



사업주와 인사담당자를 위한
**일·가정양립 지원제도
 가이드북**





사업주와 인사담당자를 위한
일·가정양립 지원제도
가이드북



2025년에 확대된 일·가정양립 지원제도



김대리가 사용할 수 있는 제도

| | 정책은? | 사용은? | 지원은? | |
|----|-------------|-------------------|--|----|
| 임신 | 임신기 근로시간 단축 | 하루 2시간 (유급) | - | >> |
| | 난임치료휴가 | 연간 6일 (2일 유급) | 중소기업 2일 | |
| 출산 | 출산전후휴가 | 90일 (미숙아 100일) | 중소기업 90일 (미숙아 100일) 대기업 30일 (미숙아 40일) | >> |
| | 배우자출산휴가 | 20일 | 중소기업 20일 | |
| 육아 | 육아휴직 | 최대 1년 6개월 | 월 최대 250만원 * (1~3개월) 250만원 (4~6개월) 200만원 (7개월~) 160만원 | >> |
| | 육아기 근로시간 단축 | 최대 3년 | 월 최대 55만원 * 주 10시간 단축 시 | |



일·가정양립 지원제도에 대해 문의사항이 있다면?

고용노동부 대표전화: 국번없이 1350



김대리 사장님이 지원받을 수 있는 제도

사업주 지원금은?



위라벨일자리장려금

월 최대 50만원



대체인력지원금

월 120만원



■ 육아휴직,
■ 육아기 근로시간 단축
지원금

월 30만원

대체인력지원금

월 120만원

업무분담지원금

월 20만원

언제나

인재채움뱅크

대체인력 채용·파견 지원

일육아동행 플래너

장려금, 대체인력 등
기업 맞춤형 **컨설팅** 지원

고용센터

법인세(소득세) 세액 공제

육아휴직 복귀자 1인당
최대 **1,300만원** 지원
(중견기업 900만원)



◆ 자세한 정보는
QR코드를 참고해주세요



Contents



2025년 확! 달라진 일·가정양립 지원제도

핵심 포인트 따라잡기 ----- 7

임신기

임신기 근로시간 단축 ----- 8

난임치료휴가 ----- 10

출산 시

출산전후휴가 ----- 11

유산·사산휴가 ----- 14

배우자출산휴가 ----- 16

육아기

육아휴직 ----- 18

육아기 근로시간 단축 ----- 22

가족돌봄 등

가족돌봄휴가·휴직 ----- 25

가족돌봄을 위한 근로시간 단축 ----- 26



중소기업 사업주 주목!

알아두면 돈이 되는 정부 지원제도 ----- 27

Q&A로 알아보는 사업주 지원제도 ----- 40

관련 서식 ----- 44







2025년 확! 달라진
일·가정양립 지원제도
핵심 포인트 따라잡기

임신기 _ 1



★ 임신기 근로시간 단축

임신근로자와 태아 보호를 위해 임신 후 12주 이내, 32주 이후에 근로시간을 1일 최대 2시간 단축할 수 있습니다.

| 항목 | 기존 | 개편 |
|---------|------------------------|-------------------------------|
| 단축가능 기간 | 임신 후 12주 이내, 36주 이후 | 임신 후 12주 이내, 32주 이후 |
| 연차산정 | 단축된 근로시간 포함 × | 단축된 근로시간 포함 ○ |

◆ 고위험 임신 질환을 진단받은 경우 임신 초 기간에 사용 가능

🎯 핵심 Point

- 📍 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 허용해야 합니다.
 - 특히, **유산, 조산 등의 위험이 있는 여성 근로자***가 신청하면 임신 전(全) 기간 허용해야 합니다.
 - * ‘임신[임신-유발]고혈압(질병코드 O13)’, ‘임신 중 당뇨병(질병코드 O24)’, ‘다태 임신(질병코드 O30)’ 등 「근로기준법 시행규칙」 제12조의3 [별표 3]에 따른 질환(질병코드로 확인)을 진단받은 여성 근로자
- ◆ 미허용 시 500만원 이하의 과태료 부과
- 📍 임신기 근로시간 단축을 이유로 근로자의 임금을 삭감할 수는 없습니다.
 - ◆ 임금 삭감은 임금 체불에 해당

자주 묻는 질문

Q. 임신 후에 사용할 수 있는 기간이 정확히 어떻게 되나요?

- » 임신 후 12주 이내 ▶ 84일(7일 × 12주)까지
- » 임신 후 32주 이후 ▶ 218일(7일 × 31주 + 1일) 이후부터 사용 가능

Q. 연차는 어떻게 산정하나요?

- » 임신기 근로시간 단축을 사용한 경우 단축된 근로시간도 근무한 것으로 간주하여 연차유급휴가를 부여합니다.

Q. 근로계약을 다시 작성해야 하나요?

- » 임신기 근로시간 단축 시 근로조건을 서면으로 명시할 의무는 없으나, 노사 당사자 간 자율적인 협의를 통해 서면 작성이 필요하다고 판단될 경우에는 작성 가능합니다.



알아둡시다!

임신기 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 **워라밸일자리장려금**을 지원합니다.(33p 참조)



임신기 _ 2



★ 난임치료휴가

인공수정, 체외수정 등 난임 치료를 받기 위해 휴가를 청구할 경우(남·녀 근로자 모두 포함) **연간 6일**(최초 2일 유급, 4일 무급) 이내의 휴가를 부여해야 합니다.

* 중소기업 근로자는 유급 2일분에 대해 정부가 급여 지원

| 항목 | 기존 | ▶ | 개편 |
|------|-----------------|---|-------------------------|
| 휴가기간 | 3일(유급 1 + 무급 2) | | 6일 (유급 2 + 무급 4) |
| 급여지원 | 없음 | | 2일 (1일 약 8만원) |

🎯 핵심 Point

📍 난임치료휴가는 근로자의 입사일을 기준으로 매년 부여해야 합니다.

◆ 미부여 시 500만원 이하의 과태료 부과

여기서 잠깐

‘난임치료의 범위’는?

인공수정 또는 체외수정 등 의학적 시술행위 당시를 위한 기간 + 직후 휴식기

- ✓ 이외에도 사업주 재량으로 인정한 경우에는 휴가 부여 가능
- ✓ 우선지원대상기업은 휴가 기간 중 최초 2일 분에 대해 정부에서 급여 지원

📍 중소기업 사업주가 근로자에게 휴가 2일분 급여를 미리 지급한 경우, 고용센터 또는 고용24에서 난임치료휴가 급여 **대위신청**이 가능합니다.

구비서류 난임치료휴가 대위신청서(서식 105호의2, 48p), 난임치료 받았음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서, 통상임금 등 지급 증명자료 등

📍 난임치료휴가 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 근로자의 의사에 반해 누설하지 않도록 **비밀유지 의무**를 신설했습니다.(’24.10.22.)

출산 시 _ 1



☆ 출산전후휴가

임신 중인 근로자에게 **출산 전·후로 90일(미숙아 100일, 다태아 120일)**의 휴가를 부여해야 하며, 기간은 **출산 후 45일(다태아의 경우 60일)** 이상이 되어야 합니다.

| 항목 | 기존 | ▶ | 개편 |
|------|---|---|--|
| 휴가기간 | 90일(다태아 120일) | | 90일(미숙아 100일, 다태아 120일) |
| 급여지원 | <ul style="list-style-type: none">- 중소기업 90일 (다태아 120일)- 대규모기업 30일 (다태아 45일) | | <ul style="list-style-type: none">- 중소기업 90일 (미숙아 100일, 다태아 120일)- 대규모기업 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일) |

여기서 잠깐

‘미숙아’는?

임신 37주 미만의 출생아 또는 출생 시 체중이 2.5킬로그램 미만인 영유아로, 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아





핵심 Point

- 📍 출산 전·후로 90일(미숙아 100일, 다태아 120일)의 휴가를 부여해야 합니다.

 - ◆ 미부여 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 부과

- 📍 출산전후휴가는 대통령령으로 정하는 사유*에 해당하면 출산 전에 분할 사용이 가능하며, 해당 근로자가 청구하면 언제든지 나눠 쓸 수 있도록 해야 합니다.

 - * ① 유산·사산 경험이 있는 경우 ② 연령이 만 40세 이상인 경우 ③ 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
 - 휴가를 분할사용하더라도 출산 후 휴가 기간은 연속 45일 이상이 되어야 하므로, 출산 전에 분할하여 사용할 수 있는 휴가 기간은 출산일 1일을 제외하면 최대 44일이 됩니다.

- 📍 출산전후휴가는 출산일 포함이 원칙이나, 근로자가 휴일 또는 휴무일에 출산했다면 출산일 다음날부터 부여할 수 있습니다.

 - 다만, 출산전후휴가는 출산일로부터 90일이 지나면 사용할 수 없고 휴가 기간은 역일상의 기간이므로, 휴일 또는 휴무일에 출산하여 휴가를 다음날로 부여하는 경우에는 그날이 휴일 또는 휴무일이라도 그날부터 휴가를 부여해야 합니다.

- 📍 출산전후휴가 중 최초 60일(다태아의 경우 75일)은 유급으로 해야 합니다.

 - 다만, 중소기업 근로자는 최초 60일에 대해 국가에서 출산전후휴가 급여를 지급하고, 사용자는 그 금액 한도에서 지급 책임을 면합니다.
 - * 중소기업도 최초 60일에 대한 근로자의 통상임금과 출산전후휴가 급여 상한액 (월 210만원)과의 차액은 사용자가 지급해야 합니다.

자주 묻는 질문

Q. 출산전후휴가는 회사의 승인이 없어도 사용할 수 있나요?

» 회사의 승인 여부와 무관하게 사용할 수 있습니다.

Q. 기간제 근로자도 출산전후휴가를 사용할 수 있나요?

» 출산전후휴가 중에 근로계약 기간이 만료될 경우 휴가는 종료되지만, 고용보험에서 출산전후휴가 급여등에 상당하는 급여는 받을 수 있습니다.

Q. 출산휴가와 육아휴직을 통합신청한 근로자가 출산일이 늦어져 결과적으로 출산 후 45일을 확보하지 못하게 되었습니다. 이럴 경우 사업주는 어떻게 조치해야 하나요?

» 출산 후 45일의 출산전후휴가가 확보될 수 있도록 추가로 휴가를 부여해야 하며, 이 경우 근로자의 의견을 들어 육아휴직 개시일 등을 변경할 수 있습니다.



알아둡시다!

출산휴가에 따른 대체인력을 고용한 사업주에게 **대체인력지원금**을 지원합니다.(29p 참조)



출산 시 _ 2



★ 유산·사산휴가

임신 중 유산·사산한 경우 임신 기간에 따라 유산·사산한 날부터 10~90일의 휴가를 부여해야 합니다.

| 임신 기간 | 기존 | ▶ | 개편 |
|---------|-----|---|-----|
| 11주 이내 | 5일 | | 10일 |
| 12주~15주 | 10일 | | |
| 16주~21주 | 30일 | | 30일 |
| 22주~27주 | 60일 | | 60일 |
| 28주 이상 | 90일 | | 90일 |

🎯 핵심 Point

📍 유산 또는 사산한 여성 근로자가 청구하면 임신기간에 따라 유산 또는 사산한 날부터 10~90일까지 휴가(역일상)를 부여해야 합니다.

◆ 미부여 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 부과

* 유산·사산휴가는 출산전후휴가와 달리 근로자의 신청으로 부여되는 휴가이므로 신청이 없는 경우 미부여한 것이 법률 위반은 아님

📍 여성근로자가 유산·사산휴가를 신청할 때, 사업주는 청구사유, 유산·사산 발생일 및 임신 기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 제출하도록 요구할 수 있습니다.

* 유산·사산휴가는 유산·사산일부터 시작되므로 근로자가 휴가 기간 중에 신청서를 제출했다더라도 사업주는 휴가신청이 늦었다는 이유로 거부해서는 안됨

📍 유산·사산휴가기간 중 **최초 60일은 유급**으로 해야 합니다.

- 다만, 중소기업 근로자는 최초 60일에 대해 국가에서 유산·사산휴가급여를 지급하고, 사용자는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면합니다.

* 최초 60일에 대한 근로자의 통상임금과 유산·사산휴가급여 상한액(월 210만원)과의 차액은 사용자가 지급해야 함



출산 시 _ 3



★ 배우자출산휴가

산모와 신생아를 적어도 한 달은 돌볼 수 있도록 휴가기간(근로일수 기준)이 20일로 늘어나며, 중소기업 근로자에게는 20일 모두 급여 지원을 합니다.

| 항목 | 기존 | ▶ | 개편 |
|------|------------------------------|---|---------------------------------------|
| 휴가기간 | 10일(유급) | | 20일(유급) |
| 사용기한 | 배우자가 출산한 날부터 90일 이내 휴가 시작 가능 | | 배우자가 출산한 날부터 120일 이내 사용(휴가 종료) |
| 분할횟수 | 1회 | | 3회 (최대 네 번에 나눠 사용 가능) |
| 급여지원 | 5일(최대 약 40만원) | | 20일 (최대 약 160만원) |
| 사용방식 | 근로자가 사업주에게 청구 | | 근로자가 사업주에게 고지 |

🎯 핵심 Point

- 📍 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 20일의 배우자 출산휴가를 주어야 합니다.
 - * 근로자가 휴가를 20일 미만으로 사용하려고 해도 출산한 날부터 120일 이내에 20일의 휴가를 부여해야 합니다.
 - ◆ 미부여 또는 20일 미만 부여 시 500만원 이하의 과태료 부과
- 📍 배우자 출산휴가는 근로자가 원할 경우 최대 네 번에 나눠 사용할 수 있도록 해야 합니다.

- 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날부터 사용할 수 있으나, 필요시 출산(예정)일을 포함하여 **출산(예정)일 전부터 사용할 수** 있습니다.

예시 배우자의 출산예정일이 '25.4.2.인 경우

3.31.~4.4.(5일), 5.12.~5.30.(15일) 총 20일 사용 가능

* 주 5일 근무자 기준

- 배우자 출산휴가를 사용한 **휴가기간은 유급**으로 해야 합니다.
 - 다만, 중소기업 근로자는 휴가기간 전체에 대해 국가에서 배우자 출산휴가 급여를 지급하고, 사업주는 그 금액의 한도에서 지급 책임을 면합니다.
 - 근로자의 통상임금과 배우자 출산휴가 급여 상한액(1,607,650원)과의 차액은 사업주가 지급해야 합니다.
- 중소기업 사업주가 근로자에게 휴가 20일분의 급여를 미리 지급한 경우 고용센터 또는 고용24에서 배우자출산휴가 급여 **대위신청이 가능**합니다.

구비서류 배우자출산휴가 대위신청서(서식 105호의2, 48p), 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산 증명서, 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류, 통상임금 등 지급 증명자료 등

자주 묻는 질문

Q. 배우자 출산휴가를 사용했을 때도 주휴수당을 지급해야 하나요?

» 휴가를 사용한 주간에 결근이 없었다면 지급해야 합니다. 다만, 휴가를 한 주 전부에 걸쳐 사용한 경우 주휴일을 유급으로 부여해야 할 의무는 없습니다.

육아기 _ 1



육아휴직

부모 맞돌봄 확산을 위해 육아휴직을 1년(최대 1년 6개월*) 사용할 수 있고, 급여 지원도 확대됩니다.

* 부모가 각각 3개월 이상 사용한 경우, 한부모, 중증장애아동부모

| 항목 | | 기존 | ▶ | 개편 | |
|----------------|------------|---|---|---------------------|-------------|
| 사용기간 | | 부모 각각 1년 | | 부모 각각 1년(최대 1년 6개월) | |
| 분할횟수 | | 2회(세 번에 나눠 사용) | | 3회(네 번에 나눠 사용) | |
| 사후지급금 | | 급여액의 25% 복귀 후 지급 | | 육아휴직 중 전액 지급 | |
| 육아 휴직 급여 | 상한 (만원) | 150만원 (통상임금의 80%) | | 1~3개월 | 250만원(100%) |
| | | | | 4~6개월 | 200만원(100%) |
| | | | | 7개월~ | 160만원(80%) |
| 특례 | 부모 맞돌봄 | 생후 18개월 내 자녀 양육을 위해 부모 모두(동시, 순차) 육아휴직 사용 시 첫 6개월 급여 인상 * 1개월 250만원 2개월 250만원 3개월 300만원 4개월 350만원 5개월 400만원 6개월 450만원 ** 나머지 기간은 일반 육아휴직 급여와 동일 | | | |
| | 한부모 | 첫 3개월 250만원 ▶ 300만원 * 나머지 기간은 일반 육아휴직 급여와 동일 | | | |



핵심 Point

- 📍 근로자가 육아휴직을 신청할 경우 사업주는 허용해야 합니다.
 - ✦ 육아휴직을 허용하지 않거나 동일직무에 복귀시키지 않은 경우 500만원 이하의 벌금 부과
 - 단, 해당 사업장에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 허용하지 않을 수 있습니다.

여기서 잠깐

출산휴가와 육아휴직 통합신청도 가능해요(45p 참조)

출산휴가 또는 배우자 출산휴가 신청 시 자녀 출생 후 18개월 이내에 육아휴직을 사용할 예정이라면 통합해서 신청할 수 있습니다.

- 📍 육아휴직 신청을 받은 사업주는 14일 이내(예외적인 경우 3일 이내) 허용 사실을 서면(전자적 방식* 포함)으로 알려야 하며
 - 기한 내 허용 의사를 회신하지 않는 경우 근로자가 신청한 대로 허용한 것으로 간주됩니다.
 - * 전자문서, 사내 메일, 메신저, 문자메시지, 카카오톡 등 다양한 방식을 포함 (허용 의사가 전자적으로 기록될 수 있다면 형식은 자유롭게 가능, 구두 x)
- 📍 육아휴직을 사용한 근로자에게는 육아휴직을 이유로 한 해고, 기타 불리한 처우가 금지되며, 육아휴직 기간 중 해고할 수 없습니다.
 - ✦ 해고 또는 불리한 처우 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 📍 사업주는 근로자가 육아휴직 급여를 받을 수 있도록 육아휴직 확인서를 발급해야 합니다.(고용보험법 시행규칙 별지 102호 서식, 46p 참조)



자주 묻는 질문

Q. 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 하면 기간이 연장되는데, 배우자가 다른 회사에 재직 중인 경우 어떻게 확인하나요?

» 근로자가 육아휴직을 신청할 때 배우자가 3개월 이상 육아휴직을 사용했음을 확인할 수 있는 증빙자료 등을 사업주에게 제출해야 합니다.

Q. 육아휴직을 사용하려면 30일 전에 신청해야 하는데, 추가되는 6개월의 육아휴직을 신청하려면 신청 시점에 요건을 충족해야 하나요? 아니면 개시 시점에 요건을 충족하면 되는 건가요?

» 신청 시점에 요건을 충족해야 합니다.

Q. 육아휴직 기간 중 출산한 경우 육아휴직은 어떻게 처리해야 하나요?

» 육아휴직은 출산 전일에 종료한 것으로 처리되고, 새로운 출산전후휴가가 개시됩니다.

Q. 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있나요?

» 임신 중인 경우에도 육아휴직을 사용할 수 있으며, 분할 횟수에서도 차감되지 않습니다.

Q. 손자녀를 돌보는 조모·조부도 육아휴직을 사용할 수 있나요?

» 육아휴직은 ‘자녀’를 양육하기 위한 휴직이므로 조모·조부는 사용할 수 없습니다.

Q. 육아휴직 중 근로자가 기간 연장 또는 조기 복직을 원하는 경우 이를 허용해 주어야 하나요?

» **기간 연장**

당초 휴직종료 예정일의 30일 전까지 사업주에게 통지했다면 1회에 한해 연장할 수 있습니다.

» **조기 복직**

법에서 정한 육아휴직 종료 사유(영유아 사망 등)가 아니라면 기존에 신청한 육아휴직을 모두 사용하는 것이 원칙입니다. 다만, 노사 당사자 간 자율적인 협의를 통해 조기 복직을 허용할 수 있습니다.

Q. 경영상 사유로 정리하고 대상자를 선정할 때 육아휴직자를 포함해도 되나요?

» 남녀고용평등법 제19조제3항에 따라 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 육아휴직 기간에는 어떤 사유로도 그 근로자를 해고하지 못합니다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 예외로 하고 있습니다.

» ‘경영상 이유에 의한 정리해고’는 사업을 계속할 수 없는 경우가 아니므로 경영상 이유로 육아휴직을 사용 중인 근로자를 해고한 경우에는 남녀고용평등법 위반이 될 수 있습니다.(법 제37조 제2항 제3호)



알아둡시다!

- ◆ 육아휴직을 허용한 사업주에게 다음의 지원금을 지원합니다.
 - 육아휴직지원금(28p), 대체인력지원금(29p), 업무분담지원금(32p)

육아기 _ 2



★ 육아기 근로시간 단축

근로자가 어린이집 등·하원 등 자녀를 돌보기 위해 근로시간을 주당 5~25시간 단축하는 제도로, **최대 3년** 동안 사용할 수 있습니다.

| 항목 | 기존 | ▶ | 개편 |
|------|--|---|---|
| 사용기간 | 최대 2년 (1년 + 육아휴직 미사용기간) | | 최대 3년 (1년 + 육아휴직 미사용기간 × 2) |
| 자녀연령 | 만 8세(초등 2) 이하 | | 만 12세(초등 6) 이하 |
| 최소사용 | 3개월 | | 1개월 |
| 급여지원 | 매주 최초 10시간 단축분 기준급여 상한액 200만원 (주 10시간 단축 시 월 최대 50만원) | | 매주 최초 10시간 단축분 기준급여 상한액 220만원 (주 10시간 단축 시 월 최대 55만원) |
| | 나머지 근로시간 단축분 기준급여 상한액 150만원(통상임금 80%) | | |
| 연차산정 | 단축된 근로시간 포함 × | | 단축된 근로시간 포함 ○ (24.10.22.~) |

🎯 핵심 Point

📍 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 최대 1년(육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년)간 허용해야 합니다.

✦ 미허용 시 500만원 이하의 과태료 부과

- 다만, 다음의 경우 허용하지 않을 수 있습니다.

- ① 근로자가 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우
- ② 대체인력 채용이 불가능한 경우
- ③ 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그밖에 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 상황임을 증명하는 경우

- 📍 육아기 근로시간 단축을 사용하려면 **개시 예정일 30일 전까지** 사업주에게 신청서를 제출해야 합니다.
 - 개시 예정일이 30일이 지난 경우 사업주는 그 신청일로부터 30일 이내에 개시일을 지정하여 허용해야 합니다.

여기서 잠깐

단축가능 여부는?

육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 판단하므로, 사용하는 도중 자녀 연령이 만 12세(초6)가 지나더라도, 예정된 육아기 근로시간 단축을 모두 사용할 수 있습니다.

- 📍 육아기 근로시간 단축으로 **변경된 근로조건은 서면으로 작성**해야 하나, 근로계약을 반드시 새로 작성해야 하는 것은 아니며 부속서 형식으로 근로조건 일부를 변경하는 방식도 가능합니다.
 - * 육아기 근로시간 단축 시 단축된 시간에 비례해 삭감할 수 있는 임금은 **통상임금**으로 한정됩니다.
- 📍 육아기 근로시간 단축 후 주당 근로시간이 15~35시간이면 육아기 근로시간 단축으로 인정하므로, 재택근무나 일 8시간씩 주 3일 근무(주 24시간)도 가능합니다.
- 📍 **법 개정 이후('24.10.22.~) 단축된 근로시간은 연차산정에 포함**되므로, '24.10.22. 이후 육아기 근로시간 단축을 시작했다면 연차유급휴가 산정 시 단축된 근로시간은 출근한 것으로 봅니다.
 - * '24.10.22.전에 시작해 '24.10.22. 현재 사용 중인 육아기 근로시간 단축 기간은 연차유급휴가 산정 시 단축된 근로시간에 비례하여 산정합니다.



자주 묻는 질문

Q. 연장된 육아휴직 기간 6개월을 육아기 근로시간 단축으로 전환해서 사용할 수 있나요?

» 전환할 수 없습니다. 기본적으로 사용 가능한 1년의 육아휴직 기간만 육아기 근로시간 단축으로 전환할 수 있습니다.

Q. 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 연장근로를 신청한 경우 허용해도 되나요?

» 근로자가 명시적으로 연장근로를 청구하는 경우에는 1주 12시간 이내에서 허용 가능합니다.

Q. 육아휴직을 육아기 근로시간 단축으로 전환하여 사용 중이던 근로자의 경우 개정법 시행 이후('25.2.23.) 남아있는 육아기 근로시간 단축 기간은 얼마 인가요?

» 개정법 시행일('25.2.23.)을 기준으로 남아있는 육아휴직 기간을 두 배 가산하면 육아기 근로시간 단축 잔여 기간을 알 수 있습니다.

Q. 근로자가 자녀와 동거하지 않게 된 경우 육아기 근로시간 단축을 종료시킬 수 있나요?

» 근로자가 자녀와 동거하지 않더라도 자녀 양육에 기여하고 있다면 육아기 근로시간 단축을 종료시킬 수 없습니다.



알아둡시다!

- ◆ 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 다음의 지원금을 지원합니다.
 - 육아기 근로시간 단축 지원금(29p), 대체인력지원금(29p), 업무분담지원금(32p)

가족돌봄 등 _ 1



★ 가족돌봄휴가·휴직

근로자가 가족을 돌볼 필요가 있는 경우 휴가·휴직을 신청할 수 있도록 하여 지원하는 제도입니다.

| 항목 | 가족돌봄휴가 | 가족돌봄휴직 |
|-------|---|--|
| 대상 | 질병, 사고, 노령, 자녀 양육으로 긴급하게 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자 | 질병, 사고, 노령을 이유로 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자 |
| 기간 | 연간 최대 10일 (연장 시 최대 20일, 한부모는 25일) | 연간 최대 90일 (가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함) |
| 서류 제출 | 신청서 외 가족돌봄휴가의 필요성을 확인할 수 있는 서류제출 의무 없음 | 신청서 외 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류* 제출 요구 가능 * 진단서, 소견서 등 질병·사고·노령 등의 여부를 판단할 수 있는 서류 |

🎯 핵심 Point

- 📍 근로자가 가족돌봄휴가·휴직을 신청하면 최대 90일의 가족돌봄휴직 또는 10일(연장 시 최대 20일·한부모 25일)의 가족돌봄휴가를 부여해야 합니다.
- ✦ 미허용 시 500만원 이하의 과태료 부과
- 📍 가족돌봄휴가·휴직은 무급으로 해마다 반복 사용할 수 있습니다.

가족돌봄 등 _ 2



★ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 사유로 근로시간을 단축할 수 있도록 지원하는 제도입니다.

| 항목 | 원칙 |
|---------------|--|
| 대상 | 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 사유로 근로시간 단축이 필요한 근로자 |
| 시간 | 주당 15시간 이상 30시간 이하로 단축 |
| 기간 | 1년 ※ 총 단축기간 3년 내에서 1회 연장 가능(단, 학업 사유 제외) |
| 신분보장· 근로조건 | 근로시간 단축을 이유로 해고나 기타 불리한 처우 및 근로조건 금지 |
| | 근로시간 단축 종료 후 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀 |
| | 단축된 근로시간 외 연장근로 요구 금지 ※ 단, 근로자의 명시적 청구 있으면 가능 |

🎯 핵심 Point

📍 근로자가 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청하는 경우, 사업주는 허용예외 사유*에 해당하지 않는 한 허용해야 합니다.

* 근속기간 6개월 미만, 대체인력 채용 불가능, 정상적 사업 운영에 중대한 지장, 단축 종료 후 2년 미만 경과 등

💡 알아둬시다!

◆ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 **위라벨일자리 장려금**을 지원합니다.(33p 참조)



중소기업 사업주 주목!

알아두면 돈이 되는
정부 지원제도



사업주 지원제도



육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 허용했다면?



육아휴직지원금

■ 지원대상

육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주

■ 지원내용

육아휴직 기간동안 근로자 1인당 월 30만원 지원

여기서
잠깐

‘육아휴직지원금 특례’도 있어요

12개월 이내의 자녀를 위해 육아휴직을 신청한 근로자에게 연속 3개월 이상 휴직을 허용하면 사업주에게 첫 3개월간 매월 200만원 지원(남녀 모두)

남성 육아휴직 인센티브 신설('25.1.1.~)

- ◆ 남성 육아휴직 1호~3호 허용 사례까지 매월 10만 원의 인센티브 장려금을 추가로 지원
- ◆ 인센티브 장려금은 시행일 이후 육아휴직지원금 지원기간에 대해 적용
- ◆ '24.12.31. 이전에 육아휴직을 시작한 경우라도 사업장의 1호~3호 사례에 해당되면 '25.1.1. 이후 지원기간에 인상된 지원수준을 적용

☆ 육아기 근로시간 단축 지원금

■ 지원대상

육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주

■ 지원내용

육아기 근로시간 단축 기간동안 근로자 1인당 월 30만원 지원

* 사업장별 1~3번째 허용사례는 월 40만원 지원

출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 허용한 후 업무공백을 메꿀 대체인력을 고용했다면?

☆ 대체인력지원금

■ 지원대상

출산전후휴가(유산·사산휴가 포함), 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하거나 허용하고, 해당 기간에 대체인력을 30일 이상 고용*한 우선지원대상기업 사업주

* 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우에도 지원

■ 대체인력 인정 범위

대체인력을 새로 채용하거나 파견 근로자를 사용하는 경우

- 기존 근로자가 육아휴직 등을 사용하는 근로자의 업무를 수행하고, 새로 고용한 대체인력이 기존 근로자의 업무를 수행하는 경우에도 인정
- 파견근로자 사용은 육아휴직 등을 사용하는 근로자의 업무를 수행할 인력으로 충원하는 경우에만 인정

■ 지원내용

대체인력 1인당 월 120만원 지원(연간 1,440만원*)

* 업무인수인계(최대 2개월) 기간 포함

대체인력지원금 지원대상 확대 및 지원수준 인상('25.1.1.~)

- ◆ 육아휴직 대체인력 지원은 시행일 이후 새로 고용된 대체인력에게 적용
- ◆ 지원금 인상액은 시행일 이후 대체인력지원금 지원기간에 대해 적용



참고 신한은행 - 지자체 연간 1,840만원 지원

| | |
|---|--|
| 대체인력 지원금 | <ul style="list-style-type: none"> - 대체인력 1인당 월 120만원(인수인계기간 포함) - 연간 최대 1,440만원 |
| 대체인력 문화확산 지원금 (신한금융그룹, 대중소 상생재단) | <ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 대체인력을 처음으로 채용한 50인 미만 기업에 채용 후 3개월, 6개월 시점에 각 100만원씩 총 200만원 지원 · 최근 3년간('22~'24) 대체인력지원금을 지원받은 이력이 없는 기업 · '25.1.1. 이후 육아휴직에 대한 대체인력을 고용한 기업 |
| 대체인력 근로자 지원 (자치단체) | <ul style="list-style-type: none"> - 자치단체* 관내 중소기업에 대체인력으로 취업한 근로자에게 3개월, 6개월 시점에 지원금 지급** * 서울, 전북, 경북, 광주, 울산 ** 지급액은 지자체별로 상이 |

대체인력채용지원서비스(인재채움뱅크)도 있어요(무료)

구인기업

육아휴직 등으로 대체인력이 필요한 기업에 직무별 대체인력 풀을 통해 적합인력 알선 및 채용 지원

구직자

일·육아 병행이 적합한 기간제, 시간제 대체인력 일자리를 알선하며, 취업 상담 및 기초 소양교육도 지원

'25년 권역별 인재채움뱅크 운영기관

| 권역 | 운영기관명 | 주소 | 연락처 |
|--------|----------------|-----------------------------|--------------|
| 전국 | 커리어넷 | 서울시 구로구 디지털로 273, 2층 | 1577-0221 |
| | 제니엘 | 경기도 성남시 분당구 성남대로 165, 3층 | 031-778-8818 |
| | 지에스씨넷 | 세종시 한누리대로 219, 4층 | 1811-9558 |
| 광주·전라권 | 국제케어 | 광주시 북구 호동로 6-6, 1층 | 062-223-0114 |
| 부산·경상권 | 동래여성인력 개발센터 | 부산시 동래구 충렬대로126번길 5 | 051-503-8944 |

육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자의 업무를 분담한 동료 직원에게 금전적 지원을 했다면?

☆ 업무분담지원금

■ 지원대상

육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료근로자*에게 금전적 지원을 한 우선지원대상기업 사업주

* 휴직 또는 단축 근로자의 업무를 분담할 동료근로자를 특정하여 지정(5명 이하)

■ 지원내용

사업주가 업무분담자에게 지급한 금액의 범위 내에서 월 20만원 지원

업무분담지원금 지원대상 확대('25.1.1.~)

- ◆ 제도 시행일 이후 분담자 지정 및 금전적 지원을 한 경우부터 적용
- ◆ '24.12.31. 이전에 육아휴직자를 위한 업무분담자 지원제도를 운영했어도 시행일 이후 분담자를 새로 지정하여 금전적 지원을 했다면 지원 가능



임신 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용했다면?

☆ 워라벨일자리장려금

■ 지원대상

가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업, 임신 등의 사유로 근로시간을 단축하여 근무하는 것을 허용한 우선지원대상기업·중견기업 사업주

■ 지원내용

장려금(월 30만원), 임금감소액보전금*(월 20만원)을 단축 개시일로부터 최대 1년간 지원

* 사업주가 단축 근로자에게 월 20만원 이상 보전한 경우 지원

■ 지원요건

| | |
|-----------|---|
| 임신 사유 | <ul style="list-style-type: none">- 근로자 신청에 따라 주 15~30시간으로 단축근로 허용- 단축근무 중 연장근로 금지 |
| 일반적 사유 | <ul style="list-style-type: none">- 근로자 신청에 따라 주 15~30시간으로 단축근로 허용- 단축근무 중 연장근로 제한(10시간)- 취업규칙 등을 통해 단축제도 도입- 전자·기계적 방법에 의한 근태관리 |

유연근무



★ 유연근무장려금

근로자의 월 단위 유연근무 활용 횟수에 따라 중소·중견기업 사업주에게 장려금을 지원하는 제도(1인당 연 최대 720만원)

| 유형 | 1개월 지급액(만원, 활용일 수) | | |
|-----------|---|---------------------------|----------------------------|
| 재택·원격 근무 | 15만원(육아기 30) - 월 4~7일 | 20만원(육아기 40) - 월 8~11일 | 30만원(육아기 60) - 월 12일 이상 |
| 육아기 시차출퇴근 | 6일 미만은 지원 제외 | 20만원 - 월 6~11일 | 40만원 - 월 12일 이상 |
| 선택근무 | 30만원(육아기 60) - 월 6시간 이상(단축일 1시간 이상) 단축 | | |

유연근무장려금 개정 내용 비교

| 구분 | 기존 | ▶ | 개편 |
|----------|--|---|--|
| 재택·원격 근무 | 최소 월 6일 이상 활용 시 지원(15만원) | ▶ | 최소 월 4일 이상 활용 시 지원(15만원) |
| | - 월 6~11일 15만원 - 월 12일 이상 30만원 | | - 월 4~7일 15만원 - 월 8~11일 20만원 - 월 12일 이상 30만원 |
| 육아기 유연근무 | 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자 | ▶ | 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자 |
| | 10~40만원 | | 20~60만원 |

정부가 지원하는 유연근무는 다음과 같아요

재택·원격근무

보통 사무실에서 수행하는 일을 정보통신기기 등을 활용하여 주거지 등 외부에 업무공간을 마련하여 처리하는 방식

시차출퇴근

기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간 조정

선택근무

정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 넘지 않는 범위에서 근로자가 출·퇴근 시각 및 1일 근로시간을 결정





일·생활 균형 인프라 지원

중소·중견기업이 유연근무 활용에 필요한 인프라를 구축하는 경우 투자 비용의 일부를 지원하는 제도

| | |
|---|---|
| 재택· 원격근무 | 출퇴근 등 관리시스템 + 정보보안 시스템 ▶ 투자비용의 50%, 2천만원 한도 지원 |
| 유연근무 (재택·원격, 시차·선택· 근로시간 단축 등) | 출퇴근 등 관리시스템 ▶ 투자비용의 70%, 750만원 한도 지원 |



일터혁신 상생 컨설팅

일터혁신(유연근무제 도입·활용 포함)을 희망하는 기업을 위해 인사·노무 전문 컨설턴트가 기업 맞춤형 전문 컨설팅을 진행하는 사업

| | |
|---------------------|--|
| 지원내용 | 기업 맞춤형 기업 상황 진단, 문제 해결 및 개선방안 도출 (유연근무 도입방법 및 인사·노무관리 체계 구축 포함) |
| 컨설팅 프로세스 | 기업진단 컨설팅 ▶ 전문컨설팅 (유연근무 도입·활용 방법, 인사·노무제도 개정·마련 등) ▶ 이행 지원 |
| 신청방법 | 희망 사업장이 일터혁신 플랫폼에 접수(www.kwpi.or.kr) |

기타 사업주 지원제도



☆ 법인세(소득세) 세액 공제

육아휴직 복귀자 1인당 중소기업의 경우 최대 1,300만원, 중견기업의 경우 최대 900만원 지원

☆ 대한민국 일·생활 균형 우수기업

유연근무 활용, 일·육아 병행 지원제도(육아휴직·육아기 근로시간 단축) 등이 우수한 기업을 선정하여 세무조사 유예, 출입국 우대, 신용보증·기술보증 우대, 정부지원사업 우대 등 다양한 인센티브를 제공

| | |
|---------------|--|
| 감독, 조사 면제 | <ul style="list-style-type: none">- 정기 근로감독 면제- 국세조사 유예(중소기업)- 관세조사 유예(전년도 수입실적 1억불 이하 중소기업) |
| 정부 지원사업 참여 우대 | <ul style="list-style-type: none">- 고용안정장려금 지원사업 신청 시 가점- 중소기업 연구인력지원사업 선정 시 가점- 중소기업 수출바우처사업 선정 시 가점- 병역지정업체(산업기능요원) 선정 시 가점 |
| 출입국 우대 | <ul style="list-style-type: none">- 기업당 1명 출입국 우대카드 발급 |
| 금융 우대 | <ul style="list-style-type: none">- 대출금리 우대- 기술보증·신용보증 보증료율 감면 |

자세한 상담은 고용노동부로!



일·가정양립 지원제도 내용에 대해 잘 모르겠다면?

- ✓ 고용노동부 대표전화 (국번없이) 1350으로 문의해 주세요.

일·가정양립 지원제도 활용이 어려운 기업이라면?

- ✓ 일·육아 동행 플래너가 기업 맞춤형 1:1 서비스를 제공합니다.

* '일·육아 동행 플래너'란?

'일·가정 양립 활성화' 지원이 필요한 기업들을 찾아 정부의 지원제도를 맞춤형으로 설계하여 제공하는 등 기업 밀착 지원을 하는 역할을 합니다.



일·육아 동행 플래너 담당 기관

| 센터명 | 연락처 |
|--------|--------------|
| 서울고용센터 | 02-2004-7339 |
| 인천고용센터 | 032-460-4672 |
| 부산고용센터 | 051-860-2083 |
| 대구고용센터 | 053-667-6038 |
| 광주고용센터 | 062-609-8657 |
| 대전고용센터 | 042-480-6021 |
| 서울강남센터 | 02-3468-4861 |

| 센터명 | 연락처 |
|----------|--------------|
| 수원고용센터 | 031-231-7840 |
| 서울동부고용센터 | 02-2142-8454 |
| 서울남부고용센터 | 02-2639-2413 |
| 서울서부고용센터 | 02-2077-6056 |
| 서울관악고용센터 | 02-3282-9366 |
| 성남고용센터 | 031-739-4945 |

일·가정양립 지원제도 심층상담이 필요하다면?

✓ 고용평등상담지원관(1551-9811)에게 문의해 주세요!

* ‘고용평등 심층상담 서비스’란?

직장 내 성희롱, 고용상 성차별, 모성보호 등

상담을 원하는 누구나!

전국 지방고용노동청에서 상담에서 권리구제 연계까지

원스톱 상담 서비스를 받을 수 있습니다.





Q&A로 알아보는 사업주 지원제도





남성 육아휴직 인센티브 지원금

1

남성 육아휴직 인센티브 제도 시행일('25.1.1.) 전에 남성 근로자의 육아휴직이 시작된 경우에도 인센티브를 적용받을 수 있나요?

» 제도 시행일('25.1.1.) 전부터 남성 근로자에 대한 육아휴직이 시작된 경우에도 사업장의 첫 번째~세 번째(1호~3호) 남성 육아휴직 사례에 해당한다면, 시행일 이후 휴직기간에 대해서는 인센티브를 지원받을 수 있습니다.

2

사업장의 남성 육아휴직 1호~3호 사례에 대해 인센티브를 지원하는데, 만약 남성 근로자 한 명이 육아휴직을 두 번 사용한 경우에는 인센티브를 어떻게 적용하나요?

» 한 명의 남성 근로자가 육아휴직을 두 번 사용한 경우 해당 사업장의 각 1호, 2호 사례로 판단하여 인센티브를 적용합니다.

3

육아휴직지원금 특례 대상자가 남성인 경우에는 특례지원금과 인센티브를 중복하여 지원받을 수 있나요?

» 네, 남성 근로자의 육아휴직이 특례와 인센티브의 지원요건을 모두 충족하는 경우에는 특례지원금과 인센티브를 중복하여 지원받을 수 있습니다.

☑ 특례*지원금 월 200만원 + 인센티브 월 10만원 = 월 210만원 지원

* 특례

만 12개월 이내 자녀를 대상으로 3개월 이상 연속된 육아휴직을 부여한 경우 첫 3개월 동안 월 200만원 지원



대체인력지원금

4

제도 시행일('25.1.1.) 전에 중소기업 사업주가 육아휴직자의 대체 인력을 고용(또는 파견사용)한 경우에도 육아휴직 대체인력지원금을 지원받을 수 있나요?

» 육아휴직 대체인력지원금은 제도 시행일('25.1.1.) 이후 육아휴직자의 대체인력을 새로 고용하거나 파견받아 사용한 경우를 지원대상으로 합니다.

✓ 다만, 육아휴직이 제도 시행일 전에 시작되었더라도 제도 시행일 이후에 대체인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용하기 시작했다면 지원받을 수 있습니다.

5

임신 중 육아휴직을 사용하는 경우에도 '25.1.1. 신설되는 육아휴직 대체인력지원금을 지원받을 수 있나요?

» 근로자의 임신기간 중에 30일 이상의 육아휴직을 허용하고, '25.1.1. 이후부터 대체인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용한 경우라면 대체인력지원금을 지원받을 수 있습니다.

6

육아휴직 대체인력지원금과 육아휴직 업무분담지원금은 중복하여 지원받을 수 있나요?

» 중복하여 지원하지 않습니다. 육아휴직에 따른 업무공백을 대체인력으로 충원(고용 또는 파견사용)한 경우에는 대체인력지원금을 지급하며, 동료 근로자(들)의 업무를 분담하는 방식으로 해소한 경우에는 업무분담지원금을 지원합니다.

7

'25년부터는 육아휴직을 1년 6개월 사용할 수 있다고 하는데, 육아 휴직 대체인력지원금도 해당 휴직기간 동안 지원받을 수 있나요?

» 육아휴직 대체인력지원금은 남녀고용평등법 제19조제2항에 따른 육아 휴직기간(최대 1년6개월)과 육아휴직을 사용하기 전 2개월의 업무 인수계기간에 대해 지원합니다.

육아휴직 업무분담지원금

8

제도 시행일('25.1.1.) 전에 육아휴직 근로자의 업무분담자를 지정한 경우 신설된 육아휴직 업무분담지원금의 지원대상이 되나요?

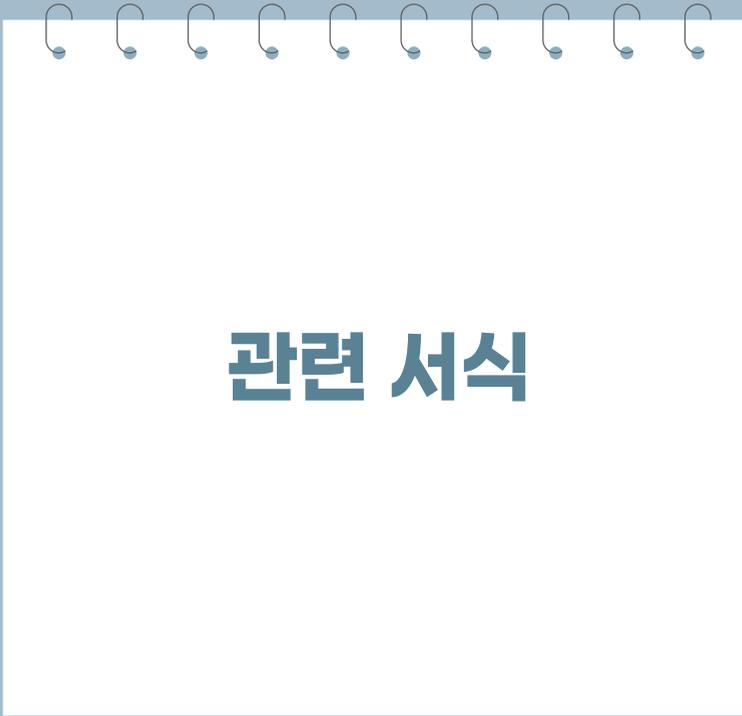
» 육아휴직 업무분담지원금은 제도 시행일 이후에 업무분담자를 명시적으로 지정하고 업무분담에 대한 수당 등 별도의 금전적 지원을 한 경우 지원합니다.

따라서 유사한 제도를 운영했던 경우라도 제도 시행일 이후에 업무 분담자를 다시 지정하고 다른 지원요건을 충족하면 업무분담지원금을 지원받을 수 있습니다.

9

육아휴직 업무분담지원금을 신청하기 위해서 제출해야 하는 자료는 어떤 것이 있나요?

» 취업규칙 등 사규에 따라 업무분담자 지정을 확인할 수 있는 '인사명령서, 사업주 확인서' 등의 자료와 업무분담자에게 금전적 지원이 이뤄진 사실을 입증할 수 있는 임금명세서*(업무분담 수당 등으로 항목 구분)를 지원금 신청서와 함께 제출해야 합니다.



관련 서식



출산전후휴가(배우자 출산휴가)·육아휴직 통합 신청서

※ 아래의 작성방법을 읽고 작성하여 주시기 바라며, 사업주확인란은 작성하지 않습니다.

| | | | | | | | | |
|------|-------------------------------|---|-------------------|-----|--------|---|---|---|
| 신청인 | 성명 | | 생년월일 | | | | | |
| | 주소 (연락처:) | | | | | | | |
| | 소속부서 | | 직위(직급) | | | | | |
| | 대상 자녀(영유아) 성명 | | 대상 자녀 생년월일(출산예정일) | | | | | |
| 신청내용 | 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 신청 기간 (일) | | | | | | | |
| | 개시 예정일 | 년 | 월 | 일 ~ | 종료 예정일 | 년 | 월 | 일 |
| | 육아휴직 기간 (일) | | | | | | | |
| | 개시 예정일 | 년 | 월 | 일 ~ | 종료 예정일 | 년 | 월 | 일 |

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조, 같은 법 시행령 제11조제2항 및 같은 법 시행규칙 제14조의2에 따라 위와 같이 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가와 함께 육아휴직을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (인)

작성방법

1. 소속부서 및 직위(직급)란에는 육아휴직 신청 시의 소속부서 및 직위(직급)를 적습니다.
2. 대상 자녀(영유아) 성명란에는 대상 자녀(영유아)의 성명을 적습니다. 신청일 현재 본인 또는 배우자인 여성 근로자가 임신 중인 경우에는 대상 자녀(영유아)의 성명을 적지 않습니다.
3. 대상 자녀 생년월일(출산예정일)란에는 대상 자녀의 생년월일을 적되, 신청일 현재 본인 또는 배우자인 여성 근로자가 임신 중인 경우에는 출산예정일을 적습니다.
4. 신청내용란에는 출산전후휴가(또는 배우자 출산휴가) 및 육아휴직의 개시·종료일을 적습니다.
※ 휴가 또는 휴직을 나누어 사용하려는 경우에는 나누어 사용하려는 각각의 휴가 또는 휴직의 개시·종료일을 구분하여 적습니다.
5. 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용하고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제4항에 따른 기간 내에 근로자에게 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 문자메세지 등 전자적 방식으로 알려야 합니다.

사업주 확인

위와 같이 신청인이 신청한 내용대로 허용하였음을 확인합니다.

사업장명

사업주

(인)

[] 육아휴직 [] 육아기 근로시간 단축 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당하는 곳에 “√” 표시를 합니다. (앞쪽)

| | | | | | |
|--------------------------|----------------|---|--|-------------------------|--|
| 기 본 사 항 | ① 사업장관리번호 | | ② 사업장명 | | |
| | ③ 사업장소재지 및 담당자 | | 사업장소재지: _____ 담당자: _____ 연락처(전화번호: _____ 이메일: _____) | | |
| | ④ 근로자 성명 | | ⑤ 근로자 주민등록번호 | | |
| | ⑥ 대상 자녀의 성명 | 육아휴직 육아기 근로 시간 단축 | ⑦ 대상 자녀의 주민등록번호 (출산 예정일) | 육아휴직 육아기 근로 시간 단축 | |
| ⑧ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 | | _____년 _____월 _____일 ~ _____년 _____월 _____일 | | | |

⑧-1. 위 육아휴직 기간에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따른 육아휴직 추가 부여 기간(6개월)이 포함되어 있습니까? [] 예 [] 아니오

⑧-2(⑧-1란을 '예'로 선택한 경우). 육아휴직 추가 부여기간(6개월)이 포함된 경우 그 사유는 무엇입니까?
 [] 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

| | | | |
|---------------------------|------------------|---|----|
| ⑨ 육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동 | 근로시간 단축 전 소정근로시간 | 주 | 시간 |
| | 근로시간 단축 후 소정근로시간 | 주 | 시간 |

| | |
|--|---|
| ⑩ 통상임금 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준) | 산정기준 : 시급, 일급, 주급, 월급, 기타 통상임금 : _____ 원 |
|--|---|

| | | |
|--|---|----|
| ⑪ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준) | 월 | 시간 |
|--|---|----|

| | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--|--|---|
| ⑫ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축기간 중 급여지급 내역 | | | | | |
| | | 월 | | | 원 |
| | | 월 | | | 원 |
| | | 월 | | | 원 |
| | | 월 | | | 원 |
| | | 월 | | | 원 |

「고용보험법」 제71조·제74조제2항 및 같은 법 시행규칙 제118조에 따라 위와 같이 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 사실을 확인합니다.

확인자 사업장명

대표자

(서명 또는 인)

작성방법

- ◎ 사업주는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 확인서의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력해야 합니다.
1. ①, ② 및 ③란에는 사업장에 관한 정보를 적습니다.
 2. ④란 및 ⑥란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 받으려는 근로자의 성명 및 주민등록번호를 적습니다.
 3. ⑥란에는 육아휴직(8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아휴직만 해당합니다) 또는 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 성명을 적습니다.
 4. ⑦란은 다음 각 목의 구분에 따라 적습니다.
 - 가. 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 한 육아휴직: 출산 예정일(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 신청 시 제출한 육아휴직 신청서에 적힌 출산 예정일을 말합니다)
 - 나. 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위하여 한 육아휴직: 대상 자녀의 주민등록번호
 - 다. 육아기 근로시간 단축: 대상 자녀의 주민등록번호
 5. ⑧란에는 사업주가 근로자에게 부여한 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 총 기간을 적습니다. ⑧-1란에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서에 따라 추가로 부여받은 육아휴직 기간이 포함되어 있는지 여부를 선택하고, ⑧-2란에는 ⑧란에서 '예'로 선택한 경우 그 사유를 선택합니다.
 6. ⑨란에는 육아기 근로시간 단축 전 1주 소정근로시간과 육아기 근로시간 단축 후 1주 소정근로시간을 각각 적습니다.
 7. ⑩란에는 최초 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준의 통상임금을 적습니다. 근로자에게 해당하는 임금 산정기준에 "○" 표시를 하고, 월급 근로자의 경우는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 현재의 월 통상임금을, 주급·일급·시급 근로자의 경우 해당 통상임금(주급·일급·시급)을 적습니다.

※ 통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규)를 참고하시기 바랍니다.
「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능합니다.
 8. ⑪란에는 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일을 기준으로 ⑩란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총 시간에서 제외하며, 시급 또는 일급인 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간 동안의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.
 9. ⑫란에는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중에 급여를 사업주가 지급한 경우(지급예정인 경우를 포함합니다) 해당 기간별 지급금액을 적습니다.

출산육아기 고용안정 지원 제도 안내(우선지원대상기업 사업주 지원)

1. 육아휴직 등 허용 장려금: 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간은 제외됩니다) 이상 허용한 사업주에게는 육아휴직 등에 대한 출산육아기 고용안정 지원금을 지급합니다. 이 경우, 지원금의 50%에 해당하는 금액은 사업주가 피보험자인 근로자에게 육아휴직 등을 허용한 경우에 육아휴직 등을 시작한 날이 속한 달의 다음 달부터 3개월 단위로 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 해당 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 합산하여 한꺼번에 지급합니다.
2. 출산육아기 대체인력 지원금: 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용 또는 사용한 사업주 또는 임신 중인 근로자에게 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용 또는 사용하고 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 시작한 이후에도 계속 같은 대체인력을 고용 또는 사용한 사업주에게는 대체인력지원금을 지급합니다. 다만, 사업주는 새로 대체인력을 고용 또는 사용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 합니다. 이 경우 지원금의 50%에 해당하는 금액은 출산전후휴가 등에 따른 대체인력 고용 또는 사용기간 중에 지급하며, 나머지 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 근로자를 1개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우에 합산하여 한꺼번에 지급합니다.
3. 업무분담 지원금: 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 사업주에게는 업무분담 지원금을 지급합니다. 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 합니다.
4. 위의 출산육아기 고용안정 지원 제도(사업주 장려금)는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 등이 종료된 날부터 12개월 이내에 고용센터(www.work24.go.kr)에 신청해야 지원받을 수 있습니다.

출산전후휴가 급여등 대위 신청서

[] 출산전후휴가 [] 유산·사산휴가 [] 배우자 출산휴가 [] 난임치료휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바랍니다.

(앞쪽)

※ 색상이 어두운 칸은 작성하지 않습니다.

| | | |
|------|-----|-----------|
| 접수번호 | 접수일 | 처리기간: 14일 |
|------|-----|-----------|

| | | | | |
|----------|------------|----------------|------------------------|---------|
| 기본 사항 | ① 사업장관리번호 | | | |
| | ② 우선지원대상기업 | [] 해당 [] 비해당 | ('고용보험법 시행령' 제12조에 따름) | |
| | ③ 사업장명 | | | |
| | ④ 사업장 소재지 | 소재지: 담당자: | 연락처(전화번호: | 전자우편:) |
| | ⑤ 근로자 성명 | | ⑥ 근로자 주민등록번호 | |

| | | | |
|---------------------------------------|-------|----------------------|------------------------|
| ⑦ 출산(예정)일 | 년 월 일 | ⑨ 출산전후휴가 등 휴가부여기간 | 년 월 일 ~ 년 월 일(일) |
| ⑧ 영아의 주민등록번호 (다태아의 경우에는 1명만 기재) | | | 년 월 일 ~ 년 월 일(일) |
| | | | 년 월 일 ~ 년 월 일(일) |
| | | | 년 월 일 ~ 년 월 일(일) |
| | | | 년 월 일 ~ 년 월 일(일) |
| | | | 년 월 일 ~ 년 월 일(일) |
| | | | 년 월 일 ~ 년 월 일(일) |
| | | | 분할사용 여부 []아니오 []예 |

| | | | |
|-------------------------------------|-------------|-------------|--|
| ⑩ 임신기간 (유산·사산휴가인 경우에만 []에 √ 표시) | [] 11주 이내 | [] 12주~15주 | |
| | [] 16주~21주 | [] 22주~27주 | |
| | [] 28주 이상 | | |

| | |
|----------------------|--------------------------------------|
| ⑪ 통상임금 (휴가시작일 기준) | 산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 원 |
|----------------------|--------------------------------------|

| | |
|-----------------------------------|------|
| ⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준) | 총 시간 |
|-----------------------------------|------|

| | | | | | | |
|---|----------------------------|------------------|------------------|------------------|---|--|
| ⑬ 근로자에게 준 휴가급여 등 지급액(통상임금에 해당하는 금품) | 출산전후 (유산· 사산)휴가 | 첫 번째 30일 ()원 | 두 번째 30일 ()원 | 세 번째 30일 ()원 | 네 번째 30일 (미숙아 또는 다태아인 경우) ()원 | |
| | 배우자 출산휴가, 난임치료 휴가 | 기간: | . 금액: 원 | | | |
| | | 기간: | . 금액: 원 | | | |
| | | 기간: | . 금액: 원 | | | |
| | | 기간: | . 금액: 원 | | | |
| | | 기간: | . 금액: 원 | | | |

| | | |
|---------------------------------|-----------|---------|
| ⑭ 출산전후휴가 급여등을 대위하여 지급받을 계좌번호 | 은행/계좌번호 : | (예금주:) |
|---------------------------------|-----------|---------|

본 신청서의 기재사항은 사실과 다르지 아니하며, 「고용보험법」 제75조의2 및 같은 법 시행규칙 제121조의2에 따라 위와 같이 출산전후휴가 급여등을 대위 신청합니다.

년 월 일

출산전후휴가 급여등 대위 신청인
대표자(사업주)

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

| | | |
|-------------|--|---------------|
| <p>첨부서류</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 서류로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류 <ol style="list-style-type: none"> 가. 통장 사본 등 송금을 증명할 수 있는 자료 사본 1부. 나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 해당 근로자의 사실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 합니다) 1부. 2. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부. 3. 다음 각 목의 구분에 따른 서류 <ol style="list-style-type: none"> 가. 출산전후휴가 급여: 다음의 서류 <ol style="list-style-type: none"> 1) 주민등록표 등본 등 해당 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류 1부 2) 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당합니다) 나. 유산·사산휴가 급여: 유산이나 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부 다. 배우자 출산휴가 급여: 다음의 서류 <ol style="list-style-type: none"> 1) 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 출산 증명서 1부 2) 해당 근로자와 출산여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부 라. 난임치료휴가 급여: 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서 1부 | <p>수수료 없음</p> |
|-------------|--|---------------|

작성방법

- ◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여등 대위 신청은 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가 종료일부터 12개월 이내에 해야 합니다.
 1. ①란의 사업장관리번호는 고용보험가입번호를 적습니다.
 2. ②란의 우선지원대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.
 - ※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조하십시오.
 3. ⑤란 및 ⑥란은 출산전후휴가 등을 부여받은 근로자 성명 및 주민등록번호를 작성합니다.
 4. ⑧란에는 영아의 주민등록번호를 적되, 2명 이상 출산한 경우에도 1명의 주민등록번호를 적습니다. 태아, 외국인의 경우에는 ⑧란에 111111-1111111로 적습니다(유산·사산휴가 또는 난임치료휴가의 경우에는 ⑧란을 작성하지 않습니다).
 5. ⑨란의 휴가부여기간은 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 기재합니다. 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 분할사용 여부에 반드시 "예"라고 체크해야 합니다. 배우자 출산휴가와 난임치료휴가는 각각의 휴가 부여기간을 작성합니다.
 6. ⑩란의 임신기간은 유산 또는 사산휴가를 부여받은 경우(정상 분만의 경우 기재 불필요) 임신기간(의료기관에서 발행한 진단서상 임신기간)을 적습니다.
 7. ⑪란의 통상임금은 최초 출산전후휴가 등의 시작일 기준의 통상임금을 말합니다. 따라서 월급 근로자의 경우는 출산전후휴가 등의 시작일 현재의 월 통상임금을 적고, 시급, 일급, 주급 근로자의 경우 해당 산정기준에 "○" 표시하고 해당 통상임금(시급, 일급, 주급)을 적습니다.
 - ※ 통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금 산정지침」(고용노동부예규) 참조
 - 「통상임금 산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능
 8. ⑫란의 소정근로시간은 최초 출산전후휴가 등의 시작일을 기준으로 ⑪란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며,
 - 시급 또는 일급일 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.
 9. ⑬란의 근로자에게 준 휴가급여 등 지급액은 출산전후휴가 등의 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급하였을 경우 해당 기간별 지급금액을 적고, 없으면 "없음"이라고 적습니다.
 10. ⑭란의 계좌번호는 출산전후휴가 급여등을 대위하여 지급받을 대표자(사업주)의 계좌번호를 적어야 합니다.

Memo





