

모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람

Ministry of Employment and Labor

2025. 4



고용노동부

I. 고용센터 여성 관련 업무 개요	1
1. 총 괄	3
2. 근거 법령	4
3. 사업별 주요 내용	5
☐ 임신, 출산, 육아기 근로자 보호 및 지원/사업주 지원 제도 개관	7
II. 모성보호 제도	9
1. 출산전후휴가	11
(1) 개 요	11
(2) 출산전후휴가 부여	13
(3) 출산전후휴가 분할 사용	16
(4) 소득보장 범위	17
(5) 출산전후휴가 관련 보호규정	20
2. 유산·사산휴가	23
(1) 개 요	23
(2) 유산·사산휴가 부여	24
(3) 소득보장 범위	28
(4) 유산·사산휴가 관련 보호규정	29
3. 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여	32
(1) 제도의 의의 및 목적	32
(2) 출산전후휴가 급여 등 지급요건	33
(3) 출산전후휴가 급여 등 지급기간	40
(4) 출산전후휴가 급여 등 지급금액	42
(5) 출산전후휴가 급여 등의 신청	47
(6) 출산전후휴가 급여 등의 수급권 대위	50
(7) 출산전후휴가 급여 등의 지급	52
(8) 출산전후휴가 급여 등의 지급 제한	54
4. 기간제·파견근로자 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액	59
(1) 추진배경	59
(2) 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급요건	59
(3) 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급기간 및 지급수준	62
(4) 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급	63

5. 배우자 출산휴가	68
(1) 개 요	68
(2) 배우자 출산휴가 부여	70
(3) 소득보장 범위	74
(4) 배우자 출산휴가 관련 보호규정	76
6. 배우자 출산휴가 급여	77
(1) 제도의 취지	77
(2) 배우자 출산휴가 급여 지급요건	77
(3) 배우자 출산휴가 급여 지급대상 및 지급기간	80
(4) 배우자 출산휴가 급여의 지급금액	82
(5) 배우자 출산휴가 급여의 신청	86
(6) 배우자 출산휴가 급여의 수급권 대위	88
(7) 배우자 출산휴가 급여의 지급	89
(8) 배우자 출산휴가 급여의 지급 제한	90
7. 예술인·노무제공자 출산전후급여등	91
(1) 개 요	91
(2) 출산전후급여등의 지급요건	92
(3) 출산전후급여등의 지급기간	103
(4) 출산전후급여등의 지급수준	105
(5) 출산전후급여등의 신청 및 지급	112
8. 임신기 근로시간 단축	119
(1) 개 요	119
(2) 임신기 근로시간 단축 부여	120
9. 임신근로자 출·퇴근시간 변경	126
(1) 개 요	126
(2) 임신근로자 출·퇴근시간 변경	127
10. 임산부 야간 또는 휴일근로의 인가	129
(1) 개 요	129
(2) 임신근로자의 야간 또는 휴일근로의 인가	130
11. 난임치료휴가	133
(1) 개 요	133
(2) 관계 법령	134
(3) 난임치료휴가 부여	135

12. 난임치료휴가 급여	138
(1) 개 요	138
(2) 관계 법령	139
(3) 난임치료휴가 급여 세부 내용	140
(4) 난임치료휴가 급여의 신청	142
(5) 수급권 대위	143
(6) 난임치료휴가 급여의 지급 제한	144

■ 출산전후휴가 관련 질의회시	145
1. 쟁의행위 기간 중 출산전후휴가 부여 여부	145
2. 출산전후휴가일수에 법정 공휴일도 포함되는지	146
3. 근로자가 원하는 경우 산전후휴가기간을 단축하여 근로계약을 체결할 수 있는지	146
4. 계약기간이 종료되면 산전후휴가도 종료되는지	147
5. 연차유급휴가 산정시 출산전후휴가기간을 공제하는지	148
6. 산전후휴가를 90일 부여받았으나 출산예정일이 늦어져 산후 45일이 확보되지 않은 경우 법상 산전후휴가를 부여한 것이 아닌지	149
7. 산전후휴가에 대한 임금 및 상여금 지급방법	150
8. 고용보험적용 제외되는 사립대학 직원은 산전후휴가를 90일 갈 수 없는지	151
9. 국가기관 계약직(일용직) 근로자의 출산휴가	152
10. 시간강사의 산전후휴가기간중 무급방학기간이 포함되어 있는 경우 임금을 지급하여야 하는지	153
11. 산전후휴가급여 감액처분 회신	154
12. 휴가수급자 사망시 지급 질의회신	155
13. 근로기준법 위반사업장 추가 출산전후휴가급여 지급여부	156
14. 최초 60일에 대한 급여 지급 범위	157
15. 휴가 중 근로제공시 급여처리방법	158
16. 육아휴직중 산전후휴가 발생시 부여 유무	159
17. 휴직기간 중 출산전후휴가 부여 기준	160
18. 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급제한 관련	161
19. 모성보호 급여 부당이득 관련	162
20. 산전후휴가급여 반환명령 범위	163
21. 근무일에 출산한 경우 출산전후휴가 개시일	164
22. 휴일에 출산한 경우 출산전후휴가 시작일	165
23. 발달재활서비스 종사자의 출산전후휴가 부여	166

24. 출산전후휴가 기간 중 소속 변경 시	167
25. 채용 전 출산한 근로자에게 채용 후 출산전후휴가를 부여해야 하는지	168
26. 출산일에 정상출산과 사산을 한 경우 출산전후휴가 부여기간	168
27. 출산전후휴가 분할사용 시 해고금지기간 포함 여부	169
28. 기업규모 판단 오류로 출산전후휴가 개시일 이전으로 기업규모가 소급하여 변경 된 경우	170
29. 주당 강의시간이 학생의 수강신청에 의해 정해지는 시간강사의 출산전후 휴가급여 산정	171
30. 개인휴가 등을 사용하던 중 출산하는 경우 출산전후휴가급여 지급	172
■ 유산·사산휴가 관련 질의회시	173
1. 유산휴가 시작일	173
2. 출산전후휴가 사용 중 유산·사산을 한 경우 유산·사산휴가 부여	174
■ 배우자 출산휴가 관련 질의회시	175
1. 사실혼 관계에서 배우자 출산휴가 사용	175
2. 정직기간 중 배우자 출산휴가 부여	176
3. 배우자 출산휴가 기간 중 휴업을 한 경우 나머지 휴가기간 사용 여부	177
4. 채용 전 배우자가 출산한 경우 채용 후 배우자 출산휴가 부여 여부	178
5. 탄력적 근로시간제 도입시 배우자 출산휴가 부여	179
6. 1주 16시간(2일)을 근무하는 경우 배우자 출산휴가 부여	180
7. 육아휴직 중 배우자 출산휴가 부여	181
8. 휴업기간 중 배우자 출산휴가 부여	182
■ 임신기 근로시간 단축 관련 질의회시	183
1. 임신기 근로시간 단축시 휴게시간	183
2. 1일 근로시간 8시간 미만 노동자의 임신기 근로시간 단축	184
3. 임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 부여	185
4. 임신기 근로시간 단축시 시간외근로	186
5. 육아기 근로시간 단축 중 임신기 근로시간 단축 추가 가능 여부	187
6. 임신기 근로시간 단축기간에 대한 연차 비례 산정	188
■ 기타 질의회시	190
1. 임산부 정기건강진단 실시기준에 따른 4주 마다 1회의 의미	190
2. 근로기준법상 산(産)의 범위(유산산의 경우 임신 16주 미만 포함 여부)	191

Ⅲ. 일·가정 양립 지원 제도	193
1. 육아휴직	195
(1) 개 요	195
(2) 육아휴직 부여	201
(3) 기간제·파견 근로자의 육아휴직	205
(4) 육아휴직의 신청 등	206
(5) 육아휴직 관련 보호규정	213
(6) 육아휴직의 사용형태	217
2. 육아휴직 급여	218
(1) 제도의 취지	218
(2) 육아휴직 급여 지급요건	218
(3) 육아휴직 급여 지급기간	224
(4) 육아휴직 급여 지급금액 및 지급방식	225
(5) 육아휴직급여 특례(‘부모 함께 육아휴직제’)	232
(6) 육아휴직급여 특례(‘아빠 육아휴직 보너스제’)(‘22년까지 운영)	235
(7) 한부모 근로자 육아휴직급여	239
(8) 육아휴직 급여의 신청	245
(9) 육아휴직 급여의 지급	247
(10) 육아휴직 급여의 지급 제한	249
3. 육아기 근로시간 단축	254
(1) 개 요	254
(2) 육아기 근로시간 단축의 허용	257
(3) 육아기 근로시간 단축의 신청	264
(4) 육아기 근로시간 단축 관련 보호규정	270
(5) 육아기 근로시간 단축의 사용형태	275
4. 육아기 근로시간 단축 급여	276
(1) 제도의 취지	276
(2) 육아기 근로시간 단축 급여 지급요건	276
(3) 육아기 근로시간 단축 급여 지급기간	278
(4) 육아기 근로시간 단축 급여 지급금액 및 지급방식	279
(5) 육아기 근로시간 단축 급여의 신청	285
(6) 육아기 근로시간 단축 급여의 지급	287
(7) 육아기 근로시간 단축 급여의 지급제한	288

5. 가족돌봄휴직 제도	290
(1) 개 요	290
(2) 가족돌봄휴직의 허용	291
(3) 가족돌봄휴직의 신청 등	295
(4) 가족돌봄휴직 관련 보호규정	298
6. 가족돌봄휴가 제도	300
(1) 개 요	300
(2) 가족돌봄휴가의 허용	301
(3) 가족돌봄휴가의 신청 등	304
(4) 가족돌봄휴가 관련 보호규정	305
7. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	307
(1) 개요	307
(2) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 허용 및 허용예외	308
(3) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 및 연장 절차	312
(4) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축신청의 철회 및 단축의 종료	315
(5) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 관련 보호규정	317

■ 육아휴직 관련 질의회시	320
1. 육아휴직중 출산휴가 미부여 범위반 여부	320
2. 육아휴직급여 차액 추가 청구	320
3. 육아휴직 당해사업장 정의	322
4. 육아휴직개시일 지정권	323
5. 모성보호급여 부정수급 후 지원대상 여부	324
6. 해당 사업장 계속 근로 1년 미만 근로자에게 사업주가 육아휴직을 부여하였다면 육아휴직급여 지급	325
7. 사업주가 육아휴직 연장을 2회 이상 허용하였다면 육아휴직급여 지급	326
8. 육아휴직 연장에 따른 육아휴직급여	327
9. 육아휴직급여 분할사용 가능 범위	328
10. 육아휴직 분할 사용 및 연기 가능 범위	329
11. 모성보호 부정수급 반환명령범위 지침	330
12. 사업자등록증을 소지한 근로자의 육아휴직	333

13. 육아휴직자에 대한 불리한 처우	334
14. 파견근로자가 육아휴직 사용시 근속기간 인정 여부	335
15. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간	336
16. 불이익한 처우 임금인상	337
17. 육아휴직 조기복귀 미허용시 해석	338
18. 무급휴직자에 대한 육아휴직 부여 여부	339
19. 소속 변경시 육아휴직이 가능한지 여부	340
20. 자녀의 양육이 목적이 아닌 경우 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정해야 하는지 여부	341
21. 육아휴직 기간 중 소득활동시 육아휴직급여 지급 여부	342
22. 육아휴직 중 해외여행 기간에 대해 육아휴직 급여 지급 여부	343
23. 육아휴직 중 재택근무	344
24. 육아휴직 중 로스쿨 수강	344
25. 육아휴직 중 대학원 수강	346
26. 사지마비 근로자에 대한 육아휴직 허용	347
27. 육아기 근로시간 단축 후 육아휴직 변경 시 허용 요건 재충족 여부	348
28. 정직처분 예정자의 육아휴직 신청	349
29. 사업주 승인 없이 출산전후휴가, 육아휴직을 개시한 경우	350
30. 육아휴직 중인 자의 자동승진 제외	352
31. 육아휴직 대상 자녀 변경	353
32. 재혼한 배우자의 자녀에 대해 육아휴직 사용 가능 여부	354
33. 이혼소송중인 경우 한부모 근로자 여부	355
34. 해고예고 통보 후 육아휴직 신청시 육아휴직 허용 여부	356
35. 육아휴직의 종료예정일 연기의 대상자녀 연령 판단 시점	357
36. 임대소득이 취업(육아휴직급여 지급제한 사유)인 자영업을 통한 소득 포함 여부 (변경, 2022.4.7.)	358
37. 근로계약을 출강시수로 약정한 후 계약기간 내 약정한 출강시수를 모두 출강한 근로자의 출산전후휴가 및 육아휴직 급여 지급대상 여부 및 통상임금 산정방법	359
38. 특수직역(공무원, 사립학교 교직원) 연금법 적용을 받을 당시 육아휴직을 사용한 근로자가 고용보험법 적용 사업장에 재입사하여 동일한 자녀에 대하여 육아휴직을 신청한 경우 사업주의 육아휴직 허용 여부	360

■ 육아기 근로시간 단축 관련 질의회시	361
1. 육아기 근로시간 단축 시 수유시간	361
2. 육아기 근로시간 단축자의 연차휴가	362
3. 육아기 근로시간 단축자의 연차휴가 계산법	363
4. 육아기 근로시간 단축 임금범위 및 가산 수당 지급 여부	364
5. 육아기 근로시간 단축 시 인센티브 지급 관련	365
6. 육아기 근로시간 단축 후 육아휴직 변경 시 허용 요건 재충족 여부	366
7. 단축 후 근무시간을 주별로 다르게 정할 수 있는 지	367
8. 육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 사용한 경우 육아기 근로시간 단축급여 지급 여부	368
■ 가족돌봄휴직·휴가 관련 질의회시	369
1. 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우란	369
2. 가족돌봄휴가로 일부 사용하여 가족돌봄휴직이 30일 미만 남은 경우	370
3. 감시단속적 근로자의 가족돌봄휴가 일수	371
4. 만삭의 아내를 돌보기 위한 가족돌봄휴직 사용 가능 여부	372
5. 가족돌봄휴가를 자녀의 방학에도 사용이 가능한지 여부	372

IV. 출산육아기 고용안정장려금 373

1. 출산육아기장려금 공통사항	375
2. 육아휴직 지원금	396
(1) 제도의 의의	397
(2) 지급요건	397
(3) 지급금액	398
(4) 지원 신청 및 지급 방식	400
3. 육아기 근로시간 단축 지원금	402
(1) 제도의 의의	403
(2) 지급요건	403
(3) 지급금액	404
(4) 지원 신청 및 지급 방식	406

4. 출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금)	408
(1) 제도의 의의	409
(2) 지급요건	410
(3) 지급금액	416
(4) 중복지원의 제한	418
(5) 지원 신청 및 지급 방식	420
5. 업무분담 지원금	429
(1) 제도의 의의	430
(2) 지급요건	430
(3) 중복 지원 등 제한	430
(4) 지급금액	431
(5) 지원 신청 및 지급 방식	432

■ 육아휴직·육아기단축지원금 관련 질의회시 433

1. 육아휴직등 장려금 수급요건	433
2. 육아휴직장려금 수급요건	434
3. 육아휴직등 부여 지원금(간접노무비) 지원 가능여부	436

■ 대체인력지원금 관련 질의회시 438

1. 대체인력채용장려금 고용촉진장려금 중복지원가능 여부	438
2. 대체인력채용장려금 관련 질의	439
3. 대체인력채용장려금 출산전후휴가 부여일 기준	440
4. 출산휴가기간의 대체인력지원금 지급가능 여부	441
5. 대체인력 인정 범위	442
6. 출산육아기고용안정지원금의 감원방지기간 적용대상	443
7. 출산육아기 고용안정지원금 감원방지기간 내 사업장 범위	444
8. 대체인력 교체시 지원금 지급 가능 여부	446
9. 대체인력지원금의 본사 및 지사 감원방지 관련	447
10. 대체인력지원금 감원방지기간 관련	448
11. 대체인력지원금 감원방지기간 관련	449
12. 다수 육아기 단축 근로자의 업무를 1명의 대체인력이 모두 대체한 경우 지원 범위 ..	450
13. 대체인력 고용 기준일	451

14. 대체인력채용 시점 판단 시, 출산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용했는지 여부	451
15. 대체인력지원금 지원대상 대체인력의 고용(채용)시점	453
16. 고용유지지원금과 대체인력지원금 중복지원 가능 여부	454
■ 출산육아기장려금 공통사항 질의회시	455
1. 육아휴직장려금 및 대체인력채용장려금 양도양수시 귀속주체	455
2. 출산육아기 고용안정지원금 수급권 관련 질의회신(고용승계)	457
3. 임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복지원 가능 여부	458
4. 육아휴직등 장려금 소멸시효	459
5. 외국기관이 국가, 지방자치단체, 공공기관에 해당하는지 여부	460
6. 지원제한(고용안정장려금 공통사항)	461
7. 부정수급 지급제한 기간 내의 지원금 처리	461
8. 계열사간 이동시 계속고용 인정 여부	463
9. 출산육아기고용안정장려금 지급 처분의 취소 가능 여부	464
10. 출산육아기고용안정장려금 지급 처분의 취소 가능 여부	465
■ 육아휴직 지원금 관련 질의회시	466
1. 육아휴직 지원금 특례 적용대상 여부	466
2. 육아휴직 지원금 지원요건 중 '30일 이상' 허용 판단 관련	466
3. 육아휴직지원금 지원요건 판단 시점 관련 질의	467
4. 육아휴직 지원금 특례 3개월 연속부여 요건 판단기준	468
5. 육아휴직 지원금 계속고용요건 기산 시점 관련	469
6. 육아휴직 지원금 지원요건 중 '30일 이상' 판단 관련	470
7. 국가로부터 보조받는 사업장에 대한 지원제외 여부 판단 관련	471
8. 2회 이상 육아휴직 분할 사용 시 특례 적용 대상 기간 관련	471
9. 남성육아휴직 인센티브 적용 대상 관련	472
10. 남성육아휴직 인센티브 적용 시 육아휴직 허용 횟수 산정 방법	473
11. 육아휴직지원금 특례와 남성 인센티브 중복 가능 여부	473
■ 육아기 근로시간 단축지원금 관련 질의회시	474
1. 영업 양도양수 시 육아기 근로시간 단축 인센티브 가산 반영여부	474
2. 육아기 근로시간 단축 지원금 지급액 관련	474

■ 대체인력 지원금 관련 질의회시	475
1. 대체인력 고용기준일 충족 여부 판단 관련	475
2. 프리랜서의 대체인력 해당여부	476
3. 감원방지기간 판단 관련	477
4. 육아휴직 대체인력지원금 지원대상 판단 관련	477
5. 파견근로자를 대체인력으로 사용 시 파견근로 대가 확인 방법	478
6. 육아휴직 대체인력지원금 지원대상 판단 관련	479
■ 업무분담 지원금 관련 질의회시	480
1. 1명의 업무분담자가 다수 근로자의 업무를 분담하는 경우	480
2. 제도 시행일 이전 업무분담자를 지정한 경우 지원대상 여부	481
■ 제척기간, 상호조정 등 관련 질의회시	482
1. 중복지원 제한 관련	482
2. 출산육아기 고용안정장려금 제척기간 기산점	483

V. 출산전후휴가 급여 등 및 육아휴직 급여 부정수급 업무처리

요령	485
1. 부정수급 개념 및 유형	492
(1) 부정수급의 개념	492
(2) 부정수급의 유형	495
2. 부정수급의 처리기준 및 방법	496
(1) 개 요	496
(2) 부정수급에 따른 급여의 지급제한/반환명령/추가징수	497
(3) 사업주의 연대책임	504
(4) 형사처벌	506
(5) 과태료 부과	508
3. 부정수급 예방 및 적발요령	514
(1) 부정수급의 사례 및 적발계기	514
(2) 부정수급 방지 노력	514
(3) 부정수급의 적발	515

VI. 참고자료	521
I. 지침 변경 배경	525
II. 2024년 대법원 전원합의체 판결 요지	527
1. 통상임금 개념의 재정립 필요성	527
2. 통상임금의 개념	530
3. 통상임금의 역할	531
4. 통상임금의 판단기준	532
5. 통상임금에 관한 노사 합의 효력	536
6. 새로운 법리의 효력 범위	538
III. 노사지도 지침	539
1. 통상임금에 관한 지도방향	539
2. 사업장 동향 점검 및 노사협의 지원	543

통상임금 관련 Q&A	545
1. 통상임금이 무엇인지?	545
2. '소정근로의 대가'의 의미는?	546
3. '소정근로의 온전한 제공'의 의미는?	547
4. 재직자에게만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?	548
5. 일정한 근무일수를 충족한 경우에만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?	549
6. 하계휴가비나 체력단련비도 통상임금에 포함되는지?	550
7. 새로 입사하여 정기상여금을 아직 한 번도 지급받지 못했으나, 해당 정기상여금이 통상임금에 포함되는지?	551
8. 정기상여금의 통상임금 산정 방법은?	552
9. 가족수당을 부양가족 수에 따라 차등적으로 지급하는 경우 통상임금인지?	553
10. 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, 연차유급휴가미사용수당 산정방법은?	554
11. 고정시간외수당을 지급해 온 경우, 12.19.이후 어떻게 계산해야 하는지?	555
12. 재직 또는 근무일수 조건이 있는 임금에 대해 앞으로 근무한 기간에 비례하여 지급해야 하는지?	557
13. 모성보호급여 지급 시, 통상임금 산정시점은?	558



모성보호와
일·가정양립 지원 업무편람
Ministry of Employment and Labor



고용센터 여성 관련 업무 개요

I

고용센터 여성 관련 업무 개요

1 총괄

■ 고용센터에서 수행하는 여성 관련 업무는 근로자 지원제도와 사업주 지원 제도로 구분할 수 있음

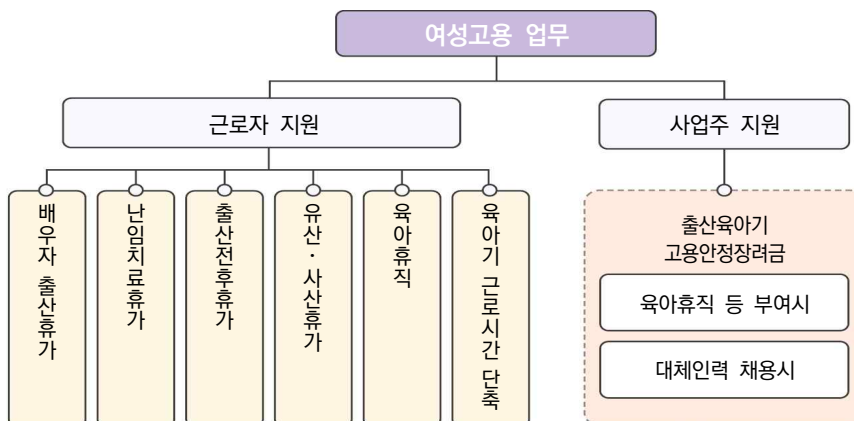
● 근로자 지원제도

- 임산부와 태아의 보호를 위한 출산전후휴가 급여(유산·사산휴가 포함)
- 일·가정 양립을 지원하기 위한 육아휴직·육아기 근로시간 단축 급여

● 사업주 지원제도

- 출산·육아부담으로 인한 경력단절을 방지하기 위한 출산육아기 고용안정장려금
- 임신, 본인건강 등으로 인한 부담 완화를 위한 워라밸일자리 장려금

〈여성고용 관련 업무 개요〉



2 근거 법령

■ 여성고용과 관련된 제도는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「근로기준법」, 「고용보험법」에 그 근거를 두고 있음

※ 이 3가지 법률을 흔히 ‘육아지원 3법’이라고 부름. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 ‘남녀고용평등법’ 또는 ‘고평법’으로 줄여서 부름

- 근로기준법은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 부여의무 등을 규정
- 남녀고용평등법은 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등 근로시간 단축 등을 규정
- 고용보험법은 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 예술인·노무제공자 출산전후급여등, 배우자 출산휴가 급여, 난임치료휴가 급여, 기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여상당액, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산육아기 고용안정장려금 등 사업주와 근로자에 대한 정부의 지원 제도를 규정

- ◆ 남녀고용평등법, 근로기준법은 사업주의 의무, 근로자의 권리를 규정
- ◆ 고용보험법은 사업주와 근로자에 대한 정부의 지원 근거를 규정

여성고용 관련 업무 근거법령

제 도	법 률	시행령	시행규칙
출산전후휴가	근기법 제74조제1항 고보법 제75조~제77조	고보법 제100조~제104조	고보법 제121조 ~제125조
유산·사산휴가	근기법 제74조제3항	근기법 제43조 고보법 제100조~제104조	고보법 제121조 ~제125조
기간제근로자 또는 파견근로자	고보법 제76조의2, 제77조의9	고보법 제104조의9, 제104조의16	고보법 제125조의5, 제125조의11

제 도	법 률	시행령	시행규칙
출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액			
예술인·노무제공자 출산전후 (유산·사산)급여	고보법 제77조의4, 제77조의9	고보법 제104조의9, 제104조의16	고보법 제125조의5, 제125조의11
배우자 출산휴가	고평법 제18조의2 고보법 제75조~제76조, 제77조	고보법 제100조~제101조, 제103조, 제104조	고보법 제121조~122조, 123조, 124조, 125조
육아휴직	고평법 제19조 고보법 제70조, 제71조, 제73조, 제74조	고평법 제10조~제14조 고보법 제94조~제99조	고보법 제116조 ~제120조
육아기 근로시간 단축	고평법 제19조의2~19조의4 고보법 제73조의2, 제74조	고평법 제15조~15조의4 고보법 제104조의2~제104조의4	고보법 제116조 ~제120조
출산육아기 고용안정장려금	고보법 제23조	고보법 제29조	고보법 제51조, 제52조

3 사업별 주요 내용

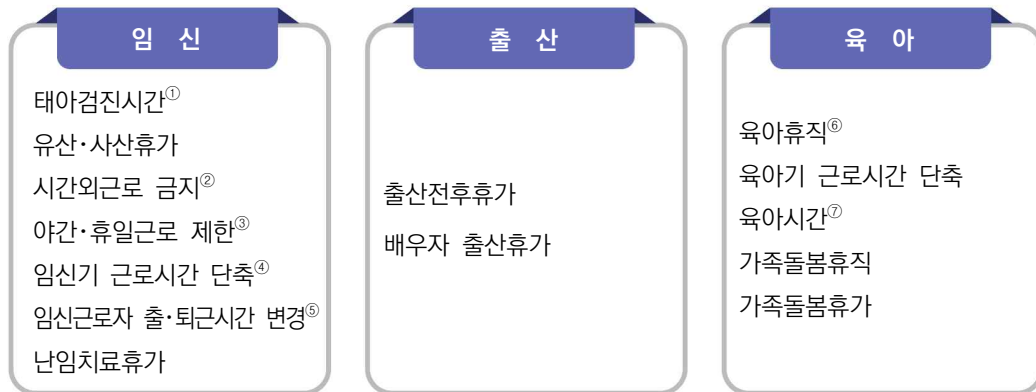
사업별 주요 내용

구 분	지원요건 및 대상	지원수준 및 지원기간	위반시 벌칙
출산전후휴가	• 출산한 여성근로자	• (단태아) 90일간 통상임금 지급 단, 대규모기업은 30일 • (다태아) 120일간 통상임금 지급 단, 대규모기업은 45일 • (미숙아) 100일간 통상임금 지급 단, 대규모기업은 40일	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
유산·사산휴가	• 임신 중 유산·사산한 여성근로자	• 임신 기간에 따라 10~90일의 보호휴가 부여	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금

구 분	지원요건 및 대상	지원수준 및 지원기간	위반시 벌칙
예술인· 노무제공자 출산전후 (유산·사산)급여	• 출산한 예술인·특고 종사자	• (출산전후급여) 단태아는 90일간, 다태아는 120일간, 미숙아는 100일간 월평균 보수액 지급 • (유산·사산급여) 임신 기간에 따라 10~ 90일간 지급	
배우자 출산휴가	• 배우자가 출산한 근로자	• 우선지원대상기업 근로자에 한해 휴가 기간(20일)에 대해 배우자 출산휴가 급여 지원 - 통상임금의 100%(상한액 1,607,650원)	500만원 이하 과태료
육아휴직	• 임신중인 근로자 • 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀가 있는 근로자	• (1~3개월) 월 상한 250만원(통상임금 100%), (4~6개월) 월 상한 200만원(통상임금 100%), 7개월 이후(월 상한 160만원, 통상임금 80%) 육아휴직 기간: 1년 이내* * 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 중증장애아동 부모의 경우 6개월 추가 사용 가능	500만원 이하 벌금
육아기 근로시간 단축	• 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀가 있는 근로자	• 최대 3년간 육아기 근로시간 단축 급여 지원 - (매주 최초 10시간 단축분) 월 통상임금의 100%(상한액 220만원)를 기준으로 지원 - (나머지 근로시간 단축분) 월 통상임금의 80%(상한액 150만원)를 기준으로 지원	500만원 이하 과태료
출산육아기 고용안정장려금			
육아휴직 등 부여 장려금	• 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상 기업 사업주	• 최대 1년 6개월간 근로자 1인당 월 30만원 (특례의 경우 3개월동안 월 200만원) * 사업장별 남성 육아휴직 1~3번째 사례 월 40만원	
	• 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선 지원대상기업 사업주	• 최대 3년간 근로자 1인당 월 30만원 * 사업장별 1~3번째 사례 월 40만원	
대체인력 지원금	• 출산전후휴가, 육아 휴직 또는 육아기 근로 시간 단축을 30일 이상 부여하고, 대체인력을 30일 이상 고용 또는 사용한 우선지원대상 기업 사업주	• 대체인력을 고용(사용)한 기간동안 대체인력 1인당 월 120만원 (인수인계기간(최대2개월) 포함)	
업무분담 지원금	• 육아휴직, 육아기 근로시간 단축(주당 10시간 이상) 근로자의 업무분담자에게 보상을 지급한 우선지원대상 기업 사업주	• 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 허용 기간 동안 사업주가 지급한 보상 범위 내 월 20만원	

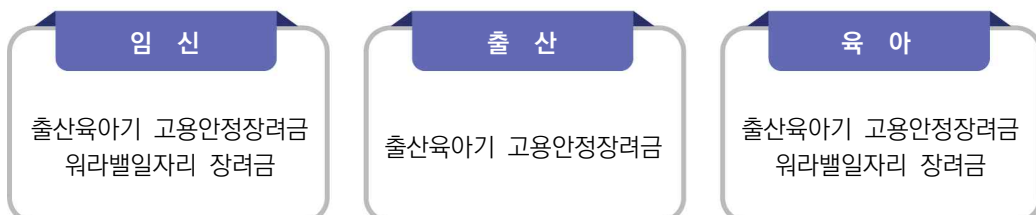
임신, 출산, 육아기 근로자 보호 및 지원 / 사업주 지원 제도 개관

〈 근로자 보호 및 지원 〉



- ① 태아검진시간(근로기준법 제74조의2): 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 허용
- ② 시간외근로 금지(근로기준법 제74조제5항): 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니됨
- ③ 야간·휴일근로 제한(근로기준법 제70조): 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못함(고용노동부 장관의 인가를 받은 경우에 가능)
- ④ 임신기간 근로시간 단축(근로기준법 제74조제7항): 임신 중 여성 근로자의 임신 12주 이내와 32주 이후에 1일의 근로시간을 2시간 단축하여 근무
- ⑤ 임신근로자 출·퇴근시간 변경(근로기준법 제74조제9항): 임신 중 여성 근로자가 1일 소정근로 시간을 유지하면서 출·퇴근시간을 변경하여 근무
- ⑥ 임신 중인 여성 근로자에 대한 육아휴직 허용
- ⑦ 육아시간(근로기준법 제75조): 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함

〈 사업주 지원 〉





모성보호와
일·가정양립 지원 업무편람
Ministry of Employment and Labor



모성보호 제도

II

모성보호 제도

02

모성보호
제도

1 출산전후휴가

(1) 개 요

- 출산전후휴가제도의 목적은 여성근로자의 건강보호와 태아의 순조로운 발육을 위해서 출산 전과 출산 후를 통하여 최소한의 보호휴가를 부여하는 것임

출산전후휴가 주요 내용

항 목	주 요 내 용	비 고
대 상	• 출산을 앞둔 임신 중인 근로자	근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여
기 간	• 출산을 전후하여 90일(미숙아의 경우 100일, 다태아의 경우 120일)을 연속하여 부여하며 이때, 출산후에 45일(다태아의 경우 60일) 이상 보장돼야 함	위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
분할사용	• 유산·사산의 위험이 있는 근로자는 출산 전에 분할 사용 가능	분할 사용할 수 있는 기간은 최대 44일
소득보장	• (우선지원대상기업) 90일분 모두 고용보험에서 지급 (단, 최초 60일은 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급하여야 함) • (대기업) 최초 60일은 사업주가 지급, 최종 30일은 고용보험에서 지급	통상임금 지급 (고용보험 지원은 최대 월 210만원)
복귀시 업무보장	• 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	위반시 500만원 이하의 벌금
신분보장	• 휴가기간과 그 후 30일간 해고제한 • 휴가기간은 소정근로일수 계산시 출근한 것으로 봄	위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'53.8.9.	'53.5.10.	- 유급보호휴가 60일 부여	근로기준법 제60조
'61.12.4.	'61.12.4.	- 유급보호휴가 60일 부여 - 산후에 30일 이상 확보되도록 함	근로기준법 제60조
'01.11.1.	'01.8.14.	- 보호휴가 90일 부여, 그 중 60일은 유급 - 산후에 45일 이상 확보되도록 함 - 무급 30일분의 통상임금 지원근거 마련	근로기준법 제72조 남녀고용평등법 제18조
'01.11.1.	'01.10.30.	- 산전후휴가급여: 상한 135만원 / 하한 최저임금액	고용보험법 시행령 제68조의8
'06.1.1.	'05.5.31.	- 우선지원대상기업은 90일분의 통상임금 지원	고용보험법 제55조의8
'06.1.1.	'05.12.30.	- 휴가기간동안 사업주에게 금품을 받은 경우 산전후휴가급여 감액 지급할 수 있도록 함	고용보험법 시행령 제68조의12
'08.1.28.	'07.12.21.	- 남녀고용평등법에 따라 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함	근로기준법 제74조
'08.3.28.	'08.3.28.	- 보호휴가 종료후 동일한 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 함	근로기준법 제74조
'08.6.22.	'07.12.21.	- 우선지원대상기업은 급여의 일부를 지원하고, 지원받은 급여는 사업주가 지급한 것으로 봄	남녀고용평등법 제18조
'08.12.31 .	'08.12.31.	- 산전후휴가급여를 사업주가 대위 신청할 수 있도록 함	고용보험법 제75조의2
'12.8.2.	'12.2.1.	- 출산전후휴가 분할 사용 허용 - 명칭변경: 산전후휴가 → 출산전후휴가	근로기준법 제74조
'14.7.1.	'14.1.21.	- 다태아 출산전후휴가 기간 확대(90일→120일)	근로기준법 제74조
'17.1.1.	'16.12.30.	- 출산전후휴가급여 상한액 150만원으로 인상	고용보험법 시행령 제101조 고시
'18.1.1.	'17.12.30.	- 출산전후휴가급여 상한액 160만원으로 인상	
'19.1.1.	'18.12.31.	- 출산전후휴가급여 상한액 180만원으로 인상	
'20.1.1.	'19.12.31.	- 출산전후휴가급여 상한액 200만원으로 인상	
'21.7.1.	'21.1.5.	- 기간제·파견근로자가 출산휴가기간중 계약이 만료되더라도 법정출산급여를 보장	근로기준법 제74조
'23.1.1.	'22.12.31.	- 출산전후휴가급여 상한액 210만원	고용보험법 시행령 제101조 고시
'25.2.23.	'24.10.22.	- 미숙아 출산전후휴가 기간 확대(90일→100일)	근로기준법 제74조

(2) 출산전후휴가 부여



관계법령

【근로기준법】

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 **출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상**이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2024. 10. 22.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

부 칙 <법률 제20520호, 2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 다음 각 호의 사항은 그 구분에 따른 날부터 시행한다.

2. 제74조제1항 및 제7항의 개정규정: 공포 후 4개월이 경과한 날

제7조(출산전후휴가에 관한 적용례) 제74조제1항의 개정규정은 부칙 제1조제2호에 따른 시행일 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.

【근로기준법 시행규칙】

제12조의2(미숙아의 범위 등) ① 법 제74조제1항 전단에 따라 임신 중인 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 100일의 출산전후휴가를 주어야 하는 미숙아의 범위는 임신 37주 미만의 출생아 또는 출생 시 체중이 2천500그램 미만인 영유아로서, 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내에 신생아중환자실에 입원한 영유아로 한다.

② 임신 중인 여성 근로자가 법 제74조제1항 전단에 따라 미숙아의 출산으로 100일의 출산 전후휴가를 부여받으려는 경우에는 출산전후휴가의 종료예정일(90일의 출산전후휴가를 사용 중인 여성 근로자가 미숙아의 출산으로 휴가기간을 100일로 변경하려는 경우에는 사용 중인 출산 전후휴가의 종료예정일을 말한다) 7일 전까지 미숙아의 출산사실을 증명할 수 있는 서류를 사업주에게 제출해야 한다.

부 칙 <고용노동부령 제436호, 2025. 2. 21.>

이 규칙은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

● 대상: 임신 중인 여성근로자

- 사업주는 임신 중인 여성근로자에게는 근로계약의 형태, 직종, 근속기간 등과 관계없이 출산전후휴가를 부여해야 함
- 출산전후휴가를 규정한 근로기준법 제74조제1항은 근로자의 신청 등에 대한 언급이 없는 강행규정이므로, 근로자가 출산전후휴가를 포기(조기복직) 했다고 주장하더라도 사업주가 출산전후휴가를 부여하지 않았으므로 근로기준법 위반임



Tip

〈일용근로자의 경우〉

- 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝남에 따라 사용종속관계가 종료되는 실질적인 의미의 일용직 근로자의 경우에는 산전후휴가가 성립하기 어려울 것이나,
 - 관공서 등에서 비정규직(일용직, 수당직, 임시직, 계약직 등)으로 고용되어 사실상 상시 근로하는 경우에는 근로계약형태와 관계없이 동법에 의한 산전후휴가를 사용할 수 있음(여원 68240-508, 2001.11.16.)

● 휴가기간: 90일(미숙아 100일, 다태아 120일)

- 출산전후휴가는 90일(미숙아 100일, 다태아 120일)을 부여하되 반드시 출산 후에 45일(미숙아 45일, 다태아 60일) 이상이 보장되어야 함
 - ※ '25.2.23.부터 미숙아를 출산한 경우 휴가기간이 100일로 확대됨
 - ※ 다태아이면서 미숙아를 출산한 경우에는 다태아 기준 휴가 기간인 120일만 부여(추가 휴가 부여 불필요)
- 출산전후휴가기간에 법정휴일, 기타 회사의 약정휴일 등이 포함되어 있다 하더라도 역일상 90일을 부여함

● 추가휴가 부여

- 근로자가 90일의 출산전후휴가를 부여받고 사용 중에, 미숙아를 출산하여 출산전후휴가 10일을 추가로 부여받으려는 경우
- 사용 중인 출산전후휴가 종료예정일 7일 전까지 미숙아 출산 사실을 확인할 수 있는 의료기관의 진단서*를 사업주에게 제출

* 출생 후 24시간 이내 신생아중환자실에 입원한 사실 등을 확인할 수 있어야 하며, 출생 증명서, 입퇴원확인서 등으로 확인가능한 경우 진단서에 갈음하여 제출 가능

- 사업주는 미숙아 출산 사실을 확인하면 기존 출산전후휴가 90일에 10일의 휴가를 추가로 부여

* 근로자가 “미숙아 출산사실을 증명할 수 있는 서류”를 기한 내에 제출하지 못하였다고 하더라도 사용자는 관련 서류 제출이 늦었다는 이유로 근로자의 추가 휴가 부여를 거부 하여서는 안됨



Tip

〈출산 후 45일 부여 규정 관련〉

- 근로자가 출산 후 45일이 확보되도록 90일의 출산전후휴가를 부여 받았으나 당초 분만에정일 보다 늦게 출산함으로써 출산 후의 휴가기간이 45일이 확보되지 않는 경우, 사업주는 휴가를 연장하여 출산 후 45일의 보호휴가를 의무적으로 주어야 하며, 이 경우 출산전후휴가의 총 기간이 90일을 초과하게 되므로 90일을 초과하는 출산전후휴가기간에 대하여는 무급휴가로 처리하여도 근로기준법 제74조제1항 위반은 아님
 - ※ 당초 출산전후휴가를 적법하게 부여하였으나 출산이 늦어져 출산 후 45일을 확보하지 못하게 된 경우에는 1회에 한정하여 내사종결할 수 있음(근로감독관집무규정 별표3)
- 출산전후휴가 중 근로계약기간이 만료되어 바로 신규사업장으로 이직하였을 경우 출산 후 45일이 경과되지 않았을 경우 남은 일수만큼의 출산휴가를 부여해야 함(여성고용정책과-3142, 2015. 10.20.)

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

● 출산전후휴가 시작일 관련

- 휴일 또는 휴무일에 출산한 경우 출산일 다음 날부터 출산전후휴가 부여 가능



Tip

〈출산전후휴가 시작일〉

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하는 것이 원칙이고, 출산전후휴가기간 90일은 역일상의 기간이므로 출산전후휴가는 출산일로부터 90일이 지나서는 사용할 수 없음. 따라서, 근로자가 출산전후휴가를 사용하지 않은 상태에서 근로제공 의무가 없는 휴일 또는 휴무일에 출산한 경우라면 출산일 다음 날부터 출산전후휴가를 부여하면 될 것이나, 출산일 다음 날이 휴일 또는 휴무일이라고 하더라도 이는 출산전후휴가 기간에 포함되어야 할 것임(여성고용정책과-2961, 2017.7.19.)

(3) 출산전후휴가 분할 사용



관계법령

【근로기준법】

제74조(임산부의 보호) ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <신설 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

【근로기준법 시행령】

제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ① 법 제74조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

● 목적

- 유산·사산을 예방하기 위해 임신 초·중기에 출산전후휴가를 미리 사용할 수 있도록 함

※ 조산의 위험이 있는 경우 사업주 재량으로 허용 가능(의무사항은 아님)

● 분할사용 기간: 최대 44일(다태아 59일)

- 출산전후휴가를 분할하여 사용하더라도 출산일(1일)과 출산 후 45일(다태아 60일)은 휴가 사용이 보장되어야 하므로 분할하여 사용할 수 있는 휴가기간은 최대 44일(다태아 59일)임

※ 출산전후휴가는 치료기간을 부여하는 것이 아니므로 근로자가 의료기관 진단서상 치료기간 이상으로 휴가를 신청하였더라도 최대 44일 범위 내에서 부여하는 것이 타당



Tip

〈분할사용의 제한〉

- 출산전후휴가를 분할 사용할 수 있는 횟수나 분할 기간에 대해서는 제한 규정이 없으므로 분할 사용 사유에 해당하면 횟수나 기간 제한 없이 분할 사용이 가능
- 그러나, 여러 번 분할 사용을 할 경우에는 분할 사용 시마다 진단서를 포함하여 분할 사용을 다시 신청해야 함

(4) 소득보장 범위



관계법령

【근로기준법】

제74조(임산부의 보호) ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <개정 2007. 12. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조(출산전후휴가에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22.>

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

● 소득보장 기간

- 근로기준법 제74조제4항에 따라 출산전후휴가의 최초 60일(다태아 75일)은 유급이므로, 사업주는 근로자에게 임금을 지급해야 함
 - ※ 다만, 우선지원대상기업은 최초 60일(다태아 75일)에 대해서도 국가에서 출산전후휴가 급여를 지원(월 최대 210만원)하고 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함
- 최초 60일(다태아 75일)을 초과한 30일(미숙아 40일, 다태아 45일)에 대해서는 고용보험에서 출산전후휴가급여 지급(사업주는 임금지급 의무 없음)



Tip

- 다만, 출산전후휴가 급여 상한액이 210만원이므로, 우선지원대상기업이라 하더라도 최초 60일 동안은 월 210만원을 초과하는 차액을 사업주가 지급하여야 함

● 임금 지급액: 통상임금 전액 지급

- 정부가 월 통상임금을 출산전후휴가 급여로 지급하나, 출산전후휴가 급여의 상한은 월 210만원이므로 이를 초과하는 통상임금 부분은 사업주가 부담 (최초 60일(다태아 75일)에 한함)
- 최초 60일(다태아 75일)을 초과한 30일(미숙아 40일, 다태아 45일)은 유급 기간이 아니므로 사업주가 210만원을 초과하는 부분을 지급해야할 의무가 없음



Tip

- 출산휴가기간 중 최초 60일에 대하여 유급으로 임금을 지급하라고 하는데 이때 60일 기간 중 무급휴일에 대하여도 임금을 지급해야 하는지
 - “고용보험법 제76조에서 출산전후휴가기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급한다”고 규정되어 있으며, 여기서 통상임금이란 해당 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액을 의미함
 - 출산휴가기간 중 소정 근로시간 또는 근로기간에는 무급 휴무일은 포함되지 않으므로 시간급 또는 일급에 따라 임금을 지급하는 근로자의 경우 무급 휴무일을 제외한 소정 근로기간에 대한 통상임금을 산정하여 임금을 지급하여야 할 것으로 판단됨. 이는 시간급 또는 일급을 지급하는 근로자에게 무급휴일을 포함한 90일분을 일급으로 계산하여 지급한다고 본다면 근로시 지급 받는 임금보다 휴직시 지급받는 급여가 더 많게 되는 불합리한 결과가 발생하기 때문임(여성고용정책과-1644, 2015.6.9.)

● 위반시 제재

- 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장 적용)

단태아, 다태아, 미숙아 출산전후휴가 및 급여

구 분		단 태 아	미 숙 아	다 태 아
전체 출산전후휴가 기간		90일 (출산후 45일)	100일 (출산후 45일)	120일 (출산후 60일)
기업의 유급 의무 기간		60일	60일	75일
출산전후휴가 급여 지원 (고용보험) 월 210만원 한도	우선지원 대상기업	90일 모두 지원	100일 모두 지원	120일 모두 지원
	대규모기업	무급 30일 지원	무급 40일 지원	무급 45일 지원



Tip

〈통상임금〉

- 통상임금이란 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급금액·일급금액·주급금액·월급금액 또는 도급금액을 말하며 통상 근로기준법 시행령 제6조 및 '통상임금 노사지도 지침(2025.2.6.)'에 따라 판단
- 회사 내부 규정으로 통상임금이라는 명칭을 사용하는 경우가 있으나 출산전후휴가 급여의 기준은 통상임금노사지도지침에 따른 통상임금임

출산전후휴가 소득보장 정리

구 분	최초 60일(다태아 75일)	마지막 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일)
우선지원 대상기업	정부가 출산전후휴가 급여를 지급하고(30일 기준 최대 210만원까지), 통상임금에서 부족한 부분은 사업주가 지급	정부가 출산전후휴가 급여 지급 (30일 기준 최대 210만원까지)
대규모기업	사업주가 통상임금 지급	정부가 출산전후휴가 급여 지급 (30일 기준 최대 210만원까지)

※ 출산전후휴가 급여의 세부내용은 [II-3. 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여] 참조

(5) 출산전후휴가 관련 보호규정



관계법령

【근로기준법】

제23조(해고 등의 제한) ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제60조(연차 유급휴가) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2024. 10. 22.>

1. (생략)
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간(2018.5.29. 이후 육아휴직 개시자 적용)
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. (생략)
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. <개정 2018. 3. 20.>

제74조(임산부의 보호) ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2017. 11. 28.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2008. 3. 28., 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2018. 3. 20.>

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

● 해고 제한

- 여성근로자가 실직의 위협으로부터 벗어나 출산으로 인하여 손상된 모체를 회복하고 업무에 복귀할 수 있도록 사용자는 출산전·후의 여성이 근로기준법에 의하여 휴업한 기간과 그 후 30일간은 해고하지 못함

※ 다만, 사용자가 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 가능

- 위반시 제재: 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장)

● 연차유급휴가 관련

- 연차유급휴가는 근로자의 정신적·육체적 휴식과 아울러 노동력을 위하여 일정기간 계속 근로한 근로자에게 유급으로 휴가를 부여하는 것으로, 출산전후휴가를 사용한 근로자에게는 법령에 의하여 그 기간을 출근한 것으로 보아 연차유급휴가 부여 시에 불이익을 받지 않도록 함

- 출산전후휴가 기간과 육아휴직 기간은 연차휴가를 산정하기 위한 소정 근로일수를 계산함에 있어 그 기간을 출근한 것으로 봄

※ 2024.10.22. 법 개정으로 육아기 또는 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간에 대해서도 출근한 것으로 간주

연차 유급휴가의 산정방법

- 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 함(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근시 1일의 유급휴가를 부여)
- 3년 이상 계속해서 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 부여(최대 25일)

● 야간근로와 휴일근로 제한

- 사업장에서 임신부에게 야간근로와 휴일근로를 시키려면 근로기준법 제70조에 의거 임신 중인 여성의 명시적인 청구, 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받아야 함
- 위반시 제재: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장)

● 시간외근로 제한

- 사업장에서 산후 1년이 지나지 않은 여성근로자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못함
- 위반시 제재: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장)

● 동일·유사 업무 복귀 보장

- 출산전후휴가 종료 후 사업주는 해당 근로자를 휴가전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함
- 위반시 제재: 500만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장 적용)

2 유산·사산휴가

(1) 개 요

- 유산·사산휴가 제도의 목적은 임신중인 여성이 유산 또는 사산한 경우 여성 근로자의 정신적·신체적 건강을 보호하여 정상적으로 업무에 복귀할 수 있도록 하려는 것임

유산·사산휴가 주요 내용

항 목	주 요 내 용	비 고
대 상	유산·사산한 여성 근로자	근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여
기 간	유산·사산인 경우 임신기간에 따라 유산·사산일로부터 차등 부여 • ~ 15주: 유산·사산일로부터 10일까지 • 16주 ~ 21주: 유산·사산일로부터 30일까지 • 22주 ~ 27주: 유산·사산일로부터 60일까지 • 28주 이상: 유산·사산일로부터 90일까지	위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 * 인공임신중절은 모자보건법에서 규정하고 있는 사유를 제외 하고는 불인정
소득보장	차등 부여된 휴가기간에 대하여 아래 기준에 따라 소득 보장 • 대기업: 최초 60일은 사업주, 최종 30일은 고용 보험에서 지급 • 우선지원 대상기업: 전기간 고용보험에서 지급	통상임금 지급 (정부지원은 최대 월 210만원)
신분보장	• 휴가기간과 그 후 30일간 해고제한 • 휴가기간은 소정근로일수 계산시 출근한 것으로 봄	위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'06.1.1.	'05.5.31.	- 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 여성 근로자에게 유산·사산휴가 부여 - 유산·사산 휴가를 부여받은 경우 급여 지급	근로기준법 제72조 고용보험법 제55조의7
'08.12.31.	'08.12.31.	- 유산·사산 휴가급여를 사업주가 대위 신청할 수 있도록 함	고용보험법 제75조의2
'12.8.2.	'12.2.1.	- 임신 16주 전에 유산 또는 사산한 여성 근로자에게도 유산·사산휴가 부여	근로기준법 제74조
'25.2.23.	'25.2.18.	- 임신 11주 이내에 유산 또는 사산한 여성 근로자에게 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 휴가 부여	근로기준법 시행령 제43조

(2) 유산·사산휴가 부여



관계법령

【근로기준법】

제74조(임산부의 보호) ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조 제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

【근로기준법 시행령】

제43조 (유산·사산휴가의 청구 등) ② 법 제74조제3항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다. <개정 2012. 6. 21.>

③ 사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 6. 21., 2025. 2. 18.>

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 삭제 <2025. 2. 18.>
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

부 칙 <대통령령 제35276호, 2025. 2. 18.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

제2조(유산·사산휴가 부여에 관한 적용례) 제43조제3항의 개정규정은 이 영 시행 이후 유산 또는 사산하는 경우부터 적용한다.

● 대상: 유산 또는 사산한 여성근로자

- 사업주는 여성 근로자가 유산 또는 사산하고, 근로자가 유산·사산휴가를 청구한 경우 근로계약의 형태, 직종, 근속기간 등과 관계없이 보호휴가를 부여해야 함
- 인공임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 유산·사산휴가 부여 대상에서 제외하지만, 「모자보건법」 제14조제1항에 따른 인공임신중절수술에 해당하면 휴가를 부여해야 함

☞ 유산·사산휴가가 부여되는 인공임신중절(모자보건법 제14조제1항)

- (1호)본인이나 배우자가 대통령령이 정하는 우생학적 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우*
- (2호)본인이나 배우자가 대통령령이 정하는 전염성 질환이 있는 경우**
- (3호)강간 또는 준강간에 의하여 임신된 경우
- (4호)법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척간에 임신한 경우
- (5호)임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

* 연골무형성증, 낭성섬유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 그 질환이 태아에 미치는 위험성이 높은 질환

** 풍진, 독소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환

- 유산·사산휴가는 출산전후휴가와 달리 근로자의 청구에 의해 부여되는 휴가이므로 근로자가 청구하지 않으면 사업주는 이를 부여하지 않아도 법률 위반이 아님

● 휴가기간

- 유산·사산휴가는 유산·사산일부터 시작하여야 하며, 임신기간에 따라 휴가 기간은 차등 부여함
 - 임신기간이 15주 이내: 유산 또는 사산한 날부터 10일
 - 임신기간이 16주 이상 21주 이내: 유산 또는 사산한 날부터 30일
 - 임신기간이 22주 이상 27주 이내: 유산 또는 사산한 날부터 60일

- 임신기간이 28주 이상: 유산 또는 사산한 날부터 90일
 - ※ '25.2.23.부터 임신기간 11주 이내인 경우 휴가기간이 5일에서 10일로 확대됨
- 유산·사산휴가기간에 법정휴일, 기타 회사의 약정휴일 등이 포함되어 있다 하더라도 임신기간에 따른 휴가일수를 역일상으로 부여(출산전후휴가와 동일)

사 례

- 만약 임신 20주인 '12.8.1.에 유산을 하였다면 유산·사산휴가는 '12.8.30.까지임. 근로자가 유산일로부터 며칠 경과한 '12.8.6.부터 유산·사산휴가를 시작하였다면(8.6~8.30) 그만큼 유산·사산일수는 줄어들 수밖에 없음
- 다태아 중 다음과 같이 발생하였을 경우 휴가 부여 일수
 - 1) 동일한 출산일에 분만시 1명 정상출산, 1명 사산된 경우
 - ⇒ 출산전후휴가 120일 부여
 - 2) 각각 다른 시기에 1명 정상출산, 1명 유산된 경우
 - ⇒ 해당 임신주차의 유·사산 휴가를 부여하고 출산에 대해서는 다태아 기준 출산전후휴가 부여하되, 유산·사산휴가 중 출산하게 되는 경우 출산일 전날 유산·사산휴가는 종료되고 출산일로부터 출산전후휴가 시작
 - 3) 2명 모두 출산하지 못하고, 사산된 경우
 - ⇒ 해당 임신주차의 유·사산 휴가 부여
 - 4) 각각 다른 시기에 2명 모두 유산된 경우
 - ⇒ 각각 임신주차에 해당하는 유·사산휴가 부여(단, 유산일을 기준으로 부여하되 휴일부여 기간이 중복될 경우 첫 번째 유·사산휴가는 즉시 종료하고 두 번째 유·사산휴가 부여)

○ 답 변

(공통사항) 유산은 태아가 생존이 가능한 시기 이전에 임신이 종결되는 상태이며, 사산은 임신한 지 4개월 이상 지난 후 이미 죽은 태아를 분만하는 것으로써 각각 해당 임신주차에 해당하는 유산·사산휴가를 부여



Tip

- 임신기간은 7일을 1주일로 계산함
 - 15주 이내(~105일), 16주~21주(106일~147일), 22주~27주(148일~189일), 28주~(190일~)

● 유산·사산휴가의 청구

- 여성근로자가 유산·사산휴가를 청구할 때에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 함

* 유산·사산휴가는 유산·사산일부터 시작되므로 근로자가 휴가기간 중에 신청서를 제출하였더라도 사업주는 근로자의 휴가신청이 늦었다는 이유로 휴가신청을 거부하여서는 안됨

● 임신 중인 근로자가 출산전후휴가기간에 유산·사산한 경우,

- 사업주는 출산전후휴가, 유산·사산휴가를 각각 부여하고,
- 각각의 휴가 중 최초 60일에 대해서는 통상임금을 지급해야 함

● 고용센터에서 급여 지급시에도 각각의 휴가에 대하여 별도로 급여를 지급해야 함

사 례

- 우선지원대상 사업장 소속 근로자 A는 임신 기간 중 유산·사산의 위험이 있다는 의사의 진단을 받고 임신 25주차부터 출산전후휴가를 분할하여 사용하였다. 그러나, 출산전후휴가를 사용한지 41일이 되는 날(임신 31주차) 유산이 발생하였다.

⇒ 사업주는 근로자 A에게 40일의 출산전후휴가를 부여하였지만, 유산·사산한 날부터 90일의 유산·사산휴가를 별도로 부여해야 함

- 또한, 출산전후휴가 40일과 유산·사산휴가 중 최초 60일은 유급으로 부여해야 함
- 근로자 A는 유산 전에 사용한 40일의 출산전후휴가와 90일의 유산·사산 휴가에 대하여 고용센터에서 급여를 지급받을 수 있음

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

(3) 소득보장 범위

● 소득보장 기간

- 여성근로자가 28주 이후에 유산·사산하여 90일의 휴가를 부여받은 경우는 출산전후휴가와 동일(Ⅱ-1.(4) 참조)
- 27주 이전에 유산·사산하여 60일 이하의 휴가를 부여받은 경우에는 근로기준법 제74조제4항에 따라 유산·사산휴가의 최초 60일은 유급이므로 사업주가 휴가기간 전체에 대하여 임금을 지급해야 함
 - ※ 다만, 우선지원대상기업은 최초 60일에 대해서도 국가에서 유산·사산휴가 급여를 지원 (월 최대 210만원)하고 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함



Tip

- 다만, 출산전후휴가 급여 등 상한액이 30일 기준 210만원이므로, 우선지원 대상기업이라 하더라도 최초 60일 동안의 420만원을 초과하는 차액부분에 대해서는 사업주가 지급하여야 함

- 임금 지급액: 통상임금 전액 지급(정부가 통상임금을 유산·사산휴가 급여로 지급하나, 유산·사산휴가 급여의 상한액은 30일 기준 210만원이므로 이를 초과하는 통상임금 부분은 사업주가 부담, 최초 60일에 한함)

사 례

- 출산전후휴가를 분할하여 40일 사용하였으나, 임신 30주에 유산한 경우
 - 출산전후휴가를 40일 사용한 것과 관계없이 유산·사산한 날부터 90일의 유산·사산휴가를 부여해야 함

● 위반시 제재

- 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장 적용)

(4) 유산·사산휴가 관련 보호규정



관계법령

【근로기준법】

제23조(해고 등의 제한) ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

제60조(연차 유급휴가) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. (생 략)
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성 보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제71조(시간외근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다. <개정 2018. 3. 20.>

제107조(벌칙) 제7조, 제8조, 제9조, 제23조제2항 또는 제40조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2017. 11. 28.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조 제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·

제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2008. 3. 28., 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2018. 3. 20.>

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

● 해고 제한

- 출산전후휴가와 동일하게 유산·사산휴가기간과 그 후 30일 동안은 해고를 할 수 없음

● 연차 유급휴가 보장

- 출산전후휴가와 동일하게 유산·사산휴가 기간도 출근한 것으로 보아 연차 유급휴가를 보장함

● 야간근로와 휴일근로 제한

- 산후 1년이 지나지 아니한 여성에서 산(産)은 정상분만과 유산·사산도 포함
- 사업장에서 유산·사산 이후 1년이 지나지 않은 여성근로자에게 야간근로와 휴일근로를 시키려면 근로기준법 제70조에 의거 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받아야 함
- 위반시 제재: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장)

● 시간외근로 제한

- 사업장에서 유산·사산 이후 1년이 지나지 않은 여성근로자에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못함
- 위반시 제재: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(1인 이상 사업장)

● 동일·유사 업무 복귀 보장

- 근로기준법 제74조제6항은 제1항에 의한 출산전후휴가 종료 후에 대해서만 정하고 있으므로, 유산·사산휴가는 제74조제6항의 내용에 해당되지 않음

 **근로기준법 제74조(임산부의 보호) ⑥** 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

- 다만, 유산·사산휴가를 부여받았다는 이유만으로 기피 업무에 배치하거나 더 적은 임금을 받는 업무에 배치하였다면 남녀차별의 가능성이 높음

 **남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제10조(교육·배치 및 승진)** 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

3 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여

(1) 제도의 의의 및 목적

〈제도의 의의〉

- 출산전후휴가 급여 등은 소정의 지급요건을 갖춘 피보험자(이하 “급여수급자격자”라 한다)에게 지급하는 재직자 급부제도임
- 출산전후휴가, 유산·사산휴가를 부여받은 근로자는 사업주가 지급하는 급여 및 고용보험에서 휴가급여를 지급받음으로써 휴가 중 생계의 안정 및 고용의 불안을 해소할 수 있고, 충분한 휴식을 통하여 여성노동력의 손상방지 및 미래노동력에 대한 보장을 받음

〈제도의 목적〉

1) 여성근로자의 고용안정

- 출산전후휴가, 유산·사산휴가 급여를 지급하는 가장 큰 목적은 근로자가 출산(유산·사산 포함 “출산등”으로 표기)·육아를 이유로 고용불안에 처하였을 경우 일정기간 동안 그 가족의 생활안정 및 그 근로자의 고용유지를 도모하기 위한 것임

2) 노동시장의 인력수급 지원

- 우리나라도 저출산 국가로서 머지않아 인구감소 현상마저 나타나는 등 산업 인력 공급에 차질이 예상되는 바, 취업하고 있는 기혼여성이 임신·출산 등으로 노동시장에서 빠져나가는 것을 예방하여 여성인력의 노동시장 참여를 강화하고, 산업인력 확보를 뒷받침

3) 모성보호 비용의 사회분담

- 종래 모성보호 문제는 개인에게 책임이 있는 것으로 보았고, 그 비용도 사업주·근로자가 전액 부담하였음
- 그러나, 2005.5월 모성보호 관련 3법(근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법)을 개정하여 우선지원대상기업의 경우 휴가 전 기간에 소요되는 비용을 사회적으로 분담하도록 하였음

※ 대기업의 경우 종전과 같이 60일 사업주 부담, 30일 사회보험 부담

4) 재직자에 대한 고용보험의 사회적 역할 강화

- 종래 고용보험급여는 구직급여·취직촉진수당 등 실직자를 위주로 운영되었으나 재직자에게도 급여혜택을 확대하여 고용보험의 사회적 역할을 제고

(2) 출산전후휴가 급여 등 지급요건



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조(출산전후휴가에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

③ 출산전후휴가 급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.

④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

【고용보험법】

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은

경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

【고용보험법 시행령】

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여 또는 난임치료휴가 급여(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012. 7. 10., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18.>

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.

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

● 출산전후휴가 급여 및 유산·사산휴가 급여 지급 요건

- ① 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 사용한 근로자일 것
- ② 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
- ③ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 함

● 출산전후휴가 급여 및 유산·사산휴가 급여 지급 요건 상세 내용

① 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 사용한 근로자일 것

- 90일에 못 미치는 기간의 휴가를 부여한 경우에도 휴가 기간에 대해서는 급여 지급

☞ (중요) 계약기간 만료, 사업장 폐업 등 불가피한 사유가 아닌 경영상 필요에 의한 해고, 조기복직 (근로자가 동의한 경우도 포함) 등의 사유로 인해 휴가를 90일 미만 부여한 경우에는 반드시 근로개선지도과로 통보해야 함(감사원 지적사항)

- 법 위반 사업장 발견 즉시 통보하는 것을 원칙으로 하되, 지방 사정을 고려하여 정기적으로 통보하는 것도 가능

※ 단, 이 경우에도 최소 6개월에 1회 이상 통보해야 함



Tip

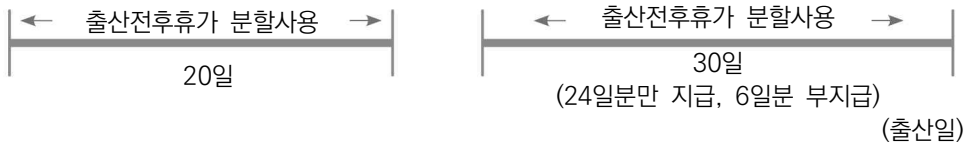
〈출산 후 45일을 확보하지 못한 경우〉

- 출산전후휴가를 80일 사용한 경우 80일 분의 출산전후휴가 급여 지급
 - 만약 출산 후 45일이 확보되지 않았다고 하더라도, 이를 사유로 추가 감액하지 않음
 - ※ 근로기준법 위반에 대하여는 근로개선지도과에 통보

〈출산 전 44일을 초과한 경우〉

- 출산전에 배치된 기간이 44일을 초과하는 경우, 해당 기간은 임의 휴가로 보아 출산전후휴가 급여를 지급하지 않는 것이 원칙(90일=출산전 44일+출산일 1일+출산후 45일)
- 출산전후휴가 분할 사용한 기간만으로 44일을 초과하는 경우 출산전후휴가 급여는 44일분만 지급(사례 1)
- 출산전후휴가 일부 분할 사용하였고, 잔여 출산전후휴가를 출산 후 45일을 확보하여 사용하였는데 예정보다 늦게 출산하여 결과적으로 출산전후가 기간이 44일을 초과하게 된 경우에는 예외적으로 출산 전 44일을 초과한 기간도 출산전후휴가 급여 지급하되 법령 위반이 없도록 추가 조치(사례 2)
- 다만, 미숙아를 출산한 경우에는 출산전에 배치된 기간이 54일을 초과하지 않는 범위에서 급여 지급 가능(100일=출산 전 54일+출산일 1일+출산후 45일)
- ※ 근로기준법 위반에 해당하지 않음

사례 1 ▶ 근로자 甲이 출산전후휴가 분할 사용하였으나, 분할 사용한 기간이 44일 초과한 경우 출산 전에 사용할 수 있는 휴가(44일) 일수를 초과한 것이 명백하므로 초과한 기간에 대해서는 출산전후휴가 급여를 지급하지 않음

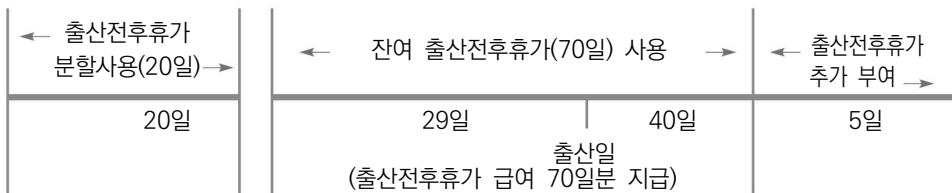


〈출산 전에 사용할 수 있는 휴가는 최대 44일 이므로 44일을 초과하는 기간에 대하여는 출산전후휴가 급여 부지급〉

사례 2 ▶ 근로자 甲이 출산 전에 출산전후휴가의 일부를 분할 사용하고, 나머지 기간을 출산 후 45일을 확보하여 사용하였으나, 예정보다 늦게 출산하여 결과적으로 출산 전 휴가 기간이 44일을 초과한 경우

☞ 출산 전 휴가 기간(44일)을 엄격하게 적용하면 기 지급되었던 출산전후휴가 급여 회수 등 지급 절차가 복잡하므로, 출산전후휴가 급여는 지급.

※ 출산 후 45일이 확보되도록 휴가를 추가로 부여할 것을 안내하고, 미확보 된 경우 반드시 근로개선지도과에 통보



〈출산전후휴가를 분할하여 사용하고, 출산 후 45일을 확보하여 잔여 출산전후휴가를 사용하였으나 결과적으로 출산 전 휴가 사용일수가 44일을 초과한 경우에는 출산전후휴가 급여 90일분을 지급〉

☞ 사실관계

- 출산전후휴가 부여기간: 2014.2.12. ~ 2014.5.12.(90일)
- 출산일: 2014.2.13.
- 조기복직일: 2014.3.13.(사유: 본인의 원에 의해)
- 출산전후휴가 급여 신청기간: 2014.2.12. ~ 2014.3.12.(29일)
- 고용센터에서 29일 분 출산전후휴가급여는 지급하고, 「근로기준법」 제74조에 의한 출산전후휴가 90일 미부여 사업장으로 근로개선지도과에 통보
- 근로개선지도과에서 사업장에 시정명령 → 2014.4.4.일부터 출산전후휴가 재사용

☞ 비록 근로기준법은 출산전후휴가 90일을 연속으로 사용하는 것을 원칙으로 하고 유산·사산의 위험이 있는 경우 예외적으로 사용이 가능하도록 규정하고 있으나,

- 위의 경우는 우리부의 시정 명령에 따라 미사용한 출산전후휴가를 사용한 것인 바, 비록 출산전후휴가 기간에 단절이 있다 하더라도 출산전후휴가 급여를 지급함이 타당
- 다만, 이러한 경우에도 당초 출산전후휴가기간을 초과할 수는 없는 것이므로 재사용 시작일(2014.4.4)부터 2014.5.12까지 39일분을 추가로 지급해야함.

② 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것

- 휴가 개시일이 아니라 휴가가 끝난 날이 기준이므로, 사업주의 유급 의무 기간인 최초 60일 중 보수 지급의 기초가 된 날은 피보험 단위기간에 포함되나, 60일을 초과하는 기간에 대하여는 피보험 단위기간에 포함되지 않음

※ 다만, 출산전후휴가, 유산·사산휴가기간 중 60일을 초과하는 기간에 대해서도 사업주로부터 급여를 지급받는 경우에는 피보험단위기간에 포함됨(이 경우 사업주가 임금을 지급했다는 사유로 피보험단위기간에 포함시킨 것이므로 사업주가 대위 신청하여 급여를 받아가는 것은 허용되지 않음)

- 피보험 단위기간 계산시 구직급여의 수급자격을 인정받은 사실이 있는 경우에는 그 수급자격의 인정과 관련된 이직일 이전의 피보험 단위기간은 산입되지 않음

※ 제1항에 따라 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 피보험 단위기간은 넣지 아니함(고용보험법 제41조제2항)

- 피보험 단위기간은 ‘피보험기간’ 중 보수 지급의 기초가 된 날이며, ‘피보험기간’은 고용보험법 제50조에서 규정하고 있으므로 이에 따라 해석해야함
- 실업급여처럼 기준기간이 없기 때문에 근로자의 전 이력을 보되, 이직 후 재취득까지의 기간이 3년을 초과하는 경우에는 기간에서 제외하여야 함

모성보호 급여 지급 시 피보험 단위기간 산정 방법 시달

〈여성고용정책과-56, '13.3.28.〉

1. 검토 배경

- 출산전후휴가 급여, 육아휴직 급여 등 지급받기 위해서는 고용보험법 제41조에 따른 피보험 단위기간이 180일 이상이어야 함
- 센터별로 피보험 단위기간을 다르게 해석하는 사례가 있는 것으로 파악되어 일관된 해석을 위해 지침 명확화 필요

2. 관련 규정



제41조(피보험 단위기간) ① 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다.

제50조(소정급여일수 및 피보험기간) ③ 피보험기간은 그 수급자격과 관련된 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간(제10조 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자로 고용된 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다)으로 한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 경우에는 그 수급자격과 관련된 폐업 당시의 적용 사업에의 보험가입기간 중에서 실제로 납부한 고용보험료에 해당하는 기간으로 한다.

④ 제3항에도 불구하고 피보험기간을 계산할 때에 다음 각 호의 경우에는 해당 호에 따라 각각 피보험기간을 계산한다.

1. 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업에서 피보험자격을 취득한 경우: 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산한다. 다만, 종전의 적용 사업의 피보험자격 상실로 인하여 구직급여를 지급받은 사실이 있는 경우에는 그 종전의 적용 사업에서의 피보험기간은 제외한다.

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 … 육아휴직 급여를 지급한다.

1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 … 출산전후휴가 급여 등을 지급한다.

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것

3. 피보험 단위기간 산정 방법

- 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산하는데,
 - 피보험기간은 이직 당시의 적용 사업에서 고용된 기간으로 함을 원칙으로 함
 - 단, 종전의 적용 사업에서 피보험자격을 상실한 사실이 있고 그 상실한 날부터 3년 이내에 현재 적용 사업에서 피보험자격을 취득한 경우에는 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 합산함
- ※ 종전의 적용 사업에서의 피보험기간을 계산할 때 그 이전의 적용 사업에서의 피보험 기간도 포함될 수 있으므로 이직 후 재취득까지의 기간이 3년을 초과하지 않는 피보험기간은 모두 합산할 수 있음

〈취득·상실 기간에 따른 피보험기간 포함 여부〉



- 일부 고용센터에서 근로자의 전체 고용보험 가입기간 중 임금 지급의 기초가 된 날을 피보험 단위기간으로 해석하는 것은 잘못된 것임

4. 행정사항

- 추후 피보험 단위기간 산정 시 잘못이 없도록 신중한 처리 요망
- ※ 기지급된 급여를 회수 조치할 필요는 없음

③ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 함

- 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함

출산전후휴가 급여 등 신청기간 연장사유(고용보험법 시행령 제94조, 제100조)

- 천재지변이 발생한 경우
- 본인 또는 배우자의 질병·부상
- 본인 또는 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
- 「병역법」에 따른 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

(3) 출산전후휴가 급여 등 지급기간



관계법령

【 고용보험법 】

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

부 칙 <법률 제20519호, 2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다.

제3조(출산전후휴가 급여 지급 기간에 관한 적용례) 제76조제1항제1호의 개정규정은 이 법 시행 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.

- 출산전후휴가 급여 또는 유산·사산휴가 급여의 지급기간은 근로기준법 제74조의 규정에 의한 휴가기간임
 - 다만, 우선지원 대상사업장이 아닌 경우에는 60일을 초과하는 일수(30일 한도, 단, 미숙아는 40일, 다태아는 45일)에 한함



Tip

〈우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(고용보험법 시행령 제12조제1항 별표1)〉

업종구분	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업	B	300명 이하
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
9. 도매 및 소매업	G	200명 이하
10. 숙박 및 음식점업	I	
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	
13. 그 밖의 업종		100명 이하

비고: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

※ 위 상시 근로자 수의 적용을 받지 않는 경우: 「중소기업기본법」의 일부 규정이 적용되는 경우, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」에 따른 상호출자제한기업집단 중 일정 요건에 해당하는 경우 등 (고용보험법 시행령 제12조제2항, 제4항 참조)

(4) 출산전후휴가 급여 등 지급금액



관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.

부 칙 <법률 제20519호, 2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다.

제3조(출산전후휴가 급여 지급 기간에 관한 적용례) 제76조제1항제1호의 개정규정은 이 법 시행 이후 출산하는 근로자부터 적용한다.

【고용보험법 시행령】

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 법 제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다. <개정 2008. 4. 30., 2012. 7. 10., 2014. 6. 17., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18.>

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액

가. 출산전후휴가 급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준

나. 물가상승률

다. 「최저임금법」에 따른 최저임금

라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

2. 하한액: 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다) 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 “시간급 최저임금액”이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조제1항에 따라 준용되는 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간, 유산·사산 휴가 기간, 배우자 출산휴가

기간 또는 난임치료휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 7. 10., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18.>

고용노동부고시 제2025-14호

출산전후휴가 급여등 상한액 고시

I. 출산전후휴가(유산·사산휴가) 급여의 상한액

1. 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 해당하는 금액이 630만원을 초과하는 경우: 630만원
2. 출산전후휴가 급여 또는 유산·사산휴가 급여의 지급기간이 90일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액
3. 미숙아를 출산한 경우의 출산전후휴가기간 100일에 대한 통상임금에 해당하는 금액이 700만원을 초과하는 경우: 700만원
4. 미숙아를 출산한 경우의 출산전후휴가 급여의 지급기간이 100일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액
5. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가기간 120일에 대한 통상임금에 해당하는 금액이 840만원을 초과하는 경우: 840만원
4. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가 급여의 지급기간이 120일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

〈중간 생략〉

IV. 행정사항

1. 시행일
이 고시는 2025년 2월 23일부터 시행한다.
2. 적용례
이 고시는 2025년 12월 31일까지 효력을 가진다.

〈이하 생략〉

① 지급금액 산정 원칙

- 출산전후휴가 급여 또는 유산·사산휴가 급여 지급금액은 근로기준법의 통상 임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정)에 해당하는 금액을 지급
 - 통상임금이라함은 근로기준법 시행령 제6조의 규정에 의거 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급·일급·주급·월급금액을 말하며, 통상임금의 범위에 포함되기 위해서는 1) 근로의 대가성, 2) 임금산정 기간 내에 정기적·일률적으로 지급되는 조건을 모두 충족하여야 함



Tip

〈출산전후휴가 기간 중 통상임금이 인상된 경우〉

- 고용보험법에 명시적으로 휴가를 시작한 날이 기준이 된다고 규정하고 있으므로 휴가 기간 중 통상임금이 인상되었다고 하더라도 인상분은 반영하지 않음

〈통상임금이 소급하여 인상된 경우〉

- 출산전후휴가 급여를 지급 받은 후 그 근로자가 종사하는 사업장에서 단체(임금)교섭이 타결 되어 임금인상이 소급되었다면 기 지급한 출산전후휴가 급여에 대한 임금인상분을 추가하여 지급하여야 함(평정 68240-247, 2002.11.7.)
 - 단체(임금)협약은 노사당사자간의 합의로 그 효력발생시기를 일정기간 소급할 수 있는 것이며, 임금협약이 체결됨에 따라 소급하여 확정되는 것으로 볼 수 있으므로, 출산전후휴가 개시일 이전으로 소급 인상되었다면 출산전후휴가 개시일에 이미 임금이 인상된 것으로 보아야 함

〈출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우〉

- 출산전후휴가 급여는 휴가를 시작한 날의 통상임금이 기준이 되므로, 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우에도 최초 출산전후휴가 개시일을 기준으로 급여 산정

〈출산전후휴가 기간 중 기업규모가 변동된 경우〉

- 우선지원 대상기업 해당여부는 출산전후(유산·사산)휴가 개시일을 기준으로 판단하므로 휴가 기간 중 변경되었더라도 출산전후휴가 급여는 그대로 지급
 - 기업규모 변동 시점 이후 출산전후휴가를 개시하는 여성근로자에 대해서는 변경된 기업규모로 출산전후휴가 급여 지원
- 출산전후휴가 기간 중 기업규모를 소급하여 변경된 경우에는 당초부터 기업규모를 잘못 판단한 것이므로 소급하여 변경된 시점(적용일자)부터 기업규모를 적용하여 출산전후휴가급여를 지원
 - 다만, 우선지원대상기업에서 대규모기업으로 소급하여 변경된 경우에는 근로자와 사업주의 의도가 아니고 근로자의 수급권 제약 및 불이익한 처분이므로 기업규모의 소급일자가 아닌 변경일자부터 적용하여 출산전후휴가급여 지원

cf. 다른 사업장에 취업하게 된 경우는 취업 시점에 다시 판단

- 대규모기업 소속 근로자가 출산전후휴가 기간 중 우선지원대상기업으로 고용 승계되어 동 휴가를 계속 사용하였을 경우에는 우선지원대상기업 소속 근로자로 고용승계된 '06.6.1. 부터 휴가개시일 기준 통상임금으로 산전후휴가급여를 지급할 수 있을 것임(여성고용팀-3833, 2006.9.13.)
- 고용승계되어 대규모기업에서 우선지원대상기업으로 소속 사업장이 바뀐 경우에는 고용 승계된 시점부터 우선지원대상기업 기준으로 급여를 지급하되, 지급금액은(비록 고용승계 과정에서 급여 인상이 있었을지라도) 휴가개시일 기준으로 해야 한다는 의미

② 상한액 및 하한액

- 피보험자의 산정된 통상임금에 상당하는 금액이 고용보험법 제76조제2항 및 같은 법 시행령 제101조에 의한 상한액(210만원)을 초과할 경우에는 동 상한액을 출산전후휴가 급여 등으로 지급함



Tip

예) 근로기준법 제74조 4항에서 최초 60일은 유급휴가로 되어 있으며, 이때 60일에 대한 급여 기준은? (출산휴가기간 중 무급 휴무일에 대한 임금 지급 유무)

☞ “고용보험법 제76조에서 출산전후휴가기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급한다”고 규정, 여기서 통상임금이란 해당 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액을 의미

- 따라서, 출산휴가기간 중 소정 근로시간 또는 근로기간에는 무급 휴무일은 포함되지 않으므로 시간급 또는 일급에 따라 임금을 지급하는 근로자의 경우 무급 휴무일을 제외한 소정 근로기간에 대한 통상임금을 산정하여 임금을 지급하여야 할 것으로 판단됨
- 이는 시간급 또는 일급을 지급하는 근로자에게 무급휴일을 포함한 90일치를 일급으로 계산하여 지급한다고 본다면 근로시 지급받는 임금보다 휴직시 지급받는 급여가 더 많게 되는 불합리한 결과가 발생하기 때문임(여성고용정책과 - 1644, 2015.6.9.)

- ※ 방학 중 임금 미지급 근로자에 대해 그 방학 기간에 출산전후휴가 급여 및 육아휴직 급여 지급 여부
- 육아휴직 급여는 사업주의 임금 지급 여부와 관계없이(감액은 별론으로 하더라도) 통상임금에 해당하는 금액을 지급하는 반면,
 - 출산전후휴가 급여는 사업주의 임금 지급을 전제로 그 통상임금에 상당하는 금액을 지급함
 - 따라서, 방학 중 임금이 지급되지 않는 근로자에 대해서는 육아휴직 급여는 지급하되, 출산전후휴가 급여는 지급하지 않는 것이 타당

- 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가기간 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 “시간급 최저임금액”이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우
 - 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여 등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액을 지급

③ 감액규정

- 출산전후휴가기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우, 사업주로부터 지급받은 금품과 출산전후휴가 급여 등을 합한 금액이 휴가개시일을 기준으로 산정한 통상임금보다 더 많은 경우 초과하는 금액만큼 출산전후휴가 급여 등을 감액하여 지급
 - 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상되어 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여 등의 차액을 지급하였을 때에는 출산전후휴가 급여 등을 감액하지 않고 지급
 - ‘사업주가 지급한 금품’을 통상임금으로 한정하였으므로 통상임금에 해당하는 금품 외에 사업주가 더 지급하기로 약정한 다른 금품을 지급할 경우 그 금액은 감액규정 적용에서 제외
- 사업주가 착오로 휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다가 이후 이를 전액 회수하였거나, 출산전후휴가 복귀 후 임금지급시 착오 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 휴가기간 중에 지급된 금품이 없는 것으로 해석하여 출산전후휴가 급여를 감액하지 않고 지급
 - 출산전후휴가 급여 신청시점에 사업주가 지급한 금품이 있는 경우, 착오로 지급된 것인지 여부를 확인하여 감액 여부를 결정할 것
 - 출산전후휴가 급여가 지급된 이후라도, 출산전후휴가 기간에 급여가 착오 지급된 것이 명확하다면, 감액하여 지급한 처분을 취소하고 지급하는 것도 가능

(5) 출산전후휴가 급여 등의 신청



관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 본다. <개정 2022. 12. 31.>

제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

【고용보험법 시행규칙】

제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후휴가 급여등 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21.>

1. 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(최초 1회만 해당한다) 또는 배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서 1부
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류

가. 출산전후휴가 급여: 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따른 미숙아(이하 “미숙아”라 한다)를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말한다. 이하 같다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당한다)

나. 유산·사산휴가 급여: 유산이나 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부

② 제1항에 따른 신청서를 받은 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인하여야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 이를 첨부하도록 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 신청은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2011. 1. 3., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2025. 2. 21.>

1. 출산전후휴가 급여 또는 유산·사산휴가 급여: 사용한 출산전후휴가 기간이나 유산·사산

휴가 기간에 대하여 30일 단위로 신청해야 한다. 다만, 사용 기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 전체 휴가기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수 있다.

제123조(출산전후휴가 등의 확인) ① 사업주는 법 제76조의2 또는 법 제77조에 따라 피보험자가 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 별지 제107호서식의 출산전후(유산·사산) 휴가 확인서 또는 별지 제107호의2 서식의 배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서(이하 “출산전후등휴가확인서”라 한다)를 내주어야 한다. <개정 2013. 1. 25., 2017. 8. 29., 2019. 9. 30., 2021. 7. 1., 2025. 2. 21.>
 ② 제1항에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 출산전후등휴가확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안전기관의 장은 사업주에게 출산전후등휴가확인서의 발급을 직접 요구할 수 있다. <신설 2017. 8. 29.>

부 칙 <고용노동부령 제437호, 2025. 2. 21.>

이 규칙은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

① 출산전후휴가 급여 등 신청서 제출

- 출산전후휴가 급여 등을 지급받으려는 자는 거주지 또는 사업장 관할 직업안전기관의 장에게 ‘출산전후휴가 급여등 신청서(별지 제105호서식)’를 작성하여 제출하여야 함
 - 동 신청서는 직접 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출할 수 있으며, 인터넷을 통한 신청도 가능
 - 신청서를 작성하여 제출할 경우에는 ‘출산전후(유산·사산)휴가 확인서(별지 제107호서식)’와 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등)를 함께 제출해야 하고, 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 이를 확인할 수 있는 자료도 함께 제출해야 함
- 사업주는 피보험자(근로자)가 출산전후(유산·사산)휴가 급여를 받으려는 경우 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 하고, 출산전후(유산·사산)휴가에 대한 확인을 요구하는 경우 ‘출산전후(유산·사산)휴가 확인서(별지 제107호서식)’를 발급해 주어야 함
 - * 사업주가 정당한 이유 없이 확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안전기관의 장은 사업주에게 확인서 발급을 직접 요구할 수 있음

- 미숙아 출산에 따른 출산전후휴가 급여를 신청하거나 유산·사산휴가 급여를 신청하는 경우에는 이를 증명할 수 있는 의료기관의 진단서를 함께 제출해야 함
- 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청은 30일 단위로 하여야 하나, 휴가 사용 기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 전체 휴가기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수도 있음

〈제출서류〉

1. 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서(별지 제105호서식) 1부
 2. 「고용보험법 시행규칙」 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부
 3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
 4. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
 5. 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따른 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당)
 6. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관)의 진단서 (임신기간이 적혀 있어야 함) 1부(유산·사산 휴가만 해당)
- ※ 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서, 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 등은 [www. work24. go.kr](http://www.work24.go.kr)(고용24) → 전체메뉴 또는 QUICK MENU → 고객센터 → 자료실 → 서식자료실 → 검색



Tip

- 출산전후휴가 분할 사용과 관련한 전산 조치 사항
 - 출산전후휴가 확인서 1장에는 근로자가 분할하여 사용한 여러 건의 출산전후휴가 기간을 기재할 수 있음. 단, 출산전후휴가 급여 신청서는 분할하여 사용한 각각의 건에 대하여 신청서를 제출해야 함
 - 고용보험 전산상으로는 확인서 1건에 대하여 신청서 1건이 입력되어야 완료가 되므로, 사업주가 확인서 1장에 여러 건의 출산전후휴가 기간을 기재한 경우라도 전산에는 확인서를 각각 입력해야 함
- 출산전후휴가급여 분할사용 중 1회차 신청시 출산전후휴가급여 요건 중 피보험단위기간이 180일을 미달할 때 조치사항
 - 1회차 신청시 출산전후휴가급여 요건이 부족하여 부지급 처리하였더라도 1회차 분할 사용 후 당해 사업장에 출근하여 근무를 하던 기간 중 지급 요건을 충족하였을 경우 부지급건에 대하여 지급처리

(6) 출산전후휴가 급여 등의 수급권 대위



관계법령

【고용보험법】

제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위) 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다. <개정 2012. 2. 1.>

【고용보험법 시행규칙】

제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) 사업주가 법 제75조의2에 따라 출산전후휴가 급여등을 대위하여 받으려면 별지 제105호의2서식의 출산전후휴가 급여등의 대위 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21.>

1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류
 - 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 한다) 1부
2. 삭제 <2013. 12. 30.>
3. 임금대장 등 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류
 - 가. 출산전후휴가 급여: 다음의 서류
 - 1) 주민등록표 등본 등 해당 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류 1부
 - 2) 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당한다)
 - 나. 유산·사산휴가 급여: 유산이나 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부

부 칙 <고용노동부령 제437호, 2025. 2. 21.>

이 규칙은 2025년 2월 23일부터 시행한다.

- 사업주가 근로자에게 출산전후휴가 급여 등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여 등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액에 대하여 그 근로자의 급여 수급권을 대위함
- 사업주가 출산전후휴가 급여 등을 대위하여 받으려면 ‘출산전후휴가 급여등 대위 신청서(별지 제105호의2서식)’를 작성하여 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출하여야 함
 - 신청서를 작성하여 제출할 경우에는 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 서류, 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료를 첨부하여 제출해야 함
 - 출산전후휴가 급여를 신청하는 경우에는 해당 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류를 함께 제출해야 하며, 미숙아 출산에 따른 출산전후휴가 급여를 신청하거나 유산·사산휴가 급여를 신청하는 경우에는 해당 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서를 함께 제출해야 함



- 출산전후휴가 급여등 수급권 대위의 제척기간 변경
 - 기존 해석은 출산전후휴가 급여등 수급권 대위의 신청기한을 「고용보험법(이하 ‘법’이라 함)」 제107조(소멸시효)에 따라 3년이라고 봄
 - '19.1.15. 법개정으로 급여신청에 대한 제척기간(권리발생일부터 1년)을 별도로 정하는 구직급여·모성보호급여의 경우 지급받을 권리에 대한 소멸시효 규정이 삭제됨
 - 출산전후휴가 급여등의 수급권 대위(법 제75조의2)는 사업주가 근로자의 급여등을 받을 권리를 대신 청구하는 것이므로 근로자의 급여 신청기한(휴가 종료일부터 12개월)과 동일하게 적용됨이 타당
 - 사업주가 2019.1.15. 이후 출산한 근로자에게 지급한 출산전후휴가 급여 신청분부터 1년 적용 (이전 출산한 근로자의 출산전후휴가 급여등 수급권 대위의 제척기간은 3년 적용) (여성고용정책과 - 1411, 2019.7.29.)

(7) 출산전후휴가 급여 등의 지급



관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제121조 또는 제121조의2에 따라 출산전후휴가 급여등에 대한 지급 신청을 받으면 법 제75조 또는 법 제75조의2에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제77조에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후(유산·사산)휴가 급여 지급 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다.

② 출산전후휴가 급여등은 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다.

③ 직업안정기관의 장은 출산전후휴가 급여등을 지급하면 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다.

④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우에는 출산전후휴가 급여등에 관한 증명서를 내주어야 한다.

① 신청서 처리시 유의사항

● 피보험자 및 사업주의 날인 여부를 최우선 확인

- 피보험자 및 사업주의 날인 여부를 최우선 확인하되 신청서 및 확인서에 피보험자 및 사업주의 날인이 없는 경우에는 보완 또는 반려 조치
- 다만, 사업주가 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 확인을 할 수 없거나 확인을 거부하는 경우 등에는 고용보험법 제109조 규정에 의하여 사업장에 대한 조사 등 실시

● 기재내용의 사실여부 확인 철저

- 임금지급기초일수, 통상임금 등의 기재내용이 허위 또는 불명확하다고 판단되면 사실여부를 조사
- 다만, 사실조사는 꼭 필요한 경우에만 하도록 하고, 조사를 하는 경우에도 조사의 신속성 등을 위하여 팩스·유선 등 적절한 방법을 이용(불필요한 자료요구는 지양)

- 미숙아 출산으로 휴가기간을 90일에서 100일로 변경 처리할 경우
 - 출산 전에 출산전후휴가 급여 신청서가 접수되어 급여 지급 처리 중에 미숙아 출산으로 출산전후휴가 기간이 10일 추가되는 경우,
 - 사업주에게 확인서를 변경하여 제출하도록 한 후 추가 급여 등 지급 처리

② 출산전후휴가 급여등의 지급여부 결정 및 통지

- 법 제75조의 규정에 의한 출산전후휴가 급여등의 지급요건을 갖추었는지 여부를 검토하여 전산입력 조치한 후,
 - 지급요건을 갖춘 경우 신청인에게 출산전후휴가 급여등 지급결정 통지
 - 출산전후휴가 급여등의 지급요건을 갖추지 못한 경우에는 신청인에게 출산전후휴가 급여등 부지급 결정 통지와 함께 심사청구 절차를 안내

③ 급여의 지급절차

- 급여지급 계좌의 신고
 - 출산전후휴가 급여등을 지급받고자 하는 자는 급여신청시 금융기관의 본인 계좌를 지정하여 신고하여야 함
 - 신청인 계좌 압류로 본인의 계좌가 아닌 다른 사람의 계좌로 급여를 지급받기를 원하는 경우에도 가능하면 본인 계좌로 지급할 수 있도록 안내
 - ※ 다만, 불가피한 경우, 서약서, 계좌에 대한 위임장, 가족관계증명서 같이 타인계좌로 입금하는 것이 곧 신청인에 대해 입금하는 것으로 간주할 수 있는 증빙서류 받아 지급
- 급여의 지급방법
 - 출산전후휴가 급여등은 수급자가 지정한 금융기관의 본인 계좌에 입금함으로써 지급
 - 계좌입금은 가능한 신청서 처리당일 또는 그 익일에 이루어 질 수 있도록 조치

(8) 출산전후휴가 급여 등의 지급 제한



관계법령

【고용보험법】

제62조(반환명령 등) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급받은 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액의 2배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다. 다만, 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖에 사업주를 위하여 행위하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제116조제1항에서 같다)와 공모(거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 사업주의 거짓된 신고·보고 또는 증명 등 사업주의 귀책사유가 포함되어 있는 경우를 말한다. 이하 같다)하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에는 지급받은 구직급여액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다.

③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 사업주와 공모한 경우에는 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 사람과 연대(連帶)하여 제1항 및 제2항에 따른 책임을 진다.

④ 직업안정기관의 장은 구직급여의 수급자격이 있는 사람 또는 수급자격이 있었던 사람에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.

⑤ 직업안정기관의 장은 제1항·제2항 또는 제4항에 따라 구직급여 지급금을 반환하거나 추가징수금을 납부하여야 하는 사람이 이 법에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항·제2항 또는 제4항에 따른 반환금·추가징수금에 충당할 수 있다.

제70조(육아휴직 급여) ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15.>

제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.>

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는

그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 본다.<개정 2022. 12. 31.>

② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <신설 2022. 12. 31.>

【고용보험법 시행령】

제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) 피보험자는 법 제70조제3항에 따라 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

제102조(준용) 법 제75조에 따른 출산전후휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 또는 유산·사산휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직 급여 신청서”는 “출산전후휴가 급여등 신청서 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 신청서”로 본다.

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 법 제76조의2제1항에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <개정 2012. 7. 10., 2023. 6. 27.>

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직등 급여의 신청) ③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2019. 7. 16., 2021. 12. 31., 2024. 12. 31.>

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

제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다. <개정 2024. 12. 31.>

1. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직등 급여
2. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 2회인 경우: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직등 급여
3. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 3회 인 경우: 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직등 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직등 급여

제123조의2(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 및 제74조에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간 중 취업한 사실의 미기재 등에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한 범위에 관하여는 제118조의2를 준용한다. 이 경우 “육아휴직등”은 “출산전후휴가 및 유산·사산휴가”로 본다. <개정 2023. 6. 30.>

제125조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제103조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제108호서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다. <개정 2013. 1. 25., 2023. 6. 30.>

- 출산전후휴가, 유산·사산 휴가는 임신부의 건강을 위해서 근로를 중단하고 휴식을 취할 수 있도록 보장하는 제도이므로 휴가기간 중에 이직한 경우에는 출산전후휴가 급여 등을 지급하지 않음
 - 해당 사업장을 그만둔 경우에는 고용관계가 소멸한 것이므로 이직한 때부터 휴가급여를 지급하지 않음
- 출산전후휴가, 유산·사산휴가는 다른 사업장에 취업하는 경우에도 출산전후휴가 급여등을 지급하지 않음
 - '19.7.16. 이후 휴가기간에 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우에는 다음과 같이 위반횟수에 따라 급여 지급을 제한함

- 1회: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 출산전후휴가등 급여
- 2회: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 출산전후휴가등 급여
- 3회: 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 출산전후휴가등 급여

※ '19.7.16. 이전 취업한 사실이 있는 경우에는 종전의 고용보험법 제73조제1항을 적용

- 다만, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만이거나 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 미만인 경우에는 지급 중지 사유가 되는 취업으로 보지 아니함
- 자영업의 경우에는 사업운업을 통한 소득이 월 150만원 이상인 경우 취업에 해당함
 - 사업자등록증을 소유하고 있다고 하더라도 실제 운영하지 않거나 사업운업을 통한 소득이 월 150만원 미만인 경우에는 출산전후휴가 급여등이 지급됨
 - 다만, 출산전후휴가 급여등을 받기 이전부터 자신명의의 사업자등록을 가지고 있었다고 하더라도 급여 신청기간에 사업운업을 통한 소득이 월 150만원 이상인 경우에는 취업으로 보고 출산전후휴가 급여등을 지급하지 않음



Tip

- 동 규정상 '취업'이라 함은 상시근로를 제공하는 것 뿐만 아니라 자영업을 영위하는 경우를 포함함이 타당
- 다만, 사업자등록증 유무가 자영업의 영위 여부를 증명하는 것은 아니므로 실제 자영업의 영위 여부는 사실관계를 조사한 후 판단해야 할 것임(여성고용정책과 - 1283, 2011.6.17.)

사 례

- 예) ○○ 사업장 소속근로자는 2015.2.1.~2015.5.1.까지 출산전후휴가를 부여받고,
- 총 2회에 (2회차 2일, 3회차 1일) 걸쳐 해당사업장에 재택근무로 업무를 처리하여 20만원의 금품을 수령받았으나, 위 사실을 신고하지 않아 부정수급으로 적발
 - ☞ 출산전후휴가 기간 중에 2일간의 근로를 제공하였다 하나 재택근무를 하여 주 15시간 이상 근무한 것으로 볼 수 없어 새로 취업한 것으로 보기 어려우며, 또한, 출근하지 않고 사업장 업무를 일부 보조한 것에 지나지 않으므로, 같은법 제73조제2항 휴가·휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로 간주하여 처리
 - * 3회차 지급은 주 15시간 미만으로 출산전후휴가급여 전액 지급
- (여성고용정책과 - 3002, 2015.10.7.)

☞ 출산전후휴가 분할 사용 및 유산·사산휴가 확대에 따른 유의사항

- 30일 이상 사용해야 지급되는 육아휴직 급여와 달리 출산전후(유산·사산)휴가 급여는 이러한 제한이 없으므로, 분할 사용한 출산전후휴가 기간 및 5일 또는 10일의 유산·사산 휴가에 대해서도 급여를 지급해야 함
- 근로자가 출산전후(유산·사산)휴가 급여를 여러 번에 나누어 신청할 수 있으므로, 전산에 출산(예정)일을 정확하게 입력하여 관리할 필요가 있음
- 출산전후휴가를 사용하던 도중 유산·사산을 한 경우 출산(예정)일을 유산·사산일로 수정하여 입력하여 관리

4 기간제·파견근로자 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액

(1) 추진배경

- 기간제·파견근로자의 경우, 출산전후(유산·사산)휴가 기간 중 계약기간이 만료되면, 법정 출산전후휴가기간(90일, 미숙아의 경우 100일, 다태아의 경우 120일) 또는 유산·사산휴가기간(임신기간에 따라 10일~90일)이 남았더라도 근로관계가 종료됨에 따라 출산전후휴가 급여 등을 받을 수 없는 문제 발생
- 이에, 기업 규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 법정 출산전후(유산·사산)휴가급여 등의 지급을 보장함으로써 출산 및 유산·사산으로 인한 경제적 부담을 완화하고 고용형태상 차별 없는 출산전후(유산·사산)휴가 제도 활용 도모

(2) 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급요건



관계법령

【고용보험법】

제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다. <개정 2022. 12. 31.>

② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

【고용보험법 시행령】

제102조(준용) 법 제75조에 따른 출산전후휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 또는 유산·사산휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직 급여 신청서”는 “출산전후휴가 급여등 신청서 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 신청서”로 본다.

● 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급요건

- ① 기간제근로자 또는 파견근로자일 것
- ② 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 만료되었을 것
- ③ 근로계약 종료일까지의 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
- ④ 해당 출산전후휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청할 것

● 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 요건 상세 내용

① 기간제근로자 또는 파견근로자일 것

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제 근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견 근로자일 것

- ❖ “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호)
- ❖ “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다. (「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호)

② 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 만료되었을 것

- 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간 중 근로 계약기간이 만료되어야 함



Tip

- 고용보험법 제76조의2에서 규정한 ‘해당 출산전후휴가 종료일’은 출산 근로자에게 반드시 보장되는 출산 후 45일(다태아의 경우 60일) 이상 부여된 휴가의 마지막날을 의미
- 출산전후휴가를 출산 전 분할 사용하던 기간 중에 계약만료된 경우는 **지원대상에 해당하지 않음**
 - * 유산·사산휴가는 휴가 분할사용 대상이 아니므로 해당사항 없음

③ 근로계약 종료일까지의 피보험단위기간이 180일 이상일 것

- 기간제 또는 파견근로자의 경우 근로계약이 종료된 이후에는 고용보험 피보험 자격이 상실되므로 근로계약 종료일까지의 피보험 단위기간이 180일 이상이 되어야 함
- 한편, 출산전후(유산·사산)휴가급여는 「고용보험법」 제75조에 따라 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것을 요건으로 함

④ 해당 출산전후(유산·사산)휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청할 것

- 기간제 또는 파견 근로자는 해당 출산전후(유산·사산)휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 신청하여야 함
- ‘해당 출산전후(유산·사산)휴가가 끝난 날’은 근로계약 종료일에 출산전후(유산·사산)휴가 잔여일수를 더한 기간까지를 의미
- 출산전후(유산·사산)휴가급여와 마찬가지로 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함

출산전후휴가 급여 등 신청기간 연장사유(고용보험법 시행령 제94조, 제100조)

- 천재지변이 발생한 경우
- 본인 또는 배우자의 질병·부상
- 본인 또는 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
- 「병역법」에 따른 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

(3) 출산전후휴가 급여등에 해당하는 금액의 지급기간 및 지급수준

① 출산전후휴가 급여등에 해당하는 금액의 지급기간

- 근로계약이 끝난 다음 날부터 해당 출산전후(유산·사산) 휴가 종료일(근로 계약 종료일에 출산전후(유산·사산)휴가 잔여일수를 더한 날)까지의 기간

* 출산전후(유산·사산)휴가기간 중 근로계약기간이 종료되어야 하므로, 출산전후휴가 급여등에 해당하는 금액의 지급기간은 최대 89일(미숙아 출산의 경우 99일, 다태아 출산의 경우 119일)임

② 출산전후휴가 급여등에 해당하는 금액의 지급수준

- 통상임금의 100%(상한액 월 210만원, 하한액 최저임금액)*

* 출산전후(유산·사산)휴가 급여와 동일

- 한편, 대규모 기업 소속 근로자의 출산전후(유산·사산)휴가급여 중 최초 60일은 고용보험으로 지원되지 않으나, 출산전후휴가 급여등에 해당하는 금액은 기업 규모를 불문하고 지급

❖ (예시) 대기업에 다니는 근로자 A의 근로계약기간은 '21.1.1.부터 '21.12.31.임. '21.12.20.부터 출산전후휴가를 사용하다가 '21.12.31. 근로계약이 만료된 경우

→ 출산전후휴가를 총 12일 사용하였으므로 잔여 출산전후휴가는 78일(단태아라고 가정)임.
대규모 기업 소속 근로자라 하더라도 '22.1.1.부터 '22.3.19.까지(총 78일)의 출산전후휴가
급여등에 해당하는 금액을 지급

* 유산·사산휴가도 동일한 기준으로 처리

(4) 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급



관계법령

【고용보험법】

제70조(육아휴직 급여) ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15.>

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.>

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>

제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제77조(준용) ② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <신설 2022. 12. 31.>

【고용보험법 시행령】

제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) 피보험자는 법 제70조제3항에 따라 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

제102조(준용) 법 제75조에 따른 출산전후휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간을 포함한다) 또는 유산·사산휴가 기간(법 제76조의2에 따른 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일까지의

기간을 포함한다) 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직 급여 신청서”는 “출산전후휴가 급여등 신청서 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 신청서”로 본다.

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 법 제76조의2제1항에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <개정 2012. 7. 10., 2023. 6. 27.>

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직등 급여의 신청) ③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2019. 7. 16., 2021. 12. 31., 2024. 12. 31.>

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

제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다. <개정 2024. 12. 31.>

1. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직등 급여
2. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 2회인 경우: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직등 급여
3. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 3회 인 경우: 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직등 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직등 급여

제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제121조 또는 제121조의2에 따라 출산전후휴가 급여등에 대한 지급 신청을 받으면 법 제75조 또는 법 제75조의2에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제77조에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후휴가 급여등의 지급 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30.>

② 출산전후휴가 급여등은 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25.>

③ 직업안정기관의 장은 출산전후휴가 급여등을 지급하면 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다. <개정 2013. 1. 25.>

④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우에는 출산전후휴가 급여등에 관한 증명서를 내주어야 한다. <개정 2013. 1. 25.>

제122조의2(출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청) ① 법 제76조의2제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”이라 한다)을 지급받으려는 기간제근로자 또는 파견근로자는 별지 제106호의2서식의 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 해당 근로자의 거주지나 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 주었던 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2023. 6. 30.>

1. 별지 제107호서식의 출산전후휴가, 유산·사산휴가 확인서 1부(최초 1회만 해당한다)
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료(근로계약서 등) 사본 1부
4. 유산 또는 사산을 했음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 하며, 유산·사산휴가로 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 지급받으려는 경우에만 제출한다) 1부

② 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 신청은 기간제근로자 또는 파견근로자의 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대해 30일 단위로 해야 한다. 다만, 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급을 신청하는 기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대해 신청할 수 있으며, 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일 이후 신청하는 경우에는 전체 지급기간에 대해 한꺼번에 신청할 수 있다. <개정 2023. 6. 30.>

③ 직업안정기관의 장은 제1항에 따른 신청을 받은 경우 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 한다. 다만, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 해당 서류를 첨부하도록 해야 한다. <신설 2024. 12. 31.>

④ 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급에 관한 신청기간, 검토, 통지, 지급방법 등에 관하여는 법 제75조제2호, 영 제94조 및 이 규칙 제122조를 준용한다. 이 경우 법 제75조제2호 본문 중 “휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다]”을 “근로계약 종료일 다음 날”로, “휴가가 끝난 날”을 “해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가가 끝난 날”로 보고, 이 규칙 제122조 중 “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <개정 2023. 6. 30., 2024. 12. 31.>

제123조의2(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 및 제74조에 따른 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 기간 중 취업한 사실의 미기재 등에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한 범위에 관하여는 제118조의2를 준용한다. 이 경우 “육아휴직등”은 “출산전후휴가 및 유산·사산휴가”로 본다. <개정 2023. 6. 30.>

제125조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제103조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제108호서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다. <개정 2013. 1. 25., 2023. 6. 30.>

① 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청

- 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 지급받으려는 자는 거주지나 출산 전후(유산·사산)휴가를 주었던 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 ‘기간제·파견근로자의 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급 신청서(별지 제106호의2서식)’를 제출

* 출산전후(유산·사산)휴가 급여와 달리 **사업주 대위 신청 불가**

- 이때, 사업주로부터 휴가에 관한 확인서(별지 제107호서식), 통상임금을 확인할 수 있는 자료, 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료를 함께 제출

* 다만, 기존 출산전후(유산·사산)휴가급여 신청시 제출된 자료가 있다면 관련 자료는 추가로 제출받을 필요 없음

- 미숙아 출산으로 확대된 출산전후휴가 기간 100일을 적용받을 수 있으나, 사업주가 제출한 확인서를 통해 확인할 수 없는 경우에는 근로자가 제출하는 의료기관의 진단서를 통해 확인하여 지급



Tip

〈사업주 확인서 관련〉

- 우선지원대상기업 소속 근로자: 재직 당시 출산전후(유산·사산)휴가 급여를 신청하면서 제출한 사업장 확인서로 확인 가능하므로 추가로 제출받을 필요 없음
- 대규모기업 소속 근로자: 최초 60일 이내 휴가 기간 중 계약만료된 경우에는 기존 제출된 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청 및 사업주 확인서가 없으므로 사업주 확인서 별도 제출 필요
- 사업주 확인서상 휴가 종료일은 법정 휴가종료일이 아닌 계약만료일로 작성

- 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청은 30일 단위로 하여야 하나, 신청하는 기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대해 신청할 수 있으며, 휴가 종료일 이후 신청하는 경우에는 전체 지급기간에 대해 한꺼번에 신청할 수도 있음

② 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급

- 법 제76조의2의 규정에 의한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 요건을 충족하였는지 여부와 증빙서류를 면밀히 검토하고, 그 결과를 전산입력 조치한 후 신청인에게 결과 통지
- 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 받은 기간에는 구직급여를 받을 수 없으므로, 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급시 구직급여 수령 여부 확인(동시 지급이 확인되는 경우 고용센터 실업급여과(팀)에 통보)
 - * 신청인에게 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 받은 기간에는 구직급여를 받을 수 없으며, 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 받은 기간에 구직급여를 받으면 구직급여는 환수됨을 안내
- 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 수급 기간이 종료된 후에는 구직급여 지급 가능
 - * 출산전후휴가 수급기간은 구직급여 수급 기간 연기사유에 해당

5 배우자 출산휴가

(1) 개 요

- 배우자의 출산에 따른 배우자의 건강보호와 태어난 자녀의 양육을 위해 근로자에게 휴가를 부여

배우자 출산휴가 주요 내용

항 목	주 요 내 용	비 고
대 상	• 배우자가 출산한 근로자	근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여
기 간	• 20일 부여 * ('25.2.23. 개정법 시행 전) 10일 부여 • 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 휴가 사용 불가 * ('25.2.23. 개정법 시행 전) 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 휴가 청구 불가	위반시 500만원 이하의 과태료
분할사용	• 3회 분할 사용 가능 * ('25.2.23. 개정법 시행 전) 1회 분할 사용 가능	분할 사용일수 제한 없음
소득보장	• (우선지원대상기업) 20일 모두 고용보험에서 지급(단, 통상임금과 고용보험 지급액과의 차액은 사업주가 지급) * ('25.2.23. 개정법 시행 전) 최초 5일은 고용보험에서 지급(단, 통상임금과 고용보험 지급액과의 차액은 사업주가 지급) • (대규모기업) 20일 모두 사업주가 지급	통상임금 지급 (고용보험 지원 상한액 1,607,650원) * ('25.2.23. 개정법 시행 전) 고용보험 지원 상한액 401,910원
신분보장	• 배우자 출산휴가를 이유로 해고, 그 밖의 불리한 처우 금지	위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'08.6.22.	'07.12.21.	- 3일 휴가(무급) 부여 - 출산한 날부터 30일 이내 청구	남녀고용평등법 제18조의2
'12.8.2.	'12.2.1.	- 5일의 범위에서 3일 이상 부여, 최초 3일 유급 * '12.8.2.부터 300인 이상 사업장, '13.2.2.부터 전 사업장 적용	남녀고용평등법 제18조의2
'19.10.1.	'19.8.27.	- 10일 유급 부여 (1회 분할, 출산일로부터 90일 이내 청구)	남녀고용평등법 제18조의2
		- 우선지원대상기업 5일분 지원	고용보험법 제76조
'19.10.1.	'19.9.30.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 382,770원 제정	고용보험법 시행령 제101조 고시
'23.1.1.	'22.12.31.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 401,910원	
'25.2.23.	'24.10.22.	- 기간을 10일에서 “20일”로 확대 - 신청방법은 “청구”에서 “고지”로 개정 - 사용 관련 기한을 배우자가 출산한 날부터 90일 이내 청구에서 “120일 이내 사용”으로 확대 - 분할 사용 가능 횟수를 1회에서 “3회”로 확대	남녀고용평등법 제18조의2
		- 배우자 출산휴가 급여 지원기간을 휴가기간 중 최초 5일에서 “휴가 기간 전체(20일)”로 확대	고용보험법 제76조
'25.2.23.	'25.2.21.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 1,607,650원	고용보험법 시행령 제101조 고시

(2) 배우자 출산휴가 부여



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2019. 8. 27.>

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. <개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <신설 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2019. 8. 27.>

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18.>

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

부 칙 <법률 제20521호, 2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제18조의3제3항 및 제20조제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청구기한이 남아있는 근로자 또는 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

☞ '23.2.23. 시행 배우자 출산휴가에 관한 적용례(「남녀고용평등법」 제20521호 부칙 제2조)

□ 배우자 출산휴가 기간 확대, 사용기한 확대, 분할 사용 가능 횟수 확대는 개정법 시행일('25.2.23.) 이후에 배우자가 출산한 근로자뿐만 아니라,

○ 개정법 시행 전에 출산하였으나 개정법 시행일 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가 청구기한(배우자가 출산한 날부터 90일 이내)이 남아있거나 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가를 사용 중인 근로자에게도 적용

- 개정법 시행일('25.2.23.) 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가 청구기한(배우자가 출산한 날부터 90일 이내)이 경과한 근로자에 대해서는 종전의 규정에 따른 휴가 10일을 모두 사용하지 않은 경우라도 미적용

(예)	배우자 출산일	휴가 청구기한	휴가 사용	'25.2.23. 당시 상태	개정법 적용 여부
①	'24.12.1.	'25.3.1.	'24.12.2.~12.13. (10일)	청구기한 미경과	적용
②	'24.11.13.	'25.2.11.	'25.2.11.~2.24. (10일)	청구기한 경과 휴가 사용 중	적용
③	'24.11.1.	'24.12.30.	'24.11.1.~11.14. (10일)	청구기한 경과	미적용
④	'24.11.11.	'25.2.9.	'25.2.10.~2.14. (5일)	청구기한 경과	미적용

※ '24.11월경에 출산한 경우부터 개정법 적용 대상 발생

(근로자의 근무형태 등에 따라 그 시기가 다르므로 해당 출산일 특정 불가)

(예) 월요일~금요일 근무하는 근로자의 경우,

- '24.11.13. 출산하는 경우부터 휴가를 사용 중인 개정법 적용 대상 발생(①)

- '24.11.24. 출산하는 경우부터는 모두 개정법 적용 대상(②)

① 배우자가 '24.11.13. 출산하고 90일이 되는 날인 '25.2.11.에 휴가를 개시하여 10일간('25.2.11.~2.24.) 휴가를 사용하는 경우 개정법 시행일('25.2.23.)에 휴가를 사용 중인 경우에 해당

② 배우자가 '24.11.24. 출산하는 경우 출산하고 90일이 되는 날이 '25.2.24.(기간의 말일인 '25.2.22.이 토요일이고 익일이 일요일이므로 그 익일에 만료)이므로 개정법 시행일('25.2.23.)에 휴가 청구기한 90일이 남아있는 경우에 해당

● 대상: 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 근로자

※ 배우자가 유산 또는 사산한 경우는 배우자 출산휴가 대상이 아님

- 계약직·파견직 등 비정규직인 경우도 사용 가능

* 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝남에 따라 사용종속관계가 종료되는 실질적인 의미의 일용직 근로자의 경우에는 배우자 출산휴가 성립 어려움(다만, 상시 근로하는 경우에는 부여해야 함)

- 근로기준법 적용을 받는 공무원 근로자, 사립학교 직원, 외국인근로자 등도 사용 가능

※ 공무원, 군인, 사립학교 교원 등 별도의 법에 의해 자격·복무·신분보장 등이 규정된 경우 「남녀고용평등법」 적용받지 않음

- 근로자가 사업주에게 고지하는 경우에 사용할 수 있으며, 자동으로 부여되는 것은 아님

● 기간: 20일

※ '25.2.23.부터 휴가기간이 10일에서 20일로 확대됨

- 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 반드시 20일을 부여해야 하고, 휴가기간 20일은 전부 유급임

- 근로자가 20일 미만으로 사용하고자 하더라도 20일을 부여해야 함

※ 취업규칙, 단체협약 등으로 20일을 초과한 일수를 부여하고 있다면 20일을 초과하여 사용할 수 있음(유급 여부도 취업규칙, 단체협약 등에 20일을 초과한 일수에 대해 유급 휴일을 규정하고 있다면 그에 따름)

- 배우자 출산휴가 기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가일수에 산입하지 않음

※ '19.6.14. 행정해석 변경(기존해석: 월력 상 일수 → 근로제공 의무가 있는 날)



○ 배우자 출산휴가 사용시 유급 주휴일 부여 관련 행정해석 시달

- 소정근로일을 개근하였는지를 판단함에 있어 배우자 출산휴가는 법으로 보장된 휴가를 사용한 날로써 출근한 것으로 보아야 함

- 배우자 출산휴가 사용시 해당 주에 결근이 없다면 유급 주휴일을 부여해야 함

- 다만, 배우자 출산휴가를 주의 전부에 걸쳐 사용할 경우 기존의 「연차유급휴가 등의 부여시 소정근로일수 및 출근여부 판단기준(2007.10.25.)」에 따라 주휴일을 유급으로 부여할 의무는 없음(여성고용정책과-510, 2020.2.4.)

● 사용기한: 배우자가 출산한 날부터 120일 이내

※ '25.2.23.부터 휴가 사용 관련 기한이 '90일 이내 청구'에서 '120일 이내 사용'으로 확대됨

※ 사용기한(배우자가 출산한 날부터 120일 이내)의 산정은, 「민법」 제157조, 제161조 및 「공휴일에 관한 법률」 부칙 제3조에 따라, 기간의 초일은 산입하지 아니하고, 기간의 말일이 토요일, 일요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 그 익일로 만료함(청구기한(배우자가 출산한 날부터 90일 이내)의 산정도 동일)

(예) 배우자가 '25.2.1. 출산한 경우, '25.6.2.까지 배우자 출산휴가 20일을 모두 사용해야 함

- 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일 이내에 모두 사용(120일 이내에 휴가 종료일이 포함)해야 하고, 120일이 지나면 사용할 수 없음

※ 출산한 날부터 120일이 지난 후 부여한 배우자 출산휴가는 사업주가 임의로 부여한 휴가에 해당함

※ 배우자 출산휴가 사용 중 근로계약기간 만료 등으로 신규사업장으로 이직하였을 경우 배우자가 출산한 날부터 120일이 경과하지 않았다면 신규사업장에서 남은 휴가일수만큼 배우자 출산휴가를 부여해야 함

- 배우자가 출산한 날부터 휴가를 사용할 수 있고, 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 휴가기간 안에 출산(예정)일을 포함하고 있다면 출산(예정)일 전부터 휴가를 사용하는 것도 가능함

● 분할 사용 가능 횟수: 3회

※ '25.2.23.부터 휴가 분할 사용 가능 횟수가 1회에서 3회로 확대됨

- 배우자가 출산한 날부터 120일 이내에 휴가를 3회 분할(4개의 구간으로 나누어 사용)하여 사용할 수 있음
- 휴가를 분할하여 사용하는 경우에도 배우자가 출산한 날부터 120일 이내에 휴가 20일을 모두 사용해야 함
- '25.2.23. 개정법 시행 전에 사용한 분할횟수 1회는 개정법 시행 후 확대된 분할횟수 3회에서 차감함

※ 개정법 시행('25.2.23.) 전에 종전에 규정에 따른 휴가 10일을 모두 사용하고 개정법 시행('25.2.23.) 후에 추가로 부여된 휴가 10일을 사용하게 됨으로써 불가피하게 발생하는 분할은 분할횟수에 포함되지 않음

- 단체협약이나 취업규칙에 3회를 초과하여 분할 사용이 가능하도록 규정되어 있거나 사업주가 3회를 초과하여 분할 사용하는 것을 허용한다면, 3회를 초과하여 분할 사용하는 것도 가능함

● 적용 범위

- 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업 또는 사업장은 제외)

● 위반 시 제재

- 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하였는데도 사업주가 휴가를 주지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함

(3) 소득보장 범위



관계법령

【 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 】

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2019. 8. 27.>

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18.>

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

● 소득보장 기간

- 「남녀고용평등법」 제18조의2제1항에 따라 배우자 출산휴가 기간(20일)은 유급이므로, 사업주는 근로자에게 해당 기간에 대해 임금을 지급해야 함
- 다만, 우선지원대상기업 소속 근로자에 대해서는 국가에서 배우자 출산휴가 급여를 지원하고 그 금액의 한도에서 사업주가 지급한 것으로 보고 지급의 책임을 면함

● 급여액: 통상임금 전액 지급

- 정부가 우선지원대상기업 소속 근로자에 대해 통상임금에 해당하는 금액을 배우자 출산휴가 급여로 지급하나, 배우자 출산휴가 급여는 상한액이 있으므로 그 상한액을 초과하는 통상임금 부분은 사업주가 근로자에게 지급하여야 함

● 위반 시 제재

- 근로자가 사용한 배우자 출산휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함

(4) 배우자 출산휴가 관련 보호규정



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조의2(배우자 출산휴가) ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2019. 8. 27.>

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18.>

2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

- 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지
 - 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨
 - 그 밖의 불리한 처우는 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 의미함
 - 위반 시 제재: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

6 배우자 출산휴가 급여

(1) 제도의 취지

- 배우자의 출산을 이유로 휴가를 사용하는 남성 근로자에게 급여를 지원하여 남성의 육아 참여를 활성화하고 배우자의 건강보호를 도모

(2) 배우자 출산휴가 급여 지급요건



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다. <개정 2012. 2. 1.>

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2019. 8. 27.>

【고용보험법】

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른

배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

【고용보험법 시행령】

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여 또는 난임치료휴가 급여(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012. 7. 10., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18.>

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2012. 1. 13.>

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

❶ 다음의 3가지 요건을 모두 갖춘 근로자에게 배우자 출산휴가 급여를 지급함

- ① 「남녀고용평등법」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 사용
- ② 배우자 출산휴가가 끝난 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 고용보험 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상
 - 휴가가 끝난 날 기준이므로, 사업주의 유급 의무 기간인 20일은 피보험 단위기간에 포함됨

- 피보험 단위기간은 ‘피보험기간’ 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산하며, ‘피보험기간’은 「고용보험법」 제50조에서 규정하고 있으므로 이에 따라 해석해야 함
- 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실 이전의 피보험 단위기간은 넣지 않음
- ③ 배우자 출산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)
 - 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함

배우자 출산휴가 급여 신청기간 연장사유(고용보험법 시행령 제94조, 제100조)

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

(3) 배우자 출산휴가 급여 지급대상 및 지급기간



관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

부 칙 <법률 제20519호, 2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다.

제4조(배우자 출산휴가 급여의 지급 기간에 관한 적용례) 제76조제1항제2호의 개정규정은 이 법 시행 이후 사용하는 배우자 출산휴가 기간부터 적용한다.

- 지급대상: 「고용보험법」에 따른 우선지원 대상기업 소속 근로자



Tip

〈우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(고용보험법 시행령 제12조제1항 별표1)〉

업종구분	분류기호	상시근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업	B	300명 이하
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	200명 이하
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
9. 도매 및 소매업	G	
10. 숙박 및 음식점업	I	
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	100명 이하
13. 그 밖의 업종		

비고: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

※ 위 상시 근로자 수의 적용을 받지 않는 경우: 「중소기업기본법」의 일부 규정이 적용되는 경우, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」에 따른 상호출자제한기업집단 중 일정 요건에 해당하는 경우 등(고용보험법 시행령 제12조제2항, 제4항 참조)

● 지급기간: 「남녀고용평등법」에 따른 배우자 출산휴가 기간(20일)

※ '25.2.23.부터 배우자 출산휴가 급여 지급기간이 '휴가 기간 중 최초 5일'에서 '휴가 기간 전체(20일)'로 확대

☞ '23.2.23. 시행 배우자 출산휴가에 관한 적용례(「고용보험법」 제20519호 부칙 제4조 관련)

□ 배우자 출산휴가 급여지원 확대는 개정법 시행일('25.2.23.) 이후에 사용하는 휴가 기간부터 적용

- 개정법 시행 전에 배우자가 출산하였으나 개정법 적용으로 휴가기간이 20일로 확대된 경우,
 - 개정법 시행 전에는 최초 5일만 급여가 지원되고, 개정법 시행 후에는 사용한 휴가는 모두 지원되므로, 휴가 사용시기에 따라 급여지원 기간 상이

(예)	개정법 시행 전	개정법 시행 후	지원 기간
①	10일 사용 (최초 5일 지원)	10일 사용 (10일 지원)	15일 (5일+10일)
②	7일 사용 (최초 5일 지원)	13일 사용 (13일 지원)	18일 (5일+13일)
③	5일 사용 (최초 5일 지원)	15일 사용 (15일 지원)	20일 (5일+15일)

(4) 배우자 출산휴가 급여의 지급금액



관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

【고용보험법 시행령】

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 법 제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다. <개정 2008. 4. 30., 2012. 7. 10., 2014. 6. 17., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18.>

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액

가. 출산전후휴가 급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준

나. 물가상승률

다. 「최저임금법」에 따른 최저임금

라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

2. 하한액 : 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다) 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 “시간급 최저임금액”이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조제1항에 따라 준용되는 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간, 유산·사산 휴가 기간, 배우자 출산휴가 기간 또는 난임치료휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 7. 10., 2019. 9. 17., 2023. 6. 27., 2025. 2. 18.>

고용노동부고시 제2025-14호('25.2.23. 시행)

출산전후휴가 급여등 상한액 고시

II. 배우자 출산휴가 급여의 상한액

1. 배우자 출산휴가기간 20일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 1,607,650원을 초과하는 경우: 1,607,650원
2. 배우자 출산휴가 급여의 지급기간이 20일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

IV. 행정사항

1. 시행일
이 고시는 2025년 2월 23일부터 시행한다.
2. 적용례
이 고시는 2025년 12월 31일까지 효력을 가진다.
3. 유효기간
이 고시 시행과 동시에 「배우자 출산휴가 급여 상한액 고시」(고용노동부고시 제2024-105호)는 폐지한다.

고용노동부고시 제2025-14호('25.2..23. 폐지)

배우자 출산휴가 급여 상한액 고시

I. 배우자 출산휴가 급여의 상한액

1. 배우자 출산휴가기간 최초 5일분 급여가 401,910원을 초과하는 경우: 401,910원

II. 행정사항

1. 시행일
이 고시는 2025년 1월 1일부터 시행한다.
2. 유효기간
이 고시는 2025년 12월 31일까지 효력을 가진다.

① 지급금액 산정 원칙

- 배우자 출산휴가 급여는 휴가를 시작하는 날을 기준으로 산정한 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급함
 - 통상임금은 「근로기준법 시행령」 제6조의 규정에 따라, 근로자에게 정기적이고 일률적으로 **소정근로 또는 총 근로에 대하여** 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액을 말함

〈배우자 출산휴가 기간 중 통상임금이 인상된 경우〉

- 휴가를 시작한 날의 통상임금으로 규정하고 있으므로 휴가기간 중 통상임금이 인상 되었더라도 인상분은 반영하지 않음.

〈통상임금이 소급하여 인상된 경우〉

- 배우자 출산휴가 급여를 지급 받은 후 그 근로자가 종사하는 사업장에서 단체(임금) 교섭이 타결되어 임금인상이 소급되었다면 기 지급한 배우자 출산휴가 급여에 대한 임금인상분을 추가하여 지급하여야 함(상한액 초과시 상한액과 기존 지급액과의 차액분 지급)
 - 단체(임금)협약은 노사당사자 간의 합의로 그 효력발생시기를 일정기간 소급할 수 있는 것이며, 임금협약이 체결됨에 따라 소급하여 확정되는 것으로 볼 수 있으므로, 배우자 출산휴가 개시일 이전으로 소급 인상되었다면 배우자 출산휴가 개시일에 이미 임금이 인상된 것으로 보아야 함

〈배우자 출산휴가를 분할하여 사용한 경우〉

- 배우자 출산휴가 급여는 휴가를 시작한 날의 통상임금이 기준이 되므로, 배우자 출산휴가를 분할하여 사용한 경우에도 최초 배우자 출산휴가 개시일을 기준으로 급여 산정
- 우선지원 대상기업 해당여부는 배우자 출산휴가 개시일을 기준으로 판단하므로 휴가기간 중 변경되었더라도 배우자 출산휴가 급여는 그대로 지급
 - 대규모기업 소속 근로자가 배우자 출산휴가 기간 중 우선지원대상기업에 고용승계 등으로 취업되어 동 휴가를 계속 사용하였을 경우에는 20일 중 기존 사업장에서 사용한 일수를 제외한 기간에 대해 배우자 출산휴가 개시일 기준 통상임금으로 배우자 출산휴가 급여 지급

② 상한액 및 하한액

- (상한액) 피보험자의 배우자 출산휴가 기간에 대하여 배우자 출산휴가 시작일을 기준으로 산정한 통상임금에 해당하는 금액이 「고용보험법」 제76조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제101조에 따라 매년 고용노동부장관이 고시하는 상한액을 초과하는 경우에는 해당 상한액을 배우자 출산휴가 급여로 지급함

- **(하한액)** 배우자 출산휴가 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 산정한 배우자 출산휴가 기간 중 통상임금에 상당하는 금액을 배우자 출산휴가 급여로 지급함

[예시] 소정근로시간이 1일 8시간, 월 209시간인 근로자의 배우자 출산휴가급여

- 월 통상임금 250만원: 상한액 1,607,650원 지급[250만원÷209×8×20=1,913,870원]
- 월 통상임금 180만원: 하한액 1,604,800원 지급 [10,030원(‘25년 시급 최저임금액)×8×20]

③ 감액규정

- 배우자 출산휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우, 사업주로부터 받은 금품과 배우자 출산휴가 급여를 합한 금액이 휴가 개시일을 기준으로 산정한 통상임금보다 더 많은 경우 초과하는 금액만큼 배우자 출산휴가 급여에서 감액하고 지급
 - ‘사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우’로 한정하였으므로, 통상임금에 해당하는 금품 외에 사업주가 더 지급하기로 약정한 다른 금품을 지급받은 경우 그 금액은 감액규정 적용에서 제외
 - 사업주가 착오로 휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다가 이후 이를 전액 회수하였거나, 배우자 출산휴가 종료 후 임금지급 시 착오 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 휴가 기간 중에 지급된 금품이 없는 것으로 해석하여 배우자 출산휴가 급여에서 감액하지 않고 지급
 - ※ 배우자 출산휴가 급여 신청 시점에 사업주가 지급한 금품이 있는 경우, 착오로 지급된 것인지 여부를 확인하여 감액 여부를 결정할 것
 - ※ 배우자 출산휴가 급여가 지급된 이후라도 배우자 출산휴가 기간에 임금이 착오 지급된 것이 명확하다면, 감액하여 지급한 처분을 취소하고 지급하는 것도 가능

(5) 배우자 출산휴가 급여의 신청



관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 본다. <개정 2022. 12. 31.>

제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

【고용보험법 시행규칙】

제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후휴가 급여등 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21.>

1. 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(최초 1회만 해당한다) 또는 배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서 1부
 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
 3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
 4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류
 - 가. 출산전후휴가 급여: 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항에 따른 미숙아(이하 “미숙아”라 한다)를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말한다. 이하 같다)의 진단서 1부(미숙아의 출산으로 출산전후휴가를 받은 경우만 해당한다)
 - 나. 유산·사산휴가 급여: 유산이나 사산을 한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부
 - 다. 난임치료휴가 급여: 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부
- ② 제1항에 따른 신청서를 받은 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본 또는 가족관계등록전산정보를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다. <신설 2011. 1. 3., 2023. 12. 29.>

③ 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 신청은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2011. 1. 3., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2025. 2. 21.>

1. 출산전후휴가 급여 또는 유산·사산휴가 급여: 사용한 출산전후휴가 기간이나 유산·사산휴가 기간에 대하여 30일 단위로 신청해야 한다. 다만, 사용 기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 전체 휴가기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수 있다.
2. 배우자 출산휴가 급여 또는 난임치료휴가 급여: 휴가가 끝난 후 한꺼번에 신청해야 한다.

제123조(출산전후휴가 등의 확인) ① 사업주는 법 제76조의2 또는 법 제77조에 따라 피보험자가 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 별지 제107호서식의 출산전후(유산·사산) 휴가 확인서 또는 별지 제107호의 2서식의 배우자 출산휴가(난임치료휴가) 확인서(이하 “출산전후등휴가확인서”라 한다)를 내주어야 한다. <개정 2013. 1. 25., 2017. 8. 29., 2019. 9. 30., 2021. 7. 1., 2025. 2. 21.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 출산전후등휴가확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안전기관의 장은 사업주에게 출산전후등휴가확인서의 발급을 직접 요구할 수 있다. <신설 2017. 8. 29.>

- 배우자 출산휴가 급여를 지급받으려는 자는 거주지 또는 사업장 소재지 관할 직업안전기관의 장에게 ‘출산전후휴가 급여등 신청서(별지 제105호서식)’를 작성하여 제출하여야 함
 - 동 신청서는 직접 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출할 수 있으며, 인터넷을 통한 신청도 가능함
 - 신청서를 작성하여 제출할 경우에는 ‘배우자 출산휴가 확인서(별지 제107호의 2서식)’와 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등)를 함께 제출하여야 하고, 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 신청서를 제출할 때 이를 확인할 수 있는 자료도 함께 제출하여야 함
- 사업주는 피보험자(근로자)가 배우자 출산휴가 급여를 받으려는 경우 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 하고, 배우자 출산휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 ‘배우자 출산휴가 확인서(별지 제107호의 2서식)’를 발급해 주어야 함
 - * 사업주가 정당한 이유 없이 확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안전기관의 장은 사업주에게 확인서 발급을 직접 요구할 수 있음

[제출서류]

1. 출산전후휴가 급여등 신청서(별지 제105호서식) 1부
2. 배우자 출산휴가 확인서(별지 제107조의2서식) 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
4. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
 ※ 출산전후휴가 급여등 신청서, 배우자 출산휴가 확인서 등은 www.work24.go.kr(고용24) → 전체메뉴 또는 QUICK MENU → 고객센터 → 자료실 → 서식자료실 → 검색

- 배우자 출산휴가 급여 신청은 휴가가 끝난 후 한꺼번에 신청하여야 함(휴가를 분할하여 사용한 경우도 마찬가지임)

(6) 배우자 출산휴가 급여의 수급권 대위



관계법령

【고용보험법】

제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위) 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다. <개정 2012. 2. 1.>

【고용보험법 시행규칙】

제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) 사업주가 법 제75조의2에 따라 출산전후휴가 급여등을 대위하여 받으려면 별지 제105호의2서식의 출산전후휴가 급여등의 대위 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21.>

1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류
 - 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 한다) 1부
2. 삭제 <2013. 12. 30.>
3. 임금대장 등 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류
 - 다. 배우자 출산휴가 급여: 다음의 서류
 - 1) 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산 증명서 1부
 - 2) 해당 근로자와 출산여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부

- 사업주가 근로자에게 배우자 출산휴가 급여의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 배우자 출산휴가 급여를 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액에 대하여 그 근로자의 급여 수급권을 대위함
- 사업주가 배우자 출산휴가 급여를 대위하여 받으려면 ‘출산전후휴가 급여등 대위 신청서(별지 제105호의2서식)’를 작성하여 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출하여야 함
 - 신청서를 제출할 때에는 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 서류, 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료, 근로자의 배우자가 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산 증명서, 해당 근로자와 출산여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류를 함께 제출하여야 함

(7) 배우자 출산휴가 급여의 지급



관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제121조 또는 제121조의 2에 따라 출산전후휴가 급여등에 대한 지급 신청을 받으면 법 제75조 또는 법 제75조의2에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제77조에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후휴가 급여등의 지급 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30.>

② 출산전후휴가 급여등은 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25.>

③ 직업안정기관의 장은 출산전후휴가 급여등을 지급하면 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다. <개정 2013. 1. 25.>

④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우에는 출산전후휴가 급여등에 관한 증명서를 내주어야 한다. <개정 2013. 1. 25.>

- 배우자 출산휴가 급여의 지급은 출산전후휴가 급여의 지급에 준하여 처리

(8) 배우자 출산휴가 급여의 지급 제한



관계법령

【고용보험법】

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가”로 본다. <개정 2022. 12. 31., 2024. 10. 22.>

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>

【고용보험법 시행령】

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 법 제76조의2제1항에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <개정 2012. 7. 10., 2023. 6. 27.>

【고용보험법 시행규칙】

제125조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제103조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제108호 서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다. <개정 2013. 1. 25., 2023. 6. 30.>

② 법 제62조제3항과 법 제77조에 따라 잘못 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 징수하는 경우에는 별지 제109호서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 과오금반환 결정 통지서에 따른다. <개정 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2023. 6. 30.>

- 배우자 출산휴가 급여의 지급 제한은 육아휴직 급여의 지급 제한에 준하여 처리

(1) 개 요

- 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 고용보험 가입 예술인·노무제공자에게 급여를 지급함으로써 모성보호 및 생계보장 지원

〈 예술인·노무제공자와 근로자 급여 비교 〉

구 분	예술인·노무제공자 출산전후급여등	근로자 출산전후(유산·사산)휴가급여
지급요건		
피보험 단위기간	○ 출산(유산·사산)일 이전 피보험 단위기간 3개월(①또는 ②) 이상 ① 출산(유산·사산)일 현재 피보험자격 유지 시 - 피보험 단위기간 3개월 이상일 것 ② 출산(유산·사산)일 현재 피보험자격 상실 시 - 출산일 이전 18개월 중 피보험 단위기간 3개월 이상일 것	○ 휴가 종료일 이전 피보험 단위기간 180일 이상 - 출산전후(유산·사산)휴가 기간 피보험자격 계속 유지(원칙)
지급기간 중 노무 미제공	<소득활동 허용 기준> - 노무제공을 통한 소득: 월평균보수의 15/40 미만* - 자영업을 통한 소득: 월 150만원 미만 * 월평균보수가 1,333,340원 미만인 경우 50만원 미만, 400만원 초과하는 경우 150만원 미만	<취업 허용 기준> - 1주 소정근로시간 15시간 미만 - 자영업을 통한 소득 또는 근로 제공 대가로 받은 금품: 월 150만원 미만
신청기한	출산(유산·사산)을 한 날부터 12개월 이내	휴가 개시일 이후 1개월부터 휴가 종료일 이후 12개월 이내
지급수준	출산일 직전 1년(또는 18개월*)간 월평균 보수의 100% * 출산(유산·사산)일 현재 피보험자격 상실된 경우	휴가 개시일 기준 월 통상임금의 100%
상한액	'25년 월 210만원	'25년 월 210만원
하한액	[예술인] 월 60만원 [노무제공자] 월 80만원	최저임금
지급기간	- 출산전후급여: 출산 전후 90일(미숙아 100일, 다태아 120일) - 유산·사산급여: 임신기간에 따라 10일~90일	- 출산전후휴가급여 • 우선지원대상기업 근로자: 90일 (미숙아 100일, 다태아 120일) • 대규모기업 근로자: 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일) - 유산·사산휴가급여 • 우선지원대상기업 근로자: 임신기간에 따라 10일~90일 • 대규모기업 근로자: 임신기간 28주 이상인 경우만 30일

(2) 출산전후급여등의 지급요건



관계법령

【고용보험법】

제77조의4(예술인의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제77조의9(노무제공자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 제77조의4 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

【고용보험법 시행령】

제104조의9(예술인의 출산전후급여등의 지급요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제77조의4 제2항에 따라 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6.>

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖추는 것

가. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자인 예술인: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

나. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

2. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 그 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 본다.

3. 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것. 다만,

다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 그 기간까지 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝난 날부터 30일 이내에 신청해야 한다.

가. 천재지변

나. 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상

다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

제104조의16(노무제공자의 출산전후급여등의 지급요건 등) ① 고용노동부장관은 법 제77조의 9제2항에 따라 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후급여등을 지급한다. <개정 2022. 12. 6.>

1. 다음 각 목의 구분에 따른 요건을 갖춘 것

가. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자인 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

나. 출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자: 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전 18개월 동안 노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

2. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 그 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 본다.

3. 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 그 기간까지 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 끝난 날부터 30일 이내에 신청해야 한다.

가. 천재지변

나. 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상

다. 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

【고용보험법 시행규칙】

제125조의5(출산전후급여등의 신청 및 지급방법 등) ② 법 제77조의4제1항에 따른 출산전후 급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급받으려는 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 별지 제105호의3서식의 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서와 별지 제107호의3서식의 노무 미제공 사실 확인서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인 거주지의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 1., 2022. 12. 9., 2025. 2. 21.>

제125조의11(출산전후급여등의 신청 및 지급방법 등) ① 법 제77조의9제1항에 따른 출산전후 급여등을 지급받으려는 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 별지 제105호의3 서식의 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서와 별지 제107호의3서식의 노무 미제공 사실 확인서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인 거주지의 소재지 관할 직업안정 기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 12. 9., 2025. 2. 21.>

4. 영 제104조의16제4항제4호 또는 제5호에 해당하는 금액이 있는 경우에는 그에 관한 서류 1부

- 다음의 3가지 요건을 모두 갖춘 예술인·노무제공자에 대하여 출산전후급여등 지급

- ① 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인·노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
 - (출산(유산·사산)일 현재 피보험자격 유지) 출산(유산·사산)일 이전에 피보험 단위기간 3개월 이상일 것
 - (출산(유산·사산)일 현재 피보험자격 상실) 출산(유산·사산)일 이전 18개월 중 피보험 단위기간 3개월 이상일 것
- ② 지급 기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 지급기간 중 노무제공을 통한 소득 또는 자영업으로 발생한 소득이 고용노동부 고시 금액 미만인 경우 노무제공을 하지 않은 것으로 봄
- ③ 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것

- ① 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인·노무제공자로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것

〈 피보험 단위기간 충족 여부 판단 기준 〉

- 예술인·노무제공자가 출산전후급여등을 받기 위해서는 출산(유산·사산)일 이전에 예술인·노무제공자로서 피보험 단위기간을 3개월 이상 충족해야 함 (근로자 및 자영업자 피보험단위기간과는 무관)
 - 원칙적으로 ‘출산(유산·사산)일 전날’ 기준으로 피보험 단위기간 충족 여부 판단
 - ※ 출산일 이전에 출산전후급여등 지급기간이 시작되는 경우에도 출산(유산·사산)일 전날 기준으로 피보험 단위기간 충족여부 판단

사 례

- 3.1.부터 노무를 제공하는 예술인·노무제공자가 7.1. 출산하였고, 6.1.부터 6.30.까지를 지급기간(지급기간 중 소득활동이 없다고 가정)으로 하여 출산전후급여등을 신청한 경우
 - 출산전후급여 지급기간이 출산일 이전에 시작하였으므로 ‘출산일 전날’을 기준으로 피보험 단위기간 산정, 피보험단위기간은 3.1.부터 6.30.까지 총 4개월임

- 출산(유·사산)일 현재 피보험자격 유지 여부에 따라 피보험 단위기간 합산 기준을 달리 적용('22.12.11. 「고용보험법」 개정)
 - ① 피보험자격 유지: 출산(유산·사산)일 이전에 피보험 단위기간 3개월 이상일 것(피보험 단위기간 합산에 대한 별도의 기준기간 없음)
 - ② 피보험자격 상실: 출산(유산·사산)일 이전 18개월 중 피보험 단위기간 3개월 이상일 것
 - 다만, 출산(예정)일 전일 기준으로 피보험단위기간을 충족하여 출산(예정)일 이전부터 출산전후급여를 지급하였으나 출산(예정)일 이전에 계약종료 등으로 인해 피보험 단위기간을 충족하지 못한 경우에는 기지급된 출산전후급여를 회수

사 례

- 3.1.부터 노무를 제공하는 예술인·노무제공자가 6.1. 출산예정일로 피보험단위기간 3개월을 충족하므로, 4.18.부터 5.17.까지(동 기간 중 소득활동이 없다고 가정) 신청한 출산전후급여를 지급하였으나, 5.25. 계약종료(피보험자격 상실)가 된 경우
 - 5.24.까지 피보험단위기간 3개월 미충족으로 출산전후급여를 회수함. 다만, 이전18개월 중 피보험단위기간이 합산하여 3개월 이상인 경우에는 출산전후급여 지급

< 피보험 단위기간 산정 방법 >

- '개월'의 산정은 역월로 산정하되, 노무제공 시작일과 종료일이 월의 중간에 있는 경우 각각의 일수를 합하여 30으로 나누어 산정
 - 월평균보수 산정 시 보수총액을 종사일수로 나눈 수에 30일을 곱하는 방식을 취하는 점, 계산방식의 편의 등을 감안하여 1개월을 30일로 간주하여 산정(구직급여와 동일한 기준)

사 례

- 3.10.부터 노무를 제공하는 예술인·노무제공자가 6.20. 출산하여 6.20.~7.19.까지 출산 전후급여를 신청한 경우 피보험 단위기간
 : 4월과 5월은 역법적 계산방법에 따라 2개월로 산정하고, 22일(3.10~3.31.) + 19일(6.1.~6.19.)을 30일로 나눈 값은 1.36으로 1개월로 산정(소수점 이하 절사)
 → 피보험단위기간은 총 3개월
- 1.10.부터 3.20.까지 노무를 제공하였던 예술인·노무제공자가 다시 6.10.부터 노무제공한 후 8.20. 출산하여 8.20.~9.18.까지 출산전후급여를 신청한 경우 피보험 단위기간
 : 2월과 7월은 역법적 계산방법에 따라 2개월로 산정하고, 22일(1.10.~1.31.) + 20일(3.1.~3.20.) + 21일(6.10.~6.30.) + 19(8.1.~8.19.) = 82일을 30일로 나눈 값은 2.73으로 2개월로 산정(소수점 이하 절사) → 피보험단위기간은 총 4개월

● 단기예술인·노무제공자*인 경우 노무제공일이 월 11일 이상인 경우 1개월로 간주

* 예술인·노무제공자 중 계약의 기간이 1개월 미만인 사람으로, 소득에 관계없이 예술인·노무제공자 고용보험 적용대상임(고용보험법 제77조의2제2항제2호, 제77조의6제2항제2호)

- 11일 미만이면 해당 월의 노무제공일을 모두 합산한 후 22일로 나누어 월 단위로 합산

* 「고용보험법 시행령」 제104조의8 ⑥ 법 제77조의3제7항 단서에 따른 단기예술인의 피보험 기간은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한다.

1. 해당 달의 노무제공일수가 11일 이상인 경우: 1개월로 산정
2. 해당 달의 노무제공일수가 10일 이하인 경우: 월별 노무제공일수를 더하여 22로 나눈 기간으로 산정(노무제공자는 동법 시행령 제104조의15제6항 참고)

❖ (예시) 단기예술인·단기노무제공자의 피보험기간 산정

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
노무제공일수	12	15	5	10	5	2
피보험 기간	1월	1월	(5+10+5+2)/22=1			
	2개월		1개월			

→ 피보험단위기간 총 3개월로 수급자격 인정

구분	1월	2월	3월	4월	5월	6월
노무제공일수	12	15	0	10	9	2
피보험 기간	1월	1월	0월	(10+9+2)/22=0.9		
	2개월			0개월		

→ 피보험단위기간 총 2개월로 수급자격 불인정(소수점 이하 절사)

〈 피보험 단위기간 산입 여부 〉

- 예술인·노무제공자로서의 피보험 단위기간은 구직급여 수급 여부와 관계 없이 출산전후급여등 피보험 단위기간으로 산입

- 예술인·노무제공자는 근로자와 달리 「고용보험법」 제41조*를 인용하지 않고, 임신 중 새로이 계약을 체결하기 어려운 특성 등을 감안하여 구직급여 수급 인정을 받은 피보험기간도 산입

* 「고용보험법」 제41조 ②제1항에 따라 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험 자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 피보험 단위기간은 넣지 아니한다.

** 예술인·노무제공자 구직급여는 고용보험법 개정(제77조의5 제2항, 제77조의10 제2항)을 통해 고용보험법 제41조제2항을 준용함

- 예술인·노무제공자 출산전후급여 지급기간에 소득활동으로 보수가 발생*하여 보험료를 납부한 기간이 있다면 피보험 단위기간에 포함

* 보수가 소득허용금액을 초과한 경우 보수가 발생한 기간에 대해 예술인·노무제공자(특고) 출산 전후급여를 지급하지 않음

〈 취득·상실 기간에 따른 피보험 단위기간 포함 여부 〉

- 구직급여*와 달리 별도의 기준기간은 없으므로 이직 후 재취득까지의 기간이 3년을 초과하는 경우에도 피보험 단위기간에 포함

* 예술인·노무제공자 구직급여는 고용보험법 개정(제77조의5 제2항, 제77조의10 제2항)을 통해 고용보험법 제50조 준용

- 다만, 출산(유산·사산)일 기준 고용보험 피보험 자격이 상실된 예술인의 경우, 출산(유산·사산)일 이전 18개월에 한하여 피보험 단위기간 산정(「고용보험법 시행령」 제104조의9제1항)

- ② 지급 기간에 노무제공을 하지 않을 것. 다만, 지급기간 중 노무제공을 통한 소득 또는 자영업으로 발생한 소득이 각각 고용노동부 고시* 금액 미만인 경우 노무 제공을 하지 않은 것으로 봄

휴업신고	보험료	노무 제공 여부	급여 지급 여부
○	보험료 납입 x	노무미제공 확인	지급
x	보험료 납입 ○	소득허용기준 미만	지급
		소득허용기준 이상	미지급

* 예술인·노무제공자의 출산전후급여등의 지급기간 중 소득허용금액에 관한 고시
(고시 제2024-107, 109호)

〈 노무제공을 하지 않을 것 〉

- 출산전후급여등은 출산 여성의 건강을 위해서 노무 제공을 중단하고 휴식을 취할 수 있도록 보장하는 제도이므로 노무를 제공하는 경우 출산전후급여등을 지급하지 않음
- 예술인·노무제공자가 출산 등을 이유로 노무를 제공하지 않는 경우 예술인·노무제공자의 요청으로 사업주*가 근로복지공단에 ‘예술인·노무제공자의 출산 등 휴업 신고’를 하고 신고된 기간에 한하여 출산전후급여등 지급
 - 이때 신고하는 휴업기간은 출산전후급여 지급기간에 한하여 가능하며, 해당 기간에 대해서는 고용보험 월별 보험료는 산정하지 않음
- 사업주가 휴업 신고 등으로 보험료를 납부하지 않은 기간을 노무를 제공하지 않은 기간으로 인정
 - 다만, 소득이 허용기준 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 간주되므로 휴업 신고를 하지 않더라도 출산전후급여등 지급 가능
- 휴업 신고가 확인되지 않는 경우 신청인에게는 사업주에게 출산 등 휴업 신고를 요청하도록 안내하고, 사업주에게는 신청인의 요청에 따라 ‘예술인·노무제공자의 출산 등 휴업 신고서’를 근로복지공단에 제출할 것을 안내

〈 노무를 제공하지 않은 것으로 간주 〉

- 소득금액이 소득허용기준 미만으로 확인되는 경우에는 노무를 제공하지 않은 것으로 보아 출산전후급여등 지급
- 지급기간 중 소득활동 허용 기준

「예술인·노무제공자의 출산전후급여등의 지급기간 중 소득허용금액에 관한 고시」 (고시 제2024-107, 109호)

‘아래의 소득금액’ 미만인 경우 노무제공 하지 않은 것으로 본다.

가. 노무제공을 통한 소득이 있는 경우: 매 30일에 대하여 출산일 직전 1년간 월평균보수의 40분의 15에 해당하는 금액

다만, 월평균보수가 1,333,340원 미만인 경우에는 50만원, 월평균보수가 400만원을 초과하는 경우에는 150만원으로 본다.

나. 자영업을 통한 소득이 있는 경우: 매 30일에 대하여 150만원

다. 노무제공 및 자영업을 통한 소득이 모두 있는 경우: 각각에 해당하는 금액 모두 충족

- 원칙적으로 근로자와 동일한 기준*을 적용하되, 예술인·노무제공자는 일정한 근로시간을 상정하기 어려우므로 임금근로자의 주당 근로시간(40시간) 대비 15시간에 해당하는 비율을 동일하게 적용

* 근로자의 출산전후휴가급여·육아휴직급여 지급제한기준:

- ① 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
- ② 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

● 노무제공 및 자영업을 통한 소득의 종류

- 노무제공을 통한 소득: 사업소득(예술인·노무제공자로서 벌어들인 소득) + 기타소득(예술인·노무제공자로서 벌어들인 소득) + 근로소득(근로자로서 벌어들인 소득)

* 예술인·노무제공자의 노무제공을 통한 소득은 고용보험전산망으로 확인 가능(월평균소득이 50만원 미만인 문화예술융역 관련 계약의 경우는 제외)하고, 월평균소득이 50만원 미만인 노무제공을 통한 소득은 신청인 제출 서류로 확인

☞ 예술인·노무제공자의 소득 및 보수

- 예술인·노무제공자의 소득: 「소득세법」 상 사업소득 또는 기타소득으로 경비 등을 제외하지 않은 금액
- 예술인·노무제공자의 보수: 노무제공의 대가로 발생한 금액을 말하고, 「소득세법」 상 사업소득과 기타소득에서 비과세소득, 경비 등을 제외하여 산정
 - 경비의 경우 예술 분야에 따라 다양할 수 있으나, 개인별 비용을 직접 계산하기 어렵고 식대·교통비 등의 비용을 고려하여 공제율을 20%로 일률적으로 적용

- 자영업을 통한 소득: 「소득세법」 제19조(사업소득) 중 예술인·노무제공자로서 벌어들인 사업소득을 제외한 나머지

* 사업자등록증을 발급받은 것만으로 자영업 활동을 한다고 보기 어려우므로 실제 자영업 활동을 하고 있는지 확인(예: 명의만을 대여했을 뿐 실제 사업과는 전혀 관련이 없는 경우)

☞ '노무제공을 통한 소득'의 예시

- 「소득세법」 제19조(사업소득) 17. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서 발생하는 소득
- 「소득세법」 제21조(기타소득)
 - 15. 문예·학술·미술·음악 또는 사진에 속하는 창작품(「신문 등의 진흥에 관한 법률」에 따른 신문 및 「잡지 등 정기간행물의 진흥에 관한 법률」에 따른 정기간행물에 게재하는 삽화 및 만화와 우리나라의 창작품 또는 고전을 외국어로 번역하거나 국역하는 것을 포함한다)에 대한 원작자로서 받는 소득으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 것
 - 가. 원고료
 - 다. 미술·음악 또는 사진에 속하는 창작품에 대하여 받는 대가
 - 19. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 인적용역(제15호부터 제17호까지의 규정을 적용받는 용역은 제외한다)을 일시적으로 제공하고 받는 대가
 - 가. 고용관계 없이 다수인에게 강연을 하고 강연료 등 대가를 받는 용역
 - 나. 라디오·텔레비전방송 등을 통하여 해설·계몽 또는 연기의 심사 등을 하고 보수 또는 이와 유사한 성질의 대가를 받는 용역
 - 다. 변호사, 공인회계사, 세무사, 건축사, 측량사, 변리사, 그 밖에 전문적 지식 또는 특별한 기능을 가진 자가 그 지식 또는 기능을 활용하여 보수 또는 그 밖의 대가를 받고 제공하는 용역
 - 라. 그 밖에 고용관계 없이 수당 또는 이와 유사한 성질의 대가를 받고 제공하는 용역

☞ '자영업을 통한 소득'의 예시

- 「소득세법」 제19조(사업소득)
 - 「소득세법」 제21조(기타소득)
 1. 농업(작물재배업 중 곡물 및 기타 식량작물 재배업은 제외한다)·임업 및 어업에서 발생하는 소득
 2. 광업에서 발생하는 소득
 3. 제조업에서 발생하는 소득
 4. 전기, 가스, 증기 및 공기조절공급업에서 발생하는 소득
 5. 수도, 하수 및 폐기물 처리, 원료 재생업에서 발생하는 소득
 6. 건설업에서 발생하는 소득
 7. 도매 및 소매업에서 발생하는 소득
 8. 운수 및 창고업에서 발생하는 소득
 9. 숙박 및 음식점업에서 발생하는 소득
 10. 정보통신업에서 발생하는 소득
 11. 금융 및 보험업에서 발생하는 소득
 12. 부동산업에서 발생하는 소득. 다만, 「공익사업을 위한 토지 등의 취득 및 보상에 관한 법률」 제4조에 따른 공익사업과 관련하여 지역권·지상권(지하 또는 공중에 설정된 권리를 포함한다)을 설정하거나 대여함으로써 발생하는 소득은 제외한다.
-
- 13. 전문, 과학 및 기술서비스업(대통령령으로 정하는 연구개발업은 제외한다)에서 발생하는 소득
 - 14. 사업시설관리, 사업 지원 및 임대 서비스업에서 발생하는 소득
 - 15. 교육서비스업(대통령령으로 정하는 교육기관은 제외한다)에서 발생하는 소득
 - 16. 보건업 및 사회복지서비스업(대통령령으로 정하는 사회복지사업은 제외한다)에서 발생하는 소득
 - 17. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업에서 발생하는 소득
 - 18. 협회 및 단체(대통령령으로 정하는 협회 및 단체는 제외한다), 수리 및 기타 개인서비스업에서 발생하는 소득
 - 19. 가구내 고용활동에서 발생하는 소득
 - 20. 제160조제3항에 따른 복식부기의무자가 차량 및 운반구 등 대통령령으로 정하는 사업용 유형자산을 양도함으로써 발생하는 소득. 다만, 제94조제1항제1호에 따른 양도소득에 해당하는 경우는 제외한다.

〈 지급기간 중 소득활동 허용 기준 판단 방법 〉

- 노무제공을 통한 소득은 「고용산재보험료징수법」에 따라 신고된 보수액 산정의 기초가 되는 소득, 자영업을 통한 소득은 익년도 5월 종합소득과세표준 확정 신고된 소득 등을 기준으로 판단

- 30일 단위의 지급기간에 발생한 소득을 합산*하여 소득활동 허용기준 미만인 경우 급여 정상 지급

* 30일에 해당하는 기간에 계약기간이 걸쳐져 있는 경우 총 계약금액을 계약일수로 나누어 일할계산한 금액을 소득으로 포함

- 소득활동 허용금액을 초과하는 경우 지급기간 중 해당 소득활동 기간을 제외한 기간에 대하여 급여 지급(일할 계산)

사 례

- 출산일 직전 1년간 월평균보수가 400만원인 예술인·노무제공자 A의 1차 출산전후급여 지급 기간은 6.1.부터 6.30.까지임
- 6.1.부터 10일까지 100만원, 6.20. 50만원의 소득활동으로 인한 소득이 발생한 경우
 - A의 노무제공 소득은 150만원으로 소득활동 허용금액 150만원($400\text{만원} \times 15/40$)을 초과 하였음
 - A의 출산전후급여 지급기간은 소득활동이 있는 기간을 제외한 기간인 6.11.부터 6.19. (9일), 6.21.부터 6.30.까지(10일) 총 19일임
 - A의 1차 출산전후급여는 210만원(상한액 적용) $\times 19\text{일}/30\text{일} = 1,330,000\text{원}$ (원단위 절사)임

- 추후 소득허용기준을 넘는 소득이 확인되거나 고의로 소득을 누락한 경우 부정수급 관련 절차에 따라 기지급된 급여 회수

〈 노무 미제공 사실 확인 〉

- 신청인은 출산전후급여등과 관련하여 급여 지급기간에 노무를 제공하지 않았음을 확인하는 ‘노무 미제공 사실 확인서’를 제출해야 함
 - 확인서 상의 ‘급여 지급기간’에는 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 소득활동 허용금액 미만으로 노무제공을 하지 않은 것으로 보는 기간을 포함함

③ 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 출산전후급여등을 신청할 것

- 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함(근로자와 동일)

- 천재지변
- 본인, 배우자 또는 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상
 - 본인의 질병이나 부상
 - 배우자의 질병이나 부상
 - 본인·배우자의 직계존속·직계비속의 질병이나 부상
- 범죄 혐의로 인한 구속이나 형의 집행

(3) 출산전후급여등의 지급기간



관계법령

【고용보험법 시행령】

제104조의9(예술인의 출산전후급여등의 지급요건 등) ② 출산전후급여등의 지급기간은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6., 2025. 2. 18.>

1. 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산한 경우: 출산 전과 후를 연속하여 다음 각 목의 구분에 따른 기간으로 하되, 출산 후에 45일(가목의 경우에는 60일) 이상이 되도록 할 것

가. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우: 120일

나. 고용노동부령으로 정하는 미숙아를 출산한 경우: 100일

다. 가목 및 나목 외의 경우: 90일

2. 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 유산 또는 사산한 경우: 다음 각 목에 해당하는 기간

가. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일

나. 삭제 <2025. 2. 18.>

다. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일

라. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일

마. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일

제104조의16(노무제공자의 출산전후급여등의 지급요건 등) ② 출산전후급여등의 지급기간은 제104조의9제2항에 따른다. 이 경우 “예술인”을 “노무제공자”로 한다.

① 출산전후급여 지급기간

- 출산전후급여 지급기간은 출산 전과 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)임
- 출산일을 포함하여 출산일 전후로 연속하는 90일에 대하여 30일 단위로 신청하여야 하며, 지급기간 90일 후 일괄하여 신청도 가능
 - ※ 예술인·노무제공자의 출산전후급여등 지급기간은 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우 지급하므로 출산(예정)일 전후로 연속하여 90일임(출산 후 45일 이상 확보)
- 출산전후급여등 지급기간(총 90일) 중 지급 요건을 갖춘 날에 대하여 신청하여야 하고, 지급기간이 30일 미만인 경우에는 해당 기간에 대해 신청할 수 있음
 - ※ 지급기간 중 노무제공 또는 자영업을 통한 소득이 소득활동 허용금액을 초과하는 경우 해당 소득활동 기간을 제외한 기간에 대하여 급여 지급(일할 계산)
- 지급기간은 출산 후에 45일(미숙아를 출산한 경우 45일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 함
- 출산 전 최대 44일(미숙아를 출산한 경우 44일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)까지 가능

사 례

- 예술인·노무제공자(특고) A의 출산예정일이 '21.6.1.이고 지급기간을 최대한 앞당기고자 할 경우
 - ① 지급기간 시작일
 - 출산전후급여 지급기간은 출산 후 45일 이상이 되어야 하므로 출산(예정) 전에는 최대 44일 까지 가능함 → '21.4.18.부터 지급기간 설정 가능
 - ② 출산전후급여 신청일
 - 출산전후급여는 30일 단위로 신청해야 하므로, 지급기간 시작일('21.4.18.) 이후 30일인 5.17.부터 '22.6.1.(출산일 이후 1년)까지 가능

- 출산예정일 기준으로 출산 전에 일부 급여를 받았으나 출산이 늦어지는 등 출산일과 출산예정일이 달라져 출산일 이후 45일을 확보하지 못하는 경우

- 근로자와 달리 예술인·노무제공자(특고)에게는 휴가 개념을 적용하기 어렵고, 출산일은 수급인이 자의적으로 변경하기 어려운 점 등을 고려하여 출산일이 예정일과 달라지더라도 별도의 지급기간 변경 및 회수 불요

② 유산·사산급여 지급기간

- 유산·사산급여는 임신기간에 따라 지급기간을 달리함(근로자와 동일)
 - 임신기간이 15주 이내: 유산 또는 사산한 날부터 10일
 - 임신기간이 16주 이상 21주 이내: 유산 또는 사산한 날부터 30일
 - 임신기간이 22주 이상 27주 이내: 유산 또는 사산한 날부터 60일
 - 임신기간이 28주 이상: 유산 또는 사산한 날부터 90일
- 유산이나 사산에 대한 의료기관의 진단서 함께 제출
- 신청은 30일 단위로 하여야 하나, 지급기간이 30일 미만인 경우에는 그 지급기간에 신청할 수 있고, 추후 일괄하여 신청도 가능

(4) 출산전후급여등의 지급수준



관계법령

【고용보험법 시행령】

제104조의9(예술인의 출산전후급여등의 지급요건 등) ③ 출산전후급여등은 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년(출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 예술인의 경우에는 18개월) 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 제2항 각 호의 구분에 따른 기간에 대하여 산정한 금액으로 하되, 그 상한액과 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2022. 12. 6.>

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액
2. 예술인인 피보험자의 월평균보수 수준
3. 물가상승률
4. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

④ 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 제3항에도 불구하고 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다. <개정 2021. 6. 8., 2022. 12. 6., 2023. 6. 27.>

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급기간에 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
3. 법 제77조의9제1항에 따라 노무제공자로서 지급받은 출산전후급여등 및 출산전후급여등의 7지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
4. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

제104조의16(노무제공자의 출산전후급여등의 지급요건 등) ③ 출산전후급여등은 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 1년(출산 또는 유산·사산을 한 날 현재 피보험자가 아닌 노무제공자의 경우에는 18개월) 동안의 월평균보수에 해당하는 금액을 기준으로 제104조의9 제2항 각 호의 구분에 따른 기간에 대하여 산정한 금액으로 하되, 그 상한액과 하한액은 다음 각 호의 사항을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시한다. <개정 2022. 12. 6.>

1. 제101조에 따른 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액
2. 노무제공자인 피보험자의 월평균보수 수준
3. 물가상승률
4. 그 밖에 고용노동부장관이 출산전후급여등의 산정에 필요하다고 인정하는 사항

④ 제3항에도 불구하고 법 제77조의9제1항 단서에 따라 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음 각 호에 해당하는 금액을 지급받은 경우에는 그 지급받은 금액을 제외하고 출산전후급여등을 지급한다. <개정 2022. 12. 6., 2023. 6. 27.>

1. 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
2. 법 제76조에 따른 출산전후휴가 급여 등의 지급기간에 법 제77조제1항에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
3. 법 제77조의4제1항에 따라 예술인으로서 지급받은 출산전후급여등
4. 제104조의9제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품
5. 제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

① 지급금액 산정

- 출산전후급여등은 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 12개월 또는 18개월* 동안의 월평균보수에 해당하는 금액으로 하고, 구체적 기준은 아래와 같이 적용

* 출산(유·사산)일 현재 피보험 자격이 상실된 노무제공자는 출산일 직전 18개월간 월평균 보수로 산정

$$\text{월평균 보수} = \frac{\text{출산일 직전 1년(또는 18개월)간의 월평균보수의 합(예술인+근로자)}}{\text{총사개월수}}$$

- (산정 기간) 출산 또는 유산·사산한 날이 포함된 월의 직전월로부터 소급하여 12개월 또는 18개월로 산정
 - ‘개월’은 역월로 산정하되, ‘산정 기간’에 출산전후급여의 지급기간이 포함된 경우 보수가 없는 기간이 포함되어 예술인·노무제공자에게 불리한 결과가 초래될 수 있으므로 해당 지급기간은 제외

사 례

- 10.1. 출산한 A는 근로자로서 1.1.부터 8.31.까지 근로(월평균보수는 175만원)하고, 예술인으로서 5.1.부터 9.30.까지 노무를 제공(월평균보수는 80만원)하였음
 - 월평균보수의 합은 근로자 월평균보수의 합 1,400만원(175만원×8월)과 예술인 월평균보수의 합 400만원(80만원×5개월)을 합한 1,800만원이고 총사개월수는 9개월임
 - A의 출산전후급여 지급액은 200만원임(1,800만원/9개월)

- (월평균보수의 합) 고용보험료를 납입한 보수 기준으로 예술인(또는 노무제공자)으로서의 월평균보수와 근로자로서의 월평균보수를 합산
 - 지급기간 제외로 인해 ‘출산일 직전 1년’의 종료일이 월의 중간에 있는 경우 해당 월의 일수가 20일 미만이면 해당 월 제외
(고용보험료 납입 기준이 되는 월평균보수 산정방법과 동일)

사 례

- 노무제공자 A의 출산일은 '22.7.5.임
 - ① A의 출산일 직전 1년
 - 출산일이 포함된 월의 직전 월('22.6월)부터 소급하여 12개월이므로, '21.7월부터 '22.6월임
 - ② A가 '22.6.10.부터 노무를 제공하지 않고, '22.6.10.부터 7.9.까지 1차 출산전후급여를 신청한 경우의 출산일 직전 1년
 - 당초 출산일 직전 1년에 해당하는 기간에 지급기간('22.6.10~'22.6.30.)이 포함되어 있으므로 이를 제외한 '21.7.1.~'22.6.9.임
 - ③ A의 월평균보수가 100만원인 경우, 월평균보수의 합
 - 출산일 직전 1년의 종료일이 '22.6.9.로서 종료일이 포함된 월의 해당 일수가 20일 미만 이므로, '22.6월은 월평균보수와 종사개월수에서 모두 제외하여 계산
 - A의 월평균보수의 합은 1,100만원임('21.7월~'22.5월, 11개월)

- (종사개월수) 실제 노무를 제공한 기간 중 월평균보수를 산정한 기초가 되는 개월수
 - 근로자와 예술인·노무제공자(특고)로 동시에 노무를 제공한 기간이 겹치더라도 중복 계산하지 않음

사 례

- A는 근로자로서 1.1.부터 8.31.까지 근로하고, 예술인(또는 노무제공자)으로서 5.1.부터 9.30.까지 노무를 제공
 - 종사개월수는 1월부터 9월까지 총 9개월임

- 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제48조의3 제3항에 따라 소득확인이 어렵다고 정한 노무제공자의 월평균보수는 고용노동부장관이 고시하는 월 보수액으로 함

**소득확정이 어려운 직종의 노무제공자에 대한 고용보험료 산정의 기초가 되는
보수액 및 기초일액 고시(고용노동부고시 제2024-33호)**

직종	월 보수액	기초일액
1. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람	2,479,444원	82,648원
2. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 가. 「자동차관리법」 제3조제1항제4호에 따른 특수자동차로 「화물자동차 운수사업법」 제5조의4제2항에 따른 안전운임이 적용되는 수출입 컨테이너 또는 시멘트를 운송하는 사람 나. 「자동차관리법」 제2조제1호 본문에 따른 파견인자동차 또는 제3조에 따른 일반형 화물자동차로 「화물자동차 운수사업법 시행령」 제4조의7제1항에 따른 안전운송원가가 적용되는 철강재를 운송하는 사람 다. 「자동차관리법」 제3조에 따른 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 「물류정책기본법」 제29조제1항에 따른 위험물질을 운송하는 사람	4,310,000원	143,666원
3. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 라. 택배사업에서 택배사업자나 「화물자동차 운수사업법」에 따른 운수사업자(이하 이 호에서 “운수사업자”라 한다)로부터 업무를 위탁받아 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 물류센터 간 화물 운송 업무를 하는 사람	3,150,000원	105,000원
4. 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 마. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 일반형 화물자동차 또는 특수용도형 화물자동차로 같은 법에 따른 자동차를 운송하는 사람 바. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 특수용도형 화물자동차로 밀가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람	4,830,000원	161,000원
5. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육 시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디	2,699,994원	89,999원
* '24 7 1. ~ '25 6. 30. 기준 고시상 월 보수액 및 기초일액(매년 고시 개정 예정)		

② 상한액 및 하한액

- 상한액은 근로자와 동일하게 월 210만원이고, 하한액은 예술인은 월 60만원, 노무제공자는 월 80만원임

* 예술인·노무제공자 출산전후급여등 상한액 및 하한액 고시(고시 제2025-15,16호)

예술인 출산전후급여등 상한액 및 하한액 고시(고시 제2025-15호)

1. 출산전후급여등의 상한액
 - 90일에 대하여 총 630만원, 매 30일에 대하여 210만원
 - 미숙아를 출산한 경우 출산전후급여등의 상한액
 - 100일에 대하여 총 700만원, 매 30일에 대하여 210만원, 마지막 10일에 대하여 70만원
 - 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 출산전후급여등의 상한액
 - 120일에 대하여 총 840만원, 매 30일에 대하여 210만원
2. 출산전후급여등의 하한액
 - 90일에 대하여 총 180만원, 매 30일에 대하여 60만원
 - 미숙아를 출산한 경우 출산전후급여등의 하한액
 - 100일에 대하여 총 200만원, 매 30일에 대하여 60만원, 마지막 10일에 대하여 20만원
 - 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 출산전후급여등의 하한액
 - 120일에 대하여 총 240만원, 매 30일에 대하여 60만원
3. 출산전후급여등의 지급기간이 90일(미숙아를 출산한 경우는 100일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우는 120일) 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

노무제공자 출산전후급여등 상한액 및 하한액 고시(고시 제2025-16호)

1. 출산전후급여등의 상한액
 - 90일에 대하여 총 630만원, 매 30일에 대하여 210만원
 - 미숙아를 출산한 경우 출산전후급여등의 상한액
 - 100일에 대하여 총 700만원, 매 30일에 대하여 210만원, 마지막 10일에 대하여 70만원
 - 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 출산전후급여등의 상한액
 - 120일에 대하여 총 840만원, 매 30일에 대하여 210만원
2. 출산전후급여등의 하한액
 - 90일에 대하여 총 240만원, 매 30일에 대하여 80만원
 - 미숙아를 출산한 경우 출산전후급여등의 하한액
 - 100일에 대하여 총 2,666,660원, 매 30일에 대하여 80만원, 마지막 10일에 대하여 266,660원
 - 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우 출산전후급여등의 하한액
 - 120일에 대하여 총 320만원, 매 30일에 대하여 80만원
3. 출산전후급여등의 지급기간이 90일(미숙아를 출산한 경우는 100일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우는 120일) 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

사 례

- 출산일 직전 1년간 월평균 보수가 월 300만원인 예술인·노무제공자(특고)인 A가 임신 5주 차인 5.1.에 유산을 한 경우
 - 유산사산급여의 지급기간은 임신기간이 11주 이내인 경우 유산 또는 사산한 날부터 10일임
 - 월평균보수가 상한액 210만원을 초과하므로 상한액을 기준으로 일할 계산
 - 유산·사산급여는 350,000원임(원단위 절사)
 - : 2,100,000원(월평균보수)/30일×10일(지급기간)=700,000원

③ 감액규정

- 예술인·노무제공자인 피보험자가 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 다음에 해당하는 금액을 지급받는 경우 출산전후급여등에서 해당 금액을 제외하고 지급
 - ① 예술인·노무제공자(특고)와 근로자로 피보험자격을 이중취득한 경우 법 제75조에 따라 근로자로서 지급받은 출산전후휴가 급여등
 - ② 예술인·노무제공자(특고)와 근로자로 피보험자격을 이중취득한 경우 법 제77조에서 준용하는 법 제73조제3항에 따라 근로자고서 출산전후휴가 급여등의 지급기간에 사업주로부터 받은 금품
 - ‘사업주가 지급한 금품’을 통상임금으로 한정하였으므로 통상임금에 해당하는 금품 외에 사업주가 더 지급하기로 약정한 다른 금품을 지급할 경우 그 금액은 감액규정 적용에서 제외
 - 사업주가 착오로 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다가 이후 이를 전액 회수하였거나, 임금 지급시 착오 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 지급된 금품이 없는 것으로 해석하여 출산전후급여를 감액하지 않고 지급
 - ③ 출산전후급여등의 지급기간에 문화예술용역 관련 사업주로부터 받은 금품
 - 노무 미제공에도 불구하고 사업주로부터 금품을 받은 경우 해당 금액만큼 감액 처리
 - 계약 및 노무제공과 관련없이 받은 축하금 등은 감액하지 않음

- 출산전후급여등 신청 시점에 사업주가 지급한 금품이 있는 경우, 착오로 지급된 것인지 여부를 확인하여 감액 여부 결정
 - 출산전후급여등이 지급된 이후라도 착오로 지급된 것이 명확하다면, 감액하여 지급한 처분을 취소하고 지급하는 것도 가능
- ④ 예술인과 노무제공자로 피보험자격을 이중취득한 경우 법 제77조의4제1항 또는 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등 및 출산전후급여등의 지급 기간에 예술인 또는 노무제공자로서 해당 사업주로부터 지급받은 금품

(5) 출산전후급여등의 신청 및 지급



관계법령

【고용보험법】

제77조의4(예술인의 출산전후급여등) ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제77조의4(예술인의 출산전후급여등) ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

【고용보험법 시행규칙】

제125조의5(출산전후급여등의 지급기간 및 신청 등) ② 법 제77조의4제1항에 따른 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급받으려는 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 별지 제105호의3서식의 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서와 별지 제107호의3서식의 노무 미제공 사실 확인서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인 거주지의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2021. 7. 1., 2022. 12. 9., 2025. 2. 21.>

1. 출산의 경우: 다음 각 목에 따른 서류
 2. 유산 또는 사산의 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신 기간이 적혀 있어야 한다) 1부
 3. 영 제104조의9제1항제2호 단서에 해당하는 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류 1부
 4. 영 제104조의9제4항제3호(출산전후급여등의 지급기간에 해당 사업주로부터 지급받은 금품에 한정한다) 또는 같은 항 제4호에 해당하는 금액에 있는 경우에는 그에 관한 서류 1부
- ③ 제2항에 따른 신청서를 제출받은 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다. <개정 2025. 2. 21.>
- ④ 출산전후급여등의 지급 신청은 영 제104조의9제2항에 따른 출산전후급여등의 지급기간에

대하여 30일 단위로 신청해야 한다. <개정 2025. 2. 21.>

⑤ 제4항에도 불구하고 출산전후급여등의 지급기간이 30일 미만인 경우에는 그 지급기간에 신청할 수 있고, 출산일 또는 유산·사산일부터 90일이 지난 후 신청하는 경우에는 전체 지급기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수 있다. <개정 2025. 2. 21.>

제125조의6(출산전후급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제125조의5에 따라 출산전후 급여등의 지급 신청을 받으면 영 제104조의9제1항에 따른 요건을 갖추었는지를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후급여등의 지급·부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. ① 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 제77조의4 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② 출산전후급여등의 지급 방법, 급여원부의 작성 등에 관하여는 제122조제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로 본다. <개정 2021. 7. 1.>

③ 법 제77조의5제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한과 추가징수 등에 관하여는 제104조, 제105조 및 제125조를 준용한다. 이 경우 “구직급여액”은 “출산전후급여등”으로, “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로 본다. <신설 2021. 7. 1., 2023. 6. 30.>

제125조의11(출산전후급여등의 신청 및 지급방법 등) ① 법 제77조의9제1항에 따른 출산전후 급여등을 지급받으려는 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람은 별지 제105호의3 서식의 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서와 별지 제107호의3서식의 노무 미제공 사실 확인서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인 거주지의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2021. 12. 31., 2022. 12. 9., 2025. 2. 21.>

1. 출산의 경우: 다음 각 목에 따른 서류

가. 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부

유산 또는 사산의 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신 기간이 적혀 있어야 한다) 1부

2. 유산 또는 사산의 경우: 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신 기간이 적혀 있어야 한다) 1부

3. 영 제104조의16제1항제2호 단서에 해당하는 경우에는 이를 증명할 수 있는 서류 1부

4. 영 제104조의16제4항제4호 또는 제5호에 해당하는 금액이 있는 경우에는 그에 관한 서류 1부

② 제1항에 따른 신청서를 제출받은 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통해 주민등록표 등본을 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다.

③ 출산전후급여등의 지급 신청은 영 제104조의16제2항에 따른 출산전후급여등의 지급 기간에 대하여 30일 단위로 신청해야 한다. <개정 2021. 12. 31.>

④ 제3항에도 불구하고 출산전후급여등의 지급기간이 30일 미만인 경우에는 그 지급기간에 신청할 수 있고, 출산일 또는 유산·사산일부터 90일이 지난 후 신청하는 경우에는 전체 지급기간에 대하여 한꺼번에 신청할 수 있다.

제125조의12(출산전후급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제125조의11에 따라 출산전후급여등의 지급 신청을 받으면 영 제104조의16제1항에 따른 요건을 갖추었는지를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후급여등의 지급·부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2021. 12. 31.>

② 출산전후급여등의 지급 방법, 급여원부의 작성 등에 관하여는 제122조제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로 본다.

③ 법 제77조의10제3항에서 준용하는 법 제62조 및 제73조제4항에 따른 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한과 추가징수 등에 관하여는 제104조, 제105조 및 제125조를 준용한다. 이 경우 “구직급여액”은 “출산전후급여등”으로, “출산전후휴가 급여등”은 “출산전후급여등”으로 본다. <개정 2023. 6. 30.>

① 출산전후급여등 신청

- 예술인·노무제공자의 출산전후급여등을 지급받고자 하는 자는 거주지 관할 직업안정기관의 장에게 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서(별지 제105호의3 서식)와 노무 미제공 사실 확인서(별지 제107호의3 서식)를 작성하여 제출하여야 함
 - 동 신청서는 직접 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출할 수 있으며, 인터넷을 통한 신청도 가능
- 신청은 30일 단위로 하여야 하나, 지급기간 종료 후 일괄하여 90일을 신청할 수도 있음
- 출산전후급여등을 지급받고자 하는 자는 급여신청 시 금융기관의 본인 계좌를 지정하여 신고하여야 함
 - 신청인 계좌 압류로 본인의 계좌가 아닌 다른 사람의 계좌로 급여를 지급받기를 원하는 경우에도 가능하면 본인 계좌로 지급할 수 있도록 안내
 - * 다만, 불가피한 경우, 서약서, 계좌에 대한 위임장, 가족관계증명서 같이 타인계좌로 입금하는 것이 곧 신청인에 대해 입금하는 것으로 간주할 수 있는 증빙서류 받아 지급

〈제출서류〉

1. 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서(별지 제105호의3서식) 1부
2. 노무 미제공 사실 확인서(별지 제107호의3서식) 1부
3. 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부
4. 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관)의 진단서 1부
(미숙아를 출산한 경우에만 해당)
5. 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관)의 진단서(임신
기간이 적혀 있어야 함) 1부(유산·사산만 해당)
6. 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 있다면 이를 확인할 수 있는 자료
7. 지급기간에 예술인·노무제공자로서 해당 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할
수 있는 자료

※ 예술인·노무제공자(특고) 출산전후급여등 신청서, 노무 미제공 사실 확인서 등은 www.work24.go.kr(고용24) → 전체메뉴 또는 QUICK MENU → 고객센터 → 자료실 → 서식자료실 → 검색

② 출산전후급여등 지급

- 출산전후급여등의 지급요건을 갖추었는지 여부를 검토하여 전산입력 조치한 후, 지급요건을 갖춘 경우 신청인에게 출산전후급여등 지급결정 통지
- 출산전후휴가 급여등의 지급요건을 갖추지 못한 경우에는 신청인에게 부지급 결정 통지와 함께 심사청구 절차를 안내
 - 아울러, 고용보험 미적용자 출산급여 지급요건 충족여부를 확인하고, 신청인에게 관련절차 등 안내
 - ※ 예술인·노무제공자가 고용보험 출산전후급여등과 고용보험 미적용자 출산급여 요건을 동시에 충족하는 경우에는 지급수준이 높은 고용보험 출산전후급여등만 지급
- 출산전후급여등을 받은 기간에는 구직급여를 받을 수 없으므로, 출산전후급여등을 지급시 구직급여 수령 여부 확인
(동시 지급이 확인되는 경우 고용센터 실업급여과(팀)에 통보)
 - ※ 신청인에게 출산전후급여등을 받은 기간에는 구직급여를 받을 수 없으며, 출산전후급여등을 받은 기간에 구직급여를 받으면 구직급여는 환수됨을 안내
 - 출산전후급여등 수급 기간이 종료된 후에는 구직급여 지급 가능
 - * 출산전후급여등 수급기간은 구직급여 수급 기간 연기사유에 해당

- 출산전후급여등은 수급자가 지정한 금융기관의 본인 계좌에 입금함으로써 지급
 - 계좌입금은 가능한 신청서 처리 당일 또는 그 익일에 이루어질 수 있도록 조치



Tip

〈노무제공자 고용보험 적용 직종〉

가. 노무제공자의 정의

【고용보험법】

제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ①근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장(章)을 적용한다.

나. 적용대상

- 노무제공자
 - 노무제공계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종*에 종사하는 사람 <19개 직종>
 - * 보험설계사, 학습지강사, 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여제품방문점검원, 가전제품배송설치기사, 방과후학교 강사, 건설기계조종사, 화물차주 ('21.7~) <12개 직종>
 - ** '22.1월부터는 플랫폼 노무제공자인 대리운전기사가 <2개 직종>, '22.7월부터는 정보기술(IT) 소프트웨어 프리랜서, 화물차주(유통배송기사, 택배 지·간선기사, 특정품목운송차주), 골프장 캐디, 관광통역안내사, 어린이 통학버스기사가 <5개 직종> 노무제공자 고용보험을 적용받음
- 단기노무제공자
 - 1개월 미만 노무제공계약을 체결하고 노무를 제공한 노무제공자

다. 적용직종

【보험설계사】

1. 보험을 모집하는 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
 - 가. 「보험업법」 제84조제1항에 따라 등록한 보험설계사
 - 나. 「우체국 예금·보험에 관한 법률」에 따른 우체국보험의 모집을 전업으로 하는 사람

【학습지강사·방문강사】

2. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 직업에 관한 표준분류(이하 “한국표준직업분류표”라 한다)의 세세분류에 따른 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사 등 회원의 가정 등을 직접 방문하여 아동이나 학생 등을 가르치는 사람

【택배기사】

3. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원인 사람으로서 택배사업[소화물을 집화(集貨)·수송 과정을 거쳐 배송하는 사업을 말한다]에서 집화 또는 배송 업무를 하는 사람

【대출모집인】

4. 「대부업 등의 등록 및 금융이용자 보호에 관한 법률」 제3조제1항 단서에 따른 대출모집인

【신용카드회원모집인】

5. 「여신전문금융업법」 제14조의2제1항제2호에 따른 신용카드회원모집인
(전업으로 하는 사람만 해당)

【방문판매원】

6. 「방문판매 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 방문판매원 또는 같은 조 제8호에 따른 후원방문판매원으로서 상시적으로 방문판매업무를 하는 사람. 다만, 자가 소비를 위한 방문판매원·후원방문판매원 및 제2호 또는 제7호에 동시에 해당하는 사람은 제외

【대여제품방문점검원】

7. 한국표준직업분류표의 세세분류에 따른 대여 제품 방문점검원

【가전제품배송설치기사】

8. 가전제품의 판매를 위한 배송 업무를 주로 수행하고 가전제품의 설치, 시운전 등을 통해 작동상태를 확인하는 사람

【방과후학교 강사】

9. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사
예) 초등학교, 중학교·고등공민학교, 고등학교·고등기술학교, 특수학교, 각종학교 등 초·중등교육법 제2조에 따른 각 학교에서 운영하는 방과후학교과정 강사
* 돌봄활동교사 및 강사 등 근로계약을 체결한 경우는 근로자로서 고용보험 적용

【건설기계조종사】

10. 「건설기계관리법」 제3조제1항에 따라 등록된 건설기계를 직접 운전하는 사람

【화물차주】

11. 「화물자동차 운수사업법」 제2조제11호에 따른 화물차주로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람
- 가. 수출입컨테이너 또는 시멘트를 운송하는 사람
 - 나. 철강재를 운송하는 사람
 - 다. 위험물질을 운송하는 사람 (‘22.7.1. 시행)
 - 라. 화물자동차로 물류센터간 화물 운송을 하는 사람
 - 마. 화물자동차로 자동차로 운송을 하는 사람
 - 바. 화물자동차로 가루 등 곡물 가루, 곡물 또는 사료를 운송하는 사람
 - 사. 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 점포 또는 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 아. 화물자동차로 상품을 물류센터로 운송하거나 소비자에게 배송하는 업무를 하는 사람
 - 자. 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 점포로 배송하는 업무를 하는 사람
 - 차. 화물자동차로 식자재나 식품 등을 물류센터로 운송하거나 기관 구내식당으로 배송하는 업무를 하는 사람
- * 수출입컨테이너, 시멘트, 철강재, 위험물질 등

【퀵서비스기사】

12. 한국표준직업분류표의 세분류에 따른 택배원으로서 퀵서비스업자(소화물을 집화·수송 과정을 거치지 않고 배송하는 사업을 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 배송 업무를 하는 사람. 다만, 다음 각 목의 사람은 제외한다.
- 가. 제3호에 해당하는 사람(택배기사)
 - 나. 「자동차관리법」 제3조제1항제3호의 화물자동차로 배송 업무를 하는 사람
- * 음식물 등 배달대행업체 포함

【대리운전기사】

13. 대리운전업자(자동차 이용자의 요청에 따라 목적지까지 유상으로 그 자동차를 운전하도록 하는 사업의 사업주를 말한다)로부터 업무를 의뢰받아 대리운전 업무를 하는 사람

【소프트웨어기술자】

14. 「소프트웨어 진흥법」에 따른 소프트웨어사업에서 노무를 제공하는 같은 법에 따른 소프트웨어기술자

【관광통역안내사】

15. 「관광진흥법」 제38조제1항 단서에 따른 관광통역안내의 자격을 가진 사람으로서 외국인 관광객을 대상으로 관광안내를 하는 사람

【어린이 통학버스 기사】

16. 「도로교통법」에 따른 어린이통학버스를 운전하는 사람

【골프장 캐디】

17. 「체육시설의 설치·이용에 관한 법률」 제7조에 따라 직장체육시설로 설치된 골프장 또는 같은 법 제19조에 따라 체육시설업의 등록을 한 골프장에서 골프경기를 보조하는 골프장 캐디

8 임신기 근로시간 단축

(1) 개 요

- 여성 근로자의 유산·사산 및 조산 등을 예방하고 임신근로자의 모체건강을 보호하기 위해 임신 12주 이내, 32주 이후 1일 최대 2시간의 단축근무를 도입하여 임신·출산 친화적인 근로환경을 조성하고자 함

임신근로시간단축제도 주요 내용

항 목	주 요 내 용	비 고
대 상	• 출산을 앞둔 임신 중의 근로자	근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여
기 간	• 임신 12주 이내, 32주 이후 1일 최대 2시간 단축(유산, 조산 등의 위험이 있는 여성 근로자 임신 전 기간) (단, 8시간 미만 근로자일 경우 1일 6시간이 되도록 근로시간단축을 허용)	500만원 이하의 과태료 부과
분할사용	• 해당사용 없음 (그 기간 내에 사용하지 못할 경우 소멸)	
소득보장	• 단축기간만큼 임금을 삭감할 수 없음	전일제 근로와 동일한 임금 보장

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'14.9.25.	'14.3.24.	- 임신기간 근로시간 단축(~12주, 36주~)제도 도입 (상시 300인 이상: '14.9.25. 시행, 상시 300인 미만: '16.3.25. 시행)	근로기준법 제74조제7항
'25.2.23.	'24.10.22.	- 임신기간 근로시간 단축(~12주, 32주~) 청구 기간 확대(고용노동부령으로 정한 유산·조산 등 위험이 있는 여성 근로자는 임신 전 기간)	근로기준법 제74조제7항

(2) 임신기 근로시간 단축 부여



관계법령

【근로기준법】

제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2014. 3. 24., 2024. 10. 22.>

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014. 3. 24>

⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014. 3. 24., 2021. 5. 18.>

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2009. 5. 21., 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2017. 11. 28., 2021. 1. 5., 2021. 4. 13., 2021. 5. 18.>

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3 제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

【근로기준법 시행령】

제43조의2(임신기간 근로시간 단축의 신청) 법 제74조제7항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

[본조신설 2014. 9. 24.]

【근로기준법 시행규칙】

제12조의3(유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 범위) 법 제74조제7항에서 “고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자”란 임신기간 중에 별표 3에 따른 질환을 진단받은 여성 근로자를 말한다. [본조신설 2024. 10. 22.]

● 대상: 임신 중인 여성 근로자

- 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 신청할 경우, 근로계약의 형태, 직종, 근속기간 등과 관계없이 임신기 근로시간 단축을 허용해야 함(근로자가 신청해야 가능한 것으로 근로자가 신청하지 않으면 근로시간 단축을 허용하지 않아도 됨)
- 임신 12주 이내(임신 후 84일까지) 32주 이후 (임신 후 218일 이후)부터 근로시간 단축 사용이 가능함
 - 임신 12주 이내에 사용했을지라도 32주 이후가 됐을 때 다시 사용 가능하고, 32주 이후 사용한 임신기 근로시간 단축은 출산전후휴가 시작 전날까지 사용 가능(전 임신 기간에 걸쳐 1회만 사용 가능한 것은 아니며, 임신 12주 이내 및 32주 이후라면 횟수에 상관없이 사용 가능)
- 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자는 임신 전(全) 기간 사용 가능
 - 임신 기간 중 「근로기준법 시행규칙」 제12조의3 [별표 3]에 따른 질환을 진단받은 이후에는 출산전후휴가 시작 전날까지 사용 가능



Tip

〈유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 질환(근로기준법 시행규칙 제12조의3 별표3)〉

1. 임신 및 출산 관련 질환

질환명	질병코드
가. 임신, 출산에 합병된 전에 있던 고혈압	O10
나. 만성 고혈압에 겹친 전자간	O11
다. 임신[임신-유발]고혈압	O13
라. 전자간	O14
마. 자간	O15
바. 상세불명의 산모고혈압	O16
사. 절박유산	O20.0
아. 대사장애를 동반한 임신과다구토	O21.1
자. 임신중 생식관의 감염	O23.5
차. 임신중 당뇨병	O24
카. 다태 임신	O30
타. 다태 임신에 특이한 합병증	O31
파. 자궁의 선천 기형의 산모 관리	O34.0

하. 자궁체부종양에 대한 산모관리	O34.1
거. 자궁경부부전에 대한 산모관리	O34.3
너. 자궁경부의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.4
더. 골반기관의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.8
러. 태아성장불량에 대한 산모관리	O36.5
머. 양수과다증	O40
버. 양수과소증	O41.0
서. 양막낭 및 양막의 감염	O41.1
여. 양막의 조기 파열	O42
저. 전치태반	O44
처. 태반의 조기분리 [태반조기박리]	O45
커. 달리 분류되지 않은 분만전 출혈	O46
터. 분만이 없는 조기진통	O60.0

2. 순환기 계통의 질환

질환명	질병코드
가. 급성 류마티스 열	I00-I02
나. 만성 류마티스심장질환	I05-I09
다. 고혈압성 질환	I10-I15
라. 허혈성 심장 질환	I20-I25
마. 폐성 심장병 및 폐순환의 질환	I26-I28
바. 급성 심장막염	I30
사. 심장막의 기타 질환	I31
아. 달리 분류된 질환에서의 심장막염	I32*
자. 급성 및 아급성 심내막염	I33
차. 비류마티스성 승모판 장애	I34
카. 비류마티스성 대동맥판 장애	I35
타. 비류마티스성 삼첨판 장애	I36
파. 폐동맥판장애	I37
하. 상세불명 판막의 심내막염	I38
거. 달리 분류된 질환에서의 심내막염 및 심장판막장애	I39*
너. 급성 심근염	I40
더. 달리 분류된 질환에서의 심근염	I41
러. 심근병증	I42
머. 달리 분류된 질환에서의 심근병증	I43
버. 방실차단 및 좌각차단	I44
서. 기타 전도장애	I45
여. 심장정지	I46
저. 발작성 빈맥	I47
처. 심방세동 및 조동	I48
커. 기타 심장부정맥	I49
터. 심부전	I50
퍼. 심장병의 불명확한 기록 및 합병증	I51
허. 달리 분류된 질환에서의 기타 심장장애	I52*

3. 비노생식기계통의 질환

질환명	질병코드
가. 사구체질환	N00-N08
나. 신세뇨관-간질질환	N10-N16
다. 신부전	N17-N19
라. 요로결석증	N20-N23

비고: 제2호 및 제3호에 따른 질환의 경우에는 임신 및 출산 관련 질환명 및 질병코드(O10-O16, O20-O48)가 진단서에 함께 기재되어 있어야 한다.

※ **근로기준법 시행규칙 제12조의3 [별표3]** 제1호에 해당하는 임신 및 출산 관련 질환의 경우에는 해당하는 하나의 질환 진단으로 임신기 근로시간 단축이 가능. **다만**, 제2호 또는 제3호에 해당하는 순환기 계통 또는 비노생식기 계통 질환의 경우에는 **해당하는 질환과 임신 및 출산 관련 질환(O10-O16, O20-O48)을 함께** 진단받아야 임신기 근로시간 단축 가능

(예시) ❶ 진단서 상 “쌍둥이 임신(O30.0)”을 진단받은 여성 근로자는 진단받은 이후부터는 임신기 근로시간 단축 **사용 가능**

❷ 진단서 상 “본태성 고혈압(I10)” 만 진단받은 여성 근로자는 임신기 근로시간 단축 **사용 불가**

❷-1 진단서 상 “본태성 고혈압(I10)” 과 “임신중 영양실조(O25)”를 함께 진단받은 여성 근로자는 임신기 근로시간 단축 **사용 가능**

● 사용방법

- 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 근로시간이 6시간이 되도록 허용할 수 있음
 - 1일 근로시간이 7시간인 경우 6시간으로 단축할 수 있으며, 6시간 이하 근로자의 경우 사용자가 6시간 미만으로 근로시간 단축을 허용해야 할 의무는 없음
- 단축 방식은 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 제한은 없으나, 근로자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙(근로자가 원할 경우 1시간 단축도 가능)
 - 근로자 신청하는 방식으로 허용이 불가능한 사정이 있을 경우 사업주 입증

● 연차 유급휴가 계산 방법 및 사용

- **(계산 방법)** 임신기 근로시간 단축을 사용한 기간에 대해서도 1일 8시간 출근한 것으로 간주하여 다음 해의 연차 유급휴가 계산 시 **통상 근로자와 동일하게** 계산
- **(연차 사용)** 임신기 근로시간 단축기간에 연차 유급휴가를 1일 단위로 부여한 경우, 1일 6시간 사용한 것으로 계산*하며, 연차 유급휴가를 시간 단위로 부여(3시간)한 경우에는 부여한 시간(3시간)만 사용한 것으로 산정함
 - * 1일 2시간에 대해서는 연차유급휴가청구권 또는 연차유급휴가미사용수당 청구권(연차유급휴가청구권이 소멸된 시점에 발생)이 남아있음

〈 '24.10.22. 前 육아휴직 및 임신기 근로시간 단축 사용 시 연차 발생 비교 〉

연차 산정기준	'23년(1년간 ①,② 사용 가정) ① 육아휴직 ② 임신기 근로시간 단축	'24년
1년간 출근율 80% 이상 (주 40시간 기준)	①의 경우 연차 15개 발생('24.1.1.자로 연차 유급휴가 <8시간 기준, 15일분> 청구권 발생) ②의 경우 $15일 \times \frac{6 \text{ (단축된 근로시간)}}{8 \text{ (단축전 근로시간)}} \times 8시간$	①의 경우 연차 15개 발생 ②의 경우 연차 11.25개 발생

〈 '24.10.22. 以後 육아휴직 및 임신기 근로시간 단축 사용 시 연차 발생 비교 〉

연차 산정기준	'25년(1년간 ①,② 사용 가정) ① 육아휴직 ② 임신기 근로시간 단축	'26년
1년간 출근율 80% 이상 (주 40시간 기준)	①② 의 경우 연차 15개 발생('26.1.1.자로 연차 유급휴가<8시간 기준, 15일분> 청구권 발생)	①②의 경우 연차 15개발생



관계법령

【근로기준법】

제60조(연차 유급휴가) ⑥ ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2024. 10. 22.>

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간
4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재: 임신기 근로시간 단축을 부여하지 않은 사용자에게는 500만원 이하의 과태료 부과(임금을 삭감하는 경우에는 체불임)

참고 임신기 근로시간 단축 관련 사업주 지원제도(워라밸일자리 장려금)

- 지원대상
 - 근로자가 필요(가족돌봄·임신·육아 등)할 때 소정근로시간을 단축하여 근무할 수 있도록 허용한 우선지원대상·중견기업 사업주
 - 지원내용: 단축 근로자 1인당 월 최대 50만원을 1년의 범위 내에서 지원
 - 장려금(월 30만원), 임금감소액 보전금(월 20만원) 지원
 - 상세요건
 - 지급 요건: ①취업규칙 등을 통해 단축제도 도입, ②6개월 이상 근무, ③전자·기계적 방법으로 근무관리, ④단축 전 주 35시간 이상 근무, ⑤근로자 신청에 따라 주 15~30시간으로 단축, ⑥단축 근무 중 연장근로 제한 등
 - 임신사유로 근로시간을 단축하는 경우 요건 ①, ②, ③ 제외
- * 일생활균형 홈페이지(www.worklife.kr)- 근로시간 단축-워라밸일자리 장려금 참고

9 임신근로자 출·퇴근시간 변경

(1) 개 요

- 임신 근로자가 혼잡한 대중교통을 이용하여 출퇴근하는 중 건강상 피해가 발생할 우려를 예방하고자 출·퇴근시간의 변경을 허용하여 임신중인 여성 근로자와 태아의 건강을 보호

임신근로자 출·퇴근시간 변경 제도 주요 내용

항 목	주 요 내 용	비 고
대 상	• 임신 중의 근로자	근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여
기 간	• 임신 기간 중	500만원 이하의 과태료 부과
분할사용	• 별도 제한규정 없음	사용기한 및 분할사용에 대한 제한규정 없음
소득보장	• 별도 임금삭감 없음 - 소정 근로시간 유지	

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'21.11.19.	'21.5.18.	- 임신근로자 1일 소정근로시간을 유지하면서 출·퇴근 시간 변경 제도 도입	근로기준법 제74조제9항

(2) 임신근로자 출·퇴근시간 변경



관계법령

【근로기준법】

제74조(임산부의 보호) ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2021. 5. 18.>

⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014. 3. 24., 2021. 5. 18.>

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2009. 5. 21., 2010. 6. 4., 2014. 3. 24., 2017. 11. 28., 2021. 1. 5., 2021. 4. 13., 2021. 5. 18.>

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3 제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

【근로기준법 시행령】

제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경) ① 법 제74조제9항 본문에 따라 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 예정일의 3일 전까지 임신 기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서(같은 임신에 대해 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 한다.

② 법 제74조제9항 단서에서 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

● 대상: 임신 중인 여성근로자

- 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함
- 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정한 경우에는 허용하지 않을 수 있음

● 사업주의 거부 사유

- ① 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 ② 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우



Tip

- '정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우'라 함은 임신 근로자의 출·퇴근시간 변경으로 인해 영업 및 생산 등의 차질이 발생하여 사업의 계속적인 영위가 곤란한 경우를 말함
 - 어떤 경우가 '정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우'에 해당하는지는 사업의 운영 방식, 근로자의 근로형태 등 구체적인 사안에 따라 개별적으로 판단 필요
- '업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우'라 함은 임신 근로자의 출·퇴근시간 변경으로 인해 임신 근로자의 업무 수행 형태가 변경(조별 업무 → 단독업무 등)되거나 특정시간대(예, 야간)에 업무 수행을 하게 되어 이로 인한 임신 근로자의 안전과 건강에 관련된 관계 법령을 위반하게 되는 경우를 말함
 - 관계 법령은 법률 외에도 하위법령, 법령에 따라 사업장별로 구체적으로 만든 안전 및 보건 관련 규정, 작업 지침 등도 포함

● 임신근로자 출·퇴근시간 변경기간: 임신기간

- 임신근로자 출·퇴근시간 변경은 임신기간 중 사용이 가능하며 임신기 근로시간 단축(임신12주 이내, 또는 32주 이후, 유산·조산 등 위험이 있는 여성 근로자는 임신 전 기간)과 중복하여 사용 가능

● 사용방법

- 근로자가 신청하는 방식으로 출·퇴근시간 변경을 허용하는 것이 원칙
- 근로자 신청하는 방식으로 허용이 불가능한 사정이 있을 경우 사업주 입증

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재: 허용예외사유에 해당하지 않음에도 임신근로자 출·퇴근시간 변경을 허용하지 않은 사용자에게는 500만원 이하의 과태료 부과

10 임신부 야간 또는 휴일근로의 인가

(1) 개 요

- 임신부의 생체리듬에 부정적 영향을 끼치고, 신체적·정신적 회복을 저해하는 야간·휴일 근로를 제한함으로써 여성 근로자의 모성과 태아의 건강을 보호

임산부 야간 또는 휴일근로의 인가 주요 내용

항 목	주 요 내 용	비 고
대 상	• 임신 중의 근로자 또는 산후 1년이 지나지 않은 근로자	
기 간	• 임신 기간 중 또는 산후 1년까지	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 부과
요 건	• 임신 중의 여성: 근로자의 명시적인 청구 • 산후 1년까지의 출산 여성: 근로자의 동의	근로자 대표와의 협의
소득보장	• 야간 또는 휴일근로에 따른 가산수당 지급	통상근로자와 동일한 임금 보장

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'53.8.9.	'53.5.10.	- 여자와 18세미만자의 야업·휴일근로 금지 - 단, 인가받은 경우에는 예외	근로기준법 제56조
'89.3.29.	'89.3.29.	- 단서 규정에 근로자의 동의 요건 추가	근로기준법 제56조
'97.3.13.	'97.3.13.	- 조문 변경(제56조→제68조)	근로기준법 제68조
'01.11.1.	'01.8.14.	- 18세 이상의 여성에게 야업·휴일근로를 시키려는 경우 근로자의 동의를 얻어야 함 - 임신부와 18세미만자의 야업·휴일근로 제한 - 다만, 다음의 경우로서 노동부장관의 인가를 받으면 허용 (①18세미만자의 동의, ②산후1년이 경과되지 아니한 여성의 동의, ③임신중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우)	근로기준법 제68조
'07.4.11.	'07.4.11.	- 조문 변경(제68조→제70조)	근로기준법 제70조

(2) 임신근로자의 야간 또는 휴일근로의 인가



관계법령

【 근로기준법 】

제70조(야간근로와 휴일근로직 제한) ① 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 한다.

② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다. <개정 2010. 6. 4.>

1. 18세 미만자의 동의가 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

③ 사용자는 제2항의 경우 고용노동부장관의 인가를 받기 전에 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행 여부와 방법 등에 관하여 그 사업 또는 사업장의 근로자대표와 성실하게 협의하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2018. 3. 20., 2021. 1. 5.>

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2007. 7. 27., 2008. 3. 28., 2009. 5. 21., 2012. 2. 1., 2018. 3. 20.>

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

【 근로기준법 시행규칙 】

제12조(야간 또는 휴일근로의 인가) ① 사용자는 법 제70조제2항 단서에 따라 임신부나 18세 미만인 자에게 야간근로나 휴일근로를 시키려면 별지 제11호서식의 야간 또는 휴일근로 인가 신청서에 그 근로자의 동의서 또는 청구서와 법 제70조제3항에 따른 근로자대표와 협의한 결과를 기록한 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청으로 인가를 할 경우에는 별지 제12호 서식의 야간 또는 휴일근로 인가서를 내주어야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

● 대상: 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성 근로자

- “산후 1년”의 기산일은 출산일로부터 1년을 의미함

● 인가의 요건

- ① 교대제 실시로 인하여 야간근로가 불가피할 것
- ② 운송·방송 등 일상생활에 필수적인 공익사업에 해당하여 야간 또는 휴일 근로가 불가피할 것
- ③ 업종의 특성상 야간에 가동(영업)하지 아니하면 사업의 계속적인 영위가 곤란하여 야간근로가 불가피할 것
- ④ 일시적인 주문량 증가 등으로 야간 또는 휴일근로가 불가피할 것
- ⑤ 그 밖에 위 각 호의 어느 하나에 준하는 사유가 발생할 것
- ⑥ 「근로기준법」 제69조 및 제71조의 근로시간의 준수가 가능할 것

● 인가의 절차 및 요령

- ① 인가신청서가 접수된 경우, 현장방문 또는 근로자·사용자 조사 등을 통하여 근로실태를 파악하고, 인·허가상황조사서(근로감독관 집무규정 별지 제42호 서식)에 의거 인가 기준 충족 여부에 대한 결재를 받아야 함. 또한 근로자의 동의, 청구, 근로자대표와의 협의 유무도 확인할 것. 이때, 인가대상 임신 근로자에게 야간·휴일근로의 명시적인 청구 여부, 모성보호 협의 및 임신 근로자의 야간·휴일근로 필요성 등을 직접 확인해야 함
- ② 근로기준법 제12조 및 별지 제12호 서식에 따른 근로 인가서를 발부하되, 이때, 인가 종류, 근로자의 성명, 생년월일, 근무부서 및 업무, 인가기간 등을 표시한 “인가자 현황”을 첨부하여 발급
- ③ 인가서를 발부하는 때에는 근로감독관집무규정 별지 제43호서식의 인·허가 승인대장에 등재할 것
- ④ 인가는 인가 대상 근로자가 소속한 사업장을 관할하는 지방관서에서 처리하는 것을 원칙으로 하되, 인가 대상 근로자가 소속한 사업장이 2개 이상 지방관서 관할에 소재한 경우에는 주된 사업장을 관할하는 지방관서장이 일괄 인가한 후 종된 사업장 관할 지방관서장에게 근로 인가서 사본을 송부할 수 있다. 다만, 이 경우에 주된 사업장을 관할하는 지방관서장은 인가 전에 종된 사업장을 관할하는 지방관서장에게 사실관계조사를 의뢰할 것



Tip

- '시행 여부와 방법 등에 관한 근로자대표와의 성실한 협의'란 임신부 등이 종사하게 될 야업·휴일근로업무의 범위 및 실시 필요성, 근로자 보호방안, 작업형태 및 근무조 편성 등에 대하여 협의하면 되며, 임신부 등이 발생할 때마다 근로자대표와 협의할 필요는 없음
 - 다만, 업무내용, 근로방법 등 근무형태와 작업환경에 변동이 있어 임신부 등의 야업·휴일근로에 영향이 미칠 경우에는 노·사간 새로이 협의를 하고 변경된 협의결과를 제출하여야 함
 - 근로자대표와 성실하게 협의를 하도록 하고 규정하고 있으므로, 근로자대표의 동의를 요건으로 정하고 있지는 않음

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

11 난임치료휴가

(1) 개 요

- 저출생 문제 극복 및 난임치료로 인한 근로자의 부담을 경감하기 위해 근로자에게 휴가를 부여

난임치료휴가 주요 내용

항 목	주 요 내 용	비 고
대 상	• 난임치료(예정) 근로자	근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여
기 간	• 연간 6일(2일 유급) 이내 휴가 부여 • 난임치료휴가 사용일에도 신청 가능	미부여 시 500만원 이하의 과태료
분할사용	• 1일 단위로도 사용 가능	분할사용 횟수 제한 없음
소득보장	• 대기업: 최초 2일 사업주가 지급 • 우선지원대상기업: 최초 2일분 고용보험에서 지급(단, 최초 2일분의 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급하여야 함)	통상임금 지급 (고용보험 지원은 최대 160,760원)
신분보장	• 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 그 밖의 불리한 처우를 금지	벌칙규정 없음

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'18.5.29.	'17.11.28.	- 연간 3일(1일 유급) 이내 휴가 부여	남녀고용평등법 제18조의3
'24.10.22.	'24.10.22.	- 사업주의 비밀 누설 금지 의무 신설	남녀고용평등법 제18조의3
'25.2.23.	'24.10.22.	- 연간 6일(2일 유급) 이내 휴가 부여 - 우선지원대상기업 최초 2일분 지원	남녀고용평등법 제18조의3 고용보험법 제76조
'25.2.23.	'25.2.21.	- 난임치료휴가 급여 상한액 160,760원 (1일 80,380원) 제정* * 출산전후휴가 급여등 상한액 고시 개정하면서 난임치료휴가 급여 상한액 포함	고용보험법 시행령 제101조 고시

(2) 관계 법령



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.

④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

부 칙 〈법률 제20521호, 2024. 10. 22.〉

이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제18조의3제3항 및 제20조제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 다만, 개정규정 중 유급 기간에 관한 규정은 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용하지 아니한다.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제9조의2(난임치료휴가의 신청) ① 법 제18조의3제1항에 따라 난임치료를 받기 위한 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 신청하려는 근로자는 난임치료휴가를 사용하려는 날, 난임치료휴가 신청 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다. 〈개정 2019. 12. 24.〉

② 사업주는 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

(3) 난임치료휴가 부여

- 사업주는 근로자가 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우, **연간 6일** (최초 2일 유급, 나머지 4일 무급) 이내의 난임치료휴가를 부여해야 함
- 시행시기: '25. 2. 23.
- 대상: 난임치료*(예정) 근로자(남·녀 근로자 모두 해당)
 - 계약직·파견직 등 비정규직인 경우도 사용 가능
 - * 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝남에 따라 사용종속관계가 종료되는 실질적인 의미의 일용직 근로자의 경우에는 난임치료휴가 성립 어려움(다만, 상시 근로하는 경우에는 부여해야 함)
 - 근로기준법 적용을 받는 공무원 근로자, 사립학교 직원, 외국인근로자 등도 사용 가능
 - ※ 공무원, 군인, 사립학교 교원 등 별도의 법에 의해 자격·복무·신분보장 등이 규정된 경우 「남녀고용평등법」 적용받지 않음
 - 근로자가 회사에 신청해야만 사용할 수 있으며, 자동으로 부여되는 것은 아님

난임치료의 범위

- 근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 청구한 경우, 사업주가 반드시 휴가를 부여해야 하는 난임치료의 범위는 인공수정 또는 체외수정 등 의학적 시술행위 당시를 위한 기간과 해당 시술 직후의 안정기·휴식기가 포함됨
 - 다만, 인공수정 또는 체외수정 등 의학적 시술행위 외에도 사업주의 재량에 따라 난임치료의 일종*으로 보고 난임치료휴가를 부여할 수 있으며,
 - * (예시) 배란유도를 위한 병원방문, 자궁내 유착박리 등 난임치료를 위한 수술 등
 - 우선지원 대상기업 소속 근로자인 경우 최초 2일분에 대하여 난임치료휴가 급여 지원

- 휴가기간: 연간 6일(최초 2일 유급, 나머지 4일 무급) 이내
 - 사업주는 근로자의 입사일 기준으로 매년 휴가를 부여해야 하며, 연간 6일의 휴가 중 최초 2일은 유급으로 함

- 급여액은 통상임금으로 지급해야 함
- 우선지원 대상기업은 최초 2일분을 난임치료휴가 급여로 지원받는다 하더라도 (사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함) 실제 통상임금과의 차액 부분은 근로자에게 지급해야 함

연간의 범위

- 근로자의 입사일로부터 기산하여 1년의 범위 내에서 6일 이내의 휴가를 부여
(예시) 입사일이 '24.11.1인 경우, 연간의 범위는 '24.11.1~'25.10.31이며, 1년의 범위 내에서 6일의 휴가 부여하여야 함(매년 난임치료휴가 부여)
- ※ 급여 지급 관련하여, 신청서(대위 신청서)·확인서 서식에는 입사일을 따로 받고 있지 않으므로, 특별한 사정이 없다면 “고용보험 취득일자”로부터 기산하여 지급하되, 취득일자와 실제 입사일이 다를 경우 입사일을 확인할 수 있는 관련 증빙서류 징구하여 처리

- **신청절차:** 난임치료휴가를 청구하려는 근로자는 난임치료휴가 사용일, 신청일 등을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출
 - 사업주 요구 시 **난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류*** 제출
 - * 의사 또는 의료기관에서 작성하고, 난임치료일(예정일)이 명기된 서류
- **신청기한:** 난임치료휴가 사용일에도 신청할 수 있음
- **분할사용:** 1일 단위로도 사용 가능함(분할횟수 제한 없음)
- **위반 시 제재:** 법 제18조의3을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 사업주는 500만원 이하의 과태료
- **사업주의 비밀 누설 금지 의무:** 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 근로자의 의사에 반하여 누설 금지
 - 비밀누설 금지 의무 위반 시, 별도의 제재 규정은 없음
- **적용례**
 - (기간 확대) 기간 확대(연간 3일 → 6일)는 개정법 시행 당시 종전의 규정에 따른 휴가를 모두 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용

- (유급기간 + 급여지원) 사업주의 급여 지급 의무 소급 적용 등의 문제를 고려하여, 개정법 시행일 전에 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용되지 않음

① 휴가 사용하지 않음	⇒ 연간 6일(유급 2일 급여지원 + 무급 4일)
② 휴가 1일(유급 1일)	⇒ 연간 5일(유급 1일 급여지원 + 무급 4일)
③ 휴가 2일(유급 1일 + 무급 1일)	⇒ 연간 4일(무급 4일)
④ 휴가 3일(유급 1일 + 무급 2일)	⇒ 연간 3일(무급 3일)

※ 구체적 적용 예시(입사일이 1.1인 근로자 가정)

- ① 휴가 사용하지 않음 ⇒ 연간 6일(유급 2일 급여지원 + 무급 4일)
(예시) '24.12.1~3일 휴가 사용, '25년 미사용
→ 법 시행 후 6일(유급 2일+ 무급 4일) 사용 가능
- ② 휴가 1일(유급 1일) ⇒ 연간 5일(유급 1일 급여지원 + 무급 4일)
(예시) '25.1.3일 휴가 사용(유급 1일)
→ 법 시행 후 5일(유급 1일+ 무급 4일) 추가 사용 가능
- ③ 휴가 2일(유급 1일 + 무급 1일) ⇒ 연간 4일(무급 4일)
(예시) '25.1.3일 휴가 사용(유급 1일), '25.2.4일(무급 1일) 사용
→ 법 시행 후 4일(무급 4일) 추가 사용 가능
- ④ 휴가 3일(유급 1일 + 무급 2일) ⇒ 연간 3일(무급 3일)
(예시) '25.1.3일 휴가 사용(유급 1일) + '25.2.4~5일(무급 2일) 사용
→ 법 시행 후 3일(무급 3일) 추가 사용 가능

12 난임치료휴가 급여

(1) 개 요

법적 근거

법령명	조 항
남녀고용평등법	제18조의3(난임치료휴가)
고용보험법	제75조(출산전후휴가 급여 등), 제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위), 제76조(지급 기간 등), 제77조(준용)
고용보험법 시행령	제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유), 제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액), 제103조(준용), 제104조(출산전후휴가 급여등의 감액)
고용보험법 시행규칙	제121조(출산전후휴가 급여등의 신청), 제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청), 제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등), 제123조(출산전후휴가 등의 확인), 제124조(출산전후휴가 급여등의 부정행위에 따른 추가징수), 제125조(지급 제한 등의 통지)

주요 내용

항 목	주 요 내 용
대 상	「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 사용한 경우로서 다음 요건을 모두 갖춘 자 ① 휴가가 끝난 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것 ② 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업일 것
신 청	난임치료휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)
급 여 액	휴가 시작일 기준 통상임금 100%(상한 160,760원)
기 간	최초 2일

(2) 관계 법령



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.

【고용보험법】

제75조(출산전후휴가 급여 등) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

부 칙 〈법률 제20519호, 2024. 10. 22.〉

제2조(난임치료휴가의 급여 지급 기간에 관한 적용례) 제75조 및 제76조제1항제3호의 개정 규정은 이 법 시행 이후 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3제1항 본문에 따라 사용하는 유급 난임치료휴가 기간부터 적용한다.

【고용보험법 시행령】

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여 또는 난임치료휴가 급여(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다.

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.

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

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 법 제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다.

2. 하한액: 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다) 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 “시간급 최저임금액”이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조제1항에 따라 준용되는 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간, 유산·사산 휴가 기간, 배우자 출산휴가 기간 또는 난임치료휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않다.

(3) 난임치료휴가 급여 세부 내용

- **지급대상:** 난임치료휴가를 사용한 우선지원 대상기업 소속 근로자
- **지급기간:** 남녀고용평등법에 따른 연간 난임치료휴가 기간 중 최초 2일
- **지급수준:** 휴가 시작일 기준 통상임금(상한액 160,760원)

※ 난임치료휴가는 휴가를 시작한 날의 통상임금이 기준이 되므로, 난임치료휴가를 분할하여 사용한 경우에도 연간 최초 난임치료휴가 개시일을 기준으로 급여 산정

소속	최초 2일	나머지 4일
우선지원	(정부) 최초 2일분(상한 160,760원) 지급 (사업주) 통상임금과 급여 상한액의 차액분 지급	무급
대규모	사업주가 2일분(통상임금 100%) 지급	무급

● 지급요건

난임치료휴가 급여 지급 요건

- ① 「남녀고용평등법」 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 사용한 근로자일 것
- ② 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
- ③ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)

- ① 남녀고용평등법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 사용한 근로자일 것
- ② 난임치료휴가가 끝난 날* 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
 - 휴가가 끝난 날 기준이므로, 사업주의 유급 의무 기간인 난임치료휴가 기간 중 최초 2일은 피보험 단위기간에 포함됨
 - ※ 다만, 난임치료휴가 기간 중 나머지 4일의 경우에도 사업주로부터 급여를 지급받은 경우에는 피보험 단위기간에 포함됨
 - 피보험 단위기간은 ‘피보험기간’ 중 보수 지급의 기초가 된 날이며, ‘피보험기간’은 고용보험법 제50조에서 규정하므로 이에 따라 해석
 - 피보험 단위기간 계산 시 구직급여의 수급자격을 인정받은 사실이 있는 경우에는 그 수급자격의 인정과 관련된 이직일 이전의 피보험단위기간은 산입되지 않음
- ③ 난임치료휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날* 이후 12개월 이내에 신청할 것(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)
 - 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함

☞ 난임치료휴가 급여 신청기간 연장사유(영 제94조, 제100조)

- 천재지변이 발생한 경우
- 본인 또는 배우자의 질병·부상
- 본인 또는 배우자의 직계존비속의 질병·부상
- 병역법에 의한 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행



Tip

◆ “휴가가 끝난 날”의 기준?

- 난임치료휴가 확인서 상의 휴가부여기간 마지막 날을 기준으로 피보험 단위기간 및 신청기한 충족 여부를 확인하되,
 - 만약, 해당일 기준으로 180일 미만이거나 신청기한이 도과한 경우에는, 연간 난임치료휴가 사용 마지막 날(무급휴가일 포함)을 추가 확인*하여 요건 검토
 - * 난임치료휴가 사용 확인서 등 관련 증빙서류 등 징구

◆ 구체적 적용 예시

- 난임치료휴가 확인서 상의 휴가부여기간이 '25.2.25~'25.2.26(2일)인 경우,
 - ① '25.2.26 기준으로 피보험 단위기간이 180일 이상 &
 - ② '25.2.26 기준으로 이후 12개월 이내인 '26.2.26까지 신청할 것
 - 만약, '25.2.26. 기준으로 피보험 단위기간이 180일 미만이거나, 신청기한이 도과한 경우에는, '25.2.26. 이후로 난임치료휴가를 추가 사용하였는지 확인
 - 확인서상 휴가부여기간 이후에 추가로 난임치료휴가를 사용하였다면, 그 마지막 날을 기준으로 피보험 단위기간 및 신청기한 산정하여 요건 확인

(4) 난임치료휴가 급여의 신청

- 급여를 지급받고자 하는 자는 거주지 또는 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 ‘출산전후휴가 급여등의 신청서(별지 제105호)’작성하여 제출

[제출서류]

1. 출산전후휴가 급여등 신청서(별지 제105호) 1부
2. 난임치료휴가 확인서(별지 제107호의2) 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
4. 휴가기간 동안 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
5. 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 의료기관(의료법 제3조에 따른 의료기관)의 진단서 1부
 - ※ 출산전후휴가 급여등 신청서, 난임치료휴가 확인서 등은 www.work24.go.kr(고용24) → 전체 메뉴 또는 QUICK MENU → 고객센터 → 자료실 → 서식자료실 → 검색

- 급여 신청은 휴가가 끝난 후 일괄하여 신청(「고용보험법 시행규칙」 제121조 제3항제2호)

- 원칙적으로는 연간 6일의 범위 내에서 휴가가 끝난 후 한꺼번에 급여 신청을 해야 하나, 연간 6일의 휴가 중 유급 2일에 대해서만 급여를 지원하므로, 휴가를 2일 이상 사용하고 급여 신청한 경우에는 지급 가능

- ① 휴가를 2일 사용하고 급여 신청을 한 경우,
→ 이후 무급의 난임치료휴가의 사용 여부와 무관히 급여 지급 가능
- ② 휴가를 1일 사용하고 급여 신청을 한 경우,
 - i) 연간의 범위 내에서 추가로 난임치료휴가 사용 계획을 확인 후, 사용 계획이 없다면 급여 지급 가능*(상한액 80,380원)

* 1일분 급여 지급 후, 연간의 범위 내에서 추가적으로 난임치료휴가 급여 신청(대위 신청)이 들어온 경우, 남은 1일분에 대해서만 추가 급여 지급 가능
 - ii) 추가로 휴가 사용 계획이 있다면, 해당 휴가가 끝난 후 한꺼번에 급여 신청을 하도록 안내

(5) 수급권 대위

- 사업주가 근로자에게 난임치료휴가 급여의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 난임치료휴가 급여를 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액에 대하여 그 근로자의 급여 수급권을 대위함
- 사업주가 난임치료휴가 급여를 대위하여 받으려면 ‘출산전후휴가 급여등 대위 신청서(별지 제105호의2)’를 작성하여 사업장 소재지 관할 고용센터에 제출하여야 함

(6) 난임치료휴가 급여의 지급 제한



관계법령

【고용보험법】

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가”로 본다. <개정 2022. 12. 31., 2024. 10. 22.>

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>

【고용보험법 시행령】

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 법 제76조의2제1항에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <개정 2012. 7. 10., 2023. 6. 27.>

【고용보험법 시행규칙】

제125조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제103조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수에 관한 통지는 별지 제108호 서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다. <개정 2013. 1. 25., 2023. 6. 30.>

② 법 제62조제3항과 법 제77조에 따라 잘못 지급된 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액을 징수하는 경우에는 별지 제109호서식의 출산전후휴가 급여등 또는 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 과오급반환 결정 통지서에 따른다. <개정 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2023. 6. 30.>

- 난임치료휴가 급여의 지급 제한은 육아휴직 급여의 지급 제한에 준하여 처리

출산전후휴가 관련 질의회시

02

모성보호
제도

1

쟁의행위 기간 중 출산전후휴가 부여 여부

Q 질의

- ○○대학교는 고용보험 비적용대상 사업장으로 단체협약에 의거 여성 직원이 산전후휴가를 신청하여 휴직에 들어갈 경우 사용자는 90일의 유급휴가를 보장하고, 통상임금에 해당하는 임금을 지급하도록 규정됨
- 쟁의행위에 참가하고 있는 여성조합원의 산전후휴가가 파업기간내 발생할 경우 사용자는 90일의 유급휴가를 보장하고, 통상임금에 해당하는 임금을 지급하여야 하는지 여부

- 갑 설

산전후휴가는 출·퇴근 성적과 관계없는 보장적 휴가이고, 근로형태 등과 관계없이 근로기준법상 근로자에게 임신 및 출산이라는 사실에 기초하여 주어지는 것이며, 연차유급휴가와와는 달리 성격상 근로자의 청구 없이도 발생하는 것이므로 파업 및 파업참여와는 무관하게 산전후휴가 발생 및 유급임금을 지급해야 함.

- 을 설

파업에 참여중인 근로자는 자기의 목적을 관철하기 위하여 근로제공을 거부하는 것이기 때문에 근로제공의무를 이행치 않는다는 점에서 휴가의 발생은 논리적으로 타당치 않으므로 산전후휴가 및 유급처리 하지 아니하여도 됨.

A 회시

- 근로기준법 제72조 규정에 의한 산전후휴가는 여성근로자의 모성을 보호하기 위한 보장적 휴가로서 사용자는 임신중인 여성 근로자에 대하여 반드시 부여하여야 하므로 귀 지청 “갑설” 의견과 같이 쟁의행위 기간중일지라도 산전후휴가를 부여하여야 할 것임.

(여성고용팀-4027, 2006.9.25.)

2

출산전후휴가일수에 법정 공휴일도 포함되는지

Q 질의

- 법정 산전후휴가일수가 90일인데, 주 5일 근무자인 경우 또는 법정 공휴일인 경우는 휴가자 뿐 아니라 누구나의 휴일인데 그것을 휴가일수에 포함하여야 하는지

A 회시

- 근로기준법 제72조의 규정에 의하여 사용자는 임신중의 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하는 바,
 - 이 때 휴가기간 90일은 역일상의 기간을 말하므로 각 사업장의 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 없는 한 동 휴가기간중에 법정휴일, 기타 회사의 약정휴일 등이 포함되어 있다 하더라도 역일상 90일을 부여하면 될 것임.

(여성고용팀-333, 2006.1.24.)

3

근로자가 원하는 경우 산전후휴가기간을 단축하여 근로계약을 체결할 수 있는지

Q 질의

- 고용관계에 있어서 당사자간 합의에 의한 계약이 사회의 미풍양속을 해하지 않고 서로에게 이익이 되며 제3자에게 피해를 주지 않는 한 근로기준법 제72조 규정에 의한 산전후휴가기간을 단축할 수 있다고 사료되는바, 귀 부의 견해는

A 회시

- 근로기준법을 비롯한 노동관계법은 근대 시민법의 계약자유 원칙이 갖는 한계를 보완하기 위하여 제정된 것으로 계약관계에서 사회적인 약자인 근로자에게 최저한의 인간다운 생활을 보장하는 역할을 수행하고 있음.

- 근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가는 여성근로자의 모성을 보호하기 위하여 반드시 지켜야 하는 최저한의 근로조건이므로 동 규정을 위반하는 경우 2년 이하의 징역 1천만원이하의 벌금에 처할 수 있음.

(평정 68240-346, 2003.9.30.)

4

계약기간이 종료되면 산전후휴가도 종료되는지

Q 질의

- 계약직근로자로 5년째 근무하고 있으며 현재는 임신초기 상태임, 며칠 전 회사측에서 계약기간이 끝나면 재계약을 하지 않겠다고 하는데, 휴가기간 중에 계약이 종료되면 법에서 보장하는 산전후휴가도 종료되는지

A 회시

- 1인 이상 사업장에 근무하는 근로자는 계약직 등 근로형태와 관계없이 근로기준법 제72조 규정에 의한 산전후휴가를 사업주로부터 부여받을 수 있으나, 동 휴가기간중 계약기간이 만료되면 사업주의 의무도 함께 종료되므로 산전후휴가는 종료됨
- 만약, 귀하가 반복적으로 수차에 걸쳐 근로계약을 갱신하여 왔고, 아무런 하자가 없음에도 불구하고 단지 출산을 이유로 재계약을 거부하였다고 판단되면 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 제기할 수 있음.

* 다만 '21.7.1.부터 기간제·파견근로자 출산전후휴가급여상당액 제도가 신설됨에 따라 기간제·파견 근로자가 출산전후휴가기간 중 계약만료된 경우 기업 규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 법정 출산전후휴가급여 등의 지급을 보장

(평정 68240-116, 2003.3.31.)

5

연차유급휴가 산정시 출산전후휴가기간을 공제하는지

Q 질의

- 회사에서는 산전후휴가기간이 종전 60일에서 90일로 늘어나면서 연·월차를 사용할 수 없다고 하는데 의무적으로 산전후휴가기간을 90일로 하였다면 굳이 연·월차를 없앨 필요는 없지 않나요

A 회시

- 근로기준법 제72조에 의한 산전후휴가기간이 종전 60일에서 90일로 늘어났으나, 산전후휴가기간은 같은 법 제59조제4항에 의거 출근한 것으로 보고 있으므로 연차일수에는 전혀 영향을 주지 않음.

또한, 월차유급휴가도 90일의 산전후휴가 사용으로 인하여 특정 월에 전부를 출근하지 아니한 경우와 해당 월의 소정근로 일수를 만근하지 아니한 경우에 한하여 당해 월의 월차유급휴가를 부여하지 않더라도 적법한 것으로 인정하고 있으므로,

- 이는 종전의 60일의 산전후휴가기간에 대한 연·월차유급휴가에 대한 해석과 다른 점이 없으므로 근로조건이 악화된 것이 아님.

(여원 68240-146, 2002.3.27.)

6

산전후휴가를 90일 부여받았으나 출산예정일이 늦어져 산후 45일이 확보되지 않은 경우 법상 산전후휴가를 부여한 것이 아닌지

Q 질의

- 사업주가 근로기준법 제72조의 규정에 의해 근로자에게 산전후휴가를 90일 부여하였으나, 출산일이 늦어져 산후 45일이 확보되지 못하고 출근한 경우, 근로기준법 제72조의 규정에 의한 산전후휴가로 볼 수 있는지

A 회시

- 사용자는 근로기준법 제72조의 규정에 의해 임신중인 여성에 대하여 산전후를 통하여 90일의 보호휴가를 주되, 휴가기간이 산후에 45일 이상 배치되어야 함.
- 따라서, 사용자가 90일간의 보호휴가를 부여하는 경우, 산전에 배치되는 기간은 최대 44일을 초과할 수 없고, 만약 산전휴가가 44일을 초과하는 경우는 사용자의 의무 없는 임의휴가로 보아야 하므로 산후휴가기간 45일에 미달하는 산전후휴가는 근로기준법 제72조에 의한 산전후휴가를 전부 부여한 것으로 볼 수 없음.

(여원 68430-79, 2002.2.18.)

7

산전후휴가에 대한 임금 및 상여금 지급방법

Q 질의

- 당 병원은 사립학교교직원연금법이 적용되는 사립대 부속병원으로(고용보험 미적용) 산전후휴가가 60일에서 90일로 늘어남에 따라 기존에는 60일에 대하여 평균임금으로 지급하고 있었으나 늘어나는 30일분은 무급으로 처리하고자 함.
- 이 경우 무급으로 처리하는 30일에 대해 상여금을 지급해야 하는지(상여금은 연 800%, 3·6·9·12월은 100%, 기타 월은 50% 지급)
- 임금지급에 있어 월급으로 지급되고 있는데, 유급 처리되는 60일이 월중 겹쳐 있는 경우 일할계산으로 지급하는 것이 맞는지

A 회시

- 산전후휴가기간에 대한 임금지급은 근로기준법 제72조제2항에서 “산전후휴가 90일중 최초 60일은 유급으로 한다”고 규정하고 있어 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 정함이 없는 경우에는 최종 30일분의 급여 및 상여금은 사용자가 무급처리하여도 위법으로 볼 수는 없음.
- 다만, 유급 산전후휴가기간(최초 60일) 중 급여지급액은 취업규칙, 단체협약 등에서 정하고 있는 경우에는 그에 대해 지급하여야 하나, 정한 바가 없는 경우에는 최소한 통상임금을 지급하여야 함.
- 따라서, 산전후 휴가기간중의 임금지급은 단체협약이나 취업규칙 등에 별도로 정함이 있는 경우에는 이에 따라야 할 것이나, 정함이 없는 경우에는 급여지급 주기상 유급산전후휴가 기간이 1개월에 미달되는 날에 대해서는 최소한 일할 계산하여 지급하여야 할 것임.

(여원 68240-40, 2002.1.24.)

8

고용보험적용 제외되는 사립대학 직원은 산전후휴가를 90일 갈 수 없는지

Q 질의

- 근로기준법상 산전후휴가 90일은 강행규정이므로 고용보험 가입 사업장은 무조건 실시하게 되어 있으나 사립학교는 내규가 개정되어야 가능하다고 하는데, 사립학교 직원은 동법에 의한 산전후휴가가 적용되지 않는지

A 회시

- 2001.11.1.부터 시행되고 있는 개정 근로기준법 제72조에서 규정하고 있는 산전후휴가 90일은 교원의 경우에는 사립학교법 제55조에 교원의 자격·임명·복무·신분보장 및 징계에 대하여는 공무원규정을 적용하고 있으므로 동범위 내에서는 근로기준법의 적용이 배제됨.
- 교원외의 직원인 근로자는 사립학교법 제70조의2에서 학교 정관 또는 규칙으로 정하도록 하고 있으나, 근로기준법의 적용을 배제하는 규정이 없으므로 산전후휴가 기간 90일은 사립학교의 내규가 변경되지 아니하여도 부여하여야 함.

(여원 68240-7, 2002.1.4.)

9

국가기관 계약직(일용직) 근로자의 출산휴가

Q 질의

- 관공서에 10년 동안 근무를 하고 있는데(300일로 계속 근무하다가 3년 전에 280일로 전환) 만약 출산휴가를 받고 싶다면 정규공무원과 똑같이 유급휴가를 받을 수 있는지

A 회시

- 국가 또는 지방자치단체에 소속한 근로자중 국가(지방)공무원법 적용을 받지 않는 신분에 있는 일용직, 계약직 등의 근로조건은 근로기준법에 따라야 하므로
- 법 제72조제1항에 의해 사용자는 임신한 여성근로자에게 산전후를 통하여 90일(구법 60일)간의 유급보호휴가를 부여하여야 함.
- 따라서, 귀하와 같이 계약직으로 근무하면서 수차례 근로계약을 반복하여 사실상 기간의 정함이 없이 근로하면서 임신·출산하게 되는 경우, 90일(구법 60일)간의 산전후휴가를 보장받을 수 있으며, 동 휴가기간 중에 통상임금 수준의 급여를 지급받을 수 있음.

(여원 68240-178, 2001.5.17.)

10

시간강사의 산전후휴가기간중 무급방학기간이 포함되어 있는 경우 임금을 지급하여야 하는지

Q 질의

- 산전후휴가기간중에 무급방학기간이 포함되어 있는 바, 무급방학기간과 유급산전후휴가기간이 중복되는 기간에 대하여 이를 유급산전후휴가로 보아 유급산전후휴가수당을 지급해야하는지 무급방학기간으로 보아 임금(수당)을 지급하지 않아도 되는지를 질의하오며, 참고로 학교에 소속되어 있는 시간강사는 방학기간 중에는 출근하지 않으며 이 기간에 대해서는 임금을 지급하지 않음.

A 회시

- 귀 질의만으로는 학교의 시간강사가 근로기준법의 적용을 받는 근로자인지 여부가 불분명하여, 근로기준법상 산전후휴가를 보장받을 수 있는 대상인지를 알 수 없으나,
 - 근로기준법 제74조에 의한 산전후휴가제도는 출산한 여성근로자에게 근로의무를 면제하고 임금상당액을 지급하여 평소에 보장받던 임금을 상실하지 않으면서 휴식을 보장받도록 하는데 목적이 있는 것이므로 근로계약에 의해 원래 출근의무가 없어 무급인 산전후휴가기간에 대해서까지 사용자가 임금을 지급할 법적 의무는 없는 것으로 판단됨.

(여원 68240-343, 2000.10.11.)

11

산전후휴가급여 감액처분 회신

Q 질의

- 산전후휴가급여 감액처분 관련 질의

A 회시

- 고용보험법시행령 제68조의12(산전후휴가급여 등의 감액)에서는 “노동부장관은 법 제55조의9의 규정에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제72조의 규정에 의한 보호휴가기간 중 사업주로부터 그 보호휴가를 이유로 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 지급받은 금품과 법 제55조의7의 규정에 의한 산전후휴가급여 등을 합한 금액이 보호휴가 개시일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 산전후휴가급여 등에서 감액하여 지급한다”라고 규정하고 있는 바,
- 동 규정은 '04년 4월 감사원 감사 결과, 산전후휴가기간 중 사업주가 급여를 지급하는 경우에 국가에서 또다시 휴가급여를 지급하지 않도록 고용보험법령 등 관련규정을 개정하도록 요구하여 '05.12.30. 고용보험법 시행령개정으로 '06.1월부터 시행하여 오고 있는 것으로서,
- 그 취지는 산전후 휴가자가 보호휴가기간 중 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에도 산전후휴가급여 등을 감액하지 않아 일하지 않고 더 많은 금품(사업주의 금품+산전후휴가급여 등)을 받는 경우가 발생할 수 있어 일하는 경우와의 형평성을 고려함은 물론 이중 수혜를 방지하는데 있습니다.
- 이에, 그간 정부에서는 동 제도의 입법취지를 살리기 위하여 이를 엄격하게 적용·시행하여 왔고, 귀하의 경우도 휴가기간 중 지급되는 금품이 있어 감액처분된 것으로 판단됩니다.
- 그러나, 여성고용 기피요인으로 작용하는 산전후휴가에 대한 사업주의 경제적 부담을 사회가 공동으로 분담함으로써 여성고용확대를 도모한다는 사업 본래의 취지를 고려할 때, 사업장 담당자 착오로 「근로기준법」 제72조의 규정에 의한

보호휴가기간 중 금품이 지급되었으나 이후 이를 전액 회수하였거나, 산전후휴가 복귀 후 임금지급시 착오 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환 이루어진 것이 근로자의 산전후휴가 급여 신청시점에서 객관적으로 확인될 경우에는 감액될 금품이 실질적으로 존재하지 않는 것으로 해석함이 타당할 것으로 사료됩니다.

(여성고용팀-180, 2007.4.13)

12

휴가수급자 사망시 지급 질의회신

Q 질의

- 산전후휴가자가 사망한 경우 산전후휴가급여 지급 가능여부

A 회시

- 만약, 사망한 자가 근로기준법 제74조에 의한 산전후휴가를 받고 있었고 산전후휴가급여를 수급하기 위한 다른 요건을 갖추었다면, 산전후휴가 수급권은 발생하였다고 사료됩니다.
- 산전후휴가를 받던 근로자가 사망한 경우에는 민법 제1005조에 의하여 상속인은 상속이 개시된 때에 피상속인의 재산에 관한 모든 권리·의무를 포괄적으로 승계하며, 승계되는 것은 적극재산(권리)뿐만 아니라 소극재산(채무)도 포함되고, 이미 발생은 했으나 행사하지 않은 재산법적인 법률관계(손해배상청구권, 보험금청구권 등)도 포함됩니다.
- 산전후휴가급여를 청구할 수 있는 권리는 재산권인 채권의 일종으로서 일신전속적인 것이 아니며, 발생한 권리가 아직 소멸되지 않았으므로 상속인에게 승계된다고 할 수 있습니다.
- 상속인에 대해서는 민법 제1000조 내지 제1004조를 참조하시면 되겠습니다.

(여성고용과-638, 2008.10.13)

13

근로기준법 위반사업장 추가 출산전후휴가급여 지급여부

Q 질의

- 근로기준법 위반으로 사업장이 시정명령을 받아 근로자가 다시 출산전후휴가를 사용한 경우, 재사용기간에 대한 출산전후휴가급여 지급이 가능한지 여부

사 실 관 계

- 출산전후휴가 부여기간: 2014.2.12 ~ 2014.5.12.(90일)(출산일 2014.2.13.)
- 조기복직일: 2014.3.13(사유: 본인의 원에 의해)
- 출산전후휴가 급여 신청기간: 2014.2.12 ~ 2014.3.12(29일)
- 고용센터에서 29일 분 출산전후휴가급여는 지급하고 근로개선지도과에 통보
- 근로개선지도과에서 사업장에 시정명령 → 2014.4.4.일부터 출산전후휴가 재사용

A 회시

- (갑설) 근로기준법상 출산전후휴가 분할사용은 출산 전 유산의 위험이 있는 경우에 예외적으로 가능한 것인데, 이를 출산전후휴가 분할사용으로 볼 수 없으므로 부지급이 타당
- (을설) 비록 「근로기준법」 제74조에 의한 출산전후휴가 분할 사용이 아니라 하더라도, 지방노동관서의 시정명령으로 출산전후휴가를 재사용하였으므로 출산전후휴가 급여를 지급함이 타당하고, 지급기간은 ① 당초 지급한 29일 이외 나머지 61일을 휴가사용 하였다면 61일분 지급 ② 휴가를 61일 추가 사용하였다 하더라도 급여지급기간은 당초 출산전후휴가기간(2014.2.12.~2014.5.12)을 초과할 수 없으므로 재사용 시작일(2014.4.4.) 부터 2014.5.12까지 39일분을 지급
- (회시) 비록 근로기준법은 출산전후휴가 90일을 연속으로 사용하는 것을 원칙으로 하고 유산·사산의 위험이 있는 경우 예외적으로 사용이 가능하도록 규정하고 있으나, 위의 경우는 우리부의 시정 명령에 따라 미사용한 출산전후휴가를 사용한 것인 바, 비록 출산전후휴가 기간에 단절이 있다 하더라도 출산전후휴가 급여를 지급함이 타당. 다만, 이러한 경우에도 당초 출산전후휴가 기간을 초과할 수는 없는 것이므로 귀 지청의 <을설②>와 같이 재사용 시작일(2014.4.4)부터 2014.5.12까지 39일분을 추가로 지급함이 타당.

(여성고용정책과-2106, 2014.6.18.)

14

최초 60일에 대한 급여 지급 범위

Q 질의

- 근로기준법 제74조 4항에서 최초 60일은 유급휴가로 되어 있으며, 이때 60일에 대한 급여 기준이 일수인지 기간인지에 대한 정확한 해석을 통해 출산휴가기간중에 있는 무급 휴무일에 대해서도 일급을 계산하여 임금을 지급해야 하는지 판단 필요

관련견해

(갑설) 평소의 통상적인 임금을 지급해야한다는 의미로 개시일을 기준으로 “기간”으로 산정해야 함.
따라서, 무급인 휴무일에 대해서는 유급으로 하지 않아도 됨.
(을설) 법상 “최초 60일”로 표현하고 있으므로 이는 유급으로 처리해야 할 일수를 의미, 따라서 최초 60일 중 무급 휴무일이더라도 유급으로 보아 “60일분”을 지급해야함.

A 회시

- “고용보험법 제76조에서 출산전후휴가기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급한다”고 규정되어 있으며, 여기서 통상임금이란 해당 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액을 의미함.
- 출산휴가기간 중 소정근로시간 또는 근로기간에는 무급 휴무일은 포함되지 않으므로 시간급 또는 일급에 따라 임금을 지급하는 근로자의 경우 무급 휴무일을 제외한 소정 근로기간에 대한 통상임금을 산정하여 임금을 지급하여야 할 것으로 판단됨. 이는 시간급 또는 일급을 지급하는 근로자에게 무급휴일을 포함한 90일치를 일급으로 계산하여 지급한다고 본다면 근로시 지급받는 임금보다 휴직시 지급받는 급여가 더 많게 되는 불합리한 결과가 발생하기 때문임.

(여성고용정책과 - 1644, 2015.6.9.)

15

휴가 중 근로제공시 급여처리방법

Q 질의

사 실 관 계

- ○○ 사업장 소속근로자는 2015.2.1.~2015.5.1.까지 출산전후휴가를 부여받음
- 해당기간 중 총 2회에 (2회차 2일, 3회차 1일) 걸쳐 해당사업장에 재택근무로 업무를 처리하여 20만원의 금품을 수령함.
- 근로자의 신고없이 업무담당자가 지급여부를 검토하던 중 위 부정내용을 적발

- 출산휴가기간 중 근로를 제공한 날 이후 기간에 대하여 출산전후휴가급여 지급 여부
 - (갑설) 고용보험법 제73조제1항, 제3항을 적용하여 근로제공일 이후 급여 지급 제한
 - (을설) 비록 출산전·후휴가 기간 중에 근로를 제공하였다하더라도 새로이 취업한 경우가 아니므로 제73조 적용할 수 없으며 급여의 감액여부를 판단하여 지급처리하고, 출산전후휴가기간 중에 근로제공에 대한 법 위반여부를 근로개선지도과에 통보

A 회시

- 고용보험법 제72조제1항에서는 근로자가 휴가·휴직 중 이직 또는 새로 취업하거나 사업주로부터 금품을 지급받을 경우 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하도록 규정하고 있으나, 단 근로시간이 주 15시간 미만인 경우는 예외로 두고 있음
- 따라서, 출산전·후휴가 기간 중에 2일간의 근로를 제공하였다 하나 재택근무를 하여 근로시간이 몇 시간인지 여부도 불분명하므로 주 15시간 이상이 명백하다고 보기 어려워 이직 또는 새로이 취업한 것으로 보기 어려우며, 또한 휴직 중 출근을 하지 않고 사업장의 업무를 일부 보조한 것에 지나지 않으므로, 같은 법 제73조제2항 휴가·휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로 간주하여 처리해야 할 것으로 사료됨

* 3회차 지급은 주 15시간 미만에 해당하므로 출산전후휴가급여 전액 지급.

(여성고용정책과 - 3002, 2015.10.7.)

16

육아휴직중 산전후휴가 발생시 부여 유무

Q 질의

- 육아휴직 중 산전후휴가 부여 관련 질의

A 회시

- 근로기준법 제74조에서 ‘산전과 산후를 통하여’ 90일의 보호휴가를 주도록한 규정의 문언해석상 육아휴직중이라 하더라도 둘째 자녀를 출산하였다면 둘째 자녀에 대한 산전후휴가를 시작해야 하며, 산전후휴가기간은 사업주에게 시기변경권이 없으므로 근로자가 신청한 기간에 대해서 주어야 하되 둘째 자녀 출산일이 포함되며 산후 45일이 확보된 90일이어야 합니다.

(여성고용과-514, 2008.9.5.)

17

휴직기간 중 출산전후휴가 부여 기준

Q 질의

- 육아휴직 또는 자기계발 등의 사유로 휴직 중 출산하여 상당 기간 경과 후 출산전후휴가를 신청하는 경우, 출산전후휴가 부여 기준

관련사례

2015.10.1.~2016.9.30. 해외유학을 사유로 휴직 중 2016.4.30. 출산하여 2016.7.1. 공단으로 출산전후휴가 신청시

- 출산전후휴가를 소급하여 2016.4.30.이후로 90일을 부여하여야 하는지, 아니면 90일중 신청일 이후 잔여일수에 대해서만 부여하여도 무방한지 여부
- 출산전후휴가를 희망하지 않을 경우라도 출산전후휴가는 강행 규정이므로 본인 의사에 반하여 복직 및 출산전후휴가 사용을 강제하여야 하는지 여부

A 회시

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일이므로 출산일로부터 90일이 경과하면 부여할 수 없습니다. 따라서 출산 후 90일 중 잔여일수에 대해서만 부여할 수 있습니다.
- 다만, 사업주는 근로자가 휴직 중 출산한 사실을 알게 되었을 경우 휴직을 종료하고 출산전후휴가를 사용하도록 안내하여야 하며, 그러지 않을 경우 출산전후휴가 미부여로 처벌 받을 수도 있습니다.
- 그러나, 사업주가 휴직 중인 근로자의 출산 사실을 알지 못하였고, 근로자가 출산전후휴가를 신청하지 않았다면, 출산전후휴가를 부여하지 않았다고 하더라도 법 위반으로 보기는 어렵습니다.

(여성고용정책과-2768, 2016.8.11.)

Q 질의

- A사업장에서 산전후휴가('09.12.7.~'10.3.6.) 및 육아휴직('09.12.1.~'10.11.30.)을 부여받은 근로자 한○○, 김○○은 '09.12.31.일자로 근로계약기간이 만료되고 '10.1.1일자로 B사업장과 새로 근로계약을 체결하였으며, 새로 취업한 B사업장에서 '10.1.1.일자로 산전후휴가 및 육아휴직을 부여한 경우 산전후휴가급여 및 육아휴직급여를 지급할 수 있는지 여부

A 회시

- 고용보험법 제73조 및 제77조 규정에 따라 피보험자가 육아휴직 급여 및 산전후휴가급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직급여 및 산전후휴가급여를 지급하지 아니한다고 규정하고 있음
 - 질의 중 산전후휴가 및 육아휴직 중인 근로자가 A사업장에서 근로계약이 종료되고 B사업장으로 새로 취업한 경우, B사업주는 산전후휴가 및 육아휴직을 부여할 의무는 없으나,
 - 만약, B사업주가 '10.1.1일자로 산전후휴가 및 육아휴직을 부여했다고 한다면 새로운 휴가·휴직이므로 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급이 가능하다고 판단됨
 - 다만, 이러한 경우 산전후휴가급여는 '출산일부터 90일 이내'의 기간 중 나머지 기간 내에서 지급해야 할 것임. 즉 A사업장에서 30일치의 급여를 지급받았다면, B사업장에서 산전후휴가를 부여한 경우 최대 60일분의 급여만 지급해야 할 것임.

(여성고용과 - 459, 2010.8.17.)

19

모성보호 급여 부당이득 관련

Q 질의

- 산전후휴가급여와 육아휴직급여 수급 기간이 실제 산전후휴가 및 육아휴직을 부여받은 날짜와 다른 경우 부당이득처리 가능 여부

사 실 관 계

	수급기간	실제 휴가(휴직)기간	비 고
산전후휴가급여	2008.5.1.~2008.7.29.	2008.5.14.~2008.8.11.	날짜 수정에 따른 금액 차이 없음
육아휴직급여	2008.8.1.~2009.7.31	2008.8.12.~2009.8.11.	

A 회시

- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나,
- 부당이득과 부정수급은 실제 사실에 부합하지 않는 각종 신고·입증·진술·신청 등의 행위가 있었고 이러한 행위의 결과, 실제 지급해야하는 금액보다 많은 금액이 지급된 경우, 즉 법률상 원인이 없는 이득을 취한 경우에 해당함
 - 따라서 거짓 그 밖의 부정한 방법이 사용되었더라도, 그러한 방법에 의하지 않고도 신청내용과 같은 결과를 얻을 수 있는 경우라면 부정수급으로 볼 수 없음
- 사업장과 근로자가 자진 신고한 사유 및 실제 산전후휴가·육아휴직 사용 여부를 확인해 보시고,
 - 귀 지청의 질의 내용대로 산전후휴가 및 육아휴직 기간만 차이가 있을 뿐, 실제로 휴가 및 휴직을 사용한 사실이 있으며, 산전후휴가기간과 육아휴직기간을 수정한다 하더라도 실제 지급하는 금액에 있어 차이가 없다면 부당 이득으로 볼 수 없을 것으로 사료됨.

(여성고용정책과 - 1281, 2011.6.17.)

20

산전후휴가급여 반환명령 범위

Q 질의

- 근로자 강○○은 2009.10.15.~2010.1.12.까지 기간에 대해 산전후휴가급여를 신청하여 지급받았으나 2010.1.12.일자로 복직한 경우
 - 복직일인 2010.1.12.(1일분)에 대하여 부당이득으로 보아 과오급된 당해 금액(1일분 35,840원)만 회수해야 하는 지, 아니면 부정수급으로 보아 부정수급이 행해진 날이 포함된 지급대상기간에 지급된 산전후휴가급여 전액 1,075,000원(30일분)을 반환 명령해야 하는 지 여부

A 회시

- 고용보험법 제77조 규정에 따라 산전후휴가급여에 대한 부정수급은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 산전후휴가급여를 지급받았거나 받으려 한 것을 의미하며, 부정수급으로 인정되기 위해서는 반드시 행위자의 고의성이 존재해야 함
 - 질의 중 신청자가 수급기간을 단순 착오 기재하여 2010.1.12.(1일)분에 대해 지급받았거나, 신청인에게 과실이 있으나 고의성이 있는 정도가 아니라고 인정되는 경우에는 부당이득에 해당될 것이나
 - 일련의 사실 및 정황을 통해 고의성이 인정되는 경우는 부정수급으로 처분해야 할 것인 바, 구체적인 사실관계를 확인하여 처리하기 바람.

(여성고용과-268, 2011.1.20.)

21

근무일에 출산한 경우 출산전후휴가 개시일

Q 질의

- 출산전후휴가 사용 전 근무일에 근무를 모두 마치고 출산한 경우 출산일을 출산전후휴가 기간에 포함시켜야 하는지 여부
 - 만약, 출산일을 포함시키지 않는다면, 출산일이 금요일인 경우 그 다음날부터 출산전후휴가 기간이 시작되는지, 아니면 휴무일이 지난 월요일부터 시작되는지 여부

A 회시

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하여야 하므로 출산일을 포함하는 것이 원칙이나, 출산 당일 근무개시 이후에 출산한 경우에는 근무한 날을 휴가일수에 산입하는 것이 불합리하므로 그 다음 날부터 휴가를 부여하는 것이 타당
 - 다만, 휴가기간은 역일상의 기간이므로 근무일 다음 날이 공휴일이더라도 휴가기간에 포함되어야 할 것임.

(여성고용정책과 - 1542, 2016.5.18.)

22

휴일에 출산한 경우 출산전후휴가 시작일

Q 질의

- 근로제공 의무가 없는 일요일에 출산한 근로자에게 그 익일부터 출산휴가를 부여해도 되는지 여부
- 근로제공 의무가 없는 날(주 5일 근무자의 토요일, 연휴기간) 출산한 근로자에게 그 익일부터 출산휴가를 부여하는 것이 가능한지 여부

A 회시

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하는 것이 원칙이고, 출산전후휴가 기간 90일은 역일상의 기간이므로 출산전후휴가는 출산일로부터 90일이 지나서는 사용할 수 없음. 따라서 근로자가 출산전후휴가를 사용하지 않은 상태에서 근로제공 의무가 없는 휴일 또는 휴무일에 출산한 경우라면 출산일 다음 날부터 출산전후휴가를 부여하면 될 것이나, 출산일 다음 날이 휴일 또는 휴무일이라고 하더라도 이는 출산전후휴가 기간에 포함되어야 할 것임.

(여성고용정책과-2961, 2017.7.19.)

23

발달재활서비스 종사자의 출산전후휴가 부여

Q 질의

- 다음의 종사자에게 출산휴가 및 육아휴직을 제공하는 것이 가능한지
 - 고용형태: 파트타임 계약(매년 계약, 주5일 35섹션)
 - 고용기간: 2012.9.3. ~ 2016 현재
 - 평균임금: 2,659,400원(16. 01 ~ 04월 급여 평균액으로 1섹션당 21천원씩 수행한 섹션 수만큼 임금 지급)
- 개인사업자등록을 한 경우 4대보험 가입, 출산휴가 및 육아휴직 적용 여부

A 회시

- 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 직업의 종류나 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 임금을 목적으로 '종속적인 관계'에서 사업 또는 사업장에 근로를 제공하였는지 여부를 판단하여야 할 것인 바,(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736판결)
 - 귀 질의 내용만으로 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나 위 '발달재활서비스 종사자'의 근로계약을 살펴보면 근로의 장소와 시간이 사업주에 의하여 정하여지고, '장애아동의 치료서비스'라는 구체적인 근로제공에 대한 대가로 섹션(1회의 치료과정) 당 20,000원~21,000원의 금원을 지급받고, 이러한 치료서비스 제공 외에도 사례회의 참석, 평가, 일지 및 보고서 작성 등 행정업무를 수행하도록 하고 있고, 근무수칙을 준수해야 하는 등 사용종속관계가 인정되고, 또한, 고용보험 등 4대 보험에도 가입되어 있는 점 등을 종합하여 볼 때 출산전후휴가 및 육아휴직을 적용함이 타당하다고 판단됩니다.
 - 다만, 근로계약 및 제도설계 내용과 실제 운영이 달리 이루어지고 있다면 개별 사안별로 구체적으로 판단하여 근로자인지 여부를 결정하여야 할 것입니다.

- 한편, 사업자등록을 하였다는 이유만으로 근로자가 아니라고 단정할 수는 없고, 상기 가항에서와 같이 실질에 있어서 근로자로 볼 수 있다면 근로기준법상 출산전후휴가와 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 육아휴직의 적용을 받아야 할 것입니다.

(여성고용정책과 - 2068, 2016.6.24.)

24

출산전후휴가 기간 중 소속 변경 시

Q 질의

- 출산전후휴가 기간 중 국고보조사업 위탁기관 A에서 위탁기관 B로 고용관계가 변동되는 근로자 C가 위탁기관 B에서 잔여 출산전후휴가를 사용할 수 있는지, 사용할 수 있다면, 같은 기간에 대하여 출산전후휴가급여를 받을 수 있는지 여부

A 회시

- 근로기준법상 출산전후휴가는 강행규정이므로 휴가 기간 중 소속 사업장이 변경되더라도 변경된 사업장의 사업주는 출산을 전후하여 90일간(다태아인 경우 120일)의 잔여 기간에 대해서는 휴가를 부여하여야 함.
- 사업장 A, B가 고용보험 적용 사업장이고, 근로자 C가 피보험단위기간 180일 이상의 고용보험 가입 근로자라면, 소속 사업장이 우선지원대상기업일 경우 90일 전체에 대해서, 대규모기업일 경우 최종 30일간에 대하여 출산전후휴가급여를 지급받을 수 있음.

(여성고용정책과 - 241, 2018.1.15.)

25

채용 전 출산한 근로자에게 채용 후 출산전후휴가를 부여해야 하는지

Q 질의

- 채용 전 출산한 근로자에게 채용 후 출산전후휴가를 부여하여야 하는지 여부
- 출산전후휴가 중 급여를 지급하여야 하는지 여부

A 회시

- 채용 전 출산한 사람을 채용하더라도 사업주는 근로기준법 제74조의 규정에 따라 출산전후휴가를 부여하여야 함. 다만, 출산전후휴가는 출산일을 포함하여 90일이므로 해당 근로자가 출산 후 90일이 되는 기간이 채용 후 기간에 포섭 되는 기간 동안에 한해서 부여하면 될 것임.
- 또한, 출산전후휴가 기간 중 최초 60일은 유급이므로 휴가를 부여한 최초 60일간은 임금을 지급하여야 함.

(여성고용정책과 - 847, 2017.2.26.)

26

출산일에 정상출산과 사산을 한 경우 출산전후휴가 부여기간

Q 질의

- 임신근로자(임신 35주차)가 출산일에 1명 정상출산, 1명 사산한 경우 출산 전후휴가 부여기간

A 회시

- 근로기준법 제74조제1항에 의하면, 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 전후휴가를 주어야 합니다.

- 다태아를 임신하여 동시에 출산한 경우에는 출산전후휴가를 120일 부여해야 합니다. 산(産)의 의미는 정상분만과 유산·사산도 포함됩니다. 다만, 다태아를 임신중에 동시에 유산·사산한 경우에는 해당 임신주차에 해당하는 유산·사산 휴가를 부여합니다.

- 따라서, 임신 근로자가 동일한 출산일에 1명 정상출산, 1명 사산한 경우는 출산전후휴가 120일 부여해야 합니다.

(여성고용정책과 - 4866, 2018.11.25.)

27

출산전후휴가 분할사용 시 해고금지기간 포함 여부

Q 질의

- 출산전후휴가 분할사용 시 분할사용기간이 근로기준법 제23조제2항에 따른 해고금지기간 포함 여부
- 사용자의 재량으로 허용한 출산전후휴가 분할사용기간도 근로기준법 제23조제2항에 따른 해고금지기간 포함 여부

A 회시

- 출산전후휴가는 임신 중의 여성근로자가 일정한 조건(근로기준법 시행령 제43조제1항)에 해당하면 분할하여 사용(최대 44일)할 수 있으므로 해고금지기간에 출산전후휴가 분할사용기간도 포함됩니다.
- 해고금지기간은 출산전후휴가 기간과 출산전후휴가 종료 후 30일 동안 이므로 비연속적인 출산전후휴가 분할사용은 분할사용일만 해고금지기간입니다.
- 또한, 사용자가 법령상 출산전후휴가 분할 허용사유는 아니나 근로자의 요청에 따라 부여한 분할사용 기간도 출산전후휴가(근로기준법 제74조)이므로 해고금지기간입니다.

(여성고용정책과 - 1630, 2019.8.14.)

28

기업규모 판단 오류로 출산전후휴가 개시일 이전으로 기업규모가 소급하여 변경 된 경우

Q 질의

- 출산전후휴가기간 중 기업규모가 개시일 이전으로 소급하여 변동된 경우 기업 규모 판단 시점은

A 회시

- 출산전후휴가 개시일을 기준으로 「고용보험법 시행령」 제12조에 의거 우선 지원 대상기업 여부를 결정하되, 출산전후휴가 개시일 현재 우선지원대상기업 이었다면 그 이후 출산전후휴가기간 중 기업규모에 변동이 있더라도 우선지원 대상기업으로 처리하여 급여를 지원하고, 기업규모 변동 시점 이후 출산전후 휴가를 개시하는 여성근로자에 대해서는 대규모기업으로 지원함. 반대의 경우 에도 동일합니다.
- 출산전후휴가기간 중 기업규모를 소급하여 변경된 경우에는 당초부터 기업 규모를 잘못 판단한 것이므로 소급하여 변경된 시점(적용시작일자)부터 기업 규모를 적용하여 출산전후휴가급여를 지원합니다.
- 그러나, 기업규모의 판단 오류로 인해 출산전후휴가 개시일 이전으로 소급하여 변경(우선지원대상기업을 대규모기업으로, 대규모기업을 우선지원대상기업 으로)하는 경우에는 근로자와 사업주의 의도가 아니고 예측할 수 없는 상황 이므로 이를 이유로 근로자의 수급권을 제약하거나 불이익한 처분을 할 수 없다고 판단됩니다.
- 따라서, 우선지원대상기업에서 대규모기업으로 기업규모를 소급하여 변경한 경우에는 근로자가 이를 예측할 수 없고, 기수령한 출산전후휴가급여 반환 등 불이익이 발생하므로 기업규모의 소급일자(2019.1.1.)가 아닌 변경일자 (2019.8.27.)를 적용합니다.

(여성고용정책과-3372, 2019.12.13.)

29

주당 강의시간이 학생의 수강신청에 의해 정해지는 시간강사의 출산전후
휴가급여 산정

Q 질의

- 시간강사의 경우 학기 중에는 “주당 강의시간 × 4주 × 시간당 강의료”로 약 200만원, 방학기간은 “방학 직전 학기 주당 강의시간 × 1주 × 시간당 강의료”로 약 40만원을 지급 받음
- 새학기 시작일부터 출산전후휴가를 실시하는 경우 출산전후휴가급여 산정을 위한 통상임금은
- 출산전후휴가 이후 육아휴직을 연이어 사용할 경우 육아휴직급여 산정을 위한 통상임금은

A 회시

- 소정근로시간은 법정기준근로시간 범위내에서 근로계약서 등으로 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간입니다.
※ 통상임금은 소정근로를 제공하면 일정액 이상의 임금이 지급될 것이 확정되어 있어야 함
- 시간강사가 학기 시작일부터 출산전후휴가를 시작하였으므로 사용자는 유급으로 부여해야 하는 출산전후휴가 최초 60일에 대해 “주당 강의시간×4주× 시간당 강의료”에 따라 산정한 급여(최소 통상임금)을 지급합니다.
- 다만, 학기 시작과 동시에 출산전후휴가 개시로 인해 주당 강의시간을 특정하지 못해 월 통상임금을 산정할 수 없다면, 이전 학기의 평균 주당 강의시간 또는 노사간에 별도로 정한 주당 강의시간으로 산정할 수 있습니다.
- 고용보험기금으로 지급하는 육아휴직급여도 출산전후휴가에 연이어 사용함에 따라 출산전후휴가 시작일의 통상임금으로 산정하여 지급합니다.

(여성고용정책과 - 3148, 2020.8.11.)

30

개인휴가 등을 사용하던 중 출산하는 경우 출산전후휴가급여 지급

Q 질의

- 출산전후휴가를 분할 사용하도록 정한 단체협약 및 취업규칙의 근로기준법 위반 여부(출산일에 개인휴가를 사용할 수 있도록 재량권 부여)
- 개인휴가 등을 사용하던 중 출산하는 경우 고용보험법에 따른 출산전후휴가 급여를 지급 받을 수 없는 지

A 회시

- 「근로기준법」상 출산전후휴가는 출산일을 전후하여 연속적으로 사용하여야 하며, 출산전후휴가기간 90일은 역일상 기간이므로 출산일로부터 90일이 지나서는 사용할 수 없습니다.

※ 출산전후휴가는 강행규정으로 사용자의 거부권이나 시기변경권이 인정되지 않음

- 따라서, 단체협약 또는 취업규칙 등을 이유로 「근로기준법」상 출산전후휴가를 부여하지 않는 결과를 초래하는 경우 근로기준법위반 소지가 있습니다.

- 고용보험법상 출산전후휴가급여는 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가를 부여받고 지급조건에 적합한 경우 지원합니다.

- 따라서, 근로자가 개인휴가 등을 사용하던 중 출산하는 경우 출산일부터 출산전후휴가를 부여해야 하며, 출산일부터 부여한 출산전후휴가에 대해서는 출산전후휴가급여를 지원합니다.

(여성고용정책과-4318, 2020.11.11.)

유산·사산휴가 관련 질의회시

02

모성보호
제도

1

유산휴가 시작일

Q 질의

- 유산 시 태아의 사망시기와 모체에서 임신 산물을 배출하는 시기가 다른 경우 근로기준법 제74조제3항에 규정된 유산휴가 개시일의 기준 여부
 - (갑설) 유산한 날부터 개시
'유산'은 태아가 사망한 것을 의미하므로 태아 사망 시점부터 유산휴가가 부여되어야 함
 - (을설) 수술 등 치료를 한 날부터 개시
'유산'이란 태아가 생존이 가능한 시기 이전에 임신이 종결되는 것을 말하며, 임신 산물이 배출될 때까지 과정 모두 임신에 포함됨
근로기준법에서 유산휴가를 규정한 목적은 유산으로 인해 손상된 모체를 회복하기 위함임
수술 등 치료 과정에서 임신 산물을 배출하며 출산과 유사한 강도의 신체적 손상이 발생되므로 이 날부터 유산휴가가 부여되어야 함

A 회시

- '을설'이 타당함

(여성고용정책과 - 916, 2019.6.20.)

2

출산전후휴가 사용 중 유산·사산을 한 경우 유산·사산휴가 부여

Q 질의

- 유산·사산휴가는 근로자가 청구하지 않으면 사용자가 부여하지 않아도 되는 지
- 유사산의 위험이 있어 출산전후휴가를 분할하여 44일을 사용하고 있던 중 유사산(임신기간 28주 이상)을 하였을 경우 90일의 유사산휴가를 부여해야 하는 지

A 회시

- 유산·사산휴가는 근로자의 신청에 의해 부여되는 휴가이므로 근로자가 청구하지 않으면 사용자는 이를 부여하지 않아도 법위반이라고 할 수 없습니다.
- 임신 근로자가 유사산 위험으로 인해 출산전후휴가를 분할 사용하던 중 유산·사산의 경우에는 해당 임신주수에 해당하는 유산·사산 휴가를 부여해야 함. 따라서, 임신 28주차에 유산 또는 사산을 했다면 출산전후휴가는 종료되고, 90일의 유산·사산휴가를 부여해야 합니다.
 - 유산·사산 전에 사용한 출산전후휴가와 90일의 유산·사산휴가에 대하여 고용센터에서 출산전후휴가급여 등을 지급받을 수 있습니다.

(여성고용정책과 - 3048, 2019.11.25.)

배우자 출산휴가 관련 질의회시

02

모성보호
제도

1

사실혼 관계에서 배우자 출산휴가 사용

Q 질의

- 사실혼 관계에서 배우자 출산휴가 사용 여부

A 회시

- 남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)에 의하면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 하고, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다고 규정하고 있습니다.
 - 배우자 출산휴가는 배우자가 출산했을 때 남성근로자가 사용할 수 있는 휴가로 출산한 여성과 태아의 건강을 보호하고, 남성의 육아참여를 확대하기 위한 제도입니다.
- 배우자의 범위는 법률혼 뿐만 아니라 사실혼의 배우자도 포함되므로 사실혼의 배우자 출산에 따라 남성 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 해당 남성 근로자에게 배우자 출산휴가를 부여해야 합니다.

(여성고용정책과 - 3563, 2018.8.22.)

2

정직기간 중 배우자 출산휴가 부여

Q 질의

- 사업장에서 징계를 받아 정직기간에 있는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 경우 휴가를 부여해야 하는 지

A 회시

- 사업주로부터 징계인 정직처분을 받은 근로자가 정직기간 중에 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구(출산한 날부터 90일 이내)하는 경우 사업주는 10일의 배우자 출산휴가를 부여해야 합니다.
- 따라서, 배우자 출산휴가가 부여되면 해당 기간(분할 사용기간 포함)에는 정직 처분의 효력이 정지되고, 배우자 출산휴가 기간이 종료되는 날의 다음 날부터 다시 효력이 발생하는 것으로 하며, 배우자 출산휴가 기간은 유급으로 처리 합니다.

(여성고용정책과-2416, 2019.10.16.)

3

배우자 출산휴가 기간 중 휴업을 한 경우 나머지 휴가기간 사용 여부

Q 질의

- 배우자 출산휴가를 10일 부여했는데 휴가 4일째부터 사업장에서 1개월 휴업을 한 경우 나머지 배우자 출산휴가를 사용할 수 있는 지

A 회시

- 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 유급 10일의 휴가를 주어야 하며, 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내에 휴가를 1회에 나누어 사용할 수 있습니다.
 - 휴업은 사업주의 귀책사유로 근로자가 근로를 제공할 수 없는 경우로 휴업 기간 동안 그 근로자에게 평균임금 70%를 지급해야 합니다.
- 배우자 출산휴가는 근로제공의무가 정지되며 사업주의 시기변경권도 없으므로 사업주는 배우자 출산휴가를 사용하고 있는 근로자를 대상으로 휴업을 실시할 수 없고 근로자가 청구한 기간에 배우자 출산휴가를 부여해야 합니다.

(여성고용정책과-2401, 2020.6.15.)

4

채용 전 배우자가 출산한 경우 채용 후 배우자 출산휴가 부여 여부

Q 질의

- 실업상태에 있을 때 배우자가 출산한 후 회사에 입사하여 배우자가 출산한날로부터 90일 이내에 배우자 출산휴가를 신청한 경우 휴가부여 여부
- 이전 회사에서 배우자 출산휴가 10일 사용 후 이직한 사업장에서 배우자 출산휴가를 재신청한 경우 휴가를 부여해야 하는 지

A 회시

- 근로자가 입사 이전에 이루어진 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 신청할 경우 사업주는 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내라면 10일의 휴가를 부여해야 합니다.
- 근로자가 동일한 자녀의 출산으로 배우자 출산휴가 10일을 사용하였다면 새로운 회사에서 신청한 배우자 출산휴가에 대하여 사업주가 부여할 의무는 없습니다.

(여성고용정책과-2404, 2020.6.15.)

5

탄력적 근로시간제 도입시 배우자 출산휴가 부여

Q 질의

- 탄력적 근로시간제 도입으로 교대근무자의 1일 근무시간이 12시간으로 변경되고 연차유급휴가도 1.5일을 차감하기로 정한 경우 배우자 출산휴가도 1.5일을 차감할 수 있는 지

A 회시

- 탄력적 근로시간제는 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주 평균근로시간이 법정기준근로시간을 초과하지 않는 상태에서 연장근로가산수당 없이 특정한 날과 특정한 주에 법정기준근로시간을 초과하여 근로시킬 수 있는 제도입니다.
 - 배우자 출산휴가는 일 단위로 부여하는 것이 원칙이나 노사간의 합의로 시간 단위로 부여할 수 있으며, 탄력적 근로시간제 시행시 노·사 합의 또는 취업규칙 등을 통해 1일 배우자 출산휴가 사용시간을 휴가를 사용한 근로일의 근로시간만큼 차감하는 것으로 정하였다면 이에 따라 배우자 출산휴가를 부여·관리할 수 있습니다.
- 예) 1일 8시간을 기준으로 배우자 출산휴가 10일(총 80시간)을 부여하고 근로시간이 10시간인 근로일과 근로시간이 8시간인 근로일 1일에 배우자 출산휴가를 사용한 경우 총 18시간(2.25일)의 배우자 출산휴가를 사용한 것으로 차감할 수 있음

(여성고용정책과 - 2633, 2020.7.2.)

6

1주 16시간(2일)을 근무하는 경우 배우자 출산휴가 부여

Q 질의

- 1일 16시간(2일)을 근무하는 직원의 경우 배우자 출산휴가 부여

A 회시

- 단시간 근로자의 배우자 출산휴가는 다음(근로기준법 시행령 별표2 제4호 나목)과 같이 산정하여 부여합니다.
 - 산정방식: 배우자 출산휴가일수(10일)×단시간근로자의 소정근로/통상근로자의 소정근로시간×8시간
 - 예) 단시간 근로자는 1주 16시간(2일 근무), 통상 근로자는 1주 40시간 근로
 - 배우자 출산휴가 10일×16시간/40시간×8시간=32시간

(여성고용정책과-3101, 2020.8.6.)

7

육아휴직 중 배우자 출산휴가 부여

Q 질의

- 육아휴직 중 배우자 출산휴가를 부여받을 수 있는지

A 회시

- 남녀고용평등법상 배우자 출산휴가는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 신청하는 경우 사업주는 10일의 휴가(근로제공의무를 면제)를 주어야 합니다. (근로제공의무가 없는 날이 포함된 경우 휴가 일수에 산입하지 않음)
- 남녀고용평등법상 육아휴직은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위해 휴직(최대 1년)을 신청하면 사업주는 이를 허용해야 하며(계속근로기간 6개월 미만인 경우에는 허용 예외), 육아휴직의 종료사유는 대상 자녀의 사망 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)로 규정하고 있습니다.
- 또한 육아휴직과 배우자 출산휴가는 자녀의 양육을 위해 근로자의 신청에 의해 허용되면서 근로제공의무가 면제되는 기간이고, 육아휴직의 종료사유는 대상 자녀의 사망 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우로 한정하고 있습니다.
- 따라서 육아휴직 기간은 근로제공의무가 없는 기간이고, 배우자의 출산은 육아휴직의 종료사유에 해당하지 않으므로 근로자가 배우자 출산휴가를 신청하는 경우 사업주가 배우자 출산휴가를 부여할 의무가 있다고 보기 어렵습니다.

(여성고용정책과 - 682, 2021.3.2.)

8

휴업기간 중 배우자 출산휴가 부여

Q 질의

- 휴업기간 중 배우자 출산휴가를 청구하면 부여해야 하는지
- 배우자 출산휴가를 부여한다면 휴가일의 임금은 통상임금(100%) 또는 평균임금 70%를 지급해야 하는지

A 회시

- 사업장의 휴업기간에 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 10일의 배우자 출산휴가를 부여해야 합니다.
 - 배우자 출산휴가는 배우자의 출산을 이유로 근로자가 청구(출산한 날부터 90일 이내)하는 경우 부여토록 하는 강행규정이므로 유급(10일)으로 부여하므로 휴업기간이라는 이유로 적용을 배제할 이유가 없습니다.
 - 따라서, 배우자 출산휴가를 부여하면 해당 기간(분할 사용기간 포함)에는 휴업 대상에서 제외되고, 배우자 출산휴가 기간이 종료되는 날의 다음 날 부터 다시 휴업대상에 포함되며, 배우자 출산휴가 기간은 유급으로 처리합니다.
- 사업주는 배우자 출산휴가 10일을 유급으로 부여해야 하며, 배우자 출산휴가 일에 대한 통상임금을 지급하며, 취업규칙 등으로 통상임금 이상으로 규정한 경우에는 동 규정에 따라 지급합니다.

(여성고용정책과 - 3897, 2020.10.13.)

임신기 근로시간 단축 관련 질의회시

02

모성보호
제도

1

임신기 근로시간 단축시 휴게시간

Q 질의

- 임신기 근로시간 단축으로 1일 근로시간이 8시간 미만으로 단축된 경우 휴게 시간도 단축되는지

A 회시

- 「근로기준법」 제54조제1항에 의하면“사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제74조제7항에서는 “사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다”고 규정하고 있으며, 같은 법 제74조제8항은 “사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니된다”고 규정하고 있습니다.
- 위와 같이 관련 법은 임신기 근로시간 단축의 경우 임금의 삭감만을 금지하고 있으므로 사용자가 임신기 근로자의 근로시간을 8시간 미만으로 단축하면서 휴게시간도 1시간에서 30분으로 단축하는 경우 법 위반으로 보기는 어렵습니다.

(여성고용정책과 - 1998, 2015.7.8.)

2

1일 근로시간 8시간 미만 노동자의 임신기 근로시간 단축

Q 질의

- 근로기준법 74조 7항에 “사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.”고 규정
- 1일 근로시간이 8시간 미만인 노동자의 경우에는 임신기 근로시간 단축을 “허용할 수 있다”고 규정하고 있으므로 허용하지 않아도 되는지

A 회시

- 임신기 근로시간 단축은 특정 임신기에 근로자의 근로시간을 1일 2시간 단축 하도록 하는 것으로 통상 1일 8시간 근무하는 근로자에게 1일 6시간만 근무 하도록 설계된 제도임
- 근로기준법 제74조제7항의 “다만” 이하의 규정은 단서 규정으로서 1일 근로 시간이 8시간 미만인 근로자에게도 일률적으로 1일 2시간 단축을 허용할 경우 형평에 맞지 않는 점을 고려한 것임
- 따라서, 사업주는 위 74조 7항의 전반부 내용에 기속되며, 예외적으로 “다만” 이하의 내용을 선택할 수 있다는 것으로 1일 2시간 단축을 허용하거나 또는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 단축을 허용할 수 있다는 의미로 해석해야 할 것임

(여성고용정책과, 2018.2.6.)

3

임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 부여

Q 질의

- 임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 3시간을 부여한 경우 산정시간은

A 회시

- 임신기 근로시간 단축제도는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간을 단축하고 임금은 삭감 없이 지급 받습니다(근로기준법 제74조).
- 임신기 근로시간 단축기간에 연차유급휴가를 1일 단위로 부여한 경우 1일 6시간 사용으로 산정하며, 연차유급휴가를 시간단위로 부여(3시간)한 경우에는 부여한 시간(3시간)만 사용한 것으로 산정해야 합니다(단, 임금은 단축된 근로시간 이전의 근로시간에 해당하는 금액을 지급).

(여성고용정책과-5185, 2018.12.12.)

4

임신기 근로시간 단축시 시간외근로

Q 질의

- 임신기 근로시간 단축으로 1일 6시간 근무를 하던 중 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근무한 경우 시간외근로 금지 위반인 지
- 위와 같은 경우 임신기 근로시간 단축 미부여에 해당하는 지

A 회시

- 임신기 근로시간 단축은 1일 2시간의 근로시간을 단축하여 근무하나 임금은 삭감하지 않으므로 당초 소정근로시간인 1일 8시간을 초과하지 않는다면 단축된 시간을 초과하여 근로한다고 하더라도 이를 시간외근로로 보기 어려움
 - 다만, 임신기 근로시간 단축기간에 단축된 근로시간을 초과하여 근로를 하였으므로 임신기 근로시간 단축을 부여하지 않은 범위반(근로기준법 제74조제7항)으로 볼 수 있습니다.
 - 또한, 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 원칙적으로 1일 2시간 단축이나, 사업장의 어쩔 수 없는 사정 등이 있는 경우 근로자와 사용자 간 합의에 의해 1주 30시간 이내에서 1일 근로시간을 조정*할 수 있습니다. 이때 근로시간이 6시간을 초과한 근무일에도 1일 근로시간이 8시간을 넘을 수는 없습니다.

※ 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근로를 하였다면 해당 주의 다른 근로일에 근로시간을 단축(특정일에 초과한 근로시간만큼)하여 해당 주의 총 근로시간을 동일하게 유지하는 방식으로 운영

(여성고용정책과-3874, 2020.10.12.)

5

육아기 근로시간 단축 중 임신기 근로시간 단축 추가 가능 여부

Q 질의

- 육아기근로시간 단축 중 임신기간 단축근무 추가신청이 가능한 것인지
- 임신기 단축근무를 이유로 육아기근로시간 단축 종료 요청시 사업주가 이를 허용하여야 하는지

A 회시

- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 임신기 근로시간 단축 사유가 발생하여 근로기준법 제74조에 따라 추가로 단축근로를 신청하였다면,
 - 근로자의 육아기 근로시간이 1일 8시간 미만인 경우에는 사업주가 근로자의 1일 근로시간이 6시간이 되는 범위에서 임신기 근로시간 단축을 추가로 허용할 수 있음
- 육아기 근로시간 단축기간 중 임신기 근로시간 단축 신청사유가 발생하였다고 하더라도 사용자가 반드시 육아기 근로시간 단축을 종료하고 임신기 근로시간 단축으로 변경할 의무는 없음

(여성고용정책과-2631, 2021.8.3.)

6

임신기 근로시간 단축기간에 대한 연차 비례 산정

Q 질의

- 기존 여성고용정책과 유권해석에는 임신기 근로시간 단축기간에 대한 연차 비례 산식이 “월”단위로 되어 있는데 ‘소정근로일수’기준으로 산정해야 하는 것이 아닌지

통상근무와 임신기 근로시간 단축 근무가 혼재되어 있는 경우 연차유급휴가 산정 (여성고용정책과-5044(2018.12.5.))

- 연차유급휴가 부여를 위한 출근율 산정기간 중에 통상근무와 임신기 근로시간 단축 근무가 혼재되어 있는 경우 다음의 방식에 의하여 시간단위로 산정해야 합니다
[통상근로 기간 동안 연차유급휴가{15일 * (통상근로월 / 12월) * 8시간}] + [임신기 근로시간 단축 기간 동안 연차유급휴가{15일 * (임신기 근로시간 단축자의 소정근로시간 / 통상근로자의 소정근로시간) * (단축기간 근로월 / 12월) * 8시간}]

A 회시

- 근로기준법 제60조제1항에 따라 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다.
- 임신기 근로시간 단축기간에 대해서는 근로기준법 시행령 제9조제1항 관련 별표2에서 규정한 단시간근로자의 연차유급휴가 산정방식에 따라 아래와 같이 시간단위로 부여하여야 합니다.

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

- 만일 1년 중 통상근로와 임신기 근로시간 단축기간이 혼재된 경우에는 전체 소정근로일수에서 ①통상근로기간과 ②임신기 근로시간 단축기간이 차지하는 비율에 따라 시간단위로 산정하여 합하면 됩니다.

$$① \left\{ \frac{\text{통상 근로자의 연차휴가일수}}{\text{연간 총 소정근로일수}} \times \frac{\text{해당기간 소정근로일수}}{\text{연간 총 소정근로일수}} \times 8\text{시간} \right\} +$$

$$② \left\{ \frac{\text{통상 근로자의 연차휴가일수}}{\text{연간 총 소정근로일수}} \times \frac{\text{단축기간 소정근로일수}}{\text{연간 총 소정근로일수}} \times \frac{\text{단축기간 소정근로시간}}{\text{통상 근로자 소정근로시간}} \times 8\text{시간} \right\}$$

- 다만, 해당 연도에 근로자의 임신기 근로시간 단축기간을 제외하더라도 근로자의 출근일수가 연간 총 소정근로일수*의 80% 이상인 경우에는 근로기준법 제60조제1항에서 규정한 “1년간 80퍼센트 이상 출근” 한 것이 명확하므로 연차유급휴가를 비례계산하지 않고 모두 부여(예:15일) 하여야 합니다.

* 소정근로일수: 법령의 범위 내에서 근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날

〈대법원 2019.02.14. 선고 2015다66052〉

1년간 8할 이상 출근하였는지는 1년간의 총 역일(曆日)에서 법령, 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 근로의무가 없는 날을 제외한 나머지 일수, 즉 연간 근로의무가 있는 일수(이하 ‘연간 소정근로일수’라함)를 기준으로 그 중 근로자가 현실적으로 근로를 제공한 일수(이하 ‘출근일수’라함)가 얼마인지를 비율적으로 판단

- 따라서 질의하신 대로 임신기 근로시간 단축기간의 연차유급휴가 비례산정시에는 “월”단위가 아닌 “소정근로일수”를 기준으로 산정하여야 할 것입니다.
(여성고용정책과 - 2631, 2021.8.3.)

기타 질의회시

1

임산부 정기건강진단 실시기준에 따른 4주 마다 1회의 의미

Q 질의

- 임산부 정기건강진단 실시기준에 따른 4주(또는 2주, 1주) 마다 1회의 의미는

A 회시

- 임신 근로자의 정기 건강진단 실시기준은 「모자보건법 시행규칙」별표1에 따라 임신 28주까지는 “4주마다 1회”, 임신 29주에서 36주까지는 “2주마다 1회”, 임신 37주 이후는 “1주마다 1회”를 실시할 수 있습니다.
 - 「모자보건법 시행규칙」 별표1에 기재된 “임신 28주까지”는 임신 후 196일(27주 7일 또는 28주 0일)까지, “29주에서 36주까지”는 임신 후 197일(28주 1일)에서 임신 후 252일(35주 7일 또는 36주 0일)까지, “임신 37주 이후”는 임신 후 253일(36주 1일)부터를 의미합니다.
 - 위 건강진단 실시기준인 “4주(2주, 1주)마다 1회”는 임신주수 4주(2주, 1주)마다 그 기간내에서 1회를 사용할 수 있습니다.

(여성고용정책과 - 723, 2020.2.19.)

2

근로기준법상 산(産)의 범위(유산산의 경우 임신 16주 미만 포함 여부)

Q 질의

- 근로기준법상 산(産)의 범위

A 회시

- 근로기준법상 산(産)은 정상분만과 유산·사산도 포함합니다.
 - 근로기준법 제43조에 따르면 유산·사산 휴가는 임신기간이 11주 이내의 경우 유산 또는 사산한 날부터 5일까지, 임신기간 12주 이상 15주 이내인 경우 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 부여토록 하고 있으므로 임신 16주 미만에 유산사산을 한 경우에도 근로기준법상 산(産)에 포함합니다.
 - 따라서, 임신기간 16주 미만에 유산사산한 여성 근로자가 유산·사산일로 부터 1년이 지나지 아니한 경우에는 근로기준법 제70조(야간 및 휴일근로의 제한) 제2항 및 제71조(시간외근로)의 적용 대상입니다.

※ 유산·사산한 근로자에 대한 휴가를 임신 16주 전에 유산·사산한 근로자까지 확대(개정 '12.6.21.)

(여성고용정책과 - 1449, 2020.4.6.)



모성보호와
일·가정양립 지원 업무편람
Ministry of Employment and Labor



일·가정 양립 지원 제도

III

육아휴직

03

일·가정 양립 지원 제도

1 육아휴직

(1) 개 요

- 육아휴직제도는 육아로 인한 근로자의 경력단절을 예방하고, 직장생활과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도

- 임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 그 자녀의 양육을 위해 1년(최대 1년 6개월*) 동안 휴직할 수 있도록 함

* ① 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모, ② 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 ③ 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모의 경우에는 6개월 이내에서 추가로 육아휴직 사용 가능

육아휴직 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
대 상	임신 중인 여성 근로자, 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자	* 위반시 500만원 이하의 벌금
기 간	남·녀 근로자 각 1년씩 사용가능 (최대 1년 6개월)* * 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 중증장애아동의 부모의 경우에는 추가로 6개월 사용 가능	분할사용은 3회
신분보장	• 육아휴직을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지 및 육아휴직기간 중 해고 금지 • 휴직 종료 후 휴직 전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀 • 육아휴직기간은 근속기간에 포함	• 위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 • 위반시 500만원 이하의 벌금 • 위반시 500만원 이하의 벌금
지원제도	• 근로자에게 육아휴직 급여 지원 • 사업주에게 육아휴직 등 부여 지원금 지원	고용보험법에 의한 수급자격·절차 참고

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'88.4.1.	'87.12.4.	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자는 육아휴직 가능 - 육아휴직 기간은 산전후휴가를 포함하여 1년 이내 - 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 할 수 없음	남녀고용평등법 제11조
'89.4.1.	'89.4.1.	- 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킴	남녀고용평등법 제11조
'95.8.4.	'95.8.4.	- 여성근로자의 배우자인 남성근로자도 육아휴직 가능 (남성은 여성을 대신해서만 신청 가능) - 생후 1년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	남녀고용평등법 제11조
'01.11.1.	'01.8.14.	- 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자는 육아휴직 가능 (남녀 불문) - 육아휴직 기간 동안은 해고할 수 없음 - 육아휴직 종료후 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함	남녀고용평등법 제19조

시행일	개정일	주요 내용	비고
'01.11.1.	'01.8.14.	- 육아휴직 급여 지급 근거규정 신설	고용보험법 제55조의2
'01.11.1.	'01.10.31.	- 육아휴직 급여액: 월20만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'02.12.30.	'02.12.30.	- 육아휴직 급여액: 월30만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'04.2.25.	'04.2.25.	- 육아휴직 급여액: 월40만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'06.3.1.	'05.12.30.	- 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자는 육아휴직 가능 * 단, '08.1.1. 이후 출생한 아동부터 적용 - 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가	남녀고용평등법 제19조
'07.4.27.	'07.4.27.	- 육아휴직 급여액: 월50만원	고용보험법 시행령 제68조의3
'08.6.22.	'07.12.21.	- 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직 불가하다는 규정 삭제 - 육아휴직 1회 분할 허용	남녀고용평등법 제19조 및 제19조의4
'10.2.4.	'10.2.4.	- 만6세 이하의 초등학교 취학전 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능 * 단, '08.1.1. 이후 출생한 자녀부터 적용	남녀고용평등법 제19조
'11.1.1.	'10.12.31.	- 육아휴직 급여액: 통상임금의 40% * 상한액 100만원/하한액 50만원 - 육아휴직 급여의 15%는 육아휴직 종료후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급	고용보험법 시행령 제95조
'12.8.2.	'12.2.1.	- 기간제·파견근로자의 육아휴직 활용 촉진 * 기간제·파견근로자의 육아휴직 기간은 기간제법의 사용기간 또는 파견법의 근로자파견기간에서 제외	남녀고용평등법 제19조
'14.1.14.	'14.1.14.	- 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자는 육아휴직 가능	남녀고용평등법 제19조
'14.10.1.	'14.9.30.	- 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월 급여 상향(통상임금의 100%, 상한 150만원(아빠의 달))	고용보험법 시행령 제95조의2
'15.7.1	'15.6.30.	- 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대 (종전 15% → 25% 확대)	고용보험법 시행령 제95조제4항

시행일	개정일	주요 내용	비고
'16.1.1.	'15.12.4.	- 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여 통상임금의 100%, 상한 150만원(종전 1개월 → 3개월로 기간 확대)	고용보험법 시행령 제95조의2
'17.6.28.	'17.6.27.	- 근로계약 만료로 6개월 이상 계속 근무할 수 없는 기간제 근로자에 대해 근로계약 종료시점에 사후 지급금 지급	고용보험법 시행령 제95조
'17.7.1.	'17.7.1.	- '17.7.1. 이후 출생한 둘째 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용하는 경우 상한액 200만원	고용보험법 시행령 제95조의2
'17.9.1.	'17.9.1.	- 육아휴직 첫 3개월간 육아휴직 급여는 통상임금의 80% (상한액 150만원/하한액 70만원)	고용보험법 제95조
'18.5.29.	'18.5.29.	- 육아휴직 허용 요건 재직기간 6개월 이상으로 완화 - 육아휴직 기간을 연차휴가 산정시 출근한 것으로 인정	남녀고평법 시행령 제10조 근로기준법 제60조
'18.7.1.	'18.7.1.	- 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 200만원으로 인상	고보법 시행령 제95조의2
'19.1.1.	'18.12.31.	- 육아휴직 4개월부터 육아휴직 급여는 통상임금의 50% (상한액 120만원/하한액 70만원) - 아빠 육아휴직 보너스제 상한액 250만원으로 인상	고보법 시행령 제95조 고보법 시행령 제95조의2
'20.2.28.	'19.8.27.	- 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축시에도 육아휴직 급여 지급 * “같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 부여 또는 육아기 근로시간을 실시하지 아니할 것” 삭제	고용보험법 제70조제2호 삭제
'19.12.24.	'19.12.24.	- 육아휴직 종료 간주 사유의 개선 * 영유아와 동거하지 않게 된 경우 중 “영유아의 양육에 기여하지 않는 경우”만으로 한정	남녀고평법 시행령 제14조제1항
'20.2.28.	'19.12.24.	- 부부 동시 육아휴직 허용 * “같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자” 삭제	남녀고평법 시행령 제10조제2호 삭제
'20.2.28.	'19.12.31.	- 부부 동시 육아휴직시 육아휴직급여 특례 적용 제외 * 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 기간 동안의 육아휴직 급여는 95조를 적용	고보법 시행령 제95조의2

시행일	개정일	주요 내용	비고
'20.3.31.	'20.3.31.	- 비자발적 퇴직자에 대한 사후지급금 지급 * 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우 - 한부모 근로자 육아휴직급여 인상 * 첫 3개월은 육아휴직급여 특례, 나머지 기간은 순차적으로 일반급여체계 적용	고보법 시행령 제95조제4항 고보법 시행령 제95조의2
'20.12.8.	'20.11.25.	- 육아휴직 분할 횟수 2회로 확대	남녀고평법 제19조의4 제1항
'21.11.19.	'21.5.18.	- 임신 중 육아휴직 허용 * 임신 중 육아휴직 기간은 분할 횟수에서 차감하지 않음	남녀고평법 제19조제1항
'22.1.1.	'21.12.31.	- '3+3 부모육아휴직제' 신설 - 육아휴직 4개월부터 육아휴직 급여 통상임금의 80% (상한액 150만원/하한액 70만원) - 한부모 근로자 육아휴직 7개월부터 급여 인상 * 7개월 이후 기간은 통상임금의 80%(상한액 150만원/하한액 70만원)로 인상	고보법 시행령 제95조 고보법 시행령 제95조의3
'24.1.1.	'23.12.26.	- '부모 함께 육아휴직제(6+6)'로 확대 * 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 200~450만원)로 상향하여 지급	고보법 시행령 제95조의3
'25.1.1.	'24.12.24.	- 육아휴직 급여 인상 * 1~3개월 월 상한 250만원(통상임금 100%), 4~6개월 월 상한 200만원(통상임금 100%), 7개월 이후 월 상한 160만원(통상임금 80%) - 한부모 육아휴직 급여 인상(첫 3개월 통상임금 100% (상한 250만원 → 300만원). 4개월 이후 일반 육아휴직 급여와 동일) - 부모 함께 육아휴직제(6+6) 첫달 상한액 인상(200만원 → 250만원) - 육아휴직 급여 사후지급 방식 폐지	고보법 시행령 제95조 고보법 시행령 제95조의3
'25.2.23.	'24.10.22.	- 육아휴직 기간 연장(1년 → 1년 6개월) * 부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용, 한부모, 중증 장애아동 부모의 경우 - 육아휴직 분할 횟수 확대(2회 → 3회)	남녀고평법 제19조제2항, 남녀고평법 제19조제4항



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27., 2021. 5. 18.>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. <개정 2024. 10. 22.>

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다. [전문개정 2019. 12. 24.]

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다. 이 경우 근로자가 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 한다. <개정 2021. 11. 19., 2025. 2. 18.>

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
3. 휴직개시예정일
4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)
5. 육아휴직 신청 연월일
6. 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그에 해당한다는 사실

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙】

제14조의3(장애아동의 범위) 법 제19조제2항제3호에서 “고용노동부령으로 정하는 장애아동”이란 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동을 말한다. [본조신설 2025. 2. 21.]

【한부모가족지원법】

제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “모” 또는 “부”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로서 아동인 자녀를 양육하는 자를 말한다.

- 가. 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자
- 나. 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자
- 다. 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람
- 라. 미혼자{사실혼(事實婚) 관계에 있는 자는 제외한다}
- 마. 가목부터 라목까지에 규정된 자에 준하는 자로서 여성가족부령으로 정하는 자

【한부모가족지원법 시행규칙】

제2조(모·부의 범위) 「한부모가족지원법」(이하 “법”이라 한다) 제4조제1호마목에서 “여성가족부령으로 정하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 배우자의 생사가 분명하지 아니한 자
2. 배우자 또는 배우자 가족과의 불화 등으로 인하여 가출한 자

(2) 육아휴직 부여

- 대상: 임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 근로자
 - 한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 육아휴직을 사용할 수 있음(최대 1년 6개월*)
 - * ① 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모, ②「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 ③고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모의 경우에는 6개월 이내에서 추가로 육아휴직 사용 가능
 - 사업주는 남녀구분 없이 육아휴직 대상 아동이 있는 근로자에게는 육아휴직을 부여하여야 하며, 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우에는 거부할 수 있음

사 례

〈질의〉 국립대 기성회 소속 직원으로 약 11년 정도 근무했고, 현재 만 4세(2010년 10월생)의 자녀가 있는 근로자가 “국립대학의 회계설치 및 재정운영에 관한 법률” 부칙 제4조에 따라 기성회에서 퇴직하고 국립대학에 신규 채용된 다음 육아휴직을 신청할 경우, 국립대학의 장은 신규채용 후 1년이 경과하기 전이라도 육아휴직을 허용해야하는지, 아니면 신규채용 후 1년이 되는 때까지 육아휴직을 부여하지 않아도 되는지 여부

〈답변〉 남녀고평법 제19조 및 같은 법 시행령 제10조에 따라 사업주는 해당 사업에서 계속근로 한 기간이 1년 미만인 근로자에 대해서는 육아휴직을 부여하지 않을 수 있음

- 다만, 이때 “해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만” 인지의 여부는 해당 근로자의 실질적인 근로관계 등을 기준으로 판단해야 하는 바, 형식상 새로운 근로계약 체결로 사업주가 변경되었다 하더라도 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우 또는, 자회사에 신규 채용되었지만 같은 장소에서 같은 업무를 수행하는 경우 등이라면 해당 사업에서 계속 근로한 것으로 볼 수 있음
- 따라서, 국립대 기성회 직원의 경우에도 국가정책적인 목적에 따라 신규 채용의 형식으로 소속이 기성회에서 국립대로 변경되었다 하더라도 실질적으로 종전과 같은 대학에서 같은 업무를 수행하고 있다면 “해당 사업에서 계속 근로”하는 것으로 봄이 타당하며 육아휴직을 부여해 주어야 함.

(여성고용정책과 - 755, '15.3.24.)

※ 2018.5.29. 계속 근로기간 6개월로 완화

- **부부동시 육아휴직 허용:** 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자의 경우에도 육아휴직을 허용(부모가 함께 육아를 할 수 있는 여건 마련)

※ 시행령 제10조제2호(같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자)를 삭제



Tip

- 만 8세 이하는 만 9세가 되는 날(생일)의 전날까지를 의미하며, 초등학교 2학년 이하는 초등학교 3학년이 되는 날(해당학년 3월 1일)의 전날까지를 의미함. 따라서, 만 8세 이하 or 초등학교 2학년 이하 두 조건 중 하나만 충족하면 되므로 ‘만 8세인 초등학교 3학년’ 또는 ‘만 9세인 초등학교 2학년’ 모두 육아휴직 사용 가능
- 육아휴직 대상이 되는지 여부 판단은 ‘육아휴직 개시일’을 기준으로 함
 - 따라서, 만 9세 또는 초등학교 3학년이 되는 날의 전날 육아휴직을 신청하였다고 해도 육아휴직 개시일을 기준으로 했을 때 대상에 해당하지 않는다면 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음(개시일 지정과 관련해서는 ‘육아휴직 신청’ 파트 참고)

사 례

- ① 2011.2.1.생 자녀, 2017년에 초등학교 입학한 경우(빠른 입학)
 - 2019년 3월 1일에 3학년이 되지만, 2020년 2월 1일 전까지는 만 8세이기 때문에 2020년 2월 1일 전에 육아휴직을 개시할 수 있음
- ② 2011.10.15.일생 자녀, 2019년에 초등학교 입학한 경우(늦은 입학)
 - 2020년 10월 15일에 만 9세가 되지만, 2021년 2월 말까지는 2학년이기 때문에, 2021년 2월 말까지 육아휴직을 개시할 수 있음

사 례

- 근로자가 다른 사업장에서 1년의 육아휴직을 사용한 후, 새로운 사업장에서 동일한 자녀의 양육을 사유로 육아휴직을 신청하였을 때 사업주가 이를 반드시 허용해야 하는지 여부
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 사업주에게 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하면서, “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다”고 규정하고 있는 바,
 - 동 규정은 근로자가 여러 회사를 다니면서 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 여러 해 사용하는 것을 보장하는 것보다는, 근로자에게 한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여한 것으로 해석하는 것이 타당하므로,
 - 근로자가 동일한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 이미 사용하였다면, 새로운 회사에서 신청한 육아휴직에 대하여 사업주가 허용할 의무는 없음.
- 근로자가 재혼을 하여 육아휴직 가능한 자녀가 생겼으나, 동일한 자녀에 대하여 이미 친모가 1년의 육아휴직을 사용하였다면, 동 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있는지 여부 및 육아휴직 급여 지급 가능 여부
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 근로자에게 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여하고 있는 것으로 보이는 바,
 - 친모는 비록 육아휴직을 사용하였지만, 재혼한 근로자는 아직 육아휴직을 사용한 적이 없으므로, 동일한 자녀에 대하여 다른 근로자가 육아휴직을 사용하였다는 이유로 육아휴직을 사용 못하게 하는 것은 타당하지 않음
 - 따라서, 재혼한 근로자는 별도로 1년의 육아휴직을 사용할 수 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용한 것이므로 동 기간에 대하여 육아휴직 급여도 지급 가능. (여성고용정책과-462, '14.2.13.)



Tip

〈육아휴직 도중에 자녀 연령이 해당 요건을 경과한 경우〉

- 육아휴직을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년을 초과한다 하더라도 예정된 육아휴직 기간을 모두 사용할 수 있음



Tip

- “계속 근로한 기간”이 6개월 미만인 근로자에 대하여 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있다고 규정하고 있는 바, 이때 ①출산전후휴가, ②육아휴직, ③산재요양기간 등 실제로 근로제공을 하지 않은 기간이 포함되는 지 여부
 - 출산전후휴가, 육아휴직, 산재요양기간의 경우에도 소속 근로자의 신분을 유지하는 것이므로 이 기간을 계속 근로한 기간에서 제외하는 것은 곤란
 - 비록, 근로자가 실제 근로제공을 하지 아니하였다 하더라도 출산전후휴가, 육아휴직, 산재요양기간은 “계속 근로한 기간”에 포함시켜야 하는 것
 - * 단 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자에 대해 사업주가 육아휴직을 허용한다면, 육아휴직 사용이 가능

● 휴직기간: 최대 1년

- 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용하는 경우, 한부모, 중증장애아동의 부모의 경우에는 추가 6개월의 육아휴직 사용 가능
- 사업주가 근로자에게 1년(1년6개월) 이상의 기간을 부여하는 경우 1년만(1년 6개월) 육아휴직으로 인정하고, 초과하는 기간은 사업주가 근로자에게 임의로 부여한 휴직으로 봄



Tip

☞ 육아휴직 기간 등 1년의 기간 산정에 대한 행정해석 시달

- (공통) 1년 기간의 계산은 민법에 규정하는 원칙을 따라 산정해야 하므로 역에 의해 계산
* (역에 의한 1년 산정례) 1.1.부터 12.31.까지, 전년도 4.5.부터 당해연도 4.4.까지
- 육아휴직 등을 분할 사용시 사용기간의 합계 1년은 분할 사용한 개월수와 1개월에 미치지 못하는 일수를 합하여 12개월을 산정
 - 이때 1개월에 미치지 못하는 일수는 해당 기간이 속한 1개월의 일수로 나누어 산정(반올림 없고, 소숫점 3째자리까지 계산) (여성고용정책과-326, 2020.1.16.)

'25.2.23.부터 육아휴직 기간이 최대 1년 6개월간 확대됨(일정 요건 충족시)

사 례

- 2020.9.1.~2021.4.3.(1차), 2021.5.2.~2021.7.25.(2차) 휴직한 경우
→ 7개월 + (3일/30일)('21.4.1.~4.3.) + 2개월 + (24일/31일)('21.7.2.~7.25.) = 9.874개월

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재: 500만원 이하의 벌금

(3) 기간제·파견 근로자의 육아휴직



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>

- 기간제 근로자 및 파견 근로자의 육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 또는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않음
 - 이는 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장 하더라도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않도록 하여, 비정규직 근로자의 육아휴직이 보장될 수 있도록 한 것임

육아휴직을 사용하더라도 계약기간이 연장되는 것은 아닙니다!!!

- 근로계약은 근로자와 사업주간의 의사 합치에 의해서 이루어지므로 육아휴직을 사유로 계약 기간이 자동 연장되는 것은 아닙니다.

사 례

- 2011년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지 1년 계약하여 근무하고 2012년 1월 1일부터 2012년 12월 31일까지 재고용된 기간제 근로자가 사업주에게 1년간(2012년 7월 1일 ~ 2013년 6월 30일) 육아휴직을 신청한 경우
 - (기존) 사업주가 근로자에게 2013년 6월 30일까지 육아휴직을 주기 위해서는 추가로 2013년 1월 1일부터 2013년 6월 30일까지 근로계약을 연장해야 가능합니다. 2013년에도 고용관계를 유지하면 근로자는 무기계약 근로자로 자동 간주되므로 사업주가 근로자를 무기계약 근로자로 채용하려는 생각이 없으면 근로계약을 연장하지 않고, 2012년 7월 1일부터 2012년 12월 31일까지만 육아휴직을 부여합니다.
 - (개정) 사업주가 기간제 근로자와 2013년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지 추가로 근로계약을 체결하고 2012년 7월 1일부터 2013년 6월 30일까지 육아휴직을 부여하더라도 근로자는 무기계약 근로자로 간주되지 않습니다. 계약기간 중 육아휴직 기간을 제외한 기간이 2년을 넘어야 무기계약 근로자로 전환된 것으로 보기 때문에 무기계약직으로 고용할 의사가 없어도 2013년 12월 31일까지 고용을 연장할 수 있습니다.

(4) 육아휴직의 신청 등



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <개정 2012. 2. 1.>

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다. 이 경우 제6호의 사항에 대해서 신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 한다.

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
3. 휴직개시예정일
4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)

5. 육아휴직 신청 연월일

6. 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그에 해당한다는 사실

② 근로자는 자녀 출생 후 18개월 이내에 육아휴직을 시작하려는 경우에는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가(이하 “출산전후휴가”라 한다)를 청구하거나 법 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 고지할 때 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 함께 신청할 수 있다. 이 경우 근로자는 육아휴직 신청서에 제1항 각 호의 사항 및 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가의 개시·종료예정일을 적어 사업주에게 제출해야 하며, 육아휴직의 신청은 육아휴직개시예정일 30일 전까지 해야 한다. <신설 2024. 12. 24., 2025. 2. 18.>

③ 제1항 및 제2항 후단에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직 개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다. <개정 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

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

④ 사업주는 근로자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용해야 한다. 이 경우 제1항 및 제2항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 14일 이내에, 제3항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 3일 이내에 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.

⑤ 사업주가 제4항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을

알리지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다. <신설 2024. 12. 24.>

⑥ 사업주는 근로자가 제1항 또는 제2항 후단에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제3항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 하고, 그 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다. <개정 2024. 12. 24.>

⑦ 사업주는 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 본인 또는 배우자가 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다. <개정 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

제12조(육아휴직의 변경신청 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직 개시예정일 전에 제11조제3항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직개시예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있다. <개정 2024. 12. 24.>

② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제3항제1호 또는 제3호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 한다. <개정 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

제13조(육아휴직 신청의 철회 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다. <개정 2021. 11. 19., 2025. 2. 18.>

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 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. 법 제19조제2항제2호 및 제3호에 해당하여 육아휴직을 신청하였으나 더 이상 법 제19조제2항제2호 또는 제3호에 해당하지 않게 된 경우

제14조(육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다. <개정 2021. 11. 19.>

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우

② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

④ 육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 출산전후휴가 또는 법 제19조의 2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다. <개정 2012. 7. 10., 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙】

제14조의2(육아휴직의 신청) 영 제11조제2항에 따라 출산전후휴가를 청구하거나 배우자 출산휴가를 고지할 때 육아휴직을 함께 신청하려는 근로자는 별지 제7호의2서식의 출산전후휴가(배우자 출산휴가)·육아휴직 통합 신청서(사업주가 별도의 서식을 정한 경우에는 그 서식으로 한다)를 작성하여 사업주에게 제출해야 한다. <개정 2025. 2. 21.>

① 육아휴직 신청

- 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 함

- 신청서에 적어야하는 사항은 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일 및 종료예정일, 육아휴직 신청일, 신청인 등에 대한 사항이며, 기간 연장(1년 → 1년6개월)에 따른 신청의 경우에는 신청서에 해당하는 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 함

- 출산전후휴가(배우자출산휴가) 신청 시 생후 18개월 이내의 사용 예정인 육아휴직도 함께 신청 가능(육아휴직 통합신청)

* 육아휴직신청서에 출산전후휴가 또는 배우자출산휴가의 개시·종료예정일도 함께 기재하여야 하며, 필요시 남녀고용평등법 시행규칙 별지 제7호의2 서식을 활용하여 신청할 수 있음

- 다음에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일의 7일 전까지만 신청하면 됨

 휴직개시예정일의 7일 전까지 신청할 수 있는 사유

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

- **(서면허용)** 사업주는 근로자가 휴직 개시예정일의 30일 전까지(예외적인 경우 7일 전) 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 하며, 사업주는 14일 이내(예외적인 경우 3일 이내) 허용사실을 서면으로 알려야 함(전자적 방식 포함)

* 남녀고용평등법 시행규칙 별지 제7호의2 서식을 통해 허용의사를 알릴 수 있음. 다만, 정해진 단일한 서식은 없으므로 사업장 여건에 맞게 자유롭게 활용 가능

** 전자적 방식이란 전자문서, 사내메일, 메신저, 문자메시지, 카카오톡 등 다양한 방식을 포함 (허용하였다는 의사가 전자적으로 기록될 수 있다면 형식은 자유롭게 가능(구두x))

- (승인 간주) 사업주가 기한 내 허용의사를 통지하지 않은 경우에는 근로자가 신청한대로 육아휴직을 허용한 것으로 봄
- 다만, 근로자가 육아휴직 개시예정일의 30일전(예외적인 경우 7일전)이 지난 뒤 육아휴직을 신청하는 경우(시행령 제11조제6항), 사업주는 근로자의 신청일로부터 30일 이내(예외적인 경우 7일 이내)의 육아휴직 개시일을 지정하여 서면 또는 전자적 방식으로 허용하여야 하며, 이 때 승인 간주 규정은 미적용
- 시행령 제11조제6항에 해당하지 않는 한, 근로자가 신청한 육아휴직 개시일을 사업주가 변경하여 지정할 수는 없음



Tip

- 시행령 제11조제6항의 취지는 근로자가 육아휴직 개시일을 얼마 남겨두지 않은 시기에 육아휴직을 신청한 경우에도 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 개시할 경우 사업주의 예측 가능성을 담보하기 어려워, 사업주가 육아휴직 개시일을 신청일의 30일 이내(시행령 제11조제2항에 해당하는 경우는 7일 이내)로 변경할 수 있도록 하기 위해서임

사 례

- 근로자는 휴직개시예정일 30일 전까지 육아휴직을 신청하여야 하나, 만약 4월 15일 육아휴직을 신청하면서 5월 1일을 육아휴직개시일로 지정했다면
 - 사업주는 5월 14일에 육아휴직을 허용하면서 육아휴직 개시일을 5월 14일로 변경하여 지정할 수 있음. 그러나 사업주가 육아휴직 신청일보다 30일을 초과하여 5월 14일 후로 육아휴직 개시일을 변경할 수는 없음
 - 근로자가 2014.10.1.~2015.3.31.까지 6개월간 육아휴직을 신청하였으나, 자녀 취학 등의 사유로 2014.12.17.일자로 복직원을 제출하여 2015.1.1.자로 복직을 요청한 경우, 사업주가 이에 따라 복직시켜야 하는 지 여부
 - 남녀고용평등법 시행령 제14조는 영유아의 사망 등에 따라 육아휴직이 종료되는 경우에 사업주에게 이를 통보하고 복귀하는 절차에 대하여는 규정하고 있으나,
 - 육아휴직 종료 사유가 없는 경우에 업무에 복귀하는 절차는 규정하고 있지 않음.
 - 또한, 통상 육아휴직은 1개월 이상 장기간 사용하므로 사업주가 이 기간에 대체인력을 채용하는 등 인력 운용에 변화가 있을 수 있으므로, 육아휴직이 종료되는 사유가 아니라면 갑작스럽게 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무를 부과하기 어려움
 - 따라서, 명백한 육아휴직 종료 사유가 없으나 근로자가 조기 복귀를 원하는 경우 복귀 시기는 근로자와 사업주 간 협의에 의하여 정해질 부분이지, 사업주에게 업무에 복귀 시킬 의무가 있다고 보기는 어려움
- * 현행 육아휴직 규정은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 경우 육아휴직을 사용할 수 있어 자녀의 "취학"이 육아휴직 종료 사유로 보기 어려움

② 육아휴직 개시예정일 변경

- 육아휴직을 신청한 근로자가 휴직 개시 예정일 전에 시행령 제11조제3항각호에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 휴직 개시예정일을 앞당겨 줄 것을 요청할 수 있음(시행령 제12조제1항)
 - 이 경우 요청을 받은 사업주가 반드시 육아휴직 개시일을 앞당겨주어야 하는 것은 아니나, 가능하면 육아휴직 기간을 앞당겨 주는 것이 바람직함

③ 육아휴직 종료예정일 변경

- 근로자가 육아휴직 종료예정일을 연기하려는 경우에는 휴직 종료예정일 30일 전에(시행령 11조제3항제1호또는 3호에 해당하는 경우는 7일 전) 사업주에게 휴직종료예정일을 늦춰줄 것을 요청하면 사업주는 이를 허용하여야 함(자녀의 연령 초과여부는 육아휴직 개시일로 판단) (시행령 제12조제2항)
 - ※ 휴직종료예정일을 앞당겨 줄 것을 요구한 경우에는 사업주가 거부할 수 있음

- 근로자가 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있음.
단, 사업주가 2번 이상의 연기를 허용한 경우에는 연장된 기간에 대하여 육아휴직 급여 지급 가능

※ 당초 육아휴직 기간에 변경이 있는 경우, 기존 입력된 확인서를 변경하는 방식으로 처리해야 함(새로운 확인서를 입력하면 안 됨)



Tip

〈육아휴직의 3회 이상 연장 가능 여부〉

- 사업주가 2, 3회 연기 신청을 법률상 부여된 1년 이내에서 허용하였다면 이 역시 동법 제19조에 의한 육아휴직으로 인정해야 할 것임
 - 따라서, 고용보험법 제70조 규정에 따라 1, 2, 3차 육아휴직기간에 대한 육아휴직 급여를 지급하는 것이 타당한 것임(여성고용과-333, 2011.1.31.)
- cf. 법적인 분할은 1회이나, 분할 사용을 2회 이상 사업주가 허용한 경우 육아휴직 급여 지급 가능. 단, 동일자녀에 대해 이전에 사용한 육아휴직급여 수급기간을 포함하여 총 육아휴직급여 수급기간이 1년을 넘어서는 안 됨(여성고용정책과-3055, '15.10.13)
(분할 사용의 제한은 사업장의 인력운용상 부담을 고려한 것이므로 이미 1회 분할 사용하였더라도 사업장을 이전한 경우에는 전체 1년 기간 중 남은 기간에 대해서는 육아휴직을 사용할 수 있음)
- ※ 육아휴직 분할 횟수 3회로 확대('25.2.23)
- ※ 일정요건 충족시 육아휴직 기간 1년 6개월로 확대('25.2.23.)



Tip

〈육아휴직의 분할 사용시 각각의 육아휴직에 대하여 휴직기간 연기가 가능한지 여부〉

- 시행령 제12조제2항이 휴직종료예정일을 한 번만 연기할 수 있도록 규정한 것은 사업주에게 예측 가능성을 부여하여, 사업주가 인력 운용을 원활히 할 수 있도록 하는데 그 목적이 있는 것이지
 - 1차·2차에 나누어서 육아휴직을 사용하는 경우에까지 반드시 한 번만 연기하도록 하는 취지는 아닌 것으로 사료되는 바
 - 각각의 육아휴직 기간에 대하여 1회씩 육아휴직종료예정일 연기를 할 수 있는 것으로 해석함이 타당(여성고용정책과-2105, 2011.8.30.)

④ 육아휴직 철회 및 종료

- 근로자는 휴직개시예정일 7일 전까지 사유를 명시하여 육아휴직을 철회할 수 있음
- 육아휴직을 신청한 후 휴직개시 예정일 전에 근로자에게 다음에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 봄

육아휴직 신청이 없었던 것으로 보는 사유

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 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

- 이 경우 근로자는 지체없이 그 사실을 사업주에게 알려야 함

- 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중에 유산 또는 사산하였거나, 육아휴직 중인 근로자가 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 않게 된 경우 (영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 함

- 사업주는 사실을 통지받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 근로자에게 알려야 함

※ 30일 이내에 통보하면 근무개시일은 어떤 날짜가 되어도 상관없다는 의미가 아니라, 근무개시일이 통지 받은 날부터 30일 이내여야 한다는 의미임

 임신 중 육아휴직 도중에 유산·사산한 경우에는 근로자는 7일 이내에 사업주에게 그 사실을 통지하고, 사업주는 근로자로부터 해당 사실을 통지받은 날부터 30일 이내에 근무개시일을 지정하여야 함

이때, 근무개시일 전날까지 육아휴직은 유지되므로, 근무개시일 이후 근로자가 사용할 수 있는 「근로기준법」상의 유·사산 휴가 기간이 남아있다면, 근로자는 남은 기간만큼 유·사산 휴가를 신청할 수 있음

- 근로자의 통지 및 사업주의 근무개시일 지정 여부에 따라 육아휴직 종료일은 다음의 세가지 경우로 나뉨
 - ① 근로자가 통지를 하고, 사업주로부터 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
 - ② 근로자가 통지를 하였으나 사업주로부터 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 - ③ 근로자가 통지하지 않은 경우 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날



Tip

- “육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다”(남녀고용평등법 시행령 제14조제4항)의 해석
 - “끝난 것으로 본다”는 표현은 육아휴직 중에 출산전후휴가를 실시한 경우 출산전후휴가 개시일 전날에 사용 중이던 육아휴직이 종료된다는 의미이지, 다시 육아휴직을 사용할 수 없다는 의미가 아님. 육아휴직은 분할 사용이 가능하므로, 총 1년의 기간 중 남은 기간에 대하여 출산전후휴가 종료 후 분할 사용 가능
 - * 다만, 분할은 1회 사용한 것으로 봄이 타당

(5) 육아휴직 관련 보호규정



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

① 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지

- 근로자에게 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하여 고용 불안을 방지하고, 제도의 실효성을 확보
 - 그 밖의 불리한 처우의 의미
 - 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것

② 육아휴직 기간 중 해고 금지

- 육아휴직기간 중 해고를 금지하는 것은 장기간의 휴직 중 근로자가 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 영아의 보육에 전념할 수 있도록 하고, 육아휴직의 활용을 촉진하기 위함임
 - 해고의 사유와 관계없이 육아휴직 기간에는 해고할 수 없도록 정하고 있으므로, 어떤 이유에서든지 육아휴직 중에는 해고를 할 수 없음

 (중요) 육아휴직 기간에 해고한 경우, 반드시 근로개선지도과로 통보하여 법 위반 사실을 조사할 수 있도록 함(감사원 지적사항)

- 법 위반 사업장 발견 즉시 통보하는 것을 원칙으로 하되, 지방 사정을 고려하여 정기적으로 통보하는 것도 가능
- ※ 단, 이 경우에도 최소 6개월에 1회 이상 통보해야 함

③ 육아휴직 후 직무복귀

- 육아휴직 후 직무 복귀를 법으로 보장함으로써 근로자가 안정된 상태에서 육아휴직을 할 수 있도록 함
 - 휴직 전과 같은 업무에 복귀시키는 것을 우선 고려하여야 하나, 조직 개편 등의 경우처럼 동일한 업무로 복귀하는 것이 어려운 경우에는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 함
 - 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켰다 하더라도 법 제19조 제3항에 따른 불리한 처우로 판단될 수 있음

④ 근속기간 인정

- 육아휴직 기간을 근속기간에 포함되도록 법으로 보장하여 자녀 양육기간에 대한 사회적 가치를 제도적으로 인정함
- 육아휴직 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함해야 함

* 육아휴직 기간은 평균임금 산정기간에서 제외(근로기준법 시행령 제2조제1항제5호)



Tip

〈'18.5.28. 이전 육아휴직 개시자 연차휴가 계산 방법〉

- 근로기준법 제60조제1항에서는 사용자에게 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일 (1년 미만 근로한 근로자, 80퍼센트 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주도록 명시하고 있음
 - 연차유급휴가의 발생요건인 출근율 계산 시 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수 (근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며,
 - 연차유급휴가일수는 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.
- (예) 1년간의 소정근로일을 240일로 가정할 때(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수에서 제외되므로 240일로 가정), 80일의 소정근로일을 육아휴직으로 사용하고 나머지 160일은 개근을 하였다면,
- 연차유급휴가: 발생. 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였기 때문에 발생합니다.
 - 연차유급휴가일수: $15일 \times 160(육아휴직기간을 제외한 소정근로일수) / 240(연간 총 소정근로일수) = 10일$

〈'18.5.29. 이후 육아휴직 개시자 연차휴가 계산 방법〉

- '18.5.29. 이후 최초로 육아휴직을 개시하는 경우, 연차유급휴가의 발생요건인 출근율 계산 시 육아휴직기간은 출근한 것으로 봄
 - ※ '18.5.29. 이전 육아휴직을 분할하여 사용한 후 '18.5.29. 이후 육아휴직의 잔여 기간을 사용하는 경우에는 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정
- (여성고용정책과 - 3692, 2019.12.30.)

⑤ 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재
 - 제19조제3항 위반시: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
 - 제19조제4항 위반시: 500만원 이하의 벌금



Tip

〈육아휴직 중 출산한 경우에 대한 처리〉

- 근로자가 육아휴직 중에 출산을 하게 되는 경우 육아휴직을 종료하고 출산전후휴가를 사용하도록 안내할 것
- 그러나, 근로자가 출산전후휴가를 신청하지 아니한 채, 육아휴직을 계속 사용하고 육아휴직 급여까지 신청하여 모두 수령한 경우에,
 - 반드시 이를 소급하여 출산전후휴가를 부여토록 할 필요는 없음(육아휴직 급여 환수와 출산 전후휴가 급여를 지급하는 조치를 할 필요는 없음)

사 례

- 근로자가 자녀를 출산하였으나 육아휴직 등의 사유로 사용자가 이를 알지 못하였을 경우, 근로자에 대한 출산전후휴가를 소급하여 부여하지 않아도 근로기준법 제74조 위반이 아닌지 여부
 - 근로기준법 제74조는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 부여하도록 사용자의 의무를 규정하고 있으나,
 - 육아휴직 등의 사유로 사용자가 이를 알지 못하였고, 출산전후휴가가 필요한 시기에 근로자가 이미 근로의무를 면제받았다면, 출산전후휴가를 소급하여 부여하지 않았다는 이유로 동법을 위반하였다고 보기는 어려움



Tip

〈관련 질의회시〉

- 휴직이란 일반적으로 근로제공이 불가능하거나 부적당한 경우에 근로계약관계를 유지하면서 일정기간 근로제공을 면제하거나 금지하는 것이므로 차후에 복직이 전제되어 있는 개념임.
- 휴직기간 만료 또는 휴직사유 해소 여부 등을 고려하여 복직여부를 결정하고 복직된 경우에는 산전후휴가를 부여하여야 함(평정 68240-173, 2002.9.5.)

(6) 육아휴직의 사용형태



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <개정 2020. 12. 8., 2021. 5. 18., 2024. 10. 22.>

- 육아휴직 분할은 3회만 허용. 단, 사업주가 법률상 부여된 기간내에서 3회를 초과하여 분할을 허용하는 경우에도 동법의 육아휴직으로 인정
 - * 임신 중 육아휴직은 분할횟수에 포함하지 않음
 - ** 예) 육아휴직 기간 연장 요건을 충족하는 경우, 25.3.1~25.8.31, 25.10.1~25.12.31, 26.2.1~26.7.31, 26.9.1~11.30과 같이 18개월의 범위 내에서 4덩어리로 나누어서 사용 가능
- 육아휴직을 분할 사용하는 경우 각 육아휴직을 개시하는 시점마다 요건 충족 여부를 다시 확인함(육아휴직 개시 시점에 요건을 충족하지 못한 경우 사업주의 육아휴직 부여 의무 없음)

2 육아휴직 급여

(1) 제도의 취지

- 직장과 가정의 양립지원을 위해 고용보험에서 육아휴직 기간동안 급여를 지급함으로써 육아를 이유로 하는 근로자의 이직방지 및 고용유지를 지원
- 아울러 모성보호 비용의 사회분담 기틀을 마련하고 종래 실업자 중심의 급여체계를 재직자 급부로 확대하려는 취지도 있음

(2) 육아휴직 급여 지급요건



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27., 2021. 5. 18.>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. <개정 2024. 10. 22.>

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

【고용보험법】

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

1. 삭제 <2019. 8. 27.>
2. 삭제 <2019. 8. 27.>
3. 삭제 <2011. 7. 21.>

② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다. <신설 2011. 7. 21.>

③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15.>

④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다. <개정 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

⑤ 육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2019. 1. 15.>

제41조(피보험 단위기간) ① 근로자의 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다. 다만, 자영업자인 피보험자의 피보험 단위기간은 제50조제3항 단서 및 제4항에 따른 피보험기간으로 한다. <개정 2010. 1. 27., 2011. 7. 21., 2021. 1. 5.>

② 제1항에 따라 피보험 단위기간을 계산할 때에는 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 이직일 이전의 보수 지급의 기초가 된 날은 피보험 단위기간에 넣지 아니한다. <개정 2008. 12. 31., 2010. 1. 27., 2011. 7. 21.>

【고용보험법 시행령】

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2012. 1. 13.>

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

● 다음의 3가지 요건을 모두 갖춘 근로자에게는 육아휴직 급여를 지급함

① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상* 부여받은 근로자일 것

- 육아휴직을 분할 사용한 경우, ‘신청일 기준’으로 분할 사용한 일수를 ‘합산하여 30일 이상’으로 해석(여성고용정책과 - 4313, '20.11.10.)

■ 육아휴직 최소 사용기간(30일)에 대한 합산 범위 및 지급액 산정 기준

- ‘신청일 기준’으로, 분할 사용한 각각의 육아휴직이 끝난 날 이후 ‘12개월 이내’인 육아휴직 기간을 합산하여 30일 이상인 경우에 지급
- ① (합산 대상) 분할 사용한 각각의 육아휴직의 합산 기간이 30일 이상이어야 하고, 합산하여도 30일 미만이면 지급 대상이 아님

❖ <예시>

- 육아휴직을 1차(‘19.12.1.~’19.12.10., 10일간), 2차(‘20.2.11.~’20.2.20., 10일간)에 나누어 사용한 경우
⇒ 두 휴직 기간을 합산하여도 30일 미만으로 지급대상 아님

- ② (신청 기한) 합산하고자 하는 각 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
- ‘신청일 기준’으로, 분할 사용한 각각의 육아휴직이 끝난 날 이후 ‘12개월 이내’인 경우에만 합산 대상으로 인정 및 지급

❖ <예시>

- 육아휴직을 1차(‘19.5.1.~’19.5.20., 20일간), 2차(‘20.2.1.~’20.2.20, 20일간)에 나누어 사용한 후, ‘20.6.1. 육아휴직 급여를 신청한 경우
⇒ 신청일 기준, 1차 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월이 도과되었으므로 1차 육아휴직 기간은 합산 대상 아님(부지급 처리)

❖ <예시>

- 1차 육아휴직(‘20.3.1~3.31) 사용 후 급여를 지급받고, 2차 육아휴직(‘20.10.1~10.10)을 사용한 경우, 1차 육아휴직과 합산시 ‘30일 이상’이며 1차 육아휴직이 끝난 날 12개월 이내이므로 2차 육아휴직(‘20.10.1~10.10)도 지급대상임
- 육아휴직을 1차(‘20.5.1.~’20.5.20., 20일간), 2차(‘20.8.1.~’20.8.20., 20일간), 3차(‘21.2.1.~’21.2.15., 15일간)에 나누어 사용한 후, ‘21.6.1. 육아휴직 급여를 신청한 경우
⇒ 신청일 기준, 1차 육아휴직은 끝난 날 이후 12개월이 도과되었으므로 제외하고 2차 육아휴직 기간(20일)과 3차 육아휴직 기간(15일)을 합산한 35일간 급여가 지급 대상임

- * (예외) 「고용보험법 시행령」 제94조에 따른 육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유에 해당하는 경우,
→ ‘육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내’에 신청해야 하는 것이 아니라 ‘그 사유가 끝난 후 30일 이내’ 신청

③ (지급액 산정) 각 육아휴직의 시작일을 기준으로 일할계산하여 급여를 산정

❖ <예시>

- 육아휴직을 1차('20.5.1.~'20.5.20., 20일간), 2차('20.8.1.~'20.8.15., 15일간)에 나누어 사용하고, '20.10.1. 육아휴직 급여를 신청한 경우
- ⇒ 신청일 기준, 1차 20일간 급여는 1차 육아휴직 시작일인 '20.5.1. 기준으로 일할계산하여 산정하고, 2차 15일간 급여는 2차 육아휴직 시작일인 '20.8.1. 기준으로 일할계산하여 산정

※ 근로자·사용자 간의 합의에 의해 육아기 근로시간 단축을 30일 미만으로 사용한 경우에도 '합산하여 30일 이상'인 경우 육아휴직 급여와 동일하게 지급 처리

② 육아휴직을 시작한 날 이전에 법 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

- 피보험 단위기간 계산시 구직급여의 수급자격을 인정받은 사실이 있는 경우에는 그 수급자격의 인정과 관련된 이직일 이전의 피보험단위기간은 산입되지 않음(39p. 참조)

③ 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

- 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함

☞ 육아휴직 급여 신청기간 연장사유(영 제94조)

- 천재지변이 발생한 경우
- 본인 또는 배우자의 질병·부상
- 본인 또는 배우자의 직계존비속의 질병·부상
- 병역법에 의한 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행

※ 단, 위의 사유로 “육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사정”이 객관적으로 인정되어야 함.
예를 들면, 본인의 질병·부상의 정도가 심하여 급여를 신청할 수 없었다거나 배우자 또는 본인·배우자의 직계존비속의 질병·부상이 심하여 타인의 돌봄이 필요한 상태에서 본인 이외에는 그를 돌볼 사람이 없어 급여를 신청할 수 없었던 사정이 객관적으로 인정되어야 할 것임. (고용보험법 제70조제2항)

■ 육아휴직 급여 신청기한 관련 소멸시효 적용 기준

- 육아휴직 기간 중 일부 기간에 대해서 육아휴직급여를 신청하고 육아휴직급여 수급권자로 인정받아 급여를 지급받았던 경우, 소멸시효가 완성되기 전까지 사업주로부터 부여받은 육아휴직기간 중 육아휴직급여를 신청하지 않은 나머지 기간에 관한 육아휴직급여를 신청할 수 있음

① 허용된 육아휴직*에 대해 육아휴직급여를 처음 신청하는 경우

* 허용된 육아휴직은 육아휴직 확인서에 기재된 육아휴직 기간임

- 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하지 않은 경우 부지급 처분

② 허용된 육아휴직에 대해 육아휴직급여를 일부 지급받은 경우

- 육아휴직이 허용된 전체 기간 중 일부 기간에 대해 육아휴직급여를 신청하고 급여를 지급받은 경우라면, 나머지 기간에 대한 육아휴직급여는 소멸시효 내에 신청할 수 있음

- '19.1.15. 「고용보험법」의 소멸시효 관련 규정을 개정함에 따라 육아휴직급여를 지급받을 권리는 '19.1.15. 기준으로 소멸시효를 달리 적용함

- '19.1.15. 「고용보험법」 제107조(소멸시효)에서 “급여를 지급받을 권리”에 대한 소멸시효 규정을 삭제하면서, 이후 육아휴직급여를 지급받을 권리에 대한 소멸시효는 일반법인 「국가재정법」이 적용
- 따라서, 소멸시효 기산점이 '19.1.14. 이전이면 소멸시효는 구 「고용보험법」 제107조에 따라 3년, '19.1.15. 이후라면 「국가재정법」에 따라 5년을 적용

〈고용보험법 관련 규정 개정 전후〉

'19.1.14. 이전		'19.1.15. 이후
제107조(소멸시효) ① 제3장부터 제5장까지의 규정에 따른 지원금·실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여 등을 지급받거나 그 반환을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.	⇨	제107조(소멸시효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다. 1.~3. 생략 4. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여 등을 반환받을 권리

〈국가재정법〉

제96조(금전채권·채무의 소멸시효) ①금전의 급부를 목적으로 하는 국가의 권리로서 시효에 관하여 다른 법률에 규정이 없는 것은 **5년 동안 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸한다.**

②국가에 대한 권리로서 금전의 급부를 목적으로 하는 것도 또한 제1항과 같다.

③금전의 급부를 목적으로 하는 국가의 권리의 경우 소멸시효의 중단·정지 그 밖의 사항에 관하여 다른 법률의 규정이 없는 때에는 「민법」의 규정을 적용한다. 국가에 대한 권리로서 금전의 급부를 목적으로 하는 것도 또한 같다.

■ 소멸시효 기산점

● 최초 육아휴직급여의 지급 결정 시점에 따라 달리 적용

① 육아휴직 종료 후 최초 육아휴직급여 지급 결정을 한 경우:

지급결정을 송달받은 날

- 육아휴직 종료 후 최초 육아휴직급여 지급 결정으로 신청인이 육아휴직급여 지급 결정을 송달받은 날(소멸시효 기산점)이 '19.1.14. 이전이면 그때로부터 3년 이내, '19.1.15. 이후라면 그때로부터 5년 이내 잔여 육아휴직급여(차액 청구 포함) 신청 가능

❖ 〈예시〉

- 육아휴직을 '18.1.1.~'18.12.31.까지 사용, 1년치 육아휴직 급여에 대하여 '19.10.1. 지급결정을 송달받았으나, 통상임금 산정 방식 등으로 일부 미지급된 경우 차액에 대한 소멸시효 만료일
 - 최초 육아휴직급여 지급 결정일이 육아휴직 종료 이후이므로, 소멸시효 기산점은 신청인이 육아휴직급여 지급 결정을 송달받은 날인 '19.10.1.임
 - 따라서 육아휴직급여 차액청구의 소멸시효는 소멸시효 기산점인 '19.10.1에서 소멸시효 기간인 5년을 더한 '24.10.1.까지임

② 육아휴직 종료 전 육아휴직급여 지급결정을 한 경우:

육아휴직 종료일

- 육아휴직 종료 전 일부 육아휴직급여 지급 결정이 있었던 경우에는 육아휴직 종료일(소멸시효 기산점)이 '19.1.14. 이전이면 그때로부터 3년 이내, '19.1.15. 이후라면 그때로부터 5년 이내 잔여 육아휴직급여 신청 가능

❖ <예시>

- 육아휴직을 '18.1.1.~'18.12.31.까지 사용, '18.1월 분 육아휴직급여를 '18.2월에 신청하여 지급받은 경우, 나머지 육아휴직급여에 대한 **소멸시효 만료일**
 - 최초 육아휴직급여 지급 결정일이 육아휴직 종료 이전이므로, 소멸시효 기산점은 육아휴직 종료일임
 - 따라서 남은 육아휴직급여 신청의 소멸시효는 육아휴직 종료일인 '18.12.31에서 **소멸시효** 기간인 3년을 더한 '21.12.31.까지임

(3) 육아휴직 급여 지급기간

- 육아휴직 급여 지급기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 휴직기간임
 - 사업주가 근로자에게 법정 육아휴직 기간 이상의 휴직기간을 부여하는 경우 법정 육아휴직기간 까지만 육아휴직으로 인정하고 초과하는 기간은 사업주가 근로자에게 임의로 부여한 휴직으로 봄



Tip

<육아휴직 기간이 법정 육아휴직 기간 이상인 경우의 처리 방법>

- 근로자가 법정육아휴직 기간 이상 휴직하였다면 그 기간 중의 육아휴직 기간은 사업주 또는 근로자가 선택할 수 있음
 - 사업주가 제출한 육아휴직 확인서의 육아휴직 기간이 법정육아휴직 기간 이상인 경우 육아휴직 기간을 법정육아휴직 기간 이내로 수정·보완하여 제출하도록 할 것
(육아휴직 급여 감액과 관련하여 사업주가 제출한 육아휴직 확인서에 기재한 육아휴직 기간을 기준으로 판단)

(4) 육아휴직 급여 지급금액 및 지급방식



관계법령

【고용보험법】

제70조(육아휴직 급여) ④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

【고용보험법 시행령】

제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 한다. <개정 2024. 12. 24.>

1. 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 한다.
- 2.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 한다.
- 3.육아휴직 7개월째부터 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다. <개정 2017. 8. 29., 2020. 3. 31.>

③ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 한다. <개정 2017. 8. 29., 2021. 12. 31.>

제95조의2(두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직 급여에 관한 한시적 특례) ① 제95조제1항에도 불구하고 2022년 12월 31일까지 같은 자녀에 대하여 피보험자인 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자에게 지급하는 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다.

- 1.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 한다.
- 2.육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 120만원을 넘는 경우에는 120만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안의 육아휴직 급여에 대해서는 제95조제1항을 적용한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

제95조의3(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례) ① 제95조제1항

및 제95조의2제1항·제2항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함한다) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다. <개정 2023. 12. 26., 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상 임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음 각 목의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.

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

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

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

라. 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

마. 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

바. 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

2. 육아휴직 7개월째부터 육아휴직 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 부모 각각에 대하여 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.

② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

③ 제95조제1항에도 불구하고 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2024. 12. 24.>

1. 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 한다.
2. 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 한다.
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

제98조(육아휴직 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로서 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 제95조, 제95조의2 및 제95조의3에 따른 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급한다. [전문개정 2024. 12. 24.]

부 칙 〈대통령령 제35100호, 2024. 12. 24.〉

제1조(시행일) 이 영은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

제3조(육아휴직 급여에 관한 적용례) 제95조제1항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 피보험자의 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) ① 제95조의3제1항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 피보험자인 부모에 대한 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

② 제95조의3제3항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자의 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

제7조(육아휴직 급여의 지급에 관한 경과조치) 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 시작한 피보험자의 2025년 1월 1일 전의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여의 지급 금액 및 지급 시기 등에 관하여는 제95조제1항·제4항, 제95조의2제4항 및 제95조의3제1항·제4항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제8조(육아휴직 급여 감액에 관한 경과조치) 2025년 1월 1일 전의 육아휴직 기간 중에 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 육아휴직 급여의 감액에 관하여는 제98조의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

【고용보험법 시행규칙】

제101조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한 기준) ② 법 제58조제2호다목의 “고용노동부령으로 정하는 정당한 사유”는 별표 2를 말한다. <개정 2022. 6. 30.>

고용보험법 시행규칙 [별표 2] <개정 2022. 6. 30.>

수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(제101조제2항 관련)

1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유가 이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 발생한 경우
 - 가. 실제 근로조건이 채용 시 제시된 근로조건이나 채용 후 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 된 경우
 - 나. 임금체불이 있는 경우
 - 다. 소정근로에 대하여 지급받은 임금이 「최저임금법」에 따른 최저임금에 미달하게 된 경우
 - 라. 「근로기준법」 제53조에 따른 연장 근로의 제한을 위반한 경우
 - 마. 사업장의 휴업으로 휴업 전 평균임금의 70퍼센트 미만을 지급받은 경우
2. 사업장에서 종교, 성별, 신체장애, 노조활동 등을 이유로 불합리한 차별대우를 받은 경우
3. 사업장에서 본인의 의사에 반하여 성희롱, 성폭력, 그 밖의 성적인 괴롭힘을 당한 경우
- 3의2. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘을 당한 경우
4. 사업장의 도산·폐업이 확실하거나 대량의 감원이 예정되어 있는 경우
5. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사정으로 사업주로부터 퇴직을 권고받거나, 인원 감축이 불가피하여 고용조정계획에 따라 실시하는 퇴직 희망자의 모집으로 이직하는 경우
 - 가. 사업의 양도·인수·합병
 - 나. 일부 사업의 폐지나 업종전환
 - 다. 직제개편에 따른 조직의 폐지·축소
 - 라. 신기술의 도입, 기술혁신 등에 따른 작업형태의 변경
 - 마. 경영의 악화, 인사 적체, 그 밖에 이에 준하는 사유가 발생한 경우
6. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 통근이 곤란(통근 시 이용할 수 있는 통상의 교통수단으로는 사업장으로의 왕복에 드는 시간이 3시간 이상인 경우를 말한다)하게 된 경우
 - 가. 사업장의 이전
 - 나. 지역을 달리하는 사업장으로의 전근
 - 다. 배우자나 부양하여야 할 친족과의 동거를 위한 거소 이전
 - 라. 그 밖에 피할 수 없는 사유로 통근이 곤란한 경우
7. 부모나 동거 친족의 질병·부상 등으로 30일 이상 본인이 간호해야 하는 기간에 기업의 사정상 휴가나 휴직이 허용되지 않아 이직한 경우

8. 「산업안전보건법」 제2조제2호에 따른 “중대재해”가 발생한 사업장으로서 그 재해와 관련된 고용노동부장관의 안전보건상의 시정명령을 받고도 시정기간까지 시정하지 아니하여 같은 재해 위험에 노출된 경우
9. 체력의 부족, 심신장애, 질병, 부상, 시력·청력·촉각의 감퇴 등으로 피보험자가 주어진 업무를 수행하는 것이 곤란하고, 기업의 사정상 업무종류의 전환이나 휴직이 허용되지 않아 이직한 것이 의사의 소견서, 사업주 의견 등에 근거하여 객관적으로 인정되는 경우
10. 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)의 육아, 「병역법」에 따른 의무복무 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우
11. 사업주의 사업 내용이 법령의 제정·개정으로 위법하게 되거나 취업 당시와는 달리 법령에서 금지하는 재화 또는 용역을 제조하거나 판매하게 된 경우
12. 정년의 도래나 계약기간의 만료로 회사를 계속 다닐 수 없게 된 경우
13. 그 밖에 피보험자와 사업장 등의 사정에 비추어 그러한 여건에서는 통상의 다른 근로자도 이직했을 것이라는 사실이 객관적으로 인정되는 경우

① 지급금액 산정 원칙

● 육아휴직 급여 월 지급금액

- 육아휴직 기간(최대 1년 6개월): 육아휴직 개시일을 기준으로 근로기준법에 따라 산정한 월 통상임금의 100~80%에 해당하는 금액

* 1~3개월 통상임금 100%(상한 월 250만원)

* 4~6개월 통상임금 100%(상한 월 200만원)

* 7개월 이후 통상임금 80%(상한 월 160만원)

- 육아휴직 개시일을 기준으로 통상임금을 산정하는 것이 원칙이나, 남녀고용평등법 및 고용보험법상 보장되어있는 육아기 근로시간 단축과 연이어서 육아휴직을 사용하는 경우, 육아휴직 개시일 기준 통상임금과 육아기 근로시간 단축 개시 전일 기준 통상임금 중 근로자에게 유리한 임금을 적용

● 육아휴직 급여 지급기간이 1개월 미만인 경우 일할계산(日割計算)하여 지급

② 상한액

- 육아휴직 급여액이 상한액(월 최대 250만원)을 초과할 경우에는 상한액(월 최대 250만원)을 육아휴직 급여로 함
- 육아휴직 급여 지급기간이 1개월 미만인 경우 상한액(월 최대 250만원)을 그 달의 일수로 나눈 금액에 육아휴직 일수를 곱한 금액을 상한액으로 봄
 - 상한액(월 최대 250만원)을 그 달의 일수로 나눈 금액에 육아휴직 일수를 곱한 금액을 상한액으로 봄

③ 하한액

- 육아휴직 급여액이 하한액(70만원) 미만일 경우에는 하한액(70만원)을 육아휴직 급여로 함
- 육아휴직 급여 지급기간이 1개월 미만인 경우에는 하한액(월 70만원)을 그 달의 일수로 나눈 금액에 육아휴직 일수를 곱한 금액을 하한액으로 봄

사 례

■ 월 통상임금이 640,000원인 근로자가 5.1.부터 6.15.일까지 육아휴직을 실시한 경우

- ☞ 5.1.~5.31.까지의 1개월은 월 통상임금의 100%인 640,000원이 육아휴직 급여액이 되어야 하나, 하한액 규정에 따라 700,000원을 육아휴직 급여로 하고,
 6.1.~15.의 15일에 대해서는 하한액 규정에 따라 350,000원을 육아휴직 급여로 함
 따라서 5.1.~6.15.에 대한 육아휴직 급여액은 총 1,050,000원임
 ※ (5.1.~5.31.) $800,000 \times 80\% = 640,000 < 700,000 \rightarrow 700,000$
 ※ (6.1.~6.15.) $700,000 \times 15/30 = 350,000$

※ '25.1.1.부터 육아휴직 급여의 사후지급 방식이 폐지되어, 휴직기간 중 급여 전액 지급

④ 감액규정

- 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우, 사업주로부터 지급받은 금품과 육아휴직 급여를 합한 금액이 휴가개시일을 기준으로 산정한 통상임금보다 더 많은 경우 초과하는 금액만큼 육아휴직 급여를 감액하여 지급

- ‘사업주가 육아휴직을 이유로 지급한 금품’으로 한정하였으므로 다른 이유로 사업주가 지급한 금품은 감액규정 적용에서 제외
- 특히, 육아휴직자의 원활한 직장복귀를 위해 사업주가 육아휴직자에 대해 직업훈련 및 교육 등을 실시하고 이에 대한 금품을 제공하는 경우 감액규정 적용에서 제외



Tip

〈사업주로부터 보호휴가를 이유로 지급받은 금품의 범위〉

- 근로기준법 제74조에 의하여 사용자는 출산여성근로자의 모체를 보호하기 위하여 90일의 휴가를 부여하고 근로자의 생계유지를 위한 소득보전 차원에서 최초 60일간은 유급
 - 휴가를 부여받은 근로자는 사규 등의 규정이나 관행에 의하여 근로기준법상의 기준과 동일하거나 상회하는 임금상당액을 휴가기간 동안 지급받아 옴
 - 따라서, 금품의 명칭에 불구하고 사업장의 규정이나 관행에 의하여 휴가자에 대하여 지급하는 위의 임금상당액이 사업주가 보호휴가를 이유로 지급한 금품에 해당
- 그러나, 휴가기간 동안 사업주가 지급한 금품이라 할 지라도,
 - 상여금, 연차휴가수당 및 성과급 등 그동안의 근로에 대한 기여 등을 고려하여 지급되는 금품 및 회사의 경영 성과 또는 근로자의 업적 달성 여부에 따라 지급되는 금품은 보호휴가를 이유로 지급된 금품으로 보기 어려움
 - 그 외에 성질상 임금이라고 볼 수 없는 금품과, 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급되거나, 그 사유발생일이 불확정적, 무기한 또는 희소하게 나타나는 금품은 보호휴가를 이유로 지급된 금품으로 보기 어려움
- 보호휴가를 이유로 지급받은 금품을 판단함에 있어, 보호휴가기간 동안 지급된 금품이라 할지라도 위의 예시를 참고하여 판단하되, 사안별로 구체적인 지급 조건에 따라 판단하여 처리 (여성고용팀-2046, 2006.5.22., 보호휴가를 이유로 지급받은 금품의 범위 시달)

(5) 육아휴직급여 특례(‘부모 함께 육아휴직제’)



관계법령

【고용보험법 시행령】

제95조의3(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례) ① 제95조제1항 및 제95조의2제1항·제2항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함한다) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다. <개정 2023. 12. 26., 2024. 12. 24.>

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

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

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

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

라. 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

마. 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

바. 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

2.육아휴직 7개월째부터 육아휴직 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 부모 각각에 대하여 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.

② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

부 칙 <대통령령 제35100호, 2024. 12. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) ① 제95조의3제1항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 피보험자인 부모에 대한 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

- **(목적)** 부모의 직접적인 양육이 절실한 생후 18개월 내의 초기 영아기 시기에 부모 모두의 육아휴직 사용을 촉진하기 위한 지원 강화
- **(개요)** 자녀 생후 18개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 6개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 통상임금의 100%(상한 250만원 ~ 450만원)로 상향하여 지급
- **(지급요건)** 생후 18개월 이내의 자녀에 대하여 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용
 - '24년 이전에 출생한 자녀라 하더라도 생후 18개월 이내에 부모 모두가 육아휴직을 사용한 경우에도 적용
 - * 다만, 부모가 모두 개정법 시행 전에 6개월 이상 육아휴직을 사용한 경우에는 '부모 함께 육아휴직제'가 적용되지 않음
 - 생후 18개월 이내 여부는 육아휴직자의 육아휴직 개시일을 기준으로 판단
 - * 육아휴직 도중 자녀 나이가 생후 18개월을 초과하더라도 예정된 육아휴직 기간에 따라 '부모함께육아휴직제' 적용
 - 임신 중 육아휴직을 사용한 경우에도 '부모함께육아휴직제' 적용
 - * '부모함께육아휴직제' 적용 시, 임신 중 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 근로자와 그 배우자를 부모로 봄
- **(지급수준 및 지급기간)** 부모가 각각 사용한 육아휴직 기간 중 공통으로 사용한 기간을 기준으로 삼아, 부모 각각의 첫 6개월 육아휴직급여에 대하여 월 통상임금의 100% 지급
 - * 6개월 합산 시, 부모 각각 최대 2,000만원까지 지급
- 다만, 월 상한액은 부모 모두 육아휴직을 사용한 기간에 따라 매월 상향하여 지급



〈 육아휴직급여 지원수준(상한액 기준) 〉

부 모	1개월	2개월	3개월	4개월	5개월	6개월
1개월	부: 250 모: 250	부: 500 모: 250	부: 750 모: 250	부: 950 모: 250	부: 1,150 모: 250	부: 1,350 모: 250
2개월	부: 250 모: 500	부: 500 모: 500	부: 750 모: 500	부: 950 모: 500	부: 1,150 모: 500	부: 1,350 모: 500
3개월	부: 250 모: 750	부: 500 모: 750	부: 800 모: 800	부: 1000 모: 800	부: 1,200 모: 800	부: 1,400 모: 800
4개월	부: 250 모: 950	부: 500 모: 950	부: 800 모: 1,000	부: 1,150 모: 1,150	부: 1,350 모: 1,150	부: 1,550 모: 1,150
5개월	부: 250 모: 1,150	부: 500 모: 1,150	부: 800 모: 1,200	부: 1,150 모: 1,350	부: 1,550 모: 1,550	부: 1,750 모: 1,550
6개월	부: 250 모: 1,350	부: 500 모: 1,350	부: 800 모: 1,400	부: 1,150 모: 1,550	부: 1,550 모: 1,750	부: 2,000 모: 2,000

* 부모 각각의 사용 개월수에 따른 부모함께육아휴직제 적용금액과 일반육아휴직급여액을 합산한 금액

- 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 사용기간(1~6개월)에 따라 추가로 첫 번째 육아휴직자에게 차액분을 지급
- 7개월째부터의 육아휴직급여는 일반 육아휴직급여에 따라 통상임금의 80% (상한 160만원) 지급

(6) 육아휴직급여 특례(‘아빠 육아휴직 보너스제’)(‘22년까지 운영)



관계법령

【고용보험법 시행령】

제95조의2(두 번째 육아휴직자에 대한 육아휴직 급여에 관한 한시적 특례) ① 제95조제1항에도 불구하고 2022년 12월 31일까지 같은 자녀에 대하여 피보험자인 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자에게 지급하는 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다.

1. 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 한다.
- 2.육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 120만원을 넘는 경우에는 120만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안의 육아휴직 급여에 대해서는 제95조제1항을 적용한다.

③ 제1항 및 제2항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

부 칙 〈대통령령 제32301호, 2021. 12. 31.〉

제1조(시행일) 이 영은 2022년 1월 1일부터 시행한다.

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'14.10.1.	'14.9.30.	- 동일자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 두번째 육아휴직자의 첫 1개월급여를 월 통상임금(상한 150만원)으로 지급	고용보험법 시행령 제95조의2
'16.1.1.	'15.12.4.	- 육아휴직급여 지급 기간 확대(1개월 → 3개월)	고용보험법 시행령 제95조의2
'17.7.1.	'16.12.30.	- '17.7.1. 이후 출생한 둘째 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 사용할 경우 상한액 200만원으로 인상	고용보험법 시행령 제95조의2
'18.7.1.	'18.7.1.	- 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 사용할 경우 상한액 200만원으로 인상	고용보험법 시행령 제95조의2
'19.1.1.	'18.12.31.	- 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 사용할 경우 상한액 250만원으로 인상	고용보험법 시행령 제95조의2
'20.2.28.	'19.12.31.	- 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 기간은 육아휴직급여 특례 미적용	고용보험법 시행령 제95조의2 제2항

- **(추진 배경)** 육아부담이 여성에게 편중되어 있어 여성은 육아휴직에도 불구하고 경력 단절이 발생하여 이에 남성의 육아분담 참여를 통한 여성의 경력단절 예방을 도모하고자 인센티브를 제공
- **(개요)** 같은 자녀에 대해 부모가 순차적*으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여를 통상임금의 100%로 상향하여 지급('19.1.1.부터 상한액 250만원)

* 육아휴직을 순차적으로 사용할 경우 적용되고, 반드시 연속으로 사용할 필요 없음

- '16.1월 이후에 동일한 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용한 근로자에 대해서 3개월 적용
- '17.7.1. 이후 출생한 둘째 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용한 근로자에게는 상한액 200만원 적용
- '18.7.1.부터는 해당 자녀가 첫째이든 둘째 이상이든 관계없이 상한액 200만원 적용

* '18.7.1. 이전에 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 시작한 근로자의 육아휴직 첫 3개월 기간이 '18.7.1. 이후에도 걸쳐져 있다면 그 이후의 기간만큼은 인상된 급여 기준 적용

- '19.1.1.부터는 동일한 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용한 근로자에게 상한액 250만원 적용

* '19.1.1. 이전에 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 시작한 근로자의 육아휴직 첫 3개월 기간이 '19.1.1. 이후에도 걸쳐져 있다면 그 이후의 기간만큼은 인상된 급여 기준 적용

- '22.12.31.까지 한시적으로 운영함에 따라 4개월째부터의 육아휴직급여는 '22년 소득대체율 인상은 미적용(4개월 이후 급여는 통상임금의 50%)

* '22.1.1. 기준 '아빠육아휴직보너스제' 기간이 1개월 이상 남은 근로자('22년부터 '아빠육아휴직보너스제'를 신청할 수 있는 근로자 포함)는 '22.1.1. 이후 육아휴직 기간에 대하여 아빠육아휴직보너스제와 일반 육아휴직급여 중 유리한 제도를 선택할 수 있도록 운영

→ 급여 종류를 아빠육아휴직보너스제로 선택 시 4개월째부터 육아휴직 급여는 월 통상임금의 50%(상한 월 120만원) 적용



Tip

〈'22.1.1. 이후 신청자에 대한 지급방식〉

- 일반육아휴직급여 또는 아빠육아휴직보너스제 중 신청인이 최초 선택한 급여 종류에 따라 지급 처리
 - 신청인이 이전 회차 신청 시의 급여 종류와 당회 신청 시의 급여 종류를 달리하여 신청하는 경우, 신청인에게 최초 선택한 급여 종류를 변경할 수 없음을 안내
- 급여 지급처리 시, 신청인이 신청 가능한 급여 종류에 따른 급여액 비교 후 신청인에게 유선상으로 확인하여 지급처리*
 - * 추후 신청인의 육아휴직 분할사용 여부까지는 확인할 수 없으므로, 당해 신청건에 대해서는 급여액 등을 확인하여 처리

〈'23.1.1. 이후 분할 사용 신청자에 대한 지급방식〉

- '22년과 '23년에 걸쳐 아빠육아휴직보너스제(육아휴직급여 특례) 적용 대상인 경우,
 - '23년 이후의 육아휴직 특례 기간에 대한 육아휴직급여도 아빠육아휴직보너스제 적용
 - * (적용예시) '22.12.1.~'23.5.31. 육아휴직 사용한 경우,
 - '22.12.1.~'23.2.28.(3개월)에 대해서 아빠육아휴직보너스제 적용
- '22년에 아빠육아휴직보너스제에 대한 선택권이 없었거나, 선택하지 않은 경우
 - '23년 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직급여는 일반 육아휴직급여 적용
 - * (적용예시) '21.9.1.~'21.9.30. 아빠육아휴직보너스제 사용하고, '23.1.1.~'23.11.30. 육아휴직에 대한 육아휴직급여
 - '23.1.1. 이후 육아휴직에 대해서는 일반 육아휴직급여 적용
('22년 육아휴직을 사용하였다면 아빠육아휴직보너스제에 대한 선택권이 있었으나, '22년 육아휴직을 사용하지 않았으므로 '23년 육아휴직 기간에 대해서는 일반 육아휴직급여 적용)



Tip

- 육아휴직 급여 사후지급분 제도*는 적용되지 않으므로 통상임금의 100%(상한 250만원)를 지원
 - * 육아휴직 급여의 25%는 육아휴직 급여 종료 후 복귀하여 6개월 이상 근무한 경우에 지급하는 제도
- 배우자가 공무원인 경우나 사립학교 교원인 경우 등은 고용보험 시스템에 육아휴직 이력이 남지 아니하나, 배우자가 육아휴직을 사용한 적이 있다는 확인서 등을 제출한다면 아빠 육아휴직 보너스제 급여를 지급 받을 수 있음

● 부부 동시 육아휴직급여 지급시 육아휴직급여 특례 배제(시행 '20.2.28.)

- 같은 자녀를 대상으로 부부 동시 육아휴직급여 지급시 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월이 겹치는 기간에 한해서 육아휴직급여 특례가 아닌 일반급여 체계로 지급

※ 배우자(첫 번째 육아휴직자)가 공무원, 사립학교 교원 등 고용보험 적용이 제외된 경우에도 첫 3개월이 겹치는 기간에 한해서 육아휴직급여 특례 미적용

다만, 배우자(공무원)의 육아휴직기간이 법정 육아휴직 기간을 초과한 기간(육아휴직급여가 지급되지 않는 기간)에 두 번째 육아휴직자인 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직기간이 겹치는 경우에는 부부가 동시에 육아휴직급여를 수령하지 않으므로 두 번째 육아휴직자에게 육아휴직급여 특례를 적용함

사 례

- 1) 엄마(아빠) 육아휴직 기간은 '22.1.1.부터 '22.6.30.까지, 아빠(엄마) 육아휴직 기간은 '22.2.28.부터 '23.2.27.까지인 경우, 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월이 모두 겹치게 되므로 일반 육아휴직급여 체계(통상임금 80%)로 지급
- 2) 엄마(아빠) 육아휴직 기간은 '22.1.1.부터 '22.6.30.까지, 아빠(엄마) 육아휴직 기간은 '22.6.1.부터 '23.5.31.까지인 경우, 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월이 겹치게 되므로 첫 1개월은 일반 육아휴직 급여 지급, 이후 2개월은 '육아휴직급여 특례' 적용하여 통상임금 100%(상한 250만원), 나머지 기간은 통상임금 50%(상한 120만원) 지급

(7) 한부모 근로자 육아휴직급여



관계법령

【고용보험법 시행령】

제95조의3(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례) ③ 제95조제1항에도 불구하고 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2023. 12. 26., 2024. 12. 24.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 300만원을 넘는 경우에는 300만원으로 하고, 해당 금액이 70만원 보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
- 2.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 한다.
- 3.육아휴직 7개월째부터 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다

부 칙 <대통령령 제35100호, 2024. 12. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) ② 제95조의3제3항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아휴직을 한 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자의 2025년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여에 대해서도 적용한다.

【한부모가족지원법】

제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “모” 또는 “부”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로서 아동인 자녀를 양육하는 자를 말한다.
 - 가. 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자
 - 나. 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자
 - 다. 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람
 - 라. 미혼자{사실혼(事實婚) 관계에 있는 자는 제외한다}
 - 마. 가목부터 라목까지에 규정된 자에 준하는 자로서 여성가족부령으로 정하는 자

【한부모가족지원법 시행규칙】

제2조(모·부의 범위) 「한부모가족지원법」(이하 “법”이라 한다) 제4조제1호마목에서 “여성가족부령으로 정하는 자”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

1. 배우자의 생사가 분명하지 아니한 자
2. 배우자 또는 배우자 가족과의 불화 등으로 인하여 가출한 자

- (목적) 한부모 근로자에 대한 육아휴직 활성화를 위해 육아휴직 급여를 상향하여 실질적 소득보전 강화

※ 한부모 근로자는 가계의 주소득자이나 육아휴직시 상당한 경제적 손실을 감수해야 하고, 부모 함께 육아휴직제 수혜대상에서도 제외

- (개요) 한부모 근로자에 대해 첫 3개월 동안은 일반 육아휴직 급여보다 50만원 높은 상한 적용(월 상한 300만원) 나머지 기간은 현행 육아휴직급여 체계가 적용

〈 한부모 근로자 육아휴직급여 제도 〉

육아휴직기간	일반 육아휴직급여	한부모 근로자
첫 3개월	100% (상한 250만원)	100% (상한 300만원)
4~6개월	100% (상한 200만원)	100% (상한 200만원)
7개월 이후	80% (상한 160만원)	80% (상한 160만원)

- (적용대상) 남녀고용평등법상 육아휴직을 부여 받은 한부모 근로자 중 육아휴직급여 지원요건(피보험 단위기간 통상 180일 이상 등)을 충족한 피보험자

※ 외국인 근로자도 지원요건을 충족한 경우에는 지원

- (한부모 근로자 판단 기준) 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부 해당 여부로 판단(근로자에게 유리하게 판단)

※ 한부모근로자는 한부모가족증명서 등 증명서류로 판단(한부모가족증명서 제출시 추가 증명자료 미제출)

① 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)*된 자

* 유기란 대법원 판례에 따라 “배우자가 정당한 이유없이 서로 동거, 부양, 협조하여야 할 부부로서의 의무를 포기하고 다른 일방을 버린 경우(대법원 1998.4.10. 선고 96므1434 판결)를 말함

② 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자

- 정신 또는 신체의 장애로 인하여 6개월 이상 장기간 근로(노동)능력을 상실한 배우자를 가진 자(경제활동으로 소득이 있는 경우는 제외)

- 장애인고용촉진및직업재활법 제2조제2호 및 동법 시행령 제4조의 규정에 의한 중증장애인
- 질병·부상 또는 그 후유증으로 치료 또는 요양이 필요한 자 중에서 근로능력평가를 통해 시장·군수·구청장이 근로(노동) 능력이 없다고 판정한 자
- 기타 근로가 곤란하다고 보건복지부 장관이 정하는 자

※ 근로능력평가에 대한 자세한 사항은 국민기초생활보장사업 “근로능력 없는 수급자” 규정 참조

국민기초생활보장사업 “근로능력 없는 수급(권)자”

- (1) 장애인고용촉진 및 직업재활법 제2조제2호의 규정에 따른 중증장애인
- (2) 질병·부상 또는 그 후유증으로 치료 또는 요양이 필요한 사람 중에서 근로능력평가를 통해 시장·군수·구청장이 근로능력이 없다고 판정한 사람
 - 질병·부상자에 대한 근로능력평가용 진단서 등의 제출을 통한 근로능력평가는 생계·의료급여 수급(권)자만 적용하며, 주거·교육급여 수급(권)자는 적용하지 않음
 - 2019.7.1.전 근로능력 없는 수급자로 인정된 기존 장애4급 등록자(2019.7.1.~2022.6.30.(3년)까지 일괄 평가유예된 대상자로, 기간 종료 후에는 공단 장애인 등록심사 이력 여부에 따라 평가)
 - ※ 생계급여수급(권)자는 근로능력자에 대한 조건부수급자 지정, 의료급여수급(권)자는 의료급여 종별을 결정하기 위하여 근로능력평가 실시
- (3) 그 밖에 근로가 곤란하다고 보건복지부장관이 정하는 사람
 - (가) 20세 미만의 중·고교 재학생(재학증명서 첨부)
 - 20세가 되는 날이 속한 달의 다음달 1일 근로능력자로 전환
 - ※ 한겨레중고등학교(북한이탈주민자녀)에 재학 중인 20세 이상 재학생은 근로 곤란자로 판단
 - (나) 「장애인복지법 시행규칙」 제2조 [별표1]에 의한 ‘장애의 정도가 심한 장애인’
 - (다) 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급에 해당하는 자 중 1~3급 상이등급 해당자
 - (라) 「노인장기요양보험법 시행령」 제7조에 따른 장기요양 1~5등급 판정자(인지지원등급 포함)

- (마) 보건복지부 고시 「의료급여수가의 기준 및 일반기준」 별표2의 '의료급여 회귀·중증난치질환자 산정특례 대상' 및 건강보험의 「본인일부부담금 산정특례에 관한 기준」 별표3의 '중증질환 산정특례 대상(암환자, 중증화상환자만 해당)' 등록자
- 산정특례 등록한 본인에 한해 회귀·중증난치질환자 및 암환자는 5년간, 중증화상환자는 1년(6개월 연장 가능)간 근로능력평가 유예
 - ※ 결핵질환은 기존 회귀난치성질환 산정특례 대상에서 '16.7.1일부터 '결핵질환 산정특례'로 별도 분리. 등록기간(등록시작일~치료종료 시까지) 동안 국민기초 1종 수급 및 근로능력평가 유예
 - 중증질환 및 회귀·중증난치질환자 산정특례 등록제에 따른 등록자 확인 방법
 - (기존 수급자) 차세대사회보장정보시스템(행복이음)에서 산정특례 등록
 - (신규 수급권자: 기초수급 예정자로 신청일 현재 건강보험 가입대상) 건강보험공단(지사)에 산정특례 등록여부 확인하여 산정특례 등록자에 대해 '근로능력 없음' 판정 처리
 - ※ 단, 산정특례 등록 대상자이나 미등록 상태인 경우는 신청자가 의료급여기관에서 '의료급여/건강보험 산정특례 등록신청서'를 발급받아 제출하도록 조치
 - ※「2025 의료급여 사업안내」 '중증질환 및 회귀·중증난치질환자 산정특례 등록' 참고
 - 인간면역결핍바이러스(HIV/AIDS, 상병코드 B20~B24) 감염자의 경우 최초 급여신청 시에만 '일반진단서'로 확인하고, 이후 유효기간 없이 계속 적용

③ 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람

- 육아휴직 기간 중 교도소, 구치소, 보호감호시설 등에 6개월 이상 수형 중일 경우이며, 6개월 이상 수형에 관한 판결로도 가능
- 군복무로 보는 경우는 현역 복무 및 1년 이상 공익근무요원 또는 상근예비역으로 근무하는 경우임(산업기능요원, 승선근무예비역, 유급지원병 등 근로소득을 발생시키는 군복무는 제외)

④ 미혼자{사실혼*(事實婚) 관계에 있는 자는 제외}

- * 사실혼 관계에 있는 자란 사실상 혼인생활을 하고 있으면서 혼인신고가 없기 때문에 법률상 혼인으로 인정되지 않는 부부관계를 하고 있는 자를 말하며, 구체적으로 “당사자 사이에 주관적으로 혼인의 의사가 있고, 객관적으로도 사회관념상 가족 질서적인 면에서 부부공동생활을 인정할 만한 혼인 생활의 실체가 있는 경우”(대법원 판례)

⑤ 배우자의 생사가 분명하지 아니한 자

- 배우자의 실종선고 절차가 진행중인 자, 관할 시·군·구청장이 가출 또는 행방불명 사실을 확인한 경우(거주불명등록자, 주민등록 직권말소 등)

⑥ 배우자 또는 배우자 가족과의 불화등으로 인하여 가출한 자

- 「가정폭력방지및피해자보호등에관한법률」 제7조에 따른 지원시설 또는 「한부모가족지원법」 제19조에 따른 일시지원복지시설 입소자

● (한부모 근로자 증명서류) 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부를 증명할 수 있는 자료를 다음과 같이 제출하는 경우 한부모 근로자로 인정

※ 한부모가족증명서를 제출(확인)하는 경우 한부모 근로자로 인정(한부모가족증명서 발급대상이 아닌 경우 증명자료 제출)

① 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자

- 한부모가족증명서*, 가족관계증명서 등

* 「한부모가족지원법」에 따른 지원대상자로 선정(기준 중위소득 60% 이하 등)된 경우 지방자치단체에서 발급

※ 자녀와 주소지가 다른 한부모 근로자의 경우에는 양육권이 있음을 증명할 수 있는 자료 (판결문, 친권자 결정에 관한 협의서 등) 제출

② 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자

- 한부모가족증명서, 장애인증명서 등

③ 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람

- 수용증명서(교정시설·치료감호시설에서 발급), 형확정판결문, 복무확인서 (병역) 등

④ 미혼자(사실혼(事實婚) 관계에 있는 자는 제외)

- 한부모가족증명서, 가족관계증명서, 혼인관계증명서 등

⑤ 배우자의 생사가 분명하지 아니한 자

- 한부모가족증명서, 실종신고서 등

⑥ 배우자 또는 배우자 가족과의 불화등으로 인하여 가출한 자

- 한부모가족증명서, 입소확인서(지원시설 또는 일시지원복지시설에서 발급) 등

● (한부모 근로자 판단시점) 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부를 증명할 수 있는 자료를 다음과 같이 제출하는 경우 한부모 근로자 판단하는 시점

- 한부모가족증명서는 선정일자
- 이혼은 판결확정일자(판결문) 또는 이혼신고일자(이혼신고서), 사별은 배우자의 사망일자(사망진단서 등)
- 장애인증명서는 발급일자(등록일자가 우선인 경우 등록일자)
- 수용증명서는 입소일자, 복무확인서는 입대일자
- 미혼자는 자녀 출생일
 - ※ (임신 중 육아휴직의 경우에는 육아휴직 개시 시점에 미혼자임이 확인되면 한부모 근로자로 인정)
- 실종신고서는 신고일자
- 입소확인서(지원시설 또는 일시 지원복지시설)는 입소일자 등

(8) 육아휴직 급여의 신청



관계법령

【고용보험법】

제70조(육아휴직 급여) ② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2011. 7. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직 급여의 신청) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여 또는 법 제73조의2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여(이하 “육아휴직등 급여”라 한다)를 지급받으려는 사람은 별지 제100호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본, 가족관계증명서 또는 한부모가족증명서(영 제95조의3제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우만 해당한다)를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2014. 9. 30., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2021. 11. 19., 2021. 12. 31., 2025. 2. 21.>

1. 법 제70조제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우

가. 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부(최초 1회로 한정한다)

나. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부

다. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료의 사본 1부

라. 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우만 해당한다)

마. 영 제95조의2제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

바. 영 제95조의3제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부모가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자는 부모로 본다.

사. 영 제95조의3제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 「한부모가족지원법」 제4조 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부임을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

② 육아휴직등 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 한다. 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아휴직분 또는 육아기 근로시간 단축분에 대한 육아휴직등 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 해야 한다. <개정 2011. 9. 16., 2021. 11. 19.>

- 육아휴직 급여를 지급받고자 하는 자는 거주지 또는 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 육아휴직 급여 신청서(별지 제100호)를 작성하여 제출하여야 함
 - 동 신청서는 직접 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출할 수 있으며, 인터넷을 통한 신청도 가능
 - 신청서를 작성하여 제출할 경우에는 사업주로부터 육아휴직부여기간 등 육아휴직에 관한 확인서(별지 제102호)를 교부받아 제출하여야 함(최초 육아휴직 급여 신청시에만 제출함)
 - ※ 사업주는 피보험자가 육아휴직에 대한 확인을 요구할 경우 사실의 확인 등 제반절차에 적극 협력할 의무가 있음(법 제71조)
 - ※ 신청자가 거주지 또는 사업장 관할이 아닌 다른 관서에 신청서를 접수한 경우에도 이를 반려하지 말고, 신청서를 접수한 후 관할 관서로 즉시 이송
- 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등)도 함께 제출하여야 함
 - 육아휴직 급여가 정액제에서 정률제로 바뀌면서 통상임금을 확인할 수 있는 자료가 없으면 육아휴직 급여액을 산정할 수 없음

〈제출서류〉

1. 육아휴직 급여 신청서(별지 제100호 서식) 1부
2. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부
4. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
 www.work24.go.kr(고용24) → 전체메뉴 또는 QUICK MENU → 고객센터 → 자료실 → 서식자료실 → 검색

- 시행규칙에서는 매월 단위로 신청하여야 하고, 해당 월 중에 실시한 육아휴직분에 대한 육아휴직 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 하여야 한다고 정하고 있으나,
 - 시행규칙보다 상위규정인 법률에서 육아휴직 급여는 육아휴직개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내에 신청할 것을 요건으로 정하고 있으므로 시행규칙은 훈시적 규정으로 해석하여야 함



Tip

- 근로자가 고용보험법 제70조제2항의 기간 내에 육아휴직 급여를 신청하였다면 시행규칙 제116조제2항의 준수여부와 관계없이 급여를 지급해야 함

(9) 육아휴직 급여의 지급



관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제117조(육아휴직 급여의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제116조제1항에 따른 육아휴직 급여 신청서를 받으면 법 제70조제1항에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제73조에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제101호서식의 육아휴직 급여 지급(부지급) 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2011. 9. 16.>

② 육아휴직 급여는 피보험자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다. <개정 2011. 9. 16.>

③ 직업안정기관의 장은 육아휴직 급여를 지급한 경우 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여 원부를 작성하여야 한다. <개정 2011. 9. 16.>

④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하면 육아휴직 급여의 지급에 관한 증명서를 내주어야 한다. <개정 2011. 9. 16.>

① 신청서 처리시 유의사항

- 피보험자 및 사업주의 날인 여부를 최우선 확인
 - 피보험자 및 사업주의 날인 여부를 최우선 확인하되 신청서 및 확인서에 피보험자 및 사업주의 날인이 없는 경우에는 보완 또는 반려 조치
 - 다만, 사업주가 육아휴직 확인을 할 수 없거나 확인을 거부하는 경우 등에는 법 제109조 규정에 의하여 사업장에 대한 조사 등 실시
- 기재내용의 사실여부 확인 철저
 - 임금지급기초일수, 통상임금 등의 기재내용이 허위 또는 불명확하다고 판단되면 사실여부를 조사

- 다만, 사실조사는 꼭 필요한 경우에만 하도록 하고, 조사를 하는 경우에도 조사의 신속성 등을 위하여 팩스·유선 등 적절한 방법을 이용(불필요한 자료요구는 지양)

② 육아휴직 급여의 지급여부 결정 및 통지

- 법 제70조의 규정에 의한 육아휴직 급여의 지급요건을 갖추었는지 여부를 검토하여 전산입력 조치한 후,
 - 지급요건을 갖춘 경우에는 신청인에게 육아휴직 급여의 지급결정 통지를 하되,
 - 육아휴직 급여의 지급요건을 갖추지 못한 경우에는 신청인에게 육아휴직 급여 부지급 결정 통지와 함께 심사청구 절차를 안내

③ 급여의 지급절차

- 급여지급 계좌의 신고
 - 육아휴직 급여를 지급받고자 하는 자는 급여신청시 금융기관의 본인 계좌를 지정하여 신고하여야 함
 - 신청인이 계좌가 압류되어 있어 본인의 계좌가 아닌 다른 사람의 계좌로 급여를 지급받기를 원하는 경우에도 가능하면 본인 계좌로 지급할 수 있도록 안내
 - ※ 다만, 그럼에도 불구하고 다른 사람의 계좌로 급여를 지급받기를 원하는 경우, 서약서, 계좌에 대한 위임장, 가족관계증명서 같이 타인계좌로 입금하는 것이 곧 신청인에 대해 입금하는 것으로 간주할 수 있는 증빙서류를 같이 받아서 지급
- 급여의 지급방법
 - 육아휴직 급여는 수급자가 지정한 금융기관의 본인 계좌에 입금함으로써 지급
 - 계좌입금은 가능한 신청서 처리당일 또는 그 익일에 이루어 질 수 있도록 조치

(10) 육아휴직 급여의 지급 제한



관계법령

【고용보험법】

제70조(육아휴직 급여) ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15.>

제73조(급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <개정 2019. 1. 15.>

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. <신설 2019. 1. 15.>

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>

부 칙 <법률 제16269호, 2019. 1. 15.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제4조(취업 사실 미신고 등에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한에 관한 적용례) 제73조제5항(제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)의 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 중인 피보험자가 이 법 시행 이후 제70조제3항의 개정규정을 위반하여 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재한 경우부터 횟수를 산정하여 적용한다.

제6조(취업한 기간에 대한 육아휴직 급여 등의 지급 제한에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간에 취업한 사실이 있는 피보험자에 대해서는 제73조제2항(제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)의 개정규정에도 불구하고 종전의 제73조제1항을 적용한다.

【고용보험법 시행령】

제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) 피보험자는 법 제70조제3항에 따라 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직등 급여의 신청) ③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
〈신설 2019. 7. 16., 2021. 12. 31., 2024. 12. 31.〉

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

제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직 등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다. 〈개정 2024. 12. 31.〉

1. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직등 급여
2. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 2회인 경우: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직등 급여
3. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 3회인 경우: 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직등 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직등 급여

[본조신설 2019. 7. 16.]

- 육아휴직은 영유아의 양육을 위해서 일정한 기간동안 휴직할 수 있도록 보장하는 제도이므로 휴직기간 중에 이직한 경우에는 육아휴직 급여를 지급하지 않음
 - 해당 사업장을 그만둔 경우에는 고용관계가 소멸한 것이므로 이직한 때부터 휴직급여를 지급하지 않음
- 육아휴직은 다른 사업장에 취업하는 경우에도 취업한 기간에 대해 육아휴직 급여를 지급하지 않음
 - 취업에는 자신이 사업장을 내어 운영하는 자영업도 당연히 포함됨. 다만, 사업자등록증을 발급받았다는 것만으로 자영업 활동을 한다고 단정 짓기는 어려우므로 실제 사업을 운영하고 있는지를 확인해보아야 함
 - ※ 육아휴직기간 중 사업자등록증을 발급받은 경우에도 실제 사업을 운영하고 있다면 자영업으로 판단

- 고용관계를 유지하면서 취직한 경우에는 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만*이거나 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 미만인 경우에는 지급중지 사유가 되는 취업으로 보지 않음

* 근로기간 및 일용근로자 여부와 관계없이 적용

- '19.7.16. 이후 육아휴직기간에 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우에는 다음과 같이 위반횟수에 따라 육아휴직급여 지급을 제한함
 - 1회: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직 급여
 - 2회: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직 급여
 - 3회: 육아휴직 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직 급여

※ '19.7.16. 이전 취업한 사실이 있는 경우에는 종전의 고용보험법 제73조제1항을 적용

사례1

- 2012.7.28.~2013.7.27.까지 1년간 육아휴직을 부여받고 육아휴직을 사용하던 중 2012.10.28.에 조기 복직(3개월만 육아휴직 사용)하였음에도 이를 신고하지 않은 채 2012.7.28.~2013.7.27.의 육아휴직급여를 신청하여 육아휴직 급여를 전액 수급(1년)한 이후 부정수급으로 적발됨

A		B(조기복직)	
2012.7.28	10.27	10.28	2013.7.27

- 반환명령: B
- 추가징수: B(시행규칙 규정에 따라 B기간 지급된 금액의 100%, 60%, 면제 가능)

육아휴직 급여 부정수급 지급 제한 처리 규정

1. 사실관계(지청 질의 일부 수정)

- 근로자 A는 자녀 B를 대상으로 2012.7.28.~2013.7.27.까지 1년간 육아휴직을 부여받고 육아휴직을 사용하던 중, 2012.10.28.에 조기 복직(3개월만 육아휴직 사용)하였음에도 이를 신고하지 않은 채 2012.7.28.~2013. 7.27.(1년)의 육아휴직급여를 신청하여 육아휴직 급여를 전액 수급한 이후 부정수급으로 적발됨

2. 질의요지

- (질의1) 육아휴직기간(1년)의 급여를 ‘전액 수급한 이후’ 부정수급이 적발된 경우에도 「고용보험법」 제73조제3항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받은 날(조기 복직일 등)부터 육아휴직 급여의 지급 제한 처분을 해야하는 지 여부
- (질의2) 근로자가 3개월만 육아휴직을 사용하고 9개월은 실제로 육아휴직을 사용하지 않았음을 이유로 동일 자녀에 대하여 새로 육아휴직(예시: 9개월)을 부여받고, 육아휴직 급여를 신청할 경우 지급 여부
- (질의3) 부정수급 적발 시 반환 명령 및 추가징수의 범위

3. 회시

- (질의 1에 대한 회시) 「고용보험법」 제73조제3항은 “그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다”고 규정하고 있으며, 지급 제한을 하지 않는 경우 육아휴직 급여 사후지급분(15%) 등 추후 부당하게 급여가 지급될 소지가 있으므로,
 - 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받은 날부터 **부정수급과 관련된 육아휴직에 대하여 급여의 지급 제한** 처분해야 함(지급 제한 종료일을 명시할 필요 없음)
- (질의 2에 대한 회시) 「고용보험법」 제73조제3항은 “다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다”라고 규정하고 있음
 - 부정수급과 관련된 육아휴직인지 새로운 육아휴직인지 여부는 자녀가 동일한지, 부당하게 급여를 받았거나 받으려 했는지, 당초에 육아휴직을 부여했던 날짜와 겹치는지 등을 고려하여 아래와 같이 판단 가능
 - **부정수급과 관련된 육아휴직인 경우에는 수급권이 소멸된 것으로 보아 육아휴직 급여를 지급하지 않음**

〈당초 1년의 육아휴직을 부여받았으나, 실제 육아휴직은 3개월만 사용하고 조기 복직한 경우 예시〉

- ① 2012.7.28.~2013.7.27. 전체 기간에 대해 육아휴직 급여를 지급 받은 후 적발된 경우
 - ☞ 3개월은 정당 지급, 기지급된 9개월분 부정수급 반환명령 및 추가징수 [잔여 육아휴직 기간 없음]
- ② 2012.7.28.~2013.7.27. 전체 기간에 대해 육아휴직 급여를 신청하였으나 지급 받기 전에 조기 복직이 적발된 경우
 - ☞ 정당한 3개월은 급여 지급, 나머지 9개월분은 지급된 바 없으니 반환명령 및 추가징수는 없음 [9개월분도 부정하게 수령하려 하였으므로 잔여 육아휴직 기간 없음]
- ③ 2012.7.28.~2013.7.27. 기간 중 8개월은 이미 지급 받았고 나머지 4개월을 받으려고 신청하였다가 적발된 경우
 - ☞ 3개월은 정당 지급, 기지급된 5개월 부정수급 반환명령 및 추가징수, 나머지 4개월분은 지급된 바 없으니 반환명령 및 추가징수 없음 [4개월분도 부정하게 수령하려 하였으므로 잔여 육아휴직 기간 없음]
- ④ 2012.7.28.~2013.7.27. 매월 급여를 신청하여 지급 받던 중 8개월 시점에서 적발된 경우
 - ☞ 3개월은 정당 지급, 기지급된 5개월 부정수급 반환명령 및 추가징수
 - ④-1 나머지 4개월은 조기 복직하여 육아휴직을 사용하지도 않았고, 일찍 적발되어 육아휴직 급여를 신청한 적도 없으므로 추후 육아휴직을 부여 받았다면 사용 가능[잔여 육아휴직 기간 있음. 단, 당초 육아휴직 종료일인 2013.7.27. 이전에 사용하면 그 급여와 관련된 육아휴직이라 볼 수 있으므로 최소한 2013.7.27. 지난 후에 사용해야 함]
 - ④-2 만약 이 경우 자녀 B가 아닌 다른 자녀 C에 대한 육아휴직을 2013.7.27.이전에 사용한다면 그 육아휴직은 자녀 C에 대한 육아휴직이므로 그 급여와 관련된 육아휴직이라 볼 수 없어 육아휴직 급여 지급[다른 자녀에 대한 육아휴직은 가능]

- (질의 3에 대한 회시) 고용보험법은 육아휴직 급여의 반환 명령과 추가징수에 대하여 실업급여 규정의 일부를 준용하고 있음(단, 고용보험법 시행령 제80조의 지급제한이 완화되는 부정행위에 대하여는 준용하지 않음)
- 고용보험법 제74조 및 제62조에 따르면 지급받은 전체 육아휴직 급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있고,
- 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 육아휴직 급여액에 상당하는 액수 이하의 금액을 징수할 수 있도록 규정하고 있음

3 육아기 근로시간 단축

(1) 개 요

- 육아기 근로시간 단축 제도는 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로자가 근로시간을 단축하는 제도
 - 일정기간 동안 근무를 하지 않는 것을 전제로 하는 육아휴직과는 달리 지속적으로 근로를 제공하므로 일·가정의 양립과 경력단절 방지를 동시에 달성할 수 있음

육아기 근로시간 단축 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
대 상	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 가진 근로자(남·녀불문) * ('25.2.23. 개정법 시행 전) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 대상 사용 가능	
기 간	1년 이내 다만, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간을 두 배 가산하여 사용 가능 * ('25.2.23. 개정법 시행 전) 육아휴직 미사용 기간 한 배 가산하여 사용 가능	위반시 500만원 이하 과태료
보 호	육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지	위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	육아기 근로시간 단축 종료 후 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀	위반시 500만원 이하의 벌금
	육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 안됨	위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
연장근로	단축된 근로시간 외의 연장근로 요구 불가 ※ 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내 연장근로 가능	위반시 1천만원 이하의 벌금

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'08.6.22.	'07.12.21.	- 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 함 ※ 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간 - 사업주가 근로자의 신청을 거부하려면 서면으로 통보해야 함	남녀고평법 제19조의2
'11.9.22.	'11.7.21.	- 육아기 근로시간 단축을 활용한 근로자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급 ※ 육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급	고용보험법 제73조의2
'12.8.2.	'12.2.1.	- 육아기 근로시간 단축 청구권 도입 * 육아기 근로시간 단축 허용 예외조항 신설	남녀고평법 제19조의2
'14.10.1.	'14.9.30.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 60% × 근로시간 단축 비율)	고보법 시행령 제104조의2
'18.1.1.	'18.1.1.	- 육아기 근로시간 단축 급여 상향 (통상임금의 80% × 근로시간 단축 비율)	고보법 시행령 제104조의2
'19.10.1.	'19.8.27.	- 육아기 근로시간 단축 1년 부여 (육아휴직 미사용 기간 가산시 최대 2년) - 단축 후 근로시간은 주당 15~35시간 확대	남녀고평법 제19조의2
		- 육아기 근로시간 단축 급여 최초 5시간분 (통상임금의 100% × 근로시간 단축 비율) - 육아기 근로시간 단축 급여 나머지 시간분 (통상임금의 80% × 근로시간 단축 비율)	고보법 시행령 제104조의2
'20.2.28.	'19.8.27.	- 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축시에도 육아기 근로시간 단축 급여 지급 * “같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 부여 또는 육아기 근로시간을 실시하지 아니할 것” 삭제	고용보험법 제73조제2호 삭제
'19.12.24.	'19.12.24.	- 육아기 근로시간 단축 허용 요건 재직기간 6개월 이상으로 완화 - 육아기 근로시간 단축 종료 간주 사유의 개선 * 영유아와 동거하지 않게 된 경우 중 “영유아의 양육에 기여하지 않는 경우”로만 한정	남녀고평법 시행령 제15조의2 제1호 남녀고평법 시행령 제15조의3 제1항

시행일	개정일	주요 내용	비고
'20.2.28.	'19.12.24.	- 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직시에도 육아기 근로시간 단축 허용 * “같은 영유아의 육아를 위하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자가 신청한 경우” 삭제	남녀고평법 시행령 제15조의2 제2호 삭제
'24.7.1.	'24.6.25.	- 육아기 근로시간 단축 급여 통상임금 100% 지급 범위를 매주 최초 5시간에서 “매주 최초 10시간”으로 확대	고용보험법 시행령 제104조의2 제2항
'25.1.1.	'24.12.24.	- 육아기 근로시간 단축 급여 매주 최초 10시간 단축분 계산 시 적용되는 기준금액(월 통상임금 100%)의 상한액을 200만원에서 “220만원”으로 상향	고용보험법 시행령 제104조의2 제2항
'25.2.23.	'24.10.22.	- 대상자녀 연령을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하에서 “만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하”로 상향 - 사용기간을 육아휴직 미사용 기간 한 배 가산에서 “두 배 가산”으로 확대 - 최소 사용기간을 3개월에서 “1개월”로 축소	남녀고용평등법 제19조의2, 제19조의4

(2) 육아기 근로시간 단축의 허용



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

③ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

제39조(과태료)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우

6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

부 칙 <법률 제20521호, 2024. 10. 22.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제18조의3제3항 및 제20조제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제5조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2제4항 단서는 이 법 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용받아 사용 중인 경우에도 적용하되, 이 법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용한다.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2019. 12. 24.>

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

2. 삭제 <2019. 12. 24.>
3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 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

부 칙 <대통령령 제30255호, 2019. 12. 24.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제16조의2제4항, 제16조의3제1항제2호·제3호 및 같은 조 제2항의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행하고, 제10조 및 제15조의 2제2호의 개정규정은 2020년 2월 28일부터 시행한다.

- 대상: 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간 단축을 신청하는 근로자

※ '25.2.23. 개정법 시행 전까지는 대상자녀 연령이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하임

- 한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있음



Tip

- 만 12세 이하는 만 13세가 되는 날(생일)의 전날까지를 의미하며, 초등학교 6학년 이하는 중학교 1학년이 되는 날(해당 학년 3월 1일)의 전날까지를 의미함
 - * 「초·중등교육법」 제24조제1항에 학교의 학년도는 3월 1일부터 다음 해 2월 말일까지로 규정
- 만 12세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 두 조건 중 하나만 충족하면 되므로 '만 12세인 중학교 1학년' 또는 '만 13세인 초등학교 6학년' 모두 육아기 근로시간 단축 사용 가능
- 육아기 근로시간 단축 대상이 되는지 여부 판단은 '육아기 근로시간 단축 개시일'을 기준으로 함
 - 따라서, 만 13세 또는 중학교 1학년이 되기 전에 육아기 근로시간 단축을 신청하였다고 하더라도 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 했을 때 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하에 해당하지 않는다면 육아기 근로시간 단축 대상에 해당하지 않음(개시일 지정과 관련해서는 '(3) 육아기 근로시간 단축의 신청' 파트 참고)
- 육아기 근로시간 단축 사용 중에 자녀 연령이 해당 요건을 경과한 경우
 - 육아기 근로시간 단축 사용 중에 자녀 연령이 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년을 초과한다고 하더라도 예정된 육아기 근로시간 단축을 모두 사용할 수 있음
- 육아기 근로시간 단축의 근무형태 제한은 없으므로 재택근무 형태로 단축 후 근로시간을 주당 15시간에서 35시간 이내로 하여 실시할 수 있음

● 육아기 근로시간 단축 허용

- 사업주는 남녀구분 없이 육아기 근로시간 단축 대상 자녀가 있는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 허용해야 함
- 사업주가 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함

● 육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유

- ① 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우, ② 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(고용센터의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외) ③ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우



Tip

- 육아기 근로시간 단축의 허용 예외 사유인 “업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우”란 업무 성격상 대체인력 배치 등으로 근로시간을 분할하여 수행하기 어려운 점이 관련 법령 및 지침 등에 명시되어 있거나, 영업 및 생산 등의 차질로 인해 사업의 지속적인 영위가 곤란한 경우 등을 말함

● 단축 후 근로시간: 주당 15~35시간

- 단축 전의 주당 근로시간이 반드시 40시간이어야 할 필요는 없으며, 시간이 단축되었고 단축 후의 주당 근로시간이 15~35시간이면 육아기 근로시간 단축으로 인정
- 3일 동안만 8시간 근무하여 주당 24시간 일하는 형태로도 가능함



Tip

- 단축 전의 소정근로시간이 주 35시간 이하인 경우에도 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 허용해야 함. 단, 단축 후 근무시간은 주 15시간 이상이어야 함.

● 기간: 1년(단, 육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년)

※ '25.2.23. 개정법 시행 전까지는 육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 2년 사용 가능

- 육아기 근로시간 단축을 1년 이내로 사용 가능함
- 다만, 동일한 자녀에 대한 육아휴직 기본 1년(추가 6개월은 제외) 중 사용하지 않은 기간은 2배 가산하여 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있으므로, 육아휴직을 전혀 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 최대 3년까지 사용할 수 있음
- 사업주가 근로자에게 1년(육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년)을 초과하여 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우, 1년(육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년)을 초과하는 기간은 사업주가 근로자에게 임의로 부여한 육아기 근로시간 단축에 해당함



Tip

☞ 육아휴직 기간 등 1년의 기간 산정에 대한 행정해석 시달

- (공통) 1년 기간의 계산은 민법에 규정하는 원칙을 따라 산정해야 하므로 역에 의해 계산
 - * (역에 의한 1년 산정례) 1.1.부터 12.31.까지, 전년도 4.5.부터 당해연도 4.4.까지
- 육아휴직 등을 분할 사용시 사용기간의 합계 1년은 분할 사용한 개월수와 1개월에 미치지 못하는 일수를 합하여 12개월을 산정
 - 이때 1개월에 미치지 못하는 일수는 해당 기간이 속한 1개월의 일수로 나누어 산정(반올림 없고, 소숫점 3째자리까지 계산) (여성고용정책과-326, 2020.1.16.)

사 례

- 2020.9.1.~2021.4.3.(1차), 2021.5.2.~2021.7.25.(2차) 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우
 - 7개월 + (3일/30일)(21.4.1.~4.3.) + 2개월 + (24일/31일)(21.7.2.~7.25.)
 - = 7개월 + 0.1개월 + 2개월 + 0.774개월 = 9.874개월

● 「남녀고용평등법」 제16558호('19.8.27.) 부칙 제4조 삭제

- '19.8.27. 육아기 근로시간 단축 제도를 개선^{*}하면서 그 적용대상을 '19. 10.1. 이후 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우^{**}로만 제한(법률 제16558호 부칙 제4조)

* 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 1년 사용 가능 → 육아휴직 1년, 육아기 근로시간 단축 1년 각각 사용 가능

** 개정법 시행일 이후 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 처음 사용하는 경우나, 이전에 사용하였더라도 잔여기간을 남기고 종료한 뒤 다시 사용하는 경우

☞ '19.10.1. 시행 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례
(「남녀고용평등법」 제16558호 부칙 제4조)

- 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축(이하 '육아휴직 등'이라 함)은 개정 법률에 "이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다."고 명시
 - '19.10.1. 이후 육아휴직 등을 최초로 사용하는 경우 개정 법률을 적용함
 - '19.9.30. 이전 육아휴직 등을 분할하여 최초 사용한 경우는 '19.10.1. 이후 육아휴직 등의 잔여기간을 새로이 사용할 수 있으므로 개정 법률을 적용함('19.9.30. 이전 사용기간 차감)
 - * 육아휴직 등을 이 법 시행('19.10.1.) 전부터 사용하고 있는 경우에는 이 법 시행 후 육아휴직 등을 사용하는 근로자가 아니므로 개정 법률을 적용하지 아니함. 다만, 개정법 시행 이후 잔여기간을 남기고 종료하였다면 잔여기간 + 1년(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축)을 사용할 수 있음(단, 육아휴직은 1년 이내)
 - ** 개정 전 법률에 따라 육아휴직 등을 '19.9.30. 이전에 1년을 사용한 경우는 권리가 소멸되었으므로 개정 법률을 적용하지 아니함

- '25.2.23. 시행되는 「남녀고용평등법」 개정 시, 해당 부칙 규정(법률 제16558호 부칙 제4조)을 삭제하여 '19.10.1. 개정사항의 적용대상을 확대
- '19.10.1. 전에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년을 모두 사용하였거나 '19.10.1. 당시 1년을 모두 사용 중이어서, 당시의 개정사항을 적용받지 못한 경우에도 '25.2.23.부터 육아휴직 1년, 육아기 근로시간 단축 1년의 범위에서 남아 있는 기간 사용 가능

☞ '25.2.23. 시행 「남녀고용평등법」 제16558호('19.8.27.) 부칙 제4조 삭제 적용례

□ 부칙 삭제는 개정법 시행일인 '25.2.23. 이후부터 적용

- 육아휴직 1년, 육아기 근로시간 단축 1년 중 이미 사용한 기간(1년)을 제외하고 남아 있는 기간은 '25.2.23.부터 사용 가능
- '25.2.23. 이후 사용하는 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축에 대해서는 이번 개정법에 포함된 제도개선 내용(육아기 근로시간 단축 대상자녀 연령 상향, 사용기간 확대, 최소 사용 기간 축소 등) 모두 적용 가능

〈예 시〉

'19.10.1. 전 또는 당시	개정 전	개정 후 (부칙 삭제)
육아휴직 1년 사용	추가 사용 불가능	육아기 근로시간 단축 1년 추가 사용 가능
육아기 근로시간 단축 1년 사용		육아휴직 1년 추가 사용 가능 ↳ 육아기 근로시간 단축으로 2배 가산하여 사용하는 것도 가능
육아휴직 6개월 사용 + 육아기 근로시간 단축 6개월 사용		육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 6개월 추가 사용 가능 ↳ 육아기 근로시간 단축으로 2배 가산하여 사용하는 것도 가능

● 적용 범위

- 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업 또는 사업장은 제외)

● 위반 시 제재

- 사업주가 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함

(3) 육아기 근로시간 단축의 신청



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제15조(육아기 근로시간 단축의 신청 등) ① 법 제19조의2제1항 본문에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 “단축개시예정일”이라 한다)의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 단축개시예정일, 육아기 근로시간 단축을 종료하려는 날(이하 “단축종료예정일”이라 한다), 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 개시일을 지정하여 육아기 근로시간 단축을 허용하여야 한다.

③ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제15조의3(육아기 근로시간 단축의 종료) ① 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정한다)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다. <개정 2019. 12. 24.>

② 사업주는 제1항에 따라 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 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지 받은 경우에는 그 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등 육아기 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
- ④ 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 날의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다. <개정 2024. 12. 24.>

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. 제2호 외의 사유로 근로자가 휴직 또는 휴가(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴직 또는 휴가로 한정한다)를 시작하는 경우: 휴직 또는 휴가 개시일
4. 사업주의 귀책사유로 휴업(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴업으로 한정한다)을 시작하는 경우: 휴업 시작일

제15조의4(준용) 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축의 절차 등에 관하여는 제12조 제2항 및 제13조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직”은 “육아기 근로시간 단축”으로, “휴직개시예정일”은 “단축개시예정일”로, “휴직종료예정일”은 “단축종료예정일”로 본다.

제12조(육아휴직의 변경신청 등) ② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제3항제1호 또는 제3호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 휴직종료예정일의 연기를 신청해야 한다. <개정 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

제13조(육아휴직 신청의 철회 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다. <개정 2021. 11. 19.>

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직을 신청한 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
 - 다. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우
- ③ 근로자는 제2항 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다. <신설 2021. 11. 19.>

① 육아기 근로시간 단축 신청

- 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 필요한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출하여야 함
- 신청 문서에 적어야 하는 사항은 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 육아기 근로시간 단축 개시예정일 및 종료예정일, 육아기 근로시간 단축 중 근무 개시시각 및 종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항임

- 사업주는 근로자가 육아기 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축을 신청하고 대통령령으로 정한 허용 예외 사유에 해당하지 않는 경우 이를 허용하여야 함
- 근로자가 신청 기한(개시예정일의 30일 전까지)이 지난 뒤에 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 개시일을 지정하여 허용하여야 함

② 육아기 근로시간 단축 종료예정일 변경

- 근로자가 육아기 근로시간 단축 종료예정일을 연기하려는 경우에는 단축 종료 예정일 30일 전까지 사업주에게 신청하여야 하고, 사업주는 이를 허용하여야 함
 - ※ 육아기 근로시간 단축 종료예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청한 경우에는 사업주가 거부할 수 있음
- 근로자가 육아기 근로시간 단축 종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있음
 - 다만, 사업주가 두 번 이상 연기를 허용한 경우에는 연장된 기간에 대하여 육아기 근로시간 단축 급여 지급 가능(1년까지 지급, 육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년까지 지급)



Tip

- ☞ 육아기 근로시간 단축 중 종료예정일 30일 전에 동일 자녀에 대해 새로운 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우 이를 기존 육아기 근로시간 단축의 연장으로 볼 것인지 새로운 육아기 근로시간 단축의 신청으로 볼 것인지
- 근로자가 신청한 육아기 근로시간 단축이 ‘육아기 근로시간 단축 종료예정일 연장 요건’과 ‘육아기 근로시간 단축 사용 요건’을 둘 다 충족한 경우에는 해당 근로자의 의사에 따라 기존의 육아기 근로시간 단축의 연장 또는 새로운 육아기 근로시간 단축*으로 부여
 - * 다만 새로운 육아기 근로시간 단축으로 부여할 경우 단축 개시일 기준으로 자녀의 연령 등 법령상 요건 충족여부를 다시 확인
(여성고용정책과 - 3396, 2021.10.18.)

③ 육아기 근로시간 단축 신청 철회 등

- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자는 단축 개시예정일 7일 전까지 사유를 밝혀 육아기 근로시간 단축 신청을 철회할 수 있음
- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 단축 개시예정일 전에 다음에 해당하는 사유가 발생하면 그 육아기 근로시간 단축 신청은 없었던 것으로 봄

육아기 근로시간 단축 신청이 없었던 것으로 보는 사유

1. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
3. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

- 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 함

④ 육아기 근로시간 단축 종료

- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 다음에 해당하는 경우 육아기 근로시간 단축이 종료된 것으로 봄
 - ① 대상 영유아가 사망한 경우
 - ② 대상 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)
 - ③ 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우
 - ④ 육아휴직을 시작하는 경우
 - ⑤ 출산전후휴가를 시작하는 경우
 - ⑥ 육아휴직 또는 출산전후휴가 외의 휴직 또는 휴가(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴직 또는 휴가로 한정)를 시작하는 경우
 - ⑦ 사업주의 귀책사유로 휴업(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴업으로 한정)을 시작하는 경우

※ '25.1.1.부터 육아기 근로시간 단축 종료 사유로 ⑥과 ⑦이 추가됨

- 육아휴직 또는 출산전후휴가 외 휴직 또는 휴가나 사업주의 귀책사유로 인한 30일 이상의 기간은 역일상(토요일, 일요일 등 포함) 30일 이상을 의미함
- 육아휴직 또는 출산전후휴가 외 30일 미만의 휴가 또는 휴직이나 30일 미만의 휴업에 대해서는 육아기 근로시간 단축이 종료된 것으로 보지 않고 계속되는 것으로 판단하고 제도 운영(육아기 근로시간 단축이 종료된 것이 아니므로 해당 30일 미만의 휴가, 휴직, 휴업은 육아기 근로시간 단축 기간에 포함되고, 해당 기간은 근로를 하지 않으므로 육아기 근로시간 단축 급여는 지급하지 않되, 법정휴가에 대해서는 급여 지급)

※ '25.1.1.부터 '여성고용정책과-4437(2021. 12. 30.)' 지침은 위 내용으로 대체

- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 함

- 사업주는 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 근로자에게 알려야 함

※ 30일 이내에 근로자에게 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 알리기만 하면 복귀일은 어떤 날짜가 되어도 상관없다는 의미가 아니라, 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일이 근로자로부터 통지받은 날부터 30일 이내여야 한다는 의미임

- 근로자의 통지 및 사업주의 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일 통지 여부에 따라 다음에 해당하는 날에 육아기 근로시간 단축이 종료된 것으로 봄

- ① 근로자가 통지를 하고, 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우에는 그 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
- ② 근로자가 통지를 하였으나 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 근로자가 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
- ③ 근로자가 통지를 하지 않은 경우 영유아의 사망 등 육아기 근로시간 단축 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 다음에 해당하는 경우에는 각 사유의 개시(시작)일의 전날에 육아기 근로시간 단축이 종료된 것으로 봄
 - ① 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우에는 새로운 육아기 근로시간 단축 개시일
 - ② 근로자가 육아휴직을 시작하는 경우에는 육아휴직 개시일
 - ③ 근로자가 출산전후휴가를 시작하는 경우에는 출산전후휴가 개시일
 - ④ 근로자가 육아휴직 또는 출산전후휴가 외에 휴직 또는 휴가(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴직 또는 휴가로 한정)를 시작하는 경우에는 휴직 또는 휴가 개시일
 - ⑤ 사업주의 귀책사유로 휴업(30일 이상의 기간 동안 계속되는 휴업으로 한정)을 시작하는 경우에는 휴업 시작일

(4) 육아기 근로시간 단축 관련 보호규정



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 육아기 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18.>

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

5. 제19조의3제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2019. 8. 27.>

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2021. 5. 18.>

5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

5. 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우

【근로기준법】

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급 휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 2. 1.>

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2024. 10. 22.>

4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

부 칙 <법률 제20520호, 2024. 10. 22.>

제6조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제4호 및 제5호의 개정규정은 부칙 제1조 제1호에 따른 시행일 이후 육아기 근로시간 단축 또는 임신기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용한다.

① 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 불리한 처우 금지

- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨
 - 그 밖의 불리한 처우는 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 의미함
- 위반 시 제재: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

② 육아기 근로시간 단축 종료 후 복귀

- 사업주는 근로자를 육아기 근로시간 단축기간 종료 후에 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함
 - 근로시간 단축 전과 같은 업무에 복귀시키는 것을 우선 고려하여야 하나, 대체인력 채용 등으로 같은 업무로 복귀시키는 것이 어려운 경우에는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함
 - 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켰다고 하더라도 법 제19조의 2제5항에 따른 불리한 처우로 판단될 수 있음
- 위반 시 제재: 500만원 이하의 벌금

③ 육아기 근로시간 단축 중 근로조건

- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대해 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 해서는 안 됨
- 육아기 근로시간 단축 시 단축된 근로시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금으로 한정됨

「근로기준법 시행령」 제6조(통상임금) ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

- 육아기 근로시간 단축 근로자의 근로조건을 서면으로 정할 때 통상임금에 해당하는 경우에는 단축된 근로시간에 비례하여 삭감할 수 있으나, 통상임금에 해당하지 않는다면 삭감할 수 없음
 - ※ 통상임금에 해당하지 않으면서 산정기준이 기본급과 연계된 임금의 경우에는 육아기 근로시간 단축 전의 기본급으로 산정하여 지급해야 함
- 취업규칙 등으로 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따름
- 기타 통상임금 다툼은 「근로기준법」 해석에 따름
- 위반 시 제재: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

④ 단축 후 근로조건 서면 작성

- 육아기 근로시간 단축은 주요 근로조건인 근로시간이 변경되는 것이므로, 육아기 근로시간 단축으로 변경된 근로조건(단축 후 근로시간 포함)은 사업주와 근로자 간에 서면으로 작성해야 함
 - 다만, 근로조건을 서면으로 작성해야 한다는 의미는 근로계약서를 반드시 새로 작성해야 한다는 의미는 아니며, 부속서 형식으로 기존 근로계약의 근로조건 일부를 변경하는 방식으로 작성하는 것도 가능함
- 위반 시 제재: 500만원 이하의 과태료 부과

⑤ 연장근로 제한

- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없음
 - 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있음
- 위반 시 제재: 1천만원 이하의 벌금



Tip

육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 연장근로를 할 경우에는 가산수당을 지급하여야 함

☞ 단축 후 근로시간을 월요일부터 금요일까지 매일 6시간씩 주당 30시간으로 하는 육아기 근로시간 단축을 사용 중인 근로자가,

case ① 하루 7시간씩 5일을 근무하여 주 35시간을 근무한 경우

→ 단축 후 소정근로시간에 비하여 매일 1시간씩 더 근무하였으므로 5시간에 대한 가산 임금을 지급하여야 함

case ② 월요일에 9시간을 근무하고, 화요일에 5시간 근무, 나머지 요일은 6시간씩 근무하여 주 32시간을 근무한 경우

→ 월요일에 1일 6시간보다 3시간 초과하여 근무하였으므로 3시간에 대한 가산 임금을 지급하여야 함

⑥ 평균임금 산정기간 제외

- 육아기 근로시간 단축 기간은 해당 기간 동안 근로자가 받는 임금이 감소하므로 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서 제외함

⑦ 연차 유급휴가 부여 시 출근 간주

- '24.10.22. 이후 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 연차 유급휴가 산정 시 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 봄
- '24.10.22. 전에 사용한 육아기 근로시간 단축 기간과 '24.10.22. 당시 사용 중인 육아기 근로시간 단축 기간에 대해서는 근로시간에 비례하여 연차 유급휴가 산정



Tip

- ☞ 연차휴가 16일 중 13일은 정상 근로(하루 8시간 근무)를 하는 기간에, 나머지 3일은 육아기 근로시간 단축(하루 4시간 근무)기간에 사용한 경우 연차휴가를 모두 사용한 것인지 여부
- 육아기 근로시간 단축 기간에 사용한 연차휴가는 하루 4시간만 휴가를 사용한 것으로 보아야 하므로 12시간(3일×4시간)분에 대하여는 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 함
(여성고용정책과-308, 2015.2.17.)

⑧ 근속기간 인정

- 육아기 근로시간 단축 기간은 근속기간에 포함함
- 육아기 근로시간 단축 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차유급휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시켜야 함

(5) 육아기 근로시간 단축의 사용형태



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다. <개정 2024. 10. 22.>

- 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 1개월 이상이 되어야 함
 - ※ '25.2.23. 개정법 시행 전까지는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 함
 - 다만, 사업주가 1개월 미만으로 사용할 수 있도록 허용하는 경우에는 1개월 미만으로도 사용할 수 있음
 - 근로계약기간의 만료로 남은 근로계약기간이 1개월 미만인 기간제근로자는 남은 근로계약기간(1개월 미만)을 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있음
 - ※ '25.2.23. 개정법 시행 전까지는 근로계약기간의 만료로 남은 근로계약기간이 3개월 미만인 기간제근로자는 남은 근로계약기간(3개월 미만)을 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있음



Tip

- 육아기 근로시간 단축기간 중 단축 근로시간의 변경은 육아기 근로시간 단축의 종료사유가 아니므로 이를 육아기 근로시간 단축의 분할로 볼 수 없음

- 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용하는 경우 육아기 근로시간 단축을 새로 개시하는 시점에 요건 충족 여부를 다시 확인해야 함
- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 연이어 사용하더라도 법령상 별도의 제도이기 때문에 육아기 근로시간 단축을 개시하는 시점에 육아기 근로시간 단축 요건 충족 여부를 다시 확인해야 함

4 육아기 근로시간 단축 급여

(1) 제도의 취지

- 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우, 단축된 근로시간에 비례하여 급여의 일부를 지원
 - 육아휴직과 비교하여 실질적인 일·가정 양립이 가능하고, 경력단절방지에도 유리한 육아기 근로시간 단축제도 지원 강화 필요

(2) 육아기 근로시간 단축 급여 지급요건



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2019. 8. 27.>

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22.>

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

【고용보험법】

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라

한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26.>

1. 삭제 <2019. 8. 27.>

2. 삭제 <2019. 8. 27.>

② 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

④ 육아기 근로시간 단축 급여의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

【고용보험법 시행령】

제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 법 제73조의2제2항 단서에 따른 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 본다.

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2012. 1. 13.>

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

● 다음의 3가지 요건을 모두 갖춘 근로자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급함

① 「남녀고용평등법」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용

- 사업주가 허용한 육아기 근로시간 단축 기간이 출산전후휴가 기간과 중복될 경우에는 중복되는 출산전후휴가 기간은 육아기 근로시간 단축 기간에서 제외해야 함

② 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 고용보험 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상

- 피보험 단위기간을 계산할 때 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에
구직급여를 받은 사실이 있는 경우에는 그 구직급여와 관련된 피보험자격
상실 이전의 피보험 단위기간은 넣지 않음
- ③ 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월
이내에 신청
 - 다음에 해당하는 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던
사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내 신청하여야 함

☞ 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간 연장사유(영 제94조, 제104조의3)

- 천재지변
- 본인이나 배우자의 질병·부상
- 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
- 「병역법」에 따른 의무복무
- 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행
 - ※ 단, 위의 사유로 “육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람”이어야 함
(고용보험법 제73조의2제2항)

(3) 육아기 근로시간 단축 급여 지급기간

- 육아기 근로시간 단축 급여 지급기간은 「남녀고용평등법」 제19조의2에 따른
근로시간 단축 기간임
 - 사업주가 근로자에게 1년 이상(육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대
3년)의 기간을 허용하는 경우 1년만(육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시
최대 3년) 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하고, 이를 초과하는 기간은
사업주가 임의로 허용한 기간이므로 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하지
않음

(4) 육아기 근로시간 단축 급여 지급금액 및 지급방식



관계법령

【고용보험법】

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

【고용보험법 시행령】

제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여액) ② 법 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다. <개정 2014. 9. 30., 2017. 12. 26., 2019. 9. 17., 2024. 6. 25., 2024. 12. 24.>

(매주 최초 10시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(220만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다) × $\frac{10}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
(주당 단축 근로시간이 10시간 미만인 경우 실제 단축한 시간)

(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다) × $\frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간} - 10}{\text{단축 전 소정근로시간}}$

제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제74조제2항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 다음 각 호의 구분에 따른 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다. <개정 2018. 10. 2.>

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: 다음 각 목의 구분에 따른 통상임금
 - 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

부 칙 <대통령령 제35100호, 2024. 12. 24.>

제5조(육아기 근로시간 단축 급여액의 산정에 관한 적용례) 제104조의2제2항의 개정규정은 2025년 1월 1일 전에 육아기 근로시간 단축을 허용 받아 개시한 경우로서 2025년 1월 1일 이후 남아 있는 육아기 근로시간 단축 기간에 대해서도 적용한다.

① 육아기 근로시간 단축 지급금액

- 육아기 근로시간 단축 급여는 매주 최초 10시간 단축분과 나머지 근로시간 단축분을 나누어 다음 기준에 따라 산정한 금액을 지급함

- (매주 최초 10시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(상한액 220만원, 하한액 50만원)으로 계산함
- (나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액(상한액 150만원, 하한액 50만원)으로 계산함

※ '24.7.1.부터 통상임금 100% 지원 구간이 매주 최초 5시간에서 매주 최초 10시간으로 확대되었고, '25.1.1.부터 매주 최초 10시간 단축분 계산 시 적용되는 월 통상임금 100%의 상한액이 200만원에서 220만원으로 상향되었음



Tip

육아기 근로시간 단축 급여 지급금액 (소정근로시간 40시간 기준)

- 월 통상임금이 250만원인 근로자가 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축한 경우
 - 월 통상임금 100%가 상한액(220만원) 이상이므로 상한액인 220만원으로 계산
 - ⇒ **220만원** × 5/40 = 275,000원
- 월 통상임금이 40만원인 근로자가 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축한 경우
 - 월 통상임금의 100%가 하한액(50만원) 이하이므로 하한액인 50만원으로 계산
 - ⇒ **50만원** × 5/40 = 62,500원
- 월 통상임금이 250만원인 근로자가 근로시간을 40시간에서 15시간으로 단축한 경우
 - (매주 최초 10시간 단축분) 월 통상임금 100%가 상한액(220만원) 이상이므로 상한액인 220만원으로 계산
 - (나머지 근로시간 단축분) 월 통상임금 80%가 상한액(150만원) 이상이므로 상한액인 150만원으로 계산
 - ⇒ **(220만원 × 10/40) + {(150만원 × ((40-15-10)/40))} = 1,112,500원**
- 월 통상임금이 40만원인 근로자가 근로시간을 40시간에서 15시간으로 단축한 경우
 - (매주 최초 10시간 단축분) 월 통상임금의 100%가 하한액(50만원) 이하이므로 하한액인 50만원으로 계산
 - (나머지 근로시간 단축분) 월 통상임금 80%가 하한액(50만원) 이하이므로 하한액인 50만원으로 계산
 - ⇒ **(50만원 × 10/40) + {(50만원 × ((40-15-10)/40))} = 312,500원**

사 례

▶ 월 통상임금 250만원, 주 40시간 → 25시간 단축(15시간 단축) 시,
'24.12.21.~'25.1.20.(31일) 기간에 대한 육아기 근로시간 단축 급여액

⇒ ①243,951.61290원 + ②475,806.45161원 = 719,750원(원 단위 절사)

① '24.12.21.~12.31.(11일) 금액

- 매주 최초 10시간 단축분(월 통상임금의 100% 상한액 200만원 적용)
: 2,000,000원 × 10/40 = 500,000원(소수점 여섯째 자리에서 버림)

- 나머지 근로시간 단축분 계산
: 1,500,000원 × 5/40 = 187,500원(소수점 여섯째 자리에서 버림)

⇒ (500,000+187,500) × 11/31 = 243,951.61290원(소수점 여섯째 자리에서 버림)

② '25.1.1.~1.20.(20일) 금액

- 매주 최초 10시간 단축분(월 통상임금의 100% 상한액 220만원 적용)
: 2,200,000원 × 10/40 = 550,000원(소수점 여섯째 자리에서 버림)

- 나머지 근로시간 단축분 계산
: 1,500,000원 × 5/40 = 187,500원(소수점 여섯째 자리에서 버림)

⇒ (550,000+187,500) × 20/31 = 475,806.45161(소수점 여섯째 자리에서 버림)

- 육아기 근로시간 단축 급여 계산 시 기준이 되는 월 통상임금은 '육아기 근로시간 단축' 개시일을 기준으로 산정하는 것이 원칙이나, 「남녀고용평등법」상 보장되어 있는 육아휴직과 연이어서 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우에는 예외적으로 '육아휴직' 개시일을 기준으로 산정함(육아기 근로시간 단축에 연이어서 육아휴직을 사용하는 경우도 마찬가지로 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 월 통상임금을 산정함)

② 육아기 근로시간 단축 급여의 감액

- 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 다음에 따른 통상임금을 초과하는 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급함

- (육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금 인상이 없는 경우) 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
- (육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금 인상된 경우) ① 인상된 날의 전날까지는 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금, ② 인상된 날 이후는 통상임금이 인상된 날을 기준으로 한 월 통상임금



Tip

- 감액 규정의 취지는 사업주가 근로시간 단축에도 불구하고 임금을 비례해서 감액하지 않은 경우,
 - 육아기 근로시간 단축 급여가 지급되면 근로시간을 단축한 근로자의 임금이 근로시간을 단축하지 않은 근로자의 임금보다 더 많아져서 발생하는 형평성 문제를 해소하기 위함임
- 감액 여부 판단시 기준이 되는 임금은 근로자의 통상임금에 한정됨

육아기 근로시간 단축급여 감액규정 관련 지침

〈여성고용정책과-4177(2018. 10. 11.)〉

■ 고용보험법 시행령 개정('18.10.2. 시행) 내용



【고용보험법 시행령】

제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제74조제2항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축급여를 합한 금액이 다음 각 호의 구분에 따른 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다.

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: 다음 각 목의 구분에 따른 통상임금
 - 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

부 칙

제2조(육아기 근로시간 단축 급여의 감액에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있는 피보험자 중 이 영 시행 전 육아기 근로시간 단축기간 중에 통상임금이 인상된 경우에는 이 영 시행일부터 그 통상임금이 인상된 것으로 본다.

- (개정 전) 육아기 근로시간 단축기간 중 ‘매월 받은 임금(회사 지급)’과 ‘육아기 근로시간 단축급여(정부 지원)’의 합이 ‘단축 시작일 직전 통상임금’을 초과할 경우, 그 초과액을 육아기 근로시간 단축급여에서 빼고 지원

* 〈개정 전〉 고용보험법 시행령 제104조의4(육아기 근로시간 단축급여의 감액) 고용노동부장관은 …… 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다.

- 단축기간 중 임금이 인상된 경우, 육아기 근로시간 단축 사용자가 최종 수령하는 금액(일한 시간에 대한 임금 + 육아기 근로시간 단축 급여)이 인상 전 임금 수준에 그침

- **(개정 후)** 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우, '매월 받은 임금 (회사 지급)'과 '육아기 근로시간 단축급여(정부 지원)'의 합이 '**인상된 통상임금**'을 초과할 경우, 그 초과액을 육아기 근로시간 단축급여에서 빼고 지원

● **(적용대상)**

- 영 시행일('18.10.2.) 이후에 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우, 개정 규정 적용
- 영 시행일('18.10.2.) 이전에 통상임금이 인상되었으나, 10.2. 당시 육아기 근로시간 단축 사용자였다면, 경과조치(부칙 제2조)에 따라, **10.2.부터 통상임금이 인상된 것으로 보고** 이후 기간 급여에 대해 개정 규정 적용

■ **적용예시**

가정: ① 통상임금 130→160만원 인상
 ② 주 40→30시간으로 단축(25%)

구분		회사지급 임금	정부지원 단축급여	총 수령액
인상 전 (130만원)		97.5만 (130 x 75%)	26만원(130 x 80% x 25%) 감액규정 적용 X (∵ 123.5 < 130)	123.5만원
인상 후 (160만원)	개선전	120만 (160 x 75%)	26만원(130 x 80% x 25%) 감액규정 적용 O (∵ 146 > 130) '단축시작일 직전임금' 기준 ↓ 26 - 16 = 10만원	130만원
	개선후	120만 (160 x 75%)	26만원(130 x 80% x 25%) 감액규정 적용 X (∵ 146 < 160) '인상된 임금' 기준 ↓	146만원

※ 위 지침 내 적용예시는 '19.10.1. 「고용보험법 시행령」 개정 시행 전 급여액을 기준으로 한 예시임

(5) 육아기 근로시간 단축 급여의 신청



관계법령

【고용보험법】

제74조(준용) ② 육아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 보고, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “육아기 근로시간 단축”으로 본다. <신설 2011. 7. 21., 2021. 1. 5.>

제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ② 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 지급 받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직등 급여의 신청) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여 또는 법 제73조의 2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여(이하 “육아휴직등 급여”라 한다)를 지급받으려는 사람은 별지 제100호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본, 가족관계증명서, 한부모가족증명서 또는 장애인증명서(육아휴직 대상인 자녀의 장애인증명서를 말한다)를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2011. 1. 3., 2011. 9. 16., 2014. 9. 30., 2016. 12. 30., 2020. 3. 31., 2021. 11. 19., 2021. 12. 31., 2025. 2. 21.>

2. 법 제73조의2제1항에 따라 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 경우

가. 제118조에 따른 육아기 근로시간 단축 확인서 1부(최초 1회로 한정한다)

나. 육아기 근로시간 단축 전·후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부

다. 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

② 육아휴직등 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 한다. 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아휴직분 또는 육아기 근로시간 단축분에 대한 육아휴직등 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 해야 한다. <개정 2011. 9. 16., 2021. 11. 19.>

제118조(육아휴직등의 확인) ① 사업주는 법 제71조 또는 제74조제2항에 따라 피보험자가 육아휴직등에 대한 확인을 요구하는 경우 별지 제102호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서(이하 “육아휴직등확인서”라 한다)를 발급하여 주어야 한다. <개정 2011. 9. 16., 2017. 8. 29.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 피보험자에게 육아휴직등확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안전기관의 장은 사업주에게 육아휴직등확인서의 발급을 직접 요구할 수 있다. <신설 2017. 8. 29.>

- 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 자는 거주지 또는 사업장 소재지 관할 직업안전기관의 장에게 ‘육아기 근로시간 단축 급여 신청서(별지 제100호 서식)’를 작성하여 제출하여야 함
 - ※ 신청자가 거주지 또는 사업장 관할이 아닌 다른 관서에 신청서를 접수한 경우에도 이를 반려하지 말고, 신청서를 접수한 후 관할 관서로 즉시 이송
- 동 신청서는 직접 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출할 수 있으며, 인터넷을 통한 신청도 가능
- 신청서를 제출할 때에는 사업주의 ‘육아기 근로시간 단축 확인서(별지 제102호 서식, 최초 1회만 제출)’와 육아기 근로시간 단축 전·후의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등)와 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료(단축된 소정근로시간을 초과한 근로를 이유로 지급받은 금품이 별도 확인 가능한 자료)를 함께 제출하여야 함
 - 사업주는 피보험자가 육아기 근로시간 단축 급여를 받으려는 경우 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 하고, 육아기 근로시간 단축에 대한 확인을 요구하는 경우 ‘육아기 근로시간 단축 확인서(별지 제102호 서식)’를 발급해 주어야 함
 - ※ 사업주가 정당한 이유 없이 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 확인서를 발급하지 아니하는 경우 고용센터의 장은 사업주에게 확인서 발급을 직접 요구할 수 있음
 - 육아기 근로시간 단축 급여가 월 통상임금을 기준으로 산정되므로 통상임금을 확인할 수 있는 자료가 없으면 육아기 근로시간 단축 급여를 산정할 수 없음
 - 육아기 근로시간 단축기간 중에는 사업주로부터 금품을 받을 수 밖에 없으므로 사업주로부터 지급받은 금품을 반드시 확인해야 하며, 연장근로를 이유로 지급받은 금품을 별도로 확인할 수 있어야 함

〈제출서류〉

1. 육아기 근로시간 단축 급여 신청서(별지 제100호서식) 1부
 2. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아기 근로시간 단축 확인서(별지 제102호서식, 최초 1회로 한정한다) 1부
 3. 육아기 근로시간 단축 전·후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
 4. 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 급여 신청서, 육아기 근로시간 단축 확인서 등은 www.work24.go.kr (고용24) → 전체메뉴 또는 QUICK MENU → 고객센터 → 자료실 → 서식자료실 → 검색

- 육아기 근로시간 단축 급여는 「고용보험법 시행규칙」에서 매월 단위로 신청하여야 하고, 해당 월 중에 실시한 육아기 근로시간 단축분에 대한 급여 지급 신청은 다음 달 말일까지 하여야 한다고 정하고 있으나,
- 상위규정인 「고용보험법」에서 육아기 근로시간 단축 급여는 육아기 근로시간 단축 개시일 이후 1개월부터 종료일 이후 12개월 이내에 신청하도록 정하고 있으므로, 「고용보험법 시행규칙」은 훈시적 규정으로 해석하여야 함

(6) 육아기 근로시간 단축 급여의 지급**관계법령****【고용보험법 시행규칙】**

- 제117조(육아휴직등 급여의 지급 등)** ① 직업안정기관의 장은 제116조제1항에 따른 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서를 받으면 법 제70조제1항 또는 제73조의2제1항에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제73조 또는 제74조제2항에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제101호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 지급(부지급) 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2011. 9. 16.>
- ② 육아휴직등 급여는 피보험자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다. <개정 2011. 9. 16.>
- ③ 직업안정기관의 장은 육아휴직등 급여를 지급한 경우 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여 원부를 작성하여야 한다. <개정 2011. 9. 16.>
- ④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하면 육아휴직등 급여의 지급에 관한 증명서를 내주어야 한다. <개정 2011. 9. 16.>

- 육아기 근로시간 단축 급여의 지급은 육아휴직 급여에 준하여 처리

(7) 육아기 근로시간 단축 급여의 지급제한



관계법령

【고용보험법】

제74조(준용) ② 육아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 보고, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “육아기 근로시간 단축”으로 본다. <신설 2011. 7. 21., 2021. 1. 5.>

제70조(육아휴직 급여) ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다. <신설 2019. 1. 15.>

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다. <개정 2019. 1. 15.>

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. <신설 2019. 1. 15.>

부 칙 <법률 제16269호, 2019. 1. 15.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제6조제2항 단서, 같은 조 제3항 단서, 제10조, 제43조제1항, 제63조제4항, 제80조제1항제2호의2, 제90조, 제93조, 제97조제2항, 제98조, 제99조제5항, 제100조, 제103조, 제107조제1항 및 제115조의2의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제4조(취업 사실 미신고 등에 따른 육아휴직 급여 등의 지급 제한에 관한 적용례) 제73조제5항(제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)의 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 중인 피보험자가 이 법 시행 이후 제70조제3항의 개정규정을 위반하여 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재한 경우부터 횟수를 산정하여 적용한다.

제6조(취업한 기간에 대한 육아휴직 급여 등의 지급 제한에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간에 취업한 사실이

있는 피보험자에 대해서는 제73조제2항(제74조 및 제77조에 따라 준용되는 경우를 포함한다)의 개정규정에도 불구하고 종전의 제73조제1항을 적용한다.

【고용보험법 시행령】

제104조의3(준용) ① 법 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 본다.

② 육아기 근로시간 단축기간 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 “육아휴직 급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 본다.

제96조(육아휴직 급여기간 중 취업의 신고 등) 피보험자는 법 제70조제3항에 따라 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 한다. <개정 2019. 6. 25.>

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직등 급여의 신청) ③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2019. 7. 16., 2021. 12. 31., 2024. 12. 31.>

제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다. <개정 2024. 12. 31.>

1. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직등 급여
2. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 2회인 경우: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직등 급여
3. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 3회 인 경우: 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직등 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직등 급여

- 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 제한은 육아휴직 급여에 준하여 처리

5 가족돌봄휴직 제도

(1) 개 요

- 가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 장기적으로 가족을 돌볼 필요가 있는 경우에 근로자가 가족돌봄을 위한 휴직(무급)을 신청할 수 있는 제도

가족돌봄휴직 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
대 상	질병, 사고, 노령을 이유로 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자	• 대통령령으로 정한 사유를 제외하고는 근로자의 신청을 허용해야 함 • 위반시 500만원 이하의 과태료
기 간	연간 최대 90일 분할사용 가능 (1회 사용시 최소 30일 이상 사용)	• 해마다 반복하여 사용하는 것도 가능 • 가족돌봄휴가 사용기간*은 90일에 포함 * 최장 10일, 연장된 가족돌봄휴가 합산 시 최장 20일(한부모근로자 최장 25일)
보 호	• 가족돌봄휴직을 이유로 한 해고, 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우 금지 • 가족돌봄휴직기간은 근속기간에 포함	• 위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
지원제도	• 없음	

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'08.6.22.	'07.12.21.	- 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원 제도 도입 ※ 사업주는 노력하여야 한다고 규정	남녀고평법 제22조의2
'12.8.2.	'12.2.1.	- 가족돌봄휴직 제도 도입 * 사업주는 특별한 사유가 없는 한 근로자의 신청에 대하여 거부할 수 없음	남녀고평법 제22조의2
'20.1.1.	'19.8.27.	- 가족 대상에 '조부모, 손자녀' 추가 - 가족돌봄휴가 사용기간을 가족돌봄휴직에 포함	남녀고평법 제22조의2
'20.1.1.	'19.12.24.	- 가족돌봄휴직 근속기간 요건 완화(1년→6개월) - 조부모 또는 손자녀의 허용 예외 신설	남녀고평법 시행령 제16조의3

(2) 가족돌봄휴직의 허용



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다. <신설 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과

등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18., 2024. 10. 22.>

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외) ① 법 제22조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2019. 12. 24.>

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 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
3. 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 제외한다.
4. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

- 대상: 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 돌봄이 필요한 가족을 돌보기 위하여 휴직을 신청하는 근로자

- 사업주는 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자에게 가족돌봄휴직을 부여하며, 대통령령으로 정한 경우에만 가족돌봄휴직 신청을 거부할 수 있음



Tip

〈가족돌봄휴직 사용 사유 중 ‘노령’ 관련 나이의 기준〉

- 관련 규정은 없으나, ‘노령’은 노인복지법, 노인장기요양보험법 등 타법령 및 사회통념 등을 고려하여 만 65세로 봄

● 휴직기간: 연간 최대 90일

- 분할하여 사용 가능하며(1회에 사용하는 기간은 30일 이상), 해마다 반복하여 사용하는 것도 가능(월력상의 일수로 휴일도 포함)
 - ※ ‘휴직’의 의미를 고려하고, 비교적 장기간 돌봄을 필요로 하는 경우에 사용토록 하기 위하여 최소기간을 30일로 설정(단기적인 가족돌봄을 위해서는 가족돌봄휴가 등 사용)
- ‘연간’의 기산점: 입사일이나 회계연도 등 회사 사정에 따라 각기 다르게 적용될 수 있지만 특별히 정한 바가 없으면 근로자의 입사일 기준
- 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함

● 허용 예외 사유

- ① 가족돌봄휴직을 시작하려는 날(돌봄휴직개시예정일)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- ② 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 - ※ 근로자 외의 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 직장(직업)이 있거나, 돌봄이 필요한 가족과 거주지가 멀거나, 질병·장애 등으로 인해 돌보기 곤란한 경우에는 근로자가 돌볼 수 있는 경우로 판단
- ③ 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)
 - ※ 조부모의 직계비속은 부모, 아버지의 형제·자매, 사촌, 손자녀의 형제·자매 포함, 손자녀의 직계존속은 부모, 조(외)부모, 증(외)조부모 포함

- ④ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)

※ 구인 노력은 고용센터를 통한 노력만 해당됨

- ⑤ 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

● 미허용 시 사업주 조치

- 사업주는 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우 그 사유를 서면으로 통보하고 그 밖의 조치*를 통하여 근로자를 지원하도록 노력해야 함

* 그 밖의 조치: ①업무를 시작하고 마치는 시간 조정, ②연장근로의 제한, ③근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정, ④그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

● 적용 범위

- 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업 또는 사업장은 제외)

● 위반 시 제재

- 사업주가 가족돌봄휴직 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함

(3) 가족돌봄휴직의 신청 등



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제16조의2(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청 등) ① 법 제22조의2제1항 본문에 따라 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날(이하 “돌봄휴직개시예정일”이라 한다)의 30일 전까지 가족돌봄휴직 기간 중 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날(이하 “돌봄휴직종료예정일”이라 한다), 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출하여야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용하여야 한다.

③ 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 있다.

제16조의4(가족돌봄휴직 신청의 철회 등) ① 가족돌봄휴직을 신청한 근로자는 돌봄휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 가족돌봄휴직을 신청한 후 돌봄휴직개시예정일 전에 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

제16조의5(가족돌봄휴직의 종료) ① 가족돌봄휴직 중인 근로자는 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄휴직이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 했으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 않은 경우에는 제1항에 따른 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

제16조의6(준용) 법 제22조의2제1항에 따른 가족돌봄휴직의 절차 등에 관하여는 제12조 제2항을 준용한다. 이 경우 “휴직종료예정일”은 “돌봄휴직종료예정일”로 본다. <개정 2019. 12. 24.>

제12조(육아휴직의 변경신청 등) ② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제3항제1호 또는 제3호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 휴직종료예정일의 연기를 신청해야 한다. <개정 2021. 11. 19., 2024. 12. 24.>

① 가족돌봄휴직 신청

- 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴직 개시예정일의 30일 전까지 필요한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출하여야 함
 - 신청 문서에 적어야 하는 사항은 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 가족돌봄휴직 개시예정일 및 종료예정일, 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항임
- 사업주는 근로자가 휴직 개시예정일의 30일 전까지 가족돌봄휴직을 신청하고 대통령령으로 정한 허용 예외 사유에 해당하지 않는 경우 이를 허용하여야 함
 - 근로자가 신청 기한(개시예정일의 30일 전까지)이 지난 뒤에 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 개시일을 지정하여 허용하여야 함
- 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 있음

사 례

- ▣ 근로자는 휴직개시예정일 30일 전까지 가족돌봄휴직을 신청하여야 하나, 만약 4월 15일 가족돌봄휴직을 신청하면서 5월 1일을 가족돌봄휴직개시일로 지정했다면
 - 사업주는 5월 15일에 가족돌봄휴직을 허용하면서 가족돌봄휴직개시일을 5월 15일로 변경하여 지정할 수 있음. 그러나 사업주가 가족돌봄휴직 신청일부터 30일을 초과하여 5월 15일 후로 가족돌봄휴직개시일을 변경할 수는 없음

② 가족돌봄휴직 신청 철회 등

- 가족돌봄휴직을 신청한 근로자는 휴직 개시예정일 7일 전까지 사유를 밝혀 가족돌봄휴직 신청을 철회할 수 있음
- 근로자가 가족돌봄휴직을 신청한 후 휴직 개시예정일 전에 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 가족돌봄휴직 신청은 없었던 것으로 봄
 - 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 함

③ 가족돌봄휴직 종료

- 가족돌봄휴직 중인 근로자가 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 가족돌봄휴직이 종료된 것으로 봄
- 가족돌봄휴직 중인 근로자는 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 함
 - 사업주는 근로자로부터 돌봄이 필요한 가족의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 근로자에게 알려야 함
 - ※ 30일 이내에 근무개시일을 알리기만 하면 근무개시일은 어떤 날짜가 되어도 상관없다는 의미가 아니라, 근무개시일이 근로자로부터 통지받은 날부터 30일 이내여야 한다는 의미임
 - 근로자의 통지 및 사업주의 근무개시일 통지 여부에 따라 다음에 해당하는 날에 가족돌봄휴직이 종료된 것으로 봄
 - ① 근로자가 통지를 하고, 사업주로부터 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
 - ② 근로자가 통지를 하였으나 사업주로부터 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 근로자가 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 - ③ 근로자가 통지를 하지 않은 경우 돌봄이 필요한 가족의 사망 등 가족돌봄휴직 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

④ 가족돌봄휴직 종료예정일 변경

- 근로자가 가족돌봄휴직 종료예정일을 연기하려는 경우에는 휴직 종료예정일 30일 전까지 사업주에게 신청하여야 하고, 사업주는 이를 허용하여야 함
 - ※ 가족돌봄휴직 종료예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청한 경우에는 사업주가 거부할 수 있음
- 근로자가 가족돌봄휴직 종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있음

(4) 가족돌봄휴직 관련 보호규정



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18.>

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

① 가족돌봄휴직을 이유로 한 해고나 불리한 처우 금지

- 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨
 - 불리한 처우는 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 의미함
- 위반 시 제재: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

② 근속기간 인정 및 평균임금 산정기간 제외

- 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함하고, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외함
 - 가족돌봄휴직 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차유급휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시켜야 함
 - 취업규칙 등에 근속기간에 따른 승진, 승급요건 등이 정해져 있는 경우에는 가족돌봄휴가를 사용한 기간도 동일하게 인정해야 함
 - 퇴직급여 지급시에도 가족돌봄휴직 기간을 포함하여 급여를 지급하며, 평균임금 산정기간에서 제외함



Tip

〈가족돌봄휴직 기간에 대한 연차휴가 계산 방법〉

- 근로기준법 제60조제1항에서는 사용자에게 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80퍼센트 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주도록 명시하고 있음
 - 연차유급휴가의 발생요건인 출근율 계산 시 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며,
 - 연차유급휴가일수는 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.
- (예) 1년간의 소정근로일을 240일로 가정할 때(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수에서 제외되므로 240일로 가정), 80일의 소정근로일을 가족돌봄휴직으로 사용하고 나머지 160일은 개근을 하였다면,
 - 연차유급휴가: 발생. 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였기 때문에 발생합니다.
 - 연차유급휴가일수: $15\text{일} \times 160(\text{가족돌봄휴직기간을 제외한 소정근로일수}) / 240(\text{연간 총 소정근로일수}) = 10\text{일}$

6 가족돌봄휴가 제도

(1) 개 요

- 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육을 이유로 단기적으로 긴급하게 가족을 돌볼 필요가 있는 경우에 근로자가 가족돌봄을 위한 휴가(무급)를 신청할 수 있는 제도

제도 연혁

항 목	원 칙	비 고
대 상	• 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육으로 인하여 긴급하게 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자	• 대통령령으로 정한 사유를 제외하고는 근로자의 신청을 허용해야 함 • 위반시 500만원 이하의 과태료
기 간	• 연간 최대 10일 사용 가능(1일 단위로 사용 가능) • 법 제22조의2제4항제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(한부모근로자는 25일) 사용 가능 • 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함	• 해마다 반복하여 사용 가능
보 호	• 가족돌봄휴가를 이유로 한 해고, 근로 조건을 악화시키는 등 불리한 처우 금지 • 가족돌봄휴가기간은 근속기간에 포함	• 위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
지원제도	• 없음	• 한시사업으로 '20년, '21년, '22년 '코로나19 관련 가족돌봄비용 긴급지원' 시행

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'20.1.1.	'19.8.27.	- 가족돌봄휴가 제도 도입	남녀고평법 제22조의2 제2항
'20.1.1.	'19.12.24.	- 가족돌봄휴가 허용 예외* 신설 * 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우	남녀고평법 시행령 제16조의3
'20.9.8.	'20.9.8.	- 비상시 고용노동부 장관이 고용정책심의회 의결을 거쳐 20일(한부모근로자 25일) 이내로 가족돌봄휴가 기간을 연장할 수 있도록 함 * '20.9.9. 고용노동부장관 고시로 가족돌봄휴가 10일 연장(한부모 15일)	남녀고평법 제22조의2 제2항

(2) 가족돌봄휴가의 허용



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27.>

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다. <신설 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다. <신설 2020. 9. 8.>

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체 보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우

2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우

3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조

제24항제1호에 따른 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

⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18., 2024. 10. 22.>

8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외) ② 법 제22조의2제2항 본문에서 “조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우”란 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 말한다. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다. <신설 2019. 12. 24.>

- 대상: 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 근로자
- 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우(조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)에는 허용하지 않을 수 있음
- 조부모와 부모는 자녀 또는 손자녀에 대해 ‘자녀의 양육’을 사유로 긴급히 돌봄이 필요한 경우 가족돌봄휴가 사용할 수 있음.



Tip

<가족돌봄휴가 사용 사유 중 ‘노령, 자녀의 양육’ 관련 나이의 기준>

- 관련 규정은 없으나, ‘노령’은 노인복지법, 노인장기요양보험법 등 타법령 및 사회통념 등을 고려하여 만 65세로 보고, ‘자녀’는 「민법」 제4조의 성년 미만으로 규정하므로 이와 동일하게 ‘19세 미만 자녀’로 봄

- 휴가기간: 연간 최대 10일, 법 제22조제4항제3호에 따라 가족돌봄휴가기간이 연장되는 경우 최대 20일(한부모근로자는 25일)

- 1일 단위로 사용 가능하며, 해마다 반복하여 사용하는 것도 가능

※ 가족돌봄휴가를 포함한 휴가는 1일 단위로 사용하는 것이 원칙이나 노사가 합의하면 시간 단위로도 사용할 수 있음

- 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함

● 휴가기간 연장

- 연장 사유: 감염병 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각 단계 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난의 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별 조치가 필요하다고 인정되는 경우

- 연장 범위: 연간 10일(한부모 근로자 15일) 범위

※ 연장된 기간도 가족돌봄휴직 기간 한도 90일에 포함

- 절차: 고용정책심의회 심의를 거쳐 고용노동부장관이 연장 기간 및 사유 고시

- 연장된 휴가 사용 가능 사유

① 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각 단계의 위기경보가 발령된 경우로서 근로자의 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조 제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우

② 근로자의 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 “학교등”이라 함)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우

③ 근로자의 자녀가 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및

관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 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

● 자녀 양육으로 사용 가능한 경우

- 자녀의 학교 행사(입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모상담 등), 방학 또는 학교의 휴교에 따른 자녀돌봄, 병원진료 동행 등으로 사용할 수 있으나 개별적인 봉사, 체험, 탐방 등 학교 밖의 활동이나 여행, 시험동행 등은 사용할 수 없음

● 적용 범위

- 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업 또는 사업장은 제외)

● 위반 시 제재

- 사업주가 가족돌봄휴가(기간이 연장된 경우 포함) 신청을 받고 가족돌봄 휴가를 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함

(3) 가족돌봄휴가의 신청 등



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제16조의2(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청 등) ④ 법 제22조의2제2항 본문에 따라 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일, 가족돌봄휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다. <신설 2019. 12. 24.>

- 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 휴가 사용 전(휴가사용일 포함)까지 필요한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출하여야 함
 - 신청 문서에 적어야 하는 사항은 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일, 가족돌봄휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항임
- 가족돌봄휴가는 가족돌봄휴직과 달리 사업주가 휴가를 신청한 근로자에게 휴가의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있는 법령상의 규정은 마련되어 있지 않음
 - 사업주가 근로자에게 신청 문서 이외에 휴가의 필요성을 입증할 자료를 제출하지 않았다는 이유로 가족돌봄휴가를 허용하지 않는다면 남녀고용평등법 위반임(가족돌봄휴가 미부여)

(4) 가족돌봄휴가 관련 보호규정



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.>

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18.>

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

① 가족돌봄휴가를 이유로 한 해고나 불리한 처우 금지

- 사업주는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨
 - 불리한 처우는 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 의미함
- 위반 시 제재: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

② 근속기간 인정 및 평균임금 산정기간 제외

- 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함하고, 평균임금 산정기간에서는 제외함
 - 가족돌봄휴직 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차유급휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시켜야 함
 - 취업규칙 등에 근속기간에 따른 승진, 승급요건 등이 정해져 있는 경우에는 가족돌봄휴가를 사용한 기간도 동일하게 인정해야 함
 - 퇴직급여 지급시에도 가족돌봄휴가 기간을 포함하여 급여를 지급하며, 평균 임금 산정기간에서 제외해야 함



Tip

〈가족돌봄휴가 기간에 대한 연차휴가 계산 방법〉

- 가족돌봄휴가는 법정휴가로서 그 성질 상 출근한 것으로 보아야 하므로, 연차유급휴가 산정시 소정근로일수와 출근일수에 포함
- 사용자는 근로자가 가족돌봄휴가를 포함하여 1년간 80퍼센트 이상 출근한 경우에는 근속 연수에 따른 연차유급휴가를 부여해야 함
 - * 가족돌봄휴직을 사용한 경우에는 가족돌봄휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정한 연차유급휴가를 부여

7 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

(1) 개요

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 제도는 가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업을 위해 기존의 소정근로시간을 단축하는 제도
 - 임신·육아 외 사유까지 근로시간 단축을 확대하여 근로자의 생애주기에 따라 일·생활 균형을 보다 폭넓게 보장할 수 있으며, 일정기간 동안 근무를 하지 않는 가족돌봄 휴직·휴가 등과는 달리 지속적으로 근로를 제공하므로 경력단절 예방, 숙련인력의 이탈 방지 등에도 기여

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
대 상	모든 근로자(남·녀불문)	사업(장) 규모에 따라 단계적 시행 ※ '20년 300인 이상, 공공기관 → '21년 30~299인 → '22년 30인 미만 사업(장)
사 유	가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업	
시 간	주당 15시간 이상 30시간 이하	
기 간	1년	총 단축기간 3년 내에서 1회 연장 가능 (단, 학업 사유 제외)
신분보장 ·근로 조건	근로시간 단축을 이유로 해고나 기타 불리한 처우 및 근로조건 금지	위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	근로시간 단축 종료 후 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀	
	단축된 근로시간 외 연장근로 금지 ※ 근로자의 명시적 청구 있으면 가능	위반 시 1천만원 이하의 벌금

(2) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 허용 및 허용예외



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제16조의8(가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외) 법 제22조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에서 “대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
2. 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 제외한다.

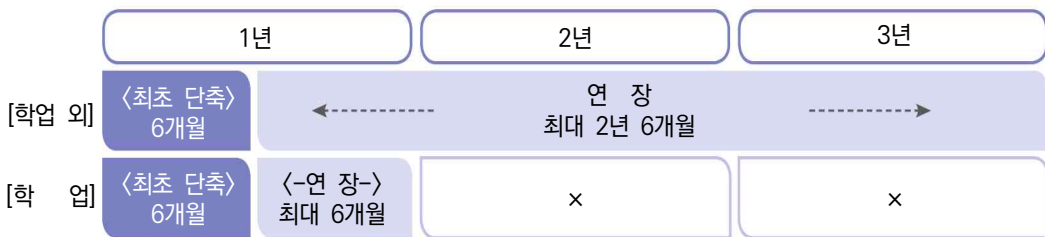
3. 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

① 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 허용

- 대상: 법정 요건을 충족하는 모든 근로자(고용형태 무관)
- 단축 사유: 가족 돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업
 - (가족돌봄) 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌봐야 하는 경우
 - ☞ 가족: 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀
 - ☞ 돌봄: 질병, 사고, 노령으로 한정(그 외 자녀 양육은 해당되지 않음)
 - (본인건강) 질병이나 사고로 인한 부상 등으로 자신의 건강을 돌봐야 하는 경우
 - ☞ 신체건강뿐만 아니라, 정신건강 등 포함
 - ☞ 질병·부상을 치료 중인 경우뿐만 아니라, 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우도 해당
 - (은퇴준비) 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
 - ☞ 나이: 만 55세 이상을 의미, 근로시간 단축 개시예정일을 기준으로 판단
 - ☞ 사유: 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유로 활용 가능
 - (학업) 근로자의 학업을 위한 경우
 - ☞ 학교 정규교육과정, 근로자의 자율적 직업능력개발훈련, 일정 자격 취득, 과정의 수료를 위한 교육과정 참여 등이 해당
 - ☞ 독학, 단순 취미활동, 사업주 주도의 직업능력개발훈련은 허용되지 않음
- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 허용
 - 근로자가 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업주는 특별한 사유가 없는 한 이를 허용해야 함

- 단축기간 중 근로시간: 주당 15~30시간
 - 근로시간 단축 후 소정근로시간은 주당 15~30시간으로 함
 - 한편, 단축 전 근로시간에 대해서는 법령상 달리 정하고 있는 바가 없으므로 반드시 주당 40시간으로 한정되는 것은 아님
- 근로시간 단축기간: 최초 신청기간 1년 이내
 - 다만, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비를 사유로 근로시간을 단축하는 경우 연장사유가 있으면 총 단축기간 3년의 범위에서 1회 연장 가능
 - 학업 사유는 1년 범위에서만 활용 가능

〈 단축 기간 연장 예시 〉



② 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청의 허용예외

- 사업주의 거부 가능 사유
 - 해당 사업에서 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
 - ☞ 해당 사업: ▲ 동일 사업장뿐만 아니라 동일 기업 내에서 배치전환, 전근 등의 인사이동이 있으나 근로관계가 단절되지 않은 경우, ▲ 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우 등 포함
 - ☞ 6개월 근속 판단 기준시점은 근로시간 단축 개시예정일
 - 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력 하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부하는 경우 제외
 - ☞ 정당한 이유: 구인신청을 했으나 자격증 미소유자, 법상채용금지자 등이 알선되어 채용할 수 없는 경우 등이 해당

- 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

☞ 업무성격상 근로시간 분할 수행 곤란: ▲타 법에서 근로자의 1일 근로시간을 정하는 업무, ▲대체인력 배치 등의 방법으로 근로시간을 분할하여 업무를 수행하는 것이 곤란한 경우, ▲근로시간을 단축하면 업무수행이 단절되어 사업의 계속적 영위가 곤란한 경우 등

☞ 정상적 사업 운영에 중대한 지장: 근로자의 근로시간 단축으로 그 사업장의 업무 능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 염려되거나 그러한 개연성을 엿보이는 사정이 있는 경우 등(▲기업의 규모, ▲업무량 증대, ▲근로자가 담당하는 업무 성질 등을 종합적으로 고려)

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 후 해당 근로시간 단축 종료일 다음날 부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우(재신청 제한기간)

☞ 근로시간 단축기간이 끝난 후 다른 사유로 단축 신청을 하더라도 2년 이내에는 단축이 허용되지 않음(다만, 사업주가 임의로 허용하는 경우에는 재신청 제한기간에 관계없이 단축하는 것은 가능함)

● 사업주의 적법한 거부 절차

- 사업주는 근로자의 근로시간 단축 신청을 거부하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 휴직 또는 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지 협의해야 함

(3) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 및 연장 절차



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제16조의7(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 등) ① 법 제22조의3제1항에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 “가족돌봄등근로시간단축”이라 한다)을 신청하려는 근로자는 가족돌봄등근로시간단축을 시작하려는 날(이하 “가족돌봄등단축개시예정일”이라 한다)의 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 신청사유, 가족돌봄등단축개시예정일, 가족돌봄등근로시간단축을 종료하려는 날(이하 “가족돌봄등단축종료예정일”이라 한다), 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 개시일을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 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 본다.

④ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제16조의9(가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장 신청 등) ① 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 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내에 가족돌봄등근로시간단축을 연장하는 기간을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 기간의 연장은 1회로 한정한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 허용한 것으로 본다.

⑤ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

① 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 근로시간 단축개시 예정일의 30일전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 함
 - 신청서에 적어야 하는 내용은 근로시간 단축 신청사유, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료예정일, 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 단축 신청일, 신청인 등에 대한 사항임
- 근로자가 근로시간 단축 개시예정일 전 30일을 남기지 않고 근로시간 단축을 신청한 경우 사업주는 신청일부터 30일 이내로 근로시간 단축 개시일을 지정하여 허용해야 함
 - 한편, 근로자가 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전에 근로시간 단축을 신청한 경우 근로자와의 협의를 하지 않고서 사업주가 임의로 근로시간 단축 개시일을 변경하여 지정할 수는 없음
- 사업주는 근로시간 단축 신청한 근로자에게 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료* 제출을 요구할 수 있음
 - * ▲ 가족돌봄, 본인건강: 의사소견서, 진단서, 장기요양인정서 등
 - ▲ 학업: 대학(원) 입학증명서, 수강등록증, 수강예정증명서, 학업계획서** 등
 - ** 신청 당시 입학증명서 등을 증빙하는 것이 불가능한 경우 학업계획서를 먼저 제출하고, 근로시간 단축개시 시점에 추가 증빙서류를 제출하도록 안내할 수 있음

② 근로시간 단축 허용간주

- 근로자의 근로시간 단축 신청에 대해 그 신청일부터 30일 이내에 근로시간 단축 허용 여부에 대해 밝히지 않으면 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축을 허용한 것으로 간주됨
 - 이는 사업주가 근로자의 단축 신청에 대해 허용 또는 거부의 의사를 표시하지 않음으로써 단축 허용여부가 불확정 상태에 놓이는 것을 방지하기 위한 규정임

③ 근로시간 단축기간의 연장

- 근로시간 단축 중인 근로자가 근로시간 단축기간을 연장하고자 하는 경우 근로시간 단축 종료예정일 30일 전까지 필요한 사항을 적어 사업주에게 제출하여야 함
 - 신청서에 적어야 하는 내용은 근로시간 단축 기간 연장 사유, 당초 근로시간 단축 종료 예정일, 기간 연장에 따른 근로시간 단축 종료예정일, 연장된 단축 기간 중 근무 개시시각 및 종료시각, 연장 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항임
 - 한편, 단축기간을 연장해야 하는 사유란 당초 신청사유가 해소되지 않거나 사정 변경 등으로 근로시간 단축기간을 연장해야 하는 이유임
- 근로자가 근로시간 단축 종료예정일 전 30일을 남기지 않고 근로시간 단축 기간 연장을 신청한 경우 사업주는 신청일부터 30일 이내에 근로시간 단축 연장기간을 지정하여 허용해야 함
- 근로시간 단축기간의 연장은 1회만 할 수 있음
 - ☞ 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비 사유만 연장 신청 가능
- 근로자의 근로시간 단축기간 연장 신청에 대해 그 신청일부터 30일 이내에 근로시간 단축기간 연장 허용 여부에 대해 밝히지 않으면 근로자가 신청한 내용 대로 근로시간 단축기간 연장을 허용한 것으로 간주됨

(4) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축신청의 철회 및 단축의 종료



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제16조의10(가족돌봄등근로시간단축 신청의 철회 등) ① 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자는 가족돌봄등단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 후 가족돌봄등단축개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 신청한 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 신청한 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 신청한 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴 준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

제16조의11(가족돌봄등근로시간단축의 종료) ① 가족돌봄등근로시간단축 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 단축 중인 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

② 사업주는 제1항에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄등근로시간단축이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지 받은 경우에는 그 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 했으나 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 않은 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

① 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청의 철회

- 근로자는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청 후 근로시간 단축 개시예정일 7일 전까지 사유를 밝혀 근로시간 단축 신청을 철회할 수 있음
- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 다음에 해당하는 사유가 발생하면 그 근로시간 단축 신청은 없었던 것으로 봄

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청이 없었던 것으로 보는 사유

1. 가족돌봄 사유로 신청한 경우 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 본인건강 사유로 신청한 경우 해당 질병, 부상 등의 치유
3. 은퇴준비 또는 학업을 사유로 신청한 경우 사정변경으로 인한 계획의 취소

- 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 함

② 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 종료

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축기간은 당초 서면으로 정한 단축 종료 예정일이 도래함으로써 종료되나, 단축기간 중이라도 종료사유가 발생하면 복귀하게 됨
- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중인 근로자에게 다음에 해당하는 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 함

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 종료사유

1. 가족돌봄 사유로 신청한 경우 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 본인건강 사유로 신청한 경우 해당 질병, 부상 등의 치유
3. 은퇴준비 또는 학업을 사유로 신청한 경우 사정변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

- 사업주는 근로시간 단축 종료사유 발생을 통지받으면 통지받은 날부터 30일 이내로 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 근로자에게 알려야 함

* 단축 전 직무 복귀일을 30일 이내로 통보하지만 어떤 날짜가 되어도 상관없다는 의미가 아니라, 근로시간 단축 전 직무 복귀일이 통지받은 날부터 30일 이내여야 한다는 의미

- 단축기간 중 근로자의 종료사유 발생 통지 및 사업주의 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 전 직무 복귀일 지정 여부에 따라 근로시간 단축 종료일은 다음의 세 가지 경우로 나뉨

☞ 단축기간 중 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 종료일

1. 근로자가 통지를 하고, 사업주가 직무 복귀일을 지정한 경우:
사업주가 지정한 단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 근로자가 통지를 하였으나, 사업주가 직무 복귀일을 지정하지 않은 경우:
근로자가 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 근로자가 통지를 하지 않은 경우:
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 종료사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

(5) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 관련 보호규정



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

① 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 불리한 처우 금지

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 단축근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우, 불리한 근로조건으로의 변경을 금지하여 고용불안을 방지하고, 제도의 실효성을 확보

- 그 밖의 불리한 처우의 의미

- 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것

☞ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

② 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 후 직무복귀

- 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 종료되면 해당 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 함

- 근로시간 단축 전과 같은 업무에 복귀시키는 것을 우선 고려하여야 하나, 대체인력채용 등으로 인해서 동일한 업무로 복귀하는 것이 어려운 경우에는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 함

③ 변경된 근로조건에 서면 작성

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축으로 인해 변경된 근로시간 등 근로조건은 서면으로 작성해야 함

- 근로시간 단축은 주요 근로조건인 근로시간의 변경을 의미하므로 당초 체결했던 근로계약과 비교하여 근로조건에 변동이 발생할 수밖에 없음

- 단, 서면으로 작성해야 한다는 의미는 근로계약서를 반드시 새로 작성해야 한다는 의미는 아니며, 부속서 형식으로 기존 근로계약의 근로조건 일부를 변경하는 방식으로 작성 가능함

④ 연장근로의 제한

- 사업주는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 활용 중인 근로자에게는 연장근로를 요구할 수 없음

- 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간의 범위 내에서 연장근로를 시킬 수 있음

☞ 위반 시 1천만원 이하의 벌금

⑤ 평균임금 산정기간 제외

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 기간 동안에는 근로자가 받는 임금이 감소하므로 평균임금 산정기간에서 제외함

⑥ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 시 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금으로 한정

* 육아기 근로시간 단축의 경우에도 시간에 비례하여 삭감 가능한 임금은 통상임금에 한정

「근로기준법」 시행령 제6조 ① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

- 단축 근로자의 근로조건을 서면으로 정할 때 통상임금만 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있음
- 단체협약, 취업규칙 등으로 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따름
- 기타 통상임금에 대한 해석은 근로기준법에 따름

⑦ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 근로자의 연차유급휴가는 근로시간에 비례 산정

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 근로자는 근로기준법 제2조의 단시간 근로자로, 동법 시행령 제9조제1항 및 별표2에서 정하는 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항 적용
- 근로시간 단축 중 연차휴가는 다음의 방식으로 근로시간에 비례하여 지급(1시간 미만은 1시간으로 봄)

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

육아휴직 관련 질의회시

1

육아휴직중 출산휴가 미부여 범위반 여부

Q 질의

- 근로자가 자녀를 출산하였으나 육아휴직 등의 사유로 사용자가 이를 알지 못하였을 경우, 근로자에 대한 출산전후휴가를 소급하여 부여하지 않아도 근로기준법 제74조 위반이 아닌지 여부

A 회시

- 근로기준법 제74조는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 부여하도록 사용자의 의무를 규정하고 있으나,
 - 육아휴직 등의 사유로 사용자가 이를 알지 못하였고, 출산전후휴가가 필요한 시기에 근로자가 이미 근로의무를 면제받았다면, 출산전후휴가를 소급하여 부여하지 않았다는 이유로 동법을 위반하였다고 보기는 어려운 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 253, 2015.2.13.)

2

육아휴직급여 차액 추가 청구

Q 질의

- 통상임금 판단기준에 대한 대법원 전원합의체 판결('13.12.18.) 이후 신청인이 육아휴직 급여 차액을 청구하였으나('13.12.27.) 행정청이 거부('14.2.17.)하였고, 이에 신청인이 법원에 소를 제기('15.2.3.)하였으나 제소기간 도과로 각하됨
 - 신청인이 6개월 이내 동일한 취지로 다시 소를 제기('15.7.30.)하여 현재 소송 진행 중인 상황에서 육아휴직 급여 차액 지급 가능 여부

A 회사

- 이 사건의 차액 지급 가능 여부 판단을 위해서는 신청인의 소멸시효가 중단되어서 차액 지급 대상이 된다고 볼 수 있는지(‘15.8.24., 모성보호 급여 차액 지급 관련 대법원 판결에 따른 처리 지침 4~5쪽 “소멸시효 중단의 요건” 참고)를 검토해야 함
 - a) 차액 청구를 명시적으로 했었고, b) 그 당시 소멸시효가 도과되지 않았으며, c) 6개월 내에 재판상 청구를 진행했다면 소멸시효가 중단되었다고 볼 수 있으며,
 - 이 사건의 신청인은 1차 요청(문서접수, ’13.12.27.), 2차 요청(소제기, ’15.2.3.), 3차 요청(소제기, ’15.7.30.)을 통해 차액 지급을 명시적으로 청구했고,
 - 1차 요청의 경우 접수 당시 소멸시효는 도과되지 않았으나, 문서접수 이후 6개월 이내에 재판상 청구(고용보험법 상 심사·재심사, 행정심판, 행정소송 등)를 제기하지 않았기 때문에 소멸시효 중단의 효력이 없으며,
 - 2차 요청의 경우 접수 당시 일부는 소멸시효가 도과되지 않았으며(3개월분), 소송을 제기했고 각하되었으나 민법 제170조제2항에 따라 6월내에 재판상의 청구를 추가로 진행하여 시효는 최초의 재판상 청구로 인해 중단되었다고 볼 수 있기 때문에 일부(3개월분)에 대해서는 소멸시효 중단의 효력이 있고,
 - 3차 요청의 경우 접수 당시 소멸시효가 전부 도과하였으므로 소멸시효 중단 효력도 없음
- 따라서, 이 사건의 신청인은 2차 요청(소제기, ’15.2.3.)에 의해 일부(3개월분)에 대한 소멸시효가 중단되었다고 볼 수 있으므로, 일부(3개월분)만 차액지급을 하는 것이 타당함(갑설).

(여성고용정책과 - 3194, 2015.10.28.)

3

육아휴직 당해사업장 정의

Q 질의

- 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우로 “해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자”에서 ‘해당 사업’의 의미

※ '18.5.29. 육아휴직 적용 제외를 “계속 근로한 기간 1년에서 6개월”로 개정

A 회시

- 남녀고용평등법시행령 제5조제1호(현행 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제10조제1호)에 의한 “당해사업”이라 함은 동일사업장뿐만 아니라 동일기업 내에서 배치전환, 전근 등의 인사이동이 있으나 근로관계가 단절되지 않은 경우, 파견지가 변경될 뿐 파견사업주(고용사업주)가 변경되지 않는 경우, 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계 된 경우 등은 당해 사업에 계속 근로한 것으로 볼 수 있습니다. 다만, 전적으로 인하여 종전 기업과 근로 관계를 단절하고 새로운 기업과 근로계약을 체결하는 계열사업장 간의 전적은 원칙적으로 당해 사업에 계속 근로한 것으로 볼 수 없습니다.
- 질의 내용으로 보아서는 새로운 기업과 근로계약을 체결한 것이라 보이므로 근로관계가 단절된 것으로 계속 근로기간이 1년 미만이라고 생각됩니다.
- 한편, 자녀가 2007.8.3.생이므로 사업주가 육아휴직을 허용한 경우 2008.8.2. 까지 육아휴직을 신청·개시하시면 개시일로부터 1년간 육아휴직을 사용할 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용과 - 210, 2008.5.9.)

4

육아휴직개시일 지정권

Q 질의

- 육아휴직개시일 지정권 관련 질의

A 회시

- 질의1과 관련하여 육아휴직종료 예정일의 연기는 1회에 한하여 할 수 있습니다.
- 질의2와 관련하여서는 법에서 보장하고 있는 육아휴직의 분할사용에 부합한다고 할 수 있습니다.
- 질의3과 관련하여서는 육아휴직개시예정일 30일 전까지 신청서를 사업주에게 제출한 경우, 사업주는 근로자가 신청한 휴직개시일로 육아휴직을 허용하는 것으로 보아야 합니다. 따라서, 사업주가 육아휴직개시일을 조정할 수 없다고 판단됩니다.
- 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 1년 사용한 적이 있는 근로자가 이혼으로 인하여 추가로 육아휴직을 청구할 경우 사업주는 이를 허용하지 않아도 된다고 판단됩니다.
- 질의5에 대하여는 대체인력채용장려금을 5개월분을 지급할 수 있다고 판단됩니다.
 - 그러나, '08.4.30. 고용보험법시행령 개정으로 '08.6.22.부터 육아휴직을 시작하는 근로자부터는
 - 그 근로자의 육아휴직시작일 전 30일이 되는 날부터 신규로 채용되는 인력에 대하여 육아휴직 시작일부터 대체인력채용장려금이 지급되며,
 - 만약, 산전후휴가와 육아휴직을 이어서 사용하는 근로자에 대하여는 그 근로자의 산전후휴가시작일 전 30일이 되는 날부터 신규로 채용되는 인력에 대하여 산전후휴가시작일부터 대체인력채용장려금이 지급될 수 있음을 추가적으로 알려드립니다.

(여성고용과 - 232, 2008.5.20.)

5

모성보호급여 부정수급 후 지원대상 여부

Q 질의

- A사업장에서 육아휴직급여 부정수급 처리되어 지급제한 된 자가 향후 B사업장에 입사하여 동일한 영아에 대하여 육아휴직을 부여받고 육아휴직급여를 신청한 경우 육아휴직급여 지급이 가능한 지 여부

A 회시

- 고용보험법 제73조제3항은 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려한 날 부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아 휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다’고 규정하고 있음.
- 동 규정에 의한 지급제한의 효력은 당해 휴직기간에 대해서이며, 동 사안과 같이 동일한 영아에 대하여 부정수급 처분을 받은 사실이 있더라도 향후 다른 사업장에 입사하여 새로이 육아휴직을 부여 받은 경우는
 - 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여 신청이므로 고용보험법 제70조에 따른 육아휴직 급여 지급이 가능하다고 할 것임.
 - 다만, 동 사안의 경우 ‘B’사업장에서 실제 근무여부를 조사하여 ‘부정수급 여부’를 확인할 필요가 있다고 사료됨.

(여성고용과-1124, 2010.10.27.)

6

해당 사업장 계속 근로 1년 미만 근로자에게 사업주가 육아휴직을 부여하였다면 육아휴직급여 지급

Q 질의

- 피보험자 김○○이 사업장에 입사한 동시에 육아휴직을 부여받은 경우 육아휴직급여 수급이 가능한지 여부

A 회시

- 고용보험법 제70조의 규정에 의한 육아휴직 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 부여받은 경우 지급하는 것으로
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 단서규정 및 동법 시행령 제10조에 의거 사업주가 허용하지 아니할 수 있는 육아휴직의 경우라 할지라도 사업주가 허용을 하였다면 이 역시 동법 제19조에 의한 육아휴직으로 인정하여야 할 것인 바
 - 당해 사업장에서 계속근로기간이 1년 미만인 근로자라 할지라도 고용보험법 제70조 규정에 의거 지급요건에 위반되지 아니하는 한 육아휴직급여 지급 대상이 되는 것임. 따라서 귀청의 ‘갑’설이 타당.

(여성고용과-1262, 2010.11.15.)

※ 2018.5.29. 계속 근로기간 6개월로 완화

7

사업주가 육아휴직 연장을 2회 이상 허용하였다면 육아휴직급여 지급

Q 질의

- 육아휴직 복직 전에 2회 이상 휴직을 연장하였을 경우 2회 연장 건을 ‘연장’이 아닌 ‘분할’로 볼 수 있는 지, 육아휴직에 대하여 1회 연장과 1회의 분할을 병행하여 사용 가능한지 여부

육아휴직 개요

- 당초 육아휴직 부여기간: 2010.3.16.~5.16.
- 1차 육아휴직 부여기간: 2010.5.17.~7.31.
- 2차 육아휴직 부여기간: 2010.8.1.~10.31.
- 3차 육아휴직 부여기간: 2010.11.1.~2011.3.15.

A 회시

- 「고용보험법」 제70조 규정에 의한 육아휴직 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직의 경우 지급하는 것으로, 동법 제19조의 육아휴직은 ‘근로자가 신청하는 경우 사업주가 이를 허용해야 하며 육아휴직기간은 1년 이내’로 규정하고 있음
- 같은 법 시행령 제12조제2항은 ‘근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에 한번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일전 까지 사업주에게 신청하여야 한다’고 규정하고 있으나
- 위 시행령 규정은 연기 신청에 대한 규정이므로 사업주가 2, 3회 연기 신청을 법률상 부여된 1년 이내에서 허용하였다면 이 역시 동법 제19조에 의한 육아휴직으로 인정해야 할 것임
- 따라서, 고용보험법 제70조 규정에 따라 1, 2, 3차 육아휴직기간에 대한 육아휴직급여를 지급하는 것이 타당한 것임.

(여성고용과-333, 2011.1.31.)

※ 육아휴직 분할 횟수 3회로 확대('25.2.23~)

8

육아휴직 연장에 따른 육아휴직급여

Q 질의

사 실 관 계

- 2009.9.1.~2009.9.30. 1차 육아휴직
- 2010.7.1.~2010.12.31. 2차 육아휴직
- 2010.7.1.~2011.4.30. 기간을 육아휴직 기간으로 하는 육아휴직을 사업주로부터 부여 받은 경우 (2011.1.1.~2011.4.30.)기간에 대한 육아휴직 급여 지급 가능 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4는 육아휴직을 1회에 한하여 분할 사용할 수 있도록 규정하고 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조는 휴직종료예정일을 1회 연기할 수 있도록 규정하고 있음
- 귀 질의 내용 중 1차 육아휴직(2009.9.1.~2009.9.30.)과 2차 육아휴직(2010.7.1.~2010.12.31.)은 육아휴직의 분할 사용에 해당하며,
 - 2차 육아휴직 종료 전에 사업주로부터 휴직종료예정일을 2010.12.31.에서 2011.4.30.로 변경한 육아휴직을 부여받았다고 하는 것은 법 시행령 제12조가 규정하고 있는 휴직종료예정일의 연기에 해당하는 바, 시행령 규정에 따른 정당한 연장이므로 연장된 2011.1.1.~2011.4.30. 기간에 대하여도 육아휴직 급여를 지급하는 것이 타당함.

(여성고용정책과 - 1144, 2011.6.2.)

※ 육아휴직 분할 횟수 3회로 확대('25.2.23~)

9

육아휴직급여 분할사용 가능 범위

Q 질의

- 육아휴직은 1회 분할 사용이 가능한데, 근로자가 두 번째 육아휴직 중에 자녀를 출산하여 육아휴직이 강제 종료되었을 경우
 - 두 번째 육아휴직은 강제 종료된 것이므로 추가로 1회 더 분할 사용이 가능한 지 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4는 육아휴직은 1회에 한하여 분할 사용할 수 있도록 규정하고 있음.
 - 비록, 위 근로자의 경우 출산이라는 예외적인 사유로 두 번째 육아휴직이 종료되었으나, 법률에 육아휴직 종료 사유에 따라 달리 예외 규정을 두고 있지 않고, 이미 육아 휴직을 1회 분할하여 사용하였으므로 같은 자녀에 대하여 추가로 육아휴직을 사용할 수는 없을 것으로 사료됨.

(여성고용정책과 - 1461, 2011.7.4.)

※ 육아휴직 분할 횟수 3회로 확대('25.2.23~)

10

육아휴직 분할 사용 및 연기 가능 범위

Q 질의

- 1차 육아휴직을 부여받아 육아휴직을 사용하던 중 육아휴직종료예정일을 1회 연기한 근로자가, 육아휴직을 분할 사용하여 2차 육아휴직을 사용하면서 또다시 육아휴직종료예정일 연기 신청을 할 수 있는지 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조제2항은 “근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다”고 규정하면서 휴직종료예정일 30일 전에 신청하도록 하고 있음
- 한편, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4는 육아휴직을 1회 분할하여 사용할 수 있도록 규정하고 있는데,
 - 분할 사용한 1차·2차의 육아휴직은 합산하여 1년이라는 제한을 받을 뿐,
 - 자녀의 연령 등 근로자가 육아휴직이 가능한 지 여부도 각각의 육아휴직 개시 시점에 판단하게 되고, 육아휴직 급여의 산정 기초가 되는 육아휴직 개시일의 통상임금도 1차·2차 육아휴직 별도로 산정하는 등, 각각 별개의 육아휴직이라 볼 수 있음
- 시행령 제12조제2항이 휴직종료예정일을 한 번만 연기할 수 있도록 규정한 것은 사업주에게 예측 가능성을 부여하여, 사업주가 인력 운용을 원활히 할 수 있도록 하는데 그 목적이 있는 것이지
 - 1차·2차에 나누어서 육아휴직을 사용하는 경우예까지 반드시 한 번만 연기하도록 하는 취지는 아닌 것으로 사료되는 바,
 - 각각의 육아휴직 기간에 대하여 1회씩 육아휴직종료예정일 연기를 할 수 있는 것으로 해석함이 타당. 귀 지청의 갑설

(여성고용정책과-2105, 2011.8.30.)

※ 육아휴직 분할 횟수 3회로 확대('25.2.23~)

11

모성보호 부정수급 반환명령범위 지침

Q 질의

- 모성보호 부정수급 반환 명령 범위

A 회시

1. 검토 배경

- 대구지방고용노동청 포항지청에서 부정수급자의 반환 명령 범위에 대하여 질의 (포항지청 취업지원과 - 4443)
- 고용보험법은 육아휴직 급여 반환명령에 대하여 실업급여 규정을 준용토록 하고 있으나
 - 그 준용범위에 대하여 일선관서에서 혼돈이 있어 이를 해소하고자 함

2. 주요 쟁점

1) 육아휴직 지급 제한의 범위(고용보험법 제73조)

- 고용보험법 제73조는 근로자가 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니하도록 규정

관련규정

고용보험법 제73조(급여의 지급 제한 등) ①피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

- 실업급여 부정행위의 경우 고용보험법 시행령 제80조*에 해당하는 경우에는 그 실업인정대상기간에 한하여 지급을 정지하는 등 예외를 두고 있음(고용보험법 제61조)

* 실업을 인정받으려는 기간 중에 근로를 제공한 사실을 실업인정을 신청할 때 신고하지 아니하거나 사실과 다르게 신고한 경우 / 실업인정을 신청할 때 실업인정 대상 기간 중의 재취업 활동 내용을 사실과 다르게 신고한 경우

- 그러나, 고용보험법 제73조는 고용보험법 제61조 준용 규정을 두고 있지 않으므로, 육아휴직자가 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 고용보험법 시행령 제80조에 해당 여부와 상관없이 “그 이직 또는 취업 하였을 때부터” 육아휴직 급여의 지급이 제한됨

2) 부정 수급 반환 명령의 범위

관련규정

고용보험법 제74조(준용) 육아휴직 급여에 관하여는 제62조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “육아휴직 급여”로 본다.

고용보험법 제62조(반환명령) ①직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자에게 지급받은 전체 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있고, ...

■ 구직급여 부정 수급시 반환 명령의 범위

- 구직급여의 경우 고용보험법 시행규칙 제104조에 따라, 일반적인 경우, 경미한 위반의 경우, 자진신고의 경우 등 세분하여 반환명령 범위를 규정하고 있음

■ 기존 질의회시

- 부정수급이 행해진 날이 포함된 월에 대하여 반환 명령하도록 함
 - 다수 월의 급여신청을 1회에 하였다하여 정당한 수급 자격을 갖춘 월의 급여액까지 반환명령 하는 것은 행정목적 달성을 위해 최소한도의 침해를 선택해야 한다는 비례원칙에 반하므로, 부정수급이 행해진 날이 포함된 월에 대하여만 반환명령 하여야 함

(여성고용과 - 1783, 2004.8.9.)

■ 검토 의견

- 고용보험법 제74조는 고용보험법 제62조를 준용하도록 규정하고 있고, 고용보험법 시행령 제97조는 고용보험법 시행령 제81조를 준용하도록 규정하고 있을 뿐,
 - 구직급여와 관련하여 경미한 경우에 예외를 둔 고용보험법 시행령 제80조 및 부정행위에 따라 반환 명령의 범위에 차별을 둔 고용보험법 시행규칙 제104조는 별도의 준용 규정이 없음
 - 따라서, 구직급여 부정수급 사례에 준하여 반환 명령의 범위를 정하는 것은 바람직하지 않음

- 고용보험법은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 지급받은 자에게 지급받은 전체 육아휴직 급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있도록 규정하고 있는 바,
 - 육아휴직 급여가 매월 단위로 지급되기는 하나, 이는 지급 편익에 따른 것일 뿐, 한 달이 되지 않는 기간에는 일할 계산하여 지급하는 점 등을 볼 때, 근로자가 이직 또는 취업한 날 전일까지는 정당한 육아휴직 기간이므로
 - 근로자가 이직 또는 취업한 날 이후에 지급 받은 금액이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 육아휴직 급여에 해당
- 따라서, 부정수급이 행해진 날이 포함된 월 전체 육아휴직 급여를 반환하는 것은 타당하지 않고, 부정수급이 행해진 날 이후 지급 받은 육아휴직 급여를 반환하는 것이 타당.

※ 기존 질의 회시(여성고용과-1783, 2004.8.9.) 폐기

3) 부정행위에 따른 추가징수 범위(고용보험법 시행규칙 개정, 11.9.16.)

- 구 「고용보험법 시행규칙」 제119조는 “거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급받은 육아휴직 급여액의 100분의 100”을 추가징수토록 규정하였으나,
 - 최근 시행규칙을 개정하여 추가징수를 감면할 수 있는 근거 마련
- ① 원칙: 육아휴직 급여액의 100분의 100
 - ② 부정행위 조사에 성실히 응하고, 부정수급액의 즉시 납부를 서면으로 약속한 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급받은 육아휴직 급여액의 100분의 60
 - ③ 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 부정행위를 자진 신고한 자, 직업안정기관의 장이 생계가 현저히 곤란하다고 인정하는 사람: 추가징수 면제 가능

3. 향후 계획

- 기존 질의 회시(여성고용과-1783, 2004.8.9.)는 폐기하도록 하고, 이후 동 내용을 숙지하여 육아휴직 급여 부정수급처리에 통일성을 기하도록 함

(여성고용정책과-2933, 2011.11.7.)

※ 육아휴직 분할 횟수 3회로 확대('25.2.23~)

12

사업자등록증을 소지한 근로자의 육아휴직

Q 질의

- 육아휴직급여 신청 전에 사업자등록증을 개시하여 사업을 영위하면서 타 사업장의 근로자로 피보험자격을 취득하여 근로하던 중 배우자의 출산에 따라 육아휴직을 신청한 자가, 육아휴직급여 지급 기간 동안에도 개인 사업을 영위하여 소득이 발생했을 경우 해당 수급자의 부정수급 여부

사 실 관 계

- 신청인의 고용보험 이력 및 개인사업장 관련 사항

A사업장 관련 고용보험 피보험 이력	신청인 명의 B사업장 관련 사항
- '07.3.7.취득 ~ '11.3.26. 상실, - '11.7.1.취득 ~ 현재 ※ A 사업장은 신청인의 가족 4명과 가족이 아닌 직원 2명으로 구성된 건설업관련 사업장으로 대표자는 신청인의 형으로 파악됨	- 개업일: '05.4.28. - 사업장 대표자: 신청인 - 사업종류: 운수업(화물)

- 신청인은 육아휴직급여 신청 전부터 사업을 개시하여 육아휴직급여 신청기간에도 지속적으로 사업을 영위하여 소득이 발생함

A 회시

- 고용보험법 제73조 및 제77조의 규정에 의하면 피보험자가 육아휴직(산전후휴가) 급여 기간 중에 그 사업에 이직하거나 새로 취업한 경우 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직(산전후휴가) 급여를 지급하지 않도록 되어 있는 바,
 - 동 규정상 '취업'이라 함은 상시근로를 제공하는 것 뿐만 아니라 자영업을 영위하는 경우를 포함함이 타당
- 다만, 위 규정의 '새로' 취업에 대하여 기존 질의 회시(여성고용과-1410 (2010. 4.19.))는 당해 사업장에서 모성보호 급여를 받기 이전부터 자신명의의 사업자등록을 가지고 있었다면 '새로 취업'한 경우가 아니라고 보아 육아휴직 급여의 수급이 가능한 것으로 판단하였음

- 그러나, 사업의 영위 형태를 고려함이 없이 사업자등록 시기와 육아휴직 시기의 선후에 따라 근로자가 새로 취업 하였는지 여부를 일률적으로 판단할 것은 아니고
 - 사업자등록증을 소지한 근로자의 실제 사업 영위여부, 개인 사업과 직장 근로시간의 배분 정도, 사업에의 기여 정도 등을 종합적으로 고려하여
 - 근로자의 육아휴직이 자녀를 양육하기 위한 것이 아니라, 본인 사업에 전념하기 위해서 혹은 다른 회사라면 취업한 것으로 볼 수 있을 정도로 노동력을 본인 사업에 투입하기 위한 것이라면 육아휴직으로 볼 수 없어 부정수급으로 보아야 할 것임.

(여성고용정책과 - 2932, 2011.11.11.)

13

육아휴직자에 대한 불리한 처우

Q 질의

- 의료원 내부 취업규칙, 단체협약 등에 따르면 징계처분, 징계의결요구, 휴직, 직위해제 기간 중에 있는 직원에 대하여는 승진의 제한을 두고 있는 바,
 - 동 규정을 따르게 되면 육아휴직자의 경우 승진이 제한되고 있어, 이러한 규정이 육아휴직자에 대한 불리한 처우를 금하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반하게 되는 지 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항은 “사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며~”라고 규정하고 있는 바,
 - 귀 기관에서 승진 및 승급 제한 규정을 두면서 거기에 휴직자도 포함시키고 있어 단지 육아휴직 중이라는 이유로 승진 대상에서 육아휴직자를 배제하는 규정을 두고 있다면, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항을 위반한 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 977, 2012.3.21.)

14

파견근로자가 육아휴직 사용시 근속기간 인정 여부

Q 질의

- 파견 근로자가 육아휴직을 사용한 경우 그 육아휴직기간 동안 근로기간 단절이 있는 것으로 볼 것인지, 아니면 근로관계는 계속되고 있으므로 근속기간을 인정해야 하는지 여부

A 회시

- 근로자가 육아휴직 중인 경우, 그 근로자는 고용관계를 유지한 채 “휴직”중인 경우이므로 근로기간 단절이 있는 것은 아니며,
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항은 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하도록 규정하고 있으므로, 동 기간을 근속기간에 포함시켜 승진, 퇴직금 산정, 연차휴가 가산 등에 있어서 근로자가 불이익을 받지 않도록 해야합니다.
 - ※ 참고로, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항은 육아휴직 기간이 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입되지 않도록 규정하고 있음
 - 이는 육아휴직 기간이 근로계약기간에 산입되는지 여부와는 무관한 규정 이므로, 별도의 계약연장이 없는 경우 육아휴직 사용여부에 따라 사용자와 근로자간 체결한 근로계약기간이 변하는 것은 아니니 유의하시기 바랍니다.

(여성고용정책과 - 431, 2013.4.18.)

15

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간

Q 질의

- 다른 회사에서 육아휴직을 사용한 경력이 있는 근로자에게 사업주가 육아휴직을 허용해야 하는 지 여부
 - (질의1) 근로자가 다른 사업장에서 1년의 육아휴직을 사용한 후, 새로운 사업장에서 동일한 자녀의 양육을 사유로 육아휴직을 신청하였을 때 사업주가 이를 반드시 허용해야 하는지 여부
- 근로자가 재혼하여 자녀를 양육하게 된 경우 육아휴직 사용 가능 여부(동일한 자녀에 대하여 친모가 1년의 육아휴직을 기사용)
 - (질의2) 근로자가 재혼을 하여 육아휴직 가능한 자녀가 생겼으나, 동일한 자녀에 대하여 이미 친모가 1년의 육아휴직을 사용하였다면, 동 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있는 지 여부 및 육아휴직 급여 지급 가능 여부

A 회시

- (회시1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 사업주에게 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하면서, “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다”고 규정하고 있는 바,
 - 동 규정은 근로자가 여러 회사를 다니면서 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 여러 해 사용하는 것을 보장하는 것보다는, 근로자에게 한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여한 것으로 해석하는 것이 타당하므로,
 - 근로자가 동일한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 이미 사용하였다면, 새로운 회사에서 신청한 육아휴직에 대하여 사업주가 허용할 의무는 없음

- (회시2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 근로자에게 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여하고 있는 것으로 보이는 바,
 - 친모는 비록 육아휴직을 사용하였지만, 재혼한 근로자는 아직 육아휴직을 사용한 적이 없으므로, 동일한 자녀에 대하여 다른 근로자가 육아휴직을 사용하였다는 이유로 육아휴직을 사용 못하게 하는 것은 타당하지 않음
 - 따라서, 재혼한 근로자는 별도로 1년의 육아휴직을 사용할 수 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용한 것이므로 동 기간에 대하여 육아휴직 급여도 수급 가능

16

불이익한 처우 임금인상

Q 질의

- 임금인상을 함에 있어서 성과평가결과(점수)에 따른 임금인상률(A)에 “휴직 기간을 제외한 나머지 정상근무기간(출근성적, B)”을 곱하여 최종 임금인상률(C)을 정하는 경우 남녀고용평등법 위반 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항은 “육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고 있어, 육아휴직에 따라 승진, 승급, 연차휴가 가산, 퇴직금 산정 등에 있어서 불이익을 받지 않도록 규정하고 있습니다.
- 구체적 사실 관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나 귀 질의의 경우, 성과에 따라 이미 산정된 임금인상률(A)에 육아휴직을 사용한 근로자에게 불리한 출근성적(B)을 곱하는 것은(경우에 따라서는 출근성적(B)이 0이 되어 최종 임금인상률(C)이 0이 되는 경우도 발생할 수 있으며, 이는 호봉제 체계하에서 승급하지 않는 것과 같은 효과를 가져옴) 육아휴직에 따른 불이익한 처우에 해당하는 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 129, 2015.1.13.)

17

육아휴직 조기복귀 미허용시 해석

Q 질의

- 근로자가 2014.10.1.~2015.3.31.까지 6개월간 육아휴직을 신청하였으나, 자녀 취학 등의 사유로 2014.12.17.일자로 복직원을 제출하여 2015.1.1.자로 복직을 요청한 경우, 사업주가 이에 따라 복직시켜야 하는 지 여부

A 회시

- 남녀고용평등법 시행령 제14조는 영유아의 사망 등에 따라 육아휴직이 종료되는 경우에 사업주에게 이를 통보하고 복귀하는 절차에 대하여는 규정하고 있으나,
 - 육아휴직 종료 사유가 없는 경우에 업무에 복귀하는 절차는 규정하고 있지 않습니다.
 - 또한, 통상 육아휴직은 1개월 이상 장기간 사용하므로 사업주가 이 기간에 대체인력을 채용하는 등 인력 운용에 변화가 있을 수 있으므로, 육아휴직이 종료되는 사유가 아니라면 갑작스럽게 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무를 부과하기는 어렵습니다.
 - 따라서, 명백한 육아휴직 종료 사유가 없으나* 근로자가 조기 복귀를 원하는 경우 복귀 시기는 근로자와 사업주 간 협의에 의하여 정해질 부분이지, 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무가 있다고 보기는 어렵습니다.
 - * 현행 육아휴직 규정은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 경우 육아휴직을 사용할 수 있어 자녀의 “취학”이 육아휴직 종료 사유로 보기 어려움
- 아울러, 귀 사의 단체협약이 존재하고, 남녀고용평등법 조항보다 근로자에게 유리한 경우에는 단체협약을 적용하고, 남녀고용평등법 조항보다 불리한 경우에는 단체협약 규정은 효력이 없으니 이 점 참고하시기 바랍니다.

18

무급휴직자에 대한 육아휴직 부여 여부

Q 질의

- '09.8.6. 노사합의에 의해 근로제공의무가 이미 면제된 무급휴직자의 육아휴직을 인정해 줘야 할 의무가 있는지 여부
- 위 질의에서 육아휴직을 부여해야 할 법적 의무가 있다고 판단할 경우 노사합의에 의해 무급휴직 기간 동안 중단한 각종 복리후생을 회복시켜줘야 할 법률적 의무가 있는지 여부 및 동 근로자가 육아휴직을 마친 경우 무급휴직자로 복귀하는지 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 육아휴직은 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학전 자녀를 양육할 수 있도록 일정기간동안 근로제공의무를 면제해 주는 제도이므로
 - 이미 직무에 종사하고 있지 않아 근로제공의무가 없는 무급휴직자에게까지 의무적으로 육아휴직을 부여하여야 한다고 볼 수는 없다고 판단됨

(여성고용정책과-631, 2015.2.29.)

19

소속 변경시 육아휴직이 가능한지 여부

Q 질의

- 국립대 기성회 소속 직원으로 약 11년 정도 근무했고, 현재 만 4세(2010년 10월생)의 자녀가 있는 근로자가 “국립대학의 회계설치 및 재정운영에 관한 법률” 부칙 제4조에 따라 기성회에서 퇴직하고 국립대학에 신규 채용된 다음 육아휴직을 신청할 경우,
- 국립대학의 장은 신규채용 후 1년이 경과하기 전이라도 육아휴직을 허용해야 하는지, 아니면 신규채용 후 1년이 되는 때까지 육아휴직을 부여하지 않아도 되는지를 질의함

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 및 같은 법 시행령 제10조에 따라, 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하나, 해당 사업에서 계속근로 한 기간이 1년 미만인 근로자에 대해서는 육아휴직을 부여하지 않을 수 있음
- 한편, “해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만” 인지의 여부는 해당 근로자의 실질적인 근로관계 등을 기준으로 판단해야 하는 바, 형식상 새로운 근로계약 체결로 사업주가 변경되었다 하더라도 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우 또는, 자회사에 신규 채용되었지만 같은 장소에서 같은 업무를 수행하는 경우 등이라면 해당 사업에서 계속 근로한 것으로 볼 수 있음
- 국립대 기성회 직원의 경우에도 국가정책적인 목적에 따라 신규 채용의 형식으로 소속이 기성회에서 국립대로 변경되었다 하더라도 실질적으로 종전과 같은 대학에서 같은 업무를 수행하고 있다면 “해당 사업에서 계속 근로”하는 것으로 봄이 타당할 것임
- 특히, 국립대학의 회계설치 및 재정운영에 관한 법률 부칙에는 국립대학의 장이 기성회 직원을 신규 채용하도록 하면서, 보수, 복무 등 근로조건에서 불이익을 받지 않도록 명문화하고 있는 바, 육아휴직은 법정 근로조건에 해당하므로 신규채용으로 인한 불이익이 없어야 할 것임

- 따라서, 본 사안에서 사업주는 해당 근로자에게 육아휴직을 부여할 의무가 있다고 할 것이며, 참고로 이를 위반할 경우에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항에 따라 500만원 이하의 벌금에 처하게 될 수 있다는 점을 알려드립니다.

(여성고용정책과 - 755, 2015.3.24.)

20

자녀의 양육이 목적이 아닌 경우 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정해야 하는지 여부

Q 질의

- 자녀의 양육이 목적이 아닌 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정해야 하는지

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 의하면 “사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 한다”고 규정하고, 같은 법 제19조 제2항에서 “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다”고 규정하며, 같은 법 제19조 제4항은 “제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고, 같은 법 시행령 제13조 및 제14조에서는 해당 자녀의 사망 등 해당 자녀를 양육할 수 없게 된 경우 그 사유를 사업주에게 알려 근무를 개시하도록 하고 있습니다.
- 이를 종합하여 보면, 육아휴직 중인 근로자가 해당 자녀의 양육을 위하여 아무런 기여를 하고 있지 않다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 분명한 경우에는 이 기간을 근속기간에 포함하지 않는다고 하더라도 법 위반이라고 보기는 어렵다고 할 것입니다.
- 또한, 육아휴직 기간을 2년까지 허용하는 경우 법정 육아휴직 기간을 초과 하여 허용한 기간을 근속기간에 포함하지 않는다고 하더라도 역시 법 위반으로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 1959, 2015.7.3.)

21

육아휴직 기간 중 소득활동시 육아휴직급여 지급 여부

Q 질의

- 육아휴직 전 저작활동으로 인한 인세 수입이 육아휴직 후 발생하여 지급받을 예정으로, 판매량에 따라 인세 수입이 불규칙할 경우 육아휴직급여의 지급제한 여부에 해당되는 지 여부
- 육아휴직 기간 중 프리랜서 활동으로 비정기적 소득이 발생하고, 주 15시간 미만으로 근로할 경우 육아휴직급여 지급 제한사유에 해당되는지 여부

A 회시

- 생활의 안정적 유지를 위한 근로자 직업형태의 다양화(두 가지 이상의 직업)로 인하여 휴직 전 두가지 이상의 직업을 가지고 활동을 하였다 하더라도 인세 수입은 이전 활동에 대한 대가로 휴직 후 새로이 취업을 하여 금품이 발생한 것으로 볼 수 없는 바, 육아휴직급여 지급 제한 사유로 볼 수 없음
- 휴직기간 중 프리랜서 형태로 직업을 영위하여 금품이 발생할 경우 비록 사업자 등록증이 없다하더라도 취업(자영업의 일종)으로 볼 수 있으며, 이때 지급 제한을 해야 하는지 여부는 실제 활동(주 15시간 근무 여부)과 육아시간의 배분 정도, 업무 활동의 기여도에 따른 금품 발생(근로자 입증 의무) 등을 종합적으로 고려하여 판단할 필요가 있음.

(여성고용정책과-2840, 2015.9.22.)

22

육아휴직 중 해외여행 기간에 대해 육아휴직 급여 지급 여부

Q 질의

- 육아휴직 기간 중 자녀를 동반하지 않고 해외여행을 15~20일 가량 갈 경우 해외여행기간에 대해 육아휴직급여를 지급해야 하는지 여부

A 회시

- 육아휴직은 남녀고용평등법상 ‘자녀를 양육하기 위한 휴직’이므로 그 자녀와 동거하는 것이 전제되어야 할 것이나, 근로자가 단기간 불가피하고 우연한 사정으로 자녀와 떨어져 있게 된 것을 자녀와 동거하지 않았다고 보기 어렵고, 이러한 사정만으로 전체 육아휴직 기간을 ‘자녀를 양육하기 위한 휴직’ 기간이 아니라고 단정할 수는 없을 것임.
- 따라서, 해당 근로자가 육아휴직 급여 기간 중 자녀와 떨어져 있었다고 하더라도 그 기간이 비교적 단기간이고, 그 사유도 사회적으로 용인될 만한 정도의 것이며, 그 기간에 다른 사람을 통하여 자녀를 실질적으로 양육한 것으로 인정된다면 육아휴직 급여를 지급함이 타당할 것으로 판단됨

(여성고용정책과 - 2102, 2016.6.28.)

관련판례

육아휴직급여 제한 및 반환·추가징수처분 취소 [서울고법 2015.8.28, 선고, 2014누56002]

지방고용노동청장이 12개월 동안 육아휴직급여를 지급받고 그중 약 8개월 동안 자녀를 어머니에게 맡긴 채 해외에 체류한甲에게 ‘육아휴직급여 수령 중 영유아를 양육하지 않고 해외에 체류하였다’는 이유로 고용보험법 제73조 및 제74조 등에 따라 육아휴직급여 제한처분과 지급받은 육아휴직급여 중 일부의 반환명령 및 추가징수 처분을 한 사안에서, 고용보험법상 육아휴직급여를 받기 위한 요건으로서 ‘자녀를 양육하기 위한 휴직’에 해당하기 위해서는 양육하는 영유아와 동거하는 것이 전제되어야 하고 ‘영유아와 동거하지 아니하게 된 경우’에는 육아휴직의 종료 사유에 해당하며, 甲이 불가피하고 우연한 사정으로 일시적으로 자녀와 동거하지 않게 되었다고 볼 수는 없어 자녀와 동거하지 아니한 기간에도 어머니를 통해 자녀를 실질적으로 양육하였다고 보기 어렵고, 자녀와의 비동거로 육아휴직이 이미 종료되어 더 이상 육아휴직상태에 있지 않았던 甲은 육아휴직급여의 수급자격이 없음에도 이와 같은 사정을 숨긴 채 해외에서 체류하는 동안 매달 육아휴직급여 신청을 하고 급여를 받았으므로, 고용보험법 제62조 및 제73조의 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법’으로 육아휴직급여를 받은 자에 해당하여, 위 각 처분이 적법하다

23

육아휴직 중 재택근무

Q 질의

- 귀하는 육아휴직 중인 근로자에게 사업주가 재택근무를 명할 수 있는지, 재택근무를 할 경우 이를 육아휴직 기간으로 볼 수 있는지를 문의하셨습니다.

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 의하면, 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하면 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있으며, 육아휴직을 허용하지 않을 경우 같은 법 제37조제4항에 의거 500만원 이하의 벌금형에 처해질 수 있습니다. 이 때 ‘휴직’이란 근로계약관계를 유지하면서 일정 기간 근로제공을 면제하거나 금지하는 것을 말합니다.
- 따라서, 사업주는 육아휴직 중인 근로자에 대하여 재택근무 등 어떠한 형태로든지 근로를 명할 수 없으며, 사업주가 육아휴직 중인 근로자에게 재택근무를 명할 경우 이는 육아휴직을 허용하지 않은 것으로서 남녀고용평등법 제19조제1항 위반으로 형사처벌 될 수 있음을 알려드립니다. 또한, 육아휴직기간 중 재택근무한 기간은 당연히 휴직기간으로 볼 수 없습니다.

(여성고용정책과-2258, 2016.7.7.)

24

육아휴직 중 로스쿨 수강

Q 질의

- 육아휴직자가 육아휴직 기간 중 주 10~23시간 로스쿨 강의를 수강하였고, 시험기간 중 일부기간은 기숙사에 입소하여 자녀와 동거하지 않은 사실이 확인된 경우 그 휴직을 자녀 양육을 목적으로 한 육아휴직으로 볼 수 있는지 여부

- 갑 설

육아휴직 중 학위 취득 목적으로 로스쿨을 다녔고, 기숙사에 입소하였다고 하더라도 육아휴직이 자녀를 양육하기 위한 목적이 아니며, 자녀 양육을 위하여 아무런 기여를 하지 않았다는 사실을 객관적으로 명백하게 입증할 수 없고, 자녀와 동거하지 않은 시험기간이 단절적이고, 전체 기간이 한 달 이내로 비교적 단기간이며, 고용보험법 상 지급제한의 사유가 새로 취업한 경우에 한하므로 부정수급 처분 대상으로 보기 어려움

- 을 설

육아휴직 중 로스쿨에 다니면서 변호사 자격취득을 위해 주 23시간 로스쿨 수업을 수강하고, 학기 중 시험 준비를 위하여 기숙사에 거주하면서 자녀와 동거하지 않은 기간은 자녀를 실제로 양육하였다고 보기 어렵고, 또한 주 23시간의 수강 기간은 '취업'에 준하는 것으로 볼 수도 있는 바, 이 기간은 육아를 목적으로 한 휴직기간이 아니고, 사회적으로 용인될 만한 일시적이고 불가피한 사유라고 보기도 어려우므로 이 기간에 대하여 부정수급 처분을 하는 것이 타당함

A 회시

- 관련 법은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 사유로 계속 근로기간 1년 미만인 경우와 배우자가 육아휴직 중인 경우를 명시하고 있고, 육아휴직 중인 근로자에 대해 업무복귀를 지시할 수 있는 사유로 육아휴직 대상 자녀의 사망 또는 근로자가 자녀와 동거하지 않게 된 경우만을 열거하고 있을 뿐 육아휴직의 방식에 대해서는 명문의 규정이 없음. 따라서, 사업주가 근로자의 휴직이 자녀를 양육할 목적이 아닌 것이라고 주장하려면 해당 자녀의 사망 또는 자녀와 동거하지 않는 것에 준하는 정도로 해당 근로자가 자녀 양육에 기여하는 바가 전혀 없음이 명백하게 입증되어야 할 것임.
- 따라서, 육아휴직 중인 근로자가 해당 자녀의 양육을 위하여 아무런 기여를 하고 있지 않다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 분명한 경우에는 육아휴직이 아니라고 할 수 있을 것이나, 육아휴직을 사용하는 근로자가 학업을 병행하더라도 그 근로자가 학업으로 인해 자녀를 양육하는 것이 도저히 불가능하다고 볼 만한 객관적인 입증이 없다면 육아휴직이 아니라고 단정하기는 어렵다고 판단됨.

(여성고용정책과-2879, 2016.8.16.)

25

육아휴직 중 대학원 수강

Q 질의

- 육아휴직기간 중 대학(원) 수강이나 기타 영리활동(이직은 제외, 이하 동일)이 가능한지 여부
- 대학(원) 수강이나 기타 영리활동이 주요 목적으로 판단될 경우 육아휴직 신청을 거부할 수 있는지 여부
- 육아휴직기간 동안 대학(원) 수강이나 기타 영리활동 등에 전념한 경우에도 육아휴직기간을 근속기간에 포함하여야 하는지 여부

A 회시

- 관련 법은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 사유로 계속 근로기간 1년 미만인 경우와 배우자가 육아휴직 중인 경우를 명시하고 있고, 사업주가 육아휴직 중인 근로자에 대해 업무복귀를 지시할 수 있는 사유로 육아휴직 대상 자녀의 사망 또는 근로자가 자녀와 동거하지 않게 된 경우만을 열거하고 있을 뿐 육아휴직의 방식에 대해서는 명문의 규정이 없음. 따라서, 사업주가 근로자의 휴직이 자녀를 양육할 목적이 아닌 것이라고 주장하려면 해당 자녀의 사망 또는 자녀와 동거하지 않는 것에 준하는 정도로 해당 근로자가 자녀 양육에 기여하는 바가 전혀 없음이 명백하게 입증되어야 할 것임.
- 따라서, 대학(원) 수강이나 기타 영리활동(이직 및 새로운 취업 제외)을 하고 있다는 이유만으로 육아휴직이 아니라고 단정할 수는 없으며, 다만, 휴직의 목적이 자녀 양육이 아니라고 볼 만한 객관적이고 명백한 입증이 있다면 그 휴직의 신청을 거부할 수 있을 것임. 마찬가지로 육아휴직으로 인정된다면 그 기간은 근속기간에 포함되어야 함.

(여성고용정책과 - 2839, 2016.8.12.)

26

사지마비 근로자에 대한 육아휴직 허용

Q 질의

- 업무 외 사고로 사지마비 상태인 근로자가 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 하는지 여부 및 허용할 경우 육아휴직 급여를 지급받을 수 있는지 여부
 - 근로자 인적사항 등: 성별은 남자, 가족관계는 배우자 및 자녀 2명(2015년생 쌍둥이), 육아휴직 이력은 없음
 - 사고 경위 등: 수영장에서 점프 후 입수 과정에서 목 부상으로 수술 후 병원 입원 중이며, 사지마비 상태로 거동을 전혀 할 수 없어 철야간병인을 두고 있는 상태임

A 회시

- 비록 관련 법은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 사유로 계속 근로기간 1년 미만인 경우와 배우자가 육아휴직 중인 경우만을 명시하고 있을 뿐이나, 법상 육아휴직은 “자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다”고 규정하고 있습니다.
 - 따라서, 근로자가 자녀를 양육하는데 아무런 기여도 할 수 없는 상태임이 객관적으로 명백하다면 사업주는 그 휴직의 신청을 거부할 수 있다고 보아야 할 것입니다.
 - 그럼에도 사업주가 육아휴직을 허용했다면 이는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직이 아니라 사업주 임의의 육아휴직으로서 고용보험법상 육아휴직 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우에 지급하는 것이므로 사업주 임의의 육아휴직에 대해서는 육아휴직 급여를 지급받을 수 없다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-3406, 2016.9.26.)

27

육아기 근로시간 단축 후 육아휴직 변경 시 허용 요건 재충족 여부

Q 질의

- 근로자가 만 8세 이하 자녀에 대해 육아기 근로시간 단축 급여를 4개월 15일 간 받고 있다가 연이어서 12개월 중 남은 기간에 대해 육아휴직을 신청하였는 바, 새로 신청한 육아휴직 신청 시점에서는 동일 자녀가 만 8세 이하가 아닐 경우 육아휴직 급여를 지급할 수 있는지 여부

A 회시

- 법령에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 요건을 따로 정하고 있는 점, 1년의 범위 내에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 횟수를 미리 정하고 있는 점, 육아기 근로시간 단축을 사용하기 위해서는 새로 근로계약을 체결하여야 하는 점, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 급여의 산정시점은 각각 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 개시일로 명시하고 있는 점, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 경우 사업주는 각각 500만원 이하의 벌금형과 500만원 이하의 과태료 처분을 받게 되는 점 등을 종합하여 볼 때,
- 육아기 근로시간 단축과 육아휴직이 기간의 단절 없이 연속된다 할지라도 이는 별개의 신청건이므로 자녀의 연령 등 그 요건은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 개시 시점에 새로이 충족하여야 할 것으로 판단됨.

(여성고용정책과 - 4845, 2016.12.27.)

28

정직처분 예정자의 육아휴직 신청

Q 질의

- 근로자에게 징계처분(3개월간 정직)을 하였으나, 근로자가 첫째 자녀에 대한 육아휴직을 신청하여 이를 허용하고 육아휴직이 종료된 다음날 다시 정직처분을 하고자 하였으나, 근로자가 그 날부터 둘째아이에 대한 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 하는지 여부

A 회시

- 근로자에 대한 징계가 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 절차에 따라 적법하게 진행되어 징계의 내용 및 기간이 확정되고, 근로자가 정해진 기간 내에 이의제기가 없었다면 정직기간에 근로자는 근로제공의 의무가 없다고 할 것이므로 사업주는 정직기간 중에는 육아휴직을 부여할 의무가 없다고 판단됨. 다만, 징계절차가 완료되지 않는 등 징계의 내용(정직처분)이 확정되지 않았다면, 사업주는 육아휴직을 부여하여야 할 것임.

(여성고용정책과-628, 2017.2.13.)

29

사업주 승인 없이 출산전후휴가, 육아휴직을 개시한 경우

Q 질의

- 가. 근로기준법에 근거하여 근로자가 신청한 유산·사산휴가 또는 출산전후휴가를 사용자가 거부하였음에도 근로자가 휴가 개시 예정일에 휴가를 개시한 경우 이를 정당한 휴가 사용으로 볼 수 있는지 여부
- 나. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여 ①만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는, ②근속기간 1년 이상의 근로자로서, ③같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있지 않은 근로자가 육아휴직 개시 예정일 30일 전까지 신청한 육아휴직을 사업주가 허용하지 않았음에도 근로자가 육아휴직 신청서 상에 기재한 개시 예정일에 육아휴직을 개시한 경우, 이를 정당한 육아휴직으로 볼 수 있는지 여부

A 회시

- 가. 출산전후휴가
출산전후휴가의 경우 근로자의 청구가 없더라도 임신과 출산이라는 사실 관계가 있으면 사업주가 부여해야 하는 것이므로, 사업주의 승낙의 의사표시 여부와 상관없이 근로자가 출산 후 45일을 확보하여 휴가를 신청하였다면 출산전후휴가 개시일에 당연히 휴가가 개시된다고 할 것임.
- 나. 유산·사산휴가 및 육아휴직
- 1) 근로자 청구에 대해 사업주의 명시적 의사표시가 없는 경우
관계법령상 요건을 갖춘 근로자가 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 신청하면, 허용 제외사유에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 사업주는 승낙할 의무가 있으며, 별도의 시기 변경권도 인정되지 아니함. 따라서, 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 또는 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당하다고 할 것임.

2) 근로자의 청구에 대하여 사업주가 거부의 의사표시를 하는 경우

유산·사산휴가 또는 육아휴직의 요건을 갖춘 근로자의 청구에 대하여 사업주가 정당한 이유 없이 그 청구를 거부하였다면 해당 휴가 및 휴직이 바로 개시된다고 볼 수 없음. 그러나 이 경우 사업주는 정당한 이유 없이 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 미부여 한 것에 대하여 관련 법률에 따라 처벌을 받을 수 있음.

(여성고용정책과 - 4044, 2017.10.30.)

30

육아휴직 중인 자의 자동승진 제외

Q 질의

- 육아휴직 중인 자가 아직 복직하지 않았음을 이유로 자동승진 대상에서 제외하여 승진시키지 않는 경우, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반에 해당하는지 여부

A 회시

- 육아휴직을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 금지하고, 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하는 것은 근로자가 일정 기간 근속하면 받는 승진, 승급, 승호 등의 이익을 육아휴직자도 받게 함으로써 실질적인 일·가정 양립 지원을 하는 것이 목적임.
- 따라서, 사업장에 직위해제, 징계처분 중인 자가 많지 않은 상황에서 육아휴직 중인 자만 승진에서 제외된다면 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 볼 수 있으며,
- 자동승진의 요건이 재직기간뿐일 경우 육아휴직 기간 중의 승진을 제한한다면 이는 육아휴직 기간을 근속기간에 포함해야 한다는 법 조항을 위반한 것으로도 볼 수 있다고 판단됨.

(여성고용정책과 - 1044, 2018.3.9.)

Q 질의

1. 육아기 근로시간 단축 근로 개시 후 통상임금 인상으로 회사지급액과 육아기 근로시간 단축 급여의 합이 신청인의 육아기 근로시간 단축 개시일 기준 통상 임금보다 많은 경우 감액규정을 엄격하게 적용하여야 하는지 여부
2. 육아휴직 종료 후 3년이 지나서 육아휴직 급여를 받을 당시 대상 자녀가 잘못 되었다며 정정 요청을 한 경우 대상 자녀의 변경이 가능한지 여부

A 회시

1. 관련 법령에 육아기 근로시간 단축기간 중 사업주로부터 지급받은 금품과 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월 기준 통상임금을 초과한 경우 그 금액을 빼고 지급하도록 하고 있으므로 달리 해석할 여지가 없다고 판단됨.
2. 근로자에게 2명의 자녀가 있을 경우 먼저 첫째 자녀에 대해 육아휴직을 사용하고, 다음 둘째 자녀에 대해 육아휴직을 사용하는 것이 합리적이므로 둘째 자녀부터 육아휴직을 사용하였다면 이를 착오에 의한 신청으로 보는 것이 타당함. 이러한 착오를 정정하기 위해 육아휴직 대상 자녀를 변경하더라도 당초의 수급요건에 변동이 없다면, 육아휴직 급여 수급 권리나 그 수급액에도 영향을 미치지 아니하므로 일정 기간 권리를 불행사하여 권리가 소멸되는 소멸시효 제도를 이 사안에 적용하는 것은 타당하지 않음. 따라서, 시효에 상관없이 신청인이 착오에 의하여 육아휴직 대상 자녀를 잘못 기재한 부분을 행정적으로 정정하여 줌으로써 근로자에게 모든 자녀에 대한 육아휴직 급여 수급권을 보장해 주는 것이 입법 취지에 부합한다고 판단됨.

(여성고용정책과 - 1226, 2018.3.25.)

32

재혼한 배우자의 자녀에 대해 육아휴직 사용 가능 여부

Q 질의

- 재혼한 근로자가 가족관계증명서에 부모로 등재되어 있지 않은 배우자의 자녀(주민등록상 동거)에 대해 육아휴직을 사용할 수 있는 지 여부

A 회시

- 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하고, 육아휴직 기간은 1년 이내로 한다고 규정하고 있습니다(남녀고용평등법 제19조).
- 육아휴직은 자녀의 양육을 위한 휴직제도이므로 재혼한 근로자가 가족관계증명서의 부모로 등재되어 있지 않다고 하더라도 배우자 자녀의 양육에 기여하고 있다면 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

(여성고용정책과 - 602, 2019.2.7.)

33

이혼소송중인 경우 한부모 근로자 여부

Q 질의

- ‘이혼청구 인용’ 판결 선고 후 배우자가 항소한 상태에서 신청인을 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 육아휴직급여를 지급할 수 있는 지

A 회시

- 한부모 근로자는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자임
 - 배우자와 이혼하고 자녀를 양육하는 한부모 근로자는 한부모가족증명서, 가족관계증명서, 이혼 확정판결일자(판결문) 등으로 판단함
- 다만, 육아휴직급여 신청자가 한부모 근로자 증명서류로 이혼 판결문을 제출하였으나 해당 재판의 항소가 진행중인 경우에는 이혼이 확정되지 않았으므로 한부모 근로자로 볼 수 없음

(여성고용정책과 - 2968, 2020.7.28.)

34

해고예고 통보 후 육아휴직 신청시 육아휴직 허용 여부

Q 질의

- 경영상 해고예고를 통보한 이후 육아휴직을 신청한 경우 육아휴직을 허용해야 하는 지(육아휴직 개시일이 해고일보다 먼저 도래한 경우)
- 휴직개시예정일로부터 30일 전이 아닌 3일 전에 신청한 경우 육아휴직 시작일을 30일 이후로 볼 수 있는 지
- 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청하지 아니한 육아휴직을 거부할 수 있는 지
- 육아휴직 종료일은 육아휴직 신청 전 예정된 근로관계의 종료일인 해고일인지 아니면 해고일과 무관하게 신청기간을 보장해야 하는 지

A 회시

- 육아휴직 허용 예외는 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우만으로 한정하고 있으므로 육아휴직 신청 근로자에게 해고예고를 통보했다는 이유가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 사유는 아님
- 근로자가 육아휴직 개시예정일의 30일 전에 육아휴직을 신청하지 않은 경우에는 그 신청일로부터 30일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용할 수 있음
 - 따라서, 근로자가 육아휴직 개시예정일의 3일 전에 신청하였다면 육아휴직 신청일로부터 30일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 허용할 수 있으며, 지정된 육아휴직 개시일에 육아휴직 부여 대상이 되지 않는 경우 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음
- 「남녀고용평등법」 제19조제3항은 육아휴직 기간에는 해고를 할 수 없도록 하여 근로자가 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 자녀의 양육에 전념할 수 있도록 하고 육아휴직의 활용을 촉진하기 위함임

- 따라서, 육아휴직 신청 전 예정된 해고일이 육아휴직 기간 중 도래하였다고 하더라도 육아휴직 중인 근로자는 해고할 수 없음

(여성고용정책과 - 4112, 2020.10.27.)

35

육아휴직의 종료예정일 연기의 대상자녀 연령 판단 시점

Q 질의

- 육아휴직 연장을 신청할 경우 신청 당시 자녀연령이 만 9세로 도과된 경우에도 연장을 허용해야 하는지

A 회시

- 육아휴직을 사용하던 중 휴직종료예정일을 연기 신청하려는 경우 대상자녀의 요건(연령)을 최초 개시시점으로 판단함
- 근로자는 육아휴직 중 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 휴직 종료예정일 30일 전까지 신청하여야 함. 따라서, 휴직종료예정일 30일 전까지 육아휴직 연기를 신청하지 않는다면 사업주는 근로자의 육아휴직 연기를 허용할 의무는 없음

(여성고용정책과 - 4495, 2020.11.24.)

03

일
·
가
정
양
육
지
원
제
도

36

임대소득이 취업(육아휴직급여 지급제한 사유)인 자영업을 통한 소득 포함 여부(변경, 2022.4.7.)

Q 질의

- 육아휴직 중 임대사업자에 대한 육아휴직급여 지급제한 해석 변경 요청

A 회시

- 임대사업자는 임대료 소득이 발생하여 「소득세법」에 따라 국세청에 소득을 신고하는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 「고용보험법 시행규칙」 제116조 제3항에 따른 자영업에서 제외하여야 할 특별한 사유가 있는 경우라고 보기는 어려울 것이나,
 - 실업인정대상기간 중 취업에 대한 「고용보험법」 제47조제1항 및 「고용보험법 시행규칙」 제92조제8호 규정 및 자녀 양육을 위한 당초의 육아휴직 취지를 벗어나서 육아에 기여하지 않고 별도의 소득 활동을 하는 것을 방지하기 위한 동법 시행규칙 제116조제3항의 취업 제한 규정의 취지 등을 고려할 때,
 - 부동산 임대업자 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 않는 경우에는 임대수익이 발생한다는 사실만으로 육아휴직의 취지를 벗어나서 자녀 양육에 기여하지 않는 것으로 보기는 어려우므로, 부동산 임대사업자 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않은 경우에는 위 법령에 따른 자영업에서 제외하여 해석함이 타당할 것으로 사료됩니다.

※ 이 행정해석 시달 이전 관련 행정해석(편람 등 포함)은 모두 폐기함

(여성고용정책과 - 3467('19.12.23.), 여성고용정책과 - 447('20.1.30.))

(여성고용정책과 - 1127, 2022.4.7.)

Q 질의

- 근로계약을 출강시수로 약정한 후 계약기간 내 약정한 출강시수를 모두 출강한 근로자의 출산전후휴가 및 육아휴직 급여 지급대상 여부 및 통상임금 산정방법
* '24.3.12 ~ '24.12.31의 근로계약기간 중 총 150시수를 출강하기로 약정한 뒤, '24.3.12 ~ '24.5.29 사이에 총 150시수를 모두 출강하고 이후 차례로 육아휴직, 출산휴가 등을 사용한 경우

A 회시

- (지급대상 여부) 위 사안의 경우 당사자간에 정한 근로계약기간('24.3.12. ~ '24.12.31.)이 계약서상에 명시되어 있는바, 비록 그 전에 근로계약에서 정한 근로활동인 출강시수를 다하였다고 하더라도 계약서에 명시된 기간까지 근로 계약관계가 계속되고 있는 것으로 보아야 할 것입니다.
- 따라서 신청인은 근로계약 기간 중 출산·육아 등의 사유로 출산전후휴가와 유가휴직을 사용한 것으로, 고용보험법령 등에서 정한 다른 요건(피보험단위 기간 등)에 해당한다면 출산전후휴가급여와 육아휴직급여 지급 대상이 될 것입니다.
- (통상임금 산정방법) 위 사안의 근로계약은 근로활동인 총 150시수를 편의에 따라 당사자와 학교 사이에 배분할 수 있도록 정해둔 것일뿐, 근로계약기간이 '24.12.31.까지 유효하는 한 실질적으로는 월별 균등하게 배분한 것으로 보아야 할 것입니다.
- 따라서 신청인의 실제 출강기간과는 무관하게, 출산전후휴가급여와 육아휴직 급여 지급을 위한 통상임금 산정에 있어서는 당사자간에 정한 근로계약 기간을 기준으로 하여야 할 것입니다.

(여성고용정책과-4175, 2024.12.19.)

38

특수직역(공무원, 사립학교 교직원) 연금법 적용을 받을 당시 육아휴직을 사용한 근로자가 고용보험법 적용 사업장에 재입사하여 동일한 자녀에 대하여 육아휴직을 신청한 경우 사업주의 육아휴직 허용 여부

Q 질의

- 특수직역(공무원, 사립학교 교직원) 연금법 적용을 받을 당시 육아휴직을 사용한 근로자가 고용보험법 적용 사업장에 재입사하여 동일한 자녀에 대하여 육아휴직을 신청한 경우 사업주의 육아휴직 허용 여부

A 회시

- 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조는 사업주에게 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하면서, 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다고 규정하고 있는 바,
 - 동 규정은 근로자가 여러 회사를 다니면서 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 여러 해 사용하는 것을 보장하는 것 보다는, 근로자에게 한 자녀에 대한 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여한 것으로 해석함이 타당합니다.
 - 따라서, 특수직역(공무원, 사립학교 교직원)으로 근로할 당시 이미 사용한 육아휴직이 있는 경우, 이직한 회사(고용보험 적용 사업장)에서 동일한 자녀를 대상으로 육아휴직을 신청한 경우라면, 법률상 육아휴직 기간을 제외한 잔여 육아휴직 기간에 대하여 사용할 수 있을 것으로 사료됩니다.

(여성고용정책과 - 1330, 2024.4.16.)

육아기 근로시간 단축 관련 질의회시

1

육아기 근로시간 단축 시 수유시간

Q 질의

- 육아기 근로시간 단축 시 수유시간

A 회시

- 「근로기준법」 제75조(육아 시간)에서는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 한다고 규정하고 있는 바 이는 1일 8시간 근로를 전제로 하는 것입니다.
- 현행 육아기 근로시간 단축은 생후 3세 미만의 자녀를 가진 근로자에 적용되는 것이므로 그 범위가 넓다할 수 있으나, 생후 1년 미만의 자녀를 가진 근로자가 육아기 근로시간 단축을 하여 근로시간이 줄어들었다면 육아시간은 그에 비례하여 줄 수 있으나, 근로기준법상의 규정보다 상회하여 주는 것은 무방합니다.

(여성고용과 - 124, 2008.4.15.)

03

일·가정양립지원제도

2

육아기 근로시간 단축자의 연차휴가

Q 질의

- 육아기 근로시간 단축자의 연차휴가

A 회시

- 육아기 근로시간 단축제는 '08.6.22.부터 시행하는 것으로 그 전에 시행하여도 무방
 - 그러나, 육아기 근로시간 단축을 실시하는 사업주에 대해서 육아휴직과 같이 '육아기 근로시간 단축장려금'을 지급할 예정인데, 이는 '08.6.22.이후 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용됩니다.
- 육아기 근로시간 단축을 하는 근로자에 대하여 임금, 연차휴가 등에 대해서 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 근로조건을 불리하게 할 수 없도록 규정하고 있습니다.
 - 따라서, 임금 항목 중 근로시간에 비례해서 줄어들어야 하는 임금 항목 외에 다른 항목이 줄어드는 것은 허용되지 않습니다. 예를 들어 주 5일제로 40시간 근무하던 근로자가 주 5일제로 20시간 근무하게 될 경우 교통비는 줄어들 수 없다고 사료됩니다.
 - 또한, 여름휴가의 경우 연차휴가에서 쓰는 것이라면 다음 해의 연차휴가에 영향을 미칠 수 있을 것입니다. 연차휴가는 '근로기준법시행령 별표2의 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항 제4항 나호'에 따라 부여해야할 것입니다.

* 단시간 근로자 연차유급휴가 계산 방식

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

- 단축 근로시간은 주 15시간에서 30시간까지 일정한 시간을 정하고 사용하는 것이 원칙이나, 주 15시간에서 30시간까지의 범위 내에서 주별로 근로시간을 달리 정하고자 할 경우 사업주와의 협의가 있으면 가능하다고 생각합니다.

(여성고용과 - 284, 2008.6.10.)

3

육아기 근로시간 단축자의 연차휴가 계산법

Q 질의

- (질의1) 근로자A는 2014년에 16일의 연차휴가가 발생하였는데 이중 13일은 정상 근로(하루 8시간 근무)를 하는 기간에, 나머지 3일은 육아기 근로시간 단축(하루 4시간 근무)기간에 사용하였음. 이 경우 연차휴가를 모두 사용한 것인지 여부
- (질의2) 근로자A가 2014년에 육아기 근로시간 단축 기간을 포함하여 80퍼센트 이상 출근하였을 때, 2015년 연차휴가 계산방법은?
- (질의3) 근로자A가 2015년에 발생한 연차휴가를 정상근로기간과 육아기 근로시간 단축 기간에 나누어 사용하는 경우 연차휴가 부여 방법

A 회시

- (회신1) 육아기 근로시간 단축 기간에 사용한 연차휴가는 하루 4시간만 휴가를 사용한 것으로 보아야 하므로 12시간(3일×4시간)분에 대하여는 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 함
- (회신2) 귀하가 예시한 방법처럼 정상근로한 기간(B기간)과 육아기 근로시간 단축 사용 기간(C기간)을 나누어 산정하고, 근로시간에 비례하여 연차휴가를 산정

예 시

〈2015년에 연차휴가 17일이 발생하는 근로자, 2014년에 하루 8시간 근무하다가 (B기간) 하루 4시간 (C기간)으로 단축 근무〉

- ① 정상근로한 기간(B기간)의 연차휴가
= 17일×B기간 소정근로일수/2014년 연간 총 소정근로일수
- ② 육아기 근로시간 단축 기간(C기간)의 연차휴가
= 17일×(C기간 소정근로일수/2014년 연간 총 소정근로일수)×(4시간/8시간)
- ③ 2015년 연차휴가 일수 = ① + ②

- (회신3) 귀하가 예시한 방법처럼 정상근로기간에 사용한 연차는 1일 8시간, 육아기 근로시간 단축 기간에 사용한 연차는 1일 4시간 사용한 것으로 계산.

(여성고용정책과 - 308, 2015.2.17)

4

육아기 근로시간 단축 임금범위 및 가산 수당 지급 여부

Q 질의

- (질의1) 육아기 근로시간 단축을 시행하는 근로자에 대하여 지급해야 하는 임금의 범위가 통상임금 기준인지 또는 평균임금 기준인지 여부 관련
- (질의2) 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 가산수당 지급 여부 관련

A 회시

- (회시1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2 제5항에 따라 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되고 또한 같은 법 제19조의3 제1항에 따라 근로시간에 비례하여 적용하는 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 불리하게 하여서는 아니 된다고 규정되어 있으므로
- 각종 수당 및 급여의 지급기준이 되는 임금의 범위가 통상임금인지 평균임금 인지는 별론으로 하고, 기본급 및 각종 수당·급여 등에 있어서 근로시간 단축을 하는 근로자가 근로시간 단축 전 지급받았던 기본급 및 각종 수당·급여 등과 비교해 근로시간에 비례하여 적용하는 것 외에 결과적으로 불리한 처우를 받아서는 안 됨
 - * 육아기 근로시간 단축 근로자는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 적용대상이 되므로, 동법 제2조제3호를 참고할 것.
- (회시2) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조제3항에 따라 단시간근로자의 소정근로시간외의 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 되어 있음.
 - * 단시간근로자: 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로 시간에 비하여 짧은 근로자.

(여성고용정책과 - 742, 2015.3.24.)

5

육아기 근로시간 단축 시 인센티브 지급 관련

Q 질의

- 회사의 취업규칙에 따르면 주 30시간 미만으로 근무한 근로자는 인센티브 지급이 제한되는데, 주 40시간 근무하던 근로자가 육아기 근로시간 단축으로 근로시간이 주 30시간 미만이 된 경우 인센티브 지급 제한 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 따르면 사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 이에 따른 불리한 처우로는 육아휴직을 승진, 승급, 퇴직금 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시키지 않는 경우를 말합니다.
 - 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드릴 수 없으나, 귀 사의 인센티브가 지급조건, 금액, 지급시기가 취업규칙 등에 정해져 있어서 정기적 상여금의 성격을 가지는 경우라면,
 - 상여금 지급과 관련하여 상여금 산정기준을 총 근속년수로 정한 경우는 당연히 육아휴직(육아기 근로시간 단축)기간을 이에 포함하여야 하며
 - 상여금 산정 기준이 일정기간동안 근로한 대가(출근성적)로 지급되는 경우라도 육아기 근로시간 단축의 경우는 출근성적이 있으므로 최소한 근무한 시간에 비례하여 지급하는 것이 타당하다고 보입니다. (근정 68240-285, '98.8.17)
- 참고로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 “사용자는 단시간 근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 있는 바, 취업규칙에 인센티브를 지급하도록 규정하면서 주 30시간 미만 근무자라는 이유로 지급대상에서 제외한다면 법률 위반이 될 수 있으니 이점 유의하시기 바랍니다.

(여성고용정책과 - 704, 2012.3.7.)

6

육아기 근로시간 단축 후 육아휴직 변경 시 허용 요건 재충족 여부

Q 질의

- 근로자가 만 8세 이하 자녀에 대해 육아기 근로시간 단축 급여를 4개월 15일 간 받고 있다가 연이어서 12개월 중 남은 기간에 대해 육아휴직을 신청하였는 바, 새로 신청한 육아휴직 신청 시점에서는 동일 자녀가 만 8세 이하가 아닐 경우 육아휴직 급여를 지급할 수 있는지 여부

A 회시

- 법령에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 요건을 따로 정하고 있는 점, 1년의 범위 내에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 횟수를 미리 정하고 있는 점, 육아기 근로시간 단축을 사용하기 위해서는 새로 근로계약을 체결하여야 하는 점, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 급여의 산정시점은 각각 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 개시일로 명시하고 있는 점, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 경우 사업주는 각각 500만원 이하의 벌금형과 500만원 이하의 과태료 처분을 받게 되는 점 등을 종합하여 볼 때,
- 육아기 근로시간 단축과 육아휴직이 기간의 단절 없이 연속된다 할지라도 이는 별개의 신청건이므로 자녀의 연령 등 그 요건은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 개시 시점에 새로이 충족하여야 할 것으로 판단됨.

(여성고용정책과-4845, 2016.12.27.)

7

단축 후 근무시간을 주별로 다르게 정할 수 있는 지

Q 질의

- 육아기 근로시간 단축기간 중 주별 근무시간을 유동적으로 정할 수 있는지
- 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있는 기간이 3개월 미만인 경우 사업주가 허용해야 하는 지

A 회시

- 단축 후 근로시간은 주 15시간 이상 35시간 이내로 일정한 시간(요일별 근무 시간)을 정하고 사용하는 것이 원칙이나, 주 15시간에서 35시간까지의 범위 내에서 주별로 근로시간을 달리 정하고자 할 경우 사업주와 협의가 있으면 가능합니다.
- 근로자가 육아기 근로시간 단축을 3개월 미만으로 사용하고자 한다면 사업주가 허용하는 경우에 가능합니다. 그러나, 이는 근로자의 법상 권리는 아니므로 사업주가 반드시 허용할 의무는 없습니다.

(여성고용정책과 - 3239, 2019.12.4.)

8

육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 사용한 경우 육아기 근로시간 단축급여 지급 여부

Q 질의

- 육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 5개월 사용한 기간에도 육아기 근로시간 단축급여를 지급받을 수 있는 지

A 회시

- 육아기 근로시간 단축의 종료사유는 영유가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우로 한정하고 있으므로 육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 사용했다고 하더라도 이를 육아기 근로시간 단축의 종료사유로 볼 수 없음
- 또한, 무급병가기간은 근로를 하지 않아 임금이 발생하지 않으므로 육아기 근로시간 단축급여(고용보험기금으로 근로시간의 단축으로 인해 삭감된 급여를 지원)는 지급하지 않음

(여성고용정책과 - 3679, 2019.12.30.)

가족돌봄휴직·휴가 관련 질의회시

1

돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우란

Q 질의

- “돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”의 기준이 모호하여 정확한 해석 요청

근로자의 어머니의 질병으로 가족돌봄휴직 신청시에 아버지가 존재하는 경우, 아버지의 고령 또는 병환을 이유로 간호를 할 수 없다는 자료를 제출하는 경우 회사는 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는지 여부(법문의 해석상 아버지가 가족을 돌볼 수 없는 경우에 해당하여 회사가 가족돌봄휴직을 거부할 수 없는지 여부)

A 회시

- “가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”란 돌봄이 필요한 사람의 부모, 자녀, 배우자가 존재하는 것으로 충분하지 않고, 그 부모, 자녀, 배우자가 돌봄이 필요한 사람을 돌볼 수 있는 상태여야 함
따라서, 근로자가 어머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청하였으나, 신청인에게 아버지가 있는 경우라도 그 아버지가 고령, 질병 등의 사유로 어머니를 돌볼 수 있는 상태가 아니라는 의학적 진단이 있다면, “돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”로 볼 수 없음

(여성고용정책과 - 1098, 2018.3.13.)

2

가족돌봄휴가로 일부 사용하여 가족돌봄휴직이 30일 미만 남은 경우

Q 질의

- 가족돌봄휴직 60일, 가족돌봄휴가 10일을 사용하여 가족돌봄휴직이 20일 남은 경우 사용이 가능한지 여부

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’이라 함) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 제4항에 의하면, “1. 가족돌봄휴직기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다. 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.”고 규정하고 있음
- 가족돌봄휴가는 가족돌봄휴직(90일) 기간에 포함되므로 가족돌봄휴가를 연간 10일 사용했다면 가족돌봄휴직은 연간 80일 사용할 수 있음
- 가족돌봄휴직은 1회의 기간이 30일 이상이 되도록 하여 사용할 수 있으나, 「남녀고용평등법」에서 정한 기준은 최저 기준으로서 노사 당사자간에 약정 등으로 근로자의 사용을 편리하게 하기 위해 분할사용 기간을 법정 기준보다 짧게 정할 수 있음
 - 따라서, 사업주가 가족돌봄휴직을 30일 미만으로 허용한다면 근로자가 가족돌봄휴직의 사용이 가능함. 다만, 이를 근로자의 법상 권리로 주장할 수는 없을 것임

(여성고용정책과 - 3047, 2019.11.25.)

3

감시단속적 근로자의 가족돌봄휴가 일수

Q 질의

- 격일제 감시 단속적 근로자가 1월 2일부터 1월 11일까지 가족돌봄휴가를 신청한 경우 10일을 사용한 것인지

A 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원) 제4항에 의하면, “가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.”라고 규정하고 있음
- 24시간 격일제로 근무하는 감시·단속적 근로자(고용노동부 인가)는 전일의 근무를 전제로 다음날(비번일)에 휴무일이 주어지는 형태이므로 근무일에 가족돌봄휴가를 사용하여 다음날을 함께 휴무하였다면 2일의 휴가를 사용한 것으로 볼 수 있음(같은 취지의 연차유급휴가 산정 행정해석 근로기준정책과 - 561, 2018.1.23. 근로개선정책과 - 4504, 2012.9.7. 등).
- 따라서, 가족돌봄휴가를 1월 2일부터 1월 11일까지 사용한다면 10일을 모두 사용한 것으로 볼 수 있음

(여성고용정책과 - 76, 2020.1.7.)

4

만삭의 아내를 돌보기 위한 가족돌봄휴직 사용 가능 여부

Q 질의

- 가족돌봄휴직을 만삭인 아내를 돌보기 위해 사용 가능한지

A 회시

- 근로자는 배우자가 임신과 출산으로 인한 질병이 있는 경우 가족돌봄휴직을 신청하여 사용할 수 있으나, 질병으로 볼 수 없는 임신과 출산을 위한 가족돌봄휴직에 대해서는 사업주가 이를 허용하지 않는다고 하더라도 이를 범위반으로 볼 수 없음
- 배우자를 돌보기 위해 출산전에는 연차유급휴가, 배우자출산휴가(출산(예정)일을 포함할 경우)를 활용할 수 있으며 출산후에는 배우자 출산휴가와 육아휴직 등을 활용할 수 있음

(여성고용정책과 - 1843, 2020.4.1.)

5

가족돌봄휴가를 자녀의 방학에도 사용이 가능한지 여부

Q 질의

- 가족돌봄휴가의 자녀의 양육 사유에 자녀의 방학 및 자율휴업일에도 사용이 가능한지

A 회시

- 자녀의 양육에 따른 가족돌봄휴가는 자녀의 방학 또는 자율휴업 등의 사유를 포함하여 긴급하게 자녀의 돌봄*이 필요한 경우 사용할 수 있음

* 자녀의 학교 행사(입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모상담 등) 참석, 학교의 휴업, 병원진료 동행 등으로 긴급하게 자녀의 돌봄이 필요한 경우

(여성고용정책과 - 88, 2020.1.7.)



모성보호와
일·가정양립 지원 업무편람
Ministry of Employment and Labor



출산육아기 고용안정장려금

IV

출산육아기 고용안정장려금

04

출산·육아기 고용안정장려금

1 출산육아기장려금 공통사항

제도 개요

〈 총괄 〉

- 근로자에게 육아휴직·육아기 근로시간 단축 등 모성보호제도를 부여한 사업주에게 간접노무비, 대체인력 인건비, 업무를 분담한 동료근로자 등을 지원하여 사업주 부담을 경감하고 출산육아기 근로자의 고용안정 도모

〈 출산·육아기 중소기업 사업주 지원제도 〉

구분	출산전후휴가	육아휴직	육아기근로시간단축
육아휴직· 육아기단축지원금 (간접노무비)	-	일반: 월 30만원 특례: 3개월 월 200만원 (남성 1~3번째 월 10만원 추가)	월 30만원 (1~3번째 월 10만원 추가)
대체인력지원금 (인건비)	월 120만원 (인수인계 2개월)	월 120만원 (인수인계 2개월)	월 120만원 (인수인계 2개월)
업무 분담 지원금	-	월 20만원	월 20만원
대체인력 채용알선	구인기업과 구직자 알선·매칭		

〈 제도별 〉

① 육아휴직 지원금

- (대상) 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주
- (기간) 육아휴직 부여 기간 동안 지원(최대 1년 6개월)
- (내용) 1인당 월 30만원, 특례*의 경우 3개월 동안 월 200만원으로 우대 지원
 - * 만 12개월 이내(임신 중 포함), 3개월 이상 연속 부여시 첫 3개월 월 200만원, 이후 월 30만원
- 사업장별 남성 육아휴직 1~3번째 사례는 월 10만원 추가 지원
(일반·특례 공통)

구분	1개월 지급액		연간총액
	첫 3개월	이후 9개월	
일반	30만원		360만원
특례	200만원	30만원	870만원

②육아기 근로시간 단축 지원금

- (대상) 육아기근로시간단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상 사업주
- (기간) 육아기 근로시간 단축 허용 기간 동안 지원(최대 3년)
- (내용) 근로자 1인당 월 30만원(사업장별 1~3번째 사례 월 40만원)

구분	1개월 지급액	연간총액
기본	30만원	360만원
인센티브(사업장별 1~3번째)	40만원	480만원

③ 대체인력지원금

- (대상) 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 대체인력을 30일 이상 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 우선 지원대상기업 사업주

- (기간) 대체인력을 채용한 기간(인수인계기간 최대 2개월 포함)
- (내용) 대체인력 1인당 월 120만원

④ 업무 분담 지원금

- (대상) 육아휴직, 육아기 근로시간 단축(주당 10시간 이상) 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 보상을 지급한 우선지원대상기업 사업주
- (기간) 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 허용 기간 동안 지원
- (내용) 사업주가 지급한 보상 범위 내 월 20만원 지원

⑤ 대체인력 채용지원 서비스

- (내용) 출산휴가, 육아휴직 등에 따른 근로자의 업무공백을 적시에 보충할 수 있도록 민간취업지원기관을 인재채움뱅크로 선정하고 대체인력 채용지원 서비스 제공
- (기관) 전국 관할: (주)커리어넷, (주)지에스씨넷, (주)제니엘
지역 관할: 동래여성인력개발센터(부산·경남), 국제커리어(광주·전라)

〈'25년 주요 개편 사항〉

- (배경) 저출생 추세 반전을 위하여 육아휴직급여 인상 등 일·육아지원제도 활성화를 위한 다양한 대책을 마련하여 추진 중
 - 하지만, 중소기업은 육아휴직 등을 보낼 때 대체인력을 확보하기 어렵고, 인건비 등 노동 비용 증가도 부담으로 작용하고 있으며
 - 근로자는 동료근로자 눈치 등으로 제도 활용에 어려움 호소

〈육아휴직·육아기단축시 애로사항〉

구 분	1순위	2순위	3순위
① 육아휴직시 경영상 어려움(기업)	① 동료 및 관리자의 업무과중(25.3%)	② 인건비 등 노동 비용 증가(15.9%)	③ 대체인력을 찾는 어려움(15.7%)
② 업무대체 방법 (근로자)	① 팀 또는 부서의 기존 인력으로 해결 (50.9%)	② 본인이 직접 수행(21.7%)	③ 대체인력 채용(12.4%)
③ 육아휴직·단축 미사용 사유(근로자)	① 업무공백 부담, 동료 눈치(25.6%)	② 회사에 제도사용 선례없음(24.5%)	③ 소득감소 우려 (11.1%)

* ①② 모성보호활용에 대한 근로자 실태조사('22.9월), ③ 일·가정 양립 실태조사('23.12월)

- (내용) 중소기업이 업무공백을 적시에 메우고, 근로자는 눈치보지 않고 일·가정 양립제도를 활용할 수 있는 여건을 강화하기 위해
 - 대체인력 활용 및 업무분담 동료근로자에 대한 지원을 확대하고, 남성 근로자에 대한 육아휴직지원금 인센티브 신설

〈출산육아기장려금 개정 내용 비교〉

구분	현행(24년)	개선(25년)	
			적용례
대체인력 지원금	출산휴가·육아기단축	육아휴직 추가	'25.1.1 이후 고용 또는 사용
	직접 고용시 지원	파견 근로자 사용시에도 지원	
	월 80만원	월 120만원	
육아휴직 지원금	월 30만원	남성 인센티브 (1~3호, 월 10만원 추가)	'25.1.1 이후 기간
업무분담 지원금	육아기근로시간단축	육아휴직 추가	'25.1.1 이후 업무분담자 지정

〈'25년 개편 관련 주요 Q&A〉

■ 대체인력지원금

- 제도 시행일 이전에 육아휴직을 시행하고, 대체인력을 고용 또는 파견계약을 통해 사용하고 있는 경우도 육아휴직 대체인력지원금의 지원대상인지

● 육아휴직 대체인력지원금은 제도 시행일('25.1.1.) 이후

- 육아휴직에 따른 업무공백에 대해 대체인력을 새로 고용하거나 파견받아 사용한 경우를 지원대상으로 함
- 이에, 제도 시행일 전에 육아휴직을 시작하였더라도, 시행일 이후 대체인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용하기 시작하였다면 지원대상에 해당

〈적용 사례〉

- '24.10.1.~ '25.3.31.(6개월)까지 육아휴직이 허용된 경우,
 - '24.12.1. 고용 또는 사용이 시작된 대체인력 ☞ **지원제외**
 - '25.1.1. 고용 또는 사용이 시작된 대체인력 ☞ **지원**

- 시행일 이전 대체인력에 채용기간 대한 대체인력지원금 사후지급금 산정 시, 지급 시점이 '25.1월 이후인 경우 지원수준 인상분(월 80→120만원)을 적용하는지

● 대체인력 지원금 단가인상은 25.1.1. 이후 육아휴직 등에 따른 대체인력 고용 또는 사용기간에 대하여 적용함

- 이에, 제도 시행일 이전 기간에 대한 대체인력지원금은 기존 단가 80만원을 기준으로 사후지급금을 산정함

- 대체인력으로 파견근로자를 사용한 경우 지원금 산정을 위한 파견근로의 대가는 어떤 방법으로 확인하는지

● 파견근로자 보호등에 관한 법률 제20조제1항제11호 및 같은 법 시행령 제11조 (계약서의 작성) 규정에 따라,

- 파견계약의 당사자는 파견 근로자별로 종사하는 업무와 근로시간, 파견의 대가를 계약서에 명시해야 함

- 출산전후휴가의 대체인력을 '25.1.1 이후 연이어 이뤄진 육아휴직기간에도 계속 고용한 경우 '25년 신설되는 육아휴직 대체인력지원금의 지원대상인지

- 출산전후휴가의 대체인력을 '25.1.1 이후 연이어 시작하는 육아휴직의 대체인력으로 계속 고용한다면 신설 육아휴직 대체인력지원금을 지원할 수 있을 것임
 - '25.1.1. 이전에 육아휴직의 대체인력으로 고용되었거나, 육아휴직에 대한 업무 인수인계를 위해 고용된 경우는 육아휴직 대체인력지원금의 지원대상으로 보기 어려울 것임

〈적용 사례〉

- ① '24.10.3. ~ 12.31. 출산전후휴가에 대한 대체인력 A를 '25.1.1.부터 시작한 육아휴직의 대체인력으로 계속 고용 ☞ **육아휴직 대체인력지원금 지원 가능**
- ② '24.9.2. ~ 11.30. 출산전후휴가에 대한 대체인력 A를 '24.11.1.부터 시작한 육아휴직에 대한 대체인력으로 계속 고용 ☞ **육아휴직 대체인력지원금 지원 불가**
- ③ '25.1.1.부터 시작하는 육아휴직에 대한 대체인력 A를 인수인계를 목적으로 '24.12.1.부터 새로 고용 ☞ **육아휴직 대체인력지원금 지원 불가**

- 육아휴직기간이 1년에서 1년 6개월까지 늘어나는 경우, 대체인력지원금의 감원방지 기간도 연장되는 것인지

- 별도의 시행령 개정이 없는 한, 대체인력에 대한 감원방지기간은 대체인력을 고용 또는 파견을 통해 사용하기 전 3개월과 고용 또는 파견 사용 후 1년을 적용

■ 남성 육아휴직 인센티브

- 인센티브 제도 시행일('25.1.1.) 이전에 시작된 남성 육아휴직에 대해서도 인센티브를 적용할 수 있는지

- 인센티브 제도 시행 전부터 시작된 남성 근로자의 육아휴직에 대해서도,
 - 사업장의 1번째~3번째 남성 휴직 사례에 해당하는 경우에는 시행일 이후 휴직 기간에 대하여 인센티브 적용

〈적용 사례〉

- '24.10.1. ~ '25.3.31.(6개월)까지 남성 육아휴직이 허용된 경우
 - '24.10.1. ~ 12.31.(3개월)까지 월 30만원 지원
 - '25.1.1. ~ 3.31.(3개월)까지 월 40만원 지원(인센티브, +10만원)

- 인센티브 적용시 육아휴직 허용 횟수(1~3회)는 사업장별 휴직 근로자를 기준으로 산정하는지

● 인센티브의 적용은 사업장을 기준으로 판단함

- 남성 근로자 1명이 육아휴직을 두 번 사용한 경우, 각각 해당 사업장의 1호, 2호 사례로 판단하여 인센티브 적용

- 육아휴직지원금 특례 대상자가 남성인 경우 인센티브도 추가지원하는지

● 인센티브는 남성 근로자에 대한 사업주의 휴직 허용을 장려하는 목적의 제도로써, 특례 적용시에도 월 10만원 추가지원(월 200만원 → 월 210만원)

■ 육아휴직 업무분담지원금

- 제도 시행일('25.1.1.)전에 육아휴직을 시행하고, 업무분담자를 지정한 사업주도 육아휴직 업무분담지원금의 지원대상인지

● 육아휴직 업무분담지원금 시행일('25.1.1.) 전부터 육아휴직을 시작하고, 업무분담자에게 별도의 수당도 지급해 온 경우,

- 육아휴직 업무분담지원금 시행일 이후 업무분담자를 명시적으로 (재)지정하고,
- 임금명세서 등을 통해 업무분담에 대한 수당 등을 별도 지급한 경우에는 시행일 이후의 기간에 대해 업무분담지원금을 지원

- 2명의 육아휴직 근로자에 대한 업무분담자로 1명의 동일한 근로자를 지정한 경우에도 각각 업무분담지원금 지원대상인지

● 동일한 업무분담자를 2명 이상의 육아휴직자에 대한 분담자로 지정할 수 없음 (지원대상에서 제외)

공통 적용 사항

① 지원 제외 사업주(고보법 시행령 제29조제2항 및 고시 제17조)

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호가목부터 다목까지에 해당하는 기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관*, 「지방공기업법」 제2조에 따른 지방공기업

※ 공공기관은 알리오시스템(www.alio.go.kr)을 통해서 확인



관계법령

【부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2022. 4. 26.>

1. “공공기관”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관·단체를 말한다. 다만, 마목의 경우에는 제5장을 적용하는 경우에 한정하여 공공기관으로 본다.
 - 가. 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
 - 나. 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육행정기관
 - 다. 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원, 「고위공직자범죄수사처 설치 및 운영에 관한 법률」에 따른 고위공직자범죄수사처(이하 “수사처”라 한다)

- 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주
- 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
- 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 「중소기업 인력지원 특별법 시행령」 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주

- 신청 기간을 지나 고용안정장려금을 신청하는 사업주



Tip

- 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어져 자체적인 인건비 부담이 전혀 없는 경우에도 지원하지 않음(여성고용정책과 - 1991, 2016.6.21.)
- 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어진 것이 아니라면 자체적인 인건비 부담이 없는 경우라도 육아휴직등 부여지원금을 지급할 수 있음(여성고용정책과 - 2839, 2019.11.14.)

② 지원 제외 근로자(고시 제16조)

- 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속
- 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자
- 『고용산재보험료징수법』 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월평균 보수가 121만원 미만인 근로자. 다만, 제2조제2호가목 및 다목의(1)에 해당하는 장려금의 지원 대상인 단시간 근로자의 경우에는 월 근무시간에 비례하여 지원제외 기준 금액을 재산정하여 적용
- 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)를 제외한 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인

③ 출산·육아기 고용안정장려금 제도의 지원대상이 되는 모성보호제도

- 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금, 대체인력지원금, 업무분담지원금 등 출산·육아기 고용안정장려금은 근로자에게 모성보호제도를 부여하거나 허용한 사업주를 대상으로 지원하고 있으며
 - 각 모성보호제도는 아래와 같이 근로기준법 또는 남녀고용평등법 따른 법정 제도의 부여·허용을 전제로 지원
 - * 육아휴직을 법정 기간(최대 1년6개월) 이상으로 허용하더라도 법정 기간을 초과한 기간은 출산·육아기 고용안정장려금 지원대상에서 제외

〈참고. 출산육아기 제도별 근거 법령〉

제도	근거 법령
출산전후휴가	근로기준법 제74조제1항
유산·사산 휴가	근로기준법 제74조제3항
육아휴직	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조
육아기 근로시간 단축	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조의2



관계법령

■ 고용보험법

제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. 〈개정 2020. 5. 26.〉

■ 고용보험법 시행령

제29조(출산육아기 고용안정장려금)

① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다 〈개정 2024. 12. 24.〉

1. 삭제 〈2018. 12. 31.〉

➤ 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금 지원요건

2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 한다)을 30일〔근로기준법 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 “출산전후휴가”라 한다)의 기간과 중복되는 기간은 제외한다〕 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주

➤ 대체인력지원금 지원요건

3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 “유산·사산 휴가”라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주

가. 다음의 어느 하나에 해당할 것

- 1) 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

- 2) 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체 인력을 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 한다.

나. 삭제 <2020. 3. 31.>

- 다. 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체 인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직 시키지 않을 것

▶ 업무분담지원금 지원요건

4. 피보험자인 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 “업무분담자”라 한다)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주. 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 한다.

▶ 지원제의 사업주 요건

- ② 고용노동부장관은 제1항에도 불구하고 다음 각 호에 해당하는 사업주에게는 출산육아기 고용안정장려금을 지급하지 않는다.<신설 202 2. 6. 28.>
1. 『부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률』 제2조제1호가목부터 다목까지에 해당하는 기관 및 『공공기관의 운영에 관한 법률』 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관의 사업주
 2. 임금 등을 체불하여 『근로기준법』 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주
 3. 그 밖에 법 제23조에 따른 지원 목적에 부합하지 않는다고 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종의 사업주

▶ 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금 지원수준 위임

- ③ 제1항제2호에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 육아휴직등의 허용에 따른 사업주의 노무비용부담, 육아휴직등의 대상 자녀의 나이 등을 고려하여 매년 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직등의 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.

▶ 대체인력지원금 지원수준 위임 및 중복제한

- ④ 제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 “대체인력지원금”이라 한다. 이하 이 조에서 같다)은 대체인력의 고용 또는 사용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용 노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 2개월간의 업무 인수인계기간을 포함한다) 중 대체인력을 고용하거나 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로

하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 고용·사용 또는 업무분담자 지정에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액 또는 근로자파견의 대가를 초과할 수 없다. <개정 2024. 12. 24.>

▶ 업무분담지원금 지원수준 위임 및 중복제한

⑤ 제1항제4호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 “업무분담지원금”이라 한다)은 업무분담자 지정에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 정하여 고시하는 금액에 육아휴직등을 사용한 기간 중 업무분담자를 지정한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 육아휴직등에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력의 고용·사용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 업무분담지원금의 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없다. <신설 2024. 6. 25., 2024. 12. 24.>

⑥ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 지급한다. <개정 2024. 12. 24.>

▶ 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금 지급방식

1. 제1항제2호에 해당하는 경우: 제3항에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 사업주가 제1항제2호의 요건을 갖추면 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아휴직등을 사용한 근로자를 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우에 합산하여 한꺼번에 지급한다.

▶ 대체인력지원금 지급방식

2. 제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 금액은 사업주가 제1항제3호의 요건을 갖추면 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 1개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 1개월 이상 계속 고용하지 못한 경우를 포함한다)에 합산하여 한꺼번에 지급한다.

가. 업무 인수인계기간: 제4항에 따른 대체인력지원금의 100분의 100

나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 기간: 제4항에 따른 대체인력지원금의 100분의 50

▶ 업무분담지원금 지급방식

3. 제1항제4호에 해당하는 경우: 사업주가 제1항제4호의 요건을 갖추면 업무분담지원금의 100분의 100을 지급한다.

▶ 신청방법 등 시행규칙에 위임

⑦ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금의 신청 기간 등 신청 및 지급 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2024. 6. 25.>

부 칙 〈대통령령 제35100호, 2024. 12. 24.〉

제1조(시행일) 이 영은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(대체인력지원금 및 업무분담지원금의 지급에 관한 적용례) 제29조제1항·제4항·제5항 및 제6항의 개정규정은 이 영 시행 이후 대체인력을 고용하거나 대체인력으로 파견근로자를 사용하는 경우 또는 업무분담자를 지정하는 경우부터 적용한다.

부 칙 〈대통령령 제34601호, 2024. 6. 25.〉

제1조(시행일) 이 영은 2024년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(업무분담지원금의 지급에 관한 적용례) 제29조제1항제4호 및 같은 조 제4항·제5항·제6항제3호의 개정규정은 이 영 시행 이후 업무분담자를 지정하는 경우부터 적용한다.

■ 고용보험법 시행규칙

제51조(출산육아기 고용안정장려금의 신청)

① 영 제29조에 따라 출산육아기 고용안정장려금을 지급받으려는 사업주는 고용노동부장관이 정하여 고시하는 고용안정장려금 지급 신청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 〈개정 2024. 12. 31.〉

1. 삭제 〈2018. 12. 31.〉

↳ 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금 증빙서류

2. 영 제29조제1항제2호에 해당하는 경우: 피보험자의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 한다) 실시를 증명하는 서류 사본 1부

↳ 대체인력지원금 증빙서류

2의2. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류

가. 피보험자의 「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가(이하 “출산전후휴가”라 한다), 같은 조 제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 “유산·사산휴가”라 한다) 또는 육아휴직등 실시를 증명하는 서류 사본 1부

나. 대체인력으로 고용한 근로자의 근로계약서 사본과 월별 임금대장 사본 각 1부(대체인력을 고용한 경우만 해당한다)

다. 대체인력으로 사용한 파견근로자의 근로자파견계약서 사본과 근로자파견의 대가 지급 내역 사본 각 1부(파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우만 해당한다)

↳ 업무분담지원금 증빙서류

3. 영 제29조제1항제4호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류

가. 피보험자인 근로자가 육아휴직등을 실시하였음을 증명하는 서류 사본 1부

나. 육아휴직등을 사용한 근로자의 업무를 대신하여 수행할 근로자(이하 이 조 및 제52조에서 “업무분담자”라 한다)를 지정한 사실을 증명하는 서류 사본 1부

다. 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 하였음을 증명하는 서류 사본 1부

② 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 신청한다. <개정 2024. 12. 31.>

▶ 육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금 신청방법

1. 영 제29조제1항제2호에 해당하는 경우: 영 제29조제3항에 따라 산정한 금액의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청

▶대체인력지원금 신청방법

2. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 신청한다.

가. 영 제29조제6항제2호가목에 따른 업무 인수인계기간에 해당하는 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청

나. 영 제29조제6항제2호나목에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 기간에 해당하는 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청

다. 가목 및 나목에 해당하는 금액을 제외한 나머지 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청

▶육아휴직지원금, 육아기근로시간단축지원금, 대체인력지원금 미신청분 신청

3. 제1호 또는 제2호나목에도 불구하고 영 제29조제3항 또는 제4항에 따라 각각 산정한 금액의 100분의 50에 해당하는 금액 중 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 기간에 신청하지 못한 금액은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등이 끝난 다음 날부터 신청할 수 있다.

▶업무분담지원금 신청방법

4. 영 제29조제1항제4호에 해당하는 경우: 영 제29조제5항에 따라 산정한 금액을 업무 분담자가 업무분담을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청. 다만, 육아 휴직등의 기간에 신청하지 못한 금액은 육아휴직등이 끝난 다음 날부터 신청할 수 있다.

▶제척기간

③ 제1항 및 제2항에 따른 출산육아기 고용안정장려금 지급 신청 기간은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 종료일부터 12개월 이내로 한다. 다만, 제2항제1호 및 같은 항 제2호다목에 따른 나머지 금액의 지급 신청 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2024. 12. 31.>

1. 제2항제1호에 따른 나머지 금액: 육아휴직등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내

2. 제2항제2호다목에 따른 나머지 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개월 이내

▶지급방법

제52조(출산육아기 고용안정장려금의 지급방법) 영 제29조제3항부터 제5항까지의 규정에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 개월 수와 대체인력을 고용하거나 파견

근로자를 대체인력으로 사용한 개월 수 및 업무분담자를 지정한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산한다. 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산한다. <개정 2024. 12. 31.>

부 칙 <고용노동부령 제431호, 2024. 12. 31.>

이 규칙은 2025년 1월 1일부터 시행한다.

【고시】 * 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정

↳ 고용노동부 고시 제2025-13호(2025.2.23. 시행)

제2조(정의) 이 고시에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.

2. “고용안정장려금”이란 근로자의 고용안정을 위해 관련 조치를 하는 사업주에게 주는 장려금으로 『고용보험법 시행령』 제29조에 따른 출산육아기 고용안정장려금과 『고용보험법 시행령』 제37조의2에 따른 고용안정에 대한 지원을 말하며, 다음 각목과 같이 구분한다.
- 가. 출산육아기 고용안정장려금: 소속 근로자에게 육아휴직, 육아기근로시간단축을 허용한 사업주에게 장려금을 지원하고, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 조치를 하면서 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 사업주에게 대체인력의 인건비 일부를 지원하며, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담하는 동료 근로자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 사업주에게 비용의 일부를 지원

제16조(고용안정장려금 지원 제외 근로자) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 고용안정장려금의 지원 대상에서 제외한다.

1. 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속
2. 고용보험에 가입되어 있지 않은 근로자
3. 『고용산재보험료징수법』 제16조의10에 따라 사업주가 신고한 월평균 보수가 121만원 미만인 근로자. 다만, 제2조제2호가목 및 다목의(1)에 해당하는 장려금의 지원 대상인 단시간 근로자의 경우에는 월 근무시간에 비례하여 지원제외 기준 금액을 재산정하여 적용
4. 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)를 제외한 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인. 다만, 워라밸일자리 장려금(실근로시간단축제)의 경우 고용보험에 가입한 외국인 근로자는 지원 가능

제17조(고용안정장려금 지원 제외 사업주) 다음 각 호에 해당하는 경우 고용안정장려금의 지원 대상에서 제외한다.

1. 『부패방지및국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률』 2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 『공공기관의 운영에 관한 법률』 제4조에 따른 공공기관, 『지방공기업법』 제2조에 따른 지방공기업
2. 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업 등 『중소기업인력지원 특별법 시행령』 제2조에서 정한 업종을 영위하는 사업주
3. 『근로기준법』 제43조의2에 따라 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주

4. 『산업안전보건법』 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주
5. 워라벨일자리장려금(실근로시간단축제)의 경우 실근로시간 단축 전 3개월간 소정근로시간이 주 30시간 미만인 근로자 비중이 전체 근로자의 50%를 초과하는 사업주
6. 제19조제3항에 따른 신청 기간을 지나 고용안정장려금을 신청하는 사업주

[별표 5] 고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정

출산육아기 고용안정장려금의 지급 기준(제18조 관련)

지급 기준				비고
1. 『고용보험법 시행령』 제29조제3항에 따른 출산육아기 고용안정 장려금(육아휴직 지원금): 근로자 1인당 아래의 구분에 따라 지급하되, 『남녀고용평등법』 제19조에 따른 육아휴직기간(1년 6개월)을 한도로 지급한다.				
자녀 연령		연간총액	1개월 지급액	
육아 휴직	만 12개월 이내*	870만원	▲ 첫 3개월 200만원 ▲ 이후 육아휴직 기간 30만원	
	만 12개월 초과	360만원	30만원	
	인센티브 적용 (추가지원)비고	120만원	10만원	
* (특례) 만 12개월 이내 자녀(임신중 육아휴직 포함) 대상 3개월 이상 연속하여 육아휴직 부여 시 적용하며, 육아휴직 대체인력지원금과 중복하여 지원받을 수 없음				
2. 「고용보험법 시행령」 제29조제3항에 따른 출산육아기 고용안정 장려금(육아기 근로시간 단축 지원금): 근로자 1인당 아래의 구분에 따라 지급하되, 남녀고용평등법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간(1년, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 두 배 가산하여 최대 3년)을 한도로 지급한다.				
구분		연간총액	1개월 지급액	
육아기 근로시간 단축	기본	360만원	30만원	
	인센티브 적용 (추가지원) 비고	120만원	10만원	
3. 출산육아기 근로자에게 출산전·후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 허용하고 대체인력을 고용 또는 사용한 경우, 대체인력 1인에 대해 월 120만원을 지급한다.				
* 인수인계기간(최대 2개월)에도 동일하게 월 120만원 지급				

남성 근로자에게 육아휴직을 허용한 경우, 사업장별 첫 번째부터 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급함
육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급함
인건비 지원 금액은 지급대상 기간에 대하여 사업주가 지급한 월 임금액 또는 파견근로의 대가금액의 100분의 80을 초과할 수 없음 * 육아기 근로시간 단축에 대한 대체인력의 경우, 단축 근로시간의 범위에서 대체인력으로 근무한 시간에 비례하여 산정 (인수인계기간에도 동일 기준 적용)

지급 기준	비고
4. 「고용보험법 시행령」 제29조제5항에 따른 출산육아기 고용안정장려금(업무 부담지원금): 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자의 업무를 분담한 동료근로자(업무분담자)에게 금전적 지원을 한 경우 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자 1명당 월 20만원을 한도로 사업주가 업무분담자에게 지급한 금액의 100분의 100을 지급하고, 지원금은 사업주가 근로자에게 업무분담을 사유로 지급한 금액을 초과할 수 없다 - 다만, 고용보험법령 또는 다른 법령에 따라 육아휴직, 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담자 지정 및 대체인력 채용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우에는 해당 금액을 제외한 나머지 금액을 지원한다. - 근로시간단축 또는 대체인력의 고용 또는 사용을 사유로 지원받는 지원금 또는 장려금(육아기근로시간단축급여, 워라밸 일자리장려금, 대체인력지원금 등)의 지원 대상인 근로자를 업무분담자로 지정한 경우 지원대상에서 제외한다. ※ 1.부터 4.까지 각 호의 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산함	육아휴직, 육아기 단축근로자 1명당 업무분담자는 최대 5명까지 지정 가능 * 육아휴직, 육아기 단축근로자 1명당 월 20만원 한도 지원

부 칙 〈제2024-95호, 2025.1.1. 시행〉

제1조(시행일) 이 고시는 발령일부터 시행한다.

제3조(고용안정장려금에 관한 적용례) 제16조제3호의 개정규정은 워라밸일자리 장려금(소정 근로시간단축제) 및 출산육아기 고용안정장려금의 경우에는 이 고시 시행 후 소속 근로자에게 근로시간 단축, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 허용하거나, 업무분담자의 지정하거나 새로 대체인력을 고용 또는 사용한 사업주부터 적용하며, 워라밸일자리 장려금(실근로시간단축제) 및 유연근무 장려금의 경우에는 이 고시 시행 후 참여 신청서를 제출한 사업주부터 적용한다.

부 칙 〈제2025-13호, 2025.2.23. 시행〉

제1조(시행일) 이 고시는 2025년 2월 23일부터 시행한다.

제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
		공통, 육아휴직·단축	대체인력·업무분담
'95.7.1.	'95.4.6.	육아휴직장려금 신설 - 육아휴직을 30일 이상 부여하고 육아휴직 종료 후 30일 이상 피보험자인 근로자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직 장려금 지급	고용보험법 시행령 제23조
'95.7.1.	'95.6.26.	육아휴직장려금 지원수준 명시 - 중소기업: 12만원, 대기업: 8만원	노동부 고시 제1995-16호
'97.1.1.	'96.12.31.	육아휴직장려금 지원수준 인상 - 우선지원대상기업: 13.5만원, 그 외 기업: 9만원	노동부 고시 제1996-55호
'98.1.1.	'98.1.13.	육아휴직장려금 지원수준 인상 - 우선지원대상기업: 14만원, 그 외 기업: 11만원	노동부 고시 제1998-4호
'99.1.1.	'99.1.7.	육아휴직장려금 지원수준 인상 - 우선지원대상기업: 15만원, 그 외 기업: 12만원	노동부 고시 제1998-85호
'01.1.1.	'01.1.2.	육아휴직장려금 지원수준 인상 - 기업규모 관계없이 월 20만원	노동부 고시 제2000-58호
'04.2.25.	'04.2.25.	육아휴직 대체인력지원금 신설 - 육아휴직 기간 중 대체인력을 60일 이상 채용한 사업주에게 추가 지원금 지급 ※ 육아휴직 종료 후 계속 고용기간: 90일	고용보험법 시행령 제23조
'04.3.10.	'04.3.10.	대체인력지원금 지원수준 명시 - 우선지원대상기업: 15만원, 대규모기업: 10만원	노동부 고시 제2004-10호
'06.1.1.	'05.12.30.	인수인계기간 신설 및 채용기간 요건 완화 - 육아휴직 기간 중 채용 → 육아휴직 개시일 30일 이전에 채용 - 60일 이상 채용 → 30일 이상 채용 ※ 육아휴직 종료 후 계속 고용기간: 90일 → 30일	고용보험법 시행령 제23조
'06.1.1.	'05.12.30.	대체인력지원금 지원수준 인상 - 우선지원대상기업: 30만원, 대규모기업: 20만원	노동부 고시 제2005-67호
'08.4.30.	'08.4.30.	육아기근로시간단축장려금 신설 - 육아기근로시간단축 실시 사업주에게도 장려금 지급 * (명칭) 육아휴직 장려금 → 육아휴직등 장려금	고용보험법 시행령 제30조
'11.1.1.	'10.12.31.	사후지급방식 도입 - 지원금의 50%는 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 계속 고용하는 경우에 지급	고용보험법 시행령 제29조

시행일	개정일	주요 내용	비고
		공통, 육아휴직·단축	대체인력·업무분담
'14.1.1.	'13.12.31.	기업규모별 차등지원 재도입(대기업 지원수준 인하) - 우선지원대상기업 20만원, 그 외 기업 10만원	고용노동부 고시 제2013-78호
'13.1.1.	'13.1.2.	대체인력지원금 지원수준 인상 - 우선지원대상기업: 40만원, 대규모기업: 20만원	고용노동부 고시 제2013-1호
'14.1.1.	'13.12.31.	대체인력지원금 지원수준 인상 - 우선지원대상기업: 60만원, 대규모기업: 30만원	고용노동부 고시 제2013-78호
		출산휴가 대체인력지원금 신설 - 출산전후휴가 기간에 대체인력을 채용하는 경우에도 대체 인력지원금 지원	고용보험법 시행령 제29조제1항
'15.7.1.	'15.6.30.	제도별·규모별 지원수준 변경 - (육아휴직) 우선지원대상 20만원, 1000인 미만 대규모 10만원, 1000인 이상 5만원 - (육아기 근로시간 단축) 우선지원대상 30만원, 대규모 20만원	고용노동부 고시 제2015-27호
		육아휴직 지원대상 및 방식 변경 - (지원대상) 육아휴직 부여금의 경우 국가, 자치단체, 공공 기관 지원 폐지 - (지원방식 변경) 육아휴직 후 1개월에 대한 금액은 시작한 날로부터 1개월 이후에 즉시 지급하고 나머지 금액은 육아 휴직 등 종료 후 6개월 이상 계속 고용할 경우 지급	고용보험법 시행령 제29조
		채용 인정기간 확대(미지원) - 채용기간 확대(휴가·휴직 전 30일 이후 → 60일 이후)	고용보험법 시행령 제29조1항
		대체인력지원금 중복지원 제한 - 국가·지자체의 지원금을 받은 경우 그 금액을 빼고 대체 인력지원금 지원	고용보험법 시행령 제29조 4항
'17.1.1.	'16.12.30.	육아휴직 우선지원대상 지원 확대 및 대규모 지원 폐지 - 우선지원대상: 30만, 해당 사업장에서 최초 육아휴직자인 경우 '1호 인센티브'로 10만원 추가 지원 육아기단축 지원수준 인하 - 우선지원대상 20만, 대규모 10만	고용노동부 고시 제2016-70호
'17.1.1.	'17.1.1.	지원기간 확대(인수인계 지원 신설) - 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간 → 육아휴직 등 사용 기간 + 시작 전 2주의 인수인계기간	고용보험법 시행령 제29조 4항

시행일	개정일	주요 내용	비고
		공통, 육아휴직·단축	대체인력·업무분담
'18.7.3.	'18.7.3.	지원요건 완화 - 육아휴직 등 사용 근로자의 자기 사정으로 사업주가 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 자진퇴사 여부 확인 후 지원금 지급	고용보험법 시행령 제29조1항
'19.1.1.	'19.1.1.	육아기단축 지원수준 인상 - 우선지원대상 30만, 대규모 10만	고용노동부 고시 제2018-93호
		인수인계 지원기간 확대 - 시작 전 2개월의 업무 인수인계기간 중 시작 전 최대 2주 → 2개월 지원 ※ 기업규모와 상관 없이 공통 적용	고용보험법 시행령 제29조 4항
		인수인계 지원수준 인상 - 인수인계기간 월 120만원(우선지원대상기업)	고용노동부 고시 제2018-93호
'19.11.7	'19.11.7.	육아기단축 지원기간 변경 - 최대 2년 지원	고용노동부 고시 제2019-57호
'20.1.1	'20.1.1.	대체인력지원금 지원수준 인상 - 우선지원대상기업: 80만원, 대규모기업: 30만원	고용노동부 고시 제2019-103호
'20.3.31.	'20.3.31.	육휴·육단지원금 지급방식 변경 - 100분의 50은 육아휴직 등 사용기간에 3개월 주기로 지급 하고 나머지는 육아휴직 등 종료 후 6개월 이상 계속 고용시 일괄 지급	고용보험법 시행령 제29조
		대체인력지원금 지급방식 변경 - 100분의 50은 육아휴직 등 사용기간에 3개월 주기로 지급 하고 나머지는 육아휴직 등 종료 후 1개월 이상 계속 고용시 일괄 지급(인수인계기간에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 100분의 100 지급)	
'21.1.1.	'21.1.1.	인센티브 확대 - 육아휴직 1~3호 인센티브 지급(2,3호 신설) - 육아기단축 1~3호 인센티브 지급(신설)	고용노동부 고시
'22.1.1.	'22.1.1.	전면 개편 - '육아휴직등 장려금'을 '육아휴직지원금'과 '육아기근로 시간단축지원금'으로 분리 - '육아휴직 대체인력지원금'을 폐지하고, '육아휴직 지원금 특례(만 12개월 이내)'를 신설(통합) - 대규모기업 지원 폐지	고용노동부 고시 제2022-1호

시행일	개정일	주요 내용	비고
		공통, 육아휴직·단축	대체인력·업무분담
'22.7.1.	'22.6.	지원제외 사업주 추가 등 - 지원제외 사업주에 고용노동부장관이 정하여 고시하는 대상이나 업종 사업주 추가 등 정비 - 지원금 신청 기간 고용노동부령 위임 근거 명확화	고용보험법 시행령 제29조
'22.7.1.	'22.6.	육휴·육단지원금 신청 제척기간 신설 - 100분의 50은 육아휴직 등의 종료일부터 12개월 이내, 나머지는 육아휴직이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내 대체인력지원금 신청 제척기간 신설 - 인수인계기간과 출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 금액의 100분의 50은 출산전후휴가 등의 종료일부터 12개월 이내, 나머지는 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개월 이내	고용보험법 시행규칙 제51조
'22.7.1.	'22.7.	지원제외 근로자 추가 - ① 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속, ② 외국인(거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외), ③ 1개월 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주 소정근로 시간이 15시간 미만인 자 포함), ④ 고용보험 미가입자 지원제외 사업주 추가 - ① 지방공기업, ② 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주	고용노동부 고시 제2022-65호
'23.1.1.	'23.1.	지원제외 근로자 정비 - ① 사업주(법인의 경우 법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속, ② 외국인(거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)는 제외), ③ 고용보험 미가입자 지원제외 사업주 추가 - 「산업안전보건법」 제10조에 따라 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주	고용노동부 고시 제2022-139호
'24.7.1	'24.6.25	육아기단축 업무분담지원금 신설 - 업무를 분담한 동료근로자 지원, 월 20만원	고용보험법 시행령 제29조
'25.1.1	'24.12.24	육아휴직 업무분담지원금 신설 - 업무를 분담한 동료근로자 지원, 월 20만원 대체인력지원금 확대 - 지원수준 월 120만원, 파견근로자 사용도 동일하게 지원, 육아휴직 대체인력지원금 재신설 육아휴직 남성 인센티브 신설 - 사업장별 남성 근로자 1~3호, 월 10만원	고용보험법 시행령 제29조

2 육아휴직 지원금

육아휴직 지원금 주요 내용

항목	원칙	비고									
지원 대상	근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원 대상기업 사업주 * 21.12.31. 이전에 시작하는 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에게는 종전의 '육아휴직등 부여 지원금' 지원	지원제외 사업주 - 국가, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업 - 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주 - 일반유흥주점업, 무도유흥주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주									
지원 기간	남녀고용평등법에 따른 육아휴직 기간* * '25.2.23. 이전 최대 1년, 이후 최대 1년6개월	육아휴직 개월 수는 역(曆)에 의해 계산, 남은 일수는 해당 월의 총일수로 나누어 계산									
지원 수준	근로자 1인당 아래 구분에 따라 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>자녀 연령</th><th>연간총액</th><th>1개월 지급액</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>만 12개월 이내 (임신 중 포함)</td><td>870만원</td><td>첫 3개월 200만원, 이후 기간 30만원</td></tr> <tr> <td>만 12개월 초과</td><td>360만원</td><td>30만원</td></tr> </tbody> </table> * 사업장별 남성 근로자 육아휴직 1~3번째 사례는 월 10만원 추가 지원	자녀 연령	연간총액	1개월 지급액	만 12개월 이내 (임신 중 포함)	870만원	첫 3개월 200만원, 이후 기간 30만원	만 12개월 초과	360만원	30만원	지원제외 근로자 - 사업주(법인의 대표이사)의 배우자, 직계존·비속 - 고용보험 미가입자 - 월평균 보수가 121만원 미만인 근로자 (단시간 근로자는 월 근무 시간에 비례하여 적용) - 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)를 제외한 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인
자녀 연령	연간총액	1개월 지급액									
만 12개월 이내 (임신 중 포함)	870만원	첫 3개월 200만원, 이후 기간 30만원									
만 12개월 초과	360만원	30만원									
지원 신청	50% 금액은 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청(육아휴직의 종료일부터 12개월 이내 신청) 나머지 50%는 육아휴직이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청(육아휴직이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내 신청)	지원금의 100분의 50에 해당하는 금액 중 육아휴직 기간에 신청하지 못한 금액은 육아휴직이 끝난 다음 날부터 신청 가능									

(1) 제도의 의의

- 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주의 간접노무비를 지원하여 사업주의 부담을 완화함으로써 중소기업의 육아휴직 사용여건을 개선하고, 출산육아기 근로자의 고용안정을 도모

※ 육아휴직기간 중 발생하는 간접노무비: 퇴직급여충당금, 연차유급휴가 미사용 수당, 사회보험료, 기타 인사노무 관리비용 등

(2) 지급요건

- 우선지원대상기업 사업주가 다음의 요건을 갖춘 경우에 출산육아기 고용안정 장려금(육아휴직 지원금)을 지급함
 - 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조제1항 규정에 의한 출산전후휴가 기간 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)과 중복되는 기간 제외) 이상 허용할 것
 - ※ '22.1.1. 이후 시작하는 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에 대해 적용함('21.12.31. 이전 시작하는 육아휴직을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주에 대해서는 종전의 '육아휴직등 부여 지원금'을 지원함)
 - ※ '피보험자인 근로자'에 대하여 육아휴직을 허용한 사업주에게 지급하므로 여성분만 아니라 남성 근로자가 육아휴직을 사용한 경우에도 지원금 지급 대상임
 - 사업장에서 90일 미만의 출산전후휴가를 부여하고 이후 기간이 육아휴직이라고 주장하더라도, 최소한의 법정 근로조건의 확보 차원에서 기계적으로 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)을 제외한 다음 날을 육아휴직의 기산점으로 함



Tip

- 고용보험법령에 지원금의 사용 용도에 대한 규정은 없음(여성고용정책과 - 532, 2017.2.6.)



Tip

- 포괄적 양도·양수가 이루어지고 소속근로자의 고용승계 및 고용보험료 등의 승계가 명백한 경우에는 인수전 사업주에게 지급될 육아휴직 장려금을 인수후 사업주에게 지원할 수 있을 것임
- 이때 인수 후 사업주에게 육아휴직 등 장려금을 지급하는 것에 대한 동의서를 인수전 사업주에게 징구한 후 지급하는 것이 타당할 것임(여성고용정책과 - 1460, 2011.7.4.)



Tip

- 육아휴직 등 종료 후 출산전후휴가 또는 휴직(육아휴직 포함)을 부여하여도 계속 고용으로 봄 (여성고용정책과 - 1460, 2011.7.4.)
- cf. 육아휴직 급여 사후지급금 지급 시 계속 근로 여부 판단 시에는 출산전후휴가 부여를 제외한 나머지 휴직 등에 대해서는 계속 근로로 보지 않음(육아휴직 급여 사후지급금 부분 참고)
- 계속 고용 여부는 고용보험전산망이나 임금대장 등을 통해 확인
- 복귀 형태가 전일제가 아니어도 계속 고용되었다면 지원금 지급
- 사업주의 귀책사유 없이 근로자가 자진하여 퇴사한 경우에도 근로자의 계속 고용이라는 정책 목적에 부합하지 않기 때문에 지원금을 지급하기 어려움

(3) 지급금액

- 육아휴직 지원금의 지원금액은 고용노동부장관이 고시한 금액에 근로자가 사용한 육아휴직의 개월 수를 곱하여 산정함
- 해당 근로자 1인당 월 30만원을 지급하되, 만 12개월 이내 자녀에 대한 육아휴직(임신 중 육아휴직 포함)을 3개월 이상 연속하여 허용할 경우에는 특례를 적용하여 첫 3개월에 대해 월 200만원 지급
 - ※ 한 근로자의 첫 번째 자녀에 대해 특례를 적용받았더라도, 두 번째 자녀에 대해 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 허용하였을 경우 대상 자녀가 만 12개월 이내라면 특례 적용
 - ※ 육아휴직 시작일을 기준으로 대상 자녀가 만 12개월 이내인 경우에는 육아휴직 도중 만 12개월을 초과하는 경우라도 첫 3개월에 대해 특례 적용

- ※ 특례는 사업주가 연속하여 3개월 이상 육아휴직을 허용한 경우에 적용하므로, 총 육아휴직 기간이 3개월 이상이라도 1회 육아휴직 기간이 3개월 미만인 경우에는 특례 미적용 → 월 30만원 지원
- 근로자가 육아휴직을 3개월 이상 신청하고 사업주가 이를 허용하였더라도 근로자의 조기복직 등으로 인해 실제 육아휴직 사용기간이 3개월 미만이라면 특례 미적용
 - ※ 예) 근로자가 12개월 이내 자녀를 대상으로 육아휴직을 5개월 신청하고 사업주가 이를 허용하였으나, 2개월 사용 후 조기복직했다면 특례 미적용 → 월 30만원 지원
 - ※ 사업주의 귀책사유 없이 근로자가 자진하여 퇴사한 경우에도 12개월 이내 자녀 대상 장기 육아휴직 촉진이라는 정책 목적을 고려, 실제 육아휴직 사용기간이 3개월 미만이라면 특례 미적용
- 육아휴직지원금 특례를 지원받는 경우에는 육아휴직 대체인력지원금 중복 지원을 제한(육아휴직 일반지원금은 지원 가능)하며, 1개의 지원금 수급 이후 동일 육아휴직자를 대상으로 다른 지원금으로의 변경이 불가하므로, 특례 또는 대체인력지원금 최초 신청 시 유의사항 안내 철저
 - * 사업주는 육아휴직지원금 특례 적용 여부를 선택할 수 있으며, 육아휴직 일반지원금만 지원 받는 경우에는 육아휴직 대체인력지원금도 중복지원 받을 수 있음
- 사업장별 육아휴직을 사용한 남성 근로자의 1번째부터 3번째 사례까지 육아휴직지원금을 10만원 추가 지원하며(30만원 → 40만원), 특례도 동일하게 10만원 추가 지원(200만원 → 210만원)
 - * '25.1.1 이후의 남성근로자 육아휴직기간에 대해 적용하며, '24.12.31 이전에 육아휴직을 시작한 경우에도, 사업장별 1번째부터 3번째 사례에 해당하는 경우 '25.1.1 이후 육아휴직 기간에 대해 인상된 지원수준 적용
- 육아휴직 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산하고, 1개월에 이르지 못하고 남은 육아휴직 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산함

사 례

- '23.10.15. 출생한 자녀에 대하여 '25.3.1.~'25.6.15. 육아휴직을 실시한 경우
 - ☞ 3.1.~5.31.까지의 3개월분 90만원(30만원×3개월)
 - 6.1.~6.15.까지의 15일분 15만원(30만원×15/30)
 - 사업주 지원 금액은 105만원
- '24.10.15. 출생한 자녀에 대하여 '25.3.1.~'25.6.15. 육아휴직을 실시한 경우
 - ☞ 3.1.~5.31.까지의 3개월분 600만원(200만원×3개월)
 - 6.1.~6.15.까지의 15일분 15만원(30만원×15/30)
 - 사업주 지원 금액은 615만원
- '25.1.1. 출생한 자녀에 대하여 '25.3.1.~'25.6.15. 육아휴직을 실시한 경우
 - ☞ 3.1.~5.31.까지의 3개월분 600만원(200만원×3개월)
 - 6.1.~6.15.까지의 15일분 15만원(30만원×15/30)
 - 사업주 지원 금액은 615만원

(4) 지원 신청 및 지급 방식

- 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 지원금)을 지급받으려는 사업주는 「고용 창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부 고시)」 별지 제12호 서식의 신청서와 육아휴직 실시를 증명하는 서류 사본을 함께 제출하여야 함
 - 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청
 - 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액 중 육아휴직 기간에 신청하지 못한 금액은 육아휴직이 끝난 다음 날부터 신청 가능

〈제출서류〉

1. 「고용안정장려금」 지급 신청서(별지 제12호 서식) 1부: 신청할 때마다 제출
2. 근로자의 육아휴직 실시를 증명하는 서류 사본(예: 인사발령 문서, 육아휴직 확인서 등) 1부: 최초 신청 시에만 제출하되, 조기 복직 등 제도 사용 기간에 변경이 있는 경우는 추가로 제출

- 지원금 신청은 육아휴직의 종료일부터 12개월 이내에 신청하여야 함. 다만, 나머지 금액은 육아휴직이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내에 하여야 함
※ 육아휴직기간 또는 육아휴직종료 후 12개월 이내에 1회라도 장려금 신청서가 접수된 경우에는 지원대상 장려금 전체에 대해 소멸시효 3년을 적용
- 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 계속 고용 여부와 무관하게 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직이 끝난 후 해당 근로자를 6개월 이상 계속 고용하였는지 확인하고 일괄 지급함



Tip

- 근로자의 개인사유 등으로 인하여 육아휴직 후 곧바로 무급휴직을 신청하여 사용한 경우는 근로자의 개인사유로 직무복귀가 불가능한 것으로 고용관계가 종료되었다고 볼 수 없으므로 “계속 고용”된 것으로 보아야 할 것임(여성고용정책과 - 1460, 2011.7.4.)

- 해당 근로자의 6개월 이상 계속 고용 여부는 고용보험시스템에서 고용보험 피보험자격 이력조회를 통해 확인하고, 근로자와 사업주에게 문의하여 해당 근로자의 계속 고용 사실을 객관적으로 확인(사업주 확인서, 재직 증명서 등 제출)

사 례

- 근로자의 육아휴직 기간이 2024.4.15.~2024.12.14(8개월)이고 2024.12.15 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우의 지원금 지급 방법
 - 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달(5월)부터 3개월마다 지원금의 50% 지급
 - ① 8월 중에 4.15.~7.14.분 지급(45만원)
 - ② 11월 중에 7.15.~10.14.분 지급(45만원)
 - ③ 12.15. 이후 10.15.~12.14.분 지급(30만원)
 - ※ 3개월마다 지급하는 지원금은 복직한 근로자의 6개월 계속 고용 여부와 무관
 - 나머지 금액은 6개월 이상 계속 고용한 경우 합산하여 일시불로 지급
 - ④ 6.14. 이후 120만원 지급

3 육아기 근로시간 단축 지원금

출산육아기 고용안정장려금(육아기 근로시간 단축 지원금) 주요 내용

항 목	원 칙	비 고									
지원 대상	육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원 대상기업 사업주 * '22년부터 대규모기업에 대한 지원 폐지('21년 이전 요건을 충족한 대규모기업의 경우 종전 규정에 따라 지원금 지원)	지원제외 사업주 - 국가, 지방자치단체, 공공기관, 지방 공기업 - 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주 - 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주									
지원 기간	남녀고용평등법에 따른 육아기 근로시간 단축 기간* * '25.2.23 이전 최대 2년, 이후 최대 3년	육아기 근로시간 단축을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의해 계산, 남은 일수는 해당 월의 총일수로 나누어 계산									
지원 수준	근로자 1인당 아래 구분에 따라 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>1개월 지급액</th><th>연간총액</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기본</td><td>30만원</td><td>360만원</td></tr> <tr> <td>인센티브* 적용</td><td>40만원</td><td>480만원</td></tr> </tbody> </table> * 사업장별 1~3번째 사례는 10만원 추가 지원	구분	1개월 지급액	연간총액	기본	30만원	360만원	인센티브* 적용	40만원	480만원	지원제외 근로자 - 사업주(법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속 - 고용보험 미가입자 - 월평균 보수가 121만원 미만인 근로자(단시간 근로자는 월 근무 시간에 비례하여 적용) - 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)를 제외한 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인
구분	1개월 지급액	연간총액									
기본	30만원	360만원									
인센티브* 적용	40만원	480만원									
지원 신청	50% 금액은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청(육단 종료일부터 12개월 이내 신청) 나머지 50%는 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 6개월이 지난 후 한꺼번에 신청(육단 종료 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내 신청)	지원금의 100분의 50에 해당하는 금액 중 육아기 근로시간 단축 기간에 신청하지 못한 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 다음 날부터 신청 가능									

(1) 제도의 의의

- 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주의 간접노무비를 지원하여 사업주의 부담을 완화함으로써 출산육아기 근로자의 고용 안정을 도모

(2) 지급요건

- 우선지원대상기업 사업주가 다음의 요건을 갖춘 경우에 출산육아기 고용안정 장려금(육아기 근로시간 단축 지원금)을 지급함
 - 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조제1항 규정에 의한 출산전후휴가 기간 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)과 중복되는 기간 제외) 이상 허용할 것
 - ※ 대규모기업에 대한 지원 폐지로, '22.1.1. 이후 시작하는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 대규모기업 사업주에 대해서는 지원하지 않음('21.12.31. 이전 시작하는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 대규모기업 사업주에 대해서는 종전의 '육아 휴직등 부여 지원금'을 지원함)
 - ※ 지원금은 '피보험자인 근로자'에 대하여 육아기 근로시간 단축을 허용한 사업주에게 지급하므로 여성 근로자뿐만 아니라 남성 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우에도 지원금 지급 대상임
 - 사업장에서 90일 미만의 출산전후휴가를 부여하고 이후 기간이 육아기 근로시간 단축 기간이라고 주장하더라도, 최소한의 법정 근로조건의 확보 차원에서 기계적으로 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)을 제외한 다음 날을 육아기 근로시간 단축의 기산점으로 함



Tip

- 고용보험법령에 지원금의 사용 용도에 대한 규정은 없음(여성고용정책과 - 532 2017.2.6.)

- 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 사업주가 위 요건을 갖춘 경우에 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자를 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급함

- 육아기 근로시간 단축 허용에 대한 사업주의 체감도 제고를 위해 지원 금액의 100분의 50은 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간에 지급
- 육아기 근로시간 단축 지원금은 육아기 근로시간 단축 장려뿐만 아니라 육아기 근로시간 단축 후 근로자의 고용안정 달성도 목표로 하므로 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 피보험자인 근로자로 6개월 이상 계속 고용하는 경우에 나머지 금액을 지급



Tip

- 육아휴직 등 종료 후 출산전후휴가 또는 휴직(육아휴직 포함)을 부여하여도 계속 고용으로 봄 (여성고용정책과 - 1460, 2011.7.4.)
- cf. 육아휴직 급여 사후지급금 지급 시 계속 근로 여부 판단 시에는 출산전후휴가 부여를 제외한 나머지 휴직 등에 대해서는 계속 근로로 보지 않음(육아휴직 급여 사후지급금 부분 참고)
- 계속 고용 여부는 고용보험전산망이나 임금대장 등을 통해 확인
- 복귀 형태가 전일제가 아니어도 계속 고용되었다면 지원금 지급

(3) 지급금액

- 육아기 근로시간 단축 지원금 지원금액은 고용노동부장관이 고시한 금액에 근로자가 사용한 육아기 근로시간 단축의 개월 수를 곱하여 산정함
- 해당 근로자 1인당 월 30만원을 지급하되, 해당 사업장의 첫 번째 육아기 근로시간 단축 사용자부터 세 번째 육아기 근로시간 단축 사용자까지는 인센티브를 적용하여 월 10만원을 추가로 지급
 - ※ 인센티브는 시행일('21.1.1.) 이후 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주에 대해서 적용하고, 이 경우 해당 규정 시행 전에 부여한 육아기 근로시간 단축도 횟수 판단 시에는 포함함
 - ※ 인센티브 적용은 '사업장'을 기준으로 판단하므로, 근로자 한 명이 육아기 근로시간 단축을 두 번 사용한 경우에도 각각 사업장 1호, 2호로 보아 인센티브를 지급함

사 례

■ A 사업장에서 육아기 근로시간 단축을 다음과 같이 부여한 경우

기간	근로자	적용 여부
'17.8.~'18.7.	甲	미적용
'18.8.~'19.7.	乙	미적용
'20.6.~'21.5.	丙	미적용
'21.5.~'22.4.	丁	미적용

☞ 甲, 丙, 乙은 해당 규정 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 부여하였으므로 인센티브 미적용 丁은 A 사업장 네 번째 육아기 근로시간 단축 사용자이므로 인센티브 미적용

■ B 사업장에서 육아기 근로시간 단축을 다음과 같이 부여한 경우

기간	근로자	적용 여부
'18.8.~'19.7.	甲	미적용
'21.2.~'22.1.	乙	적용(2호)
'21.5.~'22.4.	丙	적용(3호)

☞ 甲은 해당 규정 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 부여하였으므로 인센티브 미적용 乙, 丙은 B 사업장 두 번째와 세 번째 육아기 근로시간 단축 사용자이므로 인센티브 적용

- 육아기 근로시간 단축 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 육아기 근로시간 단축 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산함

사 례

■ 근로자가 육아기 근로시간 단축을 3.3.~6.19. 실시한 경우 육아기 근로시간 단축 지원금

☞ 3.3.~6.2. 3개월분 900,000원(30만원×3개월) 6.3.~6.19.까지의 17일분 170,000원(30만원×17/30) 사업주 지원 금액은 1,070,000원

(4) 지원 신청 및 지급 방식

- 출산육아기 고용안정장려금(육아기 근로시간 단축 지원금)을 지급받으려는 사업주는 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부 고시)」 별지 제12호 서식의 신청서와 육아기 근로시간 단축 실시를 증명하는 서류 사본을 함께 제출하여야 함
 - 지원 금액의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고, 나머지 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청
 - 지원 금액의 100분의 50에 해당하는 금액 중 육아기 근로시간 단축 기간에 신청하지 못한 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 다음 날부터 신청 가능

〈제출서류〉

1. 「고용안정장려금」 지급 신청서(별지 제12호 서식) 1부: 신청할 때마다 제출
2. 근로자의 육아기 근로시간 단축 실시를 증명하는 서류 사본(예: 인사발령 문서 등) 1부: 최초 신청 시에만 제출하되, 제도 사용 기간에 변경이 있는 경우는 추가로 제출

- 지원금 신청은 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 이내에 신청하여야 함. 다만, 나머지 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 12개월 이내에 하여야 함
 - ※ 육아휴직기간 또는 육아휴직종료 후 12개월 이내에 1회라도 장려금 신청서가 접수된 경우에는 지원대상 장려금 전체에 대해 소멸시효 3년을 적용
- 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 계속 고용 여부와 무관하게 지급하고, 나머지 금액은 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 해당 근로자를 6개월 이상 계속 고용하였는지 확인하고 일괄 지급함
 - 해당 근로자의 6개월 이상 계속 고용 여부는 고용보험시스템에서 고용보험 피보험자격 이력조회를 통해 확인하고, 근로자와 사업주에게 문의하여 해당 근로자의 계속 고용 사실을 객관적으로 확인(사업주 확인서, 재직 증명서 등 제출)

사 례

- 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간이 2024.4.15.~2024.12.14.(8개월)이고 2024.12.15. 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우의 지원금 지급 방법
 - 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달(5월)부터 3개월마다 지원금의 50% 지급
 - ☞ ① 8월 중에 4.15.~7.14.분 지급(45만원)
 - ② 11월 중에 7.15.~10.14.분 지급(45만원)
 - ③ 12.15. 이후 10.15.~12.14.분 지급(30만원)
 - ※ 3개월마다 지급하는 지원금은 육아기 근로시간 단축이 끝난 근로자의 6개월 계속 고용 여부와 무관
 - 나머지 금액은 6개월 이상 계속 고용한 경우 합산하여 일시불로 지급
 - ☞ 6.14. 이후 120만원 지급

- 인센티브는 육아기 근로시간 단축을 부여받은 근로자가 해당 사업장의 첫 번째(1호)~세 번째(3호) 육아기 근로시간 단축 사용자인지를 확인하고 지급함
 - 사업장의 첫 번째(1호)~세 번째(3호) 육아기 근로시간 단축 사용자 여부는 고용보험시스템 등을 통해 확인



Tip

- 사업장의 1~3호 육아기 근로시간 단축 사용자 확인 방법
 - 신청서상 확인
 - ‘「고용안정장려금」 지급 신청서(고시 별지 제12호 서식)’의 ‘〈별지 2〉 육아기 근로시간 단축 지원금 신청명세서’에서 “인센티브 대상 여부(호)” 기재 내용을 확인함
 - 고용보험시스템상 확인
 - [신청서] → [인건비 지원] → [상세내역 등록]에서 “지급이력” 조회 시 “인센티브 여부”에서 해당자가 인센티브 대상인 경우 “1호”, “2호”, “3호”로 표시됨

4 출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금)

출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금) 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
지원대상	출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하거나 허용하고, 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 우선지원대상기업 사업주 - 출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용·사용하여 30일 이상 계속 고용·사용한 경우이거나, 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용·사용한 경우 - 새로 대체인력을 고용·사용하기 전 3개월부터 고용·사용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 아니할 것 * 육아휴직 대체인력지원금은 '21.12.31까지 시행되다가 '22년부터 폐지되었으나, '25.1.1. 재신설	지원제외 사업주 - 국가, 지방자치단체, 공공기관, 지방 공기업 - 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주 - 일반유흥주점업, 무도유흥주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주
지원기간	출산전후휴가 등을 사용한 기간(사용하기 전 2개월간의 업무 인수인계기간 포함) 중 대체인력을 사용한 기간	대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의해 계산, 남은 일수는 해당 월의 총 일수로 나누어 계산
지원수준	대체인력 1인에 대해 사업주가 부담하는 임금의 80%를 한도로 월 120만원 지급 * '24.12.31. 이전 기간에 대해서는 월 80만원을 지원(인수인계기간은 월 120만원)	지원제외 근로자 - 사업주(법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속 - 고용보험 미가입자 - 월평균 보수가 121만원 미만인 근로자(단시간 근로자는 월 근무 시간에 비례하여 적용) - 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)를 제외한 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인

항 목	원 칙	비 고
지원신청	1. 출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 50%는 출산전후휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청 2. 나머지 50%는 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청 3. 다만, 업무 인수인계기간에 해당하는 금액(100분의 100)은 출산전후휴가 등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청 업무 인수인계기간에 해당하는 금액과 출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액의 신청 기간은 출산전후휴가 등의 종료일부터 12개월 이내, 나머지 금액의 신청 기간은 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개월 이내	출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50에 해당하는 금액 중 출산전후휴가 등의 기간에 신청하지 못한 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 다음 날부터 신청 가능

(1) 제도의 의의

- 근로자의 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 대체인력을 활용하는 사업주의 대체인력 인건비를 지원하여 사업주의 부담을 완화함으로써 출산·육아기 근로자의 고용안정을 도모

(2) 지급요건

- 우선지원대상기업 사업주가 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음 2가지 요건을 갖춘 경우에 대체인력 지원금을 지급함



Tip

〈모성보호제도에 따른 파견근로자 사용 가능 범위〉

- 육아기근로시간단축과 출산휴가·육아휴직은 파견 허용 업무의 범위가 다름
 - 육아기근로시간단축: 파견 대상업무*에 한하여 파견근로자의 대체인력 사용 및 지원금 지원 가능
 - * (파견법 제5조제1항) 컴퓨터전문가, 통신기술공, 자동차운전종사자 등 32개 업무
 - 출산휴가·육아휴직: 파견 절대금지업무*를 제외한 모든 업무에 대해 파견근로자의 대체인력 사용 및 지원금 지원 가능
 - * (파견법 제5조제3항) 건설업무, 선원업무, 산안법상 유해·위험한 업무 등

- ① 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용·사용하여 30일 이상 계속 고용·사용한 경우이거나, 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용·사용한 경우



Tip

〈대체인력의 정의 및 인정 범위〉

- **대체인력**은 근로자의 출산전후휴가 등 기간에 해당 근로자가 담당하였던 업무를 직접 수행하거나, 해당 업무 수행을 위해 직무 재배치를 실시하고 이에 따라 발생하는 업무 공백을 채우기 위하여 새로 고용한 근로자를 말함
- 지원 대상이 되는 대체인력의 고용형태, 고용보험 가입 여부는 지원금 지급의 제한 근거가 아님
 - 새로운 대체인력을 기간제 근로자, 단시간 근로자로 총원하는 경우뿐만 아니라 정규직으로 총원하는 경우에도 지원금 지급 가능

- 근로자 A가 출산전후휴가를 사용한 경우 기존 근로자인 B가 A의 업무를 수행하고 새로 채용한 대체인력 C가 B의 업무를 수행하는 것도 가능하나, B와 C의 업무적 연관성이 없는 경우에는 대체인력으로 인정되지 않음
- A가 수행하던 업무와 B가 새로 수행하는 업무 간 연관성이 인정되고, B가 기존에 수행하던 업무와 C가 수행하는 업무 간 연관성이 인정된다면 **지급 가능**



Tip

〈기존 근로자에게 출산전후휴가자의 업무를 맡기고 대체인력에게는 비교적 쉬운 다른 업무를 맡겨도 지원금을 받을 수 있는지?〉

- 근로자 A가 출산전후휴가를 사용한 경우 기존 근로자인 B가 A의 업무를 수행하고 새로 채용한 대체인력 C가 B의 업무를 수행하는 것도 가능. 단, B와 C의 업무적 연관성이 없는 경우에는 대체인력으로 인정되지 않음
- A가 수행하던 업무와 B가 새로 수행하는 업무 간 연관성이 인정되고, B가 기존에 수행하던 업무와 C가 수행하는 업무 간 연관성이 인정된다면 **지급 가능**



Tip

〈‘출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월이 되는 이후 새로 대체인력을 고용’의 의미〉

- 2개월이 되는 날에 근로계약을 체결해야 한다는 의미가 아니라 2개월이 되는 날 이후에 채용하면 된다는 의미로 해석하는 것이 타당
- 대체인력을 ‘새로’ 고용해야 한다는 의미는 이전에 근무한 경험이 전혀 없는 새로운 인물을 채용해야 한다는 의미가 아니라, 이전에 근무한 경험이 있다 하더라도 새로이 고용하는 경우라면 새로 대체인력을 고용한 것으로 볼 수 있음
 - ※ 인 정 예) 동일 사업장에 기간의 정함이 있는 근로자로 근로하던 중 계약 기간이 만료되어, 만료일 다음 날부터 대체인력으로 채용된 경우
 - 불인정 예) 동일 사업장에 기간의 정함이 없는 근로자로 근로하던 중 새로이 근로계약을 체결하고 대체인력으로 채용된 경우

- 출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용·사용하는 것도 가능



Tip

〈첫째 아이 육아휴직에 대한 대체인력을 연달아서 둘째 아이 육아휴직에 대한 대체인력으로 근로계약한 경우 지원 가능 여부〉

- (질의) 첫째 아이 육아휴직기간('08.10.1.~'09.1.31.)에 대체인력으로 채용되었던 근로자가 둘째 아이 산전후휴가 기간 및 육아휴직기간('09.2.1.~'10.3.31.)까지 대체인력으로 계속 근무한 경우 둘째 아이 육아휴직기간에 대하여 대체인력채용장려금을 지급할 수 있는 지 여부
- (답변) 육아휴직자의 첫째 아이 육아휴직에 대한 대체인력으로 사용되었던 근로자가 '09.2.1. 일자로 둘째 아이의 육아휴직에 대한 대체인력으로 새로 근로계약을 체결하여 채용된 경우라면
- 동법 시행령 제30조 규정에 따라 신규 채용된 대체인력으로 보아 둘째 아이 육아휴직기간에 대하여 대체인력채용장려금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨
(여성고용과 - 285, 2010.7.29.)



Tip

〈시간선택제에 이어 출산전후휴가 등을 사용할 경우 대체인력지원금 가능 여부〉

- (질의) 시간선택제 전환 근로자의 전환기간 종료에 이어 출산전후휴가 등이 시작될 경우, 시간 선택제 전환 근로자를 대체하던 자가 출산휴가 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이전에 고용된 경우에도 계속하여 출산휴가 등의 대체인력으로 인정되어 지원금 대상이 될 수 있는지 여부
- (답변) 대체인력 채용 인정시점을 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날 이후로 정해 동일한 근로자의 연속적인 휴가·휴직 사용에 대해서는 동일한 대체인력 채용을 인정하고 있다는 점, 동 지원금의 목적은 근로자의 임신·출산·육아사유 휴가·휴직 등으로 인한 사업주의 부담을 최소화하고자 하는 것이라는 점 등을 고려했을 때, 동일한 근로자가 시간선택제에 연이어 출산전후 휴가와 육아휴직을 사용할 경우 그 대체인력은 출산전후휴가와 육아휴직 등의 기간에도 계속하여 인정함이 타당함
(여성고용정책과 - 1703, 2016.5.31.)

사 례

■ 출산전후휴가와 육아기 근로시간 단축 등을 연이어 사용하는 경우

'22.5.1
출산전후휴가
개시일

'22.7.30
육아기 근로시간
단축 개시일

- 대체인력 지원금을 지원받기 위한 대체인력 채용 시점: 출산전후휴가와 육아기 근로시간 단축을 연이어 사용했으므로 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날인 '22.3.1.부터 채용하면 됨

■ 육아휴직, 출산전후휴가 및 육아기 근로시간 단축 사용자에 대하여 근로기간의 단절없이 동일한 대체인력 C를('20.7.1~'22.9.28) 사용한 경우(육아휴직의 경우 '22.1.1.이전 대체인력 지원 요건 부합 사업장에 한정 적용)

'20.7.1
A의
육아휴직
개시일

'21.6.30
A의
육아휴직
종료일

'21.7.1
B의
출산전후휴가
개시일

'21.9.28
B의
출산전후휴가
종료일

'21.9.29
B의 육아기
근로시간 단축
개시일

'22.9.28
B의 육아기
근로시간 단축
종료일

- A의 대체인력으로 '20.7.1~'21.6.30 C와 근로계약을 체결하고, 이후 새로이 C와 '21.7.1~'21.9.28 근로계약을 체결한 경우: '20.7.1~'22.9.28 지원금 지원기간에 해당
- A의 대체인력으로 C와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 경우: B의 출산전후휴가 및 육아기 근로시간 단축 기간에는 새로 대체인력을 채용한 것으로 볼 수 없으므로 A의 육아휴직 기간('20.7.1~'21.6.30)만 지원금 지원기간에 해당

※ 다만, A와 B가 동일인으로 첫째 자녀에 대하여 육아휴직을 사용한 후 연이어 둘째 자녀에 대하여 출산전후휴가 및 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 예외적으로 '20.7.1~ '22.9.28 전 기간이 지원금 지원기간에 해당

- ② 새로 대체인력을 고용·사용하기 전 3개월부터 고용·사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용·사용기간이 1년 미만일 경우에는 그 고용·사용관계 종료 시까지) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용·사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키지 아니할 것

- 고용·사용하기 전 3개월부터 고용·사용 후 1년까지 고용조정이 있는 경우는 출산전후휴가 등으로 인한 업무 공백에 대응하기 위한 대체인력이 아닌 별도의 인력 고용·사용으로 보아 지원금 지급대상에서 제외



Tip

〈A사 공장 내 협력사인 B사 소속 근로자를 A사의 다른 협력사인 C사로 이동한 것이 인위적인 감원으로서 지원금 부지급 요건에 해당하는지 여부〉

- ‘고용조정으로 근로자를 이직시키는 경우’에 대하여는 법령에 명시적으로 규정하고 있지 않으나, 일반적으로 “사업의 유지를 위한 경영상의 필요 등에 의해 정리해고, 권고사직, 기타 비자발적인 희망·명예퇴직 등을 통해 근로자를 퇴직시키는 것”을 의미하는 바, 법정 감원방지기간에 소속 근로자에 대하여 경영상 이유로 비자발적인 퇴직조치를 하였다면 지원금 부지급 요건에 해당한다고 판단됨(여성고용정책과 - 2021, 2017.5.12.)



Tip

- 고용보험법령에 지원금의 사용 용도에 대한 규정은 없음(여성고용정책과 - 532 2017.2.6.)

- 업무 인수인계기간에 해당하는 지원금(100분의 100)과 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50은 위 2가지 요건을 갖추면 지급함

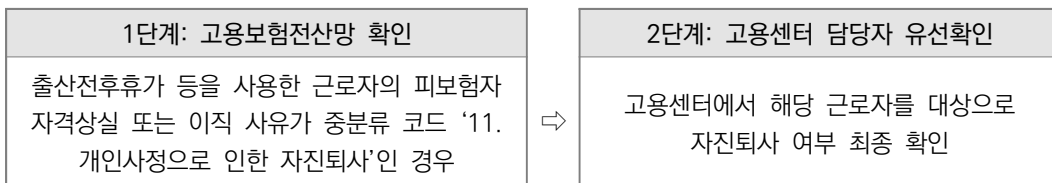
※ 업무 인수인계기간: 사업주가 업무 인수인계를 목적으로 근로자의 출산전후휴가 등 시작일 전 2개월 이후 기간에 대체인력을 동시에 고용하여 임금을 지급한 기간

- 나머지 금액은 해당 사업주가 출산전후휴가 등을 사용한 근로자를 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 1개월 이상 계속 고용하지 못한 경우 포함)에 합산하여 한꺼번에 지급함

※ 계속 고용 여부는 고용보험전산망이나 임금대장 등을 통해 확인

※ 사업주가 출산전후휴가 등을 사용한 근로자의 자기 사정으로 인하여 1개월 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 고용보험전산망 등을 통한 자발적 퇴사 여부 확인 후 지원금 지급

〈 자발적 퇴사 여부 확인 절차 〉



〈근로자가 출산전후휴가와 육아기 근로시간 단축 등을 연이어 사용하는 경우 대체인력 지원금 지원요건의 충족 여부 판단〉

1. 계속 고용 요건 → 각각 판단



【고용보험법 시행령】 제29조제5항제2호

2. 제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 금액은 사업주가 제1항제3호의 요건을 갖추면 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자를 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축이 끝난 후 1개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 1개월 이상 계속 고용하지 못한 경우를 포함한다)에 합산하여 한꺼번에 지급한다.

- 출산전후휴가와 육아기 근로시간 단축 등을 연이어 사용하는 경우 각각의 종료 시점으로부터 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용하였는지를 판단함
- 출산전후휴가와 육아기 근로시간 단축 등 중 어느 한쪽 기간만 계속 고용 요건을 충족하는 경우 해당 기간에 대해서만 지원금을 지급함

2. 대체인력 채용시점 요건 → 한번만 판단



【고용보험법 시행령】 제29조제1항제3호 가목 1)

- 1) 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 경우
- 출산전후휴가와 육아기 근로시간 단축 등을 연이어 사용하는 경우 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하였는지만 판단함

3. 감원방지 요건 → 한번만 판단



【고용보험법 시행령】 제29조제1항제3호 다목

다. 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용 기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 아니할 것

- 출산전후휴가와 육아기 근로시간 단축 등을 연이어 사용하였는지와 별개로 대체 인력의 고용일을 기준으로 판단함

(3) 지급금액

- 대체인력 지원금 지원금액은 고용노동부장관이 고시한 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간(사용하기 전 2개월간의 업무 인계인수기간 포함) 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정함
 - 해당 대체인력 1인에 대해 월 120만원을 지급하되, 업무 인수인계기간에 대해서도 동일하게 월 120만원을 지급
 - ※ 업무 인수인계기간은 사업주가 업무 인수인계를 목적으로 출산전후휴가 등 사용 근로자와 대체인력을 동시에 고용한 기간을 의미(최대 2개월)
 - 월 120만원의 지원수준은 '25.1.1 이후의 대체인력 고용 또는 사용 기간에 대해 적용하며, '25년 이전에 출산전후휴가, 육아기근로시간단축을 사유로 대체인력을 고용한 경우에도 '25.1.1 이후 기간은 월 120만원 적용(이전 기간에 대해서는 월 80만원, 인수인계기간은 월 120만원 적용)
 - * 50%의 사후지급금도 동일하게 적용

- '25년에 신설된 육아휴직 대체인력지원금은 '25.1.1 이후 대체인력을 고용 또는 사용하는 경우부터 지원
- 다만, '25년 이전에 개시한 출산전후휴가 또는 육아기근로시간단축의 대체인력을 '25.1.1 이후 연이어 시작하는 육아휴직에 대한 대체인력으로 계속 고용하는 경우 지원 가능
- 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 대체인력 사용 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산함
- 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 지원금액을 산정함
 - ※ 해당 대체인력 채용에 대해 별도의 직접 지원을 받는 경우뿐만 아니라 해당 사업장이 국가나 지자체로부터 지원을 받아 대체인력에 대한 인건비를 사업주가 개별적으로 부담하지 않는 경우에도 중복으로 보아 지원 불가

Tip

- 육아기 근로시간 단축에 따른 대체인력지원금은 육아기 근로시간 단축이 이뤄진 시간의 범위에서 대체인력 근로시간에 대해 산정·지급(고용창출, 고용안정장려금 신청 및 지급에 관한 규정 별표5)

Tip

- 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어져 자체적인 인건비 부담이 전혀 없는 경우에도 지원하지 않음(여성고용정책과 - 1991, 2016.6.21.)

Tip

- 고용보험법령에 지원금의 사용 용도에 대한 규정은 없음(여성고용정책과 - 532 2017.2.6.)

- 대체인력 지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급하는 임금의 100분의 80을 한도로 지급함



Tip

〈1명의 대체인력이 다수의 육아기단축근로자 업무를 대체한 경우 지원 기준〉

- (질의) 사업주가 근로자 3명에게 주당 5시간(1일 1시간)의 육아기 근로시간 단축을 허용하고, 그로 인한 업무공백(주 15시간)을 1명의 대체인력으로 충원한 경우,
 - 대체인력 1명이 육아기 단축 근로자 3명의 업무를 모두 대체한 것으로 판단하여 대체인력 지원금을 지급할 수 있는지 여부
- (답변) 사업주가 직무 조정 등의 방식으로 육아기 단축 근로자 3명의 업무를 1명의 대체인력에게 분장할 수 있는 점을 고려할 때, 단축이 이루어진 주당 15시간의 범위에서 대체근로를 인정하여 지원

(일가정양립추진단 - 705, 2024.8.9.)



Tip

〈대체인력 퇴직과 신규 대체인력 고용시 중복기간 지원 기준〉

- (질의) 출산휴가자 A의 대체인력으로 근로자B를 '23.10.24.~12.1.까지 고용한 후, 그 퇴직을 사유로 근로자C를 '23.12.12. 새로 고용함으로써, 대체인력간 근로기간의 중복(5일)이 발생한 경우,
 - 나중에 고용된 근로자C의 대체인력 고용일을 언제로 판단할 것인지
- (답변) 근로자C는 입사일('23.12.12)부터 대체인력으로 고용된 것으로 볼 수 있으나, 지원금은 근로자B와 중복된 근로기간을 제외하고 지급해야 할 것임

(일가정양립추진단 - 528, 2024.7.16.)

(4) 중복지원의 제한

- 육아휴직 대체인력지원금과 육아휴직지원금 특례
 - 육아휴직지원금 특례를 지원받는 경우, 육아휴직 대체인력지원금 전체 기간에 대한 중복지원을 제한(육아휴직 일반지원금은 중복지원 가능)
 - 1개의 지원금 수급 이후 동일 육아휴직자를 대상으로 다른 지원금으로의 변경이 불가하므로, 특례 또는 대체인력지원금 최초 신청시 유의사항 안내 철저

● 대체인력지원금과 업무분담지원금 등 다른 지원금

- 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력의 채용 또는 사용, 업무분담자 지정에 대하여 사업주에게 지원금을 지원하는 경우
- 해당 금액을 뺀 금액을 대체인력지원금으로 지원



Tip

〈신규고용촉진장려금과 대체인력지원금 중복지원 가능 여부〉

- 신규고용촉진장려금과 대체인력채용장려금의 지급요건을 동시에 해당하는 근로자에 대해서는 「고용보험법 시행령」 제40조제2항, 관련 행정해석(지원68400-84, '03.2.15), 각 고용보조금 제도의 중복지급 제한규정 등의 취지에 따라 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨(여성고용과-1806호, 2010.5.18.)

〈고용유지지원금과 대체인력지원금 중복지원 가능 여부〉

- 사업주가 대체인력에게 휴업, 휴직 등 고용유지조치기간 동안 지급하는 휴업(휴직)수당의 경우, (여성고용정책과-1795, 2023.5.18.)
 - 현실적 근로제공여부와 관계없이 휴업(휴직) 기간에 대한 보상적 성격의 금품을 지급한 것에 해당하여 근로기준법에 따른 임금범위에서 제외하고 있으므로(근로기준정책과-1748, '20.4.28 참조)
 - 대체인력에게 임금이 지급되지 않은 고용유지조치기간은 대체인력지원금의 지원대상 기간으로 보기 어려움



Tip

- 고용보험법 시행령 제40조(지원금 등의 상호조정)에 따라 **고용보험법상**의 다른 지원금 또는 장려금(고용촉진장려금 등)의 지급 요건을 동시에 충족하는 근로자에 대해서는 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금 또는 장려금만 지급함
- 고용보험법 제26조의2(지원의 제한), 고용보험법 시행령 제40조의2(지원의 제한) 규정에 따라 사업주가 **고용보험법 외의 다른 법령에 따른** 지원금 또는 장려금을 지급받는 경우에는 그 금액을 빼고 지급함



【 2017. 8. 31. 지원제한(중복지원) 관련 행정해석 변경 】

기존의 ① 해당 대체인력 채용에 대해 별도의 직접 지원을 받는 경우 외에도 ② 국가나 지자체로부터 해당 사업장에 대해 인건비가 전액 지원되는 경우도 중복으로 보아야 할 것입니다.

즉, 법령에 따른 개별적 지원이 있거나, 국가나 지자체에 의한 지원이 있어 대체인력에 대한 인건비를 사업주가 개별적으로 부담하지 않고 있다면 대체인력지원금은 지급 불가합니다.

※ 이 행정해석 시달 이전 대체인력지원금 중복지원 관련 행정해석은 모두 폐기함

예시) 국가나 지자체의 예산으로 출산전후휴가자 등의 인건비가 계상되어 있어 대체인력에 대한 인건비를 해당 예산으로 충당하는 경우에는 그 금액만큼은 대체인력지원금 지원 불가

예시) 국가나 지자체로부터 예산을 보조받는 단체라도 자체 수익 및 후원금 등 별도 예산으로 대체인력에 대한 인건비를 지급하는 경우에는 대체인력지원금 지원 가능

(5) 지원 신청 및 지급 방식

- 대체인력 지원금을 지급받으려는 사업주는 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정(고용노동부 고시)」 별지 제12호 서식의 신청서에 출산전후휴가 등의 실시를 증명하는 서류 사본과 대체인력의 근로계약서 사본 및 임금대장 사본을 함께 제출하여야 함

- 업무 인수인계기간에 해당하는 지원금(100분의 100)은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청
- 출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50은 출산전후휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고, 나머지 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청

〈제출서류〉

1. 「고용안정장려금」 지급 신청서(별지 제12호 서식) 1부: 신청할 때마다 제출
2. 근로자의 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아기 근로시간 단축 실시를 증명하는 서류 사본 (예: 인사발령 문서 등) 1부: 최초 신청 시에만 제출하되, 제도 사용 기간에 변경이 있는 경우는 추가로 제출
3. 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 1부: 최초 신청 시에만 제출하되, 내용상 변경이 있는 경우는 추가로 제출
4. 월별 임금대장 사본 1부: 신청할 때마다 제출

- 지원금 신청은 출산전후휴가 등의 종료일부터 12개월 이내에 신청하여야 함.
다만, 나머지 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 12개월 이내에 하여야 함

※ '12개월 이내 신청'은 최초(1차) 신청에 한하여 적용하고 다음 회차(2차 이후)는 소멸시효 3년 이내에만 신청하면 됨

- 업무 인수인계기간에 해당하는 지원금(100분의 100)은 출산전후휴가 등을 시작하고 30일이 지난 후 지급하고, 출산전후휴가 등의 기간에 해당하는 지원금의 100분의 50은 출산전후휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 계속 고용 여부와 무관하게 지급하며, 나머지 금액은 출산전후휴가 등이 끝난 후 해당 근로자를 1개월 이상 계속 고용하였는지 확인하고 일괄 지급함



Tip

〈출산휴가와 육아휴직을 연달아 사용한 후 근로자가 복직하지 않고 퇴사한 경우 출산전후휴가 대체인력지원금의 사후지급금 지급 가능 여부〉

- 출산전후휴가와 육아휴직(분할하여 사용한 육아휴직 포함) 중 어느 한쪽 기간만 계속고용 요건을 충족하는 경우에는 해당 기간에 대해서 지원금을 지급함
 - 따라서, 귀 지청 질의와 같은 경우 출산휴가 기간(2018.2.8.~2018.5.8.)에 대해서는 대체인력 지원금 지급이 가능하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 3085, 2019.11.26.)

- 해당 근로자의 1개월 이상 계속 고용 여부는 고용보험시스템에서 고용보험 피보험자격 이력조회를 통해 확인하고, 근로자와 사업주에게 문의하여 해당 근로자의 계속 고용 사실을 객관적으로 확인(사업주 확인서, 재직 증명서 등 제출)
- 감원방지 요건은 지원금을 지급할 때마다 감원방지의무 준수 여부를 확인하여 지급함
 - 출산전후휴가 등이 끝난 후 나머지 금액을 지급할 때 감원방지의무 준수 여부를 판단하여 준수하지 못한 경우 기지급된 장려금을 부당이득으로 환수(고용창출장려금과 동일한 방식)

사 례

- 사업주가 근로자에게 2021.4.15.~2021.12.14.(8개월) 육아기 근로시간 단축을 부여하고 3.15.에 대체인력을 새로 고용한 경우
 - 육아기 근로시간 단축을 시작한 후 30일이 지난 날 업무 인수인계기간 지원금 120만원 지급
 - 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달(5월)부터 3개월마다 지원금의 50% 지급
 - ☞ ① 8월 중에 4.15.~7.14.분 지급(120만원)
 - ② 11월 중에 7.15.~10.14.분 지급(120만원)
 - ③ 12.15 이후 10.15.~12.14.분 지급(80만원)
 - ※ 3개월마다 지급하는 지원금은 육아기 근로시간 단축이 끝난 근로자의 1개월 이상 계속 고용 여부와는 무관
 - 나머지 금액은 1개월 이상 계속 고용한 경우 합산하여 한꺼번에 지급
 - ☞ 2022.1.14. 이후 320만원 지급
 - ※ 나머지 금액 지급 시 감원방지의무 준수 여부 판단 → 준수하지 못한 경우 기지급된 장려금을 '부당이득'으로 환수(고용창출장려금 등과 동일한 방식)



Tip

〈감원방지기간 산정 기준일〉

- 감원방지기간은 육아휴직 등을 연이어 사용하였는지 여부와 별개로 '대체인력 고용일'을 기준으로 판단하며, 근로계약기간이 만료된 후 다시 해당 사업장에 채용된 경우도 '새로' 고용한 대체인력으로 판단하고 있음
- 이에, 사업주가 1년 단위의 재계약을 통해 대체인력을 계속 고용하는 경우라면, 각각 재계약을 통해 고용된 날을 '대체인력 고용일'로 판단하여 감원방지기간을 산정
(일가정양립추진단 - 704, 2024.8.9.)

- 감원방지기간의 적용 대상이 되는 '사업주'란 근로자를 고용하여 사업을 행하는 사람으로 그 사업에 있어서 경영주체를 말하여, 개인기업의 경우에는 사업주 '개인'이며, 법인기업의 경우에는 '법인' 그 자체가 될 것임



Tip

〈감원방지기간의 적용 대상 사업주의 범위〉

- “사업주”라 함은 근로자를 고용하여 사업을 행하는 사람으로 그 사업에 있어서 경영주체를 말하여, 개인기업의 경우에는 사업주 ‘개인’이며, 법인기업의 경우에는 ‘법인’ 그 자체가 될 것임
- 인사·노무 및 회계(예산)의 실질적 권한이 본부에 귀속되어 있을 경우 법인인 사업주가 ‘감원방지 의무를 위반한 경우’에 해당하므로 지원금을 부지급함이 타당함.
- 다만, 지부에 업무의 독립적 권한이 있으며, 근로자의 인사·노무관리를 하고, 근로자의 지휘 종속권(근로조건 등)이 있을 경우 예외적으로 별도의 사업주로 인정 될 수 있으므로 이때는 지원금을 지급해야 함이 타당함

(여성고용정책과 - 2838, 2015.9.22.)



Tip

〈고용안정 지원금 부정수급 소멸시효 기산일 행정해석 변경 통보〉

- 지원금을 반환 받을 권리 행사의 소멸시효 기산 시점은 ‘지원금 지급일’
 - 부당이득금의 반환받을 권리의 소멸시효는 「고용보험법」 제107조의 규정에 의한 3년
- (노동시장정책과 - 4030, 2015.12.14.)

〈대체인력 지원 확대를 위한 유관기관 협업 체계('25.1월)〉

- 고용부와 신한금융·대중소상생재단, 자치단체가 힘을 합해 대체인력을 채용한 기업과 대체인력 근로자에게 1,840만원 지원*

* 고용부 1,440만원(사) + 신한·상생재단 200만원(사) + 자치단체 200만원(근)

Ⅰ 중소기업 추가지원(대체인력 문화 확산 지원금)

❖ 처음으로 육아휴직 대체인력을 채용한 50인 미만 기업에게 채용 후 3개월과 6개월 시점에 각 100만원씩 총 200만원 지원

■ 대상 기업

- 최근 3년간(22~24년) 대체인력지원금*을 지원받은 이력이 없는 기업
 - * 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축에 따른 대체인력지원금 포함
- 신청일 현재 지원이력이 없더라도, 다른 대체인력을 대상으로 대체인력지원금을 신청 중 또는 신청 예정인 경우 지원 제외
- '25.1.1. 이후 육아휴직에 대한 대체인력을 고용*한 기업
 - * 육아휴직 여부, 대체인력 고용 여부 등의 확인은 육아휴직 대체인력지원금 지급 과정에서 확인되므로 추가 증빙 불필요
- 대체인력 채용일 현재 중소기업기본법상 중소기업이며, 고용보험 피보험자 수가 50인 미만인 기업

■ 지원 내용

- 채용 후 3개월과 6개월 시점에 각 100만원씩 총 200만원 지원
- 대체인력을 2인 이상 채용하였더라도 기업당 최초 사례 1명*에 대해서만 지원 (200만원 한도)
 - * 대체인력이 6개월 미만의 기간만 근무한 경우 3개월 차 100만원만 지원 가능

■ 지원 절차

- (접수) 기업이 육아휴직 대체인력지원금 신청시 '대체인력 문화 확산 지원금'을 함께 신청하면 고용센터가 접수(불입 서식)
 - * (오프라인) 대체인력지원금 신청서와 같이 접수하고 담당자가 고용24에 입력 (온라인) 신청인이 고용24를 통해 접수 시 안내문 공지 및 동시 접수 예정

- 대체인력지원금 지원요건을 모두 충족하여 정상지급된 경우에 한하여 ‘대체인력 문화확산 지원금’ 지원 가능

* 대체인력지원금과 문화확산지원금간 지급 시차(1개월 내외)가 발생함을 안내할 필요

● (심사) 자동심사시스템*을 통해 본부가 요건 충족 여부 확인

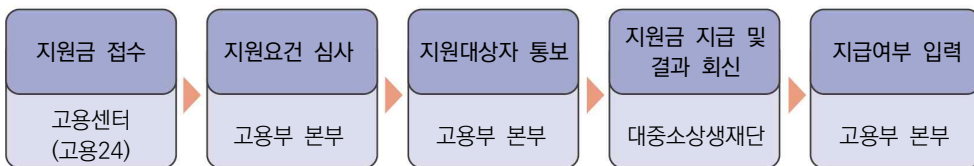
* ① 육아휴직 대체인력지원금 지급 여부, ② 최초 지급 여부, ③ 50인 미만 여부

- 본부가 대중소상생재단에 지원 대상 기업의 정보 제공

* 지원대상 기업 및 대체인력 근로자 명단, 계좌번호 등을 문서 송부

● (지급) 대중소상생재단이 지원금을 지급하고 결과를 본부로 회신하면, 본부가 고용24에 지급여부를 입력하고 종료

〈 대체인력 문화확산 지원금 지급 절차 〉



② 대체인력 근로자 지원(자치단체)

❖ 자치단체 관내 중소기업에 대체인력으로 취업한 근로자에게 3개월과 6개월 시점에 각 60~100만원씩 총 120~200만원 지원

■ 지원 내용 및 대상

- (내용) 서울은 각 60만원씩 총 120만원, 전북·경북·광주·울산은 각 100만원씩 총 200만원을 지원
- (대상) 자치단체별 관내 중소기업에 취업한 대체인력 근로자*
 - * 우리부 대체인력지원금의 지원대상자인 경우 지자체의 추가 확인 불필요
- 경북(근로자 주소지), 서울(위라벨 포인트 참여기업)은 추가요건 충족이 필요하며, 자치단체별 세부 내용은 일부 다를 수 있음

〈자치단체별 대체인력 근로자 지원 내용〉

자치단체	지원대상	지원내용	신청·지급기관
서울특별시	서울시 중소기업 워라벨 포인트 참여 기업 중 '진입형' 이상 등급 기업에 취업한 대체인력 근로자	3개월, 6개월 시점에 각 60만원 씩 총 120만원	서울특별시
전북특별자치도	전북 소재 중소기업에 취업한 대체인력 근로자	3개월, 6개월 시점에 각 100만원 씩 총 200만원	전북특별자치도 (전북경제통상진흥원)
경상북도	경북 소재 중소기업에 취업하고 경북에 주소를 둔 대체인력 근로자		경상북도 (경북경제진흥원)
광주광역시	광주 소재 중소기업에 취업한 대체인력 근로자		광주광역시
울산광역시	울산 소재 중소기업에 취업한 대체인력 근로자		울산광역시 (울산경제일자리진흥원)

■ 지원 절차

- 자치단체가 신청 접수 후, 다른 요건 충족 시 고용센터에 대체인력 지원금 지급 대상자 여부를 확인한 후 지원금 지급

* 자치단체가 신청 접수 시, 근로자 개인정보의 고용부 활용에 대한 동의서 징구 필요

〈대체인력 근로자 지원제도 절차〉



〈육아기근로시간단축 대체인력 지원금 지급 기준(‘24.4월)〉

❖ 대체인력의 개념, 현행 규정, 지방관서 처리 현황 등을 종합적으로 고려할 필요

- (개념) 육아기 단축에 따른 업무공백을 메우는 대체인력 채용에 대한 인건비 지원
- (규정) 고시하는 금액에 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정
- (현황) 단축된 시간에 비례하여 지급하는 경우와 아닌 경우가 지방관서별로 다름

● 〈지원금 산정 기준〉 육아기 근로시간 단축 시간에 비례 지급

- 육아기 근로시간 단축에 따른 업무공백을 대체할 목적으로 채용한 근로자의 인건비를 지원하는 제도 취지를 고려할 때,
- 육아기 근로시간 단축이 이뤄지지 않아 대체근로가 발생할 수 없는 시간에 대해서는 원칙적으로 업무공백을 인정하기 곤란
- 따라서, 육아기 근로시간 단축 시간의 범위에서 대체인력이 노무를 제공하여 지급받은 임금을 기준으로 산정

* 1일 8시간의 소정근로를 약정하더라도 육아기 단축이 2시간이면 2시간만 지원

- 주 10시간(1일 2시간)의 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자의 대체인력을 채용 하면서, 주 40시간(1일 8시간)의 소정근로를 약정한 경우,

- 대체인력지원금은 대체인력이 육아기 근로시간 단축(주 10시간)의 범위에서 대체근로를 제공하여 지급받은 임금의 80%를 기준으로 지원액 산정

* 지원상한액 (월 120만원, 최대 2개월의 업무 인수인계기간 포함)

☞ 근로자의 육아기 근로시간 단축이 주 10시간(1일 2시간)인 경우, 대체인력과 주 40시간(1일 8시간)의 소정근로를 약정하였더라도

- 육아기 근로시간 단축의 지원대상 대체인력 적격은 주 10시간(1일 2시간)을 초과하여 인정할 수 없으며,
- 지원금 산정에 있어서는 사업주가 대체인력에게 주 40시간의 소정근로와 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간(주휴)을 합산하여 월 2,200,000원의 임금 외에 달리 지급하는 임금이 없는 경우,
- 해당 월정 임금을 월정 소정근로시간 및 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간(주휴수당 등)에 따른 시간급 임금으로 환산한 후
- 육아기 근로시간 단축이 이뤄진 범위내에서 대체인력으로서 근무한 시간(주10시간, 1일 2시간)의 임금을 도출하여, 해당 임금총액의 80%를 상한으로 지급하여야 합니다.

〈산정 예시〉

- (근로조건)
 - 1일 소정근로가 8시간(주 40시간)이며, 1일 2시간의 육아기 근로시간 단축을 대체하는 경우 유급주휴 포함 주 40시간 기준 유급처리 시간 = 209시간
- (대체인력으로서의 월 근로시간 산정)
 - 52.14시간 = [주 10시간(1일 2시간)+2시간(유급주휴 부여시)]*4.345(월 평균 주수)
- (월 지원액, 원단위 이하 절사)
 - 439,070원 = (2,200,000/209) * [12시간(주 소정근로시간(10시간) + 유급주휴(2시간)) * 4.345(월 평균 주수)] * 80%(대체인력지원금 지원상한율)
 - * 대체인력으로서의 초단시간 근로자에 해당하더라도 주휴수당(2시간)이 지급된 경우, 주휴수당 지급분은 지원대상 기준임금에 포함하여 산정

5 업무분담 지원금

출산육아기 고용안정장려금(육아기 근로시간 단축 지원금) 주요 내용

항 목	원 칙	비 고						
지원 대상	육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업 사업주 * '24.7.1. 육아기 근로시간 단축에 대한 업무분담 지원금 신설 ** '25.1.1. 육아휴직까지 지원대상 확대	지원제외 사업주 - 국가, 지방자치단체, 공공기관, 지방 공기업 - 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주 - 중대 산업재해 발생 등으로 명단이 공표 중인 사업주 - 일반유흥 주점업, 무도유흥 주점업, 기타 주점업, 기타 사행시설 관리 및 운영업, 무도장 운영업을 영위하는 사업주						
지원 기간	남녀고용평등법에 따른 육아휴직, 육아기단축 기간* * 육아휴직: '25.2.23.이전 최대 1년, 이후 최대 1년 6개월(한부모 자녀, 3+3 부모 모두 휴직자 등 수혜대상 별도 규정) * 육아기 단축: '25.2.23 이전 최대 2년, 이후 최대 3년	육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용한 개월수는 역(曆)에 의해 계산, 남은 일수는 해당 월의 총일수로 나누어 계산						
지원 수준	육아휴직, 육아기 단축 근로자 1인당 아래 구분에 따라 지급 <table border="1"> <thead> <tr> <th>구분</th><th>1개월 지급액</th><th>연간총액</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>기본</td><td>20만원</td><td>240만원</td></tr> </tbody> </table> * 사업주가 업무분담 근로자에게 분담에 대한 대가로 지급한 금전적 지원액을 초과할 수 없으며, 최대 월 20만원을 상한으로 지급	구분	1개월 지급액	연간총액	기본	20만원	240만원	지원제외 근로자 - 사업주(법인의 대표이사)의 배우자, 직계 존·비속 - 고용보험 미가입자 - 월평균 보수가 121만원 미만인 근로자(단시간 근로자는 월 근무 시간에 비례하여 적용) - 거주(F-2)·영주(F-5)·결혼이민자(F-6)를 제외한 대한민국 국적을 보유하지 않은 외국인 * 업무분담근로자가 고용보험법 시행령 제40조의2에 따른 지원금, 장려금 등을 국가 또는 지자체로 지급받는 경우 해당 지원금, 장려금액을 공제한 잔액을 지급
구분	1개월 지급액	연간총액						
기본	20만원	240만원						
지원 신청	육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청 (육아휴직, 육아기 단축 종료일로부터 12개월 이내 신청)	50%의 장려금을 분할 지급하는 사후 지급금 제도 없음						

(1) 제도의 의의

- 육아휴직, 육아기 근로시간 단축에 따른 업무분담 근로자에게 금전적 지원을 한 사업주에게 장려금을 지원하여 제도 활성화 여건 조성

(2) 지급요건

- 우선지원대상기업 사업주가 다음의 요건을 갖춘 경우에 업무분담 지원금을 지급함
 - 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용
- 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조, 제19조의2에 따른 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용
 - 육아기 단축의 경우 주당 10시간 이상의 근로시간 단축 실시(시행령 제29조 제1항제4호)
- 단축한 시간이 주당 10시간 이상, 25시간 이하인 경우 지원
 - 주당 10시간 미만의 근로시간 단축은 지원대상에서 제외
 - * 평균 단축시간(12.2시간), 동료의 업무분담 필요성 등 고려(단시간 단축 시 본인 업무수행 가능)
 - 업무분담 근로자 최대 지정 인원(5명 이하)(지정: 시행령 제29조제1항제4호, 5명: 고시 별표5)
- 육아휴직, 육아기 단축 근로자의 업무 분담자를 특정하여 지정하고, 증빙자료를 제출한 경우 지원 가능(인사명령 문서, 업무분장 등)
- 1명의 단축 근로자 업무를 다수의 동료 근로자가 분담할 수 있는 점을 고려하여, 단축 근로자 1명당 업무 분담자 5명까지 지정 가능

(3) 중복 지원 등 제한

- 고보법 및 다른 법령에 따라 대체인력지원금 지원시(시행령 제29조제5항)
 - 대체인력 채용이 어려워 동료가 업무분담하는 경우, 동료를 지원하여 육아기 근로시간 단축 사용여건을 개선하겠다는 제도 취지 상

- 고용보험법 시행령(제29조제1항제3호) 또는 다른 법령에 따라 동일한 육아기 단축 근로자에 대하여 대체인력 채용을 이유로 지원금을 지원받는 경우 해당 금액을 제외한 나머지 지원금 지원

- 다른 법령에 따라 업무분담자 지정에 대한 지원 시 (시행령 제29조제5항)
- 육아기 근로시간단축에 따른 업무분담자 지정에 대하여 다른 법령에 따라 타 부처, 지자체 등으로부터 동일·유사한 지원금을 지원받는 경우 해당 금액을 제외한 나머지 지원금 지원

* 다만, 근로시간 단축 또는 대체인력 채용을 사유로 지원받는 지원금(또는 장려금)의 지원을 받은 근로자를 업무분담근로자로 지정한 경우 지원대상에서 제외

↳ 육아기근로시간단축 급여 및 지원금, 워라밸일자리장려금, 대체인력지원금 등

** 고용보험법 시행령 제40조의2에 따른 중복지원도 제한하여야 함

(4) 지급금액

- 사업주가 업무분담자에게 지급한 금액의 범위 내에서 사업주에게 월 20만원 한도로 지원(시행령 제29조제6항제3호 및 고시 별표5)

- 지원 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없음

- 휴직, 단축 근로자 1인당 업무분담자(5인 이하 가능)에게 지급한 금액의 합계를 기준으로 월 20만원 한도 지원

* (예시) 업무분담자 2명에게 각 15만원씩 합계 30만원 지급 → 사업주에게 20만원 지원

- 동일한 업무분담자를 2명 이상의 단축 근로자에 대한 업무분담자로 지정할 수 없음(지원대상에서 제외)

* (예시) A·B 2명이 근로시간단축 실시, C를 2명에 대한 업무분담자로 각 지정, 각 20만원씩 40만원을 사업주가 지급 → C의 경우 A 또는 B 중 한 명에 대한 업무분담자로 지정된 것으로 보고 20만원 지원 가능

- 업무분담자 지정·금전적 지원 기간 동안 지원 (시행령 제29조제5항)

- 육아휴직·육아기 근로시간 단축을 사용한 기간 중 업무분담자를 지정한 개월 수를 곱하여 산정한 금액

* 1개월에 이르지 못하고 남은 육아기 근로시간 단축 기간 및 업무분담 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산

- 육아휴직을 사용한 기간 중 업무분담자를 지정한 개월 수를 곱하여 산정한 금액
 - * 1개월에 이르지 못하고 남은 육아기 근로시간 단축 기간 및 업무분담 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산
 - ↳ 잔여일이 시작하는 날이 속하는 월

〈업무분담자 지정기간에 따른 지원금액 예시〉

업무분담 기간	지원금액	계산식
'25.1.1~3.31 (3개월)	600,000원	· 20만원 × 3개월
'25.1.1~4.2 (3개월 2일)	613,333원	· (1.1~3.30) 600,000원= 20만원 × 3개월 · (4.1~4.2) 13,333원= 20만원×(2÷30)
'25.1.15~4.2 (2개월 18일)	526,666원	· (1.15~3.14) 400,000원= 20만원 × 2개월 · (3.15~4.2) 126,666원= 20만원×(19÷30)
'25.1.15~5.2 (3개월 19일)	716,129원	· (1.15~4.14) 600,000원= 20만원 × 3개월 · (4.15~5.2) 116,129원= 20만원×(18÷31)

* 육아휴직, 육아기 단축은 최소 30일 이상 허용해야 하나, 업무분담자에 대한 최소 지정(운용)기간은 없음

(5) 지원 신청 및 지급 방식

- 업무분담자가 업무분담을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청(시행규칙 제51조제2항)
 - * (예시) '24.7.1 업무분담자 지정 시 7~9월분에 대한 지원금 신청을 '24.10.1 이후 신청
- 지급 신청 기간은 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 이내에 신청하여야 함(시행규칙 제51조제3항)
- 업무분담자 지정*(인사명령 문서, 업무분장 등) 및 업무분담자에게 금전적 지원을 하였음을 확인할 수 있는 서류(임금명세서 등) 제출
 - * 업무분담자 지정 서류는 최초 신청 시에만 제출하되, 업무분담자·지원액 등 제도 사용 기간에 변경이 있는 경우는 추가로 제출
- 지원금 신청은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축의 종료일부터 12개월 이내에 신청하여야 함

육아휴직·육아기단축지원금 관련 질의회시

1

육아휴직등 장려금 수급요건

Q 질의

- 육아휴직 후 회사에 복귀하지 않고 무급휴직에 들어간 경우 육아휴직장려금을 신청한 경우
 - 「고용보험법 시행령」 제30조에서 규정하고 있는 ‘육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용’의 의미는 무엇인지
 - 위의 “육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용”의 의무가 복직이 필수요건이 아니고 실제로 계속 고용되어 있는 것이라면 남녀고용평등법 제19조에 규정한 육아휴직 1년을 초과하는 경우에도 동 장려금의 신청 시기는 어떻게 되지

A 회시

- 「고용보험법 시행령」 제30조에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직등장려금을 지급하도록 규정하고 있는 바
 - 질의 중 근로자의 개인사유 등으로 인하여 육아휴직 후 곧바로 무급휴직을 신청하여 사용한 경우는 근로자의 개인사유로 직무복귀가 불가한 것으로 고용관계가 종료되었다고 볼 수 없으므로 “계속 고용”된 것으로 보아야 할 것임
 - 한편, 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 1년을 초과하여 사용한 경우에는 실제 사용한 육아휴직이 끝난 후 장려금을 신청해야 할 것임

04

출판사: 아가리 (2023년 12월 20일)

- 참고로 기존 질의회시는 ‘육아휴직 후 근로조건이 불리하게 변경’되거나 ‘사업주가 장려금을 지급받기 위해 사직서 수리를 늦춘 경우’ 육아휴직자의 직무복귀를 필수요건으로 한다고 회시한 것이므로 동 사안에 적용하기는 제도의 기본 취지상 무리가 있다고 판단됨

(여성고용과 - 1393, 2010.11.30.)

2

육아휴직장려금 수급요건

Q 질의

● (질의1)

근로자가 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직 1년을 다 사용한 후 연이어 개인휴직으로 쉰 경우, 「고용보험법 시행령」 제29조 제1항제2호의 “육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 사업주”의 요건을 충족하는지?

● (질의2)

근로자의 2차 육아휴직기간에 대한 장려금을 근로자가 육아휴직 시작 및 종료시 소속되었던 「○○시험장」이 아닌 「○○공단○○시험장」에서 신청하였는데 신청권한이 있는지?

사 실 관 계

■ 근로자 A의 고용보험 취득, 상실현황

- 「○○시험장」 취득: '00.1.1.
- 「○○시험장」 상실: '11.1.1.(상실사유: 공단이양)
- 「○○공단○○시험장」 취득: '11.1.1. ~ 현재
- ※ ○○시험장이 기존 ○○청 산하에서 ○○공단으로 이양되면서 근로자 A 포함 전원이 공단으로 고용승계됨
- ※ 「○○시험장」은 '11.1.1. 고용보험 소멸처리됨

■ 근로자 A의 산전후휴가 및 육아휴직 실시현황

- 산전후휴가기간: '08.10.10.~'09.1.7.
- 출산일: '08.10.24.

- 육아휴직기간(1차): '09.1.8.~'09.10.7. (273일)
- 육아휴직기간(2차): '10.6.21.~'10.9.20. (92일)
- 개인휴직: '10.9.21.~'10.12.20.
- 복직일: '10.12.21.

- 1차 육아휴직 기간에 대한 육아휴직등 장려금은 「○○시험장」에서 '10.3.25 기 수령함
- 현재 2차 육아휴직기간('10.6.21.~'10.9.20.)에 대한 장려금을 「○○시험장」이 아닌 「○○공단
○○시험장」에서 신청

A 회사

(회사1)

- 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직등 장려금을 지급하도록 규정하고 있는 바,
- 질의 중 육아휴직 후 곧바로 무급휴직을 신청하여 사용한 경우는 근로자의 개인 사유로 직무에 복귀하지 아니한 것이지 고용관계가 종료되었다고 볼 수 없으므로 해당 근로자를 “계속 고용”된 것으로 보아야 할 것임
- 참고로 기존 질의회시(여고 68240-378, '03.11.10.)는 ‘사업주가 장려금을 지급받기 위해 사직서 수리를 늦춘 경우’ 육아휴직자의 직무복귀를 필수요건으로 한다고 회시한 것이므로 동 사안에 적용하기는 제도의 기본 취지상 무리가 있다고 판단됨

(회사2)

- 근로자가 사용한 2차 육아휴직은 「○○시험장」의 사업주가 부여하였고, 해당 사업장 소속 근로자로 복귀하였음
- 따라서, 원칙적으로 육아휴직등 장려금의 수급권은 「○○시험장」의 사업주에 있다고 할 것임

- 다만, 「○○시험장」이 기존 ○○청에서 ○○공단으로 이양되면서 「○○공단 ○○시험장」에 포괄적 양도·양수가 이루어지고 소속근로자의 고용승계 및 고용보험료 등의 승계가 명백한 경우에는 인수전 사업주에게 지급될 육아휴직 장려금을 인수후 사업주에게 지원할 수 있을 것임

- 이 때 인수 후 사업주에게 육아휴직 등 장려금을 지급하는 것에 대한 동의서를 인수전 사업주에게 징구한 후 지급하는 것이 타당할 것임

(여성고용정책과 - 1460, 2011.7.4.)

3

육아휴직등 부여 지원금(간접노무비) 지원 가능여부

Q 질의

- 전체 사업예산이 아닌 일부 근로자의 인건비 전액을 국가 또는 지방자치단체로부터 지원받고 있는 경우, 육아휴직등 부여 지원금(간접노무비) 지원이 가능한지 여부
- (갑설) 소속 피보험자의 인건비 전액이 아닌 피보험자 일부(보조교사 인건비 전액)에 대한 인건비를 지원받는 경우에는 전체 사업예산을 지원받는 것이 아니므로 근로자 일부에 대한 인건비 부담이 발생하는 것으로 보아 지원이 가능
- (을설) 육아휴직 대상자 및 대체인력자의 인건비 전액을 국가나 지자체로부터 지원받고 있다면, 해당자에 대한 사업장의 자체적인 인건비 부담이 전혀 발생하지 않으므로 간접노무비를 지원하지 않음

A 회시

- 육아휴직등 부여 지원금은 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 해당 근로자를 육아휴직등 종료 후 6개월 이상 계속 고용한 사업주에게 지급합니다.

- 다만, 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어져 자체적인 인건비 부담이 전혀 없는 경우라면 지급하지 않습니다.(여성고용정책과 - 1991, 2016.6.21.)

- 육아휴직등을 사용한 근로자에 대한 임금을 국가 또는 지방자치단체로부터 지원받는 경우라도 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어진 것이 아니라면 4대보험료 및 퇴직적립금 등 사업주의 부담이 발생할 수 있습니다.
- 따라서, 귀 지청 질의와 같이 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어진 것이 아니라면 자체적인 인건비 부담이 없는 경우라도 육아휴직등 부여지원금을 지급할 수 있다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 2839, 2019.11.14.)

대체인력지원금 관련 질의회시

1

대체인력채용장려금 고용촉진장려금 중복지원가능 여부

Q 질의

- 육아휴직 기간에 대체인력을 정규직으로 신규채용시 그 채용자를 대체인력으로 볼 수 있는지, 대체인력으로 볼 수 있다면 신규채용자에 대한 신규고용촉진장려금과 대체인력채용장려금의 중복지원이 가능한지 여부

A 회시

- 「고용보험법시행령」 제30조에서는 사업주가 육아휴직등의 시작일 전 30일이 되는 날(산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우에는 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하고 육아휴직등이 끝난 후 육아휴직자를 30일 이상 계속 고용한 경우로서 신규대체인력을 채용하기 전 3개월부터 6개월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 때 대체인력채용장려금을 지급하도록 규정하고 있음
 - 위 규정상 대체인력 고용형태에 별다른 규정을 두지 않았음을 고려할 때 정규직 채용여부는 장려금 지급을 제한할 근거는 아니라고 판단됨
- 다만, 신규고용촉진장려금과 대체인력채용장려금의 지급요건을 동시에 해당하는 근로자에 대해서는 「고용보험법 시행령」 제40조제2항, 관련 행정해석(지원68400-84, '03.2.15), 각 고용보조금 제도의 중복지급 제한규정 등의 취지에 따라 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨

(여성고용과 - 1806, 2010.5.18.)

2

대체인력채용장려금 관련 질의

Q 질의

- 첫째 아이 육아휴직기간('08.10.1.~'09.1.31.)에 대체인력으로 채용되었던 근로자가 둘째 아이 산전후휴가 기간 및 육아휴직기간('09.2.1.~'10.3.31.)까지 대체인력으로 계속 근무한 경우 둘째 아이 육아휴직기간에 대하여 대체인력채용장려금을 지급할 수 있는지 여부

A 회시

- 「고용보험법 시행령」 제30조에서는 대체인력채용장려금의 지급요건으로 '육아휴직등의 시작일 전 30일이 되는 날(산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우에는 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일상 고용할 것'을 규정하고 있는 바,
 - 질의 중 육아휴직자의 첫째 아이 육아휴직에 대한 대체인력으로 사용되었던 근로자가 '09.2.1.일자로 둘째 아이의 육아휴직에 대한 대체인력으로 새로 근로계약을 체결하여 채용된 경우라면
 - 동법 시행령 제30조 규정에 따라 신규 채용된 대체인력으로 보아 둘째 아이 육아휴직기간에 대하여 대체인력채용장려금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨

(여성고용과 - 285, 2010.7.29.)

3

대체인력채용장려금 출산전후휴가 부여일 기준

Q 질의

- 사업주가 산전후휴가기간을 90일 이상 부여('08.3.1.~'10.1.18.까지 산전후휴가와 육아휴직을 연이어 부여)한 경우
 - 대체인력채용장려금 지원 요건 상 대체인력채용기준 적용일을 사업주가 실제로 부여한 산전후휴가 시작일('08.3.1.) 기준으로 할 것인지, 법정 산전후휴가 시작일(출산일 전 45일이 되는 날인 '08.3.26.) 기준으로 할 것인지 여부

A 회시

- 먼저, 「근로기준법」에서 정한 산전후휴가 90일은 법정 최소 기준으로, 사업주가 산후 45일을 확보하여 90일 이상 휴가를 부여하였다면 그 기간 전체를 근로기준법 제74조에 의한 보호휴가로 보아야 할 것이며,
 - 출산일을 기준으로 임의로确定的한 90일을 동법 제74조에 의한 산전후휴가 기간으로 보기는 어려움
- 따라서, 귀 지청 질의 1의 대체인력채용장려금 지원요건 적용에 있어서는 사업주가 실제로 부여한 산전후휴가 시작일 기준으로 적용하여야 할 것이므로 “을”설이 타당하고,
 - 질의 2의 대체인력채용장려금 지원기간 적용에 있어서도 사업주가 실제로 부여한 산전후휴가 시작일 부터 육아휴직기간(법정 산전후휴가 90일의 다음날부터)에 대하여 지원해야 할 것이므로 ‘을’설이 타당.

(여성고용과-1151, 2010.11.1.)

4

출산휴가기간의 대체인력지원금 지급가능 여부

Q 질의

- 근로자가 출산휴가에 이어 육아휴직을 사용한 후 복직하지 않고 퇴사한 경우 출산휴가 기간(2018.2.8.~2018.5.8.)에 대해서 대체인력 지원금을 지급하는 것이 가능한지

A 회시

- 출산전후휴가와 육아휴직등을 연이어 사용하는 경우 각각의 종료 시점으로부터 해당 근로자를 30일 이상 계속 고용하였는지를 판단함
 - 출산전후휴가와 육아휴직(분할하여 사용한 육아휴직 포함) 중 어느 한쪽 기간만 계속고용 요건을 충족하는 경우에는 해당 기간에 대해서 지원금을 지급함
- 따라서, 귀 지청 질의와 같은 경우 출산휴가 기간(2018.2.8.~2018.5.8.)에 대해서는 대체인력 지원금 지급이 가능하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 3085, 2019.11.26.)

5

대체인력 인정 범위

Q 질의

- 동일 사업주가 운영하는 A, B가 있는데 A사업장 소속 근로자 ㉠이 육아휴직에 들어갔는데, 다음 세 근로자를 A사업장에 기간을 달리하여 ㉠의 대체인력으로 채용시 임신·출산여성 고용안정 지원금을 지급 받을 수 있는지 여부
첫째, ㉠의 육아휴직 전에 이미 B사업장에 근로 중인 근로자㉡
둘째, ㉠의 육아휴직 전에 이미 A사업장에서 근로한 후 퇴사한 근로자㉢
셋째, 이전에 A사업장 소속 ㉠의 육아휴직 대체인력으로 지원받았고 퇴사한 근로자㉣

A 회시

- 첫째의 경우 귀 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 어려우나, A, B사가 사업장소, 회계, 인사 등이 독립되어 별도로 운영되고 있는 별개의 사업장이며, 근로자㉡가 전 회사(B사)에서 퇴직 절차를 밟고, A사에 근로자㉠의 육아휴직 대체인력자로 새로이 채용되었다면 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호의 임신·출산여성 고용안정 지원금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨
- 둘째, 셋째의 경우 대체인력채용 지원제도 취지는 사업주가 대체인력을 채용함으로써 육아휴직자의 실질적 고용안정에 기여하기 위함이므로 실질적으로 육아휴직자 업무를 대체하기 위한 채용인자가 맞고 다른 지원요건이 충족된다면 ㉠, ㉢를 채용한 사업주에게 고용보험법 시행령 제29조제1항제3호의 임신·출산여성 고용안정 지원금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 463, 2011.3.31.)

6

출산육아기고용안정지원금의 감원방지기간 적용대상

Q 질의

- 한 근로자의 연속적인 육아휴직(둘째아이 출산)으로 동일한 대체인력자를 계속하여 근로계약을 체결하여 근무하던 중 첫 번째 감원방지기간에 기존 근로자가 퇴사하였을 경우 출산육아기고용안정지원금 지급 방법

관련의견

- (갑설) 첫 번째 감원방지기간만 미준수하였으므로, 첫 번째 대체인력지원금에 대하여는 부지급처리 하고 두 번째 기간에 대하여는 감원방지구정을 위반하지 않았으므로 대체인력지원금을 지급함이 타당함.
- (을설) 동일한 대체근로자로 계속해서 사용하였기 때문에 처음 채용당시의 근로계약 시작일을 적용하여 전체에 대하여 부지급함이 타당함

A 회시

- 첫 번째 육아휴직기간은 법령에서 명시적으로 정한 감원방지기간 동안 다른 기존 근로자가 퇴사하였으므로 지원금을 부지급함이 타당하나, 두 번째 육아휴직기간은 사업주가 신청한 대체인력자가 다른 기존 퇴직자의 대체인력인지 아니면 해당 육아휴직자의 대체인력인지 실질적인 근로관계 등을 확인하여 기존 퇴직자에 대한 신규채용이 이루어진 경우 등 해당 육아휴직자의 대체인력인지가 명확한 경우에만 대체인력으로 보아 지원금 지급여부를 판단할 필요

(여성고용정책과 - 717, 2015.3.20.)

7

출산육아기 고용안정지원금 감원방지기간 내 사업장 범위

Q 질의

- 출산육아기 고용안정지원금-대체인력지원금 감원방지기간 관련

A 회시

가. 사업장 개요

- (사)대한○○○○협회○○○○센터는 (사)대한○○○○협회의 위임전결규정에 의거 인사·노무관리를 위임받아 별도의 사업장으로 운영
- (사)대한○○○○협회는 본부와 18개 지부(센터) 및 3개의 산하기관이 있음

나. 질의사항

- (사)대한○○○○협회○○○○센터는 육아휴직자 발생으로 대체인력을 채용하여 출산육아기대체인력지원금을 신청하였으나, 본부인 (사)○○○○협회에서 3명을 “기타회사사정에 의한 퇴직”으로 감원이 발생
- 본사의 감원 발생으로 지부(센터)의 대체인력지원금을 지원해줘야하는지 여부

다. 해석상의 견해

- 갑 설
각각의 독립된 개별사업장으로 보아 비록 본사에서 감원이 발생한다할지라도 해당사업장에서 발생되지 않았으므로 지원금을 지급해야함
- 을 설
각각 사업자등록으로 개별사업장이라 하더라도, 인사·노무관리가 본사에 모든 권한이 있는 바, 비록 해당사업장에서 감원이 발생하지 않더라도 하나의 법인으로 되어있어 지원금 부지급함이 타당함

라. 회사

- 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호의 “다”규정은 사업주는 새로 대체 인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 고용조정으로 다른 근로자 (새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키지 아니할 것으로 규정하고 있는바,
 - 이때 “사업주”라 함은 근로자를 고용하여 사업을 행하는 사람으로 그 사업에 있어서 경영주체를 말하여, 개인기업의 경우에는 사업주 ‘개인’이며, 법인기업의 경우에는 ‘법인’ 그 자체가 될 것임.
- 따라서, 위 사례와 같이 사업장이 본사와 지부로 각각 장소적으로 떨어져 있고 각각의 사업장에서 각각 피보험자를 개별 관리한다고는 하나
 - 인사·노무 및 회계(예산)의 실질적 권한이 본부에 귀속되어 있을 경우 법인인 사업주가 ‘감원방지 의무를 위반한 경우’에 해당하므로 지원금을 부지급함이 타당함.
 - 다만, 지부에 업무의 독립적 권한이 있으며, 근로자의 인사·노무관리를 하고, 근로자의 지휘 종속권(근로조건 등)이 있을 경우 예외적으로 별도의 사업주로 인정될 수 있으므로 이때는 지원금을 지급해야 함이 타당함.
 - 참고로, 최근 고용촉진지원금 감원방지기간에 대한 질의에도 유사하게 회시된 바 있음(불임, 노동시장정책과 - 2855, '15.9.2.).

(여성고용정책과 - 2838, 2015.9.22.)

8

대체인력 교체시 지원금 지급 가능 여부

Q 질의

- 육아휴직자의 대체인력으로 채용된 근로자가 퇴사하게 되면서 새로이 채용된 대체인력간의 근무기간이 30일 이상 중복되는 경우에 두 번째로 채용된 대체인력에 대해서도 지원이 가능한지 여부를 문의하고자 함
- 갑 설
 첫 번째 대체인력과 두 번째 대체인력이 동일한 육아휴직자에 대한 대체인력으로 근무한 사실이 확인되었다면 첫 번째 대체인력에 대한 지원금은 전액 지급되고, 두 번째 대체인력에 대한 지원금은 첫 번째 대체인력 근무기간과 중복되는 기간을 제외한 나머지 기간에 대해 지원 가능
- 을 설
 「고용보험법 시행령」 제29조제1항에 의거하여 대체인력 지원금을 받기 위해서는 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날(2015.7.1.이전 규정) 이후 대체인력을 채용하여야 하는 바, 첫 번째 대체인력은 동 규정에 부합하여 지원이 가능하나, 두 번째 대체인력은 동 규정에 부합하지 아니하여 지원이 불가능

A 회시

- 대체인력지원금 지급 요건은 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고, 그 육아휴직 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 대체인력을 고용하여 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 대체인력 외의 다른 근로자를 고용조정으로 이직시키지 아니할 것인 바, 육아휴직자의 대체인력이 퇴사하여 다른 대체인력을 고용하였다 하더라도 나중 대체인력이 육아휴직자의 대체인력으로 인정된다면 중복된 기간 외에는 지원금을 지급해야 할 것으로 판단됨.

(여성고용정책과 - 2482, 2016.7.25.)

Q 질의

- 동일 법인의 지역사업소이며 인사·노무, 회계의 독립적 권한이 없고, 대체인력의 채용 및 사용 권한만 있는 00공사 제주지사는 육아휴직자 발생으로 대체인력을 채용하여 출산육아기 대체인력지원금을 신청하였으나,
 - 법인 본사를 포함한 타 지사(경기, 대구, 경북, 전남) 등에 14명이 감원방지 기간 내에 고용조정(기타 회사사정에 의한 퇴직)으로 동종 또는 유사업무 종사자를 감원하였음, 이 경우, 본사 및 타 지사의 고용조정 여부에 관계 없이 당해 지사(제주) 내에서 감원방지 기간 내에 동종 또는 유사 업무 종사자를 고용조정으로 이직시키지 아니하였을 경우 대체인력지원금 지급이 가능한지 여부
 - (갑설) 법인의 경우, 일반적으로 본사와 지사 등 하부기관은 서로 유기적으로 연결되어 경영상 일체를 이루는 하나의 조직이므로 본사 및 지사 등 조직 전체를 대상으로 지원금 지급요건 충족여부를 판단하여야 하고, 다만, 예외적으로 각 지사 등에 인사·노무, 회계 등 업무의 독립적인 권한이 있을 경우, 각 지사 등을 독립된 별도의 사업장으로 보아 각 지사 등을 단위로 지원금 지급요건 충족 여부를 판단하여야 할 것임
 - 따라서, 본 사안의 경우 지사가 본사와 인사·노무, 회계 등이 독립되어 있지 아니하고, 본사와 타 지사에서 고용조정으로 동종 또는 유사업무 종사자를 이직시켰으므로 당해 지사(제주)에 대한 지원금 지급이 불가함
 - (을설) 지리적으로 사업장이 떨어져 있는 본사나 타 지사에 감원이 발생하였다면 본사와 지사간의 업무의 독립성을 떠나 지리적 한계성 때문에 서로의 업무를 대체할 수 없는 경우로 볼 수 있어 감원방지 규정은 본사와 지사 간 인사·노무, 회계의 독립성 여부와 관계없이 각 지사 단위로 국한하여 지원금 지급 요건을 판단하는 것이 합리적임
 - 또한, 각 지사에 대체인력의 채용 및 사용 권한이 있다면 인사·노무, 회계 등 업무의 독립적인 권한이 제한적으로 있다고 볼 수 있음

A 회시

- 위 질의에 대하여 갑설이 타당하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-3714, 2016.10.13.)

10

대체인력지원금 감원방지기간 관련

Q 질의

- A사 공장 내 협력사인 B사 소속 근로자를 A사의 다른 협력사인 C사로 이동*한 것이 인위적인 감원으로서 지원금 부지급 요건에 해당하는지 여부

* B사에서 신청한 대체인력지원금의 감원방지기간(2015.5.18.~2016.2.16.) 중 2015.7.1. B사 소속 근로자 25명을 '[23]경영상 필요 및 회사불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사'로 상실 처리함

- 갑 설

A사 공장 내 협력사간의 이동이라고 하나, B사와 C사는 개인사업주로 각각의 경영주체로 별개의 사업장이고, B사에서 연차수당과 퇴직금 정산 후 C사로 이동한 것이므로 고용승계로 인정하기도 어려워 지원금 부지급이 타당

- 을 설

대체인력지원금은 근로자의 육아휴직등 기간 중 대체인력 사용 필요성이 있는 사업주에 대해 지원을 함으로써 육아휴직등 제도의 조기정착 및 사업주 부담 완화를 통한 육아휴직 활성화를 도모하기 위한 제도로, 감원방지기간 설정 목적은 신규직원 채용을 목적으로 기존 직원의 인위적인 감원을 방지하고자 함인데, A사 공장의 사내협력사 내부규정에 의해 B사에서 C사로 직원을 이동한 것이고 연차수당과 퇴직금은 정산하였으나 C사에서 연차수당과 정기상여금 및 명절휴가비 산정 시에는 B사의 근속기간을 인정하여 지급하므로 인위적인 감원이라 할 수 없어 지원금 지급이 타당

A 회시

- 대체인력지원금은 근로자의 고용촉진 뿐만 아니라 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주를 지원하는 '출산육아기 고용안정장려금'의 하나로서 감원방지기간을 설정한 취지는 이러한 고용안정 노력을 장려하려는 목적과 대체인력 채용을 전후하여 일정기간 감원이 있는 경우에는 신규 채용한 근로자를 대체인력으로 보기 어려운 점 등을 고려한 것임.

'고용조정으로 근로자를 이직시키는 경우'에 대하여는 법령에 명시적으로 규정하고 있지 않으나, 일반적으로 "사업의 유지를 위한 경영상의 필요 등에

의해 정리해고, 권고사직, 기타 비자발적인 희망·명예퇴직 등을 통해 근로자를 퇴직시키는 것”을 의미하는 바, 법정 감원방지기간에 소속 근로자에 대하여 경영상 이유로 비자발적인 퇴직조치를 하였다면 지원금 부지급 요건에 해당한다고 판단됨.

(여성고용정책과 - 2021, 2017.5.12.)

11

대체인력지원금 감원방지기간 관련

Q 질의

- 근로자 전○○은 '21.9.1.부터 자녀를 달리하면서 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 연이어 사용중이며,
 - 사업주는 '21.9.1. 채용한 대체인력 김○○과 1년 단위로 재계약을 체결하여 계속 고용중임(재계약일: '22.9.1., '23.9.1.(2회))
 - 이 경우, 감원방지기간 산정 기준일을 김○○이 최초 대체인력으로 고용된 날 ('21.9.1.)과 '재계약을 통해 고용된 날' 중 언제로 판단하여야 하는지

A 회시

- 감원방지기간을 설정하는 이유는 사업주가 지원금을 목적으로 기존의 근로자를 퇴직시키는 것을 방지하고, 대체인력 채용을 전후하여 일정기간 감원이 있는 경우에는 신규 채용 근로자를 업무 공백을 대응하기 위한 대체인력이 아닌 별도 인력을 고용한 것으로 판단하여야 하는 점 등이 고려된 것임
 - 감원방지기간은 육아휴직 등을 연이어 사용하였는지 여부와 별개로 '대체인력 고용일'을 기준으로 판단하며, 근로계약기간이 만료된 후 다시 해당 사업장에 채용된 경우도 '새로' 고용한 대체인력으로 판단하고 있음
 - 이에, 사업주가 1년 단위의 재계약을 통해 대체인력을 계속 고용하는 경우라면, 각각 재계약을 통해 고용된 날을 '대체인력 고용일'로 판단하여 감원방지기간을 산정해야 할 것임

(일가정양립추진단 - 704, 2024.8.9.)

12

다수 육아기 단축 근로자의 업무를 1명의 대체인력이 모두 대체한 경우 지원 범위

Q 질의

- 사업주가 근로자 3명에게 주당 5시간(1일 1시간)의 육아기 근로시간 단축(이하 ‘육아기 단축’)을 허용하고, 그로 인한 업무공백*을 1명의 대체인력으로 충원한 경우,

* 업무공백(주당 15시간): 단축 근로자 3명 × 주당 5시간 단축

- 대체인력 1명이 육아기 단축 근로자 3명의 업무를 모두 대체한 것으로 판단하여 대체인력지원금을 지급할 수 있는지 여부

A 회시

- 사업주가 직무 조정 등의 방식으로 육아기 단축 근로자 3명의 업무를 1명의 대체인력에게 분장할 수 있는 점을 고려할 때, 단축이 이루어진 주당 15시간의 범위에서 대체근로를 인정하여 지원할 수 있을 것임.

(일가정양립추진단 - 705, 2024.8.9.)

13

대체인력 고용 기준일

Q 질의

- 사업주가 출산휴가자 A의 대체인력으로 근로자B를 '23.10.24.~12.17.까지 고용한 후, 그 퇴직을 사유로 근로자C를 '23.12.12. 새로 고용함으로써, 대체인력간 근로기간의 중복(5일)이 발생한 경우,
 - 나중에 고용된 근로자C의 대체인력 고용일을 언제로 판단할 것인지

A 회시

- 사업주가 근로자A의 대체인력으로 근로자B를 고용한 후 그 퇴직에 대해 근로자C를 새로 고용함으로써 대체인력을 교체하려는 경우,
 - 근로자C는 입사일('23.12.12)부터 대체인력으로 고용된 것으로 볼 수 있으나, 지원금은 근로자B와 중복된 근로기간을 제외하고 지급해야 할 것임
(일가정양립추진단 - 528, 2024.7.16.)

14

대체인력채용 시점 판단 시, 출산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용했는지 여부

Q 질의

- 산전후휴가 기간과 육아휴직 기간 사이에 단절이 있는 경우 대체인력채용 장려금의 지급 가능 여부

A 회시

(검토의견)

- 「고용보험법 시행령」은 대체인력채용 장려금을 지급 받기 위해서는 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하도록 정하면서,

- 산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작한 경우에는 채용시점을 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날부터는 확대하여 적용함
- 「고용보험법 시행령」 제29조가 ‘산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우’에 대체인력채용시기를 확대한 취지는
 - 근로자가 산전후휴가 후 곧바로 육아휴직을 사용하는 경우에도 대체인력 채용 장려금을 지원할 수 있도록 하기 위함임
- 따라서 ‘산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우’를 산전후휴가 종료일과 육아휴직 시작일이 연속한 경우로 한정할 것이 아니라,
 - 산전후휴가 종료일과 육아휴직 시작일 사이에 사업주가 근로자에게 출근할 것을 요구하지 않았고, 근로자가 실제로 근무한 사실도 없다면 산전후휴가와 육아휴직을 사실상 연이어 사용했다고 보는 것이 타당함
- 다만, 산전후휴가 종료일과 육아휴직 시작일 사이의 단절기간이 지나치게 긴 경우에는 근로자가 실제로 근무한 사실이 없다하더라도 산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용했다고 보기 어려울 것임

(회시)

- (사례1) 산전후휴가 종료일과 육아휴직 시작일 사이의 2일 동안 사업주가 근로자에게 출근할 것을 요구하지 않았고, 근로자가 실제로 근무한 사실도 없는 경우라면 대체인력채용 장려금 지급이 가능할 것으로 판단됨
- (사례2) 산전후휴가 종료일과 육아휴직 시작일 사이의 단절기간이 1개월에 이르지만,
 - 그 사용 내역이 「근로기준법」 제60조가 규정한 연차휴가의 사용(19일) 및 하계휴가(5일)의 사용이고
 - 그 기간 내 사업주가 근로자에게 출근할 것을 요구하지 않았고, 근로자가 실제로 근무한 사실도 없다면 산전후휴가와 육아휴직을 사실상 연이어 사용했다고 보는 것이 타당함
- 다만, 대체인력채용 장려금 지급을 위한 기간을 산정함에 있어서는 이들 단절기간은 제외하고 산전후휴가 기간 및 육아휴직 기간만을 포함시켜야 할 것임

(여성고용정책과-2931, 2011.11.11.)

15

대체인력지원금 지원대상 대체인력의 고용(채용)시점

Q 질의

- 사업주가 근로자의 육아휴직에 연이어 출산전후휴가를 부여하고, 해당 육아휴직의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 고용한 대체인력을 출산전후휴가기간에도 계속 고용한 경우, 출산전후휴가기간에 대한 대체인력지원 대상(인수인계기간 적용 포함)인정 여부
 - 근로자A의 육아휴직기간: '22.3.1.~'22.6.30.
 - 근로자A의 출산전후휴가기간: '22.7.1.~'22.9.28.
 - 대체인력B 고용일: '22.3.14.

A 회시

- 고용보험법 제23조 및 같은 법 시행령 제29조제1항제3호에 따른 대체인력 지원금은 출산전후휴가(유·사산휴가) 및 육아기근로시간단축의 시작일 전 2개월이 되는 날(이하 '대체인력 고용기준일') 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 경우 지급함.
- 사업주가 근로자에게 육아휴직에 연이어 출산전후휴가를 부여하고, 당해 육아휴직의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 고용한 대체인력을 출산전후휴가기간에도 계속 고용한 경우라면,
 - 근로자의 출산전후휴가에 따른 인력 공백에 대한 사업주의 부담을 경감하려는 장려금 제도 취지와 '21.11.19. 임신 중 육아휴직제도가 시행(신설)된 사정을 고려할 때, '대체인력 고용기준일'을 육아휴직의 시작일 전 2개월이 되는 날로 판단하는 것이 타당함.
- 다만, 「고용보험법」 시행령 제29조제4항은 지원금 지급대상 '업무 인수인계기간'을 출산전후휴가(유·사산휴가) 또는 육아기근로시간단축을 사용하기 전 2개월로 한정하고 있으므로, 육아휴직의 시작전 이뤄진 업무 인수인계기간은 지원대상으로 보기 어려움.

(여성고용정책과 - 3416, 2022.11.29.)

16

고용유지지원금과 대체인력지원금 중복지원 가능 여부

Q 질의

- 대체인력에게 휴업 등 고용유지조치를 시행하고, 고용유지지원금을 지급받은 경우에 해당 고용유지조치기간에 대하여 대체인력지원금을 지급할 수 있는지 여부

A 회시

- 사업주가 대체인력에게 휴업, 휴직 등 고용유지조치기간 동안 지급하는 휴업(휴직)수당의 경우,
 - 현실적 근로제공여부와 관계없이 휴업(휴직) 기간에 대한 보상적 성격의 금품을 지급한 것에 해당하여 근로기준법에 따른 임금범위에서 제외하고 있으므로(근로기준정책과-1748, '20.4.28 참조)
 - 대체인력에게 임금이 지급되지 않은 고용유지조치기간은 대체인력지원금의 지원대상 기간으로 보기 어려움

(여성고용정책과 - 1795, 2023.5.18.)

출산육아기장려금 공통사항 질의회시

1

육아휴직장려금 및 대체인력채용장려금 양도양수시 귀속주체

Q 질의

- A어린이집 원장 백○○은 2010.3.2. 폐업하면서 이○○에게 A어린이집을 양도하였으며, 당시 근로자 박○○은 둘째 아이에 대한 육아휴직 기간이었으며 그 기간 중 대표자 및 사업장 관리번호가 변경된 경우
 - 첫째 아이 육아휴직('08.3.1.~'09.2.28.)을 사용하고 복직하여 근무하다 둘째 아이 산전후휴가('09.4.1.~'09.6.30.)와 육아휴직('09.7.1.~'10.6.30.)을 연이어 사용한 경우 첫째 아이와 둘째 아이 육아휴직에 대한 육아휴직 장려금 신청자격은 누구에게 있는 지
- 첫째 아이 육아휴직('08.3.1.~'09.2.28.)이 끝난 후 2009.3.1. 복직하여 둘째 아이에 대한 산전후휴가('09.4.1.)를 들어가기 전 2009.3.31.까지 실근무일이 30일에 미달하는 경우 육아휴직장려금 지급요건을 충족하였다고 볼 수 있는지
- 첫째 아이 육아휴직에 대한 대체근로자였던 강○○이 1년 단위로 재계약한 경우 둘째 아이의 육아휴직에 대한 대체근로자로 인정될 수 있는지

A 회시

- 「고용보험법 시행령」 제30조에 따라 육아휴직장려금은 피보험자인 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 사업주에게 지급되는 바,
 - 근로자 박○○의 경우 육아휴직기간 중 변경된 A어린이집이 사업의 양도에 해당되고, 고용이 승계된 경우라면

04

출산·육아기 근로양도·양수장려금

- 첫째 아이 육아휴직에 대한 육아휴직장려금은 첫째 아이 육아휴직('08.3.1. ~ '09.2.28.)이 끝난 후 30일 이상 계속 고용한 사업주, 즉 고용 승계 이전 사업주인 백○○에게 지급하고
- 둘째 아이 육아휴직에 대한 육아휴직장려금은 둘째 아이 육아휴직('09.7.1. ~ '10.6.30.)이 끝난 후 30일 이상 계속 고용한 사업주, 즉 고용 승계한 사업주인 이○○에게 지급함이 타당. 따라서 귀청의 “갑설”이 타당
- 질의 중 실제 근무일이 30일 미만이라 하더라도 고용관계가 종료되지 않는 ‘계속 고용’된 것으로 보아야 할 것이므로 동법 시행령 제30조에 따라 장려금을 지급하는 것이 타당
- 「고용보험법 시행령」 제30조제3항은 대체인력채용장려금 지급요건으로 육아 휴직등의 시작일 전 30일이 되는 날(산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작 하는 경우에는 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일상 고용할 것’을 규정하고 있는 바,
- 질의 중 같은 사람이 대체인력으로 첫째 아이 때 육아휴직과 둘째 아이 때 육아휴직에 대해 사용되었다고 하더라도 각각의 아이에 대해 별개의 육아휴직에 따른 대체인력으로 사용된 것으로 볼 수 있으므로 동법 시행령 제30조에 따라 대체인력채용장려금을 지급하는 것이 타당
- 대체인력채용장려금도 육아휴직장려금과 동일하게 장려금 수급요건 발생 시점(육아휴직자의 육아휴직 종료 후 30일 이상 고용 시점)이 고용승계 이전이면 이전 사업주에게, 고용승계 이후이면 고용승계한 사업주에게 지급함이 타당하므로 귀청의 “갑설”이 타당함.

(여성고용과 - 132, 2011.1.12.)

2

출산육아기 고용안정지원금 지급권 관련 질의회신(고용승계)

Q 질의

- (실태) 2015.9.1. 법인 또는 개인 사업자 소속 근로자들을 ○○광역시 ○○공사 소속 기간제 근로자로 직접 고용승계*하였음.

* 공개채용 방식이 아닌 형식상 면접심사 등을 거쳐 기간제근로자로 직접 고용

- ① 육아휴직 중 소속이 변경되었을 경우, ② 육아휴직자가 복직 후 30일이 경과하기 전에 소속이 변경되었을 경우, ③ 육아휴직자가 복직 후 30일이 경과하였으나, 6개월 이전에 소속이 변경되었을 경우 지원금 지급권이 누구에게 있는지

- (해석상의 견해)

- (갑설) ①,②의 경우, 지원금 지급 요건(육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용)을 충족하지 못한 채 폐업하였으므로 양측 모두 지원금 지급권이 없으나, ③의 경우는 육아휴직 복직 후 30일 경과자에 대한 지원금은 종전 사업주에게 50%를 지급(나머지 50%는 양측 모두 지급권이 없음)
- (을설) 해당 육아휴직자는 광주광역시 시책에 따라 종전 사업주의 의도와 상관없이 해당 근로자의 소속이 변경되었고, 제도 취지(육아휴직 등을 부여한 사업주의 간접노무비용을 지원함으로써, 사업장의 근로자 고용유지를 도모)상 실제 육아휴직 등을 부여하고 간접노무비용(대체인력의 노무비, 퇴직연금 부담금, 4대 보험료 등)을 직접 부담한 종전 사업주에게 지원금 지급권이 있음.
- (병설) 종전 사업주와 도시철도공사가 상호 합의하에 지원금 지급권을 결정하여 고용부에 제출한 경우 지원요건 여부를 확인하여 지원금 지급

A 회시

- 병설이 타당. 고용승계의 경우는 계속 고용으로 볼 수 있을 것이며, 지급권은 상호 합의 하에 결정해야 할 사안임.

(여성고용정책과 - 652, 2016.3.3.)

3

임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복지원 가능 여부

Q 질의

- 임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복 지원 가능 여부

사 실 관 계

- 2009.5.2. 계약직으로 근로자 A를 채용(~2009.12.31.)
 - 2010.1.1. 산전후휴가 기간 중 상용직으로 계약갱신
(임신·출산 후 계속고용지원금 지원대상(2010.1.1.~2010.12.31.))
 - 2010.2.20.~2011.2.19. 근로자 A에 대하여 육아휴직부여 및 대체인력 채용
(육아휴직등 장려금 및 대체인력채용 장려금(2010.2.20.~2011.2.19.) 지급 대상)
- 근로자 A를 대상으로
 - 2010.1.1.~2010.12.31.기간에 대한 임신·출산 후 계속고용지원금 및
 - 2010.2.20.~2011.2.19.기간에 대한 육아휴직등 장려금, 대체인력채용 장려금을 신청함

A 회시

- 임신·출산 후 계속고용지원금은 기간제 또는 파견근로자의 산전후휴가기간 또는 임신기간 중에 근로계약이 만료되었으나 사업주가 계속하여 고용 계약을 체결하는 경우 사업주를 지원하여 비정규직 여성근로자의 모성보호 및 고용 안정을 도모하려는 것이며
 - 육아휴직등 장려금 및 대체인력채용 장려금은 육아휴직 부여에 따른 사업주의 노무비용 부담 완화 및 휴직기간 중 대체인력 활용 촉진을 통해 육아휴직 활성화 및 근로자의 고용안정을 도모하는데 목적이 있음
- 각 지원금의 목적과 취지가 다르고 지원금 요건이 상이한 바, 각 지원금의 지급 요건에 해당하는 경우 각각 지급하는 것이 타당함.

(여성고용정책과 - 1495, 2011.7.5.)

4

육아휴직등 장려금 소멸시효

Q 질의

- 육아휴직 장려금의 소멸시효 기산 방법

A 회시

- 구 「고용보험법 시행령」 제30조제1항에 따라 사업주는 육아휴직등이 끝난 후 30일간 근로자를 피보험자로 계속 고용하면 육아휴직등 장려금을 신청할 권리가 발생하며,
 - 「민법」 제166조는 “소멸시효는 권리를 행사할 수 있는 때로부터 진행한다.” 라고 규정하고 있는 바, 귀 기관의 갑절과 같이 육아휴직등 장려금을 신청할 권리가 발생한 날로부터 3년이 되는 날을 소멸시효 기산일로 보는 것이 일반적임
- 다만, 「민법」 제168조에 따라 사업주의 육아휴직등 장려금 신청일로부터 귀 기관의 거부처분일까지는 시효가 중단됨을 고려하여 소멸시효 기산일을 계산하여야 할 것으로 판단됨.

(여성고용정책과 - 385, 2012.2.3.)

5

외국기관이 국가, 지방자치단체, 공공기관에 해당하는지 여부

Q 질의

- 주한 미군, 주한 각국 대사관 등 외국기관이 지원 제외 대상인 ‘국가, 자치단체, 공공기관’에 해당하는지 여부

※ 사업장 정보

사업장명: ○○○○ ○○회계처

- (사업자등록번호: 106-○○-○○○○○○)

- 갑 설

법상 지원 제외대상은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 공공기관으로 해당 사업장은 규정된 ‘국가, 자치단체, 공공기관’에 해당하지 않으므로 지원대상에 포함

- 을 설

사업자등록번호 가운데 ‘83’은 ‘국가, 지방자치단체, 자치단체조합’을 의미함. 주한미군 등 외국기관은 사실상 정부로부터 부지제공 등 여러 형태로 지원을 받고 있는 바, 국내의 다른 정부기관과 차이를 두어 지원해야 할 필요성이 크다고 볼 수 없음

A 회시

- 주한 미군, 주한 각국 대사관 등 외국기관을 고용보험법령상의 출산육아기 고용안정장려금 지원 제외 대상인 ‘국가, 지방자치단체, 공공기관’으로 보기는 어려우므로 갑설이 타당하다고 판단됨.

(여성고용정책과 - 2026, 2017.5.12.)

6

지원제한(고용안정장려금 공통사항)

Q 질의

- 국가 또는 지방자치단체와 위탁계약을 체결하고 지급받는 용역수행의 대가도 「고용보험법」 제26조의2 및 같은 법 시행령 제40조의2에 따른 지원제한 대상인지 여부

A 회시

- 지원금 또는 장려금 등의 금전적 지원을 받는 경우 중에서도 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우에만 지원을 제함. 따라서, 국가 또는 지방자치단체와 위탁계약을 체결하고 지급받는 용역수행의 대가는 ‘금전적 지원’으로 보지 않음

* ‘노인장기요양급여, 요양보호사 처우개선비’ 등은 금전적 지원으로 보기 어렵거나, 근로자를 새로 고용 또는 고용유지조치를 하여 지원받은 것은 아니므로 지원제한 대상이 아님

7

부정수급 지급제한 기간 내의 지원금 처리

Q 질의

- 부정수급 지급제한 기간 내에 육아휴직 부여 및 대체인력을 채용한 사업장에 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여, 대체인력지원금)을 지급할 수 있는지 여부

- 부정수급 지급제한 기간: '16.3.8.~ '16.12.17.
- A의 출산전후휴가 기간: '16.10.12.~'17.1.9.
- A의 육아휴직 기간: '17.1.10.~'18.1.9.
- B의 육아휴직 기간: '16.6.4.~'17.6.3.
- A의 대체인력 C의 채용기간: '16.10.12.~'17.2.28.
- A의 대체인력 D의 채용기간: '17.3.1.~'18.1.9.

A 회사

- 부정수급으로 지급제한 기간이 설정된 경우 해당 지급제한 기간에 새로 지원하게 되는 출산육아기 고용안정장려금은 그 범위에서 지급이 제한됩니다.
 - 새로 지원하게 되는 장려금이란 비정규직 재고용 지원금은 지급제한 기간에 재고용된 경우, 육아휴직등 부여 지원금은 지급제한 기간에 육아휴직등을 시작한 경우, 대체인력지원금은 지급제한 기간에 대체인력을 채용한 경우입니다.
 - ※ 부정수급 지급제한 기간 이전과 종료 이후 육아휴직등 부여 및 대체인력 채용하는 경우 고용안정장려금 지급
- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원금 또는 장려금을 받거나 받으려 한 자에 대해 반환명령 또는 지급제한을 한 날로부터 1년의 범위에서 새로 지원하게 되는 지원금 또는 장려금에 대해 지급제한 기간 동안 지급을 제한하므로
 - 부정수급 지급제한 기간에 새로 육아휴직등 부여 및 대체인력 채용하는 경우 출산육아기 고용안정장려금 수급권은 발생하지 아니합니다.
 - ※ '수급권'이란 지급조건을 충족하여 지원금 등을 지급받을 수 있는 권리
- 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여) 지급에 대하여
 - A는 지급제한 기간('16.3.8.~12.17.) 이후에 육아휴직을 부여('17.1.10. ~ '18.1.9.) 받았으므로 동 기간에 대한 장려금 지급,
 - B는 지급제한 기간('16.3.8.~12.17.)에 육아휴직을 부여('16.6.4. ~ '17.6.3.) 받았으므로 수급권이 발생하지 않아 장려금을 미지급합니다.
- 출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금)에 대하여
 - 대체인력 C는 지급제한 기간('16.3.8.~12.17.)에 채용('16.10.12. ~ '17.2.28)되어 수급권이 발생하지 않아 장려금 미지급,
 - 대체인력 D는 지급제한 기간('16.3.8.~12.17.) 이후에 채용('17.3.1. ~ '18. 1.9.) 되었으므로 동 채용기간에 대한 지원금을 지급합니다.

(여성고용정책과-5134, 2018.12.10.)

8

계열사간 이동시 계속고용 인정 여부

Q 질의

- 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 등 부여) 처리에 있어 계열사 간 이동한 근로자의 계속고용(육아휴직 종료 후 6개월 이상) 인정 여부
- 고용관계
 - 근로자A는 (주)○○○○센트에서 '17.8.1.~'17.11.30.에 육아휴직 사용
 - '17.12.1. 경영상 필요 등에 의한 퇴사로 피보험자격 상실(계열사 이동)
 - '17.12.1. (주)○○으로 피보험자격 취득 후 계속 고용 중
- 사업장 관계
 - (주)○○○○센트와 (주)○○은 계열사
 - 계열사간 이동은 매월 1일 정기 인사이동을 통해 보편적으로 이루어짐(입사 시 계열사 간 이동 동의서를 받고 이동 전 면담을 통해 구두 동의를 구함)

A 회시

- 육아휴직등 부여장려금(출산육아기 고용안정장려금)의 지원대상은 근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여하고, 해당 근로자를 육아휴직 등 종료 후 6개월 이상 계속 고용한 사업주이며,
 - 대체인력지원금(출산육아기 고용안정장려금)의 지원대상은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직 등의 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용하고, 육아휴직 등이 끝난 후 육아휴직 등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주입니다(고용보험법 시행령 제29조).
- 육아휴직자의 계열사간 이동을 계속고용으로 인정하기 위해서는
 - 이전 사업장(퇴직)과 현 사업장(입사)이 계열사로서 정기적으로 계열사간 이동을

실시하고 있고, 육아휴직자도 사전에 이러한 인사제도를 알고서 계열사 이직에 동의하였으며, 퇴직 및 입사가 동시에 이루어져 근로공백이 없는 등 근무장소나 업무가 변경되었을 뿐 실질적으로 고용이 유지되고 있음이 인정되어야 합니다.

- 위 질의의 경우, 여러 정황으로 보아 실질적으로 계속고용이 인정된다고 볼 수 있을 것이므로 육아휴직 등 부여 장려금과 대체인력지원금을 지급할 수 있을 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과 - 1095, 2019.3.8.)

9

출산육아기고용안정장려금 지급 처분의 취소 가능 여부

Q 질의

- 출산육아기 고용안정장려금을 적법하게 지급받은 사업주가 동일한 근로자를 대상으로 청년일자리도약장려금을 지급받기 위하여 출산육아기장려금 지급 처분의 취소(기 지급받은 장려금의 반환, 소급효)를 요청한 경우 허용할 수 있는지

A 회시

- 행정기본법 제18조제1항에서는 위법 또는 부당한 처분에 한하여 처분의 전부나 일부를 소급하여 취소할 수 있도록 규정하고 있음
- 아울러, 고용창출장려금·고용안정장려금 신청 및 지급에 관한 규정에 따르면,
 - 사업주가 고용장려금의 지원기간이 종료되기 전까지 ‘고용장려금 사업계획 및 지원해지 확인서’를 제출한 경우, 기존 장려금 또는 지원금의 지원을 중단하고 지원될 수 있는 잔여기간에 대하여만 다른 장려금을 신청할 수 있도록 규정하고 있음

- 이에 행정기본법 및 고용안정장려금 고시의 관련 규정과 행정행위로 인한 법적 안정성 확립의 필요성을 고려할 때

- 단지 사업주에게 수익적 효과가 발생할 수 있다는 사유만으로는 적법하게 지급된 출산육아기 고용안정장려금의 처분을 소급하여 취소하는 것은 허용되기 어려움

(여성고용정책과 - 1741, 2023.5.15.)

10

출산육아기 고용안정장려금 지원대상 판단기준

Q 질의

- A어린이집(우선지원대상기업)이 B법인(대기업)으로부터 직장어린이집을 위탁 받아 운영하고 있으며, A어린이집과 B법인은 사업자등록, 고용보험가입이 별도로 성립되어 있으나
 - A어린이집의 원장은 B법인의 전 대표였으며, A어린이집의 인건비 지원금(원장 및 보육교사)을 B법인 명의로 신청하여 B법인의 법인통장으로 지원 받고 있고, B법인과 관련된 다른 지역 어린이집의 인건비도 B법인이 신청하여 수급 중
 - A어린이집을 B법인과 별도의 사업장으로 보고 출산육아기 고용안정장려금의 지원대상으로 판단할 수 있는지 여부

A 회시

- 사업주 또는 사업이 형식적으로 분리 또는 독립되어 있더라도, 인사·노무·회계 등 경영에 관한 사항이 상호 밀접하여 분리하기 어려운 등 실질적으로 독립성을 갖추지 못한 경우에는 별도의 사업주 또는 사업으로 보기 어려움

(여성고용정책과 - 714, 2023.3.2.)

육아휴직 지원금 관련 질의회시

1

육아휴직 지원금 특례 적용대상 여부

Q 질의

- '21.12.31.이전에 육아휴직을 5개월 허용하여 종료된 후, '22.1.1.부터 새로운 육아휴직을 3개월 부여한 경우, 특례규정 적용대상인지 여부

A 회시

- 육아휴직 지원금 특례는 '22.1.1. 이후 만 12개월 이내 자녀에 대해 허용한 단회의 육아휴직이 연속하여 3개월 이상인 경우 적용
 - 이전에 육아휴직을 사용한 이력이 있더라도 '22.1.1. 이후 육아휴직을 새로 시작하였고, 특례 지원요건을 충족하였다면 해당 휴직의 개시일로부터 3개월을 기산하여 특례규정을 적용함

2

육아휴직 지원금 지원요건 중 '30일 이상' 허용 판단 관련

Q 질의

- 육아휴직 지원금 지원요건 중 30일 이상의 육아휴직 허용 요건도 연속적으로 허용되어야 충족하는 것인지

A 회시

- 육아휴직 지원금은 소속 피보험 근로자에 대하여 30일 이상의 육아휴직을 허용한 경우 지원하며,

- 해당 휴직의 ‘연속’에 관한 명문 규정이 없으므로, 사용자가 허용한 육아 휴직 기간의 합산이 30일 이상이면 지원대상임

* 육아휴직을 분할 사용한 경우, '신청일 기준'으로 12개월 이내에 분할 사용한 일수를 '합산'하여 30일 이상'으로 해석

(여성고용정책과-4313, 2020.11.10.)

3

육아휴직지원금 지원요건 판단 시점 관련 질의

Q 질의

- 우선지원대상기업으로 육아휴직을 허용한 후, 휴직기간 중 공공기관으로 전환된 경우 지원대상 여부

A 화시

- 육아휴직지원금 지원요건 충족여부는 원칙적으로 육아휴직 개시일을 기준으로 판단
 - 육아휴직 등 고용안정 조치 시작시점에 공공기관에 해당하지 않았고, 분할 사용으로 인해 새로이 시작되는 등의 특별한 사정이 없다면,
 - 휴직기간 중 공공기관으로 전환되었다 하더라도 허용된 육아휴직의 시작일로 부터 종료일까지를 지원대상기간으로 볼 수 있을 것임

- 육아휴직 등 고용안정 조치 시작시점에 공공기관에 해당하지 않았고, 분할 사용으로 인해 새로이 시작되는 등의 특별한 사정이 없다면,
- 휴직기간 중 공공기관으로 전환되었다 하더라도 허용된 육아휴직의 시작일로 부터 종료일까지를 지원대상기간으로 볼 수 있을 것임

4

육아휴직 지원금 특례 3개월 연속부여 요건 판단기준

Q 질의

- '22.1.1. 이후 육아휴직을 2개월 허용한 후 출산전후휴가를 부여하고, 출산전후휴가 종료일로부터 다시 2개월의 육아휴직을 부여한 경우,
 - 육아휴직 지원금 특례의 3개월 연속부여 요건을 충족하는지

A 회시

- 육아휴직 지원금 특례는 만 12개월 이내 자녀에 대하여 허용한 1회의 육아휴직이 연속하여 3개월 이상인 경우 적용
 - 출산전후휴가의 시작은 남녀고용평등법 시행령 제14조제4항에 따라 육아휴직의 종료사유에 해당하므로 기간의 '연속'을 인정할 수 없어 당해 사안의 경우 특례 적용 대상이 아님

【남녀고용평등법 시행령】

제14조(육아휴직의 종료) ① ~ ③ 생략

- ④ 육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가 또는 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

* 「육아휴직급여」 및 「출산육아기 고용안정장려금」 업무처리지침

(여성고용정책과-8, 2022.1.3.)

5

육아휴직 지원금 계속고용요건 기산 시점 관련

Q 질의

- 육아휴직을 2회에 걸쳐 분할 허용하면서, 기간의 단절없이 연이어 휴직이 이뤄진 경우 육아휴직 지원금의 계속고용요건(6개월) 판단을 위한 기산시점은

A 회시

- 사업주가 육아휴직을 분할하여 허용하고, 이전 육아휴직기간의 다음날 새로운 육아휴직이 시작된 경우라면,
 - 남녀고용평등법 시행령 제14조제4항에 따라 이전 육아휴직은 종료되므로, 이전 육아휴직의 종료일로부터 6개월의 고용유지기간을 기산(새로운 육아휴직기간 포함)하여 지원금 지급여부를 판단하여야 함.
 - 다만, 남녀고용평등법 제19조의4제1항에 따른 육아휴직의 분할 사용(허용) 여부에 대한 사실관계를 확인하여, 실질에 있어 육아휴직의 '연장'에 해당하는 경우라면 최종 육아휴직이 종료된 날로부터 6개월의 고용유지기간을 기산하여야 함

6

육아휴직 지원금 지원요건 중 '30일 이상' 판단 관련

Q 질의

- 사업주가 육아휴직을 1회차에 11개월10일, 2회차에 20일을 각 부여한 경우 2회차 육아휴직이 육아휴직지원금 지급을 위한 '30일의 육아휴직을 허용한 경우'의 요건을 충족한 것으로 볼 수 있는지

A 회시

- 육아휴직 지원금은 소속 피보험 근로자에 대하여 30일 이상의 육아휴직을 허용한 경우 지원
 - 사용자가 근로자에게 30일 이상의 육아휴직을 1회차에 이미 부여하여 해당 지원요건은 충족된 것이므로, 2회차 부여된 육아휴직 기간이 30일에 미달 하더라도 지원대상으로 볼 수 있음
 - * 육아휴직을 분할 사용한 경우, '신청일 기준'으로 분할 사용한 일수를 '합산하여 30일 이상'으로 해석

(여성고용정책과-4313, '20.11.10.)

7

국가로부터 보조받는 사업장에 대한 지원제외 여부 판단 관련

Q 질의

- 사업장이 인건비의 100%를 국가로부터 보조받고 있으나, 사업예산 전체로 볼 때 국고보조가 100%에 해당하지 않는 경우라면 육아휴직지원금을 지급할 수 있는지

A 회시

- 전체 사업예산이 국고 보조로 이뤄진 것이 아니라면, 자체적인 인건비 부담이 없는 경우라도 육아휴직지원금을 지급할 수 있음

〈관련 질의회시(여성고용정책과-2839, '19.11.14.)〉

- 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어진 것이 아니라면, 자체적인 인건비 부담이 없는 경우라도 육아휴직 등 부여지원금을 지급할 수 있다고 판단됨

8

2회 이상 육아휴직 분할 사용 시 특례 적용 대상 기간 관련

Q 질의

- 사업주가 만 12개월 이내 자녀에 대해 다음과 같이 2회의 육아휴직을 허용한 경우, 사업주의 신청에 따라 2차 휴직에 특례를 적용할 수 있는지 여부
 - 1차 휴직: '23.1.1.~4.30.까지 (4개월)
 - 2차 휴직: '23.6.1.~10.30까지 (4개월)

A 회시

- 육아휴직 지원금 특례는 만 12개월 이내 자녀에 대하여 허용한 단회의 육아휴직이 연속하여 3개월 이상인 경우 적용

- 사업주가 특례지원 요건을 충족하는 휴직을 수회 부여한 경우, 사업주가 신청하는 휴직에 대하여 특례를 선택적으로 적용할 수 있음

* 단, 육아휴직 특례를 지원받는 경우 육아휴직 대체인력지원금('25년 신설)의 전체 기간에 대한 중복지원을 제한하여야 함

9

남성육아휴직 인센티브 적용 대상 관련

Q 질의

- 남성육아휴직 인센티브 제도 시행일('25.1.1.) 이전에 시작된 남성 육아휴직에 대해서도 인센티브를 적용할 수 있는지

A 회시

- 인센티브 제도 시행('25.1.1.) 전부터 시작된 남성 근로자의 육아휴직에 대해서도,
 - 사업장의 1번째~3번째 남성 휴직 사례에 해당하는 경우에는 시행일 이후 휴직기간에 대하여 인센티브 적용

〈적용 사례〉

- '24.10.1. ~ '25.3.31.(6개월)까지 남성 육아휴직이 허용된 경우
 - '24.10.1. ~ 12.31.(3개월)까지 월 30만원 지원
 - '25.1.1. ~ 3.31.(3개월)까지 월 40만원 지원(인센티브, +10만원)

10 남성육아휴직 인센티브 적용 시 육아휴직 허용 횟수 산정 방법

Q 질의

- 남성육아휴직 인센티브 적용 시 육아휴직 허용 횟수(1~3회)는 사업장별 휴직 근로자를 기준으로 산정하는지

A 회시

- 인센티브의 적용은 사업장별 사례를 기준으로 판단함
 - 남성 근로자 1명이 육아휴직을 두 번 사용한 경우, 각각 해당 사업장의 1호, 2호 사례로 판단하여 인센티브 적용

11 육아휴직지원금 특례와 남성 인센티브 중복 가능 여부

Q 질의

- 육아휴직지원금 특례 대상자가 남성인 경우 인센티브도 추가지원하는지

A 회시

- 인센티브는 남성 근로자에 대한 사업주의 휴직 허용을 장려하는 목적의 제도로서, 만 12개월 이내 자녀 대상 육아휴직에 적용하는 특례와 목적이 상이함
 - 이에, 특례 적용시에도 월 10만원 추가지원(월 200만원 → 월 210만원)

육아기 근로시간 단축지원금 관련 질의회시

1 영업 양도양수 시 육아기 근로시간 단축 인센티브 가산 반영여부

Q 질의

- 육아기 근로시간 단축을 2회 허용한 사례가 있는 A사업장이 B사업장으로의 영업에 양도양수가 이뤄진 경우,
 - 육아기 근로시간 단축 지원금의 인센티브 가산에서 A사업장의 육아기 근로시간 단축 허용사례도 B사업장에 반영(승계)되어야 하는 것인지

A 회시

- 사업의 양도양수에 의해 A사업장의 인적·물적 시설이 B사업장으로 포괄승계 되면서 고용안정 지원금의 권리관계도 승계되었다면,
 - A사업장의 육아기 단축 시행 이력은 B사업장의 지원금 수급(인센티브 산정)에 반영되어야 할 것임

2 육아기 근로시간 단축 지원금 지급액 관련

Q 질의

- 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용한 근로자에게 단축 전과 동일한 임금을 지급한 경우에도 육아기 근로시간 단축 지원금의 지원이 가능한지

A 회시

- 실제 육아기 근로시간의 단축의 시행에도 불구하고 임금 감소가 수반되지 않았다는 사정만으로는 육아기 근로시간 단축 지원금의 지급제한 사유가 있다 보기 어려울 것임

대체인력 지원금 관련 질의회시

1

대체인력 고용기준일 충족 여부 판단 관련

Q 질의

- ('25.1.1.육아휴직 대체인력 지원금 신설 전 사례 한정 적용) 육아휴직 전 2개월이 되는 날에 대체인력을 채용하여 출산전후휴가기간까지 계속 고용한 경우,
 - 육아휴직 전 2개월의 업무 인수인계기간과 출산전후휴가기간에 대해 대체인력지원금을 지원할 수 있는지
- * 육아휴직의 대체인력지원금은 지원제도가 없어 부지급

A 회시

- 임신중 육아휴직을 허용하고 연이어 출산전후휴가를 부여하였고, 육아휴직 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 연이은 출산전후휴가에도 같은 대체인력을 계속 고용한 경우라면 출산전후휴가기간에 대해 대체인력 지원금 지급 가능(이하, 대체인력 고용기준일 확대 해석)
- 다만, 육아휴직 전 업무 인수인계기간은 육아휴직기간의 대체업무 수행이 주된 목적이므로, 출산전후휴가와 직접적으로 연관된 지원대상기간으로 볼 수 없음
- 이에, 대체인력 고용기준일 확대 해석을 적용받아 지원대상 대체인력으로 판단된 경우에는 업무인수인계기간 설정 및 지원 불가

〈관련 질의회시(여성고용정책과-3416, '22.11.29.)〉

- 육아휴직에 연이어 출산전후휴가를 부여하고, 당해 육아휴직의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 고용한 대체인력을 출산전후휴가기간에도 계속 고용한 경우라면,
 - 근로자의 출산전후휴가에 따른 인력 공백에 대한 사업주의 부담을 경감하려는 장려금 제도 취지와 '21.11.19. 임신 중 육아휴직제도가 시행(신설)된 사정을 고려할 때,
 - '대체인력 고용기준일'을 육아휴직의 시작일 전 2개월이 되는 날로 판단하는 것이 타당함.

○ 다만, 고용보험법시행령 제29조제4항은 지원금 지급대상 '업무 인수인계기간'을 출산전후 휴가(유·사산휴가) 또는 육아기근로시간단축을 사용하기 전 2개월로 한정하고 있으므로, 육아휴직의 시작전 이뤄진 업무 인수인계기간은 지원대상으로 보기 어려움.

- ☞ 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 대체인력을 고용하여 업무 인수인계와 일부기간 육아휴직이 이루어진 경우,
 - 육아휴직기간을 제외한 업무 인수인계기간은 지원가능함

2

프리랜서의 대체인력 해당여부

Q 질의

- 출산전후휴가 사용 근로자의 업무를 프리랜서(자유직업소득업자 등)에게 대체하도록 한 경우에도 지원대상 대체인력으로 볼 수 있는지

A 회시

- 고용보험법 시행령 제29조제1항제3호에 따른 '대체인력지원금'은 '대체인력을 고용 또는 사용(파견)하는 경우'를 지급요건으로 하고 있으며, 같은 시행령 제4항은 대체인력지원금의 상한을 사업주가 지급한 임금 또는 파견근로의 대가 범위로 한정함
 - 이에, 고용 또는 사용에 따른 '임금'이나 파견근로계약에 따른 파견근로의 대가 등이 발생하지 않는 프리랜서(자유직업소득업자)는 지원대상으로 보기 어려움

3

감원방지기간 판단 관련

Q 질의

- 육아기 근로시간 단축을 2년 사용하는 경우에도 감원방지기간은 고용또는 사용일부터 1년만 적용하는지

A 회시

- 감원방지기간은 새로 대체인력을 고용(사용)하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 설정할 수 있으므로, 대체인력 고용(사용) 후 감원방지기간은 장려금 지원기간에도 불구하고 1년을 초과하여 설정할 수 없음

* 고용보험법 제23조 및 동법 시행령 제29조제1항제3호 '다목'

4

육아휴직 대체인력지원금 지원대상 판단 관련

Q 질의

- 육아휴직 대체인력 지원금 신설 시행일('25.1.1.) 이전에 육아휴직을 시행하고, 대체인력을 고용 또는 파견계약을 통해 사용하고 있는 경우도 육아휴직 대체인력지원금의 지원대상인지

A 회시

- 육아휴직 대체인력지원금은 제도 시행일('25.1.1.) 이후
 - 육아휴직에 따른 업무공백에 대해 대체인력을 새로 고용하거나 파견받아 사용한 경우를 지원대상으로 함
 - 이에, 제도 시행일 전에 육아휴직을 시작하였더라도, 시행일 이후 대체인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용하기 시작하였다면 지원대상에 해당

〈 적용 사례 〉

- '24.10.1.~ '25.3.31.(6개월)까지 육아휴직이 허용된 경우,
 - '24.12.1. 고용 또는 사용이 시작된 대체인력 ☞ 지원제외
 - '25.1.1. 고용 또는 사용이 시작된 대체인력 ☞ 지원

5

파견근로자를 대체인력으로 사용 시 파견근로 대가 확인 방법

Q 질의

- 대체인력을 파견근로자를 사용한 경우 지원금 산정을 위한 파견근로의 대가는 어떤 방법으로 확인하는지

A 회시

- 파견근로자 보호등에 관한 법률 제20조제1항제11호 및 같은 법 시행령 제11조 (계약서의 작성) 규정에 따라,
 - 파견계약의 당사자는 파견 근로자별로 종사하는 업무와 근로시간, 파견의 대가를 계약서에 명시해야 하며, 해당 월 파견 대가 지급액을 기준으로 80%의 지원비중을 적용하여 산정

6

육아휴직 대체인력지원금 지원대상 판단 관련

Q 질의

- 출산전후휴가의 대체인력을 '25.1.1 이후 연이어 이뤄진 육아휴직기간에도 계속 고용한 경우 '25년 신설되는 육아휴직 대체인력지원금의 지원대상인지

A 회시

- 출산전후휴가의 대체인력을 '25.1.1 이후 연이어 시작하는 육아휴직의 대체인력으로 계속 고용한다면 신설 육아휴직 대체인력지원금을 지원할 수 있음
 - '25.1.1. 이전에 육아휴직의 대체인력으로 고용되었거나, 육아휴직에 대한 업무인수인계를 위해 고용된 경우는 육아휴직 대체인력지원금의 지원대상으로 보기 어려울 것임

〈적용 사례〉

- ① '24.10.3. ~ 12.31. 출산전후휴가에 대한 대체인력A를 '25.1.1.부터 시작하는 육아휴직의 대체인력으로 계속 고용 ☞ 지원가능
- ② '24.9.2. ~ 11.30. 출산전후휴가에 대한 대체인력A를 '24.11.1.부터 시작하는 육아휴직에 대한 대체인력으로 계속 고용 ☞ 지원불가
- ③ '25.1.1.부터 시작하는 육아휴직에 대한 대체인력A를 인수인계를 목적으로 '24.12.1.부터 새로 고용 ☞ 지원 불가

업무분담 지원금 관련 질의회시

1

1명의 업무분담자가 다수 근로자의 업무를 분담하는 경우

Q 질의

- 2명의 육아휴직 근로자에 대한 업무분담자로 1명의 동일한 근로자를 지정한 경우에도 각각 업무분담지원금 지원대상인지

A 회시

- 동일한 업무분담자를 2명 이상의 육아휴직자에 대한 분담자로 지정할 수 없음(지원대상에서 제외)

〈적용 사례〉

- A·B 2명이 육아휴직 실시, C를 2명에 대한 업무분담자로 각 지정, 각 20만원씩 40만원을 사업주가 지급
→ C의 경우 A 또는 B 중 한 명에 대한 업무분담자로 지정된 것으로 보고 20만원 지원 가능

2

제도 시행일 이전 업무분담자를 지정한 경우 지원대상 여부

Q 질의

- 육아휴직 업무분담지원금 신설 시행일('25.1.1.)전에 육아휴직을 시행하고, 업무분담자를 지정한 사업주도 육아휴직 업무분담지원금의 지원대상인지

A 회시

- 육아휴직 업무분담지원금 시행일('25.1.1.) 전부터 육아휴직을 시작하고, 업무분담자에게 별도의 수당도 지급해 온 경우,
 - 시행일 이후 업무분담자를 명시적으로 (재)지정하고,
 - 임금명세서 등을 통해 업무분담에 대한 수당 등을 별도 지급한 경우에는 시행일 이후의 기간에 대해 업무분담지원금을 지원

제척기간, 상호조정 등 관련 질의회시

1

중복지원 제한 관련

Q 질의

- 지방자치단체의 청년근속장려금과 출산육아기 대체인력지원금(간접노무비, 대체인력, 분담지원금)은 중복지원이 가능한지

A 회시

- 고용보험법 시행령 제40조의2는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체로부터 근로자에 대한 신규(새로)채용, 고용유지조치를 사유로 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받는 경우, 해당 금액을 공제하고 출산육아기 고용안정장려금 등을 지원하도록 규정하였으므로,
 - 자치단체 장려금의 지원요건을 살펴 근로자에 대한 신규(새로)채용, 고용유지조치에 따른 지원에 해당하는 경우라면 중복지원을 제한(공제)함

2

출산육아기 고용안정장려금 제척기간 기산점

Q 질의

- 출산육아기 고용안정 장려금의 제척기간 12개월의 기산점은 언제인지

A 회시

- 출산육아기 고용안정장려금의 지원 대상이 되는 육아휴직, 출산휴가(유산·사산휴가), 육아기 근로시간 단축의 각 제도 사용 종료일부터 12개월의 신청기간을 산정하며,
 - 육아휴직, 육아기 근로시간 단축의 사후지급금(지원금의 50% 일시금 지급)은 해당 제도 사용 종료 후 6개월이 지난 날부터,
 - 대체인력지원금의 사후지급금은 해당 출산전후휴가(유산·사산휴가), 육아휴직, 육아기 근로시간 단축의 제도 사용 종료 후 1개월이 지난 날부터 각 12개월을 기산함
- * 제척기간 내에(육아휴직 등 사용기간 포함) 1회라도 장려금이 신청된 경우에는 장려금 전체에 대해 소멸시효(3년)를 적용함



모성보호와
일·가정양립 지원 업무편람
Ministry of Employment and Labor



출산전후휴가 급여 등 및 육아휴직 급여 부정수급 업무처리 요령

V

출산전후휴가 급여 등 및 육아휴직 급여 부정수급 업무처리 요령



관계법령

【고용보험법】

제62조(반환명령 등) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람에게 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급받은 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있다.

② 직업안정기관의 장은 제1항에 따라 반환을 명하는 경우에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액의 2배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다. 다만, 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖에 사업주를 위하여 행위하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제116조제1항에서 같다)와 공모(거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 사업주의 거짓된 신고·보고 또는 증명 등 사업주의 귀책사유가 포함되어 있는 경우를 말한다. 이하 같다)하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에는 지급받은 구직급여액의 5배 이하의 금액을 추가로 징수할 수 있다.

③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 사람이 사업주와 공모한 경우에는 그 사업주도 그 구직급여를 지급받은 사람과 연대(連帶)하여 제1항 및 제2항에 따른 책임을 진다.

④ 직업안정기관의 장은 구직급여의 수급자격이 있는 사람 또는 수급자격이 있었던 사람에게 잘못 지급된 구직급여가 있으면 그 지급금의 반환을 명할 수 있다.

⑤ 직업안정기관의 장은 제1항·제2항 또는 제4항에 따라 구직급여 지급금을 반환하거나 추가징수금을 납부하여야 하는 사람이 이 법에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우에는 이를 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항·제2항 또는 제4항에 따른 반환금·추가징수금에 충당할 수 있다.

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.

④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.

⑤ 육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직 한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.

④ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.

⑤ 제4항 본문에도 불구하고 제70조제3항을 위반하여 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다.

제74조(준용) ① 육아휴직 급여에 관하여는 제62조를 준용한다. 이 경우 “구직급여”는 “육아휴직 급여”로 본다.

② 육아기 근로시간 단축 급여에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “육아기 근로시간 단축 급여”로 보고, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “육아기 근로시간 단축”으로 본다.

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가”로 본다.

② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다.

시행령 제81조(구직급여의 반환 등) ① 직업안정기관의 장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 했을 때에는 지체 없이 이를 해당 수급자격자 또는 수급자격자였던 사람(법 제62조제3항에 따른 사업주를 포함한다)에게 알려야 한다.

1. 법 제61조에 따른 구직급여의 지급 제한
2. 법 제62조제1항·제3항 및 제4항에 따른 구직급여의 반환 명령
3. 법 제62조제2항 및 제3항에 따른 추가 징수
4. 법 제62조제5항에 따른 지급받을 구직급여의 반환금·추가징수금에의 총당

② 제1항제2호 및 제3호에 해당하는 조치를 받은 자는 제1항에 따른 통보를 받은 날부터 30일 이내에 해당 금액을 내야 한다. 다만, 낼 금액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이상인 경우에는 본인이 신청하면 분할 납부하게 할 수 있다.

③ 직업안정기관의 장은 법 제62조제1항 및 제2항에 따른 반환금과 추가징수금을 납부해야 하는 사람에게 법 제44조에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우 법 제62조제5항에 따라 해당 구직급여의 10분의 1에 해당하는 금액을 해당 반환금·추가징수금에 총당한다. 다만, 해당 반환금·추가징수금을 납부해야 하는 사람이 본문에 따른 금액 이상을 총당하기로 서면 동의하면 그 동의한 금액을 총당할 수 있다.

④ 직업안정기관의 장은 법 제62조제4항에 따른 반환금을 납부해야 하는 사람에게 법 제44조에 따라 지급받을 구직급여가 있는 경우 법 제62조제5항에 따라 해당 구직급여의 전부 또는 일부를 반환금에 총당하기로 서면 동의하면 그 동의한 금액을 총당할 수 있다.

⑤ 제2항 단서에 따른 분할 납부의 절차, 납부기한 등은 고용노동부장관이 정한다.

시행령 제98조(육아휴직 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로서 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 제95조, 제95조의2 및 제95조의3에 따른 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급한다.

시행규칙 제105조(부정행위에 따른 추가 징수 등) ① 법 제62조제2항에 따른 추가징수액은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액에 다음 표의 구분에 따른 비율을 곱한 금액으로 한다.

구분	비율
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받거나 받으려고 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 법 제44조제2항에 따른 실업인정에 관한 신고를 한 날부터 소급하여 10년동안 법 제61조제1항 본문에 따라 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수	3회 미만
	100분의 100
	3회 이상 5회 미만
	100분의 150
	5회 이상
	100분의 200

② 제1항에 따른 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수에 법 제62조제2항 단서에 따른 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 경우에 해당하여 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수가 포함되어 있으면 그 추가징수액은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 구직급여액에 다음 각 호의 구분에 따른 비율을 곱한 금액으로 한다.

1. 3회 미만의 경우: 100분의 300
2. 3회 이상 5회 미만의 경우: 100분의 400
3. 5회 이상의 경우: 100분의 500

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우의 추가징수액은 제1항 및 제2항에 따라 산정한 추가징수액에 다음 각 호의 구분에 따른 비율을 곱한 금액으로 한다.

1. 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람으로서 법 제40조제1항제5호가목에 따른 근로일수를 3일 이내로 초과한 경우: 100분의 30
2. 최종 이직 당시 건설일용근로자(「통계법」 제22조제1항에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류의 대분류상 건설업에 종사한 사람을 말한다)로서 법 제40조제1항제5호 나목에 따른 연속하여 근로내역이 없어야 하는 14일의 기간 중에 실제 근로한 날이 3일 이내인 경우: 100분의 30
3. 제1호 또는 제2호에 해당하지 않는 경우로서 부정행위 조사에 성실히 따르고, 법 제62조에 따라 반환명령을 받은 금액 및 추가징수액의 즉시 납부를 서면으로 확약한 경우: 100분의 60

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에 대하여는 추가징수를 면제할 수 있다.

1. 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 부정행위를 자진 신고한 사람
2. 영 제80조 각 호의 어느 하나의 사유에 해당하는 사람(1회의 부정행위로 한정한다)
3. 직업안정기관의 장이 생계가 현저히 곤란하다고 인정하는 사람

시행규칙 제116조(육아휴직등 급여의 신청) ③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

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

시행규칙 제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다. <개정 2024. 12. 31.>

1. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직등 급여

2. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 2회인 경우: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직등 급여
3. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 3회인 경우: 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직등 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직등 급여

시행규칙 제119조(부정행위에 따른 추가징수 등) 법 제62조제1항 및 제74조에 따른 육아휴직 등 급여의 부정수급으로 인한 추가징수에 관하여는 제105조를 준용하되, 같은 조 제3항제1호 및 제4항제2호는 제외한다. 이 경우 “구직급여액”은 “육아휴직등 급여액”으로 본다.

시행규칙 제120조(지급 제한 등의 통지) ① 영 제97조 또는 제104조의3제1항에 따른 육아휴직 등 급여의 지급 제한, 육아휴직 등 급여의 반환명령 및 육아휴직 등 급여액에 상당하는 금액의 추가징수에 관한 통지는 별지 제103호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서에 따른다.

② 법 제62조제3항 및 법 제74조에 따라 잘못 지급된 육아휴직 등 급여금액을 징수하는 경우에는 별지 제104호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 과오금반환 결정 통지서에 따른다.

1 부정수급 개념 및 유형

(1) 부정수급의 개념

- 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 난임치료휴가 급여(이하 “모성보호 급여”라 함)는 “고용보험 피보험자인 근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 「남녀고용평등법」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 동법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 동법 제19조에 따른 육아휴직 및 동법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 일정한 조건에 맞게 사용한 후 받게 되는 급여”를 말함
- 모성보호 급여에 대한 부정수급은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 난임치료휴가 급여를 지급받았거나 받으려 한 것을 말함(고용보험법 제73조제4항, 제5항 참조)
 - 여기서 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법’이란 실제 사실에 적합하지 않도록 왜곡하거나 사실을 왜곡할 목적으로 은폐하는 등의 행위를 말하며,
 - 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 경우 포함
 - 사기, 협박, 뇌물 등과 같이 형법상의 구성요건에 해당하는 행위는 물론이고, 형법상 범죄를 구성하지 않는 행위 유형을 통한 방법도 포함
 - 위반자의 고의·과실이 있어야 하는 것은 아니나, 의무 위반을 탓할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우에는 부정행위로 보지 아니함
 - 따라서, 사실과 다른 신고를 한 경우 기본적으로는 ‘부정행위’로 보아 행정 제재를 하되, 수급자가 그러한 행위에 정당한 사유가 있음을 객관적으로 입증한 경우에는 부정행위로 보지 않음
- ※ 거짓, 부정한 행위의 유형은 매우 다양하게 발생할 수 있으므로 획일적으로 정할 수 없음. 실제 사실과 다르게 법령상의 급여지급요건을 충족한 것으로 보이게 하는 일체의 행위는 모두 부정행위라 할 것임.

- 부당이득과 부정수급은 실제 사실에 부합하지 않는 각종 신고·입증·진술·신청 등의 행위가 있었고 이러한 행위의 결과, 실제 지급해야하는 금액보다 많은 금액이 지급된 경우임(민원인의 신청행위가 정당하게 지급받을 권리에 영향을 미치는 일체의 행위)

- 다시 말해 부당이득과 부정수급 모두 법률상 원인이 없는 이득을 취한 것에서는 같으며, 부당이득과 부정수급을 구별하는 핵심기준은 “위반자의 의무 위반을 탓할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우나 위반자가 그 의무를 알지 못하는 것이 무리가 아니었다고 할 수 있어 그것을 정당시 할 수 있을 때 등”으로 부정수급 또는 부당이득 판단은 위반자의 행위에 대한 개별적인 사례에 따라 판단할 문제임

- 부당이득 처리 대상 사례

- ① 다른 행정기관에서 착오 기록된 내용이 포함된 자료를 발급받아 급여를 신청하고 지급받았으나, 추후 확인 결과 급여가 과다 지급된 것으로 확인되고 위반자(민원인)가 착오 기록된 내용이 있었다는 것을 알지 못하여 자료를 제출한 것으로 확인되는 경우
- ② 사업주가 확인서 등 기타 자료를 발급해 주었으나, 경리담당자가 내용을 정확히 파악하지 못하고 착오 기재하여 내어준 자료를 민원인이 제출하여 급여를 과다 지급 받았을 경우, 경리담당자가 착오 기재 하였음이 객관적으로 확인되고 위반자(민원인)가 착오 기재 되었다는 것을 알지 못하였다는 것이 확인되는 경우

※ 부당이득의 예

- 지급담당자가 금액 등을 잘못 입력하여 지급한 경우
- 위반자의 의무 위반을 탓할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우
- 사업장이 폐업된 사실을 통보받지 못한 상태에서 신청한 경우처럼 신청인이 사실을 인지하지 못한 경우

- 부당이득과 부정수급의 구별의 실익

- 부당이득의 경우에는 과오급된 금액만 회수(반환명령)함에 그치지만, 부정수급의 경우 해당 부정수급액에 대한 반환명령 외에 추가징수, 지급제한 및 지급제한 기간내 지급액에 대한 반환명령 등의 추가적인 제재가 따름

- 부정수급방지의 보호법익은 재정 및 고용보험기금의 건전한 운영에 있으므로
 - 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 사용되었더라도, 그러한 방법에 의하지 않고도 신청내용과 같은 결과를 얻을 수 있는 경우라면 부정수급으로 볼 수 없음
 - 예를 들어 출산전휴휴가 급여를 신청하면서 통상임금이 210만원임에도 220만원이라고 신고하고 급여대장 등을 허위로 작성하여 제출한 경우, 어차피 지원한도액인 210만원까지 지급받을 수 있는 것이므로 부정한 방법이 사용되었지만 부정수급 처분대상은 아님.(이유: 지급받을 권리에 영향을 미치지 않음)
 - ※ 이와 같이 부정행위 자체에 대한 처벌이 목적이 아니라 재정 및 고용보험기금의 건전한 운영을 보호하고자함이 목적이므로, 결과적으로 부정행위를 통하여 편취할 수 있는 부정수급금액이 없다면, 재원의 안정성에 끼치는 영향이 없으므로 부정수급처분대상으로 볼 수 없는 것임.
- 따라서, 민원인이 규정을 몰랐다가거나 착오에 의해서 급여를 과다 지급받은 경우에도 부정수급자의 명시적인 자백이 없더라도, 일련의 사실 및 정황을 통해 부정수급으로 처분



관련판례

〈 부정행위 성립 및 판단 기준 관련 판례 〉

【서울행정법원 2012.2.10. 2011구합29069 판결】 행정법규 위반에 가하는 제재조치는 행정 목적의 달성을 위하여 행정법규 위반이라는 객관적 사실에 착안하여 가하는 제재이므로 원칙적으로 위반자의 고의·과실을 요하지 아니하나, 위반자의 의무 위반을 탓할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우에는 이를 부과 할 수 없다고 할 것이다(대법원 2000.5.26. 선고 98두5972. 판결의 취지 참조)

【대법원 2000.5.26. 선고 98두5972. 판결】 과태료 같은 행정질서벌은 행정질서유지를 위한 의무의 위반이라는 객관적 사실에 대하여 과하는 제재이므로 반드시 현실적인 행위자가 아니더라도 법령상 책임자에게 부과되고 원칙적으로 위반자의 고의·과실을 요하지 아니하나, 위반자가 그 의무를 알지 못하는 것이 무리가 아니었다고 할 수 있어 그것을 정당시 할 수 있을 때 또는 그 의무의 이행을 당사자에게 기대하는 것이 무리라고 하는 사정이 있을 때 등 그 의무 해태를 탓할 수 없는 정당한 사유가 있을 때에는 이를 부과 할 수 없다.

(2) 부정수급의 유형

- 휴가·휴직 기간 허위신고 등을 통한 부정 수급
 - 실제 부여받은 휴가·휴직기간보다 과다 신고하고 급여 수급
 - 휴가·휴직기간 동안 근로 또는 조기복직하고 급여 수급
 - 휴가·휴직기간 중 퇴사사실을 미신고하고 급여 수급
- 휴가·휴직을 실시하지 않음에도 실시한 것으로 허위신고하고 급여 수급
- 휴가·휴직기간 중 이직 및 재취업 사실을 신고하지 않고 급여 수급
- 사업장이 폐업되었음을 알고도 계속 수급
- 근로자가 아닌 자의 피보험자격허위신고를 통해 급여 수급
 - 실제 근로하지 않는 자의 피보험자격허위신고
 - 사업주의 동거친족으로서 근로자로 인정되지 않는 자의 피보험자격허위신고
- 휴가·휴직기간 동안 급여를 지급받은 사실을 신고하지 않고 감액없이 수급
- 통상임금 허위신고를 통해 급여 과다 수급
- 모성보호급여에 있어서 부정행위의 요소는 피보험자가 아니거나, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축(이하 “휴가·휴직”이라 함)을 사용하지 않고 급여를 받은 경우, 휴가·휴직일수·통상임금 등을 허위신고한 경우 등이 될 것임

※ 더불어 각종 허위 신고, 첨부서류 위조, 허위증명, 부정행위 조력 등의 행위도 부정행위가 됨



Tip

- 급여기간 중에 그 사업에서 이직하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니하고, 취업을 한 경우에는 취업한 기간에 대해서는 육아휴직급여를 지급하지 아니하며, 사업주로부터 휴가·휴직을 이유로 금품(출산전후휴가 급여의 경우는 통상임금에 해당하는 금품)을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있음(법 제73조제1항, 제2항, 제3항)
- 법은 피보험자가 휴가·휴직 기간 중에 이직 또는 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재해야 함(법 제70조제3항)
- 이와 같은 신고의무를 위반하여 이직·취업·금품의 지급사실을 신고하지 않거나, 허위로 신고하여 급여를 지급받은 경우에도 부정행위라 할 것임

2 부정수급의 처리기준 및 방법

(1) 개 요

- **현행 고용보험법령에서는 출산전후휴가 급여등 및 육아휴직 급여 부정수급자에 대한 제재로서 ① 휴가 및 휴직에 대한 지급제한(법 제73조, 제77조), ② 부정수급액의 반환 및 추가징수(법 제74조, 제77조), ③ 행정형벌(법 제116조제2항) 등을 규정하고 있음**
- **거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원을 포함한다)의 거짓된 신고·보고 또는 증명으로 인한 것이면 그 사업주도 그 모성보호 급여를 지급받은 자와 연대하여 책임을 물음(법 제73조, 제77조, 법 제62조제3항)**
 - ※ 연대는 원활한 부정수급액의 반환 및 추징을 위하여 규정한 것으로 반드시 부정수급자와 사업주에게 공동책임을 물어야 한다는 것이 아니라 부정수급자나 사업주에게 선택적으로 물을 수도 있는 것임
- **형벌이 부과되는 경우, 법인의 대표자, 대리인, 사용인 그 밖의 종업원이 부정행위에 개입하였다면, 행위자를 벌할 뿐만 아니라 법인에게도 벌금형을 과하게 됨(법 제117조)**
- **부정수급을 목적으로 행한 거짓 그 밖의 부정한 방법이 고용보험법상 과태료 부과대상인 경우에는 부정수급에 대한 처분과는 별도로 과태료 부과대상행위에 대하여 과태료를 부과함(법 제118조)**

(2) 부정수급에 따른 급여의 지급제한 / 반환명령 / 추가징수

모성보호 부정수급 반환 명령 범위에 대한 검토 의견

(‘11.11.7., 여성고용정책과)

1. 검토 배경

- 대구지방고용노동청 포항지청에서 부정수급자의 반환 명령 범위에 대하여 질의 (포항지청 취업지원과 - 4443)
- 고용보험법은 육아휴직 급여 반환명령에 대하여 실업급여 규정을 준용토록 하고 있으나
 - 그 준용범위에 대하여 일선관서에서 혼돈이 있어 이를 해소하고자 함

2. 주요 쟁점

1) 육아휴직 지급 제한의 범위(고용보험법 제73조)



관련 규정

고용보험법 제73조(급여의 지급 제한 등) ①피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

- 고용보험법 제73조는 근로자가 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니하도록 규정
 - 실업급여 부정행위의 경우 고용보험법 시행령 제80조*에 해당하는 경우에는 그 실업 인정대상기간에 한하여 지급을 정지하는 등 예외를 두고 있음(고용보험법 제61조)
 - * 실업을 인정받으려는 기간 중에 근로를 제공한 사실을 실업인정을 신청할 때 신고하지 아니하거나 사실과 다르게 신고한 경우 / 실업인정을 신청할 때 실업인정 대상 기간 중의 재취업 활동 내용을 사실과 다르게 신고한 경우
 - 그러나, 고용보험법 제73조는 고용보험법 제61조 준용 규정을 두고 있지 않으므로, 육아휴직자가 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 고용보험법 시행령 제80조에 해당 여부와 상관없이 “그 이직 또는 취업하였을 때부터” 육아휴직 급여의 지급이 제한됨

2) 부정 수급 반환 명령의 범위



관련 규정

고용보험법 제74조(준용) 육아휴직 급여에 관하여는 제62조를 준용한다. 이 경우 “구직 급여”는 “육아휴직 급여”로 본다.

고용보험법 제62조(반환명령) ① 직업안정기관의 장은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 지급받은 자에게 지급받은 전체 구직급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있고, ...

■ 구직급여 부정 수급시 반환 명령의 범위

- 구직급여의 경우 고용보험법 시행규칙 제104조에 따라, 일반적인 경우, 경미한 위반의 경우, 자진신고의 경우 등 세분하여 반환 명령 범위를 규정하고 있음

■ 기존 질의 회시

- 부정수급이 행해진 날이 포함된 월에 대하여 반환 명령하도록 함
 - 다수 월의 급여신청을 1회에 하였다하여 정당한 수급 자격을 갖춘 월의 급여액까지 반환명령 하는 것은 행정목적 달성을 위해 최소한도의 침해를 선택해야 한다는 비례원칙에 반하므로, **부정수급이 행해진 날이 포함된 월에** 대하여만 반환명령 하여야 함(여성고용과 - 1783, 2004.8.9.)

■ 검토 의견

- 고용보험법 제74조는 고용보험법 제62조를 준용하도록 규정하고 있고, 고용보험법 시행령 제97조는 고용보험법 시행령 제81조를 준용하도록 규정하고 있을 뿐,
 - 구직급여와 관련하여 경미한 경우에 예외를 둔 고용보험법 시행령 제80조 및 부정 행위에 따라 반환 명령의 범위에 차별을 둔 고용보험법 시행규칙 제104조는 별도의 준용 규정이 없음
 - 따라서, 구직급여 부정수급 사례에 준하여 반환 명령의 범위를 정하는 것은 바람직 하지 않음
- 고용보험법은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 지급받은 자에게 지급받은 전체 육아휴직 급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있도록 규정하고 있는 바,

- 육아휴직 급여가 매월 단위로 지급되기는 하나, 이는 지급 편의에 따른 것일 뿐, 한 달이 되지 않는 기간에는 일할 계산하여 지급하는 점 등을 볼 때, 근로자가 이직 또는 취업한 날 전일까지는 정당한 육아휴직 기간이므로
- 근로자가 이직 또는 취업한 날 이후에 지급 받은 금액이 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 육아휴직 급여에 해당
- 따라서, 부정수급이 행해진 날이 포함된 월 전체 육아휴직 급여를 반환하는 것은 타당하지 않고, 부정수급이 행해진 날 이후 지급 받은 육아휴직 급여를 반환하는 것이 타당.

※ 기존 질의 회시(여성고용과-1783, 2004.8.9.) 폐기

3) 부정행위에 따른 추가징수 범위(고용보험법 시행규칙 개정, 11.9.16.)

- 구 「고용보험법 시행규칙」 제119조는 “거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급 받은 육아휴직 급여액의 100분의 100”을 추가징수토록 규정하였으나,
- 최근 시행규칙을 개정하여 추가징수를 감면할 수 있는 근거 마련
 - ① 원칙: **육아휴직 급여액의 100분의 100**
 - ② 부정행위 조사에 성실히 응하고, 부정수급액의 즉시 납부를 서면으로 확약한 경우: 거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급받은 **육아휴직 급여액의 100분의 60**
 - ③ 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 부정행위를 자진 신고한 자, 직업안정기관의 장이 생계가 현저히 곤란하다고 인정하는 사람: **추가징수 면제** 가능

3. 향후 계획

기존 질의 회시(여성고용과-1783, 2004.8.9.)는 폐기하도록 하고, 이후 동 내용을 숙지하여 육아휴직 급여 부정 수급처리에 통일성을 기하도록 함

부정수급으로 적발된 근로자의 지급제한, 반환명령 및 추가징수의 범위에 대한 질의 회시

('15.2.12, 여성고용정책과-239)

1. 사실관계(지청 질의 일부 수정)

- 근로자 A는 자녀B를 대상으로 2012.7.28.~2013.7.27.까지 1년간 육아휴직을 부여받고 육아휴직을 사용하던 중, 2012.10.28.에 조기 복직(3개월만 육아휴직 사용)하였음에도 이를 신고하지 않은 채 2012.7.28.~2013.7.27.(1년)의 육아휴직급여를 신청하여 육아휴직 급여를 전액 수급한 이후 부정수급으로 적발됨

2. 질의요지

- (질의1) 육아휴직기간(1년)의 급여를 '전액 수급한 이후' 부정수급이 적발된 경우에도 「고용보험법」 제73조제3항에 따라 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받은 날(조기 복직일 등)부터 육아휴직 급여의 지급 제한 처분을 해야하는 지 여부
- (질의2) 근로자가 3개월만 육아휴직을 사용하고 9개월은 실제로 육아휴직을 사용하지 않았음을 이유로 동일 자녀에 대하여 새로 육아휴직(예시: 9개월)을 부여받고, 육아휴직 급여를 신청할 경우 지급 여부
- (질의3) 부정수급 적발 시 반환 명령 및 추가징수의 범위

3. 회시

- (질의 1에 대한 회시) 「고용보험법」 제73조제3항은 “그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다”고 규정하고 있으며, 지급 제한을 하지 않는 경우 육아휴직 급여 사후지급분(15%) 등 추후 부당하게 급여가 지급될 소지가 있으므로,
 - 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받은 날부터 부정수급과 관련된 육아휴직에 대하여 급여의 지급 제한 처분해야 함(지급 제한 종료일을 명시할 필요 없음)
- (질의 2에 대한 회시) 「고용보험법」 제73조제3항은 “다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다”라고 규정하고 있음

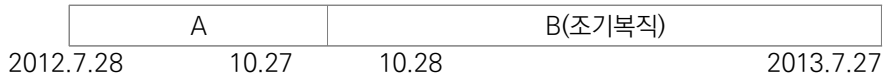
- 부정수급과 관련된 육아휴직인지 새로운 육아휴직인지 여부는 자녀가 동일한지, 부정하게 급여를 받았거나 받으려 했는지, 당초에 육아휴직을 부여했던 날짜와 겹치는지 등을 고려하여 아래와 같이 판단 가능
- 부정수급과 관련된 육아휴직인 경우에는 수급권이 소멸된 것으로 보아 육아휴직 급여를 지급하지 않음

〈당초 1년의 육아휴직을 부여받았으나, 실제 육아휴직은 3개월만 사용하고 조기 복직한 경우 예시〉

- ① 2012.7.28.~2013.7.27. 전체 기간에 대해 육아휴직 급여를 지급 받은 후 적발된 경우
 - ☞ 3개월은 정당 지급, 기지급된 9개월분 부정수급 반환명령 및 추가징수 [잔여 육아휴직 기간 없음]
- ② 2012.7.28.~2013.7.27. 전체 기간에 대해 육아휴직 급여를 신청하였으나 지급 받기 전에 조기 복직이 적발된 경우
 - ☞ 정당한 3개월은 급여 지급, 나머지 9개월분은 지급된 바 없으니 반환명령 및 추가징수는 없음 [9개월분도 부정하게 수령하려 하였으므로 잔여 육아휴직 기간 없음]
- ③ 2012.7.28.~2013.7.27. 기간 중 8개월은 이미 지급 받았고 나머지 4개월을 받으려고 신청하였다가 적발된 경우
 - ☞ 3개월은 정당 지급, 기지급된 5개월 부정수급 반환명령 및 추가징수, 나머지 4개월분은 지급된 바 없으니 반환명령 및 추가징수 없음 [4개월분도 부정하게 수령하려 하였으므로 잔여 육아휴직 기간 없음]
- ④ 2012.7.28.~2013.7.27. 매월 급여를 신청하여 지급 받던 중 8개월 시점에서 적발된 경우
 - ☞ 3개월은 정당 지급, 기지급된 5개월 부정수급 반환명령 및 추가징수
- ④-1 나머지 4개월은 조기 복직하여 육아휴직을 사용하지도 않았고, 일찍 적발되어 육아휴직 급여를 신청한 적도 없으므로 추후 육아휴직을 부여 받았다면 사용 가능[잔여 육아휴직 기간 있음. 단, 당초 육아휴직 종료일인 2013.7.27. 이전에 사용하면 그 급여와 관련된 육아휴직이라 볼 수 있으므로 최소한 2013.7.27. 지난 후에 사용해야 함]
- ④-2 만약 이 경우 자녀 B가 아닌 다른 자녀 C에 대한 육아휴직을 2013.7.27.이전에 사용한다면 그 육아휴직은 자녀 C에 대한 육아휴직 이므로 그 급여와 관련된 육아휴직이라 볼 수 없어 육아휴직 급여 지급 [다른 자녀에 대한 육아휴직은 가능]

- (질의 3에 대한 회시) 고용보험법은 육아휴직 급여의 반환 명령과 추가징수에 대하여 실업급여 규정의 일부를 준용하고 있음(단, 고용보험법 시행령 제80조의 지급제한이 완화되는 부정행위에 대하여는 준용하지 않음)
- 고용보험법 제74조 및 제62조에 따르면 지급받은 전체 육아휴직 급여의 전부 또는 일부의 반환을 명할 수 있고,
- 이에 추가하여 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 그 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지급받은 육아휴직 급여액에 상당하는 액수 이하의 금액을 징수할 수 있도록 규정하고 있음

사례1) 2012.7.28.~2013.7.27.까지 1년간 육아휴직을 부여받고 육아휴직을 사용하던 중 2012.10.28.에 조기 복직(3개월만 육아휴직 사용)하였음에도 이를 신고하지 않은 채 2012.7.28.~2013.7.27.의 육아휴직급여를 신청하여 육아휴직 급여를 전액 수급(1년)한 이후 부정수급으로 적발됨



- 반환명령: B
- 추가징수: B(시행규칙 규정에 따라 B기간 지급된 금액의 100%, 60%, 면제 가능)



Tip

〈관련 질의회시1〉

- 육아휴직 급여 부정수급자가 육아휴직 급여를 정당수급하였던 기간 중 발생한 사후지급분 (15%)의 지급 가능 여부
 - 해당 근로자의 경우 복직 후 6개월 이상 근무하였다 하더라도, 육아휴직 급여를 수급한 부정수급자로 법 제73조제3항에 따라 육아휴직 급여의 지급 제한 대상이 되므로 사후지급분 (15%)는 지급하지 않는 것이 타당(여성고용정책과-3052, 2012.9.10.).

〈관련 질의회시2〉

- 출산전후휴가 급여를 더 많이 지급 받고자 통상임금을 허위로 작성하여 지급받은 경우 부정수급에 따른 반환 명령 및 추가징수 범위
 - 근로자의 실제 통상
 - 근로자가 제출하여 수급한 통상임금 수준: 1,130,000원
 - 근로자가 통상임금 수준을 허위로 작성 제출하여, 90일분 총 3,390,000원을 출산전후휴가 급여로 수급한 것이 적발된 경우 반환 명령 및 추가징수 금액
- ⇒ 고용보험법 제73조제3항은 “거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다”고 하여 부정수급자의 급여 지급 제한을 규정하고 있으며, 출산전후휴가 급여에 대하여도 동 규정이 준용됨
 - 근로자가 통상임금 수준을 허위로 작성·제출하여 출산전후휴가 급여를 지급 받았으므로, 해당 근로자는 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터 출산전후휴가 급여의 지급 제한이 되고, 지급 제한자에 대해서 기급된 산전후휴가 급여 전액(3,390,000원)이 반환명령의 대상이 됨
- ⇒ 한편, 고용보험법 시행규칙 제105조제1항은 “추가징수액은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급받은 출산전후휴가 급여액의 100분의 100으로 하되~”고 규정하고 있는 바,
 - ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급받은 출산전후휴가 급여액’은 정상적으로 받을 수 있는 급여액(2,708,640원=902,880원×3)과 통상임금을 허위로 작성·제출하여 받은 급여액(3,390,000원=1,130,000원×3)의 차액인 681,360원이라 할 것이므로, 681,360원의 일정비율을 시행규칙 요건에 따라 추가징수 해야 할 것임(여성고용정책과-2977, 2012.9.7.).

● 고용보험법 시행규칙 제105조에 따른 추가징수 기준 적용시 유의 사항

- ① 부정수급으로 지급받은 해당 급여액에 아래 표의 비율을 곱한 금액
(‘20.8.28. 이후)

구분		비율
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받거나 받으려고 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 법 제44조제2항에 따른 실업인정에 관한 신고를 한 날부터 소급하여 10년동안 법 제61조제1항 본문에 따라 구직급여의 지급 제한을 받은 횟수	3회 미만	100분의 100
	3회 이상 5회 미만	100분의 150
	5회 이상	100분의 200

- 다만, '20.8.28. 이전의 부정수급에 대해서는 100분의 100 추가징수
- ② 거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급받은 육아휴직 급여액의 100분의 60 : 부정행위 조사에 성실히 응하고, 부정수급액의 즉시 납부를 서면으로 약속한 경우
 - ⇒ 부정수급액의 즉시 납부를 약속하였기 때문에 100분의 100이 아니라 100분의 60으로 감면한 것임. 따라서 일시불로 즉시 납부토록 하는 것이 타당(분할 납부 불가)
- 또한, 정한 기일 내에 납부하지 않은 경우에는 100분의 60을 추가 징수한 처분을 직권 취소하고, 다시 100분의 100을 추가징수
- ③ 추가징수 면제 가능: 부정행위자 본인이나 사업장에 대한 조사 전까지 부정 행위를 자진 신고한 자, 직업안정기관의 장이 생계가 현저히 곤란하다고 인정하는 사람
 - ⇒ 부정수급 의심 정보를 입수한 경우에는 부정수급 여부에 대한 조사를 시작하기 전에 자진신고의 기회를 부여하되, 자진신고를 권하였음에도 불구하고 이에 응하지 않은 근로자가 부정수급을 한 것으로 인정된 경우에는 추가징수액 감면은 불가

- ※ 부정수급 의심자가 근무하는 사업장을 방문조사 하였거나 다른 사업주 지원금에 대한 부정수급 조사결과나 고용보험전산망의 중복수혜자 경고 메시지 등을 통해 해당 근로자의 부정수급 여부를 조사하기 시작하여 부정수급 여부를 사실상 파악하였음에도 불구하고, 이를 자진신고로 처리하는 것은 타당하지 않음(감사원 지적 사항)
 - 조사를 시작하기 전에 의심자에게 부정수급 여부를 서면으로 질의하고 답변을 받은 후 조사를 시작할 것(서면 답변시 부정수급을 인정하지 않은 경우에는 자진신고로 처리해서는 안됨)
- ※ 1회의 부정수급에 대해서는 추가징수를 면제하는 규정은 실업급여의 부정수급에만 적용됨. 따라서, 육아휴직 급여, 출산전후휴가 급여의 부정수급 사례에 적용 불가(감사원 지적 사항)

(3) 사업주의 연대책임

1) 개요

- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법이 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖의 종업원을 포함)의 거짓된 신고·보고 또는 증명으로 인한 것이면 그 사업주에게도 급여를 지급받은 자와 연대하여 책임을 짐(법 제74조, 제77조, 제62조제3항)
 - 「연대하여」라는 것은 부정수급자, 사업주 중 한명에 대하여 또는 양자에 대하여 동시나 순차로 부정수급액의 반환 및 추가징수액의 납부를 명할 수 있음을 의미
 - 연대책무는 객관적으로 단일한 목적(부정수급액 반환 및 추가징수액의 납부)을 가지기 때문에, 부정수급자에 의한 것이든 또는 사업주에 의한 것이든 부정수급액 반환 및 추가징수액의 납부가 완료되면 양자의 채무는 소멸
 - 실제에 있어서는 징수의 효율성을 높이기 위하여 양자에 각각 100% 금액을 동시에 납부를 명하고 있으며 어느 일방이 금액을 납부하면 다른 일방의 납부 의무는 이미 납부된 금액만큼 줄어들음

※ 민법의 연대책무 관련규정

- 제413조(연대책무의 내용) 수인의 채무자가 채무 전부를 각자 이행할 의무가 있고 채무자 1인의 이행으로 다른 채무자도 그 의무를 면하게 되는 때에는 그 채무는 연대책무로 한다.
- 제414조(각 연대책무자에 대한 이행청구) 채권자는 어느 연대책무자에 대하여 또는 동시나 순차로 모든 연대책무자에 대하여 채무의 전부나 일부의 이행을 청구할 수 있다.

2) 연대책임을 지는 사업주

- 해당 부정수급자를 고용하고 있거나 고용하였던 사업주(위장고용 한 경우도 포함)
- 사업주가 피보험자격 취득 미신고 및 허위 신고·보고 또는 증명을 하는 방법 등으로 부정수급을 방조 또는 교사 한 경우(해당 사업주가 이익을 얻었는지 여부는 불문)

※ 사업주가 법인인 경우에는 신고, 보고 및 증명과 관련하여 법인이 행위능력 및 불법행위 능력을 가지는 것으로 해석됨. 따라서 경영담당자가 책임을 지는 것이 아니고 법인 자체가 책임을 짐

3) 연대 반환명령의 업무처리

- 부정수급자와 연대책임 사업주 중 한명 또는 양자에 대하여 동시 또는 순차적으로 반환명령
 - 연대반환 결정 여부와 연대반환을 명하는 경우에 납부의 중점을 어느 쪽에 둘 것인지 등은 양자의 납부능력, 책임정도 등을 고려하여 지방관서장의 재량에 따라 결정
 - 사업주에게 연대하여 반환을 명하는 경우는 연대반환 이유와 납부 금액의 내용이 포함된 공문 발송
- 연대채무는 객관적으로 단일한 목적을 가지기 때문에, 어느 일방이라도 부정수급액 반환 및 추가징수액의 납부를 완료하면, 채무는 소멸함
 - 따라서, 양자로부터 받은 합계액이 반환받아야 할 금액을 초과하는 경우는 양자 또는 어느 일방에게 초과액을 반환

(4) 형사처벌



관계법령

【고용보험법】

법 제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등

4. 제5장의2 및 제5장의3에 따른 구직급여 및 출산전후급여등

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2020. 6. 9., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

1. 제105조(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함 한다)를 위반하여 근로자를 해고하거나 그 밖에 근로자에게 불이익한 처우를 한 사업주

2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 제1항 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자. 다만, 제1항에 해당하는 경우는 제외한다.

법 제117조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제116조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반 행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 형사처벌 대상

- 「사법경찰직무법」 제6조제48호에 따라 「고용보험법」에 규정된 범죄혐의가 확인되는 경우 원칙적으로 모두 입건하여 수사하는 것이 원칙

※ 「고용보험법」 위반 범죄의 공소시효는 5년임. 다만, 「고용보험법」 제116조제1항에 따른 공모형인 경우 7년(형사소송법 제249조)

- 수급자의 특성, 범죄의 중대성 및 행정 현실 등을 감안하여 일정 사건의 경우 검사의 내사지휘를 받아 행정종결 가능

※ 집무규정 제22조(조사결과에 따른 조치) ① 사건 조사결과 사법처리가 필요한 경우 제25조에 따라 즉시 범죄인지보고 후 수사에 착수하여야 한다. 다만, 범죄의 중대성 등을 감안하여 검사의 지휘를 받아 내사종결 처리할 수 있다.

※ 내사지휘로 행정종결 가능한 유형

부정행위자가 다음 각 호의 1에 해당하는 경우 감사의 지휘를 받아 사건을 내사종결 처리할 수 있다. 다만, 공모형 부정수급의 경우는 제외한다.

1. 고용보험법 시행규칙(제78조제2항, 제105조) 및 근로자직업능력개발법 시행규칙(제22조의2)에 따라 추가 징수를 면제받은 경우. 다만, 3년간 1회로 제한한다. (부정수급 처분일 기준)
2. 최근 3년간 부정수급 처분이력이 없는 자로서 부정수급액이 100만원 미만인 경우(부정수급처분일 기준)
3. 부정행위자가 사망한 경우
4. 공소시효가 완성된 경우
5. 그 밖에 지방고용노동관서의 장이 사법처리가 필요하지 않다고 인정하는 경우

2) 사업주 등에 대한 형사처벌

- (사업주 등) 부정행위에 가담한 사업주(사업주의 대리인·사용인, 그 밖에 사업주를 위하여 행위하는 자를 포함)에 대해서는 「고용보험법」 제116조를 적용하여 송치
- 다만, 브로커 등이 부정수급에 관여한 공모형 범죄의 경우 「고용보험법」 제116조 및 「형법」 제30조를 적용하여 공동정범으로 입건하여 처벌 가능

※ 형법 제8조에 따라 형법총칙 규정(제1조부터 제86조)은 타 법령에 정한 죄에도 적용 가능



관계법령

【형법】

법 제8조(총칙의 적용) 본법 총칙은 타법령에 정한 죄에 적용한다. 단, 그 법령에 특별한 규정이 있는 때에는 예외로 한다.

법 제30조(공동정범) 2인 이상이 공동하여 죄를 범한 때에는 각자를 그 죄의 정범으로 처벌한다.

- (사업주) 부정수급 방지조치를 게을리 한 법인(개인 사업주 포함)에 대한 처벌이 필요한 경우 「고용보험법」 제117조를 적용

(5) 과태료 부과



관계법령

【고용보험법】

제118조(과태료) ①다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주, 보험사무대행기관, 노무제공 플랫폼사업자의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008. 12. 31., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

1. 제15조(제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제77조의2제3항 및 제77조의7제1항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
2. 제42조제3항 후단(제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 아니하거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 자
3. 제43조제4항 후단(제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자
4. 제108조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 같은 요구에 따르지 아니하여 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자
5. 제108조제2항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 증명서를 내주지 아니한 자
6. 제109조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자
7. 제77조의7제2항을 위반하여 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 아니한 자
8. 제77조의7제5항을 위반하여 노무제공자의 피보험자격의 신고와 관련된 자료 또는 정보를 보관하지 아니한 자

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2008. 12. 31., 2020. 6. 9., 2021. 1. 5., 2022. 12. 31.>

1. 제108조제3항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 요구된 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자, 문서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 자 또는 출석하지 아니한 자
2. 제109조제1항(제77조의5제3항·제4항 및 제77조의10제3항·제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자

과태료의 부과기준(제146조 관련)

1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 1년간 같은 위반행위(제2호가목의 위반행위는 제외한다)로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다. 이 경우 기간의 계산은 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발된 날을 기준으로 한다.

나. 가목에 따라 가중된 부과처분을 하는 경우 가중처분의 적용 차수는 그 위반행위 전 부과처분 차수(가목에 따른 기간 내에 과태료 부과처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다.

다. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 그 금액을 줄일 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그렇지 않다.

- 1) 위반행위가 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 경우
- 2) 위반의 내용·정도가 경미하여 사회적 피해가 적다고 인정되는 경우
- 3) 위반행위자가 법 위반상태를 시정하거나 해소하기 위하여 노력한 사실이 인정되는 경우
- 4) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 금액을 줄일 필요가 있다고 인정되는 경우

라. 부과권자는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 그 금액을 가중할 수 있다. 다만, 법 제118조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료 금액의 상한을 넘을 수 없다.

- 1) 위반의 내용·정도가 중대하여 근로자 등에게 미치는 피해가 크다고 인정되는 경우
- 2) 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 금액을 가중할 필요가 있다고 인정되는 경우

2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 법 제15조(법 제77조의5제1항 및 제77조의10제1항에서 준용하는 경우를 포함한다), 법 제77조의2제3항 및 제77조의7제1항을 위반하여 신고를 하지 않거나 거짓으로 신고한 경우	법 제118조 제1항제1호			

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
1) 신고를 하지 않은 경우(기간 내에 신고를 하지 않은 경우를 포함한다)		피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.
2) 거짓으로 신고한 경우		피보험자 1명당 5만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 8만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 200만원을 넘을 수 없다.	피보험자 1명당 10만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 300만원을 넘을 수 없다.
나. 법 제42조제3항 후단(법 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 않거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 경우	법 제118조 제1항제2호			
1) 이직확인서를 발급하여 주지 않은 경우		10만원	20만원	30만원
2) 거짓으로 이직확인서를 작성하여 발급하여 준 경우		100만원	200만원	300만원
다. 법 제43조제4항 후단(법 제77조의5제2항 및 제77조의10제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직확인서를 제출하지 않거나 거짓으로 작성하여 제출한 경우	법 제118조 제1항제3호			
1) 이직확인서를 제출하지 않은 경우		10만원	20만원	30만원
2) 거짓으로 이직확인서를 작성하여 제출한 경우		100만원	200만원	300만원
라. 법 제77조의7제2항을 위반하여 자료 또는 정보의 제공 요청에 따르지 않은 경우	법 제118조 제1항제7호	100만원	200만원	300만원
마. 법 제77조의7제5항을 위반하여 노무제공자의 피보험자격의 신고와 관련된 자료 또는 정보를 보관하지 않은 경우	법 제118조 제1항제8호	50만원	50만원	50만원
바. 법 제87조(법 제77조의5제3항 및 제77조의 10제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조 제3항	50만원	50만원	50만원

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
사. 법 제108조제1항(법 제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함 한다)에 따른 요구에 따르지 않고 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우, 같은 요구에 따르지 않고 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 경우 또는 출석하지 않은 경우	법 제118조 제1항제4호	200만원	200만원	200만원
아. 법 제108조제2항(법 제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함 한다)에 따른 요구에 따르지 않고 증명서를 내주지 않은 경우	법 제118조 제1항제5호	200만원	200만원	200만원
자. 법 제108조제3항(법 제77조의5제3항 및 제77조의10제3항에서 준용하는 경우를 포함 한다)에 따라 요구된 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 경우 또는 출석하지 않은 경우	법 제118조 제2항제1호	50만원	50만원	50만원
차. 사업주, 보험사무대행기관의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 법 제109조 제1항(법 제77조의5제3항 및 제77조의10 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조 제1항제6호	200만원	200만원	200만원
카. 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 않은 실업급여의 지급을 청구하는 자가 법 제109조 제1항(법 제77조의5제3항 및 제77조의10 제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조 제2항제2호	50만원	50만원	50만원

- 과태료 부과처분은 부과 대상행위의 유형에 따라 각각 담당부서에서 수행
 - 부정수급 처분부서와 피보험자격 관리부서가 다른 경우 과태료 부과 대상 행위를 조사한 부서는 관련 사실을 해당부서에 통보하여 과태료 부과처분이 이루어질 수 있도록 조치
- 과태료 부과절차
 - 과태료를 부과하려면 해당 위반행위를 조사·확인한 후 당사자의 성명과 주소, 과태료 부과 원인이 되는 사실, 과태료 금액 및 적용 법령, 당사자가 의견을 제출할 수 있다는 사실과 그 제출기한 등을 명시하여 서면으로 해당 과태료 부과 대상자에게 알려야 함
 - 10일 이상의 기간을 정하여 과태료 부과 대상자에게 구술이나 서면(전자문서를 포함한다)으로 의견을 진술할 기회를 주어야 하고, 지정된 날까지 의견을 진술하지 아니하면 의견이 없는 것으로 간주함
 - ※ 의견에 상당한 이유가 있는 때에는 과태료를 부과하지 않거나 통지한 내용을 변경할 수 있음
 - 과태료 처분에 대하여 불복하는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 60일 이내에 부과권자에게 이의를 제기할 수 있으며, 부과권자는 이의제기를 받은 날부터 14일 이내에 의견 및 서류를 첨부하여 관할법원에 통보하여 함 (이의제기 시 과태료 부과처분은 그 효력을 상실)
 - ※ 이의제기를 검토하여 부과가 잘못된 것으로 판단되면 법원통보 없이 부과 취소 가능

3 부정수급 예방 및 적발요령

(1) 부정수급의 사례 및 적발계기

- 모성보호급여의 부정수급은 영유아의 출생 등을 전제로 하기 때문에 부정수급이 많지는 않으나 일반적인 부정수급사례는 휴가·휴직 기간 허위신고, 이직 및 취업 미신고 등이었음
- 또한, 부정수급 적발 계기는 불시 확인전화·방문으로 근로사실을 확인한 경우가 많았으며 고용보험 전산망을 통해 피보험자격확인 결과 피보험자격 상실·취득 사실이 확인된 경우도 있었음

모성보호급여의 부정수급 사례 및 적발계기

부정수급 주요사례	적발계기
<모성보호급여 공통> - 휴가·휴직 기간 허위신고 · 실제 부여받은 휴가·휴직기간보다 과다 신고 · 휴가·휴직 기간동안 근로 또는 조기복직 · 휴가·휴직기간 중 퇴사 - 휴가·휴직기간 중 이직 및 취업 사실의 미신고 - 근로자가 아닌 사업주의 배우자가 신청	- 불시 확인전화·방문으로 근로사실 확인 - 고용보험 전산망을 통해 피보험자격 확인 - 국민연금 여타 사회보험의 상실·취득 확인을 통해 이직 및 재취업 사실 적발 - 출산전후휴가 급여·육아휴직신청서·육아휴직 장려금 검토과정에서 기간의 불일치 발견 - 임금대장 조사로 근로사실·통상임금 확인 - 자진신고 및 제보
<출산전후휴가 급여> - 휴가기간동안 급여 지급받은 사실 미신고 - 통상임금 허위신고	
<육아휴직 급여> - 육아휴직을 실시하지 않고 급여신청	

(2) 부정수급 방지 노력

1) 급여지급처리에 대한 사전교육 철저

- 급여지급에 대한 최초 교육과정에서 모성보호급여 지급에 관한 제반사항을 철저히 교육하여 이해부족으로 부정수급자가 되는 것을 방지
- 사업주 설명회, 급여지급시 부정수급 조치내용 안내 등 부정수급 방지 노력 경주

2) 신청서 및 사업주 확인서 작성·제출시 확인 철저

- 급여신청서 등을 접수한 때는 그 작성 목적·요령 등을 알고 있는지 확인하고, 기재하고자 하는 내용이 옳게 작성되었는지 검토
- 특히, 신청서 접수시 실제 휴가·휴직기간의 신고, 휴가·휴직기간 중의 근로 제공 금지, 이직 및 취업시 급여 지급중지 등의 사항을 주지시켜 부정수급 사전 방지
- 법은 직업안정기관의 장이 필요하다고 인정하면 육아휴직(출산전후휴가등 포함) 급여기간 중의 이직, 취업여부 등에 대한 조사를 할 수 있도록 권한을 부여하고 있음(법 제109조)

(3) 부정수급의 적발

1) 의 의

- 부정수급 전담자 및 사업담당자 등은 고용보험전산망(자동경보시스템, 중복 수혜자 조회 등), 제보, 자진신고, 인터넷, 언론보도 등을 통하여 부정수급 의심자나 의심사업장 명단을 확보한 경우에는 지체없이 조사계획을 수립하여 신속·공정하게 조사하고 그 결과를 직업안정기관의 장에게 보고

2) 법적 근거

- 법 제108조(조사 등)
- 법 제109조(조사 등)
 - 시행규칙 제155조(증표)
- 법 제110조(자료의 요청)

3) 부정수급 적발 요령

① 피보험이력 확인

- 급여 신청자의 피보험이력(상실 및 취득)을 확인하여 휴가·휴직기간 중 이직 및 재취업 사실이 없는지 확인

② 급여신청자와 사업주 관계 확인

- 근로한 사실이 없는 사람(특히 사업주의 배우자)에 대한 급여신청 사례도 발생하므로 소규모기업이나 여성들이 소수인 사업장에 대하여 '동거친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장 여부'와 '근로자 여부'를 확인할 것

※ 동거친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장에는 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」이 적용되지 않음

③ 휴가·휴직기간의 확인

- 휴가·휴직기간 중 근로를 제공하거나 신고한 기간보다 빨리 복직하는 등 실제 부여받은 휴가·휴직기간보다 더 많이 급여를 받아가는 사례가 많음
- 또한, 육아휴직을 실시하지 않고 급여를 신청하는 경우도 있음

※ 근로자인지 여부를 확인하기 위해서는 그 사업장의 구조·생산품·근로자수·간부 이름·동료 이름·연락처·담당했던 직무·거래처 등을 구체적으로 묻는 방법으로 사실관계를 확인할 수도 있을 것임

- 따라서, 불시전화·방문 등을 통하여 부정수급 적발·예방 노력을 강화하고 사업주 확인서와 급여신청서기간간의 비교, 육아휴직장려금신청서 처리시 육아휴직부여기간과 급여신청기간이 일치되는지 여부를 확인해야 함

※ 휴가·휴직기간 중 근로여부, 근로자인지 여부를 확인하기 위해서는 그 사업장의 근로자, 퇴사자, 담당 거래처 등에 대한 확인 필요

④ 출산전후휴가 급여액 관련 확인 사항

- 통상임금의 허위신고가 의심되는 경우(동종업종·지역의 기준임금에 비해 통상임금이 과다하게 높은 자 등) 담당자가 임금대장, 소득세원천징수집계표 등을 조사하여 통상임금을 확인하여야 함

※ 동종업종·지역의 기준임금에 비해 30%이상 높은 근로자의 경우 고용보험전산망 처리 과정에서 자동경보작동(사전경보)

- 특히, 출산전후휴가기간동안 급여를 지급받은 사실이 의심되는 경우 임금대장 확인 필요

⑤ 부정수급 가능성이 높은 사업장 조사

- 과거 부정수급 사례가 발생한 사업장의 수급자나 300인 이하 사업장에서 수급자수가 5인 이상인 사업장, 기타 10인 이하 영세사업장 중 여성근로자 3인 이하 사업장 수급자에 대하여는 샘플링을 통하여 정기적인 조사를 실시할 필요

⑥ 모성보호급여 중복수혜여부 조사

- 고용보험전산망으로 모성보호급여에 대한 중복수혜의심자(휴가·휴직 기간 중 국민연금·건강보험 취득·상실자 등)에 대하여 주기적인 조사를 통한 정당수혜여부 확인 필요

⑦ 자동경보시스템 (사전, 사후) 경보사항 철저히 대응

- 부정수급 예방 및 적발을 위해서는 위와 같이 피보험자격 및 취득·상실여부 확인, 휴가·휴직기간의 확인, 통상임금액, 동거친족여부·근로자성 등의 사실관계에 대한 조사가 필요하나, 모든 수급자를 확인·조사하는 것은 한계가 있으므로 자동경보시스템에서 경보하는 사항을 집중 확인·조사하는 것이 바람직
- 경보가 발생하는 사항에 대해서는 사전·사후 경보 단계에 따라 반드시 각 사업별 담당자 또는 부정수급 전담자가 사실관계를 정확하게 조사하여 처리하고 그 처리결과를 전산 입력하여야 함

⑧ 육아기 근로시간 단축 급여

- 정상 근무한 근로자를 육아기 근로시간 단축을 실시한 근로자로 조작하는 등 부정수급 사례가 발생할 수 있음
- 부정 수급이 의심되는 경우, 근로계약서, 임금대장, 출퇴근 카드, 연장근로 신청서, 통장 사본 등 제반 서류를 확인하고
- 필요한 경우 사업장 방문 및 면담 등을 통해 근로자의 육아기 근로시간 단축 여부를 확인
- 근로자의 육아기 근로시간 단축 기간에 근로자가 상시적으로 연장근로를 실시한 경우에는 근로자가 명시적으로 연장근로를 청구하였는지를 확인하여, 확인되지 않으면 남녀고용평법 제19조의3제3항 위반으로 처벌(1천만원 이하의 벌금)

부정수급 적발 방법 및 사례

〈적발방법 및 사례〉

■ 사업주와 동거친족 관계 의심되는 자

- 건강보험 피부양자 조회를 통해 동거 친족을 확인
- 고용보험 사업장카드의 대표자 주소 및 우편발송용주소와 일치 여부 확인
- 주민등록번호 뒷자리가 비슷한지 확인
- 사업장 불시 점검을 통해 타 근로자와의 근로형태와 동거 친족의 근로형태를 비교
- 근로계약서 및 급여대장과 근로자 급여통장을 확인

사 례 >>

● 부정수급 의심내용

정○○의 소속 사업장에서 2년 소급하여 육아휴직장려금을 신청하면서 사업장에서 정○○의 육아휴직기간을 1년 이상 부여함에 따라 여타 근로자보다 육아휴직부여 기간이 많았음.

● 조사결과

정○○의 거주지와 소속사업장의 대표자와의 거주지가 동일하고, 건강보험 피부양자에 정○○과 대표자가 부부로 확인되었음. 상기사업장의 불시방문하여 정○○과 여타 근로자들의 근로형태를 비교하였으나 정○○은 대표자가 부재 시에만 사업장에 방문하여 도와준 것으로 확인됨.

■ 휴가·휴직기간 중 근로(조기복직)가 의심되는 자

- 사업장의 피보험자 수가 2인 이하일 경우 육아휴직부여가 곤란한 경우가 많으므로 일단 사업장의 불시 점검을 통해 확인
- 임금대장은 조작이 가능하므로 근로자 급여통장을 통해 확인
- 근로자의 집으로 전화하여 휴가 중인지 확인
- 사업장으로 전화할 경우 그 근로자를 바꿔달라고 하여 근무여부 확인
(→ 사업장에서 근로자가 출장 중이라고 하는 경우가 있음)

사 례 >>

● 부정수급 의심내용

박○○의 소속 사업장(어린이집)에서 근로자가 출산전후휴가와 육아휴직을 부여 받았으나 당해 사업장에 거주하였기 때문에 근로라기보다는 가끔 도와줬다고 함.

● 조사결과

소속 사업장의 사업주는 급여통장을 버려서 없다고 하였으나 어린이집의 경우 관할구청에 급여신고(급여대장)를 하게 되었기에 관할 구청에 소속사업장의 급여통장을 요청하여 확인한 결과, 출산전후휴가와 육아휴직기간동안 매월 근로자의 임금이 지급된 것을 확인함.

■ 휴가·휴직기간 중 취업이 의심되는 자

- 휴가 중에 취업을 하였는데 피보험자 취득·상실 신고를 허위로 신고하는 경우가 발생
- 근로자가 워크넷을 통해 취업을 했을 경우 조회를 통해 취업여부 확인
- 건강보험 등 여타 4대 보험에 피보험 취득 신고가 되어있는지 확인

● 부정수급 의심내용

민○○의 육아휴직기간이 '07.6.18.~'07.12.31.이었으나 민○○이 '08.1.28.에 타 사업장으로 취업이 되어 새로 입사한 사업장에서 민○○를 대상으로 신규고용 촉진장려금 신청이 들어와 검토해 본 결과 새로 입사한 사업장으로 워크넷 알선이 '07.8.9.로 되어 채용된 것을 확인함.

● 조사결과

새로 취업된 사업장에서 민○○의 취득일을 '08.1.28.로 신고하였으나 실제 입사일은 '07.8.8.로 확인됨에 따라 '07.8.8.~'07.12.31. 민○○는 이미 타 회사에 이직하였으나 육아휴직 급여 및 각 종 장려금을 지급받기 위해 근로자의 피보험자격 취득일 및 상실일을 허위신고함.

■ 실질적으로는 이미 퇴사하였으나 피보험자 상실신고를 유예한 자

- 사업장 불시 점검을 통해 확인
- 사업장의 타 근로자와의 면담을 통해 확인

● 부정수급 의심내용

영업업무를 하던 김○○이 사업장에서 육아휴직을 부여받았다고 하였으나 영업을 하는 사람을 현실적으로 사업장에서 육아휴직 부여하기가 힘들고 또한 김○○의 부인이 전업주부였으므로 굳이 육아휴직을 부여받지 않아도 되는 근로자라고 추정함.

● 조사결과

김○○의 사업장에 불시점검을 가서 사업장의 타 근로자에게 김○○이 근무하는지 확인해 본 결과 김○○은 출장중이라고 진술하였으나 김○○과 인사담당자는 육아휴직 때문에 업무인수인계를 위해 잠깐 회사에 나왔을 뿐 이었고 임금대장 및 근로자 급여통장을 보내주어 확인했으나 근로자가 급여를 받은 적이 없었음. 그러나 사업주와 유선통화를 해 본 결과 사업주는 김○○이 이미 퇴사를 한 것이며 퇴사를 했기 때문에 업무인수인계를 위해 사업장에 나온 것이고 인사담당자가 육아휴직 확인서를 허위로 작성한 것이라고 함.



모성보호와
일·가정양립 지원 업무편람
Ministry of Employment and Labor



참고자료

[통상임금 노사지도 지침]

Contents

01	지침 변경 배경	525
02	2024년 대법원 전원합의체 판결 요지	527
	1. 통상임금 개념의 재정립 필요성	527
	2. 통상임금의 개념	530
	3. 통상임금의 역할	531
	4. 통상임금의 판단기준	532
	5. 통상임금에 관한 노사 합의 효력	536
	6. 새로운 법리의 효력 범위	538
03	노사지도 지침	539
	1. 통상임금에 관한 지도방향	539
	2. 사업장 동향 점검 및 노사협의 지원	543
	■ 별첨: 통상임금 관련 Q&A	545

I

지침 변경 배경

■ 과거 대법원은 '13.12.18. 전원합의체 판결'을 통해 그간의 통상임금에 관한 법원의 해석을 종합적으로 정리해 제시한 바 있으나,

- ❖ 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단
- ❖ 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 '소정근로'에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려우며 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여

- 통상임금의 개념적 징표에 법령상 근거가 없는 고정성을 포함함에 따라 특정 시점 재직 등 추가적인 조건이 부가된 임금의 통상임금 판단을 둘러싼 논란이 계속 있어 온 상황

■ 이에 대법원은 '24.12.19. 전원합의체 판결'을 통해 소정근로의 대가를 중심으로 도출되어야 하는 통상임금의 범위를 부당하게 축소시키는 고정성 개념을 제외하고 통상임금의 개념을 재정립하는 새로운 법리를 제시함

- ❖ 통상임금의 개념적 징표에서 고정성을 제외하고, 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당

- 다만, 임금체계의 근간이 되는 **통상임금의 개념을 재정립**하는 것은 임금 지급에 관한 수많은 **법률관계에 중대한 영향**을 미치는 만큼,
 - 법적 안정성과 신뢰 보호를 위하여 새로운 법리는 **이 판결 선고일(‘24.12.19.) 이후의 통상임금 산정부터 적용**토록 하였음
- 이번 대법원 판결에서 통상임금의 **고정성 개념이 제외됨**에 따라, 현장의 혼란과 갈등을 줄이기 위해 「**통상임금 노사지도 지침(‘14년)**」을 개정함
 - 아울러 노사가 상호 신뢰와 대화를 바탕으로 **임금구조를 재정비**하고 **미래지향적 임금체계**로 개편해 나갈 수 있도록 일선현장의 적극적인 지원 필요

II

2024년 대법원 전원합의체 판결 요지

- ❖ (법리변경) '13년 대법원 판결 上 통상임금의 '고정성' 개념 제외 → '재직·근무일수 조건 부과' 정기상여금 등의 통상임금 인정
- ❖ (효력범위) 통상임금 개념 재정립(판례 변경)에 따른 파급효과, 법적 안정성과 신뢰 보호를 위해 동 판결('24.12.19.)이후 통상임금 산정부터 적용(장래효)

1 통상임금 개념의 재정립 필요성

■ '13년 대법원 전원합의체 판결상 통상임금의 개념적 징표(소정근로의 대가, 정기성, 일률성, 고정성)에서 '고정성' 제외

① 통상임금은 법적 개념이며 강행적 개념

- 고정성은 ●법령*에 근거가 없고, ●통상임금 범위를 부당하게 축소, ●지급 조건 부과 등을 통해 쉽게 통상임금에서 제외하는 것은 강행성을 잠탈

* 근로기준법 시행령 제6조(통상임금) 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 ... (이하생략)

② 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념

- 실 근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영

* 월 200만원인 기본급의 600% 상여금을 격월마다 200만원씩 수령 → 20년 동안 120회 지급 → 기본급 200만원에 정기상여금 월 단위 환산액 100만원을 더한 300만원이 온전한 소정 근로의 가치

③ 통상임금은 법정수당 산정을 위한 도구 개념

- 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 하나, 사전 확정하는 것이 불가능한 재직·근무일수 조건 등은 고려하지 않는 것이 타당

④ 통상임금은 연장근로를 억제하려는 근로기준법 목표에 부합 필요

- 고정성은 ❶법령상 근거없이 통상임금 범위를 부당하게 축소시켜 ❷연장근로 억제 등 법 취지에 부합하지 않음

⇒ '24.12.19.부터는 재직 또는 근무일수 등 조건(고정성)을 이유로 통상임금에서 제외할 수 없고, 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 고려하여 통상임금 해당 여부를 판단해야 함

〈통상임금 판단기준 변화(2013년 → 2024년)〉

구분		2013년	2024년
통상임금		<u>소정근로의 대가</u> 로 지급되는 금품으로서 <u>정기적·일률적·고정적</u> 으로 지급된 것인지를 기준으로 객관적인 성질에 따라 판단	〈판례 변경〉 <u>소정근로의 대가</u> 로서 <u>정기적, 일률적</u> 으로 지급하기로 정한 임금
개념적 징표	소정 근로 대가성	근로자가 소정근로시간에 <u>통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여</u> 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품	〈판례 유지〉 '근로자가 미리 정해진 <u>소정근로를 온전하게 제공할 것</u> '이라는 전제에 충실하게 판단 → 따라서, 실제 임금지급 여부는 고려사항이 아님
	정기성 (지급 시기)	어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 그 임금이 <u>일정한 간격</u> 을 두고 <u>계속적으로</u> 지급되어야 함	〈판례 유지〉
	일률성 (지급 대상)	어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 <u>일률적으로 지급되는 성질</u> 을 갖추어야 함 * '일률적': '모든 근로자'에게 지급되는 것뿐만 아니라 ' <u>일정한 조건 또는 기준</u> (소정근로의 가치 평가와 관련된 조건)'에 달한 모든 근로자에게 지급되는 것도 포함 * '일정한 조건'이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 <u>고정적인 조건이어야 함</u>	⇒ 〈판례 유지〉
	고정성	근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하면 추가적인 조건의 충족 여부와 관계없이 당연히 지급될 것이 예정되어 지급 여부나 지급액이 <u>사전에 확정된 임금</u> 은 고정성을 갖춘 것임 근로자가 소정근로를 제공하더라도 <u>추가적인 조건을 충족하여야 지급되는 임금이나 그 조건 충족 여부에 따라 지급액이 변동되는 임금 부분은 고정성을 갖춘 것이라고 할 수 없음</u> * <u>특정 시점에 재직 중인 근로자에게만</u> 지급하는 임금, <u>일정 근무일수를 충족</u> 하여야만 지급하는 임금은 조건 성취 여부가 불확실하므로 고정성이 부정	〈판례 변경: 제외〉 단, 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품, 법정수당, 순수한 의미의 성과급, 소정근로를 초과한 근로에 대한 대가 등은 고정성을 제외하더라도 여전히 통상임금에서 제외

2 통상임금의 개념

- 통상임금은 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한” 금액임(시행령 제6조제1항)



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 514쪽)

… 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이라고 정의한다. 여기서 ‘지급하기로 정한’이라는 문언은 지급이 미리 정해진 상태, 즉 ‘소정성(所定性)’을 의미한다. 그러한 소정성은 모든 임금에 공통된 징표이지 통상임금에 특유한 개념적 징표라고 볼 수 없다.

- 대법원은 통상임금을 “소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금”이며(판례 변경)

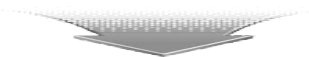
- 통상임금 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 임금의 객관적 성질이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지 여부에 따라 판단



판시사항('13년)

(2012다89399 판결문 516쪽 하단 ~ 517쪽 상단)

… 결국 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적 성질에 따라 판단하여야 하고, 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것은 아니다.



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 519쪽)

… 통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다.

… 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. 임금에 부가된 조건은 해당 임금의 객관적 성질을 실질적으로 판단하는 과정에서 소정근로 대가성이나 정기성, 일률성을 부정하는 요소 중 하나로 고려될 수는 있지만, 단지 조건의 성취 여부가 불확실하다는 사정만으로 통상임금성이 부정된다고 볼 수는 없다.

3 통상임금의 역할

■ 법정수당 산정을 위한 도구

- 통상임금은 그 자체가 독자적 의미를 가지기보다 **법정수당 산정 등의 기준으로서 의미를 가진다는 점**에서 도구 개념
- 연장근로 등에 대하여 법이 정한 **정당한 보상**을 하도록 한 **강행법규**로서, 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없음

■ 실 근로 제공이 아닌 소정근로의 가치

- 통상임금은 **소정근로의 가치를 평가한 개념**으로 소정근로를 실 근로 또는 실제 임금과 분리함으로써 소정근로의 가치를 온전하게 반영
- 실 근로와 관계없다는 점에서 근로자에게 **실제 지급된 임금의 총액**을 기초로 하여 **사후적으로 산정되는 평균임금과 구별**

■ 사전적 산정 가능성

- 통상임금은 사용자와 근로자의 연장근로 등 제공 여부에 대한 의사결정을 위해 **연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 함**



판시사항(‘24년) (2020다247190 판결문 511쪽, 514쪽, 515쪽, 516쪽, 517쪽)

… 통상임금은 그 자체가 독자적 의미를 가지기보다 **법정수당 산정 등의 기준으로서 의미를 가진다는 점에서 도구개념**이다.…(511쪽)

… 임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해지도록 요구함으로써 **통상임금의 범위를 사전에 합리적으로 결정하도록 하는 역할을 담당한다.**…(514쪽)

… 통상임금은 법정수당 산정의 도구로서 **연장근로 등에 대하여 법이 정한 합당한 보상을 하도록 한 강행법규**와 관련되어 있다.…(514~515쪽)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, **실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것… 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다.** 통상임금은 **가상의 도구개념**…(516쪽)

통상임금은 연장근로 등을 제공하기 전에 산정될 수 있어야 한다. 그래야 사용자와 근로자는 연장근로 등에 대한 **비용 또는 보상의 정도를 예측하여 연장근로 등의 제공 여부에 관한 의사결정**을 할 수 있고…(517쪽)

4 통상임금의 판단기준

① 소정근로의 대가와 정기성·일률성과의 관계

- 통상임금은 소정근로시간에 제공하기로 한 근로의 가치를 평가하는 기준임금이며 (소정근로의 대가)
- 정기성과 일률성은 소정근로의 대가인 통상임금 여부의 판단을 뒷받침하는 개념적 징표



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 519쪽)

… 통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다. …

- 또한, 정기성과 일률성은 임금의 지급 시기(정기성)와 지급 대상(일률성)이 미리 일정하게 정해지도록 요구(사전적 산정가능성)함으로써 통상임금의 범위를 사전에 결정하도록 하는 역할



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 514쪽)

… 통상임금은 소정근로의 가치를 임금으로 전환한 개념으로, 법령상 정의된 통상임금의 본질적인 판단 기준은 '소정근로 대가성'이다. '정기성'과 '일률성'은 이러한 '소정근로 대가성' 있는 임금의 전형적 속성으로서, 임금의 지급 시기와 지급 대상이 미리 일정하게 정해지도록 요구함으로써 통상임금의 범위를 사전에 합리적으로 결정하도록 하는 역할을 담당한다.

② 소정근로의 대가

- 소정근로의 대가는 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 대해 지급하기로 정한 금품임



판시사항('13년)

(2012다89399 판결문 517쪽)

… 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. …

■ 통상임금은 연장근로수당 산정 등을 위한 기준임금이므로,

- 사전에 확정되어야 하고 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이어야 함



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 516쪽, 517쪽 하단 ~ 518쪽 상단)

- … 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다. …(516쪽)
- … 통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가이다. '실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성'은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. 가령 1개월의 소정근로일수가 22일인데 그중 20일 이상을 근무하면 지급하도록 정해진 임금의 경우 실제 20일 이상 근무할 가능성은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. …(517~518쪽)
- … 근로자의 인간다운 생활을 보장하기 위하여 연장근로 등을 억제하고 연장근로 등의 가치에 상응하는 금전적 보상을 해 주려는 데에 그 취지…(518쪽)

■ 소정근로의 대가로 볼 수 없는 임금은 아래와 같음

- ① 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하여 지급받는 임금
- ② 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금
- ③ 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품
- ④ 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당 등과 같이 개념적으로 통상임금이 될 수 없는 법정수당



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 516쪽, 519쪽 하단 ~ 520쪽 상단)

- … 무사고수당은 무사고라는 조건의 성취 여부가 불확실하기 때문이 아니라 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 자격요건 달성에 대한 보상으로서 지급되는 것이어서 소정근로 대가성이 결여되어 통상임금성이 부정된다. (516쪽)
- … 이러한 통상임금을 이루는 개념에는 '임금 지급에 관한 일정한 사전적 규율'의 의미가 내포되어 있으므로, 소정근로의 제공과 관계없이 일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품은 여전히 통상임금에서 제외된다. 고정성을 통상임금의 개념적 징표에서 제외하더라도 성질상 통상임금을 기초로 산정되는 주휴수당(대법원 2010. 1. 28. 선고 2009다74144 판결 등 참조) 등과 같은 법정수당은 개념적으로 통상임금이 될 수 없으므로, 통상임금에 속하지 않는다. (519~520쪽)

③ 정기성

■ 정기성은 미리 정해진 **일정한 기간마다 정기적으로** 지급되는지 여부에 관한 것으로서,

- 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 **일정한 간격을 두고, 계속적으로** 지급되는 것이면 통상임금이 될 수 있음



판시사항(13년)

(2012다89399 판결문 517쪽 하단~518쪽)

... 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서 정기성을 갖추어야 한다는 것은 그 임금이 **일정한 간격을 두고 계속적으로 지급**되어야 함을 의미한다. 통상임금에 속하기 위한 성질을 갖춘 임금이 1개월을 넘는 기간마다 정기적으로 지급되는 경우, 이는 노사간의 합의 등에 따라 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 **근로의 대가가 1개월을 넘는 기간마다 분할 지급되고 있는 것일 뿐, 그러한 사정 때문에 갑자기 그 임금이 소정근로의 대가로서 성질을 상실하거나 정기성을 상실하게 되는 것이 아님**은 분명하다. 따라서 정기상여금과 같이 일정한 주기로 지급되는 임금의 경우 단지 그 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외된다고 할 수는 없다.

- 대법원은 ‘1임금지급주기’를 통상임금의 요건으로 볼 수 없는 근거를 아래와 같이 제시하고 있음

【 1임금지급주기가 통상임금의 요건이 아님을 판단한 근거 】

- ① 근로기준법 제43조제2항의 정기불 지급원칙은 근로자의 **생활안정**을 도모하려는 것이므로 이를 근거로 1개월 넘는 기간마다 지급되는 임금을 통상임금에서 제외된다고 해석할 수 없음
- ② 시행령 제6조제1항의 정의규정 중 시간급·일급·주급·월급 금액 등은 다양한 기간을 단위로 산정·지급되는 임금의 형태를 예시한 것에 불과함
- ③ 최저임금은 근로자의 생활안정 등을 위하여 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 이외의 임금은 최저임금 비교대상 임금에서 제외하고 있으나 이를 근거로 통상임금을 1임금지급기로 한정하여야 한다고 볼 수 없음

※ 따라서 1개월을 넘어 2개월, 분기(3개월), 반기(6개월), 년 단위로 지급되더라도, 정기적으로 지급되는 것이면 ‘정기성’ 요건은 충족됨

④ 일률성

- 일률성은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘**일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자**’에게 지급되는 것도 포함하는 개념으로서, 일률적으로 지급되어야 통상임금이 될 수 있음



판시사항(‘13년) (2012다89399 판결문 519쪽)

… 어떤 임금이 통상임금에 속하기 위해서는 그것이 일률적으로 지급되는 성질을 갖추어야 한다. ‘일률적’으로 지급되는 것에는 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘**일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자**’에게 지급되는 것도 포함된다. …

- ‘일정한 조건 또는 기준’은 작업 내용이나 기술, 경력 등과 같이 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이어야 함

* ‘일정한 조건’이란 시시때때로 변동되지 않는 고정적인 조건이어야 함



판시사항(‘13년) (2012다89399 판결문 519쪽, 520쪽)

… ‘일정한 조건’이란 고정적이고 평균적인 임금을 산출하려는 통상임금의 개념에 비추어 볼 때 **고정적인 조건**이어야 한다. …(519쪽)

… ‘일정한 조건 또는 기준’은 통상임금이 **소정근로의 가치를 평가한 개념이라는 점을 고려할 때, 작업내용이나 기술, 경력** 등과 같이 **소정근로의 가치 평가와 관련된 조건**이라야 한다. …(520쪽)

【‘일률성’ 요건의 구체적 적용】

- ① 단체협약이나 취업규칙 등에서 휴직이나 복직자, 징계대상자에 대한 지급제한 사유를 규정한 임금이라도 이는 해당 근로자의 개인적 특수성을 고려한 것일 뿐이므로 정상적인 근로관계를 유지하고 있는 근로자에 대하여 그 해당 임금의 일률성이 부정되지 아니함
- ② 가족수당
 - 부양가족 수에 따라 차등 지급되는 경우는 근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 따른 것이라 할 수 없어 일률성이 부정됨(眞性 가족수당)
 - 다만, 기본금액을 동일하게 지급하면서 부양가족 수에 따라 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당
 - 모든 근로자에게 일정금액을 기본금액으로 지급하는 가족수당은 통상임금에 포함됨

5 통상임금에 관한 노사 합의 효력

1 통상임금성과 임금 결정의 자율성

- 노사가 「근로기준법」이 정한 기준보다 낮은 임금 등으로 불리하게 근로계약을 하는 것은 무효(근로기준법 제15조)이며, 통상임금은 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없는 강행적 개념임
- 한편, 노사는 임금 구조·체계, 임금 항목의 유형·내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있음
 - 노사가 자유롭게 정해 부가한 조건은 강행규정 위반이나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효사유가 존재하지 않는 한 효력을 가짐
 - 특정시점 재직 조건 등을 부가하는 것은 해당 임금의 지급기준이나 지급 대상을 정하는 것으로 그 임금을 포기하게 하거나 박탈하는 것이라 보기 어려우므로 원칙적으로 유효함



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 515쪽, 520쪽)

… 통상임금은 당사자가 그 의미나 범위를 임의로 변경할 수 없는 강행적 개념이다. 사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다. 그러나 조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별하여야 한다. … 가령 어떤 임금 항목에 재직조건이 부가되어 있어 그에 따를 때 기준 시점에 재직하지 않는 근로자에게는 해당 임금이 지급되지 않더라도, 그 임금 항목이 다른 법정수당의 산정 기초를 이루는 통상임금인지는 이와 별도로 판단할 문제이다.(515쪽)

… 설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. …(520쪽)



판시사항('25년)

(2019다204876 판결문 514쪽)

… 노사가 어떤 임금의 내용을 형성하는 과정에서 그 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.

② 법정 통상임금과 약정 통상임금

- 노사 합의로 법정 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 한 경우 그 전부가 무효가 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못한 근로조건이 포함된 부분에 한해 무효
- 통상임금의 범위를 별도로 정한 단체협약이나 취업규칙 등이(‘약정 통상임금’) 근로자에게 불리한 면과 유리한 면이 있는 경우 법정 통상임금과 약정 통상임금을 비교하여 미달하는 범위 내에서 무효임
- 임금 항목별로 법정 통상임금과 약정 통상임금의 유리한 부분만을 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않음



판시사항(‘25년)

(2019다204876 판결문 515쪽, 516쪽)

… 근로기준법 제15조는 제1항에서 “이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.”라고 규정하고, 제2항에서 “제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.”라고 규정하고 있다. 위 각 규정은 근로기준법의 목적을 달성하기 위하여 개별적 노사 간의 합의라는 형식을 빌려 근로자로 하여금 근로기준법에서 정한 기준에 미치지 못하는 근로조건을 감수하도록 하는 것을 저지함으로써 근로자에게 실질적으로 최소한의 근로조건을 유지시켜 주기 위한 것이다. 이러한 위 각 규정의 문언과 취지에 비추어 보면, 근로기준법에서 정한 통상임금에 산입될 수당을 통상임금에서 제외하기로 하는 노사 간의 합의는 그 전부가 무효가 되는 것이 아니라, 근로기준법에서 정한 기준과 전체적으로 비교하여 그에 미치지 못하는 근로조건이 포함된 부분에 한하여 무효로 된다.…(515쪽)

통상임금의 범위를 정한 단체협약이나 취업규칙 등이 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키지 아니함으로써 근로자에게 불리한 면이 있는가 하면, 성질상 근로기준법상의 통상임금에 속하지 않는 임금을 법정수당 산정기준이 되는 임금에 포함시키고 있어 근로자에게 유리한 면이 있는 경우에는 근로기준법상 통상임금과 단체협약이나 취업규칙 등에 따른 통상임금을 비교하여 후자가 전자에 미달하면 그 미달하는 범위 내에서 근로기준법에 위반되어 무효라고 보아야 한다. 근로자가 통상임금의 범위에 관하여 임금 항목별로 근로기준법과 단체협약, 취업규칙 등 중에서 자신에게 유리한 것만을 개별적으로 취사선택하여 법정수당을 산정하는 것은 허용되지 않는다.…(516쪽)

6 새로운 법리의 효력 범위

■ 2013년 대법원 전원합의체 판결 상 ‘고정성’ 개념이 제외됨에 따라

- 판례변경에 따른 파급효과와 종전 판례 법리에 대한 신뢰보호를 고려하여 판결 선고일(24.12.19.)이후의 통상임금 산정부터 적용
- 따라서 2024. 12. 19. 이후 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 새로운 법리에 따른 통상임금의 범위를 기초로 그 지급액을 산정



판시사항(‘24년)

(2020다247190 판결문 522쪽, 524쪽, 524쪽)

… 위와 같은 판례변경은 임금체계의 근간이 되는 통상임금 개념을 재정립하는 것이어서 집단적 법률관계인 임금 지급에 관한 근로관계에 중대한 영향을 미친다. 새로운 법리를 전면적으로 소급 적용하면 종전 판례를 신뢰하여 형성된 수많은 법률관계의 효력에 바로 영향을 미침으로써 법적 안정성을 해치고 신뢰보호에 반하게 된다. 따라서 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부터 적용하는 것이 타당하다. 다만 이 사건 및 이 판결 선고 시점에 이 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들(이하 ‘병행사건’이라 한다)에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리를 소급 적용하여야 한다. 따라서 이 판결 선고일인 2024. 12. 19. 이후 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 새로운 법리에 따른 통상임금의 범위를 기초로 그 지급액을 산정하여야 하고, 2024. 12. 18.까지 제공한 연장근로 등에 대한 법정수당은 이 사건 및 병행사건을 제외하고는 종래 법리에 따른 통상임금을 기초로 산정하여야 한다. …(522~524쪽)

… 다만 새로운 법리의 효력 범위를 제한하는 것은 극히 예외적인 경우에 한하여야 한다. 어떤 사건이 여기에 해당하는지는 종전 판례의 배경과 내용, 그 명확성과 구체성, 종전 판례에 대한 신뢰의 강도와 보호가치, 그러한 신뢰 아래 형성된 다른 법률관계의 내용과 중요성, 판례변경의 영향을 받는 당사자들 및 이해관계의 범위와 규모, 판례변경으로 발생하는 파급효과나 사회적 비용 등을 종합적으로 고려…(524쪽)

III

노사지도 지침

- ◇ 대법원은 이번 전원합의체 판결을 통해 근로기준법령상 정의와 취지에 충실하게 통상임금의 개념을 해석하고 관련 법리를 변경함
- ◇ 지방관서는 현장 노사가 변경된 대법원 전원합의체 판결 내용과 지도지침을 토대로,
 - 노사간 성실한 대화와 타협을 통해 갈등을 최소화하면서 미래지향적 임금체계로 개편할 수 있도록 단체교섭 등을 적극 지도·지원할 필요
 - 노사의 자율적 노력을 뒷받침할 수 있도록 일터혁신 컨설팅, 업종별 컨설팅 사업 대상 발굴 및 지원 노력 강화

06

참
고
자
료

1 통상임금에 관한 지도방향

■ (통상임금 판단기준) 각 지방관서는 노사가 이 지침에 따라 통상임금 기준을 명확히 하도록 지도

- 특히 ‘고정성’ 요건 제외로 통상임금에 해당하는 임금의 범위가 넓어진 점을 명확히 숙지하고 지도

* 재직 조건부·근무일수 조건부 정기상여금 등은 과거 고정성 요건에 따라 통상임금성이 부정
→ '24.12.19 전합판결 이후 통상임금 산정시부터 포함

- 새로운 법리는 전합판결 선고 이후 통상임금 산정시부터 적용(장래효)하되, 당해사건 및 이미 법원에 계류중인 병행사건까지 소급효 인정



판시사항('24년)

(2020다247190 판결문 522쪽 하단~524쪽 상단)

… 새로운 법리를 전면적으로 소급 적용하면 종전 판례를 신뢰하여 형성된 수많은 법률관계의 효력에 바로 영향을 미침으로써 법적 안정성을 해치고 신뢰보호에 반하게 된다. 따라서 새로운 법리는 이 판결 선고일 이후의 통상임금 산정부부터 적용하는 것이 타당하다. 다만 이 사건 및 이 판결 선고 시점에 이 판결이 변경하는 법리가 재판의 전제가 되어 통상임금 해당 여부가 다투어져 법원에 계속 중인 사건들(이하 ‘병행사건’이라 한다)에는 구체적 사건의 권리구제를 목적으로 하는 사법의 본질상 새로운 법리를 소급 적용하여야 한다.…

(1) 금품의 명칭이 아닌 실질을 기준으로 판단

- 통상임금은 금품의 명칭이 아니라 **실질**을 기준으로 판단하므로,
 - 상여금과 제수당의 명칭보다는 **지급조건과 운용실태 등 객관적 성질**을 기준으로 **통상임금성을 판단**하도록 사업장 지도

(2) 소정근로의 대가 판단

- 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 **근로의 가치를 어떻게 평가**하고, 그에 대하여 **얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단**하도록 지도
- 특히 통상임금은 ‘**근로자가 미리 정해진 소정근로를 온전하게 제공하면 지급되는 금품**’이라는 전제가 깔려있으므로,
 - 사후 조건충족에 따른 실제 임금지급 여부는 통상임금에 영향을 주지 못함
- 소정근로의 제공과 관계없이 **일시적이거나 변동적으로 지급되는 금품**은 여전히 통상임금에서 제외됨

(3) 정기성 판단

- 정기성이란 **일정한 간격을 두고 계속적으로 지급**되어야 함을 의미하므로, 1개월을 넘는 기간마다 지급되는 것은 **소정근로의 대가를 1개월을 넘는 기간마다 분할 지급하는 것일 뿐임**

- 따라서 지급주기가 1개월을 넘는다는 사정만으로 그 임금이 통상임금에서 제외되지 않음을 지도

- 이와 같은 정기성 판단기준에 따라 1개월을 초과하여 지급하는 금품은 정기성 요건을 충족해 통상임금이 될 수 있음

(4) 일률성 판단

- ‘모든 근로자’ 뿐 아니라 ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자’에게 지급되는 임금은 일률성 요건을 충족함
- 이때 ‘일정한 조건 또는 기준’에는 소정근로의 가치 평가와 관련된 조건이며 각종 자격이나 면허 외에 ‘근속기간’도 포함됨

〈임금유형별 통상임금 여부 정리〉

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부	
		'13년	'24년
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금 ○	통상임금 ○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금 ○	통상임금 ○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 × (근로와 무관한 조건)	통상임금 × (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)	통상임금 ○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금 × (조건에 좌우됨, 고정성 인정 ×)	통상임금 × (‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어려움)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도 만큼만 통상임금 ○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)	최소한도의 일정액은 통상임금 ○ (근무실적과 무관하게 최소 한도의 일정액을 지급하기로 정한 경우 그 금액은 소정근로의 대가에 해당)

임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부	
		'13년	'24년
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금 ○	통상임금 ○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금 × (사전 미확정, 고정성 인정 ×)	통상임금 × (‘소정근로 대가성’을 갖추었다고 보기 어려움)
특정시점 재직 시에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금 × (근로의 대가 ×, 고정성 ×)	통상임금 ○ (명절귀향비, 휴가비도 소정근로의 대가성이 인정되고 정기성, 일률성을 갖춘 경우 통상임금 ○)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금 ○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성 ○)	통상임금 ○

■ (취업규칙 변경시) 법이 정한 소정의 절차적 요건 준수 지도 철저

- (신의성실 협의) 통상임금 지급조건을 조정할 경우 **노사간 성실한 협의**를 통해 합리적인 방향으로 정비하도록 지도
- (절차 준수) 통상임금 지급조건을 **불가피하게** 근로자에게 불리하게 변경할 때에는 근로기준법 제94조제1항에 따른 **취업규칙 불이의 변경절차**를 철저히 준수토록 지도

* 근로기준법 제94조제1항: 과반수로 조직된 노조 또는 근로자 과반수의 동의

2 사업장 동향 점검 및 노사협의 지원

- (현장 이해 제고) 지방관서는 노사 간담회, 설명회 등을 통해 현장에서 대법원 판결과 변경지침 내용을 정확히 알 수 있도록 적극 지원

* 각 지역별 노사단체 및 중소기업청 등 유관기관 협조

- (노사 협의 지도) 대법원 판결 및 변경지침에 따라 통상임금 범위 등 노사가 원만히 협의할 수 있도록 현장 지도에 만전

- 취업규칙 등으로 조건 등을 부가하여 통상임금에서 제외하고 있는 경우 노사 협의를 통해 동 판결 취지에 부합하게 변경할 수 있도록 적극 지도
 - 노사가 약정 통상임금을 정한 경우 법정 통상임금과 비교하여 미달되지 않도록 지도
 - 사용자가 단지 통상임금을 줄이기 위해 노사협의 및 법적 절차를 준수하지 않고, 일방적으로 지급조건만 바꾸는 등의 행위를 하지 않도록 엄정하게 지도
- * 직무·성과급 도입 등을 위해 근로계약·취업규칙·단체협약을 변경할 경우 근로자 동의 등 법적 절차를 준수하도록 지도
- 노조 등 근로자도 소모적인 갈등과 소송보다는 대화와 타협을 통해 노사 모두 상생할 수 있는 방안 마련에 적극 나설 수 있도록 지도

- (임금체계 개편 지원) 이번 판결을 계기로 노사가 복잡한 임금구조 단순화, 미래지향적 임금체계 개편에 적극 나설 수 있도록 지원

- 새로운 통상임금 법리를 토대로 소정근로의 가치를 반영하는 기본급적인 성격의 임금과 성과 달성·평가 결과인 성과급적 임금 등 각 항목의 지급목적과 성질을 고려하여 단순화, 구분 운영될 수 있도록 개선 지원
- 신고사건, 사업장 감독, 임·단협 교섭 지도 시 통상임금 관련 이슈로 컨설팅 등 지원 필요성이 있다고 판단되는 사업장에 대해서는 「일터혁신 상생컨설팅」으로 적극 연계

* 지방관서 추천 사업장은 노사발전재단 컨설팅 우선 지원

【일터혁신 상생컨설팅 사업 개요】

- (지원대상) 20인 이상 사업장
- (지원내용) 전문 컨설턴트가 기업을 방문하여 기업상황 진단, 문제해결을 통해 임금구성항목 간소화, 직무·성과 기반의 임금체계 설계 등 개선방안 도출
- (수행기관) 노사발전재단 및 민간 수행기관

● 사업 홍보 리플릿 등을 활용하여「일터혁신 상생컨설팅」신청 안내

- * 일터혁신 플랫폼(<http://kwpi.or.kr>) → 일터혁신 상생컨설팅 참여하기 → 지원사업장 심사·선정 → 컨설팅 지원
- * 문의처: 노사발전재단 일터개선팀(02-6021-1187, 1027)

- 일터혁신 플랫폼, 유튜브, 블로그 등에 등재되어 있는 우수사례, 동영상, 카드뉴스 등을 참고하여 홍보

【우수사례, 홍보물 관련 참고 사이트】

- (일터혁신 플랫폼) 일터혁신 소식 → 카드뉴스
 - * www.kwpi.or.kr 일터혁신 홍보 → 사례공유 포럼
 - 일터혁신 자료실 → 우수사례집
- (유튜브) 노사발전재단 공식 유튜브(youtube.com/@kles.official)
- (네이버 블로그) 일터혁신 컨설팅 지원사업 공식 블로그(포털에서 검색)
- (인스타) 노사발전재단 일터혁신 컨설팅([kleshpws](https://www.instagram.com/kleshpws))

- 본부에서 매뉴얼, 우수사례 등을 지속적으로 시달 예정(노동연구원, 노사발전재단 등 협업) → 사업장 자체 지도에 활용

통상임금 관련 Q&A

1

통상임금이 무엇인지?

- **현행 근로기준법 시행령 제6조**는 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급·일급·주급·월급 또는 도급 금액”이라고 정의하고 있음
- 대법원은 통상임금을 “소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금”이며
- 통상임금 여부는 임금의 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준이 아니라 **임금의 객관적 성질**이 통상임금의 법적인 요건을 갖추었는지 여부에 따라 판단해야 한다고 함



판시사항

(2020다247190 판결문 514쪽, 519쪽)

… 통상임금을 “근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 **지급하기로 정한** 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액”이라고 정의한다. 여기서 ‘**지급하기로 정한**’이라는 문언은 **지급이 미리 정해진 상태**, 즉 ‘**소정성(所定性)**’을 의미한다. 그러한 소정성은 모든 임금에 **공통된 징표이지 통상임금에 특유한 개념적 징표라고 볼 수 없다.**…(514쪽)

… 법령의 정의와 취지에 충실하게 통상임금 개념을 해석하면, **통상임금은 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 임금을 말한다.** 통상임금은 근로기준법이 규정한 여러 임금을 산정하는 기준이 되므로, 그 본질은 근로자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 가치를 평가한 기준임금이라는 데에 있다. 정기성과 일률성은 그 임금이 소정근로의 대가인 임금임을 뒷받침하는 개념적 징표이다. 근로자가 소정근로를 온전하게 제공하면 그 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하도록 정해진 임금은 그에 부가된 조건의 존부나 성취 가능성과 관계없이 통상임금에 해당한다.…(519쪽)

06

참고자료

2

‘소정근로의 대가’의 의미는?

- 대법원 전합 판결은 통상임금에 속하는지 여부는 우선 그 임금이 소정근로의 대가로 지급되는 금품이어야 한다고 함
- 여기서 말하는 ‘소정근로의 대가’라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품으로 정의함
- 어떠한 임금이 소정근로의 대가인지는 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 함



판시사항(‘13년)

(2012다89399 판결문 517쪽)

여기서 소정근로의 대가라 함은 근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품을 말한다. 근로자가 소정근로시간을 초과하여 근로를 제공하거나 근로계약에서 제공하기로 정한 근로 외의 근로를 특별히 제공함으로써 사용자로부터 추가로 지급받는 임금이나 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금은 소정근로의 대가라 할 수 없으므로 통상임금에 속하지 아니한다.

위와 같이 소정근로의 대가가 무엇인지는 근로자와 사용자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로자의 근로의 가치를 어떻게 평가하고 그에 대하여 얼마의 금품을 지급하기로 정하였는지를 기준으로 전체적으로 판단하여야 하고...



판시사항(‘24년)

(2020다247190 판결문 516쪽)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다. 이 점에서 통상임금은 법정 기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다. 통상임금은 가상의 도구개념이고 그 개념이 전제하는 근로자는 ‘소정근로를 온전하게 제공하는 근로자’이다. ‘소정근로의 온전한 제공’이라는 요건이 충족되면 이를 이유로 지급되는 가상의 임금이 통상임금이다. ...

(사례) 운수회사에서 일정 기간 동안 사고없이 운전한 운전기사에게만 무사고수당(월 20만원)을 지급하는 경우

- ☞ 소정근로 제공 외에 무사고라는 추가적인 요건 달성에 대한 보상으로 지급되는 금품
→ 소정근로의 대가가 아니므로 통상임금 아님

■ 표준국어대사전에 따르면 ‘온전하다’는 ‘본바탕 그대로 고스란하다’를 뜻함

- 이러한 맥락에서 소정근로의 대가는 근로자가 소정근로일수를 모두 근무, 즉 온전하게 근무한다는 전제에서 출발함
- 따라서 어떤 임금이 단체협약, 취업규칙 등으로 사전에 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 하였다면, 재직이나 근무일수 조건 등의 충족 여부 및 실 근로와 무관하게 그대로 통상임금에 해당함을 의미함



판시사항

(2020다247190 판결문 516쪽, 517쪽 하단~518쪽 상단)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, 실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것이라야 한다. 이 점에서 통상임금은 법정 기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다. 통상임금은 가상의 도구개념이고 그 개념이 전제하는 근로자는 ‘소정근로를 온전하게 제공하는 근로자’이다. ‘소정근로의 온전한 제공’이라는 요건이 충족되면 이를 이유로 지급되는 가상의 임금이 통상임금이다. 바꾸어 말하면 소정근로가 온전하게 제공되었다는 이유만으로 지급되는 것이 아닌 임금 항목(예컨대 순수한 의미의 성과급)은 통상임금이 아니다.… (516쪽)

통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가이다. ‘실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성’은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. 가령 1개월의 소정근로일수가 22일인데 그중 20일 이상을 근무하면 지급하도록 정해진 임금의 경우 실제 20일 이상 근무할 가능성은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. 조건으로 부여된 근무일수가 소정근로일수 이내라면 근로자가 소정근로일수를 모두 근무한다는 전제에서 통상임금을 산정하면 충분하다. (517~518쪽)

4

재직자에게만 지급하는 임금이 통상임금에 해당하는지?

(사례) 회사는 정기상여금을 분기 1회 지급하며(연 4회, 4월·7월·10월·12월 임금지급일)
지급조건은 임금지급일에 재직중인 근로자에게만 지급
☞ 통상임금에 해당하며 연 4회의 정기상여금을 합산하여 시간급으로 환산

- 이번 대법원 전합 판결은 통상임금 판단에 있어 **계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로** 해야 하며
 - ‘퇴직’은 근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와는 **관련이 없음**을 명확히 하였음
- 따라서 위 사례와 같이 정기상여금이 소정근로의 대가로 사전에 확정되고 정기성, 일률성을 갖추었을 경우에는
 - 설령 특정 시점에 재직 중일 조건이 있더라도 통상임금 산정에 영향을 미치지 못하기 때문에 통상임금에 해당될 것임



판시사항

(2020다247190 판결문 520쪽)

통상임금은 실근로와 구별되는 소정근로의 가치를 반영하는 도구개념이므로, **계속적인 소정근로의 제공이 전제된 근로관계를 기초로 산정**하여야 한다. 근로자가 재직하는 것은 근로계약에 따라 소정근로를 제공하기 위한 당연한 전제이다. **‘퇴직’은** 정년의 도래, 사망, 해고 등과 함께 근로관계를 종료시켜 실근로의 제공을 방해하는 장애사유일 뿐, **근로자와 사용자가 소정근로시간에 제공하기로 정한 근로의 대가와**는 개념상 아무런 관련이 없다. 따라서 어떠한 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 소정근로 대가성이나 통상임금성이 부정되지 않는다.

(사례) 회사에서 **소정근로일**(20일이 소정근로일이라고 가정)을 **만근**으로 정하고 만근할 경우에만 30만원 지급 → A 근로자가 9월에는 만근하여 30만원을 받았으나 10월에는 **결근**이 있어 받지 못함
 ☞ 통상임금에 해당

- 통상임금은 정해진 소정근로를 모두 근무한다는 전제하에 사전에 임금이 얼마로 정해졌는지를 판단하면 되고
 - 실제 지급조건 충족에 따른 사후적인 임금 지급 여부는 통상임금 판단의 고려사항이 아님
- 위 사례와 같이 만근수당이 소정근로의 대가로 사전에 확정되고 정기성, 일률성을 갖추고 있는 경우에는
 - 소정근로일수를 모두 채우지 못해 실제 만근수당을 지급받지 못하더라도 통상임금 산정시에는 포함(여기서는 30만원)하여야 함
- 따라서 각종 수당이 통상임금에 해당하는지는 개별적·구체적 사정을 종합적으로 고려하여 위 기준에 따라 판단하면 될 것임



판시사항

(2020다247190 판결문 516쪽, 517쪽 하단~ 518쪽 상단, 520쪽)

통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로, **실근로와 무관하게 소정근로 그 자체의 가치를 온전하게 반영하는 것**이라야 한다. 이 점에서 통상임금은 법정 기간 동안 근로자에게 실제 지급된 임금의 총액을 기초로 하여 **사후적으로 산정되는 평균임금과 구별된다.** … (516쪽)

통상임금에서 고려할 것은 **소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가**이다. ‘**실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성**’은 통상임금에서 고려할 필요가 없다. …조건으로 부여된 근무일수가 소정근로일수 이내라면 근로자가 **소정근로일수를 모두 근무한다는 전제에서 통상임금을 산정하면 충분하다.**(517~518쪽)

가) 소정근로를 온전하게 제공하는 근로자라면 충족할 근무일수 조건, 즉 소정근로일수 이내로 정해진 근무일수 조건의 경우, 그러한 **조건이 부가되어 있다는 사정만으로 그 임금의 통상임금성이 부정되지 않는다.** **설령 근로자의 실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다.**… (520쪽)

6

하계휴가비나 체력단련비도 통상임금에 포함되는지?

(사례1) 회사에서 하계휴가비(8월)와 체력단련비(1월)를 매년 기본급의 50% 각 지급하는 경우

☞ 통상임금 해당

(사례2) 회사에서 기말수당으로 연 2회(7월초와 12월말), 입사 후 3개월 이상 근무하고 지급일 현재 재직중인 근로자에 대해 기본급의 50%를 지급하는 경우

☞ 통상임금 해당

■ 명칭이나 형식에 관계없이 소정근로의 대가, 정기성, 일률성을 갖춘 경우에는 통상임금에 해당될 것임



판시사항

(2023다302838 판결문 517쪽)

… 상여금 세칙은 격월 상여금(각 100%)은 지급 전월 1일부터 지급 월 말일까지 2개월, **설 상여금(50%)**은 직전 추석 당일부터 해당 설날 전일까지, **추석상여금(50%)**은 직전 설날 당일부터 해당 추석 전일까지, **하기상여금(50%)**은 전년도 하기휴가 시작일부터 당해 연도 하기휴가 시작 전일까지를 기준기간으로 한다고 정하였다. …

… 이 사건 상여금은 통상임금의 750%에 해당하는 **일정한 금액을 일정한 주기로 분할하여 지급하는 임금**이므로, 근무일수 조건에도 불구하고 **소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급하기로 정한 통상임금에 해당한다.**

새로 입사하여 정기상여금을 아직 한 번도 지급받지 못했으나, 해당 정기상여금이 통상임금에 포함되는지?

(정기상여금 지급조건) 단체협약에 정기상여금은 기본급의 750%를 지급

딱수달 5일에 각 100%, 설날, 추석 및 하기휴가 각 50%

(사례) 상여금 지급일('24.12.5) 이후에 입사(12.10)하여 12.20부터 12.30까지 연장근로

☞ 통상임금 해당하며 정기상여금 750%를 통상시급으로 환산하여 12.20부터 12.30까지의 연장근로수당 계산

- 이번 대법원 전합 판결은 어떤 임금이 지급 시점에 근무를 하지 않아 해당 임금이 지급되지 않은 경우에도
- 해당 임금이 **소정근로의 대가, 정기성, 일률성을 갖춘 경우**라면 통상임금에 해당한다고 보았음
- 따라서 정기상여금이 통상임금에 해당할 경우, 실제 지급 시기에 따라 **정기상여금을 받지 못한 경우에도 이를 포함하여 통상임금을 산정**해야 함



판시사항

(2020다247190 판결문 517쪽, 520쪽)

통상임금에서 고려할 것은 소정근로를 온전하게 제공한 경우에 지급되는 임금이 얼마로 정해졌는가이다. **‘실제로 조건을 충족하여 그 임금을 지급받을 가능성’은 통상임금에서 고려할 필요가 없다.** …(517쪽)

… 설령 근로자의 **실제 근무일수가 소정근로일수에 미치지 못하여 근로자가 근무일수 조건부 임금을 지급받지 못하더라도**, 그 임금이 소정근로 대가성, 정기성, 일률성을 갖추고 있는 한 이를 통상임금에 산입하여 연장근로 등에 대한 법정수당을 산정하여야 한다. …(520쪽)

8

정기상여금의 통상임금 산정 방법은?

■ 「근로기준법」시행령 제6조제2항제5호에는

- 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액으로 산정토록 하고 있음
- 따라서 정기상여금도 이에 따라 산정한 후 같은 항 제7호에서 정한 방식으로 시간급 금액을 산정하면 될 것임

❖ (토요일 무급 전제)

- 월 환산시간은 208.56시간 = (40+8시간)×약 52.14주÷12월
- 연 환산시간은 2,502.72시간 = (40+8시간)×약 52.14주

❖ (상여금) 지급률: 600% / 지급액: 기본급의 50%(여기서는 기본급 200만원 가정)

- (월환산) 6,000,000원÷12월÷208.56h = 시급 2,397원39전

- (연환산) 6,000,000원÷2,502.72h = 시급 2,397원39전



관련법령

제6조(통상임금) ② 제1항에 따른 통상임금을 시간급 금액으로 산정할 경우에는 다음 각 호의 방법에 따라 산정된 금액으로 한다.

1. 시간급 금액으로 정한 임금은 그 금액
 2. 일급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액
 3. 주급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 1주의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 소정 근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
 4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(1주의 통상임금 산정 기준시간 수에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 12로 나눈 시간)로 나눈 금액
 5. 일·주·월 외의 일정한 기간으로 정한 임금은 제2호부터 제4호까지의 규정에 준하여 산정된 금액
 6. (생략)
 7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액
- ③ 제1항에 따른 통상임금을 일급 금액으로 산정할 때에는 제2항에 따른 시간급 금액에 1일의 소정근로시간 수를 곱하여 계산한다.

■ '13년 대법원 전합 판결에서 가족수당 중 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당은 통상임금이 아니라고 판시함

- 통상임금은 소정근로의 가치를 평가한 개념이므로 '일정한 조건 또는 기준'은 근로와 관련된 조건이어야 하는데, 가족수당은 소정근로의 가치와 무관한 사항을 조건으로 지급되는 임금이므로 일반적으로 통상임금에 해당하지 않음
- 다만, 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제로 부양가족이 있는 근로자에게 일정액을 '추가'로 지급하는 경우 그 기본금액은 통상임금에 해당하는 것으로 판시함

■ 이번 대법원 전합 판결도 통상임금 요소 중 '고정성'이 제외되었을 뿐, 가족수당에 대한 종전 판결에는 영향을 미치지 않음



판시사항('13년)

(2012다89399 판결문 520쪽)

... 부양가족이 있는 근로자에게만 지급되는 가족수당과 같이 소정근로의 가치 평가와 무관한 사항을 조건으로 하여 지급되는 임금은 그것이 그 조건에 해당하는 모든 근로자에게 지급되었다 하더라도 여기서 말하는 '일정한 조건 또는 기준'에 따른 것이라 할 수 없어 '일률성'을 인정할 수 없으므로, 통상임금에 속한다고 볼 수 없다. 그러나 모든 근로자에게 기본금액을 가족수당 명목으로 지급하면서 실제 부양가족이 있는 근로자에게는 일정액을 추가적으로 지급하는 경우 그 기본금액은 소정근로에 대한 대가나 다른 아니므로 통상임금에 속한다.

10

회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, 연차유급휴가미사용수당 산정방법은?

(사례) 회계연도 기준으로 연차유급휴가제도를 운영하는 甲사업장에서
A근로자가 '24년도 연차유급휴가(사용기간: '24.1.1~'24.12.31) 15일 중 10일 미사용하여
수당을 지급('25.1.10)할 경우
☞ 새로운 통상임금 법리 적용

- 연차유급휴가미사용수당청구권은 연차유급휴가청구권이 소멸하면 발생하므로
 - 회계연도 기준으로 연차휴가제도를 운영할 경우, **매년 초일에 연차유급휴가 미사용수당청구권이 발생할 것임**
 - * 근로자의 입사 시기 또는 개별사업장별 달리 정할 수 있다는 점은 고려
- 따라서 연차유급휴가미사용수당은 **새로운 법리를 적용한 '24.12월의 통상임금으로 산정하여 지급하면 될 것임**

(사례) 25시간에 대해 고정시간외수당을 지급하며 이를 초과하여 연장근로를 한 경우 추가 지급

* 통상시급 13,000원 가정: $13,000\text{원} \times 1.5\text{배} \times 25\text{시간} = 487,500\text{원}$

* 새로운 법리로 산정한 통상시급 15,000원 가정

〈12월 일자별 연장근로시간〉

일자	1일	2일	3일	4일	5일	6일	7일	8일	9일	10일	11일
예시①	-	1	1	2	0.5	0.5	-	-	1	1	1
예시②	-	3	3	2	2	-	-	-	2	2	2
예시③	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
예시③-1	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-
예시④	-	2	2	2	2	1	-	-	2	2	1
예시⑤	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-
일자	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일
예시①	1	2	-	-	1	2	1	1	2	-	-
예시②	4	4	-	-	1	-	-	-	-	-	-
예시③	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-
예시③-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
예시④	4	4	-	-	2	2	2	2	2	-	-
예시⑤	-	2	-	-	-	-	-	3	3	-	-
일자	23일	24일	25일	26일	27일	28일	29일	30일	31일	연장근로 합계 ~12.18 12.19~	
예시①	1	-	-	1	2	-	-	3	-	15h	10h
예시②	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25h	0
예시③	2	2	-	2	2	-	-	3	3	0	18h
예시③-1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18h	0
예시④	2	1	-	-	1	-	-	2	1	28h	11h
예시⑤	3	3	-	3	3	-	-	3	3	4h	24h

- 12.19. 이후에는 새로운 법리가 적용되므로 고정시간외근로(25시간)에 관계 없이 실제 연장근로 발생일을 확인하여 산정해야 함
 - <예시①>과 ④ 및 ⑤>는 종전 법리와 새로운 법리를 구분하여 통상시급을 산정하여 연장근로수당을 지급
 - <예시②>의 경우에는 종전 법리(12.19.이후 연장근로 없음)에 따라 연장근로수당을 지급
 - <예시③>의 경우에는 18시간은 새로운 법리에 따라 지급하고 지급하기로 한 고정연장시간(25시간) 중 잔여 7시간분에 대해서는 종전 법리에 따라 지급해도 법 위반으로 보기는 어려움
 - <예시③-1>의 경우에는 종전 법리에 따라 지급하더라도 법 위반으로 보기 어려움

재직 또는 근무일수 조건이 있는 임금에 대해 앞으로 근무한 기간에 비례하여 지급해야 하는지?

(사례) 단체협약, 취업규칙 등을 개정하지 않고 정기상여금이나 각종 수당의 재직조건 또는 근무일수 조건을 유지

- 정기상여금은 격월 지급(홀수달 초일부터 짝수달 말일, 2개월의 기준기간)이나 지급일은 홀수달 5일이며 지급일 이전에 퇴직하는 경우 미지급

☞ A 근로자가 11. 2. 퇴사하여 상여금을 받지 못하였으나 9~10월에 근로한 경우

■ 이번 대법원 전원합의체 판결 및 후속 대법원 판결(2019다204876)에서 노사는 임금에 대한 조건을 자유롭게 부가할 수 있으며, 그 조건이 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 유효하다고 판시함

- 고정성 요건 제외로 재직 또는 근무일수 등 조건부 정기상여금 등이 통상 임금의 범위에 포함되는 것과는 별개로 정기상여금 등에 부가된 ‘지급’ 조건은 특별한 사정이 없는 한 유효함
- 따라서, 퇴직 등으로 ‘지급조건’을 성취하지 못한 경우 해당 정기상여금 등에 대한 사용자의 임금 지급 의무는 발생하지 않는다고 볼 것임



판시사항

(2020다247190 판결문 515쪽)

… 사용자와 근로자는 임금 구조와 체계, 개별 임금 항목의 유형과 내용, 임금 총액 등을 자유롭게 정할 수 있고, 임금에 관한 조건도 자유롭게 부가할 수 있다. 그 조건은 강행규정에 위반되거나 탈법행위에 해당하는 등 별도의 무효 사유가 존재하지 않는 한 효력을 가진다. 그러나 조건의 효력 문제와 그 조건이 부가된 임금 항목의 통상임금성 문제는 구별하여야 한다. …



판시사항

(2019다204876 판결문 514쪽)

… 노사가 어떤 임금의 내용을 형성하는 과정에서 그 임금을 지급받기 위하여 특정 시점에 재직 중이어야 한다는 조건을 부가하는 것은 원칙적으로 그 임금이 지급되기 위한 기준 내지 임금의 지급대상을 정하는 것이지 이미 지급하기로 정해져 있는 임금을 특정 시점에 재직하지 않는다는 이유로 포기하게 하거나 박탈하는 것이라고 보기 어려우므로, 특별한 사정이 없는 한 무효라고 볼 수 없다.

13

모성보호급여 지급 시, 통상임금 산정시점은?

(사례) '24.10. 1. 육아휴직을 시작하여 육아휴직급여를 '24.12.20. 신청한 경우

■ 육아휴직급여는 **육아휴직 시작일의 통상임금에** 해당하는 금액으로 지급하도록 되어 있음(고용보험법 시행령 제95조제1항)

● 따라서 '24.12.19.이후 육아휴직을 시작하는 경우에만 새로운 법리에 따라 통상임금을 산정하여 지급

* 고용보험법 시행령 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 한다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: **육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금**에 해당하는 금액
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: **육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금**에 해당하는 금액
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: **육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금**의 100분의 80에 해당하는 금액

** 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 난임치료휴가 급여, 육아기 근로시간 단축 급여의 경우에도 휴가 시작일을 기준으로 통상임금을 산정함(고용보험법 제76조, 고용보험법 시행령 제104조의2)

모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람

발 행 / 2025년 4월

발행처 / 고용노동부 여성고용정책과
(044) 202-7475

인 쇄 / 동명기획

이 책을 만든 사람들

고용노동부 통합고용정책국 국 장 권 진 호

여성고용정책과 과 장 조 정 숙

사무관 장지훈, 오소연,

손우진, 정재욱

주무관 임지우, 이현정, 정희훈