
출산휴가·육아휴직 통합신청 제도 개요

1. 추진 배경

- `25.1.1일부터 **출산휴가**(배우자 출산휴가 포함, 이하 같음)와 **육아휴직**을 **통합신청**하고, 사업주는 **서면허용 및 미응답시 승인간주** 제도 시행
- 이를 통해 **근로자의 육아휴직 신청 부담을 완화**하고, **사업주는 육아휴직 개시 시점을 미리 알 수 있어 예측 가능성을 높일 것**으로 기대

2. 개편 내용

□ (근로자) 출산휴가·육아휴직 통합신청

- 근로자는 출산휴가 신청시 **육아휴직 신청서에 아래 사항***을 기재하여 휴직개시예정일 **30일전(예외적인 경우 7일전)까지 사업주에게 신청**

* 1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항, 2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일, 3. 휴직개시예정일, 4. 육아휴직을 종료하려는 날, 5. 육아휴직 신청 연월일, **6. 출산전후휴가 또는 배우자출산휴가 개시예정일 및 종료일(통합신청시에만 기재)**

- 사업주는 근로자가 신청에 따라 출산휴가와 육아휴직을 **허용**하고, 근로자는 **허용 받은 바에 따라 출산휴가 및 육아휴직 개시**

* 실제 육아휴직 개시 시점을 전후로 사업주가 자녀 출생정보 등을 요구할 수 있으며, 사전에 허용한 사실과 달라지는 경우(육아휴직 개시일 등) 근로자-사업주 협의로 조정

□ (사업주) 서면허용 및 미응답시 승인 간주

- 근로자가 육아휴직을 신청한 경우 사업주는 **14일 이내(예외적인 경우 3일 이내)** 허용사실을 **서면(전자적 방식* 포함)**으로 알려야 함

* 전자적 방식이란 전자문서, 사내메일, 메신저, 문자메시지, 카카오톡 등 다양한 방식을 포함(허용하였다는 의사가 전자적으로 기록될 수 있다면 형식은 자유롭게 가능(구두x))

- 사업주가 기한 내 허용의사를 **통지하지 않은 경우에는 근로자가 신청한대로 육아휴직을 허용한 것으로 봄**

* 근로자가 육아휴직 개시예정일의 30일전(예외적인 경우 7일전)이 지난 뒤 육아휴직을 신청하는 경우에는 서면허용 규정은 적용되나, 승인간주 규정은 미적용

※ **별첨 서식은 근로자의 통합신청 및 사업주 서면허용시 활용 가능. 다만, 기존에 유사한 취지의 서식이 사업장에 있으면 해당 서식을 활용할 수 있음**