

일·가정 양립을 위해 일하는
김해시 직장맘의 행복한 삶을 응원합니다.

직장맘 든든가이드



김해시복지재단 김해시여성센터

김해시직장맘지원센터
<http://www.ghwomencenter.or.kr>

Contents

I. 직장 내 고충

출산전후휴가

- 01 출산전후휴가 누가 사용할 수 있나요? ··· 2
- 02 출산전후휴가 기간은 며칠인가요? ··· 2
- 03 출산전후휴가 분할 사용은 어떤 경우에 되고 몇 번 나눠 쓸 수 있나요? ··· 3
- 04 출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요? ··· 3
- 05 고용센터에서 지급하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요? ··· 4
- 06 사업주가 출산전후휴가 기간에 근로자를 해고할 수 있나요? ··· 4
- 07 사업주가 출산전후휴가를 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요? ··· 4

유산·사산휴가

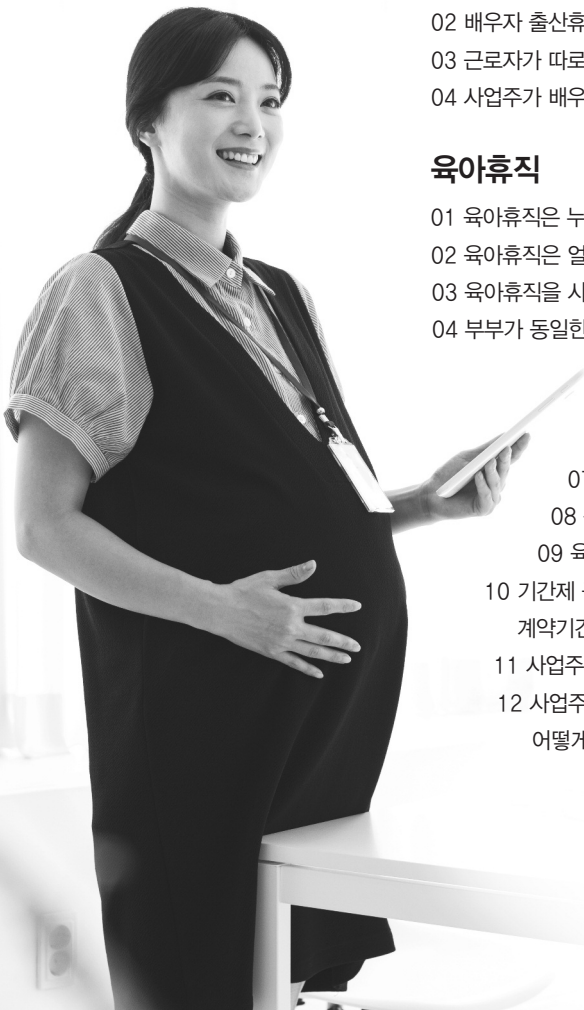
- 01 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요? ··· 6
- 02 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요? ··· 7
- 03 출산전후휴가를 사용하던 중에 유산 또는 사산한 경우 휴가 일수는 어떻게 되나요? ··· 8
- 04 사업주가 유산·사산휴가 신청을 거부하면 어떻게 되나요? ··· 8

배우자 출산휴가

- 01 배우자 출산휴가는 누가 사용할 수 있나요? ··· 10
- 02 배우자 출산휴가는 며칠인가요? ··· 10
- 03 근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를 부여받을 수 있나요? ··· 11
- 04 사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되나요? ··· 11

육아휴직

- 01 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요? ··· 14
- 02 육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요? ··· 14
- 03 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요? ··· 15
- 04 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요? ··· 15
 - 05 부부가 동일한 영유아에 대해 육아휴직을 사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직 급여를 받을 수 있나요? ··· 16
 - 06 육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요? ··· 16
 - 07 육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요? ··· 17
 - 08 육아휴직 기간에 급여, 성과급을 받을 수 있나요? ··· 17
 - 09 육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요? ··· 18
- 10 기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요? ··· 18
- 11 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요? ··· 19
- 12 사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요? ··· 19



육아기 근로시간 단축

- 01 육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요? .. 22
- 02 육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요? .. 23
- 03근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요? .. 23
- 04육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요? .. 24
- 05육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요? .. 24
- 06육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요? .. 25
- 07육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요? .. 26



Ⅱ. 가족돌봄·관계고충

가족돌봄휴직

- 01 가족돌봄휴직 제도는 누가 사용할 수 있나요? .. 28
- 02 가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요? .. 28
- 03 가족돌봄휴직 사업주가 거부할 수 있나요? .. 29
- 04 사업주가 가족돌봄휴직을 주지 않으면 어떻게 되나요? .. 29
- 05 급여, 근속기간 포함여부, 연차는 어떻게 계산하나요? .. 30

Ⅲ. 내 권리확보 노무상식

- 01 근로기준법의 적용범위 .. 32
- 02 임금의 지급방법 .. 33
- 03 부당해고란? .. 34
- 04 연차휴가 제대로 사용하기 .. 35
- 05 직장 내 괴롭힘 방지법 .. 37
- 06 2020년 달라지는 노동정책 알아보기 .. 38



직장 내 고충

I

출산전후휴가란?

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

출산을 준비하고, 출산 후에는 건강을 회복할 수 있도록 근로기준법에 따라 **출산전후 90일**의 휴가가 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?

01

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



9월 30일이 출산예정일입니다. 9월 2일부터 11월 30일까지 출산전후휴가를 사용하고 싶은데, 근로계약 기간이 10월 30일에 종료됩니다. 이런 경우엔 휴가기간이 어떻게 되나요?



사업주와 근로계약을 연장하지 않는 한, 출산전후휴가는 10월 30일까지만 사용할 수 있습니다.

02

출산전후휴가 기간은 며칠인가요?

출산일을 전후로 하여 90일간 연속 사용해야 합니다. (단, 회사의 단체협약등에 더 긴 기간이 명시될 수 있음)
반드시 출산일 이후 45일 이상이 되어야 함(출산일 제외하고 이후 45일)
한번에 둘 이상 자녀를 임신했다면(다태아)120일의 출산전후휴가를 주어야 하고 출산일 이후 60일 이상 이 되어야 합니다.

출산전후휴가, 기간 및 분할사용 가능한가요?

03

출산전후휴가는 근로기준법상 1인 이상 근로자를 사용하는 사업장에 종사하는 여성근로자는 누구나 청구하여 사용가능합니다.

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

출산전후휴가 분할 사용

- 1) 근로자가 유산, 사산의 경험이 있는 경우
- 2) 근로자가 만 40세 이상인 경우
- 3) 근로자가 유산, 사산의 경험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출할 경우
단, 44일까지만 미리 사용 가능함.

※ 분할사항 - 근로기준법 제 74조 제2항

※ 처벌조항 - 근로기준법 제 110호 제1호(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

04

출산전후휴가 기간에도 임금을 받을 수 있나요?

※ 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

<우선지급 대상 기업>

출산전후휴가 기간(90일, 다테아 120일)에 대하여 고용보험에서 지급하는 출산전후 휴가 급여(30일 기준 200만원 상한)를 받을 수 있습니다. 단, 고용보험으로부터 출산 전후휴가 급여를 받았다 하더라도, 최초 60일에 대해서는 해당 근로자의 통상 임금에서 고용보험으로부터 지급받은 출산전후휴가급여를 제외한 차액분을 사업주로부터 지급받아야 합니다.

<우선지원 대상 기업이 아닌 경우>

휴가기간 중 60일(다테아의 경우 75일)을 초과한 일수에 대해서만 출산휴가 급여를 지급(30일 한도, 다테아 45일 한도) 받을 수 있습니다.

최초 60일(다테아의 경우 75일)에 대해서는 사업주로부터 통상임금에 상당하는 임금을 유급으로 지급받아야 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?

05

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 출산 전후휴가급여를 받을 수 없으므로 사업주가 지급해야 합니다.

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

06

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 3천만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

또한 출산전후휴가 기간 및 그 후 30일이 아닌 기간이라 하더라도 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고할 수 없습니다. 사업주가 이를 위반한 경우, 노동위원회로 부당해고 구제신청을 하시면 권리구제를 받을 수 있습니다. (노동위원회로 3개월 이내 부당해고 구제신청 가능)

사업주가 출산전후휴가를 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

07

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.

직장 내 고충

I

유산·사산 휴가란?

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.



01 유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?

02 유산·사산휴가 기간은 며칠인가요?

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

04 사업주가 유산·사산휴가 신청을 거부하면 어떻게 되나요?

유산·사산휴가는 어떤 경우에 사용할 수 있나요?

01

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 보건·의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

여기서 잠깐

※ 유산·사산휴가 사용 시 유의점

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

*) 연골무형성증, 낭성섬유증 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?

02

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).

- ① 임신28주까지 : 4주마다 1회
- ② 임신29주에서 36주까지 : 2주마다 1회
- ③ 임신 37주이상 : 1주마다 1회

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

03

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!

유산·사산휴가 기간은 유산·사산하기 전까지의 임신기간에 따라 다릅니다.

유산·사산휴가 기간은 유산·사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 시작할수록 사용할 수 있는 휴가일수가 줄어들게 됩니다.

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

04

사업주가 유산·사산휴가 신청을 거부하면 어떻게 되나요?

근로자의 유산·사산휴가 신청을 거부한 사업주에게 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됩니다. (2018. 3. 20. 개정) 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.

직장 내 고충

I

배우자 출산휴가?

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



01 아내가 출산을 했는데, 남편인 저도 출산휴가를 사용할 수 있을까요?

02 배우자 출산휴가는 며칠인가요?

03 근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를 부여받을 수 있나요?

04 사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되나요?

아내가 출산을 했는데, 남편인 저도 출산휴가를 사용할 수 있을까요?

01

네, 아내인 배우자가 출산을 한 경우 남편은 “배우자 출산휴가”를 사용할 수 있습니다.

배우자 출산휴가 제도

사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 합니다.

배우자 출산휴가 청구 기한

배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없고, 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다.

02

배우자 출산휴가는 며칠인가요?

〈2019.10.1. 시행〉

배우자 출산휴가 기간은 10일이상이며, 10일 모두 유급으로 부여해야 합니다.

- 10일 이상의 휴가, 휴가기간 전부 유급
- 배우자가 출산한 날부터 90일 이내에 사용 가능
- 1회에 한정하여 분할 사용가능
- 배우자가 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우 금지
- 대상자 만8세이하 또는 초등학교 2학년

근로자가 따로 신청하지 않아도 휴가를 부여받을 수 있나요?

03

아닙니다. 근로자가 신청하지 않으면 휴가를 받을 수 없습니다. 휴가를 희망하는 근로자는 사업주에게 배우자의 출산일로부터 90일 이내에 휴가를 신청해야 합니다. 출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 종료일은 출산한 날부터 90일을 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.

04

사업주가 배우자 출산휴가를 주지 않으면 어떻게 되나요?

근로자의 배우자 출산휴가 신청을 거부한 사업주에게는 500만 원 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.

직장 내 고충

I

육아휴직?

만 8세 이하의 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.



- 01** 육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요?
- 02** 육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요?
- 03** 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?
- 04** 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요?
- 05** 부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용하는 경우, 두 사람 다 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?
- 06** 육아휴직을 나누어 사용할 수 있나요?
- 07** 육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요?
- 08** 육아휴직 기간에 급여, 성과급을 받을 수 있나요?
- 09** 육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요?
- 10** 기간제 근로자 또는 파견 근로자의 경우 육아휴직을 신청하면 계약기간이 당연히 연장되나요?
- 11** 사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요?
- 12** 사업주가 육아휴직을 다녀온 근로자에게 인사상 불이익을 주면 어떻게 되나요?

육아휴직은 누구나 사용할 수 있나요?

01

육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 모든 남녀 근로자가 사용할 수 있습니다.(남녀고용평등법 제 19조)

다만, 재직 기간이 6개월 미만인 경우 근로자의 육아휴직 신청을 사업주가 거부할 수 있습니다.
남녀고용평등법 개정(2019.12.24.개정 2020.2.28.부터 적용)



02

육아휴직은 얼마 동안 사용할 수 있나요?

기간은 **최대 1년**이며 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩, 총2년을 사용할 수 있습니다.
자녀가 2명 이상인 경우에도, 각 자녀에 대해서 1년씩 사용할 수 있습니다.

육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?

03

근로자 본인이 육아휴직 개시 예정일의 30일 전에 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시 예정일, 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.

04

부부가 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 사용할 수 있나요?

같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자의 경우에도 육아휴직 또는 근로시간 단축을 사용할 수 있습니다. (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 2020.2.28 시행)

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

05

고용보험법 시행령 제10조가 전문개정됨에 따라 2020.2.28.부터 부모 모두 육아 휴직을 사용하더라도 동시에 육아휴직급여 수급이 가능하게 되었습니다.

06

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 기간을 상황에 맞춰 1회에 한하여 분할하여 두 번으로 나눠서 사용할 수 있습니다.

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 근로단축 제도를 병행하여 이용할 수 있어요.

- ▶ 육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 1년 + 육아휴직 6개월
육아기 근로시간 단축 2년 + 육아휴직 미사용
육아기 근로시간 단축 1년 3개월 + 육아휴직 9개월
육아기 근로시간 단축 3년 + 육아휴직 6개월 + 육아기 근로단축 3개월 + 육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 6개월

육아휴직을 사업주가 거부할 수도 있나요?



근로자가 해당 사업장에서 근무한 기간이 6개월 미만인 경우, 또는 같은 영유아에 대하여 다른 배우자가 육아휴직 중인 경우에는 사업주가 육아휴직을 거부할 수 있었습니다.

2020년 2월 28일부터 같은 영유아에 대해 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자의 경우에도, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용함으로써 같은 영유아에 대해 부모가 함께 육아를 할 수 있는 여건을 마련하였습니다. (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」제10조)

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

사업주가 근로자의 신청을 거부할 경우, 신청에 대해 벌금이 부과될 수 있습니다.(500만원 이하의 벌금)



육아휴직 기간에 급여, 성과급을 받을 수 있나요?

육아휴직 급여 받기위한 요건은 1. 육아휴직기간이 30일 이상 2. 육아휴직 시작일 이전의 피보험단위 기간이 통산하여 180일이 되어야합니다.

성과급은 보통 업무 실적에 따라 차등 지급되는 것이기 때문에 성과급 산정기간 동안 해당 근로자의 업무 실적에 따라 지급받을 수 있습니다.

업무실적을 판단한 결과, 다른 근로자에 비해 실적이 저조한 경우 성과급의 일부 또는 전부를 지급받지 못할 수도 있습니다.

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

육아휴직 급여

<p>▶ 육아휴직 최초 3개월간 월 통상임금의 80% 상한액 월 150만원 하한액 월 70만원</p>	<p>▶육아휴직 4개월째부터 월 통상임금의 50% 상한액 월 120만원 하한액 월 70만원</p>
--	--

육아휴직을 사용해도 연차휴가가 발생하나요?

09

사업주는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일(1년 미만 근로한 근로자, 80% 미만 출근한 근로자는 1개월 개근 시 1일)의 유급휴가를 주어야 합니다. (근로기준법 제60조제1항)

근로기준법 2018. 5. 29시행

제 60조(연차 유급휴가)

다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간
2. 임신 중의 여성이 제 74조 제1항부터제3항(출산 및 유산휴가)까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 시간
3. 남녀고용평등법 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 시간

10

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

근로계약기간 및 파견기간 자체는 연장이 되지는 않습니다, 따라서 2년 이상 계속 근로에 따른 무기계약직 전환규정 적용되지 않습니다.

다만 육아휴직기간만큼은 기간제 근로자의 계약기간(최대 2년) 파견 근로자의 파견기간(최대 2년)에는 포함 되지 않기 때문에 육아휴직기간을 제외한 당초의 계약기간 및 파견기간은 보장됩니다.

남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제5항

기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」제4조에 따른 사용 기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외된다. (2020.5.26.)

사업주가 육아휴직 중인 근로자를 해고할 수 있나요?

11

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

육아휴직을 이유로 해고를 당한 근로자는 3개월 이내 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하면 권리 구제를 받을 수 있습니다.

12

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 500만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

따라서 불이익을 준다면 사업장을 관할하는 고용노동지청에 신고(진정, 고소)하시기 바랍니다.

직장 내 고충

I

육아기근로시간단축?

육아휴직을 신청할 수 있는 근로자는 육아휴직을 대신해서 육아기 근로시간의 단축을 신청할 수 있는데, 이를 육아기 근로 단축이라고 합니다.



- 01** 육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요?
- 02** 육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?
- 03** 근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요?
- 04** 육아기 근로시간 단축 제도도 나누어 사용할 수 있나요?
- 05**육아기 근로시간 단축 신청을 사업주가 거부할 수 있나요?
- 06** 육아기 근로시간 단축 기간 동안 급여는 어떻게 되나요?
- 07** 육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요?

육아기 근로시간 단축 제도는 누가 사용할 수 있나요?

01

육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 모든 근로자는 육아기 근로시간 단축이 가능합니다. 즉 육가휴직 신청 대상자였다면 육아기 근로시간 단축도 신청할 수 있습니다. 또한 자녀 1명에 대하여 부모가 각각 1년의 사용이 가능합니다.

※ 자녀 1명당 육아 휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 2년까지 사용 할 수 있습니다.

여기서 잠깐

육아휴직과 육아기 급여 단축 비교

비교대상	육아휴직	육아기 근로시간 단축
대상(공통)	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자	
급여	시작일~3개월: 통상임금의 80% (상한액 150만원, 하한액 70만원) 이후 9개월: 통상임금의 40% (상한액 100만원, 하한액 50만원)	- 매주 최초 5시간분 {통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원) x 5 / 단축 전 소정근로시간} + 나머지 근로시간단축분 {통상임금 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원) x (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5)/단축 전 소정근로시간}
보호규정	- 불리한 처우 및 해고 금지 (3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하 벌금) - 종료 후 원직복귀(500만 원 이하 벌금) - 평균임금 계산시 제외 * 육아기 근로시간 단축시 - 근로조건 서면규정(500만원 이하 벌금) - 단축된 근로시간 외에 연장근로 제한(1천만원 이하 벌금)	

육아기 근로시간 단축 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?

02

근로자는 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 1년(육아휴직 미사용기간을 가산하는 경우 최대 2년까지 사용)이내의 기간으로 이를 사용할 수 있습니다. 사업주가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안됩니다.

※ 자녀 1명당 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 2년까지 사용할 수 있습니다.

03

근로시간을 얼마나 단축할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축 후 근로시간이 주 15~35시간 사이여야 합니다.

단축하기 전 근로시간이 반드시 주 40시간일 필요는 없고, 단축 후 근로시간이 주 15~35시간이면 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?

04

개정 전 1회에 한정하여 육아기 근로시간 단축을 분할 사용할 수 있도록 하던 것을, 개정 후에는 횟수의 제한에 대한 규정이 없기 때문에 여러 번 분할 사용할 수 있게 되었습니다. 다만, 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 합니다.

(남녀고용평등법)

제19조의4(육가휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

1. 근로자는 유아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
2. 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약 기간을 말한다)이상이 되어야 한다.(전문개정 2019. 8. 27.)

05

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 6개월 미만인 경우
- ※ 부부동시 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 가능

- ② 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우, 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개소에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
- ③ 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

06

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

여기서 잠깐

일 가정 양립 및 더불어 돌봄 · 실현을 위해 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우, 임금 감소분을 고용보험에서 지원합니다.

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

A 사업주가 지급받은 임금은 실제 근무시간분만 받습니다. 따라서 근무시간이 5/8로 줄었으므로 통상임금 200만원의 5/8인 125만원을 받게 됩니다.

이와 함께 고용센터에서 지급하는 육아기 근무시간 단축 급여는 **1주 5시간**의 근무시간 단축분에 대해서는 통상임금의 100%(상한 200만원 하한 50만원)를 근무시간 단축에 비례하여 지급 (200만원×5시간/40시간=25만원),
나머지 근무시간 단축분(**20시간**)에 대해서는 통상임금 80%(상한 150만원 하한 50만원)를 근무시간 단축에 비례하여 지급(150만원×20시간/40시간=75만원)합니다.

따라서 근로자가 받게 될 급여는 125+25+75=225만원

육아기 근로시간 단축 기간 중 연차휴가는 어떻게 계산하나요?

07

주당 소정근로시간이 육아기 근로시간단축을 통해 소정근로 시간보다 짧게 되어 이른바 단시간 근로자에 해당된 경우 연차유급휴가

※ 단시간 근로자의 연차휴가 계산방식을 적용

= 통상근로자의 연차휴가일수 × 단시간 근로자의 소정근로시간 / 통상근로자의 소정근로시간 × 8시간

연차휴가 부여를 위한 출근을 산정기간 중 통상근로와 육아기 근로시간 단축근무가 혼재되어 있는 경우

= (통상근로 기간 동안 연차휴가(15일 × 통상 근로한 월수 / 12월) × 8시간)

+ (육아기 단축기간 동안 연차휴가(15일 × (단축된 소정근로시간 / 통상근로자의 소정근로시간) × (단축기간의 근로 월수 / 12월) × 8시간)이 됩니다.



가족돌봄·관계고충

II

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.



01 가족돌봄휴직 제도는 누가 사용할 수 있나요?

02 가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?

03 가족돌봄휴직 사업주가 거부할 수 있나요?

04 사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요?

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

가족돌봄휴직제도는 누가 사용할 수 있나요?

01

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제 22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)에 의거

돌봄이 필요한 가족(부모, 자녀, 배우자, 배우자의 부모)이 있는 근로자는 누구나 사용할 수 있습니다.

또한 2019.10.1.부터 필요한 가족 범위 확대되어 조부모와 손녀도 포함되었습니다.

단기간의 보살핌이 필요하거나 긴급한 가족에 대해 휴가를 사용할 수 있어 근로자들이 편리하게 휴가를 사용할 수 있습니다.

02

가족돌봄휴직 제도는 얼마동안 사용할 수 있나요?

가족돌봄 휴직기간은 **연 90일**이며 **1회 사용 시 최소 30일 이상 사용**하여야 합니다.

다만 2020.1.1.부터 가족돌봄 휴가제도가 신설되어 휴직기간 총 90일 중 10일에 한하여 하루 단위로 휴가의 시행이 가능합니다.

또한 가족돌봄 근로시간 단축권이 신설(단축시간 주 15~30시간으로 단축)

근로시간 단축제도의 적용은 공공기관 300인 이상 사업장(2020.1.1.), 300인 미만~30인 이상(2021.1.1.), 30인 미만(2022.1.1.)부터 적용됩니다.

가족돌봄휴직 사업주가 거부할 수 있나요?

03

다음과 같은 경우, 사업주가 거부할 수 있습니다.

- ① 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우(2019.12.24.)
- 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 조부모, 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

04

사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄휴직 신청을 거부하면 어떻게 되나요?

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

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

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

05

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, 가산 연차휴가 일수 산정 등을 할 때 근로자의 근속기간을 따지게 되는데 이때 가족 돌봄 휴직 기간도 포함됩니다.

※ 단, 가족돌봄휴직기간은 평균임금 산정기간에는 제외됩니다.

연차 유급휴가의 발생요건인 출근율을 계산함에 있어서는 가족돌봄 휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수(근로자와 사용자가 근로하기로 정한 날)의 출근율을 가지고 산정합니다.

즉, 연차유급휴가일수는 가족돌봄 휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일 수의 비율에 따라 산정합니다.



내 권리확보 노무상식

III

근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니합니다. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 일부 규정을 적용합니다. (근로기준법제11조)



- 01** 근로기준법의 적용범위
- 02** 임금의 지급방법
- 03** 부당해고란?
- 04** 연차휴가 제대로 사용하기
- 05** 직장 내 괴롭힘 방지법
- 06** 2020년 달라지는 노동정책 알아보기

근로기준법의 적용범위

01

근로기준법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용합니다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사 사용인에 대하여는 적용하지 아니합니다. 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 일부 규정을 적용합니다. (근로기준법 제11조)

- 상시 5명 이상 사업 : 전 조항이 적용
- 상시 4명 이하 사업 : 일부 조항 적용(시행령 별표 1)
- 동거의 친족만 사용하는 사업 : 적용 제외
- 선원법의 적용을 받는 선원 : 적용 제외
- 공무원법의 적용을 받는 공무원 : 적용 제외(임금보호조항은 적용)
- 청원경찰 : 청원경찰법에 규정되지 않는 것은 적용
- 사립학교 교원 : 사립학교법에 규정되지 않는 것은 적용
- 국가, 지방자치단체에 종사자 : 공무원이 아닌 자는 전부 적용

여기서 잠깐

4인 이하 사업장의 경우

적용되는 내용	적용되지 않는 내용
<ul style="list-style-type: none"> - 근로계약서(근기법 제17조, 기간제 및 단시간 근로자보호법 제 17조) - 휴게(근기법 제 54조), 주휴일 및 주차수당(근기법 제 55조) - 출산휴가(근기법 제74조), 육아휴직(남녀고용평등법 제 19조) - 최저임금, 퇴직급여(최저임금법, 근로자 퇴직급여보장법 제3조) - 산재보상(산업재해보상보험법 제6조) - 해고예고 및 해고예고수당(근기법 제26조) - 산재요양·출산휴가 기간과 그 이후 30일간 해고금지(근기법 제23조 제2항) 	<ul style="list-style-type: none"> - 근로시간(근기법 제50조) - 연장근로시간(주12시간)한도(근기법 제53조) - 연장 휴일 야간 근로 시 가산임금 지급(근기법 제56조) - 휴업수당, 연차휴가 및 연차수당(근기법 제46조, 제60조) - 해고제한 및 부당해고 구제신청(근기법 제23조) - 취업규칙, 기숙사(근기법 제93조, 98조)

임금의 지급방법

02

임금은 통화로 직접 근로자에게 전액을 지급해야 하며, 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급해야 합니다. (통화지급의 원칙, 직접지급의 원칙, 전액지급의 원칙, 정기지급의 원칙)

임금은 근로제공의 대가이므로 실제로 근로를 한 경우에만 임금이 지급되는 것이 원칙이며, 근로계약은 체결되어 있더라도 근로를 제공하지 아니한 결근기간, 개인 휴직기간, 쟁의기간, 군복무기간 등은 단체협약·취업규칙·근로계약에 별도의 정함이 없다면 임금지급의무가 발생하지 않습니다.

근로기준법 제43조【임금 지급】

- ① 임금은 통화(通貨)로 직접 근로자에게 그 전액을 지급하여야 한다. 다만, 법령 또는 단체협약에 특별한 규정이 있는 경우에는 임금의 일부를 공제하거나 통화 이외의 것으로 지급할 수 있다.
- ② 임금은 매월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 지급하여야 한다. 다만, 임시로 지급하는 임금, 수당, 그 밖에 이에 준하는 것 또는 대통령령으로 정하는 임금에 대하여는 그러하지 아니하다.

사용자가 임금지급의 4대원칙에 위반한 경우 근로기준법 제109조 제1항의 규정에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

부당해고란?

03

근로계약의 종료사유 중 하나인 ‘해고’는

사용자가 일방적으로 장래에 대하여 근로관계를 소멸시키는 행위입니다. 해고는 다음의 절차와 요건을 갖추지 않으면 부당해고에 해당합니다.

무엇이 해고가 정당하기 위해서는 해당 근로자와 사용자 사이의 근로관계를 계속 유지할 수 없을 정도로 근로자에게 중대한 귀책사유가 있어야 합니다.

예) 무단결근·지각조퇴의 반복, 근로계약상의 근로제공의 거부, 위법한 쟁의행위 및 조합 활동으로 인한 근로제공 불이행 및 업무능력 저하행위, 회사명예의 훼손, 부정행위 등

절차

해고를 하기 위해서는 근로자에게 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고(해고예고)30일전에 예고를 하지 않으면 30일분 이상의 통상임금(해고예고 수당)을 지급해야 합니다.

다만, 근로자가 계속 근로한 기간이 3개월 미만인 경우에는 해고예고 제도가 적용되지 않습니다.(개정 2019.1.15.)

또한 해고사유와 해고시기를 서면으로 통보하여 근로자가 해고사유에 관해 명확히 인식할 수 있도록 적시해야 합니다. “만약 서면(해고장)으로 통지하지 아니하면 그 해소는 해고로서의 효력이 발생하지 않습니다.”

부당해고 시 구제절차

정당한 이유 없이 해고·휴직·정직·전직·감봉 기타 징벌을 한 때에는 “3개월 이내에” 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있으며, 노동위원회의 구제명령이 최종적으로 확정된 경우 확정된 구제명령을 이행하지 아니하는 경우에는 노동위원회로부터 이행강제금이 부과될 뿐만 아니라 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금의 형사 처벌이 가능하도록 규정하고 있으므로 이를 통한 간접적인 강제는 가능합니다.

연차휴가 제대로 사용하기

04

연차휴가의 산정기준

근로기준법 제60조(연차유급휴가)의 개정(2018.5.29.)

근로기준법 제60조(연차 유급휴가)

- ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.
- ② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

종전에는 신규 입사한 1년 미만의 근로자의 경우 1개월 개근 시 마다 1일의 연차휴가가 발생(월단위 연차) 하였지만 입사 이후 만 1년이 될 때 부여되는 연차휴가(연단위 연차)는, 월단위로 발생하였던 연차일수(누계 11일)를 포함하여 총 15일로 하고, 만약 근로자가 월단위 연차를 이미 사용한 경우에는 그 사용 연차를 15일에서 차감하도록 규정하고 있었습니다. (따라서 이 당시 월단위 발생연차를 “차용연차”라고 불렀습니다)

그러나 2019.5.29. 근로기준법이 개정되어 제60조 제3항이 삭제됨에 따라서, 매월 개근하면 총 11일의 월단위 연차가 발생하고 이에 더해 입사 후 만 1년이 되는 시점에 다시 15일의 연단위 연차가 추가로 발생하는 것이 되어 결국 입사 후 만 1년이 경과하면 총 26일의 연차휴가가 발생하는 것으로 해석되었습니다.

그러나 경영계에서 “연차휴가 및 연차수당 과다”라는 문제를 지속적으로 제기하여왔고 26일치 연차수당을 지급하지 않은 아파트 입주자대표가 근로기준법 위반 혐의로 기소된 사건에서 검찰이 이를 무혐의로 판단해 기소하지 않은 사례까지 나와 그 혼란이 가중되어 2020.3.6. 연차규정이 다시 개정되었습니다. (시행일 2020.3.31.)

즉 개정 전에는 1년 미만 근로자에게는 적용이 제외되었던 연차휴가 사용촉진제도가 월단위 발생 연차휴가에 대해서도 적용되는 것으로 변경되었습니다. 따라서 1년 미만 근로자에게 월 단위로 발생하는 연차휴가(합계 11일)는 입사 이후 1년이 되는 날(1월 1일 입사자의 경우 12월 31일)까지 모두 사용하지 않으면 사업주의 연차휴가 사용촉진에 의거 자동 소멸되어 미사용 연차휴가에 대한 금전보상 문제가 발생하지 아니하는 것으로 확정되었습니다.

연차휴가의 소멸과 사용촉진

제60조(연차 유급휴가)

연차휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니한다. <개정 2020.3.31.>

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진)

사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차휴가 사용을 촉진하기 위하여 사용촉진 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <신설 2020.3.31.>

육아휴직기간의 연차휴가일수 계산

2018.5.29. 법 개정 전에는 육아휴직의 경우 연간소정근로일수에서 육아휴직기간을 제외한 나머지 일수의 소정근로시간을 기준으로 하여 비례하여 산정하였으나 법개정으로 육아휴직기간을 모두 출근한 것으로 간주합니다.



05

직장 내 괴롭힘 방지법

근로기준법 제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지 <신설 2019.1.15.>

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 안 됩니다.

직장내 괴롭힘이 해당

당사자의 관계 ▷ 행위가 행해진 장소 및 상황 ▷ 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추상적인 반응의 내용 ▷ 행위의 내용 및 정도 ▷ 행위가 일회적 또는 단기적인 것인지 또는 계속적인 것인지 여부 종합적 판단이 필요합니다.

직장 내 괴롭힘 인정되기 위해서는 문제되는 행위

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것
- 업무상 적정 범위를 넘을 것
- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것 등의 세가지 요소를 모두 충족시켜야 한다.

한편, 괴롭힘 행위가 발생한 장소는 반드시 사업장 내부일 필요가 없으며, 사내 메신저나 사회관계망서비스(sns)등 온라인에서 발생한 경우에도 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있다.

근로자 5인 이상의 기업들에게 적용되며 직장 내 괴롭힘(신체적·정신적 고통 유발 행위)이 확인되면 사업주는 가해자를 즉시 징계해야 한다. 신고자나 피해자에게 불이익을 주면 '3년 이하의 징역 또는 3000만원 이하의 벌금형'에 처해진다.

2020년 달라지는 노동정책 알아보기

06

1. 주 최대 52시간제 확대 적용 및 관공서 공휴일 민간 적용 단계적 시행

- 50~299인 기업에도 주 최대 52시간제가 적용됩니다.
주간 52시간(기본 40시간+연장근로 12시간)초과근로 금지제가 300인 미만의 사업장에서도 시행 되었습니다.

노동시간 단축 법안 적용

- 주 최대 52시간제 기업 규모 · 업종별 단계적 시행일
 - 2018.7월 : 300인 이상(특례제외업종은 2019.7월부터)
 - 2020.1월 : 50~29인
 - 2021.7월 : 5~49인

- 명절, 국경일 등 관공서의 공휴일(단, 일요일은 제외*)이 민간기업에도 단계적으로 적용됩니다.

* 근로기준법 제55조에 따라 주휴일을 부여하므로 '관공서의 공휴일에 관한 규정'에서 일요일은 제외

☞ (참고) 고용노동부 홈페이지 > 정책자료실 > 근로시간 단축 관련 개정
근로기준법 설명 및 홍보자료

2. 2020년 일자리 안정자금 지원 계속 지원

- 최저임금 인상에 따른 영세사업주의 부담 완화를 위해 인건비를 지원하는 일자리 안정자금이 2020년에도 계속 지원됩니다.
- 월 평균보수 215만원 이하 노동자를 고용한 30인 미만 사업체에 해당 노동자 1인당 월 9만원 지원 (5인 미만 사업체는 2만원 추가지원)
- * (5인 미만) 월 1만원 지원, (5~30인 미만) 월 9만원 지원, 주 40시간미만 노동자는 근로시간에 비례하여 지원
- * 시행일 : 2020년 1월 1일

3. 가족돌봄휴가(무급)가 신설

○ 노동자는 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 가족돌봄휴가를 청구할 수 있으며, 하루 단위로 연간 최대 10일을 사용할 수 있습니다.

* 가족돌봄휴가 기간(최대 10일)과 가족돌봄휴직 기간(최대 90일)의 합은 연간 90일을 초과할 수 없음

○ 가족의 범위도 조부모와 손자녀를 포함하여 더 넓어졌습니다.

현행 : 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모 ⇨ 개정 : 조부모, 손자녀도 포함

* 이 내용은 2020년 1월 1일부터 적용됩니다.

☞ (참고) 고용노동부 홈페이지 > 정책자료 > 대상자별 정책 > 여성 > 남녀고용평등법 개정 설명자료

가족돌봄휴가 신설

- 연간 최대 10일의 가족돌봄휴가(무급) 신설
 - 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 청구
 - 가족돌봄휴직 기간(연간 90일)을 포함하여 최대 연간 90일 범위 내 사용
 - 하루 단위로 사용 가능
 - 돌봄 대상 가족의 범위를 조부모와 손녀까지로 확대
- 시행일 : 2020년 1월 1일

4. 출산전후(유산사산)휴가급여 상한액 인상

정부에서 지원하는 출산전후(유산사산)휴가급여 상한액을 180만원 ⇨ 200만원으로 인상합니다.

○ 지금까지는 출산전후휴가 기간에 대해 정부에서 통상임금 10%를 월 상한 180만원 한도로 지급 하였으나 우선지원대상기업은 90일간, 대규모기업은 사업주 유급의무기간인 최초 60일을 제외한 마지막 30일간에 대해 급여 지원 앞으로는 월 상한 200만원 한도로 지급됩니다.

○ 2020.1.1. 당시 출산전후휴가 중이라도 '20.1.1. 이후 기간에 대해서는 인상된 기준으로 적용합니다.

□ 개정내용은 2020년 1월 1일부터 적용됩니다.

☞ (참고) 고용노동부 홈페이지 > 정책자료 > 대상자별 정책 > 여성 > 출산·육아지원

5. 최저임금 인상

2020년 최저임금은 지난 해 최저임금 8,350원에 비해 240원(2.9%) 인상된 8,590원으로 적용합니다.

○ 주40시간 근무하는 것을 가정하면 월 179만 5,310원을 지급



“일·가정 양립을 위해 일하는 김해시 직장맘의 행복한 삶을 응원합니다.”

직장맘 HAPPY 토요일 캠퍼스

직장맘의 고충인 가족, 개인, 직장으로 인한 스트레스를 해소하고 건강, 취미, 다양한 교육 등 폭넓은 기회를 제공하여 긍정적 삶의 활력을 주고자 하는 프로그램입니다.



- ▷ **참여 대상** : 김해시 거주 및 김해시 소재 사업장 직장맘
- ▷ **참여 인원** : 40명(상·하반기)
- ▷ **상반기 5월 ~ 7월 / 8회 (매주 토요일)**

웃음 교육	난 타	홈 쿠키
커피 특강	힐링&건강 프로그램	뮤지컬 or 영화관람

- ▷ **하반기 7월 ~ 10월 / 8회 (매주 토요일)**

직장맘 특강	생활 영어	스피드 요리
라인댄스	뮤지컬 or 영화관람	힐링&건강 프로그램

- ※ 교육일정, 교육내용은 상황에 따라 변경될 수 있습니다.
- ※ 참가비는 신청 시 공지.





주요사업

▷ HAPPY 직장맘 토요캠퍼스 운영사업

- 5월~7월, 9월~11월 토요일마다 16회 운영
- 웃음&행복, 생활영어회화, 뮤지컬 or 영화
- 건강강의 라인댄스, 커피특강, 홈 쿠킹, 난타 등

▷ 가족친화&직장맘 힐링 프로그램

- 가족친화 프로그램(자녀와 함께 다양한 체험)
- 직장맘 힐링 프로그램(자연과 함께 힐링 체험)

▷ 직장맘 3고충 해소 프로그램

- 부모교육
- 가사고충 교육
- 직장맘을 위한 양육법, 자녀양육교육
- 마음치유, 인문학 특강교육
- 노동법률 기획강좌 등

▷ 직장맘 노무상담 운영

- 직장 내 고충상담
- 육아, 보육 연계 정보제공
- 가족상담 연계 정보제공
- 직장맘 노무사 연계



☎ 전화상담 운영 _ 055) 310-8920~1

일·가정 양립을 위해 일하는
김해시 직장맘의 행복한 삶을 응원합니다.

직장맘 든든가이드



발행일	2020년 5월
발행인	박경숙
기획·집필	김해시직장맘지원센터
전화	055) 310-8920~1
팩스	055) 329-9779
이메일	ghworkingmom@naver.com
주소	경상남도 김해시 신어산길 48(삼방동)
홈페이지	http://www.ghwomencenter.or.kr

