
장애인고용개선장려금 시행지침(변경)

2026. 6

〈 목 차 〉

I. 총칙	1
II. 사업 개요	3
III. 지원 요건	6
IV. 지원 대상 인원(장애인 근로자) 판단	10
V. 지원 금액	14
VI. 지원 신청 및 지급	15
VII. 지도·점검 및 위반에 대한 조치	17
■ 서식	19

I. 총칙

1. 목적

- 이 지침은 고용노동부 ‘장애인고용개선장려금’ 사업시행에 따른 지원요건, 지원내용, 절차 및 서식에 대한 세부사항을 규정함으로써 사업의 효율적인 운영을 목적으로 한다.
- 이 지침에서 특별히 규정하지 않은 용어의 정의는 「장애인고용촉진 및 직업재활법령」에서 정하는 바에 따르며, 불분명한 경우 사업위탁 기관인 한국장애인고용공단의 해석에 따르고, 그럼에도 불분명한 경우 고용노동부의 해석에 따른다.

2. 근거

- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조 및 제21조

「장애인고용촉진 및 직업재활법」

제3조(국가와 지방자치단체의 책임) ① 국가와 지방자치단체는 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관하여 사업주 및 국민 일반의 이해를 높이기 위하여 교육·홍보 및 장애인 고용촉진 운동을 지속적으로 추진하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 사업주·장애인, 그 밖의 관계자에 대한 지원과 장애인의 특성을 고려한 직업재활 조치를 강구하여야 하고, 장애인의 고용촉진을 꾀하기 위하여 필요한 시책을 종합적이고 효과적으로 추진하여야 한다. 이 경우 중증장애인과 여성장애인에 대한 고용촉진 및 직업재활을 중요시하여야 한다.

제21조(장애인 고용 사업주에 대한 지원) ① 고용노동부장관은 장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주에게 장애인 고용에 드는 다음 각 호의 비용 또는 기기 등을 융자하거나 지원할 수 있다. 이 경우 중증장애인 및 여성장애인을 고용하거나 고용하려는 사업주를 우대하여야 한다. <개정 2009. 10. 9., 2010. 6. 4., 2016. 2. 3., 2022. 1. 11.>

1. 장애인을 고용하는 데에 필요한 시설과 장비의 구입·설치·수리 등에 드는 비용
2. 장애인의 직업생활에 필요한 작업 보조 공학기기·장비 또는 그 공학기기·장비의 구입·대여에 드는 비용
3. 장애인의 적정한 고용관리를 위하여 장애인 직업생활 상담원, 작업 지도원, 한국수어 통역사 또는 낭독자 등을 배치하는 데에 필요한 비용
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 것으로서 장애인의 고용에 필요한 비용 또는 기기

3. 기관별 역할

고용노동부 장애인고용과

- 장애인고용개선장려금 시행지침에 대한 최종해석 권한
- 사업 시행 전반에 대한 총괄, 조정 및 관리

한국장애인고용공단

(본부)

- 장애인고용개선장려금 시행지침 수립 및 지침 해석
- 제도 홍보 및 대상 사업체 발굴

(지역본부 및 지사)

- 장애인고용개선 사업주에 대한 사업안내
- 신청서 검토 및 지원 결정
- 사업주에 대한 지도·점검
- 위반에 대한 조사 및 조치, 환수

4. 지침적용 대상기간

- 이 지침은 2026년 1월 1일 이후 장애인고용개선장려금 지급 신청부터 사업 종료에 따른 지급사유 발생 종료시까지 적용한다.

Ⅱ. 사업 개요

□ 개요 및 용어정의

- 점진적 장애인 고용의무 이행을 유도하고 장애인 일자리 창출을 위하여 ①지원 대상 사업주가 ②중증장애인 근로자 고용을 늘린 경우 장려금을 지원한다.
- 이하 지침에서의 용어 정의는 다음과 같으며, 특별히 규정하지 않은 용어의 정의는 법·영·규칙, 한국장애인고용공단의 해석에 따른다.

① 지원 대상 사업주

- “사업주”란 근로자를 사용하여 사업을 행하거나 하려는 자로서, 법인인 경우 법인 그 자체, 개인기업인 경우에는 사업주 개인을 말한다.
- “지원 대상 사업주”는 ① 장애인고용개선장려금 대상 중증장애인근로자를 고용하였으며, ② 전년도부터 해당 중증장애인이 최초로 상시근로자가 되는 월까지의 기간 중 ③ 상시근로자 수가 50인 이상 100인 미만인 월과 고용의무를 미이행한 월이 존재하는 사업주를 말한다. (상시근로자 수 판단 월(상시판단월)과 고용의무 미이행 여부 판단 월(미이행판단월)은 상이할 수 있다.)

이 때 국가와 지방자치단체, 공공기관*은 제외한다.

* 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관

- “상시근로자”란 ① 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자 이면서 ② 월 소정근로시간이 60시간 이상(중증장애인은 60시간 미만도 인정)이고, ③ 월 임금지급의 기초일수가 16일 이상인 자를 말한다.
- “고용의무 미이행”이란 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조에 따른 해당 월 의무고용인원 대비 고용한 상시 장애인근로자의 수*가 적은 사업주를 말한다.

* 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제28조의3에 따른 중증장애인 2배수 산정의 특례를 적용함

② 중증장애인 근로자 고용을 늘린 경우

- '26년 1월 1일 이후 상시고용한 중증장애인 근로자 수가 증가*한 경우를 의미한다.

* 단, 중증장애인 근로자 수 증가 여부 판단 시에는 「장애인고용법」 제28조의3에 따른 중증장애인 2배수 산정의 특례를 적용하지 않음

- “중증장애인”이란 「장애인고용법」 제2조제2호에 해당하는 사람을 의미한다.

「장애인고용법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “장애인”이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.
2. **“중증장애인”이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다. (생략)**

「장애인고용법 시행령」

제4조(중증장애인의 기준) ① 법 제2조제2호에 따른 중증장애인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 「장애인복지법 시행령」제2조 및 별표1에 따른 사람 중 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사람
2. 삭제
3. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」제8조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 상이 등급에 해당하는 사람 중 3급 이상의 상이등급에 해당하는 사람 (생략)

- “지원 대상 장애인 근로자”란 「장애인고용법」상 중증장애인이면서 상시근로자에 해당하는 사람으로, 아래에 해당하는 경우는 지원 대상에서 제외한다.
 - 최저임금 미만을 받으면서 최저임금 적용제외 인가를 받지 않은 장애인 근로자
 - 「고용보험법」에 따른 보험가입 대상자로서 지급요건에 해당하는 고용기간 중 해당 보험에 가입하지 않은 장애인 근로자
 - 동일한 사업주에게 12개월 내 재고용된 장애인 근로자
 - 국가 및 지방자치단체의 복지대책, 실업대책 등에 따라 실시하는 재정지원일자리 사업 참여자

□ 지원 금액

- 중증장애인 근로자 고용이 증가한 월부터 증가한 인원에 대하여 아래 단가에 따라 최대 12개월 지원한다.

* 장려금 지급인원 제외

- 단, 지급 단가와 월 임금액*을 비교하여 낮은 금액을 적용하며, 1천원 미만의 금액은 버린다.

* 최저임금에 산입되는 임금만을 포함

구분	중증남성	중증여성	비고
지급 단가	35만원	45만원	지급 단가와 월 임금액을 비교하여 낮은 금액 지급

- 다만, 대상 중증장애인 근로자가 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「사회적기업 육성법」에 따른 장려금이나 지원금의 지급 요건에 해당하여 사업주가 해당 장려금이나 지원금을 지급받은 경우 고용개선장려금과의 차액만을 지급한다.

※ 단, 고용보험법에 따른 지원금 중 고용유지지원금 및 청년내일채움공제를 지급받은 경우에는 제한 없이 전액지급

□ 지원 방식

- 중증장애인 근로자 고용이 증가한 월(지원 요건을 충족할 시)부터 지급하며 해당 중증장애인 대상으로 최대 12개월 지원

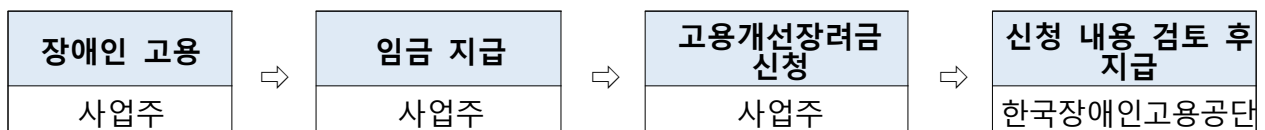
- 해당 장애인 근로자가 상시근로한 익월부터 월별 신청 가능하며, 최대 12개월 신청 가능

- 대상 중증장애인 근로자가 기존 장애인고용장려금 지급인원에 해당하는 경우 장애인고용개선장려금 중복지원 불가

※ 단, 대상 중증장애인이 장애인고용장려금 기준인원인 경우에는 장애인고용개선장려금 지급 가능

□ 지원 절차

- 지원 대상 사업주가 중증장애인 고용을 늘린 이후 한국장애인고용공단에 신청하면 지원 요건 검토 후 지급



Ⅲ. 지원 요건

[지원 요건]

- ▶ 상시근로자 수가 50인 이상 100인 미만인 고용의무 미이행 사업주가
- ▶ 중증장애인 근로자 고용을 늘린 경우

□ 지원 대상 사업주 판단기준

- 국가와 지방자치단체, 공공기관*은 제외한다.

* 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관, 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단과 「지방자치단체 출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 따른 출자기관·출연기관

- 민간기업 사업주로서, 전년도부터 해당 중증장애인 근로자가 임금 지급 기초일수 16일 이상을 충족하여 최초로 상시근로자가 되는 월까지의 기간 중 사업주의 상시근로자 수가 50인 이상 100인 미만, 고용의무를 미이행한 월이 존재하는 사업주이어야 한다.

- 이 때, 상시근로자 수 판단 월(상시판단월)과 고용의무 미이행 여부 판단 월(미이행판단월)은 상이할 수 있다.

* '고용의무 미이행 사업주'란 「장애인고용법」 제28조에 따른 해당 월 의무고용인원 대비 고용한 장애인의 수가 적은 사업주를 의미하고, 이 때 고용한 장애인 수는 「장애인고용법」 제28조의3에 따른 중증장애인 2배수 산정 특례를 적용하여 산정한다.

Q. 중증장애인을 2026년 6월 2일에 고용하였습니다.

이 경우 상시근로자 수 및 고용의무 미이행 여부 판단의 기준시점은 언제인가요?

A. 전년도부터 해당 장애인 근로자가 최초로 상시근로자가 되는 월까지의 기간 중 사업주가 선택한 월을 기준으로 판단합니다. 2026년 6월 2일에 고용하여 6월에 임금지급 기초일수 16일 이상을 충족한 경우 최초로 상시근로자가 되는 월은 2026년 6월입니다. 따라서 2025년 1월부터 2026년 6월 기간 내, 사업주가 선택한 월의 상시근로자 수 및 고용의무 미이행 여부를 기준으로 지원 대상 사업주 여부를 판단합니다. 이 때, 상시판단월과 미이행판단월은 동일하지 않을 수 있습니다.

Q. 중증장애인을 2026년 6월 20일에 고용하였습니다. 2026년 7월 상시근로자 수는 80명, 2026년 6월 상시근로자 수는 102명입니다. 7월은 고용의무 이행했으며, 6월은 고용의무 미이행했습니다. 이 경우 지원 대상 사업주에 해당하나요?

A. 중증장애인 고용일이 6월 20일인 경우, 6월은 임금지급의 기초일수가 16일 미만이므로 장애인 근로자가 최초로 상시근로자가 되는 월은 7월입니다. 지원 대상 사업주 판단시점은 2025년부터 2026년 7월까지의 기간 중 사업주가 특정 월을 선택할 수 있습니다. 따라서, 상시판단월은 2026년 7월(상시근로자 수가 50~99인)로 선택하고, 미이행판단월은 2026년 6월(고용의무를 미이행함)로 선택한다면 지원 대상 사업주에 해당합니다.

Q. 중증장애인을 2026년 9월 3일에 고용하였습니다. 2026년 9월 상시근로자 수 48명, 2026년 8월 상시근로자 수 109명, 2025년 12월 상시근로자 수 52명입니다. 2025년까지 고용의무를 이행했지만, 2026년 1월부터 8월까지는 고용의무를 미이행하였고, 9월에 해당 중증장애인을 고용하였습니다. 이 경우 지원 대상 사업주에 해당할까요?

A. 고용한 중증장애인이 임금지급의 기초일수 16일 이상을 충족하여 최초로 상시근로자가 된 월이 9월이라면, 지원 대상 사업주 판단 시점은 2025년부터 2026년 9월까지의 기간 중 사업주가 선택 가능합니다. 따라서, 상시판단월은 2025년 12월(상시근로자 수가 50~99인)로 선택하고, 미이행판단월은 2026년 8월(고용의무를 미이행함)로 선택한다면 지원 대상 사업주에 해당합니다.

Q. 중증장애인을 2026년 11월 5일에 고용하였습니다. 상시근로자 수는 2025년 1월부터 2026년 10월까지 매월 44명, 11월 100명, 12월 68명입니다. 10월은 50인 미만이므로 고용의무가 없었으며, 11월은 해당 중증장애인을 고용하여 고용의무를 이행했으나, 12월은 고용의무를 미이행했습니다. 이 경우 지원 대상 사업주에 해당할까요?

A. 고용한 중증장애인이 임금지급의 기초일수 16일 이상을 충족하여 최초로 상시근로자가 된 월이 11월이라면, 사업주는 2025년부터 2026년 11월까지의 기간 중 지원 대상 사업주 판단 시점을 선택합니다. 그런데, 이 사업체는 2025년 1월부터 2026년 10월까지의 기간동안 상시 50인 미만이었으므로, 상시판단 요건과 고용의무 미이행요건을 충족하는 월이 부존재합니다(50인 미만은 고용의무가 없음). 2026년 11월은 상시 100인이므로 상시판단 요건을 충족하지 못하고, 2026년 12월을 기준으로 상시근로자 수 요건과 고용의무 미이행 요건을 충족하였으나, 해당 월은 지원 대상사업주 판단 가능 기간 내 포함되어 있지 않으므로 지원 대상이 될 수 없습니다.

□ 중증장애인 근로자 고용 증가 판단기준

- 이 사업 시행일인 2026. 1. 1.이후 상시고용한 중증장애인 근로자 수가 증가한 경우를 의미한다.
 - 이 때, 중증장애인 근로자 수 증가 여부 판단 시에는 「장애인 고용법」 제28조의3에 따른 중증장애인 2배수 산정의 특례를 적용하지 않는다.
 - 중증장애인 근로자 수 증가 판단 시에는 기준월(해당 중증장애인이 최초로 상시근로자가 되는 월)과 비교월(그 전년도부터 기준월까지의 기간 중 사업주가 선택한 월)의 중증장애인 근로자 수를 비교한다.
- 중증장애인은 「장애인고용법」 제2조제2호에 해당하는 사람을 말한다.
- 아래에 해당하는 경우는 지원 대상에서 제외된다.
 - 최저임금 미만을 받으면서 최저임금 적용제외 인가를 받지 않은 장애인 근로자
 - 「고용보험법」에 따른 보험가입 대상자로서 지급요건에 해당하는 고용기간 중 해당 보험에 가입하지 않은 장애인 근로자
 - 동일한 사업주에게 12개월 내 재고용된 장애인 근로자
 - 국가 및 지방자치단체의 복지대책, 실업대책 등에 따라 실시하는 재정지원일자리 사업 참여자

「장애인고용법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. "장애인"이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.
2. **중증장애인"이란 장애인 중 근로 능력이 현저하게 상실된 사람으로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.** (생략)

「장애인고용법 시행령」

제4조(중증장애인의 기준) ① 법 제2조제2호에 따른 중증장애인은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람으로 한다.

1. 「장애인복지법 시행령」 제2조 및 별표 1에 따른 사람 중 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 사람
2. 삭제
3. 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」제14조제3항(「보훈보상대상자 지원에 관한 법률 시행령」제8조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 상이등급에 해당하는 사람 중 3급 이상의 상이등급에 해당하는 사람 (생략)

Q. 「장애인고용법」 상 중증장애인을 2025년 12월 29일에 고용하였습니다. 해당 중증장애인이 최초로 상시근로자가 된 월은 2026년 1월이고 2025년 12월에 상시근로한 다른 중증장애인 근로자는 없었습니다. 이 경우 **중증장애인 근로자 고용을 늘린 경우**로 인정되나요?

A. 중증장애인 근로자 고용 증가는 **2026. 1. 1.이후 상시고용한** 중증장애인 근로자 수가 증가한 경우를 의미합니다. 따라서 해당 중증장애인 근로자를 2025년 12월 29일에 고용하였더라도 최초로 상시근로자가 되는 날이 2026. 1. 1.이후라면 **중증장애인 근로자 고용을 늘린 경우**로 인정됩니다.

Q. 중증장애인 A를 임금지급의 기초일수 16일 이상&월 소정근로시간 60시간 이상 근로 조건으로 2026년 1월 5일에 고용하였습니다. 해당 중증장애인 A를 고용하기 전 2025년에 상시고용한 **중증장애인 근로자 B**(월소정근로시간 60시간 미만으로 중증장애인 2배수 산정 미적용)가 2025.12.31.자로 퇴사했습니다. 이 경우 2025년 12월 상시근로 장애인 근로자 **1명(B)**, 2026년 1월 상시근로 장애인 근로자 **2명(A, 중증장애인 2배수 산정 특례 적용)**으로 보아 **중증장애인 근로자 고용을 늘린 경우**로 인정되나요?

A. 중증장애인 근로자 수가 증가하였는지 판단할 때에는 중증장애인 2배수 산정의 특례를 적용하지 않습니다. 따라서 2025년 12월 기준 장애인 근로자 B가 상시근로하였다가 퇴사하고 장애인 근로자 A가 2026년 1월에 고용되어 상시근로한 경우 모두 **장애인근로자 순인원 1명으로 산정**되어 중증장애인 근로자 고용을 늘린 경우로 볼 수 없습니다.

Q. 중증장애인 C를 2026년 1월 5일에 고용하였습니다. 해당 중증장애인을 대상으로 3개월동안 고용개선장려금을 지급받았으며 C는 2026.4.10.자로 퇴사하였습니다. C를 2026.12.3.자로 재고용한 경우 중증장애인 근로자 고용을 늘린 것으로 인정되나요?

A. 2026. 1. 1.이후 상시고용한 중증장애인을 대상으로 하지만 해당 중증장애인이 동일 사업주에게 12개월 내 재고용된 경우라면 지원 대상에서 제외됩니다.

IV. 지원 대상 인원(장애인 근로자) 판단

[지원 대상 인원 판단]

- ▶ 지원 대상 인원은 고용의무 미이행 사업주가 고용한 중증장애인 증가 인원만큼 가능하며, 지원 대상 인원당 최장 1년간 지급한다.
- ▶ 증가 인원이 다수인 경우, 지원 대상 선택은 사업주의 신청에 따름
- ▶ 고용개선장려금 지원 인원은 장애인고용장려금 지급 인원이 될 수 없음

□ 지원 대상 인원

- 고용의무 미이행 사업주가 중증장애인 근로자를 고용하여 증가한 중증장애인 근로자에 대해 **최장 1년간** 고용개선장려금을 지급하며, 지원 기간 도중 상시근로자 수 및 고용의무 미이행 여부가 변동되었더라도 지원 여부에는 변동이 없다.

Q. 중증장애인을 2026년 1월 2일에 고용하였습니다. 해당 중증장애인을 대상으로 지원 요건을 충족하여 2026년 1월부터 3월까지 고용개선장려금을 지급받았습니다. 2026년 4~5월 해당 근로자가 휴직, 병가 등의 사유로 인해 상시근로요건을 충족하지 못했는데, 이 경우 지원금을 언제까지 받을 수 있나요?

A. 해당 중증장애인을 대상으로 3개월분 지원금을 지급 받은 후, 휴직·병가·사업장 휴업 등의 사유로 해당 월 상시근로자 요건을 미충족한 경우라면 그 이후 상시근로 요건을 충족한 월부터 추가 9개월까지 지원금을 신청하실 수 있습니다. 다만 장애인 근로자의 퇴사 등으로 고용관계가 완전히 종료되거나 동일 사업주에게 12개월 내 재고용되는 경우라면 지원 대상에서 제외됩니다.

Q. 중증장애인을 2026년 4월 7일에 고용하였습니다. 해당 월 상시근로자 수가 82명인 고용의무 미이행 사업주로서 2개월간 고용개선장려금을 지급받았습니다. 이후 2026년 6월 상시근로자 수가 103명으로 증가하였는데, 이 경우 지원금을 언제까지 받을 수 있나요?

A. 2026년 4월 해당 중증장애인을 대상으로 지원 요건을 충족하여 지원금을 지급 받기 시작한 경우, 지원 기간 도중에는 지원 여부를 재판단하지 않습니다. 해당 근로자가 상시근로한다면 12개월간 지원금을 지급받을 수 있습니다.

- 지원금 발생시점 이후 특정 월에 ‘상시근로자 수가 50인 이상 100인 미만’, ‘고용의무 미이행 사업주’ 지원 요건을 충족하지 못하더라도 지원 여부에는 변동이 없다.

□ 지원 대상 인원이 여러 명인 경우의 판단기준

- 지원 요건을 충족한 대상 중증장애인 근로자가 여러 명인 경우, 고용개선장려금을 지원받을 대상 인원은 사업주의 선택에 따른다.

Q. 상시근로자 수가 60명이고 기존에 고용한 장애인 근로자가 없는 고용의무 미이행 사업주가 2026년 4월에 중증장애인 A, B, C 3명을 고용한 경우 누가 장애인고용개선장려금 지원 인원이 되나요?

A. 사업주가 A, B, C 모두에 대하여 고용개선장려금을 신청하고 지급받을 수 있으나, 장애인고용장려금 지급 단가 등을 고려할 경우, 장애인고용장려금 지급인원 1명(고용장려금 기준인원인 2명을 초과한 수*)을 제외하고 신청하는 것이 사업주에게 제일 유리합니다. 고용개선장려금 지원 인원은 장애인고용장려금 지급인원이 될 수 없으므로, 『장애인고용장려금 지급기준』 고시에 따라 기준인원이 되는 근로자 2명을 대상으로 고용개선장려금을 신청하고, 나머지 1명에 대하여는 장애인고용장려금을 신청하여 지급 받는 것이 사업주에게 유리합니다.

- * 의무고용인원: $60명 \times 3.1\%$ (민간사업체 의무고용률) = **1명**(소수점 버림)
- 장애인고용장려금 기준인원: $60명 \times 3.1\%$ (민간사업체 의무고용률) = **2명**(소수점 올림)
- 장애인고용장려금 기준인원 초과인원: **1명**(장애인 근로자 3명-기준인원 2명)

□ 고용개선장려금 지원 인원의 기존 장애인고용장려금 지급 여부 해석

- 장애인 근로자가 고용개선장려금을 지급받으면 그 지급 기간에는 장애인고용장려금을 지급받을 수 없다.
- 고용개선장려금 지원 인원은 기존 장애인고용장려금 지급인원*이 될 수는 없으나, 기준인원**은 될 수 있다.

* 지급인원: 장애인고용장려금이 지급되는 인원

** 기준인원: 장애인고용장려금이 지급되지는 않으나, 의무고용률 초과 여부를 판단하는 기준이 되는 인원(해당 월 상시근로자 수에 의무고용률을 곱하여 산출된 근로자의 수, 그 수에서 소수점 이하는 올린다.)

[참고자료]

고용노동부 고시 「장애인고용장려금 지급기준」

제2조(지급기준) (생략) ① 법 제30조제1항 및 제2항에 따른 장려금 지급기준은 근로자를 고용하는 사업주(법 제33조 제4항에 따른 사업주를 포함한다)로서 영 제24조제3항에 따라 매월 고용하고 있는 장애인 상시근로자의 수가 매월 상시근로자의 총수(건설업은 「건설업에서 근로자 수 확인이 곤란한 장애인 고용의무 사업주의 공사실적액」에서 정하여 고시하는 공사금액에 해당하는 사업주로서 해당연도의 공사실적액을 상시근로자의 수로 환산한 인원으로 한다)에 영 제25조에 따른 의무고용률을 곱하여 산출된 근로자의 수(이하 "기준인원"이라 하고, 그 수에서 소수점 이하는 올린다.)를 초과하는 경우에 그 초과 고용하는 장애인근로자의 수에 제3조에 따른 장려금 지급단가를 곱한 금액으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장애인근로자는 기준인원 및 초과 고용 장애인근로자 수에서 제외한다.

1. 최저임금 미만을 받으면서 최저임금 적용제외 인가를 받지 않은 장애인 근로자
 2. 「고용보험법」에 따른 보험가입 대상자로서 장려금 지급대상 기간 중 해당 보험에 가입하지 않은 장애인근로자
- ② 제1항의 기준인원 산입은 입사일 순서로 하되, 입사일이 동일한 경우 경증·남성·임금이 낮은 순서로 산입한다. 입사 이후 장애인이 되었을 경우 장애인등록일을 입사일로 보고, 동일 사업장에 12개월 내 재고용되었을 경우 기존 입사일자를 기준으로 산입한다.

Q. 상시근로자 수가 55명이고 기존에 고용한 장애인 근로자가 없는 고용의무 미이행 사업주가 중증장애인 근로자 A, B, C, D 4명을 고용한 경우 누가 장애인고용개선 장려금의 지원 인원이 되며, 기존 장애인고용장려금의 지급 여부는 어떻게 되나요?
(A, C는 2026.4.2., B, D는 2026.4.10.자로 고용했습니다.)

A. 사업주가 A, B, C, D 중 2명(고용장려금 기준인원 초과한 인원*)을 선택하여 고용개선장려금을 신청합니다. 이 경우 상대적으로 입사일이 빨라 장애인고용 장려금 기준인원이 될 A, C를 대상으로 고용개선장려금을 신청해주시면 됩니다.

* 의무고용인원: $55명 \times 3.1\%$ (민간사업체 의무고용률) = 1명(소수점 버림)
장애인고용장려금 기준인원: $55명 \times 3.1\%$ (민간사업체 의무고용률) = 2명(소수점 올림)
장애인고용장려금 기준인원 초과인원: 2명(장애인 근로자 4명-기준인원 2명)

Q. 상시근로자 수가 80명이고 기존에 고용한 장애인 근로자가 1명(G, 경증)인 고용의무 미이행 사업주가 중증장애인 근로자 E, F를 고용하였습니다. 이 경우 누가 장애인고용개선장려금의 지원 인원이며 기존 장애인고용장려금의 지급 여부는 어떻게 되나요?

A. 상시근로자 수가 80명일 경우, 고용장려금 기준인원은 3명이 됩니다. 중증장애인 E, F 2명을 고용하여도 고용장려금 기준인원을 초과하는 인원이 없기 때문에 장애인고용장려금은 발생하지 않습니다. 다만, 중증장애인 고용이 증가한 경우 증가한 인원 2명에 대해 고용개선장려금을 신청하실 수 있습니다.

Q. 상시근로자 수가 72명이고 기존에 고용한 장애인 근로자가 1명(A, 경증)인 고용 의무 미이행 사업주가 2026년 5월에 중증장애인 B, C, D 3명을 고용하였습니다. 이 경우 누가 장애인고용개선장려금 지원 인원이며 기존 장애인고용장려금의 지급 여부는 어떻게 되나요?

A. 사업주가 B, C, D 중 대상을 선택하여 고용개선장려금을 신청할 수 있습니다. 다만, 고용개선장려금 지원 인원은 장애인고용장려금 지급인원이 될 수 없으므로 장애인고용장려금 기준인원으로 산정되는 인원에게 고용개선장려금을 신청합니다. 이 경우, B, C, D 중 입사일이 빠른 순서, 남성, 임금이 낮은 순으로 산정해 본 결과 D가 장애인고용장려금 지급인원이라면 기준 인원으로 산정되는 B와 C에 대하여 고용개선장려금을 신청하는 것이 사업주에게 유리합니다.

* 의무고용인원: $72명 \times 3.1\%$ (민간사업체 의무고용률) = **2명**(소수점 버림)

장애인고용장려금 기준인원: $72명 \times 3.1\%$ (민간사업체 의무고용률) = **3명**(소수점 올림)

장애인고용장려금 기준인원 초과인원: **1명**(장애인 근로자 4명-기준인원 3명)

V. 지원 금액

[지원 금액]

- ▶ 중증장애인 근로자 고용이 증가한 월부터 증가한 인원에 대해 지급 단가 기준 월 35만원~45만원을 최장 12개월간 지원

□ 지원 금액

- 고용의무 미이행 사업주의 중증장애인 근로자 고용이 증가한 월부터, 증가한 인원에 대해 아래 단가와 같이 최장 12개월 지원한다.
 - 단, 지급 단가와 월 임금액*을 비교하여 낮은 금액을 적용하며, 1천원 미만의 금액은 버린다.

* 최저임금에 산입되는 임금만을 포함

구분	중증남성	중증여성	비고
지급단가	35만원	45만원	지급 단가와 월 임금액을 비교하여 낮은 금액 지급

- 다만, 대상 중증장애인 근로자가 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」, 「사회적기업 육성법」에 따른 장려금이나 지원금의 지급 요건에 해당하여 사업주가 해당 장려금이나 지원금을 지급받은 경우에는 고용개선장려금과의 차액만을 지급한다.

* 단, 「고용보험법」 제21조 및 동법 시행령 제19조에 따른 고용유지지원금, 「고용보험법」 제25조 및 동법 시행령 제35조에 따른 청년내일채움공제를 지급받은 경우에는 전액지급

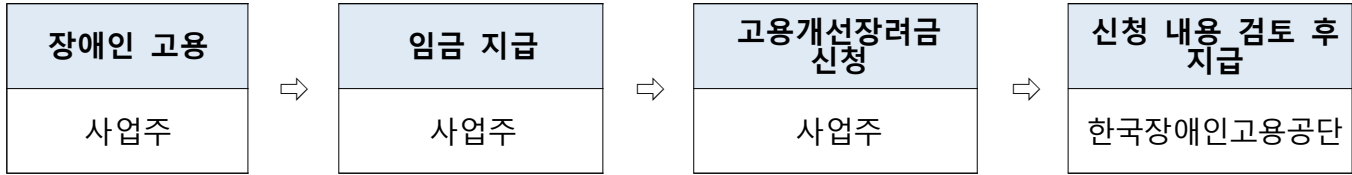
- Q. 중증장애인 근로자의 고용개선장려금 지급 기간 중 일부 기간 동안 중복지급 제한대상인 타지원금을 지급 받았습니다. 이런 경우 고용개선장려금의 지급 금액은 어떻게 되나요?
- A. 타지원금을 지급받은 기간 동안에는, 고용개선장려금 지급 단가에서 지급 받은 타지원금을 제외한 차액만이 지급됩니다. 지급 받은 타지원금이 고용개선장려금 지급 단가보다 크거나 같아 지급될 차액이 없는 경우, 해당 기간의 지급 금액은 0원이 됩니다.

□ 지원 방식

- 중증장애인 근로자 고용이 증가한 월에 지원 요건을 충족한 경우, 익월부터 월별 신청 가능하며 최장 12개월간 지원

VI. 지원 신청 및 지급

1. 신청 및 지급 절차



2. 신청 및 지급 시기

- 중증장애인 근로자 상시근로 여부 등 지원 요건을 충족한 경우, 익월 부터 신청 가능
- 장애인고용개선장려금을 받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 소멸 시효 완성

Q. 2026년 6월 17일 중증장애인 근로자를 고용하였습니다. 7월부터 상시근로(임금 지급기초일수 16일 이상)하였는데 언제부터 고용개선장려금을 신청할 수 있나요?

A. 해당 장애인 근로자가 상시근로 요건을 충족한 달(7월)의 익월인 8월부터 신청 가능합니다. 2026년 7월분의 고용개선장려금은 2026년 8월 1일부터 2029년 7월 31일까지 신청할 수 있습니다.

Q. 2026년 8월 3일 중증장애인 근로자를 고용하였습니다. 8월부터 상시근로하였는데, 익월인 9월부터 매달 월 단위로 신청해야 하나요?

A. 해당 장애인 근로자가 상시근로 요건을 충족한 달(8월)의 익월인 9월부터 신청 가능하며, 매월 신청이 아닌, 2개월분, 3개월분, 6개월분, 12개월분 등 소급하여 한 번에 신청하실 수도 있습니다. 다만, 소멸시효가 완성되기 전에 신청하시기 바랍니다.

3. 신청 방법

- 사업체 본사 소재지를 관할하는 공단 지역본부 및 지사에 신청
- 우편, 방문 및 전자신청(www.esingo.or.kr) 가능
 - 단, 변경된 시행지침에 따른 전자신청은 8월 중 개시 예정이며, 자세한 일정은 공단 홈페이지를 통해 공지 예정

4. 제출 서류

- 장애인고용개선장려금 지급 신청서
- 장애인 근로자 명부
- 장애인 또는 중증장애인임을 인정할 수 있는 서류 사본(해당 근로자에 대하여 최초로 신청하는 경우에만 해당)
- 장애인 근로자의 근로계약서 사본
- 장애인 근로자의 월별 임금대장 사본
- 「소득세법 시행령」 제185조에 따른 원천징수이행상황신고서 또는 전체 근로자의 월별 임금대장 사본
- 기타 고용개선장려금 처리에 필요한 자료(요구 시 제출)

5. 지급결정

- 공단은 장애인고용개선장려금 지급 신청서를 접수한 날부터 30일 이내에 고용개선장려금의 지급여부를 결정하여 지급
- 공단이 지급결정을 할 때에는 장애인 근로자의 수, 장려금 지급 기준인원, 장애인근로자의 중증여부 및 임금, 상시근로자수 산정을 위한 근로자의 임금지급 기초일수 등을 확인할 수 있는 서류를 심사하여 결정
- 필요 시 현지실사

6. 지급시기

- 당해연도 예산 소진 시까지 지급

Ⅶ. 지도·점검 및 위반에 대한 조치

1. 지도·점검

지도

- 공단은 고용개선장려금의 부정수급을 예방하기 위하여 부정수급 예방계획을 수립하여 실시

점검

- 소속기관장이 필요하다고 인정하는 경우에는 장애인근로자 및 보호자를 대상으로 근로 여부 및 임금수령 여부 등을 조사·확인하기 위하여 현지실사
- 사업주는 공단의 지도·점검 및 자료제출 요구 등에 대하여 협조

Q. 2026년 6월부터 9월까지 중증장애인 근로자 A를 대상으로 고용개선장려금을 지급받았습니다. 2026년 10월, 2026년 6월 당시 A 외 장애인 근로자가 존재하여 고용의무 미이행 사업주가 아니었음을 알게 되었습니다. 이 경우 지급 받은 고용개선장려금은 어떻게 되나요?

A. 지원 대상 사업주 판단 시 ‘상시근로자 수가 50인 이상 100인 미만인 고용의무 미이행 사업주’였음에도 장애인 근로자 추가 발견 등으로 인해 추후 지원 요건 미해당으로 판단되는 경우 지급된 지원금은 환수될 수 있습니다.

2. 위반에 대한 조치

- 「공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률」(이하 「공공재정환수법」)에 따라 부정청구등 위반행위 발생 시 지급중단, 환수, 제재부가금 징수, 가산금 징수, 명단 공표 등의 조치

「공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2021. 1. 5., 2024. 3. 26.> (중략)

5. “공공재정지급금”이란 법령 또는 자치법규에 따라 공공재정에서 제공되는 보조금·보상금·출연금이나 그 밖에 상당한 반대급부를 받지 아니하고 제공되는 금품등으로서 대통령령으로 정하는 것을 말한다. 6. “부정청구등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위로 공공재정에 손해를 입히거나 이익을 얻는 일체의 행위를 말한다.

가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 공공재정지급금을 청구할 자격이 없는데도 공공재정지급

금을 청구하는 행위

- 나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받아야 할 공공재정지급금보다 과다하게 공공재정지급금을 청구하는 행위
 - 다. 법령·자치법규나 기준(제1호나목부터 라목까지의 기관·법인·단체의 기준·규정·사규를 포함한다)에서 정한 절차에 따르지 아니하고 정해진 목적이나 용도와 달리 공공재정지급금을 사용하는 행위
 - 라. 그 밖에 공공재정지급금이 잘못 지급된 경우
7. "부정이익"이란 부정청구등으로 공공재정에서 얻거나 사용한 금품등(정당한 권리나 자격이 인정되는 금품등에 해당하는 부분은 제외한다)을 말한다.
8. "부정수익자"란 부정이익을 얻은 자(제1호가목의 기관·법인 및 같은 호 라목의 각급 국립·공립 학교는 제외한다)를 말한다.

- 「공공재정환수법」 제8조에 따른 부정이익과 이자 환수
 - 부정이익: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 금액, 그 밖에 잘못 지급된 금액 등
 - 이자: 부정이익 가액 x 「국세기본법 시행령」 제43조의3제2항의 이자율
- 「공공재정환수법」 제9조에 따른 제재부가금 부과·징수
 - 부정이익 가액의 5배 이내에서 제재부가금 부과·징수
- 「공공재정환수법」 제12조에 따른 가산금 징수 및 체납처분
 - 기한까지 부정이익 등을 모두 반환하거나 제재부가금을 완납하지 않을 시 가산금 징수 및 체납처분
- 「공공재정환수법」 제16조에 따른 명단 공표
 - 요건에 해당하는 부정수익자의 명단을 홈페이지에 공표

■ 서식

[별지 제1호서식]

(2쪽 중 제1쪽)

장애인고용개선장려금 지급 신청서

※ 제2쪽의 작성방법을 참고하시어 작성하시기 바라며, 색상이 어두운 칸은 신청인(신고인)이 적지 않습니다.

※ 한국장애인고용공단 e신고서비스(<https://www.esingo.or.kr>)에서도 신청할 수 있습니다.

접수번호	접수일	처리기간	30일
① 사업체명	② 대표자	③ 법인(주민등록)번호	
④ 사업자등록번호	⑤ 업종(주된 생산품)	⑥ 업종코드	
⑦ 소재지		⑧ 사업장수	개
⑨ 사업체 전화번호	⑩ 사업체 팩스번호	⑪ 사업장 구분: []총괄 []사업장	
⑫ 담당자 연락처	성명:	휴대전화번호:	전자우편:

()년 장애인 고용현황

구분	년월	⑬전체 근로자수	⑭적용제외 근로자수	⑮상시 근로자수	⑯의무 고용인원	⑰장려금 기준인원	⑱장애인 근로자수		⑳장려금 제외인원	㉑장려금 신청인원
							전체	경증 장애인		
상시판단월	년 월							⑲중증장애인 60시간 이상	⑲중증장애인 60시간 미만	
미이행판단월	년 월									
비교월	년 월									
1개월(기준월)	년 월									
2개월	년 월									
3개월	년 월									
4개월	년 월									
5개월	년 월									
6개월	년 월									
7개월	년 월									
8개월	년 월									
9개월	년 월									
10개월	년 월									
11개월	년 월									
12개월	년 월									

장애인고용개선장려금 신청

⑳ 고용장려금 지급신청액	원	은행명	계좌번호
		예금주	㉓ 계좌실명번호
㉔ 「고용보험법」 등에 따른 장려금 또는 지원금을 지급받은 경우		장려금/지원금 명칭	대상자수
			금 액
			명
			원

「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제3조 및 제21조, 「장애인고용개선장려금 시행지침」 따라 위와 같이 제출합니다.

년 월 일

사업주

(서명 또는 인)

한국장애인고용공단

○○○○○○장 귀하

첨부서류	<ol style="list-style-type: none"> 1. 장애인 근로자 명부 1부 2. 장애인 또는 중증장애인을 증명할 수 있는 서류 사본 1부(해당 근로자 대하여 최초로 신청하는 경우에만 해당합니다) 3. 장애인 근로자의 근로계약서 사본 1부 4. 장애인 근로자의 월별 임금대장 사본 1부 5. 「소득세법 시행령」 제185조에 따른 원천징수이행상황신고서 또는 전체 근로자의 월별 임금대장 사본 1부 6. 기타 고용개선장려금 처리에 필요한 자료 	수수료 없음
------	--	-----------

유의사항 및 작성방법

<작성방법>

▷ 사업주 기본 정보

- 1. ③란에는 법인의 경우 법인번호를, 개인사업주인 경우 대표자 주민등록번호(외국인은 외국인등록번호 또는 여권번호)를 적습니다.
- 2. ④란에는 하나의 사업주가 여러 개의 사업장을 가지고 있는 경우 본점(주된 사업장)의 사업자등록번호를 적습니다.
- 3. ⑤·⑥란에는 한국표준산업분류에 따라 업종명과 주된 생산품명과 세세분류 5자리의 업종코드(아라비아 숫자)를 적습니다.
- 4. ⑪란에는 법인 및 개인 사업주인 경우 "총괄"란에 √ 표시합니다.

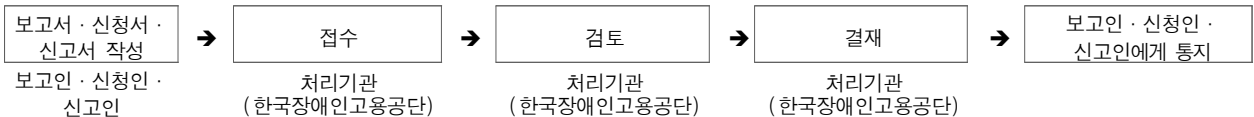
▷ 장애인 고용현황

- 5. ⑬란에는 매월 1일 이상 근무한 모든 근로자의 수를 적습니다.
- 6. ⑭란에는 매월 임금지급의 기초일수가 16일 미만인 근로자 또는 월 소정근로시간이 60시간 미만인 근로자의 수를 적습니다.
다만, 중증장애인 근로자는 해당 월의 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상이면 소정근로시간에 관계없이 포함됩니다.
- 7. ⑮란의 "상시근로자"는 "⑬전체 근로자수 - ⑭적용제외 근로자수"를 적습니다.
- 8. ⑯란의 "의무고용인원"은 "⑮상시근로자 × 의무고용률(1명 미만의 끝수는 버림)에 따라 월별로 산출하여 적습니다.
2개 이상의 사업장을 경영하는 사업주의 경우 사업장별로 의무고용인원을 산출하지 않고 소속된 모든 사업장별 인원을 집계하여 의무고용인원을 산출합니다.
- 9. ⑰란의 "장려금 기준인원"은 "⑮상시근로자 × 의무고용률(1명 미만의 끝수는 올림)에 따라 월별로 산출하여 적습니다.
2개 이상의 사업장을 경영하는 사업주의 경우 사업장별로 "장려금 기준인원"을 산출하지 않고 모든 사업장별 인원을 집계하여 "장려금 기준인원"을 산출합니다.
- 10. ⑱·⑲란에는 월별로 임금지급의 기초가 되는 날이 16일 이상이고 소정근로시간이 60시간 이상(중증장애인의 경우 60시간 미만인 경우에도 포함)인 장애인 근로자의 수를 장애정도에 따라 적습니다.
- 11. ⑳란의 "장려금 제외인원"은 '최저임금 미만을 받으면서 최저임금 적용제외 인가를 받지 않은 장애인 근로자' 및 '「고용보험법」에 따른 보험가입 대상자로서 장려금 지급대상 기간 중 해당 보험에 가입하지 않은 장애인 근로자', '동일한 사업주에게 12개월 내 재고용된 장애인 근로자', '국가 및 지방자치단체의 복지대책, 실업대책 등에 따라 실시하는 재정지원일자리 사업 참여자' 인원을 합산하여 월별로 적습니다.
- 12. ㉑란의 "장려금 신청인원"은 고용개선장려금 지급 요건을 충족하는 인원을 계산하여 적습니다.
- 13. 고용개선장려금의 지원 대상 사업주 판단을 위해 해당 중증장애인이 최초로 상시근로자가 되는 월(기준월), 상시근로자 수 판단 월(상시 판단월) 및 고용의무 미이행 여부 판단 월(미이행판단월), 중증장애인 근로자 수 증가 여부를 비교할 월(비교월) 모두 장애인 고용현황을 작성합니다.

▷ 장애인고용개선장려금 신청

- 14. ㉒란의 "고용장려금 지급신청액"에는 ㉑란의 "장려금 신청인원"에 「장애인고용개선장려금 시행지침」에 규정된 장려금 지급단가를 곱하여 계산된 월별 장려금의 합계액을 적습니다.
- 15. ㉓란의 "계좌실명번호"에는 장려금을 받고자 하는 은행계좌의 실명번호로 법인사업주의 경우 사업자등록번호를 개인사업주의 경우 주민등록번호를 적습니다.
- 16. ㉔란에는 장애인 근로자가 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」 또는 「사회적기업 육성법」에 따른 장려금 또는 지원금의 지급요건에 해당되어 해당 장려금 또는 지원금을 지급받는 경우 그 지급기간에는 해당 장애인 근로자에 대하여 장애인고용개선장려금 차액만을 지급하므로 반드시 지급받는 장려금 또는 지원금의 명칭, 대상자수와 금액을 적습니다.

처리절차



장애인근로자 명부

연번	사업장명	사업자 등록번호	장애인 근로자명	주민등록번호	장애 인정구분	장애 유형	장애 등급	중증(경증) 여부	중증 2배수 인정 여부	장애인정일	입사일	퇴사일	근무 직무	임금(원)	「고용보험법」 등 각종 장려금 및 지원금 지급받은 기간 또는 다른 지원금	고용개선장려금 지원 신청

- ① 장애인정 구분 → 1 : 장애인복지법상 장애인, 2 : 국가유공장애인
- ② 장애유형(등록장애인만 표기)
1 : 지체장애, 2 : 뇌병변, 3 : 시각장애, 4 : 청각장애, 5 : 언어장애, 6 : 지적장애, 7 : 정신장애, 8 : 자폐성장애, 9 : 신장장애, 10 : 심장장애, 11 : 호흡기장애, 12 : 간장애, 13 : 안면장애, 14 : 장루·요루장애, 15 : 뇌전증장애 16: 국가유공자
- ③ 중증여부 → Y : 중증장애, N : 경증장애
- ④ 중증 2배수 인정 여부: 중증장애인에 한하며, 해당 월 근로시간이 60시간 이상인 경우 “1”로, 60시간 미만인 경우 “2”로 기재
- ⑤ 퇴사일 → 최종 근무일 기재(작성 예:20120101)
- ⑥ 근무직종
1: 관리자, 2: 전문가 및 관련종사자, 3: 사무종사자, 4: 서비스종사자, 5: 판매종사자, 6: 농림어업 숙련종사자, 7: 기능원 및 관련기능종사자
8: 장치·기계조작 및 조립종사자, 9: 단순노무종사자
- ⑦ 임 금 → 장애인 근로자의 최종 월 급여액을 기재
- ⑧ 수령기간 → "지급신청서"에 기재한 「고용보험법」, 「산업재해보상보험법」 및 「사회적기업 육성법」에 따른 장려금 또는 지원금을 지급받은 대상자, 지급인원으로서 장애인고용장려금을 지급받은 대상자의 지원금 명칭과 수령기간을 기재
- ⑨ 고용개선장려금 지원 신청 → Y : 고용개선장려금을 지원받고자 하는 대상인 경우, N : 그 외 장애인 근로자

장애인고용개선장려금 지급결정 통지서

신청인	사업체명
	대표자
	주소 (전화번호:)

()년도 ()차 장애인고용개선장려금 지급결정내역

구분	장애인 근로자수	고용개선 인원	지급제외 인원	지급 대상 인원	금액 (원)
신청내역					
결정내역					
지급방법	계좌입금				

장애인고용촉진 및 직업재활법 제3조 및 제21조, 장애인고용개선장려금 시행지침에 따라 위와 같이 지급 결정 통지합니다.

년 월 일

한국장애인고용공단 ○○○○○○장

직인

행정심판 및 행정소송 안내

위 결정에 이의가 있는 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 행정심판을 청구하거나 행정소송을 제기할 수 있습니다.

부서명	담당자
주소	전화번호
전자우편	팩스

장애인고용개선장려금 []반 환 통지서 []추가징수

납 부 의 무 자	사업체명	대표자명
	소재지	

()년도 ()차 장애인고용개선장려금 반환(추가징수) 명세

구 분	반 환 금	추가징수금	반환(추가징수) 총금액
반환(추가징수) 명세	원	원	원
반환(추가징수) 사유			

장애인고용촉진 및 직업재활법 제3조 및 제21조, 공공재정 부정청구 금지 및 부정이익 환수 등에 관한 법률 제8조, 제9조, 제10조 및 제11조, 장애인고용개선장려금 시행지침에 따라 위와 같이 반환(추가징수)을 통지하오니 납부고지 서로 납부하여 주시기 바랍니다.

년 월 일

한국장애인고용공단 ○○○○○○장

직인

행정심판 및 행정소송 안내

위 결정에 이의가 있는 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 행정심판을 청구하거나 행정소송을 제기할 수 있습니다.

부서명	담당자
주소	전화번호
전자우편	팩스

한국장애인고용공단 지역본부(지사)
보내는 사람
주소



신고납부 및 납입고지서 재중

받는 사람
주소

◆ 신고납부 및 납입고지서 영수증 (납부자용)

부 과 내 역
산 출 근 거

납부번호	<input type="text"/>		
납부자	<input type="text"/>	실명번호	<input type="text"/>
주 소	<input type="text"/>		
세 목	납기 내	납기 후	

위 금액을 정히 영수합니다.

위 금액을 한국은행 및 한국은행 국고(수납)대리점에 납부하여 주시기 바랍니다.

한국장애인고용공단 지역본부(지사) 수입징수관 (인)

년 월 일

안 내 말 씀
◆ 은행이나 우체국, 신용협동조합, 새마을금고, 상호저축은행을 방문하거나 인터넷 뱅킹의 방법으로 납부하실 수 있습니다.
◆ 인터넷 납부는 은행, 인터넷 뱅킹 및 금융결제원(www.giro.or.kr)에서 납부할 수 있습니다.
◆ 본 고지서는 납부기한이 지난 경우에도 국고수납이 가능한 고지서입니다.

◆ 신고납부 및 납입고지서 영수증(수납기관용)

납부번호	<input type="text"/>			
회계연도:				
납 부 자:	실명번호:			
금융기관	징수관 계좌	세 목	납기 내	납기 후

위 금액을 수납하여 주시기 바랍니다.

한국장애인고용공단 지역본부(지사) 수입징수관 (인)

년 월 일

독 촉 장

납부의무자	사 업 체 명			사 업 주		
	소 재 지					
납 부 명 세						
기 간 별		납 부 금 액				
연 도	기 분	고용개선장려금	제재부가금	가 산 금	그 밖의 징수금	합계
총 계						

「공공재정 부정청구 금지 및 부정이의 환수 등에 관한 법률」 제12조에 따라 위 체납금액을 독촉하오니 년 월 일까지 한국은행, 한국은행 국고(수납)대리점 또는 우체국에 납부하여 주시기 바랍니다. 이 기한까지 완납하지 않을 때에는 같은 법 제12조에 따라 귀하의 재산을 압류하여 체납처분절차에 따라 강제징수합니다.

년 월 일

한국장애인고용공단

○○○○○○장

직인