

임신, 출산, 육아기 노동법률

# 사업장 체크리스트



임신, 출산, 육아기 근로자가 있는 기업이 노동관계법령에서 정해진 기준을 알고, 준수할 수 있도록 서울특별시 서남권 직장맘지원센터가 ‘일·가정양립 사업장 체크리스트’를 제작하였습니다.

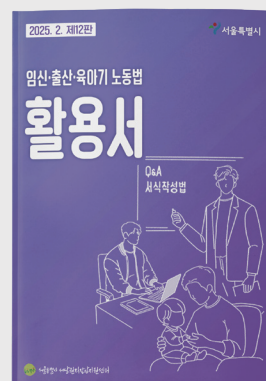
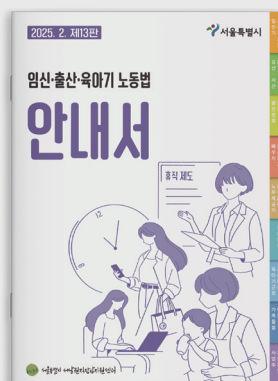
관련 항목은 근로기준법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 등에서 정하고 있는 최저 기준입니다. 생애주기별로 분류하였으며, 항목별 근거 조문과 벌칙, 세부 설명 등을 담아 사업장 내 활용도를 높였습니다.

본 체크리스트는 2025년 2월 23일 기준 현행법을 반영하였습니다. 본 체크리스트에 소개된 서식을 포함한 각종 서식은 홈페이지 자료실에서 무료로 배포하고 있습니다.

일도 하며, 아이도 돌볼 수 있는 조직문화가 형성되고, 이를 통해 기업도 성장할 수 있도록 서울특별시 서남권직장맘지원센터가 기업을 지원합니다.

출산·육아기 노동법이  
추가로 궁금하다면  
센터 홈페이지,  
안내서 및 활용서를 참고하세요.

서울시 서남권직장맘지원센터



QR CODE





# 임신기

| 난임치료휴가                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | CHECK                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. 남녀 근로자가 난임치료 휴가를 청구하면 사업주는 매년 6일의 휴가를 허용하며, 고용보험에서 지급되는 급여 수령을 위해 근로자가 확인서를 요청하는 경우 발급한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/>                                                             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 난임치료휴가는 계약직 여부, 근속기간, 고용형태, 성별과 무관하게 난임치료가 필요한 근로자라면 누구나 사용할 수 있습니다.</li> <li>- '근로자의 입사일'을 기준으로 연간 6일 이내로 난임치료휴가를 허용하여야 하며, 1일 단위로 나눠서 사용할 수 있습니다.</li> <li>- 근로자가 청구한 날을 휴가로 주되, 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에 한하여 근로자와 협의하여 시기를 변경할 수 있습니다.</li> <li>- 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 신청 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안 됩니다.</li> </ul> <p>&lt;남녀고용평등법 제18조의3제1항, 제18조의3제3항&gt;</p> <p>▶ 난임치료휴가를 주지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료 &lt;남녀고용평등법 제39조제3항제3의2호&gt;</p> |                                                                                      |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | - 난임치료휴가를 원하는 근로자는 신청서를 제출하여야 하고, 사업주는 필요한 경우 난임치료에 대하여 확인할 수 있는 자료의 제출을 요구할 수 있습니다. |

| 난임치료휴가                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | CHECK                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>2. 난임치료휴가의 경우 매년 6일 중 최초 2일은 유급으로 처리한다. 단, 근로자가 고용보험에서 난임치료휴가 급여를 받은 경우 통상임금과 급여와의 차액을 지급한다.</b>                                                                                                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 난임치료휴가 6일 중 최초 2일은 유급으로 보장해야 합니다.</li> <li>- 우선지원대상기업이며 근로자의 휴가 종료일 이전 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상인 경우, 고용보험에서 최초 2일에 대한 휴가급여(상한액 160,760원*, 하한액 최저임금)를 지급하므로, 사업주는 통상임금과 급여와의 차액을 지급하면 됩니다.</li> </ul> <p>&lt;남녀고용평등법 제18조의3제1항, 고용보험법 제76조제1항제3호&gt;</p> <p>*2025년 기준</p> |                          |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | - 1.과 동일                 |

| 시간외, 야간, 휴일근로 금지                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | CHECK                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>3. 임신 중인 근로자에게 시간외(연장), 야간 및 휴일근로를 지시하지 않는다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자가 시간외근로를 희망하더라도 허용해서는 안됩니다.</li> <li>- 임신 중인 근로자에게 야간*및 휴일근로를 시키지 않는 것이 원칙입니다.</li> <li>- 시간외근로(연장근로)와 달리, 야간근로, 휴일근로의 경우 ▲근로자의 명시적인 청구가 있는 경우에는 근로자의 건강 및 모성보호를 위하여 그 시행여부 및 방법 등에 대하여 ▲근로자대표와 성실하게 사전협의한 후 ▲고용노동부장관의 인가를 받아, 해당 근로자를 야간근로 내지는 휴일근로에 종사케 할 수 있습니다.</li> </ul> <p>&lt;근로기준법 제70조제2항, 제3항, 제74조제5항&gt;</p> <p>*야간: 오후 10시부터 다음 날 오전 6시</p> <p>▶ 임신 중인 근로자에게 시간외 근로를 시킨 경우 또는 고용노동부장관의 인가를 받지 않고 임신부에게 야간 및 휴일근로를 시킨 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 &lt;근로기준법 제110조제1호&gt;</p> |                          |



|                                                                                                         |                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 탄력적 근로시간제 금지                                                                                            | CHECK                                                                                                                              |
| <b>4. 임신 중인 근로자에게 탄력적 근로시간제 적용을 하지 않는다.</b>                                                             | <input type="checkbox"/>                                                                                                           |
| - 3개월 이내의 탄력적 근로시간제 및 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제는 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용할 수 없습니다.<br><근로기준법 제51조제3항, 제51조의2제6항> |                                                                                                                                    |
| 비고                                                                                                      | - 임신 근로자는 시간외(연장)근로가 금지되기 때문에 선택적 근로시간제 적용 시에도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하여 근로할 수 없습니다.<법제처 24-0033(2024.4.30.), 법제처 22-0186(2022.4.26.)> |

|                                                                                                                                                                  |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 출 퇴근 시각 변경                                                                                                                                                       | CHECK                    |
| <b>5. 임신 중인 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 변경예정일의 3일전까지 신청하는 경우 이를 허용한다.</b>                                                                         | <input type="checkbox"/> |
| - 소정근로시간이란 만 18세 이상 여성의 경우, 1일 8시간 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 의미합니다.<br>- 근로자가 변경예정일의 3일 전까지 신청서를 제출하면 사업주는 출퇴근 시간 변경을 허용해야 합니다.<br><근로기준법 제2조 제1항 제8호, 제74조제9항> |                          |
| ▶500만원 이하의 과태료 <근로기준법 제116조제2항제2호>                                                                                                                               |                          |

| 태아검진시간                                                                                                                                                                                                                                                | CHECK                    |      |           |       |              |           |              |       |              |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------|-----------|-------|--------------|-----------|--------------|-------|--------------|
| <b>6. 임신한 여성 근로자가 임신주수별 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 유급으로 허용한다.</b>                                                                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> |      |           |       |              |           |              |       |              |
| - 이동시간, 대기시간, 진료시간 등을 ‘필요한 시간’으로 보기에, 반드시 1일의 유급휴가를 보장해야 하는 것은 아닙니다.(5인 미만 사업장은 재량)<br>- 모자보건법상 임신부 정기 건강진단 실시 기준                                                                                                                                     |                          |      |           |       |              |           |              |       |              |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>임신기간</th><th>정기건강진단 횟수</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>28주까지</td><td>임신주수 4주마다 1회</td></tr> <tr> <td>29주~36주까지</td><td>임신주수 2주마다 1회</td></tr> <tr> <td>37주이후</td><td>임신주수 1주마다 1회</td></tr> </tbody> </table> |                          | 임신기간 | 정기건강진단 횟수 | 28주까지 | 임신주수 4주마다 1회 | 29주~36주까지 | 임신주수 2주마다 1회 | 37주이후 | 임신주수 1주마다 1회 |
| 임신기간                                                                                                                                                                                                                                                  | 정기건강진단 횟수                |      |           |       |              |           |              |       |              |
| 28주까지                                                                                                                                                                                                                                                 | 임신주수 4주마다 1회             |      |           |       |              |           |              |       |              |
| 29주~36주까지                                                                                                                                                                                                                                             | 임신주수 2주마다 1회             |      |           |       |              |           |              |       |              |
| 37주이후                                                                                                                                                                                                                                                 | 임신주수 1주마다 1회             |      |           |       |              |           |              |       |              |
| <근로기준법 제74조의2, 모자보건법 시행규칙[별표1]>                                                                                                                                                                                                                       |                          |      |           |       |              |           |              |       |              |

|                                                                            |                          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 쉬운 종류의 근로로 전환                                                              | CHECK                    |
| <b>7. 임신 중인 근로자가 원할 경우 쉬운 종류의 근로로 전환한다.</b>                                | <input type="checkbox"/> |
| - ‘쉬운 종류의 근로’란 임신 중인 근로자가 어려움 없이 감당할 수 있는 업무라고 보아야 합니다.<br><근로기준법 제74조제5항> |                          |
| ▶2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 <근로기준법 제110조제1호>                                 |                          |

|                                                                                                                             |                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 유해·위험 업무 금지                                                                                                                 | CHECK                          |
| <b>8. 임신 중인 근로자에게는 도덕상 또는 보건상 유해, 위험한 일을 시키지 않는다.</b>                                                                       | <input type="checkbox"/>       |
| - 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 해당하는지는 근로기준법 시행령 [별표4]에 명시되어 있습니다.<br><근로기준법 제65조제1항><br>▶3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 <근로기준법 제109조제1항> |                                |
| 비고                                                                                                                          | - 근로기준법 시행령 [별표4]는 16쪽 참고자료 참조 |

|                                                                                                                                                                                                             |                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 임신기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                 | CHECK                                               |
| <b>9. 1일 8시간을 일하는 임신 초기(12주 0일 이내) 및 임신 후기(31주 1일 이후) 근로자가 하루 2시간의 근로시간 단축을 요청하는 경우 임금 삭감 없이 단축을 허용한다.</b>                                                                                                  | <input type="checkbox"/>                            |
| - 근로자가 임신 12주 이내(12주 0일 이내)에 근로시간을 단축했다라도 32주 이후(31주 1일 이후)가 되면 다시 단축을 사용할 수 있습니다.<br>- 단축의 방법(예: 출근시간을 2시간 늦춤, 퇴근시간을 2시간 당김)은 근로자 원하는 방식으로 허용합니다.<br><근로기준법 제74조제7항><br>▶500만원 이하의 과태료 <근로기준법 제116조제2항제2호> |                                                     |
| 비고                                                                                                                                                                                                          | - 임신 주수 확인 목적으로 진단서를 요청할 수 있습니다. <근로기준법 시행령 제43조의2> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 임신기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | CHECK                                                  |
| <b>10. 1일 8시간을 일하는 고위험 임신부(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자)가 임신 전 기간에 대해서 하루 2시간의 근로시간 단축을 요청하는 경우 임금 삭감 없이 단축을 허용한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/>                               |
| - 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 질환은 근로기준법 시행규칙[별표3]에 명시되어 있습니다.<br><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">           절박유산(O20.0), 임신 중 당뇨병(O24), 다태임신(O30), 자궁의 선천 기형의 산모 관리(O34.0), 태아성 장불량에 대한 산모관리(O36.5), 양수과다증(O40), 양수과소증(O41.0), 전치태반(O44), 태반의 조기 분리[태반 조기박리](O45), 달리 분류되지 않는 분만전 출혈(O46), 분만이 없는 조기진통(O60.0) 등         </div> <근로기준법 제74조제7항><br>▶500만원 이하의 과태료 <근로기준법 제116조제2항제2호> |                                                        |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | - 고위험 임신질환 확인 목적으로 진단서를 요청할 수 있습니다. <근로기준법 시행령 제43조의2> |

|                                                                                                                                                                    |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 임신 중 육아휴직 사용                                                                                                                                                       | CHECK                    |
| <b>11. 개시예정일 기준 근속기간 6개월 이상인 임신 중인 근로자가 개시예정일 30일 전까지 육아휴직을 신청하는 경우, 사업주는 그 신청일부터 14일 이내에 서면 또는 전자적 방식으로 허용한 사실을 통지하고, 고용보험에서 지급되는 급여수령을 위해 확인서를 요청하는 경우 발급한다.</b> | <input type="checkbox"/> |
| - 육아휴직에 대한 세부사항은 18번 항목 참조하시길 바랍니다.                                                                                                                                |                          |

## 출산기

| 유산·사산휴가                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | CHECK                                                      |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------|---------------|-----------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------|------------------|---------------------|
| <b>12 근로자가 유산 내지 사산을 이유로 휴가를 요청하는 경우 임신기간에 따른 휴가일수를 허용하며, 고용보험에서 지급되는 급여수령을 위해 근로자가 확인서를 요청하는 경우 발급한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/>                                   |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |
| <p>- 휴가기간의 기산일은 유산·사산이 있었던 날(수술을 한 경우 수술일 기준)입니다.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>임신기간</th><th>유산또는 사산 휴가 일수</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>유산 또는 사산한 근로자의 임신기간<br/>(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우</td><td>유산 또는 사산한 날부터 10일까지</td></tr> <tr> <td>임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우</td><td>유산 또는 사산한 날부터 30일까지</td></tr> <tr> <td>임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우</td><td>유산 또는 사산한 날부터 60일까지</td></tr> <tr> <td>임신기간이 28주 이상인 경우</td><td>유산 또는 사산한 날부터 90일까지</td></tr> </tbody> </table> <p>&lt;근로기준법 제74조제3항, 동법 시행령 제43조제3항, 고용보험법 제71조, 제77조, 고용보험법 시행규칙 제123조제1항, 별지 제107호 서식&gt;</p> <p>▶2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 &lt;근로기준법 제110조제1호&gt;</p> |                                                            | 임신기간 | 유산또는 사산 휴가 일수 | 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간<br>(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우 | 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 | 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 | 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 | 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 | 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 | 임신기간이 28주 이상인 경우 | 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 |
| 임신기간                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 유산또는 사산 휴가 일수                                              |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |
| 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간<br>(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 유산 또는 사산한 날부터 10일까지                                        |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |
| 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 유산 또는 사산한 날부터 30일까지                                        |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |
| 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 유산 또는 사산한 날부터 60일까지                                        |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |
| 임신기간이 28주 이상인 경우                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 유산 또는 사산한 날부터 90일까지                                        |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | - 유산·사산 사실을 확인하기 위하여 진단서를 요청할 수 있습니다. <근로기준법 시행령 제43조 제2항> |      |               |                                                     |                     |                         |                     |                         |                     |                  |                     |

| 출산전후휴가                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | CHECK                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>13. 임신 중인 근로자에게 출산전후 기간 동안 총 90일/미숙아*100일(다태아 120일)의 휴가를 부여하며, 고용보험에서 지급되는 급여수령을 위해 근로자가 확인서를 요청하는 경우 발급한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 출산전후의 근로자라면 계약직 여부, 근속기간, 상시근로자수 등에 상관없이 출산전후휴가를 부여해야 합니다.</p> <p>- 산후 45일(다태아 60일)이상이 보장되었는지를 확인 후, 45일(다태아 60일)이 보장되지 않았을 경우 휴가 일수를 조정하도록 합니다.</p> <p>* 미숙아 : 임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아 또는 출생 시 체중이 2.5킬로그램 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아</p> <p>- 휴가는 연속하여 사용함이 원칙이나, 단, 아래의 사유에 한하여 산전44일(다태아 60일)을 나눠 사용할 수 있도록 합니다.</p> <p>①유산·사산의 경험이 있는 경우<br/>         ②출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만40세 이상인 경우<br/>         ③유산·사산 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우</p> <p>&lt;근로기준법 제74조제1항, 제2항, 동법 시행령 제43조제1항, 고용보험법 제71조, 제77조, 동법 시행규칙 제123조제1항, 별지 제107호 서식&gt;</p> <p>▶2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 &lt;근로기준법 제110조제1호&gt;</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 유산·사산휴가 / 출산전후휴가                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                | CHECK                    |
| <b>14 유산·사산 휴가와 출산전후휴가의 경우 최초 60일(다태아의 경우 75일)은 통상임금 100%를 지급한다. 단, 근로자가 고용보험에서 유산·사산휴가급여 및 출산전후휴가급여를 받은 경우 통상임금과 급여와의 차액을 지급한다.</b>                                                                                                 |                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 고용보험에서 해당 근로자의 월 통상임금 100%에 대하여 *30일 기준 상한액 210만원/하한액 최저임금 한도로 해당 근로자에게 지급된 경우, 사업주는 차액을 지급하면 됩니다.</p> <p>&lt;근로기준법 제74조제4항, 고용보험법 제75조, 제76조&gt;</p> <p>* 2025년 기준</p> <p>▶2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 &lt;근로기준법 제110조제1호&gt;</p> |                                                                                                                                |                          |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                   | <p>- 자세한 통상임금과 휴가급여와의 차액 산정방법은 QR코드 참조</p>  |                          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                 |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 배우자 출산휴가                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                 | CHECK                    |
| <b>15. 근로자가 배우자의 출산예정일을 포함하거나 출산한 날부터 휴가 사용을 고지하는 경우 20일의 유급휴가를 부여한다. 고용보험에서 지급되는 급여 수령을 위해 확인서를 요청하는 경우 발급한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                 | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 배우자가 출산한 근로자가 신청서를 제출할 경우 허용하여야 하며, 당일 신청하더라도 허용하여야 합니다(사실혼 관계 포함). 이 때 20일은 월력상의 일수가 아닌 소정근로일을 기준으로 합니다.</p> <p>- 배우자 출산휴가 역시 출산 전후로 사용할 수 있으나, 출산 예정이라면 배우자 출산휴가 신청 기간 중 출산 예정일이 포함되어 있어야 합니다.</p> <p>- 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 분할 사용할 수 있습니다.</p> <p>- 배우자의 출산일로부터 120일 안에 20일의 휴가를 모두 사용하여야 합니다. 근로자가 고지한 휴가 일정상으로 120일 안에 20일의 휴가를 전부 사용하지 못한다면, 근로자에게 휴가 시작일을 앞당기는 등 휴가 일정조정을 요청합니다.</p> <p>&lt;남녀고용평등법 제18조의2제1항, 4항, 고용보험법 제71조, 제77조, 동법 시행규칙 제123조제1항, 별지 제107호의2 서식, 여성고용정책과3563(2018. 8. 22.)&gt;</p> <p>▶500만원 이하의 과태료 &lt;남녀고용평등법 제39조제3항제3호&gt;</p> |                                                                                 |                          |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>- 단, 사업주 재량으로 배우자 출산일로부터 120일이 경과한 근로자에게 유급 또는 무급으로 배우자출산휴가를 부여할 수 있습니다.</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                |  |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--------------------------|
| 배우자 출산휴가                                                                                                                                                                       |  | CHECK                    |
| <b>16 우선지원대상기업인 경우, 휴가 기간 20일에 대해 배우자 출산휴가급여를 받은 경우 통상임금과 급여와의 차액을 지급한다.</b>                                                                                                   |  | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 우선지원대상기업인 경우, 근로자가 고용보험에서 20일치 휴가급여(상한액 1,607,650원*, 하한액 최저임금)를 지급받은 경우, 사업주는 통상임금과 급여와의 차액을 지급하면 됩니다.</p> <p>&lt;고용보험법 제76조제1항제2호, 동법 시행령 제101조&gt;</p> <p>*2025년 기준</p> |  |                          |

## 육아기

| 육아시간                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | CHECK                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| <b>17. 사업주는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 보장한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/>                              |
| - 사업주는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 보장해야 합니다.(5인 미만 사업장은 재량)<br><근로기준법 제75조><br>▶수유시간 미 부여 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금 <근로기준법 제110조제1호>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                       |
| 육아휴직                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | CHECK                                                 |
| <b>18. 육아휴직 개시예정일 기준으로 근속기간 6개월 이상인 '임신 중인 여성 근로자' 또는 '남녀근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여' 개시예정일의 30일 전까지 육아휴직을 신청하는 경우, 사업주는 그 신청일로부터 14일 이내에 서면 또는 전자적 방식으로 허용한 사실을 통지한다. 고용보험에서 지급되는 급여수령을 위해 확인서를 요청하는 경우 발급한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/>                              |
| - ※ 신청 기한 예외: 아래 어느 사유에 해당하면 휴직개시예정일의 7일 전까지 육아휴직 신청 가능합니다.<br>① 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우<br>② 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우<br>③ 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란한 경우<br>- 다만, 근로자가 육아휴직 개시일이 신청일로부터 30일(예외: 7일) 미만일 때 신청하면, 사업주는 신청일로부터 30일(예외: 7일) 이내 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 합니다.<br>- 육아휴직 신청을 받은 사업주는 신청일로부터 14일 이내(예외 : 3일)에 <b>허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 통지</b> 하여야 하며, 기한 내 미통지 시 육아휴직을 근로자가 신청한대로 허용한 것으로 간주됩니다.<br>- 육아휴직은 3회까지 분할하여 사용할 수 있으며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할횟수에 포함되지 않습니다.<br>- 육아휴직 중 근로자가 다른 자녀를 출산한 경우, 출산 전날에 육아휴직이 끝나고 출산한 날로부터 출산전후 휴가를 부여해야 합니다.<br><남녀고용평등법 제19조제1항, 제19조의4제1항, 남녀고용평등법 시행령 제11조, 고용보험법 제71조, 동법 시행규칙 제118조제1항, 별지 제102호 서식, 여성고용과-514 (2008. 9. 5.)><br>▶500만원 이하의 벌금 <남녀고용평등법 제37조제4항제4호> |                                                       |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | - 육아휴직 중 분할하여 사용한 각각의 육아휴직은 휴직 종료예정일을 1회씩 연기할 수 있습니다. |

| 육아휴직                                                                                                                                                                                                                                                                                  | CHECK                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>19. 육아휴직은 1년의 기간으로 부여한다. 다만, '같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우', '한부모', '장애아동의 부모' 중 하나에 해당하는 경우에는 6개월 이내에서 육아휴직을 추가로 부여한다.</b>                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간은 육아기 근로시간 단축(육아휴직 잔여기간x2배의 기간)으로 사용할 수 있습니다.</li> <li>- 다만, 추가된 육아휴직 6개월은 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 없고 육아휴직으로만 사용할 수 있습니다.</li> </ul> <p>〈남녀고용평등법 제19조제2항, 제19조의2제4항〉</p> <p>▶육아휴직 미부여시 500만원 이하의 벌금 〈남녀고용평등법 제37조제4항제4호〉</p> |                                                                                                                                                                                                 |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 배우자가 같은 자녀를 대상으로 3개월 이상의 육아휴직을 한 사실, 한부모, 장애아동의 부모임을 확인할 수 있는 자료를 제출 요구할 수 있습니다.</li> <li>- 사업주 재량으로 법정 육아휴직 기간을 초과하여 육아휴직을 추가로 부여할 수 있습니다.</li> </ul> |

| 육아기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | CHECK                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>20. 육아기 근로시간 단축 개시 예정일 기준으로 근무기간 6개월 이상인 남녀 근로자가 만12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여, 개시예정일 30일 전까지 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우, 사업주는 이를 허용하며, 고용보험에서 지급되는 급여수령을 위해 확인서를 요청하는 경우 발급한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 단축 후 주당 근로시간이 15시간 이상 35시간 이내에서 근로자가 신청한대로 육아기 근로시간 단축을 허용해야 합니다.</li> <li>- 아래의 예외적인 경우 육아기 근로시간 단축 개시예정일 7일 전까지 신청을 할 수 있습니다.</li> </ul> <p>※ 예외:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우</li> <li>② 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란할 때</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자가 육아기 근로시간 단축 개시일이 신청일로부터 30일(예외: 7일) 미만일 때 신청하면, 사업주는 신청일로부터 30일(예외: 7일) 이내 개시일을 지정하여 육아기 근로시간 단축을 허용해야 합니다.</li> <li>③근로자의 계속근로기간이 6개월 미만인 경우, ④사업주가 직업안전기관(고용센터)을 통해 14일 이상 대체인력 채용 노력을 했으나 채용하지 못한 경우(직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음), ⑤업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 사업주가 이를 증명하는 경우에는 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청을 거부할 수 있습니다.</li> </ul> <p>※ 거부 시 거부 사유를 명시하여 서면으로 통보해야 합니다.</p> <p>〈남녀고용평등법 제19조의2제1항, 남녀고용평등법 시행령 제15조제1항 내지 제2항, 남녀고용평등법 시행령 제15조의2, 고용보험법 제74조제2항, 동법 시행규칙 제118조제1항, 별제 제102호 서식〉</p> <p>▶500만원 이하의 과태료 〈남녀고용평등법 제39조제3항제6호〉</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| 육아기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                                                                                | CHECK                                       |
| <b>21. 육아기 근로시간 단축은 1년의 기간으로 부여한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/>                    |
| <p>- 육아휴직의 잔여기간은 육아기 근로시간 단축(육아휴직 잔여기간x2배의 기간)으로 사용할 수 있습니다. 단, 육아기 근로시간 단축의 잔여기간을 육아휴직으로 사용할 수는 없습니다.<br/>         &lt;남녀고용평등법 제19조제2항, 제19조의2제4항&gt;</p> <p>▶육아휴직 미부여시 500만원 이하의 벌금 &lt;남녀고용평등법 제37조제4항제4호&gt;, 육아기 근로시간 단축 미부여시 500만원 이하의 과태료 &lt;동법 제39조제3항제6호&gt;</p> |                                             |
| 비고                                                                                                                                                                                                                                                                         | - 사업주 재량으로 1년을 초과한 육아기 근로시간 단축을 부여할 수 있습니다. |

|                                                                                                                                                                                                            |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 육아기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                | CHECK                    |
| <b>22. 육아기 근로시간 단축은 1개월 이상의 기간으로 분할하여 신청하면 허용한다.</b>                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 근로자는 육아기 근로시간 단축 기간을 횡수 제한 없이 분할하여 사용할 수 있으나, 최소 사용기간은 1개월 이상이 되어야 합니다.</p> <p>- 근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간만큼 사용할 수 있습니다.<br/>         &lt;남녀고용평등법 제19조의4제2항&gt;</p> |                          |

|                                                                                                                     |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 육아기 근로시간 단축                                                                                                         | CHECK                    |
| <b>23. 육아기 근로시간 단축을 하는 근로자에 대해 임금 지급시 통상임금에 한하여 단축 후 근로시간에 비례하여 산정한다.</b>                                           | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 육아기 근로시간 단축 시 단축 후 근로시간에 비례하여 임금을 삭감할 있으나, 비례 삭감되는 임금은 통상임금에 한정됩니다.<br/>         &lt;남녀고용평등법 제19조의3제1항&gt;</p> |                          |

|                                                                                                                   |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 육아기 근로시간 단축                                                                                                       | CHECK                    |
| <b>24. 사업주는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자와 단축 후 근로시간을 포함한 근로조건을 서면으로 정한다.</b>                                             | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 그 형식은 반드시 근로계약서가 아니어도 됩니다. &lt;남녀고용평등법 제19조의3제2항&gt;</p> <p>▶500만원 이하의 과태료 부과 &lt;남녀고용평등법 제39조제3항제5호&gt;</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                                                       |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 육아기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                           | CHECK                    |
| <b>25. 육아기 근로시간 단축 기간 중 근로자의 명시적인 청구가 있더라도 주12시간을 초과하는 연장근로를 지시하지 않는다.</b>                                                                                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 지시할 수 있습니다.<br/>         &lt;남녀고용평등법 제19조의3제3항&gt;</p> <p>▶1천만원 이하의 벌금 &lt;남녀고용평등법 제37조제3항&gt;</p> |                          |

| 육아휴직 / 육아기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | CHECK                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>26. 육아휴직(육아기 근로시간 단축)을 신청한 근로자가 휴직 개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝히며 철회를 원하면 허용한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자는 휴직 개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있습니다.</li> <li>- 또한, 근로자가 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 ① 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산, ② 그 외 해당 영유아의 사망 / 양자인 영유아의 파양이나 입양의 취소 / 신청 근로자가 부상 또는 질병이나 신체적·정신적 장애, 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없는 사유가 발생하면 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 신청은 없었던 것으로 봅니다.</li> </ul> <p>&lt;남녀고용평등법 시행령 제13조, 제15조의4&gt;</p> |                          |

| 육아휴직 / 육아기 근로시간 단축                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | CHECK                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>27. 육아휴직(육아기 근로시간 단축)을 신청한 근로자가 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 종료 예정일 30일 전까지 기간 연장을 신청한다면 연장을 허용한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자는 기 신청한 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 기간에 대해 1회에 한하여 연장할 수 있습니다.</li> <li>- 근로자가 휴직(단축)종료예정일 30일 전까지 연장신청을 하면 사업주는 이를 허용해야 합니다.</li> <li>- 조기종료의 경우는 재량으로 허용할 수 있습니다.</li> </ul> <p>※연장 신청 기한의 예외</p> <p>▲배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우, ▲임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우, 당초의 휴직(단축)종료예정일 7일 전까지 신청할 수 있습니다.</p> <p>&lt;남녀고용평등법 시행령 제12조제2항, 제15조의4&gt;</p> |                          |

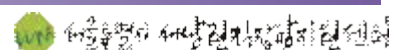


## 가족돌봄

| 가족돌봄휴직                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | CHECK                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>28 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 개시하는 경우 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서를 제출한 근로자에게 연간 90일 이내의 가족돌봄휴직을 허용한다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족이란, 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀를 뜻합니다.</li> <li>- 연간 90일 이내에서 1회의 기간을 30일 이상으로 하는 분할 사용을 허용해야 합니다. 연간의 기산점은 '근로자의 입사일'을 기준으로 하나, 근로자에게 불리하지 않다면 회계연도 등으로 달리 정할 수 있습니다.</li> <li>- 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우 그 사유를 서면으로 통보하고 다음 중 어느 하나에 해당하는 지원조치를 하도록 노력해야 합니다.               <ul style="list-style-type: none"> <li>① 업무를 시작하고 마치는 시간 조정</li> <li>② 연장근로의 제한</li> <li>③ 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정</li> <li>④ 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치</li> </ul> </li> </ul> <p>〈남녀고용평등법 제22조의2제1항, 제3항, 제4항제1호, 동법 시행령 제16조의2제1항〉</p> <p>▶ 500만원 이하의 과태료 〈남녀고용평등법 제39조제3항제7호〉</p> |                          |

| 가족돌봄휴가                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | CHECK                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| <b>29 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위해 가족돌봄휴가를 개시하는 경우 신청서를 제출한 근로자에게 연간 10일 이내의 가족돌봄휴가를 허용한다.</b>                                                                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- 가족이란, 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀를 뜻합니다.</li> <li>- 연간 10일 이내에서 일단위 분할 사용을 허용해야 합니다. 연간의 기산점은 별도의 규정이 없다면 '근로자의 입사일'이 기준입니다.</li> <li>- 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됩니다.</li> </ul> <p>〈남녀고용평등법 제22조의2제2항, 제4항제2호〉</p> <p>▶ 500만원 이하의 과태료 〈남녀고용평등법 제39조제3항제8호〉</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 가족돌봄등근로시간단축                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | CHECK                    |
| 30. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 '가족돌봄등근로시간단축') 신청<br>요건을 갖추고 단축개시예정일의 30일 전까지 신청서를 제출한 근로자에<br>게 가족돌봄등근로시간단축을 허용한다.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 단축 후 주당 근로시간이 15시간 이상 30시간 이내에서 근로자가 신청한대로 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 합니다.</p> <p>- 가족이란, 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀를 뜻합니다.</p> <p>- 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 합니다.</p> <p>① 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우</p> <p>② 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우</p> <p>③ 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우</p> <p>④ 근로자의 학업을 위한 경우</p> <p>▲정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, ▲계속 근로한 기간 6개월 미만 근로자가 신청하는 경우, ▲14일 이상 대체인력 채용 노력에도 불구하고 대체인력을 채용하지 못한 경우, ▲업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 어려운 경우, ▲가족돌봄등근로시간단축종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청하는 경우 등 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 합니다.</p> <p>- 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 임금은 통상임금에 한하여 비례계산하여 지급해야 합니다.</p> <p>- 가족돌봄등근로시간단축 시, 해당 근로자의 근로조건을 서면으로 작성해야 합니다. (반드시 근로계약서 형식일 필요는 없음)</p> <p>&lt;남녀고용평등법 제22조의3, 제22조의4, 동법 시행령 제16조의7, 제16조의8&gt;</p> |                          |



# 공통사항

## 1 복직 후 처우

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 출산전후휴가 / 육아휴직 / 육아기 근로시간 단축 / 가족돌봄등근로시간단축                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | CHECK                    |
| <b>31. 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄등근로시간단축 종료 후에는 휴가(단축) 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킨다.</b>                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> |
| <p>- ‘휴가(단축) 전과 동일한 업무’는 계약에 명시된 업무뿐 아니라 실제로 수행해 온 업무를 종합적으로 고려하고 직위·직급·책임 등의 차이도 함께 판단하며 ‘동등한 수준의 임금을 지급한 직무’란 단순히 임금이 동일하다는 사실만으로는 부족하고 실질적인 불리함은 없는지 잘 살펴보아야 합니다.<br/>         &lt;근로기준법 제74조제6항, 남녀고용평등법 제19조제4항, 제19조의2제6항, 제22조의3제6항&gt;</p> <p>▶출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 미이행시 500만원 이하의 벌금 &lt;근로기준법 제114조제1호, 남녀고용평등법 제37조제4항제4호, 제5호&gt;</p> |                          |

## 2 해고, 불리한 처우 금지

|                                                                                                                                                           |                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 난임치료휴가                                                                                                                                                    | CHECK                    |
| <b>32 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하지 않는다.</b>                                                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 법에서 금지되는 ‘불리한 처우’란 해고나 임금 감액 등 객관적으로 명확한 사실 외에도 기존에 누리던 업무상·생활상 이익이 박탈되는지 여부 및 정도를 모두 살펴 판단하므로 주의하여야 합니다.<br/>         &lt;남녀고용평등법 제18조의3제2항&gt;</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                                  |                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 유산사산휴가 / 출산전후휴가 / 육아휴직                                                                                                                                                                           | CHECK                    |
| <b>33 출산, 유산·사산을 한 근로자에 대하여 그 휴가기간 및 휴가 종료일로부터 30일간, 육아휴직 중에는 해고하지 않는다.</b>                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> |
| <p>&lt;근로기준법 제23조제2항, 남녀고용평등법 제19조제3항&gt;</p> <p>▶출산, 유산·사산 경우 관련규정 위반시 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금 &lt;근로기준법 제107조&gt;, 육아휴직 경우 관련 규정 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 &lt;남녀고용평등법 제37조제2항제3호&gt;</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 배우자 출산휴가 / 육아휴직 / 육아기 근로시간 단축 / 가족돌봄휴직 / 가족돌봄휴가 / 가족돌봄등<br>근로시간단축                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | CHECK                    |
| <b>34 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄<br/>휴가, 가족돌봄등근로시간단축을 이유로 하여 해당 근로자에게 해고나 그<br/>밖의 불리한 처우를 하지 않는다.</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 사업주는 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄등근로시<br/>간단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안됩니다.</p> <p>- 법에서 금지되는 ‘불리한 처우’란 해고나 임금 감액 등 객관적으로 명확한 사실 외에도 기존에 누리던 업무<br/>상·생활상 이익이 박탈되는지 여부 및 정도를 모두 살펴 판단하므로 주의하여야 합니다.</p> <p>&lt;남녀고용평등법 제18조의2제5항, 제19조제3항, 제19조의2제5항, 제19조의3제1항, 제22조의2제6항, 제22<br/>조의3제5항&gt;</p> <p>▶3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 &lt;남녀고용평등법 제37조제2항제2의2호 내지 4호, 6호, 7호&gt;</p> |                          |

|                                                                                                                                                                                                             |                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| 육아기 근로시간 단축 / 가족돌봄등근로시간단축                                                                                                                                                                                   | CHECK                    |
| <b>35. 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄등근로시간단축을 하고 있는 근로자에 대<br/>하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 단축을 이유로 그 근로<br/>조건을 불리하게 하지 않는다.</b>                                                                                           | <input type="checkbox"/> |
| <p>- 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 근로시간 단축을<br/>이유로 그 근로조건을 불리하게 해서는 안됩니다.</p> <p>&lt;남녀고용평등법 제19조의3제1항, 제22조의4제1항&gt;</p> <p>▶3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 &lt;남녀고용평등법 제37조제2항제5호, 8호&gt;</p> |                          |

# 인사관리 Tip

## 1 4대보험 처리 방법

| 제도구분                                                      | 고용보험 / 산재보험                                                                                                                                                                                                                                         | 국민연금                                                                                                                                                                      | 건강보험                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| -유산·사산<br>휴가<br>-출산 전 후<br>휴가<br><br>-육아휴직<br>-가족돌봄<br>휴직 | ‘근로자 휴직 등 신고’를 해야 합니다.(의무)<br>휴직 기간에는 월별 보험료가 부과되지 않으나, 추후 보험료 정산 시 휴가/휴직 중 지급된 보수에 대해서는 고용보험료 보수 총액에 산입되므로 확정 보험료 정산 시 납입하여야 합니다.                                                                                                                  | 노사 협의 하에 아래 두 가지 방법 중 선택할 수 있습니다.<br>① 별도 신고 절차 없이 휴가/휴직 직전 납입하던 연금보험료 그대로 납입<br>② ‘국민연금 납부예외 신고’ : 납부예외 신고를 하면 납부예외 기간 동안 연금보험료를 납입하지 않은 만큼 수급기간이 줄어듭니다.                 | 별도 신고 없이 휴가 전 건강보험료를 원래대로 납입합니다. 보수에 비해 과납된 건강보험료는 연말정산시 환급됩니다.<br><br>‘휴직자 등 직장가입자 보험료 납입고지 유예 신청’을 할 수 있습니다.<br>▲육아휴직에 대해 납입고지 유예를 신청하면 그 기간 동안 직장가입자 보수월액 보험료 하한액으로 산정되며, 복직 시점에 일괄 부과된 보험료를 분할하여 납부할 수도 있습니다.                                                                                   |
| -육아기 근로시간 단축<br>-가족돌봄 등 근로시간 단축                           | 월평균보수 변경신고를 할 수 있습니다.<br>▲신청을 하지 않으면 단축기간 동안은 단축 직전에 납입하면 월별보험료 그대로를 납부하고, 보수에 비해 더 납부된 부분은 보험료 정산 시에 환급처리 됩니다.<br>▲신청을 하면, 신청한 날이 속하는 달의 다음 달부터 단축으로 인해 줄어든 보수 기준으로 보험료가 부과됩니다.<br><br>육아기 근로시간 단축의 경우, 월평균 보수 변경신고와 별개로 14일 이내 휴직 등 신고해야 합니다.(의무) | 별도 신고 절차없이 단축 직전 납입하던 연금보험료를 그대로 납입합니다.<br>다만, 기준소득월액이 20% 이상 변동 시 근로자의 동의를 받아 ‘기준소득월액 변경신청’을 할 수 있습니다.<br>신청을 하면, 신청한 날이 속하는 달의 다음 달부터 단축으로 인해 줄어든 보수 기준으로 연금보험료가 부과됩니다. | 보수월액 변경신청을 할 수 있습니다(사업장 상시 근로자 수 100명 이상이면 의무, 그렇지 않으면 재량).<br>-해당 월의 보수가 14일 이전에 변경된 경우: 해당 월의 15일까지<br>-해당 월의 보수가 15일 이후에 변경된 경우: 해당 월의 다음 달 15일까지<br>신청을 하지 않으면, 단축 직전 납입하던 월별 보험료 그대로 납부하고, 보수에 비해 더 납부된 건강보험료는 보험료를 정산할 때 환급처리 됩니다.<br>신청을 하면, 신청한 날이 속하는 달의 다음 달부터 줄어든 보수 기준으로 월별 보험료가 부과됩니다. |

## 2

## 연차 관리 및 산정 방식

| 제도구분                                                                 | 제도 사용 중 연차 관리                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 제도 사용 이후 연차 산정 방법                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 비고                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| -임신기<br>근로시간<br>단축<br>-육아기<br>근로시간<br>단축<br>-가족돌봄<br>등<br>근로시간<br>단축 | <p>근로시간 단축 중 연차유급휴가를 사용하는 경우, 기존 연차유급휴가를 시간 단위로 환산하고, 실제 사용한 시간 만큼 차감해야 합니다.</p> <p>예를 들어, 일 8시간에서 6시간으로 단축 근무를 하는 근로자가 1일의 연차유급휴가를 사용한 경우, 6시간분의 연차유급휴가를 사용한 것으로 산정해야 합니다. 즉, 연간 15일의 연차유급휴가를 사용할 수 있는 근로자의 경우 120시간분의 연차유급휴가를 사용할 수 있는 것과 같으므로, 위와 같이 근로시간 단축으로 일 6시간 근무하는 근로자가 1일의 연차유급휴가를 사용하였다면 114시간분의 연차유급휴가가 남아있다고 보아야 합니다.</p> | <p>1. 2024.10.22.전에 시작한 근로시간 단축의 경우</p> <p>근로시간 단축 근로자의 연차유급휴가는 근로시간에 비례하여 산정해야 합니다.</p> $\text{통상근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$ <p>1년 중 통상근로와 근로시간 단축기간이 혼재된 경우에는 전체 소정근로일수에서 ①통상근로기간과 ②임신기(육아기) 근로시간 단축기간이 차지하는 비율에 따라 시간단위로 산정하여 합하면 됩니다.</p> <p>▷① {통상 근로자의 연차휴가일수 × (해당기간 소정근로일수 / 연간 총 소정근로일수) × 8시간} +</p> <p>▷② {통상 근로자의 연차휴가일수 × (단축기간 소정근로일수 / 연간 총 소정근로일수) × (단축기간 소정근로시간 / 통상 근로자 소정근로시간) × 8시간}</p> <p>-다만, 해당 연도에 근로자의 근로시간 단축기간을 제외하더라도 근로자의 출근일수가 연간 총 소정근로일수의 80% 이상인 경우에는 연차유급휴가를 비례계산하지 않고 모두 부여(예: 15일) 하여야 합니다.</p> <p>2. 2024.10.22.이후 시작한 육아기 근로시간 단축 또는 임신기 근로시간 단축의 경우, 연차유급휴가 산정 시 단축 기간은 출근한 기간으로 간주합니다.</p> | <p>*자세한 내용은<br/>활용서 제12판<br/>p.11 참조</p>          |
| -유산·사산<br>휴가<br>-출산전후<br>휴가<br>-육아휴직                                 | <p>휴가·휴직으로 연차를 사용하지 못한다면, 미사용 연차에 대해서 수당으로 지급하거나, 근로자와 합의하여 이월하여 사용하도록 해야 합니다.</p>                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>출근율에 따라 결정되는 연차유급휴가 산정 시 유산·사산휴가, 출산전후휴가, 육아휴직 기간은 출근한 것으로 보고 출근율 및 연차를 산정해야 합니다.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                      |
| -가족돌봄<br>휴직                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>가족돌봄휴직 기간은 출근한 것으로도 결근한 것으로도 볼 수 없으므로(대법2011다4629) 이 기간은 소정근로일수에서 제외해야 합니다.</p> <p>연차유급휴가의 발생요건인 출근율 계산 시 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수를 기준으로 출근율을 산정하며, 연차유급휴가일수는 가족돌봄휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.</p> <p>다만, 해당 연도에 근로자의 가족돌봄휴직 기간을 제외하더라도 근로자의 출근일수가 연간 총 소정근로일수의 80% 이상인 경우에는 근로기준법 제60조제1항에서 규정한 “1년간 80퍼센트 이상 출근”한 것이 명확하므로 연차유급휴가를 비례계산하지 않고 모두 부여(예: 15일) 하여야 합니다.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>*연차 산정<br/>방법은 활용서<br/>제12판 p.63<br/>참조</p>  |

## 3

## 퇴직금 산정

|                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>퇴직금 및<br/>확정급여형<br/>퇴직연금(DB형)<br/>제도</b></p> | <p>- 퇴직금(퇴직급여) 계산</p> $\text{퇴직금 수준} = \text{평균임금}^* \times 30\text{일} \times \frac{\text{총 계속근로기간}}{365\text{일}}$ <p>*평균임금이란 산정사유 발생일 (예: 퇴직일) 이전 3개월 동안 지급된 임금총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액입니다.</p> <p>- 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄등근로시간단축 기간은 퇴직금 계산 시 계속근로기간에 포함하되, 평균임금의 기준이 되는 총일수와 임금총액에서 제외해야 합니다.</p> |
| <p><b>확정기여형<br/>퇴직연금(DC형)<br/>제도</b></p>           | $\text{부담금 수준} = \frac{\text{연간임금총액} - \text{출산전후휴가(육아휴직, 육아기 근로시간 단축) 기간동안 받은 임금}}{12(\text{월}) - \text{출산전후휴가(육아휴직, 육아기 근로시간 단축)기간}}$ <p>- 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직(휴가, 근로시간 단축) 기간 동안 무급 또는 임금이 줄어든다고 하여도 부담금 수준은 달라지지 않으며, 휴가나 휴직 전과 동일하게 부담금을 납입해야 합니다.</p>                                          |

## 참고자료

### □ 상시근로자수 계산 방법

상시 사용하는 근로자 수는 해당 사업 또는 사업장에서 법 적용 사유 발생일 전 1개월 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 중의 가동 일수로 나누어 산정합니다. <근로기준법 시행령 제7조의2>

### □ 피보험단위기간

피보험단위기간이란, 고용보험에 가입되어 있던 기간 중, 소정근로일 내지는 주휴일과 같이 유급으로 처리된 날을 합한 기간입니다. <고용보험법 제41조>

### □ 우선지원 대상기업

‘우선지원 대상기업’이란, 업종별로 상시 사용하는 근로자 수가 아래 표의 기준에 해당하는 기업입니다. <고용보험법 제19조제2항, 동법 시행령 제12조제1항>

| 상시 근로자수 | 업종                                                                                  |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 500명 이하 | 제조업                                                                                 |
| 300명 이하 | 광업, 건설업, 운수 및 창고업, 정보통신업, 사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업 |
| 200명 이하 | 도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업                                   |
| 100명 이하 | 그 밖의 업종                                                                             |

### □ 근로기준법 시행령 [별표4] 사용 금지 직종

1. 「원자력안전법」 제91조제2항에 따른 방사선작업종사자 등의 피폭방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무
2. 납, 수은, 크롬, 비소, 황린, 불소(불화수소산), 염소(산), 시안화수소(시안산), 2-브로모프로판, 아닐린, 수산화칼륨, 페놀, 에틸렌글리콜모노메틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르, 에틸렌글리콜모노에틸에테르 아세테이트, 염화비닐, 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무
3. 사이토메갈로바이러스(Cytomegalovirus)·B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 큰 업무. 다만, 의사·간호사·방사선기사 등의 면허증을 가진 사람 또는 해당 자격 취득을 위한 양성과정 중에 있는 사람의 경우는 제외한다.
4. 신체를 심하게 펴거나 굽히면서 해야 하는 업무 또는 신체를 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 해야 하는 업무
5. 연속작업에 있어서는 5킬로그램 이상, 단속(斷續)작업에 있어서는 10킬로그램 이상의 중량물을 취급하는 업무
6. 임신 중인 여성의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무
7. 그 밖에 고용노동부장관이 「산업재해보상보험법」 제8조에 따른 산업재해보상보험및예방심의위원회(이하 “산업재해보상보험및예방심의위원회”라 한다. 이하 이 표에서 같다)의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무



# 임신기 업무시각 변경 신청서

|                   |                     |  |                    |  |
|-------------------|---------------------|--|--------------------|--|
| 신청인               | 성 명                 |  | 소속<br>(부서)         |  |
|                   | 직위(직급)              |  | 사 번                |  |
| 임신기<br>업무시각<br>변경 | 현재 임신기간             |  | 주 일                |  |
|                   | 임신기 업무시각 변경<br>사용기간 |  | 년 월 일부터<br>년 월 일까지 |  |
|                   | 업무 시작 시각 및<br>종료 시각 |  | 시 분 ~ 시 분          |  |

위와 같이 업무시각의 변경을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

본 서식 및 기타 임신·출산·육아기 제도 신청 시 활용하는 각종 서식은  
서울특별시 서남권직장맘지원센터 홈페이지 서식 자료실에  
게시되어 있으며 무료 다운로드 가능합니다.



# 임산부 정기건강진단 신청서

|                  |        |  |            |  |
|------------------|--------|--|------------|--|
| 신청인              | 성명     |  | 소속<br>(부서) |  |
|                  | 직위(직급) |  | 사번         |  |
| 임신기간<br>(검진일 기준) | 주 일    |  |            |  |
| 건강진단<br>사용일시     | 년 월 일  |  |            |  |
|                  | 시 ~ 시  |  |            |  |

위와 같이 정기건강진단을 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

# 임신기 근로시간 단축 신청서

|                   |                   |  |            |  |
|-------------------|-------------------|--|------------|--|
| 신청인               | 성 명               |  | 소속<br>(부서) |  |
|                   | 직위(직급)            |  | 사 번        |  |
| 임신기<br>근로시간<br>단축 | 임신기간              |  |            |  |
|                   | 개시 예정일            |  | 년 월 일부터    |  |
|                   | 종료 예정일            |  | 년 월 일까지    |  |
|                   | 근무 개시시각 및<br>종료시각 |  | 시 분 ~ 시 분  |  |

위와 같이 근로시간 단축을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

- ※첨부1. 진단서(임신주수 확인용)
2. 고위험 임신부임을 확인할 수 있는 서류(해당 시)

# 출산전후휴가 및 육아휴직 신청서

|            |                                                             |         |        |         |
|------------|-------------------------------------------------------------|---------|--------|---------|
| 신청인        | 성명                                                          |         | 소속(부서) |         |
|            | 직위(직급)                                                      |         | 사번     |         |
| 출산전후<br>휴가 | 출산<br>(예정)일                                                 | 년 월 일   |        |         |
|            | 출산전후<br>휴가<br>사용기간                                          | 년 월 일부터 |        | ( )일간   |
|            |                                                             | 년 월 일까지 |        |         |
| 육아휴직       | 대상자녀                                                        |         |        |         |
|            | ※ 출산 전 미리 육아휴직을 신청하는 경우 성명은 공란으로 비워두시고 생년월일은 출산(예정)일을 써주세요. |         |        |         |
|            | 성명                                                          |         | 생년월일   | 년 월 일   |
|            | 육아휴직<br>사용기간                                                | 년 월 일부터 |        | ( 월 일)간 |
| 년 월 일까지    |                                                             |         |        |         |
| 비고         |                                                             |         |        |         |

위와 같이 출산전후휴가 및 육아휴직을 신청합니다.

20    년    월    일

신청인 (서명 또는 인)

※ 출산전후휴가 신청시(분할신청시)  
첨부1. 진단서(유산·사산의 위험이 있다는 확인용)

사업주 확인

위와 같이 신청인이 신청한 내용대로 허용하였음을 확인합니다.

20    년    월    일

사업장명  
사업주 (서명 또는 인)

※사업주의 허용 사실 통보에 따라 본 서면의 사본을 근로자에게 교부할 것을 권고합니다.

# 배우자 출산휴가 신청서

|                     |                   |  |            |  |
|---------------------|-------------------|--|------------|--|
| 신청인                 | 성명                |  | 소속<br>(부서) |  |
|                     | 직위(직급)            |  | 사번         |  |
| 출산일<br>(출산예정일)      | 년      월      일   |  |            |  |
| 배우자<br>출산휴가<br>사용기간 | 년      월      일부터 |  |            |  |
|                     | 년      월      일까지 |  |            |  |

위와 같이 배우자 출산휴가를 신청합니다.

년      월      일

신청인

(서명 또는 인)

※첨부1. 자녀의 출생을 증명할 수 있는 서류

# 육아기 근로시간 단축 신청서

|                   |                      |                                    |            |       |
|-------------------|----------------------|------------------------------------|------------|-------|
| 신청인               | 성 명                  |                                    | 소속<br>(부서) |       |
|                   | 직위(직급)               |                                    | 사 번        |       |
| 대상자녀              | 성 명                  |                                    | 생년월일       | 년 월 일 |
| 육아기<br>근로시간<br>단축 | 개시 예정일               | 년 월 일부터                            | ( 월 일)간    |       |
|                   | 종료 예정일               | 년 월 일까지                            |            |       |
|                   | 근무<br>개시시각 및<br>종료시각 | 시 분 ~ 시 분<br>※일별 근로시간이 다를 경우 별지 첨부 |            |       |

위와 같이 근로시간 단축을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

서울시 서남권직장맘지원센터는  
계속 일하고 싶은 직장맘과 함께 합니다.

## 상담시간

|              |                       |
|--------------|-----------------------|
| 월, 화, 수, 금요일 | 10:00 ~ 17:00         |
| 수요일(변호사 상담)  | 14:00 ~ 17:00 (사전예약제) |
| 목요일(야간상담)    | 10:00 ~ 20:00         |
| 점심시간 상담 불가   | 12:00 ~ 13:00         |

## 무료상담 이용 안내

|         |                                                                     |
|---------|---------------------------------------------------------------------|
| 전화상담    | 02)852-0102                                                         |
| 내방상담    | 서울시 금천구 가산디지털1로120, G밸리창업복지센터 3층<br>(1호선 7호선 가산디지털단지역 7번 출구, 도보 7분) |
| 온라인상담   | <a href="http://www.gworkingmom.net">www.gworkingmom.net</a>        |
| 카카오톡 상담 | 카카오톡 채널 「서울특별시 서남권직장맘지원센터」                                          |
| 찾아가는 상담 | 임신, 출산으로 센터 방문이 어려운 직장맘 대상                                          |
| 변호사 상담  | 매주 수요일, 사전예약 후 전화 또는 내방상담                                           |

