2017. 9

임신, 출산, 육아기 근로자를 위한 안내서

출산휴가, 육아휴직

맘편히 쓰세요

mom



서울특별시 금천지장맘지원센터

www.gworkingmom.net

□ 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 2017년 9월 피보험기간과 피보험 단위기간은?
  ›› 피보험기간은 30일
  ›› 피보험 단위기간은 보수지급이 되지 않는 무급휴일(일반적으로 토요일) 5일을 뺀 25일

Tip
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

임신한 근로자에게 보장되는 권리, 놓치지 마세요!

임신 중에는 **시간외근로가 금지**됩니다.

임신 중에는 **야간 · 휴일근로가 금지**됩니다.

● 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 1천만원 이하의 벌금
- 임신 중인 근로자의 쉬운 근로 전환을 거부한 사용자
  : 2년 이하의 징역 또는 1천만원 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 후 12주 이내) 근로자
  ② 임신 후기(임신 후 36주 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
- **제출서류** 근로시간 단축 신청서 + 진단서(임신주수 확인 목적)
- **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
  → 센터활동 → 자료실 → 서식자료에서 다운로드

Tip
- 출근시간을 1시간 늦추고 퇴근시간을 1시간 당기는 방식
- 출근시간을 2시간 늦추는 방식
- 퇴근시간을 2시간 당기는 방식

※ 사용방식에는 제한 없음

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

근거조문

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

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 1천만원 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 : 150만원, 하한액 : 최저임금)
중소기업	• 고용센터에 청구 • 월 통상임금이 150만원 이상인 경우 차액분은 사업주에게 청구 • 휴가가 끝난 날까지 피보험 단위기간이 180일 미만인 경우에는 월 통상임금 100% 전액을 사업주에게 청구	

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 → 센터활동 → 자료실 → 서식자료에서 다운로드
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 · (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.

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 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 3천만원 이하의 벌금

사업주가 출산전후휴가 사용을 이유로 해고했어요!

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

Tip
① 사직서를 제출하면 법적으로 불리합니다.
② 출산전후휴가 사용 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받을 경우
서울특별시 금천직장맘지원센터로 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 1천만원 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.



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 급여등의 상 · 하한액]
- 같은 법 시행규칙 : 제121조[출산전후휴가 급여등의 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 1년 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 1년 미만인 근로자가 신청한 경우, ② 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자가 신청한 경우 사업주는 육아휴직을 허용하지 않을 수 있습니다.

Q 근속기간이 1년 미만인 사람은 육아휴직을 신청할 수 없나요?

A 근속기간이 1년 미만인 근로자도 육아휴직 신청은 가능해요.
다만, 사업주가 육아휴직을 거부해도 법 위반은 아니에요. 사업주의 재량으로 30일 이상 육아휴직을 부여받았다면, 육아휴직 급여도 신청가능 합니다.

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.

육아휴직을 한 근로자에게는 고용보험에서 급여를 지원해요.

육아휴직 시작일 월 통상임금을 기준으로 휴직기간에 따라 급여를 지원합니다.

육아휴직 급여 (2017. 9. 1. 부터)	
첫 3개월	월 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 70만원)
나머지 기간 (최대 9개월)	월 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)

같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우,
두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여를 상향 지급합니다.

'아빠의 달' 특례혜택	
대상 자녀가 2017. 7. 1. 이후 출생한 둘째 이상의 자녀인 경우	월 통상임금의 100% (상한액 200만원)
대상 자녀가 그외 자녀인 경우	월 통상임금의 100% (상한액 150만원)

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

육아휴직과 육아휴직 급여를 신청해 볼까요?

step ❶
휴직시작 30일 전까지
사업주에게 신청

step ❷
신청일로부터 30일 이내
사업주가 육아휴직 부여

step ❸
사업주로부터 육아휴직
확인서 발급받음

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

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

● 필요서류

육아휴직 신청서 1부(센터 홈페이지 www.gworkingmom.net→ 센터활동→ 자료실→서식자료에서 다운로드)
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

Q 월 통상임금의 40%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 2천만원 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 금천직장맘지원센터로 문의하시면 대처 방안을 상담해 드릴게요.

근거조문

- 남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률 : 제19조[육아휴직], 제19조의4[육아휴직과 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 60%를 지급합니다.

단축된 근로시간에 대한 급여는 **월 통상임금의 60%(상한액 150만원, 하한액 50만원)를 근로시간에 비례하여 고용보험에서 지원**합니다.

육아기 근로시간 단축 급여

$$\text{육아기 근로시간 단축 개시일 기준 월 통상임금의 60\%} \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

※ 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 2천만원 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 구제신청**을 할 수 있습니다.

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

서울특별시 금천직장맘지원센터로 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. 기간제 · 파견근로자 재고용 인건비 지원

임신, 출산전후휴가 또는 육아휴직(자녀가 생후 15개월이 될때까지로 한정) 중에 근로계약이 끝나는 기간제 또는 파견근로자가 있나요?

계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 해당 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하시면 됩니다.

고용센터에서 출산육아기 고용안정 장려금을 받으세요.

(근로자를 재고용한 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기 단위로 신청)

지원대상	인건비 지원(재고용 근로자 1인당)	
우선지원 대상기업	월 60만원	연 720만원
대규모 기업	월 30만원	연 360만원

2. 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.

고용센터에서 출산육아기 고용안정 장려금을 받으세요.

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

지원유형	지원대상	지원액(근로자 1인당)	
육아휴직	우선지원 대상기업	월 30만원	연 360만원
육아기 근로시간 단축	우선지원 대상기업	월 20만원	연 240만원
	대규모 기업	월 10만원	연 120만원

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

3. 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?

고용센터에서 출산육아기 고용안정 장려금을 받으세요.

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

지원대상	인건비 지원(대체인력 1인당)	
우선지원 대상기업	월 60만원	연 720만원
대규모 기업	월 30만원	연 360만원

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

근거조문

- 고용보험법 시행령 : 제29조[출산육아기 고용안정 장려금]
- 고용노동부고시 제2016-70호

서울특별시 금천직장맘지원센터

- 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 해결**해드립니다.

무료 상담 이용안내

- **전화상담 : 02) 852-0102** (월–금 09:00~18:00)
  점심시간(12:00~13:00) 및 공휴일 제외
- **온라인 상담 :** www.gworkingmom.net
- **내방상담 :** 센터 방문
- **찾아가는 상담 :** 임신 · 출산으로 센터 방문이 어려운 직장맘 대상
- **지하철 현장상담 :** 지하철 역사 내 오후 5시~8시



6 4 삼각지역 : 첫 번째 목요일

1 7 가산디지털단지역 : 두 번째 목요일

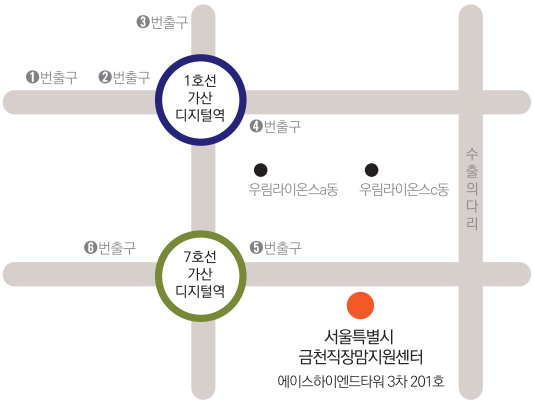
5 6 공덕역 : 세 번째 목요일

1 5 신길역 : 네 번째 목요일

발행인 : 민대숙 / 발행처 : 서울특별시 금천직장맘지원센터 / 발행일 : 2017년 9월 4일 /
글쓴이 : 민대숙, 이보경, 김문정, 홍은기 / 디자인 및 홍보 : 조지혜 / 인쇄 및 편집 : 단디기획
ISBN 979-11-966217-7-3

평등한 직장,
직장맘이
행복합니다.

찾아오시는 길



주 소

(우)08506 서울시 금천구 가산디지털1로 145
에이스하이엔드타워3차 201호

지하철

1호선, 7호선 가산디지털단지역 5번 출구 방향

버 스

파란색 653, 571, 652, 503, 504
초록색 5537, 5536, 5012, 5528
마을버스 금천05, 금천07

서울특별시 금천직장맘지원센터

상담전화 02) 852-0102

비매품/무료
05360
9 791196 621773
ISBN 979-11-966217-7-3 (PDF)

서울특별시 금천직장맘지원센터는 서울시가 위탁하여 (사)여성노동법률지원센터가 운영합니다.