



고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정

[시행 2025. 1. 1.] [고용노동부고시 제2024-95호, 2025. 1. 1., 일부개정]

고용노동부(기업일자리지원과), 044-202-7218

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「고용보험법」 제20조·제23조, 같은 법 시행령 제17조·제26조에 따라 사업주가 실업자를 신규로 고용하는 경우에 대한 고용창출·고용촉진에 대한 지원과 「고용보험법」 제23조·제25조 및 같은 법 시행령 제29조·제37조의2에 따라 사업주가 근로자의 고용안정을 위해 관련 조치를 하는 경우에 대한 고용안정 지원의 신청 및 지급에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

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

1. "고용창출장려금"이란 실업자를 피보험자로 고용하여 신규 고용을 창출하는 사업주에게 지원하는 장려금으로 「고용보험법 시행령」 제17조제1항제1호·제4호·제7호에 따른 고용창출에 대한 지원과 「고용보험법 시행령」 제26조에 따른 고용촉진장려금을 말하며, 다음 각목과 같이 구분한다.

가. 일자리 함께하기 지원: 다음 각 세목 중 하나의 제도를 활용하여 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부 및 근로시간이 감소된 근로자의 임금의 일부를 지원

(1) 주근로시간 단축: 근로기준법 개정(법률 제15513호)에 따라 주근로시간을 단축한 경우. 다만, 이 제도에 따른 지원은 2021년 12월 31일까지 주 52시간제를 새로 도입하고 지원금을 신청한 사업주까지 적용한다.

(2) 실근로시간 단축: 주 평균 초과근로시간을 2시간 이상 단축한 경우, 다만, 2022년 1월 1일 이후 2023년 3월 31일까지 기간중 상시 근로자수가 5인 이상 49인 이하인 사업장으로서 주 평균 초과근로시간을 1시간 이상 단축하여 근로기준법에 따른 주 52시간제 신규 도입을 통해 지원금을 지원받고자 제7조에 따라 사업참여의 승인을 신청한 경우에도 실근로시간 단축 지원 대상으로 본다.

(3) 교대근로 개편: 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 실시한 경우

나. 삭제

다. 국내복귀기업 고용 지원: 산업통상자원부장관이 지정하는 국내복귀 기업이 실업자를 고용함으로써 근로자 수가 증가한 경우 해당 기업의 사업주에게 증가된 근로자의 임금의 일부를 지원

라. 신중년 적합직무 고용 지원 : 고용노동부 장관이 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조에 따른 고령자 또는 준고령자가 근무하기에 적합한 것으로 인정하는 직무(이하 "신중년 적합직무"라 한다)에 고령자 또는 준고령자인 실업자를 고용하는 기업의 사업주에게 근로자 임금의 일부를 지원

마. 고용촉진장려금: 여성가장, 중증장애인, 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 취업지원프로그램의 이수자 등 취업 취약계층인 실업자와 이외 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 취업촉진을 위한 조치가 필요하다고 고용노동부장관이 인정한 실업자를 고용하는 경우 사업주에게 해당 근로자의 임금의 일부를 지원

2. "고용안정장려금"이란 근로자의 고용안정을 위해 관련 조치를 하는 사업주에게 주는 장려금으로 「고용보험법 시행령」제29조에 따른 출산육아기 고용안정장려금과 「고용보험법 시행령」제37조의2에 따른 고용안정에 대한 지원을 말하며, 다음 각목과 같이 구분한다.

가. 출산육아기 고용안정장려금: 소속 근로자에게 육아휴직, 육아기근로시간단축을 허용한 사업주에게 장려금을 지원하고, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 조치를 하면서 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 사업주에게 대체인력의 인건비 일부를 지원하며, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담하는 동료 근로자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 사업주에게 비용의 일부를 지원

나. 정규직 전환 지원: 기간제 근로자 등을 기간의 정함이 없는 근로자로 전환함으로써 소속 근로자의 근로조건을 개선한 사업주에게 정규직 전환에 따라 임금이 증가한 근로자의 임금의 일부와 장려금을 지원

다. 워라밸일자리 장려금: 다음 각 세목 중 어느 하나의 근로시간 단축제를 활용하는 사업주에게 지원

(1) 소정근로시간단축제: 소속 근로자의 요청에 따라 주당 소정 근로시간을 단축하여 근로하게 한 사업주에게 장려금과 근로시간 단축으로 임금이 감소한 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 산정한 임금보다 더 많이 지급한 임금(이하 '임금감소액 보전금'이라 한다)의 일부를 지원

(2) 실근로시간단축제: 사업주가 실근로시간 단축을 위한 세부 추진계획을 수립하고 시행 기간별 근로자 1인당 주 평균 실근로시간이 단축 시행 직전 3개월과 비교하여 2시간 이상 감소한 경우 장려금 지원

라. 일·가정 양립 환경개선 지원: 소속 근로자가 일·생활 균형을 위해 다음 각 세목 중 어느 하나의 유연근무제를 활용하는 경우 사업주에게 장려금과 유연근무 또는 근로시간 단축 도입에 필요한 인프라 구축비용의 일부를 지원하고, 대한민국 일·생활균형 우수기업(2023년 이전의 근무혁신 우수기업을 포함한다. 이하 같다)의 사업주에게 근무혁신 이행에 필요한 인프라 구축비용의 일부를 지원.

(1) 선택근무제: 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근로시간을 조정하는 제도

(2) 재택근무제: 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 근무하는 제도

(3) 원격근무제: 주거지, 출장지 등과 인접한 원격근무용 사무실에서 근무하거나 외부 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도

(4) 시차출퇴근: 기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근 시간을 조정하는 제도

3. "고용장려금"이란 제1호의 고용창출장려금과 제2호의 고용안정장려금을 말한다.

4. "우선지원 대상기업"이란 「고용보험법 시행령」제12조의 우선지원 대상기업 범위에 해당하는 기업을 말한다.

5. "대규모기업"이란 우선지원대상기업이 아닌 모든 기업을 말한다. 다만, 일자리 함께하기 지원, 국내복귀기업 고용 지원, 신중년 적합직무 고용 지원, 정규직 전환 지원, 고용촉진장려금(제7장 고용촉진장려금 지원 특례에 따라 지원하는 경우에 한함), 워라밸일자리 장려금 지원, 일·가정 양립 환경개선 지원의 경우에는 우선지원 대상기업과 중견기업이 아닌 기업을 말하며 이 경우 "중견기업"이란 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」제2조의 중견기업 범위에 해당하는 기업을 말한다.

제3조(업무수행기관) ① 다음 각 호의 업무는 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에서 담당한다.

1. 고용장려금 지원 사업 참여신청서 접수·심사 및 고용장려금 신청·지급 업무
2. 고용장려금의 반환 및 추가 징수, 과태료의 부과·징수 등에 관한 업무

② 대행금융기관의 지정, 용자금 지급 등 용자사업 관리는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 '공단' 이라 한다)이 담당한다.

제4조(적용범위 등) 고용장려금의 신청 및 지급에 관하여는 관계 법령 및 다른 규정에서 특별히 정한 경우를 제외하고는 이 고시를 따르며, 이 고시에서 규정되지 않은 것에 대하여는 '고용창출장려금·고용안정장려금 시행지침'에 따른다.

제2장 고용창출장려금·고용안정장려금 지원 사업 참여 신청 등

제5조(고용장려금 지원 사업 참여 신청) ① 제2조제1호 가목과 라목의 고용창출장려금을 지급받기 위하여 고용창출장려금 사업에 참여하기를 희망하는 사업주는 별지 제1호 서식 '일자리함께하기 지원 사업 참여 신청서' 또는 별지 제2호 서식 '신중년 적합직무 고용지원 사업 참여신청서'(사업자등록증 등 제반서류를 첨부하여야 한다)를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출·신청하여야 한다.

② 제2조제2호 나목, 다목의(2) 및 라목의 고용안정장려금을 지급받기 위하여 고용안정장려금 사업에 참여하기를 희망하는 사업주는 별지 제3호 서식 '정규직 전환 지원 참여 신청서', 별지 제4호 서식 '일·가정 양립 환경개선(유연근무 장려금) 참여 신청서', 별지 제4호의3 서식 '일·가정 양립 환경개선(일·생활균형 인프라) 참여 신청서', 별지 제4호의2 서식 '워라벨 일자리 장려금(실근로시간단축제) 참여 신청서' 중 해당되는 서류를 작성하여 관할 지방고용노동관서에 제출·신청하여야 한다. 이 경우 사업자등록증 등 제반 서류를 첨부하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항의 참여신청서 및 사업계획서의 접수기간은 '사업 시행계획 공고'에 따른다.

④ 제1항 및 제2항의 참여신청서와 사업계획서는 사업 단위로 작성하여야 한다. 다만, 지방고용노동관서의 장은 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 있거나 별도로 노무관리를 실시하는 등 사업장 단위로 고용장려금 지원 사업에 참여하는 것이 합리적이라고 판단되는 경우에는 사업장 단위로 작성하도록 할 수 있다.

⑤ 지방고용노동관서의 장은 제1항 및 제2항에 따라 참여 신청서 등을 제출받은 경우 제출서류의 미비 사항을 확인하여 제출서류에 보완이 필요한 경우 사업주에게 5일 이내의 기한을 정하여 보완 제출을 요청할 수 있다.

⑥ 지방고용노동관서의 장은 제6조에 따른 사업의 승인 여부를 효율적으로 심사하기 위하여 매월 신청 마감일을 정하여 운영할 수 있으며, 이 경우 신청 마감일 이전에 접수된 참여 신청을 그 다음 달에 심사한다.

⑦ 지방고용노동관서의 장은 제5항에 따른 심사 전에 제1항 및 제2항에 따라 제출받은 사업계획서 등을 검토하여 다음 각 호에 해당하는 경우에는 그 신청을 반려하여야 한다.

1. 지원대상이 아님이 명백한 경우
2. 보완 요청에도 불구하고 구비서류나 필수내용이 누락된 경우
3. 기타 이에 준하는 결격사유가 있는 경우

제6조(심사위원회의 구성·운영 및 지원 사업 참여의 심사) ① 지방고용노동관서의 장은 제5조제1항 및 제2항에 따른 고용장려금 지원 사업 참여 신청의 승인 여부를 고용장려금 지원 사업 승인 심사위원회(이하 '심사위원회'라 한다)의 심사를 거쳐 결정하여야 한다.

② 심사위원회의 위원장은 관할 고용센터 소장이 되며, 위원은 위원장 및 고용안정사업 담당과장(직제상 과장이 없는 경우 담당팀장으로 한다)을 포함하여 다음 각 호의 기준에 따라 5명 이상 7명 이내로 구성하되, 성별을 고려하여 구성한다.

1. 고용·노동 관련 외부전문가 2명 이상 포함

2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 신청에 관한 사업계획서 심사 시에는 정보·보안시스템 등 해당 분야의 외부전문가를 1명 이상 포함

③ 심사위원회의 위원장은 제2항에 따른 외부전문가 위원을 지명하기 위하여 외부전문가 위원수의 2배수 내외로 인적자원을 구성·운영하여야 하며, 심사위원회 개최시 인적자원 명단에서 위원을 지명(사업 관련 이해관계자는 제외한다)하여 심사위원회를 구성·운영하여야 한다.

④ 심사위원회는 매달 제5조제6항에 따른 신청마감일로부터 1개월 이내에 개최하여야 하며, 심사위원 과반수 출석의 대면 심사를 원칙으로 한다. 다만, 지방고용노동관서의 장이 지역 고용상황 등을 고려하여 시급하다고 인정한 경우 또는 심사위원회 개최가 불필요한 경우 등 불가피한 사유가 있는 때에는 서면심사로 대체하거나 심사위원회의 심사를 생략하고 승인 여부를 결정할 수 있다.

⑤ 심사위원회의 심사위원은 별지 제5호부터 제8호까지의 서식 중 해당하는 사업별 사업계획 심사표를 활용하고, 제2조제2호다목의(2)에 해당하는 장려금은 별표 12의 심사항목 및 배점 기준에 따라 자율 양식을 사용하여 사업계획서를 평가하고 심사하여야 한다.

⑥ 심사위원회는 제1항에 따른 심사에 필요한 경우 신청사업장을 방문하여 사업계획서 내용의 적절성을 조사할 수 있으며, 신청사업주에게 자료의 제출을 요구하거나 위원회에 출석하여 의견을 진술하게 할 수 있다.

⑦ 지방고용노동관서의 장은 외부 심사위원에 대해 예산의 범위 내에서 심사수당을 지급할 수 있다.

제7조(고용장려금 지원 사업 참여의 승인) ① 지방고용노동관서의 장은 제6조에 따른 심사위원회의의 고용장려금 지원 사업 참여 심사 결과를 검토하여 예산의 범위 안에서 지원 사업 참여의 승인 여부를 결정하여야 한다. 이 경우 심사위원회의 심사결과가 법령·고시·지침 등 관련 규정에 적합하지 않다고 판단되는 경우에는 심사위원회에 재심사를 요청하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 필요한 경우 조건을 설정하거나 지원 대상 규모를 축소하여 지원 사업 참여를 승인할 수 있다.

③ 지방고용노동관서의 장은 승인 여부가 결정된 날로부터 5일 이내에 신청사업주에게 별지 제9호부터 제12호의3까지의 서식 중 해당하는 사업별 참여 신청 결과 통지서로 그 결과를 통지하여야 한다.

제8조(사업의 실시) ① 사업주는 제7조제3항에 따라 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내(이하 '이행기간'이라 한다)에 승인 결과에 따라 사업을 실시하여야 한다.

② 사업주는 노사간 협의 지연, 구인의 곤란 등 불가피한 사유로 제7조제1항 및 제2항에 따른 승인 내용대로 사업을 이행하지 못한 때에는 이행기간의 전일까지 지방고용노동관서의 장의 승인을 얻어 1회(6개월 이내) 연장할

수 있다.

- 제9조(사업 변경의 승인 등)** ① 사업주는 제7조제3항의 승인 통보 이후에 승인받은 내용을 변경하고자 하는 경우 지방고용노동관서에 별지 제13호부터 제16호의2까지의 서식 중 해당하는 사업별 참여계획 변경 신청서를 제출하여 사업 변경을 승인 받아야 한다.
- ② 인수·합병 등으로 고용관계가 포괄 승계된 경우에는 승계 받은 사업주가 별지 제13호부터 제16호의2까지의 서식 중 해당하는 사업별 참여계획변경 신청서에 고용승계 관련 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 사업주 변경을 요청하고 승인 받아야 한다.
- ③ 지방고용노동관서의 장은 제1항 및 제2항에 따라 사업계획 등의 변경을 요청 받은 경우 변경사유가 합리적이라고 판단되는 경우에는 사업계획 등의 변경을 승인할 수 있다. 이 경우 변경사유의 합리성 등을 판단하기 위하여 필요한 경우에는 심사위원회에 심사를 요청할 수 있다.
- ④ 제3항에 따라 사업계획 등의 변경을 승인받은 사업주는 승인통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내에 승인 결과에 따라 사업을 실시하여야 한다.

- 제10조(사업승인·변경의 취소)** ① 지방고용노동관서의 장은 제5조제1항 및 제2항, 제9조제1항 및 제2항에 따라 제출받은 사업계획서 등의 내용이 사실과 다른 경우에는 제7조에 따른 사업의 승인 또는 제9조에 따른 사업변경의 승인 등을 취소 할 수 있다.
- ② 지방고용노동관서의 장은 사업주가 제7조에 따른 사업의 승인 또는 제9조제1항에 따른 사업변경의 승인 통보를 받은 날이 속한 다음달부터 6개월 이내(이행기간을 연장한 경우 그 연장기간 이내)에 승인 받은 내용대로 이행하지 않은 때에는 사업승인을 취소하여야 한다.

제3장 고용창출장려금의 지원

- 제11조(고용창출장려금 지원요건)** ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 고용창출장려금을 지급할 수 있다.
1. 일자리 함께하기 지원: 제7조에 따라 일자리 함께하기 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 일자리 함께하기를 도입하거나(사업계획서 제출일 기준으로 직전 1년 동안 시행했던 교대제를 도입하는 경우는 제외) 확대 시행한 날이 속하는 달의 다음 달부터 매 3개월간 월평균 근로자수가 일자리 함께하기 도입 직전 3개월의 월평균 근로자수를 초과한 경우. 이 경우 근로자수 및 실근로시간은 일자리 함께하기 대상 업무와 그 업무에 대한 관리·지원업무에 종사하는 근로자를 대상으로 산정. 다만, 주근로시간 단축을 시행하여 2021년 12월 31일전 까지 지원금을 신청한 사업주의 경우에는 주근로시간단축을 시행한 날이 속하는 달의 다음 달부터 매 3개월간 월평균 근로자 수가 주근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월간의 월평균 근로자 수를 초과한 경우 지원
 2. 삭제
 3. 국내복귀기업 고용 지원: 국내복귀기업의 사업주가 신규 고용을 한 날이 속하는 달의 다음달부터 매 3개월마다 그 기간의 월평균 근로자수(이하 '사업 시행 후 월평균 근로자수'라 한다)가 신규 고용을 한 날이 속한 달의

직전 3개월 간의 월평균 근로자수(이하 '사업 시행 전 월평균 근로자수'라 한다) 보다 1명 이상 증가한 경우

4. 신중년 적합직무 고용 지원: 제7조에 따라 신중년 적합직무 고용 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 한국고용직업분류의 소분류에 따른 직무(다만, 별표 1에 해당하는 직무는 제외)에 고령자 또는 준고령자인 실업자를 고용하여 6개월간 고용을 유지하고, 지급대상 근로자를 고용한 날(지급대상 근로자가 여러 명일 경우 최초로 고용한 날)이 속한 달부터 매 6개월 평균 만 50세 이상 피보험자 수가 사업참여 신청일이 속한 달의 직전 6개월 평균 만 50세 이상 피보험자 수를 초과한 경우

5. 고용촉진장려금: 「고용보험법 시행령」 제26조에 따른 고용촉진장려금의 지급요건을 충족한 경우

② 제1항제5호의 「고용보험법 시행령」 제26조에 따른 고용촉진장려금의 지급요건의 충족 여부는 다음 각 호를 기준으로 판단한다.

1. 「고용보험법 시행령」 제26조제1항제1호에서 "노동시장의 통상적인 조건에서 취업이 특히 곤란한 사람을 대상으로 하는 취업지원프로그램을 이수한 사람"이란 별표 1의2 취업지원프로그램 중 하나를 이수한 사람을 말한다.

2. 「고용보험법 시행령」 제26조제1항제5호에서 "제1호부터 제3호까지에 규정된 요건을 갖추지 못한 실업자 중에서 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 취업촉진을 위한 조치가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사람"이란 다음 각 목의 사업시행기간별 해당하는 사람을 말한다. 다만, 가목과 나목에 해당하는 사람에 대한 지원은 제7장 고용촉진장려금 지원 특례에 따른다.

가. 2020년 7월 27일부터 2020년 12월 31일까지: 2020년 2월 1일 이후 이직하여 1개월 이상 실업중인 사람과 채용일 전까지 이전 6개월 이상 실업상태에 있었던 사람

나. 2021년 1월 1일부터 2021년 12월 31일까지: 고용일 전 1개월 이상 실업중인 사람

3. 제1호에 따른 취업지원프로그램을 이수한 경우에는 이수한 날부터 12개월까지 이수 사실이 유효한 것으로 본다.

4. 제1호에 따른 취업지원프로그램에 참여하고 있는 사람이 스스로 참여를 중단하거나 취업지원프로그램의 참여요건을 갖추지 못하여 참여가 중단된 경우에는 중단한 날의 다음 날부터 취업지원프로그램에 참여하지 않은 것으로 본다.

5. 삭제

6. 「고용보험법 시행령」 제26조제2항제2호 단서에 따라 12개월을 초과하여 고용촉진장려금을 지급받는 사람은 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 「고용보험법 시행령」 제26조제1항제1호에 따른 취업지원프로그램 중 별표1의2 제1호 (1)프로그램을 이수한 자 중 기초생활수급자

나. 「장애인 고용촉진 및 직업재활법」 제2조제2호의 중증장애인으로 1개월 이상 실업상태에 있는 사람

다. 「고용보험법 시행령」 제26조제1항제3호의 가족 부양의 책임이 있는 여성 실업자 중 1개월 이상 실업상태에 있는 사람

7. 「고용보험법 시행규칙」 제44조제3항제1호라목에서 "노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 사업주가 근로계약 기간을 정하여 고용하더라도 지원이 필요하다고 고용노동부장관이 인정하여 고시한 사람"이란 별표 2(①~⑤)에 해당하는 사람을 말한다.

제12조(고용창출장려금 지원제외 근로자) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용창출장려금 지원 대상에서 제외한다.

1. 근로계약 기간을 정한 근로자. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외
 - 가. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
 - 나. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
 - 다. 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위해 사업주가 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용하는 경우에도 지원이 필요한 사람으로 별표 2(①~④)에 해당하는 경우. 다만, 고용촉진장려금은 별표 2(①~⑤)에 해당하는 경우로 한다.
 - 라. 삭제
 - 마. 주근로시간단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우
 2. 삭제
 3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 근로자
 - 가. 일자리 함께하기 지원, 국내복귀기업 고용 지원, 신중년 적합직무 고용 지원:「최저임금법」 제5조제1항·제2항에 따른 최저임금액 미만의 임금을 지급받기로 한 근로자. 다만, 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금 적용이 제외되는 근로자는 제외
 - 나. 고용촉진장려금:「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월평균보수가 121만원 미만인 근로자
 4. 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속
 5. 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 주근로시간 단축을 시행한 「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선여객자동차운송사업자(이하 "노선여객자동차운송사업자"라 한다)가 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자를 채용할 경우는 제외
 6. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외
 7. 삭제
 8. 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자
- ② 삭제

제13조(고용창출장려금 지원제외 사업주) ① 다음 각 호에 해당하는 경우는 고용창출장려금 지원 대상에서 제외한다.

1. 「부패방지및국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제2조에 따른 지방공기업
2. 일반유희 주점업, 무도유희 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주

3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
4. 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정한다. 이하 제5호에서 같다) 당시의 사업주와 같은 경우. 다만, 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우와 주근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우와 제11조제1항제4호의 지원 대상자가 국가, 지방자치단체, 공공기관이 운영하는 3개월 이하 단기 일자리 사업을 통해 근무한 사업장(단기 일자리 사업 참여 이전 동일 사업장 근무경력이 없는 경우에 한함)과 사업 종료 후 단절 기간 없이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우는 제외
5. 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 다음 각 목에 해당하는 경우. 다만, 주근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 제외
 - 가. 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우에는 인수·합병·분할된 사업의 사업주인 경우
 - 나. 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한 쪽의 발행주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주인 경우
 - 다. 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도받은 사업주인 경우
 - 라. 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주인 경우
 - 마. 그 밖에 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주인 경우
6. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항 전단에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 상시 근로자 수 300명 이상의 사업주가 주근로시간 단축으로 지원받는 경우
7. 근로자 수 5인 미만 사업주가 주근로시간을 단축하여 지원받으려는 경우
8. 신중년 적합직무 고용 지원 및 고용촉진장려금의 지급대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계의 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키는 경우
9. 삭제
10. 고용촉진장려금의 경우 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 따른 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 사업주가 그 장애인 고용 의무가 이행되기 전까지 같은 법 제2조제1호에 따른 장애인(같은 조 제2호에 따른 중증장애인은 제외한다)을 새로 고용한 경우
11. 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
12. 제19조제2항에 따른 신청 기간을 지나 고용창출장려금을 신청하는 사업주

② 삭제

제14조(고용창출장려금의 지급기준) ① 고용창출장려금은 별표 3의 지급 기준에 고용창출장려금의 지급대상이 되는 피보험자 수의 인원을 곱하여 산정한 금액을 지급한다. 이 경우 해당 고용창출장려금별로 다음 각 호의 금액을 초과할 수 없다.

1. 일자리 함께하기 지원, 국내복귀기업 고용 지원, 신중년 적합직무 고용 지원: 지급대상이 되는 기간 동안 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80
2. 고용촉진장려금: 사업주가「고용산재보험료징수법」제16조의10에 따라 신고한 보수

② 제1항에 따른 고용창출장려금의 지급대상이 되는 피보험자의 수는 다음 각 호의 인원을 한도로 한다.

1. 신중년 적합직무 고용 지원, 고용촉진장려금: 해당 사업의 직전 보험연도 말일 기준 전체 피보험자 수를 기준으로 다음 각 목과 같이 한다.
 - 가. 전체 피보험자 수가 10명 이상인 경우: 전체 피보험자 수의 100분의 30(소수점 이하는 버림)에 해당하는 인원. 다만, 100분의 30에 해당하는 인원이 30명을 넘는 경우에는 30명
 - 나. 전체 피보험자 수가 10명 미만인 경우: 3명
2. 일자리 함께하기를 통하여 근로자 수가 증가한 경우 사업주에게 증가된 근로자의 임금 일부를 지원할 때에는 피보험자 수의 한도 없이 지원. 다만, 주근로시간 단축으로 지원받는 경우에는 기업의 재직 피보험자 전체의 주당 단축 근로시간의 합을 기준으로 15시간 당 1명을 한도로 지원
3. 국내복귀기업의 경우에는 직전 보험연도 말일 피보험자수와 관계없이 100명을 한도로 한다.

③ 삭제

제4장 고용안정장려금의 지원

제15조(고용안정장려금 지원요건) ① 고용안정장려금을 지급받고자 하는 사업주는 유형별 다음 각 호의 책무를 준수하여야 한다.

1. 사업주는 사업장에 근로시간 단축 및 유연근무 제도를 도입하여 소속 근로자의 일·생활 균형을 지원하고, 고용이 불안정한 기간제 근로자 등을 정규직으로 전환하여 고용을 안정시키기 위해 노력하여야 함
2. 사업주는 6개월 이상 2년 이하 고용·사용·근로한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 6개월 이상 상시적으로 노무를 제공한 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공한 자에 한한다)를 정규직 전환 또는 직접 고용을 한 근로자에 대하여 동종·유사 업무를 수행하는 기존의 정규직 근로자와 임금·복지후생 등에 있어 불합리한 차별을 하여서는 아니됨
3. 사업주는 소정근로시간을 단축하거나 유연근무를 실시하는 근로자에 대하여 통상근로자 또는 동종·유사 업무를 수행하는 기존의 근로자와 임금·복지후생 등 근로조건에 있어 불합리한 차별을 하여서는 아니됨

② 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 고용안정장려금(일·가정 양립 환경개선 지원의 일·생활 균형 인프라 구축비(이하 '인프라 구축비'라 한다) 지원은 제외한다. 이하 이 장에서 같다)을 지급한다.

1. 출산육아기 고용안정장려금:「고용보험법 시행령」 제29조에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 지급요건을 충족한 경우

2. 정규직 전환 지원: 제7조에 따라 정규직 전환 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 6개월 이상 2년 이하 고용·사용·근로한 기간제·파견·사내하도급 근로자 및 6개월 이상 상시적으로 노무를 제공한 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공한 자에 한한다)를 정규직으로 전환하거나 직접 고용하여 1개월 이상 고용을 유지하고 다음 각 목의 요건을 충족한 경우. 다만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 각 호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되거나 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조제3항에 따른 고령자인 파견근로자, 같은 법 제6조제4항제1호에 따라 출산·질병·부상 등의 사유로 인한 결원을 대체하는 파견근로자, 파견사업주에게 고용되는 파견근로자의 경우에는 고용기간이 2년을 초과하더라도 지원 대상에 포함한다. 이 경우 '파견근로자' 및 '파견사업주'는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제7조에 따라 허가 받은 근로자 파견사업에 한한다.

가. 정규직 전환 후 해당 근로자의 임금이 별표 4을 기준으로 산정하였을 때 최저임금액 이상일 것

나. 삭제

다. 정규직으로 전환 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자가 아닐 것

3. 워라밸일자리 장려금: 제2조제2호다목에 따른 지원유형별로 다음 각 목의 요건을 충족한 경우

가. 소정근로시간단축제: 근로자가 가족돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등 본인의 필요에 의해 근로시간의 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여 다음 세목 (1)부터 (4)까지의 요건을 모두 충족한 경우. 다만, 임신을 사유로 근로시간을 단축하는 경우에는 세목 (4)와 (5)를 충족하는 경우 지원 가능

(1) 근로시간 단축 근로자는 근로시간 단축 개시일 이전 6개월간 주당 소정근로시간이 35시간 이상이어야 하며, 단축 후 주당 소정근로시간은 15시간 이상 30시간 이하여야 함

(2) 사업주는 근로조건·소정근로시간 단축 사유·소정근로시간 단축 기간·근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 소정근로시간 단축 관련 규정 등을 마련하여야 함.

(3) 사업주는 근로시간 단축 근로자의 출근 및 퇴근 시각을 전자·기계적 방식으로 관리하여야 하며(출근 및 퇴근 시각은 해당 근로자가 직접 등록하게 하여야 함), 출근 또는 퇴근 기록이 누락된 일수가 월 3일을 초과하거나 연장근로가 월 10시간을 초과하는 경우에는 해당 월의 장려금을 지급하지 않음

(4) 사업주는 근로시간 단축 근로자에게 별표 4의 기준에 따라 근로시간에 비례하여 산정한 임금액 이상을 지급하여야 함. 다만, 「근로기준법」 제74조제7항에 따라 근로시간을 단축하는 경우는 임금을 삭감할 수 없음

(5) 주 35시간 이상 근로자가 2주 이상 연속해서 15시간 이상 30시간 이하로 근로시간을 단축해야 함. 다만, 단축 후의 근로시간을 초과하여 근무한 날이 있는 월은 해당 월의 장려금을 지급하지 않음

나. 실근로시간단축제: 제7조에 따라 워라밸일자리장려금(실근로시간단축제) 사업 참여를 승인받은 사업주가 기업 전반의 실근로시간을 단축한 경우로 다음 각 세목의 요건을 모두 충족한 경우

(1) 사업주는 근로시간 단축 시행(예정)일, 단축 목표 시간, 근로시간 단축 방법 등에 대한 세부 추진계획을 수립하여야 함

(2) 사업주는 근로시간 단축 근로자의 출근 및 퇴근 시각을 전자·기계적 방식으로 관리하여야 함

(3) 실근로시간 단축 계획 시행 후 근로자 1인당 주 평균 실근로시간이 단축 전 3개월과 비교하여 2시간 이상 감소하여야 함

다. 삭제

라. 삭제

4. 일·가정 양립 환경개선 지원: 제7조에 따라 일·가정 양립 환경개선 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 제2조제2호제라목의 유연근무제를 소속 근로자가 활용하도록 한 경우로 다음 각 목의 요건을 충족한 경우
- 가. 선택근무제: 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 35시간 이상 40시간 이하이고, 근로계약서에 근로시간 등에 관한 사항을 명시하여야 하며, 제도 도입에 관한 사항을 취업규칙에 규정 및 근로자대표와 「근로기준법」 제52조 각 호의 사항에 대한 서면합의가 있을 것
- 나. 재택근무제, 원격근무제, 시차출퇴근제: 주당 소정근로시간이 35시간 이상 40시간 이하이고, 근로계약서에 근무장소 등에 관한 사항을 명시하여야 함

제16조(고용안정장려금 지원 제외 근로자) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용안정장려금의 지원 대상에서 제외한다.

1. 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속
2. 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자
3. 「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월평균 보수가 121만원 미만인 근로자. 다만, 제2조제2호가목 및 다목의(1)에 해당하는 장려금의 지원 대상인 단시간 근로자의 경우에는 월 근무시간에 비례하여 지원제외 기준 금액을 재산정하여 적용
4. 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)를 제외한 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 워라밸일자리장려금(실근로시간단축제)의 경우 고용보험에 가입한 외국인 근로자는 지원 가능

제17조(고용안정장려금 지원 제외 사업주) 다음 각 호에 해당하는 경우 고용안정장려금의 지원 대상에서 제외한다.

1. 「부패방지및국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제2조에 따른 지방공기업
2. 일반유희 주점업, 무도유희 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
4. 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
5. 워라밸일자리장려금(실근로시간단축제)의 경우 실근로시간 단축 전 3개월간 소정근로시간이 주 30시간 미만인 근로자 비중이 전체 근로자의 50%를 초과하는 사업주
6. 제19조제3항에 따른 신청 기간을 지나 고용안정장려금을 신청하는 사업주

제18조(고용안정장려금의 지급기준) 출산육아기 고용안정장려금은 별표 5의 기준에 따라 지급하고, 출산육아기 고용안정장려금 이외의 고용안정장려금은 별표 6의 기준에 따라 지급한다.

제5장 고용장려금의 지급 방식

제19조(고용장려금 지급 신청) ① 고용창출장려금의 지급을 신청하려는 사업주는 다음 각 호의 기간마다 별지 제 17호부터 제21호까지의 서식 중 해당하는 사업별 지급 신청서를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 하며, 주 근로시간 단축으로 지원을 신청하려는 사업주는 별지 제39호 서식의 '고용창출장려금(주근로시간 단축 일자리 함께하기) 지급 신청서'와 '사업주 확인서'를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

1. 일자리 함께하기 지원: 일자리 함께하기 제도의 도입·시행일이 속한 달의 다음 달부터 3개월 마다 신청
2. 국내복귀기업 고용 지원: 지원대상 근로자를 신규 고용한 날이 속한 달의 다음달부터 3개월 마다 신청
3. 신중년 적합직무 고용 지원: 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 6개월 마다 신청
4. 고용촉진장려금: 고용촉진장려금 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음달부터 6개월 마다 신청.
다만, 영 제26조제8항에 따라 제7장 고용촉진장려금 지원 특례(제36조 내지 제39조)에 따라 신청하는 경우 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음달부터 1개월마다 신청

② 사업주가 제1항의 고용창출장려금 지급을 신청할 경우 첫 번째 주기의 장려금은 다음 각 호에서 정한 기간 내에 신청하여야 한다.

1. 일자리 함께하기 지원: 일자리 함께하기 제도의 도입·시행일부터 12개월 이내
2. 국내복귀기업 고용 지원: 지원대상 근로자를 고용한 날부터 12개월 이내
3. 신중년 적합직무 고용 지원: 지급대상 근로자를 고용한 날부터 12개월 이내
4. 고용촉진장려금: 지급대상 근로자를 고용한 날부터 12개월 이내

③ 고용안정장려금(인프라 구축비지원은 제외한다. 이하 이 장에서 같다) 지급을 신청하려는 사업주는 근로조건을 변경(정규직 전환, 정규직으로 직접고용, 소정근로시간, 실근로시간 단축, 유연근무제 활용)한 날이 속하는 달의 다음 달부터 12개월 이내에 신청하여야 하며, 3개월 마다 별지 제22호부터 제26호의3까지의 서식 중 해당하는 사업별 지급 신청서를 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다. 다만, 출산육아기 고용안정장려금의 지급 신청은 「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항 및 제3항에 따른다.

제20조(고용장려금 지급 신청시 제출 서류) ① 고용창출장려금 지급을 신청하는 경우에는 해당 고용창출장려금별로 다음 각 호의 서류를 제출하여야 한다.

1. 일자리 함께하기 지원, 국내복귀기업 고용 지원, 신중년 적합직무 고용 지원: 지급 대상자의 근로계약서, 월별 임금대장, 임금지급증빙서 및 별표 7에 해당하는 서류
2. 고용촉진장려금: 별표 7에 해당하는 서류

② 고용안정장려금 지급을 신청하는 경우에는 해당 고용안정장려금 지급대상자의 근로계약서, 월별임금대장, 임금지급증빙서류를 함께 제출하여야 하며, 별표 8에 해당하는 서류도 추가로 제출하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 사업주가 제출한 제1항 및 제2항의 서류 외에 「고용산재보험료징수법」제16조의 10호에 따른 보수액, 「전자정부법」 제38조에 따른 공동이용행정정보 등 공공기관이 수집·관리하는 정보를 토대로 제3장 고용창출장려금 및 제4장 고용안정장려금의 지원을 위해 필요한 요건을 확인(아래 "전자적 확인"이라 한다)할 수 있다. 다만, 공공기관이 수집·관리하는 정보만으로 지원금의 계산, 지원대상 여부의 확인 등이 어렵거나, 신청인이 전자적 확인에 동의하지 않는 경우에는 별도로 서류 제출을 요구할 수 있다.

제21조(고용장려금 지급 결정) ① 지방고용노동관서의 장은 제19조 및 제20조에 따른 고용창출장려금 및 고용안정장려금 지급 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족 여부를 확인하여 접수일로부터 14일 이내에 별지 제27호부터 제35호의3까지의 서식 해당하는 서식에 따라 지급 결정 여부를 통지하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따라 지급 결정을 한 경우에는 지급 신청서 접수일로부터 14일 이내에 지급 신청서 상의 은행 계좌로 장려금을 지급하여야 한다.

제6장 고용장려금(시설·설치비 등) 지원

제22조(시설·설치비 등의 지원) 고용노동부장관은 제7조에 따라 인프라 구축비 지원 사업 참여를 승인받은 사업주가 다음 각 호의 요건을 갖춘 경우 인프라 구축비를 지원할 수 있다.

1. 고용보험에 가입하고 보험료를 체납하고 있지 않은 우선지원 대상기업 및 중견기업 사업주일 것
2. 신청일 기준으로 재택·원격·선택 근무, 시차출퇴근, 근로시간 단축제도를 도입할 계획이 있거나 소속 근로자에게 활용하게 하는 사업주일 것
3. 대한민국 일·생활균형 우수기업의 사업주일 것
4. 「고용보험법」 및 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체로부터 인프라 구축비 지원과 동일한 품목으로 프로그램·시설·장비를 지원받고 있는 사업주가 아닐 것

제23조(지원대상 시설 등) ① 인프라 구축비 지원대상 시설은 지원대상자가 재택·원격근무의 활용을 위해 직접 설치하거나 사용할 목적으로 취득하는 프로그램·시설·장비(이하 '재택·원격근무 인프라'라 한다) 또는 근무혁신 이행을 위해 직접 설치하거나 사용할 목적으로 취득하는 프로그램·시설·장비(이하 '근무혁신 인프라'라 한다), 유연근무(재택·원격·선택 근무, 시차출퇴근, 근로시간 단축) 활용을 위해 직접 설치하거나 사용할 목적으로 취득하는 출퇴근기록 등 근태관리시스템(이하 '유연근무 인프라'라 한다)으로서 심사위원회가 일·가정 양립 환경 개선을 위하여 필요하다고 인정하는 프로그램·시설·장비로 한다. 다만, 다음 각 호에 해당하는 경우에는 지원에서 제외한다.

1. 재택·원격근무 인프라: 별지 제4호의3 서식 '일·가정양립 환경개선(일·생활균형 인프라) 참여 신청서 및 사업 계획서'의 제출일 이전에 설치가 완료되었거나 설치 중인 프로그램·시설·장비
2. 근무혁신 인프라: 대한민국 일·생활균형 우수기업의 선정 공고일 이전에 설치가 완료되었거나 설치 중인 프로그램·시설·장비
3. 유연근무 인프라: 별지 제4호의3 서식 '일·가정양립 환경개선(일·생활균형 인프라) 참여 신청서 및 사업 계획서'의 제출일 이전에 설치가 완료되었거나 설치 중인 프로그램·시설·장비

② 제1항에 따른 인프라 구축비지원대상 시설이 다른 법령에서 정하는 검사·심사·검정대상인 경우에는 합격 판정을 받은 것에 한정한다.

제24조(지원금의 종류와 용도) 인프라 구축비 지원금의 종류와 그 용도는 별표 9와 같다.

제25조(설비투자비 용자금액) ① ~ ③ 삭제

제26조(인프라 구축비 지원금의 지급 기준) 인프라 구축비 지원금액은 제23조제1항에 따른 인프라구축 지원대상 시설을 설치·개선·교체·구입하는데 필요한 자금 중 신청한 금액(부가세 제외) 범위 내로 하되 별표 10의 사업주 투자금액 대비 지원금 비율을 초과할 수 없고, 재택·원격근무 인프라 및 근무혁신 인프라 구축비는 2,000만원 한도로 지원하며, 유연근무 인프라 구축비 지원 금액은 연간 250만원 한도로 최대 3년 범위 내에서 일시금으로 지원한다.

제27조(설비투자 및 인프라구축 완료 신고 등) 삭제

제28조(인프라 구축비 지원금의 신청·지급 및 초과 지급된 지원금의 반환) ① 제7조제3항에 따라 승인통보를 받은 지원대상자는 승인통보를 받은 날이 속하는 달의 다음 달에 승인받은 인프라 구축비 지원금의 1/2 범위 내에서 1차 지원금을 신청할 수 있으며, 이 경우 제20조제2항에 따른 별표 8의 해당 서류를 첨부하여야 한다.

② 제26조에 따른 인프라 구축비 지원금을 받으려는 사업주는 제8조에서 정하는 기간까지 고용안정장려금 사업계획서상의 인프라 구축 계획에 따라 개선을 완료하고 투자를 완료한 날의 다음 달부터 1년 이내에 최종 인프라 구축비 지원금에서 제1항에 따라 기 지급된 지원금을 제외한 나머지 인프라 구축비 지원금에 대한 지급을 신청하여야 한다.

③ 제2항의 최종 인프라 구축비 지원금이 제1항에 따라 기 지급된 지원금보다 적은 경우 해당 사업주는 초과 지급받은 지원금을 1개월 이내에 반환하여야 하며, 지방고용노동관서의 장은 사업주가 이를 반환하지 않는 경우 이행보증보험을 통하여 환수하여야 한다.

④ 사업주는 제1항에 따른 지원금 신청 시 국가(고용노동부)를 피보험자로 하고 보험기간의 만료일이 '이행기간 종료일(이행기간을 연장한 경우 그 연장된 기간 종료일)'이상으로 하는 이행보증보험에 가입하여야 한다.

제29조(용자 상환 조건 등) ① ~ ② 삭제**제30조(대형금융기관의 지정) ① ~ ② 삭제****제31조(대출약정체결) ① ~ ② 삭제****제32조(용자금의 지급 및 환수) ① ~ ⑨ 삭제**

제33조(지도 및 시정요구 등) ① 지방고용노동관서의 장은 인프라 구축비 지원금의 목적 외 사용을 방지하고 인프라 구축비 지원금으로 취득한 시설·장비가 효율적으로 사용되도록 철저히 지도하여야 한다.

② 인프라 구축비 지원금을 받은 사업주는 인프라구축비 지원일로부터 3년(다만, 서비스 사용료의 경우 사용의무기간) 동안 지원대상 시설 등을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여서는 안된다.

③ 제2항에도 불구하고 사업주가 지원대상 시설등을 목적 외의 용도로 사용하거나 매각하여야 할 불가피한 사유가 있는 경우에는 사전에 별지 제38호 서식의 '지원시설 용도변경·매각 승인 신청서'를 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

- ④ 제3항의 신청서를 접수한 지방고용노동관서의 장은 신청서를 접수한 날부터 20일 이내에 승인여부를 해당 사업주에게 통지하여야 한다.
- ⑤ 지방고용노동관서의 장은 인프라 구축비 지원금을 받은 사업주가 지원대상 시설 등의 용도 변경 또는 매각을 사전에 승인받지 않고 제2항에서 정한 기간 내에 목적 외의 용도로 사용하거나 매각한 경우, 그 사실을 알게 된 즉시 서면으로 원상회복하도록 시정을 요구하여야 한다.
- ⑥ 지방고용노동관서의 장은 인프라 구축비 지원금을 지급받은 사업주에 대해 제2항에 따른 기간 동안 지원대상 시설 등의 목적외 사용 또는 매각 여부, 사업장 폐업 등을 연 1회 이상 확인하여야 한다.
- ⑦ 제5항에 따라 시정을 요구받은 사업주는 시정요구를 받은 날부터 10일 이내에 시정조치 이행계획서를 지방고용노동관서에 제출하고 시정요구를 받은 날부터 30일 이내에 이를 이행하여야 한다.
- ⑧ 지방고용노동관서의 장은 제7항에 따른 시정조치 이행기간내에 사업주 신청에 따라 추가로 연장해야 할 사유가 있다고 인정하는 경우 사업주에게 필요한 기간을 1회에 한정하여 최대 30일까지 연장할 수 있다.

제34조(반환 및 취소) 지방고용노동관서의 장은 제33조제5항의 시정요구에도 불구하고 사업주가 이에 응하지 않는 경우에는 제33조제2항에서 정하는 사용의무기간 중 지원 대상 시설의 실제 사용기간을 제외하고 남은 기간에 대한 지원금을 일할 계산하여 반환 명령을 하고 사업주는 이에 따라야 한다.

제35조(위탁사업 실시결과 보고) ① ~ ② 삭제

제7장 고용촉진장려금 지원 특례

제36조(적용기간 및 적용원칙) ① 고용촉진장려금을 지원하기 위한 영 제26조제8항에 따른 "1년의 범위"란 다음 각 호의 기간을 의미한다. 이 경우 각각의 시행기간 중 새로 고용하는 사업주에게 적용한다.

1. 2020년 7월 27일 이후 2021년 3월 24일까지의 기간
2. 2021년 3월 25일부터 2021년 9월 30일까지의 기간
3. 2021년 10월 1일부터 2021년 12월 31일까지의 기간

② 제1항에 따른 적용기간 중 중소기업 또는 중견기업(제1항 제2호의 2021년도 시행사업에서는 중견기업은 지원하지 않는다. 이하 이장에서 같다) 사업주가 영 제26조제1항에 해당하는 지원대상자를 고용하는 경우에는 「고용보험법 시행령」(이하 "영"이라 한다) 제26조제8항에 따라 영 제26조제2항, 제26조제3항제4호 및 이 고시 제12조제2항(하단 "사업주가 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용하는 경우"에 한한다), 제13조제2항(「고용보험법 시행령」 제26조제3항제5호 및 제6호의 해당 내용에 한한다), 제14조제1항 및 제3항의 규정에도 불구하고, 제7장 고용장려금 지원 특례 규정을 우선하여 지원할 수 있다.

제37조(특례 지원 대상 근로자 및 사업주) ① 제36조제1항의 특례 적용기간중 영 제26조제1항에 해당하는 대상자와 6개월 이상의 근로계약을 체결하고 계속 고용하는 중소·중견기업 사업주를 지원대상으로 한다.

② 영 제26조제1항제1호내지4호에 해당하는 사람이 대규모기업의 사업주에게 채용된 경우에는 기존 고용촉진장려금의 지원기준에 따라 지원될 수 있으나, 영 제26조제1항제5호에 해당하는 사람이 대규모 기업의 사업주에게

채용된 경우에는 제36조에 따른 지원 조건을 충족하지 않은 것으로 보아 지원대상에서 제외된다.

③ 제1항에 따른 사업주가 영 제26조제3항제5호 및 제6호의 규정에 따른 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기전 3개월 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 같거나 사업과 관련되는 사업주인 경우에는 제36조에 따른 고용촉진장려금을 지원하지 않는다.

④ 제36조에 따라 고용촉진장려금을 지급받는 사업주는 제37조제1항에 따른 지급대상 근로자를 고용한 날 이전 1개월부터 고용한 날 이후 6개월까지(해당 지급대상자의 고용기간이 6개월 미만인 경우에는 그 고용관계 종료시 까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시켜서는 안된다. 다만, 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 고용하였거나 근로계약기간의 정함이 없는 계약으로 변경하여 최초 고용기간 6개월에 추가하여 6개월을 경과함에 따라 제38조제2항에 따른 장려금을 지급 받고자 신청하는 경우에는 해당 지급대상 근로자를 고용한 날 이전 1개월부터 고용한 날 이후 12개월까지 고용조정으로 근로자(해당 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시켜서는 안된다.

제37조의2(대상 근로자 및 사업주) ① 제36조제1항제2호의 특례 적용기간중인 2021년 9월 1일부터 2021년 9월

30일까지의 기간에 영 제26조제1항에 해당하는 대상자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 별지 제41호 서식의 사전 신청서를 제출한 중소기업 사업주를 지원대상으로 한다.

② 제1항에 따른 사업주가 영 제26조제3항제5호 및 제6호의 규정에 따른 해당 근로자의 이직(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기전 3개월 이내에 이직한 경우에 한정) 당시 사업주와 같거나 사업과 관련되는 사업주인 경우에는 제36조에 따른 고용촉진장려금을 지원하지 않는다.

③ 제36조에 따라 고용촉진장려금을 지급받는 사업주는 제1항에 따른 지급대상 근로자를 고용한 날 이전 1개월부터 고용한 날 이후 1년까지(해당 지급대상자의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시 까지를 말한다) 고용조정으로 근로자(해당 지급대상 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시켜서는 안된다.

제38조(지급수준 및 지급주기) ① 제36조에 따른 고용촉진장려금을 지원할 경우에는 별표 11의 기준에 따른다.

② 제37조제1항에 따른 6개월 이상의 근로계약기간 체결시 근로계약기간의 정함이 없는 근로자로 고용하였거나, 해당 고용기간내 기간의 단절이 없이 근로계약기간의 정함이 없는 계약으로 변경하여 6개월이상 추가하여 계속 고용한 경우 별표 3의 기준에 따라 6개월 분을 추가하여 지급할 수 있다. 다만, 제11조제2항제6호에 따른 대상자에 대해서는 제37조제1항의 6개월 근로계약기간 이후 다음 제1호 또는 제2호와 같이 6개월 단위로 계속 고용하는 기간에 따라 별표 3의 기준으로 지급할 수 있다

1. 고용기간이 18개월 이상 24개월 미만인 경우: 12개월분
2. 고용기간이 24개월 이상인 경우: 18개월분

제38조의2(지급수준 및 지급주기) ① 제37조의2에 따른 고용촉진장려금을 지원할 경우에는 별표 3의 기준에 따른다.

② 제37조의2제1항 대상 근로자의 고용기간이 6개월 이상 12개월 미만인 경우에는 6개월분, 12개월 이상인 경우에는 12개월분을 지급한다. 다만, 제11조제2항제6호에 따른 대상자에 대해서는 다음 제1호 또는 제2호와 같이

6개월 단위로 계속 고용하는 기간에 따라 별표 3의 기준으로 지급할 수 있다.

1. 고용기간이 18개월 이상인 24개월 미만인 경우: 18개월분
2. 고용기간이 24개월 이상인 경우: 24개월분

제39조(지원인원 한도) 제36조에 따라 지급대상이 되는 피보험자의 수는 다음 각호의 기준에 따른 인원으로 한다.

1. 사업장의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 있는 경우: 해당 피보험자수의 100분의 100(소수점이하는 버린다)에 해당하는 인원으로 하되, 해당 피보험자수가 3인 미만인 경우 3인으로 한다.
2. 사업장의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 없는 경우: 근로자가 새로 고용된 해의 보험관계 성립일 현재를 기준으로 한 해당 피보험자수의 100분의 100(소수점이하는 버린다)에 해당하는 인원으로 하되, 최대 30명 이내로 한다. 이 경우 해당 피보험자수가 3인 미만인 경우 3인으로 한다.

제39조의2(지원인원 한도) 제37조의2에 따라 지급대상이 되는 피보험자의 수는 다음 각호의 기준에 따른 인원으로 한다.

1. 사업장의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 있는 경우: 해당 피보험자수의 100분의 100(소수점이하는 버린다)에 해당하는 인원으로 하되, 해당 피보험자수가 3명 미만인 경우 3명으로 한다.
2. 사업장의 직전 보험연도 말일 기준 피보험자가 없는 경우: 근로자가 새로 고용된 해의 보험관계 성립일 현재를 기준으로 한 해당 피보험자수의 100분의 100(소수점이하는 버린다)에 해당하는 인원으로 하되, 최대 30명으로 한다. 이 경우 해당 피보험자수가 3명 미만인 경우 3명으로 한다.

제8장 보칙

- 제40조(중복지원 방지)** ① 이 고시에 따른 고용장려금 지급유형 중 2개 이상의 고용장려금 지급유형의 지급요건을 충족하는 사업주에 대한 고용장려금 지급은 「고용보험법 시행령」 제40조 '지원금 등의 상호조정' 규정에 따른다.
- ② 이 고시에 따른 고용장려금 지급요건을 충족하는 사업주가 동시에 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받는 경우에는 「고용보험법」 제26조의2 및 같은 법 시행령 제40조의2 규정에 따라 지원한다.
- ③ 「고용보험법 시행령」 제40조제2항에 따라 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우, 사업주가 제7조 또는 제9조에 따라 통보받은 사업계획의 승인 및 제19조에 따라 지급받은 고용장려금이 있음에도 불구하고, 해당 고용장려금 지원기간이 종료되기 전까지 별지 제40호 서식의 '고용장려금 사업계획 및 지원해지 확인서'를 관할 지방고용노동관서에 제출할 경우, 해당 장려금 신청권한을 해지하고 다른 장려금을 신청할 수 있다. 해지 신청의 효력은 동 확인서 제출일부터 발생하며, 이후 취소하지 못한다. 확인서 제출일 이후 지원 가능한 전체 대상기간에 대한 지원금은 발생치 아니한다.
- ④ 제3항에도 불구하고, 새롭게 수급권이 발생된 고용장려금의 지원 대상 기간이 종료된 이후 확인서 제출로 중단된 고용장려금의 지원 가능 기간이 남아 있을 경우 제19조에서 정하고 있는 신청기간 이내의 신청 건에 한해 고용장려금별 지급 단위 기간을 기준으로 지원할 수 있다.

제41조(지도·감독) ① 지방고용노동관서의 장은 고용장려금의 지원을 지도·감독하기 위하여 필요한 경우 지원대상자의 명부, 고용유지 조치 등의 실시 여부, 임금지급 상황, 해당 근로자의 고용보험 피보험자격의 취득·상실 여부 등을 점검하여야 한다.

② 지방고용노동관서의 장은 「고용보험법」 제108조제1항에 따라 필요시 사업주 등에게 사업시행과 관련된 보고, 관계 서류의 제출 또는 관계인의 출석을 요구할 수 있다.

③ 제2항의 요구에 불응하여 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 않은 자에 대해서는 「고용보험법」 제118조제1항제4호에 따라 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.

제42조(조사 등) 지방고용노동관서의 장은 「고용보험법」 제109조제1항에 따라 필요시 소속직원에게 사업주 등의 사업장에 출입하여 관계인에 대하여 질문하거나 장부 등 서류를 조사하게 할 수 있으며, 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자에 대해서는 「고용보험법」 제118조제1항제6호에 따라 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다.

제43조(사업주의 책무) 사업주는 관할 지방고용노동관서의 장이 고용보험법령 및 이 고시에 따라 실시하는 지도·감독 및 조사에 성실히 응하여야 한다.

제44조(부정행위에 대한 조치) 지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대하여 「고용보험법」 제35조, 동법 시행령 제56조, 동법 시행규칙 제78조 및 제79조에 따른 조치를 하여야 한다.

제45조(시행위임) 공단은 이 고시의 시행에 필요한 세부사항을 고용노동부장관의 승인을 얻어 따로 정할 수 있다.

제46조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2025년 1월 1일을 기준으로 매3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제2024-95호,2025.1.1.>

제1조(시행일) 이 고시는 발령일부터 시행한다.

제2조(고용촉진장려금에 관한 적용례) 제12조제1항제3호나목 및 별표 3의 개정규정은 이 고시 시행 후 신청한 사업주부터 적용한다.

제3조(고용안정장려금에 관한 적용례) 제16조제3호의 개정규정은 워라벨일자리 장려금(소정근로시간단축제) 및 출산육아기 고용안정장려금의 경우에는 이 고시 시행 후 소속 근로자에게 근로시간 단축, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 허용하거나, 업무분담자의 지정하거나 새로 대체인력을 고용 또는 사용한 사업주부터 적용하며, 워라벨일자리 장려금(실근로시간단축제) 및 유연근무 장려금의 경우에는 이 고시 시행 후 참여 신청서를 제출한 사업주부터 적용한다.

제4조(워라벨일자리 장려금에 관한 적용례) 워라벨일자리장려금(소정근로시간단축제) 지원 유형에 대한 제15조제2항제3호가목, 별표 4, 별표 6, 별표 8의 개정규정은 이 고시 시행 후 근로시간을 단축한 경우부터 적용한다

제5조(일·가정 양립 환경개선 장려금에 관한 적용례) 제22조, 제23조, 제33조, 별표 6 및 별표 9의 개정규정은 이 고시 시행 후 참여 신청서를 제출한 경우부터 적용한다.