

# 2023 광주 직장맘·대디 길라잡이

 광주광역시 일가정양립지원본부

광주광역시 서구 상무자유로 73(치평동 1162)

T. 062-613-7967

F. 062-613-7969

[www.gwangju.go.kr/woman](http://www.gwangju.go.kr/woman)



내일이 빛나는  
기획도시 **광주**

# 2023 광주 직장맘·대디 길라잡이

Ver. 7

2023 광주 직장맘·대디 길라잡이

Ver. 7

 광주광역시 일가정양립지원본부



 광주광역시 일가정양립지원본부

# 2023 광주 직장맘·대디 길라잡이

Ver. 7

# 초보 엄마아빠의 임산·출산·육아기 직장생활

## 임신 기간 직장생활

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
| <b>1</b><br>STEP   | <b>2</b><br>STEP   | <b>3</b><br>STEP  | <b>4</b><br>STEP   |
| <b>임신을 확인하면<br/>근로조건 확인하기</b>  | <b>출산예정일 45일전<br/>임신초기 근로시간 단축</b>   | <b>출산예정일 45일전<br/>출산휴가 사용 계획<br/>세우기</b>  | <b>임신 36주 이후<br/>임신말기 근로시간 단축</b>  |
| <p>안전한 근무환경에서 건강하게 일해요.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 쉬운 종류의 근로로 전환할 수 있어요.</li> </ul>  | <p>임신초기 근로시간을 줄여요.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 임신 12주 이내, 1일 최대2시간 (1일 6시간 일하기) 단축 가능</li> <li>· 일하는 시간은 동일하게, 출퇴근 시간만 조절 가능</li> </ul>  | <p>출산휴가 일정을 계획합니다.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 출산예정일과 출산전후 육아휴직 사용여부 고려</li> </ul>  | <p>임신말기 근로시간을 줄여요.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 임신 36주 이후, 1일 최대2시간 (1일 6시간 일하기) 단축 가능</li> <li>· 일하는 시간은 동일하게, 출퇴근 시간만 조절 가능</li> </ul>  |
| 연장·야간·휴일근로 NO!   | 월급은 그대로!   | 배우자출산휴가 일정 계획!  | 월급은 그대로!   |

← 1~4 STEP →

### 태아검진

근로시간 도중에 태아검진을 받을 수 있습니다.  
월급은 그대로!

|         |         |         |         |
|---------|---------|---------|---------|
| 임신 기간   | ~28주    | ~36주    | 37주 ~   |
| 태아검진 횟수 | 4주마다 1회 | 2주마다 1회 | 1주마다 1회 |



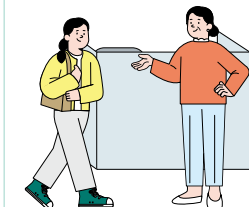
### 육아휴직

출산 전에도 육아휴직을 사용할 수 있습니다.  
(육아 8~10 참고)

- 30일전 육아휴직 신청
- 1개월 후 육아휴직급여 신청
- 종료 후 동일 업무 복귀, 육아기근로시간단축 신청

❖ 임신부 불편한 패키지 신청하세요.

## 출산 기간 직장생활

|   |   |  |
|---|---|--|
| <b>5</b><br>STEP  | <b>6</b><br>STEP  | <b>7</b><br>STEP   |
| <b>출산휴가 1개월 전<br/>출산휴가 신청하기</b>   | <b>출산휴가 1개월 후<br/>출산휴가급여 신청</b>   | <b>출산휴가 종료 후<br/>동일업무 복귀 육아휴직 신청</b>   |
| <p>출산휴가 신청서를 작성, 인사담당자에게 제출하세요.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 인사담당자와 함께 출산휴가기간을 미리 상의하는 것이 좋을 수 있어요. 급한 경우 전화로 신청 가능!</li> </ul>  | <p>출산휴가급여 신청서를 작성, 고용센터에 제출하세요.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 본인 주소지 고용센터 OK</li> <li>· 출산휴가 1개월 후부터 OK</li> </ul>  | <p>육아휴직 30일 전 육아휴직 신청서를 작성, 인사담당자에게 제출하세요.</p>  |
| 출산휴가 동안 퇴직급여와 연차휴가 발생!  |   |  |

### 사업주

출산휴가 사업주 확인서를 고용센터에 제출합니다.  
출산휴가 시작 후 1개월 내

- 출산휴가자 대체인력 지원금 신청 가능
- 국민연금 납부예외 신청 가능

### 사업주

출산휴가자를 동일 직위, 동일 업무, 동일 장소, 동일 임금으로 복귀시켜요.

❖ 임신부 직장맘 고용유지 지원금 신청하세요.


# 초보 엄마아빠의 임산·출산·육아기 직장생활


## 육아 기간 직장생활


|  |   |  |
|--|---|--|
| 8<br>STEP  | 9<br>STEP   | 10<br>STEP   |
| <b>육아휴직 30일 전<br/>육아휴직 신청하기</b>  | <b>육아휴직 1개월 후<br/>육아휴직급여 신청</b>   | <b>육아휴직 종료 후<br/>동일업무 복귀<br/>육아기근로시간 단축 신청</b>           |
| <p>육아휴직 신청서를 작성, 인사담당자에게 제출하세요.</p> <p>• 육아휴직 30일 전에 제출하는 것이 좋습니다.</p> | <p>육아휴직급여 신청서를 작성, 고용센터에 제출하세요.</p> <p>• 본인 주소지 고용센터 <b>OK</b><br/>• 육아휴직 1개월 후부터 <b>OK</b></p> | <p>육아기근로시간단축 30일 전 육아기근로시간단축 신청서를 작성, 인사담당자에게 제출하세요.</p> |
|  |   |  |
| 육아휴직 동안 퇴직급여와 연차휴가 발생!   |   |  |


|   |   |
|---|---|
| <p><b>● 사업주</b></p> <p>육아휴직 사업주 확인서를 고용센터에 제출합니다.<br/>육아휴직 시작 후 1개월 내</p> <p>• 육아휴직 지원금 신청 가능<br/>• 건강보험 납부유예·국민연금 납부예외 신청 가능</p> | <p><b>● 사업주</b></p> <p>육아휴직자를 동일 직위, 동일 업무, 동일 장소, 동일 임금으로 복귀시켜요.</p> |
| <p><b>● 중소기업 육아휴직 업무대행자 수당</b></p> <p><b>● 육아기근로시간단축 근로자 연차보상</b></p> <p><b>● 초등입학기 10시출근제 도입 중소기업장 장려금 신청하세요.</b></p>            |   |


# 광주만의 특☆한 일가정양립지원제도

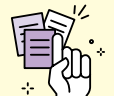
- 


**① 임신부 mam편한 패키지 지원**  
임신 근로자의 직장생활에 필요한 의자와 직장생활꾸러미, 노동상담 제공
- 

**② 임신부 직장맘 고용유지지원**  
출산휴가자의 고용을 유지한 중소기업장 고용유지지원금 지급
- 

**③ 초등입학기 10시 출근제 도입 중소기업장 장려금 지급**  
초등1학년 학부모의 일가정양립을 위해 10시 출근을 허용한 중소기업장 장려금 지급
- 

**④ 중소기업 육아휴직 업무대행자 수당지원**  
육아휴직 업무대체자 채용이 어려워 본인 업무에 더하여 육아휴직자의 업무를 더하는 중소기업장의 기존 직원에게 업무대행수당 지급
- 

**⑤ 육아기근로시간 단축 근로자 연차보상**  
육아기근로시간 단축 사용으로 감소되는 중소기업장 근로자의 연차보상비 지급
- 

**⑥ 찾아가는 고충해결단**  
직장맘을 위한 정리컨설팅과 일가정양립 상담 지원
- 

**⑦ 가족친화경영지원**  
중소기업장의 가족친화프로그램 운영비 지원

※ 자세한 신청 방법은 광주광역시 일가정양립지원본부 누리집 참조  
[www.gwangju.go.kr/woman/](http://www.gwangju.go.kr/woman/)

책을 펴내며 10

임신, 출산, 육아 중인 초보엄마·아빠를 위한  
지원 제도와 Q&A

|            |  |          |
|------------|--|----------|
| 0 STEP     | 임신 준비 기간, 직장 생활                                  | 16       |
| 1 STEP     | 임신 중 근로조건 확인하기!                                  | 20       |
| 2 STEP     | 임신 초기 근로시간 단축(근로시간 변경도 가능)                       | 25       |
| 3STEP      | 출산휴가·배우자 출산휴가 일정 계획                              | 28       |
| 4 STEP     | 임신 말기 근로시간 단축(근로시간 변경도 가능)                       | 30       |
| 1~4 STEP   | 태아검진   | 31       |
| 1~4 STEP   | 출산 전 육아휴직  | 34       |
| 5 STEP     | 출산휴가 신청  | 36       |
| 6 STEP     | 출산휴가급여 신청  | 44       |
| 7STEP      | 출산휴가 종료 후 동일업무 복귀                                | 47       |
| 5~7 STEP   | 배우자출산휴가  | 48       |
| 7~8 STEP   | 직장복귀 후 육아시간                                      | 56       |
| 8 STEP     | 육아휴직 신청, 육아기근로시간 단축 신청                           | 58       |
| 9 STEP     | 육아휴직급여 신청, 육아기근로시간 단축 급여 신청                      | 73       |
| 10STEP     | 육아휴직 종료 후 동일 업무 복귀                               | 78       |
| 10 STEP 이후 | 가족돌봄휴가·휴직, 가족돌봄 근로시간 단축<br>혹시 발생할 수도 있는(유산·사산휴가) | 80<br>82 |

직장맘·대디  
노동상식1

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 근로기준법의 적용 범위                  | 88  |
| 근로계약서 작성은 필수                  | 90  |
| 임금명세서 교부도 필수                  | 92  |
| 근로시간 및 휴게시간                   | 93  |
| 최저임금(근로할 경우 최소 얼마를 받을 수 있나요?) | 95  |
| 시간외근로수당                       | 97  |
| 휴일                            | 99  |
| 연차유급휴가                        | 100 |
| 임금을 받지 못한 경우                  | 103 |
| 산재보상(일하다 다치거나 아픈 경우)          | 105 |
| 부당해고 등(해고 등이 부당하다고 생각될 때)     | 108 |
| 해고예고수당                        | 110 |
| 퇴직급여제도                        | 111 |
| 실업급여                          | 114 |

직장맘·대디  
노동상식 2

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 출산전후휴가                         | 118 |
| 출산전후휴가에 따른 근로자 처우              | 121 |
| 출산전후휴가 급여                      | 123 |
| 고용보험 미적용자 출산급여                 | 127 |
| 예술인 출산급여                       | 129 |
| 노무제공자 출산급여                     | 131 |
| 출산전후휴가 중 4대보험                  | 133 |
| 유산·사산휴가                        | 134 |
| 유산·사산휴가 급여                     | 137 |
| 배우자 출산휴가                       | 140 |
| 출산전후휴가 등 보호 범위 확대              | 142 |
| 난임치료휴가                         | 143 |
| 임신기 근로시간 단축                    | 144 |
| 육아휴직                           | 146 |
| 육아휴직의 철회·변경·종료                 | 149 |
| 육아휴직에 따른 근로자 처우                | 151 |
| 육아휴직급여                         | 152 |
| 육아휴직급여 특례(12개월 이내 자녀, 한부모 근로자) | 155 |
| 육아휴직급여 지급제한 및 감액               | 157 |

|                              |     |
|------------------------------|-----|
| 육아휴직 중 4대보험                  | 158 |
| 육아기 근로시간 단축                  | 159 |
| 육아기 근로시간 단축의 철회·변경·종료        | 162 |
| 육아기 근로시간 단축과 근로자 처우          | 164 |
| 육아기 근로시간 단축 급여               | 165 |
| 가족돌봄휴직                       | 168 |
| 가족돌봄휴가                       | 171 |
| 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축           | 173 |
| 기타 임신부 보호제도                  | 175 |
| 출산육아기 육아휴직 등에 대한 고용안정장려금 지급  | 177 |
| 출산육아기 대체인력 채용에 대한 대체인력지원금 지급 | 179 |
| 위리벌일자리 장려금                   | 181 |
| 유연근무제                        | 183 |
| 유연근무제 지원 제도(일·가정 양립 환경개선)    | 185 |
| 남녀고용평등법상 차별 금지 및 적극적 시정제도    | 186 |
| 직장 내 성희롱 금지 및 적극적 시정제도       | 188 |
| 건강손상자녀의 산재 신청                | 191 |

## 일하는 부모의 mam편한 내★일을 일·가정양립지원본부가 함께 합니다.

“출산휴가 기간에 근로자가 스스로 출근하겠다고 합니다.

출근해도 문제없지요?”

“육아휴직에서 돌아오니, 팀장에서 팀원이 되었습니다.

아이를 낳는다는 일이... 생각보다 힘듭니다”

“회사에서 금요일과 월요일은 연차를 쓰지 말라고 합니다.

어떻게 해야 하나요?”

한국의 저출산 문제는 심각합니다. 경제협력개발기구(OECD) 38개 회원국 중  
합계 출산율이 1명을 밑도는 나라는 한국이 유일하며, 우리 시의 2022년 출산율  
또한 0.84명입니다. 저출산의 대표적인 원인 중 하나는 가족과 함께 시간을 보내  
기 어렵게 만드는 노동문화입니다.

누구나 잘 알고 있다고 생각하지만, 아직도 많은 광주 시민은 출산휴가·육아  
휴직이나 연차휴가에 대해 정확히 알지 못하고 활용하기 어려워합니다.

「광주 직장맘·대디 길라잡이」는 광주 직장인 부모와 인사담당자들에게 도움이  
되길 바라며, 직장생활을 하는 모두와 특히 직장인 부모가 알면 좋을 노동법과 모  
성보호제도를 이해하기 쉽게 작성한 소책자입니다.

2017년 발간하여 일곱 번째 개정본인 「2023 광주 직장맘·대디 길라잡이」는  
초보 엄마·아빠의 임신·출산·육아 기간 직장생활 노하우를 전면에 수록하였습니다.

또한 임신·출산·육아기 직장인 부모와 사업주를 지원하는 광주만의 특별(★)  
한 일·가정양립지원제도를 한눈에 볼 수 있도록 하였습니다. 직장인 부모가 활용  
하기 쉽도록 초보 엄마·아빠를 위한 임신·출산·육아 기간 직장생활과 연계하여  
지원제도를 신청할 수 있는 시기를 표시하였습니다.

누구나 처음일 수 있는 엄마·아빠, 회사에 처음일 수 있는 출산휴가·육아휴직  
에 대해서 당황하지 않고 차근차근 따라 할 수 있는 길라잡이로 활용되길 기대합  
니다.

광주 일·가정양립지원본부는 광주만의 특별(★)한 일·가정양립지원제도로 기존  
법과 제도의 틈새를 따뜻하고 촘촘히 메꾸며 직장인 부모들이 직장생활과 가정생활  
을 양립할 수 있도록 지원하고 있습니다.

앞으로도 광주 직장인 부모의 고충을 해결할 수 있는 다양한 방법을 모색하겠  
습니다. 광주 시민 모두의 mam편한 일·가정양립을 위해 더욱 노력하도록 하겠습니다.  
감사합니다.

2023년 6월

광주광역시 일·가정양립지원본부 본부장 성유석

# 1

임신, 출산, 육아 중인  
초보엄마·아빠를 위한  
지원 제도와 Q&A

0~4 STEP 임신 준비기간, 직장생활

5~7 STEP 출산 준비기간, 직장생활

8~10 STEP 육아 준비기간, 직장생활



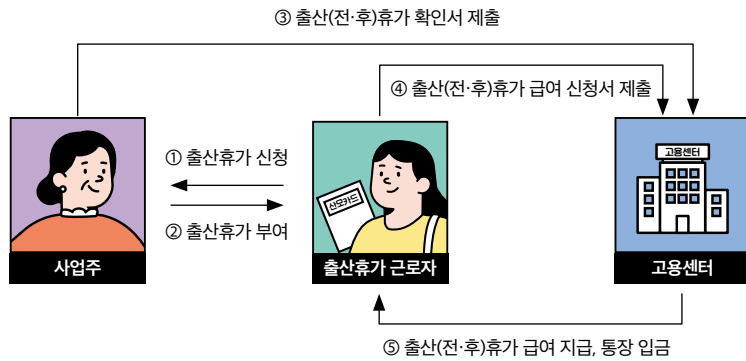
다니는 회사에서 제가 처음으로

출산휴가와 육아휴직을 사용하게 되었습니다.

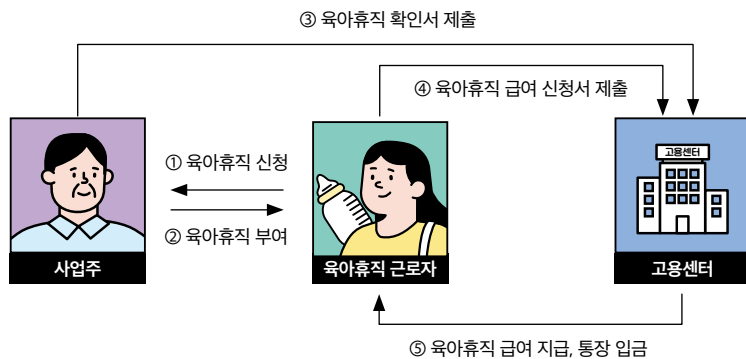
출산휴가 육아휴직 신청방법과

출산휴가급여와 육아휴직급여를 받는 절차가 궁금합니다.

출산휴가는!



육아휴직은!



출산휴가와 육아휴직 신청서는 어떻게 쓰나요?

법정 양식은 없어요. 아래를 참고하세요.

**출산휴가 신청서**

**이것도 쓰면 좋아요!**

- 출산휴가자 성명/연락처
- 출산 예정일
- 출산휴가기간

**육아휴직 신청서**

**휴직 30일전 제출, 이것만은 꼭 써야 해요!**

- 육아휴직자 성명/연락처
- 영유아(육아휴직 대상) 성명 /생년월일
- 육아휴직기간
- 육아휴직신청 연월일

**육아기근로시간 단축 신청서**

**단축 30일전 제출, 이것만은 꼭 써야 해요!**

- 단축 신청인 성명/연락처
- 영유아(단축 대상) 성명/생년월일
- 육아기근로시간단축 기간
- 단축 근로시간(시작~끝 시간)
- 단축 신청 연월일

출산휴가와 육아휴직 급여는 어떻게 받나요?

고용보험 홈페이지

| ① 로그인하기   | ② 모성보호급여 신청 작성화면으로 이동   | ③ 출산휴가(육아휴직) 급여 신청서 작성  | ④ 출산휴가(육아휴직) 급여 신청서 제출   |
|---|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>고용보험 홈페이지에서 '개인'으로 로그인 하기</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>모성보호메뉴 클릭</li> <li>출산전후휴가급여 신청</li> <li>육아휴직급여 신청</li> <li>육아기근로시간급여 신청 중 신청할 메뉴 클릭</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>시작일 이후 1개월부터 종료일 이후 12개월 이내 신청서 작성 가능</li> <li>급여 신청기간은 휴가기간 중 이번 회차 급여를 받으려는 기간임. 급여신청일 전날까지만 선택 가능</li> <li>조기복직할 경우 조기복직을 선택 후 복직일자 입력</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>저장 후 다음 단계인 수정 및 제출화면으로 이동 후 제출버튼을 클릭하여 신청 완료</li> <li>제출 이후에는 수정 및 삭제 불가능</li> </ul> |

0  
STEP

# 임신 준비기간, 직장 생활

## 임신 전 난임휴가 3일, 1일 유급

병원에서 난자채취시술을 할 예정이라면,  
(연차가 없는 사업장이라도) 난임치료를 위해 휴가를 받을 수 있어요!

- 남자, 여자 모두 가능
- 5인 미만 사업장이라도 가능



0

Q 난임, 법의 도움을 받아보아요!!

“ 난임시술을 받기 위해서 휴가를 신청한 직원이 있습니다. 저희 회사는 병가가 없는데, 이런 경우도 휴가를 부여해야 하나요? ”

**난임휴가를 부여해야 합니다.**

법정 난임휴가는 난임시술을 위하여 신청한 모든 근로자에게 부여해야 합니다.  
연간 최소 3일입니다.

“ 연초에 난임시술을 위해서 2일의 난임휴가를 사용했습니다. 6개월 정도 지나 새로 시술을 받으려고 하는데, 추가로 난임휴가를 사용할 수 있을까요? ”

**네. 1일 이상의 난임휴가를 사용할 수 있습니다.**

난임휴가는 최소 연간 3일이며, 1일 단위로 분리 사용 가능합니다.  
단, 법정 난임휴가 3일 중 1일만 유급입니다.

Q **난임, 법의 도움을 받아보아요!!**

“ 난임시술을 위해서 아내와 병원을 가려 합니다. 회사에서는 남자가 무슨 난임휴가냐며, 꼭 필요하다면 연차휴가를 쓰라고 합니다. 남자는 난임휴가를 사용할 수 없나요?? ”

난임휴가, 남자도 쓸 수 있습니다.  
난임휴가 신청서를 회사에 제출하세요.

성별을 이유로 법정 난임 휴가를 부여하지 않을 경우, 노동청에 신고할 수 있습니다.

“ 난임시술을 받았습니다. 병원에서는 며칠 쉬어야 한다고 하는데, 이 경우도 난임휴가를 사용할 수 있을까요? ”

난임휴가, 시술 직후 안정을 위해서 사용할 수 있습니다.

네, 난임휴가는 시술과 '시술 직후 안정'을 위해서는 사용 가능하기 때문입니다.  
다만 체질 개선 및 배란유도를 위한 사전 준비를 위해서 사용은 어렵습니다.

**임신을 축하합니다**  
임신 중 직장생활을 알아보까요?

|                                   |  |  |                                       |
|-----------------------------------|--|--|---------------------------------------|
| 1<br>STEP                         | 2<br>STEP                              | 3<br>STEP                                | 4<br>STEP                             |
| <b>임신을 확인하면<br/>근로조건<br/>확인하기</b> | <b>출산예정일 45일전<br/>임신초기<br/>근로시간 단축</b> | <b>출산예정일 45일전<br/>출산휴가<br/>사용 계획 세우기</b> | <b>임신 36주 이후<br/>임신말기<br/>근로시간 단축</b> |

|  |   |  |  |
|--|---|--|--|
| <p><b>안전한 근무환경에서<br/>건강하게 일해요.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 쉬운 종류의 근로로 전환할 수 있어요.</li> </ul> | <p><b>임신초기 근로시간을<br/>줄여요.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 임신 12주 이내, 1일 최대 2시간(1일 6시간 일하기) 단축 가능</li> <li>· 일하는 시간은 동일하게, 출퇴근 시간만 조절 가능</li> </ul> | <p><b>출산휴가 일정을<br/>계획합니다.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 출산예정일과 출산전후 육아휴직 사용여부 고려</li> </ul> | <p><b>임신말기 근로시간을<br/>줄여요.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 임신 36주 이후, 1일 최대2시간(1일 6시간 일하기) 단축 가능</li> <li>· 일하는 시간은 동일하게, 출퇴근 시간만 조절 가능</li> </ul> |
| <b>연장·야간·휴일근로<br/>NO!</b>  | <b>월급은 그대로!</b>   | <b>배우자출산휴가<br/>일정 계획!</b>  | <b>월급은 그대로!</b>  |

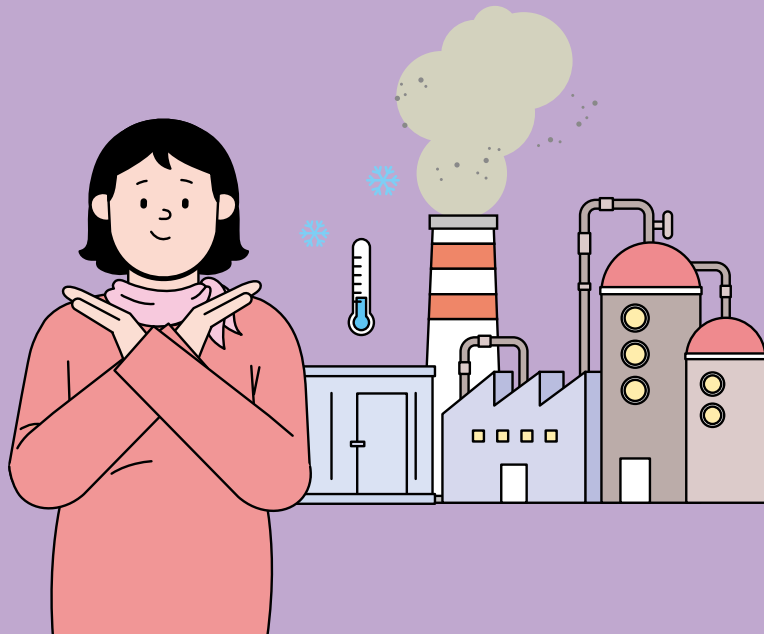
|  |         |         |         |      |         |         |         |         |  |
|--|---------|---------|---------|------|---------|---------|---------|---------|--|
| <p><b>☑ 태아검진</b><br/>근로시간 도중에 태아검진을 받을 수 있습니다. 월급은 그대로!</p> <table border="1"> <tr> <td>임신 기간</td> <td>~28주</td> <td>~36주</td> <td>37주~</td> </tr> <tr> <td>태아검진 횟수</td> <td>4주마다 1회</td> <td>2주마다 1회</td> <td>1주마다 1회</td> </tr> </table> | 임신 기간   | ~28주    | ~36주    | 37주~ | 태아검진 횟수 | 4주마다 1회 | 2주마다 1회 | 1주마다 1회 | <p><b>☑ 육아휴직</b><br/>출산 전에도 육아휴직을 사용할 수 있습니다. (육아 8~10 참고)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· 30일전 육아휴직 신청</li> <li>· 1개월 후 육아휴직급여 신청</li> <li>· 종료 후 동일업무 복귀, 육아기근로시간단축 신청</li> </ul> |
| 임신 기간  | ~28주    | ~36주    | 37주~    |      |         |         |         |         |  |
| 태아검진 횟수  | 4주마다 1회 | 2주마다 1회 | 1주마다 1회 |      |         |         |         |         |  |

**☑ 임신부 مطمئن한 패키지 신청하세요.**

1 STEP

# 임신 중 근로조건 확인하기!

2023년 1월 12일 이후 출생한 자녀가 업무상 사고 및 유해인자 취급·노출로 부상·질병·상해가 발생하거나 사망한 경우, 산재 신청이 가능합니다.

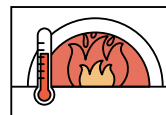


1

임신 중 근로조건 확인하기!

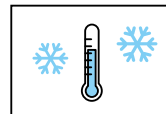
🔍 안전하고 건강하게 일하기! 임신 중에도 당연합니다.

“ 이런 곳에서 일하면 안됩니다. ”



**너무 더운 곳**

예) 도자기나 유리 만드는 곳·보일러 등 열원을 사용하여 물건 건조하는 곳 등



**너무 추운 곳**

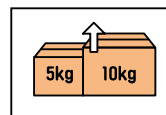
예) 냉동고 내부 등



**납, 수은, 비소 등**

유해물질 취급하는 곳

“ 이런 일, 안 됩니다. ”



**무거운 물건**

예) 연속 작업 5kg 이상·단속 작업 10kg 이상 들기



**신체를 심하게 펴거나 굽히기**

예) 지속적으로 쭈그려야 하는 작업

#임신 근로환경\_안전하게

🔍 임신 중에는 쉬운 일로 바꿀 수 있어요.

“ 생산직 여성근로자입니다. 임신초기라 즐리고 쉽게 피곤해서 업무가 힘들습니다. 아직 출산휴가도 안 된다고 하는데, 어떻게 하나요? ”

회사에 쉬운 업무로 바꾸어 달라고 하세요.

임신부가 회사에 임신을 이유로 쉬운 업무로 변경을 요구할 경우, 회사는 임신한 여성이 수행할 수 있는 육체적·정신적으로 수월하고 쉬운 업무로 변경해 주어야 합니다. 회사가 이유 없이 변경하지 않으면 노동청 신고 가능.  
임신 초기 3개월을 임금 삭감 없이 근로시간을 2시간 줄일 수 있다는 점도 참고하세요~

“ 저는 병원에서 3교대로 일합니다. 연장·휴일·야간근로를 합니다. 최근 어렵게 임신했습니다. 몸이 힘들어서, 근무표를 작성할 때 휴일근로와 야간근로만이라도 좀 없애달라고 했으나 어렵다고 해요. 출산휴가 사용도 어렵다고 하는데, 제가 회사를 그만두는 방법 밖에 없을까요? ”

근무표 조정을 요구하세요.

그럼에도 기존 근무표대로 근로를 요구할 경우, 노동청에 신고하세요!!  
임신 중인 근로자는 당연하!! 연장, 휴일, 야간근로가 금지됩니다. 이를 위반하는 사업주는 신고할 수 있으며, 형사처벌이 가능합니다.

#임신 담당업무\_쉽게 #임신 시간외근로\_금지

🔍 임신 중인 근로자, 연장·휴일·야간근로 NO!!

“ 작은 공장을 운영 중입니다. 최근 임신한 근로자가 있는데, 생활이 어렵다는 이유로 다른 근로자들처럼 연장근로를 하게 해달라고 합니다. 문제가 되지 않나요? ”

임신 중인 근로자에게는 연장근로를 시킬 수 없습니다.  
임신 중인 근로자가 청구하여도 마찬가지로 불법입니다.  
근로자가 요구한 경우라도, 사업주는 형사처벌 받을 수 있습니다.

“ 직원이 2명인 작은 사업체를 운영 중입니다. 직원 1명이 임신했는데, 해당 직원이 임신 중인 근로자는 연장근로를 시키면 안 된다고 주장합니다. 원래 근로자가 5명이 안 되는 사업장은 별도 연장근로 제한이 없는데, 임신부한테는 갑자기 연장근로가 되는 것인가요? ”

근로자 수와 상관없이 임신부에게는 시간외근로가 금지됩니다.  
근로자 수가 5명 미만인 사업장의 경우, 근로자의 동의를 얻어 1주 최대 12시간을 초과하는 연장근로가 가능합니다. 하지만 근로자가 1명인 사업장이라도, 임신 중인 근로자에 대한 시간외근로는 금지됩니다.

#임신 시간외근로\_금지

1

🔍 임신 중인 근로자, 연장·휴일·야간근로 NO!!

“ 임신 중입니다. 하지만 해야 할 일이 너무 많아서 정시에 퇴근하기 어렵습니다. 회사에 이야기해도 일이 많아서 어쩔 수 없다고만 합니다. 남편이 불법이라고 노동청에 신고한다고 하니, 회사에서는 알아서 하라고 하며 그러면 그 시간 동안 시간외수당은 지급하지 못한다고 합니다. 몸이 무거워도 힘들게 일했는데, 노동청에 신고하면 임금을 받지 못하나요? 회사에서는 불법이라 임금을 지급하지 않아도 아무 문제가 없다고 합니다. ”

열심히 일한 대가, 당연히 받아야죠.

임신 중인 근로자에게 시간외근로를 시키는 것은 불법입니다. 다만 그럼에도 월급은 정상 지급해야 합니다. 사업주가 월급을 지급하지 않는다면, 임신 중인 근로자에 대한 시간외근로를 시킨 점 이외에 임금체불을 이유로 노동청에 신고할 수 있습니다. 주의할 점은 근로자가 시간외근로를 했다는 사실을 입증해야 합니다. 업무기록을 남기세요.

#임신\_시간외근로\_금지

2 STEP

임신 초기 근로시간 단축  
근로시간 변경도 가능

임신 12주 이내 임신기 근로시간 단축, 유급

임신 초기 몸이 무겁고 힘들어서 근로시간을 줄이고 싶다면, 임신기 근로시간 단축을 신청하세요. 근로시간 단축 사용일 3일 전 사업주에게 신청서를 제출합니다.

사업주를 위한 TIP 「워라벨 일자리 장려금」과 연계 가능



Q 임신 초기 3달과 마지막 1달, 일하는 시간 2시간씩 줄이기!!

“ 사장님이 알아서 줄여주시나요? ”

**아니요!! 임신부가 회사에 직접 신청해야 해요.**

임신부가 회사에 직접 신청해야 합니다.  
대신 임신부가 신청한 내용을 사업주가 거부할 수 없습니다.

“ 일하는 시간이 줄면, 월급도 깎여요? ”

**아니요!! 월급은 예전 그대로!!**

월급 깎으면, 불법!! 노동청에 신고할 수 있어요.

#임신 근로시간 짧게

Q 임신 초기 3달과 마지막 1달, 일하는 시간 2시간씩 줄이기!!

“ 전 임신 16주 3일입니다. 저도 당연히 사용할 수 있지요? 초기 3달은 언제까지 인가요? ”

**네, 사용 가능합니다.**

**다만 지금이 아닌 임신 마지막달에 사용 가능합니다.**

초기 3달 : 임신 후(12주 0일\*)까지

마지막 1달 : 임신 후 246일(35주 1일\*) 이후

\* 산모수첩 확인

“ 임신 초기 3달과 마지막 1달, 당연히 근로시간 줄여주긴 하겠지만! 사장인 나는 힘드오.. ㅠㅠ ”

**사장님, 고용센터에 워라밸일자리 장려금 신청하세요.**

사장님이 임신근로자의 근로시간을 줄이고 임금을 그대로 지급할 경우  
임금감소액보전금 월 20만원과 간접노무비 월 30만원을 지원받을 수 있습니다.  
(2022년 1월부터 대체인력 인건비 폐지)

#임신 근로시간 짧게

#사업주 지원금

3  
STEP

# 출산휴가·배우자 출산휴가 일정 계획

출산 전 육아휴직, 출산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간  
단축 활용 시기를 고려하여 계획을 세워요.

출산 전 육아휴직 사용하면,  
출산 후에 사용할 수 있는 육아휴직 일수가 줄어요.

- 출산휴가 : 90일(다태아 120일)
- 육아휴직 : 1년 - 출산전육아휴직
- 육아기근로시간단축 : 1년 + 미사용 육아휴직
- 배우자 출산휴가 : 10일



3

🔍 쌍둥이의 출산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 일정

“ 아내가 쌍둥이를 출산할 예정입니다. 남편도 쉴 수 있다고 하던데, 며칠동안 쉴 수 있나요? ”

출산한 아내와 태어난 자녀를 돌보기 위해 남편은 배우자출산휴가를 사용할 수 있습니다.

쌍둥이를 출산한 경우, 아내분은 출산휴가를 120일 사용할 수 있습니다.  
다만 남편의 배우자 출산휴가는 (한 자녀를 출산한 경우와 동일하게) 10일 동안만 사용 가능합니다.

| 구분  | 출산휴가 | 배우자출산휴가 | 육아휴직         |
|-----|------|---------|--------------|
| 단태아 | 90일  | 10일     | 최대 1년        |
| 다태아 | 120일 | 10일     | 자녀 1명당 최대 1년 |

**4**  
STEP

# 임신 말기 근로시간 단축

## 근로시간 변경도 가능

### 임신 36주 이후 임신기 근로시간 단축, 유급

임신 말기 몸이 무겁고 힘들어서 근로시간을 줄이고 싶다면,  
임신기 근로시간 단축을 신청하세요.  
근로시간 단축 사용일 3일 전, 사업주에게 신청서를 제출합니다.

사업주를 위한 TIP 「워라밸 일자리 장려금」과 연계 가능



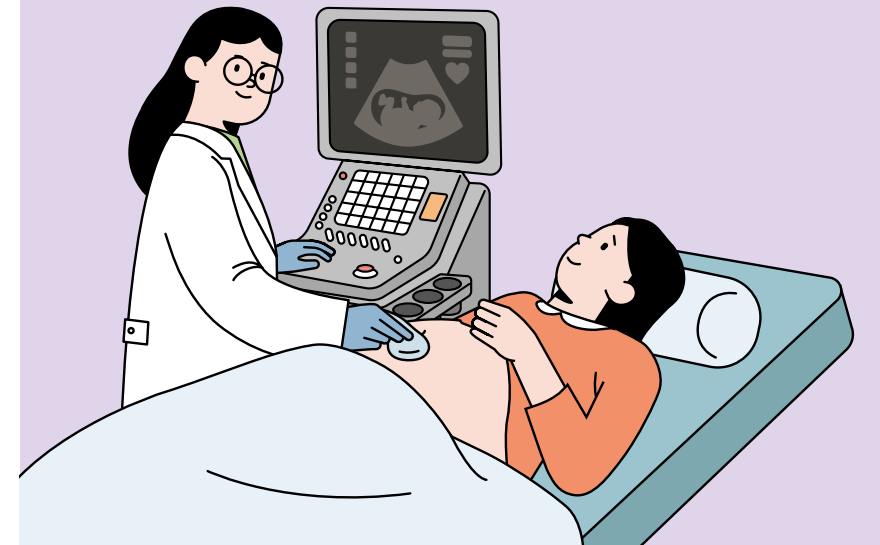
**1~4**  
STEP

# 태아검진

### 임신 기간 태아검진, 유급

근로시간 도중에 태아검진을 받을 수 있어요.  
월급은 그대로 받아요!

| 임신 기간   | ~28주    | ~36주    | 37주 ~   |
|---------|---------|---------|---------|
| 태아검진 횟수 | 4주마다 1회 | 2주마다 1회 | 1주마다 1회 |



🔍 태아검진, 일하는 시간에 당당하게 사용해요.

“ 태아검진을 가야하는데, 다니는 산부인과가 평일만 운영해요.  
회사도 가야하고, 어떻게 하나요? ”

**회사에 태아검진시간을 요청하세요.**

다만 일하는 직원이 5명 미만일 경우, 근무시간 중 태아검진이 제한될 수 있습니다.

- 임신 28주(임신 196일/27주 7일)까지는 4주마다 1회
- 임신 36주(임신 252일/35주 7일)까지는 2주마다 1회
- 임신 37주(임신 253일/36주 1일)부터는 1주마다 1회

태아검진이 가능해요.

“ 태아검진을 가면, 월급이 깎이나요? ”

**아니요!! 월급은 예전 그대로!!**

월급 깎으면, 불법!! 노동청에 신고할 수 있어요.

🔍 태아검진, 일하는 시간에 당당하게 사용해요.

“ 태아검진, 1달에 몇 번이나 갈 수 있나요? ”

**임신 후~28주(27주7일, 196일)\* 까지 : 4주마다 1번**

**29주(28주1일, 197일)~36주(35주7일, 252일)까지 : 2주마다 1번**

**37주 이후(28주1일, 197일) : 1주마다 1번**

\* 산모수첩 확인

“ 태아검진시간은 하루에 몇 시간씩 쓸 수 있나요?  
평일에 태아검진을 가면, 오전 근무를 할 수 없어서 약간 눈치가 보입니다. ”

**태아검진에 필요한 시간만큼 이용 가능!!  
권리이니, 당당하게 사용하세요.**

1~4  
STEP

## 출산 전 육아휴직

### 임신 기간 모성보호를 위한 육아휴직

육아휴직은 2회(총 3번으로) 나눠 쓸 수 있습니다.

- 육아휴직급여 통상임금 80%
- 상한액 150만원, 하한액 70만원

임신 중에도  
육아휴직이 가능해요.



## 출산을 축하합니다

출산 휴가 맘편히 담당하게 다녀오세요

5  
STEP

### 출산휴가 1개월 전 출산휴가 신청하기

출산휴가 신청서를 작성,  
인사담당자에게 제출하세요.

- 인사담당자와 함께 출산휴가기간을 미리 상의하는 것이 좋을 수 있어요. 급한 경우 전화, 사후신청 가능!

6  
STEP

### 출산휴가 1개월 후 출산휴가급여 신청

출산휴가급여 신청서를 작성,  
고용센터에 제출하세요.

- 본인 주소지 고용센터  OK
- 출산휴가 1개월 후부터  OK

7  
STEP

### 출산휴가 종료 후 동일업무 복귀 육아휴직 신청

육아휴직을 바로 쓸 경우,  
육아휴직 30일 전  
육아휴직 신청서를 작성,  
인사담당자에게 제출하세요.

출산휴가 동안 퇴직급여와 연차휴가 발생!

#### ● 사업주

출산휴가 사업주 확인서를 고용센터에  
제출합니다. 출산휴가 시작 후 1개월 내

- 출산휴가자 대체인력 지원금 신청 가능
- 국민연금 납부예외 신청 가능

#### ● 사업주

출산휴가자를 동일직위, 동일업무,  
동일장소, 동일임금으로 복귀시켜요.

● 임신부 직장맘 고용유지 지원금 신청하세요.

5  
STEP

# 출산휴가 신청

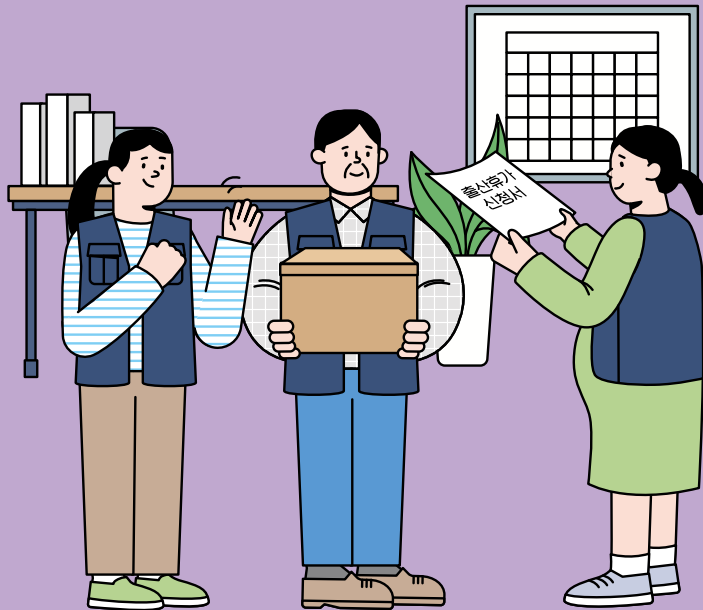
## 출산전 44일 전부터 출산휴가 90일, 60일 유급

출산 전부터 출산 후까지 90일 (다태아 120일) 사용할 수 있어요.

최대 44일 (다태아는 59일)의 출산전후휴가를 미리 사용할 수 있어요.

보다 긴 휴식이 필요하다면 출산 전 육아휴직도 사용할 수 있어요.

|     |  |
|-----|--|
| 단태아 | 90일 (유급 60일)<br>출산 전 44일 + 출산일 + 출산 후 45일  |
| 다태아 | 120일 (유급 75일)<br>출산 전 59일 + 출산일 + 출산 후 60일 |



5

🔍 직장맘의 출산준비, 출산휴가신청서를 작성해요.

“ 출산휴가 신청서, 어떻게 쓰나요? ”

회사신청서를 쓰세요.

회사신청서가 없으면 근로자 성명과 생년월일, 다태아 여부와 출산예정일, 출산전후휴가기간과 분할사용여부를 기재한 서류를 제출합니다.

급할 땐, 전화신청도 OK.

“ 작은 사업체입니다. 출산이 임박해서 출산휴가를 신청하려고 하니, 사장님이 3개월동안 대체인력 채용은 어렵다고 합니다. 사장님이 일을 대신하고 있을테니 1~2달만 쉬고 나오거나 아니면 그만 두라고 하는데, 어떻게 하면 좋을까요? ”

출산휴가 신청서를 내세요. 그리고 사장님께 문자를 보내십시오.

법정출산휴가는 당연히 보장받아야 할 권리입니다.

신청서를 내고 출근하지 않아도 무단결근 아닙니다. 맘 편히 사용하세요.

#출산 출산휴가 신청

#사업주가 휴가를 허가하지 않을 때

Q 직장맘의 출산준비, 출산휴가신청서를 작성해요.

“ 출근하였는데, 예정일보다 일찍 출산하였습니다. 급하게 출산휴가를 신청하려는데, 출산휴가 시작일이 오늘인가요? 내일인가요? ”

근무시작시간 이전 출산하면, 오늘.  
근무시작시간 이후 출산하면, 내일.

만일 금요일에 출근하여 일하던 중 출산하였고, 다음날이 쉬는 날이더라도 쉬는 날인 토요일 부터 출산휴가 시작합니다.

“ 제가 아파서 휴직 중 출산하였습니다. 출산한지 1달 정도 되었는데, 출산휴가 신청이 가능할까요? ”

네. 다만 출산휴가기간이 줄어들 수 있어요.

법정출산휴가는 출산 후 90일(다태아 120일) 중 잔여일 수에 대해서만 부여할 수 있습니다. 따라서 출산일로부터 90일(다태아 120일)이 경과하면 부여하지 않을 수 있습니다. 고용센터를 통한 출산휴가급여 또한 동일 기간 동안 지급됩니다. 다만 출산휴가 자체는 사업주가 회사 규정에 따라 추가로 부여할 수 있습니다.

#출산 출산휴가 신청 #휴직 중

Q 직장맘의 출산준비, 출산휴가신청서를 작성해요.

“ 저희 회사는 기간제근로자를 채용하고 있습니다. 용역업체 직원도 계세요. 최근 기간제 근로자와 용역업체 직원 모두 출산하였습니다. 이 경우도 출산휴가를 부여해야 하나요? ”

네. 기간제근로자, 파견·도급업체 소속 근로자 모두 출산휴가를 부여해야 합니다.

다만 고용센터를 통한 고용보험 가입 기간(정확히 말하자면, 유급처리된 일수)이 180일 이상이 되어야 출산휴가급여가 지급됩니다. 또한 파견업체 소속 파견근로자는 사용 사업주(일하는 현장)가 출산휴가를 부여(급여는 파견 사업주 지급)하지만, 도급업체 소속 근로자는 도급사업주(근로계약 맺은 곳)가 출산휴가를 부여합니다.

“ 저는 올 초부터 연말까지 1년 계약을 한 근로자입니다. 최근 임신 사실을 알게 되었고, 10월 말에 출산 예정입니다. 출산휴가를 쓰면, 계약이 자동 연장되나요? ”

아닙니다. 단지 출산휴가만을 이유로, 근로계약기간이 자동 연장되지는 않습니다.

다만 근로계약 기간 종료 이후에도 출산휴가급여(고용센터 지급분)는 지급됩니다.

#출산 출산휴가(정규직 외) 신청 #정규직 외 #종료일

Q 직장맘의 출산준비, 출산휴가신청서를 작성해요.

“ 제가 올해 4월 초 출산하였습니다. 이후 새로운 회사에 입사 하였는데, 이 경우 출산휴가가 가능할까요? ”

사업주는 출산일 포함 90일이 되는 기간까지는 출산휴가를 부여해야 하며, 최소 60일은 유급입니다.

만일 새로 입사한 회사에서 출산휴가를 부여하지 않을 경우 노동청에 신고할 수 있습니다.

“ 정직 처분을 받고 집에 있는 근로자가 출산을 이유로 출산휴가를 요청하였습니다. 정직 중인 근로자도 출산휴가를 줘야 하나요? ”

네. 정직 중인 근로자가 출산휴가를 신청해도, 사업주는 출산휴가를 부여해야 합니다.

만일 정직 기간 중 임금이 지급되지 않고 있었다면, 출산휴가에 따른 유급휴가를 부여해야 합니다.

#출산 출산휴가 신청

#입사 초

#정직 중

Q 출산휴가, 나누어 쓸 수 있어요.

“ 임신 초기인데, 병원에서 고령이니 조심해야 한다고 합니다. 가능하면 2주 정도 쉬고싶는데, 병가를 써야 할까요? ”

출산휴가를 신청해 보세요.

출산휴가 청구 시 만 40세 이상이라면, 출산휴가 분할 사용이 가능합니다.

그 외 출산휴가 청구 시 임신한 근로자가 유산·사산 경험이 있는 경우 유사산 위험이 있다는 의사선생님 진단서 제출하는 경우 출산휴가 분할 사용 가능합니다.

“ 제가 임신 초기에 유산 위험이 있어서 2주 정도 출산휴가를 사용했습니다. 지금 6개월 정도 되었는데, 의사선생님이 다시금 유산 위험이 있어서 입원하라고 하세요. 한번 출산휴가를 사용한 적이 있는데, 또 출산휴가를 사용할 수 있을까요? ”

네. 출산휴가 분할 사용 요건에 해당한다면, 출산휴가 분할 사용 횟수의 제한은 없습니다.

다만, 출산 후 45일(다태아의 경우 60일) 이상 출산휴가가 부여되어야 함을 조심하세요. 44일(다태아의 경우 59일)을 초과하는 기간이 필요하다면 모성보호를 위한 출산 전 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

#출산 출산휴가 나눠쓰기

Q 출산휴가와 4대보험

“ 출산휴가 후 복귀하니, 회사에서 그동안 안 낸 건강보험료를 내라고 합니다. 제가 3개월 동안 받은 월급이 없는데, 건강 보험료를 내야 하나요? ”

네. 건강보험료는 100% 내야 합니다.  
국민연금만 안 낼 수 있어요(납부예외 신청).  
고용산재보험료는 받은 월급이 없으면 안 냅니다.

Q 출산휴가와 퇴직금

“ 제가 회사를 다닌 지 1년이 못되어 출산휴가를 사용했습니다. 여러 사정으로 퇴사하려 하니, 사장님이 월급을 준 기간은 1년이 안되니 퇴직금을 안 줘도 된다고 하는데, 좀 억울합니다. ”

출산휴가를 포함하여 1년 이상 근로하였다면, 퇴직금 발생합니다.  
출산휴가기간을 포함하여 1년 이상 근무한 경우(출산휴가 제외한 기간 동안 1주 소정근로시간이 15시간 이상이라면), 사장님은 근로자의 퇴사 이유와 무관하게 퇴직금을 지급해야 합니다.

#출산 출산휴가기간 #4대 보험 #퇴직(연금)

Q 출산휴가와 연차휴가

“ 제가 쌍둥이를 낳았습니다. 4개월을 출산휴가로 쉬고 복귀하였습니다. 아이들이 감기에 걸려 연차를 쓰려고 하니, 출산휴가 이후에는 한동안 연차가 없다고 하는데 이 말이 사실인가요? 이 회사를 10년째 다니는데, 연차를 쓸 수 없나요? ”

아니요. 출산휴가동안 회사를 다닌 것과 동일한 형태로 연차를 사용할 수 있습니다.  
구체적인 상황에 따라 달라질 수 있지만, 만 9년 넘게 근속한 근로자의 연차는 최소 19일이며 출산휴가를 썼는지와 무관하게 19일의 연차를 사용할 수 있습니다. 최소한 연차에 대해서는 ‘출산휴가 = 출근’

|       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |       |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1년 미만 | 만 1년  | 만 2년  | 만 3년  | 만 4년  | 만 5년  | 만 6년  | 만 7년  | 만 8년  | 만 9년  | 만 10년 |
| 11일   | 15일   | 15일   | 16일   | 16일   | 17일   | 17일   | 18일   | 18일   | 19일   | 19일   |
| 만 11년 | 만 12년 | 만 13년 | 만 14년 | 만 15년 | 만 16년 | 만 17년 | 만 18년 | 만 19년 | 만 20년 | 만 21년 |
| 20일   | 20일   | 21일   | 21일   | 22일   | 22일   | 23일   | 23일   | 24일   | 24일   | 25일   |

“ 출산휴가 동안, 그 사람이 하던 일은 누가 하오? ”

사장님, 대체인력 채용 후, 고용센터에 출산육아기 대체인력 지원금 신청하세요.  
출산휴가 등에 대한 대체인력을 30일 이상 고용한 우선 지원 대상 기업의 경우, 대체인력 1인당 출산휴가 시작일 전 60일이 되는 날부터 출산휴가 시작일 전까지는 월 최대 120만원, 출산휴가 시작일부서는 월 최대 80만원 대체인력 임금의 80% 한도로 지원 받을 수 있습니다.

#출산 출산휴가기간 #연차휴가 #사업주 지원금

6  
STEP

# 출산휴가급여 신청

## 출산휴가 30일 후 출산휴가 급여신청!!

출산휴가 끝나기 전 피보험 단위기간 180일이상이라면,  
고용센터에 출산휴가급여를 신청할 수 있어요.

- 상한액 : 통상임금 100%  
(90일 기준 630만원, 다탈아는 840만원까지만)
- 하한액 : 출산휴가 당시 최저시급액

피보험단위기간 180일 미만이나, 출산 전 30일 이상 고용보험 가입자  
는 "고용보험 미적용자 출산급여" (90일 기준 150만원) 신청해요.

- 고용센터 지급 금액만큼 사업주의 임금지급의무 면제



6

🔍 출산휴가급여 이렇게 신청할 수 있어요.

“ 출산휴가 때, 고용센터에서 출산휴가급여를 받을 수 있다고 들었습니다. 어떻게 신청하나요? ”

### 고용센터에 오프라인(직접 or 팩스)로 신청하기

- ① 사업주 출산휴가 확인서 발급
- ② 직장맘 출산휴가급여신청서 제출(고용센터에) +출산전후휴가 확인서+통상임금을 확인할 수 있는 자료(휴가 시작일 전 3개월의 임금대장, 근로계약서 등)+휴가기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 자료(받은 경우만)

### 고용센터에 온라인(모바일)으로도 신청가능해요.

출산휴가 시작한 날 이후 1개월부터 출산휴가 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터(직장맘 거주지 관할 또는 사업장 관할)로 신청하세요.

“ 제가 임신 5개월 차에 첫 입사를 하였습니다. 4개월 근무하다 출산휴가를 사용하였는데, 출산휴가급여가 안 나온대요. 이럴 수도 있나요? ”

네. 고용보험 가입기간 중 유급 처리된 일수(피보험단위기간)가 180일이 되지 않으면 고용센터에서 출산휴가급여가 지급되지 않습니다. 이런 경우는 사업주가 출산휴가 첫 60일동안 통상임금\* 100%를 출산휴가자에게 지급해야 합니다.

\* 월급에서 근무실적·개인사정에 따라 달라지는 임금과 시간외수당 제외

#출산 출산휴가급여 신청

6

Q 출산휴가급여 이렇게 신청할 수 있어요.

“ 출산휴가급여, 과연 얼마? ”

통상임금\* 100% (월 최대 210만원)

통상 90일 기준 최대 630만원

다태아 120일 기준 최대 840만원

\* 월급에서 근무실적·개인 사정에 따라 달라지는 임금과 시간외수당 제외

“ 제 월급은 240만원입니다. 기본급은 230만원, 식대는 10만원 입니다. 출산휴가  
급여로 210만원을 받는데, 나머지 월급은 어쩔 수 없이 포기해야 하나요? ”

아니요.

식대가 통상임금이라면, 사업주는 출산휴가 첫 60일 동안 매월 30만원(통상임금 240만원  
- 출산휴가급여 210만원)씩 근로자에게 지급해야 합니다.

#출산 출산휴가급여\_금액

#출산 출산휴가기간\_월급

7  
STEP

# 출산휴가 종료 후 동일업무 복귀

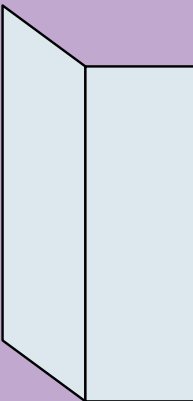
이럴 때는 어떻게 해야 하나요?

작은 회사에 다니고 있습니다. 출산휴가를 신청하려고 했더니,  
사장님이 사람 구하기 어려우니 한두 달만 쉬 거 아니면  
그만두라고 하세요.

제대로 출산휴가를 사용하고, 동일업무로 복귀하세요!!  
출산휴가를 이유로 한 해고는 부당 해고입니다.

- 광주광역시 일가정양립지원본부 직장맘지원센터와  
꼭!! 상담하시길 바랍니다.

전략기획팀



## 아내 출산 예정일 즈음~ 배우자 출산휴가 10일, 유급

아내가 출산한 근로자는 10일의 유급휴가를 사용할 수 있어요.

배우자 출산휴가가 끝나기 전 피보험단위기간이 180일 이상이라면, 고용센터에 배우자 출산휴가급여를 신청할 수 있어요.

- 최초 5일분 최대 401,910원
- 고용센터 지급금액만큼 사업주의 임금 지급의무 면제



Q 출산 직전부터 출산까지, 직장대디도 휴가를 사용할 수 있어요.

“ 배우자가 만삭입니다.  
아내가 많이 힘들어해서, 곁에서 도와주고 싶은데 어떻게 하면 좋을까요? ”

배우자의 출산이 임박 (배우자의 출산이 10일이 남지 않은 경우) 하였다면,  
배우자출산휴가를 사용할 수 있습니다. 배우자의 출산까지 시간이 남았다면,  
연차휴가 또는 회사 규정에 따른 별도휴가 사용을 고려해야 합니다.

“ 배우자 출산휴가를 나누어 쓸 수 있다고 들었습니다. 아내가 출산 이후 2주는  
산후조리원에 있다가 남은 출산휴가기간인 1달은 친정집에 가있다고 하네요.  
혹시 그 뒤에 배우자출산휴가를 사용할 수 있나요? ”

네, 가능합니다.  
배우자의 출산휴가는 출산 이후 90일까지 사용 가능하며,  
1번 나누어 사용할 수 있습니다.

#출산 임박 아내를 둔 직장대디 배우자 출산휴가

#신청(계획)

Q 출산 직전부터 출산까지, 직장대디도 휴가를 사용할 수 있어요.

“ 아내가 출산하였습니다. 배우자출산휴가가 있다고 들었는데, 어떻게 써야 가장 알차게 쓰는 것일까요? ”

배우자의 출산휴가는 10일이며, 1번 나누어 사용할 수 있습니다.

출산 임박 시부터 출산 이후 90일까지 사용 가능합니다.

통상 출산 직전 도와줄 친척이 주변에 없어서 남편의 도움이 필요하고, 출산 직후 산후조리원을 이용한다면 출산 예정일 2~3일 전부터 출산 당일 혹은 다음날까지 4일~5일을 활용하고 조리원 퇴소 이후 나머지 배우자 출산휴가를 사용하는 것을 권해드립니다.

“ 아내가 출산하여 배우자 출산휴가를 사용하려 합니다. 10일을 쓸 수 있다고 하는데, 토요일과 일요일을 포함하여 10일인가요? ”

아니요, 근무일 기준 10일입니다.

월~금요일까지 일하는 주 5일 근무(주휴일은 일요일/토요일은 휴무일) 직장 대디의 배우자가 2023년 5월 1일 출산하여 5월 14일까지 산후조리원에 있는 경우

배우자 출산휴가 사용 제시안

- 2023년 5월 1일: 근로자의날(휴일) → 휴일이어서 쉰다 • 2023년 5월 2일~4일: 배우자 출산휴가 3일 사용
- 2023년 5월 5일: 어린이날(휴일) → 휴일이어서 쉰다 • 2023년 5월 6일: 휴무일
- 2023년 5월 7일: 일요일(주휴일) → 휴일이어서 쉰다. 산후조리원에 있는 기간보다 배우자의 도움이 필요한 산후조리원 퇴원 이후 배우자 출산휴가 사용을 제한합니다.
- 2023년 5월 8일~5월 16일: 배우자 출산휴가 7일 사용

#출산 임박 아내를 둔 직장대디 배우자 출산휴가

#신청(계획)

Q 출산 직전부터 출산까지, 직장대디도 휴가를 사용할 수 있어요.

“ 사장님과 저 혼자 일하는 사업장입니다. 최근 아내가 아이를 낳아서 배우자출산휴가를 신청하려 했더니, 근로자 1명 사업장에서 그런 휴가가 없다고 합니다. 그러면서 니가 애 낳았냐고 하는데, 저는 배우자출산휴가를 쓸 수 없는 것인가요? ”

아니요, 배우자출산휴가는 법적 권리입니다.

배우자출산휴가 신청서를 제출하고 당당하게 사용하세요.

출산한 직장맘은 출산휴가를 사용합니다. 출산한 배우자를 둔 직장대디는 배우자 출산휴가를 사용합니다. 1명 근로자가 일하는 사업장이라도 사용 가능합니다.

“ 아이를 갖고 결혼식을 하였습니다. 아직 혼인신고 전인데, 아내가 출산하였습니다. 이 경우도 배우자 출산휴가를 사용할 수 있나요? ”

네, 혼인신고를 한 법률혼 뿐 아니라

혼인신고 이전 사실혼의 배우자 또한 배우자 출산휴가를 사용할 수 있습니다.

#혼인신고 전 신청

#(사업주가 휴가를 허가하지 않을 때) 신청

#출산한 아내를 둔 직장대디 배우자 출산휴가

🔍 출산 직전부터 출산까지, 직장대디도 휴가를 사용할 수 있어요.

“ 배우자 출산휴가를 신청했더니, 사장님께서 지금까지 우리 회사는 그런 휴가를 쓴 사람이 없다고 떨떠름해 하셨어요. 이후 딱히 별말씀 없으셔서, 배우자 출산휴가를 사용했습니다. 이후 회사에 출근하였더니, 징계를 하겠다고 하는데, 말이 되나요? ”

징계의 이유를 확인할 필요는 있지만, 사용자는 배우자 출산휴가를 사용했다는 이유로 근로자에게 불이익을 주어서는 안 됩니다.

부당한 징계에 대해서는 노동위원회에 부당징계 구제신청을, 배우자 출산휴가자 불리한 처우 금지 위반에 대해서는 노동청에 신고를 할 수 있습니다.

“ 제가 투잡을 하고 있습니다. 주말에 편의점에서 하루 8시간씩 2일간 아르바이트를 하고 있습니다. 최근 아내가 출산하였는데, 원래 다니는 회사에는 배우자출산휴가를 신청하였습니다. 혹시 주말 알바 사업장에도 배우자출산휴가 신청이 가능할까요? ”

네, 가능합니다.

다만 단시간 근로자는 배우자출산휴가일수가 짧아질 수 있습니다. 본인보다 길게 일하는 다른 근로자와 비례계산하여 배우자출산휴가 일수가 결정되기 때문입니다. 통상 1주 40시간 일하는 근로자가 있다면, 32시간[=10일 × (16시간/40시간) × 8시간], 즉 주말 4일 동안 배우자출산휴가를 사용할 수 있습니다.

#출산한 아내를 둔 직장대디 배우자 출산휴가급여 신청

#월급삭감·해고 등 NO

🔍 출산 직전부터 출산까지, 직장대디도 휴가를 사용할 수 있어요.

“ 한 1년 동안 일을 하지 못하다가 최근 입사하였습니다. 아내가 1달 전 출산하였고, 제가 집에서 돌보고 있었는데 어떻게 하면 좋을까요? 주변에 친지분이 안 계셔서 난감합니다. ”

배우자출산휴가를 사용해볼 수 있습니다.

근로자 입사 전 근로자의 배우자가 출산하였더라도, 배우자가 출산한 날부터 90일 이내라면 사업주는 근로자가 신청하는 배우자 출산휴가를 부여해야 합니다.

🔍 배우자출산휴가급여, 그것은 무엇?

“ 배우자 출산휴가를 신청해서 사용 중입니다. 고용센터에서 배우자 출산휴가급여를 받을 수 있다고 하던데, 무슨 말일까요? ”

배우자 출산휴가 10일은 유급휴가입니다.

즉, 쉬어도 사장님이 월급을 주셔야 하지만! 고용센터에서 직장대디에게 배우자 출산휴가급여를 지급(최초 5일분의 통상임금\* 100%, 최대 401,910원) 하면, 사장님은 고용센터에서 지급한 금액만큼 빼고 월급을 주실 수 있어요.

\* 월급에서 근무실적·개인사정에 따라 달라지는 임금과 시간외수당 제외 사업주가 월급 전액을 지급하고, 배우자 출산휴가급여를 고용센터에 대위신청할 수도 있습니다.

#출산한 아내를 둔 직장대디 배우자 출산휴가 급여

#(입사 초) 신청

Q 배우자출산휴가급여, 신청해 보아요.

“ 배우자 출산휴가, 어떻게 신청해야 하나요? ”

고용센터에 오프라인(직접 or 팩스)로 신청하기

- ① 사업주 배우자 출산휴가 확인서 발급
- ② 직장대디 배우자 출산휴가급여신청서 제출(고용센터에) +배우자 출산전후 휴가 확인서+통상임금을 확인할 수 있는 자료(휴가 시작일 전 3개월의 임금대장, 근로계약서 등)+휴가기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 자료(받은 경우만)

고용센터에 온라인(모바일)으로도 신청 가능해요.

배우자 출산휴가 시작한 날 이후 1개월부터 출산휴가 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터 (직장대디 거주지 관할 또는 사업장 관할)로 신청하세요.

“ 배우자 출산휴가를 작년 말과 올해 초, 이렇게 2번으로 나누어 사용했습니다. 배우자 출산휴가급여를 2번 신청해야 하나요? ”

아니요, 1번만 신청하시면 됩니다.

만일 올해 초 임금 인상이 있었다 해도, 고용센터를 통한 배우자 출산휴가급여는 작년 말 기준 통상임금으로 지급됩니다.

#출산한 아내를 둔 직장대디 배우자 출산휴가급여 신청

육아를 응원합니다

육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 맘 편하고 당당하게 사용합니다

8 STEP

육아휴직 30일 전  
육아휴직 신청하기

육아휴직 신청서를 작성,  
인사담당자에게 제출하세요.

· 육아휴직 30일 전에는 제출하는  
것이 좋습니다.

9 STEP

육아휴직 1개월 후  
육아휴직급여 신청

육아휴직급여 신청서를 작성,  
고용센터에 제출하세요.

· 본인 주소지 고용센터  OK  
· 육아휴직 1개월 후부터  OK

10 STEP

육아휴직 종료 후  
동일업무 복귀 육아기  
근로시간 단축 신청

육아기근로시간단축을  
바로 쓸 경우, 단축 30일 전  
육아기근로시간단축신청서를  
작성, 인사담당자에게  
제출하세요.

육아휴직 동안 퇴직급여와 연차휴가 발생!

● 사업주

육아휴직 사업주 확인서를 고용센터에  
제출합니다. 육아휴직 시작 후 1개월 내

- 육아휴직 지원금 신청 가능
- 건강보험 납부유예·국민연금 납부유예 신청가능

● 사업주

육아휴직자를 동일직위, 동일업무,  
동일장소, 동일임금으로 복귀시켜요.

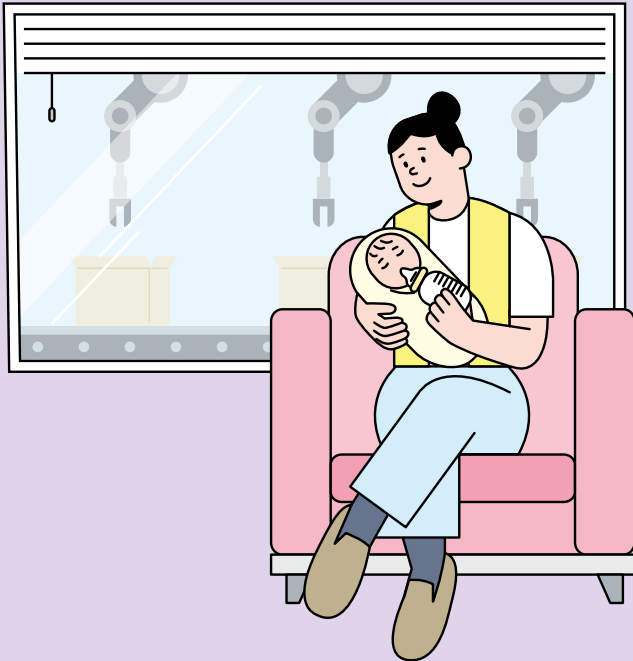
- 중소기업 육아휴직 업무대행자 수당
- 육아기근로시간단축 근로자 연차보상
- 초등입학기 10시출근제 도입 중소기업장 장려금 신청하세요.

### 생후 1년 미만 자녀 육아기 육아시간, 유급

출산휴가 후 직장에 복귀하여 유축 시간 등 자녀 돌봄 시간이 필요하다면, 근로시간 도중 육아시간을 활용하세요.

점심(휴게)시간과는 별도입니다.

- 근무시간 중 30분씩 2회



### Q 육아시간, 그것은 무엇인가?

“ 출산휴가 이후 복직하였습니다. 아직 모유 수유 중인데, 회사에서 유축하려 하니 눈치가 보입니다. 방법이 없을까요? ”

**육아시간을 사용할 수 있습니다.**

생후 1년 미만의 유아를 둔 직장맘은 회사에 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 청구할 수 있습니다. 수유 이외 유아를 돌보는데 필요한 시간으로 활용할 수 있습니다. 휴게시간과는 별도입니다.

“ 근로자가 3명인 사업장입니다. 출산휴가 복귀자가 수유를 위한 육아시간을 요청하는데, 반드시 부여해야 하나요? ”

**아니요, 별도 규정이 없다면 근로자 수 5명 미만인 사업장은 육아시간을 부여할 법적 의무는 없습니다.**

이런 경우, 수유 등 자녀 돌봄 시간이 꼭 필요하신 직장맘은 육아기 근로시간 단축제도를 활용해 볼 수 있습니다.

1인 근로 사업장도 O.K. 육아기 근로시간 단축급여를 통해 급여보전 가능.

#생후 1년 미만 유아돌봄 근로시간 중 육아시간

8 STEP

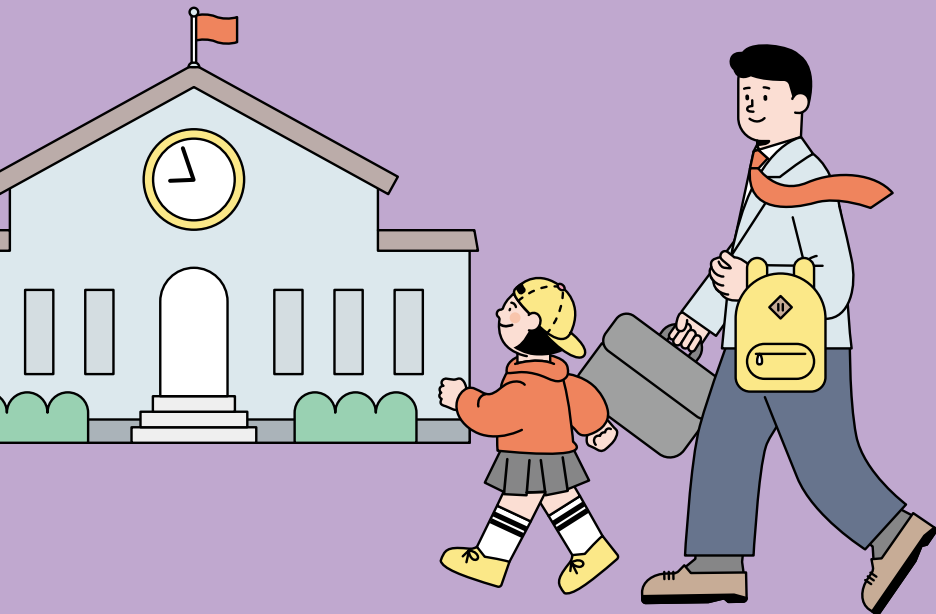
# 육아휴직 신청 육아기근로시간 단축 신청

초등학교 2학년(만8세)이하 자녀 육아기 육아휴직 1년  
육아기 근로시간 단축 1년+α

육아휴직은 2회(총3번으로) 나눠 쓸 수 있어요. 육아휴직(육아기 근로시간단축) 전 피보험단위기간 180일 이상이라면, 고용센터에 육아휴직급여(육아기근로시간 단축급여)를 신청할 수 있어요.

육아휴직급여 통상임금 80%

- 상한액 : 150만원
- 하한액 : 70만원



8

## 육아휴직 신청서

“ 육아휴직 신청서를 작성하려 하니, 회사 신청서가 없다고 합니다. 어떻게 하죠? ”

육아휴직 대상인 아이의 이름, 생년월일, 육아휴직 시작일과 종료일, 육아휴직 신청일(육아휴직 시작 30일 전까지 신청하면 좋아요), 신청인에 대한 사항을 적으면 O.K.

“ 육아휴직의사를 밝혔는데, 인사팀에서 기다리라고만 합니다. 벌써 1달째 기다리고 있는데, 어떻게 하면 좋을까요? ”

육아휴직 시작일 30일 전까지 육아휴직 신청서를 작성하여 제출하시면 적법한 육아휴직을 할 수 있습니다.

육아휴직 신청서를 작성하여 제출하세요. 육아휴직 의사를 밝힌 날짜를 확인할 수 있는 자료가 있다면, 확보하세요.

#만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄, 육아휴직

#신청서 작성

#사업주가 미루는 육아휴직

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 출산휴가 사용 중입니다. 모유수유를 하고 싶어서, 육아휴직을 사용하려 합니다. 그런데 다른 엄마들 이야기가 초등학교 가면 육아휴직이 더 필요하다고 해서, 망설여집니다. 어떻게 하는 것이 좋을까요? ”

**육아휴직을 나누어 사용해보세요.**

2020년 12월부터 육아휴직을 2회(출산 전 육아휴직 제외) 나누어 사용할 수 있습니다. 즉, 3번으로 쪼개 사용할 수 있습니다. 육아휴직 1년을 모유수유기간과 초등학교 1학년 이렇게 2번으로 나누어 사용하는 것도 방법입니다.

“ 아이가 초등학교 2학년입니다. 육아휴직 사용이 가능할까요? ”

네.

육아휴직은 아이가 초등학교 3학년이 되기 전 혹은 만 9세가 되기 전까지 사용 가능합니다.

#만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄 육아휴직

#신청(계획)

#신청(시작일)

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 사정이 있어 아이가 학교를 늦게 입학했습니다. 현재 만9세이고, 초등학교 2학년입니다. 육아휴직 사용이 가능할까요? ”

네.

육아휴직은 아이가 초등학교 3학년이 되기 전 혹은 만 9세가 되기 전까지 사용 가능합니다. 둘 중 하나라도 해당하면 됩니다.

“ 현재 육아휴직 중인 초등학교 2학년 아이를 둔 직장맘입니다. 아이가 초등학교 3학년이 되면 육아휴직이 저절로 끝날까요? ”

아니요.

적법하게 개시된 육아휴직은 중도에 아이가 초등학교 3학년 또는 만9세가 되어도 그대로 육아휴직이 유지됩니다. 만일 1년을 신청하였다면, 1년 모두 사용하시고 복귀하시면 됩니다.

#만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄 육아휴직

#신청(시작일)

#신청(종료일)

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 재혼을 했습니다. 재혼한 배우자의 아이가 어려서 함께 할 시간이 필요한데, 이런 경우도 육아휴직이 가능할까요? ”

네. 가능합니다.

재혼한 배우자 자녀를 위한 육아휴직도 O.K.

“ 아내는 전업주부입니다. 세쌍둥이라 아이들 키우기가 너무 힘들다고 해서, 제가 육아휴직을 하려고 합니다. 가능할까요? ”

네. 가능합니다.

배우자의 직업 유무와 무관하게, 직장맘대디가 육아휴직 요건을 충족하면, 육아휴직은 가능합니다.

#만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄 육아휴직

#(재혼)신청

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 경기가 너무 좋지 않아서 휴업을 생각 중인데, 이 힘든 시기에 직원이 육아휴직을 달라고 합니다. 허용해야 할까요? ”

현재 휴업을 시작하기 전이고, 근속기간 6개월 이상인 직원이 육아휴직을 신청하면 허용해야 합니다.

“ 쌍둥이를 낳았습니다. 아내가 육아휴직을 사용하여 혼자 아이들을 돌보는데, 많이 힘들어하네요. 저도 함께 육아휴직을 사용할 수 있을까요? ”

네, 부부 동시 육아휴직이 가능합니다.

#만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄 육아휴직

#부부동시 신청

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 육아휴직 중인 직장맘입니다. 복직하려 하니, 남편이 육아 휴직을 이어 쓰겠다고 합니다. 문제는 남편 회사가 근로자 4명이 일하는 회사입니다. 혹시 육아휴직 사용이 안되나요? ”

아니요, 근로자 수와 무관하게 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

“ 쌍둥이를 키우고 있습니다. 남편과 제가 번갈아가며 육아휴직을 사용하면, 얼마나 사용할 수 있을까요? ”

요건을 충족한다면 최대 4년까지 가능합니다.

같은 날 태어난 쌍둥이라 하더라도 각각 1년씩 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 직장맘과 직장대디가 같은 아이에 대해서 각각 1년씩 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 가능하다면, 한 아이에 대하여 직장대디 6개월 + 직장맘 6개월 + 직장대디 6개월 + 직장맘 6개월로 분할하여 사용하시면, 소위 '아빠육아휴직급여'를 지원받을 수 있어 소득보존효과가 높아집니다!

#(5인미만 사업장)신청

#기간(최대1년)

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 출산휴가에 이어서 3개월 육아휴직 사용 중입니다. 3개월 정도 육아휴직을 더 사용하고 싶은데, 복직해서 다시 육아휴직을 신청해야 하나요? ”

아니요, 육아휴직 연기 신청을 할 수 있습니다.

육아휴직 종료 전, 1번은 육아휴직을 연기할 수 있습니다. 휴직종료예정일 30일(배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우는 7일) 전까지 사업주에게 신청하면 됩니다.

“ 아이가 초등학교 2학년이고, 육아휴직 사용 중입니다. 별 생각 없이 6개월만 신청했는데, 육아휴직 끝나고 난 다음에는 아이 나이 때문에 육아휴직 신청이 어렵다는 이야기를 들었습니다. 어떻게 하면 좋을까요? ”

육아휴직연기 신청을 할 수 있습니다.

최초 육아휴직 시점에서 아이의 나이가 만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만이었다면, 아이가 만 9세 또는 초등학교 3학년에 육아휴직 연기 신청을 하더라도 O.K.

#만9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄\_육아휴직

#육아휴직 도중 기간 늘리기

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 1년 계약직입니다. 계약이 연장되었고, 이후 육아휴직 사용 중입니다. 육아휴직 중 근로계약이 종료되면 어떻게 되나요? ”

육아휴직이 종료됩니다.

다만 사업장에서 계약직을 정규직으로 전환하거나, 계약기간을 연장해주는 규정 또는 관행이 있다면 부당하고 구제신청을 고려할 수 있습니다.

“ 1년 육아휴직을 신청한 직장대디입니다. 이런 저런 사정으로 육아휴직을 6개월로 변경하고 싶은데, 가능할까요? ”

사업주가 동의하여야만 가능합니다.

(TIP) 육아휴직을 얼마나 쓸지 애매~할 때,

예를 들어 6개월로 할지 1년으로 할지 갈피를 잡지 못할 때는 단기로 육아휴직을 신청한 후 육아휴직기간 종료 30일 전 육아휴직 연기신청을 활용하는 것이 좋습니다.

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄 육아휴직

#기간(종료일)

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 육아휴직 중 가능한 것들! ”

단기 해외여행, 주 15시간 미만 영리행위, 육아와 병행 가능한 학업

“ 첫째아이 육아휴직 중 둘째아이를 출산했습니다. 어떻게 해야 하나요? ”

사업장에 출산을 알리세요. 출산일부터 출산휴가로 전환됩니다. 육아휴직은 출산휴가 이후 다시 사용하실 수 있습니다.

안 좋은 점은 첫째 아이의 육아휴직 분할 사용 횟수 1번이 줄어요.

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄 육아휴직

#휴직 중 이런 일은 할 수 있다

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 육아휴직기간에는 퇴직연금을 납입하지 않나요? 퇴사하려고 보니, 육아휴직기간 동안 회사에서 퇴직연금을 납입하지 않았습니다. ”

육아휴직기간도 퇴직연금을 납입해야 합니다. 사업주가 미납할 경우, 관할 노동청에 임금체불을 이유로 신고할 수 있습니다.

“ 육아휴직 후 복귀하니, 그동안 안 낸 건강보험료를 내라고 합니다. 제가 1년 동안 받은 월급이 없는데, 건강보험료를 내야 하나요? ”

네. 다만 육아휴직 복귀 후 낼 수 있습니다(납부유예신청).

납부유예신청을 한 경우, 육아휴직 기간이 속한 연도의 건강보험료 하한금액\*만 납부할 수 있습니다.

국민연금만 안 낼 수 있어요(납부유예신청).

고용산재보험료는 받은 월급이 없으면 안 냅니다.

\* 약 1만원 육아휴직전월 정산 전 보수월액을 기준으로 산정한 보수월액보험료와 직장가입자의 보수월액보험료 하한 금액을 적용하여 산정한 보수월액보험료와의 차액만큼 경감

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄\_육아휴직

#퇴직(연금)

#4대보험

Q 육아휴직, 알차게 사용해봅시다!

“ 육아휴직 1년 사용 후 복귀하였습니다. 개인적인 사정이 생겨서 연차휴가를 쓰려고 하니, 1년 쉰 사람에게 연차가 어디 있냐는 반문만 돌아왔습니다. 이럴 때는 어떻게 하면 좋을까요? ”

연차를 쓰세요. 육아휴직 1년 사용 후에도 연차 사용할 수 있습니다.

연차 일수를 계산한 때는 육아휴직 기간도 출근한 것으로 생각하시면 O.K.

“ 경제적 여건상 육아휴직이 어렵습니다. 1~2시간만 일찍 퇴근해도 좋을 것 같은데, 방법이 없을까요? ”

육아휴직이 가능한 근로자라면, 육아기 근로시간 단축제도를 활용해 볼 수 있습니다. 1주 근로시간을 15~35시간으로 변경할 수 있습니다.

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄\_육아휴직

#연차휴가

#육아기근로시간 단축

## Q 육아시간도 필요하고, 월급도 필요할때

“ 육아기 근로시간 단축사용을 위한 신청서가 별도로 있나요? ”

법정 신청서는 없습니다.

다만, 반드시 적어야 할 내용\*이 있습니다.

\* 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날, 30일 전까지 신청 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일 사용 기간(시작일과 종료일), 육아기 근로시간 단축 중 근무시간(시작시각과 종료시각), 신청일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서 제출

“ 아이 하고 시간이 들쭉날쭉 합니다. 육아기 근로시간 단축제도로 활용해 일별로 퇴근시간을 조정할 수 있을까요? ”

네. 가능합니다. 근무일마다 서로 다른 근로시간을 명확히 기재한 근로계약서를 다시 작성하세요.

#만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄위한

#육아기 근로시간 단축-신청

## Q 육아시간도 필요하고, 월급도 필요할때

“ 초등학교 1학년 자녀 돌봄을 위해 육아기근로시간단축을 활용할 수 있다고 들었습니다. 그런데 사장님이 저는 주 35시간 근로자라서 단축제도를 활용할 수 없다고 하는데, 맞나요? ”

아니요. 육아기 근로시간 단축을 활용할 수 있습니다.

주 40시간 미만 근로자라도 사업주는 근로자가 신청하는 육아기 근로시간 단축을 부여하여야 합니다.

“ 육아휴직은 나누어 쓸 수 있다고 들었습니다. 육아기 근로시간 단축제도도 나누어 쓸 수 있나요? ”

네. 1회 나누어 사용하는 기간이 3개월 이상이라면, 횟수에 상관없이 나누어 쓸 수 있습니다.

육아휴직을 사용하지 않고, 육아기 근로시간 단축제도만 활용한다면 최대 2년(24개월)을 8회로 나누어 사용할 수 있습니다.

#만 9세 미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄, 육아휴직

#육아기 근로시간 단축-신청

#나눠쓰기

8

Q 육아시간도 필요하고, 월급도 필요할때

“ 육아기 근로시간 단축을 사용 중입니다. 일이 많아서 자꾸 2~3시간씩 잔업을 하게 됩니다. ”

잔업(시간외근로)을 위해서는 근로자의 명시적 청구가 필요합니다. 또한 연장근로수당을 지급받을 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 근로자는 단시간근로자. 단시간 근로자의 연장근로는 연장근로수당을 지급해야 합니다.

“ 육아기 근로시간 단축을 사용하고, 이런 저런 사정으로 권고사직하려고 하니 퇴직금이 생각보다 적습니다. 퇴직 전 3개월 임금으로 계산해서 그렇다고 합니다. 좀 씩씩합니다. ”

육아기 근로시간 단축 이전 임금으로 퇴직금 계산해야 합니다. 퇴직금 적게 받으셨으니, 사장님께 더 달라고 청구하세요~

퇴직금을 적게 주면 임금체불입니다. 노동청에 신고할 수 있습니다. 실업급여 또한 육아기 근로시간 단축 이전 임금으로 O.K.

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄위한 #퇴직(연)금 #육아기 근로시간 단축

9 STEP

육아휴직급여 신청 육아기근로시간 단축 급여 신청

육아휴직 30일 후 육아휴직급여 신청!

30일 이상 육아휴직을 사용하고 육아휴직 시작 전 피보험단위기간이 180일 이상이면 고용센터에 육아휴직급여를 신청한 수 있어요.

- 육아휴직급여 : 통상임금 80%(최대 150만원, 최소 70만원)
- 육아휴직급여의 75%는 매월 지급
- 육아휴직급여의 25%는 육아휴직 종료 후, 복직 6개월 지나야 지급



🔍 육아휴직급여 이렇게 신청할 수 있어요.

“ 육아휴직 때 고용센터에서 육아휴직 급여를 받을 수 있다고 들었는데, 어떻게 신청하나요? ”

고용센터에 오프라인(직접 or 팩스)로 신청하기

- ① 사업주 육아휴직 확인서 발급
- ② 직장맘·대디 육아휴직 급여 신청서 제출(고용센터에)+육아휴직 확인서+통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등)+휴가기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 자료(받은 경우만)

고용센터에 온라인(모바일)으로도 신청가능해요.

육아휴직 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터는 직장맘 거주지 관할 또는 사업장 관할

“ 육아휴직급여, 과연 얼마? ”

통상임금 80%(최대 150만원)

실제 150만원의 25%는 육아휴직이 끝나고 직장에 복귀하여 6개월이 지나야 지급됩니다.

#만9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄

#육아휴직급여-신청

🔍 육아휴직급여 이렇게 신청할 수 있어요.

“ 올해부터 육아휴직급여를 월 300만원까지 받나요? ”

자녀가 생후 12개월 이내이고 부모 모두 육아휴직을 사용할 경우, 첫 3개월에 대해서는 육아휴직급여가 인상되었습니다.

다만 이 경우 육아휴직 급여는

1개월은 각각 최대 월 200만원(통상임금 100% 한도)

2개월은 각각 최대 월 250만원(통상임금 100% 한도)

3개월은 각각 최대 월 300만원(통상임금 100% 한도)

이며, 이후 육아휴직기간은 150만원(통상임금 80% 한도)입니다.

“ 혼자 아이를 키우고 있습니다. 육아휴직을 들어가려고 하니, 경제적인 타격이 클 것 같아서 걱정입니다. ”

한부모 \*육아휴직급여는

최초 3개월 통상임금 \*\*100%(최대 250만원)

\* 남편 또는 아내와 사별·이혼한 경우, 혼인하지 않은 경우, 남편 또는 아내가 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 경우 남편 또는 아내가 교정시설, 치료감호시설에 입소한 경우 등

\*\* 월급에서 근무실적·개인사정에 따라 달라지는 임금과 시간외수당 제외 4~12개월 통상임금 80%(최대 150만원)입니다.

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄

#육아휴직급여-많이 받기?

#한부모일 경우

Q 육아기 근로시간 단축급여 이렇게 신청할 수 있어요.

“ 고용센터에서 육아기 근로시간 단축급여를 받을 수 있는데, 어떻게 신청하나요? ”

고용센터에 오프라인(직접 or 팩스)로 신청하기

- ① 사업주 육아기 근로시간 단축확인서 발급
- ② 직장맘·대디 육아기 근로시간 단축 급여신청서 제출 (고용센터에)+육아기 근로시간 단축확인서+통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등)+휴가기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 자료

고용센터에 온라인(모바일)으로도 신청가능해요.

육아기 근로시간 단축 시작한 날 이후 1개월부터 육아기 근로시간 단축 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터는 직장맘·대디 거주지 관할 또는 사업장 관할

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄

#육아기근로시간단축급여-금액

Q 육아휴직급여 이렇게 신청할 수 있어요.

“ 제가 월 ~ 금요일까지, 9시 출근 6시 퇴근하고, 월급 210만원을 받고 있습니다. 육아기 근로시간 단축을 1시간 사용하면, 월급이 얼마나 줄어들고, 육아기 근로시간 단축급여는 얼마나 받을 수 있을까요? 혹시 2시간 혹은 3시간 사용하면 얼마나 되는지도 알려주세요. ”

월급의 구성항목에 따라 달라질 수 있습니다.

다만 2023년 최저임금(월급)이 약 201만원 정도인 점에 비추어 모두 통상임금으로 가정하여 계산합니다.

- 1일 1시간 육아기 근로시간 단축을 사용하면, 월급은 약 184만원(36만원 삭감)\*
- 2시간 육아기 근로시간 단축을 사용하면, 월급은 약 158만원(52만원 삭감)\*
- 3시간 육아기 근로시간 단축을 사용하면, 월급은 약 131만원(79만원 삭감)\*
- 1일 1시간 육아기 근로시간 단축을 사용하면, 육아기 단축급여는 약 25만원\*\*
- 2시간 육아기 근로시간 단축을 사용하면, 육아기 단축급여는 약 44만원\*\*
- 3시간 육아기 근로시간 단축을 사용하면, 육아기 단축급여는 약 62.5만원\*\*\*

\* 남편 원래 통상임금인 210만원에서 210만원/209시간 × [1일 줄어든 근로시간 × (1주 근로일 + 1일) × 1달 평균주수 (365일/7일/12월)]만큼 빼기  
 why~ 209시간이나 몰으신다면? 209시간 = (1일 근로시간 8시간 × 1주 근로일 5일 + 1일 근로시간 8시간) × 1달 평균주수(365일/7일/12월)

\*\* 1일 줄어든 시간이 1시간까지 육아기 단축급여(최대25만원) → 210만원/209시간 × 5시간/원래 1주 근로시간 40시간

\*\*\* 1일 줄어든 시간이 1시간초과 육아기 단축급여 최대 25만원+1시간당 187,500원 (최초 1주 5시간 분) → 210만원/209시간 × (원래 1주 근로시간 40시간 - 육아기 근로시간 단축으로 줄어든 근로시간 - 5시간) / 단축전 1주근로시간 40시간

#만 9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄

#육아기근로시간단축급여-금액

# 육아휴직 종료 후 동일 업무 복귀

## 이럴 때는 어떻게 해야 하나요?

육아휴직을 사용하려고 하니, 회사에서는 그런 관례는 없다고 육아휴직까지는 사용하게 해줄테니 이후 그만두라고 합니다. 돌아와도 청소업무를 시키겠다고 하네요.

제대로 육아휴직을 사용하고, 동일 업무로 복귀하세요!!

육아휴직을 이유로 한 해고 또는 부당한 업무 변경은 부당 해고 또는 부당전보입니다.

• 광주광역시 직장맘지원센터와 꼭!! 상담하시길 바랍니다.



🔍 육아휴직, 법이 보장하는 권리입니다.

“ 육아휴직 1년 사용후 복귀하였더니 휴직 전 업무가 아닌 신입직원들이 담당하는 업무를 부여합니다. 어떻게 해야 할까요? ”

노동청에 육아휴직으로 인한 불리한 처우를 이유로 신고할 수 있습니다.  
또는 노동위원회에 부당전보구제신청이 가능합니다.

“ 육아휴직 후 복직하였더니 자주 퇴사를 권유합니다. 어떻게 하면 좋을까요? ”

회사를 자발적으로 그만둘 의사가 없다면,  
사직서는 쓰지 마세요!! 실업급여 받기도 어려울 수 있습니다.

퇴사 거부 의사를 명백히 하고, 그럼에도 퇴사권유를 지속할 경우 직장내 괴롭힘을 이유로 노동청에 신고할 수 있습니다. 또한 거부 의사에도 불구하고, 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료할 경우 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

#만9세미만 또는 초등학교 3학년 미만 돌봄

#육아휴직기간

#월급삭감-해고 등 NO

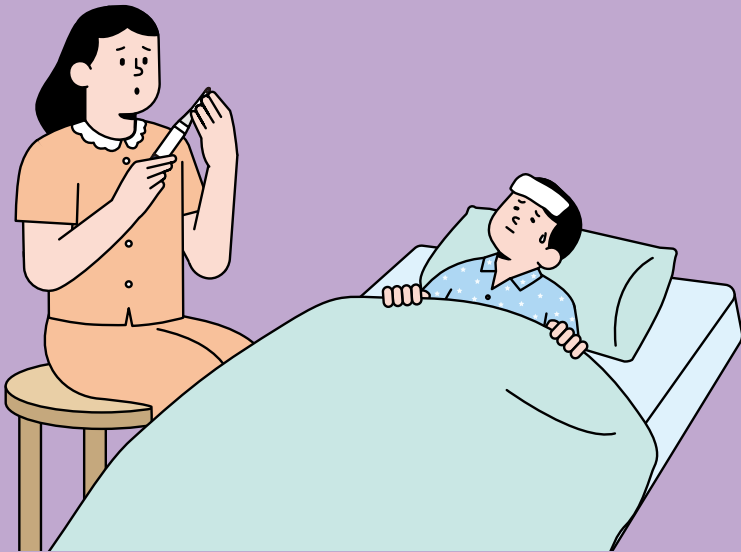
10  
STEP 이후

# 가족돌봄휴가·휴직 가족돌봄 근로시간 단축

가족돌봄휴가 연간 10일

가족돌봄휴직 연간 90일(-가족돌봄휴가일수)

가족돌봄근로시간단축 1년



10

가족돌봄휴가·휴직, 가족돌봄 근로시간 단축

Q 가족돌봄휴가·휴직이란?

“ 초등학교 3학년, 5학년 아이를 둔 엄마입니다. 학교가 임시휴일이라고 하는데, 돌봐줄 사람이 없네요. 어떻게 할 수 없을까요? ”

가족돌봄휴가를 사용해 보세요.

자녀(나이 무관)돌봄이 필요한 경우, 1년 최대 10일 가족돌봄휴가를 사용할 수 있습니다. 1일 단위로 사용도 가능.

“ 개인적인 사정으로 손녀를 돌볼 사람이 저 밖에 없습니다. 손녀가 아직 어려서 손이 많이 가는데, 이럴 경우도 육아휴직을 사용할 수 있을까요? ”

안타깝게도 육아휴직은 부모만이 사용할 수 있습니다

할머니, 할아버지의 경우는 손자녀 돌봄을 위하여 가족돌봄휴직 사용을 고려해 볼 수 있습니다. 가족돌봄휴직은 육아휴직과 달리 고용센터로부터 별도 지원받을 수 있는 급여 제도가 없습니다. 다만 퇴직금에 불이익은 없습니다.

#가족 돌봄을 위해서 쉬는 날이 필요할 때

#가족돌봄휴가·휴직

# 혹시 발생할 수도 있는 (유산·사산 휴가)

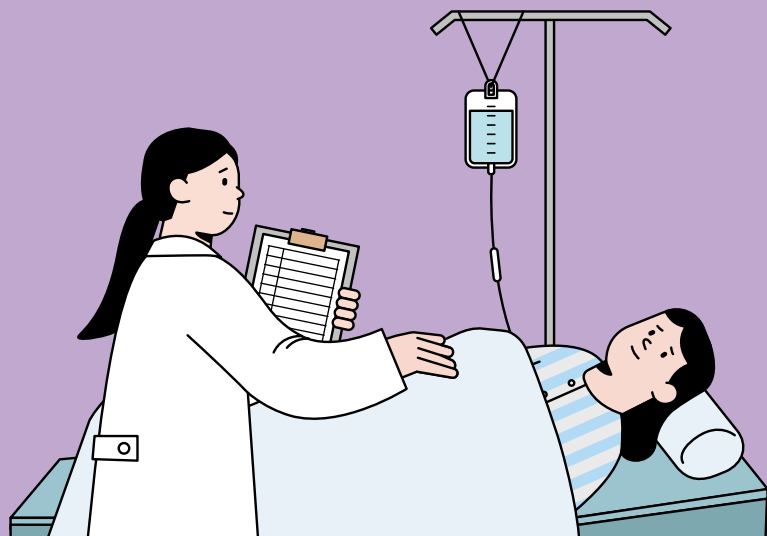
## 혹시 유산한 경우 유산·사산휴가 사용, 60일 유급

임신기간에 따라 유산·사산 휴가일수가 달라집니다.

유산·사산휴가 끝나기 전 피보험단위기간 180일 이상이라면,  
고용센터에 유·사산휴가급여를 신청할 수 있어요.

### 유산·사산휴가 일수

|                         |                     |
|-------------------------|---------------------|
| 임신기간이 11주 이내인 경우        | 유산 또는 사산한 날부터 5일까지  |
| 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 | 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 |
| 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 | 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 |
| 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 | 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 |
| 임신기간이 28주 이상인 경우        | 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 |



🔍 유산 사산으로 힘들 때, 법의 도움을 받아보아요.

“ 임신 막달인데, 사산했습니다. 이럴 경우 어떻게 해야 하나요? ”

### 사산휴가를 신청하세요.

막달에 사산한 경우, 출산휴가와와는 별도로 사산일로부터 90일 동안 유·사산휴가를 사용할 수 있습니다.

### 고용센터에 유·사산급여를 신청할 수 있습니다.

출산휴가급여와는 별도입니다.

### 유산·사산휴가 일수

임신기간이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지  
 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지  
 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지  
 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지  
 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

“ 임신 16주인데, 배가 아파 병원에 갔더니 유산이라고 합니다. 이럴 때 유산휴가를 사용할 수 있다고 하는데, 어떻게 해야 하나요? ”

유산휴가신청서를 회사에 제출하세요. 급한 경우 구두신청도 가능합니다.

#출산 유산·사산

#유·사산휴가

Q 유산 사산으로 힘들 때, 법의 도움을 받아보아요.

“ 임신 16주인데, 배가 아파 병원에 갔더니 유산이라고 합니다. 병원에서는 수술을 해야 한다고 하는데, 유산휴가신청을 언제해야 하나요? ”

수술 등 치료를 한 날로부터 유산휴가를 신청하세요. 수술일부터 30일 동안 휴가를 사용할 수 있습니다.

수술일로부터 30일 동안 사용하지 않으면, 유산휴가를 사용할 수 없습니다. 조심!! 유산휴가는 실제 휴가를 쓰지 않아도, 사용할 수 있는 날(유산, 사산일) 부터 휴가 사용일 수가 줄어요.

“ 쌍둥이를 임신 중 12주차에 한 아이를 잃었습니다. 이럴 경우 어떻게 하나요? ”

일단 유산휴가(10일)를 사용하여, 몸을 잘 추스르세요. 이후 한 아이의 출생시점에 맞추어 새로 출산휴가 90일을 사용하실 수 있습니다.

#출산 유산·사산

#유·사산휴가 신청

#유·사산휴가 일수

Q 임신 중 업무수행으로 유산 사산한 경우?

“ 저는 간호사이며, 최근 유산하였습니다. 저와 함께 일하는 많은 간호사들 또한 유산하였습니다. 유산휴가를 사용하고 있지만, 그만으로는 부족하다는 생각이 듭니다. ”

자녀를 근로자로 한 산재신청을 고려할 수 있습니다.

2023년 1월 12일부터 임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 유해인자 취급·노출 및 업무상 사고 등으로 출산한 자녀에게 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 자녀를 근로자로 한 산재신청을 할 수 있습니다.

# 2

직장맘·대디  
노동상식1



## 근로기준법의 적용 범위

근로기준법은 상시 5인 이상의 근로자를 고용하는 사업장에 적용됩니다. (근로기준법 제11조)

다만, 상시 4인 이하의 근로자를 고용하는 사업장이라도 공통적으로 적용되는 사항이 있습니다.

### 상시 5인 이상 사업장에 적용되는 주요 사항

해고 등의 제한(제23조), 해고의 예고(제26조), 해고 사유 등의 서면통지(제27조), 휴업수당 (제46조), 근로시간(제50조), 연장 근로의 제한(제53조), 휴일(제55조), 연장·야간 및 휴일 근로(제56조), 연차유급휴가(제60조), 야간근로와 휴일근로의 제한(70조), 생리휴가(73조), 임신부의 보호(제74조) 등

### 상시 4인 이하 사업장에 적용되는 주요 사항

(근로기준법 시행령 제7조)

- ① **제10조 공민권 행사의 보장** : 근로시간 도중 선거권·공민권 행사 등 보장(위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금)
- ② **제15조 근로기준법을 위반한 근로계약** : 무효
- ③ **제17조 근로조건명시 의무** : 근로조건 명시 및 근로계약서 작성·교부 의무(위반 시 500만 원 이하 벌금)
- ④ **제23조 제2항 해고 금지 기간** : 업무상 재해로 휴업한 기간과 그 후 30일간, 산전·산후 여성이 휴업한 기간과 그 후 30일간(위반 시 5년 이하 징역 또는 5천만 원 이하 벌금)
- ⑤ **제26조 해고예고** : 사용자가 해고할 때는 30일 전에 예고를 하여야 한다.(위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금)

- ⑥ **제36조 금품청산** : 근로자가 사망 또는 퇴직한 때에는 그때부터 14일 이내에 임금 등을 지급하여야 한다.(위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)
- ⑦ **제43조 임금지급** : 임금은 통화로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다.(위반 시 3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금)
- ⑧ **제48조 임금대장 및 임금명세서** : 사용자는 사업장별로 임금대장을 작성하고, 근로자에게 임금지급 시 임금명세서를 서면으로 주어야 한다.(위반 시 500만 원 이하 벌금)
- ⑨ **제54조 휴게** : 근로시간 4시간에 30분 이상, 8시간에 1시간 이상의 휴게시간을 부여한다.(위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금)
- ⑩ **제55조 제1항 휴일** : 주일에 1회 이상의 유급휴일을 부여한다.(위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금)
- ⑪ **제70조 제2항 임신부와 18세 미만 근로자의 야간·휴일근로 제한**  
(위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금)
- ⑫ **제74조 임신부의 보호** : 임신 중 여성에게 출산 전과 출산 후를 통해 90일 (다태아 : 120일)의 휴가를 주어야 한다.(위반 시 2년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금)
- ⑬ **제78조-92조 재해보상 전부**

# 근로계약서 작성은 필수

### 근로계약이란 (근로기준법 제2조 제1항 제4호)

근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 의미합니다.

### 근로계약 체결 (근로기준법 제17조 제1항 및 2항, 근로기준법 시행령 제8조)

근로계약의 체결 방법은 제한이 없어 구두(말)로도 계약체결을 할 수 있습니다. 다만, 아래와 같은 근로조건은 반드시 명시하여야 하며, 특히 일부 근로조건은 반드시 근로계약서 등 서면으로 작성하여 근로자에게 교부하여야 합니다.

### 근로계약서 명시 항목

임금, 소정근로시간, 휴일과 휴가, 취업장소와 종사업무, 계약기간(기간제 근로자에 한함), 취업규칙에서 정한 사항, 기숙사에 관한 사항(사업장 부속 기숙사)

### 근로계약서 작성 항목

임금(임금의 구성항목·계산방법·지급방법), 소정근로시간, 휴일과 휴가  
\* 근무형태(정규직근로자/기간제근로자, 통상근로자/단시간근로자, 연소근로자 등)에 따라 근로계약서 기재사항 및 각 항목별 내용이 다를 수 있습니다.

### 위반시 (근로계약서 미작성 미교부)

- 일반근로자 : 500만원 이하의 벌금
- 기간제 및 단시간근로자 : 500만원 이하의 과태료

### 근로계약서 작성 시 유의사항

근로계약서는 근로조건에 관한 사항을 명시한 것으로 추후 근로조건에 관한 노동분쟁이 발생한 경우 중요한 근거자료에 해당하므로 체결 당시 꼼꼼하게 각

항목별로 내용을 확인한 후 약정한 내용과 맞게 기재되어 있을 경우 서명·날인하는 것이 바람직합니다.

**Q.** 실제 출근 시간은 8시 40분인데 근로계약서의 출근 시간은 9시입니다. 취직하는데 급급해서 무작정 근로계약서를 작성했는데, 별문제가 되지는 않을까요?

**A.** 근로계약서 상에 명시된 근무시간과 실제 근무시간이 다를 경우, 착오에 의해 잘못 기재된 것이 아니라면 향후 연장근로수당 미지급 문제 등 노동분쟁이 발생할 수 있습니다. 구체적인 사실관계에 따라 다를 수 있으니 광주광역시 일가정양립지원본부 직장맘지원센터(T. 062-613-7982)와 상담하시길 바랍니다.



03

# 임금명세서 교부도 필수

**임금명세서란** (근로기준법 제48조 제2항)

임금의 구성항목·계산방법·임금의 공제 내역 등을 기재한 서면(전자 서면 포함)으로, 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 교부하여야 합니다.

## 임금명세서의 기재사항

(근로기준법 제48조 제2항 및 근로기준법 시행령 제27조의2)

- 근로자를 특정할 수 있는 정보(성명, 생년월일, 사원번호 등)
- 임금지급일
- 임금 총액
- 기본급·각종 수당·상여금·성과급·그 밖의 임금의 구성항목별 금액
- 임금의 구성항목별 금액이 출근일수·시간 등에 따라 달라지는 경우에는 임금의 구성항목별 계산방법(연장·야간·휴일근로의 시간 포함)
- 임금의 공제 항목별 금액과 총액 등 공제내역

❶ **임금명세서를 교부하지 않는 사업주는 500만원 이하 과태료**

04

# 근로시간 및 휴게시간

**근로시간이란** (근로기준법 제50조 제1항 및 제2항)

근로자가 사용자의 지휘·감독하에 있는 시간을 의미합니다.

- 법정근로시간은 1일 8시간, 1주 40시간입니다.
- 대기시간은 현실적으로 작업을 하지 않고 있지만, 사용자로부터 언제 작업요구가 있을지 불분명한 상태에서 기다리고 있는 시간을 의미합니다. 대기시간도 근로시간입니다.
- 근로계약 등에서 근로자의 업무가 특정된 경우, 근로자가 본래의 업무가 아니더라도 사용자의 지휘·감독하에 있는 시간이라면 근로시간입니다.
- 업무 시작 전 또는 업무 종료 후라도, 업무 수행을 위해 필수적으로 필요한 활동에 소요된 시간도 근로시간입니다. 근로자의 참가가 실제로 의무화되어 있는 조회, 연수, 교육, 운동 기타의 활동에 소요된 시간도 근로시간입니다.

**휴게시간이란** (근로기준법 제54조)

근로자가 사용자의 지휘·감독에서 벗어나 자유롭게 이용하는 시간입니다. 근로시간에 포함되지 않는 대표적인 시간입니다.

- 근무시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간이 근로 시간 도중에 부여되어야 합니다.

Q. 최저임금을 받는 근로자입니다. 2023년도 최저임금이 올라 월급도 오를 거라고 기대했지만, 사업장에서는 휴게시간을 1시간에서 1시간 30분으로 늘려서 월급은 그대로입니다. 작년에도 휴게시간에 제대로 쉬지도 못했는데 올해도 마찬가지겠지요. 너무 억울합니다.

A. 근무시간 중 언제 몇 시간을 쉴 것인지 당사자 간에 정할 수 있고 그에 따라 근로자는 자유롭게 쉴 수 있습니다. 그런데 근로계약서에 명시되어 있는 휴게시간 1시간 30분 중 전부 또는 일부를 쉬지 못하고 근로한 경우라면, 사업주는 휴게시간 근무에 대한 추가적인 임금을 지급하여야 할 것입니다. 휴게시간에 근무했음을 입증할 자료를 준비한 후, 사업주에게 휴게시간 근로에 대한 임금 지급을 청구합니다. 사업주가 임금을 지급하지 않는다면, 노동청에 진정 등을 제기할 수 있습니다.

Q. 회사에서 휴게시간을 1시간에 10분씩 나누어 부여하고 있습니다. 이렇게 휴게시간을 쪼개서 줘도 되나요?

A. 근로기준법 제54조에 의하면 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여해야 한다고만 규정하고 있습니다. 고용노동부 행정해석은 휴게제도는 근로자에게 적절한 휴식을 부여함으로써 근로자의 건강보호·작업능률의 증진 및 재해방지에 그 목적이 있으므로 휴게시간을 일시적으로 부여하는 것이 휴게제도의 취지에 부합하나, 작업의 성질 또는 사업장의 근로조건 등에 비추어 사회통념상 필요하고도 타당성이 있다고 일반적으로 인정되는 범위 내에서 휴게제도의 본래 취지에 어긋나지 않는 한 휴게시간을 분할하여 줘도 무방하다고 보고 있습니다. 따라서 사업장 경영 상황에 따라서 사회통념상 필요하고 그러한 휴게시간 분할이 타당한 경우에는 예외적으로 가능할 것으로 판단됩니다.

# 최저임금

## 근로할 경우 최소 얼마를 받을 수 있나요?

**최저임금이란** 근로자의 인간다운 생활을 보장하기 위하여 국가가 임금의 최저기준을 정하고 사용자에게 그 지급을 강제하는 임금입니다.

- 근로를 제공하고 그에 대한 대가로 임금을 얼마 지급할 것인지는 원칙적으로 노사 간에 자유롭게 정할 수 있습니다. 다만, 최저임금법은 위와 같은 노사 간의 임금결정과정에서 개입하여 임금의 최저수준을 정하여 사업주가 근로시간 대비 최소한의 금액(최저임금)을 지급하도록 강제합니다.

- 예를 들어 월~금요일까지 1일 8시간을 근무하기로 정하였다면, 2023년 해당 근로자가 받아야 할 월 최저임금은 주휴수당을 포함하여 2,010,580원입니다. 만약 노사 간에 200만원을 주기로 약정하고 향후 어떠한 법률적인 문제 제기를 하지 않기로 각서를 작성하였다고 하더라도 이는 최저임금법을 위반한 것으로 무효가 됩니다. 사업주는 200만원 월급 약속이나 각서에도 불구하고 근로자에게 최소 2,010,580원 이상의 임금을 지급하여야 합니다.

2017년~2023년 최저임금

| 적용년도 | 시급(원) | 일급(원)  | 월급(원)             |
|------|-------|--------|-------------------|
|      |       |        | 주40시간제 (월209시간기준) |
| 2017 | 6,470 | 51,760 | 1,352,230         |
| 2018 | 7,530 | 60,240 | 1,573,770         |
| 2019 | 8,350 | 66,800 | 1,745,150         |
| 2020 | 8,590 | 68,720 | 1,795,310         |
| 2021 | 8,720 | 69,760 | 1,822,480         |
| 2022 | 9,160 | 73,280 | 1,914,440         |
| 2023 | 9,620 | 76,960 | 2,010,580         |

### 수습기간 중 최저임금

1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금을 정할 수 있으나 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 최저임금을 감액하여 지급할 수 없습니다. (최저임금법 제5조 제2항).

### 최저임금의 범위 확대

2019년 1월 1일부터 매일 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 통화로 지급하는 복리후생비(식대, 숙박비, 교통비 등)의 일정 비율이 최저임금 산입 범위에 포함됩니다.

\* 2023년 시간급 최저임금액(9,620원)을 기준으로 산정된 월 환산액의 5%(상여금)와 1%(복리후생비)를 초과하는 부분은 최저임금에 포함(산입)됩니다.

### 연도별 최저임금에 포함되지 않은 금액

| 적용년도 | 상여금 (비율) | 식대, 교통비 (비율) |
|------|----------|--------------|
| 2019 | 25%      | 7%           |
| 2020 | 20%      | 5%           |
| 2021 | 15%      | 3%           |
| 2022 | 10%      | 2%           |
| 2023 | 5%       | 1%           |
| 2024 | 0%       | 0%           |

\* 기준 : 해당년도 시간급 최저임금액 기준으로 산정된 월 환산액

**Q** 우리 회사는 매월 정기적으로 직원들에게 식대 14만원을 지급하고 있습니다. 식대도 최저임금을 산정할 때 포함된다고 들었습니다. 14만원 전부가 최저 임금인가요?

**A** 2023년에는 식대 전부가 최저임금이진 않습니다. 2023년 기준 월 환산 최저임금액(2,010,580원)의 1%(20,100원)을 초과한 금액(119,900원) 원이 최저임금액에 포함합니다. 별도 수당이 없다면, 기본급과 119,900원을 더하여 2,010,580원 이상이라면 최저임금법을 위반하고 있지 않다고 판단할 수 있습니다.

## 06

## 시간외근로수당

### 시간외근로에는 연장근로·야간근로·휴일근로 등이 있습니다.

- 연장근로 : 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로
- 야간근로 : 밤 10시부터 다음날 오전 6시까지의 근로
- 휴일근로 : 법정휴일과 약정휴일의 근로
- 단시간 근로자의 초과근로 : 소정근로시간을 초과한 근로

\* 소정근로시간 : 1일 8시간, 1주 40시간 내에서 근로자와 사용자가 일하기로 약속한 시간

### 시간외근로수당 지급기준

연장·야간·휴일근로 시 통상임금을 기준으로 50% 할증 지급

단시간 근로자의 초과근로 시 통상임금을 기준으로 50% 할증 지급

**Q** 주5일(40시간)근무를 하고 있습니다. 상시근로자수는 20명이고요. 일요일은 주휴일인 것은 알겠는데 토요일의 경우에 제가 근무를 하게 되면 휴일근로가 되나요?

**A** 주 5일, 매일 8시간씩 근로할 경우 근로를 제공하지 않는 토요일은 노사가 휴일로 정하지 않는 이상 무급 휴무일입니다. 이때 무급 휴무일인 토요일에 근로를 함으로써 주 40시간을 초과하여 근로하였다면 연장근로 수당을 지급해야 합니다. 그러나 노사 당사자 간에 휴무하는 토요일을 휴일로 한다는 명시적인 약정이 있는 경우라면 그 날에 근로한 것은 휴일근로에 해당하게 됩니다.

Q. 우리 회사는 상시 근로자 수 5명입니다. 주문량을 맞추느라 5월 5일에도 10시간 근무하였는데, 휴일근로수당을 받을 수 있나요?

A. 상시 5명 이상 사업장은 2022년 1월 1일부터 어린이날 등 공휴일(일요일 제외)과 대체공휴일도 휴일입니다. 휴일근로일 경우 8시간까지는 통상임금에 150%, 8시간을 초과한 시간 즉, 삼일절 근로 10시간 중 2시간은 통상임금의 200%를 지급하여야 합니다.

(8시간×150%×통상시급) + (2시간×200%×통상시급)만큼 휴일근로수당을 받을 수 있습니다.

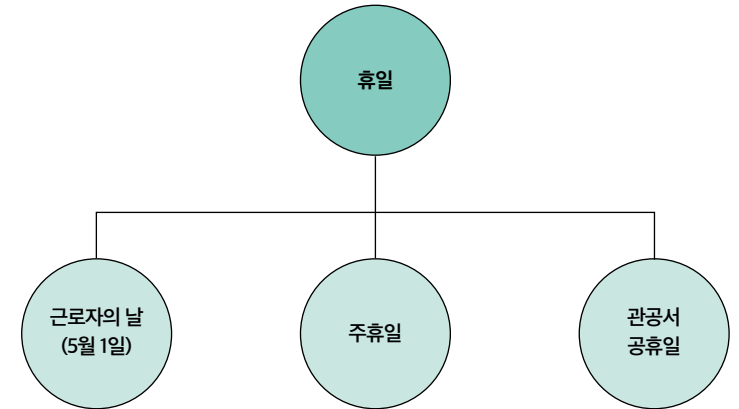


07

# 휴일

휴일은 법에서 정한 휴일(법정휴일)과 노사 간의 합의로 정한 휴일(약정휴일)이 있습니다.

- 법정휴일 : 근로자의 날(5월 1일), 주휴일(소정근로시간을 개근한 경우 1주 1회 이상 유급으로 부여), 일요일을 제외한 관공서 공휴일과 대체공휴일(5인 이상 사업장 적용)
- 약정휴일 : 법에서 정한 휴일은 아니나 노사 간에 휴일로 정한 날



# 연차유급휴가

## 연차유급휴가란

(근로기준법 제60조)

1년간 80% 이상 출근한 근로자, 1년 미만 근로자 또는 1년간 80% 미만 출근한 근로자가 유급으로 휴가를 받는 것을 의미합니다. 근로기준법상 연차유급휴가를 부여하는 목적은 근로자들의 육체적, 정신적 휴식을 통해 노동 재생산의 유지와 문화적인 생활을 확보하기 위한 것입니다.

\* 연차유급휴가는 상시근로자 수 5인 이상의 사업장에 적용됩니다.

## 1년간 80% 이상 출근 시 다음 연도에 15일 발생

- 연차휴가 산정은 개인별 입사일 기준으로 산정하는 것이 원칙입니다. 다만 예외적으로 노무관리 편의를 위하여 사업장 내에서 회계연도 기준으로 산정이 가능하지만 이 경우에도 입사일 기준보다 불리하게 부여해서는 안 됩니다.
- 연차휴가는 2년마다 1개씩 가산되며, 최대 25일까지 부여 가능합니다.

## 입사 1년 미만 또는 1년간 80% 미만 출근 시 1개월 개근시 1일 발생

(2018. 5. 29. 시행, 2017. 5. 30. 이후 입사자부터 적용)

## 연차유급휴가의 사용

연차유급휴가는 근로자가 청구하는 시기에 부여하는 것이 원칙입니다. 사용자가 지정하거나 사업장 내 근로자 별로 할당해서 사용하게 하는 것은 법취지에 맞지 않습니다. 예외적으로 취업규칙이나 근로계약서에 연차휴가를 사용할 경우 사업운영에 막대한 지장이 있는 경우 그 사업장 사정에 따라 시기를 변경할 수 있습니다.

## 연차유급휴가 사용기간

연차유급휴가권은 휴가권이 발생한 날로부터 1년간 행사할 수 있습니다. 다만 사용자의 귀책 사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 않습니다.

\* 입사 1년 미만 기간에 발생하는 최대 11개의 연차휴가 사용기간 : 입사일로부터 1년간 (2020.3.31. 시행)

## 연차유급휴가 미사용수당 청구권

근로자의 귀책사유 없이 사용기간 내에 미처 사용하지 못한 연차휴가는 사용기간 종료 후 다음날부터 미사용연차수당으로 전환되어 지급을 청구할 수 있습니다. 연차휴가미사용수당은 최종 휴가청구권이 있는 달의 임금지급일의 임금을 기준으로 산정·지급되어야 하며, 다른 임금채권과 마찬가지로 3년이 소멸시효입니다.

| 연차휴가 발생·사용·수당 예시<br>2021. 1. 1. 입사자 (개인별 입사일 기준 산정)의 경우    |   |
|--|---|
| 2021. 1. 1. ~ 11. 30. (최초 1년 미만 근무기간 전월 개근시) : 11일 발생      | - 2021. 12. 31.까지 사용, 2022. 1. 1.부터 수당으로 변환 |
| 2021. 1. 1. ~ 12. 31. (1년간 80% 이상 출근 시) : 2022.1.1. 15일 발생 | - 2022. 12. 31.까지 사용, 2023. 1. 1.부터 수당으로 변환 |
| 2022. 1. 1. ~ 12. 31. (1년간 80% 이상 출근 시) : 2023.1.1. 15일 발생 | - 2023. 12. 31.까지 사용, 2024. 1. 1.부터 수당으로 변환 |
| 2023. 1. 1. ~ 12. 31. (1년간 80% 이상 출근 시) : 2024.1.1. 16일 발생 | - 2024. 12. 31.까지 사용, 2025. 1. 1.부터 수당으로 변환 |

## 출산휴가·육아휴직자 등의 연차휴가(근로기준법 제60조 제6항)

- 출산휴가자 : 출산휴가 동안 출근한 것으로 봄
- 유·사산휴가자 : 유·사산휴가 동안 출근한 것으로 봄
- 육아휴직자 : 육아휴직 동안 출근한 것으로 봄

**Q.** 2017. 7. 1. 입사하여 근무 도중, 2022. 7. 1. 부터 육아휴직 중인 5년 차 직장인입니다. 2023. 7. 1. 복직 후 사용할 수 있는 연차휴가가 얼마인지 궁금합니다.

**A.** 근로기준법 제60조에 따라 연간 80% 이상 출근하면 15일의 휴가를 사용할 수 있습니다. 그리고 3년 연속 일하면 3년 차부터 2년마다 1일의 휴가를 추가로 사용할 수 있습니다.

문의하신 분이 육아휴직을 사용하지 않았다면, 통상 17일의 연차를 사용할 수 있습니다. 2018년 5월 29일 근로기준법의 개정으로 남녀고용평등법상의 육아휴직 기간은 출근하는 것으로 봅니다. 따라서 개정법 시행일 이후 육아휴직을 개시한 경우로, 2023년 복직 이후 '17일'의 연차휴가를 사용할 수 있습니다.

**Q.** 저는 2022. 1. 1. 입사하였습니다. 2022. 10. 1.부터 출산휴가를 사용하고, 연이어 6개월의 육아휴직을 사용한 이후 2023. 6. 1.자로 복귀하였습니다. 아이가 어려서인지 자주 아파서 연차휴가를 사용하려 하니, 부장님께서 근무한지 1년도 안 되었는데 연차휴가는 없다고 하십니다. 제가 사용할 수 있는 다른 휴가가 있을까요?

**A.** 문의하신 분은 가족돌봄휴가 사용을 고려할 수 있습니다. 미성년자 자녀가 아파서 돌보기 위해서 사용할 수 있는 제도로, 근속기간을 요구하지 않습니다.

다만!! 문의하신 분은 출산휴가와 육아휴직을 사용하셨고, 해당 기간은 모두 출근한 것으로 보아 연차가 발생합니다. 문의하신 분은 입사연도 11개의 연차와 이후 만1년 근속에 따른 15개의 연차가 발생하였습니다. 이중 사용한 연차를 제외한 잔여연차수만큼을 사용할 수 있습니다. 사업주가 이를 인정하지 않을 경우, 노동청에 신고할 수 있습니다.

## 임금을 받지 못한 경우

### 임금 지급의 원칙 (근로기준법 제43조)

사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 임금은 근로자 및 그 가족의 생계수단이기 때문에 이를 지급할 때는, 통화(한국은행이 발행한 지폐와 주화)로, 근로자에게 직접(은행 계좌 이체 포함), 매월 1회 이상 전액 지급해야 합니다.

### 임금체불이란

일반적으로 회사가 근로자에게 근로의 대가로 주어야 할 임금 등을 지급하기로 정해진 때에 지급하지 않는 경우입니다. 임금 지급의 원칙을 지키지 않거나 회사가 일방적으로 임금을 삭감한 경우, 상여금을 근로자의 동의 없이 반납 처리한 경우, 퇴직금을 당사자 동의 없이 퇴직한 때로부터 14일 이내에 지급하지 않는 경우 등을 모두 포함하는 개념입니다.

### 임금체불 시 대처(진정 또는 고소·고발)

임금체불 시 근로자는 사업장 소재지를 관할하는 노동청에 진정 또는 고소할 수 있습니다.

### 임금체불 진행 절차

근로자에 의해 관할 노동부에 진정사건이 접수되면 해당 사건에 대해 담당 근로감독관이 지정되고 그 근로감독관이 접수된 진정사건을 조사하고 처리하게 됩니다. 진정 사건이 접수되면 근로감독관은 기일을 잡아 사용자와 근로자에게 출석통지서를 발송합니다. 출석 당사자에게 임금체불 등을 확인하는 사실조사를 합니다.

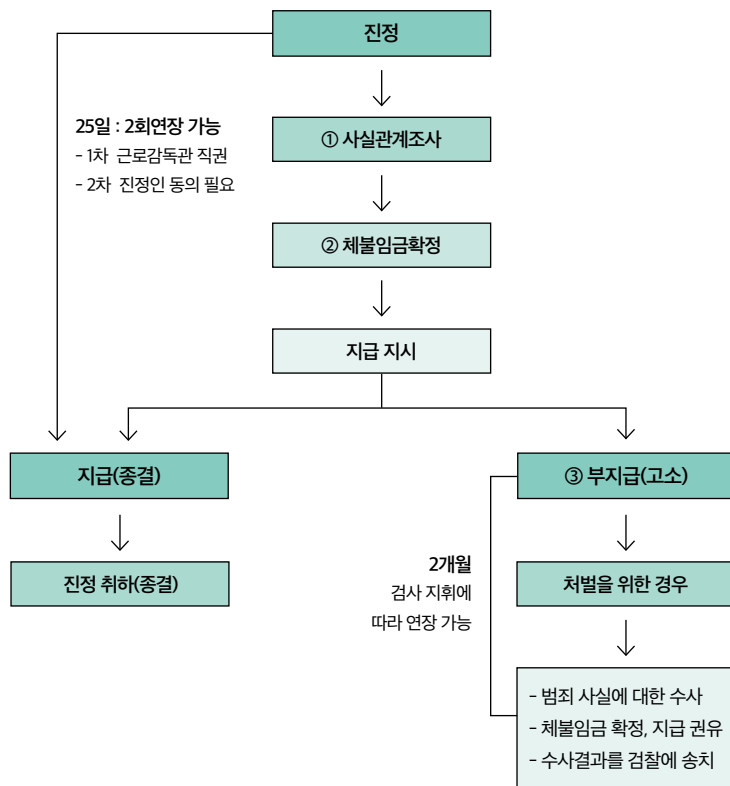
근로감독관은 사실관계 조사를 통해 임금체불 등 법 위반 사실이 확인되면 사업주에게 시정을 지시합니다. 사업주가 법 위반을 시정하면 사건을 종결합니다. 이런 경우도 근로자는 사업주의 형사처벌을 요구할 수 있습니다.

사업주가 법 위반을 미이행 시 형사입건 후 수사 착수하여 검찰에 송치합니다. 검찰에서 수사 및 재판을 통해 근로기준법 위반(임금체불)을 확정하고, 확정된 체불임금을 지급하지 않을 경우, 사업주는 형사처벌을 받습니다.

형사절차는 법을 위반한 상대방(사용자 등)을 처벌하는 절차이며, 체불된 임금을 주도록 하는 절차는 아닙니다. 사업주가 형사처벌에도 불구하고 임금을 지급하지 않으면 근로자는 민사소송을 제기하여 체불된 임금을 받을 수 있습니다. 민사소송은 일정한 경우 법률구조공단의 도움을 받을 수 있습니다.

임금을 지급받지 못한 근로자는 근로복지공단에 신청하여 최대 1,000만원까지 간이대지급금(소액 체당금)을 받을 수 있습니다.

임금체불 진행 절차는 다음과 같습니다.



10

# 산재보상 일하다 다치거나 아픈 경우

## 업무상 재해란 (산재보험법 제5조)

근로자(또는 산재보험법 적용을 받는 특수 형태 근로 종사자 등 포함)가 업무 수행 중 업무에 기인하여 부상·질병·장해 또는 사망한 경우를 말합니다.

## 산재신청

근로자는 업무상 재해가 발생한 경우 근로복지공단에 산재보상을 받을 수 있습니다. 다만 업무상 재해로 취업하지 못한 기간이 3일 이내라면 사업주가 보상해야 합니다. 사업주에게 사고 사실을 보고하거나 사고 현장의 사진을 찍어두거나 목격자를 확보하여 둘 경우, 산재신청이 용이합니다.

## 산재보상의 범위

산재법상 산재보상의 범위에는 요양급여, 휴업급여, 상병보상연금, 장해급여, 간병급여, 직업 재활급여, 유족급여, 장례비가 있습니다.

| 종류   | 내용  |
|------|---|
| 요양급여 | 업무 상의 사유로 부상을 당하거나 질병에 걸려 4일 이상 요양이 필요한 경우 근로자가 치유될 때까지 산재보험 의료기관에서 요양하도록 하는 보험급여(진찰·검사·약제·처치·수술 등)입니다. |
| 휴업급여 | 업무상 재해를 당하거나 업무상 질병에 걸린 근로자가 요양으로 인하여 취업하지 못한 기간에 대하여 피재근로자와 그 가족의 생활보호를 위하여 지급하는 보험급여(평균임금 70%)입니다.    |
| 장해급여 | 업무상 재해를 당한 근로자가 요양 후 치유되었으나 정신적 또는 신체적 결손이 남게 되는 경우 그 장해로 인한 노동력손실보전을 위하여 지급되는 보험급여입니다.                 |
| 유족급여 | 근로자가 업무상 사유로 사망 시 또는 사망으로 추정되는 경우 그 근로자와 생계를 같이 하고 있던 유족들의 생활보장을 위하여 지급됩니다.                             |

| 종류     | 내용  |
|--------|---|
| 장례비    | 장례비는 산재로 인해 근로자가 사망하여 장례를 치른 경우 장례를 치른 사람에게 법률이 정하는 일정 범위 내에서 지급하는 것을 의미합니다. 장제에 소요되는 비용으로 실비의 성질을 가집니다.    |
| 간병급여   | 요양을 종결한 산재근로자가 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 자에게 보험급여를 지급하는 제도입니다.                               |
| 상병보상연금 | 요양개시 후 2년이 경과하여도 치유되지 아니하고 요양이 장기화됨에 따라 해당 피재근로자와 그 가족의 생활안정을 도모하기 위하여 휴업급여 대신에 보상수준을 향상시켜 지급하게 되는 보험급여입니다. |
| 직업재활급여 | 산재장해 1~12급에 해당하는 산재근로자를 원직장에 복귀시킬 때 고용을 유지하는 사업주에게 직장복귀 지원금 등을 지급하는 것을 의미합니다.                               |

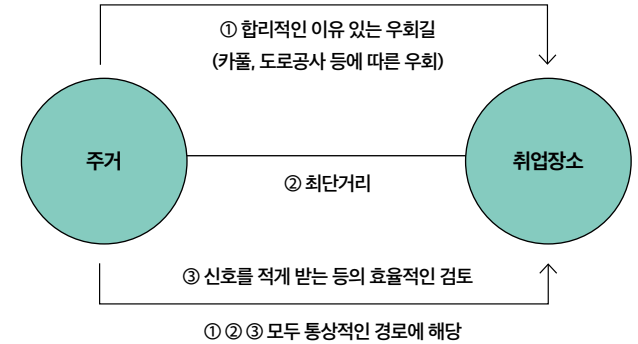
### 산재 승인 절차

- 사고가 나면 일단 응급조치 후 병원으로 이송하여 치료를 받습니다.
- 요양급여신청서를 작성하여 해당 근로복지공단에 제출합니다.  
(산재보험의료기관 대행 제출 가능)
- 요양급여신청서에는 사고근로자의 인적 사항, 재해경위, 목격자 등을 기재합니다.
- 근로복지공단에서는 서류가 접수되면, 업무상재해 여부를 판단하여 승인 여부를 결정합니다.
- 통상 7일 이내 처리가 완료되나, 특정 질병의 경우에는 업무상질병판정 위원회를 거쳐야 하므로 시간이 많이 소요되어 몇 달 정도 걸릴 수 있습니다.

\* 일하다가 다쳐도 사업주와 합의로 마무리하는 경우가 있습니다. 이는 산업재해 법상의 산재사고 은폐로 불법에 해당할 수 있으며, 이런 경우도 산재신청은 가능합니다. 다만, 사업주의 고의 과실이 인정되는 상황에서 더 이상의 민·형사상의 책임을 묻지 않기로 합의한 경우 민형사상 책임을 묻기 어려워지므로 신중하게 결정해야 합니다.

### 출퇴근 재해도 산재 가능

대중교통, 자가용, 자전거, 도보 등 다양한 수단을 이용해 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중의 사고도 산재처리 가능.



### 점심시간 중 사고도 산재 가능

사업장 인근 식당으로 이동하거나 식사 후 사업장으로 복귀하는 도중에 다친 경우도 산재신청 가능.

### 임신 중 업무상 사유로 인한 자녀가 건강이 손상된 경우도 산재신청 가능!

임신 중 근로자가 업무 수행 과정에서 유해인자의 취급·노출로 인해 출산한 자녀에게 부상·질병·장해가 발생한 경우나 자녀가 사망한 경우, 산재신청 가능.  
(23. 1. 12. 이후 출생한 자녀부터 적용 원칙)

- 업무상 스트레스로 정신건강이 손상된 경우 산재신청 가능!
- 업무와 관련된 사고 목격, 고객의 폭언·직장내 괴롭힘, 직장 내 성희롱 등으로 불안장애 등 정신질환이 발생한 경우로 산재 신청 가능

**Q.** 주말마다 아내와 자녀가 있는 지방으로 이동하는 주말부부입니다. 주말에 지방을 방문하고 월요일 새벽, 회사 출근을 위해 고속도로 운행 중 사고가 발생하였습니다. 이런 경우도 출퇴근 재해인가요?

**A.** 네, 출퇴근 재해로 산재처리가 가능합니다. 주중에 머무는 곳과 주말에 머무는 곳 모두 “주거”이고, 주거와 회사를 이동하는 과정에서 별도의 개인적인 업무를 처리하지 않았다면 이는 출퇴근 재해에 해당합니다.

# 부당해고 등 해고 등이 부당하다고 생각될 때

## 부당해고란 (근로기준법 제23조 제1항)

사용자가 '정당한 이유' 없이 근로관계를 종료하면 부당해고입니다. 사용자는 해고 이외에도 '정당한 이유' 없이 휴직, 정직, 전직, 강봉, 그 밖의 징벌 등을 하지 못합니다.

## 부당해고 등의 판단

부당해고 등에 해당하지 않기 위해서는 정당한 해고 등의 사유가 있어야 하고, 정당한 해고 등의 절차를 준수하며, 해고 등의 사유에 비추어 해고 등의 처분이 과하지 않아야 합니다. 부당해고 등의 정당한 이유에 대하여는 사용자가 입증해야 합니다.

- **해고 등 사유** 취업규칙·단체협약 등에서 정한 기업 질서 교란 행위여야 합니다. 특히 해고의 경우 사회통념상 근로계약을 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있어야 합니다.
- **해고 등 절차** 취업규칙·단체협약 등에서 정한 징계 절차를 준수해야 합니다. 해고의 경우 해고 사유와 시기를 서면으로 통보하여야 합니다.
- **해고 등 사유와 해고 등 처분의 적정성** 근로자 비위행위에 비하여 해고 등의 처분이 과하지 않아야 합니다.

## 해고 등이 부당하다고 생각되는 근로자는

- 노동위원회에 부당해고 등 구제신청이 가능합니다. 해고 등 처분이 있는 날로부터 3개월 이내 구제신청하여야 하며, 상시근로자 수 5인 이상 사업장에서 가능합니다.
- 해고 등 무효확인소송 제기(민사소송, 법원)

**Q.** 다섯 살 아이의 양육을 위해 회사에 육아휴직 신청을 했습니다. 회사는 사업 운영에 지장이 있다는 이유로 승인을 해주지 않았으나 아이를 돌보기 위해 부득이하게 육아휴직에 들어갔는데 무단결근으로 해고하였습니다. 이런 경우 어떻게 해야 하나요?

**A.** 육아휴직은 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항에 의해 보장되는 권리입니다. 육아휴직 사용이 설령 사업 운영에 지장을 초래한다고 할지라도 사업주는 근로자가 청구한 시기에 육아휴직을 허용해야 합니다. 만일 사업주가 육아휴직을 이유로 해고 등 불리한 처우를 하면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

한편 육아휴직 기간은 절대적 해고 금지 기간으로, 사업주가 해당 기간에 육아휴직 중인 근로자를 해고하면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.

즉 근로자는 본인이 청구한 시기에 육아휴직을 사용할 법적 권리가 있으며 이를 이유로 한 해고는 부당 해고입니다. 근로자는 남녀고용평등법 위반 등으로 노동청에 신고할 수 있으며, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 있습니다.

만일 광주 직장맘·대디시라면, 광주광역시 일가정양립지원본부 직장맘 지원센터 (062-613-7982)로 전화 주세요. 신고 등과 관련된 지원을 받을 수 있습니다.

광주광역시 일가정양립지원본부 직장맘지원센터

무료상담부터 권리구제지원까지  
062-613-7982

# 해고예고수당

## 해고예고제도란 (근로기준법 제26조 제1항)

사용자는 해고하려면 적어도 30일 전에 해고를 예고해야 합니다. 사용자가 30일 전에 해고예고를 하지 않고 해고를 하였다면, 해고예고수당(30일분 이상의 통상임금에 해당하는 금액)을 지급하여야 합니다. 해고예고제도는 해고 이전 일정한 기간 동안 예고를 하도록 하여 근로자에게 재취업을 위한 시간적 여유를 부여하거나 이에 갈음하여 일정한 액수의 해고예고수당을 지급받도록 함으로써 최소한의 경제적 뒷받침을 제공할 것을 목적으로 하는 제도입니다.

## 해고예고 적용 제외 사유

- 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
- 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
- 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

## 해고예고의 방법

해고예고는 특별한 형식을 요구하지 않으며 근로자에게 전달할 수 있는 적절한 방법으로 예고할 수 있습니다. 다만 특정일을 명시하거나 언제 해고되는지 근로자에게 알 수 있는 방법으로 하지 않으면 적법한 해고예고가 아닙니다.

예시 '당분간 근무를 계속하며 후임자에게 업무 인수인계를 해주라'  
→ 적법한 해고예고 X

## 해고예고 의무 위반시 사용자 형사처벌

근로기준법 제26조에서 규정하고 있는 해고예고의무를 위반한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다(근로기준법 제110조).

# 퇴직급여제도

## 퇴직급여제도 (근로자퇴직급여 보장법 제4조)

사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직금, DB형 퇴직연금제도, DC형 퇴직연금제도 중 하나 이상의 퇴직급여제도를 설정하여야 합니다.

## 퇴직급여제도 적용대상

- 사용자 근로자를 사용하는 사업장. 단, 가사사용인·동거의 친족만으로 구성된 사업장은 적용 제외
- 근로자 근로기준법상 근로자. 단, 근무기간이 1년 미만인 근로자와 4주간의 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 미만인 경우 적용 제외

## 퇴직급여 산정기준 및 산정방법

- 퇴직금제도와 DB형퇴직연금제도 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금

- \* 평균임금 : 특별한 사정이 없다면 퇴직금을 산정하여야 할 사유가 발생한 날(예를 들어 퇴사한 경우라면 퇴직일)을 기준으로 이전 3개월 동안의 총임금을 그 기간의 총일수로 나눈 금액
- \* 퇴직금 계산방법 : 재직일수/365일 × 30일 × 1일 평균임금  
(평균임금 < 통상임금이라면, 통상임금으로 계산)

- DC형 퇴직연금제도 연간 임금총액의 12분의 10이상

## 퇴직급여 지급기일

지급사유가 발생한 날(퇴직일 등)로부터 14일 이내에 지급해야 합니다. 다만 사용자는 특별한 사정이 있는 경우에는 근로자와의 합의를 통하여 퇴직금 지급기일을 연장할 수 있습니다.

### 퇴직금 중간정산과 DC형퇴직연금 중도인출·DB형퇴직연금담보대출

퇴직급여는 원칙적으로 퇴사 후에 발생합니다. 다만 예외적으로 법에서 정한 사유에 해당하면, 근로자가 중간 정산 등을 신청하고 사용자가 승낙한 경우 노사 간의 합의를 통해 퇴직 전이라도 중간 정산 등을 할 수 있습니다.

#### 퇴직금 중간정산 사유 (근로자퇴직급여보장법 시행령 제3조 제1항)

- ① 무주택자인 근로자가 본인 명의로 주택을 구입하는 경우
- ② 무주택자인 근로자가 주거를 목적으로 「민법」 제303조에 따른 전세금 또는 「주택 임대차보호법」 제3조의2에 따른 보증금을 부담하는 경우.(한 사업장에서 1회만 가능)
- ③ 근로자가 6개월 이상 요양을 필요로 하는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람의 질병이나 부상에 대한 의료비를 해당 근로자가 본인 연간 임금총액의 1천분의 125를 초과하여 부담하는 경우
  - 가. 근로자 본인
  - 나. 근로자의 배우자
  - 다. 근로자 또는 그 배우자의 부양가족
- ④ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 파산선고를 받은 경우
- ⑤ 퇴직금 중간정산을 신청하는 날부터 거꾸로 계산하여 5년 이내에 근로자가 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따라 개인회생절차개시 결정을 받은 경우
- ⑥ 사용자가 기존의 정년을 연장하거나 보장하는 조건으로 단체협약 및 취업규칙 등을 통하여 일정나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 제도를 시행하는 경우
  - 6의2.** 사용자가 근로자와의 합의에 따라 소정근로시간을 1일 1시간 또는 1주 5시간 이상 단축함으로써 단축된 소정근로시간에 따라 근로자가 3개월 이상 계속 근로하기로 한 경우
  - 6의3.** 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률의 시행에 따른 근로시간의 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우
- ⑦ 재난으로 피해를 입은 경우로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유에 해당하는 경우

**Q.** 육아휴직을 1년 사용하였는데 도저히 회사일과 병행이 힘들어 퇴사를 하고자 합니다. 퇴직금을 받으려는데 육아휴직 기간도 퇴직금 산정기간에 포함되나요?

**A.** 남녀고용평등법 제19조 제4항에 의하면 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다고 규정하고 있습니다. 따라서 육아휴직기간도 모두 재직일수에 산입하여 퇴직금을 산정해야 합니다. 만일 육아휴직기간을 제외하고 퇴직금을 산정하면 임금체불로 노동청에 신고할 수 있습니다.

육아휴직을 이유로 퇴직금에 불이익을 받는 직장맘·대디시라면, 광주광역시 일가정양립지원본부 직장맘지원센터(062-613-7982)로 전화주세요. 신고 등과 관련된 지원을 받을 수 있습니다.

**Q.** 저희 사업장은 DC형 퇴직연금제도를 운영 중입니다. 근로자 중 한분이 2023년도 1월부터 12월 31일까지 육아휴직을 사용합니다. 육아휴직기간도 퇴직급여를 지급해야 한다고 알고 있는데 육아휴직기간은 무급이라 급여가 0원입니다. 이 경우 퇴직연금 부담금은 어떤 기준으로 산정하여 납입해야 하는지 궁금합니다.

**A.** DC형 퇴직연금 부담금 산정은 가입자(근로자)의 연간 임금총액의 1/12입니다. 고용노동부는 육아휴직 기간의 부담금은 (연간 임금총액 - 육아휴직 기간 동안 지급된 임금) ÷ (12 - 육아휴직 기간)으로 산정 납입 하여야 하고, 연간 부담금 산정 기간 전체가 육아휴직인 경우에는 그 이전 연도의 부담금으로 산정하여 납입하는 것이 타당하다고 보고 있습니다.

**고용보험 실업급여란?**

고용보험 가입 근로자(예술인, 노무제공자 등)가 실직하여 재취업 활동을 하는 기간에 소정의 급여를 지급함으로써 실업으로 인한 생계 불안을 극복하고 생활의 안정을 도와주며 재취업의 기회를 지원해 주는 제도입니다.

- 실업급여는 크게 구직급여(흔히 실업 급여로 알고 있는 것)와 취업촉진 수당(조기재취업수당 등)으로 나누어져 있습니다.
- 실업급여 중 구직급여는 퇴직 다음 날로부터 12개월이 경과하면 소정 급여가 남아있다고 하더라도 받을 수 없다는 점을 조심해야 합니다.

**구직급여의 수급요건 (고용보험법 제40조)**

- 이직일 이전 18개월간(이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정 일수가 2일 이하인 근로자인 경우 24개월) 피보험 단위 기간이 통산하여 180일 이상일 것
  - 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함) 하지 못한 상태에 있을 것
  - 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
  - 이직 사유가 비자발적인 사유일 것(이직 사유가 고용보험법 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 않을 것)
- \* 구직급여는 실업의 의미를 충족하는 비자발적 이직자에게 수급자격을 인정하는 것이지만, 자발적 이직자의 경우에도 이직하기 전에 이직회피노력을 다하였으나 사업주측의 사정으로 더 이상 근로하는 것이 곤란하여 이직한 경우 이직의 불가피성을 인정하여 수급자격을 부여합니다.

- Q. 본인이 스스로 사표를 쓰면 구직급여를 받을 수 있는지**
  - A.** 전직, 자영업을 위한 개인적인 사유로 사표를 쓰는 경우는 구직급여를 받을 수 없습니다. 그러나, 스스로 사표를 쓴 경우라도 이직회피노력을 다하는 등 이직의 불가피성이 인정되는 경우에는 정당한 사유로 인정되면 구직급여를 받을 수 있습니다.
- Q. 본인의 잘못으로 해고된 경우에도 구직급여를 받을 수 있는지**
  - A.** 중대한 귀책사유로 해고된 경우 이외에는 구직급여를 받을 수 있습니다.
    - 중대한 귀책사유
      - ① 형법 또는 법률위반으로 금고 이상의 형을 선고 받고 해고된 경우
      - ② 공금횡령, 회사기밀 누설, 기물파괴 등으로 회사에 막대한 재산상의 손해를 끼쳐 해고된 경우
      - ③ 정당한 사유 없이 장기간 무단 결근하여 해고된 경우
    - \* 중대한 귀책사유가 있는 경우에는 권고사직을 하는 경우에도 구직급여 수급대상으로 인정하지 않음
- Q. 사업주가 육아휴직 거부로 인한 퇴사시 구직급여를 받을 수 있는지**
  - A.** 자발적 이직의 경우 실업급여를 받을 수 없는 것이 원칙입니다. 다만 사업주의 육아휴직 거부와 같이 자발적 이직이라도 고용보험법상 실업급여를 받을 수 있는 정당한 이직사유에 해당되면 실업급여를 신청할 수 있습니다.
    - \* 고용보험법 시행규칙 별표2 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유
      - 임신 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 육아 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우 (위의 정당한 이직 사유에 해당함을 근로자가 직접 고용센터에 증명하는 것이 중요! 아이를 돌봐줄 사람을 구하지 못했다는 입증자료, 회사 측에서 단축근무나 휴직 등을 허용하지 않음을 증명할 수 있는 입증자료 등을 구비해야 함)

# 3

직장맘·대디  
노동상식 2



# 출산전후휴가

## 출산전후휴가란

임신 중의 여성근로자에게 출산 전과 출산 후 주어지는 90일(다태아 120일)의 휴가

## 사용대상

임신한 모든 여성근로자

\* 근속기간 상관 없음, 정규직·단시간·비정규직 근로자 모두 사용 가능

## 사용기간

- 출산일 전후를 통하여 연속하여 90일(다태아 120일) 사용
  - 90일 = 출산 전 44일 + 출산일 + 출산 후 45일
  - 120일 = 출산 전 59일 + 출산일 + 출산 후 60일
- 실제 출산 후 반드시 연속 45일(다태아 60일)이상 휴가가 확보되어야 함
  - 출산일이 예정보다 늦어져 출산 후 휴가가 45일(다태아 60일) 미만일 경우, 사업주는 출산 후 휴가 일수가 45일(다태아 60일)이 되도록 휴가를 추가로 주어야 함. 추가된 휴가에 대해서 임금 및 출산전후휴가 급여가 지급되지 않음
  - 기간제 및 파견근로자가 출산전후휴가 도중 계약기간 종료될 경우, 출산휴가 기간이 남았더라도 휴가는 자연 종료됨(다만 남은 출산휴가기간 동안 고용센터 출산전후휴가급여 등에 상당하는 금액

## 분할사용

- 출산일 44일 이전에 출산전후휴가 44일분을 미리 당겨서 사용하는 것
- 출산전후휴가 90일 중 44일(다태아 59일)은 분할사용 사유에 해당시 분할하여 사용 가능

## • 분할사용 사유

- 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
  - 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 만 40세 이상인 경우
  - 임신한 근로가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- 분할사용의 횟수는 제한 없음, 별도의 신청서를 제출해야 함(진단서 필요시 진단서 포함)

## 출산전후휴가 기간 임금 지급

- 최초 60일은 유급, 별도 사내 규정이 없다면 30일은 무급(다태아는 최초 75일 유급, 45일 무급)
- 유급휴가란 사업주가 월급(임금)을 지급해야 한다는 뜻. 다만, 근로자가 출산전후휴가급여를 고용센터에서 받은 경우, 그 금액의 한도 내에서 사업주의 월급(임금) 지급의무가 면제됨.

**Q.** 출산 예정일이 5월 1일이라고 하여 6월 15일까지 출산전후휴가를 신청했는데, 예정일보다 7일 늦게 아이를 낳았습니다. 어떻게 하면 되나요?

**A.** 이 경우에도 사업주는 출산 후 45일이 보장되도록 휴가를 더 부여해야 합니다. 다만, 추가로 부여한 출산전후휴가 기간에 대하여 사업주가 임금을 지급할 의무는 없으며 출산전후휴가 급여 역시 지급되지 않습니다.

**Q.** 와이프가 출산을 할 예정인데, 배우자인 제가 쓸 수 있는 휴가는 없을까요?

**A.** 배우자출산휴가를 사용할 수 있습니다. 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내에 청구하여 10일의 배우자출산휴가를 사용할 수 있습니다. 1회에 한하여 분할사용가능합니다. 이때 사업주는 근로자에게 유급휴일을 부여해야 합니다. 다만, 고용보험에서 배우자 출산전후휴가급여를 지급한 경우, 지급한 한도 내에서 사업주는 지급의무가 면제됩니다.

**Q.** 유산가능성이 있어 출산 전에 출산전후휴가를 좀 미리 당겨서 사용하고 싶습니다. 가능할까요?

**A.** 유·사산의 위험이 있다는 진단서를 병원으로부터 받았다면 사용자에게 출산전후휴가 분할 사용을 신청하면 됩니다. 출산 전에도 출산전후휴가를 최대 44일(다태아의 경우 59일) 사용할 수 있는데, 이 44일을 넘지 않는 한도 내에서 진단서에 기재된 기간만큼의 출산전후휴가를 미리 사용할 수 있습니다. 출산 전 필요한 안정기간이 44일(다태아의 경우 59일)을 초과할 경우, 모성보호를 위한 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

**Q.** 출산휴가는 90일이라고 들었습니다. 휴일을 제외하고 90일인가? 휴일을 포함하나요?

**A.** 회사에 특별한 규정이 없다면, 출산휴가 90일(다태아의 경우 120일)은 휴일을 포함한 전체 기간입니다. 즉, 달력에서 시작일을 포함하여 90일입니다. 휴일을 제외하고 근로일 기준 10일을 쉬는 배우자 출산휴가와와는 기간을 계산하는 방법이 다릅니다.

**Q.** 사업장에서 쟁의행위가 발생하고 있습니다. 해당 쟁의에 참석하고 있는 출산휴가자에게도 출산휴가를 부여해야 합니까?

**A.** 네, 출산전후휴가는 쟁의행위 기간중이라도 반드시 부여해야 할 휴가입니다.

**관련조문**

「근로기준법」 제74조, 제110조, 제115조

## 출산전후휴가에 따른 근로자 처우

### 출산전후휴가를 부여하지 않는 사용자 형사처벌

① 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

### 해고금지

사용자는 산전·산후의 여성근로자를 출산전후휴가 기간과 그 후 30일 동안은 해고할 수 없음.

① 위반한 사용자 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

### 출산전후휴가 후의 업무 복귀

사업주는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함.

① 위반한 사업주 500만원 이하의 벌금에 처함

### 연차 유급휴가 일수 산정

연차 유급휴가의 일수를 산정할 때 임신 중의 여성의 출산전후휴가 기간은 출근한 것으로 봄.

**관련조문**

「근로기준법」 제23조 제2항, 제107조, 제115조

「근로기준법」 제60조 제6항 제2호, 제114조, 제115조

「근로기준법」 제74조 제6항, 제107조, 제115조

**Q.** 임신 중입니다. 출산전후휴가를 사용하겠다고 했는데 회사에서 “우리 회사는 그런거 없다. 쉬고 싶으면 그만 두라”고 하면서 도통 휴가를 줄 생각을 하지 않습니다. 이럴 경우 어떻게 해야 하나요?

**A.** 출산전후휴가는 근로기준법에 정하고 있는 법정휴가로 사용자는 임신 중인 여성에게 90일(다태아의 경우 120일)의 출산전후휴가를 의무적으로 주어야 합니다. 우선 회사에 다시 한번 “출산전후휴가는 법에서 정한 휴가로 꼭 주어야 합니다.”라고 하면서 관련 규정을 보여주며 출산전후휴가 신청서도 제출하시길 권합니다. 그럼에도 출산전후휴가를 주지 않을 경우, 관할 노동부에 신고할 수 있습니다.

만일 광주 직장맘이시라면, 광주광역시 일가정양립지원본부 직장맘지원센터 (062-613-7982)로 전화주세요! 신고 등과 관련된 지원을 받을 수 있습니다.

**Q.** 출산휴가 중인 근로자가 조기복귀하고 싶다고 합니다. 아니면 오전이라도 출근하고 싶다고 하는데, 출근해도 될까요?

**A.** 안 됩니다.  
출산휴가자가 원하는 경우라도, 출산휴가 기간은 보장해주어야 합니다.  
이를 보장하지 않을 경우, 사업주는 형사처벌 받을 수 있습니다.

#### 광주광역시 일가정양립지원본부 직장맘지원센터

무료상담부터 권리구제지원까지  
062-613-7982

## 출산전후휴가 급여

### 출산전후휴가 급여란

출산한 여성 근로자의 근로의무를 면제하고 임금 상실 없이 휴식을 보장받도록 하는 제도

### 지원대상

- 출산전후휴가가 끝난 날 이전 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 임신 중인 여성근로자가 사업주로부터 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 등을 부여받아 사용한 경우
- \* 피보험단위기간이란 유급인 날을 합한 기간(주5일제 근로자의 경우 통상 주 6일)임. 이직한 경우라면 이직 준비 기간이 3년 이내일 경우 이전 직장 과 현재 직장의 피보험 단위기간이 합산되지만, 실업급여를 받았다면 현재 직장의 피보험단위기간만 계산됨
- 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제 근로자 또는 파견 근로자에게 지급(2021년 7월 1일부터 시행)

### 지원내용

- 우선지원대상기업의 근로자는 고용보험에서 90일(다태아 120일)의 출산전후휴가 급여를 지원함. 대규모기업의 근로자는 출산전후휴가 마지막 30일(다태아 45일)의 급여를 지원함.
- 출산전후휴가 급여 : 월 통상임금 100% 기준 90일(630만원 한도), 120일(840만원 한도)

| 구분                 | 최초 60일(다태아 75일)                                       | 마지막 30일(다태아 45일)                          |
|--------------------|---|---|
| 출산전후휴가<br>급여기준     | 통상임금(휴가개시일 기준)기준,<br>최대 200만원 · 최저임금보다 낮을 경우 최저임금     |   |
| 중소기업<br>(우선지원대상기업) | - 고용센터에서 지급<br>- 월 통상임금이 210만원이상인<br>경우 그 차액은 사업주가 지급 | 고용센터에서 지급<br>(상한액 : 210만원,<br>하한액 : 최저임금) |
| 그 외 기업             | 사업주가 지급   |   |

\* 23. 1. 1. 당시 출산전후휴가 중이라도, '23. 1.1.이후 기간에 대해서는 인상된 기준 적용

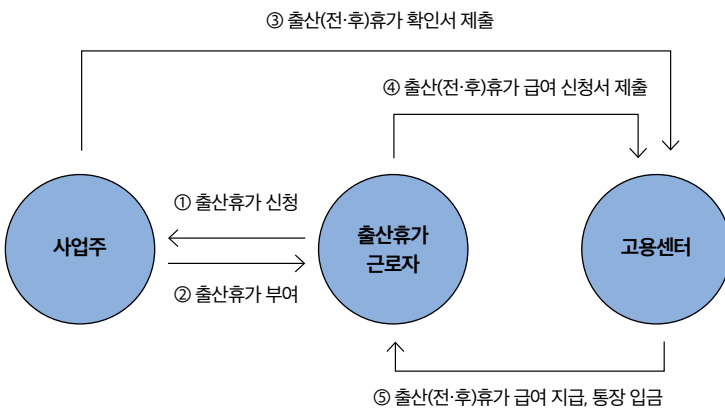
### 신청방법

사업주로부터 출산전후휴가 확인서를 받아 출산전후휴가 급여 신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지 관할 고용센터에 제출(본인 또는 대리인 직접방문 또는 우편, 인터넷(www.ei.go.kr)으로 신청 가능.

- 우선지원대상기업 : 휴가개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내(30일 단위로 신청 가능)신청
- 대규모 기업 : 휴가 시작 후 60일(다태아는 75일)이 지난 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

\* 고용보험에서 지원하는 기간 중 사업주가 통상임금 명목으로 금품을 지급한 경우 출산전후휴가급여 일부 감액

### 출산전후휴가 급여 신청 절차



### 신청시 제출서류

- 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서 1부
- 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

### 사업주의 임금 지급 위반 시형사처벌

여성근로자에게 출산전후휴가 최초 60일(다태아 75일) 월급(통상임금)에서 출산전후휴가 급여를 뺀 금액만큼을 지급하지 않은 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

### 출산전후휴가 급여 제한

여성근로자(피보험자)가 출산전후휴가 급여를 받은 기간 중에 이직 또는 새로 취업 한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 출산전후휴가 급여를 지급하지 않음

### 우선지원대상기업의 요건

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

\* 업종의 구분은 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따름

Q. 중소기업에서 다니던 중 출산휴가를 사용하고 있는 직장맘입니다. 저의 월급은 220만원으로 기본급 200만원, 식대 10만원, 차량유지비 10만원입니다. 고용센터로부터 출산전후휴가 급여 210만원을 받는데, 나머지 월급은 받을 수 없는지요?

A. 근로기준법 제74조 제4항의 규정에 의거, 사업주는 최초 60일(다태아의 경우 75일)에 대하여는 지급의무가 있습니다. 다만 고용보험에서 출산전후 휴가급여를 받은 경우 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면하고 차액분에 대한 지급의무는 여전히 남아있습니다. 따라서 문의하신 분의 경우 월급 220만원이 모두 통상임금이고 그에 대한 차액분 10만원씩 60일분의 지급을 요청했으나 사업주가 이를 지급하지 않는 경우 법 위반이므로 처벌규정에 의한 사법처리가 가능(2년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)합니다.

**관련조문**

- 「근로기준법」 제74조 제4항, 제110조, 제115조
- 「고용보험법」 제75조
- 「고용보험법」 제76조 제2항 및 동법 시행령 제101조
- 「고용보험법」 제77조 및 제73조 제1항



04

## 고용보험 미적용자 출산급여

### 고용보험 미적용자 출산급여란

소득활동을 하고 있으나 출산전후휴가 급여를 받지 못하는 출산 여성에게 출산급여 지급을 통해 모성보호와 생계를 지원하는 제도

#### ① 유사산휴가 급여도 지원

### 지원대상

출산 전 18개월 중 3개월 이상 그리고 출산일 현재도 소득활동을 하고 있어야 하며 소득이 발생하는 출산 여성

#### 출산일 현재의 소득활동

- 출산전 30일 이상 고용보험에 가입하고 있고, 고용보험의 출산전후휴가급여 수급요건(출산전후휴가가 끝난 날 이전에 피보험단위기간이 통산 180일 이상)을 미충족한 근로자
- 고용보험법상 고용보험 적용제외 사업 근로자 및 적용제외 근로자
- 고용보험 미성립 사업장 소속의 고용보험 미가입 근로자(고용보험 가입 의무가 있는 사업장이지만 성립신고를 하지 않아, 소속 근로자 또한 피보험자격을 갖지 못한 경우)
- 출산일 현재 피고용인이 없는 단독 및 공동사업자
  - 예외적으로 출산일 이전 3개월 이후 보조인력을 채용한 경우 지원가능
- 사업자등록을 하지 않은 특수형태 근로자 및 자유계약자(프리랜서) 등

### 지원내용

총 150만원(월 50만원 × 3개월)

- 유사산휴가
  - 임신기간 15주까지 : 30만원

- 16주~21주 : 50만원
- 22주~27주 : 100만원
- 28주 이상 : 150만원

### 신청시기

출산일 ~ 출산일로부터 1년 이내

### 신청방법

사업장 또는 거주지 관한 고용센터에 제출

(본인 또는 대리인 직접방문 또는 우편, 인터넷 [www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)으로 신청 가능)



## 05

# 예술인 출산급여

### 예술인 출산급여란

예술인이 출산을 이유로 노무를 제공할 수 없을 경우 예술인에게 출산급여를 지원하는 제도

① 유산휴가 급여도 지원

### 지원대상

근로자가 아니면서 「예술인 복지법」(제2조 제2호)에 따른 예술인 중 「예술인 복지법」(제4조의4)에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람으로서 월 소득 50만원 이상인 고용보험 가입자

### 지급요건

- 출산일 이전에 예술인으로서의 피보험단위기간 3개월 이상일 것
- 출산전후급여 등 지급기간 중 노무제공을 하지 않을 것

### 지원내용

출산전후휴가 급여 : 출산일부터 소급 1년 동안 월평균보수 100%

- 상한액 : 90일(630만원 한도), 120일(840만원 한도)
- 하한액 : 90일(180만원 이상), 120일(240만원 이상)

### 신청시기

출산일 ~ 출산일로부터 1년 이내

30일 단위로 신청(출산휴가 종료 후 일괄 신청 가능)

## 신청방법

사업장 또는 거주지 관한 고용센터에 제출

(본인 또는 대리인 직접방문 또는 우편, 인터넷 www.ei.go.kr으로 신청 가능)

## 신청시 제출서류

- 예술인 출산전후급여등 신청서 1부
- 노무 미제공 사실 확인서 1부
- 출산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부
- 지급기간에 예술인으로서 해당 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

**Q.** 고용보험 가입을 한 예술인입니다. 출산전후급여를 받는 중에 아르바이트를 하였습니다. 그럴 경우 출산전후급여를 받을 수 없나요?

**A.** 근로출산전후급여를 받기 위해서는 노무제공을 하지 않아야 합니다. 다만, 출산전후급여를 지급받는 도중 노무제공을 통한 소득이 출산 전 1년간 월평균보수의 15/40 미만을 번 경우는 노무제공을 하지 않은 것으로 봅니다.

06

# 노무제공자 출산급여

## 노무제공자 출산급여란

노무제공자(보험설계사·택배원·전업 신용카드 회원 모집인·방문판매원·학교 방과 후 담당 강사 등)가 출산을 이유로 노무를 제공할 수 없을 경우 해당 노무제공자에게 출산급여를 지원하는 제도

### ① 유사산휴가 급여도 지원

## 지원대상

근로자가 아니면서 「고용보험법」(제77조의6)에 따라 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람(보험설계사·택배원·전업 신용카드 회원 모집인·방문판매원·학교 방과 후 담당 강사 등) 중 보수월액이 80만원 이상인 고용보험 가입자

## 지급요건

- 출산일 이전에 노무제공자로서의 피보험단위기간 3개월 이상일 것
- 출산전후급여 등 지급기간 중 노무제공을 하지 않을 것

## 지원내용

출산전후휴가 급여 : 출산일부턴 소급 1년 동안 월평균보수 100%

- 상한액 : 90일(630만원 한도), 120일(840만원 한도)
- 하한액 : 90일(240만원 이상), 120일(320만원 이상)

## 신청시기

출산일 ~ 출산일로부터 1년 이내

### 신청방법

사업장 또는 거주지 관한 고용센터에 제출

(본인 또는 대리인 직접방문 또는 우편, 인터넷 www.ei.go.kr으로 신청 가능)

### 신청시 제출서류

- 노무제공자 출산전후휴가 등 신청서 1부
- 노무 미제공 사실 확인서 1부
- 출산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부
- 지급기간에 노무제공자로서 해당 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

### 노무제공자의 출산전후휴가등의 지급기간 중 소득허용금액

아래의 소득금액 미만인 경우, 노무제공 하지 않은 것으로 본다.

- 노무제공을 통한 소득이 있는 경우 : 매 30일에 대하여 출산일 직전 1년간 월평균 보수의 40분의 15에 해당하는 금액
  - 다만, 월평균보수가 1,333,340원 미만인 경우에는 50만원
  - 월평균보수가 400만원을 초과하는 경우에는 150만원으로 본다.
- 자영업을 통한 소득이 있는 경우: 매 30일에 대하여 150만원
- 노무제공 및 자영업을 통한 소득이 모두 있는 경우 : 각각에 해당하는 금액 모두 충족

## 출산전후휴가 중 4대보험

### 출산전후휴가 중 4대보험은 이렇게!

|      |   |
|------|---|
| 산재보험 | 사업주가 전액 부담, 근로자 부담분 없음.<br>사업주로부터 지급받는 보수가 없다면 보험료 없음   |
| 고용보험 | 사업주로부터 지급받는 보수가 있는 경우에만 납부<br>사업주로부터 지급받는 보수가 없다면 보험료 없음  |
| 건강보험 | 평소와 똑같이 납부<br>(납입고지 유예 가능하지만, 출산전후휴가 종료 후 보험료 전액 납부해야 함)  |
| 국민연금 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 우선지원대상기업인 경우<br/>공단 지원금이 지급되는 90일에 대해서 모두 납부 예외 신청 가능. 다만, 공단 지원금을 제외하고 회사로부터 지급받은 금액이 국민연금 보험료 결정내역 통보서상 기준소득월액의 50% 미만일 경우에만 납부 예외 신청 가능</li> <li>• 우선지원대상기업이 아닌 경우<br/>출산전후휴가 60일까지는 회사에서 급여가 지급되므로 공단 지원금이 지급되는 마지막 30일에 대해서만 납부 예외 신청 가능</li> </ul> |

## 유산·사산휴가란

근로기준법에 따라 임신 중 유산·사산한 여성 근로자는 임신 기간에 따라 유산·사산휴가를 사업주에게 청구하여 부여받는 제도

\* 유산·사산휴가와 출산전후휴가는 분할사용, 휴가급여, 휴가급여신청절차 등이 동일함

## 사용대상

- 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우
    - \* 근속기간에 상관없음, 정규직·단시간·비정규직 근로자 모두 사용 가능
  - 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 휴가를 청구할 수 없음
    - \* (예외) 인공 임신중절 수술임에도 유산·사산휴가 청구 가능 상황
- ① 본인이나 배우자가 연골무형성증, 낭성섬유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 그 질환이 태아에 미치는 위험성이 높은 질환이 있는 경우
  - ② 본인이나 배우자가 풍진, 특소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환이 있는 경우
  - ③ 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
  - ④ 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
  - ⑤ 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

## 사용기간

임신기간에 따라 휴가일수가 정해지며, 유산 또는 사산한 날부터 휴가가 시작됨

| 임신기간                         | 유산·사산휴가 기간          |
|------------------------------|---------------------|
| 11주 이내(11주 0일 이전)            | 유산 또는 사산한 날부터 5일까지  |
| 12주 이상 15주 이내(11주 1일~15주 0일) | 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 |
| 16주 이상 21주 이내(15주 1일~21주 0일) | 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 |
| 22주 이상 27주 이내(21주 1일~27주 0일) | 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 |
| 28주 이상(27주 1일 이후)            | 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 |

## 사업주가 유산·사산휴가를 허용하지 않을 경우 형사처벌

2년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형에 처함

- Q.** 유산기가 있어 출산전후휴가를 분할하여 사용하고 있던 중, 임신 23주 차에 유산되었습니다. 이 경우 휴가는 어떻게 되나요?
- A.** 사업주는 이전에 부여한 출산전후휴가 기간과 상관없이 임신중 유산 또는 사산에 따른 유산·사산휴가를 별도로 부여해야 합니다.  
문의하신 분은 사업주에게 유산휴가를 신청하시고, 유산한 날로부터 60일 까지의 휴가를 사용할 수 있습니다.

- Q.** 임신 8주에 유산하였습니다. 5일 동안 유산·사산휴가를 사용할 수 있다고 하는데, 주말 제외한 5일일까요? 주말 포함한 5일일까요?
- A.** 유산·사산휴가의 일수는 주말을 포함한 5일입니다.  
예를 들어 월~금요일까지 일하는 근로자가 수요일 유산·사산휴가를 5일을 사용하기 시작했다면, 수요일~일요일까지 쉬고 다음주 월요일 출근하면 됩니다.

**Q.** 임신 막달에 사산했습니다. 회사에 이야기했는데, 딱히 쉬라는 이야기가 없습니다. 어떻게 해야 하나요?

**A.** 회사에 정식으로 유산휴가를 신청하세요.  
사업주가 유산휴가에 대한 아무런 의사표시를 하지 않더라도, 묵시적으로 유산휴가를 승인한 것으로 봅니다. 신청한 유산휴가를 사용하시면 됩니다.

**Q.** 뱃속의 아이가 심장이 뛰지 않는다고 합니다. 2일 뒤에 수술을 해야 할 것 같아요. 유산휴가 시작일은 언제인가요?

**A.** 유산휴가의 목적은 유산으로 인해 손상된 엄마의 건강을 회복하기 위함입니다. 고용노동부는 수술 등 치료 과정에서 출산과 유사한 신체적 손상이 발생되고, 수술일로부터 유산휴가가 부여된다고 판단하고 있습니다.

**관련조문**

「근로기준법」 제74조, 제110조, 제114조, 제115조  
「근로기준법」 시행령 제43조 제3항  
「모자보건법」 제14조 제1항

09

## 유산·사산휴가 급여

### 유산·사산휴가 급여란

유산·사산 중인 여성근로자의 휴가기간 동안 임금 상실 없이 휴식을 보장받을 수 있도록 하는 급여를 지원하는 제도

\* 출산전후휴가와 분할 사용, 휴가급여, 휴가급여신청절차 등이 동일함

### 지원대상

유산·사산휴가가 끝난 날 이전 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상

\* 이전 직장의 마지막 근무일부터 현 직장 입사일이 3년 이내면 이전 직장의 기간과 합산되어 피보험 단위기간이 되며, 실업급여를 받았다면 그 이후부터 계산됨

### 지원내용

여성근로자(피보험자)에게 지급하는 유산·사산휴가 급여의 상한액과 하한액은 출산전후 휴가급여와 동일

- 상한액
  - 유산·사산휴가 기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 630만원을 초과하는 경우는 630만원
  - 유산·사산휴가 급여 등의 지급기간이 90일 미만인 경우에는 일수로 계산한 금액
- 하한액
  - 유산·사산휴가기간 시작일 당시 적용되던 시간급 최저임금액(2023년 9,620원)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저 임금액을 통상시급으로 계산

### 신청방법

사업주로부터 유산·사산휴가 확인서를 받아 유산·사산휴가 급여 신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지 관할 고용센터에 제출(본인 또는 대리인 직접방문 또는 우편, 인터넷(www.ei.go.kr)으로 신청 가능)

### 신청시 제출서류

- 유산·사산휴가급여 신청서
- 유산·사산휴가 확인서 1부(최초 1회만 제출)
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- 휴가기간 동안 사업주로부터 고품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부  
(임신기간이 기재되어 있어야 함)

### 사업주의 임금 지급 위반 시 형사처벌

여성근로자에게 유산·사산휴가 최초 60일(다태아 75일) 월급(통상임금)에서 출산전후휴가 급여를 뺀 금액만큼을 지급하지 않은 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

### 유산·사산휴가 급여 제한

여성근로자(피보험자)가 유산·사산휴가 급여 기간 중에 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 유산·사산휴가 급여를 지급하지 않음

### 고용보험 미적용자 유산·사산 급여

- 임신기간 15주까지 : 30만원
- 임신기간 16주~21주 : 50만원
- 임신기간 22주~27주 : 100만원
- 임신기간 28주 이상 : 150만원

### 예술인 유·사산휴가 급여, 노무제공자 유·사산급여

임신 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일

임신 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일

임신 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일

임신 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일

임신 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일

### 유·사산휴가 급여 : 출산일부터 소급 1년 동안 월평균보수 100%

- 상한액 : 90일(630만원 한도), 120일(840만원 한도)
- 하한액 : 90일(180만원 이상), 120일(240만원 이상)

**Q.** 임신 10주에 유산하여 유산휴가를 5일 받은 직장맘입니다. 이 경우 회사와 고용센터로부터 받을 수 있는 급여를 어떻게 계산하나요?

**A.** 우선지원대상인 경우 고용센터에서 받을 수 있는 급여는 30일에 210만원이므로 5일에는 210만원의 1/6 만큼 지급됩니다. 또, 사업주로부터는 지급받고 있는 통상임금과 210만원과의 차액이 있다면 해당액의 1/6만큼 지급받으면 됩니다.

대기업의 경우 최초60일까지는 사업주가 급여를 지급해야 하기 때문에 5일분의 급여 역시 회사로부터 받으면 됩니다.

#### 관련조문

「근로기준법」 제74조 제4항, 제110조, 제114조, 제115조

「고용보험법」 제75조

「고용보험법」 제77조의2, 제77조의9

# 배우자 출산휴가

## 배우자 출산휴가란

남녀고용평등법상 보장된 권리로, 근로자(남편)는 배우자(아내)의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에는 10일의 휴가를 받을 수 있는 제도(이때 남성근로자는 정규직, 비정규직, 단시간근로자 등 포함)

## 휴가기간은 10일, 모두 유급

1회 나누어 사용 가능

- \* 사업주는 근로자가 고용보험에서 배우자 출산휴가 급여를 지급받은 경우에는 그 금액의 한도에서 지급책임 면함
- \* 우선지원대상기업의 경우 최초 5일은 고용보험에서 지급  
(상한액 401,910원, 하한액 최저임금)
- \* 배우자 출산휴가 급여를 신청하고자 하는 자는 배우자 출산휴가 종료 후 12개월 이내에 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 신청하여야 함

## 휴가신청

사업주에게 근로자(남편)의 배우자(아내)가 출산한 날부터 90일 전까지 신청 가능(90일이 지나면 신청 못 함)

\* 근로자가 청구해야만 사용 가능

## 배우자출산휴가를 부여하지 않는 사업주 형사처벌

배우자 출산휴가 신청에도 휴가를 주지 않거나, 사용한 휴가를 유급으로 하지 않은 경우

① 사업주에게 500만원 이하의 과태료 부과

## 배우자출산휴가를 이유로 근로자를 해고 또는 그 밖의 불리한 처우는 사업주 형사처벌

사업주에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 부과

**Q.** 배우자 출산휴가는 법적으로 출산한 날로부터 90일까지 신청 가능하며, 근로자가 신청하면 10일의 유급휴가를 주어야 하는 것으로 알고 있습니다. 그런데 회사의 관련 규정에 따르면 배우자의 출산휴가는 출산일에 무조건 시작된다고 정해져 있습니다. 저는 아내가 산후조리원을 나온 이후 배우자 출산휴가를 사용하고 싶은데, 힘들까요?

**A.** 근로기준법 등은 근로조건을 최저기준을 정한 강행법규로, 회사 내 사규 등 다른 규정이 근로자에게 더 유리하다면 사내 규정이 먼저 적용됩니다. 하지만 근로자가 배우자의 출산일로부터 90일 동안 자유로이 신청할 수 있는 법에 따른 배우자 출산휴가의 사용기간을, 회사가 임의로 제한하는 것 무효입니다. 문의하신 분은 회사의 규정에도 불구하고 법에 따른 배우자 출산휴가를 사용할 수 있습니다.

**Q.** 배우자 출산휴가를 2023년 5월 1일부터 10일간 사용하려고 하는데, 근무하지 않는 주말도 배우자 출산휴가에 포함되나요? 아니면 주말은 빼고 10일을 사용하는 것인가요?

**A.** 고용노동부는 배우자 출산휴가 사용기간에는 근로제공의무가 없는 날(휴무일, 휴일)은 포함되지 않는다고 해석합니다. 따라서 고용노동부 견해에 따르면 문의하신 분은 주말, 근로자의 날(5월 1일), 일요일을 제외한 공휴일(상시 근로자 수 5인 이상 사업장의 경우 적용)을 빼고 근로일 기준으로 10일의 배우자 출산휴가를 사용할 수 있습니다.

관련조문

「남녀고용평등법」 제18조의2, 제37조, 제38조, 제39조

# 출산전후휴가 등 보호 범위 확대

## 기간제근로자와 출산전후휴가

기간제근로자는 계약기간만료와 동시에 출산전후휴가가 종료됩니다.  
다만!! 2021. 7. 1.부터 기간제·파견 근로계약이 종료되어도 잔여 출산휴가 기간에 대해 고용보험에서 지급하는 출산휴가급여(출산전후휴가급여상당액)를 받을 수 있습니다.

## 출산전후휴가급여상당액 지급요건

- 기간제근로자 또는 파견근로자일 것
  - 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 만료되었을 것
  - 근로계약 종료일까지의 피보험단위기간이 180일 이상일 것
  - 해당 출산전후휴가가 끝난 날
- \* 이후 12개월 이내 신청할 것

## 기간제근로자의 유사산휴가

기간제근로자는 계약기간만료와 동시에 유사산휴가가 종료됩니다.  
다만!! 2023. 7. 1. 부터 기간제·파견 근로계약이 종료되어도 잔여 유사산휴가 기간에 대해 고용보험에서 지급하는 유사산휴가급여를 받을 수 있습니다.

## 고용보험 가입자였던 예술인과 노무제공자의 출산전후휴가

2022. 12. 11. 부터는 출산, 유산·사산으로 인해 소득활동이 중단된 예술인과 노무 제공자의 생활 안정을 위하여 피보험자였던 예술인과 노무제공자를 출산전후휴가 등의 지급 o.k.

# 난임치료휴가

## 난임치료휴가란

근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 부여받는 휴가

## 휴가기간

- 연간 3일 이내에서 휴가를 부여하되 최초 1일은 유급
- 단, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음

## 휴가신청

- 난임치료휴가를 사용하려는 날, 난임치료휴가 신청 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출
- 사업주는 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음

## 불리한 처우 금지

사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 안됨.

## 난임치료휴가를 주지 않는 사업주 형사처벌

500만원 이하의 과태료 부과

## 관련조문

- 「남녀고용평등법」 제18조의3
- 「남녀고용평등법」 제39조 제2항

# 임신기 근로시간 단축

## 임신기 근로시간 단축이란

임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 임금 삭감 없이 1일 2시간의 근로시간 단축할 수 있는 제도

## 임신기 근로시간 단축

- 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 함
- 1일 근로시간이 8시간 미만인 경우에는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용 가능

## 근로시간 단축 신청방법

근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함)에 의사의 진단서(단, 같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외)를 첨부하여 사용자에게 제출

## 임신기 근로시간 단축 허용을 거부하는 사업주 형사처벌

500만원 이하의 과태료 부과

## 근로시간 단축에 따른 임금삭감 금지

사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감 불가

**관련조문**

「근로기준법」 제74조, 제116조

**Q.** 임신 12주하고 딱 하루 지났습니다. 임신기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있을까요?

**A.** 근로기준법상 임신기 근로시간 단축제도는 임신 12주 이내 임산부 근로자에 대해 적용되는 제도입니다. 임신기간이 12주하고 하루가 지났다면 법에서 정하는 임신기 근로시간 단축제도는 사용 불가하지만 사업주와의 협의 하에 근로시간 단축제도를 이용할 수 있으니 참고 바랍니다.

**Q.** 임신 10주입니다. 1일 8시간, 1주 40시간 근무를 하고 있는데 2시간 단축 신청을 하였습니다. 근로시간이 줄었는데 임금도 삭감 지급되는지 궁금합니다.

**A.** 근로기준법은 임신기간(12주 이내 또는 36주 이후)중 근로시간 단축 사용을 이유로 임금을 감해서는 안된다고 정하고 있습니다. 사용자는 8시간분에 해당하는 임금을 지급하여야 하며, 이를 미지급할 경우 형사처벌의 대상이 됩니다.

**Q.** 저는 하루 7시간씩 주5일을 일하는 근로자입니다. 현재 임신초기로 임신기 근로시간단축을 활용하려고 하니, 단시간근로자는 임신기 근로시간 단축이 안 된다고 합니다. 이 말이 맞나요?

**A.** 아니요, 임신기 근로시간 단축을 활용할 수 있습니다. 다만 하루 2시간이 아닌 하루 1시간만 단축할 수 있습니다. 고용노동부는 임신기 근로시간 단축제도는 하기 때문입니다. 육아기근로시간단축은 하루 3시간씩 주5일까지 단축할 수 있다는 점과 다름을 조심하세요!

# 육아휴직

## 육아휴직이란

임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀근로자가 자녀를 양육하기 위하여 신청, 사용하는 휴직

## 사용대상

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀근로자

- \* 육아휴직 대상은 사용일 기준으로 판단, 육아휴직 사용 도중 자녀가 만9세 또는 초등학교 3학년이 되더라도 상관없이 휴직 지속 가능

2021. 11. 29.부터 임신 중인 여성 근로자

## 사용기간

한 자녀당 부모가 각각 최대 1년 사용 가능

- \* 부모 모두 한자녀당 1년씩 육아휴직 가능
- \* 2020.2.28.부터 부부 동시 육아휴직 가능

## 육아휴직 기간과 근속기간

육아휴직 사용기간은 승진, 퇴직금 산정, 연차유급휴가일수 가산 등의 기준이 되는 근속기간에 포함됨

## 사용방법

2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음

- \* 2020년 12월 8일부터 2회로 분할사용 횟수 확대
- \* 임신 중인 여성근로자가 모성을 보호하기 위하여 사용한 육아휴직의 경우, 분할사용 횟수에 포함되지 않음

## 육아휴직 신청방법

- 휴직개시예정일의 30일 전까지 사업주에게 신청  
(육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일, 휴직종료예정일, 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적시)
- 예외적인 경우 휴직개시예정일 7일 전까지 신청 가능
  - 임신 중인 여성 근로자의 유산·사산 위험
  - 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
  - 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

**Q.** 육아휴직을 하려고 합니다. 아이가 초등학교 2학년 이하인 경우만 신청이 가능하다고 하는데, 생일이 지나지 않은 2학년인가요?

**A.** 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 신청할 수 있습니다. 만 8세 이하는 만 9세가 되는 날(생일)의 전날까지를 의미하며 초등학교 2학년 이하는 초등학교 3학년이 되는날(해당학년 3월 1일)의 전날까지를 의미합니다.

**Q.** 육아휴직 중 해외여행 일주일 정도 다녀오려고 하는데 이 경우 육아휴직 급여 지급이 어렵나요?

**A.** 고용노동부의 행정해석은 근로자가 육아휴직급여기간 중 자녀와 떨어져 있었다고 하더라도 기간이 비교적 단기간이고 그 사유도 사회적으로 용인될 만한 정도의 것이며 그 기간에 다른 사람을 통해 자녀를 실질적으로 양육한 것으로 인정된다면 육아휴직 급여를 지급하는 것으로 보고 있습니다(공무원 등 제외).

**Q** 육아휴직 중 대학원 수강을 받고 싶은데 가능할까요?

**A** 고용노동부의 행정해석은 대학(원) 수강이나 기타 영리활동(이직 및 새로운 취업 제외)을 하고 있다는 이유만으로 육아휴직이 아니라고 단정할 수는 없고, 다만 휴직의 목적이 자녀 양육이 아니라고 볼 만한 객관적으로 명확한 입증이 있다면 그 휴직의 신청을 거부할 수 있다고 봅니다.

### 사업주의 육아휴직 허용

- 사업주는 근로자가 휴직개시예정일의 30일 전까지의 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 휴직개시예정일 7일 전까지의 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 함
- 사업주는 육아휴직을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음

### 사업주의 육아휴직 허용 거부 가능 사유

휴직 개시 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자

#### 관련조문

「남녀고용평등법」 제19조, 제37조, 제38조

「남녀고용평등법」 시행령 제10조, 제11조

15

## 육아휴직의 철회·변경·종료

### 육아휴직 신청의 철회

- 휴직개시예정일 7일 전까지 사유를 밝혀 신청 철회 가능
- 육아휴직 신청이 없던 것으로 보는 경우
  - 임신 중인 여성 근로자의 유산 또는 사산(임신 중 육아휴직의 경우)
  - 해당 영유아의 사망
  - 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
  - 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우 등

### 육아휴직 변경 신청

- 육아휴직 종료 예정일 30일 전 1회 한하여 육아휴직 연기 신청 가능 (연기된 기간을 포함, 전체 육아휴직 기간은 1년만 가능)
- 임신 중인 여성 근로자의 유·사산(임신 중 육아휴직의 경우) 또는 배우자의 사망·부상·질병·신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우로 육아휴직 휴직 종료 예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전까지 신청
  - \* 육아휴직 조기 종료신청의 경우 사업주의 허락이 있어야 함

### 육아휴직의 종료

- 임신 중인 여성 근로자의 유산 또는 사산(임신 중 육아휴직의 경우)
  - 영유아 사망
  - 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우
- ① 육아휴직자는 그 사유가 발생일부터 7일 이내에 사업주에게 알리고
  - ① 사업주는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려줘야 함

### 육아휴직 종료 사유에 따른 육아휴직의 종료일

- 육아휴직자가 육아휴직 종료 사유를 통지하고 사업주로부터 근무개시일을 통지받은 경우, 사업주가 통지한 근무개시일의 전날
- 육아휴직자가 육아휴직 종료 사유를 통지하였으나 사업주로부터 근무개시일을 통지를 받지 못한 경우, 육아휴직자가 육아휴직 종료 사유를 통지한 날부터 30일이 되는 날
- 육아휴직자가 육아휴직 종료 사유를 통지하지 않은 경우, 육아휴직 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
- 육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날

**Q.** 육아휴직을 1년 신청해서 8개월만 사용하고 경제적인 부분 때문에 좀 더 빨리 복귀를 하고 싶은데 가능할까요?

**A.** 사업주는 근로자의 조기복귀 요청을 거부할 수 있습니다. 사업주는 최초 근로자가 신청한 육아휴직 기간에 맞춰 대체인력채용 및 인력배치와 사업운영계획 등을 수립해놓았기 때문에 근로자의 갑작스러운 복귀로 인해 경영상의 문제가 발생할 수 있기 때문입니다.

#### 관련조문

「남녀고용평등법」 시행령 제12조~제14조

16

## 육아휴직에 따른 근로자 처우

### 육아휴직을 부여하지 않은 사용자 형사처벌

① 5백만원 이하의 벌금에 처함

### 해고금지

사업주는 사업을 계속할 수 없는 경우를 제외하고는 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못함

① 위반한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

### 불리한 처우 금지

사업주는 육아휴직을 이유로 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됨

① 위반한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

### 육아휴직 전 업무 복귀

사업주는 육아휴직 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함

① 위반할 경우, 500만원 이하의 벌금

### 연차 유급휴가 일수 산정

연차 유급휴가의 일수를 산정할 때 임신 중의 여성의 출산전후휴가 기간은 출근한 것으로 봄

# 육아휴직급여

## 육아휴직급여란

근로자의 일·가정양립지원을 위해 고용보험에서 육아휴직 기간에 급여를 지급하는 제도

## 지원대상

- 육아휴직을 30일(출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외) 이상 부여받은 피보험자
  - \* 2020년 11월부터 30일 미만 육아휴직도 합산하여 30일 이상 육아휴직이면 육아휴직급여 신청 가능. 다만 합산대상에 포함하려는 육아휴직은 육아휴직 급여 청구일을 기준으로 1년 이내에 종료된 육아휴직이어야 함
- 육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상

## 지원내용

- 월 통상임금 80% 기준(상한액 월 150만원, 하한액 월 70만원)
- 육아휴직급여액 25%를 직장복귀 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급함
- 육아휴직을 23년 1월 1일 이전에 시작했더라도 23년 1월 1일 이후까지 이어진다면, 2023년 1월 1일 이후에는 인상된 급여 기준을 적용함

## 육아휴직급여 신청기간

- 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 함
- 육아휴직 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 하며, 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아 휴직분에 대한 육아휴직 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 해야 함
  - \* 육아휴직 종료 이후 일괄 신청 가능

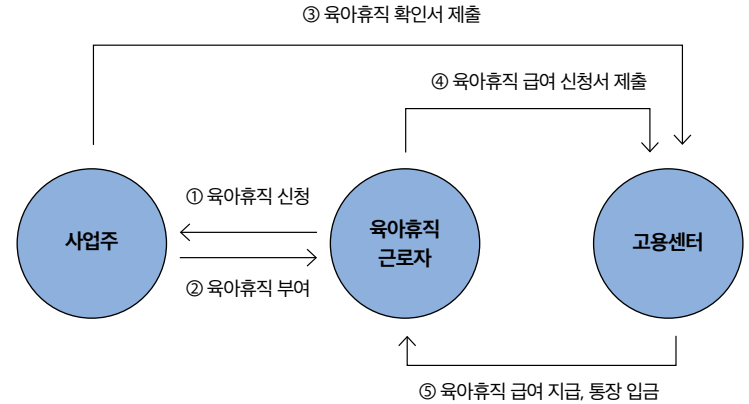
## 육아휴직급여 신청방법

신청인의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 급여 신청

## 신청시 제출서류

- 육아휴직 급여 신청서 1부
- 육아휴직 확인서 1부(최초 1회로 한정)
- 통상임금 확인자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료의 사본 1부

## 육아휴직 신청절차



### 관련조문

「고용보험법」 제70조, 「고용보험법」 시행령 제95조

Q 기본급을 기준으로 육아휴직 급여를 받았습니다. 육아휴직 급여를 통상임금으로 산정한다고 하는데, 식대와 중식비는 통상임금이 아닌가요?

A 통상임금은 소정근로에 대한 대가로 정기, 일률, 고정적으로 지급하는 금액입니다. 2012년 12월 대법원 전원합의체 판결 이후 고용노동부는 일반적으로 식대를 통상임금으로 인정하고 있습니다. 영수증 첨부를 통해 실비정산을 하는 경우 등은 달라질 수 있으나, 근무성적 등과는 무관하게 매월 일정액을 지급하거나 실제 출근일수에 따라 그 지급액이 달라지더라도 근로자가 임의의 날에 소정근로를 제공하기만 하면 그에 대하여 일정액을 지급받을 것이 확정되어 있다면 통상임금에 해당할 것으로 판단될 수 있습니다.

Q 배우자가 실업급여를 받는 경우 육아휴직 급여를 수급할 수 있나요?

A 배우자가 실업급여를 받거나 혹은 실업 중이더라도 육아휴직자의 육아휴직 급여 수급에 영향을 미치지 않습니다.

## 육아휴직급여 특례 12개월 이내 자녀, 한부모 근로자

### 12개월 이내 자녀를 위한 육아휴직(3+3 부모육아휴직제)

• 같은 자녀에 대하여 자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용하는 경우, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향하여 지급합니다.

- 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 최초 개시일이 '22.11. 이후여야 함
- 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 시 첫 번째 육아휴직자의 육아휴직급여 차액도 소급 지급됨

• 임신 중 육아휴직 사용 후 출생한 자녀에 대하여 배우자가 자녀 생후 12개월 이내 육아휴직을 최초 개시하는 경우에도 적용됩니다.

• 육아휴직급여 : 통상임금 100% (\*사후지급분 25% 공제 안 함)

- 모 1개월 +父 1개월 : 각각 상한 월 200만원
  - 모 2개월 +父 2개월 : 각각 상한 월 250만원
  - 모 3개월 +父 3개월 : 각각 상한 월 300만원
- (이후 통상임금 80%, 최대 150만원, 사후지급분 공제)

### 한부모 근로자 육아휴직

• 한부모 근로자(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모)가 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 급여를 상향하여 지급합니다.

• 육아휴직급여

\* 사후지급분 25% 공제 안 함

- 첫 3개월까지 : 통상임금 100%(상한액 250만원)
- 4개월부터 12개월까지 : 통상임금 80%(상한액 150만원, 사후지급분 공제)

| 육아휴직기간 | 육아휴직급여                            | 12개월 이내 육아휴직급여                 | 한부모 육아휴직급여             |
|--------|-----------------------------------|--------------------------------|------------------------|
| 첫 3개월  | 통상임금 80%<br>(최대 150만원)<br>25% 공제함 | 통상임금100%<br>(최대 200→250→300만원) | 통상임금100%<br>(최대 250만원) |
| 4~6개월  |                                   | 통상임금 80%(최대 150만원)<br>25% 공제함  |                        |
| 7~12개월 |                                   |                                |                        |

**Q** 배우자가 공무원인데 같은 아이에 대해 육아휴직을 사용했습니다. 이러한 경우에도 3+3 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?

**A** 배우자가 공무원인 경우나 사립학교 교원인 경우 등은 고용보험 시스템에 육아휴직 이력이 남지 아니하나 배우자가 육아휴직을 사용한 적이 있다는 확인서 등을 제출하면 3+3 육아휴직 급여를 지급받을 수 있습니다.

**Q** 아내가 출산휴가 이후 바로 육아휴직을 사용하려 합니다. 올해부터는 아빠가 동시에 육아휴직을 하면 최대 300만원까지 육아휴직급여를 받을 수 있다고 해서, 아내가 산후조리원에 나오면 저도 육아휴직을 쓰려고 합니다. 제가 세전 320만원 월급을 받는데, 육아휴직급여로 얼마를 받을 수 있나요?

**A** 작년부터는 생후 12개월 내(임신기간 포함) 자녀를 위해 부모 모두가 동시에 혹은 순차적으로 육아휴직을 사용할 경우 첫 3개월에 대해서는 통상임금 100%를 육아휴직 급여로 지급합니다. 육아휴직급여 최대금액은 육아휴직기간에 따라 다른데, 첫 1개월은 200만원, 2개월은 250만원, 3개월은 300만원입니다. 문의주신 분의 월급 320만원이 모두 통상임금이라면 첫달은 200만원, 둘째달은 250만원, 셋째달은 300만원의 육아휴직급여를 받을 수 있습니다. 하지만 연장근로수당, 휴일근로수당과 같은 통상임금 이외의 수당이 포함되어 있다면 육아휴직급여는 달라질 수 있으며, 아내분의 육아휴직급여 또한 아내분의 통상임금에 따라 달라집니다. 구체적인 문의는 광주광역시 직장맘지원센터로 전화바랍니다.

**관련조문**

「고용보험법」 시행령 제95조, 제95조의2~제95조의3

**19**

## 육아휴직급여 지급제한 및 감액

### 육아휴직 급여의 지급 제한

육아휴직자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다.

### 육아휴직 급여의 감액

육아휴직자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우

- 육아휴직급여와 사업주로부터 받은 금품의 합계가 아래 금액을 초과할 경우 초과하는 금액 만큼 감액

- 사후지급분을 공제하는 육아휴직 기간의 경우 육아휴직 급여의 75% (월 70만원 하한)

- 사후지급분을 공제하지 않는 육아휴직 기간의 경우 육아휴직 급여의 100%를 초과할 경우 초과하는 금액만큼 감액

### 육아휴직 급여 기간 중 취업 신고

- 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업 경우에는 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 해당 사실을 적어야 한다.

- 신고 기준

- 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우

- 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 육아휴직급여 월 상한액 이상인 경우

**관련조문**

「고용보험법」 제73조

「고용보험법」 시행령 제98조

## 육아휴직 중 4대보험

### 육아휴직 중 4대보험은 이렇게!

|      |  |
|------|--|
| 산재보험 | 사업주가 전액 부담, 근로자 부담분 없음   |
| 고용보험 | 사업주로부터 지급 받는 보수가 있는 경우에만 납부<br>사업주로부터 지급 받는 보수가 없다면 보험료 없음   |
| 건강보험 | 납부유예신청 → 2022년 건강보험 하한금액인 9,890원 납부<br>(2019.1.1. 이후 : 육아휴직 전월 정산 전 보수월액 보험료와<br>국민건강보험법 제69조 제6항에 따른 보수월액 보험료 하한<br>금액을 적용하여 산정한 보수월액 보험료와의 차액만큼을 경감) |
| 국민연금 | 육아휴직 기간 사업주로부터 지급받은 급여가 없거나, 있더라도<br>평소보다 50% 미만 지급받을 경우에 납부 예외신청 가능.<br>(단, 이러한 경우 납부 금액이 감소하여 향후 연금 수령액이<br>감소할 수 있으며 이 부분은 추납으로 해결 가능)              |

## 육아기 근로시간 단축

### 육아기 근로시간 단축이란

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 주 15시간 이상 35시간 이하로 근로시간을 단축하는 제도

### 사용대상

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀 근로자

### 육아기 근로시간 단축 기간 및 근로시간

- 근로자는 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우, '최대 1년 + 미사용육아 휴직 기간' 동안 사용 가능
- 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간 초과 금지

### 육아기 근로시간 단축 중의 근로조건

- 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로 시간을 포함)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정함
  - ① 위반한 사업주 500만원 이하의 과태료 부과
- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없음. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내 에서 연장근로를 시킬 수 있음
  - ① 이를 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사업주는 1천만원 이하의 벌금에 처함

## 사용기간

- 1년 + 「남녀고용평등법」상의 미사용 육아휴직기간
  - \* 2019.10.1. 법개정 및 시행으로 육아휴직과 별도로 1년 사용 가능하며 「남녀고용평등법」의 육아휴직 미사용기간이 있으면, 1년에 남은 미사용 육아휴직기간만큼을 더하여 사용 가능(최대 2년까지 사용 가능)
- 육아기 근로시간 단축은 횟수 제한 없이 분할 사용 가능. 단, 1회의 기간은 3개월 이상 사용
- 3개월 이상 사용할 수 없는 기간제 근로자는 남은 근로계약기간

## 신청방법

- 단축개시예정일 30일 전까지 사업주에게 신청
  - \* 육아휴직과 신청절차와 방법이 동일
- 사업주는 근로자가 단축개시예정일의 30일이 지난 뒤에 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 개시일을 지정하여 육아기 근로시간 단축을 허용해야 함

## 육아기 근로시간 단축신청 제한 사유

- 단축개시예정일의 전날 기준 근속기간이 6개월 미만인 경우
- 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)
- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

## 육아기 근로시간 단축사용의 제한에 따른 대체방안 협의

사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 함

### ① 위반한 사업주 500만원 이하의 과태료 부과

**Q.** 근무한지 2년 넘었고, 아이는 이제 돌이 지났습니다. 남편이 오후에 출근을 해서 오전에 아이를 양육하고 있습니다. 오후에는 제가 아이를 돌보고 싶은데 어떻게 하면 좋을까요?

**A.** 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 회사에 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다. 절차는 육아기 근로시간 단축 개시 예정일 30일 전에 신청서(전자문서 포함)를 제출하면 됩니다. (단, 허용 예외사유 있음)

\* 신청서 명시 사항 육아기 근로시간 단축 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 근로시간단축 개시 예정일·종료일, 근무개시시각 및 종료시각, 신청연월일, 신청인 등)

## 육아기 근로시간 단축과 육아휴직 비교

| 육아휴직기간  | 육아휴직급여   | 12개월 이내 육아휴직급여   |
|---------|--|--|
| 대상      | 임신 근로자 ○   | ×  |
|         | 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자   |  |
| 근로자 급여  | 통상임금 80%<br>(상한액 월 150만원,<br>하한액 월 70만원)   | - 매주 첫 5시간 단축분<br>월 통상임금 100%<br>- 상한액 200만원, 하한액 50만원<br>기준 월 통상임금 80%<br>- 상한액 150만원, 하한액 50만원 |
| 사업주 장려금 | 월 30만원<br>- 만 12개월 이내 자녀 & 3개월<br>이상 육아휴직 → 첫 3개월<br>월 200만원                           | 월 30만원<br>- 회사 최초 3번째 육아기<br>근로시간 단축 근로자까지는<br>월 40만원 지원   |
| 위반 시 제재 | 500만원 이하의 벌금   | 500만원 이하의 과태료  |
| 보호규정    | - 불리한 처우 및 해고 금지(3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금)<br>- 종료 후 원직복귀(500만원 이하 벌금)<br>- 평균임금 계산 시 제외 |  |

### 관련조문

「남녀고용평등법」 제19조의2, 제19조의 3, 제37조 ~ 제39조  
「고용보험법」 시행령 제15조, 제15조의2

# 육아기 근로시간 단축의 철회·변경·종료

## 육아기 근로시간 단축 신청의 철회

- 단축 개시 예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회 가능
- 아래에 해당하는 경우 단축 신청은 없던 것으로 봄
  - ① 해당 영유아의 사망
  - ② 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
  - ③ 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우 등

## 육아기 근로시간 단축의 변경 신청

단축 종료 예정일 30일 전 1번만 연기 신청 가능  
 다만, 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우로 단축 종료 예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전까지 신청

## 육아기 근로시간 단축 신청의 종료

영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 않게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 하며,  
 - 사업주는 통지받은 날부터 30일 이내로 육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려줘야 함

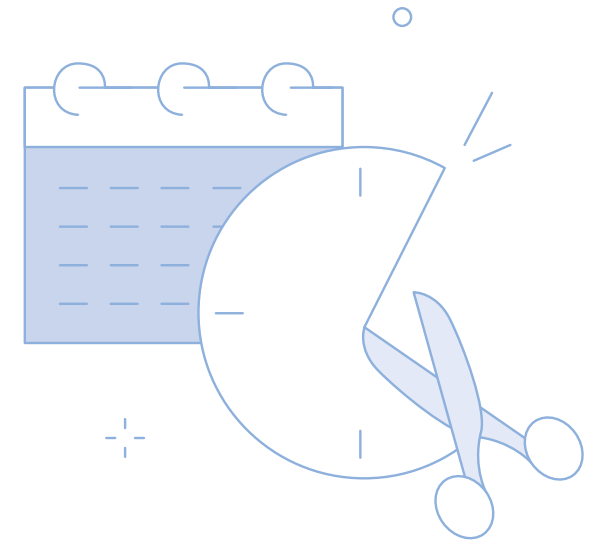
## 영유아의 사망 등에 따른 육아기 근로시간 단축의 종료일

- 육아기 근로시간 단축 근로자가 근로시간 단축 종료 사유를 통지하고 사업주로부터 근무 개시일을 통지받은 경우, 사업주가 통지한 근무개시일의 전날
- 육아기 근로시간 단축 근로자가 근로시간 단축 종료 사유를 통지하였으나 사업주로부터 근무 개시일을 통지를 받지 못한 경우, 단축 근로자가 근로시간

- 단축 종료 사유를 통지한 날부터 30일이 되는 날
- 육아기 근로시간 단축 근로자가 근로시간 단축 종료 사유를 통지하지 않은 경우, 근로시간 단축 종료 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
  - 육아기 근로시간 단축 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축·육아휴직·출산전후휴가를 시작하는 경우에는 새로운 육아기 근로시간 단축·육아휴직·출산전후휴가 개시일의 전날에 육아기 근로시간 단축이 끝난 것으로 봄

### 관련조문

「남녀고용평등법」 시행령 제12조, 제15조의3, 제15조의4



# 육아기 근로시간 단축과 근로자 처우

## 육아기 근로시간 단축 허용을 거부한 사업주 처벌

500만원 이하의 과태료 부과

## 불리한 근로조건의 금지

사업주는 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용 하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 할 수 없음

- ① 위반한 사업주 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

## 해고 등의 금지

사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됨

- ① 위반한 사업주 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

## 동일한 직무로의 복귀

사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함 ① 위반한 사업주 500만원 이하의 벌금에 처함

## 육아기 근로시간 단축과 평균임금

평균임금을 산정하는 경우, 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외

### 관련조문

「남녀고용평등법」 제19조의2 제5항, 제6항  
「남녀고용평등법」 제19조의3

# 육아기 근로시간 단축 급여

## 육아기 근로시간 단축급여란

근로자의 일·가정양립지원을 위해 고용보험에서 육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여를 지급하는 제도

## 지원대상

다음의 조건을 모두 충족한 피보험자

- 근로시간 단축을 30일 이상 부여받은 피보험자
- 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

\* 단, 과거에 실업급여를 받았을 경우 인정받았던 피보험기간 제외

## 지원내용

|              |   |
|--------------|---|
| 매주 최초 5시간분   | 월 통상임금 100%<br>(상한액 200만원, 하한액 50만원)                        |
| 계산법          | 통상임금 100% × 5시간 / 단축 전 소정근로시간                               |
| 나머지 근로시간 단축분 | 월 통상임금의 80%<br>(상한액 150만원, 하한액 50만원)                        |
| 계산법          | 통상임금의 80% × (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5시간) / 단축 전 소정근로시간 |

## 급여 신청기간

- 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
- 육아기 근로시간 단축 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 하며, 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아기 근로시간 단축에 대한 육아기 근로시간 단축 급여의 지급

신청은 다음 달 말일까지 해야 함

\* 매월 신청하지 않고 한꺼번에 신청하는 것도 가능

### 신청 방법

신청인의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 급여 신청

### 신청시 제출서류

- 육아기 근로시간 단축 급여 신청서 1부
- 육아기 근로시간 단축 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- 단축기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 확인 자료

### 육아기 근로시간 단축 근로자의 연장근로

육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건은 서면으로 정해야 하며, 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없음. 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주12시간 이내에서 연장근로가 가능함

**Q.** 제 월급은 220만원이고, 1주 40시간 근로에서 30시간으로 육아기 근로 시간 단축을 사용하려 합니다. 회사는 월급으로 165만원을 지급한다고 하는데, 고용센터에서 육아기 근로시간 단축 급여는 얼마를 받을 수 있을까요?

**A.** 고용센터로부터 받을 수 있는 육아기 근로시간 단축 급여를 계산하기 위해서는 통상임금을 알아야 합니다. 회사에서 근로시간이 줄어드는 만큼 모두 비례적으로 임금을 삭감하였다면, 임금 전액이 통상임금입니다.

육아기 근로시간 단축 급여를 계산해보면,

① 최초 5시간분은 통상임금 100%이며, 상한액은 200만원입니다.

문의주신 분의 통상임금이 220만원이고 그 100%는 220만원이지만, 상한액인 200만원에 맞춥니다. 따라서 통상임금 100%를 200만원으로 보고 통상임금 100% (상한액200만원)×5시간 /40시간 = 25만원

② 나머지 단축 근로시간분은 통상임금 80%이며, 상한액은 150만원입니다.

문의주신 분의 통상임금이 220만원이고 그 80%는 176만원이지만, 상한액인

150만원에 맞춥니다.

통상임금 80%(상한액150만원)×(40시간-3시간-5시간)/40시간 = 187,500원

③ 육아기 근로시간 단축 급여 = ① + ② = 437,500원입니다.

### 육아기 근로시간 단축 급여의 지급제한

육아기 근로시간 단축 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우, 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아기 근로시간 단축급여가 지급되지 않음

### 육아기 근로시간 단축급여의 금액

사업주로부터 육아기 근로시간 단축을 이유로 금품을 지급받은 경우

- 육아기 근로시간 단축 급여와 사업주로부터 받은 금품의 합계가 육아기 근로시간 단축 시작일 직전 월의 통상임금을 초과하는 경우, 초과하는 금액만큼 감액

### 육아기 근로시간 단축급여 기간 중 취업의 신고

- 피보험자가 육아기 근로시간 단축 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업한 경우에는 최초로 제출하는 육아휴직 급여 신청서에 해당 사실을 적어야 한다.
- 신고 제외
  - 1주간의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
  - 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 육아기 근로시간 단축급여 월 상한액 이상인 경우

#### 관련조문

「고용보험법」 제73조, 제73조의2, 제74조

「남녀고용평등법」 제19조의3

# 가족돌봄휴직

## 가족돌봄휴직이란

근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등으로 인하여 가족을 돌보기 위하여 일정 기간 휴직할 수 있는 제도

\* 가족 : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

## 사용대상

- 계속 근로한 기간 6개월 이상
- 돌봄이 필요한 가족(부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모)이 있는 근로자

## 사용기간

- 연간 최장 90일 사용 가능
- 분할사용가능(1회 사용시 최소 30일 이상 사용해야 함)
- \* 1년에 90일을 사용한 후, 그 다음 해에 90일 사용 가능

## 휴직 중 급여

취업규칙, 단체협약, 근로계약 등 별도 약정이 없다면, 무급

## 신청방법

- 휴직개시예정일 30일 전까지 사업주에게 신청
  - \* 가족돌봄휴직 기간 중 돌봄대상 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날, 가족돌봄휴직 신청연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서를 사업주에게 제출
- 사업주는 근로자가 휴직개시예정일의 30일이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용해야 함

## 사업주의 가족돌봄휴직 허용 거부 사유

- 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
- 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

## 가족돌봄휴직 거부에 따른 사업주 조치 사항

그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 함

- 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
- 연장근로의 제한
- 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
- 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

## 가족돌봄휴직을 허용하지 않을 경우 사업주 처벌

- ① 500만원 이하의 과태료 부과

## 불리한 처우 금지

사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 안 됨

- ① 위반한 사업주 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

## 근속기간 및 평균임금 산정

가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함, 평균임금 산정기간에서는 제외

**Q.** 아내의 병간호를 위해 가족돌봄휴직을 사용하려 하는데 휴직기간 동안 임금을 전혀 받을 수 없는 것인가요?

**A.** 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 없다면, 근로자가 휴직 중 이므로 사업주는 급여를 지급하지 않을 수 있습니다.

**Q.** 가족돌봄휴직을 신청하여 몸이 편찮으신 어머니를 간호하였는데, 어머니께서 돌아가셨습니다. 복직은 언제 하면 될까요?

**A.** 가족돌봄휴직 중인 근로자는 그 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 돌봄이 필요한 가족과 동거하지 않게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 합니다. 사업주는 가족돌봄휴직 중인 근로자로부터 돌봄이 필요한 가족의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 합니다.

**관련조문**

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2, 제37조

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 제16조의2, 제16조의 3

26

# 가족돌봄휴가

## 가족돌봄휴가란

근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 일정기간 사용하는 휴가제도

\* 가족 : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

## 사용대상

- 돌봄이 필요한 가족(부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모) 또는 양육할 자녀가 있는 근로자
- 계속 근로한 기간 6개월 미만이라도 사용 가능

## 사용기간

- 연간 최장 10일 사용 가능(고용노동부 장관 고시로 10일 추가하여 연간 20일로 연장 가능, 한부모근로자의 경우 연간 25일 연장 가능)
- 1일 단위로 분할 사용 가능
  - \* 가족돌봄휴가기간은 가족돌봄휴직기간에 포함됨. 가족돌봄휴가를 포함한 가족돌봄휴직의 총 기간은 연간 90일을 초과할 수 없음.

## 휴직 중 급여

취업규칙, 단체협약, 근로계약 등 별도 약정이 없다면, 무급

## 신청방법

- 휴가 사용 전(휴가사용일 포함)까지 사업주에게 신청
- 사업주는 근로자가 휴직개시예정일의 30일이 지난 뒤에 가족돌봄휴직을 신청한 경우에는 그 신청일로부터 30일 이내로 가족돌봄휴직 개시일을 지정하여 가족돌봄휴직을 허용해야 함

### 사업주의 가족돌봄휴가 허용 거부 사유

- 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외

### 가족돌봄휴가를 허용하지 않을 경우 사업주 처벌

500만원 이하의 과태료 부과

### 불리한 처우 금지

사업주는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 안 됨

- ① 위반한 사업주 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

### 근속기간 및 평균임금 산정

가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함, 평균임금 산정기간에서는 제외

**Q.** 아이가 아파서 가족돌봄휴가를 사용하려고 하는데, 회사에서 안 줄 수도 있나요? 며칠을 쓸 수 있는지와 휴가 동안 월급이 깎이는지도 알고 싶습니다.

**A.** 법이 정한 가족돌봄 사유에 해당할 경우 사용자는 가족돌봄휴가를 거부할 수 없으며, 거부할 경우 500만원 이하의 과태료에 처해집니다. 가족돌봄휴가는 연간 최대 10일을 사용할 수 있습니다. 회사에 별도 규정이 없다면 휴가 기간만큼 월급이 삭감될 수 있습니다.

#### 관련조문

"남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률" 제22조의2, 제37조~제39조

"남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률" 시행령 제16조의 3

27

## 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

### 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축이란

근로자가 자신 또는 가족의 질병 등으로 인한 돌봄 시간 또는 은퇴 준비나 학업 시간이 필요하여 일정 기간 근로시간을 단축할 수 있는 제도

\* 가족: 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

### 사용대상

- 계속 근로한 기간 6개월 이상, 다음 중 하나의 사유에 해당할 것
  - ① 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
  - ② 자신의 질병, 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
  - ③ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
  - ④ 근로자의 학업을 위한 경우

### 사용기간

- 1년 이내. 다만, 합리적인 이유가 있는 경우에는 추가로 2년의 범위 안에서 1회 연장 가능(근로자의 학업을 위한 경우 제외)

### 근로조건

- 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하
- 단축 후 근로시간을 포함한 근로조건은 서면으로 정함
- 근로시간 단축 근로자의 명시적 청구가 있는 경우 이외에는 연장근로 불가. 명시적 청구가 있는 경우에는 주 12시간까지 연장근로 가능.
  - ① 위반한 사업주 1천만원 이하의 벌금에 처함

### 신청방법

- 단축개시예정일 30일 전까지 사업주에게 신청

- 사업주는 근로자가 단축개시 예정일의 30일이 지난 뒤에 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내로 근로시간 단축 개시일을 지정하여 근로시간 단축을 허용해야 함

### 근로시간 단축 허용 예외 사유

- 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외.
- 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- 가족돌봄 등 근로시간 단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

### 근로시간 단축 사용의 제한에 따른 사업주 조치 사항

그 사유를 서면으로 통보하고, 휴직 사용 또는 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 함

### 불리한 처우 금지

- 사업주는 근로시간을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 안 됨
  - ① 위반한 사업주 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함
- 사업주는 근로시간 단축 기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함

### 근속기간 및 평균임금 산정

근속기간에 포함, 평균임금 산정기간에서는 제외

#### 관련조문

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3, 제22조의4

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조, 제38조

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 제16조의7, 제16조의 8

## 기타 임신부 보호제도

### 임신중 시간외 근로 금지

사용자는 임신 중의 여성근로자에게 시간 외 근로를 하게 해서는 안 됨

- ① 위반한 사용자 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

### 출산후 시간외 근로 금지

사용자는 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대하여는 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간 외 근로를 시킬 수 없음

- ① 위반한 사용자 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

### 임신 중 쉬운 근로로 전환

사용자는 임신 중의 여성근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환해주어야 함

- ① 위반한 사용자 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

### 임산부의 유해·위험업무에 대한 사용금지

사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용해서는 안 됨

- ① 위반한 사업주 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

### 야간근로와 휴일근로의 제한

- 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로제한
- 아래에 해당하는 경우 고용노동부 장관의 인가를 받으면 허용
  - 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우
  - 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

① 위반한 사용자 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

### 태아경진 시간의 허용

임신한 여성근로자가 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 임금삭감 없이 이를 허용해야 함

### 생리휴가

사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 함

① 위반한 사용자 500만원 이하의 벌금

### 육아시간

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함

① 위반한 사용자 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함

#### 관련조문

「근로기준법」 제65조, 제70조, 제71조, 제73조, 제74조, 제74조의2, 제75조  
「근로기준법」 제109조, 제110조, 제114조, 제115조

## 출산육아기 육아휴직 등에 대한 고용인정장려금 지급

### 출산육아기 육아휴직 등에 대한 고용인정장려금이란

근로자에게 30일 이상 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 부여하고 해당 근로자의 업무 복귀 후 6개월 이상 계속 고용한 우선지원대상 기업 사업주를 지원하는 제도

\* 2022년부터 대규모기업 지원 제외

### 지원금액

• 육아휴직

| 대상 자녀 연령                    | 사용기간                   | 1개월 지급액 | 연간총액  |
|-----------------------------|------------------------|---------|-------|
| 만 12개월 이내<br>(임신 중 육아휴직 포함) | 최초 3개월<br>(육아휴직 특례 적용) | 200만원   | 870만원 |
|                             | 3개월 이후                 | 월30만원   |       |
| 만 12개월 초과                   | -                      | 월30만원   | 360만원 |

• 육아기 근로시간 단축

| 구분                                     | 1개월 지급액 | 연간총액  |
|--|---------|-------|
| 우선지원대상기업                               | 30만원    | 360만원 |
| 우선지원대상기업 중<br>1~3번째<br>육아기 근로시간 단축인 경우 | 40만원    | 480만원 |

### 신청방법

- 사업장 관할 고용센터에 신청
- 육아휴직 등 기간에 해당하는 금액의 50%는 육아휴직 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 개월마다 신청, 그 외 금액은 육아휴직 등이 끝난 후 6개월이

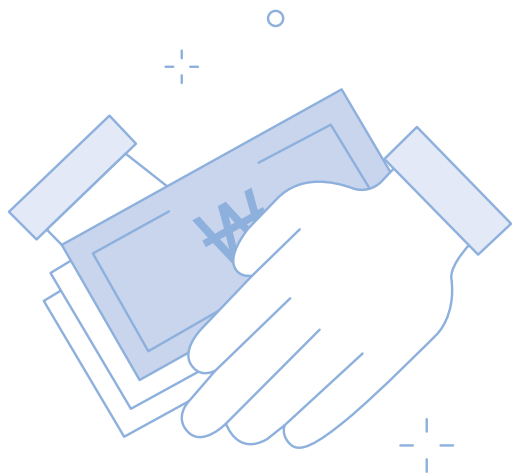
지난 날부터 한꺼번에 신청

### 신청시 제출서류

- 「고용안정장려금」 지급신청서  
(고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 별지 제13호 서식) 1부
- 피보험자의 육아휴직 등 실시를 증명하는 서류 사본 1부

### 관련조문

- 「고용보험법」 제23조
- 「고용보험법」 시행령 제29조제1항 제2호, 제29조 제3항
- 「고용보험법」 시행규칙 제51조, 제52조



## 출산육아기 대체인력 채용에 대한 대체인력지원금 지급

### 출산육아기 대체인력 채용에 대한 대체인력 지원금이란

출산육아기에 있는 대체인력을 고용한 우선지원대상기업 사업주에게 지원금을 지급하는 제도

### 지원대상

- 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여  
출산전후 휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 60일이 되는 날부터 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용
- 임신 중인 근로자에게 임신 중 60일 이상 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용한 경우, 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 30일 이상 계속 고용
- 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 아니할 것

### 지원금액

출산전후휴가 등을 사용한 기간(사용 전 2개월간의 업무 인수인계기간을 포함) 중 대체인력을 사용한 개월 수(최대1년)을 곱하여 산정함

| 구분       | 인수인계기간 중 1개월 지급액 | 1개월 지급액 |
|----------|------------------|---------|
| 우선지원대상기업 | 120만원            | 80만원    |

\* 사업주가 지급한 임금액을 한도로 지급

### 신청방법

- 사업장 관할 고용센터에 신청
- 출산휴가 등 기간 중 대체인력을 채용한 기간에 해당하는 지원금의 50%에 해당하는 금액은 출산휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월마다 신청 가능. 나머지 금액은 출산휴가 등이 끝난 후 1개월 이상 그 근로자를 계속 고용하는 경우에 한꺼번에 신청.
- 인수인계 기간에 해당하는 금액은 출산휴가 등을 시작한 후 1개월이 지난 날부터 신청 가능

### 신청시 제출서류

- 「고용안정장려금」 지급신청서(고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정 별지 제13호 서식) 1부
- 근로자의 출산휴가 등의 실시를 증명하는 서류 사본 1부
- 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본과 월별 임금대장 사본 각 1부

#### 관련조문

「고용보험법」 제23조  
「고용보험법」 시행령 제29조 제1항 제3호  
「고용보험법」 시행령 제29조 제4항  
「고용보험법」 시행규칙 제51조, 제52조



## 워라밸일자리 장려금

### 워라밸일자리 장려금이란

임신, 가족돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등 근로자의 필요 및 신청에 따라 소정근로시간을 단축 근무를 허용하는 사업주에게 임금감소 보전금, 간접노무비를 최대 1년동안 지원하는 제도

\* 2022년 1월 1일부터 대체인력인건비 지원 폐지

### 지원대상

임신, 가족돌봄, 건강, 학업, 퇴직준비 등 근로자의 필요 및 신청에 따라 소정근로시간을 단축 근무를 허용하는 우선지원대상기업 및 중견기업

\* 2022년 1월 1일부터 대규모기업 지원 폐지

### 지원요건

- 근로시간 단축 제도 도입
  - 전일제 복귀보장 등의 내용을 포함한 취업규칙 등 단축관련 규정 마련
- 단축 전 6개월 이상 주 35시간 이상으로 근무한 근로자 대상
- 주당 소정근로시간 15~30시간으로 단축(최소 1월 이상 연속 활용)
  - 매월 1일~말일 기준으로 장려금 산정(일할 계산 없이 1개월분 단위 지급)
  - 매월 1일~말일 기준 1개월을 채우지 못한 달은 단축근무 활용일수 월 15일 이상 시 1개월분 지급
  - 법정임신기 단축이라도 1개월 미만시 미지원
    - \* 2022년 1월 1일부터 단축 소정근로시간 상한이 30시간으로 축소(기존 35시간)
- 전자·기계적 방법에 의한 근태관리
- 초과근로 제한

## 지원내용

- 간접노무비 : 월 30만원(정액)
- 임금감소액 보전금 : 월 20만원(정액)
  - 임금감소액 보전금은 사업주가 단축 근로자에게 시간 비례 임금 이외에 추가로 월 20만원 이상 보전한 경우 지원

## 신청방법

- 근로시간 단축근무 후 3개월마다 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)에서 신청

## 신청시 제출서류

- 고용안정장려금 지급 신청서 : 고용보험 홈페이지에서 직접 작성 가능
- 구비서류
  - 제도도입 증빙서류(취업규칙, 인사규정 등)
  - 단축 전, 후 근로계약서
  - 월별 임금대장
  - 임금지급 증빙서류
  - 전자·기계적 방식의 출퇴근기록 확인서류
  - 기타 지급요건 확인을 위해 필요한 서류(고용센터 담당자 요청)

### Q. 근로시간 단축 근로자의 연차유급휴가는 어떻게 부여해야 하나요?

**A.** 줄어든 근로시간에 따른 임금 등 비례삭감을 하는 경우 이외에는 임금 등 근로조건에 있어 통상근로자(근로시간 단축 근로자보다 길게 일하는 근로자, 통상 1일 8시간·1주 40시간 근무 직원)와 차별하지 않아야 합니다. 연차유급 휴가는 일수는 동일하지만, 연차유급휴가의 1일 소정근로시간이 줄어들 수 있습니다. 예를 들어 만 1년 근로자 주 40시간 근로자의 연차휴가는 15일로 1일은 8시간씩 으로 계산됩니다. 이를 주 20시간으로 근로시간을 줄일 경우 연차휴가는 15일로 1일 4시간씩으로 계산될 수 있습니다.

### 관련조문

「고용보험법」 제25조

「고용보험법」 시행령 제35조 제6호, 제37조의 2

## 유연근무제란

근로자와 사용자가 근로시간이나 근로장소 등을 선택·조정하여 일과 생활을 조화롭게(work-life balance)하고, 인력활용의 효율성을 높일 수 있는 제도

## 유연근무제의 필요성

- 젊은 인재들은 승진, 금전적 보상과 같은 전통적인 동기부여 요소보다 조직 으로부터의 인정, 성장기회, 업무에 대한 자기 주도성, 일과 삶의 균형 등에서 더 큰 몰입도와 충성도를 느낌. 유연근무제는 그 자체만으로도 큰 유인요소임
- 일과 육아 사이에서 출산을 꺼리거나 직장을 떠나는 근로자가 늘고 있음. 요즘 같은 인재전쟁 시대에 숙련 인력의 이직은 기업의 손실을 의미. 즉 유연근무제로 일·가정이 양립할 수 있는 근로환경을 만들어야 함.

## 유연근무제의 유형

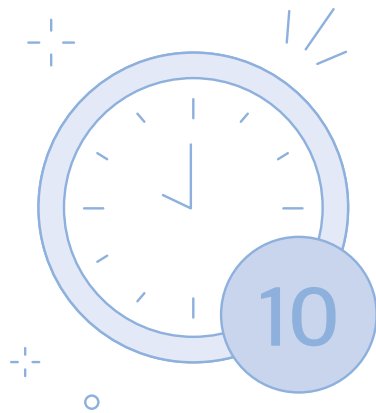
| 선택근무제<br>(근로기준법 제52조)   | 재택근무제  | 원격근무제   |
|---|--|---|
| 1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로 시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 1주 또는 1일 근무시간을 조정하는 제도 | 근로자가 정보통신기기 등을 활용하여 사업장이 아닌 주거지에서 업무공간을 마련하여 근무하는 제도 | 주거지, 출장지 등과 가까운 원격근무용 사무실에 출근해서 일하거나, 사무실이 아닌 장소에서 모바일 기기를 이용하여 근무하는 제도 |

Q 유연근무제 도입시 중점적으로 검토해야 할 사항은 무엇인가요?

A 유연근무제 도입시 개별근로자와의 ① 새로운 근로계약 체결, ② 취업규칙 변경, ③ 근로자대표와 서면합의 등 도입요건을 엄격하게 마련하고 있습니다. 이는 근무제도 변경으로 인하여 근로자 개인의 근로조건이 저하되지 않도록 보호하기 위한 것입니다.

근무제도의 변화와 근로자 대표와의 서면합의가 필요한 만큼 일방적인 운영보다는 다양한 직원들의 의견을 수렴하고, 회사 내부적으로 보완해야 할 제도(취업규칙, 근로계약서)에 대한 사전 검토를 통해 실시될 경우 성공적으로 이루어질 수 있습니다.

| 구분    | 근로계약서상<br>근로조건명시 | 취업규칙정비    | 근로자대표와<br>서면합의 |
|-------|------------------|-----------|----------------|
| 선택근무제 | ○                | ○         | ○              |
| 재택근무제 | ○                | 경우에 따라 다름 | 경우에 따라 다름      |
| 원격근무제 | ○                | 경우에 따라 다름 | 경우에 따라 다름      |



## 유연근무제 지원 제도 (일·가정 양립 환경개선)

### 유연근무제(일·가정양립 환경개선) 지원 제도란

근로자의 일·생활 균형을 위해 유연근무제를 활용하는 중소·중견기업에게 간접노무비의 일부와 재택·원격근무 도입에 필요한 인프라 구축비용의 일부 등을 지원하는 제도

### 지원요건

- 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제를 도입하고, 소속 근로자의 필요에 따라 활용
- 근로계약서 변경(모든 유형), 취업규칙 등에 제도 마련(선택근무제 해당)
  - \* 선택근무제의 경우, 근로기준법 제52조 각호 내용이 명시된 근로자대표와의 서면합의서 필요
- 소정근로시간이 주 35시간 이상 40시간 이하일 것
- 전자·기계적 방식(전자카드, 지문인식, 타임레코드, 그룹웨어 등)으로 지원대상 근로자의 출근 및 퇴근 시각을 관리

### 지원내용

| 유형       | 1개월 지급액                                 |                       | 최대지급액     |
|----------|---|-----------------------|-----------|
|          | 15만원<br>(월 6일 ~ 11일 활용)                 | 30만원<br>(월 12일 이상 활용) |           |
| 재택·원격근무제 | 15만원<br>(월 6일 ~ 11일 활용)                 | 30만원<br>(월 12일 이상 활용) | 360만원(1년) |
| 선택근무제    | 30만원(월 2시간 이상 단축 4회 or 30분 이상 단축 8회 이상) |                       | 360만원(1년) |

### 신청방법 및 지원절차

- ① 사업계획서 제출(사업주 → 관할고용센터)
- ② 심사/승인(관할 고용센터)
- ③ 제도도입/운영(사업주)
- ④ 지원금 신청(사업주 → 관할 고용센터), 3개월 단위
- ⑤ 검토 및 지원금 지급(고용센터 → 사업주)

# 남녀고용평등법상 차별 금지 및 적극적 시정제도

## 남녀고용평등법상 차별이란

- 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 것
- \* 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함

| 구분                  | 내용  | 위반시 제재                 |
|---------------------|---|------------------------|
| 모집과 채용 (법 제7조)      | - 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.<br>- 사업주는 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다. | 500만원 이하의 벌금           |
| 임금(법 제8조)           | - 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.   | 3년 이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금 |
| 임금 외의 금품 등 (법 제9조)  | - 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.   | 500만원 이하의 벌금           |
| 교육·배치 및 승진 (법 제10조) | - 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.  | 500만원 이하의 벌금           |
| 정년·퇴직 및 해고 (법 제11조) | - 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.<br>- 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.  | 5년 이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금 |

## 차별이 인정되지 않는 경우

- 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
- 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
- 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우
- \* 적극적고용개선조치 : 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치

## 고용상 성차별 등에 대한 적극적 시정제도

- 기존 고용상 성차별 등에 대하여 사업주에게 벌칙만을 부과하던 것에 나아가, 차별받은 근로자가 차별적 처우 등의 중지, 근로조건 개선, 적절한 배상명령 등의 시정조치를 받아 실질적으로 구제받도록 2022년 5월 19일부터 도입된 제도입니다.
- 노동위원회에 시정신청을 접수하면 됩니다.  
차별이 인정될 경우 노동위원회는 사업주에게 시정명령을 부과하고, 시정명령이 확정되면 지방고용노동관서에서 이행상황을 점검하여 정당한 이유 없이 확정된 시정명령을 이행하지 않는 사업주에 대해서는 1억원 이하의 과태료를 부과합니다.

시정신청 가능 상황  
고용상 성차별\* 을 당한 경우

\* 모집·채용, 임금, 임금 외의 금품, 교육·배치·승진, 정년·퇴직·해고상 차별

## 남녀고용평등법의 적용범위

- 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용
- 동거 친족만으로 이루어진 사업장과 가사사용인에 대해서는 법의 전부 적용 제외

### 관련조문

「남녀고용평등법」 제2조, 제3조, 제7조~제11조  
「남녀고용평등법」 제26조~제30조, 제37조~제39조

# 직장 내 성희롱 금지 및 적극적 시정제도

## 직장 내 성희롱이란

사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것

## 직장 내 성희롱의 금지

사업주·상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 해서는 안 됩니다.

## 직장 내 성희롱의 판단기준

- 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와의 관련성이 있어야 합니다.
  - 근로시간 외, 근로장소 이외라도 가능
  - \* 출재 중인 차, 업무와 관련이 있는 회식, 야유회, 업무협의를 위해 불러내어 밖에서 만난 상황에서 발생한 성적 언동 등으로 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다면 직장 내 성희롱에 해당
- 피해자가 원하지 않는 행위여야 합니다.
  - 소극적 또는 묵시적 거부도 피해자가 원하지 않은 행위임
- 성적인 언동(단 1회 뿐이라도 직장내 성희롱이 성립됨)
  - 육체적 성희롱 행위 : 상대의 의사와 상관없이 신체적으로 접촉하거나 특정 신체 부위를 만짐으로써 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 주는 행위
  - 언어적 성희롱 행위 : 상대의 의사와 상관없이 음란하고 상스러운 말을 하거나, 외모에 대한 성적인 비유나 평가를 하거나, 성적인 사생활을 묻거나 유포하는 등의 행위

- 시각적 성희롱 행위 : 상대방의 의사와는 상관없이 눈으로 인지가 가능한 행동을 통해 성적 혐오감이나 불쾌감을 주는 것
- 기타 성희롱 행위 : 사회통념상 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것으로 인정되는 언어나 행동

## • 성희롱 행위로 인한 피해의 내용

- 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 할 것
  - \* 법원 판례의 판단기준 : 피해자가 굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다는 주관적인 판단 외에 "객관적으로 상대방과 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람으로 하여금 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 행위"
- 고용상의 불이익을 줄 것 : 채용탈락, 감봉, 승진탈락, 징계, 강등, 전직, 정직, 휴직, 해고 등과 같이 채용 또는 근로조건 을 불리하게 하는 경우

## 사업주 의무의 내용과 위반 시 제재

| 의무  | 위반시 제재                 |
|---|------------------------|
| 성희롱 금지 의무(법 제12조)                                   | 1천만원 이하 과태료(사업주 성희롱)   |
| 성희롱 예방교육 실시 의무(법 제13조)                              | 500만원 이하 과태료           |
| <b>성희롱 발생 시 조치의무(법 제 14조)</b>                       |                        |
| - 사실확인 조사 실시  | 500만원 이하 과태료           |
| - 조사에서 알게 된 비밀 누설 금지                                | 500만원 이하 과태료           |
| - 피해근로자 보호조치<br>(피해근로자가 원하는 경우, 근무장소의 변경·유급휴가 명령 등) | 500만원 이하 과태료           |
| - 성희롱 행위자 징계 등 조치 의무                                | 500만원 이하 과태료           |
| - 성희롱 피해자 불리한 처우 금지                                 | 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 |
| <b>고객 등에 의한 성희롱 방지 (법 제14조의2)</b>                   |                        |
| - 피해근로자 보호조치<br>(피해근로자가 원하는 경우, 근무장소의 변경·유급휴가 명령 등) | 300만원 이하 과태료           |
| - 피해근로자 불리한 처우 금지                                   | 500만원 이하 과태료           |

\* 광주광역시 성희롱·성폭력 신고센터  
062-613-2500(광주 여성인권보호관)

### 고용상 성차별 등에 대한 적극적 시정제도

- 기존 직장 내 성희롱 금지 의무 위반 등에 대하여 사업주에게 벌칙만을 부과하던 것에 나아가, 피해받은 근로자가 근무장소 변경·유급휴가 등의 적절한 보호조치, 불리한 처우 중지 등의 시정조치를 받아 실질적으로 구제받도록 2022년 5월 19일부터 도입된 제도입니다.
- 노동위원회에 시정신청을 접수할 수 있습니다.  
불리한 처우 등이 인정될 경우 노동위원회는 사업주에게 시정명령을 부과하고, 시정명령이 확정되면 지방고용노동관서에서 이행상황을 점검하여 정당한 이유 없이 확정된 시정명령을 이행하지 않는 사업주에 대해서는 1억원 이하의 과태료를 부과합니다.

#### 시정신청 가능 상황

- 사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자 등에 대해 적절한 조치를 하지 아니한 경우
- 사업주가 직장 내 성희롱 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우

#### 관련조문

「남녀고용평등법」 제12조~제14조의2

「남녀고용평등법」 제26조~제30조, 제37조~제39조

35

## 건강손상자녀의 산재 신청

### 건강손상자녀란?

임신 중인 근로자가 업무수행 과정에서 업무상 사고, 출퇴근 재해 또는 유해인자 취급·노출로 출산한 자녀에게 부상·질병·장해가 발생하거나 사망한 경우

### 건강손상자녀의 산재처리

업무상 사고, 유해인자 취급·노출로 건강손상자녀에게 해당 업무상 재해의 사유가 발생한 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 보아 산재처리

- 원칙 : 23. 1. 12. 이후 출생한 자녀부터 적용
- 예외 : 법 시행일 전 산재보험 급여를 청구한 경우
  - 법 시행일 전 법원의 확정판결로 자녀의 부상·질병·장해 또는 사망에 대한 공단의 보험급여지급 거부처분이 취소된 경우
  - 법 시행일 전 3년 이내 출생자로서 시행일 이후 3년 이내에 청구한 경우

### 임신 중 근로자의 업무수행 과정에서 인정되는 유해인자

- 화학적 유해인자 : 납, 니켈, 벤젠, 수은, 일산화탄소, 카드뮴 등
- 약물적 유해인자 : 메토타렉사트, 와파린, 이소트레티노인, 미소프로스톨 등
- 물리적 유해인자 : 용광로 등 고열 노출 업무, 엑스선 장치 사용 등 방사선 노출업무
- 생물학적 유해인자 : B형 간염 바이러스, 매독, 파보바이러스, 거대세포바이러스 등
- 기타 유해인자 : 이외 시간적·의학적으로 증명되는 기타 유해인자

#### 관련조문

산업재해보상보험법 제36조제1항, 제91조의12 ~ 제91조의4

**광주광역시  
일가정양립지원본부를  
소개합니다**

## 광주광역시 일가정양립지원본부

광주광역시 일가정양립지원본부는 일·가정양립문화 확산 및 가족친화적 직장문화를 조성하고 여성의 잠재능력 개발과 경제활동 증진을 위해 다양한 지원사업을 추진하고 있습니다.

### 운영사업



#### 일·가정양립 사회환경 기반조성

일·가정양립을 위한 정책 제언, 관내 기업·기관을 대상으로 직장 내 가족친화문화 조성·확산을 위한 프로그램 운영



#### 직장맘지원센터

직장과 가정생활을 병행하는 직장맘을 위한 고충상담, 치유 프로그램 운영, 지역기업·기관 대상 가족 친화인증 지원을 통해 일·가정 양립 사회환경 조성에 기여



#### 여성새로일하기센터

일경력단절·미취업 여성 대상으로 직업 교육훈련, 직장 적응 훈련 집단 상담 및 사후관리 등을 지원



#### 직업능력개발교육

체계적인 직업교육 과정 운영 통해 취·창업 희망 여성의 개인역량 강화 및 경제적 자립기반 제공



#### 여성긴급전화1336

가정폭력·성폭력·성매매 등 폭력 피해 여성을 위한 상담실 365일 24시간 운영, 피해 여성 상담, 폭력통합예방교육 및 폭력 예방캠페인 추진, 전문가 상담 자원봉사자 및 전문가 상담원 교육



#### 시민편의 증진을 위한 편의시설 제공

도서대출 및 열람 가능한 여성행복열린방과 수영장 등의 시민 편의시설 제공

## 직장맘지원센터

직장맘지원센터는 임신·출산·육아의 가정생활과 더불어 직장생활을 해야 하는 직장맘·대디들의 고충 해결, 기업의 가족친화문화 확산 및 조성 지원사업, 일·가정양립 실현을 위한 다양한 프로그램을 운영하고 있습니다.

### 📖 직장맘·대디 노동권익보호와 고충완화 프로그램 운영

원스톱 노무상담 운영, 권리구제 지원 및 찾아가는 고충해결단 운영

- 공인노무사 무료상담/권리구제 지원
- 직장맘·대디를 위한 전문 상담 지원

직장맘·대디에게 유용한 정보 제공 및 프로그램 운영

- 직장맘·대디 길라잡이 책자 발간
- 임신부 고용유지 및 직장환경 개선 사업
- 육아휴직 업무대행수당 지원 및 육아기 근로시간 단축 근로자 연차보상

### 👤 가족친화 경영문화 확산 및 가족친화인증 획득 지원

가족친화경영 지원사업 및 초등입학기 10시 출근제 도입 중소기업장 장려금 지원사업

- 중소기업 대상 돌봄·일생활균형·직장문화개선 프로그램 지원
- 중소기업 대상 초등입학기 10시 출근제 도입 중소기업장 장려금 지원

가족친화인증 경영컨설팅 및 프로그램 지원

- 가족친화인증 획득 사전·사후 컨설팅
- 인정가점 지원을 위한 맞춤형 프로그램 지원

## 2023광주 직장맘·대디길라잡이

|        |   |
|--------|---|
| 발행일    | 2023년 6월  |
| 발행처    | 광주광역시 일가정양립지원본부<br>광주광역시 서구 상무자유로 73  |
| 기획·집필  | 직장맘지원센터   |
| 전화     | 062-613-7967  |
| 팩스     | 062-613-7969  |
| 홈페이지   | <a href="https://www.gwangju.go.kr/woman">https://www.gwangju.go.kr/woman</a> |
| 디자인·인쇄 | 디자인창작소 사월   |

©광주광역시 일가정양립지원본부

이 책에 저작권은 광주광역시 일가정양립지원본부에 있으며 무단  
전재나 복제는 법으로 금지되어 있습니다. 수록된 자료를 이용하실  
때는 반드시 사전허가를 받으시길 바랍니다.