

# 육아휴직자 복귀 지원 매뉴얼

# C o n t e n t s

육아휴직자 복귀 지원 매뉴얼 안내  
임신부터 육아휴직 복귀에 따른 절차 개관

## 사업주/인사관리자

사업주/인사관리자용 체크리스트	06
일·가정 균형의 제도화	07
임신기	17
출산전후기	22
법정육아기	25

## 현장관리자

현장관리자용 체크리스트	36
일·가정 균형의 제도화	37
임신기	42
출산전후기	45
법정육아기	47

## 근로자

근로자용 체크리스트	52
임신기	53
출산전후기	55
법정육아기	57

## 부록

모성보호 및 일·가정 양립 지원규정 예시	64
모성보호 및 일·가정 양립 지원서식 예시	67



## 정대리의 고민



이제 입사한 지 5년이 되어  
한창 열심히 일하던 중이었는데,  
아이가 생겼다는 것을 알게 됐어요.

기다리던 소식이라 많이 기쁘지만  
회사에서 임신, 출산, 육아와 관련하여  
배려해줄 수 있는지 걱정이 앞섭니다.

임신한 이후 제가 어떻게 법적 보호를  
받게 되는지, 회사에 요청할 수 있는  
권리는 무엇인지, 회사의 협조를 받을  
수 있으려면 어떻게 해야 할까요?



## 근로자



‘일·가정 양립’, ‘일·생활 균형’이라는 말이 낯설게 들리지  
않는 것처럼, 회사들도 ‘일·가정 양립’에 많은 관심을  
기울이고 있습니다.

충북지역의 기업들도 ‘일·가정 양립’을 위한 다양한 제도  
들을 시행, 운영하고 있습니다.

직속 팀장님과 인사관리자에게 임신 중임을 알리시고  
임신부터 출산, 육아 지원까지 회사를 믿고 의지하십시오.

근로자의 법적 보호와 관련된 안내를 첨부합니다.



여성 근로자의 임신과 출산, 육아를 지원하면서 경력이 단절되지 않도록 도와주는 여러 법적,  
제도적 장치가 마련되어 있습니다.

임신부터 육아까지 단계별로 어떠한 제도가 있는지, 또 이러한 제도를 잘 활용하고 성공적으로  
육아와 직장 생활을 병행하기 위해서 근로자는 어떠한 준비를 해야 하는지를 살펴보도록  
하겠습니다. 이하에서는 시기별로 법적 기준과 회사와의 협의 사항을 표로 정리했습니다.



### 근로자 「임신부터 육아휴직 복귀」에 따른 절차 개관

임신기	임신기 법적보호제도	53
	임신 중 알아야 할 법률상식	53
출산전후기	출산전후기 법적보호제도	55
	출산전후기 알아야 할 법률상식	56
법정육아기	육아휴직 등 사용시 법적보호제도	57
	육아휴직 등 사용시 알아야 할 법률상식	58
	제도활용 피드백 및 가족돌봄지원제도 활용	61



# 한 눈에 쓱~ 들어오는 체크리스트로 꼼꼼하게 챙기세요!!!

## 근로자용

# Check List

구 분	체크리스트
임신기	- 임신부터 육아휴직 사용까지 전반적인 제도 안내를 회사로부터 받았나요? <input type="checkbox"/>
	- 회사에서 조연받을 멘토 또는 담당자를 소개받았나요? <input type="checkbox"/>
	- 임신기 근로시간 단축을 사용할 예정인가요? <input type="checkbox"/>
	- 임신 중 금지되는 업무 및 시간외근로, 야간·휴일근로의 제한을 확인했나요? <input type="checkbox"/>
	- 쉬운 종류의 근로로 전환할 예정인가요? <input type="checkbox"/>
	- 태아검진시간에 대해 협의하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 임신 중 출산전후휴가를 분할 사용할 수 있는 사유를 아나요? <input type="checkbox"/>
출산전후기	- 출산전후휴가 계획을 세웠나요? <input type="checkbox"/>
	- 출산전후휴가 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용을 고려했나요? <input type="checkbox"/>
	- 배우자가 육아휴직 또는 유연근무제 사용이 가능한가요? <input type="checkbox"/>
	- 출산전후휴가 등의 업무 공백을 팀장과 협의했나요? <input type="checkbox"/>
	- 대체인력 등 신규 또는 기존 직원에게 인수인계할 준비를 하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 팀원들에게 휴가 계획을 설명하고 양해를 구했나요? <input type="checkbox"/>
	- 출산전후휴가급여를 매월 신청하였나요? <input type="checkbox"/>
육아휴직 등 사용	- 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축 사용 신청을 개시일 30일 전에 하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 육아휴직 등 활용에 관해 도움을 받을 멘토를 요청하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 육아기 근로시간 단축 시 근로조건을 확인하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 근로시간 단축 후 어려운 점은 없나요? <input type="checkbox"/>
	- 복귀 일정을 확인하고 있나요? <input type="checkbox"/>
	- 휴직 종료 후의 육아와 업무 계획을 세우고 있나요? <input type="checkbox"/>
	- 휴직 중 팀의 주요한 변동사항을 전달받고 있나요? <input type="checkbox"/>
복귀 후	- 휴직급여 또는 근로시간 단축급여를 매월 신청하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 팀원들에게 그 동안의 감사 인사를 전했나요? <input type="checkbox"/>
	- 복귀 후의 업무, 목표, 성과 등 근로조건에 대해 팀장과 충분히 협의하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 업무 복귀 교육을 받았나요? <input type="checkbox"/>
	- 업무 및 근로시간 특성에 맞는 유연근무제를 사용하고 있나요? <input type="checkbox"/>
	- 개선점과 제안점을 팀장과 인사담당자에게 피드백하였나요? <input type="checkbox"/>
	- 관련 지원금을 신청하였나요? <input type="checkbox"/>



## 01 임신기 법적 보호 제도

☑ 임신과 관련한 법적 보호제도를 확인하고, 팀장님과 인사팀과 협의할 내용을 사전에 정리해주세요.

항 목	법적 보호기준 및 세부내용	내가 할 일
임신 고지	- 임신 사실을 팀장님에게 알렸나요?	- 팀장님께 알리고, 임신기 보호와 관련한 면담을 요청하세요.
	- 도덕상 또는 보건상 유해, 위험한 업무를 하나요?	- 업무의 변경을 요청하세요.
	- 임신 중인 직원에게 시간외근로를 금지했나요?	- 시간외근로는 거절하세요.
임신기 보호	- 야간근로와 휴일근로를 하나요?	- 본인의 명시적 동의(서면 작성)와 고용노동부장관의 인가를 받아야만 야간·휴일근로가 가능합니다. - 야간근로와 휴일근로에 관하여 사전에 팀장님과 협의하셔서 근무원칙을 결정하세요.
	- 쉬운 종류의 근로로 전환할 필요가 있나요?	- 임신 중 부담스러운 업무가 있다면 업무의 양이나 내용을 줄이는 방향으로 팀장님과 협의하세요.
	- 임신기 근로시간 단축을 신청할 예정인가요?	- 사용예정일 3일 전에 팀장님께 신청서를 제출하세요. - 임신주수를 확인할 수 있는 진단서도 함께 제출하세요.
	- 태아검진시간에 대해 협의하였나요?	- 태아검진시간은 근로시간으로 인정됩니다. - 병원 방문 신청은 언제 팀장님께 보고할지를 사전에 협의하세요.
특별한 보호가 필요한 경우	- 임신 중 휴가를 사용하여야 하나요?	- 임신 중인 근로자는 육아휴직을 사용할 수 있습니다. (2021. 11. 19. 시행) - 임신부가 나이가 많거나 유산 등의 위험이 있으면 출산 전후휴가를 사전에 당겨 사용할 수 있습니다. - 필요시 팀장님께 바로 연락하여 이후 휴가 사용을 협의하십시오.
	- 임신 중 유산 또는 사산하였나요?	- 임신주수에 따라 보장되는 휴가일수가 있습니다. - 힘드시겠지만, 바로 팀장님께 연락하여 바로 휴가를 사용하도록 하십시오.

## 02 임신중 알아야 할 법률 상식

항 목	내가 할 일	
임신기 근로시간 단축	- 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후인 경우 1일 2시간의 근로시간 단축 신청 가능	
	- 근로시간 단축 3일 전에 신청하여야 하며, 임신주수를 확인할 수 있는 의사의 진단서를 첨부하여야 함	
근로기준법 제74조	- 1일 6시간 이상 근로하는 단시간 근로자도 1일 6시간으로 근로시간 단축 신청 가능	
	- 근로시간 단축 전과 동일한 임금을 지급받을 수 있음	
태아검진시간	- 임신부의 정기건강진단의 소요시간(병원 왕복시간 포함)은 근로시간으로 보며, 그 시간을 사업주는 허용하여야 함	
	- 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단 실시기준	
근로기준법 제74조의2	임신 기간	정기건강진단 시간
	28주까지	4주마다 1회
	29주~36주	2주마다 1회
	37주 이후	1주마다 1회

**출산전후휴가  
분할 사용**

근로기준법  
제74조

- 출산전후휴가의 분할 사용을 신청할 수 있는 경우
  1. 유·사산의 경험이 있는 경우
  2. 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
  3. 유·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- 출산 후 45일은 반드시 휴가로 사용하여야 하므로 사전에 분할사용할 수 있는 기간은 최대 44일로 예정하면 됨
- 태아와 산모의 건강이 우선이므로 44일을 초과하더라도 출산전후휴가의 사용은 가능함 다만, 출산 후 45일까지 의무적으로 휴가가 부여되므로 기본 출산전후휴가 90일(다동이 120일)을 초과하는 휴가기간은 무급 처리됨을 기억하세요.

**육아휴직**

남녀고용평등과  
일가정양립지원에  
관한 법률 제19조

- 임신 중에 필요하다면 육아휴직을 사용할 수 있습니다.(2021. 11. 19. 시행)
- 육아휴직은 개시일 30일 전에 신청해야 하는 것을 주의하세요. 다만, 출산전후휴가의 분할 사용을 신청할 수 있는 경우에는 개시일 7일 전에 신청해도 됩니다.

**유·사산휴가  
사용**

근로기준법  
제74조

- 유·사산휴가기간
  1. 임신기간이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
  2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
  3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
  4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
  5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지
- 휴가기간이 유·사산일로부터 자동 산정되는 것을 유의하십시오.

- ☑ 임신 중 출산전후휴가 및 육아휴직 등의 사용에 대하여 미리 회사와 협의하면 회사도 대책을 충분히 마련할 수 있으며, 회사에 대해 미안함도 줄일 수 있습니다.
  - ☑ 출산전후휴가뿐만 아니라 이후 자녀 양육과 관련하여 육아휴직 또는 근로시간 단축을 사용할지도 충분히 고민하시고, 출산전후휴가 사용 신청 시 회사와 협의하십시오.
  - ☑ 출산전후휴가 및 육아휴직 등을 사용한 선배 직원의 경험도 참조하세요.
  - ☑ 출산 이후 아이를 양육할 방법에 대해 미리 준비합니다. 아이를 전담하여 맡을 사람이 있는지, 배우자와 어떻게 육아를 분담할 것인지, 돌발 상황이 발생할 수 있으므로 육아에 대한 다양한 방법을 사전에 확인해보세요.
- tip** 만 12세 이하의 자녀에 대하여 가정에서 돌봄서비스를 제공하는 아이돌봄서비스(<https://www.idolbom.go.kr>) 베이비시터, 가사·산후도우미를 구할 수 있는 전국 가정관리사협회([www.homeok.org](http://www.homeok.org)), 우렁각시([www.kohwa.or.kr](http://www.kohwa.or.kr)) 등이 있습니다.

## 01 출산전후기 법적 보호 제도

항 목	법적 보호기준 및 세부내용	내가 할 일
	출산전후휴가기간과 지원받는 급여를 확인하셨나요?	- 출산전후휴가에 관한 정보를 확인합니다(하단 참조)
	출산전후휴가 사용계획을 세웠나요?	- 휴가 사용계획을 팀장님과 협의합니다.
	휴가 후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용할 예정인가요?	- 출산전후휴가 후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용할 예정이면, 출산전후휴가 계획 단계부터 회사 복귀 시까지의 업무 공백과 대책을 팀장님과 협의합니다.
출산전후휴가 준비 단계	휴가 전 업무 인수인계가 필요한가요?	- 업무 인수인계를 누구에게 어떻게 할 것인가 팀장님과 협의합니다. - 대체인력을 채용하는 경우 인수인계서를 미리 작성하여 인수인계 기간을 단축하세요. - 기존 직원에게 업무를 인수인계하는 경우 직원과 협의하여 인수인계를 계획적으로 진행하세요. - 휴가 전 팀장님과 팀원들에게 업무 공백에 대한 인사를 하는 것도 잊지 마세요.
	휴가기간 중 국민연금과 국민건강보험료를 납부할 예정인가요?	- 국민연금 및 국민건강보험을 계속 납부하기를 원할 경우 인사팀에 통보해주세요. - 국민연금 납부를 원하지 않는 경우 인사팀에 통보해주세요.
	배우자 출산휴가도 잊지 말고 사용하세요.	- 배우자와 협의하여 배우자 출산휴가 10일을 어떻게 사용할지 결정하고, 배우자에게 신청하라고 하세요.
출산전후휴가 사용 중	휴가 사용 30일이 지나서 출산전후휴가급여를 고용센터에 신청하였나요?	- 인사팀에 온라인으로 출산전후휴가 사용 사실을 고용센터에 신고해 달라고 요청하세요. - 온라인으로 출산전후휴가 사용이 신청된 경우 직원 또한 고용센터 방문 없이 온라인으로 간편하게 출산전후휴가급여를 신청할 수 있습니다. - 출산전후휴가 급여는 휴가 사용 후 매 30일마다 신청하시면 월에 1회 안정적으로 지급받으실 수 있습니다.



출산전후휴가 사용 중	휴가 사용 중 회사에 연락할 일이 생겼나요?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산예정일보다 늦게 출산하여 출산 후 45일이 확보되지 않으면 팀장님 또는 인사팀에 연락하여 출산 후 45일까지 휴가를 연장하여야 합니다.</li> <li>- 휴가 후 복귀 예정이었는데, 육아휴직 등을 사용하여야 하는 경우나 육아휴직 등을 사용하지 않는 등 변동사항이 발생하였다면 즉시 팀장님에게 연락하여 변동된 계획에 맞춰 회사가 대응할 수 있도록 조치하세요.</li> </ul>
	회사로부터 연락을 받았나요?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 팀장님과 휴가 중 연락할 방법을 미리 협의하세요. (예 : SNS 또는 이메일 연락 등)</li> <li>- 팀장님 또는 팀원들의 연락을 받으시면 간략하게라도 답장을 보내주세요.</li> </ul>
출산전후휴가 종료 전	출산전후휴가 사용 후 회사에 복귀 예정인가요?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산전후휴가 종료 30일 전에서 10일 전 사이 팀장님과 연락하여 복귀 후 업무에 대해 협의하세요.</li> <li>- 복귀 전과 같은 업무수행을 협의하시고 업무가 변경되는 경우 전과 같은 임금을 받을 수 있는지 확인하세요.</li> </ul>
복귀 후	육아시간을 신청할 예정인가요?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생후 1년 미만의 영아를 위한 유급수유시간을 신청하세요.</li> <li>- 1일 2회 각 30분 이상의 유급수유시간을 언제 사용할 것인지를 팀장님과 협의하세요.</li> </ul>
	시간외근로가 필요한가요?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 산후 1년 미만의 직원은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 한도 내에서의 시간외근로만 허용됩니다.</li> </ul>

## 02 출산전후기 알아야 할 법률 상식

항 목	세 부 내 용
출산전후휴가 근로기준법 제74조, 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산전후휴가 사용기간 : 90일(다동이 120일) 출산 후 45일(다동이는 60일) 이상이 되어야 함</li> <li>- 근로자의 출산전후휴가를 분할 사용 후 출산전후휴가기간이 짧아졌더라도 출산 후 45일은 반드시 휴가를 부여하여야 함</li> <li>- 90일의 휴가기간 중 최초 60일(다동이 75일)은 유급휴가이고, 나머지 30일(다동이 45일)은 고용보험에서 출산전후휴가급여를 지원받음</li> <li>- 우선지원기업에 재직 중인 직원은 고용센터로부터 최초 60일의 지원을 받고, 통상임금과의 차액분은 회사로부터 지급받을 수 있음</li> <li>예) 매월 고정적으로 지급받는 통상임금이 250만원인 경우                      최초 60일 : 출산전후휴가급여 400만원(고용센터 지급, 월 상한액 적용) + 월 통상임금과의 차액분 100만원(회사 지급) = 500만원 수령                      나머지 30일 : 출산전후휴가급여 200만원(고용센터 지급) 수령</li> </ul>
배우자 출산휴가	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 배우자 출산일로부터 90일 이내에 배우자 출산휴가를 유급으로 사용할 수 있음</li> <li>- 휴가기간은 10일이며, 1회 분할 사용이 가능함 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조의2)</li> <li>- 우선지원기업은 고용보험으로부터 5일의 배우자출산휴가급여를 지원받음(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조 제1항)</li> </ul>
출산전후휴가급여 고용보험법 제75조, 시행령 제101조	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용보험 피보험 단위 기간이 180일 이상이어야 함</li> <li>- 통상임금(상한액 : 200만 원, 하한액 : 최저임금액) 기준으로 지급</li> <li>- 배우자 출산휴가 급여도 같음</li> </ul>
출산전후휴가 중 4대보험 처리	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴가기간 중 국민연금 납부 면제, 국민건강보험료 유예조치 됨. 유예 건강보험료는 복귀 후 납부처리됨.</li> <li>- 휴가기간 중 국민연금 납부를 원할 경우 국민연금 및 건강보험 근로자 부담금은 회사가 청구하거나 복직 후 공제할 수 있음</li> <li>- 회사로부터 받는 급여가 없는 기간은 고용보험료는 납부되지 않음 회사로부터 차액분을 지급받는 경우 고용보험료는 공제됨.</li> </ul>
출산 후 근로자 보호 근로기준법 제23조, 제60조, 제71조, 제74조	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 출산전후휴가기간과 그 기간 종료 후 30일 동안 회사는 근로자를 해고할 수 없음</li> <li>- 연차휴가 산정시 출산전후휴가기간은 출근한 것으로 보아 근로자가 받을 수 있었던 연차휴가의 손실이 발생하지 않음</li> <li>- 산후 1년이 지나지 않은 여성은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년에 150시간 한도로 시간외근로가 제한됨.</li> <li>- 출산전후휴가 종료 후 복귀하는 근로자에게 동일한 업무 또는 동등 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여하여야 함</li> </ul>
육아시간 근로기준법 제75조	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자 청구시 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함</li> <li>- 실무적으로 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성에 대해 출퇴근시간을 1시간 조정하는 방식으로 적용하기도 함</li> </ul>

- ☑ 자녀의 양육을 위해 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있습니다. 언제 어떤 방식으로 사용하면 좋을지 고려해보세요.
- ☑ 출산전후휴가 기간이 충분하지 않거나 자녀가 너무 어려서 보조양육자를 찾는 것이 불안하다면 출산전후휴가와 연결하여 육아휴직을 활용하는 예도 많이 늘고 있습니다.
- ☑ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 최근에 법 내용이 많이 변경되었으니 확인하세요.

## 01 육아휴직 등 사용시 법적 보호 제도

항 목	법적 보호기준 및 세부내용	내가 할 일
	- 육아휴직 등은 근속기간이 6개월 이상이며 임신 중이거나 자녀의 나이가 만 8세 이하이거나 초등학교 2학년 이하인 경우 신청 가능합니다.	- 육아휴직 등 신청자격을 확인합니다. - 사용계획 수립 전 법정제도를 확인합니다(하단 참조)
	- 육아휴직은 2회 분할 사용이 가능합니다. (임신 중 육아휴직을 사용한 경우 분할 횟수에 포함되지 않습니다) - 육아휴직을 사용할 예정인가요?	- 육아휴직 사용계획을 수립 후 휴직 개시예정일 30일 전에 팀장님께 신청서를 제출합니다. - 중소기업일수록 휴직기간 중 대체인력 채용 등 준비하는데 어려움이 많으니, 휴직 계획을 미리 세워서 팀장님과 의논하면 회사에 도움이 됩니다.
육아휴직/육아기 근로시간 단축 (이하 '육아휴직 등'이라 함) 전	- 육아기 근로시간 단축은 최소 3개월 단위로 여러 차례 분할 사용이 가능합니다. - 육아기 근로시간 단축을 사용할 예정인가요?	- 육아기 근로시간 단축 사용계획을 수립 후 단축 개시예정일 30일 전에 팀장님께 신청서를 제출합니다. - 중소기업일수록 단축과 관련하여 업무 조정을 할 사안들이 많을 수 있으니, 근로시간 단축 계획을 미리 세워서 팀장님과 의논하면 회사에 도움이 됩니다.
	- 육아휴직 등 신청서를 제출하였나요?	- 휴직 등 사용 시 대체인력의 필요성, 업무의 조정 또는 단축 후 근로시간 등 바뀌게 되는 근무조건을 팀장님과 협의하세요. - 업무 인수인계가 필요한 경우 언제 어떻게 진행할 것인지도 협의 내용에 포함합니다.
	- 자녀 양육과 관련하여 휴직 또는 단축시기를 앞당겨야 하는 사유가 발생했나요?	- 영유아를 양육하던 배우자에게 사정이 생겨 갑작스럽게 자녀 양육을 위한 휴직 또는 근로시간 단축이 필요한 경우 사용 개시일 7일 전까지 신청하거나 기존 신청한 예정일을 앞당길 수 있습니다. - 자녀 양육에 변동사항이 생긴 경우 팀장님과 바로 협의하세요.
	- 휴직기간 중 국민연금과 국민건강보험료를 납부할 예정인가요?	- 국민연금 및 국민건강보험을 계속 납부하기를 원하면 인사팀에 통보 해주세요. - 국민연금 납부를 원하지 않는 경우 인사팀에 통보해주세요.
	- 휴직 또는 단축의 중단 사유가 발생하였나요?	- 휴직 또는 단축의 중단 사유를 팀장님께 통지하고 복귀일을 협의하세요.
육아휴직/육아기 근로시간 단축 중	- 휴직 또는 단축의 연장이 필요한가요?	- 예정된 종료일을 연기하고자 할 때도 종료일 30일 전에 연기 신청하여야 합니다.
	- 휴직 등 사용 30일이 지나서 육아휴직급여 또는 육아기 근로시간 단축급여를 고용센터에 신청하였나요?	- 육아휴직급여 또는 육아기 근로시간 단축급여는 사용 후 30일이 지나면 매월 신청할 수 있습니다. 회사에서 온라인으로 육아휴직 등의 사용을 신고하면, 직원 또한 온라인으로 간편하게 신청할 수 있으니 인사팀에 온라인신청을 확인하세요. - 급여액이 제대로 산정되었는지 고용센터에 확인하세요.
휴직 등 종료 후	- 휴직 등의 종료일이 30일 남았나요?	- 팀장님과 연락하여 종료일을 확인하고 복귀 전 준비해야 할 사항, 복귀 후 업무와 관련된 사항을 협의하세요. - 복귀 후 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무를 팀장님이 제안하였는지 확인하세요.

## 02 육아휴직 등 사용시 알아야 할 법률 상식

구 분	세 부 내 용
<p><b>육아휴직 등 신청자격</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조, 제19조의2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임신 중이거나 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하</li> <li>- 근속기간이 6개월 이상인 근로자 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항)</li> <li>※ 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 것도 가능함</li> </ul>
<p><b>육아휴직 등 기간</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조, 제19조의2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 각각 1년까지 사용 가능</li> <li>- 육아휴직을 사용할 수 있었음에도 사용하지 않은 기간은 육아기 근로시간 단축 사용기간에 합산됨. 예) 육아기 근로시간 단축만 사용하는 경우 최대 2년까지 사용 가능</li> </ul>
<p><b>사용방법</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의4</p>	<p>육아휴직 - 2회 분할하여 사용할 수 있음 (시행일 : 2020. 12. 8.) 단,임신 중 육아휴직을 사용하는 경우 분할횟수에 포함되지 않음.</p> <p>육아기 근로시간 단축 - 최소 3개월 이상 단위로, 여러 차례 사용할 수 있음</p>
<p><b>육아기 근로시간 단축을 거부할 수 있는 경우</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 제외함</li> <li>- 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</li> </ul>
<p><b>단축 거부 시 취해야 할 사업주 조치</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단축 거부 시 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하여야 함</li> <li>- 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는 지를 해당 근로자와 협의하여야 함</li> </ul>
<p><b>육아기 근로시간 단축 적용방법</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2, 제19조의3</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하로 조정하여야 함</li> <li>- 사업주는 육아기 근로시간 단축 근로자의 근로조건(단축 후 근로시간 포함)을 서면으로 정하여야 함</li> <li>- 사업주는 단축 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 근로조건을 불리하게 하여서는 안됨</li> <li>- 사업주는 단축 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없음 단, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있음</li> <li>- 육아기 근로시간 단축 기간은 평균임금 산정기간에서 제외함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의3)</li> </ul>
<p><b>육아휴직 등 신청</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제11조, 제15조</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 등 개시 예정일 30일 전에 사업주에 신청</li> <li>- 육아휴직 등 개시 예정일 7일 전 신청 가능한 경우             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우</li> <li>2) 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우</li> </ol> </li> <li>- 육아휴직 등 개시 예정일 30일(7일) 전에 신청하지 않은 경우 사업주는 신청한 날로부터 30일(7일) 이내로 육아휴직 등 개시일을 변경할 수 있음</li> <li>- 신청서 기재사항 : 육아휴직 등 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직(단축)개시예정일, 휴직(단축)종료예정일, 단축의 경우 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아휴직 등 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항</li> </ul>
<p><b>육아휴직 등 변경 신청</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제12조</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 등을 신청한 근로자가 휴직 개시예정일 전에 육아휴직 등 개시예정일 7일 전의 신청사유가 발생한 경우 그 사유를 명시하여 휴직 등 개시예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있음</li> <li>- 휴직 등 종료예정일을 연기하려는 경우 당초의 휴직 등 종료예정일 30일 전(육아휴직 등 개시예정일 7일 전)의 신청사유로 휴직 등 종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 함</li> </ul>
<p><b>육아휴직 등 신청 철회 등</b> 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제13조, 제15조의4</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 등을 신청한 근로자는 휴직 등 개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 신청을 철회 할 수 있음</li> <li>- 근로자가 육아휴직 등을 신청한 후 휴직 등 개시예정일 전에 다음의 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 하며, 그 육아휴직 등 신청은 없었던 것으로 봄             <ol style="list-style-type: none"> <li>1) 해당 영유아의 사망</li> <li>2) 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소</li> <li>3) 육아휴직 등을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우</li> </ol> </li> </ul>

**육아휴직급여**  
고용보험법 제70조, 시행령 제95조, 제95조의2

- 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상이어야 함
- 월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원)(2022.1.1. 시행)
- ※2022. 1. 1. 이전 육아휴직자는 2022. 1월부터 인상된 육아휴직 급여를 적용받을 수 있음

특별한 육아휴직 급여

- 1) 아빠 육아휴직 보너스제(2022. 12. 31.까지 시행)
  - 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여는 월 통상임금의 100%(상한액 월 250만원)를 지급함. 단, 해당 3개월 중 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 기간은 특례가 적용되지 않음.
  - ※ 2022.1.1. 이후 ‘아빠 육아휴직 보너스제’ 특례가 적용됐다면 4개월 이후의 육아휴직 급여는 월 통상임금의 50%(상한액 월120만원)만 지급됨.
- 2) 3+3 부모육아 휴직제
  - 육아휴직 사용기간 3+3 부모육아휴직제 급여

유형	1개월 지급액	비고
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%

- 생후 12개월이 되기 전의 자녀 양육을 위해 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월은 육아휴직 급여를 통상임금 100%로 상향 지급함.
- 고용보험법에 따라 육아휴직 급여의 75%는 휴직 중에 지급하고, 나머지 25%는 휴직 종료 후 6개월 이상 근무한 경우 지급함. 다만, 근로자가 육아휴직 후에 정당한 이직사유로 퇴사한 경우 6개월 이상 근무하지 않아도 육아휴직 급여의 25%를 지급받을 수 있음.
- ※ ‘3+3 부모육아휴직제’ 및 ‘아빠의 달’ 특례 적용 기간과 한부모 근로자는 육아휴직 기간은 매월 육아휴직 급여 전액이 지급됨.

**육아기 근로시간 단축급여**  
고용보험법 제73조의2, 시행령 제104조의2

- 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상이어야 함
- 육아기 근로시간 단축급여 산정방법

구분	산정식
매주 최초 5시간 단축분	단축 전 월 통상임금 <sup>1)</sup> × $\frac{5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
나머지 근로시간 단축분	단축 전 월통상임금의 80% <sup>2)</sup> × $\frac{(\text{단축 전 소정근로시간}-\text{단축 후 근로시간}-5)}{\text{단축 전 소정근로시간}}$

구분	매주 최초 5시간 단축분	나머지 근로시간 단축분
1), 2)의 상한액	200만원	150만원
1), 2)의 하한액	50만원	50만원

- 예) 월 통상임금 240만원인 근로자의 주 30시간 단축 근무시 보수 총액
- 매주 최초 5시간 : 200만원(상한액 적용) × 5/40 = 250,000
  - 나머지 근로시간 단축분 : 150만원 × (40-30-5)/40 = 187,500
  - \* 240만원 × 80% = 192만원이므로 상한액 150만원 적용
  - 1,802,000(주 30시간 근무) + 250,000 + 187,500 = 2,239,500

**육아휴직 등의 종료**  
남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제13조, 제15조의4

- 육아휴직 등을 사용 중인 근로자는 그 영유아가 사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정함) 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 함
- 통지를 받은 사업주는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 근로자에게 알려야 함
- 육아휴직 등의 종료일
  - 1) 근무개시일(단축 전 직무 복귀일)을 통지받은 경우 : 근무개시일(단축 전 직무 복귀일)의 전날
  - 2) 사유를 통지하였으나 근무개시일(단축 전 직무 복귀일)을 통지받지 못한 경우 : 통지일로부터 30일이 되는 날
  - 3) 통지를 안한 경우 : 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
  - 4) 육아휴직 등 사용 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우 : 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제14조)

**육아휴직 등 종료 후 복귀 근로자 보호**  
남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제19조, 제19조의2, 근로기준법 제60조

- 육아휴직 등을 이유로 해고나 불리한 처우가 금지되며, 육아휴직기간 동안 해고가 금지됨 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제3항)
- 육아휴직 등 종료 후 복귀하는 근로자에게 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여하여야 함
- 연차휴가 산정 시 육아휴직기간은 출근한 것으로 보아 근로자가 받을 수 있었던 연차휴가의 손실이 발생하지 않음. 육아기 근로시간 단축기간은 통상 근로자에 비례해서 산정함

육아휴직 중 4대보험

① 고용 및 산재보험

육아휴직 시작 14일 이내에 근로복지공단에 '휴직자 신고'를 해야 함  
 산재보험은 휴직기간에 발생한 보수에 대해 월별보험료 및 정산보험료 모두 부과되지 않고, 고용보험은 휴업·휴직기간에 발생한 보수에 대해 월별보험료는 부과되지 않고 보험료 정산 시 부과됨. 보수총액신고 시 휴업·휴직기간 동안 지급한 보수는 산재보험 보수총액에는 산입하지 않고, 고용보험 보수총액에는 산입할 것

② 국민연금

직원이 육아휴직 기간 연금보험료 납입을 원한다면 별도의 신고는 필요 없음 육아휴직 기간 중 연금보험료 납입을 원하지 않는다면, 국민연금공단에 '국민연금 납부예외 신고'를 하면 직원의 총 연금가입기간에서 해당 기간이 제외됨. 신고 기한은 육아휴직을 시작한 달부터 복직한 달까지임

③ 건강보험

직원이 육아휴직 기간 건강보험료 납입을 원한다면 별도의 신고는 필요 없음  
 육아휴직 기간 중 건강보험료 납입을 원하지 않는다면, 건강보험공단에 '휴직자등 직장가입자 보험료 납입고지 유예신청'을 함 이 신청을 하면 복직 후에 건강보험료가 일괄 부과되며, 신고 기한은 육아휴직 시작 14일 이내임  
 참고로 육아휴직을 1개월 이상 사용한 직장가입자는 '휴직자등 직장가입자 보험료 납입고지 유예신청'을 하면 해당 기간 보험료 산정 시 보험료의 60%를 경감하여 부과됨. 유예신청을 하지 않고 매달 건강보험료를 납부할 경우 경감혜택은 적용받지 못함 해당 사실을 근로자와 면담 시 안내하는 것이 필요함

육아기 근로시간 단축 중 4대보험

① 고용 및 산재보험

두루누리 사회보험료 지원을 받고 있다면, 육아기 근로시간 단축 시작 14일 이내에 '휴직자 신고'와 '월평균보수변경신고'를 하고, 지원을 받지 않고 있다면 '월평균보수변경신고'만 근로복지공단에 신고함. 신고 기한은 별도로 정해진 바 없으나, 「월평균보수변경신고서」를 공단에 제출한 날이 속하는 달의 다음 달 월별보험료 산정 시부터 변경된 월평균보수가 적용됨. 일단 급여가 변경된 후에 신고를 소급하여 하더라도, 신고서 제출일 다음 달 월별 보험료부터 적용됨. 즉, 신고를 하기 전까지는 단축 전 급여를 기준으로 월별보험료를 납부해야 함

② 국민연금

육아기 근로시간 단축을 해서 기존의 급여보다 급여액이 50% 이상 줄어들었다면 국민연금공단에 '국민연금 납부예외 신고'를 할 수 있음  
 이 신고를 하면 연금보험료를 납부하지 않아도 되고 직원의 총 연금가입기간에서 해당 기간에서도 제외됨  
 신고 기한은 단축을 시작한 달부터 복직한 달까지임  
 그러나, 직원이 국민연금을 계속 납입하는 걸 원하거나 급여가 50% 이상 줄어들지 않았다면 기존 연금보험료 납부액을 근로시간 단축 후에도 계속 납부해야 함

③ 건강보험

육아기 근로시간 단축 후 '월평균보수변경신고'를 건강보험공단에 함. 육아기 근로시간 단축을 14일 이전에 시작했다면 그 달의 15일 전까지, 14일 이후에 시작했다면 다음달의 15일 전까지 신고  
 신고를 하기 전까지는 계속 단축 전 급여를 기준으로 보험료가 부과됨

※2022.1.1. 육아휴직 지원금 신설로 인해 육아휴직 대체인력 지원금과 대규모 기업에 대한 지원제도는 폐지됨. (다만, 2021년 12월31일 이전에 육아휴직을 허용하고 대체인력을 채용한 경우는 지원 가능)

자녀 연령 육아휴직부여기간 및 지원금

회사가 받는 육아휴직 지원금

대상 자녀 연령	육아휴직 부여 기간	
	3개월 이상	30일 이상 3개월 미만
생후 12개월 이내	(첫 3개월) 월 200만원 (이후) 월 300만원	월 30만원
만 1세~ 만 8세	월 30만원	
엄마 1개월+아빠 1개월	각각 최대 월 200만원 지원	통상임금의 100%

- 육아휴직의 경우 생후 12개월 내 영아의 육아휴직을 근로자가 3개월 이상 허용한 경우에는 첫 3개월은 월 30만원이 아니라 월 200만원의 지원금을 받을 수 있음.

※ 우선지원 대상기업 사업주가 육아기 근로시간 단축을 부여한 경우, 사업장 내 최초~3번째 단축 사용 근로자까지 사업주에게 월 10만원의 인센티브를 추가로 지급함.

## 01 제도 활용 피드백

- ☑ 출산휴가/육아휴직을 사용하였을 때 어려웠던 점이나 개선안 등을 팀장이나 인사담당자에게 전달합니다.
- ☑ 회사에서 육아휴직을 사용하였던 직원이 많지 않은 경우 경험한 내용은 큰 자산이 될 수 있습니다. 사용 경험과 노하우를 바탕으로 다음 육아휴직 예정자에게 멘토가 되어주세요.
- ☑ 회사에서 유연근무제를 실시하는 경우 활용할 수 있습니다.

## 02 가족 돌봄 지원제도의 이해

항 목	법적 보호기준 및 세부내용	내가 할 일
가족돌봄지원제도 사용 전	- 가족돌봄휴직 신청사유가 발생했나요?	- 신청일 전날까지 근속기간이 6개월 이상인지 확인합니다. - 다른 가족이 돌볼 수 없는 상황인지 확인합니다.
	- 가족돌봄휴가를 신청하였나요?	- 가족돌봄휴가의 연간 사용기간을 확인하고 필요 시 휴가 몇 일 전에 신청해야 하는지 확인합니다.
	- 휴직 또는 근로시간 단축 신청서를 제출하였나요?	- 휴직 또는 근로시간 단축 개시예정일 30일 전에 팀장님께 신청서를 제출합니다. - 휴직 또는 근로시간 단축 중 업무 공백 또는 업무량의 축소 등 근무조건 변경에 관해 팀장님과 협의합니다.
	- 휴직 또는 근로시간 단축이 허용되지 않았나요?	- 허용되지 않은 사유를 확인하고 신청한 제도 외 가족돌봄 등 지원받을 수 있는 제도가 있는지 팀장님과 협의합니다.
	- 근로시간 단축 후 근로조건은 확인하였나요?	- 근로시간 단축 후 근로조건이 적정한지를 확인합니다. - 단축기간은 1년 이내이지만, 연장 가능한 사유인지 확인하고 합리적인 사유가 있으면 단축 종료일 30일 전에 연장을 신청합니다.
가족돌봄지원제도 사용 후	- 복귀 후 근로조건을 확인하였나요?	- 복귀 전과 동일한 업무 또는 동등 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여받았는지 확인합니다.

## 03 가족 돌봄 지원제도 사용 시 알아야 할 법률 상식

항 목	세 부 내 용
가족돌봄휴직 또는 휴가의 허용	- 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다) 또는 긴급하게 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 사업주는 허용하여야 함
가족돌봄휴직 또는 휴가의 허용 예외	- 근속기간이 6개월 미만인 경우 - 직원 외에도 돌봄이 필요한 가족의 다른 가족이 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 제외함 - 직원의 가족돌봄휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
휴직 또는 휴가를 허용하지 않을 경우 사업주의 조치	1) 휴직을 허용하지 않은 경우 - 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 - 연장근로의 제한 - 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 - 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치 2) 휴가를 허용하지 않은 경우 - 근로자와 협의하여 그 시기를 변경하여 휴가 허용

휴직 및 휴가사용 기간과 분할 횟수	가족돌봄휴직	- 사용기간 : 연간 최장 90일 - 1회 분할 : 30일 이상							
	가족돌봄휴가	- 사용기간 : 연간 최장 10일 - 1회 분할 : 1일 단위 - 단, 휴가 기간은 휴직 기간에 포함됨							
가족돌봄휴직 또는 휴가 신청 근로자의 보호		- 가족돌봄휴직 개시예정일 30일 전까지 사업주에게 신청하여야 함 30일 전에 신청하지 않은 경우 신청일로부터 30일 이내로 개시일을 사업주가 지정할 수 있음 - 휴직 신청서 기재사항 : 돌봄 대상 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시 예정일, 돌봄휴직종료 예정일, 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항 - 휴가 신청서 기재사항 : 돌봄 대상 가족의 성명, 생년월일, 돌봄휴가 사용일, 휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항							
휴직 신청의 철회 등		- 휴직 신청 근로자는 돌봄휴직개시 예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 신청을 철회할 수 있음 - 돌봄휴직개시 예정일 전에 돌봄 대상 가족이 사망 또는 질병 등이 치유된 경우 신청은 무효임. 근로자는 즉시 그 사실을 사업주에게 알려야 함							
가족돌봄휴직의 종료		- 육아휴직의 종료와 동일함							
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축		1) 근로시간 단축 신청 사유 - 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 - 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 - 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 - 근로자의 학업을 위한 경우 2) 가족돌봄 등 근로시간 단축 적용시기							
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>대상사업장</th> <th>시행일</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>상시 300명 이상의 근로자를 사용하는사업 또는 사업장 공공기관, 국가 및 지자체 기관</td> <td>2020년 1월 1일</td> </tr> <tr> <td>상시 30명 이상 300명 미만</td> <td>2021년 1월 1일</td> </tr> <tr> <td>상시 30명 미만</td> <td>2022년 1월 1일</td> </tr> </tbody> </table>	대상사업장	시행일	상시 300명 이상의 근로자를 사용하는사업 또는 사업장 공공기관, 국가 및 지자체 기관	2020년 1월 1일	상시 30명 이상 300명 미만	2021년 1월 1일	상시 30명 미만
대상사업장	시행일								
상시 300명 이상의 근로자를 사용하는사업 또는 사업장 공공기관, 국가 및 지자체 기관	2020년 1월 1일								
상시 30명 이상 300명 미만	2021년 1월 1일								
상시 30명 미만	2022년 1월 1일								
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 허용 예외		1) 가족돌봄 등 단축개시 예정일의 전날까지 근속기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우 2) 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외함 3) 가족돌봄 등 근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄 등 근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우 4) 가족돌봄 등 근로시간단축 종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우							
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 허용 예외 시 사업주 조치		- 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보 - 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통한 지원을 근로자와 협의하여야 함							
근로시간 단축 신청 및 적용방법		- 근로시간 단축 신청은 육아기 근로시간 단축과 동일함 - 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하로 조정하여야 함 - 근로시간 단축에 관한 근로조건은 사업주와 근로자 간에 서면으로 정함 - 사업주는 단축 근로시간 외 연장근로를 요구할 수 없음 다만, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내 연장근로 가능 - 단축기간은 1년 이내. 학업을 이유로 한 경우를 제외하고 합리적 이유가 있는 경우 추가로 2년의 범위 안에서 연장 가능							
근로시간 단축 후 근로자 보호		- 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하면 안됨 - 사업주는 근로시간 단축기간이 끝난 근로자를 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함							
관련 법조문		- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2, 제22조의3, 제22조의4, 시행령 제16조의2부터 제16조의11							

## 부록

<b>1. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 규정 예시</b>	64
<b>2. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 서식 예시</b>	67
연장, 야간 및 휴일 근로 신청서	68
쉬운 근로 전환 신청서	69
임신 및 육아기 근로시간 단축 신청서	70
임산부 정기건강진단 신청서	71
유산 및 사산휴가 신청서	72
출산전후휴가 및 육아휴직 신청서	73
배우자 출산휴가 신청서	74
육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 변경·철회 신청서	75



## 1) 임신기

**제○조(임신한 직원의 보호)** ① 임신한 직원은 본인이 원하는 때에 인사담당자에게 임신 사실을 알린다.  
 ② 인사담당자는 임신한 직원에게 회사에서 시행하는 모성보호 및 일·가정양립제도를 안내하고 임신부의 소속 부서장과 부서원들에게도 모성보호와 일·가정 양립 지원 제도를 설명한다.  
 ③ 회사는 임신한 직원을 차별하여서는 아니된다.

**제○조(임신 중 유해·위험작업사용금지)** 회사는 임신 중인 직원을 [별표1]에 해당하는 업무에 배치하지 않는다.

**제○조(임신 중 연장·야간·휴일근로 제한)** ① 회사는 임신한 직원에게 연장·야간(오후 10시부터 오전 6시까지)·휴일근로를 시키지 아니한다.  
 ② 임신한 직원의 연장근로가 예상되는 경우 소속 부서장은 업무조정 등의 조치를 통해 임신한 직원이 연장근로를 하지 않도록 사전에 노력해야 한다.  
 ③ 임신 중인 직원의 [서식1]“야간 휴일 근로신청서”를 통한 명시적인 청구와 시행 여부와 방법 등에 관하여 직원의 대표와 성실히 협의한 후 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 예외적으로 야간 및 휴일근로를 실시할 수 있다.

**제○조(임신 중 탄력적 근로시간제 금지)** 회사는 근로기준법 제51조에 규정된 탄력적 근로시간제를 임신한 직원에게 적용하지 않는다.

**제○조(임신 중 쉬운 근로 전환)** ① 회사는 임신한 직원이 쉬운 종류의 근로로 전환을 요구하는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환시켜야 한다.  
 ② 제1항의 “쉬운 종류의 근로”라 함은 업무를 변경하거나, 맡고 있는 업무의 양을 줄이는 방식 등을 말한다.  
 ③ 임신 중 쉬운 근로의 전환을 원하는 직원은 전환 개시예정일 7일전까지 소속 부서장에게 전환할 업무 등을 상세히 기술한 [서식2] “쉬운 근로전환 신청서”를 제출하여야 한다. 단, 신청기일을 초과하여 신청하였다 할지라도 회사는 해당 신청을 거부할 수 없다.  
 ④ 소속 부서장은 임신한 직원이 쉬운 종류의 근로로 전환을 요청하였을 경우 직원이 정한 전환 개시예정일부터 직원이 청구한 내용대로 전환시켜야 한다. 다만, 직원의 전환요청은 사회통념상 합리성이 인정되어야 한다.

**제○조(임신기 근로시간 단축)** ① 회사는 1일 8시간으로 근무하는 임신 후 12주 이내(임신 후 84일까지) 또는 36주 이후(임신 후 246일 이후)인 직원이 근로시간 단축을 신청하는 경우 1일 2시간의 근로시간 단축을 반드시 허용하여야 하며, 직원의 임금을 삭감하여서는 아니된다.  
 ② 제1항의 근로시간 단축을 신청하려는 직원은 개시예정일의 3일 전까지 [서식3] “임신기 근로시간 단축 신청서”를 작성하여 임신 주수를 확인할 수 있는 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 신청하는 경우에는 제외한다)와 함께 소속 부서장에게 제출한다.  
 ③ 다음 각 호에 해당하는 경우 회사는 이를 허용할 수 있다. 다만, 회사는 이를 이유로 단축한 시간만큼 해당 직원의 임금을 삭감할 수 있다.  
 1. 임신 후 12주 초과(임신 후 85일부터) 36주 미만(임신 후 245일 이전)인 임신부 직원이 근로시간 단축을 신청하는 경우  
 2. 임신한 직원이 1일 2시간을 초과하는 근로시간 단축을 신청하는 경우  
 3. 1일 7시간 미만으로 근로해온 임신한 직원이 근로시간 단축을 신청하는 경우  
 ④ 제3항의 근로시간 단축을 신청하려는 직원은 개시예정일의 7일 전까지 [서식3] “임신기 근로시간 단축 신청서”를 작성하여 임신 주수를 확인할 수 있는 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 신청하는 경우에는 제외한다)와 함께 소속 부서장에게 제출한다.  
 ⑤ 제1항과 제3항에도 불구하고 근로시간 단축이 가능한 기간이 7일 이내로 남은 경우에는 회사는 신청일 다음날부터 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

**제○조(태아검진 시간의 허용 등)** ① 소속 부서장은 임신한 직원이 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여야 한다. ② 제1항에 따라 태아검진시간을 신청하려는 직원은 검진예정일의 1일 전까지 [서식4] “임산부 정기건강진단 신청서”를 작성하여 소속 부서장에게 제출한다. 다만, 급박한 사정이 있는

경우에는 당일 태아검진을 신청할 수 있다. 회사는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 직원의 임금을 삭감하지 않는다.  
 ③ 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단 실시기준은 다음과 같다.

임신 기간	정기건강진단 시간
28주까지	4주마다 1회
29주~36주	2주마다 1회
37주 이후	1주마다 1회

④ 제1항의 “정기건강진단을 받는데 필요한 시간”이라 함은 병원 이동시간, 대기시간, 진료시간 등을 포함한 시간을 말한다.

**제○조(유·사산휴가 신청)** ① 임신 중인 직원이 유산 또는 사산하여 휴가를 청구하는 경우에는 다음 기준에 따른 휴가를 부여하여야 한다. 단, 휴가는 유산 또는 사산한 날부터 시작된다.

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

② 유·사산휴가를 신청하려는 직원은 휴가개시 예정일의 1일 전까지 [서식5] “유산 및 사산휴가 신청서”를 작성하여 소속 부서장에게 제출한다. 단, 신청기일을 초과하여 신청하였다 할지라도 회사는 해당 신청을 거부할 수 없다.  
 ③ 급박한 사정으로 인하여 휴가 개시 전에 신청서 제출이 불가능할 경우 직원은 휴가사유 발생사실을 소속 부서장에게 신속히 알리고, 신청서는 휴가개시 이후에 제출할 수 있다.

**제○조(출산전후휴가급여와 유·사산휴가급여)** ① 회사는 출산전후휴가 및 유·사산휴가 중 최초 60일분(다태아의 경우에는 75일분)에 해당하는 통상임금을 직원에게 지급해야 한다. 다만, 「고용보험법」 제75조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액만큼 차감하여 지급한다.  
 ② 제1항의 급여는 해당월의 임금지급일에 직원에게 지급한다.  
 ③ 회사는 직원이 고용보험법상의 출산전후휴가 급여 등을 받으려는 경우 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조하여야 한다.

**제○조(출산전후휴가 분할 사용)** ① 회사는 임신 중인 직원이 출산 전 어느 때라도 다음 각 호에 해당하는 출산전후휴가 분할 사용을 신청하는 경우 이를 허용해야 한다.

1. 임신한 직원에게 유·사산의 경험이 있는 경우
  2. 임신한 직원이 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
  3. 임신한 직원이 유·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ② 출산전후휴가 분할사용을 신청하려는 직원은 휴가개시 예정일의 1일 전까지 [서식5] “출산전후휴가 및 육아휴직 신청서”를 작성하여 소속 부서장에게 제출한다. 다만, 급박한 사정으로 인하여 신청서 제출이 불가할 경우에는 구두상 소속 부서장에게 신청하고, 신청서는 휴가개시일 이후 제출할 수 있다.

**제○조(산후 1년이 지나지 않은 직원의 유해·위험작업사용금지)** 회사는 출산 후 1년이 지나지 아니한 직원을 [별표2]에 해당하는 업무에 배치하지 않는다.

**제○조(산후 1년이 지나지 않은 직원의 연장·야간·휴일근로 제한)** ① 회사는 출산 후 1년이 지나지 아니한 직원에 대하여 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시키지 못한다.  
 ② 회사는 출산 후 1년이 지나지 아니한 직원에 대하여 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로를 시키지 아니한다. 다만, 출산 후 1년이 지나지 아니한 직원의 동의와 시행 여부와 방법 등에 관하여 직원의 대표와 성실히 협의한 후 고용노동부장관의 인가를 받은 경우에는 예외적으로 실시할 수 있다.

**제○조(육아시간)** ① 회사는 생후 1년 미만의 자녀가 있는 여성 직원의 청구가 있는 경우 휴게시간 외에 1일 2회 각 30분씩 유급 수유시간을 주어야 한다.  
 ② 소속 부서장은 직원이 청구한 시간에 유급 수유시간을 부여해야 하며 수유시간을 대체하여 직원의 출퇴근시간을 조절할 수 있다.

## 2) 출산전후기

**제○조(출산 등의 지원조치)** 소속 부서장은 출산예정일 전까지 해당직원을 면담하여 출산전후휴가 등의 사용시기와 복직절차, 급여 등을 안내, 협의하여 직원의 출산 등을 지원하도록 한다.

**제○조(출산전후휴가 사용)** ① 출산전후휴가를 신청하려는 직원은 휴가 시작 예정일의 7일 전까지 [서식6] “출산전후휴가 및 육아휴직 신청서”를 작성하여 소속 부서장에게 제출한다. 단, 신청기일을 초과하여 신청하였다 할지라도 회사는 해당 신청을 거부할 수 없다.

② 회사는 직원이 출산 전과 후를 연속하여 90일(다태아의 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 신청한 경우 허용하여야 하며 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(다태아의 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

③ 출산이 예정보다 늦어져 출산 후에 45일(다태아의 경우에는 60일) 이상의 휴가가 확보되지 않는 경우 직원은 소속 부서장에 관련사실을 고지하고, 회사는 추가적으로 휴가를 더 부여하여 출산 후 45일(다태아의 경우에는 60일)이상의 휴가가 되도록 하여야 한다.

④ 회사는 출산전후휴가를 신청한 직원의 휴가개시일 전일까지 직원에게 확인서를 교부하여야 한다.

**제○조(출산전후휴가 종료)** ① 소속 부서장은 출산전후휴가 및 유·사산휴가(90일 사용자에 한함)를 사용하고 있는 직원에게 종료일 전까지 직원의 복직여부 및 육아휴직 사용여부 등을 확인하며, 복직 후 담당할 업무 고지 등을 통해 직원의 복직 과정을 돕는다.

② 회사는 출산전후휴가와 유·사산휴가 그 후 30일 동안은 해당 직원을 어떠한 사유로도 해고하지 못한다.

③ 출산전후휴가와 유·사산휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 평균임금 산정기간에는 제외한다.

**제○조(배우자 출산휴가)** ① 소속 부서장은 직원이 배우자의 임신 사실을 알렸을 경우 본 규정을 해당 직원에게 1부 교부하고 배우자 출산휴가와 육아휴직에 대해 설명한다.

② 배우자 출산휴가를 신청하려는 직원은 [서식7] “배우자 출산휴가 신청서”와 자녀의 출생을 증명할 수 있는 서류를 휴가 시작 예정일의 3일 전까지 소속 부서장에게 제출한다. 단, 자녀의 출생 전에 휴가를 신청하는 경우에는 출생 후 관련 서류를 제출하여야 한다.

③ 급박한 사정으로 인하여 휴가 개시 전에 신청서 제출이 불가능할 경우 직원은 휴가사유 발생사실을 소속 부서장에게 신속히 알리고, 신청서는 휴가개시 이후에 제출할 수 있다.

④ 회사는 직원이 제2항의 휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급휴가를 주어야 한다.

⑤ 제2항 휴가는 배우자 출산일 전에도 사용할 수 있으며, 출산일로부터 90일 이내에 1회 분할 사용할 수 있다.

## 3) 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축

**제○조(육아휴직)** ① 회사는 아래 각 호의 모든 조건을 충족하는 직원이 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 청구하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.

1. 임신중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)가 있는 직원

2. 근속기간이 6개월 이상인 직원

② 회사는 제1항의 각호가 모두 충족하지 않는 경우라도 직원의 일·가정양립을 위해 육아휴직이 필요하다고 인정되는 경우에는 이를 승인할 수 있다.

③ 육아휴직 기간은 1년 이내로 하며, 2회에 한하여 당해 기간을 나누어 사용할 수 있다.

④ 회사는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.

**제○조(육아기 근로시간 단축)** ① 회사는 아래 각 호의 모든 조건을 충족하는 직원이 자녀의 양육을 위하여 육아기 근로시간 단축을 청구하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.

1. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 직원

2. 근속기간이 1년 이상인 직원

② 회사가 해당 직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안된다.

③ 근로시간 단축의 방법은 해당 직원이 원하는 시간으로 근로시간 단축을 하는 것으로 한다.

④ 육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 하며 당해 기간을 나누어 사용할 수 있다. 분할 사용하고자 하는 경우 1회 사용기간은 3개월 이상이어야 한다.

⑤ 육아휴직을 사용할 수 있음에도 사용하지 못한 기간은 육아기 근로시간 단축을 추가로 신청, 사용할 수 있다.

⑥ 회사는 육아기 근로시간 단축을 이유로 직원에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

**제○조(육아기 근로시간 단축의 허용 예외)** ① 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있는 예외적인 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 회사가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나

대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부하는 경우는 제외한다.

2. 육아기 근로시간 단축을 신청한 직원의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업운영에 지장을 초래하는 경우로서 회사가 증명하는 경우

② 회사는 육아기 근로시간 단축 조건을 직원이 충족하지 않거나 제1항에 해당하는 경우라도 직원의 일·가정양립을 위해 육아기 근로시간 단축이 필요하다고 인정되는 경우에는 이를 승인할 수 있다.

③ 회사가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우 소속 부서장은 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하는 등 해당 직원의 일·가정양립 지원을 위한 방안을 해당 직원과 협의하여야 한다.

**제○조(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)** ① 회사는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다. 다만, 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에 대하여 근로시간에 비례하여 근로조건을 적용하는 경우는 허용된다.

② 육아기 근로시간 단축을 한 직원의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 회사와 그 직원 간에 서면으로 정한다.

③ 회사는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 직원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 직원이 명시적으로 청구하는 경우 회사는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 직원이 연장근로를 한 경우에 회사는 연장근로수당을 추가로 지급하여야 한다.

**제○조(휴직 등 신청)** ① 육아휴직과 육아기 근로시간 단축(이하 ‘휴직 등’ 이라 함)을 신청하려는 직원은 휴직 등 개시예정일 30일전까지 [서식6]“출산전후휴가 및 육아휴직 신청서” 또는 [서식3] “임신 및 육아기 근로시간 단축 신청서”를 작성하여 자녀의 나이를 증명할 수 있는 서류와 함께 소속 부서장에게 제출하여야 한다. 단, 자녀의 출생 전에 휴직 등을 신청하는 경우에는 출생 후 관련 서류를 제출하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직 등 개시예정일 7일 전까지 휴직 등을 신청할 수 있다.

1. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우

2. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

## 1. 모성 보호 및 일·가정 양립 지원 규정 예시

3. 고령 또는 유산의 위험이 있는 등 출산전후휴가를 분할 사용할 수 있는 임신 중인 근로자가 신청한 경우

③ 회사는 직원이 신청한 휴직 등의 개시일을 임의로 변경하지 않는다. 다만, 직원이 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내로 직원과 협의하여 휴직 등의 개시예정일을 변경할 수 있다.

**제○조(휴직 등의 변경신청)** ① 회사는 휴직 등을 신청한 직원이 전조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하여 소속 부서장에게 휴직 등의 개시예정일 변경을 신청하였을 경우 이를 허용할 수 있다.

② 회사는 휴직 등을 사용 중인 직원이 휴직 등의 종료 예정일 전에 종료하고자 하거나 휴직 등의 기간을 연장하고자 할 경우 허용할 수 있다.

③ 제2항의 변경을 신청하고자 하는 직원은 다음의 각 호의 기준일 전까지 [서식8]“육아휴직 변경·철회 신청서”를 소속 부서장에게 제출하여야 한다.

1. 휴직 등의 종료일을 변경하고자 하는 경우 당초의 종료예정일 30일 전
2. 전조 제2항제2호의 사유로 휴직 등의 종료 예정일을 변경하려는 경우 당초의 종료예정일 7일 전

**제○조(휴직 등의 신청 철회)** ① 휴직 등을 신청한 직원은 개시예정일의 7일 전까지 [서식8]“육아휴직 변경·철회 신청서”를 소속 부서장에게 제출하면 그 신청을 철회할 수 있다.

② 제1항에도 불구하고 직원이 휴직 등을 신청한 후 개시예정일 전에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우 [서식8]“육아휴직 변경·철회 신청서”를 소속 부서장에게 제출한 경우 그 휴직 등의 신청은 없었던 것으로 본다.

1. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
3. 육아휴직을 신청한 직원이 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

③ 직원은 제2항의 각 호 사유가 발생한 경우 지체없이 소속 부서장에게 알려야 한다.

**제○조(휴직 등의 급여)** 회사는 휴직 등을 신청한 직원이 고용보험법상의 휴직 등의 급여를 받으려는 경우 증빙서류를 제공하는 등 적극 협조한다.

**제○조(휴직 등의 종료)** ① 휴직 중인 직원이 다른 자녀에 대한 휴직 등을 시작하거나 출산전후휴가(유·산상휴가 포함)를 시작하는 경우에는 그 새로운 출산전후휴가 또는 휴직 등의 개시일의 전날에 휴직 등이 끝난 것으로 본다.

② 소속 부서장은 휴직 등의 종료일 전까지 해당 직원의 복직의사(단축 종료의사 포함)를 확인하고 복직의 의사가 있을 경우 복직(단축 종료 포함)후 담당할 업무에 대해 협의하도록 노력한다.

④ 회사는 제2항에도 불구하고 직원과 복직 후 담당할 업무의 협의가 원활하지 않을 경우 회사 사정에 따라 직원을 휴직 전과 유사한 업무에 배치할 수 있다. 다만, 직급과 임금수준은 휴직 전과 동일하여야 한다.

⑤ 회사는 휴직 등을 마친 후 복직하는 직원의 휴직 등의 기간을 근속기간에 포함시켜야 한다. 다만, 평균임금 산정기간에는 제외한다.

**제○조(자녀 사망 등에 따른 휴직 등의 종료)** ① 휴직 중인 직원이 자녀가 사망하거나 자녀와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 소속 부서장에게 알려야 한다.

② 소속 부서장은 제1항에 따라 휴직 중인 직원으로부터 자녀의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일(단축종료일 포함)을 지정하여 그 직원에게 알려야 한다.

③ 직원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 휴직 등이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은

경우에는 그 근무개시일의 전날

2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일 또는 단축종료일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날

3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 자녀 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

④ 회사는 회사의 사정에 따라 직원을 휴직 등 전과 유사한 업무에 배치할 수 있다. 다만, 직급과 임금수준은 휴직 전과 동일하여야 한다.

**제○조(육아지원을 위한 그 밖의 조치 등)** 회사는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 출근 및 퇴근 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 직원의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

## 임신 중 직원의 금지직종(제○조 관련)

1. 「산업안전기준에 관한 규칙」제59조와 제60조에서 규정한 둥근톱으로서 지름 25센티미터 이상, 같은 규칙 제61조와 제62조에서 규정하는 띠톱으로서 풀리(Pulley)의 지름 75센티미터 이상의 기계를 사용하여 목재를 가공하는 업무
2. 「산업안전기준에 관한 규칙」제5편제3장과 제4장에 따른 정전작업, 활선작업 및 활선 근접작업
3. 「산업안전기준에 관한 규칙」제6편제2장제3절에서 규정한 통나무비계의 설치 또는 해체업무와 제6편제5장에 따른 건물 해체작업(지상에서 작업을 보조하는 업무를 제외한다)
4. 「산업안전기준에 관한 규칙」제6편제2장제3절에서 규정하는 터널작업, 같은 규칙 제439조에 따른 추락위험이 있는 장소에서의 작업, 같은 규칙 제452조에 따른 붕괴 또는 낙하의 위험이 있는 장소에서의 작업
5. 「산업보건기준에 관한 규칙」제58조 제4호에 따른 진동작업
6. 「산업보건기준에 관한 규칙」제69조 제2호 및 제3호에 따른 고압작업 및 잠수작업
7. 「산업보건기준에 관한 규칙」제108조에 따른 고열작업이나 한랭작업
8. 「원자력법」 제97조에 따른 방사선 작업 종사자 등의 피폭선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무
9. 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무
10. 사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus)·B형 간염바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 짙은 업무. 다만, 의사·간호사·방사선기사 등으로서 면허증을 소지한 자 또는 양성 중에 있는 자를 제외한다.
11. 신체를 심하게 펴거나 굽힌다든지 또는 지속적으로 쭈그러야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무
12. 연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무
13. 그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보험법」제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

# 연장, 야간 및 휴일근로 신청서

작성자	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
연장, 야간, 휴일 근로 신청 사유				
연장, 야간, 휴일 근로 일시	년 월 일 시 분부터			
	년 월 일 시 분까지			

위와 같이 연장, 야간, 휴일근로를 신청합니다.

20   년   월   일

작성자

(서명 또는 인)

# 쉬운 근로 전환 신청서

작성자	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
쉬운 근로 전환 기간	년 월 일부터	출산전후휴가 전일 <input type="checkbox"/>		까지
		년 월 일 <input type="checkbox"/>		
출산전후휴가 전일까지 전환할 경우에는 출산전후휴가 전일로 체크(√)하십시오.				
현재 수행하고 있는 업무				
전환하고자하는 업무(상세 기입)				

본인은 근로기준법 제74조 제5항에 따라 쉬운 종류의 근로 전환을 신청합니다.

20   년   월   일

작성자

(서명 또는 인)

※ 첨부1. 진단서(임신주수 확인용)

# 임신 및 육아기 근로시간 단축 신청서

신청인	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
임신기 근로시간 단축	임신기간			
	개시 예정일		년 월 일 시 분부터	
	종료 예정일		년 월 일 시 분부터	
	근무 개시 시각 및 종료 시각		시 분 ~ 시 분	
대상자녀	성명		생년월일	년 월 일
육아기 근로시간 단축	개시 예정일	년 월 일부터		( 월 일)간
	종료 예정일	년 월 일까지		
	1일 근무시간 ( ):( )부터 ( ):( )까지			
※일별 근로시간이 다를 경우 별지 첨부.				

위와 같이 근로시간 단축을 신청합니다.

20   년   월   일

작성자

(서명 또는 인)

※ 임신기간 중 근로시간 단축 신청시 : 첨부1. 진단서(임신주수 확인용)

# 임산부 정기건강진단 신청서

신청인	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
현재 임신기간				
건강진단 사용일시	년 월 일 시부터 ~ 시까지			

위와 같이 정기건강진단을 신청합니다.

20 년 월 일

작성자

(서명 또는 인)



# 유산 및 사산휴가 신청서

신청인	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
임신기간				
유·사산일	년 월 일			
유·사산 휴가 사용기간	년 월 일부터		( )일간	
	년 월 일까지			

위와 같이 유산 및 사산휴가를 신청합니다.

20 년 월 일

작성자

(서명 또는 인)

※ 첨부1. 진단서(임신주수 및 유 사산 확인용)

# 출산전후휴가 및 육아휴직 신청서

신청인	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
출산전후휴가	출산 (예정)일	년 월 일		
	출산전후휴가 사용기간	년 월 일부터	( )일간	
		년 월 일부터		
육아휴직	대상자녀			
	성명		생년월일	년 월 일
	육아휴직 사용기간	년 월 일부터	( )일간	
년 월 일부터				
비고				

위와 같이 출산전후휴가 및 육아휴직을 신청합니다.

20   년   월   일

작성자

(서명 또는 인)

※ 출산전후휴가 신청시(분할신청시) : 첨부1. 진단서(유산 사산의 위험이 있다는 확인용)

# 배우자 출산휴가 신청서

신청인	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
출산일	년 월 일			
배우자 출산휴가 사용기간	년 월 일부터			( )일간
	년 월 일까지			

위와 같이 배우자 출산휴가를 신청합니다.

20 년 월 일

작성자

(서명 또는 인)

# 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 변경·철회 신청서

신청인	성명		사번	
	소속 (부서)		직위 (직급)	
변경 철회 사유				
기존 신청내역	년 월 일	부터	년 월 일	까지 ( )일간
변경 신청내역	년 월 일	부터	년 월 일	까지 ( )일간

위와 같이 육아휴직 및 육아기근로시간단축 변경·철회를 신청합니다.

20   년   월   일

작성자

(서명 또는 인)

## 참고문헌

강민정, 권소영, 임희정(2016) 중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제- 경력개발과 일·가정 양립지원을 중심으로 한국여성정책연구원

강민정(2017) 중소기업의 특성별 일·가정 양립 확산전략. 일·가정 양립 컨퍼런스 발표자료

여성가족부(2017) 육아휴직자 관리지원을 위한 중소기업 맞춤형 모델 개발

여성가족부(2019) 2019 일·가정 양립 우수사례집. 여성가족부

고용노동부(2019) 2019 일·가정 양립 우수사례집. 여성가족부

서울시서남권직장맘지원센터(2019), 인사담당자를 위한 일·가정양립지원규정 매뉴얼(중소기업용)

## 참고사이트

법제처 웹사이트 (<http://www.moleg.go.kr>)

가족친화지원사업 웹사이트 (<http://www.ffsb.kr>)

건강가정지원센터 웹사이트 (<http://www.familynet.or.kr>)

대체인력뱅크 웹사이트 (<http://matchingbank.career.co.kr>)

아이돌봄서비스 웹사이트 (<https://www.idolbom.go.kr>)

일·생활균형 웹사이트 (<http://www.worklife.kr>)

# 육아휴직자 복귀 지원 매뉴얼

발행일 2021년 12월

발행처 여성가족부, 충청북도

기획 충북광역여성새로일하기센터

연구 행복한일 연구소

디자인 소다씨

문의 043-215-9195



ISBN 979-11-973410-0-7