‘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 필요분야**에 자발적 퇴사자 발생으로 **기존 인력 재배치가 불가능**한 경우(업무 특수성)

✓ **법령에서 등록기준을 충족**하기 위해 퇴사자를 대체할 **관련 인력인 기술자를 채용**한 경우(법령 기준 충족)

✓ 사업주가 예측할 수 없는 사유로 **외국인근로자(E-9)가 당초 계획 보다 앞당겨 입국**한 경우(채용시기 변경)

✓ 사용사업주가 파견근로자를 사용하다가 「**파견근로자보호등에 관한 법률**」**에 따라 직접 고용**한 경우(파견근로자 직접 고용)

✓ 퇴사자의 직무 내용이 동일해도 **장소적으로 거리가 떨어져 있어** 통근이 곤란하여 **기존인력으로** 대체 가능성이 없어 **재배치가 불가능**한 경우(지역적 거리)

✓ **신규 사업때문에 신규채용이 필요**하고, 기존인력으로 재배치가 불가능 경우(사업 확장)

✓ 기존에 **일용직으로 계속 근무**하던 **근로자가 고용보험 피보험자격을 취득**하여 외형상 신규채용에 해당하는 경우(기존인력 재배치)

✓ **자진퇴사자의 직무가 상이**하여 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