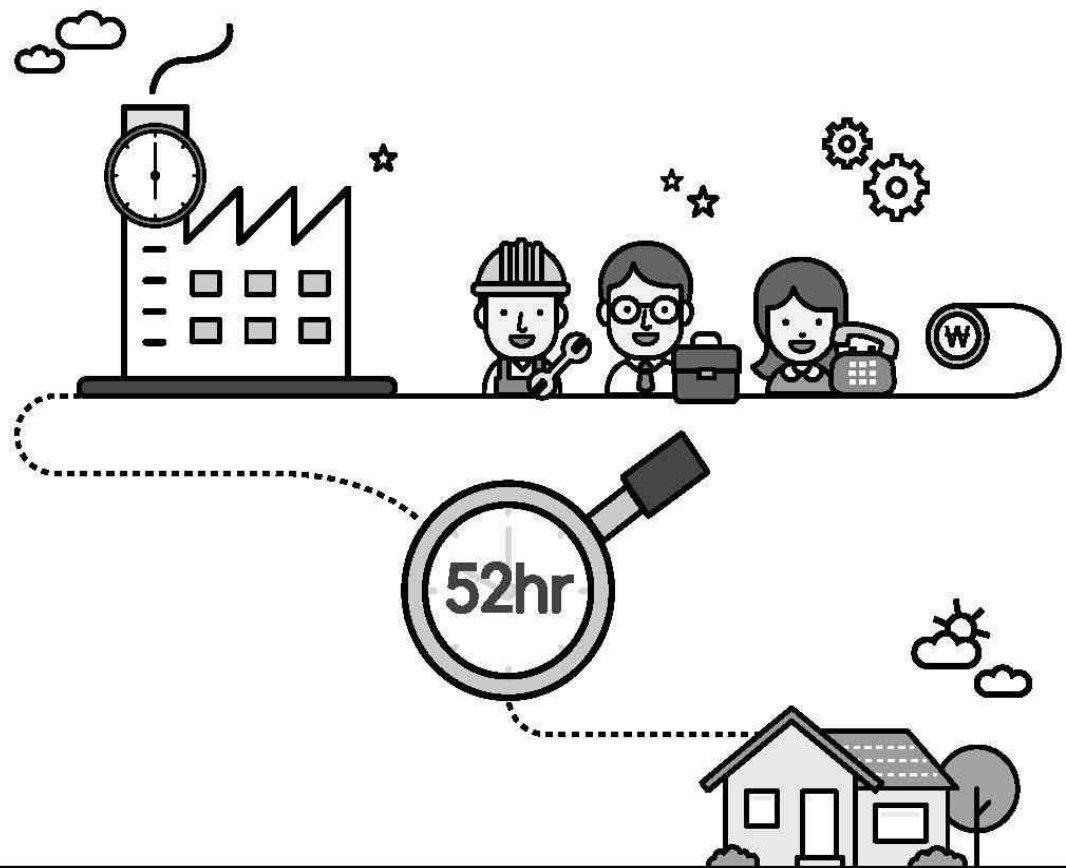


주 근로시간 단축 기업 일자리 함께하기 도입 가이드

Ministry of Employment and Labor | 2020. 1



📁 본 안내책자는 2020년 1월 기준으로 작성된 것으로 자세한 문의는 관할 고용복지+센터 기업지원부서로 문의하시기 바랍니다.

📁 본 안내책자는 고용노동부 홈페이지 공지사항에서 '고용장려금'으로 검색하면 다운로드 받을 수 있습니다.
(지원금 모의계산 엑셀서식도 다운로드 가능)

일자리함께하기 지원제도는 유튜브에서 홍보용 동영상(5분)을 먼저 시청하시면 더욱 쉽게 활용하실 수 있습니다.

관련 영상 제목

「노동시간 단축 VS 일자리함께하기 is 뭔들」

목 차

I. 개요	1
II. 지원 요건 및 지원 체계	3
III. 지원 내용	5
IV. 지원요건 충족여부 판단 및 지원금 산정방법	8
V. 지원제외 근로자 및 사업주	15
VI. 제출 서류 및 참고사항	19
VII. 주 근로시간 단축 일자리 함께하기 Q&A	20
▣ [붙임1] 근로시간 단축 관련 「근로기준법」 주요내용	35
▣ [붙임2] 일자리함께하기 지원 유형(공모방식)	37
▣ [붙임3] 주 근로시간 단축형 지원(예시)	38
▣ [붙임4] 주 52시간제 도입 관련 취업규칙 변경 예시	39
▣ [붙임5] 지원금 지급 신청서 및 사업주 확인서 서식	40
◇ 전국 고용센터(기업지원 부서) 연락처	47

I 개요

1 추진배경 (주 최대 52시간제 시행)

- 장시간 노동 관행* 개선을 위해 근로기준법에서 '1주는 7일'로 명시함에 따라,
 - * 한국(2,069시간), 멕시코(2,255시간), 일본(1,713시간), OECD 평균(1,763시간)
- 1주당 최대 근로시간은 52시간(법정근로 40시간 + 연장근로 12시간)이며,
- 주 최대 52시간제는 기업 규모별로 단계적으로 적용
 - * 5인 이상 사업장에 적용

◆ 근로시간 단축 관련 「근로기준법」 주요 내용

① 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

- ▲ 상시근로자수 300인 이상: '18.7.1.
- * 특례제외업종(21개): 주 최대 68시간 이하('18.7.1.), 주 최대 52시간 이하('19.7.1.)
- ▲ 상시근로자수 50~300인 미만: '20.1.1.
- ▲ 상시근로자수 5~50인 미만: '21.7.1.

② 특례업종 축소('18.7.1., 26개 → 5개)

- * 특례존치업종(5개): ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업
- * 특례제외업종(21개): ①보관 및 창고업, ②자동차 및 부품판매업, ③도매 및 상품중개업, ④소매업, ⑤금융업, ⑥보험 및 연금업, ⑦금융 및 보험 관련 서비스업, ⑧우편업, ⑨전기통신업, ⑩교육서비스업, ⑪연구개발업, ⑫시장조사 및 여론조사업, ⑬광고업, ⑭숙박업, ⑮음식점 및 주점업, ⑯영상·오디오 기록물 제작 및 배급업, ⑰방송업, ⑱건물·산업설비 청소 및 방제서비스업, ⑲하수·폐수 및 분뇨처리업, ⑳사회복지서비스업, ㉑미용·욕탕 및 유사서비스업 + 「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업

※ [붙임 1] 근로시간 단축 관련 주요 내용 참조

- 「근로기준법」을 준수하기 위해 추가로 근로시간을 단축해야만 하는 기업의 제도 정착을 지원해야 할 필요
- 연장 근로시간 단축에 따라 임금이 감소하는 재직자의 임금감소액 보전금과 신규 근로자 채용에 따른 인건비의 일부를 지원

- 그간 근로시간 단축, 교대근로 개편 등으로 실업자를 신규 고용하는 사업주를 지원하는 '일자리함께하기' 사업을 '04년부터 운영해 오고 있으며,
- 주 최대 52시간 근무제 신규 적용 기업을 위해 기존 '일자리함께하기' 사업에 '주 근로시간 단축제' 지원 유형 신설('18.7.1.)

◆ 일자리함께하기

1. 교대제 도입 확대: 교대제를 새로 실시하거나 조를 늘려 실시하고 실업자를 고용하여 근로자가 증가한 경우(4조 이하에 한함)
2. 근로시간 단축제
 - ① 실 근로시간 단축제: 주 평균 초과근로시간을 2시간 이상 단축하고 실업자를 고용하여 근로자가 증가한 경우
 - ② 주 근로시간 단축제: 「근로기준법」 개정(법률 제15513호)에 따라 주 근로시간을 단축하고 실업자를 고용하여 근로자 수가 증가한 경우
3. 일자리 순환제: 30일 이상 유급휴가 부여 등에 따라 빈일자리에 실업자를 고용하여 근로자가 증가한 경우

- 동 가이드는 '주 근로시간 단축제' 에 대한 지원 내용 중심으로 설명

- * 적용대상: 개정 「근로기준법」이 국회 통과된 시기('18.2.28.)을 고려, '18.3.1. 이후 근로시간을 새로 단축한 기업에 한해 적용되며,
- * 「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업은 특례제외업종(21개)의 노동시간 단축 적용 시기와 동일 적용

참 고 근로시간 단축 유형에 따른 일자리 함께하기 활용사례

① 특례업종(노사 연장근로 합의 시간)				② 유급휴일 2일 (토, 일요일 휴일 2일)			
소정근로	연장근로	휴일근로	합계	소정근로	연장근로	휴일근로	합계
40시간	40시간	16시간	96시간	40시간	12시간	16시간	68시간
특례제외업종(40+12+16=68)				주52시간제(40+12=52)			
18.7.1				18.7.1	19.7.1	20.1.1	21.7.1
'주 근로시간 단축제'로 지원				'주 근로시간 단축제'로 지원			
③ 유급휴일 1일(일요일 휴일 1일)				④ 52시간(연장, 휴일 통합 12시간)			
소정근로	연장근로	휴일근로	합계	소정근로	연장(휴일)근로	합계	
40시간	12시간	8시간	60시간	40시간	12시간	52시간	
주52시간제(40+12=52)				연장근로 추가 단축(40+8=48)			
18.7.1	19.7.1	20.1.1	21.7.1	노사합의<공모제>			
'주 근로시간 단축제'로 지원				'기존 일자리 함께하기'로 지원			

- ① 상시근로자 305명인 버스운송업체가 '18.7.1.이후 주 96시간에서 주 68시간 이내로 단축 ⇨ 주 근로시간 단축제
- ② 상시근로자 310명인 제조업체에서 '18.7.1.이후 주 68시간에서 주 52시간 이내로 단축 ⇨ 주 근로시간 단축제
- ③ 상시근로자 100명인 제조업체에서 '20.1.1.이후 주 60시간에서 주 52시간 이내로 단축 ⇨ 주 근로시간 단축제
- ④ 상시근로자 310명인 제조업 사업장에서 '19.7.1.이후 주 52시간에서 주 50시간으로 추가 단축 ⇨ 실 근로시간 단축제

II 지원 요건 및 지원 체계

1 지원 요건 (주 근로시간 단축제)

- ① 주 근로시간 단축제 도입
 - 단체협약·취업규칙 등 사규 개정을 통해 제도화
- ② 제도 도입 후 법정 근로시간 실제 준수(주 최대 68시간 또는 주 최대 52시간)
- ③ 제도 도입 후 근로자 수 증가
- ④ 제도 도입 후 전자적 방식에 의한 근태 관리

① 주 근로시간 단축제를 도입하고 지원받기 위해서는 우선 취업규칙, 단체협약 등 사규를 제·개정하여야 함

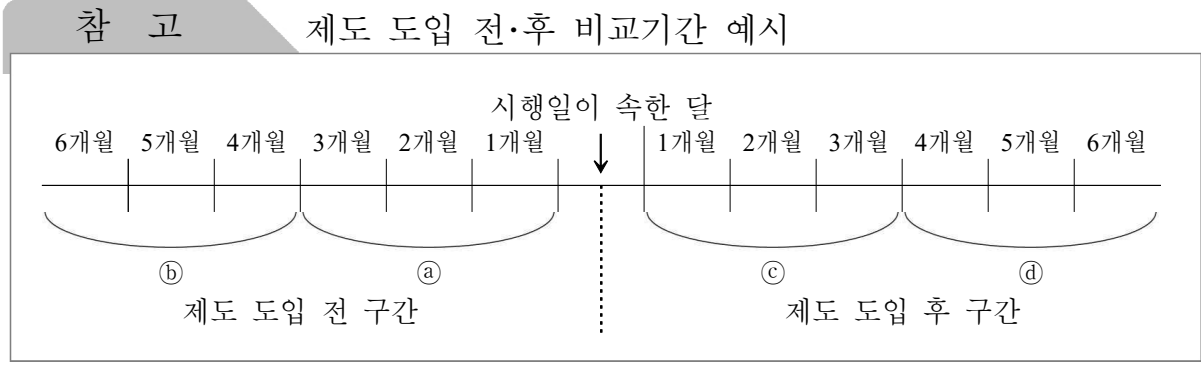
- 이때, 법정시행일보다 6개월 이상 먼저 단축하여 조기단축기업으로 지원을 받기 위해서는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합 대표자 또는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻어야 함
- 법정근로시간 단축은 기업 단위로 도입하여야 함. 다만, 주 근로시간 단축 지원금 신청은 기업의 여건에 따라 연장근로자가 많은 특정 부서 단위, 사업장 단위로도 신청은 가능함(이 경우에는 지원요건도 도입 단위 기준으로 적용)

② 주 근로시간을 단축해야 함

- 주 평균 근로시간이 52시간을 초과하던 기업이 근로시간을 단축하여 이후 매 3개월간 주 평균 근로시간이 52시간 한도 이하로 유지되도록 하여야 함

③ 월 평균 피보험자수가 1명이상 증가하여야 함

- 주 근로시간 단축제를 시행(조기단축)한 날이 속한 달의 직전 3개월간^㉓ (또는 직전 4~6개월^{*㉔}) 전까지의 월평균 피보험자수보다 시행한 날이 속한 달의 다음 달부터 매 3개월간^㉓ 월평균 피보험자수가 1명 이상 증가하여야 함



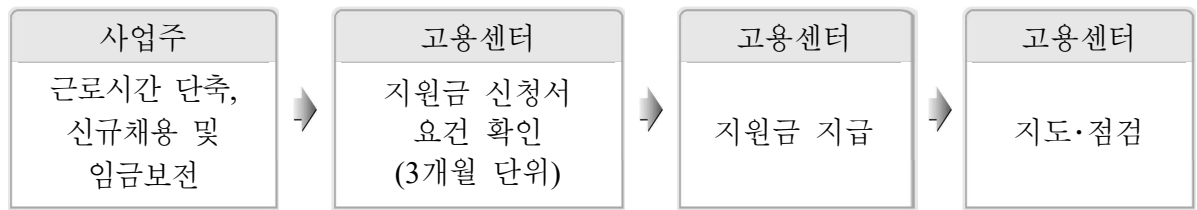
- * 주 근로시간 단축제 시행 전 기업마다 여건마다 다를 수 있어 시행 전 근로자 수와 근로시간은 사업장의 사정에 따라 최초 지원금 신청 시 선택 가능하나, 이후 근로자 수 증가 및 근로시간 단축 여부를 확인할 수 있도록 시행 전 근로자 수와 근로시간 산정 기간은 동일하여야 함
- * (예시) 300인 미만 기업의 경우 1월 1일 제도 도입시 2~4월까지의 월평균 근로자 수를 10~12월까지의 월평균 근로자 수와 비교한 경우, 근로시간 단축 비교도 동일한 기간 (10~12월)으로 산정함

④ 주 근로시간 단축제 도입 후 근로시간 관리는 전자적 방식에 의한 기록만을 인정

- * 1회차 지원금 단위기간까지는 출퇴근 기록부에 따른 근로시간과 임금대장에 기록된 임금 산정의 기초가 되는 근로시간 등 수기에 의한 방식을 예외적으로 인정

2 지원 체계 (요건심사방식)

- '주 근로시간 단축제'는 사업장이 직접 고용센터에 지원금을 신청할 수 있으며, 고용센터는 지원 요건 충족 여부를 확인하고 지원
- 지원체계



III 지원 내용

1 법정근로시간 단축기업

▶ 「근로기준법」에 따라 법정 시행일에 맞추어 근로시간을 단축한 기업

◆ 주 근로시간 단축제의 경우 「근로기준법」 기준(상시근로자 수)으로 지원

상시근로자 수	증가근로자 인건비		임금보전	
	1명 당, 1개월, 최대금액, 기간			
500인 초과	60만원, 1년		-	
300 ~ 500인	제조업	80만원 (2년)	제조업 및 특례제외업종	40만원 (2년)
	특례제외업종 및 기타업종	60만원 (1년)	기타업종	40만원 (1년)
300인 미만	제조업	80만원 (2년)	제조업 및 특례제외업종	40만원 (2년)
	특례제외업종 및 기타업종	80만원 (1년)	기타업종	40만원 (1년)

* 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조에 따른 상호출자제한기업 중 300인 이상인 기업은 지원대상에서 제외

○ 500인 초과 기업

- 증가근로자 인건비: 월 60만원 1년 지원
- 임금보전: 지원 대상 아님

○ 300~500인 기업

- 증가근로자 인건비: 제조업 80만원 2년, 그 외 60만원 1년 지원
- 임금보전: 제조업 및 특례제외업종은 40만원 2년, 기타업종은 1년 지원

○ 300인 미만 기업

- 증가근로자 인건비: 제조업 80만원 2년, 그 외 80만원 1년 지원
- 임금보전: 제조업 및 특례제외업종은 40만원 2년, 기타업종은 1년 지원

- ▶ 법정시행일까지 남은 기간이 6개월 미만인 기업은 ① 법정근로시간 단축기업 기준 적용

상시근로자 수		증가근로자 인건비	임금보전
		1명 당, 1개월, 최대금액, 기간	
300인 이상 특례제외업종		법정시행일까지 60만원 / 이후 40만원 (2년)	40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년)
300인 미만	제조업 및 특례제외업종	법정시행일까지 100만원 / 이후 80만원 (제조업 및 특례제외업종은 최소 2년, 기타업종은 최소 1년)	40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 제조업 및 특례제외업종은 최소 2년, 기타업종은 최소 1년)
	기타업종	법정시행일까지 100만원 / 이후 80만원 (제조업 및 특례제외업종은 최소 2년, 기타업종은 최소 1년)	40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 제조업 및 특례제외업종은 최소 2년, 기타업종은 최소 1년)

○ 300인 이상 특례제외업종

- 증가근로자 인건비: 법정시행일이 속한 달까지 월 60만원을 지원, 법정시행일이 속한 달 이후는 월 40만원을 총 2년간 지원
- 임금보전: 법정시행일이 속한 달까지 월 최대 40만원 최소 2년간 지원

○ 300인 미만 기업

- 증가근로자 인건비: 법정시행일이 속한 달까지 월 100만원을 지원, 법정시행일이 속한 달 이후는 월 80만원을 지원하되, 제조업 및 특례제외업종은 최소 2년간 지원, 기타 업종은 최소 1년간 지원
- 임금보전: 법정시행일까지 월 최대 40만원을 지원, 제조업 및 특례제외업종은 최소 2년간 지원, 기타 업종은 최소 1년간 지원

○ 지원기간: 법정시행일이 속한 달까지 지원함이 원칙

- 법정시행일이 속한 달까지의 기간이 제조업 및 특례제외업종은 2년 미만일 경우 2년간 지원하고, 기타 업종은 1년 미만일 경우 1년간 지원

❖ (최대 3년 지원이 가능한 경우) 법정 시행일이 '21.7.1.인 49인 이하 기업이 '18.7.1.부터 근로시간을 단축한 경우, 최대 3년까지 지원받을 수 있음

▶ 버스업종의 공공성 및 특수성을 고려하여 우대 지원

상시근로자 수		법정근로시간 단축	52시간 조기단축
		1명 당, 1개월, 최대금액, 기간	
500인 초과	증가근로자 인건비	60만원 (1년)	법정시행일까지 60만원 / 이후 40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년)
	임금보전	40만원 (2년)	40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년)
300~500인	증가근로자 인건비	60만원 (1년)	법정시행일까지 60만원 / 이후 40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년)
	임금보전	40만원 (2년)	40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년)
300인 미만	증가근로자 인건비	80만원 (1년)	법정시행일까지 100만원 / 이후 80만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년)
	임금보전	40만원 (2년)	40만원 (법정시행일이 속한 달까지 지원, 최소 2년)

- 500인 초과 기업 법정근로시간 단축시 임금보전은 월 최대 40만원 2년간 지원
- 증가근로자 1인당 기존 재직자 20명까지 임금보전 실시
- 조기단축 기업 지원시 법정 시행일이 속한 달까지의 기간이 2년 미만인 경우, 2년간 지원
 - 법정시행일이 속한 달까지 증가근로자 인건비는 기업규모에 따라 60만원/100만원을 지원하고, 그 이후는 40만원/80만원 지원
- 법정근로시간 내 근로시간 단축도 주 근로시간 단축에 따라 지원
 - * 법정근로시간 내 근로시간 단축이란 68시간~52시간 사이의 단축을 의미, 52시간 내에서의 단축은 실 근로시간 단축에 의해 지원(특례제외업종의 법정근로시간 단축은 '18.7.1. 특례제외로 인해 68시간으로의 단축을 포함)

참 고

노선버스업종 대상 사례별 지원방식

- ① 법정근로시간 내의 단축(66 → 53): 주 근로시간 단축제에 의해 지원
- ② 법정근로시간 단축(70 → 66): 주 근로시간 단축제에 의해 지원
- ③ 조기단축기업(66 → 51): 조기단축기업의 지원례에 의해 지원
- ④ 52시간 내의 단축기업(52 → 50): 실 근로시간 단축제에 의해 지원(공모)

1 조기단축 기업 판단

요건	검토 내용
① 조기단축 시행	▶ 업종과 상시근로자 수를 확인하여 해당 사업장의 법정시행일이 언제인지 확인 - (업종) 국가·지자체·공공기관, 특례제외 업종(21개) 해당 여부 - (상시근로자 수) 조기단축 시행일 전 1개월간 1일 평균 근로자 수 * 예) 상시근로자 312명 시내버스업체의 법정시행일은 '19.7.1.
	▶ 노·사간 협약에 따른 조기단축 시행일이 언제인지 확인
	▶ 조기단축일이 법정시행일보다 6개월 이상 조기에 단축했는지 확인
② 근로자 과반수 동의	▶ 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합 대표자, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수의 동의를 얻었는지 확인
③ 노·사간 협약	▶ 노·사간 협약서(단체협약·취업규칙 등)에 주 최대 근로시간을 52시간 이하로 규정하고 있는지 확인 ※ [붙임 4] 참조
④ 근로시간 단축	▶ 조기단축일이 속한 달의 직전 4~6개월간 또는 직전 1~3개월과 조기단축일이 속한 달의 다음 3개월을 비교하여 전체 근로자의 주 평균 근로시간이 근로시간이 감소하였는지 확인

❖ 노동시간 조기단축 사업장 확인서 발급

* 근로감독 부서에서 발행하는 확인서와 동일 효력 발생

- 일자리함께하기 조기단축 사업장 지원금을 받은 기업에 한해, 사업장의 신청으로 노동시간 조기단축 사업장 확인서 발급 가능
- 지방관서는 신청서를 접수한 날로부터 14일 이내에 처리결과를 사업주에게 서면으로 통지
- 부득이한 경우 부서장의 결재를 얻어 1회에 한하여 처리기간 연장 가능
- 고용센터는 확인서를 발급한 사업장 명단을 근로감독부서와 즉시 공유하고, 근로감독 부서는 '확인서 발급 사업장 명단'을 총괄·관리
- 사업주는 동 확인서로 타 부처의 조기단축 기업 우대 지원 신청 가능

2 상시근로자 수 판단

○ 「근로기준법」의 상시근로자 수 판단 기준에 의해 산정

- * 법정근로시간 단축의 경우 법 적용일 기준으로 1회차 지원금 지급시 한번만 판단, 조기단축 기업의 경우 조기단축일 기준으로 판단, 상시근로자 수 5인 미만 여부는 매 분기 지원금 신청시 마다 최초 신청 가능일 기준으로 판단

◆ 상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법(「근로기준법 시행령」 제7조의2)

해당 사업 또는 사업장에서 법적용 사유 발생일 전 1개월(이하 ‘산정기간’이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정

$$\text{○ 상시근로자 수} = \frac{\text{산정기간 동안 사용한 근로자 연인원}}{\text{산정기간 중 가동일수}}$$

3 근로시간 단축 요건 충족여부

○ 기업의 주 평균 근로시간을 단축하여 근로자의 주 평균 근로시간^㉔이 개정 법정근로시간 한도 이하로 유지하고 있는지 판단

- * 근로시간 단축 판단을 위한 근로시간은 근로기준법에 따른 근로시간으로 산정

- 단축 시간 = (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 직전 3개월*의 주 평균 근로시간^㉔) - (주 근로시간 단축제 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 단위 주 평균 근로시간^㉔)

- 주 평균 근로시간은 개개인별로 산출하지 않고 기업 전체의 근로시간을 피보험자 수로 나누어서 산정

- * 근로자 1인당 월평균 근로시간 산정시 사용하는 피보험자 수는 매월말 피보험자 수로 함

- * 다만, 제도 도입전 근로자 1인당 월평균 근로시간 산정시 사용하는 피보험자 수는 입사, 휴가, 병가, 휴직, 징계 등의 사유로 해당 월에 실 근무일수가 소정 근로일의 50% 이하인 경우임을 사업주가 입증하는 경우에는 해당 월의 피보험자수와 근로시간 산정시 제외 가능

※ 단축시간(㉔-㉕)은 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인 서식을 통해 확인, 소수점 세번째 자리이하 버리고 계산

→ 예 시

도입 전 근로시간은 54.55, 도입 후 근로시간은 50.00인 경우

- 단축시간은 54.55 - 50.00 = 4.55

◆ 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인 서식

근로시간	도입 전 ^① (고정)					도입 후 ^②				
	1월 (4월)	2월 (5월)	3월 (6월)	합계	3개월 평균	8월	9월	10월	합계	3개월 평균
기업 전체 합계 [㉠]										
근로자 1인당 월평균 [㉢]										
근로자 1인당 주평균 [㉡]					㉣					㉤

<작성방법>

* ㉢ = ㉠ / 피보험자 수, * ㉡ = ㉢ / (해당 월의 총 일수 / 7일)

- ① 도입 전 근로시간: 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식의 근로자수 산정서식」, 「3. 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산식」과 동일한 기준(직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월)으로 작성)
- ② 도입 후 근로시간: 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성

4 증가근로자 수 산정

○ (지원한도) 재직 피보험자 전체의 주당 단축 근로시간 기준으로 15시간당 1명

- 지원인원 한도 = 단축시간(㉣-㉤) × 제도 도입 전 3개월 평균 피보험자수 / 15시간

↳ 단축 시간 = (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 직전 3개월간(또는 4~6개월)의 주 평균 근로시간[㉢]) - (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 단위 주 평균 근로시간[㉡])

※ 단축시간(㉣-㉤)은 소수점 세번째 자리이하 버리고 계산 후 지원인원 한도는 소수점 이하 올림으로 계산

→ 예 시

도입 전 3개월 평균 피보험자수 20.22명, 단축시간의 합이 4.55시간인 경우: 7명

- (4.55 × 20.22명 = 92.001) ÷ 15시간 = 6.1334
- 지원인원한도는 소수점 이하 올림하여 7명

○ (지원인원) 지원대상 증가근로자 수

- 증가근로자 수 = (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 평균 근로자 수) - (주 근로시간 단축제 도입한 날이 속한 달의 직전 3개월(또는 4~6개월)의 평균 근로자 수)
- 다만, 지원대상 증가근로자 수 산정시 제도도입 후 월말 피보험자 수는 제도도입일 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자(p.15)를 제외하고 산정(제도도입 전 월말 피보험자수는 그대로 산정)
 - * 주 근로시간 단축제 시행 전 근로자 수와 근로시간은 사업장의 사정에 따라 최초 지원금 신청시 직전 4~6개월 전 또는 직전 3개월간으로 선택 가능(다만, 이후 산정기준이 되는 시행 전 근로자 수와 근로시간 산정기간은 동일해야 함)
 - ※ 제도 도입 전·후 각 3개월 단위 평균 근로자수는 매월 말일 기준 피보험자수의 합을 3으로 나누어 산정. 소수점 세번째 자리이하 버리고 계산 후 최종 증가근로자 수 산정시 소수점 이하 반올림
- 사업장에서 제출하는 근로자 수 산정내용(서식) 및 고용보험시스템을 활용하여 검토

◆ 일자리 함께하기 지원대상 근로자 수 산정 사례

① 제도도입일 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자가 없는 경우

<예시> 근로시간 단축일이 7.1일인 경우

- 증가 근로자수 = [(8월말 + 9월말 + 10월말 피보험자 수) ÷ 3] - [(4월말 + 5월말 + 6월말 피보험자 수) ÷ 3]

3개월 월 평균 근로자											증가 근로자수
도입 전(고정)						도입 후					
구분	1월 (4월)	2월 (5월)	3월 (6월)	합계	평균	8월	9월	10월	합계	평균	
예시	568	567	561	1,696	565.33	580	595	616	1,791	597	31.67 → 반올림 32명
작성											

◆ 일자리 함께하기 지원대상 근로자 수 산정 사례

② 제도도입일 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자가 있는 경우

<예시> 근로시간 단축일이 7.1일인 경우

- 증가 근로자수 = [(8월말 + 9월말 + 10월말 피보험자 수) ÷ 3] - [(4월말 + 5월말 + 6월말 피보험자 수) ÷ 3]

* 8, 9, 10월 말 피보험자 수는 7월 이후 신규채용 근로자 중 지원제외 근로자를 제외하고 산정

구분	4월 말	5월 말	6월 말	7월 말	8월 말	9월 말	10월 말
피보험자수(A)	568	567	561		580	595	616
신규피보험자				32	22	35	35
신규채용 피보험자 중 지원제외 피보험자 수(B)				12	18	23	23
(A) - (B) * 제도도입 후에만 적용					562	572	593
평균 피보험자 수	565.33				575.66		
지원대상 증가근로자 수	10.33 → (반올림) 10명						

* 근로자수 산정시 소수점 세 번째 자리이하 버리고 계산 후 지원대상 증가근로자 수는 소수점 이하 반올림으로 계산

○ (기간 및 주기) 지원 기간 내 3개월 단위로 지급, 지원기간은 제도 도입일이 속한 달의 다음달부터 산정

➔ 예시 ①

근로시간 단축일이 '18.7.1일인 경우

- 11월에 1회차(지원기간: '18.8.1.~'18.10.31.) 지원금 신청

① 1회차: '18.11월, ② 2회차: '19.2월, ③ 3회차: '19.5월, ④ 4회차: '19.8월

➔ 예시 ②

근로시간 단축일이 '20.1.1일인 경우

- 5월에 1회차(지원기간: '20.2.1.~'20.4.30.) 지원금 신청

① 1회차: '20.5월, ② 2회차: '20.8월, ③ 3회차: '20.11월, ④ 4회차: '21.2월

- 산정방법: 단축 전 급여총액의 근로시간 비례금액(기준임금)을 단축 후 3개월 급여총액과 비교하여 개개인의 임금보전분 산정

* 노사합의 등을 통해 개인별 임금보전액을 정액 또는 정률로 지급하기로 정해 개인별 월별 임금보전액을 구체적으로 확인할 수 있는 경우에는 동 서식을 적용하지 않아도 되며, 노사합의문 및 임금대장 등으로 지급 확인

$$\text{임금보전금액} = \text{단축 후 급여}^{\textcircled{1}} - \text{단축 전 급여}^{\textcircled{2}} \times \left(\frac{\text{단축 후 총 근로시간}^{\textcircled{3}}}{\text{단축 전 총 근로시간}^{\textcircled{4}}} \right)$$

- ① 근로시간 단축일이 속한 달의 다음 달부터 3개월간 월평균 급여
 ② 근로시간 단축일의 직전년도의 월평균 급여
 * 1년 미만 근무자 직전년도 월평균 급여 산정: 입사일이 속한 달의 다음 달부터 제도도입일 직전 달까지의 급여의 평균액(임금대장으로 확인)으로 직전년도 월평균 급여 대체하여 산정
 ③ 근로시간 단축일이 속한 달의 다음 달부터 3개월간 월 평균 근로시간
 (산정방법) 소정근로시간 + (1.5 × 초과근로시간*)
 * '18.7.1. 개정 「근로기준법」 시행 전의 휴일근로시간 포함
 ④ 근로시간 단축일이 속한 달의 직전 3개월간 또는 이전 6개월~4개월까지 월 평균 근로시간
 (산정방법) 소정근로시간 + (1.5 × 초과근로시간*)
 * '18.7.1. 개정 「근로기준법」 시행 전의 휴일근로시간 포함
 ⑤ 임금보전금액은 3개월 평균으로 산정하고, 3개월분을 지급
 * 근속기간에 따라 월(일)할 계산 지급

- 임금보전분은 지원 단위기간 별로 산정하여 지급

→ 예 시

7.1일 근로시간 단축시

- ① 단축 전 3개월(1,2,3월): 직전년도 월평균 급여 500만원, 소정근로시간 174시간
 단축 4~6개월 전 3개월 월 평균 초과근로시간 30시간
 ② 단축 후 3개월(8,9,10월): 평균 급여 470만원, 소정근로시간 174시간,
 월 평균 초과근로시간 10시간
 ③ 기준임금: $500 \times ((174 + 1.5 \times 10) \div (174 + 1.5 \times 30)) = 431.5\text{만원}$
 ④ 임금 보전 금액: $470\text{만원} - 431.5\text{만원} = 38.5\text{만원}$
 * 임금 보전금액이 12만 5천원 미만인 경우 지원하지 않음
 ⑤ 지원금액: $38.5\text{만원} \times 0.8 = 30.8\text{만원}$
 ⑥ 분기당 지원금액: $30.8\text{만원} \times 3\text{개월}$
 * 급여는 임금대장의 총액 통해 확인

◆ 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산정 서식

성명	주민등록번호	도입 전 월 소정 근로시간 (a)	도입 후 월 소정 근로시간 (b)	도입 전 ^① 3개월 평균 초근시간 (c)	도입 후 ^② 3개월 평균 초근시간 (d)	직전 년도 월평균 급여 (e)	단축 후 3개월 평균 급여 (f)	기준 임금 (p)	임금보전 금액 (g)	지원 금액 (h) (g×0.8×개월 수)
홍길동										

<작성방법>

※ 임금보전금액(g) = f - p 기준임금(p) = e × $\frac{(b + 1.5d)}{(a + 1.5c)}$

- ① 도입 전 근로시간: 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서」, 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식의 근로자수 산정서식」과 동일한 기준(직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월)으로 작성)
- ② 도입 후 근로시간: 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성
* 다만, 노사합의 등을 통해 개인별 임금보전액을 정액 또는 정률로 지급하기로 하여 개인별 임금보전액을 임금대장을 통해 구체적으로 확인할 수 있는 경우에는 (a)-(p)는 작성 생략(g)와 (h)만 작성
- ③ 개인의 근로시간이 소수점으로 산정될 경우 도입 전 3개월 평균 초근시간(c)은 올림으로 도입 후 3개월 초근시간(d)은 내림을 하여 정수로 기입

* 1년 미만 근무자 직전년도 월평균 급여 산정: 입사일이 속한달의 다음달부터 제도도입일 직전달까지의 급여의 평균(임금대장으로 확인)으로 직전년도 월평균 급여 대체하여 산정

○ (지원금액) 임금감소액 일부 또는 전부를 사업주가 보전한 경우 사업주 지급 금액의 80% 한도로 월 최소 10만원, 최대 40만원을 지원

* 사업주가 지급한 금액이 12만 5천원 미만인 경우 지원하지 않음

○ (지원대상) 임금보전 대상 재직자(기존 근로자)는 제도도입일 한 달 이전 입사자까지 대상

* (예시) 7월 1일 제도도입시 5월 31일 이전 입사자까지 기존 재직자로 지원 가능

- 증가근로자 수 산정시 제도도입일이 속한 달의 직전 4~6개월을 기준으로 산정한 경우 4개월 이전 입사자까지 보전 대상

* 제도도입일 전 1~3개월 사이 입사자는 신규채용 인건비 지원가능

* (예시) 7월 1일 제도도입시 8~10월까지의 월평균 근로자 수를 1~3월까지의 월평균 근로자 수와 비교한 경우 3월 31일 이전 입사자까지 재직자로 지원

○ (지원한도) 증가근로자 수 1인당 기존 재직자 10인까지 지원

* 「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 버스업종에 한해 증가근로자수 1인당 기존재직자 20인까지 지원

1 지원제외 근로자 (증가근로자 인건비에만 적용)

○ 근로계약 기간을 정한 근로자

다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 지원 가능

- 가. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
- 나. 휴직·과견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 근로계약기간이 2년을 초과하는 경우
- 다. 「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자와 2년을 초과하여 근로계약을 체결하는 경우
- 라. 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위해 고용노동부장관이 고시한 취약계층과 1년 이상 근로계약을 체결하는 경우

❖ 1년 이상 근로계약기간을 정할 수 있는 사람

- ① 취업지원프로그램 이수면제자 중 ㉠중증장애인 ㉡가족부양의 책임이 있는 여성실업자
- ② 취업성공패키지 I 유형을 이수한 사람 중 아래 유형 해당자
 - ㉢ 기초생활수급자 ㉣ 노숙인 등 비주택거주자 ㉤ 북한이탈주민 ㉥ 신용회복지원자
 - ㉦ 결혼이민자 ㉧ 위기청소년 ㉨ 여성가장 ㉩ 건설일용직 ㉪ 장애인 ㉫ 니트(NEET)족
- ③ 한국장애인고용공단 및 공단이 위탁한 다음의 취업지원 프로그램을 이수한 사람
 - ㉬ 직업능력개발훈련(정규훈련, 맞춤형훈련) ㉭ 장애인 취업성공패키지
- ④ 고령자 취업능력향상프로그램을 이수한 사람
- ⑤ 학교 밖 청소년 직업역량 강화 프로그램 및 내일이룸학교를 이수한 사람
- ⑥ 허그일자리 지원 프로그램 및 기술교육원 직업훈련을 이수한 사람
- ⑦ 자활근로에 2개월 이상 연속하여 참여한 사람

- 「최저임금법」에 따른 **최저임금 100% 미만의 임금**을 지급받은 근로자.
다만, 해당 근로자가 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우는 제외

- 비상근축탁근로자. 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객 자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 축탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 지원 가능
- 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족 및 인척
- 고용 후 정년까지의 기간이 2년 미만인 근로자. 다만, 여객자동차 운수사업법의 노선여객자동차운송사업의 경우는 지원 가능
- 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 「고용보험법」 적용 대상인 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)는 지원 가능
- 고용보험·건강보험·산재보험·국민연금 등 4대 사회보험에 가입되어 있지 않은 근로자
- 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정 근로시간이 15시간 미만인 자 포함)



메 모

- 국가, 지방자치단체, 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관)
 - 부동산업, 일반유흥·무도유흥·기타 주점업, 갬블링 및 베틀업
 - 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
 - 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업주와 같은 경우(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정)
 - * 다만, 「근로기준법」 제25조제1항에 따라 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우와 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 축탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 지원
 - 고용창출장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 등 다음에 해당하는 경우(해당 사업주가 해당 근로자를 고용하기 전 1년 이내에 이직한 경우에 한정).
 - * 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 축탁직 근로자로 1년 이상의 근로계약 기간을 정하여 고용한 경우는 지원
- 가. 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우에는 인수·합병·분할된 사업의 사업주인 경우
- 나. 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한쪽의 발행 주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주인 경우
- 다. 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업주인 경우
- 라. 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도 받은 사업주인 경우

- 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제14조제1항 전단에 따라 지정된 상호출자제한기업집단 중 상시근로자 수 300명 이상의 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원 받으려는 경우
- 신청일 기준* 상시근로자 수 5명 미만의 사업주가 주 근로시간 단축으로 지원 받으려는 경우
 - * 매 분기 지원금 신청시 마다 최초 신청 가능일의 직전달 상시근로자로 판단
 - 예시) '19.1월~3월의 지원금 신청 가능일은 '19.4.1이고, 3월 한 달 동안의 상시 근로자수가 5인 이상이면 지원대상이 됨



메 모

VI

제출 서류 및 참고사항

1 제출 서류

지원내용	제출서류
조기단축 기업지원	▶ 근로시간 조기단축에 대한 근로자 과반수 동의를 얻었음을 증빙할 수 있는 자료
증가근로자 인건비	▶ 주 최대 근로시간을 52시간 이하로 규정한 단체협약·취업규칙 등 노·사간 협약서 (특례제외업종의 경우 68시간, '19.7.1.) ▶ 사업장 업종을 확인할 수 있는 서류 (사업자등록증, 법인등기부등본 등) ▶ 근로시간 단축 시행일 전 1개월간 상시근로자 수를 확인할 수 있는 자료 (근로자명부, 임금대장 등) ▶ 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서 서식(별지 제22호 첨부서류 1) ▶ 일자리 함께하기 증가근로자 수 산정서식(별지 제22호 첨부서류 2) ▶ 일자리 함께하기 신규 고용 근로자 현황 서식(별지 제22호 첨부서류 4) ▶ 신규 채용한 인원의 근로계약서 및 임금대장
임금감소분	▶ 일자리 함께하기 임금감소분 보전 금액 산정서식(별지 제22호 첨부서류 3) ▶ 지원대상자의 근로시간 단축 전후 임금대장

※ 실 근로시간을 확인할 수 있는 증명서류(전자적 방식의 출퇴근 기록) 등 제출 서류의 원자료는 장려금 수급이후 3년간 보관하여야 함

2 참고사항

- 지원금 지급의 기준이 되는 주된 업종, 상시근로자 수 및 지원제외 사업주 판단 기준은 “사업” 단위로 판단
 - * 주된 업종은 근로자 수, 임금총액, 매출액 순으로 결정
 - 특례유지업종인 사업체가 노사간 서면합의를 통해 특례에 대해 유지하기로 하였다면 52시간 이하로 근로시간을 단축하였다더라도 실 근로시간 단축으로 지원
 - * 특례제도 미도입 사업장은 개정 「근로기준법」에 의한 근로시간의 제한을 받게 되므로, 52시간 이하로 근로시간을 단축하였다면 주 근로시간 단축으로 지원
 - 주 근로시간 단축 일자리 함께하기 신청일 기준 근로자 수 5인 이상 사업장만 대상(매 신청 가능일 직전 달의 상시근로자수로 판단)
 - * 예시) 근로시간 단축일이 '20.1.1일인 경우, '20.4월, '20.7월 등의 상시근로자 수로 판단
- 다만, 제도도입을 증명할 수 있는 취업규칙 작성 등의 요건은 충족해야 함

1 추진배경



1. 주 근로시간 단축 일자리 함께하기 지원제도가 필요한 이유는?

- 주 최대 52시간제 시행에 따라 근로시간을 단축하는 기업의 초기 부담을 완화하기 위해 사업주에게 ①신규고용 인건비, ②기존 근로자의 임금감소액 보전금 지원을 통해 노동시간 단축 이행을 지원하고자 함



2. 이미 주 최대 52시간제를 시행한 기업은 지원이 안 되나요?

- '18.3.1일 이후 근로시간을 단축한 기업이 아닌 경우 주 근로시간단축 일자리 함께하기 지원대상 아님
- 다만, 주 근로시간 단축 일자리 함께하기 지원제도가 시행되기 전 근로시간을 단축한 경우에도 기존 공모사업에 참여하여 승인받은 경우에는 지원받을 수 있었음
- 주 최대 52시간제를 이미 준수하고 있는 기업도 연장근로시간을 2시간 이상 단축하는 경우 공모사업에 참여하여 승인받은 경우에는 지원 가능함



3. 법정 시행일보다 늦게 근로시간 단축을 하게 될 경우 지원을 받지 못하나요?

- 지원을 받을 수는 있음
- 다만, 법 시행일에 맞추어 근로시간을 단축한 기업과의 형평성을 위해 법 시행일보다 늦게 단축한 경우만큼 지원기간에서 제외됨
- 즉, 1년간 지원받을 수 있는 기업이 법 시행일보다 6개월 늦게 단축하면 근로시간을 단축한 6개월의 기간만 지원 가능함

2

지원체계



4. 주 근로시간 단축제를 요건심사로 한 이유는?

- 요건심사 방식이란, 사전에 참여신청서 및 사업계획서 제출 절차 없이 개정 「근로기준법」 시행시기에 따라 근로시간을 단축하고 지원요건을 충족하는 입증서류를 제출하면 사후에 지원요건 확인 후 지원하는 방식임
- 근로시간 단축 법 시행일이 이미 확정되어 있어 업무 처리절차 간소화를 위해 요건심사 방식으로 추진함
 - ※ 기존 공모제의 경우는 근로시간 단축 시점을 사업주가 정하는 방식으로 이를 확인하기 위해 참여신청서 및 사업계획서 제출을 통해 승인받은 경우 지원하는 공모방식으로 운영했음

3

지원요건



5. 지원을 받기 위한 요건은?

- ①주 최대 52시간제 도입을 위한 사규 개정, ②주 최대 52시간제 준수, ③전자적 방식으로 근로시간 관리, ④단축 후 근로자수 증가의 요건을 모두 충족해야 함



6. 취업규칙은 어떤 내용을 개정해야 하나요?

- 「근로기준법」의 취지에 따라 1주간의 정의와 연장근로(휴일근로 포함)는 1주간 12시간 한도로 한다는 내용을 명시하면 됨
 - ※ 도입가이드 p.39 참고(주 최대 52시간 도입 관련 취업규칙 변경 예시)



7. 제도 도입 전 주 평균 52시간을 넘지 않는 기업은 지원이 안 되나요?

- 주 근로시간 단축제 지원대상이 아님
- 다만, 법정근로시간을 준수하고 있는 기업이 추가로 연장 근로시간을 단축하려고 하는 경우 공모방식(교대제 전환, 실 근로시간 단축 등)의 유형으로 지원 가능함



8. 우리 기업은 특정부서만 연장근로가 많고, 다른 부서는 연장근로가 거의 없는데 기업 단위로만 도입이 가능한지?, 연장근로가 많은 부서만 도입도 가능한지?

- 법정근로시간 단축 적용 시기는 기업 단위로 적용. 다만, 기업의 여건에 따라 연장근로가 많은 부서, 지사, 직종 단위로도 도입 가능함
- 다만, 부서 단위로 도입한 경우에는 지원대상 범위도 도입 부서의 증가 근로자수, 임금감소 근로자에게만 적용함(다른 부서에서 증가한 근로자는 지원대상이 아님)



9. 제도 도입 후에는 법정근로시간을 꼭 준수해야 지원이 되는지?

- 네. 그렇습니다.
- 지원금은 지급 대상기간인 매 3개월간 도입 단위의 주당 평균근로시간이 개정 법정근로시간 한도 이하로 유지되어야 지원됨



10. 도입 후 3개월 평균으로 했을 경우에는 주 최대 52시간을 초과하지 않습니다. 그런데, 도입 후 3개월 중 일부 근로자가 불가피하게 주 52시간을 초과한 경우에는 지원이 안 되는지?

- 일자리 함께하기 지원은 3개월 단위로 기업 또는 부서의 지원요건 충족여부를 보고 지원을 함. 따라서, 특정 월에 일부 근로자의 주 평균 52시간이 초과되더라도 그 달이 속한 분기가 52시간 이내로 유지된다면 지원이 가능함.



11. 근로시간 단축 확인을 위해 제도 도입 전과 후 3개월을 비교하는 이유는?, 제도 도입 이전 비교기간을 직전 3개월 또는 직전 4~6개월 2개의 구간으로 한 이유는?

- 근로시간 단축 여부 비교 시 특정 월의 쏠림으로 일상적 근로시간 단축이 왜곡되지 않도록 3개월 평균으로 비교하도록 한 것임
- 아울러 개정 「근로기준법」의 국회 통과(18.2.28.)와 300인 이상 기업의 시행일(18.7.1.)의 간격이 짧았음을 고려, 기업의 형편에 따라 근로시간 단축과 고용창출 계획의 여건이 다를 수 있어 도입 전 기준 구간은 2개의 구간 중 기업으로 하여금 유리한 구간을 선택할 수 있게 한 것임



12. 제도 도입 후 신규채용을 하였으나, 기존 재직자가 퇴사하여 피보험자수가 증가하지 않은 경우에도 지원이 되는지?

- 지원요건이 맞지 않음
- 특정 개인을 채용하는 경우 지원하는 장려금과 달리 특정 분기의 피보험자수가 증가한 경우를 지원요건을 하고 있음
- 다만, 일자리 함께하기 지원사업은 고용조정 등 감원방지의무가 적용되지 않고, 피보험자수가 증가한 경우 지원하고 있음



13. 전자적 방식으로 근로시간을 관리해야 하는 이유는?, 업무 특성상 전자적 방식으로 근로시간 관리가 곤란한 경우에는 지원이 안 되는지?

- 근로시간을 단축한 경우에 지원하는 사업의 성격상 근로시간 단축을 확인하기 위해 필요함
- 사업장 밖 근로가 많은 업종 및 직종의 특성상 전자적 방식으로 관리가 곤란하여 노사합의에 의해 간주근로시간을 인정하는 경우 등 예외적인 경우 수기에 의한 기록을 인정하고 있음



14. 조기단축기업이란?

50인 이상 300인 미만 기업은 법 시행일이 '20.1.1'인데, 조기단축기업으로 지원받기 위해 언제까지 단축해야 하는

- 기업 규모별 법 시행일보다 6개월 이상 먼저 근로시간을 단축한 기업을 의미함
- '20.1.1. 시행일인 50~299인 기업의 경우 '19.7.1. 까지 근로시간을 단축한 경우 6개월 이상 조기단축기업 수준으로 우대 지원
- '20.1.1. 시행일인 50~299인 기업의 경우 '19.7.2. 이후 근로시간을 단축한 경우 6개월 미만으로 법정단축기업 수준으로 지원



15. 지원요건을 상시근로자 수 기준으로 한 이유는?

여기서 말하는 상시근로자 수 기준은?

- 고용장려금은 기본적으로 우선지원대상기업과 대규모기업으로 구분하여 우선지원대상기업을 우대지원하고 있음
- 반면 주 근로시간 단축 일자리 함께하기는 「근로기준법」에 따른 상시근로자 수 기준으로 기업규모별 법 시행일이 달라, 불가피하게 상시근로자 수 기준으로 지원수준을 달리하였음
- 상시근로자수는 「근로기준법 시행령」 제7조의2에 따른 기준을 적용 해당 사업 또는 사업장에서 법적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정함



16. 조기단축의 경우 업종별 및 규모별 지원기간은 어떻게 되나요?

- 법정시행일이 속한 달까지의 기간이 제조업 및 특례제외업종은 2년 미만일 경우 2년간 지원하고, 기타 업종은 1년 미만일 경우 1년간 지원함

※ (예시) 주 근로시간단축 지원금 업종별 / 조기단축기간별 지원기간

연번	구분	법시행일	조기단축일	법시행일↔ 조기단축일 차이	지원기간	지원수준	
						법시행일까지	법시행일이후
1	제조업 190명	'20.1.1.	'18.12.31.	2년 미만	2년	'19.1월~'20.1월 (100만원) (13개월)	'20.2월~'20.12월 (80만원) (11개월)
2	제조업 20명	'21.7.1.	'18.8.1.	2년 11월	2년11월 (35개월)	'18.9월~'21.7월 (100만원) (35개월)	-
3	노선버스 310명	'19.7.1.	'18.11.1.	2년 미만	2년	'18.12월~'19.7월 (60만원) (8개월)	'19.8월~'20.11월 (40만원) (16개월)
4	노선버스 55명	'20.1.1.	'18.7.1.	2년 미만	2년	'18.8월~'20.1월 (100만원) (18개월)	'20.2월~'20.7월 (80만원) (6개월)
5	기타 업종 70명	'20.1.1.	'19.2.1.	1년 미만	1년	'19.3월~'20.1월 (100만원) (11개월)	'20.2월 (80만원) (1개월)
6	기타 업종 70명	'20.1.1.	'18.8.1.	1년 5월	1년5월 (17개월)	'18.9월~'20.1월 (100만원) (17개월)	-



17. 근로시간 단축 요건 판단시 제도 도입 전 1개월 기준 실제 재직일수가 적어 근로시간이 적은 경우에도 피보험자와 근로시간 산정에 포함하는지?

- 지원 여부 검토의 편의성을 위해 기업(도입단위) 전체의 매월 말 피보험자수와 이들의 전체 근로시간을 기준으로 단축여부를 판단함이 원칙임
- 다만, **제도 도입 전** 근로자 1인당 월평균 근로시간 산정시 재직자 중에 입사, 휴가, 병가, 휴직, 징계 등의 사유로 해당 월에 실 근무일수가 만근일의 50% 이하인 경우인 근로자에 대해서는 사업주가 해당 사실을 입증하고 피보험자수와 근로시간 계산에서 제외를 요청하는 경우 제외하고 산정 가능



18. 월말 피보험자수에 포함된 근로자는 모두 지원대상이 되는지?, 지원 제외되는 근로자는 어떤 경우인지?

- 지원대상 증가 근로자 수 산정시 지원 제외 근로자는 빼고 계산해야 함
- 도입가이드 지원제외 근로자(p.15~16) 유형 참고



19. 증가근로자 인건비 지원이 제외되는 근로자를 채용하여 근로자수가 증가한 경우 임금감소 보전금액은 신청이 가능한지?

- 신규 채용자 지원이나 임금감소 보전금액 지원이 가능하려면 근로자가 1명이상 증가가 되어야 하는데, 이때 증가 근로자 인건비 지원제외 근로자를 제외하고 산정이 되어야 함
- 즉, 증가된 근로자가 지원제외 근로자(비정규직 등)라고 한다면 신규 채용과 임금감소 보전금액 모두 지원이 되지 않음



20. 육아휴직 등 휴직에 들어간 인원은 월말 피보험자수에 포함하는지?,
지원금을 지급받던 사업장의 근로자가 계속 근무 중 산재를 당한 경우, 산재 기간도 계속 지원이 가능한지?

- 육아휴직 근로자도 피보험자로 가입되어 있으면 월말 피보험자수에 포함하여 계산함
- 신규 채용근로자가 추후 산재를 당하여 휴직중일지라도 회사 재직 중인 경우에 해당되므로 월말 피보험자에는 포함됨
- 다만, 산재 기간 동안 휴업급여를 받았다면 휴업급여는 임금이 아니므로 임금보전 대상이 되지 않음

6

지원제외 사업주



21. 상호출자제한기업이란?,
해당 기업여부의 확인 방법은?

- 독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제14조제1항 전단에 따라 지정된 기업으로 공정거래위원회 홈페이지에서 확인할 수 있음



22. 5인 미만 사업주도 지원이 되는지?

- 5인 미만 사업주는 「근로기준법」의 근로시간 관련 규정이 적용되지 않고 취업규칙 신고의무도 없어 지원 제외가 원칙임
- 다만, 매 지원금 신청일 기준으로 상시 근로자수가 5인 이상이 된 사업장이 제도도입을 증명할 수 있는 취업규칙 등을 제·개정하여 시행하는 경우 지원 가능함
- 즉, 근로시간 단축일이 '20.1.1일인 경우에는 '20.4월, '20.7월 등의 상시 근로자 수가 5인 이상인 경우 1회차('20.2~4월), 2회차('20.5~7월) 등의 회차를 지원함



23. 수습 또는 시용으로 채용하는 관행에 따라 수습 또는 시용으로 채용 후 정규직으로 전환하는 경우 지원이 되는지?

- 양질의 일자리를 창출한 사업주를 지원하기 위해 원칙적으로 근로계약기간을 정하지 않은 근로자를 채용한 경우에만 지원대상으로 하고 있음
- 근로계약기간을 정하지 않은 근로자란 채용 당시 기준으로 근로계약의 시기만 있고 종기가 없이 계속근로를 내용으로 근로계약기간을 정하지 않은 근로자를 말함
- 이에 따라, 수습, 시용 등 명칭을 불문하고 채용 당시 근로계약의 시기와 종기를 정한 경우에는 근로계약기간을 정한 근로자로 지원대상이 아님

7

지원제외 근로자



24. 기존 재직자가 퇴사하였다가 바로 촉탁직으로 재입사할 경우 기존 재직자로 계속 지원하는지?

- 기존 재직자가 퇴사하였다가 바로 재입사를 하더라도 기존 재직자가 될 수 없고, 신규채용 근로자에 해당함
- 퇴사 후 촉탁직으로 재입사하는 경우 신규채용 근로자로서 인건비 지원 대상이 되지 못함.
- 다만, 주 근로시간 단축으로 지원받는 노선여객자동차운송사업자가 정년 퇴직자를 촉탁직 근로자로 근로계약 기간을 1년 이상으로 정하여 고용한 경우는 지원이 가능



25. 버스회사입니다. 다른 회사에서 정년퇴직을 하고, 우리 회사에 촉탁직으로 채용됐을 경우, 기간의 정함이 있는 근로자로 근로계약을 해도 되는지?

- 노선버스업종의 경우에는 동일 사업주에게서 퇴사한 정년퇴직자를 촉탁직으로 1년 이상 계약기간을 정하여 고용하는 경우 지원대상이 됨
- 다만, 다른 회사 정년퇴직자를 촉탁직으로 고용해서 지원 받기 위해서는 만 55세 이상의 고령자인 경우 2년 이상 계약기간을 정하면 지원대상이 됨



26. 지원제외 근로자 및 사업주는 증가근로자 인건비 산정에만 적용되는지? 아니면 기존 재직자 임금보전에도 적용되는지?

- 증가근로자 인건비 지원에만 적용됨
- 따라서, 기존 재직자는 증가근로자 인건비 지원제외 대상 근로자가 포함되어 있어도 근로시간 단축에 따른 임금보전금이 있을 경우는 지원이 가능함

8

기타사항



27. 다른 고용장려금도 지원이 가능한가요?

- 일자리 함께하기 제도 도입을 위해 다른 고용창출장려금 요건이 되는 실업자를 채용하여 근로자수가 증가되는 경우 다른 고용창출장려금도 지원이 가능함
- 다만, 「고용보험법」 상 상호조정 기준에 따라 다른 고용창출장려금은 70%만 지원이 됨



28. 10인 미만 사업장의 경우 제도 도입을 증명하기 위해 취업규칙을 작성해야 하는지?

- 10인 미만 사업장의 경우에는 「근로기준법」 제93조에 따른 취업규칙 작성 및 신고 의무는 없으나, 제도도입을 증명하고, 지원금을 지급받기 위해서는 위 취업규칙에 준하는 서류를 작성·제출해야 함



29. 다수를 지원하는 장려금이라서 지원금액을 계산하기 어려운데, 간단하게 참고할 수 있는 모의계산 자료가 있는지?

- 고용노동부 홈페이지(공지사항)에서 모의계산 엑셀서식을 받아 모의계산해 볼 수 있음
- 고용노동부 홈페이지 - 뉴스소식 - 공지사항 - '고용장려금 지원제도' 검색하여 첨부 5번째 파일 '모의계산 서식' 다운로드 가능함
- 다만, 실제 지원금액은 지원제외 근로자 포함여부 등에 따라 달라질 수 있으니, 모의계산을 위해서만 사용하실 것을 당부드립니다



메 모



붙임

1. 근로시간 단축 관련 「근로기준법」 주요내용
 2. 일자리함께하기 지원 유형(공모방식)
 3. 주 근로시간 단축형 지원(예시)
 4. 주 52시간제 도입 관련 취업규칙 변경(예시)
 5. 지원금 지급 신청서 및 사업주 확인서(서식)
- ☎** 전국 고용센터(기업지원 부서) 연락처



〈 기본 방향 〉

◇ 주 최대 52시간 규정 및 특례업종 축소, 휴일근로 가산할증률 명확화, 관공서의 공휴일 규정의 민간 기업 적용을 통해 장시간 노동을 개선함으로써 ‘국민의 휴식 있는 삶’과 ‘일·생활의 균형’ 실현

① 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(기업규모별 단계적 시행)

- ▲ 300인 이상: '18.7.1.(특례업종에서 제외된 21개 업종은 '19.7.1.부터 시행),
- ▲ 50~300인 미만: '20.1.1., ▲ 5~50인 미만: '21.7.1.

② 30인 미만 사업장은 특별연장근로 한시적 인정('21.7.1.~'22.12.31.)

- * 근로자대표와 서면합의 시 8시간 특별연장근로 한시적 인정

③ 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간 단축('18.7.1 시행)

- * 법정 근로시간 1주 40시간 → 1주 35시간, 연장근로 한도 1주 6시간 → 1주 5시간

④ 휴일근로 할증률 명시(공포 즉시 시행, '18.3.20.)

- * 8시간 이내 50%, 8시간 초과 100%

⑤ 특례업종 축소('18.7.1 시행), 특례도입 사업장 11시간 연속 휴식시간 보장 ('18.9.1 시행)

- * 특례 유지 5개 업종: ①육상운송업(「여객자동차 운수사업법」의 노선여객자동차운송사업 제외), ②수상운송업, ③항공운송업, ④기타 운송관련 서비스업, ⑤보건업

⑥ 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(기업규모별 단계적 시행)

- ▲ 300인 이상: '20.1.1., ▲ 30~300인 미만: '21.1.1., ▲ 5~30인 미만: '22.1.1.

⑦ 부대의견 및 부칙: 5개 특례업종, 공휴일 민간 적용, 탄력적 근로시간제 실태조사 및 개선·지원방안 마련

<참고: 근로시간 단축 주요 개정내용 시행시기>

항목	규모	'18.3.20. (공포)	'18.7.	'19.7.	'20.1.	'21.1.	'21.7.	'22.1.
주 근로시간 단축 (68 → 52시간)	300인~	(18.7.1.) ⇨						
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)	(특례 제외 업종, '19.7.1.)			(20.1.1.) ⇨			
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)					(21.7.1.) ⇨		
관공서 공휴일 민간적용	300인~				(20.1.1.) ⇨			
	30~299인					(21.1.1.) ⇨		
	5~29인						(22.1.1.) ⇨	
특례업종 축소 (26 → 5개)	제외(21개)	(18.7.1.) ⇨						
	유지(5개) 11시간 연속휴식 (특례도입시)		(18.9.1.) ⇨					
18세 미만 근로시간 단축	1인 이상	(18.7.1.) ⇨						
휴일근로 할증율	5인 이상	(18.3.20.)						



○ 일자리함께하기 지원제도를 활용하여 근로시간을 단축하고 실업자를 고용하여 일자리가 늘어나는 경우 지원

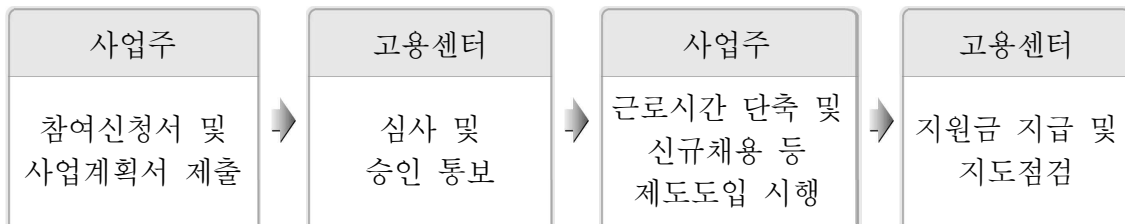
- * ① 교대제 개편, 일자리 순환제, 실 근로시간 단축제를 통해
- ② 법정근로시간 내에서 추가로 근로시간을 단축하고,
(예시: 68 → 60시간, 52 → 50시간으로 단축, 특례제외업종(버스운송업 제외)은 법정근로시간(68시간)내 단축)
- ③ 실업자를 고용하여 근로자가 늘어난 경우 지원

< 지원 수준 >

구 분		증가근로자 인건비	임금보전
		1명 당, 1개월, 최대금액, 최대기간	
비 제 조 업	우선지원 대상기업	80만원, 1년	40만원, 1년
	중견기업	40만원, 1년	40만원, 1년
	대규모기업	40만원, 1년	
제 조 업	우선지원 대상기업	80만원, 2년	40만원, 2년
	중견기업	40만원, 2년	40만원, 1년
	대규모기업	40만원, 1년	-

○ 지원 체계(교대제 개편, 일자리 순환제, 실 근로시간 단축제)

* 특례제외업종이 68시간 내에서 근로시간을 단축할 경우도 포함



붙임3 주 근로시간 단축형 지원(예시)



구분	사례1	사례2	사례3
상시근로자 수	350명	200명	40명
주52시간제 적용일	'18.7.1.	'20.1.1.	'21.7.1.
업종	제조업	제조업	제조업
도입 전 주당 근로시간(취업규칙)	68 소정 40 연장 12, 휴일 16	68 소정 40 연장 12, 휴일 16	68 소정 40 연장 12, 휴일 16
도입 전 주당 근로시간(실제)	62 소정 40 연장 12, 휴일 10	60 소정 40 연장 12, 휴일 8	60 소정 40 연장 12, 휴일 8
도입 후 주당 근로시간(취업규칙)	52 소정 40 연장(휴일포함) 12	52 소정 40 연장(휴일포함) 12	52 소정 40 연장(휴일포함) 12
도입 후 주당 근로시간(실제)	50 소정 40 연장(휴일포함) 10	49 소정 40 연장(휴일포함) 9	48 소정 40 연장(휴일포함) 8
단축 근로시간	12h(62h-50h)	11h(60h-49h)	12h(60h-48h)
증가근로자 인건비 지원인원 한도	280명 (12h×350명/15h)	147명 (11h×200명/15h)	32명 (12h×40명/15h)
도입 전 3개월 평균 피보험자 수	350명	200명	40명
도입 후 3개월 평균 피보험자 수	400명	220명	55명
신규채용을 통해 증가한 피보험자 수	50명	20명	15명
증가근로자 인건비 지원금액(분기)	1.2억원 (80만원×50명×3월)	0.48억원 (80만원×20명×3월)	0.12억원 (80만원×15명×3월)
임금감소액 보전인원 한도 * 증가근로자 지원 1명당 10명까지 지원	50명 (50명×10명)	200명 (20명×10명)	150명 (15명×10명)
사업주 임금보전	350명	200명	40명
사업주 임금보전액 (사업주가 1인당 월 50만원 보전 가정) * 사업주 지급 보전임금의 80% 한도 지원	5.25억원 (350명×50만원×3월)	3억원 (200명×50만원×3월)	0.6억원 (40명×50만원×3월)
임금감소액 보전지원(분기)	4.2억원 (350명×40만원×3월)	2.4억원 (200명×40만원×3월)	0.48억원 (40명×40만원×3월)
지원금액 합계(분기)	5.4억원	2.88억원	0.6억원

붙임 4 주 52시간제 도입 관련 취업규칙 변경(예시)



① 개정 「근로기준법」 내용 : 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시

(1) 1주 근로시간의 한도

- 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간임 (1주는 7일)

현 행	개 정 후
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <신 설>	제2조(정의) ① ----- -----. 7. “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.

② 취업규칙 변경 필요 사항

(1) 1주 근로시간의 한도 명시 필요

- 휴일·연장근로를 포함하여 최대 52시간임 (1주는 7일)

개 정 전	개 정 후
1주 최대 근로가능 시간 : 68 또는 60시간	1주 최대 근로가능 시간 : 52시간
* 68시간 = 40시간 + 12시간 + 16시간 (휴일이 2일일 경우)	* 52시간 = 40시간 + 12시간
* 60시간 = 40시간 + 12시간 + 8시간, (휴일이 1일일 경우)	

- 취업규칙 변경 예시

변경 전 취업규칙 예시	변경 후 취업규칙 예시
제00조(근로시간) ① 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.	제00조(근로시간) ① 1주란 휴일을 포함한 7일을 말한다. ② 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다.
제00조(연장 및 휴일근로) ① 연장근로는 1주간 12시간을 한도로 사원의 동의하에 실시할 수 있다.	제00조(연장 및 휴일근로) ① 연장 및 휴일근로는 1주간 12시간을 한도로 사원의 동의하에 실시할 수 있다.

붙임 5 주 근로시간단축 일자리 함께하기 지급 신청서

■ 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 [별지 제22호 서식]

「고용창출장려금(□ 주 근로시간 단축 일자리 함께하기)」 지급 신청서

* 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바랍니다. □에는 해당되는 곳에 “√” 표시를 합니다. (1쪽)

1. 사업장 개요			
사업장명		사업장관리번호	
대표자		업종 ^①	코 드() 항목명()
상시근로자수	<input type="checkbox"/> 500명 초과 <input type="checkbox"/> 300명 이상 500명 미만 <input type="checkbox"/> 300명 미만	상시근로자 수 ^②	명
주 근로시간 단축일 (조기단축일)	년 월 일 (년 월 일)	임금체불 명단 공표 사업주 ^③	<input type="checkbox"/> 해당 <input type="checkbox"/> 비해당
국가, 자치단체, 공공기관 ^④ 여부	<input type="checkbox"/> 해당 <input type="checkbox"/> 비해당	300명 초과 상호출자제한기업 ^⑤ 여부	<input type="checkbox"/> 해당 <input type="checkbox"/> 비해당
부동산업 등 중소기업인력지원특별법 시행령 제2조에서 정한 업종 ^⑥ 여부	<input type="checkbox"/> 해당 <input type="checkbox"/> 비해당		
예금주		은행	
		계좌번호	
담당자	성명	전화번호	

2. 신청 내용 : 사업주의 배우자, 4촌 이내의 혈족인척이 포함되지 않았음을 확인함 □			
사업참여 유형	신청내용		
		신청인원	신청금액
<input type="checkbox"/> 법정근로시간 단축	증가 근로자	명	원
<input type="checkbox"/> 조기단축	임금감소액 보전 근로자	명	원
<input type="checkbox"/> 법정근로시간 단축 (노선버스 ^⑦ 특례)	신청기간	년 월 일 부터 년 월 일 까지	
<input type="checkbox"/> 조기단축 (노선버스 ^⑦ 특례)			

3. 조기단축 기업의 경우	
노동시간 단축 확인서 발급 희망 여부	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
4. 조정 : 일자리 함께하기와 다른 고용창출장려금 중복시 일자리 함께하기는 전액지급하고 다른 장려금은 70%까지 지급받을 수 있으며, 이미 수급한 경우 상계 처리할 수 있음 ^⑧	
지원금 수급 여부	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오
중복지원시 상계처리 동의 여부	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따라 상기와 같이 「고용창출장려금」 지급을 신청합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

첨부서류	1.근로계약서 2.월별임금대장 3.임금지급증빙서류 4. 1~3이외에 고용노동부 장관이 고시에서 정한 서류 ^⑨
------	---

접수번호		접수 연월일	
선람	담당	팀장	과장
		소장	
			결재 연월일

210mm×297mm[백상지(80g/m²) 또는 중절지(80g/m²)]

작성방법

- 업종
 - ① 표준산업분류표 5자리 코드 기준으로 작성
- 상시근로자 수
 - ② 상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법(「근로기준법 시행령」 제7조의2)
 - 해당 사업 또는 사업장에서 법적용 사유 발생일 전 1개월(이하 ‘산정기간’이라 한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정
- 임금체불 명단 공표 사업주
 - ③ 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주
- 공공기관
 - ④ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관으로 알리오 시스템(www.alio.go.kr)을 통해서 확인
- 상호출자제한기업
 - ⑤ OPNI 기업정보포털(http://groupopni.ftc.go.kr)을 통해서 확인
- 「부동산업 등 중소기업인력지원특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종
 - ⑥ 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 다음 업종(부동산업, 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 갬블링 및 베테업, 무도장 운영업)
- 노선버스 특례 적용 업종
 - ⑦ 표준산업분류표 상 49212 시내버스 운송업, 49220 시외버스 운송업
- 지원금 등의 상호조정비율(고용노동부고시 제2018-39호)
 - ⑧ 상호조정

「고용보험법 시행령」 제40조제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 「고용보험법 시행령」 제40조제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 어느 하나의 지원금 또는 장려금 지급 요건에 해당하는 경우에는 「고용보험법 시행령」 제40조제4항에 따라 그 사업주의 신청에 의하여 「고용보험법 시행령」 제40조제2항에 따른 각 지원금 또는 장려금 중 해당하는 지원금 또는 장려금의 금액에 다음의 조정비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다.

1. 「고용보험법 시행령」 제40조제2항제1호·제2호·제4호·제5호에 해당하는 지원금 또는 장려금: 70%
2. 「고용보험법 시행령」 제40조제2항에 따른 지원금 또는 장려금 중 “1”에 해당하지 않는 지원금 또는 장려금: 100%

○ 첨부서류

- ⑨ 고용노동부 장관이 고시에서 정한 서류

1. 제도 도입을 증명할 수 있는 서류(도입 전후의 취업규칙, 단체협약, 근로자동의서, 노사협의회 회의록 등)
2. 사업장 업종을 확인할 수 있는 서류(사업자 등록증, 법인등기부 등본 등)
3. 노동시간 단축 시행일 전 1개월간 상시근로자 수를 확인할 수 있는 자료(근로자 명부, 임금대장 등)
4. 임금이 감소한 근로자에게 사업주가 보전한 임금의 일부를 지원받으려는 경우는 해당 근로자의 근로시간 단축 전후 임금대장

1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서

	근로시간									
	도입 전 ^① (고정)					도입 후 ^②				
	1월 (4월)	2월 (5월)	3월 (6월)	합계	3개월 평균	8월	9월	10월	합계	3개월 평균
기업전체 합계 [㉠]										
근로자 1인당 월평균 [㉡]										
근로자 1인당 주평균 [㉢]					가					나

<작성방법>
 * ㉡ = ㉠ / 매 월말 피보험자 수, * ㉢ = ㉡ / (해당 월의 총 일수 / 7일)
 ① 도입 전 근로시간: 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식의 근로자수 산정서식」, 「3. 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산식」과 동일한 기준(직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월)으로 작성)
 ② 도입 후 근로시간: 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성

동 서식의 내용에 대해 거짓 및 부정이 발견될 경우, 「고용보험법」 제35조에 따라 부정수급(반환, 지급제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있으며, 근로시간 위반 등이 있을 경우 「근로기준법」에 따른 벌칙을 받을 수 있습니다.

동 서식 작성과 관련된 근로시간 관리 자료는 장려금 수급 이후 3년간 보관하여야 합니다. 위와 같은 내용에 동의하며 동 서식의 내용은 사실임을 확인하여 제출합니다.

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따른 일자리 함께하기 지급 신청을 위한 확인자료로 제출합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식

3개월 월 평균 근로자											증가 근로자수
도입 전 ^① (고정)						도입 후 ^②					
구분	1	2	3	합계	평균	8	9	10	합계	평균	
가	10	11	13	34	11.33	15	15	17	46	15.66	4.33 → 반올림 4명

<작성방법>

- ① 도입 전 3개월 월 평균 근로자: 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서」, 「3. 일자리 함께하기 임금감소분 보전 산식」와 동일한 기준(직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월)으로 작성)
- ② 도입 후 근로시간: 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성

동 서식의 내용에 대해 거짓 및 부정이 발견될 경우, 「고용보험법」 제35조에 따라 부정수급(반환, 지급제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있으며, 근로시간 위반 등이 있을 경우 「근로기준법」에 따른 벌칙을 받을 수 있습니다.

동 서식 작성과 관련된 근로시간 관리 자료는 장려금 수급 이후 3년간 보관하여야 합니다. 위와 같은 내용에 동의하며 동 서식의 내용은 사실임을 확인하여 제출합니다.

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따른 일자리 함께하기 지급 신청을 위한 확인자료로 제출합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

3. 일자리 함께하기 임금감소분 보전 서식

성명	주민등록번호	도입 전 월 소정근로시간 (a)	도입 후 월 소정근로시간 (b)	도입 전 ^① 3개월 평균 초근시간 (c)	도입 후 ^② 3개월 평균 초근시간 (d)	직전 년도 월평균 급여 (e)	단축 후 3개월 평균 급여 (f)	기준 임금 (p)	임금보전금액 (g)	지원 금액 (h) (h=g×0.8×개월 수)
홍길동										

<작성방법>

※ 임금보전금액(g) = $f - p$ 기준임금(p) = $e \times \frac{(b + 1.5d)}{(a + 1.5c)}$

- ① 도입 전 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입 직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월 기준으로 작성(별첨 「1. 일자리 함께하기 주당 근로시간 확인서」, 「2. 일자리 함께하기 근로자 수 산정서식의 근로자수 산정서식」과 동일한 기준(직전 4개월부터 6개월까지의 기간 또는 직전 3개월)으로 작성)
- ② 도입 후 근로시간 : 주 근로시간 단축 도입한 날의 속한 달의 다음 달부터 매 3개월 기준으로 작성
* 다만, 노사합의 등을 통해 개인별 임금보전액을 정액 또는 정률로 지급하기로 하여 개인별 임금보전액을 임금대장을 통해 구체적으로 확인할 수 있는 경우에는 (a)-(p)는 작성 생략(g)와 (h)만 작성>
- ③ 개인의 근로시간이 소수점으로 산정될 경우 도입 전 3개월 평균 초근시간은(c)는 올림으로 도입 후 3개월 초근시간(d)은 내림을 하여 정수로 기입

동 서식의 내용에 대해 거짓 및 부정이 발견될 경우, 「고용보험법」 제35조에 따라 부정수급(반환, 지급제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있으며, 근로시간 위반 등이 있을 경우 「근로기준법」에 따른 벌칙을 받을 수 있습니다.

동 서식 작성과 관련된 근로시간 관리 자료는 장려금 수급 이후 3년간 보관하여야 합니다. 위와 같은 내용에 동의하며 동 서식의 내용은 사실임을 확인하여 제출합니다.

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따른 일자리 함께하기 지급 신청을 위한 확인자료로 제출합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

4. 일자리 함께하기 신규 고용 근로자 현황 서식

성명	주민등록번호	고용일 (년 월 일)	월임금총액 (원)	해당 부서	근로계약기간
홍길동					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제
					<input type="checkbox"/> 기간의 정함이 없음 <input type="checkbox"/> 기간제

<작성방법>
 ① 제도 도입 후 신규로 고용된 근로자를 대상으로 작성

동 서식의 내용에 대해 거짓 및 부정이 발견될 경우, 고용보험법 제35조에 따라 부정수급(반환, 지급제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있으며, 근로시간 위반 등이 있을 경우 근로기준법에 따른 벌칙을 받을 수 있습니다.

동 서식 작성과 관련된 자료는 장려금 수급 이후 3년간 보관하여야 합니다.

위와 같은 내용에 동의하며 동 서식의 내용은 사실임을 확인하여 제출합니다.

「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항에 따른 일자리 함께하기 지급 신청을 위한 확인자료로 제출합니다.

년 월 일 신청인(대표): (인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

◆ 전국 고용센터(기업지원과(팀)) * '21.1월기준

청	청(지청)	고용센터	주소	담당 지역	대표번호
서울청	서울청	서울고용센터	서울특별시 중구 을지로 50, 9층 기업지원과 (을지로2가, 을지한국빌딩)	서울특별시 중구·종로구·동대문구	02-2004-7394~5, 7910~1
	서울청	서울서초 고용복지+센터	서울시 서초구 반포대로 43, 5층	서울특별시 서초구	02-580-4972~5, 4922, 4940, 4977~4979
	서울강남지청	서울강남 고용복지+센터	서울특별시 강남구 테헤란로 410, 금강타워 10층	서울특별시 강남구	02-3468-4703, 4708, 4709, 4711~4716, 4721, 4732, 4737, 4784, 4787, 4845
	서울동부지청	서울동부 고용복지+센터	서울시 송파구 중대로 135 IT벤처타워 동관 17층 기업지원팀	서울특별시 성동구·광진구·송파구·강동구	02-2142-8420, 8426, 8429, 8433~5, 8443, 8456, 8474, 8896, 8404
	서울서부지청	서울서부 고용복지+센터	서울시 마포구 마포대로 63-8, 8층 810호 (도화동, 삼창프라자)	서울특별시 용산구·마포구·서대문구·은평구	02-2077-3410, 3422, 6001, 6003~5, 6025, 6030, 6034, 6065
	서울남부지청	서울남부 고용복지+센터	서울시 영등포구 국회대로 612, 9층 (코레일유통)	서울특별시 영등포구·양천구·강서구	02-2639-2403~2404, 2411, 2413, 2415, 2333, 2162, 2435
	서울북부지청	서울북부 고용복지+센터	서울시 노원구 노해로 460, 2층	서울특별시 중랑구·노원구·강북구·도봉구·성북구	02-2171-1833, 1800~5
	서울관악지청	서울관악 고용복지+센터	서울시 구로구 디지털로34길 27, 대륭포스트타워 3차 2층	서울특별시 관악구·구로구·금천구·동작구	02-3282-9249, 9353, 9361, 9366, 9379, 9384~6, 9396 9388~9, 9393~4, 9338 9309, 9331, 9219, 9348, 9220, 9233, 9215
충부청	충부청	인천 고용복지+센터	인천시 남동구 문화로 131 인천고용복지플러스센터 6층 기업지원과	인천광역시 중구·동구·미추홀구·연수구·남동구 및 옹진군	032-460-4671~81, 032-460-4683~4, 4686~7, 4689, 4564, 4623, 4723, 4628, 4583, 4560, 4585
	인천북부지청	인천북부 고용복지+센터	인천시 계양구 장제로 804 영산빌딩 4층 기업지원팀	인천광역시 부평구·계양구	032-540-5641
	인천북부지청	인천서부 고용복지+센터	인천시 서구 서곶로 299(삼곡동 서구청 제2청사) 10층 기업지원팀	인천광역시 서구·강화군	032-540-2050 032-540-2051~3
	부천시청	부천 고용복지+센터	부천시 길주로 351 부천고용복지플러스센터 6층 기업지원팀	경기도 부천시	032-320-8972~5, 8927, 8952, 032-310-8855
	부천시청	김포 고용복지+센터	경기도 김포시 김포한강4로 125 김포고용복지플러스센터 3층 기업지원팀	경기도 김포시	031-999-0939~ 031-999-0942
고양지청	고양 고용복지+센터	경기도 고양시 일산동구 고봉로 32-16 고양고용복지플러스센터 4층 기업지원팀	경기도 고양시·파주시	031-920-3937 031-920-3962/3964 3957/3988/3997~3998	

청	청(지청)	고용센터	주소	담당 지역	대표번호
부 청	의정부지청	의정부 고용복지+센터	경기도 의정부시 시민로 49, 신동아파라디움빌딩 2층 기업지원팀(가능2동 754)	경기도 의정부시·포천시· 구리시·남양주시·동두천 시· 양주시·연천군·강원도 철원군	031-828-0832~4 0893, 0813, 0838
	경기지청	수원 고용복지+센터	경기도 수원시 팔달구 경수대로 560 2층 기업지원팀	경기도 수원시·용인시·화성시	031-231-7864
	성남지청	성남 고용복지+센터	경기도 성남시 분당구 성남대로 146 성남고용센터 3층 기업지원팀	경기도 성남시·광주시 양평군·이천시·여주시 하남시	031-739-3170~3 3122, 4991, 4916, 3160, 3163, 3178 (유지-4907,3136,4992,49 36)
	안양지청	안양 고용복지+센터	경기도 안양시 만안구 안양로 303 메세포스빌타워 2층 기업지원팀	경기도 안양시·과천시 광명시·의왕시·군포시	031-463-0761~5, 0767, 0769, 0729
	안산지청	안산 고용복지+센터	경기도 안산시 단원구 원고잔로 11 안산고용센터 3층 기업지원팀	경기도 안산시·시흥시	고용안정상담: 031-412-6940~6945, 6948,6949 고용유지상담: 031-412-6946~6947
	평택지청	평택 고용복지+센터	경기도 평택시 경기대로 1194, 장당플라자 3층 평택고용복지+센터 기업지원팀	경기도 평택시·오산시·안성시	031-646-1205
	강원지청	춘천 고용복지+센터	강원도 춘천시 퇴계농공로 9(석사동), 넥스스프라자빌딩 4층 기업지원팀	강원도 춘천시·화천군·홍천군· 양구군·인제군, 경기도 가평군	033-250-1947, 250-1930, 250-1924
	강릉지청	강릉 고용복지+센터	강원도 강릉시 강릉대로 176(교동), 강릉고용센터 1층	강원도 강릉시·동해시	033-610-1913
	강릉지청	속초 고용복지+센터	강원도 속초시 동해대로 4178, 3층(조양동) 속초고용센터	강원도 속초시·고성·양양군	033-630-1909, 1932
	원주지청	원주 고용복지+센터	강원도 원주시 서원대로 383, 한신프라자 3층 기업지원팀	강원도 원주시·횡성군	033-769-0960, 0942~3, 0946, 0954, 0958, 0946, 0951
	태백지청	태백 고용복지+센터	강원 태백시 황지로 119	강원도 태백시	033-550-8633
	태백지청	삼척 고용복지+센터	강원 삼척시 중앙로 214, 현진빌딩4층	강원도 삼척시	033-570-1906 033-570-1910
	영월출장소	영월 고용복지+센터	강원도 영월군 영월읍 단종로 8, 영월고용복지+센터(2층)	강원도 영월군·정선군·평창군	033-371-6254 033-371-6261
부 산 청	부산청	부산 고용복지+센터	부산 부산진구 중앙대로 993(양정동) 부산고용복지+센터 3층 기업지원과	부산광역시 중구·동구·서구· 영도구·남구·부산진구· 연제구·사하구	051-860-1923~7, 1931, 1979, 2072, 2100
	부산동부지청	부산동부 고용복지+센터	부산 수영구 수영로 685 부산동부고용복지+센터 별관 7층 기업지원팀	부산광역시 동래구·금정구· 수영구·해운대구·기장군	051-760-7244~7247,728 8 051-760-7214,7216,728 2,7210

청	청(지청)	고용센터	주소	담당 지역	대표번호
	부산북부지청	부산북부 고용복지+센터	부산 북구 화명대로 9(화명동), 부산북부고용복지+센터 3층 기업지원팀	부산광역시 북구·사상구·강서구	051-330-9970~2, 9945, 9952~5, 9922~3
	창원지청	창원 고용복지+센터	경남 창원시 성산구 마디미서로 60 창원고용센터 8층 기업지원팀	경상남도 창원시·함안군·의령군· 창녕군	055-239-0960
	울산지청	울산 고용복지+센터	울산광역시 남구 화합로138(옥산빌딩) 9층 기업지원팀	울산광역시	052-228-1922~4, 1926, 1942
	양산지청	김해 고용복지+센터	경남 김해시 호계로 441 김해고용복지+센터 4층	경상남도 김해시, 밀양시	055-330-6434~6
	양산지청	양산 고용복지+센터	경남 양산시 양산역로 103, 5층 기업지원팀	경상남도 양산시	055-379-2430, 2431, 2422, 2472
	진주지청	진주 고용복지+센터	경남 진주시 진주대로 973 2층 고용노동부 진주지청(별관) 기업지원팀	경상남도 진주시·사천시·산청군, 하동군·남해군, 거창군, 함양군, 합천군	055-760-6751
	통영지청	통영 고용복지+센터	경남 통영시 광도면 죽림1로 69 통영고용복지+센터 3층 기업지원팀	경상남도 통영시·거제시 ·고성군	055-650-1811~3
대구청	대구청	대구 고용복지+센터	대구 수성구 동대구로 392 7층 기업지원과	대구광역시 중구·수성구·동구, 경산시·영천시·군위군· 청도군	053-667-6006
	대구서부지청	대구서부 고용복지+센터	대구 서구 서대구로 3(내당동) DBS빌딩, 7층	대구광역시 남구, 서구·달서구	053-605-6460~6,, 6477 ,6479
	대구서부지청	대구달성 고용복지+센터	대구시 달성군 논공읍 논공중앙로34길 1	대구광역시 달성군, 경상북도 고령군	053-605-9518~9
	대구서부지청	칠곡 고용복지+센터	경북 칠곡군 왜관읍 중앙로 146 명성빌딩 4층	경상북도 칠곡군, 성주군	054-970-1906~8
	포항지청	포항 고용복지+센터	포항시 북구 중흥로 221	경상북도 포항시·영덕군·울릉군 및 울진군	054-280-3051~2, 3055~7, 3070, 3077, 3132
	포항지청	경주 고용복지+센터	경주시 원화로 396 7층	경상북도 경주시	054-778-2500
	구미지청	구미 고용복지+센터	구미시 백산로118 구미고용센터 4층 기업지원팀	경상북도 구미시·김천시·칠곡군 (석적읍 중리 국가 산업단지)	054-440-3360~4
	영주지청	영주 고용복지+센터	경상북도 영주시 번영로 88 2층	경상북도 영주시·봉화군	054-639-1146
	영주지청	문경 고용복지+센터	경상북도 문경시 매봉1길 67 문경시산림조합건물 4층	경상북도 문경시·상주시	054-559-8231
	안동지청	안동 고용복지+센터	경북 안동시 경동로 400	경상북도 안동시·예천군· 의성군·청송군·영양군	054-851-8062
광	광주청	광주	광주광역시 북구 금남로 121(7층)	광주광역시	062-609-8500

청	청(지청)	고용센터	주소	담당 지역	대표번호
주 청		고용복지+센터		동구.서구.남구.북구, 전라남도 나주시·화순군· 곡성군·구례군·담양군· 장성군	
	광주청	광주광산 고용복지+센터	광주광역시 광산구 하남대로 154(2층)	광주광역시 광산구, 전라남도 영광군·함평군	062-960-3206~8
	전주지청	전주 고용복지+센터	전주시 덕진구 태진로 114, 전주고용복지+센터 3층 기업지원팀	전라북도 전주시·무주군· 장수군·진안군·완주군· 임실군	063-270-9210
	전주지청	남원 고용복지+센터	남원시 향단로 39, 남원고용복지+센터	전라북도 남원시·순창군	063-630-3917
	전주지청	정읍 고용복지+센터	정읍시 수성택지3길 28, 근로자종합복지관1층 정읍고용복지+센터	전라북도 정읍시	063-530-7501
	익산지청	익산 고용복지+센터	익산시 익산대로 52길 11	전라북도 익산시	063-840-6523~4, 6507, 6551, 6553
	익산지청	김제 고용복지+센터	김제시 화동길 105	전라북도 김제시	063-540-8404, 8406
	군산지청	군산 고용복지+센터	군산시 조촌로 62, 군산고용복지+센터 기업지원팀	전라북도 군산시	063-450-0634, 0636~9 0626, 0648, 0655,
	군산지청	부안 고용복지+센터	부안군 번영로 145, 2층 부안고용복지+센터	전라북도 부안군·고창군	063-580-0515
	여수지청	순천 고용복지+센터	전남 순천시 충효로 147, 4층	전라남도 순천시·보성군·고흥군	061-720-9164
	여수지청	여수 고용복지+센터	전남 여수시 웅천북로 33, 2층	전라남도 여수시	061-650-0155
	여수지청	광양 고용복지+센터	전남 광양시 중마로 410, 8층 커뮤니티센터 8층	전라남도 광양시	061-798-1908
	목포지청	목포 고용복지+센터	전남 목포시 평화로 5번지 4층	전라남도 목포시·무안군· 신안군·영암군·진도군	061-280-0541~2, 0564, 0552
	목포지청	해남 고용복지+센터	전남 해남군 해남읍 중앙1로 61, 2층	전라남도 강진군·해남군· 완도군·장흥군	061-530-2912, 2905
대 전 청	대전청	대전 고용복지+센터	대전시 서구 문정로48번길 48 2층 기업지원과	대전광역시, 충청남도 금산군	042-480-6432~39, 6012~19
	대전청	공주 고용복지+센터	충남 공주시 번영1로 46, 스타타워빌딩 4층	충청남도 공주시	041-851-8507
	대전청	논산 고용복지+센터	충남 논산시 시민로 210번길 14-8	충청남도 논산시·계룡시	041-731-8601, 8661
	대전청	세종 고용복지+센터	세종시 조치원읍 터미널안길60번지 3층	세종특별자치시	044-861-8992~3
	청주지청	청주 고용복지+센터	충북 청주시 서원구 1순환로 1037 비와이씨 청주분평빌딩 7층	충청북도 청주시·진천군·괴산군· 보은군·증평군·옥천군· 영동군	043-229-0704~0709, 0720

청	청(지청)	고용센터	주소	담당 지역	대표번호
	천안지청	천안 고용복지+센터	충남 천안시 서북구 동서대로 163, 충남타워 3층	충청남도 천안시·당진시· 아산시·예산군	041-620-7400
	충주지청	충주 고용복지+센터	충북 충주시 탄금대로 39(봉방동) 세일빌딩 4층 기업지원팀	충청북도 충주시·음성군	043-850-4030, 4032, 4035, 4076
	충주지청	제천 고용복지+센터	충북 제천시 내토로 441(화산동, 제천고용센터)	충청북도 제천시·단양군	043-640-9322
	보령지청	보령 고용복지+센터	충남 보령시 보령남로 26, 보령고용복지+센터 3층 기업지원팀	충청남도 보령시·서천군· 부여군·홍성군·청양군	041-930-6255, 6259 6243
	서산출장소	서산 고용복지+센터	충남 서산시 호수공원1로 22, 서산고용복지+센터 5층	충청남도 서산시·태안군	041-661-5614
제 주	제주고용센터	제주 고용복지+센터	제주시 중앙로 165, 고용복지+센터 2층	제주시·서귀포시	064-710-4462, 4470

❖ 고용노동부 고객상담콜센터 (국번없이)1350

- 안내멘트에 따라 2번(고용,노동)→3번(사업주지원금)→상담 연결



메 모

A large, empty rectangular box with rounded corners, intended for writing a memo. The box is outlined in a thin black line and occupies most of the page area below the header.