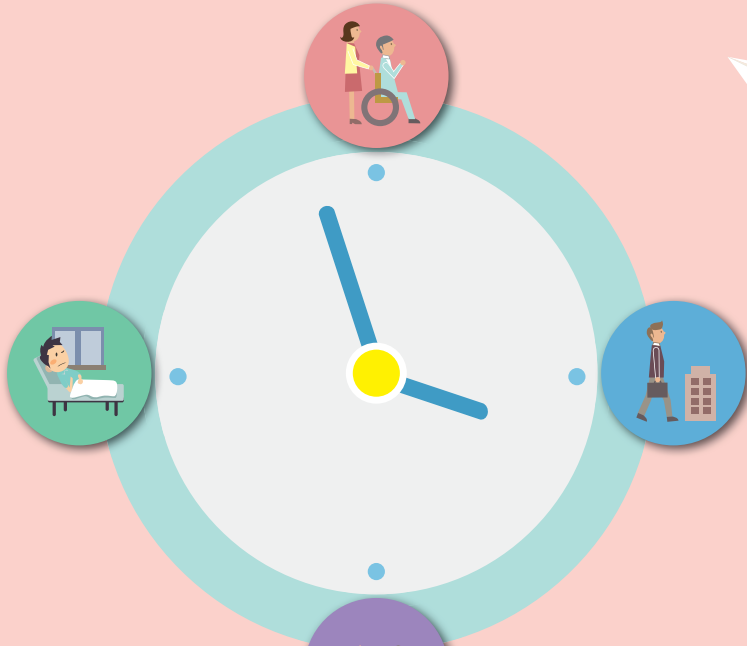


가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위한

근로시간 단축제도 가이드북



근로자는
일과 생활의 균형을

기업은
경쟁력 향상을





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

☑ 일·생활 균형이 가능한 근무환경을 만들기 위해 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 '워라밸일자리 장려금'을 지원받을 수 있습니다. (세부 내용은 20p 참고)

* 본 책자는 요약서로, 자세한 내용은 고용노동부(www.moel.go.kr) 정책자료실에서 내려받으실 수 있습니다.

- 계시물명 : 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 가이드북

가족돌봄 등 근로시간 단축 허용사유

가족돌봄

가족의 질병, 사고, 노령으로 인해 가족을 돌보아야 하는 경우

- 이때 가족이란 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀를 말함
- 돌봄은 질병, 사고, 노령에 따른 돌봄으로 한정 (그외 단순 자녀양육은 해당되지 않음)

본인건강

질병, 사고로 인한 부상 등으로 건강을 돌보아야 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

한눈에 보는 가족돌봄 등 근로시간 단축제도



가족돌봄 등 근로시간 단축제도란?

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

근로시간 단축사유

근로자의 일·생활 균형을 실현할 수 있도록 단축사유를 근로자의 생애주기에 맞게 **가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업**으로 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

근로자는
유연한 근무환경 속에서
일과 생활의 균형을!



기업은
숙련인력 확보와
경쟁력 향상을!



- 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.
- 자기개발 증진** - 퇴직준비, 학업 등 자기개발과 자아실현의 기회를 가질 수 있습니다.
- 가족관계 개선** - 일과 생활의 균형으로 가정을 돌볼 여유가 생기면서 소홀해졌던 가족관계도 좋아질 수 있습니다.

- 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.

가족돌봄 등 근로시간 단축제도 따라잡기

- 01 근로시간 단축 허용 및 허용예외
- 02 근로시간 단축 신청 및 연장
- 03 근로시간 단축 신청 철회 및 단축 종료
- 04 근로시간 단축 중 근로조건



01 근로시간 단축 허용 및 허용예외

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.

단축기간 중 근로시간

근로시간 단축 후 소정근로시간은 주당 15~30시간으로 합니다.

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

근로시간 단축기간

근로시간 단축기간은 1년 이내입니다.

- 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.

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



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

☑ 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우는 다음과 같습니다.

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

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

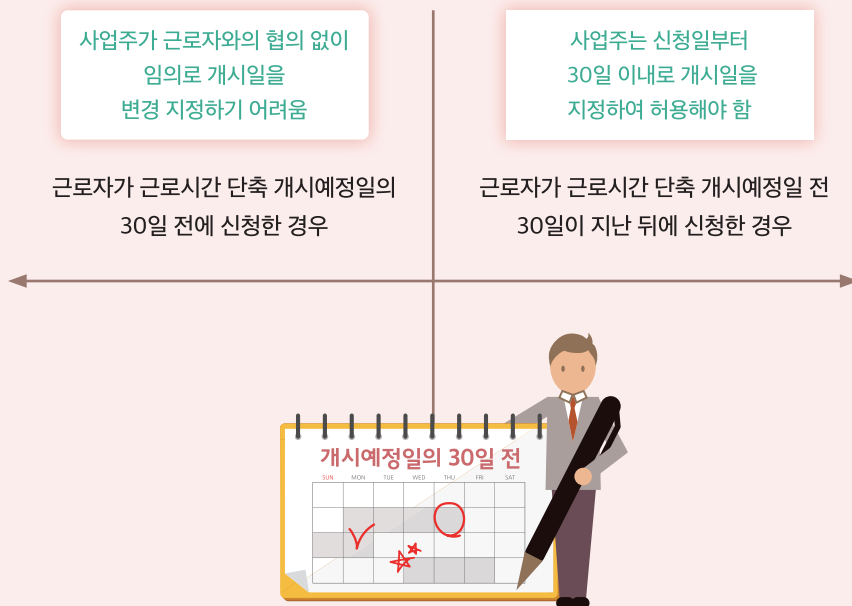
☑ 근로시간 단축기간이 끝난 근로자가 기존과 다른 사유로 단축 신청을 해도 2년 이내에는 허용하지 않을 수 있습니다.

☑ 다만, 사업주가 재신청을 임의로 허용할 경우에는 재신청 제한기간과 관계없이 단축할 수 있습니다.



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 신청일부터 30일 이내로 개시일을 지정하여 허용해야 합니다.



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

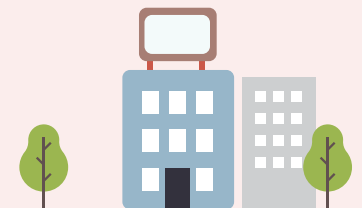
예시

- ✓ 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

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.



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.



궁금증 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

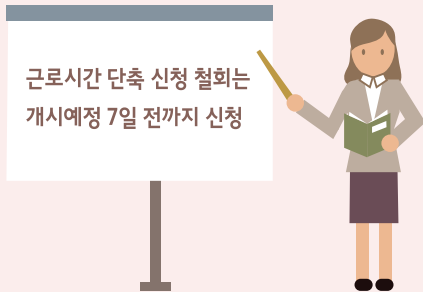
03 근로시간 단축 신청 철회 및 단축 종료

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



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.

구분	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

04 근로시간 단축 중 근로조건

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·생활상 불이익을 주는 것

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.

변경된 근로조건에 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

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.

평균임금 산정기간 제외

- 근로시간 단축기간은 근로기준법상 평균임금 산정 시 대상기간에서 제외됩니다.



워라밸장려금 제도로 사업주를 지원합니다

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

Memo 



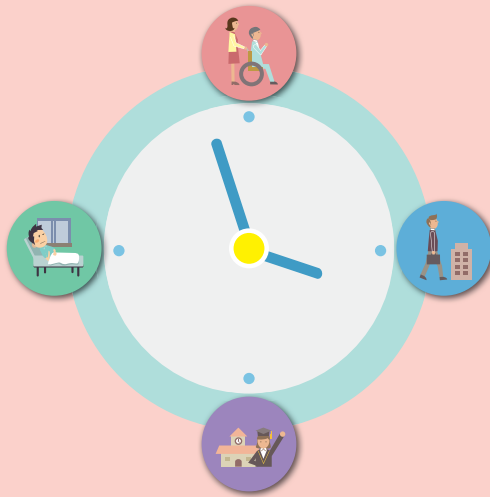
☎ 고용노동부 고객상담센터 : 국번없이 1350



요약서

가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 위한

근로시간 단축제도 가이드북



문의 _ 국번없이 1350

www.moel.go.kr