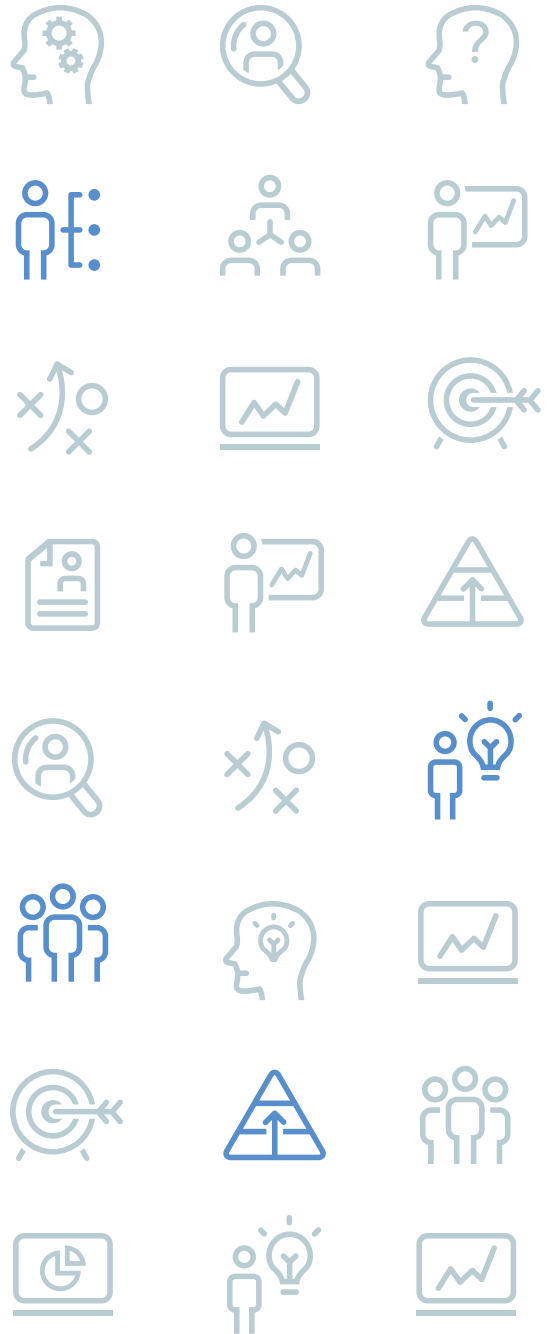


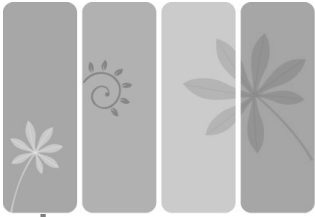
장년고용 안정지원금 업무매뉴얼

2018. 12



고용노동부

Ministry of Employment and Labor



목 차

제1장. 현행 지원제도	1
I. 장년근로시간단축지원금	5
II. 60세 이상 고령자고용지원금	33
제2장. 지원종료 제도	45
제1절 임금피크제지원금	49
I. 제도의 개요	49
II. 정년 60세 사업장에서 임금피크제 지원금(시행령 제28조의2)	50
III. 정년연장형·재고용형·근로시간단축형(시행령 제28조)	83
IV. 재·개정 시기별 법 조문	115
V. 임금피크제지원금액 등 고시	125
VI. 연도별 임금피크제지원금제도 주요 변경 내용	159
VII. 신청 서식	163
제2절 고령자 고용연장지원금(시행령 25조)	170
I. 고시	198
II. 신청서 양식	209

제1장

현행 지원제도

- I. 장년근로시간단축지원금
- II. 60세 이상 고령자고용지원금



목 차

I. 장년근로시간단축지원금	5
1. 법 조문	5
2. 제도의 의의	5
3. 지원 요건	5
4. 지원 금액 및 기한	9
5. 지원금 신청 및 지급 절차	15
6. 적용례 및 기타 사항	17
7. 관련 조문	20
8. 관련 고시(「임금피크제도지원금액 등 고시」)	23
9. 신청서식	30
II. 60세 이상 고령자고용지원금	33
1. 제도의 의의	33
2. 제도 필요성	33
3. 지급 요건	34
4. 지원금액 및 지원기간	41
5. 지급 절차 등	43

I

장년근로시간단축지원금(고용보험법 시행령 제28조의3)

1 법 조문

제28조의3(장년근로시간단축지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 사업주가 18개월 이상을 계속 근무한 50세 이상의 근로자에 대하여 주당 소정근로시간을 고용노동부장관이 고시하는 시간 기준에 따라 단축하여 근로시간 단축으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금과 비교하여 해당 연도의 임금이 낮아진 경우 해당 근로자와 사업주에게 근로시간을 단축하는 날부터 해당 근로자의 고용기간에 한정하여 최대 2년 동안 장년근로시간단축지원금을 지급한다.

② 제1항에 따른 장년근로시간단축지원금은 해당 근로자의 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당 연도 임금의 차액, 사업주의 간접노무비용 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.

③ 제1항에 따른 장년근로시간단축지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.[본조신설 2015. 12. 4.]

2 제도의 의의

- 50세 이상 근로자에게 근로시간 단축으로 감액 임금 지원으로 점진적 은퇴 및 인생 3모작 준비 지원

3 지원 요건

- 해당 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무
- 장년근로시간단축지원금은 해당 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무한 근로자에게 지급
 - 「18개월 이상 계속 근무한 근로자」란 근로기준법 제2조제1항제4호의 근로 계약이 중단 없이 지속되는 기간이 18개월 이상인 근로자를 의미함
 - * 휴직 등으로 인해 실제 출근하거나 임금을 지급받은 기간이 18개월 미만이라 하더라도 전체 근로계약 기간이 18개월 이상인 경우는 지급대상에 포함

- 기업의 합병, 사업의 양도·양수 등으로 근로계약관계가 포괄적으로 승계된 경우에도 계속 근무한 경우에 해당
- 근로시간 단축 시점에 18개월 이상 계속 근무하지 않은 근로자는 지원금 지급대상이 되지 않음
 - 다만, 근로시간 단축 이후 계속 근무기간이 18개월에 도래하였을 경우에는 그 시점 이후부터는 지원금 지급대상에 포함

50세 이상 근로자

- 장년근로시간단축지원금은 만 50세 이상 근로자에게 지급
 - * 생년월일 상 만 50세에 도달한 근로자부터 적용 대상
 - 근로시간 단축 시점에 만 50세 이상에 해당하지 않더라도 근로시간 단축 이후 만 50세에 도래하였을 경우에는 그 시점 이후부터 지급 대상에 포함

주당 소정근로시간을 32시간 이하로 단축

- 근로기준법 제2조제1항제7호*에서 규정한 주당 소정근로시간을 32시간 이하로 단축
 - * “소정근로시간”이란 근로기준법 제50조, 제69조 본문 또는 산업안전보건법 제46조에 따른 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말한다.
 - 주당 소정근로시간이 32시간 이하로 단축되었음이 단체협약, 취업규칙, 근로계약서 등에 서면으로 명시되어 있어야 함
 - 실제로 근로시간을 단축하였는지 여부는 출·퇴근명부, Time Recorded 등으로 확인
 - * 단체협약, 취업규칙에 일부 근로자(직종별·부서별)만을 대상으로 근로시간을 단축하는 것으로 규정되어 있는 경우에는 해당 근로자가 근로시간 단축 대상에 포함되는지 여부 확인



TIP

- 사용자가 근로자의 동의 없이 일방적으로 소정근로시간을 변경하는 것은
 - 근로계약의 내용을 변경(근로조건 저하)하는 경우에 해당되어 특별한 사정이 없는 한, 그 부분에 한해 무효가 되고 무효가 된 부분은 변경전의 근로조건이 적용됨(불이익 변경 금지, 근로기준법 제94조)

- 소정근로시간 단축 이후 연장근로시간은 1주 12시간 이내이어야 함
 - 소정근로시간 단축 이후 연장근로시간이 1주 12시간을 초과한 경우에는 해당 주가 포함된 월은 지원금을 지급하지 않음



< 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 >

제6조(단시간 근로자의 초과근로 제한) ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하여야 한다.

□ 장년근로시간단축으로 임금감액

- 근로시간 단축으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금과 비교하여 해당 연도의 임금이 낮아져야 함
- 임금이 낮아진 경우라 함은 고용보험법 시행규칙 제49조에 따른 「소득세법」(제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 소득은 제외)을 기준으로 하되,
 - 동 법 시행규칙 제49조, 「임금피크제지원금액 등 고시」 제4조에 따라
 - ①징계처분 등 근로자의 귀책사유, ②사업장의 휴업, ③쟁의행위, ④본인의 질병·부상, 부양가족의 질병·부상, 교육·훈련, 육아 등 개인사정에 의한 휴가·휴직으로 임금이 낮아진 경우에는 장년근로시간단축에 따른 임금의 감소로 보지 않음
 - 다만, 직업능력 향상 등을 위한 교육훈련, 근로자 본인의 질병이나 부상, 부양가족의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인적인 사정으로 휴가·휴직을 사용하지 않고 사업주와 협의하여 근로시간을 단축하고 임금이 낮아진 경우는 장년근로시간단축지원금에 한해 허용('19.1.1. 시행)

- ▲ 근로자는 사업주와 교육·훈련, 개인사유의 질병·부상, 간병(부양가족) 사유에 따른 근로시간단축을 협의·시행
 - ☞ 내부결재 자료 등 협의·시행 관련 자료로 확인
- ▲ 수료증, 진단서 등 입증자료를 통해 확인
 - ☞ 고용보험법 시행규칙 제49조, 임금피크제지원금 등 고시 제4조 개정('19.1.1.)



< 고용보험법 시행규칙. 2019.1.1. 시행 >

제49조(임금피크제 지원금의 금액산정) 영 제28조 제2항 및 제28조의2 제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정 및 영 제28조의3 제1항에 따른 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당연도 임금과의 차액산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 다른 비과세소득은 제외 한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조 제2항제28조의2 제2항 또는 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 보지 아니한다. 다만, 제2호에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조의3 제1항에 따른 임금의 감액으로 본다. <개정 2010. 7. 12., 2011. 1. 3., 2015. 12. 7., 2018. 12. 31.>

1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유
2. 질병이나 부상
3. 사업장의 휴업
4. 삭제
5. 정의행위
6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유



< 임금피크제 지원금 등 고시(2019.1. 1. 시행) >

제4조(임금피크제 등에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우 등) ① 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 다음 각 호의 경우를 말한다.

1. 본인의 질병이나 부상에 의한 휴가·휴직
 2. 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호를 위한 휴가·휴직
 3. 교육·훈련 등 개인사정에 의한 휴가·휴직
- ② 제①항의 사유로 휴가·휴직을 사용하지 않고 사업주와 협의하여 근로시간을 단축한 경우에는 영 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 본다.

4 지원 금액 및 기한

1 근로자 지원

- 근로시간 단축으로 감소된 임금의 1/2을 최대 2년간 지원
- 소정근로시간 단축 직전연도 임금과 단축 이후 해당연도 임금을 비교하여 감소된 임금의 1/2을 지원
 - * 소정근로시간 단축 직전연도 임금과 해당연도 임금과의 차액 산정은 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득(비과세 소득 제외)이 기준
- 지급 한도내에서 지원
- 연도 단위로 지원금을 지급할 경우 연간 지급한도액은 1,080만원
 - 분기 단위로 지원금을 지급할 경우 분기별 지급한도액은 270만원, 월 단위로 지원금을 지급할 경우에는 월별 지급한도액은 90만원
 - * 장년근로시간단축지원금의 경우 근로시간 단축 이후 임금과 장년근로시간단축 지원금을 합한 금액이 연간 7,250만원을 초과하더라도 지원 가능(소득제한 기준 없음)
- ① 연도 단위 지원금 지급
 - 근로시간 단축 직전연도 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)과 해당 연도 임금(근로소득 원천징수영수증 상 총급여)을 비교하여 감소된 임금의 1/2 지원
 - * 근로시간 단축 1년차의 경우는 근로시간 단축 직전연도 임금(근로소득원천징수 영수증 상 총급여)과 해당연도 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)을 비교
 - * 근로시간 단축 2년차의 경우는 근로시간 단축 직전연도 임금(근로소득원천징수 영수증 상 총급여)과 해당연도 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여에서 지원금 제외)을 비교
 - 다만, 연도 중 근로시간 단축, 중간 퇴직 등으로 적용기간이 1년 미만인 경우에는 근로소득원천징수부(「소득세법 시행령」 제196조 제1항의 규정에 따라 사업주 비치·기록) 등을 통해 확인하되, 징수부와 영수증 상의 금액이 일치하는지 확인하고,

- 중간 퇴직 등으로 적용기간이 1년 미만인 경우로 근로자가 퇴직 직후에 신청하는 경우는 소득원천징수부 등을 통해 우선 확인하여 처리하되, 근로소득원천징수영수증을 차후 제출하여 정산한다는 확인서를 징구, 연말정산이 완료되어 영수증이 발급가능한 다음연도 3월중에 영수증을 제출을 요구하여 징수부상의 금액과 일치하는지 여부를 확인하여 정산여부를 결정하여 처



< 연도 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

[①(영 제28조제3제2항에 따른 근로시간 단축 직전연도 임금) × ②(근로시간 단축 이후 연도별 임금인상률) - ③(해당 연도 임금)] × (1/2)

- ① 근로시간 단축 직전연도 임금 : 시행령 제28조의3제2항에서 정의한 ‘근로시간 단축으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전연도 임금’
- ② 연도별 임금인상률 : 근로시간 단축이 적용된 다음 연도에는(2년차) 당초 근로시간 단축 직전연도 임금에 임금인상률을 반영하여 계산
- ③ 해당 연도 임금 : 근로시간을 단축한 해당 연도 임금(「소득세법」제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 연도에 지급받은 장년근로시간단축지원금이 포함되어 있을 경우 장년근로시간단축지원금을 제외한 금액)



< 연도별 임금인상률 반영 관련 적용사례 >

❖ 근로시간 단축이 처음 적용된 다음연도(2년차)에는 근로시간 단축 이전 임금이 연도별 임금인상률을 반영하여 산정(’17년부터 근로시간을 단축할 경우)

- ① ’17년도 지원금 산정 : ’16년도 임금이 근로시간 단축 직전연도 임금에 해당하므로 임금인상률 반영없이 ’17년도 해당 임금과의 차액 계산
- ② ’18년도 지원금 산정 : ’16년도 임금이 근로시간 단축 직전연도 임금에 해당하므로 ’16년도 임금이 ’17년도 임금인상률을 반영하여 ’18년도 해당 임금의 차액 계산

② 분기 단위 지원금 지급

- 분기 단위로 지원금을 신청할 경우에는 근로시간 단축 직전연도 임금 (근로소득원천징수영수증 상 총급여)을 분기별 임금으로 환산



< 분기 단위 지원금 산정 시 근로시간 단축 직전연도 임금 환산 방법 >

- '16.7.1부터 근로시간이 단축된 근로자가 '16. 3/4분기(7~9월)분 지원금을 신청할 경우 근로시간 단축 직전연도 임금은 '15년 총 급여를 근로시간 단축 적용일 수로 환산하여 산정
 - ☞ 분기별 근로시간 단축 직전연도 임금 : 연간('15.1.1~12.31) 총 급여 × [근로시간 단축 적용일 수 (7.1~9.30, 92일) / 365]
 - ☞ 근로시간 단축 직전연도 임금과 월별 「근로소득원천징수부」 등을 통해 확인한 근로시간 단축 연도의 분기('16.7.1~9.30) 임금을 비교하여 임금 감액여부 및 감액금액 판단

- 해당 연도의 분기 임금은 「근로소득원천징수부」(「소득세법 시행령」 제196조 제1항의 규정에 따라 사업주 비치·기록) 등을 통해 확인

* 「근로소득원천징수부」를 통해 확인한 1·2·3·4분기 임금의 총 합계액이 「근로소득 원천징수영수증」을 통해 확인한 연간 총급여와 일치하지 않을 경우에는 해당 사업장에 불일치 사유를 확인하여 해당 연도 임금을 확정



< 분기 단위 지원금 산정방법 >

- ❖ 지원금 계산식
 - [①(근로시간 단축 직전 분기 임금) × ②(근로시간 단축 이후 연도별 임금 인상률) - ③(해당 분기 임금)] × (1/2)
 - ① 근로시간 단축 직전 분기 임금 : 근로시간 단축으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 분기 단위로 환산한 금액
 - ② 연도별 임금인상률 : 연 단위 신청시와 같은 방법으로 계산
 - ③ 해당 분기 임금 : 근로시간을 단축한 해당 분기 임금(「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 분기에 지급받은 장년근로시간단축지원금이 포함되어 있을 경우 장년근로시간단축지원금을 제외한 금액)

③ 월 단위 지원금 지급

- 월 단위로 지원금을 신청할 경우에는 근로시간 단축 직전 연도 임금 (근로 소득 원천징수영수증 상 총급여)을 월별 임금으로 환산



< 월 단위 지원금 산정시 근로시간 단축 직전연도 임금 환산 방법 >

- '16.12.1부터 근로시간이 단축된 근로자가 '16. 12월분 지원금을 신청할 경우 근로시간 단축 직전연도 임금은 '15년 총 급여를 근로시간 단축 적용 일수로 환산하여 산정
 - ☞ 월별 근로시간 단축 직전연도 임금 : 연간('15.1.1~12.31) 총 급여 × [근로시간 단축 적용일 수 (12.1~12.31, 31일) / 365]
 - ☞ 근로시간 단축 직전연도 임금과 월별 「근로소득원천징수부」 등을 통해 확인한 근로시간 단축 연도의 월('16.12.1~12.31) 임금을 비교하여 임금 감액여부 및 감액금액 판단

- 해당 연도의 월 임금은 「근로소득원천징수부」(「소득세법 시행령」 제196조 제1항의 규정에 따라 사업주 비치·기록) 등을 통해 확인

* 「근로소득원천징수부」를 통해 확인한 월별 임금의 총 합계액이 「근로소득 원천징수 영수증」을 통해 확인한 연간 총급여와 일치하지 않을 경우에는 해당 사업장에 불일치 사유를 확인하여 해당 연도 임금을 확정



< 월 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

$$[\text{①(근로시간 단축 직전 월 임금)} \times \text{②(근로시간 단축 이후 연도별 임금 인상률)} - \text{③(해당 월 임금)}] \times (1/2)$$

- ① 근로시간 단축 직전 월 임금 : 근로시간 단축으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전연도 임금을 월 단위로 환산한 금액
- ② 연도별 임금인상률 : 연 단위 신청시와 같은 방법으로 계산
- ③ 해당 월 임금 : 근로시간을 단축한 해당 월 임금(「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 분기에 지급받은 장년근로시간단축지원금이 포함되어 있을 경우 장년근로시간단축지원금을 제외한 금액)

④ 근로시간 단축 기간 내 휴직·휴가·정직·휴업 등이 포함된 경우 산정 방법

- 장년근로시간단축지원금은 근로시간 단축에 따라 임금이 감소한 근로자 에게 감소된 임금의 일부를 지원하는 제도임
 - 따라서, 근로시간 단축 기간 내에 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호의 사유로 근로를 제공하지 않은 기간에 대해서는 지원금이 지급되지 않음



< 고용보험법 시행규칙. 2019.1.1. 시행 >

제49조(임금피크제 지원금의 금액산정) 영 제28조 제2항 및 제28조의2 제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정 및 영 제28조의3 제1항에 따른 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당연도 임금과의 차액산정은 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 다른 비과세소득은 제외 한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조 제2항·제28조의2 제2항 또는 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 보지 아니한다. 다만, 제2호에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 제28조의3 제1항에 따른 임금의 감액으로 본다.

1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유
2. 질병이나 부상
3. 사업장의 휴업
4. 삭제
5. 정의행위
6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유

- 장년근로시간단축지원금을 산정할 때도 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호에 해당하는 기간을 제외하고 지원금을 산정
 - 다만, 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호 중 근로자 귀책사유로 징계처분을 받은 기간 중 정직이 아닌 감봉 처분 등 실제 근로를 제공한 기간, 사용자 귀책사유로 휴업한 기간, 부분과업 등 근로를 제공한 기간에 대해서는 지원금 산정기간에 포함
 - ↳ 이 경우, 해당기간의 임금은 동 행위가 없었을 경우 정상적으로 지급받을 임금을 추산하여 반영
- ⑤ 분기별(월별) 신청 시와 연도별 신청 시 지원금을 비교하여 정산
 - 4분기 또는 12월(4분기 또는 12월 전에 지급이 종료될 경우에는 마지막 신청시)에 「근로소득원천징수부」를 통해 확인한 해당연도

임금과 「근로 소득원천 징수영수증」의 해당연도 임금이 일치하는지 여부 확인근로자가 정산을 회피할 목적으로 4분기 또는 12월분 지원금 신청을 하지 않은 경우, 마지막 월 또는 분기 신청이 없더라도 월 또는 분기 단위 지원금 신청자가 「고용보험법 시행규칙」 제50조의2 제1항에 따라 제출한 근로소득원천영수증을 통해 해당연도의 연간 근로소득을 확인하여 근로시간단축전 임금과 해당연도 임금을 비교 (고령사회인력정책과-1537. '18.5.3)

- ▲ 분기별(월별)로 지급한 지원금의 합계액과 연 단위로 산정한 지원금을 비교하여 연 단위로 산정한 지원금이 더 많을 경우 : 차액만큼 추가 지급
- ▲ 분기별(월별)로 지급한 지원금의 합계액과 연 단위로 산정한 지원금을 비교하여 분기별(월별)로 지급한 지원금이 더 많을 경우 : 차액만큼 환수
- ▲ 분기별(월별) 지급요건을 충족하여 지급하였으나 연 단위 정산을 통해 해당 연도 임금 (해당연도 근로시간단축지원금은 제외)이 근로시간 단축 직전 연도 임금보다 감소되지 않은 경우 : 전액 환수

2] 사업주 지원

근로시간 단축 근로자 1인당 월 30만원을 최대 2년간 지원

○ 소정근로시간을 32시간 이하로 단축한 근로자 수에 월 30만원을 곱하여 산정한 금액을 지원

- 다만, 소정근로시간을 32시간 이하로 단축하더라도 해당 근로자의 임금이 근로시간 단축 직전연도 임금과 해당 연도 임금을 비교하여 감소하지 않은 경우에는 해당 근로자 분에 대한 사업주 지원금도 지급 제한

* 장년근로시간단축지원금의 제도 취지상 실제 근로시간이 단축되어야 함에도 소정 근로 시간은 단축하되 연장근로 등을 통해 실 근로시간이 단축되지 않아 임금이 감소하지 않은 경우에는 사업주에 대한 지원금 지급도 제한

○ 장년근로시간단축지원금과 시간선택제 전환지원금의 간접노무비 지원 요건을 동시에 충족하는 근로자에 대하여 사업주가 이미 시간선택제 전환지원금 간접노무비(월 20만원)를 지원받은 경우에는 차액분만 지급

5 지원금 신청 및 지급 절차

1 지원금 신청

- 장년근로시간단축지원금 신청서, 증빙서류를 다음 연도 1월말까지 (분기 또는 월 단위로 지급받으려는 근로자는 매 분기 및 매월 다음달 말일) 고용센터에 제출
- 근로자에게 지급하는 장년근로시간단축지원금은 근로자 직접 신청하거나 사업주가 대신하여 신청 가능
 - 근로자가 직접 신청하거나 사업주가 근로자를 대신하여 신청하는 경우 모두 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출
 - 다만, 사업장이 전국에 산재되어 있는 경우(지점·지사·공장 등)에는 해당 근로자가 실제 근무하고 있는 지역의 관할 고용센터에 제출 가능
 - * (예시 1) A은행의 본점 소재지는 서울 중구(서울고용센터 관할)이나 근로자가 대전 지점(대전청 관할)에 근무하는 경우에는 대전고용센터에 신청 가능
 - * (예시 2) A기업의 본사 소재지는 서울 영등포구(서울남부고용센터 관할)이나 근로자가 광주 공장(광주고용센터 관할), 천안 공장(천안고용센터 관할)에 근무하는 경우에는 광주고용센터·천안고용센터에 각 신청 가능
- 사업주에게 지급하는 장년근로시간단축지원금도 사업장 소재지 관할 고용 센터에 제출

2 제출 서류

- 『장년근로시간단축지원금 신청서』 1부(고용보험법 시행규칙 별지 52호의3 서식)
- 근로시간을 단축한 근로자·사업주에 해당함을 증명하는 서류 1부
 - 단체협약, 취업규칙, 취업규칙에 준하는 서면(10인 미만 사업장), 근로계약서 등
 - * 단체협약, 취업규칙, 취업규칙에 준하는 서면, 근로계약서 등에 소정근로시간 단축 여부를 확인

- 근로시간 단축 전과 단축 후의 소정근로시간, 임금 차액 등을 확인할 수 있는 서류 1부
 - (근로시간) 실제 단축된 소정근로시간에 따라 근로하였는지 여부를 확인 (연장근로가 있는 경우 주 12시간 이내인지 여부를 확인)할 수 있는 서류 1부(*전자카드, 지문인식, 타임레코드 등 전자·기계적 방식으로 대상자의 출퇴근 시간을 관리하여 관련 자료 제출)
 - (임금) 근로시간 단축 전과 단축 후 근로소득원천징수영수증 1부
 - 연 단위로 신청할 경우에는 근로시간 단축 직전 연도 및 해당 연도의 『근로소득 원천징수영수증』 각 1부.
 - 분기 단위로 신청할 경우에는 근로시간 단축 직전연도 『근로소득 원천 징수영수증』 및 해당 분기 『근로소득원천징수부』 등 각 1부를 제출
 - * 해당연도 4분기 또는 마지막 신청시에는 해당연도 『근로소득원천징수 영수증』 1부를 제출받아 확인
 - 월 단위로 신청할 경우에는 근로시간 단축 직전연도 『근로소득원천 징수영수증』 및 해당 월 『근로소득원천징수부』 등 각 1부를 제출
 - * 해당연도 12월 또는 마지막 신청 시에는 해당연도 『근로소득원천징수 영수증』 1부를 제출받아 확인

③ 지원금 지급대상 확인 및 지급

- 지원금 신청서가 접수된 경우 지원요건 충족여부, 지원제외 사유 해당 여부, 지원 금액 등을 확인
- 지원금 신청일로부터 10일 이내에 지급
- 분기별 또는 월별 신청의 경우 4분기 또는 12월분 지원금 신청시 연간 총 급여 기준으로 정산하여 지급됨을 안내
 - 정산 결과에 따라 근로시간 단축 직전 연도 임금이 비해 해당연도 임금이 감액되지 않거나 과다 지급분 발생 시에는 기 지급된 지원금을 반환하여야 한다는 내용의 「서약서」를 제출받아야 함

6 적용례 및 기타 사항

1 적용례

- 고용보험법 시행령 제28조의2 시행일('15.12.4) 이후에 근로시간 단축을 시행한 사업장의 근로자 및 사업주에 대해 적용함이 원칙



< 고용보험법 시행령 제28조의2 부칙 >

제1조(시행일) 이 영은 2016년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제17조제1항제6호, 제28조의2, 제28조의3, 제40조제2항 및 제6항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

2 지원금 상호 조정

□ 적용 원칙

- 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2, 제28조의3 요건에 모두 충족하는 경우
 - 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2, 제28조의3 요건 중 둘 이상의 지원금 지급요건에 동시에 해당하는 경우에는 근로자 선택에 따라 하나의 지원금 지급
 - * 「고용보험법 시행령」 제28조의2, 제28조의3에서 규정한 요건 중 하나라도 충족하지 않을 경우에는 선택 불가
 - * 「고용보험법 시행령」 제28조, 제28조의2, 제28조의3 중 하나의 지원금을 선택하여 지원금을 지급한 이후에는 계속하여 동일한 지원금을 지급
 - 다만, 동법 시행령 제28조, 제28조의2, 제28조의3에 따른 지원금을 각 선택할 경우 해당 지원요건 및 지원기한에 따른 시행령 규정 및 관련 고시를 각 적용
 - 따라서, 지원금 지원요건, 지원한도, 지원기한, 소득제한 한도 등을 감안하여 근로자가 유리한 지원금을 지급받을 수 있도록 안내



< 고용보험법 시행령 >

제40조(지원금 등의 상호조정) ⑥ 근로자가 제28조, 제28조의2 또는 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다. <개정 2015.12.4>

- 세대간 상생고용지원금 요건과 동시에 해당하는 경우
 - 동일한 근로자로 인해 장년근로시간단축지원금과 세대간 상생고용 지원금 지급요건에 동시에 해당하는 경우에는 사업주가 선택한 하나의 지원금만 지급
- 장년근로시간단축지원금과 시간선택제 전환지원금 요건에 동시에 해당하는 경우
 - 장년근로시간단축지원금과 시간선택제 전환지원금의 간접노무비 지원 요건을 동시에 충족하는 근로자에 대하여 사업주가 이미 시간선택제 전환지원금 간접노무비(월 20만원)를 지원받은 경우에는 차액분만 지급
- 지원금 소멸시효 산정
 - 해당 월의 장년근로시간단축지원금은 권리 행사가능일로부터 3년간 신청하지 않으면 신청권이 소멸되며, 소멸시효 기산일은 해당 월의 다음달 첫날임
(고용보험법 제107조제1항)
- 지원금 상속
 - 장년근로시간단축지원금을 받아 오던 근로자가 사망한 경우 상속인이 그 권리를 승계받아 행사 가능
 - 따라서, 사망한 근로자의 유가족이 지원금을 신청하면 이미 제공한 근로에 대해서는 지원금 지급

참고

장년근로시간단축지원금 유사 제도 비교표

구분	장년근로시간 단축지원금	시간선택제 전환지원금	출산육아기 고용안정장려금 (육아기 근로시간 단축)	일자리 함께하기 지원금 (실근로시간 단축)	
관련 법령	「고용보험법」 제23조 (고령자등 고용촉진의 지원), 시행령 제28조의3	「고용보험법」 제25조 (고용안정 및 취업촉진), 시행령 제35조	「고용보험법」 제23조 (고령자등 고용촉진의 지원), 시행령 제29조	「고용보험법」 제20조 (고용창출의지원), 시행령 제17조	
제도 목적	장년근로자가 근로시간 단축을 통해 주된 일자리에서의 점진적 은퇴 및 퇴직 준비 도모	시간선택제를 활용하여 국민의 다양한 일자리 수요를 충족시키고, 일과 삶의 조화 도모	사업무비용 부담을 완화하여 출산육아기 근로자의 고용안정 도모	실근로시간 단축을 통해 새로운 일자리 창출	
지원 조건	대상	18개월 이상 근무한 50세 이상 근로자	6개월 이상 고용한 전일제 근로자	육아휴직 대상 근로자	기간이 정함이 없는 근로자
	단축 범위	주당 32시간 이하	주당 15시간 이상 30시간 이하 최소 2주 이상	주당 15시간 이상 30시간 이하 최소30일 이상	3개월간 주 평균 초과근로 시간 2시간 이상
	지원 금액	(근로자) 감소된 임금의 1/2(연 1,080만원 한도) (사업주) 근로자 1인당 월 30만원	(사업주) ①(임금감소보전금) 임금감소보전액 (40만원, 25시간초과 24만원) ②(대체인력 인건비) 임금의 80% 우선기업 최대 월60만원 (대기업 월30만원) ③(간접노무비) 우선기업 월20만원	(사업주) ①(간접노무비) 우선기업 근로자 1인당 월20만원 (대기업 10만원) ②(대체인력 인건비) 우선기업 근로자 1인당 월60만원 (대기업 30만원)	(사업주) ①사업주가 12.5만원 이상 보전하고 보전한 임금의 80%범위 내에서 근로자 1인당 10만원~40만원 한도
	기간	2년	1년	1년	1년
	제한	근로시간 단축 기간 내 휴직, 휴가, 정직, 휴업, 교육, 육아, 부양가족 간호 등 개인사유로 인해 임금이 감액되는 경우	시간선택제 전환 사유가 사업주가 아닌 근로자 필요에 의한 경유(임신, 육아, 퇴직준비, 학업, 간병 등)에 한하여 지급	국가, 지자체, 공공기관 제외	부동산업, 일반유흥무도, 주점업 등은 제외 근로계약 기간을 정한 근로자 최저임금 110%미만자 정년 2년 미만자

7 관련 조문

시 행 령	시행규칙
<p>제28조의3(근로시간 단축 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 사업주가 18개월 이상을 계속 근무한 50세 이상의 근로자에 대하여 주당 소정근로시간을 고용노동부장관이 고시하는 시간 기준에 따라 단축하여 근로시간 단축으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금과 비교하여 해당 연도의 임금이 낮아진 경우 해당 근로자와 사업주에게 근로시간을 단축하는 날부터 해당 근로자의 고용기간에 한정하여 최대 2년 동안 근로시간 단축 지원금을 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따른 근로시간 단축 지원금은 해당 근로자의 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당 연도 임금의 차액, 사업주의 간접노무비용 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 근로시간 단축 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.[본조신설 2015.12.4.]</p> <p>제40조(지원금 등의 상호조정) ① 제19조에 따른 고용유지 지원금의 지급요건에 해당하는 사업주가 그 고용유지 조치 기간에 제17조에 따른 비용 지원, 제25조제1항제3호에 따른 고령자 고용연장 지원금 또는 제26조에 따른 고용촉진 지원금의 지급요건에 해당하는 조치를 한 경우에는 제19조에 따른 고용유지 지원금을 지급하고, 그 밖의 지원금은 지급하지 아니 한다. <개정 2008.9.18., 2010.2.8., 2010.12.31., 2011.9.15.></p> <p>② 사업주가 동일한 근로자로 인하여 다음 각 호에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하게 된 경우에는 해당 사업주의 신청에 의하여 하나의 지원금만 지급</p>	<p>제49조(임금피크제 지원금 등의 금액 산정) 영 제28조제2항 및 제28조의2 제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정 및 영 제28조의3제1항에 따른 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세소득은 제외한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조제2항·제28조의2 제2항 또는 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 보지 아니한다. 다만, 제2호에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조의3 제1항에 따른 임금의 감액으로 본다. <개정 2010.7.12., 2011.1.3., 2015.12.7., 2018.12.31.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유 2. 질병이나 부상 3. 사업장의 휴업 4. 삭제 <2008.9.19.> 5. 쟁의행위 6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유 <p>[제목개정 2015.12.7.]</p> <p>제50조(임금피크제 지원금의 신청) ① 영 제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급 받으려는 근로자는 별지 제52호서식의 임금피크제 지원금 신청서에, 임금피크제 지원금을 지급받으려는 사업주는 별지 제52호의2서식의 임금피크제 지원금 신청서(근로시간단축 사업주 지원)에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 다음 연도 1월 말일까지(해당 연도 중에 분기별 또는 월별로 지급받으려는 경우에는 각각 매분기 또는 매월 다음 달 말일까지) 소재지 관할 직업안정</p>

시 행 령	시행규칙
<p>한다. <개정 2015.12.4.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제17조제1항제3호부터 제6호까지의 규정에 따른 지원금 2. 제24조에 따른 지역고용촉진 지원금 3. 제25조에 따른 고령자 고용연장 지원금 4. 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용 지원금 5. 제26조에 따른 고용촉진 지원금 6. 제28조의3에 따른 사업주에 대한 근로 시간 단축 지원금 7. 제29조제1항제1호 또는 제3호에 따른 출산 육아기 고용안정 지원금 8. 제35조제1호부터 제7호까지의 규정에 따른 사업주에 대한 지원금 9. 제38조제4항에 따른 직장어린이집 운영 비용 지원금 <p>③ 제17조제1항제1호 및 제2호에 따른 비용 지원의 지급 요건에 동시에 해당하는 사업주가 있으면 그 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금을 지급한다. <개정 2008.9.18., 2010.12.31., 2011.9.15.></p> <p>④ 제3항에 해당하는 각 지원금 중 어느 하나의 지원금을 받고 있는 사업주가 해당 지원금을 받는 기간에 제2항에 따른 각 지원금 중 어느 하나의 지원금의 지급 요건에 해당하는 경우에는 그 사업주의 신청에 의하여 제2항에 따른 각 지원금 중 해당하는 지원금의 금액에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율을 곱하여 산정한 금액을 지급한다. <개정 2010.7.12., 2010.12.31.></p> <p>⑤ 대통령령 제22603호 고용보험법 시행령 일부 개정령 부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금을 지급받을 수 있는 사업주가 제25조의2에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 요건을 충족 하는 경우에는 해당 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급한다. <신설 2012.1.13.></p>	<p>기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제1호의 서류는 최초로 신청하는 경우에만 첨부 한다. <개정 2011.1.3., 2012.1.20., 2013.1.25., 2014.6.17., 2014.12.31.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영 제28조제1항에 따른 임금피크제를 적용 받는 근로자에 해당함을 증명 하는 서류 1부 2. 영 제28조제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 같은 항 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부 <p>② 제1항에 따른 임금피크제 지원금 중 근로자에게 지급하는 지원금은 사업주가 근로자를 대신하여 신청할 수 있다. <개정 2011.1.3., 2014.12.31.> [제목개정 2011.1.3.]</p> <p>제50조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금의 신청)</p> <p>① 영 제28조의2에 따라 지원금을 지급받으려는 근로자는 별지 제52호의3서식의 임금피크제 지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 다음 연도 1월 말일까지(해당 연도 중에 분기별 또는 월별로 지급받으려는 경우 에는 각각 매 분기 또는 해당 월의 다음 달 말일까지) 소재지 관할 직업안정 기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제1호의 서류는 최초로 신청하는 경우에만 첨부한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영 제28조의2제1항에 따른 임금피크 제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류 1부 2. 영 제28조의2제2항에 따른 피크 임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 100분의 10 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부 <p>② 제1항에 따른 지원금은 사업주가 근로자를 대신하여 신청할 수 있다. [본조신설 2015.12.7.]</p>

시행령	시행규칙
<p>⑥ 근로자가 제28조, 제28조의2 또는 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다. <개정 2015.12.4.> [제목개정 2010.12.31.]</p> <p style="text-align: center;">부 칙</p> <p>제1조(시행일) 이 영은 2016년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제17조제1항제6호, 제28조의2, 제28조의3, 제40조제2항 및 제6항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.</p> <p>제2조(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금에 관한 적용례) 제28조의2의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 전에 해당 제도를 시행한 사업 또는 사업장에서 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 해당 제도의 적용으로 임금이 감소한 근로자에 대해서도 적용한다.</p>	<p>제50조의3(근로시간 단축 지원금의 신청) ① 영 제28조의3에 따라 근로시간 단축 지원금을 지급 받으려는 근로자는 별지 제52호의3서식의 근로시간 단축 지원금 신청서에, 근로시간 단축 지원금을 지급받으려는 사업주는 별지 제52호의4서식의 근로시간 단축 지원금 신청서(사업주 지원)에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 다음 연도 1월 말일까지(해당 연도 중에 분기별 또는 월별로 지급 받으려는 경우에는 각각 매분기 또는 해당 월의 다음 달 말일까지) 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제1호의 서류는 최초로 신청하는 경우에만 첨부한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 영 제28조의3제1항에 따라 근로시간을 단축하는 근로자 또는 사업주에 해당함을 증명하는 서류 1부 2. 영 제28조의3제1항에 따라 근로시간 단축 전과 후의 소정근로시간, 임금 차액 등을 확인할 수 있는 서류 1부 <p>② 제1항에 따른 근로시간 단축 지원금 중 근로자에게 지급하는 지원금은 사업주가 근로자를 대신하여 신청할 수 있다. [본조신설 2015.12.7.]</p>

8 관련 고시(「임금피크제지원금액 등 고시」)

고용노동부고시 제2018 - 86 호

「고용보험법」 제23조, 같은 법 시행령 제28조 제2항·제3항, 제28조의2 제2항·제3항, 제28조의3 제1항·제2항 및 같은 법 시행규칙 제49조 제6호에 따라 임금피크제 지원금액 등을 다음과 같이 고시합니다.

2019년 1 월 1 일

고 용 노 동 부 장 관

임금피크제 지원금액등 고시

제1조(임금피크제 지원금 지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항, 제28조의2제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 72,500,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조의 유효기간 이전에 영 제28조제1항에 따른 지급요건을 갖춘 근로자에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 영 제28조제1항제1호에 따른 임금피크제를 도입하면서 정년을 60세 이상으로 연장한 경우는 10,800,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 7,200,000원, 영 제28조제1항제4호에 따른 임금피크제는 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,000,000원)으로 하며, 해당 연도 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 72,500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른

임금피크제는 63,400,000원)을 초과할 수 없다.

[(영 제28조제2항에 따른 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (다음 각 목에 따른 비율)] - [(해당 연도 근로소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]

가. 영 제28조제1항제1호의 경우 : 임금감액 후 1년 이내 근로자는 100분의 90, 2년 이내 근로자는 100분의 85, 3년 이상 5년 이내 근로자는 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90)

나. 영 제28조제1항제2호의 경우 : 100분의 70

가. 영 제28조제1항제4호의 경우 : 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90)

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 영 제28조제1항제1호에 따른 분기별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우는 2,700,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 1,800,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조 제1항제2호에 따른 임금피크제는 1,250,000원)으로 하며, 해당 분기 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 18,125,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 15,850,000원)을 초과할 수 없다.

[(해당 분기의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 영 제28조제1항제1호에 따른 월별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우는 900,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 600,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 월별 지급한도액은 500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 416,666원)

으로 하며, 해당 월 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 6,041,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,283,000원)을 초과할 수 없다.

[(해당 월의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 월 근로소득) - (해당 월 임금피크제 지원금)]

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」(이하 “규칙”이라 한다) 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용 기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 고용노동부가 임금체계, 근로시간 등의 현황을 파악하여 고용노동정책 수립에 기초자료를 제공하기 위해 실시하는 조사(연도말 기준 누적 인상률 적용)에 따른 협약임금 인상률(임금총액 기준)로 한다.

③ 영 제28조제3항에 따른 사업주에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 월별 300,000원에 영 제28조제1항제2호에 해당하는 임금피크제의 근로시간 단축 근로자수를 곱하여 산정한 금액으로 하며 1년간 지급한다.

제3조(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금피크제 지원금 지급수준) ①영 제28조의2제3항에 따른 근로자에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 10,800,000원으로 하며, 해당 연도 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 72,500,000원을 초과할 수 없다.

$[(\text{영 제28조의2제2항에 따른 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 연도 근로소득}) - (\text{해당 연도 임금피크제 지원금})]$

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 분기별 지급한도액은 2,700,000원으로 하며, 해당 분기 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 18,125,000원을 초과할 수 없다.

$[(\text{해당 분기의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 분기 근로소득}) - (\text{해당 분기 임금피크제 지원금})]$

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 월별 지급한도액은 900,000원으로 하며, 해당 월 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 6,041,000원을 초과할 수 없다.

$[(\text{해당 월의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 월 근로소득}) - (\text{해당 월 임금피크제 지원금})]$

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 규칙 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 고용노동부가 임금체계, 근로시간 등의 현황을 파악하여 고용노동정책 수립에 기초자료를 제공하기 위해 실시하는 조사(연도말 기준 누적 인상률 적용)에 따른 협약임금 인상률(임금총액 기준)로 한다.

제4조(임금피크제 등에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) ① 규칙 제49조 제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 다음 각 호의 경우를 말한다.

1. 본인의 질병이나 부상에 의한 휴가·휴직
2. 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호를 위한 휴가·휴직
3. 교육·훈련 등 개인사정에 의한 휴가·휴직

② 제①항의 사유로 휴가·휴직을 사용하지 않고 사업주와 협의하여 근로시간을 단축한 경우에는 영 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 본다.

제5조(근로시간 단축 지원금 시간 기준) 영 제28조의3제1항에 따른 근로시간 단축지원금의 주당 소정근로시간 단축 기준은 1주당 32시간 이하로 단축하는 경우를 말한다.

제6조(근로시간 단축 지원금 지급 수준) ① 영 제28조의3제2항에 따른 근로자에게 지급하는 근로시간 단축 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액 10,800,000원으로 한다.

$$[(\text{영 제28조의3제2항에 따른 근로시간 단축 직전연도 임금}) \times (\text{근로시간 단축이후 제3조제2항에 따른 연도별 임금인상률}) - (\text{해당 연도 임금})] \times (1/2)$$

2. 분기 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 분기 지급한도액 2,700,000원으로 한다.

$$[(\text{근로시간 단축 직전연도 해당 분기의 임금}) \times (\text{근로시간 단축이후 제3조제2항에 따른 연도별 임금인상률}) - (\text{해당 분기 임금})] \times (1/2)$$

3. 월 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 월 지급한도액 900,000원으로 한다.

$[(\text{근로시간 단축 직전연도 해당 분기의 월 임금}) \times (\text{근로시간 단축이후 제3조제2항에 따른 연도별 임금인상률}) - (\text{해당 월 임금})] \times (1/2)$

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금은 중간퇴직, 규칙 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 근로시간 단축의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 영 제28조의3제2항에 따른 사업주에게 지급하는 근로시간 단축 지원금의 지급액은 월별 300,000원에 영 제28조의3제1항에 해당하는 근로시간 단축 근로자 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.

제7조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호 및 제3호, 제3조제1항제2호 및 제3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호, 제3조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

③ 제6조제1항제2호 및 제3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 또는 월 단위 근로시간 단축 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 근로시간 단축 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제6조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 근로시간 단축 지원금(이하 “연도 단위 근로시간 단축 지원금”

이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 근로시간 단축 지원금을 초과하여 지급받은 근로시간 단축 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

④ 분기 또는 월 단위 근로시간단축지원금 지급대상자가 제3항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 근로시간단축 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급 분을 상계하고 지급한다.

제8조(재검토키한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2019년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 2010년 12월 31일 이전부터 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2010-47호(2010. 8. 3.) 규정에 따라 지급한다.

② 2011년 1월 1일부터 이 고시 시행일 이전에 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부고시 규정에 따라 지급한다.

9 신청서식

■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제52호의4서식] <신설 2015.12.7.>

년 제 차(분기, 월) 근로시간 단축 지원금 신청서 (사업주 지원)

※ 제2쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당하는 곳에 √ 표를 합니다.

(제1쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일
사업장 정보	사업장관리번호	
	사업장명	대표자
	소재지 (-) (전화번호: 담당자:)	
근로시간 단축 사업주 지원	①근로시간 단축 근로자의 총 수 명	②근로시간 단축 총 개월 수 개월
	③3개월 미만의 근로시간 단축에 대한 지원금(해당하는 경우에만 작성합니다) 원	
신청 내용	근로시간 단축사업 사업주 지원 신청액 (① × <고시금액> + ③) 원	
	입금 정보 은행명 : 계좌번호 : (예금주 :)	

「고용보험법 시행령」 제28조의3 및 같은 법 시행규칙 제50조의3에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

()지방고용노동청장(지청장) 귀하

첨부서류	1. 「고용보험법 시행령」 제28조의3제1항에 따라 근로시간을 단축한 사업주에 해당함을 증명하는 서류 1부 2. 「고용보험법 시행령」 제28조의3제1항에 따라 근로시간 단축 전과 후의 소정근로시간, 임금 차액 등을 확인할 수 있는 서류 1부	수수료 없음
------	---	--------

※ 아래 난은 적지 않습니다.

접수	접수연월일	접수번호	처리부서	선람	담당	과장	청장·지청장
	. . .						
처리	지급대상자 수	명					
	지급결정액	원					
결재	담당	팀장	과장	청장·지청장	결재 연월일		
					. . .		

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(제2쪽)

작성방법

- ②의 총 개월 수는 ①의 근로시간을 단축한 근로자 전체에 대한 각각의 해당 기간 내 근로시간 단축 총 개월 수의 합을 표시하며, 1명의 근로자에 대하여 매월 초일부터 말일까지 근로시간을 단축한 경우에는 근로시간 단축 개월은 1개월로 하여 산정합니다.
- ③의 1개월 미만에 대한 지원금은 전체 지원 대상기간 중 ②의 잔여기간에 매년 고시된 지원금을 일할 계산하여 적용합니다.

(예시: 1분기 신청 시, 1월 15일부터 근로시간단축 사업주 지원(또는 신규인력채용지원)에 해당하는 근로자 3명과 3월 1일부터 해당하는 근로자 2명, 3월 5일부터 해당하는 근로자 1명이 있는 경우)

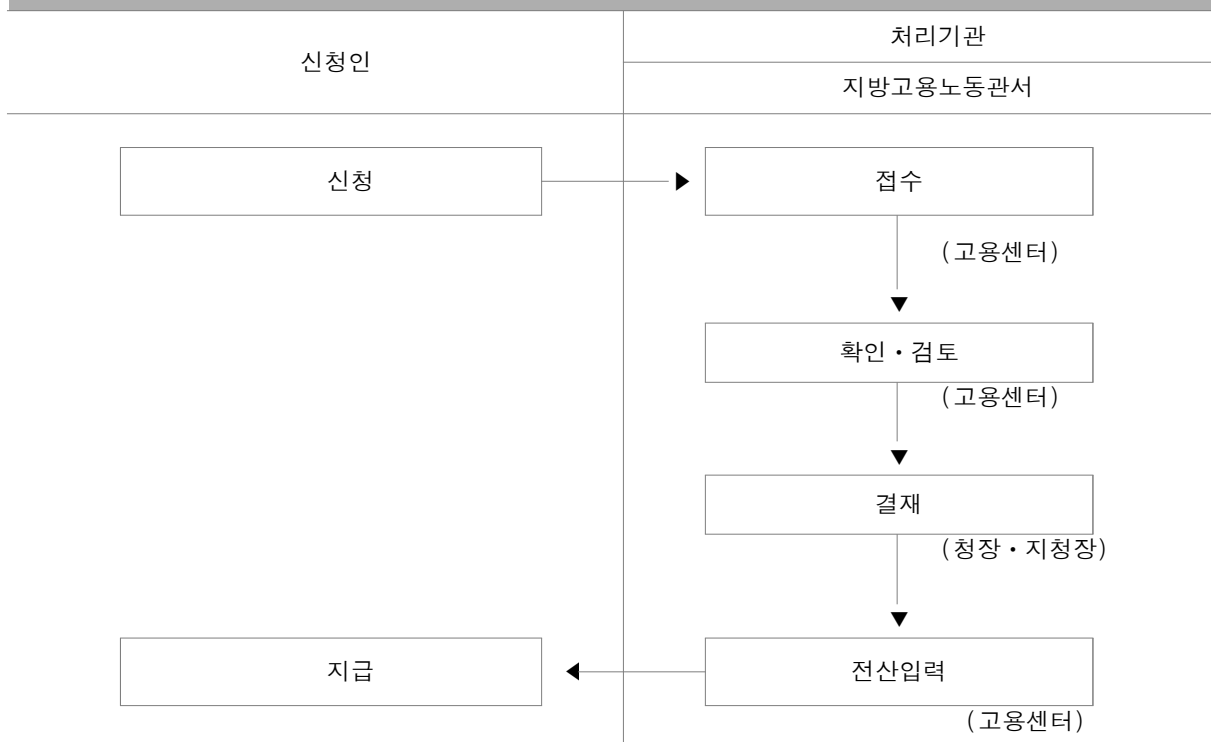
- ②에 $[2(\text{개월}) \times 3(\text{명})] + [1(\text{개월}) \times 2(\text{명})] = 8\text{개월}$ 을 표시

- ③에 $\langle \text{해당 고시금액} \rangle / 31\text{일} \times 17\text{일}(1.15. \sim 1.31.) \times 3(\text{명}) + \langle \text{해당 고시금액} \rangle / 31\text{일} \times 27\text{일}(3.5. \sim 3.31.) \times 1(\text{명})$ 로 산정하여 적되, 1원 이하는 버립니다.

※ 해당 연도 근로시간 단축 사업주 지원 금액 고용노동부 고시 참고

- 첨부서류를 준비할 때에 관련 규정 및 신청서와의 일치 여부를 확인해 주시기 바랍니다.

처리절차



II

60세 이상 고령자고용지원금(시행령 제25조의2)

1 제도의 의의

- 정년을 정하지 아니한 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 고령자를 일정수준 이상 고용하는 경우 사업주에게 지원금을 지급하여 고령자의 고용안정을 도모하고
 - 60세 정년 의무화 시행에 따라 60세 이상인 고령 근로자를 고용한 사업주를 지원함으로써 실질적인 고용연장을 유도하고자 하는 제도

2 제도 필요성

- 나이에 관계없이 계속 일 할 수 있는 장년 친화적 고용환경 조성을 위해 정년을 정하지 아니한 사업장에 대한 지원제도 필요
 - ※ 정년연장, 정년퇴직자 재고용, 임금피크제 등 고령자지원금은 모두 정년제를 운용하는 사업장을 지원하므로 정년이 없는 사업장에 대한 지원제도가 필요하다는 의견 제기(일자리현장지원단, 기업애로사항 파악 결과)
- 또한 '12년부터 감시·단속적 근로자에 대한 최저임금 90% 적용(80% → 90%)으로 아파트 경비원 등 60세 이상 고령 근로자의 고용안정도도 필요
- '15년부터 감시단속적 근로자에 대한 최저임금 전면적용에 따라 '14.12.31 고용보험법시행령 개정으로 '17년말까지 지원기간 연장
- '18년 최저임금 인상(16.4%)에 따른 사업주의 경영상 비용 부담 완화 및 고령자 고용안정을 위해 '20.12.31.까지 연장 및 지원 단가 인상 ('18년 24만원 → '19년 27만원 → '20년 30만원)
 - ※ 일자리 정책 4년 로드맵('17.10.18. 일자리위원회)에 포함

3 지급 요건

고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사업의 사업주에게 60세 이상 고령자 고용지원금을 지급한다.

[요건 1] 정년을 정하지 아니한 사업장일 것(제 1호)

- 이를 확인하기 위해 현행 취업규칙(또는 단체협약, 인사규정 등)을 첨부하도록 조치
- 정년이 설정된 사업장에서 이를 폐지하는 경우에도 정년 폐지 이후부터 지원요건을 갖춘 경우 지원 대상임
 - 정년을 폐지한 경우는 폐지시점을 기준으로 1년 이상 계속 근무여부를 판단(고령사회인력정책과 - 2018, '18.6.22)
- 사업장에 복수의 정년제가 있고, 이 경우 일부의 근로자에 대하여 정년제가 적용되는 경우에는 사업장에 정년을 설정한 것으로 보아 지원하지 아니함



【정년 미설정 관련 행정해석】

- 지원금의 지원요건 중 '사업개시 후 근로자의 정년을 설정한 사실이 없을 것'의 판단은 해당 사업장에서 운용되고 있는 모든 정년을 그 판단기준으로 함
 - 따라서 직종별 및 직급별로 정년을 달리 정하고 있는 사업장에서 일부 직종과 직급에 대하여 종전의 정년을 단축하였다면 사업장에서 적용되는 모든 근로자에 대하여 60세 이상 고령자 고용지원금 지급이 제한된다고 보아야 함
- 정년 미설정은 근로자의 정년 미적용이 아니라 사업장의 정년 미설정을 의미하므로 일부 직종 또는 직군의 근로자가 정년을 적용받지 아니한다 할지라도, 또 다른 근로자를 대상으로 정년제를 설정한 경우에는 지원금 지원요건에 부합하지 아니함 (고령사회인력정책과-3063, '17.9.14)

- 영세 소규모 사업장 등에서 위와 같은 근거자료가 없을 경우 정년이 설정되지 않았음을 확인하는 과반수 이상 근로자의 확인서를 징구

[요건 2] 역월 상의 매분기 그 사업의 월평균 근로자수에 대한 매월 말일 현재 계속하여 1년 이상 고용된 만 60세 이상 월평균 근로자수의 비율이 업종별로 고용 노동부장관이 고시하는 비율 이상 일 것(제 2호)

○ “1년 이상 고용”이라 함은 근무기간의 단절 없이 계속 고용하는 경우를 말함

- 해당분기 각월 말일(만 60세 이상 근로자 고용률 산정 기초일) 기준으로 1년 이상 계속 고용 여부 판단

예) 전년도 7.28. 신규 입사하여 금년도 8.30일 이직한 고령자는 7월 60세 이상 고령자수에 포함하여 산정하고 8월에는 산입하지 않음



【 관련 행정해석 】

○ 위수탁계약에 의해 위탁관리업체가 甲업체에서 乙업체로 변경되었을 때 사업(장)의 동질성을 유지하면서 甲업체에서 근무하던 근로자의 고용보험관계 등에 대하여 포괄적인 승계가 이루어지는 경우 고용보험 사업장 관리번호는 그대로 유지하고 사업주만 변경 처리하도록 하고 있는 바, 1년 이상 고용된 60세 이상 고령자 여부 또한 甲업체와 乙업체에서 근무한 기간을 합산하여 판단 가능

○ 양도양수에 의거하여 사업과 인원 등을 포괄승계 한 경우 양도양수를 전후하여 실질적으로 승계한 근로자들의 고용관계가 단절되지 아니하였다면 입사시점을 양도회사로부터 기산하여 1년 이상 근무한 60세 이상 고령자를 해당 월의 고령자로 인정하여 판단

○ “만 60세 이상 근로자” 해당여부는 주민등록번호상의 생년월일을 기준으로 매월 말일에 만 60세에 도달하였는지 판단하며, 계약직·상용직 등 고용형태, 60세 이전부터 계속 고용여부, 축탁 등을 불문하고 실제 고용기간이 1년 이상인 60세 이상 근로자는 포함

* 예) 고용기간이 1년 이상이며 생년월일이 1951년 2월 25일인 사람의 2011년 1/4분기 고령자고용률 산정 시 2, 3월에는 60세 이상 고령자수에 포함

- 다만, ① 일용근로자(고용보험법 제2조제6호), ② 고용보험법 제10조 제2호 내지 제5호에 해당하는 자, ③ 만 60세 이상 근로자로서 「

고용정책 기본법」 제29조에 따른 고용유지를 위한 지원금의 지급 대상이 되는 사람(일자리안정자금)에 대하여는 근로자수 및 60세 이상 근로자 수에서 각각 제외(영 제25조의2제4항, '17.12.26. 개정)

◎ 「일자리안정자금」과의 관계

고용보험법 제25조의2 제4항 제3호 규정에 따라 **일자리 안정자금 지원대상이 되는 사람은**

○ **60세 이상 고령자 고용지원금의 지급대상에서 제외됨으로 일자리 안정자금 지원결정 금액에서 차감하지 않고 전액 지급**

한편, 60세 이상 고령자 고령지원금 신청 시에는 **일자리 안정자금 지원대상자를 전체근로자수와 지원대상이 되는 근로수자에서 각각 제외 하고 신청**(지원 기준고용을 산정시 분모와 분자에서 모두 제외)

○ **일자리 안정자금을 먼저 신청하여, 대상자를 확정 한 후 60세 이상 고령자 고용지원금을 신청하도록 안내**

* 만약, 60세 이상 고령자고용지원금을 받은 근로자가 일자리안정자금을 다시 신청하여 일자리안정자금을 받은 경우 기 지급한 60세 이상 고령자고용지원금은 환수 조치(전산시스템 연계로 고용보험시스템에서 확인 가능)

☞ 「60세 이상 고령자고용지원금 산정 방법」 참고자료

참고 1**60세 이상 고령자고용지원금 산정 방법****1 청소경비용역업체의 경우(190만원 미만 근로자)**

30인미만	30인 이상	
	공동주택 (아파트, 연립주택, 다세대) 청소, 경비직 근로자만 해당)	일반건물
일자리안정자금	일자리안정자금	60세이상 지원금

2 일자리안정자금 지급대상이 되는 사람이 있는 경우 산정 예시

구 분	전체 근로자 수(a)	60세 이상 지원금대상 중		60세 이상 고령자고용지원금 산정을 위한	
		일자리안정자금 지원금 비대상(b)	일자리안정자금 대상(c)	전체 근로자수 (d=a-c)	지원대상 근로자수 (b)
1 월	130	40	10	120	40
2 월	110	40	20	90	40
3 월	100	50	10	90	50
월평균	①113.33	43.33		②100	③ 43.33

3 산정결과

구분	60세 이상 지원금 + 일자리안정자금	
	60세 이상	일자리안정자금
①지원대상인원	20.33명=43.33-(100×0.23)	1월 30명 2월 30명 3월 20명
②지원한도 인원	22.66명=113.33×0.20	* 일자리안정자금 지원대상에 해당되는 경우 60세이상 근로자지원금 지원대상에서 제외 (둘 중 하나를 선택할 수 있는 사항이 아님을 유의)
③최종지원인원	20.33명	
④지원금액	4,879,200원= 20.33 × 240,000	

- 고용노동부장관이 고시하는 업종별 비율 초과의 판단기준은 보험관계 성립신고가 되어 있는 『사업(장)』 단위임(사업주가 행하는 모든 사업)
 - 업종구분은 통계법에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 의하며 고용보험 전산망의 사업장카드를 기준으로 판단
 - 신청사업장의 업종은 고용보험전산망의 사업장카드를 통해 확인하고, 신청자가 업종이 다르다고 하는 경우 근로복지공단에 변경신고토록 안내



고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자고용비율 산정방법

- 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자 고용률은 역월 상의 매분기마다 산정하되, 각 월의 근로자수 및 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자 수를 합산하여 3으로 나누어 평균한 값을 근거로 산정
 - 월평균 근로자 및 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자수, 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자고용비율, 기준 60세 이상 근로자수, 초과 60세 이상 근로자수, 지원 60세 이상 근로자수는 **소숫점 둘째자리까지만 산정**(소숫점 셋째자리에서 버림, 34.129 → 34.12)
- 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자 고용비율 산정기초일
 - **매월 말일에** 있어서의 근로자 및 고용기간이 1년 이상인 60세 이상 근로자 수를 기준으로 산정
 - ※ 지원금 신청 시까지 고용관계 유지 여부와는 관계없음
- 근로자수 및 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자수의 산정방법
 - 피보험자는 고용보험전산망 → 피보험자 → 피보험자 관련 조회 → 고령자지원금 관련 목록을 출력하여 산정
 - 매월 말일의 고용여부는 **이직일을 기준으로 함**(상실일 기준이 아님)
 - ※ 고령자수 산정 시 입사일로부터 1년이 되는 날을 기준으로 산정하여 전년도 7. 28일 신규 입사하여 금년도 8.30일 이직한 피보험자는 7월에 근로자수에 포함하여 산정하고 8월에는 근로자수에는 산입하지 않음
 - ※ 이종으로 고용된 근로자의 경우 **먼저 채용한 사업주만 지원대상이** 될 수 있음 (보험 68430-180호, 2002.1.30)

[요건 3] 사업주가 60세 이상 고령자 고용지원금 신청일 당시 대통령령 제22603호 고용보험법 시행령 일부개정령 부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금을 1회 이상 지급받고 그 지급한도 기간 내에 있는 자가 아닐 것

- 구법 시행령 제25조에 따른 고령자다수고용장려금은 기존 수급권을 보장하여 5년(20분기)을 지원하고 있어 이를 지원받는 사업주는 중복 지원에 해당하여 지원대상에서 제외(고령자다수장려금을 모두 수급한 사업주, 20분기 중 일부만 지급받았으나 해당 근로자 퇴사 등으로 더 이상 지원 대상에 해당하지 않는 경우에는 지원 대상에 해당)

※ 고령자다수고용장려금은 2011.1.1.자로 지원기간이 종료되었으나, 지원한도(5년) 및 소멸시효 미도과 사업장에 대하여는 기존 수급권을 인정하여 지원

- 다만, 고령자다수고용장려금을 지급받지 않은 사업주가 본 지원금과 소멸시효기간 내 고령자다수고용장려금의 지급요건을 동시에 충족하는 경우에는 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급
(「고용보험법 시행령」 제40조, 지원금등의 상호조정)

- 따라서, 지원신청서가 접수된 경우 고령자다수고용장려금을 지급받는 사업장인지 여부를 고용보험전산망에서 확인

[요건 4] 사업주가 지원금을 “신청하기 전” 3개월부터 신청한 후 6개월 까지 기간 동안 만 55세 이상 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니하였을 것

- 이 경우, 위 감원방지기간의 초일은 사업주가 실제 지원금을 신청한 날이 아니라, 지원금을 ‘신청할 수 있었던 날’을 기준으로 함

- 즉, '16년 4분기(10월, 11월, 12월)를 신청의 경우, 신청할 수 있었던 날은 '17.1.1을 의미함

- 감원방지기간과 관련하여서는 고용안정 업무편람에 따라 「고용보험법」 제35조(부정행위에 따른 지원의 제한), 같은 법 시행령 제56조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급제한) 및 같은 법 시행규칙 제78조(부정행위에 따른 추가징수 등)에 따라 조치

- 따라서, 지원금 신청서 접수시 사업주가 부정행위로 인해 불이익을 받지 아니하도록 안내 철저
- 고용조정 여부는 고용보험전산망 활용, 사업주 확인 등을 통해 확인
- * 고용조정: 구직급여 관련 이직확인서 처리요령의 상실(이직) 사유 분류 항목 상의 경영상 필요에 의한 해고와 기타 회사 사정에 의한 퇴직을 의미

〈사업주의 고용조정에 의한 감원예시〉

대분류	중분류	내 용 설 명
2. 회사사정에 의한 이직	23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인한 인원감축 등에 따른 퇴사(해고·권고사직명 예퇴직 포함)	① 경영상 필요에 의한 인원 감축 - 기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고 ② 사업의 양도·양수·합병으로 - 사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우 ③ 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서 - 고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우) - 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함 ④ 사업부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직 - 사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립되어 사업이 양도됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우 (아웃소싱 포함) ⑤ 회사의 업종전환에 적응하지 못해서 - 회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우 ⑥ 회사의 주문량·작업량 감소로 - 회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우 ⑦ 대량감원이 예상되어 스스로 사직 - 대량의 감원이 예상되어 스스로 이직하는 경우 ⑧ 결혼·군입대 등의 경우 퇴직하는 관행에 따라 이직(권고사직 포함) - 결혼, 임신, 출산, 군입대 등의 경우에 퇴직이 관행이 된 사업장에서 이직하는 경우 ⑨ 이직 전 3월 이상 임금이 낮거나 근로시간 과다 - 이직 전 3월간 임금이 최저임금보다 낮거나 이직전 3월간 주당 평균근로시간이 52시간(법정근로시간이 44시간인 경우에는 56시간) 이상인 달이 계속되어 이직하는 경우 ⑩ 그룹내 계열사간, 자회사간 전직으로 이직한 경우 ⑪ 개인사업장에서 법인사업장으로 변경되어 법인사업장으로 전직하는 경우

- 위 분류표는 구직급여 관련 이직확인서 처리요령상의 **상실(이직) 사유 분류항목에 따름**
- 위 사유에 해당하지 않은 경우에는 고용조정에 의한 감원이 아닌 것으로 해석
 - 예) 근로자의 귀책사유가 해고사유에는 해당하지 않으나 징계사유에 해당되어 근로자가 징계를 피하기 위하여 사직하는 경우 등

4 지원금액 및 지원기간

<지원금액>

- 지원금액은 고용노동부장관이 고시하는 금액에 업종별 지원기준율을 초과한 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자수를 곱하여 산정
 - 현행 고시(제2017-96호, 2018.1.1. 시행)상의 지원금액은 업종별 지원기준율 초과한 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자 1인당 분기 24만원임
 - * '19년 27만원 → '20년 30만원
 - 지원 60세 이상 근로자수, 초과 60세 이상 근로자수에 1미만의 단수가 있는 경우에는 소숫점 셋째자리에서 버림(34.129 → 34.12)
- 분기당 지급 총액은 고용노동부장관이 고시한 금액에 당해 사업의 근로자 수의 **20/100 (대규모기업은 10/100)**에 해당하는 수를 곱하여 산정한 금액을 한도로 지급
 - 대규모기업은 우선지원대상기업이 아닌 기업을 의미
 - ※ 고용보험법 시행령 제12조(우선지원대상기업의 범위) ①법 제19조제2항에서 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업”이란 산업별로 상시 근로자수가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기업을 말한다.
 1. 광업 : 300명 이하
 2. 제조업 : 500명 이하
 3. 건설업 : 300명 이하
 4. 운수업 및 통신업 : 300명 이하
 5. 기타 : 100명 이하

- 『근로자 수』란 매분기 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자고용률 산정 시의 근로자수(월평균)를 말함
- 지원 60세 이상 근로자수는 매분기별로 산정
 - 지원 60세 이상 근로자수는 기업규모별 지원한도 60세 이상 근로자를 초과할 수 없음



【 분기중 보험관계의 성립 또는 소멸 시 장려금액 산정 예시 】

○ 고용보험관계가 성립된 달은 사업장 적용일수가 16일 이상인 달만을 그 달의 월말을 기준으로 근로자수 및 60세 이상 근로자수를 산정하여 산정개월 수에 산입하고, 고용보험관계가 소멸된 달은 사업장 가동일 수가 16일 이상인 달만을 산정개월 수에 산입하되 근로자수 및 60세 이상 근로자수는 보험관계 소멸일 전일을 기준으로 산정

예) 보험관계가 9월 20일에 소멸된 사업장(아파트관리소)이 근로자 수 및 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자수가 다음과 같은 경우 3/4분기 60세 이상 고령자 고용지원금액

- 9월은 9월 19일(소멸전일)을 기준으로 고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자수 및 근로자수 산정

구 분	근 로 자 수	고용기간 1년 이상인 60세 이상 근로자 수
7 월	13	4
8 월	11	4
9 월	10	5
월평균	⑤ 11.33	⑥ 4.33

- 지원고령자수 = ⑥-(⑤ × 0.23) = 4.33 - 2.60 = 1.73명
 - ※ 지원한도 인원 : 11.33 × 0.2 = 2.26명
- 지원금액 = 1.73명 × 24만원 = 415,200원

<지원기간>

- 시행령 부칙 제2조(유효기간)의 규정에 따라 '20.12.31.까지 그 효력이 있으므로 지원기간도 동일함 (개정 시행령 적용은 '18.1.1)

- 다만, '20년도 4분기 60세 이상 고령자고용지원금의 지급요건에 해당하는 사업주는 부칙 제3조(유효기간 만료후의 적용 특례)에 의거 지원금을 지급받을 때까지 유효하므로 해당분을 '21.1월까지 신청할 수 있음
- 한편, 고용보험법 제107조(소멸시효)의 규정에 따라 이 법에 따른 지원금을 지급받거나 반환받을 권리는 **3년간 행사할 수 있으므로 이를 초과하지 않은 경우 수급권은 보장됨.**

5 지급 절차 등

(1) 지급절차

- 사업주는 별지 제48호의2 서식의 60세 이상 고령자고용지원금 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 **매분기 다음 달 말일까지 신청**
 - 생년월일과 재직기간이 적힌 만 60세 이상 근로자 명부 사본 1부
 - 만 60세 이상 근로자의 월별 임금대장과 근로계약서 사본 각 1부
 - 정년이 정하지 아니한 사업장임을 확인 할 수 있는 서류 사본 1부
 - ※ 60세 이상 근로자 중 피보험자격의 취득·상실의 신고대상이 되지 않는 자의 1년 이상 고용여부는 근로계약서와 임금대장 등 위 제출서류를 통해 확인하되, 필요시 1년분 월별 임금대장, 센터내 기존 보관서류, 고용보험전산망 등의 자료를 활용하여 사업주의 서류부담을 최대한 줄이도록 노력할 것
 - 피보험자격의 취득·상실의 신고대상이 되는 고령자에 대해서는 전산망을 통해 확인(최초 신청시에는 위 구비서류를 모두 확인)

(2) 고령자고용연장지원금과의 관계

- 고령자다수고용장려금과의 관계(시행령 제25조의2제1항제3호)
- 대통령령 제22603호 고용보험법 시행령 부칙 제18조에 따른 고령자고용촉진장려금(고령자다수고용장려금)을 **지급받고 있는 사업주는 60세 이상 고령자고용지원금을 지급받을 수 없음**

- 고령자다수고용장려금의 지원한도(5년) 도래, 소급 신청 등으로 수급을 완료한 사업주는 60세 이상 고령자고용지원금의 지급대상에 해당
- 단, 다수고용장려금을 지급받을 수 있는 사업주가 (이는 다수고용장려금을 1회도 지급받지 않은 사업주를 의미) 60세 이상 고령자고용지원금의 지급요건을 충족하는 경우에는 사업주의 선택에 따라 하나의 지원금만을 지급(시행령 제40조제5항)

□ 정년연장지원금 및 정년퇴직자재고용지원금과의 관계

- 정년연장지원금 및 정년퇴직자재고용지원금은 정년이 설정된 사업장을 대상으로 하고 있어
 - 정년이 미설정된 사업장에 대하여 지원하는 “60세 이상 고령자고용지원금”과는 관계없음
 - ⇒ '15.1.1부터는 지원요건이 정년을 정하지 아니한 사업장(정년폐지 사업장도 정년폐지 이후부터 지원대상)으로 개정되어 고용보험법 시행령 제40조(지원금 등의 상호조정)제2항에 따라 지원금의 지급요건에 동시에 해당하는 근로자가 있으면 그 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만 지급
 - ⇒ '15.1.1부터는 정년 폐지 사업장의 경우에는 정년연장·퇴직자재고용 지원대상임을 확인하여 중복지원 대상 사업장일 경우에는 상호조정이 필요함

(3) 60세 고령자 고용 지원금의 소멸시효 기산점

- 소멸시효는 지급사유 발생 시점부터 기산하여야 하는 것으로서 분기별 지급요건을 충족하여야 하는 지원금의 경우 해당 지급요건을 충족한 분기의 마지막 달 말일이 지난 시점부터 기산하여야 함
 - * '10. 1분기 고령자다수고용장려금은 지급사유 발생시점의 다음 날인 '10.4월부터 기산하여 3년이 되는 '13.3.31까지 신청한 경우에만 장려금 지급이 가능할 것임(보험 68430-445호, 2000.3.17.)

제2장

지원종료 제도

제1절 임금피크제지원금

제2절 고령자 고용연장지원금



고용노동부



목 차

제1절. 임금피크제지원금	49
I. 제도의 개요	49
II. 정년 60세 사업장에서 임금피크제 지원금 (고용보험법 시행령 제28조의2)	50
III. 정년연장형·재고용형·근로시간단축형(시행령 제28조)	83
IV. 재·개정 시기별 법조문	115
V. 임금피크제지원금액 등 고시	126
VI. 연도별 임금피크제지원금쟁송 주요 변경 내용	159
VII. 신청 서식	163
제2절 고령자 고용연장지원금(시행령 25조)	170
I. 고시	198
II. 신청서 양식	209

제1절 임금피크제지원금

I

제도의 개요

1 목적

- 임금피크제는 일정 연령을 기준으로 임금·근로시간·근로일수 조정 등을 통해 임금을 감액하는 대신 고용을 보장하는 제도
- 임금피크제 지원금은 임금피크제 적용으로 임금이 감액된 근로자에게 감액된 임금의 일부를 정부가 직접 지원하는 제도
 - * 2006년부터 고용보험법 시행령에 임금피크제 지원금 제도를 규정하고 시행

2 법적 근거

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제14조(고령자 고용 촉진을 위한 세제지원 등)제2항
- 「고용보험법」 제23조(고령자등 고용촉진의 지원)
- 「고용보험법 시행령」 제28조(임금피크제 지원금)
 - * 임금피크제 지원금(정년연장형, 재고용형, 근로시간단축형) 유효기간
 - ▲ 300인 이상, 공공기관, 지방공사·공단 : '15.12.31까지 적용대상 근로자
 - ▲ 300인 미만, 국가지방자치단체 : '16.12.31까지 적용대상 근로자
 - 「고용보험법」 시행령 제28조제1항제1호(정년연장형 임금피크제 지원금)
 - 「고용보험법」 시행령 제28조제1항제2호(근로시간 단축형 임금피크제 지원금)
 - 「고용보험법」 시행령 제28조제1항제4호(재고용형 임금피크제 지원금)

- 「고용보험법」 시행령 제28조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금)
 - * 고용보험법 시행령 제28조의2 신설('15.12.4 시행)

- 「고용보험법」 시행령 제28조의3(장년근로시간 단축 지원금)
 - * 고용보험법 시행령 제28조의3 신설('15.12.4 시행)

II

정년 60세 사업장에서 임금피크제 지원금 (고용보험법 시행령 제28조의2)

1 법 조문

제28조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금)

- ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 임금이 감소한 해당 근로자에게 임금을 감액하는 제도가 적용되는 날부터 2018년 12월 31일까지 지원금을 지급한다. 다만, 해당 근로자의 고용기간이 2018년 12월 31일 전에 종료되는 경우는 그 고용기간 동안 지급한다.
- ② 제1항에 따른 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(제1항에 따른 제도의 시행으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 100분의 10 이상 낮아진 근로자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.
- ③ 제1항에 따른 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액 및 임금 인상률 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.
- ④ 제1항에 따른 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
[본조신설 2015. 12. 4.]

2 지원 요건

1 사업장 요건

정년을 60세 이상으로 운영

- 「고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용 촉진법’) 제19조에 따라 정년을 60세 이상으로 운영하는 사업장



< 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, 지방공사 및 지방공단 : 2016.1.1.부터 시행

▲ 300인 미만 사업장, 국가 및 지방자치단체 : 2017.1.1.부터 시행

- 정년을 60세 이상으로 정하여야 하는 것은 법적 의무(「고령자고용촉진법」 제19조제1항)
 - 법 적용 대상임에도 정년을 60세 이상으로 정하는 않는 경우에는 60세로 간주(「고령자고용촉진법」 제19조제2항)
- 300인 미만 사업장도 고령자고용촉진법 적용일('17.1.1.) 이전에 정년을 60세 이상으로 정한 경우에는 지원금 지급대상에 포함



TIP

- ❖ 사업주가 정년을 60세 이상으로 정하여야 하는 것은 법적 의무이며, 고령자 「고용 촉진법」 시행 시기까지 정년을 60세 이상으로 정하지 않는 경우 근로자의 정년을 60세로 간주되고 법 시행 이후 기존의 60세 미만 정년 규정을 근거로 근로관계를 종료한다면 부당해고에 해당함

□ 임금피크제 시행

○ 근로자 대표의 동의를 받아 임금피크제를 시행하는 사업장



< 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 >

제14조(고령자 고용촉진을 위한 세제지원 등) ② 고용노동부장관은 예산의 범위에서 다음 각 호의 구분에 따른 고용지원금을 지급할 수 있다.

2. 사업주가 근로자 대표의 동의를 받아 일정 연령 이상까지 고용을 보장하는 조건으로 일정 연령, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우에 그 제도의 적용을 받는 근로자에게 일정기간 지급하는 고용 지원금. 이 경우 “근로자 대표”란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합의 대표자를 말하며, 해당 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다.

- 임금피크제도를 운영하면서 임금피크제 적용대상을 3가지 유형 (① 만 55세, ② 만 54세, ③만 53세)으로 구분하여 적용하는 경우 적용 대상별로 법적 요건 충족여부 등 임금피크제 지원금 지원요건을 판단 (고령사회인력정책과-2261. '18.7.12)

○ 근로자 대표 개념

- 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 대표자
 - * 노동조합으로부터 대표권을 위임받은 자(예시 : 산업별 노동조합의 지부분회 등)의 경우도 근로자 대표권 행사 가능
- 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자

○ 단체협약·취업규칙 등을 통해 임금피크제 시행 및 내용을 확인

- 임금피크제는 근로조건이 변경되는 사항이므로 단체협약, 취업규칙 등에 시행여부가 규정되어야 함
- 단체협약, 취업규칙 등을 통해 임금피크제 시행여부 및 세부 사항 (감액률, 피크 연령, 시행시기, 적용대상 등) 확인

- 취업규칙 작성의무가 없는 상시 10인 미만 근로자를 고용하는 사업장의 경우는 임금피크제 시행여부 및 내용이 명시된 서면을 통해 확인
 - * 임금피크제 시행여부 및 구체적인 내용이 명시된 서면은 특별한 형식이 필요 하지는 않음

□ 55세 이후부터 임금 감액

- 임금을 감액하는 시점은 55세 이후이어야 하며, 55세 이전에 임금을 감액하는 경우에는 지원 대상에서 제외
 - * 55세 이후이므로 반드시 55세부터 임금 감액이 시작되어야 하는 것은 아니며, 56세, 57세, 58세, 59세 등에 임금 감액을 시작하는 경우도 지원대상에 포함



TIP

- ❖ 임금피크제 지원금은 장년 근로자의 고용안정을 위해 지나치게 이른 시기 부터 임금을 감액하는 것을 제한하고 있으므로 만 55세에 도달하기 전에 임금피크제 적용을 받는 경우에는 고용보험법 제28조의2의 규정에 따라 지원이 불가능(고령사회인력정책과-3115, '17.9.18)

- 다만, 정년을 60세로 정하면서 만 55세가 도래하는 연도의 상반기 출생자는 3월1일, 하반기 출생자는 9월1일부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우, 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우로 보아 지급요건 충족여부를 판단(고령사회인력정책과-1940, '18.6.18)
- 임금이 낮아진 경우라 함은 「고용보험법 시행규칙」 제49조에 따른 「소득세법」(제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」제12조제3호에 따른 비과세소득은 제외)을 기준으로 하되,
 - 동 규칙 각호의 사유로 임금이 감액되는 경우에는 임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않음



< 고용보험법 시행규칙 >

제49조(임금피크제 지원금 등의 금액 산정) 영 제28조제2항 및 제28조의2제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정 및 영 제28조의3제1항에 따른 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세소득은 제외한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조제2항·제28조의2제2항 또는 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 보지 아니한다.

<개정 2010.7.12., 2011.1.3., 2015.12.7.>

1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유
2. 질병이나 부상
3. 사업장의 휴업
4. 삭제 <2008.9.19.>
5. 쟁의행위
6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유



< 임금피크제 지원금 등 고시(2018.1.4. 시행) >

제4조(임금피크제 등에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다. 다만, 직업능력 향상 등을 위한 교육훈련은 영 제28조의3제1항에 따른 임금이 낮아진 경우로 본다.

- 해당 사업장의 단체협약, 취업규칙, 임금피크제의 세부사항이 명시된 서면 등을 통해 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 운영하고 있는지 확인

② 근로자 요건

- 해당 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무
- 임금피크제 지원금은 해당 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무한 근로자에게 지급

- 「18개월 이상 계속 근무한 근로자」란 「근로기준법」 제2조제1항제4호의 근로계약이 중단되지 않고 지속되는 기간이 18개월 이상인 근로자를 의미함
 - * 휴직 등으로 인해 실제 출근하거나 임금을 지급받은 기간이 18개월 미만이라 하더라도 전체 근로계약 기간이 18개월 이상인 경우는 지원대상에 포함
- 기업의 합병, 사업의 양도·양수 등으로 근로계약관계가 포괄적으로 승계된 경우에도 계속 근무한 경우에 해당



< 관련 질의회시 >

- 하나의 회사가 경영방침에 따른 사업부문별 경영을 위하여 별도 법인으로 일부 지방 사업장을 분리하여 사업을 양도하는 경우, 신설 법인으로 소속이 변경된 근로자는 임금피크제 지원금의 신청요건인 18개월 동안의 계속근무 여부 판단 시 종전 법인 근무기간이 포함되는지의 여부
 - 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것을 영업의 양도라고 하고 이 경우 영업의 일부만의 양도도 가능
 - 영업의 양도가 이루어진 경우에는 원칙적으로 해당 근로자들의 근로관계가 양수하는 기업에 포괄적으로 승계되는 것으로 봄
 - 종전 회사의 취업규칙 및 단체협약은 별도의 취업규칙 및 단체협약을 체결하기 전까지 신설법인에 계속 적용되어, 신설법인에서 임금피크제가 시행되는 것으로 볼 수 있음
 - 또한, 계속근로기간도 종전 근로일수에 통산산정하여 근로기간이 18개월 이상이고 다른 법정요건을 충족하는 경우 임금피크제 지원금을 지급받을 수 있을 것임
 - 다만, 별도의 법인으로 사업장이 분리되는 과정에서 회사 근로자들이 자유로운 의사에 의해서 회사를 퇴직하고 소정의 퇴직금을 수령한 후 신설법인에 신규로 입사하는 절차를 취하였다면 종전 회사와 신설 법인 근로자의 근로관계는 단절되었다고 보아야 하므로 이 경우 근로자들의 근로기간을 산정하는데 있어 종전 회사에서의 근로기간을 합산할 수 없음(장애인고령자고용과-404, 2010.8.5.)
- 임금피크제 적용 시점에 18개월 이상 계속 근무하지 않은 근로자는 지원금 지급대상이 되지 않음
 - 다만, 임금피크제가 적용되어 임금이 감액된 이후 계속 근무기간이 18개월에 도래하였을 경우에는 그 시점 이후부터는 지원금 지급대상에 포함

- 해당 사업장에 재직중인 근로자라 하더라도 60세 이상 정년제 적용 대상이 아닌 근로자의 경우에는 지원대상에 포함되지 않음
- 정년이 60세인 사업장에서 60세에 정년퇴직을 한 이후 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자로 재고용된(촉탁직 등) 경우에는 「고용보험법」 제28조의2에 따른 임금피크제 지원금 지급대상에 포함되지 않음
 - * 참고사항 : 「고용보험법 시행령」 제28조제1항제4호에 따른 재고용형 임금피크제 지원금의 유효기간은 '15.12.31.(300인 미만 사업장은 '16.12.31.)이므로 '16.1.1 이후 (300인 미만 사업장은 '17.1.1) 적용대상 근로자는 지원대상에 포함되지 않음

피크임금에 비해 해당연도 임금이 10% 이상 감액

- 피크 임금과 해당연도 임금을 비교하여 10% 이상 감액되어야 함
 - 피크 임금 : 임금피크제 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금
 - * 피크 임금은 임금피크제가 적용되어 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전연도 임금에 임금피크제 적용 이후의 연도별 임금인상률 반영하여 계산
 - 해당연도 임금 : 임금피크제 적용으로 임금이 감액된 연도에 지급받은 임금

〈 연도별 임금인상률(고용노동부 고시 제2018-2호) 〉

구 분	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
임금 인상률(%)	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4	3.3	3.7

- 피크 임금과 해당연도 임금의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세 소득은 제외)이 기준
 - 피크 임금은 「근로소득원천징수영수증」 상 총 급여
 - 해당연도 임금은 「근로소득원천징수영수증」 상 총 급여에서 해당연도 임금 피크제 지원금을 제외한 금액



< 고용보험법 시행규칙 >

제49조(임금피크제 지원금 등의 금액 산정) 영 제28조제2항 및 제28조의2 제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정 및 영 제28조의3제1항에 따른 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세소득은 제외한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조제2항·제28조의2제2항 또는 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 보지 아니한다. <개정 2010.7.12., 2011. 1.3., 2015.12.7.>

1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유
2. 질병이나 부상
3. 사업장의 휴업
4. 삭제 <2008.9.19.>
5. 쟁의행위
6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유 [제목개정 2015.12.7.].



< 소득세법 >

제20조(근로소득) ① 근로소득은 해당 과세기간에 발생한 다음 각 호의 소득으로 한다.

1. 근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여
 2. 법인의 주주총회·사원총회 또는 이에 준하는 의결기관의 결의에 따라 상여로 받는 소득
 3. 법인세법에 따라 상여로 처분된 금액
 4. 퇴직함으로써 받는 소득으로서 퇴직소득에 속하지 아니하는 소득
- ② 근로소득금액은 제1항 각 호의 소득의 금액의 합계액(비과세소득의 금액은 제외하며, 이하 "총급여액"이라 한다)에서 제47조에 따른 근로소득공제를 적용한 금액으로 한다.
- ③ 근로소득의 범위에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

- 임금피크제 적용 이전 발생한 임금을 임금피크제 적용 기간 중 소급하여 지급받은 경우, 임금피크제 지원금 신청자의 해당 연도 임금은 임금피크제 적용 해당 연도 중 지급받은 근로소득의 연간 총 합계액을 기준으로 판단하므로 소급지급 받은 임금이 해당 기간의 근로소득원천징수영수증 상 근로소득에 포함되어 있다면 소급지급 받은 임금은 해당 기간의 임금으로 보아 산정(고령사회인력정책과-1941. '18.6.18)

- 임금감액률은 피크 임금과 해당연도 임금의 차액을 피크임금으로 나누어 백분율로 구한 값이며, 임금감액률이 10% 이상일 경우 당해 초과분에 대해서 지원금을 지급

* 임금감액률(%) : $[(\text{피크임금} - \text{해당연도 임금}) / \text{피크임금}] \times 100$

- 단체협약, 취업규칙 등에 규정된 임금감액률과 실제 임금감액률이 차이가 있을 경우에는 실제 피크임금에 비해 해당연도 임금이 10% 이상 감액 되었는지를 확인하여 지원대상 해당 여부를 판단



< 적용 사례 >

- '15년 연간 7,000만원의 임금을 지급받은 근로자 A가 '16.1.1. 임금피크제 적용으로 '16.1.1~12.31까지 총 6,000만원의 임금을 지급받은 경우 지원금 산정방법(단, 다른 지원요건은 모두 만족)

☞ 임금감액률 : $[(7,000\text{만원} - 6,000\text{만원}) / 7,000\text{만원}] \times 100 = 14\%$

☞ 지원금 : 피크임금의 90%인 6,300만원에서 감액 임금인 6,000만원을 뺀 300만원 지원



TIP

- ❖ 임금피크제 적용 1년차에 '승급(호봉)이 정지된다.'는 규정에 따른 본봉의 동결로 실제 임금 감액이 발생되지 않은 경우, 임금의 동결이 기업의 경영사정에 따라 일반적으로 이루어지는 점, 「고용보험법 시행령」 제28조의2 규정이 추정치까지 고려한 취지로 해석하기 어려운 점 등을 종합적으로 고려할 때 임금의 감액으로 보지 아니함(고령사회인력정책과-1850, '17.5.23.)
- ❖ 임금피크제 적용 이전 발생한 임금을 임금피크제 적용 기간 중 소급 지급받은 경우, 소급지급 받은 임금이 해당 기간의 근로소득원천징수영수증 상 근로소득에 포함되어 있다면 동 소급 임금은 근로자의 해당 기간의 임금을 볼 수 있음 (고령사회인력정책과-3116, 17.9.18.)

- 해당연도 중에 임금피크제 적용대상이 되거나, 중간퇴직 등으로 임금 피크제 적용기간이 1년에 미달하는 경우 피크 임금 계산은 임금피크제 적용 기간으로 환산하여 산정

* 피크임금 : 연간 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여) × (해당 일수/365일)



< 적용 사례 >

- '15년 연간 7,000만원의 임금을 지급받은 근로자 A가 '16.7.1.부터 임금피크제가 적용되어 '16.7.1~12.31까지(184일) 총 2,100만원의 임금을 지급받은 경우 지원금 산정방법(단, 다른 지원요건은 모두 만족)
 - ☞ 피크임금 : 7,000만원 × (184 / 365) = 3,500만원
 - ☞ 임금감액률 : [(3,500만원 - 2,100만원) / 3,500만원] × 100 = 40%
 - ☞ 연간 지원금 한도액 : 1,080만원 × (184 / 365) = 544만원
 - ☞ 지원금 : 피크임금의 90%인 3,150만원에서 감액 임금인 2,100만원을 뺀 금액이 1,050만원 → 연간 지원금 한도액 544만원 지원

3 지원 제외 사유

- 연간 임금이 7,250만원 초과
- 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세 소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 7,250만원을 초과하는 근로자는 지원대상에서 제외
 - 분기별 또는 월별로 지원금을 지급받은 근로자의 경우도 1년이 종료된 이후 연간 총 합계액(임금피크제 지원금 제외)이 7,250만원을 초과하는 경우에는 정산하여 환수 조치
 - * 근로소득원천징수영수증을 통해 연간 근로소득(비과세 소득 제외)을 최종 확인
 - 연도 중 임금피크제에 적용되거나 임금피크제 적용 중에 중간퇴직 등으로 임금피크제 적용기간이 1년 미만이면 해당기간 만큼 환산한 금액을 적용
 - * 2016.7.1. 임금피크제를 적용한 경우 : 36,547,945원 [7,250만원 × 184일 (7.1~12.31까지 총 일수)/365일]
 - * 2016.6.30.까지 근무하고 중간퇴직한 경우 : 35,952,054원 [7,250만원 × 181일 (1.1~6.30까지 총 일수)/365일]



< 「고용보험법 시행령」 제28조의2 >

제28조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금) ②제1항에 따른 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(제1항에 따른 제도의 시행으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 100분의 10 이상 낮아진 근로자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.



< 임금피크제 지원금액등 고시(2015.12.4. 시행) >

제1조(임금피크제 지원금 지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항, 제28조의2제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세 소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 72,500,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

○ 분기별 또는 월별로 임금피크제 지원금을 지급할 경우에는 다음연도에 최종 확인한 연간 임금이 지급제외 대상자에 해당(7,250만원)할 경우에는 이미 지급받은 지원금을 반환한다는 내용의 「서약서」를 제출 받도록 함

□ 지급제외 사유 등에 대한 적용례 및 경과규정

① 「고용보험법 시행령」 제28조의2에 따른 임금피크제 시행 사업장

○ 개정 고시 시행일(‘15.12.4) 이후에 「고용보험법 시행령」 제28조의2에 따른 임금 피크제를 시행한 사업장의 근로자는 개정 고시 적용(고시 제1조 및 제3조, 부칙 제1조) ⇒ 연간 임금이 7,250만원을 초과한 경우 지급 제외

* (예시) ’16.1.1부터 「고용보험법 시행령」 제28조의2에 따른 임금피크제를 시행한 사업장에서 임금피크제를 적용받게 된 근로자의 소득제한 금액은 7,250만원

- 개정 고시 시행일('15.12.4) 이전에 「고용보험법 시행령」 제28조의2 요건에 따른 임금피크제를 시행하고 있는 사업장에서 시행일 이후 해당 제도 적용으로 임금이 감소한 근로자는 개정 고시 적용(고시 제1조 및 제3조, 부칙 제3조) ⇒ 연간 임금이 7,250만원을 초과한 경우 지급 제외

* (예시) '15.1.1부터 「고용보험법 시행령」 제28조의2 요건에 맞는 임금피크제를 시행하고 있는 사업장의 근로자 중 '16.1.1부터 임금피크제를 적용받게 된 근로자의 소득제한 금액은 7,250만원

② '15.12.4 고시 이후 「고용보험법 시행령」 제28조에 따른 임금피크제 시행 사업장

- 개정 고시 시행일('15.12.4) 이후에 「고용보험법 시행령」 제28조에 따른 임금 피크제를 처음 시행한 사업장의 근로자는 개정 고시 적용(고시 제1조 및 제2조, 부칙 제1조) ⇒ 연간 임금이 7,250만원을 초과한 경우 지급 제외

* (예시) '16.1.1부터 「고용보험법 시행령」 제28조에 따른 임금피크제를 시행한 사업장 (300인 미만)에서 임금피크제를 적용받게 된 근로자의 소득제한 금액은 7,250만원

* 300인 이상 사업장, 공공기관, 지방공사공단은 고용보험법 시행령 제28조의 유효기간이 '15.12.31까지이므로 '16.1.1 이후 임금피크제를 처음 시행하는 사업장의 경우 시행령 제28조는 적용받을 수 없음(제28조의2 적용 대상)

③ '10.12.31 이전부터 임금피크제를 시행하고 있는 사업장

- '10.12.31 이전부터 임금피크제를 시행하고 있는 사업장은 고용노동부 고시 제2010-47호(2010.8.3.) 규정 적용이 원칙(고시 부칙 제2조 제1항) ⇒ 연간 임금이 5,760만원을 초과한 경우 지급 제외

* (예시) '10.1.1부터 고용보험법 시행령 제28조(종전 규정)에 따른 임금피크제 시행하고 있는 사업장 소속 근로자의 소득제한 금액은 5,760만원

- 다만, 해당 사업장에서 임금피크제 적용을 받고 있는 근로자 중에서 「고용보험법 시행령」 제28조의2 시행일('15.12.4) 이후에 제28조와 제28조의2 요건에 동시에 해당할 경우

- 제28조의2에 따른 지원금을 선택한 근로자는 개정 고시 적용(고시 부칙 제3조) ⇒ 연간 임금이 7,250만원을 초과한 경우 지급 제외
 - * (예시) '10.1.1 임금피크제 시행 사업장에서 '15.1.1부터 적용을 받아 온 근로자가 제28조 및 제28조의2의 요건을 동시에 충족하게 될 경우 '15.12.4 이후 임금 감액분에 대해서는 제28조의2 요건에 따른 지원금을 선택하면 소득제한 금액은 7,250만원
- 제28조에 따른 지원금을 선택한 근로자는 고시 제2010-47호(2010.8.3.) 적용(고시 부칙 제2조 제1항) ⇒ 연간 임금이 5,760만원을 초과한 경우 지급 제외
 - * (예시) '10.1.1 임금피크제 시행 사업장에서 '15.1.1부터 적용을 받아 온 근로자가 제28조 및 제28조의2의 요건을 동시에 충족하게 될 경우 제28조 요건에 따른 지원금을 선택하면 소득제한 금액은 5,760만원

④ '11.1.1부터 '15.12.3까지 임금피크제를 시행하고 있는 사업장

- 해당 사업장에서 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 적용(고시 부칙 제2조제2항) ⇒ 연간 임금이 해당 연도 고시에서 규정한 소득기준을 초과한 경우 지급 제외
 - * '11년(6,800만원), '12년(5,760만원), '13년(5,760만원), '14년(6,870만원), '15년(6,870만원)
- 다만, 해당 사업장에서 임금피크제 적용을 받고 있는 근로자 중에서 「고용보험법 시행령」 제28조의2 시행일('15.12.4) 이후에 제28조와 제28조의2 요건에 동시에 해당할 경우
 - 제28조의2에 따른 지원금을 선택한 근로자는 개정 고시 적용(고시 부칙 제3조) ⇒ 연간 임금이 7,250만원을 초과한 경우 지급 제외
 - * (예시) '14.1.1 임금피크제 시행 사업장에서 '15.1.1부터 적용을 받아 온 근로자가 제28조 및 제28조의2의 요건을 동시에 충족하게 될 경우 '15.12.4 이후 임금 감액분에 대해서는 제28조의2 요건에 따른 지원금을 선택하면 소득제한 금액은 7,250만원
 - 제28조에 따른 지원금을 선택한 근로자는 해당 사업장에서 임금피크제 시행 당시 고시 적용(고시 부칙 제2조제2항) ⇒ 연간 임금이 해당 연도 고시에서 규정한 소득기준을 초과한 경우 지급 제외
 - * (예시) '14.1.1 임금피크제 시행 사업장에서 '15.1.1부터 적용을 받아 온 근로자가 제28조 및 제28조의2의 요건을 동시에 충족하게 될 경우 제28조 요건에 따른 지원금을 선택하면 소득제한 금액은 6,870만원

4 지원 금액 및 기한

1 지원 금액

피크임금 대비 10% 이상 낮아진 금액

○ 피크 임금과 해당연도 임금을 비교하여 10% 이상 낮아진 금액 지급

① 연도 단위 지원금 지급

- 피크 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)과 해당연도 임금(근로소득 원천징수영수증 상 총급여에서 임금피크제 지원금 제외)을 비교하여 10% 이상 낮아진 금액 지원

* 임금피크제 적용 1년차의 경우는 피크임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)과 해당연도 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)을 비교

* 임금피크제 적용 2년차 이상의 경우는 피크임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)과 해당연도 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여에서 지원금 제외)을 비교

- 다만, 연도 중 임금피크제 적용, 중간 퇴직 등으로 적용기간이 1년 미만인 경우에는 근로소득원천징수부(「소득세법 시행령」 제196조 제1항의 규정에 따라 사업주 비치기록) 등을 통해 확인



< 연도 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

[①(영 제28조의2제2항에 따른 피크임금) × ②(임금피크제 적용 이후 연도별 임금 인상률) × ③(100분의 90)] - [④(해당 연도 근로 소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]

- ① 피크임금 : 시행령 제28조의2 제2항에서 정의한 '제1항에 따른 제도의 시행으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금'

- ② 연도별 임금인상률 : 임금피크제가 적용된 다음 연도 이후에는 당초 피크임금에 임금인상률을 반영하여 계산

- ③ 100분의 90 : 시행령 제28조의2 제2항에서 규정한 기준 감액률

- ④ [(해당 연도 근로 소득)-(해당 연도 임금피크제 지원금)] : 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 연도에 지급받은 임금피크제 지원금이 포함되어 있을 경우 임금피크제 지원금을 제외한 금액



< 연도별 임금인상률 반영 관련 적용사례 >

- ❖ 임금피크제에 처음 적용된 다음 연도부터는(임금피크제 적용 2년차 이상) 당초 피크임금에 연도별 임금인상률을 반영하여 피크임금을 계산('16년에 처음으로 임금 피크제 적용 전제)
 - ① '16년도 지원금 산정 : '15년도 임금이 피크임금이므로 임금인상률 반영없이 (피크임금×10/100)과 '16년도 해당임금의 차액 계산
 - ② '17년도 지원금 산정 : '15년 피크임금에 '16년도 임금인상률을 반영하여(피크 임금×10/100)과 '17년도 해당임금의 차액 계산
 - ③ '18년도 지원금 산정 : '15년 피크임금에 '16년도, '17년도 임금인상률을 반영하여 (피크임금×10/100)과 '18년도 해당임금의 차액 계산

② 분기 단위 지원금 지급

- 분기 단위로 지원금을 신청할 경우에는 피크 임금 연도의 「근로소득 원천 징수영수증」상 총급여를 분기별 피크 임금으로 환산



< 분기 단위로 지원금 산정시 피크임금 환산 방법 >

- '16.7.1부터 임금피크제 적용대상인 근로자가 '16. 3/4분기(7~9월)분 지원금을 신청할 경우 피크임금은 '15년 총 급여를 임금피크제 적용일 수로 환산하여 산정
 - ☞ 분기별 피크임금 : 연간('15.1.1~12.31) 총 급여 × [임금피크제 적용 일수 (7.1~9.30, 92일) / 365]
 - ☞ 분기별 피크임금과 월별 「근로소득원천징수부」등을 통해 확인한 해당 연도의 분기('16.7.1~9.30) 임금과 비교하여 감액여부 및 감액비율 판단

- 해당 연도의 분기별 임금은 근로소득원천징수부(「소득세법 시행령」 제196조제1항의 규정에 따라 사업주 비치기록) 등을 통해 확인
 - * 「근로소득원천징수부」를 통해 확인한 1·2·3·4분기 임금의 총 합계액이 「근로 소득 원천징수영수증」을 통해 확인한 연간 총급여와 일치하지 않을 경우에는 해당 사업장에 불일치 사유를 확인하여 해당 연도 임금을 확정



< 분기 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

[①(해당 분기 피크임금) × ②(임금피크제 적용 이후 연도별 임금인상률) × ③(100분의 90)] - [④(해당 분기 근로 소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]

- ① 피크임금 : 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 분기 단위로 환산한 금액
- ② 연도별 임금인상률 : 연 단위 신청시와 같은 방법으로 계산
- ③ 100분의 90 : 시행령 제28조의2 제2항에서 규정한 기준 감액률
- ④ [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)] : 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득에 해당 분기 임금피크제 지원금이 포함되어 있을 경우 임금피크제 지원금을 제외한 금액

② 월 단위 지원금 지급

- 월 단위로 지원금을 신청할 경우에는 피크 임금 연도의 「근로소득원천징수영수증」 상 총급여를 월별 피크 임금으로 환산



< 월 단위 지원금 산정시 피크임금 환산 방법 >

○ '16.12.1부터 임금피크제 적용대상인 근로자가 '16.12월분 지원금을 신청할 경우 피크임금은 '15년 총 급여를 임금피크제 적용일 수로 환산하여 산정

☞ 월별 피크임금 : 연간('15.1.1~12.31) 총 급여 × [임금피크제 적용 일수 (12.1~12.31, 31일) / 365]

☞ 월별 피크임금과 월별 「근로소득원천징수부」등을 통해 확인한 해당 연도의 월('16.12.1~12.31) 임금과 비교하여 감액여부 및 감액비율 판단

- 해당 연도의 월 임금은 「근로소득원천징수부」(「소득세법 시행령」 제196조 제1항의 규정에 따라 사업주 비치·기록) 등을 통해 확인
- * 「근로소득원천징수부」를 통해 확인한 월별 임금의 총 합계액이 「근로소득 원천징수 영수증」을 통해 확인한 연간 총급여와 일치하지 않을 경우에는 해당 사업장에 불일치 사유를 확인하여 해당 연도 임금을 확정



< 월 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

$$[\text{①(해당 월 피크임금)} \times \text{②(임금피크제 적용 이후 연도별 임금인상률)} \times \text{③(100분의 90)}] - [\text{④(해당 월 근로 소득)} - \text{(해당 월 임금피크제 지원금)}]$$

- ① 피크임금 : 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 월 단위로 환산한 금액
- ② 연도별 임금인상률 : 연 단위 신청시와 같은 방법으로 계산
- ③ 100분의 90 : 시행령 제28조의2 제2항에서 규정한 기준 감액률
- ④ [(해당 월 근로소득) - (해당 월 임금피크제 지원금)] : 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 월 임금피크제 지원금이 포함되어 있을 경우, 임금피크제 지원금을 제외한 금액

④ 임금피크제 적용 기간 내 휴직·휴가·정직·휴업 등이 포함된 경우 산정 방법

○ 임금피크제 지원금은 임금피크제 도입에 따라 임금이 감액된 근로자에게 감액된 임금의 일부를 지원하는 제도

- 따라서, 임금피크제 적용기간 내에 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호의 사유로 실제 근로를 제공하지 않은 기간에 대해서는 지원금이 지급되지 않음



< 고용보험법 시행규칙 >

제49조(임금피크제 지원금 등의 금액 산정) 영 제28조제2항 및 제28조의2제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정 및 영 제28조의3제1항에 따른 근로시간 단축 직전 연도 임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조제3호에 따른 비과세소득은 제외 한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조 제2항·제28조의2제2항 또는 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 보지 아니한다.
<개정 2010.7.12., 2011.1.3., 2015.12.7.>

1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유
2. 질병이나 부상
3. 사업장의 휴업
4. 삭제 <2008.9.19.>
5. 쟁의행위
6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유



< 고용보험법 시행규칙 제49조 사유 관련 적용사례 >

- ❖ '16.1.1 임금피크제를 시행하여 적용을 받게 된 근로자 A가 '16.4.1.~ 7.31까지 휴직하고 연단위로 지원금을 신청한 경우 지원금 산정방법
 - * 근로자A '15년 임금총액은 6,000만원, '16년 근로소득원천징수영수증 상 총급여는 2,800만원
 - 근로자 A의 피크 임금은 휴직기간('16.4.1.~7.31까지 122일)을 제외하고 나머지 기간으로 산정
 - ☞ 3,995만원 [=6,000만원×('16.4.1.~7.31까지 122일을 제외한 243일/365일)]
 - 근로자 A의 휴직기간('16.4.1.~7.31까지 122일)에 대해서는 임금이 발생되지 않았으므로 피크임금 3,995만원 보다 1,195만원 감액되었고 감액율은 30%임
 - 따라서 지원금은 피크임금의 90%인 35,955,000원 (=39,950,000원×90%)에서 해당 연도 임금 28,000,000원을 뺀 7,955,000만원이 당해 근로자에 대한 지원금임
- ❖ 근로자 A가 분기 단위로 지원금을 신청한 경우라면 2분기 ('12.4.1.~ 6.30까지) 전체는 지원금이 지급되지 아니하고, 3분기는 7월을 제외하고 지원금을 산정



< 임금피크제 지원금 등 고시(2018.1. 4. 시행) >

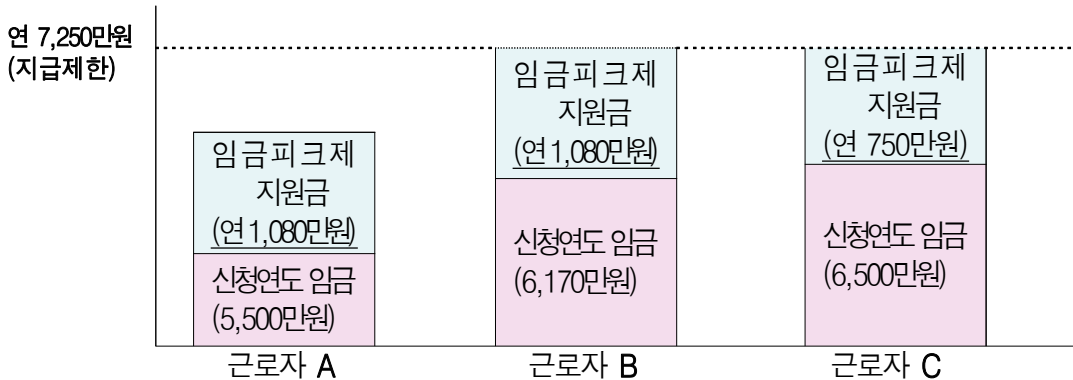
제4조(임금피크제 등에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조 제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족 (배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다. 다만, 직업능력 향상 등을 위한 교육훈련은 영 제28조의3제1항에 따른 임금이 낮아진 경우로 본다.

- 임금피크제 지원금 산정시에도 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호에 해당하는 기간을 제외하고 지원금 산정
 - 다만, 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호 중 근로자 귀책사유로 징계 처분을 받은 기간 중 정직이 아닌 감봉 처분 등 실제 근로를 제공한 기간, 사용자 귀책사유로 휴업한 기간, 부분과업 등 근로를 제공한 기간에 대해서는 지원금 산정기간에 포함
 - ↳ 이 경우, 해당 기간의 임금은 동 행위가 없었을 경우 정상적으로 지급받을 임금을 추산하여 반영

□ 지급 한도내에서 지원

① 연도 단위 지원금 지급

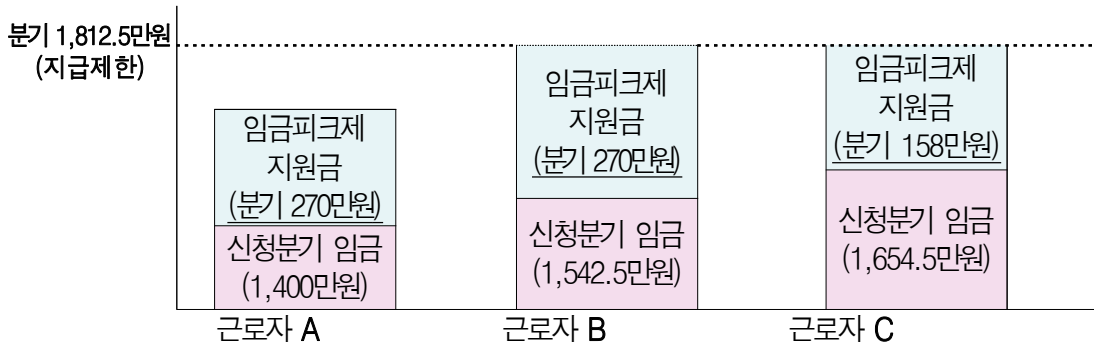
- 1,080만원*(‘15.12.4 고시) 한도내에서 지원하되, 감액 이후 임금과 임금 피크제 지원금을 합한 금액이 7,250만원**(‘15.12.4 고시)을 초과하지 않는 범위 내에서 지원



- 연도 중 임금피크제 적용, 중간 퇴직 등으로 임금피크제 적용기간이 1년 미만인 경우에는 연간 지원한도인 1,080만원을 임금피크제 적용기간으로 환산한 금액 내에서 지원
- 연간 임금과 지원금을 합한 금액이 임금피크제 적용기간으로 환산한 금액(7,540만원×적용일수/365일)을 초과하지 않는 범위 내에서 지원

② 분기 단위 지원금 지급

- 270만원 한도 내에서 지원하되, 감액 이후 임금과 임금피크제 지원금을 합한 금액이 18,125,000원을 초과하지 않는 범위 내에서 지원



- 분기 중 임금피크제 도입, 중간 퇴직 등으로 임금피크제 적용기간이 해당 분기 미만인 경우에는 분기 지원한도인 270만원을 임금피크제 적용 기간으로 환산한 금액 내에서 지원
 - * '16.2.28.에 다른 회사로 이직한 자는 1,740,000원(270만원×58일/90일)이 분기당 지원금 지급 한도
- 해당 분기별 지급한도 내에서 지급하였으나, 연간임금과 지원금의 합이 7,540원으로 지원 제한금액인 7,250만원을 초과한 경우에는 당해 초과분 (7,540만원-7,250만원=290만원)에 대해서 환수 조치

(단위 : 만원)

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
피크연도 임금	10,000	2,500	2,500	2,500	2,500
당해연도 임금	7,000	2,250	2,250	1,250	1,250
피크임금의 90%	9,000	2,250	2,250	2,250	2,250
감액률	30%	10%	10%	50%	50%
분기 단위 임금피크제 지원금액 산정액	540	-	-	270 (최대지원한도)	270 (최대지원한도)
임금+지원금액	7,540	2,250	2,250	1,520	1,520

○ 분기별 신청서와 연도별 신청서 지원금을 비교하여 정산

- 4분기(4분기 전에 지급이 종료될 경우에는 마지막 신청서)에 「근로소득원천 징수부」를 통해 확인한 해당연도 임금(해당 연도 임금피크제 지원금은 제외)과 「근로소득 원천징수영수증」의 해당연도 임금이 일치하는지 여부 확인
- 근로자가 정산을 회피할 목적으로 4분기 또는 12월분 지원금 신청을 하지 않은 경우, 마지막 월 또는 분기 신청이 없더라도 월 또는 분기 단위 지원금 신청자가 고용보험법 시행규칙 제50조의2제1항에 따라 제출한 근로소득원천영수증을 통해 해당연도의 연간 근로소득이 확인하여 피크임금과 해당연도 임금을 비교(고령사회인력정책과-1537. '18.5.3)

- ▶ 분기별로 지급한 지원금의 합계액과 연 단위로 산정한 지원금을 비교하여 연 단위로 산정한 지원금이 더 많을 경우 : 차액만큼 추가 지급(A사례)
- ▶ 분기별로 지급한 지원금의 합계액과 연 단위로 산정한 지원금을 비교하여 분기별로 지급한 지원금이 더 많을 경우 : 차액만큼 환수(B사례)
- ▶ 분기별 지급요건을 충족하여 지급하였으나 연 단위 정산을 통해 해당 연도 임금(해당연도 임금피크제 지원금은 제외)이 기준 감액률(10%) 이상 감액되지 않은 경우 : 전액 환수(C사례)



< 분기별 신청시와 연도별 신청시 정산 사례 >

구 분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
A사	피크연도임금	6,000	1,500	1,500	1,500	1,500
	①피크임금의 90%	5,400	1,350	1,350	1,350	1,350
	②당해연도 임금	4,900	800	1,400	1,300	1,400
	③분기 정산 지원금액	320	270 (분기별 최대 지원금액)	-	50	-
	④연 단위 지원금액 (①-②)	500				
	추가지급(④-③)	180				
B사	피크연도임금	6,000	1,500	1,500	1,500	1,500
	①피크임금의 90%	5,400	1,350	1,350	1,350	1,350
	②당해연도임금	5,100	1,300	1,100	1,200	1,500
	③분기 정산 지원금액	450	50	250	150	-
	④연 단위 지원금액 (①-②)	300				
	환수금액(④-③)	150				
C사	피크연도임금	6,000	1,500	1,500	1,500	1,500
	①피크임금의 90%	5,400	1,350	1,350	1,350	1,350
	②당해연도임금	5,410	1,300	1,100	1,510	1,500
	③분기 정산 지원금액	300	50	250	-	-
	④연 단위 지원금액 (①-②)	0	(①-②가 음수이면 지원금 없음)			
	환수금액(④-③)	300				

③ 월 단위 지원금 지급

○ 월 단위 신청시에도 연 단위 신청시와 일치하도록 정산

- 월 단위 신청시 해당 연도 임금이 피크임금과 비교하여 기준 감액률 (10%) 이내로 감소한 달이 많을 경우 신청인에게 연 단위로 정산할 경우 사후에 환수될 수 있음을 안내

2 지원 기한

○ 임금피크제에 적용되어 임금이 감액된 날부터 '18.12.31.까지 지급하되, 해당 근로자 고용 기간이 '18.12.31. 이전에 종료된 경우에는 해당 기간 까지 지급

- * 최초로 임금이 감액된 날부터 '18.12.31. 사이에 임금감액률이 기준감액률(10%) 보다 적어 지원금을 지급받지 못한 기간이 포함되어 있더라도 '18.12.31.까지만 지원
- * '18.1.1부터 임금피크제가 적용되어 임금이 감액된 근로자의 경우도 '18.12.31까지 지원금 지급

- '2018.12.31.까지 지급'은 임금피크제 적용으로 2018.12.31.까지 감액된 임금에 대해 지원금을 지급한다는 의미

5 지원금 신청 및 지급 절차

1 지원금 신청

- 임금피크제 지원금 신청서, 증빙서류를 다음 연도 1월말까지(분기 또는 월 단위로 지급받으려는 근로자는 매 분기 및 매월 다음달 말일) 고용센터에 제출
- 근로자가 직접 신청하거나 사업주가 근로자를 대신하여 신청하는 경우 모두 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출

- 다만, 사업장이 전국에 산재되어 있는 경우(지점·지사·공장 등)에는 해당 근로자가 실제 근무하고 있는 지역의 관할 고용센터에 제출 가능
 - * (예시 1) A은행의 본점 소재지는 서울 중구(서울고용센터 관할)이나 근로자가 대전 지점(대전청 관할)에 근무하는 경우에는 대전고용센터에 신청 가능
 - * (예시 2) A기업의 본사 소재지는 서울 영등포구(서울남부고용센터 관할)이나 근로자가 광주 공장(광주고용센터 관할), 천안 공장(천안고용센터 관할)에 근무하는 경우에는 광주고용센터·천안고용센터에 각 신청 가능

2] 제출 서류

- 『임금피크제 지원금 신청서』 1부(고용보험법 시행규칙 별지 52호의3 서식)
- 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류 1부
 - 단체협약, 취업규칙, 취업규칙에 준하는 서면(10인 미만 사업장) 등
 - * 단체협약, 취업규칙, 취업규칙에 준하는 서면 등에 임금피크제 적용대상, 정년, 임금감액 연령, 임금감액률, 임금피크제 시행일 등 확인
- 피크 임금과 해당연도 임금을 비교하여 해당연도 임금이 피크 임금 대비 기준감액률(10%) 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부
 - 연 단위로 신청할 경우에는 피크 임금 연도 및 해당 연도의 『근로소득 원천 징수영수증』 각 1부.
 - * 피크 연도 『근로소득원천징수영수증』은 최초 신청 시에만 제출
 - 분기 단위로 신청할 경우에는 피크임금 연도 『근로소득원천징수영수증』 및 해당 분기 『근로소득원천징수부』 등 각 1부를 제출
 - * 해당연도 4분기 또는 마지막 신청 시에는 해당연도 『근로소득원천징수영수증』 1부를 제출받아 확인
 - 월 단위로 신청할 경우에는 피크임금 연도 『근로소득원천징수영수증』 및 해당 월 『근로소득원천징수부』 등 각 1부를 제출
 - * 해당연도 12월 또는 마지막 신청 시에는 해당연도 『근로소득원천징수영수증』 1부를 제출받아 확인

3 지원금 지급대상 확인 및 지급

- 지원금 신청서가 접수된 경우 지원요건 충족여부, 지원제외 사유 해당 여부, 지원 금액 등을 확인
- 지원금 신청일로부터 10일 이내에 지급
- 분기별 또는 월별로 신청할 경우에는 4분기 또는 12월분 지원금 신청시 연간 총 급여 기준으로 정산하여 지급됨을 안내
 - 정산 결과에 따라 기준감액률(10%) 미만 감액된 경우와 과다 지급분 발생시에는 기 지급된 지원금을 반환하여야 한다는 내용의 「서약서」를 제출받아야 함

6 적용례 및 기타 사항

1 적용례

- 고용보험법 시행령 제28조의2 시행일('15.12.4) 이후에 임금피크제를 시행한 사업장의 근로자에 대해 적용함이 원칙
 - * 300인 미만 사업장의 경우도 고령자고용촉진법 적용일('17.1.1) 이전에 정년을 60세 이상으로 정하고 고용보험법 시행령 제28조제2에 따른 임금피크제를 시행하는 경우에는 지원금 적용대상이 됨
- 고용보험법 시행령 제28조의2 시행일('15.12.4) 이전에 해당 제도를 시행한 사업장의 근로자 중에서 시행일 이후 임금피크제 적용을 받는 근로자에 대해서도 적용



< 고용보험법 시행령 제28조의2 부칙 >

제1조(시행일) 이 영은 2016년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제17조제1항제6호, 제28조의2, 제28조의3, 제40조제2항 및 제6항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금에 관한 적용례) 제28조의2의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 전에 해당 제도를 시행한 사업 또는 사업장에서 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 해당 제도의 적용으로 임금이 감소한 근로자에 대해서도 적용한다

- 고용보험법 시행령 제28조의2 시행일('15.12.4) 이전에 임금피크제를 시행한 사업장에서 이미 임금피크제 적용을 받고 있는 근로자의 경우도 시행령 제28조 및 제28조의2 지급요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 시행령 제28조의2 적용 가능



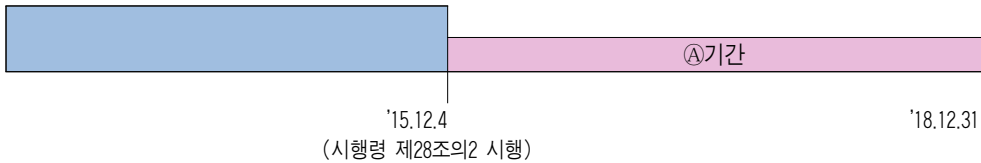
< 고용보험법 시행령 제40조 >

제40조(지원금 등의 상호조정) ⑥ 근로자가 제28조, 제28조의2 또는 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급 요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다.



< 고용보험법 시행령 제28조의2 적용례 >

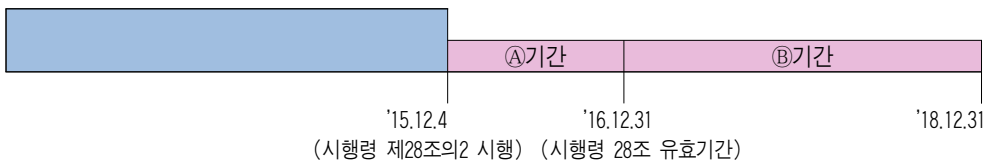
- ① 300인 이상 사업장, 공공기관, 지방공사공단



- ☞ A기간에 임금피크제를 새롭게 시행한 사업장에서 임금피크제 적용이 되는 근로자는 시행령 제28조의2에 따른 지급조건으로 '18.12.31까지 지원
- 다만, '15.12.4~12.31까지 임금피크제를 시행하고 적용되는 근로자는 시행령 제28조, 제28조의2에 따른 지원금 중 선택 가능(시행령 제28조 유효기간이 '15.12.31까지이기 때문임)

(예시) '16.1.1부터 임금피크제를 시행한 사업장에서 임금피크제를 적용받게 된 근로자
 ⇒ 시행령 제28조의2 및 개정 고시에 따른 요건으로 '18.12.31까지 지원금 지급

- ② 300인 미만 사업장, 국가, 지방자치단체



- ☞ A기간에 임금피크제를 새롭게 시행한 사업장에서 임금피크제 적용이 되는 근로자는 시행령 제28조 또는 제28조의2에 따른 지원금 선택 가능
- * 시행령 제28조 유효기간(300인 미만)이 '16.12.31까지이고 제28조와 제28조의2 요건에 모두 해당할 경우에는 선택이 가능하므로 '16.12.31까지 적용 근로자는 유리한 사항 선택

- (예시) '16.1.1부터 임금피크제를 시행한 사업장에서 임금피크제를 적용받게 된 근로자
 ⇒ 시행령 제28조 또는 제28조의2 요건에 모두 해당할 경우 선택이 가능하되,
 시행령 제28조에 따른 경우에는 해당요건에 따라 적용일로부터 5년간, 제28조의
 2에 따른 경우 '18.12.31까지 지원
- ⇒ 300인 미만 사업장의 경우 시행령 제28조, 제28조의2에 따른 기준감액률이
 모두 10%이므로 제28조에 따라 5년간 지원을 받는 것이 유리함을 안내
- ②기간에 임금피크제를 시행한 사업장에서 임금피크제 적용이 되는 근로자는
 시행령 제28조의2에 따른 지급조건으로 '18.12.31까지 지원
- (예시) '17.1.1부터 임금피크제를 시행한 사업장에서 임금피크제를 적용받게 된 근로자
 ⇒ 시행령 제28조의2 및 개정 고시에 따른 요건으로 '18.12.31까지 지원금 지급

2 지원금 상호 조정

□ 적용 원칙

- 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2, 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지급요건에 동시에 해당하는 경우에는 근로자 선택에 따라 하나의 지원금 지급

* 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2, 제28조의3 중 하나의 지원금을 선택하여 지원금을 지급한 이후에는 계속하여 동일한 지원금을 지급



TIP

❖ 본인의 신청에 따라 「고용보험법 시행령」 제28조를 적용받아 임금피크제 지원금을 수령하여 온 근로자가 이를 취소하고 제28조의2에 따른 지원금을 신청한 경우, 근로자의 신청에 따라 정당한 절차를 거쳐 지급이 이루어짐으로써 법률행위가 이미 완성되었고, 적법하게 행하여진 행정행위가 정당한 이유 없이 단지 신청인의 의사에 따라 취소된다면 이는 행정행위의 공신력은 물론 법적 안정성을 해하는 결과를 초래하게 될 가능성이 높기 때문에 이를 취소할 수 없음(고령사회인력정책과 -1609, '17.4.25)

- 다만, 동법 시행령 제28조, 제28조의2, 제28조의3에 따른 지원금을 각 선택할 경우 해당 지원요건 및 지원기한에 따른 시행령 규정 및 관련 고시를 각 적용

- 따라서, 지원금 지원요건, 지원한도, 지원기한, 소득제한 한도 등을 감안하여 근로자가 유리한 지원금을 지급받을 수 있도록 안내



< 고용보험법 시행령 >

제40조(지원금 등의 상호조정) ⑥ 근로자가 제28조, 제28조의2 또는 제28조의3에 따른 지원금 중 둘 이상의 지원금 지급요건에 동시에 해당하는 경우에는 해당 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급한다. <개정 2015.12.4>

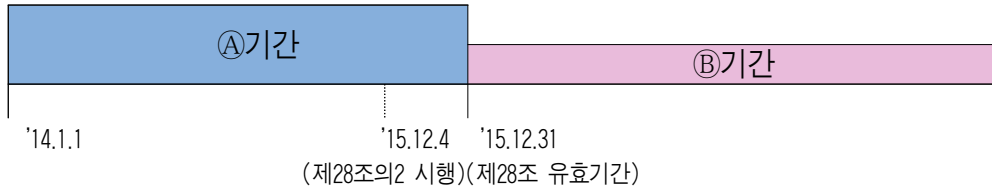
적용 사례

- ① 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2 지급요건에 동시에 해당할 경우
- 고용보험법 시행령 제28조 및 제28조의2에서 정하는 요건에 동시에 해당할 경우에는 근로자의 선택에 따라 하나의 지원금을 지급
 - 다만, 고용보험법 시행령 제28조의 유효기간 내에 임금피크제 적용 대상이 되는 근로자에 한하여 선택이 가능
 - * 고용보험법 제28조에 따른 지원금(정년연장형, 재고용형, 근로시간단축형) 유효기간
 - ▲ 300인 이상, 공공기관, 지방공사·공단 : '15.12.31까지 적용 대상
 - ▲ 300인 미만, 국·지방자치단체 : '16.12.31까지 적용 대상
- 고용보험법 시행령 제28조에 따라 지원금을 지급할 경우에는 해당 시행령 규정(해당 사업장에서 임금피크제 시행 당시 시행령 내용) 및 관련 고시 (해당 사업장에서 임금피크제 시행 당시 고시 내용)를 각 적용



< 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2 선택 적용 사례 ① >

◇ '14~'15년에 임금피크제를 시행한 300인 이상, 공공기관, 지방공사공단



☞ A기간에 임금피크제를 처음 시행한 사업장에서 임금피크제 적용을 받아 온 근로자의 경우 '15.12.4 이후 시행령 제28조, 제28조의2 요건에 동시에 해당하면 ①시행령 제28조 (지원기간 : 최초 적용시부터 5년 범위 내) 또는 ②시행령 제28조의2(지원기간 : '18.12.31까지) 중 선택 가능

* 시행령 제28조에 따른 경우 기준감액률은 연차에 따라 10%, 15%, 20%, 제28조의2에 따른 경우 연차 구분없이 10% 적용

(예시) '14.1.1부터 임금피크제를 시행한 사업장에서 '14.7.1부터 임금피크제 적용을 받아 온 근로자의 경우, '15.12.4 이후 임금감액분에 대한 지원금 지급방법(시행령 제28조, 제28조 의2 요건에 동시에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조를 선택할 경우 : 시행령 제28조 지급요건 및 임금피크제 시행 당시 고시('14년)에 따라 지원금 지급(임금피크제 최초 적용일로부터 최대 5년간 지급)

⇒ 시행령 제28조의2를 선택할 경우 : 시행령 제28조의2 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급(최대 '18.12.31까지 지급)

* 시행령 제28조의2 요건을 선택하는 경우 '18.12.31 이전에 적용기간이 5년을 초과 하게 되면 5년 범위내에서 지급

* '15.12.4 이전 임금감액분은 시행령 제28조를 적용하여 처리

☞ A기간에 임금피크제를 시행한 사업장에서 B기간에 임금피크제에 처음 적용이 되는 근로자는 시행령 제28조의2에 따른 지원요건으로 '18.12.31까지 지원(선택 불가)

(예시) '14.7.1 임금피크제를 시행한 사업장에서 '16.1.1부터 임금피크제 적용을 받은 근로자의 경우 '16.1.1 이후 임금감액분에 대한 지원금 지급방법 (시행령 제28조의2 요건에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조의2에서 규정한 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급 (지원기간 : '18.12.31까지 지급)



< 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2 선택 적용 사례 ② >

◇ '14~'15년에 임금피크제 시행한 300인 미만 사업장, 국가, 지방자치단체



☞ A기간에 임금피크제를 처음 시행한 사업장에서 임금피크제 적용을 받아 온 근로자의 경우 '15.12.4 이후 시행령 제28조, 제28조의2 요건에 동시에 해당하면, ①시행령 제28조 (지원 기간 : 최초 적용시부터 5년 범위 내) 또는 ②시행령 제28조의2(지원기간 : '18.12.31까지) 중 선택 가능

* 300인 미만 사업장은 시행령 제28조에 따를 경우에도 기준감액률은 10%를 적용, 다만, 고시는 임금피크제 시행 당시 연도의 고시 적용

(예시) '14.1.1부터 임금피크제를 시행한 사업장에서 '15.1.1부터 임금피크제 적용을 받고 있는 근로자의 경우, '15.12.4 이후 임금감액분에 대한 지급 방법(시행령 제28조, 제28조의2 요건에 동시에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조를 선택할 경우 : 시행령 제28조 지급요건 및 임금피크제 시행 당시 고시('14년 고시)에 따라 지원금 지급(임금피크제 최초 적용일로부터 최대 5년간 지급)

⇒ 시행령 제28조의2를 선택할 경우 : 시행령 제28조의2 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급(최대 '18.12.31까지 지급)

* 시행령 제28조의2 요건을 선택하는 경우 '18.12.31 이전에 적용기간이 5년을 초과 하게 되면 5년 범위내에서 지급

* '15.12.4 이전 임금감액분은 시행령 제28조를 적용하여 처리

☞ A기간에 임금피크제를 시행한 사업장에서 B기간에 임금피크제에 처음 적용이 되는 근로자는 시행령 제28조의2에 따른 지원요건으로 '18.12.31까지 지원(선택 불가)

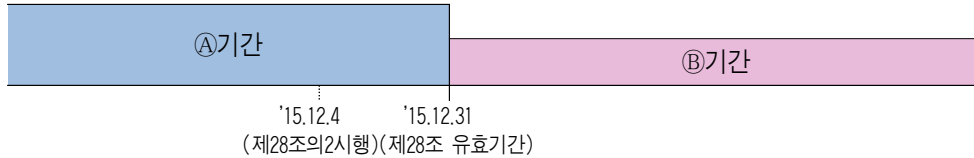
(예시) '14.7.1 임금피크제를 시행 사업장에서 '17.1.1부터 임금피크제 적용을 받게되는 근로자의 경우 '17.1.1 이후 임금감액분에 대한 지급방법(시행령 제28조의2 요건에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조의2에서 규정한 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급 (지원기간 : '18.12.31까지 지급)



< 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2 선택 적용 사례 ③ >

◇ '13년말 이전 임금피크제를 시행한 300인 이상, 공공기관, 지방공사공단



☞ '13.12.31 이전에 임금피크제를 시행한 사업장에서 A기간에 이미 임금피크제 적용을 받아 온 근로자의 경우 '15.12.4 이후에 제28조, 제28조의2 요건에 동시에 해당하면 ①시행령 제28조(지원기간 : 임금피크제 시행 당시 시행령 규정에 따른 지원기간) 또는 ②시행령 제28조의2(지원기간 : '18.12.31까지) 중 선택 가능

* 시행령 제28조에 따른 경우 임금피크제 시행 당시 시행령에서 규정한 기준 감액률을 적용, 제28조의2에 따른 경우 연차 구분없이 10% 적용

- 종전 시행령 부칙(대통령령 제25022호, 2013.12.24) 제13조 : 이 영 시행 당시 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 지원금에 대해서는 제28조제1항제1호·4호, 같은 조 제2항제1호·제3호 및 같은 제4항의 규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

(예시) '12.1.1부터 임금피크제를 시행한 사업장에서 '14.1.1부터 임금피크제 적용을 받아 온 근로자의 경우, '15.12.4 이후 임금감액분에 대한 지급방법(시행령 제28조, 제28조의2 요건에 동시에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조를 선택할 경우 : 임금피크제 시행 당시 시행령 제28조 지급 요건 및 당시 고시('12년 고시)에 따라 지원금 지급(지원기간 : 임금피크제 시행 당시 시행령 규정에 따른 지원기간)

⇒ 시행령 제28조의2를 선택할 경우 : 시행령 제28조의2 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급(지원기간 : '18.12.31까지 지급)

* 시행령 제28조의2 요건을 선택하는 경우 '18.12.31 이전에 적용기간(임금피크제 시행 당시 시행령 규정에서 정한 기간)을 초과하게 되면 해당기간 범위내에서 지급

* '15.12.4 이전 임금감액분은 시행령 제28조를 적용하여 처리

☞ '13.12.31 이전에 임금피크제를 시행한 사업장에서 B기간에 임금피크제에 처음 적용이 되는 근로자는 시행령 제28조의2에 따른 지원 요건으로 '18.12.31까지 지원(선택 불가)

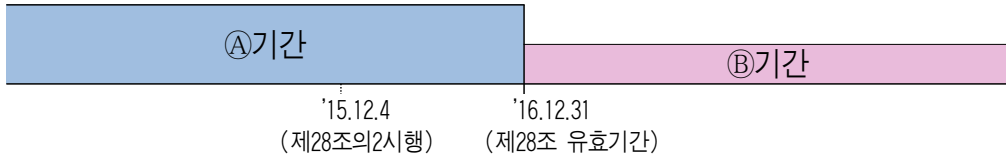
(예시) '12.1.1부터 임금피크제 시행 사업장에서 '16.1.1부터 임금피크제 적용을 받은 근로자의 경우 '16.1.1 이후 임금감액분에 대한 지급방법(시행령 제28조의2 요건에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조의2에서 규정한 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급(지원기간 : '18.12.31까지 지급)



< 고용보험법 시행령 제28조, 제28조의2 선택 적용 사례 ④ >

◇ '13년말 이전 임금피크제를 시행한 300인 미만 사업장, 국가, 지방자치단체



☞ '13.12.31 이전에 임금피크제를 시행한 사업장에서 A기간에 이미 임금피크제 적용을 받아 온 근로자의 경우 '15.12.4 이후에 제28조, 제28조의2 요건에 동시에 해당하면 ①시행령 제28조(지원기간 : 임금피크제 시행 당시 시행령 규정에 따른 지원기간) 또는 ②시행령 제28조의2(지원기간 : '18.12.31까지) 중 선택 가능

* 시행령 제28조에 따른 경우 임금피크제 시행 당시 시행령에서 규정한 기준감액률을 적용, 제28조의2에 따른 경우 연차 구분없이 10% 적용

▪ 종전 시행령 부칙(대통령령 제25022호, 2013.12.24) 제13조 : 이 영 시행 당시 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 지원금에 대해서는 제28조제1항제1호·4호, 같은 조 제2항제1호·제3호 및 같은 제4항의 규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

(예시) '12.1.1부터 임금피크제를 시행한 사업장에서 '15.1.1부터 임금피크제 적용을 받아 온 근로자의 경우, '15.12.4 이후 임금감액분에 대한 지급방법 (시행령 제28조, 제28조의2 요건에 동시에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조를 선택할 경우 : 임금피크제 시행 당시 시행령 제28조 지급 요건 및 당시 고시('12년 고시)에 따라 지원금 지급(지원기간 : 임금피크제 시행 당시 시행령 규정에 따른 지원기간)

⇒ 시행령 제28조의2를 선택할 경우 : 시행령 제28조의2 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급(지원기간 : '18.12.31까지 지급)

* 시행령 제28조의2 요건을 선택하는 경우 '18.12.31 이전에 적용기간(임금피크제 시행 당시 시행령 규정에서 정한 기간)을 초과하게 되면 해당기간 범위내에서 지급

* '15.12.4 이전 임금감액분은 시행령 제28조를 적용하여 처리

☞ '13.12.31 이전에 임금피크제를 시행한 사업장에서 B기간에 임금피크제에 처음 적용이 되는 근로자는 시행령 제28조의2에 따른 지원 요건으로 '18.12.31까지 지원(선택 불가)

(예시) '12.1.1부터 임금피크제 시행 사업장에서 '17.1.1부터 임금피크제 적용을 받은 근로자의 경우 '17.1.1 이후 임금감액분에 대한 지급방법(시행령 제28조의2 요건에 해당함을 전제)

⇒ 시행령 제28조의2에서 규정한 지급요건 및 개정 고시에 따라 지원금 지급 (지원기간 : '18.12.31까지 지급)

② 고용보험법 시행령 제28조의2, 제28조의3에 동시 해당할 경우

- 고용보험법 시행령 제28조의2에서 규정한 임금피크제 지원금 요건과 제28조의3에서 규정한 근로시간 단축 지원금 요건을 동시에 충족할 경우에는 근로자의 선택에 따라 지원금을 지급
 - 고용보험법 시행령 제28조의2, 제28조의3에서 규정한 요건 중 하나라도 충족하지 않을 경우에는 선택 불가

③ 기타 사항

 지원금 소멸시효 산정

- 해당 월의 임금피크제 지원금은 권리 행사가능일로부터 3년간 신청하지 않으면 신청권이 소멸되며, 소멸시효 기산일은 해당 월의 다음달 첫날임
(고용보험법 제107조제1항)



< 관련 질의 회신 >

- '08.2.25. 고용보험법 시행규칙 개정으로 임금피크제 보전수당(현. 임금피크제 지원금)을 연 단위로 신청할 수도 있으나 분기 단위 신청도 배제하지 않고 있으므로 최초로 권리행사 할 수 있는 분기 익월 첫날부터 소멸시효를 기산함
- 임금피크제 보전수당(현. 임금피크제 지원금)을 지급받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다고 규정(고용보험법 제107조). 따라서 '06.1분기 임금피크제 지원금의 청구 가능일은 '06.4.1.부터이므로 소멸시효기간인 '09.3.31.까지 신청해야 지급 가능

 지원금 상속

- 임금피크제 지원금을 받아 오던 근로자가 사망한 경우 상속인이 그 권리를 승계받아 행사 가능
 - 따라서, 사망한 근로자의 유가족이 지원금을 신청하면 이미 제공한 근로에 대해서는 지원금 지급

임금피크제 시행시기별 지원기간 및 소득기준

참고

관련근거	유효기간	시행년도별 지원기간 / 소득기준	'15	'16	'17	'18	'19	'20	'21	'22	'23	'24	'25	'26	'27	'28
고용보험법 시행령 제28조 (시행령 부칙 제2조제2항)	300인 이상 ('15.12.31)	'10년 이전 시행 (6년간 지원)	유효기간종료 (300인 이상, 공공기관)	15.12.31.까지 만54세 적용자는 최대 6년간 지원	↑											
			유효기간 종료 (300인 미만, 국가 및 지자체)	유효기간 종료 (300인 미만, 국가 및 지자체)	16.12.31.까지 만54세 적용자는 최대 6년간 지원	↑										
	300인 미만 ('16.12.31)	'11년~13년 시행 (10년간 지원)	유효기간종료 (300인 이상, 공공기관)	'15.12.31까지 만50세 적용자는 최대 10년간 지원	↑											
			유효기간 종료 (300인 미만, 국가 및 지자체)	'16.12.31.까지 만50세 적용자는 최대 10년간 지원	↑											
고용보험법 시행령 제28조의2	'18.12.31	'15.12.40이후 시행 (18.12.31. 종료) (7,250만원)	유효기간종료 (300인 이상, 공공기관)	'15.12.31.까지 만55세 적용자는 최대 5년간 지원	↑											
			유효기간 종료 (300인 미만, 국가 및 지자체)	최대 5년간 지원 ('16년 만55세 적용자 까지)	↑											
			유효기간종료 (300인 이상, 공공기관)	'15.12.4.이후 시행 & '15.12.4. 이후 적용 원칙	↑											
			유효기간 종료 (300인 미만, 국가 및 지자체)	'15.12.31.이전 시행 & 이후 적용 (300인 미만은 '16.12.31 이전 시행 & 이후 적용)	↑											
			① '15.12.4.이후 시행 & '15.12.4. 이후 적용 원칙 ② '15.12.31.이전 시행 & 이후 적용 (300인 미만은 '16.12.31 이전 시행 & 이후 적용) ③ '15.12.31. 이전 시행 & 이전 적용(300미만은 16.12.31. 이전시행 & 이전 적용) 28조와 28조의2 동시만족 시 선택가능													

* 제28조제4호(재고용형)은 2011년부터 시행, 지원기간은 '15년까지(300인미만, 국가 및 지자체는 '16년까지) 지원요건 만족할 경우 최대 5년까지 지원

Ⅲ

정년연장형·재고용형·근로시간단축형(시행령 제28조)

1 법 조문

제28조(임금피크제 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)에는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급한다. 다만, 제2호에 해당하는 경우에는 사업주에게도 임금피크제 지원금을 지급한다. <개정 2010. 12. 31., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2014. 12. 31.>

1. 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 60세 이상으로 연장하거나 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장하면서 55세 이후부터 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
2. 사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제4호에 따라 재고용하면서 주당 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축하는 경우
3. 삭제 <2013. 12. 24.>
4. 정년을 55세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용기간이 1년 미만인 경우는 제외한다)하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우

② 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2012. 1. 13., 2013. 1. 25., 2013. 12. 24., 2015. 12. 4.>

1. 제1항제1호의 경우: 정년 연장기간에 따라 다음 각 목의 구분에 따른 비율. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다.
 - 가. 임금피크제 적용일부부터 1년까지: 100분의 10
 - 나. 임금피크제 적용일부부터 1년 초과 2년까지: 100분의 15
 - 다. 임금피크제 적용일부부터 2년 초과 이후: 100분의 20
2. 제1항제2호의 경우: 100분의 30
3. 제1항제4호의 경우: 100분의 20. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다.

③ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임金的 차액, 임금인상률과 제1항제2호에 따른 소정근로시간 단축으로 인한 사업주의 노무비용 증가액 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다. <개정 2010. 7. 12., 2010. 12. 31., 2014. 12. 31.>

④ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 임금피크제가 적용되는 날부터 5년 동안 지급한다. 다만, 고용기간이 5년보다 짧은 경우에는 그 고용기간 동안 지급하고, 제1항제1호에 따른 임금피크제 시행 이후 제1항제4호에 따라 재고용한 경우에도 최대 지급 기간은 통산하여 5년으로 한다. <개정 2013. 12. 24.>

⑤ 제1항에 따른 임금피크제 지원금의 금액산정, 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 12. 31.>[제목개정 2010. 12. 31.]

[대통령령 제25022호(2013. 12. 24.) 부칙 제2조제2항의 규정에 의하여 이 조는 다음 구분에 따라 유효함. 다만, 제1호 및 제2호에 따른 날까지 임금피크제 지원금 지급요건에 해당하게 된 근로자에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제28조의 개정규정을 적용한다. 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2015년 12월 31일. 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2016년 12월 31일]

2 지원 요건

1 사업장 요건

가. 정년연장형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제1호)

임금피크제 시행

- 근로자 대표 동의를 받아 일정 나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 임금피크제 실시
- 근로자 대표 개념
 - 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합 대표자
 - * 노동조합으로부터 대표권을 위임받은 자(예시 : 산업별 노동조합의 지부분회 등)의 경우도 근로자 대표권 행사 가능
 - 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자
- 단체협약취업규칙 등을 통해 임금피크제 시행 및 내용을 확인
 - 임금피크제는 근로조건이 변경되는 사항이므로 단체협약, 취업규칙 등에 시행여부가 규정되어야 함

- 단체협약, 취업규칙 등을 통해 임금피크제 시행여부 및 세부 사항 (감액률, 피크 연령, 시행시기, 적용대상 등) 확인
- 취업규칙 작성의무가 없는 상시 10인 미만 근로자를 고용하는 사업장의 경우는 임금피크제 시행여부 및 구체적 내용이 명시된 서면으로 확인
 - * 임금피크제 시행여부 및 구체적인 내용이 명시된 서면은 특별한 형식이 필요 하지는 않음

□ 정년을 56세 이상으로 연장하면서 55세 이후부터 임금 감액

○ 사업주가 정년을 60세 이상으로 연장하거나 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장

- 해당 사업장의 정년은 기존보다 늘리되 56세 이상이어야 함

○ 임금감액 시점은 55세 이후이어야 하며, 55세 이전에 임금을 감액하는 경우라면 지원대상에서 제외

- * 55세 이후이므로 반드시 55세부터 임금 감액이 시작되어야 하는 것은 아니며, 56세, 57세, 58세, 59세 등에 임금 감액을 시작하는 경우도 지원대상에 포함

○ 임금 감액이란 근로기준법 제2조제1항제5호에서 규정하고 있는 ‘임금’을 감액하는 것이므로 근로시간 단축에 따른 임금 감액도 가능

- 다만, 고용보험법 시행규칙 제49조 각호의 사유로 임금이 낮아지는 경우에는 임금의 감액으로 보지 않음



< 고용보험법 시행규칙 >

제49조(임금피크제 지원금의 금액산정) 영 제28조제2항에 따른 피크임금과 해당 연도 임금과의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(「소득세법」 제12조 제3호에 다른 비과세소득은 제외한다)을 기준으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조제2항에 따른 임금의 감액으로 보지 아니한다.

1. 징계처분 등 근로자의 귀책사유
2. 질병이나 부상
3. 사업장의 휴업
4. 삭제
5. 쟁의행위
6. 제1호부터 제5호까지에 준하는 사유로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유



< 임금피크제 지원금 등 고시 >

제4조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

- 해당 사업장의 단체협약, 취업규칙, 임금피크제의 구체적 내용이 명시된 서면(10인 미만 사업장)등을 통해 55세 이후부터 임금을 감액하고 있는지 확인

나. 재고용형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제4호)

임금피크제 시행

- 사업주가 정년퇴직한 근로자를 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 임금피크제를 시행
 - 단체협약 또는 취업규칙 등에 통해 정년퇴직자 재고용 근거, 임금 피크제 시행 여부 및 세부 사항(감액률, 시행시기, 기간 등) 확인
 - * 재고용은 정년퇴직 후 3개월 이내 고용되는 것을 의미하므로 3개월 이후 재고용 될 경우에는 지원대상이 아님(고용보험법 시행령 제25조제1항 참조)



TIP

- ❖ 임금피크제는 임금을 감액하는 대신 고용을 보장하는 제도라는 점을 감안할 때 재고용형 임금피크제의 경우도 재고용을 보장하는 것이 전제되어야 함
 - 따라서, 단체협약, 취업규칙 등에 사전적으로 정년 퇴직자를 재고용하는 근거 규정을 두고 해당 사업장에서 ‘제도’의 일환으로 운영하고 있어야 하며,
 - 사업주가 자의적으로 재고용 여부를 결정하는 등 근로자의 재고용이 사전적으로 확인 되지 않는 경우에는 지원요건을 충족하는 것으로 보기 어려움
- ❖ 다만, 단체협약 또는 취업규칙 등에 임금피크제의 세부사항(감액률, 피크 연령, 시행 시기, 기간, 적용대상 등)이 기재되어 있지 않더라도 해당 근로자가 실제 임금피크제 적용을 받고 지원요건에 해당하는 것으로 확인되면 지원대상에 포함

- 재고용 기간이 1년 미만인 경우에는 지원대상에서 제외

정년을 55세 이상으로 정한 사업장일 것

- 단체협약, 취업규칙 또는 취업규칙에 준하는 서면 등에 정년을 55세 이상으로 규정하고 있어야 함
 - 단체협약, 취업규칙 또는 취업규칙에 준하는 서면 등에 정년에 대한 명시적 규정이 없어 정년을 확인할 수 없는 경우에는 지원대상에서 제외

다. 근로시간 단축형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제2호)

임금피크제 실시

- 근로시간 단축형 I : 사업주가 근로자 대표의 동의를 받아 정년을 **56세 이상으로 연장하면서 55세 이후부터 주 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축**(정년연장형 임금피크제와 연계)
 - * 근로시간 단축형 I은 정년연장을 조건으로 근로시간을 단축하는 것이므로 정년 연장형 임금피크제 지원금 요건 참조
- 근로시간 단축형 II : 정년을 55세 이상으로 정한 사업주가 정년퇴직 후 재고용하면서 주당 소정근로시간을 **15시간 이상 30시간 이하로 단축**(재고용형 임금피크제와 연계)
 - * 근로시간 단축형 II은 재고용을 조건으로 근로시간을 단축하는 것이므로 재고 용형 임금피크제 지원금 요건 참조

주당 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축

- 소정근로시간은 근로기준법 제2조제1항제7호의 규정에 의한 근로시간

2 근로자 요건

- 해당 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무
- 임금피크제 지원금은 해당 사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무한 근로자에게 지급
 - 「18개월 이상 계속 근무한 근로자」란 근로기준법 제2조제1항제4호의 근로계약이 중단없이 지속되는 기간이 18개월 이상인 근로자를 의미함
 - * 휴직 등으로 인해 실제 출근하거나 임금을 지급받은 기간이 18개월 미만이라 하더라도 전체 근로계약 기간이 18개월 이상인 경우는 지급대상에 포함
 - 기업의 합병, 사업의 양도·양수 등으로 근로계약관계가 포괄적으로 승계된 경우에도 계속 근무한 경우에 해당
- 임금피크제 적용 시점에 18개월 이상 계속 근무하지 않은 근로자는 지원금 지급대상이 되지 않음
 - 다만, 임금피크제에 적용되어 임금이 감액된 이후 계속 근무기간이 18개월에 도래하였을 경우에는 그 시점 이후부터는 지원금 지급대상에 포함
- 피크임금에 비해 해당연도 임금이 기준감액률 이상 감액
- 해당 근로자의 피크임금과 해당연도 임금을 비교하여 고용보험법 시행령 제28조제2항에서 정한 기준감액률 이상 감액되어야 함
 - 피크 임금 : 임금피크제 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금
 - * 피크 임금은 임금피크제가 적용되어 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전연도 임금에 임금피크제 적용 이후의 연도별 임금인상을 반영하여 계산
 - 해당연도 임금 : 임금피크제 적용으로 임금이 감액된 연도에 지급받은 임금
- ① (정년연장형) 300인 이상 사업장 1년차(10%), 2년차(15%), 3년차 이후(20%), 300인 미만 사업장은 연차 구분 없이 10%

② (재고용형) 300인 이상 사업장 20%, 300인 미만 사업장 10%

③ (근로시간단축형) 300인 이상·미만 모두 30%

〈 연도별 임금인상률(고용노동부 고시 제2015-85호) 〉

구 분	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
임금인상률(%)	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4

○ 피크임금과 해당연도 임금의 차액 산정은 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(소득세법 제12조제3호에 따른 비과세 소득은 제외)이 기준

- 피크 임금은 「근로소득원천징수영수증」상 총 급여
- 해당연도 임금은 「근로소득원천징수영수증」상 총 급여에서 해당연도 임금 피크제 지원금을 제외한 금액

○ 임금감액률은 피크 임금과 해당연도 임금의 차액을 피크임금으로 나누어 백분율로 구한 값이며, 임금감액률이 기준감액률을 초과한 경우 당해 초과분에 대해서 지원금을 지급

* 임금감액률 : $[(\text{피크임금} - \text{해당연도 임금}) / \text{피크임금}] \times 100$

- 단체협약, 취업규칙 등에 규정된 임금감액률과 실제 임금감액률이 차이가 있을 경우에는 실제 피크임금에 비해 해당연도 임금이 기준 감액률 이상 감액되었는지를 확인하여 지원대상 해당 여부를 판단



〈 적용 사례 〉

○ '14년 연간 7,000만원의 임금을 지급받은 근로자 A가 '15.2.1. 정년연장형(60세) 임금 피크제 도입으로 '15.2.1~12.31까지 총 46,000,000원의 임금을 지급받은 경우 지원금 산정방법(단, 다른 지원요건은 모두 만족)

☞ 피크임금은 '14년 연간 임금(7,000만원)에 '15.2.1부터 12..31까지 사이의 적용 일수 (334일)를 곱한 64,054,794원(=70,000,000원×334/365일)임

- '15.2.1 임금피크제 도입으로 근로자 A가 지급받은 임금은 46,000,000원이므로 피크 임금 64,054,794원 보다 18,054,794원이 감액되었고, 감액율은 28.2% 임

- 지원금액은 피크임금의 90%인 57,649,314원(=64,054,794원×90%)에서 임금 피크제 적용기간 동안 지급받은 46,000,000원을 뺀 11,649,314원이나 지원제한 소득액이 1,080,000원이므로 1,080,000원을 지원

- 해당연도 중에 임금피크제 적용대상이 되거나, 중간퇴직 등으로 임금 피크제 적용기간이 1년에 미달하는 경우 피크 임금 계산은 임금피크제 적용 기간으로 환산하여 산정

* 피크임금 : 연간 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여) × (해당 일수/365일)

3 지원 제외 사유

- 연간 임금이 해당연도 고시에서 규정한 소득기준 초과
- 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세 소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 해당 연도 고시에서 규정한 금액을 초과하는 근로자는 지원대상에서 제외



< 연도별 고시에서 규정한 소득기준 금액 >

- ❖ '10.12.31 이전 임금피크제 시행 사업장 : 5,760만원(고시 제2010-47호)
- ❖ '11.1.1~12.31 임금피크제 시행 사업장 : 6,800만원(고시 제2011-16호)
- ❖ '12.1.1~12.31 임금피크제 시행 사업장 : 5,760만원(고시 제2012-17호)
- ❖ '13.1.1~12.31 임금피크제 시행 사업장 : 5,760만원(고시 제2013-8호)
- ❖ '14.1.1~12.31 임금피크제 시행 사업장 : 6,870만원(고시 제2013-81호)
- ❖ '15.1.1~12.3 임금피크제 시행 사업장 : 6,870만원(고시 제2014-79호)
- ❖ '15.12.4~'16.12.31 임금피크제 시행 사업장 : 7,250만원(고시 제2015-85호)

- 분기별 또는 월별로 이미 지원금을 지급받은 근로자의 경우도 1년이 종료된 이후 연간 총 합계액(임금피크제 지원금 제외)이 고시에서 규정한 소득기준 금액을 초과하는 경우에는 정산하여 환수 조치

* 근로소득원천징수영수증을 통해 연간 근로소득(비과세 소득 제외)을 최종 확인

- 연도 중 임금피크제 적용, 중간퇴직 등으로 임금피크제 적용기간이 1년 미만이면 임금피크제 적용기간으로 환산한 금액을 적용

* 2015년 임금피크제 시행 사업장에서 2015.7.1.부터 임금피크제에 적용받는 경우 : 36,632,329원 (15년 고시금액(6,870만원) × 184일(7.1~12.31까지 총 일수)/365일)

- * 2016년 임금피크제 시행 사업장에서 2016.1.1.~6.30.까지 근무하고 퇴직한 경우 :
35,952,054원 (16년 고시금액(7,250만원) × 181일(1.1~6.30까지 총 일수)/365일)



< 고용보험법 시행령 제28조제2항 >

제28조(임금피크제 지원금) ②제1항에 따른 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.

□ 소득기준 금액에 대한 경과규정

① '10.8.3. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2010-47호)

- 임금피크제 보전수당의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로소득(비과세소득은 제외)에서 해당연도 임금피크제 보전수당을 제외 하고 산정한 연간 임금총액이 5,760만원 이상인 사람

② '11.2.28. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2011-16호)

- 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로 소득(비과세소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금 피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 6,800만원을 초과한 사람
- 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급

③ '12.1.20. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2012-17호)

- 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로 소득(비과세소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금 피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 5,760만원을 초과한 사람
- 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급

- 2011.1.1.부터 2011.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2011-16호(2011.2.28.)에 따라 지급
- ④ '13.1.25. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2013-8호)
- 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로 소득(비과세소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금 피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 5,760만원을 초과한 사람
 - 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
 - 2011.1.1.부터 2011.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2011-16호(2011.2.28.)에 따라 지급
 - 2012.1.1.부터 이 고시 시행일 이전 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2012-17호(2012.1.20.)에 따라 지급
- ⑤ '13.12.31. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2013-81호)
- 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로 소득(비과세소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금 피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 6,870만원을 초과한 사람
 - 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
 - 2011.1.1.부터 2013.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급
- ⑥ '14.12.31. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2014-79호)
- 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로 소득(비과세소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금 피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 6,870만원을 초과한 사람

- 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
 - 2011.1.1.부터 2014.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급
- ⑦ '15. 12. 4. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2015-85호)
- 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로 소득(비과세소득은 제외)의 연간 총 합계액에서 해당연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 7,250만원을 초과한 사람
 - * 개정 고시 시행일('15.12.4) 이후에 고용보험법 시행령 제28조에 따른 임금 피크제를 새롭게 시행한 사업장의 근로자(예시 : '16.1.1부터 고용보험법 시행령 제28조에 따른 임금피크제를 시행한 300인 미만 사업장에서 임금피크제 적용을 받은 근로자)
 - 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
 - 2011.1.1.부터 이 고시 시행일 이전에 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급

4 지원 금액 및 기한

1 지원 금액

□ 피크임금 대비 기준감액률 이상 낮아진 금액

가. 정년연장형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제1호)

○ 임금피크제가 적용되어 임금이 최초로 감액된 날부터 피크임금 대비 10~20%(300인 미만 기업은 10%) 이상 낮아진 금액을 최대 5년간 지원


* 기준감액율: 1년차 10%, 2년차 15%, 3~5년차 20%(300인 미만은 연차 구분 없이 10%)

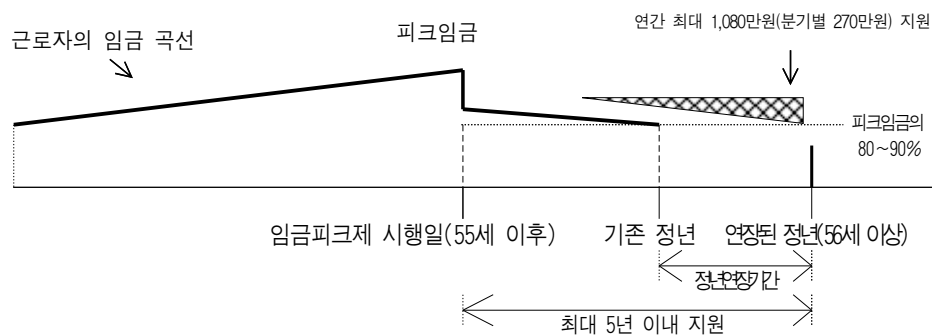
- 정년을 60세 이상으로 연장한 경우, 연간 최대 1,080만원(분기별 270만원, 월별 90만원) 지원

- 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우, 연간 최대 720만원(분기별 180만원, 월별 60만원) 지원



< 정년연장형 임금피크제 지원금 사례 >

○ 임금피크제 도입으로 임금이 피크임금보다 10~20% 이상 감액되어 해당연도 임금이 80~90% 이하로 낮아진 부분 () 지원



○ '14년 연간 7,000만원의 임금을 지급받은 근로자가 '15.1.1 정년연장형(60세) 임금피크제 도입으로 '15년 5,300만원을 지급받은 경우 지원금 산정 방법(다른 지원요건은 모두 만족)

- 피크임금은 7,000만원이며, '15.1.1 임금피크제 도입으로 해당 연도 임금은 피크임금 7,000원 보다 1,700만원이 감액되었고, 감액율은 24.3%임

- 지원금액은 피크임금의 90%인 6,300만원(=7,000만원×90%)에서 해당연도 임금 5,300만원을 뺀 1,000만원이 당해 근로자에 대한 지원금임

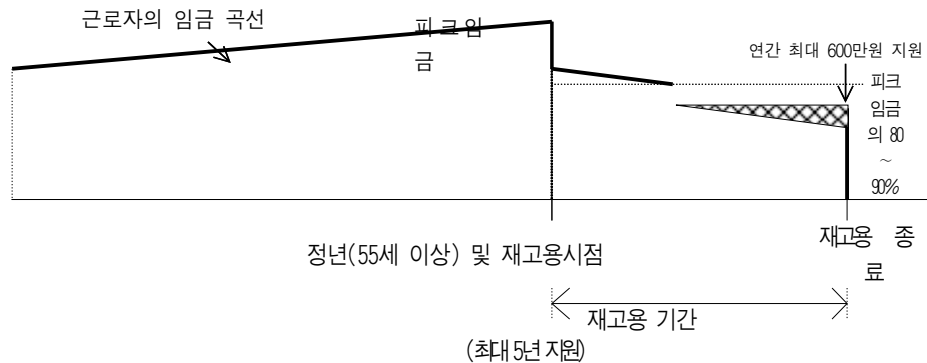
나. 재고용형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제4호)

- 정년퇴직 이후 재고용된 날부터 피크임금 대비 20%(300인 미만 기업은 10%) 이상 낮아진 금액을 최대 5년간 지원
- 연간 최대 600만원(분기별 150만원, 월별 50만원) 한도



< 재고용형 임금피크제 지원금 사례 >

- 정년퇴직 후 재고용된 날부터 임금을 감액하여 임금이 피크임금보다 20% (300인 미만 기업은 10%) 이상 감액되어 해당연도 임금이 80%(300인 미만 기업은 90%) 이하로 낮아진 부분()을 재고용된 날부터 최대 5년간 지원

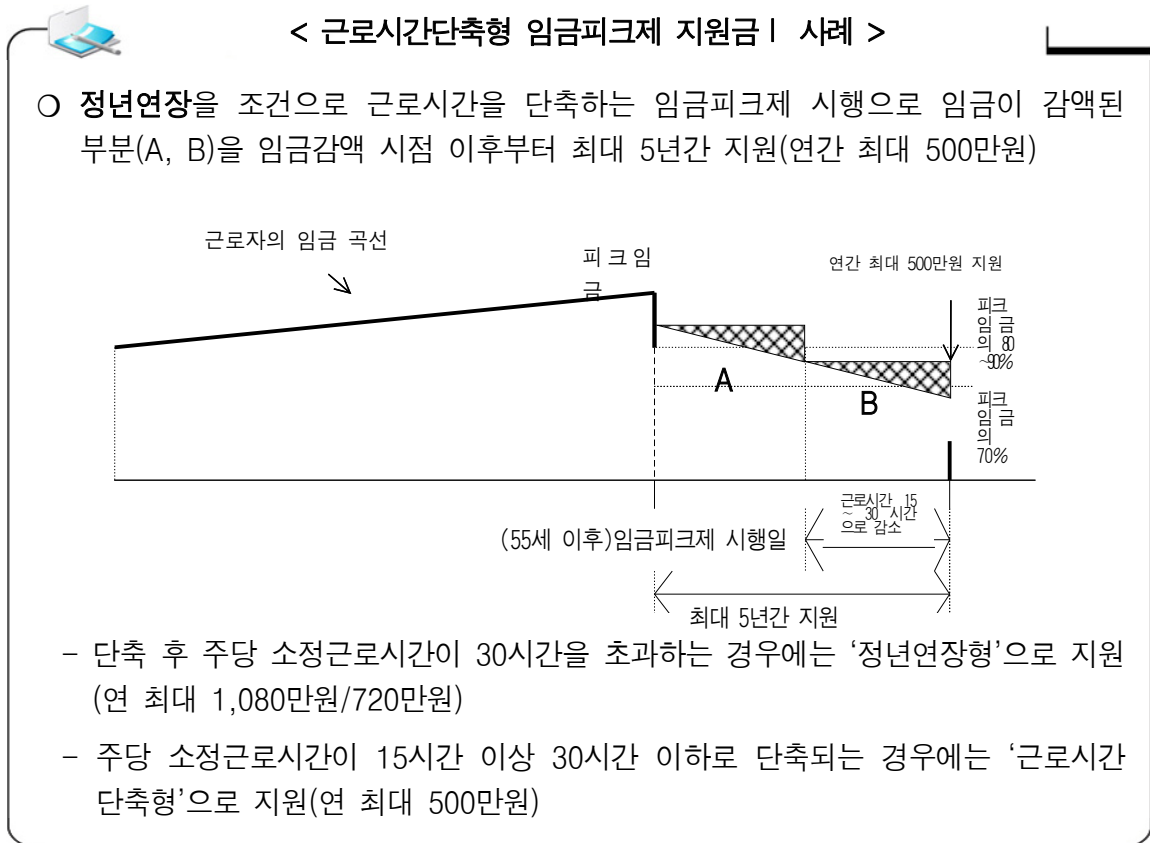


- 정년을 57세(57세가 되는 해의 말일)로 정한 300인 미만 사업장에서 '15년 연간 5,000만원의 임금을 지급받던 근로자가 정년퇴직 이후 '16.1.1. 재고용되어 '16년 연간 4,000만원의 임금을 지급받은 경우 지원금 산정 방법(다른 지원요건은 모두 만족)
 - 피크임금은 5,000만원이며, '16년 재고용형 임금피크제 적용으로 해당 연도 임금은 피크임금 5,000만원 보다 1,000만원 감액되었고, 감액율은 20.0% 임
 - 따라서, 지원금액은 피크임금의 90%인 4,500만원(=5,000만원×90%)에서 해당 연도 임금 4,000만원을 뺀 500만원이 당해 근로자에 대한 지원금임(해당 연도 임금 5,300만원을 뺀 1,000만원이 당해 근로자에 대한 지원금임)

다. 근로시간 단축형 임금피크제 지원금 I (시행령 제28조제1항제2호)

- (근로자) 정년을 연장하면서 임금이 감액된 날(임금피크제가 적용되는 날)부터 피크임금 대비 30% 이상 낮아진 금액을 최대 5년간 지원
- 연간 최대 500만원(분기별 125만원, 월별 416,660원) 한도

- (사업주) 근로시간 단축형 임금피크제 적용 근로자수에 월 30만원을 곱한 금액을 최대 1년간 지원
 - 시간 선택제 전환지원금의 간접노무비(월 20만원)를 지원 받는 근로자는, 지원요건 충족 시 차액만 지원



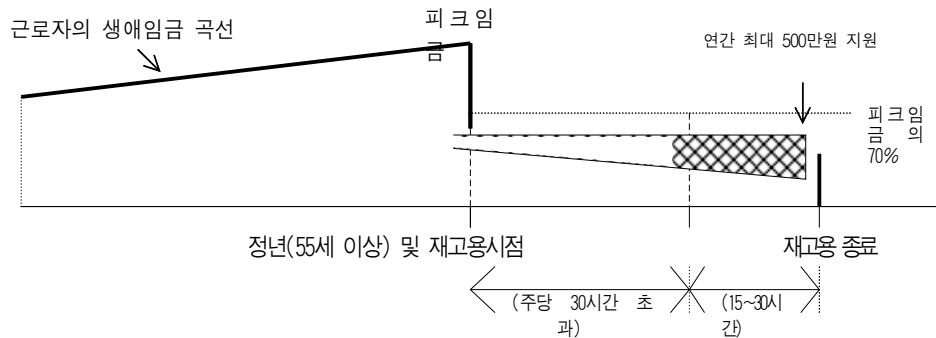
라. 근로시간 단축형 임금피크제 지원금Ⅱ(시행령 제28조제1항제2호)

- (근로자) 정년퇴직 이후 재고용된 날부터 피크임금 대비 30% 이상 낮아진 금액을 최대 5년간 지원
 - 연간 최대 500만원(분기별 125만원, 월별 416,660원) 한도
- (사업주) 근로시간 단축형 임금피크제 적용 근로자수에 월 30만원을 곱한 금액을 최대 1년간 지원
 - 시간제선택제 전환지원금의 간접노무비(월 20만원)를 지원 받는 근로자는, 지원요건 충족시 차액만 지원



< 근로시간단축형 임금피크제 지원금 I 사례 >

- 정년퇴직 후 재고용하면서 근로시간을 줄이는 임금피크제를 시행하는 경우 재고용 시점부터 최대 5년간 지원(연 최대 500만원)



- 57세 정년퇴직자를 57세에 재고용하여 주당 소정근로시간을 1년차 35시간, 2년차 30시간으로 줄이는 경우 각 년도 지원금 산정방법(다른 지원요건은 모두 만족, 임금은 피크임금 대비 1년차 25%, 2년차 35% 감소)
 - 근로시간 단축형 임금피크제 지원금은 주당 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 감소하는 경우에 해당
 - 1년차는 주당 소정근로시간이 35시간으로 감소하였으므로 근로시간 단축형 으로 지원되지 않으며, 재고용형 요건을 충족한 경우라면 재고용형 적용하여 지원 가능
 - 2년차는 주당 소정근로시간이 30시간으로 감소하였으므로 근로시간 단축형을 적용받게 되며, 피크임금(정년퇴직 당시 임금에 1년차 임금상승률을 반영한 금액) 보다 30% 이상 감액분을 지원

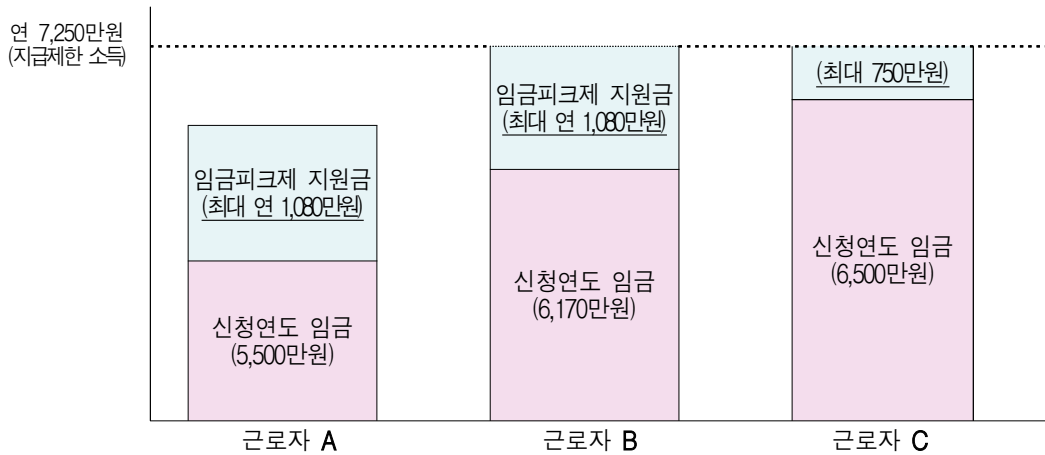
□ 지급 한도내에서 지원

① 연도 단위 지원금 지급

- 1,080만원*('15.12.4 고시 기준) 한도 내에서 지원하되, 감액 이후 임금과 임금 피크제 지원금을 합한 금액이 7,250만원**('15.12.4 고시 기준)을 초과하지 않는 범위 내에서 지원

* 연간 지급 한도액은 대상 사업장이 임금피크제를 시행한 해당 연도 고시에서 정한 금액을 적용(「지급한도 금액에 대한 경과규정」 참조)

** 임금과 임금피크제 지원금을 합한 금액은 대상 사업장이 임금피크제를 시행한 해당 연도 고시에서 정한 금액을 적용(「지급한도 금액에 대한 경과규정」 참조)



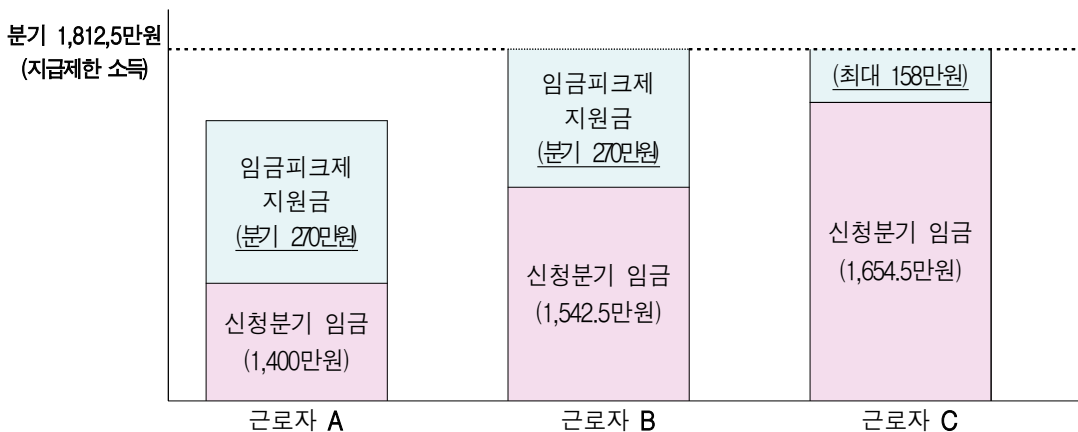
- 연도 중 임금피크제 도입, 중간 퇴직 등으로 임금피크제 적용기간이 1년 미만인 경우에는 연간 지원한도인 1,080만원을 임금피크제 적용기간으로 환산한 금액 내에서 지원
- 연간 임금과 지원금을 합한 금액이 임금피크제 적용기간으로 환산한 금액(7,250만원×적용일수/365일)을 초과하지 않는 범위 내에서 지원

② 분기 단위 지원금 지급

○ 270만원* 한도 내에서 지원하되, 감액 이후 임금과 임금피크제 지원금을 합한 금액이 18,125,000원**을 초과하지 않는 범위 내에서 지원

* 지급 한도액은 대상 사업장이 임금피크제를 시행한 해당 연도 고시에서 정한 금액 적용 (「지급한도 금액에 대한 경과규정」 참조)

** 임금과 임금피크제 지원금을 합한 금액은 대상 사업장이 임금피크제를 시행한 해당 연도 고시에서 정한 금액 적용(「지급한도 금액에 대한 경과규정」 참조)



- 분기 중 임금피크제 도입, 중간 퇴직 등으로 임금피크제 적용기간이 해당 분기 미만인 경우에는 분기 지원한도인 270만원을 임금피크제 적용기간으로 환산한 금액 내에서 지원
 - * '16.2.28.에 다른 회사로 이직한 자는 1,740,000원(270만원×58일/90일)이 분기당 지원금 지급 한도
- 해당 분기별 지급한도 내에서 지급하였으나, 연간임금과 지원금의 합이 7,600만원으로 지원 제한금액인 7,250만원을 초과한 경우에는 당해 초과분 (350만원)에 대해서 환수 조치

(단위 : 만원)

구 분	계	1분기	2분기	3분기	4분기
피크연도 임금	10,000	2,500	2,500	2,500	2,500
당해연도 임금	7,000	2,250	2,250	1,250	1,250
피크임금의 90%	9,000	2,250	2,250	2,250	2,250
감액률	30%	10%	10%	50%	50%
분기 단위 임금피크제 지원금액 산정액	540	-	-	270 (최대지원한도)	270 (최대지원한도)
임금+지원금액	7,540	2,250	2,250	1,520	1,520

○ 분기별 신청시와 연도별 신청시 지원금을 비교하여 정산

- 4분기(4분기 전에 지급이 종료될 경우에는 마지막 신청시)에 「근로소득원천 징수부」를 통해 확인한 해당연도 임금(해당연도 임금피크제 지원금은 제외)과 「근로소득원천징수영수증」의 해당연도 임금이 일치하는지 여부 확인
 - ▲ 분기별로 지급한 지원금의 합계액과 연 단위로 산정한 지원금을 비교하여 연 단위로 산정한 지원금이 더 많을 경우 : 차액만큼 추가 지급(A사례)
 - ▲ 분기별로 지급한 지원금의 합계액과 연 단위로 산정한 지원금을 비교하여 분기별로 지급한 지원금이 더 많을 경우 : 차액만큼 환수(B사례)
 - ▲ 분기별 지급요건을 충족하여 지급하였으나 연 단위 정산을 통해 해당 연도 임금(해당연도 임금피크제 지원금은 제외)이 기준감액률 이상 감액되지 않은 경우 : 전액 환수(C사례)



< 분기별 신청서와 연도별 신청서 정산 사례 >

구 분		계	1분기	2분기	3분기	4분기
A사	피크연도임금	6,000	1,500	1,500	1,500	1,500
	①피크임금의 90%	5,400	1,350	1,350	1,350	1,350
	②당해연도임금	4,900	800	1,400	1,300	1,400
	③분기 정산 지원금액	320	270 (분기별 최대 지원금액)	-	50	-
	④연 단위 지원금액 (①-②)	500				
	추가지급(④-③)	180				
B사	피크연도임금	6,000	1,500	1,500	1,500	1,500
	①피크임금의 90%	5,400	1,350	1,350	1,350	1,350
	②당해연도임금	5,100	1,300	1,100	1,200	1,500
	③분기 정산 지원금액	450	50	250	150	-
	④연 단위 지원금액 (①-②)	300				
	환수금액(④-③)	150				
C사	피크연도임금	6,000	1,500	1,500	1,500	1,500
	①피크임금의 90%	5,400	1,350	1,350	1,350	1,350
	②당해연도임금	5,410	1,300	1,100	1,510	1,500
	③분기 정산 지원금액	300	50	250	-	-
	④연 단위 지원금액 (①-②)	0	(①-②가 음수이면 지원금 없음)			
	환수금액(④-③)	300				

③ 월 단위 지원금 지급

○ 월 단위 신청서에도 연 단위 신청서와 일치하도록 정산

- 월 단위 신청서 해당도 임금이 피크 임금과 비교하여 기준 금액을 이내로 감소한 달이 많을 경우 신청인에게 연 단위로 정산할 경우 사후에 환수될 수 있음을 사전에 공지

□ 지급 한도 금액에 대한 경과규정

① '10.8.3. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2010-47호)

- 지급액은 연간 600만원 한도. 다만, 해당연도 임금과 임금피크제 보전 수당 합계가 5,760만원을 초과하지 않는 범위에서 지급

② '11.2.28. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2011-16호)

- 지급액은 연간 600만원(근로시간단축형은 300만원) 한도. 다만, 해당연도 근로소득과 임금피크제 지원금 합계가 6,800만원(근로시간단축형은 4,300만원)을 초과할 수 없음
- 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급

③ '12.1.20. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2012-17호)

- 지급액은 연간 600만원(근로시간단축형은 300만원) 한도. 다만, 해당연도 근로소득과 임금피크제 지원금 합계가 5,760만원(근로시간단축형은 3,600만원)을 초과할 수 없음
- 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
- 2011.1.1.부터 2011.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2011-16호(2011.2.28.)에 따라 지급

④ '13.1.25. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2013-8호)

- 지급액은 연간 600백만원(근로시간단축형은 300만원) 한도. 다만, 해당연도 근로소득과 임금피크제 지원금 합계가 5,760만원(근로시간단축형은 5,040 만원)을 초과할 수 없음
- 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
- 2011.1.1.부터 2011.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2011-16호(2011.2.28.)에 따라 지급

- 2012.1.1.부터 이 고시 시행일 이전 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업 장에 대한 지원금은 고시 2012-17호(2012.1.20.)에 따라 지급
- ⑤ '13.12.31. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2013-81호)
- 정년연장형(60세 이상 정년연장시 840만원, 56~60세 미만 정년연장시 720만원), 재고용형 600만원, 근로시간단축형은 500만원 한도, 다만, 해당연도 근로 소득과 임금피크제 지원금 합계가 6,870만원(근로시간 단축형은 6,010만원)을 초과할 수 없음
 - 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
 - 2011.1.1.부터 2013.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급
- ⑥ '14.12.31. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2014-79호)
- 정년연장형(60세 이상 정년연장시 1,080만원, 56~60세 미만 정년연장시 720만원), 재고용형 600만원, 근로시간단축형은 500만원 한도, 다만, 해당연도 근로 소득과 임금피크제 지원금 합계가 6,870만원(근로시간 단축형은 6,010만원)을 초과할 수 없음
 - 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
 - 2011.1.1.부터 2014.12.31. 기간 중 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급
- ⑦ '15.12.4. 고시 개정에 따른 경과 규정(고시 2015-85호)
- 정년연장형(60세 이상 정년연장시 1,080만원, 56~60세 미만 정년연장시 720만원), 재고용형 600만원, 근로시간단축형은 500만원 한도, 다만, 해당연도 근로 소득과 임금피크제 지원금 합계가 7,250만원(근로시간 단축형은 6,340만원)을 초과할 수 없음

- 2010.12.31. 이전에 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 고시 2010-47호(2010.8.3.)에 따라 지급
- 2011.1.1.부터 이 고시 시행일 이전에 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급

□ 지원금 산정방법

① 연도 단위 지원금 지급

- 피크 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)과 해당연도 임금(근로소득 원천징수영수증 상 총급여에서 임금피크제 지원금 제외)을 비교하여 기준 감액률 이상 낮아진 금액 지원
 - * 임금피크제 적용 1년차의 경우는 피크임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)과 해당 연도 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)을 비교
 - * 임금피크제 적용 2년차 이상의 경우는 피크임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여)과 해당 연도 임금(근로소득원천징수영수증 상 총급여에서 지원금 제외)을 비교
- 다만, 연도 중 임금피크제 적용, 중간 퇴직 등으로 적용기간이 1년 미만인 경우에는 임금대장 또는 근로소득원천징수부(소득세법 시행령 제196조 제1항의 규정에 따라 사업주 비치·기록) 등을 통해 확인
- 피크연도 임금은 『근로소득원천징수영수증』상 총급여를 그 적용기간으로 환산(피크연도 연간임금×적용일수/365일)



< 연도 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

[①(영 제28조제2항에 따른 피크임금) × ②(임금피크제 지원금 등 고시 제2조 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × ③(다음 각 목에 따른 비율)] - [④(해당 연도 근로소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]로 계산

- ①(피크임금)은 시행령에서 정의한 ‘임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금’을 의미
- ②(연도별 임금인상률)은 임금피크제 시행 다음 연도 이후에는 피크임금을 물가 수준에 연동하여 계산함을 의미

- ③(다음 각 목에 따른 비율)은 임금피크제 지원금액등 고시 제2조제1항제1호의 비율을 의미
 - * 정년연장형 1년차는 100분의 90, 2년차는 100분의 85, 3~5년차는 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90), 근로시간 단축형은 100분의 70, 재고용형은 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90)
 - * '13.12.31.이전 임금피크제 도입사업장은 도입연도 고시에 따름
- ④[(해당 연도 근로 소득)-(해당 연도 임금피크제 지원금)]은 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 연도의 임금피크제 지원금이 포함되어 있을 경우 임금피크제 지원금을 제외한 금액

② 분기 단위 지원금 지급

- 분기 단위로 지원금을 신청할 경우에는 피크 임금 연도의 「근로소득 원천징수영수증」상 총급여를 분기별 피크 임금으로 환산
- 해당 연도의 분기별 임금은 「근로소득원천징수부」(소득세법 시행령 제196조제1항의 규정에 따라 사업주 비치·기록) 등을 통해 확인
 - * 「근로소득원천징수부」를 통해 확인한 1·2·3·4분기 임금의 총 합계액이 「근로 소득 원천 징수영수증」을 통해 확인한 연간 총급여와 일치하지 않을 경우에는 해당 사업장에 불일치 사유를 확인하여 해당 연도 임금을 확정



< 분기 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

[①(해당 분기의 피크임금) × ②(임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금 인상률) × ③(제1호 각 목에 따른 비율)] - [④(해당 분기 근로 소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]로 계산

- ①(해당 분기의 피크임금)은 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 중 해당 분기의 임금을 의미
- ②(연도별 임금인상률)은 연 단위 신청 시와 같은 방식으로 계산
- ③(다음 각 목에 따른 비율)은 연 단위 신청 시와 동일
- ④[(해당 분기 근로 소득)-(해당 분기 임금피크제 지원금)]은 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 분기의 임금피크제 지원금이 포함되어 있을 경우 임금피크제 지원금을 제외한 금액

③ 월 단위 지원금 지급

- 월 단위로 지원금을 신청할 경우에는 피크 임금 연도의 「근로소득원천징수영수증」 상 총급여를 월별 피크 임금으로 환산
- 해당 연도의 월 임금은 「근로소득원천징수부」(소득세법 시행령 제196조 제1항의 규정에 따라 사업주 비치·기록) 등을 통해 확인
 - * 「근로소득원천징수부」를 통해 확인한 월별 임금의 총 합계액이 「근로소득 원천징수영수증」을 통해 확인한 연간 총급여와 일치하지 않을 경우에는 해당 사업장에 불일치 사유를 확인하여 해당 연도 임금을 확정



< 월 단위 지원금 산정방법 >

❖ 지원금 계산식

[①(해당 월의 피크임금) × ②(임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × ③(제1호 각 목에 따른 비율)] - [④(해당 월 근로 소득) - (해당 월 임금피크제 지원금)]로 계산

- ①(해당 월의 피크임금)은 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 중 해당 월의 임금을 의미
- ②(연도별 임금인상률)은 연 단위 신청 시와 같은 방식으로 계산
- ③(다음 각 목에 따른 비율)은 연 단위 신청 시와 동일
- ④[(해당 월 근로 소득)-(해당 월 임금피크제 지원금)]은 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득에 해당 월의 임금피크제 지원금이 포함되어 있을 경우 임금피크제 지원금을 제외한 금액

- ④ 임금피크제 적용기간 내 휴직·휴가·정직·휴업 등이 포함된 경우 산정장법
- 임금피크제 지원금은 임금피크제 도입에 따라 임금이 감액된 근로자에게 감액된 임금의 일부를 지원하는 제도임
 - 따라서, 임금피크제 적용기간 내에 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호의 사유로 근로를 제공하지 않은 기간에 대해서는 지원금이 지급되지 않음
- 임금피크제 지원금 산정 시에도 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호에 해당하는 기간을 제외하고 지원금을 산정

- 다만, 고용보험법 시행규칙 제49조 각 호 중 근로자 귀책사유로 징계 처분을 받은 기간 중 정직이 아닌 감봉 처분 등 실제 근로를 제공한 기간, 사용자 귀책사유로 휴업한 기간, 부분과업 등 근로를 제공한 기간에 대해서는 지원금 산정기간에 포함
- 이 경우, 해당기간의 임금은 동 행위가 없었을 경우 정상적으로 지급 받을 임금을 추산하여 반영

2 지원 기한

임금피크제 유형별 지원 기한

가. 정년연장형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제1호)

- 임금피크제가 적용되어 임금이 감액된 날부터 최대 5년간 지원하되, 고용기간이 5년보다 짧은 경우에는 해당 기간까지 지급
 - * 임금피크제 적용 이후 일정 기간동안 임금감액률이 기준감액률보다 낮아 지원금을 지급받지 못하더라도 동 기간은 최대 지원기간에 포함

나. 재고용형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제4호)

- 임금피크제가 적용되어 임금이 감액된 날부터 최대 5년간 지원하되, 재고용기간이 5년보다 짧은 경우에는 해당 기간까지 지급
 - * 임금피크제 적용 이후 일정 기간동안 임금감액률이 기준감액률보다 낮아 지원금을 지급받지 못하더라도 동 기간은 최대 지원기간에 포함

- 정년연장형 임금피크제 시행 이후 재고용한 경우에도 최대 지급기간은 통산하여 5년간 지급

다. 근로시간 단축형 임금피크제 지원금(시행령 제28조제1항제2호)

- (근로자) 임금피크제가 적용되어 임금이 감액된 날부터 최대 5년간 지원
- (사업주) 근로자가 임금피크제에 적용된 때부터 최대 1년간 지원



< 지원기간 예시 >

사업장	임금 감액시기	기존 정년	연장된 정년	재고용 종료	지원기간	비 고
A	55세	55세	58세	-	55세 도달 이후~ 58세 도달(3년)	임금피크제 적용에 따른 감액 개시일 부터 고용기간동안 지원
B	56세	56세	63세	-	57세 도달 이후 ~ 62세 도달(5년)	최대 지원기간(5년) 적용
C	55세	55세	-	58세	55세의 재고용 시점 ~ 58세 재고용 종료(3년)	재고용된 날부터 고용기간동안 지원
D	57세	57세	60세	65세	57세 ~ 62세 도달(5년)	57~59세까지 정년연장형 지원(3년)+ 60~61 재고용형 지원(2년) :최대 지원기간(5년) 적용

* 임금피크제 지원금은 지원요건을 갖춘 경우에 각 지원기간 동안 지원

 유효기간

○ 고용보험법 시행령 제28조에 따른 지원금의 유효기간은 '15.12.31.
(300인 미만 사업장은 '16.12.31.)

* 고용보험법 제28조에 따른 지원금(정년연장형, 재고용형, 근로시간단축형) 유효기간

▲ 300인 이상, 공공기관, 지방공사·공단 : '15.12.31까지 적용 대상

▲ 300인 미만, 국가·지방자치단체 : '16.12.31까지 적용 대상

- 다만, '15.12.31.(300인 미만 사업장은 '16.12.31.)까지 지원금 지급요건에
해당된 근로자에 대해서는 유효기간이 지난 후에도 해당 기간까지는
지급

* 최대 지원 기간은 고용보험법 시행령 제28조 규정(해당 사업장에서 임금 피크제를
시행할 당시 시행령 내용)에 따라 상이(붙임 참조)

5 지원금 신청 및 지급 절차

1 지원금 신청

- 임금피크제 지원금 신청서, 증빙서류를 다음 연도 1월말까지(분기 또는 월 단위로 지급받으려는 근로자는 매 분기 및 매월 다음달 말일) 고용센터에 제출
 - 근로자가 직접 신청하거나 사업주가 근로자를 대신하여 신청하는 경우 모두 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출
 - 다만, 사업장이 전국에 산재되어 있는 경우(지점·지사·공장 등)이 있는 경우 근로자가 실제 근무하고 있는 지역의 관할 고용센터에 제출 가능
 - * (예시 1) A은행의 본점 소재지는 서울 중구(서울고용센터 관할)이나 근로자가 대전 지점(대전청 관할)에 근무하는 경우에는 대전고용센터에 신청 가능
 - * (예시 2) A기업의 본사 소재지는 서울 영등포구(서울남부고용센터 관할)이나 근로자가 광주 공장(광주고용센터 관할), 천안 공장(천안고용센터 관할)에 근무하는 경우에는 광주고용센터·천안고용센터에 각 신청 가능

2 제출 서류

- 『임금피크제 지원금 신청서』 1부(고용보험법 시행규칙 별지 52호 서식)
 - * 근로시간 단축형 임금피크제의 사업주 지원금 신청서는 고용보험법 시행규칙 별지 52호의2 서식
- 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류 1부
 - 단체협약, 취업규칙, 취업규칙에 준하는 서면(10인 미만 사업장) 등
 - * 단체협약, 취업규칙, 취업규칙에 준하는 서면 등에 임금피크제 적용대상, 정년, 임금감액 연령, 임금감액률, 임금피크제 시행일 등의 명시 여부를 확인
- 피크임금과 해당연도 임금을 비교하여 해당연도 임금이 피크임금 대비 기준감액률 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부

- 연 단위로 신청할 경우에는 피크임금 연도 및 해당 연도의 『근로소득원천징수영수증』 각 1부.
 - * 피크 연도 『근로소득원천징수영수증』은 최초 신청 시에만 제출
- 분기 단위로 신청할 경우에는 피크임금 연도 『근로소득원천징수영수증』 및 해당 분기 『근로소득원천징수부』 등 각 1부를 제출
 - * 해당연도 4분기 또는 마지막 신청 시에는 해당연도 『근로소득원천징수영수증』 1부를 제출받아 확인
- 월 단위로 신청할 경우에는 피크임금 연도 『근로소득원천징수영수증』 및 해당 월 『근로소득원천징수부』 등 각 1부를 제출
 - * 해당연도 12월 또는 마지막 신청 시에는 해당연도 『근로소득원천징수영수증』 1부를 제출받아 확인

③ 지원금 지급대상 확인 및 지급

- 지원금 신청서가 접수된 경우 지원요건 충족여부, 지원제외 사유 해당 여부, 지원 금액 등을 확인
- 지원금 신청일로부터 10일 이내에 지급
- 분기별 또는 월별로 신청할 경우에는 4분기 또는 12월분 지원금 신청 시 연간 총 급여 기준으로 정산하여 지급됨을 안내
- 정산 결과에 따라 기준감액을 미만 감액된 경우와 과다 지급분 발생 시에는 기 지급된 지원금을 반환하여야 한다는 내용의 「서약서」를 제출받아야 함

6 기타 사항

1 지원금 소멸시효 산정

- 해당 분기의 임금피크제 지원금은 권리 행사가능일로부터 3년간 신청하지 않으면 신청권이 소멸되며, 소멸시효 기산일은 분기 익월 첫날임 (고용보험법 제107조제1항)



< 관련 질의회신 >

- '08.2.25. 고용보험법 시행규칙 개정으로 임금피크제 보전수당(현. 임금피크제 지원금)을 연단위로 신청할 수도 있으나 분기 단위 신청도 배제하지 않고 있으므로 최초로 권리행사 할 수 있는 분기 익월 첫날부터 소멸시효를 기산함
- 임금피크제 보전수당(현. 임금피크제 지원금)을 지급받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다고 규정(고용보험법 제107조). 따라서 '06.1분기 임금피크제 지원금의 청구 가능일은 '06.4.1.부터이므로 소멸시효기간인 '09.3.31.까지 신청해야 지급 가능

2 타 지원금과의 중복시 조정

- 동일 대상기간, 동일 대상자에 대해서 임금피크제 지원금과 고령자 고용연장지원금이 동시에 지급되지 않아야 함



< 임금피크제 지원금과 고령자고용연장지원금의 조정 >

고용보험법 시행령 제25조(고령자 고용연장 지원금) ④제1항제2호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금은 고용노동부장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 그 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무하여 종전의 정년에 이른 후 정년 폐지 또는 연장에 따라 계속 근무하는 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지원한다. 이 경우 정년을 폐지하거나 연장한 날부터 5년 이내에 종전의 정년에 이른 후 정년 폐지 또는 연장에 따라 계속 근무하는 근로자에 대해서만 지원한다.



< 임금피크제 지원금과 고령자고용연장지원금의 조정 >

⑤ 제1항제3호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금 고용노동부 장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 정년 후 재고용한 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정한 금액으로 하며, 6개월(제12조제1항제2호에 해당하는 기업의 사업주에게는 12개월로 한다) 동안 지급한다.

- 임금피크제 지원금과 고령자 고용연장지원금의 지원요건을 동시에 충족 하는 근로자에 대하여 사업주가 이미 고령자 고용연장지원금을 지원받은 경우 해당 대상자는 임금피크제 지원금을 신청할 수 없음
- 적법하게 고령자 고용연장지원금이 지급된 경우, 이를 반납하고 임금 피크제 지원금을 신청하는 것도 허용되지 않음



< 관련 질의회신 >

〈고용보험법 시행령 제26조의3 제2항(현 제40조 제2항, 지원금·장려금의 상호조정) 및 제22조 제1항(현 제25조 제1항, 고령자 고용연장지원금) 규정에 대한 해석〉

- 1) 지원금·장려금의 상호조정에 대해 규정하고 있는 영 제26조의3제2항에서는 고령자 고용촉진장려금 내의 ‘신규장려금’과 ‘다수장려금’ 지급 요건을 동시에 충족하는 경우에 대하여 달리 규정하고 있지는 않으나, 동 조항의 규정취지가 다수의 지원금이나 장려금의 지급요건을 충족하는 경우 이를 모두 인정할 것이 아니라 사업주의 선택에 따라 하나의 지원금이나 장려금만을 지급하는 것으로 보아야 할 것임
- 2) 이와 관련하여 영 제22조제1항의 규정에서 “다음 각 호의 1에 해당하는 요건을 갖춘 사업주에 대하여 고령자고용촉진장려금을 지급한다.”고 규정하고 있는 바, 이는 다음 각 호의 하나에 해당하기만 하면 고령자 고용촉진장려금을 지급한다는 것이지, 각각의 경우를 모두 충족하는 경우, 그 각각에 대하여 고령자고용촉진장려금을 지급하겠다는 취지로는 볼 수 없으며, 본건의 경우에도 사업주의 선택에 의하여 그 하나의 장려금만을 인정하는 것이 타당하다고 할 것임



< 관련 질의회신 >

〈적법하게 지급받은 장려금의 반납과 여타 장려금의 재정산 지급 요구에 대한 검토〉

- 1) 사업주가 영 제22조의 규정에 의거 고령자고용촉진장려금을 신청하고 처분청이 이에 따라 동 장려금을 지급한 경우 사업주는 정당한 이유 없이는 이를 취소할 수는 없는 바, 이는 사업주의 선택에 따라 정당한 절차를 거쳐 지급이 이루어짐으로써 일단 청약(신청)에 의한 승낙(장려금 지급결정)으로써 일개의 법률행위가 완성되었기 때문임. 나아가 적법하게 행하여진 행정 행위가 정당한 이유도 없이 단지 신청인의 의사에 따라 취소된다면 이는 행정행위의 공신력은 물론 법적 안정성을 크게 해치는 결과를 초래하게 될 것이고, 행정행위의 취소는 일단 유효하게 성립된 행정 행위를 그 하자를 이유로 효력을 소멸시키는 행위임에 반하여 본건의 경우에는 유효하게 성립된 행정행위로서 아무런 하자가 없으므로 행정행위의 취소 사유에도 해당되지 아니한다 할 것임.
- 2) 한편, 영 규정에 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금을 지급한다고 규정하고 있고, 신청하지 않은 지원금에 대한 신청권 자체가 자동적으로 소멸되는 것은 아니어서 기 지급받은 지원금을 반납하고 다른 지원금을 신청한다면 이를 지급하여야 할 것이라는 주장이 있을 수 있으나 이는 동규정의 취지를 잘못 이해한 것으로, 선택권자의 재량에 의해 하나를 선택할 수 있는 경우에 있어서 선택권자가 일단 하나의 경우를 선택하여 법률행위가 완료되었다면, 나머지의 경우를 다시 선택할 가능성은 부인되는 것으로 보아야 함(보협 68430-625, 2000.7.11.)

- 임금피크제 지원금과 시간제선택제 전환지원금의 간접노무비 지원 요건을 동시에 충족하는 근로자에 대하여 사업주가 이미 간접노무비 (월 20만원)를 지원받은 경우, 근로시간단축형 임금피크제 사업주 지원은 차액만 지원

3 지원금의 상속 가능성

- 임금피크제 지원금을 받아 오던 근로자가 사망한 경우 상속인이 그 권리를 승계받아 행사 가능. 따라서 유가족이 지원금을 신청하면 이미 제공한 근로에 대해서는 지원금을 지급하여야 함

4 고용보장 연령 이전에 해고한 경우 지원금 지급

- 임금피크제 지원금은 고용연장 연령 이전에 경영상의 이유로 해고하는 경우에도 지급



< 관련 질의회신 >

- 고용연장형으로 임금피크제 지원금을 지급받아 오던 근로자를 고용연장연령 이전에 경영상의 이유로 해고하는 경우에 지원금 지급이 가능한지 여부
 - 「고용보험법」시행령 제28조 제1항에 “사업주가 근로자 대표 동의를 받아 노동부령으로 정하는 나이 이상까지의 고용보장을 조건으로 일정나이, 근속시점이나 임금을 기준으로 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우에 임금피크제를 적용받는 근로자에게 임금피크제 보전수당(현재 임금피크제 지원금)을 지급한다”라고 규정되어 있음
 - 해당 사업장이 단체협약 또는 취업규칙의 유효한 변경절차를 거쳐 임금피크제를 도입하고 「고용보험법」시행령 제28조에 정한 일정 요건을 충족하는 경우라면 당해 근로자에 대해서는 임금피크제 지원금이 지급되어야 함
 - 따라서, 임금피크제 도입으로 고용연장된 근로자에 대하여 사용자가 긴박한 경영상의 이유를 들어 해고한 경우 「근로기준법」 제24조 제1항 내지 제3항 위반 여부는 별론으로 하더라도 당해 근로자의 근무기간에 대한 임금피크제 지원금은 지급(장애인고령자고용과-563, 2011.1.31.)

5 노사 합의로 신청자에 한하여 정년연장형 임금피크제를 도입하는 경우 지원금 지급

- 노사합의로 임금피크제 적용대상, 정년 연장기간, 임금감액을 등을 단체 협약 등에 정하여 시행하는 경우라면 신청자에 한하여 정년연장형 임금 피크제를 도입하더라도 지원금 지급 가능



< 관련 질의회신 >

- 노사가 합의하여 전체 근로자에게 적용되는 정년은 만55세(해당연도 말일)를 유지하되, 해당년도 말일까지 임금피크제를 신청하는 근로자에 대해서는 정년을 만57세로 연장하는 경우(임금감액률은 피크임금 대비 20% 이상)에 임금피크제 지원금 지급이 가능한지 여부
 - 근로자의 과반수로 조직된 노동조합과 합의하여 임금피크제를 도입키로 하고 적용대상, 연령, 임금감액을 등 제반 사항을 단체협약 및 취업규칙 등에 정하여 당해 기준에 따라 임금피크제를 실시하는 경우라면, 일정 시점까지 신청자에 대하여 정년을 연장하는 임금피크제 도입도 가능하며 나머지 요건을 충족하고 있다면 지원금 지급도 가능함 고령사회 인력 정책팀- 244 (2011.3.28.)

6 기타 경과 규정

- 정년보장형 임금피크제는 '11.1.1부터 폐지됨에 따라 '11년부터는 새로이 사업장에서 정년보장형 임금피크제를 도입하더라도 지원금을 지급하지 않음
 - * 국가인권위 차별판단지침('07): 정년 연장을 목적으로 하는 경우가 아니면 특정 나이 도달을 이유로 한 임금삭감은 원칙적으로 연령차별
- 다만, '10.12.31. 이전에 이미 정년보장형 임금피크제를 도입한 기업의 소속 근로자에 대해서는 「고용보험법」 시행령 부칙 제19조(경과규정)에 따라 종전의 지원요건에 따라 계속하여 지원금을 지급



< 임금피크제 지원금에 관한 경과규정 >

【고용보험법 시행령 부칙 제19조】 이 영 시행 당시 종전의 제28조에 따라 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 보전수당에 대해서는 제28조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.<부칙 제22603호, 2010.12.31.>

- 근로시간단축형 임금피크제의 사업주 지원금은 고용보험법 시행령 경과 규정에 따라 '15.1.1. 이후 근로시간단축형 임금피크제를 시행한 경우부터 적용



< 임금피크제 지원금에 관한 경과규정 >

【고용보험법 시행령 부칙 제3조】 제28조제1항 단서 및 제3항의 개정규정은 이 영 시행 이후 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제를 시행한 경우부터 적용 한다.<부칙 제25955호, 2014.12.31.>

- 정년보장형 임금피크제 도입사업장에서 '14.1.1.이후 정년을 재연장 하면서 재연장한 기간에 임금피크제를 계속 도입할 경우,
 - '13.12.31. 현재 임금피크제 지원금을 지원받고 있는 근로자는 기존 지원요건에 따라 계속 지원하고, '14.1.1.이후 새로이 임금피크제 지원금 지원대상 근로자에 대하여는 개정된 지원요건에 따라 지원

IV

재·개정 시기별 법 조문

임금피크제지원금 관련 법령 재·개정 내용(연도별)

대통령령 제19246호 (2006.1.1. 시행)	대통령령 제20330호 (2007.10.17. 시행, 전부개정)
<p><본칙 규정> 제22조의4 (임금피크제보전수당) ① 노동부 장관은 법 제18조의 규정에 따라 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 노동부령이 정하는 연령 이상까지의 고용보장을 조건으로 일정 연령·근속 시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 감액하는 제도(이하 "임금 피크제"라 한다)를 시행하는 경우에 임금 피크 제를 적용받는 근로자에 대하여 임금피크제 보전수당을 지급한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 임금피크제 보전수당은 당해 사업주에 고용되어 18월 이상을 계속 근무한 자로서 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전연도 임금 (이하 "피크 임금"이라 한다)과 당해연도의 임금을 비교하여 <u>100분의 10이상</u> 떨어진 자(당해 연도 임금이 노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우를 제외한다)에 대하여 지급 한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 의한 임금피크제 보전수당의 금액은 당해 근로자의 피크임금과 당해연도 임금과의 차액 및 임금인상률 등을 고려하여 노동부 장관이 <u>고시하는 금액</u>으로 한다.</p> <p>④ 제1항의 규정에 의한 임금피크제 보전수당은 <u>임금피크제가 적용되는 때(54세 이전에 임금 피크제가 적용된 경우에는 54세를 초과하는 때를 말하며, 이 항에서 같다)부터</u></p>	<p><본칙 규정> 제28조 (임금피크제 보전수당) ① 노동부 장관은 법 제23조에 따라 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 노동부령으로 정하는 나이 이상까지의 고용 보장을 조건으로 일정 나이, 근속 시점이나 임금을 기준으로 임금을 감액하는 제도 (이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)를 시행하는 경우에 임금 피크제를 적용받는 근로자에게 임금피크제 보전 수당을 지급 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 임금피크제 보전수당은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금 (이하 이 조에서 "피크임금"이라 한다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 <u>100분의 10 이상</u> 낮아진 자(해당 연도 임금이 노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 임금피크제 보전수당은 그 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액, 임금인상률 등을 고려하여 노동부장관이 <u>고시하는 금액</u>으로 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 임금피크제 보전수당은 임금 피크제가 적용되는 때(54세 이전에 임금 피크제가 적용된 경우에는 54세를 초과하는 때를 말하며, 이하 이 항에서 같다)부터 6년</p>

<p>대통령령 제19246호 (2006.1.1. 시행)</p>	<p>대통령령 제20330호 (2007.10.17. 시행, 전부개정)</p>
<p>6년간 지급한다. 다만, 임금피크제가 적용되는 때부터 기산하여 고용 기간이 6년 미만인 경우에는 그 기간동안 지급한다.</p> <p>⑤ 제1항 내지 제4항의 규정에 의한 임금피크제 보전수당의 금액산정, 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 노동부 령으로 정한다.</p>	<p>동안 지급한다. 다만, 임금피크제가 적용되는 때부터 계산하여 고용기간이 6년 미만인 경우에는 그 기간만큼 지급한다.</p> <p>⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 임금피크제 보전수당의 금액 산정, 신청 및 지급에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>
<p><관련 부칙> 제2조 (유효기간) ①제22조의4의 개정 규정은 <u>2008년 12월 31일까지 효력을 가진다.</u> ②2008년 12월 31일까지 당해 사업의 임금 피크제에 적용된 근로자에 대한 임금피크제 보전수당은 제22조의4 제4항에 규정된 기간까지 이를 지급한다.</p> <p>제9조 (임금피크제보전수당에 관한 적용례) 제22조의 4의 개정규정은 이 영 시행 전에 임금피크제를 도입하여 실시하고 있는 사업장에 대하여도 적용 한다. 이 경우 해당 근로자에 대한 임금 피크제 보전수당은 이 영 시행 후의 근로분에 대한 임금부터 적용하여 지급한다.</p>	<p><관련 부칙> 제3조 (유효기간) 제26조제1항 및 별표 1의 신규고용촉진 장려금 대상자 중 제5호의 개정 규정은 2010년 12월 31일까지, 같은 표 제8호의 개정 규정은 2009년 12월 31일까지 효력을 가진다. <u>제28조의 개정 규정은 2008년 12월 31일까지 효력을 가지고, 그 때까지 해당 사업의 임금피크제에 적용된 근로자에 대한 임금피크제 보전 수당은 같은 조 제4항의 개정 규정에 따른 기간까지 지급한다.</u></p>

<p style="text-align: center;">대통령령 제21015호 (2008.9.22. 시행)</p>	<p style="text-align: center;">대통령령 제22603호 (2011.1.1. 시행)</p>
<p><본칙 규정> 제28조(임금피크제 보전수당) ① 노동부장관은 법 제23조에 따라 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 노동부령으로 정하는 나이 이상까지의 고용보장을 조건으로 일정 나이, 근속 시점이나 임금을 기준으로 임금을 감액하는 제도(이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)를 시행하는 경우에 임금피크제를 적용받는 근로자에게 임금피크제 보전수당을 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따른 임금피크제 보전 수당은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을</p>	<p><본칙 규정> 제28조(임금피크제 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)에는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급한다. <개정 2010.12.31></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장하면서 50세 이후부터 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우 2. 사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제3호 및 제4호에 따라 재고용 또는 고용을 하면서 근로시간을 단축하고, 단축 후 소정 근로시간이 단축 전 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 같다) 시점의 소정근로시간보다 100분의 50 미만으로 줄어드는 경우 3. 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용기간이 1년 미만인 경우는 제외한다)하기로 하면서 55세 이후부터 임금을 줄이는 경우 4. 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(고용기간이 1년 미만인 경우는 제외한다) 하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 정년퇴직 당시 보다 줄이는 경우 <p>② 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을</p>

<p>대통령령 제21015호 (2008.9.22. 시행)</p>	<p>대통령령 제22603호 (2011.1.1. 시행)</p>
<p>계속 근무한 자로서 임금 피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금 (이하 이 조에서 "피크임금"이라 한다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 100분의 10 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 임금피크제 보전수당은 그 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액, 임금인상률 등을 고려하여 노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 임금피크제 보전수당은 임금 피크제가 적용되는 때(54세 이전에 임금피크제가 적용된 경우에는 54세를 초과하는 때를 말하며, 이하 이 항에서 같다)부터 6년 동안 지급한다. 다만, 임금피크제가 적용되는 때부터 계산하여 고용기간이 6년 미만인 경우에는 그 기간만큼 지급한다.</p>	<p>계속 근무한 자로서 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교 하여 다음 각 호의 구분에 따른 수준 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시 하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급 한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31></p> <ol style="list-style-type: none"> 제1항제1호 또는 제3호의 경우: 100분의 20 제1항제2호의 경우: 100분의 50 제1항제4호의 경우: 100분의 30 <p>③ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액, 임금인상률 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.<개정 2010.7.12, 2010.12.31></p> <p>④ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 다음 각 호의 구분에 따른 기간 고용 기간이 다음 각 호의 구분에 따른 기간 보다 더 짧은 경우에는 그 고용 기간을 말한다) 동안 지급한다. <개정 2010.12.31></p> <ol style="list-style-type: none"> 제1항제1호 또는 제2호(재고용 또는 고용의 경우는 제외한다)의 경우: 임금 피크제가 적용 되는 날부터 10년 제1항제2호에 따라 재고용 또는 고용을 하면서 근로시간을 단축하고 단축 후 소정 근로시간이 단축 전 피크임금 시점의 소정근로 시간보다 100분의 50 미만으로 줄어 들거나, 제1항제3호 또는 제4호의 경우: 재 고용 또는 고용된날부터 5년. 다만, 제1항제1호에 따른 임금피크제 시행

대통령령 제21015호 (2008.9.22. 시행)	대통령령 제22603호 (2011.1.1. 시행)
<p>⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 임금 피크제 보전수당의 금액 산정, 신청 및 지급에 필요한 사항은 노동부령으로 정한다.</p>	<p>이후 제1항 제3호 또는 제4호에 따라 재고용 또는 고용한 경우에는 최대 지원 기간은 통산하여 10년으로 한다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 임금피크제 지원금의 금액 산정, 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
<p><관련 부칙> 제1조(시행일) 이 영은 2009년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제3조의2, 제107조, 제131조 및 대통령령 제20330호 고용 보험법 시행령 전부 개정령 부칙 제3조 제2항의 개정규정은 2008년 9월 22일부터 시행한다. - 시행문 “대통령령 제20330호 고용보험법 시행령 전부개정령 부칙 제3조 제2항을 삭제한다.”</p>	<p><부칙> 제19조(임금피크제 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 종전의 제28조에 따라 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 보전수당에 대해서는 제28조의 개정 규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.</p>

<p>대통령령 제23513호 (2012.1.13. 시행)</p>	<p>대통령령 제24333호 (2013.1.25. 시행)</p>
<p><본칙 규정> 제28조(임금피크제 지원금) ① 고용노동부 장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 (이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)에는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급 한다. <개정 2010.12.31></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장하면서 50세 이후부터 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우 2. 사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제3호 및 제4호에 따라 재고용 또는 고용을 하면서 근로시간을 단축하고, 단축 후 소정 근로시간이 단축 전 피크임금(임금 피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 같다) 시점의 소정근로 시간보다 100분의 50 미만으로 줄어 드는 경우 3. 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용 (재고용 기간이 1년 미만인 경우는 제외 한다) 하기로 하면서 55세 이후부터 임금을 줄이는 경우 4. 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(고용기간이 1년 미만인 경우는 제외 한다)하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 정년퇴직 당시 보다 줄이는 경우 <p>② 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금과 해당</p>	<p><본칙 규정> 제28조(임금피크제 지원금) ① 고용노동부 장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)에는 근로자에게 임금피크제 지원금을 지급한다. <개정 2010.12.31, 2013.1.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장하면서 50세 이후부터 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우 2. 사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제3호 및 제4호에 따라 재고용 하면서 주당 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축하는 경우 3. 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용 기간이 1년 미만인 경우는 제외 한다) 하기로 하면서 55세 이후 부터 임금을 줄이는 경우 4. 정년을 57세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용 기간이 1년 미만인 경우는 제외한다) 하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 정년 퇴직 당시보다 줄이는 경우 <p>② 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(임금 피크제의</p>

대통령령 제23513호 (2012.1.13. 시행)	대통령령 제24333호 (2013.1.25. 시행)
<p>연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31., 2012.1.13.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항제1호 또는 제3호의 경우: 100분의 20(우선지원 대상기업은 100분의 10) 2. 제1항제2호의 경우: 100분의 50 3. 제1항제4호의 경우: 100분의 30(우선지원 대상기업은 100분의 15) <p>③ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임金的 차액, 임금인상률 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31></p> <p>④ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 다음 각 호의 구분에 따른 기간(고용기간이 다음 각 호의 구분에 따른 기간보다 더 짧은 경우에는 그 고용기간을 말한다) 동안 지급한다. <개정 2010.12.31></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항제1호 또는 제2호(재고용 또는 고용의 경우는 제외한다)의 경우: 임금 피크제가 적용 되는 날부터 10년 2. 제1항제2호에 따라 재고용 또는 고용을 하면서 근로시간을 단축하고 단축 후 소정 근로시간이 단축 전 피크임금 시점의 소정 근로시간보다 100분의 50 미만으로 줄어들거나, 제 	<p>적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31, 2012.1.13, 2013.1.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항제1호 또는 제3호의 경우: 100분의 20(우선지원 대상기업은 100분의 10) 2. 제1항제2호의 경우: 100분의 30 3. 제1항제4호의 경우: 100분의 30(우선지원 대상기업은 100분의 15) <p>③ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임金の 차액, 임금인상률 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다. <개정 2010.7.12, 2010.12.31></p> <p>④ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 다음 각 호의 구분에 따른 기간(고용기간이 다음 각 호의 구분에 따른 기간보다 더 짧은 경우에는 그 고용 기간을 말한다) 동안 지급한다. <개정 2010.12.31, 2013.1.25></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항제1호 또는 제2호(재고용의 경우는 제외한다)의 경우: 임금피크제가 적용 되는 날부터 10년 2. 제1항제2호에 따라 재고용하면서 주당 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 단축되거나, 제1항제3호 또는 제4호의 경우: 재고용된 날부터 5년. 다만, 제1항제1호에 따른 임금피크제

<p>대통령령 제23513호 (2012.1.13. 시행)</p>	<p>대통령령 제24333호 (2013.1.25. 시행)</p>
<p>1항제3호 또는 제4호의 경우: 재고용 또는 고용된 날부터 5년. 다만, 제1항제1호에 따른 임금피크제 시행 이후 제1항제3호 또는 제4호에 따라 재고용 또는 고용한 경우에는 최대 지원 기간은 통산하여 10년으로 한다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 임금피크제 지원금의 금액산정, 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.12.31></p>	<p>시행 이후 제1항제3호 또는 제4호에 따라 재고용한 경우에는 최대 지원 기간은 통산하여 10년으로 한다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 임금피크제 지원금의 금액산정, 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.12.31></p>
<p><부칙> 제3조(임금피크제 지원금에 관한 적용례) 제28조 제2항의 개정규정은 2012년 1월 1일 이후 감액된 임금분에 관하여 임금 피크제 지원금을 지급하는 경우부터 적용한다.</p>	<p><부칙> 제6조(임금피크제 지원금에 관한 경과 조치) 이 영 시행 당시 사업주가 임금 피크제를 시행하고 있는 경우의 임금 피크제 지원금에 대하여는 제28조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.</p>

<p style="text-align: center;">대통령령 제25022호 (2014.1.1. 시행)</p>	<p style="text-align: center;">대통령령 제24333호 (2015.12.4. 시행)</p>
<p>제28조(임금피크제 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우(이하 이 조에서 "임금피크제"라 한다)에는 근로자에게 임금 피크제 지원금을 지급한다. 다만, 제2호에 해당하는 경우에는 사업주에게도 임금피크제 지원금을 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 60세 이상으로 연장하거나 정년을 56세 이상 60세 미만으로 연장하면서 55세 이후부터 일정 나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우 2. 사업주가 제1호에 따른 제도를 시행하거나 제4호에 따라 재고용하면서 주당 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축하는 경우 3. 삭제 4. 정년을 55세 이상으로 정한 사업주가 정년에 이른 사람을 재고용(재고용기간이 1년 미만인 경우는 제외한다)하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우 <p>② 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 다음 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제1항제1호의 경우: 정년 연장기간에 따라 다음 각 목의 구분에 따른 비율. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다. <ol style="list-style-type: none"> 가. 임금피크제 적용일부부터 1년까지: 100분의 10 나. 임금피크제 적용일부부터 1년 초과 2년까지: 100분의 15 	<p>제28조의2(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서 55세 이후부터 임금을 감액하는 제도를 시행하는 경우 임금이 감소한 해당 근로자에게 임금을 감액하는 제도가 적용되는 날부터 2018년 12월 31일까지 지원금을 지급한다. 다만, 해당 근로자의 고용기간이 2018년 12월 31일 전에 종료되는 경우는 그 고용기간 동안 지급한다.</p> <p>② 제1항에 따른 지원금은 해당 사업주에 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 자로서 피크임금(제1항에 따른 제도의 시행으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금을 말한다. 이하 이 조에서 같다)과 해당 연도의 임금을 비교하여 100분의 10 이상 낮아진 근로자(해당 연도 임금이 고용노동부장관이 고시하는 금액 이상인 경우는 제외한다)에게 지급한다.</p>

<p>대통령령 제25022호 (2014.1.1. 시행)</p>	<p>대통령령 제24333호 (2015.12.4. 시행)</p>
<p>다. 임금피크제 적용일부터 2년 초과 이후: 100분의 20</p> <p>2. 제1항제2호의 경우: 100분의 30</p> <p>3. 제1항제4호의 경우: 100분의 20. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 미만인 사업은 100분의 10으로 한다.</p> <p>③ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액, 임금인상률과 제1항제2호에 따른 소정근로시간 단축으로 인한 사업주의 노무비용 증가액 등을 고려하여 고용노동부장관이 고시하는 금액으로 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 임금피크제 지원금은 임금피크제가 적용되는 날부터 5년 동안 지급한다. 다만, 고용기간이 5년보다 짧은 경우에는 그 고용기간 동안 지급하고, 제1항제1호에 따른 임금피크제 시행 이후 제1항제4호에 따라 재고용한 경우에도 최대 지급 기간은 통산하여 5년으로 한다.</p> <p>⑤ 제1항에 따른 임금피크제 지원금의 금액 산정, 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>	<p>③ 제1항에 따른 지원금은 해당 근로자의 피크임금과 해당 연도 임금의 차액 및 임금인상률 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액으로 한다.</p> <p>④ 제1항에 따른 지원금의 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p>
<p><부칙> 제2조(유효기간) ① 제25조의 개정규정은 2016년 12월 31일까지 효력을 가진다. 다만, 2016년 12월 31일까지 고령자 고용연장 지원금 지급요건에 해당하게 된 사업주에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제25조의 개정규정을 적용한다. ② 제28조의 개정규정은 다음 각 호의 구분에 따른 날까지 효력을 가진다. 다만, 제1호 및 제2호에 따른 날까지 임금피크제 지원금 지급요건에 해당하게 된 근로자에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이</p>	<p><부칙> 제1조(시행일) 이 영은 2016년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제17조제1항제6호, 제28조의2, 제28조의3, 제40조제2항 및 제6항의 개정규정은 공포한 날 부터 시행한다. 제2조(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금 감액에 따른 지원금에 관한 적용례) 제28조의2의 개정규정은 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 전에 해당 제도를 시행한 사업 또는 사업장에서 부칙 제1조 단서에 따른 시행일 이후 해당제도의 적용으로 임금이 감소한 근로자에 대해서도</p>

대통령령 제25022호 (2014.1.1. 시행)	대통령령 제24333호 (2015.12.4. 시행)
<p>지난 후에도 제28조의 개정규정을 적용한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단: 2015년 12월 31일 2. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 국가 및 지방자치단체: 2016년 12월 31일 <p>제13조(임금피크제 지원금에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 사업주가 임금피크제를 시행하고 있는 경우의 임금피크제 지원금에 관하여는 제28조제1항제1호·제4호, 같은 조 제2항 제1호·제3호 및 같은 조 제4항의 개정규정에도 불구하고 하고 종전의 규정에 따른다.</p>	적용한다.

V

임금피크제지원금액 등 고시

고용노동부고시 제2018 - 2호

「고용보험법」 제23조, 같은 법 시행령 제28조 제2항·제3항, 제28조의2 제2항·제3항, 제28조의3 제1항·제2항 및 같은 법 시행규칙 제49조 제6호에 따라 임금피크제 지원금액 등을 다음과 같이 고시합니다.

2018년 1월 4일

고용노동부장관

임금피크제 지원금액등 고시

제1조(임금피크제 지원금 지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항, 제28조의2제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 72,500,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조의 유효기간 이전에 영 제28조 제1항에 따른 지급요건을 갖춘 근로자에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 영 제28조제1항제1호에 따른 임금피크제를 도입하면서 정년을 60세 이상으로 연장한 경우는 10,800,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 7,200,000원, 영 제28조제1항제4호에 따른 임금피크제는 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,000,000원) 으로 하며, 해당 연도 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 72,500,000원 (영 제28조

제1항제2호에 따른 임금피크제는 63,400,000원을 초과할 수 없다.

$[(\text{영 제28조제2항에 따른 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (\text{다음 각 목에 따른 비율})] - [(\text{해당 연도 근로소득}) - (\text{해당 연도 임금피크제 지원금})]$

가. 영 제28조제1항제1호의 경우 : 임금감액 후 1년 이내 근로자는 100분의 90, 2년 이내 근로자는 100분의 85, 3년 이상 5년 이내 근로자는 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90)

나. 영 제28조제1항제2호의 경우 : 100분의 70

다. 영 제28조제1항제4호의 경우 : 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90)

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 영 제28조제1항제1호에 따른 분기별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우는 2,700,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 1,800,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조 제1항제2호에 따른 임금피크제는 1,250,000원)으로 하며, 해당 분기 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 18,125,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 15,850,000원)을 초과할 수 없다.

$[(\text{해당 분기의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (\text{제1호 각 목에 따른 비율})] - [(\text{해당 분기 근로소득}) - (\text{해당 분기 임금피크제 지원금})]$

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 영 제28조제1항제1호에 따른 월별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우는 900,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 600,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 월별 지급한도액은 500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 416,660원)으로 하며, 해당 월 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 6,041,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,283,000원)을 초과할 수 없다.

$[(\text{해당 월의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (\text{제1호 각 목에 따른 비율})] - [(\text{해당 월 근로소득}) - (\text{해당 월 임금피크제 지원금})]$

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」(이하 “규칙”이라 한다) 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
임금 인상률(%)	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4	3.3	3.7

③ 영 제28조제3항에 따른 사업주에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 월별 300,000원에 영 제28조제1항제2호에 해당하는 임금피크제의 근로시간 단축 근로자수를 곱하여 산정한 금액으로 하며 1년간 지급한다.

제3조(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금피크제 지원금 지급수준) ①영 제28조의2제3항에 따른 근로자에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 10,800,000원으로 하며, 해당 연도 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 72,500,000원을 초과할 수 없다.

$$[(\text{영 제28조의2제2항에 따른 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 연도 근로소득}) - (\text{해당 연도 임금피크제 지원금})]$$

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 분기별 지급한도액은 2,700,000원으로 하며, 해당 분기 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 18,125,000원을 초과할 수 없다.

$$[(\text{해당 분기의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 분기 근로소득}) - (\text{해당 분기 임금피크제 지원금})]$$

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한

금액. 다만, 월별 지급한도액은 900,000원으로 하며, 해당 월 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 6,041,000원을 초과할 수 없다.

$$[(\text{해당 월의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 월 근로소득}) - (\text{해당 월 임금피크제 지원금})]$$

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 규칙 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
임금 인상률(%)	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4	3.3	3.7

제4조(임금피크제 등에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다. 다만, 직업능력 향상 등을 위한 교육 훈련에 해당하는 사유로 근로시간이 단축되어 해당 연도의 임금이 낮아진 경우에는 영 제28조의3제1항에 따른 임금의 감액으로 본다.

제5조(근로시간 단축 지원금 시간 기준) 영 제28조의3제1항에 따른 근로시간 단축지원금의 주당 소정근로시간 단축 기준은 1주당 32시간 이하로 단축하는 경우를 말한다.

제6조(근로시간 단축 지원금 지급 수준) ① 영 제28조의3제2항에 따른 근로자에게 지급하는 근로시간 단축 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액 10,800,000원으로 한다.

[(영 제28조의3제2항에 따른 근로시간 단축 직전연도 임금) × (근로시간 단축이후 제3조제2항에 따른 연도별 임금인상률) - (해당 연도 임금)] × (1/2)

2. 분기 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 분기 지급한도액 2,700,000원으로 한다.

[(근로시간 단축 직전연도 해당 분기의 임금) × (근로시간 단축이후 제3조 제2항에 따른 연도별 임금인상률) - (해당 분기 임금)] × (1/2)

3. 월 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 월 지급한도액 900,000원으로 한다.

[(근로시간 단축 직전연도 해당 분기의 월 임금) × (근로시간 단축이후 제3조 제2항에 따른 연도별 임금인상률) - (해당 월 임금)] × (1/2)

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금은 중간퇴직, 규칙 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 근로시간 단축의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 영 제28조의3제2항에 따른 사업주에게 지급하는 근로시간 단축지원금의 지급액은 월별 300,000원에 영 제28조의3제1항에 해당하는 근로시간 단축 근로자 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.

제7조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호 및 제3호, 제3조제1항제2호 및 제3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호, 제3조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

③ 제6조제1항제2호 및 제3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 또는 월 단위 근로시간 단축 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 근로시간 단축 지원금”이라 한다)의 총합계 액은 제6조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 근로시간 단축 지원금(이하 “연도 단위 근로시간 단축 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 근로시간 단축 지원금을 초과하여 지급받은 근로시간 단축 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

④ 분기 또는 월 단위 근로시간단축지원금 지급대상자가 제3항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 근로시간단축 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

제2조(경과조치) ① 2010년 12월 31일 이전부터 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2010-47호(2010. 8. 3.) 규정에 따라 지급한다.

② 2011년 1월 1일부터 이 고시 시행일 이전에 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급한다.

임금피크제지원금액등 고시(고용노동부고시 제2015-85호, 2015.12.4.)

【중전고시】

제1조(임금피크제 지원금 지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항, 제28조의2제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 72,500,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조제3항에 따른 근로자에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 영 제28조제1항제1호에 따른 임금피크제를 도입하면서 정년을 60세 이상으로 연장한 경우는 10,800,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 7,200,000원, 영 제28조제1항제4호에 따른 임금피크제는 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,000,000원)으로 하며, 해당 연도 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 72,500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 63,400,000원)을 초과할 수 없다.

[(영 제28조제2항에 따른 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (다음 각 목에 따른 비율)] - [(해당 연도 근로소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]

가. 영 제28조제1항제1호의 경우 : 임금감액 후 1년 이내 근로자는 100분의 90, 2년 이내 근로자는 100분의 85, 3년 이상 5년 이내 근로자는 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90)

나. 영 제28조제1항제2호의 경우 : 100분의 70

다. 영 제28조제1항제4호의 경우 : 100분의 80(300인 미만 사업장은 100분의 90)

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한

금액. 다만, 영 제28조제1항제1호에 따른 분기별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우는 2,700,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 1,800,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조 제1항제2호에 따른 임금피크제는 1,250,000원)으로 하며, 해당 분기 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 18,125,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 15,850,000원)을 초과할 수 없다.
 [(해당 분기의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 영 제28조제1항제1호에 따른 월별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우는 900,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우는 600,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 월별 지급한도액은 500,000원(영 제28조 제1항제2호에 따른 임금피크제는 416,660원)으로 하며, 해당 월 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 6,041,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,283,000원)을 초과할 수 없다.

[(해당 월의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금 인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 월 근로소득) - (해당 월 임금 피크제 지원금)]

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
임금 인상률(%)	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4

③ 영 제28조제3항에 따른 사업주에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은

월별 300,000원에 영 제28조제1항제2호에 해당하는 임금피크제의 근로시간 단축 근로자수를 곱하여 산정한 금액으로 하며 1년간 지급한다.

제3조(정년을 60세 이상으로 정한 사업 또는 사업장에서의 임금피크제 지원금 지급수준) ①영 제28조의2제3항에 따른 근로자에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 10,800,000원으로 하며, 해당 연도 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 72,500,000원을 초과할 수 없다.

$$[(\text{영 제28조의2제2항에 따른 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 연도 근로소득}) - (\text{해당 연도 임금피크제 지원금})]$$

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 분기별 지급한도액은 2,700,000원으로 하며, 해당 분기 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 18,125,000원을 초과할 수 없다.

$$[(\text{해당 분기의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 분기 근로소득}) - (\text{해당 분기 임금피크제 지원금})]$$

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 월별 지급한도액은 900,000원으로 하며, 해당 월 임금과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 6,041,000원을 초과할 수 없다.

$$[(\text{해당 월의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (100\text{분의 } 90)] - [(\text{해당 월 근로소득}) - (\text{해당 월 임금피크제 지원금})]$$

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년
임 금 인상률(%)	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4

제4조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

제5조(근로시간 단축 지원금 시간 기준) 영 제28조의3제1항에 따른 근로시간 단축지원금의 주당 소정근로시간 단축 기준은 1주당 32시간 이하로 단축하는 경우를 말한다.

제6조(근로시간 단축 지원금 지급 수준) ① 영 제28조의3제2항에 따른 근로자에게 지급하는 근로시간 단축 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액 10,800,000원으로 한다.

$$[(\text{영 제28조의3제2항에 따른 근로시간 단축 직전연도 임금}) \times (\text{근로시간 단축 이후 제3조제2항에 따른 연도별 임금인상률}) - (\text{해당 연도 임금})] \times (1/2)$$

2. 분기 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 분기 지급한도액 2,700,000원으로 한다.

$$[(\text{근로시간 단축 직전 분기 임금}) \times (\text{근로시간 단축이후 제3조제2항에 따른 연도별 임금인상률}) - (\text{해당 분기 임금})] \times (1/2)$$

3. 월 단위로 근로시간단축지원금을 지급하는 경우 : 다음 산식에 산정한 금액. 다만, 월 지급한도액 900,000원으로 한다.

$$[(\text{근로시간 단축 직전 월 임금}) \times (\text{근로시간 단축이후 제3조제2항에 따른 연도별 임금인상률}) - (\text{해당 월 임금})] \times (1/2)$$

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 임금은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른

휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 근로시간 단축의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 영 제28조의3제2항에 따른 사업주에게 지급하는 근로시간단축지원금의 지급액은 월별 300,000원에 영 제28조의3제1항에 해당하는 근로시간 단축 근로자 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.

제7조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호 및 3호, 제3조제1항제2호 및 제3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호, 제3조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

③ 제6조제1항제2호 및 3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 또는 월 단위 근로시간 단축 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 근로시간 단축 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제6조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 근로시간 단축 지원금(이하 “연도 단위 근로시간 단축 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 근로시간 단축 지원금을 초과하여 지급받은 근로시간 단축 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

④ 분기 또는 월 단위 근로시간단축지원금 지급대상자가 제3항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 근로시간단축지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

제2조(개정 고시 전 임금피크제 시행 사업 또는 사업장에 관한 경과조치) ①

2010년 12월 31일 이전부터 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2010-47호(2010. 8. 3.) 규정에 따라 지급한다.

② 2011년 1월 1일부터 이 고시 시행일 이전에 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부 고시 규정에 따라 지급한다.

제3조(임금피크제 지원금 지급에 관한 적용례) 제1조, 제3조, 제4조, 제7조제1항 및 제2항의 개정 규정은 영 부칙 제2조에 따라 영 28조의2 시행일 이전에 해당 제도를 시행한 사업 또는 사업장에서 시행일 이후 해당 제도의 적용으로 임금이 감소한 근로자에 대해서도 적용한다.

임금피크제지원금액등 고시(고용노동부고시 제2014-79호, 2014.12.31.)

【중전고시】

제1조(지급제의 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제의 대상자는 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 68,700,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조제3항에 따른 근로자에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 영 제28조제1항제1호에 따른 임금피크제를 도입하면서 정년을 60세 이상으로 연장한 사업장은 10,800,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 사업장은 7,200,000원, 영 제28조제1항제4호에 따른 임금피크제는 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,000,000원)으로 하며, 해당 연도 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 68,700,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 60,100,000원)을 초과할 수 없다.

[(영 제28조제2항에 따른 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (다음 각 목에 따른 비율)] - [(해당 연도 근로소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]

가. 영 제28조제1항제1호의 경우: 임금삭감 후 1년 이내의 사람은 100분의 90, 2년 이내의 사람은 100분의 85, 3년 이상 5년 이내의 사람은 100분의 80(300명 미만 사업장은 100분의 90)

나. 영 제28조제1항제2호의 경우: 100분의 70

다. 영 제28조제1항제4호의 경우: 100분의 80(300명 미만 사업장은 100분의 90)

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 영 제28조제1항제1호에 따른 분기별 지급한도액은 60세 이상으로

연장한 경우 2,700,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우 1,800,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 1,250,000원)으로 하며, 해당 분기 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 17,175,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 15,025,000원)을 초과할 수 없다.

[(해당 분기의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 영 제28조제1항제1호에 따른 월별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우 900,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우 600,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 월별 지급한도액은 500,000원(영 제28조제1항 제2호에 따른 임금피크제는 416,660원)으로 한다.

[(해당 월의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 월 근로소득) - (해당 월 임금피크제 지원금)]

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 근로소득과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기, 월)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

- ② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년
임금 인상률(%)	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2

- ③ 영 제28조제3항에 따른 사업주에게 지급하는 임금피크제 지원금의 지급액은 월별 30만원에 영 제28조제1항제2호에 해당하는 임금피크제의 근로시간단축 근로자수를 곱하여 산정한 금액으로 하며 1년간 지급한다.

제3조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

제4조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호및3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 단위 또는 월단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(개정 고시 전 임금피크제 시행 사업 또는 사업장에 관한 경과조치) ① 2010년 12월 31일 이전부터 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2010-47호(2010. 8. 3.) 규정에 따라 지급한다.

② 2011년 1월 1일부터 2014년 12월 31일 기간 중 새로이 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부고시 규정에 따라 지급한다.

임금피크제지원금액등 고시(고용노동부고시 제2013-81호, 2013.12.31.)

【중전고시】

제1조(지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 68,700,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조제3항에 따른 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 영 제28조제1항제1호에 따른 임금피크제를 도입하면서 정년을 60세 이상으로 연장한 사업장은 8,400,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 사업장은 7,200,000원, 영 제28조제1항제4호에 따른 임금피크제는 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 5,000,000원)으로 하며, 해당 연도 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 68,700,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 60,100,000원)을 초과할 수 없다.

[[(영 제28조제2항에 따른 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (다음 각 목에 따른 비율)] - [(해당 연도 근로소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]

가. 영 제28조제1항제1호의 경우: 임금삭감 후 1년 이내의 사람은 100분의 90, 2년 이내의 사람은 100분의 85, 3년 이상 5년 이내의 사람은 100분의 80(300명 미만 사업장은 100분의 90)

나. 영 제28조제1항제2호의 경우: 100분의 70

다. 영 제28조제1항제4호의 경우: 100분의 80(300명 미만 사업장은 100분의 90)

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 영 제28조제1항제1호에 따른 분기별 지급한도액은 60세 이상으로

연장한 경우 2,100,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우 1,800,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 1,250,000원)으로 하며, 해당 분기 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 17,175,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 15,025,000원)을 초과할 수 없다.

[(해당 분기의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]

3. 월 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 영 제28조제1항제1호에 따른 월별 지급한도액은 60세 이상으로 연장한 경우 700,000원, 56세 이상 60세 미만으로 연장한 경우 600,000원으로 하며, 영 제28조제1항제4호에 따른 월별 지급한도액은 500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 416,660원)으로 한다.

[(해당 월의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 월 근로소득) - (해당 월 임금피크제 지원금)]

4. 제1호, 제2호 및 제3호에 따른 연간(분기별, 월별) 지급한도액 및 해당 연도(분기, 월) 근로소득과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년
임금 인상률(%)	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5

제3조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

제4조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호및3호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 또는 월 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 단위 또는 월 단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 2014년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(개정 고시 전 임금피크제 시행 사업 또는 사업장에 관한 경과조치) ① 2010년 12월 31일 이전부터 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2010-47호(2010. 8. 3.) 규정에 따라 지급한다.

② 2011년 1월 1일부터 2013년 12월 31일 기간 중 새로이 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 임금피크제 시행 당시 고용노동부고시 규정에 따라 지급한다.

임금피크제지원금액등 고시(고용노동부고시 제2013-8호, 2013.1.25.)

【종전고시】

제1조(지급제의 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제의 대상자는 「소득세법」제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조제3항에 따른 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 3,000,000원)으로 하며, 해당 연도 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 57,600,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 50,400,000원)을 초과할 수 없다.

$$[(\text{영 제28조제2항에 따른 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률}) \times (\text{다음 각 목에 따른 비율})] - [(\text{해당 연도 근로소득}) - (\text{해당 연도 임금피크제 지원금})]$$

가. 영 제28조제1항제1호 또는 제3호의 경우: 100분의 80(우선지원대상기업은 100분의 90)

나. 영 제28조제1항제2호의 경우: 100분의 70

다. 영 제28조제1항제4호의 경우: 100분의 70(우선지원대상기업은 100분의 85)

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 750,000원)으로 하며, 해당 분기 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 14,400,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 12,600,000원)을 초과할 수 없다.

$$[(\text{해당 분기의 피크임금}) \times (\text{임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금}$$

인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]

3. 제1호 및 제2호에 따른 연간(분기별) 지급한도액 및 해당 연도(분기) 근로소득과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용 기간이 1년(해당 연도 분기)에 미달하는 경우에는 그 적용 기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년
임금 인상률(%)	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7

제3조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

제4조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

제2조(개정 고시 전 임금피크제 시행 사업 또는 사업장에 관한 경과조치) ①

2010년 12월 31일 이전부터 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2010-47호(2010. 8. 3.) 규정에 따라 지급한다.

② 2011년 1월 1일부터 2011년 12월 31일 기간 중 새로이 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2011-16호(2011. 2. 28.) 규정에 따라 지급한다. 다만, 2012년 이후의 임금피크제 지원금에 대해서는 제2조제1항제1호 가목 및 다목의 개정 규정을 따른다.

③ 2012년 1월 1일부터 이 고시 시행 전 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2012-17호(2012. 1. 20.) 규정에 따라 지급한다.

임금피크제지원금액등 고시(고용노동부고시 제2012-17호, 2012.1.20.)

【종전고시】

제1조(지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조제3항에 따른 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 3,000,000원)으로 하며, 해당 연도 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 57,600,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 36,000,000원)을 초과할 수 없다.

[(영 제28조제2항에 따른 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (다음 각 목에 따른 비율)] - [(해당 연도 근로소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]

가. 영 제28조제1항제1호 또는 제3호의 경우: 100분의 80(우선지원대상기업은 100분의 90)

나. 영 제28조제1항제2호의 경우: 100분의 50

다. 영 제28조제1항제4호의 경우: 100분의 70(우선지원대상기업은 100분의 85)

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 750,000원)으로 하며, 해당 분기 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 14,400,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 9,000,000원)을 초과할 수 없다.

[(해당 분기의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별

임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기 임금피크제 지원금)]

3. 제1호 및 제2호에 따른 연간(분기별) 지급한도액 및 해당 연도(분기) 근로소득과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년
임금 인상률(%)	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1

제3조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

제4조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 발령한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 개정규정은 2012년 1월 1일 이후부터 새로이 임금피크제를 시행하는 사업 또는 사업장의 경우에 적용한다.

제3조(개정 고시 전 임금피크제 시행 사업 또는 사업장에 관한 경과조치) ①

2010년 12월 31일 이전부터 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2010-47호(2010. 8. 3.) 규정에 따라 지급한다.

② 2011년 1월 1일부터 2011년 12월 31일 기간 중 새로이 임금피크제를 시행한 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부고시 제2011-16호(2011. 2. 28.) 규정에 따라 지급한다. 다만, 2012년 이후의 임금피크제 지원금에 대해서는 제2조제1항제1호 가목 및 다목의 개정 규정을 따른다.

임금피크제지원금액등 고시(고용노동부고시 제2011-16호, 2011.2.28.)

【종전고시】

제1조(지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제28조제2항에 따른 임금피크제 지원금의 지급제외 대상자는「소득세법」제20조제1항에 따른 근로소득(비과세소득은 제외한다)의 연간 총 합계액에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 빼고 남은 금액이 68,000,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하는 사람으로 한다.

제2조(임금피크제 지원금 지급수준) ① 영 제28조제3항에 따른 임금피크제 지원금의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 연도 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 연간 지급한도액은 6,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 3,000,000원)으로 하며, 해당 연도 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 68,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 43,000,000원)을 초과할 수 없다.

[(영 제28조제2항에 따른 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (다음 각 목에 따른 비율)] - [(해당 연도 근로소득) - (해당 연도 임금피크제 지원금)]

가. 영 제28조제1항제1호 또는 제3호의 경우: 100분의 80

나. 영 제28조제1항제2호의 경우: 100분의 50

다. 영 제28조제1항제4호의 경우: 100분의 70

2. 분기 단위로 임금피크제 지원금을 지급하는 경우: 다음 산식에 따라 산정한 금액. 다만, 분기별 지급한도액은 1,500,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 750,000원)으로 하며, 해당 분기 근로소득과 임금피크제 지원금 지급액의 합계액이 17,000,000원(영 제28조제1항제2호에 따른 임금피크제는 10,750,000원)을 초과할 수 없다.

[(해당 분기의 피크임금) × (임금피크제 적용 이후 제2항에 따른 연도별 임금인상률) × (제1호 각 목에 따른 비율)] - [(해당 분기 근로소득) - (해당 분기

임금피크제 지원금]

3. 제1호 및 제2호에 따른 연간(분기별) 지급한도액 및 해당 연도(분기) 근로소득과 임금피크제 지원금의 합계액은 중간퇴직, 「고용보험법 시행규칙」 제49조 각 호의 사유에 따른 휴직·휴가·정직·휴업 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년(해당 연도 분기)에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다.

② 연도별 임금 인상률은 다음과 같다.

구 분	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년	2010년
임금 인상률(%)	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8

제3조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 규칙 제49조제6호에서 “고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유”란 교육, 육아, 부양가족(배우자, 본인과 배우자의 직계존속 및 직계비속)의 질병이나 부상에 따른 간호 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

제4조(정산 및 초과 지급분의 상계) ① 제2조제1항제2호에 따라 해당 연도에 지급한 분기 단위 임금피크제 지원금(이하 “분기 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)의 총합계액은 제2조제1항제1호에 따라 산정한 연도 단위 임금피크제 지원금(이하 “연도 단위 임금피크제 지원금”이라 한다)을 기준으로 정산하며, 정산한 결과 연도 단위 임금피크제 지원금을 초과하여 지급받은 임금피크제 지원금 지급대상자는 초과하여 지급받은 지원금(이하 “초과 지급분”이라 한다)을 반환하여야 한다.

② 분기 단위 임금피크제 지원금 지급대상자가 제1항에 따른 초과 지급분을 반환하지 아니하고 다음 연도의 임금피크제 지원금을 신청하는 경우에는 초과 지급분을 상계하고 지급한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 고시한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 이 고시는 2011년 1월 1일부터 임금피크제를 시행하는 사업 또는 사업장부터 적용한다. 다만, 제2조제2항의 개정규정은 2010년 12월 31일 이전에 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대하여도 적용한다.

제3조(경과규정) 2010년 12월 31일 이전에 이미 임금피크제를 시행하고 있는 사업 또는 사업장에 대한 임금피크제 지원금은 고용노동부 고시 제2010-47호 (2010.8.3.)에 따라 지급한다.

임금피크제보전수당금액등 고시(고용노동부고시 제2010-47호, 2010.8.3.)

【종전고시】

제1조(지급제외 대상자) 「고용보험법 시행령」 제28조제2항에 따른 임금피크제보전수당의 지급제외 대상자는 「소득세법」 제20조제1항의 근로소득(비과세소득은 제외한다)에서 해당연도 임금피크제 보전수당을 제외하고 산정한 연간 임금총액이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)이상인 사람으로 한다.

제2조(임금피크제보전수당 지급수준) 「고용보험법 시행령」 제28조제3항에 따른 임금피크제 보전수당의 지급액은 다음 각 호와 같다.

1. 임금피크제보전수당은 「고용보험법 시행령」 제28조제2항에 따른 피크임금(이하 “피크임금”이라 한다)에 임금피크제를 적용한 이후의 연도별 임금인상률을 반영한 금액과 임금피크제보전수당을 제외하고 산정한 해당연도 임금(이하 “해당연도 임금”이라 한다)과의 차액에 100분의 50을 곱한 금액으로 산정하되, 지급액은 연간 6,000,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 한도액으로 한다. 다만, 해당연도 임금과 임금피크제 보전수당 지급액의 합이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 초과하지 않는 범위에서 지급한다.
2. 임금피크제 보전수당을 해당 연도 중에 분기별로 신청하는 경우에는 해당 분기의 피크임금에 임금피크제의 적용 이후의 연도별 임금인상률을 반영한 금액과 임금피크제 보전수당을 제외하고 산정한 해당연도 분기임금(이하 “해당연도 분기임금”이라 한다)과의 차액에 100분의 50을 곱한 금액으로 산정하되, 지급액은 분기 1,500,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 해당연도 분기에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 한도액으로 해당연도 분기임금과 임금피크제 보전수당 지급액의 합이 14,400,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 해당연도 분기에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 초과하지 않는

범위에서 지급하고, 다음연도에 가목에 따른 기준으로 정산한다.

3. 연도별 임금인상률

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
임금 인상률(%)	6.0	6.7	6.4	5.2	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7

제3조(임금피크제에 따른 임금의 감액으로 보지 않는 경우) 「고용보험법 시행규칙」 제49조제6호에 따른 사유로서 피크임금과 해당연도 임금과의 차액 산정시 임금피크제에 의한 임금의 감액으로 보지 않은 경우는 질병, 교육, 육아 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.

제4조(초과지급분의 상계) 제2호가목에 따른 기준으로 정산한 결과 초과 지급분이 발생한 사람이 이를 반환하지 아니하고 이후 연도의 임금피크제 보전수당을 신청하는 경우에는 그 초과지급분 만큼 상계하고 지급한다.

부 칙

이 고시는 고시한 날부터 지급하는 임금피크제보전수당에 적용한다.

임금피크제보전수당금액등 고시(고용노동부고시 제2010-25호, 2010.3.10.)

【중전고시】

1. 「고용보험법 시행령」 제28조제2항에 따른 임금피크제보전수당의 지급제의 대상자는 「소득세법」 제20조제1항제1호의 갑종근로소득(비과세소득을 제외한다)으로 산정한 연간 임금액이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다) 이상인 사람으로 한다
2. 「고용보험법 시행령」 제28조제3항에 따른 임금피크제보전수당의 금액은 다음 각 호와 같다.
 - 가. 임금피크제보전수당은 「고용보험법 시행령」 제28조제2항에 따른 피크임금(이하 “피크임금”이라 한다)에 임금피크제의 적용 이후의 연도별 임금인상률을 반영한 금액과 해당연도 임금과의 차액에 100분의 50을 곱한 금액으로 산정하되, 지급액은 연간 6,000,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 한도액으로 한다. 다만, 해당연도 임금과 지급액의 합이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 초과하지 않는 범위에서 지급한다.
 - 나. 임금피크제보전수당을 해당 연도 중에 분기별로 신청하는 경우에는 해당 분기 피크임금에 임금피크제의 적용 이후의 연도별 임금인상률을 반영한 금액과 해당연도 분기임금과의 차액에 100분의 50을 곱한 금액으로 산정하되, 지급액은 분기 1,500,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 해당연도 분기에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 한도액으로 해당연도 분기임금과 지급액의 합이 14,400,000원(중간퇴직 등으로 임금피크제의 적용기간이 해당연도 분기에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액으로 한다)을 초과하지 않는 범위에서 지급하고, 다음연도에 가목에 따른 기준으로 정산한다.

다. 연도별 임금인상률은 다음과 같다.

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년	2009년
임금 인상률(%)	6.0	6.7	6.4	5.2	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7

3. 「고용보험법 시행규칙」 제49조제6호에 따른 사유로서 피크임금과 해당연도 임금과의 차액 산정시 임금피크제에 의한 임금 감액으로 보지 않은 경우는 질병, 교육, 육아 등 개인사정에 의한 휴직·휴가를 말한다.
4. 제2호가목에 따른 기준으로 정산한 결과 과다지급분이 발생한 사람이 이를 반환하지 아니하고 이후 연도의 보전수당을 신청하는 경우에는 과다지급분 만큼 상계하고 지급한다.

부 칙

이 고시는 2010년 1분기 지원금 산정시부터 적용한다.

임금피크제보전수당금액등 고시(고용노동부고시 제2009-11호, 2009.4.1.)

【중전고시】

1. 임금피크제보전수당의 지급제외 대상자(「고용보험법 시행령」 제28조제2항 관련)
: 「소득세법」 제20조제1항제1호의 갑종근로소득(비과세소득을 제외한다)으로 산정한 연간 임금액이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액) 이상인 사람
2. 임금피크제보전수당의 금액(「고용보험법 시행령」 제28조제3항 관련)
 - 가. 임금피크제보전수당은 피크임금에 임금피크제의 적용 이후의 연도별 임금인상률을 반영한 금액과 해당연도 임금과의 차액에 100분의 50을 곱한 금액으로 산정하되, 지급액은 연간 6,000,000원(중간퇴직 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 한도액으로 함. 다만 해당연도 임금과 지급액의 합이 57,600,000원(중간퇴직 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 1년에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하지 않는 범위에서 지급함.
 - 나. 임금피크제보전수당을 해당연도 중에 분기별로 신청하는 경우에는 분기 피크임금에 임금피크제의 적용 이후의 연도별 임금인상률을 반영한 금액과 해당연도 분기임금과의 차액에 100분의 50을 곱한 금액으로 산정하되, 지급액은 분기 1,500,000원(중간퇴직 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 해당연도 분기에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 한도액으로 해당연도 분기임금과 지급액의 합이 14,400,000원(중간퇴직 등으로 인하여 임금피크제의 적용기간이 해당연도 분기에 미달하는 경우에는 그 적용기간으로 환산한 금액)을 초과하지 않는 범위에서 지급하고, 다음연도에 가목에 따른 기준으로 정산함.
 - 다. 연도별 임금인상률

구 분	2001년	2002년	2003년	2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
임금 인상률(%)	6.0	6.7	6.4	5.2	4.7	4.8	4.8	4.9

3. 피크임금과 해당연도 임금과의 차액 산정시 임금피크제에 의한 임금 감액으로 보지 않은 경우(「고용보험법 시행규칙」 제32조의11제6호 관련) : 질병, 교육, 육아 등 개인사정에 의한 휴직·휴가
4. 제2호 가목에 의한 기준으로 정산한 결과 과다지급분이 발생한 사람이 이를 반환하지 아니하고 이후 연도의 보전수당을 신청하는 경우 과다 지급분 만큼 상계하고 지급함.

부 칙

이 고시는 2009년 1분기 지원금 산정시부터 적용한다.

VI

연도별 임금피크제지원금제도 주요 변경 내용

유형		'10년 이전 시행 사업장	'11년 시행 사업장
정년 연장	요건	<ul style="list-style-type: none"> 56세 이상 고용보장 임금이 피크대비 10% 이상 감액 	<ul style="list-style-type: none"> 50세 이후부터 임금 감액 56세 이상 고용보장 임금이 피크대비 20% 이상 감액
	지원	<ul style="list-style-type: none"> 피크 대비 임금차액의 1/2 지원 최대 6년(54세부터 지원) 	<ul style="list-style-type: none"> 피크 대비 80% 이하 감액분 지원 최대 10년(50세 이후부터 지원)
근로 시간 단축	요건	<ul style="list-style-type: none"> 별도 지원요건 없이 정년 연장형과 동일 	<ul style="list-style-type: none"> 해당 기간의 소정근로시간이 피크 시점 대비 50% 이상 단축 임금이 피크대비 50% 이상 감액
	지원		<ul style="list-style-type: none"> 피크 대비 50% 이하 감액분 지원 정년연장형 근로시간단축은 최대 10년 재고용형 근로시간단축은 최대 5년
재고용	유형 I	<ul style="list-style-type: none"> 별도 지원요건 없이 정년연장형과 동일 	<ul style="list-style-type: none"> 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자 재고용을 조건으로 정년 이전(55세 이후) 부터 임금 감액 1년 이상 재고용하는 경우
			<ul style="list-style-type: none"> 피크 대비 80% 이하 감액분 지원 최대 5년간 지원
	유형 II		<ul style="list-style-type: none"> 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용하면서 정년퇴직 이후 부터 임금을 줄이는 경우 1년 이상 재고용하는 경우
			<ul style="list-style-type: none"> 피크 대비 70% 이하 감액분 지원 최대 5년간 지원
정년 보장		<ul style="list-style-type: none"> 별도 지원요건 없이 정년연장형과 동일 	<ul style="list-style-type: none"> 연령차별 소지가 있어 2011년부터 폐지

유형		'12년 시행 사업장	'13년 시행 사업장		
정년 연장	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 50세 이후부터 임금 감액 • 56세 이상 고용보장 • 피크임금 대비 20%(우선지원 대상 기업 10%) 이상 감액 	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 50세 이후부터 임금 감액 • 56세 이상 고용보장 • 피크임금 대비 20%(우선지원 대상 기업 10%) 이상 감액 	
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 80%(우선지원대상기업 90%) 이하 감액분 지원 • 최대 10년(50세 이후부터 지원) 	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 80%(우선지원대상기업 90%) 이하 감액분 지원 • 최대 10년(50세 이후부터 지원) 	
근로 시간 단축	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 기간의 주당 소정근로시간이 피크시점 대비 50% 이상 단축 • 임금이 피크대비 50% 이상 감액 	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 기간의 주당 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 단축 • 임금이 피크대비 30% 이상 감액 	
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 50% 이하 감액분 지원 • 정년연장형 근로시간 단축은 최대 10년, 재고용형 근로시간 단축은 최대 5년 	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 70% 이하 감액분 지원 • 정년연장형 근로시간 단축은 최대 10년, 재고용형 근로시간단축은 최대 5년 	
재고용	유형 I	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용을 조건으로 정년 이전(55세 이후)부터 임금 감액 • 1년 이상 재고용하는 경우 	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용을 조건으로 정년 이전(55세 이후)부터 임금 감액 • 1년 이상 재고용하는 경우
		지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 80%(우선지원대상기업 90%) 이하 감액분 지원 • 최대 5년간 지원 	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 80%(우선지원대상기업 90%) 이하 감액분 지원 • 최대 5년간 지원
	유형 II	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우 • 1년 이상 재고용하는 경우 	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 정년이 57세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금을 줄이는 경우 • 1년 이상 재고용하는 경우
		지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 70%(우선지원 대상 기업 85%) 이하 감액분 지원 • 최대 5년간 지원 	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 70%(우선지원 대상 기업 85%) 이하 감액분 지원 • 최대 5년간 지원
정년 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 연령차별 소지가 있어 2011년부터 폐지 		<ul style="list-style-type: none"> • 연령차별 소지가 있어 2011년부터 폐지 		

유형	'14년 시행 사업장	
정년연장	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 55세 이후부터 임금 감액 • 56세 이상 정년연장 • 피크임금 대비 1년차 10%, 2년차 15%, 3~5년차 20%(300인 미만은 연차 구분없이 10%) 이상 임금 감액
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 1년차 90%, 2년차 85%, 3~5년차 80% (300인 미만은 90%) 이하 감액분 지원 • 최대 5년간 지원
근로시간 단축	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 해당 기간의 주당 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하로 단축 • 피크임금 대비 30% 이상 임금 감액
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 70% 이하 감액분 지원 • 최대 5년간 지원
재고용	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 정년이 55세 이상인 사업장의 정년 퇴직자를 재고용하면서 정년퇴직 이후부터 임금 감액 • 피크임금 대비 20%(300인 미만은 10%) 이상 임금 감액 • 1년 이상 재고용
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크 대비 80%(300인 미만은 90%) 이하 감액분 지원 • 최대 5년간 지원
정년보장	<ul style="list-style-type: none"> • 연령차별 소지가 있어 2011년부터 폐지 	

유형	'15.12.4 이후 시행 사업장	
임금피크제 지원금	요건	<ul style="list-style-type: none"> • 55세 이후부터 임금 감액 • 60세 이상 정년연장
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 피크시점 대비 연차구분 없이 10% 이상 감액된 금액 지원 • 1인당 연간 1,080만원 한도
근로시간 단축	요건	<ul style="list-style-type: none"> • (근로자) 정년연장제고용형 임금피크제와 연계 없이 주당 소정근로 시간을 32시간 이하로 단축한 50세 이상 근로자 • (사업주) 1인당 월 30만원
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 감액된 임금의 50%를 1인당 연간 1,080만원 한도 지원 • 최대 2년간 지원
유형	'18.1.4 이후 시행 사업장	
근로시간 단축	요건	<ul style="list-style-type: none"> • (근로자) 정년연장제고용형 임금피크제와 연계 없이 주당 소정근로 시간을 32시간 이하로 단축한 50세 이상 근로자 * <u>직업능력 향상 등을 위한 교육훈련에 해당하는 사유로 근로시간 단축을 사업주에게 협의요청하고 사업주가 승인하여 실시하는 경우 지원</u> • (사업주) 1인당 월 30만원
	지원	<ul style="list-style-type: none"> • 감액된 임금의 50%를 1인당 연간 1,080만원 한도 지원 • 최대 2년간 지원

VII

신청 서식

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제52호서식] <개정 2014.6.17>

년 제 차(분기, 월) 임금피크제 지원금 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일	
신청인	①성명	②주민등록번호	
	③주소	(전화번호:)	
	④재직기간	⑤정년 세	
사업장	⑥사업체명	⑦대표자	
	⑧업종명	⑨업종코드	
	⑩상시근로자수 명	⑪소재지 □□□-□□□□ (전화번호:)	
임금 피크제	⑫임금피크제 도입연도 년	⑬피크연령 세	
	⑭임금피크제 유형 [] 정년연장형 [] 근로시간단축형 [] 재고용형		
	⑮근로시간단축 변경전 ()시간	변경후 ()시간	⑯재고용시점 년 월 일(세)
	⑰고용연장연령 (고용보장연령) 세	⑱본인적용시점 년 월 일	
	⑲연간피크임금 원	⑳분기피크임금 원	㉑월피크임금 원
신청 연도 (분기, 월) 임금	㉒신청연도 년(분기) (월)	㉓신청연도(분기, 월) 근무기간 ~ . . .	
	㉔연도임금총액 원	㉕분기임금총액 원	㉖월임금총액 원
	징계처분 등 본인 귀책사유, 질병·부상, 휴업·휴직·휴가, 정의행위로 인한 감액 여부	㉗감액사유	㉘감액임금 원
신청내용	㉙조정임금 원	㉚임금차액 원	
	㉛임금감액비율 %	㉜신청액 원	
	㉝계좌번호 은행	(예금주:)	
근로자 확인	(* 사업주가 대신 신청하는 경우만 해당합니다) 서명 또는 인		

「고용보험법 시행령」 제28조 및 같은 법 시행규칙 제50조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

사업주 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 란은 적지 않습니다.

접수	접수 연월일	접수번호	처리부서	선 람	담 당	과 장	청 장·지 청장
	. . .						
처리	①지급결정액 원	②신청금액 원					
	③증감액 및 사유						
결재	담당	팀장	과장	청 장· 지 청장	결재 연월일		
					. . .		

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

첨부서류	1. 「고용보험법 시행령」 제28조에 따른 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류(최초로 신청하는 경우만 첨부합니다) 1부 2. 「고용보험법 시행령」 제28조제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 같은 항 각 호의 구분에 따른 비율 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부	수수료 없음
------	--	--------

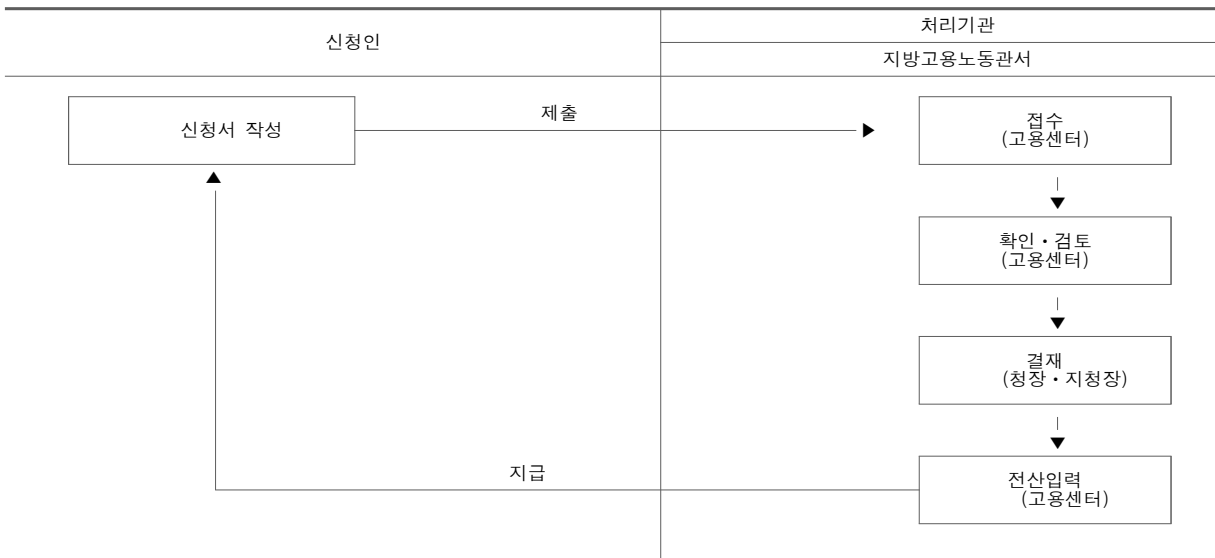
작성방법

- ⑤정년은 정년연장형 및 정년연장을 조건으로 한 근로시간단축형의 경우 연장 전 정년을 기재하고, 재고용형 및 재고용을 조건으로 한 근로시간단축형의 경우 현재 정년을 기재합니다.
- ⑩상시근로자 수는 임금피크제 적용되는 날 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정합니다.
- ⑬피크연령은 임금피크제 시행으로 임금이 최초로 감액되기 직전연도의 연령을 기재합니다.
- ⑭임금피크제 유형은 「고용보험법 시행령」 제28조제1항의 정년연장형(제1호), 근로시간단축형(제2호), 재고용형(제4호) 또는 두 가지 유형을 동시에 실시하는 경우 해당하는 유형에 각각 "∧" 표시를 합니다.
- ⑮근로시간단축은 임금피크제 유형이 근로시간단축형인 경우 변경 전·후의 주당 소정근로시간을 기재합니다.
- ⑯재고용시점은 정년 후 재고용하는 연령과 재고용으로 고용연장을 시작하는 시점을 기재합니다.
- ⑰고용연장연령은 임금피크제를 시행하면서 정년연장 또는 재고용 등으로 계속근로하게 되는 연령을 기재합니다.(2010.12.31. 이전 정년보장형 임금피크제 시행 시 고용보장연령을 표시합니다.)
- ⑱본인적용시점은 사업장에서 임금피크제를 시행함에 따라 적용근로자의 임금이 최초로 감액되는 시점을 기재합니다.
- 피크임금(⑲, ⑳, ㉑)은 당초의 피크임금에 이후 연도의 임금인상률(고용노동부장관이 고시)을 반영한 피크임금을 말합니다(원단위 버림).
 ※ 예시) 근로자 A의 당초 분기피크임금이 '07년도 1,000만원일 경우 '10년도 비교 시 당초 피크임금에 임금인상률('08·'09년도 임금인상률)을 반영한 10,668,330원(1,000만원 × 104.9% × 101.7%)을 기재
 <연도별 임금인상률>

구분	'01년	'02년	'03년	'04년	'05년	'06년	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년
임금인상률(%)	6.0	6.7	6.4	5.2	4.7	4.8	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5

- ※ 당초 피크임금: 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금[연간 근로소득(비과세 제외)]
10. 신청연도(분기, 월) 임금총액(㉔, ㉕, ㉖)은 「소득세법」 제20조제1항의 근로소득에서 해당 연도 임금피크제 지원금을 제외하고 산정한 금액을 기재합니다.
11. ㉑조정임금의 계산은 [피크임금(⑲, ⑳, ㉑)]에서 유형별 조정비율을 곱한 금액을 기재하고, 원단위는 버립니다.
 ※ 유형별 조정비율: 정년연장형 1년 이내 90%, 2년 초과 3년 이내 85%, 3년 초과 5년 이내 80% (상시근로자 300인 미만 사업장은 90%), 재고용형 80%(상시근로자 300인 미만 사업장은 90%), 근로시간 단축형 70%
12. ㉒임금차액은 [피크임금(⑲, ⑳, ㉑)]에서 [신청 연도(분기, 월) 임금총액(㉔, ㉕, ㉖) + 감액임금(㉘)]을 뺀 금액을 기재합니다.(원단위 버림)
13. ㉓임금감액비율은 [㉒임금차액 ÷ 피크임금(⑲, ⑳, ㉑)]으로 계산하며, 유형별 기준감액비율 미만인 경우는 지원대상에 해당하지 않습니다. (소수 셋째자리 반올림)
 ※ 유형별 기준감액비율: 정년연장형 1년 이내 10%, 2년 초과 3년 이내 15%, 3년 초과 20%(상시근로자 300인 미만 사업장은 10%), 재고용형 20%(상시근로자 300인 미만 사업장은 10%), 근로시간 단축형 30%
14. ㉔신청액은 [㉑조정임금]에서 [신청연도(분기, 월) 임금총액(㉔, ㉕, ㉖) + 감액임금(㉘)]을 뺀 금액을 기재하되, 정년연장형 840만원(분기 210만원, 월 70만원), 재고용형은 600만원(분기 150만원, 월 50만원)을 한도로 하며, 신청 연, 분기, 월 임금과 지원금의 합이 고용노동부장관이 고시하는 금액을 초과하지 아니하는 범위에서 기재합니다(원단위 버림).

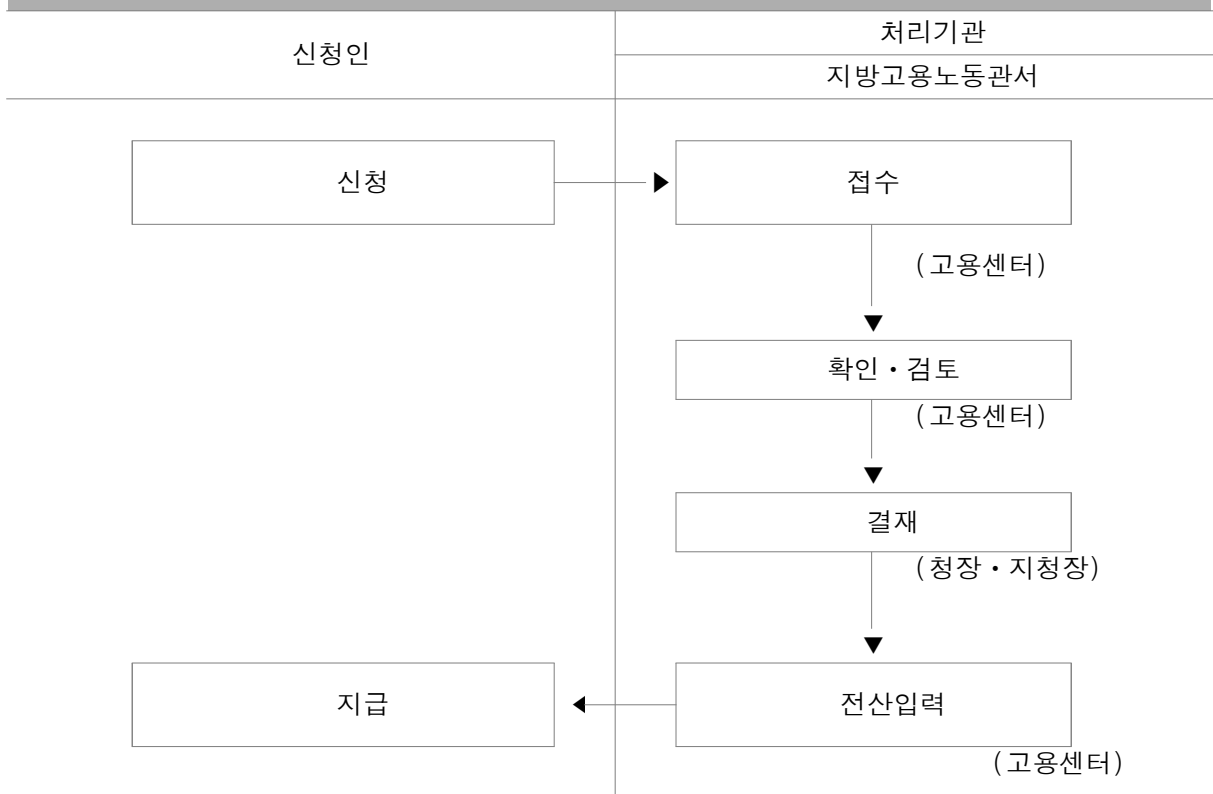
처리절차



작성방법

1. ②의 총 개월 수는 ①의 지원 근로자 전체에 대한 각각의 해당 기간 내 개월 수의 합을 표시하며, 달력의 매월 초일부터 말일까지 모두 포함되는 경우 1개월로 하여 산정합니다.
2. ③의 1개월 미만에 대한 지원금은 전체 지원 대상기간 중 ②의 잔여기간에 매년 고시된 지원금을 일할 계산하여 적습니다.
 (예시: 1분기 신청 시, 1월 15일부터 근로시간단축 사업주 지원(또는 신규인력채용지원)에 해당하는 근로자 3명과 3월 1일부터 해당하는 근로자 2명, 3월 5일부터 해당하는 근로자 1명이 있는 경우)
 - ②에 $[2(\text{개월}) \times 3(\text{명})] + [1(\text{개월}) \times 2(\text{명})] = 8\text{개월}$ 을 표시
 - ③에 $\langle \text{해당 고시금액} \rangle / 31\text{일} \times 17\text{일}(1. 15. \sim 1. 31.) \times 3(\text{명}) + \langle \text{해당 고시금액} \rangle / 31\text{일} \times 27\text{일}(3. 5. \sim 3. 31.) \times 1(\text{명})$ 로 산정하여 적되, 원 이하는 버립니다.
 ※ 해당 연도 근로시간단축 사업주 지원 금액 고용노동부 고시 참고
3. 첨부서류를 준비할 때에 관련 규정 및 신청서와의 일치 여부를 확인해 주시기 바랍니다.

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙 [별지 제52호의3서식] <신설 2015.12.7.>

년 제 차(분기, 월) [] 임금피크제 지원금 신청서
[] 근로시간 단축 지원금

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일
신청인	①성명	②주민등록번호
	③주소	(전화번호:)
	④재직기간	⑤정년 세
사업장	⑥사업체명	⑦대표자
	⑧업종명	⑨업종코드
	⑩상시근로자수 명	
임금 피크제 지원금	⑪소재지 □□□-□□□ (전화번호:)	
	⑫임금피크제 도입연도 년	⑬피크연령 세
	⑭본인 적용시점 년 월 일(세)	
	⑮연간 피크임금 원	⑯분기 피크임금 원
근로시간 단축 지원금	⑰월 피크임금 원	
	⑱소정근로시간 변경 전 ()시간	변경 후 ()시간
	⑲근로시간 단축 시점 년 월 일(세)	
신청 연도 (분기, 월) 임금	⑳근로시간 단축 전 연 임금 원	㉑근로시간 단축 전 분기 임금 원
	㉒근로시간 단축 전 월 임금 원	
	㉓신청연도 년(분기) (월)	㉔신청연도 (분기,월) 근무기간 ~ . . .
	㉕연도 임금총액 원	㉖분기 임금총액 원
신청내용	㉗월 임금총액 원	
	징계처분 등 본인 귀책사유, 질병·부상, 휴업·휴직·휴가, 쟁의행위로 인한 감액 여부	㉘감액사유
		㉙감액금액 원
근로자 확인	㉚조정임금 원	㉛임금차액 원
	㉜임금감액비율 %	㉝신청액 원
	㉞계좌번호 은행 (예금주:)	
(※ 사업주가 대신 신청하는 경우만 해당합니다)		서명 또는 인

「고용보험법 시행령」 제28조의2 또는 제28조의3과 같은 법 시행규칙 제50조의2 또는 제50조의3에 따라 위와 같이 신청합니다.

신청인 (서명 또는 인) 년 월 일
사업주 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 아래 난은 적지 않습니다.

접수	접수 연월일	접수번호	처리부서	선람	담당	과장	청장·지청장
처리	①지급결정액 원		②신청금액 원				
	③증감액 및 사유						
결재	담당	팀장	과장	청장·지청장			결재 연월일

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

(뒤쪽)

첨부서류	임금피크제 지원금	1. 「고용보험법 시행령」 제28조의2제1항에 따른 임금피크제를 적용받는 근로자에 해당함을 증명하는 서류(최초로 신청하는 경우에만 첨부합니다) 1부 2. 「고용보험법 시행령」 제28조의2제2항에 따른 피크임금과 해당 연도의 임금을 비교하여 임금이 100분의 10 이상 낮아진 사실을 증명하는 서류 1부	수수료 없음
	근로시간 단축 지원금	1. 「고용보험법 시행령」 제28조의3제1항에 따라 근로시간을 단축한 근로자에 해당함을 증명하는 서류(최초로 신청하는 경우에만 첨부합니다) 1부 2. 「고용보험법 시행령」 제28조의3제1항에 따라 근로시간 단축 전과 후의 소정 근로시간, 임금 차액 등을 확인할 수 있는 서류 1부	

작성방법

- ⑤정년은 현재 정년을 적용합니다.
- ⑩상시근로자 수는 임금피크제가 적용되는 날 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정합니다.
- ⑬피크연령은 임금피크제의 시행으로 임금이 최초로 감액되기 시작한 연도의 직전연도의 연령을 적용합니다.
- ⑭본인 적용시점은 사업장에서 임금피크제도를 시행함에 따라 적용근로자의 임금이 최초로 감액되는 시점을 적용합니다.
- 피크임금(⑬, ⑯, ⑰)은 당초의 피크임금에 이후 연도의 임금인상률(고용노동부장관이 고시)을 반영한 피크임금을 말합니다(원단위 버림).

※ 예시) 근로자 A의 당초 분기피크임금이 '12년도 3,000만원일 경우 '15년도 비교 시 당초 피크임금에 임금인상률('13·'14년도 임금인상률)을 반영한 32,354,100원(3,000만원 × 103.5% × 104.2%)을 기재

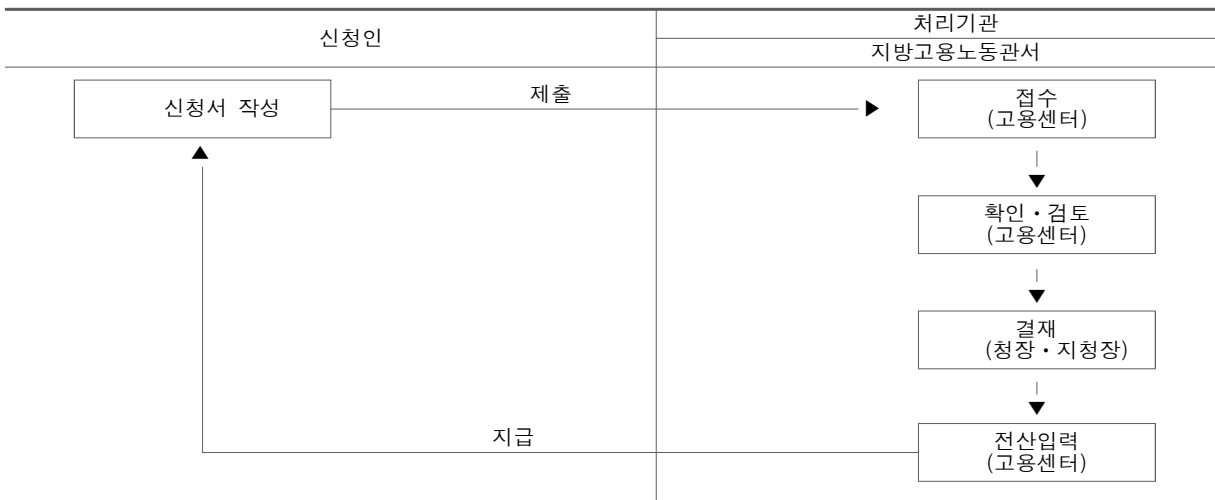
<연도별 임금인상률>

구 분	'07년	'08년	'09년	'10년	'11년	'12년	'13년	'14년	'15년	'16년	'17년
임금인상률(%)	4.8	4.9	1.7	4.8	5.1	4.7	3.5	4.2	4.4	3.3	3.9

※ 당초 피크임금: 임금피크제의 적용으로 임금이 최초로 감액된 날이 속하는 연도의 직전 연도 임금[연간 근로소득(비과세 제외)]

- ⑮소정근로시간은 근로시간을 단축한 경우 변경 전과 후의 주당 소정근로시간을 적용합니다.
- ⑰근로시간단축 시점은 주당 소정근로시간이 단축된 날을 적용합니다.
- 신청연도(분기, 월) 임금총액(⑳, ㉑, ㉒)은 「소득세법」 제20조제1항의 근로소득에서 해당 연도(분기, 월) 임금피크제 지원금과 근로시간 단축 지원금을 제외하고 산정한 금액을 적용합니다.
- ⑳조정 임금은 [피크임금(⑬, ⑯, ⑰)]에서 90%를 곱한 금액을 적고, 1원단위는 버립니다.
- ㉑임금차액은 임금피크제 지원금의 경우 [피크임금(⑬, ⑯, ⑰)], 근로시간 단축 지원금의 경우 [⑰근로시간 단축 전의 임금]에서 [신청 연도(분기, 월) 임금총액(⑳, ㉑, ㉒) + 감액임금(㉓)]을 뺀 금액을 적용합니다.(1원단위 버림)
- ㉒임금감액 비율은 [㉑임금차액 ÷ 피크임금(⑬, ⑯, ⑰)]으로 계산하며, 10% 미만인 경우는 지원대상에 해당하지 않습니다.(소수 셋째자리 반올림)
- 신청액은 임금피크제 지원금의 경우 [⑳조정임금]에서 [신청연도(분기, 월) 임금총액(⑳, ㉑, ㉒) + 감액임금(㉓)]을 뺀 금액, 근로시간 단축 지원금의 경우 [㉑임금차액]의 1/2을 적되, 1,080만원(분기 270만원, 월90만원)을 한도로 하며, 신청 연·분기·월 임금과 지원금의 합이 고용노동부장관이 고시하는 금액을 초과하지 아니하는 범위에서 적용합니다.(1원 단위 버림)

처리절차



제2절 고령자 고용연장지원금(시행령 제25조)

1 법 조문

제25조(고령자 고용연장 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 요건을 갖춘 사업의 사업주에게 고령자 고용연장 지원금을 지급한다. 다만, 상시 사용하는 근로자 수가 300명 이상인 사업의 사업주는 그러하지 아니하다. <개정 2008.12.31., 2010.7. 2., 2010.12.31., 2013.1.25., 2013.12.24.>

1. 삭제 <2010.12.31.>

2. 정년을 폐지하거나, 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장할 것. 다만, 정년 폐지 또는 정년 연장 전 3년 이내에 해당 사업장의 정년을 폐지하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다.

3. 정년을 55세 이상으로 정한 사업장의 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무한 후 정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(이하 이 조 및 제28조에서 "재고용"이라 한다)하고 재고용 전 3개월, 재고용 후 6개월 동안 근로자를 고용 조정으로 이직시키지 아니할 것. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 재고용하거나 재고용 전 3년 이내에 그 사업장의 정년을 단축한 경우에는 고령자 고용연장 지원금을 지급하지 아니한다.

② 삭제 <2010.12.31.>

③ 삭제 <2010.12.31.>

④ 제1항제2호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금은 고용노동부장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 그 사업주에게 고용되어 18개월 이상을 계속 근무하여 종전의 정년에 이른 후 정년 폐지 또는 연장에 따라 계속 근무하는 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지원한다. <개정 2010.7.12., 2010.12.31., 2012.1.13., 2013.1.25., 2013.12.24.>

1. 정년 폐지의 경우: 정년이 폐지된 근로자의 종전 정년일부터 1년이 경과한 날의 다음날 (종전 정년이 58세 미만인 경우는 58세가 되는 날)부터 1년

2. 정년이 연장된 경우: 정년이 연장된 근로자의 종전 정년일의 다음 날부터 다음 각 목의 구분에 따른 기간

가. 정년연장기간이 1년 이상 3년 미만인 경우: 1년

나. 정년연장기간이 3년 이상인 경우: 2년

⑤ 제1항제3호의 요건을 갖춘 사업주에게 지급하는 고령자 고용연장 지원금은 고용노동부장관이 매년 임금상승률, 노동시장 여건 등을 고려하여 고시하는 금액에 정년 후 재고용한 근로자 수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외한다)를 곱하여 산정한 금액으로 하며, 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 지급한다. <개정 2010.7.12., 2010.12.31., 2012.1.13., 2012.10.29., 2013.12.24.>

1. 재고용기간이 1년 이상 3년 미만인 경우: 6개월
2. 재고용기간이 3년 이상인 경우: 1년

⑥ 고령자 고용연장 지원금의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010.7.12., 2010.12.31.>

[제목개정 2010.12.31.]

[대통령령 제25022호(2013.12.24.) 부칙 제2조제1항의 규정에 의하여 이 조는 2016년 12월 31일 까지 유효함. 다만, 2016년 12월 31일까지 고령자 고용연장 지원금 지급요건에 해당하게 된 사업주에 대한 지원금의 지급에 관하여는 유효기간이 지난 후에도 제25조의 개정규정을 적용한다.]

2 제도의 의의

- 고령자의 고용촉진 및 고용안정을 위하여 정년을 폐지·연장 또는 정년퇴직자를 계속 고용하거나 사업장 내 고령자를 일정수준 이상 고용하는 사업주에게 지원금을 지급함으로써 고령자의 고용촉진 및 안정을 도모하는 제도

3 지원 내용

(1) 고령자다수고용장려금

- 고용기간이 1년 이상인 55세 이상 고령자를 업종별 기준고용률(4~42%) 이상 고용한 사업주에게 지원고용률 초과 1인당 분기별 18만원을 5년간 지원(우선지원기업 15%, 대기업 10% 한도)

* '10년말 제도폐지 후 지원기간(5년)이 남아 있는 사업장에 대해 지원되며 '15년말 까지 지원

(2) 고령자 정년연장지원금

- 기존의 정년을 폐지하거나, 만60세 이상으로 1년 이상 연장하는 사업주에게 18개월 이상 근무한 후 장년폐지연장으로 계속 근로하는 근로자 1인당 월 30만원을 정년연장 기간에 따라 1~2년간 사업주 지원

(3) 정년퇴직자 재고용지원금

- 정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 18개월 이상 근무한 정년 퇴직자를 정년 후 퇴직시키지 아니하거나 3개월 이내에 재고용하는 사업주에게 근로자 1인당 월 30만원을 재고용 기간에 따라 6월~1년간 사업주 지원

4 지원 대상

(1) 사업주

- 고용보험법령에 있어서 사업주는 고용보험법령상의 책임과 의무를 이행하는 보험가입자를 말함
 - 공동주택(아파트)의 관리사업에 대한 지원금 지급은 “고령자고용촉진 장려금 중 아파트관리사무소에 대한 지원 원칙”(보험 68430-1670호, 2001.9.24)에 의거 처리
 - 지방자치단체도 지원요건을 충족하는 경우 지원금 지원대상이 됨 (고령자고용팀-1096, 2007.5.2.)

(2) 사업장

- 고용안정사업의 지원대상 및 보험료징수의 기준인 상시근로자수의 판단기준이 되는 사업장 단위는 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 시행령 제12조제2항에 따라 ‘해당 사업주가 하는 국내의 모든 사업’을 대상으로 함
 - 따라서 지원금의 지급요건의 판단기준은 보험관계가 성립 신고되어 있는 「사업(장)」 단위임
 - 다만, 「주택법」 제2조제2호에 따른 공동주택을 관리하는 사업의 경우에는 각 사업장별로 상시근로자수 산정하고 지원함에 유의

※ 통합징수법(제12조제2항) 고용안정사업의 보험료율을 적용할 때 상시근로자수는 해당 사업주가 하는 국내의 모든 사업의 상시근로자수를 합산한 수로 한다. 다만, 「주택법」 제2조제2호에 따른 공동주택을 관리하는 사업의 경우에는 각 사업별로 상시근로자수를 산정한다.

- 따라서 하나의 법인인 경우 장소적으로 분리된 사업장의 경우 인사, 노무, 재정적으로 독립하지 않았다면 사실상 지원금은 기업 단위로 지원됨

※ 이 경우 사업주는 통합징수법 제8조에 따라 사업의 일괄적용을 신청한 경우 공단의 승인을 받아 일괄적용 할 수 있음. 다만 이 경우에도 지원금의 지원은 시행령 제39조(일괄적용의 특례)에 따라 개별 사업장별로 지원함

- 사업장 단위는 고용보험전산망의 사업장카드를 통해 확인

○ 정년연장 및 정년퇴직자재고용 지원대상 사업장인 상시근로자 300인 미만 사업장 판단기준

- 분기별 지급요건을 충족하여야 하는 고령자 지원금의 경우 해당 지급요건을 충족한 분기 이전 마지막 달 1개월을 산정기간으로 적용(근로기준법시행령 제7조의2 준용)

예) 지원요건을 갖추고 '14.2분기 신청시 '14.3월 기준으로 상시 300인 미만 여부 판단

5 지원 요건

(1) 고령자다수고용장려금(구법 시행령 제25조 제1항 제1호)

○ '10.12.31. 시행령 개정으로 폐지되어 신규지원은 불가하나, 시행령 부칙(제22603호, 2010.12.31.)제18조(고령자 고용연장 지원금에 관한 경과조치)에 의거 개정령 시행일 당시 영 제25조제1항제1호에 따라 고령자를 고용한 사업주*는 종전규정에 따라 '10.12.31. 이전에 고령자를 고용한 사업주에 대하여는 종전규정에 따라 이미 해당 사업장에 고용된 고령자에 대해서는 남아 있는 지원기간동안 지원

○ 역월 상의 매분기 그 사업의 월평균 근로자수에 대한 1년 이상 고용된 월평균 고령자(고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에

관한 법률에 따른 고령자를 말한다)의 비율이 고용노동부장관이 고시하는 비율 이상일 것

○ “1년 이상 고용”이라 함은 근무기간의 단절 없이 계속 고용하는 경우를 말함

- 해당분기 각월 말일(고령자고용률 산정기초일) 기준으로 1년 이상 계속고용 여부 판단

【예】 전년도 7.28. 신규 입사하여 금년도 8.30일 이직한 고령자는 7월 고령자수에 포함하여 산정하고 8월에는 고령자수에는 산입하지 않음



【 1년 이상 고용의 판단여부와 관련된 지침 】

- 아파트관리에 대하여 일정기간 아파트 위탁관리업체와의 위수탁계약에 의하여 아파트 관리 후 위탁관리업체가 변경된 경우, 고령자고용촉진장려금(다수고용)에서의 ‘1년 이상 고용된 고령자’의 판단여부<2004.8.24 청년고령자고용과 - 2584호 >
 - 아파트관리소의 위탁관리업체가 甲업체에서 乙업체로 변경되었을 때 사업(장)의 동일성을 유지하면서 아파트관리소에 근무하던 근로자의 고용보험관계 등에 대하여 포괄적인 승계가 이루어지는 경우 고용보험 사업장 관리번호는 그대로 유지하고 사업주만 변경 처리하도록 하고 있는 바, 1년 이상 고용된 고령자 여부 또한 甲업체와 乙업체에서 근무한 기간을 합산하여 판단 가능
- 양도양수에 의거하여 사업과 인원 등을 포괄승계 한 경우 입사시점의 판단여부 <2010.1.29 장애인고령자고용과-519호>
 - 양도양수를 전후하여 실질적으로 승계 근로자들의 고용관계가 단절되지 아니하였다면 전산처리상 신규취득 조치와 무관하게 입사시점을 양도회사로부터 기산하여 1년 이상 근무한 고령자를 해당 월의 고령자로 인정하여 판단
- 장려금의 지원에 있어 지급요건 및 수급권 등은 고용보험관리번호라는 형식적인 요건 뿐 아니라 개인사업장과 법인으로 전환한 사업장간에 실질적으로 유사성이 있는지를 기준으로 판단할 것(고용정책팀-3122호 2007. 9.20 참조)
 - 종전 사업장과 법인의 전환한 사업장이 사업장의 위치, 대표자, 업태, 근로자의 근로 관계의 지속 등의 동일성을 유지하여 실질적으로 유사성이 있고, 근로자들이 종전 사업장에서 법인으로 전환한 사업장으로 고용의 단절없이 계속 근로하고 있다면 종전 사업장에서의 근로기간을 포함하여 1년 이상 근로한 경우에는 장려금을 지급하는 것이 타당(고령사회인력정책팀-1228호 2012.6.7. 참조)

- “고령자”는 **55세 이상인 자**를 말함(고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 시행령 제2조 제1항)
 - ※ 고령자고용촉진법 → 고용상 연령차별 및 고령자 고용촉진에 관한 법률('09.3.22시행)
- 55세의 도달여부는 주민등록번호상의 생년월일을 기준으로 **각월 말일에 만55세에 도달했는가를 판단하는 것임**
 - 【예】 고용기간이 1년 이상이며 생년월일이 1955년 2월 25일인 자의 2010년 1/4분기 고령자고용률 산정시 2, 3월에는 고령자수에 포함
- 고령자는 계약직·상용직등 근로형태나, 55세 이전부터 계속고용여부, 정년연장에 의한 고용, 축탁 등을 불문하고 **고용기간이 1년 이상인 55세 이상인 자를 의미**
- 단, 일용근로자(고용보험법 제2조제6호), 고용보험법 제10조제2호 내지 제5호에 해당하는 자에 대하여는 **근로자수 및 고령자수에서 각각 제외(영 제25조제2항)**



【 근로자수 및 고령자수 산정시 제외되는 근로자 】

- 일용근로자(1월 미만의 기간동안 고용되는 근로자)
- 1월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인자 포함)
 - 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자중 3월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자는 근로자수 및 고령자수에 포함
- 국가공무원법과 지방공무원법에 따른 공무원, 사립학교 교직원 연금법의 적용을 받는 자
- 외국인근로자(다만, 피보험자격을 취득한 자에 한해서 근로자수, 고령자수에 포함)
- 별정우체국법에 따른 별정우체국 직원
 - ※ 판단기준이 실근로시간일수가 아닌 『소정근로시간일수』임에 유의

- 고용노동부장관이 고시하는 업종별 비율 초과외 판단기준은 보험관계 성립신고가 되어 있는 『사업(장)』 단위임(나-2) 사업장 참조)
 - 업종구분은 통계법에 따라 통계청장이 고시하는 **한국표준산업분류**에 의하며 고용보험전산망의 사업장카드를 기준으로 판단

- 신청사업장의 업종은 고용보험전산망의 사업장카드를 통해 확인하고, 신청자가 업종이 다르다고 하는 경우 근로복지공단에 변경신고토록 안내(관련 지원금은 추가 지급 내지 환수처리, 장애인고령자고용과-61, 2010.7.12.)



《고령자(다수)고용장려금의 업종별 지원기준을》

고시 제2004-6호('04.3.10)		고시 제2008-20호('08.4.16)	
업 종	지원기준율	업 종	지원기준율
제조업(15 ~ 37)	4%	제조업(10 ~ 33)	4%
부동산업(70)	42%	부동산업(68)	42%
사업지원 서비스업(75)	17%	사업시설 관리 및 조경 서비스업(74) 사업지원 서비스업(75)	24%
기타 업종	7%	임업(02)	24%
		석탄, 원유 및 천연가스 광업(05) 광업 지원 서비스업(08) 하수, 폐수 및 분뇨 처리업(37) 폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업(38) 환경 정화 및 복원업(39) 가구내 고용활동(97)	16%
		통신업(61) 금융업(64) 보험 및 연금업(65) 금융 및 보험 관련 서비스업(66)	4%
		그 밖의 업종	7%

- ※ 사업에 대한 구분은 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업 분류표에 따른다.
- ※ 지원기준율은 「고용보험법 시행령」제 25조제1항제1호에 따라 매 분기 그 사업의 월평균 근로자수에 대한 1년 이상 고용된 월평균 고령자(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자를 말한다) 수의 비율을 말한다.



【고령자고용률 산정방법】

- 고령자고용률은 역월 상의 매분기마다 산정하되, 각 월의 근로자수 및 고령자 수를 합산하여 3으로 나누어 평균한 값을 근거로 산정
 - 월평균 근로자 및 고령자수, 고령자고용률, 기준고령자수, 초과고령자수, 지원고령자수는 소숫점 둘째자리까지만 산정(소숫점 셋째자리에서 버림, 34.129 → 34.12)
- 고령자고용률 산정기초일
 - 매월 말일에 있어서의 근로자 및 고령자수(고용기간이 1년 이상인 고령자)를 기준으로 산정
 - ※ 장려금 신청 시까지 고용관계 유지 여부와는 관계없음
- 근로자수 및 고령자수의 산정방법
 - 피보험자는 고용보험전산망의 적용 → 피보험자 → 피보험자관련조회 → 고령자지원금 관련 목록을 출력하여 산정할 것
 - 매월 말일의 고용여부는 이직일을 기준으로 함(상실일 기준이 아님)
 - ※ 고령자수 산정 시 입사일로부터 1년이 되는 날을 기준으로 산정하여 전년도 7. 28일 신규 입사하여 금년도 8. 30일 이직한 피보험자는 7월에 근로자수에 포함하여 산정하고 8월에는 근로자수에는 산입하지 않음
 - ※ 이종으로 고용된 고령자의 경우 먼저 채용한 사업주만 지원대상이 될 수 있음(보험 68430-180호, 2002.1.30)

○ 고령자고용촉진장려금의 소멸시효 기산점

- 소멸시효는 지급사유 발생 시점부터 기산하여야 하는 것으로서 분기별 지급요건을 충족하여야 하는 장려금의 경우 해당 지급요건을 충족한 분기의 마지막 달 말일이 지난 시점부터 기산하여야 할 것임.
 - ※ '10.1분기 고령자다수고용장려금은 지급사유 발생시점의 다음 날인 '10.4.1부터 기산하여 3년이 되는 '13.3.31까지 신청한 경우에만 장려금 지급이 가능하다 할 것임.(보험68430-445호, 2000.3.17.)



고령자고용촉진장려금중 아파트관리사무소에 대한 지원 원칙】

<2001.9.24 보험 68430-1670호>

- 고령자고용촉진장려금은 고령자를 일정수준이상 고용하거나 신규고용 또는 재고용하는 사업주에 대해 지급되는바, 고용보험법령에 있어서 사업주는 고용보험법령상의 책임과 의무를 이행하는 보험가입자를 말함

- 아파트관리를 위탁 관리할 경우 위탁관리회사가 사업주로서 고령자와 근로계약을 체결하고 고용보험법상의 각종 신고의무와 이의 미이행 등으로 인한 책임을 부담하므로 고령자고용촉진장려금은 일응 위탁관리 회사에 지급될 수 있음. 다만, 실질적으로 위장려금이 어디로 귀속되어야 하느냐의 문제는 위탁관리회사와 입주자대표회의와의 당사자간 용역계약의 구체적 내용에 따라 처리되어야 할 사항임.
또한 주택법에 의해 공동주택을 관리하는 사업의 경우에는 각 사업장별로 고용보험 성립신고, 보험료보고·납부 등을 행하고 있으므로 장려금 신청도 각 개별사업장(아파트 관리사무소)별로 신청하여 수급하여야 할 것임
- 국세청에서 아파트관리소장 명의의 고유번호증을 반납토록 하고 입주자대표회의의 고유번호증을 발급하더라도 고유번호증의 변경여부와 관계없이 장려금 등은 위탁회사의 개별사업장에서 신청하여야 하므로 입주자대표회의가 신청할 수는 없으며, 지급계좌가 입주자대표회의일 경우에는 지급할 수 없음
- 그러므로 장려금은 위탁관리회사의 개별사업장인 아파트관리소의 관리소장이 위탁관리회사로부터 고용보험대리인 선임을 받고 관할 근로복지공단지사에 신고된 경우에 관리소장이 신청하고 수령하여야함



[아파트의 관리주체의 변경으로 고용보험대리인이 퇴직한 경우 장려금 지원]

< 2008.4.22 고령자고용과-258호 >

일반적으로 아파트관리를 위탁관리하는 경우 위탁관리회사가 고용보험법상 책임과 의무를 이행하는 보험가입자인 사업주로서 고령자고용촉진장려금의 수급권리가 있다고 할 것임. 따라서, 아파트관리의 위탁관리계약의 종료로 고용보험대리인으로 해당 아파트관리사무소에 대한 장려금을 신청하고 수급하여온 관리소장이 퇴직하였다고 하여 장려금의 수급권 주체가 변경되는 것은 아니라고 할 것임

(2) 정년연장지원금(시행령 제25조 제1항 제2호)

- 정년을 폐지하거나 기존에 정한 연령보다 1년 이상 연장하고, 그 정년이 60세 이상*일 것
 - * '14.1.1. 이전에 정년을 58세 이상으로 1년 이상 연장한 사업주에 대해서는 종전규정에 따라 지원함
 - * '13.1.24. 이전에 정년을 56세 이상으로 1년 이상 연장한 사업주에 대해서는 종전규정에 따라 지원함

- 당해 사업장의 취업규칙, 단체협약상의 정년을 기준으로 판단하여야 하고, 관례상의 정년은 인정할 수 없음

※ 정년을 입증할 수 있는 자료(근로계약서, 취업규칙 등)를 사업주로부터 제출 받아 기존 정년 및 변경 후 정년을 반드시 확인



【 업종별·직급별 정년이 상이한 경우 사업장의 정년의 판단기준 】

- (고령자고용연장지원금의) 지원요건 중 ‘정년을 57세 이상으로 정한 사업장’을 판단함에 있어서는 단일 정년제를 채택하고 있는 경우에는 사업장 전체의 정년을, 직종별 또는 직급별 정년제를 채택한 경우에는 장려금 지원대상 근로자가 속한 직종 또는 직급의 정년을 판단기준으로 삼아야 할 것(청년고령자고용과-3980, 2004.11.24.)
 - 취업규칙에 의하면 정년은 56세이나, 차량종업원의 경우 단체협약을 통해 정년이 적용된다고 규정되어 있는 바, 차량종업원은 단체협약에 의거 정년이 58세에서 60세로 연장된 사실이 있고, 직종에 따라 정년의 규정과 근거가 달리 적용되더라도 동일 직종 내의 희망근로자 전원에 대해서는 정년연장을 하는 것으로 판단이 가능하다면 계속 근무하는 근로자(차량종업원)에 대하여 지원금을 지원함이 가능 <장애인고령자고용과-2000 (2010.05.17)>
- ※ 같은 취지: 장애인고령자고용과-2000, 2000.5.17.)

- '14.1.1부터 정년연장하는 사업장은 300인 미만 사업장만 지원대상
- 정년 미설정 사업장의 경우 지원대상에서 제외
- 정년 폐지 또는 정년 연장 전 3년 이내에 해당 사업장의 정년을 폐지하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축하는 경우에는 지원대상에서 제외
- 정년연장이 단서요건 또는 회사의 사정 등에 따라 정년연장여부가 결정되는 등 일부 근로자에 한하여 정년연장을 배제하는 의미라면 지급대상에서 제외 다만, 이 경우 정년연장의 대상이 되는 모든 근로자의 정년이 예외없이 연장되어야 하는 것은 아니며, 회사측이 일부 근로자에 대해 정년연장을 받아 주지 않는 것이 부당해고에 해당한다면 정년연장지원금의 지원대상에 해당(정년조항을 도출하게 된 합의과정, 당시 상황, 이후 정년조항의 실제 운영현황 등을 종합적으로 고려하여 판단)



【 정년연장의 인정여부에 대한 판단 】

- 정년제란 근로자가 일정한 연령에 도달하면 근로계약이 당연히 종료한다는 취지를 정한 것으로, 정년연장은 해당 근로자 전원에 대하여 일률적으로 이루어져야 하고 일부 근로자에 대해서만 선별적으로 이루어지는 경우에는 동 규정의 정년연장으로 보기는 어려움. 다만, 질의 내용과 같이 단체협약 등의 정년조항이 정년을 일률적으로 연장한다는 것인지 해석하기가 모호한 경우, 해당 규정의 형식적인 문언 해석에만 얽매일 것이 아니라 **정년연장의 합의과정 및 교섭당시 상황, 정년조항의 실제 운영현황 등을 종합적으로 고려하여 판단**해야 할 것임.
- 질의내용만으로 해당 사업장의 정년이 일률적으로 연장된 것인지 불분명하나, 실제 정년연장이 특별한 심사나 평가 없이 해당 정년에 이른 모든 근로자에게 적용되어, ‘건강상 결격사유가 없는 경우에 한하여’라는 조건이 근로자에게 신체장애나 질병이 있어 객관적으로 근로제공이 불가능하거나 현저히 곤란하게 된 경우에는 근로자를 통상해고할 수 있다는 점을 확인하는 취지로 해석된다면 정년연장지원금 지급대상으로 인정될 수 있을 것임<고령사회인력정책팀-1126(2011.8.10.)>
 - ※ 수원지방법원은 ○○자동차(주)가 제기한 “고령자고용촉진장려금회수처분취소”사건에서 “종업원의 정년은 만 58세가 되는 해의 연말까지로 하되, 본인이 희망할 경우 건강상 결격사유가 없는 자에 한하여 만 59세가 되는 해의 연말까지 연장할 수 있다”라는 단체협약의 규정을 근거로 한 정년연장은 “사용자에게 건강상의 이유를 들어 근로자의 정년 연장을 거부할 수 있는 결정 권한을 유보한 것이라기 보다는 근로자에게 신체 장애나 질병에 있어 객관적으로 볼 때 근로제공이 불가능하거나 현저히 곤란하게 된 경우에는 연장된 정년에 도달하기 전 이라도 근로자 본인의 의사에 따라 퇴직할 수 있거나 사용자가 근로제공의 불가능 또는 부적합을 이유로 근로자를 통상해고할 수 있다는 점을 일반적으로 확인하는 취지로 기재한것에 불과하고, 기존 단체협약에서 만 58세가 되는 해의 연말로 정하였던 정년을 특별한 심사없이 일률적으로 만 59세로 연장하였다고 해석함이 합리적”이라고 판단(수원지방법원 2010구합 15057, 서울행정법원 2011구합28363)
- 정년연장은 고령자고용촉진이라는 정년연장장려금 제도의 취지상 사업주 의지와는 상관 없이 적용대상(희망) 근로자 전원에 대하여 정년연장이 보장되어야 그 지원요건을 충족하는 것으로 볼 수 있고, 취업규칙상 일부 직종의 정년을 만61세에서 만65세로 연장하였으나 실제로는 **용역계약서 등으로 인하여 적용대상 근로자중 정년연장을 보장받지 못하는 근로자가 있다면 해당 사업장은 정년연장장려금 지원요건을 갖추었다고 볼 수 없음** <장애인고령자고용과-2047 (2009.10.13.)>
- “조합원의 정년은 60세로 하되, 건강 및 안전운영에 특별한 사정이 없는 경우에는 5년간 촉탁직으로 보장한다”고 단체협약에 규정되어 있어 특별한 사정이 없는 경우에 정년을 초과하여 5년간 촉탁직으로 계속 근무를 허용한다하더라도 정년은 60세로 변동없는 것이므로 정년연장장려금의 지급대상으로 볼 수 없음.<장애인고령자고용과-381(’10.8.4)>

- 기존에 정년을 연장한 사업장도 적용(시행령 부칙 제4조)
 - '08.1.1 이전에 정년을 연장한 사업장에 대하여도 적용
 - 이 경우 정년연장장려금의 지원대상은 '08.1.1 이후에 종전의 정년에 이른 후 정년연장에 따라 계속 근무하는 근로자로 함
 - ※ '08.1.1 이전에 이미 종전의 정년에 도달한 경우 동 장려금의 지원대상에서 제외
- 【예】 '07.1.1에 정년을 연장한 사업장의 경우, '08.1.1과 '11.12.31(정년을 연장한 날로부터 5년이 되는 날) 사이에 종전 정년을 맞이하는 자가 지원대상이 됨
- 여러 차례의 정년연장을 하는 경우에는 각각의 정년연장에 대하여 요건이 충족될 경우 지원



【2차에 걸친 정년연장이 있는 경우의 지원대상과 지원기간】

- 2차에 걸쳐서 정년을 연장한 경우의 정년연장장려금의 지급대상과 지급기간에 대하여 1차 정년연장에 대해서는 정년을 연장한 날로부터 5년 동안 종전 정년에 도달하는 자를 대상으로 1차 정년연장 기간의 1/2동안 지원하고, 2차 연장에 대해서는 정년을 새로이 연장한 날로부터 5년 동안 직전 정년(1차정년연장에 의해서 정해진 정년)에 도달하는 자를 대상으로 정년연장기간 2차 정년연장 기간의 1/2만큼 지원하는 것이 타당함<장애인고령자고용과-2470(2010.7.1.)>
- 시행령에 지원금의 지원요건으로 '직전 정년'이 아닌 "종전 정년"으로 규정하고, 기존 질의회시를 통해 모든 직전 정년에 대해 지원토록 함
 - 따라서 수차에 걸쳐 정년을 연장한 사업장에 대한 지원은 사업주에 대한 신뢰보호의 필요로 볼 때, 종전 질의회시에 따라 지원하도록 하는 것이 바람직함<고령사회인력정책팀-148 2013.1.18.호 참조>



【경과규정에 의한 수차 정년연장의 지원대상과 지원기간】

- 사업장의 정년을 3년 연장하고, 다만 종전 정년 도달일에 따라 단계적으로 정년을 적용하는 경우와 같은 방식도 지원이 가능할 것으로 보이고, 이 경우 각 근로자별로 지원기간은 정년 연장 기간이 1년 이상 3년 미만인 경우에 1년간 지원하고, 3년 이상일 경우 2년간 지원 하는 것이 타당할 것으로 사료됨<고령사회인력정책팀-1312, '12.6.20>
- 경과규정을 둔 정년 연장의 경우, 개정 시행령 부칙 등에 의거 정년을 연장하는 인사규정 시행일인 2009.1.1.부터 5년 이내('09.1.1~'13.12.31)에 종전의 정년(만57세)에 이른 후 계속 근무하는 근로자에 대하여 적용되며 다만, 그 지원기간은 지원대상근로자별 실제 정년 연장된 기간의 1/2를 적용함이 타당함<고령사회인력정책과-98, '14.1.14>

〈 경과규정에 정년연장 지원 적용사례 〉

'08.1.1	'09.1.1	'10.1.1	'11.1.1	'12.1.1	'13.1.1	'14.1.1
당초 정년 57세	정년 58		정년 59		정년 60세	
52.1.1생 (56세)	지원기간 6개월 ('09.7.1~12.30)					
53.1.1생 (55세)	지원기간 6개월 ('10.7.1~12.30)					
54.1.1생 (54세)				지원기간 1년 6개월 ('11.7.1~'12.12.31)		
55.1.1생 (53세)					지원기간 1년 6개월 ('12.7.1~13.12.30)	
56.1.1 (52세)					지원기간 1년 6개월 ('13.7.1~'14.12.30)	
적용대상 근로자 : 사업장 정년연장(만58세)후 5년 이내('09.1.1~'13.12.31) / '52.1.1.생~'56.12.31.생						

※ 사례) '09.1.1 정년연장이 포함된 취업규칙을 개정하면서 경과규정에 의거 '09.1.1. 정년을 종전 만 57세에서 만 58세로 1년 연장한 후, '11.1.1. 정년을 만 59세로, '13.1.1. 정년을 만 60세로 1년씩 연장한 경우.(단체협약 제25조 : 정년적용이 반기말)

(3) 정년퇴직자재고용지원금(시행령 제25조 제1항 제3호)

- 정년을 55세* 이상으로 정한 사업장에서 당해 사업주에게 직접 고용되어 18개월 이상 계속 근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용(이하 “재고용”이라 함)할 것
- '14.1.1부터 퇴직자재고용하는 사업장은 300인 미만 사업장만 지원 대상
 - * '14.1.1. 이전에 정년을 58세 이상으로 정한 사업장에서 정년퇴직자를 재고용한 사업주에 대해서는 종전규정에 따라 지원함
 - * '13.1.24. 이전에 정년을 57세 이상으로 정한 사업장에서 정년퇴직자를 재고용한 사업주에 대해서는 종전규정에 따라 지원함

- 당해 사업장의 취업규칙, 단체협약상의 정년을 기준으로 판단하여야 하고, 관례상의 정년은 인정할 수 없음
- 정년 미설정 사업장의 경우 지원대상에서 제외
 - ※ 직급별·직종별로 정년이 상이한 경우는 정년연장 지원금 요건 참조



【기간제 근로자에 대한 정년퇴직자재고용지원금 지원여부】

- 정년퇴직자재고용지원금의 지급대상이 되는 근로자는 기간을 정하지 않는 등으로 정년까지 근무할 것을 전제로 한 근로계약을 체결한 결과 취업규칙 등에 정한 정년에 이르거나 정년퇴직한 근로자에 한하고, 기간제 근로자는 포함되지 않음 <부산지법 2011.9.23.선고 2011구합2249판결 참조>
 - 정년연장지원금도 같은 취지에서 판단함

- 퇴직요건을 판단함에 있어서 퇴직금 정산, 근로계약서 재작성 등 당해근로자에 대한 퇴직조치가 수반되어야 하는 것은 아님



【정년퇴직자 재고용지원금의 지급요건 판단기준】

- 취업규칙에서 정한 정년이 형식적인 것에 불과하고 실질적으로는 정년이후에도 근로자가 원하는 때까지 계속근로를 하였다 하더라도, 취업규칙에서 정한 정년을 기준으로 정년퇴직자 계속고용장려금의 지급요건 충족여부를 판단하여야 하고, 정년퇴직자 계속고용장려금의 지원요건 중 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하고 계속고용하는 경우, 퇴직금 정산, 근로계약서 재작성 등 당해근로자에 대한 퇴직조치가 수반되어야 하는 것은 아님. 단, 계속 고용기간이 1년 이하인 경우나 계속 고용 전 3년 이내에 정년을 단축하는 경우에는 지원대상에서 제외됨을 감안하여 동 사실을 입증할 수 있는 자료(근로계약서, 취업규칙 등)는 사업주로부터 받아야 함.<청년고령자고용과-2049호 (2004.7.9)>
- 정년퇴직자 계속고용장려금을 지원 받은 근로자와 다시 고용기간을 연장한 경우(계속고용의 연장)에 새로이 정년퇴직자 계속고용장려금 지원대상이 되는 것은 아님 <고령자고용과-394 (2008.11.13.)>
- 정년이 없는 사업장에서 정년을 57세 이상으로 새로이 설정하는 경우 정년퇴직자재고용지원금(구 정년퇴직자계속고용장려금)의 지원 대상이 되는지 여부
 - 「고용보험법」 시행령 제25조 제1항 제3호는 정년퇴직자재고용지원금을 규정하면서, 단서에서 '1년 미만의 기간을 정하여 재고용하거나' 재고용 전 3년 이내에 '그 사업장의 정년을 단축한 경우'에는 지원금을 지급하지 않도록 정하고 있음. '그 사업장의 정년을 단축한 경우'는 기존 취업규칙을 변경하여 정년을 단축하는 경우뿐만 아니라, 정년이

없던 사업장에서 정년을 새로 정하여 정년규정 신설 이전에는 아무런 제한 없이 계속 근무할 수 있었던 해당 사업장 근로자의 기득의 권리나 이익을 박탈하는 근로 조건을 부과하는 것도 포함하는 의미로 해석<고령사회인력정책팀-1743(2011.11.22.)>

- 계속고용 전 3월간, 고용 후 6월간 고용조정으로 근로자를 이직시킨 경우는 지원 제외
 - ※ 위 기간 동안 고용조정을 하였음이 지원금 지급 후 발견되었을 시 부정수급에 해당하여 고용보험법 제35조(부정행위에 따른 지원의 제한), 같은 법 시행령 제56조(부정행위에 따른 지원금 등의 지급제한) 및 같은 법 시행규칙 제78조(부정 행위에 따른 추가징수 등)에 의거 조치
- 따라서, 지원금 신청서 접수시 사업주가 부정행위로 인해 불이익을 받지 아니하도록 안내
- 고용조정 여부는 고용보험전산망 활용, 사업주 확인 등을 통해 확인
 - ※ 고용조정 : 구직급여 관련 이직확인서 처리요령의 상실(이직) 사유 분류 항목상의 경영상 필요에 의한 해고와 기타 회사 사정에 의한 퇴직을 의미



<사업주의 고용조정에 의한 감원예시>

대분류	중분류	내 용 설 명
2. 회사사정에 의한 이직	23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인한 인원감축 등에 따른 퇴사(해고권 고사직명예 퇴직 포함)	<p>① 경영상 필요에 의한 인원 감축</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고 <p>② 사업의 양도·양수·합병으로</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우 <p>③ 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서</p> <ul style="list-style-type: none"> - 고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우) - 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함 <p>④ 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립되어 사업이 양도 됨으로써 부득이하게 신설된 법인으로 전직하는 경우 (아웃소싱 포함) <p>⑤ 회사의 업종전환에 적응하지 못해서</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우 <p>⑥ 회사의 주문량·작업량 감소로</p> <ul style="list-style-type: none"> - 회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우 <p>⑦ 대량감원이 예상되어 스스로 사직</p> <ul style="list-style-type: none"> - 대량의 감원이 예상되어 스스로 이직하는 경우 <p>⑧ 결혼·군입대 등의 경우 퇴직하는 관행에 따라 이직(권고 사직 포함)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 결혼, 임신, 출산, 군입대 등의 경우에 퇴직이 관행이 된 사업장에서 이직하는 경우 <p>⑨ 이직 전 3월 이상 임금이 낮거나 근로시간 과다</p> <ul style="list-style-type: none"> - 이직 전 3월간 임금이 최저임금보다 낮거나 이직전 3월간 주당 평균근로시간이 52시간(법정근로시간이 44시간인 경우에는 56시간) 이상인 달이 계속되어 이직하는 경우 <p>⑩ 그룹내 계열사간, 자회사간 전직으로 이직한 경우</p> <p>⑪ 개인사업장에서 법인사업장으로 변경되어 법인사업장으로 전직한 경우</p>

- 위 분류표는 구직급여 관련 이직확인서 처리요령상의 상실(이직)사유 분류항목에 따름
 - 위 사유에 해당하지 않은 경우에는 고용조정에 의한 감원이 아닌 것으로 해석
- 예) 근로자의 귀책사유가 해고사유에는 해당하지 않으나 징계사유에 해당되어 근로자가 징계를 피하기 위하여 사직하는 경우 등



【 고용조정의 판단지침(고용정책과-3404 2004.9.2.)

- 고용보험법령에서 “고용조정으로 인한 이직”에 대한 정의를 명시적으로 규정하고 있지 않으나, 일반적으로 “경영상의 이유 등 회사사정으로 인한 근로자를 퇴직시키는 것”이라고 할 수 있으므로 이러한 개념정의에 따라 판단을 해야 함
- 따라서, 이직사유 분류항목이 “25. 기타 회사사정에 의한 퇴직”(권고사직)이라는 이유만으로 “고용조정으로 인한 이직”으로 판단하는 것은 권고사직의 구체적인 사유에 따라 고용조정으로 보기 어려운 경우가 있으므로 사실관계를 확인하여 위 가항의 사유라고 할 수 있는 경우에 한하여 “고용조정으로 인한 이직”으로 보아야 함
- 예를 들어, “업무미숙” 및 “직원과의 불화” 등 근로자의 귀책사유로 인한 권고사직을 “고용조정으로 인한 이직”으로 판단하는 것은 권고사직의 구체적인 사유에 따라 고용조정으로 보기 어려운 경우가 있으므로 사실관계를 확인하여 위 항의 사유라고 할 수 있는 경우에 한하여 “고용조정으로 인한 이직”으로 보아야 함
- 근로계약기간 만료는 고용조정 아님, 다만, 사업자의 용역계약 만료에 따른 해고는 판례(해석)상 경영상 해고로 보므로 고용조정 해당

○ 1년 미만의 기간을 정하여 고용하거나, 계속고용 전 3년 이내에 당해 사업장의 정년을 단축하는 경우에는 지원대상에서 제외

- 정년퇴직자재고용지원금의 지원요건과 지원제외 사유에 해당하는지 여부는 지급대상 근로자의 재고용 시점에서 판단하여야 함

※ 정년이 57세에 미달하던 사업장에서 정년을 초과하여 계속근무하고 있던 중 사업장의 정년이 57세 이상으로 연장된 경우, 정년 연장시점 기준으로 지원요건을 모두 충족하고 또한 지원제외 사유에 해당되지 아니한 경우에는 장려금 지급(고령자고용팀-836, 2007.4.5)

※ ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’ 제4조 제1항 제4호에 따라 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’ 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있음

- 아파트 경비근로자 등과 같이 사업장 정년의 적용을 받는 기간의 정함이 없는 근로계약이 아닌 경우(매년단위 근로계약)에는 퇴직자 재고용 지원대상이 아님



【1년 이하의 기간을 정하여 계속 고용하는 경우에 해당 여부】

- 취업규칙상 정년도래 후 1년간의 근로계약기간을 정하여 계속고용하되 사업주와 개별 근로자간에 체결한 근로계약서상에 계약기간 만료 시 별도의 연장계약 없이 연장한 것으로 볼 수 있다는 내용이 포함되어 있다면 이는 정년도래 후 1년의 기간을 정한 근로계약이 노사관행으로 자동갱신되는 사례로서 정년퇴직자계속고용장려금의 부지급사유인 '1년 이하의 기간을 정하여 계속고용하는 경우에 해당하지 않는다'고 판단됨. 한편 정년도래 후 고용연장에 관한 별도의 계약내용없이 관례적으로 계속고용한 경우에도 위와 동일하게 판단할 수 있으나 사업장의 계속 고용관행이 객관적으로 입증가능하여야 하며, 입증이 곤란한 경우에는 지원대상 고령근로자가 실제로 1년을 초과한 시점에서 계속 고용되었는지 여부를 확인하여 장려금을 지원하여야 할 것임.<청년고령자고용과-2583(2004.8.24.)>

※ 2010.12.31. 시행령을 개정하여 지급제외사유를 “1년 이하의 기간을 정하여 계속고용하거나”에서 “1년 미만의 기간을 정하여 재고용하거나”로 변경하여 입법론적으로 해결함.

6 지원금액 및 지원기간

(1) 고령자다수고용장려금

<지원금액>

- 고령자다수고용장려금액은 노동부장관이 매년 고시하는 금액에 업종별 지원 기준율을 초과한 고령자수를 곱하여 산정
 - 지원 고령자수, 초과 고령자수에 1미만의 단수가 있는 경우에는 소숫점 셋째자리에서 버림(34.129 → 34.12)
- 분기당 지급 총액은 노동부장관이 고시한 금액에 당해 사업의 근로자 수의 15/100(대규모기업은 10/100)에 해당하는 수를 곱하여 산정한 금액을 한도로 지급
 - 『근로자 수』란 매분기 고령자고용률 산정 시의 근로자수(월평균)를 말함

- 지원고령자수는 매분기별로 산정

- 지원고령자수는 기업규모별 지원한도 고령자수를 초과할 수 없음

※ 지원금액 산정 시 제9차 한국표준산업분류 고시(통계청 고시 제2007-제53호)에 따른 업종구분과 개정된 업종별 지원기준을에 유의



【 분기중 보험관계의 성립 또는 소멸시 장려금액 산정 예시 】

- 고용보험관계가 성립된 달은 사업장 적용일수가 16일 이상인 달만을 그 달의 월말을 기준으로 근로자수 및 고령자수를 산정하여 산정개월 수에 산입하고, 고용보험관계가 소멸된 달은 사업장 가동일 수가 16일 이상인 달만을 산정개월 수에 산입하되 근로자수 및 고령자수는 보험관계 소멸일 전일을 기준으로 산정

- 고령자고용촉진장려금액도 당해 개월 수에 비례하여 6만원, 12만원 또는 18만원을 지급

예> 보험관계가 9월 20일에 소멸된 사업장(제조업)이 7월은 근로자 100명중 고령자가 9명, 8월은 근로자 100명중 고령자가 10명, 9월은 근로자 110명중 고령자가 12명인 경우 3/4분기 고령자고용촉진장려금액

- 9월은 9월 19일(소멸전일)을 기준으로 고령자수, 근로자수 산정

	근로자수	고령자수
7월	100	9
8월	100	10
9월	110	12
월평균	⑤ 103.33	⑥ 10.33

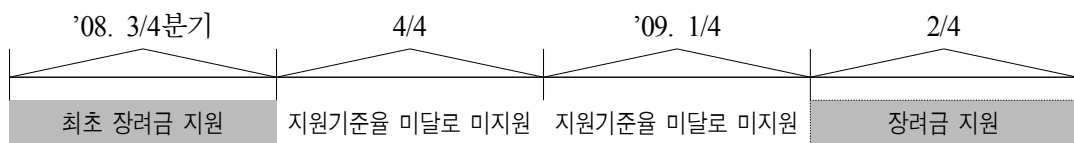
• 지원고령자수 = ⑥-(⑤×4%) = 10.33-4.13 = 6.20명

• 지원금액 = 6.20명 × 18만원 = 1,116,000원

〈지원기간〉

- 고령자다수고용장려금의 지원기간은 동일한 사업주를 대상으로 제도폐지('10.12.31)이후 지원기간 5년이 도래하는 '15년말까지 실지원기간 20분기내 지원요건을 갖춘 사업장에 대해 지원

【예시】



※ 위의 경우 장려금 지원기간은 1년이 아닌 6개월임

- 지원요건을 갖추었으나 소멸시효 완성 기간(3년)내에 신청을 하지 않은 경우에는 다수고용장려금 최초 지원 이후 분기별 지원요건을 갖춘 경우에는 실지원 여부와 관계없이 지원기간(20분기)에 포함 (고령사회인력정책과-379, '14.2.7)
- 따라서, 지급대상 분기가 최초지원 5년이 도과하는 경우에는 고용보험법 제107조(소멸시효) 규정에 의거 소멸시효 완성 등을 명확히 확인하여 지급



【 관련 질의회시 및 규정 】

- 지원기간을 산정함에 있어 최초 지원금을 지급받은 후 지원요건을 충족하는데도 사업주가 지원하지 않아 소멸시효가 완성된 지급대상 분기와 지원요건을 충족하지만 다른 지원금과의 상호조정이나 지급제한사유에 따라 지급액이 발생하지 않는 지급분기가 있는 경우에는 **동 지급대상 분기를 포함하여 실 지원기간을 산정함**(보험 68403-445, '00.3.17 참조)
- 고용보험법 제107조(소멸시효)①제3장부터 제5장까지의 규정에 따른 지원금, 실업급여, 육아휴직급여 또는 출산전후급여 등은 지급받거나 그 반환을 받을 권리는 **3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸된다**(개정 2012.2.1.)

- 지원제한기간 5년은 2004.2.25. 이후 사업주가 지급받은 고령자다수 고용장려금부터 적용(시행령 부칙 제3조)하여야 하며
 - **2004년 1/4분기에 장려금을 지원받은 사업주의 경우, 마지막 분기의 장려금은 21번째 분기의 첫째 달과 두 번째 달 24일까지를 일할 계산하여 지원**
 - ※ 예를 들어 '04.1/4분기의 장려금을 받은 사업주가 한 분기도 거르지 않고 계속 하여 장려금을 지원받은 경우, 마지막 분기의 지원금은 '09.1.1-2.24의 고용 실적에 대한 장려금을 일할 계산 지급
 - 해당 분기의 지원고령자수 × 분기별 지원금 × 55일/ 해당 분기(1/4분기) 총 일수
- 고령자다수고용장려금은 '15년말까지 지원기간을 운용함
 - '04년 시행령 개정으로 지원기간 5년으로 변경된 후 제도활성화를 위해 5년(20분기) 충족시까지 지원 운용됨

⇒ 동 지원제도 폐지('10.12.31)로 신규지원이 중단되고 '10.4분기 신청사업장에 대해 미신청분기에 대해 소급지원을 하였으나, 제도폐지 이후 5년이 도래하는 '15년말까지 지원제도 운용
 따라서 '15년말 이후에는 지급요건 미충족으로 신청하지 못한 분기와 관계없이 (즉, 20분기 충족여부와 관계없이) 지원이 종료됨을 지원사업장 등에 대해 안내
 * 다만, '15년 내 지급요건을 갖추었으나 신청하지 않은 분기에 대해 소멸시효 (3년)내 신청

- 부정수급 지급제한기간 포함된 분기의 고령자다수고용장려금 지급여부
 - 부정수급 1년 지급제한기간 이외의 기간에 대해서는 장려금을 지급함 (고용정책과-1424호, 2004.4.3)

예시) 부정수급 지급제한기간 : 2004.2.15.~2005.2.14
 고령자다수고용장려금 2005년 1분기 지원가능기간 : 2005.2.15.~3.31

〈 고령자 다수고용장려금의 변천 〉

구분 \ 연도	'95년	'96년	'97년		'98~'00년	'01~'03년	'04년	'08년
	3/4~4/4분기	전분기	1/4~2/4	3/4~4/4	전분기	전분기	전분기	전분기
정년규정	있음	있음	있음	없음	없음	없음	없음	없음
산정기초일	임금지급일	임금지급일	임금지급일	임금지급일	매월말일	매월말일	매월말일	매월말일
지원기준율	6%	5%	5%	6%	6%	6%	업종별 고시	업종별 고시
고시금액 (분기1인당)	90,000원					150,000원		180,000원

(2) 정년연장지원금

- 정년연장지원금액은 노동부장관이 매년 고시하는 금액에 18개월 이상을 계속 근무하여 종전의 정년에 이른 후 정년폐지·연장에 따라 계속 근무하는 근로자 수를 곱한 금액을 다음의 기간 동안 지원 (“근로자 수”에서 임금피크제보전수당을 지급받는 자는 제외)
- 정년폐지의 경우 : 정년이 폐지된 근로자의 종전 정년일로부터 1년이 경과한 날의 다음날(종전 정년이 58세 미만인 경우에는 58세가 되는 날)부터 1년간

- * 정년이 폐지되는 경우라도 종전 정년보다 최소 1년 이상 더 오래 근로하거나, 58세이상으로 근무하는 사실이 확인되는 경우 지원
- 정년이 연장된 경우 : 정년이 연장된 근로자의 종전 정년일의 다음 날부터 계산하여 다음 각목의 구분에 따른 기간
 - 가. 정년연장기간이 1년 이상 3년 미만인 경우 : 1년
 - 나. 정년연장기간이 3년 이상인 경우 : 2년
- ※ 현행 고시(제2012-2호)상 지원금액은 정년연장 인원 1인당 월 30만원. 다만, 지원대상자의 임금이 월 30만원 미만일 경우에는 그 지급받은 금액만 지원
- ※ 개정(2012.1.13.) 고용보험법 시행령 부칙 제6조에 의거 “이 영 시행 당시 고령자 고용연장 지원금을 받고 있는 사업주에 대해서는 종전의 규정이 적용” 되므로 개정 규정은 2012.1.13. 이후 정년연장이 이루어진 경우에 적용
- ※ 지원연령 58세는 '13.1.25. 이후부터 정년을 연장하는 경우에 적용함



【 시행령 개정에 따른 지원기간의 변화 】

- 정년연장 시점에 따라 사업장에 대한 지원기간이 다음과 같이 변화
 - '10.12.31. 이전의 경우 : 정년연장기간의 1/2 동안 지원
 - '11.1.1.~'12.1.12. 동안의 경우 : 1년 동안 지원
 - '12.1.13. 이후 : 정년연장기간에 따라 1년~2년 차등 지원

○ 다만, 정년을 폐지하거나 연장한 날부터 5년 이내에 종전의 정년에 이른 후 정년연장에 따라 계속 근무하는 근로자에 한함

- 정년을 폐지하거나 연장한 날은 해당 사업장에 새로운 정년 규정이 적용되는 날을 말함(취업규칙이나 단체협약 등에 의한 정년 규정 변화)
- 정년을 연장한 날 이전에 종전의 정년에 도달하였거나, 정년을 초과하여 고용한 근로자는 지원대상이 아님

예) 정년이 55세인 사업장에서 2013.4.1자로 정년을 58세로 3년간 연장한 경우

- 2013.4.1부터 2018.3.31까지 기간 동안(5년간)에 종전의 정년(55세) 이른 후 정년연장에 따라 계속 근무하는 근로자에 대해 사업주에게 2년 동안 장려금 지급



【 정년연장의 판단 시점 기준 등 】

- 정년연장이 포함된 취업규칙의 개정 및 시행시점을 달리하는 사업장에 대한 정년연장지원금 지급 여부 판단시 기준이 되는 시점에 대한 사항과 사업장에 채용되어 종전 정년에 도달하는 시점까지 18개월 이상 계속 근무하지 않은 자가 지원금 산정 대상에 해당하는지 여부
 - 정년연장지원금의 지원요건은 기존에 정한 정년을 56세 이상으로 1년 이상 연장(또는 폐지)한 사업장에서 기존 정년에 도달한 근로자가 정년연장(또는 폐지) 조치로 인해 계속 근무하는 것이므로 **개정되는 취업규칙의 시행시점을 기준으로 판단**하여야 할 것임.
 - 정년연장지원금은 고용보험법 시행령 제25조 제4항에 의거 당해 “사업주에게 고용되어 18개월 이상 계속 근무”하여 정년폐지 또는 연장에 따라 계속 근무하는 근로자수(제28조에 따라 임금피크제 지원금을 지급받는 자는 제외)에 고용노동부장관이 고시하는 금액을 곱하여 산정하므로 사업장에 채용되어 종전의 정년에 도달하는 시점까지 18개월 이상 계속 근무하지 않은 자는 지원금 산정 대상에 해당하지 않음.<고령사회인력정책팀-1357(2011.9.16.)>

(3) 정년퇴직자 재고용지원금

- 고용노동부장관이 매년 고시하는 금액에 정년 후 재고용 근로자 수 (임금피크제지원금을 지급받는 자는 제외)를 곱한 금액을 다음 기간 동안 지원
 - 재고용기간 1년 이상 ~ 3년 미만인 경우 : 6개월
 - 재고용기간 3년 이상인 경우 : 1년

〈'14.1.1 이전 지원기간〉

- 재고용기간 1년 이상 ~ 3년 미만인 경우 : 6개월(500인 이하 제조업은 1년)
- 재고용기간 3년 이상인 경우 : 1년(500인 이하 제조업은 2년)
 - ※ 지원 기준연령 58세는 '13.1.25 이후 재고용하는 근로자부터 적용
 - ※ 개정(2012.1.13.) 고용보험법 시행령 부칙 제6조에 의거 “이 영 시행 당시 고령자 고용연장 지원금을 받고 있는 사업주에 대해서는 종전의 규정이 적용”되므로 개정 규정은 2012.1.13. 이후 정년퇴직자 재고용이 이루어진 경우에 적용
 - ※ 현행 고시(제2012-2호)상 지원금액은 재고용 인원 1인당 월 30만원. 다만, 지원대상자의 임금이 월 30만원 미만일 경우에는 그 지급받은 금액만 지원



【시행령 개정에 따른 지원기간의 변화】

- 재고용 시점에 따라 지원기간이 다음과 같이 변화
 - '12.1.12. 이전의 경우 : 6개월(500인 이하 제조업은 12개월) 동안 지원
 - '12.1.13. 이후 : 재고용기간에 따라 6월 ~ 2년 차등 지원
 - '14.1.1 이후 : 6월 ~ 1년 지원

7 지급절차 등

(1) 고령자다수고용장려금

- 사업주는 별지 제47호서식의 고령자고용촉진장려금신청서(다수고용)에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 매분기 다음달 말일까지 신청
 - 1년 이상 고용된 고령자의 주민등록번호가 기재된 고령자명부 사본 1부
 - 고령자의 월별 임금대장 및 근로계약서 사본 1부(피보험자는 제외)
 - ※ 고령자 중 피보험자격의 취득·상실의 신고대상이 되지 않는 근로자의 1년 이상 고용여부는 근로계약서와 임금대장 등 위 제출서류를 통해 확인하되, 필요시 1년분 월별 임금대장, 센터 내 기존 보관서류, 고용보험전산망의 적용제외자 목록 등의 자료를 활용하여 사업주의 서류부담을 최대한 줄이도록 노력할 것
 - 피보험자격의 취득·상실의 신고대상이 되는 고령자에 대해서는 전산망을 통해 확인

(2) 정년연장지원금, 정년퇴직자재고용지원금

- 별지 제48호서식의 고령자고용연장지원금 신청서에 다음 각호의 서류를 첨부하여 정년폐지 또는 연장, 정년에 이른 자를 퇴직시키지 아니하거나 정년퇴직 후 3개월 이내에 고용한 날 이후 매분기 다음 달 말일까지 소재지 관할 직업안정기관에 제출

〈정년연장지원금〉

- 사업장의 정년을 폐지하거나 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사실을 증명할 수 있는 서류 1부
- 정년을 폐지하거나 연장한 고령자의 월별 임금대장 사본 1부

〈정년퇴직자재고용지원금〉

- 사업장의 정년이 55세 이상임을 증명할 수 있는 서류 1부
 - 재고용한 고령자의 월별 임금대장 사본 1부
 - 재고용한 고령자의 근로계약서 사본 1부
- 정년폐지·연장 또는 정년퇴직자 재고용으로 계속 고용된 자에게 임금을 지급하지 아니한 경우는 미지급 임금을 지급하고 다음분기 다음 달 말일까지 지원금을 신청하도록 조치
- 취업규칙, 단체협약 등을 통해 신청 사업장의 정년을 반드시 확인
- 10인 미만 사업장 등의 이유로 취업규칙, 단체협약, 기타 정년을 입증할 수 있는 관련자료가 미비되어 정년확인이 불가능한 경우 동 자료를 작성·제출토록 조치한 후 지급
- 정년 심사요건 준수(취업규칙, 단체협약 정년 및 정년연장 사실확인)
- 신고된 취업규칙(근로개선지도과 협조)의 정년과 종전정년과 연장 정년 확인
 - 사업장별 고용보험 자격상실 자료조회등을 통한 정년연장 확인
 - 유노조 사업장의 경우 단체협약상의 정년 및 연장사실 등을 노사 확인
 - 10인 미만 사업장 등의 이유로 취업규칙, 단체협약, 기타 정년을 입증할 수 있는 관련자료가 미비되어 정년확인 불가능한 경우 사업장별 고용보험 자격상실 확인등과 현장실사 등을 통한 사업주 및 근로자 확인 등을 거쳐 지원요건 심사 후 지원결정(소급작성 등은 불인정)

(3) 고령자고용촉진장려금의 상호간의 관계 등

□ 지급의 제한(법 제26조의2, 영 제40조의 2)

- 고령자다수고용장려금이 '11년부터 신규지원이 폐지되었으나 경과규정에 의해 지원한도(5년)의 수급권을 보장하고 있으므로 고용보험법 제26조의2 지급제한규정의 적용을 받음
 - 고령자다수고용장려금은 업종별 지원기준률 초과 1인당 분기 고시금액을 곱하여 산출한 금액을 지원하므로 장애인고용장려금 지급대상자와 중복 확인 시 지원 대상 근로자수에서 **고령인 장애인 근로자를 제외하고 지원대상을 산정**
 - 위 법은 '11.7.21. 신설되었으므로 동 법 시행 전에 발생한 고령자다수고용장려금은 장애인고용장려금과의 중복과 상관없이 지급하되, 법 시행 이후 발생한 고령자다수고용장려금 지급시에는 해당기간에 대하여 지급된 장애인고용장려금 등 지원금과의 중복여부를 확인하고 지급할 것



【 고령자고용연장지원금과 장애인고용장려금의 중복수혜 여부 】

<고령사회인력정책팀-426, 2012.2.24. >

- 고령자다수고용장려금이 2010.12.31. 폐지되었으나 경과규정에 의해 지원한도(5년)의 수급권을 보장하고 있으므로 고용보험법 제26조의 2를 적용
- 고령자다수고용장려금은 업종별 지원기준을 초과 1인당 분기 고시금액을 곱하여 산출한 금액을 지원하므로 지원대상 근로자수에서 고령자인 장애인 근로자를 제외하여 지원대상을 산정함이 타당
- 장애인고용촉진 및 직업재활법 제30조제4항의 규정에 의거 고용보험법에 의한 지원금 및 장려금 지급 대상인 장애인 근로자 등에 대하여는 장애인고용장려금의 지급을 제한할 수 있도록 규정되어 있고,
 - 고용보험법 제26조의2(지원의 제한)는 2011.7.21. 신설되었으므로 동 법 시행전에 발생한 고령자다수고용장려금은 장애인고용장려금과의 중복과 상관없이 지급을 하고, 시행 후에 발생한 고령자고용다수고용장려금 지급시에는 지급과 관련된 기간에 지급된 장애인고용장려금과의 중복여부를 확인하여 중복인원이 있을 경우 이를 제외하고 지원

□ 고령자고용촉진장려금 상호간의 관계

- 고령자고용촉진장려금 상호간의 관계는 “고령자고용촉진장려금간 상호조정 업무처리지침”(2008.3.26 고령자고용과-200호)과 “고령자고용촉진장려금 지원신청 관련 참고사항”(2000. 7.11. 보험 68430-625) 등에 의거하여 처리



【 고령자고용촉진장려금간 상호조정 업무처리지침 】

< 2008.3.26 고령자고용과-200호 >

가. 지급대상자가 중복되지 않는 ①신규고용촉진장려금과 고령자고용촉진장려금, ②정년연장장려금과 정년퇴직자계속고용장려금, ③정년퇴직 후 3월 이내에 재고용하여 정년퇴직자계속고용장려금 지급대상인 경우와 고령자다수고용 장려금 등의 경우는 **상호 조정하지 않고 각각에 해당하는 장려금을 지급함**

나. 정년연장장려금 및 정년퇴직자계속고용장려금(정년퇴직 후 3개월 이내 재고용한 경우 제외)의 지원대상에 해당되는 경우에는 고령자다수고용장려금과의 **중복문제 발생**하므로 사업주의 신청에 따라 지원대상이 중복되지 않는 범위내에서 지원하되 아래와 같이 조정함

① 정년연장장려금과 정년퇴직자계속고용장려금 각각의 지원고령자수를 합한 수가 **고령자다수고용장려금의 지원고령자수를 초과할 경우**

⇒ 정년연장장려금 및 정년퇴직자계속고용장려금 각각의 지원고령자수에 해당하는 장려금을 지급하고, 고령자다수고용장려금은 지급하지 않음

예) 고령자다수고용장려금의 지원고령자수가 10명이고, 정년연장장려금의 지원고령자수가 7명, 계속고용으로 인한 정년퇴직자계속고용장려금의 지원고령자수가 8명인 경우에 7명에 대한 정년연장장려금과 8명에 대한 정년퇴직자계속고용장려금을 각각 지원하고 고령자다수고용장려금은 미지급

② 정년연장장려금과 정년퇴직자계속고용장려금 각각의 지원고령자수를 합한 수가 **고령자다수고용장려금의 지원고령자수에 미달한 경우**

⇒ 정년연장장려금 및 정년퇴직자계속고용장려금의 각각의 지원대상 고령자수에 해당하는 장려금을 지급하고,

⇒ 고령자다수고용장려금 지원고령자수에서 정년연장장려금과 정년퇴직자계속고용 장려금의 지원고령자수를 합한 수를 감한 숫자에 대해서 고령자다수고용장려금 지급

예) 고령자다수고용장려금 지원고령자수가 30명이고, 정년연장장려금의 지원고령자수가 5명이고, 정년퇴직자계속고용장려금의 지원고령자수가 20명(계속고용이 10명, 3개월 이내에 재고용이 10명)인 경우, 5명에 대해 정년연장장려금, 20명에 대해 정년퇴직자계속고용장려금을 각각 지급하고, 15명(30명-정년연장 5명-계속고용으로 인한 10명)에 대해 고령자다수고용장려금 지급

- 3개월 이내에 재고용이 10명은 상호조정 대상이 아님
- 중복되는 근로자수는 3개월 평균 지원인원수로 함(소수점 3째 자리에서 버림)



【 고령자고용촉진장려금 지원신청 관련 참고사항 】

<보험 68430-625, 2000.7.11>

〈고용보험법 시행령 제26조의3 제2항(현 제40조 제2항, 지원금장려금의 상호조정) 및 제22조 제1항(현 제25조 제1항, 고령자고용촉진장려금) 규정에 대한 해석〉

- 1) 지원금·장려금의 상호조정에 대해 규정하고 있는 영 제26조의3제2항에서는 고령자고용촉진장려금 내의 ‘신규장려금’과 ‘다수장려금’ 지급요건을 동시에 충족하는 경우에 대하여 달리 규정하고 있지는 않으나, 동조항의 규정취지가 다수의 지원금이나 장려금의 지급요건을 충족하는 경우 이를 모두 인정할 것이 아니라 **사업주의 선택에 따라 하나의 지원금이나 장려금만을 지급하는 것으로 보아야 할 것임**
- 2) 이와 관련하여 영 제22조제1항의 규정에서 “다음 각 호의 1에 해당하는 요건을 갖춘 사업주에 대하여 고령자고용촉진장려금을 지급한다.”고 규정하고 있는 바, 이는 **다음 각 호의 하나에 해당하더라도 고령자고용촉진장려금을 지급한다는 것이지, 각각의 경우를 모두 충족하는 경우, 그 각각에 대하여 고령자고용촉진장려금을 지급하겠다는 취지로는 볼 수 없으며**, 본건의 경우에도 사업주의 선택에 의하여 그 **하나의 장려금만을 인정하는 것이 타당하다고 할 것임**

〈적법하게 지급받은 장려금의 반납과 여타 장려금의 재정산 지급 요구에 대한 검토〉

- 1) 사업주가 영 제22조의 규정에 의거 고령자고용촉진장려금을 신청하고 처분청이 이에 따라 동 장려금을 지급한 경우 사업주는 **정당한 이유 없이는 이를 취소할 수는 없는 바**, 이는 사업주의 선택에 따라 정당한 절차를 거쳐 지급이 이루어짐으로써 일단 청약(신청)에 의한 승낙(장려금 지급결정)으로써 일개의 **법률행위가 완성되었기 때문임**. 나아가 적법하게 행하여진 행정행위가 정당한 이유도 없이 단지 신청인의 의사에 따라 취소된다면 이는 행정행위의 공신력은 물론 **법적 안정성을 크게 해치는 결과를 초래하게 될 것이고**, 행정행위의 취소는 일단 유효하게 성립된 행정행위를 그 하자를 이유로 효력을 소멸시키는 행위임에 반하여 본건의 경우에는 **유효하게 성립된 행정행위로서 아무런 하자가 없으므로 행정행위의 취소 사유에도 해당되지 아니한다 할 것임**.
- 2) 한편, 영 규정에 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금을 지급한다고 규정하고 있고, 신청하지 않은 지원금에 대한 신청권 자체가 자동적으로 소멸되는 것은 아니어서 지급받은 지원금을 반납하고 다른 지원금을 신청한다면 이를 지급하여야 할 것이라는 주장이 있을 수 있으나 이는 동규정의 취지를 잘못 이해한 것으로, 선택권자의 재량에 의해 하나를 선택할 수 있는 경우에 있어서 **선택권자가 일단 하나의 경우를 선택하여 법률행위가 완료되었다면, 나머지의 경우를 다시 선택할 가능성은 부인되는 것으로 보아야 함**



【 지원금 신청의 취소 가능 여부 】

< 2007.09.28 고령자고용팀-291 >

고용보험법시행령 제26조의3 제2항에는 둘 이상의 장려금·지원금의 지급요건에 해당하는 근로자가 있는 경우 사업주의 신청에 따라 하나의 장려금 또는 지원금만을 지급하도록 규정하고 있는 바, 고령자다수고용장려금과 정년퇴직자계속고용장려금의 지급요건에 동시에 해당하는 근로자에 대하여 2006년 3/4분기부터 2007년 1/4분기 기간 중 신청에 따라 이미 적법하게 고령자다수고용장려금이 지급되었다면, 동 장려금의 지급을 취소하고 정년퇴직자계속고용장려금을 지급할 수 없다고 할 것임.

I 고 시

현행고시

고용노동부고시 제 2017-96 호

「고용보험법」 제23조, 같은 법 시행령 제25조의2에 따른 업종별지원기준율 및 60세 이상 고령자 고용지원금액을 다음과 같이 고시합니다.

2018년 1월 1 일
고 용 노 동 부 장 관

60세 이상 고령자 고용지원금액 등

1. 「고용보험법 시행령」 제25조의2제1항제2호에 따른 60세 이상 고령자 고용 지원금의 업종별 지원기준율

구 분		지원기준율
전기, 가스, 증기 및 수도사업(35~36) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(58~63) 금융 및 보험업(64~66)		1%
건설업(41~42) 숙박 및 음식업(55~56) 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73) 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(90~91) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(94~96)		4%
농업, 임업 및 어업(01~03) 운수업(49~52) 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산활동(97~98)		6%
광업(05~08) 하수폐기물처리·원료재생및환경복원업(37~39)		7%
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업(74~75)	○ 사업시설유지관리서비스업(74100) 경비 및 경호서비스업(75310)	12%
	○ 건축물일반청소업(74211) 소독, 구충 및 방제서비스업(74220) 탐정 및 조사서비스업(75330)	23%
	○ 기타 업종	7%
국제 및 외국기관(99)		12%
부동산업 및 임대업(68~69)		23%
그 밖의 업종		2%

※ 사업에 대한 구분은 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표(통계청 고시 제2017-13호, 2017.1.13)에 따른다.

※ 지원기준율은 「고용보험법 시행령」 제25조의2제1항제2호에 따른 매 분기 그 사업의 월평균 근로자수에 대한 매월 말일 현재 계속하여 1년 이상 고용된 만 60세 이상 월평균 근로자수의 비율을 말한다.

2. 「고용보험법 시행령」 제25조의2제3항에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금액은 부칙 제2조에 의한 유효기간까지 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급대상 근로자 1명당 분기 24만원에서 30만원까지로 하되, 2018년에는 24만원, 2019년에는 27만원, 2020년에는 30만원으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 발령일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 고시는 2020년 12월 31일까지 그 효력을 가진다.

고용노동부고시 제2014-78호

「고용보험법」 제23조, 같은 법 시행령 제25조의2에 따른 업종별지원기준을 및 60세 이상 고령자 고용지원금액을 다음과 같이 고시합니다.

2014년 12월 31일
고용노동부장관

60세 이상 고령자 고용지원금액 등

1. 「고용보험법 시행령」 제25조의2제1항제2호에 따른 60세 이상 고령자 고용 지원금의 업종별 지원기준을

구 분		지원기준율
전기, 가스, 증기 및 수도사업(35~36) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(58~63) 금융 및 보험업(64~66)		1%
건설업(41~42) 숙박 및 음식업(55~56) 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73) 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(90~91) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(94~96)		4%
농업, 임업 및 어업(01~03) 운수업(49~52) 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산활동(97~98)		6%
광업(05~08) 하수폐기물처리·원료재생및환경복원업(37~39)		7%
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 (74~75)	○ 사업시설유지관리서비스업(74100), 경비 및 경호서비스업(75310)	12%
	○ 건축물일반청소업(74211) 소독, 구충 및 방제서비스업(74220) 탐정 및 조사서비스업(75330)	23%
	○ 기타 업종	7%
국제 및 외국기관(99)		12%
부동산업 및 임대업(68~69)		23%
그 밖의 업종		2%

- ※ 사업에 대한 구분은 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표(통계청고시 제2007-53호, 2007.12.28)에 따른다.
- ※ 지원기준율은 「고용보험법 시행령」 제25조의2제1항제2호에 따른 매 분기 그 사업의 월평균 근로자수에 대한 매월 말일 현재 계속하여 1년 이상 고용된 만 60세 이상 월평균 근로자수의 비율을 말한다.

2. 「고용보험법 시행령」 제25조의2제3항에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금액
: 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 대상 근로자 1명당 분기별 180,000원

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 고시는 2017년 12월 31일까지 그 효력을 가진다. 다만, 2017년 4분기 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 요건에 해당하는 사업주에 대해서는 해당 지원금의 지급을 받을 때까지 그 효력을 가진다.

고용노동부고시 제2012-7호

「고용보험법」 제23조, 같은 법 시행령 제25조의2에 따른 업종별지원기준을 및 60세 이상 고령자 고용지원금액을 다음과 같이 고시합니다.

2012년 1월 17일
고용노동부장관

60세 이상 고령자 고용지원금액 등

1. 「고용보험법 시행령」 제25조의2제1항제2호에 따른 60세 이상 고령자 고용 지원금의 업종별 지원기준을

구 분		지원기준율
전기, 가스, 증기 및 수도사업(35~36) 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업(58~63) 금융 및 보험업(64~66)		1%
건설업(41~42) 숙박 및 음식업(55~56) 전문, 과학 및 기술 서비스업(70~73) 예술, 스포츠 및 여가관련서비스업(90~91) 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인서비스업(94~96)		4%
농업, 임업 및 어업(01~03) 운수업(49~52) 가구내 고용활동 및 달리 분류되지 않은 자가소비생산활동(97~98)		6%
광업(05~08) 하수·폐기물처리·원료재생및환경복원업(37~39)		7%
사업시설 관리 및 사업지원 서비스업 (74~75)	○ 사업시설유지관리서비스업(74100), 건축물일반청소업(74211) 소독, 구충 및 방제서비스업(74220) 경비 및 경호서비스업(75310) 탐정 및 조사서비스업(75330)	23%
	○ 기타 업종	7%
국제 및 외국기관(99)		12%
부동산업 및 임대업(68~69)		23%
그 밖의 업종		2%

※ 사업에 대한 구분은 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표(통계청고시 제2007-53호, 2007.12.28.)에 따른다.

※ 지원기준율은 「고용보험법 시행령」 제25조의2제1항제2호에 따른 매 분기 그 사업의 월평균 근로자수에 대한 매월 말일 현재 계속하여 1년 이상 고용된 만 60세 이상 월평균 근로자수의 비율을 말한다.

2. 「고용보험법 시행령」 제25조의2제3항에 따른 60세 이상 고령자 고용지원금액 : 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 대상 근로자 1명당 분기별 180,000원

부 칙

제1조(시행일) 이 고시는 발령일부터 시행한다.

제2조(유효기간) 이 고시는 2014년 12월 31일까지 그 효력을 가진다. 다만, 2014년 4분기 60세 이상 고령자 고용지원금의 지급 요건에 해당하는 사업주에 대해서는 해당 지원금의 지급을 받을 때까지 그 효력을 가진다.

고용노동부고시 제2012- 2호

「고용보험법」 제23조, 같은 법 시행령 제25조 및 부칙 제18조에 따른 고령자 고용연장 지원금액 등을 다음과 같이 고시합니다.

2012년 1월 2일
고 용 노 동 부 장 관

고령자 고용연장 지원금액 등

1. 고령자 고용연장 지원금액

- 가. 「고용보험법 시행령」 제25조제4항에 따른 정년연장 지원금액 : 정년이 폐지 또는 연장된 근로자 1명당 월 300,000원. 다만, 지급받은 임금이 월 300,000원 미만인 경우에는 그 지급받은 임금에 해당하는 금액으로 한다.
- 나. 「고용보험법 시행령」 제25조제5항에 따른 정년퇴직자 재고용 지원금액 : 정년 후 재고용된 근로자 1명당 월 300,000원. 다만, 지급받은 임금이 월 300,000원 미만인 경우에는 그 지급받은 임금에 해당하는 금액으로 한다.

2. 고령자 고용촉진 장려금액

- 가. 「고용보험법 시행령」(대통령령 제22603호, 2010. 12. 31.)부칙 제18조에 따른 고령자 고용촉진 장려금액 : 다수고용촉진장려금의 지급대상 근로자 1명당 분기 180,000원

부 칙 <제2012- 2호, 2012. 1. 2.>

이 고시는 2012년 1월 2일부터 시행한다.

노동부고시 제2010-45호

「고용보험법」 제23조 및 동법 시행령 제25조에 따라 고령자고용촉진장려금액을 다음과 같이 고시합니다.

2010년 4월 23일
노동부장관

고령자고용촉진장려금액 고시

1. 고령자고용촉진장려금

- 가. 다수고용촉진장려금액(「고용보험법 시행령」 제25조제3항 관련) : 1인당 분기 180,000원
- 나. 정년연장장려금액(「고용보험법 시행령」 제25조제4항 관련) : 1인당 월 300,000원. 다만, 지급받은 임금이 월 300,000원 미만인 경우에는 그 지급받은 금액
- 다. 정년퇴직자계속고용장려금액(「고용보험법 시행령」 제25조제5항 관련) : 1인당 월 300,000원. 다만, 지급받은 임금이 월 300,000원 미만인 경우에는 그 지급받은 금액

2. 적용기간 : 2010년 1월 1일부터 적용한다.

노동부고시 제2008-109호

「고용보험법」 제23조 및 동법 시행령 제25조에 따라 고령자고용촉진장려금액을 다음과 같이 고시합니다.

2008년 12월 31일
노동부장관

고령자고용촉진장려금액 고시

1. 고령자고용촉진장려금

- 가. 다수고용촉진장려금액(「고용보험법 시행령」 제25조제3항 관련) : 1인당 분기 180,000원
- 나. 정년연장장려금액(「고용보험법 시행령」 제25조제4항 관련) : 1인당 월 300,000원. 다만, 지급받은 임금이 월 300,000원 미만인 경우에는 그 지급받은 금액
- 다. 정년퇴직자계속고용장려금액(「고용보험법 시행령」 제25조제5항 관련) : 1인당 월 300,000원. 다만, 지급받은 임금이 월 300,000원 미만인 경우에는 그 지급받은 금액

2. 적용기간 : 2009년 1월 1일 ~ 2009년 12월 31일

노동부고시 제2009-38호(2009.9.25.) 일괄개정

내용은 2008-20호와 동일함

노동부고시 제2008-20호

「고용보험법」 제23조 및 같은 법 시행령 제25조제1항제1호의 규정에 따라 고령자(다수)고용촉진장려금의 업종별 지원기준율을 다음과 같이 개정·고시 합니다.

2008년 4월 16일

노동부장관

고령자(다수)고용촉진장려금의 업종별 지원기준율 고시

고령자(다수)고용촉진장려금의 업종별 지원기준율을 다음과 같이 한다.

< 다 음 >

구 분	지원기준율
제조업(10~33) 통신업(61) 금융업(64) 보험 및 연금업(65) 금융 및 보험 관련 서비스업(66)	4%
석탄, 원유 및 천연가스 광업(05) 광업 지원 서비스업(08) 하수, 폐수 및 분뇨 처리업(37) 폐기물 수집운반, 처리 및 원료재생업(38) 환경 정화 및 복원업(39) 가구내 고용활동(97)	16%
임업(02) 사업시설 관리 및 조경 서비스업(74) 사업지원 서비스업(75)	24%
부동산업(68)	42%
그 밖의 업종	7%

- ※ 사업에 대한 구분은 「통계법」에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업 분류표에 따른다.
- ※ 지원기준율은 「고용보험법 시행령」제25조제1항제1호에 따라 매 분기 그 사업의 월평균 근로자 수에 대한 1년 이상 고용된 월평균 고령자(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고령자를 말한다) 수의 비율을 말한다.

부 칙

(시행일) 이 고시는 2008년 4월 16일부터 시행한다.

노동부 고시 제2004-6호

고용보험법 제18조 및 동법시행령 제22조제1항제1호의 규정에 의한 고령자(다수) 고용촉진장려금의 업종별 지원기준율을 다음과 같이 제정·고시합니다.

2004년 3월 10일

노동부장관

고령자(다수)고용촉진장려금의 업종별 지원기준율 제정고시

1. 고령자고용촉진장려금의 업종별 지원기준율

구분	제조업(15~37)	부동산업(70)	사업지원서비스업(75)	기타업종
지원기준율	4%	42%	17%	7%

※ 사업에 대한 구분은 통계법의 규정에 의하여 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류표에 의한다

※ 지원기준율은 고용보험법시행령 제22조제1항제1호 및 제2항의 규정에 따라 매분기 당해 사업의 월평균 근로자수에 대한 월평균 고령자수(고령자고용촉진법에 의한 고령자로서 고용기간이 1년 이상인 자)의 비율을 말한다.

2. 이 고시는 2004년 3월 10일부터 시행한다.

II

신청서 양식

[별지 제47호서식]

(앞쪽)

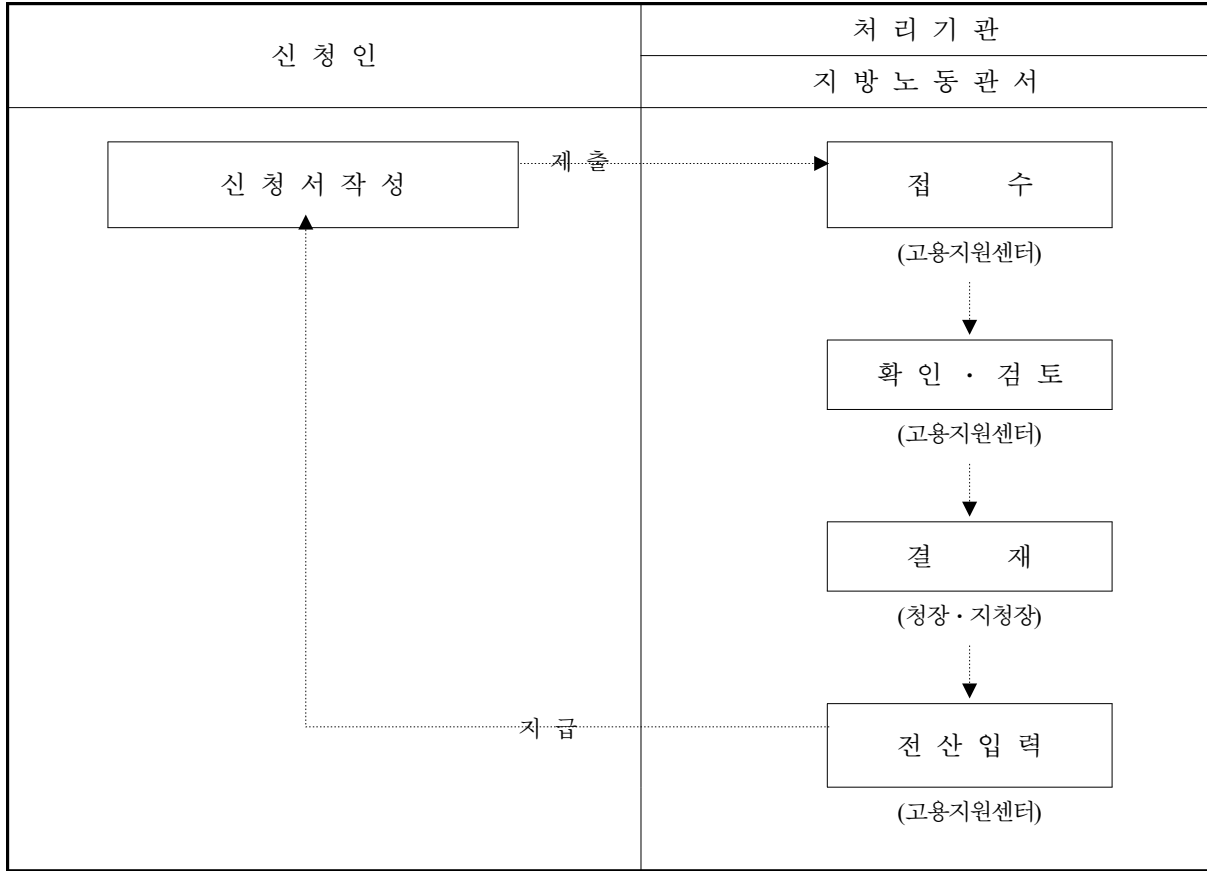
년 분기 고령자 고용촉진 장려금 신청서(다수고용)						처리기간
※ 뒤쪽의 작성요령을 읽고 작성하시기 바랍니다.						10 일
사업장	① 사업장 관리번호					
	② 명 칭		③ 대규모기업	1. 해당 2. 비해당		
	④ 소재지	□□□-□□□		(전화번호: 담당자:)		
	⑤ 업종명	(주생산품:)	⑥ 업종코드			
고령자고용 현황	근로자수		고령자수 (고용기간 1년 이상)			
	월		명			명
	월		명			명
	월		명			명
	월 평균	⑦	명	⑧		명
	⑨ 고령자고용율[(⑧/⑦)×100]					%
	⑩ 기준 고령자수 (⑦×업종별지원기준율)	명	⑪ 지원 한도 고령자수 (대규모기업: ⑦×0.1) (기타기업: ⑦×0.15)			명
	⑫ 초과 고령자수 (⑧-⑩)	명	⑬ 정년퇴직자 계속고용지원인원수			명
⑭ 지원 고령자수 (⑫ > ⑪ 이면 ⑪ - ⑬, ⑫ < ⑪ 이면 ⑫ - ⑬)					명	
신청내용	⑮ 분기당 장려금/인	원	⑯ 신청액 (⑭ × ⑮)			원
	⑰ 계좌번호	은행 (예금주:)				
「고용보험법 시행령」제25조제1항 및 같은 법 시행규칙 제42조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다.						
년 월 일 신청인 (서명 또는 인)						
○○지방노동청(지청)장 귀하						
※ 구비서류					수수료	
1. 주민등록번호와 재직기간이 적힌 고령자 명부 사본 1부					없음	
2. 고령자의 월별 임금대장 및 근로계약서 사본 1부(피보험자격을 취득·상실의 신고 대상이 되는 고령자는 제외합니다)						

※ 표시란은 적지 않습니다.

※ 접수	접수 연월일	접수번호	처리부서	선	담	과	청장·지청장
				람	당	장	
※ 처리	근로자수		명	고	령	자	수
	기준고령자수		명	초	과	고	령
	지원한도인원		명	신	규	지	원
	지원고령자수		명	지	급	결	정
※ 결제	담당	팀장	과장	청장·지청장		결제 연월일	

210mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

※ 이 신청서는 아래와 같이 처리됩니다.



◀ 작성요령 ▶

1. ⑤업종 및 ⑥업종코드는 한국표준산업분류표(통계청고시 제2000-1호)상의 업종 및 업종코드에 따릅니다.
2. 각 월의 근로자수 및 고령자수는 각 월 말일의 근로자수 및 고령자수를 적습니다.
 - 가. 고령자(만 55세 이상)는 고용기간이 1년 이상인 자를 산정합니다.
 - 나. 일용근로자(1개월 미만의 기간 동안 고용되는 자), 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함), 공무원, 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자 및 「고용보험법 시행령」 제3조에 해당되는 자는 근로자수 및 고령자수에 포함하지 아니합니다.
 - 다. 보험관계의 성립일 또는 사업이 폐지·종료된 날이 속한 월의 적용일수가 16일 이상인 경우에는 이를 1개월로 보아 근로자수를 적습니다.
3. 건설현장이 적용단위인 경우의 근로자수는 다음 산식에 따라 계산됩니다.
 - 가. 근로자수 = 임금총액 ÷ 건설업 월평균임금 ÷ 연간공사개월수
 - 나. 공사명세서상 임금총액이 명시되지 아니한 경우에는 「산업재해보상보험법」에 따라 노동부 장관이 정한 노무비율을 곱하여 산정(총공사금액×노무비율)
 - 다. 건설업 월평균임금은 「고용보험법」에 따라 건설업의 상시근로자수 산정을 위하여 매년 노동부 장관이 고시하는 금액을 사용
4. ⑩의 업종별 지원기준율은 노동부장관이 별도로 고시합니다.
5. ⑦·⑧·⑨·⑩·⑪·⑫·⑬·⑭는 소수점 둘째 자리만 적습니다(소수점 셋째 자리에서 버립니다).
6. ⑯의 금액을 적는 경우 원 단위는 버립니다.

■ 고용보험법 시행규칙(별지 제48호서식)

년 제 차(분기) 고령자 고용연장 지원금 신청서 ([] 정년연장 [] 정년퇴직자 재고용)

※ 제2쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 √표를 합니다. (제1쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일
------	-----	-----------

사업장 정 보	①사업장관리번호						
	②회사명				③피보험자 수	명	
	④대규모기업해당여부	[] 해당 [] 비해당			⑤제조업 여부	[] 해당 [] 비해당	
	⑥소재지	□□□-□□□			(전화번호: 담당자:)		
	⑦업종명				⑧업종코드		

정년 연장 지원금 (해당 시 기재)	⑨정년연장지원금 적용 고령자 수 ※임금피크제 지원금 수급자 제외	명	⑩정년연장지원 총 개월 수 ※⑨의 분기 내 고령자의 지원 개월 수의 합	개월
	⑪정년연장(폐지)시점	년	월	일

정년 퇴직자재고용 지원금 (해당 시 기재)	⑫재고용지원금 적용 고령자수 ※임금피크제 지원금 수급자 제외	명	⑬재고용지원 총 개월 수 ※⑫의 분기 내 고령자의 지원 개월 수의 합	개월
	⑭현재의 정년 적용시점	년	월	일

1개월 미만에 대한 지원금 (해당 시 기재)	⑮정년연장 : 원	⑯재고용 : 원
-----------------------------	----------------	---------------

신청 내용	⑰정년연장지원금 신청액 (⑩×〈고시금액〉+⑮)	원	⑱재고용지원금 신청액 (⑬×〈고시금액〉+⑯)	원	
	⑲사업주지원금신청총액 (⑰+ ⑱)				원
	입금 정보		은행명 : 계좌번호 : (예금주 :)		

「고용보험법 시행령」 제25조제6항 및 같은 법 시행규칙 제42조제2항 및 제3항에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일
신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청장(지청장) 귀하

※ 아래 란은 적지 아니합니다.

접 수	접수연월일	접수번호	처리부서	선 람	담당	과장	청장·지청장
	. . .						
처 리	지 급 대 상 자 수				명		
	지 급 결 정 액				원		
결 재	담당	팀장	과장	청장· 지청장	결재 연월일		
					. . .		

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

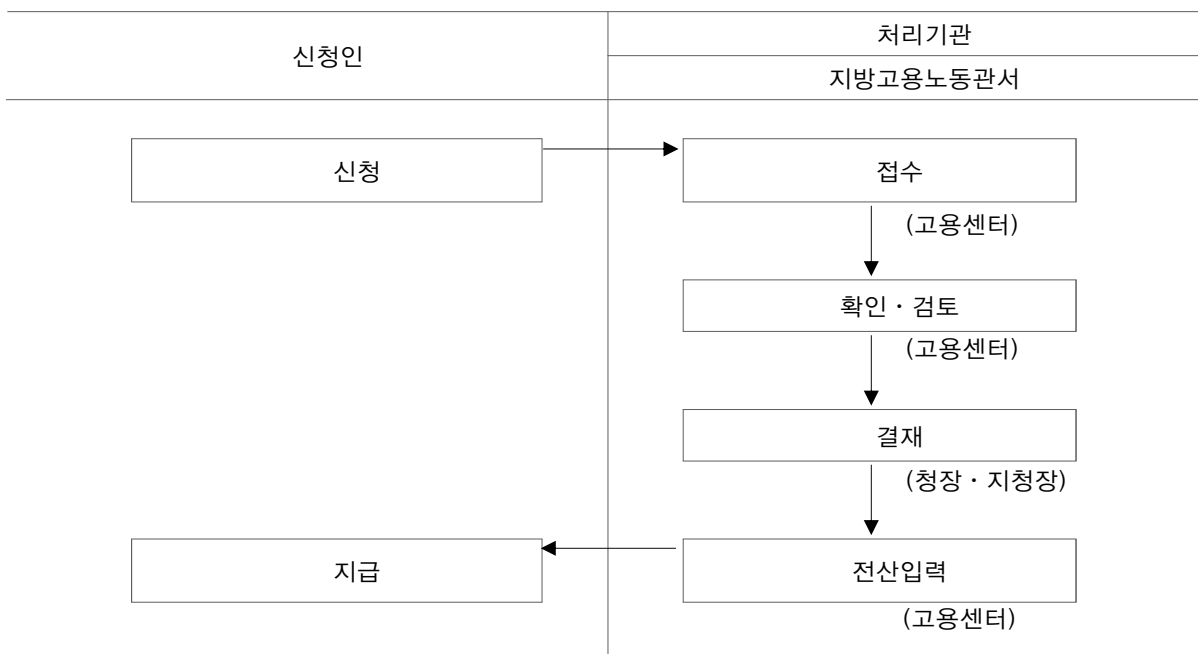
(제2쪽)

첨부서류	1. 정년연장지원금 : ①사업장의 정년을 폐지하거나 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사실을 증명할 수 있는 서류 1부 ②정년을 폐지하거나 연장한 고령자의 월별 임금대장 사본 1부 2. 정년퇴직자재고용지원금 : ①사업장의 정년이 55세 이상임을 증명할 수 있는 서류 1부 ②재고용한 고령자의 월별 임금대장 사본 1부 ③재고용한 고령자의 근로계약서 사본 1부	수수료 없음
------	---	---------------

작성방법

- ④ 대규모기업여부는 500인 초과 기업인 경우는 대규모 기업에 해당에 표시하고, 500인 이하 기업은 비해당에 표시합니다.
- ⑤ 제조업여부는 한국표준산업분류표의 대분류를 기준으로 해당여부를 표시합니다.
- ⑨, ⑫의 지원대상 고령자 수는 임금피크제 지원금을 받는 인원을 제외한 수로 표시합니다.
- ⑩, ⑬의 총 개월 수는 ⑨, ⑫의 지원 고령자 전체에 대한 각각의 해당 분기 내 개월 수의 합을 표시하며, 달력의 매월 초일부터 말일까지 모두 포함되는 경우 1개월로 하여 산정합니다.
- ⑮, ⑯의 1개월 미만에 대한 지원금은 전체 지원 대상기간 중 ⑩, ⑬의 잔여기간에 매년 고시된 지원금을 일할 계산하여 적습니다.
 (예시 : 1분기 신청 시, 1월 15일부터 정년연장(또는 재고용)에 해당하는 근로자 3명과 3월 1일부터 해당하는 근로자 2명, 3월 5일부터 해당하는 근로자 1명이 있는 경우)
 - ⑩(재고용일 경우는 ⑬)에 2(개월)×3(명)+1(개월)×2(명) = 8개월을 표시
 - ⑮(재고용일 경우는 ⑯)에 <해당 고시금액>/31일×17일(1. 15.~ 1. 31.)×3(명) + <해당 고시금액>/31일×27일(3. 5.~ 3. 31.)×1(명)로 산정하여 적되, 원 이하는 버립니다.
 ※ 당해년도 고령자고용연장 지원금액 고용노동부 고시 참고
- 3년 이내에 정년을 폐지(기존의 정년을 삭제하고 새로이 만들지 않는 것을 의미)하고 정년을 새로 설정하거나, 기존에 정한 정년을 단축한 경우는 정년연장 지원금, 정년퇴직자 재고용 지원금의 대상에서 제외됩니다.
- 구비서류를 준비함에 있어서 관련 규정 및 신청서와의 일치여부를 확인하여 주시기 바랍니다.

처리절차



작성방법

1. 지원금 신청 연월수 : 매월 첫날부터 말일까지를 1개월로 하여 산정합니다.
 - 예시) 1.15. (계속)고용된 자는 2개월(2. 1. ~ 3. 31.)이라고 적습니다.
2. 1개월 미만에 대한 지원금 : 매년 고시된 지원금을 일할 계산하여 적습니다.
 - 예시) 2008. 1. 15. (계속)고용된 자의 금액은 300,000원(2008년 고시금액)/31일×17일(1. 15. ~ 1. 31.)로 산정하여 적되, 원 이하는 버립니다.

년 분기 정년연장·폐지 명세

성명	주민등록번호	종전 정년 도달일	연장된 정년 도달일	지 원 금 산정기간	지원금 신청 연월수	1개월 미만에 대한 지원금
계					개월	원

작성방법

1. 지원금 신청 연월수 : 매달 첫날부터 말일까지를 1개월로 하여 산정합니다.
 - 예시) 1. 15. (계속)고용된 자는 2개월(2. 1. ~ 3. 31.)이라고 적습니다.
2. 1개월 미만에 대한 지원금 : 매년 고시된 지원금을 일할 계산하여 적습니다.
 - 예시) 2008. 1. 15. (계속)고용된 자의 금액은 300,000원(2008년 고시금액)/31일×17일(1. 15. ~ 1. 31.)로 산정하여 적되, 원 이하는 버립니다.

년 분기 정년퇴직자 재고용 명세

성명	주민등록번호	정년 퇴직일	재 고용일	재고용 종료일	지 원 금 산정기간	지원금 신청 연월수	1개월 미만에 대한 지원금
계						개월	원

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제48호의2서식] <개정 2018. 1. >

년 분기 60세 이상 고령자 고용지원금 신청서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 “√” 표시를 합니다.

※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 10일
------	-----	-----------

사업장	①사업장관리번호						
	②명칭			③대규모기업	[] 해당	[] 비해당	
	④소재지	□□□-□□□		(전화번호: 담당자:)			
	⑤업종명	(주생산품:)	⑥업종코드				

60세 이상 근로자 고용현황	월별	근로자수	60세 이상 근로자수 (고용기간 1년 이상)	
	월	명	명	명
	월	명	명	명
	월	명	명	명
월 평균	⑦	명	⑧	명
⑨60세 이상 근로자 고용률	[(⑧/⑦)×100]			%
⑩기준60세 이상 근로자수 (⑦×업종별지원기준율)	명	⑪지원한도 60세 이상 근로자수 (대규모기업: ⑦×0.1) (우선지원대상기업: ⑦×0.2)		명
⑫초과 60세 이상 근로자수(⑧-⑩)				명
⑬지원 대상자 수 (⑫>⑪이면 ⑪, ⑫<⑪이면 ⑫)				명

신청 내용	⑭분기당지원금 / 인	원	⑮신청액(⑬×⑭)	원
	⑯계좌번호	은행		(예금주:)

⑰ 신청하기 전 3개월, 신청 후 6개월 고용조정에 따른 근로자 이직여부 [] 예 [] 아니오

⑱ 만 60세 이상 근로자로서 「고용정책 기본법」 제29조에 따른 고용유지를 위한 지원금의 지급 대상이 되는 사람이 있는지 여부(일자리안정자금지급대상) [] 예 [] 아니오

「고용보험법 시행령」 제25조의2제5항 및 같은 법 시행규칙 제43조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

※ 구비서류

1. 생년월일과 재직기간이 적힌 만 60세 이상 근로자 명부 사본 1부
2. 만 60세 이상 근로자의 월별 임금대장 및 근로계약서 사본 각 1부
3. 사업 개시 이후 정년을 설정한 사실이 없음을 확인할 수 있는 서류 사본 1부

수수료
없음

※ 아래 란은 적지 않습니다.

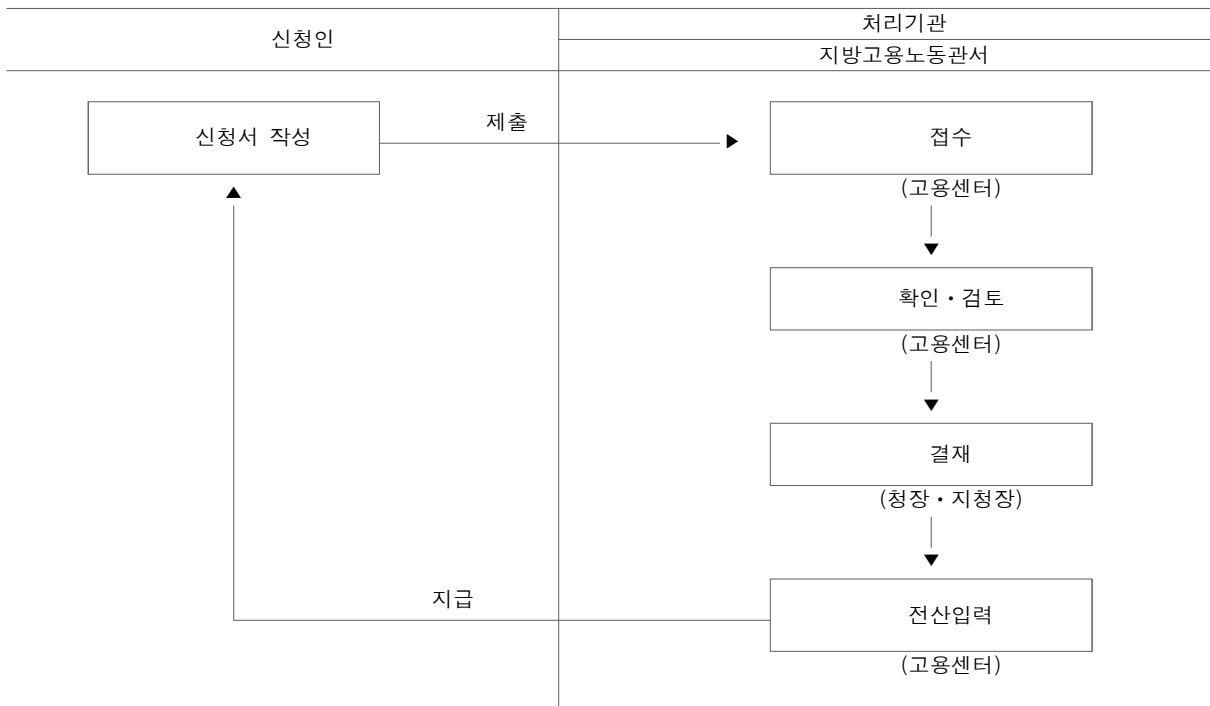
접수	접수 연월일	접수번호	처리부서	선	담당	과장	청장·지청장
					람		
처리	전체 근로자수		명	60세 이상 근로자수			명
	기준 60세 이상 근로자수		명	초과 60세 이상 근로자수			명
	지원한도인원		명	다수고용장려금 등 지급 여부			
	지원 60세 이상 근로자수		명	지급 결정액			원
결재	담당		팀장		과장	청장·지청장	결재 연월일

210mm×297mm[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

작성 방법

1. ③의 대규모기업은 고용보험법 시행령 제12조의 우선지원 대상기업에 해당하지 않는 경우를 말합니다.
2. ⑤업종 및 ⑥업종코드는 한국표준산업분류표(통계청고시 제2000-1호)상의 업종 및 업종코드에 따릅니다.
3. 각 월의 근로자수 및 60세 이상 근로자 수는 각 월 말일 기준 인원수를 적습니다.
 - 가. 60세 이상 근로자 수는 고용기간이 1년 이상인 사람을 산정합니다.
 - 나. 각 월의 근로자수 및 60세 이상 근로자수에서 제외 되는 사람
 - ① 일용근로자(1개월 미만의 기간 동안 고용되는 사람), ② 1개월간의 소정근로시간이 60시간 미만인 사람(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자 포함), ③ 공무원, 「사립학교교직원 연금법」의 적용을 받는 자 및 「고용보험법 시행령」 제3조에 해당되는 사람
 - ④ 만 60세 이상 근로자로서 「고용정책 기본법」제29조에 따른 고용유지를 위한 지원금의 지급 대상이 되는 사람 (일자리안정자금)
 - 다. 보험관계의 성립일 또는 사업이 폐지·종료된 날이 속한 월의 적용일수가 16일 이상인 경우에는 이를 1개월로 보아 근로자수를 적습니다.
4. 건설현장이 적용단위인 경우의 근로자 수는 다음 산식에 따라 계산됩니다.
 - 가. 근로자수 = 임금총액 ÷ 건설업 월평균임금 ÷ 연간공사 개월수
 - 나. 공사명세서상 임금총액이 명시되지 아니한 경우에는 「산업재해보상보험법」에 따라 노동부 장관이 정한 노무비율을 곱하여 산정(총공사금액 × 노무비율)
 - 다. 건설업 월평균임금은 「고용보험법」에 따라 건설업의 상시근로자수 산정을 위하여 매년 노동부장관이 고시하는 금액을 사용
5. ⑩의 업종별 지원기준율은 고용노동부장관이 별도로 고시합니다.
6. ⑦ ~ ⑬은 소수점 둘째 자리까지만 적습니다(소수점 셋째 자리에서 버립니다).
7. ⑭의 금액을 적는 경우 원 단위는 버립니다.

처리절차



【예 시】

확 인 서

1. 사업장 개요

가. 명칭 :

나. 소재지 :

다. 대표자 :

라. 업종 :

마. 사업개시일 :

2. 위 사업장은 정년이 설정되어 있지 않음을 확인하며, 이 내용이 허위로 판명시 어떠한 불이익도 감수할 것임을 확인합니다.

20

연번	성 명	생 년 월 일	서 명
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

※ 확인인원이 많을 경우 별지로 추가 작성

이 책을 만든 사람들



고령사회인력정책관	송 흥 석
고령사회인력정책과장	하 형 소
고령사회인력정책과	박 수 호
서울고용센터	김 효 실
부산고용센터	최 여 진
대구고용센터	강 기 영
광주고용센터	문 철 응
대전고용센터	김 은 영
성남고용센터	이 은 옥
고양센터	유 재 옥
천안센터	채 미 경