코로나19로 경영 애로시 고용유지 지원제도 안내

중소기업중앙회 인력정책실

□ 검토배경

○ **코로나19로 인해 관련 업종에서는 매출액 감소 등 경영상 어려움** 발생

– 긴급경영자금 등 경영상 확보 가능한 방안을 최대한 동원하더라도 더 이상의 자금 확보가 어려워 **정상적인 급여지급이 어려운 상황**인 경우, **폐업이나 인원감축을 고려**하는 업체 발생

○ 단기적 어려움을 극복할 때까지 직원과 상생하기 위한 방안 고려 필요

– **관련 고용유지 지원제도 및 운영 참고사항** 중심으로 검토

□ 정부지원제도 (고용유지지원금)

*신청 : 사업장 소재지 관할 고용센터

○ 정부에서는 **코로나19로 인해 고용유지가 어려워 휴업·휴직하는 기업**에게 **인건비를 지원**하고 있음

– 기존 **고용유지지원금*과 동일하나** 매출액 15% 감소 등 **요건을 별도 증명할 필요 없음**(당해 업종, 지역경제상황 등 고려해 지방노동관서장이 인정)

* **고용유지지원금** : 매출액·생산량 감소 등으로 고용조정이 불가피한 경우,
· **감원없이 유급**으로 휴업·휴직시 **기업**을 지원
· 휴업·휴직 **수당을 못주거나 50% 미만**으로 지급시 **근로자** 지원

	고용유지지원금	코로나19 감염병	무급휴업·휴직수당 지원금
지원 대상	**고용조정이 불가피***하게 된 사업주(생산량·매출액 15% 감소요건 등)	**고용조정이 불가피***하게 된 사업주이나, 생산량·매출액 15% 감소요건 등을 별도 증명할 필요 없이 인정	**고용조정이 불가피***한 사업주가 무급 휴업·휴직 실시하는 경우에도 심사위원회 심사를 거쳐 필요성, 근로자 복귀가능성 등을 심사하여 결정하여 지원
지원 조건	전체 근로시간의 20% 이상을 초과하여 휴업을 실시하거나 1개월 이상 휴직하는 경우		·휴업 : 30일 이상 실시 ·휴직 : 90일 이상 실시 ·둘 다 일정 비율 이상의 근로자가 참여해야 함
지원 수준	사업주가 휴업·휴직 기간에 대하여 근로자에게 지급한 수당의 일부 지원 - 우선지원대상기업 2/3, 그 외 1/2		심사위원회가 근로자 평균임금 50% 범위 내에서 결정
지원 한도	1일 6.6만원(월 최대 198만원, 연간 최대 180일)		1일 6.6만원 (연간 최대 180일)
계획 신고	고용유지조치계획신고 : 1개월 단위로 제출		고용유지조치계획서 제출

<고용조정이 불가피한 사유>

	유급 휴업·휴직시	무급 휴업·휴직시
재고량 (직전 년도 월평균 대비)	50% 이상 증가	50% 이상 증가
생산량 (직전 3개월 평균, 직전년도 같은 달, 직전 년도 월 평균 대비)	15% 이상 감소	30% 이상 감소
매출액 (직전 3개월 평균, 직전년도 같은 달, 직전 년도 월 평균 대비)	15% 이상 감소	30% 이상 감소
재고량, 매출액 추이 (직전 2분기 월 평균 대비)	재고량이 계속 증가 추세에 있거나 매출액이 계속 감소 추세	재고량 계속 20% 이상 증가 추세 또는 매출액 계속 20% 이상 감소 추세
기타	당해 업종·지역경제상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업주 등	

□ 참고사항 : 휴업과 휴직

ㅇ 휴업의 경우 (관련법령 : 근로기준법 제46조 휴업수당)

- 사용자의 귀책사유(일반적인 경영상 어려움)에 의한 휴업은 근로자 **평균임금의 70% 이상**(통상임금보다 높은 경우는 통상임금)을 **휴업수당으로 지급**해야함
  * 개별 사안에 따라 다르나, 일반적으로 사용자의 귀책사유는 휴업의 직접적인 원인으로 판단하므로 코로나19로 인해 매출액 감소로 경영 타격을 받아 휴업하는 경우는 직접적인 휴업의 사유가 매출액 감소이므로 사용자의 귀책사유가 있다고 판단될 소지가 높음. 다만, 확진자 발생 등으로 사업장 폐쇄 조치가 내려진 경우는 귀책사유가 없다고 볼 수 있음
- 다만, 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능하여 휴업수당 **감액이 필요한 경우**는 **노동위원회 승인을 받아 감액 가능**(처리기한 30일)

ㅇ 휴직의 경우 (별도 규정은 없음/ 회사내규에 따르나 규정이 없는 경우 참고)

- **정리해고**(경영상에 의한 해고)를 **피하기 위한 조치**로 폐업 위기 등 정당한 사유가 있을 경우 **근로자와 합의**로 휴직을 실시 할 수 있음
- 유급 또는 무급 여부는 근로자와의 합의 사항
- 휴직은 **근로자의 서면 합의(신청, 동의)**로 이루어져야 함
  * 개별근로자의 신청이 가장 바람직
- 서면 합의 내용에는 휴직기간, 휴직기간 후 인력운용방안, 복직조치 사항 등이 포함돼야 함