

서 문

출산·육아에 대한 사회보험이 시작된 2001년 이래 여성고용률은 꾸준히 증가하여 2019년에는 60%대(60.9%)에 진입하였고, 아빠 육아휴직자도 2만명을 돌파하였으나, '19년 합계출산율은 0.918명으로 세계 최하위권이고, '20년은 더 낮아질 것으로 예상되고 있습니다.

이러한 상황에서 출산·양육에 대한 부담 등으로 인한 여성의 경력단절 해소와 근로자의 일·가정 양립 실현은 우리 사회가 다 같이 힘을 모아 해결해야 할 중요한 과제입니다.

정부는 더 많은 여성이 경제활동에 나서고 육아나 가사부담으로 인해 일터를 잃지 않도록 2001년부터 고용보험기금을 통해 근로자에게는 출산전후휴가급여, 육아휴직급여 등을, 사업주에게는 육아장려금과 대체인력 인건비를 지원하고 있으며, 2002년 4천명에 불과하던 육아휴직급여 수급자가 2020년 11만명, 2011년 39명에 불과하던 육아기 근로시간 단축급여 수급자가 2020년 1.5만명으로 예상되는 등의 발전이 있었습니다.

출산휴가 및 육아휴직 등 일·가정 양립 지원제도는 경력단절 예방의 핵심 정책수단으로 자리매김하여 왔으나, 그간 많은 제도적 변화와 함께 행정대상이 연간 20만 명에 이르다 보니 법 적용 및 집행에 어려움이 있을 수 있어 2012년부터 「모성보호 업무편람」을 발간하여 왔습니다. 최근 현장의 목소리를 담아 다양한 제도 개선이 이루어짐에 따라 그 내용을 업무편람에 반영 하였습니다.

주요 개선내용은 다음과 같습니다. 첫째, 남성 육아휴직 활성화와 육아휴직의 유연한 활용을 위해 부부동시 육아휴직을 허용하고 육아휴직 분할사용 횟수를 확대하였습니다. 둘째, 한부모 근로자와 출산한 여성 근로자의 경제적 어려움 해소를 위해 한부모 육아휴직 급여를 인상하고 출산전후휴가 급여 상한을 인상하였습니다. 셋째, 긴급한 상황에서 근로자가 가족을 돌보기 위해 사용할 수 있도록 가족돌봄휴가를 신설하였습니다.

또한, 중소·영세 사업장 근로자들이 사내 눈치를 보지 않고 일·가정 양립 지원제도를 사용할 수 있도록 사업주에게 지원하는 출산육아기 고용안정장려금 지급방식을 개선하였고, 부정수급 예방을 위해 부정수급 업무처리 요령도 개정하여 업무편람에 반영하였습니다. 아무쪼록 이번 업무편람이 지방관서 일선 담당자들이 업무를 수행하는 데 많은 도움이 되길 바랍니다.

통합고용정책국 국장 송 홍 석



Contents

I. 고용센터 여성 관련 업무 개요	1
1. 총괄	3
2. 근거 법령	4
3. 사업별 주요 내용	5
☐ 임신, 출산, 육아기 근로자 보호/사업주 지원 제도 개관	6
II. 모성보호 제도	7
1. 출산전후휴가	9
(1) 개요	9
(2) 출산전후휴가 부여	11
(3) 출산전후휴가 분할 사용	13
(4) 소득보장 범위	14
(5) 출산전후휴가 관련 보호규정	16
2. 유산·사산휴가	18
(1) 개요	18
(2) 유산·사산휴가 부여	19
(3) 소득보장 범위	24
(4) 유산·사산휴가 관련 보호규정	25
3. 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여	27
(1) 제도의 의의 및 목적	27
(2) 출산전후휴가 급여 등 지급요건	28
(3) 출산전후휴가 급여 등 지급기간	34
(4) 출산전후휴가 급여 등 지급금액	35
(5) 출산전후휴가 급여 등의 신청	42
(6) 출산전후휴가 급여 등의 지급	45
(7) 출산전후휴가 급여 등의 지급 제한	47
4. 배우자 출산휴가	51
(1) 개요	51





목 차

- (2) 배우자 출산휴가 부여 52
- (3) 배우자 출산휴가 관련 보호규정 59
- 5. 배우자 출산휴가 급여 60
 - 1. 개 요 60
 - 2. 배우자 출산휴가 급여 도입 세부 내용 62
 - (1) 지급요건 62
 - (2) 지급대상 및 기간 63
 - (3) 지급금액 산정 64
 - (4) 급여의 신청 68
 - (5) 수급권 대위 69
 - (6) 배우자 출산휴가 급여의 지급 71
 - (7) 그 외 준용규정 71
- 6. 임신기 근로시간 단축 72
 - (1) 개 요 72
 - (2) 임신기 근로시간 단축 부여 73
 - (3) 임신기 근로시간 단축 지원 → 워라벨일자리 장려금 74
- 7. 난임치료휴가 76

- ▶ 출산전후휴가 관련 질의회시 78
 - 1. 쟁의행위 기간 중 출산전후휴가 부여 여부 78
 - 2. 출산전후휴가일수에 법정 공휴일도 포함되는지 79
 - 3. 근로자가 원하는 경우 산전후휴가기간을 단축하여 근로계약을 체결할 수 있는지 79
 - 4. 계약기간이 종료되면 산전후휴가도 종료되는지 80
 - 5. 청원 휴직중 복직신청과 동시에 산전후휴가를 부여할 수 있는지 80
 - 6. 연차유급휴가 산정시 출산전후휴가기간을 공제하는지 84
 - 7. 산전후휴가를 90일 부여받았으나 출산예정일이 늦어져 산후 45일이 확보되지 않은 경우
 비상 산전후휴가를 부여한 것이 아닌지 84
 - 8. 산전후휴가에 대한 임금 및 상여금 지급방법 85





Contents

9. 고용보험적용 제외되는 사립대학 직원은 산전후휴가를 90일 갈 수 없는지	86
10. 국가기관 계약직(일용직) 근로자의 출산휴가	86
11. 시간강사의 산전후휴가기간중 무급방학기간이 포함되어 있는 경우 임금을 지급하여야 하는지	87
12. 산전후휴가급여 감액처분 회신	88
13. 산전후휴가기간중 기업규모변동 질의회신	89
14. 휴가수급자사망시지급 질의회신	90
15. 기간제종료 산후휴가급여 45일 미확보시 지급여부	91
16. 출산전후휴가급여 감액 관련 질의회시 변경	91
17. 근로기준법위반사업장 추가 출산전후휴가급여 지급여부	93
18. 최초 60일에 대한 급여 지급 범위	94
19. 휴가 중 근로제공시 급여처리방법	95
20. 육아휴직중 산전후휴가 발생시 부여 유무	96
21. 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급제한 관련	96
22. 모성보호 급여 부당이득 관련	97
23. 산전후휴가급여 반환명령 범위	98
24. 임신기 근로시간 단축시 휴게시간	99
25. 근무일에 출산한 경우 출산전후휴가 개시일	100
26. 발달재활서비스 종사자의 출산전후휴가 부여	100
27. 휴직기간 중 출산전후휴가 부여 기준	101
28. 임신기 근로시간 단축의 직치 사용	102
29. 휴일에 출산한 경우 출산전후휴가 시작일	103
30. 출산전후휴가 기간 중 소속 변경 시	103
31. 1일 근로시간 8시간 미만 노동자의 임신기 근로시간 단축	104
32. 채용 전 출산한 근로자에게 채용 후 출산전후휴가를 부여해야 하는지	105
33. 휴직 기간 중 출산전후휴가	105
34. 사실혼 관계에서 배우자 출산휴가 사용	106
35. 출산일에 정상출산과 사산을 한 경우 출산전후휴가 부여기간	107
36. 임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 부여	107
37. 유산휴가 시작일	108
38. 출산전후휴가 분할사용 시 해고금지기간 포함 여부	109
39. 정직기간 중 배우자 출산휴가 부여	109
40. 출산전후휴가 사용 중 유산·사산을 한 경우 유산·사산휴가 부여	110
41. 기업규모 판단 오류로 출산전후휴가 개시일 이전으로 기업규모가 소급하여 변경 된 경우 ..	111
42. 임신부 정기건강진단 실시기준에 따른 4주 마다 1회의 의미	112





목 차

43. 근로기준법상 산(産)의 범위(유산산의 경우 임신 16주 미만 포함 여부)	112
44. 배우자 출산휴가 기간 중 휴업을 한 경우 나머지 휴가기간 사용 여부	113
45. 채용 전 배우자가 출산한 경우 채용 후 배우자 출산휴가 부여 여부	114
46. 탄력적 근로시간제 도입시 배우자 출산휴가 부여	114
47. 1주 16시간(2일)을 근무하는 경우 배우자 출산휴가 부여	115
48. 주당 강의시간이 학생의 수강신청에 의해 정해지는 시간강사의 출산전후 휴가급여 산정 ..	116
49. 임신기 근로시간 단축시 시간외근로	117
50. 개인휴가 등을 사용하던 중 출산하는 경우 출산전후휴가급여 지급	118

Ⅲ. 일·가정 양립 지원 제도 119

1. 육아휴직	121
(1) 개 요	121
(2) 육아휴직 부여	124
(3) 기간제·파견 근로자의 육아휴직	128
(4) 육아휴직의 신청 등	129
(5) 육아휴직 관련 보호규정	134
(6) 육아휴직의 사용형태	137
2. 육아휴직 급여	140
(1) 제도의 취지	140
(2) 육아휴직 급여 지급요건	140
(3) 육아휴직 급여 지급기간	146
(4) 육아휴직 급여 지급금액 및 지급방식	146
(5) 육아휴직급여 특례(‘아빠 육아휴직 보너스제’)	157
(6) 한부모 근로자 육아휴직급여	162
(7) 육아휴직 급여의 신청	167
(8) 육아휴직 급여의 지급	169
(9) 육아휴직 급여의 지급 제한	173





Contents

- 3. 육아기 근로시간 단축 182
 - (1) 개 요 182
 - (2) 육아기 근로시간 단축의 부여 184
 - (3)육아기 근로시간 단축의 신청 188
 - (4)육아기 근로시간 단축 관련 보호규정 191
 - (5)육아기 근로시간 단축의 사용형태 194
- 4. 육아기 근로시간 단축 급여 195
 - (1) 제도의 취지 195
 - (2)육아기 근로시간 단축 급여 지급요건 195
 - (3)육아기 근로시간 단축 급여 지급기간 197
 - (4)육아기 근로시간 단축 급여 지급금액 및 지급방식 198
 - (5)육아기 근로시간 단축 급여의 신청 203
 - (6)육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 지급제한 205
- 5. 가족돌봄휴직 제도 206
 - (1) 개 요 206
 - (2) 가족돌봄휴직 부여 207
 - (3) 가족돌봄휴직의 신청 등 210
 - (4) 가족돌봄휴직 관련 보호규정 212
- 6. 가족돌봄휴가 제도 214
 - (1) 개 요 214
 - (2) 가족돌봄휴가 부여 215
 - (3) 가족돌봄휴가의 신청 등 217
 - (4) 가족돌봄휴가 관련 보호규정 218
 - (5) 연장된 가족돌봄휴가(비상시 가족돌봄휴가 기간 연장) 219
- 7. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 220
 - (1) 개요 220
 - (2) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 허용 및 허용예외 221
 - (3) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 및 연장 절차 224





목 차

(4) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축신청의 철회 및 단축의 종료 ... 226
 (5) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 관련 보호규정 229

 **육아휴직 관련 질의회시 232**

1. 육아휴직중 출산휴가 미부여 범위반 여부 232
 2. 육아휴직급여 차액 추가 청구 232
 3. 육아휴직 당해사업장 정의 233
 4. 육아휴직개시일 지정권 234
 5. 모성보호급여 부정수급 후 지원대상 여부 235
 6. 해당 사업장 계속 근로 1년 미만 근로자에게 사업주가 육아휴직을 부여하였다면 육아휴직급여 지급 236
 7. 사업주가 육아휴직 연장을 2회 이상 허용하였다면 육아휴직급여 지급 237
 8. 육아휴직 연장에 따른 육아휴직급여 238
 9. 육아휴직급여 분할사용 가능 범위 239
 10. 육아휴직 분할 사용 및 연기 가능 범위 239
 11. 모성보호 부정수급 반환명령범위 지침 240
 12. 사업자등록증을 소지한 근로자의 육아휴직 243
 13. 육아휴직자에 대한 불리한 처우 245
 14. 파견근로자가 육아휴직 사용시 근속기간 인정 여부 245
 15. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 246
 16. 불이익한 처우 임금인상 247
 17. 육아휴직 조기복귀 미허용시 해석 248
 18. 육아휴직 사후지급 요건인 계속근무의 의미 249
 19. 무급휴직자에 대한 육아휴직 부여 여부 250
 20. 소속 변경시 육아휴직이 가능한지 여부 250
 21. 자녀의 양육이 목적이 아닌 경우 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정해야 하는지 여부 252
 22. 육아휴직 기간 중 소득활동시 육아휴직급여 지급 여부 252
 23. 육아기 근로시간 단축 시 수유시간 253
 24. 육아기 근로시간 단축자의 연차휴가 254
 25. 육아기 근로시간 단축 시 인센티브 지급 관련 255
 26. 육아휴직자 연차휴가 계산법('18.5.29.이전에 육아휴직 개시한 경우) 256
 27. 육아기 근로시간 단축 임금범위 및 가산 수당 지급 여부 257
 28. 육아휴직 중 해외여행 기간에 대해 육아휴직 급여 지급 여부 258
 29. 육아휴직 중 재택근무 259
 30. 육아휴직 중 로스쿨 수강 260





Contents

31. 육아휴직 중 대학원 수강	261
32. 사지마비 근로자에 대한 육아휴직 허용	262
33. 육아기 근로시간 단축 후 육아휴직 변경 시 허용 요건 재충족 여부	263
34. 정직처분 예정자의 육아휴직 신청	264
35. 사업주 승인 없이 출산전후휴가, 육아휴직을 개시한 경우	265
36. 육아휴직 중인 자의 자동승진 제외	266
37. 육아휴직 대상 자녀 변경	267
38. 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우란	268
39. 육아기 근로시간 단축 근로자의 임금	268
40. 퇴직 후 동일사업장 복직시 육아휴직 급여 사후지급금 대상 여부	269
41. 재혼한 배우자의 자녀에 대해 육아휴직 사용 가능 여부	270
42. 육아휴직급여 특례 적용 여부	271
43. 가족돌봄휴가로 일부 사용하여 가족돌봄휴직이 30일 미만 남은 경우	272
44. 단축 후 근무시간을 주별로 다르게 정할 수 있는 지	273
45. 육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 사용한 경우 육아기 근로시간 단축급여 지급 여부	273
46. 육아기 근로시간 단축기간 중 휴업한 경우 육아기 근로시간 단축급여 지급 여부	274
47. 감시대속적 근로자의 가족돌봄휴가 일수	275
48. 임대소득이 취업(육아휴직급여 지급제한 사유)인 자영업을 통한 소득 포함 여부	275
49. 만삭의 아내를 돌보기 위한 가족돌봄휴직 사용 가능 여부	276
50. 가족돌봄휴가 사용 시 수당 지급 여부	277
51. 배우자(공무원)의 1년을 초과한 육아휴직기간과 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월의 육아휴직기간이 겹치는 경우 육아휴직급여 특례 적용 여부	277
52. 이혼소송중인 경우 한부모 근로자 여부	278
53. 해고예고 통보 후 육아휴직 신청시 육아휴직 허용 여부	279
54. 육아휴직의 종료예정일 연기의 대상자녀 연령 판단 시점	280

IV. 출산육아기 고용안정장려금 281

1. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 등 부여)	283
(1) 제도의 의의	283
(2) 지급요건	285
(3) 지급금액	288
(4) 지원 신청 및 지급 방식	290





목 차

2. 출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금)	293
(1) 제도의 의의	293
(2) 지급요건	295
(3) 지급금액	298
(4) 지원 신청 및 지급 방식	300



출산육아기 고용안정장려금 관련 질의회시 307

1. 대체인력 인정 범위	307
2. 육아휴직등 장려금 지급요건	308
3. 육아휴직장려금 지급요건	309
4. 육아휴직등 장려금 소멸시효	311
5. 임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복지원 가능 여부	311
6. 육아휴직장려금 및 대체인력채용장려금 양도양수시 귀속주체	312
7. 출산육아기 고용안정지원금의 감원방지기간 적용대상	314
8. 출산육아기 고용안정지원금 감원방지기간 내 사업장 범위	315
9. 대체인력채용장려금 고용촉진장려금 중복지원가능 여부	316
10. 대체인력채용장려금 관련 질의	317
11. 대체인력채용장려금 출산전후휴가 부여일 기준	318
12. 출산육아기 고용안정지원금 지급권 관련 질의회신	319
13. 시간선택제에 이어 출산전후휴가 등을 사용할 경우 대체인력지원금	320
14. 대체인력 교체시 지원금 지급 가능 여부	321
15. 대체인력지원금의 본사 및 지사 감원방지 관련	322
16. 외국기관이 국가, 지방자치단체, 공공기관에 해당하는지 여부	323
17. 대체인력지원금 감원방지기간 관련	324
18. 지원제한(고용안정장려금 공통사항)	325
19. 부정수급 지급제한 기간 내의 지원금 처리	325
20. 계열사간 이동시 계속고용 인정 여부	327
21. 육아휴직등 부여 지원금(간접노무비) 지원 가능여부	328
22. 비정규직 재고용 지원금 지급대상 기간	329
23. 출산휴가기간의 대체인력지원금 지급가능 여부	330
24. 고용장려금의 상호조정	331
■ 출산육아기 고용안정장려금(대체인력지원금) 관련 행정해석 변경 시달(2017.8.)	332





Contents

V. 출산전후휴가 급여 등 및 육아휴직 급여 부정수급 업무처리 요령	333
1. 부정수급 개념 및 유형	339
(1) 부정수급의 개념	339
(2) 부정수급의 유형	341
2. 부정수급의 처리기준 및 방법	343
(1) 개요	343
(2) 부정수급에 따른 급여의 지급제한/반환명령/추가징수	344
(3) 사업주의 연대책임	350
(4) 형사처벌	351
(5) 과태료 부과	353
3. 부정수급 예방 및 적발요령	359
(1) 부정수급의 사례 및 적발계기	359
(2) 부정수급 방지 노력	360
(3) 부정수급의 적발	360
VI. 기초고용평등질서 확립	365
I. 스마트 근로감독(여성고용분야)	367
II. 민간단체 고용평등상담실 운영	369
III. 명예고용평등감독관제도	371
IV. 직장 내 성희롱 예방	373
V. 남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상	375
VI. 적극적 고용개선 조치(AA) 제도	377
VII. 참고자료	379
1. 통상임금 관련 참고자료	381
2. 모성보호 급여 차액 지급 관련 대법원 판결에 따른 처리 지침	433



I

**고용센터
여성 관련 업무 개요**

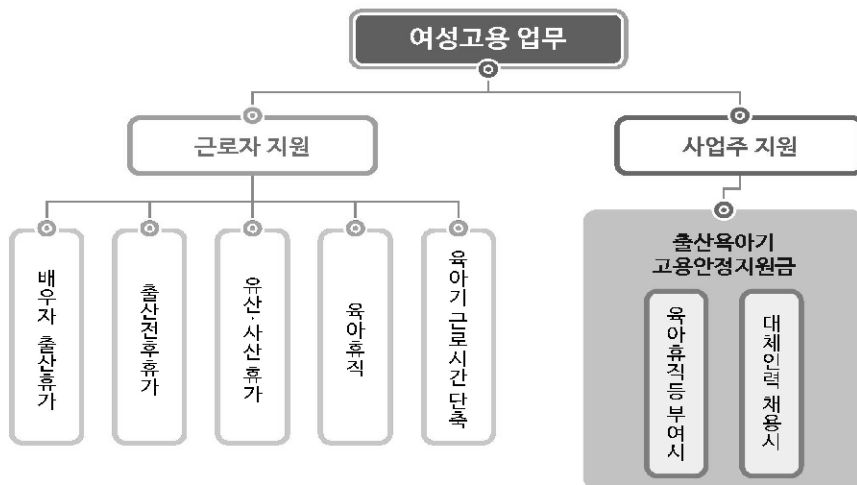
I.

고용센터 여성 관련 업무 개요

1. 총괄

- 고용센터에서 수행하는 여성 관련 업무는 근로자 지원제도와 사업주 지원제도로 구분할 수 있음
 - 근로자 지원제도
 - 임신부와 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, 육아 등으로 인한 부담을 방지하기 위하여 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 '모성보호 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, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등 근로시간 단축 등을 규정
- 고용보험법은 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산육아기 고용안정지원금 등 사업주와 근로자에 대한 정부의 지원제도를 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
배우자 출산휴가	고평법 제18조의2 고보법 제75조~제77조	고보법 제100조~제101조, 제103조~제104조	고보법 제121조~제125조
육아휴직	고평법 제19조 고보법 제70조, 제71조, 제73조, 제74조	고평법 제10조~제14조 고보법 제94조~제99조	고보법 제116조~제120조
육아기 근로시간 단축	고평법 제19조의2 고보법 제73조의2	고평법 제15조 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
출산전·후 휴가	출산한 여성근로자	·(단태아) 90일간 통상임금 지급 단, 대규모기업은 30일 ·(다태아) 120일간 통상임금 지급 단, 대규모기업은 45일	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
유산·사산 휴가	임신 중 유산·사산한 여성근로자	임신 기간에 따라 5~90일의 보호휴가 부여	2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금
배우자 출산휴가	배우자가 출산한 근로자	우선지원대상기업 5일분 382,770원(상한액)	500만원 이하 과태료
육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀가 있는 근로자	·(첫 3개월) 육아휴직 첫 3개월 통상임금 80%(상한 150만원/하한 70만원) ·(나머지 기간) 나머지 9개월 통상임금의 50%(상한 120만원/ 하한 70만원)	500만원 이하 벌금
육아기근로시간단축	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀가 있는 근로자	·(최초 5시간 단축분)통상임금의 100%를 기준으로 1주 5시간까지의 단축시간을 지원 ·(나머지 단축분)통상임금의 80%를 기준으로 1주 5시간 초과분부터 단축시간에 비례하여 지원	500만원 이하 과태료
출산육아기고용안정장려금			
· 육아휴직 등 부여 장려금	·육아휴직을 30일 이상 부여시	우선지원대상기업 최대 1년간 360만원(대규모기업 폐지) * 1호 인센티브 최대 1년간 120만원	
	·육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여시	·(우선지원대상기업) 최대 2년간 720만원, ·(대규모기업) 최대 2년간 240만원	
· 대체인력 지원금	출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 실시하고 대체인력을 채용한 사업주	·(우선지원대상기업)인수인계기간 (최대2개월) 월 120만원, 채용기간 월 60만원 ·(대규모기업)인수인계기간(최대2개월) 월 30만원, 이후 채용기간 월 30만원	

▣ 임신, 출산, 육아기 근로자 보호/사업주 지원 제도 개관

〈근로자 보호 및 지원〉

임 신	출 산	육 아
태아검진시간 ^① 유산·사산휴가 시간외근로 금지 ^② 야간·휴일근로 제한 ^③ 임신기 근로시간 단축 ^④ 난임치료휴가	출산전후휴가 배우자 출산휴가	육아휴직 육아기 근로시간 단축 육아시간 ^⑤ 가족돌봄휴직 가족돌봄휴가

- 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 36주 이후에 1일의 근로시간을 2시간 단축하여 근무
- ⑤ 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〉

임 신	출 산	육 아
출산육아기고용안정장려금 워라밸일자리 장려금	출산육아기고용안정장려금	출산육아기고용안정장려금 워라밸일자리 장려금

II

모성보호 제도

II.

모성보호 제도

1. 출산전후휴가

(1) 개요

- 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 부여(출산 후 45일 보장) 단, 다태아 일 경우 120일 부여하며, 이때 출산 후에 60일 보장해야 함	위반시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
분할사용	• 유산·사산의 위험이 있는 근로자는 출산 전에도 분할 사용 가능	분할 사용할 수 있는 기간은 최대 44일
소득보장	• (우선지원대상기업) 90일분 모두 고용보험에서 지급(단, 최초 60일은 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급 하여야 함) • (대기업) 최초 60일은 사업주가 지급, 최종 30일은 고용보험에서 지급	통상임금 지급 (고용보험 지원은 최대 200만원)
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
'53.08.09.	'53.05.10.	- 유급보호휴가 60일 부여	근로기준법 제60조
'61.12.04.	'61.12.04.	- 유급보호휴가 60일 부여 - 산후에 30일 이상 확보되도록 함	근로기준법 제60조
'01.11.01.	'01.08.14.	- 보호휴가 90일 부여, 그 중 60일은 유급 - 산후에 45일 이상 확보되도록 함 - 무급 30일분의 통상임금 지원근거 마련	근로기준법 제72조 남녀고용평등법 제18조
'01.11.01.	'01.10.30.	- 산전후휴가급여 : 상한 135만원/하한 최저임금액	고용보험법 시행령 제68조의8
'06.01.01.	'05.05.31.	- 우선지원대상기업은 90일분의 통상임금 지원	고용보험법 제55조의8
		- 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 여성 근로자에게 유산·사산 휴가 부여 - 유산·사산 휴가를 부여받은 경우 급여 지급	근로기준법 제72조 고용보험법 제55조의7
'06.01.01.	'05.12.30.	- 휴가기간동안 사업주에게 금품을 받은 경우 산전 후휴가급여 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.	'08.03.28.	- 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 대위신청할 수 있도록 함	고용보험법 제75조의2
'12.08.02	'12.02.01.	- 출산전후휴가 분할 사용 허용 - 명칭변경 : 산전후휴가 → 출산전후휴가	근로기준법 제74조
'14.07.01.	'14.01.21.	- 다테아 출산전후휴가 기간 확대(90일→120일)	근로기준법 제74조
'14.09.25.	'14.03.24.	- 임신기간 근로시간 단축(~12주, 36주~)제도 도입	근로기준법 제74조
'17.01.01.	'16.12.30.	- 출산전후휴가급여 상한액 150만원으로 인상	고용보험법 시행령 제101조 고시
'18.01.01.	'17.12.30.	- 출산전후휴가급여 상한액 160만원으로 인상	
'19.01.01.	'18.12.31.	- 출산전후휴가급여 상한액 180만원으로 인상	
'20.01.01.	'19.12.31.	- 출산전후휴가급여 상한액 200만원으로 인상	
'21.01.01	'20.12.31	- 출산전후휴가급여 상한액 200만원	

(2) 출산전후휴가 부여

관계법령

【근로기준법】

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

- 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
 - 출산전후휴가는 90일(다태아 120일)을 부여하되 반드시 출산 후에 45일(다태아 60일) 이상이 보장되어야 함
 - 출산전후휴가기간에 법정휴일, 기타 회사의 약정휴일 등이 포함되어 있다 하더라도 역일상 90일을 부여함

Tip

<출산 후 45일 부여 규정 관련>

- 근로자가 출산 후 45일이 확보되도록 90일의 출산전후휴가를 부여 받았으나 당초 분만 예정일보다 늦게 출산함으로써 출산 후의 휴가기간이 45일이 확보되지 않는 경우, 사업주는 휴가를 연장하여 출산 후 45일의 보호휴가를 의무적으로 주어야 하며, 이 경우 출산전후 휴가의 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

Tip

<출산전후휴가 시작일>

- 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, 2017.07.19.)

(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 이상이 되어야 한다.

【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 경우도 분할 사유로 인정 가능

● 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 신청하였다라도 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 60일은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가 급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조(출산전후휴가에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「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. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

【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.>

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, 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 60일에 대해서도 국가에서 출산전후휴가 급여를 지원(월 최대 200만원)하고 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함
- 최초 60일(다태아 75일)을 초과한 30일(다태아 45일)에 대해서는 고용보험에서 출산전후휴가급여 지급(사업주는 임금지급 의무 없음)

Tip

- 다만, 출산전후휴가 급여 상한액이 200만원이므로, 우선지원대상기업이라 하더라도 최초 60일 동안은 월 200만원을 초과하는 차액을 사업주가 지급하여야 함

● 급여액 : 통상임금 전액 지급

- 정부가 월 통상임금을 출산전후휴가 급여로 지급하나, 출산전후휴가 급여의 상한은 월 200만원이므로 이를 초과하는 통상임금 부분은 사업주가 부담(최초 60일(다태아 75일)에 한함)
- 최초 60일(다태아 75일)을 초과한 30일(다태아 45일)은 유급기간이 아니므로 사업주가 200만원을 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 지급받는 임금보다 휴직시 지급받는 급여가 더 많게 되는 불합리한 결과가 발생하기 때문임. (여성고용정책과-1644, 2015.6.9.)

● 단태아, 다태아 출산전후휴가 및 급여

구 분	단 태 아		다 태 아
전체 출산전후휴가기간	90일 (출산후 45일)		120일 (출산후 60일)
기업의 유급 의무 기간	60일		75일
출산전후휴가 급여 지원 (고용보험) 월 200만원 한도	우선지원대상기업	90일 모두 지원	120일 모두 지원
	대규모 기업	무급 30일 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 ‘통상임금노사지도지침(2014.1.23)’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 (다태아 45일)
우선지원 대상기업	정부가 최대 월 200만원의 지원금을 지급하고, 통상임금에서 부족한 부분은 사업주가 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 200만원까지)
대규모기업	사업주가 통상임금을 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 200만원까지)

※ 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 제1항부터 제3항까지의 규정을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

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)

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

● 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, 출산 전후휴가를 사용한 근로자에게는 법령에 의하여 그 기간을 출근한 것으로 보아 연차유급휴가 부여 시에 불이익을 받지 않도록 함
- 출산전후휴가 기간과 육아휴직 기간은 연차휴가를 산정하기 위한 소정근로 일수를 계산함에 있어 그 기간을 출근한 것으로 봄
 - ※ 연차유급휴가 산정 시 육아휴직 기간을 출근한 것으로 보는 것은 2018.5.29. 이후 육아휴직을 개시한 노동자부터 적용

☞ 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)

● 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) 개요

- 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·사산일로 부터 차등 부여 · ~ 11주 : 유산·사산일로부터 5일까지 · 12주 ~ 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 200만원)
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 근로자 에게도 유산·사산휴가 부여	근로기준법 제74조

(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.

시행령 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ②법 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.

③사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
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

● 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, 다음에 해당하면 휴가를 부여해야 함

☞ 유산·사산휴가가 부여되는 인공임신중절(모자보건법 제14조)

- (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 보건·의학적으로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

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

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

Tip

○ 의사의 소견서에 “이 인공임신중절은 모자보건법 제14조제①호에 해당한다”라는 의견이 있을 경우 유산·사산휴가가 부여되는 인공임신중절로 볼 수 있을 것임

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

● 휴가기간

- 유산·사산휴가는 유산·사산일부터 시작하여야 하며, 임신기간에 따라 휴가기간은 차등 부여함

- 임신기간이 11주 이내 : 유산 또는 사산한 날부터 5일
- 임신기간이 12주 이상 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

- 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 유산일로 부터 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) 분만시 1명 정상출산, 1명 사산된 경우

⇒ 사산 시점부터 새로이 유·사산 휴가를 부여해야 하며, 따라서 분만 시점을 기준으로 해당 임신주치의 유·사산 휴가와 남은 출산전후휴가 중 긴 기간을 부여

2) 1명 정상출산, 1명 유산된 경우

⇒ 해당 임신주치의 유·사산 휴가를 부여하고 출산에 대해서는 다태아 기준 출산전후휴가 부여

3) 2명 모두 출산하지 못하고, 사산된 경우

⇒ 해당 임신주치의 유·사산 휴가 부여

4) 각각 다른 시기에 2명 모두 유산된 경우

⇒ 각각 임신주수에 해당하는 유·사산휴가 부여(단, 유산일을 기준으로 부여하되 휴일부여기간이 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 것으로서 각각 해당 임신주수에 해당하는 유산·사산휴가를 부여하며, 출산전후휴가 사용과 별개로 유산·사산한 시점부터 유산·사산휴가를 부여해야 함

Tip

- 임신기간은 7일을 1주일로 계산함
 - 11주 이내(~77일), 12주~15주(78일~105일), 16주~21주(106일~147일), 22주~27주(148일~189일), 28주~(190일~)

● 유산·사산휴가의 신청

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

Tip

- 유산·사산휴가는 유산·사산일부터 시작되므로 근로자가 휴가기간 중에 신청서를 제출하였더라도 사업주는 근로자의 휴가신청이 늦었다는 이유로 휴가신청을 거부하여서는 안됨
- 근로자가 출산전후휴가를 사용하던 중 유산 또는 사산한 경우, 그 날부터 새로이 유산·사산휴가를 부여

● 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

출산전후(유산·사산)휴가 관련 시행 지침

- '13.3월, 여성고용정책과 -

1. 검토 배경

- '12.2.1. 남녀고용평등법 개정*에 따라 출산전후휴가 중 유산·사산을 경험하는 임신부가 증가할 전망
 - * 출산전후휴가 분할 사용 허용, 유산·사산휴가 부여 범위 확대
- 이에 따라 출산전후휴가 기간 중에 유산·사산한 근로자에 대한 휴가 부여 방식에 대한 지침을 명확히 할 필요

2. 관련 법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ③사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

④제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다.

근로기준법 시행령 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ③사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
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

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

(이하 생략)

3. 휴가 부여 방식

□ 쟁점 사항

- 임신 중인 근로자가 출산전후휴가 기간 중 유산·사산한 경우
 - (갑설) 사용한 출산전후휴가기간과는 별도로 유산·사산휴가를 부여해야 하는지
 - (을설) 사용한 출산전후휴가기간을 유산·사산휴가로 보아 남은 기간만 유산·사산휴가로 부여해야 하는지

□ 검토 의견 및 지침 사항

- 유산·사산휴가는 출산전후휴가와 별도로 유산·사산한 근로자가 건강을 회복하기 위해 보장받아야 하는 최소한의 기간임
- 기 사용한 출산전후휴가기간을 유산·사산휴가로 보아 남은 기간만 유산·사산휴가로 부여하도록 할 경우 여성 근로자가 실제로 활용할 수 있는 휴가기간이 제도 취지에 맞지 않게 줄어들 수 있음
 - ※ 임신 12주차인 근로자가 출산전후휴가 중 40일 미리 사용한 다음 유산·사산한 경우 을설에 따르면 더 이상 사용할 수 있는 휴가가 없음
- 따라서, 갑설과 같이 임신 중인 출산전후휴가를 사용한 것과 별도로 유산·사산휴가를 부여하는 것이 타당함

4. 기타 사항

□ 근로기준법은 출산전후휴가와 유산·사산휴가 중 최초 60일은 유급으로 부여하도록 정하고 있으므로

- 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

□ 참고 사례

- 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·사산휴가에 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

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.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조(출산전후휴가에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「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. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

【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.>

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, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

● 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 사업주가 휴가기간 전체에 대하여 임금을 지급해야 함
 - ※ 다만, 우선지원대상기업인 경우에는 국가에서 유산 사산휴가급여를 지원

Tip

- 다만, 출산전후휴가 급여 상한액이 200만원이므로, 우선지원 대상기업이라 하더라도 최초 60일 동안의 200만원 이상 차액부분에 대해서는 사업주가 지급하여야 함

- 급여액 : 통상임금 전액 지급(정부지원은 월 200만원이 최대 지급액으로 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 제1항부터 제3항까지의 규정을 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(2018.5.29. 이후 육아휴직 개시자 적용)

● 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

● 동일·유사 업무 복귀 보장

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

● 야간근로와 휴일근로 제한

- 산후 1년이 지나지 아니한 여성에서 산(産)은 정상분만과 유산·사산도 포함
- 사업장에서 유산·사산(임신기간 16주 미만도 포함) 이후 1년이 지나지 않은 여성근로자에게 야업 및 휴일근로를 시키려면 근로기준법 제70조에 의거 고용노동부장관의 인가를 받아야 함

3. 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여

(1) 제도의 의의 및 목적

〈제도의 의의〉

- 출산전후휴가 급여 등은 소정의 수급요건을 갖춘 피보험자(이하 “급여수급 자격자”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·출산등으로 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, 「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. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

③ 출산전후휴가 급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 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) 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 출산휴가를 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.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 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 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

관계법령

【 고용보험법 시행령 】

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여 또는 배우자 출산휴가 급여(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012.7.10., 2016.12.30., 2019.9.17.>

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 통산하여 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)

<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 아니함

← 출산전후휴가 분할사용 →	← 출산전후휴가 분할사용 →
20일	30일 (24일분만 지급, 6일분 부지급)
	(출산일)

<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

← 출산전후휴가 분할사용(20일) →	← 잔여 출산전후휴가(70일) 사용 →		← 출산전후휴가 추가 부여 →
20일	29일	40일	5일
	출산일 (출산전후휴가 급여 70일분 지급)		

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

〈사례 3〉 근로기준법 위반으로 사업장이 시정명령을 받아 근로자가 다시 출산전후휴가를 사용한 경우, 재사용기간에 대한 출산전후휴가급여 지급이 가능한지 여부 및 지급이 가능하다면 그 지급기간은

☞ 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 통산하여 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 대위신청하여 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(법 제41조 제2항)
- 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 검토

- '13.3월, 여성고용정책과 -

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) ③피보험기간은 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.

④제3항에도 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) ①고용노동부장관은 ... 육아휴직 급여를 지급한다.

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

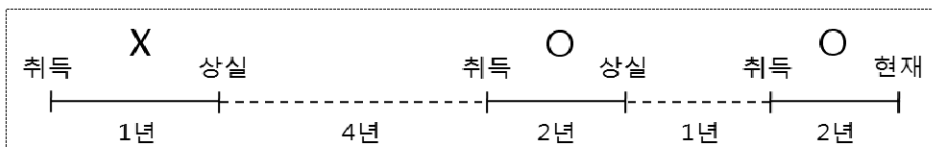
제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 ... 출산전후휴가 급여 등을 지급한다.

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 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 피보험기간도 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 신청기간 연장사유(고용보험법 시행령 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

(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.>

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, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

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

Tip

〈우선지원대상기업(고용보험법 시행령 제12조제1항 별표1)〉

업종구분	분류기호	상시근로자 수
제조업	C	500명 이하
광업 건설업 운수업 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업 사업시설관리 및 사업지원 서비스업 전문, 과학 및 기술 서비스업 보건업 및 사회복지 서비스업	B F H J N M Q	300명 이하
도매 및 소매업 숙박 및 음식점업 금융 및 보험업 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	G I K R	200명 이하
기타 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.)

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, 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.
- ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

【고용보험법 시행령】

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 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.>

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 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 "배우자 출산 휴가"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 제77조에 따라 준용되는 법 제73조 제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간 또는 유산·사산 휴가 기간, 배우자 출산휴가 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.>

고용노동부고시 제2020 - 178호

2021년 출산전후휴가 급여 등의 상한액 고시

「고용보험법」 제76조제2항 및 동법 시행령 제101조 제1호에 따른 출산전후휴가 급여 및 유산·사산휴가급여(이하 '출산전후휴가 급여 등'이라 한다)의 상한액을 다음과 같이 고시합니다.

2020년 12월 31일

고용노동부장관

I. 출산전후휴가 급여 등의 상한액

1. 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 600만원을 초과하는 경우: 600만원
2. 출산전후휴가 급여 등의 지급기간이 90일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액
3. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가기간 120일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 800만원을 초과하는 경우: 800만원
4. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가 급여 등의 지급기간이 120일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

II. 행정사항

1. 시행일
이 고시는 2021년 1월 1일부터 시행한다.
2. 적용례
이 고시를 시행할 당시 이미 출산전후휴가기간 중인 경우에는 이 고시 시행 이후부터는 위 상한액을 기준으로 일할 계산하여 지급한다.
3. 유효기간
이 고시는 2021년 12월 31일까지 효력을 가진다.

① 지급금액 산정 원칙

- 출산전후휴가 급여 또는 유산·사산휴가 급여 지급금액은 근로기준법의 통상임금(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 기간내에 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

Tip

〈통상임금이 소급하여 인상된 경우〉

- 출산전후휴가 급여를 지급 받은 후 그 근로자가 종사하는 사업장에서 단체(임금)교섭이 타결되어 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
- 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 고용승계된 시점부터 우선지원대상기업 기준으로 급여를 지급하되, 지급금액은(비록 고용승계 과정에서 급여 인상이 있었을지라도) 휴가개시일 기준으로 해야 한다는 의미)

〈출산전후휴가 기간 중 기업규모가 변동된 경우〉

- 우선지원 대상기업 해당여부는 출산전후(유산·사산)휴가 개시일을 기준으로 판단하므로 휴가기간 중 변경되었다도 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(적용직일자)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

② 상한액 및 하한액

- 피보험자의 산정된 통상임금에 상당하는 금액이 고용보험법 제76조제2항 및 같은 법 시행령 제101조에 의한 상한액(200만원)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
 - ‘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

출산전후휴가 급여 감액 관련 질의회시 변경

- '13.3월, 여성고용정책과 -

□ 질 의

- 출산전후휴가 급여 신청 시점에서 출산전후휴가 기간 중 사업주로부터 금품을 지급받은 사실이 있어 출산전후휴가 급여를 감액 지급 받은 근로자에 대해 추후 사업주가 착오로 출산전후휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다며 이를 회수한 경우 추가지급이 가능한지 여부

□ 현재 답변 내용(여성고용과 - 1358, 2010.11.24) 검토

〈 여성고용과 -1358, 2010.11.24.〉

- 고용보험법 시행령 제101조에서는 ‘근로기준법 제74조에 따른 보호휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우’ 산전후휴가급여 등을 감액하여 지급하도록 규정하고 있으며

- 산전후휴가 급여 신청 시점을 기준으로 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증된 경우나 처분이전까지 이를 보완한 경우에 이를 감액 대상에서 제외토록 하였으므로('07.4월 산전후휴가급여 감액처리 지침 참조)
- 질의 중 관련 규정에 따라 산전후휴가급여를 이미 감액 처분하여 지급된 경우라면 추후에 추가 지급하는 것은 타당하지 않다고 판단됨

- 현재 답변은 사업주가 잘못 지급한 임금을 회수하였거나, 출산전후휴가 복귀 후 잘못 지급한 임금만큼 덜 지급하여 실제 반환이 이루어진 경우까지도 출산전후휴가 급여를 감액하여 지급하는 것은 불합리하다는 취지임
- 또한, 감액처리 지침이 “산전후휴가 급여 신청시점에서 객관적으로 확인되는 경우나 처분이전까지 이를 보완한 경우라면”이라고 표현하고 있어
 - 급여 신청시점까지 급여 반환이 이루어지지 않아 감액 지급이 이루어진 다음에는 급여를 반환하거나 임금을 삭감하여 지급하더라도 감액 지급 처분을 취소할 수 없다는 취지임
- 그러나, '08.12.31. 고용보험법 개정에 따라 사업주에게 출산전후휴가 급여 등의 수급권 대위를 인정하였음을 고려할 필요가 있음
 - 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상응하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우 사업주는 근로자를 대신하여 고용센터에서 출산전후휴가 급여를 대위하여 신청할 수 있는데,
 - 현재 답변 내용과 같이 급여 신청시점까지 급여 반환이 이루어지지 않았다는 이유로 근로자의 급여를 감액하여 지급하는 것은 불합리한 측면이 있음

□ 변경 답변 내용

- 급여 신청시점에만 한정하여 급여 반환여부를 판단할 것이 아니라, 급여 신청시점 이후에도 급여 반환이 이루어졌다는 사실이 확인될 경우에는 급여를 지급하도록 함
 - 아울러, 출산전후휴가 급여가 지급된 이후라도, 출산전후휴가 기간에 급여가 착오 지급된 것이 명확하다면,
 - 실제 반환이 이루어진 것을 확인한 후, 감액하여 지급하였던 처분을 직권 취소하고 감액없이 다시 지급처분하는 것도 가능함
- ※ 기존 질의회시(여성고용과 -1358, 2010.11.24.)는 폐기

(5) 출산전후휴가 급여 등의 신청

관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후(유산·사산)휴가 급여등 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제4호의 서류는 유산·사산휴가의 경우에만 첨부한다.

1. 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(배우자 출산휴가의 경우는 제123조의2에 따른 배우자 출산휴가 확인서) 1부(최초 1회만 해당한다)
 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
 3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
 4. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관을 말한다)의 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 호에 따른다.

1. 출산전후휴가 급여 또는 유산·사산휴가 급여: 사용한 출산전후휴가 기간이나 유산·사산휴가 기간에 대하여 30일 단위로 하여야 한다. 다만, 사용 기간이 30일 미만인 경우에 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 일괄하여 신청할 수 있다.

제123조(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가의 확인) ① 사업주는 법 제77조에 따라 피보험자가 출산전후휴가나 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 별지 제107호서식의 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 또는 별지 제107호의2서식의 배우자 출산휴가 확인서(이하 “출산전후휴가등 확인서”라 한다)를 내주어야 한다.

- ② 제1항에도 불구하고, 사업주가 정당한 이유 없이 피보험자에게 출산전후(유산·사산)휴가 등 확인서를 발급하지 않는 경우 직업안정기관의 장은 피보험자의 청구가 있으면 사업주에게 직접 출산전후(유산·사산)휴가 등 확인서 발급을 요구할 수 있다.

① 출산전후휴가 급여 등 신청서 제출

- 출산전후휴가 급여 등을 지급받고자 하는 자는 거주지 또는 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 출산전후(유산·사산)휴가급여 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 사업주로부터 휴가부여기간 등 휴가에 관한 확인서(별지 제107호), 통상임금을 확인할 수 있는 자료를 제출해야 함
 - ※ 사업주는 피보험자가 출산전후휴가에 대한 확인을 요구할 경우 사실의 확인 등 제반절차에 적극 협력할 의무가 있음(법 제77조)
- 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 이를 확인할 수 있는 자료를 제출해야 함
- 사업주는 피보험자(근로자)가 출산전후휴가·육아휴직의 확인을 요구하는 경우 확인서를 발급하여 주어야 함에도, 정당한 이유 없이 출산휴가육아휴직 확인서를 발급해주지 않는 등 사업주가 근로자의 급여 신청 절차에 협조하지 않는 사례 존재
 - 현재 고용센터에서는 출산휴가육아휴직 급여 신청자가 출산휴가·육아휴직 확인서를 첨부하지 않은 경우, 직접 사업장에 확인서 발급을 요청하고 있으나 이를 요구할 법적인 근거는 없는 상황
 - 고용보험법 시행규칙 제123조 제2항 신설로 사업주가 정당한 이유 없이 확인서 발급을 해태하는 경우 고용센터에서 사업주에게 직접 관련 서류 제출을 요구할 수 있는 근거 마련
- 유산·사산휴가 급여를 신청하는 경우에는 유산이나 사산에 대한 의료기관의 진단서를 함께 제출해야 함
- 신청은 30일 단위로 하여야 하나, 휴가가 끝난 후에 일괄하여 신청할 수도 있음
 - 휴가기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대하여 신청할 수 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. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 함) 1부(유산·사산 휴가만 해당)
 - ※ 출산전후휴가 급여신청서·확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험) → 자료실 → 서식자료실 → 출산전후휴가 급여/육아휴직 급여에서 다운로드 가능

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 처리하였다더라도 1회차 분할 사용 후 당해 사업장에 출근하여 근무를 하던 기간 중 지급 요건을 충족하였을 경우 부지급건에 대하여 지급처리

② 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 출산전후(유산·사산)휴가 급여 대위 신청서와 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

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. 주민등록표 등본 등 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류 1부(출산전후휴가의 경우만 해당한다)
5. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 「의료법」 제3조에 따른 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부

- 사업주가 근로자에게 출산전후휴가 급여등을 미리 지급한 경우에는 출산전후(유산·사산)휴가 급여 대위 신청서(별지 제105호의2서식)를 작성하여 제출하여야 함
 - 해당근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 확인서도 함께 제출하여야 함

Tip

- 출산전후휴가 급여등 수급권 대위의 제척기간 변경
 - 기존 해석은 출산전후휴가 급여등 수급권 대위*의 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.)

(6) 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 법 제109조 규정에 의하여 사업장에 대한 조사 등 실시
- 기재내용의 사실여부 확인 철저
 - 임금지급기초일수, 통상임금 등의 기재내용이 허위 또는 불명확하다고 판단 되면 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 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 출산 전후휴가 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 지급 받기를 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

(7) 출산전후휴가 급여 등의 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.>

제77조(준용) 출산전후휴가 급여등에 관하여는 제62조, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 “육아휴직”은 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 각각 본다. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

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 육아 휴직, 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.>

제102조(준용) 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중의 취업의 신고 등에 관하여는 제96조를 준용한다. 이 경우 "육아휴직 급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로 본다

제103조(준용) 법 제75조에 따라 지급된 출산전후휴가 급여등의 지급 제한, 반환명령 등에 관하여는 제81조를 준용한다. 이 경우 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로 본다.

【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.>

1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조제1항제1호 단서에 따른 월 상한액 이상인 경우

제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 이 조에서 "육아휴직등"이라 한다) 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다.

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

- 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 출산전후 휴가 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 출산전후 휴가등 급여
 - ※ ' 19.7.16. 이전 취업한 사실이 있는 경우에는 종전의 고용보험법 제73조 제1항을 적용
 - 다만, 1주간의 소정근로시간이 15시간미만이거나 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조제1항제1호 단서에 따른 월 상한액(150만원) 미만인 경우에는 지급중지 사유가 되는 취업으로 보지 아니함
- 자영업의 경우에는 사업운영을 통한 소득이 월 150만원 이상인 경우 취업에 해당함
 - 사업자등록증을 소유하고 있다고 하더라도 실제 운영하지 않거나 사업운영을 통한 소득이 월 150만원 미만인 경우에는 출산전후휴가 급여등이 지급됨
 - 다만, 출산전후휴가 급여등을 받기 이전부터 자신명의의 사업자등록을 가지고 있었다고 하더라도 급여 신청기간에 사업운영을 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 제73조 제2항 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

Tip

〈휴직 중 출산전후휴가〉

○ 출산전후휴가는 강행규정으로 최초 60일은 유급이므로 휴직 중인 근로자의 신청이 있으면 출산전후휴가를 부여하여야 함. 다만, 사업주가 휴직 중인 근로자의 출산 사실을 알지 못하였고, 근로자도 출산일로부터 90일 이내에 출산전후휴가를 신청하지 않았다면 출산전후휴가를 부여하지 않았더라도 법 위반으로 볼 수 없음 (여성고용정책과-2081, 2017.5.17.)

Tip

〈출산전후휴가 시작일〉

○ 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하는 것이 원칙이고, 출산전후휴가 기간 90일은 역일상의 기간이므로 출산전후휴가는 출산일로부터 90일이 지나서는 사용할 수 없음. 따라서 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.)

4. 배우자 출산휴가

(1) 개요

- 배우자 출산휴가제도의 목적은 배우자의 출산에 따른 배우자의 건강보호와 태어난 자녀의 양육을 위해 근로자에게 휴가를 부여하는 것

◎ 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	• 10일 부여 • 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음	위반시 500만원 이하의 과태료
분할사용	• 1회	분할 사용일수 제한 없음
소득보장	• 대기업 : 10일 사업주가 지급 • 우선지원대상기업 : 최초 5일분 고용보험에서 지급(단, 최초 5일분의 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급하여야 함)	통상임금 지급(고용보험 지원은 최대 382,770원)
신분보장	• 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고, 그 밖의 불리한 처우를 금지	위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

◎ 제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비 고
'08.06.22.	'07.12.21.	- 3일 휴가(무급) 부여 - 출산한 날부터 30일 이내 청구	남녀고용평등법 제18조의2
'12.08.02.	'12.02.01.	- 5일의 범위에서 3일 이상 부여, 최초 3일 유급 * '12.8.2.부터 300인 이상 사업장, '13.2.2.부터 전 사업장 적용	남녀고용평등법 제18조의2
'19.10.01.	'19.08.27.	- 10일 유급 부여 (1회 분할, 출산일로부터 90일 이내 청구) - 우선지원대상기업 5일분 지원	남녀고용평등법 제18조의2 고용보험법 제76조
'19.10.01.	'19.09.30.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 382,770원 제정	고용보험법 시행령 제101조 고시
'20.01.01.	'19.12.31.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 382,770원	
'21.01.01.	'20.12.31.	- 배우자 출산휴가 급여 상한액 382,770원	

(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 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 제18조에 따라 출산휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 제1항에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 제1항에 따른 휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

부 칙 〈법률 제16558호, 2019.8.27.〉

제1조(시행일) 이 법은 2019년 10월 1일부터 시행한다

제3조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조, 제18조의2, 제37조제2항제2호의2 및 제39조 제2항제3호의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.

- 시행시기: '19.10.1.
- 적용례: '19.10.1. 이후에 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용
 - '19.9.1. 이전 배우자가 출산*하였거나 '19.9.30. 이전에 배우자 출산휴가를 사용한 경우는 개정 법률 미적용
 - * 개정 전 법률에 따라 출산일로부터 30일 이내('19.9.30.까지) 청구하지 않으면 권리 소멸
 - ※ 예) '19.9.2. 배우자가 출산하여 9.30.까지 출산휴가를 사용하지 않았다면 개정법률 적용
 - ⇒ ① 배우자 출산휴가 10일, ② 청구기한: 출산일로부터 90일 이내(11.30.까지), ③ 분할 사용 가능(1회)
- 대상: 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자
 - ※ 유산·사산의 경우 배우자 출산휴가 부여되지 않음
 - 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 회사에 신청해야만 사용할 수 있으며, 자동으로 부여되는 것은 아님

● 휴가기간 : 10일(유급)

- 사업주는 10일의 휴가를 부여해야 하며 10일은 유급으로 함
 - * 취업규칙, 단체협약 등으로 10일을 초과한 일수를 부여하고 있다면 10일을 초과하여 사용할 수 있음(유급 여부도 취업규칙 등에 10일을 초과한 유급 휴일을 규정하고 있다면 그에 따름)
- 급여액은 통상임금으로 지급해야 함
- 우선지원 대상기업은 최초 5일분을 배우자 출산휴가 급여로 지원받는다 하더라도 (사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함) 실제 통상임금과의 차액 부분은 근로자에게 지급해야 함
- 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)
- 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일을 부여해야 함(단, 근로자가 분할 사용을 원할 경우 분할 사용할 수 있도록 부여)
 - * 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구토록 요청하고, 휴가기간(분할 사용 시 분할사용 기간 포함)을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산 휴가를 사용토록 지도해야 함

Tip

- 배우자 출산휴가 사용시 유급 주휴일 부여 관련 행정해석 시달
 - 소정근로일을 개근하였는지를 판단함에 있어 배우자 출산휴가는 법으로 보장된 휴가를 사용한 날로서 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.)

모성보호 및 일가정양립 제도 관련 행정해석 변경(안)

I

검토배경

1. 배우자 출산휴가

- 우리부는 배우자 출산휴가기간에 휴일이 포함된 경우 당해 휴가 일수에 휴일을 산입하여 해석해옴
- 배우자 출산휴가가 '08.6월 도입 시 무급 3일에서 '12.8월 3~5일(최초 3일 유급)로 확대 시행됨에 따라 '유급휴가 3일'과 '유급 주휴일'이 중복되는 문제 등과 관련하여 다수의 민원제기가 지속됨

2. 육아기 근로시간 단축

- 우리부는 소정 근로시간이 주 30시간 미만인 근로자의 육아기 근로시간 단축 청구에 대해서는 사업주의 허용여부가 의무가 아닌 재량에 해당한다고 해석해옴
 - 또한, 근로자가 신청한 단축시간을 사업주가 그대로 수용할 의무는 없으며, 단축 후 근로시간이 15~30시간 범위 내라면 사업주는 법적 의무를 이행한 것으로 봄
- 이와 관련하여 소정 근로시간이 30시간 미만인 근로자의 단축 청구권 인정 여부, 근로자가 신청한 단축시간 수용의무 등에 대해 재검토가 필요하다는 질의제기 등이 있었음 ('19.4.5. 서남권직장맘지원센터 등)

II

그 간의 행정해석

1. 배우자 출산휴가

- 우리부는 '08년 도입된 배우자 출산휴가를 여성근로자의 출산전후휴가(90일)와 마찬가지로 월령상의 일수로 계산해옴(휴일 포함)
 - 이에, 금요일에 5일의 휴가 개시를 청구하면 금~화요일 휴가가 부여되어 통상적으로 주휴일인 일요일과 유급인 배우자 출산휴가가 중복됨
 - 이 경우 우리부는 금요일은 연차휴가를 사용하고, 월요일부터 배우자 출산휴가를 사용하도록 지도해옴

* 관련 행정해석: 여성고용정책과-3512('12.10.16.)

* 관련 매뉴얼: 「임신, 출산, 육아기 근로자의 궁금한 77가지」

※ 참고: 배우자 출산휴가 제도연혁

(도입) 무급 3일(시행: 2008.6.22.)

(확대) 5일의 범위에서 3일 이상, 최초 3일 유급

(시행: 300인 이상 사업장 2012.8.2, 300인 미만 사업장 2013.2.2)

2. 육아기 근로시간 단축

- 「남녀고용평등법」제19조의2에 의하면 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하여야 함
 - 이에 우리부는 근로자가 신청한 단축시간을 사업주가 그대로 허용하여야 한다는 의미는 아니고, 단축의 범위가 주 15~30시간이면 사업주는 법적 의무를 이행한 것으로 해석해옴
 - 즉, 이 법에 따른 근로시간 단축 청구는 소정 근로시간이 주 30시간 이상인 근로자가 주 30시간 이하까지의 근로시간 단축이며, 소정 근로시간이 주 30시간 미만인 근로자의 근로시간 단축 청구에 대한 수용여부는 사업주의 재량범위에 해당한다고 봄

* 관련 행정해석: 여성고용정책과-1082(18.3.12.)

※ 참고: 육아기 근로시간 단축 제도연혁

(도입) 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하면 사업주가 허용할 수 있음

(시행: '08.6.22.) ※ 사업주는 거부가능, 단축 후 근로시간: 주 15~30시간

(급여) 육아기 근로시간 단축급여 도입(시행: '11.9.21.)

(청구권) 근로자가 신청하면 사업주는 허용할 의무가 있음(시행: '12.8.2)

III

현행 해석의 문제점 및 변경내용

1. 배우자 출산휴가

□ 문제점

- ① 명확한 법적근거가 없는 점
- ② 다른 단기간의 법정휴가(연차휴가 등)의 경우 근로제공 의무가 있는 날만 휴가 일수에 포함하고 있는 점

* 노·사 합의로 일괄적으로 연차유급휴가를 사용하기로 한 기간중에 약정휴일이 포함되어 있다면 약정휴일은 제외하고 연차사용일수를 산정하는 것이 타당하다(근로조건지도과-2127, 2008.12.17.)

③ 여성근로자의 출산전후휴가의 경우 매월의 일수가 일정하지 않음에 따라 출산시점과 무관히 90일의 휴가를 보장하고자 월력상 일수로 해석하는 것인데, 배우자 출산휴가는 본인의 신체적 회복이 아닌 출산한 배우자 조력을 위한 단기간의 휴가로 여성의 출산전후휴가와 동일하게 해석해야 할 합리적 이유가 없는 점

④ 토요일 또는 공휴일은 휴가 일수에 산입하지 않는 공무원과의 형평성

* 공무원의 경우, '10.7.15, 배우자 출산휴가를 5일로 확대하면서 경조사 발생 시기에 따라 실제 부여 되는 경조사 휴가 일수가 달라지는 등 형평의 문제를 감안, 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 휴가 일수에 산입하지 아니하도록 개정

↳ 「국가공무원복무규정」 제22조(휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일) 휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일은 그 휴가 일수에 산입하지 아니한다. 다만, 연가를 제외한 휴가 일수가 30일 이상 계속되는 경우에는 그 휴가 일수에 토요일 또는 공휴일을 산입한다.)

⑤ 배우자 출산휴가와 연차휴가의 제도 취지와 목적이 서로 다름에도 배우자 출산휴가를 월력상 일수로 해석하는 것을 이유로 연차휴가를 먼저 사용하도록 지도하고 있는 것은 불합리한 점

□ 변경내용

○ 배우자 출산휴가기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가 일수에 산입하지 않음

2. 육아기 근로시간 단축

□ 문제점

① 소정근로시간이 주 30시간 이상인 근로자만 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는지 여부

- 「남녀고용평등법」제19조의2는 단축 후 근로시간에 대해서만 규정하고 있을 뿐, 단축 전 근로시간에 대해서는 규정하지 않음

* 「남녀고용평등법」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

- 현행 해석은 법령에「근로기준법」제74조제7항 단서(임신기 근로시간 단축)와 같은 규정을 전제로 가능할 것인데, 현 법령에는 이러한 제한규정이 없음

* 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ⑦ 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.

- 따라서, 단축 전 근무시간이 몇 시간인지와 무관하게 단축 후 근무시간이 15시간 이상, 30시간 이하라면 사업주가 거부할 수 있는 사유에 해당하는 등 특별한 사정이 없다면 육아기 근로시간 단축이 허용된다고 봄이 타당함

※ 육아기 근로시간 단축의 거부는 「남녀고용평등법 시행령」 제15조의2제4호에 따라 사업주가 입증하도록 되어 있으므로, 행정해석만으로 근로자의 권리를 제한할 근거가 없음

② 근로자가 신청한 단축시간을 사업주가 근로자의 의사에 반하여 변경할 수 있는지 여부

- 「남녀고용평등법 시행령」제15조제1항에 따르면 육아기 근로시간 단축의 신청내용에는 '육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각'이 포함되어 있음

* 「남녀고용평등법 시행령」 제15조(육아기 근로시간 단축의 신청 등) ①법 제19조의2제1항 본문에 따라 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날(이하 "단축개시 예정일"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.

- 또한, 「남녀고용평등법시행령」제15조의2 규정을 종합적으로 고려할 때 근로자가 신청한 단축시간 변경은 근로자와의 합의를 통해 이루어져야 함이 타당할 것이며, 만일 합의가 이루어지지 않는다면 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에 단축시간을 변경할 수 있을 것임

* 「남녀고용평등법시행령」 제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외)

4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가가 이를 증명하는 경우

□ 변경내용

- 육아기 근로시간 단축 신청권은 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자에게 인정되는 것으로, 단축 전 근무시간과 무관하게 근로자는 단축 후 근무시간이 주 15시간 이상 30시간 이하로 요구할 권리가 있으며, 사업주는 이를 허용할 의무가 있음
- 사업주는 근로자가 신청한 육아기 근로시간 단축시간을 그대로 수용하는 것이 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우가 아니라면 신청한 근로시간 단축을 수용해야 할 것임

IV 행정사항

- 이 행정해석 시달 이전 관련 행정해석(매뉴얼 포함)은 모두 폐기함. 끝.

* 관련 행정해석: 여성고용정책과-3512(12.10.16.), 여성고용정책과-1082(18.3.12.)

* 관련 매뉴얼: 「임신, 출산, 육아기 근로자의 궁금한 77가지」

● 적용범위 및 위반시 제재

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012.2.1., 2017.11.28., 2019.8.27.>

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

- 적용범위 : 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재 : 배우자 출산휴가를 10일 부여하지 않았거나, 유급으로 하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료 부과

● 휴가 시작일

- 배우자가 출산한 날부터 휴가를 사용할 수 있음
- 다만, 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 휴가기간 안에 출산(예정)일을 포함하고 있다면 출산일 전에 휴가를 사용하는 것도 가능

● 청구기한: 출산일로부터 90일

- 출산일로부터 90일이 지나면 신청할 수 없음
 - * 출산한 날부터 90일이 도과한 후 부여한 배우자 출산휴가는 사업주가 임의로 부여한 휴가임
- 출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 휴가종료일은 출산일로부터 90일이 넘어가도 됨
 - * 배우자 출산휴가기간 중 근로계약기간 만료 등으로 신규사업장으로 이직하였을 경우 출산일로부터 90일이 경과되지 않았다면 남은 일수만큼의 배우자 출산휴가를 부여해야 함

● 분할사용: 1회

- 출산일로부터 90일 이내의 기간 중 1회 분할하여 사용(분할 사용일수 제한 없음)
- 분할 사용시 두 번째 사용기간은 출산일로부터 90일 이내에 휴가를 시작해야 함
- 단체협약이나 취업규칙에 1회를 초과하여 분할 사용이 가능하도록 규정하고 있거나, 사업주의 동의를 있다면 1회를 초과하여 분할사용 하는 것도 가능

(3) 배우자 출산휴가 관련 보호규정

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

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

- 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가를 이유로 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 됨
 - 그 밖의 불리한 처우의 의미: 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것
- 위반 시 제재: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

5. 배우자 출산휴가 급여

1. 개요

● 법적근거

법령명	조 항
남녀고용평등법	제18조(출산전후휴가급여 등에 대한 지원)
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 대위신청), 제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등), 제123조(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가의 확인), 제124조(출산전후휴가 급여 등의 부정행위에 따른 추가징수), 제125조(지급 제한 등의 통지)

● 주요내용

항 목	주 요 내 용
대 상	<ul style="list-style-type: none"> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 사용한 경우로서 다음 요건을 모두 갖춘 자 <ol style="list-style-type: none"> 휴가가 끝난 날 이전에「고용보험법」제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업일 것
신 청	<ul style="list-style-type: none"> 배우자 출산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)
급여액	<ul style="list-style-type: none"> 휴가 시작일 기준 통상임금(월 상한 200만원)
기 간	<ul style="list-style-type: none"> 최초 5일

● 시행시기: '19.10.1.

- 적용례: '19.10.1. 이후에 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용

관계법령**【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】**

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「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. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012.2.1., 2019.8.27.>

③ 출산전후휴가급여 등을 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.

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) 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 출산휴가를 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.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 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 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

【고용보험법 시행령】

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후 휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여 또는 배우자 출산휴가 급여(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012.7.10., 2016.12.30., 2019.9.17.>

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

2. 배우자 출산휴가 급여 도입 세부 내용

(1) 지급요건

< 배우자 출산휴가급여 지급 요건 >

- ① 「남녀고용평등법」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 사용한 근로자일 것
- ② 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
- ③ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 함 (분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)

- ① 「남녀고용평등법」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 사용한 근로자일 것
- ② 배우자 출산휴가가 끝난 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
 - 휴가가 끝난 날 기준이므로, 사업주의 유급 의무 기간인 10일은 피보험 단위기간에 포함됨
 - 피보험 단위기간은 '피보험기간' 중 보수 지급의 기초가 된 날이며, '피보험 기간'은 고용보험법 제50조에서 규정하고 있으므로 이에 따라 해석해야 함
 - 피보험 단위기간 계산 시 구직급여의 수급자격을 인정받은 사실이 있는 경우에는 그 수급자격의 인정과 관련된 이직일 이전의 피보험단위기간은 산입되지 않음

③ 배우자 출산휴가를 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

☞ 배우자 출산휴가 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

(2) 지급대상 및 기간

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.>

1. 생략
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

● 지급대상 : 「고용보험법」에 따른 우선지원대상기업 소속 근로자

Tip

<우선지원대상기업(고용보험법 시행령 제12조제1항 별표1)>

업종구분	분류기호	상시근로자 수
제조업	C	500명 이하
광업	B	300명 이하
건설업	F	
운수업	H	
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업	J	
사업시설관리 및 사업지원 서비스업	N	

업종구분	분류기호	상시근로자 수
전문, 과학 및 기술 서비스업	M	200명 이하
보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
도매 및 소매업	G	
숙박 및 음식점업	I	
금융 및 보험업	K	
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	100명 이하
기타 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** : 남녀고용평등법에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일

* 배우자 출산휴가를 분할 사용한 경우에도 최초 사용일부터 5일까지 지원

(3) 지급금액 산정

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.>

1. 생략
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.
- ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.
- ③ 제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

① **지급금액 산정 원칙**

- 휴가를 시작하는 날을 기준으로 산정한 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 일할 계산하여 지급
 - 통상임금이라 함은 근로기준법 시행령 제6조의 규정에 의거, 근로자에게 정기적·일률적으로 **소정근로 또는 총 근로에 대하여** 지급하기로 정하여진 시간급·일급·주급·월급금액

〈배우자 출산휴가 기간 중 통상임금이 인상된 경우〉

- 휴가를 시작한 날의 통상임금으로 규정하고 있으므로 휴가기간 중 통상임금이 인상 되었더라도 하더라도 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 최초 5일분 중 기존 사업장에서 사용한 일수를 제외하고 배우자 출산휴가 개시일 기준 통상임금으로 배우자 출산휴가 급여 지급

- 통상임금의 범위에 포함되기 위해서는 i) 근로의 대가성, ii) 임금산정 기간 내에 정기적·일률적으로 지급되는 조건을 모두 충족하여야 함

② 상한액 및 하한액

관계법령

【고용보험법 시행령】

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 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.>

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 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 "배우자 출산 휴가"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

- (상한: 382,770원) 피보험자의 산정된 통상임금에 상당하는 금액이 「고용보험법」 제76조제2항 및 같은 법 시행령 제101조에 의한 상한액(382,770원*)을 초과할 경우에는 동 상한액을 기준으로 배우자 출산휴가급여(5일분)을 지급함
 * 월 통상임금 200만원(상한) ÷ 209시간 × 8시간 × 5일, 원단위 절사
- (하한: 최저임금) 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 산정된 금액을 지급함

[예시] * '19년 월 209시간 최저임금기준 금액

- 월 통상임금이 250만원이 근로자 : 382,770원[200만원 ÷ 209 × 8 × 5]
- 월 통상임금이 180만원인 근로자 : 344,490원[180만원 ÷ 209 × 8 × 5]
- 월 통상임금이 170만원인 근로자 : 334,000원[*1,745,150 ÷ 209 × 8 × 5]
- 월 통상임금이 130만원인 근로자 : 334,000원[*1,745,150 ÷ 209 × 8 × 5]

고용노동부고시 제 2020-179호

2021년 배우자 출산휴가 급여 상한액 고시

「고용보험법」 제76조제2항 및 동법 시행령 제101조제1호 따른 배우자 출산휴가 급여(우선 지원대상기업에 한함)의 상한액을 다음과 같이 고시합니다.

2020년 12월 31일

고용노동부장관

I. 배우자 출산휴가 급여의 상한액

1. 배우자출산휴가기간 최초 5일분 급여가 382,770원을 초과하는 경우: 382,770원

II. 행정사항

1. 시행일

이 고시는 2021년 1월 1일부터 시행한다.

2. 적용례

이 고시를 시행할 당시 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.

3. 유효기간

이 고시는 2021년 12월 31일까지 효력을 가진다.

③ 감액규정

관계법령

【고용보험법 시행령】

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조에 따라 준용되는 법 제73조 제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간 또는 유산·사산 휴가 기간, 배우자 출산휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여 등을 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.>

- 배우자 출산휴가기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우, 사업주로부터 지급받은 금품과 배우자 출산휴가 급여를 합한 금액이 휴가 개시일을 기준으로 산정한 통상임금보다 더 많은 경우 초과하는 금액만큼 배우자 출산휴가 급여에서 감액하여 지급
 - ‘사업주로부터 통상임금을 지급받은 경우’로 한정하였으므로, 통상임금에 해당하는 금품 외에 사업주가 더 지급하기로 약정한 다른 금품을 지급할 경우 그 금액은 감액규정 적용에서 제외
 - i) 사업주가 착오로 휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다가 이후 이를 전액 회수하였거나, ii) 배우자 출산휴가 종료 뒤, 복귀 후 임금지급 시 착오로 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 휴가 기간 중에 지급된 금품이 없는 것으로 해석하여 배우자 출산휴가 급여를 감액하지 않고 지급

(4) 급여의 신청

관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ①~② 생략

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

【고용보험법 시행규칙】

제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후(유산·사산)휴가 급여등 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제4호의 서류는 유산·사산휴가의 경우에만 첨부한다.

1. 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(배우자 출산휴가의 경우는 제123조의2에 따른 배우자 출산휴가 확인서)1부(최초 1회만 해당한다)
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
4. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관을 말한다)의 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 호에 따른다.

1. (생략)
2. 배우자 출산휴가급여: 휴가가 끝난 후 일괄하여 신청하여야 한다.

제123조(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가의 확인) ① 사업주는 법 제77조에 따라 피보험자가 출산전후휴가나 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 별지 제107호서식의 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 또는 별지 제107호의2서식의 배우자 출산휴가 확인서(이하“출산전후휴가등 확인서”라 한다)를 내주어야 한다.

② 제1항에도 불구하고, 사업주가 정당한 이유 없이 피보험자에게 출산전후(유산·사산)휴가 등 확인서를 발급하지 않는 경우 직업안정기관의 장은 피보험자의 청구가 있으면 사업주에게 직접 출산전후(유산·사산)휴가 등 확인서 발급을 요구할 수 있다.

- 배우자 출산휴가 급여를 지급받고자 하는 자는 거주지 또는 사업장 관할 직업 안정기관의 장에게 ‘출산전후휴가 급여등의 신청서(별지 제105호)’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 ‘배우자 출산휴가 확인서* (별지 제107호의2)’, 통상임금을 확인할 수 있는 자료를 제출해야 함
 - * 사업주는 피보험자가 배우자 출산휴가에 대한 확인을 요구할 경우 사실의 확인 등 제반 절차에 적극 협력할 의무가 있으며(고보법 제71조 및 제77조), 사업주가 정당한 이유 없이 확인서 발급을 해태하는 경우 고용센터에서 사업주에게 직접 관련 서류 제출을 요구할 수 있음(고보법 시행규칙 제123조 제2항)
 - 휴가기간 동안 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우에는 이를 확인할 수 있는 자료를 제출해야 함

[제출서류]

1. 출산전후휴가 급여등 신청서(별지 제105호) 1부
2. 배우자 출산휴가 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

※ 출산전후휴가 급여등 신청서, 배우자 출산휴가 확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험 홈페이지) → 자료실 → 서식자료실 → 출산전후/육아휴직 에서 다운로드 가능

- 급여 신청은 휴가가 끝난 후 일괄하여 신청하여야 함(휴가를 분할하여 사용한 경우도 마찬가지임)
 - * 배우자 출산휴가는 10일에 불과한 점, 청구기한도 출산 후 90일로 짧은 편임 등을 고려

(5) 수급권 대위

- 사업주가 근로자에게 배우자 출산휴가 급여를 미리 지급한 경우에는 ‘출산전후 휴가 급여등 대위 신청서(별지 제105호의2)’를 작성하여 제출하여야 함
 - 해당근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 확인서도 함께 제출해야 함

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.

【 고용보험법 시행규칙】

제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) 사업주가 법 제75조의2에 따라 출산전후휴가 급여등을 대위하여 받으려면 별지 제105호의2서식의 출산전후휴가 급여등의 대위 신청서와 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

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
3. 임금대장 등 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
4. 주민등록표 등본 등 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류 1부(출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가의 경우만 해당한다)
5. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는「의료법」제3조에 따른 의료기관의 진단서(임신 기간이 적혀 있어야 한다) 1부

(6) 배우자 출산휴가 급여의 지급

- 현행 출산전후휴가 급여에 준하여 처리

관계법령

【고용보험법 시행규칙】

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.

【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 출산전후휴가 급여등의 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.

(7) 그 외 준용규정

배우자 출산휴가 급여의 반환명령	⇒	구직급여의 반환명령 준용 (법률 제62조, 시행령 제81조)
배우자 출산휴가의 확인		육아휴직의 확인 준용 (법률 제71조)
배우자 출산휴가 급여의 지급 제한 등		육아휴직 급여의 지급 제한 등 준용 (법률 제73조)
배우자 출산휴가 급여 신청기간의 연장 사유		육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유 준용 (시행령 제94조)

6. 임신기 근로시간 단축

(1) 개 요

- 여성근로자의 만혼 등으로 인하여 유산·사산 및 조산 등을 예방하고 임신근로자의 모체건강을 보호하기 임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간의 단축근무를 도입하여 임신·출산 친화적인 근로환경을 조성하고자 함

◎ 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 제74조

◎ 임신근로시간단축제도 주요 내용

항 목	주요 내용	비 고
대 상	• 출산을 앞둔 임신 중의 근로자	근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 부여
기 간	• 임신 12주 이내, 36주 이후 1일 최대 2시간 단축 (단, 8시간 미만 근로자일 경우 1일 6시간이 되도록 근로시간단축을 허용)	500만원 이하의 과태료 부과
분할사용	• 해당사용 없음 (그 기간내에 사용하지 못할 경우 소멸)	
소득보장	• 단축기간만큼 임금을 삭감할 수 없음	전일제 근로와 동일한 임금 보장

(2) 임신기 근로시간 단축 부여

관계법령

【 근로기준법 】

제74조(임산부의 보호) ⑦ 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. <신설 2014.3.24.>

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014.3.24.>

⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014.3.24.>

【 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]

● 대상 : 임신 중인 여성근로자

- 사업주는 임신 중인 여성근로자가 신청할 경우, 근로계약의 형태, 직종, 근속기간 등과 관계없이 임신기 근로시간 단축을 부여해야 함(근로자가 신청해야 가능한 것으로 근로자가 신청하지 않으면 근로시간단축을 부여하지 않아도 됨)

- 임신 12주 이내(임신 후 84일까지) 36주 이후 (임신 후 246일 이후)부터 근로시간 단축 사용이 가능함

- ※ 12주 0일까지, 35주 1일부터 가능(진단서상)

- 임신 12주 이내에 사용했을지라도 36주 이후가 됐을 때 다시 사용 가능함 (전 임신 기간에 걸쳐 1회만 사용 가능한 것은 아니며, 임신 12주 이내 및 36주 이후라면 횟수에 상관없이 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

● 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)

(3) 임신기 근로시간 단축 지원 → 워라밸일자리 장려금

- 임신기 근로시간 단축 제도의 적극 도입 및 조기 정착을 위해 「워라밸 일자리 장려금」과 연계하여 지원하고 있음
- 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 근로자 뿐 아니라 그 이외 기간에 근로시간을 단축하는 임신 근로자에 대해서도 월 최대 60만원(대체인력지원 포함시 월 최대 120만원)을 지원

워라밸일자리 장려금 지원 중 임신기간 근로시간 단축 지원

법적 청구권이 있는 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자는 물론, **임신 12주 초과 ~ 36주 미만의 여성 근로자도 모두 대상에 포함**(출산 전까지 모든 임신기간에 대해 우대 적용)

▲ **임금감소액 보전금**: 전환 전·후 시간비례임금 차액을 월 40만원씩 1년 지원 (사업주 통한 근로자 지원)

* 임신 외 사유는 '주15~25시간: 월 최대 40만원, 주25~35시간: 월 최대 24만원'

▲ **간접노무비**: 우선지원대상기업·중견기업에 한해 월 20만원(정액) 1년 지원

▲ **대체인력 지원금**: 우선지원대상기업 월 60만원, 대기업 30만원 1년간 지원(인수인계 기간 2개월 추가 지원)(인건비의 80% 한도)

(지원절차)



참고 < 생애주기별 소정근로시간 단축 단축 지원제도 >

< 임신기 근로시간 단축 >

- (대상) 임신 중인 근로자
 - 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 1일 2시간 단축은 근로자의 권리로 보장
- (지원)
 - ▲ 근로자(사업주를 통한 간접지원): 월 최대 40만원
 - 주 15~35시간 이하로 단축 시 지원
 - ▲ 사업주: 월 20만원(우선지원중견기업)
- ☆ 대체인력 채용할 경우
 - 우선지원대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원 지원(인수인계기간 2개월 추가 지원)
(임금의 80% 한도)

< 육아기 근로시간 단축 >

- (대상) 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 있는 근로자
- (근거) 남녀고용평등법
- (지원)
 - ▲ 근로자: 통상임금의 100%(최초 5시간), 80%(나머지 시간)를 단축된 근로시간에 비례하여 지급, 2년
 - ▲ 사업주: 월 30만원(대규모기업 월 10만원), 2년
- ☆ 대체인력 채용할 경우
 - 우선지원대상기업 월 80만원(인수인계기간 월 120만원), 대규모기업 월 30만원 지원(임금의 80% 한도)

< 워라밸일자리 장려금(초생애) >

- (대상) 소정근로시간을 단축한 근로자
 - * 단축 사유, 시기는 사업주 자율 적용
- (근거) 고용보험법 시행령
- (지원)
 - ▲ 근로자(사업주를 통한 간접지원): 월 최고 40만원, 1년
 - 주 15~25시간 이하: 월 최대 40만원
 - 주 25~35시간 이하: 월 최대 24만원
 - ▲ 사업주: 월 20만원(우선지원·중견기업)
- ☆ 대체인력 채용할 경우
 - 우선지원대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원 지원(임금의 80% 한도)

7. 난임치료휴가

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 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 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 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

부 칙 <법률 제15109호, 2017.11.28.>

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

【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.

부 칙 <대통령령 제30255호, 2019.12.24.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

- 사업주는 근로자가 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 **연간 3일(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급) 이내의 난임치료휴가**를 부여해야 함
 - (신청절차) 난임치료휴가를 청구하려는 근로자(남·녀 근로자 모두 해당)는 난임치료휴가 사용일, 신청일 등을 적은 **문서(전자문서 포함)**를 사업주에게 제출
 - * 사업주 요구 시 **난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류 제출**
 - (신청기한) 난임치료휴가 사용일에도 신청할 수 있음
 - (위반시 제재) 법 제18조의3을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 사업주는 **500만원 이하의 과태료**

Q & A 1

Q 난임치료의 범위는?

A 인공수정, 체외수정 등 의학적 시술행위 당시를 위한 기간을 의미하며, 해당 시술 직후 안정기·휴식기도 포함됨. 단, 체질개선 및 배란유도를 위한 사전 준비 단계 등은 포함하지 않음

* 체질개선 또는 준비단계는 최소 2~3개월의 기간이 소요되므로 이를 포함할 경우 휴가가 아닌 휴직의 도입이 필요

Q & A 2

Q 난임치료휴가는 분할하여 사용 가능한가?

A 법문에 “연간 3일 이내의 휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있으므로, 연간 3일 이내라면, 1일 단위로도 사용 가능함

Q & A 3

Q 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류란?

A 의사 또는 의료기관에서 작성하고, 난임치료 예정일이 명기된 서류이면 충분함

Q & A 4

Q “연간 3일 이내의 휴가를 주어야 한다”의 ‘연간’의 범위는?

A 노동자의 입사일로부터 기산하여 1년의 범위 내에서 3일의 휴가를 부여하여야 함. 회계연도 기준으로 부여하려면, 입사일로부터 1.1일 이전 재직 기간에 대해서는 법 위반 소지가 없도록 충분한 휴가를 부여하여야 할 것

출산전후휴가 관련 질의회시

1

쟁의행위 기간 중 출산전후휴가 부여 여부

Q.질의

- OO대학교는 고용보험 비적용대상 사업장으로 단체협약에 의거 여성 직원이 산전후 휴가를 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 성과와 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.답변

- 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.답변

- 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.답변

- 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.답변

- 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.

(평정 68240-116, 2003.3.31.)

5

청원 휴직중 복직신청과 동시에 산전후휴가를 부여할 수 있는지

Q.질의

- 청원휴직 기간중 휴직자가 복직신청과 함께 산전후휴가 신청을 하였을 경우 사용자는 당연히 근로기준법 제72조에 의한 산전후휴가를 부여하고 이에 따른 임금도 지급하여야 하는지

【휴직사유 및 기간】

- 휴직기간 : '01.9.9~'02.9.8(1년)
- 휴직사유 : 배우자 해외근무 동행
- 복직신청 : '02.7.1
- 출산휴가신청 : '02.7.1 (분만예정일 : '02.7.1)
- 복직신청사유 : 산전후휴가를 부여받기 위함

- 갑 설

산전후휴가를 법상 보장하는 이유는 출산으로 인한 모성과 영아를 보호하고 그 기간동안 임금을 보장해 주는데 목적이 있으므로 고용관계가 유지된 상태에 있다면 사용자는 휴직기간이라 할지라도 산전후휴가를 보장하여야 하며 따라서 임금도 지급하여야 함.

- 을 설

휴직기간은 고용관계는 유지되지만 근로제공의무가 면제된 기간이므로 휴가를 신청할 실익이 없음. 『법상 인정된 산전후휴가』라 할지라도 복직이 되지 않은 상태에서는 근로제공의무를 면제받는 휴가가 의미가 없고, 임금 지급도 휴직 기간에 있는 자에게까지 확대하는 것은 사업주에게 과도한 부담으로 작용될 수 있음. 따라서, 휴직한 자가 복직신청을 하였을 경우 휴직기간 만료 또는 휴직사유 해소여부 등을 고려하여 복직여부를 결정하고 복직된 경우에만 산전후휴가를 부여받을 수 있을 것임.

● 출산 후에 복직되어 산전후휴가가 부여되었다면 산전후휴가 기간은

- 갑 설

근로기준법상 임신부보호휴가는 헌법상의 행복추구권과 인간의 존엄, 여성의 근로에 대한 특별보호 등을 위하여 임신부와 태아의 생명과 건강, 모성기능을 보호하기 위해 인정되는 것이므로 근로자의 청구가 있는 경우 사용자는 이를 거부할 수 없고 당연히 허용하여야 하는 형성권적 권리의 성질을 갖고 있음. 산전후휴가 사용시기 지정권이 당해 근로자에게 있을지라도 산전에 휴가 사용시기를 지정하지 않았다면 사업주는 출산일부터 90일의 산전후휴가를 부여하여야 하므로 출산한 날부터 복직이 결정된 날까지 경과된 기간을 제외한 나머지 기간에 대한 산전후휴가를 부여하여야 함.

따라서, 산전후휴가는 산전에 산전후휴가를 사용하지 아니하였다고 권리가 소멸되는 것이 아니라 산전에 사용하지 아니한 휴가까지 산후에 사용토록 하는 강행규정이라고 보는 것이 타당함.

〈예〉 출산일: '02.7.1, 복직일: '02.7.30, 휴가부여 의무기간: 9.28까지이나
복직일이전기간(7.1~7.30) 30일은 근로제공의무가 없는 기간임.

- 을 설

사업주는 출산일로부터 90일(출산일로부터 45일은 반드시 부여)의 범위 내에서 근로자의 신청에 따라 달리 휴가를 부여할 수 있다(근로자가 산전후직기간을 산전후휴가기간으로 활용가능).

〈예〉 출산일: '02.7.1, 복직일: '02.7.30, 휴가부여 의무최소기간은 8.15까지,
최대기간은 9.28까지임.

근로기준법에 산전후를 통하여 90일의 휴가를 부여하도록 하면서 산후 45일의 휴가를 배치하도록 하고 있는 취지는 임신부의 건강상태에 따라 출산을 전후하여 적절한 휴가를 쓸 수 있게 한 것으로서 ILO의 협약 및 권고 제183호(협약) 제191호(권고)와도 부합함.

※ ILO의 협약 및 권고: 산후 6주의 강제휴가를 제외한 나머지 기간은 여성이 가능한 한 출산이전 또는 이후에 자유롭게 사용할 수 있도록 보장하는 조치를 취하여야함

- 출산후에 복직되어 산전후휴가가 부여되었을 경우 사업주의 임금지급 기간은 (산전후휴가중 최초 60일은 사업주가 임금을 지급하여야 함)

- 갑 설

산전후휴가 종료일로부터 역산하여 90일이 되는 시점부터 산전후휴가 개시일로 보고, 휴가개시일로부터 60일동안 휴직기간을 제외한 기간만큼 사업주가 임금을 지급하여야 함.

- 을 설

복직일로부터 산전후휴가가 시작된다고 볼 수 있으므로 산전후휴가가 지속되는 한 사업주의 임금지급 의무기간은 복직일부터 60일 동안임.

A. 답변

● 질의 1의 경우

휴직이란 일반적으로 근로제공이 불가능하거나 부적당한 경우에 근로계약관계를 유지하면서 일정기간 근로제공을 면제하거나 금지하는 것이므로 차후에 복직이 전제되어 있는 개념임.

휴직기간 중에 휴직근로자의 복직신청이 있다고 하여 사용자가 반드시 이를 수락할 의무가 부과되는 것인지 여부에 관하여는 논란이 있을 수 있으므로 휴직기간만료 또는 휴직사유 해소여부 등을 고려하여 복직여부를 결정하고 복직된 경우에는 근로기준법 제72조에 의한 산전후휴가를 부여하여야 함.

● 질의 2의 경우

근로기준법상 임신부보호휴가는 임신부와 태아의 생명과 건강, 모성기능을 보호하기 위하여 인정되는 강행규정임.

따라서, 근로자가 산전에 휴가 사용시기를 지정하지 않았다면 사용자는 출산일로부터 90일의 산전후휴가를 부여하여야 함.

단, 산전후휴가기간 중 휴가를 부여할 수 없는 휴직기간이 포함되었을 경우에는 출산한 날로부터 90일 중 복직 일까지의 경과된 기간을 제외한 나머지 기간에 대하여 산전후휴가를 부여하여야 할 것임.

● 질의 3의 경우

근로기준법 제72조제2항에 “근로기준법 제72조제1항의 규정에 의한 휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다”고 규정하고 있는바, 이때 최초 60일의 기산점은 산전후휴가를 사용하거나 할 수 있었던 날로부터 보아야 하므로 산전후휴가 종료일로부터 역산하여 90일이 되는 시점부터 산전후휴가 개시일로 보고 동 휴가개시 일로부터 60일 중 휴직기간을 제외한 기간만큼 사업주가 임금을 지급하여야 함.

(평정 68240-173, 2002.9.5.)

6

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.답변

- 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.)

7

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

A답변

- 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.)

8

산전후휴가에 대한 임금 및 상여금 지급방법

Q질의

- 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

A답변

- 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.)

9

고용보험적용 제외되는 사립대학 직원은 산전후휴가를 90일 갈 수 없는지

Q질의

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

A답변

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

(여원 68240-7, 2002.1.4.)

10

국가기관 계약직(일용직) 근로자의 출산휴가

Q질의

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

A답변

- 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.)

11

시간강사의 산전후휴가기간중 무급방학기간이 포함되어 있는 경우 임금을 지급하여야 하는지

Q질의

- 산전후휴가기간중에 무급방학기간이 포함되어 있는 바, 무급방학기간과 유급산전후기간이 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.

A답변

- 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 출근 의무가 없어 무급인 산전후휴가기간에 대해서까지 사용자가 임금을 지급할 법적 의무는 없는 것으로 판단됨.

(여원 68240-343, 2000.10.11.)

12

산전후휴가급여 감액처분 회신

Q.질의

- 산전후휴가급여 감액처분 관련 질의

A.답변

- 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 감액 처분된 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, 산전후 휴가 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, '07.4.13)

13

산전후휴가기간중 기업규모변동 질의회신

Q.질의

- 대규모기업으로 산전후 휴가급여 30일분을 지원받아 오고 있는 병원에서 근로
 복지공단에 우선지원대상기업으로 변경 신청하여 기업규모 변동이 '04.1.1.로
 소급되어 '07.8.1. 승인된 경우, '07.8.1. 이전에 기 지원 받은 산전후 휴가급여의
 최초 60일분에 대하여 근로자가 사업주에게 60일분을 반환한 경우 우리부에서
 지원이 가능한 지 여부

〈사실관계〉

- 우선지원대상기업으로 변경사유 발생일 : '07.8.1.
- 대규모에서 우선지원으로 적용일자 : '04.1.1.(3년 소급)
- 신청절차 : 근로자가 기 지원 받은 60일분을 반환하고 사업장에서 우리부에 60일분의 산전후
 휴가급여 신청

A.답변

- 본부에서는 '05.12.30. 모성보호관련법 개정으로 '06.1. 개정 모성보호관련법령 등
 시행지침을 시달하면서 기업규모의 변동이 있는 경우에 대하여,
 - 산전후(유·사산)휴가 개시일을 기준으로「고용보험법」시행령 제15조에 의거
 우선지원 대상기업 여부를 결정하되, 산전후휴가 개시일 현재 우선지원대상
 기업이었던 그 이후 산전후휴가기간 중 기업규모에 변동이 있더라도 우선
 지원대상기업으로 처리하여 급여를 지원하고,
 - 우선지원대상기업에 해당하는 사업장 소속 근로자에게 산전후(유·사산)휴가
 급여를 지원하던 중 우선지원대상기업에 해당하지 않게 된 경우는, 그 이전에
 산전후(유·사산)휴가를 개시한 근로자에 대하여는 90일 전 기간의 급여를 지원
 하고, 그 시점 이후 산전후휴가를 개시하는 여성근로자부터는 90일 지원을 중단
 하고, 30일 한도까지 급여를 지원하도록 시달한 바 있습니다.

- 귀 청의 경우는 위 지침처럼 고용보험법 시행령 제15조에서 정한 기준이 변경되어 기업 규모에 변동이 있는 것과는 달리 당초부터 기업규모를 잘못 판단하여 대기업으로 적용되어 오던 것을 바로 잡아 우선지원 대상기업으로 소급 적용한 것이므로,
 - 근로복지공단에서 소급하여 우선지원대상기업으로 변경한 시점부터 우선지원 대상기업으로 적용하여 산전후휴가급여를 지급하여야 할 것으로 판단됩니다. 다만, 우선지원 대상기업에 대한 산전후휴가급여 지급기간(90일)이 '06.1.1. 이후에 확대 적용된 것이므로 그 이후부터 우선지원대상기업으로 적용하되, 근로자가 고용보험법에 의해 지원받은 산전후휴가급여를 사업주에게 반환하고 산전후휴가급여를 다시 신청했다면 지원이 가능하다고 판단됩니다.

(여성고용팀-686, '07.10.11)

14

휴가수급자사망시지급 질의회신

Q.질의

- 산전후휴가자가 사망한 경우 산전후휴가급여 지급 가능여부

A.답변

- 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 일신 전속적인 것이 아니며, 발생한 권리가 아직 소멸되지 않았으므로 상속인에게 승계된다고 할 수 있습니다.
- 상속인에 대해서는 민법 제1000조 내지 제1004조를 참조하시면 되겠습니다.

(여성고용과 -638, '08.10.13)

15

기간제종료 산후휴가급여 45일 미확보시 지급여부

Q. 질의

- 산전후휴가 신청 후 산전휴가기간 중 계약만료로 퇴사하여 산후 45일이 확보되지 않은 경우 산전후휴가급여를 지급할 수 있는 지 여부

A. 답변

- 산전후휴가급여는 근로기준법 제74조 규정에 의한 산전후휴가를 부여 받은 경우 지급하고, 산전후휴가는 산전후를 통하여 90일의 휴가를 주되 반드시 산후에 45일 이상 확보되도록 하고 있음.
 - 다만, 계약기간의 정함이 있는 근로자 등 산전후휴가기간 중 고용관계가 종료되는 경우에는 산전후휴가도 종료되며,
 - 고용보험법 시행령 제101조에 의하여 산후 45일 확보 여부와 상관없이 계약만료일까지의 휴가기간에 대하여 산전후휴가급여를 일할 계산하여 지급함.
- 고용보험법 제76조 규정에 따라 대규모 기업의 경우에는 산전후휴가급여를 휴가기간 중 60일을 초과한 날로부터 30일을 한도로 지급하고 있으므로, 대규모 기업은 60일을 초과하여 휴가를 부여하였을 경우에만 산전후휴가급여를 지급함.

16

출산전후휴가급여 감액 관련 질의회시 변경

Q. 질의

- 출산전후휴가 급여 신청 시점에서 출산전후휴가 기간 중 사업주로부터 금품을 지급받은 사실이 있어 출산전후휴가 급여를 감액 지급 받은 근로자에 대해 추후 사업주가 착오로 출산전후휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다며 이를 회수한 경우 추가지급이 가능한지 여부

A 답변

■ 현재 답변 내용(여성고용과-1358, 2010.11.24) 검토

〈 여성고용과-1358, 2010.11.24. 〉

- 고용보험법 시행령 제101조에서는 ‘근로기준법 제74조에 따른 보호휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우’ 산전후휴가급여 등을 감액하여 지급하도록 규정하고 있으며
 - 산전후휴가 급여 신청 시점을 기준으로 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증된 경우나 처분이전까지 이를 보완한 경우에 이를 감액 대상에서 제외토록 하였으므로 (’07.4월 산전후휴가급여 감액처리 지침 참조)
 - 질의 중 관련 규정에 따라 산전후휴가급여를 이미 감액 처분하여 지급된 경우라면 추후에 추가 지급하는 것은 타당하지 않다고 판단됨

- 현재 답변은 사업주가 잘못 지급한 임금을 회수하였거나, 출산전후휴가 복귀 후 잘못 지급한 임금만큼 덜 지급하여 실제 반환이 이루어진 경우까지도 출산전후휴가 급여를 감액하여 지급하는 것은 불합리하다는 취지임
- 또한, 감액처리 지침이 “산전후휴가 급여 신청시점에서 객관적으로 확인되는 경우나 처분이전까지 이를 보완한 경우라면”이라고 표현하고 있어
 - 급여 신청시점까지 급여 반환이 이루어지지 않아 감액 지급이 이루어진 다음에는 급여를 반환하거나 임금을 삭감하여 지급하더라도 감액 지급 처분을 취소할 수 없다는 취지임
- 그러나, ’08.12.31. 고용보험법 개정에 따라 사업주에게 출산전후휴가 급여등의 수급권 대위를 인정하였음을 고려할 필요가 있음
 - 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우 사업주는 근로자를 대신하여 고용센터에서 출산전후휴가급여를 대위하여 신청할 수 있는데,
 - 현재 답변 내용과 같이 급여 신청시점까지 급여 반환이 이루어지지 않았다는 이유로 근로자의 급여를 감액하여 지급하는 것은 불합리한 측면이 있음

■ 변경 답변 내용

- 급여 신청시점에만 한정하여 급여 반환여부를 판단할 것이 아니라, 급여 신청시점 이후에도 급여 반환이 이루어졌다는 사실이 확인될 경우에는 급여를 지급하도록 함

- 아울러, 출산전후휴가 급여가 지급된 이후라도, 출산전후휴가 기간에 급여가 착오 지급된 것이 명확하다면,
- 실제 반환이 이루어진 것을 확인한 후, 감액하여 지급하였던 처분을 직권취소 하고 감액 없이 다시 지급처분하는 것도 가능함

※ 기존 질의회시(여성고용과-1358, 2010.11.24.)는 폐기

(여성고용정책과-57, 2013.3.28.)

17

근로기준법위반사업장 추가 출산전후휴가급여 지급여부

Q.질의

- 근로기준법 위반으로 사업장이 시정명령을 받아 근로자가 다시 출산전후휴가를 사용한 경우, 재사용기간에 대한 출산전후휴가급여 지급이 가능한지 여부

〈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 근로개선지도과에 통보
- 근로개선지도과에서 사업장에 시정명령 → 2014.4.4.일부터 출산전후휴가 재사용

A.답변

- 갑 설
근로기준법상 출산전후휴가 분할사용은 출산 전 유산의 위험이 있는 경우에 예외적으로 가능한 것인데, 이를 출산전후휴가 분할사용으로 볼 수 없으므로 부지급이 타당
- 을 설
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 출산전후

휴가기간(2014.2.12.~2014.5.12)을 초과할 수 없으므로 재사용 시작일(2014.4.4.)부터 2014.5.12까지 39일분을 지급

● 회 시

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 귀 지청의 <을설②>와 같이 재사용 시작일(2014.4.4)부터 2014.5.12까지 39일분을 추가로 지급함이 타당.

(여성고용정책과-2106, 2014.6.18.)

18

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.답변

- “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.)

19

휴가 중 근로제공시 급여처리방법

Q.질의

〈사실관계〉

- ○○ 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

- 갑 설

고용보험법 제73조 제1항, 제3항을 적용하여 근로제공일 이후 급여 지급 제한

- 을 설

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.답변

● 고용보험법 제72조 제1항에서는 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 제73조 제2항 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.)

20

육아휴직중 산전후휴가 발생시 부여 유무

Q.질의

- 육아휴직 중 산전후휴가 부여 관련 질의

A.답변

- 근로기준법 제74조에서 ‘산전과 산후를 통하여’ 90일의 보호휴가를 주도록 한 규정의 문언해석상 육아휴직중이라 하더라도 둘째 자녀를 출산하였다면 둘째 자녀에 대한 산전후휴가를 시작해야 하며, 산전후휴가기간은 사업주에게 시기 변경권이 없으므로 근로자가 신청한 기간에 대해서 주어져 하되 둘째 자녀 출산일이 포함되며 산후 45일이 확보된 90일이어야 합니다.

(여성고용과 -514, 2008.9.5.)

21

산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급제한 관련

Q.질의

- A사업장에서 산전후휴가('09.12.7~'10.3.6) 및 육아휴직('09.12.1~'10.11.30)을 부여받은 근로자 한○○, 김○○은 '09.12.31일자로 근로계약기간이 만료되고 '10.1.1일자로 B사업장과 새로 근로계약을 체결하였으며, 새로 취업한 B사업장에서

'10.1.1일자로 산전후휴가 및 육아휴직을 부여한 경우 산전후휴가급여 및 육아휴직급여를 지급할 수 있는지 여부

A답변

- 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.)

22

모성보호 급여 부당이득 관련

Q질의

- 산전후휴가급여와 육아휴직급여 수급 기간이 실제 산전후휴가 및 육아휴직을 부여받은 날짜와 다른 경우 부당이득처리 가능 여부

〈사실관계〉

	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 답변

- 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 육아휴직 기간을 수정한다 하더라도 실제 지급하는 금액에 있어 차이가 없다면 부당이득으로 볼 수 없을 것으로 사료됨.

(여성고용정책과 -1281, 2011.6.17.)

23

산전후휴가급여 반환명령 범위

Q 질의

- 근로자 강○○은 2009.10.15.~2010.01.12.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

A답변

- 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.)

24

임신기 근로시간 단축시 휴게시간

Q질의

- 임신기 근로시간 단축으로 1일 근로시간이 8시간 미만으로 단축된 경우 휴게 시간도 단축되는지

A답변

- 「근로기준법」 제54조 제1항에 의하면“사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제74조 제7항에서는 “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 제74조 제8항은 “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.)

25

근무일에 출산한 경우 출산전후휴가 개시일

Q.질의

- 출산전후휴가 사용 전 근무일에 근무를 모두 마치고 출산한 경우 출산일을 출산 전후휴가 기간에 포함시켜야 하는지 여부
 - 만약, 출산일을 포함시키지 않는다면, 출산일이 금요일인 경우 그 다음날부터 출산전후휴가 기간이 시작되는지, 아니면 휴무일이 지난 월요일부터 시작 되는지 여부

A.답변

- 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.)

26

발달재활서비스 종사자의 출산전후휴가 부여

Q.질의

- 다음의 종사자에게 출산휴가 및 육아휴직을 제공하는 것이 가능한지
 - 고용형태 : 파트타임 계약(매년 계약, 주5일 35섹션)
 - 고용기간 : 2012.09.03. ~ 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 답변

- 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 사용종속 관계가 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 출산 전후휴가와 남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률상 육아휴직의 적용을 받아야 할 것입니다.

(여성고용정책과 -2068, 2016.6.24.)

27

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

Q질의

- 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.)

28

임신기 근로시간 단축의 적치 사용

Q질의

- 근로기준법 제74조 제7항의 임신기 근로시간 단축과 관련하여 노사합의에 의해 1일 2시간 근로시간 단축을 적치 사용할 수 있는지 여부
 - * 필수공익사업인 병원사업장은 국민의 안전 및 생명과 직결된 보건의료를 담당하여 근무형태가 24시간 3교대 근무형태이므로 1일 2시간 근무시간 단축 시행이 불가능함.
- 갑 설
 근로기준법 취지가 1일 근무시간 단축만을 의미하므로 적치사용은 불가
- 을 설
 근로기준법 취지가 모성보호에 있으므로 사업장의 불가피한 사정이 있고, 노사간 혹은 노사간 취지에 공감한다면 노사합의에 의해 적치사용 가능

A답변

- 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 1일 2시간 단축이나, 이는 법으로 정한 최소한의 규정으로서 노사가 합의하였다면 이를 주 단위로 적치하여 사용한다고 해서 법을 위반한 것으로 볼 수 없다고 판단됨.

(여성고용정책과 -2768, 2016.8.11.)

29

휴일에 출산한 경우 출산전후휴가 시작일

Q질의

- 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

A답변

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하는 것이 원칙이고, 출산 전후휴가 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.)

30

출산전후휴가 기간 중 소속 변경 시

Q질의

- 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

A답변

- 근로기준법상 출산전후휴가는 강행규정이므로 휴가 기간 중 소속 사업장이 변경 되더라도 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 출산전후휴가 급여를 지급받을 수 있음.

(여성고용정책과-241, 2018.1.15.)

31

1일 근로시간 8시간 미만 노동자의 임신기 근로시간 단축

Q질의

- 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

A답변

- 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 제74조 제7항의 “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.)

32

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.답변

- 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.)

33

휴직 기간 중 출산전후휴가

Q.질의

- 개인 휴직기간 중 출산한 근로자가 다음 날 출산전후휴가를 신청한 경우 출산 일을 포함하여 출산전후휴가를 부여하여야 하는지 여부

A답변

- 출산전후휴가는 강행규정으로 근로자도 포기할 수 없는 권리임. 다만, 근로자가 일반휴직 중 출산하여 사업주가 그 사실을 알지 못하였다면, 그 사실을 안 때로부터 출산전후휴가를 부여하여도 법 위반으로 보기는 어려움.
- 그러나, 대부분의 기업에서는 출산휴가 기간이 일반휴직과 달리 유급이므로 근로자에게 유리하게 출산휴가를 소급하여 부여하고 있는 점을 안내하여 근로자가 충분한 권리 보호를 받을 수 있도록 노력하여 주시기 바람.

(여성고용정책과-848, 2018.2.26.)

34

사실혼 관계에서 배우자 출산휴가 사용

Q질의

- 사실혼 관계에서 배우자 출산휴가 사용 여부

A답변

- 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.)

35

출산일에 정상출산과 사산을 한 경우 출산전후휴가 부여기간

Q.질의

- 임신근로자(임신 35주차)가 출산일에 1명 정상출산, 1명 사산한 경우 출산 전후휴가 부여기간

A.답변

- 근로기준법 제74조 제1항에 의하면, 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 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 출산 전후휴가 120일 부여해야 합니다.

(여성고용정책과-4866, 2018.11.25.)

36

임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 부여

Q.질의

- 임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 3시간을 부여한 경우 산정시간은

A.답변

- 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.)

37

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.답변

- ‘을설’이 타당함

(여성고용정책과-916, 2019.6.20.)

38

출산전후휴가 분할사용 시 해고금지기간 포함 여부

Q.질의

- 출산전후휴가 분할사용 시 분할사용기간이 근로기준법 제23조 제2항에 따른 해고금지기간 포함 여부
- 사용자의 재량으로 허용한 출산전후휴가 분할사용기간도 근로기준법 제23조 제2항에 따른 해고금지기간 포함 여부

A.답변

- 출산전후휴가는 임신 중의 여성근로자가 일정한 조건(근로기준법 시행령 제43조 제1항)에 해당하면 분할하여 사용(최대 44일)할 수 있으므로 해고금지기간에 출산전후휴가 분할사용기간도 포함됩니다.
 - 해고금지기간은 출산전후휴가 기간과 출산전후휴가 종료 후 30일 동안이므로 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.)

39

정직기간 중 배우자 출산휴가 부여

Q.질의

- 사업장에서 징계를 받아 정직기간에 있는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 경우 휴가를 부여해야 하는 지

A답변

- 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 처리합니다.

(여성고용정책과-2416, 2019.10.16.)

40

출산전후휴가 사용 중 유산·사산을 한 경우 유산·사산휴가 부여

Q질의

- 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

A답변

- 유산·사산휴가는 근로자의 신청에 의해 부여되는 휴기이므로 근로자가 청구하지 않으면 사용자는 이를 부여하지 않아도 범위반이라고 할 수 없습니다.
 - 임신 근로자가 유사산 위험으로 인해 출산전후휴가를 분할 사용하던 중 유산·사산의 경우에는 해당 임신주차에 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.)

41

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.답변

- 출산전후휴가 개시일을 기준으로「고용보험법 시행령」제12조에 의거 우선지원 대상기업 여부를 결정하되, 출산전후휴가 개시일 현재 우선지원대상기업이었다면 그 이후 출산전후휴가기간 중 기업규모에 변동이 있더라도 우선지원대상기업으로 처리하여 급여를 지원하고, 기업규모 변동 시점 이후 출산전후휴가를 개시하는 여성근로자에 대해서는 대규모기업으로 지원함. 반대의 경우에도 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 우선지원대상기업으로) 하는 경우에는 근로자와 사업주의 의도가 아니고 예측할 수 없는 상황이므로 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.)

42

임산부 정기건강진단 실시기준에 따른 4주 마다 1회의 의미

Q.질의

- 임산부 정기건강진단 실시기준에 따른 4주(또는 2주, 1주) 마다 1회의 의미는

A.답변

- 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.)

43

근로기준법상 산(産)의 범위(유사산의 경우 임신 16주 미만 포함 여부)

Q.질의

- 근로기준법상 산(産)의 범위

A.답변

- 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·사산일로부터 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.)

44

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.답변

- 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.)

45

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.답변

- 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.)

46

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.답변

- 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 근로시간 만큼 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.)

47

1주 16시간(2일)을 근무하는 경우 배우자 출산휴가 부여

Q.질의

- 1일 16시간(2일)을 근무하는 직원의 경우 배우자 출산휴가 부여

A.답변

- 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.)

48

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.답변

- 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.)

49

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.답변

- 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 제74조 제7항)으로 볼 수 있습니다.
 - 또한, 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 원칙적으로 1일 2시간 단축이나, 사업장의 여쩨 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.)

50

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 출산전후휴가급여를 지급 받을 수 없는 지

A.답변

- 「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.)

III

일·가정 양립 지원 제도

III.

일·가정 양립 지원 제도

1. 육아휴직

(1) 개요

- 육아휴직제도는 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장생활과 가정 생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 지원하는 제도
 - 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 그 자녀의 양육을 위해 최대 1년 동안 휴직할 수 있도록 함

● 육아휴직 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
대 상	만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자(남·녀불문)	남·녀 근로자 각 1년씩 사용가능 * 위반시 500만원 이하의 벌금
기 간	1년 이내	분할사용은 1회
신분보장	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 • 위반시 500만원 이하의 벌금 • 위반시 500만원 이하의 벌금
지원제도	<ul style="list-style-type: none"> • 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
'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

시행일	개정일	주요 내용	비고
'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 제95조 제4항
'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 사후지급금 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 근로 시간 단축시에도 육아휴직 급여 지급 * “같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아 휴직 부여 또는 육아기 근로시간을 실시하지 아니할 것” 삭제	고용보험법 제70조 제2호 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 제14조 제1항
'20.2.28	'19.12.24.	- 부부 동시 육아휴직 허용 * “같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자” 삭제	남녀고평법 시행령 제10조 제2호 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 근로하지 못한 경우 - 한부모 근로자 육아휴직급여 인상 * 첫 3개월은 육아휴직급여 특례, 나머지 기간은 순차적으로 일반급여체계에 적용	고보법 시행령 제95조 제4항 고보법 시행령 제95조의2
'20.12.8	'20.11.25	- 육아휴직 분할 횟수 2회로 확대	남녀고평법 제19조의4 제1항

(2) 육아휴직 부여

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ①사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의자녀(입양한 자녀를 포함한다)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.>

②육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제10조(육아휴직의 적용 제외) 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.]

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 제15조의2 제2호의 개정규정은 2020년 2월 28일부터 시행한다.

- 대상: 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 근로자
 - 사업주는 남녀구분 없이 육아휴직 대상 아동이 있는 근로자에게는 육아휴직을 부여하여야 하며, 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우에는 거부할 수 있음
 - 한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 육아휴직을 사용할 수도 있음

- **부부동시 육아휴직 허용:** 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자의 경우에도 육아휴직을 허용(부모가 함께 육아를 할 수 있는 여건 마련)

※ 시행령 제10조 제2호(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 있는 지 여부 및 육아휴직 급여 수급 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 수급 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

● 휴직기간 : 최대 1년

- 사업주가 근로자에게 1년 이상의 기간을 부여하는 경우 1년만 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
 - * 산정례) 예시1) 2011.11.1.~2012.9.2., 2014.4.2.~2014.5.29. 산정) 10개월+ (2일/30일)+ 1개월+(28일/31일)=11.96개월(개정법 적용),
 - 예시2) 2012.6.3.~2013.5.1., 2019.3.11.~2019.4.11. 산정) 10개월+ (29일/30일)+1개월+ (1일/30일)=11.99개월(개정법 적용)
- (여성고용정책과-326, 2020.1.16.)

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위 : 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재 : 500만원 이하의 벌금

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 계속 근로 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

(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 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.

- 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 계약기간이 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 근로 계약을 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.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시 예정일의 30일 전까지 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일, 육아휴직을 종료 하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다), 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

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

③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일 부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일 부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.

④ 사업주는 육아휴직을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제12조(육아휴직의 변경신청 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직 개시예정일 전에 제11조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직 개시예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있다.

② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제2항제2호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 한다.

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. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
3. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

관계법령

제14조(육아휴직의 종료) ① 육아휴직 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 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「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. <개정 2012.7.10.>

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 사항임
 - 다음에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일의 7일 전까지만 신청하면 됨

☞ 휴직개시예정일의 7일 전까지 신청할 수 있는 사유

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

- 사업주는 근로자가 휴직개시예정일의 30일전까지 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 함
 - 시행령 제11조제3항에 해당하지 않으면 근로자가 신청한 육아휴직 개시일을 사업주가 변경하여 지정할 수는 없음

Tip

- 시행령 제11조제3항에서 사업주가 육아휴직 개시일을 지정할 수 있도록 규정한 이유는 근로자가 육아휴직 개시일을 얼마 남겨두지 않은 시기에 육아휴직을 신청한 경우 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 육아휴직개시일을 5월 14일로 변경하여 지정할 수 있음. 그러나 사업주가 육아휴직 신청일보다 30일을 초과하여 5월 14일 후로 육아휴직개시일을 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 복귀시킬 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 근로자는 시행령 제11조제2항에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 휴직 개시예정일을 앞당겨 줄 것을 요청할 수 있음
 - 이 경우 요청을 받은 사업주가 반드시 육아휴직 개시일을 앞당겨주어야 하는 것은 아니나, 가능하면 육아휴직 기간을 앞당겨 주는 것이 바람직함

③ 육아휴직 종료예정일 변경

- 근로자가 휴직종료예정일 30일 전에(시행령 제11조제2항제2호에 해당하는 경우는 7일 전) 사업주에게 휴직종료예정일을 늦춰줄 것을 요청하면 사업주는 이를 허용하여야 함(자녀의 연령 초과여부는 육아휴직 개시일로 판단)

※ 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

※ 육아휴직 급여 사후지급 제도가 있으므로 육아휴직 기간에 변경이 있는 경우, 기존 입력된 확인서를 변경하는 방식으로 처리해야 함(새로운 확인서를 입력하면 안됨)

Tip

<육아휴직의 2회 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 2회로 확대('20.12.8)

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 경우까지만 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. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
3. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

- 이 경우 근로자는 지체없이 그 사실을 사업주에게 알려야 함

- 육아휴직 중인 근로자는 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 통지받은 날부터 30일 이내여야 한다는 의미임

- 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 출산 전후휴가 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 해고를 할 수 없도록 정하고 있으므로, 어떤 이유에서든지 육아휴직 기간동안에는 해고를 할 수 없음

☞ (중요) 육아휴직 기간에 해고가 발생한 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 직무복귀를 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 포함시켜야 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 하고, 육아휴직 급여 환수와 출산전후휴가 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 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

부 칙 <대통령령 제 17602 호, 2020.12.8.>

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 휴직하였거나 휴직 중인 사람에 대해서도 적용한다.

- 육아휴직 분할은 2회만 허용. 단, 사업주가 법률상 부여된 1년 이내에서 2회를 초과하여 분할을 허용하는 경우에도 동법의 육아휴직으로 인정
- 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우 육아휴직을 개시하는 시점에 요건 충족 여부를 다시 확인함(육아휴직 개시 시점에 요건을 충족하지 못한 경우 사업주의 육아휴직 부여 의무 없음)

육아휴직 분할사용 횟수 확대(1회 → 2회) 관련 남녀고용평등법 시행('20.12.8)에 따른 업무지침

1 배경

- 코로나19로 인한 돌봄공백에 대응하고 육아휴직의 유연한 활용을 위해 분할 횟수 확대 필요, 사업주의 인력운영상 부담 등을 고려 2회로 확대

2 개정내용

❖ 남녀고용평등법 개정('20.12.1.) 주요내용

- 제19조의4 제1항
 - (기존) 근로자는 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
→ (변경) 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
- (부칙 제1조) 시행일
 - 이 법은 공포한 날부터 시행한다.
- (부칙 제2조) 적용례
 - 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 전에 휴직하였거나 이 법 시행 당시 휴직 중인 사람에 대해서도 적용한다.
- (분할횟수) 사업주의 인력운영상 부담 등을 고려 '현행 1회 → 2회' 로 확대
- (시행일) 돌봄공백에 신속히 대응할 수 있도록 '공포 즉시' 시행
- (적용 대상) 법 시행 당시 육아휴직을 사용할 수 있는 사람

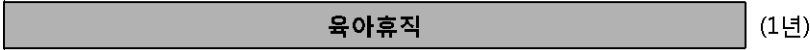
3 세부 판단 기준

1. 분할 횟수

- 육아휴직 분할사용 횟수가 기존 1회에서 '2회'로 확대됨에 따라 근로자는 총 1년의 육아휴직 기간을 2회 분할하여 사용 가능

〈개정법에 따른 육아휴직 사용형태〉

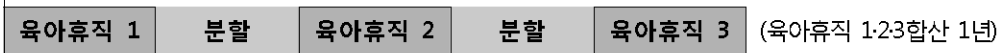
① 육아휴직 1회



② 육아휴직 2회 (1회 분할)



③ 육아휴직 3회 (2회 분할)



2. 시행일

- 개정내용은 공포 즉시 시행되므로, **공포일(‘20.12.8)** 기준으로 **향후 육아휴직을 사용할 수 있는 사람**은 기존에 분할사용한 횟수를 포함하여 **분할 사용 횟수 2회 활용 가능**

3. 적용례

- **(공통 요건)** ①육아휴직 기간(1년)이 남았을 것, ②대상 자녀가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하일 것
 - * 예외: 육아휴직개시 예정일 전날까지 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우에는 사업주가 부여하지 않을 수 있음(남녀고용평등법 시행령 제10조)
- **(분할사용 2회가 적용되는 경우)**
 - ①육아휴직을 한번도 사용하지 않은 사람, ②육아휴직을 1년 미만의 기간으로 처음 사용했거나 사용중인 사람, ③육아휴직을 1회 분할하여 두 번째 휴직을 사용중이거나 종료된 사람으로, 두 번째 휴직 종료 이후에도 육아휴직 사용 기간 합산이 1년 미만인 사람
- **(분할사용 2회가 적용되지 않는 경우)**
 - ①현재 사용중인 육아휴직 기간이 만료되면 1년의 육아휴직 기간을 모두 사용하게 되는 경우 ⇒ 사용자와 합의하에 육아휴직 기간 만료전 조기 복직하는 경우에는 추가 분할사용 가능

2. 육아휴직 급여

(1) 제도의 취지

- 직장과의 양립지원을 위해 고용보험에서 육아휴직 기간동안 급여를 지급함으로써
 - 육아를 이유로 하는 근로자의 이직방지 및 고용유지를 지원
- 아울러 모성보호 비용의 사회분담 기틀을 마련하고 종래 실업자 중심의 급여 체계를 재직자급부로 확대하려는 취지도 있음

(2) 육아휴직 급여 지급요건

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

【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 통산하여 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.>

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.>

관계법령

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 피보험 단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산한다.

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.

부 칙 <법률 제16557호, 2019.8.27.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제70조제1항 및 제73조의2 제1항의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제6조(육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여에 관한 적용례) 제70조제1항 및 제73조의2 제1항의 개정규정은 같은 개정규정 시행 전에 부모가 동시에 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 같은 개정규정 시행 이후의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간에 대하여도 적용한다.

【고용보험법 시행령】

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제1항제3호 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

● 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

육아휴직 사용기간 관련 '대법원 판결'(20.9.10)에 따른 육아휴직 급여 지급요건 관련 업무지침 변경

1 행정해석 변경

- 고용보험법 제70조 제1항 본문 '30일 이상' 관련 행정해석 변경
 - (이전) '육아휴직을 30일 이상 부여받은'에서 '30일 이상'은 '연속하여 30일 이상'으로 해석
 - (변경) '육아휴직을 30일 이상 부여받은'에서 '30일 이상'은 분할 사용한 일수를 '합산하여 30일 이상'으로 해석
- 동 행정해석 시달 이전 관련 행정해석*(매뉴얼 포함)은 모두 폐기함
 - * 「평정 68240-270, 2003.6.13.」, 「여성고용정책과-2059, 2018.5.16.」, 「여성고용정책과-260, 2019.5.1.」, 「모성보호와 일가정양립지원 업무편람(2019.10월)」

2 세부 업무처리 지침

- 합산대상 육아휴직의 범위
 - ① (합산 30일 이상) 분할사용한 각각의 육아휴직의 합산 기간이 30일 이상이어야 함
 - 분할 사용한 각각의 육아휴직 기간을 합산하여도 30일 미만인 경우는 지급대상 아님
 - * 예) 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 (각 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내 신청) 합산하고자 하는 분할 사용한 육아휴직이 각 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
 - * 예1) 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 ⇒ 1차 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월이 초과되었으므로 1차 육아휴직 기간은 합산 대상 아님(부지급 처리)
 - * 예2) 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 지급대상

- 육아휴직을 2회이상 분할(사용자·근로자 간 합의 등)하여 3차례에 나누어 육아휴직을 사용한 경우에는 나누어 사용한 3차례 육아휴직이 각 끝난 날 이후 12개월 이내 신청
- * 예2) 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 ⇒ 1차 육아휴직은 끝난 날 이후 12개월이 초과되었으므로 제외하고 2차 육아휴직 기간(20일)과 3차 육아휴직 기간(15일)을 합산한 35일간 급여가 지급 대상임
- (예외: 고용보험법 제70조 단서) 다만, '①천재지변, ②본인이나 배우자의 질병·부상, ③본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상, ④병역법에 따른 의무복무, ⑤범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행'으로 신청할 수 없었던 사람은
- '육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내'에 신청해야 하는 것이 아니라 '그 사유가 끝난 후 30일 이내' 신청해야 함

< 고용보험법 및 동법 시행령 >

- ❖ **고용보험법 제70조(육아휴직 급여) ②** 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 **육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청**하여야 한다. 다만, 해당 기간에 **대통령령으로 정하는 사유**로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 **30일 이내에 신청**하여야 한다.
- ❖ **고용보험법 시행령 제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유)** 법 제70조 제2항 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.병역법에 따른 의무복무, 5.범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

□ 육아휴직 급여 지급액 산정기준

- (각 육아휴직 시작일) 각 분할사용한 육아휴직의 시작일을 기준으로 각 일할계산하여 급여를 산정
 - * 예) 육아휴직을 1차('20.5.1~'20.5.20, 20일간), 2차('20.8.1~'20.8.15, 15일간)에 나누어 사용한 후, '20.10.1. 육아휴직 급여를 신청한 경우 ⇒ 1차 20일간 급여는 1차 육아휴직 시작일인 '20.5.1기준으로 일할계산하여 산정하고, 2차 15일간 급여는 2차 육아휴직 시작일인 '20.8.1기준으로 일할계산하여 산정

< 고용보험법 시행령 제95조 >

❖ 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조 제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액을 월별 지급액으로 한다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상 임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 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 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4 제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다.

③ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 따라 일하계산한 금액을 지급액으로 한다.

□ 기존에 신청된 ‘30일 미만’ 사용 육아휴직급여 신청건 처리방안

- 동 지침 시행일(20.11.10.) 기준으로 합산대상 육아휴직의 종료일이 1년 이내인 경우* (19.11.10.이후 접수), 관할 고용센터는 신청인에게 동 지침을 안내하고, 합산하여 30일 이상시 급여 지급

* 명단 별도 송부(육아휴직 5건, 육아기근로시간단축 1건) 관할 고용센터는 확인 후 조치결과를 '11.20까지 본부(여성고용정책과)로 보고

□ 향후 육아휴직 급여 신청건 처리방안

- ‘신청일 기준’으로, 분할 사용한 각각의 육아휴직이 끝난 날 이후 ‘12개월 이내’인 경우에만 합산 대상으로 인정 및 지급

※ 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

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 상태로서 본인 이외에는 그를 돌볼 사람이 없어 급여를 신청할 수 없었던 사정이 객관적으로 인정되어야 할 것임. (고용보험법 제70조제2항)

● '20.2.28. 이전부터 같은 자녀에 대하여 부모가 동시에 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있는 경우에도 '20.2.28. 이후의 육아휴직기간에 대하여 육아휴직급여를 지급

- '20.2.27.까지는 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상 육아휴직을 부여받거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하고 있는 경우에는 육아휴직 급여를 지급하지 않음

(3) 육아휴직 급여 지급기간

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ②육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

【고용보험법】

제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

- 육아휴직 급여 지급기간은「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 휴직기간임
 - 사업주가 근로자에게 1년 이상의 기간을 부여하는 경우 1년만 육아휴직으로 인정하고, 초과하는 기간은 사업주가 근로자에게 임의로 부여한 휴직으로 봄

Tip

<육아휴직 기간이 1년 이상인 경우의 처리 방법>

- 근로자가 1년 이상 휴직하였다면 그 기간 중의 육아휴직 기간은 사업주 또는 근로자가 선택할 수 있음
 - 사업주가 제출한 육아휴직 확인서의 육아휴직 기간이 1년 이상인 경우 육아휴직 기간을 1년 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】

제58조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한) 제40조에도 불구하고 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당한다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격이 없는 것으로 본다.

2. 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우
 - 다. 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유에 해당하지 아니하는 사유로 이직한 경우

제70조(육아휴직 급여) ③제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.

【고용보험법 시행령】

제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액을 월별 지급액으로 한다. <개정 2017.8.29., 2018.12.31.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 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 「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 제1항 각 호에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 따라 일할계산(日割計算)한 금액(이하 "일할계산액"이라 한다)을 지급액으로 한다. <개정 2017.8.29.>

④ 제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다)은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다. 다만, 법 제58조제2호 다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 그 나머지 금액을 지급한다. <개정 2015.6.30., 2017.6.27., 2017.8.29., 2020.3.31.>

1. 제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 각 호에 따른 최소 지급액보다 적은 경우: 제1항 각 호에 따른 최소 지급액
2. 제3항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 각 호에 따른 최소 지급액의 일할계산액보다 적은 경우: 제1항 각 호에 따른 최소 지급액의 일할계산액

제95조의2(육아휴직 급여의 특례) ③ 제95조제1항에도 불구하고 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른다. <신설 2020.3.31.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 월별 상한액은 250만원으로 한다.
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 이 경우 월별 상한액은 150만원으로 한다.
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액. 이 경우 월별 상한액은 120만원으로 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 제95조제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(그 금액이 제95조제1항 각 호에 따른 최소 지급액보다 적은 경우에는 제95조제4항 각 호 중 해당하는 경우의 금액을 말한다)을 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과

하는 금액을 제95조제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액 (그 금액이 제95조제1항 각 호에 따른 최소 지급액보다 적은 경우에는 제95조 제4항 각 호 중 해당하는 경우의 금액을 말한다)에서 빼고 지급한다.

부 칙 <대통령령 제29454호, 2018.12.31.>

제1조(시행일) 이 영은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

제3조(육아휴직 급여에 관한 적용례) 제95조제1항제2호의 개정규정은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 부여받은 피보험자의 2019년 1월 1일 이후 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

부 칙 <대통령령 제30593호, 2020.3.31.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제3조(육아휴직 급여의 지급에 관한 적용례) 제95조제4항 단서의 개정규정은 이 영 시행 전에 육아휴직(분할하여 사용한 경우를 포함한다)이 끝난 피보험자 중 이 영 시행 당시 육아휴직이 끝난 날부터 6개월이 지나지 않은 경우로서 이 영 시행 전에 정당한 사유로 계속 근무하지 못한 경우에도 적용한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2제3항의 개정규정은 이 영 시행 당시 육아휴직 급여를 지급받고 있는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부도 급여 대상으로 하되, 이 영 시행 이후 사용하는 육아휴직 기간에 대해 지급하는 육아휴직 급여분부터 적용한다.

【고용보험법 시행규칙】

제101조(이직 사유에 따른 수급자격의 제한 기준) ② 법 제58조제2호다목의 "고용노동부령으로 정하는 정당한 사유"는 별표 2와 같다.

고용보험법 시행규칙 [별표 2] <개정 2019. 12. 31.>

수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(제101조 제2항 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
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」 제2조제7호에 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(19.1.1부터)

● 육아휴직 급여 월 지급금액

1. 육아휴직 최초 3개월간: 육아휴직 개시일을 기준으로 근로기준법에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액
(상한액 150만원/하한액 70만원)
- 2.육아휴직 4개월째부터: 육아휴직 개시일을 기준으로 근로기준법에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액
(상한액 120만원/하한액 70만원)

- 통상임금이라함은 근로기준법 시행령 제6조의 규정에 의거 근로자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정하여진 시간급·일급·주급·월급금액을 말하며, 통상임금의 범위에 포함되기 위해서는 1) 근로의 대가성, 2) 임금산정 기간내에 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 조건을 모두 충족하여야 함
- 육아휴직 개시일을 기준으로 통상임금을 산정하는 것이 원칙이나, 남녀고용평등법 및 고용보험법상 보장되어있는 육아기 근로시간 단축과 연이어서 육아휴직을 사용하는 경우, 예외적으로 통상임금은 '육아기 근로시간 단축' 개시 전일을 기준으로 산정(육아휴직 후 육아기 근로시간 단축을 연이어서 사용하는 경우에는 육아휴직 개시일 기준 통상임금을 기준으로 함)

● 육아휴직 급여 지급기간이 1개월 미만인 경우 일할계산(日割計算)하여 지급

※ '19.1.1.부터 육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지의 육아휴직 급여를 상향 조정함으로써 육아휴직을 활성화하고 육아휴직 근로자의 생활안정 지원을 강화

▶ '19.1.1. 이전에 육아휴직을 시작했더라도 육아휴직의 4개월째부터의 기간이 '19.1.1. 이후 기간에 포함되어 있으면 그 기간에 대해서는 인상된 급여 기준 적용(해당 일수에 따라 일할계산(日割計算)한 금액을 지급)

예) '18.10.1. 육아휴직 개시자는 육아휴직 4개월째부터 기간이 '19.1.1.부터 9.30.까지로 '19.1.1.부터 '19.9.30.까지의 기간에 대해서는 인상된 급여 지급

▶ '19.1.1. 이전 육아휴직을 분할 사용하는 경우에도 합산한 기간의 4개월째부터종료일까지의 기간이 '19.1.1. 이후에 포함되어 있으면 그 기간에 대해서는 인상된 급여 기준 적용

예) '17.3.1.부터 '17.8.31.까지 6개월간 육아휴직을 사용한 후 '19.1.1.부터 다시 육아휴직을 분할 사용하는 경우 '19.1.1.부터 '19.6.30.까지 기간은 인상된 급여 지급

※ 육아휴직 급여가 인상되는 4개월째부터 종료일까지의 기간 인정은 근로자가 전체 사용한 육아휴직기간을 합산한 기준으로 산정

② 상한액

- 월 통상임금의 100분의 80(4개월 이후 100분의 50)을 육아휴직 급여로 지급하는 경우, 육아휴직 급여액이 상한액(150만원/4개월 이후 120만원)을 초과할 경우에는 상한액(150만원/120만원)을 육아휴직 급여로 함

- 육아휴직 급여 지급기간이 1개월 미만인 경우 상한액(월 150만원/120만원)을 그 달의 일수로 나눈 금액에 육아휴직 일수를 곱한 금액을 상한액으로 봄
 - 상한액(월 150만원/120만원)을 그 달의 일수로 나눈 금액에 육아휴직 일수를 곱한 금액을 상한액으로 봄

③ 하한액

- 월 통상임금의 100분의 80(4개월 이후 100분의 50)을 육아휴직 급여로 지급 하는 경우, 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 800,000원인 근로자가 5.1부터 6.15일까지 육아휴직을 실시한 경우
 - ☞ 5.1~5.31까지의 1개월은 월 통상임금의 80%인 640,000원이 육아휴직 급여액이 되어야 하나, 하한액 규정에 따라 700,000원을 육아휴직 급여로 하고,
 - 6.1~15의 15일에 대해서는 하한액 규정에 따라 350,000원을 육아휴직 급여로 함
 - 따라서 5.1~6.15에 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) $700,000 \times 15/30 = 350,000$

④ 육아휴직 급여 사후지급

- 육아휴직 급여의 100분의 25에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 지급함
 - 단, 법 제58조제2호 다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 사후지급금을 지급함
- 근로자의 귀책사유 없는 비자발적인 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못하고 퇴사한 경우 사후지급금 지급(시행 '20.3.31.)
 - 이 영 시행 전에 육아휴직(분할하여 사용한 경우를 포함한다)이 끝난 피보험자 중 이 영 시행 당시 육아휴직이 끝난 날부터 6개월이 지나지 않은 경우로서 이 영 시행 전에 정당한 사유로 계속 근무하지 못한 경우에도 적용

- (비자발적 퇴사 판단 기준) '구직급여 수급자격 제한 기준'을 동일하게 적용
 - 근로자의 귀책사유 없는 비자발적 퇴사에 대해 구직급여 수급자격(고용보험법 시행규칙 별표2)을 인정해주고 있어 동 기준을 동일하게 적용

사 례

- 1) '20.4.1. 육아휴직이 종료되고 복직 후 '20.5.7. 사업장 폐업으로 퇴직한 경우에는 사후 지급금 지급(이 영 시행 이후 비자발적 퇴사임)
- 2) '20.3.2. 육아휴직이 종료되고 복직 후 '20.4.9. 경영상 필요에 의한 해고로 퇴사한 경우 사후지급금 지급(이 영 시행 당시 육아휴직이 끝난 날부터 6개월이 지나지 않은 경우로서 비자발적 퇴사임)
- 3) '20.2.3. 육아휴직이 종료되고 복직 후 '20.3.18. 근로계약의 기간만료에 따라 퇴직한 경우에는 사후지급금 지급(이 영 시행 당시 육아휴직이 끝난 날부터 6개월이 지나지 않은 경우로서 비자발적 퇴사임)
- 4) '19.10.1. 육아휴직이 종료('19.9.30.)되고 복직 후 '20.3.15. 다른 직장으로 옮기기 위해 퇴사한 경우에는 사후지급금 미지급(이 영 시행 당시 육아휴직이 끝난 날부터 6개월이 지나지 않았으나 자발적인 퇴사임)
- 5) 첫째 아이를 대상으로 육아휴직('18.1.1.부터 '18.12.31.까지) 후 연이어 둘째 아이를 대상으로 육아휴직('19.1.1.부터 '19.12.31.까지) 후 복직하여 근무하던 중 '20.3.23. 회사 불황으로 인원감축 등에 의한 퇴사(권고사직)한 경우에는 사후지급금 모두 지급(첫 번째 육아휴직 후 연이어 두 번째 육아휴직을 사용했으므로 이 영 시행 당시 육아휴직이 끝난 날부터 6개월이 지나지 않은 경우로서 비자발적인 퇴사임)

- 비자발적 퇴사시 사후지급금 지급처리 절차
 - ① 근로자에게 구직급여가 이미 지급된 경우
 - 전산상 고용보험 상실사유 코드에 따라 사후지급금 지급
 - ※ 고용보험 상실사유 코드가 자진퇴사(개인사정)이나 구직급여가 지급되는 경우에는 사후지급금 지급
 - ② 전산상 고용보험 상실사유 코드가 입력되어 있으나, 육아휴직급여 신청 당시 구직급여를 신청·수급하지 않은 경우
 - 근로자에게 상실사유 확인 후 사후지급금 지급
 - [2-1] 사업주가 입력한 상실 사유에 대해 근로자의 이견이 없는 경우
 - 코드에 따라 사후지급금 지급
 - [2-2] 상실사유에 대해 근로자가 이견이 있을 경우
 - 근로복지공단에 상실사유 확인 요청
 - ※ 급여담당자가 사업장에 증빙서류 등을 요청하여 직접 확인할 수 있음

- ③ 피보험상실신고·이직확인서 등이 없어 고용보험 상실사유가 확인되지 않는 경우 → 근로자가 사업주에게 이직확인서를 청구할 수 있으며, 이직확인서의 상실사유 확인 후 사후지급금 지급

사 례

- 월 통상임금이 1,672,000원인 근로자가 4.3부터 7.15일까지 육아휴직을 실시한 경우
 - ☞ 육아휴직 급여액은 다음과 같음(총 4,363,380원)
 - 4.3~7.2의 육아휴직 급여액 : 월 1,337,600원
 - 7.3~7.15의 육아휴직 급여액 : 350,580원
 - ☞ 육아휴직 기간동안 실제 지급되는 급여액은 다음과 같음
(육아휴직 급여액의 75%)
 - 4.3~7.2 동안 지급되는 급여액 : 월 1,003,200원
 - 7.3~7.15의 육아휴직 급여액 : 262,930원
 - ☞ 육아휴직 종료 6개월 후인 다음해 1.15일에 1,090,850원이 지급됨

Tip

〈사업장에 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 대한 해석〉

- 고용보험법 시행령 제95조제4항은 “육아휴직 급여의 100분의 25에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다”고 규정.
 - 근로자는 육아휴직을 실시한 사업장에 복직하여 근무하여야 함
 - 복직하여 실제 근무를 하여야 함(육아휴직의 추가 사용, 개인 휴직 사용 등의 경우는 바로 지급할 수 없고 해당 휴직이 끝난 후 복귀여부를 기다려서 지급 여부 판단)
 - 6개월 이상 계속 근무하여야 하며, 이때 계속은 반드시 연속하여 근무하여야 한다는 의미는 아님. 따라서 육아휴직 종료후 3개월 근무하다가, 육아휴직을 다녀와서 다시 3개월을 근무하였다면 요건에 해당됨
 - 근로기준법상 출산전후휴가는 여성근로자의 건강 회복을 위하여 법상 강제되는 휴가 제도이므로 계속 근무 기간에 포함하는 것이 타당(여성고용정책과-712, 2014.3.4.)
- ※ 반면, 육아휴직등 장려금의 경우 사업주가 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우 지급하도록 규정되어 있으므로, 추가로 육아휴직을 사용하는 등 실제 근무하지 않더라도 지급됨(여성고용정책과-1460, 2011.7.4.참고)

- 매월 지급되는 급여액(육아휴직 급여액의 100분의 75)이 70만원 미만인 경우에는 월 70만원을 지급
 - 육아휴직 급여액(월 통상임금의 50%, 80%)이 70만원 이상이라 하더라도, 매월 지급되는 급여액(육아휴직 급여액의 100분의 75)이 하한액 미만인 경우 단서 조항에 따른 하한액을 지급함
- 육아휴직 급여 부정수급이 적발되어 육아휴직 급여 지급제한이 된 경우에는 육아휴직 급여 사후지급분을 지급하지 않음

Tip

<관련 질의회시>

- 육아휴직 급여 사후지급분이 일정 시간이 흐르면 당연히 지급되는 것이 아니라, 근로자가 6개월 이상 근무했는지 여부를 포함하여 지급 요건을 갖추었는지를 검토하여 지급하라는 취지로 해석되는 바
 - 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.)
 - ※ '15.7.1.부터 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(25%)

Tip

<육아휴직 후 관련 사업장으로 소속 변경시 사후지급금>

- 육아휴직 급여 사후지급분을 둔 취지는 육아휴직 종료 후 근로자의 계속 근로를 유도하는데 있는 바, 비록 근로자가 퇴사 후 사업장에 입사하는 형식을 취하였다 하더라도 이전 사업주와 이후 사업주의 관계가 고용보험법 시행규칙 제44조제4항 각호에 해당하는 등 관련되는 사업주인 경우 해당 사업장의 범위를 넓게 해석하여 사후지급분을 지급하는 것이 타당, A사는 B사가 100% 출자하여 설립한 자회사이므로 지급 타당(여성고용정책과 -429, 2015.2.26.)

관계법령

【고용보험법 시행령】

제26조(고용촉진장려금) 고용촉진장려금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 아니한다. <개정 2012.1.13., 2013.1.25., 2016.12.30., 2018.12.31., 2020.3.31.>

6. 고용촉진장려금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 이직 당시의 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 이직 당시의 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제44조(고용촉진장려금의 지급요건) ④ 영 제26조제3항제6호에서 “고용노동부령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2008.9.19., 2010.2.9., 2010.7.12., 2011.1.3., 2013.1.25.>

1. 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우에는 인수·합병·분할된 사업의 사업주인 경우
 2. 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한 쪽의 발행주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주인 경우
 3. 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도받은 사업주인 경우
 4. 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주인 경우
 5. 그 밖에 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주인 경우
- ⑤ 삭제 <2011.1.3.>

사 례

- 월 통상임금이 1,100,000원인 근로자가 8.1부터 9.15일까지 육아휴직을 실시한 경우
 - ☞ 제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여액은 다음과 같음
 - 8.1~8.31의 육아휴직 급여액 : 880,000원
 - 9.1~9.15의 육아휴직 급여액 : 440,000원
 - ☞ 제3항에 따라 육아휴직 기간동안 지급되는 급여액은 다음과 같음
 - 8.1~8.31 동안 지급되는 급여액 : 700,000원(육아휴직 급여액의 75%는 660,000원)
 - 9.1~9.15 동안 지급되는 급여액 : 350,000원(육아휴직 급여액의 75%는 330,000원)
 - ☞ 육아휴직 종료 6개월 후인 다음해 3.15일에 270,000원이 지급됨
 - ※ (880,000원+440,000원) - (700,000원+350,000원) = 270,000원

⑤ 감액규정

- 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우, 사업주로부터 지급받은 금품과 육아휴직 급여의 100분의 75를 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 직업 훈련 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(‘아빠 육아휴직 보너스제’)

관계법령

【고용보험법 시행령】

제95조의2(육아휴직 급여의 특례) ① 제95조에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액으로 한다. 이 경우 그 월별 상한액은 250만원으로 한다. <개정 2015.12.4., 2016.12.30., 2018.7.3., 2018.12.31., 2019.12.31.>

1. 삭제 <2018.7.3.>
2. 삭제 <2018.7.3.>

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안의 육아휴직 급여에 대해서는 제95조를 적용한다. <신설 2019.12.31.>

부 칙 <대통령령 제29454호, 2018.12.31.>

제1조(시행일) 이 영은 2019년 1월 1일부터 시행한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2 후단의 개정규정은 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 한 경우로서 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 2019년 1월 1일 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직 급여부터 적용한다.

부 칙 <대통령령 제30296호, 2019.12.31.>

제1조(시행일) 다만, 제95조의2의 개정규정은 2020년 2월 28일부터 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 경력단절예방을 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 근로자에게는 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

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 아바 육아휴직 보너스제 급여를 지급 받을 수 있음

‘아빠의 달’기간 연장 시행 관련 지침

〈15.12.29. 고용노동부 여성고용정책과〉

1. 지침 시달 배경

- 남성의 육아참여를 장려하기 위해, **부모가 순차적으로 육아휴직 시 인센티브를 확대**하는 내용의 고용보험법 시행령 개정
 - 이에 적용 상 **쟁점에 대한 혼선** 방지를 위해 본 지침을 시달함

2. 관련법령

〈 고용보험법 시행령 개정 내용 〉

- 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 **두 번째로 육아휴직을 하는 근로자의 육아휴직 급여의 증액**(일명 ‘아빠의 달’, 통상임금 100%, 상한액 150만원) 기간을 1개월에서 **3개월로 연장**(‘16.1.1부터 시행)

고용보험법 시행령 〈대통령령 제26690호, 2015.12.4.〉

제95조의2(육아휴직 급여의 특례) 제95조에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금에 해당하는 금액으로 한다. 이 경우 그 월별 상한액은 150만원으로 한다.

부 칙 〈대통령령 제26690호, 2015.12.4.〉

제5조(육아휴직 급여의 특례에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직 중인 피보험자에 대해서는 제95조의2의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

3. 시행지침

〈1〉 기본 원칙

- 원칙적으로 '14.10월 시달한 “개정 「고용보험법 시행령 및 시행규칙」 업무처리 지침” [붙임]을 따름
- '16.1.1 이전부터 육아휴직을 사용 중인 자는 **경과조치***에 따라 종전규정인 1개월 특례만 적용

- * (육아휴직 급여의 특례에 관한 경과조치) 이 영 시행 당시 같은 자녀에 대해 두 번째 육아휴직 중인 피보험자에 대해서는 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따름

〈2〉 같은 자녀에 대해 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우

- 겹치는 기간의 급여를 부모 중 누가 급여를 받는지와 상관없이 두번째 육아휴직자의 급여 지급이 시작되는 시점부터 혜택을 적용

- * (예시) 엄마의 육아휴직 기간 '15.9.1~16.8.31, 아빠의 육아휴직 기간 '16.6.1~11.30인 경우, 겹치는 기간('16.6.1~16.8.31)에 대해서 엄마와 아빠 중 어느 사람의 급여를 받을지 여부를 결정할 수 있으며,

→ 이 기간에 대해 **엄마의 급여**를 받기로 결정한 경우, 아빠의 달 혜택은 '16.9.1~11.30 세 달 간 받을 수 있음

→ 이 기간에 대해 **아빠의 급여**를 받기로 결정한 경우, 아빠의 달 혜택은 '16.6.1~8.31 세 달 간 받을 수 있음

- ※ 부부 동시 육아휴직급여 지급시 육아휴직급여 특례 적용지침(안)('20.3.20.)에 의거 "〈2〉 같은 자녀에 대해 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우"는 '20.2.28.부터 폐기

〈3〉 같은 자녀에 대한 첫 번째 휴직자의 휴직기간이 3개월 미만인 경우

- 같은 자녀에 대한 첫 번째 육아휴직자가 3개월 미만으로 육아휴직을 할지라도, 두 번째 육아휴직자가 3개월 특례를 전부 받을 수 있음

- * (예시) 엄마의 출산전후휴가 기간에 아빠가 1개월 육아휴직을 사용하고, 엄마가 출산전후휴가 직후 바로 육아휴직을 사용하는 경우, 엄마가 두 번째 육아휴직자가 되므로 3개월 특례 적용 가능

〈4〉 분할 또는 연장의 경우

- 이미 같은 자녀에 대해서 두 번째로 휴직을 한 자에 대해서는 개정된 인센티브를 적용하지 않으며, 따라서 '16.1.1 이전 휴직을 했고 '16.1.1 이후 나머지 기간을 분할사용 또는 연장 시 혜택 미적용

- * (예시 1) '15.10.1~15.11.30까지 육아휴직을 했던 '아빠의 달' 대상자가 '16.3.1~'16.4.30까지 육아휴직을 분할 사용한 경우, 혜택 미적용

- * (예시 2) '15.11.1~16.4.30까지 육아휴직을 했던 '아빠의 달' 대상자가 '16.7.31까지 육아휴직을 연장한 경우, 혜택 미적용

- 남성 육아휴직 평균 기간이 8.3개월임에도 '아빠의 달' 혜택은 1개월에 불과해 남성이 육아휴직에 동참할 충분한 인센티브가 되지 않아 법 개정을 한 것이므로, 이미 휴직을 했던 자는 배제하는 것임

개정 「고용보험법 시행령 및 시행규칙」 업무처리 지침(14.10월)

□ 시행지침

- 같은 자녀에 대하여 두 번째의 육아휴직을 하는 근로자의 첫 1개월의 육아휴직 급여의 지급액을 월 통상임금의 100%로 함(상한액 150만원)
 - 법령은 순차적이라고 표현하고 있으나, 남녀 근로자가 육아휴직을 연속으로 사용할 필요는 없으며, 같은 자녀에 대하여 육아휴직을 사용하면 됨
 - 엄마가 먼저 육아휴직을 사용하고 아버지가 사용하면 아버지의 육아휴직 급여 첫 1개월 급여가 상향 지급되고, 반대 순서로 사용하면 엄마의 육아휴직 첫 1개월 급여가 상향됨
- 시행령 시행 이후 같은 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 시작하는 피보험자 부터 적용
 - * 동 법령 시행 전에 이미 같은 자녀에 대하여 부모가 모두 육아휴직을 사용한 바 있다면, 동 규정이 적용되지 아니함
- 육아휴직 급여 사후지급분 제도*는 적용되지 않으므로 통상임금의 100% (상한 150만원)를 지원
 - * 육아휴직 급여의 15%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 아버지의 달 급여를 지급 받을 수 있음
- 부모가 같은 자녀에 대하여 육아휴직을 사용한 경우 지급되며, 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우에는 아버지의 달 급여 지급 대상이 아님

- **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 체계(첫 3개월 통상임금 80%, 이후 통상임금 50%)로 지급
 - ※ 배우자(첫 번째 육아휴직자)가 공무원, 사립학교 교원 등 고용보험 적용이 제외된 경우에도 첫 3개월이 겹치는 기간에 한해서 육아휴직급여 특례 미적용

사 례

- 1) 엄마(아빠) 육아휴직 기간은 '20.1.1.부터 '20.6.30.까지, 아빠(엄마) 육아휴직 기간은 '20.2.28.부터 '21.2.27.까지인 경우, 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월이 모두 겹치게 되므로 일반 육아휴직급여 체계(첫 3개월은 통상임금 80%, 나머지 기간은 통상임금 50%)로 지급
- 2) 엄마(아빠) 육아휴직 기간은 '20.1.1.부터 '20.6.30.까지, 아빠(엄마) 육아휴직 기간은 '20.6.1.부터 '21.5.31.까지인 경우, 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월이 겹치게 되므로 첫 1개월은 통상임금 80%(상한 150만원) 지급, 이후 2개월은 '육아휴직급여 특례' 적용하여 통상임금 100%(상한 250만원), 나머지 기간은 통상임금 50%(상한 120만원) 지급
- 3) 엄마(아빠) 육아휴직 기간은 '19.12.1.부터 '20.3.31.까지, 아빠(엄마) 육아휴직 기간은 '20.1.1.부터 '20.12.31.까지인 경우, 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 중 '20.2.28.부터 '20.3.31.까지는 겹치는 기간이므로 이 기간에 대해서 통상임금 80% 지급을 일할 계산, 나머지 기간은 통상임금 50% 지급(일반 육아휴직급여 체계로 지급)
 - ※ '아빠의 달' 기간 연장 시행 관련 지침('15.12.29.) 중 "<2> 같은 자녀에 대해 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우"는 '20.2.28.부터 폐기

(6) 한부모 근로자 육아휴직급여

관계법령

【고용보험법 시행령】

제95조의2(육아휴직 급여의 특례) ③ 제95조제1항에도 불구하고「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따른다. <신설 2020.3.31.>

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 월별 상한액은 250만원으로 한다.
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 이 경우 월별 상한액은 150만원으로 한다.
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액. 이 경우 월별 상한액은 120만원으로 한다.

부 칙 <대통령령 제30593호, 2020.3.31.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제4조(육아휴직 급여의 특례에 관한 적용례) 제95조의2제3항의 개정규정은 이 영 시행 당시 육아휴직 급여를 지급받고 있는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부모 급여 대상으로 하되, 이 영 시행 이후 사용하는 육아휴직 기간에 대해 지급하는 육아휴직 급여분부터 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 기계의 주소득자이나 육아휴직시 상당한 경제적 손실을 감수해야 하고, '두 번째 육아휴직자 인센티브(아빠육아휴직 보너스제)' 수혜대상에서도 배제
- (개요) 한부모 근로자에 대해 첫 3개월 동안은 같은 자녀에 대한 두 번째 휴직자에 대한 인센티브(아빠 육아휴직 보너스제)를 우선 적용, 나머지 기간은 현행 육아휴직 급여 체계 순차적으로 적용

<한부모 근로자 육아휴직급여 제도>

육아휴직기간	일반 육아휴직급여	두 번째 육아휴직자	한부모 근로자
첫 3개월	80% (상한 150만원)	100% (상한 250만원)	100% (상한 250만원)
4~6개월	50% (상한 120만원)	50% (상한 120만원)	80% (상한 150만원)
7개월 이후			50% (상한 120만원)

- (적용대상) 남녀고용평등법상 육아휴직을 부여 받은 한부모 근로자 중 육아휴직 급여 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 증명서류(13페이지)로 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 96므 1434 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 근로 능력평가를 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) 질병·부상 또는 그 후유증으로 치료 또는 요양이 필요한 사람 중에서 근로 능력 평가를 통해 시장·군수·구청장이 근로능력이 없다고 판정한 사람
- (2) 그 밖의 근로가 곤란하다고 보건복지부장관이 정하는 사람
 - (가) 20세 미만의 중·고교 재학생(재학증명서 첨부)
 - 만 20세가 되는 날이 속한 달의 다음달 1일 근로능력자로 전환
 - ※ 한겨레중고등학교(북한이탈주민자녀)에 재학 중인 20세 이상 재학생은 근로 곤란자로 판단

- (나) 「장애인복지법」 제2조제2항 및 「동법 시행령」 제2조제2항에 따른 4급 이내 장애인
- (다) 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항에 따른 상이등급에 해당하는 자 중 3급 이상의 상이등급 해당 자
- (라) 「노인장기요양보험법 시행령」 제7조에 따른 장기요양 1~5등급 판정자
- (마) 보건복지부 고시 의료급여수가의 기준 및 일반기준(제2014-110호) 별표2의 희귀난치성 질환 해당자 및 건강보험의 본인일부부담 산정특례에 관한 기준(제2015-39호) 별표3의 중증질환(암환자, 중증화상환자만 해당) 등록자
 - 산정특례 등록한 본인에 한해 희귀난치성질환자 및 암환자는 5년간, 중증화상환자는 1년(6개월 연장 가능)간 근로능력평가 유예
 - 희귀난치성 질환자 등록제에 따른 ‘의료급여 산정특례 등록신청서’ 제출·확인
 - 신규 급여신청자(신청일 현재 건강보험 가입대상)의 경우 시·군·구청에서 건강보험공단(지사)에 공문으로 산정특례 등록여부 확인
 - ※ 단, 건강보험공단(지사)에 확인이 어려운 경우에는 신청자에게 의료급여기관에서 ‘건강보험 산정특례 등록신청서’를 발급 받아 제출할 수 있도록 조치
 - 인체 면역 결핍 바이러스 환자(상병코드 B20~B24)의 경우 최초 급여 신청시에만 ‘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 상근 예비역으로 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 부부 공동 생활을 인정할 만한 혼인생활의 실체가 있는 경우(대법원 판례)

- ⑤ 배우자의 생사가 분명하지 아니한 자
 - 배우자의 실종신고 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 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
- 실종신고서는 신고일자
- 입소확인서(지원시설 또는 일시 지원복지시설)는 입소일자 등

(7) 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.

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직 급여의 신청) ① 법 제70조제1항에 따라 육아휴직 급여 또는 법 제73조의2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여(이하 "육아휴직등 급여"라 한다)를 지급받으려는 자는 별지 제100호서식의 육아휴직 급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 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.

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. 영 제95조의2에 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 및 둘째 이상의 자녀임을 증명할 수 있는 가족관계증명서
- ② 육아휴직 급여는 매월 단위로 지급을 신청하여야 한다. 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아휴직분에 대한 육아휴직 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 하여야 한다.

- 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
 - ※ 육아휴직 급여 신청서·확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험) → 자료실 → 서식자료실 → 산전후휴가 급여/육아휴직 급여에서 다운로드 가능.

- 시행규칙은 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

(8) 육아휴직 급여의 지급

관계법령

【고용보험법 시행령】

제95조(육아휴직 급여) ④ 제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다)은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다. 다만, 법 제58조 제2호다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 그 나머지 금액을 지급한다. <개정 2015.6.30., 2017.6.27., 2017.8.29., 2020.3.31.>

【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.

- ② 육아휴직 급여는 피보험자가 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다.
- ③ 직업안정기관의 장은 육아휴직 급여를 지급한 경우 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다.
- ④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하면 육아휴직 급여의 지급에 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 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 판단 되면 사실여부를 조사

- 다만, 사실조사는 꼭 필요한 경우에만 하도록 하고, 조사를 하는 경우에도 조사의 신속성 등을 위하여 팩스·유선 등 적절한 방법을 이용(불필요한 자료 요구는 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 지급결정통지를 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

④ 사후 급여의 지급

- 고용보험법 시행령 제95조제4항에 따라 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 지급하는 육아휴직 급여는 별도의 신청 없이 해당 시기가 되면 지방관서에서 지급
 - 단, 법 제58조제2호 다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 사후지급금을 지급함

- 사후 급여 지급시기가 도래한 근로자는 고용보험 전산망의 [미지급금 지급 대상자 조회] 메뉴에서 확인할 수 있음
- 지급내역 및 잔여지급액과 고용보험 가입상황을 조회하고, 전화 등을 통해 근무 여부를 확인한 후 지급
 - 전화 통화만으로 지급 결정하는 경우 가급적 전화 통화 내역을 전산에 기록
 - 지방관서에서 필요하다고 판단하는 경우에는 사업주와 근로자에게 근무여부를 확인 받을 수 있음(고용보험 시스템에 등재된 확인서 양식(예시) 활용 가능)
 - ※ 사후급여는 부정수급의 가능성이 높으므로 지급시 사실관계 확인 철저

Tip

- 육아휴직 사후지급분 지급 대상자가 육아휴직 등을 사용하여 당장 지급할 수 없는 경우에는 “보류” 기능을 선택하여 예상되는 지급예정일을 입력

육아휴직 급여 사후 지급 대상 요건 지침

〈14.3.4. 여성고용정책과〉

1. 검토 배경

- 고용보험법 시행령은 육아휴직 급여로 통상임금의 40%를 지급하도록 하면서, 이 중 15%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급토록 함(사후 지급)
- 이 경우 ‘복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우’에 대한 해석에 대하여 지방관서의 문의가 많아, 관련 규정에 대한 해석을 명확하게 할 필요가 있음

2. 근거 법령 및 질의 요지

〈고용보험법 시행령〉

제95조(육아휴직 급여) ④제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 15에 해당하는 금액(제3항에 해당하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여에서 제3항 각 호에 따른 금액을 빼고 남은 금액)은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다.

- 근로자가 육아휴직 종료 후 사업장에 복직하여 근무한 경우에는 문제가 없으나
 - 육아휴직 종료 후 출산전후휴가를 사용하거나, 육아휴직을 사용한 경우에 “육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우”에 해당하여 사후 지급이 가능한지가 문제됨

3. 세부 검토 내용

□ 의견

- (갑설) 법률에서 “해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우”라고 하였으므로 실제 6개월 이상 근무하였는지를 파악하여 사후 지급여부를 판단
 - 따라서, 출산전후휴가, 육아휴직, 개인 휴직 등을 사용하여 출근하지 않은 기간은 복직하여 근무한 것이 아니므로 계속 근무 기간에서 제외
- (을설) 법률은 계속 근무한 경우라고 표현하였으나, 이는 근로자가 퇴사하지 않고 해당 사업장 소속 직원으로 신분을 유지하는 것을 의미하는 것임
 - 따라서, 출산전후휴가, 육아휴직, 개인 휴직 등을 사용한 경우에도 실제 출근하고 있지 않으나 해당 사업장 소속 직원임은 분명하므로 계속 근무한 기간에 포함
- (병설) 법률은 “해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우”라고 하였으므로 실제 6개월 이상 계속 근무하였는지를 파악하는게 타당하나
 - 근로기준법상 출산전후휴가 제도는 법상 강제되는 휴가 제도이며, 연차휴가 산정시에도 출근한 것으로 보는 점 등을 감안하여 계속 근무한 기간에 포함

□ 검토 의견(병설)

- 법령은 “해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우”라고 하였으므로 실제 6개월 이상 근무하였는지를 파악하여야 함
- 남녀고용평등법이 육아휴직을 둔 취지는 근로자가 휴직기간 회사 직원으로서의 소속을 유지할 수 있도록 하여 복귀하여 근무할 수 있도록 하는 것이지 근로자의 휴직만을 보장하는 것이 아님

- 또한, 육아휴직 급여 사후 지급분을 둔 취지는 근로자가 다시 복귀하여 근무할 경우를 상정한 것이므로
- 육아휴직 종료 후에 회사에 복귀하여 실제로 근무하지 않았다면 사후 지급분을 지급하지 않는 것이 타당
- 다만, 근로기준법상 출산전후휴가 제도는 여성근로자의 건강 회복을 위하여 법상 강제되는 휴가 제도이므로 계속 근무한 기간에 포함하는 것이 타당

4. 행정 사항

- 지방관서에서 동 내용을 숙지하여 육아휴직급여 사후지급분을 일관되게 지급
 - ※ '15.7.1.부터 육아휴직급여 사후지급금 비율 확대(25%)

(9) 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.>

관계법령

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 횡수를 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.>

1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조 제1항제1호 단서에 따른 월 상한액 이상인 경우

제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 이 조에서 "육아휴직등"이라 한다) 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다.

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 미만이거나 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조 제1항제1호 단서에 따른 월 상한액(150만원) 미만인 경우에는 지급중지 사유가 되는 취업으로 보지 아니함
 - '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 제73조 제1항을 적용

육아휴직 중 일용근로의 '취업' 여부 판단기준

(2017.5.30. 여성고용정책과)

1. 관련 법령

고용보험법	고용보험법 시행령
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.~5. 생략 6. "일용근로자"란 1개월 미만 동안 고용 되는 자를 말한다. <p>제10조(적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 제1호의 근로자 또는 자영업자에 대한 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 생략 2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자 <p>제72조(취업의 신고 등) ①피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업(취직할 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.</p> <p>②직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 육아휴직 급여 기간 중의 이직, 취업 여부 등에 대하여 조사할 수 있다.</p> <p>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.</p> <p>②피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.</p> <p>③거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.</p>	<p>제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조제2호에서 "소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자"란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 "일용근로자"라 한다)는 제외한다.</p>
	고용보험법 시행규칙
	<p>제92조(취업의 인정기준) 영 제69조제2항에 따라 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 취업한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1개월간의 소정근로시간을 60시간 이상(1주간의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하는 경우를 포함한다)으로 정하고 근로를 제공하는 경우 2. 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우 3. 법 제2조제6호에 따른 일용근로자로서 근로를 제공하는 경우 4. 근로제공의 대가로 임금 등 어떠한 명칭으로든지 법 제46조에 따른 구직급여일액 이상을 수령하는 경우 5. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우 6. 세법에 따라 사업자등록을 한 경우(사업자등록을 한 경우라도 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 아니하였음을 증명한 경우와 부동신입대업 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 아니한 경우는 제외한다) 7. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우

2. 판단기준

□ 육아휴직 기간 중 일용근로한 경우 어느 정도 근로한 것을 취업으로 봐야하는지 판단기준 필요

- 고용보험법상 육아휴직 기간 중 새로 취업하면 신고하여야 하나, 1주간의 소정 근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외*하고 있음

* 육아휴직 기간의 모든 시간을 자녀 양육에만 투자하는 것은 불가능한 점과 육아휴직 급여가 통상임금의 40%에 불과한 점을 고려

- 소정근로시간이라 함은 근로계약에서 정한 근로시간을 의미하므로 별도의 근로시간을 정하지 않고, 단기간(1개월 미만) 근로를 제공 한 경우에는 이를 취업으로 보지 않는 것이 타당

□ 근로계약을 정하여 주 15시간 이상 근로한 경우에는 취업으로 보고, 별도의 근로시간을 정함이 없이 단기간(1개월 미만) 근로한 경우는 예외로 인정

- 다만, 근로시간을 미리 정하지 않고 근로한 경우라도 근무기간이 1개월 이상으로 월 근무시간이 60시간 이상(주 15시간 근무가 4주 이상 지속)이면 취업으로 봐야 할 것임
- 따라서, 주 15시간 근무한 경우라도 월 60시간 미만 근무한 경우에는 취업으로 보지 아니함

고용보험법 제47조 “근로를 제공”한 경우에서 ‘근로’와 제72조 “취업한 경우”에서 ‘취업’의 의미 해석 차이

법 제47조(실업인정대상기간 중의 근로 등의 신고) ① 수급자격자는 실업의 인정을 받으려 하는 기간 중에 근로를 제공하거나 창업한 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 수급자격자의 실업인정대상기간 중의 근로 제공 또는 창업 사실에 대하여 조사할 수 있다. <개정 2011.7.21.>

법 제72조(취업의 신고 등) ① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업(취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 육아휴직 급여 기간 중의 이직, 취업 여부 등에 대하여 조사할 수 있다.

시행규칙 제92조(취업의 인정기준) 영 제69조제2항에 따라 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 취업한 것으로 본다. <개정 2010.7.12., 2013.1.25.>

고용보험법 시행규칙 제92조의 취업	고용보험법 제72조의 취업	비고
1개월간의 소정근로시간을 60시간 이상 (1주간의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하는 경우를 포함한다)으로 정하고 근로를 제공하는 경우	취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우 창업한 경우 본인 사업에 전념하기 위해서 혹은 다른 회사라면 취업한 것으로 볼 수 있을 정도로 노동력을 본인 사업에 투입한 경우	2011.11.11. 여성고용정책과-2932
생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우	기간에 관계없음	
법 제2조제6호에 따른 일용 근로자로서 근로를 제공하는 경우	일용직 여부에 관계없음	
근로 제공의 대가로 임금 등 어떠한 명칭으로든지 법 제46조에 따른 구직급여일액 이상을 수령하는 경우	사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 육아휴직 급여를 감액하여 지급	고보법 73조2항
상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사 종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우	가업에 종사 여부와 관계없음	
세법에 따라 사업자등록을 한 경우 (사업자 등록을 한 경우라도 휴업신고를 하는 등 실제 사업을 하지 아니하였음을 증명한 경우와 부동산임대업 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 아니한 경우는 제외한다)	사업자등록 여부와 관계없이 본인 사업에 전념하기 위해서 혹은 다른 회사라면 취업한 것으로 볼 수 있을 정도로 노동력을 본인 사업에 투입한 경우	2011.11.11. 여성고용정책과-2932
그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우	별도 규정 없음	

육아휴직 급여 부정수급 지급 제한 처리 규정

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 육아휴직급여를 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. 매일 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

사례 1

- 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)

3. 육아기 근로시간 단축

(1) 개요

- 육아기 근로시간 단축 제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 근로시간의 단축을 하는 제도
 - 일정기간 동안 근무를 하지 않는 것을 전제로 하는 육아휴직과는 달리 지속적으로 근로를 제공하므로 일·가정의 양립과 여성의 경력단절방지를 동시에 달성할 수 있음

● 육아기 근로시간 단축 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
대 상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자(남·녀불문)	
기 간	1년 이내. 다만, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간을 가산하여 사용 가능	미부여시 500만원 이하 과태료
신분보장	육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고, 기타 불이익 처우 금지	위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	육아기 근로시간 단축 종료후 휴직전과 동일한 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀	위반시 500만원 이하의 벌금
	육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 안됨	위반시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
연장근로	사업주는 단축된 근로시간 외의 연장근로를 요구할 수 없음 ※ 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있음	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
'11.9.21.	'11.6.30.	- 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 제73조 제2호 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
'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

(2) 육아기 근로시간 단축의 부여

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 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.>

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, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019.8.27.>

부 칙 <법률 제16558호, 2019.8.27.>

제1조(시행일) 이 법은 2019년 10월 1일부터 시행한다.

제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 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

관계법령

부 칙 <대통령령 제30255호, 2019.12.24.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제16조의2제4항, 제16조의3제1항 제2호·제3호 및 같은 조 제2항의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행하고, 제10조 및 제15조의2제2호의 개정규정은 2020년 2월 28일부터 시행한다.

- 대상 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로 시간 단축을 신청하는 근로자
 - 한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있음

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 육아기 근로시간 단축 사용 가능
- 육아기 근로시간 단축 대상이 되는지 여부 판단은 '육아기 근로시간 단축 개시일'을 기준으로 함
 - 따라서, 만 9세 또는 초등학교 3학년이 되는 날의 전날 육아기 근로시간 단축을 신청하였다고 해도 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 했을 때 대상에 해당하지 않는다면 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음(개시일 지정과 관련해서는 '육아기 근로시간 단축 신청 파트 참고)
- 육아기 근로시간 단축 도중에 자녀 연령이 해당 요건을 경과한 경우
 - 육아기 근로시간 단축을 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년을 초과한다 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 단축의 허용
 - 사업주는 남녀구분 없이 육아기 근로시간 단축 대상 아동이 있는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 부여해야 함
 - 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료에 처함

● 사업주의 거부 사유

- ① 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우, ② 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음)
- ③ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가가 이를 증명하는 경우

Tip

- 육아기 근로시간 단축의 허용예외 사유인 ‘업무상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업운영에 지장을 초래하는 경우’란 업무 성격상 대체인력 배치 등으로 근로시간을 분할 수행의 어려움이 관련 법령 및 지침 등에 명시되어 있거나(예, 「영유아보육법」담임교사 1일 8시간 근무), 영업 및 생산 등의 차질로 인해 사업의 계속적인 영위가 곤란한 경 경우 등을 말함

● 단축기간의 근로시간 : 주당 15~35시간

- 단축기간 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.

● 육아기 근로시간 단축기간 : 1년(단, 육아휴직 미사용 기간 가산시 최대 2년)

- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 1년을 부여해야 함. 다만, 동일한 자녀에 대한 육아휴직(1년) 미사용 기간을 가산하여 사용할 수 있으므로 육아휴직을 전혀 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 2년 부여해야 함
- 사업주가 동일한 자녀에 대해 육아휴직을 미사용한 경우 2년의 육아기 근로시간 단축을 허용할 수 있으나, 2년을 초과하는 기간은 근로자에게 임의로 허락한 근로시간 단축으로 봄(육아휴직을 1년 모두 사용하였음에도 육아기 근로시간 단축 1년을 초과하여 허용한 기간도 사업주가 임의로 허락한 근로시간 단축임)

☞ 육아기 근로시간 단축 개정안 적용례('19.10.1. 시행)

- 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 이법 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 소멸 되었으므로 개정 법률을 적용하지 아니함

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
 - * 산정례) 예시1) 2011.11.1.~2012.9.2., 2014.4.2.~2014.5.29. 산정) 10개월+(2일/30일)+ 1개월+(28일/31일)=11.96개월(개정법 적용),
 예시2) 2012.6.3.~2013.5.1., 2019.3.11.~2019.4.11. 산정) 10개월+(29일/30일)+1개월+ (1일/30일)=11.99개월(개정법 적용)
- (여성고용정책과-326, 2020.1.16.)

● 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위 : 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재 : 제19조의2제1항 위반시 과태료 500만원

(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 통지받은 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 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하거나 육아휴직 또는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가를 시작하는 경우에는 그 새로운 육아기 근로시간 단축, 육아휴직 또는 출산전후휴가 개시일의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 본다.

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

관계법령

연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제2항 제2호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 한다.

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. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
3. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

① 육아기 근로시간 단축 신청

- 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 육아기 근로시간 단축개시 예정일의 30일전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 함
 - 신청서에 적어야하는 사항은 영유아의 성명, 생년월일, 육아기 근로시간 단축 개시예정일 및 종료예정일, 육아기 근로시간 단축 신청일, 신청인 등에 대한 사항임
 - 다음에 해당하는 경우에는 육아기 근로시간 단축개시예정일의 7일 전까지만 신청하면 됨

☞ 육아기 근로시간 단축 개시예정일의 7일 전까지 신청할 수 있는 사유

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

- 사업주는 근로자가 육아기 근로시간 단축 개시예정일의 30일전까지 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우 이를 허용하여야 함
 - 시행령 제11조제3항에 해당하지 않으면 근로자가 신청한 육아기 근로시간 단축 개시일을 사업주가 변경하여 지정할 수는 없음

② 육아기 근로시간 단축 개시예정일 변경

- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자는 시행령 제11조제2항에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 육아기 근로시간 단축 개시예정일을 앞당겨 줄 것을 요청할 수 있음
 - 이 경우 요청을 받은 사업주가 반드시 육아기 근로시간 단축개시일을 앞당겨 주어야 하는 것은 아니나, 가능하면 육아기 근로시간 단축 기간을 앞당겨 주는 것이 바람직함

③ 육아기 근로시간 단축 종료예정일 변경

- 근로자가 육아기 근로시간 단축 종료예정일 30일 전에(시행령 제11조제2항 제2호에 해당하는 경우는 7일 전) 사업주에게 육아기 근로시간 단축 종료예정일을 늦춰줄 것을 요청하면 사업주는 이를 허용하여야 함
 - ※ 육아기 근로시간 단축 종료예정일을 앞당겨 줄 것을 요구한 경우에는 사업주가 거부할 수 있음
 - 근로자가 단축 종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있음. 단, 사업주가 2번 이상의 연기를 허용한 경우에는 연장된 기간에 대하여 육아기 근로시간 단축 급여 지급 가능(1년까지 지급, 육아휴직 미사용기간 가산시 최대 2년 지급)

④ 육아기 근로시간 단축 철회 및 종료

- 근로자는 육아기 근로시간 단축 개시예정일 7일 전까지 사유를 명시하여 육아기 근로시간 단축을 철회할 수 있음
- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 단축개시예정일 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

- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 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 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 근로자에게 알려야 함
 - ※ 30일 이내에 통보하면 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일은 어떤 날짜가 되어도 상관 없다는 의미가 아니라, 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일이 통지받은 날부터 30일 이내여야 한다는 의미임
- 근로자의 통지 및 사업주의 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일 지정 여부에 따라 육아기 근로시간 단축 종료일은 다음의 세가지 경우로 나뉨
 - 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 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 - ③ 근로자가 통지하지 않은 경우 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

(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.

관계법령

- 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.

① 육아기 근로시간 단축 시 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상 임금으로 한정

※ 육아기 근로시간 단축 급여도 통상임금을 기준으로 지급하고 있음

「근로기준법」시행령 제6조 ①법과 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.

- 육아기 근로시간 단축 근로자의 근로조건을 서면으로 정할 때 통상임금만 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있음
- 취업규칙 등으로 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따름
- 포괄임금 적용시 시간외수당이 시간외근로 여부와 무관히 지급되었다면, 시간외 수당 포함하여 근로시간 비례 급여산정(시간외수당 전체를 제외하면 안됨)
- 기타 통상임금 다툼은 근로기준법 해석에 따름

② 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 불리한 처우 금지

- 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우를 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

③ 육아기 근로시간 단축 후 직무복귀

- 육아기 근로시간 단축종료 후 직무복귀를 법으로 보장함으로써 근로자가 안정된 상태에서 육아기 근로시간 단축제도를 활용할 수 있도록 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
- 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켰다 하더라도 근로자에게 불리하게 업무가 변경되었다면 법 제19조의2제5항에 따른 불리한 처우로 판단할 수 있음

④ 변경된 근로조건의 서면 작성

- 육아기 근로시간 단축은 주요 근로조건인 근로시간의 변경을 의미하므로 당초 체결했던 근로계약과 비교하여 근로조건에 변동이 발생할 수밖에 없음
 - 육아기 근로시간 단축으로 인해 변경된 근로조건은 서면으로 작성해야 함
 - 단, 서면으로 작성해야 한다는 의미는 근로계약서를 반드시 새로 작성해야 한다는 의미는 아니며, 부속서 형식으로 기존 근로계약의 근로조건 일부를 변경하는 방식으로 작성 가능함

⑤ 연장근로의 제한

- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 활용 중인 근로자에게는 연장근로를 요구할 수 없음
 - 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간의 범위 내에서 연장근로를 시킬 수 있음

Tip

육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 연장근로를 할 경우에는 가산수당을 지급하여야 함

* 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조 제3항 신설(2014.3.18.)

case ① 하루 6시간 근무하기로 근로시간 단축을 활용 중인 근로자가 7시간씩 5일을 근무하여 주 35시간을 근무한 경우

→ 단축 후 소정근로시간에 비하여 매일 1시간씩 더 근무하였으므로 가산 임금을 지급하여야 함

case ② 월요일에 9시간을 근무하고, 화요일에 5시간 근무, 나머지 요일은 6시간씩 근무하여 주 30시간을 근무한 경우

→ 월요일에 1일 6시간보다 3시간 초과하여 근무하였으므로 3시간에 대한 가산 임금을 지급해야 함

⑥ 평균임금 산정기간 제외

- 육아기 근로시간 단축 기간 동안에는 근로자가 받는 임금이 감소하므로 평균 임금 산정기간에서 제외함

⑦ 근속기간 인정

- 육아기 근로시간 단축 기간은 근속기간에 포함
 - 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 3개월(근로계약 기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제 근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.

- 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 함. 단, 사업주가 3개월 미만으로 허용하는 경우도 사용 가능
 - 기간제근로자는 근로계약기간의 만료로 3개월 미만으로 남은 근로계약기간을 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 분할 사용하는 경우 육아기 근로시간 단축을 개시하는 시점에 요건 충족 여부를 다시 확인해야 함
- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 연이어 사용할지라도 법령상 별도의 제도이기 때문에 육아기 근로시간 단축을 제시하는 시점에 요건 충족여부를 다시 확인하는 것이 타당함

4. 육아기 근로시간 단축 급여

(1) 제도의 취지

- 육아기에 근로시간을 단축하여 근무하는 경우, 단축된 근로시간에 비례하여 급여의 일부를 지원
 - 육아휴직과 비교하여 실질적인 일·가정 양립이 가능하고, 여성 경력단절방지도 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 8세 이하 또는 초등학교 2학년 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.>

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, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019.8.27.>

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.

관계법령

【 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 통산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.
(개정 2012.2.1., 2014.1.21., 2019.8.27.)

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.

부 칙 <법률 제16557호, 2019.8.27.>

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제70조제1항 및 제73조의2 제1항의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제6조(육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여에 관한 적용례) 제70조제1항 및 제73조의2 제1항의 개정규정은 같은 개정규정 시행 전에 부모가 동시에 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 같은 개정규정 시행 이후의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간에 대하여도 적용한다.

● 다음의 3가지 요건을 모두 갖춘 근로자에게는 육아기 근로시간 단축 급여를 지급함

- ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 근로자일 것
 - 사업주가 부여한 육아기 근로시간 단축 기간이 출산전후휴가 기간과 중복될 경우에는 출산전후휴가 기간은 육아기 근로시간 단축 기간이 아닌 것으로 보아야 함
- ② 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 법 제41조에 따른 피보험 단위 기간이 통산하여 180일 이상일 것

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

③ 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 12개월 이내에 신청할 것

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

☞ 육아기 근로시간 단축 신청기간 연장사유(영 제94조, 제104조의3)

- 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 “육아기 근로시간 단축 급여를 신청할 수 없었던 사람”이어야 함
(고용보험법 제73조의2제2항)

- '20.2.28. 이전부터 같은 자녀에 대하여 부모가 동시에 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있는 경우에도 '20.2.28. 이후의 육아기 근로시간 단축기간에 대하여 육아기 근로시간 단축급여를 지급
- '20.2.27.까지는 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상 육아 휴직을 부여받거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하고 있는 경우에는 육아기 근로시간 단축급여를 지급하지 않음

(3) 육아기 근로시간 단축 급여 지급기간

- 급여 지급기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 근로시간 단축 기간임
- 사업주가 근로자에게 1년 이상(육아휴직 미사용 기간 가산시 최대 2년)의 기간을 부여하는 경우 1년만(육아휴직 미사용 기간 가산시 최대 2년) 육아기 근로시간 단축으로 인정하고, 초과하는 기간은 사업주가 근로자와 임의적으로 합의한 근로시간 조정으로 봄

(4) 육아기 근로시간 단축 급여 지급금액 및 지급방식

관계법령

【고용보험법】

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) 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 급여액) 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.

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.

$$\begin{array}{l}
 \text{(매주 최초 5시간 단축분) 육아기 근로시간 단축} \\
 \text{개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한} \\
 \text{월 통상임금에 해당하는 금액(200만원을} \\
 \text{상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)} \\
 \times \frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}} \\
 \\
 \text{(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축} \\
 \text{개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한} \\
 \text{월 통상임금의 100분의 80에 해당하는} \\
 \text{금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을} \\
 \text{하한액으로 한다)} \\
 \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후} \\
 \text{소정근로시간} - 5}{\text{단축 전 소정근로시간}}
 \end{array}$$

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

관계법령

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 제29208호, 2018.10.2.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

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.

부 칙 <대통령령 제30083호, 2019.9.17.>

제1조(시행일) 이 영은 2019년 10월 1일부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축 급여에 관한 적용례) 제104조의2제2항의 개정규정은 이 영 시행 이후의 육아기 근로시간 단축분부터 적용한다.

① 지급금액 산정

- 육아기 근로시간 단축 급여를 지급하기 위해서는 우선 해당 근로자가 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 근로기준법에 의해 산정한 월 통상임금(최초 5시간분, 나머지 시간분 80%)에 해당하는 금액을 기준으로 한 다음 시간 비례분을 계산해야 함

- 육아기 근로시간 단축 급여의 기준금액은 최초 5시간분(월 통상임금, 상한 200만원), 나머지 시간분(월 통상임금 80%, 상한 150만원)으로 하한액은 62,500원, 상한액은 1,000,000원임
- 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 통상임금을 산정하는 것이 원칙이나, 남녀고용평등법 및 고용보험법상 보장되어있는 육아휴직과 연이어서 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우, 예외적으로 통상임금은 ‘육아휴직’ 개시일을 기준*으로 산정(육아기 근로시간 단축 후 육아휴직을 연이어서 사용하는 경우도 마찬가지로 육아기 근로시간 단축 개시일 기준 통상임금을 기준으로 함)

* 육아기 근로시간 단축 개시일 기준 통상임금으로 산정하는 경우 통상임금이 현저히 낮아져 급여 산정시 불이익이 발생하므로 육아휴직 개시일 기준 통상임금으로 산정

Tip

육아기 근로시간 단축 급여 상한액 / 하한액 (소정근로시간 40시간 기준)

- 통상임금 급여가 250만원, 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축 : 통상임금 200만원
 ※ 상한액 : 200만원 × 5/40 = 250,000원
- 통상임금 급여가 50만원, 근로시간을 40시간에서 35시간으로 단축 : 통상임금 50만원
 ※ 하한액 : 50만원 × 5/40 = 62,500원
- 통상임금 급여가 250만원, 근로시간을 40시간에서 15시간으로 단축 : 통상임금 200만원 (최초 5시간분)+통상임금의 80%인 150만원(나머지 시간분)
 ※ 상한액 : {(200만원 × 5/40)+(150만원×((40-15-5)/40))} = 1,000,000원
- 통상임금 급여가 50만원, 근로시간을 40시간에서 15시간으로 단축 : 통상임금 50만원 (최초 5시간분)+통상임금의 80%인 50만원(나머지 시간분)
 ※ 하한액 : {(50만원 × 5/40)+(50만원×((40-15-5)/40))} = 312,500원

사 례

- 주 40시간 → 35시간으로 단축시 : [육아휴직 급여액(월 통상임금) × 5/40]을 지급
- 주 40시간 → 15시간으로 단축시 : [육아휴직 급여액(월 통상임금) × 5/40]+[육아휴직 급여액 (월 통상임금 80%) × 20/40]을 지급

② 급여 사후지급

- 육아기 근로시간 단축 급여는 계속적으로 근로를 제공하면서 급여를 지급받기 때문에 급여의 일부를 육아기 근로시간 단축 후 지급할 필요가 없음
 - 고용보험법 시행령 사후지급 관련 제95조제3항, 제4항은 준용하지 않음

③ 감액규정

- 근로시간 단축 중 사업주로부터 받은 임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품을 합한 금액이 육아기 근로시간 단축 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과하는 경우 초과하는 금액만큼 육아기 근로시간 단축급여를 감액하여 지급

육아기 근로시간 단축급여 감액규정 관련 지침

〈2018.10.10. 여성고용정책과〉

□ 고용보험법 시행령 개정('18.10.2.시행) 내용

고용보험법 시행령 제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제74조 제2항에 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.

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

부칙 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 × 75%)	26만원(130 × 80% × 25%) 감액규정 적용 X (∵ 123.5 < 130)	123.5만원
인상 후 (160만원)	개선 전	120만 (160 × 75%)	26만원(130 × 80% × 25%) 감액규정 적용 ○ (∵ 146 > 130) ‘단축시작일 직전임금’ 기준 ↓ ☞ 26 - 16 = 10만원	130만원
	개선 후	120만 (160 × 75%)	26만원(130 × 80% × 25%) 감액규정 적용 X (∵ 146 < 160) ‘인상된 임금’ 기준 ↓	146만원

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

(5) 육아기 근로시간 단축 급여의 신청

관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제116조(육아휴직등 급여의 신청) ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여 또는 법 제73조의2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여(이하 “육아휴직등 급여”라 한다)를 지급받으려는 자는 별지 제100호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 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.

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 신청하여야 한다. 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아휴직분 또는 육아기 근로시간 단축분에 대한 육아휴직등 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 하여야 한다.

● 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받고자 하는 자는 거주지 또는 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 육아기 근로시간 단축 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 육아기 근로시간 단축에 관한 확인서(별지 제108호)를 교부받아 제출하여야 함(최초 육아기 근로시간 단축 급여 신청시에만 제출함)

※ 사업주는 피보험자가 육아기 근로시간단축에 대한 확인을 요구할 경우 사실의 확인 등 제반절차에 적극 협력할 의무가 있음(법 제74조 및 제71조 제2항에 의거 육아기 근로시간 단축급여에 관하여 법 제71조 준용)

※ 신청자가 거주지 또는 사업장 관할이 아닌 다른 관서에 신청서를 접수한 경우에도 이를 반려하지 말고, 신청서를 접수한 후 관할 관서로 즉시 이송

- 육아기 근로시간 단축전후의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등)와 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료를 함께 제출하여야 함
 - 육아기 근로시간 단축 급여가 정률제이므로 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, 과도한 연장근로를 부여하여 전일제와 동일하게 근무시킬 우려가 있으므로 연장근로를 이유로 지급받은 금품을 별도로 확인할 수 있어야 함

〈제출서류〉

1. 육아기 근로시간 단축 급여 신청서(별지 제100호 서식) 1부
2. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아기 근로시간 단축 확인서 1부
3. 육아기 근로시간 단축전후의 소정근로시간, 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
4. 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료 (연장근로를 이유로 지급받은 금품은 별도로 확인할 수 있어야 함) 사본 1부
 - ※ 육아기 근로시간 단축 급여 신청서·확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험) → 자료실 → 서식자료실 → 산전후휴가 급여/육아 휴직 급여에서 다운로드 가능.

- 시행규칙은 매월 단위로 신청하여야 하고, 해당 월 중에 실시한 육아기 근로시간 단축분에 대한 육아휴직등 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 하여야 한다고 정하고 있으나,
 - 시행규칙보다 상위규정인 법률에서 육아휴직등 급여는 육아휴직등 개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내에 신청할 것을 요건으로 정하고 있으므로 시행규칙은 훈시적 규정으로 해석하여야 함

(6) 육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 지급제한

- 육아기 근로시간 단축 급여의 지급 및 지급제한에 대한 규정은 육아휴직 규정을 준용하므로 [2.육아휴직 급여]의 (8)을 참조

사 례

〈질의〉 회사의 취업규칙에 따르면 주 30시간 미만으로 근무한 근로자는 인센티브 지급이 제한 되는데, 주 40시간 근무하던 근로자가 육아기 근로시간 단축으로 근로시간이 주 30시간 미만이 된 경우 인센티브 지급 제한 여부

〈답변〉 남녀고용평법에 의하면 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다고 규정되어 있으며, 이에 따른 불리한 처우로는 육아휴직을 승진, 승급, 퇴직금 등의 기초가 되는 근속 기간에 포함시키지 않는 경우를 말함.

- 따라서, 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 타당. (근정 68240-285, 98.8.17)

사 례

〈질의〉 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 불리한 처우의 의미

〈답변〉 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 참고

〈질의〉 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 가산수당 지급 여부 관련

〈답변〉 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조 제3항에 따라 단시간근로자의 소정근로시간외의 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 되어 있음.

5. 가족돌봄휴직 제도

(1) 개요

- 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 거부할 수 없음 · 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)
신분보장	· 가족돌봄휴직을 이유로 한 해고, 근로 조건을 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
'12.8.02	'12.2.1	- 가족돌봄휴직 제도 도입 * 사업주는 특별한 사유가 없는 한 근로자의 신청에 대하여 거부할 수 없음	남녀고평법 제22조의2
'19.10.01	'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) 가족돌봄휴직 부여

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.

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.

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 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.

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.

⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장생활과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.

⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

관계법령

【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.

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 돌보아야 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 한다)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
- 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

● 사업주의 거부 사유

- ① 근로자의 해당 사업에서 계속 근로기간이 6개월 미만인 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

● 가족돌봄휴직 허용 거부시 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 근로시간 조정, ④그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

(3) 가족돌봄휴직의 신청 등

관계법령

【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.

① 가족돌봄휴직 신청

- 가족돌봄휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 함
 - 신청서에 적어야하는 사항은 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날(이하 “돌봄휴직 종료 예정일”이라 한다), 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항임
- 사업주는 근로자가 휴직개시예정일의 30일전까지 가족돌봄휴직을 신청하고 대통령령이 정한 사유가 없는 경우 이를 허용하여야 함
 - 사업주는 근로자가 기한이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 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 14일에 가족돌봄휴직을 허용하면서 가족돌봄휴직개시일을 5월 14일로 변경하여 지정할 수 있음. 그러나 사업주가 가족돌봄휴직 신청일보다 30일을 초과하여 5월 14일 후로 가족돌봄휴직개시일을 변경할 수는 없음

② 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위 : 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재 : 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료

(4) 가족돌봄휴직 관련 보호규정

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑤ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

① 가족돌봄휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지

- 근로자에게 가족돌봄휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우를 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

② 근속기간 인정

- 가족돌봄휴직 기간을 근속기간에 포함되도록 법으로 보장하여 가족 돌봄에 대한 사회적 가치를 제도적으로 인정함
 - 취업규칙 등에 근속기간에 따른 승진, 승급요건 등이 정해져 있는 경우에는 가족돌봄휴직을 한 기간도 동일하게 인정해야 함
 - 퇴직급여 지급시에도 가족돌봄휴직 기간을 포함하여 급여를 지급하며, 평균 임금 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 소정근로 일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며,
- 연차유급휴가일수는 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로 일수의 비율에 따라 산정합니다.

(예) 1년간의 소정근로일을 240일로 가정할 때(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로 일수에서 제외되므로 240일로 가정), 80일의 소정근로일을 가족돌봄휴직으로 사용하고 나머지 160일은 개근을 하였다면,

- 연차유급휴가: 발생. 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였기 때문에 발생합니다.
- 연차유급휴가일수: $15일 \times 160(가족돌봄휴직기간을\ 제외한\ 소정근로일수) / 240(연간\ 총\ 소정\ 근로일수) = 10일$

③ 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재
 - 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

6. 가족돌봄휴가 제도

(1) 개요

- 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

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 거부할 수 없음 · 위반시 500만원 이하의 과태료
기 간	· 연간 최대 10일 사용 가능(1일 단위로 사용 사용) · 법 제22조의2 제4항 제3호에 따라 가족돌봄 휴가 기간이 연장되는 경우 20일(한부모근로자는 25일) 사용 가능 · 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함	· 해마다 반복하여 사용 가능
신분보장	· 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 '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) 가족돌봄휴가 부여

관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 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.

- ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.
- 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 고용정책심의회 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.
 - 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, 병원체보유자인 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」 제42조제2항 제1호에 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
- ⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.

관계법령

⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

【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 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.

- 대상 : 가족인 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 경우에는 허용하지 않을 수 있음(조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)
- 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
- 자녀 양육으로 사용가능한 경우
 - 자녀의 학교 행사(입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모상담 등), 병원진료 동행 등으로 사용할 수 있으나 개별적인 봉사, 체험, 탐방 등 학교 밖의 활동이나 여행, 시험동행 등은 사용할 수 없음

(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.

【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.

① 가족돌봄휴가 신청

- 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 휴가사용전(휴가사용일 포함)까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 함
 - 신청서에 적어야하는 사항은 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄 휴가 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 마련 되어 있지 않음
 - 사업주가 근로자에게 신청서 이외에 휴가의 필요성을 입증할 자료를 제출하지 않았다는 이유로 가족돌봄휴가를 허용하지 않는다면 남녀고용평등법 위반임 (가족돌봄휴가 미부여)

② 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위 : 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재 : 가족돌봄휴가 허용하지 않은 경우 500만원이하 과태료

(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.
 ⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

① 가족돌봄휴가를 이유로 한 불리한 처우 금지

- 근로자에게 가족돌봄휴가를 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 근속기간 인정

- 가족돌봄휴가 기간을 근속기간에 포함되도록 법으로 보장하여 가족 돌봄에 대한 사회적 가치를 제도적으로 인정함
 - 취업규칙 등에 근속기간에 따른 승진, 승급요건 등이 정해져 있는 경우에는 가족돌봄휴가를 사용한 기간도 동일하게 인정해야 함
 - 퇴직급여 지급시에도 가족돌봄휴가 기간을 포함하여 급여를 지급하며, 평균임금 산정기간에서 제외해야 함

③ 적용범위 및 위반시 제재

- 적용범위 : 1인 이상 사업장(동거친족만으로 이루어진 사업장은 제외)
- 위반시 제재
 - 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

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 근속연수에 따른 연차유급휴가를 부여해야 함
- * 가족돌봄휴직을 사용한 경우에는 가족돌봄휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정한 연차유급휴가를 부여

(5) 연장된 가족돌봄휴가(비상시 가족돌봄휴가 기간 연장)

- 연장 사유: 감염병 확산 등을 원인으로「재난 및 안전관리 기본법 제38조에 따른 심각 단계 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난의 경우로서 근로자에게 가족 돌봄을 위한 특별 조치가 필요한 경우
 - * (연장된 휴기를 사용할 수 있는 사유)
 - ① 근로자의 가족이 감염병 환자, 감염병 의사환자, 병원체 보유자, 감염병 의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
 - ② 근로자의 자녀가 소속된 학교, 유치원, 어린이집이 휴업, 휴교, 휴원한 경우
 - ③ 자녀가 자가격리 대상이거나 등교(원) 중지 조치를 받은 경우
 - ④ 그 밖에 고용부 장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
- 연장 범위: 연간 10일(한부모 근로자 15일) 범위
 - * 연장된 기간도 가족돌봄휴직 기간 한도 90일에 포함
- 절차: 고용정책심의회 심의를 거쳐 고용부 장관이 연장 기간 및 사유 고시
- 위반시 제재: 연장된 가족돌봄휴가를 허용하지 않는 경우 500만원이하 과태료

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(학업 사유는 1년) 이내에서 1회 연장 가능
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 개시에정일을 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 : 1년(학업 외 사유는 연장하여 최대 3년까지 가능)
 - 가족돌봄 등 근로시간 단축 최초 신청기간은 1년 이내로 함
 - 다만, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비를 사유로 근로시간을 단축하는 경우 총 단축기간 3년의 범위에서 1회에 한해 단축기간의 연장이 가능(학업 사유는 당초 단축기간이 1년 미만이면 총 단축기간 1년의 범위에서 1회 연장 가능)

< 단축 기간 연장 예시 >

	1년	2년	3년
[학업 외]	〈최초 단축〉 6개월	〈-----연 장-----〉 최대 2년 6개월	
[학업]	〈최초 단축〉 6개월	〈-연 장-〉 최대 6개월	×

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 양도양수 등으로 고용이 승계된 경우 등 포함
 - ☞ 6개월 근속 판단 기준시점은 근로시간 단축 개시예정일
- 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 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 다음날부터 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.

관계법령

- 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 가족돌봄 등근로시간단축 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 단축기간 연장을 신청한 경우 사업주는 신청일부터 30일 이내에 근로시간 단축 연장기간을 지정하여 허용해야 함
- 근로시간 단축기간의 연장은 1회만 할 수 있음
 - ☞ 학업 사유의 경우에도 당초 단축기간이 1년 미만인 경우 총 단축기간 1년의 범위에서 1회 연장이 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

관계법령

2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 신청한 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 신청한 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

제16조의11(가족돌봄등근로시간단축의 종류) 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 통지받은 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 종료예정일이 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 통보하기만 하면 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 근로조건의 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 방식으로도 작성이 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 제9조 제1항 및 별표2에서 정하는 단시간근로자의 근로조건 결정 기준 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.답변

- 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. 답변

- 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 제170조 제2항에 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.답변

- 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 생각합니다.
- 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.답변

- 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.답변

- 고용보험법 제73조 제3항은 '거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려한 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'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 가능하다 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 육아휴직 급여 수급이 가능한지 여부

A.답변

- 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 지급대상이 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.답변

- 「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 30일전까지 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 2회로 확대

8

육아휴직 연장에 따른 육아휴직급여

Q.질의

〈사실관계〉

- 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.답변

- 「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 2회로 확대

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.답변

- 「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 2회로 확대

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.답변

- 「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 경우에까지 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 2회로 확대

11

모성보호 부정수급 반환명령범위 지침

Q.질의

- 모성보호 부정수급 반환 명령 범위

A.답변

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 취업하였을 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 급여액 까지 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 편의에 따른 것일 뿐, 한 달이 되지 않는 기간에는 일할 계산하여 지급하는 점 등을 볼 때, 근로자가 이직 또는 취업한 날 전날까지는 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 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 부정수급처리에 통일성을 기하도록 함
(여성고용정책과 -2933, 2011.11.7.)

※ 육아휴직 분할 횟수 2회로 확대

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

〈사실관계〉

○ 신청인의 고용보험 이력 및 개인사업장 관련 사항

A사업장 관련 고용보험 피보험 이력	신청인 명의 B사업장 관련 사항
- '07.3.7.취득 ~ '11.03.26. 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 답변

- 고용보험법 제73조 및 제77조의 규정에 의하면 피보험자가 육아휴직(산전후 휴가) 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 자신명의로 사업자등록을 가지고 있었다면 '새로 취업'한 경우가 아니라고 보아 육아휴직 급여의 지급이 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 근로 시간의 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, 직위 해제 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.답변

- 「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」 제19조 제3항을 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. 답변

- 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 규정이므로, 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 수급 가능 여부

A.답변

- (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 “휴직기간을 제외한 나머지 정상근무기간(출근성적, B)”을 곱하여 최종 임금인상률(C)을 정하는 경우 남녀고용평등법 위반 여부

A.답변

- 「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 임금 인상률(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.답변

- 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

육아휴직 사후지급 요건인 계속근무의 의미

Q 질의

- S카드(주)에서 S카드고객서비스(주)로 소속이 변경된 근로된 근로자에게 육아휴직 급여 사후지급분(15%)을 지급해야 하는지 여부
- 갑 설
고용보험의 이력 변동은 있었으나 관련 사업장 내 동일업무와 근로조건 등으로 취득·상실일 단절이 없으므로 사후지급분의 제도적 성격을 감안하여 해당 사업장에서의 계속근로로 인정
- 을 설
해당 사업장으로 복직이 아니며, 고용승계가 아닌 인력 이동이므로 종전 사업장과 근로관계가 단절되고 새로이 근로관계 체결한 것으로 보아 계속근로 불인정

A 답변

- 고용보험법 시행령 제95조제4항은 “육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에” 사후지급분을 지급토록 하고 있음
- 육아휴직 급여 사후지급분을 둔 취지는 육아휴직 종료 후 근로자의 계속 근로를 유도하는데 있는 바,
 - 비록 근로자가 이전 사업장에서 퇴사하였다가 이후 사업장에 입사하는 형식을 취하였다 하더라도, 이전 사업주와 이후 사업주의 관계가 고용보험법 시행규칙 제44조제4항 각호에 해당하는 등 관련되는 사업주인 경우 해당 사업장의 범위를 넓게 해석하여 사후지급분을 지급하는 것이 타당

- 당해 사안의 경우 S카드고객서비스(주)는 S카드(주)가 100% 출자하여 설립한 자회사이며, 근로자가 같은 장소에서 같은 업무를 수행하고 있는 경우이므로 “해당 사업장에 복직하여” 계속 근무한 경우로 보아 사후지급분(15%) 지급 가능

(여성고용정책과-429, 2015.2.26.)

19

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.답변

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 육아휴직은 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학전 자녀를 양육할 수 있도록 일정기간동안 근로 제공의무를 면제해 주는 제도이므로
 - 이미 직무에 종사하고 있지 않아 근로제공의무가 없는 무급휴직자에게까지 의무적으로 육아휴직을 부여하여야 한다고 볼 수는 없다고 판단됨

(여성고용정책과-631, 2015.2.29)

20

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.답변

- 「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.)

21

자녀의 양육이 목적이 아닌 경우 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정해야 하는지 여부

Q.질의

- 자녀의 양육이 목적이 아닌 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정해야 하는지

A.답변

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항에 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 초과하여 허용한 기간을 근속기간에 포함하지 않는다고 하더라도 역시 법 위반으로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 -1959, 2015.7.3.)

22

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.답변

- 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 지급제한을 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)

23

육아기 근로시간 단축 시 수유시간

Q.질의

- 육아기 근로시간 단축 시 수유시간

A.답변

- 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.

- 육아기 근로시간 단축제는 사업주로부터 별도의 임금이 지급되므로 고용보험 기금에서 육아휴직급여는 지급되지 않습니다.
- 남성·여성 모두 육아휴직이 가능한 바, 육아휴직기간이 겹치지 않는다면 한 자녀에 대해서 각각 1년씩 총 2년의 육아휴직 사용이 가능합니다.
- 수습기간 중인 근로자가 산전후휴가를 사용할 경우 수습기간의 연장이 가능한지 여부는 귀 공단의 규정에 따라 처리하심이 타당하다고 사료됩니다.
- 귀 공단의 취업규칙 및 단체협약 등이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 보다 상회하는 근로조건을 명시하고 있다고 하더라도, 그것이 법률이 정한 최소 기준을 넘어서서 근로자에게 수혜를 주는 것이면 취업규칙 및 단체협약 등을 우선 적용할 수 있다고 판단됩니다.

(여성고용과 -124, 2008.4.15)

24

육아기 근로시간 단축자의 연차휴가

Q.질의

- 육아기 근로시간 단축자의 연차휴가

A.답변

- 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 단시간 근로자의 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.)

25

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.답변

- 「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.)

26

육아휴직자 연차휴가 계산법(18.5.29.이전에 육아휴직 개시한 경우)

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.답변

- (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

〈예시〉

〈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)

27

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.답변

● (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 제6조 제3항에 따라 단시간근로자의 소정근로시간외의 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 되어 있음.

* 단시간근로자: 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로 시간에 비하여 짧은 근로자.

(여성고용정책과 -742, 2015.3.24.)

28

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.답변

- 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.)

〈관련 판례〉

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 경우에는 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

29

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.답변

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 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 제37조 제4항에 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 제19조 제1항 위반으로 형사처벌 될 수 있음을 알려드립니다. 또한, 육아휴직기간 중 재택근무한 기간은 당연히 휴직기간으로 볼 수 없습니다.

(여성고용정책과 -2258, 2016.7.7.)

30

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

- **답 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

A답변

- 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.)

31

육아휴직 중 대학원 수강

Q질의

- 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

A답변

- 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.)

32

사지마비 근로자에 대한 육아휴직 허용

Q질의

- 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. 답변

- 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.)

33

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. 답변

- 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.)

34

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.답변

- 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.)

35

사업주 승인 없이 출산전후휴가, 육아휴직을 개시한 경우

Q질의

- 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

A답변

- 가. 출산전후휴가
출산전후휴가의 경우 근로자의 청구가 없더라도 임신과 출산이라는 사실관계가 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 개시
 된다고 볼 수 없음. 그러나 이 경우 사업주는 정당한 이유 없이 유산·사산
 휴가 또는 육아휴직을 미부여 한 것에 대하여 관련 법률에 따라 처벌을
 받을 수 있음.

(여성고용정책과 -4044, 2017.10.30.)

36

육아휴직 중인 자의 자동승진 제외

Q.질의

- 육아휴직 중인 자가 아직 복직하지 않았음을 이유로 자동승진 대상에서 제외
 하여 승진시키지 않는 경우, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
 위반에 해당하는지 여부

A.답변

- 육아휴직을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 금지하고, 육아휴직 기간을 근속
 기간에 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.답변

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 수급 요건에 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.)

38

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.답변

- “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.)

39

육아기 근로시간 단축 근로자의 임금

Q.질의

- 기본급 2,585,330원, 연장수당 964,860원, 야근수당 49,480원, 명절급여 1,799,835원을 지급받는 근로자가 주 40시간에서 주 20시간으로 육아기 근로시간 단축하면 사업장에서 지급해야 하는 임금액이 얼마인지

* 연장수당과 야근수당은 근로자가 연장근로와 야간근로를 하지 않아도 매월 고정적으로 지급됨

A. 답변

- 육아기 근로시간 단축 근무자에 대해서는 단축된 시간에 비례하여 임금을 삭감할 수 있는데, 근로기준법 시행령 제6조에 의하면 통상임금은 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 금액이라고 정의하고 있으므로 통상임금은 단축된 시간에 비례하여 삭감하고 그 외의 임금은 삭감할 수 없다고 보아야 할 것임

구체적인 자료가 없어 정확한 답변이 어려우나, 문의하신 내용에 의하면 귀하 소속 사업장의 기본급은 통상임금으로서 단축된 근로시간에 비례하여 삭감하고 지급하는 것이 타당하고, 연장근로와 야간근로를 하지 않아도 연장수당과 야근수당이 매월 고정적으로 지급되었다면 이 수당 역시 통상임금의 성격이 강하므로 단축된 시간에 비례하여 삭감하고 지급해야 할 것으로 판단됨. 명절급여도 근로와 무관하게 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급된다면 통상임금으로 볼 수 없으나, 특정시점에 퇴직하더라도 그 근무일수에 따라 지급되었다면 고정성이 인정되므로 통상임금으로 볼 수 있을 것임

(여성고용정책과 -1776, 2018.4.27.)

40

퇴직 후 동일사업장 복직시 육아휴직 급여 사후지급금 대상 여부

Q. 질의

- 육아휴직 종료 후 해당사업장에 곧바로 복직하지 않은 채, 육아를 이유로 퇴직하고 일정기간 미취업상태 유지 후 육아휴직을 부여받았던 해당 사업장에 복직하여 6개월 계속 근로하였을 경우 육아휴직급여 사후지급금 지급대상에 해당되는 지

- (감설)

「고용보험법 시행령」 제95조제4항에 육아휴직 종료 후 고용관계가 일시적으로 단절되었다고 하여 육아휴직 급여 사후지급금 지급을 제한한다는 내용이 따로 명시되어 있지 않음

실제 많은 중소기업에서 육아휴직자가 법정 육아휴직 외 추가로 육아휴직을 요구할 경우 무급휴직(임의육아휴직)을 부여하기보다 육아휴직자를 퇴직처리 하고 육아휴직자가 복직할 때 재취업시키는 방향으로 인력을 관리하는 관행이 있음

따라서, 퇴직 후 다른 사업장으로 재취업(이직)이 있거나 사업자등록을 하여 새로운 사업을 영위한 내역이 없고 고용보험법상 급여 지급요건인 「고용보험법」 제41조의 피보험 단위기간을 충족하는 기간 내에 육아휴직을 부여 받았던 사업장에 복직한 경우에는 육아휴직 급여 사후지급금 지급이 가능함

- (을설)

고용관계가 단절되었다가 해당 사업장에 다시 취업한 경우는 '재취업'으로 「고용보험법 시행령」 제95조제4항에서 표현하는 '복직'으로 보기 어려움
 「고용보험법 시행령」의 제정·개정이유를 보면 육아휴직 종료 후 직장 복귀가 많아질 것으로 기대된다는 제도 도입취지를 확인할 수 있는 바,
 육아휴직 급여 사후지급금은 육아휴직 종료 후 바로 퇴직하는 현상을 방지하고 경력단절을 예방하려는 제도적 장치이므로 고용관계가 단절된 상황에서 해당 사업장에 다시 취업했다는 이유로는 육아휴직급여 사후지급금 지급은 가능하지 않음

A답변

- 육아휴직 급여 사후지급금은 육아휴직자가 육아휴직 후 퇴사하는 경우를 예방하려는 목적뿐만 아니라 노동자의 직장복귀를 유도하고자 하는데도 그 도입 목적이 있다고 할 것이므로 '갑설'이 타당하다고 판단됩니다

(여성고용정책과 -3260, 2018.8.2.)

41

재혼한 배우자의 자녀에 대해 육아휴직 사용 가능 여부

Q질의

- 재혼한 근로자가 가족관계증명서에 부모로 등재되어 있지 않은 배우자의 자녀(주민등록상 동거)에 대해 육아휴직을 사용할 수 있는 지 여부

A답변

- 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.)

42

육아휴직급여 특례 적용 여부

Q.질의

- 부모 중 일방이 회사에서 육아휴직 승인을 받고 휴직을 사용했으나 시작일 기준 고용보험 피보험단위기간 180일 미만이어서 육아휴직 급여를 지급받지 못한 경우, 그 후 순차적으로 육아휴직을 사용하는 배우자가 육아휴직 급여의 특례 혜택을 적용받을 수 있는지 여부

(갑설) 특례 적용 안됨

- 육아휴직급여의 특례는 급여를 두 번째 받는 사람 대상으로 지급되는 혜택임
- 고용보험에서 급여를 받지 않은 경우에는 육아휴직 사용 여부를 전산으로 확인하기 어렵기 때문에 육아휴직 급여 특례를 적용할 수 없음

(을설) 특례 적용 됨

- 「고용보험법 시행령」 제95조의2에 따르면 육아휴직 급여의 특례 요건을 ‘부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우’로 규정하였고, 여기에서 ‘육아휴직’은 상위법인 「고용보험법」 제70조에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직’을 의미하고 있음
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에서는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 휴직을 ‘육아휴직’으로 명명하고 있고 그 외에 별도로 ‘고용보험에서 육아휴직 급여를 받은 기간’만을 육아휴직으로 보는 규정은 없음
- 위의 내용을 종합하여 보았을 때, 육아휴직 급여 수급 여부와 관계 없이 배우자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 하였다면 같은 자녀에 대하여 순차적으로 육아휴직을 사용하는 근로자는 「고용보험법 시행령」 제95조의2에 따른 육아휴직 급여 특례를 적용받아야 함

A.답변

- '을설'이 타당함

(여성고용정책과 -894, 2019.6.18.)

43

가족돌봄휴가로 일부 사용하여 가족돌봄휴직이 30일 미만 남은 경우

Q.질의

- 가족돌봄휴직 60일, 가족돌봄휴가 10일을 사용하여 가족돌봄휴직이 20일 남은 경우 사용이 가능한지 여부

A.답변

- 「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.)

44

단축 후 근무시간을 주별로 다르게 정할 수 있는 지

Q질의

- 육아기 근로시간 단축기간 중 주별 근무시간을 유동적으로 정할 수 있는지
- 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있는 기간이 3개월 미만인 경우 사업주가 허용해야 하는 지

A답변

- 단축 후 근로시간은 주 15시간 이상 35시간 이내로 일정한 시간(요일별 근무시간)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 범상 권리는 아니므로 사업주가 반드시 허용할 의무는 없습니다.

(여성고용정책과 -3239, 2019.12.4.)

45

육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 사용한 경우 육아기 근로시간 단축급여 지급 여부

Q질의

- 육아기 근로시간 단축기간 중 무급병가를 5개월 사용한 기간에도 육아기 근로시간 단축급여를 지급받을 수 있는 지

A.답변

- 육아기 근로시간 단축의 종료사유는 영유아 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 아니함

(여성고용정책과 -3679, 2019.12.30.)

46

육아기 근로시간 단축기간 중 휴업한 경우 육아기 근로시간 단축급여 지급 여부

Q.질의

- 육아기 근로시간 단축기간 중 휴업한 경우 휴업한 기간에도 육아기 근로시간 단축급여를 지급받을 수 있는 지

A.답변

- 육아기 근로시간 단축의 종료사유는 영유아 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우로 한정하고 있으므로 육아기 근로시간 단축기간 중 휴업하게 되었다고 하더라도 이를 육아기 근로시간 단축의 종료사유로 볼 수 없음
- 또한, 휴업기간은 근로를 하지 않기에 육아기 근로시간 단축급여*는 지급되지 않음
* 고용보험기금으로 근로시간의 단축으로 인해 삭감된 급여를 지원
- 다만, 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 사용자는 근로자에게 휴업기간에 대한 휴업수당(평균임금 100분의 70 이상)을 지급해야 함

(여성고용정책과 -34, 2020.1.3.)

47

감시단속적 근로자의 가족돌봄휴가 일수

Q.질의

- 적일제 감시 단속적 근로자가 1월 2일부터 1월 11일까지 가족돌봄휴가를 신청한 경우 10일을 사용한 것인지

A.답변

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 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 적일제로 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.)

48

임대소득이 취업(육아휴직급여 지급제한 사유)인 자영업을 통한 소득 포함 여부

Q.질의

- 임대소득으로 월 150만원 이상 발생하는 경우 육아휴직급여를 지급받을 수 있는 지

A.답변

- 취업은 자신이 사업장을 내어 운영(공동운영 포함)하는 자영업이 포함되고, 임대사업자도 「소득세법」에 따라 국세청에 소득을 신고하며, 부동산 임대업자가 고용보험 가입이 제한되는 자영업자이거나 사무실과 근로자 없이 임대료만 받는다는 이유가 자영업에서 제외할 특별한 사유라고 보기 어려우며, 육아휴직급여의 소득보전 기능을 감안하여 일정소득 이상이 발생시 급여 지급 필요성이 낮으므로 임대사업자도 자영업에 포함.

※ 육아휴직자가 배우자, 부모 등의 요청에 따라 자신의 성명을 사용하여 영업을 할 것으로 허락(사업등록증상 대표로 등재)한 명의대여는 실제 사업을 운영하지 않았으므로 취업으로 보지 않음

- 자영업자가 국세청에 신고하는 소득 중 임대사업의 경우 유지보수비용 등을 제외한 임대수익*을 소득으로 판단하고 동 금액이 월 상한액(150만원) 이상인 경우에는 취업에 해당함(일반사업의 경우 매출액에서 필요경비 등을 제외한 수익을 소득으로 판단).

* 보증금, 전세금 등도 소득세법 제25조 제1항에 따라 포함

- 따라서, 육아휴직기간 중 임대소득이 월 150만원 이상인 경우에는 취업에 해당하여 동 기간에 대해 육아휴직급여를 지급하지 않음.

(여성고용정책과 -447, 2020.1.30.)

49

만삭의 아내를 돌보기 위한 가족돌봄휴직 사용 가능 여부

Q.질의

- 가족돌봄휴직을 만삭인 아내를 돌보기 위해 사용 가능한지

A.답변

- 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.)

50

가족돌봄휴가 사용 시 수당 지급 여부

Q.질의

- 가족돌봄휴가 사용 시 만근수당 및 고정연장수당도 일할 계산하여 공제해야 하는지

A.답변

- 가족돌봄휴가는 무급휴가이나 법정휴가로서 소정근로일수와 출근일수에 포함되므로 만근수당의 지급요건이 출근율(근로의무가 있는 날에 근로를 제공하기 위해 사업장에 출근한 날의 비율)에 따라 산정한다면 가족돌봄휴가를 출근일수에 포함해야 함
- 또한, 고정연장수당이 실제 연장근로 여부와는 관계없이 고정적으로 지급하는 임금이라면 가족돌봄휴가를 사용하더라도 고정연장수당을 삭감할 수 없다고 보여짐

(여성고용정책과 -1843, 2020.4.1.)

51

배우자(공무원)의 1년을 초과한 육아휴직기간과 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월의 육아휴직기간이 겹치는 경우 육아휴직급여 특례 적용 여부

Q.질의

- 같은 자녀에 대해 배우자(공무원)가 1년을 초과하여 육아휴직 중인 상황에서 피보험자인 두 번째 육아휴직자가 육아휴직을 하는 경우 육아휴직급여 특례(아빠육아휴직 보너스제)를 적용받을 수 있는 지

A.답변

- 「고용보험법」 제70조 제1항에서 육아휴직급여 지급요건은 피보험자의 자격요건일 뿐 육아휴직급여 특례 적용시 첫 번째 육아휴직자의 요건이 아님
- 육아휴직급여 특례가 배제되는 “같은 자녀에 대하여 부모의 육아휴직이 겹치는 경우”에서 ‘부모’에 대해 피보험자로 한정하지 않음
- 따라서, 같은 자녀에 대하여 배우자인 공무원(첫 번째 육아휴직자)의 육아휴직 사용기간과 두 번째 육아휴직자인 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 그 기간 동안에 육아휴직급여 특례를 배제(일반급여체계 적용)함
 - 다만, 배우자(공무원)의 육아휴직기간이 1년을 초과한 기간(육아휴직급여가 지급되지 않는 기간)에 두 번째 육아휴직자인 피보험자의 최초 3개월의 육아휴직기간이 겹치는 경우에는 부부 동시 육아휴직급여를 수령하지 않으므로 두 번째 육아휴직자에게 육아휴직급여 특례를 적용함
 - ※ 배우자인 공무원이 임신기에 육아휴직을 사용하고 육아휴직급여를 지급 받았다면 동 기간도 육아휴직기간 1년에 포함하여 기간을 산정

(여성고용정책과 -2399, 2020.6.15.)

52

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.답변

- 한부모 근로자는 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 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 제출 하였으나 해당 재판의 항소가 진행중인 경우에는 이혼이 확정되지 않았으므로 한부모 근로자로 볼 수 없음

(여성고용정책과 -2968, 2020.7.28.)

53

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.답변

- 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 제19조 제3항은 육아휴직 기간에는 해고를 할 수 없도록 하여 근로자가 실직의 위협에서 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.)

54

육아휴직의 종료예정일 연기의 대상자녀 연령 판단 시점

Q.질의

- 육아휴직 연장을 신청할 경우 신청 당시 자녀연령이 만 9세로 도과된 경우에도 연장을 허용해야 하는 지

A.답변

- 육아휴직을 사용하던 중 휴직종료예정일을 연기 신청하려는 경우 대상자녀의 요건(연령)을 최초 개시시점으로 판단함
- 근로자는 육아휴직 중 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 휴직종료 예정일 30일 전까지 신청하여야 함. 따라서, 휴직종료예정일 30일 전까지 육아휴직 연기를 신청하지 않는다면 사업주는 근로자의 육아휴직 연기를 허용할 의무는 없음

(여성고용정책과 -4495, 2020.11.24.)

IV

출산육아기 고용안정장려금

IV. 출산육아기 고용안정장려금

1. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)

(1) 제도의 의의

- 육아휴직·육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라고 함)을 부여한 사업주의 간접노무비용을 지원하여 사업주의 부담을 완화함으로써 출산육아기 근로자의 고용안정을 도모

● 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여) 주요 내용

항 목	원 칙	비 고											
지원대상	근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주	임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주에 대해서는 지급이 제한됨											
지원기간	육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 부여 기간 동안 지급 (최대 2년)	육아휴직을 사용한 개월수는 역(曆)에 의해 산정, 남은 일수는 해당 월의 총일수로 나누어 계산											
지원수준	육아휴직: 근로자 1인당 아래 구분에 따라 지급 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>1개월 지급액</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원 대상기업</td> <td>30만원</td> <td>360만원</td> </tr> <tr> <td>인센티브*적용</td> <td>40만원</td> <td>480만원</td> </tr> </tbody> </table> * 해당 사업장의 첫 번째 ~ 세 번째 육아휴직자까지 월 10만원 추가 지원	구분	1개월 지급액	연간총액	우선지원 대상기업	30만원	360만원	인센티브*적용	40만원	480만원	- '17.1.1.대규모기업 지원 폐지 - 국가, 지자체, 공공기관은 지원 제외 육아휴직은 최대 1년 지원 고용노동부장관 고시로 결정		
	구분	1개월 지급액	연간총액										
우선지원 대상기업	30만원	360만원											
인센티브*적용	40만원	480만원											
육아기근로시간단축: 근로자 1인당 아래 구분에 따라 지급 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>1개월 지급액</th> <th>연간총액</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>우선지원 대상기업</td> <td>30만원</td> <td>360만원</td> </tr> <tr> <td>인센티브*적용</td> <td>40만원</td> <td>480만원</td> </tr> <tr> <td>대규모기업</td> <td>10만원</td> <td>120만원</td> </tr> </tbody> </table> * 해당 사업장의 첫 번째 ~ 세 번째 육아기 근로시간 단축자까지 월 10만원 추가 지원	구분	1개월 지급액	연간총액	우선지원 대상기업	30만원	360만원	인센티브*적용	40만원	480만원	대규모기업	10만원	120만원	육아기 근로시간 단축은 최대 2년 지원
구분	1개월 지급액	연간총액											
우선지원 대상기업	30만원	360만원											
인센티브*적용	40만원	480만원											
대규모기업	10만원	120만원											

항 목	원 칙	비 고
지원신청	<ul style="list-style-type: none"> · 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월마다 신청 · 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액 중 육아휴직등의 기간에 신청하지 못한 금액은 육아휴직등이 끝난 다음달부터 신청 	나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월이 되는 날 이후에 일괄신청 가능

◎ 제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'95.7.1.	'95.4.6.	- 육아휴직을 30일 이상 부여하고 육아휴직 종료후 30일이상 피보험자인 근로자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직 장려금 지급	고용보험법 시행령 제23조
'95.7.1.	'95.6.26.	- 중소기업 : 12만원, 대기업 : 8만원	노동부 고시 제1995-16호
'97.1.1.	'96.12.31.	- 우선지원대상기업 : 13.5만원, 그 외 기업 : 9만원	노동부 고시 제1996-55호
'98.1.1.	'98.1.13.	- 우선지원대상기업 : 14만원, 그 외 기업 : 11만원	노동부 고시 제1998-4호
'99.1.1.	'99.1.7.	- 우선지원대상기업 : 15만원, 그 외 기업 : 12만원	노동부 고시 제1998-85호
'01.1.1.	'01.1.2.	- 기업규모 관계없이 월 20만원	노동부 고시 제2000-58호
'08.4.30.	'08.4.30.	- 육아기 근로시간 단축제도 실시 사업주에게도 장려금 지급 * 명칭 변경 : '육아휴직 장려금' → '육아휴직등 장려금'	고용보험법 시행령 제30조
'11.1.1.	'10.12.31	- (지원방식 변경) 지원금의 50%는 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 계속 고용하는 경우에 지급	고용보험법 시행령 제29조
'14.1.1	'13.12.31	- 기업규모별 차등지원: 우선지원대상기업 20만원, 그 외 기업 10만원	고용노동부고시 제2013-78호
'15.7.1.	'15.6.30.	- (육아휴직) 우선지원대상: 20만, 대규모: 1000인 이상 5만 / 1000인 미만 10만 - (육아기 근로시간 단축) 우선지원대상 30만, 대규모 20만	고용노동부고시 제2015-27호

시행일	개정일	주요 내용	비고
		- (지원대상 조정) 육아휴직 부여금의 경우 국가, 자치단체, 공공기관 지원 폐지 - (지원방식 변경) 육아휴직 후 1개월에 대한 금액은 시작한 날로부터 1개월 이후에 즉시 지급하고 나머지 금액은 육아휴직 등 종료 후 6개월 이상 계속 고용할 경우 지급	고용보험법 시행령 제29조
'17.1.1.	'16.12.30.	- (육아휴직:우선지원대상 지원확대·대규모지원 폐지) 우선지원 대상: 30만, 해당 사업장에서 최초 육아휴직자인 경우 '1호 인센티브'로 10만원 추가 지원 - (육아기 근로시간 단축) 우선지원대상 20만, 대규모 10만	고용노동부고시 제2016-70호
'19.1.1.	'19.1.1.	- (육아기 근로시간 단축) 우선지원대상 30만, 대규모 10만	고용노동부고시 제2018-93호
'19.11.7	'19.11.7	- (육아기 근로시간 단축) 최대 2년 지원	고용노동부고시 제2019-57호
'20.3.31.	'20.3.31.	- (지급방식 변경) 100분의 50은 육아휴직 등 사용기간에 3개월 주기로 지급하고 나머지는 계속고용 확인 후 일괄지급함	고용보험법 시행령 제29조
'21.1.1	'21.1.1	- (인센티브 확대) 육아휴직 1~3호 인센티브 지급(2,3호 신설), 근로시간 단축 1~3호 인센티브 지급(신설)	고용노동부고시

(2) 지급요건

관계법령

【 고용보험법 시행령 】

제29조(출산육아기 고용안정 장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다. 다만, 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주에 대해서는 지급하지 않는다.

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(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 허용한 사업주

③ 제1항제2호에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 육아휴직등의 허용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직등의 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 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.

관계법령

- ⑤ 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 지급한다.
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.

부 칙 〈대통령령 제30593호, 2020.3.31.〉

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제5조(출산육아기 고용안정장려금의 지급에 관한 특례) 제29조제5항제1호의 개정규정은 종전의 제29조제3항 후단에 따라 이미 지급된 1개월분이 있는 경우에는 그 1개월분에 대해서는 적용하지 않고, 이 영 시행 이후 해당 사업주에게 지급하는 법 제29조제3항에 따른 출산육아기 고용안정장려금분부터 적용한다.

- 다음 2가지 요건을 갖춘 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여 장려금)의 100분의 50을 지급함
 - ① 피보험자인 근로자에 대하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조, 제19조의2 규정에 의한 육아휴직등을 30일(「근로기준법」 제74조 규정에 의한 출산전후휴가기간 90일과 중복되는 기간을 제외한다)이상 부여할 것
 - ※ 따라서, 사업장에서 90일 미만의 출산전후휴가를 부여하고, 이후 기간이 육아휴직 기간이라고 주장하더라도, 최소한의 법정근로조건의 확보차원에서 기계적으로 90일을 제외한 다음 날을 육아휴직의 기산점으로 함
 - 지원금은 『피보험자인 근로자』에게 육아휴직 등을 부여한 사업주에게 지급하므로 여성근로자 뿐만 아니라 남성근로자인 경우에도 지원금 지급대상임
 - ② 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관은 지원 제외
 - 육아휴직 부여는 법적 의무임에도 현장에서 실질적으로 정착할 수 있도록 일시적으로 지원금을 지급하는 것이나, 법적 의무를 당연히 준수해야 할 국가·자치단체·공공기관은 지원 필요성이 낮아 지원하지 않는 것임

- 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관을 국가, 지자체로 봄
- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관은 알리오시스템 (www.alio.go.kr)을 통해서 확인

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.)

관계법령

【 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 】

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2017.4.18.>

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 교육감, 교육청 및 교육위원회
 - 다. 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원

- 해당 사업주가 육아휴직등을 사용한 근로자를 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우에 나머지 금액을 합산하여 한꺼번에 지급
 - 육아휴직 부여에 대한 사업주의 체감도 제고를 위해 장려금의 100분의 50은 근로자의 육아휴직등 중에 지급하나
 - 육아휴직 장려금 지원은 육아휴직등의 장려뿐만 아니라 육아휴직 후 근로자의 고용안정 달성을 목표로 하므로 육아휴직등 종료 후 피보험자인 근로자로 6개월 이상 계속 고용한 경우 나머지 지원금을 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)
- 계속고용여부는 고용보험전산망이나 임금대장 등을 통해 확인
- 복귀 형태가 전일제가 아니어도 계속고용되었다면 지원금 지급
- 사업주의 귀책사유 없이 근로자가 자진하여 퇴사한 경우에도 근로자의 계속 고용이라는 정책 목적에 부합하지 않기 때문에 지원금을 지급하기 어려움. 사업주에게 이런 내용을 잘 설명하여 민원이 발생하지 않도록 하기 바람.

(3) 지급금액

관계법령

【고용보험법 시행규칙, 고용노동부 고시】

제52조(출산육아기 고용안정 장려금의 지급방법) 영 제29조제3항과 제4항에 따른 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가의 개월 수와 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산한다. 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가 기간 또는 대체인력 사용 기간이 있는 경우에는 해당 월의 총 일수로 나누어 계산한다.

【고용노동부 고시】

1. 「고용보험법 시행령」제29조제3항에 따른 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직 또는 육아기 근로시간단축을 부여한 경우 간접노무비 지원): 근로자 1인당 아래의 구분에 따라 지급하되, 근로자가 육아휴직을 사용한 경우 1년, 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 1년(단, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간)을 한도로 지급, 일할 계산 가능

구분		연간총액	1개월 지급액
육아휴직	우선지원대상기업	360만원	30만원
	우선지원대상기업 인센티브 적용	480만원	40만원
육아기 근로시간단축	우선지원대상기업	360만원	30만원
	우선지원대상기업 인센티브 적용	480만원	40만원
	대규모기업	120만원	10만원

* 육아휴직 부여시 간접노무비는 우선지원 대상기업에게만 지원함.

* 우선지원대상기업 사업주가 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 부여한 세 번째 근로자까지 인센티브를 추가로 10만원 지급함(육아휴직과 육아기 근로시간 단축 각각 3호까지 인센티브 지급)

※ '19.1.1. 이전 육아기 근로시간 단축 기간에 대해서는 개정 전 규정 적용

- 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 육아휴직등 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산함

사 례

- 우선지원 대상기업 근로자가 육아휴직을 4.3~7.19까지 실시한 경우 육아휴직등 장려금
 - ☞ 4.3~7.2까지의 3개월분 90만원(30만원×3개월) 7.3~7.19까지의 17일분 170,000원(30만원×17/30) 사업주 지원 금액은 1,070,000원

- 인센티브 관련 고시는 시행일('21.1.1) 이후 육아휴직등을 부여한 사업주에 대해서 적용한다. 이 경우 개정규정 시행 전 부여한 육아휴직등도 개정규정 적용 대상 판단 시에는 포함한다.

사 례

- A 사업장에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 다음과 같이 부여한 경우

육아휴직			육아기 근로시간 단축		
기간	근로자	적용여부	기간	근로자	적용여부
'18.1~'18.12	a	적용(1호)	'17.8~'18.7	甲	미적용
'19.4~'20.3	b	미적용	'18.8~'19.7	乙	미적용
'21.1~'21.12	c	적용(3호)	'20.6~'21.5	丙	미적용
'21.3~'22.2	d	미적용	'21.5~'22.4	丁	미적용

- ☞ a는 현행 1호 인센티브 적용, b는 개정규정 시행 전 두 번째 사용자이므로 미적용
c는 개정규정에 따라 3호 인센티브 적용, d는 네 번째 사용자이므로 미적용
- ☞ 丙은 개정규정 시행 전 육아기 근로시간 단축 부여하였으므로 인센티브 미적용
丁은 A사업장 네 번째 근로시간 단축 사용자이므로 인센티브 미적용

- B 사업장에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 다음과 같이 부여한 경우

육아휴직			육아기 근로시간 단축		
기간	근로자	적용여부	기간	근로자	적용여부
'19.6~'20.5	a	적용(1호)	'18.8~'19.7	甲	미적용
'21.1~'21.12	b	적용(2호)	'21.2~'22.1	乙	적용(2호)
'22.5~'23.4	c	적용(3호)	'21.5~'22.4	丙	적용(3호)

- ☞ A사업장에서 b가 육아휴직으로 2호 인센티브를 적용받는 중이더라도, 乙에 대해서 육아기 근로시간 단축으로 2호 인센티브를 별도로 적용함
(육아휴직과 육아기 근로시간 단축 각각에 대하여 인센티브 적용)

(4) 지원 신청 및 지급 방식

관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제51조(출산육아기 고용안정장려금의 신청) ① 영 제29조에 따라 출산육아기 고용안정 장려금을 지급받으려는 사업주는 고용노동부 장관이 정하여 고시하는 고용안정 장려금 신청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 삭제 <2018.12.31.>
2. 영 제29조제1항제2호 및 제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류
 - 가. 피보험자의 출산전후휴가, 영 제29조제1항제2호에 따른 육아휴직등(이하 “육아휴직등”이라 한다) 또는 같은 항 제3호에 따른 유산·사산휴가(이하 “유산·사산휴가”라 한다) 실시를 증명하는 서류 사본 1부
 - 나. 삭제 <2012.1.20.>
 - 다. (생략)
- ② 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 신청한다.
 1. 영 제29조제1항제2호에 해당하는 경우: 영 제29조제3항에 따라 산정한 금액의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월 마다 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직등이 끝난 날부터 6개월이 지난 후에 한꺼번에 신청
 2. (생략)
 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.

- 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)을 지급받으려는 사업주는 별지 제13호의 출산육아기 고용안정장려금 신청서와 육아휴직 등 실시를 증명하는 서류 사본을 함께 제출하여야 함
 - 지원금은 육아휴직등이 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월 마다 신청
 - 육아휴직등 실시 증명 서류 사본은 최초 신청 시에만 제출하되, 조기 복직 등 제도 사용 기간에 변경이 있는 경우는 추가로 제출
- 출산육아기 고용지원금(육아휴직등 부여)인센티브는, 육아휴직등을 부여받은 근로자가 해당 사업장의 1~3번째 육아휴직자·근로시간 단축 사용자인지를 확인하고 지급한다.
 - 사업장의 1~3번째 육아휴직자·근로시간 단축 사용자 여부는 고용보험시스템을 통해 확인

Tip

- 고용보험시스템을 통한 1~3호 육아휴직자, 육아기 근로시간 단축 사용자 확인 방법
 - 신청 서식에서 '인센티브 해당 여부' 확인
고용안정장려금 지급 고시 별표 14에 '인센티브 대상' 여부 표시
 - 고용보험시스템상 확인
신청서 → 인건비 지원 → 상세내역 등록에서 "지급이력" 조회시
"인센티브 여부"에서 해당자가 인센티브 대상인 경우 "1호", "2호", "3호"로 표시됨

- 출산육아기 고용지원금(육아휴직등 부여)은 고용보험 피보험자격 이력조회를 통해 6개월 이상 해당 근로자를 계속 고용하고 있는지 여부를 확인하고,
 - 근로자, 사업주에게 문의하여 해당 근로자의 재직 사실을 객관적으로 확인(사업주 확인서, 재직 증명서 등 제출)한 후 나머지(3개월 마다 신청하여 지급 받은 금액을 제외한 나머지 장려금) 또는 전액 일괄 지급

〈제출서류〉

1. 출산육아기 고용안정 장려금 신청서(별지 제13호 서식) 1부 : 신청할 때마다 제출
2. 근로자가 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 하였음을 증명하는 서류 사본(예 : 인사 발령 문서 등) : 최초 신청 시에만 제출하되, 조기 복직 등 제도 사용 기간에 변경이 있는 경우는 추가로 제출

사 례

- 근로자의 육아휴직 기간이 2020.4.15.~2020.12.14(8개월)이고 2020.12.15 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 4.15~7.14분 지급(45만원)
 - ② 11월 중에 7.15~10.14분 지급(45만원)
 - ③ 12.15 이후 10.15~12.14분 지급(30만원)
 - ※ 3개월마다 지급하는 지원금은 복직한 근로자의 6개월 계속 고용 여부와 무관
 - 나머지 금액은 6개월 이상 계속 고용한 경우 합산하여 일시불로 지급
 - ☞ 6.14 이후 120만원 지급
- 근로자의 육아휴직 기간이 2019.10.31.~2020.10.30.(12개월)이고 2020.10.31 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우의 지원금 지급방법
 - 시행일 당시('20.4.1) 근로자가 육아휴직 중이므로 개정내용 적용

사 례

- ☞ 시행일(4월)이 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달('19.11월)부터 3개월 이상 지난 시점 이므로 '19.10.31~'20.1월분은 사업주의 신청에 따라 지급, 이후에는 [사례1]과 같이 3개월마다 지급
- ▣ 근로자의 육아휴직 기간이 2019.10.31.~2020.10.30.(12개월)이고 개정 전 시행령 제29조 제3항 후단에 따라 1개월분의 고용안정장려금을 받은 경우 지원금 지급방법
 - 시행일 당시('20.4.1) 근로자가 육아휴직 중이므로 개정내용 적용, 부칙 제5조 특례규정 적용
 - ☞ ① '19.10.31~'20.1월분을 사업주의 신청에 따라 지급할 때, 첫 1개월의 고용안정장려금은 기지급된 것으로 보아 30만원의 지원금을 지급
 - ② 6개월 이상 계속 고용요건 충족 후 나머지 금액을 신청할 때, 첫 1개월의 고용안정 장려금은 이미 지급되었으므로 11개월×15만원=165만원의 장려금을 지급

2. 출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금)

(1) 제도의 의의

- 근로자의 출산휴가, 육아휴직등 기간 중 대체인력을 활용하는 사업주의 노무비용 부담을 완화하여 대체인력 활용 촉진을 통한 육아휴직 등 활용률 제고 및 근로자의 고용안정 도모

● 출산육아기 고용안정장려금(대체인력 지원금) 주요 내용

항 목	원 칙	비 고
지원대상	<ul style="list-style-type: none"> · 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직 등의 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용한 사업주 · 출산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날부터 대체인력 채용 가능 	<ul style="list-style-type: none"> · 대체인력을 채용하기 전 3월부터 채용 후 1년 까지 (해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료시까지를 말함) 고용조정으로 근로자를 이직시키지 않아야 함 (새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외) · 임금 등을 체불하여 명단이 공개중인 사업주는 지원제외
지원기간	육아휴직등 기간 중 대체인력을 채용한 기간	대체인력을 사용한 개월수는 역(曆)에 의해 산정, 남은 일수는 해당 월의 총 일수로 나누어 계산
지원수준	근로자 1인당 월 30만원~120만원 (사업주가 지급한 임금의 80% 한도)	<ul style="list-style-type: none"> · 인수인계기간(최대 2개월): 월120만원(우선지원 대상기업), 월30만원(대규모기업) · 이후채용기간: 월80만원(우선지원대상기업), 월30만원(대규모기업)
지원신청	<ul style="list-style-type: none"> · 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월 마다 신청 · 고용안정장려금의 100분의 50에 해당하는 금액 중 육아휴직등의 기간에 신청하지 못한 금액은 육아휴직등이 끝난 다음날부터 신청 	<ul style="list-style-type: none"> · 업무 인수인계기간에 해당하는 금액: 출산전후 휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청 · 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 1개월이 되는 날 이후에 일괄신청 가능

◎ 제도 연혁

시행일	개정일	주요 내용	비고
'04.2.25.	'04.2.25.	- 육아휴직 기간 중 대체인력을 60일 이상 채용한 사업주에게 추가 지원금 지급 ※ 육아휴직 종료 후 계속 고용기간 : 90일	고용보험법 시행령 제23조제2항제1호
'04.3.10.	'04.3.10.	- 우선지원대상기업 : 15만원, 대규모기업 : 10만원	노동부고시 제2004-10호
'06.1.1.	'05.12.30.	- 육아휴직 기간 중 채용 → 육아휴직 개시일 30일 이전에 채용 - 60일 이상 채용 → 30일 이상 채용 ※ 육아휴직 종료 후 계속 고용기간 : 90일→30일	고용보험법 시행령 제23조제3항
'06.1.1.	'05.12.30.	- 우선지원대상기업 : 30만원, 대규모기업 : 20만원	노동부고시 제2005-67호
'13.1.1.	'13.1.2.	- 우선지원대상기업 : 40만원, 대규모기업 : 20만원	고용노동부고시 제2013-1호
'14.1.1	'13.12.31	- 우선지원대상기업 : 60만원, 대규모기업 : 30만원	고용노동부고시 제2013-78호
		- 출산전후휴가 기간에 대체인력을 채용하는 경우에도 대체인력지원금 지원	고용보험법 시행령 제29조제1항
'15.7.1	'15.6.30	- 채용기간 확대(휴가·휴직 전 30일 이후→60일 이후)	고용보험법 시행령 제29조1항
		- 이영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 등이 있는 경우 그 지원금 등을 뺀 금액으로 지원하되, 대체인력 지원금은 사업주가 해당 대체 인력에게 지급한 임금액을 초과 할 수 없다	고용보험법 시행령 제29조 4항
'17.1.1	'17.1.1.	- 지원기간 확대 : 출산전후휴가, 육아휴직등을 사용한 기간 → 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간 + 시작 전 2주의 업무 인수인계기간	고용보험법 시행령 제29조 4항
'18.7.3.	'18.7.3.	- 지원요건 완화 : 육아휴직 등을 사용한 노동자의 자기 사정으로 인하여 사업주가 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 고용보험전산망 등을 통한 자진퇴사 여부 확인 후 지원금 지급	고용보험법 시행령 제29조1항
'19.1.1.	'19.1.1.	- 지원기간에 포함되는 인수인계기간 확대 : 시작 전 2개월의 업무 인수인계기간 시작전 최대 2주 → 2개월 지원 ※ 기업규모와 상관 없이 공통 적용	고용보험법 시행령 제29조 4항
		- 지원금액 확대 : 인수인계기간 월 120만원 (우선지원대상기업)	고용노동부 고시 제2018-93호
'20.1.1	'20.1.1	- 우선지원대상기업 : 80만원, 대규모기업 : 30만원	고용노동부 고시 제2019-103호
'20.3.31	'20.3.31	- 지원금 지급방식 변경	고용보험법 시행령 제29조

(2) 지급요건

관계법령

【고용보험법 시행령】

제29조(출산육아기 고용안정 장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다. 다만, 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주에 대해서는 지급하지 않는다.

1. 2. (생략)

3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 "유산·사산 휴가"라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 사업주

가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것.

나. <삭제>

다. 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 아니할 것

②, ③ (생략)

④ 제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 "대체인력지원금"이라 한다. 이하 이 조에서 같다)은 대체 인력채용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 사업 규모별로 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간(출산 전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 2개월간의 업무 인수인계기간을 포함한다) 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 대체인력 지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액을 초과할 수 없다.

부 칙 <대통령령 제30593호, 2020.3.31.>

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(대체인력지원금의 지급에 관한 적용례) 제29조제1항제3호나목 및 같은 조 제5항제2호의 개정규정은 이 영 시행 당시 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하고 있는 경우에도 적용한다.

- 다음 2가지 요건을 갖춘 사업주에게 업무 인수인계기간에는 대체인력지원금의 100분의 100을, 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 기간에는 대체인력지원금의 100분의 50을 지급한다.

※ 인수인계 기간: 사업주가 근로자의 육아휴직 등 시작 전 2개월 중 대체인력을 동시에 고용하고 있는 기간

- ① 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것

* 육아휴직 등을 사용한 노동자의 자기 사정으로 인하여 사업주가 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 고용보험전산망 등을 통한 자진퇴사 여부 확인 후 지원금 지급(18.7.3. 시행)

Tip

- **대체 인력의 정의 및 인정 범위** : 근로자의 육아휴직 등 기간에 해당 근로자가 담당하였던 업무를 직접 수행하거나, 해당 업무수행을 위해 직무 재배치를 실시하고 이에 따라 발생하는 업무공백을 채우기 위하여 새로 채용한 근로자를 말한다.
- 지원 대상이 되는 대체인력의 고용형태, 고용보험 가입여부는 지원금 지급의 제한 근거가 아님
 - 새로운 대체인력을 기간제 근로자, 단시간 근로자로 총원하는 경우뿐만 아니라 정규직으로 총원하는 경우에도 지원금 지급 가능

- 출산전후휴가에 연이어 육아휴직을 사용하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하는 것도 가능

Tip

〈‘육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용’의 의미〉

- 60일이 되는 날에 근로계약을 체결해야한다는 의미가 아니라 60일이 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 다음날부터 대체인력으로 채용된 경우
 - 불인정 예) 동일 사업장에 기간의 정함이 없는 근로자로 근로하던 중 새로이 근로계약을 체결하고 대체인력으로 채용된 경우

② 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용 조정으로 다른 근로자를 이직시키지 아니할 것

- 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정이 있는 경우는 육아휴직 등으로 인한 업무공백에 대응하기 위한 대체인력채용이 아닌 별도의 인력 채용으로 보아 지원금 지급대상에서 제외

※ 단, 새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자를 고용조정하는 것은 가능

Tip

<기존 근로자에게 육아휴직자의 업무를 맡기고 대체인력에게는 비교적 쉬운 다른 업무를 맡겨도 지원금을 받을 수 있는지?>

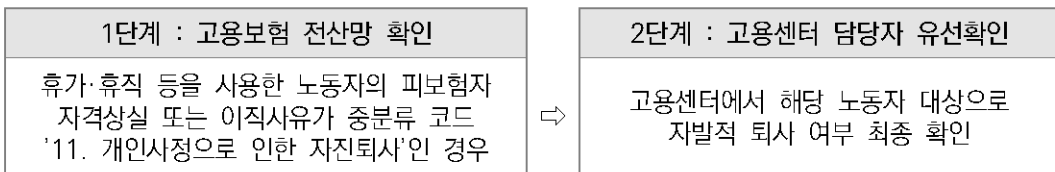
- 근로자 A가 육아휴직한 경우 기존 근로자인 B가 A의 업무를 수행하고 새로 채용한 대체인력 C가 B의 업무를 수행하는 것도 가능. 단, B와 C의 업무적 연관성이 없는 경우에는 대체인력으로 인정되지 않음.
- A가 수행하던 업무와 B가 새로 수행하는 업무 간 연관성이 인정되고, B가 기존에 수행하던 업무와 C가 수행하는 업무 간 연관성이 인정된다면 **지급 가능**

● 나머지 금액은 해당 사업주가 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 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.

※ 육아휴직 등을 사용한 노동자의 자기 사정으로 인하여 사업주가 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 고용보험전산망 등을 통한 자진퇴사 여부 확인 후 지원금 지급('18.7.3. 시행)

※ 계속고용여부는 고용보험전산망이나 임금대장 등을 통해 확인

〈 자발적 퇴사여부 확인 절차 〉



- '18.7.3. 이후에 최초로 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 대체인력을 고용한 사업주부터 적용

(3) 지급금액

관계법령

【고용보험법 시행규칙, 고용노동부 고시】

【고용보험법 시행규칙】

제52조(출산육아기 고용안정 장려금의 지급방법) 영 제29조제3항과 제4항에 따른 출산전후 휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가의 개월 수와 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산한다. 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가 기간 또는 대체인력 사용 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산한다.

【고용노동부 고시】

2. 「고용보험법 시행령」 제29조제4항에 따른 출산육아기 고용안정장려금 (출산육아기 근로자에 대하여 대체인력을 고용한 경우 해당 대체인력의 인건비 지원): 일할 계산 가능

구분	인수인계기간 중 1개월 지급액	1개월 지급액
우선지원대상기업	120만원	80만원
대규모기업	30만원	30만원

* 인건비 지원 금액은 지급대상이 된 기간동안 사업주가 부담하는 임금의 100분의 80을 초과할 수 없음

개정 규정은 2020년 1월 1일 이후의 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 기간에 대한 대체인력지원금 지급 기간부터 적용한다.

※ 대체인력지원금은 근로자 1인이 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 각각의 대체인력을 채용하면 인수인계 기간도 각각 지원하게 되므로 근로자 1인당 1년 한도 부분 삭제

● 출산육아기 대체인력 지원금액은 고용노동부장관이 고시한 금액에 육아휴직등을 부여한 개월 수를 곱하여 산정함

- 우선지원대상기업 : 근로자 1인당 월 80만원(인수인계기간 월 120만원)

- 대규모기업 : 근로자 1인당 월 30만원(인수인계기간 월 30만원)

Tip

〈육아휴직등을 사용하기 전 2개월의 업무 인수인계기간을 포함한 기간 중 대체인력을 사용한 개월 수의 의미 : 관련 - 제2016-70호 3호 ‘근로자 1인당 1년 한도’〉

○ 근로자 1인이 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 각각의 대체인력을 채용하면 근로자의 휴직등 사용 전 인수인계 기간도 각각 지원하게 된다는 뜻입니다.

* ‘근로자 1인당 1년 한도’ 고시 문구는 삭제 요청함

※ 예) 출산휴가 사용 후 6개월 뒤 육아휴직을 3개월만 사용한 후, 3개월 뒤 육아휴직을 9개월 분할 사용한 경우

⇒ 출산전후휴가 전 인수인계기간 2개월, 각각의 육아휴직 전 인수인계기간 2개월을 포함하여 최대 15개월 42일 지급가능(단, 각 대체인력자가 신규로 고용되었다는 전제)

〈출산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용하는 경우 지원 기간 계산〉

○ 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여) : 육아휴직 기간에 대하여만 지원

○ 출산육아기 대체인력지원금 : 출산전후휴가, 유산사산휴가 기간을 포함하여 지원(시작 전 인수인계기간 2개월 포함)

※ 출산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용하지 않는 경우에도 출산전후휴가 기간 대체인력을 채용한 경우 지원

- 대체인력을 사용한 개월 수는 역(曆)에 의하여 계산하고, 이 경우 1개월에 이르지 못하고 남은 대체인력을 사용한 일수는 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나누어 계산함
- 국가 또는 지방자치단체로부터 해당 대체인력에 대한 인건비를 지원받는 경우, 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 산정함
 - ※ 해당 대체인력 채용에 대해 별도의 직접 지원을 받는 경우 뿐만 아니라 해당 사업장이 국가나 지자체로부터 예산 보조를 받아 대체인력에 대한 노무비용을 사업주가 자체 수익으로 부담하지 않는 경우에도 중복으로 보아 그 금액만큼은 지원이 불가함

Tip

【 2017.8. 지원제한(중복지원) 관련 행정해석 변경 】

기존의 ① 해당 대체인력 채용에 대해 별도의 직접 지원을 받는 경우 외에도 ② 국가나 지자체로부터 해당 사업장에 인건비가 전액 지원되는 경우도 중복

즉, 법령에 따른 개별적 지원이 있거나, 국가나 지자체에 의한 지원이 있어 대체인력에 대한 인건비를 사업주가 개별적으로 부담하지 않고 있다면 대체인력지원금은 지급 불가합니다.

※ '17.8. 이전 대체인력지원금 중복지원 관련 행정해석은 모두 폐기함

예시) 국가, 지자체의 예산으로 육아휴직자 등의 인건비가 계상되어 있어 대체인력에 대한 인건비를 해당 예산으로 충당하는 경우에는 그 금액만큼은 대체인력지원금을 지원하지 않음

예시) 국가나 지방자치단체로부터 예산을 보조받는 단체라도 자체 수익 및 후원금 등 별도 예산으로 대체인력 인건비를 지급하는 경우에는 대체인력지원금 지원 가능

- 대체인력지원금은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금을 초과할 수 없으므로, 대체인력의 임금이 대체인력지원금보다 적다면, 대체인력의 임금만큼 지급

Tip

- 고용보험법 시행령 제40조(지원금 등의 상호조정)에 따라 **고용보험법** 상의 다른 장려금(고용 촉진장려금, 근로시간 단축 지원금 등)의 요건을 동시에 충족하는 근로자에 대해서는 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급함
- 고용보험법 제26조의2(지원의 제한), 고용보험법 시행령 제40조의2(지원의 제한) 규정에 따라 사업주가 **고용보험법** 외의 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금을 받는 경우에는 그 금액을 빼고 지급함

(4) 지원 신청 및 지급 방식

관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제51조(출산육아기 고용안정장려금의 신청) ① 영 제29조에 따라 출산육아기 고용안정 지원금을 지급받으려는 사업주는 고용노동부장관이 고시하는 고용안정 지원금 신청서에 다음 각 호의 구분에 따른 서류를 첨부하여 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 삭제
2. 영 제29조제1항제2호 및 제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 서류
 - 가. 피보험자의 출산전후휴가, 영 제29조제1항제2호에 따른 육아휴직등(이하 "육아휴직

관계법령

- 등"이라 한다) 또는 같은 항 제3호에 따른 유산·사산휴가(이하 "유산·사산휴가"라 한다) 실시를 증명하는 서류 사본 1부
- 나. 삭제 <2012.1.20.>
- 다. 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본과 월별 임금대장 사본 각 1부(영 제29조 제1항제3호에 해당하는 경우만 해당한다)
- ② 제1항에 따른 출산육아기고용안정 지원금은 다음 각 호의 구분에 따라 신청한다.
1. (생략)
 2. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 다음 각 목의 구분에 따라 신청한다.
 - 가. 영 제29조제5항제2호가목에 따른 업무 인수인계기간에 해당하는 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청
 - 나. 영 제29조제5항제2호나목에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등의 기간에 해당하는 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월 마다 신청
 - 다. 가목 및 나목에 해당하는 금액을 제외한 나머지 금액: 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 1개월이 지난 날부터 한꺼번에 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 다음날부터 신청할 수 있다.

- 출산육아기 대체인력 지원금을 지급받으려는 사업주는 별지 제53호의 출산육아기 고용안정 장려금 신청서와 출산전후휴가(유산·사산휴가) 또는 육아휴직등 실시를 증명하는 서류 사본, 대체인력의 근로계약서 사본과 임금대장 사본을 함께 제출하여야 함

<제출서류>

1. 출산육아기 고용안정 장려금 신청서(별지 제13호 서식) 1부 : 신청할 때마다 제출
2. 근로자가 출산전후휴가(유산사산휴가), 육아휴직(또는 육아기 근로시간 단축)을 하였음을 증명하는 서류 사본 : 최초 신청 시에만 제출하되, 조기 복직 등 제도 사용 기간에 변경이 있는 경우는 추가로 제출
3. 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 : 최초 신청 시에만 제출하되, 내용상 변경이 있는 경우는 추가로 제출
4. 월별 임금대장 사본(고용보험법시행령 제29조 제1항제3호에 해당하는 경우에 한함) : 신청할 때마다 제출

- 감원방지요건은 육아휴직 등 사용기간 중 지원금의 50%를 3개월 단위로 지급할 때 지급 시마다 확인하여 지급함
 - 육아휴직 등 종료 후 나머지 지원금을 지급할 때 감원방지기간 준수 여부를 판단하고, 준수하지 못한 경우 기지급된 장려금을 부당이득으로 환수(시간선택제 대체인력지원금, 고용창출장려금 등과 동일한 방식)

사 례

- 우선지원 대상기업의 사업주가 근로자에게 2020.4.15.~2020.12.14.(8개월)의 기간 동안 육아휴직을 부여하고 3.15에 대체인력을 새로 고용한 경우
 - 육아휴직을 시작한 날부터 30일이 되는 날 인수인계기간 지원금 120만원 지급
 - 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달(5월)부터 3개월마다 지원금의 50% 지급
- ☞ ① 8월 중에 4.15~7.14분 지급(120만원)
- ② 11월 중에 7.15~10.14분 지급(120만원)
- ③ 12.15 이후 10.15~12.14분 지급(80만원)
 - ※ 3개월마다 지급하는 지원금은 복직한 근로자의 1개월 계속 고용 여부와 무관
 - 나머지 금액은 1개월 이상 계속 고용한 경우 합산하여 일시불로 지급
- ☞ 1.14 이후 320만원 지급
 - ※ 나머지 금액 지급 시 감원방지기간 준수 여부 판단 → 준수하지 못한 경우 기지급된 장려금을 '부당이득'으로 환수(시간선택제 대체인력지원금, 고용창출장려금 등과 동일한 방식)
- 우선지원 대상기업 근로자의 육아휴직 기간이 2019.10.31.~2020.10.30(12개월)이고 2020.10.31 복직하여 1개월 이상 계속 근무한 경우의 지원금 지급 방법
 - 시행일 당시('20.4.1) 근로자가 육아휴직 중이므로 개정내용 적용
- ☞ 시행일(4월)이 육아휴직을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달('19.11월)부터 3개월 이상 지난 시점이므로 '19.10.31~'20.1월분은 사업주의 신청에 따라 지급, 이후에는 [사례1]과 같이 3개월마다 지급

<출산육아기 대체인력 지원금>

<지급기준>

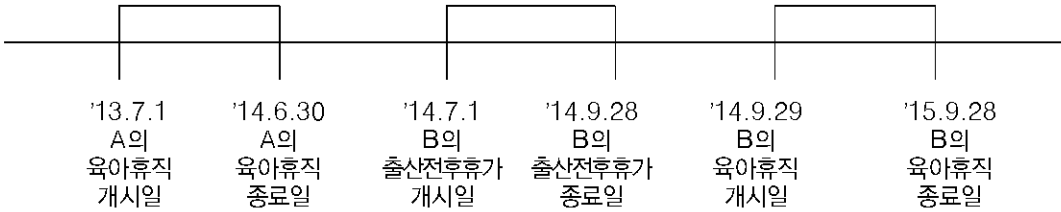
- 출산전후휴가(유산사산휴가), 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축에 따른 출산육아기 대체인력지원금의 요건을 업무인수인계 등을 감안하여 육아휴직 등의 시작일(출산전후휴가와 연이어 유산사산휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우 출산전후휴가 시작일) 전 60일이 되는 날부터 채용한 대체인력으로 확대하고
 - 지원기간은 출산전후휴가(유산사산휴가), 육아휴직, 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간 (출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 사용하기 전 2개월간의 업무 인수인계기간을 포함한다)

- 출산전후휴가와 육아휴직등을 연이어 쓰는 경우



※ 출산육아기 대체인력 지원금을 지원받기 위한 대체인력채용시점: 출산전후휴가와 육아휴직 등을 연이어 사용했으므로 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날인 '16.1.1.부터 채용하면 됨

- 육아휴직 및 출산전후휴가자에 대하여 근로기간의 단절없이 동일한 대체인력 C를 ('13.7.1~'15.9.28) 사용한 경우



※ A의 대체인력으로 '13.7.1~'14.6.30동안 C와 근로계약을 체결하고, 이후 새로이 C와 '14.7.1~'15.9.28동안 근로계약을 체결한 경우: '13.7.1~'15.9.28까지 지원금 지원기간에 해당

※ A의 대체인력으로 C를 기간의 정함이 없이 근로계약 체결: B의 출산전후휴가 및 육아휴직 기간에는 새로 대체인력을 채용한 것으로 볼 수 없으므로 A의 육아휴직기간만 지원금 지원기간에 해당

- 다만, A와 B가 동일인으로 첫째 자녀에 대하여 육아휴직을 사용한 후 연이어 둘째 자녀에 대하여 출산전후휴가 및 육아휴직을 사용한 경우 예외적으로 '13.7.1~'15.9.28까지 전 기간이 지원금 지원기간에 해당)

Tip

〈대체인력채용 시점 판단 시, 출산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용했는지 여부에 대한 질의회시〉

(검토의견)

- '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

Tip

- 다만, 산전후휴가 종료일과 육아휴직 시작일 사이의 단절기간이 지나치게 긴 경우에는 근로자가 실제로 근무한 사실이 없다하더라도 산전후휴가와 육아휴직을 연이어 사용했다고 보기 어려울 것임
(회사)
- (사례 1) 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
- (사례 2) 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 단절 기간은 제외하고 산전후휴가 기간 및 육아휴직 기간만을 포함시켜야 할 것임
(여성고용정책과 -2931, 2011.11.11)

**<근로자가 출산전후휴가와 육아휴직등을 연이어 사용하는 경우
대체인력 지원금 지원요건의 충족 여부 판단>**

1. 계속고용 요건 → 각각 판단

【고용보험법 시행령】 제29조 제1항 3호

나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것. 다만, 출산전후 휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자가 자기 사정으로 인하여 30일 이상 계속 고용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

- 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 경우 해당 기간에 대해서만 지원금을 지급함
- ※ 2018.7.3. 개정 시행령 단서(고용보험법 시행령 제29조제1항제3호 나목) 조항의 적용 방법

【고용보험법 시행령】 부칙 제2조(출산육아기 고용안정장려금에 관한 적용례)

제29조제1항의 개정규정은 이 영 시행 이후에 최초로 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 대체인력을 고용한 사업주부터 적용한다.

- 출산전후휴가와 육아휴직등을 연이어 사용하는 경우라도 각각 부여한 날을 기준으로 개정 시행령 적용을 달리함
- ※ 소멸시효의 적용 방법

【고용보험법 시행규칙】 제51조 제2항

3. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난 날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청할 수 있다.

- 출산육아기 고용안정장려금의 소멸시효는 3년(고용보험법 제107조)이므로 사업주는 신청할 권리가 발생한 날로부터 3년이 되는 날까지 지원금을 신청하여야 함
- 출산육아기 대체인력지원금의 소멸시효는 출산전후휴가가 끝난 후 30일이 지난 날과 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난 날로부터 각각 기산
→ 이 경우 출산전후휴가 기간에 대한 지원금 소멸시효 기산점이 당겨지게 됨

2. 대체인력 채용시점 요건 → 한번만 판단

【고용보험법 시행령】 제29조 제1항 3호

가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것

- 출산전후휴가와 육아휴직 등을 연이어 사용하는 경우 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날 새로 대체인력을 고용하였는지만 판단함

3. 감원방지 요건 → 한번만 판단

【고용보험법 시행령】 제29조 제1항 3호

다. 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용 조정으로 다른 근로자를 이직시키지 아니할 것

- 출산전후휴가와 육아휴직 등을 연이어 사용하였는지와 별개로 대체인력의 고용일을 기준으로 판단함

출산육아기 고용안정장려금 소멸시효 행정해석 변경

고용보험법 시행규칙 제51조(출산육아기 고용안정장려금의 신청) ② 제1항에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 다음 각 호의 구분에 따라 신청한다. <개정 2013.1.25., 2013.12.30., 2015.7.1., 2016.12.30.>

1. 영 제29조제1항제1호에 해당하는 경우: 계속 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하되, 근로계약을 체결하고 1년 후부터는 한꺼번에 신청할 수 있다.
2. 영 제29조제1항제2호에 해당하는 경우: 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날부터 30일이 되는 날 이후에 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 한꺼번에 신청할 수 있다.
3. 영 제29조제1항제3호에 해당하는 경우: 출산전후휴가, 육아휴직등 또는 유산·사산휴가가 끝난 후 30일이 지난 날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청할 수 있다.

민법 제166조(소멸시효의 기산점) ① 소멸시효는 권리를 행사할 수 있는 때로부터 진행한다.

- 출산육아기 고용안정장려금의 소멸시효는 3년(고용보험법 제107조)이므로 사업주는 신청할 권리가 발생한 날로부터 3년이 되는 날까지 지원금을 신청하여야 함
 - 출산육아기 고용장려금(비정규직 재고용)은 계속 고용한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청하되, 근로계약을 체결하고 1년 후부터는 한꺼번에 신청할 수 있다고 했으므로 이 날로부터 기산
 - 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)은 근로자의 육아휴직이 시작된 날부터 30일 후와 육아휴직 등이 끝난 날부터 6개월 후에 신청할 수 있으므로, 이 날로부터 각각 기산
 - 출산육아기 대체인력지원금은 육아휴직등이 끝난 후 30일이 지난 날과 대체인력을 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청할 수 있으므로, 이 날부터 기산
- 이미 형성된 상대방의 신뢰 등을 고려하여 지나치게 장기간 경과된 부정수급에 대해서는 반환명령에 신중을 기할 필요가 있음
 - 다만, 사업주가 상실 신고를 늦게 하였고 상실 신고로 인해 비로소 부정수급을 확인할 수 있는 경우에는 상실 신고 시점을 기준으로 판단

Tip

〈고용안정 지원금 부정수급 소멸시효 기산일 행정해석 변경 통보(2015.12.14., 노동시장정책과-4030호)〉

- 지원금을 반환 받을 권리 행사의 소멸시효 기산 시점은 '지원금 지급일'
- 부당이득금의 반환받을 권리의 소멸시효는 「고용보험법」 제107조의 규정에 의한 3년

출산육아기 고용안정장려금 관련 질의회시

1 대체인력 인정 범위

Q.질의

- 동일 사업주가 운영하는 A, B가 있는데 A사업장 소속 근로자 ㉠가 육아휴직에 들어 갔는데, 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.답변

- 첫째의 경우 귀 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 어려우나, A, B사가 사업장소, 회계, 인사 등이 독립되어 별도로 운영 되고 있는 별개의 사업장이며, 근로자㉡가 전 회사(B사)에서 퇴직 절차를 밟고, A사에 근로자㉠의 육아휴직 대체인력자로 새로이 채용 되었다면 고용보험법 시행령 제29조제1항제3호의 임신·출산여성 고용안정 지원금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨.
- 둘째, 셋째의 경우 대체인력채용 지원제도 취지는 사업주가 대체인력을 채용 함으로써 육아휴직 자의 실질적 고용안정에 기여하기 위함이므로 실질적으로 육아휴직자 업무를 대체하기 위한 채용인지가 맞고 다른 지원요건이 충족된다면 ㉢, ㉣를 채용한 사업주에게 고용보험법 시행령 제29조제1항제3호의 임신·출산 여성 고용안정 지원금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 -463, 2011.3.31)

2

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 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 규정한 육아휴직 1년을 초과하는 경우에 동 장려금의 신청 시기는 어떻게 되는 지

A.답변

- 「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 불가능한 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.
- 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)

3

육아휴직장려금 수급요건

Q 질의

- (질의1)
근로자가 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직 1년을 다 사용한 후 연이어 개인휴직으로 쉬는 경우, 고용보험법 시행령 제29조 제1항 제2호의 “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 신청 권한이 있는지?

〈사실관계〉

- 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.답변

(회시1)

- 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직등이 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 개인사유로 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 지급 받기 위해 사직서 수리를 늦춘 경우’ 육아휴직자의 직무복귀를 필수요건으로 한다고 회시한 것이므로 동 사안에 적용하기는 제도의 기본 취지상 무리가 있다고 판단됨.

(회시2)

- 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)

4

육아휴직등 장려금 소멸시효

Q.질의

- 육아휴직 장려금의 소멸시효 기산 방법

A.답변

- 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 갑설과 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

임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복지원 가능 여부

Q.질의

- 임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복 지원 가능 여부

〈사실관계〉

- 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.답변

- 임신·출산 후 계속고용지원금은 기간제 또는 파견근로자의 산전후휴가기간 또는 임신기간 중에 근로계약이 만료되었으나 사업주가 계속하여 고용 계약을 체결 하는 경우 사업주를 지원하여 비정규직 여성근로자의 모성보호 및 고용안정을 도모하려는 것이며
 - 육아휴직등 장려금 및 대체인력채용 장려금은 육아휴직 부여에 따른 사업주의 노무 비용 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.)

6

육아휴직장려금 및 대체인력채용장려금 양도양수시 귀속주체

Q.질의

- A어린이집 원장 백○○은 2010.3.2. 폐업하면서 이○○에게 A어린이집을 양도 하였으며, 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 육아휴직장려금 신청 자격은 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 둘째아이의 육아휴직에 대한 대체근로자로 인정될 수 있는 지

A답변

- 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
 - 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 육아휴직 등의 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 같은 사람이 대체인력으로 첫째 아이 때 육아휴직과 둘째 아이 때 육아휴직에 대해 사용되었다고 하더라도 각각의 아이에 대해 별개의 육아 휴직에 따른 대체인력으로 사용된 것으로 볼 수 있으므로 동법 시행령 제30조에 따라 대체인력채용장려금을 지급하는 것이 타당

- 대체인력채용장려금도 육아휴직장려금과 동일하게 장려금 수급요건 발생시점 (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.)

7

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 부지급처리하고 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.답변

- 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 지원금을 지급여부를 판단할 필요.

(여성고용정책과 -717, 2015.3.20.)

8

출산육아기 고용안정지원금 감원방기기간 내 사업장 범위

Q. 질의

- 출산육아기 고용안정지원금-대체인력지원금 감원방기기간 관련

A. 답변

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 해당 사업장에서 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. 회시

- 고용보험법 시행령 제29조 제1항 제3호의 “다”규정은 사업주는 새로 대체인력을 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 인정 될 수 있으므로 이때는 지원금을 지급해야 함이 타당함.
 - 참고로, 최근 고용촉진지원금 감원방지기간에 대한 질의에도 유사하게 회시된 바 있음(붙임, 노동시장정책과-2855, '15.9.2).

(여성고용정책과 -2838, 2015.9.22.)

9

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. 답변

- 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 3개월

부터 6개월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 때 대체인력채용 장려금을 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.)

10

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 있는 지 여부

A. 답변

- 고용보험법 시행령 제30조에서는 대체인력채용장려금의 지급요건으로 '육아휴직 등의 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 '09.2.1일자로 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.)

11

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.답변

- 먼저, 근로기준법에서 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 확정된 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 다음 날부터)에 대하여 지원해야 할 것이므로 ‘을’설이 타당.

(여성고용과 -1151, 2010.11.1.)

Q. 질의

- (실태) 2015.9.1. 법인 또는 개인 사업자 소속 근로자들을 ○○광역시 ○○공사 소속 기간제 근로자로 직접 고용승계*하였습니다.

* 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 경과 하였으나, 6개월 이전에 소속이 변경되었을 경우 지원금 수급권이 누구에게 있는지
- (해석상의 견해)

- 갑 설

①,②의 경우, 지원금 지급 요건(육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용)을 충족하지 못한 채 폐업하였으므로 양측 모두 지원금 수급권이 없으나, ③의 경우는 육아휴직 복직 후 30일 경과자에 대한 지원금은 종전 사업주에게 50%를 지급(나머지 50%는 양측 모두 수급권이 없음)

- 을 설

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 육아 휴직 등을 부여하고 간접노무비용(대체인력의 노무비, 퇴직연금 부담금, 4대 보험료 등)을 직접 부담한 종전 사업주에게 지원금 수급권이 있음.

- 병 설

종전 사업주와 도시철도공사가 상호 합의하에 지원금 수급권을 결정하여 고용부에 제출한 경우 지원요건 여부를 확인하여 지원금 지급

A. 답변

- 병설이 타당. 고용승계의 경우는 계속 고용으로 볼 수 있을 것이며, 수급권은 상호 합의 하에 결정해야 할 사안임.

(여성고용정책과 -652, 2016.3.3.)

13

시간선택제에 이어 출산전후휴가 등을 사용할 경우 대체인력지원금

Q 질의

- 시간선택제 전환 근로자의 전환기간 종료에 이어 출산전후휴가 등(육아휴직·육아기 근로시간 단축을 포함)이 시작될 경우, 시간선택제 전환 근로자를 대체 하던 자가 출산휴가 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이전에 고용된 경우에도 계속하여 출산휴가 등의 대체인력으로 인정되어 지원금 대상이 될 수 있는지 여부

☞ <고용보험법 시행령 제29조 제1항 제3호>

가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것.

A 답변

- 고용보험법 시행령 제29조 제1항 제3호에서 출산전후휴가에 이어 육아휴직 등을 사용한 경우 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 시간선택제 전환형에 연이어 출산전후휴가와 육아휴직을 사용할 경우 그 대체인력은 출산전후휴가와 육아휴직 등의 기간에도 계속하여 인정함이 타당함

(여성고용정책과 -1703, 2016.5.31.)

14

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 첫번째 대체인력에 대한 지원금은 전액 지급되고, 두 번째 대체인력에 대한 지원금은 첫번째 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.답변

- 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.)

15

대체인력지원금의 본사 및 지사 감원방지 관련

Q.질의

- 동일 법인의 지역사업소이며 인사노무, 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
 - 갑 설
 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 인사노무, 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 인사노무, 회계 등이 독립되어 있지 아니하고, 본사와 타 지사에서 고용조정으로 동종 또는 유사업무 종사자를 이직시켰으므로 당해 지사(제주)에 대한 지원금 지급이 불가함
 - 을 설
 지리적으로 사업장이 떨어져 있는 본사나 타 지사에 감원이 발생하였다면 본사와 지사간의 업무의 독립성을 떠나 지리적 한계성 때문에 서로의 업무를 대체 할 수 없는 경우로 볼 수 있어 감원방지 규정은 본사와 지사 간 인사·노무, 회계의 독립성 여부와 관계없이 각 지사 단위로 국한하여 지원금 지급요건을 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.답변

- 위 질의에 대하여 갑설이 타당하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과 -3714, 2016.10.13.)

16

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.답변

- 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.)

Q질의

- 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 조기 정착 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

A답변

- 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

정리하고, 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.)

18 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.답변

- 지원금 또는 장려금 등의 금전적 지원을 받는 경우 중에서도 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우에만 지원을 제한함. 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

19 부정수급 지급제한 기간 내의 지원금 처리

Q.질의

- 부정수급 지급제한 기간 내에 육아휴직 부여 및 대체인력을 채용한 사업장에 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여, 대체인력지원금)을 지급 할 수 있는 지 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.답변

- 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 지급 받을 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.)

Q질의

- 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)

A답변

- 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.)

21

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 지원 받고 있다면, 해당자에 대한 사업장의 자체적인 인건비 부담이 전혀 발생하지 않으므로 간접노무비를 지원하지 않음

A 답변

- 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 지원 받는 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.)

22

비정규직 재고용 지원금 지급대상 기간

Q 질의

- 출산육아기(임신·출산전후휴가·육아휴직)에 계약기간이 종료되는 기간제 근로자 또는 파견 근로자를 무기계약으로 재고용한 사업주에게 출산육아기 고용장려금(비정규직 재고용)이 지원되나,
 - 1년을 한도로 하는 지원금 지급 기간을 무기계약으로 재고용한 후 출산전후휴가 기간과 육아휴직 기간을 포함한 1년으로 볼 것인지, 재고용한 후 출산전후휴가 기간과 육아휴직 기간을 제외하고 실제 근무한 기간만 포함하여 1년으로 볼 것인지

A 답변

- 비정규직 재고용 지원금은 임신, 출산전후휴가 또는 육아휴직 기간 중에 근로계약이 만료된 비정규직 근로자를 무기계약으로 재고용한 사업주를 지원함으로써 출산육아기 근로자의 고용안정을 도모하는 제도임
- 「고용보험법 시행령」 제29조제2항에서는 비정규직 재고용 지원금의 지원 기간에 대해 "...1년을 한도로 해당 근로자의 고용기간 동안 지급한다."고 규정하고 있음
 - 이 때 1년을 한도로 하는 지원 기간의 의미에 대하여
 - ① 지원이 가능한 기간을 무조건 재고용일로부터 1년 이내로 보고 출산전후휴가, 육아휴직 등으로 실제 근무한 기간이 1년이 안되더라도 재고용일로부터 1년 이내에 포함되는 기간에 대해서만 지원하는 것으로 해석할 것인지
 - ② 재고용일 이후 1년이 경과하더라도 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간은 제외하고 실제로 근무한 기간을 모두 합산하여 최대 1년까지 지원하는 것으로 해석할 것이냐가 문제됨

- 비정규직 재고용 지원금 제도가 임신, 출산전후휴가 또는 육아휴직 기간(자녀가 생후 15개월 이하) 중에 비정규직 근로자를 재고용하는 사업주를 지원한다는 특성상, 재고용된 근로자가 재고용일 이후 1년 이내에 모성보호제도를 사용할 확률이 높음.
- 그럼에도 불구하고, 지원이 가능한 기간을 무조건 재고용일로부터 1년으로 한정하여 해석한다면(①), 재고용된 근로자가 모성보호제도를 사용하는 것이 결국 사업주의 지원금 수급 기간을 단축시키는 결과를 초래하게 되고,
 - 이는 재고용된 근로자의 모성보호제도 사용도 어렵게 할 수 있음
- 따라서, 사업주의 부담 경감을 통해 출산육아기 근로자의 고용안정을 도모하려는 제도의 취지에 비추어 볼 때, 재고용일 이후 1년이 경과하더라도 실제 근무한 기간을 합산하여 최대 1년까지 지급하는 것(②)이 타당하다고 판단됨.

(여성고용정책과-2945, 2019.11.19.)

23

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.답변

- 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.)

Q. 질의

- 사업장에서 '최OO'에 대해 '19.3.19. 출산육아기 고용안정지원금(대체인력)을 신청하여 '19.4.12. 3,638,700원의 지원금을 수령함
- 이후 동 사업장에서는 동일 근로자에 대해 청년내일채움공제를 신청하였으나 지원금 상호조정 규정(고용보험법 시행령 40조)에 따라 지급대상이 아니라고 통보 받아, 기존에 지급된 출산육아기 고용안정지원금의 반납이 가능한지

A. 답변

- 질의내용상 사실관계로는 출산육아기 고용안정지원금 지급처분에는 하자가 없는 것으로 보이는 바, 이 경우 처분의 철회는 ① 법령상 규정이 있는 경우 ② 철회권이 유보된 경우 ③ 상대방의 동의가 있는 경우 ④ 사정 변경이 있는 경우 등에 한하여 제한적으로 가능하다고 볼 수 있습니다.
 - 행정청이 일단 행정처분을 한 경우에는 행정처분을 한 행정청이라도 법령에 규정이 있는 때, 처분에 하자가 있는 때, 처분의 존속이 공익에 위반되는 때, 또는 상대방의 동의가 있는 때 등의 특별한 사유가 있는 경우를 제외하고는 행정처분을 자의로 취소(철회의 의미를 포함) 할 수 없다.
[대법원 2000.2.25. 선고 99두 10520 판결]
 - 행정행위를 한 처분청은 비록 그 처분 당시에 별다른 하자가 없었고, 또 그 처분 후에 이를 철회할 별도의 법적 근거가 없다 하더라도 원래의 처분을 존속시킬 필요가 없게 된 사정변경이 생겼거나 또는 중대한 공익상의 필요가 발생한 경우에는 그 효력을 상실케 하는 별개의 행정행위로 이를 철회할 수 있다.
[대법원 2004.7.22. 선고 2003두7606 판결]
- 귀 지청에서 질의하신 경우에도 지급 처분의 철회에 대한 상대방의 동의(사업주의 요청)가 있고, 원래의 처분을 존속시킬 필요가 없게 된 사정변경(중복하여 지급할 수 없는 지원금 또는 장려금에 동시에 해당하게 된 때)이 생겼다면, 비록 그 처분 당시에 별다른 하자가 없었고, 또 그 처분 후에 이를 철회할 별도의 법적 근거가 없다 하더라도 이를 철회할 수 있다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-2090, 2020.5.26)

출산육아기 고용안정장려금(대체인력지원금) 관련 행정해석 변경 시달(2017.8.)

1. 고용보험법 제23조 및 같은 법 시행령 제29조 출산육아기 고용안정장려금 중 대체인력지원금 관련입니다.

고용보험법 시행령 제29조 제4항 출산육아기 고용안정장려금(이하 "대체인력지원금"이라 한다)은 대체 인력채용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 사업 규모별로 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 2주간의 업무 인수인계기간을 포함한다) 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되, **이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다.**

2. 그 동안 우리부는 고용보험법 시행령 제29조 제4항에서 "이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우"에 대해 "해당 대체인력이 채용될 때마다 그 대체인력에 대한 인건비를 국가나 지방자치단체로부터 지원받는 경우"로 해석(2017.2.6.여성고용정책과-535)하여 국가 또는 지자체로부터 예산을 지원받더라도 해당 대체인력 채용에 대한 별도의 직접지원이 아니면 중복이 아니라고 보았습니다.
3. 이에 대해 법령을 좁게 해석함으로써 하나의 사업에 대한 국가의 중복지원을 배제하려는 입법취지에 어긋난다는 지적이 있어, 법률자문 및 내부 검토 결과 다음과 같이 행정해석을 변경합니다.

기존의 ① 이 영 또는 다른 법령에 따라 국가, 지자체로부터 해당 대체인력에 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.

4. 이 행정해석 시달 이전에 고용보험법 시행령 제29조 제4항 대체인력지원금 중복지원에 관하여 시달한 행정해석은 모두 폐기합니다. 끝.

V

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 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) 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 통산하여 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.

관계법령

- 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 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.
- 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, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "육아기 근로시간 단축 급여"로 보고, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 "육아휴직"은 "육아기 근로시간 단축"으로 본다.

제77조(준용) 출산전후휴가 급여등에 관하여는 제62조, 제71조부터 제73조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로, 제71조부터 제73조까지의 규정 중 "육아휴직"은 "출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가"로 각각 본다.

시행령 제81조(구직급여의 반환 등) ① 직업안정기관의 장은 법 제61조나 법 제62조에 따라 구직급여의 지급 제한이나 구직급여의 반환 및 구직급여액에 상당하는 금액의 징수를 결정하였을 때에는 지체 없이 이를 해당 수급자격자(법 제62조제2항에 따른 사업주를 포함한다)에게 알려야 한다.

- ② 제1항에 따라 구직급여의 반환이나 구직급여액에 상당하는 금액의 납부를 명령받은 자는 그 통지를 받은 날부터 30일 이내에 내야 한다. 다만, 낼 금액이 고용노동부장관이 정하는 금액 이상인 경우에는 본인이 신청하면 분할 납부하게 할 수 있다.
- ③ 제2항 단서에 따른 분할 납부의 절차, 납부기한 등은 고용노동부장관이 정한다.

관계법령

시행령 제98조(육아휴직 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 중 사업 주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로서 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급 받은 금품과 제95조제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(그 금액이 제95조제1항 각 호에 따른 최소 지급액보다 적은 경우에는 제95조제4항 각 호 중 해당하는 경우의 금액을 말한다)을 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 제95조제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(그 금액이 제95조제1항 각 호에 따른 최소 지급액보다 적은 경우에는 제95조제4항 각 호 중 해당하는 경우의 금액을 말한다)에서 빼고 지급한다.

시행규칙 제105조(부정행위에 다른 추가 징수 등) ① 법 제62조제2항에 따른 추가징수액은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법에 따라 지급받은 구직급여액에 별표 4에서 정한 비율을 곱한 금액으로 하되, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 금액에 다음 각 호의 구분에 따른 비율을 곱한 금액으로 한다.

1. 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람으로서 법 제40조제1항제5호에 따른 근로일수를 3일 이내로 초과한 경우: 100분의 30
2. 제1호에 해당하지 않는 경우로서 부정행위 조사에 성실히 응하고, 부정수급액의 즉시 납부를 서면으로 확약한 경우: 100분의 60
- ② 제1항에도 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

[별표 4] 추가 징수금액 산정 비율(제105조 관련)

구분	비율
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 법 제44조에 따른 실업 인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 법 제61조제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 횟수(단, 법 제62조제2항의 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직 급여를 지급 받은 자에 대해서는 괄호 안의 비율로 한다)	3회 미만 100분의 100 (100분의 300)
	3회 이상 5회 미만 100분의 150 (100분의 400)
	5회 이상 100분의 200 (100분의 500)

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.

관계법령

1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조제1항 제1호 단서에 따른 월 상한액 이상인 경우

시행규칙 제118조의2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조 제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 이 조에서 "육아휴직등"이라 한다) 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다.

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 제62조 제1항 및 제74조에 따른 육아휴직 등 급여의 부정수급으로 인한 추가징수에 관하여는 제105조를 준용하되, 같은 조 제1항제1호 및 제2항제2호는 제외한다. 이 경우 "구직급여액"은 "육아휴직 등 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 과오급반환 결정 통지서에 따른다.

1. 부정수급 개념 및 유형

(1) 부정수급의 개념

- 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여(이하 “모성보호급여”라 함)는 “고용보험 피보험자인 근로자가 근로기준법 제74조에 의한 출산 전후휴가, 남녀고용평등법 제19조에 의한 육아휴직 및 제19조의2에 의한 육아기 근로 시간 단축을 일정한 조건에 맞게 사용한 후 받게 되는 급여”를 말함
- 모성보호급여에 대한 부정수급은 거짓 그 밖의 부정한 방법으로 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여(이하 “모성보호 급여”라 함)를 지급받았거나 받으려 한 것을 말함(고용보험법 제73조 제4항, 제5항 참조)
 - 여기서 ‘거짓 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 행정제재를 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 착오기재하여 내어준 자료를 민원인이 제출하여 급여를 과다 지급 받았을 경우, 경리담당자가 착오기재 하였음이 객관적으로 확인되고 위반자(민원인)이 착오기재 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 있음
 - 거짓 그 밖의 부정한 방법이 사용되었더라도, 그러한 방법에 의하지 않고도 신청내용과 같은 결과를 얻을 수 있는 경우라면 부정수급으로 볼 수 없음
 - 예를 들어 출산전후휴가 급여를 신청하면서 통상임금이 200만원임에도 220만원이라고 신고하고 급여대장 등을 허위로 작성하여 제출한 경우, 어차피 지원한도액인 200만원까지 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

관계법령

<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 제70조 제3항)
 - 이와 같은 신고의무를 위반하여 이직·취업·금품의 지급사실을 신고하지 않거나, 허위로 신고하여 급여를 지급받은 경우에도 부정행위라 할 것임

2. 부정수급의 처리기준 및 방법

(1) 개요

- 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 취업 지원과 -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 실업인정 대상기간에 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 “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 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 반환 명령 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 편의에 따른 것일 뿐, 한 달이 되지 않는 기간에는 일할 계산하여 지급하는 점 등을 볼 때, 근로자가 이직 또는 취업한 날 전날까지는 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 확인한 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 육아휴직급여를 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

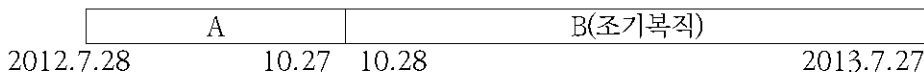
〈당초 1년의 육아휴직을 부여받았으나, 실제 육아휴직은 3개월만 사용하고 조기 복직한 경우 예시〉

- 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 실업 급여 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 지급된 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)

[별표 4] 추가 징수금액 산정 비율(제105조 관련)

구분		비율
거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직급여를 받았거나 받으려 한 사람이 그 구직급여를 받은 날 또는 법 제44조에 따른 실업인정의 신고를 한 날부터 소급하여 10년간 법 제61조제1항 본문에 따라 구직급여를 받지 못한 횟수 (단, 법 제62조제2항의 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 구직 급여를 지급 받은 자에 대해서는 괄호 안의 비율로 한다)	3회 미만	100분의 100 (100분의 300)
	3회 이상 5회 미만	100분의 150 (100분의 400)
	5회 이상	100분의 200 (100분의 500)

- 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 확약한 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 부정행위를 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

- 거짓 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 줄어듦

※ 민법의 연대책무 관련규정

- 제413조 (연대책무의 내용) 수인의 채무자가 채무 전부를 각자 이행할 의무가 있고 채무자1인의 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

관계법령

4. 제5장의2에 따른 실업급여 및 출산전후급여등

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 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

1) 형사처벌 대상

- 「사법경찰직무법」 제6조제48호에 따라 「고용보험법」에 규정된 범죄혐의가 확인 되는 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 검사의 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. (부정수급처분일 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, 보험사무대행기관의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조(제77조의5제1항에서 준용하는 경우를 포함한다), 제77조의2제3항을 위반하여 신고를 하지 아니하거나 거짓으로 신고한 자
2. 제42조제3항 후단(제77조의5제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직 확인서를 발급하여 주지 아니하거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 자
3. 제43조제4항 후단(제77조의5제2항에서 준용하는 경우를 포함한다)을 위반하여 이직 확인서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 제출한 자
4. 제108조제1항(제77조의5제3항에서 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(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 요구에 따르지 아니하여 증명서를 내주지 아니한 자

관계법령

6. 제109조제1항(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자
 - ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 아니한 실업급여의 지급을 청구하는 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.
 1. 제108조제3항(제77조의5제3항에서 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(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자
 - ③ 제87조(제77조의5제3항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 아니하거나 거짓으로 진술한 자 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 자에게는 100만원 이하의 과태료를 부과한다.
 - ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

【고용보험법 시행령】

제146조(과태료의 부과) 법 제118조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 과태료 금액은 별표 3과 같다.

- 모성보호지원금 부정수급이 고용보험법상 과태료 부과대상 행위를 통해 이루어진 경우 부정수급행위 자체에 대한 반환명령, 추가징수, 지급제한 등의 처분 외에 당해 행위에 대한 과태료를 부과
 - 예를 들어, 육아휴직기간 중 이직한 사실을 허위로 신고(피보험자격 상실일자도 허위로 신고)하고 육아휴직 급여를 부정수급한 경우, 부정수급을 한 근로자에 대하여 반환명령, 추가징수, 지급제한 등의 처분을 함과 별도로, 사업주가 상실(이직)신고를 허위로 한 사실에 대하여 과태료를 부과해야 함
 - ※ 과태료 부과 대상행위 및 금액 등은 아래의 시행령 제146조 「별표 3」 참조
 - ※ 부과 대상행위 유형과 금액 중에는 고의, 상습여부에 따라 달리하는 경우가 있으므로 이에 대한 조사·확인 필요
 - ※ 고의 또는 과실이 없는 경우에는 과태료를 부과하지 않음(질서위반행위규제법 제7조)
- 기타 법 제108조(보고 등) 또는 제109조(조사 등)의 각항을 위반한 자에 대하여도 과태료 부과

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. 고용노동부장관은 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. 고용노동부장관은 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1 범위에서 그 금액을 가중할 수 있다. 다만, 법 제118조 제1항부터 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 제15조를 위반하여 신고를 하지 않거나 거짓으로 신고한 경우 1) 신고를 하지 않은 경우(기간 내에 신고를 하지 않은 경우를 포함한다)	법 제118조제1항 제1호	피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은	피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은	피보험자 1명당 3만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
2) 거짓으로 신고한 경우		100만원을 초과할 수 없다. 피보험자 1명당 5만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 100만원을 초과할 수 없다.	100만원을 초과할 수 없다. 피보험자 1명당 8만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 200만원을 초과할 수 없다.	100만원을 초과할 수 없다. 피보험자 1명당 10만원. 다만, 과태료 금액의 합산액은 300만원을 초과할 수 없다.
나. 법 제42조제3항 후단을 위반하여 이직확인서를 발급하여 주지 않거나 거짓으로 작성하여 발급하여 준 경우 1) 이직확인서를 발급하여 주지 않은 경우 2) 거짓으로 이직확인서를 작성하여 발급하여 준 경우	법 제118조제1항 제2호	10만원 100만원	20만원 200만원	30만원 300만원
다. 법 제43조제4항 후단을 위반하여 이직확인서를 제출하지 않거나 거짓으로 작성하여 제출한 경우 1) 이직확인서를 제출하지 않은 경우 2) 거짓으로 이직확인서를 작성하여 제출한 경우	법 제118조제1항 제3호	10만원 100만원	20만원 200만원	30만원 300만원
라. 법 제87조에 따른 심사 또는 재심사의 청구를 받아 하는 심사관 및 심사위원회의 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조제3항	50만원	50만원	50만원
마. 법 제108조제1항에 따른 요구에 불응하여 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우, 같은 요구에 불응하여 문서를	법 제118조제1항 제4호	200만원	200만원	200만원

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 경우 또는 출석하지 않은 경우				
바. 법 제108조제2항에 따른 요구에 불응하여 증명서를 내주지 않은 경우	법 제118조제1항 제5호	200만원	200만원	200만원
사. 법 제108조제3항에 따라 요구된 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우, 문서를 제출하지 않거나 거짓으로 적은 문서를 제출한 경우 또는 출석하지 않은 경우	법 제118조제2항 제1호	50만원	50만원	50만원
아. 사업주, 보험사무대행기관의 대표자 또는 대리인·사용인, 그 밖의 종업원이 법 제109조제1항에 따른 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조제1항 제6호	200만원	200만원	200만원
자. 피보험자, 수급자격자 또는 지급되지 않은 실업급여의 지급을 청구하는 자가 법 제109조제1항에 따른 질문에 답변하지 않거나 거짓으로 진술한 경우 또는 검사를 거부·방해하거나 기피한 경우	법 제118조제2항 제2호	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> <ul style="list-style-type: none"> - 휴가·휴직 기간 허위신고 <ul style="list-style-type: none"> · 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 	<ul style="list-style-type: none"> - 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> <ul style="list-style-type: none"> - 휴가기간동안 급여 지급받은 사실 미신고 - 통상임금 허위신고 	
<육아휴직 급여> <ul style="list-style-type: none"> - 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 근로제공 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, 중복수혜자 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·생산물·근로자수·간부 이름·동료이름·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 육아휴직부여 기간과 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 수급자 수가 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 정당수혜 여부 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 사실 관계에 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 육아휴직부여기간이 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 조적이 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 부여받았으나 당해 사업장에 거주하였기 때문에 근로라기보다는 가끔 도와줬다고 함.

부정수급 적발 방법 및 사례

○ 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○을 대상으로 신규고용촉진장려금 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 급여 통장을 보내주어 확인했으나 근로자가 급여를 받은 적이 없었음. 그러나 사업주와 유선 통화를 해 본 결과 사업주는 김○이 이미 퇴사를 한 것이며 퇴사를 했기 때문에 업무인수인계를 위해 사업장에 나온 것이고 인사담당자가 육아휴직확인서를 허위로 작성한 것이라고 함.

VI

기초고용평등질서 확립

VI.

기초고용평등질서 확립

I

스마트 근로감독(여성고용분야)

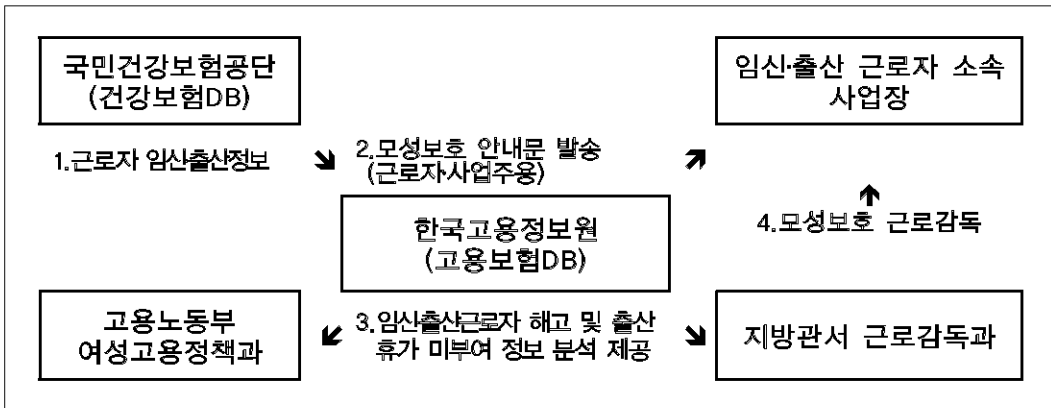
1. 개요

- 지방고용노동관서에서 개별 사업장의 여성고용분야(모성보호 및 일·가정 양립 지원제도 법 위반 여부)에 대해 상시 또는 정기(매년 상·하반기)로 실시
- '16년부터 건강보험의 임신(출산 포함) 정보를 제공 받아 출산전후휴가 미부여, 육아휴직부여 저조, 임신·출산기간 중 해고 의심사업장을 감독대상으로 선정하여 근로감독을 실시(수시)

2. 스마트 근로감독 단계별 추진 방식

- (한국고용정보원) 매월 초 근로자 건강보험·고용보험 정보를 연계·분석하여 근로감독 대상 목록 마련
 - 지방관서에 제공할 자료
 - ① 임신·출산근로자 및 소속 사업장 정보
 - ② 출산 이후 90일 경과시까지 출산휴가급여를 미신청한 근로자 정보
 - ③ 임신·출산기 퇴사한 근로자 정보(육아휴직 중 퇴사자 포함)
 - ※ 임신·출산에 관한 자료제공 요청과 제공받은 자료의 처리를 위한 업무를 한국고용정보원에 위탁(법 시행령안 제21조)

- (한국고용정보원) 임신·출산근로자 소속 사업장에 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도 안내문 발송
 - ※ 근로자 권리 및 사업주 의무사항 안내
 - (지방노동관서) 매월 한국고용정보원로부터 제공*받은 자료를 토대로 모성보호 근로감독 계획 수립·시행
 - * 고용보험시스템의 모성보호(근로감독통계) 매뉴에서 확인
- 한국고용정보원에서 제공한 자료를 기본으로 지도·점검 대상 사업장으로 우선 선정하고, 8개 지방청은 “지역 일·가정양립 협의회”를 통해 추가로 감독사업장 추천받아 실시



관계법령

【 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 】

제31조의2(자료 제공의 요청) 고용노동부장관은 다음 각 호의 업무를 수행하기 위하여 보건복지부장관 또는 「국민건강보험법」에 따른 국민건강보험공단에 같은 법 제50조에 따른 임신·출산 진료비의 신청과 관련된 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 해당 자료의 제공을 요청받은 기관의 장은 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

1. 제3장에 따른 모성 보호에 관한 업무
2. 제3장의2에 따른 일·가정의 양립 지원에 관한 업무
3. 제3장에 따른 모성보호, 제3장의2에 따른 일·가정의 양립 지원에 관한 안내
4. 제31조에 따른 보고 및 검사 등

② 고용노동부장관은 제1항에 따라 제공 받은 자료를 「고용정책기본법」 제15조제3항에 따른 고용보험 전산망을 통하여 처리할 수 있다.

Ⅲ 민간단체 고용평등상담실 운영

1. 개요

- 사업장 내에서 일·가정 양립 지원제도 위반, 고용 상 성차별 및 직장 내 성희롱 등으로 피해 받은 근로자의 고충을 민간단체에서 전문적으로 상담함 (매년 운영비 지원)

2. 민간단체 고용평등상담실 명단(2021)

청별	단체명	대표자	주소	전화번호 (상담전화)
서울청	(사)서울여성노동자회	손영주	서울 마포구 동교로 162-5, 5층	02-3141-9090
	(사)여성노동법률지원센터	최미진	서울 영등포구 당산로 20길 9-4 2층	02-582-5054 (0505-515-5050)
	(사)노동희망	김장민	서울 서대문구 가좌로 77 201호	070-8279-1598
중부청	(사)인천여성노동자회	조성혜	인천 부평구 마장로 39-4 3층	032-524-8831
	(사)부천여성노동자회	김정연	경기 부천시 원미구 중동로 248번길 86, 현해담 704호	032-324-5815
	(사)수원여성노동자회	김경희	경기 수원시 팔달구 효원로 53 두리빌딩 3층	031-246-2080
	(사)안산여성노동자회	이현선	경기 안산시 단원구 고잔로 76, 1107호	031-494-4362
	한국노총 춘천영서지역지부	신동철	강원 춘천시 후석로 440번길 9	033-243-7576

청별	단체명	대표자	주소	전화번호 (상담전화)
부산청	(사)부산여성회	김재민	부산 동래구 연안로 59번길 99	051-506-2590
	(사)마산창원여성노동자회	서향마· 이은주	경남 창원시 성산구 상남로 67 경창상가 5층	055-264-5049
	한국노총 울산지역본부	이준희	울산 남구 돌질로 129 (임시 이전사무실 돌질로 120)	052-261-4493
대구청	(사)대구여성회	남은주	대구 중구 공평로 20길 32 보성빌딩 4층	053-427-4599
	(사)대구여성노동자회	박은정	대구 서구 국제보상로 38길 35	053-428-6340
	(사)경주여성노동자회	윤명희	경북 경주시 황성로 64번길 26	054-744-9071
광주청	(사)광주여성노동자회	김미경	광주 서구 경열로 69-1, 5층	062-361-3028
	(사)전북여성노동자회	신민경	전북 전주시 완산구 장승배기로 300 일암빌딩 2층	063-286-1633
	한국노총 광양지역본부	김성희	전남 광양시 불로로 123 근로자종합복지관	061-792-0365
	(사)제주여민회	이경선, 김영순	제주 용담로 134 3층	064-756-7261
대전청	한국노총 충북지역본부	한기수	충북 청주시 서원구 2순환로 1814-39	043-273-7801
	(사)대전여민회	신희정· 조경임	대전 중구 동서대로 1332번길 9-3	042-226-9790
	한국노총 충남지역본부	고석희	충남 천안시 동남구 충무로 457 근로자복지회관	041-551-9119

III

명예고용평등감독관제도

1. 개요

- 남녀고용평등법 이행에 대한 사업주와 근로자의 관심을 제고하고, 사업장 내 차별 및 성희롱 관행의 자율적인 개선을 유도하기 위해 명예고용평등감독관 제도를 운영

2. 위촉절차

- 사업장의 근로자 중 노사가 추천하는 자를 고용노동부장관이 명예고용평등감독관으로 위촉함

3. 명예고용평등감독관의 업무 (남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제24조)

- 차별 및 직장 내 성희롱 발생시 피해근로자에 대한 상담·조언
- 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도시 참여
- 법령 위반사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고
- 남녀고용평등제도에 대한 홍보·계몽
- 그 밖에 남녀고용평등 실현을 위하여 고용노동부장관이 정하는 업무

4. 사업내용

- 명예고용평등감독관 위촉·지도
- 간담회 및 교육 실시
- 명예고용평등감독관 협의회 구성 및 운영 지도
- 법령 해설 및 홍보자료 제공

5. 지원사항

- 비상근, 무보수 원칙(시행규칙 제16조)
- 신청에 의한 위촉으로 임의제도

IV 직장 내 성희롱 예방

1. 직장 내 성희롱 금지

- 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 금지
- 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력함

2. 직장 내 성희롱 예방교육

- 사업장은 연 1회 1시간 이상 사용자 및 근로자를 대상으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 하며, 자체교육(외부강사 포함)도 가능하고, 고용노동부 지정 예방교육기관으로부터 위탁교육도 가능
- 필수교육내용(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조 제2항)
 - 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차 및 조치기준
 - 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제절차
 - 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

3. 무료강사 지원

- 직장 내 성희롱 예방교육 무료강사 지원
 - 300인 미만 사업장 중 외부 강사 강의를 희망하는 사업장을 대상으로 강사를 무료 지원
 - * 100인 미만 사업장은 지원횟수 제한이 없고, 100인 이상~300인 미만 사업장은 연 1회를 초과한 교육에 대해 지원
 - 해당 지역 지방고용노동관서에 신청하면 강사 지원(강사비는 고용노동부 지원)
 - 예산 범위 내에서 지원 가능
- 신청 : 해당 지역 관할 지방고용노동관서에 우선 신청 가능

V

남녀고용평등 유공자 및 우수기업 포상

1. 개요

- 차별 없고, 일·가정 양립 가능한 고용환경 구축을 위해 노력한 개인 및 기업을 선정하여 남녀고용평등 강조기간(매년 5.25.~5.31)에 포상함

2. 포상대상

- 남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 공이 있는 개인 및 기업

3. 포상규모(2021년)

대상별		총계	훈·포장	대통령표창	국무총리표창	장관표창
		36	2	5	6	23
유공자		12	2	3	2	5
우수 기업	소계	24	-	2	4	18
	남녀고용평등 분야	16	-	2	3	11
	적극적고용 개선조치 분야	8	-	-	1	7

4. 우수기업 지원내용

- 행정적 지원
 - 『남녀고용평등 우수기업 인증마크』 사용(3년간)
 - 지방고용노동관서에서 실시하는 노동관계법령 위반 여부에 대한 정기감독 면제
 - 조달청 물품구매 적격심사시 가산점(2.0점) 부여
 - 조달청 중소기업자간 경쟁물품에 대한 계약이행능력 심사시 가산점(2.0점) 부여
 - 근로자 능력개발비용 대부사업 우선순위 부여
- 우대혜택 유효기간
 - 남녀고용평등우수기업 선정 유효기간은 선정일로부터 3년

5. 신청방법

- 매년 1월 관할 지방고용노동관서에 신청서 접수

VI 적극적 고용개선 조치(AA) 제도

1. 사업개요

- 적극적 고용개선조치(Affirmative Action, 약칭 'AA')란 남녀간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정성을 우대하는 조치

2. 사업내용

- (대상) 근로자 500인 이상 사업장(대규모 기업집단 중 300인 이상 사업장 포함), 전체 공공기관 및 전체 지방공사·공단
- (운영) 규모별(1,000인 이상·미만), 산업별(30개 부문) 평균 여성 고용률 및 여성 관리자 비율 산정
 - 각 부문 평균치의 70% 미만 사업(부진사업장)에 대해 시행계획서 제출평가 → 이행실적 평가 및 이행 지도 → (미이행 시) 명단공표

3. 절차 · 운영

	남녀근로자현황	시행계획서	이행실적보고서
	1년차	2년차	3년차
'19년	직종별·직급별 남녀 근로자현황 제출 및 평가	시행계획서 제출·평가 〈적정, 부분보완, 재작성〉 * 성별임금격차 현황 포함	이행실적보고서 제출 및 평가 〈적정, 보통, 이행촉구〉 * 3년 연속 미달+이행불응 = 명단공표
'20년	직종·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황 제출	시행계획서 제출·평가 〈적정, 부분보완, 재작성〉	이행실적보고서 제출 및 평가 〈적정, 보통, 이행촉구〉 * 3년 연속 미달+이행불응 = 명단공표
'21년	직종·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황 제출	시행계획서 제출·평가 〈적정, 부분보완, 재작성〉	이행실적보고서 제출 및 평가 〈적정, 보통, 이행촉구〉 * 3년 연속 미달+이행불응 = 명단공표

* 운영 프로세스: ① 현황 보고(사업장)→ ② 미달기업 시행계획서 제출(사업장)→ ③ 심사위원회 심사 및 재작성(노사발전재단 등)→ ④ 이행실적 보고서 제출(사업장)→ ⑤ 심사위원회 심사 및 이행보완(노사발전재단 등)→ ⑥ 전문위원회 심사 및 부진기업 명단 공표(고용부)

VII

참 고 자 료

통상임금 관련 참고자료

참고자료
1

모성보호 담당자 교육자료

임금 및 통상임금

2014. 11.

목 차



I ○ 개요

- 1. 모성보호 급여 지급기준 387
- 2. 모성보호 급여 처리 지침 주요 내용 387
- 3. 모성보호 급여 처리 관련 당부 사항 388

II ○ 임금

- 1. 임금의 정의 390
- 2. 임금의 구체적 징표 391
- 3. 판단 사례 394

III ○ 통상임금

- 1. 통상임금의 정의 409
- 2. 통상임금의 구체적 징표 410
- 3. 판단 사례 413
- 4. 산정 방법 418

최근 판례의 내용 422

I 개 요

1 모성보호 급여 지급 기준

■ 출산전후휴가 급여

- 월 통상임금의 100%(상한 135만원), 대규모 기업은 30일분, 우선지원 대상 기업은 90일분 지원

■ 육아휴직 급여

- 월 통상임금의 40%(상한 100만원, 하한 50만원)

※ 월 50만원의 정액제→ 정률제로 변경(2011.1.1)

통상임금에 대한 해석 변경 경과

- 고용노동부 훈령인 통상임금 산정 지침에 따라 통상임금 판단
- 대법원 전원합의체 판결(2013.12.18.)
- 통상임금 노사 지도 지침(2014.1.23.)
- 통상임금 해석 변경에 따른 모성보호 급여 처리 지침 시달(2014.3.13.)

2 모성보호 급여 처리 지침 주요 내용

■ 새로 모성보호 급여 신청을 처리하는 경우

- 신청서 접수일이나 육아휴직 기간 등을 불문하고 판결 이후 처리하는 모든 건에 대하여 변경된 지침(14.1.23)을 적용하여 처리

■ 모성보호 급여가 월별로 분할 지급되고 있는 경우

- 월별로 분할하여 지급하는 중에 처분청이 기 지급된 급여가 잘못된 것을 알게 되었으므로, 민원인을 위하여 직권으로 기 지급분을 경정하여 지급

■ 모성보호 급여 지급이 완료된 경우

- 민원인이 모성보호 급여 지급 결정에 대하여 불복절차(심사청구/재심사청구/행정소송 등)를 밟는 경우(처분일로부터 90일)에 한하여 통상임금을 다시 산정하여 모성보호급여 처리
- 다만, 대법원 전원합의체 판결(13.12.18.) 이후에 마지막 회차를 지급한 경우에는 민원인에게 심사청구 등이 가능함을 담당자가 추가적으로 연락안내하여 심사청구서 등 제출여부를 안내

3 모성보호 급여 처리 관련 당부 사항

■ 통상임금 관련 소송 업무 철저

- 근로복지공단 소속 근로자들이 통상임금 추가지급을 요청하는 소송을 여러 센터에 분산하여 제기 중(현재 14건 진행중, 그 중 3건 피고 패소)
 - 소송 기일 내에 적절히 대응하고, 본부에 보고해 주시기 바라며, 소송 결과에 따라 과거 지급 건에 대하여 추가 지급해야 할 수도 있으니 유념하시기 바람

☞ (1심 판결 요지) 원고가 잔여 육아휴직 급여를 청구한 2014.4.23.에 그 소멸시효 기간인 3년을 경과하였다고 볼 수 없으므로, 여전히 원고의 피고에 대한 잔여 육아휴직 급여 청구권은 존재

■ 통상임금 재산정 업무 철저

- 최근 감사원 감사시 1~2월 육아휴직 급여 초회자에 대하여 조사한 결과 총 10,630명 중 6,081명은 재검토가 이루어지지 않은 상태임
 - 육아휴직이 종료되지 않은 경우를 제외하더라도 30% 정도는 검토가 이루어지지 않았고, 지침 시행일(3.13일) 이후 지급된 모든 건으로 확대하면 그 수는 훨씬 증가할 것으로 추정
- 육아휴직 급여를 계속 지급 중인 경우 마지막 회차 지급 전까지 반드시 통상임금을 다시 산정하여 추가 지급, 마지막 회차까지 지급 완료되었으나 재산정 되지 않은 경우가 있는지 확인하여 재산정 필요

※ 민원인에게 안내 공문을 보냈으나 응답이 없다는 이유로 판단을 방치하는 것은 지침에 반함

■ 통상임금 판단 일관성 유지 필요

- 같은 근로자의 육아휴직 급여에 대하여 두 센터간 통상임금 판단이 달라서 국정 감사에서 지적 받은 적이 있음

명목상 항목	OO센터	XX센터	고용노동부 본부
기본급	○	○	○
식 대	×	×	○
교통비	×	×	○
정기상여금	×	○	○

- 동일한 사업장에 동일한 급여 체계를 가진 근로자의 통상임금은 동일하게 판단이 이루어져야 함
 - 향후, 고용센터에서 통상임금을 정확히 판단하도록 근로계약서, 취업규칙 등 형식적인 자료 외에 급여대장 등을 통해 지급실태, 관행 등을 확인하여 실질적으로 판단하도록 하고
 - 어떠한 항목을 통상임금으로 보았는지를 전산에 기입하여 센터간 정보 공유가 필요하고, 통상임금 재검토 여부에 대하여 전임자 후임자간 인수인계를 철저히 할 것
- ※ 고용보험 전산망에 통상임금 입력을 상세히 할 것

Ⅲ 임금

1 임금의 정의

■ 관련 조문 (근로기준법 제2조제1항제5호)

- “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.

■ 판례의 입장

- “임금”이라 함은 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙, 급여규정, 근로계약, 노동관행 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면 그 명칭 여하를 불문하고 모두 포함¹⁾
 - ➔ 모든 임금은 근로의 대가로서 ‘근로자가 사용자의 지휘를 받으며 근로를 제공하는 것에 대한 보수’를 의미
- 따라서, 현실의 근로를 제공하지 않고 단순히 근로자로서의 지위에 기하여 발생하는 이른바 생활보장적 임금이란 있을 수 없고, 임금을 근로의 제공 대가로 지급받는 교환적 부분과 근로자의 지위에서 받는 생활보장적 부분으로 구별할 법적 근거가 없음²⁾ (임금이분설 폐기)

1) 대법원 1999.9.3. 선고 98다34393 등 판결 참조

2) 대법원 1995.12.21. 선고 94다26721 전원합의체 판결 참조

2

임금의 구체적 징표

(1) 명칭(名稱)이 아닌 성질(性質)을 기준으로 판단해야 함

- 임금은 근로의 대가로 지급된 금품인데, 사용자가 근로자에게 지급하는 금품은 그 명목이 매우 복잡다양하여 근로의 대가인지 여부가 불명확한 경우가 많음
 - 따라서, 임금에 해당되는지 여부는 그 명칭만으로 판단하여서는 아니 되며, 단체협약·취업규칙 등의 내용, 근무 형태, 지급 관행 등을 종합적으로 고려하여 금품의 성질을 기준으로 판단하여야 함³⁾

(2) 근로기준법상 사용자가 근로자에게 지급하는 금품이어야 함

- 명칭이 “임금” 이라 하더라도 그러한 금품을 주고받는 사람이 임금 지급 주체와 객체인 근로기준법상 사용자 및 근로자가 아니면 임금이 아님
 - “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말함(법 제2조제1항제1호)
 - “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말함(법 제2조제1항제2호)

☞ 근로기준법상 근로자성 여부는 계약이 민법상의 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식과 관계없이 사업 또는 사업장에서 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부를 기준으로 판단해야 하고, 종속성 판단은 사용자의 지휘·감독 등 여러 요소를 고려하여 종합적으로 판단하여야 할 것임

3) 1995년 전원합의체 판결에서 임금2분설을 폐기함으로써 통상임금에 속하는지 여부도 임금의 형식적인 명칭이나 지급주기의 장단 등 형식적인 기준에 따라 판단할 것은 아니라고 판시(대법원 2013.12.18. 선고 2012 다89399 전원합의체 판결)

◆ **사용종속관계 판단요건 (대법원 2006.12.7.선고2004다29736 등 판결 참조)**

①업무내용을 사용자가 정하고 ②취업규칙 또는 복무(인사) 규정 등의 적용을 받으며 ③ 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 ④사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 ⑤노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 ⑥노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 ⑦보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항 ⑧근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도 ⑨사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정 받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 할 것임

(3) 임금은 “근로의 대가”로 지급되는 금품이어야 함

■ **사용자에게 지급의무가 지워져 있어야 함**

● 사용자나 근로자에게 지급하는 금품이 임금에 해당하려면 사용자에게 그 금품의 **지급 의무가 있어야 함**

- 사용자에게 지급의무가 있다는 것은 그 지급 여부를 사용자가 **임의적으로 결정할 수 없다는 것**을 의미함⁴⁾

- 그 지급의무의 **발생근거**는 단체협약이나 취업규칙, 급여규정, 근로계약에 의한 것이든, 또는 그 금품의 지급이 사용자의 방참이나 관행에 따라 계속적으로 이루어져 노사 간에 그 지급이 당연한 것으로 여겨질 정도의 관례가 형성된 경우처럼 노동 관행에 의한 것이든 무방함

● 따라서, 금품의 지급이 단체협약·취업규칙 등에 지급조건과 지급시기 등이 정해져 있거나, 지급관행이 생겨 사회통념상 근로자가 당연히 지급받을 수 있다는 기대를 갖게 된 경우에는 일반적으로 임금으로 봄

- 이러한 지급 관행 성립과 관련해서는 반드시 ‘모든 근로자’일 필요는 없으며, ‘일정한 조건 또는 기준에 달한 근로자’에게 지급되는 것도 해당된다고 할 것임

4) 대법원 1997.5.28.선고96누15084

- 반면, 사용자가 지급의무 없이 **은혜적·호의적**으로 지급하는 금품과 사용자의 **재량**에 의해 매년 그 지급시기 및 지급액을 달리하거나 지급되지 아니하는 경우에는,

- 사용자에게 그 지급의무가 확정되는 임금성을 갖는다고 보기 어려울 것임⁵⁾

■ **근로의 제공과 직접적 또는 밀접하게 관련된 금품이어야 함**

- 어떤 금품이 근로의 대가로 지급된 임금인지를 판단함에 있어서 그 금품지급 의무의 발생이 **근로 제공과 직접적으로 관련되거나 그것과 밀접하게 관련된** 것으로 볼 수 있어야 함

- 이러한 관련 없이 그 지급의무의 발생이 **개별 근로자의 특수하고 우연한 사정**에 의하여 좌우되는 경우에는

- 그 금품의 지급이 단체협약·취업규칙·근로계약 등이나 사용자의 방침 등에 의하여 이루어진 것이라 하더라도 그러한 금품은 **근로의 대상으로 지급된 것으로 볼 수 없음**⁶⁾

- 근로자가 특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행함으로써 말미암아 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 **실비변상적 금원** 등은 근로의 대상으로서 지급되는 임금에 포함되지 아니함⁷⁾

☞ 사용자가 근로자에게 지급하는 임금은 계속적·정기적으로 지급되는 것이 통상적이므로 그 지급사유의 발생이 확정되어 있지 않고 일시적으로 지급되는 것은 근로의 제공과 관련 없이 지급되는 것으로 판단 받을 여지가 많기는 하지만, 그렇다고 하여 반드시 계속적·정기적으로 지급되어야만 근로제공과 관련된 것이고 그렇지 않은 것은 근로제공과 무관한 것이라는 논리필연적인 관계가 있는 것은 아니므로, 드물게나마 계속적·정기적으로 지급되는 것이 아니라 하더라도 다른 사정을 종합하여 사용자가 근로자의 근로제공과 관련하여 지급하는 것으로 볼 수 있으면 임금에 해당하고, 이와 달리 어느 금품이 계속적·정기적으로 지급되는 것이라 하더라도 근로의 제공과 관련 없이 지급되는 것이라면 그 금품의 지급이 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 지급의무가 발생한 것이라 하더라도 임금에 포함시킬 수 없을 것이다.(대법원 2006.8.24.선고 2004다35052)

5) 대법원 2003.4.22.선고2003다10650 판결, 2002.6.11.선고2001다16722 판결 등 참조

6) 대법원 1996.5.14.선고95다19256 등 판결 참조

7) 대법원 2006.4.22.선고2003다10650 등 판결 참조

3

판단 사례

(1) 기본급 임금 등

- ❑ 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 지급하기로 정하여진 기본급 임금은 임금에 해당
- ❑ 소정근로시간 또는 법정근로시간에 대하여 정기적·일률적으로 지급하기로 정하여진 고정급 수당도 임금에 해당
 - 주된 업무의 수행과 직접적인 관련 하에 지급되는 경우가 많음

-
- ① 담당업무나 직책의 경중 등에 따라 미리 정하여진 지급조건에 의해 지급하는 수당
 - ② 물가변동이나 직급간의 임금격차 등을 조정하기 위하여 지급하는 수당
 - ③ 기술이나 자격 및 면허증 소지자, 특수작업종사자 등에게 지급하는 수당
 - ④ 특수지역에 근무하는 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하는 수당
 - ⑤ 버스, 택시, 화물자동차, 선박, 항공기 등에 승무하여 운행·조종·항해·항공 등의 업무에 종사하는 자에게 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당
 - ⑥ 생산기술과 능률을 향상시킬 목적으로 매월 일정한 금액을 일률적으로 지급하는 수당 등
-

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
· 정기적인 것 (74다106)	본봉	
· 1년 이상 근속 근로자에게 매 1년 단위로 일정 금액을 가산하여 지급한 경우 은혜적 배려가 아님 (2000다29370)	근속수당	
· 기술직 사원 및 광산 근무 사원에게 일정액의 수당 지급 (90다카19647)	기술수당, 광산근무수당	
· 노사협의회에서 정한 기준에 따라 특수근로 수당의 일종으로 지급한 경우 (90다카19647)	입궤수당	
· 단협에서 정한 기준에 따라 야간근로자에게 지급한 경우 (90다카19647)	생산독려수당	
· 일반적으로 일정액을 정기적, 계속적으로 지급한 경우 (77다300)	연구수당, 학생지도수당	· 실적에 따른 실비변상의 경우

(2) 상여금, 성과급

■ 본래적 의미의 상여는 은혜적, 포상적인 성질의 것임

- 그러나, 산업현장에서 다양하게 운영되고 있는 상여금이 은혜적·포상적 성질의 것인지 또는 후불임금적 성질의 것인지에 대해서는 확일적으로 분류하지 않고 그 실질을 기준으로 판단해야 함

❖ 상여금의 사전적 개념

- ① 상으로 주는 돈이나 물건
- ② 근로자에게 정기 급여와는 별도로 업적이나 공헌도에 따라 주는 돈
 - ☞ 저임금을 보충하기 위한 생계비 보조적, 임금후불적 의미에서 정기적으로 지급되는 등 이미 임금의 일부로 정착된 것으로 볼 수 있다는 견해도 있음

■ 상여금이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있다면 이는 근로의 대가로 지급되는 임금의 성질을 갖는다고 할 것이므로⁸⁾ 이른바 이러한 '정기상여금'은 임금으로 봄

- 근로자의 **근무성적·실적과 관계없이** 예컨대 연간 기본급의 일정%를 특정 시기에 나누어 고정적으로 지급하는 경우
 - 주로 단체협약, 취업규칙 등에 지급조건, 지급액 등을 **사전에 정하여 계속적으로 지급** (근속기간, 징계 등에 따른 일정 지급제한 사유를 두기도 함)
- 또한, 근로자의 **근무성적·실적을 평가하여** 사전에 정해놓은 성과등급(S, A, B 등), 지급대상 범위, 지급액 등에 따라 지급하는 경우
 - 근로자 전체에게 지급하는 총액수는 미리 정해져 있고, 이를 정해진 비율에 따라 나눠 지급하는 형태가 일반적임

8) 대법원 1982.11.23.선고81다카1275, 1983.2.8.선고81다카1140 등. 그러나 관례적으로 지급한 사례가 없고 그 지급사유 발생이 불확정적이고 일시적으로 지급되는 경우 임금이라고 볼 수 없을 것임(대법원 2002.6.11.선고2001다16722) 또한 급여규정이나 단체협약에 규정 없이 매년 임금협약에 의하여 그 지급액, 지급조건 유무 및 그 내용 등이 정해져 온 경우 임금성 부인(대법원 2006.5.26.선고2003다54322)

- 기업 경영성과, 근로자 개인 및 근로자 집단의 근무성과에 따라 결정되는 이른바 '성과상여금(성과급)'은 원칙적으로 임금으로 보기 어려움
 - 그 이유는 지급조건과 지급시기가 단체협약 등에 정하여져 있다고 하더라도 **지급조건**의 충족 여부는 각 성과에 따라 달라지는 것으로서 해당 근로자의 근로제공 자체의 대상이라고 볼 수 없기 때문임⁹⁾
 - 부서 등 **근로자의 집단적 성과나 기업의 경영성과**¹⁰⁾에 따라 결정되어 지급하는 경우 임금으로 보기 어려우며,
 - 그 지급사유의 발생도 **불확정적이고 일시적인** 경우가 일반적이며, 단순히 이러한 방식이 수차례 반복되었다고 하여 이를 지급관행이 성립된 것으로 볼 수는 없을 것임¹¹⁾
 - 근로자 개인의 성과를 측정하여 지급하되, 그 지급조건, 지급액 등이 **사전에 정해져 있지 않고**, 계속적·정기적으로 지급된 바 없이 사용자의 **재량**에 의해 **은혜적·일회적**으로 지급하는 경우 임금으로 보기 어려움
 - 대체로 근로자의 성과는 정성적 지표에 따라 측정되는 경향
 - 그러나, 일정한 기본임금 외에 **주된 업무수행의 정량적 성과**로 인해 산출되는 **성과급(실적급)**을 이미 정해진 **지급조건과 지급액** 등에 의해 지급하는 경우 해당 **성과급(실적급)**은 임금으로 볼 수 있음¹²⁾

* 주로 실적베이스로 임금이 책정되는 영업직·판매직 근로형태에서 많이 나타남

9) 대법원 2004.5.14.선고2001다76328

10) 기업 경영성과는 일반적으로 기업에서 생산성 향상과 성과배분을 위해 노사가 공동 목표를 설정하고 이의 달성 여부를 측정하기 위한 지표로서, 회사가 매반기별 매출수주이익실적 등 경영성과를 종합적으로 분석한 내부품의서를 토대로 그때그때 그 지급여부 및 지급률 등이 결정되는 경우 그 지급사유의 발생이 불확정적이고 일시적이라 할 것임

11) 기업의 내부에 존재하는 특정의 관행이 기업사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 기업의 구성원에 의하여 일반적으로 아무도 이익을 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 기업 내에서 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있어야 함(임금정책과-588, 2005.2.5.)

12) 구두회사 직원의 상품권 판매 실적에 따른 개인포상금(대법원 2002.5.31.선고2001다18127), 자동차 판매회사가 영업사원들에게 매월 자동차 판매수량에 따른 일정비율의 인센티브를 지급하는 경우(대법원 2011.7.14.선고2011다23149)

- 성과·실적의 측정 대상 업무가 **근로자의 주된 업무로서 통상의 근로제공과 관련성이 매우 높은 경우가 많으며**, 근로자의 임금총액에서 해당 성과급이 차지하는 비중이 상당한 경우가 많음
- 성과·실적의 측정지표가 비교적 **정량적**이어서 사용자와 근로자 모두 지급 받게 될 성과급에 대한 **기대와 인식이 명확한 편임**
 - * 별도의 평가과정 없이도 정해진 목표를 달성하면 해당 조건에 따라 지급액이 자동적으로 결정되는 형태 (근로자 전체에 지급하는 총액수는 변동되어 정기상여금과 차이)
- 일반적으로 **지급주기가 매주, 매월 등으로 잦은 편이나**, 연 1회 등 특정 시기에 프로모션을 하면서 그 기간 중 실적을 평가에 지급하는 경우라 하더라도 임금이 아니라고 보기 어려움

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
<p>·임금규정은 “경영실적에 따라 연4회 1회에 통상임금의 100퍼센트 이내의 상여금을 줄 수 있다”로 규정하고 있으나 단협에 “공사는 경영실적에 따라 연4회 1회에 통상 임금의 100퍼센트 이내의 상여금을 준다” 고 규정하고 있고, 경영실적이 적자이거나 흑자이거나에 관계없이 1964년 이래 실제로 그 직원들에게 매3개월마다 1회 1년에 4회씩 통상임금의 100퍼센트에 해당하는 상여금을 계속 지급함으로써 그 지급이 관례화되어 있다면 근로에 상응한 대가로서 정기적, 제도적으로 지급되는 임금의 일종으로 보아야 함 (76다502)</p>	<p>정기상여금</p>	
<p>·회사가 양호한 생산능률과 경영실적을 실현 하였을 때에는 이사회 승인을 얻어 전 종업원에게 상여수당을 지급한다”고 규정하고 있으며, 피고 회사가 원고들을 포함한 소속 종업원들에게 1년에 기본 급여의 400퍼센트에 해당하는 금액을 계속 지급하여 온 경우 상여금은 경영실적에 따라 단순히 불확정적, 은혜적으로 지급된 것이 아니라 종업원에 대한 근로의 대가인 임금의 일종 (79다2120 판결)</p>		

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
<p>·상여수당은 근무성적 등에 따라 그 지급률이 다를 뿐 지급조건 등을 미리 정하였거나 또는 실례에 의하여 매 임금 지급기일마다 정기적으로 지급하여 온 것이라면 통상근로의 대상으로 지급된 임금으로 보는 것이 타당함 (1978.4.18. 법무 811-7811)</p>	<p>근로자의 근무성적 등에 대한 평가를 통해 지급되는 상여금</p>	
<p>·월 기본운행 횟수를 초과하는 운행횟수 1회당 2만원씩 계산해 지급하기로 정하고 정기적으로 지급되는 금품이라면 지급명칭과는 상관없이 개인의 업무실적에 따라 차등 지급되는 업적급 성격의 금품 (근로조건지도과-3859. 2008.9.18.)</p>	<p>업적급</p>	<p>·목표달성 또는 경영이익의 발생여부에 따라 지급기준, 시기, 금액이 확정되는 경우는 이익의 공유 또는 성과의 배당 성격</p>
<p>·단협, 취업규칙, 근로계약 등에 근로조건외 하나로서 지급의무가 미리 명시되어 있지 않더라도 관례적으로 일정액을 계속 지급하여 온 사실이 인정되는 경우</p>	<p>주식지원금</p>	<p>·단협, 취업규칙, 근로계약 등에 근로조건외 하나로서 지급의무가 미리 명시되어 있지 않고 관례적 지급이 아닌 1회에 한하여 일시적 지원된 경우 (임금 68207-63. 1998.2.16)</p>
<p>·단협, 취업규칙 등에 미리 지급조건 등을 정해 계속적·정기적으로 지급되는 경우</p>	<p>인센티브 성과급</p>	<p>·각 공기업의 전년도 경영 실적 평가결과에 따라 비로소 지급여부 및 지급액이 결정되는 경우 그 지급사유가 불확정적 (근로기준과-1038. 2010.9.30)</p>
	<p>증권회사 영업직원의 영업실적에 따른 성과급</p>	<p>·근로자 개인의 실적에 따라 결정되는 성과급은 지급조건과 지급시기가 단협에 정하여져 있다고 하더라도 지급조건 충족여부는 근로자 개인의 실적에 따라 달라지는 것으로서 근로자의 근로제공 자체의 대상이라고 볼 수 없으므로 임금에 해당한다고 볼 수 없음 (2001다76328)</p>

입금 인정	금품 명칭	입금 불인정
	<p>광고유치 리베이트</p>	<p>· 광고수주업무는 취재기자의 업무능력보다는 광고주와의 친분관계에 따라 결정되고, 리베이트는 관계유지를 위한 접대비 또는 기밀비 성격으로서 광고수준에 따른 실비 변상적 금품(임금 68220-815.1998.12.5)</p>
<p>· 회사가 매년 같은 시기에 같은 비율에 따라 지급하는 것이 아니라 피고가 일방적으로 정한 지급시기와 지급액수, 지급 기준에 따라 지급하지만 상품권 판매는 구두류 제품 판매를 주업으로 하는 회사가 역점을 두는 사업으로 직원들이 상품권 판매를 위하여 하는 영업 활동은 근로의 일부라고 볼 수 있으며 포상금은 근로의 대가로 지급되는 것으로 보아야 하고 그 지급이 해마다 지급 시기는 다르나 매년 한 두 차례 시행되는 것이 관례화되어 있고, 해마다 미리 지급기준과 지급비율을 정하고 그에 따라 계산된 포상금을 지급하여 왔다면 은혜적인 금부라고 할 수 없음 (2001다18127 판결)</p>	<p>구두회사 직원의 상품권 판매실적에 따른 개인 포상금</p>	
<p>· 인센티브 지급규정이나 영업 프로모션 등으로 정한 지급기준과 지급시기에 따라 인센티브를 지급하여 왔고, 영업사원들이 차량판매를 위하여 하는 영업활동은 회사에 대하여 제공하는 근로의 일부라 볼 수 있어 인센티브는 근로의 대가로 지급되는 것이며, 인센티브의 지급이 매월 정기적·계속적으로 이루어지고, 지급기준 등 요건에 맞는 실적을 달성하였다면 그 실적에 따른 인센티브의 지급을 거절할 수 없을 것이며, 인센티브를 일률적으로 임금으로 보지 않을 경우 인센티브만으로 급여를 지급받기로 한 근로자는 근로를 제공하되 근로의 대상으로서의 임금은 없는 것이 되고 퇴직금도 전혀 받을 수 없게 되는 불합리한 결과가 초래될 것인 점 등에 비추어 위 인센티브는 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 해당함 (2011다23149 판결)</p>	<p>자동차 판매회사 영업사원에 대한 인센티브</p>	

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
	기업의 경영성과에 따른 성과급	<ul style="list-style-type: none"> · 목표달성 성과금은 매년 노사간 합의로 그 구체적 지급조건이 정해지며 그 해의 생산실적에 따라 지급 여부나 지급률이 달라질 수 있는 것이지만 생산실적과 무관하게 계속적·정기적으로 지급된 것이라고 볼 수 없어 회사에 지급의무가 있는 것이 아니므로 위 성과금은 평균임금에 산입될 수 없음 (2004다41217)
	부서별 성과에 따른 성과급	<ul style="list-style-type: none"> · 팀별 목표 달성여부에 따라 지급여부가 정하여지는 팀 인센티브는 개인적으로 지급되는 것이 아니거나 은혜적인 급부에 불과하여 평균임금에 포함될 수 없다고 보아야 할 것임 (수원지법 2011.1.28. 선고2009나33003)
<ul style="list-style-type: none"> · 단합, 취업규칙 등에 지급조건과 지급시기 등이 정해져 있거나 지급관행이 생긴 경우 - 경영 관행은 일종의 사실인 관습으로서 보통 경영 내에서 동일한 형태 내지 급부가 사실적으로 반복됨으로써 그것이 청구권의 성립근거가 되는 경우 		<ul style="list-style-type: none"> · 당해 연도 경영실적에 따라 지급되는 특별성과상여금이 단 1회 지급되었을 뿐이고 장래 계속 지급될지 여부가 불확실하여 계속적·정기적으로 지급된다고 할 수 없다면 그 특별성과상여금은 근로의 대가인 임금으로 볼 수 없음 (97다18936)
<ul style="list-style-type: none"> · 특별상여금이 일시적, 불확정적으로 지급되는 것이라 할지라도 급여규정과 단체협약 등에서 퇴직금 산정의 기초가 되는 평균임금에 특별상여금을 포함시키는 것으로 규정하고 있는 이상 이를 포함시키는 것이 타당 (99다71276) 	특별성과 상여금	
<ul style="list-style-type: none"> · 급여규정이나 단체협약에 규정된 바 없이 매년 임금협약 시 노사간 합의로 그 지급여부나 구체적인 지급기준 등이 정해졌고 지급기준이 거의 매년 달라 그 지급액이 확정되어 있다고 보기 어려운 점, 무분규 등의 지급조건이 부과된 점 등을 고려하면 경영성과급은 		<ul style="list-style-type: none"> · '95년말에 기본급의 100%를 특별성과급으로 지급받았고 '96년 지급될 특별성과급에 관하여는 사업계획이 초과될 때 지급하도록 지급조건이 부가되어 있을 뿐만 아니라 구체적인 지급기준, 액수, 시기 등에 관해 아무런 규정이 없는 경우 (2001다16722)

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
<p>계속적·정기적으로 지급되어 온 것으로서 근로계약이나 노동관행 등에 의하여 지급의무가 지워져 있는 것으로 보기 어려움 (2003다 54322 판결)</p>		<p>·경영성과에 따라 지급되는 성과급이 비록 수차례에 걸쳐 반복적으로 지급되었다 할지라도 관행이 아닌 경영 성과에 따른 것 (임금 68207-38, 2000.1.19)</p>
	<p>자산운영에 따른 성과급</p>	<p>·자산운영결과 평균수익률을 초과하면 초과이익의 일정 비율을 성과급 형태로 지급하기로 정한 경우는 그 지급 사유의 발생이 불확정적이거나 일시적인 것 (임금 68207-78, 2002.2.5)</p>
	<p>이익분배금</p>	<p>·연간 경영이익이 발생하는 경우에는 내부품의 절차를 거쳐 이를 각 사업부서별로 평가하여 지급기준, 금액 등을 확정해 지급하는 경우 (임금 68207-134, 2002.2.28)</p>

(3) 복리후생적·생활보조적 금품 (각종 수당 등)

■ 임금인 경우

● 복리후생적·생활보조적 금품이라 하더라도 **계속적·정기적·일률적**으로 지급되고, 단체협약·취업규칙·근로계약 및 그밖에 관련 규정에 의하여 사용자에게 그 **지급 의무가 지워져 있는 경우에는** 근로의 대가인 임금임

- 복리후생적·생활보조적 금품도 전 근로자가 아닌 일정 요건의 일부 근로자에게 지급되거나 특정 지급조건에 따라 차등적으로 지급되더라도 임금으로 봄
- 그 명칭이나 현물 지급 여부에 관계없음

* (명칭 예시) 식대, 교통비, 체력단련비, 하기휴가비, 명절귀향비, 가족수당 등

■ 임금이 아닌 경우

● 단체협약·취업규칙·근로계약 등이나 사용자의 방침에 의하여 지급의무가 있다 하더라도 **개별 근로자의 특수하고 우연한 사정**에 의하여 좌우되는 경우에는 근로의 대상으로 지급되었다고 볼 수 없음¹³⁾

* (명칭 예시) 결혼축의금, 조의금 등

● 사용자가 **지급 의무 없이 은혜적, 의례적, 호의적**으로 근로자에게 지급하는 금품은 임금이 아님

* (명칭 예시) 격려금, 위로금, 포상금 등

● 근로자가 **특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행함**으로 말미암아 추가로 소요되는 비용을 변상하기 위하여 지급되는 이른바 **실비변상적 금품**은 근로의 대상으로 지급되는 것이라고 볼 수 없음¹⁴⁾

* (명칭 예시) 출장비, 일숙직수당 등

13) 대법원 1995.5.12. 선고94다55934

14) 대법원 1990.11.9. 선고90다카4683

입금 인정	금품 명칭	입금 불인정
<ul style="list-style-type: none"> · 일정 기준을 방침으로 세워 정기적, 계속적으로 지급. 현금으로 지급하다가 나중에 전표나 식권으로 지급 (90다카19647) 	식대 (식권) 간식대 중식대	<ul style="list-style-type: none"> · 구내 근로자와 달리 출장 근로자의 경우를 고려해 일률적으로 지급한 식대에 더해 추가로 지급한 부분은 실비 변상적 금품(97다18936)
<ul style="list-style-type: none"> · 계속적, 정기적으로 봉급에 가산하여 지급해 온 식대, 간식대 등 (81다697) 		<ul style="list-style-type: none"> · 식권이 2일간 유효하고 식사를 하지 않은 경우 현금이나 다른 물품으로 대체할 수 없는 경우 (2000다29370) · 중식대를 현물로 제공하고 식사를 하지 않는 근로자에게 식비에 상응하는 현금이나 다른 물품을 지급하지 않는 경우
<ul style="list-style-type: none"> · 급여규정에 반드시 명시되어 있지 않아도 정기적, 제도적으로 지급 · 직급에 따라 일률적으로 지급되고, 지급되지 아니한 사람에게는 출퇴근 차량이 제공되는 경우 (91다37522) 	출퇴근 교통비	
<ul style="list-style-type: none"> · 계속적, 정기적으로 봉급에 가산하여 지급 	출장비	<ul style="list-style-type: none"> · 운전원 개인 비용 지출에 따른 비용 부담 해소 목적, 사유가 있을 경우 그때 그때 지급, 구체적 지급기준이 지역이나 지점 특성에 따라 달라지는 경우 (97다18936)
<ul style="list-style-type: none"> · 전 직원 또는 일정 직급을 기준으로 일률적으로 지급 (2000다18127) 	차량보조금 차량유지비	<ul style="list-style-type: none"> · 차량 보유를 조건으로 지급되었거나 개인 소유의 차량을 업무용으로 사용하는데 필요한 비용을 보조하기 위해 지급된 경우 (94다55934)
<ul style="list-style-type: none"> · 1회당 지급기준을 정하고 매월 임금지급일에 계속적, 정기적으로 지급 (96누15084) 	차량운행 수당	<ul style="list-style-type: none"> · 장거리 운행으로 인하여 추가소요되는 비용을 보전하여 주려는 경우에는 실비 변상적 성격
<ul style="list-style-type: none"> · 지급의무 발생이 근로제공과 직접적으로 관련되거나 근로제공과 밀접하게 관련된 것으로 볼 수 있는 경우 (근로기준과-517, 2011.1.31.) 	직급보조비	<ul style="list-style-type: none"> · 특정 직위를 담당함에 따라 소요되는 내부 직원의 격려, 기관간 협의, 기타 직무 관련 소규모 지출 등 업무수행에 따른 비용을 충당하기 위해 사용되는 경비일 경우 실비변상적 성격

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
<ul style="list-style-type: none"> ·종업원이 하기휴가를 실시하였는지 여부에 관계없이 단협에 따라 일률적으로 지급 (95다19256) ·단협에 따라 전 사원들에게 매년 일정액의 하기휴가비를 지급한 경우 (2004다41217) 	하기휴가비	
<ul style="list-style-type: none"> ·단협에 의하여 사용자에게 지급 의무가 지워져 있고, 전체 또는 일정요건에 해당하는 근로자에게 일률적 지급 (2003다54322) ·단협에 따라 전 사원들에게 매년 일정액의 설·추석 휴가비를 지급한 경우 (2004다41217) 	설·추석 귀향비 (휴가비)	
<ul style="list-style-type: none"> ·노사합의에 따라 연 소정액을 전 근로자에게 지급 (92다20316) - 전체 근로자가 아닌 일정 요건에 해당하는 근로자에게만 지급해도 임금임 	체력단련비	
<ul style="list-style-type: none"> ·단협 등에 따라 사용자에게 지급 의무가 지워져 있고, 일정 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 - 부양가족이 있는 근로자에게만 지급 되어도 임금 (84다카1409, 90다카19647, 91다5587, 93다26168, 200다18127, 2004다41217) 	가족수당	
<ul style="list-style-type: none"> ·단협 등에 따라 사용자에게 지급 의무가 지워져 있고, 일정 요건에 해당하는 근로자에게 일률적으로 지급하는 경우 - 학생인 자녀가 있는 근로자에게만 지급되어도 임금 	학비보조금	<ul style="list-style-type: none"> ·학교별로 다른 공납금 고지서 등을 기준으로 지급하는 것을 조건으로 정해 각 사례별로 지급액이 달라지는 경우 은혜적·호의적 금품
<ul style="list-style-type: none"> ·일·숙직근무의 태양이 그 내용과 질에 있어서 통상근무의 태양과 마찬가지로 인정될 때에는 통상의 근로로 보아야 함 (90다카13465) 	일·숙직수당	<ul style="list-style-type: none"> ·전체적으로 보아 근로의 밀도가 낮은 대기성의 단속적 업무에 해당할 경우 (90다카13465) ·당일의 식비 등으로 소비되는 실비변상 성질을 띤 경우 (90다카10312)

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
<ul style="list-style-type: none"> ·매년 일정액에 상당하는 생활 용품을 선택하게 하고 그 초과되는 금액을 임금에서 공제하는 방식으로 현물로 지급한 경우 (2003다54322) 	<p>후생용품비</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ·노사합의에 따라 일정액의 선물비를 책정한 후 그에 상응하는 선물을 현품으로 지급한 경우 (2004다41217, 2004다13762) ·전 근로자에게 매년 그에 해당하는 물품 내지 금전적 이득이 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급액이 확정되어 있으며 단협에 의해 그 지급이 의무화되어 있는 경우(2005다53996) 	<p>선물비</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ·특별생산격려금이 당초 노동쟁의 조정결과 합의된 사항으로서 경영성과를 감안하여 1회에 한하기로 하였더라도 이후 경영실적 변동과 관계없이 정기적·계속적·일률적으로 지급한 경우 (2001다53950) 	<p>축하금 격려금</p>	<ul style="list-style-type: none"> ·금원의 지급 동기나 경위, 지급사유가 미리 확정되지 아니하고 지급조건을 회사가 임의로 정한 경우 (93다4649)
<ul style="list-style-type: none"> ·일반적인 위로금 지급이 단협 등에 정해져 있고 관례적으로 지급되어 근로자에게 지급받을 수 있다는 기대가 형성된 경우 	<p>위로금</p>	<ul style="list-style-type: none"> ·퇴직금 지급의무가 없는 근로자에게 재량에 따라 위로금 명목의 금품을 지급한 경우 (임금근로시간정책팀-247, 2006.2.2.)
<ul style="list-style-type: none"> ·직원들이 상품권 판매를 위한 영업활동을 하고 그 결과에 따라 포상금을 지급하는 사례에 관해 (2000다18127) - 사용자가 일방적으로 지급하지만, 영업활동은 근로의 일부로 포상금은 근로의 대가 - 지급시기가 달라도 매년 1, 2차례 시행이 관례화되는 등 사용자가 그 지급을 거절할 수 없는 정황이 있는 경우 	<p>개인포상금</p>	<ul style="list-style-type: none"> ·사용자가 일방적으로 정한 지급시기, 지급액수, 지급기준에 따라 지급 (우발적, 일시적 지급)

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
<ul style="list-style-type: none"> · 해외수당은 해외근무자에 대해 해외지역수당과는 별도로 직급에 관계없이 일률적으로 20만원 (2013가합40082) 	해외근무수당	<ul style="list-style-type: none"> · 국외 주재 직원으로 근무하는 동안 지급 받은 급여 가운데 동등한 직급 호봉의 국내직원 급여를 초과하는 부분은 실비 변상 또는 해외근무라는 특수한 사정에 따라 임시로 지급받은 것임 (90다카4683)
<ul style="list-style-type: none"> · 근로의 제공과 밀접하게 관련되어 근로의 대가로서의 성질을 가지고 임협에 의해 그 지급의무가 지워져 있는 경우 (2005다53996) 	안전보건비	
	안전장려금	<ul style="list-style-type: none"> · 매년 무사고 안전도 평가목표 달성 여부 등에 따라 지급 대상자가 결정되어 지급 사유가 불확정적이고, 그간 1회 지급에 그쳤을 경우
<ul style="list-style-type: none"> · 사용자가 일괄관리 배분하는 경우 	봉사료	<ul style="list-style-type: none"> · 카지노 영업장의 고객이 자의에 의해 직접 직원들에게 지급한 봉사료를 근로자들이 자율적으로 분배한 경우 (98다46198)
<ul style="list-style-type: none"> · 근로의 대가로서 단협 등에 따라 사용자에게 지급의무가 지워져 있는 경우 	목욕비	<ul style="list-style-type: none"> · 특수한 근무조건이나 환경에서 직무를 수행함에 따라 매일 목욕을 해야 하므로 그 비용을 변상하기 위한 경우 (임금정책과-898, 2004.3.20.)
	어학수당	<ul style="list-style-type: none"> · 호텔업이라는 사업특성상 직원의 어학능력을 고취시킬 목적으로 매 2년마다 어학시험을 실시하고 시험우수자에 한해 지급한 경우(임금근로시간정책팀-1820, 2007.5.14.)
	육성회에서 지급하는 금원·교재 연구비	<ul style="list-style-type: none"> · 육성회는 피고의 지배하에 있는 단체라고 볼 수 없고 여기서 지급하는 것은 임금으로 보기 어려움 (73다498) · 피고법인의 지배하에 있지 않은 기성회에서 지출하는 교재연구비는 근로의 대가로 볼 수 없음 (75다872)

(4) 그밖에 금품

■ 법정수당 등 법에 따라 사용자에게 지급의무가 부과된 금품

- 「근로기준법」과 「근로자의 날 제정에 관한 법률」 등에 의하여 지급되는 **연장근로수당, 야간근로수당, 휴일근로수당, 연차유급휴가미사용수당** 등은 임금에 해당함
- 해고예고수당, 재해보상금, 귀향여비, 부당해고 기간 중 정상 근무했다면 받을 수 있었던 임금상당액, 휴업수당, 출산전후휴가급여 등은 현실적 근로제공 없이 사용자로부터 지급되는 것으로서 **손해보상의 성격**을 갖거나 생활권 보장·지원을 위한 **부조제도의 변형**이므로 임금에 해당되지 않음

■ 보험료, 세금의 사용자 부담분

- 사회보험료의 사용자 부담분은 근로의 대상이 아니므로 임금이 아님

■ 운전사의 자유로운 처분에 맡겨진 초과운송수입금

- 초과운송수입금과 같이 운전자 개인의 수입으로 되는 부분 또는 그 성격으로 보아 근로의 대가인 임금에 해당

■ 근로시간 면제자에 지급하는 급여

- 노조법 제24조제2항에 따른 근로시간 면제자에 지급하는 급여는 노조 전임자 급여 지원 금지 규정에 대한 예외 특례의 성질을 고려하여 임금으로 보지 아니함¹⁵⁾

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
·근로자 부담분을 포함해 임금으로 지급하였더라도 그와 별개로 사용자가 복리 후생적 차원에서 추가로 근로자 부담분을 대납한 경우, 복리 후생금품도 임금 ·근로자 부담분을 빼고 임금으로 지급하고 사용자가 이를 대납한 경우에도 부담분을 근로자에게 지급한 후 근로자가 납부하게 하는 것과 다르지 않음	사회보험료	·의료보험법 규정 등에 의한 사용자 부담분은 근로의 대상이 아님(92다30801)

15) 노조 전임자에게 지급하는 급여의 경우에도 임금으로 보지 아니함

임금 인정	금품 명칭	임금 불인정
<p>·단협에 의해 전 근로자를 피보험자로 하여 개인연금보험에 가입한 후 매월 그 보험료 전부를 대납하였고 근로소득세까지 원천징수한 경우 (2004다13762)</p>	<p>단체개인연금보험료</p>	
<p>·사용자가 직원의 자동차 보험료를 대신 납부한 경우</p>	<p>운전자보험금</p>	<p>·노조가 단협에 따라 교통사고 발생시 생활안정 도모 위해 매월 기금 형식으로 지급받은 돈을 조합원들에게 운전자보험금 명목으로 분배한 경우 (2000다29370)</p>
	<p>임금상당액 휴업수당 해고예고수당</p>	<p>·근로자가 현실로서 제공한 근로의 대가가 아니며, 사용자 귀책사유에 따른 배상·보상책임의 성격</p>
<p>·운송회사가 근로형태의 특수성과 계산의 편의 등을 고려하여 하루의 운송수입금 중 회사에 납입하는 일정액의 사납금을 공제한 잔액을 그 운전자 개인의 수입으로 하여 자유로운 처분에 맡겨 왔다면 그 성격으로 보아 근로의 대가인 임금에 해당 (2002다4399)</p>	<p>초과운송수입금</p>	
	<p>근로시간 면제자 지급 금품</p>	<p>·노조법 제24조제4항에 따라 근로시간면제자가 근로시간면제 합의서에서 명시한 근로시간 면제활동 범위 내에서 지급받은 매월 급여에 대해서는 같은 조 제2항의 전임자 급여지원 금지 규정에 대한 예외 특례의 성질을 가지므로 근로시간면제자에게 지급되는 금품의 성격은 제2항에 따른 급여로 해석(근로개선정책과-5388,2011.12.20)</p>
	<p>노조전임자 지급 금품</p>	<p>·노조 전임자의 근로제공의무가 면제되고 원칙적으로 사용자의 임금지급 의무도 면제된다는 점에서 휴직 상태에 있는 근로자와 유사하고, 따라서 사용자가 단체협약 등에 따라 노동조합 전임자에게 일정한 금원을 지급한다고 하더라도 이를 근로의 대가인 임금이라고 할 수 없음 (97다54727)</p>

Ⅲ 통상임금

1 통상임금의 정의

■ 관련 조문 (근로기준법시행령 제6조제1항)

- “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 말함

☞ 소정근로란 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 한 근로로서 소정근로시간 외에 이루어지는 연장근로 등에 대치되는 개념

☞ 총 근로란 실제로 제공된 근로 전체를 의미하는 것이 아니라 근로시간과 상관없이 생산량이나 실적에 따라 임금이 결정되는 이른바 도급제 방식에 있어서 근로자가 제공하기로 한 근로를 말함

- 해고예고수당(제26조), 휴업수당(제46조), 연장·야간·휴일근로가산수당(제56조), 연차휴가수당(제60조), 기타 법에 유급으로 표시된 보상(제55조 등)의 산정기초

■ 판례의 입장 (대법원 2013.12.18.선고2012다89399, 2012다94643 전원합의체 판결)

- 대법원은 “통상임금”을 “근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로인 소정근로(도급근로자의 경우에는 총 근로)의 대가로 지급하기로 약정한 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금”이라 정의

- 어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준이 아닌, 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 함

- 통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금이므로 근로계약에 따른 소정근로시간에 통상적으로 제공하는 근로의 가치를 금전적으로 평가한 것이어야 함 (소정근로의 대가)

- 따라서, 근로계약에서 정한 근로가 아닌 특별한 근로(예: 초과근로)를 제공하고 추가로 지급받은 임금은 통상임금이 아님
- 또한, 통상임금에 해당하려면 근로자가 실제로 초과근로를 제공하기 전에 미리 확정되어 있어야 함

2

통상임금의 구체적 징표

(1) 소정근로의 대가

- 소정근로의 대가는 “근로자가 소정근로시간에 통상적으로 제공하기로 정한 근로에 관하여 사용자와 근로자가 지급하기로 약정한 금품”
- 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 소정근로시간의 근로와는 관련 없이 지급받는 임금

- 다만, 약정한 금품이 소정근로시간에 근무한 직후나 그로부터 가까운 시일 내에 지급되지 아니하였다고 하여 소정근로의 대가가 아니라고 할 수 없음

(2) 정기성

- 정기성은 미리 정해진 일정한 기간마다 정기적으로 지급되는지 여부에 관한 것
 - 1개월을 초과하는 기간마다 지급되더라도 일정한 간격을 두고 계속적으로 지급되는 것이면 통상임금이 될 수 있음
 - 이에 따라 근로기준법 시행령 제6조제1항의 정의규정 중 “시간급·일급·주급·월급 금액” 등은 다양한 기간을 단위로 산정·지급되는 임금의 형태를 예시한 것으로 해석해야 함

(3) 일률성

- 일률성은 ‘모든 근로자’에게 지급되는 것뿐만 아니라 ‘**일정한 조건 또는 기준에 달한 모든 근로자**’에게 지급되는 것도 포함하는 개념
- ‘**일정한 조건 또는 기준**’은 작업 내용이나 기술, 경력, 근속기간 등과 같이 **소정근로의 가치 평가와 관련된 조건**이어야 함

【‘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 해당됨

(4) 고정성

- 고정성은 **초과근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 사전에 이미 확정되어 있는 것**이어야 함
- 고정적 임금은 명칭을 묻지 않고, 소정근로시간을 근무한 근로자가 그 다음 날에 퇴직한다 하더라도 **근로의 대가로 당연하고도 확정적으로 지급받게 되는 최소한의 임금을** 말함
- 고정성 판단기준: 사전확정성
 - 초과근로를 제공할 당시에 그 지급 여부가 업적, 성과 기타의 ‘**추가적인 조건에 관계없이**’ 지급될 것이 확정되어 있는지 여부를 기준으로 판단해야 함
 - ‘**추가적 조건**’이란 ‘**초과근무를 제공하는 시점**’에 성취 여부가 불분명한 조건을 의미함

- 따라서, 근로제공 이외에 추가적인 조건이 충족되어야 지급되는 임금이나, 그 충족 여부에 따라 지급액이 달라지는 임금 부분은 고정성이 결여되었다고 봄
- 다만, 지급액 중 **추가적인 조건에 따라 달라지지 않는 부분만큼은 고정성을 인정함**
- 실제 근무성적에 따라 지급 여부나 지급액이 달라지는 **성과급**과 같은 임금은 고정성이 없어 통상임금이 될 수 없는 대표적인 경우임
- 다만, 이 경우에도 **최소한도로 보장되는 부분만큼은** 근무성과와 무관하게 누구나 받을 수 있는 고정적인 것이므로 통상임금이 될 수 있음
- **특정 시점에 재직 중인 근로자에게 지급되는 임금**은 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때 그 근로자가 그 특정시점에 재직하고 있을지 여부가 불확실하므로 **고정성이 없음**

☞ 야간, 휴일, 연장근무 등 초과근로수당 산정 등의 기준이 되는 통상임금이 되기 위해서는, 초과근무를 하는 시점에서 보았을 때, 근로계약에서 정한 근로의 대가로 지급될 어떤 항목의 임금이, 일정한 주기에 따라 정기적으로 지급이 되고(정기성), ‘모든 근로자’나 ‘근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준에 해당하는 모든 근로자’에게 일률적으로 지급이 되며(일률성), 그 지급 여부가 업적이나 성과 기타 추가적인 조건과 관계없이 ‘사전에 이미 확정되어 있는 것’(고정성)이어야 하는데, 이러한 요건을 갖추면 그 명칭과 관계없이 통상임금에 해당함

3

판단 사례

(1) 근속기간에 따라 달라지는 임금 (근속수당 등)

- 지급여부나 지급금액이 근속기간에 따라 달라지는 경우로서 통상임금에 해당함
 - * (예시) 몇 년 이상 근속해야 지급하거나, 근속기간에 따라 임금계산방법이 다르거나 지급액이 달라지는 임금
 - (일률성 인정) 근속기간은 일률성 요건 중 ‘근로와 관련된 일정한 조건 또는 기준’에 해당
 - (고정성 인정) 초과근로를 하는 시점에서 보았을 때 그 근로자의 근속기간이 얼마나 되는지는 이미 확정되어 있음

(2) 근무일수에 따라 달라지는 임금

- 매 근무일마다 일정액을 지급하기로 한 임금은 통상임금에 해당함
 - * (예시) 근무일수에 따라 일할계산해서 지급되는 임금
 - (고정성 인정) 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있음
- 일정 근무일수를 채워야만 지급되는 임금은 통상임금이 아님
 - * (예시) 월 15일 이상 근무해야만 지급되는 임금
 - (고정성 부정) 소정근로 제공 외에 일정 근무일 충족이라는 추가적 조건을 성취하여야 하는바, 연장·야간·휴일 근로를 제공하는 시점에서 금액을 확정할 수 없기 때문에 고정성을 인정하기 어려움
- 일정 근무일수에 따라 계산방법 또는 지급액이 달라지는 임금
 - * (예시) 근무일수가 15일 이상이면 특정명목의 급여를 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 그 급여를 일할 계산하여 지급하는 경우

● 소정근로를 제공하면 적어도 일정액 이상의 임금이 지급될 것이 확정되어 있는 최소한도의 범위에서는 고정성을 인정할 수 있음

- 위 예시에서 최소한 일할 계산되는 금액 한도는 통상임금에 해당함

구분	지급조건	통상임금 여부
1	<ul style="list-style-type: none"> ○ 짝수월에 지급하되, 지급 월 이전 2개월 간의 근무기간에 따라 지급 • 2개월 만근: 100% 지급 • 1.5개월 이상 2개월 미만: 75% 지급 • 1개월 이상 1.5개월 미만: 50% 지급 • 0.5개월 이상 1개월 미만: 25% • 0.5개월 미만 근무: 부지급 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 통상임금 X - 근무일수에 따라 지급액이 달라지는 경우로서 0.5개월 미만 근무 시 부지급하는 등 감액비율이 일할계산 비율보다 크므로 고정성 부정
2	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상여금 지급 제외자 • 분기당 2/3미만 근무한자 • 분기에 3회 이상 무단결근한 자 • 음주, 도박, 기물파괴, 풍기문란, 운수사업 위반자, 불성실 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 통상임금 X - 3회 이상 무단결근, 음주·도박 등 불성실 근로자를 지급대상자에서 제외하는 것은 개인적 특수성으로 보아 일률성 인정 - 다만, 분기당 2/3미만 근무한자를 지급제외자로 규정함은 고정성이 부정됨
3	<ul style="list-style-type: none"> • 지각 및 조퇴가 10회 이상인 경우 10% 지급 정지, 매 10회 증가시마다 10%씩 추가로 지급 정지 • 무단 결근 3일 이상 시 20%, 5일 이상 시 50%, 10일 이상 시 75%, 15일 이상 시 100% 지급 정지 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 통상임금 X - 근무일수에 따라 지급액이 달라지는 경우로서 0.5개월 미만 근무 시 부지급하는 등 감액비율이 일할계산 비율보다 크므로 고정성 부정
4	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상여금 지급제외자 • 유·무결, 미승인 결근, 조합활동 무급시간, 파업, 휴업, 사직대기, 휴직, 정직, 노조 전임기간 등으로 근무일수가 15일 미만인 근로자 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 통상임금 X - 휴직, 정직 등 일부 열거한 사정은 일용 개인적 특수성으로 볼 수 있으나, - 전체 취지상 열거한 사유는 예시에 불과하고 열거한 사유에 관계 없이 근무일수가 15일 미만인 경우 지급을 제한하는 것으로 해석되어 고정성 부정

(3) 근무실적에 좌우되는 임금 (성과급 등)

- 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급여부나 지급액이 정해지는 임금, 즉 일반적인 성과급은 통상임금이 아님

 - 다만, 근무실적에 관하여 최하등급을 받더라도 지급받을 수 있는 그 최소한도의 임금은 통상임금에 해당
 - * (예시) 근무실적을 A, B, C로 평가하여 최하 C등급에도 100만원의 성과급을 지급한다면, 최소 100만원은 보장되므로 100만원만큼만 통상임금에 해당됨(나머지는 통상임금 아님)

- 근로자의 전년도 업무 실적에 따라 당해 연도에 지급 여부나 지급액을 정하는 임금은 통상임금에 해당함

 - (고정성 인정) 초과근무를 제공하는 시점인 당해 연도에는 그 성과급 등의 지급 여부나 지급액이 확정되어 있으므로 고정성이 인정됨
 - * (예시) 성과연봉
 - (고정성 부정) 보통 전년도에 지급할 것을 그 지급시기만 늦춘 것에 불과하다고 볼만한 특별한 사정이 있는 경우에는 일반적인 성과급과 마찬가지로 고정성을 인정할 수 없음

(4) 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급되는 임금

- 소정근로를 했는지 여부와는 관계없이 지급일 기타 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은 통상임금이 아님

 - * (예시) 전합 판결(설·추석상여금 등), 부산고법 2014.1.8.선고2012나7816(정기상여금)
 - (소정근로의 대가 부정) 근로와 무관하게 재직만이 지급조건
 - (고정성 부정) 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때 그 근로자가 그 특정 시점에 재직하고 있을지 여부는 불확실함

- 특정 시점에 퇴직하더라도 그 근무일수에 따라 달라지는 임금은 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 통상임금에 해당함

 - * (예시) 퇴직 시 일할 계산하여 지급하기로 한 경우

- (고정성 인정) 특정 시점 전에 퇴직하더라도 그 근무일수에 비례한 만큼의 임금이 지급되는 경우에는 근무일수에 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성이 부정되지 않음

(5) 특수한 기술, 경력 등을 조건으로 하는 임금 (자격수당 등)

- 특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 등이 지급의 조건으로 부가되어 있는 경우로서 통상임금에 해당함

* (예시) 특정 자격증 또는 기술을 보유한 경우 지급하는 수당

- (고정성 인정) 초과근로를 제공하는 시점에서 보았을 때 특수한 기술의 보유나 특정한 경력의 구비 여부는 기왕에 확정된 사실이므로 고정성이 인정됨

임금유형별 통상임금 여부 정리



임금명목	임금의 특징	통상임금 해당여부
기술수당	기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당(자격수당, 면허수당 등)	통상임금○
근속수당	근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	통상임금○
가족수당	부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금× (근로와 무관한 조건)
	부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당 분	통상임금○ (명목만 가족수당, 일률성 인정)
성과급	근무실적을 평가하여 지급여부나 지급액이 결정되는 임금	통상임금× (조건에 좌우됨, 고정성 인정×)
	최소한도가 보장되는 성과급	그 최소한도만큼만 통상임금○ (그 만큼은 일률적, 고정적 지급)
상여금	정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)
특정시점에 재직 시 에만 지급되는 금품	특정시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품 (명절귀향비나 휴가비의 경우 그러한 경우가 많음)	통상임금× (근로의 대가×, 고정성×)
	특정시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	통상임금○ (근무일수 비례하여 지급되는 한도에서는 고정성○)

* 출처: 대법원 전원합의체 판결('13.12.18) 보도자료

4

산정 방법

(1) 기본 원칙

- 통상임금은 「근로기준법」에 따른 법정 수당 등의 지급을 위한 기준임금이므로 **시간급 금액으로 산정함을 원칙으로 함**
- 시간급 금액으로 산정할 경우에는 「근로기준법 시행령」 제6조제2항에서 규정한 방법에 따라 산정된 금액으로 함

근로기준법 시행령 제6조제2항

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 주의 통상임금 산정 기준시간 수(소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간)로 나눈 금액
4. 월급 금액으로 정한 임금은 그 금액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수(주의 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. 도급금액으로 정한 임금은 그 임금 산정 기간에서 도급제에 따라 계산된 임금의 총액을 해당 임금 산정 기간(임금 마감일이 있는 경우에는 임금 마감 기간을 말한다)의 총 근로시간 수로 나눈 금액
7. 근로자가 받는 임금이 제1호부터 제6호까지의 규정에서 정한 둘 이상의 임금으로 되어 있는 경우에는 제1호부터 제6호까지의 규정에 따라 각각 산정된 금액을 합산한 금액

(2) 임금 지급형태별 통상임금 산정방법

■ 시간급·일급·주급·월급·도급 금액으로 정한 임금

- 「근로기준법 시행령」 제6조제2항 제1호부터 제4호, 제6호에서 정한 방법에 따라 산정

■ 연간 금액으로 정한 임금

- 「근로기준법 시행령」 제6조제2항 제5호의 규정을 준용하여 산정
 - 즉, 연간 지급총액을 **연간 통상임금 산정 기준시간 수***로 나눈 금액
 - * 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간
 - 연간 통상임금 산정 기준시간 수(1주 40시간, 1일 8시간 근무 시):
(주 소정근로시간 40시간+유급주휴 8시간)×52주+1일 = **2,504시간**

- ❖ <예시1> 연간 월 기본급(120만원)의 600%를 매 짝수 월에 100%씩 나누어 지급하는 정기상여금의 경우
⇒ 7,200,000원÷2,504시간 = 2,875.39원
- ❖ <예시2> 근무실적을 평가하여 연간 최소 100만원의 성과급을 지급하는 경우
⇒ 1,000,000원÷2,504시간 = 399.36원

■ 분기 또는 반기 금액으로 정한 임금

- 「근로기준법 시행령」 제6조제2항 제5호의 규정을 준용하여 산정
 - 즉, 분기 또는 반기의 지급총액을 해당 기간 통상임금 산정 기준시간 수*로 나눈 금액
 - * 주의 소정근로시간과 소정근로시간 외에 유급으로 처리되는 시간을 합산한 시간에 1년 동안의 평균 주의 수를 곱한 시간을 분기(4) 또는 반기(2)로 나눈 시간
 - 분기 통상임금 산정 기준시간 수(1주 40시간, 1일 8시간 근무 시):
(주당 소정근로시간 40시간+유급주휴 8시간)×52주+1일÷4 = **626시간**
 - 반기 통상임금 산정 기준시간 수(1주 40시간, 1일 8시간 근무 시):
(주당 소정근로시간 40시간+유급주휴 8시간)×52주+1일÷2 = **1,252시간**

- ❖ <예시1> 지급률(금액)이 연간단위로 정해져 있지 않고 매 분기에 180만원을 지급하는 정기상여금의 경우
 $\Rightarrow 1,800,000\text{원} \div 626\text{시간} = 2,875.39\text{원}$
- ❖ <예시2> 지급금액이 연간 단위로 정해져 있지 않고 매 반기마다 50만원을 지급하는 경우 수당의 경우
 $\Rightarrow 500,000\text{원} \div 1,252\text{시간} = 399.36\text{원}$

■ 근무일수에 따라 지급되는 임금

- 매 근무일마다 일정액을 지급하기로 정한 임금은 「근로기준법 시행령」 제6조 제2항 제2호의 규정을 준용하여 산정

- 즉, 일급 금액을 1일의 소정근로시간 수로 나눈 금액

- ❖ <예시> 근무일마다 1일 5,000원의 식대를 지급하는 경우
 $\Rightarrow 5,000\text{원} \div 8\text{시간}(1\text{일 소정근로시간 수}) = 625\text{원}$

- 월급 금액으로 정해져 있으면서 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급되는 임금은 「근로기준법 시행령」 제6조제2항 제4호의 규정을 준용하여 월의 통상임금 산정 기준시간 수로 나눈 금액으로 함

- ❖ <예시> 식대 15만원을 일할 계산하여 근무일수에 따라 지급하는 경우의 통상임금 산정방법
 \Rightarrow 월급 금액을 월의 통상임금 산정기준시간 수로 나눈 금액
 $150,000\text{원} \div 209\text{시간} = 717.70\text{원}$

■ 최소 일할 계산하여 지급되는 임금

- 일정 근무일수 이상이면 전액 지급하고 일정근무 일수 미만이면 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급하는 임금은 「근로기준법 시행령」 제6조제2항 제4호의 규정을 준용하여 지급 전액을 월의 통상임금 산정 기준시간 수로 나눈 금액으로 함

- ❖ <예시> 근무일수가 15일 이상이면 15만원을 전액 지급하고, 15일 미만이면 근무일수에 따라 일할 지급하는 경우
 \Rightarrow 지급 전액을 월의 통상임금 산정기준시간 수로 나눈 금액
 $150,000\text{원} \div 209\text{시간} = 717.70\text{원}$

■ 둘 이상의 임금이 혼합되어 있는 경우

- 「근로기준법 시행령」 제6조제2항 제7호의 규정에 따라 각각 시간급으로 산정된 금액을 합산한 금액

- ❖ <예시> 기본급 월 120만원, 연간 기본급의 600%의 정기상여금을 짝수 월에 지급, 근무일에 따라 식대 5,000원을 지급하는 경우 통상임금 산정방법
- 기본급(월급 금액) 통상임금: $1,200,000\text{원} \div 209\text{시간} = 5,741.62\text{원}$
 - 정기상여금(연간 금액) 통상임금: $7,200,000 \div 2,504\text{시간} = 2,875.39\text{원}$
 - 식대(일급 금액) 통상임금: $5,000\text{원} \div 8\text{시간} = 625\text{원}$
- ⇒ 통상임금 총액: $5,741.62\text{원} + 2,875.39\text{원} + 625\text{원} = 9,242.01\text{원}$

최근 판례의 내용



사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
대법원 2013.12.18. 2012다94643 2012다89399	정기상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 연 600%를 짝수달마다 100%씩 지급 · 근속기간이 2개월을 초과한 근로자에게는 전액, 근속기간이 1개월~2개월인 근로자나 휴직자 등에게는 해당구간별 비율로 지급 · 퇴직 시 근무일수에 따라 일 할계산하여 지급 	(통상임금 ○) 중간퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 지급
	김장보너스	<ul style="list-style-type: none"> · 단합에 “회사는 김장철에 김장보너스를 지급하며, 지급금액은 노사협의하여 지급한다”고 정하고 있고, 이에 따라 김장보너스는 지급 직전에 노사협의를 통해 정해졌는데 매년 금액이 달리 정해져왔음 	(통상임금 ×) 지급액이 사전에 확정되어 있다고 볼 수 없음
	설·추석 상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 각 50%씩 지급일 현재 6개월 이상 휴직 중인 자를 제외하고는 재직 중인 근로자 전원에게 일률적으로 지급하는 한편, 지급일 전에 퇴직한 근로자에게는 미지급 	(통상임금 ×) 지급일 기타 특정시점에 재직자에게만 지급
	하기휴가비 선물비 생일자지원금	<ul style="list-style-type: none"> · (하기휴가비) 하기 휴가 시 500,000원 정액을 지급일에 재직하는 근로자에 한하여 지급 · (선물비) 연 2회 각 100,000원씩 지급 · (생일자지원금) 연 1회 30,000원 상당 문화상품권 	(통상임금 ×) 지급일 기타 특정시점에 재직자에게만 지급
	개인연금 지원금 단체보험료	<ul style="list-style-type: none"> · (개인연금지원금) 5년~10년: 월 15,000원, 10년~15년: 20,000원, 15년~20년: 월 25,000원, 20년이상: 월 30,000원의 개인연금을 회사가 보험회사에 납입 · (단체보험료) 월 10,000원의 단체보험료를 회사가 대납 	(통상임금 ×) 지급일 기타 특정시점에 재직자에게만 지급 (관행)
부산고법 2014.1.8. 2012나7816	정기상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 입사 1년 이상 근속한 자에 한하여 월 만근임금에 대하여 1년에 380%를 지급하되 연 4회 95%씩 분할 지급하면서 지급기준일 현재 재직자에 한한다고 단체협약에 규정 	(통상임금 ×) 지급일 기타 특정시점에 재직자에게만 지급

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
	하기휴가비	· 1년이상 근무한 운전기사에 한하여 230,000원 지급	(통상임금 ○) 정기적·일률적·고정적으로 지급
	무사고 수당	· 월 14일 만근 근무자에게 61,000원 기준으로 사고 발생여부와 관계없이 근무실수에 따라 지급	(통상임금 ○) 근무일수에 따라 지급
	장기근속 수당	· 2년 이상 근속자에게 10,000원을 기준으로 1년마다 10,000원씩 만근에 관계없이 가산하여 지급	(통상임금 ○) 정기적·일률적·고정적으로 지급
	만근수당	· 월 14일 이상 근무한 경우 만근 수당 45,175원 지급	(통상임금 ×) 일정근무일수를 채워야만 지급
	교통비	· 1일 1,400원을 출근일수에 따라 지급	(통상임금 ○) 근무일수에 따라 지급
대법원 2014.1.29. 2012다18281	휴가비 설·추석귀향비 설·추석 선물 추석 유티켓	단체협약 등에 정한 바에 따라 그 소속 근로자들에게 매년 하기 휴가시에 일정액의 휴가비를, 설날과 추석에 귀향비와 일정액 상당의 선물을, 추석에 일정액 상당의 유티켓을 각 지급	(통상임금 ×) 해당 지급일 전에 퇴사한 근로자에 대해서는 휴가비 등을 지급하지 아니하는 관행 확립
부천시원 2014.4.11. 2012가합 9620	근속수당 (정규직)	· 임원을 제외한 일반직 직원에게 근무연수에 따라 5만원~10만원씩 지급하면서 20년 이상 1만원, 25년 이상 3만원의 가산금을 더하여 지급	(통상임금 ○) 일정한 요건을 충족 하는 모든 근로자 에게 근무 성적에 관계없이 지급
	위험근무 수당	· 직무의 내용에 따라 갑종과 을종으로 나누어 실제 근무한 시간에 따라 일할계산 지급	(통상임금 ○) 미리 정한 지급 기준 및 지급액에 따라 고정적·일률적으로 지급

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
	상여수당	<ul style="list-style-type: none"> · 기본급의 400%에 해당하는 상여수당을 분기마다 각 100%씩 임금 지급일에 지급 · 봉급지급일수가 15일미만인 근로자에게는 지급하지 않고 근무기간이 3월 미만인 근로자에게는 월말 계산하여 지급 	(통상임금 ○) 봉급지급일수가 15일 이상에 해당하는 모든 근로자에게 정기적·일률적·고정적으로 지급
	근속수당 (상용직)	· 근속연수가 만 3년에서 7년 이상인 근로자에게 각 월 1만원~5만원 지급	(통상임금 ○) 실제 근무성적에 상관없이 정기적·일률적으로 지급
	중식비	· 15일 이상 근무한 상용직 근로자에게 월 8만원씩 지급	
	명절휴가비	· 명절을 기준으로 30일 이상 근무한 자에게 기본급의 100%를 명절휴가비를 설·추석에 각 50%씩 지급	
순천지원 2014.4.23. 2011가합 3368	정기상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 2개월에 1회씩 지급 · 지급일 이전에 입사, 복직, 휴직, 퇴직하는 자에게는 일할계산하여 지급 	(통상임금 ○) 소정근로를 제공하면 지급이 확정
	휴가비 선물비 명절귀향비	<ul style="list-style-type: none"> · (휴가비) 연 1회 30만원 · (선물비<이발비, 간식비>)) 매월 1회 2만원 · (명절귀향비) 설·추석에 각 15만원 상당의 상품권 · 지급일에 재직 중인 근로자에게만 지급 	(통상임금 ×) 지급일에 재직 중일 것이 자격요건으로 부가
인천지법 2014.4.24. 2013가단 206541	상여금 특별수당	<ul style="list-style-type: none"> · 단체협약 및 임금협정에서 해당 월 24일 이상 근무자에게만 매월 상여금(519,904원) 및 특별수당 지급 · 실제 월 24일 미만 근무자에게는 미지급 	(통상임금 ×) 일정근무일수 채워야만 지급
부천지원 2014.5.20. 2012가합 9606	상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 기본임금의 300%를 매월 임금지급시 분할지급 · 6개월 이상인 정사원에게만 지급 · 3개월 수습자, 휴직, 정직, 직위해제처분 시 미지급 · 퇴직자에게는 일할계산하여 지급 	(통상임금 ○) 근속기간에 따른 차등 지급은 소정근로의 가치와 관련된 것이고 휴직, 복직은 개인적 특수성을 고려한 것으로 일률성 인정됨. 퇴직 시 일할계산

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
	교통비	· 임금 협약에 따라 매월 110,000원씩 지급	(통상임금 ○) 정기적·일률적·고정적으로 지급
	현금취급수당	· 매월 근무일 22일 기준으로 급수에 따라 A급 6만6천원, B급 5만5천원, C급 4만4천원 등, D급 3만3천원을 실근무일수에 따라 지급	(통상임금 ○) 근무일수에 따라 지급
	식비	· 임금협약에 따라 매월 7만7천원씩 지급 · 구내식당에서 식사를 하는 경우 식사대금을 공제하고 나머지 금액을 식비로 지급	(통상임금 ○) 구내식당 이용대금을 공제한 것은 계산의 편의
대법원 2014.5.29. 2012다116871	정기상여금	· 2, 4, 5, 6, 8, 10, 12월 말일에 지급 · 근속기간별 차등 지급(1~3개월 미만 50%, 3~6개월미만 70%, 6개월 이상 100%) · 복직자는 복직일이 상여금 지급 15일 전인 경우 100%, 15일 미만인 경우 일할계산 · 규정은 없지만 퇴직자에게 일할계산 지급해 음	(통상임금 ○) 복직자에게 차등지급은 개인적인 특수성을 고려한 것으로 일률성 부정되지 아니함
	개인연금보험료	· 매월 4만원씩 지급일에 재직 중인 근로자에게 지급	(통상임금 ×) 지급일에 재직 중인 근로자
	하기휴가비	· 연1회 통상임금 50%를 지급일에 재직 중인 근로자에게 지급	(통상임금 ×) 지급일에 재직 중인 근로자
	귀성여비 및 설추석상품권	· 귀성여비는 각 60만원, · 설추석상품권은 각 15만씩 복지포인트로 지급 · 지급일에 재직 중인 근로자에게만 지급	(통상임금 ×) 지급일에 재직 중인 근로자에게 지급
대법원 2014.5.29. 2012다 115786	설·추석귀성비	· 상여금과 별도로 설·추석에 각 귀성비로 567,900원 지급 · 2, 4, 5, 6, 8, 10, 12월 말일에 통상임금에 30시간분의 통상시급을 가산한 상여금을 지급 · 상여금은 퇴직 시 근무일수에 비례하여 지급하였으나, 설추석귀성비는 퇴직한 근로자는 지급 대상이 아님	(통상임금 ×) 퇴직자에게 지급된 실태나 관행 등이 있었다고 인정하기 어려움

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
서울중앙 2014.5.29. 2012가합 33469	상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 단체협약과 급여규정이 정하는 바에 따라 짝수월에 기본급과 근속수당을 합한 금액을 기준으로 각 100%씩 총 600%를 근속기간별 차등 지급 · 퇴직자에게는 해당 월의 근무일수에 따라, 휴직자에 대하여도 일정한 기준에 따라 일할계산하여 지급 	(통상임금 ○) 중간퇴직자에게도 근무일수에 비례하여 지급
	캐빈어학수당	<ul style="list-style-type: none"> · 승급시마다 외국어능력을 평가하고 그 성적에 따라 1~3급까지 어학자격 부여 · 매월 3급 1만원, 2급 2만원, 1급 3만원 지급 	(통상임금 ×) 시험성적에 따라 지급여부 및 지급액이 달라짐
서울남부 2014.6.13. 2103가합 13751	업적금	매년 3월 전년도 성과에 대해 차등 지급 (최하 등급은 표준업적금의 50% 보장)	(통상임금 ○) 최하등급에 해당하는 금액만큼만 통상임금에 해당
	정기상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 2개월간 근무실적에 따라 차등지급 · 2개월 만근자 100%, 3/4 이상 근무자 75%, 1/2 이상 근무자 50%, 1/4 이상 근무자 25%, 25% 미만 근무자에게는 부지급 · 결근·퇴직자의 경우도 위 기준에 따라 지급 · 설·추석 상여는 재직자에 한해 지급 	(통상임금 ×) 일정 근무일수를 채워야만 지급되거나 재직자에게만 지급
	교통비	· 인천국제공항에 출퇴근하는 직원들의 편의를 위해 출근일수당 12,000원(출퇴근 각 6,000원씩)을 익월 15일에 그 달에 재직 중인 자에 한하여 지급	(통상임금 ×) 재직자에게만 지급
	급식비	· 출근한 근로자들에게 한하여 식권 제공하고 식사를 하지 않더라도 현금 또는 다른 물품으로 지급하지 않음	(임금 ×) 실비변상적 금품으로서 임금에 해당하지 아니함
	개인연금 보험료	<ul style="list-style-type: none"> · 근로자가 개별적으로 가입한 후 회사에 지급을 신청하면 매월 5만원의 보험료를 지원 · 개인연금보험에 가입하지 않은 경우에는 보험료를 지원하지 않았고 그에 상응하는 금원도 지급하지 아니함 	(통상임금 ×) 소정근로의 가치 평가와 관련이 없는 조건으로 차등지급하므로 일률성 부정

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
부여군법원 2014.6.13. 2013가소 1507	근속수당	· 근속연수 1년에 대하여 15,000원을 가산 지급 · 당해 월 근무자에 한해 지급	(통상임금 ○) 소정근로를 제공하면 일정한 액의 근속수당이 확정적으로 지급
	운전자 보험료	· 회사가 운전직 근로자의 운전자보험을 가입하고 월 1인당 23,000원의 보험료는 회사가 부담 · 임금으로 볼 수 없으며 퇴직금 산정 시 포함하지 않는다고 규정	(통상임금 ○) 소정근로를 제공하면 지급될 것이 확정
	승무수당	· 운전직 근로자에게 실 승무시 1일 5,120원 지급	(통상임금 ○) 근무일수에 따라 지급
	CCTV수당	· 실 승무시 1일 5,000원 · 임금으로 볼 수 없으며 퇴직금 산정 시 포함하지 않는다고 규정	
	상여금	· 일당액의 66일분을 연 6회에 793,760씩 격월 분할하여 지급 · 2개월 미만 근무자는 월할 계산하여 지급	(통상임금 ○) 근무성과와 관계없이 일정한 시기에 지급이 확정
목포지원 2014.6.26. 2013가합 10579	승무수당 CCTV수당 연초대	· 대형버스 운전원에 한함	(통상임금 ○) 만근하지 아니한 경우에는 그에 상응하는 액수를 감액
		· (승무수당) 1일 6,576원	
		· (CCTV수당) 1일 50,00원	
	· (연초대) 1일 1,500원		
상여금	· (대형) 정액 40만원을 기준으로 연 600%로 하되 짝수월에 100%씩 지급 · (중형) 설·추석에 각 20만원씩 지급 · 지급일 현재 계속 근무하고 있는 자로서 6개월 이상 근속한 자에 한함	(통상임금 ×) 지급일에 재직 중일 것이 자격요건으로 부가	

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
대법원 2014.6.26 2014다5002	장기근속수당	연봉제 직원을 제외한 5년 이상 근무한 직원에 대하여 근무연수에 따라 장기근속수당을 지급	(통상임금 ○) 연봉제 적용 대상 이외의 직원에게 정기적·일률적·고정적으로 지급
	급식보조비	매월 일정 금액을 보수지급일에 지급하고, 근무기간이 1월 미만인 경우에는 일할계산하여 지급	(통상임금 ○) 근무일수에 따라 지급
	자가운전비 교통보조비	근무기간이 1월 미만인 경우에는 일할계산하여 지급하며, 전용차량을 제공하는 직원에게는 자가운전자 차량유지비나 교통비를 지급하지 않음	(통상임금 ○) 근무일수에 따라 지급
	직급보조비	보수규정이나 복리후생관리규정에 관련 내용이 규정되어 있지 않으며, 청구서 또는 1차 영수증(지급명세서)을 첨부하여야 하고, 급여지급명세서에 직급보조비 항목이 따로 존재하지 않고 매달 초에 각 부서에서 청구 시 직원에게 지급	(통상임금 ×) 실비변상적 성격의 금원
복지포인트	단체보험에 의무적으로 가입하고 나머지는 정해진 물품 또는 용역을 구매하면서 직접 사용하도록 함	(통상임금 ○) 정기적·일률적·고정적으로 지급	
부산동부 2014.7.1. 2014가단 3896	정기상여금 특별상여금	<ul style="list-style-type: none"> · (정기상여금) 매 짝수월에 연간 기본급의 850%를 균등 분할 · (특별상여금)설·추석에 각 200,000원씩 지급 · 명문의 규정은 없으나 각 해당 지급일 이전 퇴직자에게는 지급하지 아니함 	(통상임금 ×) 각 해당지급일에 제직하고 있는 자에 한하여 지급
	능률수당	<ul style="list-style-type: none"> · 직급에 따른 업적평가결과에 기초하여 등급별 차등 지급 · A등급 5만원, B등급 4만원, C등급 3만원 · 만근여부와 관계없이 매월 지급 	(통상임금 ○) 적어도 3만원은 정기적·일률적으로 당연히 지급되는 고정적인 임금

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
광주지법 2013가합 54767 2014.7.10.	상여수당	<ul style="list-style-type: none"> · 매년 기본급의 200%를 4~5회로 분할하여 재직 중인 근로자에게 지급 · 신규임용, 휴직, 복직, 직위해제, 징계 및 퇴직자에게는 근무일수에 따라 일할 계산 지급 	(통상임금 ○) 지급일 전 퇴직자에게 근무일수에 따라 일할계산 지급
	조정수당	<ul style="list-style-type: none"> · '05년경 탄력적 근로시간제를 도입 시 신설 · 3급 이하 전직원에게 임용일 기준으로 일할계산하여 지급 · 통상근무자 6.75%, 역무근무자 7.8%, 심야근무자 7.14%, 승무근무자 8.19%의 비율로 지급 	(통상임금 ○) 근무형태가 같은 같은 직원에게 동일한 금액 지급
	대우수당	<ul style="list-style-type: none"> · 월 중에 해당직급 6년 근속에 이를 경우 일할 계산 지급 · 교육, 출장, 공상휴직 등의 사유로 근무하지 아니한 일수에 대하여 감하여 지급 	(통상임금 ○) 휴직, 징계처분 등으로 감액 하더라도 일률성이 부정되지 않음
	급식보조비 교통비	<ul style="list-style-type: none"> · (급식보조비) 매월 12만원을 임용일을 기준으로 일할 계산 지급 · (교통비) 매월 10만원을 임용일을 기준으로 일할 계산 지급 	(통상임금 ○) 소정근로 제공시 근무성적과 무관하게 지급이 확정
	맞춤형복지비	<ul style="list-style-type: none"> · 맞춤형 복지제도 운영계획에 따라 매년 연초에 1회 카드 포인트 형식으로 일괄 지급 · 퇴직자가 퇴직시 미사용한 포인트는 모두 환수 	(통상임금 ○) 미사용 포인트 환수는 맞춤형 복지비의 지급 방법에 따른 사용 상의 제약에 불과
대법원 2014.8.20. 2013다10017	상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 6개월을 초과하여 근무한 자에게 매월 33만원의 상여금을, 1년 이상 근무한 자에게는 1년마다 1만원씩을 가산한 근속수당을 지급 · 월 13일 이상 승무(만근)한 근로자에게만 지급 	(통상임금 ×) 일정 근무일수를 채워야만 지급
	교통비	<ul style="list-style-type: none"> · 임금협정에 따라 모든 승무원들에게 1일 2천원씩 지급 	(통상임금 ○) 근무일수에 따라 지급

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
서울남부 2014.8.22. 2013가합 3928	정기상여금 특별상여금	<ul style="list-style-type: none"> · 상여금은 연 800%을 지급하여 각 지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급 · (정기상여금) 짝수월에 각 100%씩 지급하며, 2개월 이상 근무자 100%, 1~2개월 50% 지급, 1개월 미만근무자 미지급 · (특별상여금) 설추석에 지급하며, 3개월 이상 근무자 100%, 2~3개월 60%, 1~2개월 30%, 1개월 미만근무자 미지급 	(통상임금 ×) 지급일에 재직 중일 것이 자격 요건으로 부가
	개인연금 보험료	<ul style="list-style-type: none"> · 개별적으로 개인연금보험에 가입한 후 보험료 신청 · 회사가 보험회사에 매월 말일 5만원 납부 · 지급일 전에 퇴직한 근로자에게는 미지급 	
서울중앙 2014.8.22. 2013가합 40082	기술수당	· 기술수당은 직급에 따라 차등 지급 (1급 35,000원, 2급 30,000원, 3급 25,000원)	(통상임금 ○) 기술, 자격, 면허 또는 특수직업에 종사하거나 열악한 지역에 근무하는 경우 특수한 고정적 근로를 제공하는 경우로 일률성이 인정됨
	기술자격수당	· 기술자격수당은 기술자격종 종류 및 급수에 따라 1만원에서 12만원까지 차등 지급	
	출납수당	· 출납수당은 금전출납직원에게 매월 2만원 지급	
	벽지수당	· 벽지수당은 제주도 근무시 15만원, 울릉도 근무시 228,000원을 지급	(통상임금 ○) 소정근로의 가치 평가와 관련된 직급 또는 근속 기간별로 금액을 차등하여 매월 지급
	현장수당	· 현장수당은 지역 또는 지급에 따라 263,000원에서 483,000원 차등지급	
	책임수당	· 책임수당은 대리에서 부장까지 10,000원에서 50,000원까지 직급에 따라 차등 지급	
	직급수당	· 직급수당은 매월 10,000원에서 50,000원까지 지급에 따라 차등 지급	
	근속수당	· 근속수당은 만 5년 이상 근속한 조합원에 대해 근속년수에 따라 차등 지급	
전산실근무수당	· 전산실 근무수당은 1년 이상 재직한 자들을 대상으로 직급별로 매월 차등 지급		

사건번호	금품명칭	지급조건	통상임금 여부
	휴가비	· 휴가비는 매년 1회 국내 근로자에게 200,000원, 해외근로자에게는 300,000원을 7월에 지급	(통상임금 ○) 정기적·일률적 고정적으로 지급
	복지수당	· 복지수당은 근로자 모두에게 매월 3만원 지급	
	교통비	· 통근버스 운행하면서 통근버스의 운행이 어려운 노선의 경우 월 7만5천원의 교통비 지급	(통상임금 ○) 실비변상 명목으로 볼 수 없음
	해외수당	· 해외수당은 해외근무자에 대해 해외지역수당과는 별도로 직급에 관계없이 일률적으로 20만원 지급	(통상임금 ○) 해외근무규정에 급여로 정해져 있으며, 특수한 지역근무라는 기준으로 지급
	해외기술수당	· 해외에 근무하는 기술직원에게 지급	
	식대	· 본사는 중식 무상 제공 · 현장은 식대 24,500원으로 정해져 있으나 현금으로 지급한 것이 아니라 그에 상당한 식사 및 간식을 제공하고 식사를 하지 않는 경우 현금이나 다른 물품으로 지급하지 않음	
	해외근무수당 지역수당	· 해외근무수당은 해외급여액이 국내급여액 대비 1.8배가 되도록 지급하는 금액 · 지역수당은 해외급여액이 국내급여액의 동남아 1.9배, 중동 2배가 되도록 지급하는 금액	(통상임금 ×) 해외근무지역의 환율, 물가수준, 생활비용 등을 반영한 것으로 실비변상적 급여
서울중앙 2014.10.17 2011가합 130127	상여금	· 연간 기본급의 500%를 매월 장려수당으로 지급 하되, 매월 50% 지급 · 설·추석에는 위 장려수당을 포함하여 각각 75%씩 지급 · 상여금 지급일 이전 입사·복직·휴직·퇴직하는 경우 일할계산 지급	(통상임금 ○) 중도 입·퇴직자에게 근무일수에 따라 일할계산 지급

**모성보호 급여 차액
지급 관련
대법원 판결에 따른
처리 지침**

참고자료
2

모성보호 급여 차액 지급 관련 대법원 판결에 따른 처리 지침

〈15.8.24. 고용노동부 여성고용정책과〉

1. 추진 배경

- 통상임금 판단기준에 대한 대법원 판결*('13.12.18)에 따른 모성보호 급여의 차액 청구기간**에 대한 소송에서 우리부 패소(대법원 판결, '15.6.24)[참고1: 관련규정]
- 이에 소송 이외의 유사 권에 대해서도 이번 판결법리를 적용해 지급하기로 결정함에 따라 지급 방식에 대한 지침을 마련할 필요
 - * 통상임금이란 '근로계약에서 정한 근로를 제공하면 확정적으로 지급되는 임금'으로서 그 객관적 성질이 정기성·일률성·고정성을 갖춰야 함
 - ** (피고: 우리부) 불복기간(90일) 도과 시 신청 불가 vs. (원고: 수급자) 소멸시효(3년) 내에는 신청 가능하다고 봄

2. 기본 요건 및 원칙

- ① (청구 주체) 아래의 요건을 모두 충족하는 수급자에 대해 지급
 - a) '13.12.18 이전 출산휴가 또는 육아휴직 급여 수급을 완료하여 변경된 통상임금 판단기준에 따라 급여를 지급받지 못했어야 함
 - b) 급여 수급 당시 상한액(출산휴가 월 135만원, 육아휴직 월 100만원)을 받지 못했고 변경된 통상임금 판단기준에 따라 통상임금이 늘어나야 함
 - c) 차액을 청구하는 시점*에 급여에 대한 청구권이 존재하는 수급자
 - * 기존 수급자가 차액 청구 신청서를 지방고용노동관서에 접수(방문, 우편, 팩스, 이메일 가능)하는 시점을 말하며, 문서 수리 후 접수 처리 지연으로 소멸시효가 도과되지 않도록 유의해야 함
- ② (청구 내용) 통상임금 판단기준에 대한 대법원 전원합의체 판결('13.12.18) 이후 기준으로 통상임금을 재산정하여 급여를 추가 지급할 것을 요청(방문/우편/팩스 접수)
 - * 구비서류: 신청서[참고2:], 통상임금 산정 관련 서류, 이의제기 관련 서류(필요시)
- ③ (산정 기준) 기 시달된 '통상임금 노사지도 지침('14.1.23)'에 따라 급여 재산정 후 차액 추가 지급
 - * 단, 통상임금 재산정 시 복지포인트는 제외하여(통상임금성 불인정) 추가 지급

- ④ **(소송 진행) 현재 진행 중인 소송은 복지포인트를 청구하는 내용이 포함되어 있을 경우 취하 없이 계속 진행**(복지포인트 청구 내용이 없을 경우 취하)

* 현 시점에서 취하 시 판결에 따라서 복지포인트를 통상임금에 포함해서 지급해야하기 때문

- 소송 진행 중인 자가 복지포인트를 제외하여 청구할 경우 그 부분에 대해서는 이하 처리 방식과 동일하게 처리

3. 세부 내용

가. 차액 추가 지급 대상(청구 주체)인지 여부 판단 방법

- 1) '통상임금 해석 변경에 따른 모성보호급여 처리지침' 하달('14.3.12)[참고3]한 시점 이전 출산휴가 또는 육아휴직 급여 수급을 완료하여 변경된 통상임금 판단기준에 따라 급여를 지급받지 못했어야 함

* 대법원 판결일('13.12.18) 이후 지침 하달('14.3.12) 이전 최종지급을 받았을 경우 불복절차만으로 구제받을 수 있었기 때문에 이 경우도 구제 필요

- 이번 차액 추가 지급 대상은 고용보험법 상 신청기간*을 준수하여 급여를 이미 지급받은 수급자이므로, 이번에 새로이 급여를 신청하는 자는 지급받을 수 없음

* 고용보험법 제70조 제2항 및 동법 제 75조: 끝난 날 이후 1년 이내

- 전체 기간 중 일부는 '14.3.12 이전에 수급하고 일부는 이후에 수급한 경우는 기존 지침('14.3.12)에 따라 이전 지급된 부분도 직권으로 경정하여 지급하였으므로 대상이 아님

- 이미 불복절차를 밟아 차액을 지급받은 경우 역시 대상이 아님

- '15.1~2월 간 본부에서 통상임금 재산정할 것을 요청*했던 대상들 역시 이미 추가 지급 또는 검토가 완료되었으므로 대상이 아님

* '15.1.13, '15.2.26 지방관서 문서 하달

- 2) 급여 수급 당시 상한액(출산휴가 월 135만원, 육아휴직 월 100만원)을 받지 못했고 변경된 통상임금 판단기준에 따라 통상임금이 늘어나야 함

- 이미 상한액을 받은 사람은 통상임금 재산정을 한다고 해도 급여를 추가로 지급받는 것은 아니므로 차액 추가 지급 대상이 아님

- 또한, 개별 수급자의 임금에 **통상임금 판단기준 변경**에 따라 **추가로 통상임금에 포함될 수 있는 항목이 있어야** 하므로,

- 임금에 **정기 상여금 등이 포함되지 않았다면** 재산정의 실익이 없음

* 다만, 이 부분은 실제 수급자가 통상임금에 대한 서류를 제출할 경우 확인 가능하므로 이를 이유로 재산정을 거부할 수는 없음(통상임금 판단기준 변경 및 산정 등에 관해서는 '나. 통상임금 재산정 방법' 참고)

3) 차액을 청구하는 시점*에 급여에 대한 **청구권이 존재하는** 수급자

- **모성보호 급여 전부 또는 일부를 지급받을 권리가 소멸시효 3년**을 초과하지 않았어야 하며, '가-1'을 참고하여 계산

가-1. 청구권의 존재 여부(소멸시효 도과 여부) 판단 방법

- ↳ 고용보험법 제107조에 따라 모성보호 급여를 지급 받을 권리 3년이 소멸하지 않은 자(소멸시효 3년이 도과하지 않은 자)
- ↳ 민법 제166조는 소멸시효 기산점을 '권리를 행사할 수 있는 때로부터 진행한 다'고 보고 있음

1) **소멸시효 기산점**(청구권 발생시점)을 권리가 발생하는 시점인 **모성보호 급여의 신청 가능 시점**(즉, 육아휴직 개시 1개월 이후)으로 하여 차액 청구 시점에 3년이 도과했는지 여부 계산

〈예 시〉

차액 청구 시점이 '15.8.21'이라면,

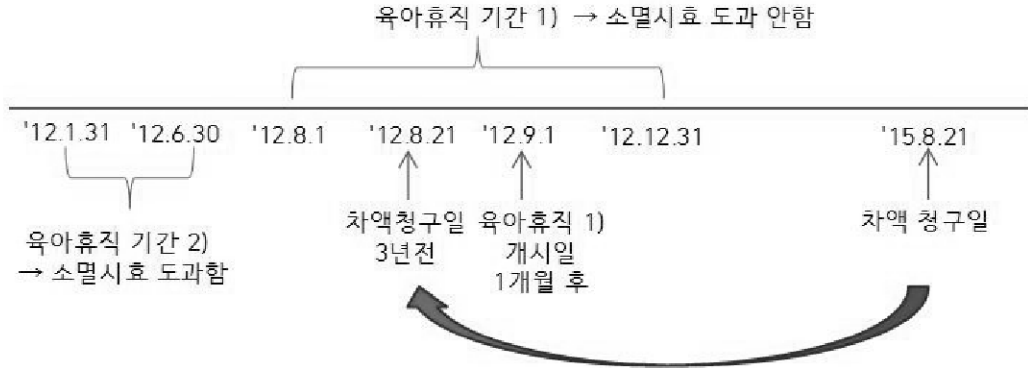
① 차액 청구 시점으로부터 3년을 뺀 → '12.8.21

② 3년을 뺀 시점이 육아휴직 개시 1개월 이후 시점의 이전인지 이후인지 파악

1) 육아휴직을 '12.1.31~12.6.30' 동안 했다면 3년을 뺀 시점('12.8.21')이 육아휴직 개시 1개월 이후 시점('12.2.28') 이후임 → 소멸시효 도과

2) 육아휴직을 '12.8.1~12.12.31' 동안 했다면 3년을 뺀 시점('12.8.21')이 육아휴직 개시 1개월 이후 시점('12.9.1') 이전임 → 소멸시효 도과하지 않아 청구권 있음

< 그림 1 : 소멸시효 도과여부 계산 방법 >



- 다만, 모성보호 급여의 신청 가능 시점으로부터 3년이 도과되었으나, 지침 하달 전 이의제기·심사청구 등으로 차액을 청구했었던 경우 등 소멸시효가 중단되는 경우는 청구권이 있는 것으로 봄

❖ 소멸시효 중단의 요건

- (개념) 소멸시효란, 권리자가 권리행사를 할 수 있음에도 불구하고 일정 기간 동안 권리를 행사하지 않는 경우 그 권리가 실효되는 제도를 말하며, 소멸시효 중단이란 특정한 사유 발생으로 기존의 소멸시효는 소멸하고 새로운 소멸시효를 적용하는 것을 말함

* 소멸시효가 3년인데, 2년이 도과한 시점에서 소멸시효가 중단될 경우 소멸시효가 중단된 때부터 3년이 기산됨

- (요건) ① 차액 지급을 명시적으로 청구*했고, 그 당시 소멸시효가 도과 되지 않았어야 하며, ② 현재 청구 이후 6개월이 지나지 않았거나, ③ 6개월이 지났다면 그 청구에 대한 고용보험법 상 심사·재심사 청구, 행정심판 등이 진행 중이어야 함(각하 또는 기각되었는데 불복하지 않고 수용한 경우 제외)

* 청구 방식(국민신문고·이메일·전화 등)은 구애받지 않으나 내용이 증명될 수 있어야 하며, 청구에 대해 담당자가 거부·반려 등을 했다고 할지라도 청구는 유효함

〈 예 시 〉

- ① 육아휴직을 '12.1.1~'12.7.31 동안 하였으며, '14.12.31에 차액지급 신청을 하였으나, 행정청이 반려하여 고용보험심사청구 제기하였으며 아직 최종 판결이 나지 않음
→ '14.12.31 시점에서 소멸시효는 중단, '15.8.21을 다시 차액을 청구한 시점으로 가정 시 차액 지급 청구권 있음
- ② 육아휴직을 '12.3.1~'12.7.31 동안 하였으며, '15.2.28에 행정청에 문서로 차액 지급 신청하였고, 행정청이 반려함
→ '15.8.21을 다시 차액을 청구한 시점으로 가정 시 아직 6개월이 도과 되지 않아 소멸시효는 중단, 차액 지급 청구권 있음
- ③ 육아휴직을 '12.2.1~'12.6.30 동안 하였으며, '15.1.31에 행정청에 문서로 차액 지급 신청하였고 이에 대해 행정청의 답변은 없었음
→ '15.8.21을 다시 차액을 청구한 시점으로 가정 시, 청구 후 6개월이 지났기 때문에 소멸시효 중단은 효력이 없으므로(심사청구 등을 진행했었어야 함) 차액 지급 청구권 없음
- ④ 육아휴직을 '12.3.1~'12.6.30 동안 하였으며, '14.3.31에 행정청에 문서로 차액 지급 신청하였으나 행정청이 문서를 반려하여 고용보험심사청구 제기하였으나 기각됨
→ 심사청구 등이 각하 또는 기각되었고 이를 수용한 경우 심사청구 등이 진행 중인 것이 아니므로 소멸시효 중단은 효력이 없어 '15.8.21을 다시 차액을 청구한 시점으로 가정 시 차액 지급 청구권 없음

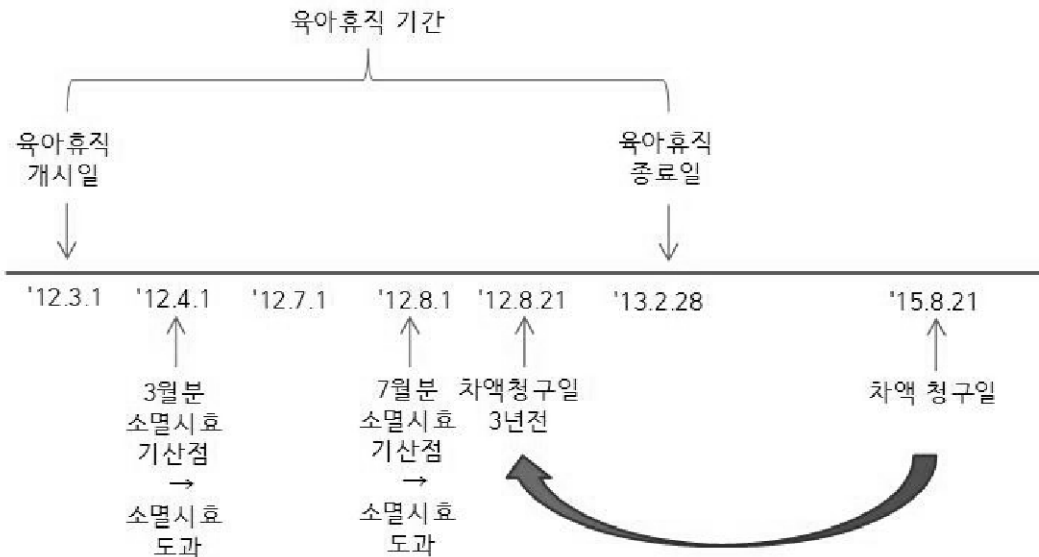
2) 매월 급여를 개별 권으로 간주하여 개별 권의 신청 가능 시점부터 소멸시효 기산

- 모성보호 급여는 30일 단위(출산휴가) 또는 매월 단위(육아휴직)로 신청할 수 있으므로, 매월 급여는 각각 다른 권으로 보아 소멸시효 도과 여부를 판단해야 함
- 따라서, 출산휴가 또는 육아휴직 기간 중 일부는 소멸시효가 도과되어서 차액 청구가 안 되고, 일부는 소멸시효가 도과되지 않아 차액 청구가 될 수도 있음
- 일별이 아닌 월별 기준이기 때문에, 해당 월의 신청가능시점으로부터 3년이 도과했다면, 일별로 봤을 때 3년이 도과하지 않았을지라도 그 권에 대해서는 지급하지 않음(일할계산(日割計算) 원칙 미적용)

〈예 시〉

- ① 육아휴직을 '12.3.1~'13.2.28동안 하였다면 최초 급여인 '12.3월분의 소멸시효 기산점은 '12.4.1부터 시작하며, 차액 청구 시점을 '15.8.21로 가정 시,
 → '12.3~6월분은 소멸시효가 도과되어 청구권이 없음
 → '12.7월분은 '12.8.1이 소멸시효 기산점이고 '15.8.21에는 3년이 도과 되었으므로 청구권이 없음
 → '12.8~'13.2월분은 소멸시효가 도과되지 않아 청구권이 있음
- ② 육아휴직을 '12.1.5~'12.9.4동안 하였다면 최초 급여인 '12.1월분의 소멸시효 기산점은 '12.2.5부터 시작하며, 차액 청구 시점을 '15.8.21로 가정 시,
 → '12.1~월분은 소멸시효가 도과되어 청구권이 없음
 → '12.7월분은 '12.8.5이 소멸시효 기산점이고 '15.8.21에는 3년이 도과 되었으므로 청구권이 없음
 → '12.8월분은 '12.9.5이 소멸시효 기산점이고 '15.8.21에는 3년이 도과 되지 않았으므로 청구권이 있음

< 그림 2 : 개별 건 소멸시효 도과여부 계산 방법 >



3) 사후지급금도 개별 권으로 간주하여 복직 후 6개월이 도과한 시점(청구권 발생시점)부터 소멸시효 기산

- 사후지급금은 복직 후 6개월이 도과하였을 때 비로소 청구할 수 있는 권리가 발생하므로 별도로 봐야하며, 이에 복직 후 6개월이 도과한 시점부터 소멸시효를 기산함

〈예 시〉

- ① 육아휴직을 '11.6.10~12.3.9'동안 하였다면, 차액 청구 시점을 '15.8.21'로 가정 시, 본 급여에 대해서는 소멸시효가 모두 도과하였으나,
 - 복직 후 6개월 간 근무('12.3.9~9.8)를 하여 사후지급금을 받았다면, 사후지급금에 대한 소멸시효 기산은 '12.9.9'부터 시작하므로 사후지급금에 대한 청구권이 있음
- ② 첫째아이에 대한 육아휴직을 '11.6.10~12.3.9'동안하고 연이어 둘째아이에 대한 육아휴직을 '12.3.10~9.9'동안 한 후 '12.9.10'부터 복직하였다면, 차액 청구 시점을 '15.8.21'로 가정 시,
 - 첫째아이 육아휴직에 대한 본 급여는 소멸시효가 도과됨
 - 둘째아이 육아휴직에 대한 본 급여의 경우 '12.3~6'월분은 소멸시효가 도과되었고, '12.7'월분 역시 '12.8.10'이 소멸시효 기산점이어서 소멸시효가 도과되었고, '12.8'월분만 소멸시효가 도과되지 않아 청구권이 있음
 - 해당 수급자가 복직하여 6개월을 근무하였다면, 첫째아이·둘째아이 모두 사후지급금을 지급받을 수 있는 시점인 '13.3.10'부터 기산점으로 보아야 하며 사후지급금에 대한 소멸시효는 도과되지 않아 청구권이 있음

나. 통상임금 재산정 방법

↳ 「통상임금 노사지도 지침('14.1)」에 따라 재산정
* 다우리 '공지' 란에서 검색 및 다운로드 가능

- 기존 통상임금 산정 방식을 유지하되, 다만 '근속 수당·교통비·식대·상여금'은 통상임금 여부에 대해 보완한 내용을 참고[참고4]
- 또한, '복지포인트'에 대해서는 통상임금 포함여부에 대해 대법원 판결을 기다리는 상황이므로 제외하고 지급
- 향후에도 별도 지침이 있을 때까지는 이상의 산정 방식 준수

4. 행정사항

- 지침 시행일: '15.8.26
- 안내·홍보 방식: 본부 보도자료[별도 첨부] 및 홈페이지 게시 방식*을 참고하여 지방고용노동관서별로 보도자료 배포(지방 신문 보도를 위함), 관서별 홈페이지 게시 → 지침 시행일부터 **2주 뒤에 안내·홍보 실적 본부에 보고**
 - * 홈페이지 팝업에 별도 승부할 이미지 게시, 본문에 [참고2] 근로자 안내문 게시, 추가 신청 양식 및 보도자료 첨부

참고 1

고용보험법 상 관련 규정

제70조제2항 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

대통령령 제94조 대통령령으로 정하는 사유란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병·부상
3. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
4. 병역법에 따른 의무복무
5. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

제87조제2항 제1항에 따른 심사의 청구는 같은 항의 확인 또는 처분이 있음을 안 날로부터 90일 이내에, 재심사의 청구는 심사청구에 대한 결정이 있음을 안 날로부터 90일 이내에 각각 제기하여야 한다.

제3항 제1항에 따른 심사 및 재심사의 청구는 시효중단에 관하여 재판상의 청구로 본다.

제107조제1항 제3장부터 제5장까지의 규정에 따른 지원금·실업급여·육아휴직급여 또는 출산전후휴가 급여 등을 지급받거나 그 반환을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

참고 2

근로자 안내문 및 추가 지급 신청서 양식

[긴급 공지]

**'13.12.18 대법원 통상임금 판결 이전 출산휴가급여, 육아휴직급여
지급이 완료된 분 중에 변경된 통상임금 판단기준에 따라
급여가 늘어나는 분은 추가지급 예정이오니
가까운 고용센터로 문의하세요**

▶ 신청대상 :

- ① '13.12.18 이전 출산휴가 또는 육아휴직 급여 수급을 완료하여 변경된 통상임금 판단기준에 따라 급여를 지급받지 못했고,
- ② 급여 수급 시 상한액(출산휴가 월 135만원, 육아휴직 월 100만원)을 받지 못했고, 변경된 통상임금 판단기준에 따라 통상임금이 늘어나며,
- ③ 차액을 청구하는 시점에 소멸시효 3년이 도과되지 않은 분

▶ 신청기관 : 해당기간동안 급여를 지급받은 고용센터

▶ 신청양식 : 고용보험 홈페이지(<http://ei.go.kr>) → 자료실 → 서식 자료실 → 모성보호에서 다운로드

참고 3

'14.3.12 모성보호 급여 처리 지침 주요 내용

- ① 새로 모성보호 급여 신청을 처리하는 경우
 - 판결의 취지, 변호사 자문 결과 등을 종합할 때 신청서 접수일이나 육아휴직 기간 등을 불문하고 판결 이후 처리하는 모든 건에 대하여 변경된 지침('14.1.23)을 적용하여 처리
- ② 모성보호 급여가 월별로 분할 지급되고 있는 경우
 - 육아휴직 급여 지급 결정이 각각 처분이므로, 새로이 지급하는 급여에 대해서만 적용하고 기 지급된 급여는 심사청구 등을 통해 구제하는 것이 원칙
 - 다만, 월별로 분할하여 지급하는 중에 처분청이 기 지급된 급여가 잘못된 것을 알게 되었으므로, 민원인을 위하여 직권으로 기 지급분을 경정하여 지급
- ③ 모성보호 급여 지급이 완료된 경우
 - 민원인이 모성보호 급여 지급 결정에 대하여 불복절차(심사청구/행정심판/행정소송 등)를 밟는 경우(처분일로부터 90일)에 한하여 통상임금을 다시 산정하여 모성보호급여 처리

참고 4 임금유형별 통상임금 해당여부(보완)

임금 명목	지급 조건	통상임금 여부
근속 수당	2년 이상 근속자에게 1만원을 기준으로 1년마다 1만원씩 가산하여 지급	통상임금○
	5년 이상 근무한 직원에 대하여 근무연수에 따라 지급	
교통비	매월 11만원을 보수지급일에 지급하고 퇴직 시 일할 계산하여 지급하는 경우	통상임금○ (사전 확정, 고정성 인정)
	모든 근로자들에게 1일 2천원씩 지급	
	근무기간이 1월 미만인 경우에는 일할 계산하여 지급하고 전용차량을 제공하는 직원에게는 미지급	
	출근일수당 1만원을 익월 15일에 그 달에 재직 중인 자에 한하여 지급	통상임금× (재직자에게만 지급, 고정성 결여)
식대	매월 일정 금액을 보수지급일에 지급하고 퇴직 시 일할 계산하여 지급하는 경우	통상임금○ (사전 확정, 고정성 인정)
	출근일수에 따라 1일 4천원을 지급하는 경우	
	출근한 근로자에 한하여 식권을 제공하고 식사를 하지 않더라도 현금 또는 다른 물품으로 지급하지 않는 경우	임금× (실비변상적 금품)
상여금	연 600%를 짝수달마다 100%씩 지급하고 퇴직 시 근무일수에 따라 일할 계산하여 지급(정기상여금)	통상임금○
	기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금(경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	통상임금× (사전 미확정, 고정성 인정×)
	연 600%를 매 짝수월에 지급하며 지급일 현재 재직 중인 직원에게만 지급	

❖ 복지포인트는 하급심 판결에서 통상임금에 해당한다*는 판결과 근로의 대가로 보기 어려워 통상임금에 해당하지 않는다**는 판결이 엇갈리고 있음

* 광주지법 2014.7.10. 선고 2013가합54767 판결

** 울산지법 2014.10.23. 선고 2014가합16810 판결, 서울서부지법 2015.2.12. 선고 2013가합5909 판결

－ 우리부에서는 복지포인트의 통상임금성에 대해 대법원 판결을 기다리는 상황이므로 **통상임금 재산정 시 복지포인트는 제외**

모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람

발 행 / 2021년 1월

발행처 / 고용노동부 여성고용정책과
(044) 202-7476

인 쇄 / 현기획

만든이 고용노동부 통합고용정책국 국 장 송 홍 석
여성고용정책 과 장 홍 정 우
사무관 한 형 진
주무관 장 상 민