

붙임 1

가족돌봄휴가 등 일·생활 균형을 위해 활용 가능한 제도

- **(가족돌봄휴가)** 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 및 자녀의 양육으로 인해 긴급하게 가족을 돌보기 위한 목적으로 (무급)휴가를 신청하는 경우 사업주는 이를 허용('20.1.1. 시행)

- (기간) 연 최대 10일(1일 단위로 사용 가능)
- (신청방법) 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 돌봄대상 가족의 성명·생년월일, 신청연월일, 신청인 등을 적은 문서를 사업주에게 제출

→ 위반시 500만원 이하 과태료

- **(가족돌봄비용 긴급지원)** 코로나19 관련 사유*로 가족돌봄휴가 사용시, 근로자 1인당 1일 5만원(단시간 근로자는 시간 비례 지원, 하한 25,000원), 최대 10일간 지원(부부 합산 최대 100만원)

* 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 어린이집, 유치원, 학교가 코로나19와 관련하여 개학연기 및 휴원·휴교를 실시한 경우, 가족이 확진자 등으로 돌봄이 필요한 경우 등

- (기간연장) 최근 코로나 재확산에 따른 원격수업 등에 대비하여 가족돌봄비용 지원기간 연장(9월말까지)

※ 기존의 코로나로 인한 휴원·휴교 및 가족이 코로나19 확진자, 의사환자 등으로 돌봄이 필요한 경우 등에는 계속하여 코로나19 상황 종료 시까지 지원

- **(가족돌봄휴직)** 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌보기 위해 휴직을 신청하는 경우 사업주는 이를 허용

- (기간) 연 최대 90일(1회의 기간은 30일 이상, 가족돌봄휴가기간 포함)
- (신청방법) 가족돌봄휴직을 시작하려는 날 30일 전까지 대상 가족의 성명·생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일 및 종료하려는 날, 신청 연월일 등을 적은 문서를 사업주에게 제출

→ 위반시 500만원 이하 과태료

- (육아휴직) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위해 최대 1년간 휴직(무급)을 부여

* 예외: 육아휴직개시 예정일 전날까지 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
→ 위반시 500만원 이하의 벌금

- (육아휴직급여) 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자에게 육아휴직 개시일 기준 통상임금의 일부를 급여*로 지급

* (첫 3개월) 통상임금 80%(상한 150, 하한 70만원), (4개월 이후) 통상임금 50% (상한 120, 하한 70만원)

** (육아휴직급여 특례) 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 모두 육아휴직을 하는 경우 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 첫 3개월의 급여를 통상임금 100%(상한 250만원)

- (육아기 근로시간 단축) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위해 근로시간을 단축(주 15시간~35시간 이내)하여 1년간 (육아휴직 미사용기간 가산시 최대 2년) 사용

* 예외: 단축개시 예정일의 전날까지 계속 근로기간 6개월 미만, 14일 이상 대체인력 채용하기 위해 노력했으나 채용하지 못한 경우 등

→ 위반시 500만원 이하 과태료

- (육아기 근로시간 단축급여) 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 근로자에게 육아기 근로시간 단축 개시일 기준 통상임금으로 단축된 근로시간에 대한 급여* 지급

* (주 5시간 단축분) 통상임금 100%(상한 200만원), (나머지 단축분) 통상임금 80%(상한 150만원)

- (유연근무제) 시차출퇴근제, 재택근무제, 원격근무제 등으로 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영하는 제도

* 특히 코로나19 감염에 취약한 임신근로자에 대한 업무전환 재택근무 등 적극 활용 필요

- (근로시간 단축 청구권) 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 학업, 은퇴 준비를 위하여 사업주에게 근로시간을 단축(주 15시간~30시간 이내)을 청구할 수 있도록 제도화, 기업규모별 단계적 시행*

* (시행 시기) '20년 300인 이상·공공기관 → '21년 30~299인 → '22년 30인 미만

붙임 2

사업주 지원 제도

- **(출산육아기 고용안정장려금)** 육아휴직·육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주에게 간접노무비를, 육아휴직 등 기간 중 대체인력을 활용한 사업주에게 인건비를 지원

지원내용		지원수준	
		우선지원대상기업	대규모기업
육아휴직 등 부여 장려금	육아휴직	근로자 1인당 월 30만원	폐지
	육아기 근로시간 단축	근로자 1인당 월 30만원	근로자 1인당 월 10만원
대체인력 지원금		인수인계기간(2개월): 월 120만원 채용기간: 월 80만원	인수인계기간(2개월): 월 30만원 채용기간: 월 30만원

- **(위라벨일자리장려금)** 전일제 근로자가 필요한 때(자녀돌봄, 임신, 육아, 가족돌봄, 학업 등) **소정근로시간을 단축**(주당 15~35시간)하는 경우 사업주에게 **간접노무비, 임금감소보전금, 대체인력 인건비**를 최대 1년(대체인력은 최대 1년 2개월) 간 지원

- **(제도개선)** 코로나19 확산에 대응하기 위해 **지원수준을 인상**하고, **지원절차 및 요건 간소화**, 임신 근로자 지원 **우대**(단축시간과 관계없이 월 최대한도 60만원 지원)

* 임금감소액보전금 월 최대 40만원 → 월 최대60만원, 간접노무비 월 20만원 → 월 40만원, 대체인력지원금 월 최대60만원 →월 최대 80만원 (~12.31.까지 한시 적용)

〈 지원절차 및 요건 간소화('20.3월 ~ 코로나19 상황안정시<별도통보>) 〉

- ▲ 지원수준(인상): 임금감소액보전금(월 최대 40만원 → 월 최대60만원), 간접노무비 (월 20만원 → 월 40만원), 대체인력지원금(월 최대60만원 →월 최대 80만원)
- ▲ 근속기간: (기존) 근속기간 6개월 이상 → (완화) 1개월 이상
- ▲ 사용기간: (기존) 최소 2주 이상 사용 시 지원 → (폐지) 2주 이하도 지원
- ▲ 제도도입: (기존) 취업규칙·단체협약 갱신 → (완화) 개별 근로계약 변경도 가능
- ▲ 근태관리: (기존) 전자·기계적 근태관리 → (완화) 사업장단위 최초 1개월은 수기방식 인정

- **(활용방안)** 자녀돌봄에 대응하기 위해 **가족돌봄휴가(10일)를 모두 사용한 경우와 고용유지지원금 종료예정인 사업장**이 노사협의를 통해 근로시간 단축 시 지원 가능, 적극 활용 독려

- **(유연근무제 간접노무비 지원)** 유연근무제*를 활용하는 중소·중견 기업의 사업주에게 간접노무비 지원

* 재택근무제, 시차출퇴근제, 선택근무제, 원격근무제 등 총 4개 유형

- **(지원내용)** 근로자의 주당 유연근무 활용횟수에 따라 최대 1년간 520만원 지원

* 직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30% 한도 내에서 최대 70명 지원(시차출퇴근제는 최대 50명)

<지원 기준>

기준	연간 총액		1주당 지급액	
	주 3회 이상	주 1~2회	주 3회 이상	주 1~2회
지원금액	520만원	260만원	10만원	5만원

- **(제도개선)** 코로나19 확산에 대응하기 위해 지원절차 간소화 시행

< 지원절차 간소화 내용(코로나19 상황 안정시 까지)>

- **(신속한 사업신청서 심사)** 월 1회 대면 심사위원회 개최 → 지방노동관서장 수시 심사
- **(재택근무제 승인 간소화)** 임신부나 초등학교(또는 만12세이하) 자녀의 돌봄이 필요한 근로자를 포함한 재택근무 간접노무비 지원은 심사 생략 및 승인 결정
- **(재택근무제 증빙 완화)** 카드·지문인식기, 그룹웨어 등 전자·기계적 근태관리 시스템 내역만 허용 → 이메일 또는 카카오톡 등 모바일 메신저를 활용한 근무 시작 및 종료시간 보고자료(캡처 등) 허용
- **(지원근로자 확대)** 신규채용 후 1개월이 경과 하지 않은 근로자, 신청 직전 최근 3개월 간 유연근무제를 사용 중인 근로자도 지원

- **(재택근무 종합 컨설팅)** 전문 상담사가 기업에 직접 방문하여 인사 노무 및 정보기술(IT) 등 재택근무 도입 및 시행에 필요한 전반적인 요소 컨설팅(참여기업 비용무담 없음)

- **(컨설팅 기간)** '20. 하반기(9~11월) 컨설팅 제공, 1개소당 9주 소요

* '20.9월 말까지 참여기업 수시 모집 중(물량 소진 시 조기 마감될 수 있음)

붙임 3

「휴업·휴직·휴가 익명신고센터」 운영

□ 목 적

- 코로나 19로 인해 일부 기업에서 무급 휴업, 강제 연차사용 등 노동관계법 위반사례가 지속적으로 발생
- 익명신고센터를 통해 적시성 있는 권리구제 및 사업장 지도 필요

* (익명신고센터) '20.3.9~4.3. '가족돌봄휴가 익명신고센터' 운영(339건 접수·처리) 이후, '휴업·휴직·휴가 익명신고센터'로 확대 개편하여 운영 중

□ 개 요

- (신고 방법) 고용노동부 홈페이지에 「휴업·휴직·휴가 익명신고센터」에 접속하여 신고내용 입력
- (신고 내용) 근로기준법 상 휴업·휴직·휴가, 남녀고용평등법상 가족돌봄휴가 등 모성보호 관련 사항

< 익명신고 센터 신고대상 >

- ① (휴업) 사용자 귀책사유로 휴업을 실시하고 휴업수당 미지급(근로기준법 제46조)
- ② (휴직) 근로자 의사에 반한 무급휴직 강요(근로기준법 제23조)
- ③ (휴가) 근로자 의사에 관계없이 연차유급휴가 사용 강제(근로기준법 제60조)
- ④ (모성보호) 가족돌봄휴가·육아휴직 미부여(남녀고용평등법 제19조, 제22조의2)

- 대상 사업장 정보(사업상 명, 소재지, 연락처), 신고인 정보* 입력

* 신고인의 개인정보와 신고내용은 비공개, 익명신고 가능

- 피해 유형 및 세부 내용 입력

- (처리 절차) ① 신고인 등록 → ② 근로감독관 배정 → ③ 개선 지도 → ④ 개선여부 확인 → ⑤ (미개선시) 신고사건 처리 또는 근로감독 청원

