

찾기 쉬운 생활법령정보 Q&A



법제처는 2008년부터 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 **찾기 쉬운 생활법령정보서비스**(<http://easylaw.go.kr>)를 운영하고 있습니다. 정부 각 기관의 업무 중심으로 복잡하게 얽힌 법령간의 관계를 국민의 생활 중심으로 분류하고, 법률전문가의 시각에서 쓰인 어려운 법령 내용을 국민의 눈높이에서 쉽게 해설하여 제공하는 『**찾기 쉬운 생활법령정보서비스**』에서는 2026년 6월 현재 서술형 279건, 사례형 18건 등 총 297건의 생활법령 콘텐츠를 서비스하고 있습니다.

이 코너에서는 최근 이슈가 되는 주제와 관련하여 알아두면 좋은 법령정보를 질문과 답변의 형식으로 소개하고 있습니다. 보다 자세한 내용은 **찾기 쉬운 생활법령정보서비스** (웹페이지 <http://easylaw.go.kr>, 모바일 앱 **Smart 생활법률**)에 접속하셔서 '백문백답' 등을 통하여 찾아보실 수 있습니다.

근로시간 단축제도

Q

현재 아이 육아를 위해 근로시간을 단축하고 싶습니다. 법률상 보장되는 근로시간 단축제도에 대해 자세히 알려주세요.

A

“근로시간 단축제도”란 근로자가 임신 중 건강 보호, 자녀의 양육 또는 가족돌봄 등을 위해 일정 기간 근무 시간을 줄여 근무하는 제도를 말합니다.

임신·육아기 등 근로시간 단축제도

임신, 육아, 학업, 간병 등의 사유로 근로시간을 단축하는 경우 다음의 조건으로 단축할 수 있습니다(「근로기준법」 제18조제1항, 제74조제7항·제8항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2, 제22조의3 및 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 121면 참조).

구분	임신기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축
신청사유	임신	육아	가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업
대상	임신 12주 이내, 32주 이후 근로자 (유산, 조산 위험이 있는 근로자는 임신 전 기간)	12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있는 근로자	위 신청사유에 해당하는 근로자
단축시간	1일 2시간(1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자는 1일 근로시간 6시간으로 함)	주당 15시간 이상 35시간 이내	주당 15시간 이상 30시간 이내
단축기간	임신 12주 이내, 또는 32주 이후 (유산, 조산 위험이 있는 근로자는 임신 전 기간)	1년(육아휴직 미사용 기간 가산 시 최대 3년)	최초 1년(1회 연장 포함 최대 3년, 학업 사유 제외)
임금 지급	임금 삭감 없음	근로시간 비례임금 이상 지급	

※ 기간제 근로자, 단시간 근로자 등도 고용 형태와 관계없이 법정 요건에 해당하면 근로시간 단축제도를 활용할 수 있습니다(고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 134면 참조).

근로시간 단축제도

Q

법정 임신기가 지나면 근로시간을 단축할 수 있는 방법이 없나요?

A

아닙니다. 고위험 임신 진단을 받았거나 사용자가 허용한 경우 법정 임신기(12주 이내 또는 32주 이후)가 지나더라도 근로시간을 단축할 수 있습니다.

임신기 근로시간 단축제도의 예외 적용

임신기간 중에 유산, 조산 위험 등 고위험 임신 진단을 받았다면, 임신 주수와 상관없이 임신 전 기간 동안 근로시간을 단축할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 본문 및 「근로기준법 시행규칙」 제12조의3).

법정 임신기(12주 이내 또는 32주 이후)와 관계없이 임신을 사유로 근로시간 단축을 허용한 사용자는 '워라밸일자리 장려금'을 지원받을 수 있습니다. 다만, 사업주는 다음의 요건을 충족하는 경우 지원을 받을 수 있습니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제15조제2항제3호가목 (4) 및 (5) 참조).

1. 근로시간 단축 근로자에게 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 4의 기준에 따라 근로시간에 비례하여 산정한 임금액 이상을 지급할 것
2. 주 35시간 이상 근로자가 2주 이상 연속해서 15시간 이상 30시간 이하로 근로시간을 단축하도록 할 것(다만, 단축 후의 근로시간을 초과해 근무한 날이 있는 달은 해당 월의 장려금을 지급하지 않음)

육아기 근로시간 단축제도의 예외 적용

육아기 근로시간 단축제도 또한 법정 육아기 근로시간 단축기간(1년 이내, 육아휴직 미사용 기간 2배 가산 시 최대 3년)을 초과하여 사업주의 재량으로 추가적인 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다(고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 126면 참조).

사업주가 근로시간 단축제도를 도입하는 경우 '육아기 10시 출근제'를 통해 근로자 1명당 월 30만원의 장려금을 지원받을 수 있습니다(고용노동부 일생활균형 홈페이지(<https://www.worklife.kr>)-사업주 지원 10시출근&노동시간단축 참조).

근로시간 단축제도

Q

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청 대상과 단축 기간에 대해 자세히 알고 싶습니다.

A

네, 근로자는 가족돌봄, 본인건강 등의 사유가 있는 경우 1년 이내의 기간에서 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.

신청대상

근로자는 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항 본문 및 고용노동부, 『일·생활 균형을 위한 유연근무 활용 매뉴얼』, 129면 참조).

단축사유	요건
1. 가족돌봄: 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 그 가족을 돌보는 경우	- 가족은 근로자의 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀 한정 - 질병, 사고, 노령에 따른 돌봄 한정 - 단순 자녀양육은 대상에서 제외
2. 본인건강: 근로자가 자신의 질병이나 사고로 인한 부상의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우	- 신체건강 및 정신건강 포함 - 질병·부상 치료 중인 경우, 질병 등으로 노동력이 감소한 경우도 해당
3. 은퇴준비: 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우	- 근로시간 단축 개시 예정일을 기준으로 만 55세 이상을 대상으로 함 - 재취업, 창업, 사회공헌 등 다양한 사유로 활용 가능
4. 학업: 근로자의 학업을 위한 경우	- 근로자가 자율적으로 참여하는 학업으로 한정하며, 학교 정규 교육과정, 직업능력개발훈련, 재취업 준비, 일정 자격취득 및 과정 수료를 위한 교육과정 참여를 의미함 - 단순 취미활동 및 사업주 주도의 직업훈련 제외

다만, 다음 중 어느 하나에 해당하는 경우 허용되지 않을 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의8).

- ✔ 가족돌봄 등 단축개시 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
- ✔ 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 경우 제외)
- ✔ 가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄 등 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ✔ 가족돌봄 등 근로시간 단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

단축기간

단축기간은 1년 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3 제4항 본문).

다만, 가족돌봄, 본인건강 및 은퇴준비의 사유로 근로시간을 단축하는 경우 합리적인 이유가 있으면 추가로 2년의 범위에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제4항 단서).



근로시간 단축제도



근로시간 단축제도를 이용하면 회사에서 불이익을 받진 않을까요?



사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고 등 불리한 처우를 할 수 없고, 임신기 근로시간 단축 중 임금을 삭감하는 등 불이익을 줄 수 없습니다.

불리한 처우 금지

사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제23조 참조, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제5항 및 제22조의3제5항).

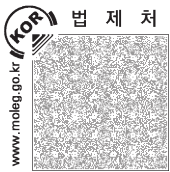
- ✔ 육아기 등 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제4호 및 제7호).

근로조건의 보호

사업주는 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제6항 및 제22조의3제6항).

- ✔ 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제5호).

또한, 사업주는 임신기 근로시간 단축을 이유로 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제74조제8항)



근로시간 단축제도

Q 근로시간 단축 시 받을 수 있는 ‘워라밸일자리 장려금’이라는게 있다고 들었는데, 받으려면 어떤 요건을 갖춰야 하나요?

A 가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업, 임신 및 육아 등 근로시간의 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용하여 일정한 요건을 충족한 경우 ‘워라밸일자리 장려금’을 받을 수 있습니다.

‘워라밸일자리 장려금’ 지원 내용

‘워라밸일자리 장려금’은 단축 근로자 1명당 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주에게 근로시간 단축 개시일부터 1년의 범위에서 실제 근로시간 단축을 활용한 기간에 대해 지원됩니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 6).

지원 내용	1개월 지급액	최대 지급한도
장려금	30만원	360만원
임금감소액 보전금 (사업주가 근로시간 단축 근로자에게 지급한 임금 감소액 보전금이 월 20만원 이상인 경우)	20만원	240만원

1년간 지원인원은 근로시간 단축 개시일이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자 수의 30%(피보험자 수가 10명 미만일 경우 3명)를 한도로 하며, 30명을 초과할 수 없습니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별표 6).

‘워라밸일자리 장려금’ 신청 방법

‘워라밸일자리 장려금’은 근로시간 단축을 한 날이 속하는 달의 다음 달부터 12개월 이내에 신청해야 하며, 3개월마다 워라밸일자리장려금(소정근로시간단축제) 지급신청서(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 별지 제22호서식)에 증명서류를 첨부하여 관할 고용센터에 제출해야 합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제19조제3항 및 제20조제2항 참조).

✔ 온라인 신청을 원하는 경우 고용24 홈페이지(www.work24.go.kr)를 통해 할 수 있습니다.

키워드 근로시간 단축제도, 임신기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 등 근로시간 단축, 근로조건 보호, 임금삭감 금지, 고용안정장려금, 육아기 10시 출근제, 워라밸일자리 장려금

