

“중소기업의 더 밝은 내일, 대한민국의 행복한 미래”

KBIZ 중소기업중앙회

수 신 수신자 참조
(경유)

제 목 코로나19 관련 고용유지 조치기간 중 신규채용 허용기준 완화 안내

1. 귀 조합(연합회)의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 정부는 코로나19에 따른 피해로 고용조정이 불가피한 경우에도 직원을 감원하지 않고 휴업·휴직하는 기업에 인건비를 지원하는 고용유지 지원제도를 운영 중에 있습니다.

3. 해당 제도 관련, 기존에는 지원금을 받기 위해선 고용유지조치(휴업·휴직) 중에는 신규 채용이 거의 불가능하였으나, 올해 9월말까지 한시적으로 필수기능인력 분야의 인력 공백 발생 등 기존 인력으로 재배치가 불가능한 경우에는 간단한 확인서 제출만으로도 신규 인력을 채용할 수 있게 되어 안내드립니다. * 4.28일 고용부 보도자료

4. 중소기업 현장에서 적극 활용할 수 있도록 붙임의 자료를 참고하시어 조합원에게 적극적인 안내 부탁드립니다.

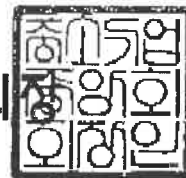
※ 동일 내용 및 관련 자세한 내용은 홈페이지에도 게시되어 있습니다.

① 협동조합포탈(<http://johap.kbiz.or.kr>) 공지사항

② 중소기업중앙회 홈페이지(www.kbiz.or.kr) 정보마당 → 코로나19 주요정보

붙임 : 고용유지조치중 신규채용 허용기준 구체화 주요내용 1부, 끝.

중소기업중앙회



수신자 연합회(회원전체), 전국(회원전체), 지방연합(회원전체), 지방비연합(회원전체), 사업연합(회원전체), 사업비연합(회원전체), 관련단체(회원전체)

대리 김희수

실장 전결 04/29
양옥석

수신담당

예산통제

협조자

시행 인력정책실-203 (2020.04.29)

접수

우 07242 서울특별시 영등포구 은행로 30 / www.kbiz.or.kr

전화 02-2124-3271 전송 02-786-1892 / sally9371@kbiz.or.kr / 공개

'고용유지 조치중 신규채용 인정기준' 구체화 주요내용

〈중소기업중앙회 인력정책실〉

□ 주요내용 *4.28(화) 석간 고용부 보도자료

○ 고용유지 조치중 신규채용 허용기준 구체화(고용보험법 시행령 제19조2항)

- (현행) 관할 직업안정기관의 장이 불가피하다고 인정하는 경우

→ (개선) 업무특수성 등 기존인력으로 재배치가 불가능하여 신규채용한 경우

< 예시: 예외적으로 신규채용이 가능한 사유 >

- ✓ 필수기능인력 필요분야에 자발적 퇴사자 발생으로 기존 인력 재배치가 불가능한 경우(임무 특수성)
- ✓ 법령에서 등록기준을 충족하기 위해 퇴사자를 대체할 관련 인력인 기술자를 채용한 경우(법령 기준 충족)
- ✓ 사업주가 예측할 수 없는 사유로 외국인근로자(E-9)가 당초 계획 보다 앞당겨 입국한 경우(채용시기 변경)
- ✓ 사용사업주가 파견근로자를 사용하다가 「파견근로자보호등에 관한 법률」에 따라 직접 고용한 경우(비정규직 시 직접 고용)
- ✓ 퇴사자의 직무 내용이 동일해도 장소적으로 거리가 떨어져 있어 통근이 곤란하여 기존인력으로 대체 가능성이 없어 재배치가 불가능한 경우(지역식 거리)
- ✓ 신규 사업때문에 신규채용이 필요하고, 기존인력으로 재배치가 불가능 경우(사업 확장)
- ✓ 기존에 일용직으로 계속 근무하던 근로자가 고용보험 피보험자격을 취득하여 외형상 신규채용에 해당하는 경우(기존인력 재배치)
- ✓ 자진퇴사자의 직무가 상이하여 기존인력으로 재배치가 불가능하여 신규채용한 경우(직무의 차이)

○ 적용기간 : '20.4.27(월)~9.30(수)까지 실시한 고용유지조치

○ 신청방법 : 고용유지지원금 신청서 제출 시, “예외적 신규채용 사업주 확인서”를 함께 제출

※ 단, 사업주 단위로 10% 범위를 넘어갈 경우는 기존과 동일하게 사안을 면밀히 검토하여 인정여부 결정