

임신·출산·육아기 노동자를 위한 안내서

〔출산휴가, 육아휴직
맘 편히 쓰세요〕



길/라/잡/이

□ 중소기업(우선지원 대상기업) 고용보험법 시행령 제12조 제1항 관련 별표1

상시 근로자수	업종
500명 이하	제조업
300명 이하	광업, 건설업, 운수 및 창고업, 정보통신업, 사업시설 관리·사업 지원 및 임대 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

□ 피보험 단위기간 고용보험법 제41조, 제50조

- 피보험기간(고용보험에 가입한 기간) 중 보수지급의 기초가 된 날 즉, 유급으로 임금을 받는 날(소정근로일 + 유급휴일)
- 이전 직장의 피보험자격 상실일(마지막 근무일 다음날)부터 현 직장 고용보험 취득일이 3년 이내면 이전 직장의 피보험 단위기간이 합산됨
- 실업급여를 받았다면 그 실업급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 기간은 합산하지 않음

□ 통상임금 근로기준법 시행령 제6조

- 통상임금 : 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 임금의 총액

임금의 특징	통상임금 여부
기술이나 자격보유자에게 지급되는 자격수당, 면허수당 등	통상임금 ○
근속기간이나 직책에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 근속수당, 직책수당 등	통상임금 ○
부양가족 수에 따라 지급여부 및 지급액이 달라지는 가족수당 등	통상임금 X
부양가족 수와 관계없이 전 직원에게 지급되는 가족수당 등	통상임금 ○
정기적인 지급시기와 액수가 정해져있는 정기상여금 등	통상임금 ○
근무실적이나 기업 실적에 따라 지급여부나 액수가 정해지는 변동 성과급 등	통상임금 X
특정 시점에 재직 중인 노동자만 지급받는 명절상여금 등	통상임금 X
특정 시점이 되기 전 퇴직 시에도 근무일수에 비례하여 지급되는 수당	통상임금 ○

* 「통상임금 노사지도 지침」, 고용노동부, 2014.1.23.

○ 임신기 노동자 보호



난임치료휴가를 사용하세요!

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

- **임금지급** : 난임치료휴가 3일 중 최초 1일은 유급휴가, 2일은 사업주 재량
- **신청방법** : 사업주에게 난임치료휴가 신청서 제출 (신청기한 제한 없음)
- **제출서류** : 난임치료휴가 신청서



사업주가 난임치료를 확인할 수 있는 서류*를 요청할 수 있어요!

*의사 또는 의료기관이 난임치료(예정)일을 기재한 서류

- 난임치료 휴가를 신청한 노동자에게 난임치료 휴가를 부여하지 않은 사업주 : 500만원 이하의 과태료

임신한 노동자는 시간외 근로·야간·휴일 근로를 할 수 없어요!

임신 중에는 시간외근로·야간·휴일근로가 금지됩니다.

※ 야간근로 : 밤10시~새벽6시 사이에 이루어지는 근로

임신부가 원하는 경우라도 임신한 노동자의 시간외근로는 절대적으로 금지됩니다.

- 야간·휴일근로의 예외적 허용

임신 중인 여성 노동자의 명시적 청구

+

노동자대표와 사전 협의

+

고용노동부 장관 인가

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

임신 중에는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 일을 할 수 없어요!

〈임신 중인 여성 노동자 사용 금지 직종〉

- ① 방사선직업종사자 등의 피폭방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무
- ② 납, 수은, 불소, 염소(산), 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무
- ③ B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 큰 업무(의사·간호사·방사선기사 등의 면허증을 가진 사람 또는 해당 자격 취득을 위한 양성과정 중에 있는 사람 제외)
- ④ 신체를 심하게 펴거나 굽히면서 해야 하는 업무 또는 신체를 지속적으로 꾸고려야 하거나 앞으로 구부린 채 해야 하는 업무
- ⑤ 연속작업 시 5kg 이상, 단속작업 시 10kg 이상의 중량물을 취급하는 업무
- ⑥ 임신부의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무
- ⑦ 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고시하는 업무

※ 근로기준법 시행령 [별표 4]

- 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용한 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

임신 중에는 출·퇴근 시간을 변경하여 근무할 수 있어요!

임신 중인 노동자는 사용자에게 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 요청할 수 있습니다.

- **대 상** : 임신 중인 노동자
- **신청방법** : 사용자에게 출·퇴근시간 변경 개시 예정일의 3일 전까지 신청서 제출
- **제출서류** : **임신기 업무시각 변경 신청서** + 진단서(임신 확인 목적)

- 임신 중인 노동자의 업무시각 변경 요청을 허용하지 않은 사용자 : 500만원 이하의 과태료

임신 초기, 후기에는 받던 임금 그대로 하루 2시간씩 단축할 수 있어요.

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

단축 전 근로시간이 1일 8시간 미만이라도
사업주가 허용하면 1일 6시간으로 일할 수 있습니다.

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



- 근로시간 단축 방법은 노동자가 자유롭게 정할 수 있어요!
 - 출근시간을 1시간 늦추고 퇴근시간을 1시간 당기는 방식
 - 출근시간을 2시간 늦추는 방식
 - 퇴근시간을 2시간 당기는 방식
- 임신 12주 이내에 근로시간을 단축했다더라도 36주 이후가 되면 다시 단축할 수 있어요! (횟수에 관계없이 사용 가능)

- 임신 초기·후기 노동자의 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 요구할 수** 있습니다.

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

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

근무시간 중 태아검진 받으세요.

임신부 정기건강진단을 받는 시간은 유급으로 보장됩니다.
정기건강진단 횟수는 모자보건법 상 임신부 정기 건강진단 실시기준에 따릅니다.

임신기간	정기건강진단 횟수
28주까지	임신주수 4주마다 1회
29주~36주까지	임신주수 2주마다 1회
37주이후	임신주수 1주마다 1회

※ 모자보건법 시행규칙 [별표1]

임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있어요!

임신 중인 노동자도 태아 및 모성보호를 위해 육아휴직을 사용할 수 있습니다.
육아휴직에 대한 자세한 설명은 18페이지 육아휴직 부분을 참고하세요!

- 임신 중인 노동자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니한 사용자 : 500만원 이하의 벌금

근거조문

- 근로기준법 제65조, 제70조, 제74조, 제74조의2, 제109조, 제110조, 제116조
- 근로기준법 시행령 제40조, 제43조의2
- 남녀고용평등법 제18조의3, 제39조
- 남녀고용평등법 시행령 제9조의2

유산·사산휴가

유산·사산휴가를 사용하세요!

유산 또는 사산한 노동자는 사용자에게 신청하면 유급으로 휴가를 사용할 수 있습니다.

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

Q 유산·사산휴가도 출산전후휴가처럼 출산한 날부터 자동으로 시작되나요?

A 유산·사산휴가는 노동자의 청구에 의해 부여되는 휴가이므로, 노동자가 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 '사용할 수 있는' 휴가일수가 줄어듭니다.

임신기간	11주 이내	12주~15주	16주~21주	22주~27주	28주 이상
	11주0일까지	11주1일~15주0일까지	15주1일~21주0일까지	21주1일~27주0일까지	27주1일 이후
휴가일수	5일	10일	30일	60일	90일

Q 사산의 위험이 있어서 임신 28주에 출산전후휴가를 분할 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 이전의 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상이면 고용보험에서 급여를 지원합니다.

구분		유산·사산휴가 급여	
급여기준		월 통상임금(최저임금보다 낮을 경우 최저임금)	
휴가기간		최초 60일	나머지 30일
기업 규모	대기업	유산·사산휴가 기간만큼 사업주가 통상임금 100% 지급	고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 200만원, 하한액 : 최저임금)
	중소기업	<ul style="list-style-type: none"> 유산·사산휴가 기간만큼 고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 200만원, 하한액 : 최저임금) 월 통상임금이 200만원 이상인 경우 차액분은 사업주가 지급 휴가가 끝난 날 이전의 고용보험 피보험단위 기간이 180일 미만인 경우에는 월 통상임금 100% 전액을 사업주가 지급 	

유산·사산휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> 휴가 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청 가능 (휴가가 30일 미만인 경우) 사용한 기간에 대해 신청 가능 (휴가가 30일 이상인 경우) 30일 단위로 신청 혹은 휴가 종료 후 전액 일괄 신청 가능
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> 유산·사산휴가 확인서 1부 유산·사산휴가 급여 신청서 1부 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 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
- 근로기준법 시행령 제43조
- 고용보험법 제75조, 제76조
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조

출산전후휴가

출산전후휴가를 사용하세요!

근로기준법상 출산 전후 90일(출산 후 45일 이상이어야 함)의 휴가가 보장되며, 다태아의 경우 120일(출산 후 60일이어야 함)을 사용할 수 있습니다. 출산전후휴가 기간은 휴일 또는 휴무일을 포함하여 산정합니다(역에 의한 계산방법).

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

Q 출산예정일보다 출산일이 늦어져, 예정된 휴가 종료일까지 휴가를 사용하면 출산 후 30일만 쉬게 됩니다. 출산 후 45일의 휴가일은 반드시 지켜야 하나요?

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

출산전후휴가를 나눠 사용할 수 있어요.

예외적으로 출산전후휴가 90일(다태아 120일) 중 44일(다태아 59일)을 미리 사용할 수 있습니다.[44일+출산일 1일+45일=90일 / 59일+출산일 1일+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

다태아 44일(다태아 59일) 범위 내에서 연속 또는 분할 사용 가능 하며, 분할 횟수에 제한은 없습니다.

다만, 사용할 때마다 별도의 신청서를 제출하여야 합니다.
(진단서가 필요한 경우에는 진단서 포함)

정규직이 아닌데도 사용할 수 있나요?

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



고용보험에서 지원하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?

출산전후휴가는 임신 중인 모든 노동자가 사용할 수 있으나
출산전후휴가 급여는 휴가가 끝난 날 이전의 고용보험 피보험단위기간이
통산하여 180일 이상인 노동자만 받을 수 있습니다.

출산전후휴가 동안 월급은 그대로 받나요?

출산전후휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상이면 고용보험에서
휴가 급여를 지원합니다.

구분		출산전후휴가 급여	
급여기준		월 통상임금(최저임금보다 낮을 경우 최저임금)	
휴가기간		최초 60일 (다태아 75일)	나머지 30일 (다태아 45일)
기업 규모	대기업	사업주가 통상임금 100% 지급	
	중소기업	<ul style="list-style-type: none"> 고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 200만원, 하한액 : 최저임금) 월 통상임금이 200만원 이상인 경우 차액분은 사업주가 지급 휴가가 끝난 날 이전의 고용보험 피보험단위기간이 180일 미만인 경우에는 월 통상임금 100% 전액을 사업주가 지급 	고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 200만원, 하한액 : 최저임금)

출산전후휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> 휴가 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청 가능 30일 단위 또는 휴가 종료 후 전액 일괄 신청 가능
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후휴가 확인서 1부 출산전후휴가 급여 신청서 1부 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등)사본 1부 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

기간제 또는 파견 노동자의 근로계약기간이 출산전후휴가 중에 종료되면 급여는 어떻게 되나요?

출산전후휴가는 재직 중인 노동자만 사용할 수 있기에 휴가 기간 중 기간만으로 퇴사할 경우 휴가도 같이 종료됩니다. 다만, 기간제 또는 파견 노동자의 경우 근로계약 기간이 종료되더라도 고용보험에서 해당 출산전후휴가 종료일까지 급여를 지급합니다.
이를 '출산전후휴가급여상당액'이라고 합니다.

지급요건	<ul style="list-style-type: none"> 2021.7.1. 이후 근로계약기간이 만료되는 기간제 또는 파견노동자일 것 출산전후휴가 기간 중 근로계약기간이 종료되었을 것 근로계약 종료일까지의 피보험단위기간이 180일 이상일 것
급여액	월 통상임금 100%(상한액 : 200만원, 하한액 : 최저임금)
급여지급기간	근로계약이 끝난 다음 날부터 근로계약 종료일에 출산전후휴가 잔여일수를 더한 기간까지에 대해서만 급여 지급(최대 단태아 89일, 다태아 119일)
기업규모	기업규모에 상관없이 지급
신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> 근로계약 종료일에 출산전후휴가 잔여 일수를 더한 기간 종료일 이후 12개월 이내에 신청 가능 (급여 지급 기간이 30일 미만인 경우) 해당 기간에 대해 신청 가능 (급여 지급 기간이 30일 이상인 경우) 30일 단위로 신청 혹은 기간 종료 후 전액 일괄 신청 가능
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후휴가급여상당액 지급신청서 1부 출산전후휴가 확인서 1부 통상임금을 확인할 수 있는 자료 (임금명세서, 근로계약서 등) 1부 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료 (근로계약서 등) 1부

사업주가 출산전후휴가 사용을 이유로 해고했어요!

출산전후휴가(유산·사산휴가)기간 및 그 후 30일 동안은 어떠한 사유로도 절대 해고하지 못합니다.

출산전후휴가(유산·사산휴가) 사용을 이유로 해고당한 경우 고용노동부 진정이나 노동위원회 부당해고 구제신청 등 다양한 방법을 통해 권리를 구제받으실 수 있습니다.

출산전후휴가(유산·사산휴가)사용 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받은 경우, 직장맘 권리구조대와 상담하세요.

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

- 출산전후휴가(유산·사산휴가)기간 및 그 후 30일 중에 노동자를 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 노동자를 복귀시켜야 합니다.

만약 사업주가 이를 어길 경우 직장맘 권리구조대와 상담하세요.

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

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

근거조문

- 근로기준법 제23조, 제28조, 제74조, 제75조, 제107조, 제110조, 제114조
- 근로기준법 시행령 제43조
- 고용보험법 제75조, 제76조, 제76조의2
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제122조의2, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조

배우자 출산휴가



배우자 출산휴가를 사용하세요!

노동자는 배우자의 출산을 이유로 10일의 휴가를 사용할 수 있습니다.

- 대상** : 배우자가 출산예정이거나 출산한 날부터 90일이 지나지 않은 노동자
※ 배우자가 출산했거나 출산예정일을 포함하여 휴가기간을 신청하는 경우 사용 가능
- 사용기간** : 10일
- 사용방법** : 출산일로부터 90일 이내에 휴가를 시작하여야 하며, 1회 분할 사용 가능
- 신청방법** : 사업주에게 신청 서류 제출
- 제출서류** : 배우자 출산휴가 신청서



사업주가 배우자의 출산을 증명하는 서류를 요청할 수 있어요!

- Q** 배우자 출산휴가 기간은 휴일 포함 10일인가요?
A 배우자 출산휴가 기간에는 휴일 또는 휴무일이 포함되지 않습니다. 근로제공 의무가 있는 날만 휴가일수에 산입하시면 됩니다.
- Q** 배우자 출산휴가를 파견직 노동자도 사용할 수 있나요?
A 배우자 출산휴가는 파견직, 계약직, 5인 미만 사업장 소속 여부를 불문하고 사용이 가능합니다.

배우자 출산휴가 기간에도 급여가 나오나요?

배우자 출산휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상이면 고용보험에서 휴가 급여를 지원합니다.

구분		배우자 출산휴가 급여	
급여기준		일 통상임금(최저임금보다 낮을 경우 최저임금)	
휴가기간		최초 5일	나머지 5일
기업 규모	대기업	사업주가 통상임금 100% 지급	사업주가 통상임금 100% 지급
	중소기업	<ul style="list-style-type: none"> 고용보험에서 통상임금 100% 지급(상한액 : 382,770원, 하한액 : 최저임금) 5일치 통상임금이 382,770원 이상인 경우 차액분은 사업주가 지급 휴가가 끝난 날 이전의 고용보험 피보험단위기간이 180일 미만인 경우에는 통상임금 100% 전액을 사업주가 지급 	

배우자 출산휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> •휴가 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청 가능 •휴가를 분할 사용 하더라도 급여는 휴가 종료 후 일괄 신청
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> •배우자 출산휴가 확인서 1부 •배우자 출산휴가 급여 신청서 1부 •통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 •휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

배우자 출산휴가 때문에 불리한 처우를 받으셨나요? 걱정말아요, 직장대디!

사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 노동자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없습니다.

배우자 출산휴가를 이유로 해고당한 노동자는 고용노동부 진정이나 노동위원회 부당해고 구제신청 등 다양한 방법을 통해 권리를 구제받을 수 있습니다.

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

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

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

근거조문

- 고용보험법 제75조, 제76조
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조, 제18조의2, 제37조, 제39조

○ 예술인&노무제공자 출산전후급여

고용보험에 가입할 수 있는 예술인은 누구인가요?

2020년 12월 10일부터 예술인도 고용보험에 가입하여 실업급여와 출산전후급여를 받을 수 있게 되었습니다!

아래 조건을 모두 충족하는 예술인이라면 고용보험에 가입할 수 있습니다.

- 근로기준법 상 근로자가 아닐 것
 - 「예술인 복지법」상 예술인 혹은 공표된 저작물이 있거나 예술 활동으로 얻은 소득이 있지만 예술 활동 증명을 받지 못하였거나 예술 활동 증명의 유효기간이 지난 사람으로서 문화예술 분야에서 창작, 실연, 기술지원 등의 활동을 하고 있거나 하려는 사람일 것
 - 문화예술용역 관련 계약을 체결하였을 것
 - 다른 사람을 사용하지 아니하고 자신이 직접 노무를 제공할 것
 - 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 새로 체결하거나 자영업을 개시한 경우가 아닐 것
 - 예술인과 사업주가 체결한 문화예술용역 관련 계약의 월평균소득이 50만원 이상일 것
- * 문화예술용역 관련 계약 기간이 1개월 미만인 예술인은 소득과 상관없이 노무제공 건별로 모두 고용보험 적용

예술인 출산전후급여를 받으세요!

고용보험에 가입한 예술인이 출산 또는 유산·사산한 경우 급여를 받을 수 있습니다! 아래 요건을 모두 충족하는 예술인이라면 고용보험에서 출산전후급여를 받습니다.

- 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 예술인으로서의 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
- 출산전후급여 등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것

Q 출산전후급여를 받는 기간에 아르바이트를 해도 되나요?

- A** 출산전후급여 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생된 소득이 아래의 소득금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 보기 때문에, 아르바이트가 가능합니다.
- 노무제공을 통한 소득이 있는 경우: 매 30일에 대하여 출산일 직전 1년간 월평균보수의 40분의 15에 해당하는 금액(단, 월평균보수가 1,333,340원 미만인 경우에는 50만원, 월평균보수가 400만원을 초과하는 경우에는 150만원으로 봄)
 - 자영업을 통한 소득이 있는 경우: 매 30일에 대하여 150만원
 - 노무제공 및 자영업을 통한 소득이 모두 있는 경우: 각각에 해당하는 금액 모두 충족

예술인 출산전후급여 기준과 지급기간은 어떻게 되나요?

• **급여기준** : 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 직전 1년 동안의 월평균보수 100%
(상한액 : 200만원, 하한액 : 60만원)

• **지급기간**

구분	출산 시	유산 또는 사산 시				
		임신기간	11주 이내	12주~15주	16주~21주	22주~27주
급여 지급기간	단태아 90일, 다태아 120일	5일	10일	30일	60일	90일

예술인 출산전후급여는 어떻게 신청하나요?

신청방법	거주지 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 신청 (지급기간이 30일 미만인 경우) 해당 기간에 대해 신청 가능 (지급기간이 30일 이상인 경우) 30일 단위로 신청 혹은 출산일(유산·사산일)부터 90일이 지난 후 신청할 경우 전액 일괄 신청 가능
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> 노무 미제공 사실 확인서 1부 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서 1부 (출산하였을 경우) 출산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부 (유산·사산하였을 경우) 유산 또는 사산하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀있어야 함) 1부 (출산전후급여 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 있는 경우) 이를 증명할 수 있는 서류 1부 (출산전후급여 지급기간 중 노무제공자 혹은 예술인으로서 사업주로부터 지급받은 금액이 있는 경우) 이를 증명할 수 있는 서류 1부

근거조문

- 고용보험법 제77조의2, 제77조의4, 제77조의5
- 고용보험법 시행령 제104조의5, 제104조의9
- 고용보험법 시행규칙 제125조의5

고용보험에 가입할 수 있는 노무제공자는 누구인가요?

2021년 7월 1일부터 노무제공자도 고용보험에 가입하여 실업급여와 출산전후급여를 받을 수 있게 되었습니다.

아래 조건을 모두 충족하는 노무제공자라면 고용보험에 가입할 수 있습니다.

- 근로기준법 상 근로자가 아닐 것
- 노무제공계약을 체결하였을 것
- 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 노무제공계약을 새로 체결하거나 자영업을 개시한 경우가 아닐 것
- 노무제공계약의 월보수액이 80만원 이상일 것(노무제공계약 기간이 1개월 미만인 노무제공자는 소득과 상관없이 노무제공 건별로 모두 고용보험 적용)
- 아래 직종에 종사하고 있을 것

※ 노무제공자 적용 직종

보험설계사, 학습지강사, 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여제품방문점검원, 가전제품배송설치기사, 방과후학교 강사, 건설기계조종사, 수출입 컨테이너·시멘트·철강재·위험물질을 운송하는 화물차주

* 22년 1월부터는 노무제공플랫폼을 기반으로 한 퀵서비스기사, 대리운전기사 등도 포함

노무제공자 출산전후급여를 받으세요!

고용보험에 가입한 노무제공자가 출산 또는 유산·사산한 경우 급여를 받을 수 있습니다!
아래 요건을 모두 충족하는 노무제공자라면 고용보험에서 출산전후급여를 받습니다.

- 출산 또는 유산·사산을 한 날 이전에 노무제공자로서 피보험 단위기간이 합산하여 3개월 이상일 것
- 출산전후급여 등의 지급기간에 노무제공을 하지 않을 것

Q 출산전후급여를 받는 기간에 아르바이트를 해도 되나요?

A 출산전후급여를 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 아래의 소득금액 미만인 경우에는 노무제공을 하지 않은 것으로 보기 때문에, 아르바이트가 가능합니다.

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

노무제공자 출산전후급여 기준과 지급기간은 어떻게 되나요?

• **급여기준** : 출산 또는 유산·사산한 날부터 소급하여 직전 1년 동안의 월평균보수 100%
(상한액 : 200만원, 하한액 : 80만원)

• **지급기간**

구분	출산 시	유산 또는 사산 시				
		11주 이내	12주~15주	16주~21주	22주~27주	28주 이상
임신기간	-					
급여 지급기간	단태아 90일, 다태아 120일	5일	10일	30일	60일	90일

노무제공자 출산전후급여는 어떻게 신청하나요?

신청방법	거주지 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> 출산 또는 유산·사산을 한 날부터 12개월 이내에 신청 (지급기간이 30일 미만인 경우) 해당 기간에 대해 신청 가능 (지급기간이 30일 이상인 경우) 30일 단위로 신청 혹은 출산일(유산·사산일)부터 90일이 지난 후 신청할 경우 전액 일괄 신청 가능
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> 노무 미제공 사실 확인서 1부 예술인·노무제공자 출산전후급여등 신청서 1부 (출산하였을 경우) 출산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 출산증명서 1부 (유산·사산하였을 경우) 유산 또는 사산하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀있어야 함) 1부 (출산전후급여 지급기간 중 노무제공 또는 자영업으로 발생한 소득이 있는 경우) 이를 증명할 수 있는 서류 1부 (출산전후급여 지급기간 중 노무제공자 혹은 예술인으로서 사업주로부터 지급받은 금품이 있는 경우) 이를 증명할 수 있는 서류 1부

근거조문

- 고용보험법 제77조의6, 제77조의7, 제77조의9
- 고용보험법 시행령 제104조의11, 제104조의15
- 고용보험법 시행규칙 제125조의11

○ 육아휴직

육아휴직을 사용하세요!

어린 자녀를 양육하기 위하여
휴직이 필요한 노동자는 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

- **대상** : ① 임신 중이거나
② 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고,
③ 근속기간 6개월 이상인 남녀 노동자
- **사용기간** : 자녀 1명당 최대 1년
- **신청방법** : 사업주에게 휴직시작 예정일의 30일* 전까지 신청 서류 제출

* ① 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, ② 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란할 때, ③ 유산·사산 위험이 있는 경우에는 휴직시작 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있음

• 육아휴직을 거부한 사용자 : 500만원 이하의 벌금

- Q 휴직개시 예정일의 30일 전(또는 7일 전)까지 신청서를 제출하지 못하면 육아휴직을 사용할 수 없나요?
- A 노동자가 신청 기한을 지나 육아휴직을 신청한 경우 사업주는 그 신청일부터 30일 이내(또는 7일 이내)에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 합니다.

한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있어요.

엄마, 아빠의 육아휴직을 합치면 **한 자녀 당 총 2년의 육아휴직이 보장됩니다.**
부부가 동시에 육아휴직을 사용하는 것도 가능합니다.

육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 및 파견법상 파견기간 2년에 포함되지 않아요.

사업주는 육아휴직 기간만큼 계약 또는 파견기간을 연장하더라도 기한의 정함이 없는 근로 계약으로 전환하거나 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않습니다.
단, 육아휴직을 사용하더라도 계약기간이 자동 연장되는 것은 아닙니다.

육아휴직을 나누어 써도 되나요? YES!

육아휴직 기간을 한 번에 사용하거나, 2회에 한하여 분할 사용할 수 있습니다.

임신 중 육아휴직을 사용한 것은 분할 횟수에 포함하지 않습니다.

육아휴직 중 분할하여 사용한 각각의 육아휴직에 대해 휴직종료예정일을 1회씩 연장할 수 있습니다.

연장은 육아휴직이 끝나기 전에 추가로 기간을 늘리는 것이고, 분할은 육아휴직이 종료된 다음에 남은 육아휴직을 사용하는 것입니다.

육아휴직 기간도 근속기간에 포함돼요!

사업주는 육아휴직 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차유급휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시켜야 합니다.

육아휴직 기간도 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 봅니다.

육아휴직을 사용하더라도 연차유급휴가 일수는 줄어들지 않습니다.

육아휴직을 한 노동자에게는 고용보험에서 급여를 지급해요.

급여를 받으려면 다음 2가지 요건을 모두 충족해야 합니다.

- ① 육아휴직 기간이 30일 이상일 것
- ② 육아휴직 시작일 전 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상일 것

육아휴직 시작일 월 통상임금을 기준으로 급여를 지급합니다.

일반 육아휴직 급여 ('22.1.1 시행)	
12개월 전 기간	월 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 70만원)

※ '21.12.31 이전에 육아휴직을 시작했어도 '22.1.1 이후부터 인상된 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다.

한부모 노동자는 육아휴직 급여 특례가 적용됩니다.

한부모 노동자 육아휴직 급여 ('22.1.1 시행)	
첫 3개월	월 통상임금의 100% (상한액 250만원, 하한액 70만원)
4~12개월	월 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 70만원)

'아빠 육아휴직 보너스제' 특례 혜택을 받으세요.

*2022.12.31까지 시행

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

단, 해당 3개월 중 같은 자녀에 대해 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 기간이 있다면, 겹치는 기간은 '아빠 육아휴직 보너스제' 특례가 적용되지 않습니다.

※ 2022.1.1.이후 '아빠 육아휴직 보너스제' 특례가 적용됐다면 4개월 이후의 육아휴직 급여는 월 통상임금의 50%(상한 월 120만원)만 지급됨에 유의



'3+3 부모육아휴직제' 특례 혜택을 받으세요.

두 번째 육아휴직자의 휴직 개시일을 기준으로 자녀의 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 첫 3개월은 통상임금 100%로 상향하여 육아휴직 급여를 지급합니다.

육아휴직 사용 기간	3+3 부모육아휴직제 급여
엄마 3개월 + 아빠 3개월	각각 최대 월 300만원 지원 (통상임금의 100%)
엄마 2개월 + 아빠 2개월	각각 최대 월 250만원 지원 (통상임금의 100%)
엄마 1개월 + 아빠 1개월	각각 최대 월 200만원 지원 (통상임금의 100%)

사후지급금이 뭔가요?

고용보험법에서는 육아휴직 급여의 75%는 휴직 중에 지급하고, 나머지 25%는 휴직 종료 후 6개월 이상 근무한 경우에 지급합니다. 나머지 25%의 육아휴직 급여를 사후지급금이라고 합니다.

다만, 노동자가 육아휴직 후에 실업급여의 수급자격이 제한되지 않는 사유(고용보험법 시행규칙 별표2에 해당하는 경우)로 퇴사한 경우 6개월 이상 근무하지 않아도 육아휴직 급여 사후지급금을 받을 수 있습니다.

'3+3 부모육아휴직제' 및 '아빠의 달' 특례 적용 기간과 한부모 노동자의 육아휴직 기간 중에는 사후지급금을 별도로 나누지 않고, 매월 육아휴직 급여 전액이 지급됩니다.

육아휴직과 육아휴직 급여를 신청해 볼까요?

단계	단계별 필요서류
step1 노동자가 휴직시작일 30일전까지 사업주에게 신청서 제출	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 신청서 1부 • (임신 중 육아휴직 사용 시) 임신을 증명할 수 있는 서류
step2 사업주가 노동자에게 육아휴직 확인서 발급	<ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직 확인서 1부
step3 노동자가 휴직한 날 이후 1개월부터 휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 노동자의 거주지 또는 사업장 관할 고 용센터에 급여 신청	<ul style="list-style-type: none"> • (사업주에게 받은)육아휴직 확인서 1부 • 육아휴직 급여신청서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료 • 휴직기간 동안 사업주로부터 금품을 지급 받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
step4 고용센터에서 급여신청일로부터 14 일 이내에 노동자 통장으로 육아휴직 급여 입금	

육아휴직 때문에 해고될까봐 걱정되시나요? 걱정 마세요!

육아휴직 기간 중에는 어떤 사유로도 노동자를 해고할 수 없으며, 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우는 금지됩니다.

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

육아휴직으로 어려움을 겪으셨다면
서울특별시 서남권직장맘지원센터 직장맘 권리구조대와 상담하세요!

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

근거조문

- 근로기준법 제60조
- 고용보험법 제70조
- 고용보험법 시행령 제95조, 제95조의2
- 고용보험법 시행규칙 제116조, 제117조, 제118조
- 남녀고용평등법 제19조, 제19조의4, 제37조
- 남녀고용평등법 시행령 제10조, 제11조, 제12조, 제14조

○ 육아기 근로시간 단축

육아기 근로시간 단축을 사용하세요!

육아를 위하여 근무시간을 줄이고 싶다면, 육아기 근로시간 단축제도를 사용하세요.

- **대 상** : ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고, ② 근속기간 6개월 이상인 남녀 노동자
- **사용기간** : 최대 2년(자녀 1명당 1년 + 육아휴직 잔여기간)
- **단축 후 근로시간** : 1주일 최소 15시간, 최대 35시간 근로
- **신청방법** : 사업주에게 단축시작 예정일의 30일* 전까지 신청 서류 제출

* ① 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, ② 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란할 때에는 단축 7일 전까지 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있음

- 육아기 근로시간 단축을 거부한 사업주 : 500만원 이하의 과태료

Q 육아기 근로시간 단축 중에도 연장근로를 할 수 있나요?

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

Q 육아기 근로시간 단축을 사업주가 거부할 수 있나요?

A 다음과 같은 경우에는 사업주가 육아기 근로시간 단축을 거부할 수 있습니다.

- ① 노동자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
- ② 사업주가 고용센터를 통해 14일 이상 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음)
- 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?

횟수 제한없이 분할 사용 가능하며, 나누어 사용한 1회 기간은 3개월 이상이어야 합니다. 근로계약기간이 3개월이 채 남지 않은 기간제 노동자도 근로계약기간이 끝날 때까지 단축을 사용할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 방법은 자유롭게 정할 수 있어요!

육아기 근로시간 단축의 방법은 노동자가 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 단축을 하면 월급이 얼마나 줄어들까요?

육아기 근로시간 단축 기간 중 단축되는 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금(안내서 p.1 참고)에 한정됩니다. 시간외근로 여부와 무관하게 지급된 시간외수당은 근로시간에 비례하여 감액할 수 있을 뿐 수당 전체를 제외할 수 없습니다.

육아기 근로시간 단축 기간 연차유급휴가는 어떻게 되나요?

육아기 근로시간 단축 기간 연차유급휴가는 단시간 노동자의 연차유급휴가 계산법을 따릅니다.

※단시간 노동자 연차유급휴가 계산 방식(시간 단위):

$$\text{통상 노동자의 연차휴가일수} \times (\text{단시간 노동자의 소정근로시간} \div \text{통상 노동자의 소정근로시간}) \times 8\text{시간}$$



1시간 미만은 1시간으로 봅니다.

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



육아기 근로시간 단축 기간에도 고용보험에서 급여를 지급해요.

육아기 근로시간 단축 급여를 받으려면 다음 2가지 요건을 모두 충족해야 합니다.

- ① 육아기 근로시간 단축 기간이 30일 이상일 것
- ② 육아기 근로시간 단축 시작일 이전의 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상일 것

육아기 근로시간 단축 급여		
(최초 주 5시간 단축분)	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 단축 전 통상임금의 100% (상한액 : 200만원, 하한액 : 50만원)	× $\frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
(나머지 근로시간 단축분)	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 단축 전 월 통상임금의 80% (상한액 : 150만원, 하한액 : 50만원)	× $\frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$

육아기 근로시간 단축과 급여를 신청해 볼까요?

단 계	단계별 필요서류
step1 노동자가 단축시작일 30일전까지 사업주에게 신청서 제출	• 육아기 근로시간 단축 신청서 1부
step2 사업주가 노동자에게 육아기 근로시간 단축 확인서 발급	• 육아기 근로시간 단축 확인서 1부
step3 노동자가 단축 시작 이후 1개월부터 단축이 끝난 날 이후 12개월 이내에 노동자의 거주지 또는 사업장 관할 고 용센터에 급여 신청	• (사업주에게 받은)육아기 근로시간 단축 확인서 1부 • 육아기 근로시간 급여 신청서 1부 • 단축 전후 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 자료(근로계약 서 등) 사본 1부 • 단축기간 동안 사업주로부터 금품을 지급 받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
step4 고용센터에서 급여신청일로부터 14 일 이내에 노동자 통장으로 육아기 근 로시간 단축 급여 입금	

육아기 근로시간 단축, 마음 놓고 쓰세요.



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

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

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

근거조문

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

○ 가족돌봄제도

가족을 돌보기 위해 연간 90일의 휴직을 할 수 있어요!

- **대 상** : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직이 필요한 노동자
- **사용기간** : 연간 최장 90일(분할사용 가능. 단, 1회 30일 이상 사용해야 함)
- **신청방법** : 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출
- **제출서류** : 가족돌봄휴직 신청서



사업주가 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류를 요청할 수 있어요!

Q 가족돌봄휴직을 사용하지 못할 수도 있나요?

A 아래의 요건에 해당하는 경우에는 사업주가 가족돌봄휴직을 거부할 수 있습니다.

1. 휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 노동자가 신청한 경우
2. (노동자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 노동자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. (노동자가 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 노동자 이외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우
※ 조부모의 직계 비속 또는 손자녀의 직계존속이 있으나 질병, 노령, 장애 또는 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. 노동자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

가족을 돌보기 위한 휴가도 있나요?

- **대상** : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가가 필요한 노동자
- **사용기간** : 연간 10일(고시에 따라 최장 20일)
※ 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됨
- **신청방법** : 사업주에게 신청서 제출(당일 신청 가능)
- **제출서류** : 가족돌봄휴가 신청서

Q 가족돌봄휴가를 사용하지 못할 수도 있나요?

A 노동자가 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴가를 신청한 경우, 해당 노동자 이외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있으면 가족돌봄휴가를 못 받을 수 있습니다. (조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외) 이런 경우에도 사업주가 승인하면 가족돌봄휴가를 받을 수 있지만, 사업주가 거부한다고 해도 법 위반은 아닙니다.

Q 가족돌봄휴가를 제가 원하는 날 갈 수 있나요?

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

Q 가족돌봄휴직과 휴가, 근로시간 단축 기간은 유급인가요?

A 가족돌봄휴직과 휴가는 무급입니다. 다만, 가족돌봄 근로시간 단축은 근무한 시간에 대해서는 사업주로부터 임금을 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!

• 대상

- ① 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 노동자
 - ② 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 노동자
 - ③ 55세 이상으로 은퇴를 준비하기 위한 노동자
 - ④ 본인의 학업을 위해 근로시간 단축을 요청하는 노동자
- ※ 가족: 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀

• 단축 후 근로시간 : 주당 15시간 이상 30시간 이내

• 사용기간 : 최대 3년(기본 1년+학업 외의 사유로 최대 2년까지 연장 가능)

※ 최초 단축기간은 1년 이내로 신청해야 하고, 최대 연장기간의 범위 내에서 1회에 한해 연장 가능

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

• 제출서류 : 가족돌봄 근로시간 단축 신청서



사업주가 가족돌봄 근로시간 단축의 필요성을 확인할 수 있는 서류를 요청할 수 있어요!

Q 가족돌봄 근로시간 단축을 사업주가 거부할 수 있나요?

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

1. 단축개시 예정일의 전날까지 해당 사업장에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 노동자가 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 노동자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄 근로시간 단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 노동자가 신청한 경우

가족돌봄제도, 마음 놓고 쓰세요.



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

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

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

근거조문

- 남녀고용평등법 제22조의2, 제22조의3, 제22조의4, 제37조, 제39조
- 남녀고용평등법 시행령 제16조의2, 제16조의3, 제16조7, 제16조8

○ 사업주 지원제도

출산육아기 노동자의 권리를 보장한 사업주에게는 고용보험에서 출산육아기 고용안정장려금을 지원합니다!

- 지원대상 : 모든 사업주
- 지원제외 : 최저임금에 미달하는 임금을 지급하기로 한 사업주
임금체불로 명단이 공개 중인 사업주
- 제출서류 : ‘육아휴직 지원금’, ‘육아기 근로시간 단축 지원금’
 - 출산육아기 고용안정장려금 신청서 1부
 - 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 하였음을 증명하는 서류 사본
 - 임신확인서 또는 출생증명서, 주민등록등본 등 대상자녀의 연령을 확인할 수 있는 서류
- ‘대체인력 지원금’
 - 출산육아기 고용안정장려금 신청서 1부
 - 노동자가 출산전후(유·사산)휴가, 육아기 근로시간 단축을 하였음을 증명하는 서류 사본
 - 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 및 월별 임금대장 사본
- 신청기한 : 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 출산전후휴가, 유·사산휴가의 종료일로부터 12개월 이내(다만 고용유지 기간 이후 지급하는 50%는 고용유지 기간이 지난 날부터 12개월 이내)



‘육아휴직 지원금’과 ‘육아기 근로시간 단축 부여지원금’ 지원

*2022.1.1 시행

*‘육아휴직지원금’은 ‘22년 이후 시작하는 육아휴직을 허용한 우선지원 대상기업 사업주부터 적용

노동자에게 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(‘육아휴직 등’)을 30일 이상 사용하게 해 주세요.



육아휴직 등 기간 중 사업장 관할 고용센터에 지원금 50%를 신청하세요.
※ 지원금의 50%는 육아휴직 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월마다 신청



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



사업장 관할 고용센터에 지원금 나머지 50%를 신청하세요.
※ 지원금의 나머지 50%는 육아휴직 등이 끝난 날부터 6개월이 지난 후에 한꺼번에 신청

● 육아휴직 지원금 · 육아기 근로시간 단축 부여지원금 지급액

구분	지원대상	대상 자녀 나이	사용 기간	지원액(노동자 1인당)
육아휴직 지원금	우선지원 대상기업	12개월 이내	첫 3개월	*월 200만원
			나머지 기간	월 30만원
		12개월 초과	전 기간	월 30만원

구분	지원대상	지원액(노동자 1인당)
육아기 근로시간 단축 부여지원금	우선지원 대상기업	**월 30만원

*육아휴직지원금은 근로자 자녀 생후 12개월 내 3개월 이상 육아휴직 허용 시, 사업주에게 첫 3개월에 대해서는 월 200만원씩 지원

**우선지원 대상기업 사업주가 육아기 근로시간 단축을 부여한 경우, 사업장 내 첫 번째~세 번째 단축 사용 노동자까지 월 10만원을 인센티브로 추가 지급함

대체인력 인건비 지원

*2022.1.1 시행

‘출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아기 근로시간 단축(육아휴직 제외, 이하 ‘출산전후휴가 등’)을 사용하는 노동자를 대체할 새로운 인력을 30일 이상 고용하세요.’

※ 대체인력은 출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후부터 채용한 경우에만 인정 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 2개월 전이라도 새로 대체인력을 고용한 것으로 봄



대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년 동안 고용조정으로 다른 노동자를 이직시키지 마세요.



출산전후휴가 등 기간 중 사업장 관할 고용센터에 대체인력지원금 50%를 신청하세요.

※ 인수인계 기간 대체인력지원금은 출산전후휴가 등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청
※ 출산전후휴가 이후 기간 대체인력지원금의 50%는 출산전후휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청



출산전후휴가 등을 사용하고 직장에 복귀한 노동자를 1개월 이상 계속 고용하세요.

※ 노동자가 복직 후 1개월이 되기 전에 자발적 이직을 하더라도 지원금 나머지 50%는 지급됨



사업장 관할 고용센터에 대체인력지원금 나머지 50%를 신청하세요.

※ 대체인력지원금의 나머지 50%는 출산전후휴가 등이 끝난 날부터 1개월이 지난 후에 한꺼번에 신청

● 출산육아기 고용안정장려금 대체인력지원금 지급액

지원대상	지원액(노동자 1인당)	
	인수인계 기간	출산전후휴가 등 기간
우선지원 대상기업	월 120만원	월 80만원

※ 대체인력지원금 지급 기간 : 인수인계 기간 2개월과 출산전후휴가 등을 사용한 기간 중 대체인력이 근무한 기간

소속 노동자의 요청에 따라 주당 소정 근로시간을 단축한 사업주에게는 고용보험에서 워라벨 일자리 장려금을 지원합니다!

워라벨 일자리 장려금 지원

취업규칙 등에 근로시간 단축 제도의 도입 및 운영에 관한 규정을 마련하세요.



4대보험에 가입되어 있고 6개월 이상 근무한 노동자가 가족돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하면 최소 1개월 이상 허용해 주세요.
 ※ 근로시간 단축 개시일 이전 6개월간 주당 소정근로시간이 35시간 이상이어야 하고, 단축 후 주당 소정근로시간은 15시간 이상 30시간 이하여야 함



전자·기계적 방식으로 출퇴근을 기록하고, 출퇴근 기록이 누락되지 않도록 유의하세요. 임금은 근로시간에 비례하여 산정한 금액 이상이 되도록 보장해 주세요.
 ※ 출퇴근 기록이 누락된 일수와 소정근로시간을 15분 이상 초과하여 근무한 일수를 합산하여 월 3일을 초과하는 경우 해당 월 부지급



사업장 관할 고용센터에 워라벨 일자리 장려금을 신청하세요.
 ※ 근로시간 단축개시일이 속하는 달의 다음달부터 3개월 단위로 신청(지원인원 한도 있음)
 ※ 소정근로시간을 단축한 날이 속하는 달의 다음 달부터 12개월 이내 신청



● 워라벨 일자리 장려금 지급액

유형	1개월 지급액	지원대상
간접노무비	30만원	우선지원대상기업 중견기업
임금감소액보전금	20만원	

※ 임금감소액보전금은 사업주가 근로시간 단축 노동자에게 시간에 비례한 임금 이외에 추가로 지급한 임금이 월 20만원 이상인 경우 지급

※ 지원금액은 매월 1일부터 말일까지 1개월 단위로 산정(일할계산 없이 정액으로 지급)

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

서울특별시 금천구 가산디지털1로
120 G밸리창업복합센터 3층

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

계속 일하고 싶은 직장맘과 함께 합니다

무료상담 이용안내

 전화 상담	02)852-0102
 내방 상담	서울특별시 금천구 가산디지털1로 120 G밸리창업복지센터 3층
 온라인 상담	www.gworkingmom.net
 찾아가는 상담	임신·출산으로 센터 방문이 어려운 직장맘 대상
 카카오톡 상담	카카오톡 친구 검색 '서남권직장맘지원센터' (1:1채팅)



상담시간

- 월, 화, 수, 금요일 10:00~17:00
- 목요일 10:00~20:00
- 점심시간 상담 불가 12:00~13:00



서울특별시 서남권직장맘지원센터는 서울시와 협력하여 (사)여성노동법률지원센터가 함께 운영합니다.