

※ 동 자료는 공통 가이드라인으로 부처별로 상이하게 운영될 수 있습니다.

---

# 청년고용 친화형 R&D 3종 패키지 세부지침(안)

---

2023. 5.

# 1 정부 출연금 비례 청년 의무채용

## □ 개념

○ 국가 R&D 참여기업은 **출연금(총액기준) 5억원 당 1명 의무채용**

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

### < 의무채용 적용 정부 출연금 산정 근거 >

○ 연구원 1인 증가에 연구개발비 약 4.6억원 소요

- '16년 기준 총 연구개발비(민간 및 정부 포함)는 전년대비 3조 4,461억원 증가하고 연구원 수는 7,507명 증가(2016년 연구개발활동 조사 보고서('18.1월, 과학기술정보통신부))

○ 의무화에 따른 기업 부담을 고려, 청년 채용 의무화 시행을 위한 정부출연금 기준은 이보다 높은 5억원 수준으로 산정

## □ 주요 내용

○ (대상 기업) 연구개발과제 당 총액 5억원 이상의 정부출연금을 지원받는 기업으로, 2개 이상의 기업이 수행하는 연구개발과제의 경우 기업의 과제수행 방식을 고려하여 적용

※ 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공기업은 적용 대상 제외

- 2개 이상의 기업이 수행하는 연구개발과제의 경우, 기업간 협의를 통해 총 지원금에 맞게 청년 채용계획 제출

[적용 예시]

|          | 연구개발기관1(기업)      | 연구개발기관2(기업) | 합계   |
|----------|------------------|-------------|------|
| 정부지원금 총액 | 7억원              | 8억원         | 15억원 |
| 채용 의무    | 3명(기업 간 협의하여 채용) |             |      |

- 기업과 비영리기관으로 구성된 연구개발과제의 경우, 기업에 지원되는 금액을 기준으로 적용

[적용 예시]

|          | 연구개발기관1(기업) | 연구개발기관2(대학) | 합계   |
|----------|-------------|-------------|------|
| 정부지원금 총액 | 5억원         | 5억원         | 10억원 |
| 채용 의무    | 1명          | (해당없음)      | 1명   |

- 기업이 위탁연구개발기관으로 수행하는 경우에도 위탁연구개발비가 5억원 이상인 경우 적용

[적용 예시]

|          | 주관연구개발기관<br>(대학) | 위탁연구개발기관<br>(기업) | 합계   |
|----------|------------------|------------------|------|
| 정부지원금 총액 | 10억원             | 5억원              | 15억원 |
| 채용 의무    | (해당없음)           | 1명               | 1명   |

- (채용 조건) 만 15~34세의 연구자(정규직)
  - ※ 군 복무 기간만큼 비례하여 추가 인정하되 최고 만 39세로 한정
- 연구개발과제 기간 동안 인건비계상률을 100%를 유지하여야 하며, 동일인을 2개 이상의 연구개발과제에 의무채용 실적으로 제출할 수 없음
  - ※ 단, 2명을 신규 고용하여 2개 과제에 인건비계상률 50%씩 동시 참여하는 경우 가능
- (신규채용 기간) 과제 공고일 기준으로 공고 이전 6개월부터 협약 체결 후 1차년도 종료일까지 신규 채용한 자
  - ※ 해당년도까지 신규 채용하지 못한 경우는 차년도에 합산하여 채용 가능(다만, 과제 종료 전까지 고용실적 완료)
- (의무채용 시점) 연구 개시 시점에서 일괄 채용하는 방안을 기본으로 하되, 부처·과제 특성을 반영하여 연구비 연계 채용\* 가능

\* 1차년도에 의무채용을 시작하고 정부출연금 누계가 5억원을 초과하는 연도에 의무인력 채용

\*\* (예시) 정부 출연금 3년간 총액 10억원 과제로 2명을 채용하여야하는 경우 채용 스케줄

|        | 1차년도 | 2차년도 | 3차년도 |
|--------|------|------|------|
| 정부 출연금 | 3억원  | 3억원  | 4억원  |
| 의무채용   | 1명   | 1명   | 0명   |

- (고용유지기간) 제도 악용방지를 위해 '1년 이상'을 기본으로 하되, 예외적으로 과제 특성에 따라 부처에서 판단하여 조율 가능
  - 자발적 퇴사 시 2개월 이내에 대체인력을 채용하는 것을 원칙으로 하되, 2개월 이후에도 대체인력 고용 노력\*을 지속할 경우 위반에 해당하지 않음
  - \* 채용공고 게재, 면접 실시 여부 등을 통하여 대체인력 고용 노력 확인
  - ※ 신규인력과 대체인력의 근무기간의 합이 고용유지기간을 충족시킬 경우 1명 채용으로 인정
  - ※ 대체인력은 퇴사자의 업무를 인계받는 정규직만 인정

- (적용 제외사업) 전체 사업을 대상으로 하는 것을 원칙으로 하되, 사업 특성 상 예외적으로 제외할 과제·사업은 담당 부처가 판단
- (소재·부품·장비 R&D 사업에 대한 특례) ‘소재·부품·장비경쟁력 강화특별회계’에 포함된 R&D 사업에 참여\*하는 기업은 1) 청년 채용 시점을 유예\*\*하거나 2) 청년이 아닌 고경력 기술자 채용\*\*\* 가능(소재·부품·장비 경쟁력위원회 의결사항)
  - \* 배포 시점에 수행 중인 계속과제에도 적용
  - \*\* 사업 종료일로부터 1년 전까지 청년 채용
  - \*\*\* 제도 운영사항은 동일하되 나이 제한만 적용 제외

## □ 이행방안

- (신규과제 선정) 과제 공고 시에 ‘청년채용 의무화’ 명시하고, 협약 시에 청년인력의 신규 채용 계획(채용시기, 채용인원 등) 포함
  - \* 1차년도 종료일까지 신규 채용 확인 가능 서류를 기업이 전문기관에 제출
- (중간점검) 연구비관리시스템을 활용하여 인건비 집행 내역 확인
- (위반시) 채용의무 및 고용유지기간 위반 시\* 해당인력 인건비 전액 (既 지급 인건비 포함)을 수행 기업에게서 국고로 환수
  - 다만, 불가피한 사유\*\*로 채용이 어려운 경우는 근거자료(지속적인 채용 공고, 채용 면접 등) 확인 등을 통해 제외
    - \* 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 대체 인력 채용을 할 수 없는 경우 등

## □ 시행시점

- (적용시점) 부처별 R&D 관련 규정 개정 시기 및 ‘23년 과제 모집 공고에 의무채용 조항 여부가 상이하므로 부처별 상황에 맞게 시행
- (시행기간) 한시적 적용(~2025년)

## □ 개념

- 중소기업·중견기업, 대기업이 의무채용분 외에 추가로 청년 신규채용시 해당 인건비 액수만큼 현금 부담을 감면\*하고 현물 부담으로 대체

\* (예) 2명 채용의무가 있는 기업이 3명 채용 시 1명의 인건비 액수만큼 현금 부담 감면, 채용의무가 없는 과제도 기업이 청년 채용 시 현금부담 감면

[ 기관부담연구개발비의 부담기준(국가연구개발혁신법 시행령 별표1) ]

| 구분   | 부담 비율           | 현금부담 비율  |
|------|-----------------|----------|
| 중소기업 | 총 연구개발비의 25% 이상 | 10퍼센트 이상 |
| 중견기업 | 총 연구개발비의 30% 이상 | 13퍼센트 이상 |
| 대기업  | 총 연구개발비의 50% 이상 | 15퍼센트 이상 |

## □ 주요 내용

- (대상 기업) 국가연구개발사업을 수행하여 정부출연금을 지원받는 기업
  - ※ 출연금 비례 의무채용 대상이 아닌 기업도 참여 가능하나, 청년 신규 채용 계획을 제출하여야 함
- (채용 조건) 만 15~34세\*의 연구자
  - ※ 군 복무 기간만큼 비례하여 추가 인정하되 최고 만 39세로 한정(변경 2019.4)
- 신규채용 기간
  - (신규과제) 과제 공고일 기준으로 이전 6개월부터 1차년도 종료일 이내에 신규 채용한 자
  - (계속과제) 과제 공고일 기준으로 이전 6개월부터 해당년도 종료일 이내에 신규 채용한 자
- (고용유지기간) 제도 악용방지를 위해 '1년 이상'을 기본으로 하되, 예외적으로 과제 특성에 따라 부처에서 판단
  - 고용유지 기간 내 자발적 퇴사 시 2개월 이내에 대체인력 채용
    - ※ 자발적 퇴사 후 대체인력 채용 전 기간의 미지급 인건비에 대해서는 현금부담금 감면 제외
    - ※ 신규인력과 대체인력의 근무기간의 합을 고용유지기간으로 인정

- (인건비 범위) 성과급 포함, 성과급을 제외하는 것이 타당하나 성과급을 제외한 실제 지급 인건비 증빙서류 제출의 어려움을 고려
  - ※ 통상 인건비 관련 증빙서류는 연말정산 원천징수영수증을 활용하는데, 이 경우 성과급을 제외한 인건비만을 확인하기는 어려움
- (현금부담 감액 인정기간) 신규 인력 고용 유지 시 계속 감면
  - ※ '20년에 신규 채용한 청년 인력을 '21년에도 계속 고용 시 '21년에 납부해야 할 현금부담액도 해당 인력 인건비만큼 감면

## □ 이행방안

- (신규과제 선정) 과제 공고 시에 동 사항을 명시하고, 협약 시 청년 인력의 신규 채용 계획(채용시기, 채용인원 등) 포함
  - \* 연구과제계획서에 동 과제 신규 채용인력을 의무채용 인력과 구분 기재
- 현금부담금 감면
  - (신규과제) 연구개발계획서에 명시된 청년인력 신규 채용 계획에 따라 현금 부담금 납부를 감면하고, 연차보고서 제출 시에 전년도 채용 이행 여부를 확인할 수 있는 서류\* 제출 후 최종 감면여부 확정
    - \* 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 추가채용 인력의 고용유지 기간을 충족하지 못할 경우 미충족 기간에 대한 현금부담금 납부

## □ 개념

- 중소·중견기업이 사업화 등의 업무수행을 위해 청년 신규 채용시 정부납부기술료\* 납부시기를 유예하고 납부액은 해당 인력에게 2년간 지급한 인건비의 50% 만큼 감면

\* 국가연구개발혁신법 제18조(기술료의 징수 및 사용) 제2항

## □ 주요 내용

- (제도 운영) 정액기술료 폐지, 운영기금\* 감소 등 부처별 상황을 반영하여 탄력적으로 적용

※ 국가연구개발혁신법 개정으로 정액기술료가 폐지됨에 따라 경상기술료만 납부

\* 기금별 기술료 비중('20년, %) : 산업기술진흥 및 사업화 촉진기금(37%), 중소기업 창업 및 진흥기금(0.28%)

- (대상 기업) ①직접 연구개발성과를 실시하여 수익이 발생한 기업, ②제3자실시를 통해 기술료를 징수하는 기업

- (채용 조건) ~34세\*의 정부 R&D 과제에서 개발된 기술의 고도화 및 사업화를 위한 업무에 활용할 인력

※ 군 복무 기간만큼 비례하여 추가 인정하되 최고 만 39세로 한정(변경 2019.4)

- 신규채용 기간

① (직접 실시) 매출액 관련 자료 제출일 이전 6개월부터 매출액 관련 자료 제출일까지 신규 채용한 자

② (제3자 실시) 기술 실시계약 체결일 이전 6개월부터 기술 실시계약 체결일까지 신규 채용한 자

※ 국가연구개발혁신법 시행령 제39조(연구개발성과로 인한 수익의 납부) 제1항

- 고용유지 기간

- (직접 실시) 매출액 관련 자료 제출일 이후 2년

- (제3자 실시) 기술 실시계약 체결일 기준 이후 2년

○ 납부유예기간 : 2년

○ (인건비 범위) 성과급 포함, 성과급을 제외하는 것이 타당하나 성과급을 제외한 실제 지급 인건비 증빙서류 제출의 어려움을 고려

\* 통상 인건비 관련 증빙서류는 연말정산 원천징수영수증을 활용하는데, 이 경우 성과급을 제외한 인건비만을 확인하기는 어려움

### □ 이행방안

○ (신규 채용) 기술실시계약 보고, 매출액 관련 자료 제출 등의 단계에서 기업의 청년 신규 인력 채용 여부 확인\*

\* 해당 고용 인력이 연구과제의 고도화 및 사업화 관련 인력 인지 여부와 정부의 다른 고용 사업과 별개로 고용된 인력 인지 등을 확인

○ (기술료 감면) 기술료 납부 유예기간 종료 후 전문기관이 해당 기업 신규인력의 고용유지 현황 확인 후 기술료 감면 최종 결정 통보

- 직접 실시 및 제3자 실시의 경우, 2년 이후 납부하는 정부납부기술료 까지 감면 금액 적용

#### [ 예시 ]

|              | 1년차    | 2년차    | 3년차    | 4년차    | 5년차  | 합계   |
|--------------|--------|--------|--------|--------|------|------|
| 납부금액(A)      | 1천만원   | 1천만원   | 1천만원   | 1천만원   | 1천만원 | 5천만원 |
| 인건비 지급액(B)   | 4천만원   | 4천만원   |        |        |      | 8천만원 |
| 감면액(C=B*0.5) | 2천만원   | 2천만원   |        |        |      | 4천만원 |
| 실 납부금액(A-C)  | 0원(유예) | 0원(유예) | 0원(감면) | 0원(감면) | 1천만원 | 1천만원 |

- 기술료 납부 유예기간 종료 후 동 제도에 따라 감면된 기술료를 기준으로 기술료 감면 추가 적용도 가능

○ (요건 미충족시) 2년 간 고용을 유지하지 못하는 경우 기술료 감면 미적용

- 고용 인력이 중도 퇴사하는 경우 대체인력 채용을 허용하지 않음



## □ 신청양식

## ① 출연금 비례 및 현금매칭

- 연구과제계획서 내 '참여 연구원 현황' 또는 '비목별 소요명세서'에 표기
  - 해당 신규인력이 출연금 비례에 따른 의무고용 인력인지, 현금매칭부담 감면을 위한 인력인지 표기\*

\* (예시) 청년의무/청년추가, 신규(비례채용)/신규(현금매칭) 등

## ② 기술료 감면

- 기술료 감면(유예) 신청서에 청년인력 신규채용 현황 포함

## □ 증빙서류

- 채용확인서 또는 채용계획서\*

\* 기술료 감면의 경우 '신규인력 활용계획서'로 대체

- 건강보험 자격득실 확인서 (고용여부 확인용, 고용 시 제출)

- 원천징수 영수증 (고용유지 확인용, 고용 이후년도부터 제출)