
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, 현금매칭, 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 등이 출연금(총액 기준) 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 5억원 이 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, 고용유지기간 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	소속기관	직위	국가연구자번호	학위 및 전공			담당역할	신규채용구분 (해당 시 작성)	시간선택제 근무구분 (해당 시 작성)	참여연도				총참여기간 (개월)
					최종학위	전공	취득년도				1단계		n단계		
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) 중소중견, 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		
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.