

일과 가정생활



이 정보는 2024년 4월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

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

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

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

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

[일과 가정생활]

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

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

일과 가정생활	1
1. 일·가정 양립 근로 환경	4
1.1. 유연한 근무 환경	4
1.1.1. 근로시간 및 휴가권 보장	4
1.1.2. 근로시간 단축 등	5
1.2. 배우자 출산휴가	7
1.2.1. 배우자 출산휴가 신청	7
1.2.2. 배우자 출산휴가 급여	8
1.3. 가족돌봄 지원	11
1.3.1. 가족돌봄휴직	11
1.3.2. 가족돌봄휴가	13
1.3.3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	15
1.4. 양육 지원	18
1.4.1. 어린이집 이용 등	18
2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축	21
2.1. 육아휴직	21
2.1.1. 육아휴직 신청	21
2.1.2. 육아휴직 급여	23
2.2. 육아기 근로시간 단축	26
2.2.1. 육아기 근로시간 단축 신청	26
2.2.2. 육아기 근로시간 단축 급여	29
2.3. 사업주에 대한 지원	31
2.3.1. 고용안정장려금	31
3. 직장복귀 지원 등	36
3.1. 계속 근로 및 고용 지원	36
3.1.1. 계속 근로 지원	36
3.1.2. 세제혜택 등	37

1. 일·가정 양립 근로 환경

1.1. 유연한 근무 환경

1.1.1. 근로시간 및 휴가권 보장

▣ 근로시간 및 연장근로의 제한 등

■ 근로시간

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

- ▶ 1주 간 근로시간: 40시간
- ▶ 1일 근로시간: 8시간

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

■ 연장근로

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

※ 연장근로 시간의 특례

다음의 어느 하나에 해당하는 사업에 대해 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 주(週) 12시간을 초과하여 연장근로를 하게 할 수 있습니다(「근로기준법」 제59조제1항).

1. 육상운송 및 파이프라인 운송업(「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외)
2. 수상운송업
3. 항공운송업
4. 그 밖의 운송관련 서비스업
5. 보건업

■ 연장근로 등 급여 가산 지급

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

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

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

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

■ 보상휴가제

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

▶ 연차 유급휴가

■ 연차 유급휴가 기간

- 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제1항).
- 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제2항).
- 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 15일의 유급휴가(「근로기준법」 제60조제1항)에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제4항 전단).
 - ▶ 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 합니다(「근로기준법」 제60조제4항 후단).

■ 휴가의 사용

- 사용자는 연차 유급휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대해서는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급해야 합니다(「근로기준법」 제60조제5항 본문).
 - ▶ 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있습니다(「근로기준법」 제60조제5항 단서).
- 연차 유급휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말함) 행사하지 않으면 소멸되지만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 소멸되지 않습니다(「근로기준법」 제60조제7항).

■ 연차 유급휴가의 산정 특례

- 연차 유급휴가를 계산할 때, 다음의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제60조제6항).
 - ▶ 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
 - ▶ 임신 중의 여성이 출산전후휴가(「근로기준법」 제74조제1항 및 제2항) 및 유산·사산 휴가(「근로기준법」 제74조제3항)로 휴업한 기간
 - ▶ 육아휴직(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항)으로 휴업한 기간

※ 육아휴직 후 연차 유급휴가 산정

- Q. 육아휴직을 사용한 후, 직장에 복귀했습니다. 아이가 아파 휴가를 사용하려고 하는데, 제가 사용할 수 있는 연차 유급휴가가 없다는 이야기를 들었는데, 사실인가요?
- A. 기존에는 연차 유급휴가를 계산할 때 육아휴직을 사용한 기간을 출근한 것으로 인정하지 않았습니다. 그런데, 육아 친화적인 환경 마련의 일환으로 「근로기준법」 제60조가 개정되어 육아휴직 기간도 출근한 기간으로 인정받게 되었습니다.
- 즉, 육아휴직을 사용한 근로자라도 이 기간은 출근한 것으로 보고 연차 유급휴가 일수를 계산하기 때문에 육아휴직으로 인해 기존의 연차 유급휴가 일수가 줄어들지 않게 됩니다.

1.1.2. 근로시간 단축 등

▶ 유연근무제

■ 유연근무제란?

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

■ 「근로기준법」에 따른 유연근무제 유형

■ 「근로기준법」에 따른 유연근무제의 유형은 다음과 같습니다.

▶ 탄력적 근로시간제: 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정한 주에 40시간, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있는 유연근무제(「근로기준법」 제 50조, 제51조 및 제51조의2 참조)

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

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

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

√ 사용자는 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 "근로일간 11시간 이상의 휴식 시간 부여", "월단위 초과 근로시간에 대한 가산임금 지급"과 같은 조치를 해야 합니다(「근로기준법」 제52조제2항 참조).

※ 사용자는 특정한 주 또는 특정한 날로 정한 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 합니다(「근로기준법」 제51조의2제2항 본문). 다만, 천재지변 등 「근로기준법 시행령」 제28조의2제2항으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따릅니다(「근로기준법」 제51조의2제2항 단서).

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

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

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

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

※ 유연근무제에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『[유연근무제](#)』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

▶ 시간선택제 일자리

■ 시간선택제 일자리란

■ “시간선택제 일자리”란 근로자의 필요에 따라 전일제 근로자보다 짧게 일하면서 기본적인 근로조건이

보장되고, 차별이 없는 일자리입니다<출처: 일-생활 균형 홈페이지 (<http://www.worklife.kr>) -근로시간 단축제도-워라밸일자리 장려금 참조>.

■ 시간선택제 일자리 유형

■ 시간선택제 일자리의 유형은 다음과 같습니다<출처: 일-생활 균형 홈페이지 (<http://www.worklife.kr>) -시간선택제 참조>.

▶ 전환형 시간선택제: 임신, 육아, 자기계발, 가족돌봄, 건강 등의 필요에 따라 일정기간 동안 근로시간을 줄여 시간선택제로 일하고, 전환기간 만료 또는 전환 사유가 해소되면 전일제로 복귀하여 근무할 수 있는 제도 (「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제2항 참조)

▶ 채용형 시간선택제: 전일제 근로자보다 근로시간이 짧은 일자리를 만들어 근로자를 채용하는 제도

※ 시간선택제 일자리에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『[시간선택제 근로자](#)』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

1.2. 배우자 출산휴가

1.2.1. 배우자 출산휴가 신청

▶ 배우자 출산휴가 대상 등

■ 대상

■ 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 배우자 출산휴가를 주어야 합니다 (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항 전단).

■ 휴가 기간

■ 사업주는 근로자에게 10일의 배우자 출산휴가 기간을 주어야 하며, 이 기간은 유급으로 합니다 (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항).

※ 배우자 출산휴가 기간 중 휴일 포함 여부

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

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

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

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

■ 위반 시 제재

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

※ 배우자 출산휴가 급여와의 관계

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

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

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

▶ 배우자 출산휴가의 사용

■ 청구 기한

- 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제3항).

※ 배우자 출산휴가 시작일과 종료일

Q. 배우자 출산휴가 기간이 출산한 날부터 90일이 지나도 사용할 수 있나요?

A. 배우자 출산휴가는 출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 휴가 종료일은 출산일부터 90일이 넘어가도 상관없습니다.

즉, 출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작하기만 하면 되니 너무 걱정하지 마세요!

<출처: 고용노동부, 『배우자 출산휴가급여 시행지침』(2019. 9.) 참조>

■ 분할 사용

- 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제4항).

※ 분할 사용 방법

Q. 배우자 출산휴가를 나눠서 사용하는 경우, 2번째 사용기간에 제한이 있나요?

A. 배우자 출산휴가는 분할하여 사용하는 경우, 그 사용일수에 제한이 없습니다. 다만, 2번째 사용기간은 출산일부터 90일 이내에 그 휴가를 시작해야 합니다.

<출처: 고용노동부, 『배우자 출산휴가급여 시행지침』(2019. 9.) 참조>

1.2.2. 배우자 출산휴가 급여

▶ 배우자 출산휴가 급여 대상

■ 지급 조건

- 고용노동부장관은 배우자 출산휴가를 받은 근로자 중 다음의 요건을 모두 갖춘 근로자에게 배우자 출산휴가 급여를 지급합니다(「고용보험법」 제75조, 「고용보험법 시행령」 제100조 및 제94조).
 - ▶ 휴가가 끝난 날 이전에 피보험 단위기간(「고용보험법」 제41조)이 합산하여 180일 이상일 것
 - ▶ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것
- √ 다만, 그 기간에 다음에 해당하는 사유로 배우자 출산휴가 급여를 신청할 수 없었던 근로자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다.

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병·부상

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

■ 배우자 출산휴가를 받은 근로자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이어야 배우자 출산휴가 급여를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제76조제1항제2호 단서).

※ 우선지원 대상기업 범위

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

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

중소기업(「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항)은 위의 기준에 해당하지 않아도 우선지원 대상기업으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제12조제2항).

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

■ 지급 기간

■ 배우자 출산휴가 급여는 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해 지급됩니다(「고용보험법」 제76조제1항제2호 본문).

▶ 배우자 출산휴가 급여의 신청

■ 신청 방법

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

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

■ 신청 기한

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

※ 배우자 출산휴가 급여 수급권 대위

Q. 저희 회사는 근로자에게 배우자 출산휴가 급여에 따른 금액을 미리 지급하고 있는데요. 이런 경우, 근로자가 국가로부터 받기로 되어 있던 배우자 출산휴가 급여는 어떻게 처리되나요?

A. 사업주가 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 금액(상한액 한도)에 대해 그 근로자의 배우자 출산휴가 급여를 받을 권리를 대위합니다(「고용보험법」 제75조의2).

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

▶ 배우자 출산휴가 급여액

■ 지급 금액

■ 배우자 출산휴가 급여는 배우자 출산휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 일할 계산한 금액을 지급액으로 합니다[「고용보험법」 제76조제1항 및 고용노동부 『[배우자 출산휴가급여 시행지침](#)』(2019. 9.) 참조].

■ 상한액 및 하한액

■ 배우자 출산휴가 급여의 상한액과 하한액은 다음과 같습니다[「고용보험법」 제76조제2항, 「고용보험법 시행령」 제101조 및 「[배우자 출산휴가 급여 상한액 고시](#)」(고용노동부고시 제2023-84호, 2024. 1. 1. 발령·시행)]

- ▶ 상한액: 401,910원
- ▶ 하한액

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

▶ 배우자 출산휴가 급여의 제한 등

■ 급여의 지급 제한

- 근로자가 배우자 출산휴가 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 배우자 출산휴가 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제1항).
- 근로자가 배우자 출산휴가 기간 중에 다음에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 배우자 출산휴가 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제77조, 제73조제2항, 제70조제3항 및 「고용보험법 시행규칙」 제116조제3항).
 - ▶ 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
 - ▶ 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 150만원(「고용보험법 시행령」 제95조제1항 단서) 이상인 경우
- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 배우자 출산휴가 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 배우자 출산휴가 급여를 받을 수 없습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 본문).
 - ▶ 다만, 그 급여와 관련된 배우자 출산휴가 이후에 새로 배우자 출산휴가 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 배우자 출산휴가 급여는 그렇지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 단서).
- 배우자 출산휴가 기간 중 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 배우자 출산휴가 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 「고용보험법 시행규칙」 제118조의2에 따라 지급이 제한되는 배우자 출산휴가 급여의 범위를 달리 정할 수 있습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제5항).
- 급여의 감액
 - 근로자가 배우자 출산휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 배우자 출산휴가 급여를 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액은 배우자 출산휴가 급여에서 빼고 지급됩니다(「고용보험법」 제77조, 제73조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제104조 본문).
 - ▶ 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 근로자에게 사업주가 인상된 통상임금과 배우자 출산휴가 급여의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않습니다(「고용보험법 시행령」 제104조 단서).

1.3. 가족돌봄 지원

1.3.1. 가족돌봄휴직

▶ 가족돌봄휴직 대상 및 기간

- 대상
 - 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인해 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 함)을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항 본문).
- 휴직 기간
 - 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호 전단).
 - 가족돌봄휴직을 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호 후단).

※ 근속기간 포함 여부

Q. 가족돌봄휴직을 사용하면, 그 휴직 기간은 근속기간에서 제외되는 건가요?

A. 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제 22조의2제7항 본문).

다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항 단서).

■ 위반 시 제재

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

▶ **가족돌봄휴직의 제한**

■ 제한 사유

- 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄휴직이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제 16조의3제1항).
 - ▶ 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
 - ▶ 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 - ▶ 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우(다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)
 - ▶ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)
 - ▶ 근로자의 가족돌봄휴직으로 인해 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

■ 대체방안 협의

- 사업주는 위의 사유로 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제3항).
 - ▶ 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 - ▶ 연장근로의 제한
 - ▶ 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
 - ▶ 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

▶ **가족돌봄휴직의 신청**

■ 신청 방법

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

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

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

■ 연기 신청

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

- 다만, 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 가족을 돌보기 곤란한 경우로 돌봄휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 원래의 예정일 7일 전까지 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의6, 제12조제2항 후단 및 제11조제2항제3호).

▶ 가족돌봄휴직 신청의 철회 등

■ 신청 철회

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

■ 신청 무효

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

▶ 가족돌봄휴직의 종료

■ 종료 사유의 통지

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

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

■ 휴직 종료일

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

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

1.3.2. 가족돌봄휴가

▶ 가족돌봄휴가 대상 및 기간

■ 대상

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

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

■ 휴가 기간

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

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

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

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

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

※ 연장된 가족돌봄휴가에 관한 규정은 종전의 규정에 따라 2020년 1월 1일 이후 가족돌봄휴가를 모두 사용한 근로자에게도 적용합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 (법률 제17489호, 2020. 9. 8.) 부칙 제2조).

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

■ 위반 시 제재

■ 사업주가 가족돌봄휴가(연장된 가족돌봄휴가 포함) 신청을 받고 이를 허용하지 않은 경우 500만원 이하의 과태료를 부과합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제2항제8호).

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

▶ 가족돌봄휴가의 제한

- 제한 사유
 - 사업주는 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우에는 가족돌봄휴가를 허용하지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제2항 본문).
 - 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌보아야 하는 경우에는 가족돌봄휴가를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제2항 단서).

▶ 가족돌봄휴가의 신청

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

1.3.3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

▶ 가족돌봄등근로시간단축의 대상 및 기간

- 근로시간 단축 대상
 - 사업주는 근로자가 다음 중 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 본문).
 - ▶ 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
 - ▶ 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
 - ▶ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
 - ▶ 근로자의 학업을 위한 경우
- 근로시간 단축 기간
 - 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 합니다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제4항).
- 근로시간 단축 후 근로시간
 - 사업주가 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제3항).
 - 사업주는 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의4제3항).
- 위반 시 제재
 - 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나 근로조건을 불리하게 한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제7호 및 제8호).

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자가 연장근로를 명시적으로 청구하지 않았으나 사업주가 연장근로를 요구하는 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제3항) .

※ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 제도는 다음의 구분에 따라 시행합니다[「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제16558호, 2019. 8. 27.) 부칙 제2조].

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

▶ 가족돌봄등근로시간단축의 제한

- 제한 사유
 - 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄 등 근로시간 단축이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의8) .
 - ▶ 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
 - ▶ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외함)
 - ▶ 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
 - ▶ 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우
- 대체방안 협의
 - 사업주는 위의 사유로 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제2항) .

▶ 가족돌봄등근로시간단축의 신청

- 신청 방법
 - 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 가족돌봄등근로시간단축을 시작하려는 날(이하 "가족돌봄등단축개시예정일"이라 함)의 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 신청사유, 가족돌봄등단축개시예정일, 가족돌봄등근로시간단축을 종료하려는 날(이하 "가족돌봄등단축종료예정일"이라 함), 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제1항) .
 - 사업주는 근로자가 위에 따른 신청기한이 지난 뒤에 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 경우에는 그 신청일로부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 개시일을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야

합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7제2항).

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

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

■ 연장 신청

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

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

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

▶ 가족돌봄등근로시간단축 신청의 철회 등

■ 신청 철회

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

■ 신청 무효

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

- ▶ 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
- ▶ 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 해당 질병 또는 부상 등의 치유
- ▶ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 또는 근로자의 학업을 위해 근로시간단축을 신청한 경우 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

▶ 가족돌봄등근로시간단축의 종료

■ 종료 사유의 통지

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

- ▶ 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 근로시간단축 중인 경우 : 해당

가족의 사망 또는 질병 등의 치유

▶ 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위해 근로시간단축 중인 경우 : 해당 질병 또는 부상 등의 치유

▶ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 또는 근로자의 학업을 위해 근로시간단축 중인 경우 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

■ 사업주는 위에 따라 통지를 받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제 16조의11제2항) .

■ 가족돌봄등근로시간단축 종료일

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

▶ 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우: 그 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일의 전날

▶ 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날

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

1.4. 양육 지원

1.4.1. 어린이집 이용 등

▶ 직장어린이집 이용

■ 직장어린이집 설치

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

■ 위의 사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치할 수 없을 때에는 사업주 공동으로 직장어린이집을 설치·운영하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원해야 합니다(「영유아보육법」 제 14조제1항 단서) .

■ 직장어린이집 이용 차별금지

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

※ 보육료 및 양육수당 지원

Q. 아이를 어린이집에 보내는 경우 금전적인 지원을 받을 수 있다고 하던데, 자세히 알고 싶어요.

A. 0-5세 자녀를 어린이집에 보내는 경우 소득계층과 상관없이 누구든지 보육료를 지원받을 수 있어요.

다만, 보육료를 지원받기 위해서는 「영유아보육법」 제10조에 의한 국·공립, 사회복지법인, 법인·단체 등 , 직장, 가정, 부모협동, 민간어린이집을 이용해야 합니다(「2024년도 보육사업안내」, 보건복지부 참조) .

만약, 어린이집, 유치원, 종일제 아이돌봄서비스 등을 이용하지 않고 가정에서 자녀를 양육하고 있다면 양육수당을 지원받을 수 있습니다(「영유아보육법」 제34조의2).

※ 보육료 및 양육수당에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『[영유아 보육](#)』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

※ 어린이집 보육시간 구분 시행(2020. 3. 1. 시행)

Q. 갑자기 회사에 일이 생겨 퇴근이 늦어지는 경우, 어린이집에 맡겨둔 아이를 제때 찾을 수 없어 난감할 때가 많은데요. 이런 문제를 해결할 방법이 없나요?

A. 「영유아보육법」(2019. 4. 30. 개정, 2020. 3. 1. 시행) 개정을 통해, 어린이집 보육시간을 다음과 같이 “기본보육”과 “연장보육”으로 구분하고 보육시간별로 보육교사를 배치할 수 있게 되었습니다(「영유아보육법」 제24조의2 및 제17조제2항).

1. 기본보육: 어린이집을 이용하는 모든 영유아에게 필수적으로 제공되는 과정으로, 「영유아보육법 시행규칙」으로 정하는 시간 이하의 보육
2. 연장보육: 기본보육을 초과하여 보호자의 욕구 등에 따라 제공되는 보육

또한, 어린이집에는 보육교사의 업무 부담을 경감할 수 있도록 보조교사를 두도록 하고, 휴가 또는 보수교육 등으로 보육교사의 업무에 공백이 생기는 경우에는 이를 대체할 수 있는 대체교사를 배치해야 합니다(「영유아보육법」 제17조제3항 및 제4항).

▶ **아이돌봄서비스 이용**

■ **이용 대상**

- “아이돌봄서비스”란 만 12세 이하 아동의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말합니다(「아이돌봄 지원법」 제2조제1호 및 제3호).
- 예산부족이나 아이돌보미 수급이 원활하지 않는 등 정당한 사유가 있는 경우를 제외하고 다음의 어느 하나에 해당하는 사람은 우선적으로 아이돌봄서비스를 이용할 수 있습니다(「아이돌봄 지원법」 제13조의2 및 「아이돌봄 지원법 시행규칙」 제10조의2).
 - ▶ 기초생활수급자(「국민기초생활 보장법」 제2조제2호)의 자녀
 - ▶ 차상위계층(「국민기초생활 보장법」 제2조제11호)의 자녀
 - ▶ 한부모가족 보호대상자(「한부모가족지원법」 제5조 및 제5조의2)의 자녀
 - ▶ 청소년부모(「청소년복지 지원법」 제2조제6호)의 자녀
 - ▶ 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애인 중 장애의 정도가 심한 장애인의 자녀
 - ▶ 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애인 중 장애의 정도가 심한 장애인이 형제자매인 아이
 - ▶ 다문화가족(「다문화가족지원법」 제2조제1호)의 자녀
 - ▶ <atitle="팝업으로 이동" >「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 별표 3에 따른 상이등급 중 1급부터 3급까지의 상이등급에 해당하는 사람의 자녀
 - ▶ 부모의 취업 또는 생계활동 등으로 양육을 원활히 할 수 없는 맞벌이 가정의 자녀
 - ▶ 아이돌봄서비스 비용의 전부 또는 일부를 지원받는 가구의 보호자로서 만 12세 이하 자녀가 3명 이상인 사람 또는 만 36개월 이하 자녀가 2명 이상인 사람

■ **이용 방법**

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

- 아이돌봄서비스의 비용 지원을 신청하려는 보호자는 아이돌봄 서비스 지원신청서에 다음의 서류를 첨부하여 관할 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사 또는 특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장에게 제출해야 합니다(「아이돌봄 지원법」 제22조제1항 및 「아이돌봄 지원법 시행규칙」 제15조제1항 전단).
 - ▶ 소득·재산 신고서 및 소득·재산을 확인할 수 있는 서류(해당 시·군·구 소속 공무원이 그 내용을 확인할 수 없거나 신청서의 기재사항과 공부상의 내용이 다른 경우만 해당)
 - ▶ 건강보험료 납부확인서 등 증명 자료
 - ▶ 비용 지원을 신청한 사람과 그 가구원의 금융정보, 신용정보 또는 보험정보(이하 "금융정보등"이라 함) 제공동의서
 - ▶ 비용 지원을 신청한 사람의 신분을 확인할 수 있는 신분증명서나 서류(주민등록증, 운전면허증, 장애인등록증, 여권, 그 밖에 여성가족부장관이 정하는 서류를 말함)
 - ▶ 가족관계증명서

※ 아이돌봄 서비스에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『[신혼부부](#)』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

※ 아동수당 지원

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

A. 아동 양육에 따른 경제적 부담을 경감하고 건강한 성장 환경을 조성하기 위해 8세 미만의 아동에게 매월 10만원의 아동수당을, 그 중 1세 미만의 아동에게는 매월 100만원, 1세 이상 2세 미만의 아동에게는 50만원의 아동수당을 추가로 지급하고 있습니다(「아동수당법」 제1조, 제4조 및 「아동수당법 시행령」 제2조).

즉, 아동수당은 모든 아동이 기본적인 권리와 복지를 누릴 수 있도록 경제적 수준과 상관없이 8세 미만의 아동이면 누구나 받을 수 있습니다.

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

2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축

2.1. 육아휴직

2.1.1. 육아휴직 신청

▶ 육아휴직 대상 및 기간

■ 대상

- 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위해 휴직(이하 "육아휴직"이라 함)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문).

■ 휴직 기간

- 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하고, 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 및제19조의4제1항 전단).

▶ 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항 후단).

- ※ 『육아휴직의 분할사용 횟수』에 관한 규정은 2020년 12월 8일 당시 종전의 규정에 따라 휴직하였거나 휴직 중인 사람에 대해서도 적용합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제17602호, 2020. 12. 8. 개정·시행) 부칙 제2조).

■ 위반 시 제재

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

※ 육아휴직 기간의 근속기간 포함

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

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

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

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

▶ 육아휴직의 제한

■ 제한 사유

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

▶ 육아휴직의 신청

■ 신청 방법

■ 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 아래에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제1항).

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 함)
3. 휴직개시예정일
4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 함)
5. 육아휴직 신청 연월일

■ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제2항).

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

■ 휴직개시예정일 변경 신청

■ 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일 전에 다음의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직개시예정일을 원래의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조제1항 및 제11조제2항).

- ▶ 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
- ▶ 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

■ 휴직종료예정일 연기 신청

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

- ▶ 다만, 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우 또는 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전까지 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4, 제12조제2항 후단, 제11조제2항제1호 및 제3호).

▶ 육아휴직 신청의 철회 등

■ 신청 철회

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

■ 신청 무효

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

13조제2항) .

- 1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
 - 2. 위 1. 외의 근로자가 육아휴직을 신청한 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 양자인 영유아의 파양이나 입양의 취소
 - 다. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우
- 근로자는 위와 같은 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제13조제3항) .

육아휴직의 종료

■ 종료 사유의 통지

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

- 1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
- 2. 위 1 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우

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

■ 휴직 종료일

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

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

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

2.1.2. 육아휴직 급여

육아휴직 급여 대상

■ 지급 요건

■ 고용노동부장관은 육아휴직을 30일(출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 부여받은 근로자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 근로자에게 육아휴직 급여를 지급합니다(「고용보험법」 제70조제1항) .

▶ 육아휴직 급여의 신청

■ 신청 방법

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

- ▶ 육아휴직 급여 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제100호서식)
- ▶ 육아휴직 확인서 1부(최초 1회로 한정)(「고용보험법 시행규칙」 별지 제102호서식)
- ▶ 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- ▶ 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료의 사본 1부
- ▶ 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우만 해당함)
- ▶ 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 신청하는 경우(「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항) 같은 자녀에 대해 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
- ▶ 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직 급여를 신청하는 경우 해당 자격을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

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

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

- ▶ 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
- ▶ 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원(「고용보험법 시행령」 제95조제1항 단서) 이상인 경우

■ 신청 기한

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

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

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

▶ 육아휴직 급여액

■ 지급 금액

■ 육아휴직 급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 80%에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 합니다. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은

경우에는 70만원으로 합니다(「고용보험법」 제70조제4항 및 「고용보험법 시행령」 제95조제1항).

- 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 위에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제95조제2항).
- 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우 위에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제95조제3항).
- 지급 시기
 - 육아휴직 급여의 75%에 해당하는 금액(다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음의 구분에 따른 금액)은 매월 지급합니다(「고용보험법 시행령」 제95조제4항).
 - ▶ 육아휴직 급여의 75%에 해당하는 금액이 위에 따른 최소 지급액보다 적은 경우: 위의 구분에 따른 최소 지급액
 - ▶ 비례계산에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 75%에 해당하는 금액이 위의 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액보다 적은 경우: 위의 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액
 - 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우(근로계약 기간의 만료로 6개월 이상 계속 근무할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 근로계약 기간의 만료로 육아휴직이 종료되거나 사업장 복직 후 근로계약 기간 만료일까지 계속 근무한 경우를 말함)에 합산하여 일시불로 지급합니다(「고용보험법 시행령」 제95조제4항).

※ 육아휴직 보너스제

Q. 아내의 육아휴직이 끝나면 제가 육아휴직을 신청하려고 하는데요. 아무래도 경제적인 부담 때문에 육아휴직을 사용하는게 맞는지 고민이 됩니다.

A. 네. 자녀를 돌보려면 육아휴직을 사용할 수 밖에 없는 상황인데, 육아휴직을 하게 되면 가계의 수입이 줄어드니 고민이 많으실 것 같습니다.

큰 도움이 되지는 못하겠지만, “육아휴직 급여 특례 제도”를 두고 아빠(또는 엄마)들의 육아휴직을 지원하고 있는데요.

즉, 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 근로자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금의 100%(상한액 250만원)를 지원하고 있습니다(「고용보험법 시행령」 제95조의2).

▶ 육아휴직 급여의 제한 등

- 급여의 지급 제한
 - 근로자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제73조제1항).
 - 근로자가 육아휴직 기간 중에 다음에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제73조제2항, 제70조제3항 및 「고용보험법 시행규칙」 제116조제3항).
 - ▶ 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
 - ▶ 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 150만원(「고용보험법 시행령」 제95조제1항 단서) 이상인 경우
 - 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제73조제4항 본문).
 - ▶ 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른

육아휴직 급여는 지급됩니다(「고용보험법」 제73조제4항 단서).

- 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 「고용보험법 시행규칙」 제118조의2에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있습니다(「고용보험법」 제73조제5항).
- 급여의 감액
 - 근로자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 다음의 구분에 따른 금액을 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 다음의 구분에 따른 금액에서 빼고 지급합니다(「고용보험법」 제73조제3항, 「고용보험법 시행령」 제98조).
 - ▶ 「고용보험법 시행령」 제95조제1항, 제95조의2제1항제2호 또는 제95조의3제1항제2호·제3항제2호에 따른 육아휴직 급여(「고용보험법 시행령」 제95조제3항을 적용하여 일수에 비례하여 계산한 육아휴직 급여를 포함)의 경우: 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다만, 그 금액이 「고용보험법 시행령」 제95조제1항 단서, 제95조의2제1항제2호 단서, 제95조의3제1항제2호 단서 또는 제95조의3제3항제2호 단서에 따른 최소 지급액보다 적은 경우에는 그 최소 지급액으로 함)
 - ▶ 「고용보험법 시행령」 제95조의2제1항제1호, 제95조의3제1항제1호 또는 제95조의3제3항제1호에 따른 육아휴직 급여(「고용보험법 시행령」 제95조제3항을 적용하여 일수에 비례하여 계산한 육아휴직 급여를 포함)의 경우:육아휴직 급여의 100분의 100에 해당하는 금액

2.2. 육아기 근로시간 단축

2.2.1. 육아기 근로시간 단축 신청

▶ 육아기 근로시간 단축 대상 및 기간 등

- 대상
 - 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 함)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 본문).
- 단축 가능 근로시간
 - 육아기 근로시간 단축 기간 중의 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제3항).
- 육아기 근로시간 단축 사용 기간
 - 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제4항 본문).
 - ▶ 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제4항 단서).

※ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 각각 사용은 2019년 10월 1일 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용합니다[「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제16558호, 2019. 8. 27. 개정, 2019. 10. 1. 시행) 부칙 제4조 참조].

Q. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제16558호, 2019. 8. 27. 개정, 2019. 10. 1. 시행, 이하 「남녀고용평등법」이라 함)이 시행되기 전에 이미 육아휴직 1년을 사용한 사람도 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는지

A. 육아휴직 기간 및 육아기 근로시간 단축 기간이 확대됨에 따른 사업주의 부담이 불가피하므로 이를 완화하기 위하여 「남녀고용평등법」 부칙 제4조는 같은 법 시행일을 기준으로 종전 규정에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 근로자 중에서 시행일 이후 이를 사용하는 경우 개정된 제19조의2가 적용된다고 보는 것이 부칙을 둔 개정취지에 부합하고, 남녀고용평등법 시행 전에 이미 육아휴직 1년을 사용한 근로자는 구 남녀고용평등법 규정에 따라 더 이상 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없으므로 남녀고용평등법 제19조의2의 적용대상으로 보기 어렵습니다.

따라서 남녀고용평등법이 시행되기 전에 이미 육아휴직 1년을 사용한 사람은 같은 법 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없습니다.

<법제처, 19-0579, 2019년 10월 1일 전에 육아휴직을 1년 사용한 사람이 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는지 여부(2020.01.23.)>

- 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제2항 전단).
 - ▶ 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 함) 이상이 되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제2항 후단).
- 위반 시 제재
 - 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 사업주는 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제6호).

※ 육아기 근로시간 단축 중 근로조건

육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제2항).

▶ 이를 위반한 사업주는 500만원 이하의 과태료를 부과받습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제5호).

사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제3항).

▶ 이를 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사업주는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제3항).

▶ 육아기 근로시간 단축의 제한

- 제한 사유
 - 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 육아기 근로시간 단축이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의2).
 - ▶ 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
 - ▶ 사업주가 직업안정기관(「직업안정법」 제2조의2제1호)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)
 - ▶ 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에

육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

■ 대체방안 협의

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

▶ 육아기 근로시간 단축의 신청

■ 신청 방법

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

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

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

■ 단축종료예정일 연기 신청

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

▶ 다만, 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우 또는 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우로 단축종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전까지 신청해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의4, 제12조제2항 후단, 제11조제2항제1호 및 제3호).

▶ 육아기 근로시간 단축 신청의 철회 등

■ 신청 철회

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

■ 신청 무효

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

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 위 1. 외의 근로자가 육아휴직을 신청한 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 양자인 영유아의 파양이나 입양의 취소
 - 다. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

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

▶ 육아기 근로시간 단축의 종료

▪ 종료 사유의 통지

- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정함)에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제1항).
- 사업주는 육아기 근로시간 단축 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려줘야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제2항).

▪ 단축 근로 종료일

- 근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제3항).
 - ▶ 근로자가 위에 따라 통지를 하고 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우: 그 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일의 전날
 - ▶ 근로자가 위에 따라 통지를 하였으나 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우: 근로자가 사유를 통지한 날부터 30일이 되는 날
 - ▶ 근로자가 위에 따라 통지를 하지 않은 경우: 영유아의 사망 등 육아기 근로시간 단축의 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하거나 육아휴직 또는 출산전후휴가를 시작하는 경우에는 그 새로운 육아기 근로시간 단축, 육아휴직 또는 출산전후휴가 개시일의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의3제4항).

2.2.2. 육아기 근로시간 단축 급여

▶ 육아기 근로시간 단축 급여 대상

▪ 지급 요건

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

▶ 육아기 근로시간 단축 급여의 신청

▪ 신청 방법

- 육아기 근로시간 단축급여를 지급받으려는 사람은 다음의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 신청해야 합니다(「고용보험법」 제73조의2제4항, 「고용보험법 시행규칙」 제116조제1항 전단 및 제2호).
 - ▶ 육아기 근로시간 단축 급여 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제100호서식)
 - ▶ 육아기 근로시간 단축 확인서 1부(최초 1회로 한정)(「고용보험법 시행규칙」 별지 제102호서식)
 - ▶ 육아기 근로시간 단축 전·후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부

▶ 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료(단축된 소정근로시간을 초과한 근로를 이유로 지급받은 금품은 별도로 확인할 수 있어야 함) 사본 1부

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

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

▶ 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우

▶ 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원(「고용보험법 시행령」 제95조제1항 단서) 이상인 경우

■ 신청 기한

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

■ 다만, 해당 기간에 다음의 사유로 육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하면 됩니다(「고용보험법」 제73조의2제2항 단서, 「고용보험법 시행령」 제104조의2제1항 및 94조).

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

▶ 육아기 근로시간 단축 급여액

■ 지급 금액

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

1. 매주 최초 5시간 단축분

$$\text{육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(200만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 함)} \times \frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

2. 나머지 근로시간 단축분

$$\text{육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 80\%에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 함)} \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

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

▶ 육아기 근로시간 단축 급여의 제한 등

■ 급여의 지급 제한

- 근로자가 육아기 근로시간 단축급여 기간 중에 그 사업에서 이직한 경우에는 그 이직하였을 때부터 육아기 근로시간 단축급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제1항).
- 근로자가 육아기 근로시간 단축 기간 중에 다음에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아기 근로시간 단축 급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제74조제2항, 제73조제2항, 제70조제3항 및 「고용보험법 시행규칙」 제116조제3항).
 - ▶ 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
 - ▶ 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 150만원(「고용보험법 시행령」 제95조제1항 단서) 이상인 경우
- 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아기 근로시간 단축 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아기 근로시간 단축급여가 지급되지 않습니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제4항 본문).
 - ▶ 다만, 그 급여와 관련된 육아기 근로시간 단축 이후에 새로 육아기 근로시간 단축급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아기 근로시간 단축급여는 지급됩니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제4항 단서).
- 육아기 근로시간 단축 기간 중 취업한 사실을 기재하지 않거나 거짓으로 기재하여 육아기 근로시간 단축 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 「고용보험법 시행규칙」 제118조의2에 따라 지급이 제한되는 육아기 근로시간 단축 급여의 범위를 달리 정할 수 있습니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 제73조제5항).

■ 급여의 감액

- 근로자가 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 다음의 구분에 따른 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급됩니다(「고용보험법」 제74조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제104조의4).
 1. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금 인상이 없는 경우 : 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
 2. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우
 - 가. 통상임금이 인상된 날의 전날 까지: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
 - 나. 통상임금이 인상된 날 이후: 통상임금이 인상된 날을 기준으로 한 월 통상임금

2.3. 사업주에 대한 지원

2.3.1. 고용안정장려금

▶ 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금

■ 지원 대상

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

※ 우선지원 대상기업 범위

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

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

중소기업(「중소기업기본법」 제2조제1항 및 제3항)은 위의 기준에 해당하지 않아도 우선지원 대상기업으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제12조제2항).

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

■ 지급 금액

- 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금은 다음에 해당하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직 등의 개월(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관의 근로자가 육아휴직을 한 경우 그 기간은 제외) 수를 곱한 금액으로 하여, 1년을 한도로 지급합니다[「고용보험법 시행령」 제29조제3항, 「[고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정](#)」(고용노동부고시 제 2024-5호, 2024. 1. 15. 발령·시행) 제18조 및 별표 5 제1호·제2호].

자녀 연령		연간총액	1개월 지급액
육아휴직	만 12개월 이내 (3개월 이상 연속하여 육아휴직 부여 시 적용)	870만원	첫 3개월 200만원, 이후 육아휴직 기간 30만원
	만 12개월 초과	360만원	30만원
육아기 근로시간단축	기본	360만원	30만원
	인센티브 적용	480만원	40만원

■ 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 인센티브를 적용합니다.

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

■ 지급 시기

■ 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 사업주가 육아휴직 등을 30일 이상 허용한 경우에 지급하고, 나머지 금액은 해당 사업주가 육아휴직 등을 사용한 근로자를 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우에 합산하여 한꺼번에 지급합니다(「고용보험법 시행령」 제 29조제5항제1호).

※ 종전의 규정에 따라 이미 지급된 1개월분이 있는 경우에는 그 1개월분에 대해서는 적용하지 않고, 2020년 3월 31일 이후 해당 사업주에게 지급하는 출산육아기 고용안정장려금분부터 적용합니다[「고용보험법 시행령」 (대통령령 제30593호) 부칙 제5조].

■ 신청 방법

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

- ▶ 해당하는 사업별 지급 신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제 22호부터 제26호까지의 서식)
- ▶ 피보험자의 육아휴직 등 실시를 증명하는 서류 사본 1부

■ 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제51조제2항제1호).

▶ 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금

■ 지원 대상

■ 고용노동부장관은 피보험자(근로자)에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축(이하 "육아기 근로시간 단축 등"이라 함)을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업 사업주에게 고용안정장려금을 지급합니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호).

▶ 사업주는 다음 중 어느 하나에 해당하여야 합니다.

√ 육아기 근로시간 단축 등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어유산·사산 휴가 또는 육아기

근로시간 단축을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 경우

√ 피보험자인 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 육아기 근로시간 단축 등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용한 기간은 30일 이상이어야 함.

※ 2020년 1월 1일 당시 임신 중인 근로자에게 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하고 있는 경우에 대해서도 적용합니다[(«고용보험법 시행령» (대통령령 제30296호) 부칙 제2조)].

▶ 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말함) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키지 않을 것

■ 지급 금액

■ 출산육아기 대체인력 채용에 대한 고용안정장려금(이하 “대체인력지원금”이라 함)은 다음의 금액에 육아기 근로시간 단축 등을 사용한 기간(육아기 근로시간 단축 등을 사용하기 전 2주간의 업무 인수인계기간을 포함) 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱한 금액으로 합니다 («고용보험법 시행령» 제29조제4항 전단, 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정» 제18조제2항 및 별표 5 제3호) .

구분	인수인계기간 중1개월 지급액	1개월 지급액
우선지원대상기업	120만원	80만원

▶ 「고용보험법 시행령» 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대해 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 하며, 이 경우 대체인력지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액을 초과할 수 없습니다 («고용보험법 시행령» 제29조제4항) .

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

■ 지급 시기

■ 다음의 구분에 따른 금액은 사업주가 피보험자(근로자)에게 육아기 근로시간 단축 등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우 지급하고, 나머지 금액은 육아기 근로시간 단축 등을 사용한 근로자를 육아기 근로시간 단축 등이 끝난 후 1개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우(사업주가 해당 근로자의 자기 사정으로 인하여 1개월 이상 계속 고용하지 못한 경우를 포함)에 합산하여 한꺼번에 지급합니다 («고용보험법 시행령» 제29조제5항제2호) .

- ▶ 업무 인수인계기간: 대체인력지원금의 100분의 100
- ▶ 육아기 근로시간 단축 등의 기간: 대체인력지원금의 100분의 50

■ 신청 방법

■ 대체인력지원금을 지급받으려는 사업주는 다음의 서류를 소재지 관할 직업안정기관에 제출해야 합니다 («고용보험법 시행규칙» 제51조제1항제2호 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정» 제19조제3항 단서) .

- ▶ 해당하는 사업별 지급 신청서 («고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정» 별지 제22호부터 제26호까지의 서식)
- ▶ 피보험자의 육아기 근로시간 단축 등을 증명하는 서류 사본 1부
- ▶ 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본과 월별 임금대장 사본 각 1부

■ 대체인력지원금은 다음의 구분에 따라 신청할 수 있습니다 («고용보험법 시행규칙» 제51조제2항제2호) .

- ▶ 업무 인수인계기간에 해당하는 금액 : 육아기 근로시간 단축 등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청
- ▶ 육아기 근로시간 단축 등의 기간에 해당하는 금액 : 육아기 근로시간 단축 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청
- ▶ 위에 해당하는 금액을 제외한 나머지 금액: 육아기 근로시간 단축 등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 신청

▶ 고용안정장려금 지급제한 등

■ 지급 제한

- 고용노동부장관은 2017년 1월 1일 이후 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주에 대해서는 고용안정장려금을 지급하지 않습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항 단서 및 부칙(대통령령 제27738호) 제2조).

■ 금액의 감액

- 고용노동부장관은 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음의 어느 하나에 해당하게 된 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있습니다(「고용보험법」 제26조의2 및 「고용보험법 시행령」 제40조의2).
 - ▶ 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
 - ▶ 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
 - ▶ 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
 - ▶ 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우

3. 직장복귀 지원 등

3.1. 계속 근로 및 고용 지원

3.1.1. 계속 근로 지원

▶ 불리한 처우 등 금지

■ 해고 및 불리한 처우 금지

- 사업주는 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제5항, 제19조제3항 본문, 제19조의2제5항, 제22조의2제5항 및 제22조의3제5항).

■ 육아휴직 기간 중 해고 금지

- 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고할 수 없습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 본문).
 - ▶ 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 예외로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 단서).

■ 위반 시 제재

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

▶ 같은 업무 복귀 등

■ 같은 업무 또는 같은 수준 임금의 직무로 복귀

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

■ 위반 시 제재

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

▶ 그 밖의 지원

■ 육아지원을 위한 조치

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

- ▶ 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
- ▶ 연장근로의 제한

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

■ 직장복귀 지원

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

3.1.2. 세제혜택 등

▶ 육아휴직 복귀자 고용 기업 세액공제

■ 지원 대상

- 중소기업 또는 중견기업이 다음의 요건을 모두 충족하는 사람(이하 "육아휴직 복귀자"라 함)을 2022년 12월 31일까지 복직시키는 경우에는 세액공제를 받을 수 있습니다(「조세특례제한법」 제29조의3제2항 본문, 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제2항 및 제4항).

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

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

■ 세액공제 신청

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

■ 세액공제액

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

※ "인건비"란 근로의 대가로 지급하는 비용으로서 다음에 따른 인건비를 제외한 금액을 말합니다(「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제1항).

- ▶ 「소득세법」 제22조에 따른 퇴직소득에 해당하는 금액
- ▶ 「소득세법」 제29조 및 「법인세법」 제33조에 따른 퇴직급여충당금
- ▶ 「소득세법 시행령」 제40조의2제1항제2호에 따른 퇴직연금계좌에 납부한 부담금 및 「법인세법 시행령」 제44조의2제2항에 따른 퇴직연금등의 부담금

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

■ 세액공제액의 반환

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

▶ 이자상당액 = 공제받은 세액 × ① × ②

- ① 공제받은 과세연도의 종료일의 다음 날부터 납부사유가 발생한 날이 속하는 과세연도의 종료일까지의 기간
- ② 1일 10만분의 25