

[2019. 3. 제5판]

출산휴가, 육아휴직 맘 편히 쓰세요

임신·출산·육아기 근로자를 위한 안내서



서울특별시 서남권자장맘지원센터
www.gworkingmom.net

길/라/잡/이

□ 통상임금 근로기준법 시행령 제6조

통상임금은 소정근로시간* 만큼 일할 때 받을 수 있는 급여항목의 총액

*소정근로시간 : 회사와 약정한 기본근로시간, 통상 근로자는 1주 40시간임

- **식대** : 식사 여부에 상관없이 매월 고정적으로 일정금액을 주는 경우 통상임금
- **연장근로수당(시간외수당)** : 매월 고정적인 금액을 받더라도 소정근로시간을 초과할 때 지급받는 수당이므로 통상임금이 아님
- **상여금** : 지급조건이 정해진 상황에서, 지급일 전에 퇴직하더라도 이미 근무한 기간만큼 비례하여 지급받는 경우에는 통상임금
예) 3, 6, 9, 12월에 상여금을 지급하는 회사에서 2월에 퇴사하더라도
1분기 상여금 × 2개월 ÷ 3개월만큼 지급하는 경우

□ 중소기업(우선지원 대상기업) 고용보험법 시행령 제12조 1항 관련 별표1

상시 근로자수	업 종
500명 이하	제조업
300명 이하	광업, 건설업, 운수업, 정보통신업, 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 여가 관련 서비스업
100명 이하	그 밖의 업종

□ 피보험 단위기간 고용보험법 제41조, 제50조

- **피보험 단위기간** : 피보험기간(고용보험에 가입한 기간) 중 보수지급의 기초가 된 날. 즉, 유급으로 임금을 받는 날(소정근로일 + 유급휴일 + 주휴일)
- 주40시간 일하는 근로자의 2018년 7월 피보험기간과 피보험 단위기간은?
» 피보험기간은 31일
» 피보험 단위기간은 보수가 지급되지 않는 무급휴일(사업장에 따라 상이함, 토요일로 가정) 4일을 뺀 27일



- ① 이전 직장의 마지막 근무일부터 현 직장 입사일이 3년 이내면 이전 직장의 피보험 단위기간이 합산됨
- ② 실업급여를 받았다면 그 이후부터 계산하여야 함

● 임신기간 중 근로자 보호

난임치료휴가를 사용하세요!

난임치료를 받고자 하는 모든 남녀근로자는 연간 3일 이내(최초 1일은 유급)의 난임치료 휴가를 사용할 수 있습니다. 사용하고자 하는 날 3일 전까지 회사에 신청하시면 됩니다.

임신한 근로자에게 보장되는 권리, 놓치지 마세요!

임신 중에는 시간외근로가 금지됩니다.

임신 중에는 야간 · 휴일근로가 금지됩니다.

- 야간 · 휴일근로의 예외적 허용

**임신 중인 여성 근로자의
명시적 청구**



고용노동부장관 인가
근로자대표와의 사전협의

※ 야간근로 : 밤10시~새벽6시 사이에 이루어지는 근로

임신 중에는 사용자에게
쉬운 종류의 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있습니다.

- 임신 중인 근로자에게 시간외근로, 야간 · 휴일근로를 시킨 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
- 임신 중인 근로자의 쉬운 근로 전환을 거부한 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

눈치 보지 말고 태아검진 받으세요

임산부 정기건강진단을 받는 시간은 유급으로 보장됩니다.

임신기간	정기건강진단 시간
28주까지	4주에 1회
29주~36주	2주에 1회
37주 이후	1주에 1회

※ 모자보건법 시행규칙 별표1

임신초기, 후기에는 임금 손실 없이
하루 2시간씩 단축 근무할 수 있어요.

임신 12주 이내 또는 36주 이후의 근로자는
임금 손실 없이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.

단축 전 근로시간이 1일 8시간 미만이면
단축 후 1일 6시간 일하도록 할 수 있습니다.

- **대상** : ① 임신 초기(임신 12주 0일 이내) 근로자
 ② 임신 후기(임신 35주 1일 이후) 근로자
 - **임금지급** : 근로시간 단축 전과 동일한 임금 지급
 [근로시간 단축 전 임금 = 근로시간 단축 후 임금]
 - **신청방법** : 사업주에게 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 신청

● 근로시간 단축 신청서 기재 사항

- ① 임신기간
 - ② 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일
 - ③ 근무 개시 시각 및 종료 시각

※근로시간 단축 신청서 : 센터 홈페이지 www.gworkingmom.net
→ 자료실 → 서식자료에서 다운로드



- 임신 초기 · 후기 임산부의 근로시간 단축을 허용하지 않은 사용자 : 500만원 이하의 과태료

근거주문

- 근로기준법 : 제74조[임산부의 보호]제5항, 제70조[야간근로와 휴일근로의 제한], 제74조[임산부의 보호]제7항, 제74조의 2[태아검진 시간의 허용 등]

● 출산전후 휴가

출산전후 휴가란?

근로기준법상 출산 전후 90일(출산 후 45일 이상이어야 함)의 휴가가 보장되며, 다태아의 경우 120일(출산 후 60일이어야 함)을 사용할 수 있습니다.

- 출산전후 휴가 90일(다태아 120일)을 부여하지 않은 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

Q 출산예정일보다 출산일이 늦어져 출산전후 휴가 종료일이 출산 후 30일이 되는 날입니다. 출산 후 45일의 휴가일은 반드시 지켜야 하나요?

A 출산전후 휴가가 90일(120일)을 초과하더라도 출산 후 45일(60일)은 보장되어야 합니다.
단, 초과한 휴가기간은 사용자가 무급으로 할 수 있습니다.

임신 초기에 출산전후 휴가를 사용할 수 있나요?

예외적으로 출산전후 휴가 90일(다태아 120일) 중 44일(다태아 59일)을 미리 사용할 수 있습니다.[44일+출산일+45일=90일 / 59일+출산일+60일=120일]

- 예외적인 경우
- ① 유산 · 사산의 경험이 있는 경우
 - ② 출산전후 휴가를 청구할 당시 연령이 만40세 이상인 경우
 - ③ 유산 · 사산 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

연속 또는 분할 사용 가능하며, 횟수를 제한하지는 않습니다.
다만, 사용할 때마다 별도의 신청서를 제출하여야 합니다.
(진단서가 필요한 경우에는 진단서 포함)

정규직이 아닌데도 사용할 수 있나요?

임신한 근로자라면 누구나 사용할 수 있습니다.
정규직인지 아닌지, 얼마나 근무했는지는 관계없습니다.



출산전후휴가 동안 월급은 그대로 받나요?

월 통상임금을 기준으로 60일은 사업주가, 30일은 고용보험에서 지원합니다.

구분	출산전후휴가 급여	
급여기준	월 통상임금 (최저임금보다 낮을 경우 최저임금)	
휴가기간	최초 60일 (다태아 75일)	30일 (다태아 45일)
대기업	사업주에게 청구	
중소기업	<ul style="list-style-type: none">• 고용센터에 청구• 월 통상임금이 180만원 이상인 경우 차액분은 사업주에게 청구• 휴가가 끝난 날까지 피보험 단위기간이 180일 미만인 경우에는 월 통상임금 100% 전액을 사업주에게 청구	고용센터에 청구 (상한액 : 180만원, 하한액 : 최저임금)

고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?

출산전후휴가는 임신 중인 모든 근로자가 사용할 수 있으나,
출산전후휴가 급여는 휴가가 끝난 날 이전의 피보험 단위기간이
통산하여 180일 이상인 근로자만 받을 수 있습니다.

출산전후휴가 급여는 어떻게 신청하나요?



신청절차	출산전후휴가 확인서 + 출산전후휴가 급여 신청서 → 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 제출 ※관련서식 : 센터 홈페이지 www.gworkingmom.net → 자료실 → 서식자료에서 다운로드
신청주기	30일 단위 또는 복직 후 일괄 청구
신청기간	<ul style="list-style-type: none">· 휴가 시작 1개월 이후부터 신청 가능· 휴가 종료 후 1년 이내에는 신청하여야 함
필요서류	<ul style="list-style-type: none">· 출산전후휴가 확인서 1부· 출산전후휴가 급여 신청서 1부· 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부· 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료· (유산·사산휴가)유산 또는 사산하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 (임신기간이 적혀 있어야 함) 1부

직장맘도
모유수유
할 수 있어요!



- 사업주는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구할 경우, 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 합니다.
- 수유시간, 횟수 등은 사업장내에서 협의하여 1일 1시간 등으로 운영할 수 있습니다.



- ① 이 시간을 이용하여 여성 근로자는 회사에서 모유를 유축 · 저장한 후 귀가하여 자녀에게 먹일 수 있어요.
- ② 사업주와 협의하여 출근시간을 1시간 늦게, 퇴근시간을 1시간 빨리 하는 방법도 가능해요.

사업주가 출산전후휴가 기간에 해고할 수 있나요?

출산전후휴가 기간 및 그 후 30일 동안은 어떠한 사유로도 절대 해고하지 못합니다.

- 출산전후휴가(그 후 30일 포함) 또는 유산·사산휴가 기간(그 후 30일 포함) 중 근로자를 해고한 사용자 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

사업주가 출산전후휴가 사용을 이유로 해고했어요!

출산전후휴가 사용을 이유로 해고당한 경우 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 권리를 구제받으실 수 있습니다.



- ① 사직서를 제출하면 법적으로 불리합니다.
- ② 출산전후휴가 사용 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받을 경우 서울시 서남권직장맘지원센터로 문의하시면 대처 방안을 상담해 드릴게요.

출산전후휴가 후 복직했는데 업무가 바뀌었어요!

사업주는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 근로자를 복귀시켜야 합니다.

만약 사업주가 이를 어길 경우 고용노동부에 신고하여 사업주의 위법행위를 바로잡을 수 있습니다.

- 출산전후휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하지 아니한 사업주 : 500만원 이하의 벌금

● 유산 · 사산휴가

유산 또는 사산한 경우 유급휴가를 신청하세요.

유산 · 사산한 근로자가 청구하면
사용자는 유산 · 사산휴가를 주어야 합니다.

- 유산 · 사산휴가를 부여하지 않은 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

휴가를 며칠이나 사용할 수 있나요?

임신기간에 따라 휴가일수가 정해지며, 유산 또는 사산한 날부터 휴가가 시작되므로 늦게 신청할수록 휴가일수가 줄어듭니다.

임신기간	11주 이내	12주~15주	16주~21주	22주~27주	28주 이상
휴가일수	5일	10일	30일	60일	90일

Q 유산의 위험이 있어서, 임신 28주에 출산전후휴가를 사용하던 중, 휴가 16일째 사산하였습니다. 며칠의 휴가를 더 사용할 수 있나요?

A 유산 · 사산휴가는 출산전후휴가와 별개로 사용할 수 있습니다.
따라서 임신 28주에 사산하였으므로 사산한 날부터 90일의 유산 · 사산휴가를 사용할 수 있습니다. 즉, 15일 + 90일 = 105일의 휴가를 사용할 수 있습니다.

유산·사산휴가 기간에도 급여를 받을 수 있나요?

출산전후휴가와 같이 휴가 기간 중 최초 60일은 사업주가, 30일은 고용보험에서 지원합니다.

신청절차 및 필요서류 등은 출산전후휴가와 동일합니다.

※ 자세한 내용은 출산전후휴가를 참고하세요.

아빠도
월 수 있어요!



배우자 출산휴가

- 대상 : 출산한 배우자를 둔 근로자(계약직, 파견직 근로자도 해당)

- 휴가일수 : 5일(3일 이상 유급)

※ 출산일로부터 30일이 지나면 신청할 수 없음

- 배우자 출산휴가를 5일의 범위에서 3일 이상 유급으로 하지 아니한 사업주 : 500만원 이하의 과태료

근거조문

- 근로기준법 : 제74조[임산부의 보호], 제23조[해고 등의 제한]
- 같은 법 시행령 : 제43조[유산·사산휴가의 청구 등]
- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 : 제18조[출산전후휴가에 대한 지원], 제18조의 2[배우자 출산휴가]
- 고용보험법 : 제75조[출산전후휴가 급여 등], 제76조[지급기간 등], 제41조[피보험단위기간], 제50조[소정급여일수 및 피보험기간]
- 같은 법 시행령 : 제101조[출산전후휴가 급여 등의 상·하한액]
- 같은 법 시행규칙 : 제121조[출산전후휴가 급여 등의 신청]

○ 육아휴직

육아휴직이란?

어린 자녀를 양육하기 위하여
근로자가 일정기간 휴직할 수 있는 제도입니다.

- **대상 :** ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고,
② 근속기간 6개월 이상이며,
③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀 근로자
- **사용기간 :** 최대 1년간
- **신청시기 :** 휴직시작 예정일의 30일 전*
- **육아휴직을 거부한 사업주 :** 500만원 이하의 벌금

* ① 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, ② 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란할 때에는 휴직시작 7일 전 육아휴직을 신청할 수 있음

Q 육아휴직 사용 중 아이가 만 9세가 되었어요. 육아휴직이 중단되나요?

A 육아휴직 사용 중 자녀가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되더라도
나머지 기간을 모두 사용할 수 있어요. 육아휴직 시작일을 기준으로 자녀 연령이
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하이면 됩니다.

Q 사업주가 육아휴직을 거부할 수 있나요?

A ① 휴직시작 전날까지 해당 사업장에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가
신청한 경우, ② 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자가
신청한 경우 사업주는 육아휴직을 허용하지 않을 수 있습니다.

Q 근속기간이 6개월 미만인 사람은 육아휴직을 신청할 수 없나요?

A 근속기간이 6개월 미만인 근로자도 육아휴직 신청은 가능해요.
다만, 사업주가 육아휴직을 거부해도 법 위반은 아니에요. 사업주의 재량으로
30일 이상 육아휴직을 부여받았다면, 육아휴직 급여도 신청가능 합니다.
근속기간이 6개월 이상이라도, 피보험단위기간이 180일 미만이면
육아휴직급여를 지급받지 못할 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있어요.

엄마, 아빠의 육아휴직을 합치면
한 자녀 당 총 2년의 육아휴직이 보장됩니다.



육아휴직을 나누어 써도 되나요? YES!

육아휴직 기간을 한 번에 사용하거나, 1회에 한하여 분할 사용할 수 있습니다. 육아기 근로시간 단축제와 함께 사용하셔도 됩니다.

〈분할 사용예시〉

1차 + 2차 사용기간 = 1년까지	
1차 사용	2차 사용
육아휴직	육아휴직
육아휴직	육아기 근로시간 단축
육아기 근로시간 단축	육아휴직
육아기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축

Q 같은 자녀에 대하여 부부가 육아휴직을 함께 써도 되나요?

A 배우자가 이미 육아휴직을 하고 있는 근로자도 사업주가 허락한다면 육아휴직을 쓸 수 있어요. 다만, 두 사람의 육아휴직 사용시기가 겹치는 기간은 1명에게만 육아휴직 급여를 지급합니다.

Q 육아휴직 중에 자녀를 친정 어머니가 키우게 되었어요!

A 육아휴직 중에 자녀와 동거하지 않으면 그 날부터 7일 이내에 이 사실을 사업주에게 알려야 합니다. 통지를 받은 사업주가 근로자에게 근무개시일을 알려주면 근로자는 직장에 복귀해야 합니다.

Q 계약직 근로자인데 육아휴직을 사용하면 계약기간이 연장되나요?

A 기간제 근로자 또는 파견 근로자가 육아휴직을 사용한다고 해서 계약기간이 자동연장되는 것은 아닙니다. 육아휴직 중 근로계약이 종료되면 육아휴직도 종료됩니다. 다만, 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장해 주면 근로자는 남은 육아휴직을 사용할 수 있고, 연장된 기간은 계약기간 또는 파견기간에서 제외되기 때문에 사업주에게 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결할 의무가 발생하지 않습니다.

육아 휴직 기간도 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 봅니다.

육아 휴직 후 복직하였을 때 육아 휴직 때문에 연차유급휴가가 줄어들지 않습니다.

육아 휴직을 한 근로자에게는 고용보험에서 급여를 지원해요.

육아 휴직 시작일 월 통상임금을 기준으로 휴직기간에 따라 급여를 지원합니다.

육아 휴직 급여	
첫 3개월	월 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 70만원)
나머지 기간 (최대 9개월)	월 통상임금의 50% (상한액 120만원, 하한액 70만원)

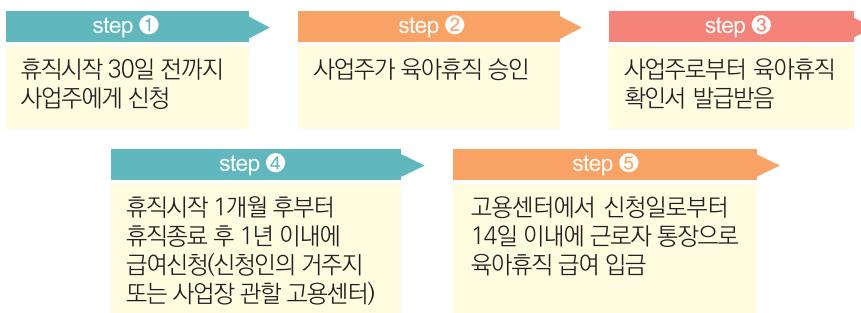
육아 휴직 급여를 받으려면 다음 3가지 요건을 모두 충족해야 합니다.

- ① 육아 휴직 기간이 30일 이상일 것
- ② 육아 휴직 시작일 이전의 피보험 단위기간이 180일 이상일 것
- ③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아 휴직 또는 30일 이상의 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있지 않을 것

‘아빠의 달’ 특례 혜택이 확대되었습니다.

같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아 휴직을 하는 경우,
두 번째 육아 휴직자의 첫 3개월 급여는 통상임금의 100%가 지급되며,
상한액은 250만원입니다.

육아 휴직과 육아 휴직 급여를 신청해 볼까요?



● 필요 서류

- 육아 휴직 신청서 1부(센터 홈페이지 www.gworkingmom.net → 자료실 → 서식자료에서 다운로드)
- 육아 휴직 급여 신청서 1부, 육아 휴직 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- 휴직기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

Q 월 통상임금의 50%가 100만원이라고 통보받았는데 고용센터에서 75만원만 입금했어요!

A 육아휴직 근로자의 직장복귀율을 높이고자 고용보험법에서는 육아휴직 급여의 75%는 휴직 중에 지급하고, 나머지 25%(사후지급금)는 휴직 종료 후 6개월 이상 근무한 경우에 지급하도록 하고 있습니다. 따라서 휴직 중에는 매달 75만원을 지급받고, 휴직 종료 후 6개월 이상 근무하면 나머지 25만원을 합산하여 일시불로 지급받을 수 있습니다. 다만, 기간제 근로자가 육아휴직 중 또는 육아휴직 후 6개월 전에 근로계약이 만료되는 경우에는 근로계약 만료시점에 육아휴직 급여 사후지급금을 지급합니다.

육아휴직 때문에 해고될까 걱정이라고요? 걱정 말아요, 직장맘!

- 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주, 육아휴직 기간 동안 해당 근로자를 해고한 사업주 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 육아휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 사업주 : 500만원 이하의 벌금

육아휴직을 이유로 또는 휴직기간에 해고당한 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

사업주가 육아휴직 종료 후 복귀한 근로자에게 불리한 처우를 한다면 사업장을 관할하는 고용노동청에 진정하여 사업주의 위법행위를 시정할 수 있습니다.

서울특별시 서남권직장맘지원센터로 문의하시면 대처 방안을 상담해 드릴게요.

근거조문

- 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 : 제19조[육아휴직], 제19조의4[육아 휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태]
- 같은 법 시행령 : 제10조[육아휴직의 적용 제외], 제11조[육아휴직의 신청 등], 제14조[영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료]
- 고용보험법 : 제70조[육아휴직 급여]
- 고용보험법 시행령 : 제95조[육아휴직 급여], 제95조의 2[육아휴직 급여의 특례]

○ 육아기 근로시간 단축

휴직 대신에 근로시간을 줄이는 방식으로 육아를 할 수 있어요.

육아휴직으로 경력단절이 걱정되면 육아기 근로시간 단축제도를 사용하세요.
육아휴직을 대신하는 제도이므로 신청자격과 사용기간이 육아휴직과 동일합니다.

- **대상 :** ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고,
② 근속기간 1년 이상이며,
③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀 근로자
- **사용기간 :** 최대 1년간
- **단축 근로시간 :** 1주일 최소 15시간, 최대 30시간 근로
- **신청시기 :** 육아기 근로시간 단축을 개시하려는 날의 30일 전
- **육아기 근로시간 단축을 거부한 사업주 :** 500만원 이하의 과태료

Q 매일 출근해야 하나요?

A 반드시 매일 근무해야 하는 것은 아니므로 일주일에 3일만 근무하고 2일은 휴무하는 방식으로 근로시간 단축을 실시할 수도 있어요. 단축하기 전 근로시간이 반드시 주 40시간일 필요도 없습니다. 단축 후 근로시간이 주당 15시간 ~ 30시간이면 됩니다.

Q 육아기 근로시간 단축 중에도 연장근로 할 수 있나요?

A 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에 한하여 주 12시간 이내의 범위에서 가능합니다. 하지만 사업주가 먼저 연장근로를 요구할 수 없으며, 위반 시 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 근로자의 청구로 연장근로를 한 경우, 사업주는 초과근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 합니다.

Q 육아기 근로시간 단축을 사업주가 거부할 수 있나요?

A 다음과 같은 경우에는 사업주가 육아기 근로시간 단축을 거부할 수 있습니다.
① 계속 근로기간이 1년 미만인 경우 ② 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우
③ 사업주가 고용센터를 통해 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력했음에도 불구하고 채용하지 못한 경우 ④ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

단축된 근로시간에 비례하여 월 통상임금의 80%를 지급합니다.

단축된 근로시간에 대한 급여는 월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원)를 근로시간에 비례하여 고용보험에서 지원합니다.

육아기 근로시간 단축 급여

$$\text{육아기 근로시간 단축 개시일} \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

기준 월 통상임금의 80%

※ 급여 신청자격 : ① 육아기 근로시간 단축 개시일 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것,
② 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 30일 이상의
육아기 근로시간 단축을 실시하고 있지 않을 것



육아기 근로시간 단축, 마음 놓고 쓰세요.

- 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 근로자를 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 사업주 : 500만원 이하의 벌금

육아기 근로시간 단축을 이유로 해고당한 근로자는
노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있습니다.

사업주가 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 한다면
사업장을 관할하는 고용노동청에 진정하여 사업주의 위법행위를 시정할 수 있습니다.

서울특별시 서남권직장맘지원센터로 문의하시면 대처 방안을 상담해 드릴게요.

근거조문

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 : 제19조의2[육아기 근로시간 단축],
제19조의3[육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등]
- 같은 법 시행령 : 제15조[육아기 근로시간 단축의 신청 등],
제15조의2[육아기 근로시간 단축의 허용 예외]
- 고용보험법 : 제73조의2[육아기 근로시간 단축 급여]

● 사업주 지원제도

출산육아기 근로자를 보호한 사업주에게는 고용보험에서
출산육아기 고용안정 장려금을 드립니다!

1. 육아휴직 등 부여 시 간접노무비 지원

근로자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용하게 해 주세요.



육아휴직 등을 사용하고 직장에 복귀한 근로자를 6개월 이상 계속 고용하세요.



회사 관할 고용센터에 출산육아기 고용안정 장려금을 신청하세요.

※ 최초 1개월분은 육아휴직 등을 시작한 날부터 1개월 이후, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 일괄 신청

※ 제출서류

- ① 출산육아기 고용안정 장려금 신청서 1부
- ② 근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 하였음을 증명하는 서류 사본 1부



고용센터에서 출산육아기 고용안정 장려금을 받으세요.

지원유형	지원대상	지원액(근로자 1인당)
육아휴직	우선지원 대상기업	월 30만원
육아기 근로시간 단축	우선지원 대상기업	월 30만원
	대규모 기업	월 10만원

※ 우선지원 대상기업에서 최초로 육아휴직을 부여한 경우 월 10만원 추가지원(1호 인센티브)

2. 대체인력 인건비 지원

출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 등을 사용하는 근로자를 대체할 새로운 인력을 30일 이상 고용하셨나요?

※ 대체인력은 출산전후휴가 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후부터 채용한 경우에만 인정됩니다.



대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년 동안 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않았고, 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 근로자가 복직 후 30일 이상 근무했나요?

※ 근로자가 복직 후 30일이 되기 전에 자발적 이직을 하더라도 지원금이 지급됩니다.



회사 관할 고용센터에 출산육아기 고용안정 장려금을 신청하세요.

※ 출산전후휴가 등이 끝난 후 30일이 지난 날과 대체인력 고용 후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 신청 가능

※ 제출서류

- ① 출산육아기 고용안정 장려금 신청서 1부
- ② 근로자가 출산전후휴가 등을 하였음을 증명하는 서류 사본 1부
- ③ 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 및 월별 임금대장 사본 각 1부



고용센터에서 출산육아기 고용안정장려금을 받으세요.

(1인당, 월)

지원대상	지원금액	
	인수인계 기간	출산전후휴가 등 기간
우선지원 대상기업	120만원	60만원
대규모 기업	30만원	30만원

※ 지원기간은 대체인력의 인수인계 기간 2개월과 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간 중 대체인력이 근무한 기간입니다.

서울특별시 서남권직장맘지원센터

- 직장맘이 출산·육아기에 겪는 어려움 등 직장과 가정에서의 다양한 고충을 해결하기 위해 원스톱 종합상담을 제공합니다.
- 직장맘을 위한 교육 등 직장맘의 역량을 강화하기 위한 활동을 합니다.

원스톱 종합상담 이용안내

직장과 가정에서 느끼는 **직장맘의 고충**을
공인노무사와 관련 전문가들이 함께 해결해드립니다.

무료 상담 이용안내

- 전화상담 : **02) 852-0102**
- 내방상담 : 센터 방문
- 온라인 상담 : www.gworkingmom.net
- 카카오톡 상담 : 플러스 친구 추가(1:1 상담)



- 찾아가는 상담 : 임신·출산으로 센터 방문이 어려운 직장맘 대상

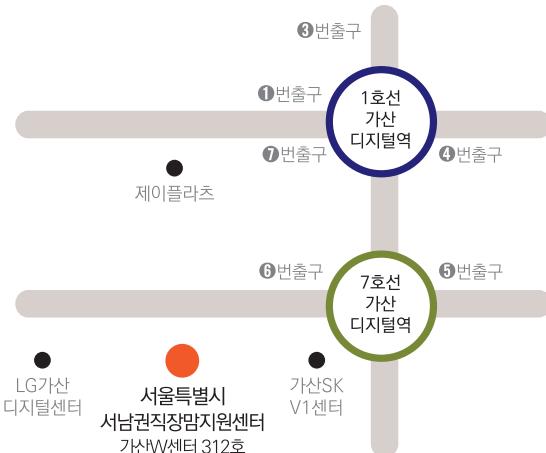


※ 상담 가능 시간

월, 화, 수, 금요일 : 09:00~18:00
목요일 : 09:00~20:00
(점심시간 12:00~13:00 및 공휴일 제외)

평등한 직장,
직장맘이
행복합니다.

찾아오시는 길



주 소

(우)08503 서울시 금천구 가산디지털1로 181
가산W센터 312호

지하철

1호선, 7호선 가산디지털단지역 6번 출구 방향

버 스

[버스정류장 번호 : 18-106]

일반버스 : 75

간선버스 : 571, 652, 653

지선버스 : 5012, 5528

마을버스 : 금천05

서울특별시
서남권직장맘지원센터
02) 852-0102

