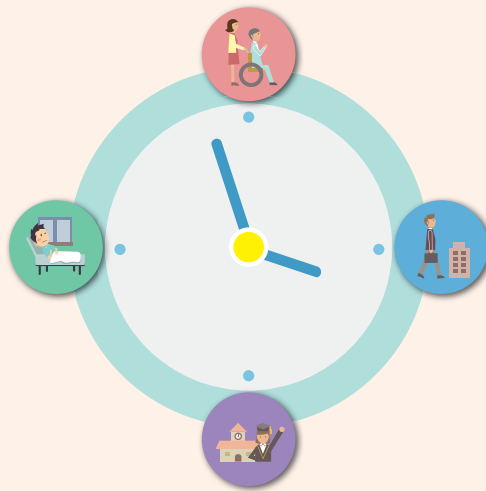


가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위한

근로시간 단축제도 가이드북

근로자는
일과 생활의 균형을



기업은
경쟁력 향상을



Contents

- ▶ 2020년 1월 1일 부터 ‘가족돌봄 등 근로시간 단축제도’ 가 시행됩니다----- 5
- ▶ 한눈에 보는 가족돌봄 등 근로시간 단축제도----- 6
- ▶ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도로 근로자와 기업이 함께 성장해요 ----- 8
- ▶ 여기서 잠깐! 해외의 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 ----- 10



법령으로 알아보는 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 ----- 12

- 근로시간 단축 허용 및 허용예외 -----16
- 근로시간 단축 신청 및 연장 ----- 23
- 근로시간 단축 신청 철회 및 단축 종료 ----- 29
- 근로시간 단축 중 근로조건 ----- 32



근로자 가이드 ▶ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도, 이렇게 활용하세요 ----- 38

- 사전준비 ----- 40
- 신청절차 ----- 42
- 단축근무 ----- 44
- 복귀절차 ----- 45



사업주 가이드 ▶ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도, 이렇게 운영하세요 ----- 46

- 제도 도입준비 ----- 48
- 제도 세부설계 ----- 50
- 제도 시행 ----- 61



가족돌봄 등 근로시간 단축제도 인사·노무관리 ----- 64

- 기본원칙 ----- 65
- 세부 운영방안 ----- 73



Q&A 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 궁금증을 풀어드립니다 --- 87



정부 지원제도 ▶ 워라밸일자리 장려금 ----- 104

- 제도 개요 ----- 106
- 세부 내용 ----- 109
- Q&A ----- 121



가족돌봄 등 근로시간 단축제도 도입 사례 ----- 127



가족돌봄 등 근로시간 단축제도 관리규정 및 신청서식 ----- 135

“근로시간을 단축해서 마음 편하게 간병하고 싶어요”



윤 대리의 고민

요즘 교통사고로 다치신 어머니를 간병해야 해서 회사에 양해를 구하고 1시간 일찍 퇴근하고 있다. 그런데 시간이 갈수록 회사에 눈치가 보이고 이 생활이 부담스럽다. ‘차라리 사표를 내버릴까?’... 책상 앞에 앉아서 이런 생각만 하게 된다. 일에 집중도 못하겠고 하루하루가 너무 힘들다.

“직원이 일과 학업을 병행하기 힘들다고 그만두겠습니다”



박 사장의 걱정

김 과장이 대학원 공부를 위해 그만두겠다고 한다. 과제나 시험 등으로 업무에 집중하지 못할 땐 스트레스가 이만저만이 아니라고...오랫동안 호흡 맞춰온 능력 있는 직원인데 갑자기 나가겠다니 아쉽다. 일 잘하는 직원이 공부나 간병, 건강 등 피치 못할 사정으로 그만둔다고 할 때 참으로 난감하다.



2020년 1월 1일 부터 ‘가족돌봄 등 근로시간 단축’ 제도가 시행됩니다.

- ✓ 일·생활 균형이 가능한 근무환경을 만들기 위해 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정(19.8.27.)으로 가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 도입되었습니다.
- ✓ 근로시간 단축은 그동안 임신·육아 사유로만 가능했지만, 이제 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위해서도 할 수 있게 되었습니다.

근로시간 단축 허용사유

기존	임신, 육아
확대	임신, 육아 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업

- ✓ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 2020년부터 2022년까지 기업 규모에 따라 단계적으로 시행됩니다.

2020. 1.1. ~	공공기관 및 300명 이상 사업장
2021. 1.1. ~	30명 이상 ~ 300명 미만 사업장
2022. 1.1. ~	30명 미만 사업장

- ✓ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 활용하는 사업주는 ‘위라벨일자리 장려금’을 지원받을 수 있습니다.

* 자세한 내용은 정부지원제도 104p 참고

한눈에 보는 가족돌봄 등 근로시간 단축제도



가족돌봄 등 근로시간 단축제도란?

근로자가 본인의 필요에 따라 사업주에게 근로시간 단축을 요구할 수 있도록 제도적으로 보장하는 것으로 요건을 충족하는 근로자라면 누구나 신청할 수 있습니다.

근로시간 단축사유

근로자의 일·생활 균형을 실현할 수 있도록 단축사유를 근로자의 생애주기에 맞게 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업으로 확대했습니다.

단축사유별 활용 및 기대효과

	활용	기대효과
가족돌봄	가족의 질병, 사고, 노령으로 인한 간병 활동	가족친화문화 조성, 고령사회 대비
본인건강	질병, 부상, 체력의 부족 등 신체 및 정신건강 회복	업무집중도 향상, 경력단절 방지
은퇴준비	55세 이상 근로자의 재취업, 창업, 사회공헌활동 준비	점진적 퇴직, 인생 3모작 준비
학업	학교 정규교육과정, 근로자 자율적 직업훈련, 자격취득	평생학습 보장, 업무생산성 향상

단축시간 및 단축기간

근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15~30시간이며 단축기간은 1년 이내입니다.
연장은 총 단축기간 3년(단, 학업은 1년) 범위 내에서 1회 가능합니다.



단축 후 근로시간
주 15~30시간

— 최초 단축기간 **1년** 이내
— 총 **3년**(단, **학업은 1년**) 범위 내에서 **1회** 연장 가능

근로시간 단축 허용여부 통보

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 신청일부터 30일 이내에 근로시간 단축 허용여부를 알려주어야 합니다.

근로시간 단축 허용예외

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 허용해야 합니다. 다만, 다음의 사유에 대해서는 허용하지 않을 수 있습니다.

- ✓ 해당 사업에서 계속근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- ✓ 대체인력 채용이 곤란한 경우
- ✓ 업무성격상 근로시간 분할 수행이 곤란한 경우
- ✓ 정상적인 사업운영에 중대한 지장이 있는 경우
- ✓ 근로시간 단축 사용 후 2년이 경과하지 않은 경우

근로시간 단축을 이유로 불이익 처우 금지

사업주는 근로시간 단축을 이유로 불리한 근로조건, 해고 등 불이익 처우를 해서는 안 되며, 근로자의 명시적 청구가 없는 한 연장근로를 시켜서도 안 됩니다.

근로시간 단축 후 직무복귀

근로시간 단축기간이 끝나면 사업주는 해당 근로자를 종전과 동일한 업무나 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 합니다.

가족돌봄 등 근로시간 단축제도로 근로자와 기업이 함께 성장해요



근로자

유연한 근무환경 속에서
일과 생활의 균형을!

업무집중도 향상

가족돌봄, 본인건강 등에 대한 부담과 스트레스를 줄일 수 있어 업무집중도가 높아집니다.

업무효율 상승

근로시간 단축으로 인한 업무시간을 감안하여 일에 집중하게 되므로 업무효율성이 높아집니다.

경력단절 예방

근로시간이 줄어도 업무는 계속 할 수 있으므로 경력단절을 막을 수 있습니다.

자기계발 증진

퇴직준비, 학업 등 자기계발과 자아실현의 기회를 가질 수 있습니다.

가족관계 개선

일과 생활의 균형으로 가정을 돌볼 여유가 생기면서 소홀해졌던 가족관계도 좋아질 수 있습니다.



기업

숙련인력 확보와
경쟁력 향상을!

숙련인력 확보

일·생활 균형의 어려움으로 직장을 떠나는 인력이 줄어들어 장기근속을 통해 숙련인력을 확보할 수 있습니다.

생산성 향상

근로시간 단축 근로자의 일·생활 균형으로 업무몰입도가 높아지면서 생산성이 향상됩니다.

직무만족도 증가

가족돌봄, 본인건강 등의 문제를 겪는 직원의 업무부담과 스트레스가 줄어들어 직무만족도와 조직몰입도가 높아집니다.

기업경쟁력 상승

근로시간 단축 근로자의 업무집중도가 높아지면서 고객 서비스의 질이 향상되고 기업경쟁력이 높아집니다.

기업이미지 제고

일·생활 균형을 지원하는 기업으로 인정받게 되면서 기업의 이미지가 향상됩니다.

여기서 잠깐!

해외의 가족돌봄 등 근로시간 단축제도



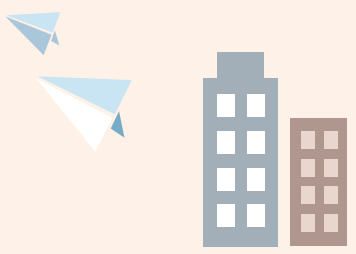
 독일	
적용대상	15인 초과 사업장
사 유	제한없음
대상 근로자	6개월 이상 근속자
청구시기	3개월 전
거부사유	사업에 중대한 장애나 현저한 비용이 발생하는 등 경영상 이유가 있는 경우 거부 가능

 네덜란드	
적용대상	10인 이상 사업장
사 유	제한없음
대상 근로자	12개월 이상 근속자
청구시기	4개월 전
거부사유	대체인력 수급, 근무일정이나 안전상 문제점 등 * 단축뿐만 아니라 연장청구도 가능 (연장된 시간을 활용할만한 업무가 없는 경우 등 거부 가능)

 프랑스	
적용대상	단체협약에 따름
사 유	제한없음
대상 근로자	-
청구시기	6개월 전
거부사유	대체근로자 수급 어려움, 정상적인 사업 운영에 저해될 수 있는 경우

 영국	
적용대상	모든 사업장
사 유	제한없음
대상 근로자	26주 이상 근속자
청구시기	14일 전
거부사유	과다한 추가비용 부담, 동료 근로자들과 업무조정 불가능, 신규직원 모집 곤란, 고객요구 부응 및 기업 성과에 부정적 영향 등

 일본	
적용대상	모든 사업장
사 유	육아
대상 근로자	1년 이상 근속자 중 3세 미만 자녀 대상 육아휴직 무경험자
청구시기	-
거부사유	업무 성질상 곤란한 경우*, 후생노동성령으로 정한 자 (1일 6시간 미만 근로자 등) * 사업주는 육아휴직에 준하는 조치나 시업시간 변경 등 조치 의무





법령으로 알아보는 가족돌봄 등 근로시간 단축제도

근로시간 단축 허용 및 허용예외, 신청 및 연장 절차, 신청 철회 및 단축 종료, 근로시간 단축 중의 근로조건 등 법령으로 정한 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 모든 것을 알아봅니다.



- ① 근로시간 단축 허용 및 허용예외
- ② 근로시간 단축 신청 및 연장
- ③ 근로시간 단축 신청 철회 및 단축 종료
- ④ 근로시간 단축 중 근로조건

◆ 법령으로 정한 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 주요내용

01 근로시간 단축 허용 및 허용예외	- 근로시간 단축 허용대상 - 근로시간 단축사유 - 단축기간 중 근로시간 - 근로시간 단축기간 - 근로시간 단축 허용예외
02 근로시간 단축 신청 및 연장	- 근로시간 단축 신청절차 - 근로시간 단축 허용간주 - 근로시간 단축기간의 연장절차
03 근로시간 단축 신청 철회 및 종료	- 근로시간 단축 신청 철회 - 근로시간 단축 종료
04 근로시간 단축 중 근로조건	- 불리한 처우 금지 - 근로시간 단축 후 직무복귀 - 변경된 근로조건의 서면 작성 - 연장근로의 제한 - 평균임금 산정기간 제외

◆ 신청부터 복귀까지 근로시간 단축절차



근로시간 단축 허용

근로시간 단축 허용대상

6개월 이상 근속 등 법정 요건을 충족하는 모든 근로자에게 허용됩니다.
(고용형태와 무관)

근로시간 단축사유

근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위해 근로시간 단축을 신청하면
사업주는 허용예외 사유가 없는 한 허용해야 합니다.

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

가족돌봄



- 가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우
- 이때 가족이란 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀
 - 돌봄은 질병, 사고, 노령에 따른 돌봄으로 한정 (그외 단순 자녀양육은 해당되지 않음)

본인건강



- 질병, 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌봐야 하는 경우
- 이때 건강은 신체건강뿐만 아니라, 정신건강도 포함
 - 질병·부상을 치료 중인 경우, 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우도 해당

은퇴준비



- 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 할 경우
- 여기서의 55세는 만 55세 이상을 의미하며, 근로시간 단축 개시예정일을 기준으로 판단
 - 은퇴준비는 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유로 활용 가능

학업



- 근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원할 경우
- 학업은 근로자가 자율적으로 참여하는 학업을 의미하며 학교 정규교육과정, 직업능력개발훈련, 일정 자격 취득 및 과정 수료를 위한 교육과정 참여 등을 의미
 - 독학, 단순 취미활동, 사업주 주도의 직업훈련은 제외

단축기간 중 근로시간

근로시간 단축 후 소정근로시간은 주당 15~30시간으로 합니다.

- 단축 전 근로시간이 반드시 주당 40시간이어야 하는 것은 아닙니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제 22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

근로시간 단축기간

근로시간 단축기간은 1년 이내 입니다.

- 다만, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비를 위해 근로시간을 단축하는 경우 연장사유가 있으면 총 단축기간 3년의 범위에서 1회 연장할 수 있습니다.
- 학업사유로는 당초 1년 이내로 근로시간 단축기간을 정한 경우라면 1회 연장할 수 있으나 연장기간을 포함하여 총 단축기간이 1년을 넘을 수 없습니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) 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.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

제16조의9(가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장 신청 등) ③ 제1항 및 제2항에 따른 기간의 연장은 1회로 한정한다.

근로시간 단축 허용예외

근로자가 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 이를 허용해야 합니다. 다만, 다음의 사유가 있는 경우 거부할 수 있습니다.

1 해당 사업에서 근로자의 계속근로기간이 6개월 미만인 경우

☑ 해당사업의 범위는?

- 동일 사업장뿐만 아니라 동일 기업 내에서 배치전환, 전근 등의 인사이동이 있었으나 근로관계가 단절되지 않은 경우
- 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우 등

☑ 6개월 근속 판단 기준 시점은?

- 근속기간 판단시점은 근로시간 단축 개시에정일입니다.

2 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우

- ☑ 고용센터가 알선한 대체인력을 정당한 사유* 없이 2회 이상 채용을 거부하는 경우에는 허용예외 사유로 인정되지 않습니다.

* 구인신청을 했으나 자격증 미소유자이거나, 법상 채용금지자 등이 알선되어 채용할 수 없는 경우 등

참고 관련 육아기 근로시간 단축 질의회시

육아기 근로시간 단축의 거부사유인 ‘사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우’는 육아기 근로시간 단축 근로자의 대체인력을 채용하기 위해 고용센터에 구인신청을 했으나 자격증 미소유, 법에 따른 채용금지자(유해위험업종 등) 등이 알선되어 채용할 수 없는 경우를 말하며 합리적이지 않은 사유로 채용하지 않는 경우에는 이에 해당하지 않습니다.(여성고용정책과-338, 2019.01.18.)

3 업무성격상 근로시간 분할 수행이 어렵거나 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

☑ 업무성격상 근로시간의 분할 수행이 곤란한 경우는 다음과 같습니다.

- 타 법에서 근로자의 1일 근로시간을 정하는 업무인 경우
- 대체인력 배치 등의 방법으로 근로시간을 분할하여 업무를 수행하는 것이 곤란한 경우
- 업무수행이 단절되어 사업을 계속 영위하기가 곤란한 경우 등

참고 관련 육아기 근로시간 단축 질의회시

1. 육아기 근로시간 단축의 허용예외 사유인 '업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란한 경우'는 업무성격상 대체인력 배치 등으로 근로시간을 분할하여 수행하는 것이 불가능하거나, 근로시간을 단축하면 사업의 계속적인 영위가 곤란한 경우 등을 말합니다. 병동근무는 병동규모 및 환자인원을 고려한 교대조를 편성하여 3교대 근무를 실시하고 있어 동 교대조 편성 시 육아기 근로시간 단축 사용인원에 따른 근무조 및 근무인원 변경이나 대체인력 투입이 가능하므로, 육아기 근로시간 단축 사용으로 인해 환자를 돌보는 업무수행이 단절되거나 사업의 계속적인 영위가 어렵다고 볼 수 없습니다.(여성고용정책과-338, 2019.01.18.)
2. 영유아보육법상 담임교사의 1일 8시간 근무방침은 "교사와 영유아 간 일관되고 지속적인 관계 형성 유지"를 위한 합리적인 이유가 있으므로 담임교사의 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란한 사유로 인정된다고 생각됩니다. 따라서, 담임교사 이외의 업무로 전환 후 근로시간 단축을 허용하여야 할 것이며, 만약 사업장의 교사 수 등 인력 조건상 신청인을 담임교사 이외의 업무로 전환하는 것이 불가능하다면 이를 사업주가 입증하여야 할 것입니다.(여성고용정책과, 2017.06.22.)

☑ 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우는 다음과 같습니다.

- 사업장의 업무능률이나 성과가 평소보다 현저히 낮아져 영업상 불이익이 상당할 것으로 염려되는 경우로서
 - » 기업 규모, 업무량 증대, 근로자가 담당하는 업무성격 등을 종합적으로 고려하여 판단합니다.

참고 연차휴가 시기변경권 '사업운영에 막대한 지장' 판례

'사업운영에 막대한 지장이 있는 경우'란 근로자가 지정한 시기에 휴가를 준다면 그 사업장의 업무능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 상당한 영업상의 불이익을 가져올 것이 염려되거나 그러한 개연성이 엿보이는 사정이 있는 경우를 말한다. 이를 판단할 때에는 근로자가 담당하는 업무의 성질, 남은 근로자들의 업무량, 사용자의 대체 근로자 확보 여부, 다른 근로자들의 연차휴가 신청 여부 등을 종합적으로 고려하여야 한다.
(서울고등법원 2019.4.4. 선고 2018누57171)



4 근로시간 단축 종료일 다음날부터 2년의 재신청 제한기간이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

- ✓ 근로시간 단축기간이 끝난 근로자가 기존과 다른 사유로 단축 신청을 해도 2년 이내에는 허용하지 않을 수 있습니다.
- ✓ 다만, 사업주가 재신청을 임의로 허용할 경우에는 재신청 제한기간과 관계없이 단축할 수 있습니다.

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 종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

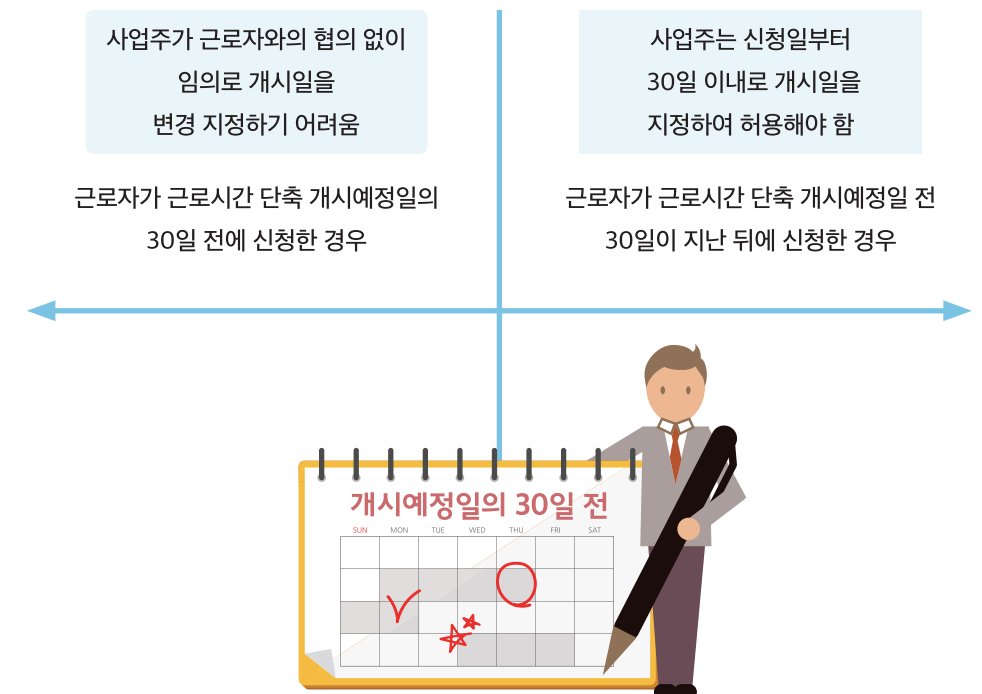
알아두세요

사업주가 근로자의 근로시간 단축 신청을 거부할 경우 해당 근로자에게 사유를 서면으로 통보하고, 휴직 또는 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는지 해당 근로자와 협의해야 합니다. (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제2항)

02. 근로시간 단축 신청 및 연장

근로시간 단축 신청절차

- 근로자는 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 신청서를 작성하여 사업주에게 제출해야 합니다.
 - 근로자가 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전에 신청한 경우 근로자와의 협의 없이 사업주가 임의로 개시일을 변경하여 지정할 수 없습니다.
- 근로자가 근로시간 단축 개시예정일 전 30일이 지난 뒤에 신청한 경우 사업주는 신청일로부터 30일 이내로 개시일을 지정하여 허용해야 합니다.



- 사업주는 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료 제출을 요구할 수 있습니다.

예시

- ✓ 가족돌봄, 본인건강 : 의사소견서, 진단서, 장기요양인정서 등
- ✓ 학업 : 대학(원) 입학증명서, 수강증, 학업계획서* 등

* 신청 당시 입학증명서 등을 증빙하는 것이 불가능한 경우 학업계획서를 먼저 제출하고, 근로시간 단축개시 시점에 추가 증빙서류를 제출하도록 안내할 수 있음

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.

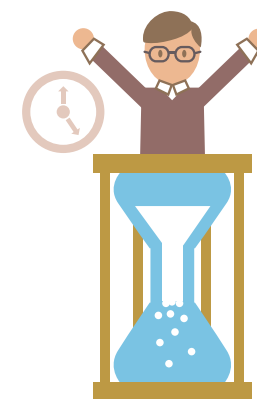
④ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

근로시간 단축 허용간주

- 근로자가 근로시간 단축을 신청한 날부터 30일 이내에 사업주가 허용여부를 밝히지 않으면 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축을 허용한 것으로 간주됩니다.
- 이는 사업주가 허용 또는 거부 의사를 표시하지 않음으로써 허용여부가 불확정 상태에 놓이는 것을 방지하기 위한 규정입니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

제16조의7(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 등) 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.



근로시간 단축기간의 연장절차

- 근로자가 근로시간 단축기간을 연장하고자 할 경우 종료예정일 30일 전까지 연장 신청서를 작성하여 사업주에게 제출해야 합니다.
- 단축기간 연장의 사유로는 당초 신청사유가 해소되지 않았거나 사정 변경으로 연장이 필요한 경우 등이 해당됩니다.
- 근로자가 근로시간 단축 종료예정일 전 30일이 지난 뒤에 연장을 신청한 경우 사업주는 신청일부터 30일 이내에 연장기간을 지정하여 허용할 수 있습니다.
- 근로자가 근로시간 단축 연장을 신청한 날부터 30일 이내에 사업주가 허용 여부를 밝히지 않으면 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축 연장을 허용한 것으로 간주됩니다.
- 학업 외 사유는 총 단축기간 3년 범위에서 1회 연장할 수 있습니다.
 - 단축사유가 학업인 경우에는 총 단축기간 1년 범위에서 1회 연장할 수 있습니다.
- 사업주는 근로시간 단축기간 연장을 신청한 근로자에게 해당 사유를 증빙할 수 있는 자료 제출을 요구할 수 있습니다.



구급증 톡톡 단축기간의 연장

사례 1

학업을 위해 6개월 동안 단축근무를 했어요. 그런데 좀 더 시간이 필요해서 1년을 더 연장하고 싶은데 가능할까요?

≫ 학업은 총 단축기간이 1년입니다. 따라서 추가로 연장 가능한 기간은 6개월입니다.



6개월

6개월

사례 2

아프신 부모님을 위해 1년간 단축근무를 했는데 사정상 기간을 연장해야 할 것 같습니다. 여기서 얼마나 더 연장할 수 있을까요?

≫ 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비는 총 단축기간 3년 내에서 1회 연장할 수 있습니다. 따라서 추가로 연장 가능한 기간은 2년입니다.



1년

2년

사례 3

몸을 다쳐서 6개월간 단축근무를 했어요. 회복을 위해 좀 더 기간을 연장하고 싶은데 최대 얼마동안 연장이 가능할까요?

≫ 학업 외 사유는 1회 연장하여 최대 3년까지 단축할 수 있습니다. 6개월간 단축근무를 했다면 남은 2년 6개월을 연장해서 사용할 수 있습니다.



6개월

2년 6개월

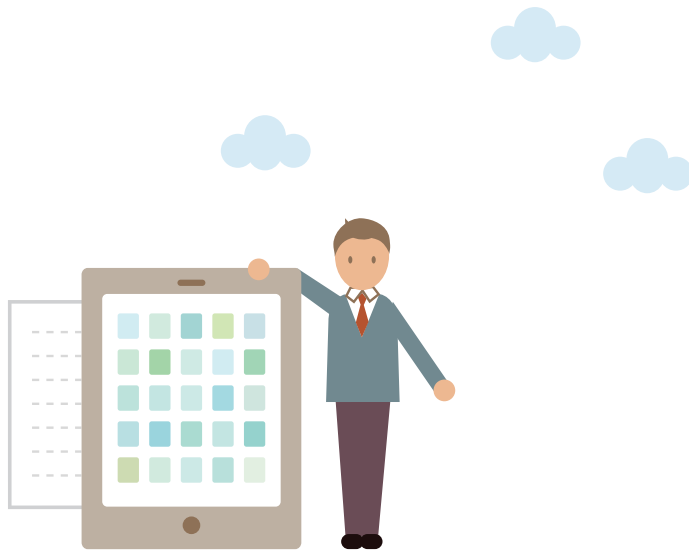
제16조의9(가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장 신청 등) ① 가족돌봄등근로시간단축 기간을 연장하려는 근로자는 가족돌봄등단축종료예정일 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 사유, 당초 가족돌봄등단축종료예정일, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장에 따른 가족돌봄등단축종료예정일, 연장된 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

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.

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 가족돌봄등근로시간단축 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.



03. 근로시간 단축 신청 철회 및 단축 종료

근로시간 단축 신청 철회

- 근로시간 단축을 신청한 근로자는 근로시간 단축 개시예정 7일 전까지 신청을 철회할 수 있습니다.
- 근로시간 단축을 신청한 근로자에게 다음의 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 보며 근로자는 지체 없이 사업주에게 알려야 합니다.

근로시간 단축사유에 따른 신청 철회 사유

가족돌봄 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
본인건강 : 해당 질병, 부상 등의 치유
은퇴준비 또는 학업 : 사정 변경으로 인한 계획의 취소

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
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

근로시간 단축 종료

- 근로시간 단축 종료예정일이 도래하면 근로시간 단축이 종료되고, 그 다음날부터 당초 근로시간으로 복귀해야 합니다.
- 근로시간 단축 중인 근로자에게 다음의 사유가 발생하면 근로자는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 사업주에게 알려야 합니다.
 - 사업주는 근로시간 단축 종료사유 발생을 통지받은 날부터 30일 이내로 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 근로자에게 통보해야 합니다.

근로시간 단축기간 중 종료사유

가족돌봄 : 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유

본인건강 : 해당 질병, 부상 등의 치유

은퇴준비 또는 학업 : 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

- 근로시간 단축기간 중 종료사유가 발생하였을 때 근로시간 단축 종료일은 다음의 세 가지 경우로 구분됩니다.

구 분	근로시간 단축 종료일
근로자가 통지하고, 사업주가 복귀일을 지정한 경우	사업주가 지정한 복귀일의 전날
근로자가 통지했으나, 사업주가 복귀일을 지정하지 않은 경우	근로자가 통지한 날부터 30일이 되는 날
근로자가 통지하지 않은 경우	근로시간 단축 종료사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

제16조의11(가족돌봄등근로시간단축의 종료) 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 불리한 처우 금지

- 사업주가 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것, 근로조건을 불리하게 변경하는 것을 금지하며 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

* 불리한 처우란?

휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것

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.

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 근로시간 단축 후 직무복귀

- 사업주는 근로시간 단축기간이 종료된 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.
 - ─ 만약 대체인력 채용 등으로 동일한 업무로의 복귀가 어렵다면 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

③ 변경된 근로조건에 대한 서면 작성

- 근로시간 단축으로 인해 변경된 근로조건은 서면으로 작성해야 합니다.
 - ─ 근로계약을 새로 작성하거나 부속서 형식으로 기존 근로계약의 근로조건 일부를 변경하는 방식으로 작성할 수 있습니다.

* 부속서: 기존 근로계약서와는 별개로 추가해서 작성 첨부한 근로자와 사용자 간의 합의서면

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

4 연장근로의 제한

- 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 외에 사업주가 근로시간 단축 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없으며 이를 위반하면 1천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.
 - 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간의 범위 내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) 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.

5 평균임금 산정기간 제외

- 근로시간 단축기간은 근로기준법상 평균임금 산정 시 대상기간에서 제외됩니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

참고1

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 관련 규정

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 제3호까지 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.

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.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
8. 제22조의4제1항을 위반하여 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 관련 규정

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.

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

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.

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 가족돌봄등근로시간단축 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.

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
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 종료) 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



근로자 가이드

가족돌봄 등 근로시간 단축제도,
이렇게 활용하세요

① 사전준비

- 제도 이해하기
- 계획 세우기
- 상사와 상담하기
- 동료의 이해와 협조 구하기

② 신청절차

- 신청서 작성
- 신청서 및 증빙서류 제출
- 협의·조정

③ 단축근무

④ 복귀절차



01. 사전준비

가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 경력단절 없이 일과 생활의 균형을 실현할 수 있도록 지원하는 제도입니다. 법으로 보장된 제도인 만큼 제도를 필요할 때 활용할 수 있도록 잘 준비해보세요.

제도 이해하기

사전 자료조사는 필수!

제도를 잘 활용하기 위해선 제도를 먼저 이해하고 준비사항을 챙기는 것이 중요합니다. 내가 누릴 수 있는 권리는 어떤 것이 있는지, 회사에는 어떤 규정이 있는지 관련 정보를 수집해보세요.

자료수집 항목

- ✓ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용보험법」 등 관련 규정
 - 국가법령정보센터(www.law.go.kr)에서 검색창 활용하여 찾아보기
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 중 제22조의3, 제22조의4 등을 위주로 확인하기
- ✓ 회사의 관련 규정(취업규칙 등)
- ✓ 근로시간 단축 신청방법 및 절차
- ✓ 근로시간 단축 중의 근로조건
- ✓ 기존 근로시간 단축 사례

계획 세우기

제도 활용에 앞서 자신의 상황과 근무조건 등을 고려하여 근로시간 단축기간, 단축시간 등에 대해 계획을 세워보세요.

체크 항목

- ✓ 근로시간 단축목적(자신의 일과 생활에 어떤 의미를 가지는지)
- ✓ 근로시간 단축사유(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 중 선택)
- ✓ 근로시간 단축기간(어느 정도의 기간을 사용하고 싶은지)
- ✓ 근로시간 단축시간(주당 몇 시간 정도 단축하고 싶은지)
- ✓ 현재 맡고 있는 자신의 업무 진행 상황과 향후 전망은 어떠한지
- ✓ 근로시간 단축으로 인한 임금감소분은 얼마나 되는지

상사와 상담하기

가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 사업주와 원만한 합의가 이루어져야 효과적으로 활용할 수 있으므로 회사에 단축계획을 알리고 최대한 빨리 인사부서 담당자나 상사와 상담합니다.

동료의 이해와 협조 구하기

근로시간 단축을 하게 되면 누군가 자신의 일을 대신하게 되는 등 동료의 업무부담이 생길 수 있습니다. 직장내 동료에게 양해를 구하면서 인수인계를 꼼꼼히 준비하세요.



02. 신청절차

신청서 작성

관계 법령과 회사 규정 등을 확인하고 신청서에 신청사유, 근로시간 단축기간, 단축기간 중 근로시간 등을 기재합니다.

신청서 및 증빙서류 제출

근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 사업주에게 신청서를 제출합니다.
사업주가 요구하면 근로시간 단축사유를 증빙할 수 있는 자료를 제출합니다.

협의·조정

법상 거부사유에 해당하여 신청내용대로 허용이 어려운 경우 협의를 통해 이견을 조정합니다.

궁금증 톡톡

01. 근로시간 단축 신청을 철회하려면?

근로시간 단축을 신청했다가 철회할 사유가 생기면 근로시간 단축 개시예정 7일 전까지 철회를 신청할 수 있습니다.

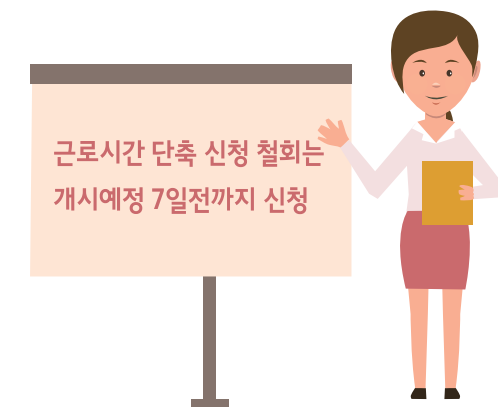
근로자는 다음의 사유가 발생하면 지체없이 사업주에게 알립니다.

- ✓ 가족돌봄을 사유로 신청했으나 해당 가족이 사망했거나 질병 등이 치유되었을 때
- ✓ 본인의 질병, 부상 등의 사유로 신청했으나 해당 질병, 부상 등이 치유되었을 때
- ✓ 은퇴준비 또는 학업의 계획이 변경되었거나 취소되었을 때

위의 사유가 발생하면 단축 신청은 없었던 것으로 봅니다.

02. 사업주가 근로시간 단축 허용여부에 대해 응답하지 않으면?

사업주가 근로시간 단축 신청일부터 30일 이내에 허용여부에 대해 응답하지 않으면 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축을 허용한 것으로 봅니다.



03. 단축근무

- 근로시간 단축 후 기존과 달라진 근로조건은 사업주와 서면으로 정합니다.
- 단축근무를 시작하게 되면 업무 관련 부서와 고객, 거래처 등에 근로시간 단축 사실을 알립니다.
- 업무에 집중하여 성과를 내도록 노력합니다.
- 단축근무 중에는 원칙적으로 연장근로가 금지됩니다. 다만, 근로자가 원할 경우 12시간 이내에서는 가능합니다.

궁금증
톡톡

근로시간 단축 중 단축기간을 연장하려면?

최초 근로시간 단축기간은 1년 이내이나 1회 연장하여 최대 3년까지 단축할 수 있습니다.

- 다만, 학업사유인 경우에는 총 단축기간 1년 범위 내에서 1회 연장할 수 있습니다.
- 단축기간을 연장하려면 단축 종료예정 30일 전까지 연장 신청서를 작성하여 제출합니다.

04. 복귀절차

- 근로시간 단축 종료예정일이 도래하면 단축이 종료되고 종전의 근로시간으로 복귀합니다.
- 단축근무를 끝내고 기존 근무형태로 복귀하려면 사전 준비가 필요합니다. 근로시간이 늘어나는 만큼 상사 및 동료와 협의하여 업무를 조정합니다.
- 복귀 시 단축 전과 같은 업무 또는 같은 임금수준을 지급하는 업무로 복귀할 수 있도록 회사와 협의합니다.

궁금증
톡톡

근로시간 단축기간 도중에 단축이 종료되는 경우는?

근로시간 단축 중 종료사유가 발생하면 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 사업주에게 알립니다.

- ✓ 가족돌봄을 사유로 단축 중 해당 가족이 사망했거나 질병 등이 치유되었을 때
- ✓ 본인의 질병, 부상 등의 사유로 단축 중 해당 질병, 부상 등이 치유되었을 때
- ✓ 은퇴준비 또는 학업을 위해 단축 중 사정이 변경되어 중단하게 되었을 때
- 근로자가 통지하면 사업주는 통지받은 날부터 30일 이내로 직무 복귀일을 지정합니다.
- 근로자의 통지 및 사업주의 직무 복귀일 지정 여부에 따라 근로시간 단축 종료일이 달라지므로 확인하여 착오가 없도록 합니다.



사업주 가이드

가족돌봄 등 근로시간 단축제도,
이렇게 운영하세요

1 제도 도입준비

- 제도 안내
- 공감대 형성

2 제도 세부설계

- 단축수요 파악
- 단축대상, 단축기간 확정
- 근로시간 단축 및 단축 후 복귀절차 마련
- 직무수행 방안 마련
- 인사제도 운영방안 마련

3 제도 시행



01. 제도 도입준비

가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 근로자와 기업이 윈윈(win-win)할 수 있는 제도로 이를 회사 내에 정착시키려면 준비해야 할 사항들이 있습니다.

제도 안내

- 내부 공지, 설명회, 간담회 등을 통해 제도의 특징과 장점, 운영방법 등을 전달합니다.
- 근로시간 단축을 신청해도 임금 등 근로조건이 차별받지 않을 것이라는 점을 명확히 전달합니다.
- 근로자들의 의견을 적극적으로 수렴하는 등 제도 활용 및 운영에 대한 의견을 반영할 수 있도록 노력합니다.



공감대 형성

- 제도 시행의 취지와 필요성에 대해 노사 간 공감대를 형성하며 제도활용에 긍정적인 분위기를 조성합니다.
 - 근로자에게는 경력단절 예방, 원활한 은퇴준비, 자기계발의 기회제공 등과 함께 기업에게는 숙련인력 확보, 생산성 향상, 기업 이미지 제고 등 공동의 이익을 탐색합니다.
- 제도 운영방식이나 업무조정, 근로조건 등 기업 상황에 맞게 설계한 내용에 대해 근로자(또는 근로자대표)와 협의하고 이견을 조정합니다.



02. 제도 세부설계

가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 기업 특성에 맞춰 원활하게 운영하려면 법으로 규정된 사항을 준수하면서 세부적인 제도 설계가 필요합니다. 이때, 법적 기준보다 근로자에게 유리하도록 완화하여 적용하는 것은 가능합니다.

① 단축수요 파악

가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 시행될 경우 제도 활용을 희망하는 근로자가 얼마나 될 지 수요조사를 실시합니다.

② 단축대상, 단축기간 확정

법상 가족돌봄 등 근로시간 단축제도에서 명시하고 있는 단축사유를 중심으로 단축대상과 단축기간을 확정합니다.

③ 근로시간 단축 및 단축 후 복귀절차 마련

법으로 정한 절차를 준수하면서 기업 사정을 고려하여 단축 및 복귀절차를 마련합니다.

④ 직무수행 방안 마련

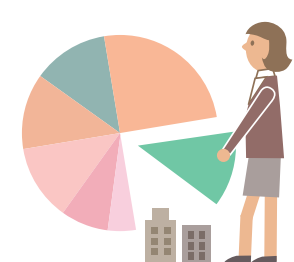
근로시간 단축을 신청한 근로자의 직무는 어떻게 할 것인지 검토하여 운영방안을 마련합니다.

직무수행 방안에 따른 장·단점 비교

기존 직무수행 유지 / 분담



새로운 직무 부여



특징

기존에 수행하던 직무 유지
(부서나 직무 이동 없음)

기존에 수행하던 직무가 아닌
새로운 직무 부여

장점

심적·물리적 부담이 적음

다양한 직무를 수행할 수 있는
기회가 생기므로 근로자의
업무능력이 향상될 수 있음

단점

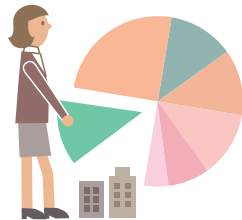
기존의 업무량을 유지해야 할 경우
부서 직원과의 업무조정 필요

- 새로운 직무수행을 위한 사전교육 등 준비과정에 대한 부담 발생
- 기존 수행직무와 업무성격이 다른 경우 업무부담, 피로도 증가 등으로 이어질 수 있음

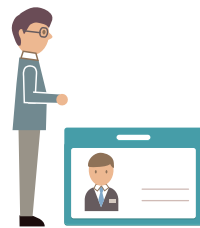
단축시간별 활용방안 예시



기존 직무수행 유지 / 분담



새로운 직무 부여

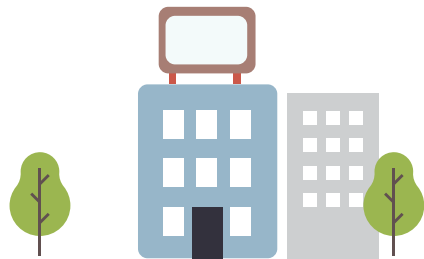


대체인력 활용 고려

구 분	2시간 단축	3~5시간 단축
기존 직무수행 유지 / 분담	○	○
새로운 직무 부여	△	○
대체인력 활용 고려	△	○

◆ 2시간 단축은 기존 직무를 유지하거나 팀원 내에서 분담하는 방안을 고려하여 운영

◆ 3시간 이상은 3가지 방안을 전반적으로 고려하여 운영



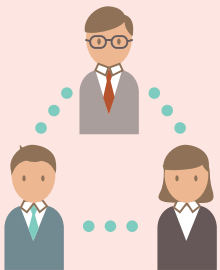
○ 근로자가 단축근무를 하게 될 경우 업무공백이 생길 수 있습니다. 이를 해결할 수 있도록 대체인력 운영방안을 마련합니다. 방안은 2가지로 고려할 수 있습니다.

대체인력 운영방안

신규인력 채용



구성원 간 업무 재조정

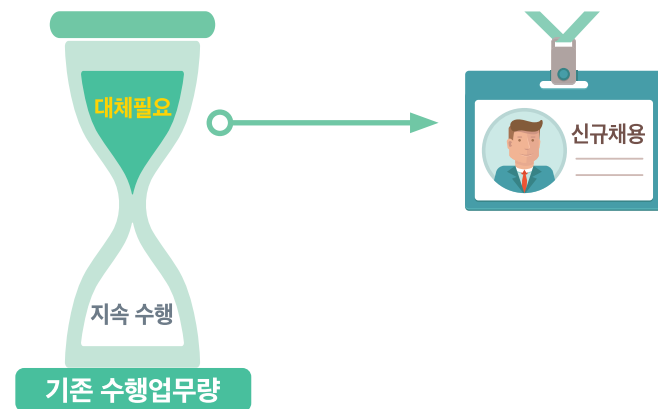


신규인력 채용

특징 정원(T/O)이 확보되었다면 신규채용을 합니다.

장점 새로운 인재채용의 기회가 생깁니다.

단점 신규채용 시까지 업무공백을 막을 수 있는 대안이 필요하고 신규채용에 따른 비용부담이 발생합니다.

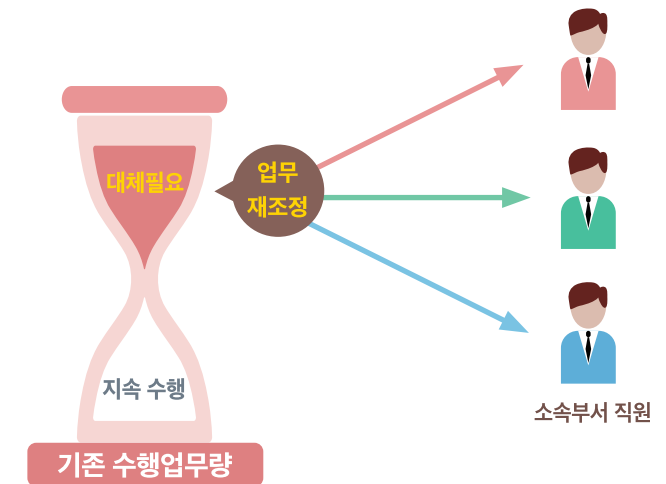


구성원 간 업무 재조정

특징 단축 근로자를 대신하여 처리해야 할 업무량이 적을 경우 소속부서 직원들의 업무를 재조정하고 늘어난 업무량만큼 추가수당을 지급합니다.

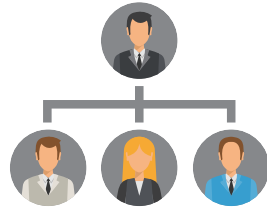
장점 업무공백을 최소화할 수 있고 신규채용 비용부담이 없습니다.

단점 기존 업무량을 유지해야 할 경우 업무량이 늘어나게 되므로 업무를 맡은 기존 구성원의 피로도가 높아질 수 있습니다.



5 인사제도 운영방안 마련

근로시간을 단축하는 인력의 승진, 평가, 보상, 복리후생 등 인사제도 운영방안에 대한 명확한 지침을 마련해야 합니다.



인사관리 영역별 검토사항

인사제도	고려사항	세부항목
승진체계	근로시간 단축 후 승진체계 운영방안, 직급 승진에 필요한 기본 충족사항 등의 적용범위 설정	- 최소 승진연한 설정
평가체계	단축 근로자들의 개인평가 항목 등 설정	- 개인평가 지표 설정
보상제도	기본적인 임금설정 및 복리후생 적용 등	- 임금책정 원칙 설정 - 복리후생 혜택 적용항목 설정

승진체계 최소 승진연한 설정



방법 1

통상 근로자, 단축 근로자 구분 없이 동일하게 적용

내용

통상 근로자, 단축 근로자 구분 없이 직급승진에 요구되는 최소 승진연한의 기준을 동일하게 적용합니다.

장점

- 제도 운영에 대한 논란 발생을 최소화할 수 있습니다.
- 단축 근로자도 성과가 높을 경우 동일하게 승진을 할 수 있어 동기부여 효과가 큼니다.

단점

- 승진연한은 '해당직급에서의 총 근로시간을 의미'하므로 통상 근로자들이 역차별로 받아들일 수 있습니다.

방법 2

시간비례 원칙을 적용하여 기준을 달리 적용

내용

시간비례 원칙을 적용하여 통상 근로자와 단축 근로자의 기준을 달리 적용합니다.

장점

형평성 있는 기준 적용으로 직원의 수용도가 높습니다.

단점

성과가 높은 단축 근로자의 승진 기회가 줄어들어 사기 저하로 이어질 수 있습니다.

* 절충안

근로시간 단축기간에 따라 통상 근로자와 동일하게 적용하거나 별도기준을 적용합니다.

예시

A기업의 근속기간 산정

단축 근무자의 실 근무기간 산정 시 전체 재직기간 중 최초 12개월은 1주 40시간을 근무한 것으로 간주(예: 12개월 이상이면 근속기간도 비례 적용)

평가체계 개인평가 지표 설정



방법 1 통상 근로자와 동일지표 적용

- 내용** 통상 근로자와 단축 근로자를 구분하지 않고 동일한 항목을 기준으로 평가를 진행합니다.
- 장점** 개인평가 지표를 동일하게 적용하므로 성과관리가 용이합니다.
- 단점** 근로시간이 적은 단축 근로자가 상대적으로 불리한 평가를 받을 수 있습니다.

방법 2 단축 근로자에게 별도지표 적용

- 내용** 단축 근로자에게 통상 근로자와 다른 별도의 평가지표를 마련하여 적용합니다.
- 장점** 통상 근로자와 단축 근로자에게 별도의 지표를 적용하므로 평가 결과에 대한 불만이 적습니다.
- 단점** 통상 근로자와 단축 근로자가 서로의 평가지표를 비교하면서 상호 유·불리에 대한 불만사항을 표출할 수 있고, 평가결과에 대한 신뢰도나 수용도가 낮아질 수 있습니다.

예시 A기업의 인사평가

6개월(또는 1년) 이상 사용자는 인사평가에서 제외하되 평균이상 등급으로 산정하여 운영

보상제도 임금책정 원칙 설정



방법 1 시간비례 원칙 적용

- 내용** 시간비례 원칙을 적용하여 임금을 통상 근로자 대비 근무한 시간만큼 산정하여 지급합니다.
- 장점** 근로시간만큼 임금을 산정하므로 형평성의 원칙을 지킬 수 있고 직원의 수용도가 높습니다.
- 단점** 단축된 근로시간 동안 업무집중도를 높이는데 저해요인이 될 수 있습니다.

방법 2 시간비례 임금 + α(직무중요도, 피크타임 근무 고려)

- 내용** 수행직무의 중요도가 높거나 피크타임에 근무할 경우 단축 근로자에게 근무시간만큼의 임금에 +α의 임금을 추가로 지급합니다.
- 장점** 근로시간 단축에 대한 긍정적인 인식이 확산되고 단축수요도 증가할 수 있습니다.
- 단점** 조직(기관)의 비용부담이 증가하고 통상 근로자들이 역차별을 느낄 수 있습니다.

예시 A기업의 임금책정

단축 근무자의 임금수준은 통상 근로자 대비 주 근무시간에 비례하여 결정

보상제도 복리후생 혜택 적용항목 설정



방법 1 통상 근로자와 동일항목 적용

- 내용** 복리후생 혜택을 통상 근로자와 차별하지 않고 동일하게 제공합니다.
- 장점** 단축 근로자들의 조직몰입도 및 만족도가 증가합니다.
- 단점** 단축 근로자가 늘어나면 신규채용 증가 등 전체 근로자 수도 늘어나게 되므로 비용부담이 커질 수 있습니다.

방법 2 복리후생 항목을 시간비례로 적용

- 내용** 통상 근로자에게 적용되는 복리후생 혜택 항목 중 일부 항목을 선별하여 단축 근로자에게 적용합니다.
- 장점** 조직(기관)의 비용부담이 감소합니다.
- 단점** 단축 근로자의 조직몰입도 및 만족도가 떨어질 수 있습니다.

예시 A기업의 연차휴가 부여

1주 40시간을 기준으로 실제 근무시간에 비례하여 부여
(최초 12개월까지는 1주 40시간 근무자와 동일하게 발생)

03. 제도 시행

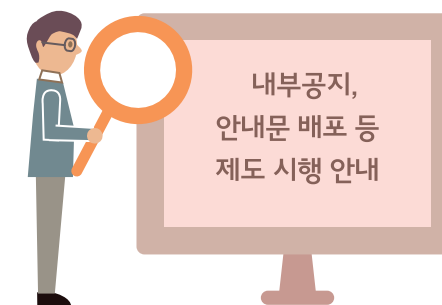
취업규칙 등 관리규정 마련

가족돌봄 등 근로시간 단축제도와 관련하여 취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 관리규정 등을 마련하여 운영합니다.

* 관리규정은 136p 참고

시행 공지

근로시간 단축과 관련하여 제도 설계 및 인력운영 방안이 마련되면 내부공지, 안내문 배포 등을 통해 직원들에게 제도 시행을 알립니다.



조직문화 관리

직원들이 가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 법으로 보장된 제도임을 인식하고 일·생활 균형을 위한 근로문화로 받아들이며 적극적으로 활용할 수 있도록 다음의 3단계 과정을 통해 제도를 정착시켜 나갑니다.



1 제도화 (MI: Mind Identity)

- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 조직 분위기 및 업종 특성 등에 맞는 방향으로 나아갈 수 있도록 직원들의 이해를 구하고 지침 및 규정 제정과 함께 매뉴얼에 맞는 실천방향을 제시합니다.
- 제도 교육 및 전파 체계를 마련하고 다양한 매체를 활용하여 확산시킵니다.

2 가시화 (VI: Visual Identity)

- 직원들이 가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 쉽게 이해하고 활용할 수 있게 합니다.
- 상징화* 및 스토리 만들기, 캠페인, 홍보 포스터 활용 등 전략적이고 다양한 홍보를 통해 구성원들에게 효과적으로 드러냅니다.
 * 예시: 구두 상징, 행동 상징, 물적 상징 등(영웅 만들기, 슬로건, 표어, 구호 등)

3 생활화 (BI: Behavior Identity)

- 가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 자연스러운 근로문화로 정착될 수 있도록 지속적으로 유도합니다.
- 제도 운영과 활용에 문제가 없는지 등을 주기적으로 모니터링하며 보완 및 개선사항을 수집하여 제도를 개선해 나갑니다.



가족돌봄 등 근로시간 단축제도 인사·노무관리



01.

근로시간 단축 근로자의 법적 지위

- 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 근로자는 법률상 근로기준법의 단시간근로자에 해당될 수 있습니다.

» 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 후 근로시간이 통상근로자의 1주 소정근로 시간에 비해 짧은 경우 「근로기준법」 제2조의 “단시간근로자”에 해당합니다.

[관련 법령]

근로기준법 제2조

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

9. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

안내

‘동종 또는 유사한 업무’의 개념

‘동종 또는 유사한 업무’란 직종, 직무 및 작업내용의 동일성·유사성을 가진 것을 말하며,
 ① 업무의 내용 및 종류 ② 당해 업무의 수행방법 ③ 작업의 조건 ④ 업무의 난이도·권한
 ⑤ 상호 대체 가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단함

» 「근로기준법」 상 단시간근로자에 해당하는 근로시간 단축 근로자는 「근로기준법」과 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 상 “단시간근로자”에 대한 규정이 적용됩니다.

02.

근로시간 비례 보호 원칙

- 단시간근로자의 근로조건은 근로시간에 따라 비례적으로 보호되어야 합니다.

[관련 법령]

근로기준법 제18조

제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.

» 근로시간 비율보다 불리하게 대우하는 것은 금지되지만, 더 유리하게 대우하는 것은 가능합니다.

- 근로시간 비례 보호 원칙의 구체적인 내용은 근로기준법 시행령 별표 2의 “단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항”에 정하고 있습니다.

[관련 법령]

근로기준법 제18조, 시행령 제9조, 별표2

제18조(단시간근로자의 근로조건) ② 제1항에 따라 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

동법 시행령 제9조(단시간근로자의 근로조건 기준 등) ① 법 제18조 제2항에 따른 단시간근로자의 근로조건을 결정할 때에 기준이 되는 사항이나 그 밖에 필요한 사항은 별표 2와 같다.

[별표 2] 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조제1항 관련)

1. 근로계약의 체결

- 가. 사용자는 단시간근로자를 고용할 경우에 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 한다.
- 나. 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금, 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 한다.

2. 임금의 계산

- 가. 단시간근로자의 임금산정 단위는 시간급을 원칙으로 하며, 시간급 임금을 일급 통상임금으로 산정할 경우에는 나목에 따른 1일 소정근로시간 수에 시간급 임금을 곱하여 산정한다.
- 나. 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수는 4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상근로자의 총 소정근로일수로 나눈 시간 수로 한다.

3. 초과근로

- 가. 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.
- 나. 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있다.



4. 휴일·휴가의 적용

- 가. 사용자는 단시간근로자에게 법 제55조에 따른 유급휴일을 주어야 한다.
- 나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

- 다. 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 법 제73조에 따른 생리휴가 및 법 제74조에 따른 산전후휴가를 주어야 한다.
- 라. 가목 및 다목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 제2호가목에 따른 일급 통상임금을 기준으로 한다.
- 마. 나목의 경우에 사용자가 지급하여야 하는 임금은 시간급을 기준으로 한다.

5. 취업규칙의 작성 및 변경

- 가. 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과 별도로 작성할 수 있다.
- 나. 가목에 따라 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 한다. 다만, 취업규칙을 단시간 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다.
- 다. 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용된다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따른다.
- 라. 가목 및 다목에 따라 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 법 제18조제1항의 취지에 어긋나는 내용이 포함되어서는 아니된다.



03. 불리한 처우의 금지 원칙

- 사업주가 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하는 것, 근로조건을 불리하게 변경하는 것을 금지합니다.

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.

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.

안내

‘불리한 처우’의 판단 방법

- ◆ ‘불리한 처우’란 단시간근로자가 비교대상 근로자에 비하여 임금 및 그 밖의 근로조건 등에 있어서 낮은 대우를 받는 것을 의미함
 - (원칙) 단시간근로자에게 지급되는 임금 및 근로조건이 세부 지급항목이 존재하는 경우 이에 상응하는 비교대상 근로자의 세부 지급항목과 비교하여 판단하는 것이 원칙임
 - (범주화 비교) 지급항목별 비교가 현실적으로 곤란한 경우 등*에는 비교 가능한 임금 및 근로조건을 하나의 범주로 묶어 비교할 수 있음
 - * 임금 및 근로조건에 있어 일부 항목은 비교대상 근로자보다 높은 반면 다른 항목은 낮은 경우 등
 - (종합적 비교) 세부 지급항목별 비교 또는 범주화에 의한 비교가 곤란하거나 불가능한 경우*에는 비교대상 근로자의 임금 및 근로조건을 전체적으로 비교
 - * 포괄산정임금제에 따라 임금이 기본급 및 수당 등이 포함된 월 고정급 형태로 지급되는 경우 등



가족돌봄 등 근로시간 단축제도 인사·노무관리



01.

근로조건 변경사항 서면 명시

- 근로시간 단축으로 인해 변경되는 근로자의 임금, 근로시간, 근로일 등 근로조건 관련 사항은 서면으로 정해야 합니다.

[관련 법령]

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의4

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

[관련 법령]

근로기준법 제17조

제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

02.

임금 또는 그 밖의 수당 등

- “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말합니다.

» 단축 근로자의 임금은 당사자 간에 합의하여 결정하는 것이 원칙이지만, 같은 종류의 업무를 수행하는 통상근로자에 비해 근로시간에 비례하여 불이익이 없도록 해야 합니다.

- 또한 임금이 아닌 임의적·은혜적인 급부, 사용자의 편의시설 제공 등도 그 밖의 근로조건 및 복리후생에 관한 사항으로서 차별적 처우에 포함될 수 있으므로 지급 기준을 살펴볼 필요가 있습니다.

- 근로의 대가로 지급되는 임금 등 금품은 근로시간에 비례하여 지급하는 것을 원칙으로 하되, 다음의 내용을 참조하여 산정합니다.

» 단축된 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금으로 한정합니다.

* 육아기 근로시간 단축도 시간에 비례하여 삭감 가능한 임금은 통상임금에 한정

» 단체협약, 취업규칙 등으로 근로자에게 유리하게 정한 경우에는 그에 따릅니다.

» 기타 통상임금에 대한 해석은 근로기준법에 따릅니다.

근로기준법 시행령

제6조(통상임금) 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.

- 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 외에 사업주가 근로시간 단축 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없으며 이를 위반하면 1천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

» 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간의 범위 내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) 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.

- 단시간근로자에게 초과근로를 시킬 경우 법정근로시간을 넘지 않았더라도 가산임금을 지급해야 합니다.

[관련 법령]

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ① 사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과 근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

1 휴게시간

- 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 하며, 이는 단시간근로자에게도 동일하게 적용됩니다.

» 1일 근로시간이 4시간 이상 8시간 미만인 경우에는 근로시간 도중 30분 이상의 휴게시간을 부여해야 하며, 근로시간이 4시간 미만인 경우에는 휴게시간을 부여하지 않을 수 있습니다.

[관련 법령]

근로기준법 제54조

제54조(휴게) ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.

② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

휴게시간 부여 기준

1일 근로시간	휴게시간
4시간 미만	미부여 가능
4시간 이상 8시간 미만	30분 이상
8시간	1시간 이상

2 주휴일

- 단시간근로자가 1주 동안 소정근로일을 개근한 경우 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 주어야 합니다.

[관련 법령]

근로기준법 제55조

제55조(휴일) ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

[관련 법령]

근로기준법 시행령 제30조

제30조(휴일) ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

- 다만, 4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대해서는 유급휴일을 부여하지 않을 수 있습니다.

[관련 법령]

근로기준법 제18조

제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

예시

1주일에 3일만 근무하는 단시간근로자에 대한 유급주휴일 부여방법

- 통상근로자가 1주 5일 근무하는 사업장에서 1주에 월, 수, 금요일 등 3일간 각 6시간씩 근무하는 단시간근로자에게도 유급주휴일을 부여하여야 하며, 주휴일은 휴무일인 화, 목, 토, 일요일 중에서 1일을 지정·부여하면 됨
- 해당 단시간근로자의 시간당 임금이 9,000원이라면 주휴일에 지급할 주휴수당은 32,400원임
* 주휴수당 : 9,000원 × (18시간 × 4주 ÷ 20일) = 32,400원

3 근로자의 날

- 「근로자의 날 제정에 관한 법률」은 “5월 1일을 근로자의 날로 하고 이 날을 근로기준법에 의한 유급휴일로 한다”고 규정하고 있으므로 단시간근로자에게도 근로자의 날(5월 1일)을 유급휴일로 부여해야 합니다.

예시

근로자의 날을 유급휴일로 부여하는 방법

- 1주일에 3일(월, 화, 수)만 근무하는 단시간근로자에게도 금요일인 근로자의 날(2020년 5월 1일)을 유급휴일로 부여하여야 함
* 근로자의 날이 해당 단시간근로자의 근무일이 아닌 경우에도 1일분의 임금은 근로자에게 지급하여야 함

4 연차유급휴가

- 사용자는 1년 동안 80% 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다.
- 계속근로기간 1년 미만 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다.

[관련 법령]

근로기준법 제60조

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

- 단시간근로자가 1년간 80% 이상 출근한 경우에는 다음 산식에 따라 연차유급휴가를 주어야 함(1시간 미만은 1시간으로 봄)

$$\text{통상근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

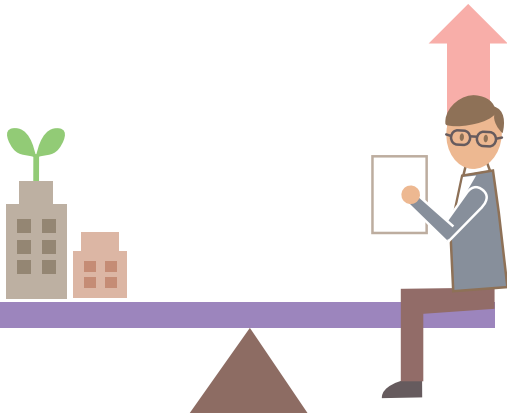


- 연차휴가 사용일에 지급하여야 할 임금지급 기준은 연차휴가로 1일 사용한 시간 수에 상당하는 임금(1일 휴가시간 수 × 시간급 통상임금)을 지급합니다.
- 미사용 연차휴가가 있는 경우에는 연차휴가시간 수에서 이미 사용한 휴가시간 수를 공제하고 나머지의 휴가시간 수에 해당 근로자의 시간급 통상임금을 곱하여 산정된 임금액을 지급하면 될 것입니다.

예시

1일 6시간씩 주 5일 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 90시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 1년인 경우)
- $$15\text{일} \times \frac{30\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 90\text{시간}$$
- 이 사례에서 해당 근로자가 3일의 연차유급휴가를 사용하였다면 18시간을 사용한 것이므로 90시간에서 18시간을 뺀 72시간이 잔여 연차유급휴가 일수(시간)임



- 다만, 4주를 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에게는 연차유급휴가를 부여하지 않을 수 있습니다.

[관련 법령]

근로기준법 제18조

제18조(단시간근로자의 근로조건) ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

예시 ①

1일 8시간씩 주 3일 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 77시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 3년인 경우)

$$16\text{일} \times \frac{24\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 77\text{시간}(1\text{시간 미만은 1시간으로 봄})$$

예시 ②

1일 8시간씩 주말에만 근무하는 단시간근로자에 대한 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 48시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 1년인 경우)

$$15\text{일} \times \frac{16\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 48\text{시간}$$

- 통상근로자가 단시간근로자로 전환하거나 또는 단시간근로자가 통상근로자로 전환한 경우에는 각각의 근무기간에 대해 연차유급휴가를 산정, 근로시간을 기준으로 부여해야 할 것입니다.

예시 ③

통상근로자가 1일 6시간씩 5일 근무하는 단시간근로자로 전환한 경우 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 120시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 1년인 경우)

$$15\text{일} \times 8\text{시간} = 120\text{시간}$$
- 120시간을 일수로 환산할 경우에는 1일 6시간씩 산정, 총 20일의 연차유급 휴가를 사용할 수 있을 것임

예시 ④

1일 8시간씩 3일 근무하는 단시간근로자가 통상근로자로 전환한 경우 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 77시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 3년인 경우)

$$16\text{일} \times \frac{24\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} = 77\text{시간}(1\text{시간 미만은 1시간으로 봄})$$
- 77시간을 일수로 환산할 경우에는 1일 8시간씩 산정, 총 10일(9.625일)의 연차유급휴가를 사용할 수 있을 것임(9일 5시간 형태로 분리하여 연차유급 휴가를 부여하는 것도 가능할 것임)

예시 ⑤

1년 중 6개월간 통상근로를 하고 나머지 6개월간 1일 6시간씩 5일 근무하는 단시간근로자로 전환하여 근무한 경우 연차유급휴가

- 해당 근로자가 1년간 80% 이상 출근하였다면 105시간의 연차유급휴가를 부여받을 수 있음(근속기간이 1년인 경우)

$$(15\text{일} \times 8\text{시간} \times \frac{1}{2}) + (15\text{일} \times \frac{30\text{시간}}{40\text{시간}} \times 8\text{시간} \times \frac{1}{2}) = 105\text{시간}$$

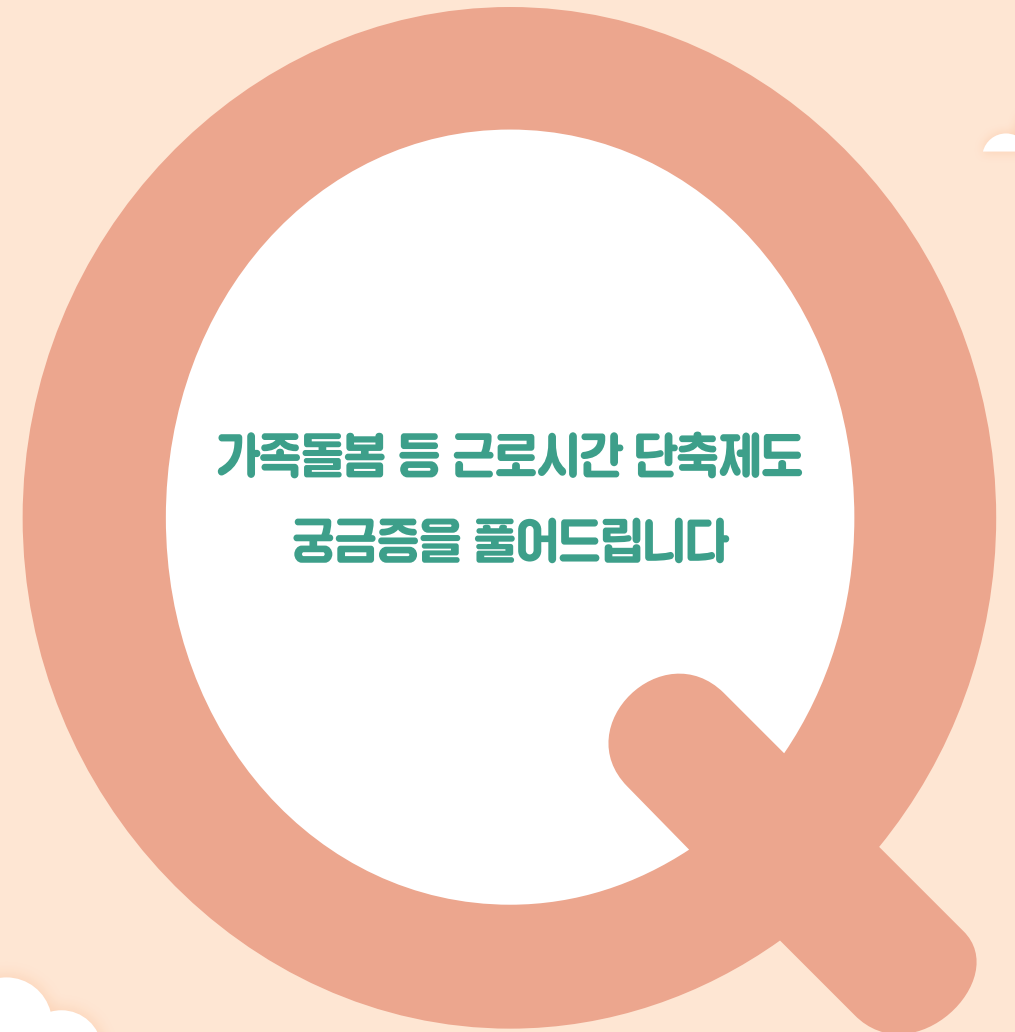
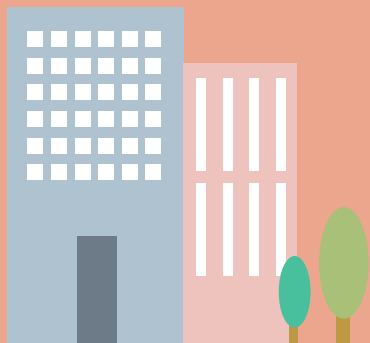
- 105시간을 일수로 환산할 경우에는 1일 6시간씩 산정, 총 18일(17.5일)의 연차유급휴가를 사용할 수 있을 것임

5 약정휴가

- 근로시간 단축 근로자들에게 경조휴가 등 약정휴가는 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 정한 바에 따라 부여하면 됩니다.
 - 약정휴가의 부여 기준은 취업규칙이나 근로계약 등에서 사업(장) 특성을 반영하여 자유로이 정할 수 있음
- 경조휴가 등 약정휴가는 근로시간 단축 근로자와 동종·유사업무에 종사하는 통상근로자와 같은 휴가일수를 보장하는 것이 바람직합니다.

05. 계약종료 및 해고

- 근로시간 단축 근로자의 근로관계는 통상근로자의 근로관계와 마찬가지로 계약기간의 만료, 정년 도래, 합의해지, 근로자의 사망 등에 의해 근로관계가 종료됩니다.
- 근로시간 단축 근로자에 대해서도 근로기준법상 해고제한 사유인 '정당한 이유'가 동일하게 적용됩니다.
 - 또한, 근로시간 단축 근로자를 해고하려면 적어도 30일 전에 해고예고를 하거나 30일 전에 예고를 하지 않을 경우 30일분 이상의 통상임금을 지급해야 하고 해고사유와 해고시기는 서면으로 근로자에게 통지해야 합니다.
- 근로시간 단축 근로자의 근로관계가 종료되면 사용자는 근로관계 종료사유가 발생한 때부터 14일 이내에 임금, 보상금, 그 밖에 일체의 금품을 지급해야 합니다.
- 사용자는 근로시간 단축 근로자가 퇴직한 후라도 사용기간, 업무종류, 지위와 임금, 그 밖에 필요한 사항에 관한 증명서를 청구하면 근로자가 요구한 사항만을 사실대로 적은 증명서를 즉시 내주어야 합니다.



가족돌봄 등 근로시간 단축제도
궁금증을 풀어드립니다



1 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 시행시기는?

A 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행됩니다.

2020. 1.1. ~ 공공기관 및 300명 이상 사업장

2021. 1.1. ~ 30명 이상 ~ 300명 미만 사업장

2022. 1.1. ~ 30명 미만 사업장

◆ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 ‘영’) 제2조 제1항에 따라 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업(장) 및 가사사용인은 적용되지 않습니다.

1-1 비정규직 근로자도 가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 활용할 수 있는지?

A 기간제, 단시간 근로자 등도 고용형태와 관계없이 법정 요건에 해당하면 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다.

◆ 신청한 근로자가 근로시간 단축 개시예정일을 기준으로 계속근로한 기간이 6개월 미만인 경우에는 사업주가 신청을 거부할 수 있습니다.



1-2 공무원도 가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 활용할 수 있는지?

A 공무원은 국가(지방)공무원법 등에서 시간선택제 근무에 대해 별도로 규정을 두고 있으므로 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 적용을 받지 않습니다.

◆ 행정기관 등에서 근무하는 공무원이 아닌 근로자는 가족돌봄 등 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다.

2 단축된 근로시간에 대한 임금은 어떻게 산정되는지?

A 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 근로자의 필요에 따라 고용관계를 유지하면서 활용할 수 있는 제도로 법상 유급으로 정하지 않고 있으므로 무급이 원칙입니다.

근로자는 줄어든 근로시간에 대한 임금 감소를 고려해서 활용해야 합니다.

◆ 육아기 근로시간 단축급여처럼 정부가 임금감소분을 근로자에게 직접 보전해주는 제도는 없습니다.

* 다만, 사업주는 '위라밸일자리 장려금'을 통해 지원받을 수 있습니다.(자세한 내용은 106p 참고)

3 법령에서 정한 요건보다 완화해서 허용할 수 있는지?

A 가족돌봄 등 근로시간 단축제도에 대해 법령으로 요건을 정한 것은 당사자 간 다툼을 없애고, 근로자가 신청할 수 있는 최소한의 권리를 보장하기 위해서입니다.

따라서 사업주가 법적 요건을 보다 완화하여 근로시간 단축을 허용하는 것은 가능합니다.

◆ 단축된 시간에 대한 임금보전, 단축사유 확대, 단축시간 및 기간의 확대, 신청요건 완화, 사유증빙 면제 등에서 법적 요건을 완화하여 임의로 허용할 수 있습니다.

4 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유는?

A 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘법’)에 따라 근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유는 다음과 같습니다.

가족돌봄 가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우

본인건강 질병이나 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌봐야 하는 경우

은퇴준비 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 할 경우

학업 근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원할 경우

4-1 신청사유 중 가족돌봄의 인정 범위는?

A 근로자는 질병, 사고, 노령의 가족을 돌보기 위해 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.

여기서 ‘가족’은 법 제22조의2에 따라 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀를 의미하며 돌볼 수 있는 다른 가족이 있는지의 여부는 제한사유로 인정되지 않습니다.

◆ ‘돌봄’은 법 제22조의3 제1항 제1호에서 ‘질병, 사고, 노령’으로 한정하고 있으며 질병, 사고에 해당되지 않는 단순 자녀양육은 육아기 근로시간 단축을 활용해야 합니다.

4-2 신청사유 중 본인건강에 대한 인정 범위는?

A 근로자는 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등을 이유로 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다.

신체적 건강뿐만 아니라 정신건강도 포함하며, 질병·부상 치료는 물론 치료 효과를 더 이상 기대할 수 없지만 질병 등으로 노동능력이 감소한 경우에도 해당됩니다.



4-3 신청사유 중 은퇴준비에 대한 인정 범위는?

A 법 제22조의3 제1항 제3호에 따라 은퇴준비를 위한 근로시간 단축제도는 만 55세 이상의 근로자만 활용할 수 있습니다.

◆ 연령요건 충족 여부는 근로시간 단축 개시에정일을 기준으로 판단합니다.

법상 은퇴준비 개념을 포괄적으로 규정하는 점을 감안할 때, 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유가 은퇴준비로 인정될 수 있습니다.

4-4 신청사유 중 학업에 대한 인정 범위는?

A 근로자는 학업을 위해 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다.

이 경우 학업은 근로자가 자율적으로 참여하는 학업을 말하며 학교 정규교육과정, 직업 능력개발훈련, 일정 자격취득 및 과정 수료를 위한 교육과정 참여 등이 포함됩니다.

◆ 독학, 단순 취미활동, 사업주 주도의 직업훈련은 해당되지 않습니다.



4-5 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 신청을 위한 증빙서류는?

A 영 제16조의7 제4항에 따라 사업주는 근로자에게 신청사유에 대한 증빙서류 제출을 요구할 수 있습니다.

가족돌봄 및 본인건강 사유는 의사소견서나 진단서, 학업 사유는 합격증·등록증, 학업계획서* 등의 서류로 증빙할 수 있습니다.

* 신청 당시 입학증명서 등을 증빙하는 것이 불가능한 경우 학업계획서 등을 일단 제출하고 추후 입학(예정)증명서 등을 제출하는 것도 가능합니다.

5 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 단축시간 및 기간은?

A 근로시간 단축 신청 시 단축 후 근로시간은 주 15~30시간까지로 합니다.

이 경우 매일 동일한 시간에 근무해야 하는 것은 아니며 특정일 근로시간을 더 신청할 수 있습니다.

최초 단축기간은 1년 이내로 하되, 1회 연장하여 총 3년까지 단축할 수 있습니다. 다만 학업 사유는 1회 연장하여 총 단축기간이 1년을 넘지 않도록 합니다.

6 근로시간 단축이 허용되지 않는 사유는?

A 사업주는 영 제16조의8에서 정하는 허용예외 사유가 없는 한 근로시간 단축을 허용해야 합니다.

법 제22조의3 제1항 단서 및 영 제16조의8에 따른 허용예외 사유는 다음과 같습니다.

- ① 해당 사업에서 계속근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- ② 대체인력 채용이 곤란한 경우
- ③ 업무성격상 근로시간 분할 수행이 곤란한 경우
- ④ 정상적인 사업운영에 중대한 지장이 있는 경우
- ⑤ 근로시간 단축 후 2년이 경과하지 않은 경우

✦ 사업주가 허용예외 사유를 들어 거부하는 경우 그러한 사유가 있음을 입증해야 합니다.

6-1 허용예외 사유 중 ‘해당 사업에서 6개월 이상 근속’ 요건은?

A 영 제16조의8 제1호의 ‘근속요건’은 다음과 같은 경우에도 인정됩니다.

- 사업장은 물론 같은 기업 내에서 배치전환, 전근 등의 인사이동이 있었지만 근로관계가 단절되지 않은 경우
- 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우
- ✦ 6개월 근속요건 기간의 판단시점은 신청서에 기재된 근로시간 단축 개시예정일을 기준으로 판단합니다.

6-2 허용예외 사유 중 ‘대체인력 채용 곤란’이란?

A 영 제16조의8 제2호에 따라 사업주가 지방고용노동행정기관(고용센터)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력했지만 채용하지 못한 경우입니다.

✦ 지방고용노동행정기관(고용센터)이 아닌 다른 경로로 구인 노력을 했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우에는 허용예외 사유로 인정되지 않습니다.

지방고용노동행정기관(고용센터)의 알선에도 불구하고 사업주가 정당한 이유* 없이 2회 이상 채용을 거부할 경우에도 허용예외 사유로 인정되지 않습니다.

* 자격증을 필요로 하는 일자리에 자격증 미소지자나 법상 채용금지자 등이 알선되는 경우는 정당한 사유에 해당합니다.

6-3 허용예외 사유 중 ‘업무성격상 근로시간 분할 수행 곤란’이란?

A 영 제16조의8 제3호에 따라 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기가 곤란한 경우에는 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있습니다.

근로시간 분할 수행이 어려운 경우

- 타 법에서 근로자의 1일 근로시간을 정하는 업무
- 예시: 「영유아보육법」상 담임교사의 1일 근로시간은 8시간으로 정함
- 대체인력 배치 등의 방법으로 근로시간을 분할하여 수행하는 것이 어려운 경우
- 근로시간을 단축하면 업무수행이 단절되어 사업의 계속적 영위가 어려운 경우 등

6-4 허용예외 사유 중 ‘정상적 사업 운영에 중대한 지장’이란?

A 영 제16조의8 제3호에 따라 ‘정상적 사업 운영에 중대한 지장이 있는 경우’란 업무능률이나 성과가 평상시보다 현저하게 저하되어 영업상 상당한 불이익이 생기는 경우입니다.

◆ 이 경우 사업 규모, 업무량의 증대, 업무성격 등을 종합적으로 고려하여 판단합니다.

6-5 허용예외 사유 중 재신청 제한기간의 의미는?

A 영 제16조의8 제4호에 따라 종전 근로시간 단축종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자의 근로시간 단축은 허용되지 않을 수 있습니다.

◆ 종전 단축사유와 다른 사유로 단축을 신청하는 경우에도 2년의 재신청 제한기간의 적용을 받습니다.



7 사업주가 근로시간 단축 신청을 거부하려면 절차는?

A 사업주는 허용예외 사유를 증명하는 것 외에 절차적으로도 다음의 적법한 요건을 갖춰 근로시간 단축 신청을 거부해야 합니다.

◆ 근로시간 단축 신청일로부터 30일 이내에 거부사유를 서면으로 통지

◆ 휴직이나 그 밖의 조치를 통해 지원할 수 있는지 해당 근로자와 협의

7-1 사업주가 근로시간 단축 신청을 받은 후 허용 여부에 대해 의사를 표시하지 않은 경우는?

A 사업주가 30일 이내에 단축 허용 또는 거부 의사를 표시하지 않으면, 근로자가 신청한 내용대로 근로시간 단축을 허용한 것으로 간주됩니다.

◆ 사업주의 무응답으로 근로자에게 애매모호한 상황이 지속되지 않도록 권리관계를 신속하게 확정하기 위한 것입니다.



7-2 사업주가 근로자의 근로시간 단축 신청내용을 변경하여 허용할 수 있는지?

A 근로시간 단축을 신청할 때 관련 내용들을 구체적으로 포함하도록 규정하고 있으므로 근로자가 신청한 단축 내용*의 변경은 근로자의 동의가 있어야 합니다.

* 단축 후 근로시간, 단축기간, 근로시간 단축 개시일, 근무개시 및 종료시각 등

◆ 근로자는 근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 신청해야 하며, 개시에정일이 지난 후 신청하게 되면 사업주는 그 신청일로부터 30일 이내로 근로시간 단축 개시일을 지정할 수 있습니다.

8 근로시간 단축은 최대 몇년까지 가능한지?

A 최초 단축기간은 1년 이내로 하되, 1회 연장하여 총 3년까지 단축할 수 있습니다. 다만, 학업사유는 1회 연장하여 총 단축기간이 1년을 넘지않도록 합니다.



8-1 단축기간을 연장하려면 어떻게 해야하는지?

A 단축기간을 연장하려는 근로자는 당초 단축기간을 연장해야 하는 사유를 들어 사업주에게 신청해야 합니다.

연장신청은 단축종료예정일의 30일 전까지 해야 합니다.

◆ 사업주는 처음 근로시간 단축을 허용했을 당시와 달리 봐야할 특별한 사정이 없는 한, 즉 새로운 허용예외 사유가 발생하지 않는 한 연장 신청을 허용해야 합니다.

8-2 동일 사유이나 그 사유에 대한 구체적인 내용이 변경되었을 때도 연장이 가능한지?

A 영 제16조의11는 근로시간 단축 종료사유*를 규정하고 있습니다. 근로자는 종료사유 발생 시 사업주에게 알리고 사업주는 직무 복귀일을 정해 복귀시켜야 합니다.

* 근로시간 단축 종료사유

- 가족돌봄 사유로 신청한 경우 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
- 본인건강 사유로 신청한 경우 해당 질병, 부상 등의 치유
- 은퇴준비·학업 사유로 신청한 경우 사정변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

단축사유의 변경내용이 단축 종료사유에 해당할 경우 단축기간을 연장할 수 없습니다.

◆ 다만, 법 제22조의3 제1항 각호 사유의 구체적인 내용이 변경되지만 영 제16조의 11에 해당하는 단축 종료사유에 해당하지 않을 경우에는 단축기간의 연장이 가능합니다.

8-3 가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 분할사용이 가능한지?

A 남녀고용평등법상 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 가족돌봄 휴직처럼 분할사용 규정이 없으므로 분할사용을 할 수 없습니다.

- ◆ 근로시간 단축 종료 후 또다시 근로시간을 단축하려면 재신청 제한기간인 2년이 경과해야 합니다.

9 근로시간 단축 근로자의 근로조건은?

A 법 제22조의4 제2항에 따라 사업주는 근로시간 단축으로 인해 변경된 근로조건을 근로자와 서면으로 작성해야 합니다.

법 제22조의4 제1항에 따라 근로조건은 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 불리하게 해서는 안됩니다.

- ◆ 근로시간 단축을 이유로 성격상 비례 적용이 곤란한 복지 및 편의시설 사용 등을 제한하는 것은 허용되지 않습니다.

* 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

9-1 근로시간 단축 시 임금 산정은?

A 단축된 근로시간은 원칙적으로 무급으로 하되 근로시간 단축에 비례해서 삭감할 수 있는 임금은 통상임금에 한정합니다.

그 외에 실비변상적 성격의 금품 등은 모두 지급해야 합니다.

10 근로시간 단축이 종료되면 업무복귀는?

A 법 제22조의3 제6항에 따라 근로시간 단축이 종료되면 사업주는 근로자를 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.

- ◆ 사업주가 이를 위반했을 경우 근로자는 근로기준법 제23조제1항 및 제28조에 따라 노동 위원회에 구제신청을 제기할 수 있습니다.

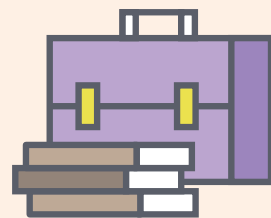


10-1 근로자가 근로시간 단축 종료예정일 전 조기복귀를 원하는 경우 사업주는 이를 허용해야 하는지?

A 근로시간 단축 시 사업주는 당초 단축기간을 고려하여 대체인력 채용 등을 통해 인력을 운영합니다. 따라서 근로자의 요구에 따라 조기 복귀를 시켜야 하는 것은 아닙니다.

* 다만, 영 제16조의11에 따라 근로시간 단축 종료사유가 있는 경우에는 사업주가 30일 이내로 복귀일을 지정하여 통보하게 됩니다.

◆ 사업주가 동의하여 복귀하는 경우 그 시기는 사업주와 근로자가 협의하여 정할 수 있습니다.



11 근로시간 단축 시 정부지원은?

A 근로시간 단축제도를 도입한 사업주는 '위라벨일자리 장려금(구 시간선택제 전환 지원) 제도'를 통해 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력 인건비를 최대 1년간(대체인력 인건비는 1년 2개월) 지원받을 수 있습니다.

임금감소액 보전금

주 15시간 이상 25시간 이하 월 최대 40만 원

주 25시간 초과 35시간 이하 월 최대 24만 원

간접노무비

중소·중견기업 단축 근로자 1인당 월 20만 원

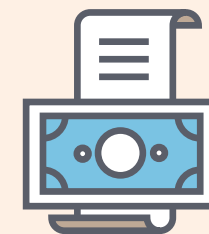
대체인력 인건비

중소기업 월 최대 60만 원

중견·대기업 월 최대 30만 원

* 인건비의 80% 한도

◆ 장려금을 지원받으려면 전자·기계적 방법으로 근태관리를 해야 하며, 근로시간 단축 개시일로부터 6개월 이내에 관할 고용센터에 신청해야 합니다.





정부 지원제도



워라밸일자리 장려금 제도

워라밸일자리 장려금 제도

제도 개요

1 지원대상

근로자가 필요(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 의해 근로시간 단축을 활용할 수 있도록 제도를 도입하고, 소정근로시간 단축을 허용한 사업주

2 지원요건

- ① 근로시간 단축제도 도입
- ② 근로자 청구에 따라 주 15~35시간으로 단축 근로
(단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우는 30시간 이하)
- ③ 단축기간 최소 2주 이상
- ④ 단축기간 종료 시 통상 근로로 복귀 보장
- ⑤ 전자·기계적 방법에 의한 근태관리



3 지원내용

근로시간을 단축한 근로자의 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금 등을 1년간(대체인력 인건비는 1년 2개월) 지원

임금감소액 보전금

근로시간 단축 전·후 시간비례임금 차액의 일부를 1년간 지원

주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 단축 시 월 최대 40만 원

주 25시간 초과 35시간 이하 근무로 단축 시 월 최대 24만 원

※ 임신 근로자가 주 15~30시간 근무로 단축 시 월 최대 40만 원 지원

간접노무비

중소·중견기업에 한해 근로시간 단축 근로자의 인사·노무관리에 소요되는 비용으로 1인당 월 20만 원(정액)을 1년간 추가 지원

대체인력지원금

대체인력 채용 시 대체인력 인건비의 80%를 월 60만 원(대규모기업은 월 30만 원) 한도로 1년 2개월간 지원

4 지원절차



☎ 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 1350



세부 내용

1 사업개요

근로자가 필요한 때(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 근로시간 단축을 활용할 수 있도록 제도를 마련하여 운영한 사업주에게 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금을 지원

임금감소액 보전금

근로시간 단축 전·후 시간비례임금 차액의 일부를 1년간 지원

주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 단축 시	▶ 월 최대 40만 원
주 25시간 초과 35시간 이하 근무로 단축 시	▶ 월 최대 24만 원

(단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우는 30시간 이하로 월 최대 40만 원 지원)

※ 사업주가 근로자에게 임금을 지급한 후 지원금 신청

간접노무비

근로시간 단축 근로자 1인당 월 20만 원(정액)을 1년간 지원

대체인력지원금

근로시간 단축 근로자의 대체인력을 채용한 경우 대체인력 인건비의 80%를 월 60만 원 한도(대규모기업 월 30만 원 한도)로 1년 2개월간 지원

2 지원대상

근로시간 단축제도를 도입하고, 근로자의 필요(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주

➤ 간접노무비는 우선지원대상기업 또는 중견기업 사업주

➤ 대체인력지원금은 근로시간 단축 근로자의 대체인력을 고용한 사업주

참고 ①

‘우선지원 대상기업’의 상시 사용하는 근로자 기준
(고용보험법 시행령 제12조 참조)

- 제조업 : 500명 이하
- 광업/건설업/운수업/출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업/사업시설관리 및 사업지원 서비스업/전문, 과학 및 기술 서비스업/보건업 및 사회복지 서비스업 : 300명 이하
- 도매 및 소매업/숙박 및 음식점업 /금융 및 보험업/예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 : 200명 이하
- 그 밖의 업종 : 100명 이하

참고 ②

중견기업 정의(중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조 참조)

1. “중견기업”이란 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 기업을 말한다.

- 가. 중소기업기본법 제2조에 따른 중소기업이 아닐 것
- 나. 공공기관의 운영에 관한 법률 제4조에 따른 공공기관이 아닐 것
- 다. 그 밖에 지분 소유나 출자관계 등이 대통령령*으로 정하는 기준에 적합한 기업

* 상호출자제한 또는 채무보증제한 기업집단에 속하는 기업, 자산총액 5조원 이상기업 또는 법인이 해당 기업 주식의 100분의 30 이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최대출자자인 기업, 금융·보험·연금업(금융 및 보험 관련 서비스업), 비영리법인이 아닐 것(시행령 제2조 참조)

3 지원요건

근로시간 단축제도 도입

취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 근로시간 단축 관련 규정 등을 마련해야 함

- 근로시간 단축제도 운영(단축 시 근로조건, 단축사유, 최대 단축기간 등) 및 근로자 신청에 따른 통상 근로 복귀 보장(단축 전과 같은 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무 부여) 내용 등이 포함되어야 함

근로시간 단축사유

가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등의 사유로 근로시간 단축이 필요한 근로자가 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용해야 함

- ’20년 1월부터 가족돌봄 등 근로시간 단축제도가 사업장 규모별로 단계적으로 시행되므로 법정 사유는 반드시 허용해야 함

가족돌봄 등 근로시간 단축제도 시행시기

- 2020. 1.1. ~ 공공기관 및 300명 이상 사업장
- 2021. 1.1. ~ 30명 이상 ~ 300명 미만 사업장
- 2022. 1.1. ~ 30명 미만 사업장

Tip

사용자가 근로자의 동의 없이 일방적으로 소정근로시간을 변경하는 것은

- 근로계약의 내용을 변경(근로조건 저하)하는 경우에 해당되므로
- 특별한 사정이 없는 한, 그 부분에 한해 무효가 되고, 무효가 된 부분은 변경 전의 근로조건이 적용됨(불이익변경 금지, 근로기준법 제94조)

임금감소액 보전금, 간접노무비 지원요건

근로시간 단축

근로자가 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 이를 사업주가 허용하여 단축 근무로 전환

- 근로시간 단축의 대상이 되는 근로자는 단축 개시일 이전 최근 3개월간 1주 동안의 소정근로시간이 30시간(4주 평균)을 초과하는 근로자를 말하며,
- 대상 근로자는 근로시간 단축 개시일 이전까지 동일 사업장에서 최소 6개월 이상 고용되어 있어야 함

Tip

- 근로계약 시작일부터 병가·휴직·정직 등의 기간을 포함하여 근로시간 단축 개시 전까지의 고용기간이 6개월 이상이면 지원대상
- 6개월 고용기간 중 근로계약이 갱신 또는 연장되어 고용관계가 단절되지 않았다면 지원대상에 포함

근로시간

근로시간 단축 시 주 소정근로시간이 최소 1시간 이상 감소해야 하고, 단축 후 주 소정근로시간은 15시간 이상 35시간 이내여야 함

※ 단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우 주 30시간까지 지원

Tip

- 근로자의 주 소정근로시간이 40시간 미만인 경우에도 근로자의 필요에 따라 근로시간을 단축하여 지원요건을 충족하면 지원

사례

- ① 근로시간 단축 전, 주 소정근로시간이 40시간인 근로자의 소정근로시간을 주 30시간으로 10시간 단축 : 지원
- ② 근로시간 단축 전, 주 소정근로시간이 31시간인 근로자의 소정근로시간을 주 28시간으로 3시간 단축 : 지원
- ③ 근로시간 단축 전, 주 소정근로시간이 30시간인 근로자의 소정근로시간을 주 25시간으로 5시간 단축 : 지원하지 않음
- ④ 근로시간 단축 전, 주 소정근로시간이 40시간인 근로자의 소정근로시간을 주 32시간으로 8시간 단축 : 지원

근로조건

근로시간 단축 후 임금수준은 단축 전 임금수준과 비교하여 근로시간 비례원칙을 준수하거나 그 이상이어야 하고, 고용보험 등 4대 사회보험이 적용 되어야 함

Tip

- 여기서 '임금'은 소정근로의 대가로 지급하는 일체의 금품으로 상여금, 각종 수당(식비, 교통비 등) 등이 포함되며
- 소정근로시간을 초과하여 근로한 대가로 받는 금품(시간외근로수당, 연차수당 등) 및 실비변상적 금품(출장비, 일·숙직비 등)은 제외



지원제외

사업주의 배우자 및 자녀는 지원대상에서 제외

- 외국인 근로자는 지원대상에서 제외하나, 체류자격이 거주(F-2), 영주(F-5), 결혼이민자(F-6)인 경우는 지원대상에 포함

근로시간 단축기간

근로시간 단축기간은 최소 2주 이상이어야 하고, 지원금은 실제 단축기간에 대해 일할 계산 지급

차별금지

사업주는 근로시간을 단축한 근로자에 대해 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조에 따라 임금 등 근로조건에 있어 통상근로자와 차별을 하여서는 아니됨 (「근로기준법」 제18조제1항에 따른 근로시간 비례보호 원칙 적용)



근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) ① 단시간근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.



대체인력지원금 지원요건

대체인력의 채용

근로시간 단축에 따른 업무공백 보충을 위해 단축 근로자의 근로시간 단축 개시일 전 2개월이 되는 날부터 신규로 고용한 대체인력이어야 함

대체인력의 고용유지

근로시간 단축 근로자의 대체인력을 고용하여 1개월 이상 고용을 유지하여야 함

Tip

- 근로시간 단축 근로자의 대체인력은 통상(주 소정근로시간 30시간 초과) 근로자인 경우도 인정
- 「대체인력뱅크」(www.대체인력뱅크.com, ☎1577-0221)에서 무료로 대체인력 채용 서비스를 제공

지원제외

사업주의 배우자 및 자녀는 지원대상에서 제외

- 대체인력의 특성상 외국인 근로자도 지원대상에 포함

감원방지

지원대상 근로자를 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년(1년 이내에 고용관계 종료 시에는 고용관계 종료 시까지)까지 다른 근로자를 고용조정으로 이직시킨 경우 고용안정장려금 지급 제한(기 지급된 장려금 환수)

- 대체인력보다 같은 날 또는 이후에 고용된 근로자는 감원방지 의무대상 아님
- 근로자의 귀책사유로 인한 징계해고, 정년, 계약기간 만료, 근로자의 자발적인 퇴직은 감원방지 위반이 아님

4 지원내용 및 한도

지원내용

근로시간 단축 근로자의 임금수준 및 업종별 기업규모에 따라 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금을 지원

임금감소액 보전금

근로시간 단축 전·후 시간비례임금 차액의 일부를 1년간 지원

주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 단축 시 월 최대 40만 원

주 25시간 초과 35시간 이하 근무로 단축 시 월 최대 24만 원

※ 단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우는 30시간 이하로 월 최대 40만 원 지원

Tip

임금감소액 보전금 계산방법

① 먼저 근로시간 단축 전·후의 월 평균임금(시간비례 임금 등) 차액을 계산

월 평균임금(시간비례 임금) 차액 = 근로시간 단축 후 월 평균임금
- 근로시간 단축 전월 평균임금을 단축 후 소정근로시간으로 환산한
임금

② 근로시간 단축 전·후의 월 평균임금(시간비례 임금) 차액과 임금감소액
보전금을 비교

≫ 시간비례 임금 차액(①)이 근로시간 단축 후 근로시간 구간별 임금
감소액 보전금과 같거나 많은 경우 임금감소액 보전금을 전액 지원
하고, 임금 차액(①)이 임금감소액 보전금보다 적은 경우에는 임금 차액(①)을
지원

사례 1

근로자가 다음과 같이 근로시간을 주 40시간에서 주 20시간으로 단축한 경우 임금감소액
보전금 지원액은?

근로시간 단축 전 근로조건	단축	근로시간 단축 후 근로조건
- 소정근로시간 주 40시간 - 월 임금 200만 원		- 소정근로시간 주 20시간 - 월 임금 120만 원

≫ 근로시간 단축 전·후 시간비례임금 차액인 월 20만 원을 지원(1년간 지원액: 240만 원)

사례 2

근로자가 다음과 같이 근로시간을 주 40시간에서 주 30시간으로 단축한 경우 임금감소액
보전금 지원액은?

근로시간 단축 전 근로조건	단축	근로시간 단축 후 근로조건
- 소정근로시간 주 40시간 - 월 임금 200만 원		- 소정근로시간 주 30시간 - 월 임금 160만 원

≫ 근로시간 단축 전·후 시간비례임금 차액인 월 10만 원을 지원(1년간 지원액: 120만 원)

≫ 임금감소액 보전금은 월 최대 24만 원이나, 사업주가 근로자에게 10만 원만 추가 지급
하였으므로 월 10만 원 지원

간접노무비

우선지원대상기업 또는 중견기업은 근로시간 단축 근로자 1인당 월 20만 원 (정액)을 1년간 지원

대체인력지원금

근로시간 단축 근로자의 대체인력을 채용한 경우 대체인력 인건비의 80%를 월 60만 원 한도(대규모기업 월 30만 원 한도)로 최대 1년 2개월간 지원

지원기간

임금감소액 보전금, 간접노무비

실제 단축기간에 따라 일할 계산하여 지급하되, 동일 근로자가 여러 번 단축한 경우에는 단축기간을 합산하여 1년 범위 내에서 지원

대체인력지원금

대체인력의 실 근속기간과 소정근로시간 단축 근로자의 근로시간 단축기간이 겹치는 기간(최대 1년) 및 인수인계기간(최대 2개월)에 대하여 지원

Tip

- 근로시간을 단축한 근로자가 다른 지원요건을 모두 충족하였으나, 단축 전·후의 시간비례 임금 차액이 발생하지 않아 '임금감소액 보전금이 0원'인 경우에도 중소·중견기업에는 간접노무비를 지급하고, 근로시간 단축 근로자의 대체인력을 채용했다면 대체인력지원금(대기업 포함)도 지급

사례

중소·중견기업에서 다음과 같이 근로자 '갑'이 1년간 근로시간을 단축하고, 대체인력 '을'을 인수인계기간 2월을 포함 채용한 경우 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금 지급액은?

근로시간 단축 전

① '갑'의 근로조건

- 소정근로시간 : 주 40시간
- 월 임금 : 200만 원

근로시간 단축개시

근로시간 단축 후

① 근로시간을 단축한 '갑'의 근로조건

- 소정근로시간 주 20시간
- 월 임금 120만 원

② 대체인력 '을'의 근로조건

- 소정근로시간 주 20시간
- 월 임금 100만 원

지급액

항목	금액	비고
임금감소액 보전금	240만 원	(120만 원 - 100만 원) × 12개월
간접노무비	240만 원	20만 원 × 12개월
대체인력지원금	840만 원	100만 원 × 80% × 14개월 (월 최대 60만 원 지원)

지원인원 한도

사업장별 지원인원 제한은 없음



중복지원 방지

출산육아기 고용지원금(육아기 근로시간 단축지원금), 출산육아기 대체인력지원금을 받는 근로자는 지원대상에서 제외

- 육아기 근로시간 단축지원제도를 우선 적용

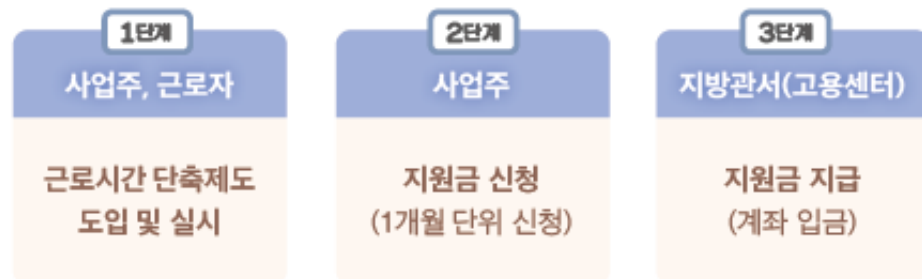
지원제외 기간 등

지원대상 근로자가 지원금 지급기간 중 육아휴직 등 개인사정으로 휴직하여 임금을 지급받지 못한 경우 해당 기간에는 지원금을 지급하지 않음

- 사업주의 귀책사유에 의한 휴업 등의 기간에도 휴업수당 지급여부와 관계 없이 지원금을 지급하지 않음
- 다만, 그 사유가 종료된 이후에는 해당 기간만큼 지원기간을 연장하여 지원

5 지원절차

- 근로시간 단축제도 도입(사업주) 및 근로시간 단축(근로자)
- 지원금 신청(사업주 → 고용센터)
- 지원금 지급(고용센터 → 사업주)



Q & A 워라밸일자리 장려금 제도

1 '워라밸일자리 장려금' 제도는 무엇인가요?

- A** 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등의 사유로 근로시간을 단축하여 근무하는 제도를 도입하고, 근로시간 단축을 허용한 사업주를 지원하는 제도입니다.

워라밸일자리 장려금에서 지원하는 근로자는 주 소정근로시간이 30시간이 넘는 근로자입니다.

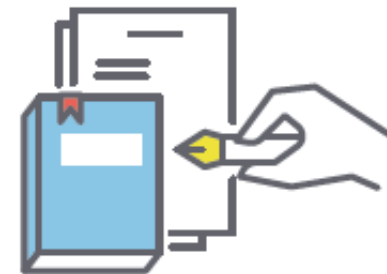
근로시간 단축 후의 주 소정근로시간은 15시간 이상 35시간 이내로서 주 소정근로시간을 1시간 이상 단축해야 지원받을 수 있습니다.

2 지원대상은 누구인가요?

- A** 기업규모와 관계없이 근로시간 단축제도를 도입·운영하는 '사업주'는 지원대상이 됩니다.

우선지원대상기업 및 중견기업을 우대*하여 지원하며, 중견기업 여부는 한국중견기업연합회(www.ahpek.or.kr)에서 발급하는 중견기업 확인서로 확인할 수 있습니다.

* 근로시간 단축 근로자 1인당 월 20만 원씩 간접노무비를 추가로 지원합니다.



3 공공기관도 지원대상인가요?

A 그동안 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따라 지정된 공공기관도 지원하였으나 2020년 1월 1일부터는 지원대상에서 제외됩니다.

4 근로시간 단축 규정은 어떻게 마련해야 하나요?

A 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등을 사유로 일정기간 동안 근로시간을 단축하여 근무할 수 있는 제도를 취업규칙, 단체협약, 인사규정 또는 별도의 근로시간 단축 규정 등에 명시해야 합니다.

근로시간 단축제도에는 근로시간 단축사유, 기간, 근로조건 및 종료 시 통상 근로 복귀 보장 등의 내용이 포함되어야 합니다.

5 ‘통상 근로 복귀 보장’의 의미는 무엇인가요?

A 근로자가 근로시간 단축기간이 만료되거나 단축사유가 종료된 경우 다시 통상 근로로 일할 수 있도록 보장해야 한다는 의미입니다.

여기서 ‘복귀’의 의미는 근로시간 단축 전과 같은 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여해야 한다는 의미로, 근로시간 단축 전에 하던 직무와 똑같은 직무를 부여해야 한다는 의미는 아닙니다.

6 근로시간 단축제도를 운영하는 사업주에게 지원하는 내용은 무엇인가요?

A 근로시간 단축제도를 도입·운영하는 사업주에게 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금 등을 지원하며, 지원기간은 최대 1년(대체인력지원금은 최대 1년 2개월)입니다.

임금감소액 보전금

근로시간 단축 후 근로시간 구간별로 일정 금액을 지원

주 15시간 이상 25시간 이하 근무로 단축 시 월 최대 40만 원

주 25시간 초과 35시간 이하 근무로 단축 시 월 최대 24만 원

(단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우는 30시간 이하로 월 최대 40만 원 지원)

간접노무비

중소·중견기업에 한해 단축 근로자의 인사·노무관리에 소요되는 비용으로 1인당 월 20만 원(정액)을 1년간 추가 지원

대체인력지원금

대체인력 채용 시 대체인력 인건비의 80%를 월 60만 원(대규모기업은 월 30만 원) 한도로 최대 1년 2개월간 지원

7 육아기 근로시간 단축 지원을 받고 있던 근로자가 가족돌봄, 본인건강, 학업 등의 사유로 근로시간 단축제도를 계속해서 사용할 경우에도 지원받을 수 있나요?

A 지원받을 수 있습니다.

8 지원받을 수 있는 근로시간 단축 근로자의 최소 고용기간은?

A 근로시간 단축 근로자(30시간을 초과하여 근무하는 근로자)가 근로시간 단축 개시일 이전까지 동일 사업장에서 최소 6개월 이상 고용되어 있어야 합니다.

근로계약 시작일부터 병가·휴직·정직 등의 기간을 포함하여 근로시간 단축 개시 전까지의 고용기간이 6개월 이상이면 됩니다.

또한, 6개월 고용기간 중 근로계약이 갱신 또는 연장된 경우라도 고용관계가 단절되지 않았다면 지원대상에 포함됩니다.

9 지원금을 받으려면 근로시간 단축 후의 근로시간은?

A 근로시간 단축 근로자의 주 소정근로시간이 근로시간 단축 전보다 최소 1시간 이상 단축되어야 하고, 근로시간 단축 후의 주 소정근로시간이 15시간 이상 35시간 이하여야 지원받을 수 있습니다.

단, 법정 임신기 근로시간 단축의 경우는 30시간 이하여야 지원받을 수 있습니다.



10 근로시간 단축 이전 시간비례 임금보다 추가로 지급한 임금, 수당 등이 없는 경우에도 임금감소액 보전금 이외의 지원금을 지원받을 수 있나요?

A 지원받을 수 있습니다.

근로시간 단축 근로자가 다른 지원요건을 모두 충족하였으나, 근로시간 단축 전·후 월 평균임금 차액(상승분)이 없어 임금감소액 보전금 산정액이 0원인 경우에도 중소·중견 기업은 간접노무비(월 20만 원)를 지원 받을 수 있습니다.

또한, 근로시간 단축 근로자의 대체인력을 채용했다면 대체인력지원금(대규모 기업 포함)도 지원받을 수 있습니다.

11 대체인력지원금을 지원받으려면 대체인력의 소정근로시간도 주 15시간 이상 35시간 이하로 채용해야 하나요?

A 대체인력의 소정근로시간에는 제한이 없습니다.

예를 들어, 1일 근로시간을 4시간(주 20시간) 단축한 근로자의 대체인력을 1일 8시간(주 40시간) 근무하는 통상 근로자로 채용한 경우에도 지원받을 수 있습니다.

12 대체인력이 단축 근로자의 업무를 대체(담당)해야 하나요?

A 근로시간 단축 근로자의 업무를 직접 대체하지 않고 간접적으로 대체하는 것도 가능합니다.

예를 들어, 근로자 A가 근로시간을 단축한 경우 기존 근로자인 B가 A의 업무를 수행하고 새로 채용한 대체인력 C가 B의 업무를 수행(통상적으로 동일 부서인 경우) 하는 것도 가능합니다.

단, 근로시간 단축 근로자 A와 대체인력 C가 다른 부서에서 근무하는 등 업무적으로 연관성이 전혀 없는 경우에는 대체인력으로 인정되지 않습니다.

13 근로시간 단축 근로자의 근로시간 단축기간과 대체인력의 근무기간이 다른 경우 대체인력지원금을 지원받을 수 있나요?

A 대체인력의 실제 근무기간과 근로시간 단축 근로자의 단축기간이 겹치는 기간에 대해 대체인력지원금을 지원받을 수 있습니다.

따라서 근로시간 단축 근로자의 근로시간 단축기간이 10개월이고, 인수인계기간이 2개월이면 그 단축 근로자의 대체인력에 대한 대체인력지원금은 12개월간 지원합니다.

대체인력은 업무인계 등을 위해 근로시간 단축 근로자의 근로시간 단축 개시일 전 60일이 되는 날부터 신규로 고용한 경우에 지원대상으로 인정됩니다.



가족돌봄 등 근로시간 단축제도 도입 사례

트라이텍(주)

업 종 : 제조업

주요사업 : PCB(인쇄회로기판) 조립·검사

대 표 자 : 김권식

근로자수 : 97명

소 재 지 : 충북 청주시 흥덕구 2순환로971번길 93

도입목적

본인건강, 학업 등으로 인한 이직의 증가로 생산업무에 차질이 생기게 되어 이를 해소하기 위해 도입

도입현황

인 원 : 4명

사 유 : 본인건강, 학업 등

활용직무 : 생산관리

도입효과

생산관리자들의 이직이 줄면서 기존 관리자들이 생산직 사원들을 지속적으로 관리할 수 있게 되어 안정적인 업무유지 가능

이직률 추이(단위: %)

'17. 하반기	'19. 상반기
88.32	35.95

1인당 월평균 연장근로시간(단위: 시간)

'17. 하반기	'19. 상반기
44.8	31.4



현장의
목소리



퇴사 고민 없이 건강하게, 오래 다닐 거예요

단축사유

본인건강

근로시간

주 40시간 → 주 25시간

- 송○○ 사원(AOI총괄)

“몸이 아파 병원에 다니면서 치료받아야 하는데 시간 내기가 정말 힘들더라고요. 동료들에게도 미안하고요. 하지만 근로시간을 단축하고 나서부터는 일도, 건강도 다 지킬 수 있게 됐습니다. 줄어든 근무시간에 맞춰서 업무를 끝내야 하니까 일정에 차질이 없도록 업무계획을 수시로 점검하게 되고 그러다 보니까 업무에 더 몰입하게 되면서 능률이 오르는 것 같습니다. 몸이 아플 때는 직장을 그만두고 싶다는 생각을 많이 했는데 이젠 건강하게, 오래 잘 다녀야겠다는 생각만 하게 됩니다.”

숙련인력의 퇴사를 걱정하지 않아도 됩니다

- 최○○ 사원(인사담당)

“오래 일해온 숙련인력이 건강을 이유로 퇴사하게 되면 회사 차원에서도 큰 부담이고 손실이죠. 저희처럼 작은 기업은 경력자를 구하기가 참 힘들거든요. 하지만 근로시간 단축제도 덕분에 걱정을 덜었습니다. 건강 때문에 퇴사를 고민하는 근로자와 숙련인력을 지켜야 하는 회사의 어려움을 동시에 해결해주고 있어요. 근로자들이 눈치 보지 않고 제도를 잘 활용할 수 있도록 계속 독려하려고 합니다.”

케이티씨주식회사

업종 : 제조업

주요사업 : 크레인 제조

대표자 : 최성덕

근로자수 : 18명

소재지 : 충남 당진시 합덕읍 합덕산단2로 68

도입목적

가족돌봄, 육아 등 개인사유로 퇴사하는 인력과 그로인한 업무 공백을 막기 위해 도입

도입현황

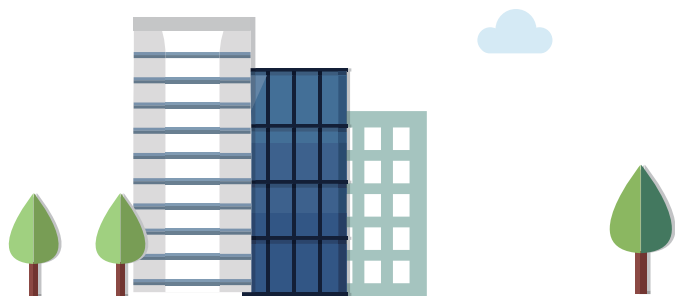
인원 : 3명

사유 : 가족돌봄, 육아, 결혼준비 등

활용직무 : 생산, 관리 등

도입효과

이직 및 퇴직 근로자 감소로 장기근속 기대



현장의
목소리



경력단절 없이 계속 일하고 있어요

단축사유

가족돌봄

근로시간

주 40시간 → 주 30시간

- ○○○ 사원(○○○업무)

“아이가 난치병이어서 병원 입원과 통원 치료를 반복해야 했어요. 아픈 아이를 돌보려면 제가 시간을 따로 내야 하는데 회사 다니면서는 엄두도 못 내겠더라고요. 그래서 퇴사를 심각하게 고민했었죠. 그런데 근로시간 단축제도가 있다고 해서 바로 신청했어요. 2시간 일찍 퇴근해서 아이를 돌보고 있는데 시간에 쫓기지 않으니까 좋고 업무에도 더 집중하게 돼서 한결 마음이 편안해졌어요. 경력단절 없이 계속 일할 수 있을 것 같아서 행복해요.”

업무집중력과 생산성 향상에 도움이 됩니다

- 이○○ 대리(인사담당)

“직원들이 각자 말 못 할 개인 사정이 있을 텐데 고민이 해결되지 않으면 당연히 업무에도 지장이 있겠죠. 그래서 근로시간 단축제도를 활용하도록 했는데 직원들의 만족도가 상당히 높습니다. 벌써 표정부터 다르죠. 활기가 넘치고 그 분위기가 업무하고도 연결되니까 업무효율이 높아지면서 생산성에도 긍정적인 영향을 미치고 있습니다. 앞으로도 제도 활용을 적극 권유할 생각입니다.”

경인문화사

업 종 : 출판업

주요사업 : 일반서적 출판

대 표 자 : 한정희

근로자수 : 11명

소 재 지 : 경기도 파주시 회동길 445-1

도입목적

학업, 본인건강 등을 위해 근로시간을 줄이고자 하는 직원들의 요구로 도입

도입현황

인 원 : 3명

사 유 : 학업, 본인건강, 육아

활용직무 : 편집, 디자인

도입효과

근로자의 업무집중도와 회사 만족도 상승



현장의
목소리



일과 학업에 대한 열정을 되찾았어요

단축사유

학업(대학원 진학)

근로시간

주 40시간 → 주 25시간

- 김○○ 과장(디자인 담당)

“50세가 되기 전에 새로운 꿈을 찾고 싶어서 대학원에 진학했어요. 그런데 1년간 업무와 학업을 병행하다 보니까 늘 시간에 쫓기고 일과 학업을 감당해야 하는 부담이 점점 더 커져갔어요. 하지만 근로시간을 단축하게 되면서 하루 3시간의 여유가 생겼고 학업에 대한 열정을 되찾을 수 있었어요. 업무 집중도도 전보다 향상되었고요. 근로시간 단축 덕분에 대학원을 잘 마칠 수 있을 것 같아요.”

중요한 것은 근로시간의 양보다 집중력입니다

- 김○○ 이사(인사 담당)

“우리 회사의 도서 편집과 디자인 업무는 근로시간의 양이 아니라 집중력이 생명입니다. 근로시간 단축 이후 근로자들의 업무집중도가 향상되고 있습니다. 집중력은 하루 8시간 일정한 강도로 유지되는 것이 불가능하기 때문에 근로시간을 더 줄이는 방향으로 인사방침을 정할 계획입니다.”



가족돌봄 등 근로시간 단축제도



본 규정과 서식은 예시이며 기업별 상황에 맞게 취업규칙,
단체협약, 인사규정 또는 별도의 관리규정 등을
마련하여 운영할 수 있음

가족돌봄 등 근로시간 단축제도 관리 규정

■ 제1조(정의)

‘가족돌봄 등 근로시간 단축제도’는 근로자의 필요에 따라 근로시간 단축을 신청할 수 있는 권리를 말한다.

■ 제2조(단축신청)

① 재직기간이 6개월 이상인 통상 근로자로서 다음 각 호 중 하나에 해당하는 근로자는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청할 수 있다.

1. 가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌봐야 하는 경우
2. 근로자가 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌봐야 하는 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하고자 할 경우
4. 근로자가 학업을 위해 근로시간 단축을 원할 경우

② 근로시간 단축을 신청하고자 하는 직원은 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 신청서를 제출하여야 한다.

■ 제3조(단축승인)

제2조에 따라 신청서가 제출된 경우 이를 검토하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3 및 동법 시행령 제16조의8에 따른 허용예외 사유에 해당하지 않는 한 근로시간 단축을 허용한다.

■ 제4조(단축기간)

① 근로시간 단축기간은 1년 이내로 한다. 다만, 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비 사유로 단축하는 경우 추가로 2년의 범위에서 근로시간 단축기간을 연장할 수 있다.

② 근로시간 단축기간의 연장은 1회에 한한다. 학업사유도 총 단축기간 1년의 범위에서 1회 연장할 수 있다.

■ 제5조(단축 후 근로시간)

단축 후 근로시간은 주당 15~30시간으로 한다.

■ 제6조(통상 근로의 복귀)

① 단축 근로자는 다음 각 호의 사유 발생 시 절차에 따라 통상 근로로 복귀한다.

1. 단축기간 만료
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 제16조의11 제1항 각 호의 사유

② 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

■ 제7조(임금 등)

① 단축 후 임금은 단축 전 임금을 기준으로 근무시간에 비례하여 지급하는 것을 원칙으로 한다.

② 기타 세부사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 의한다.

■ 제8조(인사 및 복무규정의 적용)

단축 근로자의 인사 및 복무에 대한 사항은 통상 근로자와 비교하여 불합리한 차별이 없도록 한다.

■ 제9조(인사평가의 적용)

① 단축 근로자의 인사평가는 통상 근로자와 동일하게 운영함을 원칙으로 한다.

② 기타 인사평가에 관한 절차 등 세부 사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 의한다.

■ 제10조(경력기간 산정)

① 단축 근로자의 경력기간은 통상 근로자 기준으로 소정근로시간에 비례하여 경력기간에 산입하며, 1일 이하로 산출된 기간은 1일로 산정한다.

② 기타 명시되지 않은 인사에 관한 사항은 회사의 관련 규정에서 정하는 바에 의한다.

■ 부 칙

제1조(시행일) 이 규정은 ○○○○년 ○○월 ○○일부터 시행한다.

신청인	성명		사번	
	소속		직위(직급)	
	담당업무			
신청사유	신청구분	☐ 가족돌봄 ☐ 본인건강 ☐ 은퇴준비 ☐ 학업		
	상세사유			
신청기간	20 년 월 일부터			
	20 년 월 일까지 (총 개월)			
단축 후 근로시간	주당 근로시간 합계		시간	
	요일	근무개시 및 종료시각		
	월	00:00 ~ 00:00		
	화	00:00 ~ 00:00		
	수	00:00 ~ 00:00		
	목	00:00 ~ 00:00		
	금	00:00 ~ 00:00		
첨부서류				

위와 같이 근로시간 단축을 신청하오니, 승인하여 주시기 바랍니다.

신청일: 년 월 일

신청인: (인 또는 서명)

신청인	성명		사번	
	소속		직위(직급)	
	담당업무			
연장 신청사유	신청구분	☐ 가족돌봄 ☐ 본인건강 ☐ 은퇴준비 ☐ 학업		
	상세사유			
당초 종료예정일	20 . . .			
연장 신청기간	20 년 월 일부터			
	20 년 월 일까지 (총 개월)			
단축 후 근로시간	주당 근로시간 합계		시간	
	요일	근무개시 및 종료시각		
	월	00:00 ~ 00:00		
	화	00:00 ~ 00:00		
	수	00:00 ~ 00:00		
	목	00:00 ~ 00:00		
	금	00:00 ~ 00:00		
첨부서류				

위와 같이 근로시간 단축 연장을 신청하오니, 승인하여 주시기 바랍니다.

신청일: 년 월 일

신청인: (인 또는 서명)

☒ 근로시간 단축 (재)심의 결정서

신청인	성명		사번	
	소속		직위(직급)	
신청내용	신청구분	☐ 가족돌봄 ☐ 본인건강 ☐ 은퇴준비 ☐ 학업		
	신청기간	20 년 월 일부터		
		20 년 월 일까지 (총 개월)		
결정내역	승인 / 불승인 / 조정			
사유 (불승인 또는 조정 시)				

위와 같이 심의 결정함

년 월 일

위원장: (인 또는 서명)

☒ 근로시간 단축 허용불가 통보서

신청인	성명		사번	
	소속		직위(직급)	
신청내용	신청구분	☐ 가족돌봄 ☐ 본인건강 ☐ 은퇴준비 ☐ 학업		
	신청기간	20 년 월 일부터		
		20 년 월 일까지 (총 개월)		
허용불가 사유	구분	☐ 계속근로기간 6개월 미만 ☐ 대체인력 채용 곤란 ☐ 업무성격상 근로시간 분할 수행 곤란 ☐ 정상적 사업운영에 중대한 지장 발생 ☐ 근로시간 단축 종료 후 2년 미만		
	상세사유			
신청인에 대한 지원사항				

위와 같은 사유로 귀하의 근로시간 단축을 허용할 수 없음을 알려드립니다.

년 월 일

사업주: (인 또는 서명)

단축근무 종료 신청서

신청인	성명		사번	
	소속		직위(직급)	
	담당업무			
종료사유				
단축근무 종료일	년 월 일			

위와 같이 단축근무 종료를 신청합니다.

신청일:

년

월

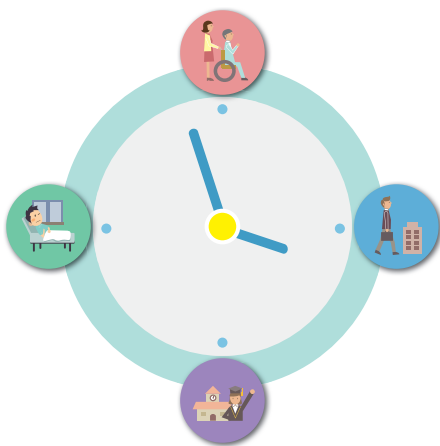
일

신청인:

(인 또는 서명)

가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위한

근로시간 단축제도 가이드북



발 행 일 2019년 12월

발 행 처 고용노동부 고용문화개선정책과

디자인·제작 초이스컴(주) TEL. 070-4245-9599