

임신·출산·육아기 근로자의
고용안정을 보장한 **사업주**를 위한
지원제도를 자세히 알아봅시다.



일과 삶의 균형을 위한
근로자 및 사업주 지원제도



www.moel.go.kr

2018

일과 삶의 균형을 위한



근로자·사업주 지원제도 안내

문의 ☎ 국번없이 1350



1 육아휴직 등 부여 지원금 (고용보험법 시행령 제29조제1항2호)

» 근로자에게 **육아휴직** 또는 **육아기 근로시간 단축**을
부여하는 **사업주**를 지원합니다.

지원대상 및 요건 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 '육아휴직 등')을 30일 이상 부여하고, 육아휴직 등을 사용한 근로자를 6개월 이상 계속 고용한 **사업주**

지원 내용

1. 육아휴직 부여 해당근로자 1인당 우선지원 대상기업 월 30만원 ※ 사업장에서 최초 육아휴직자 발생시 1호 인센티브로 월 10만원 추가 지원 ※ 대규모기업은 해당 없음	2. 육아기 근로시간 단축 부여 해당 근로자 1인당 우선지원 대상기업 월 20만원, 대규모기업 월 10만원
--	--

2 비정규직 재고용 지원금 (고용보험법 시행령 제29조제1항1호)

» 출산육아기에 있는 **비정규직근로자**를
재고용한 **사업주**를 지원합니다.

지원대상 및 요건 임신, 출산전후휴가, 육아휴직(생후 15개월 이내 자녀)중에 계약기간이 종료되는 기간제 근로자나 파견근로자와 계약기간 종료 즉시 또는 출산 후 15개월 이내에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하는 **사업주**

지원 내용 재고용 근로자 1인당
우선지원 대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원

3 출산육아기 대체인력 지원금 (고용보험법 시행령 제29조제1항3호)

» 근로자에게 **육아휴직** 등을 부여하고
대체인력을 고용한 **사업주**를 지원합니다.

지원대상 및 요건 근로자에게 출산전후휴가, 육아휴직 등을 30일 이상 부여하고 새로 대체인력을 채용하여 30일 이상 계속 고용했으며, 휴직 등이 끝난 후 휴직 등을 사용한 근로자를 30일 이상 고용한 **사업주**

지원 내용 대체인력 1인당 **우선지원 대상기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원**

4 대체인력채용지원 서비스

» 출산전후휴가, 육아휴직 등, 시간선택제로의 전환을 사유로 공백이 예상되는 자리에 **적합한 대체인력**을 미리 **확보하여 적시에 맞춤형인재를 추천**해드립니다.

신청 www.대체인력뱅크.com 접속 후 회원가입 및 구인신청
문의 민간 대체인력뱅크 1577-0221(수도권), 1577-8505(지방권)



5 시간선택제 전환 지원

지원대상 및 요건

자율적으로 시간선택제 전환제도를 도입하고, 임신,육아 등을 사유로 전일제 근로자의 필요에 따라 일정기간 근로시간 단축을 허용한 **사업주**

지원 내용

1. 근로자 임금감소 보전금 (보전확인 후 사후지원)
임금감소 보전 금액 범위 내에서 사업주에게 월 최대 40만원 지원
• 주 15시간 이상 25시간 이하로 전환 : **월 최대 40만원**
• 주 25시간 초과 30시간 이하로 전환 : **월 최대 24만원**
(단, 임신 근로자는 주 15시간 이상 30시간 이하 전환:월 최대 40만원)
2. 간접노무비
중소·중견기업에 전환근로자 1인당 **월 20만원** 정액지원
3. 대체인력 인건비
중소기업 월 60만원, 대규모기업 월 30만원 (인건비의 80%한도)

6 직장어린이집

» 근로자의 육아부담을 완화하고 여성의 경제활동 참여촉진을 위하여 사업주에게 **직장어린이집 설치비, 인건비, 운영비**를 지원해 드립니다.

직장보육지원센터 **서울** 02) 2670-0411~25
부산 051) 320-8182~7
대전 042) 870-9111~6



임신·출산·육아기 **근로자**를 위한
지원제도 및 법적권리를
자세히 알아봅시다.

1 임신



1 임신기 근로시간 단축

- » 임신 12주 이내, 36주 이후 **근로자**는 임금 삭감 없이 **1일 2시간 근로시간**을 단축 사용할 수 있으며, 사용자는 이를 이유로 임금을 삭감해서는 안됩니다.
- » 임신 13주~35주 근로자는 전환형 시간선택제를 활용할 수 있으며, 주 15~30시간 이하로 근로시간 단축 시 **근로자**는 월 **최고 40만원** (사업주를 통한 간접지원)을 지원받습니다.

2 태아 검진시간 허용

- » 사용자는 임신한 근로자가 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 이를 허용해야 하며, 이를 이유로 **근로자**의 임금을 삭감해서는 안됩니다.



임신, 출산, 육아 등으로 사직을 강요받을 경우 사직서를 제출하지 마세요.

사직서를 제출할 경우 자발적 퇴사로 간주되어 복직 또는 부당 해고 기간에 대한 임금 등을 받기가 어려워집니다.

여기서 잠깐!

2 출산



1 출산전 · 후 휴가 및 급여

휴가 임신 중인 **여성근로자**는 **90*일**(출산 후 45일 확보)의 출산전후휴가를 청구할 수 있습니다.

※ 다둥이는 120일(출산 후 60일 확보) 부여

유산·사산휴가 유산·사산한 **근로자**는 **5~90일**의 휴가를 청구할 수 있습니다.

급여 **최초 60일**(다태아 75일)은 **사업주**가 급여를 지급(통상임금 100%)하며, **무급 30일**은 **정부**가 지원(**최대 월 160만원**)

2 배우자 출산휴가

- » 근로자는 배우자의 출산을 이유로 **3~5일**의 휴가를 청구할 수 있으며 **최초 3일**은 **유급**입니다.

※ 단, 배우자의 출산일로부터 30일 이내 청구해야 함

3 수유 시간 허용

- » 생후 1년 미만의 영아를 가진 **여성근로자**는 **1일 2회 각 30분 이상**의 **유급 수유 시간**을 청구할 수 있습니다.

아빠넷

아빠 맞춤형 육아정보*

통합제공

* 정책정보(예-배우자 출산휴가),
아빠심리지원(예-심리전문가가
해결해주는 아빠의 고민),육아휴직
선배들이 말해주는 생생후기 등

홈페이지 www.papanet4you.kr

페이스북 www.facebook.com/papanet4you



여기서 잠깐!

3 육아



1 육아휴직

휴직 만 **8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하**의 자녀가 있는 **근로자**는 **최대 1년**의 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

급여 육아휴직 **첫 3개월**간은 **월 통상임금의 80% (최대 150만원)**, 나머지 기간은 월 통상임금의 40%(최대 100만원)를 정부에서 지원합니다.

※ 단, 육아휴직급여의 25%는 휴직 복귀 후 6개월간 계속 근무 시 지급됩니다. (근로계약 기간의 만료로 6개월 이상 계속 근무할 수 없는 기간제 근로자에 대해서는 근로계약 기간의 만료로 육아휴직이 종료되거나 사업장 복직 후 근로계약 기간 만료일까지 계속 근무한 경우 지급됨)

2 아빠육아휴직 보너스제

- » 동일 자녀에 대해 부모가 순차적으로 휴직하는 경우 두 번째 사용자의 첫 3개월 급여는 **통상임금의 100%**를 지원합니다. (상한액 : 첫째 150만원, 둘째이상 200만원)

* '18년 7월부터는 모든 자녀에 대해 상한액 200만원

3 육아기 근로시간 단축

단축근무 육아휴직 대신 **최대 1년간 주당 15~30시간**으로 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다.

※ 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 분할·혼합사용 가능

급여 사용자는 단축된 근로시간에 비례하여 급여를 지급하고, 정부는 급여 감소분의 일부를 지원합니다.

$$\text{육아기 단축급여 (정부지원)} = \text{통상임금 } 80\% \text{ (상한: 150만원)} \times \frac{\text{단축 전 근로시간} - \text{단축 후 근로시간}}{\text{단축 전 근로시간}}$$

4 임신·출산·육아기

근로자의 보호 및 차별금지



1 근로 전환

- » 임신 중의 **여성근로자**의 요구가 있는 경우, 사업주는 쉬운 종류의 근로로 전환해주어야 합니다.

2 시간 외 근로 제한

- » 사용자는 임신 중의 **여성근로자**에게 시간 외 근로를 하게 해서는 안됩니다. 또 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대하여는 단체협약이 있더라도 1일 2시간, 1주일 6시간, 1년 150시간을 초과하는 시간 외 근로를 시킬 수 없습니다.

3 야간 근로 · 휴일 근로 제한

- » 사용자는 임신부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로 시킬 수 없습니다.

4 유해 · 위험업종 근무금지

- » 임신부를 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못합니다.

5 동일업무 복귀 등

- » 사업주는 **근로자**가 출산전후휴가, 육아휴직 등이 종료되어 복직하는 경우에 종전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다.

6 불리한 처우 · 해고 등의 금지

- » 육아휴직 등을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안되며, 육아휴직 등 사용기간에는 **근로자**를 해고하지 못합니다.