

육아



3 불리한 처우 금지

육아휴직 등을 사유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안됩니다.

4 해고 금지

휴직 기간 동안은 해고하지 못합니다.

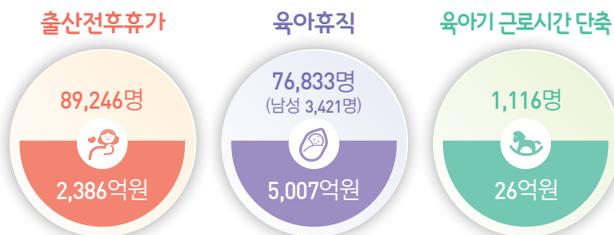
임신, 출산, 육아 등으로 사직을 강요받을 경우 사직서를 제출하지 마세요.
- 사직서를 제출할 경우 자발적 퇴사로 간주되어, 복직 또는 부당해고기간에 대한 임금 등을 받기가 어려워집니다

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



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.

일하는 여성!

임신 · 출산 · 육아기
| 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〉

| 구분 | 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 |
| | | 120일 모두 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.

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