

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

인사팀장의 고민

회사에서는 정책적으로 육아휴직을 적극적으로 활용하려고 하는데 현장에서는 아직 잘 받아들여지고 있지가 않아요.

어떻게 하면 육아휴직 제도를 잘 정착시킬 수 있을까요?



사업주 & 인사관리자

육아휴직을 긍정하는 기업들이 늘어나고 육아휴직자도 많이 늘었지만 육아휴직을 우리 회사에서 사용할 수 있는지를 근로자들이 확신하기 위해서는 육아휴직 제도를 알리고 실제 사용하는 사례들을 직접 경험하게 하는 것이 중요합니다.

육아휴직을 활성화하기 위해 인사팀에서는 관련 제도를 정비하고 지속적인 교육을 통해 긍정적인 분위기가 확산 될 수 있도록 해야 합니다.



임신과 출산, 육아를 지원하기 위한 제도와 이를 실행하기 위해서 회사에서 준비해야 하는 내용은 무엇인지, 기업에 육아휴직 사용이 잘 정착될 수 있도록 하는 방법에는 무엇이 있는지 알아보도록 하겠습니다.



사업주/인사관리자 「임신부터 육아휴직 복귀」에 따른 절차 개관

일·가정 균형의 제도화	모성보호시스템의 구축	모성보호시스템의 실행	07
		모성보호 제도 홍보와 피드백	08
	일·가정균형 근로시간제도의 운영	초과근로의 관리	09
		유연근무제의 운영	11
	가족 돌봄 제도의 활용	가족돌봄지원제도의 이해	13
		가족돌봄제도의 운영	14
	대체인력의 활용	대체인력활용의 제도화	15
		대체인력뱅크의 활용	15
임신기	임신 축하 및 지원	임신 축하 및 관련 제도·매뉴얼 안내	17
		담당자 지정	18
		사내 멘토링 연결	18
		임신, 육아기 직원 대상 인터뷰	18
	임신기 근로자 보호	임신기 근로자 보호 제도 점검	19
		위라벨일자리 장려금	20
출산 전후기	휴가 계획 협의	출산전후휴가 계획 협의	22
		출산전후휴가 제도 확인	22
	출산전후휴가 사용	출산축하금 지급 및 배우자 출산휴가 신청시 승인	23
		출산전후휴가 유급휴가 부여	23
		지원제도의 활용	23
	출산전후 휴가자 복귀	복귀 안내	24
		복귀자 근로조건 점검	24
법정 육아기	육아휴직 활용	육아휴직제도의 이해	25
		육아휴직자에 대한 평가시 불이익 금지	28
	육아기 근로시간 단축 활용	육아기 근로시간 단축 제도의 이해와 운영	29
	육아휴직 복귀지원	복귀 안내	32



한 눈에 쓱~ 들어오는 체크리스트로 꼼꼼하게 챙기세요!!!

사업주/인사관리자용

Check List

구 분	체크리스트	
출산전후휴가 육아휴직	모성관련 시스템을 구축하고 관련 교육을 시행하고 있나요?	<input type="checkbox"/>
	법정 제도와 정부 지원금 제도를 파악하고 인사노무관리 계획과 사내 규정을 정비하였나요?	<input type="checkbox"/>
	초과근로를 줄이기 위한 방안을 마련하였나요?	<input type="checkbox"/>
	해당 근로자에게 필요한 제도와 절차에 대해 안내하였나요?	<input type="checkbox"/>
	육아휴직 사용 경험이 있는 멘토를 지정하였나요?	<input type="checkbox"/>
	출산휴가/육아휴직 등을 신청한 경우 승인하였나요?	<input type="checkbox"/>
	임신 중 수행하고 있는 업무와 근로시간을 확인하였나요?	<input type="checkbox"/>
	임신기 근로시간 단축을 신청한 경우 승인하였나요?	<input type="checkbox"/>
	출산전후휴가를 분할 신청한 경우 이를 허용하셨나요?	<input type="checkbox"/>
	대체인력이 필요한 경우 적절하게 확보하였나요?	<input type="checkbox"/>
사용 중	육아기 근로시간 단축이 필요한 경우 근로계약서를 변경하여 작성하였나요?	<input type="checkbox"/>
	변동사항이 없는지 근로자 및 팀장과 지속적으로 소통하고 있나요?	<input type="checkbox"/>
	유연근무제를 사용하는 경우 근로계약서를 변경하여 작성하였나요?	<input type="checkbox"/>
복귀 이후	근로자가 지원금을 받기 위해 필요한 서류를 제공하였나요?	<input type="checkbox"/>
	회사가 받을 수 있는 지원금을 신청하였나요?	<input type="checkbox"/>
	전반적인 만족도를 조사하고 있나요?	<input type="checkbox"/>
	대체인력 관리 방안을 마련하였나요?	<input type="checkbox"/>
	근로자와 팀장으로부터 받은 개선점 등에 대해 피드백하였나요?	<input type="checkbox"/>

01 모성보호정책의 실행

- ☑ 육아휴직 등의 성공적인 실행을 위해서 먼저 회사에서 모성보호 정책을 선언하고, 모성보호관리 시스템을 구축합니다.
- ☑ 회사가 적극적으로 모성보호 제도를 지원한다는 점을 분명히 밝히도록 합니다.
- ☑ 각종 제도를 사용한 근로자를 보호하기 위한 정책 선언(모성보호 제도를 활용하지 못하게 하는 것이 윤리위반의 문제나 징계의 대상이 될 수도 있습니다는 점 등)을 할 수 있습니다.
- ☑ 사내 ERP시스템을 활용하여 모성보호 제도의 수요를 파악하고, 제도 활용 시 각 단계마다 자동으로 사용 근로자와 담당자에게 필요 사항에 대한 알림 서비스를 하도록 운영할 수도 있습니다.

임산부 배려제도

전체 구성원들에게 모성보호 제도와 커뮤니케이션 방법을 교육하여 관련 제도 활용에 대한 인식을 제고합니다.

항 목	내 용
모성보호 표식	사내 시스템에 모성보호 등록 시 인사 관리자가 대상자를 직접 찾아가 부서장, 동료들과 함께 축하해주고 모성보호 표식을 제공하여 임산부 보호에 직원들이 동참하도록 할 수 있음 모성보호 표식은 책상 메모꽃이, 핑크색 사원증 목걸이 제공 등이 있으며, 해당 표식 차용 시 엑스레이 검색대 우회 등의 편의를 제공
임산부 주차권 지급 및 통근버스 내 임산부 배려석 운영	근무지와 인접한 위치에 있는 주차장에 임산부전용 주차공간을 확보하여 임산부 주차권 지급 통근버스 내 임산부 배려석을 지정하여 승·하차시 편의를 제공할 수 있음
휴게실 및 유축실 구축	침대, 발 마사지 기기, 유축기, 냉장고, 살균기 등을 구비한 휴게공간 및 수유공간 마련
입덧 휴가제	입덧이 심한 임산부에 대하여 1일의 무급휴가를 부여하거나 반일 유급휴가를 부여하는 등의 입덧 휴가제를 시행할 수 있음
기타 지원제도	사내식당 예비 맘 코너, 임산부 요가교실, 출산 시 CEO 명의 선물 지급 등 조직 상황에 맞는 제도를 고안할 수 있음 제도 설계 시 임산부 또는 임신 경험이 있는 여성근로자들을 상당수 참여시켜, 임산부에게 실효성 있는 제도를 설계할 수 있음

출처 : 생애주기별 인사조직관리 종합안내서 앞서가는 기업의 핵심전략 35, 여성가족부, 2016

기업 사례 코오롱그룹

코오롱그룹에서는 사내 인사 시스템에 모성보호 메뉴를 만들어 출산예정일 등록, 출산휴가 및 단축근로 신청 등을 할 수 있게 하고 신청 가능한 내용이나 기한 등을 알림으로 알 수 있게 하고 있습니다.



출처 : (주)코오롱 인사실

02 모성보호 제도 홍보와 피드백

- ☑ 전체 구성원들에게 모성보호 제도와 커뮤니케이션 방법을 교육하여 관련 제도 활용에 대한 인식을 높입니다.
- ☑ 육아휴직 등을 사용한 직원, 팀장들로부터 제도 활용의 개선점이나 어려운 점 등을 청취하고 정기적으로 만족도를 조사하여 지속적으로 시스템을 개선할 수 있도록 합니다.
- ☑ 육아휴직 등 사용 근로자의 근로조건이 저하되지 않았는지 확인합니다.
- ☑ 육아휴직 등을 사용했던 근로자가 앞으로 다른 근로자에게 멘토가 될 수 있도록 관리해주세요.

기업연계 직장교육

가족친화지원사업에서 기업 및 임직원 등을 대상으로 일·가정양립과 가족친화제도에 대한 이해를 돕기 위한 온라인/오프라인 무료교육(각 과목당 2시간 내외)을 신청할 수 있습니다.

구 분	교 육 내 용	상 세 내 용
일반 근로자 1	일·가정 갈등과 시너지	일·가정 균형 및 갈등의 개념이해 및 일·가정 갈등을 해소하는 전략
일반 근로자 2	행복한 일터	일·가정 영역의 균형을 위한 일터 전략
일반 근로자 3	가족의 행복	일·가정 영역의 균형을 위한 가족관계 전략
일반 근로자 4	임신근로자배려과정	기업(관) 내 임신근로자 보호를 위한 배려문화 확산 지원 전략
가족친화 담당자	가족친화인증제도	가족친화경영을 위한 조직 차원의 제도 운영 전략
중간관리자	가족친화적 조직변화	가족친화경영을 위한 중간 관리자의 관리 전략

출처 : <https://www.ffsb.kr/education/educationGuide.do> 여성가족부 가족친화지원사업 안내 홈페이지

충북광역여성새로일하기센터에서는 모성보호 및 일·가정균형제도의 정착을 위해 10개의 충북기업에 대하여 “2020 행복일터 컨설팅”을 진행하였습니다.

충북기업들은 모성보호 시스템과 관련하여 어떤 고민들을 하고 있을까요?

현장의 목소리

컨설팅 수행 기업들 모두 현재 근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률에서 보장하고 있는 모성보호 및 일·가정균형제도를 취업규칙에 반영하고 있습니다. 법정제도를 성실히 반영하고 있다는 의미입니다. 그러나 법정제도를 취업규칙에 반영하는 것만으로는 법정제도의 활용이 어렵다는 의견이 많았습니다.

- 임신기 보호제도, 출산전후휴가, 육아휴직 등 제도는 취업규칙에 있지만, 어떻게 사용해야 하는지는 지인들, 인터넷을 통해 정보를 따로 알아봐야만 이해가 되었습니다.
- 인사팀에서 임신부 등에게 제도 안내를 하려고 해도 자세히 안내된 매뉴얼 등이나 서식을 구하기 힘들어서 지원을 충분히 해주지 못하고 있습니다.
- 출산전후휴가급여, 육아휴직급여를 신청하는 과정에서 어떻게 신청해야 할지 어려움을 겪었습니다.

이렇게 해봐요!

- (주)뷰티화장품은 경력단절여성 채용에 적극적인 기업으로서, 자녀가 있는 여성 채용 후 여성 이사가 면담을 통해 모성보호 및 일·가정 균형제도에 대해 설명하고 있습니다.
- 채용 후 적응교육 또는 성희롱예방교육 시 모성보호 및 일·가정균형제도에 대해 설명, 홍보하는 것도 제도를 정착화시키는데 도움이 됩니다.
- 법정제도에 관한 이해를 돕기 위해 매뉴얼에서는 기업에서 활용할 수 있는 규정들을 예시했습니다. 취업규칙 본문에 담기는 어려우니, 일·가정균형 제도 시행세칙 등 세부규정으로 제정하거나 제도를 설명하는 매뉴얼로 축약해 구성원들과 공유해주세요.
- 제도를 자세하게 설명한 규정 외에 신청서식도 담았습니다. 활용하실 서식을 선택, 구성원들과 공유해주세요.
- 여성가족부 가족친화지원사업 홈페이지(www.ffsb.kr) 및 고용노동부 일·생활균형 홈페이지(www.worklife.kr) 등 활용할 수 있는 컨설팅이나 지원교육을 활용해보세요.



인사팀장

장시간 근로가 많은 사업장인데 임신 전후로 시간외근로의 제한이나 임신 중 근로시간 단축 허용이 쉽게 이루어질 수 없는 상황입니다.

일·가정 양립이 어려운 환경에서는 어떻게 해야 할까요?

1주 12시간 한도의 연장근로 제한이 중소기업에도 많이 정착되고 있습니다. 근로기준법을 준수하기 위해 연장근로의 단축을 실시했던 많은 기업들에서는 연장근로를 1주에 12시간, 더 나아가 1주 40시간 근로 중심으로 근로시간을 관리하면서 조직 분위기는 오히려 활성화되고 생산성에도 도움이 된다고 긍정적으로 평가합니다.

임신 중 근로자의 초과근로 관리는 법에서 엄격히 규제하고 있으므로 당연히 기업에서 준수해야 하지만, 기업에서의 초과근로시간을 줄이는 것은 기업의 업무 효율성을 높이고 일·생활 균형을 촉진시키는 데에도 중요한 역할을 합니다.

장시간 근로를 줄이면서 한편으로 기업에서 활용할 수 있는 정부지원제도를 검토해보십시오.

이렇게 해보세요!



01 초과근로의 관리

- ☑ 임신 및 출산 전후의 근로자에게는 시간외근로가 제한되고, 근로자가 희망하는 경우 임신 중 근로시간 단축을 허용하는 등 근로시간의 단축이 필요하고, 이후 일·가정 양립을 지원하기 위해서 불필요한 초과근로를 최소화하는 업무처리 방식과 사내 문화를 만들어야 합니다.
- ☑ 근무 혁신 중 필요한 분야로 기업은 정시퇴근과 관리자부터 실천하기, 근로자는 정시퇴근과 유연 근무 활성화를 가장 많이 꼽았습니다. 정시퇴근이 이루어질 수 있도록 관리자들을 독려하고 촉진할 수 있는 여러 제도를 도입해보세요.

"2020 행복일터 컨설팅"에 참여한 충북기업들은 근로시간을 단축하는데 어떤 어려움을 겪고 있을까요?

현장의 목소리



첫번째로 중소기업으로서 인력 운용의 어려움을 들 수 있습니다.

- 기업에서 동일한 업무를 수행하는 사람이 없기 때문에 근로시간 단축이나 휴직을 고려하기 어렵다.

두번째로 제조업의 고정된 근무시간이 근로시간 단축이나 유연근무를 시행하기 어려운 환경으로 나타납니다.

- 생산현장은 교대제 근무를 하기에 누군가 근로시간 단축을 하는 경우 다른 직원들이 연장근로를 해야 하는 상황이라 근로시간 단축을 신청하기 어렵다.

- 관리직도 생산현장을 관리하거나 협업이 많기에 근로시간 단축을 고려하기 어렵다.

이렇게 해보세요!



단기적인 방법을 고민하자면, 컨설팅 기업의 사례를 참고해볼 수 있습니다.

비교적 짧은 기간 시행되는 임신기 근로시간 단축제도의 경우

"임신기 근로시간 단축을 해야 하는 임신부가 있는 부서에서 전체 회의를 통해 임신기 근로시간 단축을 어떻게 분담하여 실시할지 협의했다." 는 기업도 있었습니다.

부서 전체 구성원들과 공감대를 높이고 분담을 협의하면서 임신부와의 협력을 모색한 경우이지요.

근로시간 단축과 관련하여 업무 분담을 해야 하는 구성원들과의 협업 분위기를 만드는 것도 당장 우리 기업에서도 시도해 볼만한 방법입니다.

**이렇게
해봐요!**

“업무 자체가 2시간 근로시간 단축을 하더라도 다음날 하거나, 미리 처리하거나 재량껏 조절할 수 있는 성격이라서 근로시간 단축을 하고 있는데, 팀장님이 눈치보지 말고 사용하라는 격려가 힘이 됩니다.”

업무 특성상 근로시간보다는 처리하여야 하는 직무 중심이기에 근로시간 단축을 실행한 사례가 있습니다. 우리 기업에서 직무의 범위를 조율하는 등 근로시간 단축이 가능한 직무를 정리해보는 것도 도움이 되겠지요. 경력관리 면에서 육아기 근로자들이 휴직이나 근로시간 단축이 가능한 직무로 순환배치하는 방식도 고려해볼 수 있습니다.

중기적 관점에서 초과근로의 관리나 유연근무제를 통한 인력운용의 유연성을 높이는 것이 중요합니다.

- 기업에서 업무를 단독으로 수행하는 인력이 많을수록 인력운용의 유연성은 떨어집니다. 기업에서 단독업무 수행자가 얼마나 되는지, 단독업무를 대체할 수 있는 인력을 만들기 위해 직무 디자인을 새롭게 할 필요가 없는지, 공동업무 범위를 확대할 수 있는지 다양한 직무 분할과 직무순환 제도를 고려해보세요.
- 노무관리에서 육아 또는 가족돌봄휴직제도의 도입 및 활성화가 중요하게 다루어졌다면 최근 경향은 ‘근로시간 단축’입니다. 임신기 및 육아기, 가족돌봄 등과 관련하여 근로시간 단축제도가 의무화되고 있습니다. 기업에서 선호하던 Full-Time 근무방식의 변화가 적극적으로 요구되는 시기이기도 합니다.
- 특히 코로나19의 영향으로 2020년에는 재택근무제 및 온라인회의 등 일하는 방식의 변화가 급진적으로 발전해왔습니다.
- 기업에서 근로시간의 단축을 위해 시도하여야 할 근로형태의 변화, 유연근무제의 활용 가능성의 모색 등 근무형태의 변화를 인사팀에서 적극 모색하여 보십시오.
- 유연근무제의 활성화는 고용노동부에서 적극 지원하는 분야이기도 합니다.



**기업사례 리더스코스메틱(제조업, 근로자수 160명)의
초과근로 줄이기 성공포인트**

1. 전결규정을 개선하여 보고단계를 간소화하여 보고에 소요되는 시간을 줄였습니다.
2. 팀장의 권한 강화 및 관련교육 (전략보고서 클리닉 등) 의무화하였습니다.
3. 111 프로그램을 시행하여 회의자료는 1일 전에, 회의는 1시간 이내, 회의결과는 1일 이내 공유하도록 하였습니다.
4. 초과근로 수당을 없애면서 대신 연봉을 인상하였습니다.
5. 근무시간 내 불필요한 잡담을 줄이고, 정보보안을 위해 카톡 사용을 금지하였습니다.
6. 초과근로시간을 평가에 반영하고 야근하는 사람이 일 못하는 사람이라는 분위기를 조성하였습니다.
7. 퇴근시간이 되면 CEO가 직접 각 부서를 방문해 초과근로 상황을 파악하고 부득이하게 야근을 해야 하는 경우에는 보상을 해주고, 그렇지 않은 경우에는 강제로 퇴근을 시키는 등 CEO가 적극적으로 노력하였습니다. 특히 부서장 눈치가 보여 퇴근을 못할까봐 퇴근시간에 남아있는 부서장을 강제로 이석시켰습니다.(저녁식사 제공)

출처 : 강민정·권소영·임희정(2016), 중소기업의 여성인력활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제 : 경력개발과 일·가정 양립 지원을 중심으로, 한국여성정책연구원, FGI 결과

02 유연근무제의 운영

- ☑ 시차출근제, 탄력적 근로 시간제, 시간선택제, 재택근무제 외에도 다양한 유연근무제 형태가 있으므로 업무 특성과 근로자의 상황에 적합한 유연근무제를 사용할 수 있도록 관련 제도와 규정을 정비합니다.
- ☑ 유연근무제는 시간과 장소의 제약을 덜 받기 때문에 상사 혹은 동료와 원활한 커뮤니케이션이 이루어질 수 있도록 지속해서 모니터링을 합니다.



인사팀장

육아휴직과 함께 유연근무제를 활용하는 것이 좋다고 하는데 우리 회사의 경우 업무 특성상 적합하지 않아 도입이 어려울 것 같아요.

이렇게 해봐요!

제조업, 도매업, 통신판매중개업 등 다양한 업종의 기업들이 유연근무제를 활용하고 있습니다. 기업의 특성과 상황에 맞게 변형하여 유연근무제를 도입할 수 있으므로 육아휴직 복귀 후 일·가정 양립이 이루어질 수 있도록 도입을 적극적으로 고려해보세요.



기업사례 ▶ 서울에프앤비

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 자녀가 있는 기혼자 중심으로 시차출퇴근제를 시행
- 직장어린이집 운영, 출산지원비 지급, 만 75세 이상 노부모 부양비 지원
- 다둥이 보육 지원 등 가족친화제도 운영

기업사례 ▶ 유한킴벌리

출처 : 2018 유연근무제 우수사례집, 고용노동부

- 시차출퇴근제, 원격근무제, 재택근무제 활용 권장

기업사례 ▶ 메디포스트

출처 : 2018 유연근무제 우수사례집, 고용노동부

- 자녀 방학 기간에 선택근무제

기업사례 ▶ 네이버아이앤에스

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 전 직원을 대상으로 선택적 근로시간제를 시행 (1주 최소 15시간만 근무해도 급여 전액 지급)

충북기업사례 ▶ 미래나노텍

2020 행복일터 컨설팅 참여기업, 충북광역여성새로일하기센터

일·생활균형문화 형성

- 무비데이, 가족초청 패밀리데이 : 지역행사 등을 활용, 여가문화 권장
- 시차출퇴근제, 팀장업데이 운영
- 유연근무제 초기 단계 시험운영, 구성원의 자율성 강화

조직활력 캠페인

- 슬로건 공모 : 조직활력 공감대 형성
- 인사합시데이, 칭찬 릴레이 : 조직 내 구성원간 소통 활성화

유연근무제 기업 지원

유연근무제를 도입·시행하는 기업은 지원금을 받을 수 있습니다.

유연근무제 지원금 문의

- 일·생활균형 홈페이지 www.worklife.kr
- 전국 고용센터 www.work.go.kr/jobcenter
- 고용노동부 상담센터 1350

구 분	상 세 내 용														
<p>워라밸 일자리 장려금</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 근속기간이 6개월 이상이고, 단축 개시일 이전 6개월 간 주 소정근로 시간이 35 시간을 초과한 근로자를 대상으로 가족 돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등을 위해 근로시간 단축을 허용한 사업장 - 주 소정근로시간을 15시간 이상 30시간 이하로 단축한 경우 - 단축 종료 후 전일제 복귀 - 초과근로 제한 - 전자·기계적 방식의 출퇴근 기록하고, 임금을 단축 전과 비교하여 근로시간 대비 비례 또는 이상이 되도록 보장한 경우 - 근로시간 단축 근로자에게 지급한 임금 감소액 보전금이 월 20만원 이상인 경우 근로자 1인당 월 20만원(정액)을 최대 1년 지원 - 전환 전·후 시간 비례 임금 차액을 최대 월 40만 원씩 1년 지원 - 간접노무비는 중소·중견기업에만 월 30만 원(정액) 1년 지원 - 최초 활용한 다음달부터 3개월마다 신청 														
<p>유연근무제 활용 지원금</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 선택근무제, 재량 근무제, 재택 근무제, 원격근무제를 활용할 수 있도록 제도 마련 및 전자·기계적 방법으로 근태관리 시스템 구축한 중소·중견기업 - 최초 지원일로부터 1년 범위 내에서 실제 유연근무를 활용한 기간에 대하여 지원 <table border="1" data-bbox="831 1077 1416 1247"> <thead> <tr> <th rowspan="2">유형</th> <th colspan="2">1개월 지급액</th> <th rowspan="2">최대 지급한도</th> </tr> <tr> <th>월 6일~11일</th> <th>월 12일 이상 활용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>재택·원격근무제</td> <td>15만원</td> <td>30만원</td> <td>360만원</td> </tr> <tr> <td>선택근무제</td> <td>30만원</td> <td></td> <td>360만원</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - 1년간 지원인원은 고용안정장려금 지원 사업 참여 신청서를 제출한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수의 30% 한도(최대 70명) - 최초 활용한 다음달부터 3개월마다 신청 	유형	1개월 지급액		최대 지급한도	월 6일~11일	월 12일 이상 활용	재택·원격근무제	15만원	30만원	360만원	선택근무제	30만원		360만원
유형	1개월 지급액		최대 지급한도												
	월 6일~11일	월 12일 이상 활용													
재택·원격근무제	15만원	30만원	360만원												
선택근무제	30만원		360만원												
<p>재택·원격근무 인프라 구축 지원제도</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 재택·원격근무를 새로이 도입하거나 확대 시행계획을 수립하여 계획서를 제출하고 공모를 통해 선정된 기업(대기업 제외) - 시스템 구축비 최대 2천만 원(총투자금액의 50% 한도) 직접지원 														

01 가족 돌봄 제도의 이해

- ☑️ 코로나19의 영향으로 2020년에 많은 변화를 가져온 제도가 가족 돌봄 지원입니다.
- ☑️ 변경된 가족 돌봄 지원제도를 확인하고 근로자들에게 안내하여 근로자들이 필요할 때 가족을 위해 활용할 수 있도록 지원하여야 합니다.

구 분	상 세 내 용							
휴직 및 휴가 사용기간과 분할횟수	가족돌봄휴직 <ul style="list-style-type: none"> - 사용기간 : 연간 최장 90일 - 1회 분할 : 30일 이상 							
	가족돌봄휴가 <ul style="list-style-type: none"> - 사용기간 : 연간 최장 10일(한부모가족지원법에 따른 모 또는 부는 20일) - 1회 분할 : 1일 단위 - 단, 휴가 기간은 휴직 기간에 포함됨. - 감염병의 확산 등을 원인으로 고용노동부장관은 연간 10일(한부모 15일)의 기간을 연장할 수 있음 연장된 휴가는 감염병 확산 등의 사유로 가족의 돌봄이 필요한 경우에만 사용 가능. 							
가족돌봄휴직 또는 휴가 신청 근로자의 보호	<ul style="list-style-type: none"> - 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 							
가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축	1) 근로시간 단축 신청 사유 <ul style="list-style-type: none"> - 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) 가족 돌봄 등 근로시간 단축 적용 시기 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #d3d3d3;">대상사업장</th> <th style="background-color: #d3d3d3;">시행일</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 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 사용하는 사업 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 사용하는 사업 또는 사업장 공공기관, 국가 및 지자체 기관	2020년 1월 1일							
상시 30명 이상 300명 미만	2021년 1월 1일							
상시 30명 미만	2022년 1월 1일							
근로시간 단축 신청 및 적용 방법	<ul style="list-style-type: none"> - 근로시간 단축 신청은 육아기 근로시간 단축과 같음 - 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 - 단축 기간은 1년 이내. 학업을 이유로 한 경우를 제외하고 합리적 이유가 있는 경우 추가로 2년의 범위 안에서 연장 가능 							
근로시간 단축 후 근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> - 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하면 안 됨 - 사업주는 근로시간 단축 기간이 끝난 근로자를 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함 							

02 가족 돌봄 제도의 운영

- ☑ 가족 돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 경우 상시 근로자 수에 따라 단계적으로 적용되므로 단축 대상사업장인지 확인하십시오.

구 분	상 세 내 용
관련 법조문	- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2, 제22조의3, 제22조의4, 시행령 제16조의2부터 제16조의11
가족 돌봄 휴직 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 “가족 돌봄 휴직”이라 한다) 또는 긴급하게 휴가(이하 “가족 돌봄 휴가”라 한다)를 신청하는 경우 사업주는 허용하여야 함
휴직 신청의 철회 등	- 휴직 신청 근로자는 돌봄 휴직 개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 신청을 철회할 수 있음 - 돌봄 휴직 개시예정일 전에 돌봄 대상 가족이 사망 또는 질병 등이 치유된 경우 신청은 무효임 - 근로자는 즉시 그 사실을 사업주에게 알려야 함
가족 돌봄 휴직의 종료	- 육아휴직의 종료와 같음
가족 돌봄 휴직 또는 휴가의 허용 예외	- 근속기간이 6개월 미만인 경우 - 근로자 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 - 근로자의 가족 돌봄 휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
휴직 또는 휴가를 허용하지 않는 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

“가족친화기업 인증을 통해서 도움받을 수 있는 것들이 있을까요? ”

충북기업사례

2020 행복일터 컨설팅 참여기업, 충북광역여성새로일하기센터

가족친화기업 인증을 통해서 기업의 모성보호제도 및 일·생활균형 제도의 운영 등에 도움을 받는 사례들이 늘고 있습니다.

2020 행복일터 컨설팅 참여기업 중 (주)메타바이오메드, (주)교동식품, (주)코아아이티, (주)테스트테크, (주)유명제약, (주)뷰티화장품은 가족친화기업인증을 통해서 기업의 제도 및 문화를 변화하기 위해 노력하고 있습니다.

가족친화기업인증을 위한 컨설팅을 수행하시는 것도 기업의 일·생활균형문화를 촉진시키는데 도움이 됩니다.

기업사례 넥스코리아

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 출퇴근 시간을 직원 생활 방식에 따라 자유롭게 결정하도록 자율권을 부여
- 전사 휴무일, 반차 제도 등으로 유연휴가 사용을 활성화
- 가족 돌봄 휴직 시 생활 안정 지원금 지급 및 가족 돌봄 단축 근무제도를 시행
- 사내 어린이집, 난임 휴가 확대 지원, 육아휴직 등 모성보호제도를 함께 운영

01 대체인력활용의 제도화

- ☑ 출산전후휴가, 육아휴직 대체인력을 계속적으로 활용할 수 있는 방안이 있는지를 모색합니다.
- ☑ 인수인계가 가능하도록 육아휴직 개시일 최소 1개월 이전에 대체인력을 확보하도록 합니다. 대체인력 확보 내용을 바로 사용 근로자와 담당 팀장에게 알리고 안정적으로 인수인계를 진행하도록 합니다.
- ☑ 신규 채용이 아닌 기존 직원의 업무 재편을 통해 대체하는 경우 전보 등의 인사명령을 할 수 있습니다.
- ☑ 기간제로 대체인력을 채용하는 경우 근로계약서에 결원으로 인한 대체인력임을 명시하도록 합니다. 육아휴직 등으로 기간제 근로자를 사용하는 경우 기간제 사용 기간 2년에서 대체인력 사용 기간은 제외됩니다.
- ☑ 출산전후휴가로 대체인력이 필요한 경우 대체인력뱅크 등을 활용하여 대체인력을 확보합니다.
참고 : 고용노동부 대체인력뱅크 <http://matchingbank.career.co.kr>에서 대체인력을 구인/채용을 할 수 있습니다.

02 대체인력뱅크의 활용

- ☑ 대체인력뱅크에서는 출산휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축 등으로 공백이 예상되는 자리에 맞는 대체인력을 미리 확보하여 적시에 맞춤 인재를 추천해줍니다.
- ☑ 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용한 기간(사용 전 2개월의 업무 인수인계 기간 포함) 중 대체인력 사용 개월 수에 대해 대체인력 지원금을 받을 수 있습니다.

출처 : 강민정·권소영·임희정(2016), 중소기업의 여성 인력 활용제도 정착 및 확산을 위한 정책과제 : 경력개발과 일·가정 양립 지원을 중심으로, 한국여성정책연구원, FGI 결과

자체적 업무 재조정

- 휴직이 예상되면 해당 팀원들이 각자의 업무에 대해 기존 직원이 담당해야 하는 업무와 그 외 후원 업무를 구분하여 제출하고 팀장 재량하에 업무를 재조정합니다.
- 업무량을 고려하여 핵심 업무를 재분배하고 그 외 전문성이 높지 않은 업무를 구성하여 대체인력에 부여합니다.

한 달 전 미리 인력 채용

- 원활한 인수인계를 위해 반드시 한 달 전에 대체인력을 미리 채용합니다.
- 휴직하는 근로자도 동료나 회사에 대한 부담을 줄일 수 있고, 대체인력이 바뀌어도 업무 지장을 최소화할 수 있습니다.

수평적 의사소통이 가능한 기업문화 조성

- 임원진이 조직문화에 관심이 많고, 1년에 한 번씩 직원 만족도 조사하고, 멘토링, 다면평가, 팀장 교육 및 워크숍 등 다양한 방식으로 조성된 기업의 경영방식과 문화가 대체인력 활용에 성공할 수 있게 하였습니다.

팀장의 권한 강화

- 대체인력 활용 여부 및 활용방식, 업무 재조정 등과 관련하여 전적으로 해당 팀의 팀장에게 권한을 부여하였습니다.

기업사례 ▶ 경인 지방통계청

출처 : 2019 가족친화 우수사례집, 여성가족부

- 휴직 시 대체인력을 즉시 채용하여 업무 공백, 부담 최소화, 휴직자 밴드를 개설하여 휴직 기간 중 소외감을 느끼지 않도록 배려함

“2020 행복일터 컨설팅”에 참여한 충북기업들은 대체인력 활용에 어떤 어려움을 겪을까요?

**현장의
목소리**

충북기업들이 공통적으로 이야기하는 것은 “휴가 또는 휴직자의 대체인력을 채용하는 것은 어렵다”라고 답변합니다.

- 대체인력 채용이 어려운 이유는 휴가 또는 휴직자의 업무가 숙련도나 역량이 필요하기 때문인 경우도 있고, 대체인력 뿐만 아니라 신규인력 채용 자체가 어려운 충북지역의 특성도 있습니다.



**이렇게
해봐요!**

- 신규인력 채용이 어렵기 때문에 대체인력 채용을 어려워하기도 하지만, 대체인력 채용을 통해서 경험을 축적하는 것도 중요합니다.
- 대기업도 대체인력 채용보다는 휴가 또는 휴직자의 업무를 다른 구성원들이 대신 수행하는 방식으로 휴가 또는 휴직을 관리하나 대기업은 중소기업보다는 인력 운용의 여유가 훨씬 큽니다.
- 따라서 중소기업에서는 대체인력 활용의 경험들을 쌓아 나가는 것도 중요합니다.
- 컨설팅 기업 구성원 인터뷰를 통해서 소속 기업의 근무가 만족스럽다고 긍정적으로 말씀해주시는 경우가 많았습니다. 대체인력 채용 시 휴가 또는 휴직자의 업무 중 기업 내부에서 대체업무 수행자를 활용해야 하는 업무와 하급자가 휴가 또는 휴직자의 업무를 수행하면서 하급자의 업무를 대체할 인력을 선발하는 방식으로 이원화 관리방안을 고려해보는 것이 필요합니다.
- 또한 대체인력 채용 시 구성원들의 지인을 추천받는 추천인 제도를 고려해보실 수 있습니다.
- 체인력뱅크를 적극적으로 활용하거나 여성새로일하기센터에 구인 조건을 사전에 협의하여 구직자 추천을 적극 활용하시는 것도 권유드립니다.



임신기



임신 축하 및 지원



인사팀장

중소기업에서는 임신, 출산, 육아기 관련 제도를 사용하는 근로자에게 해당 급여나 대체인력 채용 등의 비용이 부담되는데, 정부에서 지원받을 수 있는 제도는 없을까요?

이렇게 해보세요!



임신 중 근로시간 단축, 육아휴직 부여, 대체인력 활용, 유연근무제 사용 등에 대해서 다양한 정부지원금이 마련되어 있습니다. 이러한 지원금 제도에 대해 잘 알지 못하여 지원을 못 받는 경우가 상당수 존재합니다. 시기별로 기업이 지원받을 수 있는 내용이 무엇이 있는지 확인하여 기업의 부담은 줄이면서 육아휴직을 원활히 사용할 수 있도록 해주세요.

01 임신 축하 및 관련제도·매뉴얼 안내

- 근로자가 임신을 적극적으로 알릴 수 있도록 임신 사실을 알리는 경우 축하선물 등을 지급합니다.
- 근로자와 담당 관리자에게 모성보호 관련 제도와 매뉴얼을 제공하고 안내합니다.

기업사례 CJ올리브네트웍스

출처 : 머니투데이(2017. 6. 13.)

http://stylem.mt.co.kr/stylemView.php?no=201706131018513_2833

- 헬스앤드뷰티스토어 올리브영은 임신부의 건강한 출산을 위해 임신부가 생기면 모든 구성원이 지켜보는 가운데 해당 조직장이 직접 찾아가 임신부 배지를 달아주고 선물 세트와 함께 회사 차원의 축하 메시지를 전달합니다.
- 이를 통해 임신부는 동료들로부터 심리적 지지와 자발적 배려를 얻을 수 있고, 임신부 배지를 착용한 매장 직원은 동료뿐만 아니라 고객들로부터도 배려받을 수 있는 효과가 있습니다.

기업사례 롯데알미늄(주)

출처 : 2019 가족 친화 우수사례집, 여성가족부

- 임신부 근무 친화 환경 조성을 위해 임신부용 전자파 차단 담요, 임신부용 의자, 임신부 표식 배지, 명패, 사원증 등 임신부 전용 물품 지급

기업사례 중소기업진흥공단

- 임신부 사원을 위한 핑크 사원증 발급(타 직원 배려유도)
- 임신 여성 근로시간 단축 의무화 (2시간)
- 맘(MOM) 편한 서비스 도입
임신, 출산, 육아, 복지 전 단계에 걸쳐 여직원의 근로 부담을 완화를 위한 One-Stop 지원시스템 도입 및 실시

02 담당자 지정

- ☑️ 직원이 임신을 알리면 임신 및 출산육아기에 사용할 각종 제도와 어려움을 논의할 수 있도록 소통창구가 되어줄 수 있는 담당자를 지정해줍니다. 담당자는 소속 부서의 팀장이나 인사담당자가 될 수도 있습니다.

03 사내 멘토링 연결

- ☑️ 기존 근로자 중 출산/육아 경험이 있는 근로자와 예정인 근로자를 연결해 정보를 공유하게 하고 심리적 안정감을 제공할 수 있습니다.

기업사례 ▶ 매일유업

멘토링 제도를 통해 출산휴가 및 육아휴직 기간 사내 정보를 파악하고 수월한 업무 복귀를 돕고 있습니다.

04 임신, 육아기 직원 대상 인터뷰

- ☑️ 임신/육아에 어려움은 없는지, 대상 근로자에 대해 지속해서 고충을 파악하고 업무적으로 지원할 수 있는 부분은 무엇이 있는지 확인합니다.
- ☑️ 관리자와 긴밀히 연계하여 모성보호 제도나 일·생활 균형에 관한 사내 규정을 정비할 수 있도록 합니다.

01 임신기 근로자 보호 제도 점검

구분	상세내용								
임신기 금지되는 근무조건	<ul style="list-style-type: none"> - 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 직원(이하 “임산부”라 한다)의 도덕상 또는 보건상 유해하거나 위험한 업무 금지(근로기준법 제65조 제1항) - 임신 중인 직원에게는 시간외근로가 금지됨(근로기준법 제74조 제5항) 								
제한되는 근무조건	<ul style="list-style-type: none"> - 임산부는 본인의 명시적 동의와 고용노동부장관의 인가를 받지 않으면 야간근로와 휴일근로가 제한됨(근로기준법 제70조 제2항) - 실무적으로는 임산부에게 야간근로와 휴일근로를 부여하지 않는 것이 적정함 								
임신기 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> - 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 회사는 허용하여야 함(근로기준법 제74조 제7항) - 임신기 근로시간 단축을 신청하고자 하는 직원은 회사에 임신 주수를 확인할 수 있는 의사의 진단서를 첨부하여 단축개시일 3일 전에 신청하여야 함 - 단축 후 1일 근로시간은 최대 6시간임 - 임신기 근로시간 단축을 하더라도 임금은 근로시간 단축 전과 동일하게 지급하여야 함(근로기준법 제74조 제8항) * 워라밸일자리 장려금 활용 가능 								
쉬운 종류의 근로로 전환	<ul style="list-style-type: none"> - 임신 중인 직원의 요구가 있는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 함(근로기준법 제74조 제5항) 								
태아검진시간	<ul style="list-style-type: none"> - 임신 중인 직원이 모자보건법 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 청구하는 경우 그에 따른 시간을 허용하고 그 시간에 대하여도 임금을 지급하여야 함(근로기준법 제74조의2) - 모자보건법 제10조에 따른 임산부 정기건강진단 실시기준 <table border="1" data-bbox="521 1435 1414 1558"> <thead> <tr> <th>임신기간</th> <th>정기건강진단 시간</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>28주까지</td> <td>4주마다 1회</td> </tr> <tr> <td>29주~36주</td> <td>2주마다 1회</td> </tr> <tr> <td>37주 이후</td> <td>1주마다 1회</td> </tr> </tbody> </table>	임신기간	정기건강진단 시간	28주까지	4주마다 1회	29주~36주	2주마다 1회	37주 이후	1주마다 1회
임신기간	정기건강진단 시간								
28주까지	4주마다 1회								
29주~36주	2주마다 1회								
37주 이후	1주마다 1회								
출산전후휴가 분할 사용	<ul style="list-style-type: none"> - 임신 중인 직원이 다음의 사유로 출산전후휴가를 분할 사용을 신청하는 경우 기업은 허용하여야 함(근로기준법 제74조 제2항, 시행령 제43조 제1항) <ol style="list-style-type: none"> 1. 유사산의 경험이 있는 경우 2. 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우 3. 유사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우 - 출산 후 45일의 휴가는 반드시 부여하여야 하므로 출산전후휴가를 직원이 분할사용하고자 할 때에는 44일의 기간 중 분할 사용하도록 조치할 것 - 직원의 상태가 44일의 휴가로도 호전되지 않을 경우 우선적으로 출산전후휴가를 사용하거나 휴직을 하도록 조치하고, 출산 후 45일의 휴가는 보장하도록 할 것. 출산전후휴가가 90일(다동임 120일)을 초과하는 경우 그 초과한 기간은 무급이 기본임 								

<p>육아휴직 분할 사용 (2021. 11. 19 시행)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 임신 중인 여성이 출산 전에 육아휴직의 분할 사용을 신청하는 경우 기업은 허용하여야 함 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조제1항). - 출산 전 육아휴직 사용 신청은 육아휴직 신청과 동일하나, 출산전후휴가 분할 사용이 가능한 경우에는 육아휴직 개시일 7일 전에 육아휴직을 신청할 수 있음
<p>유·사산휴가 사용</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 직원이 유산 또는 사산한 경우 다음의 휴가를 부여하여야 함(근로기준법 제74조 제3항, 시행령 제43조 제3항) <ol style="list-style-type: none"> 1. 임신 기간이 11주 이내면: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 2. 임신 기간이 12주 이상 15주 이내면: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 3. 임신 기간이 16주 이상 21주 이내면: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 4. 임신 기간이 22주 이상 27주 이내면: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 5. 임신 기간이 28주 이상이면: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 - 유·사산 휴가는 유산 또는 사산한 날로부터 휴가 기간이 확정되기에 소식을 들은 즉시 직원이 사용할 수 있는 휴가 기간을 정확히 안내하는 것이 중요함

02워라벨 일자리 장려금

- ☑ 기업이 워라벨일자리 장려금을 지원받는 경우 임신 중인 근로자에 대하여 임신 중인 기간에 근로시간 단축을 실시하고 그 직원에 대한 장려금을 지급받을 수 있으니 임신 중 근로시간 단축제도 활용도 고려해보실 수 있습니다.

지원대상

중소·중견기업 사업주

지원요건

- 단축일 이전 최근 6개월 동안 주 소정근로시간이 35시간 이상인 근로자가 단축 후 주당 소정근로시간이 15시간 이상 30시간 이하일 것
- 근로자가 가족돌봄·은퇴준비·본인간병·학업 등 본인의 필요에 의해 근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용
- 단축일로부터 최소 1개월 이상 전환
- 지문인식, 전자카드 등 전자·기계적 방식으로 출퇴근 관리
- 출근시각 또는 퇴근시각 기준 15분 초과하여 근무한 일수가 월 3일을 초과하는 경우에는 해당 월의 장려금을 지급하지 않음
- 근로자에게 근로시간에 비례하여 산정한 임금액 이상을 지급하여야 함

지원수준 및 기간

- 1) 사업주가 근로시간 단축 근로자에게 지급한 임금 감소액 보전금이 월 20만원인 경우 : 월 20만원(정액)을 최대 1년간 지원
 - 2) 간접노무비 지원 : 월 30만원(정액)을 최대 1년간 지원
- ※ 임금 감소액 보전금을 지원받지 못 하는 사업주도 간접노무비는 지원받을 수 있음.

지원인원

- 1년간 지원인원은 근로시간 단축 개시일이 속한 달의 직전년도 말일 기준 피보험자수의 30%(소수점 이하 버림, 피보험자수가 10명 미만일 경우에는 3명)를 한도로 하고 30명을 초과할 수 없으며, 최초 지원금 신청일 이후 지원대상 근로자를 변경할 수 없음

신청 시기

- 3개월 단위로 신청·지급함

기업사례 하나금융티아이

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 자녀 등하교지원
- 예비맘 건강과 시설 이용을 지원하는 예비맘 지원제도
- 임신기 근로시간 단축, 출산/육아휴직 등을 지원
- 직장 어린이집 운영, 초등학교 자녀를 위한 2박 3일 자녀 캠프, 유치원 보조금 등을 지원

기업사례 현대백화점 면세점

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 반반차 제도 도입으로 자유로운 연차 사용 문화를 조성
- 여성 직원을 대상으로 보건휴가를 월1회 부여
- 근로기준법상 임신 12주 이하, 36주 기간에만 사용 가능한 근로시간 단축을 임신 전 기간으로 확대 시행 (임신~출산 기간 내 전부 사용 가능)
- 초기 임신부 안정 휴가, 출산 준비 휴가제도, 임신부 택시비 지원, 배우자 태아 검진 휴무, 아빠 육아 단축 근무, 자녀학교 참여 휴가제 등 임신·출산·육아기 근로자를 위한 다양한 지원제도 운영



휴가 계획 협의

01 출산전후휴가 계획 협의

- ☑ 출산전후휴가 시작 6개월 이전부터 임신 중인 근로자와 소속 관리자, 인사담당자는 출산전후휴가 계획을 수립하여 업무의 인수인계 등 근로자 휴가 중 맡은 업무가 원활히 수행될 수 있도록 준비합니다.
- ☑ 자녀 출산 후 육아휴직을 계속해서 사용할 것인지 등 자녀의 양육과 관련하여 근로자의 계획을 확인하고 근로자가 부담 없이 자녀 양육을 위한 기간을 가질 수 있도록 지원합니다. 출산을 확인하면 축하 메시지와 함께 출산축하금 등을 지급합니다.
- ☑ 대규모 기업이나 금융계회사들은 출산전후휴가 후 자동 육아휴직 제도를 도입한 사례도 많습니다.

02 출산전후휴가 제도 확인

구 분	상 세 내 용
출산전후휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 임신 중인 직원은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다동이는 120일)의 출산전후휴가를 사용할 수 있음(근로기준법 제74조 제1항) - 90일의 휴가기간 중 반드시 출산 후 45일(다동이는 60일) 이상이 되어야 함 - 근로자가 출산전후휴가를 분할하여 사용하여 출산전후휴가기간이 짧아졌더라도 출산 후 45일은 반드시 휴가를 부여하여야 함 - 90일의 휴가기간 중 최초 60일(다동이 75일)은 유급휴가이나, 우선지원기업은 고용보험에서 출산전후휴가급여를 지원받으며, 통상임금과 출산전후휴가급여의 차액분만 지급하면 됨 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조 제1항)
배우자 출산휴가	<ul style="list-style-type: none"> - 배우자 출산일로부터 90일 이내에 배우자 출산휴가를 유급으로 사용할 수 있음 - 휴가기간은 10일이며, 1회 분할 사용이 가능함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조의2) - 우선지원기업은 고용보험으로부터 5일의 배우자출산휴가급여를 지원받음(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제18조 제1항)
출산전후휴가급여	<ul style="list-style-type: none"> - 통상임금(상한액 : 200만원, 하한액 : 최저임금액) - 배우자출산휴가급여도 동일함(고용보험법 시행령 제101조)

01 출산축하금 지급 및 배우자 출산휴가 신청시 승인

- ☑ 출산을 확인하면 축하 메시지와 함께 출산축하금 등을 지급합니다.
- ☑ 직원이 배우자 출산휴가를 신청하는 경우 즉시 휴가일을 협의하고 승인합니다.

02 출산전후휴가 유급휴가 부여

- ☑ 출산전후휴가 중 최초 60일은 유급휴가를 부여하여야 하며, 통상임금의 100%를 지급하여야 합니다.

03 지원제도의 활용

- ☑ 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 근로자는 중소기업의 경우 90일, 대기업의 경우 무급인 30일에 대해 고용센터에서 출산전후휴가급여를 지급받을 수 있습니다. 이 때 고용센터를 통해 지급받은 범위 내에서 사업주의 임금지급의무가 면제됩니다.

- 출산전후휴가급여 상한액 : 200만원
- 출산전후휴가 90일 중 60일은 유급이나, 중소기업은 고용보험법에서 60일의 출산전후휴가급여를 지원받습니다. 고용보험에서 지급받은 출산전후휴가급여보다 근로자의 임금이 높으면 그 근로자의 통상임금 차액분만 60일분을 기업에서 책임지면 됩니다.
- [예시] 월 고정급여 250만원인 근로자의 경우, 고용보험에서 90일간 200만원씩 급여를 지급받으므로 차액분인 월 50만원을 2달에 걸쳐 지급하면 됩니다.

- ☑ 근로자가 출산전후휴가급여를 수급할 수 있도록 관련 제도를 안내하고 사업주가 제출해야 하는 서류를 준비합니다.
- ☑ 기업에서 지원해야 하는 서류로는 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 등이 있습니다.
- ☑ 기업에서 출산전후휴가 확인서를 온라인으로 등록하면, 근로자도 온라인으로 간편하게 출산전후휴가급여를 신청할 수 있습니다.
- ☑ 4대보험의 처리 : 근로자의 출산전후휴가기간 중 4대보험은 공단에 휴직 처리하면 납부하지 않습니다.

단, 근로자가 국민연금을 계속 납부하고자 한다면, 특별히 휴직 신고를 하지 않아도 됩니다. 고용보험, 산재보험료는 임금을 지급하지 않은 기간의 보험료는 없으며, 건강보험은 휴직기간 중 유예되었다가 복직 후 일시에 부과하므로 휴직 처리하지 않아도 국민연금의 부담 외에 기업에 추가되는 부담은 없습니다.



출산전후 휴가자 복귀

01 복귀 안내

- ☑ 출산휴가 복귀 전에 휴직자의 상태, 복귀일을 확인합니다.
- ☑ 출산휴가 복귀 후 인사관리자와의 면담, 육아휴직 복귀자와의 1:1 멘토링 설정 등 복귀자가 업무에 잘 적응할 수 있도록 지원합니다.
- ☑ 특히, 업무와 관련하여 담당 관리자가 지원할 수 있도록 담당 관리자와 복귀자에 대한 관리방안이나 회사의 지원이 필요한 부분을 확인합니다.
- ☑ 일·가정 양립과 관련하여 기존 출산휴가 후 복귀한 직원이 계속근로의 장점, 아이 양육과 일을 병행하는 것에 대한 불안감을 완화할 수 있도록 주기적인 만남을 지원합니다.

02 복귀자 근로조건 점검

- ☑ 출산휴가 사용으로 인한 불이익은 엄격히 금지됩니다.
- ☑ 출산휴가 복귀자에 대하여 출산휴가로 인한 불이익이 발생하지 않도록 세심하게 살펴야 합니다.

구 분	상 세 내 용
출산 후 근로자 보호 근로기준법 제23조, 제60조, 제71조, 제74조	<ul style="list-style-type: none"> - 출산전후휴가 기간과 그 기간 종료 후 30일 동안 회사는 근로자를 해고할 수 없음 - 연차휴가 산정시 출산전후휴가 기간은 출근한 것으로 보아 근로자가 받을 수 있었던 연차휴가의 손실이 발생하지 않음 - 산후 1년이 지나지 않은 여성은 1일 2시간, 1주 6시간, 1년에 150시간 한도로 시간외근로가 제한됨. - 출산전후휴가 종료 후 복귀하는 근로자에게 같은 업무 또는 동등 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여하여야 함



인사팀장

육아휴직을 신청하는 근로자들이 남성을 포함하여 늘어나고 있습니다.
법적으로 육아휴직을 신청하는 경우 반드시 주어야 한다고도 알고 있는데 다른 회사들도 육아휴직 제도를 많이 사용하고 있나요?

2009년도에는 육아휴직자가 35,400명이었고, 이 중 남성은 502명에 불과했습니다. 그런데 10년이 지난 2019년 고용노동부 통계를 보면, 2019년 육아휴직자가 105,165명이고, 그중 남성이 22,297명에 달합니다.
우선지원 대상기업의 육아휴직자가 53,884명으로 전체 육아휴직자의 51.2%로 중소기업에 많은 근로자가 육아휴직을 사용하는 것으로 집계되었습니다.
육아휴직 제도가 개선되면서 근로자들의 신청도 매우 활발해졌습니다. 출산전후휴가 후 자동 육아휴직 제도를 도입한 기업들도 있고, 남성 육아휴직도 반드시 사용하게 하는 대기업도 있습니다.

이렇게 해보세요!



01 육아휴직 제도의 이해

- ☑ 육아휴직은 임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 자녀의 육아를 위해 휴직하는 제도입니다. 육아휴직은 근로자가 신청하면 사업주가 반드시 주어야 하는 휴직으로 법에서 보장하고 있습니다.

충북기업사례

2020 행복일터 컨설팅 참여기업, 충북광역여성새로일하기센터

- 2020 행복일터 컨설팅 참여기업 중 (주)마이크로필터, (주)메타바이오메드, (주)미래나노텍은 남성 중 육아휴직 사용한 사례가 있는 기업입니다.
- (주)미래나노텍은 남성육아휴직자가 2017년부터 꾸준히 2명 이상 발생하여 남성육아휴직 선례들이 늘고 있습니다.
- 남성의 육아휴직 사용은 기업에 일·가정균형 문화를 확산시키는데 긍정적으로 작용한다고 구성원들은 효과를 긍정하고 있습니다.

육아휴직 사용현황

근로자수	2018년			2019년		
	계	여성	남성	계	여성	남성
10인미만	15,292 15.4%	13,568 16.6%	1,724 9.8%	17,831 17.0%	15,288 18.4%	2,543 11.4%
10인 이상☒30인 미만	12,331 12.4%	11,050 13.6%	1,281 7.3%	12,989 12.4%	11,244 13.6%	1,745 7.8%
30인 이상☒100인 미만	11,911 12.0%	10,085 12.4%	1,826 10.3%	12,701 12.1%	10,275 12.4%	2,426 10.9%
100인 이상☒300인 미만	12,687 12.8%	10,348 12.7%	2,339 13.2%	13,765 13.1%	10,685 12.9%	3,080 13.8%
300인 이상	46,977 47.4%	36,482 44.7%	10,495 59.4%	47,879 45.5%	35,376 42.7%	12,503 56.1%
합계	99,198 100.0%	81,533 100.0%	17,665 100.0%	105,165 100.0%	82,868 100.0%	22,297 100.0%

구 분	상 세 내 용												
신청자격	<ul style="list-style-type: none"> - 임신중이거나 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 - 근속기간이 6개월 이상인 근로자 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제1항) ※ 부모가 동시에 육아휴직을 사용하는 것도 가능함 												
육아휴직 기간	<ul style="list-style-type: none"> - 최대 1년까지 가능(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제2항) 												
육아휴직 사용방법	<ul style="list-style-type: none"> - 2회 분할하여 사용할 수 있음. 단, 임신 중 육아휴직을 사용하는 경우는 분할횟수에 포함시키지 않음 												
육아휴직 신청	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 개시 예정일 30일 전에 사업주에 신청 - 육아휴직 개시 예정일 7일 전 신청 가능한 경우 <ol style="list-style-type: none"> 1) 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우 2) 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우 3) 고령·유산의 위험 등 출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있는 임신 중인 근로자 - 육아휴직 개시 예정일 30일(7일) 전에 신청하지 않은 경우 사업주는 신청한 날로부터 30일(7일) 이내로 육아휴직 개시일을 변경할 수 있음 - 신청서 기재사항 : 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일(임신 중인 경우 출산예정일 기재), 휴직개시 예정일, 휴직종료 예정일, 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제11조) 												
육아휴직 변경 신청	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직을 신청한 근로자가 휴직개시 예정일 전에 육아휴직개시 예정일 7일 전의 신청사유가 발생한 경우 그 사유를 명시하여 휴직개시 예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있음 - 휴직종료 예정일을 연기하려는 경우 당초의 휴직종료 예정일 30일 전(육아휴직 개시예정일 7일 전)의 신청사유로 휴직종료 예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제12조) 												
육아휴직 신청의 철회 등	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시 예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 신청을 철회할 수 있음 - 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시 예정일 전에 다음의 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 하며, 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 봄 <ol style="list-style-type: none"> 1) 해당 영유아의 사망 2) 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소 3) 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제13조) 												
육아휴직급여	<p>월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원)(2022.1.1. 시행) ※2022. 1. 1. 이전 육아휴직자는 2022. 1월부터 인상된 육아휴직 급여를 적용받을 수 있음</p> <p>특별한 육아휴직 급여</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 아빠 육아휴직 보너스제(2022. 12. 31.까지 시행) <ul style="list-style-type: none"> - 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 <ul style="list-style-type: none"> 육아휴직 사용기간 3+3 부모육아휴직제 급여 <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="background-color: #D3D3D3;">유형</th> <th style="background-color: #D3D3D3;">1개월 지급액</th> <th style="background-color: #D3D3D3;">비고</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>엄마 3개월+아빠 3개월</td> <td>각각 최대 월 300만원 지원</td> <td>통상임금의 100%</td> </tr> <tr> <td>엄마 2개월+아빠 2개월</td> <td>각각 최대 월 250만원 지원</td> <td>통상임금의 100%</td> </tr> <tr> <td>엄마 1개월+아빠 1개월</td> <td>각각 최대 월 200만원 지원</td> <td>통상임금의 100%</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> - 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. 	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%
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%											

육아휴직의 종료

- 육아휴직 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
- 육아휴직의 종료일
 - 1) 근무개시일을 통지받은 경우 : 근무개시일의 전날
 - 2) 사유를 통지하였으나 근무개시일을 통지받지 못한 경우 : 통지일로부터 30일이 되는 날
 - 3) 통지를 안한 경우 : 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
 - 4) 육아휴직 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 후
복귀 근로자 보호

- 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우가 금지되며, 육아휴직기간 동안 해고가 금지됨 (남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제3항)
- 육아휴직 종료 후 복귀하는 근로자에게 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여하여야 함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제4항)
- 연차휴가 산정 시 육아휴직기간은 출근한 것으로 보아 근로자가 받을 수 있었던 연차휴가의 손실이 발생하지 않음(근로기준법 제60조 제6항)

육아휴직 중
4대보험

- ① 고용 및 산재보험
육아휴직 시작 14일 이내에 근로복지공단에 ‘휴직자 신고’를 해야 함 산재보험은 휴직 기간에 발생한 보수에 대해 월별보험료 및 정산보험료 모두 부과되지 않고, 고용보험은 휴업·휴직 기간에 발생한 보수에 대해 월별보험료는 부과되지 않고 보험료 정산 시 부과됨. 보수 총액신고 시 휴업·휴직 기간 지급한 보수는 산재보험 보수총액에는 포함하지 않고, 고용보험 보수총액에는 포함할 것
 - ② 국민연금
직원이 육아휴직 기간 연금보험료 납부를 원한다면 별도의 신고는 필요 없음 육아휴직 기간 중 연금보험료 납부를 원하지 않는다면, 국민연금공단에 ‘국민연금 납부 예외 신고’를 하면 직원의 총 연금가입 기간에서 해당 기간이 제외됨. 신고 기한은 육아휴직을 시작한 달부터 복직한 달까지임
 - ③ 건강보험
직원이 육아휴직 기간 건강보험료 납부를 원한다면 별도의 신고는 필요 없음
육아휴직 기간 중 건강보험료 납부를 원하지 않는다면, 건강보험공단에 ‘휴직자 등 직장 가입자 보험료 납입고지 유예신청’을 함 이 신청을 하면 복직 후에 건강보험료가 일괄 부과되며, 신고 기한은 육아휴직 시작 14일 이내임
- ※참고로 육아휴직을 1개월 이상 사용한 직장 가입자는 ‘휴직자 등 직장 가입자 보험료 납입고지 유예신청’을 하면 해당 기간 보험료 산정 시 보험료의 60%를 낮추어 부과됨
- ※유예신청을 하지 않고 매달 건강보험료를 내면 경감 혜택은 적용받지 못하는 것을 근로자와 면담 시 안내하는 것이 필요함

육아휴직 지원금

※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

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.

02 육아휴직자에 대한 평가시 불이익 금지

- ☑ 인사평가제도의 경우 육아휴직 등 사용 근로자가 다수면 사용 근로자를 따로 평가집단으로 만들어 평가하거나, 육아휴직 등 사용 기간을 6개월을 기준으로 하여 이를 초과하는 경우에만 평가 대상으로 할 수 있습니다.
- ☑ 기존 근로자와 같이 평가하는 경우 전체 평균점 또는 사용 근로자의 1~3년간 평균점을 부여할 수 있습니다. 육아휴직 등 사용자에게 업무성과와 관계없이 일괄적으로 최하점을 부여하는 것은 바람직하지 않으며, 기업과 업무 특성에 따라 적절한 평가 방법을 선택하도록 합니다.

충북기업사례 ▶ (주)유영제약

2020 행복일터 컨설팅 참여기업, 충북광역여성새로일하기센터

- 자녀입학 4주 돌봄 휴가 시행(2주 유급, 2주 무급)
- 육아휴직 후 복귀 시 업무에 원활하게 적응하도록 업무 배분 등에 있어 1개월 여유 있게 배려받음
- 육아휴직 복귀를 위한 절차에서 자연스러운 복귀를 지향함
20일 전 날짜 확인, 업무 지원서 등 절차 안내, 10~15일 전 복직자 회사 방문 동료들과 이사, 공장장 등을 만남
- 수요일·가정의 날, 금요일 일찍 귀가하는 날

기업사례 ▶ 해운대 나눔과 행복 병원

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 출산전후휴가 후 자동 육아휴직, 가족 돌봄 휴직, 배우자 출산휴가 등 가족 친화 제도를 적극 권장
- 육아휴직 2년으로 확대, 임신한 직원에 연 7일 유급 보건휴가 부여, 직장어린이집 운영 등 모성보호 제도 운용
- 매주 금요일 정시퇴근, 가족 사랑의 날 캠페인 진행

기업사례 ▶ 국순당

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 남성 육아휴직과 남성 육아기 단축 근무 장려 사내 캠페인
- 기념일 축하
- 소 운동회, 삼겹살 행사, 우정의 날, 가족 초청 행사, 가족불금데이
- 1일 전 회의 내용 공유, 회의 30분 안에 끝낼 수 있도록

기업사례 ▶ 프렉스에어코리아

출처 : 2018 유연근무제 우수사례집, 고용노동부

- 매월 하루 이상 리프레시 데일로 지정 직원들이 휴식과 자기 계발을 할 수 있도록 독려
- 초등입학 자녀 둔 직원 유급 육아휴직 실시
- 만 1세 이하의 자녀가 있는 남성은 4주간 육아휴직 의무화

기업사례 ▶ 예금보험공사

출처 : 2019 일·생활 균형 우수기업 사례 공모전, 고용노동부

- 여성 직원으로 구성된 '레이디 보드'의 제안으로 육아휴직 후 복직한 직원들의 업무 공백 극복과 업무 적응력 제고를 위해 'KDIC-리턴십 프로그램'을 신설. 복귀 1개월 전에 필요한 정보제공, 복직 시 조직 적응력 향상 교육 및 복귀지원 멘토링 등 복직 단계별로 필요한 지원 프로그램을 제공
- 출산, 육아기 직원의 업무집중도 제고를 위해 모성보호 시간 신설, 배우자 출산휴가 확대 등 모성보호 관련 제도 운용
- 임신기 직원 일 2시간 휴식 시간 부여, 임신기 6시간 단축 근무 허용
- 남녀 근로자 모두 사용할 수 있는 육아휴직 3년 부여. 여성 육아휴직, 남성 배우자 출산휴가, 임신기 단축 근무 사용률 100%.
- 시차출퇴근 제도 기준 근무시간(9시~6시) 전후로 출퇴근 시간 30분 조정으로 활용, 18년 31%, 19년 70%로 증가, 2주 단위로 근무시간 조정
- 조직문화팀 신설. 세대와 직급 간 틈을 좁히고 생동감 있는 조직문화 구현을 위한 '역 멘토링'을 도입하여 운영하고 있음

01 육아기 근로시간 단축 제도의 이해와 운영

- ☑ 육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 자녀의 육아를 위해 근로시간을 단축하는 제도입니다.
- ☑ 기존에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 1년의 기간을 부여하였으나, 육아휴직 1년, 육아기 근로시간 단축 1년이 각각 허용되고, 육아휴직을 사용하지 못한 기간만큼 육아기 근로시간 단축 기간이 연장되기에 기업에서 육아기 근로시간 단축이 가능한 환경을 만드는 게 그 어느 때보다 중요해졌습니다.
- ☑ 육아휴직은 부여하였으나, 육아기 근로시간 단축은 시행한 적 없는 기업은 근로자의 직무 분할 가능성 검토 등을 통하여 전일제 근로자의 단시간 근로가 가능한 근무환경을 조성하도록 노력하여야 합니다.

구 분	상 세 내 용
신청자격	<ul style="list-style-type: none"> - 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 - 근속기간이 6개월 이상인 근로자(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2제1항)
육아기 근로시간 단축을 거부할 수 있는 경우	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - 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(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2제1항)
단축 거부 시 취해야 할 사업주 조치	<ul style="list-style-type: none"> - 단축 거부 시 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하여야 함 - 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2제2항)
육아기 근로시간 단축기간	<ul style="list-style-type: none"> - 최대 1년까지 가능. 단, 육아휴직을 사용할 수 있었으나 사용하지 않은 기간(최대 1년)이 가산됨(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2제4항)
육아기 근로시간 단축 사용방법	<ul style="list-style-type: none"> - 분할 사용 가능. 분할 사용 시 최소 3개월 이상 신청하여야 함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의4제2항)
육아기 근로시간 단축 신청 등	<ul style="list-style-type: none"> - 육아기 근로시간 단축개시예정일 30일 전에 사업주에 신청 - 육아기 근로시간 단축개시예정일 30일 전에 신청하지 않은 경우 사업주는 신청한 날로부터 30일이 지난 날을 육아휴직 시작일로 변경할 수 있음 - 신청서 기재사항 : 근로시간 단축 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 단축개시예정일, 단축종료예정일, 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제15조) - 신청의 철회, 신청의 무효에 관한 사항은 육아휴직과 동일함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제15조의4)

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

육아기 근로시간
단축급여

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

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 근무 시 보수총액
 - 매주 최초 5시간 : 200만 원(상한액 적용) × 5/40 = 250,000
 - 나머지 근로시간 단축분 : 150만 원 × (40-30-5)/40 = 187,500
 * 240만 원 × 80% = 192만 원이므로 상한액 150만 원 적용
 1,802,000(주 30시간 근무) + 250,000 + 187,500 = 2,239,500

육아기 근로시간
단축 적용 방법

- 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이하로 조정하여야 함
(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2 제3항)
- 사업주는 육아기 근로시간 단축 근로자의 근로조건(단축 후 근로시간 포함)을 서면으로 정하여야 함
- 사업주는 단축 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 때 외에는 근로조건을 불리하게 하여서는 안 됨.
- 사업주는 단축 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없음 단, 근로자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있음
- 육아기 근로시간 단축 기간은 평균임금 산정 기간에서 제외함
(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의3)

육아기 근로시간
단축의 종료

- 육아기 근로시간 단축 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
- 육아기 근로시간 단축의 종료일
 - 1) 단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우 : 직무 복귀일의 전날
 - 2) 사유를 통지하였으나 단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우 : 통지일로부터 30일이 되는 날
 - 3) 통지를 안한 경우 : 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
 - 4) 육아기 근로시간 단축 중인 근로자가 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하거나 육아휴직 또는 출산전후휴가를 시작하는 경우 : 새로운 육아기 근로시간 단축, 육아휴직 또는 출산전후 휴가 개시일의 전날(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 시행령 제15조의3)

육아기 근로시간 단축 후
근로자 보호

- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하면 안됨
(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2제5항)
- 사업주는 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조의2제6항)

- 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 월별보험료부터 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 신고하면 됩니다. 신고를 하기 전까지는 계속 단축 전 급여를 기준으로 보험료가 부과됨

**육아기 근로시간
기업 지원금**

- 출산육아기 고용안정지원금 지급
- 육아휴직에서 이미 설명함

기업사례 ▶ 이름 디자인스킨

출처 : 2019 가족 친화 우수사례집, 여성가족부

- 육아 여성 조기 퇴근제 (6세 이하 자녀 3년간 이용가능)

기업사례 ▶ 케이텔 하이텔

출처 : 2019 유연근무제 우수사례집, 고용노동부

- 초등학교 1학년 자녀 등교 후 10시 출근, 급여 감소 없는 주 35시간 근무
- 만 0세~7세 보육료 50% 지원

기업사례 ▶ 롯데알미늄(주)

출처 : 2019 유연근무제 우수사례집, 고용노동부

- 여성 근로자의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축제도 이용률 83.3%
- 남성 육아휴직 이용률 100%
- 임신부 근무 친화 환경 조성(임산부용 전자파 차단 담요, 임산부용 의자, 임신부 표식 배지, 명패, 사원증 등 임신부 전용 물품 지급)
- 출산/육아휴직을 마친 직원에 대한 업무 복귀 도움 프로그램 실시(도서 교육 및 2일 출퇴근 교육 과정)

기업사례 ▶ 호텔신라(주)

출처 : 2019 유연근무제 우수사례집, 고용노동부

- 육아휴직 후 복직축하금 지급, 적응 프로그램 'Onboarding' 교육
- 임신기 전 기간 근로시간 단축 시행



육아휴직 복귀지원

01 복귀안내

- ☑ 육아휴직 복귀 예정 1개월 전에 육아휴직자의 상태, 복귀일을 확인합니다.
- ☑ 육아휴직 복귀 후 인사관리자와의 면담, 육아휴직 복귀자와의 1:1 멘토링 설정 등 육아휴직 복귀자가 업무에 잘 적응할 수 있도록 지원합니다.
- ☑ 특히, 업무와 관련하여 담당 관리자가 지원할 수 있도록 담당 관리자와 육아휴직 복귀자에 대한 관리방안이나 회사의 지원이 필요한 부분을 확인합니다.
- ☑ 일·가정 양립과 관련하여 기존 육아휴직 사용 후 복귀한 직원이 계속근로의 장점, 아이 양육과 일을 병행하는 것에 대한 불안감을 완화할 수 있도록 주기적인 만남을 지원합니다.
- ☑ 특히 육아휴직자에 대한 불이익은 엄격히 금지되므로 복귀자에 대하여 육아휴직으로 인한 불이익이 발생하지 않도록 세심하게 살펴야 합니다.

구 분	상 세 내 용
육아휴직의 종료	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하면 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 이바지하지 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 - 육아휴직의 종료일 <ol style="list-style-type: none"> 1) 근무개시일을 통지받은 경우 : 근무개시일의 전날 2) 사유를 통지하였으나 근무개시일을 통지받지 못한 경우 : 통지일로부터 30일이 되는 날 3) 통지를 안 한 경우 : 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날 4) 육아휴직 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 후 복귀 근로자 보호	<ul style="list-style-type: none"> - 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우가 금지되며, 육아휴직 기간 해고가 금지됨(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제3항) - 육아휴직 종료 후 복귀하는 근로자에게 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무를 부여하여야 함(남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조 제4항) - 연차휴가 산정 시 육아휴직 기간은 출근한 것으로 보아 근로자가 받을 수 있었던 연차휴가의 손실이 발생하지 않음(근로기준법 제60조 제6항)

법 위반 체크리스트

체크리스트		
01	임산부가 도덕상, 보건상 유해·위험한 작업을 하고 있지는 않나요?	<input type="checkbox"/>
02	임산부에게 야간 및 휴일근로를 시킬 때 고용노동부 장관의 인가를 받았나요?	<input type="checkbox"/>
03	산후 1년이 지나지 않은 여성 근로자에게 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간외근로를 하게 하지는 않나요?	<input type="checkbox"/>
04	임신 중인 여성에게 출산전후휴가 90일(다태아인 경우 120일)을 산후 45일(다태아인 경우 60일)이상이 되도록 부여하였나요?	<input type="checkbox"/>
05	출산전후휴가 중 60일을 유급으로 부여하였나요?	<input type="checkbox"/>
06	임신 중인 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하지는 않나요?	<input type="checkbox"/>
07	임신 중인 여성 근로자가 요구하는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환했나요?	<input type="checkbox"/>
08	출산전후휴가 종료 후에 휴가 전과 같은 업무나 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켰나요?	<input type="checkbox"/>
09	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하면 이를 허용하였나요?	<input type="checkbox"/>
10	임신 중 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감하지는 않았나요?	<input type="checkbox"/>
11	임신한 근로자가 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 임금 삭감 없이 허용해주었나요?	<input type="checkbox"/>
12	생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하는 수유 시간을 유급으로 부여하였나요?	<input type="checkbox"/>
13	배우자가 출산한 경우 10일의 배우자 출산휴가를 부여하였나요?	<input type="checkbox"/>
14	근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하였나요?	<input type="checkbox"/>
15	육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나 육아휴직 기간에 그 근로자를 해고하지는 않았나요?	<input type="checkbox"/>
16	육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 종료 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켰나요?	<input type="checkbox"/>
17	육아휴직 기간은 근속기간에 포함해 산정하고 있나요?	<input type="checkbox"/>
18	육아기 근로시간 단축을 하는 경우 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 이를 이유로 근로조건을 불리하게 하지는 않나요?	<input type="checkbox"/>
19	육아기 근로시간 단축을 하는 경우 근로자의 명시적 청구 외에 연장근로를 시키지는 않나요?	<input type="checkbox"/>

부록

1. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 규정 예시	64
2. 모성보호 및 일·가정 양립 지원 서식 예시	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