

보도일시	2021. 9. 30.(목) 석간 *인터넷 2021. 9. 30.(목) 6:00 이후 / 총 13쪽		
담당부서	고용노동부 고용보험기획과	과장 엄대섭 서기관 박은정 사무관 천준희	044-202-7347 044-202-7352 044-202-7359
	고용노동부 고용보험확대추진반	과장 홍경의 사무관 광수연	044-202-7918 044-202-7919
	고용노동부 여성고용정책과	과장 임동희 사무관 윤종호 사무관 신지원	044-202-7470 044-202-7472 044-202-7480

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

## 「고용보험법」 및 「고용산재보험료징수법」 하위법령 일부개정령안 입법예고(9.30.~11.9.)

- 노무제공플랫폼 기반 노무제공자 직종(퀵서비스, 대리운전) 고용보험 시행
- 3+3 부모육아휴직제 신설 및 육아휴직 급여 소득대체율 인상(50%→80%)
- 실업급여 계정 고용보험료를 0.2%p 인상

- 고용노동부(장관 안경덕)는 9월 30일 「고용보험법」 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률(이하 “고용산재보험료징수법”）」 하위법령 일부개정령안을 입법예고하고, 11월 9일까지 의견을 듣는다.
- 이번 개정안은 '22.1.1부터 노무제공플랫폼을 기반으로 한 노무제공자 고용보험이 시행됨에 따라 ▲노무제공자플랫폼사업자의 피보험자격 등에 관한 신고 방법 등 법률에서 위임한 사항을 포함하여,
  - ▲3+3 부모육아휴직제 신설 및 육아휴직 급여 소득대체율 인상(4~12개월제, 50% → 80%), ▲고령자 고용장려금 신설, ▲실업급여 계정 고용보험료를 인상 등에 관한 사항을 규정하고 있으며,
  - 고용보험제도개선TF 논의와 노·사·정 및 공익위원으로 구성된 고용보험위원회 의결(9.1. 등)을 거쳐 마련된 것이다.

- 이번에 입법예고한 「고용보험법」 및 「고용산재보험료징수법」 하위법령 일부개정령안의 주요내용은 아래와 같다.

## <1> 노무제공플랫폼 기반 노무제공자 고용보험 시행('22.1.1. 시행)

※ '특고 고용보험 세부 적용방안' 고용보험위원회 의결(21.2.15.) 사항, 「고용보험법」 제77조의7 및 「고용산재보험료징수법」 제48조의4에서 대통령령으로 위임하고 있는 사항 등 규정

### 1 퀵서비스기사·대리운전기사 고용보험 적용직종 추가

- 노무제공플랫폼을 기반으로 노무를 제공하는 직종인 '퀵서비스 기사·대리운전기사'를 고용보험 적용대상 직종으로 추가\*

\* 적용직종 관련 고보위 의결사항(21.2.15.): ▲(21.7.1~) 보험설계사, 신용카드·대출모집인 학습지교사, 방문교사, 택배기사, 대여제품방문점검원, 가전제품배송기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계종사자, 방과후강사 ▲('22.1.1) 퀵서비스기사, 대리운전기사, ▲실태조사 등을 거쳐 추가 직종 검토

### 2 노무제공플랫폼사업자의 피보험자격 등 신고 방법

- 노무제공플랫폼사업자에 대한 노무제공자 고용보험 피보험자격 신고, 보험료 원천징수 등에 관한 의무가 '22.1.1부터 시행됨에 따라,
  - 노무제공플랫폼 사업자는 노무제공자의 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 그 사유가 발생한 다음 달 15일까지 신고\*하고,
    - \* 단기노무제공자에 대해서는 노무제공내용 확인신고서를 제출하면 피보험자격 취득 및 상실에 관한 사항을 신고한 것으로 봄
  - 노무제공사업의 사업주와 노무제공자가 부담하여야 할 보험료를 원천공제하여 매월 납부토록 규정하는 등 법률 위임 사항을 구체화

### 3 노무제공플랫폼사업자가 제공해야 하는 자료 또는 정보

- 고용노동부장관이 요청하는 경우 노무제공플랫폼사업자가 제공해야 하는 자료 또는 정보로 노무제공계약 시작일 또는 종료일, 직종, 월보수액 등으로 규정

## <2> 육아휴직 지원제도 개편 [’22.1.1. 시행]

※ 관계부처 합동 ‘제4차 저출산고령사회 기본계획’(20.12.15.)에 포함된 제도개편 사항  
이행을 위해 ‘고용보험 제도개선(안)’ 고용보험위원회 의결(21.9.16.~9.17.) 사항 등 규정

### ① ‘3+3 부모육아휴직제’ 신설

- 자녀의 양육시간 확보가 중요한 영아기 자녀를 둔 부모 모두의 육아휴직 사용 및 육아 참여를 촉진하기 위해
  - 자녀가 생후 12개월이 될 때까지 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향(통상임금 80% → 100%)하여 지급

<첫 3개월의 육아휴직급여 지급수준>

구 분	현 행	개 편
부모 모두 육아휴직시	▶(첫번째) 통상임금 80% ▶(두번째) 통상임금 100%	▶(첫번째) 통상임금 100% ▶(두번째) 통상임금 100%

\* 부모 모두 3개월+3개월 육아휴직급여 지원 신설(만 0세 이하 자녀)

- 모 3개월 +父 3개월 : 각각 상한 월 300만원 지원(통상임금의 100%)
- 모 2개월 +父 2개월 : 각각 상한 월 250만원 지원(통상임금의 100%)
- 모 1개월 +父 1개월 : 각각 상한 월 200만원 지원(통상임금의 100%)
- ‘21년 출생한 자녀에 대한 육아휴직에 대해서도 적용이 가능하고,
  - ①부모 모두가 ‘22년 이후에 육아휴직을 처음 시작한 경우 외에도
  - ②첫 번째 부모가 ‘21년에 육아휴직을 사용하고, 두 번째 부모가 같은 자녀에 대해 ‘22.1.1 이후에 육아휴직을 시작한 경우에도 지원 가능

### ② 육아휴직 급여 소득대체율 인상

- 육아휴직에 따른 소득감소를 완화하고 육아휴직 사용을 촉진하기 위하여
  - 4~12개월의 육아휴직급여 수준을 통상임금의 50%(상한 월 120만원)에서 통상임금의 80%(상한 월 150만원)으로 인상

**<일반 근로자 육아휴직급여>**

구 분	현 행	개 편
1~3개월	▶통상임금 80%(상한 월 150만원)	▶통상임금 <b>80%(상한 150만원)</b>
4~12개월	▶통상임금 50%(상한 월 120만원)	



- 한부모 근로자에 대해서도 7~12개월 육아휴직급여를 통상임금 50%(상한 월 120만원)에서 통상임금 80%(상한 월 150만원)로 인상

\* (현행 지급수준) 첫 3개월은 통상임금의 100%(상한 250만원), 4~6개월 통상임금의 80%(상한 150만원), 7~12개월 통상임금의 50%(상한 120만원)

- 육아휴직급여 소득대체율 인상은 '22.1 이후의 육아휴직 기간부터 적용

### ③ '아빠육아휴직보너스제' 경과조치 운영

- 부모 모두의 육아휴직 사용을 촉진하기 위하여 현행 '아빠육아휴직 보너스제'는 '3+3 부모육아휴직제' 신설로 통폐합될 예정인데,

- '3+3 부모육아휴직제' 혜택을 받을 수 없는 생후 12개월 이상의 자녀를 가진 육아휴직자를 위하여 '22.1.1~12.31까지 '아빠육아휴직보너스제' 경과조치 운영

\* **아빠육아휴직보너스제**: 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여를 통상임금의 100%(상한 월 250만원) 지급

\* '22년 '아빠육아휴직보너스제' 신청한 육아휴직자는 '22년부터 인상되는 소득대체율은 미적용

- 두번째 부모가 ①'22년에 육아휴직을 시작하거나 ②'21년 이전에 육아휴직을 시작하였으나 '22년에 '아빠육아휴직보너스제' 기간이 1개월 이상 남은 경우\*에는

\* (예시) '21.11월 이후부터 '아빠육아휴직보너스제'를 적용받는 근로자 등

- '아빠육아휴직보너스제'와 소득대체율이 인상되는 일반 육아휴직 급여 중 유리한 제도 선택 가능

- '22년에 '아빠육아휴직보너스제'를 선택한 경우에는 ①1~3개월 육아휴직급여는 통상임금의 100%(상한 월 250만원), ②4~12개월 육아휴직급여는 월 통상임금의 50%(상한 월 120만원, 인상되는 소득대체율 미적용) 지급

#### ④ '육아휴직지원금' 신설 (출산육아기 고용안정장려금 개편)

- 근로자에게 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주에 대해서는 월 30만원을 지원하여 사업주 부담 경감 도모
  - 특히, 12개월 이내 자녀 대상 육아휴직을 촉진하기 위해 만 12개월 이내 자녀 대상 육아휴직 3개월 이상 허용 시 첫 3개월에 대해서는 지원금을 월 200만원으로 대폭 인상하여 지급
- 한편, 현행 육아휴직자 대체인력 지원금과 대규모 기업에 대한 지원 제도는 '22년부터 폐지
  - \* 다만 '21년 이전에 육아휴직을 허용하고 대체인력을 채용한 사업주(대규모기업 포함)는 기존 법령에 따라 대체인력지원금을 신청할 수 있음

#### <3> 고령자 고용장려금 신설('22.1.1. 시행)

※ '고용보험 제도개선(안)' 고용보험위원회 의결('21.9.16.~9.17.) 사항 규정

- 고령자 고용안정 및 창출 등을 위한 사업으로 '고령자 계속고용장려금\*'을 운영 중이나, 정년제도가 없는 사업장과 60세 이상 고령자를 신규 채용하는 경우는 지원대상에 해당되지 않음
  - \* 우선지원대상기업 및 중견기업을 대상으로 정년 이후 계속 고용한 근로자 1인당 분기별 90만원을 2년간 지원(피보험자의 30% 한도)
- 이에, 고령자의 적극적 노동시장 참여 등을 위해 사업주가 고용하고 있는 60세 이상의 근로자 수가 고용노동부장관이 정하는 기준\* 이상으로 증가하는 경우, 그 비용의 일부를 지원하는 '고령자 고용장려금'을 신설
  - \* (예) ①매분기별로 사업주가 고용하고 있는 월평균 60세 이상의 근로자 수가 ②장려금 최초 산정일이 속한 연도의 직전연도 이전 3년간 월평균 60세 이상 고령자수보다 증가하는 경우 1인당 분기별 30만원 지원

## < 4 > 실업급여 계정 고용보험료를 인상('22.7.1. 시행)

※ '고용보험기금 재정건전화 방안' 고용보험위원회 의결('21.9.1.) 사항 규정

○ 코로나19 위기 극복 과정에서 고용유지, 구직급여 등 지출이 대폭 증가하는 등 고용보험기금 재정이 악화됨에 따라,

- 기금 재정건전성 회복을 위한 대책 중 하나로 '22.7.1.부터 실업급여 계정 보험료를 0.2%p 인상\*

\* (근로자) 1000분의 16 → 1000분의 18, (예술인·노무제공자) 1000분의 14 → 1000분의 16

## < 5 > 기 타('22.1.1. 시행)

### ① 사업주 훈련 지원한도 제외대상 사업 추가

※ '고용보험 제도개선(안)' 고용보험위원회 의결('21.9.16.~9.17.) 사항 규정

○ 사업주가 지원받을 수 있는 직업능력개발 훈련비용의 연간 총액은 사업주가 부담하는 연간 고안·직능 보험료의 240%(우선지원대상기업 외는 100%)를 한도(일부 사업은 예외적으로 한도액 산정시 미포함)로 하고 있는데,

- 중소기업 재직자를 위한 현장맞춤형 체계적 훈련\*(S-OJT)이 지원 한도로 인해 대부분 단기 훈련(1~2개월) 위주로 운영되고 있어,

\* 중소기업 훈련 활성화를 위해 중소기업훈련지원센터를 활용하여 중소기업에 맞춤형 훈련(S-OJT) 등 One-Stop 훈련서비스 지원(컨설팅, 프로그램 설계, 훈련비·교사 수당 등)

- 6개월 이상의 현장맞춤형 체계적 훈련(S-OJT)을 사업주 훈련의 지원한도 제외대상 사업으로 추가

※ 기존에 양성훈련 사업의 하나로서 지원한도 예외사업으로 운영해온 '일학습 병행과정 지원사업'도 「일학습병행법」 시행('20.8.28.)에 맞춰 별도로 명시

## ② 체납보험료 분할납부 제도 개편

- 조선업 등 지역경제 악화, 코로나19 확산 등으로 보험료 납부기한이 연장된 특별고용지원업종 등에서 보험료를 3회 이상 체납한 경우, 체납보험료를 분할납부할 수 있는 근거가 마련됨('21.8월, 「고용산재보험료징수법」 개정)

- 이에 따라, 체납보험료 납부에 따른 기업 부담을 완화하기 위해, 납부유예로 체납된 보험료의 분납 기간을 2년으로 확대(기존 1년)하고, 신청기한은 독촉고지된 보험료 등의 납부기한 만료일(기존 납부기한 3일전)까지 연장

\* 단, 특별고용지원업종은 누적된 체납보험료 일시 납부를 감안하여 지정기간이 3년 초과시 3년 이내 분납 가능토록 하며, 개정 전 분할납부 신청기간 도과 사업도 신청가능토록 경과규정 마련

- 김영중 고용정책실장은 “내년부터는 플랫폼을 기반으로 한 퀵서비스기사·대리운전기사도 고용보험의 혜택을 받을 수 있게 됐다”면서,

- “다른 노무제공 직종이나 플랫폼 기반 직종도 실태조사 등을 거쳐 '22년 7월 시행 예정을 목표로 고용보험 적용대상 확대를 추진 하겠다”고 밝혔다.

- 입법예고안은 고용노동부 누리집([www.moel.go.kr](http://www.moel.go.kr)) 또는 대한민국 전자관보([www.mois.go.kr](http://www.mois.go.kr))에서 확인할 수 있다.



이 보도자료와 관련하여 더 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 고용보험기획과 박은정 서기관(☎044-202-7352)에게 연락해 주시기 바랍니다.



## 참고 1

## 육아휴직 급여 제도개편 주요내용

- (육아휴직) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 신청하면 사업주는 최대 1년간 육아휴직을 부여하여야 함(남녀고용평등법 제19조)
- (육아휴직 급여) 남녀고용평등법에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우 고용보험기금으로 1년간 육아휴직 급여를 지급(고용보험법 제70조)

### ① '3+3 부모육아휴직제' 신설

- 자녀가 생후 12개월이 될 때까지 부모 모두 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 육아휴직 급여를 상향(통상임금 80%→100%)하여 지급

<첫 3개월의 육아휴직급여 지급수준>

구 분	현 행	개 편
부모 중 한사람만 육아휴직시	▶통상임금 80%	▶통상임금 80%
부모 모두 육아휴직시	▶(첫번째) 통상임금 80% ▶(두번째) 통상임금 100%	▶(첫번째) 통상임금 100% ▶(두번째) 통상임금 100%

#### - 부모 육아휴직 촉진을 위해 상한액을 매월 상향 조정

##### \* 부모 모두 3개월+3개월 육아휴직급여 지원 신설(만 0세 이하 자녀)

- 모 3개월 +父 3개월 : 각각 최대 월 300만원 지원(통상임금의 100%)
- 모 2개월 +父 2개월 : 각각 최대 월 250만원 지원(통상임금의 100%)
- 모 1개월 +父 1개월 : 각각 최대 월 200만원 지원(통상임금의 100%)

- 부모가 각각 사용한 육아휴직 기간 중 공통으로 사용한 기간을 기준으로 급여를 지급

\* (적용 예시) 엄마 2개월, 아빠가 1개월 육아휴직을 사용하는 경우에는 '3+3부모 육아휴직제'는 1개월만 적용(통상임금의 100%, 월 최대 200만원)

- 첫 번째 부모가 '21년에 육아휴직을 사용하였더라도 두 번째 부모가 같은 자녀에 대해 '22.1.1 이후에 육아휴직을 최초로 시작한 경우에도 적용 가능



## ② 육아휴직급여 소득대체율 인상

- 육아휴직 4~12개월째 급여를 현행 통상임금 50%(상한 월 120만원)에서 통상임금 80%(상한 월 150만원)로 인상

<일반 근로자 육아휴직급여 비교>

구 분	현 행	개 편
1~3개월	▶통상임금 80%(상한 월 150만원)	⇒ ▶통상임금 80%(상한 150만원)
4~12개월	▶통상임금 50%(상한 월 120만원)	

- 한부모 근로자에 대해서는 7~12개월 급여를 통상임금 50%(상한 월 120만원)에서 통상임금 80%(상한 월 150만원)로 인상

<한부모 근로자 육아휴직급여 지급수준>

구분	현행	개편
첫 3개월	100% (상한 250만원)	⇒ 통상임금 100% (상한 250만원)
4~6개월	80% (상한 150만원)	
7개월~12개월	50% (상한 120만원)	

- 육아휴직급여 소득대체율 인상은 '22.1.1 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직급여에 대해 적용

## ③ '아빠육아휴직보너스제' 경과조치 운영

- 두번째 부모가 ①'22년에 육아휴직을 시작하거나 ②'21년 이전부터 육아휴직을 하고, '22년에 '아빠육아휴직보너스제' 기간이 1개월 이상 남은 경우\*는 '아빠육아휴직보너스제'와 소득대체율이 인상되는 일반 육아휴직급여 중 유리한 제도 선택 가능

\* (예시) '21.11월 이후부터 '아빠육아휴직보너스제'를 적용받는 근로자 등

<아빠육아휴직보너스제 육아휴직급여 지급수준>

구 분	육아휴직 기간	
	1~3개월	4~12개월
'22년 아빠육아휴직보너스제 경과조치 적용	통상임금 100% (상한 250만원)	통상임금 50% (상한 120만원 하한 70만원)

\* '아빠육아휴직보너스제'를 적용받지 않는 경우에는 일반 육아휴직급여에 따라 1~12개월 모두 통상임금의 80%(상한 월 150만원) 지급

## 참고 2

## 출산육아기 고용안정장려금 제도개편 주요내용

### ① '육아휴직지원금 신설에 따른 지원체계 개편



- (현행) 육아휴직을 허용한 사업주에게 육아휴직 부여지원금(월 30만원)을 지급하고, 육아휴직자의 대체인력을 채용한 사업주에게는 인건비(최대 월 80만원)를 추가로 지원 중
- (개편) 육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 월 30만원을 지원하고, 12개월 내 자녀에 대해 육아휴직 허용 시 특례\* 적용
  - \* (특례) 12개월 내 자녀 대상 3개월 이상 육아휴직을 허용한 사업주에게 첫 3개월 동안 월 200만원 지원
    - ※ '임신 중 육아휴직'(21.11.19 시행예정)에 대해서도 특례 적용
  - \* (기타) 세부사항에 대해서는 고용노동부고시로 규정 예정
- 육아휴직지원금 신설에 따라 육아휴직자에 대한 대체인력 지원금은 폐지
  - \* 단, '21.12.31.이전 육아휴직을 허용하고 대체인력을 채용한 경우에는 기존 제도에 따라 지원금 신청 가능

### ② 대규모기업에 대한 지원 제도 폐지

- 현행 대규모기업에 대한 육아기 근로시간 단축 부여 지원금(월 10만원)과 육아휴직 등에 대한 대체인력 인건비(월 30만원)를 폐지하고, 우선지원대상기업에 대한 지원을 강화
  - \* 단, '21.12.31.이전 육아휴직 등을 허용하고 대체인력을 채용한 경우는 지원 가능

## I. 3+3 부모육아휴직제

## 1. '21년 출생한 자녀에 대해서도 '3+3 부모육아휴직제' 적용이 가능한지?

- '3+3 부모육아휴직제'는 '21년에 출생한 생후 12개월 이내 자녀에 대해서 '22년 이후 부모가 함께 또는 두 번째 육아휴직자가 '22년 이후에 육아휴직을 최초로 사용하는 경우에도 적용 가능
- 다만, '21년에 출생한 자녀라 할지라도, 부모 모두의 육아휴직 최초 개시일이 '21년인 경우에는 '3+3 부모육아휴직제'가 적용되지 않음('아빠육아휴직보너스제' 적용 가능)

## 2. 육아휴직 도중에 대상 자녀가 생후 12개월이 지난 경우에도 '3+3 부모육아휴직제'가 적용되는지?

- '3+3 부모육아휴직제' 적용여부는 첫 번째 육아휴직자의 육아휴직 개시일을 기준으로 판단함
- 따라서, 자녀 생후 12개월 이내에 육아휴직을 시작하였다면 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 사용 시 자녀 나이가 생후 12개월을 초과한 경우에도 '3+3 부모육아휴직제'에 따른 급여를 지급

\* (적용예시) '21.3.31. 출생한 자녀에 대하여

- '21.10.1.~'21.12.31. 첫 번째 육아휴직자가 육아휴직을 사용하고,
  - '22.3.15.~'22.7.31. 두 번째 육아휴직자가 육아휴직을 사용한 경우
- '3+3 부모육아휴직제' 적용 ○ (이때, 부모 모두 사용한 기간은 3개월)

## II. 육아휴직급여 소득대체율 인상

### 1. '21년에 육아휴직을 사용한 경우에도 인상된 소득대체율이 적용되는지?

- 인상된 소득대체율은 '22년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직급여부터 적용될 예정
- 따라서, '21년에 육아휴직을 시작하였더라도 '22년의 4~12개월의 육아휴직 기간에 대한 급여는 인상된 소득대체율(통상임금 80%, 상한 월 150만원)이 적용됨
- \* (적용예시) '21.10월부터 '22.3월까지 육아휴직을 사용한 경우 '22.1~3월에 해당하는 4~6개월 육아휴직급여는 인상된 육아휴직급여(통상임금 80%) 적용

## III. 아빠육아휴직보너스제 경과조치

### 1. '22년에 '아빠육아휴직보너스제' 경과조치를 운영할 예정인데, 이 경우 '아빠육아휴직보너스제'와 소득대체율이 인상된 일반 육아휴직급여 중 선택권을 부여한 이유는?

- '22년 '아빠육아휴직보너스제' 경과조치는 4~12개월 육아휴직급여에 대해서는 '22년 소득대체율 인상이 적용되지 않으므로,
  - 육아휴직 사용 기간이 길거나 통상임금 수준이 낮은 경우에는 '아빠 육아휴직 보너스제'가 일반 육아휴직 급여보다 지급액이 낮아질 수 있음

- 이에 따라, 두 번째 육아휴직자가 ①'22년에 육아휴직을 시작하거나 ②'21년 이전에 육아휴직을 시작하였으나 '22년에 '아빠 육아휴직 보너스제' 기간이 1개월 이상 남은 근로자에 대해서는 일반 육아휴직급여와 '아빠 육아휴직 보너스제' 중 유리한 제도를 선택할 수 있도록 운영할 예정
- \* (적용예시) (첫 번째 육아휴직자) '21.1.1.~'21.8.31., (두 번째 육아휴직자) '21.11.20.~'22.5.31. 사용  
→ '22년 기준 두 번째 육아휴직자의 '아빠 육아휴직 보너스제' 기간이 1개월 이상 ('22.1.1.~'21.9.) 남았으므로 일반 육아휴직급여와 '아빠 육아휴직 보너스제' 중 선택 가능

## IV. 육아휴직지원금 신설

### 1. 신설되는 '육아휴직지원금'은 언제부터 적용되는지?

- 신설되는 '육아휴직지원금'을 포함한 출산육아기 고용안정장려금 개편 사항은 '22.1.1.부터 시행됨
- 따라서 '육아휴직지원금'은 '22.1.1 이후에 시작되는 육아휴직을 허용한 사업주부터 적용

### 2. 제도 시행 전에 육아휴직을 부여하고 대체인력을 채용 중인 경우 대체인력 지원금을 지원받지 못하는 것인지?

- 육아휴직자에 대한 '대체인력 지원금'은 '22.1.1부터 폐지됨
- 그러나 제도 시행 전 육아휴직을 부여하고 대체인력을 채용하고 있었다면 기존 제도에 따라 대체인력 지원금을 지급받을 수 있음
- \* (적용예시) '21.12.31 이전 육아휴직을 허용하고 '21.12.31 이전 대체인력을 채용한 사업주는 기존 제도에 따라 대체인력 지원금 수급 가능  
'21.12.31. 이전 육아휴직을 허용하였으나 '22.1.1 이후 대체인력을 채용한 사업주는 기존 대체인력 지원금 수급 불가