고령자 고용



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[고령자 고용]

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서는 고령자 및 준고령자가 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 고용차별을 금지하고, 그들이 능력에 맞는 직업을 가질 수 있도록 지원하고, 그들의 고용안정을 목적으로 사업주의 고령자 고용노력의무 및 차별금지 등에 관한 내용을 규정하고 있습니다.

이에 이 콘텐츠는 사업주가 고령자 및 준고령자를 고용할 경우 받을 수 있는 지원 및 고령자 등의 우선고용의무 및 정년에 관한 법령정보를 제공하는 것을 목표로 합니다.

고령자 고용 1
1. 고령자 고용 개요 4
1.1. 고령자의 개념 4
1.1.1. 고령자란? 4
2. 고령자 고용 지원 6
2.1. 고용독려 지원 6
2.1.1. 고용창출 지원 6
2.1.2. 직업능력개발 지원 10
2.2. 고용안정 지원 17
2.2.1. 고용유지 지원 17
2.2.3. 고용안정 컨설팅비용 지원 등 20
2.2.4. 계속고용 지원 21
3. 사업주 의무 24
3.1. 고령자 고용의무 등 24
3.1.1. 우선고용의무 등 24
3.1.2. 고용노력의무 25
3.1.3. 정년제도 26
3.2. 고령자 차별금지 등 28
3.2.1. 고령자 차별금지의무 28
3.2.2. 위반 시 제재 29

1. 고령자 고용 개요

1.1. 고령자의 개념

1.1.1. 고령자란?

고령자 기준

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」상 고령자 기준

▪ "고령자"란 55세 이상인 사람을 말합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제2조제1항).

▪ "준고령자"란 50세 이상 55세 미만인 사람을 말합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제2호 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제2조제2항).

> ※ 위 기준은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에 따른 고용 분야의 기준이며, 노인복지 등 다른 분야에서는 관계 법률에 따라 연령 기준이 다를 수 있습니다.

고령자 고용 콘텐츠 소개

고령자 고용 콘텐츠 제공 정보(분야)

▪ 『고령자 고용』 콘텐츠에서는 고령자를 고용하는 사업주에 대한 지원 중 다음의 법령정보를 제공합니다.

분 야	세 부 내 용
고령자 고용 개요	▪ 고령자란?
고령자 고용 지원	▪ 고용창출 지원 ▪ 직업능력개발 지원 ▪ 고용유지 지원 ▪ 고용안정 컨설팅비용 지원 등 ▪ 계속고용 지원
사업주 의무	▪ 우선고용의무 ▪ 고용노력의무 ▪ 정년제도 ▪ 고령자 차별금지의무 ▪ 위반 시 제재

그 밖의 고령자 관련 법령정보 제공

▪ 그 밖에 이 사이트에서 제공 중인 고령자 관련 법령정보는 다음과 같습니다.

노인복지	퇴직급여제도
▪ 경제적 도움 받기 ▪ 일자리 구하기 ▪ 복지서비스 이용하기 ▪ 건강 지키기 ▪ 안전한 노후 보내기	▪ 퇴직급여 중간정산 ▪ 퇴직급여 지급 ▪ 퇴직급여 미지급 시 구제방법

2. 고령자 고용 지원

2.1. 고용독려 지원

2.1.1. 고용창출 지원

고용창출 지원

지원 개요

▪ 고용창출장려금은 실업자를 피보험자로 고용하여 신규 고용을 창출하는 사업주에게 지원하는 장려금입니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제2조제1호).

> ※ 일자리 함께하기 지원, 국내복귀기업 고용 지원, 신중년 적합직무 고용 지원은 2024년 1월 1일 이후 신규 지원이 종료되었으며, 주근로시간 단축 지원은 2021년 12월 31일까지 신청한 사업주까지만 적용되었습니다. 현재 신규로 지원받을 수 있는 고용창출장려금은 고용촉진장려금입니다.

고용촉진장려금

구분	내용
대상자	직업안정기관 등에 구직등록을 한 사람으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 사업주(「고용보험법 시행령」 제26조제1항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제11조제2항) ▪ 고용노동부장관이 고시하는 취업지원프로그램(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 1의2)을 이수한 사람(이수 사실은 이수한 날부터 12개월까지 유효함) ▪ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따른 중증장애인으로서 1개월 이상 실업상태에 있는 사람 ▪ 가족 부양의 책임이 있는 여성 실업자 중 「국민기초생활 보장법 시행령」에 따른 취업대상자 또는 「한부모가족지원법」에 따른 보호대상자에 해당하고 1개월 이상 실업상태에 있는 사람 ▪ 위 요건을 갖추지 못한 실업자 중 실업의 급증 등 고용사정이 악화되어 고용노동부장관이 취업촉진을 위한 조치가 필요하다고 인정하는 사람
지원요건	위 지원대상 실업자를 피보험자로 6개월 이상 고용한 경우(「고용보험법 시행령」 제26조제2항)

지원기준 (「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 3)	▪ 해당 근로자를 고용한 날부터 다음과 같이 매 6개월마다 그 지급시기가 도래하는 때에 사업주에게 고용촉진장려금을 지급

구분	연간총액	6개월 지급액
우선지원 대상기업/ 중견기업	720만원	360만원
대규모기업	360만원	180만원

▪ 지급기간: 고용기간이 6개월 이상 12개월 미만이면 6개월분, 12개월 이상이면 12개월분(「고용보험법 시행령」 제26조제2항)

※ 다음의 사람은 고용기간이 18개월 이상 24개월 미만이면 18개월분, 24개월 이상이면 24개월분까지 지급(「고용보험법 시행령」 제26조제2항제2호 단서 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제11조제2항제6호)

① 취업지원프로그램(별표 1의2 제1호(1)) 이수자 중 기초생활수급자

② 1개월 이상 실업상태에 있는 중증장애인

③ 1개월 이상 실업상태에 있는 가족 부양 책임이 있는 여성 실업자

▪ 지원인원 한도: 직전 보험연도 말일 기준 피보험자 수가 10명 이상이면 그 수의 30%(최대 30명), 10명 미만이면 3명(「고용보험법 시행령」 제26조제4항제2호)

▪ 지원금은 사업주가 신고한 해당 근로자의 보수를 초과할 수 없음(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제14조제1항제2호)

지원 제외 (「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제13조제1항)	▪ 근로계약기간이 단기간인 경우 등 고용노동부령으로 정하는 사람을 고용하는 경우 ▪ 대규모기업이 29세 이하인 실업자로서 고용노동부장관이 정하는 사람을 고용하는 경우 ▪ 「부패방지및국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」에 따른 기관(각급 행정기관과 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회, 교육행정기관, 국회, 각급 법원, 헌법재판소, 각급 선거관리위원회, 감사원, 고위공직자범죄수사처) 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업 ▪ 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 그 밖의 주점업, 그 밖의 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등을 영위하는 사업주 ▪ 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중이거나 상습체불사업주로 정해진 사업주 ▪ 지급대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지) 고용조정으로 근로자(해당 근로자보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키는 경우 ▪ 지급대상 근로자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직(고용하기 전 1년 이내의 이직에 한정. 이하 같음) 당시의 사업주와 같은 경우 ※ 다만, 해당 근로자를 우선적으로 고용한 경우(「근로기준법」 제25조제1항)와 일용근로자로 고용하였던 근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 다시 고용한 경우는 제외 ▪ 지급대상 근로자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 다음에 해당하는 경우 ① 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우: 인수·합병·분할된 사업의 사업주인 경우 ② 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한 쪽의 발행주식이나 출자지분의 30% 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우: 그 다른 사업의 사업주인 경우 ③ 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도받은 사업주인 경우 ④ 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주인 경우 ⑤ 그 밖에 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주인 경우 ▪ 장애인 고용 의무를 이행하지 않은 사업주가 그 장애인 고용 의무가 이행되기 전까지 장애인(중증장애인은 제외함)을 새로 고용한 경우 ▪ 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주 ▪ 신청 기간을 지나 고용창출장려금을 신청하는 사업주

※ 고용창출 지원기준에 대한 자세한 내용은 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 3 에서

확인하실 수 있습니다.

※ “우선지원 대상기업”이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 다음의 기준에 해당하는 기업을 말합니다(「고용보험법 시행령」 제12조제1항, 별표 1 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제2조제4호).

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 봄]	C	500명 이하
2. 광업	B	300명 이하
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 봄]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
9. 도매 및 소매업	G	200명 이하
10. 숙박 및 음식점업	I	
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	
13. 그 밖의 업종		100명 이하
업종의 구분 및 분류기호는 국가데이터처장이 고시한 한국표준산업분류에 따름		

지원 신청 및 처리

▪ 고용촉진장려금을 받으려는 사업주는 지급대상 근로자를 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 6개월마다 지급 신청서에 별표 7의 서류를 첨부하여 관할 지방고용노동관서에 제출해야 하며, 첫 번째 주기의 장려금은 지급대상 근로자를 고용한 날부터 1년 6개월 이내에 신청해야 합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제1항제4호·제2항제4호 및 제20조제1항제2호).

▪ 지방고용노동관서의 장은 신청서를 접수한 날부터 14일 이내에 지급 결정 여부를 통지하고, 지급 결정을 한 경우에는 14일 이내에 장려금을 지급해야 합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제21조).

※ 고용창출 지원에 대한 자세한 내용은 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」에서 확인하실 수 있습니다.

2.1.2. 직업능력개발 지원

직업능력개발 지원

지원 개요

▪ 직업능력개발을 위한 지원은 다음과 같이 실시합니다.

구분	내용
대상자	피보험자 등의 직업능력을 개발·향상시키기 위하여 직업능력개발 훈련을 실시하는 사업주(「고용보험법」 제27조제1항) ※ 사업주가 고령자 또는 준고령자에게 직업능력개발 훈련을 실시하는 경우에는 우대 지원할 수 있습니다(「고용보험법」 제27조제2항제5호).

훈련유형 (「고용보험법 시행령」 제41조제1항)	「국민 평생 직업능력 개발법」 제24조제1항에 따라 인정받은 직업능력개발훈련과정으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 훈련 1. 피보험자를 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련 2. 피보험자가 아닌 사람으로서 해당 사업주에게 고용된 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련 3. 해당 사업이나 그 사업과 관련되는 사업에서 고용하려는 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련 4. 직업안정기관에 구직등록한 사람을 대상으로 실시하는 직업능력개발 훈련 5. 해당 사업에 고용된 피보험자에게 유급휴가를 주어 실시하는 직업능력개발 훈련으로서 다음의 어느 하나에 해당하는 훈련 ① 우선지원대상기업의 사업주나 상시 사용하는 근로자 수가 150명 미만인 사업주(이하에서 "우선지원대상기업사업주등"이라 함)가 해당 근로자를 대상으로 계속하여 5일 이상의 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련 ② 우선지원대상기업사업주등이 해당 근로자를 대상으로 계속하여 30일 이상의 유급휴가를 주어 120시간 이상의 실시하면서 대체인력을 고용하는 훈련 ③ 우선지원대상기업사업주등이 아닌 사업주가 1년 이상 재직하고 있는 근로자를 대상으로 계속하여 60일 이상의 유급휴가를 주어 180시간 이상 실시하는 훈련 ④ 사업주가 기능·기술을 장려하기 위하여 근로자 중 생산직 또는 관련 직에 종사하는 근로자를 대상으로 유급휴가를 주어 20시간 이상 실시하는 훈련

지원기준
(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제11조제1항)

훈련과정	수료기준
집체훈련 및 현장훈련	▪ 해당 훈련과정의 인정받은 훈련일수의 80% 이상(훈련일수가 10일 미만이거나 훈련시간이 40시간 미만인 경우에는 인정받은 훈련시간의 80% 이상)을 출석할 것 ▪ 해당 훈련과정을 이수하였을 것
인터넷원격훈련 및 스마트훈련	▪ 평가성적이 훈련실시자가 수립한 기준 이상일 것 ▪ 학습진도율이 80% 이상일 것(1일 학습시간은 8시간을 초과할 수 없음) ▪ 그 외 훈련실시자가 수립한 수료기준에 도달할 것
우편원격훈련	▪ 평가성적이 60점(100점 만점 기준) 이상일 것 ▪ 위의 평가 이외에 훈련생학습관리시스템을 이용하여 주 1회 이상 학습과제 작성 등 훈련실시기관에서 부여한 학습활동 참여율이 80% 이상 일 것 ▪ 그 외에 훈련실시자가 수립한 수료기준에 도달할 것
혼합훈련	위의 해당 훈련방법에 따른 수료기준에 각각 도달해야 함

훈련과정	지원금 산정
	1. 집체훈련 및 현장훈련에 적용되는 지원금 산정방법(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제12조제1항 및 별표 3) ▪ 자체훈련 또는 자체훈련과 위탁훈련을 혼합하여 실시하는 경우: [직종별 훈련비용 기준단가(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제27조제2항) × 훈련시간 × 훈련수료인원](이하 “자체훈련 지원금 기준금액”이라 함) × 다음의 훈련비 지원율 ① 우선지원대상기업: 자체훈련지원율 100%, 위탁훈련지원율 90% ② 상시근로자 수 1,000명 미만인 기업(우선지원 대상기업 제외): 60%(자체,

			위탁훈련 지원율 동일) ③ 상시근로자 수 1,000명 이상인 기업: 40%(자체, 위탁훈련 지원율 동일) ▪ 우선지원대상기업이 아닌 사업주가 기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 일용근로자 또는 퇴직예정자 등을 대상으로 하는 전직훈련을 실시하는 경우: 지원금 기준금액의 70%(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제12조제3항) ▪ 사업주, 사업주단체 또는 학교 등이 직업능력개발훈련을 실시하는 둘 이상의 사업주와 협약을 체결하여 그 근로자를 위해 수행하는 직업능력개발사업에 의한 훈련을 실시하는 경우: 우선지원대상기업에 해당하는지 여부에 따라 자체훈련 지원금 기준금액의 100% 범위에서 지원(「고용보험법 시행령」 제52조제1항제6호 및 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제12조제4항) ▪ 새로운 제도 도입 등을 위한 시범 훈련과정 및 신기술의 훈련과정에 대한 훈련비 지원금은 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제27조제2항에 따른 직종별 훈련비용 기준단가의 300% 범위내에서 지급(한국산업인력공단 이사장은 심사절차, 심사기준 등에 관한 사항을 마련하고 고용노동부장관의 승인을 얻어 공고해야 함)(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제12조제5항)
훈련비		집체훈련 및 현장훈련	2. 집체훈련에만 적용되는 지원금 산정방법 ▪ 집체훈련을 위탁훈련으로 실시한 경우: [직종별 훈련비용 기준단가(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제27조제2항) 또는 고용노동부장관이 별도로 공고한 심사를 거쳐 책정된 정부지원승인단가] × 훈련시간 × 훈련수료인원 × 다음의 훈련비 지원율(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제12조제2항 및 별표 3) ① 우선지원대상기업: 자체훈련지원율 100%, 위탁훈련지원율 90% ② 상시근로자 수 1,000명 미만인 기업(우선지원 대상기업 제외): 60%(자체,

		위탁훈련 지원율 동일) ③ 상시근로자 수 1,000명 이상인 기업: 40%(자체, 위탁훈련 지원율 동일) ▪ 동일 훈련생이 동일 훈련과정을 반복하여 수강하는 경우에는 동일 회계연도 내 1회에 한하여 지원(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제18조제6항)
	원격훈련 (「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제13조)	▪ 직접 또는 위탁 원격훈련을 실시한 경우:원격훈련 지원금기준금액(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제13조제5항에 따른 금액을 합산하여 얻은 금액) × 원격훈련과정 공급수준에 따른 조정계수(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 별표 6)× 다음의 비율 ① 우선지원대상기업: 100%, 다만 위탁훈련의 경우 90%(스마트훈련은 95%) ② 상시근로자 수1,000명 미만인 기업: 80%(스마트훈련은 90%) ③ 상시근로자 수 1,000명 이상인 기업: 40%(스마트훈련은 60%) ▪ 원격훈련 과정당 사업주(위탁훈련의 경우 수탁훈련기관)에게 지원되는 금액에 해당하는 훈련수료인원이 다음의 인원을 초과하는 경우 그 초과인원에 대해서는 위 지원금의 15%에 해당하는 금액을 지원함 ① 3,000명(우수훈련기관으로 선정된 훈련기관은 5,000명) ② 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제16조제1항의 교육에 해당하지 않는 훈련과정으로서 훈련과정의 적합심사 시 사업주 또는 훈련기관이 직접 개발한 훈련과정으로 확인된 경우: 5,000명(우수훈련기관으로 선정된 훈련기관은 10,000명) ③ 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제16조제1항의 교육에 해당하는 훈련과정의 경우: 3,000명
	혼합훈련과정	위의 지원금을 기준으로 훈련방법별 분량에 따라 산정함(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제15조)

	구분	지원금 산정
훈련수당	채용예정자 또는 구직자를 대상으로 월 평균 120시간 이상의 집체훈련 또는 현장훈련의 양성훈련을 1개월 이상 실시하고 훈련생에게 훈련수당을 지급한 경우(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제17조제2항제1호)	월 20만원까지
	우선지원 대상기업이 재직근로자를 대상으로 주말에 위탁집체훈련(토요일·일요일에만 운영하는 과정을 말함)을 1일 4시간 이상 실시하고 훈련생에게 훈련수당을 지급한 경우(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제17조제2항제2호)	1일 5만원(「청년기본법」 제3조에 따른 청년의 경우는 1일 7만 5천원)
	채용예정자, 구직자 및 재직근로자(이하 “재직근로자 등”이라 함)를 대상으로 훈련시간이 1일 평균 5시간 이상인 집체훈련이나 현장훈련(위탁훈련을 포함)을 실시하고 훈련생에게 숙식을 제공하거나 숙식비를 지급한 경우(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제17조제3항)	▪ 식비: 1일 3,300원까지 ▪ 숙식비: 1일 14,000원까지(1개월 이상의 훈련과정으로 주 5일 이상 연속하여 훈련을 실시하고 휴일에도 기숙사를 운영하는 경우에는 1개월 33만원 한도)
	재직근로자 등을 대상으로 1개월(120시간) 이상의 집체훈련 또는 현장훈련을 실시하고 월 평균 120시간 이상의 해당 훈련과정을 수강하는 경우(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제17조제4항)	▪ 채용예정자 및 구직자가 월 평균 120시간 이상의 훈련과정을 수강한 경우: 월 20만원까지 ▪ 재직근로자 등이 120시간 이상의 훈련과정을 수강하는 경우: 해당 훈련비, 위에 따른 식비 및 숙식비 ※ 수료기준에 미달하더라도 훈련에 참여한 기간의 지원금을 일할계산하여 지원함

	해당 사업에 고용된 피보험자에게 유급휴가를 주어 실시하는 직업능력개발훈련인 경우(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제17조제5항)	▪ 소정훈련시간 × 시간급 최저임금액(우선지원대상기업은 150%) ▪ 대체인력의 채용일부터 훈련종료일까지의 소정근로시간 × 시간급 최저임금액
지원한도	▪ 비용지원한도 최소금액은 500만원으로 함(매년 고용노동부 고시로 다르게 정할 수 있음)(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제22조 본문)	

▪ “자체훈련”이란 사업주가 훈련비용을 부담하여 훈련계획 수립, 훈련실시, 훈련생관리 등을 수행하는 직업능력개발훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제5호).

▪ “위탁훈련”이란 사업주가 훈련비용을 부담하여 재직근로자, 채용예정자를 다른 훈련기관에 위탁하고 해당 훈련기관이 훈련실시, 훈련생관리 등을 직접 수행하는 직업능력개발훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제6호).

▪ “집체훈련”이란 직업능력개발훈련을 실시하기 위해 설치한 훈련전용시설, 그 밖에 훈련을 실시하기에 적합한 시설(산업체의 생산시설 및 근무 장소는 제외)에서 실시하는 직업능력개발훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제7호).

▪ “현장훈련”이란 산업체의 생산시설 또는 근무장소에서 실시하는 직업능력개발훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제8호).

▪ “원격훈련”이란 먼 곳에 있는 사람에게 정보통신매체 등을 이용하여 실시하는 직업능력개발훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제9호).

▪ “인터넷원격훈련”이란 정보통신매체를 활용하여 훈련이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 원격훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제10호).

▪ “우편원격훈련"이란 인쇄매체로 된 훈련교재를 이용하여 훈련이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 원격훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제11호).

▪ “스마트훈련”이란 위치기반서비스, 가상현실 등 스마트 기기의 기술적 요소를 활용하거나 특성화된 교수방법을 적용하여 원격 등의 방법으로 훈련이 실시되고 훈련생관리 등이 웹상으로 이루어지는 훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제12호).

▪ “혼합훈련”이란 집체훈련, 현장훈련 및 원격훈련 중에서 두 종류 이상의 훈련을 병행하여 실시하는 직업능력개발훈련을 말합니다(「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제2조제13호).

※ 우선지원대상기업 및 대규모기업에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <고령자 고용 지원-고용독려 지원-고용창출 지원>에서 확인할 수 있습니다.

지원 신청 및 처리

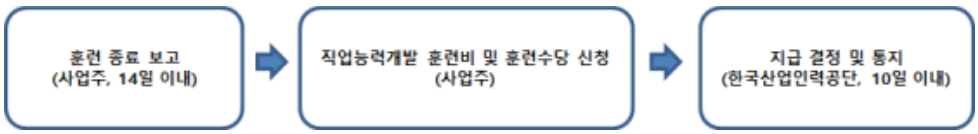
▪ 직업능력개발을 위한 훈련비 지원을 받으려는 사업주 및 지원금 신청을 대행하는 훈련기관은 각각 다음의 서류를 그 사업장의 소재지를 관할하는 한국산업인력공단 분사무소에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제41조제5항, 「고용보험법 시행규칙」 제60조제2항제1호, 별지 제58호서식, 별지 제58호의2서식 및 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제18조제2항).

사업주 제출서류	훈련기관이 지원금 신청 대행시 제출서류
사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서	훈련기관용 사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서
채용예정자를 대상으로 훈련을 실시한 경우에는 훈련종료 후 90일이 경과한 시점에 훈련생 채용을 확인할 수 있는 서류	
지원금 기준금액 이상의 훈련비 납입을 확인할 수 있는 서류(위탁훈련의 경우에 한함)	
지원금 기준금액 미만으로 훈련비 금액이 정해져 있고 해당 금액을 선납한 경우에는 해당 법령 등 근거 및 훈련비 납입을 확인할 수 있는 서류	

▪ 직업능력개발을 위한 훈련수당 지원을 받으려는 사업주 및 지원금 신청을 대행하는 훈련기관은 각각 다음의 서류를 그 사업장의 소재지를 관할하는 한국산업인력공단 분사무소에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제41조제5항, 「고용보험법 시행규칙」 제60조제2항제1호, 별지 제58호서식, 별지 제58호의2서식 및 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제18조제3항).

사업주 제출서류	훈련기관이 지원금 신청 대행시 제출서류
사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서	훈련기관용 사업주 직업능력개발 훈련비용 지원 신청서
대체인력의 소정근로시간을 확인할 수 있는 서류 1부	
사업주가 지급한 임금액을 확인할 수 있는 서류	

▪ 처리 절차는 다음과 같습니다(「고용보험법 시행규칙」 제60조 및 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」 제18조).



※ 직업능력개발 지원에 대한 자세한 내용은 「사업주 직업능력개발훈련 지원규정」에서 확인할 수 있습니다.

2.2. 고용안정 지원

2.2.1. 고용유지 지원

고용유지 지원

지원 내용

▪ 고용유지 지원은 다음과 같이 실시합니다.

구분	내용
대상자 (「고용보험법 시행령」 제19조제1항)	고용조정이 불가피하게 된 경우 그 사업에서 고용하여 피보험자격 취득 후 90일이 지난 피보험자[일용근로자, 해고가 예고된 사람, 경영상 이유에 따른 사업주의 권고에 따라 퇴직이 예정된 사람 및 사업주(사업주가 법인인 경우에는 그 대표자를 말함)의 배우자 및 직계존속·비속은 제외]에게 고용유지조치를 취하여 그 고용유지조치 기간과 이후 1개월 동안 고용조정으로 피보험자를 이직시키지 않은 사업주
고용유지조치 (「고용보험법 시행령」 제19조제1항)	역(曆)에 따른 1개월의 소정근로시간 중 100분의 20 이상을 단축하고, 그 단축된 근로시간에 대한 임금을 보전하기 위하여 금품을 지급
지원조건 (「고용보험법 시행령」 제20조제1항)	▪ 다음의 요건을 갖춘 고용유지조치계획을 역에 따른 1개월 단위로 수립하여 고용유지조치 실시예정일 전날까지 고용노동부장관에게 신고해야 함 ① 고용유지조치계획의 수립 또는 변경 시 그 사업의 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함)와 협의를 거칠 것(변경하려는 고용유지조치계획의 내용이 경영 악화 이전의 고용상태로 회복하기 위해 고용유지조치기간을 단축하거나 고용유지대상자 수를 축소하는 등 근로자에게 불리하지 않은 경우는 제외) ② 직전 달(고용유지조치가 시작된 날이 속하는 달은 제외)에 대한 고용유지조치계획의 실시 내용 및 관련 증거 서류를 갖출 것 ▪ 신고한 계획 중 고용유지조치 실시예정일, 고용유지조치 대상자, 고용유지조치기간에 지급할 금품 및 고용유지조치의 내용을 변경하는 경우 변경예정일 전날까지 그 내용을 고용노동부장관에게 신고해야 함
지원기간 (「고용보험법 시행령」 제21조제2항)	▪ 고용유지조치를 실시한 일수의 합계가 그 보험연도의 기간 중에 180일에 이를 때까지

지원금 산정 (「고용보험법 시행령」 제21조제1항)	▪ 고용유지조치로 단축된 근로시간의 합계가 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 미만인 경우: 단축된 근로시간의 합계에 대해 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2(대규모기업의 경우에는 2분의 1)에 해당하는 금액 ▪ 고용유지조치로 단축된 근로시간의 합계가 역에 따른 1개월의 기간 동안 100분의 50 이상인 경우: 단축된 근로시간의 합계에 대해 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품의 3분의 2에 해당하는 금액 ※ 고용노동부장관이 고용안정을 위해 필요하다고 인정할 때에는 1년의 범위에서 사업주가 피보험자의 임금을 보전하기 위해 지급한 금품의 4분의 3 이상 10분의 9 이하(대규모기업의 경우 3분의 2)에 해당하는 금액(「고용보험법 시행령」 제21조제1항 단서)
지원제한 (「고용보험법 시행규칙」 제32조의2)	▪ 사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 사항을 신고하거나 변경신고한 고용유지조치계획과 다르게 이행한 경우, 고용유지조치계획보다 초과하여 이행한 사항에 대해서는 고용유지조치계획의 내용에 따라, 고용유지조치계획보다 미달하여 이행한 사항에 대해서는 실제 이행한 내용에 따라 각각 고용유지지원금을 산정·지급함 ① 고용유지조치 대상자 수 ② 고용유지조치기간 ③ 고용유지조치기간에 지급한 금품 ▪ 위의 어느 하나에 해당하는 사항에 대해 고용유지조치계획보다 100분의 50 미만으로 이행한 경우 해당 달의 고용유지지원금의 전부를 지급하지 않음

※ “고용조정이 불가피하게 된 사업주”란 다음의 어느 하나에 해당하는 사업주를 말합니다(「고용보험법 시행규칙」 제24조제1항).

▪ 신고한 고용유지조치계획에 따라 실시하는 고용유지조치의 첫 날이 속하는 달의 직전 달(이하 “기준달”이라 함)의 매출액이 기준달 직전 6개월의 월평균 매출액에 비하여 100분의 15 이상 감소한 사업의 사업주

▪ 기준달의 매출액과 기준달 직전 6개월 중 연속한 3개월씩의 월평균 매출액이 계속 감소 추세에 있는 사업의 사업주

▪ 해당 업종, 지역경제 상황의 악화 등을 고려하여 고용조정이 불가피하다고 직업안정기관의 장이 인정한 사업의 사업주

※ 우선지원대상기업 및 대규모기업에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 < 고령자 고용 지원-고용독려 지원-고용창출 지원 > 에서 확인할 수 있습니다.

지원 신청 및 처리

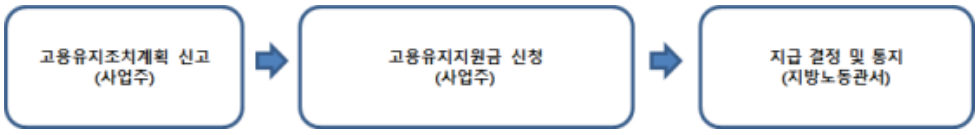
▪ 고용유지조치계획을 신고하거나 변경신고하려는 사업주는 다음의 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제20조 및 「고용보험법 시행규칙」 제31조).

신고 시기	제출서류
고용유지조치 실시예정일 또는 변경예정일 전날까지(고용유지조치계획을 역에 따른 1개월 단위로 수립)	▪ 고용유지조치(계획,계획변경) 신고서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제36호서식) ▪ 매출액 장부, 생산·재고대장 등 고용조정이 불가피함을 증명하는 서류 사본 1부 ▪ 사업주가 근로자 대표와 협의하였음을 증명하는 서류 사본 1부 ▪ 취업규칙, 단체협약 등 사업장의 소정근로시간 기준을 확인할 수 있는 서류 1부 ▪ 파견 또는 도급 관계에 있음을 증명할 수 있는 서류 1부(파견사업주 또는 도급을 받은 사업주가 고용유지조치를 실시하는 경우만 해당)

▪ 고용유지조치를 실시한 사업주가 고용유지지원금을 받으려는 경우 다음의 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제19조제1항, 「고용보험법 시행규칙」 제28조 및 제29조).

신청 시기	제출서류
역(曆)에 따른 1개월을 단위로 해당 고용유지조치를 실시한 날이 속하는 달의 말일부터 3개월이 되는 날까지	▪ 고용유지지원금 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제32호서식) ▪ 근로자의 월별 임금대장 사본 1부 ▪ 고용유지조치 기간 중 사업주가 임금을 보전하기 위하여 지급한 금품을 확인할 수 있는 자료 1부 ▪ 출퇴근카드 또는 출퇴근기록부 등 출퇴근 현황을 확인할 수 있는 서류 사본 1부

▪ 처리 절차(「고용보험법 시행규칙」 제28조, 제29조, 제31조 및 제77조)



2.2.3. 고용안정 컨설팅비용 지원 등

고용안정 컨설팅비용 지원

고령자 등의 고용안정을 위한 컨설팅비용 지원

▪ 고령자와 준고령자의 고용안정과 취업의 촉진 등을 위한 임금체계 개편이나 직무 재설계(고령자나 준고령자에게 적합한 직무를 개발하고 설계하는 것을 말함) 등과 관련하여 전문기관의 진단을 받는 사업주는 예산의 범위에서 그 진단에 드는 비용의 전부 또는 일부를 지원받을 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제14조제2항제3호·제3항, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제11조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제33조제1항).

세제지원

고령자를 고용하는 사업주에 대한 세제지원

▪ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주가 기준고용률을 초과하여 고령자를 추가로 고용하는 경우 「조세특례제한법」에 따라 조세를 감면받습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조, 제14조제1항 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제10조).

> ※ "기준고용률"이란 사업장에서 상시 사용하는 근로자를 기준으로 하여 사업주가 고령자의 고용촉진을 위해 고용해야 할 고령자의 비율로서 고령자의 현황과 고용 실태 등을 고려하여 사업의 종류별로 정한 다음의 비율을 말합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제5호 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제3조).
>
> 1. 제조업: 그 사업장의 상시근로자수의 2%
> 2. 운수업, 부동산 및 임대업: 그 사업장의 상시근로자수의 6%
> 3. 위 1. 및 2. 외의 산업: 그 사업장의 상시근로자수의 3%

2.2.4. 계속고용 지원

계속 고용 지원

지원 개요

▪ "계속고용제도"란 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 "고령자고용법"이라 함) 제19조에 따른 정년을 운영 중인 사업주가 정년을 연장 또는 폐지하거나, 정년의 변경 없이 정년에 도달한 근로자를 계속하여 고용하거나 재고용하는 것을 말합니다(「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제2조제3호).

▪ 계속고용 지원은 다음과 같이 실시합니다.

구분	내용

대상자 (「고용보험법 시행령」 제28조의4제1항 및 「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제3조)	「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 "고용산재보험료징수법"이라 함) 제5조에 따라 고용보험에 가입된 사업주 중 다음 어느 하나에 해당하는 사업주 : 우선지원대상기업, 중견기업 및 사회적기업 ※ 지원제외업종 - 각급 행정기관, 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회, 교육행정기관, 국회, 각급 법원, 헌법재판소, 각급 선거관리위원회, 감사원, 고위공직자범죄수사처, 공공기관, 지방공기업 - 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 그 밖의 주점업, 그 밖의 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주 - 임금을 체불하여 명단이 공개 중이거나 상습체불사업주로 지정된 사업주 - 보험료 등을 체납한 사업주 - 중대 산업재해 발생 등으로 인한 명단 공표일로부터 1년 이내인 사업주
지원요건 (「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제4조)	① 계속고용제도의 시행일 전 「고령자고용법」 제19조에 따른 정년을 정하여 1년 이상 운영 중일 것 ② 취업규칙, 단체협약 등 명시적인 노사 합의를 통해 다음의 어느 하나에 해당하는 계속고용제도를 운영 중일 것 - 정년의 1년 이상 연장 - 정년의 폐지 - 정년 이후에도 계속 근로를 희망하는 근로자 중 취업규칙, 단체협약 등에 정한 합리적 재고용 기준에 따라 결정된 자를 정년에 도달한 날의 다음 날로부터 6개월 이내에 1년 이상의 근로계약을 체결하여 재고용 ③ '계속고용제도 시행일'이 속한 연도의 직전 연도의 매월 말 기준 고용보험 피보험자 수의 합 중 60세 이상인 피보험자 수의 합의 비율이 100분의 30이하일 것 ④ 2019년 1월 1일 이후에 계속고용제도를 도입·시행할 것
지원금 (「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제5조)	계속고용장려금 =지원대상 근로자 수 × 월 30만원 ※ 다만, 해당 월의 중간에 입사 및 퇴직한 근로자에 대해서는 일할 계산하여 지급함 ※ 서울특별시·인천광역시·경기도를 제외한 지역의 사업주에 대한 지원금액은 지원대상 근로자의 수에 월 40만원을 곱한 금액으로 함 ※ 분기별 지원대상 근로자의 수는 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균의 100분의 30에 해당하는 피보험자 수(소수점 이하 버림) 및 최대 30명을 초과할 수 없음(다만, 해당 분기 매월 말 피보험자 수 평균이 10명 인 경우 분기별 지원 대상 근로자수 한도 인원은 3명으로 함)

지원대상 근로자 (「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제6조)	다음의 요건을 모두 갖춘 고용보험 피보험자인 근로자 - 계속고용제도 시행일부터 5년 이내에 종전의 정년에 도달할 것 - 계속고용제도에 따른 고용연장조치에 의해 계속 고용될 것 ※ 다만, 다음 어느 하나에 해당하는 근로자는 지원대상 근로자에서 제외함 - 해당 사업주(법인의 대표를 포함)의 배우자, 직계 존·비속 - 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인[다만, 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외] - 사업주가 신고한 월 평균 보수가 124만원 미만인 근로자 - 해당 사업장에서 정년 도달일까지의 피보험자격 취득기간이 계속하여 2년 미만인 근로자
지원기간 (「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제7조)	위 지원대상 근로자에 대해 최초로 계속고용된 날부터 최대 3년까지 지원(다만, 계속고용된 날이 2020년 1월 1일 이전인 경우 2020년 1월 1일부터 지원기간을 산정함)
지원제한 (「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제14조)	지방고용노동관서의 장은 부정행위가 확인된 사업주에 대해 「고용보험법」 제35조, 「고용보험법 시행령」 제56조, 「고용보험법 시행규칙」 제78조 및 제79조에 따른 조치를 해야 함

지원 신청 및 처리

▪ 계속고용장려금을 받으려는 사업주는 ´고령자 계속고용장려금 신청서´를 작성하여 해당 분기 마지막 날의 다음 날부터 1년 이내에 관할 지방고용노동관서에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제28조의4제2항, 「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제12조제1항 및 별지 제1호서식).

▪ 처리 절차(「고용보험법 시행령」 제28조의4제2항, 「고령자 고용안정지원금 지급 규정」 제12조제3항 참조 및 제4항 참조)



3. 사업주 의무

3.1. 고령자 고용의무 등

3.1.1. 우선고용의무 등

고령자 등 우선고용

공공기관 등

▪ 우선고용의무

▹ 국가, 지방자치단체 및 공공기관으로 지정받은 기관의 장(이하 “공공기관등의 장”이라 함)은 그 기관의 우선고용직종에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제16조제1항 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제12조제1항).

1. 우선고용직종이 신설되거나 확대됨에 따라 신규인력을 채용하는 경우
2. 퇴직이나 이직 등에 따라 우선고용직종에 결원이 생겨서 인력보충이 필요한 경우

> ※ “공공기관으로 지정받은 기관”은 다음의 기관을 말합니다(「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조제1항).
>
> 1. 다른 법률에 따라 직접 설립되고 정부가 출연한 기관
> 2. 정부지원액(법령에 따라 직접 정부의 업무를 위탁받거나 독점적 사업권을 부여받은 기관의 경우에는 그 위탁업무나 독점적 사업으로 인한 수입액을 포함. 이하 같음)이 총수입액의 1/2을 초과하는 기관
> 3. 정부가 50% 이상의 지분을 가지고 있거나 30% 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통해 해당 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
> 4. 정부와 1.에서 3.까지의 어느 하나에 해당하는 기관이 합하여 50% 이상의 지분을 가지고 있거나 30% 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통해 해당 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
> 5. 1.에서 4.까지의 어느 하나에 해당하는 기관이 단독으로 또는 두 개 이상의 기관이 합하여 50% 이상의 지분을 가지고 있거나 30% 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통해 해당 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
> 6. 1.에서 4.까지의 어느 하나에 해당하는 기관이 설립하고, 정부 또는 설립 기관이 출연한 기관

▪ 고용현황제출

▹ 공공기관등의 장은 그 기관의 우선고용직종에 관한 고용현황을 매년 1월 31일까지 고용노동부장관에게 제출해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제13조 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙」 제12조).

민간사업체

▪ 우선고용 노력의무

▹ 민간사업체의 사업주는 우선고용직종에 고령자와 준고령자를 우선적으로 고용하도록 노력해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제16조제2항).

※ 우선고용직종

· 공공기관 및 민간사업체 등에서 고령자 또는 준고령자를 우선고용해야 할 직종은 「준고령자·고령자 우선고용직종」 별표 에서 확인할 수 있습니다.

3.1.2. 고용노력의무

고용노력의무

대상자

▪ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제12조 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제10조).

※ "기준고용률"이란 사업장에서 상시 사용하는 근로자를 기준으로 하여 사업주가 고령자의 고용촉진을 위해 고용해야 할 고령자의 비율로서 고령자의 현황과 고용 실태 등을 고려하여 사업의 종류별로 정한 다음의 비율을 말합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제5호 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제3조).

1. 제조업: 그 사업장의 상시근로자수의 2%
2. 운수업, 부동산 및 임대업: 그 사업장의 상시근로자수의 6%
3. 1. 및 2. 외의 산업: 그 사업장의 상시근로자수의 3%

▪ 고용노동부장관은 상시 고용하는 고령자의 비율이 기준고용률에 미달하는 사업주에게 고령자의 고용촉진 및 안정을 위하여 필요한 조치의 시행을 권고할 수 있으며, 그 권고에 따른 조치를 시행하는 사업주에게 상담, 자문, 그 밖에 필요한 협조와 지원을 할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제13조제2항 및 제3항).

고용현황 제출

▪ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사업주는 전년도의 고령자 고용현황을 작성하여 매년 1월 31일까지 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제13조제1항 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙」 제10조제1항).

▹ 다만, 사업주가 「고용보험법」 제15조제1항에 따라 전년도에 발생한 근로자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 모두 신고한 경우에는 고령자 고용현황을 제출한 것으로 봅니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙」 제10조제2항).

위반 시 제재

▪ 고령자 고용현황을 제출하지 않은 사업주에게는 다음에 따른 과태료가 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제24조제2항제2호, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제16조 및 별표 2).

위반행위	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차 이상
1개월 미만 제출 지연	100	200	300
1개월 이상 6개월 미만 제출 지연	200	300	400
6개월 이상 제출 지연 또는 미제출	300	400	500

※ 위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 3년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 별표 2 제1호가목).

3.1.3. 정년제도

정년제도

정년

▪ 사업주는 근로자의 정년을 60세 이상으로 정해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제1항).

▪ 사업주가 근로자의 정년을 60세 미만으로 정한 경우 정년을 60세로 정한 것으로 봅니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조제2항).

임금체계 개편 등

▪ 정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제19조의2제1항).

▪ 고용노동부장관은 위에 따라 필요한 조치를 한 사업 또는 사업장의 사업주나 근로자에게 고용지원금 등 필요한 지원을 할 수 있으며, 정년을 60세 이상으로 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주 또는 근로자에게 임금체계 개편 등을 위한 컨설팅 등 필요한 지원을 할 수 있습니다(같은 조 제2항 및 제3항).

운영현황제출

▪ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 정년 제도의 운영 현황을 매년 1월 31일까지 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제20조제1항, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조, 제15조제1항 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙」 제13조).

▪ 위반 시 제재

▹ 정년 제도의 운영 현황을 제출하지 않은 사업주에게는 다음에 따른 과태료가 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제24조제2항제3호, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제16조 및 별표 2).

위반행위	과태료 금액(만원)		
	1차	2차	3차 이상
1개월 미만 제출 지연	100	200	300
1개월 이상 6개월 미만 제출지연	200	300	400
6개월 이상 제출 지연 또는 미제출	300	400	500

재고용

▪ 사업주는 정년에 도달한 사람이 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 노력해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제1항).

▪ 사업주는 고령자인 정년퇴직자를 재고용할 때 당사자 간의 합의에 의해 퇴직금과 연차유급(年次有給) 휴가일수 계산을 위한 계속근로기간을 산정할 때 종전의 근로기간을 제외할 수 있으며 임금의 결정을 종전과 달리할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조제2항).

재취업지원서비스

▪ 사업주는 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스를 제공하도록 노력해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3제1항).

▪ 직전 연도의 매월 말일을 기준으로 각각 산정된 「고용보험법」 제2조제1호가목에 따른 피보험자 수의 평균이 1천명 이상인 사업주는 정년 등 비자발적인 사유로 다음의 요건을 모두 갖춘 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업지원서비스를 제공해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3제2항, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의2 및 제14조의3제1항).

1. 이직예정일이 50세 이상이 되는 연도에 있을 것
2. 고용보험 피보험기간이 이직예정일 전날까지 계속하여 1년 이상일 것(다만, 근로계약기간이 정해져 있는 준고령자 및 고령자는 해당 피보험기간이 이직예정일 전날까지 계속하여 3년 이상일 것)

▪ 사업주는 이직예정인 준고령자 및 고령자가 재취업의 확정 등의 사유로 재취업지원서비스를 받지 않겠다고 서면 또는 전자적 방법으로 동의한 경우에는 재취업지원서비스를 제공하지 않을 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의3제3항).

▪ 사업주는 대상자에게 그 이직예정일 전 3년 이내에 다음의 어느 하나 이상의 재취업지원서비스를 제공해야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의4제1항 및 제2항).

1. 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계
2. 취업 알선
3. 재취업 또는 창업에 관한 교육
4. 그 밖에 고용노동부장관이 재취업 또는 창업에 필요하다고 인정하는 서비스

▹ 다만, 경영상 필요에 따른 해고 또는 퇴직사유가 발생하여 이직이 예정된 대상자에게는 그 이직예정일 전 1년

이내에 재취업지원서비스를 제공하되, 해당 기간에 제공하기 어려운 경우에는 이직예정일의 다음 날부터 6개월 이내에 제공할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제14조의4제3항).

▪ 고용노동부장관은 사업주가 소속 근로자에게 재취업지원서비스를 제공하는 경우에 예산의 범위에서 필요한 지원을 할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제21조의3제4항).

3.2. 고령자 차별금지 등

3.2.1. 고령자 차별금지의무

고령자 차별금지

연령차별금지

▪ 사업주는 다음의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 사람을 차별해서는 안 됩니다. 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 봅니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의4).

1. 모집·채용
2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
3. 교육·훈련
4. 배치·전보·승진
5. 퇴직·해고

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우 위에 따른 연령차별로 보지 않습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의5).

1. 직무의 성격에 비추어 특정 연령기준이 불가피하게 요구되는 경우
2. 근속기간의 차이를 고려하여 임금이나 임금 외의 금품과 복리후생에서 합리적인 차등을 두는 경우
3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 또는 다른 법률에 따라 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 정년을 설정하는 경우
4. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 또는 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

▪ 위반 시 제재

▸ 모집·채용에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 차별한 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의3제2항).

▸ 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관해 위의 위반행위를 하면 법인이 해당 위반행위를 방지하기 위해 해당 업무에 관해 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않은 경우를 제외하고, 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 벌금이 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의4제1항).

▸ 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관해 위의 위반행위를 하면 개인이 해당 위반행위를 방지하기 위해 해당 업무에 관해 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않은 경우를 제외하고, 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 벌금이 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의4제2항).

진정을 이유로 한 해고 등 금지

▪ 사업주는 근로자가 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의9).

▪ 위반 시 제재

▹ 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의3제1항).

▹ 법인의 대표자, 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인의 업무에 관해 위의 위반행위를 하면 법인이 해당 위반행위를 방지하기 위해 해당 업무에 관해 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않은 경우를 제외하고, 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 법인에도 벌금이 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의4제1항).

▹ 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 개인의 업무에 관해 위의 위반행위를 하면 개인이 해당 위반행위를 방지하기 위해 해당 업무에 관해 상당한 주의와 감독을 게을리하지 않은 경우를 제외하고, 그 행위자를 벌할 뿐만 아니라 그 개인에게도 벌금이 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제23조의4제2항).

3.2.2. 위반 시 제재

국가인권위원회를 통한 제재

진정

▪ 연령차별 금지의 위반으로 연령차별을 당한 사람(이하 “피해자”라 함)은 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의6제1항).

▪ 처리 절차[「인권침해 및 차별행위 조사구제규칙」(국가인권위원회규칙 제110호, 2022. 7. 1. 발령·시행) 제6조부터 제10조까지, 제21조, 제35조, 제35조의2 및 제35조의3]



권고

▪ 국가인권위원회는 진정을 조사한 결과 연령차별이 있다고 판단하여 피진정인, 그 소속 기관·단체 또는 감독기관의 장에게 다음의 사항을 권고할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의6제2항 및 「국가인권위원회법」 제44조제1항).

▹ 조사대상 인권침해나 차별행위의 중지

▹ 원상회복, 손해배상, 그 밖에 필요한 구제조치

▹ 동일하거나 유사한 인권침해 또는 차별행위의 재발을 방지하기 위해 필요한 조치

▹ 법령·제도·정책·관행의 시정 또는 개선

지방고용노동관서를 통한 제재

시정명령

▪ 지방고용노동청장은 연령차별 금지의 위반으로 국가인권위원회로부터 구제조치 등의 권고를 받은 사업주가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 않고 다음의 어느 하나에 해당하여 그 피해의 정도가 심각하다고 인정되면 피해자의 신청에 의하거나 직권으로 시정명령(피해자의 신청을 받은 경우 그 신청을 받은 날부터 3개월 이내)을 할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의7제1항·제2항·제3항, 제23조의2 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제15조제2항).

구분	내용
시정명령을 내릴 수 있는 경우	피해자가 다수인인 연령차별행위에 대한 권고 불이행 반복적 연령차별행위에 대한 권고 불이행 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 권고 불이행 그 밖에 피해의 내용과 규모 등을 고려하여 시정명령이 필요하다고 정하는 경우
시정명령에 포함되는 사항	연령차별행위의 중지 피해의 원상회복 연령차별행위의 재발방지를 위한 조치 그 밖에 연령차별시정을 위해 필요하다고 정한 조치

▪ 지방고용노동청장이 시정명령을 할 때 다음의 사항을 명시한 서면을 해당 사업주와 피해자에게 각각 내주어야 합니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의7제4항, 제23조의2 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제15조제2항).

- 시정명령의 이유
- 시정명령의 내용
- 시정기한
- 시정명령에 대한 불복 절차

▪ 위반 시 제재

- 시정명령을 정당한 사유 없이 이행하지 않은 사업주에게는 상시근로자의 수에 따라 다음에 따른 과태료가 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제24조제1항, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제16조 및 별표 2).

상시근로자의 수	과태료 금액(만원)
300명 이상인 경우	3,000
100명 이상 300명 미만인 경우	2,700
50명 이상 100명 미만인 경우	2,400
10명 이상 50명 미만인 경우	2,100
10명 미만인 경우	1,800

시정명령 이행상황의 제출요구

▪ 지방고용노동관서의 장은 연령차별행위를 한 사업주에게 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있습니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의8제1항, 제23조의2 및 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제15조제1항).

▪ 위반 시 제재

▹ 지방고용노동관서의 장의 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 않은 사업주에게 300만원의 과태료가 부과됩니다(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제24조제2항제1호, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 제16조 및 별표 2).