

### 3-1 '22년 중에 지원대상 청년을 기간의 정함이 없는 근로자로 신규 채용하여야 함

- '22.1.1.~'22.12.31.에 “만 15~34세\*”의 지원대상 청년을 근로계약 기간의 정함이 없는 근로자로 신규 채용
  - \* 군필자의 경우 의무복무기간에 비례하여 참여 제한 연령을 연동하여 적용 (최고 만 39세로 한정)
  - 단, 「국민취업지원제도」의 ‘일경험 프로그램(인턴형)’에 참여 중인 청년을 ‘일경험 프로그램 참여일’로부터 3개월 이내에 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하는 경우에는 전환 시점부터 지원 대상으로 인정하고 전환일을 채용일로 간주하여 적용함
    - \* 기업이 ‘일경험 프로그램(인턴형)’에 참여 중인 청년을 정규직으로 전환하더라도 도약장려금을 지원받기 위해서는 원칙적으로 전환 전에 도약장려금사업 참여 신청을 하여야 함
    - \* 이 경우에도 '22년 중에 정규직으로 전환해야 지원대상에 포함
- '22.1.1. 이후 기간의 정함이 없는 정규직 근로계약을 체결하면서 근로계약서 상 3개월 이내의 수습(시용) 기간을 정한 경우에도 정규직으로 채용한 날부터 지원대상으로 인정
  - \* 정규직으로 채용하고 도약장려금의 다른 요건을 충족한다면 수습 또는 시용과 관계없이 도약장려금 지급 → 채용된 날부터 최소고용유지기간을 기산하며, 지원금도 채용된 날부터 1년간 지원
- '22.1.1. 이후 지원대상 청년을 인턴 등의 기간제근로자로 먼저 채용한 후 3개월 이내 정규직으로 전환\*한 경우(3개월 종료 즉시 전환한 경우 포함) 전환 시점부터 지원대상으로 인정
  - \* 기업에서 기간제로 채용한 청년을 3개월 이내 정규직으로 전환한 경우에도 도약장려금을 지원받기 위해서는 원칙적으로 전환 전에 도약장려금사업 참여 신청을 하여야 함 → 최소고용유지기간(6개월)의 기산점 및 지원금 시작 시점은 정규직 전환일
  - \* 이 경우에도 '22년 중에 정규직으로 전환해야 지원대상에 포함

### 3-2 도약장려금사업 참여신청서를 제출하여 승인받은 후, 연내 ('22.12.31.까지) 청년을 채용하여야 함

- 예외적으로 청년을 채용한 이후 도약장려금사업 참여 신청을 하는 경우, 참여 신청일 직전 3개월 이내(단, '22.1.1.이후) 청년을 채용하고, 다른 지원요건 및 지원 한도 등을 모두 충족 시 지원대상에 포함
  - \* 이 경우, 참여신청서(서식1) 제출 시 참여 신청 이전(3개월 이내)에 미리 채용한 청년의 정보를 반드시 입력하여야 함
- 청년을 기간제근로자로 먼저 채용하고 3개월 이내 정규직으로 전환한 후 도약장려금사업 참여 신청을 하는 경우에는, 참여 신청일 직전 3개월 이내 청년을 정규직으로 전환해야 하고, 다른 지원 요건 및 지원 한도 등을 모두 충족 시 지원대상에 포함
- 도약장려금사업 참여 신청일과 승인일 사이에 채용된 청년의 경우에는, 다른 지원 요건을 모두 충족 시 지원대상에 포함

### 3-4 청년을 채용하고 최소고용유지기간(6개월)이 종료된 후, 익월 부터 산정하여 2개월 이내 1회차 장려금을 신청하여야 함

- 이후 2~4회차 장려금은 2개월 단위로 신청하되, 각각 채용일로부터 8개월, 10개월, 1년이 되는 날이 속한 달의 익월부터 2개월 이내에 신청하여야 함
  - \* 최종적으로 지원대상 청년의 채용일로부터 1년이 되는 날이 속한 달의 익월부터 2개월 이내에 모든 장려금을 신청하여야 하며, 이 기간 초과 시 지원 제외

신청 기한 예시						
채용	6개월 고용유지	채용 후 8개월	1회차 신청 마감	채용 후 10개월	2회차 신청 마감	채용 후 1년
'22.2.23	'22.8.22	'22.10.22	'22.10.31	'22.12.22	'22.12.31	'23.2.22

### 3-5 해당 기업에서 도약장려금사업 참여신청일 1개월 전부터 청년 고용 후 지원금을 지급받는 기간 동안 인위적 감원 (고용조정 이직)이 없어야 함

○ 감원방지 대상 : 도약장려금 지원대상 청년뿐만 아니라 다른 근로자에 대한 인위적인 감원도 없어야 함

\* 채용일에 관계없이 전체 근로자를 대상으로 함

**고용조정 이직**

**<고용보험 상실사유> 2. 회사 사정과 근로자 귀책 사유에 의한 이직(대분류)**

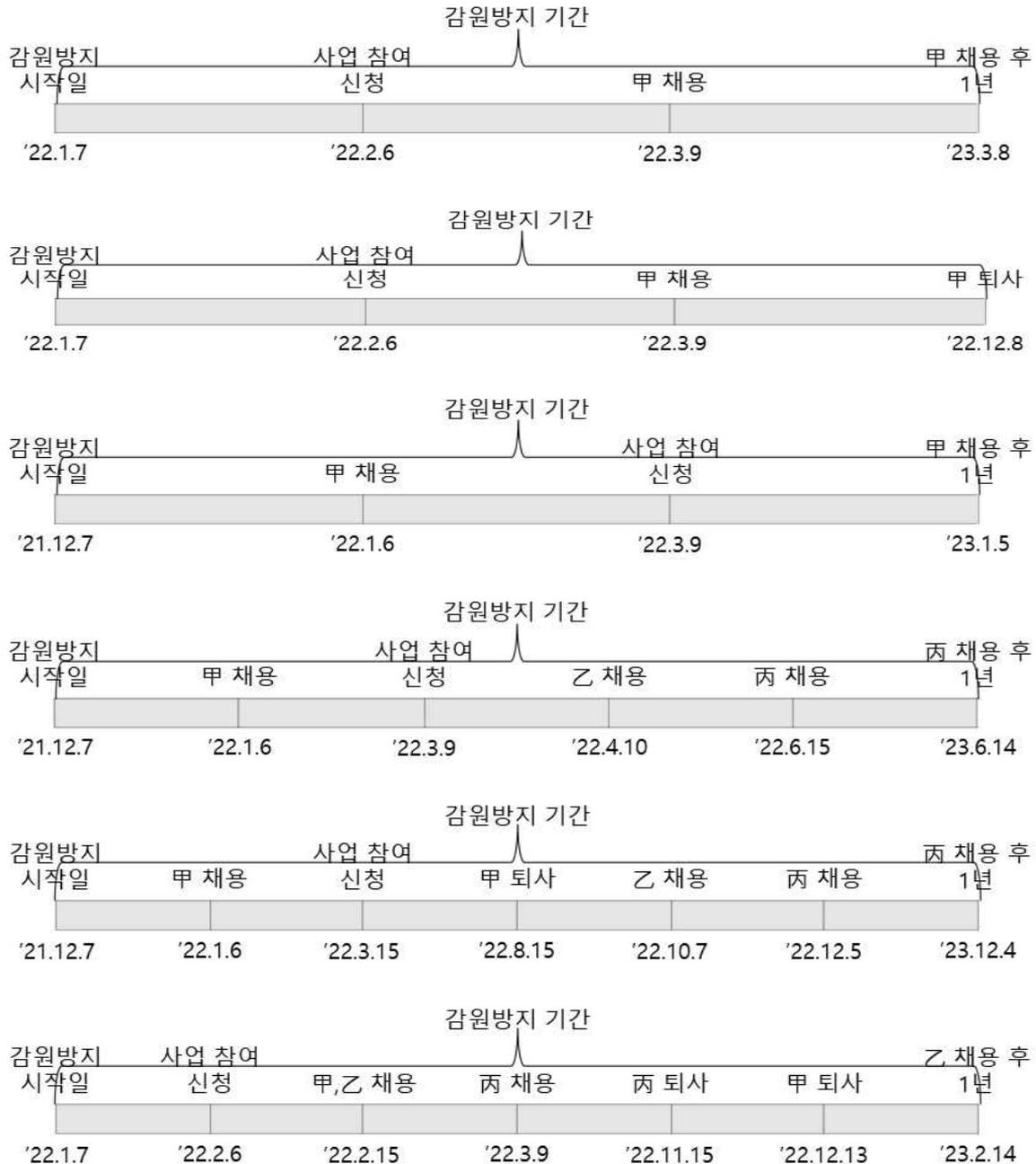
대	중분류	세분류
2. 회사사정 과 근로자 귀책사유에 의한 이직		
	23. 경영상 필요 및 회사 불황으로 인한 인원감축 등에 따른 퇴사 (해고·권고사직·명예퇴직 포함)	① 경영상 필요에 의한 인원 감축 - 기업 구조조정 및 경영악화방지 등 경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 해고기준을 설정하여 행한 해고 ② 사업의 양도·양수·합병으로 - 사업의 양도·양수·합병과정에서 본인 의사와 관계없이 고용승계가 배제되어 이직하는 경우 ③ 인원감축을 위한 희망퇴직에 응해서 - 고용조정계획 등 경영상 필요에 의한 인원감축을 위하여 사업주 권유에 의한 희망(명예)퇴직에 따라 이직하는 경우(경영상 필요에 의한 인원정리를 위하여 희망퇴직자를 모집한 경우) - 기업경영상 필요에 의하여 법정금품 외 퇴직위로금등 금품을 받고 권유에 의해 이직하는 경우 포함 ④ 사업·부서가 폐지되고 신설된 법인으로 전직 - 사업·부서가 폐지되고 별도법인이 설립되어 사업이 양도됨으로써 부득이 하게 신설된 법인으로 전직하는 경우 (아웃소싱 포함) ⑤ 회사의 업종전환에 적응하지 못해서 - 회사의 업종전환 과정에 적응하지 못하거나 사업주의 권유에 의하여 이직하는 경우 ⑥ 회사의 주문량·작업량 감소로 - 회사의 주문량·작업량 감소로 인하여 이직하는 경우
	26. 근로자의 귀책 사유에 의한 징계 해고·권고사직	③ 근로자의 귀책사유가 징계해고 정도에는 해당되지 않지만(업무능력 미달 사유 등 포함) 사업주가 권유하여 사직한 경우

○ 감원방지 기간 : 도약장려금사업 참여신청일 1개월 전부터 청년 고용 후 지원금을 지급받는 기간

- 청년의 채용일이 사업 참여 신청일 이전(3개월 이내)인 경우 청년의 채용일 직전 1개월부터 청년 고용 후 지원금을 지급받는 기간 동안 인위적 감원이 없어야 함

- 도약장려금사업의 지원을 받는 청년의 채용일이 서로 다른 경우, 사업 참여 신청 직전 1개월부터, 채용 시점과 관계 없이 가장 마지막으로 지원금을 지급받는 기간까지 인위적 감원이 없어야 함

## 감원방지 기간 예시



\* 위 퇴사는 모두 "자진 퇴사"를 의미함

- 감원 방지 요건 위반 시 지원금 지급 중단 : 인위적 감원 방지 기간 동안 해당 사업장에서 인위적 감원이 발생한 경우에는, 고용조정 최초 발생일 이후 지원금 지급을 중단함

\* 고용조정 발생 이전에 지급한 지원금에 대해서는 원칙적으로 반환하지 않음. 다만, 이미 지급된 지원금이라도 상실신고 지연 등으로 고용조정 발생 이후 기간에 지급한 지원금에 대해서는 환수 처리함

○ 재참여 제한

- 인위적 감원이 발생한 기업은 고용조정의 발생일부터 6개월까지 도약장려금사업 재참여가 제한됨

\* 재참여 제한 기간은 '23년 도약장려금사업 참여 시에도 연동하여 적용됨

- 인위적 감원이 발생한 기업이 도약장려금사업에 재참여하는 경우 사업 참여 신청 및 승인을 새롭게 진행하여야 하며, 적격 여부 및 지원 한도 등은 재참여 신청 시점을 기준으로 다시 판단함

**인위적 감원 발생 시 지원제한 예시**

❶ 기업의 지원 한도가 20명이고 기업이 10명을 채용하여 지원받던 중, 3명의 인위적 감원이 발생한 경우

☞ 고용조정이 발생한 날 이전 기간에 대해 정당하게 지급된 지원금에 대해서는 반환하지 않으며, 고용조정이 최초 발생한 날 이후에는 전면 지급 중단

❷ '22.2.7.에 도약장려금사업 참여 승인을 받은 기업에서 '22.3.16에 고용조정이 발생한 경우

☞ 실제 지원금이 지급되지 않았더라도, 이 기업은 '22.9.16.부터 재참여 가능