



제427회국회(임시회)
제3차환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 고용유지지원금 제도 개선 〉

■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2207528호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 고용유지지원금 지원 요건 기준 정비(안 제21조제1항)	3
2. 고용위기 상황에 따른 대응체계 근거 마련(안 제21조제3항)7	

I. 제안경위

2025년 1월 15일 김태선의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2025년 1월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 산업구조 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용유지조치의 실시 대상 근로자에 대해 고용유지조치 기간 중 대통령령에 정하는 바에 따른 금품을 지급하는 경우, 해당 사업주 신청으로 대통령령에 따라 고용유지지원금을 산출하여 지원할 수 있도록 하고 있습니다.

그러나 사업주에 대한 지원요건 충족 여부 판단 및 고용유지지원금 산출시 동법 제21조제1항 후단의 「근로기준법」 제2조제1항제5호의 ‘임금’ 규정 및 같은 법 제46조에 따른 휴업수당 산출기준을 기준으로 별도 확인하고 있어 고용유지지원금을 신청하는 국민들에게 상당한 행정적 불편과 부담을 드리고 있습니다.

이에 따라 동법 제21조제1항 하단에 규정된 ‘「근로기준법」 제2조제1항제5호의 임금’을 ‘사업주가 지급하는 금품’으로 개정하고, 향후 대통령령에서 ‘사업주가 지급하는 금품’에 대해 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」상 이미 신고된 보수를 기준으로 확인할 수 있도록 하여 고용유지 지원이 필요한 사업주와 근로자에 대해 신속하고 원활한 지원이 이루어질 수 있도록 하고자 합

니다.

아울러, 코로나 펜데믹 등과 같이 현저한 경기 변동으로 대규모 고용위기가 발생하는 경우 필요한 지원체계를 마련할 수 있도록 하여 고용위기 시 근로자 고용안정과 기업 경영안정에 적절한 지원이 이루어질 수 있도록 하고자 합니다(안 제21조제1항 후단 및 제3항).

Ⅲ. 검토의견

1. 고용유지지원금 지원 요건 기준 정비(안 제21조제1항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 근로자에게 지원하는 고용유지지원금의 요건 기준을 현행 ‘「근로기준법」에 따른 임금’에서 ‘사업주가 근로자에게 지급하는 금품’으로 변경하는 내용임.

현행	개정안
제21조(고용조정의 지원) ① 고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 휴직, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안전을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. 이 경우 <u>휴업이나 휴직 등 고용안정을 위한 조치로 근로자의 임금(「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다. 이하 같다)이</u> 대통령령으로 정하는 수준으로 감소할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있다.	제21조(고용조정의 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- --사업주가 근로자에게 지급하는 금품이 고용안정을 위한 조치로 인하여----- ----- ----- ----- -----.

② (생략)	② (현행과 같음)
③ (생략)	③ (생략)

나. 검토의견

현행법 제21조는 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 해고하는 대신 휴업·휴직 등 고용유지조치를 하는 경우 지원금을 지급하는 고용유지지원금의 근거를 규정하고 있음.

지원대상은 고용유지조치(휴업·휴직)를 실시하고 근로자에게 휴업·휴직에 대한 보전금품을 지급한 사업주로, 우선지원대상기업¹⁾ 등 기업의 분류와 단축된 근로시간의 비율 등에 따라 사업주가 지급한 보전

- 1) 「고용보험법 시행령」 제12조(우선지원 대상기업의 범위) ① 법 제19조제2항에서 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업”이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하 “우선지원대상기업”이라 한다)을 말한다.
- ② 제1항에 해당하지 않는 기업으로서 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은 제1항에도 불구하고 우선지원대상기업으로 본다.
- ③ 제1항에 따른 우선지원대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원대상기업에 해당하지 않게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 5년간 우선지원대상기업으로 본다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항에 따라 지정된 상호출자제한기업집단에 속하는 회사는 그 지정된 날이 속하는 보험연도의 다음 보험연도부터 우선지원대상기업으로 보지 않는다.
- ⑤ 제1항에 따라 우선지원대상기업에 해당하는지를 판단하는 경우 그 기준이 되는 사항은 다음 각 호와 같다.
1. 상시 사용하는 근로자 수는 그 사업주가 하는 모든 사업에서 전년도 매월 말일 현재의 근로자 수(건설업에서는 일용근로자의 수는 제외한다)의 합계를 전년도의 조업 개월 수로 나누어 산정한 수로 하되, 「공동주택관리법」에 따른 공동주택을 관리하는 사업의 경우에는 각 사업별로 상시 사용하는 근로자의 수를 산정한다. 이 경우 상시 사용하는 근로자 수를 산정할 때 1개월 동안 소정근로시간이 60시간 이상인 단시간근로자는 0.5명으로 하여 산정하고, 60시간 미만인 단시간근로자는 상시 사용하는 근로자 수 산정에서 제외한다.
 2. 하나의 사업주가 둘 이상의 산업의 사업을 경영하는 경우에는 상시 사용하는 근로자의 수가 많은 산업을 기준으로 하며, 상시 사용하는 근로자의 수가 같은 경우에는 임금총액, 매출액 순으로 그 기준을 적용한다.
- ⑥ 제5항에도 불구하고 보험연도 중에 보험관계가 성립된 사업주에 대해서는 보험관계성립일 현재를 기준으로 우선지원대상기업에 해당하는지를 판단해야 한다.

금품의 일정 비율을 지급함.²⁾

한편, 현행법은 고용유지지원금의 지원대상을 원칙적으로 사업주로 규정하면서도, 휴업이나 휴직으로 인해 근로자의 임금이 대통령령으로 정하는 수준으로 감소하는 경우(무급휴업·무급휴직) 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있도록 규정하고 있으며, ‘임금’에 대하여 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금으로 정의하고 있음.³⁾

그러나 「근로기준법」은 ‘임금’을 ‘사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품’으로 정의하면서도, ‘3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액’인 ‘평균임금’을 별도로 정의⁴⁾하고 있고, 「근로기준법 시행령」에 규정되어 있는 ‘통상임금’⁵⁾ 개념도 사용하고 있음.

2) 고용유지지원금 제도의 자세한 내용을 <참고> 고용유지지원금 제도 개요를 참조

3) 「고용보험법」 제21조(고용조정 지원) ① 고용노동부장관은 경기의 변동, 산업구조의 변화 등에 따른 사업 규모의 축소, 사업의 폐업 또는 전환으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자에 대한 휴업, 휴직, 직업전환에 필요한 직업능력개발 훈련, 인력의 재배치 등을 실시하거나 그 밖에 근로자의 고용안정을 위한 조치를 하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 사업주에게 필요한 지원을 할 수 있다. 이 경우 휴업이나 휴직 등 고용안정을 위한 조치로 근로자의 임금(「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금을 말한다. 이하 같다)이 대통령령으로 정하는 수준으로 감소할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 근로자에게도 필요한 지원을 할 수 있다.

4) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말한다.

6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

5) 「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

이에 현행법 시행령은 무급휴업·무급휴직의 기준에 대하여 지급되는 임금이 없는 경우를 포함하여 ‘평균임금’의 50% 미만인 경우로 규정⁶⁾하고 있는바 평균임금과 통상임금 중 평균임금의 개념을 채택하여 제도를 운영 중임.

그러나 현행법에 규정되어 있는 ‘임금’이 무엇을 의미하는지 사업주 또는 근로자가 바로 알기 어려울뿐더러, 시행령 상의 ‘평균임금’ 또한 산정 사유 발생 전 3개월 동안의 임금 총액을 해당 기간의 총일수로 나누어 별도로 산정하여야 하는바 지원 대상 여부를 판단함에 있어 시간이 소요되고 신속한 지원에 어려움이 있을 수 있음.

개정안은 현행법상 ‘임금’을 ‘사업주가 근로자에게 지급하는 금품’으로 변경하고 있는바, 이는 「고용보험법」이 ‘보수’의 정의⁷⁾에 금품 개념을 사용하고 있다는 점을 반영한 것이며, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 또한 동일한 보수 개념⁸⁾을 사

6) 「고용보험법 시행령」 제21조의2(휴업 등에 따른 임금감소 수준) 법 제21조제1항 후단에서 “대통령령으로 정하는 수준”이란 평균임금의 100분의 50 미만(지급되는 임금이 없는 경우를 포함한다)을 말한다.

7) 「고용보험법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “보수”란 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액을 말한다. 다만, 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주 외의 자로부터 지급받는 금품 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금품은 보수로 본다.

8) 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “보수”란 「소득세법」 제20조에 따른 근로소득에서 대통령령으로 정하는 금품을 뺀 금액을 말한다. 다만, 제13조제1항제1호에 따른 고용보험료를 징수하는 경우에는 근로자가 휴직이나 그 밖에 이와 비슷한 상태에 있는 기간 중에 사업주 외의 자로부터 지급받는 금품 중 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금품은 보수로 본다.

제16조의3(월별보험료의 산정) ① 공단이 제16조의2제1항에 따라 매월 부과하는 보험료(이하 “월별보험료”라 한다)는 근로자 또는 예술인의 개인별 월평균보수에 고용보험료율 및 산재보험료율을 각각 곱한 금액을 합산하여 산정한다. 다만, 월평균보수를 산정하기 곤란한 일용근로자 등 대통령령으로 정하는 사람에 대한 월별보험료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 산정한 금액을 개인별 월평균보수로 보아 산정한다.

용하여 이를 기준으로 고용보험료를 징수하고 있음.

즉, 개정안은 고용보험을 재원으로 하여 지급되는 고용유지지원금의 특성을 감안하여 고용보험료의 징수 기준을 함께 사용할 경우 별도의 임금 산정 없이도 지원 대상을 판단하기 용이해질 수 있다는 점을 감안한 것으로, 고용유지지원금의 지원 대상이 되는지 여부에 대한 신속한 판단을 통해 원활한 지원이 이루어질 수 있다는 의의가 있음.⁹⁾

2. 고용위기 상황에 따른 대응체계 근거 마련(안 제21조제3항)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 일정한 요건에 해당하는 경우 현행법 상 고용유지지원금을 ‘우선적으로 지원’하는 것에서 ‘고용정책심의회 심의를 거쳐 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 확대’하도록 하고, 그 요건을 현행 ‘ 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 종사하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자’ 외에도 ‘고용상황이 전국적으로 현저히 악화되어 특별지원이 필요하게 된 경우’를 추가하는 내용임.

② 제1항의 월평균보수는 사업주가 지급한 보수·보수액 및 제2조제3호 단서에 따른 금품을 기준으로 산정한다. 이 경우 월평균보수의 산정방법, 적용기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

9) 고용노동부는 동일한 이유로 입법이 필요하다는 의견임.

현행	개정안
제21조(고용조정 지원) ① (생략) ② (생략) ③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 지원을 할 때에는 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 해당하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자에게 우선적으로 지원할 수 있다. <신설> <신설>	제21조(고용조정 지원) ① (생략) ② (현행과 같음) ③ ----- -----다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 사업주 또는 근로자에게 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 지원을 확대하여 할 수 있다. 1. 사업주 또는 근로자가 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 종사하거나 지역에 있는 경우 2. 고용상황이 전국적으로 현저히 악화되어 특별지원이 필요하게 된 경우

나. 검토의견

현행법은 「고용정책 기본법」 제32조에 따른 업종에 해당하거나 지역에 있는 사업주 또는 근로자에게는 고용유지지원금을 우선적으로 지원할 수 있도록 규정하고 있음.

「고용정책 기본법」 제32조¹⁰⁾는 ‘국내외 경제사정의 변화 등으로

10) 「고용정책 기본법」 제32조(업종별·지역별 고용조정 지원 등) ① 고용노동부장관은 국내외 경제사정의 변화 등으로 고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종 또는 지역에 대하여 다음 각 호의 사항을 지원할 수 있다.

1. 사업주의 고용조정
2. 근로자의 실업 예방
3. 실업자의 재취업 촉진

고용사정이 급격히 악화되거나 악화될 우려가 있는 업종 또는 지역’을 특별고용지원업종 또는 고용위기지역으로 지정할 수 있도록 규정하고 있는바, 현행법은 이에 해당하는 업종 또는 지역에 대하여 고용유지지원금을 우선적으로 지원하도록 함으로써 고용의 어려움으로 인한 근로자의 고용불안정을 해소하려는 취지임.

그러나 현대사회에서 각국의 경제는 전 산업에 걸쳐 불가분적으로 연결되어 서로 영향을 미치고 있는바, 글로벌 금융시스템 불안정, 전쟁, 무역 분쟁, 경제 제재 등에 따라 업종이나 지역을 특정하지 않고 전 업종과 지역에 걸쳐 악영향을 미치는 경우가 빈번하게 나타남.

그럼에도 불구하고 현행법은 고용유지지원금의 우선 지원의 요건을 특정 업종 또는 지역으로 한정하고 있는바, 고용상황이 악화되어 전 지역에 걸쳐 업종을 특정하지 않고 고용유지에 대한 지원을 확대할 필요가 발생할 수 있음에도 이와 같은 상황에 대한 고용유지지원금 지원 근거가 명확하지 않아 지원이 부족해질 우려가 있음.

이에 개정안은 특별고용지원업종 또는 고용위기지역에 해당하는 경

4. 그 밖에 고용안정과 실업자의 생활안정을 위하여 필요한 지원

② 제1항에 해당하는 업종 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 업종에 속하는 사업주나 사업주단체·근로자단체 또는 그 단체의 연합체 등은 해당 업종을 특별고용지원업종으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있다.

③ 제1항에 해당하는 지역 중에서 급격한 고용감소 등으로 특별한 지원이 필요하다고 인정되는 지역의 지방자치단체의 장은 해당 지역을 고용위기지역으로 지정하여 줄 것을 고용노동부장관에게 신청할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제2항 및 제3항에 따른 신청을 받은 경우 정책심의회 심의를 거쳐 해당 업종 또는 지역을 기간을 정하여 특별고용지원업종 또는 고용위기지역으로 지정할 수 있다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 지정기간 중이더라도 고용사정이 호전되는 등 특별한 지원의 필요성이 없어진 때에는 정책심의회 심의를 거쳐 그 지정을 해제할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지에 따른 지원 조치, 지정기간 및 지정기간의 연장 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

우 외에도 ‘고용상황이 전국적으로 현저히 악화되어 특별지원이 필요하게 된 경우’에 고용유지지원금을 ‘우선 지원’이 아닌 ‘확대 지원’할 수 있는 근거를 마련하되, 다만 요건이 포괄적으로 확대되는 점을 고려하여 확대 지원 시 「고용정책 기본법」 제10조¹¹⁾에 따른 고용정책 심의회 심의를 거치도록 하고, 세부 지원 방식을 대통령령에 규정하도록 하려는 것임.

개정안에 따라 대규모 고용위기에 대응할 수 있는 근거규정을 명시하는 경우 고용위기시 신속한 지원을 통해 기업의 경영 안정과 근로자의 고용 안정을 도모할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.¹²⁾

다만, 현행법 체계 하에서 고용유지지원금은 원칙적으로 모든 업종과 지역을 대상으로 하고 있고, 「고용보험법 시행령」은 고용노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 1년의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간에는 고용유지지원금의 금액을 상향 조정할 수 있는 근거를 마련하고 있다는 점¹³⁾을 참고할 필요가 있겠음.

11) 「고용정책 기본법」 제10조(고용정책심의회) ① 고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 “정책심의회”라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고용심의회로 볼 수 있다.

12) 고용노동부는 동일한 이유로 입법이 필요하다는 의견임.

13) 「고용보험법 시행령」 제21조(고용유지지원금의 금액 등) ① 고용유지지원금은 다음 각 호에 해당하는 금액으로 한다. 다만, 고용노동부장관이 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용안정을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 1년의 범위에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 기간에 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 4분의 3 이상 10분의 9 이하로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 비율[우선지원대상기업에 해당하지 않는 기업(이하 “대규모기업”이라 한다)의 경우에는 3분의 2에 해당하는 금액으로 한다.

1. 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 또는 휴직 등으로 단축된 근로시간이 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 미만인 경우: 단축된 근로시간 또는 휴직기간에 대하여 사업주가 피보

문 의 처
02)6788-5535

협자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액

2. 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업 또는 휴직 등으로 단축된 근로시간이 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 이상인 경우: 단축된 근로시간 또는 휴직기간에 대하여 사업주가 피보협자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2에 해당하는 금액

참고

고용유지지원금 제도 개요

- (개요) 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주*가 휴업·휴직 등 고용유지조치시 지원금을 지급하여 근로자의 고용안정 지원

* 직전 6개월 평균 대비 매출액 15% 이상 감소 등

* 고용보험법 제21조, 시행령 제18조~제21조의4, 시행규칙 제23조~제34조 등

- (지원대상) 고용유지조치(휴업·휴직) 및 이후 1개월까지의 고용조정제한 의무를 이행하고, 근로자에게 휴업·휴직에 대한 보전금품을 지급한 사업주

* 단, 무급 지원유형의 경우 사업주의 신청에 따라 지원금은 대상근로자에게 지급

○ 유형별 고용유지조치 이행 조건

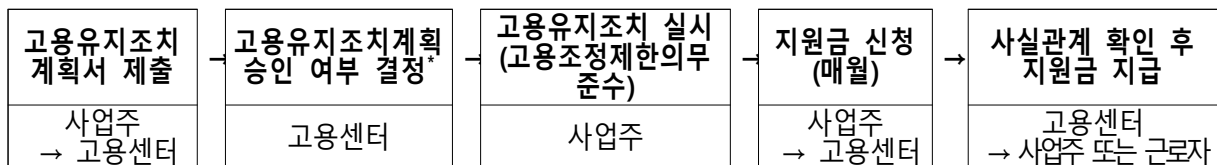
유급	① 휴업	1개월 단위 피보험자 전체 근로시간 대비 20% 초과 단축	휴업·휴직기간 휴업수당 등 금품 지급
	② 휴직	1개월 이상 근로 면제	
무급	① 휴업	사전 노동위원회 승인, 30일 이상 실시 실시비율: ▲50% 이상 (19인 이하), ▲10명 이상 (99명 이하), ▲10% 이상 (100명~999명), ▲100명 이상 (1,000명 이상)	휴업기간 금품 미지급(또는 평균 임금 50% 미만 지급)
	② 휴직	직전 1년 이내 3개월*이상 유급휴업 또는 피보험자 20% 이상 유급휴직 실시, 근로자대표 합의, 30일 이상 실시 실시비율: ▲10명 이상 (99명 이하) ▲10% 이상 (100명~999명) ▲100명 이상 (1,000명 이상)	휴직기간 금품 미지급

* 특별고용지원업종, 고용위기지역은 무급휴직 전 1년 이내에 1개월 이상

- (지원내용)

구분	유급 휴업·휴직		무급 휴업·휴직	
	지원수준	지원한도(기간)	지원수준	지원한도(기간)
일반업종	· 우선지원 2/3 · 대규모 1/2 또는 2/3 * 단축율 50%이상	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (연 180일)	· 평균임금의 50% 범위내에서 결정	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (최대 180일)
특별고용 지원업종 고용위기지역	· 우선지원 9/10 · 대규모 2/3 또는 3/4 *단축율 50%이상	· 우선지원 1일 7만원 · 대규모 1일 6.6만원 (연 180일)	· 평균임금의 50% 범위내에서 결정	· 우선지원(대규모) 1일 6.6만원 (최대 180일)

- (지원절차)



* 무급 지원의 경우 실시하며, 필요시 심사위원회 개최 및 승인