

고령자 고용안정지원금

가이드 북

기업은
숙련인력 확보를

근로자는
고용안정을



고령자 고용안정지원금

가이드북

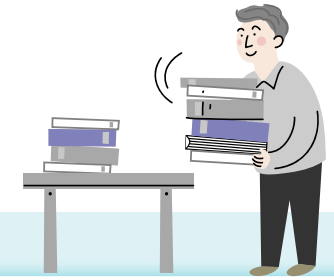
근로자는
고용안정을

기업은
숙련인력 확보를



※ 고령자 고용안정지원금 가이드북은 고령자 고용안정지원금 지급 규정
고용노동부고시 제2022-98호를 기준으로 작성하였습니다.

Contents



고령자 고용안정지원금 왜 필요할까요? 5

I. 고령자 계속고용장려금 따라잡기 9

- ◆ 고령자 계속고용장려금 핵심 특특 10
- 01. 지원대상 12
- 02. 지원요건 16
- 03. 지원수준 및 한도 25
- 04. 지급기간과 신청 27

II. 고령자 고용지원금 따라잡기 31

- ◆ 고령자 고용지원금 핵심 특특 32
- 01. 지원대상 34
- 02. 지원요건 39
- 03. 지원수준 및 한도 50
- 04. 지급기간과 신청 56



장려금의 상호조정 및 부정수급 관련 60

Q&A로 알아보는 고령자 고용지원금 65

- 01. 공통사항 66
- 02. 고령자 계속고용장려금 73
 - 사업주 관련 73
 - 근로자 관련 78
- 03. 고령자 고용지원금 82

고령자 고용안정지원금 지급 규정 90

장려금·지원금 신청서식 97

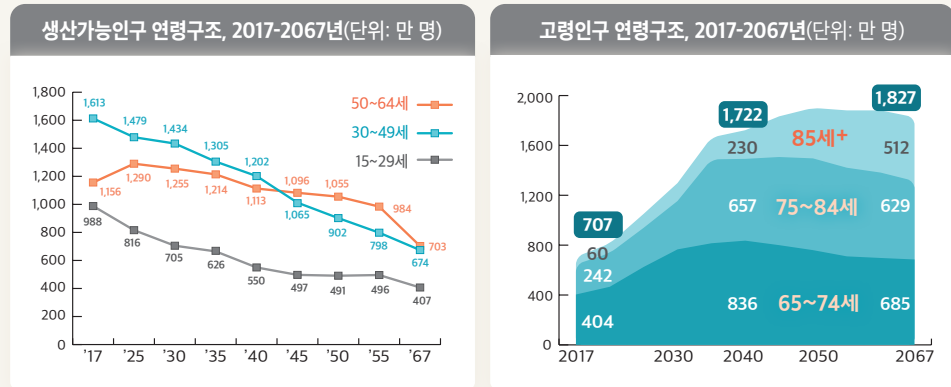
전국 고용복지플러스센터(문의처) 102

고령자 고용안정지원금 왜 필요할까요?



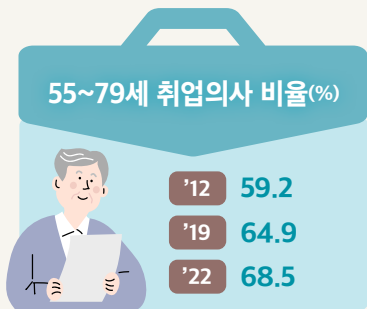
급격한 고령화로 인구구조가 변화하고 있습니다

- 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

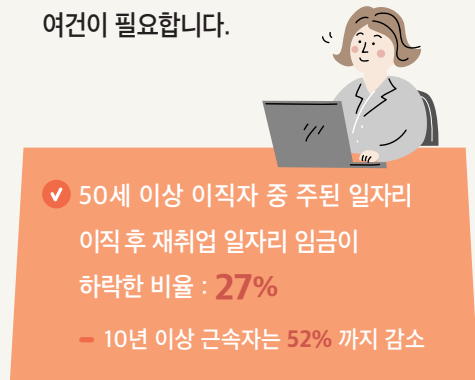


생산가능인구 감소에 대비하려면 고령인력 활용이 불가피합니다

- 고령인력의 높은 근로 의지 등을 고려하여 고령인력을 적극적으로 활용할 필요가 있습니다.
- 정년 이후 재취업 시 근로조건이 악화되므로 주된 일자리에서 계속 일할 수 있는 여건이 필요합니다.



* 통계청, 「경제활동인구조사 고령층 부가조사」



* 한국고용정보원, 「중고령퇴직자의 재취업과 임금저하」

계속고용제도는 기업과 근로자 모두에게 도움이 됩니다

- 정년 연장, 정년 폐지, 정년 퇴직자의 재고용 등 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 직장에서 오래 일할 수 있어서 행복해요.”



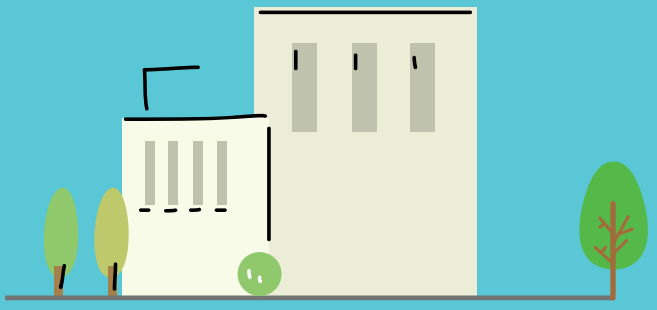
“재취업하면 근로조건이 아무래도 지금 보다 좋진 않을텐데 그런 걱정이 없어서 마음도 편하고 애사심도 커집니다.”



✦ 정부는 2020년부터 고령자 계속고용장려금을 신설하여 장년층의 고용을 지원하고 있습니다.

✦ 계속고용제도를 도입하지는 않았지만, 이미 만 60세 이상 고령자가 이전보다 증가했다면 고령자 고용지원금을 신청할 수 있습니다.

✦ 관련 법령 등: 고용보험법 제23조, 고용보험법 시행령 제28조의 4, 제28조의 5, 고령자 고용안정지원금 지급 규정(고용노동부 고시 제2022-98호)
↳ 고령자 계속고용장려금 + 고령자 고용지원금을 통칭



I. 고령자 계속고용장려금 따라잡기

- 1 지원대상
- 2 지원요건
- 3 지원수준 및 한도
- 4 지급기간과 신청



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 재고용
(퇴직 후 6개월 이내, 1년 이상의 근로계약 체결)

* 위 3가지 중 사업장 상황에 맞게 선택

지원대상 기업은?

대기업·공공기관 등을 제외한 중소기업이 해당됩니다.

◆ 60세 이상 고용보험 피보험자 수가 30%를 넘는 기업은 제외

계속고용장려금을 받으려면?

- ▶ 정년제도를 운영하고 있어야 합니다.
- ▶ 취업규칙이나 단체협약 등에 정년 연장 또는 폐지, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 퇴직 후 6개월 이내 1년 이상 재고용한다는 규정을 명시해야 합니다.

계속고용장려금 지원절차



01 지원대상

- 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 경우 그 비용의 일부를 지원합니다.

사업주

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

중견기업 (중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

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



지원제외

- >> 국가, 지자체, 공공기관, 지방공기업
- >> 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종
- >> ① 일반유희 주점업 ② 무도유희 주점업 ③ 기타 주점업 ④ 기타 사행시설 관리 및 운영업 ⑤ 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
- >> 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
* 확인 : 고용노동부 홈페이지 ● 정보공개 ● 사전정보 공표목록 ● 산재예방 / 산재보상 ● 사업장의 산업재해 발생 건수 등 공표

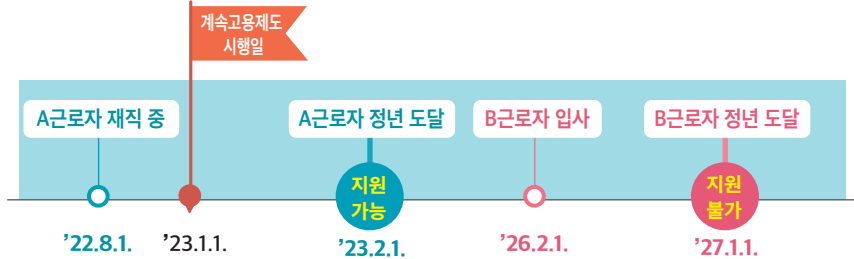


근로자

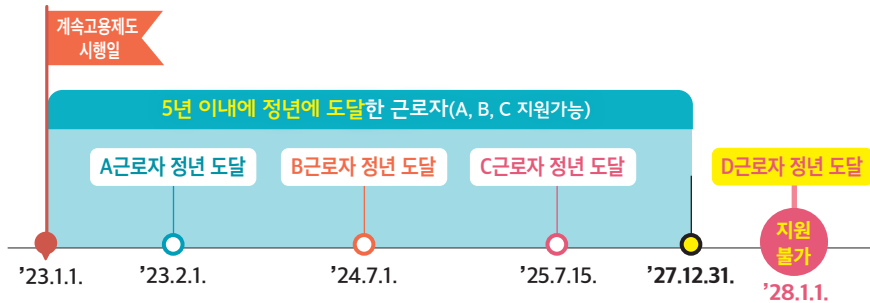
- 계속고용제도 시행일 이전부터 근무해 온 근로자이면서 제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자

예시

- ✓ 시행일 전부터 근무해 온 A는 지원가능, 이후에 입사한 B는 입사 때부터 변경된 제도(정년 연장 및 재고용)를 적용받으므로 지원불가



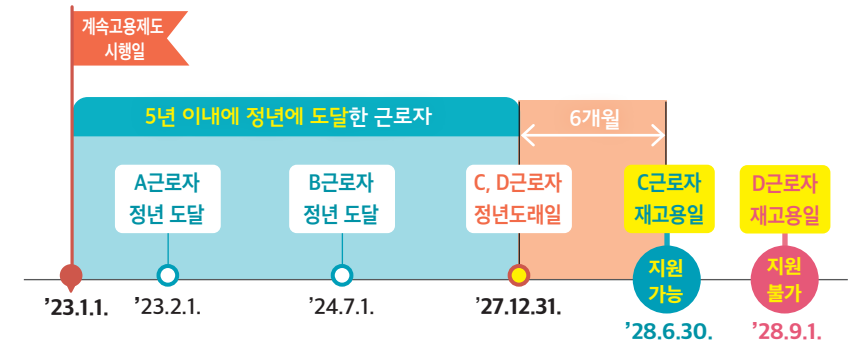
- ✓ 시행일로부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달한 근로자를 지원



- 재고용의 경우는 계속고용제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자를 정년 다음날부터 6개월 이내에 재고용한 경우

예시

- ✓ 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 C는 정년 다음날부터 6개월 내에 재고용되어 지원가능, D는 6개월이 지난 후 재고용되어 지원불가



여기서 잠깐

지원제외

- ① 해당 사업주의 배우자, 직계 존·비속
 - * 법인의 경우, 대표이사를 기준으로 배우자 여부 등을 판단
- ② 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인
 - * 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외
- ③ 「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월 평균 보수가 110만 원 미만인 근로자

02 지원요건

고령자 계속고용장려금은 아래 요건을 모두 갖춘 사업주에게 지급됩니다

첫째 정년제도를 운영하고 있어야 합니다.

둘째 취업규칙, 단체협약 등에 **계속고용제도를 명시**해야 합니다.

정년 연장이나 정년 폐지 또는 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 퇴직 후 6개월 이내 재고용 등

셋째 60세 이상 피보험자 수의 비율이 30%를 넘지 않아야 합니다.

* 산정기준: 계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준

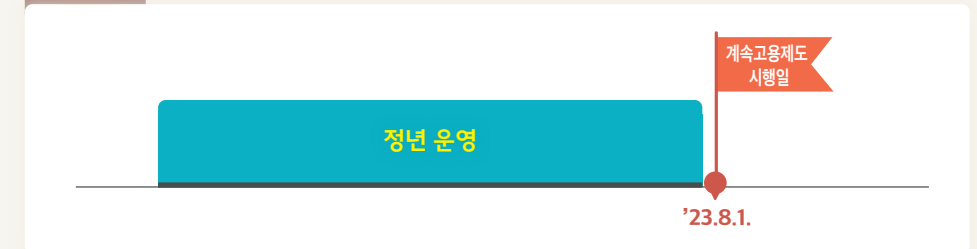
넷째 2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입·시행해야 합니다.



첫째 정년제도를 운영하고 있어야 합니다

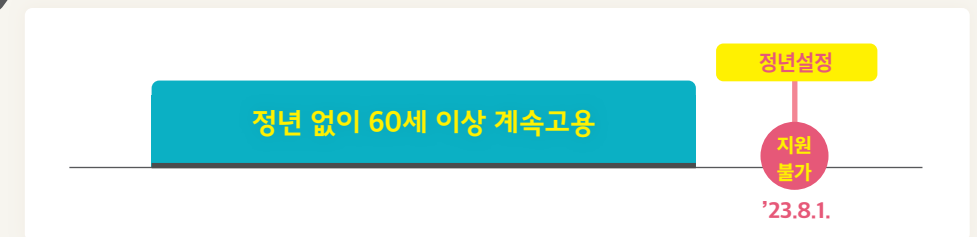
○ 계속고용제도 시행일 전부터 정년을 운영하고 있어야 합니다.

예시



여기서 잠깐

정년이 없었던 사업장에서 정년을 새로 설정하는 경우 지원되지 않아요



취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 명시해야 합니다

계속고용제도는 다음의 제도를 의미합니다.

- ① 정년 연장 ② 정년 폐지
- ③ 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 퇴직 후 6개월 이내 재고용(1년 이상의 근로계약 체결)
* 위 3가지 중 기업 사정에 맞게 선택하여 운영하면 됩니다.



>> 계속고용제도는 취업규칙 등에 시행일을 명시하고 적법한 절차를 거쳐 변경해야 합니다.

변경
절차

- >> 10인 이상 지방관서에 취업규칙 변경신고
- 10인 미만 인사규정, 운영규정 등에 명시하고 모든 근로자에게 공지

여기서
잠깐

계속고용제도 시행일이란?

노사합의 등을 통해 계속고용제도를 도입하기로 하고 취업규칙, 단체협약 등에 시행하기로 명시한 날짜

예시 A기업이 2023년 7월 1일, 단체협약을 통해 **2023년 12월 1일부터 정년을 1년 연장**하기로 했다면 **제도 시행일은 2023년 12월 1일**

>> 다만, 시행일이 취업규칙, 단체협약 등을 신고한 날보다 이전인 경우 취업규칙 등을 신고한 날로부터 최대 30일 이내로 소급한 날을 시행일로 봅니다.

* '23.7.1. 취업규칙을 신고하면서 시행일을 소급하고자 한다면 최대 '23.6.1.까지 가능

Q. 취업규칙 신고 의무가 없는 사업자의 계속고용제도 시행일은?

A. 시행일을 명시한 규정을 기업 홈페이지, 전자 메일, 인터넷 메신저 등의 방법으로 근로자들에게 공지한 사실이 객관적으로 확인되는 날이 계속고용제도 시행일이 됩니다. (시행일 소급은 최대 30일 이내로 가능)

1 정년 연장

- 현 정년에서 1년 이상 연장해야 합니다.
- >> 다만, 60세 미만은 최소 61세 이상으로 연장
- >> 장려금 지원기간이 최대 2년이므로 최대로 지원받으려면 2년 이상 정년을 연장해야 함



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 최소 61세 이상으로 연장하는 경우만 지원됩니다.

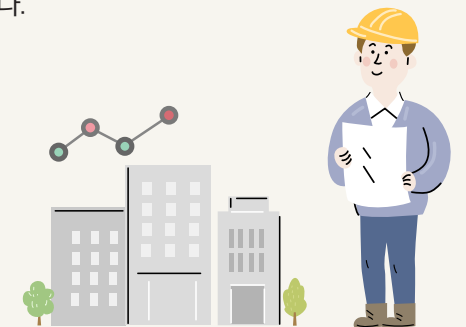


고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률

- 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.
* 300인 이상 사업장, 공공기관, 공기업(2016.1.1. 시행),
300인 미만 사업장, 국가기관, 자치단체(2017.1.1. 시행)

2 정년 폐지

- 기존 정년을 폐지하는 경우를 말합니다.



3 정년퇴직자 6개월 이내 재고용

● 정년 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 퇴직 후 6개월 이내 재고용하는 제도를 말합니다.

- ◆ 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 재고용 기간을 최소 1년 이상으로 하되 기간을 명확하게 명시해야 합니다.

예) 1년, 1년 6개월, 2년 등



알아두세요

- 재고용 제도는 정년 이후에도 계속 일하기를 희망하는 모든 근로자에게 일률적으로 이루어져야 하며, 일부 근로자만 선별적으로 재고용하는 것은 인정되지 않습니다.

예시

~~ 하는 경우 재고용 할 수 있다.(x)

~~ 회사 사정이나 업무상 필요에 따라 제외할 수 있다.(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

* 본 취업규칙은 예시이며 기업별 상황에 맞게 활용할 수 있음

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 해당월의 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
재고용	<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<p>정년에 도달한 직원 중 정년 이후에도 계속 근로하기를 희망하는 경우 정년 다음날부터 6개월 이내에 2년 이상의 새로운 근로계약을 체결한다.</p> <p>* 다만, 노사 합의로 정한 '재고용하지 않을 수 있는 기준'(예시는 20p 하단 참고)에 해당하는 근로자는 제외할 수 있다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 근로계약 기간을 최소 1년 이상으로 하되 기간을 명시해야 함(예: 1년, 1년 6개월, 2년 등) - 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 (22p 취업규칙 예시안 참고)

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 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 범죄사실이 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>

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				

셋째

계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도를 기준으로 60세 이상 피보험자 비율이 30%를 넘지 않아야 합니다.

60세 이상 피보험자 비율 산정방법

계속고용제도 시행일이 속한 연도의 직전 연도 매월 말 기준 피보험자 및 60세 이상 피보험자를 각각 더해 나눈 것으로 합니다.

예시

계속고용제도 시행일이 2023년 2월 1일이라면, 직전 연도인 2022년의 1월~12월까지 매월 말 기준 피보험자 수로 산정

구분	60세 이상 피보험자	피보험자
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 비율

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

* 소수점 첫째자리에서 올림



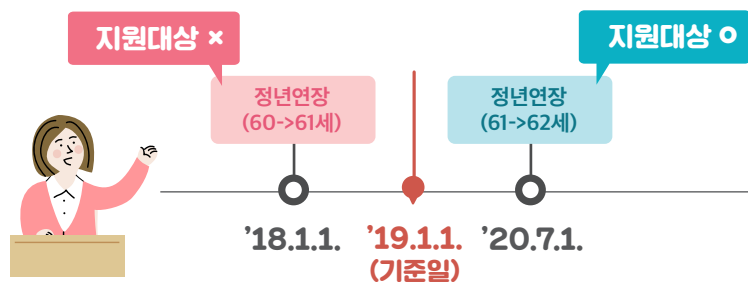
넷째 2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입·시행해야 합니다.

예시

☑ A기업에서 '18.1.1. 정년을 60세에서 61세로 연장한 경우

지원대상에서 제외

- 다만, '19.1.1. 이후 정년을 다시 61세에서 62세로 연장 또는 폐지하거나 재고용제도를 새롭게 도입한 경우는 지원가능



계속고용제도 도입·시행일이 '19년 1월 이후인 경우만 인정됩니다



03 지원수준 및 한도

지원금 산정

- 지원금은 분기 단위로 산정합니다.
- 계속고용제도 적용을 받아 재직 중인 피보험자 수에 월 지원금인 30만 원을 곱합니다.
- 월의 중간에 입·퇴사하여 근로기간이 1개월 미만인 경우 일할 계산한 날짜에 30만 원을 곱합니다.

지원금 한도

- 지원금 상한액은 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 30%에 90만 원을 곱한 금액으로 합니다.

예시

분기	피보험자 수
첫째 월말	20명
둘째 월말	25명
셋째 월말	30명
합계	75명

$$\frac{20 + 25 + 30}{3} \times 0.3 = 7.5$$

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

» 해당 분기의 평균 피보험자가 10인 이하인 경우 3명까지 지원하여 상한액은 270만 원(= 3명 × 90만 원) 입니다.

04 지급기간과 신청

예시

☑️ 계속고용제도 시행일이 2023년 3월 1일인 A기업이
1분기(3월), 2분기(4월, 5월, 6월) 지원금을 신청하는 경우

- '23.3.15.~3.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 3명
- '23.4.15.~4.30.(16일) : 계속 고용된 근로자 2명
- '23.5.15.~5.31.(17일) : 계속 고용된 근로자 1명
- '23.6.1.~6.30.(3일) : 계속 고용된 근로자 1명(병가로 3일만 근무, 임금 24만 원 수령)

* (1분기) 493,540원 + (2분기) 4,984,510원 = 5,478,050원

구분	월별 정년 도래 현황					
분기	월	3월(3명)	4월(2명)	5월(1명)	6월(1명)	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	30만 원 × 1명 = 30만 원	-
	합계	270만 원	152만 원	464,510원	30만 원	2분기 합계 4,984,510원

* 계속고용일이 '23.1.1. 이후인 근로자 중 지급요건을 충족하는 경우 병가·휴직 등의 사유로 해당 월에 수령한 임금액이 계속고용장려금 지급액(30만 원) 미만이어도 30만 원 지원

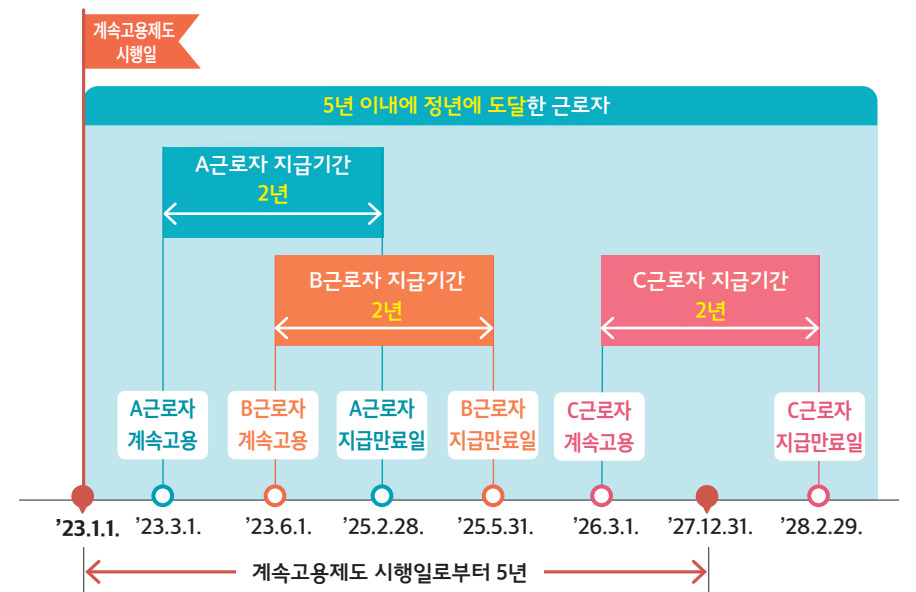
지급기간

○ 지원대상 근로자별로 계속고용된 날부터 각각 2년까지 지원합니다.

* 다만, 계속고용제도 시행일로부터 5년 이내에 정년에 도달한 근로자에 한해 지원

예시

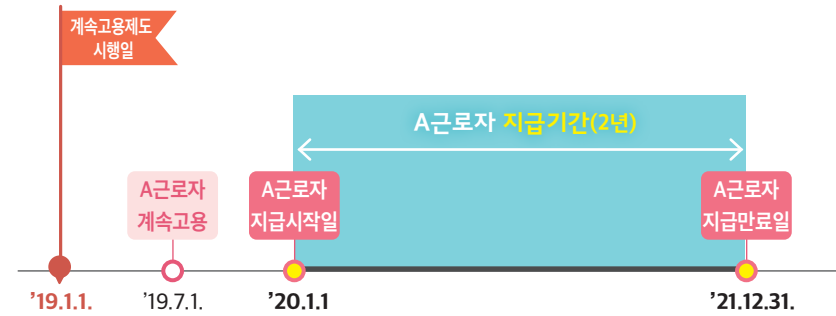
☑️ 계속고용된 근로자별로 각각 2년간 지원



- 계속고용된 날이 '20.1.1. 이전인 경우 '20.1.1.부터 2년까지 지원합니다.
- >> 정년 연장 및 재고용 계약기간이 2년 이상이면 2년간 지급하나 그 기간이 1년이면 1년간 지급

예시

✔ 계속고용된 날이 '20.1.1. 이전이면 '20.1.1.부터 2년간 지원



신청

- 장려금은 분기별로 신청하며, 신청서를 해당 분기 말일의 다음날부터(1분기 4.1., 2분기 7.1., 3분기 10.1., 4분기 다음연도 1.1.) 고용보험 홈페이지 또는 관할 지방 고용센터에 제출해야 합니다.
- * 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr) ● 기업서비스 ● 고용창출장려금 ● 고령자 계속고용장려금
- >> 신청기한은 해당 분기 마지막 날의 다음날부터 1년 이내에 해야 하며, 신청 기한이 지나면 신청할 수 없습니다.
- 예) '23년 1분기는 '23.4.1. ~ '24.3.31.까지 신청할 수 있음
- 지원금 신청은 사업주(법인, 개인사업자) 단위입니다.



제출 서류

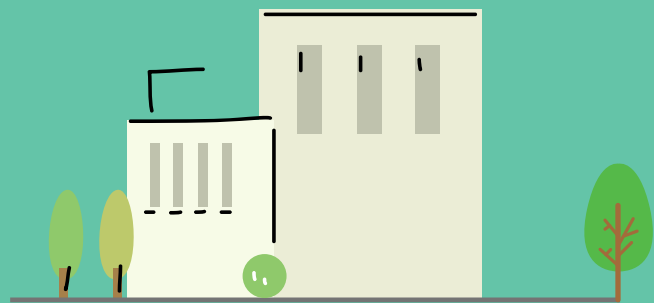
- 계속고용된 근로자의 근로계약서 사본(계속고용제도 유형이 재고용인 경우)
- 정년을 60세 이상으로 운영한 사실을 증명할 수 있는 자료
- >> 취업규칙, 단체협약, 기타 정년 규정이 명시된 자료

- ✔ 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
 - 관할 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 재고용 제도를 도입한 경우
 - 희망자 전원을 재고용하는 내용을 명시한 취업규칙, 단체협약, 인사규정 등





Ⅱ. 고령자 고용지원금 따라잡기

- 1 지원대상
- 2 지원요건
- 3 지원수준 및 한도
- 4 지급기간과 신청



고령자 고용지원금 핵심 특특

고령자 고용지원금이란?

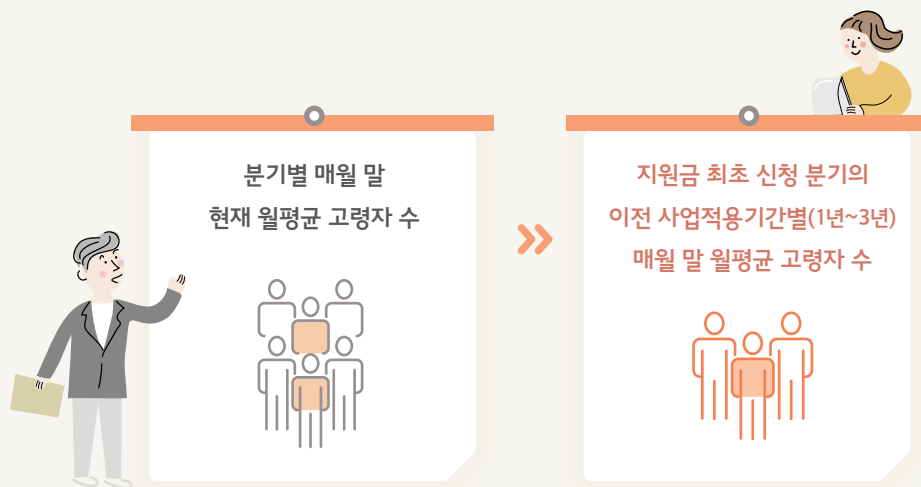
신청 분기 월 평균 만 60세 이상 근로자 수가 직전 3년 평균보다 증가한 경우
증가 인원 1명당 분기 30만 원을 최대 2년까지 지원(총 240만 원)합니다.

지원대상 기업은?

대기업·공공기관 등을 제외한 우선지원대상·중견기업이 해당됩니다.

지원요건은?

- ▶ 고용보험성립일로부터 지원금을 최초 신청(지급)한 분기 시작일의 바로 전날까지의 기간(이하 사업적용기간)이 1년 이상이어야 합니다.
- ▶ 분기별 매월 말 현재 월평균 고령자 수가 지원금을 최초로 신청한 분기 이전 사업적용 기간별(1년~3년간) 매월 말 월평균 고령자 수보다 증가해야 합니다.



지원절차는?



고용노동부 홈페이지에
신청 공고문 게재
(뉴스 소식 ▶ 공지사항)

지원금 최초 신청 사업자



지원금 신청
(공고문에 기재된
신청기간 내)

사업주 ▶ 고용센터

* 기 지급받던 사업주는 신청 분기
마지막 날 다음날부터 1년 이내 신청 가능



지원금 지급여부
결정 및 통지

고용센터 ▶ 사업자

01 지원대상

사업주

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

중견기업 (중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

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



지원제외

- >> 국가, 지자체, 공공기관, 지방공기업
- >> 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종
- >> ① 일반유희 주점업 ② 무도유희 주점업 ③ 기타 주점업
④ 기타 사행시설 관리 및 운영업 ⑤ 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
- >> 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
* 확인 : 고용노동부 홈페이지 ● 정보공개 ● 사전정보 공표목록
● 산재예방 / 산재보상 ● 사업장의 산업재해 발생 건수 등 공표

임금, 고용 및 산재보험료를 체납했거나
중대 산업재해 발생 등으로
명단이 공표된 사업주는 지원되지 않아요



근로자

● 지원대상 근로자는 다음의 3가지 요건을 모두 충족해야 합니다.

1 매월 마지막 날 현재 만 60세 이상인 근로자

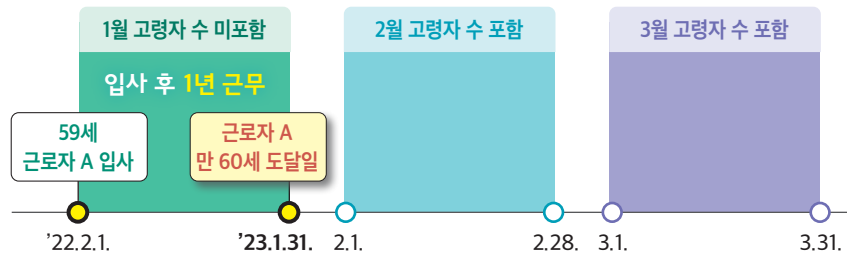
≫ 주민등록번호상의 생년월일로 판단

* '23년도에는 1962.12.31. 이전 출생자가 만 60세 이상, 1963년도 출생자는 월별로 판단

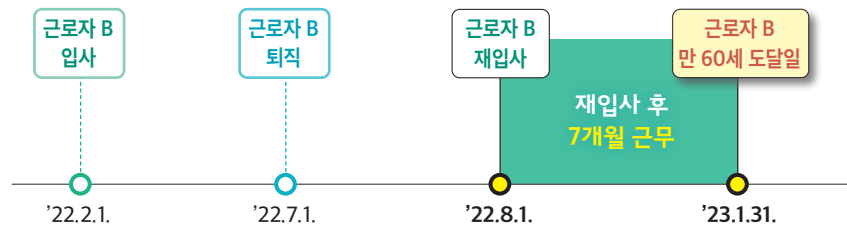
2 매월 말 현재 해당 사업장에서 피보험자격 취득기간이 1년 초과한 고령자

예시 지원금액 산정 시 포함 여부

✓ 근로자 A는 1월 31일 현재 만 60세이나 재직기간이 만 1년 근무이므로 1월의 고령자 수에 미포함, 2월부터 1년 초과 근무에 해당하므로 2월 및 3월의 고령자 수에 포함



✓ 근로자 B는 '22.8.1. 재입사하여 계속근로기간이 1년 이하이므로 '23년 1분기 고령자 수에 미포함



Q. 신청 분기에 신규 채용한 경우는?

A. 근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약 기간이 1년 초과하는 만 60세 이상인 고용보험 피보험자(피보험자격취득기간 1년 초과 미적용)는 지원대상에 포함됩니다.

▶ 근로계약기간이 1년이 넘어야 하므로 1년 이하('23.2.1. ~'24.1.31.)인 경우는 미포함

* 위 규정은 신규 채용일이 '23.6.30. 이전인 근로자까지만 적용되며, '23.7.1. 이후 신규 채용된 근로자는 피보험자격취득기간 1년 초과 요건이 적용됩니다.

3 매월 말 현재 고용보험 피보험자격 취득 중인 근로자

≫ 매월 말 현재 취득여부는 이직일 기준(상실일 기준 ×)

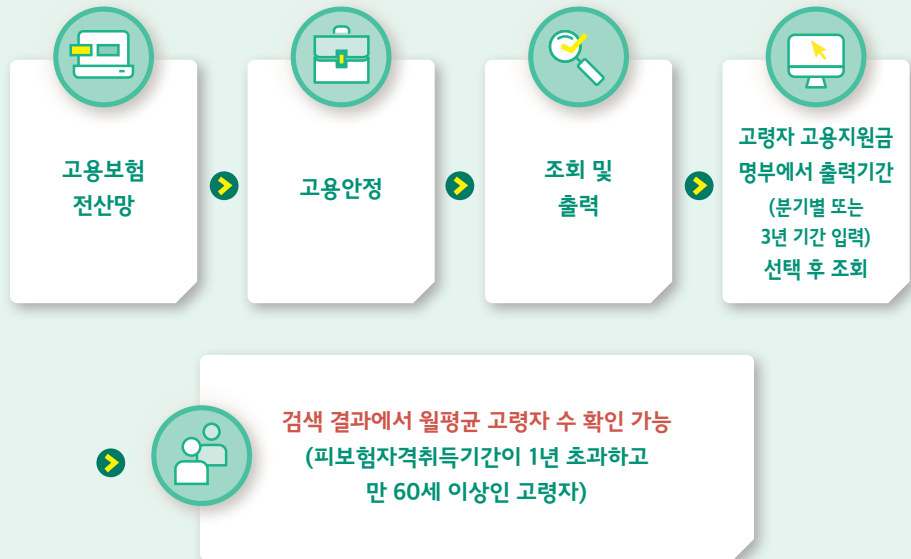
* 지원금 신청(접수) 시까지 피보험자격 유지 여부와는 관계 ×

≫ 이종고용으로 인해 피보험자격이 이종으로 취득되어 있는 경우 고용보험법 제18조 및 동 법 시행규칙 제14조에 규정된 우선순위*에 따라 피보험자격이 정리된 후에 산입

- ① 월평균 보수가 많은 사업 ●
- ② 월 소정근로시간이 많은 사업 ●
- ③ 근로자가 선택한 사업 순으로 판단



피보험자격 취득기간이 1년 초과한 만 60세 이상 고령자 확인방법



* 지원금 신청 시 지원대상 근로자는 고용보험 피보험자격 취득 또는 상실 처리가 되어있어야 합니다.



지원대상 제외 근로자

- ① 해당 사업주의 배우자, 직계 존·비속
* 법인의 경우 대표이사를 기준으로 배우자 여부 등을 판단
- ② 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인
* 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외
- ③ 임금이 「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 사람

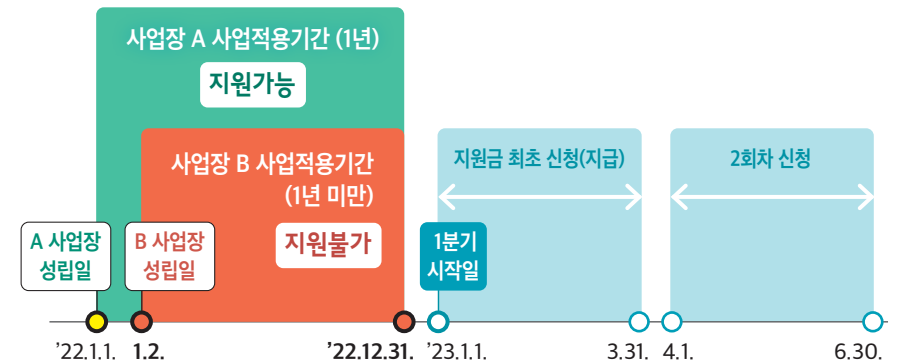
사업적용기간과 고령자 수에 대한 요건을 모두 충족해야 합니다

1 사업적용기간

- 고용보험성립일로부터 지원금을 최초 신청(지급)한 분기 시작일의 바로 전날까지의 기간(이하 사업적용기간)이 1년 이상이어야 합니다.
* 지원금 지급요건을 충족하여 최초로 지급한 분기의 시작일을 기준으로 함

예시 1 최초 신청(지급)이 '23년 1분기인 경우

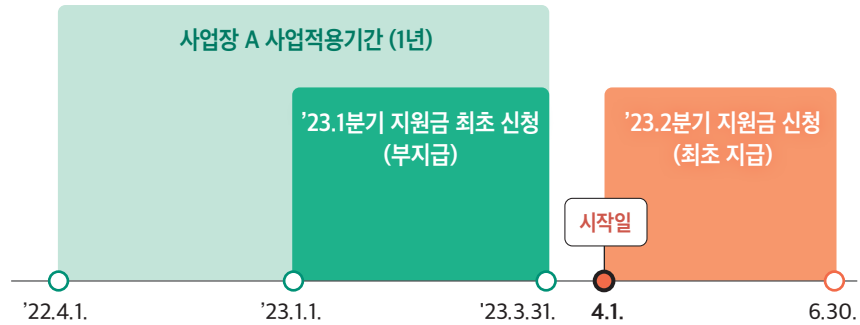
- 지원금 최초 신청 및 지급이 '23년 1분기인 경우 분기 시작일(1.1.) 기준으로 바로 전날 ('22.12.31.)까지의 사업적용기간이 1년 이상이어야 함



➤ 사업장(B) 사업적용기간: '22.1.2. ~ '23.12.31. 1년 미만이므로 지원대상 ×

예시 2 최초 신청(지급)이 '23년 2분기인 경우

☑️ 지원금 최초 지급이 '23년 2분기인 경우 '23.3.31.까지의 사업적용기간이 1년 이상이어야 함



사업적용기간과 고령자 수에 대한
요건을 모두 충족해야 지원됩니다



2 고령자 수 증가

● 매월 마지막 날 현재 지원대상 고령자를 기준으로

>> 분기별 매월 말 현재 고령자 수 월평균이 지원금을 최초로 신청한 분기 이전 사업 적용기간별(1년~3년간) 매월 말 고령자 수 월평균보다 증가해야 합니다.

【별표】 사업적용기간별 이전 고령자 수 산정 기간 및 대상

- 고령자 고용안정지원금 지급 규정 제8조제2호 관련

사업적용기간	1년 이상~ 2년 미만	2년 이상~ 4년 미만	4년 이상
산정 기간	이전 1년	사업적용기간 중 최초 1년을 제외한 기간	이전 3년
산정 대상	제10조 지원대상 근로자 + 근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약기간이 1년 초과한 고령자	제10조 지원대상 근로자	제10조 지원대상 근로자



고령자 고용안정지원금 지급 규정

제8조(지원요건) 고령자 고용지원금을 지원 받고자 하는 사업주는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

- 고용보험성립일로부터 최초로 고령자 고용지원금을 신청한 분기의 바로 전날까지의 기간 (이하 "사업적용기간"이라 한다)이 1년 이상일 것
- 제10조에 해당하는 지원대상 근로자 수의 분기별 월평균이 별표에 따른 사업적용기간별 산정기간 동안의 산정대상 월평균보다 증가할 것

참고1 분기별 매월 말 월평균 고령자 수 산출

- ‘분기’는 1년을 4등분 한 3개월씩의 기간
- 지원금 신청 분기 매월 말 현재 지원요건에 해당하는 고령자 수의 합계를 3개월로 나눈 후 소수점 둘째자리에서 버림(분기 월평균 5.33명 ▶ 5.3명)


분기별 평균 고령자 수 산출

1분기 평균 고령자 수

=

$$\frac{1\text{월 말} + 2\text{월 말} + 3\text{월 말}}{3\text{개월}}$$

”



2분기 평균 고령자 수

=

$$\frac{4\text{월 말} + 5\text{월 말} + 6\text{월 말}}{3\text{개월}}$$

”

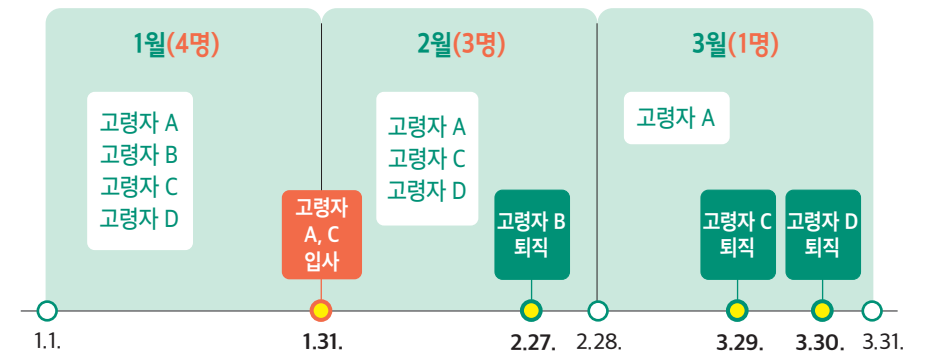
- 분기 중 고용보험 관계가 소멸한 달은 소멸일*까지 기간이 16일 이상인 달만을 산정 개월 수에 포함하고, 고령자 수는 소멸일의 전날을 기준으로 산정

소멸일은 사업 폐지 또는 종료일의 다음 날로 근로자가 없는 날이기도 합니다



예시 월의 중간에 입·퇴사하는 경우
고령자 수 산입 및 월평균 고령자 수 산정

- 고령자 A, C** 1월 31일 입사(1년 초과 계약)
- 고령자 B** 2월 27일까지 1년 초과하여 근무 후 퇴직
- 고령자 C** 3월 29일까지 근무 후 퇴직
- 고령자 D** 3월 30일까지 1년 초과하여 근무하다 퇴직



◆ 월평균 고령자 수 = [1월(4명) + 2월(3명) + 3월(1명)] ÷ 3개월 = 2.6명
(소수점 둘째자리에서 버림)

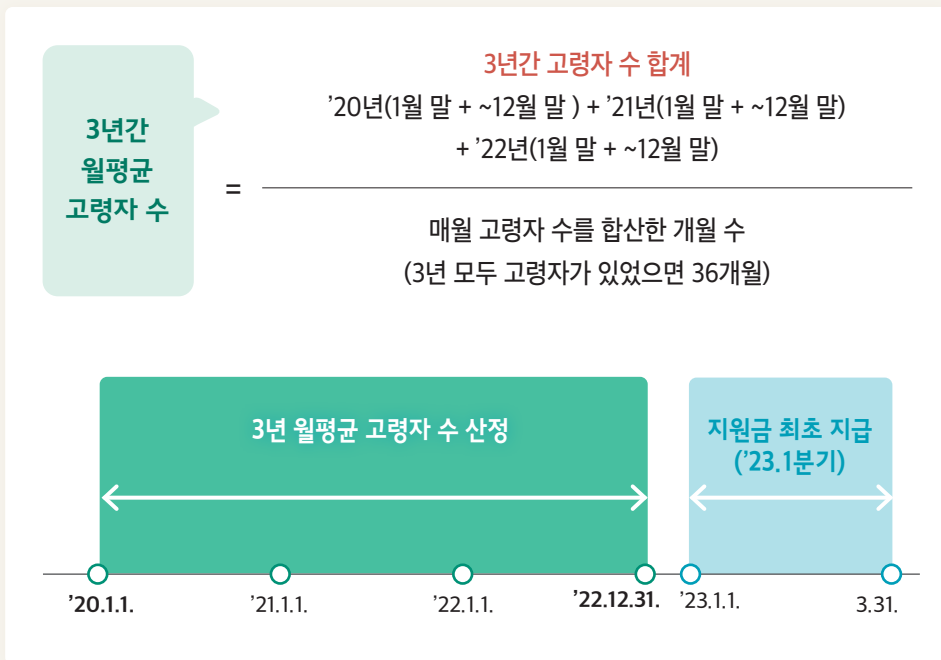


참고 2 사업적용기간이 4년 이상인 사업장의 과거 3년 월평균 고령자 수 산출

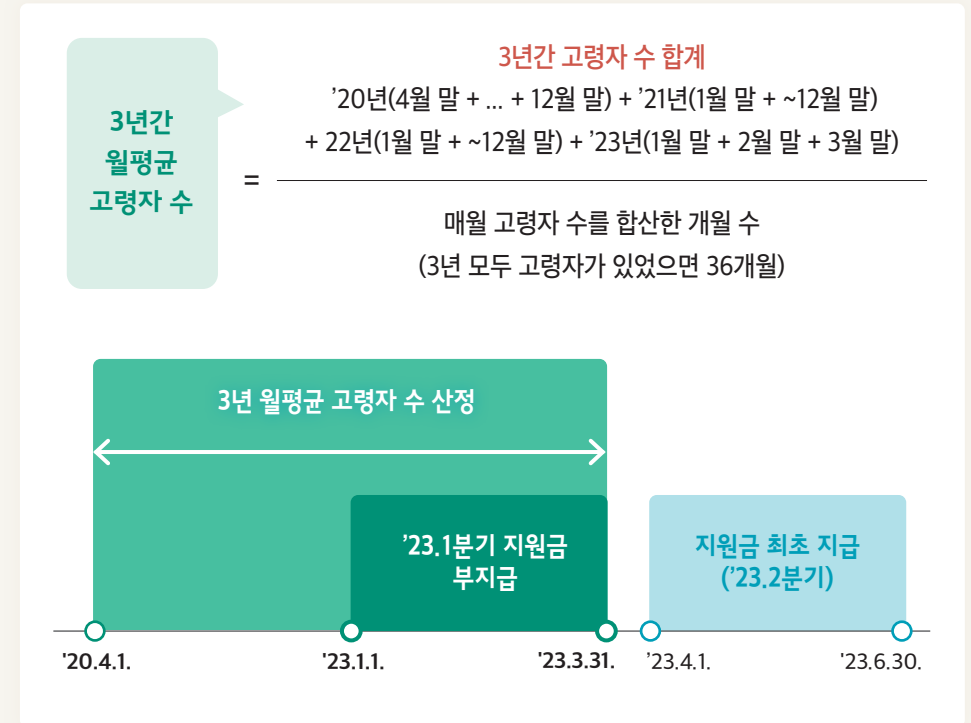
↳ 고용보험성립일로부터 최초 지원금 신청(지급) 분기의 전날까지의 기간

- 지원금을 최초 지급한 분기의 전날부터 과거 3년간 매월 말 현재 위의 지원요건에 해당하는 고령자 수의 합계를 그 개월 수로 나눈 인원수로, 소수점 둘째자리에서 버림 (3년 월평균이 4.32명 ▶ 4.3명)

예시 1 지원금 최초 지급이 '23년도 1분기인 경우



예시 2 지원금 최초 지급이 '23년도 2분기인 경우



고령자 고용지원금으로
장년층의 고용을 지원합니다



참고 3 사업적용기간이 2년 이상 4년 미만인 사업장의 과거 월평균 고령자 수 산출

- 고용보험성립일로부터 1년이 지난 날이 속한 달을 기준으로 최초로 지원금을 신청(지급)한 분기의 바로 전날까지의 기간에 대해 월평균 고령자 수 산출
 - 고용보험성립일 기준으로 1년이 지난 날부터 고용기간 1년 초과 고령자 지원요건을 충족할 수 있으므로 사업적용기간 최초 1년은 제외
 - 매월 말 현재 고령자 수이므로 월 중에 1년을 초과하는 날이 속한 달도 1개월로 봄
 - 월평균 고령자 수 산출은 사업적용기간이 4년 이상인 사업장의 과거 3년 월평균 고령자 수 산출방법과 동일

예시 1 고용보험성립일이 '21.11.25. 이고
지원금 최초 지급이 '23년도 1분기인 A 사업장

- 고용기간이 1년이 넘어야 하므로 '21.11.25.부터 고령자 수 산출
- 매월 말('21.11.30.) 현재 고령자 수를 산입하므로 '21.11.25. ~ 11.30.까지 기간이 30일 미만이어도 (분모는)1개월로 봄
 - 14개월('21.11월 ~ '22.12월)에 대한 월평균 고령자 수를 산출

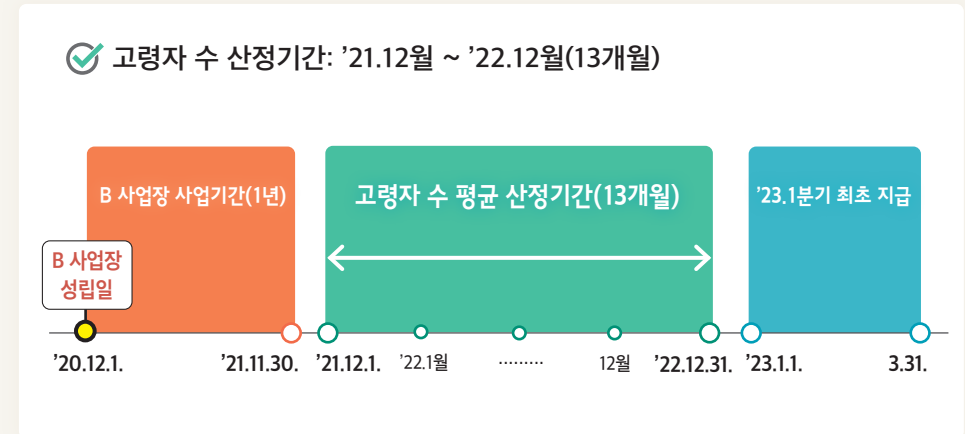
과거 월평균 고령자 수 =
$$\frac{\text{고령자 수 합계}}{\text{매월 고령자 수를 합산한 개월 수}}$$

고령자 수 합계 = '21년(11월 말 + 12월 말) + '22년(1월 말 + ~12월 말)

매월 고령자 수를 합산한 개월 수 ('21.11월 ~ '22.12월까지 모두 고령자가 있었으면 14개월)

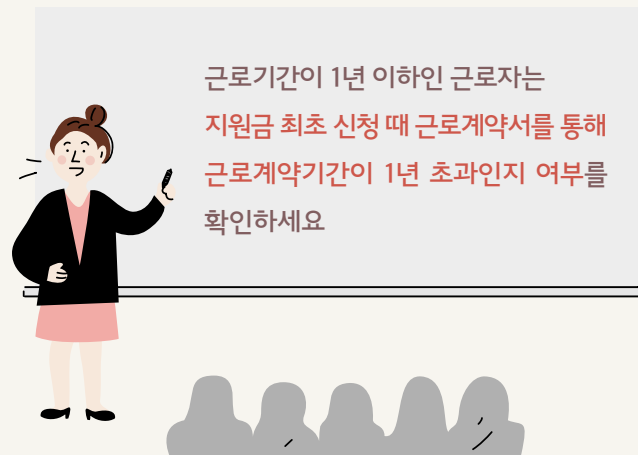


예시 2 고용보험성립일이 '20.12.1. 이고
지원금 최초 지급이 '23년도 1분기인 B 사업장

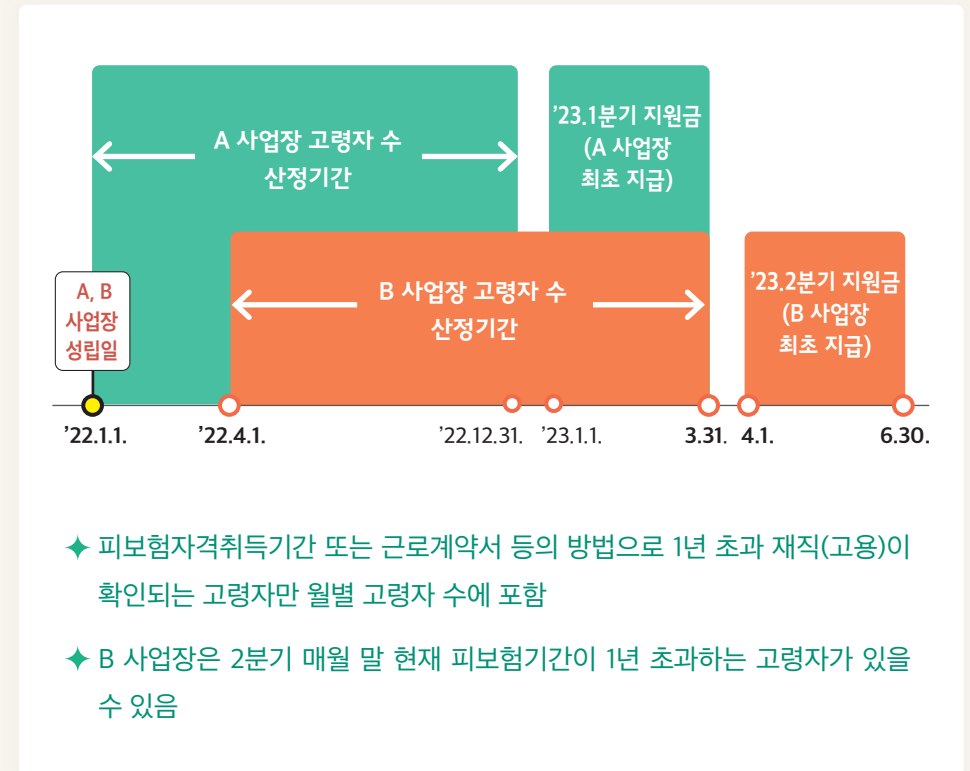


참고 4 사업적용기간이 1년 이상 2년 미만인 사업장의 과거 월평균 고령자 수 산출

- 지원금을 최초로 지급한 분기의 직전 분기 마지막 날부터 이전 12개월의 월평균을 산출
 - 사업적용기간 최초 1년을 제외하면 과거 월평균 고령자 수 산정기간이 12개월 미만이 되므로 분기별 고령자 수 증가를 비교하는 기준값으로 보기에는 부적절
 - 사업적용기간이 1년인 사업장은 비교기준 월평균 고령자 수 산정대상 기간이 없는 경우 발생
 - 국내·외 경제 사정의 변화, 기업의 일시적 경영 상황에 따라 기업별·업종별·지역별 근로자 수가 큰 폭으로 증감할 수 있으므로 고령자 수 증가 비교 기준값을 과거 3년간 월평균으로 함
 - 고령자 수 증가 비교 기준인 과거 고령자 수 산정대상 기간을 최소 12개월로 함
- 피보험기간 1년 초과 고령자 + 근로계약기간 1년 초과 고령자를 매월 고령자 수에 포함



예시 고용보험성립일이 각각 '22.1.1. 이고
지원금 최초 신청(지급)이 '23.1분기인 A 사업장과
'23.2분기인 B 사업장의 과거 월평균 고령자 수 산정기간



Q. 사업적용기간이 1년 미만인 사업장은?

A. '사업적용기간 1년 이상' 요건(지급규정 제8조제1호)에 충족되지 않으므로 **지원되지 않습니다.**

03 지원수준 및 한도

지원금액

- 분기별로 '지원대상 고령자의 수 x 분기 30만 원'을 지급합니다.
 - ↳ 신청분기 월평균 고령자의 수 - 최초 신청분기 이전 월평균 고령자의 수 (단, 지원한도 이내)
- 신청 분기의 사업기간이 3개월 미만인 경우 월할 계산하여 지급합니다.
 - >> 사업폐지 등의 이유로 지원금 신청 분기 월의 중간에 고용보험 관계가 소멸하는 경우
 - 소멸일*이 속한 달의 첫날부터 소멸일까지의 기간이 16일 이상인 경우에만 1개월로 보고 해당 분기 중 사업 개월 수에 대해 월할 계산하여 지급
 - * 소멸일까지가 16일 미만이면 해당 월의 지원금은 부지급(소멸일은 사업 폐지 또는 종료일의 다음 날)
 - >> 피보험자 수 및 고령자 수는 사업의 고용보험성립 개월 수를 기준으로 월평균을 산출

예시 월평균 근로자(고령자) 수 산출 및 지원금

- ✔ '23.1.31. 사업 폐지 : '23.1.31. 현재 피보험자 수 없으므로 지원대상 아님
- ✔ '23.2.15. 사업 폐지 : '23.1.31. 현재 피보험자 수 및 고령자 수가 월평균이고, 지원금은 1개월분만 지급
 - ▶ 지원대상 고령자 수가 1명이면 지원금액은 10만 원
- ✔ '23.3.1. 사업 폐지 : 월평균은 <(1월 + 2월) ÷ 2개월> 방법으로 산출, 지원금은 2개월분만 지급
 - ▶ 지원대상 고령자 수가 1명이면 지원금액은 20만 원

지원한도

- 월평균 피보험자 수 10명 초과 기업
 - >> 신청 분기 피보험자 수 월평균의 30%에 해당하는 인원과 최대 30명 중 더 적은 인원을 지원
 - * 지원금 신청 분기의 ㉠ 고령자 수 증가 인원 ㉢ 피보험자 수 월평균의 30%에 해당하는 인원 ㉡ 최대 30명 이내 중 가장 적은 인원을 지원
- 월평균 피보험자 수 10명 이하 기업(지원한도 3명)
 - >> 신청 분기의 피보험자 수 월평균의 30%와 비교하는 것은 아님
 - * ㉠ 고령자 수 증가 인원 ㉢ 지원한도 3명 중 적은 인원을 지원



지원금 신청서 작성 및 산출방법

예시 1 '23년 1분기 (최초)지원금 신청서 산정

▶ 과거 3년간 연도별 월평균 고령자 수 : '20년(60명), '21년(62명), '22년(62명)

사업적용기간 월평균 고령자 수 (소수점 둘째자리에서 버림)			※산출: (60+62+62)÷36개월=5.11명 5.1명^①
신청 분기 현황	월별	피보험자 수	고령자 수 (고용기간 1년 초과)
	㉠(1) 월 말일 기준	30명	5명
	㉡(2) 월 말일 기준	31명	6명
	㉢(3) 월 말일 기준	30명	5명
	월평균 <(㉠+㉡+㉢) ÷ 3, 소수점 둘째자리에서 버림>	※산출:(30+31+30)÷3개월 =30.33명	※산출:(5+6+5)÷3개월 =5.33명 30.3명^②
④ 증가한 고령자 수(㉢-①, 소수점 첫째자리에서 올림)			※산출:(5.33명-5.1명=0.2명) 1명
⑤ 지원대상 고령자 수 * 지원한도는 9명 = ② × 0.3의 값과 30명 중 더 작은 수를 기재, 소수점 첫째자리에서 올림			1명
⑥ 신청금액 (= ⑤ × 30만 원)			30만 원

예시 2 지원금 신청기간 중 사업 폐지 시 산정

▶ 5월 15일 사업 종료 후 5월 16일 고용보험관계 소멸 시 2분기 지원금은 2개월(4~5월) 평균 피보험자 수 기재, 지원금은 월할 계산하여 2개월분만 지급

사업적용기간 월평균 고령자 수 (소수점 둘째자리에서 버림)			※산출: (60+62+62)÷36개월=5.11명 5.1명^①
신청 분기 현황	월별	피보험자 수	고령자 수 (고용기간 1년 초과)
	㉠(4) 월 말일 기준	30명	5명
	㉡(5) 월 15일 기준	31명	6명
	㉢(6) 월 말일 기준	[사업 폐지] 0명	[사업 폐지] 0명
	월평균 <(㉠+㉡) ÷ 2개월, 소수점 둘째자리에서 버림>	※산출:(30+31)÷2개월 30.5명^②	※산출:(5+6)÷2개월 5.5명^③
④ 증가한 고령자 수(㉢-①, 소수점 첫째자리에서 올림)			※산출:(5.5명-5.1명=0.4명) 1명
⑤ 지원대상 고령자 수			1명
⑥ 신청금액 (= ⑤ × 30만 원 ÷ 3개월 × 2개월)			20만 원



지원금 지원한도 적용 및 산출방법

예시 1 월평균 피보험자 수 10명 초과 사업장의 지원한도

▶ 30% < 증가인원 < 30명인 경우

직전 3년 평균 고령자 수 (a)	1분기 신청					고령자 수 증가인원 (d=c-a)	지원한도 인원① (e=b*30%)	지원한도 인원② (f=30명)	지원대상 인원 (g)
	구분	1월	2월	3월	평균				
	피보험자 수	15	15	15	15.0 (b)				
4.1명	고령자 수	10	11	11	10.6 (c)	7명 (6.5명)	5명 (4.5명)	30명	5명

◆ 고령자 수 증가인원 7명(소수점 첫째자리 올림), 지원한도 5명(소수점 첫째자리 올림), 최대 한도 30명 중 제일 적은 인원인 5명을 지원

예시 2 월평균 피보험자 수 10명 초과 사업장의 지원한도

▶ 30명 < 30% < 증가인원인 경우

직전 3년 평균 고령자 수 (a)	1분기 신청		고령자 수 증가인원 (d=c-a)	지원한도 인원① (e=b*30%)	지원한도 인원② (f=30명)	지원대상 인원 (g)
	구분	월평균				
	피보험자 수	120 (b)				
4.1명	고령자 수	40.6 (c)	37명 (36.5명)	36명	30명	30명

◆ 고령자 수 증가인원 37명, 지원한도 36명, 최대 한도 30명 중 제일 적은 인원인 30명을 지원

예시 3 월평균 피보험자 수 10명 이하 사업장의 지원한도

▶ 증가인원 > 3명인 경우

직전 3년 평균 고령자 수 (a)	1분기 신청		고령자 수 증가인원 (d=c-a)	지원한도 인원 (e=3명)	지원한도 인원 (f)
	구분	월평균			
	피보험자 수	7.6명 (b)			
1.9명	고령자 수	6.0명 (c)	5명 (4.1명)	3명	3명

◆ 피보험자 수 10명 이하 사업장은 지원한도를 월평균 피보험자 수의 30%를 적용하지 않고 일률적으로 3명을 지원

* 월평균 피보험자 수의 30%에 해당하는 인원과 지원한도 3명을 비교하지 않음



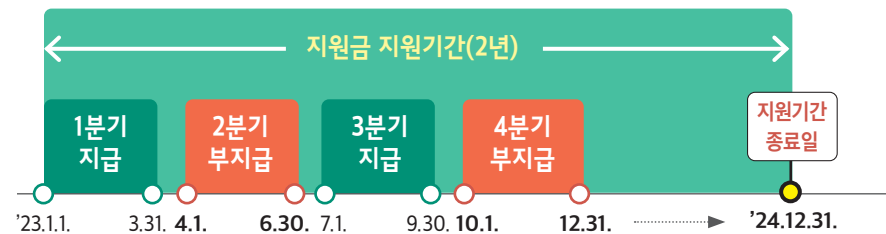
04 지급기간과 신청

지급기간

- 지원금은 분기별로 신청 및 지급합니다.
 - 지원금의 지원요건을 최초로 충족한 분기를 기준으로 2년간 지원합니다.
 - 지원금을 최초로 지급한 이후 특정 분기에 지원요건을 충족하지 못해 지원금을 받지 못하는 분기(기간)도 지급기간 2년에는 포함됩니다.

예시 최초로 지원금을 받은 후 특정 분기에 지원요건 충족, 미충족 반복 시

✓ 최초로 지원요건을 충족한 지원금이 '23년 1분기이고, 2분기 및 4분기 지원금은 지원요건 미충족으로 부지급 했어도 지급기간은 '23.1.1. ~ '24.12.31.(2년)



✓ 최초로 '23년 1분기 지원금을 신청했으나 요건 미충족으로 부지급, '23년 2분기에 지원요건을 충족했다면 지급기간은 '23.4.1. ~ '25.3.31.(2년)



신청

- 지원금 수급권이 있는 경우 지원금은 분기별로 신청 및 지급합니다.
 - 최초 신청 분기가 '22.1, 2분기 이후인 경우 신청기한은 소멸시효 3년 적용
 - * 2회차 이후도 동일
 - 최초 신청 분기가 '22.3분기 이후인 경우 신청기간을 공고로 정하고 있어, 공고에 명시된 신청기간이 지나면 신청 불가
 - * '22.3분기 2회차는 소멸시효 3년 적용, '22.4분기 이후 2회차는 신청기간 1년 적용)

공고 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) ● 뉴스·소식 ● 공지사항
 ▶ 공고시기: 3.15 / 6.15 / 9.15 / 12.15. 전·후(예산 소진 시 공고 미시행)

고령자 고용지원금 신청 분기별 신청기한 요약

구분	최초 신청일이 '22.12.31. 이전		최초 신청일이 '23.1.1. 이후	
	'22.1분기, 2분기	'22.3분기	'22.1분기, 2분기	'22.4분기 이후
1회차	3년 이내	신청 공고기간 내	3년 이내	신청 공고기간 내
2회차 이후	3년 이내	3년 이내	3년 이내	1년 이내



예시 1 '22.1분기 및 '22.2분기 지원금을 최초로 받았거나 향후 받고자 하는 사업주

- ✔ '22.1분기 및 '22.2분기 지원금의 지원요건을 각각 충족하여 동 지원금을 받았거나 향후에 받으려는 사업주는 소멸시효 3년 이내에 신청하면 지원
 - » 지원금의 지급기간은 최초로 지원요건을 충족한 날부터 최대 2년이므로 이후 발생하는 분기별 지원금 신청서도 소멸시효 3년 이내에 신청하면 지원

예시 2 (공고) '23.3분기 지원금 신청서 접수 기간이 '23.10.1. ~ 10.31.이고, '23.1분기 및 '23.2분기 지원금을 받은 사실이 없는 사업주가 '23.3분기 지원금을 최초로 받으려는 경우

- ✔ (최초) 지원금 신청서를 '23.10.1. ~ 10.31.까지 기간 내에 제출·신청했다면 최초('23.3분기) 지원금을 지급
 - » 2회차 신청인 '23.4분기 지원금 신청서, 3회차 신청인 '24.1분기 지원금 신청서 등 지급기간 2년 동안 분기별 각각의 신청기간 1년 이내에 신청하면 지급
- ✔ (최초) 지원금 신청서를 신청서 접수기간인 '23.10.1. ~ 10.31. 기간 내에 제출·신청하지 못했다면 지원대상이 아님
 - » 다만, '23.4분기 신청기간에 '23.4분기 지원금을 1회차로 하여 신청하는 것은 가능

● 지원금 신청

» 온라인 고용보험(www.ei.go.kr)에서 신청

↳ 기업서비스 ● 고용창출장려금 ● 고령자 고용지원금

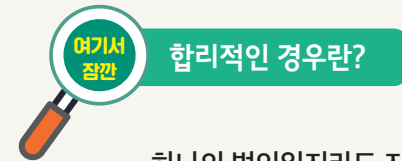
* 편리한 신청을 위해 취득기간 1년 초과 고령자 명부가 전산에서 자동으로 구현됨

» 우편, 방문: 신청서, 구비서류를 관할 고용센터에 제출

● 지원금 신청서는 사업주 단위로 제출

- » 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있음
- » 우선지원대상기업 및 중견기업 여부, 피보험자 수, 고령자 수, 해당 분기 지원 인원 한도 산정 등은 사업주(법인 또는 개인사업자) 단위
- » 다만, 하나의 사업이 장소적으로 분리되어 별도의 노무관리가 필요하고 고용보험이 구분돼 있는 등 사업장 단위로 고용장려금 지원사업을 시행하는 것이 합리적인 경우는 사업장 단위로 제출 가능

* 이 경우에도 고용보험법에 따른 권리와 의무는 사업주에게 있음



하나의 법인일지라도 지(점)사에서 독립적으로

- 해당근로자와 지(점)사의 장이 직접 근로계약을 체결하는 등 채용·해고 등에 인사 권한을 가지고
- 수익 주체가 지점으로 귀속되며, 인건비를 자체수익 조달 등 인사·노무·회계 등이 사실상 분리된 경우

제출서류

- ① 지원금 신청분기에 대한 생년월일과 재직기간이 적힌 만 60세 이상 근로자 명부
 - * 지급 규정 별지 제2호 서식 <고령자 고용지원금 신청서> 2쪽 활용
- ② 지원금 신청분기 중 입사한 만 60세 이상 근로자의 근로계약서 사본 1부
 - * 입사한 달이 속한 분기 지원금을 신청할 때만 제출, 다음 분기부터 생략
- ③ 만 60세 이상 근로자의 월별 임금대장(신청분기마다 제출)
 - * 피보험자격 취득·상실의 신고대상이 되는 고령자는 전산망을 통해 확인(최초 신청 시에는 위 구비서류 모두 확인)

알아두세요



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 고령자 고용안정지원금을 신청한 경우

◆ 같은 법 시행령 제19조에 따른 고용유지 지원금만 지급합니다.

» 「고용보험법 시행령」 제40조제2항 각 호에 따른 지원금 및 장려금과 고령자 고용안정 지원금의 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 고령자 고용안정지원금 지급 요건에 해당하는 경우

◆ 사업주의 신청에 따라 고령자 고용안정지원금을 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

○ 고용보험기금 고용장려금과 타 부처 등 지원금은 다음과 같이 상호 조정하여 지급합니다.

» 지원금을 지급할 때 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음과 같은 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우

◆ 그 금액을 빼고 지원(법 제26조의2 및 시행령 제40조의2)

» 새로 고용 또는 고용유지조치로 인한 지원금 외의 지원금(운영비, 관리비, 위탁사업비 등)과는 중복지급 가능



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

부정수급 NO!
부정수급 적발 시

- 1년 범위 내에서 지급 제한
- 2~5배 추가징수



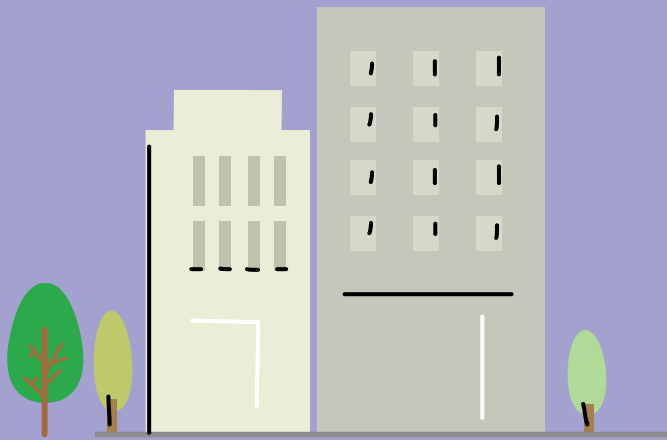


부정행위 유형 예시



- ➔ 지원금 요건에 맞추기 위해 취업규칙이나 단체협약에 정년 규정을 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 근로계약을 작성한 경우
- ➔ 지원대상 근로자가 퇴직한 후에도 계속 근무하는 것처럼 자료를 허위로 만들어 제출한 경우

Q & A 로 알아보는
고령자 고용안정지원금



01. 공통사항



Q1.

이중고용으로 인해 고용보험 피보험자로 이중취득된 근로자는 피보험자 수 산정을 어떻게 해야 하나요?

고용보험법 제18조 및 동 법 시행규칙 제14조는 피보험자격의 이중취득을 제한하고 있고, 우선순위*에 따라 피보험자격을 취득하도록 규정하고 있습니다. 따라서 장려금 신청대상자인 근로자가 해당 기업 외에 타 사업장에도 이중으로 피보험자격이 취득되어 있는 경우에는 관련 규정에 따라 피보험자격이 정리된 후 피보험자 수를 산정합니다. 이 경우 근로복지공단에 이중 취득 정리를 요청하시면 보다 신속하게 처리될 수 있습니다.

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

Q2.

특수형태근로종사자는 고용보험 피보험자격 이중취득을 인정하고 있는데 고령자 계속고용장려금과 고령자 고용지원금을 지원할 때는 어떻게 되나요?

2021.7.1.부터 월 보수가 80만 원 이상(둘 이상의 노무제공 계약체결 시 월 보수액 합산 금액)인 특수형태근로종사자*에게도 고용보험을 적용하고, 이때 노무제공자인 둘 이상의 일자리에서의 피보험자격 이중취득은 인정합니다.

다만, 특수형태근로종사자의 경우 실업급여와 출산전후휴가는 적용되지만, 고용안정·직업능력 개발사업은 적용되지 않습니다. 따라서 특수형태근로종사자는 고용안정사업으로 지원하는 고령자 계속고용장려금, 고령자 고용지원금 지원 대상 근로자에 해당되지 않습니다.

참고 특수형태근로종사자('22.7월 적용)

보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품배송설치기사, 소프트웨어기술자, 대리운전기사, 골프장캐디, 건설기계조종사, 화물차주

Q3.

감원방지의무 규정은?

고용창출을 주된 목적으로 하는 고용창출장려금은 기업이 추가로 고용을 늘리는 경우 지원하는 제도입니다. 따라서 근로자를 새로 채용하더라도 기존 근로자를 이직시키는 경우에는 고용창출 효과가 없으므로 장려금이 지급되는 전·후 일정기간은 근로자의 인위적인 감원을 제한하는 감원방지의무를 부과하고 있습니다.

반면 '고령자 고용지원금'은 60세 이상 근로자의 고용안정과 고용촉진 지원을 주된 목적으로 60세 이상 근로자 수가 증가한 경우에 지원하므로 감원방지의무는 별도로 두고 있지 않습니다.

'고령자 계속고용장려금'도 고령근로자의 정년 연장 등 계속고용제도를 도입하여 고령근로자의 고용연장이 이루어진 경우에 지원하는 제도이므로 그 취지와 직접적인 관련이 없는 감원방지의무는 별도로 두고 있지 않습니다.

Q4. 지원금 지급 당시에는 우선지원대상기업이었지만, 지원금을 지급 받는 도중에 대기업으로 변경된 경우(대기업이 되고 5년의 유예기간이 지나더라도) 고령자 고용안정지원금의 지급대상 여부는 어떻게 판단하나요?

「고령자 고용안정지원금 지급규정」 제3조 제1호에 따라 우선지원대상기업을 지원대상으로 한 만큼 우선지원대상기업에서 대규모 기업으로 변경되면 다음과 같이 판단합니다.

참고

고용보험법 시행령 제12조(우선지원 대상기업의 범위) ③ 제1항에 따른 우선지원 대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원대상기업에 해당하지 않게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 5년간 우선지원대상기업으로 본다.

우선지원대상기업에서 대규모 기업으로 변경 시
그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터
5년간 우선지원대상기업으로 인정돼요



고령자 계속고용장려금

계속고용제도 시행일로부터 5년간 기존 정년에 도달하는 근로자에게 장려금을 지원하므로 시행일 당시 우선지원대상기업이었다면 시행일 이후 기업 규모가 변경되었더라도 동 장려금을 지급합니다.

예시

'15.3월 우선지원대상기업에서 대규모 기업으로 변경되었고 제도 시행일이 '20.12.31.인 경우

- 규모가 확대된 연도의 다음 연도부터 5년간('16.1.1~'20.12.31.)은 우선지원대상기업에 해당
- 시행일이 '20.12.31.이므로 기업규모 지원요건을 충족
- 시행일로부터 향후 5년간('25.12.30.까지) 정년 도달 근로자에게 동 장려금 지원가능

고령자 고용지원금

최초로 지원요건을 충족한 날부터 2년간 지원하고 분기별 월평균 고령자 수 증가가 지원요건이므로 최초 지원금 신청 분기의 마지막 날 기준 우선지원대상기업(유예기간 포함)이었다면 향후 2년간 지원됩니다.

예시

'22.1분기 지원금을 최초로 신청한 기업이 '22.3.31. 기준 우선지원대상기업이고 (유예기간 포함) 유예기간(5년) 종료 후 '23.1.1.부터 대규모 기업에 해당되는 경우

- '22.1.1. ~ '23.12.31.(2년)까지는 고령자 고용지원금을 계속 지원

Q5. 하나의 법인에 소속된 여러 개의 사업장을 별도의 사업주로 인정할 수 있나요?

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

Q6. 동일 법인 내 여러 개의 개별 가입 사업장이 있는 경우 지원금은 어떻게 받게 되나요?

본사와 지사 또는 같은 법인 아래 여러 개의 사업이 있는 경우에는 각 사업장이 장소적으로 분리되어 있고, 인사·노무관리, 재무·회계 등이 분리되어 있거나 서로 다른 단체협약, 취업규칙을 적용받는 등 각각의 사업장이 독립적으로 경영이 이루어지면 별개 사업으로 보고 사업장별로 지원금 신청 및 수령이 가능합니다.

본사와 지사의 독립성 판단

원칙적으로 하나의 법인은 동일 사업 또는 사업장으로 판단합니다. 다만, 법인 소속 기관이라도 근로자 채용, 임금 결정 및 지급, 승진·징계 등 인사·노무 관리와 예산·회계 등을 독립적으로 구분하여 운영하고, 사업장에 경영담당자가 정해져 있으며 근로조건의 결정권과 경영상 책임이 해당 경영담당자에게 전속돼 있는 경우는 독립된 사업장으로 볼 수 있습니다.

개개사업의 독립성 여부 판단

장소 본사·지점·출장소·공장·지사 등이 같은 장소에 있으면 1개의 사업으로 보는 것이 원칙입니다. 그러나 근로형태가 현저히 다른 부문이 있다면 독립된 사업으로 봅니다.

반대로 장소가 분산되어 있더라도 지점 등의 업무처리 능력을 볼 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근상위조직과 같은 하나의 사업으로 봅니다.

독립성 한국표준산업분류(통계청 고시)상 산업(대분류)이 다른 지, 서로 다른 단체협약이나 취업규칙을 적용받는지, 노무관리, 회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는지 등을 기준으로 판단합니다.

Q7. 아파트 위탁관리업체의 경우 지원금 신청 단위는 어떻게 되나요?

여러 곳의 현장을 관리하는 아파트 위탁관리업체도 본·지사의 독립성 판단 기준에 따라 각 사업(현장)의 독립성이 인정되지 않으면 본사 기준으로 각 사업(현장)의 인원을 합산하여 처리합니다.

간혹, 위탁관리업체(근로계약 체결 당사자)가 있는데도 아파트 입주자대표 회의를 본사로 하고 고용보험 성립신고를 하여 지원금을 신청하는 경우가 있습니다. 그러나 아파트 입주자대표회의는 사업주로 볼 수 없어 지원금 신청 주체가 될 수 없습니다.

Q8. 일자리안정자금과 중복지원이 가능한가요?

‘일자리안정자금’은 최저임금 인상에 따른 사업주의 부담을 덜어주고 저임금 근로자의 고용 유지를 목적으로 지원하는 제도입니다.

고령자 계속고용장려금은 정년을 운영 중인 사업장에서 정년을 연장·폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 재고용하는 경우 비용의 일부를 지원하는 제도이고, **고령자 고용지원금**은 고령자가 은퇴희망 연령까지 고용이 안정되도록 60세 이상 고령자 수가 증가하는 사업주에게 그 비용의 일부를 지원하는 제도입니다.

일자리안정자금의 지원목적 및 취지는 고령자 계속고용장려금이나 고령자 고용 지원금과 다르므로 중복지원이 가능합니다.

Q9.

‘고령자 계속고용장려금’, ‘고령자 고용지원금’, ‘신중년적합직무 고용장려금’ 지원요건을 동시에 충족하는 경우 지원금을 모두 받을 수 있나요?

「고용보험법 시행령」 제40조(지원금 등의 상호조정)에 따르면 동일한 근로자가 둘 이상의 지원금 또는 장려금 지급요건에 동시에 해당할 경우 사업주 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금만을 지원할 수 있습니다.

따라서 3개 지원금의 지원기간, 지원대상이 같다면 사업주 선택에 따라 하나의 장려금만을 지급하는 것이 맞습니다. 이때, 고령자 고용지원금의 동일인 여부는 지원대상 전체(고령자 명부상의 근로자)를 대상으로 판단하며 동일기간은 분기 전체로 판단합니다.

동일인 여부

직전 3년 평균 고령자 수가 10명, '23.1분기 월평균 고령자 수가 11명으로 증가인원이 1명이라도 월평균 고령자 수인 11명으로 동일인 여부 판단

동일 기간 여부

'23.2분기 고령자 고용지원금 신청 시 시니어인턴십 지원금을 '23.1.15.~4.14. 받은 상태라면, 고령자 고용지원금은 분기 월평균으로 산정하므로 2분기 전체를 중복 기간으로 봄

* 시니어인턴십 VS 계속고용장려금의 경우 계속고용장려금은 산정기간이 월 단위이므로 중복기간은 '23.4.1.~4.14.

02. 고령자 계속고용장려금



사업주 관련

Q1.

정년을 60세 미만으로 설정해서 운영하던 사업장에서 계속 고용제도를 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 재고용하는 등 지원요건을 갖추었다면 지원됩니다.

Q2.

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

고령자 계속고용장려금 지급규정 제4조에 따르면, 노사합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 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, 재고용하는 계속고용제도를 시행하는 경우 지원되나요?

계속고용제도 도입 이전부터 직종별로 상이한 정년제를 운영하고 있었다면, 직종별로 정년 연장·폐지·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. 다만, 노사합의를 통해 '정년에 도달하는 근로자가 희망하는 경우 1년 이상 재고용한다.'는 내용으로 제도 취지에 적합하게 변경한 경우는 변경 시행일 이후부터 지원됩니다.

Q5. 계속고용제도(정년 연장 또는 재고용)를 여러 번 도입해도 지원 대상이 될 수 있나요?

계속고용장려금은 지원대상을 '계속고용제도 시행일로부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달할 근로자'로 제한하고 있습니다. 하나의 기업이 제도를 여러 번 도입하게 되면 지원대상도 그에 따라 늘어나므로 한정된 예산에서 더 많은 기업이 계속고용제도를 도입하도록 유도하기 위해 기업별로 1회에 한해 지원합니다.

Q6. 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 하며 입증 책임은 사업주에게 있습니다.

객관적인 자료

정년 운영 당시 사내 인트라넷 게시 및 전체 메일을 통한 공지, 정년퇴직을 사유로 피보험자격상실을 신고한 이력 등

Q7. 회사 규정을 통해 정년 연령에 도달하는 해를 기준으로 상반기 출생자는 6월 31일, 하반기 출생자는 12월 31로 정년퇴직일을 정하는 경우, 해당 근로자의 정년도달일은 언제로 볼 수 있나요?

회사 규정에서 정한 정년퇴직일을 정년도달일로 보며 정년도달일을 정하지 않은 경우 생년월일이 정년도달일이 됩니다.

정년 운영 증명은
당시 사내 인트라넷 게시나
전체 메일 공지, 정년퇴직을 사유로
피보험자격상실을 신고한 이력 등을
제출하면 돼요



Q8. 계속고용제도를 이미 운영하고 있지만, 취업규칙에 그 내용을 명시하지 않았는데 만약 계속고용제도 시행일을 소급해서 명시하면 지원받을 수 있나요?

원칙적으로 계속고용제도 시행일은 취업규칙 등을 변경 신고한 날로부터 소급할 수 없습니다. 다만, 취업규칙 변경 신고 등에 소요되는 시간을 감안하여 최대 30일 이내만 소급이 가능합니다.

Q9. 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 지원되지 않습니다.



Q10. '60세 이상 고령자 고용지원금'을 지원받는 사업장이 정년을 새로이 설정한 경우 지원되나요?

60세 이상 **고령자 고용지원금**은 정년 미설정(정년이 없거나 정년폐지) 사업장에서 60세 이상 고령자를 일정 수준 이상 고용하는 경우 지원하는 제도이며, **계속고용 장려금**은 정년을 운영 중인 기업이 정년 도래자를 정년 이후에도 계속고용하는 경우 지원하는 제도입니다.

정년이 없거나 정년을 폐지한 기업이 새로이 정년을 도입하는 경우 정년이 없었던 때보다 고용이 연장된 것이 아니므로 지원대상이 되지 않습니다.

정년이 없거나 정년을 폐지한 기업이
정년이 새로 도입하는 경우에는
지원되지 않아요



02. 고령자 계속고용장려금



근로자 관련

Q1. 계속고용제도 시행 전에 이미 정년이 지난 근로자가 있다면 지원 대상이 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. 계속고용제도 시행 이후에 입사한 근로자가 정년에 도달하는 경우 지원대상이 되나요?

고령자 계속고용장려금은 취업규칙, 단체협약 등에 계속고용제도를 명시하고, 제도 시행 이후 정년에 도달하여 고용이 연장된 근로자를 대상으로 합니다. 제도 시행 이후에 입사한 근로자는 입사 때부터 변경된 제도(정년 연장 및 재고용)를 적용받으므로 계속고용제도에 따른 고용연장으로 볼 수 없어 지원대상이 아닙니다.

Q3. 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.

Q4. 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 지원대상 근로자에 포함되지 않습니다.

Q5. 단시간 근로자도 계속고용장려금 대상이 될 수 있나요?

단시간 근로자라도 정년이 적용되고 고용보험 피보험자로, 사업주가 신고한 월 평균 보수가 110만 원 이상이라면 지원대상이 될 수 있습니다.

Q6. 정년 연장 후 근로자가 지원금 대상기간 중 단기간(1개월 미만 등) 휴직이나 병가를 사용했을 경우 산정 방법은 어떻게 되나요?

휴직이나 병가를 사용하여 임금을 장려금보다 적게 지급한 경우라도 계속 고용일이 '23.1.1. 이후인 근로자 중 지원요건을 충족한 경우라면 월 30만 원의 장려금이 지원됩니다.

Q7. 재고용의 경우 정년퇴직자의 퇴직일로 고용보험 피보험자격 상실처리를 한 후 재고용일로 다시 취득 처리해야 하나요?

정년 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.

Q8. 파견사업주가 파견근로자를 계속 고용한 경우 장려금 지원대상이 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. 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 있다면 계속고용된 날로부터 2년간 지원됩니다.

1년간 고용 연장하는 근로계약을 체결했어도
계약 갱신 후 계속 근무중이면
계속고용일로부터 2년간 지원!



03. 고령자 고용지원금



Q1. '고령자 고용지원금'의 월평균 고령자 수 산출 방법은?

과거 1년~3년간 월평균 고령자 수는 매월 말 현재 고령자 수의 합계를 그 개월 수로 나눈 인원을 말합니다.

예시 1 과거 3년 동안 매월 말 현재 고령자가 있었던 달이 20개월인 경우

$$\begin{array}{l} \text{3년간} \\ \text{월평균} \\ \text{고령자 수} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{<3년간 고령자 수 합계>} \\ \text{'20년(1월 말 + ~ 12월 말) + '21년(1월 말 + ~12월 말)} \\ \text{+ '22년(1월 말 + ~12월 말)} \end{array}}{20\text{개월}}$$

예시 2 과거 1년 동안 매월 말 현재 고령자가 있었던 달이 8개월인 경우

$$\begin{array}{l} \text{1년간} \\ \text{월평균} \\ \text{고령자 수} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{<1년간 고령자 수 합계>} \\ \text{'22년(1월 말 + ~ 12월 말)} \end{array}}{8\text{개월}}$$

지원금 신청분기의 월평균 고령자 수는 해당 분기의 매월 말 현재 고령자 수의 합계를 3개월로 나눈 인원을 말합니다.

예시 3 지원금 신청 분기에 고령자가 있었던 달이 1개월인 경우
지원금 신청분기의 월평균 고령자 수

$$\begin{array}{l} \text{<매월 말 현재 고령자 수 합계>} \\ \text{1월 말 3명 + 2월 말 0명 + 3월 말 0명} \end{array} \div \begin{array}{l} \text{3개월} \end{array} = \begin{array}{l} \text{1명} \end{array}$$

Q2. 과거 1년~3년간 월평균 고령자 수가 0명이고, '23.3월에 고령자 1명을 고용하여 월평균 고령자 수가 0.3명인 경우 고령자 고용지원금 지급대상이 되나요?

고령자 고용지원금 신청분기의 월평균 고령자 수(0.3명)가 과거 3년간 월평균 고령자 수(0명)보다 증가하였으므로 지원대상 사업주에 해당합니다.



Q3. 근로계약서상 1년 초과 근로여부는 어떻게 확인받게 되나요?

‘근로계약서를 통해 1년 초과 근로한 고령자인지 여부’를 확인하는 것은 사업 적용기간이 1년 이상 2년 미만인 사업장에만 해당합니다.

고령자 고용안정지원금 지급규정 제2조 제1호, 같은 규정 제8조, 같은 규정 제10조 제1항에 따라 지원대상 요건은 ‘사업적용기간이 1년 이상인 기업에서 피보험자격 취득기간이 1년 초과한 근로자 중에 60세 이상인 사람’을 말합니다.

» 사업적용기간이 1년인 기업은 피보험자격 취득기간이 1년 초과한 고령자가 있을 수 없으므로 근로계약기간이 1년을 초과하면 고령자 수에 포함하도록 했습니다. 따라서 근로계약서를 통해 확인하게 됩니다.

» 지원금 신청 분기 중에 60세 이상 근로자를 신규 채용한 경우에도 근로 계약서를 통해 1년 초과 근로여부를 확인합니다.

* 지원금 신청일 현재 피보험자격 취득기간이 1년 초과된 사실이 확인되면 근로계약서 확인 생략

» 사업적용기간이 2년 이상인 기업은 최초 사업적용기간 1년을 제외한 나머지 기간동안 피보험자격 취득기간이 1년 초과한 근로자 중에 60세 이상인 근로자만을 고령자 수에 포함해야 합니다.



Q4. 만 63세 근로자를 '23.7.1. 정규직으로 채용한 경우 '23년 3분기 지원대상에 포함시킬 수 있나요?

포함시킬 수 없습니다. 고령자 고용지원금은 피보험자격취득기간이 1년을 초과한 고령자만 포함시킵니다. 다만, '23.6.30. 이전에 신규 채용하여 근로계약 기간이 1년 초과한 고령자는 지원대상에 포함됩니다.

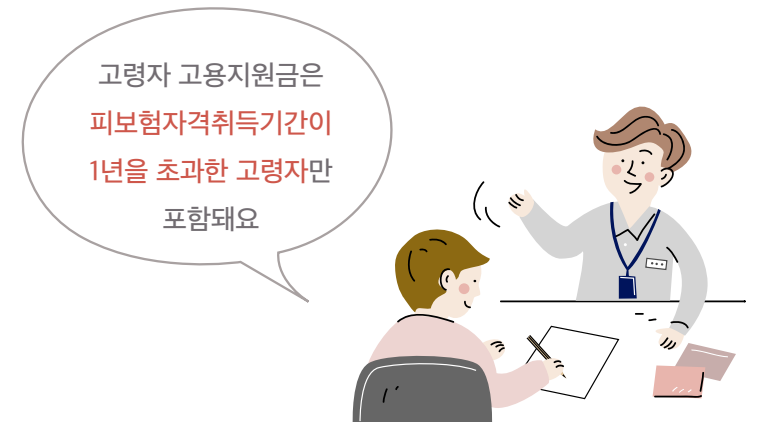
Q5. 고령자 고용지원금 최초 신청 분기가 '22년 3분기인데, '23.1.1.에 신청할 수 있나요?

'22.7.1. (최초)고령자 고용지원금 신청서(이하 '지원금', '신청서'라 한다)의 접수 요건을 신설*했습니다.

* 고령자 고용안정지원금 지급 규정(고용노동부고시 제2022-49호, '22.7.1. 개정 시행)

'22.7.1.부터 발생하는 지원금을 최초 지원금으로 받고자 하는 사업주는 '고령자 고용지원금 지원사업 시행공고'에 따른 신청서 접수기간에 **(최초)고령자 고용 지원금 신청서**를 작성하여 지방고용노동관서에 제출·신청해야 합니다.

* 공고에 따른 신청서 접수기간(제척기간)이 지난 신청서는 부지급 처리되므로 유의



Q6. 본·지사 성립일(사업 가동기간)이 다른 경우 기준 고령자 수는 어떻게 합산하나요?

지사의 독립성이 없어 본·지사가 하나의 사업으로 이루어진 경우, 기준 고령자 수는 본·지사 합산 인원을 본사의 기준 고령자 수 산정기간으로 나눠 산정합니다.

예시

- ✓ 본사의 기준 고령자 수 산정기간: '21.2.1.~'22.12.31.(23개월)
- ✓ 지사의 기준 고령자 수 산정기간: '21.9.1.~'22.12.31.(16개월)

$$\text{기준 고령자 수} = \frac{\text{본·지사 고령자 수 합계}}{23\text{개월(매월 고령자 수가 있다면)}}$$

Q7. 사업장의 포괄적 양도·양수 이후 지원금 신청 사업장의 사업가동 기간이 1년 미만인 경우 지원되나요?

A 기업(양도기업)이 B 기업(양수기업)에 포괄적 양도·양수된 경우 하나의 사업장으로 간주합니다. 따라서 B 기업의 고용보험 성립일이 1년이 지나지 않았더라도 A 기업의 성립일을 기준으로 1년이 넘으면 지원받을 수 있습니다.

이 경우, 양도·양수일 기준으로 근로자들의 피보험자격이 상실, 재취득되었다고 하더라도 연속하여 근무한 것으로 인정합니다.

개인사업장이 법인으로 전환된 경우, 사업장 명칭이 변경되는 경우 등 사실상 동일한 사업장으로 인정되는 경우에도 마찬가지로 적용됩니다.

Q8. '22년 3분기 또는 '22년 4분기 최초 고령자 고용지원금 접수 공고 기간이 지난 시점에 '22년 1분기부터의 지원금을 신청할 수 있나요?

'22년 3분기부터 최초 고령자 고용지원금의 신청기간을 공고를 통해 제한했습니다. 그러나 '22년 1분기, 2분기는 제한 규정이 없습니다. 따라서 '22년 1분기 또는 2분기를 고령자 고용지원금 최초 신청으로 할 경우 소멸시효 3년 이내에 가능합니다. 이 경우 '22년 3분기도 최초 지원금이 아니므로 신청할 수 있습니다.

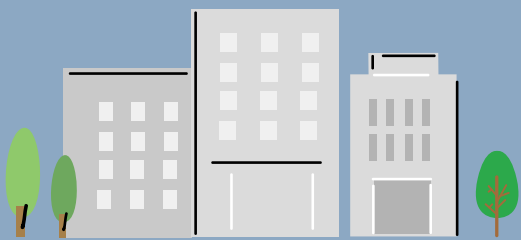
Q9. '23.1.1. 이후 '22.1분기 또는 '22.2분기를 최초 지원금 대상으로 하여 신청했을 경우에도 '23.1.1. 개정 지급 규정에 따라 변경된 지원요건 규정이 적용되나요?

'23.1.1. 개정 지급 규정은 '23.1.1. 이후 처음으로 지원금을 신청하는 경우에 적용합니다. 다만, '23.1.1. 이전에 지원금을 신청했다가 부지급 되어 한 번도 지원금을 받지 못한 사업주가 '23.1.1. 이후 다시 신청하는 경우에도 처음으로 지원금을 신청한 것으로 처리합니다.



고령자 고용안정지원금

- ✓ 지급규정
- ✓ 신청서식
- ✓ 문의처



고령자 고용안정지원금 지급 규정

고용노동부고시 제2022-98호

2023년 1월 1일
고용노동부장관

제1장 총칙

제1조(목적) 이 고시는 「고용보험법 시행령」 제28조의4 및 같은 법 시행령 제28조의5에 따른 고령자 고용안정지원금의 지원대상, 지원요건, 지원수준 및 기간, 신청방법 및 절차 등 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. '고령자'란 만 60세 이상인 사람을 말한다.
2. '고령자 고용안정지원금'이란 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 경우 그 비용의 일부를 지원하는 것과(이하 '고령자 계속고용 장려금'이라 한다), 사업주가 고용하고 있는 만 60세 이상인 근로자의 수가 증가하는 경우 그 비용의 일부를 지원(이하 '고령자 고용지원금'이라 한다)하는 것을 말한다.
3. '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.
4. '계속고용제도의 시행일'이란 다음 각 목에 해당하는 날을 말한다.

가. 노사 합의를 통해 취업규칙, 단체협약 등에서 명시한 계속고용제도의 시행이 개시되는 날을 말한다. 다만, 계속고용제도의 시행일을 취업규칙, 단체협약 등을 신고한 날보다 소급한 경우 취업규칙 등을 신고한 날(신고 의무가 없는 사업장은 계속고용제도의 시행일을 명시한 규정을 기업 홈페이지, 전자 메일, 인터넷 메신저 등의 방법으로 근로자들에게 공지한 사실이 객관적으로 확인되는 날)로부터 최대 30일 이내로 소급한 날을 계속고용제도의 시행일로 본다.

나. 가목에도 불구하고 제3호에 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.

제3조(지원대상 사업주) ① 고용노동부장관이 고령자 고용안정지원금을 지급 할 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 고령자 고용안정지원금 지급대상에서 제외한다.

1. 행정기관(부패방지권익위법 제2조제1호 가목에서 다목까지 규정에 따른 기관), 공공기관(「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 기관), 지방공기업(「지방공기업법」에 따라 지정된 기관)
2. 「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
5. 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주

제2장 고령자 고용안정지원금의 지원요건 등

제1절 고령자 계속고용장려금

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

1. 계속고용제도의 시행일 이전 「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

가. 정년의 1년 이상 연장

나. 정년의 폐지

다. 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 모든 사람을 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약 체결하여 재고용. 다만, 취업규칙, 단체협약 등에 재고용 대상 근로자 기준을 정한 경우에는 이에 따른다.

3. '계속고용제도 시행일'이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준 고용보험 피보험자 수의 합 중 60세 이상인 피보험자 수의 합이 100분의 30(소수점 첫째자리에서 올림) 이하일 것
4. 2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입·시행할 것

제5조(지원수준 및 지원한도) ① 고령자 계속고용장려금의 지원금액은 제6조에 따른 지원대상 근로자의 수에 월 30만원을 곱한 금액으로 한다. 다만 해당 월의 중간에 입사 및 퇴직한 근로자에 대해서는 일할 계산하여 지급한다.

② 분기별 지원대상 근로자의 수는 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 100분의 30에 해당하는 피보험자 수(소수점 첫째자리에서 올림한다) 및 최대 30명을 초과할 수 없다. 다만, 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균이 10명 이하인 경우 분기별 지원대상 근로자 수 한도 인원은 3명으로 한다.

제6조(지원대상 근로자) ① 고령자 계속고용장려금의 지원대상 근로자는 고용보험 피보험자로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 계속고용제도 시행일 이전부터 근로하고 있을 것
 2. 계속고용제도 시행일부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달할 것
 3. 계속고용제도에 따른 고용연장조치에 의해 계속 고용될 것
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 근로자는 지원대상 근로자에서 제외한다.

1. 사업주(법인의 대표를 포함한다)의 배우자, 직계 존·비속
2. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외한다.
3. 「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월 평균 보수가 110만원 미만인 근로자
4. 삭제

제7조(지급기간) 고령자 계속고용장려금은 제6조에 해당하는 지원대상 근로자에 대하여 계속고용된 날부터 각각 2년까지 지원한다. 다만, 계속 고용된 날이 2020년 1월 1일 이전인 경우 2020년 1월 1일부터 2년까지 지원한다.

제2절 고령자 고용지원금

제8조(지원요건) 고령자 고용지원금을 지원 받고자 하는 사업주는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다.

1. 고용보험성립일로부터 최초로 고령자 고용지원금을 신청한 분기의 바로 전날까지의 기간(이하 "사업적용기간"이라 한다)이 1년 이상일 것
2. 제10조에 해당하는 지원대상 근로자 수의 분기별 월평균이 별표에 따른 사업적용기간별 산정기간 동안의 산정대상 월평균보다 증가할 것

제9조(지원수준 및 지원한도) ① 고령자 고용지원금의 지원금액은 제8조 제2호에 따라 증가한 근로자의 수(소수점 첫째자리에서 올림한다)에 분기 30만원을 곱하여 산정한 금액으로 한다. 다만, 사업폐지 등의 이유로 분기중에 고용보험 관계가 소멸하는 경우에는 월할 계산하여 지급한다.

② 분기별 지원대상 근로자 수는 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 100분의 30(소수점 첫째자리에서 올림한다)에 해당하는 인원과 최대 30명을 초과할 수 없다. 다만, 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균이 10명 이하인 경우 분기별 지원대상 근로자 수 한도 인원은 3명으로 한다.

제10조(지원대상 근로자) ① 고령자 고용지원금의 지원대상 근로자는 매월 마지막 날 현재 해당 사업장에서 피보험자격 취득기간이 1년 초과한 고령자로 한다.

다만, 신청 분기 중 신규 채용인 경우에는 근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약기간이 1년 초과한 고령자를 지원대상 근로자로 한다.
(적용례 제3조에 따른 유효기간 적용)

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 근로자는 지원대상 근로자에서 제외한다.

1. 사업주(법인의 대표를 포함한다)의 배우자, 직계 존·비속
2. 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외한다.
3. 임금이 「최저임금법」 제5조제1항 및 제2항에 따른 최저임금 미만인 사람

제11조(지급기간) 고령자 고용지원금은 최초로 지원금의 지원요건을 충족한 날부터 2년까지 지원한다. 다만, 지원금의 지원요건을 충족하지 못한 기간도 지급기간에 포함한다.

제3장 고령자 고용안정지원금의 지원신청 등

제12조(고용안정지원금의 신청 등) ① 고령자 계속고용장려금을 지급 받고자 하는 사업주는 별지 제1호서식 '고령자 계속고용장려금 신청서'를 작성하여 해당 분기 마지막 날의 다음 날부터 1년 이내에 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

② 고령자 고용지원금을 지급 받고자 하는 사업주는 별지 제2호 서식 '고령자 고용지원금 신청서'를 작성하여 다음 각 호에 해당하는 기간 내에 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

1. 최초 신청의 경우에는 고령자 고용지원금 지원사업 시행공고에 따른 신청서 접수 기간
2. 2회차 신청부터는 해당 분기 마지막 날의 다음 날부터 1년 이내
- ③ 지방고용노동관서의 장은 제1항 및 제2항에 따른 지원금 신청서를 접수한 경우 지급요건 충족 여부 등을 확인하여 해당 사업주에게 고령자 계속고용장려금은 별지 제3호 서식에 따라, 고령자 고용지원금은 별지 제4호 서식에 따라 지급결정 여부를 통지하여야 한다.
- ④ 지방고용노동관서의 장이 고령자 고용안정지원금 지급결정을 한 경우에는 지원금신청서 상의 은행계좌로 지급하여야 한다.

제13조(고용안정지원금의 상호조정 등) ① 다른 지원금 등의 상호조정에 관하여는 「고용보험법 시행령」 제40조 '지원금 등의 상호조정'과 「고용창출장려금·고용안정 장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제40조 '중복지원 방지' 규정에 따른다.

② 지방고용노동관서의 장은 고용노동부가 지원하는 노사발전재단 등의 일터혁신컨설팅, 중장년 일자리 희망센터의 생애경력설계서비스에 참여한 사업주에 대해 고령자 고용안정지원금을 우선 지원할 수 있다.

제14조(고용안정지원금의 지급 제한 등) 지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대하여 「고용보험법」 제35조, 같은 법 시행령 제56조, 같은 법 시행규칙 제78조 및 제79조에 따른 조치를 하여야 한다.

제15조(재검토 기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 「훈령·예규 등의 발령 및 관리에 관한 규정」에 따라 2022년 1월 1일을 기준으로 하여 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 2023년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제3조제2항, 제5조제1항, 제6조제2항, 제12조제1항의 고령자 계속고용장려금 관련 개정 규정은 계속 고용된 날(정년 연장 및 폐지의 경우 기존 정년 도달일 다음 날, 재고용의 경우 재고용일)이 2023년 1월 1일 이후인 근로자부터 적용한다. ② 고령자 고용지원금을 지급 받고자 하는 사업주는 별지 제2호 서식 '고령자 고용지원금 신청서'를 작성하여 다음 각 호에 해당하는 기간 내에 관할 지방고용노동관서에 제출하여야 한다.

③ 제3조제2항, 제10조제2항, 제12조제2항의 고령자 고용지원금 관련 개정 규정은 2023년 1월 1일 이후 최초로 지원금을 신청하는 경우부터 적용한다.

제3조(유효기간) 제10조제1항 단서는 2023년 6월 30일까지 신규 채용된 자에 한정하여 그 효력을 가진다.

별표 고령자 고용안정지원금 지급 규정

사업적용기간별 이전 고령자 수 산정 기간 및 대상 (제8조제2호 관련)

사업적용기간	1년 이상 ~ 2년 미만	2년 이상 ~ 4년 미만	4년 이상
산정 기간	최초 지원금 신청 분기 이전 1년	최초 1년을 제외한 기간	최초 지원금 신청 분기 이전 3년
산정 대상	제10조 지원대상 근로자와 근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약기간이 1년 초과한 고령자	제10조 지원대상 근로자	제10조 지원대상 근로자

2023년 주요 개정사항

조항	2022.7.1. (고시 2022-49호)	2023.1.1. (고시 2022-98호)
[공통] 제3조(지원대상 사업주) ② 지원제의 사업주	5. 신설	5. 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
[계속고용장려금] 제5조(지원수준 및 지원한도) ①	다만~ 월 임금이 고령자 계속고용장려금의 지원금액 미만인 사람은 월 임금액을 지원한도로 한다.	삭제
[계속고용장려금] 제6조(지원대상 근로자) ② 지원제의 근로자	3. 최저임금 미만인 사람	3. 「고용산재보험료징수법」 제16조의10에 따라 월평균 보수 총액 기준 110만 원 미만인 사람
[고용지원금] 제8조(지원요건)	2. 제10조에 해당하는 지원대상 근로자의 수를 기준으로 분기별 월평균이 최초로 고령자 고용지원금을 신청한 분기의 바로 전날 이전 3년간(사업적용기간이 4년 미만이면 최초 1년을 제외한 기간) 월평균보다 증가할 것	2. 제10조에 해당하는 지원대상 근로자 수의 분기별 월평균이 별표(신설)*에 따른 사업적용기간별 산정기간 동안의 월평균보다 증가할 것 * 내용은 기존과 동일하나 보기 쉽게 표로 작성
[고용지원금] 제10조(지원대상 근로자) ① 지원대상 근로자	다만, 신청 분기 중 신규 채용인 경우에는 근로계약기간의 정함이 없거나 근로계약기간이 1년 초과한 고령자로 한다.	삭제(2023.6.30.까지 신규 채용한 근로자에 한해 단서 조항 적용)
[고용지원금] 제10조(지원대상 근로자) ② 지원제의 근로자	제6조제2항 준용 3. 최저임금 미만인 사람 4. 1개월 동안의 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자(1주 소정근로 시간이 15시간 미만인 사람 포함)	제6조제2항 중 3. 최저임금 미만인 자는 동일 4. 삭제
[공통] 제12조 (고용안정지원금의 신청 등)	① 해당 분기의 마지막 날이 속한 달의 다음달 말일까지(계속고용장려금) ② (최초 신청)의 경우 시행공고에 따른 신청서 접수기간 동안 (2회차 신청) 해당 분기의 마지막 날이 속한 달의 다음달 말일까지(고용지원금)	① 해당 분기 마지막 날의 다음 날부터 1년 이내 (계속고용장려금) ② (최초 신청)의 경우 시행공고에 따른 신청서 접수기간 동안 (2회차 신청) 해당 분기 마지막 날의 다음날부터 1년 이내 (고용지원금) * 위 기간 도과 시 신청 불가
[공통] 적용례	(계속고용장려금) 계속고용제도 시행일이 2022.7.1. 이후인 사업주 (고용지원금) 고시 이후 최초 발생하는 지급분부터	(계속고용장려금) 계속 고용된 날(정년 연장 및 폐지: 기존 정년 도달일 다음 날, 재고용:재고용일)이 2023.1.1. 이후인 근로자부터 (고용지원금) 2023.1.1. 이후 최초로 지원금을 신청하는 경우부터
[고용지원금] 유효기간	-	제10조제1항 단서는 2023년 6월 30일까지 신규 채용된 자에 한정하여 그 효력

고령자 계속고용장려금 지급 신청서 (년 분기)

※ 2쪽의 확인서와 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 칸은 적지 않습니다.

※ []에는 해당되는 곳에 √표를 합니다.

(2쪽 중 1쪽)

접수번호	접수일	처리기간 14일				
※ 정년 퇴직자를 1년 이상 재고용하거나 정년을 연장 또는 폐지하여 정년에 도달한 근로자를 고용연장하는 계속고용제도(①정년 연장형, ②정년 폐지형, ③정년퇴직자 재고용형)에 참여한 우선지원대상 기업이나 중견기업의 사업주를 지원하는 정책입니다.						
사업주	대표자 성명	주민등록번호(법인인 경우 법인등록번호)				
	사업자등록번호	상호명(법인명)				
1)사업장	사업장관리번호	주소				
	담당자 전화번호 - 사무실: - 휴대폰:	담당자 FAX번호				
2)계속고용제도개요	계속고용제도 유형 정년 연장형[] 정년 폐지형[] 정년퇴직자 재고용형[]	제도 도입(취업규칙 변경 등) 신고일				
	계속고용제도 시행일	제도 도입전 정년				
3)신청대상 근로자 자격	제도 시행일 전에 입사할 때 근로계약기간의 정함이 없는 근로자입니다.	예[] 아니오[]				
	사업주가 신고한 월평균 보수액이 110만원 이상입니다.	예[] 아니오[]				
사업주(법인의 대표 포함)의 배우자 또는 직계 존·비속 관계가 아닙니다.						
예[] 아니오[]						
4)정년에 도달한 근로자 계속고용 명부						
성 명	주민등록번호	계속고용제도 적용				⑤마지막 근무일
		①제도유형 (해당 유형에 √표 기재)	②제도 변경 정년 도달일	③제도 변경후 정년 도달일 (정년연장형만 기재)	④재고용 근로계약기간 (재고용형만 기재)	
		정년연장 [] 정년폐지 [] 재고용 []			~	
		정년연장 [] 정년폐지 [] 재고용 []			~	
		정년연장 [] 정년폐지 [] 재고용 []			~	
5)지급계좌	예금주	은행명		계좌번호		
위와 같이 「고용보험법」 제23조 및 같은 법 시행령 제28조의4, 「고령자 고용안정지원금 지급규정」 제12조 제1항에 따라 고령자 계속고용장려금 지급 심사를 신청합니다.						
						년 월 일 사업주: (직인)
○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하						
첨부서류	1) 계속고용제도 개요 확인을 위한 서류 (변경 전 및 변경 후 취업규칙 또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등) 2) 정년에 도달한 근로자 계속고용 확인을 위한 서류 ○ 근로계약서 사본(계속고용제도 유형이 재고용인 경우)					

확인서

- 계속고용제도 시행일 전부터 정년을 운영하고 있는 사업장입니다.
- 계속고용제도 시행일 직전 연도의 60세 이상 피보험자수 월평균 비율이 100분의 30 이하입니다.
- 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원대상기업이나 「중견기업법」에 따른 중견기업에 해당하지 않는 기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「부패방지권익위법」 제2조제1호 가목에서 다목까지 규정에 따른 국가지자체 등 행정기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 4대사회보험공단에서 발급한 고용보험 업종이 「중소기업 인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종(일반 유흥 주점업 :56211, 무도유흥주점업:56212, 기타주점업:56219, 기타사행시설관리및운영업:91239, 무도장 운영업:91291)에 해당하는 기업은 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「근로기준법」 제43조의2에 따라 신청 시점에 고용노동부 홈페이지에 임금체불 명단으로 공표된 기업의 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「고용안보보험료징수법」에 따른 고용보험료나 산재보험료를 체납한 기업의 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주는 장려금 신청대상에서 제외됩니다.
- 장려금 신청대상 근로자의 승인, 불승인 및 지원액은 「고령자 고용안정지원금 지급 규정(고용노동부 고시)」과 지침에 따라 심사합니다.
- 「고용보험법」 제35조에 따라 신청서식에 작성한 내용이나 첨부서류에 거짓이나 부정한 방법이 발견될 경우, 부정수급(반환, 지급제한, 추가징수 등) 처분을 받을 수 있습니다.

년 월 일 사업주: (직인)

작성방법

1) 사업장 항목

- 사업장관리번호: 4대사회보험공단에 고용보험 보험관계 성립신고를 하여 발급받은 사업장별 고유번호 작성
- 주소, 전화·및 FAX 번호, 이메일주소: 신청서 심사를 위해 연락(또는 방문)하거나 서류보완 요청 할 수 있도록 작성

2) 계속고용제도 개요

- 계속고용제도: 계속고용제도란 ①기존 정년을 1년 이상 연장하거나, ②기존 정년을 폐지하거나, ③기존 정년을 유지한 채 정년에 도달하여 퇴직한 근로자를 6개월 이내에 재고용하여 1년 이상의 근로계약을 체결하는 제도를 도입한 경우를 말함
- 제도 도입(취업규칙 변경 등) 신고일: 계속고용제도를 명시한 규정(취업규칙 등)을 노동관서에 신고한 날 또는 기업 홈페이지·전자메일·인터넷 메신저 등 방법으로 근로자들에게 공지한 사실이 객관적으로 확인되는 날
- 계속고용제도 시행일: 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 계속고용제도 시행이 시작된 일자

- 제도 도입전 정년: 계속고용제도가 시행되기 이전에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 정년
- 제도 도입후 정년: 계속고용제도가 시행된 이후에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정, 운영규정 등)에 명시된 정년

3) 신청대상 근로자 자격 항목 : 각 항목별로 예, 아니오에 v 표시

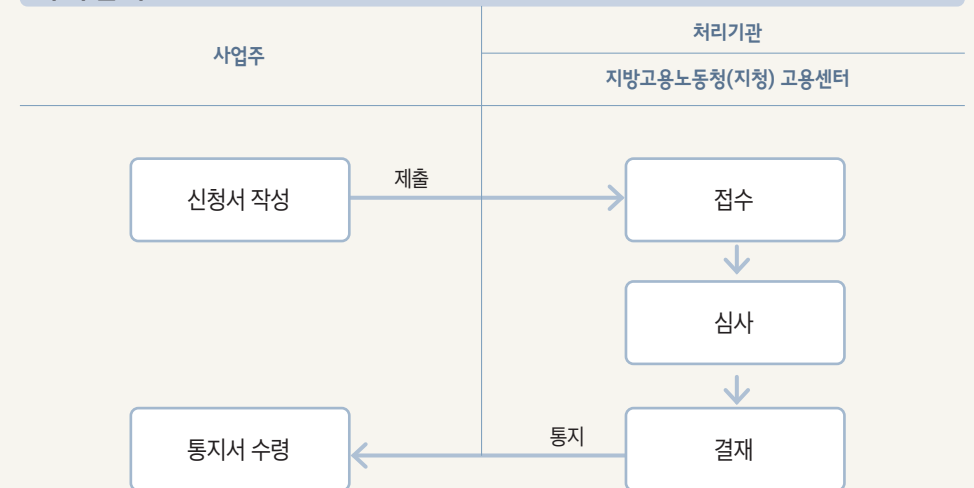
4) 정년에 도달한 근로자 계속고용 명부

- ① 제도 유형: 장려금 신청 대상 근로자에 대한 계속고용제도 유형에 체크
- ② 제도 변경전 정년 도달일: 계속고용제도 시행 전에 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정 등)에 명시된 정년에 도달한 일자 (예시) 정년을 60세 → 61세로 연장한 경우, 만 60세인 근로자의 정년퇴직일자를 기재
- ③ 제도 변경후 정년 도달일: 변경된 정년 도달일(정년 연장형 근로자만 기재) (예시) 정년을 60세 → 61세로 연장한 경우, 만 61세에 도달한 근로자의 정년퇴직일자를 기재
- ④ 재고용 근로계약기간: 정년에 도달한 근로자 재고용 시에 체결한 근로계약기간 기재(재고용형 근로자만 기재)
- ⑤ 마지막 근무일: 계속고용된 근로자가 장려금 신청분기에 퇴직한 경우 마지막 근무일자를 작성

5) 지급계좌

- 예금주가 “사업주 또는 상호명(법인명)”과 동일한 은행의 계좌번호 작성

처리 절차





전국 고용복지플러스센터 (문의처)



국번없이 1350

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

센터명	주소	연락처	관할지역
서울고용센터	서울 중구 삼일대로 363 장교빌딩 10층	02-2004-7339, 7379	중구·종로구·동대문구
서초고용센터	서울 서초구 반포대로 43, 5층	02-580-4972~4, 4977~9, 4922, 4940	서초구
서울강남고용센터	서울 강남구 테헤란로 410, 금강타워 10층	02-3468-4680, 4703, 4707~9, 4713~5, 4732, 4774, 4784, 4787, 4845	강남구
서울동부고용센터	서울 송파구 중대로 135 IT벤처타워 동관 17층	02-2142-8404~5, 8410, 8432, 8454, 8481, 8932, 8896	성동구·광진구·송파구·강동구
서울서부고용센터	서울 마포구 마포대로 63-8, 8층 810호 (도화동, 삼창프라자)	02-2077-6002~5, 6007~8, 6047, 6034, 6025, 6065, 6055, 6012~6014, 3422, 3403, 3496, 3473, 3364	용산구·마포구·서대문구·은평구
서울남부고용센터	서울 영등포구 국회대로 612, 9층	02-2639-2300	영등포구·양천구·강서구
서울북부고용센터	서울 노원구 노해로 460, 2층 (상계동, 현대증권빌딩)	02-2171-1800~3, 1805, 1861, 1863	노원구·성북구·도봉구·강북구·중랑구
서울관악고용센터	서울 구로구 디지털로 34길 27 대륭포스트타워 3차 2층	02-3282-9249, 9349, 9353, 9366, 9373, 9379, 9385~6, 9388~9, 9394	관악구, 구로구, 금천구, 동작구
인천고용센터	인천 미추홀구 석정로 239 정부인천지방합동청사 504호	032-460-4673, 4674, 4678, 4679, 4684, 4691~4693	중구·동구·미추홀구·연수구·남동구, 옹진군
인천북부고용센터	인천 계양구 장제로 804 영산빌딩 4층	032-540-5731~3, 5745~7	부평구·계양구
인천서부고용센터	인천 서구 이음1로 389 에이플러스빌딩 5층	032-540-2050~4, 2029	서구, 강화군
부천고용센터	경기 부천시 길주로 360 KD빌딩 3층	032-320-8973~5, 8972, 8927, 8952, 032-310-8854, 8843	부천시
김포고용센터	경기 김포시 김포한강4로 125, 9층	031-999-0939, 0940~2, 0944	김포시

센터명	주소	연락처	관할지역
고양고용센터	경기 고양시 일산동구 고봉로 32-19, 4층(별관)	031-920-3957, 3964, 3976, 3981, 3988, 3997~8	고양시·파주시
의정부고용센터	경기 의정부시 시민로 49, 신동아파라디움빌딩 2층	031-828-0838, 0893, 0831~4, 0973~5	(경기도)의정부시·포천시·구리시·남양주시·동두천·양주시·연천군, (강원도)철원군
수원고용센터	경기 수원시 팔달구 경수대로 560, 2층 (삼성생명, 별관)	031-231-7864	수원시·용인시·화성시
성남고용센터	경기 성남시 분당구 미금일로 90번길 32 웰파크 4층	031-739-3171~3, 3160, 3178, 4916, 4930, 4901, 4991	성남시·광주시·이천시·여주시·하남시, 양평군
안양고용센터	경기 안양시 만안구 안양로 303 메세포스빌타워 2층	031-463-3801, 3805, 3827, 0768	안양시·과천시·광명시·의왕시·군포시
안산고용센터	경기 안산시 단원구 광덕대로 242 현대해상 안산사옥 3층	031-412-6940~9, 6647	안산시·시흥시
평택고용센터	경기 평택시 경기대로 1194 장당플라자 3층	031-646-1205	평택시·오산시·안성시
춘천고용센터	강원 춘천시 퇴계농공로 9(석사동) 넥서스프라자빌딩 4층	033-250-1928	(강원도)춘천시·화천군·홍천군·양구군·인제군, (경기도)가평군
강릉고용센터	강원 강릉시 강릉대로 176(교동) 3층	033-610-1990, 1992	강릉시·동해시
속초고용센터	강원 속초시 동해대로 4178, 3층(조양동)	033-630-1909, 1907	속초시, 고성군·양양군
원주고용센터	강원 원주시 서원대로 383 한신프라자 3층	033-769-0942	원주시, 횡성군
태백고용센터	강원 태백시 황지로 119	033-550-8645	태백시
삼척고용센터	강원 삼척시 중앙로 214 현진빌딩 4층	033-570-1906	삼척시
영월고용센터	강원 영월군 영월읍 단종로 8, 2층	033-371-6261	영월군, 정선군, 평창군
부산고용센터	부산 부산진구 중앙대로 993(양정동) 4층	051-860-1923~4, 1926~7, 1941, 1971, 1979, 2047, 2072, 2083, 2100, 2102	중구·동구·서구·영도구·남구·부산진구·연제구·사하구
부산동부고용센터	부산 수영구 수영로 685 부산동부고용복지플러스센터 별관 7층	051-760-7210, 7216, 7220, 7245~7, 7249, 7250, 7286	동래구·금정구·수영구·해운대구, 기장군
부산북부고용센터	부산 북구 화명대로 9(화명동), 3층	051-330-9970~1, 9952, 9954, 9955, 9986, 9945	북구·사상구·강서구
창원고용센터	경남 창원시 성산구 마디미서로 60, 8층	055-239-0960	창원시, 함안군·의령군·창녕군
울산고용센터	울산 남구 화합로 138 옥산빌딩 9층	052-228-1923~6, 1942	울산광역시
김해고용센터	경남 김해시 호계로 441, 4층	055-330-6434~6, 6444	김해시·밀양시

센터명	주소	연락처	관할지역
양산고용센터	경남 양산시 양산역로 103, 5층	055-379-2430, 2431, 2422, 2472	양산시
진주고용센터	경남 진주시 진양호로 563(장대동) 안성빌딩 7층	055-760-6751	진주시·사천시, 산청군·하동군·남해군·거창군·함양군·합천군
통영고용센터	경남 통영시 광도면 죽림1로 69, 3층	055-650-1811	통영시·거제시, 고성군
대구고용센터	대구 수성구 동대구로 392, 7층 기업지원과	053-667-6006	(대구)중구·수성구·동구·북구, (경북)경산시·영천시, 군위군·청도군
대구서부고용센터	대구 서구 서대구로 3, dbs빌딩 7층	053-605-6460~2, 6464~6, 6450, 6488, 6575, 6567, 6477, 6479	남구·서구·달서구
대구달성고용센터	대구 달성군 논공읍 논공중앙로 34길 1 (달성1차 산업단지 내 하나은행 2층)	053-605-9518, 9519	(대구)달성군, (경북)고령군
칠곡고용센터	경북 칠곡군 왜관읍 중앙로 146, 명성빌딩 4층	054-970-1906, 1907	성주군·칠곡군
포항고용센터	경북 포항시 북구 중흥로 221, 2층	054-280-3055	포항시, 영덕군·울릉군·울진군
경주고용센터	경북 경주시 원화로 396(동천동), 7층 고용지원팀	054-778-2532	경주시
구미고용센터	경북 구미시 백산로 118,	054-440-3360	구미시·김천시·칠곡군
영주고용센터	경북 영주시 번영로 88, 2층	054-639-1146	영주시, 봉화군
문경고용센터	경북 문경시 매봉 1길 67 문경시산림조합건물 4층	054-559-8231	문경시·상주시
안동고용센터	경북 안동시 경동로 400	054-851-8061	안동시, 예천군·의성군·청송군·영양군
광주고용센터	광주 북구 금남로 121(북동) 7층 기업지원과	062-609-8652	(광주)동구·서구·남구·북구, (전남)나주시, 화순군·곡성군·구례군·담양군·장성군
광주광산고용센터	광주 광산구 하남대로 154 3층	062-960-3201, 3202, 3203	(광주)광산구, (전남)영광군·함평군
전주고용센터	전주시 덕진구 태진로 114 3층	063-270-9210	(전북)전주시, 무주군·장수군·진안군·완주군·임실군
남원고용센터	전북 남원시 향단로 39	063-630-3915	남원시, 순창군
정읍고용센터	전북 정읍시 수성택지3길 28 근로자종합복지관 1층	063-530-7501	정읍시
익산고용센터	전북 익산시 익산대로 52길 11	063-840-6523	익산시
김제고용센터	전북 김제시 화동길 105	063-540-8404	김제시
군산고용센터	전북 군산시 조촌로 62	063-450-0634	군산시
부안고용센터	전북 부안군 부안읍 번영로 142, 2층	063-580-0515	부안군·고창군

센터명	주소	연락처	관할지역
순천고용센터	전남 순천시 충효로 147, 4층	061-720-9160, 9155, 9161, 9163~4, 9169	순천시, 보성군·고흥군
여수고용센터	전남 여수시 웅천북로 33, 2층	061-650-0155	여수시
광양고용센터	전남 광양시 중마로 410, 커뮤니티센터 8층	061-798-1917	광양시
목포고용센터	전남 목포시 평화로 5, 4층	061-280-0541~2, 0552, 0564, 0585	목포시, 무안군·신안군·영암군·진도군
해남고용센터	전남 해남군 해남읍 중앙로 61 2층	061-530-2912, 2905	강진군·해남군·완도군·장흥군
대전고용센터	대전 서구 문정로48번길 48, 2층	042-480-6000	대전광역시, (충남)금산군
공주고용센터	충남 공주시 번영로 46 스타타워빌딩 4층	041-851-8507	공주시
논산고용센터	충남 논산시 시민로 210번길 14-8	041-731-8661	논산시·계룡시
세종고용센터	세종시 조치원읍 터미널안길 60, 2층	044-861-8992~3	세종특별자치시
청주고용센터	충북 청주시 서원구 1순환로 1037, BYC빌딩 7층	043-229-0704~9	청주시, 진천군·괴산군·보은군·증평군·옥천군·영동군
천안고용센터	충남 천안시 서북구 동서대로 163, 충남타워 3층	041-620-7400	천안시·당진시·아산시, 예산군
충주고용센터	충북 충주시 봉방동 15-2 세일빌딩 4층	043-850-4030, 4032	충주시, 음성군
제천고용센터	충북 제천시 내토로 441(화산동)	043-640-9322	제천시, 단양군
보령고용센터	충남 보령시 보령남로 28, 3층	041-930-6255	보령시, 서천군·부여군·홍성군·청양군
서산고용센터	충남 서산시 호수공원1로 22, 5층	041-661-5614, 5664	서산시, 태안군
제주고용센터	제주시 중앙로 165, 2층	064-710-4462	제주시·서귀포시

MEMO



고령자 고용안정지원금

가이드북



발행일 2023년 3월

발행처 고용노동부 고령사회인력정책과

디자인·제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599