

 보도자료 			
보도일시	2021. 11. 19.(금) 조간 *인터넷 2021. 11. 18.(목) 12:00 이후 / 총 6쪽		
담당부서	고용노동부 여성고용정책과	과장 임동희 사무관 윤중호 사무관 김대근	044-202-7470 044-202-7477 044-202-7471

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

‘임신 근로자’가 더 건강하고 안전하게 일할 수 있는 일터를 만들어 나가겠습니다.

- “임신 근로자 육아휴직 제도” 및 “출·퇴근 시간 변경 제도” 시행 -

- 고용노동부(장관 안경덕)는 임신 근로자 보호를 위해 11월 19일부터 ‘임신 근로자 육아휴직 제도’ 및 ‘출·퇴근시간 변경 제도’를 시행한다고 밝혔다.

1. 임신 근로자 육아휴직 제도

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정*으로 11월 19일부터 ‘임신 근로자도 육아휴직이 가능하게 되었다.
 - * (제19조) 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- 그간의 육아휴직은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자만 사용이 가능하여
 - 임신 근로자들이 건강을 보호하기 위해 휴직이 필요한 경우 등에도 육아휴직을 사용할 수 없는 한계가 있었다.
- 임신 중 육아휴직을 사용하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 사업주에게 신청을 해야하고,
 - 임신 중 육아휴직은 근로자들이 필요에 따라 자유롭게 활용할 수 있도록 분할 횟수에 포함되지 않는다.
- * 임신 중 육아휴직은 분할 횟수에 제한 없이 분할사용이 가능하고, 이후 출생한 자녀를 대상으로 남은 육아휴직 기간에 대해서는 2회에 한정하여 분할 사용 가능

- 임신 중에 사용한 육아휴직 기간에 대해서도 고용보험기금을 통해 「고용보험법」에 따른 육아휴직급여*를 지급할 예정이다.

* (육아휴직급여) 남녀고용평등법에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우 고용보험기금으로 1년간 육아휴직 급여를 지급(고용보험법 제70조)

- ① 육아휴직 시작일부터 3개월 : 월 통상임금의 80%(상한 월 150만원, 하한 월 70만원)
- ① 육아휴직 4~12개월 : 월 통상임금의 50%(상한 월 120만원, 하한 월 70만원)

- 아울러, 육아휴직을 부여한 사업주의 부담을 줄이기 위하여 ‘육아휴직등 부여 지원금’도 지원한다.

* 현재 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 부여한 사업주에게 월 30만원 지급 중
↳ 임신 근로자 육아휴직을 부여한 사업주에게도 지원 예정

- 임신 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있게 됨에 따라 유산·사산 등의 위험으로부터 건강을 보호하고, 경력단절 예방에도 도움을 줄 수 있을 것으로 기대된다.

2. 임신 근로자 출·퇴근 시간 변경 제도

- 「근로기준법」 개정*에 따라 11월 19일부터 임신 근로자는 1일 소정 근로시간을 유지하면서 출·퇴근시간을 변경할 수 있게 되었다

* (제74조제9항) 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- 그간 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자는 근로시간 단축(1일 2시간) 제도를 활용할 수 있었으나,

- 근로시간 단축을 활용하지 못하는 임신 근로자(임신 12주 이후~35주 이내)는 출퇴근 시간 변경이 어려워 혼잡한 대중교통 이용으로 건강상 피해 발생의 우려가 있었다.

- 출·퇴근시간을 변경하려는 근로자는 업무시간 변경 개시 예정일 3일 전까지 신청서*에 임신 사실 확인을 위한 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출해야 하고,

* 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등의 내용 포함(별도 양식은 없음. 전자문서도 허용)

- 사업주는 특별한 사유*가 없는 한 임신 중인 근로자의 출·퇴근 시간 변경을 허용해야 한다.

* (허용예외) ① 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, ② 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

□ 11월 19일부터 임신 기간과 상관없이 출퇴근 시간 변경 제도를 활용할 수 있게 되어 임신 근로자의 건강보호에 도움이 될 것으로 기대된다.

□ 황보국 통합고용정책국장은 “임신 근로자 육아휴직 제도’와 ‘출퇴근 시간 변경 제도’의 시행을 통해 임신 근로자의 건강을 지키고, 경력단절의 걱정을 덜어줌으로써 ‘행복한 임신, 건강한 출산’에 도움이 될 것이라 기대된다.”고 밝히고,

○ “근로자들이 육아휴직 등 모성보호 관련 제도들을 자유롭게 활용할 수 있도록 관련 제도를 적극 안내하고, 사업주의 부담을 덜어줄 수 있도록 지원에도 최선을 다하겠다.”고 강조하였다.



이 보도자료와 관련하여 더 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 여성고용정책과 윤종호, 김대근 사무관(☎044-202-7477, 7471)에게 연락해주시기 바랍니다.

참고 1 임신 근로자 육아휴직 및 출퇴근 시간 변경 제도 관련 법령

1. 임신 근로자 육아휴직

<남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

<남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령>

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직 개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다.

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
 2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
 3. 휴직개시예정일
 4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)
 5. 육아휴직 신청 연월일
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
- ④ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제14조(육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우
 - 가. 해당 영유아의 사망
 - 나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우
- ② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지 받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.
- ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.
 1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
 2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

2. 출퇴근 시간 변경 제도

< 근로기준법 >

제74조(임산부의 보호) ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

< 근로기준법 시행령 >

제43조의3(임신기간 업무의 시작 및 종료 시각의 변경) ① 법 제74조제9항 본문에 따라 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서(같은 임신에 대해 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 한다.

② 법 제74조제9항 단서에서 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
2. 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

참고 2 육아휴직 제도 개요

□ 목적

- 근로자가 육아로 인해 퇴직하는 것을 방지하고, 직장과 가정생활을 조화롭게 양립할 수 있도록 육아휴직 기간 부여
- 육아휴직급여 지급을 통해 근로자의 육아휴직기간 동안 소득 보전

□ 사업내용

- (육아휴직) 「남녀고용평등법」 제19조에 따라 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 최대 1년간 육아휴직을 부여하여야 함(무급)
- * 예외: 육아휴직개시 예정일 전날까지 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우에는 사업주가 부여하지 않을 수 있음
- (육아휴직급여) 육아휴직을 30일 이상 사용한 근로자에게 육아휴직 개시일 기준 통상임금의 일부를 급여로 지급(「고용보험법」 제70조)
- (첫 3개월) 통상임금 80%(상한 150만원, 하한 70만원)
- (4개월째부터) 통상임금의 50%(상한 120만원, 하한 70만원)

※ 임신 중 근로자의 모성을 보호하기 위해 임신기에 육아휴직을 사용할 수 있도록 허용(「남녀고용평등법」 개정)

- 임신 중 육아휴직은 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내 사용 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할횟수에서 차감하지 않음
- 시행일: '21.11.19

□ 지원 내용 및 요건

구분	지원요건 등
육아휴직	①육아휴직 개시 예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간 6개월 이상
육아휴직 급여	①육아휴직을 30일 이상 사용했을 것 ②육아휴직을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 180일 이상일 것 ③육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청