



모성권리보호 및 일·생활 균형에 진심인 편입니다.



한 권으로 끝내는 임신·출산 육아기 제도



서울특별시 서북권직장맘지원센터

모성권리보호 및 일·생활 균형에 진심인 편입니다.

한 권으로 끝내는 임신·출산 육아기 제도



서울특별시 서북권직장맘지원센터

한 권으로 끝내는 임신·출산·육아기 제도안내서를 펴내며

안녕하세요. '직장맘/직장대디의 든든한 버팀목' 서울특별시 서북권직장맘지원센터입니다.

센터는 직장맘/직장대디가 출산휴가·육아휴직 등 임신기부터 출산·육아기까지 이용할 수 있는 제도를 어려움 없이 사용할 수 있도록 꾸준히 상담과 교육을 진행하고 있습니다.

아울러 제도 사용에 불이익을 당하는 경우 적극적으로 권리구제를 해드리고 있습니다.

그러나 여전히 직장맘/직장대디들은 법으로 보장된 임신·출산·육아기 제도를 잘 알지 못하거나 실제 사용하고 싶어도 회사가 이를 허용하지 않아 충분히 제도 사용을 보장받지 못하는 등 많은 어려움에 놓여 있습니다.

이러한 어려움을 조금이나마 해소하고자 직장맘/직장대디를 위한 <한 권으로 끝내는 임신·출산·육아기 제도> 안내서를 만들게 되었습니다.

본 안내서는 크게 3가지로 구성되어 있습니다.

- (1) 임신기부터 출산·육아기까지 사용할 수 있는 제도에 대한 상세한 설명
- (2) 3년간 모성보호·노동권 관련 센터 상담 통계 (2020~2022년 상담)
- (3) 3년간 센터에서 대응했던 부당해고 및 임금체불 주요 사례 소개 (2020~2022년 사례)

즉, 임신·출산·육아기 제도 이용을 상세히 설명하여 직장맘/직장대디의 궁금증을 적극적으로 해소하고, 상담통계를 통해 직장맘/직장대디에게는 어떤 어려움이 많은지 서로 확인하며, 실제 겪었던 부당해고 및 임금체불 사례를 통해 유사·동일한 상황에 놓인 많은 직장맘/직장대디들이 적극적으로 대응할 수 있도록 가이드 역할을 했으면 하는 바람으로 안내서를 만들었습니다.

직장부모들이 본 안내서를 참고하여 제도 사용의 어려움을 조금이나마 해결하였으면 좋겠고, 안내서를 보다가 이해하기 어려운 부분이 있다면 언제든지 우리 센터로 연락 주시기 바랍니다.

서울특별시 서북권직장맘지원센터는 직장맘/직장대디의 든든한 버팀목으로써 항상 같은 자리에서 적극적으로 지원하고 응원하겠습니다.

감사합니다.



2022년 11월

서울특별시 서북권직장맘지원센터

서울특별시 서북권직장맘지원센터 사업소개



직장맘의 고충 완화 및 해소를 위한
종합상담(노동권, 모성보호, 생활법률,
심리 상담) 지원



상담페이지QR코드

고용안정 및 자기계발을 위한
맞춤형 역량 강화 프로그램 운영



프로그램 신청QR코드

서북권역 직장맘을 위한 임신, 출산,
육아, 생활 정보를 통합 제공하는
직장맘든든맵 운영



직장맘든든맵 QR코드

보육 및 노동법률 카드뉴스 발행



노동법률, 보육자료
QR코드

서북권 유관기관,
지역 언론 등의 연계를 통한
직장맘 지원 네트워크 구축



센터활동 QR코드

목차



임신기

임신기 근로시간 단축 보장	8
임신부의 연장/야간/휴일근로 금지	8
임신부의 쉬운 근로로 전환	8
난임치료휴가 유급 보장	9
태아검진 시간의 보장	9
임신부 출퇴근 시간 변경 요청	10
임신기, 육아휴직 신청가능	10

출산기

출산전후휴가 사용기간	11
출산전후휴가 분할 사용	11
출산전후휴가 신청방법(사업주)	12
출산전후휴가급여	12
출산전후휴가급여 신청방법(고용센터)	13
유·사산휴가	13
배우자출산휴가	14

육아기

육아휴직	15
육아휴직 사용기간	15
분할사용	15
육아휴직 신청방법(사업주)	15
육아휴직급여	16
육아휴직급여 신청방법(고용센터)	16
3+3 부모육아휴직제 신설	17
한부모 근로자 육아휴직급여	17
아빠육아휴직보너스제	17
수유 시간, 육아기 근로시간 단축	18
수유 시간	18
육아기 근로시간 단축 사용기간	18
분할사용	18
육아기 근로시간 단축 신청방법(사업주)	19
육아기 근로시간 단축 급여	19
육아기 근로시간 단축 급여 신청방법(고용센터)	20

가족돌봄제도	21
--------	----

고용보험 미가입자 출산휴가급여	22
------------------	----

제도 및 적용범위	23
-----------	----

임신·출산·육아기 제도 적용범위	23
불이익 대처 방안	23

익명신고, 급여 모의 계산하기

가족돌봄휴가, 육아휴직 익명신고	24
출산휴가, 육아휴직 5분 정리	25



통계

노동권/모성보호/일가정양립분야 상담 통계	28
주목해야 할 상담 트렌드	30

사례

2021-2022 직장맘 부당해고/임금체불 주요 사건	32
육아휴직자 부당해고 대응(1)	33
육아휴직자 부당해고 대응(2)	34
육아휴직자 부당해고 대응(3)	35
육아휴직자 부당해고 대응(4)	36
프리랜서 직장맘 임금체불 대응	37
일방적 연봉계약 내용 변경 대응	38
직장맘 직장 내 괴롭힘 문제 대응	39

2022년 카드뉴스 바로가기	40
-----------------	----



한 권으로
끝내는
임신·출산·육아기
제도

01 임신기



01 임신기 근로시간 단축 보장

➔ 임신기 근로시간 최대 '2시간' 단축

사업주는 임신 12주 이내(임신 후 84일까지) 또는 36주 이후(임신 후 246일 이후)에 있는 근로자가 요청할 경우, 임금 삭감 없이 1일 최대 2시간의 근로시간을 단축시켜주어야 합니다.

➔ 신청방법

근로시간 단축일 3일 전까지 사업주에게 신청해야 합니다.

(신청서 내용: 임신 기간, 근로시간 단축 시작/종료 예정일, 근무 시작 및 종료 시각 기재)

02 임신부의 연장/야간/휴일근로 금지

➔ '연장근로' 절대 금지

임신부의 연장근로는 절대 허용되지 않습니다.

➔ 야간/휴일근로 제한적 금지

야간·휴일근로가 예외적으로 허용되는 경우는

- ① 근로자의 명시적 청구가 있고
- ② 근로자대표 협의를 거쳐
- ③ 고용노동부장관의 인가를 받는 경우입니다.

※ 야간근로는 오후 10시부터 오전 6시 사이의 근로를 의미

03 임신부의 쉬운 근로로 전환

➔ 사업주는 임신 중인 근로자가 요구하는 경우 쉬운 종류의 근로로 전환

구체적 업무에 대하여 법에서 정하지 않고 있으나, 말은 업무 변경 또는 양을 줄이는 방식으로 임신한 근로자가 어려움 없이 감당할 수 있도록 전환해주어야 합니다.

04 난임치료휴가 유급 보장

➔ 연간 3일, 최초 1일은 유급휴가

난임치료휴가는 여성, 남성 근로자 모두 사용할 수 있으며 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며 최초 1일은 유급휴가로 주어야 합니다.

➔ 신청방법

사업주에게 신청서(치료예정일, 난임치료휴가 기간 기재) 및 진단서를 제출합니다.

※ 난임치료의 범위 : 인공수정, 체외수정 등 의학적 시술을 하는 데 필요한 기간과 직후 안정기까지 포함. 단, 체질 개선 및 배란유도를 위한 사전 준비단계 등은 미포함

05 태아검진 시간의 보장

➔ 별도 연차휴가 없이 근로시간 중 태아검진 시간 보장

임신 중인 근로자는 연차휴가를 내지 않고도 근로시간 중에 태아검진을 받을 수 있습니다.

➔ 태아검진 시간 유급처리 및 허용시간

임신기간	정기검진시간
임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주에서 36주까지	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회

사업주는 임신한 근로자가 태아검진을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우, 사업주는 이를 허용해야 하며 임금을 삭감해서는 안 됩니다.

※ 태아검진 시간은 진료기관까지 이동시간, 대기시간 및 실제 진료시간 등이 포함 되어야 합니다.

06 임신부 출퇴근 시간 변경 요청

➔ 임신 중인 근로자의 출퇴근 시간 변경 요구

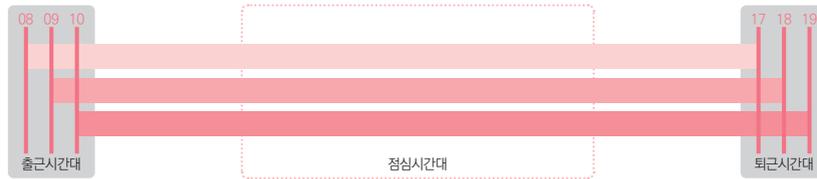
사업주는 임신 중인 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 합니다.

(예시) 임신부 시차출퇴근제도

기존 9시 출근 - 18시 퇴근

변경 8시 또는 10시 출근 - 17시 또는 19시 퇴근가능

※ 1일 소정근로시간 8시간 유지



➔ 신청 방법

업무시간 변경일 3일 전까지 신청서와 의사 진단서(임신 확인용)를 제출합니다. 변경 사유와 변경 기간 제한 없이 신청 가능합니다.

07 임신기, 육아휴직 신청 가능

➔ 임신 중인 근로자도 육아휴직 사용 가능

6개월 이상 근무한 근로자는 임신 중 육아휴직을 임신시점부터 출산휴가 사용일 전까지 사용할 수 있습니다.

➔ 사용방법

임신 중 육아휴직은 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내에서 사용 가능하며, 임신 중에 사용한 육아휴직은 분할횟수에서 차감하지 않습니다.

임신 중 육아휴직	출산휴가	출산 후 육아휴직
A	90일	B

- 육아휴직은 최대 1년 보장되므로, A+B=1년 육아휴직 사용 가능합니다.

Q 육아휴직 내용과 동일

p. 15로 이동



02 출산기



01 출산전후휴가 사용 기간

➔ 사업주는 모든 근로자에게 출산전후휴가 의무적으로 부여

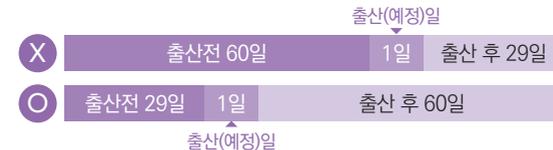
사업주는 임신 중인 근로자의 출산전후휴가 신청 여부, 고용형태, 근속 기간에 관계없이 출산전후휴가를 부여해야 합니다.

➔ 휴가 90일 사용 보장, '출산 후 45일' 반드시 확보

출산 전 휴가 최대 "44일"까지	출산(예정)일 "1일"	출산 후 휴가 최소 "45일"이상
출산전후휴가(90일) = 44일 + 1일 + 45일		

출산휴가는 총 90일을 사용할 수 있으며 공휴일, 토요일, 일요일 모두 포함하여 계산합니다. 또한, 출산일 이후 45일이 반드시 확보되어야 합니다.

※ 쌍둥이의 경우 총 120일을 사용할 수 있으며 출산일 이후 60일이 반드시 확보되어야 합니다.



02 출산전후휴가 분할 사용

➔ 출산전후휴가 예외적 분할 가능

원칙적으로 출산휴가는 분할하여 사용할 수 없습니다. 다만 다음 세 가지 경우에 대해서는 예외적으로 출산일 이전에 분할하여 사용할 수 있습니다.

- 과거 유·사산 경험
- 출산휴가 청구 당시 연령 만 40세 이상
- 유·사산 위험 진단이 있는 경우

03 출산전후휴가 신청방법(사업주)

➔ 근로자의 신청이 별도 없더라도 사업주가 의무적으로 부여

➔ 신청방법

근로자는 출산(예정)일, 출산전후휴가 사용기간, 신청일, 신청인을 적어 사업주에게 제출합니다.

04 출산전후휴가급여

➔ 사업주는 출산전후휴가 기간 최초 60일 통상임금 지급, 고용센터는 30일 지급

휴가일수		대기업	중소기업
90일 (쌍둥이 120일)	60일 (쌍둥이 75일)	통상임금 100% 사업주가 지급	통상임금 100%(상한 200만원) 고용센터에서 지급 +사업주가 상한액 초과분 지급
	30일 (쌍둥이 45일)	통상임금 100% (상한 200만원) 고용센터에서 지급	

※ 상한액 초과분이란?

(EX) 통상임금 100%가 250만원일 경우

$$250\text{만원 (통상임금 100\%)} - 200\text{만원 (고용센터 지급분)} = 50\text{만원 (회사 지급분)}$$

➔ 고용센터는 요건을 갖춘 근로자에게 출산전후휴가급여 지급

고용센터는 출산휴가를 부여받은 근로자에게 출산전후휴가급여 신청서, 사업주로부터 출산전후휴가 확인서를 확인하고 출산전후휴가 급여를 지급합니다.

※ 신청 요건 : 휴가가 끝난 날 이전의 피보험단위기간을 통산하여 180일 이상인 근로자

※ 피보험 단위 기간 : 고용보험에 가입된 기간. 즉, 보수 지급의 기초가 된 날

05 출산전후휴가급여 신청방법(고용센터)

➔ 고용센터에 시작일 이후 1개월 뒤, 30일 단위로 신청

근로자는 출산전후휴가급여 신청서 1부와 사업주 출산전후휴가 확인서 1부를 휴가 시작일 1개월 이후 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 제출합니다.

➔ 고용센터 출산전후휴가급여 신청시 준비 서류

- ① 출산 전후(유·사산)휴가 확인서 1부
- ② 출산 전후(유·사산)휴가 급여 신청서 1부
- ③ 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- ④ 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- ⑤ (출산전후휴가의 경우)자녀와 관계를 증명할 주민등록 등본 1부
- ⑥ (유·사산 휴가의 경우) 유·사산을 증명할 임신기간이 적힌 의료기관 진단서 1부

06 유·사산휴가

➔ 근로자의 신청에 따라 부여되는 휴가

임신 중 태아를 유산 또는 사산한 근로자는 고용형태, 근속기간 등과 관계없이 사업주에게 유·사산휴가를 신청하여 사용할 수 있습니다.

➔ 임신기간에 따라 유·사산한 날에 유·사산 휴가 시작

임신기간	휴가기간
임신11주 이내	유산 또는 사산한 날부터 5일까지
임신 12주~15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일까지
임신 16주~21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일까지
임신 22주~27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일까지
임신 28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일까지

➔ 신청방법 (사업주 및 고용센터에 신청)

유·사산휴가 신청서(휴가 청구 사유, 유·사산일, 임신기간을 기재)와 진단서를 사업주에 제출

07 배우자출산휴가

➔ 배우자 출산일로부터 90일 이내 사용 가능, 1회 분할 사용 가능

➔ 사업주는 배우자출산휴가 '유급 10일' 지급 의무

휴가일수		대기업	중소기업
10일	최초 5일	통상임금 100% 사업주가 지급	통상임금100% (상한액 382,770원) 고용센터에서 지급 +사업주가 상한액 차액분 지급
	5일	통상임금 100% 사업주가 지급	

➔ 신청방법 (사업주 및 고용센터에 신청)

출산일로부터 90일 이내에 신청서(출산(예정)일, 휴가 사용기간, 신청일, 신청인)를 제출

Q 출산전후휴가 급여 신청방법(고용센터)과 동일

p. 13로 이동 

03 육아기



01 육아휴직 사용기간

➔ 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용

육아휴직은 육아휴직 시작일을 기준으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고 근속 기간이 6개월 이상인 경우 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용 가능합니다.

※ 부부는 동시에 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

02 분할사용

➔ 육아휴직 분할사용 가능

육아휴직은 2회 분할하여 사용 가능합니다.

※ 출산 후 육아휴직의 분할사용이 2회로 제한되며, 임신 중 육아휴직은 횟수 제한 없이 분할사용이 가능합니다.

03 육아휴직 신청방법(사업주)

➔ 육아휴직 '시작일 30일 이전'에 사업주에게 신청

육아휴직 시작일 30일 전까지 육아휴직 신청서를 작성하여 사업주에게 제출하여야 합니다.

(신청서 내용 : 대상자녀 성명, 생년월일, 휴직 개시 예정일 및 종료 예정일(사용기간), 육아휴직 신청일, 신청인)

04 육아휴직급여

육아휴직 사용기간 1년동안 고용센터에서 육아휴직급여 지급

구분	시작일~12개월
육아휴직급여	통상임금 80% (상한 150만원, 하한 70만원)

육아휴직급여
육아휴직급여
80%=240만원
상한액 적용=150만원
복직후 25%=37만 5,000원
육아휴직급여 일112만 5,000원

※ 사후지급금은 직장복귀 6개월 후에 합산하여 일시불로 지급

Q 나의 육아휴직급여 모의 계산 바로가기

p. 24로 이동

고용센터는 요건을 갖춘 근로자에게 육아휴직 급여 지급

고용센터는 근로자에게 육아휴직급여 신청서, 사업주로부터 육아휴직 확인서를 확인하고 육아휴직급여를 지급합니다.

- ① 휴가가 시작한 날 이전의 피보험 단위 기간을 통산하여 180일 이상인 근로자
- ② 육아휴직을 30일 이상 사용한 경우

05 육아휴직급여 신청방법(고용센터)

고용센터에 휴직 시작일 이후 1개월 뒤, 30일 단위로 신청

육아휴직 시작일 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터에 제출합니다.

고용센터 육아휴직급여 신청시 준비 서류

- ① 육아휴직 확인서 1부
- ② 육아휴직 급여 신청서 1부
- ③ 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장 등) 사본 1부
- ④ 휴가 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- ⑤ (육아휴직 특례의 경우) 같은 자녀에 대해 본인 이외 육아휴직을 한 사실을 확인할 증명자료 1부 및 둘째 이상의 자녀를 확인할 가족관계증명서

06 3+3 부모육아휴직제 신설

지급수준과 지급기간

생후 12개월 이내 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우 '첫 3개월' 육아휴직급여에 대해서 '월 통상임금의 100%'를 지급합니다.

1개월차	최대200만원 ※통상임금 100%	최대200만원 ※통상임금 100%
2개월차	최대250만원 ※통상임금 100%	최대250만원 ※통상임금 100%
3개월차	최대300만원 ※통상임금 100%	최대300만원 ※통상임금 100%

※ 4개월째부터의 육아휴직급여는 일반 육아휴직급여에 따라 통상임금의 80%로 지급

07 한부모 근로자 육아휴직급여

지급수준과 지급기간

구분	육아휴직급여	
	시작일~3개월	4개월~12개월
한부모 근로자	통상임금 100% (상한 250만원)	통상임금 80% (상한 150만원)

08 아빠육아휴직보너스제

2022년까지 한시적 운영

생후 12개월이 지난 자녀에 대해 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우 첫 3개월 육아휴직급여에 대해서 월 통상임금의 100%를 지급합니다.

구분	육아휴직급여	
	시작일~3개월	4개월~12개월
아빠육아휴직 보너스제	통상임금 100% (상한 250만원)	통상임금 50% (상한 120만원, 하한 70만원)

03 육아기



01 수유 시간

➔ 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간 보장

사업주는 생후 1년 미만의 자녀를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 수유 시간을 부여해야 합니다.

02 육아기 근로시간 단축 사용기간

➔ 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용

육아기 근로시간 단축은 단축 시작일을 기준으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고 근속 기간이 6개월 이상인 경우 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용 가능합니다.

※ 부부가 동시에 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있습니다.

➔ 육아휴직을 사용하지 않은 경우, 육아기 근로시간 단축을 최대 2년까지 사용가능

육아휴직 12개월	육아기 근로시간 단축 1년
육아휴직 6개월	육아기 근로시간 단축 1년 6개월
육아기 근로시간 단축 24개월	

※ 총 2년(육아휴직은 최대 1년)의 범위 내에서 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 선택적 사용 가능

03 분할사용

➔ 1회 분할 시 3개월 이상 나누어 사용

근로자는 육아기 근로시간 단축을 사용하여 1주간 15~35시간 근무할 수 있습니다. 분할하여 사용하고자 하는 경우 3개월 이상 기간으로 분할하여 사용 가능합니다.

※ 사업주가 허용한다면 3개월 미만으로도 허용할 수 있습니다. 다만, 분할 후 재사용하는 때에는 요건이 충족되어야 사용할 수 있습니다.

04 육아기 근로시간 단축 신청방법(사업주)

➔ 육아기 근로시간 단축 '시작일 30일 이전'에 사업주에게 신청

육아기 근로시간 단축 시작일 30일 전까지 육아기 근로시간 단축 신청서를 작성하여 사업주에게 제출하여야 합니다.

(신청서 내용 : 대상자녀 성명, 생년월일, 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 육아기 근로시간 단축 신청일, 신청인)

05 육아기 근로시간 단축 급여

➔ 회사는 일한 시간만큼, 고용센터는 단축시간만큼 육아기 근로시간 단축 급여 지급

구분	육아기 근로시간 단축자
매주 최초 5시간 단축분	$\frac{\text{통상임금의 100\% (상한 200만원, 하한 50만원)} \times 5}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
나머지 근로시간 단축분	$\frac{\text{통상임금의 80\% (상한 150만원, 하한 50만원)} \times (\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정 근로시간} - 5)}{\text{단축 전 소정근로시간}}$



➔ 고용센터는 요건을 갖춘 근로자에게 육아기 근로시간 단축 급여 지급

고용센터는 육아기 근로시간 단축을 부여받은 근로자에게 육아기 근로시간 단축 신청서, 사업주로부터 육아기 근로시간 단축 확인서를 확인하고 육아기 근로시간 단축 급여를 지급합니다.

① 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용한 경우

② 단축 시작한 날 이전의 피보험단위기간을 통산하여 180일 이상인 근로자

※ 피보험단위기간 : 고용보험에 가입된 기간. 즉, 보수 지급의 기초가 된 날

06 육아기 근로시간 단축 급여 신청방법(고용센터)

➔ 고용센터에 시작일 이후 1개월 뒤, 30일 단위로 신청

단축 시작일 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내 고용센터에 제출

※ 30일 미만인 경우, 일할 계산한 금액 지급

➔ 고용센터 육아기 근로시간 단축 급여 신청시 준비 서류

- ① 육아기 근로시간 단축 확인서 1부
- ② 육아기 근로시간 단축 급여 신청서 1부
- ③ 단축 전후의 소정근로시간, 통상임금을 확인할 수 있는 자료 사본 (근로계약서 등) 1부
- ④ 단축 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 1부
- ⑤ (육아휴직 특례의 경우) 같은 자녀에 대해 본인 이외 육아휴직을 한 사실을 확인할 증명자료 1부 및 둘째 이상의 자녀를 확인할 가족관계증명서

04

가족돌봄제도



	가족돌봄휴직(무급)	가족돌봄휴가(무급)	가족돌봄 근로시간단축
신청 사유	- 회사 6개월 이상 근무 - 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족 돌봄 필요	- 자녀 양육이 긴급하게 필요한 경우 - 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족 돌봄 필요	- 회사 6개월 이상 근무 - 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족 돌봄 필요 - 본인의 건강 사유 - 만 55세 이상 은퇴준비 - 본인의 학업
휴가 일수	연간 90일 (30일 단위 분할 사용가능)	연간 10일 (1일 단위 분할 사용가능)	주 15~30시간, 1년 이내 (학업 사유 제외 2년 범위내 연장가능)
신청 방법	휴직 시작일 30일 이전 사업주에게 신청서 제출	사업주에게 신청서 제출 (당일 가능)	단축 시작일 30일 이전 사업주에게 신청서 제출

※ 가족돌봄근로시간단축 시행시기

2020. 1. 1. 300명 이상

2021. 1. 1. 30명 이상 300명 미만

2022. 1. 1. 30명 미만 사업장(1인 이상 사업장)

04

고용보험 미가입자 출산휴가급여



지급 요건	출산 전 18개월 중 3개월 이상 및 출산일 현재도 소득활동을 하고 있으며 소득이 발생해야 함	
소득 활동 유형	1	출산 전 30일 이상 고용보험 가입하고 있으나 출산 휴가가 끝난 날 이전 피보험 단위기간이 180일 미만인 노동자
	2	고용보험법상 고용보험 적용제외 사업 노동자 및 적용제외 노동자
	3	고용보험 가입하지 않은 사업장 소속의 고용보험 미가입 노동자
	4	1인 사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고 (부가세, 소득세)사실이 있는자
	5	1인 사업자로서 출산일 전전년도~당해년도 사업에 대한 세금신고 사실이 없는 자
	6	사업자 등록을 하지 않은 특수형태 노동자 및 프리랜서 등 (보험설계사, 건설기계운전원, 학습지교사, 골프장캐디, 택배원, 퀵서비스 배송원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 대리운전원)
신청 시기	출산일~출산일로부터 1년 이내	
급여 지급	총 150만원 (월 50만원 x 3개월)	※유·사산의 경우(임신기간에 따라 상이) ● ~15주 : 30만원 ● 16주~21주 : 50만원 ● 22주~27주 : 100만원 ● 28주~ : 150만원
지급결정 및 방법	신청 접수 후 14일 이내 지급 여부 결정하여 신청서 기재한 본인 계좌로 입금 (요건 확인 곤란할 경우, 보완 요청 있을 수 있음)	
신청방법	고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr, 인증서로 회원가입 필요) 또는 가까운 고용센터 방문 신청 및 우편 신청	

04

확인해주세요! 제도 적용범위, 불이익 대처방안



01 임신·출산·육아기 제도 적용범위

구분	제도	적용범위
임신	임신기 근로시간 단축	상시 근로자 수 1인 이상 사업장 (동거친족만 이루어진 사업장은 제외)
	임신부의 연장/야간/휴일근로 금지	
	난임치료휴가	
	태아검진시간	
출산	출산전후휴가	상시 근로자 수 1인 이상 사업장 (동거친족만 이루어진 사업장은 제외)
	유·사산휴가	
	배우자 출산휴가	
육아	수유시간	상시 근로자 수 5인 이상 사업장 (동거친족만 이루어진 사업장은 제외)
	육아휴직	
	육아기 근로시간 단축	
가족 돌봄	가족돌봄휴직	상시 근로자 수 1인 이상 사업장 (동거친족만 이루어진 사업장은 제외)
	가족돌봄휴가	
	가족돌봄 근로시간 단축	

02 불이익 대처 방안

➔ 법에서 정하고 있는 임신·출산·육아기 제도를 당당하게 사용하세요!

➔ 제도 사용을 이유로 불이익이 있을 때,

- ① 노동위원회 구제신청 및 고용노동부 신고(진정, 고소·고발)
- ② 서울특별시 서북권직장맘지원센터에 문의

04 가족돌봄휴가, 육아휴직 익명신고



01 가족돌봄휴가/ 육아휴직 익명신고 바로가기

 고용노동부 가족돌봄휴가/ 육아휴직 익명신고 바로가기



02 출산휴가 및 육아휴직 급여 모의 계산 바로가기

 고용노동부 출산휴가 및 육아휴직 급여 모의 계산 바로가기



04 출산휴가, 육아휴직 5분 정리



01 출산휴가, 육아휴직 5분 정리 영상

 출산휴가, 육아휴직 5분 정리 영상



02 출산휴가, 육아휴직 신청에 필요한 서식 모음

 출산휴가, 육아휴직 신청에 필요한 서식 모음





한 권으로
끝내는
상담통계 및
사례

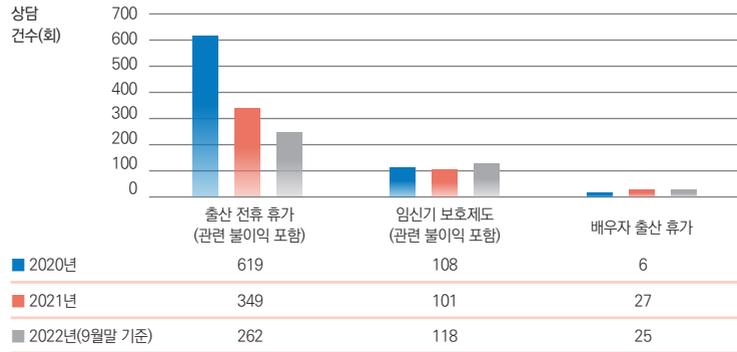
01

노동권/모성보호/ 일·가정양립 분야 상담 통계

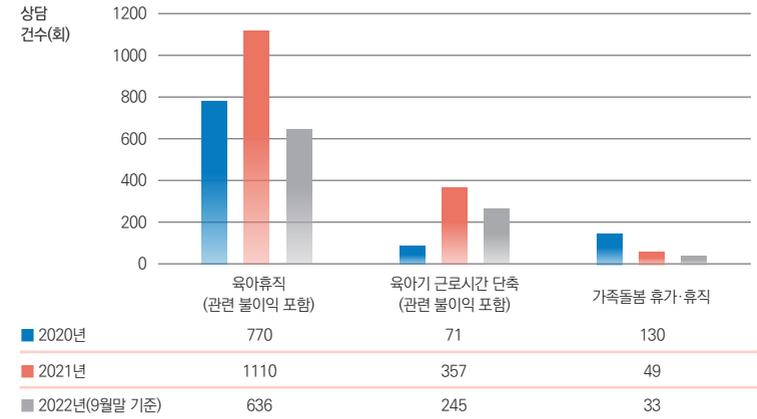


※ 2022년 상담건수는 9월말 기준

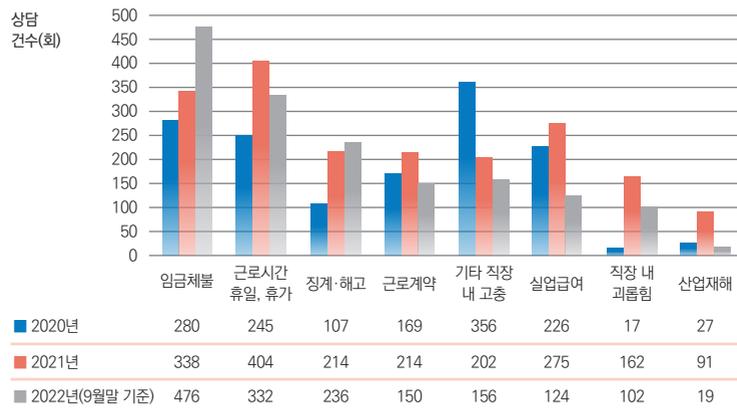
01 모성보호 분야 상담



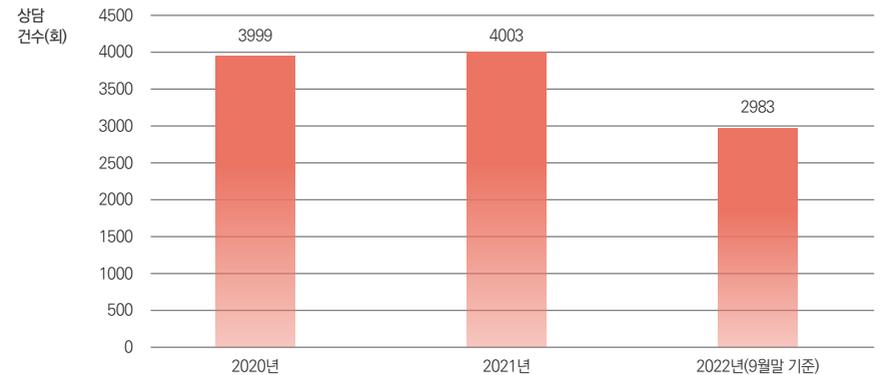
03 일·가정양립 분야 상담



02 노동권 분야 상담



04 2020~2022년 상담전체



01 주목해야 할 상담 트렌드



※ 2022년 상담건수는 9월말 기준

빈번한 상담 주제 Best3(3개년 평균)

- 1위. 육아휴직(25.0%)
- 2위. 출산전후휴가(12.6%)
- 3위. 임금체불(11.3%)

※ 위 주제 및 관련 불이익 포함



일·가정양립을 위해 육아 휴직, 육아기 근로시간 단축이 필요합니다!!

육아휴직(관련 불이익 포함)

24.6%('20년) ▶ **29.1%('22년) ↑ 118%증가**

육아기 근로시간 단축(관련 불이익 포함)

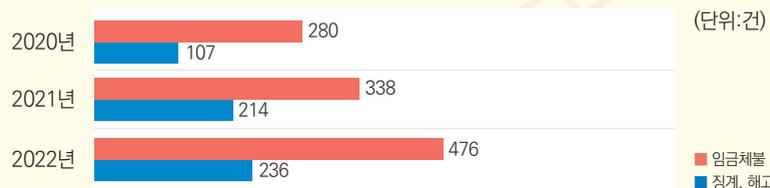
25.4%('20년) ▶ **68.7%('22년) ↑ 271%증가**

※ 연간 비교위해 '22년 말까지 추정치 사용

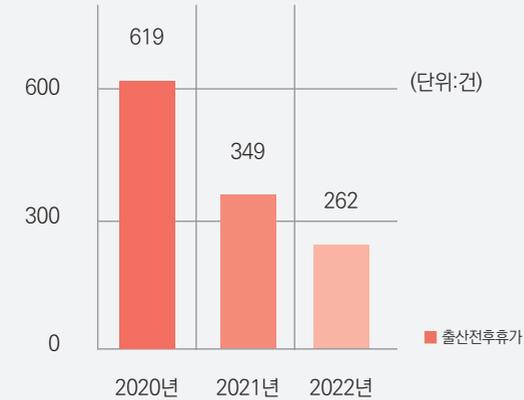


임금체불, 징계·해고 상담은 지속적 증가 중

'20~'22 임금체불/징계·해고 상담

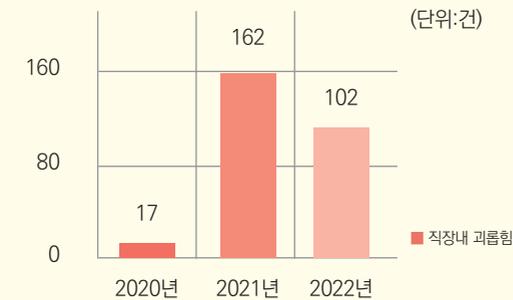


출산전후휴가 상담은 지속적 감소 중



직장 내 괴롭힘을 당하고 있다면?

직장내 괴롭힘 상담건수 급증
17건('20년) ▶ **102건('22년)**



02

2021-2022 직장맘 부당해고/ 임금체불 주요 사건



02

육아휴직자 부당해고 대응(1)



01 2021-2022 직장맘 부당해고/임금체불 주요 사건

2022년

구분	추진내용	
1 40대 직장대디	직장대디 부당해고자 퇴직금 체불 이슈 조정 (해결)	
2 30대 직장맘	사적조정	
3 40대 직장대디		보육교사 직장맘 임금체불 이슈 조정 (해결)
4 40대 직장대디	직장대디 부당해고자 퇴직금 체불 이슈 조정 (해결)	
4 40대 직장대디	권리구제 (노동위원회)	청원경찰 직장대디 해고 서면 미통지 부당해고 사건 (승소)
5 40대 직장맘	권리구제 (고용노동지청)	미디어종사자 직장맘의 근로자성 판정, 퇴직금 체불 (진행중)
6 30대 직장맘	권리구제 (노동위원회)	임산부 직장맘, 육아휴직 신청을 이유로 부당해고 사건-인정 (승소)
7 30대 직장맘	권리구제 (고용노동지청)	미디어종사자 직장맘의 근로자성 판정, 퇴직금 체불 (승소)
8 30대 직장맘	권리구제 (고용노동지청)	민간위탁기관 종사자 11명에 대한 직장내 괴롭힘 사건 (승소: 가해자 '정직' 징계, 피해자 보호 조치 시행)
9 30대 직장맘	권리구제 (중앙노동위)	임산부 부당해고 사건 결과 불복, 회사 재심 청구 (대응 중)

2021년

구분	추진내용	
1 30대 직장맘	가족돌봄휴가 거부 관련 이슈 조정 (해결)	
2 40대 직장맘	사적조정	
3 30대 직장맘		퇴직금 산정 시 평균임금 포함 여부 이슈 조정 (해결)
4 30대 직장맘	육아휴직 거부 관련 이슈 조정 (해결)	
4 30대 직장맘	권리구제 (노동위원회)	육아휴직 중 부당해고 이슈, 부당해고 인정(승소)
5 30대 직장맘	권리구제 (고용노동지청)	
6 40대 직장맘		주휴수당 및 연차수당 미지급 건, 체불임금 지급(승소)
7 30대 직장맘	연구수당 평균임금 포함여부에 따른 퇴직금 체불	
8 30대 직장맘	권리구제 (노동위원회)	미디어종사자 직장맘의 근로자성 판정, 퇴직금 체불 (승소)
9 30대 직장맘	권리구제 (노동위원회)	직장 내 성희롱 이슈, 부당해고 인정 (승소)
10 30대 직장맘	권리구제 (노동위원회)	병가를 무단결근으로 처리하여 부당해고 사건(패소)
11 30대 직장맘	권리구제 (고용노동지청)	육아휴직 후 복직하지 1개월 내에 부당해고 된 사건(승소)
12 30대 직장맘	권리구제 (고용노동지청)	성과급, 해고예고수당 등 임금체불 진정 사건 (승소)
		출산휴가급여 미지급분 체불 노동청 진정 사건 (승소)

"사무직 직장맘, 임신하여 육아휴직 신청했더니 황당하게 직장 내 괴롭힘 사유로 인한 징계해고 부당"

A 직장맘의 사연

OO 회사 경영관리팀 3년차 대리 직장맘 A씨, 2월 어느 날 회사에 임신사실을 알렸다.

직장맘 임신을 해서 출산휴가와 육아휴직을 쓰고 싶습니다

사 장 3개월 이상 출산휴가와 육아휴직은 불가하여 시작하는 게 좋을 거 같다!! (임신사실을 알리고 출산휴가·육아휴직 계획 알리지 권고사직!!!)

직장맘 (권고사직을 거부하면서) 그만 둘 수 없고 출산휴가와 육아휴직을 쓰고 싶어요.

사 장 (화내면서) 맘대로 해라~

- 1개월 후 직장 내 괴롭힘 사유로 직장맘 징계해고
- **사장은** 직장맘에게 퇴사사원으로부터 갑자기 직장 내 괴롭힘 신고가 접수되었다고 하면서 1주일 후에 열릴 징계위원회에 출석하라고 통지,
- **회사는** 일주일 후에 징계위원회 열고 이를 후 징계해고 결정
- **직장맘은** 너무 황당하여 저희 센터에 긴급 상담 요청 후 서울지방노동위원회 부당해고 구제신청 제기

징계해고 관련 엇갈린 주장 >> BUT 서울지방노동위원회 "부당해고" 판정!!

사무직 직장맘	사 장
<p>"사원을 괴롭힌 적이 없고, 회사에서 아무런 말이 없다가 갑자기 해당 사유로 징계위원회 출석하라고 해서 너무 당황스러웠다" "직장 내 괴롭힘은 회사가 만든 해고 사유이고, 임신사실 및 출산휴가·육아휴직 계획을 알리니 해고당한 것이다."</p>	<p>"모든 직원들이 직장맘의 직장 내 괴롭힘 행위가 있었다고 진술하고 있다." "근로자 7명 정도의 작은 회사에서 모든 직원들이 힘들어해서 징계해고는 타당하다."</p>
<p>서울지방노동위원회, "육아휴직을 이유로 한 부당해고 맞다" 라고 판정</p>	
<ul style="list-style-type: none"> <input checked="" type="checkbox"/> 해고를 할 정도로 심각한 비위행위를 인지했다고 주장하면서도 징계대상자에 대한 조사조차 하지 않은 것은 심각한 절차적 정의 위반이다. 직장 내 괴롭힘 행위에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서도 조사는 필수적이다. <input checked="" type="checkbox"/> 직장 내 괴롭힘에 대한 입증자료가 부족한 점, 유사한 행동을 보였으나 징계절차를 진행하지 않은 다른 근로자와의 유일한 차이점이 육아 휴직 신청여부인 점 등에 비춰 육아휴직 신청을 이유로 한 징계인 것으로 판단된다. 	

02

육아휴직자 부당해고 대응(2)



“OO대학 계약직 어학원 강사, 육아휴직기간 연장 신청하자 근로계약 만료를 통보한 것은 부당해고”

➔ B 직장맘의 사연

- OO 대학 어학원 강사 직장맘 B씨는
OO 대학에서 6년간 21차례나 반복해서 근로계약을 체결해옴. 육아휴직기간 만료되기
1개월 전에 OO 대학에 육아휴직 기간 연장 신청
- OO 대학은
육아휴직기간 연장은 커녕 근로계약기간 만료로 직장맘 B씨 일방적 퇴사 처리

➔ 해고(일방적 근로계약 만료 통보) 관련 엇갈린 주장 >> 서울지방노동위원회 “부당해고” 판정!!

계약직 어학원 강사 직장맘	사 장
<p>“계약기간이 2년을 초과하였으므로 이미 정규직 근로자다” “정규직 근로자로서 계약만료는 해고에 해당, 정당한 사유 없는 해고다”</p>	<p>“강사 계약을 체결한 계약직 근로자다” “계약기간이 만료되어 통보한 것이며 재계약을 하지 않았을 뿐이고 해고가 아니다”</p>

서울지방노동위원회, “근로계약기간이 2년을 초과하여 이미 정규직이고, 일방적인 계약만료는 부당해고 맞다” 라고 판정

- ☑ 계약을 갱신할 때 강사평가를 한 사실이 없었고, 사용자도 객관적인 자료를 제시하지 못하고 있어 계약 기간은 단지 형식에 불과한 것으로 판단.
- ☑ 각 계약 사이에 2~4주 정도의 방학기간으로써 공백 기간이 존재하나 업무상 특성에 기인한 것으로 근로 관계의 계속성을 인정.
- ☑ 최초입사일 20△△.○.○.부터 2년이 지난 시점인 20△△.○.○.부터 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자(정규직)로 전환되었다고 봄.
- ☑ 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 직장맘 ○○씨에 대해 근로계약기간 만료를 이유로 근로관계를 종료한 것은 해고에 해당해 해당하며 해고 시 서면통지 의무를 위한 절차상 하자가 있으므로 부당한 해고라 할 것임.

02

육아휴직자 부당해고 대응(3)



“영업직 직장맘, 육아휴직 후 복직한지 1개월 만에 ‘영업 거래처 현장 출퇴근’을 ‘근태 불량’이라고 하면서 징계해고”

➔ C 직장맘의 사연

- OO 회사 영업팀 3년차 과장 직장맘 C씨에 대해 회사는
영업업무 공백 문제로 출산휴가 및 육아휴직을 합쳐서 고작 6개월만 승인해주었다. 직장맘
C씨는 법으로 보장된 출산휴가 및 육아휴직 기간을 모두 사용하고 싶었지만 회사상황을
고려하여 6개월 후 복직하였다.
- 복직 후 직장맘 C씨는 효율적인 영업업무를 위해 사장에게 ‘영업 거래처 현장 출퇴근’을
요청하였고, 사장은 구두로 흔쾌히 승인을 해주었다.
- OO 회사 사장은
말을 바꾸어 ‘영업 거래처 현장 출퇴근’을 승인한 적이 없다고 발뺌하면서 오히려 ‘무단
결근 및 근태불량’ 사유로 징계해고를 하였다.
(※ 약 15명 근로자 고용 사업장)

➔ 징계해고 관련 엇갈린 주장

영업직 직장맘	사 장
<p>“거래처 방문 시 현장 출퇴근 근무방식은 사장이 승인한 내용이다.” “회사 승인 하에 이루어진 거래처 현장 출퇴근한 것을 무단결근으로 보고 해고한 것은 부당하다”</p>	<p>“나는 승인해준 적 없고 C씨가 마음대로 거래처에서 현장 출퇴근한 것이다.” “근태가 아주 불량하여 징계 해고하는 것은 정당하다”</p>

서울지방노동위원회,
“부당해고 판정에 준하는 임금상당액을 받으면서 화해 타결”

02

육아휴직자 부당해고 대응(4)



📢 "출산휴가·육아휴직 시기에 해고 시 이렇게 대응하세요!!"

- ➔ A 직장맘 승리 전략 및 유의점
 - 회사에 임신사실을 알렸을 때 출산휴가 및 육아휴직 사용에 부정적인 반응을 보인다면,
 - ➔ 부정적 반응 관련 녹취, 문자, 메일, 사내 메신저 대화 내용, 카톡 대화 내용 등 자료를 수집해 두어야 합니다.
 - 회사의 권고사직 요구가 있다면
 - ➔ 권고사직 사유에 대해 회사 대표 또는 소속 팀장과 면담을 하고 관련 내용의 증빙자료를 확보해두세요.
 - A 직장맘처럼 10인 이하 사업장에서 모든 근로자들이 직장 내 괴롭힘 사유가 있었다고 진술을 하게 되면 매우 난처한 상황에 놓이게 됩니다.
 - ➔ 이를 반박할 증빙자료(녹취·문자·메일·카톡 내용 등)가 있어야 사건 대응에 유리합니다. 사전에 준비해두시기 바랍니다.
- ➔ 직장맘 승리 전략 및 유의점
 - B 직장맘처럼 계약직으로 수차례 근로계약을 하여 2년을 초과한 경우 정규직으로 인정될 여지가 높습니다.
 - ➔ 근로계약 갱신이 수차례 진행된다면 반드시 저희 센터의 상담을 받아보시기 바랍니다.
- ➔ 직장맘 승리 전략 및 유의점
 - C 직장맘처럼 출·퇴근관리 관련하여 대표로부터 승인을 받을 때는 반드시 증빙을 남겨 두시고, 가급적 회사 전체에 공유하세요.
 - ➔ 다만, 회사와 공유하기 어려운 상황이라고 하시면, 출퇴근관리와 관련하여 대표와 나눈 이야기는 반드시 증빙으로 남겨두시기 바랍니다.

02

프리랜서 직장맘 임금체불 대응



"J, K, M사 미디어업종 프리랜서 직장맘들 근로자로 인정하지 않아 퇴직금, 미사용 연차수당, 주휴수당 등 임금체불"

➔ J, K, M사 미디어업종 프리랜서 직장맘들의 사연

구분	직장맘들의 사연	임금체불 신고결과
J사 프리랜서	- 30대 프리랜서 직장맘 김지영씨(가명)는 보도국 작가로서 매일 아침 생방송 프로그램 아이템 선정 및 원고를 작성함. - 구두로 프리랜서 계약을 하였으나, 실제로는 생방송 프로그램 앵커(부장)의 지시를 받으면서 업무를 하여 노동법의 보호를 받는 근로자 신분이라고 생각함.	고용노동부 임금체불 진정 신고하여 J사로부터 체불임금 전액 받음
K사 프리랜서	- 30대 프리랜서 직장맘 강지영씨는 매일 생방송 프로그램 아이템 선정 및 원고 작성 업무를 함. - 해당 프로그램 책임 프로듀서의 지시를 받으면서 일을 해서 업무를 위탁받아 진행하는 진정한 프리랜서는 아니라고 생각함.	고용노동부 임금체불 진정 신고하여 K사로부터 체불임금을 받음
M사 프리랜서	- 40대 프리랜서 직장맘 박지영씨(가명)는 장수 시사 프로그램 방송 작가로서 아이템 선정 및 원고를 작성함. - 프리랜서 계약서를 썼지만 실제 일은 프로그램 국장 및 PD의 지시를 받으면서 업무를 하여 프리랜서가 아닌 근로자 신분이라고 생각함.	고용노동부 임금체불 진정 신고 및 사건 처리중

➔ 근로자 인정 및 퇴직금 체불 관련 엇갈린 주장

프리랜서 직장맘	사 장
"프리랜서 계약을 했지만 실제 일을 할 때는 회사 지시를 받았기에 프리랜서가 아니라 근로자다" "근로자로서 받아야 할 퇴직금, 수당을 달라"	"적법하게 프리랜서 계약을 한 것이다" "일부 지시는 있었지만 구체적인 지시가 아니고 재량에 의해 일을 했기 때문에 프리랜서 맞다"

📢 프리랜서 임금체불, 이렇게 대응하세요!!

- 프리랜서는 우선 "근로자 인정"이 되어야 합니다.
 - ➔ 근로자로 인정되기 위해서는 평소 업무 시 업무지시를 받은 사항에 대해서는 녹취, 문자, 메일, 카톡 메시지 등을 잘 정리해두시기 바랍니다.

02

일방적 연봉계약 내용 변경 대응



“회사가 일방적으로 연봉계약 내용을 바꿔 계약서에 서명하라고 강요, 계약서에 서명하지 않았더니 바뀐 연봉금액으로 월급 지급”

일방적으로 연봉계약이 변경된 직장인들의 사연

구분	직장님의 사연	임금체불 신고결과
OO사 직장님	- 회사가 경영사정이 어렵지 않음에도 경영악화에 따라 기존 연봉 계약서에서 보장하고 있는 성과급을 삭감한다고 일방적 통보 - 삭감된 연봉계약서에 서명하지 않았으나 삭감된 금액으로 월급이 지급되어 노동부 임금체불 진정신고를 함.	〈고용노동부의 시정명령〉 “사용자의 일방적인 연봉계약 변경은 무효다. 반드시 근로자의 동의가 필요하며, 동의가 없었으므로 임금 미지급분을 지급하라.”
△△사 직장님	- 회사에 임신사실을 알렸더니 연봉 30%를 삭감하는 통보를 일방적으로 받음. 삭감된 연봉계약서에는 서명하지 않음. - 삭감된 금액으로 월급이 지급되어 노동부 임금체불 진정 신고를 함. - 출산휴가 및 육아휴직을 신청하였으나 삭감된 연봉계약서에 서명하지 않아 거부당함.	

연봉계약 변경 관련 엇갈린 주장

직장님	사장
 <p>“연봉액을 삭감하여 일방적으로 계약을 변경하는 것은 받아들일 수 없고 계약서에 서명할 수 없다”</p>	 <p>“(OO사)회사 경영사정 악화로 기존 연봉계약서에 적혀 있는 성과급은 지급할 수 없음” “(△△사)임신하게 되면 새로운 인력을 고용해야 해서 회사 손실이 발생하여 연봉 30%를 삭감을 해야 함”</p>

연봉계약의 일방적 변경, 이렇게 대응하세요!!

- 연봉을 삭감하거나 불리한 내용의 계약서는 절대 동의 서명하지 마세요.
 - 사장이 “근로자 동의 없이 일방적으로 변경한 연봉계약”은 모두 “무효”임을 꼭 알아두시기 바랍니다.

02

직장맘 직장 내 괴롭힘 문제 대응



“기관 팀장으로부터 장기간 직원 전체가 괴롭힘을 당해왔고, 더 이상 견디기 어려워 직장 내 괴롭힘 집단 진정”

P 기관 직장맘 11명의 사연 및 피해 내용

연번	유형	직장 내 괴롭힘 내용	고용노동부 진정신고 결과
1	차별	정당한 기준 없이 사적 친분에 의한 평가 여부 결정	▶ 고용노동부에 직장 내 괴롭힘 진정신고 ▶ 노동부가 기관 조사명령 ▶ 기관에서 외부노동사의 조사에 따라 중징계(정직) 결정
2	심부름	개인 및 가족의 휴대폰 구입 등 사적인 일을 반복적으로 업무시간 외 지시	
3	심부름	대학원 논문 해석 등 사적인 일을 근무시간, 주말 지시	
4	모욕	지속적으로 개인 가방을 뒤지고 부적절, 모욕적인 언행	
5	강요	근거 규정 등이 없는 자기 기준에 따른 복장 강요	
6	모욕	잘못을 하지 않았음에도 불구하고 직원 8명과 실습생 등 다른 사람들 앞에서 나에게 모욕감을 주는 언행	
7	모욕	보장되지 못한 휴게시간 및 부당한 질책과 다른 사람들 앞에서의 모욕적 언행	
8	차별	차별적이고 기준 없는 연차/시차 승인 및 보복 행위	
9	무시	이유 없는 오후로 복도에 발을 주는 듯 세워놓고 취조 및 뒤에서 험담	
10	폭언	상시적인 폭언과 막말	

직장 내 괴롭힘 문제 관련 엇갈린 주장

직장님	사장
 <p>“팀장으로부터 지속적으로 괴롭힘을 당해왔다.” “괴롭힘 행위를 중지하고 행위자를 엄중 징계조치 해달라.”</p>	 <p>“기관의 효율적인 운영을 위해 필요한 언행과 업무지시였다”</p>

직장 내 괴롭힘 문제, 이렇게 대응하세요!!

- 직장 내 괴롭힘 행위 관련 증거 자료 수집은 필수입니다.
- 괴롭힘 사건으로 노동청 진정을 제기하면 실제 감독관이 나서서 조사하는 경우는 10%도 되지 않고 보통 회사에 내부 조사를 지시합니다.
- 내부 조사과정에서 회사에서 사실은폐 및 증거조작 등의 정황이 확인된다면 반드시 근로감독관에게 직접 조사를 강력하게 요구하세요.
- 또한 괴롭힘 신고에 따른 2차 가해 등이 예상된다면 관련 내용의 증빙을 확보하여 근로감독관에게 적극적인 어필하시기 바랍니다.

2022년 카드뉴스 바로가기

서북권직장맘지원센터는 직장맘들이 궁금할 수 있는 내용을 담은 카드뉴스를 제작하고 있습니다. 올해 제작한 카드뉴스 읽어보시고 노무 지식 얻어주세요!

- Q 2022년 육아휴직급여 무엇이 달라졌을까?
- Q 육아휴직 쓰고 돌아오니 갑작스런 인사이동?
- Q 육아기 근로시간 단축 사용 방법이 궁금해요.
- Q 육아기 근로시간 단축 시 연차휴가 계산 어떻게 하나요?
- Q 프리랜서 직장맘도 임금체불 신고나 부당해고 구제가 가능한가요? (1)
- Q 육아휴직, 육아기근로시간단축 사용 시 퇴직금이 줄어드나요?
- Q 육아휴직, 육아기근로시간단축 사용 시 퇴직금이 줄어드나요? #2
- Q 프리랜서 직장맘도 임금체불 신고나 부당해고 구제가 가능한가요? (2)
- Q 출산전후휴가, 육아휴직 사용 시 상여금 받을 수 있나요?
- Q 왜 육아휴직급여가 통상임금의 80% 전액 들어오지 않는거죠?
- Q 실업급여를 받을 수 있나요? (1)
- Q 회사가 사직서 제출을 요구하는데 내야하나요?
- Q 실업급여를 받을 수 있나요? (2)
- Q “육아 휴직 후, 부당 인사 발령” 대법원 판결
- Q 연차휴가를 둘러싼 3가지 오해를 풀어보자! <1탄>
- Q 연차휴가를 둘러싼 3가지 오해를 풀어보자! <2탄>
- Q 직장부모, 월급을 못 받았다면 어떻게 해야 할까요?
- Q 내 임금 계산하기
- Q 내 임금 계산하기 ②
- Q 알아두면 도움이 되는 연차유급휴가
- Q “육아휴직 신청을 이유로한 부당해고”
서울지방노동위원회 판정 임금체불 알아보기



2022년 카드뉴스
바로가기



직장부모들의 든든한 힘이 되어드려요!



02-308-1220



온라인 상담게시판
바로가기



@서울특별시
서북권직장맘지원센터



공인노무사 무료 상담

임신·출산·육아기 제도 사용 등에 도움이 필요한 경우는 언제든지 연락주세요~!



서울특별시 서북권직장맘지원센터

발행일 2022년 11월
발행인 양지윤
집필자 서울특별시 서북권직장맘지원센터 법률지원팀
(김수정, 김정명, 남애란, 박세희)
03371 서울특별시 은평구 통일로 684 미래청 301호
전화 02-308-1220
팩스 02-308-1228
이메일 workingmom0915@gmail.com
홈페이지 <https://www.seoulworkingmom.or.kr/sb/>
디자인·제작 네모연구소



서울특별시 서북권직장맘지원센터



센터 바로가기