

1. 육아휴직 등 부여 지원금



- 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 부여에 따른 사업주의 노무 비용 부담을 완화하여 근로자의 고용안정을 도모합니다.

구분	육아휴직	육아기 근로시간 단축
지원대상 및 요건	육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 '육아휴직 등')을 30일 이상 부여하고, 육아휴직 등 종료 후 육아휴직 등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용한 사업주 (※단, 육아휴직 등에 대한 장려금 중 1개월분에 해당 하는 금액은 즉시 지급하나, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월 이상 고용유지 될 경우 일괄지급)	
지원내용	중소기업	휴직 기간에 대해 근로자 1인당 월 30만원 지원 * 최초 육아휴직자 발생시 1호 인센티브로 월 10만원 추가 지원 (총 월40만원)
	대기업	해당 없음
		육아기 근로시간 단축 기간에 대하여 근로자 1인당 월 20만원 지원
		근로자 1인당 월 10만원 지원

2. 대체인력 지원금

- 출산전후휴가, 육아휴직 등, 시간선택제로의 전환을 사유로 공백이 예상되는 자리에 대체인력을 사용한 사업주에게 지원금을 지급합니다.

구분	출산전후휴가, 육아휴직 등에 따른 대체인력 지원금	시간선택제 전환에 따른 대체인력 지원금
지원대상	출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 사업주 (※단, 휴가나 휴직이 끝난 근로자를 30일 이상 계속 고용하고, 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 함)	임신기 근로시간 단축을 포함한 시간선택제로의 전환근로 시작일 전 60일 이후에 대체인력 채용 후 30일 이상 계속 고용한 사업주
지원내용	대체인력 인건비 중소기업 월 60만원, 대기업 월 30만원 지원 (임금의 80% 한도)	

3. 대체인력채용지원 서비스

- 출산전후휴가, 육아휴직 등, 시간선택제로의 전환을 사유로 공백이 예상되는 자리에 적합한 대체인력을 미리 확보하여 적시에 맞춤형 인재를 추천해드립니다.

- 신청 : www.대체인력뱅크.com 접속 후 회원가입 및 구인신청
- 문의 : 민간 대체인력뱅크 1577-0221(수도권), 1577-8505(지방권)

4. 비정규직 재고용 지원금

- 임신, 출산전후휴가, 육아휴직(생후 15개월 이내 자녀)중에 계약기간이 만료되는 계약직 근로자와 기간의 정함이 없는 고용계약을 체결한 사업주에게 중소기업 월 60만원, 대기업 월 30만원을 지원합니다.(1년 한도)

5. 시간선택제 전환 지원

- 자율적으로 시간선택제 전환제도를 도입하고, 근로자의 필요(자녀 돌봄, 퇴직준비, 학업, 간병 등)에 따라 일정기간 근로시간 단축을 허용한 사업주를 지원합니다. (①전환제도 도입, ②근로자 청구에 따라 주 15~30시간으로 단축 근로, ③전환사유 해소 시 전일제로 복귀 보장)

- 임금감소액 보전금 : 임금감소 보전 금액 범위내에서 다음 금액을 사업주에게 최대 1년간 지원
주15~25시간 : 월 최고 40만원 / 주 25~30시간 : 월 최고 24만원 (단, 임신 근로자는 주15~30시간 : 월 40만원)

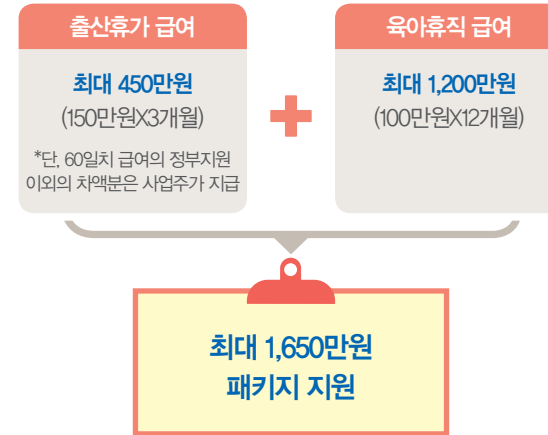
- 간접노무비 : 중소기업 한해 전환형 근로자의 인사·노무 관리에 소요되는 비용을 1인당 월 20만원(정액) 추가 지원

6. 직장어린이집

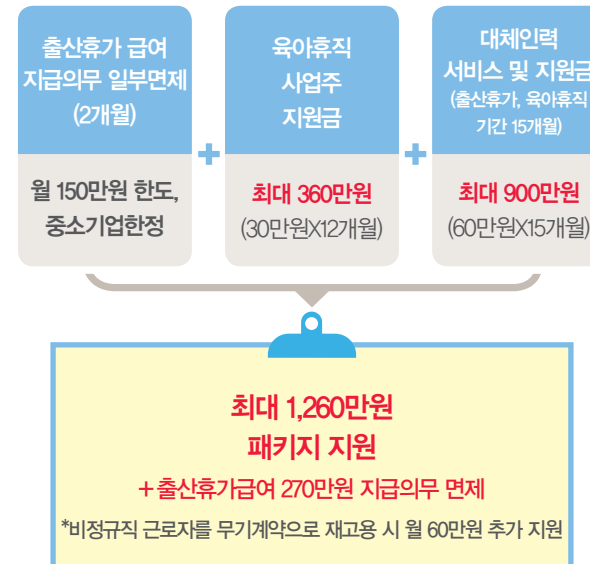
- 근로자의 육아부담을 완화하고 여성의 경제활동 참여촉진을 위하여 사업주에게 직장어린이집 설치비, 인건비, 운영비를 지원해드립니다.

직장보육지원센터 ☎ (서울) 02) 2670-0411~25
(부산) 051) 320-8182~7
(대전) 042)870-9111~6

출산휴가+육아휴직 패키지 사용 시, '근로자'가 받을 수 있는 지원금



한 근로자가 출산휴가+육아휴직 패키지 사용 시, '사업주'가 받을 수 있는 지원금



2017

일과 삶의 균형을 위한



근로자·사업주 지원제도 안내



문의 ☎ 국번없이 1350

임신·출산·육아기 **근로자**를 위한
법적권리 및 지원제도를 자세히 알아봅시다.

임신



1. 출산전·후 휴가 및 급여

휴가

사용자는 임신 중 **여성근로자에게 90*일(출산 후 45일 확보)**의 출산전후휴가를 부여해야 합니다.

*다태아 임신한 경우 120일(출산 후 60일 확보) 부여

급여

출산전후휴가 중 **최초 60일(다태아 75일)**은 유급휴가이나 고용센터에서 출산전후휴가 급여*를 지급한 경우 그 만큼 사용자의 임금지급 의무가 면제됩니다.

*출산전후휴가 급여 : **중소기업**은 유급기간을 포함한 **90일(다태아 120일)모두 통상임금의 100% 지원**, 대기업은 30일 무급기간에 대해서만 지원(150만원 한도)

2. 유산·사산 휴가 및 급여

휴가

사용자는 근로자가 유산·사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 유산·사산 휴가를(임신 기간에 따라 5일~90일 까지 가능) 주어야 합니다. 단, **휴가기간은 유산·사산한 날부터 계산되므로 늦게 신청하면 그만큼 휴가일수가 단축됩니다.**

급여

사용자는 출산전후휴가와 같이 통상임금을 지원해야 합니다.

3. 임신기 근로시간 단축

• 임신 12주 이내, 36주 이후의 유산·사산 위험이 높은 임신 근로자를 보호하기 위하여 **1일 2시간을 단축** 사용할 수 있으며, 사용자는 이를 이유로 임금을 삭감해서는 안됩니다.

• 임신 13주~35주의 경우 전환형 시간선택제를 활용할 수 있으며, 주 15~30시간 이하로 단축 시 **근로자는 월 최고 40만원**(사업주를 통한 간접지원)을 지원받습니다.

4. 쉬운 근로로 전환

• 임신 중의 여성근로자의 요구가 있는 경우, 사업주는 쉬운 종류의 근로로 전환해주어야 합니다.

위 사항을 사용자가 위반하였을 경우 **징역** 또는 **벌금형**에 처해집니다.

출산



1. 배우자 출산휴가

• 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 5일 범위 내에서 **3일 이상의 휴가(최초 3일 유급휴가)**를 주어야 합니다.

※ 단, 배우자의 출산일로부터 30일 이내 청구해야 함

2. 수유 시간 허용

• 생후 1년 미만의 영아를 가진 여성근로자는 **1일 2회 각 30분 이상의 유급 수유 시간**을 사용할 수 있습니다.

임신·출산 공통

법률상 ‘임산부’의 개념에 대해 알아볼까요?

‘임산부’란 **임신중이거나출산후1년이지나지않은여성**을의미합니다
(『근로기준법』제65조제1항)

1. 태아 검진 시간 허용

• 사용자는 임신한 근로자가 ‘임산부’ 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 이를 허용해야 하며, 이를 이유로 근로자의 임금을 삭감해서는 안됩니다.

2. 시간 외 근로 제한

• 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간 외 근로를 하게 해서는 안됩니다. 또 사용자는 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대하여는 단체협약이 있더라도 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간을 초과 하는 시간 외 근로를 시킬 수 없습니다.

3. 야간 근로와 휴일 근로의 제한

• 사용자는 ‘임산부’를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로 시킬 수 없습니다. 다만, 임신 근로자가 명시적으로 청구하거나 산후 1년이 지나지 않은 근로자의 동의가 있는 경우 고용노동부장관 인가를 받으면 가능합니다.

4. 위험·유해 업무 금지

• ‘임산부’를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못합니다.

위 사항을 사용자가 위반하였을 경우 **징역, 벌금**, 또는 **과태료** 등에 처해집니다.

육아



1. 육아휴직

• 사용자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 신청할 경우 **최대 1년(근속기간에 포함됨)**을 사용할 수 있도록 허용해야 합니다.

2. 육아휴직 급여

• 육아휴직급여로 **근로자에게 월 통상임금의 40%**(상한 100만원/하한 50만원)을 **정부에서 지원**합니다.

※단, 육아휴직급여의 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직해 6개월 이상 계속 근무한 경우 일괄 지급

• **동일 자녀에 대해 부모가 순차적으로 휴직**하는 경우 두 번째 사용자의 **첫 3개월 급여는 통상임금의 100%**를 지원합니다.(어머니, 아버지 순수가 바뀌어도 같음)

• **둘째자녀부터는 ‘아빠의 달’ 휴직급여 상한액**을 150만원—**200만원으로 인상**(‘17.7월 출생일부터 적용) 합니다.

※  : 아빠의 달

	1차 사용자(주로 어머니)	2차 사용자(주로 아버지)	
지원금	12개월 통상임금의 40%	3개월 통상임금100% (상한 150만원)	9개월 통상임금 40% (상한 100만원)

3. 육아기 근로시간 단축

단축 근무

육아휴직을 사용할 수 있는 근로자가 **육아휴직 대신 주당 15~30시간 근무**하는 방법을 사용할 수 있습니다. (육아 휴직과 육아기 근로시간 단축을 **분할·혼합 사용 가능**)

급여

사용자는 단축된 근로시간에 비례하여 육아기 근로 시간 단축급여를 지급하고, 국가는 단축 근무자의 급여 감소분의 일부를 지원합니다.

$$\text{통상임금의 60\% (상한150만원 하한50만원)} \times \frac{(\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간})}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

위 사항을 사용자가 위반하였을 경우 **징역, 벌금**, 또는 **과태료** 등에 처해집니다.

임신·출산·육아 공통

1. 동일업무 복귀 등

• 사업주는 근로자가 출산 또는 육아를 이유로 부여받은 휴가(출산 전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등)가 종료되어 복직하는 경우에 **종전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무**에 복귀시켜야 합니다.

2. 해고금지

• 휴직 기간 동안은 해고하지 못합니다.

✔ **임신, 출산, 육아 등으로 사직을 강요받을 경우 사직서를 제출하지 마세요.**

사직서를 제출할 경우 자발적 퇴사로 간주되어 복직 또는 부당 해고기간에 대한 임금 등을 받기가 어려워집니다.

3. 대체인력 지원

• 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등으로 발생하는 **업무공백을 메꿔줄 인력을 확보·지원**해 주어 근로자가 **사내내치 없이** 휴가 등을 신청할 수 있게 지원합니다.



■ **일가양득 공식 홈페이지(www.worklife.kr)**의 '일가정 양립 정책 메뉴'에 각종 급여 신청방법 및 제출서류에 대해 자세히 설명되어 있습니다.

