



직장맘이 궁금한 50문 50답

www.workingmom.or.kr





직장맘이 궁금한 50문 50답

www.workingmom.or.kr



‘직장맘 핸드북 제 4판’을 펴내며

직장맘의 경력단절을 예방하고, 일·생활양립을 지원하기 위해 서울시직장맘지원센터(이하 센터)가 2012년 개소하고 벌써 5년이라는 시간이 지났습니다. 그동안 센터는 직장맘들의 3고충(직장, 가족, 개인)을 해소하기 위해서 다양한 활동을 전개해 왔습니다.

그 활동 중 하나로 직장맘에게 꼭 필요한 질문과 답변을 모아 직장맘 핸드북을 만들고, 일터에서, 가정에서 활용할 수 있도록 하였습니다.

직장맘 핸드북 제 1판 ~ 제 3판까지는 직장 내 고충을 노동권, 모성보호 및 일·가족 양립으로 나누고, 가족관계 고충, 개인적 고충을 신고, 부록으로 각종 양식을 실었습니다. 직장맘 핸드북 발간 후 직장맘의 요청분 아니라 다양한 기관에서도 신청이 많이 들어오고 있습니다. 이에 2017년 12월 개정판을 발행, 2018년에 활용할 수 있도록 하고자 합니다.

직장맘 핸드북 제 4판은 문항 수를 줄이고, 모성보호제도에 집중해 발간하고자 했습니다. 처음 직장맘 핸드북을 기획할 당시, 직장맘들이 손쉽게 들고 다니면서 볼 수 있게 하는 것이 목적이었습니다. 하지만 다양한 정보를 꼼꼼히 담으면서 가볍게 들고 다니기에 다소 두껍고 무거운 면이 있었습니다.

그래서 제 4판은 임신, 출산기와 육아기로 나누어 구성하였고, 좀 더 가볍게 들고 다니면서 읽을 수 있도록 문항 수를 50문항으로 조정, 부피와 무게를 줄였습니다. 또한 가족관계 고충과 개인적 고충 부분은 스토리텔링 방식을 도입해 보다 친근한 핸드북이 되도록 하였습니다.

임신, 출산이 더 이상 경력단절이 되는 이유가 되지 않도록 직장맘 핸드북이 작은 도움이라도 되기를 소망합니다.

이제 센터는 일·가정 양립에서 진일보해 일·생활 균형(Work-life-balance)을 얘기하려고 합니다. 남녀 공히 어느 한 영역에 치우치지 않고, 직장, 가족, 개인의 삶을 균형 있게 영위할 수 있는 삶을 응원합니다.

경력단절이 아닌 경력유지로 성평등한 일·생활 균형을 서울시직장맘지원센터가 함께 하겠습니다.

2017년 12월
서울시직장맘지원센터장 유 옥 순

01

CHAPTER

[모성보호, 일·생활 균형]

임신·출산

1. 출산전후휴가는 임신 중인 근로자라면 누구나 사용할 수 있나요? _11
2. 출산휴가기간 중에 근로계약이 만료되는 기간제 근로자입니다. 부여받은 출산휴가기간만큼 근로계약기간이 연장되는 것은 아닌가요? _12
3. 출산전후휴가 90일은 어떻게 날짜를 정해야 하나요? 만일 출산 예정일이 빨라지거나 늦어진다면 어떻게 해야 하나요? _13
4. 출산전후휴가는 분할하여 사용이 가능하다는데, 어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요? _14
5. 사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요? _16
6. 출산전후휴가 기간 동안 임금을 받을 수 있나요? _18
7. 출산전후휴가 기간 동안 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여는 누구나 받을 수 있나요? _19
8. 출산전후휴가급여 신청 방법은 무엇인가요? _20
9. 출산을 앞둔 임신부를 해고할 수 있나요? 또는 출산전후휴가 도중에 해고할 수 있나요? _21
10. 출산전후휴가를 다녀 온 근로자에게 불이익을 주면 어떻게 하나요? _22
11. 출산전후휴가 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요? _23
12. 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요? _24
13. 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요? _25

14. 사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요? _26
15. 유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요? _27
16. 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가급여는 누구나 받을 수 있는 건가요? 어떻게 신청해야 하나요? _29
17. 배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가는 없나요? _30
18. 태아검진시간을 사용할 수 있는 제도가 있나요? _32
19. 사용자가 임신부에게 야간근로를 시킬 수 있나요? _33
20. 임신 중에 근로시간을 단축할 수 있는 제도가 있다고 들었는데, 어떤 제도인가요? _36

02

CHAPTER

[모성보호, 일·생활 균형]

육아기

21. 수유시간(육아시간)을 사용할 수 있는 제도가 있나요? _41
22. 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? 얼마 동안 사용할 수 있는 건가요? _42
23. 부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요? _44
24. 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요? _45
25. 육아휴직을 나누어 사용할 수도 있나요? _47
26. 육아휴직 종료일을 연기하거나 앞당길 수도 있나요? _48

- 27. 육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요? _49
- 28. 배우자가 실업급여를 받고 있을 경우, 육아휴직급여를 수급할 수 있는지요? _51
- 29. 육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요? _52
- 30. 육아휴직 기간은 근속기간에 들어가나요? 들어간다면 어떤 의미인가요? _53
- 31. 육아휴직 사용에 따른 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요? _54
- 32. 육아휴직 중 4대 보험은 어떻게 되나요? _56
- 33. 기간제, 파견근로자가 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요? _57
- 34. 육아휴직 기간에 일을 할 수 있나요? _58
- 35. 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요? _59
- 36. 육아휴직 사용에 대한 불이익이 있으면 어떻게 대응해야 하나요? _60
- 37. 사용자가 육아휴직 사용을 거부하면 어떻게 해야 하나요? _61
- 38. 육아기 근로시간 단축 제도는 무엇인가요? _63
- 39. 가족돌봄휴직은 어떤 제도인가요? _66
- 40. 임신·출산·육아 등으로 퇴사한 경우 구직급여(실업급여)를 받을 수 있는지요? _68

03
CHAPTER


**[모성보호, 일·생활 균형]
가족관계, 개인적 고충 등**

- 41. 임신·출산 _72
 업산제, 철분제 / 국민행복카드 / 산모·신생아 건강관리 / 다둥이행복카드
 출산장려금 / 가사도우미, 산후도우미, 베이비시터
- 42. 영·유아 자녀 _74
 양육수당 / 시간제 보육 / 어린이집정보공개포털 / 아이사랑 / 보육료
 건강가정지원센터 아이돌보미 / e유치원시스템, 유치원알리미
 처음학교로 / 예방접종도우미 / 우리동네 보육반장 / 육아종합지원센터
- 43. 초·중·고 자녀 _76
 초등돌봄교실 / 지역아동센터 / 청소년방과후아카데미
 서울시청소년상담복지센터 / 청소년전화1388 / 정신건강증진센터
 아동·청소년심리지원서비스 / 국립중앙청소년디딤센터
- 44. 어르신 돌봄 _78
 50+재단_도심권50플러스센터 / 서울시어르신상담센터
 서울시어르신취업훈련센터 / 자치구 어르신일자리 부서
 어르신 무료 예방접종 / 치매 선별검사 / 독거노인종합지원센터
- 45. 다양한 가족(부부, 한부모, 다문화) _80
 한국여성상담센터 / 한국가정법률상담소 / 건강가정지원센터 가족상담
 여성긴급전화 / 서울시한부모가족지원센터 / 한부모(미혼모·부) 상담전화
 다누리콜센터 / 서울시한울타리_영등포구다문화가족지원센터
- 46. 일자리 _82
 여성새로일하기센터 / 서울일자리센터 / 워크넷 / 여성기업종합지원센터

- 47. 몸 건강 _83
근로자건강센터 / 시민건강관리센터
- 48. 정신 건강 _84
서울시정신건강복지센터 / 스마트쉼센터 / 서울시자살예방센터
- 49. 서울시정책 _85
천원의행복_온쉼표 / 서울명산트레킹 / 서울아운동하자
- 50. 서울시직장맘지원센터 이용 _86
서울시직장맘지원센터 노무사 상담 / 직장맘 개인 심리상담
직장부모커뮤니티 / 역량강화교육

부록



- 2018년 5월 29일부터 새롭게 시행되는 제도 안내 _88
 - ▲ 육아휴직자에 대한 연차휴가 확대
 - ▲ 난임치료휴가 신설
 - ▲ 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제37조(벌칙) 조항 개정 (2018년 5월 29일 시행) - 이하 남녀고용평등법
- 서울시직장맘지원센터 소개 _90




CHAPTER 1

[모성보호, 일·생활 균형]

임신·출산



www.workingmom.or.kr



01

출산전후휴가는 임신 중인 근로자라면 누구나 사용할 수 있나요?

네, 정규직뿐 아니라 단시간 근로자를 포함한 비정규직 근로자 등 임신한 여성근로자라면 누구나 근무기간에 상관없이 사용할 수 있습니다. 출산전후휴가는 임신과 출산이라는 사실에 기초하여 부여되는 것입니다. 따라서 근로자의 출·퇴근 성적, 기업 규모, 업종, 사내 관련 제도의 존재 여부 등에 관계없이 보장됩니다.

<임신, 출산 모성보호 제도>

태아검진시간	임산부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우 허용
유·사산휴가	임신 중의 여성이 자연유산 또는 사산한 경우로서, 임신 기간에 따라 보호휴가 제공 (인공임신중절인 경우, '모자보건법'에 의하여 허용된 경우에만 가능)
시간외근로 금지	임신 중 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 됨
야간·휴일근로 제한	임산부와 18세 미만자를 오후 10부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못함(고용노동부 장관의 인가를 받은 경우에 가능)
임신기간 근로시간 단축	임신 중 여성 근로자의 임신 12주 이내와 36주 이후에 1일의 근로시간을 2시간 단축하여 근무
출산전후휴가	(단태아) 90일 보호휴가 제공 : 출산 전 44일, 출산일 1일, 출산 후 45일 : 출산 후 45일 반드시 보장하여야 함 (다태아) 120일의 보호휴가 제공 : 출산 전 59일, 출산일 1일, 출산 후 60일 : 출산 후 60일 반드시 보장하여야 함 유·사산 위험이 있는 등의 경우 : 출산 전 44일(다태아의 경우 59일)의 범위에서 분할 사용 가능
배우자 출산휴가	근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위 내에서 최초의 3일은 유급으로 보장하여야 함

출산휴가기간 중에 근로계약이
만료되는 기간제 근로자입니다.
부여받은 출산휴가기간만큼
근로계약기간이 연장되는 것은 아닌가요?

▶▶▶ 02

아닙니다. 출산전후휴가 기간 중에 근로계약기간 만료 등의 이유로 계약이 종료된다면 출산전후휴가도 동시에 종료됩니다. 출산전후휴가급여 또한 근로계약 종료일로부터 수급하실 수 없습니다.

출산전후휴가 90일은
어떻게 날짜를 정해야 하나요?
만일 출산 예정일이 빨라지거나
늦어진다면 어떻게 해야 하나요?

▶▶▶ 03

출산일을 기준으로 출산 후 45일 이상 확보되어야 합니다. 따라서 출산 예정일이 정해졌을 경우, 가장 빨리 출산전후휴가를 쓸 수 있는 시기는 출산 44일 전입니다. 또 가장 늦게 출산전후휴가를 사용할 수 있는 시기는 출산 당일입니다.

※ 출산전후휴가 기간

- 1) 출산전후휴가 기간은 총 90일(다태아의 경우 120일)이고, 반드시 출산일 이후에 45일(다태아의 경우 60일) 이상 사용하여야 합니다.
- 2) 출산일이 예정보다 늦어져 출산 후 휴가기간이 45일(다태아의 경우 60일) 이 안 된다면 추가로 휴가를 받을 수 있으나, 추가로 받은 휴가기간에 대해서는 급여 및 고용센터 지원금이 지급되지 않습니다.
- 3) 출산일이 예정보다 앞당겨져 휴가 개시 예정일 전에 출산했는데, 아직 출산전후휴가를 사용하고 있지 않다면 출산전후휴가 기간은 출산 당일부터 시작됩니다.



1년 계약직입니다. 근로계약종료일은 2017년 3월입니다. 출산 예정일이 2017년 6월입니다. 그런데 병원에서 유·사산 위험이 있다고 합니다. 재계약 여부는 아직 결정되지 않았고요. 이럴 경우, 어떻게 해야 하나요?

☞ 유·사산 위험이 있다는 진단서를 병원으로부터 발급받은 후, 사용자에게 출산전후휴가 분할 사용 신청을 하시면 됩니다. 그러면 출산 전 사용할 수 있는 최대치 44일이 넘지 않는 한도 내에서 진단서에 기재된 기간만큼 출산 전 휴가를 미리 쓸 수 있습니다. 다만, 근로계약기간은 1년이니, 만일 사용자가 재계약을 하지 않겠다고 한다면 2017년 3월 말까지만 근로할 수 있습니다. 따라서 근로계약이 만료되기 전에 출산 전 휴가라도 미리 쓸 수 있도록 진단서를 첨부하여 사용자에게 출산전후가 분할 사용 신청서를 제출하시기 바랍니다.

출산전후휴가는 분할하여 사용이 가능하다는데, 어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요?

▶▶▶ 04

유산·사산의 경험이 있거나 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상이거나 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서가 있는 경우 가능합니다.(근로기준법 시행령 제43조 제1항) 출산전후휴가를 분할 사용하는 경우에도 출산 후 45일의 휴가는 반드시 보장되어야하므로 출산 전 44일의 범위 내에서 분할 사용이 가능합니다.

※ 출산전후가(44일)를 분할 사용 횟수, 분할 기간 제한 규정 없습니다. 그러나, 여러 번 분할 사용을 할 경우에는 분할 사용 시마다 진단서를 포함하여 분할 사용을 다시 신청해야 합니다.



출산전후휴가와 육아휴직 사용에 대해 구두로 승인을 받았습니디. 그런데 갑자기 그만뒀으면 한다는 얘기를 들었습니다. 그러면서 해고예고수당과 실업급여를 보장해 주겠다고 하는데, 이럴 경우 어떻게 해야 하나요? 저는 출산전후휴가를 갈 수 있을까요?

☞ 출산전후휴가는 임신한 근로자의 당연한 권리임에도 불구하고 사직을 권고했다면 임신한 근로자의 권리를 침해한 것입니다. 또한, 실업급여는 해고를 당했을 경우 받는 근로자의 합법적인 권리입니다. 회사가 보장해 주는 것이 아닙니다. 고용노동부 진정·고소, 부당해고구제신청 등의 법적 권리를 주장할 수 있습니다. 하지만, 혼자서 해결하시기 어려운 문제이니 먼저 센터로 문의를 주실 것을 권합니다. 센터는 몇 번이든 지속적으로 밀착 상담·지원하고 있으니 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요?

▶▶ 05

출산전후휴가를 거부하는 사업주에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 사업주가 근로자의 출산전후휴가 신청을 거부하면 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시면 됩니다.

※ 출산전후휴가의 사용

- 1) 출산전후휴가는 근로기준법에서 사용자에게 부여 의무를 부과하고 있고, 사용자는 근로자의 신청 여부와 상관없이 주어야 합니다. 반면, 유산·사산 휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등은 근로자가 청구 또는 신청하지 않으면 받을 수 없습니다.
- 2) 다만, 출산전후휴가를 사용하기 위해 회사에 휴가계를 내는 것은 필요하고, 향후 회사에서 출산전후휴가를 주지 않을 때를 대비하여 법적 대응을 준비하기 위해서라도 출산전후휴가는 서면으로 신청해놓는 것이 좋습니다.

* 출산전후휴가 신청서 양식은 서울시직장맘지원센터 홈페이지→알림마당→서식자료에서 다운 받을 수 있습니다.

출산전후휴가 기간 동안 임금을 받을 수 있나요?

▶▶▶ 06

출산전후휴가급여는 휴가를 시작한 날을 기준으로 산정되며, 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업에 따라 구분됩니다.

구분	최초 60일 (다태아 75일)	최종 30일 (다태아 45일)
대기업	사업주가 통상임금 지급	고용보험에서 지급 18년 월 160만원 한도 (다태아 240만원)
우선지원대상기업	고용보험에서 월 160만원 지급 (단, 최초 60일은 통상임금과 고용보험 지급분의 차액은 사업주가 지급)	

※ 우선지원대상기업

우선지원대상기업은 산업별로 상시근로자수가 아래와 같은 기업을 말합니다.

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

따라서 업종을 불문하고 상시근로자 100명 이하는 우선지원대상기업이고, 상시근로자가 500명을 넘는다면 업종 불문하고 대규모 기업으로 분류되어 출산전후휴가 90일 중 최초 60일분의 임금은 사업주가 부담해야 합니다.

출산전후휴가 기간 동안 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?

▶▶▶ 07

아닙니다. 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리는 모든 여성근로자에게 있지만, 고용센터에서 지원하는 급여는 휴가가 끝난 날 이전(출산전후휴가 기간 중 유급 처리되는 기간)까지의 피보험단위기간이 180일 이상인 근로자만 지급받을 수 있습니다.

※ 출산전후휴가급여 수급 요건

- 1) 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여를 받기 위해서는 휴가가 끝난 날 이전의 피보험단위기간(고용보험에 가입하여 보험료를 납부한 기간, 즉 보수 지급의 기초가 된 날을 의미함. 출산전후휴가 90일 중 유급이 보장되는 60일까지 포함)이 통산하여 180일 이상은 되어야 합니다.
- 2) 이때, 피보험단위기간은 현 사업장뿐만 아니라 이전 사업장 경력을 모두 합하여 계산(이전 사업장 퇴사 후 3년 내 재취업한 경우만 해당)하며, 실업급여를 받은 적이 있는 경우에는 그 이후부터 계산합니다.
- 3) 다시 말해서, 모든 여성근로자는 출산전후휴가를 사용할 권리가 있지만 출산전후휴가급여는 피보험단위기간 180일이 확보된 근로자에게만 보장된다는 의미입니다. 즉 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리와 출산전후휴가급여를 받을 수 있는 권리는 구분되는 것입니다.

출산전후휴가급여 신청 방법은 무엇인가요?

▶▶▶ 08

휴가 시작 후 1개월부터 끝난 후 1년 이내에 거주지 또는 사업장을 관할하는 고용센터에 출산전후휴가급여 신청서를 작성하여 제출하면 됩니다.

신청서는 본인 또는 대리인이 고용센터를 직접 방문하거나 우편으로 제출할 수 있고, 인터넷(www.ei.go.kr)을 통한 신청도 가능합니다.

또한 사업주가 근로자에게 출산전후휴가급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 대위 신청하여 지급받을 수도 있습니다.

※ 출산전후휴가급여 고용센터 신청서류

출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서 1부

출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부

통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부

휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

출산을 앞둔 임산부를 해고할 수 있나요? 또는 출산전후휴가 도중에 해고할 수 있나요?

▶▶▶ 09

출산을 앞둔 임산부를 해고하면 부당해고입니다. 다만, 업무상의 이유 등 해고사유가 정당하다는 것을 사업주가 입증한다면 비록 임산부라 하더라도 해고가 가능합니다.

한편, 출산전후휴가 도중에는 물론이고, 출산전후휴가 후 30일간은 해고 금지기간입니다. 출산전후휴가 90일과 그 후 30일간 해고하면 5년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 해당합니다.

부당한 해고를 당한 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 권리 구제를 받을 수 있습니다.

※ 출산전후휴가 관련 보호규정

근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 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.

출산전후휴가를 다녀 온 근로자에게 불이익을 주면 어떻게 하나요?

▶▶ 10

사업주는 출산전후휴가 종료 후 해당 근로자를 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. 만일 이를 위반하면 500만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.



출산전후휴가를 2주 앞두고 있는데요. 회사에서 출산전후휴가 기간과 그 후 30일은 해고할 수 없으니 지금 권고사직으로 나가 실업급여를 받든가, 출산전후휴가 후 복귀하여 30일이 지난 후의 날짜로 사직서를 미리 내고 출산전후휴가를 가라고 합니다. 제가 어떻게 하면 좋을까요?

☞ 어떠한 상황에서도 사직서는 제출하지 않는 것이 좋습니다. 일단 출산전후휴가를 들어간 후 추후 다시 이야기 하자고 하시는 것이 좋을 듯합니다. 그런 후 즉시 본 센터에 상담을 요청해 주시기 바랍니다.

출산전후휴가 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?

▶▶ 11

국민연금은 납부예외 신청, 건강보험은 납입고지 유예신청이 가능합니다. 납부예외 신청 등의 주체는 사업주입니다. 보험료는 사업주 부담분도 있는 만큼 신청은 사업주가 하면 됩니다.

〈출산전후휴가 중 4대 보험 처리〉

4대 보험	출산전후휴가 중 처리방법		
고용보험	보수 기준으로 납부하므로 사업주로부터 지급받은 보수가 있을 경우에만 납부		
	중소기업	최초 60일(75일)	이후 30일(45일)
		출산전후휴가급여 상한액 (월 160만원)을 초과하는 임금을 회사에서 지급받는 경우에만 납부	
대기업	납부	납부하지 않음	
산재보험	사업주가 전액 부담하는 것이므로 출산전후휴가 기간 역시 근로자 부담 없음		
건강보험	출산전후휴가 기간이라도 평소와 똑같이 납부(납입고지 유예는 가능하나 출산전후휴가 종료 후 보험료 전액 납부해야 함)		
국민연금	급여가 없거나, 있더라도 평소보다 50% 미만 지급받을 경우에만 납부예외 신청 가능		
	중소기업	최초 60일(75일)	이후 30일(45일)
		납부예외 신청 가능(이후 추가납부 시 가입기간 인정)	
대기업	납부	납부예외 신청 가능	

※ 산재·고용보험 문의 : 근로복지공단 1588-0075

※ 국민연금 납부 문의 : 국민연금공단 1355

※ 건강보험 납부 문의 : 국민건강보험관리공단 1577-1000

유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?

▶▶ 12

모든 여성근로자가 유산 또는 사산한 경우에 사용할 수 있습니다. 유산·사산휴가는 임신한 근로자가 자연적인 유산 또는 사산을 한 경우 부여되는 것입니다. 인공임신중절 수술로 인한 유산은 보호휴가가 주어지지 않지만, 예외적으로 모자보건법에서 허용하는 아래의 사유에 한하여 유산·사산휴가를 받을 수 있습니다.

〈모자보건법 제14조〉

- 본인이나 배우자가 우생학적 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우(연골무형성증, 낭성섬유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 그 질환이 태아에 미치는 위험성이 높은 질환)
- 본인이나 배우자가 전염성 질환이 있는 경우(풍진, 특소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환)
- 강간 또는 준강간에 의한 임신
- 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척간의 임신
- 임신의 지속이 보건·의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?

▶▶ 13

유산·사산하기 전까지의 임신 기간에 따라 다릅니다. 유산·사산휴가 기간은 유산 또는 사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 시작할수록 사용할 수 있는 휴가일수가 줄어들게 됩니다.

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



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

- ☞ 사용자는 이미 사용한 출산전후휴가 기간과 상관없이, 근로자가 출산전후 휴가를 사용하던 중 유산 또는 사산한 경우, 그 날부터 새로이 유산·사산휴가를 부여해야 합니다. 고용센터에서 급여 지급 시에도 각각의 휴가에 대하여 별도로 급여를 지급해야 합니다.

사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요?

▶▶▶ 14

유산·사산휴가 청구를 거부한 사업주에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다. 사업주가 근로자가 청구한 유산·사산휴가를 거부하였다면 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시면 됩니다.

※ 유산·사산휴가에 대한 유의점

유산·사산휴가는 사용자에게 반드시 청구하여야 받을 수 있습니다. 출산전후 휴가처럼 청구 및 신청과 상관없이 사용자가 의무적으로 주어야 하는 것이 아니라 근로자가 유산·사산휴가를 사용자에게 청구하여야 비로소 사용자의 부여 의무가 발생합니다. 따라서 유산이나 사산이 발생했을 때, 서면신청이 불가할 경우 구두 또는 유선으로 의사를 밝히고 사후에 서면으로 신청하시기 바랍니다.

유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?

▶▶▶ 15

출산전후휴가와 같이 유산·사산휴가 기간 중 최초 60일까지 사업주가 급여를 지급하고 마지막 30일은 고용센터에서 지급합니다. 다만, 휴가 기간이 30일이 안 되는 경우, 30일 단위를 기준으로 일할 계산하면 됩니다.

그리고 우선지원대상기업의 경우, 출산전후휴가급여처럼 최초 60일도 30일당 160만원씩 고용센터에서 지급합니다.

16

고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가급여는 누구나 받을 수 있는 건가요? 어떻게 신청해야 하나요?

모든 여성근로자가 유산·사산휴가를 사용할 수는 있지만, 고용센터에서 지원하는 급여는 출산전후휴가와 마찬가지로 휴가가 끝나는 날 이전까지의 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 근로자만 받을 수 있습니다.

※ 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가급여 신청방법

- 1) 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서를 작성하여 제출하면 됩니다.
- 2) 신청서 제출방법은 직접 방문, 우편, 인터넷(www.ei.go.kr) 등 선택하시면 됩니다.
- 3) 출산전후휴가처럼 사업주가 근로자에게 유산·사산휴가급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 대위 하여 지급받을 수도 있습니다.

〈유·사산휴가급여 고용센터 신청서류〉

출산전후(유산·사산)휴가급여 신청서 1부

출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부

통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부

휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서
(임신 기간이 기재되어 있어야 함)



임신 10주에 유산하여 유산휴가를 5일 받았습니다. 이 경우, 회사와 고용센터로부터 받을 수 있는 급여는 어떻게 계산하나요?

☞ 첫째, 고용센터에 신청하여 받을 수 있는 급여는 30일당 160만원이므로 5일에는 160만원의 1/6 만큼 지급됩니다. 둘째, 사업주로부터 받아야 할 급여는 월 통상임금과 160만원과의 차액의 1/6 만큼 지급받으면 됩니다. 따라서 첫째와 둘째의 합산액 만큼 지급받게 됩니다.

다만, 우선지원대상기업이 아닌 경우에는 최초 60일까지는 회사가 책임져야하므로 5일분의 급여를 회사로부터 받으면 됩니다.

저는 주5일 근무자이고, 주휴일은 일요일입니다. 토요일에 유산을 하여 토요일과 일요일을 포함한 유산휴가 5일을 받았습니다. 유산휴가 기간 중 휴일이 포함된 경우 5일 모두 유급으로 처리되나요?

☞ 유산휴가 직전 1주간의 소정근로를 만근하였다면 주휴일이 발생합니다. 때문에 일요일에 대해서는 일을 하지 않아도 주휴수당을 받을 수 있습니다. 토요일은 원래 근로가 없는 날이므로 임금 지급이 없는 것이 맞습니다. 나머지 월, 화, 수에 대해서는 통상임금의 100%를 사업주가 지급하여야 합니다.

배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가는 없나요?

▶▶ 17

배우자가 출산했을 때 모든 남성근로자(정규직, 비정규직, 단시간근로자 등 포함)가 사용할 수 있습니다.

※ 배우자 출산휴가

- 1) 사업주는 5일의 범위에서 최소 3일 이상의 휴가를 부여해야 합니다. 휴가 기간 중 최초 3일은 유급으로 부여해야 하며, 근로자가 5일을 신청했어도 사업주가 3일로 조정이 가능합니다.
- 2) 일반적으로 배우자 출산휴가는 출산일 이후에 사용하지만 출산을 위한 과정 등을 고려하여 휴가기간 안에 출산 예정일이 포함되면 출산일 전에 휴가를 사용할 수도 있습니다.
- 3) 배우자 출산휴가는 근로자가 신청하지 않으면 받을 수 없습니다. 휴가를 희망하는 근로자는 사업주에게 배우자의 출산일로부터 30일 이내에 휴가를 신청해야 합니다. 종료일은 출산한 날부터 30일을 초과할 수도 있습니다.
- 4) 근로자가 배우자 출산휴가를 신청하지 않았다면, 사업주가 유급 3일에 대하여 별도로 보상할 필요는 없습니다. 배우자 출산휴가를 사용하지 않았다고 해도 연말에 수당으로 보전 받을 수는 없습니다. 단, 단체협약, 취업규칙 등에 별도의 규정을 정한 경우 예외가 있을 수 있습니다. 배우자 출산휴

가의 경우 고용센터에서 지원하는 급여는 없습니다.

- 5) 배우자 출산휴가는 연속하여 사용해야 합니다. 단, 단체협약이나 취업규칙에 분할 사용이 가능하도록 규정되어 있거나 사업주의 동의가 있으면 분할 사용이 가능합니다.
- 6) 배우자 출산휴가 일수는 월력상의 일수를 의미합니다. 예를 들어 배우자가 금요일에 출산할 경우, 금요일부터 배우자 출산휴가를 시작하면 주말 휴일도 휴가기간에 포함됩니다. 따라서 이 경우 근로자는 출산일로부터 30일 이내에 배우자 출산휴가를 신청하면 되므로 금요일에는 연차유급휴가를 사용하고 월요일부터 배우자 출산휴가를 사용하는 형태가 일반적입니다.
- 7) 배우자 출산휴가를 사업주가 허용하지 않을 경우, 노동청에 진정을 제기할 수 있습니다. 남녀고용평등법에서는 근로자의 배우자 출산휴가 신청을 거부하거나 3일 미만의 배우자 출산휴가를 부여한 경우 사업주에게 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있습니다. 또한 근로자에게 유급으로 3일 이상의 휴가를 부여하지 않은 경우에도 동일한 과태료가 부과됩니다.

노동청에 진정을 제기하시기 전에 먼저, 서면으로 휴가를 신청하여 회사에 부담감을 주는 것도 방법 중의 하나입니다. 신청서에는 휴가를 가야 하는 이유 및 이로 인해 발생한 노사 간의 사실관계, 그리고 법적인 내용을 완곡하게 곁들여서 요청하는 것이 좋습니다.

태아검진시간을 사용할 수 있는 제도가 있나요?

▶▶ 18

사용자는 임신한 여성근로자가 임신부 정기진단을 받는 데 필요한 시간(태아검진시간)을 청구하면 이를 허용해야 합니다. 이때 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다. 다만, 태아 검진시간의 경우 사용자가 부여하지 않아도 벌칙은 없습니다.

Q & A

Q 임신 4개월 정도 된 근로자인데요, 건강검진을 받으러 간다고 회사에 얘기했더니 지난달에 다녀왔으니, 이번에 또 가려면 연차를 쓰고 가라고 합니다. 몇 시간만 다녀오면 되는데, 연차까지 써야하나요?

A 모자보건법에 의하면 임신 7개월까지는 2개월마다 1회씩 정기 건강진단을 위해 필요한 시간을 청구하는 경우 허용해야 합니다. 다만, 그 이상 필요한 경우에는 연차(혹은 반차)를 사용하실 수밖에 없습니다.

〈임산부 정기 건강진단 실시기준〉

임 산 부

임신 28주까지 : 4주마다 1회

임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회

임신 37주 이후 : 1주마다 1회

※ 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임산부가 「장애인복지법」에 따른 장애인인 경우, 만35세 이상인 경우, 다태아를 임신한 경우 또는 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우에는 위에서 정한 건강진단 횟수를 넘어 건강진단을 실시할 수 있습니다. (모자보건법 시행규칙 제5조 제1항 제1호 [별표1])

사용자가 임신부에게 야간근로를 시킬 수 있나요?

▶▶ 19

사용자는 임신 중의 여성근로자에게 시간외근로를 시킬 수 없고, 휴일근로와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지의 시간)도 임신 중인 여성근로자가 사용자에게 명시적으로 청구하지 않는 한, 근로시킬 수 없습니다.

이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다.

또한 임신 중인 여성근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환 시켜 주어야 합니다. 만일 이를 위반하였을 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

Tip

연장근로와 야간근로·휴일근로 시 가산수당 계산 방법 (연장근로·야간근로·휴일근로가 중복될 경우 각각 합산)

사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 합니다.

여성근로자의 연장근로는 아래와 같이 제한됩니다.

임신 중인 여성	금지
산후 1년 이하인 여성	1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간
여성근로자	1주 12시간

야간근로는 밤 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로를의미하며 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다.

여성근로자의 야간근로와 휴일근로는 아래와 같이 제한됩니다.

임신 중인 여성	명시적 청구+근로자대표와의 협의+고용노동부장관 인가
산후 1년 이하인 여성	동의+근로자대표와의 협의+고용노동부 장관 인가
여성근로자	동의

휴일에 근무하는 경우를 휴일근로라 하며, 이 경우에도 50%의 가산수당이 발생합니다.

예시 평일 오전 9시부터 오후 11시까지 일을 했다면?

09:00	12:00	13:00	18:00	19:00	23:00
시업	휴게		휴게		종업

근로시간 계산)

실제근로시간 : 23시 - 9시 = 14시간 - 휴게 2시간 = 12시간

연장근로시간 : 실제 근로 12시간 - 법정근로 8시간 = 4시간

야간근로시간 : 23시 - 22시 = 1시간

2017년 최저임금 6,470원으로 임금계산)

실제 일한 임금 : $6,470\text{원} \times 12\text{시간} = 77,640\text{원}$

연장근로 가산임금 : $6,470\text{원} \times 4\text{시간} \times 0.5(50\%\text{가산}) = 12,940\text{원}$

야간근로 가산임금 : $6,470\text{원} \times 1\text{시간} \times 0.5(50\%\text{가산}) = 3,235\text{원}$

임금총액 : $77,640 + 12,940 + 3,235 = 93,815\text{원}$

2018년 최저임금 7,530원으로 임금계산)

실제 일한 임금 : $7,530 \times 12\text{시간} = 90,360\text{원}$

연장근로 가산임금 : $7,530 \times 4\text{시간} \times 0.5(50\%\text{가산}) = 15,060\text{원}$

야간근로 가산임금 : $7,530 \times 1\text{시간} \times 0.5(50\%\text{가산}) = 3,765\text{원}$

임금총액 : $90,360 + 15,060 + 3,765 = 109,185\text{원}$

임신 중에 근로시간을 단축할 수 있는 제도가 있다고 들었는데, 어떤 제도인가요?

▶▶▶ 20

임신 12주 이내 또는 36주 이후의 임신 근로자는 하루 2시간의 근로시간 단축이 가능합니다. 단, 사업주는 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감해서는 안됩니다.

※ 임신기간 근로시간 단축제도

임신기간 근로시간 단축을 신청하려는 여성근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 합니다.

또한 임신 12주 이내에 근로시간 단축제도를 사용한 적이 있더라도, 임신 36주 이후가 되어서 다시 근로시간 단축제도를 사용할 수 있습니다(횟수 제한 없음). 한편, 임신한 근로자의 근로시간 단축 신청을 허용하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.



저는 임신 12주 1일인데요. 저도 임신기간 근로시간 단축제도를 사용할 수 있나요?

☞ 임신 중 임금의 삭감 없이 근로시간 단축제도를 사용할 수 있는 근로자는 임신 12주 이내이거나 36주 이후의 임신 근로자에 한합니다. 안타깝게도 임신기간 근로시간 단축제도에서의 '12주 이내'는 12주 0일까지의 임신 주수기간을 의미합니다. 참고로 '36주 이후'는 35주 1일 부터를 의미합니다.

따라서 12주 1일인 경우에는 12주가 초과되었으므로, 법에서 정한 근로시간 단축제도는 사용할 수 없지만, 사업주가 승인하면 사업주와의 협의 하에 근로시간을 정하여 사용할 수 있습니다. 다만, 이 경우에는 근로시간 단축에 따른 임금의 삭감이 있을 수 있습니다.



CHAPTER 2

[모성보호, 일·생활 균형]

육아기



www.workingmom.or.kr



▶▶▶ 21

수유시간(육아시간)을 사용할 수 있는 제도가 있나요?

< 육아기 모성보호 제도 >

육아휴직	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 근로자가 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함
육아기 근로시간 단축	사업주는 근로자가 신청하면 육아기 근로시간 단축을 허용하여야 함
육아시간	생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 함
가족돌봄휴직	가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 가족 돌봄 휴직을 신청하는 경우, 연간 90일의 범위 내에서 허용하여야 하고, 원칙적으로 무급임

근로기준법에서는 사용자는 근로자에게 생후 1년 미만의 유아를 위한 수유시간(육아시간)을 유급으로 부여할 것을 정하고 있습니다.

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 사용자는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간(육아시간)을 주어야 합니다. 사용자가 육아시간을 주지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처해집니다.

육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? 얼마 동안 사용할 수 있는 건가요?

▶▶ 22

육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀근로자가 사용할 수 있습니다. 단, 근무기간이 1년 미만인 경우와 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 근로자의 육아휴직 신청을 사업주는 거부할 수 있습니다. 물론 근무기간이 1년 미만이라도 사업주가 육아휴직을 허용할 경우에는 육아휴직 급여도 받을 수 있습니다.

또한 육아휴직은 최대 1년까지 사용 가능합니다. 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩, 총 2년을 사용할 수 있는 것입니다. 그리고 자녀가 2명인 경우, 각 자녀에 대하여 1년씩 사용할 수 있고, 쌍둥이의 경우에도 각각 1년씩 사용 가능합니다.



이미 큰 아이에 대한 육아휴직을 6개월 사용했고, 내년 3월에 초등학교 3학년이 되는 큰 아이에 대해 내년 1월부터 남은 6개월의 육아휴직을 사용하고 싶다고 회사에 말했습니다. 근데 회사에서는 내년 1월부터 3월까지 2개월밖에 안 되니, 6개월을 다 사용하고 싶으면 올해 9월부터 사용해야 6개월을 사용할 수 있다며 9월부터 육아휴직을 사용하라고 하는데, 꼭 그래야 하나요?

❖ 아닙니다. 육아휴직은 아이의 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 기간 내에 육아휴직을 개시하기만 한다면, 일단 개시하고 난 후 아이가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되더라도 상관없습니다. 그러므로 원하는 시기, 즉 내년 1월부터 육아휴직에 들어가도 남은 6개월 사용이 가능합니다.

부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요?

▶▶ 23

남녀고용평등법에서는 배우자가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직 중인 경우에는 육아휴직을 허용하지 않을 수 있다고 명시되어 있지만, 만일 사업주 재량으로 허용한다면 가능합니다. 다만, 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 사용하는 것이므로 육아휴직 급여는 부부 중 1인만 받을 수 있습니다.



자녀가 두 명일 경우, 부부가 서로 다른 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용하는 것은 가능한가요?

☞ 네, 가능합니다. 남녀고용평등법에서는 동일한 영유아에 대해서 부부가 같은 시기에 육아휴직을 사용하려고 할 경우 사업주가 거부할 수 있다고 명시되어 있을 뿐입니다.

육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?

▶▶ 24

근로자 본인이 육아휴직 개시 예정일 30일 전에 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직 개시 예정일, 휴직 종료 예정일, 육아휴직 신청연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출해야 합니다(남녀고용평등법 시행령 제11조 제1항).

※ 육아휴직 신청 방법

육아휴직은 출산전후휴가와는 달리, 근로자가 사업주에게 신청하지 않으면 부여받을 수 없습니다. 따라서 반드시 신청하여야 하는바, 이때 남녀고용평등법 시행령에 나열된 내용을 기재하여 신청하면 되므로 본 센터에서는 남녀고용평등법 시행령에 기재된 내용을 토대로 육아휴직신청서 양식을 만들어 제공하고 있습니다.

* 육아휴직 신청서 양식은 서울시직장맘지원센터 홈페이지→알림마당→서식 자료에서 다운 받을 수 있습니다.



사업주에게 육아휴직을 신청할 때, 육아휴직 개시 예정일 30일 전에 신청하지 못한 경우에는 어떻게 되나요?

☞ 근로자가 30일 전에 신청하지 못한 경우도 사업주가 허용하면 가능합니다. 다만, 사업주가 인력 운용 상황 등을 고려하여 육아휴직 개시 예정일을 늦추더라도 법 위반은 아닙니다. 그러나 사업주가 육아휴직 개시일을 근로자가 신청한 날로부터 30일 이후로 결정할 수는 없습니다.

육아휴직을 나누어 사용할 수도 있나요?

▶▶▶ 25

육아휴직은 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있습니다.

※ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용 방식

- 1) 1년의 범위 안에서 근로자가 육아휴직을 한 번만 사용. 이 경우 연속하여 최대 1년까지 사용할 수 있음.
- 2) 육아휴직 최대 1년 기간을 자신의 상황에 맞춰 1회에 한하여 분할하여 두 번으로 나누어서 사용할 수 있음.
- 3) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 병행하여 이용할 수 있으나, 두 제도를 합하여 1년의 범위 안에서 사용하여야 함.

사용방법 예시)

- ① 육아휴직 1년 1회 사용(육아휴직의 분할 사용 1회만 가능)
- ② 육아기 근로시간 단축 1년 1회 사용
(육아기 근로시간 단축의 분할 사용 1회만 가능)
- ③ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 병행하여 각 1회 사용

육아휴직 종료일을 연기하거나 앞당길 수도 있나요?

▶▶▶ 26

육아휴직 종료일 30일 전에 연기 신청하는 경우, 1회 연기 가능하나 이 경우에도 최대치인 1년을 사용했다면 연기할 수 없습니다.

육아휴직 종료일을 앞당겨 조기 복귀하려면, 사업주의 허락이 필요합니다. 다만, 육아휴직을 신청할 때 육아휴직 종료일에 대해 사업주와 약속한 상태라면 이에 따라 사업주는 인력 재배치, 대체인력 채용 등의 조치를 하였을 것이기에 육아휴직 종료일을 앞당기겠다는 근로자의 조기 복귀 신청을 반드시 들어 주어야 하는 것은 아닙니다.



육아휴직을 1년을 신청하여 6개월째 사용 중인데, 업무 감각이 떨어질 것 같아 일찍 복귀를 하고 싶습니다. 회사에서 일찍 복귀하겠다는 요청을 거부할 수도 있나요?

☞ 네, 거부할 수 있습니다. 사업주는 해당 직장맘의 육아휴직 1년에 맞춰 인력 배치 등을 해 놓았을 것이기에 갑작스러운 복귀로 인해 경영에 차질이 생긴다면 이는 근로자의 요청을 들어 주려다 더 큰 문제를 야기할 수 있기에 사업주가 의무적으로 조기 복귀 시켜주어야 하는 것은 아닙니다. 다만, 조기복귀로 인해 경영상 별다른 문제가 발생하지 않는다면, 사업주가 허용할 것이기에 복귀 예정일보다 일찍 복귀할 수 있습니다. 즉 사업주가 허락하는 경우에만 조기 복귀가 가능하다는 뜻입니다.

육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?

▶▶▶ 27

육아휴직 급여를 받기 위해선 다음 3가지 요건을 모두 충족해야 합니다. ① 육아휴직 기간이 30일 이상이어야 하고 ② 육아휴직 시작일 이전의 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이고, ③ 같은 자녀에 대해 배우자가 육아휴직을 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하지 않고 있어야 합니다.

※ 육아휴직 급여

1) 육아휴직 개시일 기준으로 근로기준법에 따라 산정한 월 통상임금을 기준으로 휴직기간에 따라 급여를 지급합니다.

육아휴직 급여(2017.9.1.부터 시행)	
육아휴직 최초 3개월간	월 통상임금의 80% (상한액 150만 원, 하한액 70만 원)
육아휴직 4개월째부터 나머지 기간(최대 9개월)	월 통상임금의 40% (상한액 100만 원, 하한액 50만 원)

육아휴직 급여의 75%는 육아휴직 중, 육아휴직 급여의 25%는 육아휴직 후 해당 사업장에 복귀하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 받을 수 있습니다(육아휴직 급여 사후지급분 제도). 육아휴직 급여의 25%를 빼고 남은 금액이 50만원 미만일 경우에는 50만 원을 지급하고, 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 월 통상임금의 40%에 해당하는 금액

▶▶▶ 28

배우자가 실업급여를 받고 있을 경우, 육아휴직급여를 수급할 수 있는지요?

배우자가 실업급여를 받고 있다고 하여 육아휴직급여를 못 받는 것은 아닙니다. 다만, 배우자가 동일한 영유아에 대해 육아휴직 급여를 받고 있다면, 같은 시기에 육아휴직 급여를 받을 수는 없습니다. 물론, 다른 영유아에 대한 육아휴직이라면 부부라도 같은 시기에 동시에 육아휴직급여를 지급받을 수 있습니다.

을 해당 월에 휴직한 일수로 일할 계산하여 지급합니다.

6개월 이상 계속 근무란 반드시 연속하여 근무하는 것은 아닙니다. 따라서 육아휴직 종료 후 3개월간 근무하다 다시 육아휴직을 다녀와서 다시 3개월 근무했다면 계속 근무한 요건에 해당됩니다. 또 근로기준법상 출산전후휴가는 여성 근로자의 건강 회복을 위해 법상 강제되는 휴가로 계속 근무한 기간에 포함됩니다.

2) 같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월 급여는 다음과 같습니다.

육아휴직 급여 특례('아빠 육아휴직 보너스제')	
대상 자녀가 2017.7.1. 이후 출생한 둘째 이상의 자녀인 경우 (2017.7.1.부터 시행)	월 통상임금의 100% (상한액 200만 원)
대상 자녀가 그 외 자녀인 경우	월 통상임금의 100% (상한액 150만 원)

* 이 경우 육아휴직 급여 사후지급분 제도는 적용되지 않으므로 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직자는 육아휴직 첫 3개월간 월 통상임금의 100%(위의 표 대상 자녀에 따라 상한액 200만 원 또는 150만 원)가 지급됩니다.

3) 육아휴직 기간 중 고용센터로부터 지급받는 육아휴직급여 외에 사업주가 금품을 지급했을 경우, 육아휴직 급여와 사업주가 지급한 금품의 합산액이 해당 근로자의 월 통상임금을 초과할 경우에는 초과분만큼 육아휴직 급여에서 감액하여 지급합니다.

4) 육아휴직급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 않습니다.

육아휴직 기간에도 성과급을 받을 수 있나요?

▶▶▶ 29

성과급은 보통 업무 실적에 따라 차등 지급되는 것이기 때문에 성과급 산정기간 동안 해당 근로자의 업무 실적에 따라 지급받을 수 있습니다.

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

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



올해 실적에 따라 내년 2월 성과급을 지급하기로 했는데, 내년 1월부터 육아휴직을 간다는 이유로 성과급은 지급하지 않겠다고 합니다. 저는 성과급을 받을 수 없는 건가요?

☞ 작년 근무 실적에 따른 평가이므로 당연히 성과급을 지급받을 수 있습니다. 다만, 단체협약이나 취업규칙에 육아휴직 기간에는 지급하지 않다가 나중에 한꺼번에 지급하는 것으로 명시되어 있거나 달리 규정된 경우가 있을 수 있으니 확인해 보시기 바랍니다.

육아휴직 기간은 근속기간에 들어가나요? 들어간다면 어떤 의미인가요?

▶▶▶ 30

육아휴직 기간은 퇴직금, 연차유급휴가일수 가산일수 산정 등에 있어 총 근속기간에 포함합니다. 또 사규에 따라 다소 달라지겠으나 승진, 상여금 지급을 위한 근속년수 산정에도 포함되어야 합니다.



육아휴직 후 복귀하지 말라고 하면서 육아휴직 기간을 포함하여 산정한 기간을 기준으로 퇴직금을 지급할 수 없다고 주장합니다.

☞ 육아휴직 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로연수에 포함됩니다. 또 퇴직금 산정을 위한 평균임금 계산에 육아휴직기간은 제외하고 평균임금을 산정하여 육아휴직 사용으로 인한 퇴직금불이익은 발생하지 않습니다.

이럴 경우, 대처방법은 퇴직 후 14일이 지난 후 사업장 관할 고용노동지청에 후불임금인 퇴직금 체불을 내용으로 하여 진정 내지 고소하시기 바랍니다.

육아휴직 사용에 따른 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요?

▶▶▶ 31

사업주는 1년 간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주어야 합니다.

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



1년간의 소정근로일일이 250일(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수에서 제외되므로 250일로 가정)이라면, 100일을 육아휴직으로 사용하고 나머지 150일을 개근하였을 때 연차는 어떻게 되나요?

☞ 연차유급휴가 : 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였으므로 연차유급휴가일수 계산은 다음과 같습니다.

$15\text{일} \times 150\text{일(육아휴직기간을 제외한 소정근로일수)} / 250\text{일(연간 총소정근로일수)} = 9\text{일}$ 이 됩니다.

☞ 연차유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 근로기준법이 개정되었습니다(2018. 5. 29. 시행 근로기준법 제60조 제6항 제3호).

부칙에 따라 해당 규정은 법 시행 후(2018. 5. 29.) 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용됩니다.

육아휴직 중 4대 보험은 어떻게 되나요?

▶▶▶ 32

〈육아휴직 중 4대 보험 처리〉

4대 보험	육아휴직 중 처리방법
고용보험	사업주로부터 지급받는 보수가 있을 경우만 납부. 육아휴직 기간에는 사업주로부터 받는 보수가 없으므로 보험료 납부의무 없음.
산재보험	본래 사업주 전액 부담. 육아휴직에 따른 근로자 부담 없음.
건강보험	육아휴직 기간 납부 유예 신청가능. 신청 시 육아휴직 실시 전 보수 기준 60% 경감된 국민건강보험료를 납부할 수 있으며, 납부 시기 또한 복직 후로 연기 가능.
국민연금	육아휴직 기간 사업주로부터 지급받는 급여가 없거나, 있더라도 평소보다 50% 미만 지급받을 경우에 납부 예외 신청 가능. 납부예외를 신청하여 면제 받을 수 있음. 단, 이 경우 납부 금액이 감소하여 향후 연금 수령액이 감소할 수 있음. 이 부분은 추납으로 해소 가능.

기간제, 파견근로자가 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?

▶▶▶ 33

아닙니다. 기간을 정하여 근로계약을 하거나 파견기간을 정하여 파견된 근로자는 육아휴직 사용에 따른 기간연장이 발생하지 않습니다.

다만, 계약직, 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 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않도록 하여, 비정규직 근로자의 육아휴직이 보장될 수 있도록 최소한의 법적 장치를 마련하였다고 보시면 됩니다.

※ 기간제 근로자(파견근로자)의 계약기간이 연장되는 경우

2015. 1. 1.부터 1년을 계약하여 근무한 후 2016. 1. 1. ~ 2016. 12. 31.자로 재고용된 기간제 근로자가 사업주에게 1년간(2016. 7. 1 ~ 2017. 6. 30.) 육아휴직을 신청한 경우 사업주가 육아휴직 중인 근로자에게 2017. 6. 30. 까지 추가로 근로계약을 연장하더라도 기간제 사용기간에서 제외되므로 사용기간이 2년을 넘지 않아 무기계약 근로자로 전환되지 않습니다.

육아휴직 기간에 일을 할 수 있나요?

▶▶▶ 34

할 수 있습니다. 다만 육아휴직 기간 중 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직급여를 지급하지 않습니다.

육아휴직 중 이직 또는 새로 취업하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 고용센터에 신고하여야 합니다. 단, 취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우에는 신고하지 않아도 됩니다.



육아휴직기간에 현재 근무사업장에서 근무를 할 수 있나요?

☞ 육아휴직은 영유아의 양육을 위해서 일정기간동안 휴직할 수 있도록 보장하는 제도입니다. 따라서 육아휴직기간 중 육아휴직을 부여받은 사업장에 근로를 제공하게 되는 경우 더 이상 휴직의 상태가 아닌 것으로 보기 때문에 육아휴직급여는 지급되지 않습니다.

육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요?

▶▶▶ 35

해고할 수 없습니다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 육아휴직을 이유로 해고를 당한 근로자는 해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 권리 구제를 받을 수 있습니다.

※ 유의사항

사업주의 강요에 의한 어쩔 수 없는 상황일지라도 사직서를 제출하시면 안 됩니다. 구체적인 대처 방안에 대해서는 서울시직장맘지원센터(02-335-0101)로 문의해 주세요.

육아휴직 사용에 대한 불이익이 있으면 어떻게 대응해야 하나요?

▶▶▶ 36

사업주는 육아휴직 종료 후에 해당 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 어길 경우, 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 따라서 불이익을 준다면 사업장을 관할하는 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시기 바랍니다.

사용자가 육아휴직 사용을 거부하면 어떻게 해야 하나요?

▶▶▶ 37

육아휴직은 근로자가 신청하면 특별한 사정이 없는 한 반드시 이를 허용해야 합니다.

사업주가 육아휴직을 거부했을 경우 현재까지의 법 해석상 가장 안전한 방법은 육아휴직 개시일 당일, 고용노동부에 신고(진정, 고소)하는 것입니다.

사업주의 허용 없이 위 제도를 사용하면 무단결근으로 처리될 가능성도 있습니다. 따라서 제도가 개선되거나, 판례나 행정해석이 정확하게 나올 때까지는 신중하게 접근해야 했는데 최근 아래와 같은 행정해석이 있습니다.

※ 여성고용정책과-3391 (2017. 8. 29.)

[질의내용]

유사산휴가, 출산전후휴가, 육아휴직 등의 휴가·휴직을 사용자의 승인 없이 신청 내용대로 개시하였을 경우 이를 무단결근으로 보아 징계 등 불이익을 받는 것이 타당한지 여부.

[회신내용]

출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직은 일정한 요건이 충족되면 효력이 발생하는 강행법규로서 사업주는 근로자가 유산·사산휴가, 육아휴직을 신청하면 부여하여야 하며, 출산전후휴가는 근로자의 신청이 없어도 근로자가 출산한 사실을 알았다면 부여해야 합니다.

또한, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직에 대해서는 사업주의 시기변경 권도 인정되지 아니하므로 사업주가 정당한 이유 없이 승낙여부를 표현하지 아니할 경우 근로자가 휴가·휴직을 시작하였다라도 이를 근로자의 귀책사유로 인한 결근은 아니라고 판단됩니다.

육아기 근로시간 단축 제도는 무엇인가요?

▶▶▶ 38

육아기 근로시간 단축 제도는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 근로시간을 단축하여 근무하는 제도입니다. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 근로자를 대상으로 하며 최대 1년까지 사용할 수 있으나, 육아휴직 기간과 합산하여 최대 1년을 초과할 수 없습니다. 즉 육아휴직을 이미 1년 사용한 경우에는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없습니다.

단축 시간은 1주 15~30시간이어야 합니다. 단축 전 근로시간이 반드시 1주 40시간일 필요는 없고, 단축 후 근로시간이 1주 15~30시간이면 됩니다.

※ 육아기 근로시간 단축 급여

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



월 통상임금이 200만원, 주당 근로시간을 40시간에서 25시간으로 단축하는 경우.

☞ 사업주에게 지급받는 임금은 실제 근무시간분만 받습니다. 따라서 근무시간이 5/8로 줄었으므로 통상임금 200만원의 5/8인 125만원을 받게 됩니다.

한편, 고용센터에서 지급하는 육아기 근로시간 단축 급여는(통상임금의 80%) 160만원을 기준으로 줄어든 근로시간(15시간)에 비례하여 산정(160만 원×15시간/40시간=60만원)합니다.

따라서 이 경우 근로자가 받게 될 급여는 125만원+60만원=185만원입니다.

☞ 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청에 신고하시기 바랍니다.

※ 육아기 근로시간 단축 신청을 거부할 수 있는 경우

- 1) 계속 근로기간이 1년 미만인 경우
- 2) 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우
 - 한편, 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아기 근로시간 단축 중인 경우에는 거부할 수 없음. 단, 육아기 근로시간 단축 급여는 1명만 받을 수 있음.
- 3) 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
 - 한편, 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음.
 - 고용센터를 통한 구인 노력만 인정됨.
- 4) 업무 성격 상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

비교대상	육아휴직	육아기 근로시간 단축
대상(공통)	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	
급여	첫 3월간 월 통상임금의 80% 그 외 40% (상한액 - 첫 3월 150만원, 그 외 100만원, 하한액 - 첫 3월 70만원, 그 외 50만원)	월 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 50만원)
미부여 제재	500만 원 이하의 벌금	500만 원 이하의 과태료
보호규정	<ul style="list-style-type: none"> - 불리한 처우 및 해고 금지 (3년 이하 징역 또는 2천만 원 이하 벌금) - 종료 후 원직 복귀(500만원 이하 벌금) - 평균임금 계산 시 제도 사용기간 제외 <p>* 육아기 근로시간 단축에 대한 별도규정</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로조건 서면규정(500만원 이하 과태료) - 단축된 근로시간 외에 연장근로 제한(1천만원 이하 벌금) 	

가족돌봄휴직은 어떤 제도인가요?

▶▶▶ 39

가족돌봄휴직은 돌봄이 필요한 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 있는 근로자는 누구나 사용할 수 있습니다. 다만 사업주가 거부할 수 있는 예외적인 사유에 해당하지 않아야 합니다. 이 제도는 일시적인 가족돌봄 부담으로 인한 경력 단절을 예방할 수 있습니다.

※ 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는 예외적인 사유

- 근로자의 계속근로기간이 1년 미만인 경우
- 근로자 외에 다른 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- 사업주가 고용센터에 구인 신청을 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 통해서 구인 노력을 하였으나 대체인력을 채용하지 못했다는 이유로 가족돌봄휴직을 거부할 수 없습니다.)
- 가족돌봄휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

- 1) 가족돌봄휴직은 연 90일을 사용할 수 있으며, 1회 사용 시 최소 30일 이상 사용하여야 합니다.
- 2) 연 90일 사용이 가능하므로, 1년에 90일을 사용한 후 그 다음 해에도 90일을 사용할 수 있습니다. 이때 1년을 나누는 기준은 입사일, 회계연도 등 회사 사정에 따라 정할 수 있으나, 특별히 정한 바가 없으면 근로자의 입사일이 기준이 됩니다.
- 3) 사업주가 정당한 사유없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다. 근로자의 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청에 진정하시기 바랍니다.
- 4) 가족돌봄휴직 기간 중에는 원칙적으로 무급이므로 급여가 지급되지 않습니다. 단, 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 있어 급여를 지급하는 것까지 금지하는 것은 아닙니다.
- 5) 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함되므로 승진, 퇴직금 산정, 연차유급 휴가일수 가산 등을 할 때 근속기간에 포함됩니다.

임신·출산·육아 등으로 퇴사한 경우 구직급여(실업급여)를 받을 수 있나요?

▶▶▶ 40

(1) 임신·출산·육아 등의 사유로 그만두었다고 해서 모두 실업급여를 받을 수 있는 것은 아닙니다. 자발적 사직의 경우 임신·출산·육아 등의 사유로 그만 둔 경우라도 사업주가 이직확인서의 이직사유에 비자발적인 사유를 기재해야 합니다. 그러므로 사업주 협조아래 '육아로 인한 이직확인서'를 작성하여 제출할 경우 구직급여 수급이 좀 더 수월할 수 있습니다. 해당 확인서는 고용센터에 문의하여 받아보실 수 있습니다.

(2) 사업주가 출산전후휴가나 육아휴직을 거부하여 부득이하게 퇴사하는 경우, 해당 휴가와 휴직 미부여로 인해 퇴사했다는 입증은 근로자가 하여야 합니다. 이와 관련하여 고용센터에서는 이직확인서 외에도 사업주에게 추가 확인서를 받고 있는 상황이므로 해당 휴가와 휴직 미부여로 인한 퇴사 과정 중의 입증자료를 철저히 확보하는 것이 무엇보다 중요합니다.

(3) 육아로 인한 퇴사의 경우, 사업주가 이직확인서의 이직사유에 '육아로 인한 퇴사'라고 기재한다고 해서 실업급여를 받을 수 있는 것은 아닙니다. 그렇게 기재해도 결국 근로자는 육아로 인해 퇴사할 수밖에 없는 '비자발적 상황'을 입증해야 합니다.

■ 입증방법 : 퇴사하기 전까지 아이를 돌봐 줄 사람을 알아보았으나 구하

지 못하였다는 입증자료를 확보해야 합니다. 예를 들어, 양가 부모님이 아이를 돌볼 수 없는 상황에 대한 자료, 어린이집과 아이돌보미를 몇 군데 알아보았으나 구하지 못했다는 자료 등 자신이 육아로 인해 퇴사할 수밖에 없었다는 입증자료를 고용센터에 제출해야 합니다.

Q & A

Q 고용센터에 실업급여 신청하러 갔더니, 회사에서 개인사정으로 퇴사했다고 했다며 실업급여를 받을 수 없다고 합니다. 이럴 때 어떻게 해야 하나요?

A 회사가 근로자의 이직사유를 근로자와는 달리 '자발적 이직'으로 기재할 경우, 고용센터에 '확인청구'를 하여 심사를 받아볼 수 있습니다. 이때 양측은 자신의 주장을 뒷받침할 만한 입증자료를 제출해야하므로, 회사와 주고받았던 이메일이나 녹음내용(공중녹취록), 정황에 대한 정리를 잘하여 '비자발적 이직'임을 입증해야 합니다.



CHAPTER 3

[모성보호, 일·생활 균형]

가족관계, 개인적 고충 등



www.workingmom.or.kr



임신·출산

41

임신해 직장맘은 보건소를 통해 **엽산제와 철분제** 41-1) 를 지원받아 복용하였습니다.

그리고 임신·출산 진료비와 산모·신생아 건강관리 지원 등을 받을 수 있는 **국민행복카드** 41-2) 를 발급받아 이용하였습니다.

또한 보건소를 통해 **산모·신생아 건강관리 지원** 41-3) 을 신청하여 이용할 계획입니다. 셋째 아이를 임신했는데, **다둥이행복카드** 41-4) 를 발급받아서 혜택을 누릴 예정이고, 지자체에서 제공하는 **출산장려금** 41-5) 도 잊지 않고 받으려고 합니다.

가사도우미, 산후도우미, 베이비시터 41-6) 를 비영리기관들을 통해 이용하고 있습니다.

41-1) 엽산제, 철분제

☎ 문의 : 보건소 또는 129보건복지콜센터

41-2) 국민행복카드

☎ 문의 : 129보건복지콜센터

41-3) 산모·신생아 건강관리

☎ 문의 : 보건소 또는 129보건복지콜센터

41-4) 다둥이행복카드

☎ 문의 : 120다산콜센터+3번

41-5) 출산장려금

☎ 문의 : 거주지 관할 구청

41-6) 가사도우미, 산후도우미, 베이비시터

☎ 문의 : 서울YWCA 02-3705-6013

: 한국여성노동자회 전국가정관리사협회
02-856-2314

: 한국가사노동자협회 우령각시
1588-9091

: 남부여성발전센터 장년(고령자)인재은행
02-867-1982

: 마포구고용복지지원센터 함께하는행복한돌봄
02-302-9021

※ 비영리기관 몇 곳만 안내해 드립니다. 사설기관은 인터넷 검색을 통해 찾아보실 수 있습니다.

※ 활동하는 분의 신원확인을 철저히 확인한 후 이용하시기 바랍니다.

양육해 직장맘은 둘째 아이를 출산하고 육아휴직 기간 동안 집에서 아이를 돌보며 **양육수당 42-1** 을 지원받았습니다. 외출 시엔 **시간제 보육 42-2** 도 이용하였습니다.

회사 복귀를 하면서 **어린이집정보공개포털(42-3)** 을 이용하여 보육기관 정보 확인 후, **아이사랑 42-4** 에서 어린이집 입소대기 신청을 하였습니다.

어린이집을 보내면서 양육수당에서 **보육료 42-5** 로 전환신청하고, **건강가정지원센터 아이돌보미 42-6** 시간제 돌봄을 신청하여 등·하원을 해결하였습니다.

첫째 아이는 **e유치원시스템과 유치원알리미 42-7** 도 이용하여 정보도 확인하고, **처음학교로 42-8** 를 통해 유치원에 입학예정입니다. 유치원에 가게 되면 **유아학비 42-9** 를 지원받게 됩니다. **예방접종도우미 42-10** 를 통해 아이 건강을 챙기고 있으며, **우리동네 보육반장 42-11** 과 **육아종합지원센터 42-12** 을 통해 육아정보를 얻고 있습니다.

- 42-1 양육수당
☎ 문의 : 129보건복지콜센터
- 42-2 시간제 보육
☎ 문의 : 1661-9361시간제보육콜센터
- 42-3 어린이집정보공개포털
☎ 문의 : 1566-0233
- 42-4 아이사랑
☎ 문의 : 1566-3232+1번
- 42-5 보육료
☎ 문의 : 129보건복지콜센터
- 42-6 건강가정지원센터 아이돌보미
☎ 문의 : 1577-2514 아이돌봄서비스
- 42-7 e유치원시스템, 유치원알리미
☎ 문의 : 1544-0079+5번+1번(0079에듀콜센터)
- 42-8 처음학교로
☎ 문의 : 1544-0079+9번+1번(0079에듀콜센터)
- 42-9 유아학비
☎ 문의 : 1544-0079
- 42-10 예방접종도우미
☎ 문의 : 043-719-6848~50
- 42-11 우리동네 보육반장
☎ 문의 : 120다산콜센터+3번
- 42-12 육아종합지원센터
☎ 문의 : 1577-0756

감사해 직장맘은 초등학생 자녀 하원 후 시간을 **초등돌봄교실** 43-1 과 **지역아동센터** 43-2 를 통해 해결하고 있습니다.

또한 **청소년방과후아카데미** 43-3 를 통해 자녀들이 다양한 프로그램을 경험할 수 있도록 해주고 있습니다. 중·고생 자녀들의 민감한 시기를 잘 통과할 수 있도록 **서울시청소년상담복지센터** 43-4 와 **청소년전화 1388** 43-5 를 통해 지원받고 있습니다.

그리고 거주지 구에 설치되어 있는 **정신건강증진센터** 43-6 를 통해 자녀의 심리상담 등의 다양한 프로그램을 이용하고 있으며, **아동·청소년심리지원서비스** 43-7 를 주민센터를 통해 신청하여 이용하고 있습니다.

그 외 정서·행동에 어려움이 있는 청소년을 지원해주는 **국립중앙청소년디딤센터** 43-8 를 필요한 청소년들이 이용하도록 안내해주고 있습니다.

43-1 초등돌봄교실

☎ 문의 : 재학 중이거나 입학예정인 초등학교

43-2 지역아동센터

☎ 문의 : 129보건복지콜센터

43-3 청소년방과후아카데미

☎ 문의 : 02-330-2831~34

43-4 서울시청소년상담복지센터

☎ 문의 : 02-2285-1318

43-5 청소년전화1388

☎ 문의 : 국번없이 1388

43-6 정신건강증진센터

☎ 문의 : 구 정신건강증진센터
1577-0199 정신건강 위기상담전화

43-7 아동·청소년심리지원서비스

☎ 문의 : 거주지 동 주민센터

※ 아동·청소년심리지원서비스는 지역사회서비스투자사업이므로 지자체마다 이용가능여부가 다릅니다.

43-8 국립중앙청소년디딤센터

☎ 문의 : 031-333-1900

어르신 돌봄

44

효도해 직장맘은 정년퇴직 후 적적해 하시는 부모님께서 **50+재단_도심권50플러스센터 44-1** 와 **서울시어르신상담센터 44-2** 를 통해 자기 개발을 하시고 상담 및 정보제공도 받으시도록 하고 있습니다.

그리고 계속해서 일을 하고 싶어 하시는 어르신들께 **서울시어르신취업훈련센터 44-3** 와 **자치구 어르신일자리 부서 44-4** 를 통해 재취업을 하시도록 안내해 드렸습니다.

또한 어르신들의 건강을 위해 보건소 및 참여 의료기관을 통한 폐렴구균, 인플루엔자 등 **어르신 무료 예방접종 44-5** 을 받으시도록 챙겨드리고 있습니다.

60세 이상 어르신이면 누구나 받으실 수 있는 **치매 선별검사 44-6** 를 보건소를 통해 받아 예방 및 조기발견을 하도록 하고 있습니다.

그 외에도 혼자 지내시는 어르신들을 위한 **독거노인종합지원센터 44-7** 를 통해 취미활동, 운동, 일거리 등 프로그램에 참여하시도록 안내를 하고 있습니다.

- 44-1 50+재단_도심권50플러스센터
☎ 문의 : 02-460-5050(02-3672-5060)
- 44-2 서울시어르신상담센터
☎ 문의 : 02-723-9988
- 44-3 서울시어르신취업훈련센터
☎ 문의 : 02-735-1919
- 44-4 자치구 어르신일자리 부서
☎ 문의 : 거주지 관할 구청
- 44-5 어르신 무료 예방접종
☎ 문의 : 129보건복지콜센터
- 44-6 치매 선별검사
☎ 문의 : 129보건복지콜센터
1899-9988치매상담콜센터
- 44-7 독거노인종합지원센터
☎ 문의 : 1661-2129

다양한 가족 (부부, 한부모, 다문화)

▶▶▶ 45

초월해 직장맘은 아이가 태어난 이후 남편과의 관계에서 많은 답답함을 느끼고 있어서 **한국여성상담센터 45-1** 와 **한국가정법률상담소 45-2** 를 통한 부부갈등 상담 및 가정 내 법률문제 전반에 관한 상담진행을 통해 어려움을 해결하였습니다.

그리고 육아휴직 후 복귀를 하면서 시부모님께 아이돌봄을 요청 드린 후, 아이 양육방식 차이로 고부간의 갈등이 생기게 되어 **건강가정지원센터 가족상담 45-3** 을 통해 서로를 이해하게 되는 계기를 마련하였습니다.

또한 가정폭력 등으로 위기에 처한 여성을 지원하는 **여성긴급전화1366 45-4** 가 있다는 사실도 잘 알고 있습니다.

그 외에 다양한 가족의 형태를 인정하며, 지원하는 기관들에 대한 정보도 잘 숙지하여 해당되는 사람들에게 안내하고 있습니다. 한부모가족을 대상으로 상담 및 여러 서비스 등을 제공하는 **서울시한부모가족지원센터 45-5** 와 **한부모 상담전화 45-6** , 그리고 다문화가족들을 대상으로 한국 생활에 필요한 정보 등을 여러 언어로 제공하는 **다누리콜센터 45-7** 와 **서울시한울타리_영등포구다문화가족지원센터 45-8** 도 알고 있습니다.

- 45-1 한국여성상담센터
☎ 문의 : 02-953-1704
- 45-2 한국가정법률상담소
☎ 문의 : 1644-7077
- 45-3 건강가정지원센터 가족상담
☎ 문의 : 1577-9337
- 45-4 여성긴급전화
☎ 문의 : 1366
- 45-5 서울시한부모가족지원센터
☎ 문의 : 02-861-3020
- 45-6 한부모(미혼모·부) 상담전화
☎ 문의 : 1644-6621
- 45-7 다누리콜센터
☎ 문의 : 1577-1366
- 45-8 서울시한울타리_영등포구다문화가족지원센터
(서울시거점센터)
☎ 문의 : 02-843-5431

일자리

▶▶▶ 46

변신해 직장맘은 아이 양육으로 인해 경력단절을 겪었는데요, 여러 여성 일자리 기관들을 통해 재취업에 성공하였습니다.

여성 일자리 기관인 **여성발전센터**, **여성인력개발센터**, **여성새로일하기 센터** 46-1 을 통해 다양한 교육프로그램과 일자리 정보를 제공받아 원하는 직장에 들어갈 수 있었습니다.

그리고 **서울일자리센터** 46-2 와 고용노동부에서 운영하는 **워크넷** 46-3 을 통하여 다양한 구인공고 및 채용정보를 확인하실 수도 있습니다.

그 밖에도 여성창업을 꿈꾸는 경우에는 **여성기업종합지원센터** 46-4 를 통해 창업에 대한 교육 및 지원을 받으실 수 있습니다.

46-1 여성새로일하기센터
☎ 문의 : 1544-1199

46-3 워크넷
☎ 문의 : 1350고용노동부

46-2 서울일자리센터
☎ 문의 : 1588-9142

46-4 여성기업종합지원센터
☎ 문의 : 02-369-0900

몸 건강

▶▶▶ 47

튼튼해 직장맘은 바쁜 직장생활과 가사 일에 치여서 자신의 몸을 되돌아 보지 못했는데요, 근로자들을 건강을 체크하고 지원해주는 **근로자건강센터** 47-1 가 있다는 것을 알게 되었습니다. 예약하고 직접 방문 시 건강상담 및, 직무스트레스 예방관리 및 간단한 심리상담을 제공받을 수 있습니다.

그리고 20세 이상 서울시민이면 누구나 이용할 수 있는 보건소 **시민건강관리센터** 47-2 에서 개인별 생활습관과 건강상태 분석을 통한 맞춤형 건강관리를 제공받으실 수 있습니다.

47-1 근로자건강센터
☎ 문의 : 02-6947-5700 서울근로자건강센터
02-2268-6497 서울중구분소
02-2093-2650 서울서부근로자건강센터
02-6077-7500 서울성동분소

47-2 시민건강관리센터
☎ 문의 : 02-3425-6822 강동구 / 02-901-7788 강북구
02-879-7034 관악구 / 02-2627-2706 금천구
02-820-9470 동작구 / 02-2286-7064 성동구
02-351-8250 은평구 / 02-2670-4806 영등포구
※ 2018년 11월 기준 8개 센터가 시범운영 중이고, 점차 운영이 확대될 예정입니다.

정신 건강

▶▶▶ 48

중요해 직장맘은 출산 후 가끔 혼자 있을 때 하염없이 눈물이 흐릅니다. 우울한 마음이 들 때도 있는데 **서울시정신건강복지센터 48-1** 를 통해 마음을 다스리게 되었습니다.

정신건강증진센터에서는 분야별로 다양한 지원을 하고 있습니다. 스트레스, 우울증, 강박증 해소를 위한 상담 및 정보제공을 하고 있으며, 아동 및 청소년들에게 맞는 서비스도 지원하고 있습니다.

그리고 스마트폰을 잠시도 손에서 떼어놓지 못하는 남편을 위해 **스마트쉼센터 48-2** 를 소개해주어 인터넷 및 스마트미디어 중독 문제를 해소하게 되었습니다.

또한 너무 우울해서 자살 충동이 든다는 친구의 이야기에 가슴을 쓸어내리고 **서울시자살예방센터 48-3** 를 소개해 주었습니다.

48-1 서울시정신건강복지센터 **48-3** 서울시자살예방센터
☎ 문의 : 02-3444-9934 ☎ 문의 : 02-3458-1000

48-2 스마트쉼센터
☎ 문의 : 1599-0075

서울시정책

▶▶▶ 49

알뜰해 직장맘은 매일 같이 **서울시 49-1 홈페이지**에 접속합니다. 다양한 서울시 운영 프로그램에 시간이 날 때마다 참여하고 있습니다. 우리가 낸 세금으로 문화생활도 하고 건강도 챙길 수 있다는 것에 놀라기도 하고 즐겁기도 합니다. 한 달에 한 번 온 가족이 **천원의 행복_온쉼표 49-2** 프로그램에 참여하기 위해 광화문으로 문화나들이를 합니다. 클래식, 국악, 무용 등 다양한 문화생활을 단 돈 천원으로 누린다는 것이 더 뿌듯하게 느껴집니다.

그리고 **서울명산트레킹 49-3** 에 온 가족, 친척, 친구들이 함께 참여하여 운동도 하고 즐거운 시간을 보냅니다. 무료로 진행되는 프로그램이고 다양한 간식과 기념품도 제공받아서 가벼운 마음으로 갔다가 무거운 두 손으로 돌아옵니다. **서울아운동하자 49-4** 를 통해 다양한 분야의 체육활동에도 관심을 갖고 참여하고 있습니다. 그 밖에도 서울시에서는 미술관과 박물관, 고궁 등 다양한 공간들을 활용한 프로그램들을 운영하고 있습니다.

49-1 서울시 **49-3** 서울명산트레킹
☎ 문의 : 120다산콜센터+3번 ☎ 문의 : 02-490-2767

49-2 천원의 행복_온쉼표 **49-4** 서울아운동하자
☎ 문의 : 02-399-1000 ☎ 문의 : 02-380-8888

서울시직장맘지원센터 이용

▶▶ 50

현명해 직장맘은 임신 사실을 직장에 알린 뒤, 퇴사의 압박을 받았습니
다. **서울시직장맘지원센터 노무사 상담 50-1** 을 통해 어려울 것만 같았
던 출산전후휴가와 육아휴직까지 사용하고 회사 복귀를 앞두고 있습니
다. 감정적으로 행동하기 전에 노무사의 코칭을 통해 체계적으로 접근하
여 이뤄낸 성과인 것 같아서 감사한 마음이 큼니다.

심리적으로도 힘이 들었는데, 함께 **직장맘 개인 심리상담 50-2** 도 받아
볼 수 있어서 더욱 좋았습니다. 복귀를 앞두고 아이를 맡길 어린이집을
찾고 돌봐주실 분을 찾기 위해 보육 정보 제공을 받았던 것도 큰 도움이
되었습니다. **직장부모커뮤니티 50-3** 도 운영되고 있어서 조만간 거주
지 구에서 진행되는 프로그램에 참여하려고 합니다.

무엇보다 서울시직장맘지원센터는 문제가 발생하기 전에 예방을 위한
여러 다양한 **역량강화교육 50-4** 도 진행하고 있어서 시간이 될 때마다
참여하여 정보를 얻고 있습니다. 15인 이상 모여서 신청하면 원하는 시
간, 장소에서 원하는 교육을 받을 수도 있으니 참 좋은 것 같습니다.

50-1 서울시직장맘지원센터 노무사 상담

☎ 문의 : 02-335-0101
120다산콜센터(내선5번+12#)

50-2 서울시직장맘지원센터 직장맘 개인 심리상담

☎ 문의 : 02-335-0101

50-3 서울시직장맘지원센터 직장부모커뮤니티

☎ 문의 : 02-332-7171

50-4 서울시직장맘지원센터 역량강화교육

☎ 문의 : 02-335-0101



www.workingmom.or.kr

2018년 5월 29일부터 새롭게 시행되는 제도 안내

1. 육아휴직자에 대한 연차휴가 확대

근로기준법 제60조 제6항 제3호 신설 (2018. 5. 29 시행) : 육아휴직 기간을 '출근한 것'으로 보아 연차휴가일수 산정

연차유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 명시함. 따라서 육아휴직 후 복직한 근로자들의 연차휴가가 육아휴직을 하지 않았을 경우와 마찬가지로 보장됨. 근로기준법 제60조 제6항 제3호의 신설규정은 2018년 5월 29일 시행 후 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용함.

2. 난임치료휴가 신설

근로기준법 제18조의3 신설 (2018. 5. 29 시행) : 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에는 연간 3일 이내의 난임치료휴가를 부여해야 함.

난임치료휴가 3일 중 최초 1일은 반드시 유급으로 하되, 나머지 2일은 무급으로 처리 가능. 다만 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경 할 수 있음. 또한 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 됨 (위반 시 500만원 이하의 과태료).

3. 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제37조(벌칙) 조항 개정 (2018년 5월 29일 시행) - 이하 남녀고용평등법

■ 개정사항 : 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 → 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

- ① 남녀고용평등법 제19조 제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간 동안 해당 근로자를 해고한 경우
- ② 남녀고용평등법 제19조의2 제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
- ③ 남녀고용평등법 제19조의3 제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우
- ④ 남녀고용평등법 제22조의2 제4항을 위반하여 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

서울시직장맘지원센터 소개

2012년 4월 개소, 2012년 7월 17일 개소식
서울여성노동자회가 서울시로부터 위탁받아 운영 중



서울시직장맘지원센터의 주요 프로그램

- ⇒ 직장맘의 3고충(직장 내 고충, 보육 등 가족관계에서의 고충, 심리정서 등 개인적 고충)을 해결을 위한 밀착 상담·지원
- ⇒ 서울시경력단절예방지원단 운영 중
(노무사 8명, 변호사 8명, 심리정서전문가 3명)
: 온라인 상담 풀, 분쟁해결지원단, 찾아가는 상담지원단 운영
: 출산전후휴가, 육아휴직 관련 제도개선 추진 중
- ⇒ 찾아가는 지하철역 현장상담 진행
- ⇒ 찾아가는(찾아오는) 노동법률 교육 진행
- ⇒ 직장부모 커뮤니티 지원 사업
- ⇒ 일·가족 양립을 위한 사회환경 조성 캠페인 및 홍보
- ⇒ 베이비엑스포 등 각종 부스 운영
- ⇒ 직장맘 지원을 위한 관련 기관 네트워크 구축

서울시직장맘지원센터는
일하는 여성의 삶을 응원합니다!



서울시직장맘지원센터 상담의 특징

- 1회 상담이라도 완결성있게 상담
- 지속 상담을 통한 밀착지원으로 문제해결 지원
- 상담에 최적화된 분쟁해결 시스템
- ADR(비법적 분쟁해결)의 조정, 협상, 중재 중 협상의 방식으로 분쟁 해결 노력
- 전문가(노무사)의 밀착지원을 받을 수 있는 국내 최초의 기관
- 국내 최초로 전문가 전용콜 운영



상담 신청 방법

- 전화 상담 : 02) 335-0101(직통), 120+5(다산콜센터 경유)
- 내방 상담 : 전화로 신청
- 찾아가는 상담 : 전화로 신청
- 온라인 상담 : www.workingmom.or.kr
- 이메일 상담 : workingmom@hanmail.net



직장맘이 궁금한 50문 50답

발행일 2017년 12월

발행인 유옥순

집필자 경력유지지원팀

발행처 서울특별시직장맘지원센터
05072 서울시 광진구 아차산로 30길 36(자양동) 1층

전화 02-335-0101, 120+5

팩스 02-335-1070

이메일 workingmom@hanmail.net

홈페이지 www.workingmom.or.kr

I S B N 979-11-957597-9-8

디자인·제작 동방기획 02-2277-0365



www.workingmom.or.kr

[모성보호, 일·생활 균형]

임신·출산

육아기

가족관계, 개인적 고충 등

 서울특별시여성노동쟁의지원센터

05072 서울시 광진구 아차산로 30길 36(자양동) 1층
Tel. 02-335-0101 / 120+5 Fax. 02-335-1070

