

WPA 서울특별시 서북권직접암지원센터

10월부터 바뀌는 모성보호법

공인노무사 이지혜



INDEX

- 1 임신기
 - 임신중 근로시간 단축제도
 - 쉬운근로 전환과 어려운 근로 금지
 - 태아건강검진
- 2 출산기
 - 출산전후휴가
 - 유사산휴가
 - 배우자 출산휴가
- 3 육아기
 - 육아휴직 및 아빠의 달
 - 육아기 근로시간 단축제도



임신, 출산, 육아기 **시간 순서대로**
사용할 수 있는 모성보호제도 쉽게 알기

휴가를 **신청하는 사람과**
휴가급여를 받을 수 있는 사람은
자격요건이 달라요!

모성보호 관련한 노동법

- ① 남녀고용평등 및 일가정양립지원을 위한 법률
- ② 근로기준법
- ③ 고용보험법



CHAPTER

1

임신기



1. 임신중 근로시간 단축제도
2. 쉬운근로의 전환 및 어려운 근로 금지
3. 태아 건강검진

1. 쉬운 근로의 전환 및 시간외, 야간, 휴일 근로 금지(근기법 제 70, 71, 제74조제5항)

- 회사는 임신부가 요청할 경우 **쉬운 근로**로 전환해주어야 합니다.
- 임신부는 시간외근로, 야간근로, 휴일근로가 금지됩니다.

쉬운 근로란?

해당 근로자가 청구한 업무
(사회통념상 합리성 有)

벌칙

2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

예외사유 (야간, 휴일근로)

임신 중인 여성 근로자의 **명시적 청구**



고용노동부 장관의 **인가**



근로자대표와의 **사전 협의**

2. 임신 중 근로시간 단축제도 (근기법 제 74조제7항)

- 임신 12주 이내 또는 36주 이후의 근로자는 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청
- 단축 전 근로시간이 1일 8시간 미만이면, 1일 6시간을 한도로 단축할 수 있습니다

신청대상

임신 12주 이내 / 임신 36주 이후의 근로자

신청방법

근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 신청

임금

근로시간 단축 전과 동일한 임금 지급

신청서류

- ① 근로시간 단축 신청서
- ② 의사 진단서 (임신 주수 확인용)

3. 임신 중 근로시간 단축제도

Q 질문있어요!

저는 임신 7주차입니다.

임신 중 근로시간 단축제를 이용하고
있는데요,

그렇다면 36주 이후에도 쓸 수 있는지,

이미 한 번 썼기 때문에 못 쓰는 것인지

궁금합니다.

A 답변입니다!

임신 중 근로시간 단축제도는

임신 12주 이내 또는 36주 이후에

해당한다면

중복사용도 가능합니다.

4. 태아건강검진 시간 부여(근기법 제74조의 2)

- 회사는 임신한 여성근로자가 ‘모자보건법’에 따라 정기건강진단을 받는데
- 필요한 시간을 **청구**하면, 이를 **허용**해야 합니다.
- 태아건강진단시간을 이유로 근로자의 **임금을 삭감**해서는 안됩니다.

임신기간	정기건강검진시간
~ 28주	4주에 1회
29주 ~ 36주	2주에 1회
37주 이후	1주에 1회

[태아건강검진시간-모자보건법 시행규칙 별표1]

CHAPTER

2

출산



1. 출산전후휴가
2. 유사산휴가
3. 배우자 출산휴가

1. 출산전후휴가



① 출산전후휴가가 무엇인지? (근로기준법 제74조 제1항)

- 회사는 임신 중의 여성에게 출산 전과 후를 통해서 90일(다태아인 경우 120일)의 휴가부여
 - 단, 반드시 출산 후 45일 이상(다태아인 경우 60일)의 휴가가 보장되어야 합니다
- (2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금).

44일 + 출산일 + 45일

<단태아의 경우>

59일 + 출산일 + 60일

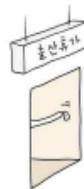
<다태아의 경우>

1. 출산전후휴가



② 휴가 신청자격

- 출산 사실 자체 (임신한 여성이 출산하는 자체만으로 부여)



③ 휴가 신청 방법

- 근로기준법에서 사용자의 부여의무로 부과
- 출산이라는 사실을 안 경우 근로자의 신청여부와 관계없이 주어야 함.
- 출산전후휴가, 유산/사산휴가, 육아휴직에 대해서는 사업주의 시기변경권도 인정되지 않음.

1. 출산전후휴가



④ 출산전후휴가 분할해서 사용이 가능한가요? (근기법 제74조제2항)

원칙

불가



예외사유

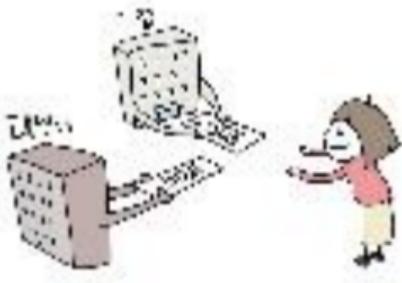
- ① 유·사산의 경험이 있는 경우
- ② 출산 전·후 휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- ③ 유산, 사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

1. 출산전후휴가



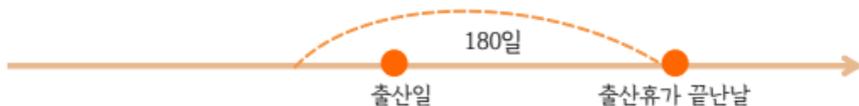
⑤ 누가 출산전후휴가급여를 신청할 수 있나요?(고용보험법 제75조)

- 출산전후휴가를 사용하고 있는 근로자로서
- 휴가가 끝난 날 이전 **피보험 단위기간**이 통산 180일 이상인 근로자



사용 기간	90일(다태아의 경우 120일)	
	최초 60일	30일
구분	임금	급여

	대기업	우선지원대상기업
주체	사업주	고용센터
금액	월 통상임금 (상한액 : 180만원, 하한액 : 최저임금)	



2. 유사산휴가 (근기법 제74조제3항)

① 누가 사용 할 수 있나요?

- 회사는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 휴가를 주어야 합니다.

* 단, 모자보건법 제14조 제1항의 규정에 의해 허용되는 사유가 아닌 인공임신중절수술에 의한 유산은 예외

QUIZ

Q. 유사산휴가와 출산전후휴가가 겹친 경우 휴가기간 산정과 휴가급여 산정을 어떻게 할까요?

A. 유사산휴가와 출산휴가가 겹치게 된 경우에는 휴가기간이 중복되더라도 휴가일수는 합산하고 급여또한 개별지급됩니다.

3. 배우자 출산휴가(고령법 제18조의2)

- 회사는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구할 경우, 5일의 범위에서 **3일 이상의 휴가**를 주어야 합니다.

1회
분할가능

신청대상

출산한 배우자를 둔 근로자
(기간제, 파견 근로자 포함)

10일 이상의 휴가

신청기간

배우자의 출산일로부터 30일 이내

90일 이내

NEW

배우자 출산휴가의 휴가일은 연속사용으로 보되
휴일이 포함된 경우에는 산정하지 않는다.

예) 금요일부터 3일을 신청하는 경우 금, 월, 화를 산정하여
실질적으로 금,토,일,월,화 5일 쉰 수 있음

4. 유급수유시간(근기법 제75조)

- 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급수유시간을 주어야 합니다.

신청조건

생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자의 청구

QUIZ

Q. 유급수유시간이 1시간 주어진다면 차라리 근로시간을 한시간 줄여서 일하는 것도 가능한가요?

A. 유급수유시간을 30분씩 2번 지급하는 것은 근로시간 도중에 발생하는 것이고 이를 근로시간 단축으로 이용하기 위해서는 사용자와 협의가 있다면 가능합니다

CHAPTER

3

육아기



1. 육아휴직 및 아빠의 달
2. 육아기 근로시간 단축제도

1. 육아휴직(2019. 08. 08 기준)(고령법 제19조)

신청대상

1. 육아휴직 개시일 당시 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀
2. 해당 사업장에서 **근속기간 6개월 이상**
3. 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀 근로자

신청시기

휴직 개시에정일
30일 전(육아휴직 신청서, 출생증명서)

휴직기간

자녀 1명당 최대 1년

※ 2019년 10월부터 변경되는 내용은 서울시서북권직장맘센터 홈페이지 자료실을 이용해주세요!

1. 육아휴직

Q. 육아휴직 1년을 나누어서 사용할 수 있나요?

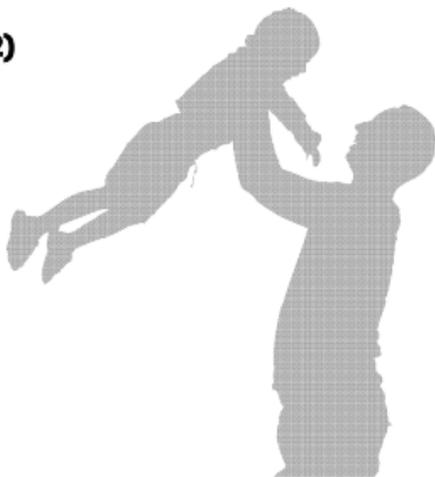
A.

1회에 한하여 1년 동안 사용 가능합니다.

또한 육아기 근로시간 단축제도와 병행도 가능합니다.

1차 + 2차 사용기간 = 최대 1년	
1차 사용	2차 사용
육아휴직	육아휴직
육아휴직	육아기 근로시간 단축
육아기 근로시간 단축	육아휴직
육아기 근로시간 단축	육아기 근로시간 단축

2. 아바의 달 록레 (고용보험법 시행령 제95조의 2)



신청대상(육아휴직 신청자격과 동일)

1. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀
2. 해당 사업장에서 근속기간 6개월 이상
3. 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀 근로자
4. 동일한 자녀에 대하여 두 번째 육아휴직을 사용하는 근로자

3. 육아기 근로시간 단축제도 (남녀고령법 제19조의2,3)

단축된 근로시간

주당 15시간 이상에서 30시간 미만

Q. 단축 근로시간이 원래 주30시간 미만인 근로자의 경우?

① 누가 신청할 수 있나요?

신청자격

1. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀
2. 해당 사업장에서 **근속기간 6개월 이상**
3. 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직 중이 아닌 남녀 근로자

예외사유

- ① 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
- ② 배우자가 육아휴직을 사용하고 있는 경우
- ③ 대체인력 채용이 불가능한 경우
- ④ 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우

4. 육아휴직급여 (고용보험법 제70조)

① 누가 신청할 수 있나요?

지급대상



- ① 회사로부터 30일 이상 육아휴직 부여
- ② 육아기 근로시간 단축 시작일 이전 피보험 단위기간이 180일 이상
- ③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 사용하고 있지 않을 것

4. 육아휴직급여 (고용보험법 제70조)

지급액



육아휴직	육아휴직 시작일~ 3개월	4개월 이후~ 12개월 이내	사후지급금 월 75% 지급, 복직후 6개월 이상 근속시 일시금으로 25% 지급
	통상임금의 80%	통상임금의 50%	
	상한액 150	120	
	하한액 70	70	
아빠의 달	육아휴직 시작일~ 3개월	4개월 이후~ 12개월 이내	사후지급금 사후지급금 없음
	통상임금 100%	통상임금의 50%	
	상한액 250	120	
	하한액	70	

5. 육아기 근로시간 단축급여 (고용보험법 제73조의2)

① 누가 신청할 수 있나요?

지급대상



- ① 회사로부터 30일 이상 육아기 근로시간 단축 부여
- ② 육아기 근로시간 단축 시작일 이전 피보험 단위기간이 180일 이상
- ③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 30일 이상의 육아기 근로시간 단축을 사용하고 있지 않을 것

5. 육아기 근로시간 단축급여

② 얼마나 받을 수 있나요?



	사업주	고용센터
임금	실제로 일하는 시간에 비례하여 임금지급	월 통상임금 80%의 비율로 지급

고용센터 지급금액

육아기 근로시간 단축 개시일 기준
월 통상임금의 80%

(상한액 150만원, 하한액 50만원)

X

(단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간)

단축 전 소정근로시간

6. 2019.10월 개정예정된 육아기 제도?!

개정내용

2019. 10. 변경되는 육아기제도!

변경 전	변경 후
같은 자녀에 대해 부부 동시 육아휴직 불가능	동시 육아휴직 가능(시행령 미확정)
육아휴직 1년 범위내에서 육아기 근로시간 단축제도 병행 사용	육아휴직 1년 사용과 별개로 육아기 근로시간 단축제도 1년 사용 가능
	육아휴직 1년 미사용 기간도 육아기 근로시간 단축제도로 연장 사용 가능

6. 2019.10월 개정예정된 육아기 제도?!

개정내용

2019. 10. 변경되는 육아기제도!

변경 전	변경 후
<p>가족돌봄휴직제도</p> <p>30일 연속 사용 (연 90일 최대한도)</p>	<p>10일 : 일일 사용가능</p> <p>80일 : 30일 이상은 연속 사용</p> <p>(예시) 단기적인 가족 간병이나 자녀의 학교행사 참석 등</p>
<p>‘부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모’</p>	<p>‘조부모 및 손자녀’를 추가</p>

문의사항

Phone : 02-308-1220

E-mail : workingmom0915@gmail.com

페이스북 : www.facebook.com/epworkingmom/

카카오톡 플러스친구 “서울시 서복권직장맘지원센터” 를 검색하세요!

감사합니다.
THANK YOU.
