

☎ 보도일시: 2019. 1. 1(화) 조간,
<인터넷 2018. 12. 31(월) 12:00 이후>
☎ 총 13 쪽 (붙임 자료 포함)

❖ 고용노동부 여성고용정책과
과장 김효순 (044-202-7470)
사무관 박미연 (044-202-7477)
사무관 정승연 (044-202-7472)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

19.11부터 달라지는 출산·육아 지원제도 근로자는 더 넉넉히 지원하고 사업주는 더 꼼꼼히 챙깁니다!

■ 근로자 지원 급여 인상

- ① 육아휴직급여 : 통상임금의 40 → 50%, 상/하한 100/50 → 120/70만원
- ② 아빠육아휴직 보너스제 : 상한 200 → 250만원
- ③ 출산전후·유산사산 휴가급여 : 상한 160 → 180만원

■ 사업주 장려금 중소기업 중심 개편

- ④ 대체인력지원금 : 인수인계기간 2주→2달, 해당 기간 중소기업 월 60→120만원
- ⑤ 육아기 근로시간 단축 지원금 : 중소기업 월 20→30만원

□ '19.1.1.부터 출산·육아기 근로자 및 사업주 지원제도가 강화된다. 육아휴직·출산휴가급여를 인상하여 근로자의 부담을 줄이고, 출산·육아기 근로자의 고용안정을 도모한 사업주에 대한 장려금을 중소기업 중심으로 개편한다. 주요 내용은 다음과 같다.

<1> 육아휴직급여 인상 (시행: '19년 1월 1일)

○ 2019년 1월 1일 부터 육아휴직 첫 3개월 이후 9개월간 급여가 높아진다.

* 육아휴직 첫 3개월 급여인상은 '17.9월부터 시행중
(통상임금의 40→80%, 상한 100→150만원, 하한 50→70만원)

- 지금까지는 통상임금의 40%(월 상한 100만원, 하한 50만원)를 기준으로 받았으나, 앞으로는 통상임금의 50%(월 상한 120만원, 하한 70만원)를 받을 수 있다.

* <예시> 통상임금 월 250만원 근로자:

(기존) 육아휴직 쏘 기간 100만원 (100만원x12개월=1,200만원) →

(‘17.9월~) 첫 3월 150만원, 이후 9월 100만원(150x3+9x100 = 1,350만원) →

(‘19년~) 첫 3월 150만원, 이후 9월 120만원(150x3 + 9x120 = 1,530만원)

- 2019년 1월 1일 이전에 육아휴직을 시작했더라도, 2019년 1월 1일 이후 기간은 인상된 급여 기준을 적용하며,
- 소득 감소로 육아휴직 사용을 꺼리던 근로자(특히, 저소득자)의 육아휴직이 늘어날 것으로 기대된다.

<2> 아빠육아휴직 보너스제 상한액 인상 (시행: ‘19년 1월 1일)

- 남성 육아휴직을 장려하고자 도입한 육아휴직급여 특례제도인 ‘아빠육아휴직 보너스제’의 월 상한액이 2019년 1월 1일부터 높아진다.

○ (아빠육아휴직 보너스제) 같은 자녀에 대해 부모가 순차적*으로 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용자(주로 아빠)의 첫 3개월 급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지급하는 제도(現 상한 200만원)

* 순차적으로 사용할 경우 적용되고, 반드시 연속으로 사용할 필요는 없음

- 지금까지는 같은 자녀에 대해 부모가 번갈아 육아휴직을 한 경우, 두 번째 휴직자는 첫 3개월 육아휴직 급여로 월 최대 200만원을 받았으나, 앞으로는 월 최대 250만원을 받을 수 있다.

* (현행) 3개월 간 최대 600만원 → (개선) 3개월 간 최대 750만원

- 2019년 1월 1일 이전에 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직을 시작했더라도, 2019년 1월 1일 이후의 기간은 인상된 급여 기준을 적용하며,
- 이에 따라, 남성 육아휴직*이 더욱 많아질 것으로 기대된다.

* 남성육아휴직자(명): (‘16) 7,616 → (‘17) 12,043(‘17.11월 10,655) → (‘18.11월) 16,132

육아휴직 첫 3개월 이후 급여 인상

기존 첫 3개월 이후 최대 9개월간
육아휴직 급여

2019. 1. 1부터



월 상한 100만 원, 하한 50만 원
기준 지급

월 상한 120만 원, 하한 70만 원
기준 지급

※ 첫 3개월 : 통상 임금의 80% (월 상한 150만 원, 하한 70만 원)

Check point!

19.1.1. 이전에 육아휴직을 시작했어도, 육아휴직 기간이 '19.1.1. 이후에 걸쳐져 있다면 남은 기간만큼은 인상된 급여 기준을 적용

아빠육아휴직 보너스제 상한액 250만 원으로 인상

|아빠육아휴직 보너스제?

같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우,
두 번째 사용한 사람(주로 아빠)의 육아휴직 첫 3개월 급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지급



Check point!

19.1.1. 이전에 같은 자녀에 대해 두 번째 육아휴직을 시작했더라도, 육아휴직 첫 3개월 기간이 '19.1.1. 이후 걸쳐져 있다면 그이후의 기간만큼은 인상된 급여 기준을 적용합니다.



<'19.1.1.부터 달라지는 출산육아기 지원제도 >

<3> 출산전후·유산사산휴가급여 인상 (시행: '19년 1월 1일)

○ 2019년 1월 1일 부터 출산전후·유산사산휴가급여 상한액이 늘어난다.

* 우선지원대상기업 90일, 대규모기업은 30일간 통상임금 100% 지급
(상한: 매년 고용노동부장관 고시, 하한: 최저임금)

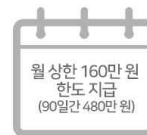
- 지금까지는 정부에서 월 160만원 한도로 지급(90일간 480만원)되었으나, 앞으로는 월 최대 180만원(90일간 540만원)을 받을 수 있다.

○ 2019년 1월 1일 당시 이미 출산휴가 중이더라도, 2019년 1월 1일 이후의 기간은 인상된 급여 기준을 적용한다.

출산전후휴가급여 180만 원으로 인상

· 기존 · 출산전후휴가 기간*에 대해 통상임금 100% 지급

2019. 1. 1부터



* 우선지원대상기업은 90일간, 대규모 기업은 사업주 유급 의무기간인 최초 60일을 제외한 마지막 30일간 지원

Check point!

'19.1.1. 당시 이미 출산전후휴가 중인 경우도, '19.1.1. 이후 기간은 인상된 기준을 적용

<4> 출산육아기 고용안정 장려금 개편 (시행: '19년 1월 1일)

□ (출산육아기 대체인력지원금) 지원기간 확대 및 중소기업 지원금 인상

○ 근로자에게 출산휴가, 육아휴직 등을 부여하고 대체인력을 고용한 사업주에게 지원하는 '출산육아기 대체인력지원금'이 2019년 1월 1일부터 중소기업 중심으로 개편된다.

- 지금까지는 지원기간에 2주의 인수인계기간만 포함하였고, 지원금은 대체인력 1인당 우선지원대상기업* 월 60만원, 대규모기업 월 30만원이었으나,

* 상시근로자 수 기준으로, 제조업 500명 이하·광업 등 7개 업종은 300명 이하·도매 및 소매업 등 4개 업종은 200명 이하·그 밖의 업종은 100명 이하인 사업장 (고용보험법 제19조제2항, 같은법 시행령 제12조)

- 앞으로는 지원기간에 포함되는 인수인계기간이 2달로 확대되고, 동기간에 대한 우선지원대상기업 지원금이 월 120만원으로 인상된다.

* 대규모기업도 인수인계기간은 확대되나, 지원금은 현재(월 30만원)와 동일

* <예 : 대체인력을 육아휴직 2개월 전부터 육아휴직 후 6개월까지 고용한 중소기업>

- (기존) 월60만원 × 1/2월(15일) + 월60만원 × 6개월 = 390만원

- (개선) 월120만원 × 2개월 + 월60만원 × 6개월 = 600만원

○ 개정내용은 2019년 1월 1일에 출산육아기 대체인력을 고용 중인 경우부터 적용되며,

○ 육아휴직에 따른 기업의 업무공백 및 인건비 부담을 줄이고, 대체인력 채용이 늘어날 것으로 기대된다.

□ (육아기 근로시간 단축부여 장려금) 중소기업 지원금 인상

○ 근로자에게 육아기 근로시간 단축*을 부여한 사업주에게 지원하는 '육아기 근로시간 단축 부여 장려금'의 중소기업 지원단가가 2019년 1월 1일부터 인상된다.

* 육아기 근로시간 단축제도: 만 8세 이하 자녀를 가진 근로자는 주당 15~30시간으로 근로시간을 단축할 수 있음(남녀고용평등법 제19조의2)

- 지금까지는 단축 근로자 1인당 우선지원대상기업 월 20만원, 대규모기업은 월 10만원씩 최대 1년간 받을 수 있었으나, 앞으로 우선지원대상기업은 월 30만원씩 받을 수 있다.

○ 개정내용은 2019년 1월 1일 이후의 육아기 근로시간 단축 기간에 대한 장려금부터 적용된다.

출산육아기 대체인력 지원기간 확대 및 지원금액 인상 (2019. 1. 1부터)		육아기 근로시간 단축 부여 장려금 인상	
 지원 기간	 지원 수준	근로자에 육아기 근로시간 단축을 부여한 중소기업 사업주	
근로자의 출산휴가, 육아휴직 등의 기간 중 대체인력 채용기간 + 인수인계기간 2주	중소기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원 <small>* 중소기업이란 「고용보험법 시행령」 제12조에서 규정한 우선지원대상기업을 의미</small>	· 기존 · 월 20만원	2019. 1. 1부터 월 30만원 (최대 1년간)
			
근로자의 출산휴가, 육아휴직 등의 기간 중 대체인력 채용기간 + 인수인계기간 2개월	인수인계 기간동안 중소기업 월 120만원	지원대상 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 육아기 근로시간 단축 종료 후에 해당 근로자를 6개월 이상 고용 유지한 사업주	

<'19.1.1.부터 달라지는 출산육아기 지원제도 >

□ (출산육아기 비정규직 재고용 장려금) 출산육아기 비정규직근로자를 정규직으로 전환하고자 하는 사업주는 '정규직 전환 지원제도를 통해 지원

○ '정규직 전환 지원제도'와 중복지원 문제가 계속된 '출산육아기 비정규직 재고용 장려금*'은 2019년 1월 1일부터 폐지된다.

* 출산육아기(임신, 출산전후휴가, 육아휴직)에 계약기간이 종료되는 기간제·파견근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 무기계약으로 재고용한 사업주에 대해 장려금을 지급하는 제도

- 앞으로 출산육아기 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하고자 하는 사업주는 '정규직 전환 지원제도*'를 통해 지원받을 수 있다.

* 우선지원대상기업·중견기업에 한하여 최대 1년간, 전환 근로자 1인당
임금상승분의 80%(월 최대 60만원) + 간접노무비 월 30만원

○ 2019년 1월 1일 이전에 출산육아기 비정규직 근로자를 재고용한
사업주는 이전의 규정(출산육아기 비정규직 재고용지원금)에 따라
장려금이 지급된다.

출산육아기 비정규직 재고용 장려금 폐지, 정규직 전환 지원제도를 통해 지원

2019. 1. 1부터

출산육아기 비정규직 근로자를 재고용하고자 하는 사업주는 '정규직 전환 지원제도'를 통해 지원

| 지원대상 및 지원요건

아래의 요건을 모두 만족시키는 우선지원 대상기업·중견기업 사업주

01	6개월 이상 고용되고, 계속 근로한 총 기간이 2년 이내인 기간제·파견·사내 하도급 근로자 또는 6개월 이상 상시로 노무를 제공한 특수형태업무종사자(해당 사업주에게 주로 노무를 제공하는 자에 한함)를 정규직으로 전환하거나 직접 고용하여 1개월 이상 고용 유지
02	정규직 전환 후에는 최저임금 110% 이상 지급
03	4대 보험가입 등 기본적 근로조건 보장
04	기존 동종유사 업무 정규직과 비교하여 임금 등에 불합리한 차별이 없어야 함
05	상시근로자 5인 이상 사업장

| 지원내용

01 인건비

- 임금증가액 : 전환근로자 1인당 임금상승분의 80%(월 최대 60만원) 1년간 지원
- 간접노무비 : 임금증가액이 없어도 1인당 월 30만원 지원

02 기타 지원제도

- 세액공제 : 정규직 전환 근로자 1인당 중소기업 1,000만원, 중견기업 700만원
- 가점제도 : 정규직전환기업에 조달청 물품 및 일반용역 공공입찰 시 1.5점, 중소기업벤처부 중소기업 물품 계약 심사 시 2점 가점 부여

| 신청절차 및 방법

사업계획서
제출
(사업주)

→

사업계획서
심사 및 승인
(고용 센터)

→

제도도입
사업시행
(사업주)

→

지원금
신청
(사업주)

→

사실관계
확인 후 지급
(고용 센터)

ON - LINE
고용보험 홈페이지
www.ei.go.kr

OFF - LINE
고용센터(지역지원부서)에
사업계획서 및 신청서 제출

<'19.1.1.부터 달라지는 출산육아기 지원제도>

□ 김덕호 청년여성고용정책관은 “이번 제도개선은 출산·육아기 근로자의 생계안정과 더불어, 대·중소기업 간 모성보호 격차 해소에 도움을 줄 것으로 기대된다.”라고 하면서,

○ “다만, 현실에서는 출산·육아휴직으로 인한 사업주의 부담과 사내눈치가 큰 편이므로, 직장 문화를 개선하고 근로감독도 강화하여 일·가정 양립 실현과 저출산 문제 해소를 위해 노력하겠다.”라고 밝혔다.

- <붙임> 1. 2019년 달라지는 출산육아기 지원제도(포스터)
 2. 육아휴직 제도 개요
 3. 출산전후·유산사산 휴가 제도 개요
 4. 출산육아기 고용안정장려금 제도 개요
 5. 정규직 전환지원 제도 개요



이 보도 자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면
 고용노동부 여성고용정책과 박미연사무관(출산전후휴가급여, 육아휴직
 급여 ☎ 044-202-7477), 정승연 사무관(출산육아기 고용안정장려금
 ☎ 044-202-7472)에게 연락주시기 바랍니다.

1

아빠육아휴직 보너스제* 상한액 인상

19.1.1.~
월 상한
200만 원 ▶ 250만 원

* 같은 자리에 대해 부모가
연달아 육아휴직 사용 시
두 번째 출산기후로 아버지의
첫 3개월 육아휴직 급여를
통상임금의 100%로 상향 지급

2

육아휴직급여 인상

19.1.1.~
첫 3개월 이후 9개월간 급여
월 통상임금의 40% ▶ 50%
상한 100만 원 ▶ 120만 원
하한 50만 원 ▶ 70만 원

* 첫 3개월 급여: 통상임금의 80%
(상한 150만 원, 하한 70만 원)

3

출산전후 휴가급여 상한액 인상

19.1.1.~
월 상한
160만 원 ▶ 180만 원

근로자·사업주 모두를 위한 고용노동부의 원포인트 레슨!

2019년 달라지는 출산 육아기 근로 정책!

1

출산육아기 대체인력 지원수준 확대

근로자의 출산휴가, 육아휴직 등의 기간 동안
대체인력을 채용한 사업주는

19.1.1.~
인수인계 기간 지원
2주 ▶ 2개월

인수인계 기간 중
우선지원대상기업 지원금
대체인력 1인당
월 60만 원 ▶ 월 120만 원

2

육아기 근로시간 단축 부여 장려금 인상

근로자의 육아기 근로시간 단축을
위한 중소기업 사업주에게

19.1.1.~
우선지원대상기업 지원금
월 20만 원 ▶ 월 30만 원

3

정규직전환 지원제도

출산육아기 비정규직 근로자를
정규직으로 전환하려는
중소·중견기업 사업주에게

19.1.1.~
1인당 임금상승분의 80%
(월 상한 60만 원)
1인당 간접노무비
월 30만 원 지원

사업주는 더 꼼꼼히 챙깁니다!

고용노동부

문의처 국번없이 1350

지원대상·요건은 고용보험 홈페이지
(www.ei.go.kr)에서 확인 가능합니다.

☞ (참고) 아빠넷(www.papanet4you.kr) > 아빠육아지원 정책정보 > 정책 제대로 알기

□ 육아휴직(남녀고용평등법 제19조)

- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자는 최대 1년(한 자녀에 대해 남녀 근로자 각각 1년씩 총 2년 사용 가능)의 육아휴직을 신청할 수 있음 ☞ 위반 시 사업주는 500만원 이하의 벌금

□ 육아휴직 급여(고용보험법 제70조)

- 육아휴직을 30일(출산전후 휴가기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 부여 받은 피보험자에게 정부에서 육아휴직 급여 지급
 - (육아휴직급여) 첫 3개월 통상임금의 80%(상한 150만, 하한 70만), 이후 기간은 통상임금의 40%(상한 100만, 하한 50만)*
 - * '19.1.1.부터 이후 기간 통상임금의 50%(상한 120만, 하한 70만)
 - (육아휴직급여특례: 아빠육아휴직보너스제) 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직 하는 경우, 두 번째 육아휴직자(통상 아빠)의 첫 3개월은 통상임금의 100% 지급(상한: 200만*)
 - * '19.1.1.부터 상한 250만원

□ 육아휴직(급여) 신청 방법



- (육아휴직 신청) 휴직개시예정일 30일전까지 신청서 제출
- (육아휴직확인서 발급) 사업주는 근로자가 육아휴직에 관한 확인을 요구 하는 경우 확인서를 발급해주어야 함
- (육아휴직급여 신청) 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야함

□ 출산전후·유산사산휴가(근로기준법 제74조)

- (출산전후휴가) 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아 120일)의 출산전후휴가를 주어야 함
- (유산사산휴가) 사용자는 임신 중의 여성이 유산 또는 사산한 경우로서, 근로자가 청구하면 5~90일 범위 내*에서 유산사산휴가를 주어야 함

* 근로기준법시행령 제43조 제3항 : 임신기간에 따라 유사사산휴가 기간 설정
 . 임신기간이 11주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 5일
 . 임신기간이 12주 이상 15주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 10일
 . 임신기간이 16주 이상 21주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 30일
 . 임신기간이 22주 이상 27주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 60일
 . 임신기간이 28주 이상 : 유산 또는 사산한 날부터 90일

☞ 위반 시 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

□ 출산전후·유산사산휴가급여(고용보험법 제75조)

- 「근로기준법」 제 74조에 따른 출산전후·유산사산휴가를 부여받은 피보험자에게 아래 기준에 따라 정부에서 급여를 지급

	<사업주 유급의무기간> 최초 60일(다태아 75일)	<무급기간> 마지막 30일(다태아 45일)
우선지원 대상기업	· (정부) 최대 월 180만원 지급 · (사업주) 통상임금과 180만원의 차액분 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 180만원)
대규모 기업	사업주가 통상임금을 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 180만원)

* 참고: 출산휴가기간 중 급여 지원 체계

		1개월	2개월	3개월
우선지원 대상기업 근로자	통상임금	사업주 부담 (통상임금과 180만원 차액)		지원X
		고용보험기금 지원 상한 180만원		
		← 유급 (60일) →		← 무급(30일) →
대규모 기업 근로자	통상임금	사업주 부담 (통상임금 100%)		지원X
		고보 지원 상한 180만원		

□ 출산육아기 대체인력지원금(고용보험법 시행령 제29조)

○ (지원 대상) 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고 대체인력을 고용한 사업주로서 다음 3가지 요건을 갖춘 사업주

① 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 채용하여 30일 이상 계속 고용할 것

② 육아휴직 등이 끝난 후 육아휴직 등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것. 다만, 사업주가 출산휴가 또는 육아휴직 등을 사용한 근로자의 자기 사정으로 인하여 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 그러하지 아니함

③ 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지) 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 아니할 것

* 단, 새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자를 고용 조정하는 것은 가능

○ (지원 기간) 육아휴직등의 기간 중 대체인력을 채용한 기간(사용 전 2개월의 인수인계기간 포함)

○ (지원 금액) 대체인력 1인당 우선지원대상기업 월 60만원(인수인계기간은 월 120만원), 대규모기업 월 30만원

○ (지원 주기) 육아휴직 등이 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청

□ 육아휴직등 부여 장려금(고용보험법 시행령 제29조)

○ (지원 대상) 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 해당 근로자를 육아휴직등 종료 후 6개월 이상 고용 유지한 사업주

- (지원 수준) 아래 금액에 육아휴직등의 개월 수를 곱하여 지급

구 분		1개월 지급액	연간총액
육아휴직	우선지원대상기업	30만원	360만원
	우선지원대상기업 1호 인센티브 적용시*	40만원	480만원
육아기 근로시간 단축	우선지원대상기업	30만원	360만원
	대규모기업	10만원	120만원

* 1호 인센티브: 해당 사업장의 근로자에 대해 육아휴직을 처음으로 부여한 사업주에게는 '1호 인센티브'로 월 10만원 추가 지원

- (지원 주기) 육아휴직 등을 시작한 날부터 30일 후에 1개월분을 지급하고(1개월분은 계속 고용여부와 관계없이 지급) 나머지는 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 계속 고용하는 경우 일괄 지급

□ 비정규직 재고용 장려금(고용보험법 시행령 제29조)

- (지원 대상) 출산육아기(임신, 출산전후휴가, 육아휴직)에 계약기간이 종료되는 기간제 근로자(단, 근로계약기간이 1년 이하)나 파견 근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 무기계약으로 재고용한 사업주
- (지원 수준) 재고용 근로자 1인당 우선지원대상기업은 월 60만원, 대규모기업은 월 30만원, 1년 범위 내에서 지원
- (지원 주기) 재고용한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월 주기로 신청할 수 있고, 근로계약을 체결하고 1년 후부터는 한꺼번에 신청 가능

□ (출산육아기 고용안정장려금 신청) 온/오프라인 신청 가능

- 온라인 신청: 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)를 통해 신청
- 오프라인 신청: 제출 서류를 사업장 관할 고용센터에 제출

□ 정규직전환지원금(고용보험법 시행령 제35조)

○ (지원 대상) 아래 대상을 정규직으로 전환하거나, 직접 고용하여 1개월 이상 고용 유지한 상시근로자 5인 이상 우선지원대상기업, 중견기업 사업주

- ① 근로기간이 6개월 이상 2년 이내인 기간제·파견·사내하도급 근로자
- ② 6개월 이상 상시적 노무를 제공한 특수형태업무종사자

○ (지원 요건)

- ① 정규직전환 후 최저임금 110% 이상 지급
- ② 4대 보험 가입 등 기본적 근로조건 보장
- ③ 기존 동종·유사 업무 정규직과 비교하여 임금 등에 불합리한 차별이 없어야 함

○ (지원 내용)

- (임금증가액) 전환근로자 1인당 임금 상승분의 80%(월 최대 60만원)를 1년간 지원
- (간접노무비) 임금수준과 상관없이 1인당 월 30만원을 1년간 지원

❖ 기타 지원제도

- 정규직 전환 근로자 1인당 중소기업 1,000만원, 중견기업 700만원 세액공제
- 정규직전환기업에 조달청 물품 및 일반용역 공공입찰 시 1.5점, 중소기업벤처부 중소기업 물품 계약 심사 시 2점 가점 부여

○ (정규직전환지원제도 신청절차 및 방법) 온/오프라인 신청 가능

- 온라인 신청: 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)를 통해 신청
- 오프라인 신청: 고용센터(기업지원부서)에 사업계획서 및 신청서 제출

