

일하는 여성을 응원합니다.

직장맘 가이드북



김해시복지재단 김해시여성센터

김해시직장맘지원센터

<http://womencenter.gimhae.go.kr>

일과 가정 사이에서 갈등은 이제 그만~

김해시 직장맘의 행복한 삶을 응원합니다.

“일하는 여성을 응원합니다.”


우리나라는 2016년 기준 1인당 GDP가 2만7633달러로 OECD국가 중 6위 밑에 반해 출산율은 1.21명으로 OECD국가 중에서 최저 수준입니다. 이 말은 소득수준은 높은 편이나, 자녀양육하기에 좋은 환경이 아님을 반증한다 할 수 있습니다.

여성은 자녀 출산의 기쁨은 잠시이고 직장인의 애환, 가족관계의 악화, 개인의 삶 부족 등 3가지 고통은 20여 년간 느껴야하는 상황입니다.

우수한 여성들이 다양한 분야에서 꿈을 키우고 있지만, 출산·육아의 부담으로 힘겨워 하다가 결국 일을 그만두는 경우가 여전히 많습니다.

이에 정부에서는 출산율을 높이고, 경제적 부양자의 수를 높이기 위해 다양한 일·가정양립지원 정책을 펼치고 있습니다만, 실질적인 실효성을 가지기 위해서는 지역적 특성과 여건을 살린 정책을 지자체별 특성에 맞는 노력들을 하여야 한다고 봅니다.

여성은 기업과 국가와 지자체의 경쟁력입니다.



김해시는 2011년도부터 경남 최초로 여성친화도시로 선정되었고, 지금까지 김해시에서는 여성과 관련하여 5대 정책 72개 사업을 실행하고 있습니다.

이러한 여성친화도시에 걸맞도록 허성곤 김해시장께서 직장맘지원센터 설치 운영을 공약사업으로 약속하여, 이를 김해시여성센터에서 개설 운영하게 되었습니다.

직장맘이 꼭 알아야 할 정보, 가이드북을 만들면서 사회진출을 준비하고 있는 여성부터 출산을 앞두고 있거나 육아로 인해 일과 가정 사이에서 힘들어하고 있는 여성, 그리고 일터를 떠나있지만 다시 일하고 싶은 여성에 이르기까지 일하는 여성들이 고민하는 문제를 해결하는데 김해시 직장맘지원센터가 앞장서야겠다는 책임감을 무겁게 느낍니다.

사회에 희망찬 활력을 불어일으키는 직장맘이 안심하고 자유롭게 일할 수 있는 사회를 만들도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

2017년 2월

김해시직장맘지원센터 직원일동

직장맘 가이북을 펴내면서.. 2

출산전후휴가

- 01 출산전후휴가는 누가 사용할 수 있나요? 8
- 02 출산전후휴가 기간은 며칠인가요? 9
- 03 출산전후휴가 분할 사용은 어떤 경우에 되고 몇 번 나눠 쓸 수 있나요? 10
- 04 출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요? 11
- 05 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요? 12
- 06 사업주가 출산전후휴가 기간에 근로자를 해고할 수 있나요? 13
- 07 사업주가 출산전후휴가를 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요? 14

유산·사산휴가

- 08 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요? 16
- 09 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요? 17
- 10 출산전후휴가를 사용하던 중에 유산 또는 사산한 경우 휴가 일수는 어떻게 되나요? 18
- 11 사업주가 유산·사산휴가 신청을 거부하면 어떻게 되나요? 19

배우자 출산휴가

- 12 배우자 출산휴가는 누가 사용할 수 있나요? 22
- 13 배우자 출산휴가는 며칠인가요? 22
- 14 근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를 부여받을 수 있나요? 23
- 15 사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되나요? 24
- 16 배우자 출산휴가는 유급 휴가인가요? 24

육아휴직

- 17 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? 26
- 18 육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요? 26
- 19 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요? 27
- 20 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요? 28
- 21 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직 급여를 받을 수 있나요? 28
- 22 육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요? 29
- 23 육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요? 30
- 24 육아휴직 기간에 급여, 성과급을 받을 수 있나요? 31
- 25 육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요? 33
- 26 기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요? 34
- 27 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요? 35
- 28 사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요? 36

육아기 근로시간 단축

- 29 육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요? 38
- 30육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요? 39
- 31근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요? 39
- 32육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요? 40
- 33육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요? 41
- 34육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요? 43
- 35육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요? 44

가족돌봄휴직

- 36가족돌봄휴직 제도는 누가 사용할 수 있나요? 46
- 37가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요? 46
- 38가족돌봄휴직 사업주가 거부할 수 있나요? 47
- 39사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요? 48
- 40가족돌봄휴직 기간 중 급여, 근속기간 포함여부, 연차는 어떻게 계산하나요?? 48

보육, 일자리 등 연계정보

- 41아이양육 관련하여 지원은 무엇이 있나요? 50
- 42아이돌봄서비스가 무엇인가요? 52
- 43잠시 아이를 맡길 수 있는 곳이 있나요? 54
- 44어린이집 관련 정보는 볼 수 있는 곳이 있나요? 56
- 45유치원 관련 정보를 찾을 수 있는 곳이 있나요? 57
- 46초등학생 관련 돌봄을 어디서 해결 할 수 있나요? 59
- 47청소년 관련 상담, 보호 받을 수 있는 곳이 있나요? 62
- 48부부 갈등 상담 받을 수 곳이 있나요? 66
- 49한부모 또는 다문화 가족을 지원하는 곳이 있나요? 68
- 50여성 취업을 위한 교육이나 일자리 정보를 제공받을 수 있나요? 70

여성 근로자 지원 정보 한곳에

임신·출산기 지원

- 01 출산전후휴가(급여) 제도 72
- 02 유산·사산휴가(급여) 제도 74
- 03 배우자 출산휴가 제도 75
- 04 임신·출산 진료비 지원 76
- 05 난임부부 시술비 지원 77
- 06 산모·신생아 건강관리사 지원 78

영·유아기 지원

- 07 육아휴직(급여) 제도 80
- 08 영유아 건강관리 지원 82
- 09 육아기 근로시간 단축(급여) 제도 83
- 10 미숙아·선천성 이상아 의료비 지원 86
- 11 유아학비 지원 88
- 12 보육료·양육수당 지원 89
- 13 아이 돌봄 지원 90

전 연령대 지원

- 14 취업성공패키지 91
- 15 내일배움카드제 93
- 16 경력단절여성 취업지원(여성새로일하기센터 운영) 94
- 17 자원봉사 코디네이터 96

관련서식

- 부록 1 출산전후휴가 신청서 100
- 부록 2 출산전후(유산·사산휴가) 급여 신청서 101
- 부록 3 출산전후(유산·사산휴가) 확인서 102
- 부록 4 출산전후(유산·사산휴가) 급여 대위 신청서 103
- 부록 5 육아휴직 신청서 104
- 부록 6 육아휴직(육아기근로시간 단축) 급여 신청서 105
- 부록 7 육아휴직(육아기근로시간 단축) 확인서 106
- 부록 8 육아휴직 급여 사후지급 확인서 107
- 부록 9 출산휴가 및 육아휴직 신청서(고용노동부 표준안) 108
- 부록 10 표준근로계약서 109
- 부록 11 단기간근로자 표준근로계약서 110

출산전후휴가란?

임신한 여성 근로자가 자녀를 낳을 때 출산일 전후에 사용할 수 있는 휴가입니다.

출산을 준비하고, 출산 후에는 건강을 회복할 수 있도록 근로기준법에 따라 **출산전후 90일의 휴가**가 보장됩니다.

- 01 출산전후휴가 누가 사용할 수 있나요?
- 02 출산전후휴가 기간은 며칠인가요?
- 03 출산전후휴가 분할 사용은 어떤 경우에 되고 몇 번 나눠 쓸 수 있나요?
- 04 출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?
- 05 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?
- 06 사업주가 출산전후휴가 기간에 근로자를 해고할 수 있나요?
- 07 사업주가 출산전후휴가를 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?



출산전후휴가는 누가 사용할 수 있나요?

정규직뿐 아니라 단시간 근로자를 포함한 비정규직 근로자 등, 임신한 여성 근로자라면 누구나 근속기간에 상관없이 사용할 수 있습니다. 다만 출산전후휴가 기간 중에 근로계약 만료 등의 이유로 계약이 종료되면 출산전후휴가도 동시에 종료됩니다.

여기서 잠깐

- Q** 9월 30일이 출산예정일입니다. 9월 2일부터 11월 30일까지 출산전후 휴가를 사용하고 싶은데, 근로계약 기간이 10월 30일에 종료됩니다. 이런 경우엔 휴가기간이 어떻게 되나요?
- A** 사업주와 근로계약을 연장하지 않는 한, 출산전후휴가는 10월 30일 까지만 사용할 수 있습니다.

출산전후휴가 기간은 며칠인가요?



총 90일 입니다. 다만 반드시 출산일 이후에 45일 이상 사용
하여야 합니다.

출산일이 예정보다 늦어져 출산 후 휴가기간이 45일이 안된다면
추가로 휴가를 받을 수 있습니다.

단, 근로자가 추가로 받은 휴가 기간에 대해서는 사업주가
급여를 지급하지 않아도 법 위반은 아닙니다.

여기서 잠깐

Q 출산예정일 7월 1일에 맞추어 8월 15일까지 출산전후휴가를 받았
습니다. 그런데, 실제로는 예정일보다 7일 늦은 7월 8일에 아이를
낳았습니다. 이럴 땐 어떻게 해야 하나요

A 출산 후 휴가가 반드시 45일 이상이어야 하므로, 이 경우엔 8월 16일
부터 8월 22일까지 7일간 추가로 휴가를 받을 수 있습니다. 다만,
추가로 받은 휴가기간(8월 16일부터 22일까지)에 급여는 받지 못할
수 있습니다.



출산전후휴가 분할 사용은 어떤 경우에 되고 몇 번 나눠 쓸 수 있나요?

유산·사산의 경험이 있거나 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상이거나 유산·사산의 위험이 있다는 의뢰기관의 진단서가 있는 경우 가능합니다.(근로기준법 시행령 제43조 제1항)

출산전후휴가를 분할 사용하는 경우에도 출산 후 45일의 휴가는 반드시 보장되어야 하므로 출산 전 44일 범위 내에서 분할 사용이 가능합니다.

출산전후휴가 분할 사용

- 1) 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 한 번에 이어서 90일(다태아의 경우 120일)을 사용할 수 있는 것이고, 반드시 **출산 후 45일(다태아의 경우 60일)** 이상이 확보되어야 하므로 출산 전에 사용할 수 있는 최대기간은 44일(다태아의 경우 59일)이 됩니다. 즉, 출산 전 44일(다태아의 경우 59일), 출산 당일 하루, 출산 후 45일(다태아의 경우 60일), 이렇게 90일(다태아의 경우 120일)이 완성됩니다.
- 2) 그런데 출산 전에 사용할 수 있는 44일을 출산예정일 44일 전보다 미리 당겨서 쓸 수 있는 경우가 있습니다. 이런 경우를 출산전후가 분할 사용이라고 합니다.
- 3) 출산전후휴가 분할 사용은 해당 사유 세 가지 경우 중 한 가지에만 해당하면 사용 가능합니다. 한편, 분할의 횟수에는 제한이 없으나 분할 사용할 때마다 별도의 신청서(진단서)가 필요한 경우에는 진단서 포함이 필요합니다.
- 4) 출산전후휴가 분할 사용의 의미에 대해 정확히 다시 정리해보면, 분할 사용이라는 것이 출산 전과 후로 나누어지는 것을 의미하는 것이 아니라, 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 이어서 90일(다태아의 경우 120일)인데 출산 전에 사용할 수 있는 최대치인 44일(다태아의 경우 59일)의 한도 내에서 출산 전 44일(다태아의 경우 59일) 이전이라도 미리 당겨서 쓸 수 있다는 의미입니다.



출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?

근로기준법에 따라 사업주는 출산전후휴가 기간 90일 중 최초 60일에 대한 급여를 지급해야 합니다. 그리고 마지막 30일에 대해서는 고용센터에서 출산전후휴가 급여를 지급합니다.

다만, 우선지원대상기업에게는 정부가 사업주의 지급분(임금 60일분)을 월135만원 한도 내에서 지원합니다.

(근로자의 통상임금이 월135만원 이상인 경우, 차액은 사업주가 지급해야 합니다.)

구분	최초60일	마지막 30일
우선지원 대상기업	정부가 최대 월 135만원의 지원금을 지급하고, 통상임금에서 부족한 부분은 사업주가 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 135만원까지)
대규모 기업	사업주가 통상임금 지급	
		정부가 통상임금 지급 (최대 135만원까지)

※ 우선지원대상기업은 산업별로 상시 근로자수가 아래와 같은 기업을 말합니다.

- 광업, 건설업, 운수업, 통신업 : 상시 근로자 300명 이하
- 제조업 : 상시 근로자 500명 이하
- 그 외의 산업 : 상시 근로자 100명 이하

따라서 업종을 불문하고 상시근로자 100명 이하는 우선지원대상기업 이고, 상시근로자가 500명을 넘는다면 업종 불문하고 대규모 기업으로 분류되어 출산전후휴가 90일 중 최초 60일분의 임금은 사업주가 부담 해야 합니다.

여기서 잠깐

통상임금이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말하며, 주로 기본급을 의미합니다.



고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?

모든 여성 근로자가 출산전후휴가를 사용할 수는 있지만 고용센터에서 지원하는 급여는 휴가가 끝난 날 이전의 피보험단위기간이 180일 이상인 근로자만 지급받을 수 있습니다.

피보험단위기간은 현 사업장뿐만 아니라 이전 사업장 경력을 모두 합하여 계산하며, 구직급여를 받은 적이 있는 경우에는 그 이후부터 계산합니다.

피보험단위기간이 180일이 되지 않는 근로자의 경우에는 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가급여를 받을 수 없으므로 사업주가 지급해야 합니다.

다만, 마지막 30일분에 대해서는 사업주도 지급할 의무가 없습니다. 따라서 피보험단위기간이 180일이 안 되는 근로자는 사업주 지급분(최초 임금 60일분, 다테아의 경우 최초 임금 75일분)만 받을 수 있습니다.

여기서 잠깐

! 피보험단위기간은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 의미합니다. 예를 들어 주 5일 근무를 하고 토요일은 무급 휴무일로 정한 사업장에서 2014년 2월 1일부터 2014년 2월 28일까지 고용보험에 가입된 근로자가 있다면, 이 근로자의 고용보험(피보험)기간은 28일이지만, 피보험단위기간은 보수 지급이 되지 않는 토요일(4일)을 제외한 24일이 됩니다.

사업주가 출산전후휴가 기간에 근로자를 해고할 수 있나요?



사업주는 근로자의 출산전후휴가 기간 및 그 후 30일 동안은 해고할 수 없습니다. 이를 위반한 사업주에게는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 또한 출산전후 휴가 기간 및 그 후 30일이 아닌 기간이라 하더라도 출산전후 휴가를 이유로 근로자를 해고할 수 없습니다. 사업주가 이를 위반한 경우, **노동위원회**로 부당해고 구제신청을 하시면 권리 구제를 받을 수 있습니다.



사업주가 출산전후휴가를 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

사업주는 출산전후휴가 종료 후에 해당근로자를 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다. 이를 위반한 사업주에게는 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 또한 사업주는 출산전후휴가기간과 그 후 30일 간은 해당 근로자를 해고할 수 없고, 이 기간 동안 해고하면 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

유산 · 사산휴가란?

유산 · 사산은 여성에게 출산 못지않은
정신적 · 신체적 영향을 미칩니다.

유산 또는 사산하였을 때도
출산에 준하는 회복의 시간이 필요합니다.

유산 · 사산휴가는 여성 근로자가
유산 · 사산에 의한 정신적 · 신체적 건강을
회복하여 정상적으로 업무를 수행할 수 있도록
지원하는 제도입니다.

08 유산 · 사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?

09 유산 · 사산휴가 기간은 며칠인가요?

10 출산전후휴가를 사용하던 중에 유산
또는 사산한 경우 휴가 일수는 어떻게 되나요?

11 사업주가 유산 · 사산휴가 신청을 거부하면
어떻게 되나요?



유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?

모든 여성근로자가 유산 또는 사산한 경우에 사용할 수 있습니다. 유산·사산휴가는 임신한 근로자가 자연적인 유산 또는 사산을 한 경우 부여되는 것입니다. 다만 인공 임신중절로 인한 유산은 모자보건법에서 인정하는 아래의 사유에 한하여 유산·사산휴가를 받을 수 있습니다. (모자보건법 제14조)

- ① 본인이나 배우자가 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
- ② 본인이나 배우자가 전염성 질환이 있는 경우
- ③ 강간 또는 준강간(準強姦)에 의한 임신
- ④ 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척간의 임신
- ⑤ 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

유산·사산휴가 사용 시 유의점

! 유산·사산휴가는 유산이나 사산이 발생해야 사용할 수 있고, 사용 시기도 유산 또는 사산이 발생한 날부터 시작됩니다.

* 연골무형성증, 낭성성유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 그 질환이 태아에 미치는 위험성이 높은 질환
** 풍진, 독소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환



유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?

유산·사산하기 전까지의 임신 기간에 따라 다릅니다. 유산·사산휴가는 최장 90일까지 받을 수 있습니다. 유산·사산휴가 기간은 유산 또는 사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 시작할수록 사용할 수 있는 휴가일수가 줄어들게 됩니다.

임신한 기간	휴가기간
11주 이내	유산·사산한 날부터 5일까지
12주 이상 ~ 15주 이내	유산·사산한 날부터 10일까지
16주 이상 ~ 21주 이내	유산·사산한 날부터 30일까지
22주 이상 ~ 27주 이내	유산·사산한 날부터 60일까지
28주 이상	유산·사산한 날부터 90일까지

여기서 잠깐

[태아검진시간제]

임신 중 태아검진시간제가 시행되고 있습니다.

임신 중인 여성근로자가 태아검진에 필요한 시간을 청구할 경우 사업주가 이를 허용하는 것을 의무화하고, 태아검진 등을 이유로 임금을 삭감하지 못하도록 합니다(근로기준법 제74조의 2).

- ※ 임신 7개월까지는 매 2월에 1회, 임신 8개월에서 9개월까지는 매 1월에 1회, 임신 10개월 이후에는 매 2주에 1회



출산전후휴가를 사용하던 중에 유산 또는 사산한 경우 휴가 일수는 어떻게 되나요?

근로기준법 시행령 제43조 제3항은 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 부여해야 하는 휴가 기간을 명시하고 있습니다. 따라서 이미 사용한 출산전후휴가 기간과 상관없이 시행령에 규정된 휴가를 부여해야 합니다.

이렇게 사용할 수 있어요!

- Q** 임신 16주에 출산전후휴가를 5일 사용한 후에 임신 23주에 유산한 경우
- A** 임신 23주에 유산하였으므로 유산한 날부터 60일까지 유산·사산휴가를 사용할 수 있습니다.(기존에 사용한 5일을 포함하여 총 65일을 쉴 수 있습니다.)
- Q** 임신 36주에 출산전후휴가를 90일 신청하여 휴가를 사용하던 중 휴가 11일째 되는 날 유산한 경우
- A** 임신 37주에 유산하였으므로 유산한 날부터 90일까지 유산·사산휴가를 사용할 수 있습니다.(기존에 사용한 10일을 포함하여 총 100일을 쉴 수 있습니다.)

사업주가 유산·사산휴가 신청을 거부하면 어떻게 되나요?



근로자의 유산·사산휴가 신청을 거부한 사업주에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 신청을 거부하였다면 가까운 지방고용노동관서(www.moel.go.kr 검색 가능)에 신고하시기 바랍니다.

유산·사산휴가에 대한 유의점

유산·사산휴가는 사용자에게 반드시 청구하여야 받을 수 있습니다. 출산전후휴가처럼 청구 및 신청과 상관없이 사용자가 의무적으로 주어야 하는 것이 아니라 근로자가 유산·사산휴가를 사용자에게 청구하여야 비로소 사용자의 부여 의무가 발생하므로 유산이나 사산이 발생했을 때 유산·사산휴가를 청구하겠다고 구두로라도 의사를 밝혀야 합니다.

배우자 출산휴가?

배우자가 출산했을 때,
남성근로자가 사용할 수 있는 휴가입니다.
출산한 여성근로자와 태아의 건강을 보호하고,
남성의 육아참여를 확대하기 위한 제도입니다.

12

배우자 출산휴가는 누가 사용할 수 있나요?

13

배우자 출산휴가는 며칠인가요?

14

근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를
부여받을 수 있나요?

15

사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면
어떻게 되나요?

16

배우자 출산휴가는 유급 휴가인가요?



배우자 출산휴가는 누가 사용할 수 있나요?

배우자가 출산 했을 때, 모든 남성근로자(정규직, 비정규직, 단시간 근로자 등 포함)가 사용할 수 있습니다.

13 배우자 출산휴가는 며칠인가요?

배우자 출산휴가 기간은 3~5일입니다. 사업주는 5일의 범위에서 최소 3일 이상 의 휴가를 부여해야 합니다. 또한, 휴가 기간 중 최초 3일은 유급으로 부여해야 합니다.

※ 근로자가 3일 미만을 신청하였다고 하더라도 3일 이상 부여해야 합니다.

일반적으로 배우자 출산휴가는 출산일 이후에 사용합니다. 하지만 출산을 위한 준비 과정 등을 고려하여, 휴가 기간 안에 출산 예정일이 포함되면 출산일 전에 휴가를 사용할 수도 있습니다.

근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를 부여받을 수 있나요?



아닙니다. 근로자가 신청하지 않으면 휴가를 받을 수 없습니다. 휴가를 희망하는 근로자는 사업주에게 배우자의 출산일로 부터 30일 이내에 휴가를 신청해야 합니다. 출산한 날부터 30일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 종료일은 출산한 날부터 30일을 초과할 수도 있습니다.

또한, 배우자 출산휴가를 사용하지 않았다고 해도 연말에 수당으로 이를 보전 받을 수 없습니다.

※ 취업규칙, 단체협약 등에서 별도로 규정을 정한 경우 예외가 있을 수 있습니다.



사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되나요?

근로자의 배우자 출산휴가 신청을 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과 됩니다. 사업주가 배우자 출산휴가 신청을 거부하였다면 가까운 지방고용노동관서(www.moel.go.kr 검색)에 신고하시기 바랍니다.

※ 근로자에게 3일 미만의 배우자 출산휴가를 부여한 경우에도 동일한 과태료가 부과됩니다.

16 배우자 출산휴가는 유급 휴가인가요?

사용한 휴가 기간 중 최초 3일은 유급이며, 사업주가 부담합니다.

하지만 근로자가 신청하지 않아 휴가를 사용하지 않은 경우, 사업주가 유급 3일에 대하여 별도로 보상할 필요는 없습니다. 고용센터에서 지원하는 급여는 없습니다.

육아휴직?

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자가 자녀의 양육을 위해 사용할 수 있는 휴직 제도로 출산 육아 부담으로 인한 근로자의 경력단절을 방지할 수 있습니다.

육아휴직을 할 수 있는 기간은 최대 1년이며 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년 씩 사용할 수 있습니다.

- 17 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요?
- 18 육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요?
- 19 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?
- 20 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요?
- 21 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?
- 22 육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요?
- 23 육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요?
- 24 육아휴직 기간에 급여, 성과급을 받을 수 있나요?
- 25 육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요?
- 26 기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?
- 27 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요?
- 28 사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?



육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요?

육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀 근로자가 사용 할 수 있습니다.

다만, 재직 기간이 1년 미만인 경우, 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 근로자의 육아휴직 신청을 사업주가 거부할 수 있습니다.

※ 재직 기간이 1년 미만인 경우 사업주가 허락하여 육아 휴직을 받았다면 육아휴직 급여도 받을 수 있습니다.

18 육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요?

기간은 최대 1년이며 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩, 총 2년을 사용할 수 있습니다. 자녀가 2명 이상인 경우, 각 자녀에 대해서 1년씩 사용할 수 있습니다.



육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?

근로자 본인이 육아휴직 개시 예정일의 30일 전에 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일, 휴직종료예정일, 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 합니다.(고평법 시행령 제11조 제1항)

※ 근로자가 30일 전에 신청하지 못한 경우도 사업주가 허용하면 가능합니다. 하지만, 사업주가 인력 운용상황 등을 고려하여 육아휴직 개시일을 늦추더라도 법 위반으로 보기는 어렵습니다.

단, 사업주가 육아휴직 개시일을 근로자가 신청한 날로부터 30일 이후로 결정할 수는 없습니다.

※ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있습니다.(고평법 시행령 제 11조제 2항)

- 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
- 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

여기서 잠깐

[육아휴직 신청 방법]

육아휴직은 출산전후휴가와와는 달리, 근로자가 사업주에게 신청하지 않으면 부여받을 수 없습니다. 따라서 반드시 신청하여야 하며, 이때 남녀고용평등법 시행령에 나열된 내용을 기재하여 신청하면 됩니다.



부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요?

육아휴직 시기가 겹치지 않으면 부부가 각각 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 또한, 사업주가 허락 한다면 부부가 동시에 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용하는 것도 가능합니다.

리 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?

두 사람의 육아휴직 사용 시기가 겹치지 않는다면 받을 수 있습니다. 하지만 두 사람의 육아휴직 사용 시기가 겹친다면, 예를 들어 동일한 영유아에 대해 이미 아내가 고용보험 피보험자로서 육아휴직 급여를 받고 있다면 남편은 육아휴직 급여를 받을 수 없습니다.



육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요?

육아휴직은 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있습니다.

※ 육아휴직 사용 방식

- ① 1년의 범위 안에서 근로자가 육아휴직을 한번만 사용. 연속하여 최대 1년까지 사용할 수 있습니다.
- ② 육아휴직 최대 1년 기간에 상황에 맞춰 1회에 한하여 분할하여 두 번으로 나눠서 사용할 수 있습니다.
- ③ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 병행하여 이용할 수 있으나, 두 제도를 합하여 1년의 범위 안에서 사용하여야 함.

여기서 잠깐

! 육아휴직 이렇게 이용할 수 있어요.

2014년 1월 1일부터 2014년 5월 31일(5개월)까지 사용 후 복직하여 근무하다가 2016년 1월 1일부터 2016년 7월 31일(7개월)까지 사용. 합계 1년. (O)

! 육아휴직 이렇게 이용하는 것은 안돼요.

2014년 1월 1일부터 2014년 5월 31일(5개월) 사용 후 복직하여 근무하다가 2016년 1월 1일부터 2016년 5월 31일(5개월) 사용. 합계 10개월. 이후 잔여 2개월 사용. (X)

분할 사용은 1회만 가능하므로 육아휴직을 10개월만 사용하였어도 남은 2개월을 추가로 사용할 수 없습니다.

※육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도를 병행하여 이용할 수 있습니다.
단, 두 제도를 이용하는 휴가의 총 기간은 1년입니다.



육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요?

근로자가 해당 사업장에서 근무한 기간이 1년 미만인 경우, 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 사업주가 육아휴직을 거부할 수 있습니다. 이러한 사유가 없음에도 근로자의 육아휴직을 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

근로자의 육아휴직 신청에 대해 정당한 사유 없이 사업주가 거부하면, 사업장 관할 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시기 바랍니다.

※ 사업주가 근로자의 신청을 반복해서 거부할 경우, 신청에 대해 각각 벌금이 부과될 수 있습니다.



육아휴직 기간에 급여, 성과급을 받을 수 있나요?

피보험단위기간이 180일 이상이고, 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자라면 고용센터에서 지급하는 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다. 육아휴직 급여는 육아휴직 개시일의 통상임금을 기준으로 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 받을 수 있습니다.

이때 육아휴직 급여 중 100분의 85를 매월 받고 나머지 100분의 15(통상임금의 6%)는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복귀하여 6개월 이상 근무한 경우에 합산하여 일시불로 받습니다.

- ※ 육아휴직 급여의 100분의 85가 50만원 미만이면 하한액인 50만원을 받을 수 있습니다.
- ※ 육아휴직 기간 동안 사업주가 근로자에게 급여를 주어야 할 의무는 없습니다.

여기서 잠깐

Q 저의 월 통상임금은 150만원입니다. 8개월간 육아휴직을 받았는데 급여는 얼마나, 어떻게 받나요?

A 육아휴직급여액 : 월 통상임금 150만원의 40%로 월 60만원을 받을 수 있습니다. 그 중 15%인 9만원은 복직 후 6개월 이상 근무 시 수령하므로, 매월 51만원(=60만원-9만원)씩 육아휴직 기간인 8개월간 받을 수 있습니다. 그리고 복직 후 6개월이 지난 뒤에 급여의 15%인 9만원의 8개월분(육아휴직 기간)을 합산하여 일시불로 받을 수 있습니다.

- 육아휴직 종료 후 6개월 이상 근무한 경우 육아휴직급여 총 수령액 총 480만원(51만원×8개월)+(9만원×8개월)=480만원
- 육아휴직 종료 후 6개월 이상 근무하지 않은 경우 육아휴직급여 총 수령액총 408만원 (51만원×8개월)=408만원

성과급은 보통 업무 실적에 따라서 차등 지급되는 것이기 때문에 성과급 산정 기간 동안 해당 근로자의 업무 실적에 따라 지급 받을 수 있습니다.

업무 실적을 판단한 결과 다른 근로자에 비해 실적이 저조한 경우 성과급의 일부 또는 전부를 지급받지 못할 수 있습니다.

다만, 육아휴직을 사용했다는 이유만으로 성과급을 주지 않는 경우는 법 위반의 가능성이 높습니다.

여기서 잠깐

Q 올해 실적에 따라 내년 2월 성과급을 지급하기로 했는데, 내년 1월부터 육아휴직을 간다는 이유만으로 성과급은 지급하지 않겠다고 합니다. 저는 성과급을 받을 수 없는 건가요?

A 작년 근무 실적에 따른 평가이므로 당연히 성과급을 지급받을 수 있습니다. 다만, 단체협약이나 취업규칙에 육아휴직기간에는 지급하지 않다가 나중에 한꺼번에 지급하는 것으로 명시되어 있거나 달리 규정된 경우가 있을 수 있으니 확인해 보시기 바랍니다.



육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요?

연차유급휴가의 발생 요건인 출근율은 육아휴직기간을 제외한 사업주는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주어야 합니다.(근로기준법 제60조 제1항)

나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정하며, 연차유급휴가일수는 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 산정합니다.

여기서 잠깐

Q 1년간의 소정근로일이 240일이라면(법령 또는 약정에 의한 휴일은 소정근로일수에서 제외되므로 240일로 가정), 80일의 소정근로일을 육아휴직으로 사용하고 나머지 160일을 개근하였을 때 연차는 어떻게 되나요?

A 연차유급휴가 : 발생. 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일을 개근하였기 때문에 발생합니다. 연차유급휴가일수 : $15일 \times 160(육아휴직기간을 제외한 소정근로일수) / 240(연간 총소정근로일수) = 10일$ 이 됩니다.

※ 육아휴직을 1년 사용하고, 그 기간이 연차유급휴가 산정기간과 일치하게 사용하였다면 연차휴가일수가 0이 되는 경우도 발생합니다. 즉, 사업장의 연차유급휴가 산정기간이 매년 01.01.~12.31.인데, 근로자도 01.01.~12.31 기간에 육아휴직을 사용하였다면 연차유급휴가일수는 0일이 됩니다.



기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?

근로계약은 근로자와 사업주간의 의사 합치에 의해서 이루어지므로 강제로 계약기간이 연장되는 것은 아닙니다.

다만, 계약직 및 파견직 근로자의 육아휴직기간은 기간제법상 사용기간 또는 파견법상의 근로자 파견기간에 포함되지 않는 것으로 법으로 규정되어 있습니다.

이는 사업주가 근로자의 육아휴직기간만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장해 주어도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않도록 하여, 비정규직 근로자의 육아휴직이 보장 될 수 있도록 법적 장치가 마련되어 있습니다.

여기서 잠깐

Q 2014년 1월 1일부터 2014년 12월 31일까지 1년 계약하여 근무하고 2015년 1월 1일부터 2015년 12월 31일까지 재고용된 기간제 근로자가 사업주에게 1년간(2015년 7월 1일~2016년 6월 30일) 육아휴직을 신청한 경우

A 기존 : 사업주가 근로자에게 2016년 6월 30일까지 육아휴직을 주기 위해서는 추가로 2016년 1월 1일부터 2016년 6월 30일까지 근로계약을 연장하거나 2016년 1월 1일에 재고용을 해야 가능합니다. 2016년에도 고용관계를 유지하면 근로자는 무기계약 근로자로 자동 간주되므로 사업주가 근로자를 무기계약 근로자로 채용하려는 생각이 없으면 근로계약을 연장하지 않고, 2015년 7월 1일부터 2015년 12월 31일까지만 육아휴직을 부여합니다.

개정 : 사업주가 기간제 근로자와 2016년 1월 1일부터 2016년 12월 31일까지 추가로 근로계약을 체결하고 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일까지 육아휴직을 부여하더라도 근로자는 무기계약 근로자로 간주되지 않습니다. 계약기간 중 육아휴직 기간을 제외한 기간이 2년을 넘어야 무기계약 근로자로 전환된 것으로 보기 때문에 무기계약직으로 고용할 의사가 없어도 2016년 12월 31일까지 고용을 연장할 수 있습니다.

사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요?



해고할 수 없습니다. 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 위반한 사업주에게는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.

육아휴직을 이유로 해고를 당한 근로자는 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하면 권리 구제를 받을 수 있습니다.

여기서 잠깐

※ 출산전후휴가기간과 육아휴직기간에 해고되었을 경우

- 1) 사업주가 출산전후휴가기간과 그 후 30일간 해고하였을 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금이 부과되나, 육아휴직기간에 해고하였을 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다.
- 2) 두 가지 경우 모두 해고가 있었던 날부터 3개월 이내에 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기할 수 있습니다.



사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

사업주는 육아휴직 종료 후에 해당근로자를 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하며, 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 됩니다. 이를 어길 경우 500만원 이하의 벌금이 부과됩니다. 따라서 불이익을 준다면 사업장을 관할하는 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시기 바랍니다.

육아기 근로시간 단축?

육아기근로시간단축제도는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직 대신 근로시간을 단축하여 근무하는 제도입니다. 휴직을 사용하지 않고 근무를 지속하기 때문에 근로자의 경력이 단절되지 않는 장점이 있습니다.

29

육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요?

30

육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?

31

근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요?

32

육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요?

33

육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?

34

육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요?

35

육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요?



육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요?

만 8세 이하의 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀 근로자로서, 육아휴직을 다 사용하지 않은 근로자가 사용할 수 있습니다.

근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업주는 정당한 사유가 없으면 이를 거부할 수 없습니다.

여기서 잠깐

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 비교

비교대상	육아휴직	육아기 근로시간 단축
대상 (공통)	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	
급여	월 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)	월 통상임금의 60% (상한액 150만원, 하한액 50만원)
장려금	육아휴직 · 육아기 근로시간 단축 장려금 지급 신규로 대체인력을 채용할 경우 출산육아기 대체인력지원금 지급	
거부 시 효과	500만원 이하의 벌금	500만원 이하의 과태료
보호 규정	<ul style="list-style-type: none"> - 불리한 처우 및 해고 금지(3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) - 종료 후 원직복귀(500만원 이하 벌금) - 평균임금 계산시 제외 <p>* 육아기 근로시간 단축시</p> <ul style="list-style-type: none"> - 근로조건 서면규정(500만원 이하 과태료) - 단축된 근로시간 외에 연장근로 제한(1천만원 이하 벌금) 	

육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?



최대 1년까지 사용할 수 있습니다.

단, 육아휴직 대신 사용하는 것이므로 육아휴직 기간과 합산하여 1년을 초과할 수는 없습니다.

※ 육아휴직을 이미 1년 사용한 경우는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없습니다.

근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요? 31

육아기 근로시간 단축 후 근로시간이 주 15~30시간 사이여야 합니다.

단축하기 전 근로시간이 반드시 주 40시간일 필요는 없고, 단축 후 근로시간이 주 15~30시간이면 됩니다. 예를 들어, 주 32시간 근무하는 근로자가 주 16시간으로 단축 하는 것도 가능합니다.

또한, 반드시 매일 근무해야 하는 것은 아니므로 일주일에 3일만 근무하고 2일은 휴무하는 방식으로 근로시간 단축을 실시할 수도 있습니다.

※ 단축 전 근로시간이 주 30시간 이하인 경우에는 육아기 근로시간단축제도를 사용할 수 없습니다.



육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축제도도 육아휴직과 마찬가지로 **1회에 한하여 나누어 사용** 할 수 있습니다.

여기서 잠깐

육아기 근로시간 단축 사용방식

- 1) 근로자가 육아기 근로시간 단축 제도를 한 번만 사용. 최대 1년까지 사용할 수 있습니다.
- 2) 최대 1년인 육아기 근로시간 단축을 상황에 맞춰 1회에 한하여 분할하여 두 번으로 나눠서 사용할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 이렇게 이용할 수 있어요.

- ▶ 2015년 1월 1일부터 2015년 12월 31일(12개월)까지 육아기 근로시간 단축을 사용. 합계 1년. (O)

육아기 근로시간 단축 이렇게 이용하는 것은 안돼요.

- ▶ 2014년 1월 1일부터 2014년 5월 31일(5개월) 사용 후 근무하다가, 2016년 1월 1일부터 2016년 5월 31일(5개월) 사용. 합계 10개월. 이후 잔여 2개월 사용. (X)
1회만 분할 사용할 수 있으므로 두 번의 육아기 근로시간 단축 제도 사용일의 총합이 10개월이라 하여도 추가로 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없습니다.

- 3) 1년 범위에서 '육아휴직' 1회, '육아기 근로시간 단축제도' 1회, 이렇게 사용할 수 있습니다.

이렇게 이용할 수 있어요.

- ▶ 2014년 1월 1일부터 2014년 5월 31일(5개월)까지 육아휴직 사용후 복직하여 근무하다가 남은 기간 2016년 1월 1일부터 2016년 7월 31일(7개월)까지 육아기 근로시간 단축을 사용. 합계 1년. (O)

이렇게 이용하는 것은 안돼요.

- ▶ 2016년 1월 1일부터 2016년 5월 31일(5개월) 육아휴직 사용, 2016년 6월 1일부터 2016년 10월 31일(5개월) 육아기 근로시간 단축을 사용. 합계 10개월. 이후 잔여 2개월을 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용. (X)

육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?



정당한 사유 없이 육아기 근로시간 단축 신청을 거부하는 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다.

또 사업주는 근로자가 신청한 근무시간에 대해서 변경을 제안할 수는 있으나, 강제할 수는 없고, 단축 유형 중의 하나를 선택하도록 권고하는 것은 가능합니다.

따라서 단축 근로시간은 육아휴직의 시기를 근로자가 정하는 것과 마찬가지로 당연히 근로자가 정하여 사업주에게 신청하면 됩니다.

근로자의 육아기 근로시간 단축 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청에 진정하시면 됩니다.

다음과 같은 경우, 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청을 거부할 수 있습니다.

① 근로자의 계속 근로기간이 1년 미만인 경우

② 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직 중인 경우

※ 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아기 근로시간 단축 중인 경우에는 거부할 수 없습니다. 단, 육아기 근로시간 단축 급여는 1명만 받을 수 있습니다.

③ 사업주가 고용센터에 구인 신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우

※ 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않습니다.

※ 고용센터를 통한 구인 노력만 인정됩니다. 다른 경로를 통하여 구인 노력을 하였으나 대체인력을 채용하지 못했다는 이유로 육아기 근로시간 단축을 거부할 수 없습니다.

④ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우.

육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요?



육아기 근로시간 단축 기간 중, 근무한 시간에 대해서는 사업주가 임금을 지급하고, 단축된 근무시간에 대한 육아기 근로시간 단축 급여는 고용센터에서 지급합니다.

여기서 잠깐

Q 제 월 통상임금은 200만원입니다. 주당 근로시간을 40시간에서 25시간으로 단축하여 육아기 단축근무를 하면 급여는 어떻게 되나요?

A 사업주에게 지급받는 임금은 실제 근무시간분만 받습니다. 따라서 근무시간이 5/8로 줄었으므로 통상임금 200만원의 5/8인 125만원을 받게 됩니다. 이와 함께 고용센터에서 지급하는 육아기 근무시간 단축 급여는 통상임금의 40%인 80만원을 기준으로 주당 근로시간(40시간)대비 줄여든 근로시간(15시간)에 비례하여 산정합니다.

육아기 근로시간 단축급여 = 80만원 × (15/40) = 30만원
근로자는 사업주로부터 125만원, 고용센터에서 30만원을 지급받아,
총 155만원을 받게 됩니다.



육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요?

사업주는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주어야 합니다.(근로기준법 제60조 제1항)

연차유급휴가의 발생요건인 출근율은 육아기 근로시간 단축 기간도 포함하여 계산하며 육아기 근로시간 단축 기간의 연차유급휴가일수는 단시간 근로자의 경우와 마찬가지로 통상 근로자의 연차휴가일수를 근로한 시간에 비례하여 계산합니다.

※ 단시간 근로자의 연차휴가 계산방식

$$= \text{통상근로자의 연차휴가일수} \times \text{단시간 근로자의 소정근로시간} / \text{통상근로자의 소정근로시간} \times 8\text{시간}$$

여기서 잠깐

Q 2014년 1년간 육아기 근로시간 단축 제도를 이용하여 주 20시간 근무하였습니다. 그리고 2015년 1월 1일부터 다시 주 40시간 근무를 하고 있습니다. 이 경우 연차휴가는 어떻게 되나요?

A 2014년 근로에 대해서는 하루 4시간을 기준으로 15일의 연차휴가가 발생합니다. 이를 시간으로 환산하면 60시간이므로 이 시간에 해당하는 연차휴가를 사용할 수 있습니다. (하루 8시간 근무하므로 실제로 7.5일)

가족돌봄휴직?

가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 질병, 사고, 노령으로 인해 돌봄이 필요한 경우에 사용할 수 있는 휴직 제도로, 일시적인 가족돌봄 부담으로 인한 경력단절을 방지할 수 있습니다.

36

가족돌봄휴직 제도는 누가 사용할 수 있나요?

37

가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?

38

가족돌봄휴직 사업주가 거부할 수 있나요?

39

사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요?

40

가족돌봄휴직 기간 중 급여, 근속기간 포함여부, 연차는 어떻게 계산하나요?



가족돌봄휴직제도는 누가 사용할 수 있나요?

가족돌봄휴직은 돌봄이 필요한 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 있는 근로자는 누구나 사용할 수 있습니다. 다만 사업주가 거부할 수 있는 예외적인 사유에 해당하지 않아야 합니다. 이 제도는 일시적인 가족돌봄 부담으로 인한 경력단절을 예방할 수 있습니다.

37 가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?

연 90일을 사용할 수 있으며, 1회 사용시 최소 30일 이상을 사용하여야 합니다.

연 90일 사용이 가능하므로, 1년에 90일을 사용한 후 그 다음 해에도 90일을 사용할 수 있습니다.

1년을 나누는 기준은 입사일, 회계연도 등 회사 사정에 따라 정할 수 있으나, 특별히 정한 바가 없으면 근로자의 입사일이 기준이 됩니다.

가족돌봄휴직 사업주가 거부할 수 있나요?



다음과 같은 경우, 사업주가 거부할 수 있습니다.

- ① 근로자의 계속 근로기간이 1년 미만인 경우
- ② 근로자 외에 다른 가족이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 - ※ 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 “다른 가족”이란, 돌봄이 필요한 가족을 기준으로 부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모가 해당됩니다.
- ③ 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
 - ※ 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않습니다.
 - ※ 고용센터를 통한 구인 노력만 인정됩니다. 다른 경로를 통하여 구인 노력을 하였으나 대체인력을 채용하지 못했다는 이유로 가족돌봄휴직을 거부할 수 없습니다.
- ④ 가족 돌봄 휴직이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우



사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요?

근로자의 가족돌봄휴직 신청을 거부할 수 있는 사유가 없음에도 불구하고 거부한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과 됩니다.

근로자의 신청에 대해 사업주가 정당한 사유 없이 거부하는 경우 사업장 관할 고용노동지청에 진정하시면 됩니다.

40

가족돌봄휴직 기간 중 급여, 근속기간 포함여부, 연차는 어떻게 계산하나요?

가족돌봄휴직 기간 중 급여는 원칙적으로 무급이므로 급여가 지급되지 않습니다. 단, 단체 협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 있어 급여를 지급하는 것까지 금지하는 것은 아닙니다.

가족돌봄휴직 기간 중 근속기간은 승진, 퇴직금 산정, 연차 휴가일수 가산 등을 할 때에는 근로자의 근속기간을 따지게 되는데 이때 가족돌봄 휴직 기간도 포함됩니다.

※ 단, 가족돌봄휴직기간은 평균임금 산정기간에는 제외됩니다.

육아휴직과 마찬가지로 계산되며, 연차 유급휴가의 발생요건인 출근율을 계산함에 있어서는 가족돌봄휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정합니다.

연차유급휴가일수는 가족돌봄휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일 수의 비율에 따라 산정합니다.

보육, 일자리 등 연계정보?

41 *아이양육 관련하여 정보 지원은 무엇이 있나요?*

42 *아이돌봄서비스가 무엇인가요?*

43 *잠시 아이를 맡길 수 있는 곳이 있나요?*

44 *어린이집 관련 정보는 볼 수 있는 곳이 있나요?*

45 *유치원 관련 정보를 찾을 수 있는 곳이 있나요?*

46 *초등학생 관련 돌봄을 어디서 해결 할 수 있나요?*

47 *청소년 관련 상담, 보호 받을 수 있는 곳이 있나요?*

48 *부부 갈등 상담 받을 수 곳이 있나요?*

49 *한부모 또는 다문화 가족을 지원하는 곳이 있나요?*

50 *여성 취업을 위한 교육이나 일자리 정보를 제공받을 수 있나요?*



아이양육 관련하여 지원은 무엇이 있나요?

아이 출산시 출산양육지원금을 신청하여 받을 수 있습니다.

아이를 집에서 양육할 경우에는 양육수당을 지원받으며, 시설을 이용할 경우에는 보육료(어린이집) 또는 유아학비(유치원)를 지원 받을 수 있습니다.

[양육수당] 지원

- 지원대상 : 어린이집, 유치원을 이용하지 않는 0~84개월의 영유아
※ 매월 25일 직접 계좌로 정부지원금 입금

• 지원내용(2016년 기준)

대상연령	지원금액
12개월 미만	월 200,000원
12개월 이상 ~ 24개월 미만	월 150,000원
24개월 이상 ~ 84개월 미만	월 100,000원

- 신청방법 : 복지로 (<http://online.bokjiro.go.kr>) 온라인신청 또는 등록지 읍/면/동 주민센터 방문신청, 모바일앱(복지로)신청
※ 양육수당, 보육료, 유아학비 신청방법 동일

[보육료] 지원

- 지원대상 : 어린이집을 이용하는 만 0~5세 아동
※ 아이행복카드를 발급받아 어린이집 비용을 결제
- 지원내용(2016년 기준)

대상연령	지원금액(종일반/맞춤반)
만 0세	430,000원 / 344,000원
만 1세	378,000원 / 302,000원
만 2세	313,000원 / 250,000원
만 3세 ~ 만 5세	220,000원

[유아학비] 지원

- 지원대상 : 유치원을 이용하는 만 3~5세 아동
※ 아이행복카드를 발급받아 유치원 비용을 결제
- 지원내용(2016년 기준)

대상연령	지원금액
만 3세 ~ 만 5세	국, 공립 유치원 60,000원 사립 유치원 220,000원

문의

- ★ 보건복지콜센터 ☎ 129
- ★ 아이사랑 헬프데스크 ☎ 1566-0233
- ★ 보건복지부 <http://www.mohw.go.kr>
- ★ 보건복지부 콜센터 <http://www.129.go.kr>
- ★ 복지로 <http://online.bokjiro.go.kr>
- ★ 임신육아종합포털 아이사랑 <http://www.childcare.go.kr>

42

아이돌봄서비스가 무엇인가요?

만 12세 이하 취업부모 자녀 등을 대상으로 돌보미가 돌봄 장소에 직접 찾아가 돌봄 활동을 제공하는 서비스입니다.

• 지원금액(2016년 기준)

서비스 종류	이용대상	요금	정부지원시간	기타
시간제	일반형	만 3개월 이상~ 시간당 6,500원	연 480시간	- 1회 2시간 이상 신청 원칙
	종합형	만 12세 이하 시간당 8,450원	일반형 지원시간 한도 내 차감	- 가사서비스 제공
종일제	영아 종일제	만 3개월 이상~ 아동 1인당 130만원	월120~200시간	- 1일 4시간 이상 사용 원칙
	보육 교사형	만 24개월 이하 아동 1인당 156만원	월200시간	- 영아 특성에 맞춘 전문 돌봄 프로그램으로 서비스 제공
기관파견	만 0세 ~12세 아동에 대한 돌봄 서비스가 필요한 기관	10,500원	시간제한 없음	- 아이돌보미 1인당 돌볼 수 있는 최대 아동 수(만 0세 ~2세 : 3명, 만 3세~12세 : 5명)존재 - 한 명의 돌보미가 만 2세 이하 아동과 만 3세 이상의 아동을 동시에 돌볼 수 없음
질병 감염 아동 특별 지원	법정 전염성 질병 및 유행성 질병에 감염된 시설 이용 아동	7,800원	정부 지원 시간 (연 480시간)에 불포함	- 소득수준 관계없이 50% 정부지원 - 질병감염여부는 병원진단서 및 처방전 제출

※ 이용요금은 각 서비스 종류별로 다르며, 소득유형에 따라 정부지원 및 본인부담 금액이 다르므로 서비스제공기관으로 직접 문의하셔야 합니다.

- 지원대상 : 만 3개월부터 만 12세 이하 아동
- 신청방법 : 등록지 읍/면/동 주민센터 정부지원 유형 결정 → 아이돌봄 홈페이지 회원가입 후 서비스 신청·이용
- 지원기간 : 야간·공휴일 상관없이 원하시는 시간에, 필요한 만큼 이용가능

문의

★아이돌봄상담 대표전화 ☎ 1577-2514

아이돌봄서비스 <https://idolbom.go.kr>

★여성가족부 대표전화 ☎ 02-2100-6000

여성가족부 <http://www.mogef.go.kr/index.jsp>



잠시 아이를 맡길 수 있는 곳이 있나요?

시간제보육을 이용할 수 있습니다.

[시간제보육]

종일제 보육을 이용하지 않더라도 지정된 제공기관에서 시간 단위로 보육서비스를 이용하고 이용한 시간만큼 보육료를 지불하는 보육서비스입니다.

• 이용요금(2016년 기준)

구 분	기본형	맞벌이형	
이용대상	6개월 ~ 36개월 미만 영아 ※유아반(36개월 이상~만5세)의 경우, 일부기관에서 시범운영 중		
지원대상	양육수당 수급자 중 가정양육 가구	양육수당 수급자 중 시간제근로자 등	
지원시간	월 40시간	월 80시간	
보육료	이용단가	시간당 4,000원	
	지원단가	시간당 2,000원	시간당 3,000원
	본인부담	시간당 2,000원	시간당 1,000원

※ 보육료 또는 유아학비를 지원받는 아동이 시간제 보육반을 이용할 경우에는 전액 본인 부담

- 이용대상 : 6개월 ~ 36개월 미만 영아
 - ※ 유아반 36개월 이상 ~ 만 5세의 경우, 일부기관에서 시범운영 중
 - 기본형(양육수당 수급자 중 가정양육 가구)
 - 맞벌이형(양육수당 수급자 중 시간제근로자 등 맞벌이 가구, 취업한 부모 가구, 기타 양육부당 가구 등)
- 이용방법 : 아이사랑(www.childcare.go.kr) 회원가입(공인인증서 등록) 및 시간제 보육 아동등록 → 아이사랑(PC/모바일) 또는 전화(1644-9361)예약 (※ 맞벌이형 시간제보육 신청시 등록지 읍/면/동 주민센터에 맞벌이 여부 증빙하고 맞벌이형 이용권 신청)
- 시간제보육 기관 찾기 [임신육아종합포털 아이사랑]_어린이집_시간제보육사업_시간제보육 기관 찾기에서 검색 가능

여기서 잠깐

★임신육아종합포털 아이사랑 ☎ 1661-9361
 임신육아종합포털 아이사랑 <http://www.childcare.go.kr>



어린이집 관련 정보는 볼 수 있는 곳이 있나요?

어린이집정보공개포털(<http://info.childcare.go.kr>)에서 어린이집의 정보를 확인할 수 있습니다.

[어린이집 정보공개포털]

어린이집과 유치원 전반의 주요정보를 한눈에 확인할 수 있습니다.

[경상남도 육아종합지원센터]

경상남도 육아종합지원센터(<http://gyeongnam.childcare.go.kr>)은 취학전 영유아를 위하여 어린이집 및 가정양육을 지원하는 기관으로 국가의 보육 및 육아정책 뿐만 아니라 지역사회 특수사책 사업을 수행하고, 영유아 놀이지원, 교육지원, 보육컨설팅 제공, 대체인력지원, 육아정보 및 상담 등의 포괄적 서비스를 제공합니다.

여기서 잠깐

Q 맞춤형 보육은 무엇인가요?

A 장시간 어린이집 이용이 필요한 경우에는 12시간의 종일반 보육을 지원하고, 적정 시간 어린이집 이용이 필요한 경우에는 약 7시간의 맞춤형 보육을 지원하는 제도로 2016년 7월부터 시행되었습니다.

- 이용대상 : 어린이집 만 0세 ~ 만 2세반 이용 아동
- 신청방법 : 등록지 읍/면/동 주민센터 및 온라인 복지로

(www.bokjiro.go.kr)

★어린이집 정보공개포털 ☎ 1566-0233
 어린이집 정보공개포털 <http://info.childcare.go.kr>

★경상남도 육아종합지원센터 ☎ 055)213-2471~8
 경상남도 육아종합지원센터 <http://gyeongnam.childcare.go.kr>

★맞춤형 보육 ☎ 129 보건복지콜센터_3번
 맞춤형 보육 <http://www.goodchildcare.kr>



유치원 관련 정보를 찾을 수 있는 곳이 있나요?

유아학비지원시스템 e-유치원을 통해 유치원 관련 정보(유아학비, 아이행복카드 등)를 확인하실 수 있습니다.

유치원 알리미(어린이집, 유치원 통합정보공시)에서 기존 어린이집과 유치원의 정보를 한눈에 확인할 수 있습니다.

[유아학비지원시스템 e-유치원]

유아학비와 아이행복카드에 대한 내용을 확인하실 수 있습니다.

[우리동네유치원정보조회 유치원 알리미]

유치원 전반의 주요 정보(원아, 교직원 현황, 유치원 회계 현황, 환경 위생 및 안전관리 사항 등)를 학부모들이 정확하게 파악하도록 제공하고 있습니다.

내 주변 어린이집과 유치원을 지도상에서 검색이 가능하며, 어린이집과 유치원 간 통합검색으로 정보를 꼼꼼하게 확인 가능합니다.

문의

- ★유아학비지원시스템 e-유치원 ☎ 1544-0079(5번→1번 선택)
유아학비지원시스템 e-유치원 www.childschool.go.kr
- ★우리동네유치원정보조회 유치원알리미
유치원 문의 ☎ 1544-0079 (5번→2번 선택)
어린이집 문의 ☎ 1566-0233
- ★우리동네유치원정보조회
유치원알리미 <http://e-childschoolinfo.moe.go.kr>

여기서 잠깐

Q 누리과정이란 무엇인가요?

A 유치원과 어린이집 '공통의 교육 보육과정'으로 신체운동 건강, 의사소통, 사회관계, 예술경험, 자연탐구 5개 영역으로 구성되어 있습니다. 누리과정은 유치원이나 어린이집에 다니는 만 3~5세 모든 유아에게 공통으로 적용됩니다.

- 이용대상 : 만 3세 ~ 만 5세 아동
- 지원내용 : 국·공립 유치원 - 매월 유아학비 6만원, 방과후과정비 5만원 지원
사립유치원 - 매월 유아학비 22만원, 방과후과정비 7만원 지원
어린이집 - 매월 보육료 22만원, 방과후과정비 7만원 지원
- 문 의 : ★유아학비지원시스템 e-유치원 ☎ 1544-0079
★보건복지부콜센터 ☎ 129
★누리과정 www.moe.go.kr/2016nuri



초등학생 관련 돌봄을 어디서 해결 할 수 있나요?

초등돌봄교실, 지역아동센터, 청소년 방과 후 아카데미를 이용하여 자녀돌봄을 해결하시면 됩니다.

아동의 안전하고 건강한 성장을 지원하기 위해 보건복지부(지역아동센터), 교육부(초등돌봄교실), 여성가족부(청소년방과후아카데미/방과후아이돌봄서비스)가 추진하고 있는 방과후 아동복지 돌봄서비스입니다. 2014년 방과후 돌봄서비스가 연계가 추진됨에 따라 아동에 대한 수요조사를 통해 욕구와 특성에 맞는 돌봄서비스를 제공합니다.

[초등돌봄교실]

초등학교 저학년을 주요대상으로 방과후 돌봄 서비스를 제공합니다.

- 운영기관 : 초등돌봄교실을 설치한 초등학교
- 지원내용 : 돌봄, 숙제지도, 특기지도 등
- 이 용 료 : 여건에 따라 급·간식비부담/저소득층 무료
수익자부담-식비, 교재비, 교구비 포함/저소득층 무료
- 지원대상 및 돌봄시간

구분	대상	돌봄시간
오후 돌봄	돌봄을 희망하는 1~2학년 초등학생, 초등 3~6학년 (저소득층 및 맞벌이 가정 자녀로서 저학년 우선 선발)	방과 후 ~ 17:00
저녁 돌봄	맞벌이·저소득층·한부모가구 학생 중 추가 돌봄이 필요한 학생	17:00 ~ 22:00

- 수요가 있을 경우 학교 여건에 따라 토요일 및 방학중에도 운영
- 학교에 따라 운영시간이 달라질 수 있음

- 이용안내 : 초등돌봄교실 운영학교 및
 김해시 교육지원청 ☎ 055)330-9622
 우리동네 초등돌봄교실 찾기
 방과후학교 포털시스템 <http://www.afterschool.go.kr>

[지역아동센터]

지역아동센터는 아동에 대한 보호·교육, 문화체험, 복지상담 등 아동의 건강한 성장을 위한 종합적 복지서비스를 제공합니다.

- 이용대상 : 만 18세미만
- 운영기관 : 지역아동센터
- 운영시간
 (학기중) 오후돌봄 : 방과후 ~ 19:00(급식제공)
 저녁돌봄 : 19:00 ~ 22:00(귀가지도)
 토요일운영 : 09:00 ~ 13:00(급식제공)
 (방학중) 10:00 ~ 18:00(급식제공)
 - 수요에 따라 야간 및 토요일운영
- 이 용 료 : 무료(저소득 이외의 아동은 프로그램비 실비 부담)
- 이용안내 : 지역아동센터중앙지원단 ☎ 02-365-1264
 우리동네 지역아동센터 찾기
 지역아동센터중앙지원단 <http://www.icareinfo.info>

여기서 잠깐

지역아동센터란?

지역아동센터는 지역사회 아동의 보호·교육, 건전한 놀이와 오락의 제공, 보호자와 지역사회의 연계 등 아동의 건전육성을 위한 종합적인 서비스를 제공하는 방과 후 이용시설입니다.

[PROGRAMS]

아이들이 심리 정서적 안정을 찾고 일상 생활 및 학교 생활에 잘 적응하며 건강하게 성장할 수 있도록 보호, 교육, 문화 복지 지역사회연계프로그램 등 아동의 건전육성을 위한 종합적인 아동복지서비스가 제공됩니다. 기본 프로그램은 다음과 같습니다.

[보호프로그램] 방과 후 아동보호 및 야간보호, 차량 귀가지도 및 보호자인도 귀가지도, 일상생활지도, 급식제공, 위생지도 등

[교육프로그램] 학교생활준비, 숙제지도, 예체능교육, 안전교육, 기초학습, 부진아동특별지도, 독서지도 등

[문화프로그램] 문화체험, 견학, 캠프, 공동체활동 놀이 활동 지원, 특기적성 등


[정서지원프로그램] 사례관리, 상담·정서적 지원, 부모교육, 가정방문 등

[지역사회연계프로그램] 지역내 인적·물적자원을 연계, 결연후원, 지역사회연계 활동 등
※ 프로그램은 주요 공동프로그램이므로 각 센터의 사정에 따라 다를 수 있습니다.

[청소년 방과후아카데미]

청소년 방과후아카데미는 학교와 가정·지역사회 연계를 통해 방과후 돌봄이 필요한 '나홀로 청소년'을 대상으로 가정과 공교육의 기능을 보완하는 공적 서비스입니다.

- 이용대상 : 초등학교 5학년~중학교 2학년까지
- 운영기관 : 청소년수련관
- 지원내용 : 체험활동, 특기적성, 교육, 보충학습, 급식, 귀가차량지원
- 이 용 료 : 지원형 - 저소득층 무료지원(추천, 신청, 선발)
일반형 - 수익자부담(신청, 선발)
- 이용안내 : 청소년 방과후아카데미 ☎ 02-330-2831~34
청소년 방과후아카데미 <http://www.youthacademy.or.kr>



청소년 관련 상담, 보호 받을 수 있는 곳이 있나요?

김해시청소년상담복지센터, 청소년전화1388, 국립청소년 인터넷 드림
마을 등을 통해 상담을 받을 수 있습니다.

[김해시청소년상담복지센터]

김해지역의 청소년에게 상담과 심리검사 등을 제공합니다.

• 지원내용

- 상담지원

상담 : 개인상담, 집단상담, 전화상담, 사이버상담, 심리검사 등
교육 : 청소년, 학부모, 청소년지도자 대상 프로그램 보급

- 지도자양성교육

집단상담 : 또래상담자 훈련 프로그램, 품성계발 프로그램, 진로
탐색 프로그램, 스트레스조절 프로그램, 인터넷 사용
조절 프로그램 등

심리검사 : 성격검사, 지능검사, 진로검사 등

- 활동지원

지역사회청소년 통합지원체계 구축·운영 : 위험노출 청소년
ONE-STOP 서비스자원봉사, 인권, 체험 등

• 지원대상 : 9세 ~ 24세 청소년 및 가족

• 신청방법 : 국번없이 ☎ 1388,

김해시청소년상담복지센터 ☎ 055)325-2000

[청소년전화 1388]

청소년에게 친숙한 매체를 활용하여 청소년에게 상담서비스를 제공

- 지원내용 : 청소년의 일상적인 고민상담부터 가출, 학업중단, 인터넷 중독 등 위기 상황에 대한 상담을 365일 24시간 제공
- 지원대상 : 상담을 원하는 청소년
- 이용방법 : 일반전화(☎ 국번없이 1388) 휴대전화(☎ 지역번호 +1388) 사이버상담(<http://www.cyber1388.kr>) 문자 상담(수신자번호에 #1388쓰고 고민전송) 카카오톡상담(카카오톡 플러스 친구에서 #1388과 친구 맺기 후 상담 실시 (*데이터요금은 이용자부담))

[국립청소년 인터넷 드림마을]

인터넷과 스마트폰 과다사용 청소년을 대상으로 심리정서상담, 대안 활동 등의 서비스를 제공합니다.

- 지원내용 : 심리검사, 개인·가족·집단상담, 부모교육, 체험활동(래프팅, 트레킹, 천체관측 등)과 인터넷 대안활동(체육 활동 또는 농작물 가꾸기 등)
- 지원대상 : 인터넷·스마트폰 중독 청소년(만 13세 ~ 19세 청소년)
- 신청방법 : 온라인 신청 및 전화신청 ☎ 063)323-2287

[청소년 쉼터]

가출 청소년 대상으로 안식처 제공, 무료 숙식, 프로그램, 상담 제공, 고민거리 상담 전화상담, 면접상담, 집단상담, 사이버상담, 심리검사 등 제공합니다.

• 교육내용

- 교육 및 문화활동 프로그램 : 학교 · 부적응 청소년 집단상담 및 교육, 나체험 프로그램, 자기성장 프로그램 등
- 교육 : 성교육, 약물교육 등
- 활동 : 문화체험, 아웃리치

• 여자이용시설

김해YMCA쉼터(단기쉼터) <http://www.ya1318.co.kr>

- 주소 : 경상남도 김해시 분성로 277 김해YMCA 5층
- 대상 : 9~24세까지의 여자 청소년
- 입소기간 : 3개월
- 문의 : 전화상담(24시간) ☎ 055)332-1318 /
E-mail : bu-won@hanmail.net

• 남자이용시설

하라쉼터(단기쉼터) <http://www.hara1318.or.kr>

- 주소 : 경상남도 창원시 의창구 하남천서길37번길 6-4(명곡동)
- 대상 : 9~24세까지의 남자 청소년
- 입소기간 : 3개월
- 문의 : 전화상담(24시간) ☎ 055)237-1318
E-mail : bu-won@hanmail.net

마야청소년쉼터(중.장기쉼터) <http://www.mayashelter.or.kr>

- 주소 : 경상남도 창원시 성산구 비음로 55번길 14-3(사파동)

- 대상 : 9~24세까지의 남자 청소년

- 입소기간 : 3개월 이상

- 문의 : 전화상담(24시간) ☎ 055-274-0924 /

E-mail : maya0924@hanmail.net

문의

★김해시청소년상담복지센터 ☎ 055)325-2000(본소)

☎ 055)330-7920(장유분소)

김해시청소년상담복지센터 <https://ghfriend.gimhae.go.kr>

★청소년전화 ☎ 1388

청소년상담 1388 <http://www.cyber1388.kr>

★국립청소년 인터넷 드림마을 ☎ 063)323-2287

국립청소년 인터넷 드림마을 <http://nyid.kyci.or.kr>

★김해YMCA쉼터(여자단기쉼터) ☎ 055)332-1318

김해YMCA쉼터(여자단기쉼터) <http://www.ya1318.co.kr>

★하라쉼터(남자단기쉼터) ☎ 055)237-1318

하라쉼터(남자단기쉼터) <http://www.haral318.or.kr>

★마야청소년쉼터(남자중.장기쉼터) ☎ 055)274-0924

마야청소년쉼터(남자중.장기쉼터) <http://www.mayashelter.or.kr>



48

부부 갈등 상담 받을 수 곳이 있나요?

건강가정지원센터에 가족상담을 신청하거나 한국가정법률상담소에 상담을 요청하시면 됩니다. 그 외 위기상황시 여성긴급전화 1366을 통해 지원요청이 가능합니다.

[김해시건강가정지원센터 가족상담]

가족으로 살아가면서 발생하는 다양한 어려움과 갈등에 대한 상담을 요청 하실 수 있습니다.

- 지원내용 : 부부상담, 가족상담, 부모자녀상담을 전화, 면접, 사이버, 집단 상담 등의 방법으로 제공하고 상담과정에서 필요한 심리검사, 미술치료 등 다양한 검사 실시
- 지원대상 : 갈등을 겪고 있는 부부, 부모-자녀, 그 외 가족간의 문제 상담을 원하는 분
- 신청방법 : 김해시 건강가정지원센터 ☎ 055)329-6355
건강가정지원센터 ☎ 1577-9337

[한국가정법률상담소]

가정내 법률문제 전반에 관한 상담을 제공합니다.

- 지원내용 : 전문가 상담 및 변호사 상담, 외국인을 위한 영어상담, 서울가정법원 출장상담 등을 제공
※ 방문상담만 가능

- 지원대상 : 상담을 원하는 분
- 신청방법 : 전화상담(1644-7077) 또는
인터넷상담(www.lawhome.or.kr) 요청

여기서 잠깐

Q 가정폭력 등 위기에 처한 여성을 지원하는 곳이 있는지요?

A 여성긴급전화경남센터 1366을 통해 지원요청을 하시기 바랍니다.
1366은 위기에 처한 여성을 위해 365일 24시간 운영하고 있습니다.

상담 및 피난처를 제공하며 가정폭력에 대한 긴급자원을 합니다. 그리고 전문상담소, 각 지역의 정부기관, 경찰, 병원, 법률기관과 연결하여 피해 여성을 지원합니다.

※ 몸이 불편하거나 상담소 방문이 어려운 폭력 피해 여성들에게 찾아가는 현장상담서비스를 제공합니다.

문의

- ★건강가정지원센터 가족상담 ☎ 1577-9337
건강가정지원센터 <http://www.familynet.or.kr>
- ★한국가정법률상담소 ☎ 1644-7077
한국가정법률상담소 <http://www.lawhome.or.kr>
- ★여성긴급전화 1366 경남센터 ☎ 055)1366
여성긴급전화 1366 경남센터 <http://www.women1366.or.kr>



49

한부모 또는 다문화 가족을 지원하는 곳이 있나요?

위드맘과 경상남도한부모가족지원센터, 김해시다문화가족지원센터를 통해 한부모 지원, 다문화 가족 지원을 받으실 수 있습니다.

[위드맘]

저소득한부모, 미혼한부모를 지원하고 양육비이행 관련 지원을 제공합니다.

- 지원내용 : 한부모 지원정책 및 시설정보 제공, 온라인상담 (<http://withmom.mogef.go.kr/board/counselling>) 및 전화상담(1644-6621) 진행
- 지원대상 : 미혼모 · 부, 한부모가족
- 이용방법 : 양육비 · 한부모 가족상담 전화 ☎ 1644-6621

[경상남도한부모가족지원센터]

경상남도 한부모와 두리모(미혼모), 미혼부 가족의 생활안정 및 자립역량강화를 위한 종합서비스를 지원합니다.

- 지원내용 : 한부모가족 유형별 맞춤형 서비스 제공, 사회환경조성 및 네트워크 구축, 생활지원 상담서비스(경제 · 양육 · 정서지원 상담, 개별 · 가족 · 집단상담, 취 · 창업지원 상담 및 정보제공, 시설입소 상담 및 연계, 무료법률서비스 연계)

- 지원대상 : 경상남도 한부모와 두리모(미혼모), 미혼부 가족
 - ※ 한부모가족은 18세(취학중인 경우 만 22세)미만의 자녀를 혼자서 양육하는 한부모인 부 또는 모, 배우자와의 사별, 이혼, 유기로 인한 가족(미혼모 가족, 조손가족 포함)을 의미
- 이용방법 : ☎ 055)243-0233, 온라인, 내방, 찾아가는 상담 요청

[김해시다문화가족지원센터]

다문화가족에게 서울생활에 필요한 다양한 정보를 한국어, 영어, 중국어, 일본어, 베트남어, 몽골어, 타갈로그어, 캄보디아어, 태국어, 러시아어로 제공 합니다.

- 지원내용 : 행정정보와 생활정보, 취업정보, 한국어학습 제공, 온라인 상담 진행, 구인·구직게시판 등을 통한 정보 공유
- 지원대상 : 다문화가족
- 이용문의 : 김해시다문화가족지원센터 ☎ 055)329-6349
<http://gimhaesi.liveinkorea.kr>

여기서 잠깐

- ★ 위드맘 ☎ 1644-6621
 위드맘 <http://withmom.mogef.go.kr>
- ★ 경상남도한부모가족지원센터 ☎ 055)243-0233
 경상남도한부모가족지원센터 <http://www.knmom.or.kr>
- ★ 김해시다문화가족지원센터 ☎ 055)329-6349
 김해시다문화가족지원센터 <http://gimhaesi.liveinkorea.kr>



여성 취업을 위한 교육이나 일자리 정보를 제공받을 수 있나요?

김해시 여성인력개발센터, 여성새로일하기센터 등을 통해 취업 관련 지원을 받을 수 있습니다.

[김해시여성인력개발센터]

취업지원사업과 집단상담 프로그램, 구인·구직상담 및 알선, 직업 능력개발 훈련, 직무능력향상 교육과 근로자 커리어상담, 사회·문화 생활 지원사업 등을 진행하고 있습니다.

- 지원대상 : 취업을 원하는 여성
- 이용방법 : 이용을 원하는 기관 전화 또는 내방

[김해시여성새로일하기센터][김해시동부여성새로일하기센터]

여성의 취업을 지원하고 있습니다.

- 지원내용 : 취업상담, 직업교육훈련, 인턴십 등 취업연계 및 맞춤형 일자리 제공
- 지원대상 : 여성 취업 희망자
- 신청방법 : 여성새로일하기센터 ☎ 1544-1199

부 의

기관명	전화	홈페이지
김해여성인력개발센터	055)331-4335~6	http://www.withwoman.co.kr
김해여성새로일하기센터	055)331-4335~6	http://www.withwoman.co.kr
김해시동부여성새로일하기센터	055)329-2145	http://womencenter.gimhae.go.kr

여성 근로자 지원 정보 한곳에

임신 · 출산기 지원

- 01 출산전후휴가(급여) 제도
- 02 유산 · 사산휴가(급여) 제도
- 03 배우자 출산휴가 제도
- 04 임신 · 출산 진료비 지원
- 05 난임부부 시술비 지원
- 06 산모 · 신생아 건강관리사 지원

영 · 유아기 지원

- 07 육아휴직(급여) 제도
- 08 영유아 건강관리 지원
- 09 육아기 근로시간 단축(급여) 제도
- 10 미숙아 · 선천성 이상아 의료비 지원
- 11 유아학비 지원
- 12 보육료 · 양육수당 지원
- 13 아이 돌봄 지원

전 연령대 지원

- 14 취업성공패키지
- 15 내일배움카드제
- 16 경력단절여성 취업지원(여성새로일하기센터 운영)
- 17 자원봉사 코디네이터



출산전후휴가 (급여) 제도

출산일을 전후하여 90일의 보호휴가를 사용할 수 있습니다.

사업주는 임신 중인 여성근로자에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 보호휴가를 주되, 반드시 출산 후에 45일 이상이 확보 되도록 하여야 합니다.

※ 출산 전 44일 + 출산일 1일 + 출산 후 45일

※ 단, 임신 초기 유산의 위험이 있는 경우에는 출산 전에 사용할 수 있는 44일의 휴가를 나누어 사용할 수 있습니다.

※ 다태아를 출산한 경우에는 120일(출산 후 60일 이상) 부여

▶ 고용보험기금에서 출산전후휴가 급여를 지원합니다.

구분	지급기간	지원액
우선지원대상기업	90일(다태아 120일)	최대 405만원(다태아 최대 540만원)
대규모기업	30일(다태아 45일)	최대 135만원(다태아 최대 202.5만원)

- 출산전후휴가 급여는 휴가개시일의 통상임금을 기준으로 지급 하되, 우선지원대상기업 근로자의 통상 임금이 고용보험에서 지원하는 금액보다 많을 경우 최초 60일분(다태아 75일)에 대하여는 그 차액을 사업주가 지급하여야 합니다.

※ 피보험단위기간이 180일 이상이 되어야 함

▶ 출산전후휴가급여 신청방법

- 사업주로부터 출산전후휴가 확인서를 교부받아 출산전후휴가 급여 신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지를 관할하는 고용 센터에 제출하면 됩니다.

※ 우선지원대상기업은 휴가개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내(30일 단위로 신청가능), 대규모기업은 휴가종료일 이후 12월 이내에 신청가능

※ 고용보험에서 지원하는 기간 중 사업주가 통상임금 명목으로 금품을 지급한 경우 출산전후휴가급여 일부 감액

알아두세요!

- ① 유산·사산의 경험이 있는 경우
- ② 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- ③ 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우에 유산·사산의 위험이 있는 것으로 보아 출산 전후휴가의 분할 사용이 가능합니다

▶ 제출서류

1. 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서 1부
2. 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
4. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
5. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 함) 1부 (유산·사산 휴가만 해당)



유산·사산휴가 (급여) 제도

근로자가 유산·사산한 경우 휴가가 보장되며 유산·사산휴가 급여를 지원합니다.

유산·사산휴가는 자연유산(모자보건법 제14조에 의하여 허용되는 인공임신중절 포함)의 경우에만 해당 되며, 근로자는 임신주수, 자연유산 등이 기재된 진단서를 첨부하여 사업주에게 신청하여야 합니다.

※ 유산·사산휴가기간에 대한 급여는 출산전후휴가와 동일하게 지급되고, 급여신청도 출산전후휴가급여 신청방법과 동일합니다.

▶ 유산·사산휴가는 임신기간에 따라 휴가기간이 달라집니다.

임신기간	휴가기간
11주 이내	유산·사산 날부터 5일까지
12주 이상 ~ 15주 이내	유산·사산 날부터 10일까지
16주 이상 ~ 21주 이내	유산·사산 날부터 30일까지
22주 이상 ~ 27주 이내	유산·사산 날부터 60일까지
28주 이상	유산·사산 날부터 90일까지

※ 휴가기간은 유산·사산한 날부터 계산되므로 늦게 신청하면 그만큼 휴가일수가 단축됩니다.

여기서 잠깐

임신 중 태아검진시간제가 시행되고 있습니다.

임신 중인 여성근로자가 태아검진에 필요한 시간을 청구할 경우 사업주가 이를 허용하는 것을 의무화하고, 태아검진 등을 이유로 임금을 삭감하지 못하도록 합니다(근로기준법 제74조의 2).

임신 7개월까지는 매 2월에 1회, 임신 8개월에서 9개월까지는 매 1월에 1회, 임신 10개월 이후에는 매 2주에 1회 사용이 가능합니다.

배우자 출산휴가 제도



아내가 출산한 경우, 남성근로자에게 휴가를 부여합니다.

배우자 출산휴가 제도는 배우자가 출산한 경우 휴가를 청구할 수 있는 제도입니다.

사업주는 근로자에게 3~5일의 휴가를 부여하여야 하며, 휴가 기간 중 최초 3일은 유급으로 부여하여야 합니다.

▶ 사용 시기 및 사용 방법

- 배우자가 출산한 날부터 30일 이내에 청구하여 사용하여야 함
- 원칙적으로 연속하여 사용하여야 하며, 월력상 일수로 계산함

▶ 사용권의 소멸

- 출산일부터 30일이 지나면 사용할 수 없음



임신·출산 진료비 지원

출산의욕을 고취하고 건강한 태아의 분만과 산모의 건강관리를 위해 임신과 출산에 관련된 진료비를 지원하는 고운맘카드의 의료이용 선택권을 강화한 개선 제도입니다.

▶ 신청자격

- 임신확인서로 임신이 확인된 건강보험 가입자 또는 피부양자

▶ 지원내용

- 임신·출산 관련 진료 후 진료비 결제 가능한 e-바우처 (고운맘카드) 제공
- 임신 여성 한명 당 50만원 (다태아의 경우 70만원) 지원
 - * 1일 사용한도 제한 없음

▶ 신청방법

- 국민건강보험공단 지사, KB국민은행, 신한은행, 우체국, KB국민카드 1599-7900, 신한카드 1544-6300



난임부부 시술비 지원

고액의 체외수정 및 인공수정 시술비를 지원해 출산희망 가정의 경제적 부담을 줄여드리는 제도입니다.

▶ 신청자격

- 전문의의 난임 진단을 받은 가정의 현재 부인 연령이 만 44세 이하의 자
- 전국가구 월평균소득 150% 이하(2014년 2인 가족 기준 월소득 5,755천원)
- 난임부부 건강보험료 본인부담금 납부금액기준 가족 수별 건강보험료 이하 가구

▶ 지원내용

체외수정시술 등 보조생식술, 인공수정시술 시술비 일부 지원

구분	지원횟수	지원금액	비고
체외수정	신선배아 3회	1회당 190만원 내	신선배아로만 진행하는 경우 신선배아 4회 지원
	동결배아 3회	1회당 60만원 내	
인공수정	3회	1회당 50만원 내	

▶ 신청방법

김해시보건소 콜센터 ☎ 1577-9400 ('난임진단서' 제출)



산모·신생아 건강관리사 지원

산모신생아 건강관리사가 일정 기간 출산 가정을 방문하여 산후관리를 도와주는 산모신생아 건강관리 서비스 이용권 지급하는 제도입니다.

▶ 신청자격

- 우리시에 주민등록 또는 외국인 등록을 둔 출산가정 중 기준중위소득 80%이하의 출산 가정

(예외 지원대상자) 장애아, 희귀난치성질환자, 한부모가정, 장애인 산모, 결혼이민자가정, 둘째아 이상 출산 가정, 쌍생아 이상 출산가정, 분만취약지 산모

▶ 지원내용

- 출산가정에 산후 가정방문서비스를 받을 수 있는 서비스 이용권(Voucher) 지급
- 단태아 2주(10일), 쌍생아 3주(15일), 삼태아 이상·중증 장애인 산모 4주(20일)

▶ 신청방법

김해시보건소 모자보건실 ☎ 055)330-4539,
장유건강지원센터 ☎ 055)330-4875

▶ 제출서류

- ① 지원신청서(보건소 비치)
- ② 건강보험카드
- ③ 최근 6개월분 건강보험료 납부확인서
- ④ 산모수첩(출산 전), 출생증명서(출생 후)
- ⑤ 산모 신분증
- ⑥ 등본(세대분리의 경우나 결혼이민자는 가족관계증명서 추가 제출)

여기서 잠깐

【건강보험료 본인부담금에 의한 기준중위소득 80% 판정기준】

가구원 수	건강보험료 본인부담금(원)		
	직장가입자	지역가입자	혼합(직장+지역)
2인	69,115	59,938	70,038
3인	89,571	92,044	90,711
4인	110,177	122,696	111,556
5인	131,267	149,083	133,141

※ 노인장기요양보험료를 제외한 금액임



육아휴직(급여) 제도

육아휴직을 30일 이상 부여받은 근로자에게 육아휴직 급여를 지급합니다.

육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 경우 최대 1년 동안 할 수 있는 제도로, 월 통상임금의 40%(상한액 100만원, 하한액 50만원)를 육아휴직 급여로 지급받을 수 있습니다. 다만 육아휴직 급여를 받기 위해서는 연속적으로 30일 이상의 육아휴직을 해야 하고 피보험 단위기간이 180일 이상이어야 합니다.

▶ 육아휴직급여액 : 육아휴직급여는 월 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)입니다.

※ 육아휴직급여의 15%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복귀하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급

▶ 육아휴직급여 신청은 이렇게!

- 사업주로부터 육아휴직 확인서를 교부받아 육아휴직 급여 신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지를 관할하는 고용센터에 제출하면 됩니다.
- ※ 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

▶ 제출서류

1. 육아휴직 급여 신청서 1부
2. 육아휴직 확인서 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부
4. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

참고하세요!

이럴 경우 육아휴직급여의 지급이 제한됩니다.

- 육아휴직기간 중에 회사를 퇴사·이직한 경우에는 그 전일까지만 육아휴직 급여를 지급
- 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 받은 경우 급여를 감액하여 지급
- 육아휴직 급여를 거짓 혹은 부정한 방법으로 받았거나 받으려고 한 자에 대하여는 받은 날 또는 받고자 한 날부터 육아휴직 급여를 지급하지 않음



영유아 건강관리 지원

영유아의 건강증진을 도모하고자 만 6세 미만 모든 영유아를 대상으로 건강검진 비용을 지원하는 제도입니다

▶ 신청자격

- 건강보험 가입자 및 의료급여 수급권자를 포함한 만 6세 미만 모든 영유아

▶ 지원내용

- 건강검진 7회와 구강검진 3회(3차/5차/6차) 비용지원
- 각 월령에 특화된 문진, 진찰, 신체계측, 건강교육과 발달 평가 및 상담

구분	주기	검진내용	검진 유효기간
1차	4개월	건강검진	검진일 기준 생후 4~6개월
2차	9개월	건강검진	검진일 기준 생후 9~12개월
3차	18개월	건강검진(구강검진)	검진일 기준 생후 18~24개월 (생후 18~29개월)
4차	30개월	건강검진	검진일 기준 생후 30~36개월
5차	42개월	건강검진(구강검진)	검진일 기준 생후 42~48개월 (생후 42~53개월)
6차	54개월	건강검진(구강검진)	검진일 기준 생후 54~60개월 (생후 54~65개월)
7차	66개월	건강검진	검진일 기준 생후 66~71개월

▶ 신청방법

- 건강검진기관으로 지정된 김민성소아과 외 55개소(일반건강검진, 구강건강검진) 검진

▶ 문의사항

- 김해시보건소 콜센터 ☎ 1577-9400

육아기 근로시간 단축(급여) 제도



일도 하면서 아이를 돌볼 수 있는 육아기 근로시간 단축제도를 시행합니다.

육아기 근로자들이 전일제 육아휴직 대신 사용할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도가 있습니다. 육아기 근로시간 단축제도는 육아휴직과 마찬가지로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀에 대해서 가능하며 최대기간은 1년입니다.

※ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년을 초과할 수 없습니다.

- ▶ 육아기 근로시간 단축 후 근로시간은?
 - 사업주가 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 사용할 수 있으며, 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하입니다.
- ▶ 육아기 근로시간 단축 중 근로조건은?
 - 육아기 근로시간 단축기간의 근로조건은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정하되, 임금, 연차휴가 등 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 할 수 없습니다.

※ 상여금 또는 성과급의 경우 해당 사업장의 취업규칙 또는 단체협약 등으로 정한 기준에 따르되, 적어도 근무 시간에 비례한 급여액 이상을 지급하여야 함

※ 단시간 근로자 연차유급휴가 계산 방식 =

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간 근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

- 육아기 근로시간 단축기간에 사업주는 연장 근무를 요구할 수 없음. 다만, 근로자가 명시적으로 청구할 경우 주 12시간 이내로 가능
- 육아기 근로시간 단축기간은 평균임금 산정기간에서 제외(육아 휴직과 동일)

▶ 육아기 근로시간 단축 급여액

- 육아휴직 급여액을 기준으로 단축한 근로시간에 비례하여 지급

※ 육아기 근로시간 단축급여액 =

$$\text{육아휴직 급여액} \times \frac{\text{단축전소정근로시간} - \text{단축후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

사례

육아기 근로시간 단축 급여(소정근로시간 40시간 기준)

- 육아휴직 급여가 50만원,
 근로시간을 40시간에서 30시간으로 단축 : 12.5만원
 ※ 50만원 × (40-30)/40 = 12.5만원
- 육아휴직 급여가 100만원,
 근로시간을 40시간에서 15시간으로 단축 : 62.5만원
 ※ 100만원 × (40-15)/40 = 62.5만원

▶ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도 비교

구분	육아휴직	육아기 근로시간 단축제도
대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 신청	
급여	월 통상임금 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)	육아휴직 급여를 기준으로 단축한 근로 시간에 비례하여 지급
장려금	육아휴직등 부여 장려금 지급 신규로 대체인력을 채용한 경우 출산육아기 대체인력지원금 지급	
거부시	5백만원 이하 벌금	5백만원 이하 과태료
보호 규정	<ul style="list-style-type: none"> • 불리한 처우 및 해고금지 (3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) • 종료 후 원직복귀 (5백만원 이하 벌금) • 평균임금 이하 벌금 (5백만원 이하 과태료) • 평균임금 계산시 제외 	<ul style="list-style-type: none"> • 불리한 처우, 근로조건 저하 금지 (3년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금) • 종료 후 원직복귀(5백만원 이하 벌금) • 평균임금 계산시 제외 • 근로조건 서면규정(5백만원 이하 과태료) • 연장근로 제한(1천만원 이하 벌금)
기간	육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년	

▶ 육아휴직·육아기 근로시간 단축제의 분할 사용

- 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제도는 1회만 분할하여 사용할 수 있습니다. 다만 급여를 지급받기 위해서는 한번에 30일 이상 사용하여야 합니다.
- ※ 사용방식 : ① 육아휴직 / 육아휴직, ② 육아기 근로시간 단축 / 육아기 근로시간 단축, ③ 육아휴직 / 육아기 근로시간 단축, ④ 육아기 근로시간 단축 / 육아휴직

▶ 육아휴직 근로시간 단축(급여신청은 이렇게)

- 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 확인서를 교부받아 육아기 근로시간 단축 급여 신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지를 관할하는 고용센터에 제출하면 됩니다.
- ※ 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청

▶ 제출서류

1. 육아기 근로시간 단축 급여 신청서 1부
2. 육아기 근로시간 단축 확인서 1부
3. 육아기 근로시간 단축전후의 소정근로시간, 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
4. 육아기 근로시간 단축기간 동안 사업주로부터 지급받은 금품을 확인할 수 있는 자료(연장근로를 이유로 지급받은 금품은 별도로 확인할 수 있어야 함) 사본 1부



미숙아 · 선천성 이상아 의료비 지원

고액의 미숙아 및 선천성이상아 의료비의 부담으로 치료 포기 및 지연 등으로 발생할 수 있는 장애 및 영아 사망을 예방하기 위하여 의료비를 지원합니다.

▶ 신청자격

- 전국가구 월평균소득 150% 이하 가구에서 출생한 미숙아 및 선천성 이상아
- 다자녀(3명 이상) 가구에서 출생한 미숙아 및 선천성 이상아인 경우, 소득수준 관계없이 지원
 - ※ 첫째아 이후 출생한 쌍둥이(삼태아 등 포함)는 모두 셋째아로 인정
 - * 미숙아 : 임신 37주 미만 또는 출생시 체중 2.5kg미만
 - * 선천성이상아 : 선천성이상(질병코드 Q)으로 사망우려가 있거나, 기능적장애가 현저하거나 기능회복이 어려운 영유아

▶ 지원내용

- 미숙아 출생시 체중별 의료비 지원금액

출생 시 체중	2.5kg미만~2.0kg 2.5kg이상 37주 미만	2.0kg미만~ 1.5kg	1.5kg미만
1인당 최고지원액	500만원	700만원	1,000만원

- 선천성이상아 : 500만원

▶ 신청방법

퇴원일로부터 6개월 이내 신생아 주민등록 소재지 부모가 관할 보건소에 신청

▶ 문의사항

- 김해시보건소 콜센터 ☎ 1577-9400

- 보건복지부 콜센터 ☎ 129



11

유아학비 지원

저출산 문제 해결 및 학부모의 교육비 부담 경감을 위해 유치원 및 어린이집에 다니는 만 3~5세아에게(소득수준 무관) 유아학비·보육료를 지원해 드리는 제도입니다.

▶ 신청자격

- 유치원 및 어린이집을 이용하는 만 3~5세 전계층(소득수준 무관)

▶ 지원내용

- 유아학비(국·공립유치원 월 6만원, 사립유치원 월 22만원), 보육료(어린이집 월 22만원)

▶ 신청방법

- 유치원 : 아동 주소지 주민센터 방문 또는 복지로 홈페이지(www.bokjiro.go.kr)에서 유아학비 온라인 신청 → 농협에서 아이즐거움 카드 발급 → 유치원에서 카드 인증 후 지원
- 어린이집 : 주민센터 방문 또는 온라인 신청을 통해 아이사랑 카드를 발급받은 뒤 어린이집 이용료 결제

▶ 문의사항

- 유아교육지원포털 <http://childschool.mest.go.kr>
교육부 유아교육정책과 ☎ 044)203-6233



아이 돌봄 지원

취업부모를 둔 만 12세 이하 자녀를 위해 아이돌보미가 집으로 직접 찾아가 돌봄을 제공하는 서비스로서, 시설보육의 사각 지대를 보완하고, 자녀양육 부담을 완화해 주는 제도입니다. 또한, 취업부모 등의 만 3개월 ~ 24개월 이하 아동에게 이유식, 위생안전 관리 등 아이돌보미가 직접 집으로 찾아가 종일 돌봄을 제공하는 영아 종일제 돌봄 서비스도 제공하고 있습니다.

▶ 지원대상

- (시간제 돌봄) 만 12세 이하의 자녀를 둔 취업부모 가정, 장애인부모가정, 맞벌이 가정, 다자녀 가정 등
- (영아종일제 돌봄) 만1세 이하 자녀를 둔 취업부모 등

▶ 지원내용

- (시간제 돌봄) 만 12세 이하 아동을 대상으로 필요한 만큼(연 480이내) 시간단위로 보육, 놀이, 등·하원(교) 등 돌봄 제공
 - 미취학 아동 연 480시간, 방과 후 나홀로 초등학생 연 720시간 한도로 소득 수준에 따라 이용요금 차등 지원
- (영아종일제 돌봄) 시설 보육이 어려운 만1세 이하(24개월 이하) 아동을 대상으로 이유식, 위생관리 등 종일 돌봄 서비스 제공

▶ 신청방법

- 주민센터에 신청 → 소득판정 후 정부지원 대상자 유형 결정 통지 → 서비스 제공기관 홈페이지 가입 후 서비스 신청 및 본인부담금 선입금
- ※ 전국 가구 평균소득 100% 초과 가구는 서비스 제공 기관에 직접 신청

▶ 문의사항

- 아이돌봄 지원사업 대표번호 ☎ 1577-2514



취업성공패키지

저소득 취업취약계층, 청년 및 중장년 미취업자를 대상으로 개인별 취업지원계획에 따라 최장 1년 기간 내에서 단계별·통합적인 취업지원 프로그램을 제공하여 취업 촉진 및 빈곤 탈출을 지원합니다

▶ 지원대상

- (취업성공패키지 I) 기초수급자, 차차상위 이하 저소득자, 북탈주민, 위기청소년, 출소예정자, 장애인, 영세자영업자 등 취업 취약계층

- (취업성공패키지 II)

- (청년층) 최종학교 졸업 학기 후 6개월 이상 경과한 자로서 18~34세의 미취업자(고졸 비진학 미취업자는 졸업 직후 참여 가능)
- (중장년층) 35~64세의 최저생계비 250% 이하의 가구 원으로서 ①실업급여 수급 종료 후 미취업자, ②고용보험에 가입이력은 있으나 수급요건을 충족하지 못한 미취업자, ③최근 6개월 이상 계속 실직 상태에 있는 자, ④연간매출액 8천~1억5천만원의 영세자영업자(소득무관)

▶ 지원내용

- (참여수당) 참여자가 1단계 수료 시 실비 10~25만원 지급
- (훈련참여지원수당) 2단계 직업훈련에 참여하는 경우 참여 기간 중 최대 6개월 간 월 최대 40만원 지원
- (훈련비 지원) 직업훈련 참여 시 훈련비 지원 (최대 200~300만원)
- (취업성공수당) 취업 시 최대 100만원의 '취업성공수당' 지급 (취업성공패키지 I 참여자만 해당)
 - * 최저임금 이상 일자리, 주당 30시간 이상 일자리로서 취업하여 고용보험에 가입한 경우
- (이행급여특례 적용) 패키지에 참여한 기초생활수급자가 취업으로 탈수급한 경우 2년간 교육급여 및 의료급여 지원

▶ 신청방법

- 거주하는 지역의 고용노동부 고용센터를 방문 또는 취업성공패키지 홈페이지(www.work.go.kr/pkg) 통해 신청
- 고용노동부 김해고용센터 ☎ 055)330-6400



내일배움카드제

직업훈련을 원하는 구직자에게 정부가 직업능력개발계좌를 발급해서 일정금액(200만원 한도)을 지원해 줍니다.

개인별 훈련이력 정보를 통합관리 하여 체계적인 직업능력개발을 지원합니다.

▶ 지원대상

- 구직자 중 고용센터의 상담을 거쳐 훈련 필요성이 인정된 자

▶ 지원과정

- 고용노동부 장관이 인정하여 공고하는 “적합훈련과정”
 - ※ 훈련과정 세부정보는 직업능력개발훈련정보망(www.hrd.go.kr)을 통해 검색 가능

▶ 지원내용

- 지원한도 : 1인당 200만원까지 실훈련비 지원
 - ※ 단, 신중한 훈련선택 및 성실한 수강을 위해 총 훈련비의 50 ~ 70%를 정부가 지원하고, 30 ~ 50%는 본인부담(미용, 요리 등 일부 서비스 직종은 40%)
 - ※ 기초생활수급자 등 취약계층, 취업성공패키지 I 참여자 등은 훈련비 자부담
- 훈련장려금 116천원 지원

▶ 신청방법

- 고용노동부 김해고용센터 ☎ 055)330-6400
- 김해고용센터를 방문하여, 구직등록 및 취업·훈련상담 후 계좌 발급 신청



경력단절여성 취업지원 (여성새로일하기센터 운영)

임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성에게 취업상담, 직업교육훈련, 인턴 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업지원 서비스를 원스톱으로 제공하여 여성의 경제활동 참가율을 높이고 있습니다.

▶ 지원대상

임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제 활동을 중단하였거나, 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성

▶ 지원서비스

- **(직업상담)** 구직희망 여성을 대상으로 개인별·생애 주기별 1:1 맞춤형 취업상담과 생애설계, 자신감 향상, 이미지메이킹 등 집단상담 프로그램 운영
- **(직업교육훈련)** 현장의 수요를 반영한 기업 맞춤형 과정, 전문기술 과정 등 구직자의 직업경력 및 능력 수준 등을 고려한 맞춤형 교육과정 운영예) 친환경급식전문가, 문화

체험지도사, 영어놀이지도사, 온라인쇼핑몰창업교육 등
 (여성가족부 홈페이지 www.mogef.go.kr) - 정책가이드
 - 양성평등 - 여성새로일하기센터 - 교육훈련 안내에서
 세부 프로그램 조회)

- **(여성인턴제)** 장기간 직장으로부터 이탈된 경력단절여성이
 취업 후 직장에 적응할 수 있도록 새일여성 인턴제 운영
 과 결혼이민여성의 경제자립 지원과 지역사회 내 일자리
 연계를 위한 결혼이민여성인턴제 운영

* 6월 이내, 월 최대50만원 한도(1인 총300만원 한도),
 인턴기업 및 인턴자 지원

- **(취업연계 및 사후관리)** 경력단절여성들이 지속적으로 경제
 활동을 할 수 있도록 이용자의 가사 및 자녀양육 부담
 완화, 여성친화적 기업 분위기를 조성하여 안정적 직장
 생활과 지속적인 구직활동지원

▶ 문의처

- 고용노동부 · 여성가족부가 여성새로일하기센터로 지정한
 기관 ☎ 1544-1199
- 김해여성새로일하기센터 ☎ 055)331-4335
- 김해시동부여성새로일하기센터 ☎ 055)329-2145



자원봉사 코디네이터

자원봉사 활성화와 인프라 확충을 위해 지역 자원봉사센터 (248개 센터)에 교육과 DB 구축을 담당하는 전문인력(2명, 자원봉사 코디네이터)의 인건비를 지원합니다.

▶ 지원대상

- 자원봉사 교육 및 전산 관련 자격증 소지자로 담당업무의 원활한 수행이 가능한 자(취업취약계층 우대)
 - 교육 코드 : 사회복지 관련 분야 및 교육학 전공자, 자원봉사 관련 기관·단체에서 1년 이상 근무경력이 있는 자
 - DB 코드 : 전산관련 분야 전공자, 전산관련 업무 6개월 이상 경력자 등

▶ 지원시기 : 공고일 현재 만19세 이상인 자

▶ 사업개요

- 자원봉사코디네이터는 자원봉사자에 대한 교육서비스와

자원봉사 관련 정보시스템의 관리를 담당하여 자원봉사 활성화에 기여

- 자원봉사 교육과정 및 프로그램 연구·개발, 자원봉사자 상담 관리, 자원봉사 DB 구축 및 정보시스템 관리·운영 등

▶ 관련조문 : 자원봉사활동법 제15조, 자원봉사활동기본법 시행령 제16조

▶ 제출서류

1. 자원봉사 코디네이터 지원서
2. 주민등록등본
3. 최종학교 졸업증명서(졸업예정자는 졸업예정증명서)
4. 자격증 사본(자격증 보유자)
5. 경력증명서(경력 보유자)
6. 취업취약계층 증빙서류(해당자)

▶ 문의처

- 안전행정부 민간협력과 ☎ 02) 2100-2895
- 김해시 자원봉사센터 ☎ 055) 330-7391

관련서식

부록 1 출산전후휴가 신청서

부록 2 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서

부록 3 출산전후(유산·사산)휴가 확인서

부록 4 출산전후(유산·사산)휴가 급여 대위 신청서

부록 5 육아휴직 신청서

부록 6 육아휴직(육아기근로시간 단축) 급여 신청서

부록 7 육아휴직(육아기근로시간 단축) 확인서

부록 8 육아휴직급여 사후지급 확인서

부록 9 출산휴가 및 육아휴직 신청서(고용노동부 표준안)

부록 10 표준근로계약서

부록 11 단기간근로자 표준근로계약서

[부록1] 출산전후휴가 신청서

출산전후휴가 신청서

성명 :

소속 및 직급 :

주소 및 연락처 :

출산예정일 :

출산전후휴가 신청기간 :

위 본인은 『근로기준법』 제74조에 따라 위와 같이 출산전후휴가를
신청합니다.

년 월 일

제출자

(서명 또는 인)

00 주식회사 (회사명) 귀중

[부록2] 출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제105호서식] <개정 2014.6.17>

출산전후(유산·사산)휴가 급여 신청서(회차)

※ 위쪽의 유의사항 및 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 “√” 표시를 합니다. (양쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 14일
급여신청 구분	[] 출산전후휴가 [] 유산·사산휴가	
신청인	①성명	②주민등록번호
	③주소 및 연락처 (전화번호:) (휴대전화번호:)	
④출산일(출산예정일, 유산·사산일)		⑤영아의 주민등록번호
⑥이번 회차 신청기간		
⑦출산전후휴가 급여등을 지급받을 계좌번호 은행명: _____ 계좌번호: _____ 예금주: _____		
⑧출산전후휴가 급여등의 신청대상기간 중 통상임금에 해당하는 금액을 사업주로부터 받은 사실이 있습니까? []에 (기간: _____ 금액: _____ 원), [] 아니오		
⑨출산전후휴가 급여등 신청기간 중 조기복직, 창업, 다른 사업장에 취업 또는 이직(퇴사)한 사실이 있습니까? []에 (조기복직일, 창업·취업·이직일: _____), [] 아니오		
⑩신청기간 연장사유(출산전후휴가 기간등이 종료된 후 12월이 경과하여 신청하는 신청자만 기재)		

「고용보험법」 제75조 및 같은 법 시행규칙 제121조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

신청인 제출서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 제123조에 따른 출산전후(유산·사산)휴가 확인서 1부(최초 1회만 해당한다) 2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부 3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금액을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 4. 유산 또는 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관을 말합니다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부(유산·사산휴가만 해당합니다)	수수료 없음
담당 공무원 확인사항	주민등록표 등본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 '담당 공무원 확인 사항'을 확인하는 것에 동의합니다. *동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 관련 서류를 제출하여야 합니다.

신청인

(서명 또는 인)

210mm×297mm[일반용지 60g/m²(재활용품)]

[부록3] 출산전후(유산·사산)휴가 확인서

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제107호서식] <개정 2013.4.24>

출산전후(유산·사산)휴가 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, []에는 해당되는 곳에 '√' 표시를 합니다.

(앞쪽)

기본 사항	① 사업장관리번호		
	② 우선지원대상기업	[] 해당 [] 비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따른)
	③ 사업장명칭		
	④ 사업장소재지	(전자우편: _____, 전화번호: _____)	(담당자 _____)
	⑤ 피보험자성명	⑥ 피보험자 주민등록번호	
	⑦ 피보험지의 고용형태	[] 정규직 [] 비정규직 ([] 기간제근로자, [] 단시간근로자, [] 파견근로자, [] 기타)	

⑧ 출산(예정)일	년 월 일	⑨ 출산전후(유산·사산) 휴가부여기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일)
			년 월 일 ~ 년 월 일(일)
			년 월 일 ~ 년 월 일(일)
			분할사용 여부 [] 아니오 [] 예
⑩ 임신기간(유산·사산휴가의 경우)		1. 11주 이내 4. 22주~27주	2. 12주~15주 5. 28주 이상
⑪ 통상임금 (출산전후휴가등 시작일 기준)		산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타 _____) 통상임금: _____ 원	
⑫ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)		총	시간
⑬ 출산전후(유·사산)휴가기간 중 통상임금지 급명세		휴가기간	첫번째 30일
[우선지원대상기업이 아닌 경우 60일을 초과한 무급휴가기간(30일) 중 지급 급여]		급여지급액 (없으면 '없음')	두번째 30일
			세번째 30일
⑭ 피보험단위기간 산정대상기간	⑮ 임금지급 기초월수	본 확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다. 년 월 일	
~	일	근로자 (서명 또는 인)	
~	일	「고용보험법」 제77조 및 같은 법 시행규칙 제123조에 따라 위와 같이 출산전후(유산·사산) 휴가 사실을 확인합니다.	
~	일	확인자 사업장명 대표자 (서명 또는 인)	
~	일		
~	일		
~	일		
⑯ 통상피보험단위기간	일	OO지방고용노동청(지청)장 귀하	

210mm×297mm(일반용지 60g/㎡(제할용품))

[부록5] 육아휴직 신청서

육아휴직 신청서

성명 :

소속 및 직급 :

주소 및 연락처 :

육아휴직 대상 영유아 성 명 :

생년월일 :

육아휴직 개시예정일 및 종료일 : 년 월 일 ~ 년 월 일

위 본인은 『남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률』 제19조 및 동법 시행령 제11조에 따라 위와 같이 육아휴직을 신청합니다.

년 월 일

신청인

(서명 또는 인)

00 주식회사 (회사명) 귀중

[부록8] 육아휴직 급여 사후지급 확인서

육아휴직 급여 사후지급 확인서

기본 사항	사업장관리번호		사업장명	
	사업장소재지	(전자우편 : 전화번호 : 담당자 :)		
	급여 수급자 성명		급여 수급자 주민등록번호	
	급여 수급자 주소 및 연락처			
	육아휴직 부여기간			
실제복직일		실제퇴직일		

위 근로자는 육아휴직 종료 후 동사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무하였음을 확인합니다.

※ 본 확인서는 육아휴직급여 사후 지급과 관련된 것으로 거짓으로 작성할 경우 고용보험법에 따라 불이익을 받을 수 있습니다.

※ 구비서류: 복직확인원(복직발령장 등) 또는 6개월 급여내역서 또는 재직증명서 등

※ 위 구비서류를 첨부하여 수급자 주소지 관할고용센터에 우편 또는 팩스로 발송하여 주시기 바랍니다.

확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다.

년 월 일

근로자

(서명 또는 인)


확인서의 기재사항은 사실과 다르지 않습니다.

확인자 사업장명

대표자

(직인)

00고용노동청 00지청장 귀하



일하는 여성을 응원합니다.

김안도 김해

직장맘 가이드북

발행일	2017년 2월
발행인	김석규
발행처	김해시여성센터
기획·집필	김해시직장맘지원센터
전화	055) 310-8921
팩스	055) 329-9779
이메일	ghworkingmom@naver.com
주소	50811 경상남도 김해시 신어산길 48(삼방동)
홈페이지	http://womencenter.gimhae.go.kr
디자인·제작	문성사 ☎ 055-282-9922

