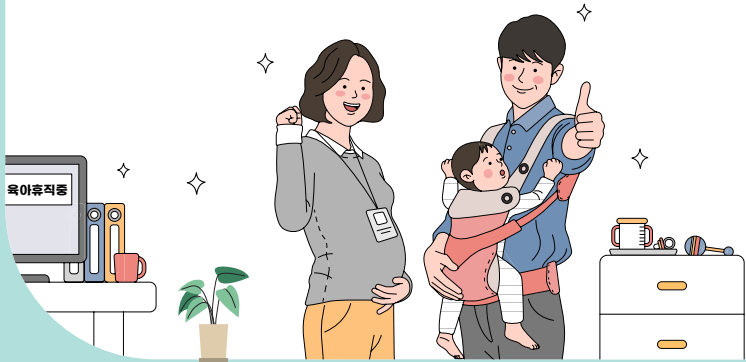




일하는 엄마, 아빠를 위한
육아휴직제도
사용안내서



육아휴직은 임신 중인 여성 근로자나,
8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 가진 근로자라면
누구나 사용할 수 있는 당연한 권리입니다.

육아휴직제도는?

임신 중인 여성 근로자나, 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 가진 근로자가 자녀 양육을 위해 최대 1년간 육아휴직을 사용할 수 있는 제도입니다.

육아휴직급여는?

육아휴직을 사용한 근로자에게 1년간 통상임금의 80%를 지원합니다.

* 월 상한액 150만 원, 하한액 70만 원



'3+3 부모육아휴직제'도 있어요

생후 12개월 이내 자녀 돌봄을 위해 부모 모두 육아휴직을 사용하는 경우 육아휴직급여 중 첫 3개월은 부모에게 각각 통상임금의 100%를 지원합니다.

- » 1개월 상한액 200만 원
- » 2개월 상한액 250만 원
- » 3개월 상한액 300만 원



통상임금이란?

근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액을 의미합니다.(근로기준법 시행령 제6조제1항)

- 통상임금은 초과근로수당 산정 등을 위한 기초임금으로서, 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 판단합니다.



I 육아휴직 신청방법은?

- * 근로자는 육아휴직 개시예정일의 30일 전까지 육아휴직 기간, 자녀 성명·생년월일 등 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출해야 합니다.

예외 육아휴직 개시예정일의 7일 전까지 신청 가능한 경우

- ① 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
- ② 배우자와의 이혼 등으로 해당 영·유아를 양육하기 곤란한 경우
(「남녀고용평등법 시행령」 제11조제2항)

- * 사업주는 육아휴직 개시예정일 기준 근로자의 근로기간이 6개월 미만인 경우 외에는 육아휴직을 반드시 허용해야 합니다.

* **벌칙** 정당한 사유 없이 허용하지 않으면 500만 원 이하의 벌금 부과

- 만약 근로자가 육아휴직 개시일을 얼마 남겨두지 않은 시기에 육아휴직을 신청했다면, 사업주는 신청일로부터 30일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 허용해야 합니다.



사례

- ◆ 근로자가 4월 15일 육아휴직을 신청하면서 5월 1일을 육아휴직 개시일로 지정한 경우

» 남녀고용평등법 시행령 제11조에 따라, 사업주는 육아휴직 개시일을 5월 14일 이내 (신청일로부터 30일 이내)로 변경하여 지정할 수 있음. 그러나 사업주가 육아휴직 신청일보다 30일을 초과하여 5월 14일 후로 육아휴직 개시일을 변경할 수는 없음

II 육아휴직급여 신청요건은?

* 육아휴직을 30일 이상 부여받은 근로자가 아래 요건을 충족하면, 육아휴직 급여를 신청할 수 있습니다.

고용보험 가입기간

육아휴직 시작일 이전에 고용보험 피보험 단위기간이 180일 이상이어야 합니다.

급여 신청기간

육아휴직 시작일 이후 1개월부터 종료일 후 12개월 이내에 신청해야 합니다.



III 육아휴직급여 신청절차는?

1

육아휴직 신청
근로자 ▶ 사업주
* 육아휴직 개시일
30일 전까지 신청



2

육아휴직 부여 및
확인서 발급
사업주 ▶ 근로자



3

육아휴직 사용
사업주 ▶ 근로자



4

육아휴직급여
신청
근로자 ▶ 고용센터
* 육아휴직 시작 후
1개월부터 신청 가능



5

지급요건
심사 및 지급
고용센터 ▶ 근로자
* 육아휴직급여 신청서,
육아휴직 확인서 등 제출





육아휴직 관련 자주 묻는 질문들

1 육아휴직을 신청해도 사업주가 허용해주지 않는데, 어떻게 하나요?

- ✔ 육아휴직은 근로자의 권리이므로 요건을 갖춰 회사에 신청하면 사업주는 반드시 허용해야 합니다.
 - 사업주가 육아휴직을 허용하지 않는 경우, 법률에 따라 500만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.(관련 신고절차는 IV~V. 참조)
 - * (예외) 근로기간이 6개월 미만인 경우는 제외

2 육아휴직 신청에 대해 회사에서 아무런 답변이 없는데 어떻게 하나요?

- ✔ 근로자가 적법하게 육아휴직을 신청했는데 사업주가 허용 여부를 알려주지 않으면, 육아휴직을 묵시적으로 승인한 것으로 봅니다.

관련 질의회시

❏ 사업주 승인 없이 육아휴직을 개시한 경우 [여성고용정책과 - 4044, 2017.10.30.]

질의 근로기준법에 근거하여 근로자가 신청한 유산·사산휴가 또는 출산전후휴가를 사용자가 거부하였음에도 근로자가 휴가 개시 예정일에 휴가를 개시한 경우 이를 정당한 휴가 사용으로 볼 수 있는지 여부

회시

1) 근로자 청구에 대해 사업주의 명시적 의사표시가 없는 경우

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

2) 근로자의 청구에 대해 사업주가 거부 의사표시를 하는 경우

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

3 육아휴직을 했던 직원이 복직하는데, 꼭 휴직 전과 동일한 업무에 복직 시켜야 되나요?

- ✔ 법에 따르면 사업주는 근로자가 육아휴직 종료 후 휴직 전과 동일하거나 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.
 - 그렇지 않을 경우에는 500만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.
(관련 신고절차는 IV~V. 참조)
- ✔ 따라서, 사업주는 근로자가 휴직 전과 같은 업무에 복귀시키는 것을 우선적으로 고려해야 합니다.
 - 그러나 조직개편 등으로 인해 휴직 전과 동일한 업무에 복귀시키는 것이 어려운 경우에는 다른 직무로 복귀시켜야 할 필요성 및 정도, 업무의 성격, 내용, 권한, 책임 등에 있어 불이익이 있는지 등을 종합적으로 고려하여 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로 복귀시켜야 합니다.



육아휴직 근로자 복직에 대한 판례(대법2017두76005)

근로환경의 변화나 조직의 재편 등으로 인하여 다른 직무를 부여해야 할 필요성 여부 및 정도, 임금을 포함한 근로조건이 전체적으로 낮은 수준인지, 업무의 성격과 내용·범위 및 권한·책임 등에 불이익이 있는지 여부 및 정도, 대체 직무를 수행하게 됨에 따라 기존에 누리던 업무상·생활상 이익이 박탈되는지 여부 및 정도, 동등하거나 더 유사한 직무를 부여하기 위하여 휴직 또는 복직 전에 사전 협의 기타 필요한 노력을 하였는지 여부 등을 종합적으로 고려하여야 함

4

육아휴직 기간을 근속기간에 포함해야 되나요?

- ✓ 법정 육아휴직 기간(자녀당 1년)은 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함해야 합니다.
- 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하지 않을 경우 500만 원 이하의 벌금이 부여됩니다.(관련 신고절차는 IV~V. 참조)



육아휴직 기간에 대한 연차유급휴가 산정 방법

연차유급휴가의 발생요건인 출근을 계산 시 육아휴직 기간은 출근한 것으로 봄
(’18.5.29. 「근로기준법」 개정법 시행 이후 최초로 육아휴직을 개시하는 경우부터 적용)

※ ’18.5.29. 이전 육아휴직을 분할하여 사용한 후 ’18.5.29. 이후 육아휴직의 잔여 기간을 사용하는 경우에는 육아휴직 기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정

(여성고용정책과 - 3692, 2019.12.30.)

5 육아휴직을 이유로 승진에서 불이익을 받으면 어떻게 해야 되나요?

- ✓ 법에 따르면 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있습니다.
 - 이때, '그 밖의 불리한 처우'란 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등으로 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 포함하는 의미입니다.
- ✓ 이를 위반하여 사업주가 육아휴직만을 이유로 근로자에게 승진에서 불이익을 주는 등 불리한 처우를 하면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.(관련 신고절차는 IV~V. 참조)



관련 질의회시

□ 육아휴직자에 대한 불리한 처우 [여성고용정책과 - 977, 2012.3.21.]

질의 의료원 내부 취업규칙, 단체협약 등에 따르면 징계처분, 징계의결요구, 휴직, 직위해제 기간 중에 있는 직원에 대하여는 승진의 제한을 두고 있는바,

- 동 규정을 따르게 되면 육아휴직자의 경우 승진이 제한되고 있어, 이러한 규정이 육아휴직자에 대한 불리한 처우를 금하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반하게 되는지 여부

회시 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항은 “사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며~”라고 규정하고 있는바,

- 귀 기관에서 승진 및 승급 제한 규정을 두면서 거기에 휴직자도 포함시키고 있어 단지 육아휴직 중이라는 이유로 승진 대상에서 육아휴직자를 배제하는 규정을 두고 있다면, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항을 위반한 것으로 판단됩니다.

IV 육아휴직 관련 문제 발생 시 신고방법

* 육아휴직 미부여, 불리한 처우 등 법령 위반행위 발생 시
고용노동부 '모성보호 신고센터(온·오프라인)'에 신고할 수 있습니다.

참고 육아휴직 관련 보호조항

위 반 행 위	내 용	벌 칙
육아휴직 부여 (법 제19조제1항)	사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.	500만 원 이하의 벌금 (법 제37조제4항 제4호)
육아휴직으로 인한 불리한 처우 금지 (법 제19조제3항)	사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다.	3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 (법 제37조제2항 제3호)
육아휴직 후 직무복귀 및 근속기간 인정 (법 제19조제4항)	사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.	500만 원 이하의 벌금 (법 제37조제4항 제4호)

신고방법은?

온라인

고용노동부 홈페이지 또는 노동포털 내
「모성보호 익명신고센터」에 접속하여 신고내용 입력

- * 홈페이지(www.moel.go.kr 또는 labor.moel.go.kr)
- ▶ 민원 ▶ 신고센터 ▶ 「모성보호 익명신고센터」
- (화면 롤링배너를 클릭하면 신고센터로 바로 이동 가능)

오프라인

전국 지방고용노동관서 「모성보호 신고센터」에 방문하거나,
전화, 우편, 팩스 등으로 신고 가능

신고 시 조치사항은?

* 신고 시 모성보호 신고센터를 통해 모성보호제도 관련 법 위반사례 상담부터 신고사건 접수·처리까지 원스톱 서비스를 제공합니다.

사례 상담

출산휴가 미부여, 불법·편법적으로 육아휴직을 거부하는 사례 등*을 전문적으로 상담 ▶ 신고사건 접수·처리

* **범위** 모성보호제도 미부여, 육아휴직(육아기 근로시간 단축)에 따른 불리한 처우, 육아휴직 후 동등 수준 업무 미복귀 등 법 위반사항 전반

사건 접수·처리

모성보호신고센터 등을 통한 상담 중 법 위반이 의심되는 경우에는 민원인의 동의를 얻어

- ① 신고사건으로 접수하고, 당사자를 조사하여
- ② 시정명령 또는 사법처리합니다.



V

육아휴직 관련 신고사건 처리절차

접수

모성보호 신고센터(온·오프라인)
- 고용노동부 홈페이지 및 지방관서



검토

소관 확인 및 조치사항 검토

- 사례상담을 통한 신고내용 확인

* 고용노동부 소관이 아닌 경우: 지방관서 ▶ 해당 기관으로 이송 등 처리



처리

신고(진정)사건 처리

- 사건 당사자 출석요구 등을 통해 법 위반 여부에 대한 구체적 사실관계 조사
- ▶ 위반사항 확인 시 시정명령 또는 사법처리



전국 모성보호 신고센터 연락처

연번	관 서 명	전화번호	연번	관 서 명	전화번호
1	서울청	02-2250-5734	26	창원	055-239-6574
2	서울강남	02-3465-8459	27	울산	052-228-3857
3	서울동부	02-2142-8836	28	양산	055-330-9534
4	서울서부	02-2077-6144	29	진주	055-760-6504
5	서울남부	02-2639-2243	30	통영	055-650-1917
6	서울북부	02-950-9760	31	대구청	053-667-6221
7	서울관악	02-3282-9090	32	대구서부	053-605-9112
8	중부청	032-460-4656	33	포항	054-271-6748
9	인천북부	032-540-7930	34	구미	054-450-3581
10	부천	032-714-8752	35	영주	054-639-1156
11	의정부	031-850-7629	36	안동	054-851-8035
12	고양	031-931-2839	37	광주청	062-975-6418
13	경기	031-259-0209	38	제주	064-728-7118
14	성남	031-740-6718	39	전주	063-240-3363
15	안양	031-463-7365	40	익산	063-839-0027
16	안산	031-412-1919	41	군산	063-450-0517
17	평택	031-646-1147	42	목포	061-280-0130
18	강원	033-269-3579	43	여수	061-650-0194
19	강릉	033-650-2516	44	제주	064-728-7118
20	원주	033-769-0816	45	대전청	042-480-6341
21	태백	033-550-8623	46	청주	043-299-1230
22	영월	033-371-6236	47	천안	041-560-2835
23	부산청	051-850-6493	48	충주	043-840-4056
24	부산동부	051-559-6683	49	보령	041-930-6133
25	부산북부	051-309-1512	50	서산	041-661-5649

- * 육아휴직 외 기타 모성보호제도 안내는
고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)를 통해
 확인하실 수 있으며, 제도 안내를 위한
 ‘모성보호 알리미’ 서비스를 운영하고 있습니다.



모성보호 알리미(SMS) 서비스

- 고용노동부는 문자(SMS) 및 이메일을 통해 임신근로자와 사업주를 대상으로 각종 모성보호제도를 주기적으로 안내하고 있습니다.

일하는 엄마, 아빠를 위한

육아휴직제도 사용안내서

육아휴직 등으로 불리한 처우를 받았다면
전국 지방고용노동관서에서 운영 중인
'모성보호 신고센터'에 신고해주세요!