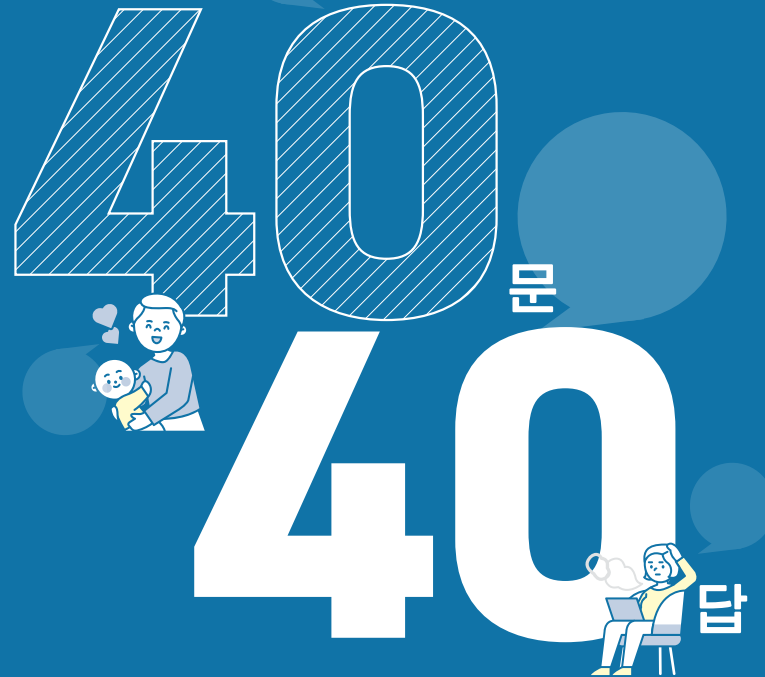


직장맘 · 직장대디가
궁금한



직장맘 · 직장대디가 궁금한 40문 40답

직장맘 · 직장대디가 궁금한



서울특별시 동부권직장맘지원센터

05072 서울시 광진구 아차산로 30길 36(자양동) 1층
대표번호 02-335-0101 팩스 02-335-1070



서울특별시 동부권직장맘지원센터

서울특별시 동부권직장맘지원센터

서울특별시 동부권직장맘지원센터
직장맘·직장대디 맞춤 상담 및 법률지원

- 직장맘·직장대디의 고충에 대한 전문가 상담 실시
- 상근 공인노무사: 모·부성보호 등 노동법률 상담
- 심리상담 전문가: 심리정서 상담
- 임신 중이거나 출산 등 이동 불편 시 찾아가는 상담

상담 신청 방법

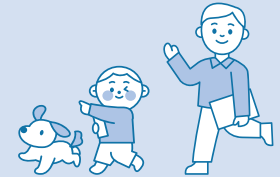
- 전화 상담 02) 335-0101(직통)
- 온라인 상담 www.workingmom.or.kr
- 이메일 상담 workingmom@hanmail.net
- 카카오톡 상담 검색창에 '동부권직장맘지원센터' 입력

직장맘
직장대디가
궁금한

40_문
40_답



직장맘·직장대디 핸드북 9판을 펴내며



서울특별시 동부권직장맘지원센터는 2012년 서울시직장맘지원센터로 개소하여 직장맘들의 직장·가족·개인의 고충 상담과 일·생활균형을 위한 사회적 환경을 조성하고 직장맘의 역량강화를 위한 다양한 활동을 하였습니다.

특히 직장맘의 임신·출산·육아휴직 관련 직장 내의 부당한 대우와 고충을 공인노무사가 전화·온라인 및 직접 상담을 통해 밀착지원을 하고 있습니다.

2013년 ‘직장맘이 궁금한 100문 100답’으로 첫 핸드북을 발간하고 2022년 9판에 이르게 되었습니다. 이번 9판에는 모·부성보호관련 일부법률 개정 내용을 반영하여 직장맘·직장대디들에게 좀 더 풍부한 내용을 알려드리고자 노력했습니다.

직장맘·직장대디 핸드북은 모·부성보호와 일·생활 균형 관련하여 센터에서 진행한 상담내용을 분석하여 가장 중요하고, 관심이 집중되는 내용을 질문과 답 형식으로 쉽게 이해할 수 있도록 만들었습니다.

COVID-19라는 질병 속에 아직도 직장맘·직장대디들의 고군분투는 계속되고 있습니다. 때문에 일상으로 회복하기 위한 다양한 노력과 지원도 확대되고 있습니다. 법적으로 보장되어 있는 제도와 지원을 꼼꼼히 살피고 잘 활용하는 것이 중요합니다. ‘직장맘·직장대디 핸드북’이 우리 사회의 기분을 지키는 작은 보탬이 될 것입니다.

저희 서울특별시 동부권직장맘지원센터는 직장맘·직장대디의 고충을 줄이고 일과 생활의 균형을 이룰 수 있는 삶을 실현하기 위해 더욱 열심히 활동하겠습니다.

직장맘·직장대디가 행복한 세상, 일하는 여성의 삶을 응원합니다.

2022년 9월

서울특별시 동부권직장맘지원센터장 김지희

Contents



모·부성보호, 일·생활 균형

임신·출산

01	출산전후휴가는 임신 중인 노동자라면 누구나 사용할 수 있나요?	09
02	출산전후휴가 90일은 어떻게 날짜를 정해야 하나요? 만일 출산 예정일이 빨라지거나 늦어진다면 어떻게 해야 하나요?	11
03	출산전후휴가는 분할하여 사용이 가능하다는데, 어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요?	12
04	사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요?	14
05	출산전후휴가 동안 임금을 받을 수 있나요?	16
06	출산전후휴가 동안 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?	18
07	출산전후휴가 급여 신청 방법은 무엇인가요?	19
08	출산을 앞둔 임신부를 해고할 수 있나요? 또는 출산전후휴가 도중에 해고할 수 있나요?	20
09	출산전후휴가를 다녀온 노동자에게 불이익을 주면 어떻게 하나요?	22
10	출산전후휴가 기간 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?	23
11	유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?	24
12	유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?	25
13	사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요?	26
14	유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?	27
15	배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가는 없나요?	29
16	태아검진을 위해 휴가를 사용할 수 있나요?	31
17	임산부는 연장, 야간, 휴일근로를 할 수 있나요?	32
18	임신 중에 근로시간을 단축할 수 있는 제도가 있다고 들었는데, 어떤 제도인가요?	34
19	임신 기간 중 출퇴근 시간을 조정하고 싶은데, 가능할까요?	37
20	난임치료휴가는 어떤 제도인가요?	38



모·부성보호, 일·생활 균형

육아·가족돌봄

21	수유시간(육아시간)을 사용할 수 있는 제도가 있나요?	40
22	육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? 얼마 동안 사용할 수 있는 건가요?	41
23	부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요?	43
24	육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?	44
25	육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수도 있나요?	45
26	육아휴직 조기 복귀를 사업주가 거부할 수 있나요?	46
27	육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?	47
28	육아휴직 기간은 근속 기간에 들어가나요?	50
29	육아휴직 사용에 따른 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요?	52
30	육아휴직 기간 중 4대 보험은 어떻게 되나요?	53
31	기간제 및 파견노동자가 육아휴직을 신청하면 계약 기간이 연장되나요?	54
32	육아휴직 기간에 아르바이트 등을 할 수 있나요?	55
33	육아휴직 기간 중인 노동자를 해고할 수 있나요?	56
34	육아휴직 사용에 대한 불이익이 있으면 어떻게 대응해야 하나요?	58
35	사용자가 육아휴직 사용을 거부하면 어떻게 해야 하나요?	61
36	육아기 근로시간 단축은 어떻게 사용할 수 있나요?	64
37	육아기 근로시간 단축 기간에 급여를 받을 수 있나요?	67
38	임신·출산·육아 등으로 퇴사한 경우 구직급여(실업급여)를 받을 수 있나요?	69
39	가족돌봄휴직·휴가는 어떤 제도인가요?	71
40	가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 무엇인가요?	74

임신

1 난임치료휴가

- 연 3일, 최초 1일 유급
- 남녀고용평등법 제18조의3

2 임신기간 근로시간 단축

- 임신 12주 이내, 36주 이후
- 최대 일 2시간 유급 단축
- 근로기준법 제74조

3 태아검진 시간의 허용

- 임신 중 정기적 유급 건강검진
- 임신기간에 비례하여 부여
- 근로기준법 제74조의2

출산

4 출산전후휴가

- 90일(다태아 120일)
- 산후 45일(다태아 60일) 보장
- 최초 60일(다태아 75일) 통상임금 100%
- 추후 30일(다태아 45일) 출산전후휴가 급여 지급
- 근로기준법 제74조, 고용보험법 제75조 및 제76조

5 배우자 출산휴가

- 10일(유급)
- 배우자 출산일로부터 90일 이내 청구
- 남녀고용평등법 제18조의2

6 유산·사산휴가

- 임신기간에 비례하여 부여
- 최초 60일(다태아 75일) 통상임금 100%
- 추후 30일(다태아 45일) 유산·사산휴가 급여 지급
- 근로기준법 제74조, 고용보험법 제75조 및 제76조

육아

7 수유시간

- 생후 1년 미만 유아
- 일 30분, 2회, 유급
- 근로기준법 제75조

8 육아휴직

- 임신 중인 경우
- 만 8세 또는 초2 이하 자녀가 있는 경우
- 동일 자녀에 대해 부부 동시 육아휴직 사용 가능
- 육아휴직 급여 지급
- 자녀별 최대 1년, 2회 분할가능
- 남녀고용평등법 제19조

9 육아기 근로시간 단축

- 만 8세 또는 초2 이하 자녀가 있는 경우
- 자녀별 최대 2년 (1년+육아휴직 미사용 기간)
- 주 15~35시간 근무로 단축
- 육아기 근로시간 단축 급여 지급
- 남녀고용평등법 제19조의2

가족돌봄

10 가족돌봄휴직

- 가족의 질병, 사고, 노령
- 연간 최장 90일, 1회 30일 이상 사용
- 남녀고용평등법 제22조의2

11 가족돌봄휴가

- 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀 양육
- 연간 최장 10일, 1일 단위 사용
- 남녀고용평등법 제22조의2

12 가족돌봄 등 근로시간 단축

- 가족돌봄, 근로자 본인 돌봄, 55세이상 은퇴준비, 학업
- 1년(학업 외 추가로 2년 연장 가능)
- 주 15~30시간 근무로 단축
- 남녀고용평등법 제22조의3

* 남녀고용평등법 : 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률

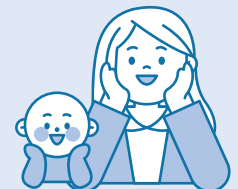
출산·육아기 고용안정장려금 (2022년 기준)

▶ 대체인력 지원금

유산·사산휴가, 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축 기간 중 대체인력을 채용하여 활용하는 경우 사업주에게 지원되는 지원금

▶ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 지원금

육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 부여한 사업주에게 지원되는 지원금



모·부성보호, 일·생활 균형

임신 · 출산



1 출산전후휴가는 임신 중인 노동자라면 누구나 사용할 수 있나요?

네, 정규직, 계약직, 파견직, 단시간 노동자 등 근로계약 형태에 구애받지 않고 임신한 여성 노동자라면 누구나 근속기간에 상관없이 사용할 수 있습니다.

출산전후휴가는 임신과 출산이라는 사실에 기초하여 부여되는 것입니다. 따라서 노동자의 출·퇴근 성적, 기업 규모, 업종, 사내 관련 제도의 존재 여부 등과 관계없이 보장됩니다.

계약직 노동자의 경우 출산전후휴가 기간 중 근로계약기간이 종료된다면 출산전후휴가도 동시에 종료됩니다.

다만, 2021.7.1.부터 시행된 「고용보험법 제76조의2」로 인하여 출산전후휴가 기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우라 하더라도 근로계약 종료일부터 출산전후휴가 종료일까지의 출산전후휴가 급여상당액이 지급됩니다.

계약직 근로자의 출산전후휴가 (여성고용과-2112, 2010.6.14.)

1인 이상 사업장에 근무하는 근로자는 계약직 등 노동형태와 관계없이 「근로기준법」 제74조 규정에 의한 산전후휴가를 사업주로부터 부여받을 수 있으나, 동 휴가 기간 중 계약기간이 만료되면 사업주의 의무도 함께 종료되므로 산전후휴가는 종료됨

출산전후휴가 급여상당액 관련 규정 (고용보험법 제76조의2)

- ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다.
- ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

예시

2022.10.31.부터 2023.1.28.까지 출산전후휴가 중인 노동자가
2022.12.31. 근로계약기간 만료로 근로관계가 종료되는 경우

2022.10.31.~2022.12.31. 출산전후휴가 이후 남은 기간(~2023.1.28.)에 해당하는 출산전후휴가 급여 최대 200만원(2022년 기준)을 고용보험에서 지급
즉, 근로계약이 종료되더라도 출산전후휴가가 종료될 때까지의 출산전후휴가 급여를 지급함.

2 출산전후휴가 90일은 어떻게 날자를 정해야 하나요? 만일 출산예정일이 빨라지거나 늦어진다면 어떻게 해야 하나요?

출산전후휴가는 출산일을 기준으로 출산 후 45일 이상 확보되어야 합니다. 따라서 출산예정일이 정해졌을 경우, 가장 빨리 출산전후휴가를 쓸 수 있는 시기는 출산예정일로부터 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(근로기준법 제74조제1항).
- 2) 출산일이 예정보다 늦어져 출산 후 휴가기간이 45일(다태아의 경우 60일)이 안 된다면 추가로 휴가를 받을 수 있으나, 추가로 받은 휴가 기간에 대해서는 급여 및 고용센터 지원금이 지급되지 않습니다.
- 3) 출산일이 예정보다 앞당겨져 휴가 개시 예정일 전에 출산했는데, 아직 출산전후휴가를 사용하고 있지 않다면 출산전후휴가 기간은 출산 당일로부터 시작됩니다.

3 출산전후휴가는 분할하여 사용이 가능하다는데, 어떤 경우에 분할 사용이 가능한지요?

①유산·사산의 경험이 있거나, ②출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상이거나, ③유산·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. 44일의 휴가 이외 추가적인 휴가 등이 필요한 경우 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

※ 출산 전 휴가(44일)의 분할 사용 횟수 및 분할 기간 제한 규정은 없습니다. 그러나 유산·사산의 위험으로 분할 사용을 할 경우에는 분할 사용 시마다 진단서를 포함하여 다시 신청해야 합니다.



1년 계약직입니다. 근로계약 종료일은 2022년 11월 말이고, 출산예정일은 2022년 1월입니다. 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 최대 44일의 한도 내에서 진단서에 기재된 기간만큼 출산 전 휴가를 미리 쓸 수 있습니다. 다만, 근로계약 기간은 1년이니, 만일 사용자가 재계약을 하지 않겠다고 한다면 2022년 11월 말까지만 근로할 수 있습니다. 따라서 근로계약이 만료되기 전에 출산 전 휴가라도 미리 쓸 수 있도록 사용자에게 출산전후가 분할 사용 신청서와 진단서를 제출하시기 바랍니다.

4 사업주가 출산전후휴가를 거부할 수 있나요?

출산전후휴가를 거부하는 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(근로기준법 제110조 제1호). 사업주가 노동자의 출산전후휴가 신청을 거부하면 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정·고소)하시면 됩니다.

출산전후휴가의 사용

- 1) 출산전후휴가는 「근로기준법」에서 사용자에게 부여 의무를 부과하고 있고, 사용자는 노동자의 임신 사실 인지 시 신청 여부와 상관없이 노동자에게 출산전후휴가를 주어야 합니다. 반면, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직 등은 노동자가 청구 또는 신청하지 않으면 받을 수 없습니다.
- 2) 다만, 향후 회사에서 출산전후휴가를 주지 않을 때 법적 대응을 위해 서라도 출산전후휴가는 서면으로 신청하는 것이 좋습니다.

*출산전후휴가 신청서 양식은 서울특별시 동부권직장맘지원센터 홈페이지→자료실 →발간자료→일반서식자료에서 다운 받을 수 있습니다.

사례

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

출산전후휴가는 임신한 노동자의 당연한 권리임에도 불구하고 사직을 권고했다면 임신한 노동자의 권리를 침해한 것입니다. 또한, 해고예고수당과 실업급여는 해고를 당했을 경우 받는 노동자의 합법적인 권리입니다. 회사가 선택적으로 베푸는 것이 아닙니다. 따라서 회사의 요구에 따라 사직서를 제출하시면 절대적으로 불리해집니다. 이러한 경우 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정·고소)하거나, 노동위원회에 부당해고 구제신청 등을 하여 법적인 권리를 주장할 수 있습니다. 혼자서 해결하시기 어려운 문제일 수 있으니 먼저 센터로 문의하시기 바랍니다.



5 출산전후휴가 동안 임금을 받을 수 있나요?

네, 출산전후휴가 동안 임금을 받을 수 있습니다. 출산전후휴가 기간 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급으로 통상임금의 100%를 보장합니다. 다만, 우선지원대상기업과 대기업에 따라 임금지급주체가 구분됩니다. 이후 30일부터는 대기업과 우선지원대상기업에 상관없이 고용보험에서 출산전후휴가 급여를 받을 수 있습니다.

휴가 기간	기업 구분	지급 주체 및 금액
최초 60일 (다태아 75일)	대기업	사업주가 통상임금 100% 지급
	우선지원 대상기업	고용보험에서 30일 200만 원 한도로 지급 (통상임금액의 200만 원을 초과하는 금액 은 사업주가 지급)
마지막 30일 (다태아 45일)	고용보험에서 200만 원 한도(다태아 300만 원)로 지급	

※ 출산전후휴가 급여의 상·하한액은 「고용보험법 시행령」 제101조에 따라 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액을 기준으로 합니다. 위 금액은 고용노동부 고시 제2021-113호 일부개정령에 따라 2022.12.31.까지 적용되는 상·하한액입니다.

우선지원대상기업 (고용보험법 시행령 제12조 제1항 관련 [별표1])

우선지원대상기업은 산업별로 상시노동자 수가 아래와 같은 기업을 말합니다.

상시노동자 수	업종
500명 이하	제조업
300명 이하	광업, 건설업, 운수 및 창고업, 정보통신업, 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업(다만 부동산 이외 임대업은 제외), 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



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

아닙니다. 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리는 모든 여성 노동자에게 있지만, 고용센터에서 지원하는 급여는 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험단위기간이 180일 이상인 노동자에 한해 받을 수 있습니다. 다만, 위 급여수급요건에 해당하지 않는 노동자의 경우라도 출산전후휴가 최초 60일에 대해서는 사업주가 급여를 지급하여야 합니다(근로기준법 제74조제4항, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”) 제18조 제1항 및 제2항).

출산전후휴가 급여 수급 조건

- 1) 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여를 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 여성노동자는 출산전후휴가를 사용할 권리가 있지만 출산전후휴가 급여는 피보험단위기간 180일이 확보된 노동자에게만 보장이 된다는 의미입니다. 즉 출산전후휴가를 사용할 수 있는 권리와 출산전후휴가 급여를 받을 수 있는 권리는 구분되는 것입니다.

7 출산전후휴가 급여 신청 방법은 무엇인가요?

휴가 시작 후 1개월(대기업 노동자의 경우 휴가 시작 후 60일이 지난 이후 1개월부터)부터 끝난 후 1년 이내에 거주지 또는 사업장을 관할하는 고용센터에 출산전후휴가 급여 신청서를 작성하여 제출하면 됩니다.

고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여 신청방법

- 1) 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 출산전후휴가 급여 등(출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가) 신청서를 작성하여 제출하면 됩니다.
- 2) 신청서 제출 방법은 직접 방문, 우편, 인터넷(www.ei.go.kr) 등 선택할 수 있습니다.
- 3) 사업주가 노동자에게 출산전후휴가 급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 대위 신청하여 출산전후휴가 급여를 대신하여 받을 수도 있습니다.

출산전후휴가 급여 고용센터 신청서류

- 출산전후휴가 급여 등(출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가) 신청서 1부
- 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금 대장 등) 사본 1부
- 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

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

출산을 앞둔 임산부에게 임신했다는 이유나 그 밖의 정당하지 않은 이유로 해고한다면 부당해고에 해당합니다.

출산전후휴가 도중은 물론이고, 출산전후휴가 후 30일간은 해고 금지 기간입니다(4인 이하 사업장도 적용). 출산전후휴가 90일과 그 후 30일간 해고하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(근로기준법 제107조).

출산전후휴가 기간 및 그 후 30일의 기간 중 해고되었다면 관할 고용노동지청에 신고(진정·고소) 및 노동위원회 부당해고 구제신청 2가지 방법을 통해 대응할 수 있습니다.

관할 고용노동지청 신고(진정·고소)의 경우에는 근로기준법 위반 사실이 확인되면 사업주는 형사처벌을 받습니다. 노동위원회 부당해고 구제신청의 경우에는 해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 하며, 부당해고임이 인정되면 권리구제(원직복직명령 또는 금전보상명령)를 받을 수 있습니다.

출산전후휴가 관련 보호 규정 (근로기준법 제23조 제2항)

「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.



9 출산전후휴가를 다녀온 노동자에게 불이익을 주면 어떻게 하나요?

사업주는 출산전후휴가 종료 후 해당 노동자를 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. 만일 이를 위반하면 관할 고용노동지청에 신고(진정·고소)할 수 있고, 사업주는 500만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다(근로기준법 제114조 제1호).



사례 출산전후휴가를 2주 앞두고 있는데요. 회사에서 출산전후휴가 기간과 그 후 30일은 해고할 수 없으니 지금 권고사직으로 나가 실업급여를 받든지, 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 이야기하자고 하시는 것이 좋을 듯합니다. 혼자서 해결하시기 어려운 문제이니 먼저 센터로 문의하실 것을 권합니다.

10 출산전후휴가 기간 중 고용보험 등 4대 보험은 어떻게 되나요?

고용·산재보험은 근로자 휴직 등 신고를 하여야 하며, 건강보험은 납입고지 유예신청, 국민연금은 납부 예외 신청이 가능합니다. 신고·신청의 주체는 사업주입니다.

<출산전후휴가 중 4대 보험 처리>

4대 보험	출산전후휴가 중 처리방법		
고용보험	출산전후휴가일로부터 14일 이내 신고, 월별보험료는 부과되지 않으나, 보수 기준으로 납부하므로 사업주로부터 지급받은 보수가 있으면 향후 정산보험료가 부과됨.		
	구분	최초 60일 (다태아 75일)	이후 30일 (다태아 45일)
	우선지원 대상기업	출산전후휴가 급여 상한액을 초과하는 임금을 회사에서 지급받는 경우 납부	미납부
	대기업	납부	
산재보험	출산전후휴가일로부터 14일 이내 신고, 보험료 부담 없음		
건강보험	출산전후휴가 기간이라도 평소와 똑같이 납부(납입고지 유예할 수 있으나, 이 경우 보험료가 경감되지 않으며 연말(퇴직) 정산 시 근무 월수에서 제외되어 보험료 부담이 증가)		
국민연금	납부예외신청하여 보험료를 납부하지 않을 수 있으나 연금 수급 기간이 단축됨. 다만, 50%이상 소득이 계속 발생하는 경우는 납부예외신청 불가		
	구분	납부 예외 인정 기간	
	우선지원 대상기업	90일(다태아의 경우 120일)	
	대기업	최종 30일(다태아의 경우 45일)	

11 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?

유산·사산휴가는 임신한 노동자가 유산·사산을 하여 사용자에게 휴가를 청구한 경우 사용할 수 있습니다(근로기준법 제74조 제3항). 인공임신중절 수술로 인한 유산은 보호휴가가 주어지지 않지만, 예외적으로 「모자보건법」 제14조에서 허용하는 아래의 사유에 한하여 유산·사산휴가를 받을 수 있습니다.

유산·사산휴가 받을 수 있는 예외적인 사유 (모자보건법 제14조)

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

12 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?

유산·사산하기 전까지의 임신 기간에 따라 다릅니다(근로기준법 제74조 제3항, 동법 시행령 제43조 제3항). 유산·사산휴가 기간은 유산 또는 사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 시작할수록 사용할 수 있는 휴가 일수가 줄어들게 됩니다.

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

사례

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

사용자는 이미 사용한 출산전후휴가 기간과 상관없이, 노동자가 출산전후휴가를 사용하던 중 유산 또는 사산한 경우 그날부터 새로이 유산·사산휴가를 부여해야 합니다. 고용센터에서 급여 지급 시에도 각각의 휴가에 대하여 별도로 급여가 지급됩니다.

13 사업주가 유산·사산휴가를 주지 않을 때 어떻게 해야 하나요?

유산·사산휴가 청구를 거부한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(근로기준법 제110조 제1호). 사업주가 유산·사산휴가를 거부하였다면 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정·고소)하시면 됩니다.

유산·사산휴가에 대한 유의점

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

14 유산·사산휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?

네, 출산전후휴가와 같이 유산·사산휴가 기간에도 출산전후휴가와 동일하게 임금을 받을 수 있습니다. 최초 60일에 대해서 대기업의 경우 사업주가 임금 전액을 지급하며, 우선지원대상기업의 경우 고용센터에서 급여를 지급하고 30일에 200만 원을 초과하는 차액은 사업주가 지급하여야 합니다. 마지막 30일은 기업 규모와 상관없이 고용센터에서 지급합니다. 휴가 기간이 30일이 안 되는 경우, 30일 단위를 기준으로 일할 계산하여 지급됩니다.

다만, 고용센터에서 지원하는 유산·사산휴가 급여는 출산전후휴가와 마찬가지로 휴가가 끝나는 날 이전까지의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 노동자만 받을 수 있습니다. 휴가가 끝난 날까지 피보험단위기간이 180일 미만인 경우에는 월 통상임금의 100%를 사업주에게 청구하면 됩니다(고용보험법 제75조).

유산·사산휴가 급여

※ 유산·사산휴가 급여 산정 방법

급여기준	월 통상임금(최저임금보다 낮을 경우 최저임금)	
휴가 기간	최초 60일(다태아 75일)	30일(다태아 45일)
대기업	사업주에게 청구	고용센터에 청구 (상한액: 200만 원, 하한액: 최저임금)
우선지원 대상기업	고용센터에 청구 (피보험단위기간 180일 미만인 경우 사업주에게 청구)	

※ 고용센터에서 지급하는 유산·사산휴가 급여 신청 방법

- 1) 휴가 시작 이후 1개월(대기업 노동자의 경우 휴가 시작 후 60일이 지난 이후 1개월부터)부터 신청 가능하며, 종료일로부터 1년 이내에 신청해야 합니다.
- 2) 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 출산전후휴가 급여 등(출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가) 신청서를 작성하여 제출하면 되며, 직접 방문, 우편, 인터넷(www.ei.go.kr) 등의 방법 중 선택할 수 있습니다.
- 3) 출산전후휴가처럼 사업주가 노동자에게 유산·사산휴가 급여를 미리 지급한 뒤, 고용센터에 대위 신청하여 받을 수 있습니다.

※ 유·사산휴가 급여 고용센터 신청서류

- 출산전후휴가 급여 등(출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가) 신청서 1부
- 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금 대장 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)

15 배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가는 없나요?

배우자가 출산 전후에 있는 시기의 노동자(정규직, 비정규직, 단시간 노동자 등 포함)라면 “배우자 출산휴가”를 사용할 수 있습니다(남녀고용평등법 제18조의2).

배우자 출산휴가 신청

- 1) 노동자가 배우자 출산휴가를 신청하는 경우 사업주는 10일의 휴가를 부여해야 하며 10일은 유급으로 합니다. 노동자가 휴가를 10일 미만으로 청구해도 10일을 부여해야 하고, 다만 후술하는 바와 같이 분할하여 사용하고자 하는 경우 허용하여야 합니다(배우자 출산휴가급여 시행지침 4p, 고용노동부, 2019. 9.).
- 2) 배우자 출산휴가는 노동자가 신청하지 않으면 받을 수 없습니다. 휴가를 희망하는 노동자는 사업주에게 배우자의 출산일로부터 90일 이내에 휴가를 신청해야 합니다. 종료일은 출산한 날부터 90일을 초과할 수도 있습니다.
- 3) 노동자가 분할사용을 원할 경우 출산일로부터 90일 이내 기간 중 1회에 한하여 분할 사용할 수 있도록 부여해야 하며, 분할사용 일수는 제한이 없습니다.
따라서 노동자의 편의에 따라 출산일을 기점으로 7일을 사용하고, 90일 이내에 남은 3일의 배우자 출산휴가를 사용하는 등의 형태로도 사용 가능합니다.

4) 우선지원대상기업 소속이면서 배우자 출산휴가가 '끝난 날' 이전에 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 노동자라면 고용보험에서 배우자 출산휴가 급여를 지급합니다(남녀고용평등법 제18조).

<배우자 출산휴가 급여, 고용노동부고시 제2021-114호>

신청 시기	배우자 출산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내 (분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄 신청)
지급 기간	배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일까지 (분할사용한 경우에도 최초 사용일부터 5일까지 지원)
지급 수준	통상임금의 100% 단, 상한액 382,770원, 하한액 최저임금

5) 배우자 출산휴가 일수는 노동 제공 의무가 있는 날을 의미합니다(여성고용정책과-843, 2019.06.14.). 따라서 노동 제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가 일수에 산입하지 않습니다.

6) 「남녀고용평등법」에서는 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 노동자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하고 있습니다(남녀고용평등법 제39조 제2항 제3호). 또한 배우자 출산휴가를 이유로 노동자에게 해고나 불리한 처우를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제2의2). 배우자 출산휴가를 사업주가 허용하지 않을 경우, 사업장 관할 고용노동지청에 신고할 수 있습니다. 진정을 제기하시기 전에 먼저 서면으로 휴가를 신청하여 회사에 부담을 주는 것도 방법 중 하나입니다.

16 태아검진을 위해 휴가를 사용할 수 있나요

사용자는 임신한 여성 노동자가 임신부 정기진단을 받는 데 필요한 시간(태아검진시간)을 청구하면 이를 허용해야 합니다(근로기준법 제74조의2제1항). 이때 건강진단 시간을 이유로 그 노동자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다(근로기준법 제74조의2 제2항).

<임산부 정기건강진단 실시기준*>

임신 28주	4주마다 1회
임신 29주 ~ 36주	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회

* 모자보건법 시행규칙 [별표1]



임신 4개월 정도 된 노동자입니다. 건강검진을 받으러 간다고 회사에 얘기했더니 지난달에 다녀왔으니, 이번은 연차를 쓰고 가라고 합니다. 연차를 써야 하나요?

「모자보건법」에 의하면 임신 7개월까지는 1개월마다 1회씩 정기 건강진단을 위해 필요한 시간을 청구하는 경우 허용해야 합니다. 다만, 그 이상 필요한 경우에는 연차(혹은 반차)를 사용할 수밖에 없습니다

17 임신부는 연장, 야간, 휴일근로를 할 수 있나요?

사용자는 임신 중의 여성 노동자에게 시간외근로를 시킬 수 없고, 임신 중인 여성 노동자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여 주어야 합니다(근로기준법 제74조 제5항). 휴일근로와 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시까지의 시간)도 임신 중인 여성 노동자가 사용자에게 명시적으로 청구하지 않는 한 근로시킬 수 없습니다(근로기준법 제70조 제2항).

이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해지게 됩니다(근로기준법 제110조 제1호).

임신 중인 여성 근로자에 대한 쉬운 종류의 근로 전환 (여성고용정책과-113, 2017.1.5.)

「근로기준법」 제74조제5항의 “임신 중의 여성노동자의 요구가 있는 경우에 쉬운 종류의 근로로 전환”은 임신부 및 태아의 보호를 위한 규정으로 임신 중의 여성 근로자가 요구(어려움 없이 감당할 수 있는)하는 업무로 전환하여 배치하는 것을 의미할 뿐 근무지역(장소) 변경까지 포함하는 것은 아니라고 사료되며, 다만, 사용자가 허용이 가능한 경우에는 해당 근로자의 요구에 따른 근무지도 변경할 수는 있을 것으로 판단됩니다.



Tip

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

사용자는 연장근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급해야 합니다.

여성 노동자의 연장근로는 아래와 같이 제한됩니다.

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

야간근로(밤 10시부터 다음날 오전 6시까지 사이의 근로)와 휴일근로(소정근로일과 휴무일 이외의 근로)에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급합니다.

여성 노동자의 야간근로와 휴일근로는 아래와 같이 제한됩니다.

임신 중인 여성	명시적 청구 + 노동자대표와의 협의 + 고용노동부 장관 인가
산후 1년 이하인 여성	동의 + 노동자대표와의 협의 + 고용노동부 장관 인가
여성 노동자	동의

「근로기준법」 제56조 개정에 따라 휴일근로는 아래와 같이 가산임금산정이 이루어집니다.

8시간 이내의 휴일근로	통상임금의 100분의 50 가산
8시간을 초과한 휴일근로	통상임금의 100분의 100 가산

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

임신 12주 이내(12주 0일) 또는 36주 이후(35주 1일)의 노동자는 하루 2시간의 근로시간 단축이 가능합니다.

사업주는 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감해서는 안 되며, 임신 12주 이내에 근로시간 단축제도를 사용한 적이 있더라도, 임신 36주 이후가 되어서 다시 근로시간 단축제도를 사용할 수 있습니다(횟수 제한 없음).

임신한 노동자의 근로시간 단축 신청을 허용하지 않은 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다(근로기준법 제 116조제1항제2호).

임신기간 근로시간 단축제도

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

단축방식은 출근 시간을 늦추거나 퇴근을 일찍 하는 등 노동자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙입니다. 다만, 노동자가 신청하는 방식으로 허용 불가능한 사정이 있어 사업주가 이를 입증하는 경우 단축한 근로시간을 적치하여 사용하는 것도 가능합니다.

임신기 근로시간 단축으로 1일 6시간 근무를 하던 중 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근무한 경우 시간외근로 금지 위반인지

(여성고용정책과-3874, 2020.10.20.)

임신기 근로시간 단축은 1일 2시간의 근로시간을 단축하여 근무하나 임금은 삭감하지 않으므로 당초 소정근로시간인 1일 8시간을 초과하지 않는다면 단축된 시간을 초과하여 근로한다고 하더라도 이를 시간외근로로 보기 어려움. 다만, 임신기 근로시간 단축기간에 단축된 근로시간을 초과하여 근로를 하였으므로 임신기 근로시간 단축을 부여하지 않은 범위반(근로기준법 제74조제7항)으로 볼 수 있습니다. 또한, 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 원칙적으로 1일 2시간 단축이나, 사업장의 어쩔 수 없는 사정 등이 있는 경우 근로자와 사용자 간 합의에 의해 1주 30시간 이내에서 1일 근로시간을 조정*할 수 있습니다. 이때 근로시간이 6시간을 초과한 근무일에도 1일 근로시간이 8시간을 넘을 수는 없습니다.

* 특정일에 1일 6시간을 초과하여 근로를 하였다면 해당 주의 다른 근로일에 근로시간을 단축(특정일에 초과한 근로시간만큼)하여 해당 주의 총 근로시간을 동일하게 유지하는 방식으로 운영

19 임신 기간 중 출·퇴근 시간을 조정하고 싶은데, 가능할까요?

사례

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

임신 중 임금의 삭감 없이 근로시간 단축제도를 사용할 수 있는 노동자는 임신 12주 이내이거나 36주 이후의 임신 노동자에 한합니다. 안타깝게도 임신기간 근로시간 단축제도에서의 '12주 이내'는 12주 0일(84일)까지의 임신주수기간을 의미합니다. 참고로 '36주 이후'는 35주 1일(246일) 부터를 의미합니다.

따라서 12주 1일(85일)인 경우에는 12주를 초과하였으므로, 법에서 정한 근로시간 단축제도는 사용할 수 없지만, 사업주가 승인하면 사업주와의 협의 하에 근로시간을 정하여 사용할 수 있습니다. 다만, 이 경우에는 근로시간 단축에 따라 임금이 삭감될 수 있습니다.

네, 가능합니다. 임신 중인 노동자라면 누구나 시차출퇴근제를 신청할 수 있습니다(근로기준법 제74조 제9항). 예를 들어 09시-18시 출·퇴근을 하는 임신 중 노동자가 08-17시 혹은 10-19시 등으로 출·퇴근 시간 변경을 할 수 있습니다.

임신 중인 노동자가 출·퇴근 시간 변경 개시예정일 3일 전 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 신청하면, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하거나 임신 노동자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려가 있는 경우를 제외하고 사용자는 거부할 수 없습니다. 여기서 임신 노동자의 안전 및 건강을 현저히 해할 우려란, 업무변경 요청 시간이 근로기준법에서 금지하는 야간근로(22시~06시)에 해당하거나 안전사고 예방을 위하여 2인 1조 등으로 업무를 수행하여야 하는 경우 등을 의미합니다(근로기준법 시행령 제43조의3,4).

만약 사용자가 위의 사유 없이 거부하는 경우 「근로기준법」 제116조 제2항 제2호에 따라 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다.

20 난임치료휴가는 어떤 제도인가요?

사업주는 남녀 노동자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 3일 이내의 난임치료휴가를 부여해야 합니다(남녀고용평등법 제18조의3 제1항). 난임치료의 범위에는 인공수정, 체외수정 등 의학적 시술 행위 당시를 위한 기간과 시술 직후 안정기 및 휴식기가 포함되며, 체질 개선 및 배란 유도를 위한 사전 준비단계 등은 포함되지 않습니다. 난임치료휴가 3일 중 최초 1일은 반드시 유급으로 보장됩니다(남녀고용평등법 제18조의3 제1항).

「남녀고용평등법 시행령」 개정(대통령령 제30255호, 2019. 12. 24.)에 따라, 난임치료휴가 사용 신청 기한 규정이 삭제되었으므로 노동자는 난임치료휴가를 사용하고자 하는 날까지 사업주에게 휴가를 신청하면 됩니다. 사업주는 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에만 시기를 변경할 수 있습니다. 이때 중대한 지장을 초래했다는 점은 회사에서 입증해야 하며, 중대한 지장이 없음에도 난임치료휴가를 부여하지 않으면 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다(남녀고용평등법 제39조 제3항 제3의2).

한편, 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 됩니다(남녀고용평등법 제18조의3 제2항).

모·부성보호, 일·생활 균형

육아·가족돌봄



21 수유시간(육아시간)을 사용할 수 있는 제도가 있나요?

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노동자가 청구하면 사용자는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간(육아시간)을 주어야 합니다(근로기준법 제75조).

유급 수유시간은 사용자와 노동자 사이에 합의가 된 경우 1일 1회 1시간으로 부여하여도 됩니다. 수유시간 활용방법은 노사가 합의하여 근무시간 중 사용 또는 출퇴근 시간을 조정하여 활용할 수도 있습니다.

사용자가 육아시간을 주지 않을 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(근로기준법 제 110조 제1호).

유급수유시간의 1일 1회 1시간 부여

(여원 68240-249, 2000.8.5.)

육아시간은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자들에 대하여 수유 등 유아를 돌보는데 필요한 시간을 확보해 주고자 하는데 취지가 있고, 현행 근로기준법 제73조는 '생후 1년 미만의 유아를 가진 여자근로자의 청구가 있는 경우에는 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 한다'고 규정하고 있으므로 사용자가 동법을 이행하는데 있어서는 여성 근로자의 청구 1회에 대해 30분 이상의 육아시간을 부여하면 될 것입니다. 따라서 개별 사업장의 사정에 의해 노사 당사자간 합의가 있다면 1일 1회 1시간의 육아시간을 부여하여도 무방한 것으로 사료됨.

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

육아휴직은 '임신 중인 여성 노동자나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 둔 모든 남녀 노동자'가 사용할 수 있습니다(남녀고용평등법 제19조).

이전에는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 노동자만 육아휴직을 사용할 수 있었으나, 법 개정으로 2021. 11. 19.부터는 임신 중인 여성 노동자도 육아휴직을 사용할 수 있게 되었습니다.

근무기간이 6개월 미만인 경우 사업주는 육아휴직 신청을 거부할 수 있습니다. 다만, 근무기간이 6개월 미만이라도 사업주가 육아휴직을 허용할 경우에는 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

육아휴직은 최대 1년까지 사용 가능합니다. 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩, 총 2년을 사용할 수 있습니다. 쌍둥이인 경우에도 한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용 가능합니다.

23 부부가 동일한 아이에 대하여 같은 시기에 육아휴직을 사용할 수 있나요?

사례

내년 1월 첫째 아이에 대해 육아휴직을 사용하고 싶다고 회사에 말했습니다. 그런데 회사에서는 내년 3월 첫째 아이가 초등학교 3학년이 되니 육아휴직은 2개월밖에 사용할 수 없으므로 올해 3월부터 육아휴직을 사용하라고 하는데, 꼭 그래야 하나요?

아닙니다. 육아휴직은 자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 기간 내에 개시하기만 한다면, 개시하고 난 후 아이가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되더라도 상관없습니다. 즉, 육아휴직 개시일을 기준으로 육아휴직을 사용할 수 있는지 판단하며 육아휴직 도중에 자녀의 연령이 요건을 초과하더라도 육아휴직은 계속 사용할 수 있습니다.

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 의미

‘만 8세 이하’는 ‘만 9세가 되는 날(생일)의 전날’을 의미하며, ‘초등학교 2학년 이하’는 ‘초등학교 3학년이 되는 날(해당 학년 3월 1일)의 전날’을 의미합니다. 두 조건 중 하나만 충족되면 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

네, 가능합니다. 부부가 동시에 육아휴직을 신청하여 사용할 수 있습니다.

종전에는 「남녀고용평등법 시행령」 제10조 제2호에 따라 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 노동자의 경우 사업주가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있었습니다.

그러나 법 개정으로 해당 규정이 삭제되어 2020. 2. 28.부터는 같은 자녀에 대해 부부가 동시에 육아휴직을 사용하는 것이 가능하게 되었습니다.

24 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?

육아휴직은 출산전후휴가와와는 달리, 노동자가 사업주에게 신청하지 않으면 사용할 수 없습니다.

노동자 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).

다만, ① 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, ② 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우에는 휴직 개시 예정일 7일 전까지만 신청하면 사업주는 노동자가 신청한 대로 육아휴직을 부여하여야 합니다.

사례 사업주가 육아휴직 개시일을 변경할 수 있나요?

사업주는 노동자가 육아휴직 개시 예정일의 30일 전까지 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용해야 하고, 노동자가 신청한 육아휴직 개시일을 임의로 변경하여 지정할 수는 없습니다.

* 육아휴직 신청서 양식은 서울특별시 동부권직장맘지원센터 홈페이지
→자료실→발간자료→일반서식자료에서 다운로드할 수 있습니다.

25 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수도 있나요?

육아휴직은 2회에 한하여 나누어 사용할 수 있으며, 육아기 근로시간 단축은 최소 3개월 단위로 분할횟수 제한 없이 사용할 수 있습니다 (남녀고용평등법 제19조의4 제1항 및 제2항).

한편, 2021. 11. 19. 이후부터 임신 중인 여성 노동자가 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직 분할횟수에 포함하지 않습니다.

<동일한 자녀 기준 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용 방법>

구분	사용기간	분할사용
육아휴직	최대 1년	2회 (임신 중인 여성 노동자가 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 않음*)
육아기 근로시간 단축	최대 2년 (2년 - 육아휴직 사용 기간)	분할사용 횟수 제한 없음 (단, 1회 사용 시 최소 3개월 이상)

사용방법 예시

- ① 육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 1년 + 육아휴직 6개월
- ② 육아기 근로시간 단축 2년 + 육아휴직 미사용
- ③ 육아기 근로시간 단축 1년 3개월 + 육아휴직 9개월
- ④ 육아기 근로시간 단축 3개월 + 육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 3개월 + 육아휴직 3개월 + 육아기 근로시간 단축 6개월 + 육아휴직 3개월
- ⑤ (임신 중)육아휴직 1개월 + 육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 6개월 + 육아휴직 3개월 + 육아휴직 2개월 + 육아기 근로시간 단축 6개월

26 육아휴직 조기 복귀를 사업주가 거부할 수 있나요?

네, 거부할 수 있습니다. 「남녀고용평등법 시행령」 제14조에서 정하는 육아휴직 종료 사유에 해당하지 않는 한 사업주에게 조기 복직을 허용할 의무가 있다고 보기는 어렵습니다. 여기서 말하는 육아휴직 종료 사유란 ① 영유아가 사망한 경우, ② 영유아와 동거하지 않게 된 경우(양육에 기여하지 않는 경우로 한정함)입니다. 노동자가 조기 복귀를 원하는 경우 복귀 시기는 노동자와 사업주 간 협의를 통해 정해야 하는 부분입니다.

육아휴직 종료 예정일 연기

조기 복귀와 달리, 육아휴직 종료 예정일 30일 전(남녀고용평등법 시행령 제11조 제2항에 해당하는 경우 7일 전) 사업주에게 휴직 종료 예정일을 '늦춰줄' 것을 요청하면 법정육아휴직 기간인 1년 한도 내에서 사업주는 이를 허용해야 합니다. 노동자가 휴직종료일을 연기하려는 경우 1번만 연기할 수 있으나, 사업주가 2번 이상의 연기를 허용한 경우 연장된 기간에 대하여 고용보험 육아휴직급여 지급(법정육아휴직 기간 1년 한도 내)이 가능합니다.

27 육아휴직 기간에 급여를 받을 수 있나요?

육아휴직 급여를 받기 위해선 다음 요건을 모두 충족해야 합니다. ① 육아휴직 기간이 30일 이상이어야 하고 ② 육아휴직 시작일 이전 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 합니다(고용보험법 제70조 제1항).

※ 육아휴직 급여

- 1) 육아휴직 개시일에 산정한 월 통상임금을 기준으로 휴직 기간에 따라 급여를 지급합니다. 육아휴직급여 소득대체율 인상은 '22.1.1. 이후의 육아휴직 기간에 대한 육아휴직급여부터 적용됩니다.

<육아휴직급여 소득대체율 인상>

구분	22.1.1. 이전	22.1.1. 이후
1~3개월	통상임금 80% (상한 월 150만원)	통상임금 80% (상한 150만원)
4~12개월	통상임금 50% (상한 월 120만원)	

- 2) 육아휴직 급여 사후지급분 제도에 따라 육아휴직 급여의 75%는 육아휴직 기간 중, 나머지 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복귀하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 한 번에 받을 수 있습니다.

※ '6개월 이상 계속 근무'란 반드시 연속하여 근무하여야 하는 것은 아닙니다. 육아휴직 종료 후 3개월간 근무 후 다시 육아휴직을 사용하고 3개월 근무했다면 계속 근무한 요건에 해당됩니다. 또한 근로기준법상 출산전후휴가는 여성 노동자의 건강 회복을 위한 법정 휴가로 계속 근무한 기간에 포함됩니다.

3) 육아휴직 종료 후 사업장에 복귀하여 6개월이 되기 전에 퇴사하면 원칙적으로 사후지급금을 받을 수 없습니다. 그러나 실업급여 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직 사유(고용보험법 시행규칙 [별표2])로 퇴사하는 경우에는 사후지급금을 받을 수 있습니다. 예를 들면 육아로 인한 퇴사나 사업장의 이전 등으로 출퇴근 시간이 왕복 3시간 이상 소요되는 경우 등이 있습니다.

4) 육아휴직 기간 중 고용센터로부터 지급받는 육아휴직 급여 외에 사업주로부터 금품을 지급받는 경우, 매월 기준으로 육아휴직 급여와 사업주가 지급한 금품의 합산액이 해당 노동자의 월 통상임금을 초과할 경우에는 초과분만큼 육아휴직 급여에서 감액하여 지급합니다.

5) 육아휴직 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 않습니다. 자세한 내용은 “32. 육아휴직 기간에 아르바이트 등을 할 수 있나요?”를 확인하세요.

※ 육아휴직 급여 특례제도

1) 3+3 부모육아휴직제도

자녀 생후 12개월 내 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직 사용 시, 첫 3개월에 대해 부모 각각의 육아휴직 급여를 상향(통상임금 80% → 100%)하여 지급됩니다.

다만, 최초 3개월의 통상임금 100%의 상한액은 다음과 같습니다.

- ① 부모 모두 육아휴직을 1개월 사용한 경우 : 각각 월 200만원
- ② 부모 모두 육아휴직을 2개월 사용한 두 번째 달 : 각각 월 250만원
- ③ 부모 모두 육아휴직을 3개월 사용한 세 번째 달 : 각각 월 300만원

<첫 3개월의 육아휴직급여 지급수준>

구분	22.1.1. 이전	22.1.1. 이후
부모 중 한사람만 육아휴직시	통상임금 80%	통상임금 80%
부모 모두 육아휴직시	<ul style="list-style-type: none"> • (첫번째 육아휴직자) 통상임금 80% • (두번째 육아휴직자) 통상임금 100% 	<ul style="list-style-type: none"> • (첫번째 육아휴직자) 통상임금 100% • (두번째 육아휴직자) 통상임금 100%

* ‘아빠육아휴직보너스제’ 한시적 특례 (2022. 12. 31. 까지 운영)

동일한 자녀에 대하여 부모가 ‘순차적’으로 모두 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 3개월 급여를 통상임금의 100%(상한 250만 원)로 상향하여 지급합니다(아빠육아휴직보너스제). 이 경우 사후지급금 제도 적용 없이 육아휴직 급여 전액이 지급됩니다.

** 해당 규정은 2022.1.1.부터 시행되는 ‘3+3 부모육아휴직제’로 통폐합되며, 경과 조치로 2022.12.31.까지 운영 예정됨. 경과조치를 통해 ‘아빠육아휴직보너스제’를 선택하는 경우 소득대체율 인상은 미적용됨.

2) 한부모 노동자 육아휴직 급여

2022.1.1.부터 「한부모가족지원법」 제4조 제1호에 따른 한부모 노동자에게 육아휴직 급여로 첫 3개월은 통상임금 100%(상한 250만 원), 4~12개월은 통상임금 80%(상한 150만 원)을 지원합니다.

※ 「고용보험법 시행령」 개정에 따라 급여액 변동이 있을 수 있습니다(위 급여액은 고용보험법 시행령[대통령령 제32635호, 2022. 5. 9., 일부개정] 기준으로 작성되었습니다).

육아휴직 급여 고용센터 신청 서류

- 육아휴직 급여 신청서 1부
- 육아휴직 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금 대장 등) 사본 1부
- 휴직기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

28 육아휴직 기간은 근속기간에 들어가나요?

육아휴직 기간은 퇴직금, 연차유급휴가 일수 산정 등에 있어 총 근속기간에 포함됩니다(남녀고용평등법 제19조 제4항).

또한 근속연수를 기준으로 승진 대상자를 선정하거나 상여금을 지급하는 경우, 근속연수 산정 시 육아휴직 기간을 포함하여야 합니다.

사례

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

육아휴직 기간은 퇴직금 산정을 위한 계속근로기간에 포함되어야 합니다. 육아휴직기간을 제외하고 퇴직금을 산정하여 지급하는 경우 관할 고용노동지청에 진정을 제기하여 받을 수 있습니다. 퇴직금은 평균임금을 기준으로 1년에 30일분 이상으로 산정되어야 합니다. 1년에 30일분의 평균임금을 기준으로 퇴직금을 산정하면 다음의 계산식과 같이 표현할 수 있습니다.

1일 평균임금 × 30일 × 계속근로기간(일수) ÷ 365일

* 평균임금 = 산정 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안의 임금 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액

육아휴직 기간 동안 받는 임금이 없는 경우에는 해당 기간(육아휴직 기간)을 제외한 기간의 평균임금을 기초로 퇴직금을 산정합니다.

예시

2017.1.1. 입사자인 직장대디가 2021.1.1.~2021.12.31. 육아휴직을 사용하고 퇴사하는 경우 퇴직금 산정방법 (각종 수당을 합한 월 임금을 300만원으로 가정)

- 1일 평균임금 × 30일 × 계속근로기간(일수) ÷ 365일
97,830원 × 30일 × 1,826일 ÷ 365일
- 여기서 97,830원(1일 평균임금, 900만원 ÷ 92일, 3개월 임금총액을 해당 기간 92일로 나눈 후 1단위 올림)은 1일 평균임금이고, 1,826일(육아휴직 기간을 포함)은 전체 근로기간임.
- 산정사유가 발생한 퇴직일 2022.1.1.부터 이전 3개월은 회사에서 받은 임금이 없으므로 육아휴직 전인 2020.12.31.부터 이전 3개월의 임금총액을 해당 기간의 총일수로 나눈 값을 평균임금으로 산정함.

한편, 퇴직연금(DC형)이 가입되어 있는 경우 역시 육아휴직을 하더라도 해당 기간을 제외한 연간임금총액으로 납입하여 불리함이 없어야 하고, 부담금 산정기간 전체에 걸쳐 휴직하는 경우 그 이전년도 부담금으로 납부하여 불리함이 없게 하여야 합니다.

<육아휴직 기간 중 확정기여형 퇴직연금(DC형) 불입>

(임금복지과-160, 2010.3.15.)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제4항에서는 육아휴직기간을 근속기간에 포함하도록 하고 있으므로 육아휴직 기간에도 DC 부담금을 납입하여야 하는 바, 육아휴직기간의 DC 부담금은 (연간 임금총액-육아휴직기간 동안 지급된 임금) ÷ (12-육아휴직기간)으로 산정하여 납입하여야 하고, 연간 부담금 산정기간 전부가 휴직인 경우에는 그 이전년도의 부담금으로 산정하여 납부하는 것이 타당할 것입니다.

29 육아휴직 사용에 따른 연차유급휴가는 어떻게 계산하나요?

「근로기준법」 제60조 제6항 제3호에 따르면 「남녀고용평등법」에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간은 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 보아야 합니다. 따라서 1자녀 당 최대 1년의 육아휴직 기간에 대해서는 통상적으로 출근한 노동자와 동일하게 연차유급휴가가 부여되어야 합니다. 해당 규정은 법 시행 후(2018.5.29.) 최초로 육아휴직을 사용하는 노동자부터 적용됩니다.

한편 육아휴직 이외에도 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 업무상 부상 또는 질병으로 휴업한 기간도 실제 출근하지는 않았으나 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 보는 기간입니다(근로기준법 제60조 제6항 제1호 및 제2호).

30 육아휴직 기간 중 4대 보험은 어떻게 되나요?

고용·산재보험은 근로자 휴직 등 신고를, 건강보험은 납입고지 유예신청을 하여야 하며, 국민연금도 납부예외 신청이 가능합니다. 신고·신청의 주체는 사업주입니다.

<육아휴직 기간 중 4대 보험 처리>

4대 보험	육아휴직 기간 중 처리방법
고용보험	휴직발생일로부터 14일 이내 휴직신고 (회사에서 보수가 지급되지 않은 경우 보험료 납부 의무 없음)
산재보험	휴직발생일로부터 14일 이내 휴직신고 (보험료 부담 없음)
건강보험	납입고지 유예신청 의무. 이 경우 육아휴직 기간 중에는 보험료를 납부하지 않고, 복직 후 육아휴직 기간에 대하여 보험료 하한금액으로 보험료 납부 [하한금액: 2022년 월 19,500원(노동자 부담금 9,750원)]
국민연금	- 협의에 따라 납부 또는 납부예외 결정 - 휴직이 발생한 달부터 납부예외 신청하여 보험료를 납부하지 않을 수 있으나, 이 경우 납부 금액이 감소하여 향후 연금 수령액이 감소할 수 있음.

※ 산재·고용보험 문의 : 근로복지공단 1588-0075

※ 국민연금 납부 문의 : 국민연금공단 1355

※ 건강보험 납부 문의 : 국민건강보험공단 1577-1000

31 기간제 및 파견노동자가 육아휴직을 신청하면 계약기간이 연장되나요?

아닙니다. 기간을 정하여 근로계약을 하거나 파견기간을 정하여 파견된 노동자는 육아휴직을 사용하더라도 기간이 연장되지 않습니다.

다만, 기간제 및 파견직 노동자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 기간제 근로자 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 노동자 파견기간에 포함되지 않습니다(남녀고용평등법 제19조 제5항).

이는 사업주가 노동자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장해 주어도 무기계약 노동자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않도록 하여, 비정규직 노동자의 육아휴직이 보장될 수 있도록 최소한의 법적 장치를 마련하였다고 볼 수 있습니다.

기간제 노동자(파견노동자)의 육아휴직 사용

2020. 1. 1.부터 1년을 계약하여 근무한 후 2021. 1. 1. ~ 2021. 12. 31.자로 재고용된 기간제 노동자가 사업주에게 1년간(2021. 7. 1 ~ 2022. 6. 30.) 육아휴직을 신청한 경우 사업주가 육아휴직 기간 중인 노동자에게 2022. 6. 30. 까지 추가로 근로계약을 연장하더라도, 육아휴직 기간은 기간제 사용기간에서 제외되므로 사용기간이 2년을 넘지 않아 기간의 정함이 없는 노동자로 전환되지 않습니다.

32 육아휴직 기간에 아르바이트 등을 할 수 있나요?

할 수 있습니다. 다만 육아휴직 급여 수급과 소속 회사에서의 징계 문제가 있을 수 있습니다.

우선 육아휴직 급여 수급과 관련하여, 육아휴직 기간 중 취업(1주간의 소정근로시간 15시간 이상이거나 자영업을 통한 소득 또는 노동을 제공하여 그 대가로 받은 금품이 세전 150만 원 이상인 경우)한 경우에는 그 사실을 고용센터에 신고하여야 합니다. 이 경우 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 않습니다(고용보험법 제73조 제2항).

또한 육아휴직 기간 중 다른 회사에서 일을 하는 경우 겸직 금지 또는 이중취업금지 등 취업규칙의 조항에 따라 소속 회사에서 징계를 받을 수 있으니 유의하세요.

사례

육아휴직 기간에 현재 소속된 회사에서 근무를 할 수 있나요?

육아휴직은 영유아의 양육을 위해서 일정기간 휴직할 수 있도록 보장하는 제도입니다. 따라서 육아휴직 기간 중 육아휴직을 부여한 사업장에 노동을 제공하게 되는 경우 더 이상 휴직의 상태가 아닌 것으로 보기 때문에 육아휴직 급여는 지급되지 않습니다.

33 육아휴직 기간 중인 노동자를 해고할 수 있나요?

해고할 수 없습니다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 사업을 계속할 수 없는 경우 외에는 육아휴직 기간에 그 노동자를 해고하지 못 합니다(남녀고용평등법 제19조 제3항).

이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제3호).

육아휴직을 이유로 해고를 당한 노동자는 해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 관할 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 제기하여 권리를 구제받을 수 있습니다. 나아가 관할 고용노동지청 진정 제기를 통하여 가해자의 처벌을 요구할 수 있습니다.

※ 유의사항

사업주의 강요에 의해 어쩔 수 없는 상황일지라도 사직서를 제출하시면 자진퇴사로 처리되어 더 이상 '해고 상황'이 아니게 됩니다. 구체적인 대처 방안에 대해서는 센터로 문의(02-335-0101)하시기 바랍니다.

육아휴직자의 정리해고

(임금복지과-160, 2010.3.15.)

「남녀고용평등법」 제19조 제3항은 '사업주는 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직기간 중은 당해 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우는 그러하지 아니한다.'라고 규정하고 있습니다.

동 조항의 취지는 근로자가 자녀 양육으로 인하여 취업을 중단하거나, 퇴직하여야 하는 현실을 감안하여 자녀 양육에 대한 국가적·사회적 책임을 법으로 규정하여 사용자에게 근로자를 해고할 만한 정당한 사유가 있더라도 그 해당 기간에는 해고(정리해고 포함)할 수 없도록 한 것입니다.

따라서 정리해고 대상으로 선정될 만한 객관적이고 정당한 사유가 있다 하더라도 사업을 계속할 수 없게 된 경우를 제외하고는 육아휴직 기간 중인 근로자를 정리 해고할 수 없습니다.



34 육아휴직 사용에 대한 불이익이 있으면 어떻게 대응해야 하나요?

사업주는 육아휴직 종료 후에 해당 노동자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 됩니다(남녀고용평등법 제19조 제3항 및 제4항).

육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우 500만 원 이하의 벌금에 처해지며(남녀고용평등법 제37조 제4항 제4호), 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해집니다(남녀고용평등법 제37조 제2항 제3호). 이 경우 사업장 관할 고용노동지청에 신고하시기 바랍니다.

팀장으로 근무하다 육아휴직 후 복귀한 근로자에 대하여 휴직 전 담당했던 업무에서 배제시킨 뒤, 신입사원들이 담당하는 업무를 부여한 것은 부당한 인사발령에 해당한다.

(서울행법 2017구합74337, 2018.8.31.)

사업주가 육아휴직을 마치고 복귀하는 근로자에게 보직을 부여하면서 전보·전직 등의 인사발령을 하는 경우에는 그러한 전보·전직 등의 처분이 불가피하였는지 여부, 육아휴직 복귀 근로자에게 새로 부여한 보직의 직종과 육아휴직 전에 수행하던 보직의 직종이 상이한지 여부, 육아휴직 복귀 근로자의 경력·직급 등을 기준으로 육아휴직 전에 수행하던 업무와 동일·유사한 수준의 업무를 부여받았는지 여부, 육아휴직 복귀 근로자가 육아휴직 전에 받던 임금과 동일한 수준의 임금을 받고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여, 이러한 전보·전직 등의 업무상 필요성 여부를 판단할 필요가 있다.



35 사용자가 육아휴직 사용을 거부하면 어떻게 해야 하나요?

성과평가결과에 따른 임금인상률에 육아휴직을 사용한 근로자에게 불리한 출근성적을 곱하여 최종임금인상률을 정하는 것은 육아휴직에 따른 불이익한 처우에 해당한다

(여성고용정책과-129, 2015.01.13.)

질의

임금인상을 함에 있어서 성과평가결과(점수)에 따른 임금인상률(A)에 “휴직기간을 제외한 나머지 정상근무기간(출근성적, B)”을 곱하여 최종 임금인상률(C)을 정하는 경우 남녀고용평등법 위반 여부

회시

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항은 “육아휴직기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고 있어, 육아휴직에 따라 승진, 승급, 연차휴가 가산, 퇴직금 산정 등에 있어서 불이익을 받지 않도록 규정 하고 있습니다.

구체적 사실 관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나 귀 질의의 경우, 성과에 따라 이미 산정된 임금인상률(A)에 육아휴직을 사용한 근로자에게 불리한 출근성적(B)을 곱하는 것은(경우에 따라서는 출근성적(B)이 0이 되어 최종 임금인상률(C)이 0이 되는 경우도 발생할 수 있으며, 이는 호봉제 체계 하에서 승급하지 않는 것과 같은 효과를 가져옴) 육아휴직에 따른 불이익한 처우에 해당하는 것으로 판단됩니다.

사업주가 육아휴직을 거부할 수 있는 유일한 사유는 육아휴직을 신청한 노동자가 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속근로기간이 6개월 미만인 경우뿐입니다. 육아휴직을 신청한 노동자의 계속근로기간이 6개월 이상임에도 불구하고 사업주가 육아휴직을 거부하는 경우 500만 원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다(남녀고용평등법 제37조 제4항 제4호).

사업주가 육아휴직을 거부할 것으로 판단되는 경우 육아휴직 개시일 30일 전까지 육아휴직 신청서를 제출하고, 신청서를 제출하였다는 점에 대한 입증자료를 갖추시기 바랍니다.

만약 사업주가 노동자의 청구에 대해 명시적인 의사표시가 없는 경우에는 육아휴직을 묵시적으로 승인한 것으로 볼 수 있습니다. 이 경우 사업주가 육아휴직 도중 돌연 육아휴직을 허용하지 않았다는 이유로 해당 노동자를 무단결근으로 처리할 수 없으며, 무단결근으로 처리하여 해고 또는 징계를 하는 경우 「남녀고용평등법」 제19조제3항에 따른 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 사업장 관할 고용노동지청에 진정을 제기할 수 있을 것입니다.

다만, 사업주가 노동자의 청구에 대해 정당한 이유 없이 거부

의 의사표시를 한 경우 「남녀고용평등법」 위반을 떠나 육아휴직이 개시되었다고 볼 수 없는 바, 노동자가 육아휴직 신청서에 따라 육아휴직 기간으로 판단하여 출근하지 않는 경우 사업주는 해당 노동자를 무단결근으로 처리할 가능성이 있습니다. 따라서 이러한 경우 육아휴직 신청서 제출 사실 및 사업주의 거부 사실을 바탕으로 사업장 관할 고용노동지청에 조속히 진정을 제기할 것을 권유 드립니다.



사업주 승인 없는 출산휴가, 유산휴가, 육아휴직관련 행정해석 (여성고용정책과-4044, 2017. 10. 30.)

회사1 출산전후휴가

출산전후휴가의 경우 근로자의 청구가 없더라도 임신과 출산이라는 사실관계가 있으면 사업주가 부여해야 하는 것이므로, 사업주의 승낙의 의사표시 여부와 상관없이 근로자가 출산 후 45일을 확보하여 휴가를 신청하였다면 출산전후휴가 개시일에 당연히 휴가가 개시된다고 할 것임.

회사2 유산·사산휴가 및 육아휴직

- 근로자 청구에 대해 사업주의 명시적 의사표시가 없는 경우 관계법령상 요건을 갖춘 근로자가 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 신청하면, 허용 제외사유에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 사업주는 승낙할 의무가 있으며, 별도의 시기 변경권도 인정되지 아니함. 따라서 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 또는 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당하다고 할 것임.

- 근로자의 청구에 대하여 사업주가 거부의 의사표시를 하는 경우 유산·사산휴가 또는 육아휴직의 요건을 갖춘 근로자의 청구에 대하여 사업주가 정당한 이유 없이 그 청구를 거부하였다면 해당 휴가 및 휴직이 바로 개시된다고 볼 수 없음. 그러나 이 경우 사업주는 정당한 이유 없이 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 미부여 한 것에 대하여 관련 법률에 따라 처벌을 받을 수 있음.

36 육아기 근로시간 단축은 어떻게 사용할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축은 노동자가 자녀를 양육하기 위하여 근로시간을 단축하여 근무하는 제도입니다. 육아기 근로시간 단축 제도는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 노동자를 대상으로 합니다(남녀고용평등법 제19조의2 제1항).

1자녀 당 최대 2년을 사용할 수 있으나, 해당 자녀에 대해 육아 휴직(최대 1년)을 사용한 기간만큼 사용 가능한 기간이 차감됩니다(남녀고용평등법 제19조의2 제4항). 또한 육아기 근로시간 단축은 1회의 기간이 3개월 이상이면 횟수 제한 없이 분할하여 사용할 수 있습니다(남녀고용평등법 제19조의4 제2항).

육아기 근로시간 단축의 신청은 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상인 자녀의 성명, 생년월일, 단축개시예정일, 육아기 근로시간 단축을 종료하려는 날, 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각, 육아기 근로시간 단축 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함)를 사업주에게 제출하여야 합니다(남녀고용평등법 시행령 제15조 제1항).

단축된 근로시간은 1주 15~35시간이어야 합니다(남녀고용평

등법 제19조의2 제4항). 단축 전 근로시간이 반드시 1주 40시간일 필요는 없고, 단축 후 근로시간이 1주 15~35시간이면 됩니다.

육아기 근로시간 단축을 한 노동자의 근로조건은 서면으로 정해야 하며(남녀고용평등법 제19조의3 제2항), 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 노동자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내에서 연장근로가 가능합니다(남녀고용평등법 제19조의3 제3항). 예를 들어 주 30시간으로 근로시간을 단축한 노동자는 주 12시간 이내로 연장근로가 가능하여 주 42시간까지만 연장근로가 가능하고 이 때 연장근로한 시간은 반드시 가산수당을 받아야 합니다.

육아기 근로시간 단축 기간은 근속기간에는 당연히 포함되지만 평균임금 산정기간에서 제외되는바(남녀고용평등법 제19조의3 제4항), 육아기 근로시간 단축을 이유로 평균임금이 낮아져 퇴직금이 감소하지 않습니다.

37 육아기 근로시간 단축 기간에 급여를 받을 수 있나요?

사업주가 육아기 근로시간 단축 신청을 거부할 수 있는 경우 (남녀고용평등법 시행령 제15조의2)

- 1) 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
- 2) 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음.
- 3) 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

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

육아기 근로시간 단축 기간 중 근무한 시간에 대해서는 사업주가 임금을 지급하고, 단축된 근무시간에 대한 육아기 근로시간 단축 급여는 고용센터에서 지급합니다. 육아기 근로시간 단축 급여는 아래와 같이 산정됩니다(고용보험법 시행령 제104조의2 제2항).

$$\begin{array}{r} \text{(매주 최초 5시간 단축분) 월 통상임금} \\ \text{(200만 원 상한, 50만 원 하한)} \end{array} \times \frac{5\text{시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

$$\begin{array}{r} \text{(나머지 근로시간 단축분)} \\ \text{월 통상임금의 100분의 80} \\ \text{(150만 원 상한, 50만 원 하한)} \end{array} \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간} - 5\text{시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$



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

사례

월 통상임금 200만 원, 주 소정근로시간 40시간인 노동자가 주 20시간으로 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우

1. 사업주에게 지급받는 임금

사업주가 지급하는 임금은 실제 근무한 시간에 대해서만 받습니다. 따라서 근무시간이 1/2로 줄었으므로 통상임금 200만 원의 1/2인 100만 원을 받게 됩니다.

2. 육아기 근로시간 단축 급여

고용센터에서 지급하는 육아기 근로시간 단축 급여는 아래와 같이 나누어 생각할 수 있습니다.

① 1주 5시간의 근무시간 단축분 : 통상임금의 100%(상한 200만 원)을 근무시간 단축에 비례하여 지급(200만 원×5시간/40시간=25만 원)

② 나머지 근무시간 단축분(15시간) : 통상임금의 80%(상한 150만 원)를 근무시간 단축에 비례하여 지급(150만 원×15시간/40시간=56만 2,500원)

* 통상임금 200만 원의 80%는 상한 150만 원을 초과한 160만 원이므로 상한 150만 원으로 변경

③ 합계 : 총 81만 2,500원(①+②)

3. 총 합계

노동자가 받게 될 임금 및 급여의 총합계는 181만 2,500원(100만 원 + 81만 2,500원)입니다.

우선 실업급여를 받기 위해서는 최소한 아래의 요건을 모두 갖추어야 합니다(고용보험법 제40조).

- ① 이직일 이전 18개월*간(초단시간근로자의 경우 24개월) 피보험단위 기간이 통산하여 180일 이상일 것
* 다만, 이직일 이전 18개월 동안 임신·출산·육아 등에 따른 휴직으로 30일 이상 보수를 지급받을 수 없었던 경우 해당 휴직일수를 가산한 기간으로 하되, 3년을 초과할 때는 3년으로 함.
- ② 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 못한 상태에 있을 것
- ③ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
- ④ 이직 사유가 비자발적인 사유일 것

위 ④와 관련하여 「고용보험법 시행규칙」 [별표2] 제10호에 따르면 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양 자녀 포함)의 육아 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우 실업급여 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유로 보고 있습니다.

육아로 인한 퇴사로 실업급여를 수급하는 일반적인 절차는 대략 아래와 같습니다.

- ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 육아 등을

39 가족돌봄휴직·휴가는 어떤 제도인가요?

위하여 노동자가 휴직을 신청하였으나 사업장이 이를 거부하여 업무를 계속적으로 수행하기 어려워 퇴사

② 회사에서는 해당 노동자를 육아로 인한 퇴사로 고용보험 상실 처리

③ 고용센터에 육아를 이유로 한 퇴사 확인서(노동자 및 사업주 각 1부씩 육아로 인하여 퇴사할 수밖에 없었음을 증빙하는 자료), 육아확인서 또는 재원확인서(육아라는 사유가 해소되어 구직활동이 가능함을 증빙하는 자료) 등 입증자료*를 제출하여 구직급여 수급자격 인정 신청

* 고용센터별로 추가적인 입증서류를 요청할 수 있는바, 거주지 관할 고용센터에 문의 필요

한편, 회사에서 「고용보험법 시행규칙」 [별표2]에 따른 정당한 이직 사유로 인정되지 않는 개인 사정에 따른 이직으로 고용보험 상실 처리를 한 경우라 할지라도, 입증자료를 바탕으로 고용센터에 고용보험 피보험자격 확인청구 등을 통해 상실 사유를 육아로 인한 퇴사로 정정하여 실업급여를 받을 수 있습니다.

가족돌봄휴직

가족돌봄휴직은 질병, 사고, 노령으로 인하여 돌봄이 필요한 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)이 있는 노동자는 예외적인 사유를 제외하고 누구나 사용할 수 있습니다. 이 제도를 사용하여 일시적인 가족돌봄 부담으로 인한 경력 단절을 예방할 수 있습니다(남녀고용평등법 제22조의2 제1항).

- 1) 가족돌봄휴직은 연 90일을 사용할 수 있으며, 1회 사용 시 최소 30일 이상 사용하여야 합니다(남녀고용평등법 제22조의2 제4항 제1호).
- 2) 연 90일 사용이 가능하므로, 1년에 90일을 사용한 후 그다음 해에도 90일을 사용할 수 있습니다. 이때 1년을 나누는 기준은 입사일, 회계연도 등 회사 사정에 따라 정할 수 있으나, 특별히 정한 바 없으면 노동자의 입사일이 기준이 됩니다.

가족돌봄휴가

가족돌봄휴가는 질병, 사고, 노령, 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 돌봄이 필요한 가족이 있는 노동자는 예외적인 사유를 제외하고 누구나 사용할 수 있습니다. 1일 단위로 사용 가능하고, “자녀의 양육”을 이유로 사용할 수 있다는 점에서 가족돌봄휴직과 차이가 있습니다(남녀고용평등법 제22조의2 제2항).

- 1) 가족돌봄휴가는 연간 최장 10일을 사용할 수 있으며, 1일 단위로 사용할 수 있습니다(남녀고용평등법 제22조의2 제4항 제2호).

2) 가족돌봄휴가기간을 사용한 만큼 가족돌봄휴직 사용기간(연 최장 90일)이 줄어듭니다(남녀고용평등법 제22조의2 제4항 제2호).

가족돌봄휴직·휴가의 보호 등

사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 허용하지 않으면 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다(남녀고용평등법 제39조 제3항 제7호 및 제8호). 노동자의 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청에 신고하시기 바랍니다.

가족돌봄휴직·휴가 기간은 법에 유급으로 명시되어 있지 않아 임금을 지급하지 않아도 법 위반이 아닙니다. 단체협약이나 취업규칙 등 별도의 규정에 따라 사업주가 임금을 지급하는 것은 당연히 가능합니다.

가족돌봄휴직·휴가 기간은 승진소요연수, 퇴직금, 연차유급휴가 산정 등의 경우 근속기간에 포함되며, 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(남녀고용평등법 제22조의2 제6항).

가족돌봄휴직을 거부할 수 있는 예외적인 사유

(남녀고용평등법 시행령 제16조의3 제1항)

- 1) 계속근로기간이 6개월 미만인 경우
- 2) 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 신청한 경우 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 다른 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- 3) 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 신청한 경우 근로자 외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 질병, 고령, 장애, 미성년 등의 사유로 노동자가 돌볼 수밖에 없는 경우에는 거부할 수 없음.
- 4) 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음.
- 5) 가족돌봄휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

가족돌봄휴가 거부 및 시기변경 사유

- 1) 거부가능 사유 : 조부모 또는 손자녀를 대상으로 하는 경우 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 질병, 노령, 장애, 미성년 등의 사유로 근로자가 돌볼 수밖에 없는 경우에는 거부할 수 없음(남녀고용평등법 시행령 제16조의3 제2항).
- 2) 시기변경 사유 : 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우(남녀고용평등법 제22조의2 제2항)

40 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 무엇인가요?

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 노동자가 가족돌봄 등을 위하여 근로시간 단축을 신청을 하면 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 예외적인 사유를 제외하고는 사업주가 이를 허용하여야 하는 제도입니다.

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 사용할 수 있는 사유는 아래와 같습니다(남녀고용평등법 제22조의3 제1항).

- 1.근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

단축된 근로시간은 육아기 근로시간 단축(1주 15~35시간)과 다르게 1주 15~30시간이어야 합니다(남녀고용평등법 제22조의3 제3항). 단축 기간은 1년의 범위에서 가능하지만, 학업을 위한 경우를 제외하고는 합리적인 이유가 있는 경우 단축 기간을 추가로 2년을 연장할 수 있습니다(남녀고용평등법 제22조의3 제4항).

육아기 근로시간 단축과 유사하게 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 사용한 노동자의 통상임금은 단축된 시간에 비례하여 삭감되지만, 그 외의 임금은 삭감할 수 없다고 보아야 할 것입니다(남녀고용평등법 제22조의4 제1항).

노동자의 근로조건은 서면으로 정해야 하며(남녀고용평등법 제22조의4 제2항), 사업주는 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없지만, 노동자가 명시적으로 청구하는 경우 주 12시간 이내에서 연장근로가 가능합니다(남녀고용평등법 제22조의4 제3항).

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 기간은 근속기간에 포함되지만 평균임금 산정기간에는 제외되므로(남녀고용평등법 제22조의4 제4항) 퇴직금이 감소되지 않습니다.

서울지역 직장맘의 성평등 노동인권 종합상담·지원 및 직장, 사회환경 조성으로 일·생활 균형이 가능한, 모두가 행복한 사회를 이루고자 2012년 4월 서울시가 최초로 설치한 기관

서울특별시 동부권직장맘지원센터 **사업**

직장맘·대디의 모·부성권리보호 상담, 교육, 홍보 등 지원

- 전화 및 온라인상담, 사건대리
- 노동법률교육, 부모 교육 등 기획강좌
- 직장맘 법률지원단 운영
- 언론, 홈페이지, 블로그기자단 운영 등 홍보

직장 여성의 남녀고용평등 지원

- 기관MOU 등 직장맘지원 네트워크 구축
- 법·제도 개선, 조례 제·개정 등 노동환경 개선사업

직장맘·대디에게 필요한 자녀돌봄 지원

일·생활 균형 및 가족친화 사회문화 조성

- 사업장 인식개선(컨설팅)
- 직장맘 고맙데이, 커뮤니티, 힐링프로그램 지원
- 성평등노동인권캠페인

센터 특화사업

- 직장맘114 권리지킴이
- 직장맘의료지원사업 '힘내라 직장맘!'

전화 및 온라인 상담, 찾아가는/찾아오는 상담

- 직장맘·대디의 고충에 대한 전문가 상담 실시
- 상근 공인노무사: 모·부성보호 등 노동법률 상담
- 심리상담 전문가: 심리정서 상담
- 임신 중이거나 출산 등 이동 불편 시 찾아가는 상담

찾아가는 사업장 인식개선사업

- 사업장의 모·부성보호제도 활성화 및 인식개선을 위한 컨설팅 제공
: 모·부성보호 관련 취업규칙 및 근로계약서 검토, 관련 구비 서류 안내 등

찾아가(오)는 노동법률교육

- 찾아가(오)는 노동법률교육 실시
- '모성보호패키지'런칭교육: 근로계약서 읽기, 임신기·육아기 모·부성보호제도 해설

성평등노동인권지원단

- 노무사, 변호사, 상담심리사 등 외부전문가로 구성
: 온라인 상담, 분쟁해결, 관련 법 개정추진 등 센터 지원활동



상담신청방법

전화 상담	02) 335-0101(직통)
내방 상담	전화로 신청
찾아가는 상담	홈페이지 또는 전화로 신청
온라인 상담	www.workingmom.or.kr
이메일 상담	workingmom@hanmail.net
카카오톡 상담	검색창에 '동부권직장맘지원센터' 입력

**직장맘
직장대디가
궁금한
40문 40답**

발행일	2022년 9월
발행인	김지희
집필자	법률지원팀
발행처	서울특별시 동부권직장맘지원센터
주소	서울 광진구 아차산로 30길 36(자양동) 1층
전화	02-335-0101
팩스	02-335-1070
이메일	workingmom@hanmail.net
홈페이지	www.workingmom.or.kr
디자인	아리에뜨 ariette.co.kr