

〈2025년〉

**출산육아기 고용안정 장려금
개편사항**

주요 QnA

〈남성 육아휴직 인센티브 지원금〉

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

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

02. 사업장의 남성 육아휴직 1호~3호 사례에 대해 인센티브를 지원 하는데, 만약 남성 근로자 한 명이 육아휴직을 두 번 사용한 경우에는 인센티브를 어떻게 적용하나요?

인센티브 적용은 사업장을 기준으로 판단하며, 한명의 남성 근로자가 육아휴직을 두 번 사용한 경우 해당 사업장의 각 1호, 2호 사례로 판단하여 인센티브를 적용합니다.

03. 육아휴직지원금 특례 대상자가 남성인 경우에는 특례지원금과 인센티브를 중복하여 지원받을 수 있나요?

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

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

* 특례 : 만 12개월 이내 자녀 대상 3개월 이상 연속된 육아휴직 부여시 첫 3개월 동안 월 200만원 지원

04. 남성 육아휴직 인센티브를 지급받으려면, 만 12개월 이내 자녀를 대상으로 하는 육아휴직을 허용해야 하나요

남성 육아휴직 인센티브는 남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직을 허용한 경우 적용하므로 8세 이하 자녀를 대상으로 하는 육아휴직에 적용됩니다

<대체인력지원금>

05. 제도 시행일('25.1.1.) 전에 중소기업 사업주가 육아휴직자의 대체 인력을 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.

다만, 육아휴직이 제도 시행일 전에 시작되었더라도 제도 시행일 이후에 대체 인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용하기 시작했다면 지원받을 수 있습니다.

06. 시행일 이전에 대체인력을 채용한 기간에 대해 대체인력지원금의 사후 지급금(지원금의 50%)을 산정할 때 지급 시점이 2025년 1월 이후인 경우에도 인상된 지원수준(월 80 → 120만원)을 적용받나요?

대체인력지원금의 인상된 지원액 기준은 2025.1.1. 이후 육아휴직 등을 사유로 대체 인력을 고용 또는 파견을 통해 사용한 기간에 대해 적용합니다.

따라서 제도 시행일 전의 기간에 대한 대체인력지원금의 사후지급금은 기존 단가(월 80만원)를 기준으로 산정합니다.

07. 임신 중 육아휴직을 사용하는 경우에도 '25.1.1. 신설되는 육아휴직 대체인력지원금을 지원받을 수 있나요

근로자의 임신기간 중에 30일 이상의 육아휴직을 허용하고, '25.1.1.이후부터 대체 인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용한 경우라면 대체인력지원금을 지원받을 수 있습니다.

08. 육아휴직 대체인력지원금과 육아휴직 업무분담지원금은 중복하여 지원 받을 수 있나요

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

- ☑ 따라서, 대체인력지원금과 업무분담지원금은 중복하여 지원하지 않습니다.
- ☑ 아울러, 육아휴직지원금 특례*에는 대체인력 인건비 지원이 포함되어 있으므로, 육아휴직지원금 특례 지원기간에 대해서는 육아휴직 대체인력지원금을 중복지원하지 않습니다.
 - * 육아휴직지원금 특례: 만 12개월 이내 자녀 대상 3개월 이상의 휴직을 연속하여 허용한 경우, 첫 3개월 동안 매월 200만원 지급(이후 월 30만원 지급)

09. '25년부터는 육아휴직을 1년 6개월 사용할 수 있다고 하는데, 육아휴직 대체인력지원금도 해당 휴직기간 동안 지원받을 수 있나요

육아휴직 대체인력지원금은 남녀고용평등법 제19조제2항에 따른 육아휴직기간(최대 1년6개월)과 육아휴직을 사용하기 전 2개월의 업무인수계기간에 대해 지원합니다.

* 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률('25.2.23.시행 예정)

<육아휴직 업무분담지원금>

10. 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.

11. 업무분담지원금을 지급받기 위해서 업무분담 근로자가 분담업무를 수행해야 하는 최소한의 기간이 있나요?

육아휴직 등의 기간에 업무분담자를 지정하여 금전적 지원을 한 경우 업무분담 지원금을 지급하며, 최소한의 분담업무 수행기간은 정해진 것이 없습니다.

12. 육아휴직 업무분담 지원금을 신청하기 위해서 제출해야 하는 자료는 어떤 것이 있나요?

취업규칙 등 사규에 따라 업무분담자 지정을 확인할 수 있는 '인사명령서, 사업주 확인서' 등의 자료와 업무분담자에게 금전적 지원이 이뤄진 사실을 입증할 수 있는 임금명세서*(업무분담 수당 등으로 항목 구분)를 지원금 신청서와 함께 제출하여야 합니다.

* 근로기준법 제48조제2항 및 같은 법 시행령 제27조의2 규정에 따라 작성