

보도일시	2021. 12. 28.(화) 조간 * 인터넷 2021. 12. 27.(월) 12:00 이후 / 총 7쪽		
담당부서	고용노동부 고용문화개선정책과	과장 이상임 사무관 이병렬	044-202-7496 044-202-7467

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

내년부터 '가족돌봄 등 근로시간 단축제도' 1인 이상 사업장으로 확대 시행

- ◆ 2022년 1월 1일부터 30인 미만(1인 이상) 사업장으로 확대
- ◆ 제도 안착을 위한 '워라벨일자리 장려금' 도 개편·시행

- 고용노동부(장관 안경덕)는 내년부터 1인 이상 사업장까지 '가족돌봄 등 근로시간 단축제도'가 확대 시행된다고 밝혔다.
 - '가족돌봄 등 근로시간 단축제도'는 근로자가 가족돌봄 등의 사유로 근로시간의 단축을 사업주에게 신청할 수 있는 권리(근로시간 단축 청구권)를 제도적으로 보장*한 것으로,
 - * 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정('19.8.27.)을 통해 도입
 - 2020년 공공기관 및 300인 이상 사업장을 대상으로 최초 시행됐으며, 기업규모 별로 2022년까지 단계적으로 확대 시행*된다.
 - * 시행시기 : 2020년 1월 공공기관 및 300인 이상 사업장 → 2021년 1월 30인 이상 사업장 → 2022년 1월 30인 미만(1인 이상) 사업장
- '가족돌봄 등 근로시간 단축제도'의 주요 내용을 살펴보면,
 - (신청 사유) 근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유로는 '가족돌봄', '본인건강', '은퇴준비(55세 이상)', '학업'이 해당하며,
 - 근로자는 이러한 사유로 근로시간 단축을 신청할 수 있고, 사업주는 요건을 충족하는 경우 이를 허용해야 하는 의무가 있다.

- (허용 예외 사유) 다만, 사업주는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 허용 예외 사유*가 인정되면 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다.

* 허용 예외 사유: ①계속근로기간 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우, ②대체 인력 채용이 곤란한 경우, ③업무성격 상 근로시간 분할 수행이 곤란한 경우, ④정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 있는 경우, ⑤근로시간 단축 후 2년이 경과 하지 않은 경우

- (단축 범위) 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이내의 범위에서 근로자가 신청하는 시간으로 단축해야 하며,
 - 근로시간 단축 기간은 최초 1년 이내로 신청하고, 추가로 2년의 범위 안에서 1회만 연장할 수 있다. 다만, 학업의 사유로는 연장을 포함해 총 1년 이내로 가능하다.
- (인사·노무 관리) 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되고 근로조건을 불리하게 변경할 수 없으며,

* 불리한 처우 금지 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

- 근로시간 단축 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없고, 근로시간 단축 기간이 종료되면 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 한다.

□ 한편, 고용노동부는 근로시간 단축에 따른 소득감소와 인사·노무 부담을 덜기 위해 사업주에게 ‘워라밸일자리장려금’을 지원한다.

- 근로시간 단축을 허용한 사업주는 ‘워라밸일자리장려금’을 통해서 간접노무비, 임금감소액보전금을 지원받을 수 있으며,
 - 근로자는 사업주를 통해서 임금감소액 일부를 지원받을 수 있다.

* ▲간접노무비 1인당 월 30만원, ▲임금감소액보전금 1인당 월 20만원(사업주가 먼저 근로자에게 월 20만원 이상 보전한 경우 지급)

○ 최근 장려금 수요 급증*에 따른 재정지출 효율화와 ‘가족돌봄 등 근로시간 단축제도’의 안착을 위해 2022년부터 장려금 사업을 개편하여 시행하게 된다.

* 장려금 지원금액: (‘19년) 92억원 → (‘20년) 440억원 → (‘21.11월 말) 747억원

- 대기업 지원을 종료하여 상대적으로 노무비용 부담이 큰 중소·중견기업을 집중해서 지원하고,

- 단축 후 소정근로시간을 주당 15시간 이상 30시간 이내로 조정하여 근로시간 단축제도의 단축 시간 요건과 통일하며,

* 단축 후 근로시간 요건: (‘21년) 주 15~35시간 → (‘22년) 주 15~30시간

- 활용률이 저조한 대체인력인건비* 지원을 종료하면서 간접노무비 단가를 인상(월 20만원→30만원)하는 등 사업을 내실 있게 운영한다.

* 대체인력 활용비율: (‘19년) 7.2%→ (‘20년) 3.1% → (‘21.10월) 2.4%

□ ‘가족돌봄 등 근로시간 단축제도’ 및 ‘워라벨일자리 장려금’ 제도에 대한 보다 자세한 내용은 고용노동부 일·생활균형 누리집 (www.worklife.kr)에서 확인할 수 있다.

 공공누리	 공공저작물 자유이용허락	이 보도자료와 관련하여 더 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 고용문화개선정책과 이병렬 사무관(☎044-202-7467)에게 연락해주시기 바랍니다.
---	---	--

가족돌봄 등 근로시간 단축제도

가족돌봄 등 근로시간 단축제도란?

‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’에 따라 근로자가 필요에 따라 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있도록 제도적으로 보장하는 것으로 요건을 충족하는 근로자라면 누구나 신청할 수 있음

시행 시기

- ‘20. 1. 1. ~ 공공기관 및 300인 이상 사업장
- ‘21. 1. 1. ~ 30인 이상 ~ 300인 미만 사업장
- ‘22. 1. 1. ~ 30인 미만 사업장

■ 근로시간 단축 허용대상

6개월 이상 근속 등 법정 요건을 충족하는 모든 근로자에게 허용(고용형태 무관)

근로시간 단축 청구사유

근로자가 근로시간 단축을 청구할 수 있는 사유는 아래와 같음
(남녀고평법 제22조의3)

가족돌봄

가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 가족을 돌보아야 하는 경우

- 가족이란 근로자의 조부모, 부모, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀가 해당
- 돌봄은 질병, 사고, 노령에 따른 돌봄으로 한정되며 단순 자녀양육은 해당되지 않음

본인건강

질병, 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌보아야 하는 경우

- 이때 건강은 신체 건강뿐 아니라 정신 건강도 포함
- 질병·부상을 치료중인 경우, 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우도 해당

은퇴준비

55세 이상 근로자가 은퇴를 준비하는 경우

- 근로시간 단축 개시일 기준 55세 이상인 근로자가
- 재취업, 창업, 사회공헌활동 등 다양한 사유 인정

학업

근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원할 경우

- 학업은 근로자가 자율적으로 참여하는 학업을 의미하며 학교 정규교육 과정, 직업능력개발훈련, 일정 자격취득 및 과정 수료를 위한 교육과정 참여 등을 의미하며
- 독학, 단순 취미활동, 사업주 주도의 직업훈련은 제외됨

단축기간 중 근로시간 및 단축기간

단축 후 근로시간



주당 **15~30시간**

근로시간 단축기간*



최초 **1년** + 연장 **2년**
(학업은 총 1년)

- * 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비를 위해 근로시간을 단축하는 경우 연장 사유가 있으면 총 단축기간 3년의 범위에서 1회 연장할 수 있음
- * 학업사유의 경우 당초 1년 이내로 근로시간 단축기간을 정한 경우라면 1회 연장할 수 있으나 연장기간을 포함하여 총 단축기간이 1년을 넘을 수 없음

근로시간 단축 허용예외

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 이를 허용해야 함. 다만, 아래의 사유가 있을 경우 거부할 수 있음

- ① 해당 사업에서 근로자의 계속근로기간이 6개월 미만인 경우
- ② 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
- ③ 업무성격상 근로시간 분할 수행이 어렵거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ④ 근로시간 단축 종료일 다음날부터 2년의 재신청 제한기간이 지나지 않는 근로자가 신청한 경우
 - 근로시간 단축기간이 끝난 근로자가 기존과 다른 사유로 단축 신청을 해도 2년 이내에는 허용하지 않을 수 있음
 - 다만, 사업주가 재신청을 임의로 허용할 경우에는 재신청 제한 기간과 관계없이 단축 가능