
청년고용 친화형 ICT R&D 제도(3종 패키지) 세부 가이드(안)

2023. 10.

목 차

I. 배경 및 적용방안	1
II. 주요내용	2
1. 정부출연금 비례 청년 의무채용	2
2. 현금부담 감면 연계 청년인력 신규채용	5
III. 주요사항 FAQ	9

I. 배경 및 적용방안

- 「청년일자리 대책(‘18.3.15, 일자리위원회)」에 따라 청년고용 친화형 R&D 3종 정책을 시행(‘18년~’22년)하였으며, ICT R&D분야 청년 일자리 창출을 위해 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지 제도를 연장(‘25년까지) 시행함

※ 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지(의무채용, 현금감면, 기술료 감면) 연장(‘22년→’25년까지) 및 현금매칭 적용 확대(대기업까지)

< 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지 >

- ① (출연금 비례 의무채용) 정부출연금 5억원 당 청년 1명 의무 채용
- ② (현금매칭 감면 연계) 의무채용 외에 추가로 청년 신규채용시 해당 인건비를 현물부담으로 인정, 기업의 현금 매칭 부담 완화
- ③ (기술료 감면 연계) 기업이 기술 실시 과정에서 사업화 업무수행을 위해 청년 신규 채용시 정부납부 기술료 납부유예(2년) 및 감면

- 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지 연장(‘22년→’25년까지) 및 현금매칭 적용 확대 (대기업까지) 등을 반영한 정보통신·방송 연구개발 관리 규정 개정(‘23.8.24.)

< 연장 시행 관련 규정 개정 >

개정 전(‘21.3.26.)	개정 후(‘23.8.24.)
<p>부칙</p> <p>제4조(정부지원연구개발비 비례 청년 채용에 관한 유효기간) 제18조제4항 및 제5항의 규정은 2022년 협약을 체결하는 과제까지 한시적으로 적용한다.</p> <p>제5조(청년 채용 연계 정부납부기술료 감면에 관한 유효기간) 제44조제1항제5호의 규정은 2022년 12월 31일까지 청년 인력을 채용한 경우에 한하여 한시적으로 적용한다.</p> <p>제6조(청년 채용 현금 부담 감면에 관한 유효기간) [별표 4 제4호의 청년 고용 현금부담 감면 기준은 2022년 협약을 체결하는 과제까지 한시적으로 적용한다.</p>	<p>부칙</p> <p>제3조(청년 채용 적용례) ① 제18조제4항 및 제5항의 규정은 부칙(2021.03.26.) 제4조에도 불구하고 2025년 협약을 체결하는 과제까지 한시적으로 적용한다.</p> <p>② 제44조제1항제5호의 규정은 부칙(2021.03.26.) 제5조에도 불구하고 2025년 12월 31일까지 청년 인력을 채용한 경우에 한하여 한시적으로 적용한다.</p> <p>③ [별표 4] 제4호의 청년 고용 현금부담 감면 기준은 부칙(2021.03.26.) 제6조에도 불구하고 2025년 협약을 체결하는 과제까지 한시적으로 적용한다.</p>

- 청년고용 친화형 ICT R&D 제도 세부 적용방안

- 향후 관련 규정 및 세부 가이드에 따라 협약 체결 및 수행기관 안내를 진행하여 청년고용 정부 정책의 일관된 적용 및 성공적 이행으로 이어질 수 있도록 조치

II. 주요내용

1 정부출연금 비례 청년 의무채용

□ (개요) ICT R&D 사업에 참여하는 기업(주관 공동, 위탁 등)이 **출연금(총액기준) 5억원 당 1명 청년 연구자 의무채용**

예) 기업이 연간 5억원을 지원받고, 3년간 과제를 수행하는 경우(총 정부출연금 15억원) 연구 수행기간 동안 청년 3명 의무 채용

□ 주요 내용

- (대상 기업) ICT R&D 과제 당 총액 5억 원 이상의 정부출연금을 지원받는 기업
- (채용 조건) 만 18~34세의 연구자(정규직)
 - ※ 군 복무 기간만큼 비례하여 추가 인정하되 최고 만 39세로 한정
 - 연구개발과제 기간 동안 인건비계상률 100%를 유지해야 하며, 동일인을 2개 이상의 연구개발과제에 의무채용 실적으로 제출할 수 없음
 - ※ 단, 2명을 신규 고용하여 2개 과제에 인건비계상률 50%씩 동시 참여하는 경우 가능
- (채용기준) 신규 과제 공고일 기준으로 6개월 이전부터 ~협약기간 중 신규 청년인력 채용
 - 1차년도에 의무채용을 시작하고, 지급받는 정부출연금이 매 5억원이 되는 연도마다 청년인력을 채용
 - 1년 이상 고용을 유지해야 하며, 1년이 되기 전 해고하거나 채용하지 아니한 경우 해당 인건비 전액 불인정(기 지급 인건비 포함하되 자발적 퇴사의 경우 기지급금 인정)
 - ※ 자발적 퇴사 시 2개월 이내 대체인력 채용을 원칙으로 하되, 2개월 이후에도 대체인력 고용 노력을 지속할 경우 위반에 해당하지 않음
 - ※ 신규인력과 대체인력의 근무기간 합이 고용유지기간 충족 시 1명 채용으로 인정하며, 대체인력은 퇴사자의 업무를 인계받는 정규직 인정

< (예시) 신규인력 채용 가능기간 >

사업공고 6개월 이전	사업 공고기간	1차년도 사업 수행	2차년도 사업수행	3차년도 사업수행	4차년도 사업수행	5차년도 사업수행
'23. 7. 1	'24. 1. 1 ~ '24. 1. 31	'24. 4. 1 ~ '24. 12. 31	'25. 1. 1 ~ '25. 12. 31	'26. 1. 1 ~ '26. 12. 31	'27. 1. 1 ~ '27. 12. 31	'28. 1. 1 ~ '28. 12. 31

'23. 7. 1부터 ~ 과제수행 연도까지 채용 가능
(1년 이상 고용유지(과제참여 필수)를 하여야 하므로 가급적 총 수행기간 중 1년 이상 과제에 참여할 수 있도록 채용 요망,
고용유지 기간 확인 및 정산 등을 위해 상반기 채용을 권고)

< (사례) 총 5년간 출연금 15억원의 ICT R&D 과제를 수행하는 기업의 경우 >

- 총 수행기간 5년 동안 지급받는 정부출연금 15억원이므로 총 3명 이상 채용
 - 채용 시점은 지급받는 정부출연금이 매 5억원이 되는 시점(V표시)이나 첫번째 5억원을 지급받는 시점과는 별개로 1차년도에 최소 1명을 우선 채용해야 함

사업연도	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도
해당연도 출연금	3억	3억(누적6억)	3억(누적9억)	3억(누적12억)	3억(누적15억)
매 5억원이상 시점		V		V	V
채용 사례 1(기본)	1명			1명	1명
채용 사례 2	2명			1명	
채용 사례 3	3명				

□ 이행방안

- 해당 과제는 공고 시 '청년채용 의무화'를 명시하고, 협약 시 청년인력의 신규 채용 계획(채용시기, 인원 등이 명시된 신규청년인력 채용확인서(예정서)) 포함
 - 단, 동일인이 신규 청년고용에 따른 현금부담 감면 연계 신규채용과는 중복적용 되지 않음
- 채용의무 및 고용 유지기간 위반 시 해당인력 인건비 전액(既 지급 인건비 포함) 불인정*
 - 다만, 불가피한 사유**로 채용이 어려운 경우는 근거자료(지속적인 채용 공고, 채용 면접 등) 확인 등을 통해 인정
 - * 신규 채용을 하지 않거나, 고용유지기간 이전에 신규인력을 해고하거나, 고용 유지기간 이전에 자발적 퇴사가 있음에도 대체인력 고용 노력을 하지 않은 경우
 - ** 지속적인 채용 노력(채용 공고, 채용 면접 등)을 함에도 채용 지원자가 없어 신규 채용 및 대체인력 채용을 할 수 없는 경우 등

참고1 관련 규정

□ 정보통신·방송 연구개발 관리규정

제18조(연구개발 사업별 시행계획의 예고 및 공고)

④ 장관은 연구개발과제를 수행하는 연구개발기관이 기업인 경우 총 연구개발기간의 정부지원연구개발비 총액을 기준으로 매 5억원 당 1명 이상의 비율로 만 18세 이상 34세 이하의(채용시점 기준, 군 복무 기간만큼 추가로 인정하되 월단위로 계산(일수가 15일 이상인 경우 1월로 계산)하여 최대 만 39세까지 한정) 참여연구자(이하 "청년인력"이라 한다)을 신규채용하고 1년 이상 고용상태를 유지하도록 할 수 있다. 이 경우 장관은 세부적인 사항을 정하여 제2항에 따른 해당 과제 공고 시 명시하여야 한다.

⑤ 제4항에 따라 청년인력을 신규채용 하여야 하는 기업은 협약 시 신규채용계획을 제출하고, 1차 사업연도 이내에 이를 입증할 수 있는 자료를 제출하여야 한다. 다만, 소재·부품·장비 대체를 위한 과제로 기획 또는 사업 공고 시 지정된 과제(이하 "소재·부품·장비 과제"라 한다)의 경우 청년인력 채용 시점을 과제 종료 1년 전까지 유예하거나, 청년인력이 아닌 고경력 기술자를 신규로 채용할 수 있다.

부칙 <제2023-29호, 2023. 8. 24.>

제3조(청년 채용 적용례) ① 제18조제4항 및 제5항의 규정은 부칙(2021.03.26.) 제4조에도 불구하고 2025년 협약을 체결하는 과제까지 한시적으로 적용한다.

참고2 연구개발계획서 중 참여연구자 현황(예시)

(4) 참여연구자 및 연구지원인력

가. 참여연구자 현황

성명	국적	소속 기관	직 위	국가 연구자 번호	학위 및 전공			담당 역할	신규채용 구분 (해당 시 작성)	시간 선택제 근무 구분 (해당 시 작성)	참여연도				총 참여기간 (개월)
					최종 학위	전공	취득 연도				1단계		n단계		
											1년	n년	1년	n년	
홍길동									신규 (청년의무)						
이몽룡									신규 (청년추가)						
김춘향									신규 (전담)						
김철희									신규 (기타)						
이순이									기존						

※ 신규채용 구분 : 정부지원연구개발비에 비례한 청년 신규채용인 경우 "신규(청년의무)", 연구개발기관 현금부담 감면을 위한 청년 신규채용인 경우 "신규(청년추가)", 신규 전담연구인력인 경우 "신규(전담)", 기타 신규채용인 경우 "신규(기타)", 신규채용이 아닌 기존 인력의 경우 "기존"으로 기재

2 현금부담 감면 연계 청년인력 신규채용

- (개요) 중소·중견 대기업이 출연금 비례 의무채용 외에 추가로 청년 신규채용 시 해당 인건비 액수만큼 현금 부담을 감면*하고 현물 부담으로 대체 가능

※ (예) 출연금 10억 과제로 2명 채용의무가 있는 기업이 3명 채용 시, 1명의 인건비 액수만큼 현금 부담을 감면, 채용의무가 없는 과제도 기업이 청년 채용 시 현금부담 감면

□ 주요내용

- (대상 기업) ICT R&D 사업을 수행하여 정부출연금을 지원받는 기업
 - ※ 출연금 5억 미만 과제로 비례 의무채용 대상이 아닌 기업도 참여 가능하나, 청년 신규 채용계획을 제출하여야 함
- (채용 조건) 만 18~34세*의 연구자
 - ※ 군 복무 기간만큼 비례하여 추가 인정하되 최고 만 39세로 한정
- (채용기간) 과제 공고일 기준으로 이전 6개월부터 협약기간 중 신규 채용
 - ※ (신규과제) 과제 공고일 기준으로 이전 6개월부터 1차년도 종료일 이내에 신규 채용한 자
 - (계속과제) 과제 공고일 기준으로 이전 6개월부터 해당년도 종료일 이내 신규 채용한 자
 - ※ 차기 사업연도에도 고용 유지 시 계속하여 감면 가능(해당 사업연도 종료일까지 고용 유지 필요)
 - ※ 해당 인력의 과제 참여율 제한은 없으나, 현금부담 감면은 한 과제에서만 가능
- (고용유지기간) 1년 이상 고용을 유지해야 하며, 고용유지 기간 내 자발적 퇴사 시 2개월 이내에 대체인력 채용
 - 고용의무 기간 이내 해고 또는 미채용의 경우 해당 사업연도 현물 대체 전액 불인정(자발적 퇴사 시 해당인력의 인건비 집행액 만큼 인정 후 잔여금액 불인정)
 - ※ 자발적 퇴사 후 대체인력 채용 전 기간의 미지급 인건비에 대해서는 현금부담금 감면 제외
 - ※ 신규인력과 대체인력의 근무기간의 합을 고용유지기간으로 인정

< (예시) 신규인력 채용 가능기간 >

사업공고 6개월 이전	사업 공고기간	1차년도 사업 수행	2차년도 사업수행	3차년도 사업수행	4차년도 사업수행	5차년도 사업수행
'23. 7. 1	'24. 1. 1 ~ '24. 1. 31	'24. 4. 1 ~ '24. 12. 31	'25. 1. 1 ~ '25. 12. 31	'26. 1. 1 ~ '26. 12. 31	'27. 1. 1 ~ '27. 12. 31	'28. 1. 1 ~ '28. 12. 31

'23. 7. 1부터 ~ 과제수행 연도까지 채용 가능
(1년 이상 고용유지(과제참여 필수)를 하여야 하므로 가급적 총 수행기간 중 1년 이상 과제에 참여할 수 있도록 채용 요망,
고용유지 기간 확인 및 정산 등을 위해 상반기 채용을 권고)

□ 이행방안

- **협약 시 청년인력의 신규 채용 계획**(채용시기, 채용인원 등이 명시된 신규청년인력 채용확인서(예정서)) 포함
 - ※ **협약 시 미반영 과제는 협약 변경을 통해 현금부담 감면 연계 청년인력 신규채용 적용 가능**
(변경된 연구개발계획서에 청년인력의 신규 채용 계획 포함, ~'25년까지 한시 적용)
- 인건비 범위는 성과급을 포함하며, 신규인력 고용 유지 시 계속 감면
 - ※ '23년에 신규 채용한 청년 인력을 '24년에도 계속 고용 시 '24년에 납부해야 할 현금부담액도 해당 인력 인건비만큼 감면
- 단, 동일인이 신규 청년고용에 따른 출연금 비례 청년인력 신규 채용과는 중복적용 되지 않음
- **현금부담금 감면**
 - (신규과제) 연구개발계획서에 명시된 청년인력 신규 채용 계획에 따라 현금 부담금 납부를 감면하고, 연차보고서 제출 시 전년도 채용 이행 여부를 확인할 수 있는 서류* 제출
 - ※ 기업은 신규 인력 고용 및 해당 인력에 지급한 인건비 관련 증빙서류 제출
 - (계속과제) 기업이 청년 채용 시 전문기관에 관련 서류를 제출하고, 전문기관은 청년 신규 채용 여부를 확인 후 해당 인력의 인건비만큼 현금 부담금 감면
 - (요건 미충족시) 동 제도의 적용을 받는 청년채용 인력의 고용유지 기간을 충족하지 못할 경우 미충족 기간에 대한 현금부담금 납부

참고1 관련 규정 개정 내용

개정 전('21.3.26.)	개정 후('23.8.24.)
<p>제27조 별표4</p> <p>4. 신규고용에 따른 기관부담연구개발비 중 현금부담 감면 기준</p> <p>가. 중소·중견기업이 제18조제4항 및 제5항에 따라 채용하는 청년인력 이외에 과제수행을 위해 추가로 청년인력을 참여연구자로 고용할 경우 기관부담 현금을 해당인력이 참여한 과제에서 현금으로 지급받는 인건비만큼 현물로 납부 가능</p> <p>나.~마. (생략)</p> <p>부칙</p> <p>제6조(청년 채용 현금 부담 감면에 관한 유효기간) [별표 4] 제4호의 청년 고용 현금부담 감면 기준은 2022년 협약을 체결하는 과제까지 한시적으로 적용한다.</p>	<p>제27조 별표4</p> <p>4. 신규고용에 따른 기관부담연구개발비 중 현금부담 감면 기준</p> <p>가. 중소·중견기업 및 대기업이 제18조제4항 및 제5항에 따라 채용하는 청년인력 이외에 과제수행을 위해 추가로 청년인력을 참여연구자로 고용할 경우 기관부담 현금을 해당인력이 참여한 과제에서 현금으로 지급받는 인건비만큼 현물로 납부 가능</p> <p>나.~마. (현행과 같음)</p> <p>부칙</p> <p>제3조(청년 채용 적용례) ③ [별표 4] 제4호의 청년 고용 현금부담 감면 기준은 부칙(2021.03.26.) 제6조에도 불구하고 2025년 협약을 체결하는 과제까지 한시적으로 적용한다.</p>

참고2 연구개발계획서 중 참여연구자 현황(예시)

(4) 참여연구자 및 연구지원인력

가. 참여연구자 현황

성명	국적	소속 기관	직 위	국가 연구자 번호	학위 및 전공			담당 역할	신규채용 구분 (해당 시 작성)	시간 선택제 근무 구분 (해당 시 작성)	참여연도				총 참여기간 (개월)
					최종 학위	전공	취득년도				1단계		n단계		
											1년	n년	1년	n년	
홍길동									신규 (청년의무)						
이몽룡									신규 (청년추가)						
김춘향									신규 (전담)						
김철희									신규 (기타)						
이순이									기존						

※ 신규채용 구분 : 정부지원연구개발비에 비례한 청년 신규채용인 경우 "신규(청년의무)", 연구개발기관 현금부담 감면을 위한 청년 신규채용인 경우 "신규(청년추가)", 신규 전담연구인력인 경우 "신규(전담)", 기타 신규채용인 경우 "신규(기타)", 신규채용이 아닌 기존 인력의 경우 "기존"으로 기재

참고3 **채용(예정) 확인서**

신규 참여연구자 채용(예정) 확인서

사업명		연구개발과제번호	
연구개발과제명			
주관연구개발기관명		연구책임자	
전체 연구개발기간			

□ 신규 참여연구자 인적사항

성명	국가연구자 번호	소속 /직위	업무 /전공	주소/연락처	고용계약기간 (계약서 기준)	참여기간	인건비 계상률	신규채용 구분	첨 부
채용예정인 경우 작성하지 않음	채용예정인 경우 작성하지 않음	필수 항목	필수 항목	채용예정인 경우 작성하지 않음	YYYY.MM.DD. ~ YYYY.MM.DD.	YYYY.MM.DD. ~ YYYY.MM.DD.	필수 작성	신규 (청년의무)	<input type="checkbox"/>
								신규 (청년추가)	
								신규 (전담)	
								신규 (기타)	

※ 신규채용 구분 : 정부지원연구개발비에 비례한 청년 신규채용인 경우 "신규(청년의무)", 연구개발기관 현금부담 감면을 위한 청년 신규채용인 경우 "신규(청년추가)", 신규 전담연구인력인 경우 "신규(전담)", 기타 신규채용인 경우 "신규(기타)"

상기 신규 참여연구자를 동 과제 수행을 위하여 신규로 채용하였거나 채용할 예정임을 확인합니다.

20 . . .

연구개발기관 : (인)
연구개발기관장 : (인)
연구개발기관(연구)책임자 : (인)

한국연구재단 부설 정보통신기획평가원장 귀하

※ 신규 채용예정은 첨부자료 불필요하나, 6개월 이내 채용하여 현금산정 시 첨부자료 필수 제출

※ 전산입력의 경우 첨부¹⁾로 처리

* 첨부

1. 고용계약서 사본 1부
2. 신규 채용인력의 건강보험 자격 확인서 및 학위증명서 각 1부.

III. 주요사항 FAQ

1 공통

□ (Q1-1) ‘청년고용 친화형 R&D 3종 패키지’ 이외에 다른 제도는 있나요?

☞ (답변) 관련 규정에 따라 중소·중견기업 신규채용인력, 수행기관이 연구개발서비스업자인 경우, 수행기관이 창업기업인 경우 등에 참여연구원 인건비를 현금으로 산정 가능

□ (Q1-2) 기존제도(중소기업·연구개발서비스업자·창업기업 인건비 지원)와 ‘청년고용 R&D 3종 패키지’의 각 제도 간에 중복지원 가능한가요?

☞ (답변) 청년고용 친화형 3종 패키지 중에서는 동일인이 1개만 적용하는 것을 원칙으로 하며, 부처에 상관없이 신규 청년 1인은 3종 패키지 중 1개의 실적으로만 제출 가능함. 기존제도(중소·중견기업·연구개발서비스업자·창업기업)는 현재 시행하고 있으므로 제한 없음.

□ (Q1-3) 중복지원 불인정 기준은 ‘과제’인가, ‘인력’인가?

☞ (답변) 인력 기준임.

※ A기업이 B과제의 정부출연금 5억원 수령으로 ‘홍길동’ 청년을 의무고용하고, ‘홍길동’을 동시에 ‘민간부담금 현금감면’으로 적용 불가

※ A기업이 B과제의 정부출연금 5억원 수령으로 ‘홍길동’ 청년을 의무고용하고, ‘장영실’이라는 다른 청년을 ‘민간부담금 현금감면’으로 적용은 가능

□ (Q1-4) ‘청년고용 R&D 3종 패키지’는 모두 의무사항 인가요?

☞ (답변) 출연금 비례 청년인력 신규채용은 의무사항, 나머지는 선택사항임.

□ (Q1-5) 기존 재직자를 계속고용 하거나, 청년 기준(나이)에서 벗어난 신규 채용할 경우 지원받을 수 있나?

☞ (답변) '청년인력 R&D 3종 패키지'는 청년인력 신규채용만 해당함. 단, 35세 이상인 인력을 신규 채용시 기존제도(중소기업 · 연구개발서비스업자 · 창업기업 인건비 지원 등)는 활용 가능

□ (Q1-6) 신규 채용된 청년이 의무고용기간을 채우지 못하고 자발적으로 퇴사하는 경우 어떻게 되나요?

☞ (답변) 새로운 청년을 신규채용하여 의무기간을 충족하여야 함. 자발적으로 퇴사한 신규 청년인력과 대체인력의 근무기간의 합을 고용유지기간으로 인정

□ (Q1-7) 동일인이 과기정통부 외 타 정부사업에서 지원을 받을 경우 청년고용 친화형 R&D 제도 중복지원이 가능한가?

☞ (답변) 동일인의 청년고용 친화형 R&D 제도는 중복적용이 되지 않으므로 신중한 선택이 필요함. 단, 기존제도(중소기업 · 연구개발서비스업자 · 창업기업 인건비 지원 등)는 활용 가능함.

□ (Q1-8) 과제 최초 협약 시에는 출연금 비례 청년인력 신규채용 의무가 있었으나, 정부출연금 삭감으로 총 정부출연금 5억원 미만이 될 경우 의무가 사라지나?

☞ (답변) 정부출연금 삭감 등으로 5억원 미만이 되면 의무가 사라지며, 이전 년도에 해고 및 미채용 사유가 발생하더라도 해당 인력 인건비 전액 불인정되지 않음.

□ (Q1-9) 외국인 채용도 인정 되나요?

☞ (답변) 외국인의 청년고용 R&D 3종 패키지 제도 적용은 불가함. 본 제도는 국내 청년인력의 취업난 해결을 위해 신설된 제도이므로 내국인 채용을 기준으로 적용하고 있음.

□ (Q1-10) 출연금 비례 청년인력 채용과 현금부담 감면 청년인력 채용은 고용유지기간(1년)이 필요한데, 어떻게 확인하나요?

☞ (답변) 건강보험자격득실확인서, 국민연금 가입자 가입증명 등을 통해 확인함.

2 출연금 비례 청년인력 신규채용

□ (Q2-1) 신규채용된 청년이 의무고용기간(1년)을 채우지 못하고 퇴사하는 경우 어떻게 되나요?

☞ (답변) 1년 이상 고용을 유지하여야 하며, 1년이 되기 전 해고하거나 채용하지 아니한 경우 해당 인건비 전액 불인정(기 지급 인건비 포함하되, 자발적 퇴사의 경우에는 기지급금 인정)

※ 자발적 퇴사 시 2개월 이내 대체인력 채용을 원칙으로 하되, 2개월 이후에도 대체인력 고용 노력을 지속할 경우 위반에 해당하지 않음

※ 신규인력과 대체인력의 근무기간 합이 고용유지기간 충족 시 1명 채용으로 인정하며, 대체인력은 퇴사자의 업무를 인계받는 정규직 인정

□ (Q2-2) 정부출연금 5억원이상 지급받는 기업은 반드시 채용해야 하나?

☞ (답변) 신규과제 공고 시 ‘청년채용 의무화’가 명시된 사업을 수행하는 모든 기업(대기업 포함)은 과제 수행을 위해 신규 청년인력을 반드시 채용하여야 함.

□ (Q2-3) 출연금 비례 청년인력 신규채용 불인정 사례는?

☞ (답변) 해당인력을 고용 유지기간 이내에 해고하거나, 고용 유지기간(1년)을 유지하지 못한 경우, 채용예정계획을 제출하고 채용하지 않은 경우, 신규채용 청년인력 고용 관련 자료를 허위로 제출한 경우 등임.

3 민간부담금 감면 연계 청년인력 신규채용

□ (Q3-1) 신규채용된 청년이 의무고용기간(1년)을 채우지 못하고 퇴사하는 경우 어떻게 되나요?

☞ (답변) 반드시 1년 이상 고용을 유지하여야 하며, 그렇지 못할 경우 해당인력 인건비만큼 현물로 납부한 금액을 현금으로 부담하여야 함. 단, 자발적 퇴사는 해당 인력의 인건비 집행액 만큼 인정 후 잔여금액은 불인정

□ (Q3-2) 민간부담금 감면 연계 청년인력 신규채용은 필수사항 인가?

☞ (답변) 필요에 따라 선택할 수 있는 제도임.

□ (Q3-3) 민간부담금 감면 연계 청년인력 신규채용 불인정 사례는?

☞ (답변) 해당인력을 고용 유지기간 이내에 해고하거나, 고용 유지기간 (1년)을 유지하지 못한 경우, 채용예정계획을 제출하고 채용하지 않은 경우, 신규채용 청년인력 고용 관련 자료를 허위로 제출한 경우 등임.