근로시간 단축제도



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.

[근로시간 단축제도]

근로시간 단축제도는 임신 중인 여성 근로자의 건강 보호와 자녀 양육은 물론, 가족의 질병 · 사고 · 고령으로 돌봄이 필요한 경우 일정 기간 동안 근로시간을 줄여 일과 생활을 병행할 수 있도록 지원하는 제도입니다. 이 콘텐츠에서는 각 제도별 신청 대상과 단축 기간, 임금 등 근로조건 보호 가이드는 물론, 사업주가 받을 수 있는 지원 혜택까지 실무 중심의 법률 정보를 체계적으로 확인하실 수 있습니다.

근로시간 단축제도 1
1. 근로시간 단축제도의 이해 4
1.1. 근로시간 단축제도 알아보기 4
1.1.1. 근로시간 단축제도의 개념 및 유형 4
2. 근로시간 단축제도의 사용 7
2.1. 유형별 근로시간 단축제도 7
2.1.1. 임신기 근로시간 단축제도 7
2.1.2. 육아기 근로시간 단축제도 8
2.1.3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 13
2.2. 단축 근로자의 근로조건 17
2.2.1. 근로조건 보호 17
2.2.2. 임금 및 퇴직급여 등 19
2.2.3. 휴게시간, 휴일·휴가 등 21
3. 사업주 지원제도 24
3.1. 고용안정장려금 지원 24
3.1.1. 워라밸일자리 장려금 지원 24
3.1.2. 육아기 고용안정장려금 지원 27

1. 근로시간 단축제도의 이해

1.1. 근로시간 단축제도 알아보기

1.1.1. 근로시간 단축제도의 개념 및 유형

근로시간 단축제도의 개념

“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」 제74조제7항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 및 제22조의3제1항 참조).

> **Q. 비정규직 근로자도 근로시간 단축제도를 활용할 수 있나요?**
>
> A. 네, 기간제 근로자, 단기간 근로자 등도 고용형태와 관계없이 법정 요건에 해당하면 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다(고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 134면 참조).

> **※ ‘선택근무제’와 혼동하지 마세요!**
>
> “선택근무제”는 업무의 시작 및 종료 시점을 근로자의 결정에 맡겨 근무의 유연성을 높이는 제도인 반면, “근로시간 단축제도”는 임신·육아·가족돌봄 등 특정 사유로 인해 전체 근로시간 자체를 줄이는 것을 의미합니다(「근로기준법」 제52조제1항 참조).

근로시간 단축제도의 유형

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(55세 이상 근로자), 학업
대상	임신 12주 이내, 32주 이후 근로자(고위험 임신부는 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 임신부는 전 기간)	1년 (육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산, 최대 3년)	최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업사유는 제외)
임금지급	임금삭감 없음	근로시간 비례 임금 이상 지급	

<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 단축 근로자의 법적 지위

- 근로시간 단축 근로자는 「근로기준법」에 따른 "단시간근로자(1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자)"에 해당합니다(「근로기준법」 제2조제1항제9호).
- 「근로기준법」 상 단시간근로자에 해당하는 근로시간 단축 근로자는 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 "단시간근로자"에 대한 규정이 적용됩니다.

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

※ 이 콘텐츠에서는 근로시간 단축제도 중 전환형 근로시간 단축방법(임신기, 육아기, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도)에 대해 설명합니다.

2. 근로시간 단축제도의 사용

2.1. 유형별 근로시간 단축제도

2.1.1. 임신기 근로시간 단축제도

임신기 근로시간 단축 요건

신청대상

▪ 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자와 임신 기간 중에 유산, 조산 등의 위험이 있는 여성 근로자는 임신기 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 본문 및 「근로기준법 시행규칙」 제12조의3).

단축기간

▪ 임신 후 12주 이내(임신일부터 84일까지)와 임신 후 32주 이후(임신 후 218일부터 출산 전일까지)의 기간에 근로시간을 단축할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 본문 및 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 122면 참조).

▪ 다만, 임신 기간 중에 유산, 조산 등의 위험으로 「근로기준법 시행규칙」 별표 3에 따른 질환을 진단받은 여성 근로자는 임신 전 기간 동안 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 본문 및 「근로기준법 시행규칙」 제12조의3).

단축시간

▪ 근로자는 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대해서는 사용자가 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항).

> **※ 임신기 근로시간 단축 방식**
>
> - 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 제한은 없으나, 근로자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙이며 근로자가 원하는 경우 1시간 단축도 가능합니다.
>
> <단축 방식(예시)>
>
> • 출근시간 2시간 늦추기
>
> • 퇴근시간 2시간 앞당기기
>
> • 출근시간 1시간 늦추고 퇴근시간 1시간 앞당기기
>
> • 중간에 휴식시간 2시간 부여
>
> <출처: 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 123면 참조>

> **Q. 임신기 근로시간 단축 중 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근무했다면, 다른 날 추가로 근로시간을 단축할 수 있나요?**
>
> A. 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 원칙적으로 1일 2시간 단축이나, 사업장의 어쩔 수 없는 사정 등이 있는 경우 근로자와 사용자 간 합의에 따라 1주 30시간 이내에서 1일 근로시간을 조정할 수 있습니다.

예를 들면, 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근로를 하였다면 해당 주의 다른 근로일에 근로시간을 단축(특정일에 초과한 근로시간만큼)하여 해당 주의 총 근로시간을 동일하게 유지하는 방식으로 운영할 수 있습니다. 이 경우 근로시간이 6시간을 초과한 근무일에도 1일 근로시간이 8시간을 넘을 수는 없습니다.

<출처: 고용노동부, 『모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람』 186면 참조>

위반 시 제재

▪ 임신기 근로시간 단축을 신청하였음에도 이를 허용하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

Q. 임신 후 12주가 지난 경우, 근로시간을 단축할 수 있는 방법은 없나요?

A. 고위험 임신 진단을 받았다면, 임신 주수와 상관없이 임신 전 기간 동안 근로시간을 단축할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 참조).

반면, 고위험 임신 진단을 받은 경우가 아니라면 사용자는 법정 외 임신기(12주 초과 32주 미만)의 근로시간 단축 신청에 대한 허용 의무가 없으나, 사용자의 재량으로 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다(고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 135면 참조).

이 경우 법정 임신기(12주 이내, 32주 이후)와 관계없이 임신을 사유로 근로시간 단축을 허용한 사용자는 "워라밸일자리 장려금"을 지원받을 수 있습니다. 따라서 이 제도를 활용하여 사용자와 협의하면 법정 외 임신기 동안에도 근로시간을 단축하는 것이 가능할 수 있습니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제15조제2항제3호가목 참조).

※ 워라밸일자리 장려금에 대한 자세한 내용은 이 콘텐츠의 <사업주 지원제도-고용안정장려금 지원-워라밸일자리 장려금 지원>에서 확인할 수 있습니다.

임신기 근로시간 단축의 신청

신청방법

▪ 임신기 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 임신기 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서 포함)에 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출해야 합니다(「근로기준법 시행령」 제43조의2).

▪ 다만, 같은 임신에 대해 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우에는 진단서 첨부를 생략할 수 있습니다(「근로기준법 시행령」 제43조의2).

2.1.2. 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축 요건

신청대상

▪ 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)를 양육하는 근로자는 육아기 근로시간

단축을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 본문).

단축기간

▪ 육아기 근로시간 단축의 기간은 원칙적으로 1년 이내로 하되, 육아휴직 기간(1년) 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간의 2배를 가산한 기간 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제4항 및 제19조제2항 본문).

※ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용
2025년 2월 23일 이후 사용하는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축은 아래와 같이 사용이 가능합니다.

2019년 10월 1일 전 또는 그 당시			2025년 2월 23일 이후
사례 1	육아휴직 1년 사용한 경우	추가 사용 불가능	육아기 근로시간 단축 1년 추가 사용 가능
사례 2	육아기 근로시간 단축 1년 사용한 경우		육아휴직 1년 추가 사용 가능 (육아기 근로시간 단축으로 전환 시 2배 가산하여 사용 가능)
사례 3	육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 6개월 사용한 경우		육아휴직 6개월 (육아기 근로시간 단축으로 전환 시 2배 가산하여 사용 가능) + 육아기 근로시간 단축 6개월 추가 사용 가능

<출처: 고용노동부, 『모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람』, 263면 참조>

▪ 육아기 근로시간 단축은 나눠 사용할 수 있으며, 이 경우 나눠 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자는 남은 근로계약기간을 말함) 이상이 되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제2항).

Q. 육아기 근로시간 단축은 법정 기간을 초과해서 사용할 수 있나요?

A. 네, 사업주는 법정 육아기 근로시간 단축기간(1년 이내, 육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년)을 초과하여 재량으로 추가적인 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다.

다만, 재량으로 허용된 기간에 대해서는 고용보험에서 지급하는 육아기 근로시간 단축 급여는 지원되지 않습니다.

<출처: 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 126면 참조>

단축시간

▪ 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립

지원에 관한 법률」 제19조의2제3항).

> ※ **육아기 근로시간 단축방식**
>
> - 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 제한은 없으나, 근로자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙입니다.
> - 육아기 근로시간 단축의 근무형태 제한은 없으므로 재택근무 형태의 경우에도 근로시간을 주당 15시간에서 35시간 이내로 단축할 수 있습니다.
>
> <출처: 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 126면 참조>

위반 시 제재

▪ 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하였음에도 이를 허용하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제6호).

> ※ **육아기 10시 출근제가 도입되었습니다.**
>
> - 일하는 부모의 자녀 돌봄시간 확보를 지원하기 위해 2026년 1월 1일부터 '육아기 10시 출근제'가 새롭게 도입되었습니다. 이는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아기 근로시간 단축제도와 별개로 사업주가 자율적으로 근로시간 단축제도를 도입하는 경우 장려금을 지원하는 사업입니다.
> - 이 제도는 사업주가 육아를 위해 근로자의 근로시간을 하루 1시간 단축하면서도 임금의 삭감 없이 전액 보전하여 지급하는 경우에 한하여 지원하며, 임금을 보전한 우선지원대상기업·중견기업의 사업주에게는 근로자 1명당 월 30만원의 지원금이 최대 1년간 지급됩니다.
> - 이 제도에 대한 자세한 내용은 고용노동부 고객상담센터(☎ 1350) 또는 전국 고용센터(www.workplus.go.kr)를 통해 확인할 수 있습니다.
>
> <출처: 고용노동부 일생활균형 홈페이지(https://www.worklife.kr)-사업주 지원 10시출근&노동시간단축 참조>

육아기 근로시간 단축의 제한

제한사유

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

1. 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 "단축개시예정일"이라 함)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 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).

위반 시 제재

▪ 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않았으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 않거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제4호).

육아기 근로시간 단축의 신청

신청방법

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

▪ 사업주는 근로자가 위의 기한이 지난 후에 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, 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란하여 단축종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전까지 연기신청을 할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4, 제12조제2항 후단, 제11조제3항제3호).

육아기 근로시간 단축신청의 철회

신청철회

▪ 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).

신청무효

▪ 육아기 근로시간 단축을 신청한 후 단축개시예정일 전에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아기 근로시간 단축 신청은 없었던 것으로 보며, 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4 및 제13조제2항·제3항).

1. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양이나 입양의 취소
3. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당

영유아를 양육할 수 없게 된 경우

4. 한부모자녀 또는 장애아동의 육아를 위해6개월 이내에서 추가로 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자가 한부모자녀 또는 장애아동의 부모에 해당하지 않게 된 경우

육아기 근로시간 단축의 종료

종료 사유의 통지

▪ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 ①그 영유아가 사망한 경우 또는 ②그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제1항).

▪ 사업주가 해당 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제2항).

근로시간 단축 종료일

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

1. 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 않게 된 사실을 통지하고, 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우: 그 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 않게 된 사실을 통지하였으나 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날
3. 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 않게 된 사실을 통지하지 않은 경우: 영유아의 사망 등 육아기 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

▪ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 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).

1. 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우: 새로운 육아기 근로시간 단축 개시일
2. 근로자가 육아휴직 또는 출산전후휴가를 시작하는 경우: 육아휴직 또는 출산전후휴가 개시일
3. 육아휴직 또는 출산전후휴가 외의 사유로 근로자가 30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴직 또는 휴가를 시작하는 경우: 휴직 또는 휴가 개시일
4. 사업주의 귀책사유로 30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴업을 시작하는 경우: 휴업 시작일

> **Q1. 육아기 근로시간 단축 중 자녀의 연령이 만 12세를 초과하면, 근로시간 단축이 바로 종료되나요?**
>
> A1. 육아기 근로시간 단축가능 여부는 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 판단하므로, 근로시간 단축을 사용하는 도중 자녀의 연령이 만 12세(초등학교 6학년)가 지나더라도, 예정된 육아기 근로시간 단축을 모두 사용할 수 있습니다.
>
> **Q2. 근로자가 자녀와 동거하지 않게 된 경우 육아기 근로시간 단축을 종료시킬 수 있나요?**
>
> A2. 근로자가 자녀와 동거하지 않더라도 자녀 양육에 기여하고 있다면 육아기 근로시간 단축을 종료시킬 수 없습니다.
>
> <출처: 고용노동부, 『사업주와 인사담당자를 위한 일·가정양립 지원제도 가이드북』, 23~24면 참조>

2.1.3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 요건

신청대상

▪ 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 “가족돌봄 등 근로시간 단축”이라 함)을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3 제1항 본문 및 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 129면 참조).

단축사유		내용
1. 가족돌봄	근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 그 가족을 돌보기 위한 경우	**“가족”이란 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀를 포함** **돌봄은 질병, 사고, 노령에 따른 돌봄으로 한정(그 외 단순 자녀양육은 해당되지 않음)**
2. 본인건강	근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우	**건강은 신체건강뿐만 아니라, 정신건강도 포함** **질병·부상을 치료 중인 경우, 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우도 해당**
3. 은퇴준비	55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우	**55세는 만 55세 이상을 의미하며, 근로시간 단축 개시 예정일을 기준으로 판단** **은퇴준비는 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유로 활용 가능**
4. 학업	근로자의 학업을 위한 경우	**학업은 근로자가 자율적으로 참여하는 학업을 의미하며 학교 정규교육과정, 직업능력개발훈련, 재취업 준비, 일정 자격취득 및 과정수료를 위한 교육과정 참여 등을 의미** **단순 취미활동, 사업주 주도의 직업훈련은 제외**

단축기간

▪ 가족돌봄 등 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제4항 본문).

▪ 다만, 위 1.부터 3.까지의 사유로 근로시간을 단축하는 경우 합리적인 이유가 있으면 1회에 한정하여 추가로 2년의 범위에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제4항 단서, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제3항 및 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 130면 참조).

※ 가족돌봄 등 단축기간 연장(예시)

구분	1년		2년	3년
학업 외	최초 단축 6개월	연장 가능(최대 2년 6개월)		
학업	최초 단축 6개월	연장 가능 (최대 6개월)	연장 불가능	

<출처: 고용노동부, 『모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람』 310면 참조>

단축시간

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

가족돌봄 등 근로시간 단축의 제한

제한 사유

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

1. 가족돌봄 등 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 “단축개시예정일”이라 함)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)
3. 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄 등 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄 등 근로시간 단축 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 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제2항).

가족돌봄 등 근로시간 단축의 신청

신청방법

▪ 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 단축개시예정일의 30일 전까지 근로시간 단축 신청사유, 단축개시예정일, 가족돌봄 등 근로시간 단축을 종료하려는 날(이하 "단축종료예정일"이라 함), 근로시간 단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 근로시간 단축 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제1항).

▪ 사업주는 근로자가 위의 기한이 지난 후에 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청한 경우 그 신청일부터 30일

이내로 개시일을 지정하여 가족돌봄 등 근로시간 단축을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제2항).

▪ 근로자가 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 허용 여부에 대해 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄 등 근로시간 단축을 허용한 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제3항).

▪ 사업주는 가족돌봄 등 근로시간 단축을 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

▪ 가족돌봄 등 근로시간 단축의 기간 연장은 1회로 한정하며, 기간을 연장하려는 근로자는 단축종료예정일 30일 전까지 기간 연장 사유, 당초 단축종료예정일, 단축 기간 연장에 따른 단축종료예정일, 연장된 기간 중 근무개시시각·근무종료시각 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제1항 및 제3항).

▪ 사업주는 근로자가 위의 기한이 지난 후에 기간 연장을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내에 연장기간을 지정하여 가족돌봄 등 근로시간 단축을 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제2항).

▪ 근로자가 기간 연장을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 기간 연장 허용 여부에 대해 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄 등 근로시간 단축 기간 연장을 허용한 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의9제4항).

▪ 사업주는 가족돌봄 등 근로시간 단축 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).

가족돌봄 등 근로시간 단축신청의 철회

신청 철회

▪ 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청한 근로자는 단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 신청을 철회할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의10제1항).

신청무효

▪ 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청한 후 단축개시예정일 전에 다음의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 보며, 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 참조).

근로시간 단축을 신청한 사유	신청무효 사유
가족돌봄	해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
본인건강	해당 질병 또는 부상 등의 치유
은퇴준비	사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소
학업	

가족돌봄 등 근로시간 단축의 종료

종료 사유의 통지

▪ 가족돌봄 등 근로시간 단축 중인 근로자는 다음의 구분에 따른 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 참조).

근로시간 단축 중인 사유	단축 종료 사유
가족돌봄	해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
본인건강	해당 질병 또는 부상 등의 치유
은퇴준비	사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단
학업	

▪ 사업주는 위에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내에 가족돌봄 등 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의11제2항).

근로시간 단축 종료일

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

구분	근로시간 단축 종료일
근로시간의 단축 종료 사유가 발생한 사실을 통지하고, 사업주로부터 직무 복귀일을 통지받은 경우	그 가족돌봄 등 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
근로시간의 단축 종료 사유가 발생한 사실을 통지했으나, 사업주로부터 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우	근로자가 근로시간의 단축 종료 사유가 발생한 사실을 통지한 날부터 30일이 되는 날
근로시간의 단축 종료 사유가 발생한 사실을 통지하지 않은 경우	근로시간의 단축 종료사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

2.2. 단축 근로자의 근로조건

2.2.1. 근로조건 보호

불리한 처우 금지

해고 등의 제한

▪ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제23조 참조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제5항 및 제22조의3제5항).

위반 시 제재

▪ 사업주가 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제4호 및 제7호).

<부당해고등의 구제신청>
사용자가 근로시간 단축 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고등”이라 함)을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있으며, 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 해야 합니다(「근로기준법」 제28조).

※ 그 밖에 부당해고등의 구제방법 및 근로자 보호에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『해고근로자』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

근로조건 보장

단시간근로자의 근로조건

▪ 근로시간 단축 근로자는 일반적으로 「근로기준법」 제2조제9호에 따른 단시간근로자에 해당하며, 이 경우 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 합니다(「근로기준법」 제18조제1항).

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

불리한 근로조건 금지

▪ 사업주는 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제1항 및 제22조의4제1항).

위반 시 제재

▪ 사업주가 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제5호 및 제8호).

근로조건에 대한 서면 작성

근로조건 서면 작성

▪ 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함)은 서면으로 정합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제2항 및 제22조의4제2항).

위반 시 제재

▪ 사업주가 이를 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제5호).

Q. 임신기 근로시간 단축을 하는 경우에는 근로계약서를 다시 작성하지 않아도 되나요?

A. 임신기 근로시간 단축 시 근로조건을 서면으로 명시할 의무는 없습니다. 다만, 사업주와 근로자 당사자 간 자율적인 협의를 통해 서면 작성이 필요하다고 판단될 경우에는 근로조건을 서면으로 작성할 수 있습니다.

<출처: 고용노동부, 『사업주와 인사담당자를 위한 일·가정 양립 지원제도 가이드북』, 9면 참조>

근로시간 단축 중 연장근로 금지

연장근로 제한

▪ 사업주는 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제3항 본문 및 제22조의4제3항 본문).

▪ 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제3항 단서 및 제22조의4제3항 단서).

※ 연장근로 수당 지급

- 사업주는 근로시간 단축 중인 근로자의 요청으로 초과근로를 시킬 경우, 단축된 시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제3항 참조).

- 또한, 사업주는 단축 근로자와 초과근로에 대한 가산임금 지급을 합의한 경우, 근로계약서에 그 지급률을 명시해야 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제3호 가목 참조).

위반 시 제재

▪ 사업주가 이를 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 않았는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제3항).

Q. 임신기 근로시간 단축 중인데, 업무상 이유로 1~2시간씩 연장근무를 하게 됩니다. 이런 경우 시간외근로 금지 위반에 해당하나요?

A. 임신기 근로시간 단축은 1일 2시간의 근로시간을 단축하여 근무하지만, 임금은 삭감하지 않으므로 당초 소정근로시간인 1일 8시간을 초과하지 않는다면 단축된 시간을 초과하여 근로한다고 하더라도 이를 시간외근로로 보기 어렵습니다. 따라서 연장근무 수당을 받을 수도 없습니다.

다만, 임신기 근로시간 단축기간에 단축된 근로시간을 초과하여 근로를 하게 한 것은 사용자가 임신기 근로시간 단축을 허용하지 않은 것으로 「근로기준법」 제74조제7항 위반에 따른 조치를 할 수 있을 것입니다. 참고로 「근로기준법」 제74조제7항을 위반하여 임신기 근로시간 단축을 허용하지 않은 사용자는 500만원 이하의 과태료를 부과받을 수 있습니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

<출처: 고용노동부, 『모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람』 186면 참조>

근로시간 단축 후 직무 복귀

동일 업무 또는 동등한 임금의 직무로 복귀

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

위반 시 제재

▪ 사업주가 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제5호).

2.2.2. 임금 및 퇴직급여 등

임신기 근로시간 단축 중 임금

임금삭감 금지

▪ 사업주는 임신기 근로시간 단축을 이유로 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제74조제8항).

▪ 그럼에도 불구하고 근로자의 임금을 삭감하는 경우에는 이는 임금체불에 해당할 수 있습니다(「근로기준법」

제43조제1항 참조).

※ 임금체불 구제방법에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『임금』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 임금

근로시간 비례 임금 지급

▪ 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 임금은 원칙적으로 근로시간에 비례하여, 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정됩니다(「근로기준법」 제18조제1항 참조).

▸ 임금은 시간급을 기준으로 하며, 이를 일급으로 환산할 경우에는 1일 소정근로시간에 시간급을 곱하여 계산합니다(「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제2호 가목 참조).

※ 육아기 근로시간 단축 급여

육아기 근로시간 단축 급여는 육아를 위해 근로시간 단축을 실시한 근로자에게 근로시간 단축에 따라 감소한 임금을 「고용보험법」에 따라 보전해 주는 제도입니다.

육아기 근로시간 단축 급여를 신청하려면 다음의 요건을 모두 충족해야 합니다(「고용보험법」 제73조의2제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항·제3항 참조).

- 양육 기준: 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀 양육
- 피보험 단위기간: 단축 시작일 기준 고용보험 가입 기간이 합산 180일 이상
- 단축 기간: 최소 30일 이상 사용
- 근로 시간: 단축 후 근로시간이 주 15시간 이상 35시간 이하일 것

※ 육아기 근로시간 단축 급여 신청 및 급여액 등에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『일과 가정생활』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

Q. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축에 대한 임금은 어떻게 산정되나요?

A. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 근로자의 필요에 따라 고용관계를 유지하면서 활용할 수 있는 제도로, 단축된 근로시간에 대한 임금을 지급하도록 정하고 있지 않습니다. 따라서 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하는 경우 근로시간에 비례하여 임금이 감소됩니다.

육아기 근로시간 단축 급여처럼 고용보험에서 임금감소분을 근로자에게 직접 보전해주는 제도는 없기 때문에 근로자는 줄어든 근로시간에 대한 임금 감소를 고려해서 해당 제도를 활용해야 합니다.

<출처: 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 138면 참조>

퇴직급여 산정 및 감소 고지

퇴직급여 산정

▪ 임신기 근로시간 단축을 한 기간은 임금을 삭감하지 않고 기존 근로관계가 그대로 유지되기 때문에 퇴직급여 산정에 영향을 미치지 않습니다(「근로기준법」 제74조제8항 참조).

▪ 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축기간은 평균임금 산정기간에서 제외합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제4항 및 제22조의4제4항).

▹ 즉, 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축기간에 대한 퇴직급여는 단축기간과 그 기간에 지급한 임금을 제외하여 산정하므로, 단축기간 동안 근로시간에 비례하여 감소된 임금이 퇴직급여 산정에 반영되지 않습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제1항·제15조 및 『근로자퇴직급여 질의회시집』 693면).

> ※ "평균임금"이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 말합니다(「근로기준법」 제2조제6호).

> **※ 퇴직금 중간정산**
>
> 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우에는 근로자가 퇴직하기 전에 해당 근로자의 계속근로기간에 대한 퇴직금을 미리 정산하여 지급할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제8조제2항 전단 및 「근로자퇴직급여 보장법 시행령」 제3조제1항제6호의2).

퇴직급여 감소 고지

▪ 확정급여형퇴직연금제도 또는 퇴직금제도를 설정한 사용자는 근로자와 합의하여 소정근로시간을 1일 1시간 이상 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우에는 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고, 퇴직급여 감소 예방을 위해 필요한 조치를 해야 합니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제32조제5항제2호 참조).

▪ 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 알리지 않거나 퇴직급여의 감소 예방을 위해 필요한 조치를 하지 않은 사용자는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제46조제3호).

2.2.3. 휴게시간, 휴일·휴가 등

휴게시간 및 휴일

휴게시간

▪ 근로시간 단축 근로자는 다음의 구분에 따라 휴게시간을 받을 수 있으며, 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있습니다(「근로기준법」 제54조).

1일 근로시간	4시간 미만	4시간 이상 8시간 미만	8시간 이상
휴게시간	미부여 가능	30분 이상	1시간 이상

▪ 이를 위반하여 휴게시간을 주지 않은 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

유급휴일

▪ 근로시간 단축 근로자가 1주 동안의 소정근로일을 개근하고, 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우에는 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 부여받습니다(「근로기준법」 제55조제1항, 제18조제3항 및 「근로기준법 시행령」 제30조제1항).

▪ 또한 근로시간 단축 근로자는 공휴일 및 대체공휴일으로 정하는 휴일을 유급휴일로 보장받습니다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 특정한 근로일로 대체할 수 있습니다(「근로기준법」 제55조제2항, 「근로기준법 시행령」 제30조제2항, 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 및 제3조).

▪ 이를 위반하여 유급휴일을 주지 않은 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

노동절

▪ 「노동절 제정에 관한 법률」에 따라 노동절(5월 1일)은 「근로기준법」에 따른 유급휴일로 보장되며, 근로시간 단축 근로자도 노동절을 유급휴일로 부여받습니다(「노동절 제정에 관한 법률」).

연차유급휴가 등

연차유급휴가 사용

▪ 근로시간 단축 근로자는 단축 기간 중에 「근로기준법」 제60조에 따라 부여된 유급휴가를 사용할 수 있습니다.

※ 근로시간 단축 근로자의 연차유급휴가 사용 시 산정방법

Q. 근로시간 단축 기간 중 사용한 유급휴가는 어떻게 차감되나요?

A. 근로시간 단축 기간 중 유급휴가를 사용한 경우에는 사용한 시간을 기준으로 차감됩니다.

예를 들면, 1일 8시간 근무자가 육아기 근로시간 단축으로 1일 6시간 근무하는 경우 1일 단위로 부여된 유급휴가를 1일 사용하면 6시간 사용으로 산정되며, 남은 휴가시간은 시간 단위로 사용하거나 미사용 연차수당으로 받을 수 있습니다.

다만, 임신기 근로시간 단축 근로자의 경우에는 2025년 9월 30일 이후 사용하는 유급휴가부터 “통상 근로자(1일 8시간 근무)”와 동일하게 휴가를 사용한 것으로 산정합니다(고용노동부 여성고용정책과-003, 2025. 9. 30. 행정해석 참조).

즉, 임신기 근로시간 단축 기간 중 1일 단위의 유급휴가를 부여한 경우 유급휴가 1일을 사용하면 8시간(단축 전 근로시간)을 사용한 것으로 산정하고, 시간 단위로 유급휴가를 부여한 경우에는 해당 휴가 사용 후 남은 휴가가 통상 근로자와 동일하도록 휴가를 사용한 것으로 산정합니다(고용노동부 여성고용정책과-003, 2025. 9. 30. 행정해석 참조).

※ 임신기 근로시간 단축 기간 중 연차 유급휴가 사용 관련 행정해석

법률에서는 임신기 근로시간 단축 근로자에 대해 1일의 근로시간이 6시간이 되도록 최대 2시간까지 근로시간을 단축하고 단축 전과 동일한 임금을 받을 수 있도록 규정하고 있을 뿐 추가적인 혜택을 부여하도록 규정하고 있지는 않으므로, 임신기 근로시간 단축 근로자가 1일의 연차 유급휴가를 사용하는 경우 통상 근로자가 1일의 연차 유급휴가를 사용하는 경우와 동일하게 1일 즉 8시간을 사용한 것으로 보는 것이 타당하고, 시간 단위의 연차 유급휴가를 사용하는 경우나 연차 유급휴가 외의 휴가 사용, 결근, 조퇴, 지각 등의 경우에도 그 결과가 통상 근로자와 동일하도록 처리하는 등 통상 근로자에 비해 불리하지 않게 처리하는 것이 타당하다(고용노동부 여성고용정책과-003, 2025. 9. 30. 행정해석 참조).

연차유급휴가 발생

▪ 임신기 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 보기 때문에, 임신기 또는 육아기 근로시간 단축을 실시한 기간에 대해서도 통상 근로하던 기간과 동일하게 다음의 기준에 따라 연차유급휴가가 발생합니다(「근로기준법」 제60조제1항, 제2항, 제4항 및 제6항제4호·제5호).

1. 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가
2. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가
3. 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 위 1.에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가(이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일 한도)

▪ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 실시한 기간에 대해서는 단시간근로자와 동일하게 단축된 근로시간에 비례하여 다음의 방식으로 계산한 시간 단위로 연차유급휴가(1시간 미만은 1시간으로 봄)가 발생합니다(「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제4호 나목).

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단축 근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times \text{8시간}$$

생리휴가 및 출산전후휴가 등

▪ 근로시간 단축 근로자는 생리휴가(「근로기준법」 제73조) 및 출산전후휴가와 유산·사산 휴가(「근로기준법」 제74조제1항)를 받을 수 있습니다(「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제4호 다목).

※ 적용 예외

- 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우에는 위의 연차유급휴가 규정(「근로기준법」 제60조), 공휴일 유급휴일 규정(「근로기준법」 제55조제2항) 및 생리휴가 규정(「근로기준법」 제73조)이 적용되지 않습니다(「근로기준법」 제11조제2항, 「근로기준법 시행령」 제7조 및 별표 1).

3. 사업주 지원제도

3.1. 고용안정장려금 지원

3.1.1. 워라밸일자리 장려금 지원

워라밸일자리 장려금(소정근로시간 단축)

지원대상

▪ 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업, 임신 및 육아 등의 사유로 근로시간 단축을 허용한 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주는 워라밸일자리 장려금을 지원받을 수 있습니다(「고용보험법」 제25조, 「고용보험법 시행령」 제37조의2, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제2조제2호다목 및 제15조제2항제3호가목 참조).

지원요건

▪ 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업, 임신 및 육아 등 본인의 필요에 따라 근로시간의 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여 다음의 요건을 충족하면 워라밸일자리 장려금을 지원받을 수 있습니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제15조제2항제3호가목 참조).

구분	지원요건
가족돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등을 사유로 근로시간을 단축하는 경우	해당 근로자의 소정근로시간이 근로시간 단축 개시일 이전 6개월간 주당 35시간 이상이어야 하며, 단축 후 주당 소정근로시간은 15시간 이상 30시간 이하여야 함 사업주는 근로조건·소정근로시간 단축 사유·소정근로시간 단축 기간·근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 소정근로시간 단축 관련 규정 등을 마련해야 함 사업주는 근로시간 단축 근로자의 출근 및 퇴근 시각을 전자·기계적 방식으로 관리해야 하며(출근 및 퇴근 시각은 해당 근로자가 직접 등록하게 해야 함), 출근 또는 퇴근 기록이 누락된 일수가 월 3일을 초과하거나 연장근로가 월 10시간을 초과하는 경우에는 해당 월의 장려금을 지급하지 않음 사업주는 근로시간 단축 근로자에게 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 4의 기준에 따라 근로시간에 비례하여 산정한 임금액 이상을 지급해야 함 최소 1개월 이상 근로시간 단축을 활용해야 함
임신을 사유로 근로시간을 단축하는 경우	소정근로시간이 주 35시간 이상 근로자가 2주 이상 연속해서 15시간 이상 30시간 이하로 소정근로시간을 단축해야 함(다만, 단축 후의 근로시간을 초과하여 근무한 날이 있는 월은 해당 월의 장려금을 지급하지 않음) 사업주는 근로시간 단축 근로자에게 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 4의 기준에 따라 근로시간에 비례하여 산정한 임금액 이상을 지급해야 함(다만, 「근로기준법」 제74조제7항에 따라 근로시간을 단축하는 경우에는 임금을 삭감할 수 없음) 최소 2주 이상 근로시간 단축을 활용해야 함
육아기 10시 출근제 지원	12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자의 소정근로시간이 근로시간 단축 개시일 이전 6개월간 주당 35시간 이상이어야 하며, 단축 후 주당 소정근로시간은 30시간 초과 35시간 이하이면서, 각 소정근로일에 1시간 이상 단축해야 함 사업주는 근로조건·소정근로시간 단축 사유·소정근로시간 단축 기간·근로자 청구에 따른 전일제 복귀 보장 등의 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 소정근로시간 단축 관련 규정 등을 마련해야 함 사업주는 근로시간 단축 근로자의 출근 및 퇴근 시각을 전자·기계적 방식으로 관리해야 하며(출근 및 퇴근 시각은 해당 근로자가 직접 등록하게 해야 함), 출근 또는 퇴근 기록이 누락된 일수가 월 3일을 초과하거나 연장근로가 월 10시간을 초과하는 경우에는 해당 월의 장려금을 지급하지 않음 근로시간 단축 전 지급받던 임금을 삭감하는 경우 장려금을 지급하지 않음 최소 1개월 이상 근로시간 단축을 활용해야 함

지원내용

▪ 워라밸일자리 장려금은 단축 근로자 1명당 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주에게 근로시간 단축 개시일부터 1년의 범위에서 실제 근로시간 단축을 활용한 기간에 대해 지원됩니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 6).

지원내용	1개월 지급액	최대 지급한도
워라밸일자리 장려금(소정근로시간 단축제)	30만원	360만원
임금감소액 보전금 (사업주가 근로시간 단축 근로자에게 지급한 임금 감소액 보전금이 월 20만원 이상인 경우)	20만원	240만원

▪ 임금감소액 보전금은 ´육아기 10시 출근제´의 경우 지원하지 않습니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 6).

▪ 1년간 지원인원은 근로시간 단축 개시일이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수의 30%(피보험자수가 10명 미만일 경우 3명)를 한도로 하며, 30명을 초과할 수 없습니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 6).

신청절차

▪ 근로시간 단축을 한 날이 속하는 달의 다음 달부터 12개월 이내 신청해야 하며, 3개월마다 워라밸일자리장려금(소정근로시간단축제) 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제22호서식)에 증명서류를 첨부하여 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항 및 제20조제2항 참조).

> ※ 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)를 통한 온라인 신청도 가능합니다.

Q. 육아기 근로시간 단축 지원을 받고 있던 근로자가 종료 후 가족돌봄, 본인건강, 학업 등의 사유로 단축제도를 계속 사용할 경우에도 지원받을 수 있나요?

A. 네, 지원받을 수 있습니다. 육아기 고용안정장려금과 워라밸일자리 장려금은 별개의 제도이므로, 육아기 근로시간 단축 종료 후 가족돌봄 등의 사유로 단축을 시작할 경우 각각의 요건을 충족한다면 순차적인 지원이 가능합니다. 다만, 동일 기간에 중복 수급은 불가하므로 기간이 겹치지 않게 신청해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제40조제2항제7호 본문 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제40조 참조).

워라밸일자리 장려금 지급제한

지급제한

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사업주는 워라밸일자리 장려금 지급이 제한됩니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의

신청 및 지급에 관한 규정」 제17조).

1. 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목에서 다목까지의 기관, 공공기관 및 지방공기업
2. 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정하는 업종의 사업주
3. 「근로기준법」 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중이거나 「근로기준법」 제43조의4에 따라 상습체불사업주로 정해진 사업주
4. 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
5. 신청 기간을 지나 워라밸일자리 장려금을 신청하는 사업주

> ※ 워라밸일자리 장려금 지원에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 일생활균형 홈페이지(https://www.worklife.kr)>, 고용노동부 고객상담센터(☎ 1350) 또는 전국 고용센터(www.workplus.go.kr)를 통해 확인할 수 있습니다.

3.1.2. 육아기 고용안정장려금 지원

육아기 근로시간 단축 지원금

지원대상

▪ 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주에게는 육아기 근로시간 단축 지원금이 지급됩니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호).

지급 금액

▪ 사업주는 근로자 1명당 육아기 근로시간 단축기간(1년, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간을 두 배 가산하여 최대 3년)을 한도로 아래의 육아기 근로시간 단축 지원금을 지급받습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제3항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조, 별표 5 제2호).

구분	연간 총액	1개월 지급액
기본	360만원	30만원
인센티브 적용(추가지원)*	120만원	10만원
* 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급		
※ 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산		

지급신청

▪ 육아기 근로시간 단축 지원금을 지급받으려는 사업주는 다음의 구분에 따라 신청해야 하며, 육아기 근로시간 단축 지원금 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제25호서식)에 증명서류를 첨부하여 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제1항제2호, 제2항제1호·제4호 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항·제20조제2항 참조).

1. 위에 따라 산정된 지원금의 50%: 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청(기간 내에 신청하지 못한 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 다음 날부터 신청)

2. 위 1.에 해당하는 금액을 제외한 나머지 금액: 육아기 근로시간 단축이 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)

※ 육아기 근로시간 단축 지원금 지급 방법(예시)

- **근로자의 육아기 근로시간 단축 기간이 2024.4.15.~2024.12.14.(8개월)이고 2024.12.15. 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우**
- **육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달(5월)부터 3개월마다 지원금의 50% 지급(이 경우, 3개월마다 지급하는 지원금은 육아기 근로시간 단축이 끝난 근로자의 6개월 계속 고용 여부와 무관함)**
- **나머지 금액은 6개월 이상 계속 고용한 경우 합산하여 일시불로 지급**

지급일	지급 대상	계산식	지급액
8월 중	4.15.7.14.	(30만원 × 3개월) × 50%	45만원
11월 중	7.15.10.14.	(30만원 × 3개월) × 50%	45만원
12. 15. 이후	10.15.12.14.	(30만원 × 2개월) × 50%	30만원
2025. 6. 14. 이후	복직 후 6개월 계속 근로한 경우	나머지 50% 합산	120만원

<출처: 고용노동부, 『모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람』, 407면 참조>

대체인력지원금

지원대상

▪ 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주에게는 대체인력지원금이 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호).

1. 다음의 어느 하나에 해당할 것

① 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용한 경우

② 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 육아기 근로시간 단축을 시작한 이후에도

같은 대체인력을 계속 고용하거나 사용한 경우(이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 함)

2. 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

> **※ 대체인력 및 파견근로자 사용의 인정범위**
>
> - 기존 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자의 업무를 수행하고, 새로 고용한 대체인력이 기존 근로자의 업무를 수행하는 경우에도 대체인력으로 인정
>
> - 파견근로자 사용은 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자의 업무를 수행할 인력으로 충원하는 경우에만 인정
>
> <출처: 고용노동부, 『사업주와 인사담당자를 위한 일·가정양립 지원제도 가이드북』, 29면 참조>

지급 금액

▪ 사업주는 대체인력 1명에 대해 아래와 같이 산정한 금액을 대체인력지원금으로 지급받으며, 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액 또는 근로자파견의 대가를 초과할 수 없습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제4항, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5 제3호).

대체인력지원금 = 1개월 최대 지급액 X 대체인력 고용 또는 사용한 개월 수	
1개월 최대 지급액	120만원 (단축 근로시간의 범위에서 대체인력으로 근무한 시간에 비례하여 산정)
대체인력 고용 또는 사용한 개월 수	육아기 근로시간 단축 기간(육아기 근로시간 단축을 사용하기 전 업무인수인계 2개월 포함) 중 대체인력을 고용하거나 사용한 개월 수
※ 「고용보험법 시행령」 또는 다른 법령에 따라 해당 대체인력 고용·사용 또는 업무분담자 지정에 대해 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액을 지원금으로 함	
※ 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산	

지급신청

▪ 대체인력지원금을 받으려는 사업주는 다음의 구분에 따라 신청해야 하며, 대체인력지원금 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제26호서식)에 증명서류를 첨부하여 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제6항제2호가목·나목, 「고용보험법 시행규칙」 제51조제1항제2호의2, 제2항제2호·제4호 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항·제20조제2항 참조).

▹ 육아기 근로시간 단축을 사용하기 전 대체인력에 대한 2개월간의 업무 인수인계기간에 해당하는 대체인력지원금:

육아기 근로시간 단축을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청

▹ 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간에 해당하는 대체인력지원금: 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청(기간 내에 신청하지 못한 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 다음 날부터 신청)

업무분담지원금

지원대상

▪ 육아기 근로시간 단축(단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 함)을 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 사업주에게는 업무분담지원금이 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항제4호가목).

지급 금액

▪ 사업주는 업무분담자에게 지급한 금액에 대해 아래와 같이 산정한 금액을 업무분담지원금으로 지급받으며, 이 경우 업무분담지원금의 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제5항제1호, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5 제4호).

업무분담지원금 = 1개월 최대 지급액 X 업무분담자 지정한 개월 수	
1개월 최대 지급액	20만원 (육아기 단축 근로자 1명당 지급 한도)
업무분담자 지정한 개월 수	육아기 근로시간 단축 기간 중 업무분담자를 지정한 개월 수 (육아기 단축 근로자 1명당 업무분담자는 최대 5명까지 지정 가능)
※ 「고용보험법 시행령」 또는 다른 법령에 따라 업무분담자 지정 또는 대체인력의 고용·사용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액을 지원금으로 함	
※ 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산	

▪ 근로시간단축 또는 대체인력의 고용 또는 사용을 사유로 지원받는 지원금 또는 장려금(육아기 근로시간 단축급여, 워라밸일자리 장려금, 대체인력지원금 등)의 지원 대상인 근로자를 업무분담자로 지정한 경우 지원대상에서 제외합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 5 제4호).

지급신청

▪ 업무분담지원금을 받으려는 사업주는 업무분담자가 업무분담을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다(기간 내에 신청하지 못한 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 다음 날부터) 신청해야 하며, 업무분담지원금 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제26호의2서식)에 증명서류를 첨부하여 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항제3호가목·제4호 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항·제20조제2항 참조).

Q. 육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력지원금과 업무분담지원금은 중복하여 받을 수 있나요?

A. 아니요, 중복하여 지원하지 않습니다. 육아기 근로시간 단축에 따른 업무공백을 대체인력으로 충원(고용 또는 파견사용)한 경우에는 대체인력지원금을 지급하며, 동료 근로자(들)의 업무를 분담하는 방식으로 해소한 경우에는 업무분담지원금을 지원합니다(고용노동부, 『사업주와 인사담당자를 위한 일·가정양립 지원제도 가이드북』, 42면 참조).

따라서 「고용보험법 시행령」 또는 다른 법령에 따라 해당 대체인력 고용·사용 또는 업무분담자 지정에 대해 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액만 지원됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제4항 및 제5항 참조).

※ 육아기 고용안정장려금 지원에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 일생활균형 홈페이지(www.worklife.kr)>, 고용노동부 고객상담센터(☎ 1350) 또는 전국 고용센터(www.workplus.go.kr)를 통해 확인할 수 있습니다.