

사장님, 2025년 1월 1일부터 출산육아기 장려금 제도가 확대됩니다

대체인력지원금

육아휴직을 허용한 경우에도 지원하고 지원수준도 월 최대 120만원까지 인상합니다

근로자에게 출산(유·사산)휴가나 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 허용하고, 해당 기간에 대체인력을 30일 이상 고용한 중소기업 사업주를 지원하는 제도입니다.

◆ '25.1.1.부터 지원대상, 활용방식, 지원수준 확대

항목	기존	개편
지원대상	출산휴가, 육아기 근로시간 단축	육아휴직 추가
활용방식	직접고용 시 지원	파견근로자 사용 시에도 지원
지원수준	월 80만원	월 120만원



동료 업무분담지원금

육아휴직을 허용한 경우에도 지원합니다

육아휴직, 육아기 근로시간 단축(주 10시간 이상, 25시간 이하) 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 사업주를 지원하는 제도입니다.

◆ '25.1.1.부터 육아휴직의 경우에도 지원

항목	기존	개편
지원제도	육아기 근로시간 단축	육아휴직 추가



육아휴직지원금

남성 근로자에 대한 인센티브를 신설합니다

근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 중소기업 사업주에게 매월 30만원을 지원하는 제도입니다.

◆ '25.1.1.부터 남성 육아휴직 1~3호 허용사례까지 매월 10만원을 추가로 지원

항목	기존	개편
지원수준	월 30만원	남성 인센티브 (1~3호, 월 10만원 추가)

특례지원금 만 12개월 이내 자녀대상 3개월 이상 연속 휴직 부여 시 첫 3개월간 매월 200만원 지원



남성 육아휴직 인센티브 지원금

1

남성 육아휴직 인센티브 제도 시행일('25.1.1.) 전에 남성 근로자의 육아휴직이 시작된 경우에도 인센티브를 적용받을 수 있나요?

» 제도 시행일('25.1.1.) 전부터 남성 근로자의 육아휴직이 시작된 경우에도 사업장의 첫 번째~세 번째(1호~3호) 남성 육아휴직 사례에 해당한다면, 시행일 이후 휴직기간에 대해서는 인센티브를 지원받을 수 있습니다.

2

육아휴직지원금 특례 대상자가 남성인 경우에는 특례지원금과 인센티브를 중복해서 지원받을 수 있나요?

» 남성 근로자의 육아휴직이 특례와 인센티브의 지원요건을 모두 충족하는 경우에는 특례지원금과 인센티브를 중복해서 지원받을 수 있습니다.

특례*지원금 월 200만원 + 인센티브 월 10만원 = 월 210만원 지원

특례 만 12개월 이내 자녀를 위해 육아휴직을 하려는 근로자에게 3개월 이상 연속된 육아휴직을 부여할 경우 사업주에게 첫 3개월 동안 월 200만원 지원



대체인력지원금

3

제도 시행일('25.1.1.) 전에 중소기업 사업주가 육아휴직자의 대체인력을 고용(또는 파견사용)한 경우에도 육아휴직 대체인력지원금을 지원받을 수 있나요?

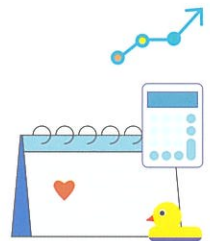
» 육아휴직 대체인력지원금은 제도 시행일('25.1.1.) 이후 육아휴직자의 대체인력을 새로 고용하거나 파견받아 사용한 경우를 지원대상으로 합니다.

4

육아휴직 대체인력지원금과 육아휴직 업무분담지원금은 중복해서 지원받을 수 있나요?

» 육아휴직에 따른 업무공백을 대체인력으로 충원(고용 또는 파견사용)한 경우에는 대체인력지원금을 지급하며, 동료 근로자(들)의 업무분담 방식으로 해소한 경우에는 업무분담지원금을 지원합니다.

✓ 따라서 대체인력지원금과 업무분담지원금은 중복해서 지원하지 않습니다.



육아휴직 업무분담지원금

5

제도 시행일('25.1.1.) 전에 육아휴직 근로자의 업무분담자를 지정한 경우 신설된 육아휴직 업무분담지원금의 지원대상이 되나요?

» 육아휴직 업무분담지원금은 제도 시행일 이후에 업무분담자를 명시적으로 지정하고 업무분담에 대한 수당 등 별도의 금전적 지원을 한 경우 지원합니다.

✓ 따라서 유사한 제도를 운영했던 경우에도 제도 시행일 이후에 업무분담자를 다시 지정하고 다른 지원요건을 충족하는 경우 업무분담지원금을 지원받을 수 있습니다.

