

Q&A로 보는 출산휴가, 육아휴직

# 임신·출산·육아기 근로자를 위한 안내서 플러스



서울특별시 서남권직장맘지원센터  
[www.gworkingmom.net](http://www.gworkingmom.net)

## contents



### 임신기 근로자 보호

---

**Q<sup>1</sup>** | 임신 중인데 연장근로를 해도 되나요? 04

**Q<sup>2</sup>** | 임신 중인 근로자는 회사에 쉬운 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있다고 하는데,  
쉬운 근로가 무엇인가요? 04

**Q<sup>3</sup>** | 임신을 하니까 몸이 많이 힘듭니다.  
근무시간을 줄일 수 있나요? 05

**Q<sup>4</sup>** | 근무시간 중에 태아검진을 받으려면 연차휴가를 사용해야 하나요? 05

관련서식

임신기간(육아기) 근로시간 단축 신청서 06

## 출산전후 근로자 보호

**Q<sup>5</sup>** | 임신 초기인데 유산의 위험이 있습니다. 지금 사용할 수 있는 휴가가 있나요? 08

**Q<sup>6</sup>** | 출산전후휴가는 누구나 사용할 수 있나요? 기간은 얼마나 되나요? 09

**Q<sup>7</sup>** | 유산·사산한 경우 사용할 수 있는 휴가가 있나요? 10

**Q<sup>8</sup>** | 출산전후휴가 기간에도 급여가 나오나요? 11

**Q<sup>9</sup>** | 출산전후휴가 기간 4대 보험 처리는 어떻게 하나요? 13

**Q<sup>10</sup>** | 계약직 근로자도 출산전후휴기를 사용할 수 있나요? 14

**Q<sup>11</sup>** | 배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가가 있나요? 15

### 관련서식

유산·사산휴가 신청서 16 / 배우자 출산휴가 신청서 17

출산전후휴가 및 육아휴직 신청서 18 / 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 20

출산전후(유산·사산) 휴가 급여 신청서 22



## 육아기 근로자 지원

---

**Q<sup>12</sup>** | 육아휴직은 누가 얼마나 사용할 수 있나요? **24**

**Q<sup>13</sup>** | 육아휴직 기간에도 급여를 받을 수 있나요? 받는다면 얼마를 지급받게 되나요? **25**

**Q<sup>14</sup>** | 육아휴직 급여가 전액 지급되지 않았습니다. 어떻게 된 일인지 궁금합니다. **26**

**Q<sup>15</sup>** | 육아휴직 급여가 적어도 사후지급금을 공제하나요? **26**

**Q<sup>16</sup>** | 같은 자녀에 대해 부모가 육아휴직을 연달아 사용할 수 있나요? **27**

**Q<sup>17</sup>** | 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하면 혜택이 있나요? **27**

**Q<sup>18</sup>** | 첫째 아이 육아휴직 후 둘째 아이 육아휴직을 이어서 사용할 수 있나요? **28**

**Q<sup>19</sup>** | 계약직 근로자인데 육아휴직 도중에 계약기간이 만료되었습니다.  
육아휴직을 하면 자동적으로 계약기간이 연장되나요? **28**

**Q<sup>20</sup>** | 이전 회사에서 육아휴직 3개월을 사용했는데,  
현재 회사에서 남은 9개월을 사용할 수 있나요? **29**

**Q<sup>21</sup>** | 육아휴직 기간 동안 4대 보험 처리는 어떻게 하나요? **30**

**Q<sup>22</sup>** | 육아휴직기간은 근속기간에 포함되지 않나요?  
육아휴직을 하면 연차휴가일수는 줄어드나요? **30**



---

**Q<sup>23</sup>** | 육아기 근로시간 단축제도가 무엇인가요?  
육아휴직을 1년 사용했는데 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있나요? **31**

**Q<sup>24</sup>** | 회사에서 대체인력을 못 구했다고 육아기 근로시간 단축을 거부했어요. 이럴 수도 있나요? **32**

**Q<sup>25</sup>** | 육아기 근로시간 단축 시에도 고용보험에서 급여가 나오나요? **33**

관련서식

육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서 **34**  
육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서 **36**

## 기타

---

**Q<sup>26</sup>** | 난임 치료할 때 받을 수 있는 휴가가 있나요? **38**

**Q<sup>27</sup>** | 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 기간 퇴직연금은 어떻게 처리하나요? **38**

**Q<sup>28</sup>** | 임신·출산·육아로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요? **39**

**Q<sup>29</sup>** | 출산전후휴가나 육아휴직급여는 통상임금을 기준으로 계산하던데,  
통상임금이 무엇인가요? **40**

**Q<sup>30</sup>** | 출산전후휴가나 육아휴직을 사용하면 불이익을 받을까봐 걱정입니다.  
불이익을 받으면 어떻게 해야하나요? **41**

# 임신기 근로자 보호

## Q<sup>1</sup> | 임신 중인데 연장근로를 해도 되나요?

임신 중인 근로자는 본인이 동의하더라도 연장근로를 할 수 없습니다.

임신 중인 근로자에 대해서는 엄격하게 보호하고 있는데, 근로기준법에서는 임신 중인 근로자의 연장근로와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시 사이에 일하는 것), 휴일근로를 원칙적으로 금지하고 있습니다.

다만, 예외적인 경우에 한하여 휴일근로와 야간근로를 허용하고 있습니다. 임신 중인 근로자의 명시적인 청구가 있고, 사용자가 근로자대표와 사전협의를 거쳐 고용노동부장관의 인가를 받으면 휴일근로와 야간근로가 허용됩니다. 이때에도 연장근로는 위법입니다.

## Q<sup>2</sup> | 임신 중인 근로자는 회사에 쉬운 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있다고 하는데, 쉬운 근로가 무엇인가요?

사용자는 임신 중인 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환해 주어야 합니다. ‘쉬운 종류의 업무’에 대하여 법에서 구체적으로 설명하고 있지 않으나, 원칙적으로 해당 근로자가 청구한 업무로 전환시켜야 하며, 이 경우 근로자의 청구가 사회 통념상 합리성이 있어야 할 것입니다.

쉬운 종류의 업무를 법에 정하고 있지 않은 이유는 업무의 종류가 다양하고, 각 근로자의 업무별 담당직무가 많기 때문입니다. 근로자는 본인이 담당하는 직무 중에서 임신 중에 수행하기 힘든 직무를 본인이 판단하여 쉬운 직무로 대체해 줄 것을 요구할 수 있습니다.

‘쉬운 종류로의 업무전환’은 하고 있는 업무를 변경하거나, 맡고 있는 직무의 양을 줄이는 방식으로 요구할 수 있습니다.

## **Q<sup>3</sup>** | 임신을 하니까 몸이 많이 힘듭니다. 근무시간을 줄일 수 있나요?

### 임신기 근로시간 단축제도를 활용하십시오.

임신 12주 이내(임신 12주 0일 이내) 또는 36주 이후(임신 35주 1일 이후)인 근로자는 1일 2시간의 근로시간을 단축할 수 있습니다. 1일 근로시간이 6시간 초과 8시간 미만인 근로자도 1일 근로시간을 6시간으로 단축할 수 있습니다. 근로자가 원할 경우 1시간만 단축하는 것도 가능합니다. 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다. 즉, 근로시간 단축 전과 동일한 임금을 지급하여야 합니다.

임신 전체 기간에 걸쳐 1회만 사용 가능한 것이 아니라, 임신 12주 이내 또는 36주 이후라면 횟수에 상관없이 사용 가능합니다.

사용 방식에 특별한 제한이 있는지는 않으며 근로시간을 단축하고자 하는 근로자는 사업주에게 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 신청하면 됩니다.

임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각을 기재하여 근로시간 단축 신청서를 작성하시면 됩니다.

## **Q<sup>4</sup>** | 근무시간 중에 태아검진을 받으려면 연차휴가를 사용해야 하나요?

임신 중인 근로자는 연차휴가를 내지 않고도, 근로시간 중에 태아검진을 받을 수 있습니다.

사용자는 임신한 근로자가 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하면 이를 허용해야 하며, 이를 이유로 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다.

법상 '임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간'이라고 규정되어 있으므로 근로자에게 1일의 휴가가 보장되는 것은 아닙니다. 다만, '필요한 시간'에는 진료기관까지의 이동 시간, 대기시간 및 실제 진료시간 등이 모두 포함되어야 합니다.

### 임산부 정기건강진단 기준

임신기간	정기건강진단 시간
28주까지	4주에 1회
29주~36주	2주에 1회
37주 이후	1주에 1회

# 근로시간 단축 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
⑤ 임신기간 중 근로시간 단축	임신기간		① 현재 주수를 적습니다.	
	개시 예정일		② 2018년 10월 22일부터	
	종료 예정일		③ 2018년 11월 9일까지	
	근무 개시 시각 및 종료 시각		④ 10시 00분 ~ 17시 00분	

⑥ 대상자녀  ⑦ 육아기 근로시간 단축	성명		생년월일	년 월 일	
	개시 예정일	2019년 9월 16일부터	⑨ (3개월 16일)간		
	종료 예정일	2019년 12월 31일까지			
	⑧ 1일 근무시간 (      ):(      )부터 (      ):(      )까지				
※일별 근로시간이 다를 경우 별지 첨부.					

위와 같이 근로시간 단축을 신청합니다.

년 월 일

신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

임신기간 중 근로시간 단축 신청서  
첨부1. 진단서(임신주수 확인용)

※ 임신기간 중 근로시간 단축 신청 시에는 ①~⑤번,  
육아기 근로시간 단축 신청 시에는 ⑥~⑨번을 작성합니다.

### ① 현재 주수를 적습니다.

임신기간 중 근로시간 단축은 임신 후 12주 이내 또는 임신 36주 이후에 신청할 수 있습니다. 임신 12주 이내에 근로시간 단축을 사용했다 하더라도 임신 36주 이후에 또 신청해서 사용할 수 있으며 횟수의 제한은 없습니다.

② 2018년 10월 22일부터 근로시간 단축을 개시하고자 하는 날을 적습니다.

③ 2018년 11월 9일까지 근로시간 단축을 종료하고자 하는 날을 적습니다.

### ④ 10시 00분 ~ 17시 00분

단축된 근로시간의 시작 시각과 종료 시각을 적습니다. 1일 2시간 이내의 근로시간 단축을 신청할 수 있으며, 특별한 형식이 있는 것은 아닙니다.

### ⑤ 임신기간 중 근로시간 단축

임신기간 중 근로시간 단축을 하기 위해서는 단축예정일의 3일 전까지 사업주에게 신청서를 제출해야 합니다. 10월 22일부터 근로시간 단축을 하고자 한다면 늦어도 10월 19일까지는 신청하여야 합니다.

### ⑥ 대상자녀

육아기 근로시간 단축은 대상자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 경우에만 사용 가능합니다. 만 9세라 하더라도 초등학교 2학년이면 사용 가능, 초등학교 3학년이더라도 만 8세라면 사용 가능합니다.

### ⑦ 육아기 근로시간 단축

육아기 근로시간 단축은 단축개시 예정일의 30일 전까지 신청하여야 합니다.

### ⑧ 1일 근무시간(      ): (      )부터 (      ): (      )까지

단축 후 1주일간 최소 15시간 최대 30시간까지 근무할 수 있으므로, 회사와 협의하여 근무시간을 단축하시기 바랍니다.

### ⑨ 3개월 16일간

육아기 근로시간 단축 급여를 지급받기 위해서는 30일 이상 사용하셔야 합니다. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각각 또는 합하여 1년까지 사용할 수 있습니다. 다만 단체협약, 취업규칙 상에 1년 이상의 기간을 정하는 경우에는 그에 따라 사용기간이 늘어날 수 있습니다.

# 출산전후 근로자 보호

**Q<sup>5</sup>** | 임신 초기인데 유산의 위험이 있습니다.  
지금 사용할 수 있는 휴가가 있나요?

**출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있습니다.**

출산전후휴기는 출산전후 90일(다태아 120일)의 휴가를 연속하여 사용하는 것이 원칙입니다. 다만, 예외적인 경우에 출산 전 사용가능한 44일(다태아 59일)의 휴가를 분할하여 사용할 수 있습니다.

[44일+출산일+45일=90일 / 59일+출산일+60일=120일]

- ① 유산·사산의 경험이 있는 경우
- ② 출산전후휴기를 청구할 당시 연령이 만40세 이상인 경우
- ③ 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

위의 경우에 해당되는 임산부는 44일(다태아 59일)의 휴가를 미리 연속 또는 분할하여 사용 가능하며, 태아와 임산부의 건강상태 등에 따라 분할기간, 분할횟수 등의 제한은 없습니다. 다만, ③의 경우는 분할 사용 시마다 진단서를 첨부하여 출산전후휴가 신청서를 회사에 제출 하셔야 합니다.

사업주와 근로자간의 합의가 있으면 임신한 근로자는 출산전후휴가 기간보다 긴 기간 휴가나 휴직을 부여 받을 수도 있으니 참고하세요. 이때 휴가나 휴직은 무급이 될 수도 있다는 점은 유의하셔야 합니다. 단체협약이나 취업규칙에 달리 정한 것이 있다면 그에 따릅니다.

※ 출산전후휴가 분할사용 신청은 출산전후휴가 신청서를 이용하세요.

## Q<sup>6</sup> | 출산전후휴가는 누구나 사용할 수 있나요? 기간은 얼마나 되나요?

사업주는 임신 중인 근로자에게 고용형태, 직종, 근속기간 등과 관계없이 출산전후휴가를 부여해야 합니다. 출산전후휴가는 근로자의 신청 여부와 관계없이 의무적으로 부여하여야 합니다.

출산전후휴가는 출산 전과 후를 합하여 90일(다태아 120일)을 사용할 수 있습니다. 휴가 기간의 배정은 산모의 회복을 위하여 **출산 후에 반드시 45일(다태아 60일) 이상이 되도록 하여야 합니다.**

당초 출산예정일보다 늦게 출산함으로써 출산 후의 휴가기간이 45일(다태아 60일)이 확보되지 않는 경우, 사업주는 휴가를 연장하여 **출산 후 45일(다태아 60일)의 보호휴가를 의무적으로 주어야 합니다.** 다만, 90일(다태아 120일)을 초과하는 기간은 무급으로 할 수 있습니다.

### 출산전후휴가 관련 유의점

- 출산전후휴가를 사용하고 있지 않은데 갑자기 출산을 했다면 출산전후휴가 기간은 출산 당일부터 시작됩니다.
- 첫째 아이의 육아휴직 중에 둘째 아이를 출산하면, 첫째의 육아휴직은 출산 전날로 종료되고 출산일부터 둘째의 출산전후휴기가 시작됩니다. 출산 후 최대한 신속히 회사에 연락하여 회사에서 출산전후휴가로 처리할 수 있도록 합니다. 다 사용하지 못한 첫째의 육아휴직은 자녀가 만 8세가 되기 전에 다시 사용할 수 있습니다.
- 출산전후휴가 기간은 출산일 이후 45일(다태아의 경우 60일)만 확보된다면, 근로자가 정한 날짜에 사용자가 의무적으로 부여하여야 합니다.
- 출산전후휴가 중 근로계약기간이 만료되어 바로 신규사업장으로 이직한 경우 출산 후 45일(다태아 60일)이 경과되지 않았다면 남은 일수만큼 출산전후휴가를 부여하여야 합니다.

# Q<sup>7</sup>

유산·사산한 경우 사용할 수 있는 휴가가 있나요?

임신 중 태아를 유산 또는 사산한 근로자는 고용형태, 직종, 근속기간 등에 관계없이 사업주에게 유산·사산휴가를 청구하여 사용할 수 있습니다. 유산·사산휴가는 출산전후휴가와 달리 **근로자의 신청**에 의해 부여되는 휴가이므로 근로자가 청구하지 않아 사업주가 부여하지 않았다면 법률 위반은 아닙니다.

유산·사산휴가 일수는 유산·사산일을 기준으로 계산되며, 임신기간에 따라 휴가일수가 달라집니다.

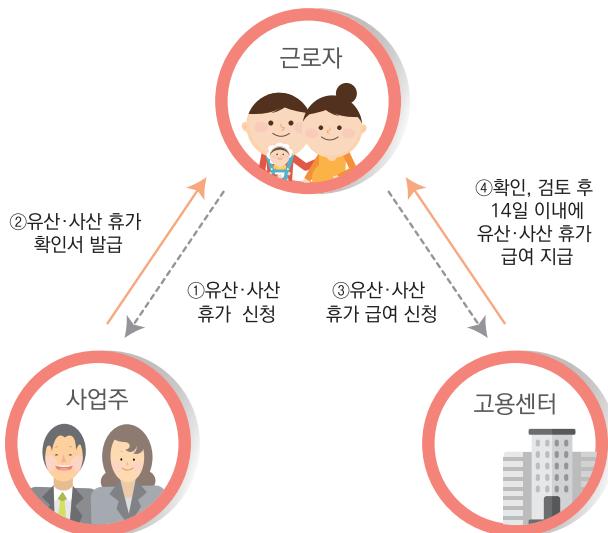
임신기간	11주 이내	12주~15주	16주~21주	22주~27주	28주 이상
휴가일수	5일	10일	30일	60일	90일

유산·사산휴가를 신청하고자 하는 근로자는 유산·사산휴가 신청서(휴가청구 사유, 유산·사산일, 임신기간 기재)에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 합니다. 유산·사산휴가 중에도 휴가급여를 고용센터로부터 지급받으실 수 있으며, 관련해서는 출산전후휴가 급여와 동일하니 참고하세요. ※ 안내서 Q8. 출산전후휴가 급여 참고

## 유산·사산휴가 사용 시 유의점

- 근로자가 출산전후휴가를 사용하던 중 유산 또는 사산한 경우, 출산전후휴가를 사용한 것과 별도로 근로자의 신청에 의하여 그 날부터 새로이 유산·사산휴가를 부여받게 됩니다. 급여 지급 시에도 각각의 휴가에 대하여 별도로 급여가 지급됩니다. 예컨대, 임신 34주인 근로자가 출산전후휴가 40일을 사용하고 유산 또는 사산한 경우, 40일의 출산전후휴가와 90일의 유산·사산휴기에 대하여 각각 급여를 지급받을 수 있습니다.
- 유산·사산휴기는 유산·사산일부터 시작되므로 근로자가 비록 휴가신청서를 늦게 제출하더라도 휴가기간이 남아 있다면 사업주는 휴가신청이 늦었다는 이유로 휴가를 거부해서는 안됩니다. 다만, 유산 또는 사산한 날부터 휴가가 시작되므로 늦게 신청할수록 휴가일수가 줄어들거나 휴가기간이 종료될 수 있으니 유의하시기 바랍니다.
- 급여신청은 30일 단위로 하거나 또는 휴가가 끝난 후에 일괄하여 신청할 수도 있으며, 휴가기간이 30일 미만인 경우에는 그 기간에 대하여 신청하시면 됩니다. 어느 경우든 유산·사산 휴가 종료일로부터 1년 이내에는 신청하여야 합니다.

## 유산·사산휴가 신청과 급여 신청 절차



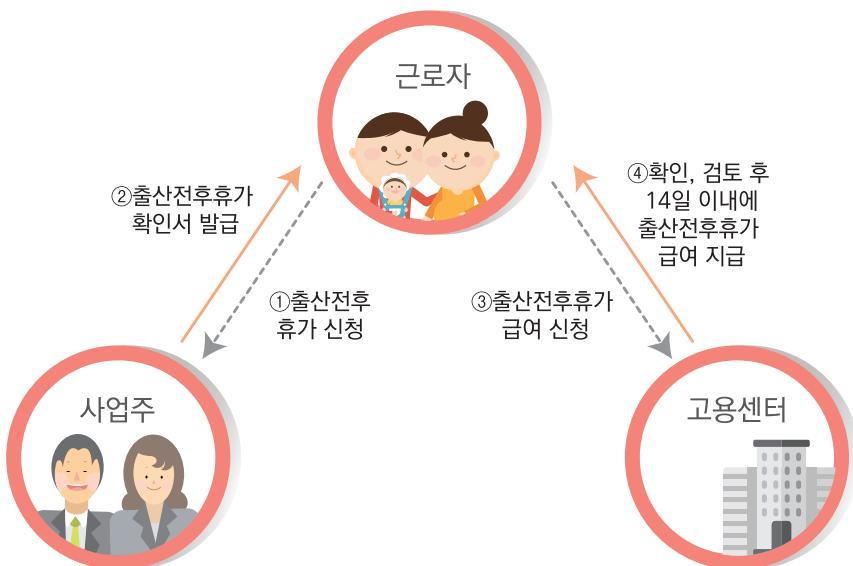
### Q<sup>8</sup> 출산전후휴가 기간에도 급여가 나오나요?

출산전후휴가 기간 90일(다태아 120일) 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급이므로, 사업주는 근로자에게 월 통상임금을 지급해야 합니다.

최초 60일(다태아 75일)을 초과한 30일(다태아 45일)에 대해서는 고용보험에서 출산전후 휴가 급여를 지원하며, 사업주는 임금지급 의무가 없습니다. 다만, 중소기업의 경우에는 출산전후휴가 90일(다태아120일) 전체 기간을 고용보험에서 지원합니다. 이때 출산전후휴가 기간 최초 60일(다태아 75일)에 대해서 근로자의 월 통상임금이 180만원 이상인 경우에는 초과하는 금액을 사업주가 지급하여야 합니다.

신청절차	출산전후휴가 확인서(회사가 작성) + 출산전후휴가 급여신청서(근로자가 작성) → 근로자 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 제출
신청주기	30일 단위 또는 복직 후 일괄 청구
신청기간	• 휴가 시작 1개월 이후부터 신청 가능 • 휴가 종료 후 1년 이내에는 신청하여야 함.

## 출산전후휴가 신청과 급여 신청 절차



# Q<sup>9</sup> | 출산전후휴가 기간 4대 보험 처리는 어떻게 하나요?

※ 육아휴직 기간의 4대 보험 처리는 안내서 Q21. 참고

국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험을 4대 보험이라 합니다. 이 중 산재보험료는 사업주가 전액 납부하므로 근로자는 국민연금료, 건강보험료, 고용보험료만 납부하면 됩니다. 4대보험 업무는 회사가 처리하는 것이니, 근로자는 회사가 아래 표와 같이 처리했는지 확인하시면 됩니다.

보험의 종류	보험료 처리방법
고용·산재보험	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업주는 근로자의 출산전후휴가 후 14일 이내 근로복지공단에 '근로자 휴직 등 신고'를 해야 함</li> <li>신고 후에는 고용 및 산재보험 모두 출산전후휴가 기간 동안 월별보험료가 부과되지 않음</li> <li>보수총액신고 시, 출산전후휴가 기간 동안 지급한 보수는 산재보험 보수총액에는 산입하지 않고, 고용보험 보수총액에는 산입함</li> <li>확정 보험료 정산 시, 고용보험의 경우 출산전후휴가 기간에 발생한 보수에 대해 보험료가 부과되고 산재보험은 부과되지 않음</li> </ul>
건강보험	<ul style="list-style-type: none"> <li>(원칙) 별도 신고 절차 없이 휴가 직전 납입하던 월별보험료 그대로 납입</li> <li>(근로자가 원활 경우) 사업주가 건강보험공단에 '휴직자 등 직장가입자 보험료 납입고지 유예 신청'함. 이 경우 출산전후휴가 기간 보험료는 복직 시 일괄 부과됨</li> <li>출산전후휴가 기간 동안은 납입고지 유예 신청을 하더라도 보험료 경감 혜택이 없음</li> </ul>
국민연금	<ul style="list-style-type: none"> <li>별도 신고 절차 없이 휴가 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입</li> <li>(근로자가 원활 경우) 사업주가 국민연금공단에 '국민연금 납부예외 신고'함 납부예외 기간은 연금보험료를 납입하지 않은 만큼 수급기간이 줄어듦</li> <li>출산전후휴가 중 납부예외 인정 기간             <ul style="list-style-type: none"> <li>① 우선지원대상기업인 경우 : 90일(다태아의 경우 120일)</li> <li>② 대기업인 경우 : 최종 30일(다태아의 경우 45일)</li> </ul> </li> </ul>

# Q<sup>10</sup>

계약직 근로자도 출산전후휴가를 사용할 수 있나요?

출산전후휴가는 임신한 근로자라면 누구나 사용할 수 있으며, 재직기간, 근로형태, 계약형태와 관계없이 사용할 수 있습니다.

근로계약기간이 정해진 계약직 근로자가 출산전후휴가 기간 중 계약기간이 만료된다면 출산전후휴가도 종료됩니다. 출산전후휴가 급여도 근로계약기간이 만료되는 시점까지만 지급받을 수 있습니다.

출산전후휴가를 이유로 근로계약기간이 연장되는 것은 아니며, 근로계약기간이 꼭 일정 기간 이상 남아야 출산전후휴가를 사용할 수 있는 것도 아닙니다.

만약 사업주가 출산전후휴가 기간 중에 근로계약이 만료되는 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하면 사업주는 고용안정장려금(정규직 전환 지원금)을 지급받으실 수 있습니다.

사업주 지원제도 (2019년 1월 기준)

## 고용안정장려금(정규직 전환 지원금) 주요내용

### 고용안정장려금(정규직 전환 지원금)

지원대상 및 요건	1. 우선지원대상기업 및 종견기업
	2. 6개월 이상 고용되고, 계속 근로한 총 기간이 2년 이내인 기간제, 파견, 사내 하 도급 근로자 또는 6개월 이상 상시로 노무를 제공한 특수형태업무종사자를 정규 직으로 전환하거나 직접 고용하여 1개월 이상 고용 유지
	3. 정규직 전환 후 최저임금 이상 지급
	4. 4대보험 가입 등 기본적 근로조건 보장
	5. 기존 동종 유사 업무 정규직과 비교하여 임금 등에 불합리한 차별이 없어야 함
	6. 상시근로자 5인 이상 사업장
지원금액	1. 임금증가액 : 전환근로자 1인당 임금상승분의 80%(월 최대 60만원) 1년간 지원 2. 간접노무비 : 임금증가액이 없어도 1인당 월 30만원 지원
신청절차 및 방법	사업계획서 제출(사업주) → 사업계획서 심사 및 승인(고용센터) → 제도도입 사업 시행(사업주) → 지원금 신청(사업주) → 사실관계 확인 후 지급(고용센터)

## Q<sup>11</sup> | 배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가가 있나요?

모든 남성근로자는 고용형태, 직종, 근속기간 등에 관계없이 배우자의 출산을 이유로 3일 이상 5일 이하의 범위에서 배우자 출산휴가를 사용할 수 있습니다. 배우자 출산휴가는 근로자가 따로 신청해야만 부여받을 수 있는 휴기입니다.

따라서 배우자의 출산을 이유로 휴가를 희망하는 근로자는 사업주에게 휴가를 신청하되, 출산일로부터 30일 이내에 신청하여야 합니다. 출산한 날로부터 30일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 종료일은 출산일로부터 30일을 초과해도 됩니다. 출산 준비를 위해 출산 전에도 배우자 출산휴가를 시작할 수 있습니다.

배우자 출산휴가 기간 중 최초 3일은 유급이므로 임금삭감 없이 휴가를 사용할 수 있습니다. 다만, 근로자가 신청하지 않아 휴가를 사용하지 않은 경우 유급 3일에 대하여 별도의 수당으로 보전 받을 수는 없습니다.



배우자 출산휴가 기간은 달력상의 일수를 기준으로 합니다. 따라서 배우자가 금요일에 출산한 경우, 금요일은 연차휴가를 사용하고 월요일부터 배우자 출산휴가를 사용하면 근로자 입장에서 유리할 수 있습니다.



# 유산·사산휴가 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
임신기간	13주 2일 (임신주수를 적습니다)			
유산·사산일	2018년 6월 1일			
① 유산·사산 휴가 사용기간	2018년 6월 1일부터			② ( 10 )일간
	2018년 6월 10일까지			

위와 같이 유산·사산휴가를 신청합니다.

20 년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

※ 첨부1. 진단서(임신주수 및 유산·사산 확인용)

## 작성방법

### ① 유산·사산휴가 사용기간

유산·사산휴가는 근로자의 신청에 의해 부여되는 휴가이며, 유산·사산일로부터 휴가가 시작되기 때문에 신청이 늦어지면 휴가일수가 줄어들 수 있습니다. 급박한 사유로 서면신청이 불가능할 경우에는 구두 또는 유선으로 신청하고 사후에 서면으로 신청하시기 바랍니다.

### ② (10)일간

임신기간에 따라 휴가일수가 달라집니다. 휴가신청은 유산·사산일부터 신청하여 사용합니다.

임신기간	11주이내	12주~15주	16주~21주	22주~27주	28주 이상
휴가일수	5일	10일	30일	60일	90일

# 배우자 출산휴가 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
출산일	① 2018년 10월 13일			
배우자 출산휴가 사용기간	② 2018년 10월 15일부터			( 5 )일간
	③ 2018년 10월 19일까지			

위와 같이 배우자 출산휴가를 신청합니다.

20 년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

## 작성방법

① 2018년 10월 13일 배우자의 실제 출산일을 적습니다.

② 2018년 10월 15일부터

배우자 출산휴가 시작일을 적습니다. 출산일부터 30일의 범위 내에서 특정한 날짜를 지정하여 신청할 수 있습니다. 출산한 날로부터 30일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 종료일은 출산일로부터 30일을 초과해도 됩니다.

③ 2018년 10월 19일까지

배우자 출산휴가가 끝나는 날을 적습니다. 배우자 출산휴가는 최대 5일의 범위 내에서 최초 3일까지 유급으로 사용합니다. 이때 회사 규정 등으로 5일 전부를 유급으로 처리할 수 있으니 취업규칙, 단체협약서 등을 확인해 보시기 바랍니다.

# 출산전후휴가 및 육아휴직 신청서

신청인	성명		소속(부서)	
	직위(직급)		사번	
출산전후휴가	출산(예정)일	2018년 8월 1일		
	① 출산전후휴가 사용기간	2018년 7월 1일부터		② ( 90 )일간
		2018년 9월 28일까지		
④ 육아휴직	③ 대상자녀			
	성명		생년월일	년 월 일
육아휴직 사용기간	2018년 9월 29일부터	⑤ ( 12개월 일)간		
	⑥ 2019년 9월 28일까지			
비고				

위와 같이 출산전후휴가 및 육아휴직을 신청합니다.

20 년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

\* 출산전후휴가 신청시 (분할신청시)

첨부1. 진단서(유산·사산의 위협이 있다는 확인용)

※ 출산전후휴가 신청 시에는 ①, ②번, 육아휴직 신청 시에는 ③~⑥번을 작성합니다.

### ① 출산전후휴가 사용기간

출산예정일 전후 90일을 신청하되 출산 후 휴가기간이 45일 이상이 되도록 배분하여야 합니다.

다태아의 경우 120일의 휴가가 보장됩니다(출산 후 휴가 기간 60일 이상).

출산전후휴가는 출산전후 90일(다태아 120일)의 휴가를 연속하여 사용하는 것이 원칙입니다. 다만, 예외적인 경우에 출산 전 사용가능한 44일(다태아 59일)의 휴가를 분할하여 사용할 수 있습니다. 분할사용의 횟수 제한은 없으며 유산·사산 위험으로 인한 경우에는 신청 시마다 진단서를 첨부하시기 바랍니다. 분할사용에 대해서는 Q5를 참고하시기 바랍니다.

출산전후휴가의 신청일은 법으로 정하고 있지 않기 때문에, 휴가 개시일 전에 신청하시면 됩니다. 다만, 사업주와의 갈등을 최소화하기 위해 시간적 여유를 두고 신청하실 것을 권장합니다. 출산전후휴가와 육아휴직의 신청서 내용을 함께 기재하여 신청하시면 출산전후휴가 종료 후 육아휴직을 연달아 사용하실 수 있습니다.

### ② (90)일간

출산예정일보다 아기가 늦게 태어나 출산 후 45일(다태아 60일) 이상의 휴가기간이 확보되지 않을 경우 사업주는 휴가신청서 상에 명시된 날보다 추가적으로 휴가를 부여하여야 합니다. 이때 더 늘어난 휴가 일수에 대해서는 취업규칙, 단체협약서 상에 달리 정하지 않았다면 무급으로 처리됩니다.

### ③ 대상자녀

육아휴직(육아기 근로시간 단축)은 대상자녀가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 경우에만 사용가능합니다. 만 9세라 하더라도 초등학교 2학년이면 사용가능, 초등학교 3학년이더라도 만 8세라면 사용가능합니다.

### ④ 육아휴직

육아휴직은 사용하고자 하는 날 30일전까지 신청하셔야 합니다.

다만, ① 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우

⑤ 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란할 때  
에는 휴직시작 7일전 육아휴직을 신청할 수 있습니다.

### ⑤ (12개월 일)간

육아휴직 급여를 지급받기 위해서는 30일 이상 사용하셔야 합니다.

육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 각각 또는 합하여 1년까지 사용할 수 있습니다. 다만, 단체협약, 취업규칙 상에 1년 이상의 기간을 정하는 경우에는 그에 따라 사용기간이 늘어날 수 있습니다.

### ⑥ 2019년 9월 28일까지

육아휴직 종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 종료예정일 30일 전까지 신청하여야 합니다.

# 출산전후(유산·사산)휴가 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에  표시를 합니다.

(앞쪽)

기 본 사 항	① 사업장관리번호					
	② 우선지원대상기업	[ <input checked="" type="checkbox"/> ] 해당 [ <input type="checkbox"/> ] 비해당	(『고용보험법 시행령』제12조에 따름)			
	③ 사업장명칭	서울시 서남권직장맘지원센터				
	④ 사업장소재지	서울시 금천구 가산디지털1로 181 312호 (담당자 ) (전자우편: , 전화번호: 02)852-0102)				
	⑤ 피보험자성명	김 직장맘	⑥ 피보험자 주민등록번호	123456-1234567		
	⑦ 피보험자의 고용형태	[ <input checked="" type="checkbox"/> ] 정규직 [ <input type="checkbox"/> ] 비정규직([ ]기간제근로자, [ ]단시간근로자, [ ]파견근로자, [ ]기타)				
	⑧ 출산 (예정)일	2019년 2월 1일	⑨ 출산전후(유산·사산) 휴가부여기간	2019년 4월 1일 ~ 2019년 4월 30일 (30일)		
⑩ 임신기간 (유산·사산휴가의 경우)	1. 11주 이내 2. 12주~15주 3. 16주~21주 4. 22주~27주 5. 28주 이상					
⑪ 통상임금 (출산전후휴가등 시작일 기준)	산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 2,000,000 원					
⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간(휴가시작일 기준)	총 209 시간					
⑬ 출산전후(유산·사산) 휴가 기간 중 통상임금지급명세	휴가기간	첫번째 30일	두 번째 30일	세 번째 30일	네 번째 30일 (다태아인 경우)	
	급여지급액 (없으면 "없음")	20만원	20만원	원	원	
⑭ 피보험단위기간 산정대상기간	⑮ 임금지급 기초일수	본 확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다. 2019년 4월 1일				
19.05.01.~19.05.30.	26일					
19.04.01.~19.04.30.	26일	근로자 김 직장맘 (서명 또는 인)				
19.03.01.~19.03.31.	26일	『고용보험법』제77조 및 같은 법 시행규칙 제123조에 따라				
19.02.01.~19.02.28.	24일	위와 같이 출산전후(유산·사산)휴가 사실을 확인합니다.				
19.01.01.~19.01.31.	27일					
18.12.01.~18.12.31.	26일	⑯ 확인자 사업장명 서울시 서남권직장맘지원센터 대표자 박 센터장 (서명 또는 인)				
18.11.01.~18.11.30.	26일					
⑯ 통산피보험단위기간	181일	⑰ ○○ 지방고용노동청(지청)장 귀하				

210mm × 297mm [일반용지] 60g/m<sup>2</sup>(재활용품)

출산전후(유산·사산)휴가 확인서는 회사에서 작성하는 것입니다.  
직장맘의 이해를 돋기 위해 안내서에 담았습니다.

### ⑦ 피보험자의 고용형태

출산전후(유산·사산)휴가는 고용형태를 불문하고 임신하여 출산(유산·사산)과정의 근로자라면 누구나 사용 하실 수 있습니다.

### ⑨ 출산전후(유산 · 사산) 휴가부여기간

휴가부여기간 전체를 적습니다. 분할사용한 경우에는 분할사용 여부에 “예”라고 표시하고, 분할사용한 각각의 기간을 모두 적습니다.

### ⑩ 임신기간(유산 · 사산휴가의 경우)

유산·사산 휴가의 경우로 의료기관에서 발행한 진단서 상의 임신기간에 해당하는 기간에 ○표시 하십시오.

### ⑪ 통상임금(출산전후휴가등 시작일 기준)

출산전후휴가 등 시작일 기준 통상임금을 말하며, 월급근로자의 경우 월급, 일용근로자의 경우 일급에 ○표시 하십시오.

### 안내서 Q29. 통상임금 참고

산정이 어려울 경우 서울시 서남권직장맘지원센터 ☎ 02)852-0102로 문의하시기 바랍니다.  
※ 통상임금을 기준으로 출산전후(유산·사산)휴가 급여가 책정되기에 꼼꼼히 산정하시기 바랍니다.

### ⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간(휴가시작일 기준)

산정기준 동안의 소정근로시간은 휴가 전까지 근로자와 사용자가 정하여 근로하기로 한 시간을 말하며, 월급 근로자가 주 40시간 근로하는 경우 소정근로시간은 월 209시간입니다(주44시간 사업장은 226시간).

### ⑬ 출산전후(유산 · 사산)휴가 기간 중 통상임금지급명세

사업주로부터 휴가 기간 동안 지급받은 급여액(지급여정인 경우도 포함)이 있는 경우에는 적으세요. 대기업 근로자의 경우 휴가 기간 최초의 60일(다태아 75일)은 통상임금 전액을 사업주로부터 지급받아야 하며, 중 소기업 근로자의 경우 고용보험에서 지원되는 최대 금액(180만원)과 통상임금의 차액을 사업주로부터 지급 받아야 합니다.

### ⑭ 피보험단위기간 산정대상기간 ⑮ 임금지급 기초일수 ⑯ 통산피보험단위기간

피보험단위기간은 피보험기간(고용보험에 가입한 기간) 중 보수지급의 기초가 된 날을 말합니다. 즉, 유급으로 임금을 받는 날(소정근로일 + 유급휴일 + 주휴일)을 말합니다. 출산전후휴가 종료일 전날부터 소급하여 피보험 단위기간이 180일이 되는 기간까지 작성하시면 됩니다. 작성하기 어려운 경우 근로자의 주민등록번호를 밝히고 고용센터에 문의하면 확인 가능합니다.

### ⑰ 사업장명, 사업주명, 사업주의 확인(서명 또는 인)이 정확하게 기재되어 있는지 꼭 확인하시기 바랍니다.

※정확한 통상임금 산정을 위하여 해당 근로자의 임금대장 또는 근로계약서, 급여지급 규정 등을 첨부하여 제출하시기 바랍니다.

# 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서(㊂ 1회차)

## [일괄신청예시]

※ 뒤쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에  표시를 합니다.

(앞쪽)

접수번호	접수일		처리기간 : 14일
급여신청 구분	[ <input checked="" type="checkbox"/> ] 출산전후휴가 [ <input type="checkbox"/> ] 유산·사산휴가		
신청인	① 성명 김 직장맘 ② 주민등록번호 123456-1234567		
	③ 주소 및 연락처 서울시 금천구 가산디지털1로 (전화번호: 02-000-0000) (휴대전화번호: 010-1234-5678)		
	④ 출산일(출산예정일, 유산·사산일) 2019년 2월 1일      ⑤ 다태아 여부 [ <input type="checkbox"/> ]예      [ <input checked="" type="checkbox"/> ]아니오		
⑥ 영아의 주민등록번호(다태아인 경우 전부 기재) 190201-4567890			
⑦ 이번 회차 신청기간 2019.4.1~2019.6.29			
⑧ 출산전후휴가 급여등을 지급받을 계좌번호 은행명: 서울은행 계좌번호: 123-456-789 예금주: 김 직장맘			
⑨ 출산전후휴가 급여등의 신청대상기간 중 통상임금에 해당하는 금품을 사업주로부터 받은 사실이 있습니까? [ <input checked="" type="checkbox"/> ]예 (기간: 2019.4.1~2019.5.30 금액: 400,000원), [ <input type="checkbox"/> ]아니오			
⑩ 출산전후휴가 급여등 신청기간 중 조기복직, 창업, 다른 사업장에 취업 또는 이직(퇴사)한 사실이 있습니까? [ <input type="checkbox"/> ]예 (조기복직일, 창업·취업·이직일: . . . . .), [ <input checked="" type="checkbox"/> ]아니오			
⑪ 신청기간 연장사유(출산전후휴가 기간등이 종료된 후 12월이 경과하여 신청하는 신청자만 기재)			

「고용보험법」제75조 및 같은 법 시행규칙 제121조에 따라 위와 같이 신청합니다.

⑫ 2019년 5월 1일

김 직장맘 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

신청인 제출서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부 (최초 1회만 해당합니다)	수수료 없음
	2. 임금대장, 근로계약서 등 통상임금을 확인할 수 있는 자료 사본 1부	
	3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료	
	4. 유산 또는 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관('의료법'에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부(유산·사산휴가만 해당합니다)	
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본	

## 행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인사항'을 확인하는 것에 동의합니다. \*동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다.

⑬ 신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)

210mm×297mm[일반용지 60g/m<sup>2</sup>(재활용품)]

### ⑦ 1 회차

출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청은 회차별 (1,2,3,4회차)로 구분하여 적습니다. 휴가급여는 30일 단위로 신청하며, 휴가종료 후 일괄 신청하실 수도 있습니다.

### ⑥ 영아의 주민등록번호

출산전후휴가 급여를 자녀가 태어나기 전에 신청하는 경우 영아의 주민등록번호는 1111111-11111111으로 기재합니다.

### ⑦ 이번 회차 신청기간

사업주로부터 부여받은 총 휴가 기간 중 금회 급여 신청 해당기간 및 일수만 적습니다. 대기업 근로자는 휴가 기간 최초 60일(다태아 75일)을 제외한 나머지 30일(다태아 45일)에 대해서만 고용센터에서 출산 전후휴가 급여가 지급됩니다.

### ⑧ 출산전후휴가 급여등을 지급받을 계좌번호

본인의 계좌번호를 적습니다.

### ⑨ 출산전후휴가 급여등의 신청대상기간 중 통상임금에 해당하는 금품을

#### 사업주로부터 받은 사실이 있습니까?

휴가 기간 동안 회사로부터 지급받은 급여액(지급 예정인 경우도 포함)이 있다면 적습니다. 중소기업의 경우 고용보험에서 지원되는 출산전후휴가 급여와 통상임금과의 차액을 회사로부터 지급받았다면 그 금액(차액보다 많은 금액을 지급받았다면 그 금액 전액을 기재)을 적으면 됩니다.

※사업주로부터 받은 통상임금에 해당하는 금품과 출산전후휴가 급여 등을 합한 금액이 휴가 시작일 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우, 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여 등에서 빼고 지급합니다.

### ⑩ 출산전후휴가 급여등 신청기간 중 조기복직, 창업,

#### 다른 사업장에 취업 또는 이직(퇴사)한 사실이 있습니까?

조기 출근, 창업·취업 또는 이직하였을 경우만 적습니다.

※출산전후(유산·사산)휴가 급여 지급기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 출산전후휴가(유산·사산) 급여가 지급되지 않습니다.

### ⑪ 신청기간 연장사유

천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계존·비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 등이 발생하여 출산전후(유산·사산)휴가 종료 후 급여신청을 1년 이내에 신청하지 못한 경우에 적습니다.

### ⑫ 신청인

행정정보 공동이용 동의서에 서명하시면 주민등록표 등본을 신청인이 직접 제출하지 않으셔도 됩니다.

# 육아기 근로자 지원

## Q<sup>12</sup> | 육아휴직은 누가 얼마나 사용할 수 있나요?

육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고, 근속기간이 6개월 이상이며, 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀 근로자가 최대 1년간의 기간을, 1회에 한하여 분할하여 사용할 수 있는 제도입니다.

※육아휴직 기간(최대 1년)에는 출산전후휴가 기간(90일, 다태아120일)이 포함되지 않습니다.

**한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있으며, 다태아의 경우도 한 자녀당 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있습니다.** 근로자에게 2명 이상의 영유아가 있는 경우에는 각각의 영유아에 대해서 육아휴직 신청이 가능하며, 부부가 각각 다른 영유아에 대한 육아휴직을 동시에 사용하는 것도 가능합니다.

육아휴직 개시일에 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하인 자녀가 있으면 가능하며, 육아휴직 사용 중 자녀가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되더라도 육아휴직 기간은 보장됩니다.

육아휴직을 신청하고자 하는 근로자는 육아휴직 개시예정일의 30일 전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 합니다.

### 육아휴직 신청 예시

근로자는 휴직개시 예정일 30일 전까지 육아휴직을 신청하여야 하나, 만약 4월 15일 육아 휴직을 신청하면서 5월 1일을 육아휴직 개시일로 지정했다면,

- 사업주는 육아휴직 개시일을 5월 14일로 변경할 수 있음. 그러나 사업주가 육아휴직 신청일로부터 30일을 초과하여 5월 14일 후로 육아휴직 개시일을 변경할 수는 없음.

## 육아휴직 개시일 예시

- ① 2010.2.1.일생 자녀, 2016년에 초등학교 입학을 한 경우 (빠른 입학)  
→ 2018년 3월 1일에 3학년이 되지만, 2019년 2월 1일 전까지는 만 8세이기 때문에  
2019년 2월 1일 전에 육아휴직을 개시할 수 있음
- ② 2009.10.15.일생 자녀, 2017년에 초등학교 입학을 한 경우 (늦은 입학)  
→ 2018년 10월 15일에 만 9세가 되지만, 2019년 2월 말까지는 2학년이기 때문에,  
2019년 2월 말까지 육아휴직을 개시할 수 있음

## Q<sup>13</sup> | 육아휴직 기간에도 급여를 받을 수 있나요? 받는다면 얼마를 지급받게 되나요?

육아휴직 급여를 지급받기 위해서는 아래의 요건이 모두 해당되어야 하며, 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내 신청하셔야 합니다.

### 육아휴직 급여 수급요건

- ① 육아휴직을 30일 이상 부여받은 근로자일 것
- ② 육아휴직을 시작한 날 이전의 고용보험 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것  
→ 3년 이내에 이전 사업장에서 고용보험을 상실하고, 실업급여를 수급하지 않았다면  
이전 직장에서의 고용보험 가입기간도 함께 산정됩니다.
- ③ 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 육아휴직을 부여받지 아니하고 있을 것

육아휴직 급여는 육아휴직 개시일 기준으로 첫 3개월은 월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원), 나머지기간(최대9개월)은 월 통상임금의 50%(상한액 120만원, 하한액 70만원)가 고용보험에서 지급됩니다. 급여 지급기간이 1개월 미만인 경우에는 일 할계산하여 지급됩니다.

**사업주가 근로자에게 1년을 초과하는 육아휴직 기간을 부여하더라도 1년만 육아휴직 급여가 지급되며, 초과하는 기간은 사업주가 근로자에게 임의로 부여한 휴직이므로 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다.**

## Q<sup>14</sup> | 육아휴직 급여가 전액 지급되지 않았습니다. 어떻게 된 일인지 궁금합니다.

육아휴직 급여는 육아휴직 개시일 기준으로 첫 3개월은 월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 70만원), 나머지기간(최대9개월)은 월 통상임금의 50%(상한액 120만원, 하한액 70만원)가 지급됩니다. 급여의 25%에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급하며 이를 육아휴직 사후지급금이라 합니다.

### 〈육아휴직 급여 예시〉

월 통상임금이 200만원인 근로자의 육아휴직급여는 아래와 같이 지급됩니다. (1개월 기준)

	첫 3개월	나머지 기간(최대 9개월)
육아휴직 중 지급받는 급여 (육아휴직급여의 75%)	112만 5천원	75만원
사후지급금 (육아휴직급여의 25%)	37만 5천원	25만원
육아휴직급여 총액	150만원	100만원

## Q<sup>15</sup> | 육아휴직 급여가 적어도 사후지급금을 공제하나요?

육아휴직 기간 동안은 육아휴직급여의 하한액은 보장받으실 수 있습니다.

육아휴직 급여에서 사후지급금을 뺀 금액이 70만원(하한액)미만일 경우에는 월 70만원을 지급하고, 나머지 잔액을 사후지급금으로 지급하게 됩니다. 즉, 육아휴직 급여가 72만원이라면 70만원을 육아휴직 기간 동안 받고, 나머지 2만원을 사후지급금으로 받게 됩니다.

## Q<sup>16</sup> | 같은 자녀에 대해 부모가 육아휴직을 연달아 사용할 수 있나요?

**같은 자녀에 대해 부모는 각각 1년씩의 육아휴직을 사용할 수 있기 때문에 가능합니다.**

같은 자녀에 대해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 두 번째 사용한 사람의 육아휴직 첫 3개월 급여는 통상임금의 80%에서 통상임금의 100%로 상향하여 지급하며, 이를 ‘아빠의 달’ 특례라고 부릅니다. 순차적이라 함은 연속적일 필요는 없으며, 시간 차가 있어도 무방하고 같은 자녀에 대해 육아휴직을 사용하면 됩니다.

## Q<sup>17</sup> | 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하면 혜택이 있나요?

**‘아빠의 달’ 특례 기간에는 사후지급금을 공제하지 않습니다.**

같은 아이에 대해 아빠의 육아휴직 후 엄마가 육아휴직을 한 경우, 엄마의 육아휴직 첫 3개월 동안은 육아휴직 급여가 인상되고 사후지급금을 공제하지 않습니다. 이 기간을 ‘아빠의 달’ 특례 기간이라고 합니다. ‘아빠의 달’ 특례 기간 육아휴직 급여는 월 통상임금의 100%(상한액 250만원)가 지급됩니다.

### ‘아빠의 달’ 특례 유의점

- 같은 자녀에 대하여 첫 번째 육아휴직자가 최대 1년까지인 육아휴직 기간을 모두 사용하지 않고 일부만 사용했더라도, 두 번째 육아휴직자는 ‘아빠의 달’ 특례 혜택을 적용받아 육아휴직 첫 3개월간 통상임금 100%를 지급받게 됩니다.
- 부모의 육아휴직 기간이 겹치는 경우에는 두 번째 육아휴직자의 급여 지급이 시작되는 시점부터 특례혜택을 적용합니다.
- 부모가 같은 자녀에 대하여 육아휴직을 사용한 경우 지급되며, 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우에는 특례규정이 적용되지 않습니다.

## **Q<sup>18</sup>** | 첫째 아이 육아휴직 후 둘째 아이 육아휴직을 이어서 사용할 수 있나요?

**육아휴직의 요건만 해당된다면 육아휴직을 연달아 사용하는 것에 대한 제한은 없습니다.**

즉, 첫째 자녀에 대한 육아휴직을 사용하고 연이어 둘째 자녀에 대한 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 사후지급금은 둘째 자녀 육아휴직 후 복직하여 6개월 이상을 근무하고 나서 첫째 자녀와 둘째 자녀에 대한 육아휴직 사후지급금을 같이 청구하여 지급받으실 수 있습니다.

### **육아휴직 급여 사후지급금 예시**

- 첫째 아이에 대한 육아휴직을 2017년 6월 10일~2018년 6월 9일까지 사용하고 둘째 아이에 대한 육아휴직을 2018년 6월 10일 ~ 2019년 6월 9일까지 사용한 후 2019년 6월 10일부터 6개월을 근무하였다면, 2019년 12월 10일부터 첫째와 둘째 아이에 대한 사후지급금을 같이 청구할 수 있습니다. 다태아의 경우도 동일합니다.

## **Q<sup>19</sup>** | 계약직 근로자인데 육아휴직 도중에 계약기간이 만료되었습니다. 육아휴직을 하면 자동적으로 계약기간이 연장되나요?

계약직 근로자라 하더라도 육아휴직을 사용하는 방법은 일반 근로자와 동일하며 **육아휴직 사용 도중 계약기간이 만료되는 시점은 기준으로 육아휴직도 종료됩니다.** 육아휴직 사용을 이유로 근로계약기간이 자동으로 연장되는 것은 아닙니다(출산전후휴가도 동일하게 자동 종료됨).

기간제 근로자 및 파견 근로자의 육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 또는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않아 사업주가 근로자의 육아휴직 기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장하더라도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않습니다.

## 기간제 근로자의 육아휴직 사용예시

2016년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지 1년을 계약하여 근무하고 2017년 1월 1일부터 2017년 12월 31일까지 재고용된 기간제 근로자가 사업주에게 1년간(2017년 7월 1일 ~2018년 6월 30일) 육아휴직을 신청한 경우

→사업주가 기간제 근로자와 2018년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지 추가로 근로계약을 체결하고 2017년 7월 1일부터 2018년 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 육아휴직 기간이 포함된 2018년 12월 31일까지 고용을 연장할 수 있습니다.

---

**Q<sup>20</sup>** | 이전 회사에서 육아휴직 3개월을 사용했는데,  
현재 회사에서 남은 9개월을 사용할 수 있나요?

육아휴직은 ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고 ② 근속기간이 6개월 이상이며 ③ 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀근로자라는 요건만 충족하면 최대 1년간 사용할 수 있습니다.

즉, **전에 다니던 회사에서 3월간 육아휴직을 사용하고 현재 다니는 회사에서 육아휴직의 ①②③ 요건이 모두 충족하면 당연히 남은 기간을 사용할 수 있습니다.**

다만, 육아휴직은 1회만 분할하여 사용할 수 있으므로 두번째 사용 시 남은 기간(9개월)을 모두 사용하셔야 육아휴직의 최대 사용기간인 1년을 온전히 사용할 수 있습니다.

## Q<sup>21</sup> | 육아휴직 기간 동안 4대 보험 처리는 어떻게 하나요?

※ 출산전후휴가 기간 동안의 4대 보험 처리는 안내서 Q9. 참고

4대 보험 중 산재보험은 사업주가 보험료를 전액 납부하기 때문에 국민연금, 건강보험, 고용보험에 대해서만 아래의 표와 같이 처리하시면 됩니다.

보험의 종류	보험료 처리방법
고용·산재보험	<ul style="list-style-type: none"><li>사업주는 근로자의 육아휴직 후 14일 이내 근로복지공단에 '근로자 휴직 등 신고'를 해야 함</li><li>신고 후에는 고용 및 산재보험 모두 육아휴직 기간 동안 월별보험료가 부과되지 않음</li><li>보수총액신고 시, 육아휴직 기간 동안 지급한 보수는 산재보험 보수총액에는 산입하지 않고, 고용보험 보수총액에는 산입함</li><li>확정 보험료 정산 시, 고용보험의 경우 육아휴직 기간에 발생한 보수에 대해 보험료가 부과되고 산재보험은 부과되지 않음</li></ul>
건강보험	<ul style="list-style-type: none"><li>(원칙) 사업주가 건강보험공단에 '휴직자 등 직장가입자 보험료 납입고지 유예 신청'함. 이 경우 육아휴직 기간 보험료는 복직 시 일괄 부과됨</li><li>육아휴직 동안 납입고지 유예 신청을 한 경우 월별보험료 하한액 부과 (2019년 직장가입자 보수월액보험료 하한액 : 18,020원)</li><li>(근로자가 원하는 경우) 별도 신고 절차 없이 육아휴직 직전 납입하던 월별보험료 그대로 납입</li></ul>
국민연금	<ul style="list-style-type: none"><li>별도 신고 절차 없이 육아휴직 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입</li><li>(근로자가 원할 경우) 사업주가 국민연금공단에 '국민연금 납부예외 신고'함. 납부예외 기간은 연금보험료를 납입하지 않은 만큼 수급기간이 줄어듦</li></ul>

## Q<sup>22</sup> | 육아휴직기간은 근속기간에 포함되지 않나요?

육아휴직을 하면 연차휴가일수는 줄어드나요?

육아휴직 기간은 승진·승급·퇴직금 또는 연차유급휴가일수 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함됩니다. 그러므로 육아휴직 기간을 근속기간에 포함시키지 않은 인사 조치에 대해서는 시정요청을 하시기 바랍니다.

육아휴직 기간은 연차휴가 산정 시 출근한 것으로 보기 때문에 육아휴직 후에도 연차휴가 일수가 줄어들지 않습니다. 다만, 2018년 5월 28일 이전에 육아휴직을 시작했다면 육아 휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총소정근로일수의 비율에 따라 연차휴가 일수를 산정합니다.

### 18.5.28 이전 육아휴직 사용시 연차유급휴가 일수 산정방법

예를 들어 연차휴가일수가 15일인 일반근로자의 연간 총소정근로일(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수에서 제외)이 250일인 경우, 90일의 소정근로일을 육아휴직으로 사용하고 나머지 160일은 개근하였다면 아래의 방법으로 계산하시면 됩니다.

$$15 \times \frac{160(\text{육아휴직기간을 제외한 소정근로일수})}{250(\text{연간 총 소정근로일수})} = 9.6\text{일}$$

미사용한 연차유급휴가시간(“1일” 단위로 사용할 수 없게 된 잔여휴가시간 포함)에 대하여는 시간급 임금을 기초로 수당(미사용 휴가시간×시간급 임금)을 지급하여야 합니다.

연차유급휴가는 전년도의 출근율에 따라 당해연도에 사용할 수 있고, 휴가를 사용하지 못한 경우에는 그 다음연도에 사용하지 못한 일수에 해당하는 연차휴가 미사용수당을 지급 받게 됩니다. 연차휴가 미사용수당은 발생일로부터 3년 안에 청구하셔야 지급받으실 수 있습니다. 그러므로 육아휴직으로 인해 사용하지 못한 연차휴가는 미사용수당으로 지급 받으셔야 하며, 예외적으로 회사측과 협의하여 육아휴직 종료 후 이월하여 사용할 수도 있습니다.

## Q<sup>23</sup> | 육아기 근로시간 단축제도가 무엇인가요? 육아휴직을 1년 사용했는데 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축제도란 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고, 근속기간이 1년 이상이며, 배우자가 육아휴직 중이 아닌 근로자가 근로시간을 단축하여 주 15~30시간으로 근무하는 것을 말합니다.

육아기 근로시간 단축은 최대 1년까지 한 번에 사용하거나, 1회에 한하여 나누어 쓸 수 있으며, 육아휴직과 함께 사용할 수도 있습니다.

#### 〈육아기 근로시간 단축 사용 예시〉

(최대 1년 범위 내)

1차	2차
육아휴직	
육아기 근로시간 단축	
육아휴직	육아휴직
육아기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축
육아휴직	육아기 근로시간 단축
육아기 근로시간 단축	육아휴직

Q<sup>24</sup>

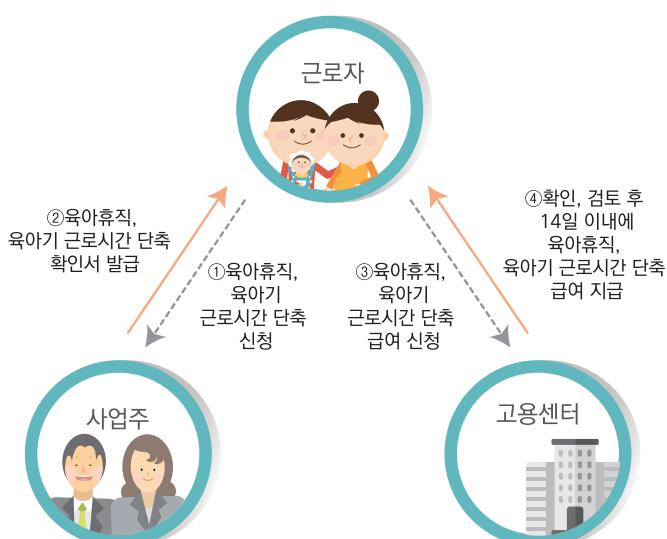
회사에서 대체인력을 못 구했다고 육아기 근로시간 단축을 거부했어요.  
이럴 수도 있나요?

아래의 경우 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청을 허용하지 않을 수 있습니다.

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 같은 영유아의 육아를 위하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자가 신청한 경우
3. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우 (다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)
4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

위의 경우에 해당하여 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 경우, 사업주는 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보해야 합니다. 또한 근로자와의 협의를 통해 육아기 근로시간 단축 대신 근로자의 일·가정양립을 위해 사업주가 취할 수 있는 조치(육아휴직 부여 등)를 해야 합니다.

### 육아휴직, 육아기근로시간 단축 신청과 급여 신청 절차



Q<sup>25</sup>

## 육아기 근로시간 단축 시에도 고용보험에서 급여가 나오나요?

육아기 근로시간 단축을 하는 경우 실제로 근무한 시간에 대한 임금은 사업주로부터 지금 받고, 이와 별도로 고용보험에서 지원금을 받습니다. 이 지원금을 ‘**육아기 근로시간 단축 급여**’라고 합니다.

### 육아기 근로시간 단축 급여 수급요건

- ① 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용했을 것
- ② 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것
- ③ 배우자가 같은 자녀에 대해 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하고 있지 않을 것

급여신청은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 12개월 이내에 할 수 있으며, 이 기간이 지난 후에는 급여를 지급받지 못합니다.

급여액은 단축근로를 시작하는 날 기준으로 월 통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원)에 해당하는 금액을 단축한 근로시간에 비례하여 산정합니다.

### 육아기 근로시간 단축 급여 계산 예시

월 통상임금 200만원을 받는 직장맘이 근로시간을 주 40시간에서 주 30시간으로 단축한 경우 고용보험에서 지원받는 육아기 근로시간 단축 급여액은 아래와 같습니다.

$$\begin{array}{rcl} 200\text{만원} & \times & 80\% \\ & = & 160\text{만원} \end{array} \quad \leftarrow \text{통상임금의 } 80\% \text{가 상한액 } 150\text{만원을} \\ \text{초과했으므로 상한액을 기준으로 계산}$$
$$150\text{만원} \quad \times \quad \frac{(40-30)\text{시간}}{40\text{시간}} \quad = \quad 37\text{만 } 5\text{천원}$$

[ ✓ ] 육아휴직  
[ ] 육아기 근로시간 단축 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 ✓ 표시를 합니다.

(앞쪽)

기본 사항	① 사업장관리번호				② 사업장명	서울시 서남권직장맘지원 센터
	□□□□□ 서울특별시 금천구 가산디지털1로 (전자우편: workingmom@mom.net 전화번호: 02-000-0000 담당자: 흥길동 )					
	③ 사업장소재지					
	④ 피보험자성명		김 직장맘	⑤ 피보험자 주민등록번호	793456-1234567	
	⑥ 육아휴직 등 대상자녀의 성명		이 사랑	⑦ 대상자녀의 주민등록번호	167894-4567890	
	⑧ 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축 기간		2018년 10월 1일 ~ 2019년 9월 30일			
⑨ 육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동		근로시간 단축 전 소정근로시간 총 209 시간		근로시간 단축 후 소정근로시간 총 157 시간		
(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)		산정기준 : 시급, 일급, 주급, 월급, 기타 통상임금 : 2,000,000 원				
(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)		총 209 시간				
⑩ 통상임금 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 급여지급 내역)		⑪ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간 (육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)		⑫ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 급여지급 내역	⑬ 피보험단위기간 산정대상 기간(휴직시작일 미포함)	⑭ 임금지급 기초일수
월	월	월	월	월	월	월
		18. 9. 1 ~ 18. 9. 30.			25 일	
		18. 8. 1 ~ 18. 8. 31.			27 일	
		18. 7. 1 ~ 18. 7. 31.			27 일	
		18. 6. 1 ~ 18. 6. 30.			25 일	
		18. 5. 1 ~ 18. 5. 31.			27 일	
		18. 4. 1 ~ 18. 4. 30.			26 일	
		18. 3. 1 ~ 18. 3. 31.			26 일	
		~			일	
		⑮ 통산피보험단위기간			183 일	
확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다.						
2018년 10월 1일 근로자 김 직장맘 (서명 또는 인)						
「고용보험법」 제71조 와 제74조제2항 및 같은 법 시행규칙 제118조에 따라 위와 같이 육아휴직(육아 기 근로시간 단축) 사실을 확인합니다.						
확인자 사업장명 서울시 서남권직장맘지원센터 대표자 박 센터장 (서명 또는 인)						
○○지방고용노동청(지청)장 귀하						
210mm×297mm[백상지](80g/m <sup>2</sup> ) 또는 중질지(80g/m <sup>2</sup> )						

육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서는 회사에서 작성하는 것입니다. 지장망의 이해를 돋기 위해 안내서에 담았습니다.

#### ⑧ 육아휴직 또는 육아기근로시간 단축 기간

사업주가 근로자에게 부여한 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 총 기간을 적습니다.

#### ⑨ 육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동

육아기 근로시간 단축에 따른 근로시간 변동은 육아기 근로시간 단축 전 소정근로시간과 육아기 근로시간 단축 후 소정근로시간을 각각 적습니다.

※ 월요일~금요일까지 1일 6시간 근무하여 주 30시간을 근무하는 경우 소정근로시간 계산법 :

$$(30시간+6시간) \times 4.34주 = 156.24시간 \approx 157시간$$

#### ⑩ 통상임금(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)

최초 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일 기준의 통상임금을 말합니다. 따라서 월급 근로자의 경우는 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일 현재의 월 통상임금을 적고, 주급, 일급, 시급 근로자의 경우 해당 산정기준에 "○" 표시하고 해당 통상임금(주급, 일급, 시급)을 적습니다.

**안내서 Q29. 통상임금 참고**

산정이 어려울 경우 서울시 서남권직장맘지원센터 ☎ 02)852-0102로 문의하세요.

**통상임금을 기준으로 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여가 책정되기에 꼼꼼히 산정하시기 바랍니다.**

#### ⑪ 산정기준 단위기간 동안의 소정근로시간(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 시작일 기준)

산정기준 동안의 소정근로시간은 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일을 기준으로 ⑨란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총 시간에서 제외하며, 시급 또는 일급일 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

※ 월요일~금요일까지 1일 8시간 근무하여 주 40시간을 근무하는 경우 소정근로시간 계산법 :

$$(40시간+8시간) \times 4.34주 = 208.32간 \approx 209시간$$

#### ⑫ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 급여지급 내역

육아휴직(육아기 근로시간 단축) 기간 중에 급여를 사업주가 지급하였을 경우(지급예정인 경우 포함) 해당 기간별 지급금액을 적습니다.

#### ⑬ 피보험단위기간 산정대상 기간(휴직시작일 미포함)

피보험단위기간은 피보험기간(고용보험에 가입한 기간) 중 보수지급의 기초가 된 날을 말합니다. 즉, 유급으로 임금을 받는 날(소정근로일 + 유급휴일 + 주휴일)을 말합니다. 각 월별로 구분하여 적되, 육아휴직 시작일 전날부터 산정한 피보험단위기간이 180일 이상이 되지 않을 경우 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여가 지급되지 않습니다.

※ 근로자가 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 시작일 전 출산전후휴가를 부여받고, 이 휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금을 지급받은 기간은 피보험단위기간에 포함됩니다.

(예시 : 2018.11.30.까지 출산전후휴가를 사용하고, 2018.12.01.부터 육아휴직을 사용한 근로자에 대하여 사업주가 2018.10.31.까지 임금을 지급한 경우 2018년 10월부터 역순으로 피보험단위기간 산정대상기간을 기재)

**사업장명, 사업주명, 사업주의 확인(서명 또는 인)이 정확하게 기재되어 있는지 꼭 확인하시기 바랍니다.**

## [✓] 육아휴직 [ ] 육아기 근로시간 단축 급여 신청서

\* 뒤쪽의 공지사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당하는 곳에 ✓ 표를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 14일
신청인 신체인	성명 김 직장맘 주소 및 연락처 서울특별시 구로구 디자털로32길 (전화번호: 02-123-1234) (휴대전화번호: 010-1234-5678)	주민등록번호 793456-1234567 167894-4567890
①자녀의 주민등록번호 ②육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간 (사업주로부터 부여받은 총 휴직기간 또는 근로시간 단축 기간 중 급여를 지급받으려는 기간) ③육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받을 계좌번호 은행명: 서울은행 계좌번호: 123-456-789 예금주: 김 직장맘 ④육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청 기간 동안 사업주로부터 급여를 받은 사실이 있습니까? [ ]예(기간: 금액: 원), [✓]아니오 ⑤육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청 기간 중에 조기복직, 창업, 다른 사업장에 취업 또는 이직 (퇴사)한 사실이 있습니까? [ ]예(조기복직일, 창업·취업·이직일: ), [✓]아니오 ⑥배우자가 그 자녀와 관련된 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 동시에 부여받은 사실이 있습니까? [ ]예(휴직기간: 부터 까지), [✓]아니오 ⑦신청기간 연장 사유(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간이 끝난 후 12개월이 지나 신청하는 신청자만 기재) ⑧해당 자녀에 대해 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 과거에 육아휴직을 사용한 적이 있어 이번 육아휴 직이 부모 중 두 번째 육아휴직에 해당합니까? [ ]예 [✓]아니오 ⑨⑩에 해당하는 경우 해당 자녀가 첫 아이 이후 출생한 자녀 있습니까?(둘째, 셋째, 넷째 등) [ ]예 [ ]아니오 「고용보험법」 제70조 또는 제73조의2 및 같은 법 시행규칙 제116조제1항에 따라 위와 같이 신청합니다. 2019년 10월 01일 신청인 김 직장맘 (서명 또는 인)		

### ○○지방고용노동청(지청)장 귀하

신청인 제출서류 신청인 제출서류	<육아휴직 급여 신청 시> 1. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서 1부(최초 1회만 제출합니다) 2. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 및 취업규칙 등) 사본 1부 3. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 4. 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자 료 사본 1부(「고용보험법 시행령」 제95조의2에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우만 제출합니다) <육아기 근로시간 단축 급여 신청 시> 1. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 확인서 1부(최초 1회로 한 정합니다) 2. 육아기 근로시간 단축 전·후의 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건을 확인할 수 있는 증명자료 (임금대장, 근로계약서 및 취업규칙 등) 사본 1부 3. 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료(단축된 소정 근로시간을 초과한 근로를 이유로 지급받은 금품은 별도로 확인할 수 있어야 함) 사본 1부	수수료 없음
담당공무원 확인사항	주민등록표 등본	

### 행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건의 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여  
위의 담당 공무원 확인사항을 확인하는 것에 동의합니다.

\* 동의하지 않는 경우에는 신청(고)인이 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다.

⑩ 신청(고)인 김 직장맘 (서명 또는 인)

210mm × 297mm [일반용지 60g/m<sup>2</sup> (재활용품)]

### ② 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간

사업주로부터 부여받은 총 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 기간 중 급여를 받으려는 기간을 적습니다. 급여신청은 매월 단위로 하거나 육아휴직 종료 후 1년 이내에 일괄 신청할 수 있습니다. 예를 들어 육아휴직을 2018년 1월 1일부터 12월 31일까지 부여받은 경우 2018년 2월 1일에 1개월 치 급여를 신청하려면 ② 번 란에 “2018년 1월 1일~2018년 1월 31일”이라고 기재합니다. 반면, 2019년 2월 1일에 전액을 신청하려면 “2018년 1월 1일 ~2018년 12월 31일”이라고 기재합니다.

### ③ 본인의 계좌번호를 적습니다.

### ④ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청 기간 동안 사업주로부터 급여를 받은 사실이 있습니까?

육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청기간 동안에 사업주로부터 급여의 일부 또는 전부를 지급 받았을 경우(지급예정인 경우 포함) 그 기간 및 금액을 적습니다.

### ⑤ 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 급여 신청 기간 중에 조기복직, 창업, 다른 사업장에 취업 또는 이직(퇴사)한 사실이 있습니까?

육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청기간 중 신고한 육아휴직 기간(육아기 근로시간 단축 기간)보다 조기 복직을 한 경우, 새로 창업·취업 또는 이직한 경우에 적습니다.

※ 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 지급 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다.

### ⑥ 배우자가 그 자녀와 관련된 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 동시에 부여받은 사실이 있습니까?

육아휴직(육아기 근로시간 단축) 대상 자녀에 대하여 배우자도 해당 사업주로부터 육아휴직(육아기 근로시간 단축)을 부여받은 경우에 적습니다.

※ 같은 자녀에 대해 배우자가 30일 이상의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있는 경우에는 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여가 지급되지 않습니다. (부모 중 1인 선택 가능)

### ⑦ 신청기간 연장 사유

천재지변, 본인·배우자 또는 그 직계존·비속의 질병·부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 등이 발생하여 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 종료 후 1년 이내에 급여신청을 못한 경우에 적습니다.

### ⑧ 해당 자녀에 대해 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 과거에 육아휴직을 사용한 적이 있어 이번 육아휴직이 부모 중 두 번째 육아휴직에 해당합니까?

같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우로서 같은 자녀에 대한 두 번째 육아휴직에 해당한다면 적습니다.

※ 같은 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 육아휴직을 하는 경우 두 번째 육아휴직을 한자의 최초 3개월의 육아휴직 급여는 월 통상임금을 지급합니다. 특례금액에 한하여 사후지급금 공제 없이 통상임금 전액이 지급되며, 상한액은 250만원입니다.

### ⑩ 신청(고)인

행정정보 공동이용 동의서에 서명하시면 주민등록표 등본을 신청인이 직접 제출하지 않으셔도 됩니다.

# 기타

## Q<sup>26</sup> | 난임 치료할 때 받을 수 있는 휴가가 있나요?

**임신이 힘들어 난임 치료를 받고자 하는 근로자는 난임치료휴가를 사용할 수 있습니다.**

사용자는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급이어야 합니다. 난임휴가는 남녀 모두 사용할 수 있으며, 사용자는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 할 수 없습니다.

## Q<sup>27</sup> | 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 기간 퇴직연금은 어떻게 처리하나요?

출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 하는 경우에도 근로관계는 계속 유지되기 때문에 회사는 부담금을 납입해주어야 합니다. 그러나 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 기간은 임금총액이 평소에 비해 낮아지기에 평균임금 산정기간에서 제외합니다.

확정기여형(DC형)퇴직연금 제도에 가입한 근로자에 대해서는 해당기간 동안 회사는 아래와 같이 부담금을 납입해 주어야 합니다,

$$\text{부담금 수준} = \frac{\text{연간임금총액} - \text{출산전후휴가 또는 육아휴직기간(단축기간)}\text{받은 임금}}{12(\text{월}) - \text{출산전후휴가 또는 육아휴직기간(단축기간)}(\text{월})}$$

출산전후휴가, 육아휴직(육아기 근로시간 단축)기간 동안 무급 또는 급여가 줄어든다고 하여도 부담금 수준은 달라지지 않습니다.

# Q<sup>28</sup> | 임신·출산·육아로 인한 퇴사 시 실업급여를 받을 수 있나요?

실업급여는 해고나 권고사직 등 비자발적 이직 시 받는 것이 원칙입니다. 다만, 자발적 이직이라 하더라도 임신, 출산, 육아를 이유로 휴가·휴직을 요청하였으나 허용되지 않아 이직한 경우에는 예외적으로 수급자격을 인정받는 경우도 있습니다.

## 지급요건

- ①법상 보장된 육아휴직을 불문하고 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀가 있는 근로자가 육아를 이유로 이직  
(법상 보장된 육아휴직 사용 후 추가로 휴가·휴직을 요청하는 경우도 포함)
- ②사업주에게 휴가·휴직을 요청하였으나 허용되지 않아 불가피하게 이직  
(반드시 휴가·휴직을 요청한 경우만 해당됨)

※정당한 이직사유로 볼 수 없는 경우

- ①동일 자녀에 대해 배우자가 육아휴직을 사용 중이거나 현재 보육 중인 경우
- ②시간선택제 근로로 전환, 근로시간 단축, 부서 전환, 직장보육시설 활용 등이 가능한 경우

## 입증방법

지급요건을 확인하기 위해 고용센터에서는 사업주와 근로자에게 각각 「육아로 인한 퇴사 확인서」를 요청합니다. [육아로 인한 퇴사 확인서] 서식은 센터 홈페이지 [www.gworkingmom.net](http://www.gworkingmom.net) 자료실에서 다운받으실 수 있습니다.

## 실업급여 지급시기

실업급여는 이직 다음날로부터 12개월이 지나면 받을 수 없습니다. 하지만 임신·출산·육아를 이유로 이직한 경우 수급기간을 총4년(1년+3년)까지 연장할 수 있습니다. 이때 퇴사확인서상에 명시된 휴가·휴직 기간이 지나지 않은 경우에는 수급기간 연기 후 수급자격을 인정받게 됩니다. 즉, 육아문제 등으로 구직활동이 어려운 경우에는 수급기간을 연기한 후 육아문제가 해소된 이후 실업급여를 받으실 수 있습니다.

Q<sup>29</sup>

출산전후휴가나 육아휴직급여는 통상임금을 기준으로 계산하던데,  
통상임금이 무엇인가요?

통상임금이란 회사와 약정한 기본근로시간(통상 근로자는 1주 40시간임)을 일할 때, 고정적, 일률적으로 받을 수 있는 급여항목의 총액을 말하며 취업규칙, 단체협약서 등에 명시된 지급기준에 따라 달리 판단되어질 수 있습니다. 체력단련비, 휴가비, 출퇴근보조교통비 등 명칭을 불문하고 사전에 지급기준이 정해져 있고, 정기적·일률적·고정적으로 지급된다면 통상임금에 해당될 수 있습니다.

〈직장맘의 급여명세서 예시〉

급여항목	①기본급	②연장근로수당	③근속수당	④가족수당	⑤자격수당	⑥식대	⑦상여금	총액
통상임금 여부	O	×	△	△	△	△	△	△

- ① **기본급** : 통상임금에 해당
- ② **연장, 휴일, 야간근로수당** : 통상임금에 해당하지 않음
- ③ **근속수당** : 근속기간에 따라 지급여부나 지급액이 정해진 경우에는 통상임금에 해당  
일정 근무일수를 채워야만 지급되는 경우에는 통상임금에 해당하지 않음
- ④ **가족수당** : 부양가족 수와 관계없이 모든 근로자에게 지급되면 통상임금에 해당  
부양가족 수에 따라 달라지는 경우에는 통상임금에 해당하지 않음
- ⑤ **자격수당** : 자격 보유자에게 지급하는 경우에는 고정성이 인정되어 통상임금에 해당
- ⑥ **식대** : 식사 여부에 관계없이 매월 고정적으로 일정금액을 주는 경우에는 통상임금에 해당  
실제 식사비용에 대한 실비보상적 개념으로 지급되는 경우에는 통상임금에 해당하지 않음
- ⑦ **상여금** : 퇴직시점 되기 전에 퇴직 시에 근무일수에 비례하여 지급되는 경우에는 통상임금  
특정시점에 자직 중인 근로자에게만 지급하는 경우에는 통상임금에 해당하지 않음

※판단근거 : 「통상임금 노사지도 지침」(2014), 고용노동부

# Q<sup>30</sup>

출산전후휴가나 육아휴직을 사용하면 불이익을 받을까봐 걱정입니다.  
불이익을 받으면 어떻게 해야하나요?

## » 사용 시 불이익

사업주는 출산전후휴가 기간과 그 후 30일 동안은 어떠한 사유로도 근로자를 해고하지 못합니다.

또한 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 육아휴직 기간에도 그 근로자를 해고할 수 없습니다.

출산전후휴가 사용 또는 육아휴직을 이유로 해고당한 근로자는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 권리구제를 수 있습니다. 구제신청은 부당해고가 있은 날로부터 3개월 이내에 하여야 하며, 노동위원회가 부당해고라고 판정할 경우에는 사용자는 근로자를 원직에 복직시키고 해고기간 동안 받을 수 있었던 임금상당액을 지급하여야 합니다.

Tip

노동위원회는 취약계층 근로자를 위해 '권리구제 대리인 무료지원제도'를 운영하고 있습니다. 월 평균임금이 250만원 미만인 근로자가 노동위원회에 부당해고 등의 구제신청을 하면 무료로 대리인(공인노무사, 변호사)의 법률적 지원을 받을 수 있습니다.

## » 복귀 시 불이익

사업주는 출산전후휴가, 육아휴직을 마친 근로자를 휴가 또는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다.

사업주가 출산전후휴가 또는 육아휴직 종료 후 복귀한 근로자에게 불리한 처우를 한다면 사업장을 관할하는 고용노동청에 신고(진정, 고소, 고발)를 통해 사업주의 위법행위를 시정할 수 있습니다.

출산전후휴가, 육아휴직 사용으로 불이익이 발생한 근로자는 서울특별시 서남권직장맘 지원센터 ☎02)852-0102로 문의하세요. 사안별로 구체적인 대처 방안을 상담해 드리겠습니다.

안내서에 명시된 임신/출산/육아기 직장맘 보호조항들은 법에서 정하고 있는 강행 규정입니다. 사용자가 이를 위반한 경우에는 벌칙을 받을 수 도 있으니 유의 하시기 바랍니다. 근로자는 법에 정해진 최소한의 권리를 행사하는 것이므로 당당하게 사용하시기 바랍니다. 더 자세한 내용은 서울특별시 서남권직장맘지원센터 ☎02)852-0102로 문의하시기 바랍니다.

# 서울특별시 서남권직장맘지원센터

- 직장맘이 출산·육아기에 겪는 어려움 등 직장과 가정에서의 다양한 고충을 해결하기 위해 원스톱 종합상담을 제공합니다.
- 직장맘을 위한 교육 등 직장맘의 역량을 강화하기 위한 활동을 합니다.

## 원스톱 종합상담 이용안내

직장과 가정에서 느끼는 **직장맘의 고충**을  
공인노무사와 관련 전문가들이 함께 해결해드립니다.

### 무료 상담 이용안내

- 전화상담 : 02) 852-0102
- 내방상담 : 센터 방문
- 온라인 상담 : [www.gworkingmom.net](http://www.gworkingmom.net)
- 카카오톡 상담 : 플러스 친구 추가

KakaoTalk



- 찾아가는 상담 : 임신 · 출산으로 센터 방문이 어려운 직장맘 대상



### ※ 상담 가능 시간

월, 화, 수, 금요일 : 09:00~18:00  
목요일 : 09:00~20:00  
(점심시간 12:00~13:00 및 공휴일 제외)

발행인 : 김문정 / 발행처 : 서울특별시 서남권직장맘지원센터 / 발행일 : 2019년 3월 11일 /  
글쓴이 : 김문정, 흥은기, 백구름 / 디자인 및 흥보 : 김지원, 이가람 / 인쇄 및 편집 : 단디기획  
ISBN 979-11-966312-3-9

MEMO

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

MEMO

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



# 맘 편히 쓰는 육아일기 동영상 안내

- 모성보호 및 일·가정양립지원 제도를 설명한 동영상입니다.
- 2분 내외 길이의 영상 11개로 구성되어 있습니다.
- 유튜브, 네이버TV, 카카오TV, 아빠넷에서 맘 편히 쓰는 육아일기를 검색하세요.

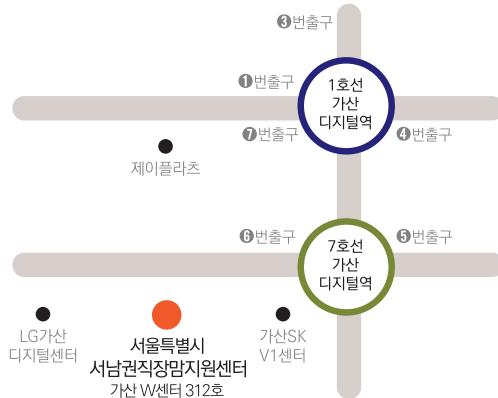
## 구성

- 임신기 근로시간 단축
- 유산·사산휴가
- 유산·사산휴가 급여
- 배우자 출산휴가
- 출산전후휴가
- 2018년 5월 이후 달라진 출산육아기 근로자를 위한 제도
- 출산전후휴가 급여
- 육아휴직
- 육아휴직 급여
- 육아기 근로시간 단축
- 육아기 근로시간 단축 급여



평등한 직장,  
직장맘이  
행복합니다

## 찾아오시는 길



### 주소

(우)08503 서울시 금천구 가산디지털1로 181  
가산W센터 312호

### 지하철

1호선, 7호선 가산디지털단지역 6번 출구 방향

### 버스

[버스정류장 번호 : 18-106]

일반버스 : 75

간선버스 : 571, 652, 653

지선버스 : 5012, 5528

마을버스 : 금천05



**02) 852-0102**



서울특별시 서남권직장맘지원센터는 서울시가 위탁하여 (사)여성노동법률지원센터가 운영합니다.