

육아



3 불리한 처우 금지

육아휴직 등을 사유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안됩니다.

4 해고 금지

휴직 기간 동안은 해고하지 못합니다.

임신, 출산, 육아 등으로 사직을 강요받을 경우 사직서를 제출하지 마세요.
- 사직서를 제출할 경우 자발적 퇴사로 간주되어, 복직 또는 부당해고기간에 대한 임금 등을 받기가 어려워집니다

5 기타 근로자의 보호

휴직 종료 후 동일한 업무 또는 동일한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 휴직 기간은 근속기간(승진, 승급, 퇴직금산정 등)에 산입합니다.

위 사항을 사용자가 위반하였을 경우 **징역, 벌금, 또는 과태료** 등에 처해집니다.

2014년도 지원금 현황

출산전후휴가

89,246명

2,386억원

육아휴직

76,833명
(남성 3,421명)

5,007억원

육아기 근로시간 단축

1,116명

26억원

사업주 의무 이행 등에 따른 지원제도

임신, 출산 육아기 근로자를 고용한 사업주에게 지원금 제도가 있습니다.

1 육아휴직 등 부여 지원금

- 근로자에게 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 사업주를 지원합니다.
- 육아휴직 기간에 대하여 월 20만원(1,000인 미만 대규모 기업은 월 10만원, 1,000인 이상 대규모기업은 월 5만원)을 지급합니다.
* 육아휴직 1개월 사용 후 1개월에 해당하는 지원금은 즉시 지급하고 나머지 금액을 육아휴직 종료 후 6개월이상 고용유지가 될 경우 일괄 지급
- 육아기 근로시간 단축기간 동안 월 30만원(대규모기업은 월 20만원)을 지급합니다.

2 대체인력 지원금

- 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 단축 등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용한 사업주를 지원합니다.
* 시작일 전 30일 이후 → 60일 이후('15. 7월 1일 시행)
- 대체인력 채용 기간에 대하여 월 60만원(대규모기업은 30만원)을 지급합니다.
* 휴가나 휴직이 끝난 근로자를 30일 이상 계속 고용해야 하고, 고용조정으로 다른 근로자를 이직시키지 않아야 함

대체인력 채용지원 서비스

육아휴직 등에 따른 업무공백을 메워줄 대체인력을 제때 충원할 수 있도록 대체인력 채용(취업)지원 서비스를 무료로 제공해 드립니다.

* www.대체인력뱅크.com ☎ 1577-0221

3 비정규직 재고용 지원금

- 사업주가 임신·출산·육아휴직(생후 15개월 이내 자녀) 중인 계약직 및 파견 근로자를 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 재고용한 경우 지원합니다.
- 기간의 정함이 없는 고용계약을 체결한 사업주에게는 720만원(첫 6개월 월 40만원, 이후 6개월 월 80만원)을 지급합니다.
- 1년 이상의 기간을 정하여 고용계약을 체결한 사업주에게 240만원(6개월간 월 40만원)을 지급합니다



근로자의 권리 침해시 구제방법 및 국가지원금 신청 방법

권리 침해

사업장 관할 지방고용노동청(근로감독과)에 방문, 전화, 우편 또는 고용노동부홈페이지 등으로 신고하세요.

급여 신청

거주지 관할 또는 사업장 관할 고용센터에 신청하세요
* 단, 최초 신청시에는 방문이 필요합니다.
(이후부터 우편, 인터넷, 팩스 등 가능)

※ 기타 자세한 사항은 **상담센터(1350번)** 또는 **홈페이지**를 통해 문의하여 주시기 바랍니다.



임신 · 출산 · 육아기

일하는 여성!

| 지원제도 안내 |



임신



1 출산전후휴가

- 휴가** 사용자는 임신 중 여성근로자에게 90일의 출산 전후휴가를 부여해야 하며, 출산 후에 최소 45일 이상이 되어야 합니다.
*다태아를 출산할 경우 120일 부여
- 급여** 사용자는 휴가 중 **최초 60일은 유급**(통상임금 100%)으로 하여야 하고, **국가는 무급 30일을 지원** 합니다.
*단, 국가에서 통상임금의 일부를 지급(월135만원 한도)받은 경우 그 한도에서 지급 책임을 면함

〈태아 수에 따른 출산전후휴가기간 및 지급 기간〉

구 분	단태아	다태아
출산전후휴가 기간	90일 (출산후 45일)	120일 (출산후 60일)
기업의 유급 의무 기간	60일	75일
출산전후휴가 급여 지원 (고용보험) * 월 135만원 한도	우선	90일 모두 지원
	대규모	무급 30일 지원
		무급 45일 지원

▶ 유급 의무기간은 기업에서 통상임금을 지급(단 중소기업은 국가에서 월135만원 한도로 통상임금의 100% 지원, 차액분은 사업주가 지급)합니다.



2 유산·사산휴가

- 휴가** 사용자는 임신 중의 여성이 유산 또는 사산할 경우 근로자가 청구하면 부여해야 합니다.
*임신기간에 따라 최소 5일~90일 까지 가능함
- 급여** 사용자는 출산전후휴가급여와 같이 통상임금을 지원해야 합니다.

3 임신기 근로시간 단축

임신 12주 이내, 임신 36주 이후 근로자는 1일 2시간 근로 시간 단축을 신청할 수 있고 사용자는 이를 허용해야 합니다.

4 태아 검진시간 허용

임신한 여성근로자는 임신부 정기건강진단을 청구할 수 있으며 사용주는 그 이유로 **임금을 삭감할 수 없습니다.**

5 임신·출산 공통 야간근로와 휴일근로의 금지

임신한 여성근로자에게 야간근로 및 휴일근로를 시키지 못합니다. 다만, 명시적으로 당사자의 동의나 청구가 있을 경우 고용노동부장관 인가를 받으면 가능합니다.

6 임신·출산 공통 시간외근로 금지 및 업무 전환 가능

사용자는 임신한 여성근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 안되며, 쉬운 종류의 업무로 요청시 전환 시켜야 합니다.

7 임신·출산 공통 유해·위험 업종 근무 금지

전기취급, 납, 수은, 크롬, 비소 등 유해물질 취급업무 등을 금지합니다.

위 사항을 사용자가 위반하였을 경우 **징역** 또는 **벌금형**에 처해집니다.

출산



1 배우자 출산휴가

사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 합니다.
(최초 3일 유급휴가)
*배우자의 출산일로부터 30일 이내 청구해야함

2 해고 등의 금지

출산전후휴가기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못합니다.

3 연차 유급휴가 발생

출산전후휴가기간 동안은 출근한 것으로 간주합니다.

4 육아시간(수유시간) 허용

생후 1년 미만 영아를 가진 여성근로자는 1일 2회 각 30분 이상의 유급 수유시간을 사용할 수 있습니다.

5 기타 임신부의 보호

휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 합니다.

위 사항을 사용자가 위반하였을 경우 **징역, 벌금, 또는 과태료** 등에 처해집니다.

육아



1 육아휴직

- 휴직** 사용자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 신청할 경우 최대 1년을 사용할 수 있도록 허용해야 합니다.
- 급여** 육아휴직급여로 근로자에게 월 통상임금의 40% (상한 100만원/하한 50만원)를 국가에서 지원 합니다.
* 월 육아휴직급여의 25%는 휴직 복귀 후 당해사업장에서 6개월간 계속 근무할 경우 일괄 지급
- 아빠의 달** * 동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 휴직을 할 경우 두 번째 사용자의 첫 1개월 급여는 **통상 임금의 100%(최대 150만원)**을 지원합니다.

2 육아기 근로시간 단축

- 단축 근무** 육아휴직을 사용할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 주당 15~30시간 근무하는 제도로 사용주는 근로자가 신청할 경우 최대 1년을 사용할 수 있도록 허용해야 합니다.
- 급여** 사용자는 단축된 근로시간에 비례하여 육아기 근로시간 단축급여를 지급하고, 국가는 단축 근무자의 급여 감소분의 일부를 지원합니다.

$$\text{통상임금의 60\% (상한150만원, 하한50만원)} \times \frac{(\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간})}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$