

# 중소기업 모·부서 보호제도

사용안내서



행복길잡이 e



- ✓ 출산휴가, 육아휴직, 근로시간단축 등을 노동자가 신청하면 어디서부터 어떻게 해야 하나 궁금하셨지요?  
서울시 동부권직장맘지원센터가 궁금증을 해소해드리겠습니다.
- ✓ 서울특별시 동부권직장맘지원센터는 직장맘·직장대디의 직장·가족·개인의 고충 상담과 일·생활 균형을 위한 사회적 환경을 조성하고 직장맘·직장대디의 역량강화를 위한 다양한 활동을 하고 있습니다.  
특히, 직장맘·직장대디가 모·부성보호제도를 원활히 사용할 수 있도록 공인노무사가 상담을 통해 밀착지원을 하고 있습니다.
- ✓ 중소기업 사업주 및 인사담당자들의 출산전후휴가, 육아휴직을 비롯한 모·부성보호제도에 대한 문의는
  - ① 5인 미만 사업장임에도 불구하고 출산전후휴가, 육아휴직 등을 부여해야 하는지,
  - ② 출산전후휴가 및 육아휴직 기간 중 4대보험 처리방법이 어떻게 되는지,
  - ③ 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 허용에 대한 사업주 지원금이 있는지 등이 있습니다.
- ✓ 출산전후휴가, 육아휴직 중 4대보험 처리방법, 사업주 지원금 위주의 내용들로 구성되어 <중소기업 모·부성보호제도 사용 안내서 행복길잡e>를 제작하였습니다.
- ✓ 중소기업 모·부성보호제도 사용 안내서는 제목 그대로 사업주와 노동자 모두 원활하게 모·부성보호제도를 활용하고 일·생활 균형을 이뤄낼 수 있는 훌륭한 길잡이가 되어 줄 것입니다.

## CONTENTS

|             |    |             |    |
|-------------|----|-------------|----|
| 임신기 근로시간 단축 | 03 | 육아휴직        | 06 |
| 배우자 출산휴가    | 03 | 육아기 근로시간 단축 | 08 |
| 출산전후휴가      | 04 | 사업주 지원금 제도  | 10 |

## 임신기 근로시간 단축

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

**근로기준법 제74조 제7항**

### 절차도



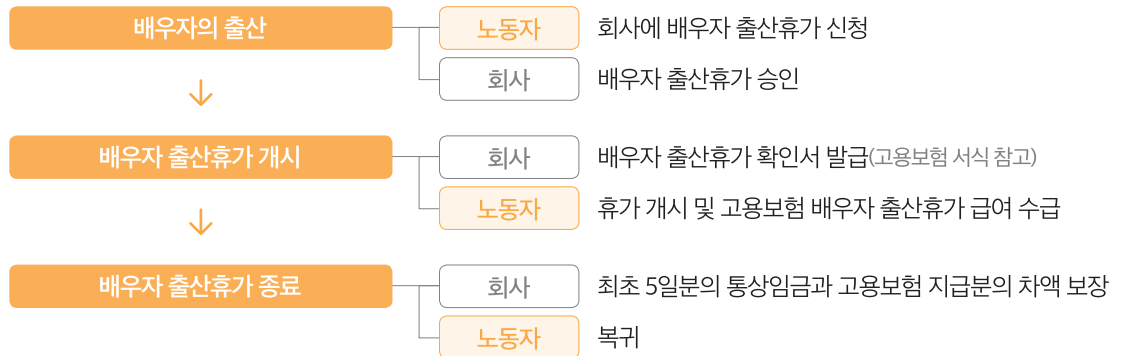
## 배우자 출산휴가

- ✓ 배우자가 출산한 노동자는 사업주에게 배우자의 출산일로부터 90일 이내에 10일의 휴가를 신청해야 합니다.

**남녀고용평등법 제18조의2**

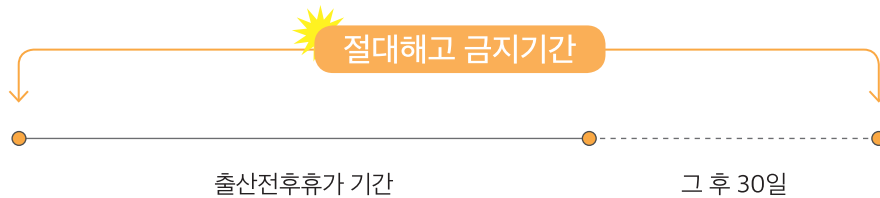
- ✓ 휴가 종료일은 출산한 날부터 90일을 초과할 수도 있습니다.

### 절차도



## 출산전후휴가

- 출산전후휴가 기간은 총 90일(다태아 120일)이고, 반드시 출산일 이후에 45일(다태아 60일) 이상 사용하여야 합니다.  
근로기준법 제74조 제1항
- 출산전후휴가의 분할사용은 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 거부하는 경우, 근로기준법 위반으로 형사처벌 대상입니다. 근로기준법 제110조 제1호
- 출산전후휴가 도중은 물론이고, 출산전후휴가 후 30일간은 해고 금지 기간입니다. (4인 이하 사업장도 적용)  
해당 기간에 해고하는 경우, 근로기준법 위반으로 형사처벌 대상입니다. 근로기준법 제107조

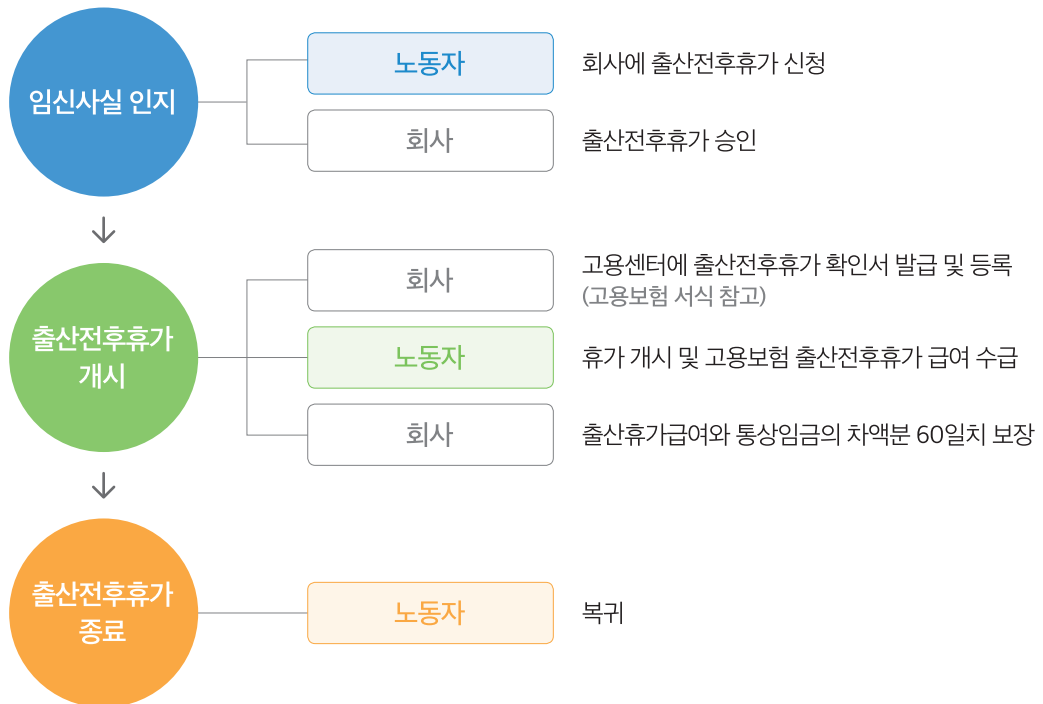


- 출산전후휴가 기간 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급으로 통상임금의 100%를 보장합니다. 근로기준법 제74조 제4항
- 고용보험 출산전후휴가 급여 수급을 위하여 회사는 출산전후휴가 확인서를 발급하고 그 외 필요서류(근로계약서, 급여명세서 등) 준비에 협조하여야 합니다.

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

| 4대 보험 | 출산전후휴가 중 처리방법   |
|-------|---|
| 고용보험  | 출산전후휴가일로부터 14일 이내 신고, 월별보험료는 부과되지 않으나, 보수 기준으로 납부하므로 사업주로부터 지급받은 보수가 있으면 향후 정산보험료가 부과됨.         |
| 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  | 납부예외 신청하여 보험료를 납부하지 않을 수 있으나 연금 수급 기간이 단축됨.<br>다만, 50%이상 소득이 계속 발생하는 경우는 납부예외신청 불가              |

### 절차도



- ✓ 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**
- ✓ 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**
- ✓ 노동자가 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 기간은 무급이 원칙이고, 노동자의 고용보험 육아휴직 급여 수급을 위하여 회사는 육아휴직 확인서를 발급하고 그 외 필요서류(근로계약서, 급여명세서 등) 준비에 협조하여야 합니다.

## 🔍 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<br><b>하한금액: 2022년 월 19,500원(노동자 부담금 9,750원)</b> |
| 국민연금  | - 협의에 따라 납부 또는 납부예외 결정<br>- 휴직이 발생한 달부터 납부예외 신청하여 보험료를 납부하지 않을 수 있으나, 이 경우 납부 금액이 감소하여 향후 연금 수령액이 감소할 수 있음.                        |

**절차도**



## 육아기 근로시간 단축

- ✓ 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 육아휴직(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

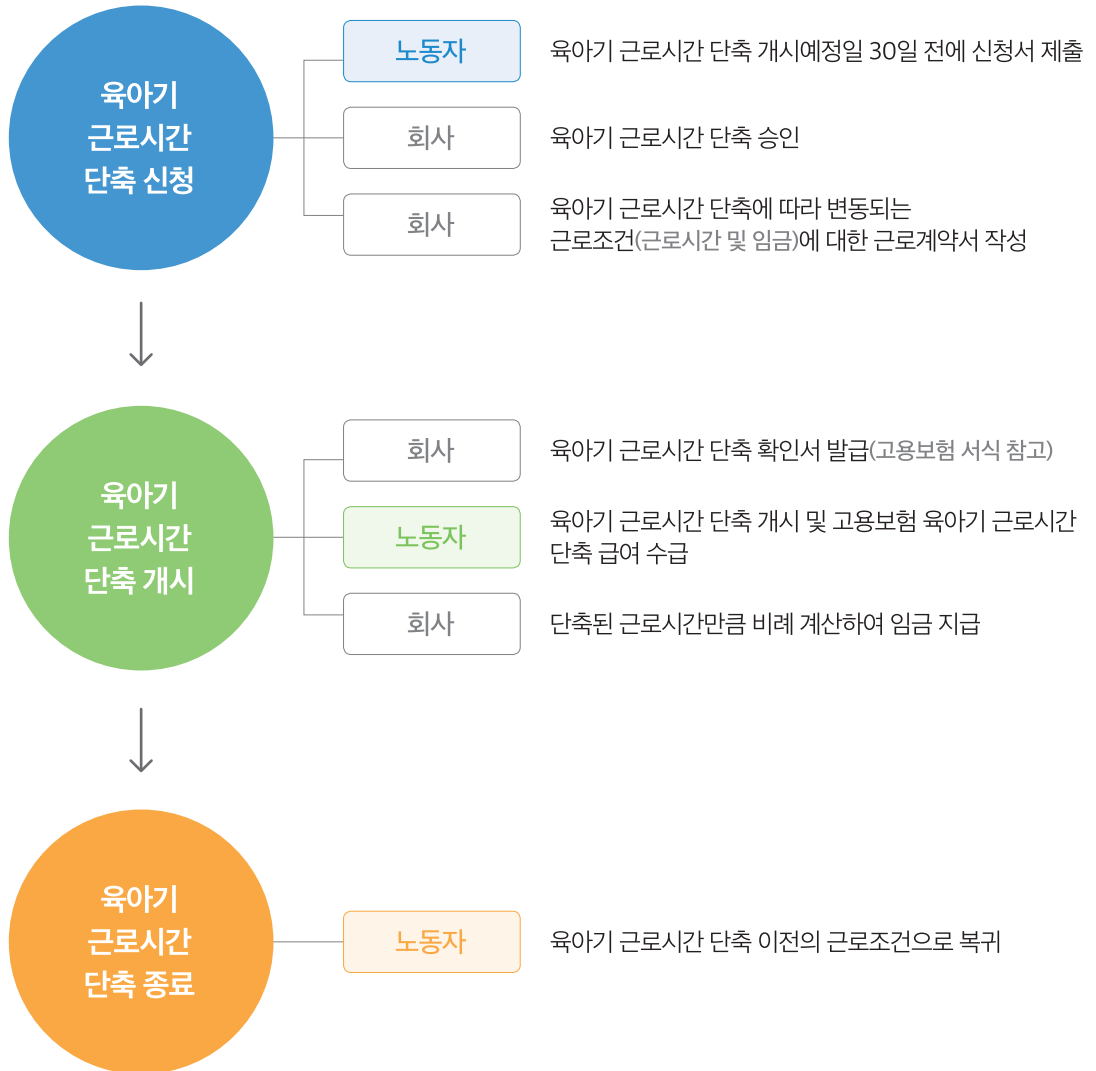
### 동일한 자녀 기준 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용 방법

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

- ✓ 육아기 근로시간 단축을 한 노동자의 근로조건은 서면으로 정해야 하며, 남녀고용평등법 제19조의3 제2항  
사업주는 육아기 근로시간 단축으로 인해 단축된 근무시간에 따라 비례 삭감된 임금을 지급합니다.
- ✓ 노동자는 고용센터에서 삭감된 임금에 대하여 육아기 근로시간 단축 급여를 수급합니다.  
고용보험법 시행령 제104조의2 제2항
- ✓ 고용보험 육아기 근로시간 단축 급여 수급을 위하여 회사는 육아기 근로시간 단축 확인서를 발급하고 그 외 필요서류(근로계약서, 급여명세서 등) 준비에 협조하여야 합니다.



**절차도**





## 사업주 지원금 제도

### 01 (공통) 지원대상 사업주

- 고용보험법 시행령 제12조 제1항 관련 [별표1]에 따른 우선지원 대상기업 사업주

### 02 육아휴직 지원금

- 1 지원기간** : 남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직 기간
- 2 지원방법** : 육아휴직을 사용한 노동자 1인당 지원
- 3 지원요건**



**1-1 <특례>** 만 12개월 이내 자녀에 대한 육아휴직을 3개월 이상 연속하여 허용



**1-2** 육아휴직을 30일 이상 허용

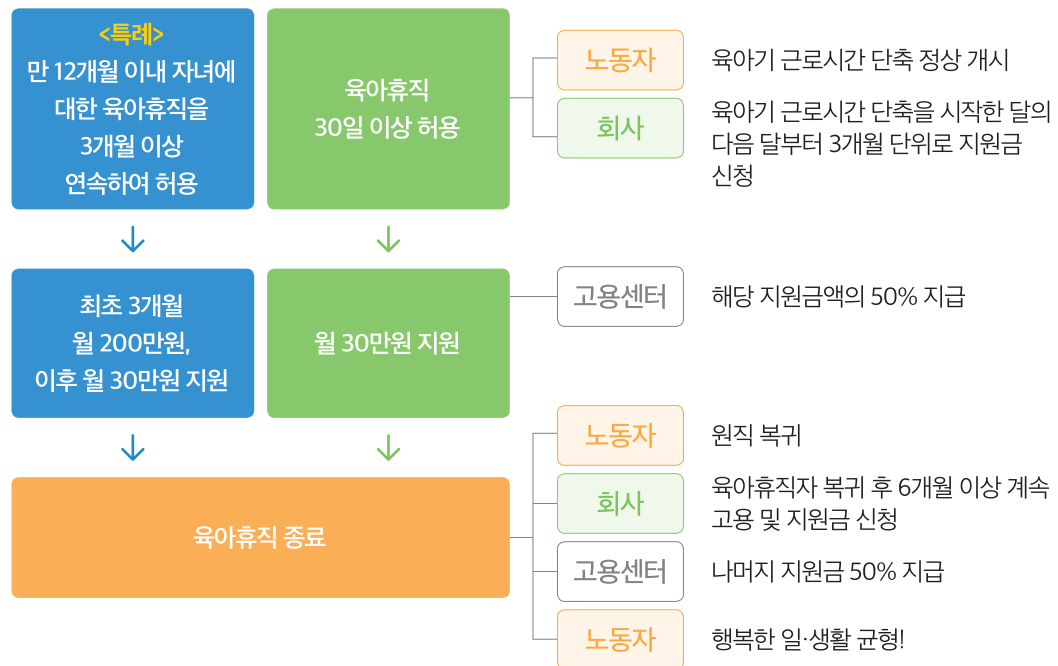


**2** 육아휴직 종료 후 피보험자인 근로자로 6개월 이상 계속 고용

#### 4 지급수준

| 자녀 연령             | 육아휴직 사용기간 | 1개월 지급액                 |
|-------------------|-----------|-------------------------|
| 만 12개월 이내<br>(특례) | 연속 3개월 이상 | 200만원 (최초 3개월), 이후 30만원 |
|                   | 3개월 미만    | 30만원                    |
| 13개월 이후           | -         |                         |

#### 5 지원금 신청 절차



03 육아기 근로시간 단축 지원금

**1 지원기간** : 남녀고용평등법 제19조의2 제4항에 따른 육아기 근로시간 단축 기간

**2 지원방법** : 육아기 근로시간 단축을 사용한 노동자 1인당 지원

**3 지원요건**



**1** 육아기 근로시간 단축을  
30일 이상 허용



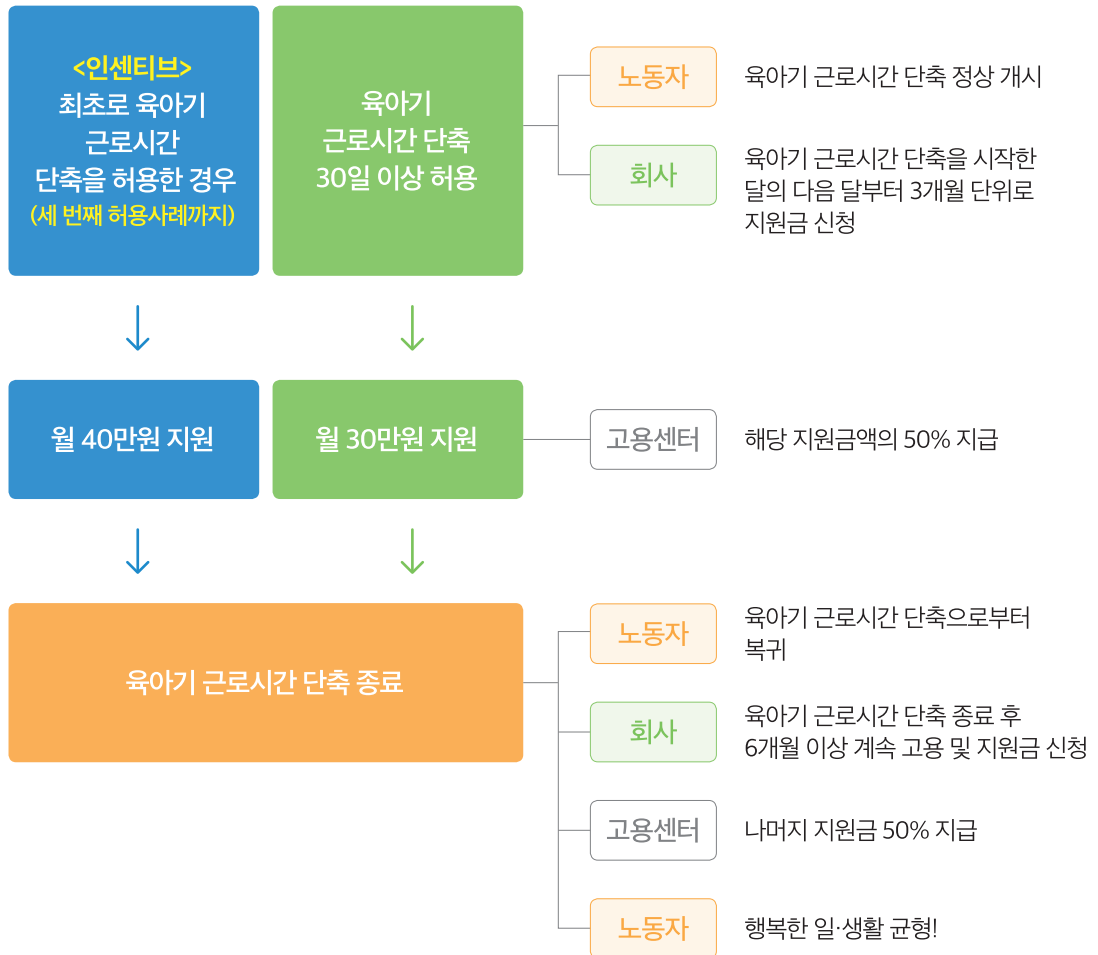
**2** 육아기 근로시간 단축 종료 후  
피보험자인 노동자로  
6개월 이상 계속 고용

**4 지급수준**

| 자녀 연령    | 육아휴직 사용기간 | 1개월 지급액 |
|----------|-----------|---------|
| 기본       | 360만원     | 30만원    |
| 인센티브 적용* | 480만원     | 40만원    |

\* 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급하는 인센티브를 적용합니다.

• **5** 지원금 신청 절차



04 대체인력 지원금

- 1 지원기간 : 인수인계 기간 2개월 및 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간 중 대체인력이 근무한 기간
- 2 지원방법 : 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아기 근로시간 단축을 사용한 노동자 1인당 지원
- 3 지원요건



1 노동자에게 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 부여



2 출산전후휴가, 유·사산휴가 또는 육아기 근로시간 단축의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 채용하여 30일 이상 고용



3 대체인력 고용하기 전 3개월 전부터 고용 후 1년 동안 고용조정으로 다른 노동자를 이직시키지 않아야 함



4 출산전후휴가, 유·사산휴가, 육아기 근로시간 단축을 사용하고 복귀한 노동자를 1개월 이상 고용해야 함

#### 4 지급수준

| 1개월 지급액 (노동자 1인당) |             |
|-------------------|-------------|
| 인수인계 기간 (최대 2개월)  | 출산전후휴가 등 기간 |
| 120만원             | 80만원        |


#### 5 지원금 신청 절차





중소기업  
모·부서  
보호제도   **사용안내서**

행복길잡이 

 서울특별시 동부권직장맘지원센터

 주소 서울특별시 광진구 아차산로 30길 36 동부여성발전센터 1층 (건대입구역 6번출구)

 상담전화 02)335-0101 대표전화 02)332-7171

 FAX 02)335-1070

 이메일상담 workingmom@hanmail.net

 카카오톡 채널 검색창에 '동부권직장맘지원센터' 입력