일과 가정생활



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[일과 가정생활]

일•가정 양립에 대한 논의는 성별의 구분을 넘어 여성 및 남성 모두의 보편적 권리 및 의무로 요구되고 있고, 이에 맞춰 관련 법령에서도 일•가정 양립에 필요한 각종 제도, 지원 정책 등을 확대하고 있습니다.

이 콘텐츠에서는 일과 가정생활의 양립을 위해 알아두면 도움이 되는 법령정보를 근로자의 입장에서 쉽게 파악할 수 있도록 제공하고 있습니다.

일과 가정생활 1
1. 일·가정 양립 근로 환경 4
1.1. 유연한 근무 환경 4
1.1.1. 근로시간 및 휴가권 보장 4
1.1.2. 근로시간 단축 등 6
1.2. 배우자 출산전후휴가 8
1.2.1. 배우자 출산전후휴가 신청 8
1.2.2. 배우자 출산전후휴가 급여 9
1.2.3. 사업주에 대한 고용안정장려금 지원 12
1.3. 가족돌봄 지원 14
1.3.1. 가족돌봄휴직 14
1.3.2. 가족돌봄휴가 17
1.3.3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 18
1.4. 양육 지원 21
1.4.1. 어린이집 이용 등 21
2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 25
2.1. 육아휴직 25
2.1.1. 육아휴직 신청 25
2.1.2. 육아휴직 급여 29
2.2. 육아기 근로시간 단축 33
2.2.1. 육아기 근로시간 단축 신청 33
2.2.2. 육아기 근로시간 단축 급여 36
2.3. 사업주에 대한 지원 39
2.3.1. 고용안정장려금 39
3. 직장복귀 지원 등 46
3.1. 계속 근로 및 고용 지원 46
3.1.1. 계속 근로 지원 46
3.1.2. 세제혜택 등 47

1. 일·가정 양립 근로 환경

1.1. 유연한 근무 환경

1.1.1. 근로시간 및 휴가권 보장

근로시간 및 연장근로의 제한 등

근로시간

▪ 근로시간은 휴게시간을 제외하고 다음에 따른 시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제50조제1항 및 제2항).

- 1주 간 근로시간: 40시간
- 1일 근로시간: 8시간

> ※ “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제7호).

연장근로

▪ 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 위의 근로시간을 연장할 수 있습니다(「근로기준법」 제53조제1항).

> **※ 연장근로 시간의 특례**
>
> 다음의 어느 하나에 해당하는 사업에 대해 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있습니다(「근로기준법」 제59조제1항).
>
> 1. 육상운송 및 파이프라인 운송업(「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외)
> 2. 수상운송업
> 3. 항공운송업
> 4. 그 밖의 운송관련 서비스업
> 5. 보건업

연장근로 등 급여 가산 지급

▪ 사용자는 연장근로에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제1항).

▪ 사용자는 휴일근로에 대해서는 다음의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제2항).

- 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 50%
- 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100%

▪ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말함)에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제3항).

보상휴가제

▪ 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대해 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있습니다(「근로기준법」 제57조).

연차 유급휴가

연차 유급휴가 기간

▪ 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제1항).

▪ 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제2항).

▪ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 15일의 유급휴가(「근로기준법」 제60조제1항)에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제4항 전단).

▹ 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 합니다(「근로기준법」 제60조제4항 후단).

휴가의 사용

▪ 사용자는 연차 유급휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대해서는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제60조제5항 본문).

▹ 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다(「근로기준법」 제60조제5항 단서).

▪ 연차 유급휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말함) 행사하지 않으면 소멸되지만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 소멸되지 않습니다(「근로기준법」 제60조제7항).

연차 유급휴가의 산정 특례

▪ 연차 유급휴가를 계산할 때, 다음의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제60조제6항).

▹ 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간

▹ 임신 중의 여성이 출산전후휴가(「근로기준법」 제74조제1항 및 제2항) 및 유산·사산 휴가(「근로기준법」 제74조제3항)로 휴업한 기간

▹ 육아휴직으로 휴업한 기간(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조)

▹ 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항)

▹ 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간(「근로기준법」 제74조제7항)

> **※ 육아휴직 후 연차 유급휴가 산정**
>
> Q. 육아휴직을 사용한 후, 직장에 복귀했습니다. 아이가 아파 휴가를 사용하려고 하는데, 제가 사용할 수 있는 연차 유급휴가가 없다는 이야기를 들었는데, 사실인가요?

A. 기존에는 연차 유급휴가를 계산할 때 육아휴직을 사용한 기간을 출근한 것으로 인정하지 않았습니다. 그런데, 육아 친화적인 환경 마련의 일환으로 「근로기준법」 제60조가 개정되어 육아휴직 기간도 출근한 기간으로 인정받게 됐습니다.

즉, 육아휴직을 사용한 근로자라도 이 기간은 출근한 것으로 보고 연차 유급휴가 일수를 계산하기 때문에 육아휴직으로 인해 기존의 연차 유급휴가 일수가 줄어들지 않게 됩니다.

1.1.2. 근로시간 단축 등

유연근무제

유연근무제란?

▪ “유연근무제”란 일하는 시간이나 장소가 유연한 근무제도를 말합니다<출처: 일-생활 균형 홈페이지(http://www.worklife.kr)-사업주 지원-유연근무 참조>.

「근로기준법」에 따른 유연근무제 유형

▪ 「근로기준법」에 따른 유연근무제의 유형은 다음과 같습니다.

▸ 탄력적 근로시간제: 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정한 주에 40시간, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있는 유연근무제(「근로기준법」 제50조, 제51조 및 제51조의2 참조)

√ 2주 이내의 탄력적 근로시간제: 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함)에 따라 단위기간을 2주 이내로 할 수 있고, 이 경우 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제51조제1항 참조).

√ 3개월 이내의 탄력적 근로시간제: 사용자와 근로자대표의 서면 합의에 따라 단위기간을 3개월 이내로 할 수 있고, 이 경우 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제51조제2항 각 호 외의 부분 참조).

√ 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제: 사용자와 근로자대표의 서면 합의에 따라 단위기간을 3개월을 초과하고 6개월 이내로 정할 수 있고, 이 경우 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없습니다(「근로기준법」 제51조의2제1항 각 호 외의 부분 참조).

※ 사용자는 위에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 하나, 천재지변 등 「근로기준법 시행령」 제28조의2 제2항으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따릅니다(「근로기준법」 제51조의2제2항).

▸ 선택적 근로시간제: 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각, 1일 근로시간을 근로자의 결정에 맡기기로 하는 유연근무제(「근로기준법」 제52조 참조)

√ 선택적 근로시간제에 따라 근로자는 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 주 40시간, 일 8시간을 초과하여 근로할 수 있습니다(「근로기준법」 제50조 및 제52조제1항 각 호 외의 부분).

※ 사용자는 위에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음의 조치를 해야 합니다(「근로기준법」 제52조제2항).

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 줄 것(다만, 천재지변 등 「근로기준법 시행령」 제28조의2제2항으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따름)
2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것(이 경우 「근로기준법」 제56조제1항은 적용하지 않음)

▸ 근로시간 계산의 특례(사업장 밖 간주근로시간제): 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 보는 유연근무제(「근로기준법」 제58조제1항 본문 참조)

▸ 재량근로시간제: 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대해 사용자와 근로자대표가 서면 합의로 정한 시간을 근로시간으로 보는 유연근무제(「근로기준법」 제58조제3항 전단 참조)

※ 유연근무제에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『유연근무제』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

근로시간 단축제도

"근로시간 단축제도"란?

▪ "근로시간 단축제도"란 근로자가 임신 중 건강 보호, 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀의 양육 또는 가족돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등을 위해 일정 기간 근무 시간을 줄여 일과 가정의 양립을 돕는 제도입니다(「근로기준법」 제74조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 및 제22조의3제1항 참조).

근로시간 단축제도의 유형

▪ 근로시간 단축제도의 유형은 다음과 같습니다.

▸ **(전환형 근로시간 단축)** 임신, 육아, 학업, 간병 등 근로자의 필요에 따라 일정기간 동안 근로시간을 단축하여 일하다가 그 사유가 해소되면 다시 원래의 근로시간으로 복귀하여 일할 수 있는 방법으로 다음과 같이 구분할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2 및 제22조의3 참조).

구분	임신기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축
신청사유	임신	육아	가족돌봄, 본인건강 은퇴준비, 학업
대상	임신 12주 이내, 32주 이후 근로자(고위험 임산부는 전 기간)	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있는 근로자	상기 사유에 해당하는 근로자
단축시간	1일 2시간 단축 (1일 6시간 근무)	주 15~35시간 근무	주 15~30시간 근무
단축기간	임신 12주 이내, 32주 이후 기간(고위험 임산부는 전 기간)	1년 (육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 3년)	최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업사유는 제외)
비고	링크	링크	링크

<출처: 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 121면 참조>

(채용형 근로시간 단축) 위와 같은 전환형 근로시간 단축 방법과 달리 근무체계 개편 또는 새로운 직무 개발 등을 위해 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간 보다 짧게 일하는 근로자를 별도로 신규 채용할 수 있습니다.

※ 근로시간 단축제도에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『근로시간 단축제도』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

※ 그 밖에 단시간근로자에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『기간제 및 단시간근로자』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

1.2. 배우자 출산전후휴가

1.2.1. 배우자 출산전후휴가 신청

배우자 출산전후휴가 대상 등

대상

▪ 사업주는 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 배우자 출산전후휴가를 주어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항 전단).

휴가 기간

▪ 사업주는 근로자에게 20일의 배우자 출산전후휴가 기간을 주어야 하며, 이 기간은 유급으로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항).

※ 배우자 출산전후휴가 기간 중 휴일 포함 여부

Q. 배우자 출산전후휴가 기간 중 휴일이 있는 경우 휴가 기간에 포함되나요?

A. 기존에는 배우자 출산전후휴가를 월력 상의 일수로 계산하여 휴일도 휴가 기간에 포함하여 계산했었습니다.

그러나 관련 행정해석의 변경으로, 배우자 출산전후휴가 기간 중 근로제공 의무가 없는 날인 휴일 등이 포함된 경우에는 당일 휴가 일수에 포함하여 계산하지 않게 됐습니다.

<출처: (행정해석) 여성고용정책과-843, 2019. 6. 14. 참조>

위반 시 제재

▪ 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하였는데도 휴가를 주지 않거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 않은 사업주는 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제3호).

※ 배우자 출산전후휴가 급여와의 관계

Q. 고용노동부를 통해 배우자 출산전후휴가 급여를 별도로 신청해서 받았는데, 이런 경우 회사에서 받는 임금은 똑같이 받을 수 있나요?

A. 근로자가 배우자 출산전후휴가 급여를 받은 경우에는 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면하게 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제2항).

즉, 근로자는 배우자 출산전후휴가 급여를 받게 되면 그 금액을 제외한 임금을 사업주로부터 받게 되는 것입니다.

배우자 출산전후휴가의 사용

청구 기한

▪ 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제3항).

분할 사용

▪ 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제4항).

1.2.2. 배우자 출산전후휴가 급여

배우자 출산전후휴가 급여 대상

지급 조건

▪ 고용노동부장관은 배우자 출산전후휴가를 받은 근로자 중 다음의 요건을 모두 갖춘 근로자에게 배우자 출산전후휴가 급여를 지급합니다(「고용보험법」 제75조, 「고용보험법 시행령」 제100조 및 제94조).

- 휴가가 끝난 날 이전에 피보험 단위기간(「고용보험법」 제41조)이 합산하여 180일 이상일 것
- 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

√ 다만, 그 기간에 다음에 해당하는 사유로 배우자 출산전후휴가 급여를 신청할 수 없었던 근로자는 그 사유가 끝난 후

30일 이내에 신청해야 합니다.

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병·부상
3. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
4. 「병역법」에 따른 의무복무
5. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

▪ 배우자 출산전후휴가를 받은 근로자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이어야 배우자 출산전후휴가 급여를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제76조제1항제2호 단서).

※ 우선지원 대상기업 범위

- "우선지원 대상기업"이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 다음에 해당하는 기업을 말합니다(「고용보험법」 제19조제2항 단서, 「고용보험법 시행령」 제12조제1항 및 별표 1).

산업분류	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업은 그 밖의 업종으로 봄]	500명 이하
2. 광업 3. 건설업 4. 운수 및 창고업 5. 정보통신업 6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업은 그 밖의 업종으로 봄] 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업 8. 보건업 및 사회복지 서비스업	300명 이하
9. 도매 및 소매업 10. 숙박 및 음식점업 11. 금융 및 보험업 12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	200명 이하
13. 그 밖의 업종	100명 이하

- 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 중소기업은 위의 기준에 해당하지 않아도 우선지원 대상기업으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제12조제2항).
- 우선지원 대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원 대상기업에 해당하지 않게 된 경우 그 사유가 발생한

> 연도의 다음 연도부터 5년간 우선지원 대상기업으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제12조제3항).

지급 기간

▪ 배우자 출산전후휴가 급여는 배우자 출산전후휴가 전체 기간에 대해 지급됩니다(「고용보험법」 제76조제1항제2호 본문).

배우자 출산전후휴가 급여의 신청

신청 방법

▪ 배우자 출산전후휴가 급여를 지급받으려는 자는 다음의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 합니다(「고용보험법」 제75조 및 「고용보험법 시행규칙」 제121조제1항).

- 배우자 출산전후휴가 급여 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제105호서식)
- 배우자 출산전후휴가 확인서 1부(최초 1회만 제출)(「고용보험법 시행규칙」 별지 제107호의2서식)
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

신청 기한

▪ 배우자 출산전후휴가 급여는 휴가가 끝난 후 한꺼번에 신청해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제121조제3항제2호).

> **※ 배우자 출산전후휴가 급여 수급권 대위**
>
> Q. 저희 회사는 근로자에게 배우자 출산전후휴가 급여에 따른 금액을 미리 지급하고 있는데요. 이런 경우, 근로자가 국가로부터 받기로 되어 있던 배우자 출산전후휴가 급여는 어떻게 처리되나요?
>
> A. 사업주가 배우자 출산전후휴가 급여의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 배우자 출산전후휴가 급여를 대체하여 지급한 것으로 인정되면, 그 사업주는 지급한 금액(상한액 한도)에 대해 그 근로자의 배우자 출산전후휴가 급여를 받을 권리를 대위합니다(「고용보험법」 제75조의2).

> ※ 배우자 출산전후휴가 급여 수급권 대위 신청방법은 「고용보험법 시행규칙」 제121조의2에서 확인할 수 있습니다.

배우자 출산전후휴가 급여액

지급 금액

▪ 배우자 출산전후휴가 급여는 배우자 출산전후휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급합니다(「고용보험법」 제76조제1항).

상한액 및 하한액

▪ 배우자 출산전후휴가 급여의 상한액과 하한액은 다음과 같습니다(「고용보험법」 제76조제2항, 「고용보험법 시행령」 제101조 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」 Ⅱ.).

▸ 상한액

√ 배우자 출산전후휴가기간 20일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 1,684,210원을 초과하는 경우: 1,684,210원

√ 배우자 출산전후휴가 급여의 지급기간이 20일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

▸ 하한액

√ 배우자 출산전후휴가의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 "시간급 최저임금액"이라 함)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 배우자 출산전후휴가 급여의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

배우자 출산전후휴가 급여의 제한 등

급여의 지급 제한

▪ 근로자가 배우자 출산전후휴가 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 배우자 출산전후휴가 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제1항).

▪ 근로자가 배우자 출산전후휴가 기간 중에 다음에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 배우자 출산전후휴가 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제77조, 제73조제2항, 제70조제3항 및 「고용보험법 시행규칙」 제116조제3항).

▸ 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우

▸ 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 배우자 출산전후휴가 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 배우자 출산전후휴가 급여를 받을 수 없습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 본문).

▸ 다만, 그 급여와 관련된 배우자 출산전후휴가 이후에 새로 배우자 출산전후휴가 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 배우자 출산전후휴가 급여는 그렇지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 단서).

▪ 배우자 출산전후휴가 기간 중 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 배우자 출산전후휴가 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 「고용보험법 시행규칙」 제118조의2에 따라 지급이 제한되는 배우자 출산전후휴가 급여의 범위를 달리 정할 수 있습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제5항).

급여의 감액

▪ 근로자가 배우자 출산전후휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 배우자 출산전후휴가 급여를 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액은 배우자 출산전후휴가 급여에서 빼고 지급됩니다(「고용보험법」 제77조, 제73조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제104조 본문).

▸ 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 근로자에게 사업주가 인상된 통상임금과 배우자 출산전후휴가 급여의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않습니다(「고용보험법 시행령」 제104조 단서).

1.2.3. 사업주에 대한 고용안정장려금 지원

업무분담자 지정에 대한 고용안정장려금

지원 대상

▪ 고용노동부장관은 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가를 20일간 연속으로 부여한 경우로서 그 기간 동안 계속하여 업무분담자를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주에게 고용안정장려금을 지급합니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제4호나목).

지급 금액

▪ 출산육아기 업무분담자 지정에 대한 고용안정장려금(이하 "업무분담지원금"이라 함)은 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 다음의 금액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제5항제2호 참조, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5 제4호 참조).

구분	피보험자수	1개월 최대 지급액
배우자 출산전후휴가 (근로자 1명당 업무분담자는 최대 5명까지 지정 가능)	30명 미만	60만원
	30명 이상	40만원

* 배우자 출산전후휴가 근로자 1명당 지급 한도

▪ 「고용보험법 시행령」 또는 다른 법령에 따라 배우자 출산전후휴가에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력 고용·사용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등을 지급받은 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 하며, 이 경우 업무분담지원금의 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제5항 전단·후단 참조).

신청 방법

▪ 업무분담지원금을 지급받으려는 사업주는 다음의 서류를 소재지 관할 직업안정기관에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제1항제3호).

- 출산육아기 고용안정장려금(업무분담지원금) 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제26호의2서식)
- 피보험자인 근로자가 배우자 출산전후휴가를 실시하였음을 증명하는 서류 사본 1부
- 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 하였음을 증명하는 서류 사본 1부

▪ 업무분담지원금은 배우자 출산전후휴가가 끝난 날의 다음 날부터 신청할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항제3호나목).

※ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축과 관련한 고용안정장려금(업무분담지원금)에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <육아휴직 및 육아기 근로시간 단축-사업주에 대한 지원-고용안정장려금>에서 확인할 수 있습니다.

고용안정장려금 지급제한 등

지급 제한

▪ 고용노동부장관은 다음에 해당하는 사업주에게는 업무분담지원금을 지급하지 않습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제2항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제17조).

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목부터 다목까지에 해당하는 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제2조에 따른 지방공기업
- 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
- 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중이거나 같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 사업주
- 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
- 워라밸일자리장려금(실근로시간단축제, 워라밸+4.5 프로젝트)의 경우 실근로시간 단축 전 3개월간 소정근로시간이 주 30시간 미만인 근로자 비중이 전체 근로자의 50%를 초과하는 사업주
- 업무분담지원금 지급 신청 기간을 지나 업무분담지원금을 신청하는 사업주

금액의 감액

▪ 고용노동부장관은 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있습니다(「고용보험법」 제26조의2 및 「고용보험법 시행령」 제40조의2).

- 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우

> ※ 그 밖에 고용안정장려금에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 일생활균형 홈페이지(www.worklife.kr)-사업주 지원>에서 확인할 수 있습니다.

1.3. 가족돌봄 지원

1.3.1. 가족돌봄휴직

가족돌봄휴직 대상 및 기간

대상

▪ 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 함)을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항 본문).

휴직 기간

▪ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호 전단).

▪ 가족돌봄휴직을 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호 후단).

> ※ **근속기간 포함 여부**
>
> Q. 가족돌봄휴직을 사용하면, 그 휴직 기간은 근속기간에서 제외되는 건가요?
>
> A. 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항 본문).
>
> 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항 단서).

위반 시 제재

▪ 가족돌봄휴직의 신청을 받고 이를 허용하지 않은 사업주는 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제7호).

가족돌봄휴직의 제한

제한 사유

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄휴직이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제1항).

- 가족돌봄휴직을 시작하려는 날(이하 "돌봄휴직개시예정일"이라 함)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우(다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)
- 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)
- 근로자의 가족돌봄휴직으로 인해 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

대체방안 협의

▪ 사업주는 위의 사유로 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제3항).

- 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
- 연장근로의 제한
- 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정

- 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

가족돌봄휴직의 신청

신청 방법

▪ 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 돌봄휴직개시예정일의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날(이하 "돌봄휴직종료예정일"이라 함), 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제10항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제1항).

▪ 사업주는 근로자가 위에 따른 신청기한이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제2항).

▪ 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제3항).

연기 신청

▪ 돌봄휴직종료예정일은 한 번만 연기할 수 있으며, 이 경우 원래의 돌봄휴직종료예정일 30일 전까지 사업주에게 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의6 및 제12조제2항).

▪ 다만, 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 가족을 돌보기 곤란한 경우로 돌봄휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 원래의 예정일 7일 전까지 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의6, 제12조제2항 후단, 제11조제3항제1호 및 제3호).

가족돌봄휴직 신청의 철회 등

신청 철회

▪ 가족돌봄휴직을 신청한 근로자는 돌봄휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의4제1항).

신청 무효

▪ 근로자가 가족돌봄휴직을 신청한 후 돌봄휴직개시예정일 전에 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 신청은 없었던 것으로 보고, 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의4제2항).

가족돌봄휴직의 종료

종료 사유의 통지

▪ 가족돌봄휴직 중인 근로자는 그 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의5제1항).

▪ 사업주는 위에 따라 가족돌봄휴직 중인 근로자로부터 돌봄이 필요한 가족의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의5제2항).

휴직 종료일

▪ 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄휴직이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의5제3항).

▹ 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 근무개시일을 통지받은 경우: 그 근무개시일의 전날

▹ 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 근무개시일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날

▹ 근로자가 위에 따라 통지를 하지 않은 경우: 돌봄이 필요한 가족의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

1.3.2. 가족돌봄휴가

가족돌봄휴가 대상 및 기간

대상

▪ 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 함)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 "가족돌봄휴가"라 함)를 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 본문).

▹ 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 단서).

휴가 기간

▪ 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호 본문).

▹ 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호 단서).

▪ 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 심각단계의 재난 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 고용정책심의회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제3호 전단).

▹ 연장된 가족돌봄휴가는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제5항).

1. 감염병 확산을 사유로 심각단계의 재난 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 유치원 또는 어린이집(이하 ´학교등´이라 함)에 대한 휴업·휴원명령 또는 휴교처분으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
3. 자녀가 위 1.에 따른 감염병으로 인해 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우

4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

▪ 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함됩니다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항).

위반 시 제재

▪ 사업주가 가족돌봄휴가(연장된 가족돌봄휴가 포함) 신청을 받고 이를 허용하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제8호).

▪ 사업주가 가족돌봄휴가(연장된 가족돌봄휴가 포함)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제6호).

가족돌봄휴가의 제한

제한 사유

▪ 사업주는 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우에는 가족돌봄휴가를 허용하지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제2항 본문).

▪ 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우에는 가족돌봄휴가를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제2항 단서).

가족돌봄휴가의 신청

신청 방법

▪ 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일, 가족돌봄휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제10항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2제4항).

1.3.3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

가족돌봄등근로시간단축의 대상 및 기간

근로시간 단축 대상

▪ 사업주는 근로자가 다음 중 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 본문).

- 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
- 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
- 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
- 근로자의 학업을 위한 경우

근로시간 단축 기간

▪ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 합니다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제4항).

근로시간 단축 후 근로시간

▪ 사업주가 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제3항).

▪ 사업주는 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의4제3항).

위반 시 제재

▪ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 "가족돌봄등근로시간단축"이라 함)을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 근로조건을 불리하게 한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제7호 및 제8호).

▪ 가족돌봄등근로시간단축을 하고 있는 근로자가 연장근로를 명시적으로 청구하지 않았으나 사업주가 연장근로를 요구하는 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제3항).

가족돌봄등근로시간단축의 제한

제한 사유

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄등근로시간단축이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의8).

- 가족돌봄등근로시간단축을 시작하려는 날(이하 "가족돌봄등단축개시예정일"이라 함)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
- 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외함)
- 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

대체방안 협의

▪ 사업주는 위의 사유로 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제2항).

가족돌봄등근로시간단축의 신청

신청 방법

▪ 가족돌봄등근로시간단축을 신청하려는 근로자는 가족돌봄등단축개시예정일의 30일 전까지

가족돌봄등근로시간단축 신청사유, 가족돌봄등단축개시예정일, 가족돌봄등근로시간단축을 종료하려는 날(이하 "가족돌봄등단축종료예정일"이라 함), 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제1항).

- 사업주는 근로자가 위에 따른 신청기한이 지난 뒤에 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 개시일을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제2항).

- 위에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축을 허용한 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제3항).

- 사업주는 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제4항).

연장 신청

- 가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장은 1회로 한정하며, 가족돌봄등근로시간단축 기간을 연장하려는 근로자는 가족돌봄등단축종료예정일 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 사유, 당초 가족돌봄등단축종료예정일, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장에 따른 가족돌봄등단축종료예정일, 연장된 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제1항 및 제3항).

- 사업주는 근로자가 위에 따른 신청기한이 지난 뒤에 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에 가족돌봄등근로시간단축을 연장하는 기간을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제2항).

- 사업주는 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제5항).

가족돌봄등근로시간단축 신청의 철회 등

신청 철회

- 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자는 가족돌봄등단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의10제1항).

신청 무효

- 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 후 가족돌봄등단축개시예정일 전에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 보고, 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의10제2항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항).

  - 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유

  - 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 해당

질병 또는 부상 등의 치유

- 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 또는 근로자의 학업을 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

가족돌봄등근로시간단축의 종료

종료 사유의 통지

▪ 가족돌봄등근로시간단축 중인 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의11제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항).

- 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 근로시간단축 중인 경우 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
- 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해 근로시간단축 중인 경우 : 해당 질병 또는 부상 등의 치유
- 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 또는 근로자의 학업을 위해 근로시간단축 중인 경우 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

▪ 사업주는 위에 따라 통지를 받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의11제2항).

가족돌봄등근로시간단축 종료일

▪ 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄등근로시간단축이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의11제3항).

- 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우: 그 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일의 전날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하지 않은 경우: 돌봄이 필요한 가족의 사망 또는 질병 등의 치유 등의 종료사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

1.4. 양육 지원

1.4.1. 어린이집 이용 등

직장어린이집 이용

직장어린이집 설치

▪ 상시 여성근로자 300명 이상 또는 상시근로자 500명 이상을 고용하고 있는 사업장의 사업주는 근로자의 취업을 지원하기 위하여 수유·탁아 등 육아에 필요한 직장어린이집을 설치해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조제1항, 「영유아보육법」 제14조제1항 본문 및 「영유아보육법 시행령」 제20조제1항).

▪ 위의 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원해야 합니다(「영유아보육법」

제14조제1항 단서).

직장어린이집 이용 차별금지

▪ 사업주는 직장어린이집을 운영하는 경우 근로자의 고용형태에 따라 차별해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조제4항).

> ※ **보육료 및 양육수당 지원**
>
> Q. 아이를 어린이집에 보내는 경우 금전적인 지원을 받을 수 있다고 하던데, 자세히 알고 싶어요.
>
> A. 0-5세 자녀를 어린이집에 보내는 경우 소득계층과 상관없이 누구든지 보육료를 지원받을 수 있어요.
>
> 다만, 보육료를 지원받기 위해서는 「영유아보육법」 제10조에 의한 국·공립, 사회복지법인, 법인·단체 등, 직장, 가정, 부모협동, 민간어린이집을 이용해야 합니다(「2026년 보육사업안내」, 290쪽 참조).
>
> 만약, 어린이집, 유치원, 종일제 아이돌봄서비스 등을 이용하지 않고 가정에서 자녀를 양육하고 있다면 양육수당을 지원받을 수 있습니다(「영유아보육법」 제34조의2).

> ※ 보육료 및 양육수당에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『영유아 보육』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

> ※ **어린이집 보육시간 구분 시행(2020. 3. 1. 시행)**
>
> Q. 갑자기 회사에 일이 생겨 퇴근이 늦어지는 경우, 어린이집에 맡겨둔 아이를 제때 찾을 수 없어 난감할 때가 많은데요. 이런 문제를 해결할 방법이 없나요?
>
> A. 「영유아보육법」(2019. 4. 30. 개정, 2020. 3. 1. 시행) 개정을 통해, 어린이집 보육시간을 다음과 같이 "기본보육"과 "연장보육"으로 구분하고 보육시간별로 보육교사를 배치할 수 있게 됐습니다(「영유아보육법」 제24조의2 및 제17조제2항).
>
> 1. 기본보육: 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정으로, 「영유아보육법 시행규칙」 별표 8에서 정하는 시간 이하의 보육
> 2. 연장보육: 기본보육을 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 보육
>
> 또한, 어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사를 두도록 하고, 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사를 비롯한 보육교직원의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사 등 보육교직원 대체인력을 배치해야 합니다(「영유아보육법」 제17조제3항 및 제4항).

아이돌봄서비스 이용

이용 대상

▪ "아이돌봄서비스"란 12세 이하 아동의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말합니다(「아이돌봄 지원법」 제2조제1호 및 제3호).

▪ 예산부족이나 아이돌봄사 수급이 원활하지 않는 등 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 다음의 어느 하나에 해당하는 사람은 우선적으로 아이돌봄서비스를 이용할 수 있습니다(「아이돌봄 지원법」 제13조의2 및 「아이돌봄 지원법 시행규칙」 제10조의2).

- 기초생활수급자(「국민기초생활 보장법」 제2조제2호)의 자녀
- 차상위계층(「국민기초생활 보장법」 제2조제11호)의 자녀
- 한부모가족 보호대상자(「한부모가족지원법」 제5조 및 제5조의2)의 자녀
- 청소년부모(「청소년복지 지원법」 제2조제6호)의 자녀
- 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애인 중 장애의 정도가 심한 장애인의 자녀
- 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애인 중 장애의 정도가 심한 장애인이 형제자매인 아이
- 다문화가족(「다문화가족지원법」 제2조제1호)의 자녀
- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 별표 3에 따른 상이등급 중 1급부터 3급까지의 상이등급에 해당하는 사람의 자녀
- 부모의 취업 또는 생계활동 등으로 양육을 원활히 할 수 없는 맞벌이 가정의 자녀
- 아이돌봄서비스 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 가구의 보호자로서 12세 이하 자녀가 2명 이상인 사람

이용 방법

▪ 보호자는 아이돌봄서비스의 비용 지원을 신청할 수 있습니다(「아이돌봄 지원법」 제22조제1항).

▪ 아이돌봄서비스의 비용 지원을 신청하려는 보호자는 아이돌봄 서비스 지원신청서에 다음의 서류를 첨부하여 관할 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 또는 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장에게 제출해야 합니다(「아이돌봄 지원법」 제22조제1항 및 「아이돌봄 지원법 시행규칙」 제15조제1항 전단).

- 소득·재산 신고서 및 소득·재산을 확인할 수 있는 서류(해당 시·군·구 소속 공무원이 그 내용을 확인할 수 없거나 신청서의 기재사항과 공부상의 내용이 다른 경우만 해당)
- 건강보험료 납부확인서 등 증명 자료
- 비용 지원을 신청한 사람과 그 가구원의 금융정보, 신용정보 또는 보험정보(이하 "금융정보등"이라 함) 제공동의서
- 비용 지원을 신청한 사람의 신분을 확인할 수 있는 신분증명서나 서류(주민등록증, 운전면허증, 장애인등록증, 여권, 그 밖에 성평등가족부장관이 정하는 서류를 말함)
- 가족관계증명서

※ 아이돌봄 서비스에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『신혼부부』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

※ 아동수당 지원

Q. 우리 사회의 소중한 구성원이자 미래 사회를 책임지게 될 중요한 세대인 아동에게 어떤 지원이 있는지 더 알고 싶어요.

A. 아동 양육에 따른 경제적 부담을 경감하고 건강한 성장 환경을 조성하기 위해 경제적 수준과 상관없이 9세 미만의 아동에게 매월 10만원의 아동수당을 지급합니다(「아동수당법」 제1조 및 제4조제1항 참조).

그 중 연령이나 거주 지역 등에 따라 추가로 아동수당을 지급하는 경우는 다음과 같습니다.

1세 미만의 아동에게는 매월 100만원, 1세 이상 2세 미만의 아동에게는 50만원의 아동수당을 추가로 지급합니다(「아동수당법」 제4조제5항 및 「아동수당법 시행령」 제2조제1항).

인구감소지역에 거주하는 수급아동에게는 매월 1만원(다만, 인구감소지역 중 「아동수당 추가지급 대상지역 고시」 별표 1에 거주하는 수급아동에게는 매월 2만원)을 추가로 지급하며, 해당 인구감소지역에서 지역사랑상품권으로 아동수당을 지급하고 있는 경우에는 매월 1만원에 상응하는 금액을 추가로 지급합니다(「아동수당법」 제4조제6항·제7항 및 「아동수당법 시행령」 제2조제2항제1호).

수도권 외의 지역 중 인구감소지역을 제외한 「아동수당 추가지급 대상지역 고시」 별표 2에 거주하는 수급아동에게는 매월 5천원의 아동수당을 추가로 지급합니다(「아동수당법」 제4조제6항 및 「아동수당법 시행령」 제2조제2항제2호).

※ 아동수당 지원에 관한 자세한 사항은 복지로 홈페이지(http://www.bokjiro.go.kr)에서 확인할 수 있습니다.

2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축

2.1. 육아휴직

2.1.1. 육아휴직 신청

육아휴직 대상 및 기간

대상

▪ 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 별표 3에 따른 질환을 진단받은 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위해 휴직(이하 “육아휴직”이라 함)을 신청하는 경우에는 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제14조의2).

휴직 기간

▪ 육아휴직의 기간은 1년 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 본문).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제14조의4).

- 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
- 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
- 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동의 부 또는 모

▪ 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있으며, 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 별표 3에 따른 질환을 진단받은 임신 중인 배우자를 돌보기 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제14조의2).

※ 『육아휴직 기간 및 분할사용 횟수』에 관한 규정은 2025년 2월 23일 당시 종전의 규정에 따라 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에 대해서도 적용합니다[「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22. 개정, 2025. 2. 23. 시행) 부칙 제4조 참조].

휴원·휴교, 방학, 질병 등으로 인한 단기 육아휴직

▪ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제15조제1항).

1. 자녀가 소속된 기관(「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교, 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원 및 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집을 말함)이 「초·중등교육법」 제64조, 「유아교육법」 제31조 또는 「영유아보육법」 제43조의2에 따라 휴업·휴교·휴원한 경우
2. 자녀가 소속된 기관이 방학기간 중인 경우

3. 자녀가 질병 또는 사고 등으로 입원한 경우

4. 자녀에게 다음 어느 하나에 해당하는 감염병 관련 조치가 있는 경우

가. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리

나. 「학교보건법」 제8조에 따른 학교의 등교 중지

다. 「영유아보육법」 제32조제2항에 따른 어린이집으로부터의 격리

▪ 다만, 사업주는 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있으며, 이 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항 단서 및 제8항).

▪ 위에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제7항 본문).

※ 다만, 해당 기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간(최대 1년, 추가 사유 해당 시 최대 1년 6개월)에 포함되며, 해당 육아휴직을 사용한 횟수는 제19조의4제1항 전단에 따른 육아휴직을 나누어 사용한 횟수(3회 한도)에 포함되지는 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제7항 단서 및 제19조의4제1항 후단).

위반 시 제재

▪ 근로자로부터 육아휴직 신청을 받았음에도 육아휴직을 허용하지 않은 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제4호).

※ 육아휴직 기간의 근속기간 포함

Q. 저희 회사는 승진 시 필요한 요건으로 근속기간을 고려하고 있는데요. 육아휴직을 사용하면, 그 기간은 근속기간에서 제외되는 건가요?

A. 자녀의 양육환경을 보호하기 위해 육아휴직 제도를 마련하고 있는 만큼, 육아휴직을 사용한 기간은 실제 근로한 일수가 아니더라도 근속기간에 포함하도록 법으로 보장하고 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항 후단).

즉, 승진 뿐 아니라 퇴직금을 산정하거나 연차유급휴가 일수 산정 등을 할 때 근로자의 근속기간을 따지게 되는데, 육아휴직 기간은 근속기간으로 인정하고 있습니다.

※ 연차유급휴가 일수 산정의 경우 2018년 5월 29일 이후 육아휴직을 신청한 근로자부터 적용됩니다(「근로기준법」 부칙<제15108호, 2017.11.28.> 제2조).

육아휴직의 제한

제한 사유

▪ 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 함)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우에는 육아휴직이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제10조).

육아휴직의 신청

신청 방법

▪ 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 아래에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제1항).

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 함)
3. 휴직개시예정일
4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 함)
5. 육아휴직 신청 연월일
6. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 각 호에 따른 6개월 이내의 추가 육아휴직 사용 사유에 해당한다는 사실(신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부)
7. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따른 단기 육아휴직을 신청하는 경우에는 해당 육아휴직 신청 사유

▪ 자녀 출생 후 18개월 이내에 육아휴직을 시작하려는 근로자는 출산전후휴가를 청구하거나 배우자 출산전후휴가를 고지할 때 육아휴직을 함께 신청할 수 있습니다. 이 경우 근로자는 육아휴직 신청서에 위의 1.부터 6.의 사항 및 출산전후휴가 또는 배우자 출산전후휴가의 개시·종료예정일을 적어 사업주에게 제출해야 하며, 육아휴직의 신청은 육아휴직개시예정일 30일 전까지 해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제2항).

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제3항).

- 임신 중인 여성 근로자에게 유산, 조산 또는 사산의 위험이 있는 경우
- 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 사용하려는 경우
- 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
- 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 긴급한 사유로 단기 육아휴직을 신청하려는 경우에는 휴직개시예정일까지 육아휴직을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제4항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제15조제1항제1호·제3호·제4호 및 제2항).

1. 자녀가 소속된 기관(「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교, 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원 및 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집을 말함)이 「초·중등교육법」 제64조, 「유아교육법」 제31조 또는 「영유아보육법」 제43조의2에 따라 휴업·휴교·휴원한 경우
2. 자녀가 질병 또는 사고 등으로 입원한 경우
3. 자녀에게 다음 어느 하나에 해당하는 감염병 관련 조치가 있는 경우

가. 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리

나. 「학교보건법」 제8조에 따른 학교의 등교 중지

다. 「영유아보육법」 제32조제2항에 따른 어린이집으로부터의 격리

휴직개시예정일 변경 신청

▪ 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일 전에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직개시예정일을 원래의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조제1항 및 제11조제3항).

- 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
- 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
- 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

휴직종료예정일 연기 신청

▪ 휴직종료예정일은 한 번만 연기할 수 있으며, 이 경우 원래의 휴직종료예정일 30일 전까지 사업주에게 휴직종료예정일의 연기를 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조제2항).

- 다만, 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우 또는 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전까지 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조제2항 후단, 제11조제3항제1호 및 제3호).

육아휴직 신청의 철회 등

신청 철회

▪ 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제13조제1항 본문).

▪ 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제4항에 따라 휴직개시예정일까지 단기 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 전날까지 그 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제13조제1항 단서).

신청 무효

▪ 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제13조제2항).

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 위 1. 외의 근로자가 육아휴직을 신청한 경우

   가. 해당 영유아의 사망

   나. 양자인 영유아의 파양이나 입양의 취소

   다. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

라. 한부모자녀 또는 장애아동의 사유로 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 신청한 근로자가 각각에 해당하지 않게 된 경우(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항제2호·제3호)

▪ 근로자는 위와 같은 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제13조제3항).

육아휴직의 종료

종료 사유의 통지

▪ 육아휴직 중인 근로자는 다음의 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제1항).

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중이거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 위 1. 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우

가. 해당 영유아의 사망

나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우

▪ 사업주는 위에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제2항).

휴직 종료일

▪ 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항).

- 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 근무개시일을 통지받은 경우: 그 근무개시일의 전날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 근무개시일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하지 않은 경우: 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

▪ 육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제4항).

2.1.2. 육아휴직 급여

육아휴직 급여 대상

지급 요건

▪ 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직을 30일 또는 제19조제6항에 따른 단기 육아휴직을 7일(출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 각각 제외) 이상 부여받은 근로자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 근로자에게 육아휴직 급여를 지급합니다(「고용보험법」 제70조제1항).

육아휴직 급여의 신청

신청 방법

▪ 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 다음의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 신청해야 합니다(「고용보험법」 제70조제5항, 「고용보험법 시행규칙」 제116조제1항 전단 및 제116조제1항제1호).

- 육아휴직 급여 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제100호서식)
- 육아휴직 확인서 1부(최초 1회로 한정)(「고용보험법 시행규칙」 별지 제102호서식)
- 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료의 사본 1부
- 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우만 해당함)
- 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 사용한 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우: 육아휴직 신청 당시 임신 중인 배우자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 별표 3에 따른 질환이 있었음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말함)의 진단서 1부
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따라 육아휴직을 추가로 사용하는 기간에 대한 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우: 같은 항 각 호의 어느 하나에 해당한다는 사실을 증명할 수 있는 서류 사본 1부
- 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 신청하는 경우(「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항) 같은 자녀에 대해 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
- 같은 자녀에 대해 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항) 같은 자녀에 대해 신청인이 아닌 부모가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자 또는 남성 근로자와 임신 중인 배우자를 부모로 봄
- 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직 급여를 신청하는 경우(「고용보험법 시행령」 제95조의3제3항) 해당 자격을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항에 따라 사용한 단기 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우: 단기 육아휴직 사유(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제15조제1항 각 호)에 해당하는 사실을 확인할 수 있는 증명자료 1부

▪ 육아휴직 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 하며, 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아휴직분에 대한 육아휴직 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제116조제2항).

▪ 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 다음의 어느 하나에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 신청서에 그 사실을 기재해야 합니다(「고용보험법」 제70조제3항, 「고용보험법 시행령」 제96조 및 「고용보험법 시행규칙」 제116조제3항).

- 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
- 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

신청 기한

▪ 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다(「고용보험법」 제70조제2항 본문).

▪ 다만, 해당 기간에 다음의 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다(「고용보험법」 제70조제2항 단서 및 「고용보험법 시행령」 제94조).

- 천재지변
- 본인이나 배우자의 질병·부상
- 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
- 「병역법」에 따른 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

육아휴직 급여액

지급 금액

▪ 육아휴직 급여는 다음의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 합니다(「고용보험법」 제70조제4항 및 「고용보험법 시행령」 제95조제1항).

- 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 250만원을 넘는 경우에는 250만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)
- 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)
- 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)

▪ 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 위에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제95조제2항).

▪ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우 위에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제95조제3항).

육아휴직 급여 특례제도

두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직 급여에 관한 한시적 특례 지급 금액

▪ 2022년 12월 31일까지 같은 자녀에 대하여 피보험자인 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자에게 지급하는 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음의 구분에 따라 산정한 금액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항 및 제95조제1항 각 호).

- 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 250만원을 넘는 경우에는 250만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)
- 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)
- 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)

▪ 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안에 대해서는 「고용보험법 시행령」 제95조제1항에 따른 통상적인 육아휴직 급여를 적용합니다(「고용보험법 시행령」 제95조의2제2항).

출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례

▪ 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함함) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음의 구분에 따라 산정한 금액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제95조의3제1항).

▹ 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만원으로 함

√ 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 1개월인 경우: 부모 각각에 대하여 월 250만원

√ 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 2개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달 모두 월 250만원

√ 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 3개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원

√ 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 4개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원

√ 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 5개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원

√ 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 6개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원, 여섯 번째 달은 월 450만원

▹ 육아휴직 7개월째부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 부모 각각에 대하여 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 부모 각각에 대하여 70만원으로 함

▪ 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음의 구분에 따릅니다(「고용보험법 시행령」 제95조의3제3항).

▹ 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 300만원을 넘는 경우에는 300만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함

▹ 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함

▹ 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함

육아휴직 급여의 제한 등

급여의 지급 제한

▪ 근로자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제73조제1항).

▪ 근로자가 육아휴직 기간 중에 다음에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제73조제2항, 제70조제3항 및 「고용보험법 시행규칙」

제116조제3항).

- 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
- 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제73조제4항 본문).

- 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 지급됩니다(「고용보험법」 제73조제4항 단서).

▪ 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 「고용보험법 시행규칙」 제118조의2에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있습니다(「고용보험법」 제73조제5항).

급여의 감액

▪ 근로자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급합니다(「고용보험법」 제73조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제98조 전단).

- 이 경우 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 때에는 위에 따른 월 통상임금을 해당 월에 휴직한 일수에 비례한 금액으로 계산하여 산정합니다(「고용보험법 시행령」 제98조 후단).

2.2. 육아기 근로시간 단축

2.2.1. 육아기 근로시간 단축 신청

육아기 근로시간 단축 대상 및 기간 등

대상

▪ 사업주는 근로자가 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 함)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 본문).

단축 가능 근로시간

▪ 육아기 근로시간 단축 기간 중의 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제3항).

육아기 근로시간 단축 사용 기간

▪ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제4항 본문).

- 다만, 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제4항 단서).

▪ 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제2항 전단).

- 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 함) 이상이 되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립

지원에 관한 법률」 제19조의4제2항 후단).

위반 시 제재

▪ 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 사업주는 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제6호).

> ※ **육아기 근로시간 단축 중 근로조건**
>
> ▪ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제2항).
>
> √ 이를 위반한 사업주는 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제5호).
>
> ▪ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제3항).
>
> √ 이를 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사업주는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제3항).

육아기 근로시간 단축의 제한

제한 사유

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 육아기 근로시간 단축이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의2).

- 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 “단축개시예정일”이라 함)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

대체방안 협의

▪ 사업주는 위의 사유로 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통해 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제2항).

육아기 근로시간 단축의 신청

신청 방법

▪ 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 단축개시예정일의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 단축개시예정일, 육아기 근로시간 단축을 종료하려는 날(이하 “단축종료예정일”이라 함), 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조제1항).

▪ 사업주는 근로자가 위에 따른 기한이 지난 뒤에 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 개시일을 지정하여 육아기 근로시간 단축을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조제2항).

▪ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조제3항).

단축종료예정일 연기 신청

▪ 단축종료예정일은 한 번만 연기할 수 있으며, 이 경우 원래의 단축종료예정일 30일 전까지 사업주에게 단축종료예정일의 연기를 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4 및 제12조제2항).

▹ 다만, 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우 또는 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우로 단축종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전까지 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4, 제12조제2항 후단, 제11조제3항제1호 및 제3호).

육아기 근로시간 단축 신청의 철회 등

신청 철회

▪ 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자는 단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4 및 제13조제1항).

신청 무효

▪ 육아기 근로시간 단축을 신청한 후 단축개시예정일 전에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아기 근로시간 단축 신청은 없었던 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4 및 제13조제2항).

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 위 1. 외의 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우

   가. 해당 영유아의 사망

   나. 양자인 영유아의 파양이나 입양의 취소

   다. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

   라. 한부모자녀 또는 장애아동의 사유로 6개월 이내에서 추가로 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자가 각각에 해당하지 않게 된 경우(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항제2호·제3호)

▪ 근로자는 위와 같은 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제13조제3항).

육아기 근로시간 단축의 종료

종료 사유의 통지

▪ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된

경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정함)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제1항).

▪ 사업주는 육아기 근로시간 단축 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려줘야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제2항).

단축 근로 종료일

▪ 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제3항).

- 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우: 그 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 사유를 통지한 날부터 30일이 되는 날
- 근로자가 위에 따라 통지를 하지 않은 경우: 영유아의 사망 등 육아기 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

▪ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 새로운 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음의 구분에 따른 날의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제4항).

- 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우: 새로운 육아기 근로시간 단축 개시일
- 근로자가 육아휴직 또는 출산전후휴가를 시작하는 경우: 육아휴직 또는 출산전후휴가 개시일
- 육아휴직 또는 출산전후휴가 외의 사유로 근로자가 휴직 또는 휴가(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴직 또는 휴가로 한정함)를 시작하는 경우: 휴직 또는 휴가 개시일
- 사업주의 귀책사유로 휴업(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴업으로 한정함)을 시작하는 경우: 휴업 시작일

2.2.2. 육아기 근로시간 단축 급여

육아기 근로시간 단축 급여 대상

지급 요건

▪ 고용노동부장관은 육아기 근로시간 단축을 30일(출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 실시한 근로자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 근로자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급합니다(「고용보험법」 제73조의2제1항).

육아기 근로시간 단축 급여의 신청

신청 방법

▪ 육아기 근로시간 단축급여를 지급받으려는 사람은 다음의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 신청해야 합니다(「고용보험법」 제73조의2제4항, 「고용보험법 시행규칙」 제116조제1항 전단 및 제2호).

- 육아기 근로시간 단축 급여 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제100호서식)
- 육아기 근로시간 단축 확인서 1부(최초 1회로 한정)(「고용보험법 시행규칙」 별지 제102호서식)

- 육아기 근로시간 단축 전·후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료(단축된 소정근로시간을 초과한 근로를 이유로 지급받은 금품은 별도로 확인할 수 있어야 함) 사본 1부

▪ 육아기 근로시간 단축 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 하며, 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아기 근로시간 단축분에 대한 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제116조제2항).

▪ 육아기 근로시간 단축 급여 지급신청을 하는 경우 육아기 근로시간 단축 기간 중에 이직하거나 다음의 어느 하나에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 신청서에 그 사실을 기재해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제104조의3제2항·제96조, 「고용보험법」 제70조제3항 및 「고용보험법 시행규칙」 제116조제3항).

- 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
- 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

신청 기한

▪ 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다(「고용보험법」 제73조의2제2항 본문).

▪ 다만, 해당 기간에 다음의 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하면 됩니다(「고용보험법」 제73조의2제2항 단서, 「고용보험법 시행령」 제104조의2제1항 및 제94조).

- 천재지변
- 본인이나 배우자의 질병·부상
- 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
- 「병역법」에 따른 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

육아기 근로시간 단축 급여액

지급 금액

▪ 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정합니다(「고용보험법」 제73조의2제3항 및 「고용보험법 시행령」 제104조의2제2항 본문).

1. 매주 최초 10시간 단축분

$$\text{육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(250만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 함)} \times \frac{\text{10(주당 단축 근로시간이 10시간 미만인 경우 실제 단축한 시간)}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

2. 나머지 근로시간 단축분

육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액(160만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 함)	×	단축 전 소정근로시간 -단축 후 소정근로시간-10 / 단축 전 소정근로시간

▪ 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 위의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정합니다(「고용보험법」 제73조의2제3항 및 「고용보험법 시행령」 제104조의2제2항 단서).

육아기 근로시간 단축 급여의 제한 등

급여의 지급 제한

▪ 근로자가 육아기 근로시간 단축급여 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아기 근로시간 단축급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제1항).

▪ 근로자가 육아기 근로시간 단축 기간 중에 다음에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아기 근로시간 단축 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제74조제2항, 제73조제2항, 제70조제3항 및 「고용보험법 시행규칙」 제116조제3항).

- 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
- 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아기 근로시간 단축 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아기 근로시간 단축급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제4항 본문).

- 다만, 그 급여와 관련된 육아기 근로시간 단축 이후에 새로 육아기 근로시간 단축급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아기 근로시간 단축급여는 지급됩니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제4항 단서).

▪ 육아기 근로시간 단축 기간 중 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 육아기 근로시간 단축 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 「고용보험법 시행규칙」 제118조의2에 따라 지급이 제한되는 육아기 근로시간 단축 급여의 범위를 달리 정할 수 있습니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제5항).

급여의 감액

▪ 근로자가 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 다음의 구분에 따른 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급됩니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제104조의4).

1. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금 인상이 없는 경우 : 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금

2. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우

가. 통상임금이 인상된 날의 전날 까지: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금

나. 통상임금이 인상된 날 이후: 통상임금이 인상된 날을 기준으로 한 월 통상임금

2.3. 사업주에 대한 지원

2.3.1. 고용안정장려금

육아휴직 등에 대한 고용안정장려금

지원 대상

▪ 고용노동부장관은 피보험자(근로자)에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등” 이라 함)을 30일(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주에게 고용안정장려금을 지급합니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호).

※ **우선지원 대상기업 범위**

• “우선지원 대상기업”이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 다음에 해당하는 기업을 말합니다(「고용보험법」 제19조제2항, 「고용보험법 시행령」 제12조제1항 및 별표 1).

산업분류	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업은 그 밖의 업종으로 봄]	500명 이하
2. 광업 3. 건설업 4. 운수 및 창고업 5. 정보통신업 6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업은 그 밖의 업종으로 봄] 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업 8. 보건업 및 사회복지 서비스업	300명 이하
9. 도매 및 소매업 10. 숙박 및 음식점업 11. 금융 및 보험업 12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	200명 이하
13. 그 밖의 업종	100명 이하

• 위에 해당하지 않는 기업으로서 「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항의 기준에 해당하는 기업은

위에도 불구하고 우선지원 대상기업으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제12조제2항).

• 우선지원 대상기업이 그 규모의 확대 등으로 우선지원 대상기업에 해당하지 않게 된 경우 그 사유가 발생한 연도의 다음 연도부터 5년간 우선지원 대상기업으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제12조제3항).

지급 금액

▪ 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금)은 근로자 1인당 아래의 구분에 따라 지급하되, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직기간(최대 1년 6개월)을 한도로 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제3항, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5 제1호 참조).

▪ 출산육아기 고용안정장려금(육아기 근로시간 단축 지원금)은 근로자 1인당 아래의 구분에 따라 지급하되, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간(1년, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간을 두 배 가산하여 최대 3년)을 한도로 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제3항, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5 제2호 참조).

자녀 연령		연간총액	1개월 지급액
육아휴직	만 12개월 이내 (3개월 이상 연속하여 육아휴직 부여 시 적용)	570만원	첫 3개월 100만원, 이후 육아휴직 기간 30만원
	만 12개월 초과	360만원	30만원
	남성 육아휴직 인센티브*(추가지원)	120만원	10만원
육아기 근로시간단축	기본	360만원	30만원
	육아기 단축 인센티브*(추가지원)	120만원	10만원

※ 남성 육아휴직 인센티브: 남성 근로자에게 육아휴직을 허용한 경우, 사업장별 첫 번째부터 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 인센티브를 적용

※ 육아기 단축 인센티브: 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 인센티브를 적용

▪ 육아휴직등의 개월 수는 역(曆)에 의해 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 육아휴직등의 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산합니다(「고용보험법 시행규칙」 제52조).

지급 시기

▪ 육아휴직등에 대한 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 사업주가 육아휴직등을 30일 이상 허용한 경우에 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아휴직등을 사용한 근로자를 육아휴직등이 끝난 후

6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 6개월 이상 계속 고용하지 못한 경우를 포함)에 합산하여 한꺼번에 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제6항제1호).

신청 방법

▪ 육아휴직등에 대한 고용안정장려금을 지급받으려는 사업주는 다음의 서류를 소재지 관할 직업안정기관에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제1항제2호 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항 단서).

▸ 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직, 육아기 근로시간 단축 지원금) 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제25호서식)

▸ 피보험자의 육아휴직등 실시를 증명하는 서류 사본 1부

▪ 육아휴직등에 대한 고용안정장려금은 다음의 구분에 따라 신청할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항제1호).

▸ 육아휴직등에 대한 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액: 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청

▸ 위에 해당하는 금액을 제외한 나머지 금액: 육아휴직등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청. 다만, 사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 6개월 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 해당 근로자가 이직한 날의 다음 날부터 한꺼번에 신청

대체인력 채용에 대한 고용안정장려금

지원 대상

▪ 고용노동부장관은 피보험자(근로자)에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업 사업주에게 고용안정장려금을 지급합니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호).

▸ 사업주는 다음 중 어느 하나에 해당하여야 합니다.

√ 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우

√ 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용하거나 사용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 함

▸ 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말함) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키지 않을 것

지급 금액

▪ 출산육아기 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금(이하 “대체인력지원금”이라 함)은 대체인력 1인에 대해 다음 구분에 따른 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간(출산전후휴가,

유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간과 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 해당 근로자에 대한 1개월간의 업무 인수인계기간을 포함) 중 대체인력을 고용하거나 사용한 개월 수를 곱한 금액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제4항, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5 제3호).

구분	피보험자수	1개월 최대 지급액
육아휴직, 출산전·후휴가, 유산·사산휴가	30인 미만	140만원
	30인 이상	130만원
육아기 근로시간 단축	공통	120만원

▪ 「고용보험법 시행령」 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 고용·사용 또는 업무분담자 지정에 대해 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 하며, 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액 또는 근로자파견의 대가를 초과할 수 없습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제4항).

▪ 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 개월 수는 역(曆)에 의해 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 대체인력 사용 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산합니다(「고용보험법 시행규칙」 제52조).

지급 시기

▪ 사업주가 피보험자(근로자)에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우 대체인력지원금의 100분의 100을 지급하되, 다음의 금액으로 구분하여 지급합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제6항제2호).

- 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금
- 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간에 해당하는 대체인력지원금
- 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 해당 근로자에 대한 1개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금

신청 방법

▪ 대체인력지원금을 지급받으려는 사업주는 다음의 서류를 소재지 관할 직업안정기관에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제1항제2호의2 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항 단서).

- 출산육아기 고용안정장려금(대체인력지원금) 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제26호서식)
- 피보험자의 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등 실시를 증명하는 서류 사본 1부
- 대체인력으로 고용한 근로자의 근로계약서 사본과 월별 임금대장 사본 각 1부(대체인력을 고용한 경우)
- 대체인력으로 사용한 파견근로자의 근로자파견계약서 사본과 근로자파견의 대가 지급내역 사본 각 1부(파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우)

▪ 대체인력지원금은 다음의 구분에 따라 신청할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항제2호).

▹ 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 금액 : 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청

▹ 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간에 해당하는 금액 : 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청

▹ 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 해당 근로자에 대한 1개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 금액: 육아휴직을 사용한 근로자가 복직한 후 1개월이 지난 날부터 신청. 다만, 대체인력이 근로자 복직 후 1개월 이내에 이직한 경우에는 해당 대체인력이 이직한 날의 다음 날부터 신청

업무분담자 지정에 대한 고용안정장려금

지원 대상

▪ 고용노동부장관은 피보험자(근로자)에게 육아휴직등을 30일 이상 허용한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 “업무분담자”라 함)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주에게 고용안정장려금을 지급합니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제4호가목 본문).

▹ 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항제4호가목 단서).

지급 금액

▪ 출산육아기 업무분담자 지정에 대한 고용안정장려금(이하 “업무분담지원금”이라 함)은 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 다음의 금액에 육아휴직등을 사용한 기간 중 업무분담자를 지정한 개월 수를 곱한 금액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제5항제1호 참조).

▹ 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 업무분담자에게 금전적 지원을 한 경우 다음의 기준에 따라 사업주가 업무분담자에게 지급한 금액의 100분의 100을 지급합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5 제4호 참조).

구분	피보험자수	1개월 최대 지급액
육아휴직	30인 미만	60만원
	30인 이상	40만원
육아기 근로시간 단축	공통	20만원

* 육아휴직, 육아기 단축 근로자 1명당 지급 한도

▪ 「고용보험법 시행령」 또는 다른 법령에 따라 육아휴직등에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력 고용·사용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등을 지급받은 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 하며, 이 경우 업무분담지원금의 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제5항 전단·후단 참조).

▪ 업무분담자 지정한 개월 수는 역(曆)에 의해 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산합니다(「고용보험법 시행규칙」 제52조).

지급 시기

▪ 사업주가 위의 지원대상 요건을 갖추면 업무분담지원금의 100분의 100을 지급합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제6항제3호).

신청 방법

▪ 업무분담지원금을 지급받으려는 사업주는 다음의 서류를 소재지 관할 직업안정기관에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제1항제3호 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항 단서).

- 출산육아기 고용안정장려금(업무분담지원금) 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제26호의2서식)
- 피보험자인 근로자가 육아휴직등을 실시하였음을 증명하는 서류 사본 1부
- 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 하였음을 증명하는 서류 사본 1부

▪ 업무분담지원금은 업무분담자가 업무분담을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청할 수 있습니다. 다만, 육아휴직등의 기간에 신청하지 못한 금액은 육아휴직등이 끝난 다음 날부터 신청할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항제3호가목 및 제4호).

> ※ 배우자 출산전후휴가와 관련한 고용안정장려금(업무분담지원금)에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <일·가정 양립 근로 환경-배우자 출산전후휴가-사업주에 대한 고용안정장려금 지원>에서 확인할 수 있습니다.

고용안정장려금 지급제한 등

지급 제한

▪ 고용노동부장관은 다음에 해당하는 사업주에게는 고용안정장려금을 지급하지 않습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제2항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제17조).

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목부터 다목까지에 해당하는 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제2조에 따른 지방공기업
- 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
- 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중이거나 같은 법 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 사업주
- 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
- 워라밸일자리장려금(실근로시간단축제, 워라밸+4.5 프로젝트)의 경우 실근로시간 단축 전 3개월간 소정근로시간이 주 30시간 미만인 근로자 비중이 전체 근로자의 50%를 초과하는 사업주
- 고용안정장려금 지급 신청 기간을 지나 고용안정장려금을 신청하는 사업주

금액의 감액

▪ 고용노동부장관은 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있습니다(「고용보험법」 제26조의2 및 「고용보험법 시행령」 제40조의2).

- 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
- 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우

> ※ 그 밖에 고용안정장려금에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 일생활균형 홈페이지(www.worklife.kr)-사업주 지원>에서 확인할 수 있습니다.

3. 직장복귀 지원 등

3.1. 계속 근로 및 고용 지원

3.1.1. 계속 근로 지원

불리한 처우 등 금지

해고 및 불리한 처우 금지

▪ 사업주는 배우자 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제5항, 제19조제3항 본문, 제19조의2제5항, 제22조의2제6항 및 제22조의3제5항).

육아휴직 기간 중 해고 금지

▪ 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고할 수 없습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 본문).

▹ 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 예외로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 단서).

위반 시 제재

▪ 사업주가 위의 사항을 위반하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호의2, 제3호, 제4호, 제6호 및 제7호).

같은 업무 복귀 등

같은 업무 또는 같은 수준 임금의 직무로 복귀

▪ 사업주는 육아휴직을 마치거나 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축기간이 끝난 후에 해당 근로자를 그 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항, 제19조의2제6항 및 제22조의3제6항).

위반 시 제재

▪ 사업주가 위의 사항을 위반하여 육아휴직을 마치거나 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 해당 근로자를 그 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제4호 및 제5호).

그 밖의 지원

육아지원을 위한 조치

▪ 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위해 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의5제1항).

▹ 업무를 시작하고 마치는 시간 조정

▹ 연장근로의 제한

- 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
- 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

직장복귀 지원

▪ 사업주는 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력해야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의6).

3.1.2. 세제혜택 등

육아휴직 복귀자 고용 기업 세액공제

지원 대상

▪ 중소기업 또는 중견기업이 다음의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "육아휴직 복귀자"라 함)을 2022년 12월 31일까지 복직시키는 경우에는 세액공제를 받을 수 있습니다(「조세특례제한법」 제29조의3제2항 본문, 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제3항 및 제5항).

- 해당 기업에서 1년 이상 근무하였을 것(해당 기업이 육아휴직 복귀자의 근로소득세를 원천징수하였던 사실이 「소득세법 시행령」 제196조제1항에 따른 근로소득원천징수부를 통해 확인된 경우로 한정함)
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 육아휴직한 경우로서 육아휴직 기간이 연속하여 6개월 이상일 것
- 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자를 말함)나 그와 「국세기본법 시행령」 제1조의2제1항에 따른 친족관계인 사람이 아닐 것

▪ 육아휴직 복귀자 고용 기업 세액공제는 육아휴직 복귀자의 자녀 1명당 한 차례에 한정하여 적용합니다(「조세특례제한법」 제29조의3제4항).

세액공제 신청

▪ 세액공제를 받으려는 중소기업 또는 중견기업은 과세표준 신고와 함께 세액공제신청서(「조세특례제한법 시행규칙」 별지 제1호서식)를 납세지 관할 세무서장에게 제출해야 합니다(「조세특례제한법」 제29조의3제5항, 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제6항 및 「조세특례제한법 시행규칙」 제61조제1항제2호).

세액공제액

▪ 육아휴직 복귀자가 복직한 날부터 1년이 되는 날이 속하는 달까지 해당 육아휴직 복귀자에게 지급한 인건비의 30%(중견기업의 경우에는 15%)에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당) 또는 법인세에서 공제합니다(「조세특례제한법」 제29조의3제2항 각 호 외의 부분 본문).

> ※ **"인건비"**란 근로의 대가로 지급하는 비용으로서 다음에 따른 인건비를 제외한 금액을 말합니다(「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제1항).
>
> · 「소득세법」 제22조에 따른 퇴직소득에 해당하는 금액
>
> · 「소득세법」 제29조 및 「법인세법」 제33조에 따른 퇴직급여충당금
>
> · 「소득세법 시행령」 제40조의2제1항제2호에 따른 퇴직연금계좌에 납부한 부담금 및 「법인세법

시행령」 제44조의2제2항에 따른 퇴직연금등의 부담금

▪ 다만, 해당 중소기업 또는 중견기업의 해당 과세연도의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 감소한 경우에는 공제받을 수 없습니다(「조세특례제한법」 제29조의3제2항 단서).

세액공제액의 반환

▪ 위와 같이 소득세 또는 법인세를 공제받은 기업이 해당 기업에 복직한 날부터 1년이 지나기 전에 해당 육아휴직 복귀자와의 근로관계를 종료하는 경우에는 근로관계가 종료한 날이 속하는 과세연도의 과세표준신고를 할 때 공제받은 세액에 상당하는 금액을 소득세 또는 법인세로 납부해야 합니다(「조세특례제한법」 제29조의3제3항).