

# 고용유지지원금 신청 시 실무 검토사항

코로나19 확산으로 인한 경제적 영향이 점차 커지면서 자영업, 중소기업뿐만 아니라 대기업의 경영난도 현실화되고 있다. 특히 업종 특성상 영향을 받는 관광 서비스 업종뿐만 아니라 전 업종에서 코로나19의 직간접적인 영향으로 매출 및 생산량 감소가 나타나고 있다.

이에 대응하기 위해 대부분의 기업이 무급휴가, 휴직, 재택근무, 근로시간 단축 등을 검토하고 있다. 일시적으로 공장 가동을 중단하거나, 영업시간을 단축해 불가피하게 휴업을 실시하는 곳도 상당수다.

정부는 이와 같은 기업의 경영 부담을 덜어주기 위해 고용유지지원금 제도 홍보를 적극 실시하면서, 동시에 일부 요건 및 신청절차 등을 완화해 그 문턱을 낮추고 있다. 실제 많은 기업이 고용유지지원금을 신청하거나 신청방법을 검토하고 있는 것으로 확인됐다.<sup>1)</sup> 그러나 실무자 입장에서 신청 요건, 절차 등에 대해 어려움을 느끼는 경우도 많다. 따라서 실무자 입장에서 고용유지지원금 신청을 하는 경우 검토해야 할 사항 및 쟁점에 대해 알아본다.

## 1단계 신청요건의 총괄 여부 검토

고용유지지원금 제도는 기업이 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 됐을 때도 휴업, 휴직 등을 통해 고용을 유지하는 경우에 한해 인건비 일부를 지원하는 제도다. 해당 제도는 코로나19 이전부터 고용보험법을 근간으로 운영됐다.

<sup>1)</sup> 2020.3.20. 기준 1만 7,866개소 신청(고용노동부 보도자료)

최근에는 코로나19로 인해 경영상 피해가 커지면서 정부가 기존 고용유지지원금 제도의 요건을 일시적으로 완화하고, 지원 금액을 일부 상향했다.

고용유지지원금 제도는 기업이 경영상의 불가피로 인해 '휴업 또는 휴직의 실시'를 전제로 하는 지원으로서, 제도상 휴업 또는 휴직을 실시하는 기간을 고용유지조치 기간으로 본다. 따라서 고용유지조치(휴업 또는 휴직)를 실시하지 않는 기업의 경우 고용유지지원금 제도를 활용할 수 없다.

또한 고용유지지원금을 받기 위해서는 지원금 신청과 함께 경영상의 어려움을 입증해야 한다. 지원금 제도의 취지가 기업에 경영난이 있음을 전제로 실시하고 있으므로 기업은 지원금 신청 시에 이를 입증할 자료를 제출해야 한다. 단, 특별고용지원업종에 해당하는 관광숙박업, 여행업, 관광운송업, 공연업 등에 한해서는 특별고용지원업종에 해당한다는 사실만 입증할 경우 별도의 서류 없이 고용조정이 불가피한 사업주로 판단하고 있다.

### ■ 고용유지지원금 제도 신청 요건 및 제출서류

구 분	일반 업종	특별지원 업종
신청요건	직전 연도의 월평균 재고량 대비 50% 이상 증가 매출액, 생산량이 직전 3개월 월평균 15% 이상 감소 직전 연도 같은 달의 매출액 대비 15% 이상 감소 등	
제출서류	코로나19로 인한 경영악화 입증서류 (예시 : 매출액 장부, 손익계산서, 카드사 통한 매출액 증빙 등)	특별고용지원 업종에 해당한다는 입증서류

황은오  
노무법인 미담 대표공인노무사



## 2단계 고용유지 조치의 방법 검토

고용유지지원금 제도는 고용유지조치를 전제로 하고 있으므로 고용유지 유형에 대해 정확히 이해할 필요가 있다. 고용유지 유형은 크게 ‘휴업형’과 ‘휴직형’ 2가지로 구분할 수 있다. 휴업형이라고 하면 사업장을 닫아야 하는 것으로 오해할 수 있는데, 제도에서 말하는 휴업형은 전체 근로자의 근로시간이 단축되는 것을 의미한다. 따라서 휴업형은 ‘근로시간 단축형’이라고 이해하는 것이 정확하다. 또 다른 유형인 ‘휴직형’은 개별 근로자에게 1개월 이상의 휴직을 부여한 경우를 의미한다.

여기서 유의할 사항은 휴업형은 전체 근로자의 근로시간 총량 20%를 초과해 단축을 실시해야 하며, 그 기준은 사업 및 사업장 인력 전체로 판단한다는 점이다. 휴직형의 경우 직원에게 휴직을 부여하는 것을 의미하므로 전체 사업장이 아닌 개별 근로자의 휴직 부여를 기준으로 판단한다. 따라서 일부 또는 전체 근로자의 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업

### ■ 고용유지조치의 유형과 특성

구 분	휴업형	휴직형
조치 조건	근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 등으로 전체 피보험자 총 근로시간의 20% 초과해 근로시간 단축을 하는 경우	근로자에게 1개월 이상의 휴직을 부여한 경우
판단 기준	사업 및 사업장 전체 근로자 기준 근로시간 단축 수준 판단	휴직 부여 대상 개별 직원 기준 판단
수당 지급	휴업 및 휴직수당 지급	

이 실시되는 경우 휴업형 지원을 검토할 수 있으나, 일부 부서·직무·인력에 한정해 휴직을 부여하는 경우에는 휴직형 지원금 신청을 검토할 수 있다.

## 3단계 지원 수준의 검토

사실 많은 기업이 실무상 가장 먼저 확인하는 것은 고용유지 지원금의 수준이다. 지원 수준은 기업 유형, 고용유지조치 기간에 따라 달라진다. 또한 우선지원 대상 기업인지, 특별고용지원 업종에 해당하는지에 따라서도 달라지므로 이에 대해 명확히 이해하고 판단해야 한다.

일반적인 고용유지지원금의 지원 수준은 기본적으로 1일 6.6만원을 한도로 하며, 우선지원 대상기업은 휴업·휴직수당의 2/3, 대규모 기업은 1/2을 지원한다. 대규모 기업이 우선지원 대상기업과 같이 2/3를 지원하는 경우가 있는데 이는 근로시간 단축 수준이 50%를 초과하는 경우에 한정되므로 현실적으로 굉장히 드문 사례다.

코로나19 확산으로 인해 고용노동부는 ‘2.1 ~ 7.31’ 기간을 특별 지원기간으로 하고, 해당 6개월 중에는 지원 수준을 일시적으로 상향했다. 하지만 1일 한도 금액 수준은 그대로 유지했고, 그 기간이 한시적이라는 점에 유의할 필요가 있다. 또한 우선지원 대상 기업의 경우 ‘4.1 ~ 6.30’의 3개월 기간에는 한시적으로 모든 업종을 대상으로 90% 수준까지 상향

### ■ 기업 유형 및 기간별 지원금 지원 수준 비교

구 분	지원수준	1일 한도	기간
일반	우선지원 대상 대규모 기업	2/3 (66%) 1/2 (50%)	6.6만원
코로나 특별지원기간	우선지원 대상	3/4 (75%)	2020. 2.1~7.31.
		9/10 (90%)	2020. 4.1~6.30.
	대규모 기업	2/3 (66%)	2020. 2.1~7.31.
특별고용 지원업종	우선지원 대상	9/10 (90%)	2020.3.16. ~ 9.15. (6개월)
	대규모 기업	2/3 (66%)	6.6만원

※ 대규모 우선기업의 경우 ‘일반’ 및 ‘특별지원 기간’에 한해 근로시간 단축수준이 기준대비 50% 초과한 경우 우선지원 대상기업의 수준과 동일하게 지원함.

하여 운영한다.<sup>2)</sup>

이외에도 관광, 공연업 등에 한해 특별고용지원업종을 지정·고시했다. 지정된 업종은 지원 수준을 90%(우선지원 대상) 수준으로 상향하고 1일 지원 한도도 기존 6.6만에서 7만 원으로 상향했다. 하지만 대규모 기업의 경우 특별지원 기간 대비 지원 수준과 1일 한도 수준은 변경되지 않았다.

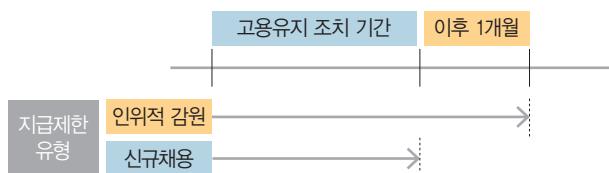
## 4단계 지원금 제한 조건 검토

고용유지지원금 신청절차 및 입증서류 등을 준비하는 것도 중요하지만 고용유지지원 조건이 제한되는 경우의 수를 사전 검토하는 것도 필요하다. 고용유지지원금의 지급이 제외되는 경우는 크게 5가지 유형<sup>3)</sup>으로 구분되는데, 이 중 실무상 유의해야 할 사항은 2가지 유형에 해당한다.

첫 번째는 인위적 감원이 있는 경우다. 이때 고용유지 지원금 지급대상에서 제외되는 기간은 ‘고용유지조치기간’과 ‘이후 1개월’이며, 해당 기간 동안 정리하고, 권유·희망·명예퇴직 등 피보험자의 인위적 감원이 있는 경우 지원금 지급이 제한된다. 따라서 고용유지지원금을 신청하는 경우 1명이라도 인위적 감원이 발생할 가능성에 대해 면밀히 검토할 필요가 있다.

두 번째는 신규채용이 있는 경우다. 고용유지 지원금은 경영난으로 인해 휴업, 휴직 등의 조치를 실시하고 이에 따른 인건비를 정부로부터 지원받는 것이므로, 해당 기간 동안 신

### ■ 인위적 감원과 신규채용의 제한기간 비교



2) 한시적으로 ‘4월 ~ 6월’ 기간에 고용유지조치를 실시하는 경우 지원수준을 일부 상향했다.(고용노동부, 2020.3.25.)

3) ①계획 신고된 고용유지조치기간과 이후 1개월간 정리하고, 사업주 권유, 희망, 명예퇴직 등 피보험자의 인위적 감원이 있는 경우 ②고용유지조치 기간 중 신규 채용하는 경우 ③3년 이상 연속으로 같은 달에 고용유지조치를 실시하는 경우, 매출액, 생산량 등의 감소 원인이 계절적으로 당연한 경우 ④계획변경신청 없이 제출된 계획과 다르게 실시하는 경우 ⑤고용보험료가 연체된 경우 등

규채용 등이 발생하는 경우 제도 운영 취지에 적합하지 않으므로 지원금 지급이 제한된다.

다만 인위적 감원의 유형이나 신규채용의 경우 그 제한 기간이 상이하다는 점에 유의할 필요가 있다. 인위적 감원은 제한기간이 ‘고용유지조치 기간 + 이후 1개월’이며, 신규채용의 경우 ‘고용유지조치 기간’에 한정된다. 따라서 신규채용은 고용유지 조치기간이 만료되는 이후 시점부터는 가능하다.

## 5단계 지원금 신청에 따른 실무 쟁점 검토<sup>4)</sup>

고용유지지원금을 신청할 때 계획서 작성 및 신청 절차에 따른 서류를 준비하다 보면 다양한 실무적 쟁점이 생긴다. 실무 쟁점 및 유의사항에 대해서는 Q&A 형식으로 정리해 본다.

### Q 고용유지지원금은 업종이나 규모의 제한은 없는지.

경영상 어려움 등으로 고용유지조치를 실시하는 사업장이라면 업종과 관계없이 고용유지지원금 신청이 가능하며, 규모와 상관없이 5인 미만 사업장도 신청할 수 있다. 다만 고용유지조치 기간 근로시간을 단축하거나 1개월 이상의 휴직 부여하고, 해당 기간에 수당 등을 지급해야만 지원금 지급이 가능하다.

### Q 지원금 신청은 고용보험관리번호 기준인지, 동일한 관리번호의 사업장 중 일부 분리가 가능한지.

해당 지원 사업은 고용보험법에 따라 시행되는 사업으로 원칙적으로 피보험자를 기준으로 사업장 인원을 산정한다. 근로시간 단축 및 지원금을 신청하는 경우에도 고용보험 관리번호를 기준으로 피보험자 인원을 산정한다. 따라서 고용유지지원 제도의 실무적 기준도 고용보험 관리번호가 된다. 따라서 사업장의 인위적 감원이나 신규채용 등의 제한도 고용보험 관리번호를 기준으로 판단한다. 다만, 각 사업장의 독립성이 인

4) 해당 실무 쟁점은 고용노동부 및 고용지원센터 등의 통해 확인한 내용으로 해당 쟁점 중 개별 건에 대해서는 관할 고용지원센터와 고용노동부, 기타 전문가의 검토를 추가로 확인할 필요가 있다.

정되는 경우(근로조건 결정권, 회계 및 재무상의 분리 등)에 한해 분리 신청이 가능하다.

**Q ‘휴업’과 ‘휴직’이 동시에 존재하는 경우 휴직 인력이 휴업의 근로시간 단축에 포함되는지.**

사업장에서 일부 인력에는 1개월 이상의 휴직을 부여하고, 일부 인력을 대상으로 근로시간, 근로일 등을 휴업하는 경우 지원금 신청은 휴직형과 휴업형을 구분해 신청할 수 있다. 다만 휴업형의 근로시간 단축 수준을 산정할 경우 휴직 인력을 제외한 나머지 인력의 근로시간 단축 수준으로 근로시간 단축 수준을 판단한다.

**Q 1개월 이상 휴직의 경우 월력상 기준인지, 30일의 일수를 기준으로 판단하는지.**

고용유지계획서를 제출할 때 ‘휴업형’은 월력상 1개월 단위 내(예: 1.1 ~ 1.31)를 기준으로 휴업 내역을 제출하게 돼 있으며, 휴직은 1개월(30일 단위, 예: 1.19 ~ 2.18)을 기준으로 명시해 제출하게 돼 있다.

**Q 지원금 신청 시 제출되는 근태자료와 급여지급 내역에 오차가 있는 경우.**

지원금을 신청할 때 휴업의 경우 근태자료를 의무적으로 제출해야 한다. 이때 근태자료 제출을 요구하는 목적은 휴업 및 휴직의 실제 시행 여부를 판단하기 위함이다. 근태 내역과 급여지급 내역의 오차를 일일이 검토하지는 않을 것으로 판단된다. 또한 실무상 근태자료를 제출하는 경우 기존에는 전자 시스템으로 확인되는 자료를 요구했으나, 최근 출퇴근 확인서류 등 수기작성 서류도 인정하는 방향으로 자침이 변경된 것으로 보인다.<sup>5)</sup>

**Q 신규채용 제한 기간에 일용직 사용 가능 여부.**  
‘고용유지조치기간’ 내에 신규채용을 하는 경우에 지원금 지원이 제한된다. 신규 채용에는 정규직 채용뿐만 아-

니라 계약직 채용도 포함된다. 여기서 일용직 신규 사용 가능 여부가 관건이 될 수 있다. 고용노동부는 일용직도 신규채용에 해당해 지원금 제한 요건에 충족한다고 판단하고 있다. 하지만 특별지원업종 중 관광업의 예를 볼 때 빈번한 행사 등으로 정규 인력보다 아르바이트, 일용직 등을 상시적으로 사용하고 있는 점을 감안하지 않은 것으로 보여 진다. 고용노동부는 원칙적으로 일용직의 경우도 신규채용으로 판단하고 있다.<sup>6)</sup>

**Q 고용유지조치 기간 중 자연퇴직(본인 의사, 계약만료)이 발생한 경우.**

고용유지지원금 지원이 제한되는 또 하나의 원인은 고용유지조치기간과 이후 1개월간 정리하고, 권고사직, 희망퇴직, 명예퇴직 등 인위적 감원이 발생한 경우다. 다만 본인 의사에 따른 자연퇴직이나 계약만료 등은 인위적 감원에 해당하지 않으므로 제한 요건에도 해당하지 않는다.

**Q 근로자의 의사와 달리 회사가 일방적으로 결정해 휴업을 통보할 수 있는지.**

휴업은 사용자의 귀책사유로 근로자가 근로를 제공하지 못하는 경우에 해당한다. 따라서 원칙적으로 근로자의 의사와 무관하게 경영상의 이유로 근로자에게 휴업을 통보하는 것은 가능하다. 다만 법에서는 이러한 경우 평균임금의 70% 이상을 지급하도록 명시하고 있다. 이를 준수한다면 법 위반에 해당하지 않는다. 하지만 고용유지지원금을 신청하는 경우 고용노동부는 노사협의의 증명서류를 추가로 제출하도록 하고 있다. 노사협의의 증명서류는 과반수 노동조합이 있는 경우 과반수 노조, 과반수 노조가 없는 경우 근로자 과반수를 대표하는 자와 협의 서류, 노사협의회와 협의 서류, 5인 미만 사업장의 경우 개별 근로자의 협의 서류 등을 제출할 수 있다. 이는 지원금의 부정수급 등을 방지하기 위한 취지로 보인다.<sup>7)</sup>

5) 고용노동부 보도자료, 2020.3.23.

6) 다만 고용노동부의 자침이 지속적으로 변경되고 있어 향후 변경되는 자침의 내용을 확인할 필요가 있다.