

임신 · 출산 · 육아기

노동법 안내서

- 사업 내 영 -

01

종합상담사업

02

여성권익증진
남녀고용평등교육사업

03

여성고용유지
일·생활균형지원사업

04

여성노동자 역량강화
및 복지사업

05

대외협력사업

고양시 여성 노동자 복지센터

고양시여성노동자복지센터는 여성노동자의 노동권과 모성보호지원을 통해 일하는 여성들의 고용단절을 예방하고 일과 생활의 균형있는 삶이 실현되도록 지원하고 있습니다.

노무상담



- 여성노동자 고충상담
- 분쟁해결
- 전화상담, 방문상담, 홈페이지상담, 이메일상담

일·생활 균형 지원사업



- 일하는 여성 커뮤니티 (동아리) 지원
- 직장맘 지원 프로그램
- 돌봄종사자 지원 프로그램

권익증진교육



- 노동법률교육
- 노동인권교육
- 감정노동자 권리보장교육

역량강화·복지지원



- 감정노동자 지원 프로그램
- 직장맘(대디)와 자녀가 함께하는 문화체험
- 사부작사부작 (여성노동자 문화체험지원)

- ☎ **전화번호** 031)919-4048,4115
- ✉ **이 메 일** kyww4115@daum.net
- 🌐 **홈페이지** www.kyww.or.kr
- 📱 **카카오톡** 플러스친구
고양시여성노동자복지센터(1:1채팅)



Tel. 031) 919-4048,4115

경기도 고양시 일산서구 주업로134,시대프라자 5층
(3호선 주업역4번출구 도보 5분거리)

알아두기

피보험단위기간이란? * 고용보험법 제41조

피보험기간(고용보험에 가입한 기간) 중 보수지급의 기초가 된 날, 즉, 유급으로 임금을 받는 날(소정근로일+유급휴일)을 말합니다.

통상임금이란? * 근로기준법 시행령 제6조

소정근로에 대해 정기적, 일률적, 고정적으로 지급되는 급여의 총액을 의미합니다.

임금의 특징	통상임금 해당여부
기술이나 자격보유자에게 지급되는 수당	○
근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 임금	○
부양가족 수에 따라 달라지는 가족수당	×
부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되는 가족수당	○
근무실적 및 기업 실적에 따라 지급여부나 지급액이 정해지는 변동 성과급 등	×
최소한도가 보장되는 성과급	○
정기적인 지급이 확정되어 있는 상여금(정기상여금)	○
기업실적에 따라 일시적, 부정기적, 사용자 재량에 따른 상여금 (경영성과분배금, 격려금, 인센티브)	×
특정 시점에 재직 중인 근로자만 지급받는 금품	×
특정 시점이 되기 전 퇴직 시에는 근무일수에 비례하여 지급되는 금품	○

* 개정 통상임금 노사지도 지침, 고용노동부 2025.02.06

우선지원대상기업이란? * 고용보험법 시행령 제12조 제1항 관련 별표1

정부의 고용안정사업 및 직업능력 개발사업에서 다양한 우대혜택을 우선적으로 지원받는 기업으로, 산업별로 '상시 근로자 수' 일정 기준 이하의 기업을 의미합니다.

상시 근로자수	업종
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

5인 미만 사업장에 적용되지 않는 주요 근로기준법 규정

- ① 정당한 이유 없는 해고 등의 제한(제23조 제1항)
- ② 부당해고 등 구제신청(제28조)
- ③ 해고 사유 등의 서면 통지(제27조)
- ④ 경영상 이유에 의한 해고의 제한(제24조)
- ⑤ 휴업수당(제46조)
- ⑥ 연장·야간·휴일근로에 대한 가산임금(제56조)
- ⑦ 법정근로시간(제50조) 및 연장근로의 제한(제53조)
- ⑧ 연차유급휴가(제60조)
- ⑨ 생리휴가(제73조)
- ⑩ 태아검진시간(제74조의2), 육아시간(제75조)

① 임신 기간 중 노동자 보호	· 10
1) 시간외근로 및 야간·휴일근로의 제한	· 10
2) 태아검진시간	· 10
3) 임신기 근로시간 단축	· 11
4) 임신 중 출·퇴근 시간 변경	· 11
5) 난임치료휴가	· 12
6) 임신 중 쉬운 근로로의 전환	· 13
7) 임신부 유해 업종 근무 금지	· 14
② 출산기 노동자 보호	· 20
1) 출산전후휴가	· 20
2) 배우자 출산휴가	· 24
3) 유산·사산휴가	· 26
③ 육아기 노동자 보호	· 36
1) 육아휴직	· 36
2) 육아기 근로시간 단축	· 42

④ 가족돌봄을 위한 노동자 보호 · 54

- 1) 가족돌봄휴직 · 54
- 2) 가족돌봄휴가 · 56
- 3) 가족돌봄 근로시간 단축 · 56

⑤ 출산·육아기 사업주 지원제도 · 62

- 1) 육아휴직·육아기 근로시간 단축 지원금 · 62
- 2) 대체인력 지원금 · 63
- 3) 워라밸일자리 장려금 · 65

⑥ 노동자들을 위한 기초노동법률 안내 · 70

- 1) 근로기준법의 적용과 근로계약서 · 70
- 2) 근로시간과 휴일 · 72
- 3) 휴일과 연차유급휴가 · 73
- 4) 해고의 제한 · 75
- 5) 임금 · 76
- 6) 직장 내 괴롭힘과 성희롱 · 78

①

임신 기간 중 노동자 보호

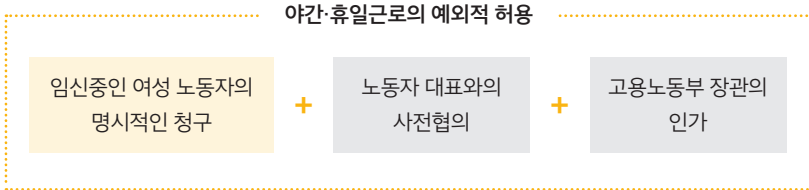
- 1) 시간외근로 및 야간·휴일근로의 제한
- 2) 태아검진시간
- 3) 임신기 근로시간 단축
- 4) 임신 중 출·퇴근 시간 변경
- 5) 난임치료휴가
- 6) 임신 중 쉬운 근로로의 전환
- 7) 임신부 유해 업종 근무 금지

1 임신 기간 중 노동자 보호

1) 시간외근로 및 야간·휴일근로의 제한

임신 중에는 시간외근로 및 야간·휴일근로를 할 수 없습니다.

- 임신 중에는 시간외근로 및 야간·휴일근로가 금지됩니다.
(야간근로 : 밤10시~새벽6시 사이에 이루어지는 근로)



※ 시간외근로는 임신 중인 여성노동자의 명시적 청구가 있어도 절대적으로 금지됩니다.

임신 중인 노동자에게 시간외근로·야간·휴일근로를 시킨 사업주
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(근로기준법 제70조 제2항, 동법 제110조)

2) 태아검진시간

근로시간 중 태아검진에 필요한 시간을 신청할 수 있습니다.

- 임신 중 정기건강진단을 받는 시간은 유급으로 보장됩니다.

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

* 모자보건법 시행규칙 별표1

- 다만, 해당 규정은 5인 미만 사업장에는 적용되지 않습니다.

3) 임신기 근로시간 단축

임신초기와 후기에는 임금 손실 없이 하루 2시간씩 근로시간을 단축할 수 있습니다.

- 임신 12주 이내 또는 32주 이후의 노동자는, 임금 손실 없이 하루 2시간씩 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.
- 1일 근로시간이 8시간 미만인 노동자는 단축 후 1일 6시간까지 근무하도록 할 수 있습니다.
- 다만, 1일 소정근로시간이 6시간 이하 노동자의 경우 사업주가 6시간 미만으로 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있습니다.

대상	1. 임신 12주 0일 이내 노동자(임신 초기) 2. 임신 32주 1일 이후 노동자(임신 후기) 3. 고위험임산부는 임신 전 기간에 사용 가능
임금지급	근로시간 단축 전과 동일한 임금 지급
신청방법	사업주에게 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 신청
제출서류	근로시간 단축신청서 + 진단서(임신주수 확인용)

※ 근로시간 단축 신청서 기재사항

1. 임신기간
2. 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일
3. 근무 개시시각 및 종료시각

임신초기 및 후기 임신부의 근로시간 단축을 허용하지 않은 사업주
: 500만원 이하의 과태료(근로기준법 제74조 제7항, 동법 제116조)

임신기 근로시간 단축 기간은 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 봅니다.

- 임신기 근로시간 단축 기간은 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 보기 때문에 임신기 근로시간 단축 사용으로 인하여 연차유급휴가 일수가 감소하지 않습니다.

4) 임신 중 출·퇴근 시간 변경

임신한 노동자는 출·퇴근 시간을 변경할 수 있습니다.

- 임신 중인 노동자는 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 회사에 신청할 수 있습니다.

대상	임신 중인 여성 노동자(모든 사업장 적용)
신청시기	사업주에게 업무시간 변경일의 3일 전까지 신청
신청방법	신청서와 의사의 진단서(최초 1회에 한함) 제출 * 신청서는 양식이 정해져 있지 않음 (임신기간, 업무 시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 기재할 것)
거부사유	아래와 같은 경우에는 예외적으로 사업주가 출·퇴근 시간의 변경을 허용하지 않을 수 있음 ① 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 ② 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성노동자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

임신 중인 노동자의 업무시각 변경 요청을 허용하지 않는 사업주
: 500만원 이하의 과태료(근로기준법 제74조 제9항, 동법 제116조 제2항)

5) 난임치료휴가

난임치료휴가를 사용할 수 있습니다.

- 난임치료를 받고자 하는 남녀노동자는 연간 6일의 난임치료휴가를 사용할 수 있습니다.

임금지급	연간 6일 중 최초 2일은 유급, 4일은 무급
신청방법	사업주에게 난임치료휴가 신청서 제출
제출서류	난임치료휴가 신청서 ※ 사업주가 이후 난임치료를 확인할 수 있는 서류를 요청한다면 치료확인서 제출

난임치료휴가를 신청한 노동자에게 난임치료휴가를 부여하지 않은 사업주
: 500만원 이하의 과태료(남녀고용평등법 제18조의3 제1항, 동법 제39조 제2항)

난임치료휴가 기간에 고용보험에서 급여를 지원합니다.

- 우선지원대상기업의 경우 난임치료휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위 기간이 통산하여 180일 이상이면 고용보험에서 급여를 지원하되, 피보험단위 기간을 충족하지 못하는 경우에는 사업주가 100% 지급합니다.

일 통상임금(최저임금보다 낮을 경우 최저임금)			
휴가기간		최초 2일	나머지 4일
기업 규모	대기업	사업주가 통상임금 100%	무급 (단, 취업규칙 또는 단체협약 등에서 유급으로 정한 경우에는 그에 따름)
	중소 기업	고용보험에서 통상임금 100% 지급 단, 2일의 통상임금이 160,760원을 초과하는 경우 차액분은 사업주가 지급	

6) 임신 중 쉬운 근로로의 전환

임신 중에는 쉬운 종류의 근로로 전환할 수 있습니다.

- 임신 중 노동자는 사업주에게 쉬운 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있습니다.
- 쉬운 종류의 근로란 임신한 노동자가 임신기간 동안 어려움 없이 감당할 수 있는 업무를 의미합니다.

임신 중인 노동자가 요구한 쉬운 근로로의 전환을 거부한 사업주

: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(근로기준법 제74조 제5항, 동법 제110조)

7) 임신부 유해 업종 근무 금지

임신 중에는 유해 업종에서 근무하지 않습니다.

- 임신 중인 노동자는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 종사할 수 없습니다.

대상	사용금지 업종
임신 중인 노동자	① 방사선작업종사자 등의 피폭방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무 ② 납, 수은, 크롬, 비소 등 유해물질을 취급하는 업무 ③ B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 짙은 업무, 다만 의사·간호사·방사선기사 등으로서 면허증을 소지한 자 또는 양성중에 있는 자를 제외 ④ 신체를 심하게 펴거나 굽힌다든지 또는 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 있어야 하는 업무 ⑤ 연속작업 시 5kg 이상, 단속작업 시 10kg 이상의 중량물을 취급하는 업무 ⑥ 임신부의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용 노동부령으로 정하는 업무 ⑦ 고용노동부장관이 산업재해보상보험 및 예방심의위원회의 심의를 거쳐 고시하는 업무
산후 1년이 지나지 않은 노동자	① 납, 비소를 취급하는 업무 ② 브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무 등

* 근로기준법 시행령 별표4

임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성노동자를 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 종사하게 한 사업주

: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(근로기준법 제65조 제1항, 동법 제109조 제1항)



임신기간 중 노동자 보호 Q&A

Q. 근무시간 중에 태아검진을 받고 싶은데, 검진을 받으려면 제 연차휴가를 이용 하라고 해요. 꼭 그래야 하나요?

A. 임신 중인 노동자는 연차휴가를 내지 않고도 근로시간 중에 태아검진을 받을 수 있습니다. 사업주는 임신한 노동자가 임신부 정기건강진단을 받기 위해 필요한 시간을 청구하면 이를 허용해야 하며, 이를 이유로 노동자의 임금을 삭감할 수 없습니다. 필요한 시간에는 진료 기관까지의 이동시간, 대기시간 및 실제 진료 시간 등이 모두 포함되어야 하며, 반드시 1일의 휴가가 보장되는 것은 아닙니다.

Q. 임신초기에 유산 위험이 있어서 안정기까지 근로시간을 단축해서 근무했어요. 임신후기가 되자 조산의 위험이 있다고 해서 근로시간을 또 단축하고 싶어요. 가능한가요?

A. 임신초기 12주 이내에 근로시간 단축을 사용했다고 하더라도 임신후기 32주 이후 역시 근로시간을 단축할 수 있습니다. 임신기 근로시간 단축은 전 임신기간에 걸쳐 1회만 사용 가능한 것은 아니며, 임신 12주 이내 및 32주 이후라면 횟수에 상관없이 사용 가능합니다.

Q. 임신초기라 근로시간 단축 제도를 사용하고 싶은데 꼭 2시간을 단축해야 하나요? 1시간만 단축할 수는 없나요?

A. 단축 방식에는 제한이 없으므로 노동자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙입니다. 따라서 노동자가 원할 경우 근로시간을 1시간만 단축하여 사용할 수 있습니다.

Q. 소정근로시간이 1일 6시간인 임신부예요. 임신초기에는 2시간씩 근로시간을 단축할 수 있다고 하던데, 그럼 저 같은 경우 1일 4시간만 근무할 수 있나요?

A. 임신기 근로시간 단축은 1일 근로시간이 8시간인 여성노동자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 허용하여야 하고, 1일 근로시간이 8시간 미만인

노동자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 근로시간이 6시간이 되도록 허용할 수 있습니다. 하지만 1일 소정근로시간이 6시간 이하인 노동자의 경우 사업주가 근로시간 단축을 허용해야 할 의무는 없습니다. 따라서 1일 소정근로시간이 6시간이라면 임신기 근로시간 단축제도를 이용하기는 어려울 것으로 보입니다.

Q. 임신 16주인 임신부예요. 임신 중 몸이 너무 힘들어서 근로시간을 줄이고 싶는데, 안경기라서 임신기 근로시간 단축제도는 쓸 수 없어요. 방법이 없을까요?

A. 워라벨 일자리 장려금을 활용하여 소정근로시간을 단축할 수 있습니다. 임신 12주 초과 32주 미만의 노동자도 모두 대상에 포함되며, 출산 전까지 모든 임신기간에 대해 우대 적용됩니다. 단축된 근로시간으로 인한 임금 감소액을 일정부분 지원받을 수 있습니다.

Q. 임신 5주인 임신부예요. 임신 초기라 근로시간을 2시간 단축해서 사용하고 있는데, 출근 시간대 출근이 너무 힘들어서 출·퇴근 시간을 변경하고 싶어요. 가능한가요?

A. 임신근로자 출·퇴근시간 변경은 임신기간 중 사용이 가능하며 임신기 근로시간 단축과 중복하여 사용할 수 있습니다. 사용자에게 단축된 근로시간을 유지하면서 원하는 출·퇴근 시간을 변경하여 신청할 수 있으며, 임신기 근로시간 단축이 종료된 이후 소정근로시간은 유지하면서 출·퇴근 시간만 변경할 수도 있습니다.

Q. 난임부부라서 난임치료휴가를 신청했는데, 사업주가 제가 신청한 날에 주지 않고 날짜를 변경하려고 해요. 원래 사업주가 변경할 수 있나요?

A. 노동자가 신청한 시기에 업무상 중대한 지장이 된다고 판단하면 사업주가 노동자와 협의하여 시기를 조정할 수 있습니다.



②

출산기 노동자 보호

- 1) 출산전후휴가
- 2) 배우자 출산휴가
- 3) 유산·사산휴가

2 출산기 노동자 보호

1) 출산전후휴가

출산전후휴가는 임신한 노동자라면 누구나 사용이 가능합니다.

- 출산전후휴가는 근로기준법상 출산 전후 90일(출산 후 45일 이상)의 휴가가 보장되며, 미숙아의 경우 10일의 휴가가 추가로 부여되어 100일의 휴가를 사용할 수 있습니다.
이때 미숙아란 ①임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아 또는 ②출생 시 체중이 2.5kg 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아를 의미합니다.
- 다태아의 경우 120일(출산 후 60일 이상)을 사용할 수 있습니다.
- 출산전후휴가는 기간제 노동자, 파견 노동자, 정규직 노동자 등 고용형태를 불문하고, 사업장 규모의 제한도 없으며, 근속기간이 오래 되었는지 여부와 상관없이 임신한 노동자라면 누구나 사용할 수 있습니다.

출산전후휴가 90일(미숙아 100일, 다태아 120일)을 부여하지 않은 사업주

: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(근로기준법 제74조 제1항, 동법 제110조)

출산전후휴가도 예외적으로 분할해서 사용할 수 있습니다.

- 출산전후휴가는 연속 사용이 원칙이지만 예외적으로 출산전후휴가 90일(다태아 120일) 중 44일(다태아 59일)을 미리 사용할 수 있습니다.
※ 44일+출산일+45일=90일 / 59일+출산일+60일=120일
- 분할 횟수에는 제한은 없으나, 사용할 때마다 별도의 신청서를 제출하여야 합니다.

✓ 예외적인 경우

- ① 유산·사산의 경험이 있는 경우
- ② 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- ③ 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

출산전후휴가 기간 동안 급여가 지급됩니다.

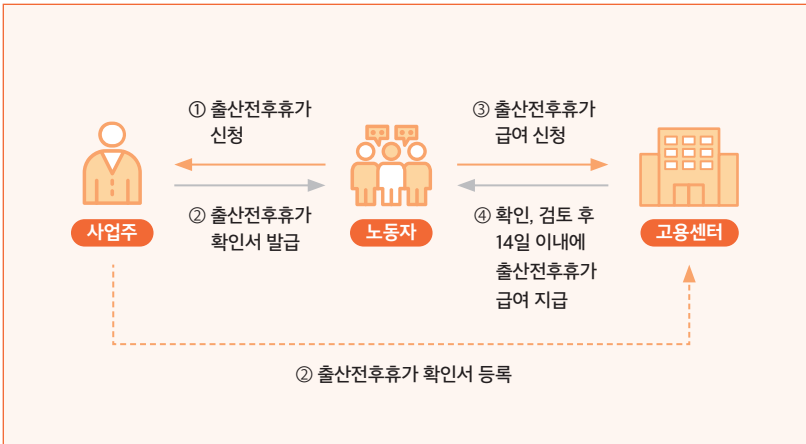
- 월 통상임금 기준으로 최초 60일(다태아75일)은 유급으로 휴가가 보장되며 나머지 기간은 고용보험에서 급여가 지급됩니다.
- 우선지원대상기업의 경우 출산전후휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일이 넘는다면 고용보험에서 출산전후휴가 급여를 지원하되, 해당 노동자가 조건을 충족하지 않는 경우 최초 60일에 대해서는 사업주가 월 통상임금을 지급합니다.
- 즉, 출산전후휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일이 되지 않는다면 최초 60일(다태아 75일)은 사업주가 통상임금 100%를 지급하여야 하며, 나머지 기간에 휴가는 사용할 수 있으나 고용보험에서 지급되는 급여는 받을 수 없습니다.

구분	출산전후휴가 급여	
급여기준	월 통상임금(최저임금 미달 시 최저임금)	
휴가기간	최초 60일 (다태아 75일)	나머지 30일/미숙아 40일 (다태아 45일)
대규모기업	사업주가 통상임금 100%	고용보험에서 통상임금 100% 지급 (상한액 : 210만원, 하한액 : 최저임금)
우선지원대상 기업	고용보험에서 통상임금 100% (상한액 : 210만원, 하한액 : 최저임금) • 월 통상임금이 210만원 이상인 경우 차액분은 사업주가 지급	

출산전후휴가 급여의 신청 방법은 아래와 같습니다.

신청절차	필요서류 준비 → 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 제출
신청주기	30일 단위 또는 복직 후 일괄 청구

신청기간	휴가 시작 1개월 이후부터 신청 가능 * 휴가 종료 후 1년 이내에 신청하여야 함
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> 출산전후휴가 확인서 1부 출산전후휴가 급여신청서 1부 통상임금을 확인할 수 있는 자료(급여명세서 등) 사본 1부 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료



※ 사업주는 출산전후휴가 확인서를 노동자에게 직접 교부하거나 고용보험 홈페이지에 등록하는 방법 중 1가지를 선택할 수 있습니다.

출산전후휴가 기간 및 그 후 30일은 해고금지기간입니다.

- 사업주는 출산전후휴가 기간과 출산전후휴가 후 30일간은 어떤 사유로도 해고할 수 없습니다.
- 만약 여성노동자가 출산전후휴가 사용을 이유로 해고 당한 경우 고용노동부에 진정을 제기하거나, 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하는 등 다양한 방법을 통해 권리구제가 가능합니다.
- 지금, 출산전후휴가 사용으로 인하여 사업주와 마찰이 있거나, 사직을 강요받고

해고 등의 불이익이 예정된다면 고양시여성노동자복지센터로 문의주시기 바랍니다.

출산전후휴가(그 후 30일 포함) 또는 유산·사산휴가(그 후 30일 포함) 중 노동자를 해고한 사업주

: 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금(근로기준법 제23조 제2항, 동법 제107조)

출산전후휴가 후 복직했을 때 불이익한 처우를 받지 않습니다.

- 사업주는 출산전후휴가가 종료되어 복귀한 노동자에게는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다.

출산전후휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하지 않은 사업주

: 500만원 이하의 벌금(근로기준법 제76조 제6항, 동법 제114조)

기간제 또는 파견노동자가 출산전후휴가 사용 중 근로계약기간이 만료되더라도, 출산전후휴가 급여의 전액 지급이 가능해졌습니다.

- 2021년 법 개정으로 출산전후휴가 사용 중 근로계약기간이 끝나더라도 고용보험에서 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 지급하도록 하였습니다.
- 시행일은 2021년 7월 1일 부터이고, 이 법 시행 당시 출산전후휴가 사용 중인 기간제 또는 파견노동자에 대해서도 적용됩니다. (고용보험법 제76조의 2)

출산 후 노동자는 수유시간을 보장받을 수 있습니다.

- 사업주는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노동자가 청구할 경우 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 부여해야 합니다. 수유시간, 횟수 등은 사업장 내에서 협의하여 1일 1시간 등으로 운영할 수 있으며, 출근시간 및 퇴근시간을 조정하는 형태로도 운영할 수 있습니다.
- 다만, 안타깝게도 5인 미만 사업장에는 적용되지 않습니다.

2) 배우자 출산휴가

노동자는 배우자의 출산을 이유로 20일의 휴가를 사용할 수 있습니다.

- 배우자 출산휴가는 파견직, 기간제, 근로기간, 사업장 규모 등 어떤 조건을 불문하고, '배우자의 출산을 이유로' 한 남성노동자라면 누구나 사용할 수 있습니다.

대상	배우자가 출산 예정이거나 출산한 날부터 120일 이내인 남성 근로자
사용기간	20일
사용방법	출산일로부터 120일 안에 20일의 휴가를 모두 사용하여야 하며, 3회까지 분할사용이 가능함
신청방법	사용자에게 신청서류 제출
제출서류	배우자 출산휴가 신청서 ※ 사업주가 배우자의 출산을 증명하는 서류를 요청한다면 출산확인서 제출

※ 사업주에게 “고지” 후 사용할 수 있습니다.

※ 20일의 휴가기간에는 근로제공의무가 있는 날만 포함됩니다.

- 25.2.23.부터 시행되는 배우자 출산휴가의 경우, 휴가 기간은 20일로, 사용 기간은 배우자의 출산일로부터 120일 이내, 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다.
- 개정법 시행 시점에 배우자 출산휴가를 '사용 중'이거나 '기존 휴가 일수 10일을 모두 사용했다'라도 90일 청구기한이 남아 있는 경우'에도 확대된 휴가 일수(20일) 적용됩니다(단 이미 사용한 휴가 일수는 차감)
- * ① 법 시행 전 10일 모두 사용한 근로자인데 법 시행일 기준 청구기한 90일은 경과하지 않음: 적용 가능
- ② 법 시행 전 10일 사용, 법 시행일 기준 청구기한 90일 경과 한 근로자: 적용 안 됨
- ③ 법 시행 전 배우자 출산휴가 5일 사용, 법 시행일 기준 청구기한 90일 경과 한 근로자: 적용 안 됨

배우자 출산휴가 기간은 유급입니다.

- 우선지원대상기업의 경우 배우자 출산휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위 기간이 통산하여 180일이 넘는다면 고용보험에서 급여를 지원하나, 해당 노동자가 조건을 충족하지 않는 경우 배우자 출산휴가 기간 전체에 대해 사업주가 급여를 지급합니다.

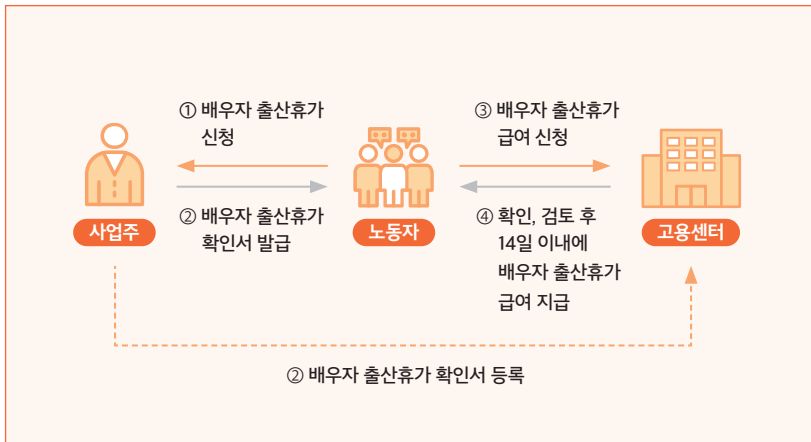
휴가기간	20일
대규모기업	사업주가 통상임금 100%
우선지원 대상기업	고용보험에서 통상임금 100% (상한액 : 1,607,650원, 하한액 : 최저임금) • 20일분의 통상임금이 1,607,650원 초과하는 경우 차액분은 사업주가 지급

노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 노동자가 사용한 휴가를 유급으로 지급하지 않은 사업주

: 500만원 이하의 과태료(남녀고용평등법 제18조의2 제1항, 동법 제39조 제2항)

배우자 출산휴가 급여 신청 방법은 아래와 같습니다.

신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	휴가 시작 1개월 후부터 휴가 종료 후 1년 이내 신청 가능
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> • 배우자 출산휴가 확인서 1부 • 배우자 출산휴가 급여 신청서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료(급여명세서 등) 사본 1부 • 휴가 중 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료



배우자 출산휴가를 이유로 불이익한 처우를 받지 않습니다.

- 사업주는 배우자 출산휴가 사용을 이유로 노동자를 해고하거나 근로조건을 불이익하게 변경할 수 없습니다. 배우자 출산휴가를 사용한 이유로 불이익한 처분을 받는다면 다양한 방법을 통해 권리구제가 가능합니다.
- 배우자 출산휴가 사용에 대해 궁금한 점이 있다면 고양시여성노동자복지센터로 문의주시기 바랍니다.

배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖에 불리한 처우를 한 사업주

: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제18조의2 제5항, 동법 제37조 제2항)

3) 유산·사산휴가

유산·사산의 경우에도 유급휴가를 사용할 수 있습니다.

- 유산·사산한 노동자가 청구하면 사업주는 유산·사산휴가를 주어야 합니다.
- ※ 모자보건법에서 허용되는 인공임신중절수술이 아닌 인공임신중절수술에 의한 유산은 제외됩니다.

신청방법	사용자에게 신청서류 제출 ※ 별도의 신청기한 없이 간급할 경우 당일 신청도 가능
제출서류	유산·사산휴가 신청서 + 진단서 (유산·사산 확인 목적)

유산·사산휴가를 부여하지 않은 사업주

: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(근로기준법 제74조 제3항, 동법 제110조)

임신기간에 따라 휴가사용일수가 다릅니다.

- 임신기간에 따라 휴가 일수가 정해지며, 유산 또는 사산한 날부터 휴가가 시작되므로 늦게 신청할수록 사용할 수 있는 휴가 일수가 줄어듭니다.

임신기간	~15주	16주~21주	22주~27주	28주 이상
	15주 0일까지	15주1일~ 21주 0일까지	21주 1일~ 27주 0일까지	27주 1일 이후
휴가일수	10일	30일	60일	90일

유산·사산휴가 기간도 급여를 지원합니다.

구분	유산·사산휴가 급여	
급여기준	월 통상임금(최저임금 미달 시 최저임금)	
휴가기간	최초 60일	나머지 30일
대규모기업	유산·사산휴가 기간만큼 사업주가 통상임금 100%	고용보험에서 통상임금 100% (상한액 : 210만원, 하한액 : 최저임금)
우선지원대상 기업	유산·사산 기간만큼 고용보험에서 통상임금 100% (상한액 : 210만원, 하한액 : 최저임금) • 월 통상임금이 210만원 이상인 경우 차액분은 사업주가 지급	

※ 우선지원대상기업의 경우 유산·사산휴가 종료일 기준 고용보험 피보험단위기간이 180일이 넘는다면 고용보험에서 유산·사산휴가 급여를 지원하되, 해당 노동자가 조건을 충족하지 않는 경우 최초 60일에 대해서는 사업주가 월 통상임금을 지급 합니다.

유산·사산휴가 급여의 신청 방법은 아래와 같습니다.

신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	<ul style="list-style-type: none"> • (휴가가 30일 미만인 경우) 휴가 종료 후 신청 가능 • (휴가가 30일 이상인 경우) 휴가 시작 1개월 이후부터 30일 단위로 신청 가능 • 유산·사산휴가 급여는 휴가 종료 후 1년 이내 신청하지 않으면 소멸됨
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> • 유산·사산휴가 확인서 1부 • 유산·사산휴가 급여 신청서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료(급여명세서 등) 사본 1부 • 휴가 중 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 • 유산 또는 사산하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부 (임신기간이 기재되어 있어야 함)



출산 관련 노동자 보호 Q&A

Q. 따로 출산전후휴가를 신청하지 않고 있다가 갑자기 예정일도 아닌데 출산을 하게 되었어요. 제가 따로 출산전후휴가 신청을 해야 출산휴가를 받을 수 있나요?

A. 출산전후휴가는 노동자의 신청 여부와 관계없이 의무적으로 부여해야 합니다. 따라서 노동자의 신청이 없더라도, 출산을 하게 되면 출산 당일부터 90일의 출산전후휴가가 시작됩니다.

Q. 금요일에 근무를 모두 마치고 집으로 돌아왔는데 갑자기 진통을 시작하고 당일 바로 출산하게 되었어요. 그럼 저는 출산일인 금요일부터 출산전후휴가가 시작된 건가요? 그게 아니라면, 다음날인 토요일부터인지 아니면 휴일을 모두 제하고 월요일부터인지 궁금해요.

A. 출산 당일 근무 개시 이후에 출산한 경우에는 근무한 날을 휴가 일수에 산입하는 것이 불합리하므로 그 다음날부터 휴가를 부여하는 것이 타당할 것으로 보입니다. 다만, 휴가 기간은 역일상의 기간이므로 근무일 다음 날이 휴일이라 하더라도 휴가 기간에 포함되어야 합니다. 따라서 근무 후 출산한 금요일을 제외하고 토요일부터 출산전후휴가가 시작됩니다.

Q. 근로제공 의무가 없는 휴일인 토요일에 출산했어요. 출산전후휴가는 토요일부터 시작인가요?

A. 노동자가 출산전후휴가를 사용하지 않은 상태에서 근로제공 의무가 없는 휴일 또는 휴무일에 출산한 경우라면 출산일 다음 날부터 출산전후휴가를 부여할 수 있습니다. 하지만 출산일 다음 날이 휴일 또는 휴무일이라고 하더라도 이는 출산전후휴가 기간에 포함되어야 합니다. 즉, 휴일인 토요일에 출산하였다면 다음 날인 일요일부터 출산전후휴가가 시작된다고 보시면 됩니다.

Q. 예정일에 맞춰 출산전후휴가를 신청하고 사용중입니다. 그런데 출산일이 자꾸 늦어지고 있어요. 이대로 가면 출산 후 45일을 쉬지 못할 것 같아요. 출산일과 상관없이 총 90일의 출산전후휴가가 끝나면 바로 출근해야 하나요?

A. 출산전후휴가는 출산 후 반드시 45일이 휴가로 보장되어야 합니다. 출산일이 늦어져 휴가 일수가 산후 45일에 미달하는 경우에는 추가로 휴가를 부여받을 수 있습니다. 즉 출산 후 45일은 무조건 보장됩니다. 다만 출산전후휴가 급여는 90일에 한해서 지급 받을 수 있습니다.

Q. 지금 첫째 육아휴직 중입니다. 그런데 육아휴직 중에 둘째의 출산예정일이 잡혀 있어요. 육아휴직 중에 둘째를 출산하는 경우 둘째의 출산전후휴가와 첫째의 남은 육아휴직 기간은 어떻게 되는 건가요?

A. 출산전후휴가는 출산을 조건으로 부여되는 것이므로, 육아휴직 중이라고 하더라도 둘째 아이를 출산한다면 출산전후휴가가 부여됩니다. 노동자가 별도의 출산전후휴가 신청을 하지 않았다면 둘째 아이의 출산일부터 출산전후휴가가 시작되고, 첫째 아이의 육아휴직 기간은 정지된다고 볼 것입니다. 남은 첫째 아이의 육아휴직 기간은 추후에 사용할 수 있습니다. (분할 1회로 취급)

Q. 50명 정도 직원이 있는 회사에서 근무 중입니다. 취업한 지 1개월 만에 출산전후휴가를 신청하게 되었는데, 저도 고용보험에서 지원하는 출산전후휴가 급여를 받을 수 있나요?

A. 고용보험에서는 우선지원대상기업에 속한 노동자에게 출산전후휴가 급여를 지원하는데, 휴가가 끝난 날 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 노동자만 받을 수 있습니다. 피보험단위기간이 180일 미만이라면 고용보험에서 지원하는 출산전후휴가 급여는 받을 수 없습니다.

다만, 출산전후휴가 기간 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급이므로, 우선지원 대상기업의 노동자가 피보험단위기간을 충족하지 못하여 고용보험으로부터 출산전후휴가 급여를 지급받지 못한 때는 해당 기간에 대해서는 사업주가 월 통상임금의 100%를 지급해야 합니다.

Q. 우선지원대상기업에 재직하고 있으며 월 통상임금이 350만원입니다. 최초 60일 간 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 월 210만원이 상한액이라고 하는데 그럼 저는 월 210만원만 받을 수 있나요?

A. 출산전후휴가 기간 최초 60일(다태아 75일)에 대해서 노동자의 월 통상임금이 고용보험에서 지원하는 상한액 210만원일 때에는 그 초과하는 금액 부분은 사업주가 추가로 지급하여야 합니다. 따라서 출산전후휴가 기간 최초 60일(다태아 75일) 동안에는 월 통상임금의 100%를 받을 수 있습니다.

Q. 출산전후휴가 기간 동안 4대보험 처리는 어떻게 하나요? 노동자인 제가 처리할 일이 있나요?

A. 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험을 4대 보험이라고 합니다. 4대보험 업무는 사업주 측에서 처리하는 것이니, 노동자는 출산전후휴가 기간 동안 국민연금과 건강보험을 어떻게 처리할지에 대해 사업주에게 의사를 전달하면 됩니다.

보험 종류	보험료 처리 방법
고용·산재보험	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주는 노동자 출산전후휴가 후 14일 이내 근로복지공단에 '근로자 휴직 등 신고'를 해야 함 • 위의 신고 후에는 근로복지공단에서 사업장에 고용 및 산재보험 월별 보험료를 부과하지 않음 • 확정 보험료 정산 시, 고용보험의 경우 출산전후휴가 기간에 회사에서 지급한 보수에 대해 보험료가 부과되고 산재보험은 부과되지 않음 • 보수총액신고 시, 출산전후휴가 기간 동안 지급한 보수는 고용보험 보수총액에는 산입하고, 산재보험 보수총액에는 산입하지 않음
건강보험	<ul style="list-style-type: none"> ① (원칙) 사업주가 건강보험공단에 휴직자 등 직장 가입자 보험료 납입 고지 유예 신청함. 이 경우 출산전후휴가 기간 보험료는 복직 시 일괄 부과됨. • 출산전후휴가 기간 동안 납입고지 유예를 신청한 경우 월별보험료 하한액 부과 ② (노동자가 원하는 경우) 별도 신고 절차 없이 출산전후휴가 직전 납입 보험료 그대로 납부. • 보수에 비해 과납된 건강보험료는 연말(퇴직)정산 시 환급처리 됨
국민연금	<ul style="list-style-type: none"> * 노사 협의 하에 아래 두 가지 방법 중 선택할 수 있음 ① 별도 신고 절차 없이 휴가 직전 납입 하던 연금보험료 그대로 납입 ② 사업주가 국민연금공단에 '국민연금 납부예외 신고'함. 이 경우 출산 전후휴가 기간 동안 연금보험료를 납부하지 않음. 단, 납부예외 기간 만큼 연금 수급 기간이 단축됨

Q. 저희는 아직 혼인신고 전이라 사실혼 관계예요. 사실혼인 경우에도 배우자 출산휴가 사용이 가능한가요?

A. 배우자 출산휴가의 배우자 범위에는 사실혼 관계에서의 배우자도 포함됩니다. 따라서 사실혼인 경우에도 배우자가 출산했을 때, 남성노동자는 배우자 출산휴가를 신청하여 사용할 수 있습니다.

Q. 배우자 출산휴가 20일은 토요일, 일요일도 포함하여 20일인가요?

A. 배우자 출산휴가 기간 중 근로 제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함 된 경우에는 당해 휴가 일수에 산입하지 않습니다. 따라서 모두 소정근로일로만 20일의 휴가가 부여됩니다.

Q. 실업 상태에 있을 때 배우자가 출산하였고, 그 이후 바로 회사에 입사하였습니다. 배우자가 출산한 날로부터 120일 이내라면 배우자 출산휴가를 신청할 수 있을까요?

A. 입사 이전에 이루어진 배우자의 출산이라 하더라도, 배우자가 출산한 날로부터 120일 이내라면 배우자 출산휴가를 사용할 수 있습니다.
다만, 배우자 출산휴가는 동일 자녀에 대해 중복하여 사용할 수 없으므로, 이전 회사에서 동일 자녀에 대해 배우자 출산휴가 20일을 사용하였다면, 새로운 회사에서는 사용할 수 없는 점 참고하세요.

Q. 사업장에서 징계를 받아 정직 기간에 있는 자가 배우자 출산휴가를 청구한 경우 휴가를 부여해야 하나요?

A. 사업주로부터 징계인 정직 처분을 받은 자가 정직 기간 중에 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 20일의 배우자 출산휴가를 부여해야 합니다. 따라서, 배우자 출산휴가가 부여되면 해당 기간에는 정직 처분의 효력이 정지되고, 배우자 출산휴가 기간이 종료되는 날의 다음 날부터 다시 효력이 발생하는 것으로 하며, 배우자 출산휴가 기간은 유급으로 처리해야 합니다.

Q. 임신 15주차에 유산의 위험이 있어서 출산전후휴가를 미리 당겨서 30일 사용하였는데, 유산을 했습니다. 출산전후휴가 사용 중에 유산을 한 경우에 따로 유산·사산휴가를 받을 수 있나요?

A. 노동자가 출산전후휴가를 사용하던 중 유산 또는 사산한 경우, 출산전후휴가를 사용한 것과 별도로 노동자의 신청에 의하여 그 날부터 새로이 유산·사산휴가를 부여받을 수 있습니다. 급여 지급 시에도 각각의 휴가에 대하여 별도로 급여가 지급됩니다. 유산 당시 임신기간이 16주~21주 사이라면, 유산·사산휴가로 30일을 부여받을 수 있습니다.

Q. 23주에 유산을 했습니다. 유산한 날로부터 30일이 지나서 유산·사산휴가를 신청하려고 했더니 저는 30일밖에 휴가가 없다고 하네요. 23주면 60일의 휴가를 부여받아야 하는 거 아닌가요?

A. 유산·사산휴가의 경우 유산 또는 사산한 날부터 휴가가 시작되므로 늦게 신청할수록 휴가 일수가 줄어들게 됩니다. 23주에 유산을 했다면 유산·사산휴가 일수는 60일이지만, 유산한 날로부터 휴가가 시작되므로 30일이 지난 다음에 신청하셨다면 남은 30일의 휴가만 부여됩니다.

Q. 직원이 3명인 소규모 회사의 직원입니다. 임신초기에 유산하여 유산·사산휴가를 사용하고 싶은데, 소규모 회사의 직원에게도 유산·사산휴가가 보장되나요?

A. 유산·사산휴가는 기업규모, 고용 형태, 직종, 근속기간 등과 관계없이 유산·사산이라는 사실이 발생한 여성노동자에게 부여하는 것이므로, 소규모 회사의 직원이더라도 임신기간에 따른 유산·사산휴가가 보장됩니다.

Q. 지금 만 42세에 임신 중인 노동자예요. 유산기가 있어서 병원에서는 한달 간 절대 안정을 하라고 하는데 연차를 모두 소진한다고 하더라도 휴가 일수가 부족해서요. 방법이 없을까요?

A. 출산전후휴가를 분할해서 사용할 수 있습니다.

- ① 임신한 노동자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
- ② 임신한 노동자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우

③ 임신한 노동자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

위의 세 조건에 해당하는 경우 출산전후휴가의 분할사용이 가능하며, 이 경우에 분할하여 사용 가능한 휴가는 출산 전 44일입니다. 노동자가 조건에 해당하여 출산 전후휴가의 분할사용을 신청하였음에도 분할사용을 거부한 사업주는 처벌(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금) 받을 수 있습니다.

또한 임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 30일 전에 사업주에게 임신 중 육아휴직 신청 후 출산전후휴가와 이어서 사용할 수 있습니다.

Q. 조산기가 있어 출산전후휴가 중 일부를 분할 사용 중이에요. 휴가에 들어가자마자 회사에서 사직을 권고하고 있어요. 회사의 사직권고를 거부하기는 했지만 이러다 일방적으로 해고를 당할까 걱정이예요.

A. 출산전후휴가 기간과 출산전후휴가 종료 후 30일간은 해고금지기간입니다. 해고 금지기간에는 출산전후휴가 분할사용 기간도 포함됩니다. 단, 비연속적인 출산전후휴가 분할사용은 분할사용일만 해고금지기간에 해당합니다.

따라서 현재 출산전후휴가 분할사용 중에는 해고할 수 없고, 그 이후 복직하였을 때 임신 및 출산을 이유로 해고한다면 부당해고를 다룰 수 있습니다.

③

육아기 노동자 보호

- 1) 육아휴직
- 2) 육아기 근로시간 단축

3 육아기 노동자 보호

1) 육아휴직

임신 중인 여성노동자, 어린 자녀를 두고 있는 남녀노동자는 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

- 임신 중인 여성노동자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 남녀 노동자는 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

대상	① 해당 사업장에서 근속기간이 6개월 이상이고 ② 임신 중인 여성노동자 이거나, ③ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 남녀노동자
사용기간	자녀 1명당 최대 1년 단, 아래와 같은 경우 6개월이 추가되어 최대 1년 6개월 사용 가능함. ① 동일한 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용한 경우 ② 한부모 가정의 경우 ③ 장애아동의 경우
신청방법	사업주에게 휴직 시작 예정일의 30일 전까지 신청서류 제출
제출서류	육아휴직 신청서

- ※ 출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란할 때, 유산·사산 위험이 있는 경우에는 휴직 시작 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있습니다.
- ※ 자녀 연령이 18개월 이내인 경우 출산전후휴가(배우자 출산휴가)와 육아휴직의 통합신청이 가능합니다.
- ※ 육아휴직을 신청한 후 사업주는 14일 이내에 허용사실을 근로자에게 서면(전자적 방식도 가능)으로 알려야 하며, 기간 내에 통지하지 않으면 근로자가 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 간주합니다.

육아휴직을 거부한 사업주

: 500만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제19조 제1항, 동법 제37조 제4항)

육아휴직은 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있습니다.

- 육아휴직은 한 자녀당 부모가 각각 1년씩(조건을 충족한 경우 1년 6개월) 사용할 수 있으며, 부모가 한 자녀에 대해 순차적으로 사용해도 되고 동시에 사용할 수도 있습니다.

육아휴직은 분할사용이 가능합니다.

- 육아휴직 기간을 한 번에 사용하거나, 3회에 한하여 분할 사용할 수 있습니다. (2025.2.23.시행)
- 단, 임신 중 육아휴직을 사용하는 경우에는 분할 횟수에 포함하지 않습니다.
- 육아휴직 중 육아휴직 종료일을 1회 연장할 수도 있으며 육아휴직을 나누어 쓰는 경우 각각의 육아휴직 회차에 대해 1회씩 종료일을 연장할 수 있습니다.

육아휴직 기간도 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 봅니다.

- 사업주는 육아휴직 기간을 퇴직금 산정 및 연차유급휴가 등의 기초가 되는 근속 기간에 포함시켜야 합니다. 따라서 1년간 육아휴직을 사용하고 복직했다 하더라도, 육아휴직 때문에 연차유급휴가가 줄어들지 않습니다. 이때, 평균임금 산정 시 육아휴직 기간과 급여액은 모두 산정에서 제외시키고 노동자에게 유리하도록 산정하여야 합니다.

육아휴직을 사용한 노동자에게 고용보험에서 육아휴직 급여를 지급합니다.

- 고용보험에서 육아휴직 급여를 받기 위해서는, 아래의 세 조건을 모두 충족해야 합니다.
 - ① 육아휴직 기간이 30일 이상일 것
 - ② 육아휴직 시작일 이전의 피보험단위기간이 180일 이상일 것
 - ③ 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

육아휴직 기간	육아휴직 급여	
시작일~3개월	월 통상임금의 100%	상한액 250만원, 하한액 70만원
4개월~6개월		상한액 200만원, 하한액 70만원
7개월 이후	월 통상임금의 80%	상한액 160만원, 하한액 70만원

25년 1월 1일부터 사용한 육아휴직에 대해서는 사후지급금 공제 없이 전액 지급됩니다.

- 25년 1월 1일부터 사후지급금 제도가 폐지되어 25년 1월 1일 이후 사용한 육아휴직 기간에 대해서는 육아휴직급여의 공제 없이 급여 전액이 지급됩니다.
- 단, 2024년 12월 31일까지 사용한 기간에 대해서 공제된 사후지급금은 복직 후 6개월을 계속 근로하여야 지급되니 참고하세요!

‘6+6 부모육아휴직제’를 통해 인상된 육아휴직 급여를 지급받을 수 있습니다.

- 생후 18개월 이내의 자녀에 대해 부모가 동시 또는 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우에 육아휴직 급여를 인상하여 지급합니다.

6+6 부모육아휴직 적용 시 상한액					
1개월	2개월	3개월	4개월	5개월	6개월
250만원		300만원	350만원	400만원	450만원

<6+6 부모육아휴직제 육아휴직급여 지원 수준(상한액 기준)>

구분	아빠 1개월	아빠 3개월	아빠 6개월
엄마 1개월	아빠 250 엄마 250	아빠 750 (250+250+250) 엄마 250	아빠 1,350 (200+250+250 +200+200+200) 엄마 250

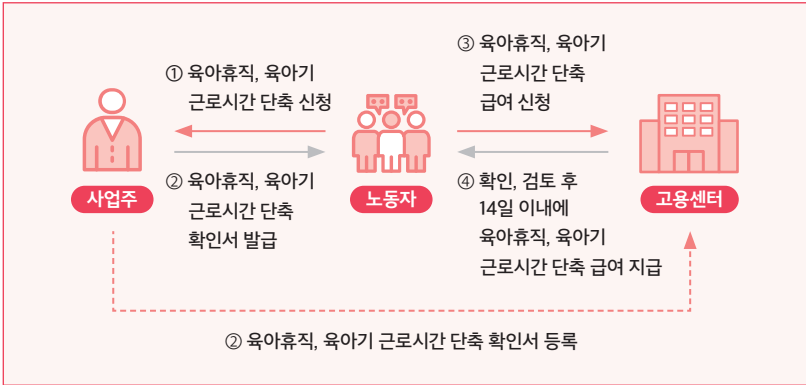
엄마 3개월	아빠 250 엄마 750 (250+250+250)	아빠 800 (250+250+300) 엄마 800 (250+250+300)	아빠 1,400 (250+250+300 +200+200+200)) 엄마 800 (250+250+300)
엄마 6개월	아빠 250 엄마 1,350 (250+250+250+ 200+200+200)	아빠 800 (250+250+300) 엄마 1,400 (250+250+300 +200+200+200)	아빠 2,000 (250+250+300 +350+400+450) 엄마 2,000 (250+250+300 +350+400+450)

- ‘6+6 부모육아휴직제’ 적용 시 첫 6개월 육아휴직급여에 대해서 월 통상임금의 100%를 지급하며, 월 상한액은 부모 모두 육아휴직을 사용한 기간에 따라 매월 상향하여 지급합니다.
- 임신 중 육아휴직을 사용한 기간도 ‘6+6 부모육아휴직제’의 적용대상이며, 7개월 이후부터는 일반 육아휴직급여가 지급됩니다.

※ 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 사용기간에 따라 ‘6+6 부모육아휴직제’의 특례 적용기간이 정해집니다. 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여신청(첫 번째 육아휴직자의 차액을 신청할 수 있는 란을 체크)을 통해 부모가 공통으로 사용한 휴직기간을 확인하고 첫 번째 육아휴직자의 차액을 지급합니다.

육아휴직과 육아휴직 급여신청 절차는 아래와 같습니다.

1. 휴직시작 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출
2. 사업주가 육아휴직을 승인하고 육아휴직 확인서 발급해주고 고용센터에 확인서 등록
3. 휴직 시작 1개월 후부터 휴직종료 후 1년 이내에 급여신청
4. 고용센터에서 신청일로부터 14일 이내 결정 후 노동자 통장으로 지급



- 필요서류**
- ① 육아휴직 신청서 1부
 - ② 육아휴직 급여 신청서 1부, 육아휴직 확인서 1부
 - ③ 통상임금을 확인할 수 있는 자료(급여명세서 등) 사본 1부
 - ④ 휴직기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

※ 사업주는 육아휴직 확인서를 노동자에게 직접 교부하거나 고용보험 홈페이지에 등록하는 방법 중 1가지를 선택할 수 있습니다.

육아휴직 사용을 이유로 불이익한 처우를 받지 않습니다.

- 육아휴직 기간은 해고금지기간입니다.
또한 사업주는 육아휴직을 마친 노동자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다.
- 지금, 육아휴직 사용 중 혹은 사용 후 불이익한 처우 또는 사직을 강요받고 있다면, 고용시여성노동자복지센터로 문의하시기 바랍니다. 상담을 지원하고 권리구제를 도와드리겠습니다.

육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주, 육아휴직 기간 동안 해당 노동자를 해고한 사업주
: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (남녀고용평등법 제19조 제3항, 동법 제37조 제2항)

육아휴직을 마친 노동자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 사업주
: 500만원 이하의 벌금 (남녀고용평등법 제19조 제4항, 동법 제37조 제4항)

2) 육아기 근로시간 단축

근무시간을 줄여 일과 육아를 병행할 수 있는 제도입니다.

- 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 둔 남녀노동자는 육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있습니다.

대상	① 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있고 ② 해당 사업장에서 근무기간이 6개월 이상인 남녀노동자
사용기간	최대 3년(자녀 1명당 1년 + 육아휴직 잔여기간*2)
단축 후 근로시간	1주 최소 15시간, 최대 35시간까지
신청방법	사업주에게 휴직 시작 예정일의 30일 전까지 신청서류 제출
제출서류	육아기 근로시간 단축 신청서

- ※ 출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란할 때, 유산·사산 위험이 있는 경우에는 7일 전까지 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 제도는 분할사용이 가능합니다.

- 육아기 근로시간 단축은 한 자녀당 1년씩 사용할 수 있고, 잔여 육아휴직 기간이 있다면 그 기간의 2배를 합산해서 사용할 수 있습니다.

✓ tip!

조건을 충족하여 연장된 6개월의 육아휴직 기간은 육아기 근로시간 단축으로 2배 가산하여 사용이 불가능합니다.

- 육아기 근로시간 단축 사용 시 분할 횟수에는 제한이 없으나, 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월 이상이어야 합니다.
- ※ 기간제 노동자의 경우 남은 근로계약 기간이 3개월에 미치지 못하면 남은 계약 기간만큼 사용 가능합니다.

<육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용예시>

육아휴직	육아기 근로시간 단축
12개월	12개월
6개월	24개월 (12개월 + 육아휴직 6개월 *2)
사용 안함	36개월

✓ **사용 중인 육아기 근로시간 단축 종료일을 연기하고자 한다면 알아주세요!**

- ① 지금 사용 중인 육아기 근로시간 단축에 대해 종료일 연기는 한 번만 가능합니다.
- ② 노동자는 육아기 근로시간 단축의 종료 예정일 30일 전에 사업주에게 종료일 연기를 요청해야 합니다.
- ③ 단, 육아기 근로시간 단축 종료 예정일을 앞당겨 줄 것을 요구한 경우엔 사업주가 거부 할 수 있습니다.

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 부칙이 삭제되어 육아기근로시간 단축 사용 대상자가 확대되었습니다.

- 2019년 10월 1일 이전에 육아휴직등을 사용하여 추가로 육아기 근로시간 단축 등을 사용하지 못한 경우, 부칙이 삭제됨에 따라 추가로 1년을 사용할 수 있게 되었습니다.육아기 근로시간 단축 방법은 자유롭게 정할 수 있습니다.

✓ **예시**

- 2019년 10월 1일 이전에 육아휴직을 1년간 사용한 경우
: 자녀 연령 조건을 충족하면 육아기 근로시간 단축 1년을 추가로 사용할 수 있음
- 2019년 10월 1일 이전에 육아기근로시간단축으로 1년을 모두 사용한 경우
: 자녀 연령 조건을 충족하면 육아휴직으로 1년을 사용할 수 있고, 육아휴직의 잔여 기간을 육아기 근로시간 단축으로 전환하여 사용할 수 있음.

육아기 근로시간 단축 방법은 자유롭게 정할 수 있습니다.

- 육아기 근로시간 단축의 방법은 1주 15시간~35시간 이내의 범위에서 노동자가 정할 수 있습니다. 육아기 근로시간 단축 신청서에 원하는 근무시간과 시업 및 종업시각을 작성해서 사업주에게 제출하면 됩니다.

✓ 사업주가 육아기 근로시간 단축 제도를 거부할 수 있는 경우!

- ① 노동자가 해당 사업장에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 경우
- ② 사업주가 고용센터를 통해 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력했음에도 불구하고 채용하지 못한 경우
- ③ 업무 성격상 근로시간을 분할 하여 수행하기 곤란하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

육아기 근로시간 단축 중에도 예외적으로 연장근로가 가능합니다.

- 육아기 근로시간 단축 중에는 노동자가 명시적으로 청구하는 경우에만 12시간 이내의 범위에서 연장근로가 가능합니다. 이때 사업주는 초과근로에 대해 통상 임금의 50% 이상을 가산하여 지급하여야 합니다.

육아기 근로시간 단축 기간에는 단축되는 시간에 비례하여 급여가 달라집니다.

- 육아기 근로시간 단축 기간 중 단축되는 시간에 비례하여 삭감되나, 삭감되는 임금 항목은 통상임금에 한정됩니다.
- 포괄임금제 등으로 수당이 고정되어 있는 경우, 시간외근로 여부와 무관하게 지급된 시간외수당은 근로시간에 비례하여 감액할 수 있을 뿐 수당 전체를 제외할 수 없습니다.

육아기 근로시간 단축기간 동안 연차유급휴가는 줄어들지 않습니다.

- 2024년 10월 22일 이후 새롭게 시작한 육아기 근로시간 단축에 대해서는 연차 유급휴가 산정 시 출근한 것으로 보도록 법이 개정되었습니다. 따라서 육아기

근로시간 단축을 사용한다 하더라도 연차유급휴가 일수가 줄어들지 않습니다.

- 단, 2024년 10월 22일 이전에 사용한 육아기 근로시간 단축에 대한 연차유급 휴가는 단시간 근로자의 연차유급휴가 계산법을 따릅니다.

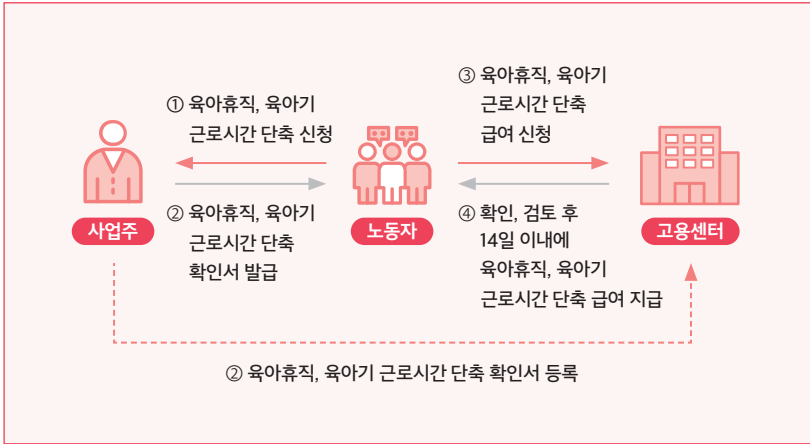
육아기 근로시간 단축 사용 시 단축된 소정근로시간에 비례하여 고용보험에서 급여를 지급합니다.

- 고용보험에서 육아기 근로시간 단축 급여를 지급 받으려면, 아래의 세 조건을 모두 충족해야 합니다.
 - ① 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용할 것
 - ② 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전의 피보험단위기간이 180일 이상일 것
 - ③ 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

육아기 근로시간 단축 급여		
(최초 주 10시간 단축분)	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 월 통상임금의 100% (상한액 220만원, 하한액 50만원)	$\times \frac{10}{\text{단축전소정근로시간}}$
(나머지 근로시간 단축분)	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 월 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 50만원)	$\times \frac{\text{단축전소정근로시간} - \text{단축후소정근로시간} - 10}{\text{단축전소정근로시간}}$

육아기 근로시간 단축과 단축 급여 신청 방법은 아래와 같습니다.

1. 단축 시작 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출
2. 사업주가 육아기 근로시간 단축을 승인하고 확인서 발급하고 고용센터에 확인서 등록
3. 단축 시작 1개월 후부터 종료 후 1년 이내에 급여신청
4. 고용센터에서 신청일로부터 14일 이내 결정 후 노동자 통장으로 지급



필요서류

- ① 육아기 근로시간 단축 신청서 1부
- ② 육아기 근로시간 단축 확인서 1부
- ③ 육아기 근로시간 단축 전의 소정근로시간, 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 (임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- ④ 육아기 근로시간 단축 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

※ 사업주는 육아기 근로시간 단축 확인서를 노동자에게 직접 교부하거나 고용보험 홈페이지에 등록하는 방법 중 1가지를 선택할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축제도는 법으로 보장하는 권리입니다.

육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주

: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제19조의2 제5항, 동법 제37조 제2항)

육아기 근로시간 단축 중인 노동자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 사업주

: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제19조의3 제1항, 동법 제37조 제2항)

노동자가 명시적으로 청구하지 않았음에도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사업주

: 1천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제19조의3 제3항, 동법 제37조 제3항)

육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 사업주

: 500만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제19조의2 제6항, 동법 제37조 제4항)

육아기 근로시간 단축 신청을 받았음에도 허용하지 않은 사업주

: 500만원 이하의 과태료(남녀고용평등법 제19조의2 제1항, 동법 제39조 제2항)

육아기 근로시간 단축을 한 노동자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 사업주

: 500만원 이하의 과태료(남녀고용평등법 제19조의3 제2항, 동법 제39조 제2항)



육아기 노동자 보호 Q&A

Q. 자녀는 초등학교 1학년입니다. 엄마인 저는 24년 5월 1일부터 25년 4월 30일까지 육아휴직 중이에요. 아이 아빠는 아직 육아휴직을 사용하지 않았어요. 부부가 육아휴직을 3개월 이상 사용하면 육아휴직이 6개월 연장된다고 하는데, 아이 아빠가 육아휴직 3개월을 신청하면 저는 바로 육아휴직 6개월을 연장 사용할 수 있을까요?

A. 부부가 같은 자녀를 대상으로 3개월 이상 육아휴직을 사용 시 육아휴직 기간이 6개월 연장됩니다. 이때 6개월 연장 신청은 조건이 모두 충족되었을 것을 전제하므로, 배우자가 육아휴직 3개월 사용을 완료하지 않은 상태에서는 신청할 수 없습니다.

Q. 육아휴직을 1년간 사용하게 되면 다음 해에 복직했을 때 저는 연차휴가를 사용할 수 없나요?

A. 육아휴직 기간은 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 보기 때문에 육아휴직 후에도 연차휴가 일수가 줄어들지 않습니다. 따라서 육아휴직을 1년간 사용하고 복직하게 되더라도 연차휴가를 사용할 수 있습니다.

Q. 2024년부터 육아휴직을 사용 중이에요. 25년 1월 1일부터 사후지급금이 폐지되었는데 그럼 24년에 적립된 사후지급금은 어떻게 받을 수 있나요?

A. 24년 12월 31일까지는 사후지급금 제도가 유효하므로 해당기간 적립된 사후지급금은 육아휴직 종료 후 사업장에 복직하여 6개월간 계속근로하면 지급받을 수 있습니다.

Q. 육아휴직 중 자녀를 동반하지 않고 해외여행을 3주가량 다녀오려고 해요. 해외여행 기간에는 육아휴직급여를 받을 수 없나요?

A. 육아휴직 급여 기간 중 자녀와 떨어져 있었다고 하더라도 그 기간이 비교적 단기간이고, 그 사유도 사회적으로 용인될 만한 정도의 것이며, 그 기간에 다른 사람을

통하여 자녀를 실질적으로 양육한 것으로 인정된다면 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다.

Q. 육아휴직 중인 자에게 사업주가 재택근무를 명할 수 있나요? 재택근무 기간도 육아휴직 기간으로 볼 수 있을까요?

A. 사업주는 육아휴직 중인 자에게 재택근무 등 어떠한 형태로든지 근로를 명할 수 없으며, 사업주가 육아휴직 중인 자에게 재택근무를 명할 경우 이는 육아휴직을 허용하지 않은 것으로서 남녀고용평등법 제19조 제1항 위반으로 형사처벌 될 수 있습니다. 또한 육아휴직 기간 중 재택근무한 기간은 당연히 휴직 기간으로 볼 수 없다는 것이 행정해석의 입장입니다.

Q. 육아휴직 기간 중 대학원 수강이 가능한가요?

A. 육아와 병행한다면 육아휴직 기간 중 대학원을 수강하는 것이 가능하다고 판단 됩니다. 육아휴직의 목적이 자녀 양육이 아니라고 볼 만한 객관적이고 명백한 입증이 없다면 사업주가 육아휴직의 신청을 거부하거나 육아휴직급여 신청이 제한되지 않습니다.

Q. 육아휴직 기간 동안 4대보험 처리는 어떻게 하나요?

A. 4대보험 중 산재보험은 사업주가 보험료를 전액 납부하기 때문에 국민연금, 건강보험, 고용보험에 대해서만 다음의 표와 같이 처리하시면 됩니다.

보험 종류	보험료 처리 방법
고용·산재보험	<ul style="list-style-type: none"> 사업주는 노동자 육아휴직 후 14일 이내 근로복지공단에 '근로자 휴직 등 신고'를 해야 함 육아휴직 기간에는 급여가 지급되지 않으므로 고용보험료 및 산재보험료도 부과되지 않음 보수총액신고 시 육아휴직기간 지급한 보수는 산재보험 보수총액에는 산입하지 않고 고용보험 보수총액에는 산입하게 되어 확정보험료 정산 시, 고용보험은 육아휴직기간 발생한 보수에 대해 보험료가 부과되고 산재보험은 부과되지 않음

보험 종류	보험료 처리 방법
건강보험	<ul style="list-style-type: none"> ① (원칙) 사업주가 건강보험공단에 휴직자 등 직장 가입자 보험료 납입 고지 유예 신청함. 이 경우 육아휴직 기간 보험료는 복직 시 일괄 부과 • 육아휴직 기간 납입고지 유예를 신청한 경우 월별보험료 하한액 부과 ② (노동자가 원하는 경우) 별도 신고 절차 없이 육아휴직 직전 납입 보험료 그대로 납부 • 보수에 비해 과납된 건강보험료는 연말(퇴직)정산 시 환급처리 됨
국민연금	<ul style="list-style-type: none"> • 노사 협의 하에 아래 두 가지 방법 중 선택할 수 있음 ① 별도 신고 절차 없이 휴가 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입 ② 사업주가 국민연금공단에 '국민연금 납부예외 신고'함 이 경우 육아휴직 기간 동안 연금보험료를 납부 하지 않게 됨. 단, 납부예외 기간만큼 연금 수급 기간이 단축됨 • 납부예외 신고를 하지 않을 경우에는 국민연금보험료 정기결정 통지 전 소득총액신고서를 제출해야 함

Q. 육아기 근로시간 단축을 신청했는데 회사에서 대체인력을 구하지 못했다고 신청을 거부했어요. 이럴 수가 있나요?

A. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)에 해당한다면 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있습니다. 이때 사업주는 노동자에게 그 사유를 서면으로 통보해야 합니다.

Q. 지금 자녀는 초등학교 1학년입니다. 저는 2019년 10월 1일 이전에 육아휴직을 9개월, 육아기 근로시간 단축으로 3개월을 사용했습니다. 법이 개정되었다고 하는데 저의 경우에 추가적으로 사용할 수 있는 모성보호제도가 있을까요?

A. 네. 관련 부칙이 삭제되어 추가적으로 육아휴직 3개월, 육아기 근로시간 단축 9개월을 사용할 수 있습니다.

Q. 월 통상임금은 250만원 입니다. 2025년 1월부터 육아기 근로시간 단축을 사용하려고 하는데, 제가 주 40시간에서 주 20시간으로 단축근무를 할 경우에 회사에서 지급하는 급여와 고용보험에서 주는 지원금을 포함한 저의 급여를 알려주세요.

A. (1) 회사에서 받는 통상임금(근로를 제공한 20시간 해당분)

$$2,500,000\text{원} \times \frac{20\text{시간}}{40\text{시간}} = 1,250,000\text{원}$$

(2) 고용보험에서 받는 육아기 근로시간 단축 급여

① 최초 10시간분(월 통상임금 100%의 상한액은 220만원)

2,500,000원 x 100% = 2,500,000원 ← 상한액을 초과했으므로 상한액을 기준으로 계산

$$2,200,000\text{원} \times \frac{10\text{시간}}{40\text{시간}} = 550,000\text{원}$$

② 나머지 시간분(월 통상임금 80%의 상한액은 150만원)

2,500,000원 x 80% = 2,000,000원 ← 상한액을 초과했으므로 상한액을 기준으로 계산

$$1,500,000\text{원} \times \frac{(40\text{시간}-20\text{시간}-10\text{시간})}{40\text{시간}} = 375,000\text{원}$$

① + ② = 925,000원

주 20시간으로 육아기 근로시간 단축을 사용하였을 때 총급여는 (1)과 (2)의 합계 1,250,000원 + 925,000원 = 2,175,000원입니다.

Q. 아이가 초등학교 4학년이예요. 저는 육아휴직을 사용한 적이 없어요. 저는 육아기 근로시간 단축을 최대 얼마나 사용할 수 있나요?

A. 육아기 근로시간 단축의 대상 자녀 연령이 확대 됨에 따라 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하까지 육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있습니다. 육아휴직의 잔여기간이 있다면 그 2배를 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있으므로, 최대 36개월을 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있습니다.

Q. 육아로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요?

A. 육아로 인한 퇴사의 경우 일정 조건을 충족했을 때 심사를 거쳐 예외적으로 실업급여의 수급자격이 인정됩니다.

실업급여는 해고나 권고사직 등 비자발적 이직 시 받는 것이 원칙입니다. 다만, 자발적 이직이라 하더라도 ① 법상 보장된 육아휴직을 불문하고 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 노동자가 육아를 이유로 이직(법상 보장된 육아휴직 사용 후 추가로 휴가·휴직을 요청하는 경우도 포함) ② 사업주에게 휴가·휴직을 요청하였으나 허용되지 않아 불가피하게 이직한 경우에는 예외적으로 수급자격을 인정받을 수 있습니다.

이때, 육아를 위해 근로시간 단축, 부서 전환, 직장보육시설 활용 등이 가능한 경우에는 육아로 인한 퇴사라 하더라도 실업급여의 수급자격을 인정하지 않습니다.

지급요건을 확인하기 위해 고용센터에서는 사업주와 노동자에게 각각 육아로 인한 퇴사 확인서를 요청할 수 있습니다. 육아로 인한 이직의 경우 육아 문제가 해소된 이후 실업급여를 받을 수 있습니다.



④

가족돌봄을 위한 노동자 보호

- 1) 가족돌봄휴직
- 2) 가족돌봄휴가
- 3) 가족돌봄 근로시간 단축

4 가족돌봄을 위한 노동자 보호

1) 가족돌봄휴직

가족을 돌보기 위해 연간 90일의 휴직이 가능합니다. (해마다 90일 사용 가능)

대상	조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 휴직이 필요한 노동자
기간	연간 최대 90일(분할사용 가능, 단 1회의 기간이 30일 이상일 것)
신청방법	가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출
제출서류	가족돌봄휴직 신청서 ※ 사업주가 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류를 요청한다면 해당서류

✓ 사업주가 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는 경우!

- ① 가족돌봄휴직 신청 개시일(예정일) 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 노동자가 신청한 경우
- ② (노동자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 노동자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- ③ (노동자가 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 노동자 이외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우
- ④ 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
※ 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 노동자의 가족돌봄휴직 신청을 거부할 수 있음
- ⑤ 노동자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로 사업주가 이를 증명하는 경우

가족돌봄휴직의 경우 원칙적으로 급여가 지급되지 않습니다.

- 가족돌봄휴직 기간 중 임금은 무급이 원칙이지만, 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 있거나 사용자와 노동자가 합의하는 경우 유급으로 가능합니다.

가족돌봄휴직 사용 시 연차유급휴가의 산정은 휴업과 동일한 방식을 적용합니다.

- 연차유급휴가를 산정하기 위한 출근율은 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수의 출근율을 대상으로 산정하며,
- 연차유급휴가 일수는 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.

EXAMPLE

예를 들어 볼게요!

연간 소정근로일수 200일, 가족돌봄휴직기간 60일이라면,

① $200 - 60 = 140$, 140일이 출근율 산정 대상 소정근로일이며,
140일간 출근율이 80% 이상이라면,

② $15\text{일(정상적인 연차유급휴가 일수)} \times \frac{140}{200} = 10.5\text{일}$

10.5일의 연차유급휴가가 발생합니다.

2) 가족돌봄휴가

단기적으로 가족을 돌보기 위해서 (무급)휴가도 사용할 수 있습니다.

대상	가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위해 휴가가 필요한 노동자
기간	연간 최대 10일(1일 단위로 분할 사용 가능) 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우에는 20일(한부모 노동자는 25일)
신청방법	휴가사용 전(휴가사용일 포함)까지 사업주에게 신청서를 제출
제출서류	가족돌봄휴가 신청서

※ 가족돌봄휴가 사용기간은 가족돌봄휴직 사용기간에 산입됩니다.

가족돌봄휴가는 해당 사업장의 6개월 미만 노동자도 신청할 수 있습니다.

- 노동자가 조부모 또는 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 휴가를 신청한 경우, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우(단, 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 노동자가 돌봐야 하는 경우는 제외)를 제외하고는 사업주는 노동자의 가족돌봄휴가 신청을 거부할 수 없습니다.
- ※ 노동자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 사업주는 노동자와 협의하여 그 날짜를 변경 할 수 있습니다.

3) 가족돌봄 근로시간 단축

가족을 돌보기 위해서 근로시간을 줄일 수 있습니다.

대상	<ul style="list-style-type: none"> ① 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 노동자 ② 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 노동자 ③ 55세 이상으로 은퇴를 준비하기 위한 노동자 ④ 본인의 학업을 위해 근로시간 단축을 요청하는 노동자
----	---

단축 후 근로시간	주당 15시간 이상 30시간 이내
사용기간	최대 3년(1년+연장 2년) ※ 단 본인의 학업을 위해 근로시간 단축을 하는 경우는 연장불가
신청방법	근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출
시행시기	2023년 기준 30인 미만 사업장에 전면 시행

✓ 사업주가 가족돌봄 근로시간 단축을 거부할 수 있는 경우!

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

가족돌봄제도는 법으로 보장하는 권리입니다.

가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 노동자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 사업주

: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제22조의2 제6항, 동법 제37조 제2항)

가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 사업주

: 500만원 이하의 과태료(남녀고용평등법 제22조의2 제1항, 동법 제22조의2 제2항, 동법 제39조제 2항)

가족돌봄 근로시간 단축을 이유로 해당노동자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주

: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제22조의3 제5항, 동법 제37제 제2항)

가족돌봄 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 사업주
: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제22조의4 제1항, 동법 제37조 제2항)

해당 노동자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 가족돌봄 근로시간 단축을 하고 있는 노동자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사업주
: 1천만원 이하의 벌금(남녀고용평등법 제22조의4 제3항, 동법 제37조 제3항)

Q A 가족돌봄을 위한 노동자 보호 Q&A

Q. 저는 가족돌봄휴직으로 60일을 사용하고, 가족돌봄휴가를 10일 사용했어요. 남은 가족돌봄휴직 기간을 사용하려고 하는데 가능한가요?

A. 가족돌봄휴직은 1회 30일 이상 사용해야 합니다. 가족돌봄휴가 사용기간은 가족돌봄휴직 사용기간에 합산되므로 현재 가족돌봄휴직 기간 20일이 남은 것으로 판단됩니다. 가족돌봄휴직 기간을 사용할 수 있는 최저기준에 미치지 못하므로 해당 기간의 사용을 법상 권리로 주장하기는 힘들 것으로 보입니다. 다만 노사당사자 간에 약정으로 분할 사용기간을 짧게 허용하는 것은 무방할 것으로 보입니다.

Q. 갑자기 아이의 어린이집이 휴원하게 되어 남은 연차유급휴가를 모두 소진해서 아이를 보육했어요. 그런데 새로운 어린이집을 알아보는 동안 휴가가 더 필요한데 남은 연차가 없어서 걱정이예요. 이럴경우는 어떻게 해야 할까요?

A. 가족돌봄휴가를 사용하시면 자녀 양육을 위해 10일의 휴가를 사용할 수 있습니다. 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가가 필요한 노동자는 연간 최장 10일간 가족돌봄휴가를 사용할 수 있습니다. 횟수 제한 없이 분할사용이 가능하지만 사용한 기간만큼 가족돌봄휴직 기간에서 차감됩니다. 가족돌봄휴가 사용시 신청기한에는 별도의 제한이 없으며, 사용 전 가족돌봄휴가 신청서를 사업주에게 제출하시면 됩니다.

Q. 만삭의 아내를 돌보기 위해서도 가족돌봄휴직을 사용할 수 있나요?

A. 질병으로 볼 수 없는 임신과 출산을 위한 가족돌봄휴직에 대해서는 사업주가 이를 허용하지 않더라도 법 위반으로 볼 수 없다는 것이 행정해석의 입장입니다. 단, 배우자가 임신과 출산으로 인한 질병이 있는 경우 가족돌봄휴직을 신청하여 사용할 수 있습니다.

Q. 가족돌봄휴가는 신청한 날짜에 주어야 하는 건가요?

A. 원칙적으로 가족돌봄휴가는 노동자가 신청한 날에 주어야 합니다. 하지만 노동자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 사업주는 노동자와 협의하여 그 날짜를 변경할 수 있습니다. 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는지는 사업주가 입증해야 합니다.

Q. 가족돌봄 근로시간 단축제도는 최장 몇 년 사용할 수 있나요?

A. 근로시간 단축은 기본 1년간 사용할 수 있으며, 단축 사유가 해소되지 않았다면 2년까지 연장하여 최대 3년을 사용할 수 있습니다. 단, 노동자의 학업을 이유로는 연장이 되지 않습니다.

⑤

출산·육아기 사업주 지원제도

- 1) 육아휴직·육아기 근로시간 단축 지원금
- 2) 대체인력 지원금
- 3) 워라밸일자리 장려금

5 출산·육아기 사업주 지원제도

1) '육아휴직 지원금' 및 '육아기 근로시간 단축 지원금' (23.1.1 시행 기준)

일·생활균형 제도 활성화를 위해 우선지원 대상기업의 사업주에게 지원합니다.

- 육아휴직을 부여했거나 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주에게 출산·육아기 고용안정장려금을 지원합니다.

* 대규모기업 지원 제외

① 법상 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축을 30일 이상 부여한 ② 고용보험법 시행령 제12조 제1항에 따른 우선지원 대상기업의 사업주에게 지원금을 지급합니다.

구분	지원대상	대상자녀나이	사용기간	지원액
육아휴직 지원금	우선지원 대상기업	12개월 이내	첫 3개월	월 200만원
			나머지 기간	월 30만원
		12개월 초과	전 기간	월 30만원

※ [인센티브] 우선지원 대상기업 사업주가 남성 근로자에게 육아휴직을 부여한 경우, 사업장 내 1호~3호 남성 육아휴직까지는 월 10만원을 추가 지급합니다.

구분	지원대상	지원액
육아기 근로시간 단축 부여지원금	우선지원 대상기업	* 월 30만원

※ [인센티브] 우선지원 대상기업 사업주가 육아기 근로시간 단축을 부여한 경우, 사업장 내 1호~3호 단축 사용 노동자까지는 월 10만원을 추가 지급합니다.

※ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용기간 중 지원금의 50%를 3개월 주기로 지급하고, 나머지 50%는 해당 노동자를 복직 후 6개월 이상 계속 고용한 것이 확인된 후 일괄 지급합니다.

육아휴직 등 지원금의 신청 방법은 아래와 같습니다.

신청방법	사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	육아휴직등을 시작한 달의 다음달부터 3개월마다 신청 가능 나머지는 휴직 등을 사용한 노동자를 6개월 이상 계속 고용 후 일괄신청
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> 고용안정장려금 지급신청서 1부 노동자가 육아휴직 등 실시를 증명하는 서류 사본(예:인사발령문서 등)

✓ 다음의 경우에는 지급이 제한됩니다!

- ① 최저임금법 제5조 제1항, 제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 노동자
- ② 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주
- ③ 육아휴직 부여 시 지원하는 간접노무비는 국가, 지방자치단체, 공공기관은 지원 제외

2) 대체인력 지원금 (2025.1.1. 시행 기준)

출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 부여에 대한 대체인력지원금이 지원됩니다.

- 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축을 30일 이상 부여하거나 허용하고 다음의 조건을 모두 충족한 사업주에게 출산·육아기 대체인력 지원금을 지급합니다.

✓ 지원요건

- ① 출산전후휴가 등을 30일 이상 부여
- ② 출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월 되는 날 이후 신규로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 경우 (또는 임신 노동자의 근로시간 단축 기간에 고용 중인 대체인력을 동일 노동자의 연이은 출산전후휴가 등의 기간에도 계속 고용)
- ③ 출산전후휴가 등을 사용하고 직장에 복귀한 근로자를 1개월 이상 피보험자로 계속 고용하는 경우
- ④ 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 노동자를 이직시키지 않아야 함(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 노동자를 조정하는 것은 가능)

출산전후휴가 등을 사용한 기간 중 최대 2개월의 인수인계기간을 포함하여 대체 인력을 사용한 기간만큼 지원금을 받을 수 있습니다.

- 지원금은 아래에 해당하는 금액에 출산전후휴가 등을 사용한 기간(사용 전 최대 2개월의 업무인수인계 기간을 포함) 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정합니다.

구분	지원액(1인당)
우선지원대상기업	월 120만원 (인건비의 80% 한도)

대체인력 지원금의 신청 방법은 아래와 같습니다.

신청방법	사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	휴직 등을 시작한 달의 다음달부터 3개월마다 신청 나머지는 휴직 등이 끝난 후 1개월 이상 그 노동자를 계속 고용하는 경우 일괄신청
필요서류	<ul style="list-style-type: none"> • 고용안정장려금 지급신청서 1부 • 노동자가 출산전후휴가(유산·사산휴가), 육아기근로시간단축을 하였음을 증명하는 서류 사본 • 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 및 월별 임금대장 사본

✓ 다음의 경우에는 지급이 제한됩니다!

- ① 최저임금법 제5조 제1항, 제2항에 따른 최저임금 미만의 임금을 지급하기로 한 노동자
- ② 임금 등을 체불하여 명단이 공개 중인 사업주
- ③ 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액을 지급

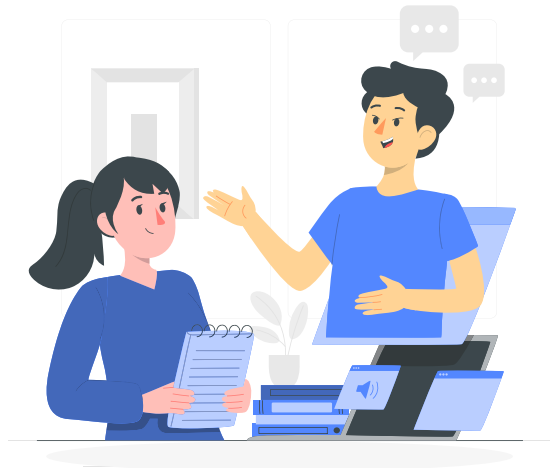
3) 업무분담지원금 (2023.1.1.시행 기준)

육아기 근로시간 단축에만 지원되었던 업무분담 지원금이 육아휴직까지 확대 되었습니다.

- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여한 사업주가 업무분담자를 명시적으로 지정하고 업무분담자에게 별도 수당을 지급한 경우 고용보험에서 업무분담 지원금을 지원합니다.

업무분담 지원금		
지원대상	지원 기간	지원액(1인당)
우선지원대상기업	업무분담자를 지정하고 금전적 보상을 지급한 기간	월 20만원

- * 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 사용 근로자의 1인당 분담자는 최대 5명까지 지정할 수 있으나, 합산 지원금의 상한액은 월 20만원



4) 워라밸일자리 장려금 (2025.1.1.시행 기준)

소정근로시간 단축제도를 도입하고, 근로자의 필요에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주를 대상으로 지원금을 지급합니다.

- 전일제 노동자가 필요한 때(가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업 등)에 소정 근로시간을 단축할 수 있도록 지원하여 국민의 다양한 일자리 수요를 충족시키고 일과 삶의 조화에 기여를 목표로 지원하는 장려금입니다.

❖ 지원 요건은 아래와 같습니다

- 취업규칙·인사규정 등 단축 관련 규정을 마련한 사업주
- 단축근무 이전 6개월 동안 주당 소정근로시간이 35시간 이상으로 계속 근무한 근로자를 대상으로, 근로자의 청구에 따라 주당 소정근로시간을 15~30시간으로 단축하여야 함
- 최소 2주 이상 연속해서 근로시간 단축을 활용하여야 함
- 지문인식, 전자카드 등 전자·기계적 방식으로 출퇴근 관리 필요(누락일이 3일 초과 시 해당 월 부지급)
- 초과근무 제한 (월 10시간)
- 소정근로시간 단축한 날이 속하는 달의 다음 달부터 12개월 이내 신청
- (1년간 지원 인원) 직전년도 말일 기준 피보험자수의 30%(피보험자수가 10명 미만일 경우에는 3명)을 한도로 하고 30명을 초과할 수 없음

워라밸일자리 장려금은 ① 임금감소액 보전금, ② 간접노무비로 구분되어 있습니다.

유형	내용	1개월 지급액
임금감소액 보전금	사업주가 단축 노동자에게 시간비례 임금 이외에 추가로 월 20만원 이상 보전한 경우에 지원	노동자 1인당 20만원 정액
간접노무비	회사 내 소정근로시간 단축 관련 규정 등을 마련하여 노동자의 소정근로시간을 단축한 경우, 임금감소액을 보전해주었는지 여부와 관계없이 소정근로시간 단축 노동자에 대해 지원	소정근로시간 단축 노동자 1인당 30만원 정액

⑥

노동자들을 위한 기초노동법률 안내

- 1) 근로기준법의 적용과 근로계약서
- 2) 근로시간과 휴일
- 3) 휴일과 연차유급휴가
- 4) 해고의 제한
- 5) 임금
- 6) 직장 내 괴롭힘과 성희롱

6 노동자들을 위한 기초노동법을 안내

1) 근로기준법의 적용과 근로계약서

· 근로기준법상 근로자

근로기준법 제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

근로기준법에서 정하고 있는 사항은 근로기준법상 근로자에 한하여 적용될 수 있습니다. 학습지 교사, 보험설계사, 택배기사 등 특수형태근로종사자로 규정되는 노동자들도 형식적인 기준이 아니라 실질적인 기준에 의하여 근로기준법 상 근로자성을 판단하여야 하고, 근로자성이 인정된다면 근로기준법을 적용받을 수 있습니다.

· 상시 근로자 수에 따른 적용의 차이

근로기준법 제11조(적용 범위)

① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

상시 근로자 수에 따라 근로기준법의 적용 범위가 다릅니다.

5인 미만 사업장은 퇴직금, 최저임금, 해고 예고, 주휴수당, 출산전후휴가 및 육아휴직 등의 규정은 적용되지만 시간외근로수당, 해고의 제한, 연차휴가, 직장내괴롭힘 관련 등, 근로기준법의 일부 조항은 적용되지 않습니다.

* 5인미만 사업장의 적용 범위는 목차 앞 알아두기를 확인해주세요!

· 근로계약서 작성 및 교부

근로기준법 제17조(근로조건의 명시)

① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

1. 임금
2. 소정근로시간
3. 제55조에 따른 휴일
4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

② 사용자는 제1항 제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.

사업주는 노동자와 근로계약을 체결할 때와 근로계약의 내용이 변경되었을 때 근로계약서를 2부 작성하여 노동자에게 1부 교부해야 합니다. 근로계약서를 작성하는 것은 근로조건을 명확하게 하여 노동자의 권리를 명확하게 하고 장래에 발생할 수 있는 분쟁을 예방하기 위함입니다.

근로계약서에는 임금(구성항목, 계산방법, 지급방법, 지급일), 소정근로시간, 주휴일, 연차휴가, 휴게시간, 업무 내용 등에 대한 내용이 들어가야 합니다. 해당 항목이 변경될 때에는 근로계약서를 재작성하여야 합니다.

근로계약서의 근로조건은 노동법에서 정한 최저기준 이상을 보장해야 합니다. 근로계약서의 근로조건이 노동법에서 정한 최저기준에 미달하는 경우에는 그 부분은 무효가 되어 효력이 없습니다.



2) 근로시간과 휴일

· 소정근로시간

근로기준법 제50조(근로시간)

- ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.
- ② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

소정근로시간이란 근로계약 시 사용자와 노동자가 근로하기로 약정한 시간을 의미합니다. 근로기준법에 의하여 소정근로시간은 법정근로시간인 1주 40시간, 1일 8시간을 초과할 수 없습니다.

· 연장·야간·휴일근로

근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

- ① 당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.

근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)

- ① 사용자는 연장근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음 각 호의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.
 - 1. 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
 - 2. 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100
- ③ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말한다)에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 한다.

연장근로(시간외근로)는 소정근로시간을 초과하여 일하는 것을 의미합니다.

야간근로는 밤 10시부터 다음날 아침 6시까지 사이에 발생한 근로를, 휴일근로는 법이나 근로계약 및 취업규칙 등에서 근로의무가 없는 것으로 정한 날(휴일)의 근로를 의미합니다.

상시근로자 수 5인 이상 사업장의 노동자가 연장근로, 야간근로, 휴일근로를 했을

경우 통상임금의 50%를 가산하여 임금을 지급하여야 합니다.

또한 연장근로, 야간근로, 휴일근로가 겹치는 경우에는 각 추가근로에 대한 가산수당이 발생되므로 수당은 각각 가산하여 지급해야 합니다.

· 휴게시간

근로기준법 제54조(휴게)

- ① 사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다.
- ② 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있다.

휴게시간은 노동자가 쉬면서 일할 수 있도록 보장된 시간으로 사용자는 일하는 시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 일하는 도중에 주어야 합니다.

휴게시간으로 정해져 있다고 하더라도 해당 시간이 대기시간으로 실질적으로는 근로의 연장에 불과하다면 명칭이 휴게시간이라 하더라도 근로시간으로 보아야 하며, 임금의 지급 대상이 됩니다.

3) 휴일과 연차유급휴가

· 주휴일

근로기준법 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

노동자가 1주일간의 소정근로일을 개근한 경우 사업주는 노동자에게 주 1회 1일의 휴일을 유급으로 보장해야 하는데, 해당 일을 주휴일이라고 하며, 이날 지급되는 급여를 주휴수당이라고 합니다.

이때, 개근은 지각 및 조퇴를 하더라도 출근하였다면 개근한 것으로 인정됩니다. 주휴수당은 실제 일한 시간이 아니라 소정근로시간을 기준으로 하여 1일치의 급여액으로 산정됩니다.

· 공휴일

근로기준법 제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.
- ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

공휴일은 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에서 정한 관공서가 쉬는 날로, 일반 기업에도 적용됩니다.

법정공휴일에 노동자가 근무하였다면 휴일근로임금 100%+유급휴일수당 100%+휴일근로가산수당 50% 총 250%에 해당하는 임금을 지급해야 합니다. 다만, 월급제의 경우 이미 월급에 유급휴일 수당이 포함되어 있으므로 150%만 더하여 지급하여야 합니다.

근로자 대표와의 서면 합의를 통해 특정일로 대체하여 근무한다면 해당일은 통상적인 근로일이 됩니다. 다만, 5월 1일 근로자의 날은 관련 법에서 대체할 수 없다고 정하고 있어 서면 합의를 했다고 하더라도 다른 날로 대체할 수 없습니다.

· 연차유급휴가

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다. (후략)

연차유급휴가는 노동자의 휴식을 보장하기 위해 1년 미만 근무한 노동자에게 1개월 마다 1일의 휴가를, 1년 이상 근무한 노동자에게 15일 이상의 휴가를 주는 것을 말합니다.

근무 기간	연차휴가일수
1년 미만	개근 월수마다 1일의 휴가 발생
1년 이상	<ul style="list-style-type: none">• 1년 동안 소정근로일의 80% 이상 출근 시 15일의 휴가 발생• 1년 동안 소정근로일의 80% 미만 출근 시 개근 월수마다 1일의 휴가 발생• 최초 1년을 초과하는 계속근로 연수 매 2년에 대해 1일을 가산한 유급휴가가 발생하며, 연차유급휴가의 발생한도는 연간 최대 25일

* 지각, 조퇴한 경우도 출근하였다면 개근으로 봄

4) 해고의 제한

· 해고 사유의 제한

근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌을 하지 못한다.
- ② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전·산후의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

근로기준법은 사용자가 노동자를 징계나 해고할 때에는 정당한 이유가 있어야 한다고 제한하고 있습니다.

해고가 정당하기 위해서는 근로관계를 도저히 지속할 수 없을 만큼의 귀책사유가 노동자에게 있어야 하며, 사유의 정당성 여부는 구체적인 사안에 따라 달리 판단됩니다.

또한, 해고금지기간을 두고 있어, ① 출산전후휴가 기간 및 그 후 30일, ② 육아휴직 기간, ③ 업무상 부상 및 질병 요양 기간과 그 후 30일에 해당되는 노동자를 해고할 수 없습니다.

· 해고의 예고

근로기준법 제26조(해고의 예고)

사용자는 근로자를 해고(경영상 이유에 의한 해고를 포함한다)하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우
2. 천재·사변, 그 밖의 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우
3. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우로서 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당하는 경우

노동자를 해고할 때에는 30일 전에 예고를 하거나 30일 분 이상의 통상임금을 지급해야 하며, 이때 지급하는 수당을 해고예고수당이라고 합니다. 이는 1인 이상의

사업장에 모두 적용됩니다.

다만, 천재지변 등 부득이한 사유로 사업을 계속하는 것이 불가능한 경우와 노동자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우 등 고용노동부령으로 정하는 사유에 해당될 때는 해고예고를 하지 않을 수 있습니다.

· 해고의 서면 통지

근로기준법 제27조(해고사유 등의 서면통지)

- ① 사용자는 근로자를 해고하려면 해고사유와 해고시기를 서면으로 통지하여야 한다.
- ② 근로자에 대한 해고는 제1항에 따라 서면으로 통지하여야 효력이 있다.
- ③ 사용자가 제26조에 따른 해고의 예고를 해고사유와 해고시기를 명시하여 서면으로 한 경우에는 제1항에 따른 통지를 한 것으로 본다.

근로기준법은 노동자를 해고할 때 서면으로 통보할 것을 사업주의 의무로 정하고 있습니다. 구체적인 사유와 시기를 서면으로 통보해야 하며 서면으로 통보하지 않으면 그 해고는 무효가 됩니다.

5) 임금

· 최저임금

최저임금법 제6조(최저임금의 효력)

- ① 사용자는 최저임금의 적용을 받는 근로자에게 최저임금액 이상의 임금을 지급하여야 한다.

‘최저임금제도란 직업의 종류 및 업종을 불문하고 노동자에게 일정 수준 이상의 임금을 지급하도록 강제하는 제도입니다. 이는 정규직, 비정규직, 기간제 근로자, 일용직 근로자 등 고용 형태를 불문하고 1인 이상 사업장 모든 노동자에게 적용됩니다.

구분	2024년	2025년
시급	9,860원 (전년대비 2.5% 인상)	10,030원
월급	2,060,740원 (209시간 기준)	2,096,270원 (209시간 기준)

※ 최저임금 산입 범위

2024년부터 모든 상여금 및 식대가 최저임금 산입범위에 포함됩니다.

구분	2023년 산입비율	2024년 산입비율
월정기 상여금	5% 초과분	해당 금액 전액 포함
현금성 복리후생비	1% 초과분	

· 통상임금

근로기준법 시행령 제6조(통상임금)

① 법과 이 영에서 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(소정)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다.

통상임금은 노동자의 소정근로에 대해 사전에 지급하기로 약속한 금액으로, 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 임금입니다.

(최근 전원합의체 판결에 의하여 고정성은 통상임금의 요건에 포함되지 않습니다.)

- 소정근로의 대가: 소정근로시간에 통상적으로 근로를 제공할 때 지급하기로 약정한 금액
- 정기성: 일정한 주기를 가지고 지급됨을 의미
- 일률성: 모든 노동자 또는 일정한 기준에 달한 노동자에게 지급됨을 의미
- 고정성: 기타 조건과 상관없이 사전에 이미 확정된 것을 의미

※ 통상임금이 적용되는 임금

✓ 통상임금 적용 대상

- 평균임금의 최저한도(근로기준법 제2조 제2항)
- 해고예고수당(근로기준법 제26조)
- 연차유급휴가수당(근로기준법 제60조)
- 연장·야간·휴일근로수당(근로기준법 제56조)
- 출산전후휴가급여(고용보험법 제76조)
- 그 밖에 유급으로 표시된 보상 또는 수당

• 평균임금

근로기준법 제2조(정의)

① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 근로자가 취업한 후 3개월 미만인 경우도 이에 준한다.

평균임금은 실제로 제공한 근로에 대해 지급 받은 임금의 1일 평균치를 의미하는 것으로, 퇴직금이나 업무상 재해에 따른 재해보상금 등을 산정할 때를 기준으로 이용하는 임금 개념입니다.

이는 산정사유 발생일 이전 3개월 간 그 노동자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총 일수로 나눈 금액을 의미하여, 노동자의 통상의 생활임금을 그대로 산정하는 것을 기본원리로 합니다.

※ 평균임금이 적용되는 임금

✓ 평균임금 적용 대상

- 퇴직급여(근로기준법 제34조)
- 휴업수당(근로기준법 제64조)
- 연차유급휴가수당(근로기준법 제60조)
- 구직급여(고용보험법 제45조)
- 재해보상 및 산업재해보상보험급여(근로기준법 제79조, 제80조, 제82조, 제84조, 산업재해보상보험법 제36조)
- 감금제재의 제한(근로기준법 제95조)

· 퇴직금

근로자퇴직급여 보장법 제8조(퇴직금제도의 설정 등)

① 퇴직금제도를 설정하려는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다.

퇴직금이란 근로관계의 종료를 사유로 발생하는 금품이며 퇴직하는 노동자에게 계속기간에 대해서 30일분 이상의 평균임금을 지급하는 것입니다.

퇴직금은 ①1년 이상 계속 근무한 노동자 중 ② 주15시간(월60시간) 이상 근로한 경우 퇴직금이 발생합니다. 두 가지 요건을 모두 충족해야 발생합니다.

✓ 퇴직금 계산방법

- 퇴직금=평균임금×30일×재직일수/365일

- 평균임금=퇴직일 이전 3개월간의 임금/퇴직일 이전 3개월간의 일수

6) 직장 내 괴롭힘과 성희롱

· 직장 내 괴롭힘

근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 하여서는 아니 된다.

근로기준법은 직장 내 괴롭힘을 '사용자 또는 노동자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위'로 규정하고 이를 금지하고 있습니다.

✓ 직장 내 괴롭힘의 판단 기준

- 직장 내 괴롭힘은 같은 사업주에게 고용된 노동자 사이 또는 사업주와 노동자 사이에 발생한 것을 기본 전제로 함.
- 괴롭힘의 행위는 직장에서의 지위 또는 관계의 우위를 이용하는 것이어야 함.
- 업무상 적정 범위를 넘어서는 정도여야 함.
- 앞선 요건들을 충족하는 행위로 인해 피해 노동자에게 신체적 또는 정신적 고통을 주거나 직장 환경을 악화시키는 결과가 발생 되어야 함.

· 직장 내 성희롱

남녀고용평등법 제12조(직장 내 성희롱의 금지)

사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

직장 내 성희롱이란 '사업주·상급자 또는 노동자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 노동자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것'을 말합니다.

직장 내 성희롱에 대한 판단	
행위자와 피해자	<ul style="list-style-type: none"> • 「남녀고용평등법」상 행위자는 사업주·상급자·근로자임 • 「국가인권위원회법」상 행위자는 사용자·근로자·공공기관 종사자이며, 사용자는 사업주와 사업주를 대리하여 근로자에게 업무지시를 하는 자를 포함함 • 피해자의 경우 「남녀고용평등법」상 근로자에 한하지만, 「국가인권위원회법」상 피해자는 근로자에 한정되지 않아 피해자는 누구나 국가인권위원회에 진정할 수 있음
직장 내 지위 이용 또는 업무 관련성	<ul style="list-style-type: none"> • 행위자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 성희롱 행위를 한 경우라면 근무시간 외, 사업장 외에서 발생한 것이라도 직장 내 성희롱으로 판단함 • 업무 관련성은 대부분 폭넓게 인정되며, 지위 이용의 경우에는 권한의 남용도 포함됨

직장 내 성희롱에 대한 판단

상대방이 원치 않는 성적 언동	<ul style="list-style-type: none"> 원치 않는 언동이란 '동의하지 않는 언동'이라는 의미로 명시적인 동의를 확인되지 않는 이상 원치 않는 언동으로 해석함. 원치 않는 행위인지 여부는 피해자가 거부의 의사표시를 표현했는지 보다는 피해자의 입장에서 그 행위가 발생한 경위나 맥락, 상황, 그 행위 정도나 양태 등을 종합적으로 판단함.
성적인 언동 그 밖의 요구	<ul style="list-style-type: none"> 성적인 언동이나 그 밖의 요구란 성적인 의미가 내포되어 있는 경우를 말함. 횡수나 정도를 요건으로 하지 않기 때문에 단 1회라도 하더라도 성희롱이 성립됨 상대방이 원치 않는 성적인 언동이나 그 밖의 요구라는 점은 결국 그와 같은 언동으로 인하여 상대방에게 '성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게'한 것임. 직장 내 성희롱 발생 시 행위자와 피해자간 관계 등을 고려했을 때 피해자는 거부의 의사표시나 사후적 대처 등에 매우 취약할 수밖에 없으므로 이와 같은 특성을 고려해 판단함
행위자의 의도는 무관	<ul style="list-style-type: none"> 직장 내 성희롱을 규율하는 법률은 형법과는 달리 행위의 고의나 과실 여부를 묻지 않고 있음. 행위자의 의도가 없었거나 그 행위가 성희롱이라는 점을 인식하지 못하였거나 해당 행위에 대한 기억이 없더라도 행위 사실이 인정되고 성적 불쾌감을 느낀다면 성희롱으로 인정됨 직장 내 성희롱은 행위자의 기억에 따라 판단되는 것이 아니라 사실적인 성희롱 행위, 그로 인한 피해 사실에 따라 판단됨

2025년도 메세이상 베이비페어&유아교육전

출산·육아·교육브랜드를 한 자리에!

각 브랜드 전문가의 객관적이고 꼼꼼한 제품설명!
우리 아이가 사용할 제품을 직접 비교해보세요



유모차 밀어보기



이유식 맛보기



아기띠 체험하기



아기옷 만져보기



아기세제 시향하기



서비스 상담하기

육아 LEVEL UP! 정책·정보&강연

베이비페어에서 쇼핑만? NO! 나에게 필요한 정보 골라들어요



산모교실 참여하기



영유아 심폐소생 교육



미아방지 지문등록

무료입장 신청하기

미리 등록하면 입장권 0원 혜택!
푸짐한 경품까지♥



전국 유아시장 90% 이상 점유!

대한민국 No.1! 영·유아 전문 전시회

명칭	기간	장소
수원 코베	01.16(목) ~ 01.19(일)	수원메세(수원역)
대구 베키	02.13(목) ~ 02.16(일)	엑스코(대구)
인천 코베	02.20(목) ~ 02.23(일)	송도컨벤시아(인천)
수원 코베	03.20(목) ~ 03.23(일)	수원메세(수원역)
서울 코베	05.01(목) ~ 05.04(일)	코엑스(서울)
일산 코베	05.08(목) ~ 05.11(일)	킨텍스(일산)
수원 코베	05.15(목) ~ 05.18(일)	수원컨벤션센터(광고)
대구 베키	05.22(목) ~ 05.25(일)	엑스코(대구)
충북 코베	06.26(목) ~ 06.29(일)	청주 오스코
글로벌 베이비페어	07.10(목) ~ 07.13(일)	코엑스(서울)
수원 코베	07.24(목) ~ 07.27(일)	수원컨벤션센터(광고)
일산 코베	08.07(목) ~ 08.10(일)	킨텍스(일산)
대구 베키	08.28(목) ~ 08.31(일)	엑스코(대구)
부산 코베	09.11(목) ~ 09.14(일)	벡스코(부산)
수원 코베	09.25(목) ~ 09.28(일)	수원메세(수원역)
일산 코베	10.16(목) ~ 10.19(일)	킨텍스(일산)
서울 코베	11.06(목) ~ 11.09(일)	코엑스(서울)
수원 코베	11.27(목) ~ 11.30(일)	수원메세(수원역)
대구 베키	12.04(목) ~ 12.07(일)	엑스코(대구)

· 코베 베이비페어 & 유아교육전 · 대구 베이비 & 키즈페어 · 글로벌 베이비페어

서식이 필요하신 분들은 홈페이지를 방문해주세요

제도 사용을 위해 서류를 제출해야 하시나요?
고용보험센터나 회사에 제출할 서류 양식이 필요하신가요?

고양시여성노동자복지센터는 노동자가 제도를
쉽게 활용하기 위해 필요한 서식을 제공하고 있습니다.

**아래의 QR코드를 통해 고양시여성노동자복지센터의
서식자료 게시판을 방문해주세요.**

게시판 내의 자료들은 자유롭게 활용하실 수 있습니다.

작성하시며 궁금한 사항은 저희 센터로 문의주시거나
홈페이지의 온라인상담 게시판을 이용해주세요.



임신·출산·육아기 노동법 안내서

발행일

2025년 5월 1일

발행처

고양시여성노동자복지센터

경기도 고양시 일산서구 주업로 134 시대프라자 5층

전화

031)919-4115, 919-4048

팩스

031)812-4115

홈페이지

www.kyww.or.kr

