

2018년 개정판



임신, 출산,
육아기 근로자의
궁금한 77 가지

임신 출산 육아관련 제도 및 정부지원 안내서



우리 여성근로자들이 출산전후휴가나

육아휴직 등의 모성보호 제도를

맘껏 사용하고

우리 남성근로자들도

배우자 출산휴가나

가족돌봄휴직 제도 등을

맘껏 쓸 수 있는 사회

고용노동부와 여러분이 함께 만들어 갈

행복한 일터, 더 큰 대한민국입니다



한 눈으로 보는 임신, 출산, 육아관련 지원 제도

근로자에 대한 지원

구분		지원요건 및 대상	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차
임신 출산	출산전후휴가	출산한 여성근로자	90일간 통상임금 지급 (대규모기업은 30일) ※ 상한액 160만원	근로자가 고용센터에 신청
	유산·사산휴가	임신중 유산·사산한 여성근로자	임신 기간에 따라 최대 90일간 통상임금지급 (대규모 기업은 30일)	근로자가 고용센터에 신청
	배우자 출산휴가	배우자가 출산한 남성 근로자	-	-
출산후 육아	육아휴직	만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	육아휴직 첫 3개월은 통상임금 80%(상한액 150만원), 나머지 9개월은 통상임금 40% (상한액 100만원) 지원	근로자가 고용센터에 신청
	육아기 근로시간 단축	만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	통상임금의 80%를 기준으로 단축시간에 비례하여 지원	근로자가 고용센터에 신청
가족 돌봄	가족돌봄휴직	돌봄이 필요한 가족 (부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모) 이 있는 근로자	-	-

사업주에 대한 지원

구분		지원요건 및 대상	지원수준 및 지원기간	지원금 신청절차
임신 출산	출산육아기 고용안정장려금 (비정규직 재고 용)	임신, 출산휴가, 육아휴직 중(생후 15개월 이내) 계약이 만료된 근로자를 무기계약으로 재고용한 사업주	우선지원대상기업 720만원, 대규모기업 360만원(최대 1년간)	사업주가 고용센터에 신청
출산후 육아	출산육아기 고용안정장려금 (육아휴직등 부 여)	육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주	육아휴직 부여 시 우선지원대상기업은 360만원, 육아기 근로시간 단축 부여 시 우선지원대상기업은 240만원, 대규모기업은 120만원(최대 1년간)	사업주가 고용센터에 신청
	출산육아기 대체인력지원금	출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 실시하고 대체인력을 채용한 사업주	우선지원대상기업 720만원, 대규모기업 360만원(최대 1년간)	사업주가 고용센터에 신청

근로자에 대한 지원

CHAPTER 1 출산전후휴가 제도

01. 출산전후휴가는 누가 사용할 수 있나요?
02. 출산전후휴가 기간은 며칠인가요?
03. 임신 초기에 유산의 위험이 있다는 진단을 받았습니다. 출산전후휴가를 미리 사용할 수 있나요?
04. 출산전후휴가는 몇 번까지 나눠 쓸 수 있나요?
05. 사업주가 출산전후휴가를 안 줘도 되나요?
06. 출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?
07. 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?
08. 우선지원대상기업 근로자가 고용센터로부터 출산전후휴가 급여를 받지 못한 경우에는 사업주로부터 급여를 받게 되나요?
09. 고용센터에서 출산전후휴가 급여를 받으려면 어떻게 신청하나요?
10. 사업주가 출산전후휴가 기간에 근로자를 해고할 수 있나요?
11. 사업주가 출산전후휴가를 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

CHAPTER 2 유산·사산휴가 제도

12. 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?
13. 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?
14. 출산전후휴가를 사용하던 중에 유산 또는 사산한 경우 휴가 일수는 어떻게 되나요?
15. 사업주가 유산·사산휴가 신청을 거부하면 어떻게 되나요?
16. 유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?
17. 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?
18. 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

CHAPTER 3 배우자 출산휴가 제도

19. 배우자 출산휴가는 누가 사용할 수 있나요?
20. 배우자 출산휴가는 며칠인가요?
21. 근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를 부여받을 수 있나요?
22. 근로자가 5일간 배우자 출산휴가를 신청하였으나 사업주가 3일로 조정하는 것도 가능한가요?
23. 배우자 출산휴가는 연속하여 사용해야 하나요?
24. 최대 5일로 개정된 배우자 출산휴가 기간은 언제부터 적용되나요?
25. 사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되나요?
26. 배우자 출산휴가는 유급 휴가인가요?

CHAPTER 4 육아휴직 제도

27. 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요?
28. 육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요?
29. 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?
30. 부부가 동일한 자녀에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요?
31. 부부가 동일한 자녀에 대해 육아휴직을 사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?
32. 육아휴직 종료일을 연기할 수 있나요?
33. 육아휴직 종료일을 앞으로 당길 수도 있나요?
34. 육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요?
35. 육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요?
36. 근로자에게 육아휴직을 부여한 사업주를 지원하는 제도도 있나요?
37. 육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?
38. 육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요?
39. 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킨다는 것은 어떤 의미인가요?
40. 육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요?
41. 육아휴직 사용 시 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?
42. 기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?
43. 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요?
44. 사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

CHAPTER 5 육아기 근로시간 단축 제도

45. 육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요?
46. 육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?
47. 근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요?
48. 육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요?
49. 육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?
50. 사업주가 정당한 사유없이 육아기 근로시간 단축 신청을 거부하면 어떻게 되나요?
51. 육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요?
52. 근로자가 신청한 단축 근로시간을 사업주가 조정할 수 있나요?

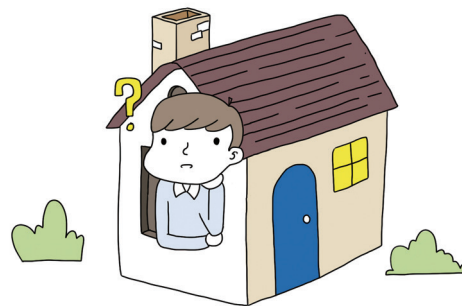
목차

근로자에 대한 지원

- 53. 근로시간 단축 시 근로조건이 변경되면 서면으로 작성해야 하나요?
- 54. 육아기 근로시간 단축 기간에도 성과급을 받을 수 있나요?
- 55. 육아기 근로시간 단축 기간 중 연장근로는 가능한가요?
- 56. 연장·야간·휴일 근로의 경우 1.5배 가산수당을 받게 되나요?
- 57. 육아기 근로시간 단축 기간 중 휴게시간은 어떻게 적용되나요?
- 58. 육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요?
- 59. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도는 어떻게 다른가요?

CHAPTER 6 가족돌봄휴직 제도

- 60. 가족돌봄휴직 제도는 누가 사용할 수 있나요?
- 61. 가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?
- 62. 가족돌봄휴직 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?
- 63. 사업주가 정당한 사유없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요?
- 64. 가족돌봄휴직 기간 중 급여는 어떻게 되나요?
- 65. 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함이 되나요?
- 66. 가족돌봄휴직 기간에 대한 연차휴가는 어떻게 계산이 되나요?



사업주에 대한 지원

CHAPTER 7 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)

- 67. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)을 누가 지급받을 수 있나요?
- 68. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)은 어떻게 신청하나요?
- 69. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여) 지원금액 및 지원방식을 알려주세요

CHAPTER 8 출산육아기 대체인력지원금

- 70. 출산육아기 대체인력지원금을 누가 지급받을 수 있나요?
- 71. 출산육아기 대체인력지원금은 어떻게 신청하나요?
- 72. 종전에 회사에서 근무하다가 퇴사한 직원을 대체인력으로 채용해도 지원을 받을 수 있나요?
- 73. 기존 근로자에게 육아휴직자의 업무를 맡기고 대체인력에게는 비교적 쉬운 다른 업무를 맡겨도 지원금을 받을 수 있나요?
- 74. 출산육아기 대체인력지원금 지원금액 및 지원방식을 알려주세요

CHAPTER 9 출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용)

- 75. 출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용)을 누가 지급받을 수 있나요?
- 76. 출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용)은 어떻게 신청하나요?
- 77. 출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용) 지원금액 및 지원방식을 알려주세요

전국 고용센터 정보

CHAPTER

1

출산전후휴가 제도

출산전후휴가란?

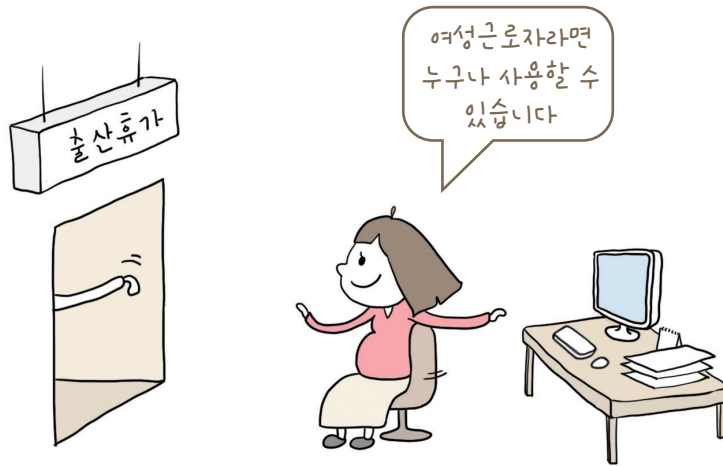
임신한 여성 근로자가 자녀를 낳을 때 출산일 전후에 사용할 수 있는 휴가입니다.
출산을 준비하고, 출산 후에는 건강을 회복할 수 있도록 근로기준법에 따라
출산전후 90일의 휴가가 보장됩니다.



01. 출산전후휴가는 누가 사용할 수 있나요?
02. 출산전후휴가 기간은 며칠인가요?
03. 임신 초기에 유산의 위험이 있다는 진단을 받았습니다. 출산전후휴가를 미리 사용할 수 있나요?
04. 출산전후휴가는 몇 번까지 나눠 쓸 수 있나요?
05. 사업주가 출산전후휴가를 안 줘도 되나요?
06. 출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?
07. 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?
08. 우선지원대상기업 근로자가 고용센터로부터 출산전후휴가 급여를 받지 못한 경우에는 사업주로부터 급여를 받게 되나요?
09. 고용센터에서 출산전후휴가 급여를 받으려면 어떻게 신청하나요?
10. 사업주가 출산전후휴가 기간에 근로자를 해고할 수 있나요?
11. 사업주가 출산전후휴가를 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

01

출산전후휴가는 누가 사용할 수 있나요?



Answer

정규직뿐 아니라 단시간 근로자를 포함한 비정규직 근로자 등, 임신한 **여성 근로자라면 누구나 근무기간에 상관없이 사용할 수 있습니다.**
다만 출산전후휴가 기간 중에 근로계약 만료 등의 이유로 계약이 종료되면 출산전후휴가도 동시에 종료됩니다.

**이럴 땐 어떻게?**

9월 30일이 출산예정일입니다. 9월 2일부터 11월 30일까지 출산전후휴가를 사용하고 싶은데, 근로계약 기간이 10월 30일에 종료됩니다. 이런 경우엔 휴가기간이 어떻게 되나요?

▶ 사업주와 근로계약을 연장하지 않는 한, 출산전후휴가는 10월 30일까지만 사용할 수 있습니다.

02

출산전후휴가 기간은 며칠인가요?



Answer

총 90일입니다. (다태아의 경우 120일) 다만 반드시 출산일 이후에 45일 이상 (다태아의 경우 60일 이상) 사용하여야 합니다. 출산일이 예정보다 늦어져 출산 후 휴가기간이 45일이 안된다면 추가로 휴가를 받을 수 있습니다.

단, 근로자가 추가로 받은 휴가 기간에 대해서는 사업주가 급여를 지급하지 않아도 법 위반은 아닙니다.

**이럴 땐 어떻게?**

출산예정일 7월 1일에 맞추어 8월 15일까지 출산전후휴가를 받았습니. 그런데, 실제로는 예정일보다 7일 늦은 7월 8일에 아이를 낳았습니다. 이럴 땐 어떻게 해야 하나요?

- ▶ 출산 후 휴가가 반드시 45일 이상이어야 하므로, 이 경우엔 8월 16일부터 8월 22일까지 7일간 추가로 휴가를 받을 수 있습니다. 다만, 추가로 받은 휴가기간(8월 16일부터 22일까지)에 급여는 받지 못할 수 있습니다.

03

임신 초기에 유산의 위험이 있다는
진단을 받았습니다. 출산전후휴가를
미리 사용할 수 있나요?



Answer

예, 가능합니다.

유산·사산의 위험이 있는 경우에는 **출산 전에 사용할 수 있는 44일의 휴가를 나누어 사용할 수 있습니다.** 다만, 이 경우에도 **출산 후 휴가 기간은 45일 이상**이 되어야 합니다.

▶ 유산·사산의 위험이 있어 출산전후휴가를 나누어 사용할 수 있는 경우는 다음과 같습니다.

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

※ 참고 : 유산·사산의 경험 또는 유산·사산의 위험 증명 방법

- 유산 또는 사산을 하였음을 알 수 있는 의료기관의 진단서 또는 병원 기록
- 유산 또는 사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서 등



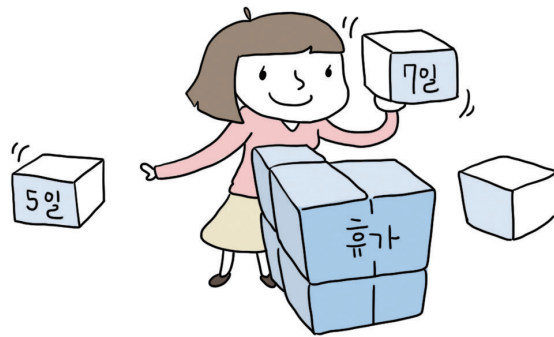
이럴 땐 어떻게?

2017년 8월 2일 현재, 임신 12주인데 유산·사산의 위험이 있다는 의사의 진단을 받았습니다. 출산예정일은 2018년 2월 5일로 아직 많이 남았는데, 출산 전 휴가 중 일부를 지금 사용할 수 있을까요?

- ▶ 예, 가능합니다. 예를 들면 2017년 8월 2일부터 8월 31일까지(30일) 출산전후휴가를 미리 사용한 뒤, 다시 출근하여 근무하다가 출산일(2018년 2월 5일)을 전후하여 남은 60일(2018년 2월 1일~2018년 4월 1일)의 휴가를 사용할 수 있습니다.

04

출산전후휴가는 몇 번까지
나눠 쓸 수 있나요?



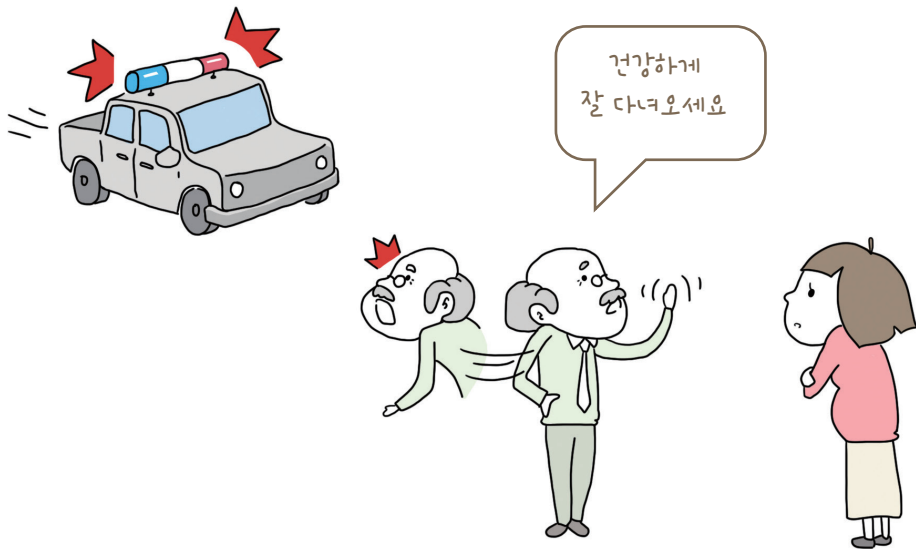
Answer

출산전후휴가를 나눠 쓸 수 있는 **횟수에 제한은 없습니다**. 그러나 분할하여 사용할 때마다 별도의 신청서(진단서가 필요한 경우에는 진단서 포함)를 제출해야 합니다.

※ 특별한 사유없이 반복적으로 월요일부터 금요일까지만 출산전후휴가를 사용하는 것은 인정되지 않을 수 있습니다.

05

사업주가 출산전후휴가를
안 줘도 되나요?

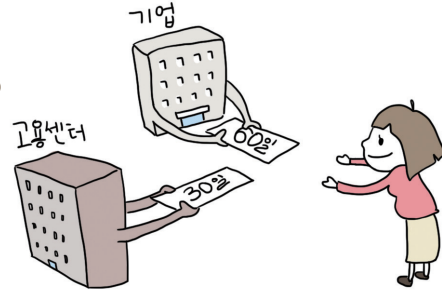


Answer

근로자의 출산전후휴가 신청을 거부한 사업주에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 사업주가 근로자의 출산전후휴가 신청을 거부하는 경우 가까운 지방 고용노동관서(www.moel.go.kr - 기관소개 - 조직안내)에 신고하시기 바랍니다.

06

출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?



Answer

근로기준법에 따라 **사업주는 출산전후휴가 기간 최초 60일에 대한 급여를 지급해야 합니다.** 그리고 **마지막 30일에 대해서는 고용센터에서 출산전후휴가 급여를 지급합니다.**

다만 우선지원대상기업에게는 정부가 사업주의 지급분(임금 60일분)을 월 160만원 한도 내에서 지원하고 있습니다.

(근로자의 통상임금이 월 160만원 이상인 경우, 차액은 사업주가 지급해야 합니다.)

구분	최초 60일	마지막 30일
우선지원 대상기업	정부가 최대 월 160만원의 지원금을 지급하고, 통상임금에서 부족한 부분은 사업주가 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 160만원까지)
대규모기업	사업주가 통상임금을 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 160만원까지)

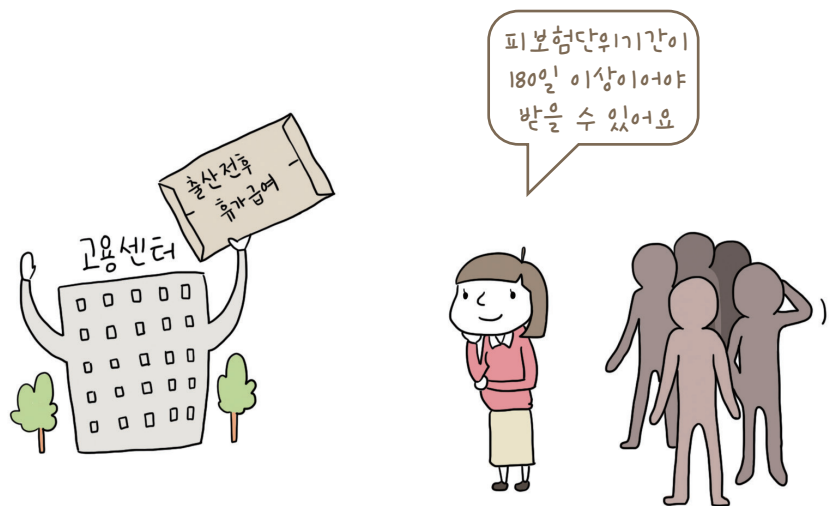
※ 우선지원대상기업은 산업별로 상시 근로자수가 아래와 같은 기업입니다.

- 제조업 : 상시 근로자 500명 이하
- 광업, 건설업, 운수업, 출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업, 사업시설관리 및 사업지원 서비스업, 전문, 과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 : 상시 근로자 300명 이하
- 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업 : 상시 근로자 200명 이하
- 그 밖의 업종 : 상시 근로자 100명 이하

※ 통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말하며, 주로 기본급을 의미합니다.

07

고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?



Answer

모든 여성 근로자가 출산전후휴가를 사용할 수는 있지만 **고용센터에서 지원하는 급여는 휴가가 끝난 날 이전의 피보험단위기간이 180일 이상인 근로자만 지급**받을 수 있습니다.

피보험단위기간은 현 사업장뿐만 아니라 이전 사업장 경력을 모두 합하여 계산하며, 구직급여를 받은 적이 있는 경우에는 그 이후부터 계산합니다.

※ 피보험단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 의미합니다. 예를 들어 주 5일 근무를 하고 토요일은 무급 휴무일로 정한 사업장에서 2012년 2월 1일부터 2012년 2월 29일까지 고용보험에 가입된 근로자가 있다면, 이 근로자의 고용보험(피보험)기간은 29일이지만, 피보험단위기간은 보수 지급이 되지 않는 토요일(4일)을 제외한 25일이 됩니다.

08

우선지원대상기업 근로자가
고용센터로부터 출산전후휴가
급여를 받지 못한 경우에는
사업주로부터 급여를 받게 되나요?

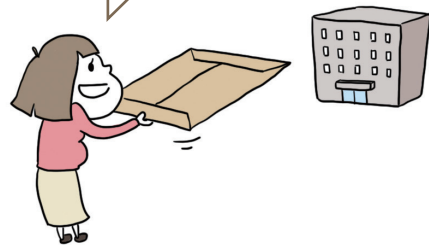


Answer 예, 그렇습니다. 근로자가 고용센터로부터 급여를 받지 못한 경우(피보험단위기간이 180일이 되지 않는 경우 등), **최초 60일분의 급여는 사업주가 지급해야 합니다.** 다만, 마지막 30일에 대한 급여는 사업주에게도 지급받을 수 없습니다.

09

고용센터에서 출산전후휴가
급여를 받으려면
어떻게 신청하나요?

출산전후휴가
급여신청서를
관할고용센터에
제출하면 됩니다



Answer

거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 출산전후휴가 급여 신청서를 작성, 제출하면 됩니다. 단, 출산전후휴가 종료일로부터 1년 이내에 신청하여야 합니다.

신청서는 본인 또는 대리인이 직접 방문 하거나 우편으로 제출할 수 있으며, 인터넷 (www.ei.go.kr)을 통한 신청도 가능합니다. 사업주가 근로자에게 출산전후휴가 급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 신청하여 지급받을 수도 있습니다(사업주 대위신청 가능).

신청서를 작성, 제출할 경우에는 사업주로부터 휴가부여기간 등 휴가 확인서와 통상임금을 확인할 수 있는 자료도 함께 제출해야 합니다.



※ 제출서류

1. 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서(별지 제105호 서식) 1부
2. 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(별지 제107호 서식) 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
4. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

※ 출산전후휴가급여신청서·확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험) → 자료실 → 서식자료실 → 출산전후 휴가급여 / 육아휴직급여에서 다운로드 가능.

※ 출산전후휴가를 나누어 사용한 경우, 출산전후휴가 급여를 각각 나누어서 신청하는 것도 가능하지만, 30일 단위로 기간을 묶어서 신청하면 급여 계산 등에 있어 더 간편합니다.

10

사업주가 출산전후휴가 기간에
근로자를 해고할 수 있나요?



Answer

사업주는 근로자의 출산전후휴가 기간 및 그 후 30일 동안은 해고할 수 없습니다.

이를 위반한 사업주에게는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

또한 출산전후 휴가 기간 및 그 후 30일이 아닌 기간이라 하더라도 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고할 수 없습니다. 사업주가 이를 위반한 경우, 노동위원회로 부당해고 구제신청을 하시면 권리구제를 받을 수 있습니다.

11

사업주가 출산전후휴가를 다녀온
근로자에게 인사상 불이익을 주면
어떻게 되나요?



Answer

사업주는 출산전후휴가 종료 후에 해당근로자를 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. 이를 위반한 사업주에게는 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

CHAPTER

2

유산 · 사산휴가 제도

유산·사산휴가란?

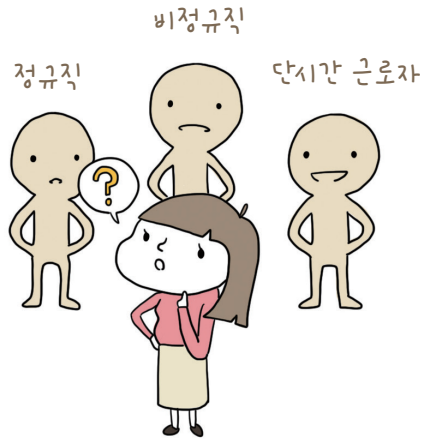
유산·사산은 여성에게 출산 못지않은 정신적·신체적 영향을 미칩니다. 유산 또는 사산하였을 때도 출산에 준하는 회복의 시간이 필요합니다. 유산·사산휴가는 여성 근로자가 유산·사산에 의한 정신적·신체적 건강을 회복하여 정상적으로 업무를 수행 할 수 있도록 지원하는 제도입니다.



12. 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?
13. 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?
14. 출산전후휴가를 사용하던 중에 유산 또는 사산한 경우 휴가 일수는 어떻게 되나요?
15. 사업주가 유산·사산휴가 신청을 거부하면 어떻게 되나요?
16. 유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?
17. 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?
18. 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

12

유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?



Answer

모든 여성근로자가 유산 또는 사산한 경우에 사용할 수 있습니다.

다만 인공 임신중절로 인한 유산은 모자보건법에서 인정하는 아래의 사유에 한하여 유산·사산휴가를 받을 수 있습니다. (모자보건법 제14조)

- ① 본인이나 배우자가 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우*
- ② 본인이나 배우자가 전염성 질환이 있는 경우**
- ③ 강간 또는 준강간(準強姦)에 의한 임신
- ④ 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간의 임신
- ⑤ 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우



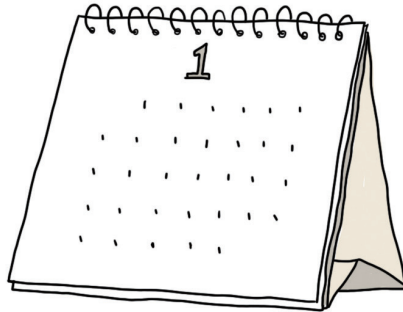
* 연골무형성증, 낭성섬유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 그 질환이 태아에 미치는 위험성이 높은 질환

** 풍진, 특소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환

13

유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?

임신기간에 따라
달라요



Answer

유산·사산하기 전까지의 **임신 기간에 따라 다릅니다.**

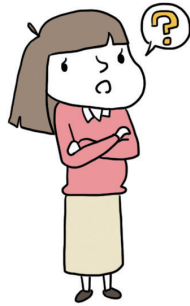
유산·사산휴가 기간은 유산 또는 사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 시작할수록 사용할 수 있는 휴가일수가 줄어듭니다.

임신한 기간	휴가기간
11주 이내	유산·사산한 날부터 5일까지
12주 이상 ~ 15주 이내	유산·사산한 날부터 10일까지
16주 이상 ~ 21주 이내	유산·사산한 날부터 30일까지
22주 이상 ~ 27주 이내	유산·사산한 날부터 60일까지
28주 이상	유산·사산한 날부터 90일까지

※ 2012년 8월 2일부터 임신 16주 전 유산 또는 사산한 경우에도 유산·사산휴가를 사용할 수 있게 되었습니다.

14

출산전후휴가를 사용하던 중에
유산 또는 사산한 경우
휴가 일수는 어떻게 되나요?



Answer

근로기준법 시행령 제43조 제3항은 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 부여해야 하는 휴가 기간을 명시하고 있습니다. 따라서 **이미 사용한 출산전후휴가 기간과 상관없이 시행령에 규정된 휴가를 부여해야 합니다.**



이럴 땐 어떻게?

임신 16주에 출산전후휴가를 5일 사용한 후에 임신 23주에 유산한 경우

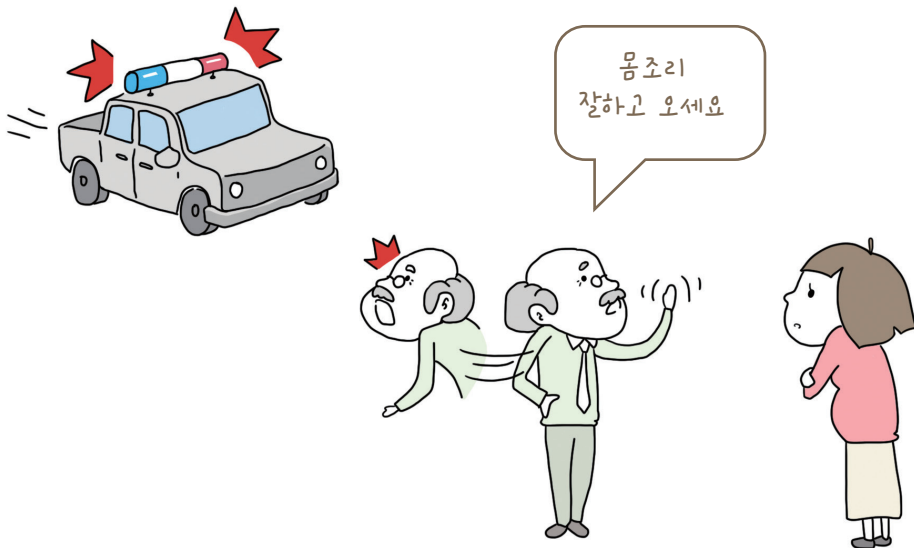
- ▶ 임신 23주에 유산하였으므로 유산한 날부터 60일까지 유산·사산휴가를 사용할 수 있습니다.
(기존에 사용한 5일을 포함하여 총 65일을 쓸 수 있습니다)

임신 36주에 출산전후휴가를 90일 신청하여 휴가를 사용하던 중 휴가 11일째 되는 날 유산한 경우

- ▶ 임신 37주에 유산하였으므로 유산한 날부터 90일까지 유산·사산휴가를 사용할 수 있습니다
(기존에 사용한 10일을 포함하여 총 100일을 쓸 수 있습니다)

15

사업주가 유산·사산휴가 신청을
거부하면 어떻게 되나요?

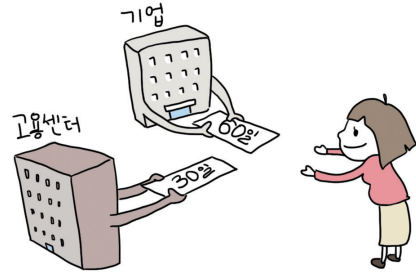


Answer

근로자의 유산·사산휴가 신청을 거부한 사업주에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 신청을 거부 하였다면 가까운 지방고용 노동관서(www.moel.go.kr - 기관소개 - 조직안내)에 신고하시기 바랍니다.

16

유산·사산휴가 기간에도
임금을 받을 수 있나요?



Answer

출산전후휴가와 같이 유산·사산휴가 기간 중 최초 60일까지 사업주가 급여를 지급합니다. 그리고 마지막 30일에 대해서는 고용센터에서 유산·사산휴가 급여를 지원합니다.

다만 우선지원대상기업*에게는 정부가 사업주의 지급분(임금 60일분)을 월 160만원 한도 내에서 지원하고 있습니다. (*Q6 참조)

(근로자의 임금이 월 160만원 이상인 경우, 차액은 사업주가 지급해야 합니다.)

17



피보험단위기간
180일 이상

고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가
급여는 누구나 받을 수 있나요?



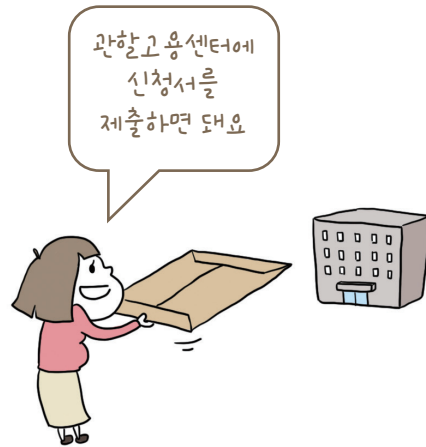
Answer

모든 여성 근로자가 유산·사산휴가를 사용할 수는 있지만 고용센터가 지원하는 급여는 휴가가 끝나는 날 이전까지의 피보험단위기간이 통산 180일 이상인 근로자만 받을 수 있습니다.

이 역시 출산전후휴가와 동일하게 적용받습니다. (Q7참조.)

18

고용센터에서 지급하는
유산·사산휴가 급여는
어떻게 신청하나요?



Answer

거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 **출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서를 작성, 제출**하면 됩니다. 단, **유산·사산휴가 종료일로부터 1년 이내에 신청**하여야 합니다.

신청서는 본인 또는 대리인이 직접 방문 하거나 우편으로 제출할 수 있으며, 인터넷 (www.ei.go.kr)을 통한 신청도 가능합니다. 사업주가 근로자에게 유산·사산휴가 급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 신청하여 지급받을 수도 있습니다. (사업주 대위신청 가능)

신청서를 작성, 제출할 경우에는 사업주로부터 휴가부여기간 등 휴가 확인서와 통상임금을 확인할 수 있는 자료를 제출해야 합니다.



※ **제출서류**

1. 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서(별지 제105호 서식) 1부
2. 출산전후(유산·사산)휴가 확인서(별지 제107호 서식) 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
4. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
5. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관)의 진단서 (임신기간이 적혀 있어야 함) 1부

※ 출산전후(유산·사산)휴가급여신청서·확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험) → 자료실 → 서식자료실 → 출산전후휴가급여 / 육아휴직급여에서 다운로드 가능.

CHAPTER

3

배우자 출산휴가 제도

배우자 출산휴가란?

배우자가 출산했을 때, 남성근로자가 사용할 수 있는 휴가입니다.
출산한 여성근로자와 태아의 건강을 보호하고, 남성의 육아참여를
확대하기 위한 제도입니다.



19. 배우자 출산휴가는 누가 사용할 수 있나요?
20. 배우자 출산휴가는 며칠인가요?
21. 근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를 부여받을 수 있나요?
22. 근로자가 5일간 배우자 출산휴가를 신청하였으나 사업주가 3일로 조정하는 것도 가능한가요?
23. 배우자 출산휴가는 연속하여 사용해야 하나요?
24. 최대 5일로 개정된 배우자 출산휴가 기간은 언제부터 적용되나요?
25. 사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되나요?
26. 배우자 출산휴가는 유급 휴가인가요?

19

배우자 출산휴가는
누가 사용할 수 있나요?

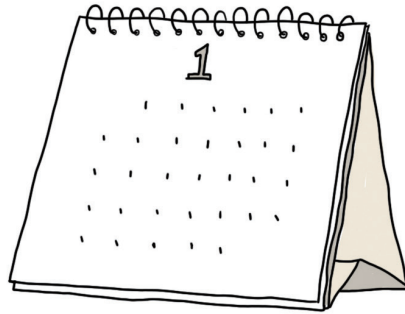


Answer 배우자가 출산했을 때, 모든 남성근로자가 사용할 수 있습니다.

20

배우자 출산휴가는 며칠인가요?

“ 3 ~ 5 ”
일



Answer

배우자 출산휴가 기간은 3~5일입니다. 사업주는 5일의 범위에서 **최소 3일 이상**의 휴가를 부여 해야 합니다. 또한, **휴가 기간 중 최초 3일은 유급**으로 부여해야 합니다.

※ 근로자가 3일 미만을 신청하였다고 하더라도 3일 이상 부여해야 합니다.

일반적으로 배우자 출산휴가는 출산일 이후에 사용합니다. 하지만 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여, 휴가 기간 안에 출산예정일이 포함되면 출산일 전에 휴가를 사용할 수도 있습니다.

21

근로자가 따로 신청하지 않아도
휴가를 부여받을 수 있나요?



Answer

아닙니다. 근로자가 신청하지 않으면 휴가를 받을 수 없습니다. 휴가를 희망하는 근로자는 사업 주에게 배우자의 출산일로부터 30일 이내에 휴가를 신청해야 합니다. 출산한 날부터 30일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 종료일은 출산한 날부터 30일을 초과할 수도 있습니다.

또한, 배우자 출산휴가를 사용하지 않았다고 해도 연말에 수당으로 이를 보전받을 수 없습니다.

※ 취업규칙, 단체협약 등에서 별도로 규정을 정한 경우 예외가 있을 수 있습니다.

22

근로자가 5일간 배우자 출산휴가를
신청하였으나 사업주가 3일로
조정하는 것도 가능한가요?



Answer

남녀고용평등법 제18조의2 제1항은 "휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다"라고 규정하고 있기 때문에 해당 범위 내에서 조정이 가능합니다.

23

배우자 출산휴가는 연속하여
사용해야 하나요?



Answer

원칙적으로는 연속하여 사용해야 합니다. 단, 단체협약이나 취업규칙에 분할 사용이 가능하도록 규정되어 있거나, **사업주의 동의가 있다면 분할사용이 가능합니다.**

**이럴 땐 어떻게?**

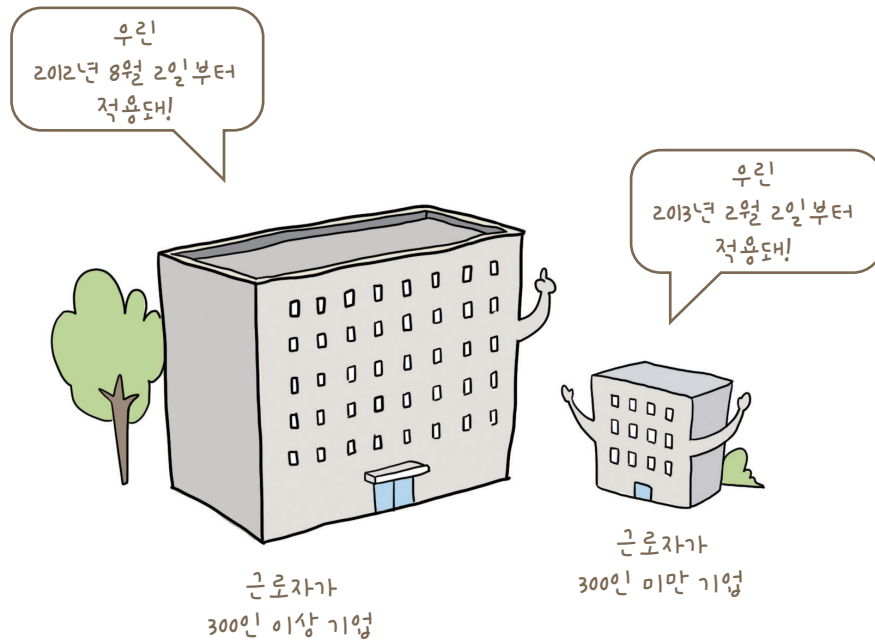
배우자가 금요일에 아이를 낳았습니다. 금요일부터 배우자 출산휴가를 시작하면 주말 휴일도 휴가기간에 포함 되나요?

▶ 배우자 출산휴가는 월력상의 일수를 의미하므로 휴일도 사용일수에 포함됩니다. 따라서 근로자가 금요일에 5일의 휴가를 신청하였다면, 금/토/일/월/화 5일이 휴가가 됩니다.

TIP : 이 경우, 근로자는 출산일로부터 30일 이내에 배우자 출산휴가를 신청하면 되므로 금요일에는 연차휴가를 사용하고 월요일부터 배우자 출산휴가를 사용하는 형태가 일반적입니다.

24

최대 5일로 개정된 배우자 출산휴가 기간은 언제부터 적용되나요?



Answer

상시 근로자 300인 이상 사업장은 2012년 8월 2일부터, 300인 미만 사업장은 2013년 2월 2일 부터 적용됩니다. 300인 미만 사업장은 2013년 2월 2일 전까지는 기존 법령에 따라 무급 3일의 배우자 출산휴가를 보장하면 됩니다.

25

사업주가 배우자 출산휴가를
주지 않으면 어떻게 되나요?



Answer

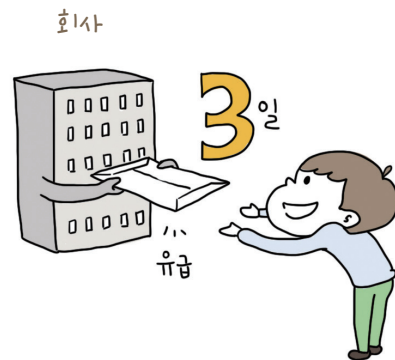
근로자의 배우자 출산휴가 신청을 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 사업주가 배우자 출산휴가 신청을 거부하였다면 가까운 지방고용노동관서(www.moel.go.kr - 기관소개 - 조직안내)에 신고하시기 바랍니다.

※ 근로자에게 3일 미만의 배우자 출산휴가를 부여한 경우에도 동일한 과태료가 부과됩니다.

지원급여

26

배우자 출산휴가는
유급 휴가인가요?



Answer

사용한 휴가 기간 중 최초 3일은 유급이며, 사업주가 부담합니다.

하지만 근로자가 신청하지 않아 휴가를 사용하지 않은 경우, 사업주가 유급 3일에 대하여 별도로 보상할 필요는 없습니다. 고용센터에서 지원하는 급여는 없습니다.

CHAPTER

4

육아휴직 제도

육아휴직이란?

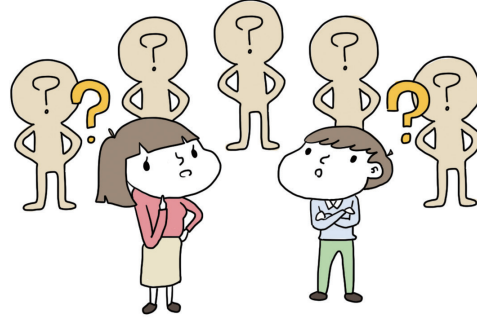
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 자녀의 양육을 위해 사용할 수 있는 휴직 제도로 출산·육아 부담으로 인한 근로자의 경력단절을 방지할 수 있습니다. 육아휴직을 할 수 있는 기간은 최대 1년이며 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있습니다.



27. 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요?
28. 육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요?
29. 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?
30. 부부가 동일한 자녀에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요?
31. 부부가 동일한 자녀에 대해 육아휴직을 사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?
32. 육아휴직 종료일을 연기할 수 있나요?
33. 육아휴직 종료일을 앞으로 당길 수도 있나요?
34. 육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요?
35. 육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요?
36. 근로자에게 육아휴직을 부여한 사업주를 지원하는 제도도 있나요?
37. 육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?
38. 육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요?
39. 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킨다는 것은 어떤 의미인가요?
40. 육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요?
41. 육아휴직 사용 시 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?
42. 기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?
43. 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요?
44. 사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

27

육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요?



Answer

만 8세 이하 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀 근로자가 사용할 수 있습니다.

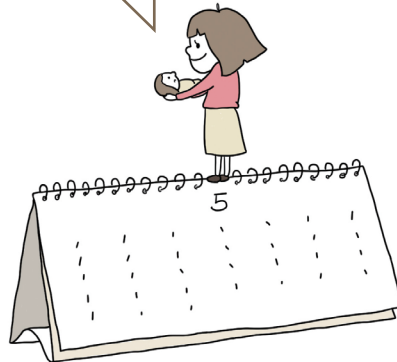
다만, 재직 기간이 1년 미만인 경우, 동일한 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 근로자의 육아휴직 신청을 사업주가 거부할 수 있습니다.

※ 재직 기간이 1년 미만인 경우 사업주가 허락하여 육아휴직을 받았다면 육아휴직 급여도 받을 수 있습니다.

28

육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요?

1년동안
열심히 키워야겠다

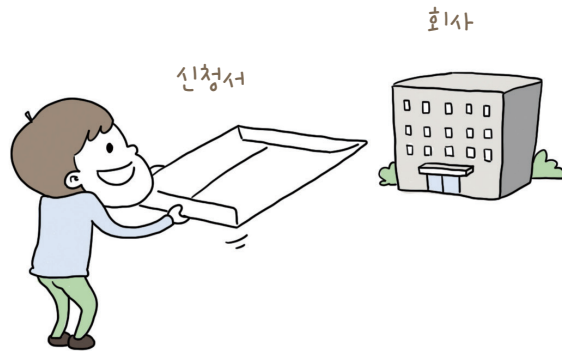


Answer

기간은 최대 1년이며 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩, 총 2년을 사용할 수 있습니다. 자녀가 2명 이상인 경우, 각 자녀에 대해서 1년씩 사용할 수 있습니다.

29

육아휴직을 사용하려면
어떻게 해야 하나요?



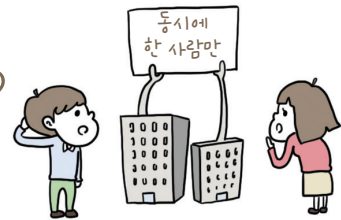
Answer

사용자 본인이 휴직개시 예정일의 30일 전에 육아휴직 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 휴직 개시예정일, 휴직종료예정일, 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 **신청서에 적어 사업주에게 제출**하여야 합니다.

※ 근로자가 30일 전에 신청하지 못한 경우도 사업주가 허용하면 가능합니다. 하지만, 사업주가 인력 운용 상황 등을 고려하여 육아휴직 개시일을 늦추더라도 법 위반으로 보기는 어렵습니다. 단, 사업주가 육아휴직 개시일을 근로자가 신청한 날로부터 30일 이후로 결정할 수는 없습니다.

30

부부가 동일한 자녀에 대하여
육아휴직을 사용할 수 있나요?



Answer

육아휴직 시기가 겹치지 않으면 부부가 각각 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 또한, 사업주가 허락한다면 부부가 동시에 동일한 자녀에 대하여 육아휴직을 사용하는 것도 가능합니다.

31

부부가 동일한 자녀에 대해 육아휴직을
사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직
급여를 받을 수 있나요?



Answer

두 사람의 육아휴직 사용 시기가 겹치지 않는다면 받을 수 있습니다. 하지만 두 사람의 육아휴직 사용 시기가 겹친다면, 예를 들어 동일한 자녀에 대해 이미 아내가 고용보험 피보험자로서 육아 휴직 급여를 받고 있다면 남편은 육아휴직 급여를 받을 수 없습니다.

32

육아휴직 종료일을
연기할 수 있나요?



Answer

근로자가 휴직 종료예정일 30일 전에 신청하는 경우 1회에 한하여 연기할 수 있습니다. 종료 예정일 30일 전에 신청하지 못했어도 사업주가 허락하면 연기가 가능하나, 사업주가 허락하지 않으면 복직해야 합니다.

33

육아휴직 종료일을 앞으로
당길 수도 있나요?



Answer

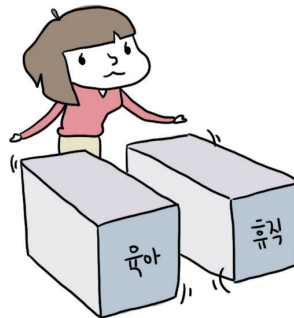
사업주가 허락하는 경우에 가능합니다. 다만, 육아휴직을 신청할 때 육아휴직 종료일에 대해 사업주와 약속한 상태이며 이에 따라 사업주는 인력재배치, 대체인력 채용 등의 조치를 하였을 것입니다.

그러므로 육아휴직 종료일을 앞으로 당기겠다는 근로자의 신청을 사업주가 반드시 들어 주어야 하는 것은 아닙니다.

34

육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요?

한 번만 나눌 수 있으니
신중히 선택해야지



Answer

육아휴직은 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있습니다.

※ 육아휴직 사용 방식

- ① 1년의 범위 안에서 근로자가 육아휴직을 한 번만 사용. 연속하여 최대 1년까지 사용할 수 있습니다.
- ② 육아휴직 최대 1년 기간을 상황에 맞춰 1회에 한하여 분할하여 두 번으로 나눠서 사용할 수 있습니다.



이렇게 이용할 수 있어요~

- ▶ 2010년 1월 1일부터 2010년 5월 31일(5개월)까지 사용 후 복직하여 근무하다가 남은 기간을 2012년 1월 1일부터 2012년 7월 31일(7개월)까지 사용. 합계 1년. (O)

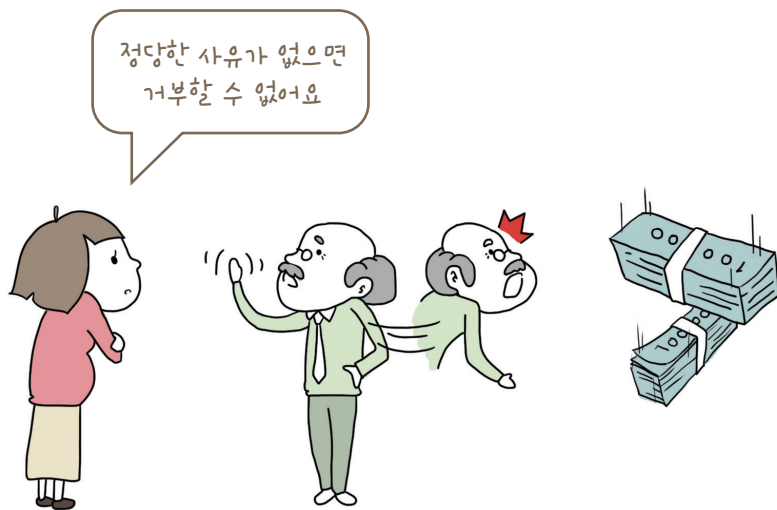
이렇게 이용하는 것은 안돼요~

- ▶ 2010년 1월 1일부터 2010년 5월 31일(5개월) 사용 후 복직하여 근무하다가 2012년 1월 1일부터 2012년 5월 31일(5개월) 사용. 합계 10개월. 이후 잔여 2개월 사용. (X)

분할 사용은 1회만 가능하므로, 육아휴직을 10개월만 사용하였어도 남은 2개월을 추가로 사용할 수 없습니다.

- ※ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도를 병행하여 이용할 수 있습니다. 단, 두 제도를 이용하는 휴가의 총 기간은 1년입니다. (Q48 참조)

35

육아휴직을 사업주가
거부할 수도 있나요?

Answer

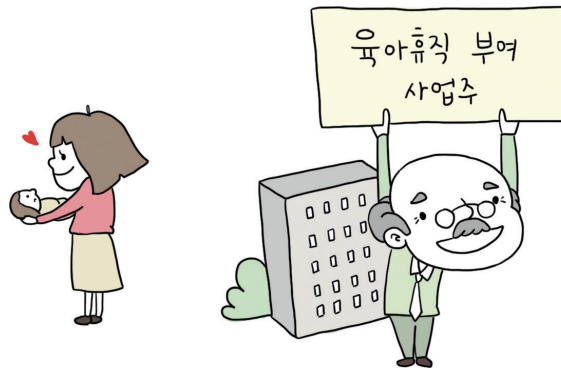
근로자가 해당 사업장에서 근무한 기간이 1년 미만인 경우, 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 사업주가 육아휴직을 거부할 수 있습니다. 이러한 사유가 없음에도 근로자의 육아휴직을 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

근로자의 육아휴직 신청에 대해 정당한 사유 없이 사업주가 거부하면, 가까운 지방고용노동관서 (www.moel.go.kr - 기관소개 - 조직안내)에 신고하시기 바랍니다.

※ 사업주가 근로자의 신청을 반복해서 거부할 경우, 신청에 대해 각각 벌금이 부과될 수 있습니다.

36

근로자에게 육아휴직을 부여한
사업주를 지원하는 제도도 있나요?



Answer

사업주가 근로자에게 육아휴직 등을 부여한 경우에 우선지원대상기업의 사업주는 월 30만원의 출산육아기 고용안정장려금(대규모기업은 해당없음)을 받을 수 있습니다. 이 기간에 대체인력을 채용한 경우에는 추가로 월 60만원의 출산육아기 대체인력지원금(대규모기업은 월 30만원)도 지원 받을 수 있습니다.

(자세한 내용은 CHAPTER 7, CHAPTER 8 참조)

37

육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?



Answer

피보험단위기간이 180일 이상이고, 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자라면 고용센터에서 지급하는 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다.

육아휴직 급여는 육아휴직 개시일의 통상임금을 기준으로 육아휴직 첫 3개월간은 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원), 나머지 9개월간은 월 통상임금의 40%(상한액 100만 원, 하한액 50만원)를 받을 수 있습니다.

이때 육아휴직 급여 중 100분의 75를 매월 받고 나머지 100분의 25는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복귀하여 6개월 이상 근무한 경우에 합산하여 일시불로 받습니다.

※ 다만, 비정규직 근로자는 계약만료에 의해 6개월 이상 근무할 수 없게 되는 경우 계약종료시 육아휴직 급여의 100분의 25를 지급받을 수 있습니다.

※ 육아휴직 기간동안 사업주가 근로자에게 급여를 주어야 할 의무는 없습니다.

**이럴 땐 어떻게?**

저의 월 통상임금은 150만원입니다. 8개월간 육아휴직을 받았는데 급여는 얼마나, 어떻게 받나요?

- ▶ 육아휴직급여액 : 육아휴직 첫 3개월간은 월 통상임금 150만원의 80%로 120만원을 받고, 나머지 9개월간은 월 통상임금 150만원의 40%로 월 60만원을 받을 수 있습니다. 그 중 25%는 복직 후 6개월 이상 계속근무시 일시불로 받게 됩니다
 - ▶ 육아휴직 종료 후 6개월 이상 근무한 경우 육아휴직급여 총 수령액 총 900만원: 급여 675만원 (90만원×3개월+45만원×9개월)+사후지급금 225만원(30만원×3개월+15만원×9개월) = 900만원
 - ▶ 육아휴직 종료 후 6개월 이상 근무하지 않은 경우 육아휴직급여 총 수령액 총 급여 675만원 (90만원×3개월+45만원×9개월)
- ※ 다만, 육아휴직중 또는 종료 후 6개월 이내에 계약기간 만료로 퇴사하는 기간제 근로자에 대해서는 사후지급금을 지급합니다.

38

육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요?



Answer

성과급은 보통 업무 실적에 따라서 차등 지급되는 것이기 때문에 성과급 산정 기간 동안 해당 근로자의 업무실적에 따라 지급받을 수 있습니다.

업무실적을 판단한 결과 다른 근로자에 비해 실적이 저조한 경우 성과급의 일부 또는 전부를 지급받지 못할 수 있습니다.

다만, 육아휴직을 사용했다는 이유만으로 성과급을 주지 않는 경우는 법 위반의 가능성이 높습니다.

근로조건

39

육아휴직 기간을 근속기간에 포함시킨다는 것은 어떤 의미인가요?



Answer

승진, 승급, 승호, 퇴직금 산정, 연차휴가일수가산 등을 할 때 근로자의 근속기간을 따지게 되는데 이 때 육아휴직 기간도 포함된다는 의미입니다.

40

육아휴직을 사용해도
연차휴가가 발생하나요?

Answer

사업주는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80퍼센트 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주어야 합니다.
(근로기준법 제60조 제1항)

연차유급휴가의 발생요건인 출근율은 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며, 연차유급휴가일수는 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.

**이럴 땐 어떻게?**

1년간의 소정근로일이 240일이라면(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수에서 제외되므로 240일로 가정), 80일의 소정근로일을 육아휴직으로 사용하고 나머지 160일을 개근하였을 때 연차는 어떻게 되나요?

▶ 연차유급휴가 : 발생. 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였기 때문에 발생합니다. 연차유급휴가일수 : $15일 \times 160(육아휴직기간을 제외한 소정근로일수) / 240(연간 총소정근로일수) = 10일$

※ 다만 2017. 11. 28 근로기준법 개정일이 공포되어 2018. 5. 29 이후 육아휴직을 사용하는 경우에는 연차휴가 일수 산정시 육아휴직 기간도 출근한 것으로 보아 육아휴직 후 복귀한 노동자도 연차휴가를 보장받을 수 있습니다.



41

육아휴직 사용 시 고용보험 등
4대 보험은 어떻게 되나요?

Answer

고용보험, 산재보험

고용보험 및 산재보험은 보수 기준으로 납부하는데 지급된 보수가 없으므로 보험료 납부 의무가 없습니다.

건강보험

납부 유예 신청시 육아휴직 전 보수 기준에서 60% 경감된 국민건강보험료를 납부할 수 있으며, 납부 시기도 복직 후로 연기 가능합니다.

국민연금

납부예외에 해당하므로, 납부예외를 신청하여 면제 받을 수 있습니다. 단, 이 경우 납부금액이 감소하여 향후 연금 수령액이 감소할 수 있습니다.

42

기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?



Answer

근로계약은 근로자와 사업주간의 의사 합치에 의해서 이루어지므로 강제로 계약기간이 연장 되는 것은 아닙니다.

다만, 계약직 및 파견직 근로자의 육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 또는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않는 것으로 법이 개정되었습니다.

이는 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장해 주어도 무기 계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않도록 하여, 비정규직 근로자의 육아휴직이 보장될 수 있는 기반을 마련한 것입니다.



이렇게 바뀌었습니다

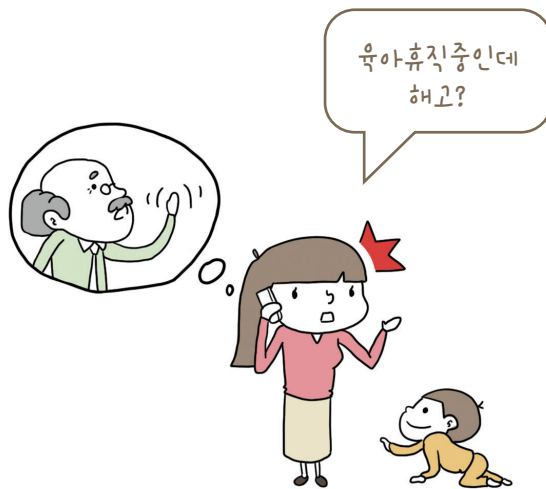
2011년 1월 1일부터 2011년 12월 31일까지 1년 계약하여 근무하고 2012년 1월 1일부터 2012년 12월 31일까지 재고용된 기간제 근로자가 사업주에게 1년간(2012년 7월 1일~2013년 6월 30일) 육아휴직을 신청한 경우

기존 : 사업주가 근로자에게 2013년 6월 30일까지 육아휴직을 주기 위해서는 추가로 2013년 1월 1일 부터 2013년 6월 30일까지 근로계약을 연장해야 가능합니다. 2013년에도 고용관계를 유지하면 근로자는 무기계약 근로자로 자동 간주되므로 사업주가 근로자를 무기계약 근로자로 채용하려는 생각이 없으면 근로계약을 연장하지 않고, 2012년 7월 1일부터 2012년 12월 31일 까지만 육아휴직을 부여합니다.

개정 : 사업주가 기간제 근로자와 2013년 1월 1일부터 2013년 12월 31일까지 추가로 근로계약을 체결하고 2012년 7월 1일부터 2013년 6월 30일까지 육아휴직을 부여하더라도 근로자는 무기계약 근로자로 간주되지 않습니다. 계약기간 중 육아휴직 기간을 제외한 기간이 2년을 넘어야 무기계약 근로자로 전환된 것으로 보기 때문에 무기계약직으로 고용할 의사가 없어도 2013년 12월 31일까지 고용을 연장할 수 있습니다.

43

사업주가 육아휴직 중인 근로자를
해고할 수 있나요?



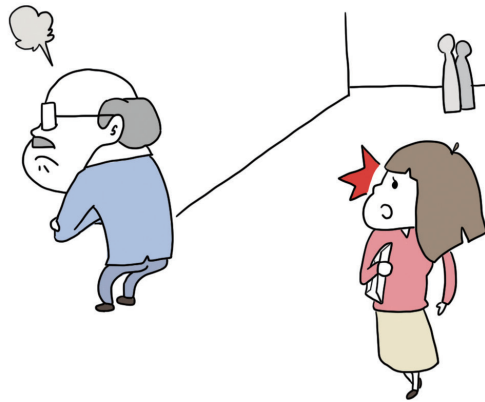
Answer

해고할 수 없습니다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 위반한 사업주에게는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

육아휴직을 이유로 해고를 당한 근로자는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하면 권리 구제를 받을 수 있습니다.

44

사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게
인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?



Answer

사업주는 육아휴직 종료 후에 해당근로자를 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 어길 경우 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

※ 불리한 처우란 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는것을 말합니다.

CHAPTER

5

육아기 근로시간 단축 제도

육아기 근로시간 단축 제도란?

육아기 근로시간 단축 제도는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직 대신 근로시간을 단축하여 근무하는 제도입니다. 휴직을 사용하지 않고 근무를 지속하기 때문에 근로자의 경력이 단절되지 않는 장점이 있습니다.



45. 육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요?
46. 육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?
47. 근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요?
48. 육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요?
49. 육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?
50. 사업주가 정당한 사유없이 육아기 근로시간 단축 신청을 거부하면 어떻게 되나요?
51. 육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요?
52. 근로자가 신청한 단축 근로시간을 사업주가 조정할 수 있나요?
53. 근로시간 단축 시 근로조건이 변경되면 서면으로 작성해야 하나요?
54. 육아기 근로시간 단축 기간에도 성과급을 받을 수 있나요?
55. 육아기 근로시간 단축 기간 중 연장근로는 가능한가요?
56. 연장·야간·휴일 근로의 경우 1.5배 가산수당을 받게 되나요?
57. 육아기 근로시간 단축 기간 중 휴게시간은 어떻게 적용되나요?
58. 육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요?
59. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도는 어떻게 다른가요?

45

육아기 근로시간 단축 제도는
누가 사용할 수 있나요?



Answer

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀 근로자로서,
육아휴직을 다 사용하지 않은 근로자가 사용할 수 있습니다.

근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업주는 정당한 사유*가 없으면
이를 거부 할 수 없습니다. (Q49 참조)

46

육아기 근로시간 단축 제도는
얼마동안 사용할 수 있나요?



Answer

최대 1년까지 사용할 수 있습니다.

단, 육아휴직 대신 사용하는 것이므로 육아휴직 기간과 합산하여 1년을
초과할 수는 없습니다.

※ 육아휴직을 이미 1년 사용한 경우는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없습니다.

47

근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요?



Answer

육아기 근로시간 단축 후 근로시간이 주 15~30시간 사이여야 합니다.

단축하기 전 근로시간이 반드시 주 40시간일 필요는 없고, 단축 후 근로시간이 주 15~30시간이면 됩니다. 예를 들어, 주 32시간 근무하는 근로자가 주 16시간으로 단축하는 것도 가능합니다.

또한, 반드시 매일 근무해야 하는 것은 아니므로 일주일에 **3일만 근무하고 2일은 휴무하는 방식으로 근로시간 단축을 실시할 수도 있습니다.**

※ 단축 전 근로시간이 주 30시간 이하인 경우에는 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 없습니다.

48

육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요?



Answer

육아기 근로시간 단축 제도도 육아휴직과 마찬가지로 **1회에 한하여 나누어 사용할 수 있습니다.**



육아기 근로시간 단축 사용방식

- ① 근로자가 육아기 근로시간 단축 제도를 한 번만 사용. 최대 1년까지 사용할 수 있습니다.
- ② 최대 1년인 육아기 근로시간 단축을 상황에 맞춰 1회에 한하여 분할하여 두 번으로 나눠서 사용할 수 있습니다.

이렇게 이용할 수 있어요~

2010년 1월 1일부터 2010년 12월 31일(12개월)까지 육아기 근로시간 단축을 사용. 합계 1년. (O)

이렇게 이용하는 것은 안돼요~

2010년 1월 1일부터 2010년 5월 31일(5개월) 사용 후 복직하여 근무하다가, 2012년 1월 1일부터 2012년 5월 31일(5개월) 사용. 합계 10개월. 이후 잔여 2개월 사용. (X)

1회만 분할 사용할 수 있으므로 두 번의 육아기 근로시간 단축 제도 사용일의 총합이 10개월이라 하여도 추가로 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없습니다.

③ 1년 범위에서 '육아휴직' 1회, '육아기 근로시간 단축제도' 1회, 이렇게 사용할 수 있습니다.

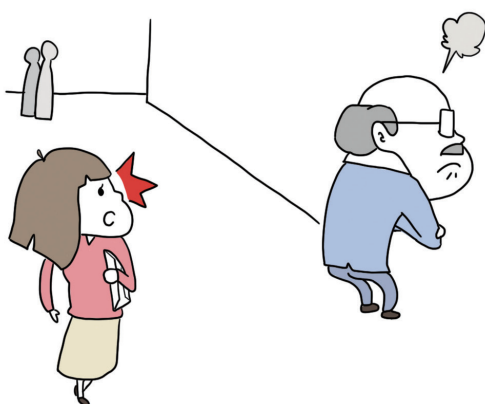
이렇게 이용할 수 있어요~

2010년 1월 1일부터 2010년 5월 31일(5개월)까지 육아휴직 사용 후 복직하여 근무하다가 남은 기간 2012년 1월 1일부터 2012년 7월 31일(7개월)까지 육아기 근로시간 단축을 사용. 합계 1년. (O)

이렇게 이용하는 것은 안돼요~

2012년 1월 1일부터 2012년 5월 31일(5개월) 육아휴직 사용, 2012년 6월 1일부터 2012년 10월 31일(5개월) 육아기 근로시간 단축을 사용. 합계 10개월. 이후 잔여 2개월을 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용. (X)

49

육아기 근로시간 단축 신청을
사업주가 거부할 수 있나요?

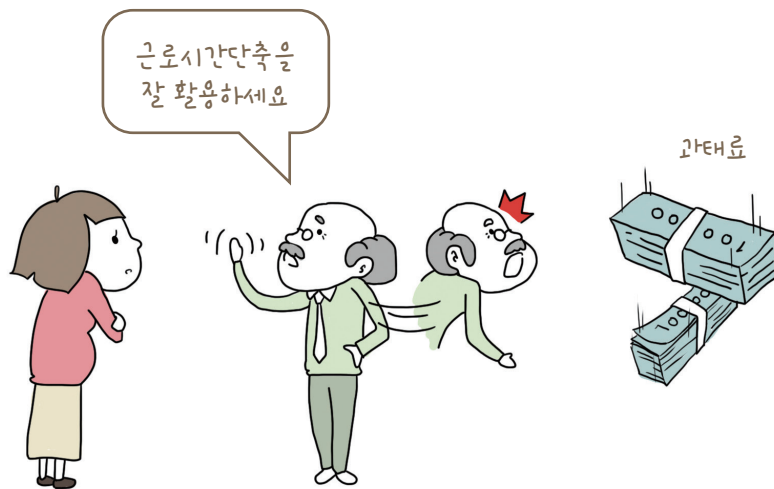
Answer

다음과 같은 경우, 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청을 거부할 수 있습니다.

- ① 근로자의 계속 근로기간이 1년 미만인 경우
- ② 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우
 - ※ 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아기 근로시간 단축 중인 경우에는 거부할 수 없습니다. 단, 육아기 근로시간 단축 급여는 1명만 받을 수 있습니다.
- ③ 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
 - ※ 정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않습니다.
 - ※ 고용센터를 통한 구인 노력만 인정됩니다. 다른 경로를 통하여 구인 노력을 하였으나 대체인력을 채용하지 못했다는 이유로 육아기 근로시간 단축을 거부할 수 없습니다.
- ④ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우.

50

사업주가 정당한 사유없이
육아기 근로시간 단축 신청을
거부하면 어떻게 되나요?



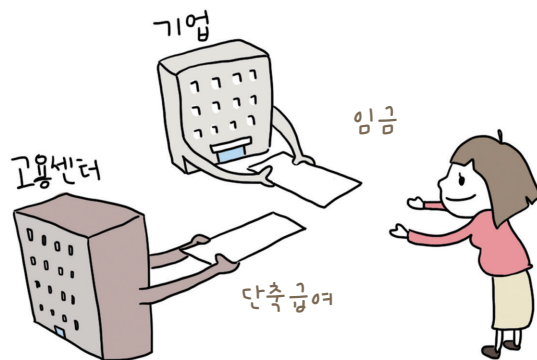
Answer

근로자의 육아기 근로시간 단축을 거부할 수 있는 정당한 사유가 없음에도 불구하고 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

사업주가 정당한 사유 없이 근로자의 신청을 거부하는 경우 가까운 지방고용노동관서 (www.moel.go.kr - 조직소개 - 소속기관)에 신고하시기 바랍니다.

51

육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요?



Answer

육아기 근로시간 단축 기간 중, 근무한 시간에 대해서는 사업주가 임금을 지급하고, 단축된 근무시간에 대한 육아기 근로시간 단축 급여는 고용센터에서 지급합니다.



이럴 땐 어떻게?

제 월 통상임금은 200만원입니다. 주당 근로시간을 40시간에서 25시간으로 단축하여 육아기 단축근무를 하면 급여는 어떻게 되나요?

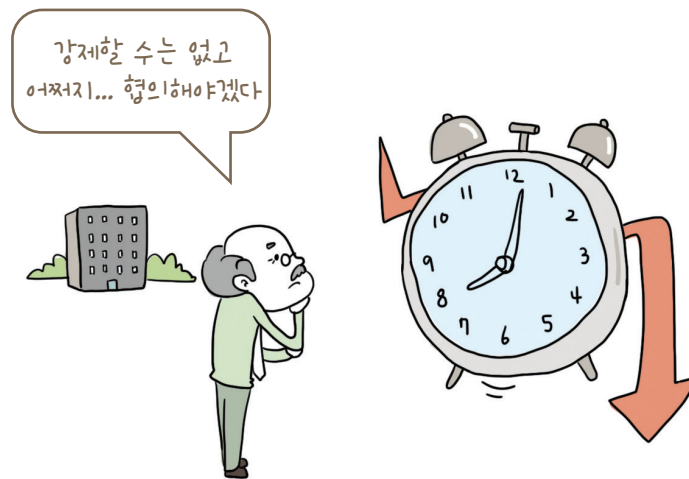
- ▶ 사업주에게 지급받는 임금은 실제 근무시간분만 받습니다. 따라서 근무시간이 5/8로 줄었으므로 통상임금 200만원의 5/8인 125만원을 받게됩니다. 이와 함께 고용센터에서 지급하는 육아기 근무시간 단축급여는 통상임금의 80%인 160만원을 기준으로 주당 근로시간(40시간)대비 줄어든 근로시간(15시간)에 비례하여 산정합니다.

육아기 근로시간 단축급여 = 160만원 × (15/40) = 60만원

근로자는 사업주로부터 125만원, 고용센터에서 60만원을 지급받아, 총 185만원을 받게 됩니다.

52

근로자가 신청한 단축 근로시간을
사업주가 조정할 수 있나요?



Answer

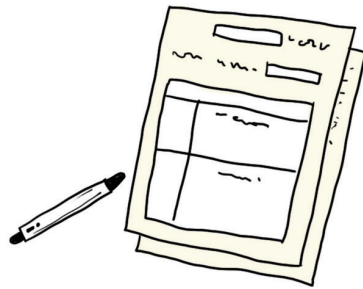
사업주는 근로자가 신청한 근무시간에 대해서 **변경을 제안할 수는 있으나, 강제할 수는 없습니다.** 육아기 근로시간 단축 유형을 정해두고 해당 유형 중의 하나만 선택하도록 강제하여서는 안됩니다. 다만, 단축유형 중의 하나를 선택하도록 권고하는 것은 가능합니다.

※ 육아기 근로시간 단축 신청을 받은 사업주께서는 먼저, 근로자와 충분히 협의하시기를 바랍니다. 협의를 거친 뒤에도 합의가 이뤄지지 않는다면 육아기 근로시간 단축 대신 육아휴직을 사용하거나, 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지에 대해 협의하시기 바랍니다. 단, 사업주는 근로자의 동의 없이 육아기 근로시간 단축 신청 내용을 변경할 수는 없습니다.

53

근로시간 단축 시 근로조건이 변경되면
서면으로 작성해야 하나요?

서면작성!

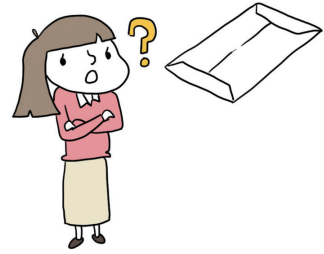


Answer

예, 그렇습니다. 근로시간을 포함한 근로조건 변경사항은 서면으로 작성하여야 합니다. 변경된 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

54

육아기 근로시간 단축 기간에도
성과급을 받을 수 있나요?



Answer

성과급은 해당 사업장의 취업규칙 또는 단체협약 등으로 정한 기준에 따르되, 사업주는 적어도 근로자가 근무한 시간에 비례한 급여액 이상을 지급하여야 합니다.

사업주는 성과급 책정시, 육아기 근로시간 단축을 활용하였다는 이유로 해당 근로자에게 일률 적으로 낮은 등급을 주어서는 안 되며 다른 근로자와 동일한 기준으로 성과에 대해 평가해야 합니다.

55

육아기 근로시간 단축 기간 중
연장근로는 가능한가요?



Answer

근로자가 연장근로를 명시적으로 청구하는 경우에 한하여 주 12시간 이내의 범위에서 가능 합니다. 하지만 사업주는 육아기 근로시간 단축 중인 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없으며, 위반 시 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

사업주는 근로자가 명시적인 청구가 있는 경우에만 연장근로를 시킬 수 있습니다.

56

연장·야간·휴일 근로의 경우
1.5배 가산수당을 받게 되나요?



Answer

연장근로 : 하루 근로시간이 8시간을 초과한 경우, 주 근로시간이 40시간을 초과한 경우에만 50%의 가산수당을 받을 수 있습니다.

야간근로·휴일근로 : 야간(오후 10시부터 오전 6시까지)에 근무하거나 휴일에 근무를 하면 50% 가산된 임금을 받을 수 있습니다.

57

육아기 근로시간 단축 기간 중
휴게시간은 어떻게 적용되나요?



Answer

육아기 근로시간 단축 중인 근로자에게도 **근로기준법이 동일하게 적용**되므로 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 합니다.

※ 하루 근로시간이 5시간인 경우에도 중간에 30분 이상의 휴게시간을 주어야 합니다.

58

육아기 근로시간 단축 기간 중
연차휴가는 어떻게 계산하나요?

Answer

사업주는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80퍼센트 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주어야 합니다.
(근로기준법 제60조 제1항)

연차유급휴가의 발생요건인 출근율은 육아기 근로시간 단축 기간도 포함하여 계산하며 육아기 근로시간 단축 기간의 연차유급휴가일수는 단시간 근로자의 경우와 마찬가지로 통상 근로자의 연차휴가일수를 근로한 시간에 비례하여 계산합니다.

※ 단시간 근로자의 연차휴가 계산방식

= 통상근로자의 연차휴가일수 × 단시간 근로자의 소정근로시간 / 통상근로자의 소정근로시간 × 8시간

**이럴 땐 어떻게?**

2010년 1년간 육아기 근로시간 단축 제도를 이용하여 주 20시간 근무하였습니다. 그리고 2011년 1월 1일부터 다시 주 40시간 근무를 하고 있습니다. 이 경우 연차휴가는 어떻게 되나요?

- ▶ 2010년 근로에 대해서는 하루 4시간을 기준으로 15일의 연차휴가가 발생합니다.
이를 시간으로 환산하면 60시간이므로 이 시간에 해당하는 연차휴가를 사용할 수 있습니다.
(하루 8시간 근무하므로 실제로 7.5일)

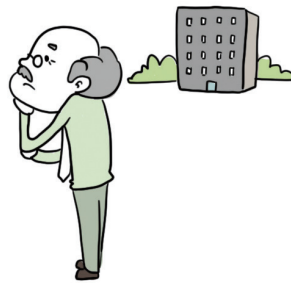
59

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도는 어떻게 다른가요?



Answer

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도 비교



구분	육아휴직	육아기 근로시간 단축 제도
대상	· 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	
급여	· 육아휴직 첫 3개월은 월 통상임금 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원) 나머지 9개월간은 월 통상임금 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)	· 육아기 근로시간 단축 개시일 기준 통상임금 80%를 단축한 근로시간에 비례하여 지급
장려금	· 육아휴직·육아기 근로시간 단축 장려금 지급 · 신규로 대체인력을 채용한 경우 대체인력채용지원금 지급	
거부시	· 5백만원 이하 벌금	· 5백만원 이하 과태료
보호 규정	· 불리한 처우 및 해고 금지 (3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) · 종료 후 원직복귀(5백만원 이하 벌금) · 평균임금 계산시 제외	· 불리한 처우 및 근로조건 저하 금지 (3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) · 종료 후 원직복귀(5백만원 이하 벌금) · 평균임금 계산시 제외 · 근로조건 서면규정(5백만원 이하 과태료) · 연장근로 제한(1천만원 이하 벌금)
기간	· 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년	

CHAPTER

6

가족돌봄휴직 제도

가족돌봄휴직 제도란?

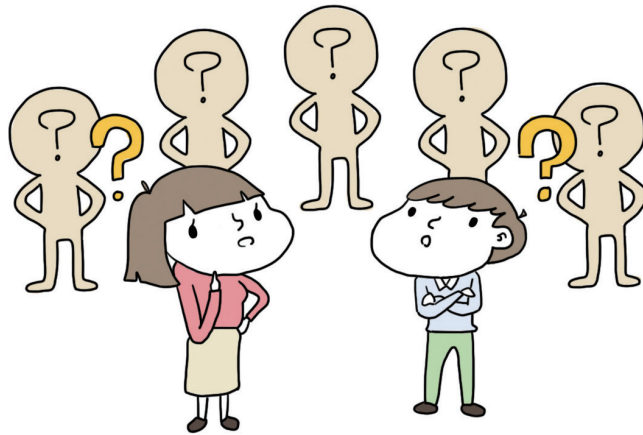
가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용 할 수 있는 휴직 제도로, 일시적인 가족돌봄 부담으로 인한 경력단절을 방지할 수 있습니다.



60. 가족돌봄휴직 제도는 누가 사용할 수 있나요?
61. 가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?
62. 가족돌봄휴직 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?
63. 사업주가 정당한 사유없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요?
64. 가족돌봄휴직 기간 중 급여는 어떻게 되나요?
65. 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함이 되나요?
66. 가족돌봄휴직 기간에 대한 연차휴가는 어떻게 계산이 되나요?

60

가족돌봄휴직 제도는
누가 사용할 수 있나요?

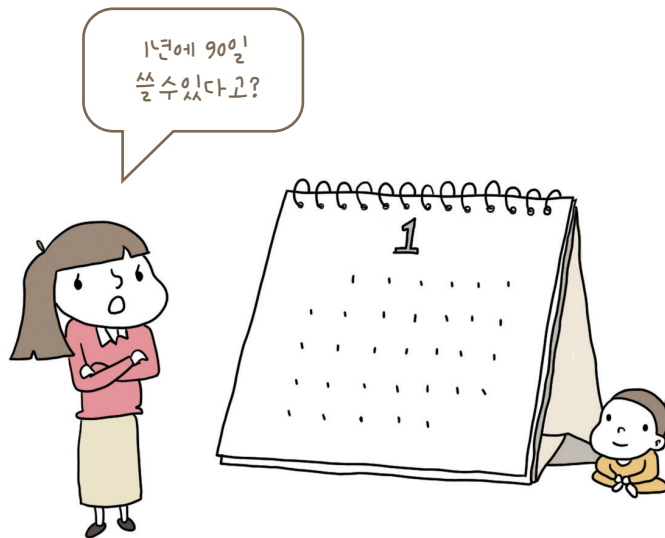


Answer

돌봄이 필요한 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 있는 근로자는 누구나 사용할 수 있습니다. 다만 사업주가 거부할 수 있는 예외적인 사유*에 해당되지 않아야 합니다. (*Q62 참조)

61

가족돌봄휴직 제도는
얼마동안 사용할 수 있나요?



Answer 연 90일을 사용할 수 있으며, **1회 사용시 최소 30일 이상**을 사용하여야 합니다. 연 90일 사용이 가능하므로, 1년에 90일을 사용한 후 그 다음 해에도 90일을 사용할 수 있습니다.

1년을 나누는 기준은 입사일, 회계연도 등 회사 사정에 따라 정할 수 있으나, 특별히 정한 바가 없으면 근로자의 입사일이 기준이 됩니다.

62

가족돌봄휴직 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?



Answer

다음과 같은 경우, 사업주가 거부할 수 있습니다.

- ① 근로자의 계속 근로기간이 1년 미만인 경우
- ② 근로자 외에 다른 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 - ※ 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 “다른 가족”이란, 돌봄이 필요한 가족을 기준으로 부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모가 해당됩니다.
- ③ 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
 - ※ 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않습니다.
 - ※ 고용센터를 통한 구인 노력만 인정됩니다. 다른 경로를 통하여 구인 노력을 하였으나 대체인력을 채용하지 못했다는 이유로 가족돌봄휴직을 거부할 수 없습니다.
- ④ 가족돌봄휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

63

사업주가 정당한 사유없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요?



Answer

근로자의 가족돌봄휴직 신청을 거부할 수 있는 사유가 없음에도 불구하고 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

근로자의 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 거부하는 경우 가까운 지방고용노동관서 (www.moel.go.kr - 기관소개 - 조직안내)에 신고하시기 바랍니다.

64

가족돌봄휴직 기간 중 급여는 어떻게 되나요?



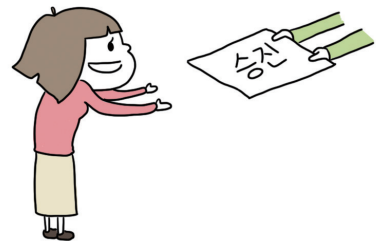
Answer

가족돌봄휴직은 원칙적으로 무급이므로 급여가 지급되지 않습니다. 단, 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 있어 급여를 지급하는 것까지 금지하는 것은 아닙니다.

근로조건

65

가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함이 되나요?



Answer

예, 포함됩니다. 승진, 퇴직금 산정, 연차휴가일수 가산 등을 할 때에는 근로자의 근속기간을 따지게 되는데 이 때 가족돌봄휴직 기간도 포함됩니다.

※ 단, 가족돌봄휴직기간은 평균임금 산정기간에는 제외됩니다.

66

가족돌봄휴직 기간에 대한
연차휴가는 어떻게 계산이 되나요?



Answer

육아휴직과 마찬가지로 계산되며, 연차유급휴가의 발생요건인 출근율을 계산함에 있어서는 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정합니다.

연차유급휴가일수는 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일 수의 비율에 따라 산정합니다. (Q40 참조)

CHAPTER

7

출산육아기 고용지원금(육아휴직등 부여)

출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)은?

육아휴직이나 육아기 근로시간 단축(이하 육아휴직등)이 활발하게 사용될 수 있도록 근로자에게 육아휴직등을 부여한 사업주에게 장려금을 지급하는 제도입니다. 근로자에게 지급하는 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여와는 별도의 제도로 사업주를 지원하는 제도입니다.



67. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)을 누가 지급받을 수 있나요?
68. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)은 어떻게 신청하나요?
69. 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여) 지원금액 및 지원방식을 알려주세요

67

출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)을 누가 지급받을 수 있나요?



Answer

근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 부여한 사업주에게 장려금을 지급합니다.

※ 단, 육아휴직등을 사용한 근로자가 육아휴직등이 종료된 이후 해당 사업장에서 30일 이상 피보험자로 고용되어 있지 않은 경우에는 장려금이 지급되지 않습니다.

68

출산육아기 고용안정장려금
(육아휴직등 부여)은 어떻게 신청하나요?



Answer

사업주는 출산육아기 고용안정장려금 신청서를 작성, 근로자의 육아휴직등이 끝난 후 30일이 지난 날부터 사업장 관할 고용센터에 신청하거나 육아휴직등이 끝나고 6개월 후에 일괄하여 신청하면 됩니다.

※ 제출 서류

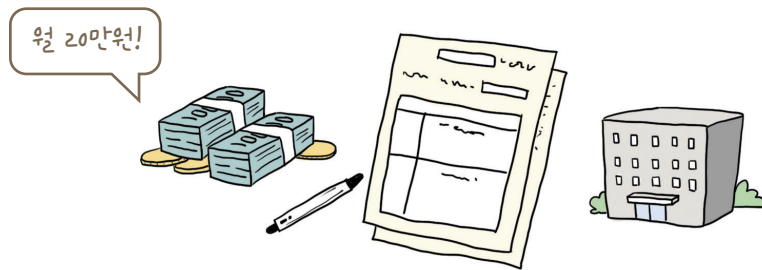
- ① 고용안정장려금 지급신청서 1부
- ② 근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하였음을 증명하는 서류 사본
(예: 인사발령 문서 등)

69

출산육아기 고용안정장려금 (육아휴직등 부여) 지원금액 및 지원방식을 알려주세요



Answer



출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)은 우선지원대상기업 사업주에게 근로자 1인당 육아휴직을 부여하면 월 30만원을 최대 1년간 지원합니다. (대규모기업은 해당없음) 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직 등을 시작한 날부터 30일이 되는 날 이후에 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직 등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 한꺼번에 신청할 수 있습니다.

※ 사업장에 육아휴직자가 처음 나온 경우 근로자 1인당 10만원의 1호 인센티브를 추가로 지원합니다.



이런 뎀 어떻게?

2017년 1월부터 2017년 10월까지 10개월 동안 근로자에게 육아휴직을 주었습니다. 출산육아기 고용지원금(육아휴직등 부여)을 어떻게 지급받나요?

- ▶ 육아휴직등을 시작한 날부터 30일이 지난 날 또는 육아휴직등이 끝나고 6개월 후에 일괄하여 장려금을 신청할 수 있습니다. 근로자에게 육아휴직을 부여한 10개월간 월 30만원씩 총 300만원이 지급되는데, 2017년 2월 1일 이후 장려금을 신청하면 1개월분 30만원이 지급되고, 육아휴직이 끝난 날의 6개월 후인 2018년 4월 30일 까지 해당 근로자를 계속 고용하고 있으면, 나머지 270만원이 지급되며, 그 근로자가 최초 육아휴직자라면 1호 인센티브까지 합하여 모두 400만원이 지급됩니다.

CHAPTER

8

출산육아기 대체인력지원금

출산육아기 대체인력지원금이란?

육아휴직이나 육아기 근로시간 단축(이하 육아휴직등)을 부여한 사업주가 기존 근로자의 업무량을 늘려서 업무공백을 해소하기 보다는 대체인력을 채용하여 업무공백을 해소하도록 유도하기 위하여 사업주에게 지원금을 지급하는 제도입니다.

※ 출산육아기 대체인력지원금은 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)과는 별도의 제도이므로 출산육아기 고용안정장려금(육아휴직등 부여)을 지원받은 사업주라도 대체인력을 채용하였다면 출산육아기 대체인력지원금을 지원받을 수 있습니다.



70. 출산육아기 대체인력지원금을 누가 지급받을 수 있나요?
71. 출산육아기 대체인력지원금은 어떻게 신청하나요?
72. 종전에 회사에서 근무하다가 퇴사한 직원을 대체인력으로 채용해도 지원을 받을 수 있나요?
73. 기존 근로자에게 육아휴직자의 업무를 맡기고 대체인력에게는 비교적 쉬운 다른 업무를 맡겨도 지원금을 받을 수 있나요?
74. 출산육아기 대체인력지원금 지원금액 및 지원방식을 알려주세요

70

출산육아기 대체인력지원금을 누가 지급받을 수 있나요?

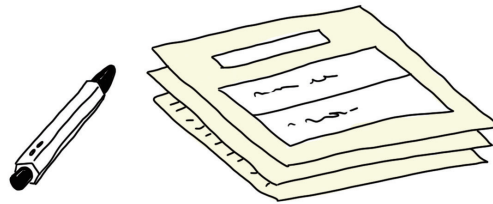


Answer

육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용한 사업주에게 지원금을 지급합니다.

- ※ 단, 육아휴직등을 사용한 근로자가 육아휴직등이 종료된 이후 해당 사업장에서 30일 이상 피보험자로 고용되어 있지 않은 경우, 대체인력 채용일 전 3개월부터 채용일 후 1년까지 기존의 근로자를 고용조정으로 이직시킨 경우에는 지급하지 않습니다.
- ※ 출산한 근로자가 출산전후휴가에 연이어 육아휴직을 사용한 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날부터 신규로 대체인력을 채용할 수 있습니다.

71

출산육아기 대체인력지원금은
어떻게 신청하나요?

Answer

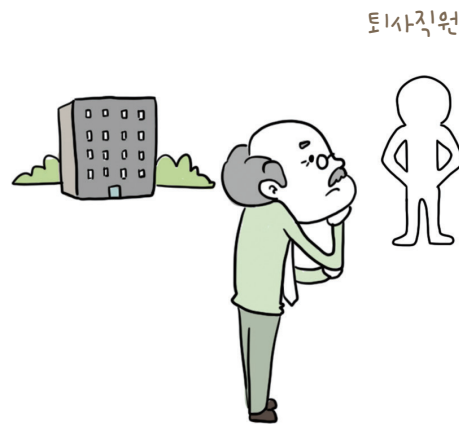
사업주는 출산육아기 대체인력지원금 신청서를 작성, 육아휴직등이 끝난 후 30일이 지난날과 대체인력을 고용후 6개월이 지난 날 중 늦은 날부터 사업장 관할 고용센터에 신청하면 됩니다.

※ 제출 서류

- ① 고용안정장려금 지급 신청서 1부
- ② 근로자가 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하였음을 증명하는 서류 사본
(예: 인사발령 문서 등)
- ③ 새로 고용한 대체인력의 근로계약서 사본 및 월별 임금대장 사본

72

종전에 회사에서 근무하다가
퇴사한 직원을 대체인력으로
채용해도 지원을 받을 수 있나요?



Answer

예, 가능합니다. '신규로 대체인력을 채용'한다는 의미는 새로이 근로계약을 체결하면 된다는 의미로 이전까지는 몰랐던 사람과 계약을 체결해야 한다는 의미는 아닙니다. 따라서 종전에 근무했던 경험이 있는 근로자라 하더라도 새로 근로계약을 체결하였다면 신규로 대체인력을 채용한 것으로 봅니다.

73

기존 근로자에게 육아휴직자의 업무를 맡기고 대체인력에게는 비교적 쉬운 다른 업무를 맡겨도 지원금을 받을 수 있나요?



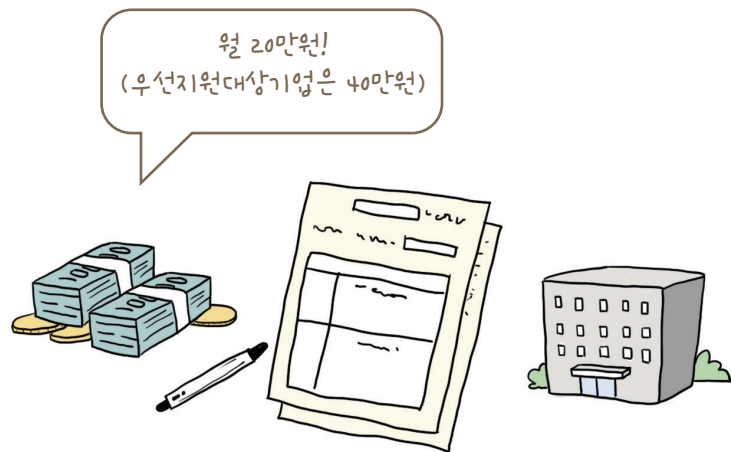
Answer

예, 가능합니다. 출산육아기 대체인력지원금의 취지는 육아휴직등으로 인한 업무공백을 대체 인력을 채용하여 해소하도록 하기 위한 것이므로 대체인력이 꼭 해당업무만 수행해야 한다고 보지는 않습니다.

※ 근로자 A가 육아휴직한 경우 기존 근로자인 B가 A의 업무를 수행하고 새로 채용한 대체인력 C가 B의 업무를 수행하는 것도 가능합니다. 단, 육아휴직등을 사용한 근로자가 일하던 부서와 대체인력이 일하는 부서가 다르거나 업무적으로 연관성이 없는 경우에는 대체인력이 인정되지 않습니다.

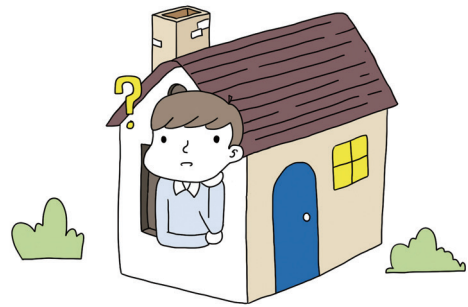
74

출산육아기 대체인력지원금 지원금액 및 지원방식을 알려주세요



Answer

출산육아기 대체인력지원금은 근로자의 육아휴직 기간 중 대체인력채용을 채용한 기간 동안 우선지원대상기업은 월 60만원, 대규모기업은 월 30만원이며, 최대 1년간 지원합니다.



CHAPTER

9

출산육아기 고용안정장려금
(비정규직 재고용)

출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용)은?

임신 중 또는 출산전후휴가 중에 계약기간이 만료된 기간제·파견 근로자를 무기계약으로 재고용한 사업주에게 지원금을 지급하는 제도입니다. 임신 기간, 출산 전후휴가 기간, 육아휴직 기간(생후 15개월 이내) 중에 계약기간이 만료된 여성근로자의 경력단절을 방지하고, 사업장에는 숙련된 근로자와의 고용유지를 통한 업무의 연속성을 지원합니다.

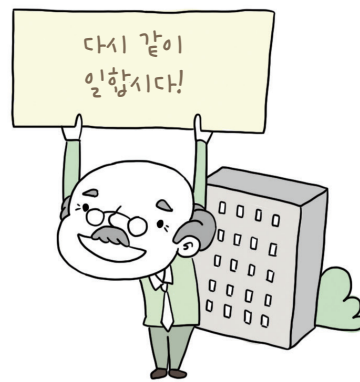


75. 출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용)을 누가 지급받을 수 있나요?
76. 출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용)은 어떻게 신청하나요?
77. 출산육아기 고용안정장려금(비정규직 재고용) 지원금액 및 지원방식을 알려주세요

75

출산육아기 고용안정장려금
(비정규직 재고용)을
누가 지급받을 수 있나요?

임신중, 출산전후휴가중
계약만료 근로자



Answer

임신 중 또는 출산전후휴가, 육아휴직(생후 15개월 이내) 중에 계약기간이 만료된 기간제·파견 근로자를 계약기간 종료 후 무기계약으로 재고용한 사업주에게 지원금을 지급합니다.

- 해당 근로자와 재고용 계약을 체결하였는데 중간에 근로자가 이직하는 경우에는 해당하는 기간만큼만 일할 계산된 장려금을 지급받을 수 있습니다.
- 장려금을 지급받으려면 계약기간의 정함이 없는 근로자로 계약해야 합니다.
- 기간을 정하여 재고용한 경우에는 지원금이 지급되지 않습니다.

76

출산육아기 고용안정장려금
(비정규직 재고용)은
어떻게 신청하나요?



Answer

사업주는 해당 근로자를 재고용한 날이 속하는 분기의 다음 분기부터 분기 단위로 사업장 관할 고용센터에 신청하면 됩니다.

※ 제출 서류

- ① 고용안정장려금 지급 신청서 1부
- ② 최초의 근로계약서와 근로계약이 끝난 후 재고용하는 근로계약서
(파견근로자인 경우에는 최초의 파견계약서와 파견기간이 끝난 후에 계속고용에 대한 근로계약서)
- ③ 월별 임금대장 사본

77

출산육아기 고용안정장려금 (비정규직 재고용)지원금액 및 지원방식을 알려주세요



Answer

계약기간이 만료된 여성 근로자를 무기계약으로 재고용한 우선지원대상기업 사업주에게는 최대 760만원, 대규모기업 사업주에게는 최대 360만원을 지급합니다.



이럴 땐 어떻게?

2016년 3월 30일에 임신을 한 근로자, 또는 출산전후휴가를 사용(2016년 8월 1일부터 8월 31일까지) 중이던 근로자의 계약이 2016년 8월 31일 만료되었습니다. 이후, 사업주가 해당 근로자를 출산후 15개월 이내인 2017년 5월 1일에 재고용하였다면 고용지원금을 얼마나 받을 수 있나요?

- ▶ 재고용일(2017년 5월 1일)이 속하는 분기의 다음 분기인 2017년 7월 1일부터 지원금을 신청할 수 있으며 **우선지원대상기업**의 경우 12개월(2017년 5월 1일~2018년 4월 30일) × 60만원 = **720만원**이 지급됩니다. **대규모기업**의 경우 12개월(2017년 5월 1일~2018년 4월 30일) × 30만원 = **360만원**이 지급됩니다.

전국 고용센터 정보



센터명	소재지	대표전화
서울고용센터	서울특별시, 중구	02-2004-7301
서울서초고용센터	서울특별시, 서초구	02-580-4900
서울강남고용센터	서울특별시, 강남구	02-3468-4794
서울동부고용센터	서울특별시, 송파구	02-2142-8924
서울서부고용센터	서울특별시, 마포구	02-2077-6000
서울남부고용센터	서울특별시, 영등포구	02-2639-2300
서울강서고용센터	서울특별시, 강서구	02-2063-6700
서울북부고용센터	서울특별시, 노원구	02-2171-1700
서울관악고용센터	서울특별시, 구로구	02-3282-9200
인천고용센터	인천광역시, 남동구	032-460-4701
인천북부고용센터	인천광역시, 계양구	032-540-5641
인천서부고용센터	인천광역시, 서구	032-540-2001
부천고용센터	경기도, 부천시	032-320-8900
김포고용센터	경기도, 김포시	031-999-0900
의정부고용센터	경기도, 의정부시	031-828-0900
구리고용센터	경기도, 구리시	031-560-5800
남양주고용센터	경기도, 남양주시	031-560-1919
동두천고용센터	경기도, 동두천시	031-860-1700
고양고용센터	경기도, 고양시	031-920-3937
파주고용센터	경기도, 파주시	031-860-0401
수원고용센터	경기도, 수원시	031-231-7864
용인고용센터	경기도, 용인시	031-289-2210
화성고용센터	경기도, 화성시	031-290-0800
성남고용센터	경기도, 성남시	031-739-3177



센터명	소재지	대표전화
광주고용센터	경기도, 광주시	031-799-2760
이천고용센터	경기도, 이천시	031-644-3820
안양고용센터	경기도, 안양시	031-463-0700
광명고용센터	경기도, 광명시	02-2680-1500
안산고용센터	경기도, 안산시	031-412-6600
시흥고용센터	경기도, 시흥시	031-496-1900
평택고용센터	경기도, 평택시	031-646-1205
안성고용센터	경기도, 안성시	031-686-1705
오산고용센터	경기도, 오산시	031-8024-9805
춘천고용센터	강원도, 춘천시	033-250-1900
강릉고용센터	강원도, 강릉시	033-610-1919
속초고용센터	강원도, 속초시	033-630-1919
원주고용센터	강원도, 원주시	033-769-0900
태백고용센터	강원도, 태백시	033-552-8605
삼척고용센터	강원도, 삼척시	033-570-1900
영월고용센터	강원도, 영월군	033-371-6260
울진출장센터	강원도, 울진군	054-783-0841
부산고용센터	부산광역시, 부산진구	051-860-1919
부산동부고용센터	부산광역시, 수영구	051-760-7100
부산북부고용센터	부산광역시, 북구	051-330-9900
부산사하고용센터	부산광역시, 사하구	051-520-4900
창원고용센터	경상남도, 창원시	055-239-0900
마산고용센터	경상남도, 창원시	055-259-1500
울산고용센터	울산광역시, 남구	052-228-1919



센터명	소재지	대표전화
김해고용센터	경상남도, 김해시	055-330-6400
밀양고용센터	경상남도, 밀양시	055-350-2800
양산고용센터	경상남도, 양산시	055-379-2400
진주고용센터	경상남도, 진주시	055-753-9090
하동고용센터	경상남도, 하동군	055-884-5712
거창고용센터	경상남도, 거창군	055-943-0719
통영고용센터	경상남도, 통영시	055-650-1800
거제고용센터	경상남도, 거제시	055-730-1919
대구고용센터	대구광역시, 수성구	053-667-6000
경산고용센터	경상북도, 경산시	053-667-6800
대구강북고용센터	대구광역시, 북구	053-606-8000
대구동부고용센터	대구광역시, 동구	053-667-6900
대구서부고용센터	대구광역시, 서구	053-605-6500
대구달성고용센터	대구광역시, 달성군	053-605-9610
칠곡고용센터	경상북도, 칠곡군	054-970-1919
포항고용센터	경상북도, 포항시	054-280-3000
경주고용센터	경상북도, 경주시	054-778-2500
구미고용센터	경상북도, 구미시	054-440-3300
김천고용센터	경상북도, 김천시	054-429-8900
영주고용센터	경상북도, 영주시	054-639-1122
문경고용센터	경상북도, 문경시	054-559-8200
안동고용센터	경상북도, 안동시	054-851-8061
광주고용센터	광주광역시, 북구	062-609-8500
광주광산고용센터	광주광역시, 광산구	062-960-3200
전주고용센터	전라북도, 전주시	063-270-9100



센터명	소재지	대표전화
남원고용센터	전라북도, 남원시	063-630-3900
정읍고용센터	전라북도, 정읍시	063-530-7500
익산고용센터	전라북도, 익산시	063-840-6500
김제고용센터	전라북도, 김제시	063-540-8400
군산고용센터	전라북도, 군산시	063-450-0600
부안고용센터	전라북도, 부안군	063-580-0501
목포고용센터	전라남도, 목포시	061-280-0500
해남고용센터	전라남도, 해남군	061-530-2900
순천고용센터	전라남도, 순천시	061-720-9114
여수고용센터	전라남도, 여주시	061-650-0155
대전고용센터	대전광역시, 서구	042-480-6000
공주고용센터	충청남도, 공주시	041-851-8501
논산고용센터	충청남도, 논산시	041-731-8600
세종고용센터	세종특별자치시, 조치원읍	044-865-3219
청주고용센터	충청북도, 청주시	043-230-6700
옥천고용센터	충청북도, 옥천군	043-731-7414
천안고용센터	충청남도, 천안시	041-620-7400
충주고용센터	충청북도, 충주시	043-850-4000
제천고용센터	충청북도, 제천시	043-640-9310
음성고용센터	충청북도, 음성군	043-880-8600
보령고용센터	충청남도, 보령시	041-930-6200
서산고용센터	충청남도, 서산시	041-661-5600
제주특별자치도고용센터	제주특별자치도, 제주시	064-759-2450