I·SEOUL·U

[2019. 10. 제6판]

출산휴가, 육아휴직 맘 편히 쓰세요

임신·출산·육아기 근로자를 위한 안내서



서울특별시 서남권직장맘지원센터
www.gworkingmom.net

□ 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

- 피보험기간(고용보험에 가입한 기간) 중 보수지급의 기초가 된 날 즉, 유급으로 임금을 받는 날(소정근로일 + 유급휴일)
- 이전 직장의 마지막 근무일부터 현 직장 입사일이 3년 이내면 이전 직장의 피보험 단위기간이 합산됨
- 실업급여를 받았다면 그 이후부터 계산하여야 함

□ 통상임금 근로기준법 시행령 제6조

- 통상임금 : 소정근로에 대해 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 급여의 총액

임금의 특징	통상임금 여부
기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당	통상임금 ○
근속기간이나 직책에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 수당	통상임금 ○
부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	통상임금 X
부양가족 수와 상관없이 모든 근로자한테 지급되는 가족수당	통상임금 ○
정기적인 지급시기와 액수가 정해져있는 성과급 또는 상여금	통상임금 ○
근무실적 또는 기업 실적에 따라 지급 여부나 액수가 정해져서 사업주 재량에 따라 지급되는 수당	통상임금 X
특정 시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 수당	통상임금 X
특정 시점이 되기 전 퇴직 시 근무일수에 비례하여 지급되는 수당	통상임금 ○

* 「통상임금 노사지도 지침」, 고용노동부, 2014.1.23.

임신기간 중 근로자 보호

난임치료휴가를 사용하세요!

난임치료를 받고자 하는 모든 남녀근로자는 연간 3일의 난임치료휴가를 사용할 수 있습니다.

- **임금지급 :** 난임치료휴가 3일 중 최초 1일은 유급휴가, 2일은 무급휴가
- **신청방법 :** 사업주에게 난임치료휴가를 사용하고자 하는 날 3일 전까지 신청서 제출 (2020.1.1. 신청 기한 삭제)
- **제출서류 :** 난임치료휴가 신청서 + 진단서(난임치료 확인 목적)

- 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료휴가를 부여하지 않은 사용자 : 500만원이하의 과태료

임신한 근로자는 시간외 근로·야간·휴일 근로를 할 수 없어요!

임신 중에는 **시간외근로·야간·휴일근로가 금지**됩니다.

● 야간·휴일근로의 예외적 허용

임신 중인 여성 근로자의 명시적 청구 + 근로자대표와의 사전협의 고용노동부장관 인가

※ 야간근로 : 밤10시~새벽6시 사이에 이루어지는 근로

- 임신 중인 근로자에게 시간외근로, 야간·휴일근로를 시킨 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

눈치 보지 말고 태아검진 받으세요

임산부 정기건강진단을 받는 시간은 유급으로 보장됩니다. ※ 모자보건법 시행규칙 별표1

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

임신초기, 후기에는 임금 손실 없이 하루 2시간씩 단축할 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.

- **대　　상 :** 임신 초기(임신 12주 0일 이내) 및 후기(임신 35주 1일 이후) 근로자
- **임금지급 :** 근로시간 단축 전과 동일한 임금 지급
- **신청방법 :** 사업주에게 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 신청
- **제출서류 :** 근로시간 단축 신청서 + 진단서(임신주수 확인 목적)

Tip 근로시간 단축 방법은 자유롭게 정할 수 있어요!
- 출근시간을 1시간 늦추고 퇴근시간을 1시간 당기는 방식
- 출근시간을 2시간 늦추는 방식
- 퇴근시간을 2시간 당기는 방식

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

임신 중에는 쉬운 종류의 근로로 전환할 수 있어요!

임신 중에는 사용자에게 **쉬운 종류의 근로로 전환해 줄 것을 요구**할 수 있습니다.

쉬운 종류의 근로는 임신한 근로자가 임신 기간 동안 어려움 없이 감당할 수 있는 업무를 말합니다.

- 임신 중인 근로자의 쉬운 근로 전환을 거부한 사용자
  : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

근거조문
- 근로기준법 제70조, 제74조, 제74조의2, 제110조, 제116조
- 남녀고용평등법 제18조의3, 제39조
- 남녀고용평등법 시행령 제9조의2

유산·사산휴가

유산 또는 사산한 경우 유급휴가를 신청하세요.

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

- **신청방법 :** 사용자에게 신청 서류 제출
- **제출서류 :** 유산·사산휴가 신청서 + 진단서(유산·사산 확인 목적)

Q 유산·사산휴가도 출산전후휴가처럼 출산한 날부터 자동으로 시작되나요?

A 유산·사산휴가는 근로자의 청구에 의해 부여되는 휴가이므로, 근로자가 청구하지 않으면 유산·사산휴가는 시작되지 않습니다. 유산·사산휴가는 별도로 정해진 신청 기한이 없어서 긴급하게 유산·사산휴가를 사용해야 하는 경우 당일 신청도 가능합니다.

- 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?

유산·사산휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위기간 180일이 넘는다면
고용보험에서 유산·사산휴가 급여를 지원합니다.

<table>
<tr><th>구분</th><th colspan="2">유산 · 사산휴가 급여</th></tr>
<tr><td>급여기준</td><td colspan="2">월 통상임금(최저임금보다 낮을 경우 최저임금)</td></tr>
<tr><td>휴가기간</td><td>최초 60일</td><td>나머지 30일</td></tr>
<tr><td>대기업</td><td>유산·사산휴가 기간만큼
사업주가 통상임금 100% 지급</td><td rowspan="2">고용보험에서
통상임금 100% 지급
(상한액 : 180만원,
하한액 : 최저임금)</td></tr>
<tr><td>중소기업</td><td>• 유산·사산휴가 기간만큼
고용보험에서 통상임금 100% 지급
(상한액 : 180만원, 하한액 : 최저임금)
• 월 통상임금이 180만원 이상인 경우
차액분은 사업주가 지급</td></tr>
</table>

유산·사산휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	• (휴가가 30일 미만인 경우) 휴가 종료 후 신청 가능 • (휴가가 30일 이상인 경우) 휴가 시작 1개월 이후부터 30일 단위로 신청 가능 • 유산·사산휴가 급여는 종료 후 1년 이내 신청하지 않으면 소멸됨
필요서류	• 유산·사산휴가 확인서 1부 • 유산·사산휴가 급여 신청서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부 • 휴가 중 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 • 유산 또는 사산하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 (임신기간이 적혀 있어야 함) 1부

근거조문

- 근로기준법 제74조, 제110조
- 고용보험법 제75조, 제76조
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조

출산전후휴가

출산전후휴가란?

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

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

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

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

임신 초기에 출산전후휴가를 사용할 수 있나요?

예외적으로 출산전후휴가 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 출산전후휴가를 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	고용센터에 청구 (상한액 : 180만원, 하한액 : 최저임금)
중소기업	• 고용센터에 청구 • 월 통상임금이 180만원 이상인 경우 차액분은 사업주에게 청구 • 휴가가 끝난 날까지 피보험 단위기간이 180일 미만인 경우에는 월 통상임금 100% 전액을 사업주에게 청구	

고용센터에서 지원하는 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	필요서류 준비→거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 제출
신청주기	30일 단위 또는 복직 후 일괄 청구
신청기간	• 휴가 시작 1개월 이후부터 신청 가능 • 휴가 종료 후 1년 이내에는 신청하여야 함
필요서류	• 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

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.

Tip

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 사용을 이유로 해고했어요!

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

출산전후휴가 사용을 이유로 해고당한 경우 **고용노동부 진정이나 노동위원회 부당해고 구제신청 등 다양한 방법을 통해 권리를 구제**받으실 수 있습니다.

출산전후휴가 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받은 경우,
직장맘 권리구조대와 상담하세요.

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 도와드립니다.

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

출산전후휴가 후 복직했는데 업무가 바뀌었어요!

사업주는 **휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 근로자를 복귀**시켜야 합니다.

만약 사업주가 이를 어길 경우 직장맘 권리구조대와 상담하세요.
직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 도와드립니다.

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

근거조문

- 근로기준법 제74조, 제75조, 제110조
- 고용보험법 제75조, 제76조
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조

배우자 출산휴가

배우자 출산휴가란?

근로자는 배우자의 출산을 이유로 10일의 휴가를 사용할 수 있습니다.

- **대상 :** 배우자가 출산예정이거나 출산한 날부터 90일이 지나지 않은 근로자
- **사용기간 :** 10일
- **분할사용 :** 배우자가 출산한 날부터 90일의 범위 내에서 1회 분할 가능

Q 배우자 출산휴가 기간은 휴일 포함 10일인가요?

A 배우자 출산휴가 기간에는 휴일이 포함되지 않습니다. 출근을 해야하는 의무가 있는 날만 10일간 사용하시면 됩니다.

Q 배우자 출산휴가를 파견직 근로자도 사용할 수 있나요?

A 배우자 출산휴가는 파견직 근로자, 기간제 근로자, 5인 미만 사업장 근로자 등 어떤 조건을 불문하고 '배우자의 출산을 이유로' 한 남성근로자 누구나 사용할 수 있습니다.

배우자출산휴가 기간에도 급여가 나오나요?

배우자출산휴가 기간	최초 5일	나머지 5일
대기업	사업주가 통상임금 100% 지급	사업주가 통상임금 100% 지급
중소기업	• 고용센터에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 382,770원, 하한액 : 최저임금) • 5일치 통상임금이 382,770원 이상인 경우 차액분은 사업주가 지급	

배우자 출산휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

- **신청방법 :** 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
- **신청기간 :** 휴가 종료 후 1년 이내 신청 가능
- **필요서류**
  - 배우자출산휴가 확인서 1부
  - 배우자출산휴가 급여 신청서 1부
  - 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
  - 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

배우자 출산휴가 때문에 불리한 처우를 받았다고요? 걱정말아요, 직장대디!

사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나
근로조건을 저하시킬 수 없습니다.

배우자 출산휴가를 이유로 해고당한 근로자는 **고용노동부 진정이나 노동위원회 부당해고 구제신청 등 다양한 방법을 통해 권리를 구제**받으실 수 있습니다.

배우자 출산휴가 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받은 경우,
직장맘 권리구조대와 먼저 상담하세요.

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 도와드립니다.

- 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주
  : 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 사업주 : 500만원 이하의 과태료

근거조문

- 고용보험법 제75조, 제76조
- 고용보험법 시행령 제100조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조, 제18조의2, 제37조, 제39조

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(2020. 2. 28. 삭제)
- **사용기간 :** 최대 1년
- **신청시기 :** 휴직시작 예정일의 30일 전까지*
- **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 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.
육아휴직 중 육아휴직을 **1회 연장할 수도 있습니다.**

연장은 **육아휴직이 끝나기 전에 추가로 기간을 늘리는 것**이고,
분할은 **육아휴직이 종료된 다음에 남은 육아휴직을 사용하는 것**입니다.

육아휴직 기간도 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 봅니다.

육아휴직 후 복직하였을 때 육아휴직 때문에 연차유급휴가가 줄어들지 않습니다.

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.

육아휴직을 한 근로자에게는 고용보험에서 급여를 지원해요.

육아휴직 시작일 월 통상임금을 기준으로 휴직기간에 따라 급여를 지원합니다.

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

육아휴직 급여를 받으려면 다음 3가지 요건을 모두 충족해야 합니다.

① 육아휴직 기간이 30일 이상일 것
② 육아휴직 시작일 이전의 피보험 단위기간이 180일 이상일 것
③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는
30일 이상의 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있지 않을 것(2020. 2. 28. 삭제)

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.

'아빠의 달' 특례 혜택이 확대되었습니다.

같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우,
두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여는 통상임금의 100%가 지급되며,
상한액은 **250만원**입니다.

단, 해당 3개월 중 같은 자녀에 대해 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 기간이 있다면, 겹치는 기간은 '아빠의 달' 특례가 적용되지 않습니다.(2020. 2. 28.부터 시행)



육아휴직과 육아휴직 급여를 신청해 볼까요?

step ❶
휴직시작 30일 전까지 사업주에게 신청

step ❷
사업주가 육아휴직 승인

step ❸
사업주로부터 육아휴직 확인서 발급받음

step ❹
휴직시작 1개월 후부터 휴직종료 후 1년 이내에 급여신청(근로자의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터)

step ❺
고용센터에서 신청일로부터 14일 이내에 근로자 통장으로 육아휴직 급여 입금

● **필요서류**

- 육아휴직 신청서 1부
- 육아휴직 급여 신청서 1부, 육아휴직 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- 휴직기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

육아휴직 때문에 해고될까 걱정이라고요? 걱정 마세요!

- 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

육아휴직으로 어려움을 겪으셨다면
서울특별시 서남권직장맘지원센터 직장맘 권리구조대와 상담하세요!

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 도와드립니다.

근거조문

- 고용보험법 제70조, 제71조
- 고용보험법 시행령 제95조, 제95조의2
- 고용보험법 시행규칙 제116조, 제117조, 제118조
- 남녀고용평등법 제19조, 제19조의4, 제37조, 제39조
- 남녀고용평등법 시행령 제10조, 제11조

육아기 근로시간 단축

휴직 대신에 근로시간을 줄이는 방식으로 육아를 할 수 있어요.

육아휴직으로 경력단절이 걱정되면 **육아기 근로시간 단축제도를 사용**하세요.

- **대상 :** ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고,
  ② 근속기간 1년 이상이며,(2020.1.1. 6개월로 변경)
  ③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀 근로자(2020. 2. 28. 삭제)
- **사용기간 :** 최대 2년(자녀 1명당 1년 + 육아휴직 잔여기간)
- **단축 근로시간 :** 1주일 최소 15시간, 최대 35시간 근로
- **신청시기 :** 육아기 근로시간 단축을 개시하려는 날의 30일 전까지
- **육아기 근로시간 단축을 거부한 사업주 :** 500만원 이하의 과태료

Q 육아기 근로시간 단축 중에도 연장근로를 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 근로자가 계속 근로기간이 1년 미만인 경우(2020.1.1. 6개월로 변경)
② 사업주가 고용센터를 통해 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력했음에도 불구하고 채용하지 못한 경우
③ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

육아기 근로시간 단축을 나눠서 사용할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축은 자녀 1명당 1년을 사용할 수 있습니다.
1년의 육아휴직 기간 중 사용하고 남은 기간을 추가로 사용할 수도 있습니다.

횟수 제한없이 분할 사용 가능합니다. 나누어 사용한 1회 기간은 3개월 이상이어야 합니다.

육아기 근로시간 단축 방법은 자유롭게 정할 수 있어요!

육아기 근로시간 단축의 방법은 근로자가 정할 수 있습니다.
1주 15시간~35시간 이내의 범위에서 근로 시작시간과 종료시간을 정하면 됩니다.

육아기 근로시간 단축 신청서를 작성할 때, 원하는 근로 시작시간과 종료시간을 작성해주세요!

육아기 근로시간 단축 기간 연차유급휴가는 어떻게 되나요?

육아기 근로시간 단축 기간 연차유급휴가는
단시간 근로자의 연차유급휴가 계산법을 따릅니다.

※단시간 근로자 연차유급휴가 계산 방식(시간 단위) :

통상 근로자의 연차휴가일수 × (단시간 근로자의 소정근로시간 ÷ 통상 근로자의 소정근로시간) × 8시간

Tip 1시간 미만은 1시간으로 봅니다.

육아기 근로시간 단축 기간 연차유급휴가 **계산이 어려우시다면,**
서울특별시 서남권직장맘지원센터로 문의하세요! 계산 방법을 알려드립니다.



육아기 근로시간 단축 기간에도 고용보험에서 급여를 지원해요.

육아기 근로시간 단축 개시일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상인 근로자는 육아기 근로시간 단축 기간 동안 고용보험에서 급여를 지원합니다.

육아기 근로시간 단축 급여			
(최초 주 5시간 단축분)	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 월 통상임금의 100% (상한액 : 200만원, 하한액 : 50만원)	×	5 / 단축 전 소정근로시간
(나머지 근로시간 단축분)	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 월 통상임금의 80% (상한액 : 150만원, 하한액 : 50만원)	×	단축 전 소정근로시간 − 단축 후 소정근로시간 − 5 / 단축 전 소정근로시간

육아기 근로시간 단축과 급여를 신청해 볼까요?

step ❶
단축 시작 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출

step ❷
사업주가 육아기 근로시간 단축 승인

step ❸
사업주로부터 육아기 근로시간 단축 확인서 발급받음

step ❹
단축시작 1개월 후부터 단축종료 후 1년 이내에 급여신청(근로자의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터)

step ❺
고용센터에서 신청일로부터 14일 이내에 근로자 통장으로 육아기 근로시간 단축 급여 입금

● **필요서류**

- 육아기 근로시간 단축 신청서 1부
- 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 이를 확인할 수 있는 자료

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 중인 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 사업주
  : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사업주 : 1천만원 이하의 벌금
- 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 사업주 : 500만원 이하의 벌금
- 육아기 근로시간 단축 신청을 받았음에도 허용하지 않은 사업주
  : 500만원 이하의 과태료
- 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 사업주
  : 500만원 이하의 과태료

사업주가 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 한다면
서울특별시 서남권직장맘지원센터 직장맘 권리구조대와 상담하세요!

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 도와드립니다.

근거조문

- 고용보험법 제73조의2
- 고용보험법 시행령 제104조의2
- 고용보험법 시행규칙 제116조, 제117조, 제118조
- 남녀고용평등법 제37조, 제39조, 제19조의2, 제19조의3, 제19조의4
- 남녀고용평등법 시행령 제15조, 제15조의2

가족 돌봄제도

가족을 돌보기 위해 연간 90일의 휴직을 할 수 있어요! (2020.1.1. 시행)

- **대상 :** 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직이 필요한 근로자
- **기간 :** 연간 최장 90일(분할사용 가능. 단, 1회 30일 이상 사용해야 함)
- **신청방법 :** 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출
- **제출서류 :** 신청서 + 증빙서류(돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 가족돌봄휴직 필요성을 확인할 수 있는 서류)

Q 가족돌봄휴직을 사용하지 못할 수 도 있나요?

A 아래의 요건에 해당하는 경우에는 사업주가 가족돌봄휴직을 거부할 수 있습니다.

1. 휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. (근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. (근로자가 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 근로자 이외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우

   ※ 조부모의 직계 비속 또는 손자녀의 직계존속이 있으나 질병, 고령, 장애 등 미성년 등의 사유로 본인이 돌볼 수 밖에 없는 경우는 거부하지 못합니다.
4. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우

   ※ 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 거부하지 못합니다.
5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

가족을 돌보기 위한 휴가도 있나요? (2020.1.1. 시행)

- **대상 :** 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가가 필요한 근로자
- **기간 :** 연간 최장 10일(단, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됨)
- **신청방법 :** 사업주에게 신청서 제출(당일 신청 가능)

Q 가족돌봄휴가를 사용하지 못할 수 도 있나요?

A 근로자가 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴가를 신청한 경우, 해당 근로자 이외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있으면 가족돌봄휴가를 못 받을 수 있습니다. 이런 경우에도 사업주가 승인하면 가족돌봄휴가를 받을 수 있지만, 사업주가 거부한다고 해도 문제제기를 할 수 없습니다.

Q 가족돌봄휴가를 제가 원하는 날 갈 수 있나요?

A 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 사업주는 근로자와 협의하여 그 날짜를 변경할 수 있습니다.
그러나, 휴가를 주더라도 사업 운영에 중대한 지장을 초래하지 않는다면 사업주는 반드시 근로자가 신청한 날에 휴가를 부여해야 합니다.

Q 가족돌봄휴직과 휴가, 근로시간 단축 기간은 유급인가요?

A 가족돌봄휴직과 휴가는 무급입니다. 또한, 가족돌봄 근로시간 단축 기간은 근무한 시간 만큼만 급여를 받습니다. 가족돌봄제도 사용 기간은 고용보험에서 별도로 급여를 지원하지 않습니다. 단, 회사에서 취업규칙이나 단체협약으로 가족돌봄제도 사용 기간을 유급으로 하는 규정을 정했다면 급여를 받을 수도 있습니다.

Q 가족돌봄휴직과 휴가, 근로시간 단축을 사용하면 퇴직금이 줄어드나요?

A 가족돌봄휴직과 휴가, 근로시간 단축 기간은 근속기간에는 포함되지만 평균임금 산정기간에서는 제외되어서 퇴직금에 영향을 주지 않습니다.

가족을 돌보기 위해 근로시간을 줄일 수 있어요!

2020. 1. 1. 이후 시행(300인 초과 사업장)
2021. 1. 1. 이후 시행(30인~300인 사업장)
2022. 1. 1. 이후 시행(30인 미만 사업장)

● **대상**

① 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 근로자
② 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 근로자
③ 55세 이상으로 은퇴를 준비하기 위한 근로자
④ 본인의 학업을 위해 근로시간 단축을 요청하는 근로자

● **단축시간 :** 주당 15시간 이상 30시간 이내

● **사용기간 :** 최대 3년(1년 + 연장 2년)
(단, 근로자의 학업을 위해 근로시간 단축을 하는 경우는 연장이 안됩니다.)

● **신청방법 :** 근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출

Q 가족돌봄 근로시간 단축을 거부당할 수 있나요?

A 아래의 경우에는 사업주가 가족돌봄 근로시간 단축을 부여하지 않을 수 있습니다.

1. 해당 사업장에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
   ※ 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 거부할 수 없습니다.
3. 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄 근로시간 단축 종료일의 다음날부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

가족돌봄제도, 마음 놓고 쓰세요.



- 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 사업주
  : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 사업주
  : 500만원 이하의 과태료
- 가족돌봄 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 가족돌봄 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 사업주 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 가족돌봄 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사업주
  : 1천만원 이하의 벌금

사업주가 가족돌봄제도를 이유로 근로자에게 불리한 처우를 한다면
서울특별시 서남권직장맘지원센터 직장맘 권리구조대와 상담하세요!

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 도와드립니다.

근거조문

- 남녀고용평등법 제22조의2, 제22조의3, 제22조의4
- 남녀고용평등법 시행령 제16조의2, 제16조의3, 제16조의5, 제16조의6

사업주 지원제도

출산육아기 근로자의 권리를 보장한 사업주에게는 고용보험에서 출산육아기 고용안정 장려금을 지원합니다!

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.
단, 임신 중에 근로시간 단축을 60일 초과하여 사용하다 연이어 출산전후휴가 등을 시작한 경우 근로시간 단축 시 채용한 대체인력을 출산전후휴가 등 기간에도 계속 고용했다면, 출산전후휴가 등의 시작일 60일 전이라도 새로 대체인력을 고용한 것으로 봅니다.(2020.1.1. 부터 시행)

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 고용안정 장려금을 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

I·SEOUL·U

출산휴가 · 육아휴직 미부여 사업장,
직장맘 권리구조대로 신고하세요!

<직장맘 권리구조대>는 사업장에서 임신·출산·육아를 이유로 불이익을 받은 직장맘&대디와 함께 고용노동부 진정·노동위원회 구제신청 대리, 특별근로감독 요청 등을 합니다. 서울시에서 거주하거나 일하는 직장맘&대디를 지원합니다.

내방 상담
금천구 가산디지털1로 181
가산W센터 312호

온라인 상담
홈페이지
www.gworkingmom.net

카톡 상담
카카오톡 채널
서남권직장맘지원센터

전화 상담
02)852-0102

신고 예시

- 임신부에게 연장 및 야간, 휴일근로를 시키는 경우
- 출산휴가, 육아휴직을 이유로 해고한 경우
- 출산휴가, 육아휴직 후 급여가 낮아진 경우
- 임신기 및 육아기 근로시간 단축을 신청했는데 거부한 경우

발행인 : 김문정 / 발행처 : 서울특별시 서남권직장맘지원센터 / 발행일 : 2019년 10월 1일 /
글쓴이 : 김문정, 홍은기, 백구름, 이슬기 / 디자인 및 홍보 : 김지원, 이가람 / 인쇄 및 편집 : 단디기획
ISBN 979-11-966312-6-0

평등한 직장,
직장맘이
행복합니다.

서울특별시 서남권직장맘지원센터

무료 상담 이용안내

- **전화상담 : 02)852-0102**
- **내방상담 :** 서울시 금천구 가산디지털1로 181 가산W센터 312호
- **온라인 상담 :** www.gworkingmom.net
- **찾아가는 상담 :** 임신 · 출산으로 센터 방문이 어려운 직장맘 대상
- **카카오톡 상담 :** 카카오톡 채널 추가(1:1 상담)

Ch 서울특별시 서남권직장맘지원센터 +

상담 가능 시간



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

비매품/무료
05360
9 791196 631260
ISBN 979-11-966312-6-0 (PDF)

서울특별시 서남권직장맘지원센터는 서울시가 위탁하여 (사)여성노동법률지원센터가 운영합니다.