자 1인당 매월 10만원 지원(사업주 지원금)

### (5) 고용유지실시 및 지원금 지급

- 사업주는 제출한 계획서 및 승인결과에 따라 고용유지조치를 실시하여야 함
- 고용유지계획서 승인이후 불가피한 사유로 변경할 사유가 발생한 경우 변경 예정일 10일 전까지 변경 요청하여야 함.
- 사업주가 1개월 단위로 지원금 신청(지원금 대상자 명단, 통장사본 등 제출)

## 전국 고용센터(문의처)

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

청(지청)	센터명	대표전화	청(지청)	센터명	대표전화	청(지청)	센터명	대표전화
서울청	서울고용센터	02-2004-7031	평택	오산고용센터	031-8024-9805	포항	경주고용센터	054-778-2500
	서초고용센터	02-580-4900	강원	춘천고용센터	033-250-1900	구미	구미고용센터	054-440-3300
서울강남	서울강남고용센터	02-3468-4794	강릉	강릉고용센터	033-610-1919	영주	김천고용센터	054-429-8900
서울동부	서울동부고용센터	02-2142-8924		속초고용센터	033-630-1919		영주고용센터	054-639-1122
서울서부	서울서부고용센터	02-2077-6000	원주	원주고용센터	033-769-0900	문경고용센터	054-559-8200	
서울남부	서울남부고용센터	02-2639-2300	태백	태백고용센터	033-552-8605	안동	안동고용센터	054-851-8061
	서울강서고용센터	02-2063-6700		삼척고용센터	033-573-1900		광주고용센터	062-609-8500
서울북부	서울북부고용센터	02-2171-1822	영월출장소	영월고용센터	033-371-6260	광주청	광주광안고용센터	062-960-3200
서울관악	서울관악고용센터	02-3282-9200	부산청	부산고용센터	051-860-1919		전주고용센터	063-270-9100
중부청	인천고용센터	032-460-4707	부산동부	부산동부고용센터	051-760-7100	전주	남원출장센터	063-630-3900
인천북부	인천북부고용센터	032-540-5641	부산북부	부산북부고용센터	051-330-9900		짐읍고용센터	063-530-7500
	인천서부고용센터	032-540-2001	창원고용센터	055-239-0900	익산	익산고용센터	063-840-6500	
부천	부천고용센터	032-320-8900	창원	진해출장센터		055-239-0900	김제고용센터	063-540-8400
	김포고용센터	031-999-0900	마산고용센터	055-259-1500	군산	군산고용센터	063-450-0600	
의정부	의정부고용센터	031-828-0900	울산	울산고용센터		052-228-1919	부안출장센터	063-581-7637
의정부	구리고용센터	031-560-5800	김해고용센터	055-330-6400	목포	목포고용센터	061-280-0500	
	남양주고용센터	031-560-1919	양산	밀양출장센터		055-356-8225	해남고용센터	061-530-2900
고양	동두천고용센터	031-860-1700	양산	양산고용센터	055-379-2400	여수	순천고용센터	061-720-9114
	고양고용센터	031-920-3937	진주고용센터	055-753-9090	여수고용센터		061-650-0155	
경기	파주고용센터	031-860-0401	진주	하동출장센터	055-884-8219	대전청	대전고용센터	042-480-6000
	수원고용센터	031-231-7864	거창출장센터	055-943-0735	공주고용센터		041-851-8501	
안양	용인고용센터	031-289-2210	통영	통영고용센터	055-650-1800	공주	논산출장센터	041-731-8601
	화성고용센터	031-290-0800		거제고용센터	055-730-1919		세종출장센터	044-861-8501
상남	성남고용센터	031-739-3177	대구고용센터	053-667-6000	청주	청주고용센터	043-230-6700	
	경기광주고용센터	031-799-2760	대구경북고용센터	053-606-8000		옥천출장센터	043-730-4101	
안양	이천고용센터	031-644-3820	경산고용센터	053-667-6800	천안	천안고용센터	041-620-7400	
	안양고용센터	031-463-0700	대구동부고용센터	053-667-6900		충주고용센터	043-850-4000	
안산	광명고용센터	02-2680-1500	대구서부고용센터	053-605-6500	충주	제천고용센터	043-650-9310	
	안산고용센터	031-412-6600	대구달성고용센터	053-605-9510		음성고용센터	043-880-8600	
평택	시흥고용센터	031-496-1900	칠곡고용센터	054-970-1919	보령	보령고용센터	041-930-6200	
	평택고용센터	031-646-1205	포항고용센터	054-280-3000		서산고용센터	041-661-5600	
안성출장센터	031-671-1921	포항	울진출장센터	054-783-0841	제주	제주고용센터	064-759-2450	