

경기도교육감 소속
교육공무직원(특수운영직군 포함) 복무제도 안내



2024. 12.

경기도교육청
GYEONGGIDO OFFICE OF EDUCATION
(노사협력과)

일 러 두 기

- 본 자료는 경기도교육감 소속 각급 기관 교육공무직원 복무관리 업무에 참고하기 위한 것으로 실제 적용에 있어서는 근로관계의 개별적·구체적인 내용에 따라 사안별로 달리 적용될 수 있습니다.
 - 또한, 인용된 법령의 개정 또는 폐지, 정부 정책의 변경, 행정 해석 및 판례의 변화 등에 따라 수정될 수 있습니다.
 - 본 자료의 내용이나 교육공무직원 복무제도에 관한 문의사항은 소속기관 복무담당자, 해당 교육지원청 교육공무직원 복무 담당자에게 문의하여 주시기 바랍니다.
 - 교육지원청 복무담당자분께서는 부족한 부분에 대해 도교육청으로 의견을 주시면 개정·보완하도록 하겠습니다.
- ※ 본 자료의 PDF파일과 각종 서식(한글 파일)은 경기도교육청 홈페이지(<http://goe.go.kr>) ‘통합자료실 - 과자료실 - 노사협력과’에 탑재되어 있습니다.

목 차

I. 복무 관리 개요	<u>1</u>
II. 근로일·근로시간	<u>5</u>
1. 근로일	<u>5</u>
2. 근로시간	<u>5</u>
3. 휴게시간·대기시간	<u>8</u>
4. 결근·파업·휴업	<u>8</u>
5. 지각·조퇴·외출	<u>9</u>
6. 연장·야간·휴일근로	<u>10</u>
7. 노동시간 단축에 따른 주52시간 근무 준수	<u>12</u>
III. 출장·교육	<u>22</u>
IV. 휴일	<u>27</u>
1. 일반	<u>27</u>
2. 유급휴일	<u>27</u>
3. 휴일의 사전대체	<u>31</u>
4. 유급휴일 등 처리방법	<u>32</u>
V. 휴가	<u>40</u>
1. 휴가 관련 주요 내용	<u>40</u>
2. 연차유급휴가	<u>41</u>
3. 특별휴가	<u>47</u>
4. 병가	<u>50</u>
5. 공가	<u>52</u>
VI. 휴직	<u>66</u>
1. 휴직 관련 주요 내용	<u>66</u>
2. 휴직	<u>67</u>
VII. 모성보호 제도	<u>73</u>
1. 모성보호 제도 주요 내용	<u>73</u>
2. 모성보호 제도	<u>74</u>
VIII. 일·가정 양립 지원 제도	<u>85</u>
1. 일·가정 양립 지원 제도 주요 내용	<u>85</u>
2. 일·가정 양립 지원 제도	<u>86</u>
IX. 특수운영직군 복무제도	<u>105</u>
1. 특수운영직군 대상	<u>105</u>
2. 특수운영직군 복무제도	<u>105</u>
X. 각종 서식	<u>108</u>

경기도교육감 소속 교육공무직원(특수운영직군 포함) 복무제도 안내

〈경기도교육청 교육협력국 노사협력과〉

I 복무 관리 개요

□ 복무 원칙 및 준수 의무

- 법령 준수 및 직무상 명령 성실 이행
- 직장 이탈 금지 및 친절·공정 직무 수행
- 직무 관련 사례·증여 및 향응 수수 금지
- 직무상 알게 된 비밀 누설·이용 금지 및 품위 손상 행위 금지 등
- 다른 직무를 겸업하고자 할 때에는 운영부서의 장에게 미리 허가 신청을 하여야 함(겸업금지 및 허가)

□ 소정근로일

- 사용자와 근로자가 근로하기로 정한 날로서 휴일·휴가 등을 제외한 근로 의무가 있는 날
 - ※ 교육공무직원의 근로일은 사업부서에서 정한 지침 또는 기준 등에 따라 운영 부서의 장이 정함(취업규칙 제49조)

□ 근무 상황

- 근무상황부(교육행정정보시스템으로 인사기록을 관리할 경우 교육행정 정보시스템으로 관리)를 갖추어 두고, 근무상황을 기록·관리
- 교육공무직원이 연장근로를 할 경우에 「근로기준법」에서 정한 연장근로 시간 한도 내에서 이를 승인하여야 함
- 지각, 조퇴, 외출 등을 하고자 할 때에는 운영부서의 장 허가를 사전에 받아야 함

○ NEIS 근무 상황 신청 방법(취업규칙 제52조)

구 분	NEIS		비 고
	대분류	소분류	
연차유급휴가	연가	연가, 반일연가, 지각, 조퇴, 외출	▶ 연가, 반일연가시 : 사유 기재 안함
특별휴가	특별휴가	경조사휴가, 재해구호휴가, 입영휴가, 수업휴가, 퇴직준비휴가, 포상휴가	▶ 경조사휴가 사유 : 47쪽 참조
병가	병가	병가, 반일병가, 병지각, 병조퇴, 병외출	▶ 연속 7일 이상일 때에는 진단서 제출, 병가 누계 10일을 초과할 경우 의사의 진단서 또는 소견서 제출
공가	공가	공가	▶ 공가 사유 : 52쪽 참조
모성보호제도	특별휴가	여성보전휴가, 태아검진시간, 출산휴가, 불임·난임치료휴가, 유산휴가(사산휴가), 수유시간	
	기타	임신기근로시간단축,	
일·가정 양립 지원	특별휴가	가족돌봄휴가 [가족돌봄휴가(무급), 가족돌봄휴가(유급), 부모휴가]	
	기타	육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	
결근	결근	결근, 무단결근, 무단지각, 무단조퇴	

- ▶ 근로자의 날 미출근시 : 별도 복무 처리 필요 없음
- ▶ 휴일(재량휴업일, 근로자의 날 등) 근무시 : 연장근로신청/종별(연장근로시간-휴일체크)
- ▶ 휴일의 사전 대체 : '기타/기타'(사유 : 재량휴업일(0000.00.00) 근로로 인한 휴일의 사전 대체)

□ 교육공무직원 복무 관리

○ 관련 근거 : 「경기도교육청 교육공무직원 채용 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례」, 「경기도교육청 교육공무직원 취업규칙」

○ 복무 관리 기관 : 운영부서

- “운영부서”란 교육공무직원의 업무와 복무를 직접 지휘하고 관리하는 각급 기관*을 말한다(조례 제2조제9호)

* 경기도교육감 소속 본청의 과·담당관, 직속기관, 교육지원청 및 공립학교(조례 제2조제2호)

○ 복무 상신 방법

- 교육공무직원의 복무는 운영부서의 장에게 신청하여야 함
- 복무상신 예시
 - 복무상신(교육공무직원) ⇒ 결재(소속부서의 장*) ⇒ 결재(운영부서의 장)
 - * 소속부서의 장은 교육공무직원의 업무분장이 속해있는 부서의 장

질 의 용 답 (1)

1-1. (복무 관리) 겸업을 하고자 할 경우 허가를 받아야 하는지?

- ◆ 교육공무직원이 다른 직무를 겸업하고자 할 때는 교육공무직원 취업규칙 제56조에 따라 운영부서의 장에게 미리 허가 신청을 하여야 함
- ◆ 겸업 허가를 받아 근무가 가능하나 겸업으로 인하여 업무에 중대한 지장을 초래하거나 교육기관 특성상 부적절한 영향을 초래할 우려가 있는 경우 겸업을 허가하지 아니하거나 겸업 허가를 취소할 수 있음

1-2. (복무 관리) 방학 중 비근무 직종인 교육공무직원이 방학 기간 중 직무 외에 영리활동을 하는 경우에도 겸업 허가를 받아야 하는지?

- ◆ 학교에서 근무하는 방학 중 비근무 직종의 경우 방학기간 동안 근로제공의무가 면제되는 것일 뿐 근로자로서의 신분은 유지되므로 근로계약상 근로자의 성실의무에 따라 승인 없이 겸업할 수 없음
- ◆ 따라서, 방학 중 비근무 직종인 교육공무직원이 방학 기간 중 직무 외에 영리활동을 하고자 하는 경우에는 운영부서의 장에게 미리 허가 신청을 하여야 함

II 근로일·근로시간

1 근로일

① 정의

- 근로계약에 따라 근로의무가 있는 날
- 「근로기준법」은 1주간 소정근로일수를 정하고 있지 않으므로 노사 당사자 합의로 6일의 범위 내에서 근로일을 정하되, 법정근로시간(주40시간)을 초과하지 않도록 주의

② 근로일 결정

- 운영부서의장이 사업부서에서 정한 지침 또는 기준 등에 따라 정함 (취업규칙 제49조)
- 근로계약서에 근로일 명시
- 특정기간에 대해 근로일 변경이 필요한 경우, 근로자 동의 후 내부결재로 갈음 가능
예) 특정 주 또는 월의 근로일 변경, 방학기간 중 근로일 지정 등

2 근로시간

(고용노동부 정책자료 ‘근로시간 해당여부 판단기준 및 사례’, 2018.6.11.)

① 의의

- ‘근로시간’이라 함은 근로자가 **사용자의 지휘·감독 아래 종속되어 있는 시간**, 즉 노동력을 사용자의 처분 아래에 둔 **실 구속시간을 의미**
※ 사용자의 지휘·감독은 명시적인 것뿐만 아니라 묵시적인 것을 포함

② 판단원칙

- 근로시간 해당 여부는 사용자의 지시 여부, 업무수행(참여) 의무 정도, 수행이나 참여를 거부한 경우 불이익 여부, 시간·장소 제한의 정도 등 **구체적 사실관계를 따져 사례별로 판단**
※ 다른 나라도 근로시간 인정여부에 대해 법률이나 정부 지침으로 정하지 않고 개별 사례별로 판단

③ 판례 입장

- 판례도 일률적으로 판단하지 않고 개별 구체적 사안에 대해 여러 사정을 종합하여 판단하고 있음

근로시간에서 정한 휴식시간이나 수면시간이 근로시간에 속하는지 휴게시간에 속하는지는 특정 업종이나 업무의 종류에 따라 일률적으로 판단할 것이 아니다. 이는 근로계약의 내용이나 취업규칙과 단체협약의 규정, 근로자가 제공하는 업무의 내용과 구체적 업무 방식, 휴게 중인 근로자에 대한 사용자의 간섭이나 감독 여부, 자유롭게 이용할 수 있는 휴게 장소의 구비 여부, 그 밖에 근로자의 실질적 휴식을 방해하거나 사용자의 지휘·감독을 인정할 만한 사정이 있는지와 그 정도 등 여러 사정을 종합하여 개별 사안에 따라 구체적으로 판단하여야 한다. (대법 2014다74254, 2017-12-05)

④ 근로시간 종류

구 분	주 요 내 용
법정근로시간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 근로기준법에서 정한 기준 근로시간 - 1일 8시간, 1주 40시간 초과할 수 없음(휴게시간 제외) ※ “1일”은 통상적으로 0시~24시를 말함
소정근로시간	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법정근로시간 내에서 사용자와 근로자가 근로하기로 정한 시간 ※ 시간급 통상임금 산정을 위한 기초
연장근로	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법정 및 소정근로시간을 초과하여 근로하는 경우, 당사자간 합의에 의해 1주간 12시간 한도
야간근로	<ul style="list-style-type: none"> ○ 22시부터 다음 날 6시 사이의 근로
휴일근로	<ul style="list-style-type: none"> ○ 법령, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에서 휴일로 정한 날의 근로

⑤ 근로시간 제한

구분	법정근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
남성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간 이하	당사자 합의	당사자 합의
여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1주 12시간 이하	본인 동의	본인 동의

구분	법정근로시간		연장근로	야간근로	휴일근로
	1일	1주			
단시간근로자	8시간	40시간	본인 동의 1주 12시간 이하	당사자 합의	당사자 합의
산후 1년* 미만 여성근로자	8시간	40시간	당사자 합의 1일 2시간 이하 1주 6시간 이하 1년 150시간 이하	본인 동의 + 고용노동부장관인가	본인 동의 + 고용노동부장관인가
임신 중인 여성근로자	8시간	40시간	불가	명시적 청구 + 고용노동부장관인가	명시적 청구 + 고용노동부장관인가
15세 이상 18세 미만	7시간	35시간	당사자 합의 1일 1시간 이하 1주 6시간 이하	본인 동의 + 고용노동부장관인가	본인 동의 + 고용노동부장관인가

* ‘산후 1년’의 기산일은 출산일로부터 1년을 의미하며, 근로기준법상 ‘산(産)’의 개념은 정상적인 만기출산 뿐만 아니라 유·사산의 경우까지 포함됨

감시·단속적 근로자

◆ 감시·단속적 근로자의 경우 고용노동부장관의 승인을 받은 자는 근로기준법에서 정한 근로시간·휴게·휴일 및 가산임금 규정에서 연장근로와 휴일근로에 관한 규정을 적용하지 않음. 단, 야간근로가산수당, 연차유급휴가, 근로자의 날은 보장됨

구 분	승 인 기 준
감시적 근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 심신의 피로가 적은 노무에 종사하는 경우(수위, 경비원 등) • 불규칙적으로 단시간 동안 타업무를 수행하는 경우 (단, 타업무를 반복하여 수행하거나 겸직하는 경우는 제외) • 1일 근무시간이 12시간 이내인 경우
단속적 근로자	<ul style="list-style-type: none"> • 돌발적인 사고발생에 대비하여 대기하는 시간이 많은 업무인 경우 (보일러 기사 등) • 실근로시간이 대기시간의 반정도 이하인 업무로서 8시간 이내인 경우 • 대기시간에 근로자가 자유로이 이용할 수 있는 수면 또는 휴게실이 확보되어 있는 경우

3

휴게시간·대기시간

- 근로자가 사용자의 지휘감독에서 벗어나 자유롭게 이용이 보장된 시간에 대해서 휴게시간으로 인정하고 있으며,
 - 자유로운 이용이 어려운 경우 사용자의 지휘·감독아래에 있는 대기시간으로 보아 근로시간으로 인정
 - ※ 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 봄 (「근로기준법」 제50조제3항)
 - ※ 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간은 고용노동부 ‘아파트 경비원, 학교 당직 근로자 등 감시·단속적 근로자의 근로·휴게시간 구분에 관한 가이드라인 (2016.10.)’에 따름
- 휴게시간으로 명명하고 근로장소에 머무르게 하여 언제든지 근로에 투입되게 하는 것은 근로시간에 해당
- 근무대기(전화대기 등) 상태에 있게 하는 것 역시 근로시간에 해당
 - 단, 근로자의 자유의사에 따라 근로장소에서 휴게를 취하는 것은 가능
- 근로시간 시작 전 업무 부수되는 행위 후 바로 업무에 투입 될 경우 근로시간에 해당

휴게시간 관련 행정해석

- ◆ 사용자가 근로자의 휴게장소를 동일 근무 장소(경비초소 등)로 특정하는 경우에는 근로 및 휴게(휴식)의 구분이 곤란하므로 이를 휴게(휴식)시간으로 볼 수 없는 것이 원칙이나, 근로자가 직접 선택하는 경우에는 이를 인정(2007.11.26., 임금근로시간정책팀-3468)

4

결근·파업·휴업

① 결근

- 근로를 제공하기로 정한 소정근로일에 근로를 제공하지 않는 것을 의미함
- 임금 미지급(근로를 제공하지 아니한 시간에 대해서는 임금지급 의무가 없음)
- 사후 승인에 의한 연차유급휴가로 대체 가능함

② 파업

- 근로자가 단결하여 근로조건의 유지·개선이라는 목적을 달성하기 위하여 집단적으로 노무제공을 거부하는 것을 의미

☞ 「노동조합 및 노동관계조정법」

- 주휴일 정상 발생(단, 한 주간 전체 파업에 참여하는 경우 주휴일 미발생)

③ 휴업

- 휴업이라 함은 사용자와 근로자 사이에 근로계약관계는 존재하면서 사업의 전부 또는 일부에 대하여 사용자의 책임 있는 사유로 인해 사용자가 근로자로부터 근로의 제공을 받을 수 없게 된 경우를 말함

○ 휴업의 결정

- 사용자는 사용자의 귀책사유(급식실 현대화, 텍스교체, 현장체험학습, 시험기간 등)로 근로가 불가능하거나 곤란한 경우, 일부 또는 전체 근로자의 근로를 일정기간 정지할 수 있으며, 이때 사용자는 휴업 대상 근로자 및 휴업기간을 근로자별로 달리 정할 수 있음

○ 휴업기간 복무 처리

- 휴업대상자, 휴업기간에 대해 내부결재 상신(별도 나이스 복무처리 불필요)
- 휴업기간 중 출근을 명할 시, 출근하지 못하게 되는 경우 결근 처리

☞ 휴업수당 미지급 및 통상임금 감액(결근일 및 주휴일)

○ 휴업수당 산정방법 : 휴업기간일수(휴일 포함) × 평균임금*의 70%

- * 단, 산정된 평균임금이 통상임금보다 적으면 통상임금을 평균임금으로 함
(근로기준법 제2조제2항)

◆ 급식실 현대화 공사로 휴업할 경우 휴업수당 지급 방법

- 평균임금 계산 시 포함되는 처우개선수당(정액급식비, 근속수당 등)을 제외한 금액의 70%와 처우개선수당 전액 지급(단, 급식실 현대화 공사에 한함)

5

지각·조퇴·외출

① 지각·조퇴·외출 의미

- 지각 : 출근시간 이후에 출근하는 것
- 조퇴 : 퇴근시간 이전에 퇴근하는 것
- 외출 : 근로시간 중에 사적 용무로 일시적으로 사업장 밖으로 나가는 것을 말함

② 운영사항

- 지각·조퇴·외출은 무급으로 처리(취업규칙 제55조제7항)
- 지각·조퇴·외출 등은 각각의 시간을 모두 합산한 후 1일 소정근로시간 단위로 환산 후 연차휴가 1일 단위로 공제하고, 공제 후 남은 소정근로시간 미만의 지각·조퇴·외출 등은 임금에서 공제하지 아니함(단체협약 제17조제6항)
 - ※ 연차일수 공제 시 지각·조퇴·외출 등의 잔여시간 8시간 미만을 공제하지 않는다고 하여 연차일수를 초과한 8시간 미만의 지각 등을 허용한 것은 아님
 - 예) 연차일수가 15일인 경우 연차·지각·조퇴·외출 등으로 15일 7시간 사용시 연차일수를 초과한 7시간은 임금에서 공제함
- 지각·조퇴·외출과 무단지각·무단조퇴·무단외출은 구분되는 것으로 무단으로 지각 등이 반복되는 경우 징계사유가 될 수 있음
- 조퇴·출장 등 적용
 - 시작 시각부터 근로자의 적용퇴근 시각*까지 조퇴·출장 시간으로 산정
(예 : 적용퇴근시각이 16:30인 근로자가 15:30부터 조퇴·출장 시, 적용퇴근 시각 까지 1시간 조퇴·출장으로 처리함)
 - * 적용퇴근 시각은 단체협약 제67조(노동시간)제2항 적용

◆ 단체협약 제67조(노동시간)

- ② 통상근로자의 근로시간은 1일 8시간으로 하되, 학교 근무자의 경우 지방공무원과의 형평성과 학교여건을 고려하여 근로시간을 지방공무원과 동일하게 적용한다.

6

연장·야간·휴일근로

① 연장근로

- 법정근로시간 또는 소정근로시간을 초과한 근로
 - ※ 1주 40시간을 초과하지 않더라도 1일 8시간을 초과하는 경우, 1일 8시간을 초과하지 않더라도 1주 40시간을 초과하는 경우, 각각 연장근로에 해당됨
- 법정근로시간, 소정근로시간을 초과한 근로에 대해서는 「근로기준법」에 따라 연장근로 가산수당 지급
- 연장근로를 시키고자 할 때는 사전에 근로자의 동의를 얻어야 함(단체협약 제69조)

○ 연장근로의 제한

- 당사자의 합의에 의해, 1주 12시간 한도로 연장근로 가능
- ※ 출산 후 1년 미만 여성근로자는 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 이내, 임신중인 근로자는 연장근로 불가
- ※ “노동시간 단축에 따른 주 52시간제 준수 철저 알림”(노사협력과-5363, 2019.10.08.)

② 야간근로

- 22시부터 익일 6시까지의 근로
- 야간근로를 시키고자 할 때는 사전에 근로자의 동의를 얻어야 함(단체협약 제69조)
- 소정근로시간 범위 내의 근로일지라도 야간근로일 경우에는 가산수당 지급
 - ※ 감시·단속적 근로자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자는 근로기준법에서 정한 근로시간·휴게·휴일 및 연장근로·휴일근로 가산수당 규정을 적용하지 않으나, 야간근로 가산수당(50%)은 지급하여야 함

③ 휴일근로

- 법이나 근로계약, 단체협약, 취업규칙 등에서 휴일(주휴일, 근로자의 날, 재량휴업일 등)로 정한 날의 근로
- 휴일근로를 시키고자 할 때는 사전에 근로자의 동의를 얻어야 함(단체협약 제69조)
- 휴일 근로 시 법정(소정)근로시간 이내는 150%, 법정(소정)근로시간 초과는 200% 임금 지급
- 휴일 근무 시 복무처리 방법
 - 시간외근무 선택(휴일 네모박스 체크)
 - 하여야 할 일 : 해야 할 업무 표기(휴게시간 명시)

예) 기록물관리 및 지출업무 등으로 휴일 6시간 초과근무신청 시

- 초과근무종별 : 시간외 근무
- 초과근무시간 : 9:00 ~ 15:00(휴일 네모박스 체크)
- 초과근무 시간합 : 5시간 30분(수기로 입력)
 - ※ 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여
- 하여야 할 일 : 기록물관리 및 지출업무(휴게시간 12:00 ~ 12:30)

- 초과근무시간 합이 자동으로 1시간 공제, 4시간 한도로 설정되므로 교육공무 직원 초과근무신청 시 휴게시간 제외한 실제 초과근무 시간 합을 기입하도록 안내(승인시에도 확인)

7

노동시간 단축에 따른 주52시간 근무 준수

(‘노동시간 단축에 따른 주52시간제 준수 철저 알림’ 노사협력과-5363, 2019.10.8.)

□ 근로기준법 개정에 따른 노동시간 단축

- 주52시간 적용(법정근로 40시간 + 연장근로 12시간)
- 기관별 시행 시기

각급 기관		시행 시기
국가, 시도교육청, 교육지원청, 산하 공공기관		‘18.7.1.
직속기관	특례 제외업종 외	
	특례 제외업종(교육서비스업)	‘19.7.1.
국·공립학교(유·초·중·고·특수 등)		

- 주요내용 : ‘1주*’의 정의를 명확히 규정하고, 휴일근무를 포함하여 연장근로를 1주에 12시간으로 제한
 - * “1주”란 휴일을 포함한 7일을 말한다.(「근로기준법」 제2조제1항제7호, 신설)
- 근로기준법 개정 전·후

개정 전	개정 후
☞ 1주 최대 근로시간 : 68 또는 60시간 - 68시간=40시간+12시간+16시간 (휴일 2일) - 60시간=40시간+12시간+8시간 (휴일 1일)	☞ 1주 최대 근로시간 : 52시간 - 52시간 = 40시간+12시간

※ 위반 : 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금(양벌규정)

○ 연장근로 한도 위반 기준(대법원 판결(‘23.12.7. 2020도15393)에 따른 행정해석 변경)

- 1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당 (「근로기준법」 제53조제1항 관련)

※ 연장근로수당 지급기준: 1주 40시간 또는 1일 8시간을 초과하는 연장근로에 대해 통상임금의 50% 이상 가산

질 의 용 답 (2)

2-1. (근로시간) 유연근로시간제를 사용할 수 있는지?

- ◆ 유연근로시간제는 근로시간의 결정 및 배치 등을 탄력적으로 운영할 수 있도록 하는 제도로써 3개월 단위 탄력적 근로시간제(근기법 제51조), 선택적 근로시간제(근기법 제52조), 사업장 밖 간주근로시간제(근기법 제58조제1,2항), 재량근로시간제(근기법 제58조제3항) 등의 유형이 있음
- ◆ 유연근로시간제의 요건으로 근로자 대표와의 서면 합의가 필요하나, 현재까지 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자가 없어 유연근로시간제를 시행하고 있지 않음

2-2. (근로시간) 소정근로시간이 8시간인 근로자의 1일 최대 근로 가능한 시간은?

- ◆ 연소자나 산전후 여성 근로자 등을 제외하면 1일 근로시간에 대한 제한은 없으나 1일 20시간 (소정근로시간 8시간 + 연장근로시간 12시간)을 초과하여 근로할 경우 1주 간에 연장근로가 12시간을 초과함에 따라 근로기준법 위반임

2-3. (휴게시간) 근무시간에 휴게시간이 포함되는지?

- ◆ 근기법 제54조 제1항에 의하면 “사용자는 근로시간이 4시간이 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”고 규정하고 있으므로, 휴게시간 미부여는 근기법 위반사항, 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함
- ◆ 이때 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있는 시간으로 근무시간에 포함되지 않으며 임금을 지불해야 할 의무는 없음. 또한 작업 도중에 1시간의 식사시간을 부여하면 별도의 휴게시간을 주지 않아도 됨(대판93다32408, 84.03.08)
- ◆ 단, 휴게시간 없이 근로가 이루어진 경우 위법 사실과는 별개로 근로에 대한 임금 지급의무는 발생함

2-4. (휴게시간) 교육공무직원이 휴무일 혹은 주휴일에 6시간의 시간외근로를 신청하고자 할 때 휴게시간 부여 방법은?

- ◆ 실 근로시간 4시간마다 30분의 휴게시간은 반드시 보장되어야 함. 신청한 초과근무시간이 4시간인 경우, 4시간이 도달하기 전에 휴게시간(무급)을 부여하여야 함

예) 기록물관리 및 지출업무 등으로 휴일 6시간 초과근무신청 시

- 초과근무종별 : 시간외 근무
- 초과근무시간 : 9:00 ~ 15:00(휴일 네모박스 체크)
- 초과근무 시간합 : 5시간 30분(수기로 입력)
 - ※ 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 부여
- 하여야 할 일 : 기록물관리 및 지출업무(휴게시간 12:00 ~ 12:30)

2-5. (휴업) 조리실무사가 소속학교 급식실 현대화공사로 휴업수당을 받으면서 휴업기간 중 다른 학교 조리실무사 대체로 근무해도 되는지?

- ◆ 근로기준법 제46조의 ‘휴업’은 사용자의 귀책사유로 인해 사용자가 근로자로부터 근로를 제공받을 수 없게 된 경우를 의미하므로, 휴업기간 동안 휴업수당을 지급받으면서 다른 학교에서 근무할 수 없음

2-6. (휴업) 휴업기간 중 근로자가 개인적인 용무(여행 등)가 발생했을 경우 복무처리는?

- ◆ 휴업기간이므로 별도의 복무처리는 필요하지 않음
- ◆ 다만, 휴업기간 중이라 하더라도 일시적으로 가동이 가능하게 되어 개별근로자에게 출근하도록 사전에 통지하였고, 이를 알고 있음에도 불구하고 특별한 이유 없이 출근을 거부한 경우에는 이를 결근으로 처리할 수 있을 것으로 사료됨

2-7. (휴업) 휴업기간 중 사용자가 출근을 명하였을 경우 근로자가 출근해야 할 의무가 있는지?

- ◆ 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 중이라 하더라도 일시적으로 가동이 가능하게 되어 개별 근로자에게 출근하도록 사전에 통지하였고, 이를 알고 있음에도 불구하고 특별한 이유 없이 출근을 거부한 경우에는 이를 결근으로 처리할 수 있을 것으로 사료됨

2-8. (휴업) 태풍에 의한 학교의 임시휴업 시 복무 및 임금?

- ◆ 정상출근일에 해당하며, 원래 근무일이므로 근무에 따른 추가 임금은 없음

2-9. (연장근로) 시업 시간 9시, 종업 시각 18시인 사업장에서, 근로자가 10시에 출근하여 19시에 퇴근한 경우, 18~19시 사이의 근로에 대하여 연장근로로 보아야 하는지?

- ◆ 연장근로는 종업 시각 이후의 근로를 의미하는 것이 아니라, 1일 또는 1주 소정근로시간을 초과하는 근로시간을 의미함. 따라서 근로자가 지각으로 인하여 당일의 종업 시각을 초과하여 근로한 경우라도 1일의 소정근로시간을 초과하지 않는 경우에는 연장근로가산분을 지급할 의무는 없음
종업시각을 기준으로 연장근로수당을 지급해야 한다면, 정상적으로 근로하는 근로자가 지각한 근로자에 비하여 불이익을 받게 되는 모순이 발생하기 때문에 정당하지 않음
- ◆ 단, 이는 50%가산하지 않는 것이지 가산하지 않은 급여(100%)는 지급해야 할 것임

2-10. (연장근로) 임신 중인 여성 교육공무직원에게 연장근로를 시키는 것이 가능한지?

- ◆ 근로기준법 제74조(임산부의 보호) 제5항에 의거 사용자는 임신 중인 여성 근로자에게 시간외 근로를 하게 해서는 안 됨.

2-11. (연장근로) 사전에 임신 중인 것을 인지하지 못하고 연장근로를 시킨 경우에도 법 위반에 해당하는지?

- ◆ 법 위반을 예방하기 위하여 사전에 근로자에게 임신 여부에 대하여 통보 요청하는 것이 바람직하며, 현실적으로는 근로자의 통보, 체형의 변화 등 사용자가 임신 사실을 객관적으로 인식한 시점부터 법을 적용하는 것이 타당함

2-12. (연장근로) 근로자와 1주간 연장근로 한도(주 12시간)를 초과하여 근로하는 것을 합의한 경우 연장근로를 허가 할 수 있는지?

- ◆ 근로기준법은 강행규정이기 때문에 사용자가 반드시 준수해야 함
- ◆ 여기서 강행규정의 의미는 최저기준으로서 준수의무이므로 법상 기준보다 높은 근로조건에 대한 당사자 합의는 인정될 수 있음
- ◆ 다만, 연장근로는 ‘당사자의 합의’로 시행하는 것이 원칙이나 당사자 합의의 영역으로만 두기에는 과도한 연장근로로 인해 근로자의 건강 악화가 초래될 수 있다는 점에서 근로기준법은 당사자 합의로 연장근로를 하기로 하였더라도 ‘1주 연장근로의 한도’를 정함으로써 근로자를 보호하려는 것임
- ◆ 따라서 1주 연장근로 한도를 초과하는 노사합의는 무효가 되고, 사용자(행위자 포함)에게는 근로기준법 위반에 따른 처벌이 적용될 수 있음

2-13. (노동시간 단축) 연장근로시간 위반 여부 등을 판단하는 ‘1주’는 월~일 등 특정 단위기간의 7일을 의미하는지, 아니면 임의로 정한 7일을 의미하는지?

- ◆ 근로기준법은 근로시간을 산정하는 ‘1주’의 기산점에 대해 별도로 규정하지 않으므로 노사가 협의하여 내부규정, 취업규칙, 단체협약 등으로 정할 수 있음
 - 특별한 정함이 없다면, 사업장에서 노무관리·근로시간급여산정 등을 위해 사실상 산정단위로 적용하고 있는 기간이 될 것임
 - ◆ 1주 연장근로 한도 위반 여부 등도 사업장에서 적용하는 단위 기간별로 판단함
- <산정 예>

항 목	1주							2주						
요일	월	화	수	목	금	토	일(휴)	월	화	수	목	금	토	일(휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	10 (2)	10 (2)	8 (8)	-	10 (2)	10 (2)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	52 (12)							44 (4)						

※ 산정 단위(월~일) 내 연장근로 12시간 이내이므로 위반 없음

※ 임의의 7일(목~수)간 연장한도 12시간 초과하였더라도 위반으로 보지 않음

2-14. (노동시간 단축) 토요일이 무급휴무일인 사업장에서 ‘화~금’(일 8시간)과 토요일 8시간 근로를 한 경우, 토요일 근무가 연장근로시간에 해당하는지?

- ◆ 실근로시간이 1주 40시간, 1일 8시간을 초과해야 연장근로에 해당
 - 무급휴무일인 토요일에 근로하였더라도 1주 40시간, 1일 8시간을 초과하지 않았다면 연장근로에 해당하지 않음

- ◆ 따라서, 토요일 근무는 연장근로시간에 해당하지 않음. 단, 취업규칙에 의거 소정근로일이 아닌 날에 근로한 경우 가산 임금은 발생

<산정 예> 월요일에 휴일이 있어 월요일 근로를 하지 않은 경우

항 목	1주						
요일	월 (휴)	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	-	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	40 (0)						

2-15. (노동시간 단축) 월~화요일 연차 사용 후 수~금요일 15시간씩 일한 경우, 법 위반에 해당하는지?

- ◆ 1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 연장근로이며 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하면 법 위반에 해당

<산정 예>

항 목	1주						
요일	월 (연차)	화 (연차)	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)			15 (7)	15 (7)	15 (7)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	45 (21)						

※ 1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 5시간이고, 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하지 않았으므로 법 위반이 아님

※ 단, 1일 8시간을 초과하여 근로한 시간(총 21시간)에 대해 모두 연장근로 가산 수당 지급

2-16. (노동시간 단축) 방학 중 비근무자가 방학 중 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 근로를 하였다면, 이 3일의 근로가 연장근로 12시간을 초과하여 법 위반에 해당하는지?

- ◆ 방학 중 비근무자의 방학 중 근로는 연장근로에 해당하지 않음. 다만 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 방학 중 비근무자의 방학 중 근로는 연장근로에 해당함

- ◆ 단, 취업규칙에 의거 근로일로 지정하지 아니한 날에 근로한 경우 가산 임금은 발생

<산정 예>

항 목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	24 (0)						

※ 월~수 근로는 법정 근로시간(40시간) 내 근로에 해당, 연장근로는 아님

2-17. (노동시간 단축) 1일 15시간씩 1주에 3일 근무하여 1주 근로시간이 45시간이므로 주 52시간을 초과하지 않는데 근로시간 위반인지?

- ◆ 근로기준법은 1주 연장근로시간이 12시간을 초과할 수 없도록 규정(제53조제1항)하고 있으므로, 1주 총 근로시간이 52시간 이내 이더라도 1주 연장근로시간이 12시간을 초과하면 법 위반에 해당함
<산정 예>

항 목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	15 (7)	-	15 (7)	-	15 (7)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	45 (21)						

※ 1주 총 근로시간 중 1주 법정근로시간 40시간을 초과하는 시간이 5시간이고, 이 연장근로가 1주 12시간을 초과하지 않았으므로 법 위반이 아님

※ 단, 1일 8시간을 초과하여 근로한 시간(총 21시간)에 대해 모두 연장근로 가산 수당 지급

2-18. (노동시간 단축) '월~금'에 12시간 연장근로한 후, '일요일' 근로가 불가피하여 근로자와 사전 합의로 '휴일 대체'하여 일요일에 근로하였다면 일요일 근로시간도 연장근로에 포함되는지?

- ◆ 사전에 근로자와 합의하여 당초 휴일에 근로를 하고 다른 날에 휴일을 부여하는 '휴일대체'를 하였다면, 당초의 휴일은 통상의 근로일이 되고 대체한 날이 휴일이 됨
◆ 다음 주의 특정한 날과 대체하였다면 당초 휴일의 근로는 '통상의 근로'가 되고 1주 12시간을 초과하였으므로 위반임
◆ 또한, 당초 휴일은 통상의 근로이므로 '휴일 가산수당'은 발생하지 않지만, 이때도 주 40시간을 초과한 시간은 '연장 가산수당'은 발생함

<산정 예> 1주차 휴일인 '일요일'을 2주차 '수요일'로 휴일 대체

항 목	1주							2주						
요일	월	화	수	목	금	토	일 (평일)	월	화	수 (휴일)	목	금	토	일 (휴일)
실근로시간 (연장근로시간)	10 (2)	10 (2)	10 (2)	11 (3)	11 (3)	-	8 (8)	10 (2)	10 (2)	-	10 (2)	10 (2)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	60 (20)							40 (8)						

※ 주중 1일 8시간 초과 2~3시간씩 연장(12시간), 일요일은 1주 40시간 초과 8시간 연장

→ 따라서 1주차의 연장근로는 총 20시간이므로 법 위반

※ 법 위반과 별개로 20시간에 대한 연장근로수당 지급 의무 발생

2-19. (노동시간 단축) 주중 명절 3일(월~수) 동안 매일 8시간씩 휴일근로를 하였다면, 이 3일의 휴일근로도 연장근로시간에 포함되는지?

◆ 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않았다면 연장근로시간은 없음

<산정 예>

항 목	1주						
요일	월 (휴)	화 (휴)	수 (휴)	목	금	토	일 (휴)
실근로시간 (연장근로시간)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	8 (0)	-	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	40 (0)						

※ 월~수 근로는 법정 근로시간(40시간) 내 휴일근로에 해당, 연장근로는 아님

→ 「근로기준법」 제56조제2항에 따른 휴일근로 가산수당 지급해야 함

2-20. (노동시간 단축) 같은 종류의 업무에 1주 소정근로시간을 1일 6시간, 주 30시간으로 규정하고 있는 경우 30시간 외에 15시간을 추가로 근로하였다면 근로시간 위반에 해당하는지?

◆ 통상근로자의 '연장근로'는 1일 8시간, 주 40시간을 초과하는 시간을 말하므로, 당사자 사이에 약정한 근로시간인 6시간을 초과하더라도 1일 8시간, 1주 40시간을 초과하지 않으면 연장근로에는 해당하지 않음

－ 따라서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자가 주 30시간이 소정근로시간인 경우 15시간을 추가 근로하였다고 하더라도, 총 45시간 근로(연장근로 5시간)이므로 법 위반이 아님

<산정 예> 토요일이 휴무일인 경우

항 목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	(일휴)
실근로시간 (소정근로 초과 → 법정 연장)	6 (0 → 0)	6 (0 → 0)	6 (0 → 0)	10 (4 → 2)	10 (4 → 2)	7 (7 → 1)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	45 (5)						

※ 월~금 법정근로 내 근로 (34시간) : 6 + 6 + 6 + 8 + 8

※ 주중 1일 8시간 초과한 목, 금 2시간씩 연장(4시간)

※ 토요일 1주 40시간 초과한 1시간 연장 : 34 + 6 + 1시간(연장근로)

2-21. (노동시간 단축) '단시간 근로자'의 1주 소정근로시간이 30시간인 경우 15시간을 추가로 근무해도 되는지?

* 단시간 근로자란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함(법 제2조제1항제8호 정의)

◆ 통상근로자보다 주 소정근로시간이 적은 단시간 근로자의 연장 근로 한도 및 가산수당 지급에 대해서는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 별도로 규정함

－ 기간제법 제6조는 소정근로시간외에 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없고, 초과 근로에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 지급하도록 규정함

◆ 따라서, 단시간 근로자는 주 40시간 이내이더라도 당사자가 정한 소정근로시간보다 12시간을 초과하여 근로하게 하면 기간제법 제6조 위반임

<산정 예>

항 목	1주						
요일	월	화	수	목	금	토	(일휴)
실근로시간 (소정근로 초과 → 법정 연장)	6 (0 → 0)	6 (0 → 0)	6 (0 → 0)	10 (4 → 4)	10 (4 → 4)	7 (7 → 7)	-
1주 총근로시간 (연장근로시간)	45 (15)						

- ※ 월~금 법정근로 내 근로 (30시간) : $6 + 6 + 6 + 6 + 6$
- ※ 주중 1일 소정근로 6시간 초과한 목, 금 4시간씩 연장 (8시간)
- ※ 토요일 1주 소정근로 30시간 초과한 7시간 연장 : $30 + 7$ 시간(연장근로)

2-22. (노동시간 단축) 소정근로시간이 일 8시간인 근로자가 주 최대 근로시간 52시간을 초과하였을 경우 어떻게 되는지?

- ◆ 주 최대 근로시간 52시간을 초과 할 경우 근로기준법 위반행위에 해당되어 행위자인 운영부서의 장 (복무를 직접 지휘하고 관리)은 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하게 됨(근로기준법 제110조 및 제115조)
- ◆ 따라서, 근로기준법을 위반하지 않도록 초과근무 승인 시 확인 철저

Ⅲ 출장·교육

□ 출장

구분	의미	임금	여비
출장	공적 업무 수행을 위한 근무지 밖 활동	미공제	지급

※ 운영부서의 장은 공무와 무관한 사항에 대하여 출장 처리를 하여서는 안 됨

□ 상시근무자 또는 방학 중 비근무자의 학기 중 교육

교육 방법	임금				여비		
	교육구분	근로시간 내	근로시간 외	비고	근무지 내	근무지 외	비고
집합교육 ※ 쌍방향 원격교육(비대 면 집합교육) 포함	법정의무 교육	지급 (임금 미공제)	지급 (가산임금 적용)	근로시간 내에 실시하는 것이 원칙이나 기관(학교)의 사정으로 근무시간 외에 근무지에서 실시된 경우에는 임금 지급 ※ 초과근무 상신 및 운영부서장의 승인 필요	해당없음	여비규정에 따름	※ 출장 상신 및 운영부서장의 승인 필요
	직무교육		지급 (가산임금 미적용)				

※ 쌍방향 원격교육의 집합교육 인정 요건: ① 실시간 강의 ② 출결 확인 ③ 쌍방향 소통

※ 여비 부분의 ‘근무지 내’의 의미는 여비 지급에서의 관내/관외 구분의 의미가 아님에 유의

□ 방학중 비근무자의 방학 중 교육

교육방법	임금			여비		
	교육구분	임금	비고	근무지 내	근무지 외	비고
집합교육 ※ 쌍방향 원격교육 (비대면 집합교육) 포함	법정의무 교육 또는 직무교육	지급 (가산임금 미적용)	통상임금 지급(가산분 미적용)하되, 통상임금은 기본급, 직무관련수당(위험수당 등), 정액급식비 항목으로 산정함(방학 중 전액 지급되는 항목은 제외하여 산정) ※ 초과근무 상신 및 운영부서장의 승인 필요	해당없음	여비규정에 따름	※ 출장 상신 및 운영부서장의 승인 필요

※ 쌍방향 원격교육의 집합교육 인정 요건: ① 실시간 강의 ② 출결 확인 ③ 쌍방향 소통

※ 여비 부분의 ‘근무지 내’의 의미는 여비 지급에서의 관내/관외 구분의 의미가 아님에 유의

□ 노동조합 조합원 교육시간

- 단체협약 제11조에 의거하여 노동조합 조합원에게 부여된 유급교육시간
- 각 기관 운영 및 교육 활동에 지장이 없는 범위 내에서 근무일에 조합원 교육시간을 분기별로 4시간씩 부여함. 교육시간을 분할하여 사용하거나, 미사용시간을 적치하여 방학 중 사용할 수 있음
- 방학 중 비근무자가 방학 중 조합원 교육참석 시 연 8시간 이내에서 해당교육 시간을 근무시간으로 인정하며, 근무시간분의 통상임금을 지급하되, “기본급, 직무관련수당(위험수당 등), 정액급식비”로만 통상임금을 계산함(방학 중 전액 지급되는 근속수당, 정기상여금은 중복 지급되므로 포함하여 계산하지 아니함)
- 방학 중 비근무자가 방학 중 조합원 교육참석 후 교육참석을 확인할 수 있는 증빙자료(교육참석자 명단 등) 제출
 - 교육주관 노동조합에서 도교육청으로 교육참석자 명단 일괄 제출 ⇒ 도교육청에서 명단 확인 후 학교로 송부

○ 기타사항

- 교육 이수시간 인정, 출장비 지급하지 않음
- 교육참석을 확인할 수 증빙자료 제출시 유급
- 방학 중 비근무자가 방학 중 조합원 교육참석 시 사전 NEIS 복무 처리가 어려운 경우 사후 상신 가능(조합원 교육시간 관리를 위하여 반드시 NEIS 복무처리 필요)

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>기타/기타(사유 또는 용무 입력)

※ 사유 또는 용무 기재 방법

조합원 교육시간(학기 중, 방학 중 교육으로 구분)



예시) “조합원 교육시간(학기 중 교육 : 기존 0시간 사용, 금번 0시간 사용, 방학 중 교육 : 기존 0시간 사용, 금번 0시간 사용)”

질 의 용 답 (3)

3-1. (출장) 휴무일(또는 휴일)에 학생들을 인솔하여 현장체험활동을 간 경우 연장근로수당(또는 휴일근로수당)과 출장비를 병행 지급할 수 있는지?

- ◆ 연장근로수당(또는 휴일근로수당)은 근로에 대한 임금이며, 출장비는 업무 수행에 따른 실비 변상적 금품으로 병행 지급 가능

3-2. (교육) 방학 중 비근무자가 방학중에 교육지원청에서 실시하는 집합교육 참석 시 임금과 여비를 지급해야 하는지?

- ◆ 교육이수시간만큼 근무시간으로 인정하여 임금과 연수여비 지급. 단, 가산임금 미적용

3-3. (교육) 교육공무직원이 직무능력향상과정 교육참석시 근무시간으로 인정하는지?

- ◆ 교육공무직원이 경기도육곡교육연수원, 경기도교육연수원 등에서 실시하는 직무능력향상과정 교육에 참석하는 경우 근무시간으로 인정함
- ◆ 단, 방학 중 비근무 직종에 종사하는 교육공무직원이 방학 중 교육에 참석할 경우 근로시간으로 인정하되, 그 목적이 직무능력 향상과 근로자가 자기개발 등에 있어 정상적인 근로와 그 내용과 목적이 상이하므로 비근로일 근로에 대한 가산임금은 지급하지 않음

☞ (행정해석) 합숙교육이 사용자의 지시·명령에 의해 강제되는 경우에도 정상적인 근무와 달리 근로자들의 장기간 업무공백에 따른 업무 복귀시 적응훈련 및 업무능력에 향상, 근로자의 자기개발 등 복합적인 목적으로 실시하는 경우에는 정상근로와는 동일하게 볼 수 없으므로 근로기준법 제56조에 의한 연장근로수당 지급의무가 당연히 발생한다고 보기는 어렵다고 사료됨(근기68207-214, 2002.2.24.)

3-4. (교육) 교육공무직원이 공문서에 의거 3일간 직무연수(합숙)에 참가한 경우, 소정근로시간을 초과한 시간에 대하여 연장근로수당을 지급하여야 하는지?

- ◆ 근무시간 종료 후 또는 휴일에 사용자의 책임하에 작업능률 등 생산성 향상을 위하여 근로자에게 의무적으로 소집 실시하는 교육은 근로시간으로 인정되나 1박 2일 또는 2박 3일의 합숙전체연수교육은 정상근무시의 근로와는 달리 생산성 향상에만 목적이 있는 것이 아니라 자기개발 등 복합적인 목적에서 시행하는 것이므로, 취업규칙이나 단체협약 등 노사간 별도 특약이 없는 한 근로기준법 제56조에 의한 시간외 연장근로수당 및 야간근로수당은 해당되지 않음(근기 01245-554, 1989.1.10.)

3-5. (조합원 교육시간) 분기별 조합원 교육시간을 앞당겨 사용 또는 합쳐서 사용할 수 있는지?

- ◆ 조합원 교육시간은 분기별 4시간으로 1분기에 4시간 이내에서 분할 사용이 가능하고, 사용 후 잔여 시간은 적치하여 다음 분기에 사용가능하지만 앞당겨 사용하는 것은 불가능
예시) 1분기 조합원 교육시간 2시간 사용(잔여시간 2시간) → 2분기 조합원 교육시간 6시간 사용 가능(2분기 4시간 + 1분기 잔여시간 2시간)

IV 휴일

1 일 반

○ 휴일과 휴가 비교

- 휴일 : 처음부터 근로의무가 없는 날로 소정근로일에서 제외
- 휴가 : 근로의무가 있는 날로 근로자의 청구 또는 특별한 사유의 충족에 따라 근로의무가 면제

○ 법정 휴일·휴가

- 법률에 의거 반드시 부여해야 하는 휴일·휴가로서 법적요건을 갖출 경우 사용자가 근로자에게 반드시 부여해야 함
- 부여하지 않을 경우 법 위반으로 사용자가 형사처벌을 받을 수 있음

○ 약정 휴일·휴가

- 사용자가 법적으로 부여할 의무가 없으나 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 정하여 근로자에게 부여하는 휴일·휴가로 위 법정 휴일·휴가 외의 모든 휴일·휴가를 말함
- 약정 휴일·휴가의 부여 여부나 부여방법, 부여시 임금지급 유무 등은 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등의 정한 바에 따라야 함

2 유급휴일

① 관공서의 공휴일에 관한 규정에서 정한 휴일(일요일 제외)(단체협약 제70조제1호)

- 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날
- 1월 1일
- 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)
- 부처님오신날(음력 4월 8일)
- 5월 5일(어린이날)
- 6월 6일(현충일)
- 추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일)

○ 12월 25일(기독탄신일)

○ 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일

○ 기타 정부에서 수시 지정하는 날

○ 대체공휴일

- 설날, 추석의 공휴일이 다른 공휴일과 겹치거나 어린이날이 토요일 또는 다른 공휴일과 겹칠 경우 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 함

② 주휴일(단체협약 제70조제2호)

○ 1주일간 ‘소정근로일*’을 개근**한 자에 대하여 평균 1회 이상***의 유급휴일 부여

* ‘소정근로일’은 ‘주 5일’을 의미하는 것이 아니라, 근로일로 정한 날을 의미함

** ‘개근’이라 함은 모든 근무일에 근무함을 의미함. 모든 근무일을 근무한다는 것은 근로의무가 존재하는 것을 전제로 하는 것이므로 근로의무가 없는 휴일이나 근로의무가 면제된 휴가일은 제외하여야 함

*** ‘1회 이상’은 1주간 1회 이상 반드시 부여해야 함을 의미함(월단위로 4주간 4일의 휴일이 부여되더라도 주마다 부여하지 않으면 「근로기준법」 위반임)

○ 주휴일은 반드시 일요일일 필요는 없으며, 근로자가 미리 예측할 수 있도록 규칙적으로 부여하는 것이 바람직함

○ 개근하지 못한 경우 일요일(주휴일)은 무급휴일이 됨. 주중 결근자라 하더라도 일요일에 근무할 경우 휴일근로에 대한 임금(통상임금 100%)과 가산임금(통상임금 50%이상)은 지급하여야 함

- 연차, 유급병가, 조퇴, 지참을 사용한 경우는 개근으로 봄

○ 주휴일 및 유급일 사례별 처리방법

- 주휴일 부여 요건

부여하는 경우(유급)	미부여하는 경우(무급)
① 1주간 근로관계가 존속되고, 한 주의 소정근로일을 개근한 경우	① 한 주의 소정근로일에 결근하는 경우
② 방학 중 근로가 개학일과 연속되는 경우	② 방학 중 근로일이 개학일과 비연속인 경우
③ 취업규칙에서 정한 유급 휴가·휴일 등을 사용한 경우	③ 9일을 초과하는 단기방학인 경우

- 한 주의 소정근로일을 개근한 경우

☞ 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 1주를

초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도 주휴일 부여

☞ (예시) 소정근로일이 월~금까지이며, 개근했고, 주휴일은 일요일인 경우

- 월~금요일까지 근로관계 유지(토요일에 퇴직) → 주휴일 미발생
- 월~일요일까지 근로관계 유지(그 다음 월요일에 퇴직) → 주휴일 발생
- 월~그 다음 월요일까지 근로관계 유지(그 다음 화요일에 퇴직) → 주휴일 발생

- 개학일과 방학 중 근로의 연속 여부

☞ 청소일을 포함하여 방학 중 근로일이 1일이라도 개학일과 연속된 근로일 경우 주휴일 부여

- 유급 휴가·휴일 등으로 주 전체를 출근하지 않는 경우

☞ 유급 휴가·휴일 등으로 주 전체를 출근하지 않는 경우 **처우개선차원에서 주휴일 부여 함**
(예 : 유급병가로 월~금요일 근무하지 않을 경우 주휴일 부여)

- 무급 휴가·휴일 등으로 주 전체를 출근하지 않는 경우

☞ 무급 휴가·휴일 등으로 주 전체를 출근하지 않는 경우 주휴일 미부여
(예 : 무급병가로 월~금요일 근무하지 않을 경우 주휴일 미부여)

- 방학과 유급일에 대한 사항

- ☞ 방학 전 금요일까지 근무하고 이어서 방학하는 경우 유급일로 인정
- ☞ 9일 이내 단기방학 중의 기존 주휴일을 유급일로 인정
- ☞ 방학 중 비근무자의 회계연도(학년도) 시작 월 급여 지급 방법
 - 아래 조건 만족 시 해당 월 급여 전액 지급

- 회계연도(학년도) 시작일 이전 혹은 시작일부터 고용관계를 유지
(※ 회계연도(학년도) 시작일 : 학교는 매년 3.1., 기관은 매년 1.1.)
- 회계연도(학년도) 시작일 이후와 개학일 사이에 방학기간이 포함되지 않음
- 해당 월 소정근로일을 개근(만근)함

- 그 외의 경우는 처우개선 계획에 따라 급여 지급(일할계산 또는 통상임금 공제)

○ 주휴일 적용 제외자

- 4주간(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주간의 소정근로 시간이 15시간 미만인 단시간 근로자(초단시간 근로자)
- 감사·단속적 업무에 종사하는 근로자로 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에는 근로시간·휴게·휴일이 적용되지 않음
- 주휴일 발생일 이전에 근로관계가 종료(퇴직, 계약기간 만료 등)된 경우

○ 주휴일과 다른 휴일·휴가와 관계

- 주휴일과 다른 유급휴일(근로자의 날 등)이 겹치는 경우 근로자에게 유리한

하나의 휴일만 인정되어 임금과 가산수당도 1일분만 지급하면 됨(근기 68207-1423, 2003.11.1.)

- 즉, 월급제의 경우 추가 임금 지급 없음

③ 근로자의 날(취업규칙 제70조제3호)

○ 매년 5월 1일

○ 주 15시간 미만 근로자, 감시·단속적 근로자로 고용노동부장관의 승인을 받은 자도 유급휴일로 적용

○ 근로자의 날은 법률로서 5월 1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 휴일을 대체할 수 없음(근기-829, 2004.2.19.)

○ 근로자의 날에 근무하는 때에는 일급 통상임금의 1.5배 지급(휴일근로 100% + 휴일근로가산임금 50%)

※ 단, 감시·단속적 근로자는 가산임금 적용 없음

○ 적용 제외자

- 「교육공무원법」 제32조에 따라 임용된 기간제 교원

- 개인 사업자 : 방과후 강사 등

- 그 외 자원봉사자 등 학교와 근로계약이 아닌 자

④ 재량휴업일(단체협약 제70조제5호)

○ 경기도교육감 소속 교육공무직원 중 각급 학교에 근무하고 있는 교육공무직원은 학교의 재량휴업일, 개교기념일, 단기방학을 이용하여 연간 4일 이내에서 유급의 “재량휴업일”을 얻을 수 있음

- 재량휴업일은 학교 근무 교육공무직원에 한하여 사용 가능하며, 행정기관(교육청, 직속기관 등) 교육공무직원은 사용할 수 없음

- 연간 4일의 범위에서 사용할 수 있으나, 학교 상황에 따라 사용 가능 일수는 상이함

※ 재량휴업일, 개교기념일, 단기방학 모두 합쳐 3일인 학교의 경우 최대 3일만 사용 가능

※ 단기방학 : 「초·중등교육법 시행령」제47조제1항에 따라 학교운영위원회의 심의를 받아 학교에서 정하여 실시하는 방학(단, 여름·겨울 방학 제외)

⇒ 일부학교의 경우 재량휴업일이 아닌 단기방학으로 학교운영위원회의

심의를 받아 운영하고 있어, 해당교의 경우 여름·겨울 방학을 제외한
단기방학에 '재량휴업일' 사용 가능

- 재량휴업일에 근로해야 할 경우, 교육공무직원과 합의 후 휴일의 사전 대체 또는 휴일근로수당 지급
- 재량휴업일은 '일 단위'로 사용가능하며, '시간 단위'로 사용하였을 경우에도 1일로 계산함
- 재량휴업일 중에는 긴급연락이 가능하도록 비상연락체계 유지하고, 재량휴업일로 인한 업무공백이 발생하지 않도록 업무대행자 지정 및 인계·인수 철저
 - 업무 대행자 미지정 등으로 인한 민원 발생 방지
- 재량휴업일은 별도의 증빙자료 없이 사용할 수 있음
- 나이스(NEIS) 복무
 - 유급휴일은 근로자에게 출근 의무가 없기 때문에 별도의 NEIS 복무처리(상신 및 승인)없이 출근하지 않는 것이 원칙이지만 재량휴업일(4일) 경우 유급 4일 범위 산정을 위하여 '기타-재량휴업일 1일 사용'등의 방법으로 NEIS 복무 처리 가능

3

휴일의 사전대체(취업규칙 제60조)

- 의미
 - 휴일 즉, 근로가 없는 날을 다른 근로의무가 있는 날과 바꾸어 당초의 휴일을 근로일로 하고 근로일을 휴일로 하는 것임
- 시행요건
 - 취업규칙 등에서 휴일의 대체조치를 할 수 있다는 것을 정하여 둔 단체협약이나 취업규칙 등에 그에 관한 요건과 절차 등을 정하였을 경우에는 그에 따르고 없는 경우에는 노사간의 합의가 있어야 함
 - 업무상 필요한 경우 교육공무직원과 합의하여 주휴일과 「경기도교육청 교육공무직 취업규칙」 제59조제3호, 제4호, 「경기도교육청 특수운영직군 취업규칙」 제36조제3호, 제4호에서 정한 휴일을 당일로 하여 7일 이내(기간 중의 휴일 등 포함)의 다른 날로 휴일을 대체할 수 있음
 - 근로자의 날은 휴일대체가 안되며, 근로자의 날은 다른 날로 휴일 대체를 지정하였다 하더라도 근로를 하였으면 휴일근로수당을 지급하여야 함(근로기준법-829, 2004.2.19.)

○ 휴일의 사전 대체의 효과

- 적법한 휴일 대체 절차에 의하여 원 휴일에 근로한 경우에는 원 휴일은 평일과 같아 근로기준법 제56조의 소정의 휴일근로수당이 발생하지 아니함
- 변경된 휴일의 근로에 대하여만 가산임금을 지급하여야 함(여원 68240-322, 2001.8.22. 참조)
- 근로하기로 한 날에 근로를 제공하지 않은 경우 결근으로 처리하더라도 무방하며 주휴일의 무급여부에도 영향이 있음

○ 일방적인 휴일 대체의 경우

- 사용자의 일방적인 의사에 의해 휴일근로에 해당되어 소정의 가산임금을 지급하여야 함(서울중앙지법 2006나2710, 2006.10.25.)

○ 휴일의 사전 대체와 보상 휴가제

구분	휴일의 사전 대체	보상 휴가제
내용	<ul style="list-style-type: none"> ■ 관련근거 : 취업규칙 제60조 ■ 당사자 간의 합의에 의해 미리 휴일로 정해진 날(근로의무가 없는 날)을 다른 근로일과 교체하여 휴일은 근무하고 근무일을 휴일로 대체하는 것 ■ 당사자 개인의 동의 필요 ■ 휴무일도 동일한 방법으로 대체 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 관련근거 : 근로기준법 제57조 ■ 사용자는 근로자대표와의 서면합의에 따라 제56조에 따른 연장·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있음(150%) ■ 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 그에 따른 임금이 지급되어야 함
사용가능 여부	<ul style="list-style-type: none"> ■ 취업규칙 제60조에 의거 근로자 동의하에 대체 근로일 사전에 지정하여 나이스로 신청·승인 또는 내부 결재 득한 후 실시 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 보상 휴가제의 요건으로 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의에 따라 휴가를 줄 수 있으나, 현재까지 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자가 없어 보상 휴가제를 시행하고 있지 않음

4

유급휴일 등 처리 방법

① 유급휴일 관련 교육공무직원 NEIS 복무 처리 방법 안내(복지법무과-5274, 2017.4.18 참조)

구분	종류	NEIS 복무		비고
		휴무하는 경우	(당사자 간 합의에 의해) 출근하는 경우	
법정휴일	근로자의 날	상신(승인) 불필요	상신(승인) 필요, 가산 임금 지급	근로자의날법
	공휴일			단체협약 제70조제1호
	임시 국·공휴일			단체협약 제70조제4호
약정휴일	재량휴업일(4일)	상신(승인) 불필요, 필요시 유급 4일 산정을 위한 복무 처리 가능		단체협약 제70조제5호

※ 유급휴일은 근로자에게 출근 의무가 없기 때문에 별도의 NEIS 복무처리(상신 및 승인)없이 출근하지 않는 것이 원칙이지만 재량휴업일(4일) 경우 유급 4일 범위 산정을 위하여 "기타-재량휴업일 1일 사용" 등의 방법으로 NEIS 복무 처리 가능

② 방학 중 비근무 교육공무직원 복무 등 안내(복지법무과-7840, 2018.5.23. 참조)

○ 시험기간, 현장학습, 사계절방학의 근로일 여부

구분	방학 중 근무자 (상시근무자)	방학 중 비근무자
(시험기간, 현장학습, 개학식, 방학식 등) 수업일에 해당하는 날	근로일	
연속 4일 미만의 휴업일 중 재량휴업일	근로일	
사계절방학*	(기간 중 재량휴업일) 근로일	비근로일

* 사계절방학 : 테마방학, 효도방학 등 명칭과 관계없이 공휴일 및 주말을 포함, 학교장 재량휴업일을 활용한 연속 4일 이상의 휴업기간을 말함(교육과정 정책과-905, 2018.01.12.)

○ 취업규칙 제59조(유급휴일 적용)

- 단기방학과 재량휴업일 중의 재량휴업일은 연간 4일 이내까지 유급휴일 처리
- 방학 중 비근무자의 방학 중 유급휴일은 적용하지 않음이 원칙임
- ※ 단, 단기방학(연속 9일 이내) 중의 유급휴일은 적용

질 의 용 답 (4)

4-1. (휴일) 광복절(유급휴일)이 방학 중인 경우, 방학 중 비근무자의 2020년 8월 급여 산정 시 포함해야 하는지?

- ◆ 방학기간은 근로제공 의무가 없어 유급휴일이 발생하지 않으므로, 방학기간 중 광복절(유급휴일)은 급여 산정 시 포함하지 않음
 - ※ 방학 중 비근무 교육공무직원 복무 등 안내(복지법무과-7840, 2018.5.23.)
 - 방학 중 비근무자의 방학 중 유급휴일은 적용하지 않음이 원칙임
- ◆ 다만, 급식실 청소 등으로 개학식날과 연속하여 사전에 출근하는 경우 출근일과 개학식날 사이의 광복절(8월 15일)은 유급일로 인정하고 있음(복지법무과-12987, 2018.8.31.)

4-2. (휴일) 기간제 근로자도 추석연휴를 유급휴일로 인정할 수 있는지?

- ◆ 기간제 근로자에게 적용되는 휴일에는 법률에 의하여 부여되는 법정휴일(주휴일, 근로자의 날, 관공서 공휴일에 관한 규정에서 정한 휴일(일요일제외))과 취업규칙이나 근로계약서에 의해 부여되는 약정휴일(단체협약, 취업규칙, 계약서 등에서 정한 약정휴일)이 있음.
- ◆ 기간제 근로자의 경우에도 법정휴일 및 약정휴일의 적용이 배제되지 않으므로 추석연휴가 유급휴일로 인정 됨

4-3. (주휴일) 주휴일이 발생하는 요건은?

- ◆ 소정근로시간이 주 15시간 이상인 자에 대하여 1주간의 근로관계가 존속되고, 1주일의 '소정 근로일'을 개근한 경우에 부여됨.
- ◆ 주휴일의 부여 목적은 1주간의 근로로 인해 발생한 근로자의 피로를 풀어주고 건강을 확보하게 하는 데 있음.
- ◆ 1주일이라 함은 연속된 7일의 기간을 의미하며, 그 기간 중 1일을 주휴일로 부여하면 됨
 - ☞ 관련 근거 : 근로기준법 제18조, 제55조, 근로기준법 시행령 제30조

4-4. (주휴일) 주휴일이 적용되지 않는 근로자는?

- ◆ ① 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간 근로자 ② 감시(監視) 또는 단속적(斷續的)으로 근로에 종사하는 자로서 사용자가 고용노동부장관의 승인을 받은 자는 주휴일이 부여되지 않음
- ◆ 주휴일을 적용받는 근로자의 경우에도 ① 1주 전체 소정근로일에 근로하지 않거나 ② 주휴일 발생 이전에 근로관계가 종료되거나 ③ '경기도교육감 소속 교육공무직원(특수운영직군 포함) 복무제도 안내'의 주휴일 및 유급일 사례별 처리방법에 따라 미부여되는 사안에 해당되는 경우 주휴일을 부여하지 않음
 - ☞ 관련 근거 : 근로기준법 제18조, 제63조제3호

4-5. (주휴일) 2020.6.10.(수) ~ 2020.6.16.(화) 기간 동안 주 40시간 근무하기로 계약한 근로자에게 주휴일을 부여하는지?

- ◆ 주휴일은 소정근로시간이 주 15시간 이상인 자가 1주일*의 '소정근로일'을 개근한 경우에 부여됨
 - * 1주일이라 함은 연속된 7일의 기간을 의미
- ◆ 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면, 주휴일(6.14.)을 부여
 - ☞ 관련 근거 : 근로기준법 제55조, 근로기준법 시행령 제30조

4-6. (주휴일) 월급제 교육공무직원이 월요일 유급반일병가, 화요일 조퇴, 수요일~금요일 유급병가를 사용한 경우 해당 주에 주휴일을 부여하는지?

- ◆ 주휴일 부여 기준은 소정근로일을 개근한 것으로 하며, 지각·조퇴·외출 등이 있어도 일단 출근하면 소정근로일을 개근한 것으로 간주하여 해당 주에 주휴일을 부여함
- ◆ 또한, 유급 휴가(병가, 연차휴가, 경조사휴가 등)·휴일 등 사용으로 한주 전체를 근무하지 않았을 경우에도 주휴일 부여됨
 - ※ 주휴일 및 유급일 사례별 처리방법 알림(복지법무과-1742, 2019.1.31.)
 - 유급 휴가·휴일 등으로 주 전체를 출근하지 않는 경우
 - ☞ 유급 휴가·휴일 등으로 주 전체를 출근하지 않는 경우 처우개선차원에서 주휴일 부여 함
(예 : 유급병가로 월~금요일 근무하지 않을 경우 주휴일 부여)

4-7. (주휴일) 월급제 교육공무직원이 다음 주 유급병가 5일을 사용할 경우 근무가 예정되어 있지 않는데 이번 주 주휴일이 발생하는지?

- ◆ 『주휴일 및 유급일 사례별 처리방법 알림』, 복지법무과-1742(2019.1.31.)호에 따르면 취업규칙에서 정한 유급 휴가·휴일 등을 사용하는 경우 주휴일을 부여함에 따라 해당주에 주휴일을 부여함 예시)

월 6.8.	화 6.9.	수 6.10.	목 6.11.	금 6.12.	토 (휴무일)	일 (주휴일)	월 2.5	화 2.6	수 2.7	목 2.8	금 2.9
개근					무급	부여	유급병가				
학기 중, 계속 근로 전제							학기 중, 계속 근로 전제				

4-8. (주휴일) 2021.2.8.(월)이 개학일인 경우, 방학 중 비근무자가 2021.2.3.(수)~2021.2.5.(금) 개학 준비 업무로 근무하였다면, 개학식 날이 포함된 주의 주휴일을 부여하는지?

- ◆ 개학 준비 업무(급식실 청소 등)로 방학 중 근로일이 1일이라도 개학일과 연속된 근로일 경우 주휴일을 부여함

※ 주휴일 및 유급일 사례별 처리방법 알림(복지법무과-1742, 2019.1.31.)

- 개학일과 방학 중 근로의 연속 여부

☞ 청소일을 포함하여 방학 중 근로일이 1일이라도 개학일과 연속된 근로일 경우 주휴일 부여

- ◆ 따라서 2021.2.3.(수)~2021.2.5.(금) 개근하고 그 다음 주 개학일로 근무가 연속됨에 따라 주휴일을 부여함

※ 만약 개학일이 2021.2.9.(화) 경우, 개학 준비 업무 근로일과 개학일의 비연속으로 주휴일 미부여

예시)

월 2.1.	화 2.2.	수 2.3.	목 2.4.	금 2.5.	토 (휴무일)	일 (주휴일)	월 2.8. (개학일)	화 2.9.	수 2.10.	목 2.11.	금 2.12.
방학 중		개학 준비 업무			무급	부여	학기중				
근로 단절		계속 근로 전제					계속 근로 전제				

4-9. (주휴일) 매주 월, 수, 금(1일 8시간) 근무하는 근로자의 경우 주휴일이 발생하는지?

- ◆ 1주간 소정근로시간이 15시간 이상이며, 1주간 근로관계가 존속되고, 1주 소정근로일을 개근한 경우 주휴일이 발생함
- ◆ 위 사례의 경우 1주간 소정근로시간이 24시간(3일×8시간)이므로, 1주 소정근로일을 개근하였다면 주휴일 발생함
 - 주휴일(주휴시간) : $(24시간 \div 40시간) \times 8시간 = 4.8시간$

4-10. (주휴일) 매주 월, 수, 금(1일 4시간) 근무하는 근로자의 경우 주휴일이 발생하는지?

- ◆ 위 사례의 경우 1주간 소정근로시간이 12시간(3일×4시간)이므로, 1주간 소정근로시간이 15시간 미만이라 주휴일 미발생함

4-11. (주휴일) 주당 소정근로시간이 일정하지 않은 근로자의 경우 주휴일이 발생하는지?

- ◆ 4주 동안을 평균한 주당 소정근로시간이 15시간 이상인 경우에는 주휴일이 발생함(4주 미만인 경우, 해당 기간의 평균 주당 소정근로시간에 의함)
- ◆ 최근 4주간 전체 근로시간이 60시간인 경우 : 평균 주당 소정근로시간이 15시간이므로 1주간 근로관계가 존속되고, 1주 소정근로일을 개근하였다면, 주휴일(3시간) 발생
 - 1일 소정근로시간 : $60시간 \div 20일(통상근로자의 출근일수) = 3시간$

4-12. (주휴일) 주당 소정근로시간이 14시간으로 계약되어 있는 근로자가 이번 주에 15시간을 근무하였을 경우 주휴일이 발생하는지?

- ◆ 소정근로시간이란 근로자와 사용자 사이에 근로하기로 정한 근로시간을 말하며, 실제 근로한 시간과는 구분됨
- ◆ 1주간 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자는 「근로기준법」 제55조의 주휴일이 적용되지 않으므로 주휴일은 발생하지 않음
- ◆ 단, 소정근로시간을 초과한 1시간은 연장근로에 해당하므로 통상임금의 50%를 가산하여 지급함

4-13. (주휴일) 도서관에서 일요일을 제외하고 월요일에서 토요일까지 근무하고 있는데 일요일 내방객의 증가로 일요일에 근무를 시키고 정기휴관일인 월요일을 쉬게 하고자 할 경우는?

- ◆ 근로기준법에서는 주휴일을 특정일에 부여하여야 한다고 정하고는 있지 않으므로 주휴일을 반드시 일요일에 부여해야 하는 것은 아님
- ◆ 따라서 기관의 사정에 따라 교육공무직원과 합의하여 주휴일 지정 및 변경 할 수 있음

4-14. (주휴일) 무급병가 사용 시 주휴일 부여하는지?

- ◆ (원칙) 1주간 근로관계 존속, 한주의 소정근로일 개근 → 주휴일 부여
- ◆ (인정) 주중 1일 이상 출근 시 유·무급병가 무관하게 주휴일 부여

내 용		주휴일 부여
사례1	유급병가 5일(처우개선 차원)	○
사례2	유급병가 2일, 연차 3일	○
사례3	무급병가 4일, 출근 1일	○
사례4	무급병가 2일, 연차 1일, 유급병가 1일, 출근 1일	○
사례5	무급병가 5일	X
사례6	유급병가 1일, 무급병가 4일	X
사례7	무급병가 2일, 연차 3일	X

- ※(참고) 가족돌봄휴가(무급) 사용 시 : 주휴일 부여(결근에 해당하지 않음)
 - 단, 무급의 가족돌봄휴가를 주 전체 사용 시 유급으로 부여하지 않아도됨.

4-15. (휴일의 사전대체) 근로자의 날과 「관공서 공휴일에 관한 규정」 에서 정한 휴일 (일요일 제외)에 근무할 경우 휴일근로수당 대신 휴일의 사전대체가 가능한지?

- ◆ 근로자의 날은 법률에 따라 5.1일을 특정하여 유급휴일로 정하고 있어 근로자와의 합의가 있더라도 사전대체가 불가능하고,
- ◆ 「근로기준법」 제55조(휴일)(2020.1.1.시행)에서는 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 에서 정한 휴일 (일요일 제외, 대체공휴일 포함)의 사전대체는 근로자 대표와의 서면합의를 요건으로 하고 있어 요건 불충족 시 휴일의 사전대체가 불가능함.
- ◆ 따라서, 근로자의 날과 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 에서 정한 휴일(일요일 제외, 대체공휴일 포함)에 근무한 경우 휴일근로수당은 지급하여야 함.

4-16. (재량휴업일) 1개월 간 계약한 대체근로자도 재량휴업일 사용 가능한지?

- ◆ 대체근무기간 중 재량휴업일이 포함될 경우 사용 가능

4-17. (재량휴업일) 대학수학능력시험일은 재량휴업일인지?

- ◆ 학교장이 재량휴업일로 지정 시 재량휴업일이 됨
- ◆ 임시휴업일로 지정 시 정상 출근해야 하며 학교가 휴업을 명한 경우 휴업수당 지급, 본인 의사에 따라 출근하지 않을 경우 연차 활용

4-18. (재량휴업일) 근로자의 날(5.1.)에 재량휴업일로 지정한 학교의 경우는?

- ◆ 근로자의 날은 법정휴일이므로 재량휴업일로 지정된 근로자의 날은 재량휴업일 연 4일에 포함하지 않음

4-19. (재량휴업일) 시설당직원이 재량휴업일에 근무할 경우 통상임금 50%를 추가로 더 지급하는지?

- ◆ 감시·단속직 근로자로 노동관서의 승인을 받은 경우 재량휴업일은 정상 근무일에 해당되어 휴일근로에 해당하지 않음

V

휴가

1

휴가 관련 주요 내용

휴가종류		주요 내용	근거
연차유급휴가		<ul style="list-style-type: none">■ 대상 : 1월 이상 계속근로한 교육공무직원■ 기간 : 유급휴가<ul style="list-style-type: none">- 1년 미만인 교육공무직원에 대하여 1월간 개근시 1일의 연차유급휴가 부여- 1년간 8할 이상 출근시 15일의 연차유급휴가 부여- 1년간 8할 미만 출근시 1개월 개근 시 1일의 연차유급휴가 부여- 3년 이상 계속근로한 경우 1년을 초과하는 매 2년에 1일 가산	단체협약 제71조
특별휴가	① 경조사휴가	<ul style="list-style-type: none">■ 대상 : 경조사 사유가 발생한 교육공무직원■ 기간 : 경조사 대상에 따라 다름, 유급휴가<ul style="list-style-type: none">- 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하는 것이 원칙- 휴가 기간 중에 포함된 공휴일 및 휴무토요일은 휴가일수에 미 산입	단체협약 제72조제1항
	② 재해구호휴가	<ul style="list-style-type: none">■ 대상 : 풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 교육공무직원과 재해지역에서 자원 봉사 활동을 하고자 하는 교육공무직원■ 기간 : 5일 이내(유급)	단체협약 제72조제2항
	③ 입영휴가	<ul style="list-style-type: none">■ 대상 : 병역법에 따라 군 입영 자녀를 둔 교육공무직원■ 기간 : 입영당일 1일(유급)	단체협약 제72조제3항
	④ 수업휴가	<ul style="list-style-type: none">■ 대상 : 한국방송통신대학교에 재학중인 교육공무직원■ 기간 : 「한국방송통신대학교 설치 및 운영에 관한 법률」에 의한 출석수업에 참석하기 위하여 연차휴가일수를 초과하는 출석수업기간에 대하여 수업휴가를 얻을 수 있음(무급)	단체협약 제72조제4항
	⑤ 퇴직준비휴가	<ul style="list-style-type: none">■ 대상 : 정년퇴직 예정인 교육공무직원■ 기간 : 퇴직전 20일(기간 중의 휴일 등 포함), 유급<ul style="list-style-type: none">- 방학 중 근무하지 않는 교육공무직원으로서 퇴직준비휴가 기간에 방학기간이 포함된 경우에는 방학기간을 제외하고 20일(기간 중의 휴일 등 포함) 부여	취업규칙 제72조

휴가종류	주요 내용	근거
병가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 3개월을 초과하여 근로계약을 체결한 교육공무직원 ■ 기간 <ul style="list-style-type: none"> - 연간 60일(연간 30일까지는 유급) - 1년 미만으로 계약한 경우 1년을 기준으로 계약기간에 비례하여 부여 - 3개월 이하로 계약한 경우 병가 미부여 ※ 특수운영직군 별도 적용[연간 30일(연간 15일까지는 유급)] 	단체협약 제73조제1항
공가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 공가 사유가 발생한 교육공무직원 ■ 기간 : 사유에 따라 직접 필요한 기간, 유급 <ul style="list-style-type: none"> - 「병역법」 기타 다른 법령에 따른 징병검사, 소집, 검열, 점호 등에 응하거나 동원 또는 훈련에 참가하는 경우 - 공무에 관하여 국회, 법원, 노동위원회, 검찰 기타 국가기관에 출석할 경우 - 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따른 건강검진을 받을 경우 - 「결핵예방법」에 따른 결핵검진 등을 받는 경우 - 천재, 지변, 교통 차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때 - 법률의 규정에 따라 투표에 참가하는 경우 - 사용자와의 단체협약 체결을 위한 단체교섭에 참석하는 경우 등 그 밖의 공가 사유에 해당하는 경우 - 산업안전보건법 등 관계 법령에 따라 건강진단을 실시하는 경우 	단체협약 제10조, 제74조, 제99조

2

연차유급휴가

□ 연차유급휴가(단체협약 제71조)

부여조건	연차일수	가산일수	사용시기	미사용시
1년간 8할이상 출근	15일 (12일)	3년이상 계속하여 근로한 근로자에게는 최초 1년을 초과하는 계속 근로연수 매2년에 대해 1일 가산 (한도 : 25일)	연차휴가 청구권 발생일로부터 1년간	사용시기가 끝난 이후 미사용일수 만큼 수당으로 지급

○ 1년간 계속 근로한 교육공무직원에 대하여 일정한 기간 유급으로 근로의무가 면제되는 날인 바, 1년간 8할 이상 개근시 15일의 연차유급휴가를 부여하고, 1년 미만 계속 근로한 교육공무직원과 1년간 8할 미만 개근한 교육공무직원에 대해서는 1월간 개근시 1일의 휴가를 부여하도록 하였음

- (연차유급휴가 발생일) 1년간 80%의 출근율로 주어지는 15일의 연차는 그 1년

간의 근로를 마친 “다음날”(366일째) 발생, 계속근로 1년 미만일 때 1개월 개근 시 1일씩 주어지는 연차도 그 1개월의 근로를 마친 “다음날” 발생

- ▶ 입사 후 1년간(365일) 근로 후(출근율 80%이상) 퇴직자 : 최대 11일 연차휴가 발생
- ▶ 정년퇴직자 : 가산연차분 포함 최대 25일 연차휴가 발생

○ 단, 월중 15일 이상 방학일수가 포함되어 있는 경우 미부여(방학 중 비근무자에 한함)

○ 연차휴가 가산 : 3년 이상 계속근로한 경우 1년을 초과하는 매 2년에 1일 가산

근무년수 근무유형	1년	2년	3년	4년	5년	11년	19년	21년	23년	25년	27년	29년
상시근무자	15일	15일	16일	16일	17일	20일	24일	25일	25일	25일	25일	25일
방학 중 비근무자	12일	12일	13일	13일	14일	17일	21일	22일	23일	24일	25일	25일

○ 교육공무직원 취업규칙 개정(2019.2.1.)에 따라 방학 중 비근무자의 연차 일수가 10일에서 12일로 증가

- 개정 취업규칙의 시행일(2019.2.1.)이 속한 회계연도(2018년도) 중, 근로자가 사용 가능한 연차사용가능일에 추가하여 적용됨
- 2017.3.1. ~ 2018.2.28. 1년간 근무에 따라 발생하는 연차에 2일 추가

- 예1) 2017.3.1. 입사 조리실무사의 경우 2017.3.1.~2018.2.28. 1년간 근무에 따라 2018.3.1. 발생하는 연차에 2일 추가
- 예2) 2011.3.1. 입사 조리실무사의 경우 2017.3.1.~2018.2.28. 1년간 근무에 따라 2018.3.1. 발생하는 연차에 2일 추가
- 예3) 2017.9.1. 중도입사 조리실무사의 경우 2017.9.1.~2018.2.28. 6개월간 근무에 따라 발생하는 연차(2일 추가)에 비례하여 발생

○ 근로기준법 개정관련 안내(복지법무과-7840, 2018.5.23. 참조)

- 입사 이후 2년간 연차유급휴가 보장 확대

- ▶ 근로기준법 제60조제3항삭제
- ▶ 입사 후 1년간 80% 이상 출근한 경우 2년 차에 쓸 수 있는 연차유급 휴가일수는 1년차에 1개월 개근 시 1일씩 발생한 유급휴가와 별도로 15일(단, 방학 중 비근무하는 교육공무직원은 12일)이 됨
 - ☞ 입사일로부터 2년 동안 최대 26일의 연차유급휴가 부여 가능
 - ☞ 2017.5.30. 입사자부터 적용

– 육아휴직 교육공무직원 연차유급휴가 확대

- ▶ 육아휴직 후 복직 시 쓸 수 있는 연차유급휴가일수는 휴직 전 출근기간과 육아휴직(남녀고용평등법에 따른 육아휴직에 한함. 1자녀당 최대 1년) 기간을 합한 1년간의 출근율에 따라 산정
 - ☞ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴직한 기간은 출근한 것으로 간주(2018.5.29.이후 신청한 자녀 1명당 최초 1년의 육아휴직기간)
- ▶ 육아휴직에 따른 연차유급휴가 발생(1년차 육아휴직 기준)

2018.5.28. 이전 육아휴직 개시자	2018.5.29. 이후 육아휴직 개시자
육아휴직 기간 연차유급휴가 미발생	육아휴직 기간 연차유급휴가 발생
육아휴직 사용기간 동안 출근하지 않은 것으로 보고 계속근로기간만 인정 따라서 육아휴직기간 동안 연차유급휴가 발생하지 않음	육아휴직 사용기간 동안 출근으로 간주하고 계속근로기간으로 인정하여 복직 후 정상적으로 연차휴가 부여 예시) 학교근무자가 2020.3.1.~2021.2.28. 육아휴직한 경우 2021.3.1.~2022.2.28.의 기간동안 정상적으로 휴가 사용 가능

○ 「근로기준법」 개정 관련 안내(노사협력과-3381, 2020.4.14.)

- 개정내용 : 1년차에 1개월 개근시 1일씩 발생한 연차 지급시기 변경
→ 입사일로부터 1년간 미사용시 소멸(미사용시 연차유급휴가 미사용수당 지급)
- 적용시기 : 2020.3.31.부터 시행
- 시행일(2020.3.31.) 전에 이미 발생한 연차휴가에 대하여는 적용되지 않음
- 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 계속 근로기간이 1년 미만인 기간 동안 월 단위로 발생(1개월 개근시 1일)한 연차유급휴가(최대 11일)는 해당 교육공무직원의 입사일로부터 1년동안 사용하지 않으면 소멸됨(미사용시 연차유급휴가 미사용수당 지급)
- 입사 2년차에는 최초 1년간 계속 근로에 따라 발생한 연차휴가(최대 15일)만 사용할 수 있음
- 1년 미만 근로자 연차휴가의 소멸시기 변경(근로기준법 제60조제7항 개정)

개정 전	개정 후
<p>■ 연차발생일로부터 1년간 미사용 시 소멸</p> <p>※ 예 : '20.3.1.입사자가 '20.3월 개근 시→ '20.4.1. 연차 1일 발생 → 다음해 '21.3.31.까지 사용 가능 ⇒ 발생한 다음해 매월 순차적으로 소멸(미사용시 연차유급휴가 미사용수당 지급)</p>	<p>■ 입사일로부터 1년간 미사용 시 소멸</p> <p>※ 예 : '20.3.1.입사자가 '20.3월 개근 시→ '20.4.1. 연차 1일 발생 → 다음해 '21.2.28.까지 사용 가능 ⇒ <u>입사일로부터 1년 후 한꺼번에 소멸</u>(미사용시 연차유급휴가 미사용수당 지급)</p>

○ 연차유급휴가 1년차 1개월 개근시 1일씩 발생하는 연차 적용 사례

- 2019.3.1. 신규채용

연번	근무기간	적용 기준	연차발생일	사용기간	미사용연차 수당지급일
1	2019.03.01.~2019.03.31.	개근	2019.04.01.	2019.04.01.~2020.03.31.	2020.04.
2	2019.04.01.~2019.04.30.	개근	2019.05.01.	2019.05.01.~2020.04.30.	2020.05.
3	2019.05.01.~2019.05.31.	개근	2019.06.01.	2019.06.01.~2020.05.31.	2020.06.
4	2019.06.01.~2019.06.30.	개근	2019.07.01.	2019.07.01.~2020.06.30.	2020.07.
5	2019.07.01.~2019.07.31.	개근	2019.08.01.	2019.08.01.~2020.07.31.	2020.08.
6	2019.08.01.~2019.08.31.	개근	2019.09.01.	2019.09.01.~2020.08.31.	2020.09.
7	2019.09.01.~2019.09.30.	개근	2019.10.01.	2019.10.01.~2020.09.30.	2020.10.
8	2019.10.01.~2019.10.31.	개근	2019.11.01.	2019.11.01.~2020.10.31.	2020.11.
9	2019.11.01.~2019.11.30.	개근	2019.12.01.	2019.12.01.~2020.11.30.	2020.12.
10	2019.12.01.~2019.12.31.	개근	2020.01.01.	2020.01.01.~2020.12.31.	2021.01.
11	2020.01.01.~2020.01.31.	개근	2020.02.01.	2020.02.01.~2021.01.31.	2021.02.

- 2019.8.1. 신규채용(입사일 기준 연차유급휴가 소멸 시기 적용)

연번	근무기간	적용 기준	연차발생일	사용기간	미사용연차 수당지급일
1	2019.08.01.~2019.08.31.	개근	2019.09.01.	2019.09.01.~2020.08.31.	2020.09.
2	2019.09.01.~2019.09.30.	개근	2019.10.01.	2019.10.01.~2020.09.30.	2020.10.
3	2019.10.01.~2019.10.31.	개근	2019.11.01.	2019.11.01.~2020.10.31.	2020.11.
4	2019.11.01.~2019.11.30.	개근	2019.12.01.	2019.12.01.~2020.11.30.	2020.12.
5	2019.12.01.~2019.12.31.	개근	2020.01.01.	2020.01.01.~2020.12.31.	2021.01.
6	2020.01.01.~2020.01.31.	개근	2020.02.01.	2020.02.01.~2021.01.31.	2021.02.
7	2020.02.01.~2020.02.28.	개근	2020.03.01.	2020.03.01.~2021.02.28.	2021.03.
8	2020.03.01.~2020.03.31.	개근	2020.04.01.	2020.04.01.~2020.07.31.	*2020.08.
9	2020.04.01.~2020.04.30.	개근	2020.05.01.	2020.05.01.~2020.07.31.	*2020.08.
10	2020.05.01.~2020.05.31.	개근	2020.06.01.	2020.06.01.~2020.07.31.	*2020.08.
11	2020.06.01.~2020.06.31.	개근	2020.07.01.	2020.07.01.~2020.07.31.	*2020.08.

* 1년차에 1개월 개근시 1일씩 발생한 연차 지급시기 변경(2020.3.31.이후 발생한 연차는 입사일로부터 1년 후 한꺼번에 소멸)

- 연차유급휴가는 채용일을 기준으로 기산하는 것이 원칙이나, 학교회계 예산 편성을 이유로 편의상 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 전 근로자에 대하여 일률적으로 회계연도(매년 3월 1일)를 기준하여 적용할 수 있음(단체협약 제71조제1항에 따라 연차휴가일수 산정 기간은 회계연도를 기준으로 적용 가능)
- 다만, 퇴직시점에서 총 휴가일수가 근로자의 채용일을 기준으로 산정한 휴가일수에 미달하는 경우에는 그 미달한 일수에 대하여 연차유급휴가근로수당으로 정산해야 함(임금근로시간정책팀-2888, 2007.09.11. 임금근로시간정책팀-489, 2008.02.28.)
- 지각, 조퇴, 외출 등은 각각의 시간을 모두 합산한 후 1일 소정근로시간 단위로 환산 후 연차휴가 1일 단위로 공제하고, 공제 후 남은 소정근로시간 미만의 지각, 조퇴, 외출 등은 임금에서 공제하지 아니함(단체협약 제71조제6항)
 - ※ 연차일수 공제 시 지각, 조퇴, 외출 등의 잔여시간 8시간 미만을 공제하지 않는다고 하여 연차일수를 초과한 8시간 미만의 지각 등을 허용한 것은 아님
 - 예) 연차일수가 15일인 경우 연차, 지각, 조퇴, 외출 등으로 15일 7시간 사용 시 연차일수를 초과한 7시간은 임금에서 공제함
- 단시간근로자 연차유급휴가 부여 방법
 - 통상근로자와 동일하게 연차유급휴가를 부여하되, 연차유급휴가는 1일의 소정근로시간(단시간)임
 - 연차유급휴가 사용 시 단시간근로자의 소정근로시간만큼 연차유급휴가 사용
 - 예시) 1일 4시간 주 5일 근무자가 연차휴가 하루를 사용했다면 8시간이 아닌 4시간을 사용한 것이며, 나이스(NEIS) 근무상황 신청시에도 4시간으로 변경 후 상신
- 출근율 계산
 - 출근율 : $\text{출근일} / \text{소정근로일수} \times 100$

소정근로일수 [365일-(아래기간)]	출근일 [실근로일+(아래기간)]
<ul style="list-style-type: none"> ■ 법정 또는 약정휴일(약정휴무일) ■ 사용자의 귀책사유로 인한 휴업기간 ■ 적법한 쟁의행위기간 ■ 2018.5.28. 이전 개시된 육아휴직기간 ■ 기타 이에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 업무상 부상·질병으로 휴직한 기간 ■ 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 ■ 2018.5.29. 이후 개시한 자녀 1명당 출산 이후 최초 1년의 육아휴직기간 ■ 예비군훈련기간, 민방위·동원훈련기간 ■ 공민권행사를 위한 휴무일 ■ 연차유급휴가, 생리휴가 ■ 기타 이에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간

○ 출근일수 및 계속근로기간 포함여부

구분	포함	미포함
출근일수	<ul style="list-style-type: none"> ■ 병가(유급, 무급) ■ 육아휴직(2018.5.29.이후 신청한 자녀당 최초 1년) ■ 업무상 재해에 따른 요양기간(전기간) ■ 병역휴직 ■ 출산전후·유산·사산휴가 ※ 단, 2018.5.29. 이전 신청한 육아휴직 등으로 회계연도 전체를 출근하지 않은 경우 미포함 ■ 임신기·육아기 근로시간 단축기간 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직(2018.5.28.까지 신청) ■ 육아휴직(2018.5.29.이후 신청한 자녀당 1년을 초과하는 기간) ■ 질병·간병휴직·동반휴직 등 ■ 휴업, 파업, 결근 ■ 가족돌봄휴직
계속근로기간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직(자녀당 최초 1년) ■ 가족돌봄휴직(연 90일 이내) ■ 업무상 재해에 따른 요양기간(전기간) ■ 병역휴직 ■ 노조전임자휴직 ■ 병가(유급·무급) ■ 출산전후·유산·사산휴가 ■ 휴업, 파업, 결근 ■ 임신기·육아기 근로시간 단축기간 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 육아휴직(자녀당 최초 1년을 초과한 기간) ■ 질병·간병휴직·동반휴직 등

○ 연차유급휴가 대장(서류) 및 관리

- 채용일로부터 퇴사일까지 개인별 누적 관리
 - ▶ 회계연도 시작일 기준 개인별 사용가능한 휴가일수를 계산하여 표시하고 교육공무직원이 휴가를 신청하면 잔여일수가 있는지 확인
 - ▶ 연도별 정산내역(사용일수 및 연차유급휴가 미사용수당) 관리 철저
- 연차유급휴가 관리대장은 교육공무직원 퇴사 후 3년간 보관
- 소멸시효 : 연차유급휴가 미사용수당 청구권 발생일로부터 3년
- 교류 및 전보 시 연차유급휴가 관리대장(서류) 이관

<연차유급휴가 관리대장 예시>

연차유급휴가 관리대장

학교명	○○초	직종명	성명		○○○	최초 채용일	0000.00.00	근무유형	상시 또는 방학 중 비근무
			생년월일	0000.00.00					
근무기간	연차 일수	사용 일수	지급 일수	통상임금 (원)	지급액 (원)	지급일	기록자	비고	
회계연도 단위 관리								휴직기간	

3

특별휴가

① 경조사휴가(단체협약 제72조제1항)

○ 경조사휴가 사유 발생시 교육공무직원의 신청에 의하여 유급으로 휴가 부여

○ 경조사휴가 사유 및 기간

구분	대상	일수	필요서류(예시)
결혼	본인	5	청첩장 등
	자녀	1	
출산	배우자	10	출산예정증명서
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5	가족관계증명서 사망진단서
	본인 및 배우자의 조부모, 외조부모	3	
	자녀와 그 자녀의 배우자	3	
	본인 및 배우자의 형제자매	1	
	본인 및 배우자의 형제자매의 배우자	1	
입양	본인	20	

○ 경조사휴가는 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하는 것이 원칙임. 단, 다음의 경우 달리 사용할 수 있음

※ 경조사휴가는 휴무토요일·공휴일로 인하여 분리되는 경우를 제외하고는 분할하여 사용할 수 없음

－ 사망으로 인한 경조사 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날 또는 그 다음날에 휴가를 사용할 수 있음

－ 본인 결혼은 그 사유가 발생한 날로부터 30일 이내의 범위에서 휴가를 사용할 수 있음(휴가의 마지막 날이 30일 범위 내에 있어야 함)

※ 개인 사정 등으로 인해 결혼식을 치르지 않은 경우, 혼인신고일을 기준으로 사용 가능(증빙 필요)

- 배우자 출산 휴가의 경우에는 그 사유가 발생한 날로부터 90일 이내의 범위에서 1회에 한정하여 나누어 사용 가능함(출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작해야 함)

○ 경조사휴가기간 중의 공휴일과 휴무토요일은 휴가일수에 산입하지 않음

○ 근로가 예정되지 않는 기간에는 경조사휴가를 부여하지 않음

예) 방학 중 비근무자에게 방학 중 경조사휴가 사유가 발생한 경우

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/경조사휴가
(사유 또는 용무 입력)

② 재해구호휴가(단체협약 제72조제2항)

○ 풍해·수해·화재 등 재해로 인하여 피해를 입은 교육공무직원과 재해지역에서 자원 봉사 활동을 하고자 하는 교육공무직원은 5일 이내의 유급휴가 사용 가능

- ‘피해를 입은 교육공무직원’이라 함은 재해발생으로 인하여 본인, 배우자, 본인 및 배우자의 부모, 자녀의 인명과 재산에 상당한 피해를 입은 교육공무직원을 말함
- ‘자원봉사 활동을 하고자 하는 교육공무직원’이라 함은 재해발생지역에서 실시하는 시설복구 및 찬·인척 또는 피해주민을 돕고자 하는 교육공무직원을 말함

○ 각급 기관(부서)의 장 또는 승인권자는 재해 또는 재난의 정도와 자원봉사 활동의 필요성을 감안하여 신중하게 승인하고 이를 남용하지 않아야 함

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/재해구호휴가
(사유 또는 용무 입력)

③ 입영휴가(단체협약 제72조제3항)

○ 병역법에 따라 군 입영 자녀를 둔 교육공무직원은 입영당일 1일의 유급휴가 사용 가능

○ 제출서류 : 입영통지서 등

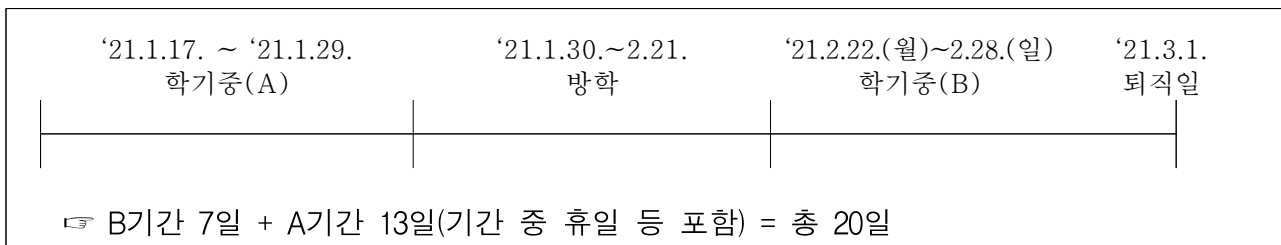
○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/자녀군입영휴가
(사유 또는 용무 입력)

④ 수업휴가(단체협약 제72조 제4항)

- 한국방송통신대학교에 재학중인 교육공무직원은 「한국방송통신대학교 설치 및 운영에 관한 법률」에 의한 출석수업에 참석하기 위하여 연차휴가 일수를 초과하는 출석수업기간에 대하여 수업휴가를 얻을 수 있으며 무급으로 함
- 본인의 법정연차 일수를 먼저 사용한 후 부족한 일수에 한하여 수업휴가가 인정됨
- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/수업휴가
(사유 또는 용무 입력)

⑤ 퇴직준비휴가(취업규칙 제72조)

- 정년퇴직 후 생활준비를 위하여 20일의 퇴직준비휴가 유급으로 부여
- 부여시기는 퇴직전 20일(기간 중의 휴일 등 포함)
- 방학 중 근무하지 않는 교육공무직원으로서는 퇴직준비휴가기간에 방학기간이 포함된 경우에는 방학기간을 제외하고 20일(기간 중의 휴일 등 포함) 부여
- '21.3.1. 퇴직 방학 중 비근무자의 퇴직준비휴가 산정 방법



- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/퇴직준비휴가
(사유 또는 용무 입력)

⑥ 포상휴가(취업규칙 제72조)

- 아래 어느 하나에 해당하는 경우 연간 5일 이내의 포상휴가 부여
 - 불합리한 규제를 개선하는 등 공공의 이익을 위해 창의성과 전문성을 바탕으로 적극적으로 업무를 처리하여 교육감으로부터 적극행정 관련 표창 등을 받은 경우
 - 재난·재해 및 감염병의 예방·관리를 위하여 장기간 격무에 시달리거나 확산 방지를 위한 직무를 성실히 수행한 경우

- 선거업무 및 투개표 사무에 종사한 경우
- 직무수행에 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우
(ex. 교육공무직원 및 교육공무직원 업무담당공무원 유공표창(교육감 표창))
- 단, 그 운영에 필요한 사항은 사업부서의 별도 계획에 의함
 - 사업부서에서 ‘포상휴가’ 부여에 관한 사항을 포함하여 표창 계획 수립 및 시행한 경우
(예) 교육공무직원 유공 표창(훈격: 교육감)계획에 포상휴가 부여 관련 사항이 포함되어 있고, 해당 계획에 따라 표창 대상자로 선정된 경우 포상휴가포상휴가 사용 가능
 - 「공직선거법」에 따른 투·개표사무원(사전투표사무원)으로 선거 사무를 수행한 경우
(예) 「제22대 국회의원선거 선거사무 종사 교육공무직원 복무 관련 사항 안내 (노사협력과-1065, 2024. 4. 3.)에 따라 포상휴가 사용
- 포상휴가는 연 5일을 초과하여 사용할 수 없음
(예) 교육공무직원 유공 표창에 따라 포상휴가 1일을 사용한 근로자가 선거일(사전투표일 포함)에 선거사무에 종사하여 연간 5일의 포상휴가를 추가로 사용할 수 있는 경우: 6일 중 5일만 포상 휴가 사용 가능
- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/포상휴가(사유 또는 용무 입력)
(예) 포상휴가 기존 0일 사용, 이번 0일 사용(「공직선거법」에 따른 선거사무 종사)

4

병가

□ 병가(단체협약 제73조)

- 교육공무직원이 업무 외 질병 또는 부상 등으로 직무를 수행할 수 없어 병가를 신청하는 경우 허가
- ※ 특수운영직군은 별도 적용

○ 병가 기간

- 병가는 연간 60일을 초과 할 수 없으며, 연간 30일(휴무일, 공휴일 제외)까지 유급으로 허용
- 병가기간 중 휴(무)일과 공휴일은 총일수에 포함하지 않음. 다만, 병가기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 포함함
- 병가는 회계연도 단위로 계산함(기관 : 1.1. ~ 12.31., 학교 : 3.1. ~ 2.28.)
- 출근하지 않고 병가와 연차의 연속 사용시 병가의 계속 사용으로 봄

○ 병가의 운영방법

- 병가의 기간은 운영부서의 장이 해당 교육공무직원의 직무수행 가능여부와 진단서의 내용을 감안하여 결정하며, 소속 교육공무직원의 병가사용이 질병과 부상 등의 치료라는 본연의 목적을 위해서 사용될 수 있도록 하여야 함
 - ※ 운영부서의 장은 병가 기간과 관계없이 직무수행 가능여부 판단을 위해 필요시 추가 진단서 제출을 요구할 수 있음
- 연속 7일 이상의 병가를 신청하는 경우 「의료법」 제17조에 의하여 교부된 의사의 진단서 제출, 병가 누계가 10일을 초과할 경우에도 운영부서의 장에게 의사의 진단서 또는 소견서 제출
- 동일한 사유의 병가로 추가 병가신청 시 최초 제출한 진단서에 기재된 치료기간내일 경우 최초 제출한 진단서로 같음
 - ※ 동일한 사유 여부는 운영부서의 장이 진단서 등의 내용을 감안하여 결정하며, 연차사유의 고의적 병가처리가 발생하지 않도록 하여야 함
- 진단서를 제출하여야 함에도 제출하지 못한 병가일수는 이를 결근처리 또는 근로자 동의시 연차일수에서 공제하고 병가일수에는 산입하지 아니함
- 1년 미만으로 계약한 교육공무직원은 1년을 기준으로 계약기간에 비례하여 부여(소수점 이하 절사). 단, 3개월 이하로 계약한 경우 병가 미부여

병가일수 산정 사례

◆ (사례1) 계속된 병가 기간이 30일미만인 경우(4.8 ~ 4.16)

4월						
일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

※ 4.10: 국회의원 선거

☞ 병가일수: 6일(토,일,공휴일 제외), 유급병가일수(6일(토,일,공휴일 제외))

◆ (사례2) 계속된 병가 기간이 30일이상인 경우(4.1 ~ 4.30)

4월						
일	월	화	수	목	금	토
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				

※ 4.10: 국회의원 선거

☞ 병가일수: 30일(토,일,공휴일 포함), 유급병가일수: 21일(토,일,공휴일 제외)

◆ (사례3) 주 5일(월)간 병가를 사용한 후 다음주에도 월~금 5일간씩 매주 평일에 대해서만 29일을 신청한 경우

☞ 형식상으로는 평일에 대해서만 병가를 신청하였으나 매주 연속하여 병가를 신청하였으므로 연속적인 병가로 보아 30일 이상 계속되는 경우 휴무일과 공휴일을 포함하여 산정

◆ (사례4) 2019년~2020년 2개년도에 걸쳐 30일을 초과하는 병가의 경우

☞ 연도별로 구분하여 각각 30일 이상 계속되는 경우 휴무일과 공휴일을 포함하여 산정

5

공가(단체협약 제10조, 제74조, 제99조)

□ 공가(단체협약 제10조, 제74조, 제99조)

○ 공가 사유

－ 「병역법」 기타 다른 법령에 따른 징병검사, 소집, 검열, 점호 등에 응하거나

동원 또는 훈련에 참가하는 경우

- 공무에 관하여 국회, 법원, 노동위원회, 검찰 기타 국가기관에 출석할 경우
- 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 따른 건강검진을 받을 경우
- 「결핵예방법」에 따른 결핵검진 등을 받는 경우
- 천재, 지변, 교통 차단, 기타의 사유로 출근이 불가능할 때
- 법률의 규정에 따라 투표에 참가하는 경우
- 사용자와의 단체협약 체결을 위한 단체교섭에 참석하는 경우 등 그 밖의 공가 사유에 해당하는 경우

※ 단체협약 제10조(근무시간 중의 조합활동)에 따른 공가 사유에 해당하는 경우

제10조 【근무시간 중의 조합활동】 ① 도교육청은 노동조합 회의 또는 행사에 참여하는 조합원에 한하여 각 호와 같이 공가로 인정한다. 단, 노동조합은 사전 7일 전에 통보하는 것을 원칙으로 하되 사정에 따라 변경될 수 있다.

1. 조합원이 단체교섭위원으로 참석할 때(회수, 시간제한 없음)
2. 노동조합 지부 대의원대회(연 2회 제한, 13시 이후)
3. 노동조합 상급단체 대의원대회(연 2회 제한, 각 1일)
4. 노동조합 운영위원회(노조별 31명으로 제한, 13시 이후)
5. 노동조합 회계 감사 활동(연 4일 이내)

- 산업안전보건법 등 관계 법령에 따라 건강진단을 실시하는 경우

○ 공가를 제외한 공적 업무수행을 위한 출장 시에는 출장처리하고 「공무원 보수 등의 업무지침」에 의거 출장비를 지급할 수 있음

- 보건증 발급, 교육연수, 수학여행, 체험학습, 현장학습, 수련회 등 공적 업무를 수행할 때 출장처리하고 출장비 지급(단체협약 제75조)

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>공가/공가(사유 또는 용무 입력)

질 의 용 답 (5)

5-1. (연차유급휴가) 연차유급휴가 산정 시 기산일의 기준은?

- ◆ 직원의 채용일을 기준으로 기산하는 것이 원칙이나, 노무관리의 편의를 위해 회계연도(학교 3.1./행정기관 1.1.)를 기준으로 연차유급휴가를 부여할 수 있음
- ◆ 다만, 회계연도 중 채용된 직원(중도채용자)의 경우 퇴직시점에서 총 휴가일수가 직원의 채용일을 기준으로 산정한 휴가일수에 미달하는 경우에는 그 미달한 일수에 대하여 연차유급휴가 미사용 수당을 정산(추가 지급)해야 함

5-2. (연차유급휴가) 학교에 근무하는 교육공무직원의 2020학년도 연차유급휴가 미사용수당 지급 시 통상임금은 어느 시점을 기준으로 산정해야 하는지?

- ◆ 연차유급휴가 미사용수당은 연차유급휴가 청구권이 있는 마지막 달의 임금지급일 임금을 기준으로 통상임금을 산정하여 지급함
- ◆ 따라서, 2021년 2월 임금을 기준으로 통상임금을 산정함

5-3. (연차유급휴가) 2017.3.1. 채용된 교육공무직원(상시근무자)이 2017학년도에 연차유급휴가를 3일 사용한 경우 2018학년도에 연차유급휴가를 며칠 사용할 수 있는지?

- ◆ 2017학년도 연차유급휴가 3일 사용 \Rightarrow 2018학년도 12일(=15일-3일) 사용 가능
 - 개정된 근로기준법 제60조제3항의 규정이 2017.5.30. 이후 입사자부터 적용되기 때문에 그 이전 입사자는 개정전 근로기준법의 적용을 받아 2년차까지 사용가능한 연차유급휴가 일수는 15일임.
 - 따라서 2년차에는 15일에서 1년차에 사용한 연가일수를 제외한 일수만큼 사용 가능함

☞ (참고) 2017.5.30. 이후 입사자의 연차유급휴가(근로기준법 제60조)

- 1년차 : 1개월 개근 시 다음달에 1일의 연차휴가 발생 = 최대 11일
- 2년차 : 1년차에 발생한 월1일씩의 연차유급휴가 미사용분 + 입사 후 1년간 출근율 80%이상 충족 시 15일의 연차유급휴가 발생분 = 최대 26일

5-4. (연차유급휴가) 2019.3.1. 채용된 교육공무직원(상시근무자)의 연차유급휴가일수는?

- ◆ 계속근로기간 1년에 대하여 15일의 연차유급휴가가 발생하며, 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 1개월 개근 시 부여되었던 휴가일수도 별도로 인정되어 총 26일(15일+11일)의 연차유급휴가가 발생함
- ☞ 관련 근거 : 근로기준법 제60조

5-5. (연차유급휴가) 2019.5.1.에 채용된 교육공무직원(상시근무자)은 2020학년도에 연차유급휴가를 며칠 사용할 수 있는지?

- ◆ 채용일(입사일) 기준이 아닌 '회계연도를 기준'으로 연차유급휴가를 부여할 경우 아래와 같이 산정함
 - $15\text{일} \times (2019.5.1. \sim 2017.2.28. \text{근무일수 } 304\text{일}) \div 365\text{일} = 12.49\text{일} \approx 12\text{일 } 4\text{시간}$
- ◆ 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 1개월 개근 시 1일의 유급휴가 별도 부여

5-6. (연차유급휴가) 2019.5.1.에 채용된 교육공무직원(방학 중 비근무자)은 2020학년도에 연차유급휴가를 며칠 사용할 수 있는지?

- ◆ 채용일(입사일) 기준이 아닌 '회계연도를 기준'으로 연차유급휴가를 부여할 경우 아래와 같이 산정함
 - $12\text{일} \times (2019.5.1. \sim 2020.2.28. \text{근무일수 } 304\text{일}) \div 365\text{일} = 9.99\text{일} \approx 10\text{일}$
- ◆ 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 1개월 개근 시 1일의 유급휴가 별도 부여

5-7. (연차유급휴가) 2019년 경기도교육청 취업규칙 개정에 따라 방학 중 비근무자의 연차유급휴가 일수가 기존 10일에서 12일로 바뀌었는데, 그 적용시점은 언제부터인지?

- ◆ 개정 취업규칙의 시행일(2019.2.1.)이 속한 회계연도(2018년도) 중, 근로자가 사용 가능한 연차사용가능일에 추가하여 적용됨
- 예) 2017.3.1.자로 학교에서 채용된 방학 중 비근무자의 2017학년도(2017.3.1.~2018.2.28.) 근무실적에 의해 2018학년도(2018.3.1.~2019.2.28.)에 청구 가능한 연차유급휴가는 최대 12일(10일+2일)임

5-8 (연차유급휴가) 2013.3.1.~2020.2.28. A학교에서 근무하다가 교육지원청 전보를 통해 2020.3.1. B학교에 배치된 교육공무직원(상시근로자)의 경우 2020학년도에 사용할 수 있는 연차유급휴가는 며칠인지?

- ◇ 2019학년도에 1년간 80퍼센트 이상 출근하였을 경우, 2020학년도에 사용가능한 연차유급휴가는 18일임
- ◇ 연차유급휴가일수 산정방법(계속근로연수가 1년 초과하는 교육공무직원의 경우)

근무연수 근무유형	1년 2년	3년 4년	5년 6년	7년 8년	9년 10년	11년 12년	13년 14년	15년 16년	17년 18년	19년 20년	21년 22년	23년 24년	25년 26년	27년 이후
1) 상시근로자	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일	23일	24일	25일	25일	25일	25일
2) 그외근로자	12일	13일	14일	15일	16일	17일	18일	19일	20일	21일	22일	23일	24일	25일

- ◇ 연차유급휴가는 ‘계속하여 근로한 기간’에 대해 부여하며, 전보로 인한 근무지 변경은 계속근로로 인정되므로 연차유급휴가 산정을 위한 기산일은 2013.3.1.이 되고 2019학년도 근무실적에 따라 2020.3.1.에 연차유급휴가가 발생함

5-9 (연차유급휴가) 교육공무직원 연차유급휴가 미사용수당 산정 시 지각·조퇴·외출 등의 시간을 공제하고 남은 잔여 시간은 어떻게 처리하는지?

- ◇ 지각·조퇴·외출 등은 단체협약에 따라 각각의 시간을 모두 합산한 후 1일 소정근로시간 단위로 환산 후 연차휴가 1일 단위로 공제하고, 공제 후 남은 소정근로시간 미만의 지각·조퇴·외출 등의 시간은 임금에서 공제하지 아니함(통상근로자의 경우 누계 8시간이 연차유급휴가 1일)
예시) 15일 연차유급휴가 발생 - 3일 6시간 사용 = 12일 연차유급휴가 미사용수당 지급
- ◇ 단, 연차일수가 15일인 경우 지각·조퇴·외출·반일연차 등으로 15일 3시간 사용 시 연차일수를 초과한 3시간은 임금에서 공제함
예시) 15일 연차유급휴가 발생 - 15일 3시간 사용 = 3시간 임금에서 공제

5-10 (연차유급휴가) 2019학년도 전체 질병휴직 사용으로 2020.3.1.에 복직하여 사용할 수 있는 연차유급휴가가 부여되지 않았습니다. 이 경우 내년 연차유급휴가를 미리 사용할 수 있는지?

- ◇ 「근로기준법」 상 연차유급휴가는 입사일로부터 매 1년이 경과할 때마다 발생하는 법정 유급휴가임
- ◇ 따라서 발생하지 않은 내년 연차유급휴가를 미리 사용할 수 없으며, 부여된 연차유급휴가를 초과하여 사용한 경우 결근으로 간주되며, 해당 주휴일은 무급휴일이 됨

5-11 (연차유급휴가) 질병휴직 후 복직한 근로자의 연차유급휴가 산정 방법은?

- ◆ 질병휴직의 경우 해당 기간이 소정근로일수에서 제외되며, 그 제외된 기간만큼 비례하여 연차유급휴가를 축소하여 부여함(산식: 연차유급휴가일수(가산일수 포함)×휴직기간을 제외한 출근(간주)일/연간 소정근로일수)

(예시) 2026. 9. 1.~2027. 8. 31. 질병휴직(1년) 후 2027. 9. 1.자 복직한 상시근무자(학교)의 2028. 3. 1.자 발생 연차유급휴가는?(단, 해당 근로자 복직 후 출근율 80% 이상이고, 정상 연차발생일 16일로 가정)

: 2027. 3. 1.~2028. 2. 29. 연간 소정근로일수는 252일이고, 2027. 9. 1.~2028. 2. 29. 출근(간주)일수는 123일이므로 $16일 * (123일 / 252일) = 7.8일$ 임

- ◆ 질병휴직 뿐만 아니라, 계속근로기간에서 제외되는 휴직 후 복직하였을 경우 휴직기간을 제외한 기간의 출근율이 80% 이상이라면 연차유급휴가 산정 시 위의 산식을 따름

5-12 (연차유급휴가) 연차유급휴가 산정 시 업무상 재해로 인한 휴업기간이 있는 경우, 연차유급휴가산정은 어떻게 하는지?

- ◆ 소정근로일수에 포함되면서 출근으로 간주하는 날
- 업무상 부상·질병으로 휴직한 기간
 - 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가
 - 2018.5.29.이후 신청한 자녀 1명당 최초 1년의 육아휴직기간
 - 예비군훈련기간, 민방위·동원훈련기간
 - 공민권행사를 위한 휴무일
 - 연차유급휴가, 생리휴가
 - 유급병가
 - 기타 이에 준하여 해석할 수 있는 날 또는 기간
- ◆ 업무상 재해로 인한 휴업기간(「산업재해보상보험법」에 의한 휴업)은 소정근로일수에 포함되며 출근으로 간주되는 날이므로, 연차유급휴가 산정 시 영향을 미치지 않음

5-13. (연차유급휴가) 2020.3.9.에 입사하여 2020.6.26. 퇴사한 교육공무직원(상시근무자로 총 3개월 18일 근무) 연차유급일수는?

- ◆ 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 1개월 개근 시 1일의 유급휴가 부여로 총 3일

5-14. (연차유급휴가) 일일 4시간씩 주 5일을 근로하는 단시간근로자의 경우 연차유급휴가일수 산정방법은?

- ◆ 근로기준법 시행령 별표2에 의거 단시간근로자의 연차유급휴가는 다음의 방식에 의하여 시간 단위로 산정
 - 통상근로자의 연차휴가일수×(단시간근로자의소정근로시간/통상근로자의소정근로시간)×8시간
 - 단시간근로자 또는 통상근로자의 소정근로시간은 1주간의 소정근로시간으로 함(단시간근로자의 1주간 소정근로시간이 불규칙한 경우에는 4시간의 소정근로시간을 평균한 시간으로 함)

5-15. (연차유급휴가) 휴직 중인 교육공무직원에게 연차유급휴가 미사용수당을 지급해야 하는지?

- ◆ 연차유급휴가 미사용수당은 전전년도 근무로 인해 발생한 연차를 직전년도에 사용하고 남은 미사용일수를 수당으로 보상받는 것이기 때문에 이에 해당이 되는 근로자라면 지급해야 함
- ◆ 연차유급휴가미사용수당은 연차유급휴가 청구권이 있는 마지막 달의 임금을 기준으로 통상임금을 산정하여 지급함

5-16. (연차유급휴가) 2016.3.1~2020.8.31까지 근무한 교육공무직원의 경우 퇴직하는 해('20.3.1.부터 '20.8.31.까지)의 근무에 대하여도 연차유급휴가를 부여해야 하는지?

- ◆ 계속근로기간이 1년 이상인 근로자는 1년 단위로 연차가 발생하며 잔여월에 대해서는 연차가 발생하지 않음(4년 6개월 근무 -> 4년에 대한 휴가 발생)

☞ (참고) 연차휴가는 1년간의 근로에 대한 출근율에 따라 발생하므로 퇴직 시 동 휴가산정을 위한 1년간의 기간을 초과하는 잔여기간은 단체협약 및 취업규칙 등에 달리 정하고 있지 않다면 연차휴가는 발생하지 않음(고용노동부 근로개선정책과-3360, 2014. 6. 13.)

5-17. (연차유급휴가) 2016.6.10 중도에 채용된 근로자의 연차휴가 1일이 가산되는 시점은?(단, 연차를 매년 3월 1일 회계연도 단위로 부여하며 상시근무자로 가정)

- ◆ 중도에 채용된 근로자에 대해 채용된 해의 근속기간에 비례하여 다음연도에 휴가를 부여하고 매년 회계연도 단위로 연차를 부여하였다면 회계연도에 따라 연차를 부여하기 시작한 후 3년을 초과하는 시점임

- ◆ 2016.6.10. 중도에 채용되어 2017.2.28까지 8할 이상 출근한 경우에는 2017.3.1.에 16학년도의 1년 중 근속기간에 비례한 일수만큼 휴가를 부여하였고, 매년 3.1.시점에 1년 단위로 연차를 부여하였다고 한다면 계속근로연수가 3년이 되어 연차휴가 1일이 가산되어 발생하는 시점은 2020.3.1.이고 이 경우 연차휴가 가산 기산일은 2017.3.1.이 되는 것임

5-18. (연차유급휴가) 본인에게 부여된 연차유급휴가를 초과하여 쓰게 되는 경우 제지할 방법은?

- ◆ 본인 연차휴가를 초과하여 사용할 경우 사유를 설명하고 그럼에도 연차를 사용한 경우 결근으로 처리(연차를 허가하지 않았음에도 출근하지 않은 경우 무단결근에 해당함)

5-19. (연차유급휴가) 본인의 연차를 3일 초과하여 사용했을 경우 급여 계산 방법은?

- ◆ 연차유급휴가일을 초과하는 경우에는 초과일수(주휴일 포함)에 통상임금을 곱한 금액을 감액하고 보수 지급

5-20. (연차유급휴가) ① 1년 1일을 근로하고 퇴직한 근로자의 연차유급휴가 일수는? ② 2021.3.1.~9.30.(만7개월)까지 근로 후 퇴직한 경우 발생하는 연차유급휴가일수는? ③ 2021.3.1.~2024.2.28.(만 3년근로)까지 근로하고 퇴직한 경우 마지막 1년에 대한 연차휴가 및 가산휴가는?

- ◆ ① 1년의 근로의 마친 다음날(366일째) 근로관계가 있으므로 1년 미만일 때 1개월 개근 시마다 주어지는 연차 최대 11일과 함께, 1년간 80% 이상 출근율 요건을 충족함에 따라 주어지는 15일의 연차도 발생, 총 최대 26일 발생
- ◆ ② 1년 미만의 근로자가 1개월 개근 시마다 발생하는 1일의 연차유급휴가도 그 1개월의 근로를 마친 다음날 근로 관계가 있어야 함. 따라서, 7개월째 개근한 경우라도 그 다음날 근로관계가 없으므로 연차유급휴가일수는 최대 6일 발생
- ◆ ③ 만 3년 근로했다면 그 마지막 해의 다음날 근로관계에 있지 않으므로 마지막 1년간 80% 이상 출근율에 따른 연차유급휴가는 발생하지 않고, 근로기준법 제60조제4항에 따른 가산휴가도 발생하지 않으며, 이에 따라 마지막 해의 근로에 따른 연차휴가와 가산휴가에 대한 미사용 수당을 청구할 수 없음

5-21. (연차유급휴가) 2018.3.1.에 입사하여 2018.3.2.부터 근로를 시작한 경우 3월에 연차가 발생하는지?

- ◆ 2018.3.1. 입사하였으나 3.1.이 유급휴일이라서 그 다음날부터 근로를 시작한 경우 2018.3.1.부터 계속근로를 인정하므로, 3.1.~3.31.까지 계속근로 하였다면 1개월 개근에 따른 연차 발생

5-22. (연차유급휴가) 2019.3.1.~8.31.까지 A초등학교에서 조리실무사 대체인력으로 근무하다가 ○○교육지원청 교육공무직원 신규채용 시험에 합격하여 2019.9.1.자로 B초등학교에 발령난 경우, 2020.3.1.자 연차일수 계산 시 기산 기준일은 언제로 해야 하는지?

- ◆ 연차유급휴가는 ‘계속하여 근로한 기간’에 대해 부여함. A초등학교 조리실무사 대체인력으로 근무하다 퇴직 후 ○○교육지원청 공개채용 절차를 통해 입사한 경우는 종전 계약과 단절로 보아 계속근로에 해당하지 않으므로 연차유급휴가 산정을 위한 기산일은 2019.9.1.이 됨

5-23. (연차유급휴가) 1년 미만 신규채용자 교육공무직원에게 1개월 개근 시 1개씩 발생하는 연차유급휴가를 매월 수당으로 지급하는 것이 가능한지?

- ◆ 연차유급휴가는 발생일로부터 1년 이내에 근로자가 청구하는 시기에 사용하는 것이 원칙임. 1년 미만 근로자가 한 달 개근하여 발생한 연차유급휴가는 퇴직 시까지 사용할 수 있으며 퇴직시 연차유급휴가미사용수당을 지급해야 함. 매월 급여지급시 근무일수 1일을 추가하여 수당으로 지급하고 휴가를 부여하지 않는 것은 근로자의 휴가청구권을 제한하는 결과를 초래하므로 근로기준법에 위반됨(근로조건지도과-2244, 2009.4.16.)
- ◆ 단, 근로기준법 개정(2020.3.31., 법 제60조제7항 개정)으로 1년 미만 근로자의 1개월 개근 시 1개씩 발생한 연차(2020.3.31.이후 발생한 연차유급휴가)는 입사일로부터 1년간 미사용 시 한꺼번에 연차휴가 소멸

5-24. (특별휴가/경조사휴가) 교육공무직원에게 2020.6.20.(토) 결혼으로 특별휴가 5일을 부여하고자 하는데 특별휴가 기간은?

- ◆ 본인 결혼 휴가의 경우에는 그 사유가 발생한 날로부터 30일 이내의 범위에서 휴가를 사용할 수 있음(휴가의 마지막 날이 30일 범위 내에 있어야 함)
- ※ 개인 사정 등으로 인해 결혼식을 치르지 않은 경우, 혼인신고일을 기준으로 사용 가능(증빙 필요)

5-25. (특별휴가/경조사휴가) 교육공무직원 자녀 결혼이 토요일인데, 전날인 금요일에 특별휴가를 사용할 수 있는지?

- ◆ 경조사 휴가는 단체협약 제72조제5항에 의거 휴가기간 중의 휴무토요일 또는 공휴일은 그 휴가일수에 산입하지 아니하며, 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하는 것이 원칙으로 사유발생일(토요일) 이전인 금요일 또는 다음주 월요일에 특별휴가 사용 가능함

5-26. (특별휴가/경조사휴가) 출근 후 교육공무직원의 할아버지 사망 소식을 들었습니다. 이러한 경우 특별휴가는 언제부터 부여해야 하는지?

- ◆ 경조사 휴가는 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하는 것이 원칙임
- ◆ 근로 중 사유가 발생하여 조퇴하고 다음날부터 특별휴가를 쓰고자 한다면 당일 조퇴 처리하고 그 다음날부터 일수를 계산할 수 있음
- ※ 단체협약 제72조제5항제1호 ‘사망으로 인한 경조사 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날 또는 그 다음 날에 휴가를 사용할 수 있다.’

5-27. (특별휴가/경조사휴가) 개학일이 2020.8.24.(월)입니다. 방학 중 비근무자인 교육공무직원이 시부모 사망으로 2020.8.21.(금)부터 특별휴가를 사용하고자 합니다. 특별휴가기간은 어떻게 되는지?

- ◆ 특별유급휴가는 연차유급휴가와 같이 평소 보장받던 임금의 상실을 방지하기 위한 것인데, 무급인 기간(방학 등)은 임금을 지급할 법적 의무가 없으므로 특별휴가가 유급휴일로 인정되지 않음
- ◆ 따라서 2020.8.24.(월)~2020.8.27.(목) 4일의 특별휴가가 부여되며, 특별휴가 기간에 있는 방학 기간(8.21.)은 무급일로 유급휴일이 아니므로 추가로 특별휴가를 부여하지 않음

월	화	수	목	금 8.21.	토 8.22.	일 8.23.	월 8.24.	화 8.25.	수 8.26.	목 8.27.	금
				① 사유발생일			② 개학일	③	④	⑤	
방학 중(무급일)							학기 중				

5-28. (특별휴가/경조사휴가) 배우자 출산휴가는 배우자의 출산일로부터 부여하는지?

- ◆ 배우자 출산휴가는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따라 배우자의 출산일로부터 부여되는 것이 아니라 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내에 청구할 경우 부여할 수 있음
- ◆ 1회에 한정하여 나누어 사용 가능함(출산한 날로부터 90일 이내에 휴가를 시작해야 함)

5-29. (특별휴가/경조사휴가) 교육공무직원이 배우자 출산휴가를 5일만 청구한 경우 나머지 일수를 부여하지 않아도 되는지?

- ◆ 관련 법률에 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 10일을 부여토록 하고 있음. 만약 교육공무직원이 배우자 출산휴가를 5일만 청구한 경우, 운영부서의 장은 교육공무직원에게 동 휴가가 분할 사용 가능하며, 출산한 날부터 90일 이내에 나머지 휴가기간 5일을 청구해야 함을 알려주어야 함

5-30. (특별휴가/경조사휴가) 사실혼 관계에서 배우자 출산휴가 사용이 가능한지?

- ◆ 배우자 출산휴가는 배우자가 출산했을 때 남성근로자가 사용할 수 있는 휴가로 출산한 여성과 태아의 건강을 보호하고, 남성의 육아참여를 확대하기 위한 제도임
- ◆ 배우자의 범위는 법률혼 뿐만 아니라 사실혼의 배우자도 포함되므로 사실혼의 배우자 출산에 따라 남성 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 해당 남성 근로자에게 배우자 출산휴가를 부여해야 합니다.(여성고용정책과-3563, 2018.8.22.)

5-31. (특별휴가/수업휴가) 한국방송통신대학교 외에 기타 대학 및 대학원 수업 등의 경우에도 연차를 초과하면 수업휴가가 가능한지?

- ◆ 「한국방송통신대학교 설치 및 운영에 관한 법률」에 의한 출석수업 참석 외에 기타 대학 및 대학원 수업 참석 등을 이유로 연차 초과 시 수업휴가 처리 불가능하며, 결근 처리(필요시 학업을 위한 경우 남녀고용평등법에 따라 근로시간 단축 사용 청구 가능함을 안내)

5-32. (특별휴가/퇴직준비휴가) 퇴직준비휴가는 어떻게 부여해야 하는지?

- ◆ 부여시기는 퇴직전 20일(기간 중의 휴일 등 포함)로 하되, 방학 중 근로하지 않는 교육공무직원으로서 퇴직준비휴가기간에 방학기간이 포함된 경우에는 방학기간을 제외하고 20일(기간 중의 휴일 등 포함)을 부여할 수 있음
- ◆ '21.3.1. 퇴직 방학 중 비근무자의 퇴직준비휴가 산정 방법

'21.1.17. ~ '21.1.29. 학기중(A)	'21.1.30.~2.21. 방학	'21.2.22.(월)~2.28.(일) 학기중(B)	'21.3.1. 퇴직일
-----	-----	-----	
☞ B기간(7일) + A기간 13일(기간 중 휴일 등 포함) = 총 20일			

5-33. (특별휴가/포상휴가) 포상휴가는 취업규칙에 근거가 마련되어졌으므로 별도 계획에 무관하게 부여 가능한지?

- ◆ 취업규칙 제72조 제⑤항에 명시한 4가지 사유에 해당되더라도, 사업부서의 별도 시행 계획에 따라 부여(운영) 가능함.

(예시) “「공직선거법」에 따라 선거일에 투·개표사무원으로 종사한 교육공무직원에게 선거일 익일 포상휴가 1일 부여” 계획 수립·시행

5-34. (특별휴가/포상휴가) 선거업무 종사자에 대하여는 공가와 포상휴가 모두 부여 가능한지?

- ◆ 취업규칙 제72조 제⑤항 신설에 따라 포상휴가의 근거규정이 마련되었으므로, 포상휴가만 부여 가능
- ☞ 2022년 제20대 대통령선거('22.3.9.), 제8회 전국동시지방선거('22.6.1.) 시 선거사무 종사 교육공무직원에 대한 '공가'부여는 해당 선거 시에만 해당

5-35. (특별휴가/포상휴가) 선거업무 종사자에 대한 수당과 출장비는 병급 가능한지?

- ◆ 선거관리위원회에서 출장비가 포함된 수당을 지급받는 경우 소속기관에서 출장비 지급 불가(출장비 포함 여부는 해당 선거관리위원회 개별 문의)

5-36. (병가) 계약기간이 2020.3.1.~2020.12.31.인 교육공무직원의 병가 사용일수 및 유급병가일수는?

- ◆ 단체협약 제73조제3항에 따르면 계약기간이 3개월 초과 1년 미만인 교육공무직원의 경우 1년을 기준으로 계약기간에 비례하여 병가를 부여하도록 하고 있음(소수점 이하 절사)
 - ※ 3개월 이하로 계약한 경우 병가를 부여하지 아니함
- ◆ 사용 가능 병가일수
 - 병가일수 : $60\text{일} \times (306\text{일}/365\text{일}) = 50.3\text{일} \rightarrow 50\text{일}$ (소수점 이하 절사)
 - 유급병가일수 : $30\text{일} \times (306\text{일}/365\text{일}) = 25.2\text{일} \rightarrow 25\text{일}$ (소수점 이하 절사)

5-37. (병가) 병가 사용시 진단서 또는 소견서 제출과 관련하여 병가의 누계 산정은 질병별로 할 수 있는지?

- ◆ 단체협약 제73조제2항에 따르면 병가 누계가 10일을 초과할 경우 의사의 진단서 또는 소견서를 제출하도록 하고 있어 질병의 종류와 상관없이 누계일을 산정함

■ 「2020 경기도교육청-전국학교비정규직연대회의 단체협약서」 제73조

- ② 제1항에 있어서 연속 7일 이상의 병가를 신청하는 경우 의사의 진단서를 첨부하여야 하며, 병가 누계가 10일을 초과할 경우에도 운영부서장에게 의사의 진단서 또는 소견서를 제출하여야 한다.

5-38. (병가) 병가 기간 중 ‘근로자의 날’이 있는 경우 병가 일수에 제외 되는지?

- ◆ 단체협약 제73조(병가) 제1항에 따라 30일 이상 계속하여 병가를 사용하는 경우에는 휴가일수에 휴일 및 휴무일이 포함되므로, 근로자의 날도 병가사용일수에 포함함.(다만, 30일 미만으로 병가를 사용하는 경우에는 휴일 및 휴무일에 병가일수에서 제외되므로 근로자의 날이 있는 경우 병가 사용일수에서 제외함)

5-39. (병가) 무급병가 기간 중에 추석, 설날, 석가탄신일 등의 유급휴일이 있는 경우 유급으로 처리 하는지?

- ◆ 무급병가 기간 중에 해당일은 무급으로 처리함

- ☞ (판례) 개인적인 사유에 의한 휴직 등으로 인해 근로자의 주된 권리 의무가 정지되어 근로자가 근로제공을 하지 아니한 휴직기간 동안에는 달리 특별한 사정이 없는 한 근로제공의 의무와 대가관계가 있는 근로자의 주된 권리로서 임금청구권은 발생하지 않는 바, 이러한 경우에는 휴직기간 등에 포함된 유급휴일에 대한 임금청구권 역시 발생하지 않는다고 보아야 합니다.(대법2007다73277, 2009.12.24.)

5-40. (병가) 2020. 9. 1.자 정년퇴직예정인 교육공무직원의 경우 1학기만 근무하므로 병가를 비례 부여 해야 하는지?

- ◆ 취업규칙에 1년 미만으로 계약한 근로자에 대하여 1년을 기준으로 계약기간에 비례하여 병가를 부여한다는 조항은 있으나, 중도퇴직자 및 정년퇴직자 등에 대한 병가 비례 조항은 단체협약 및 취업규칙에 별도로 두고 있지 않으므로, 병가 일수는 비례 적용하지 않고 동일하게 부여함

5-41. (병가) 교육공무직원이 2020.6.1.(월)~6.5.(금), 6.8.(월)~6.12.(금), 6.15.(월)~6.19.(금), 6.22.(월)~6.26.(금), 6.29.(월)~7.3.(금) 이렇게 5건을 각각 별개로 나이스에 병가를 상신한 경우 이는 연속된 30일로 보고 병가일수 산정 시 토요일, 일요일을 포함해야 하는지?

- ◆ 형식상 연속성을 띄고 있지 않더라도 위 경우처럼 실제로 연속하여 30일 이상 연속하여 병가를 사용할 경우 토요일 및 일요일을 병가일수에 포함하여 계산함

5-42. (공가) 방학중 비근무자(조리실무사)가 방학 중 건강검진을 받을시 공가 처리 가능한지?

- ◆ 공가는 휴가의 한 종류로, 근로 의무가 있는 날에 사용함
- ◆ 방학 중 비근무자는 방학에 근로의무가 없기 때문에 공가 처리로 할 수 없음

5-43. 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 의한 공가 대상은?

- ◆ 「국민건강보험법 시행령」 제25조에 의하여 국민건강보험공단에서는 일반건강검진 및 암검진에 대해 사용자(기관장)에게 통보함. 따라서 해당 통보를 근거로 일반건강검진 과 암검진에 대한 공가를 신청하는 경우 공가 대상임
- ◆ 다만 건강검진 결과로 인하여 안내받는 확진검사는 공가의 대상 아님

VI 휴직

1 휴직 관련 주요 내용

휴직종류	주요 내용	근거
① 병역휴직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 「병역법」 기타 법령에 의하여 징집 또는 소집명령을 받은 교육공무직원 ■ 기간 : 징집 및 소집기간 	단체협약 제39조 제1항제2호
② 업무상 재해에 따른 요양기간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 「산업재해보상보험법」 상의 업무상 부상, 질병으로 요양이 필요한 교육공무직원 ■ 기간 : 근로복지공단 요양(산재) 승인 기간 	단체협약 제39조 제1항제3호
③ 노동조합 전임자 휴직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 무급 노동조합 전임자 중 휴직을 신청한 교육공무직원 ■ 기간 : 노동조합 전임자의 전임기간 - 해당 휴직기간은 근속기간 포함 	단체협약 제39조 제1항제4호
④ 질병휴직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 업무 외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 치료나 요양이 필요한 교육공무직원 ■ 기간 : 재직기간 중 동일질병으로 1년 이내 ※ 특수운영직군 별도 적용(3개월 이내) 	단체협약 제39조 제2항제1호
⑤ 간병휴직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 사고·질병 등으로 장기간 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 간병이 필요한 교육공무직원 ■ 기간 : 재직기간 중 1년 이내 ※ 특수운영직군 적용 제외 	단체협약 제39조 제2항제2호
⑥ 의원 당선 휴직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 국회의원, 지방의회의원으로 당선된 교육공무직원 - 단, 지방의회의원은 경기도 및 경기도에 포함된 기초자치단체의원에 한함 ■ 기간 : 당선이 결정된 때부터 임기 만료일까지 ※ 특수운영직군 적용 제외 	단체협약 제39조 제2항제3호
⑦ 동반휴직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 계속근로기간 1년 이상인 교육공무직원이 외국에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 될 경우 ■ 기간 : 재직기간 중 1년 이내 ※ 특수운영직군 적용 제외 	단체협약 제39조 제2항제4호

2

휴직

① 병역휴직(단체협약 제39조제1항제2호)

- 대상 : 「병역법」 기타 법령에 의하여 징집 또는 소집명령을 받은 교육공무직원
- 기간 : 징집 및 소집기간
- 병역법에 따른 휴직 신청
 - 교육공무직원은 운영부서의 장에게 입증서류(입대증명서 또는 군복무 확인서)를 제출해야 함
- 임금은 무급이며 계속근로기간 미인정

② 업무상 재해에 따른 요양기간(단체협약 제39조제1항제3호)

- 대상 : 「산업재해보상보험법」 상의 업무상 부상, 질병으로 요양이 필요한 교육공무직원
- 기간 : 근로복지공단 휴업(산재) 승인 기간
- 휴직신청
 - 교육공무직원이 휴직사유에 해당되어 휴직을 신청할 경우 운영부서의 장에게 근로복지공단 ‘요양·보험급여결정통지서’를 제출하여야 함
- 운영사항
 - 부상으로 인해 출근하지 못하는 기간은 근로복지공단으로부터 결정을 통보 받기 전까지 ‘병가’로 신청 → ‘요양·보험급여결정통지서’ 수령 이후 복무는 기타/기타로 산재 적용일로부터 소급 적용하며 기존의 ‘병가’ 복무는 기결 취소
 - 휴직기간은 계속근로기간에 포함함
 - 산재로 인한 휴직기간에 휴업급여를 근로복지공단에 청구할 수 있음
 - 휴직기간 중 연 180일까지는 공단지급 급여를 포함하여 휴직이전의 급여와 동일하게 지급함(다만, 방학 중 비근무자의 경우 방학으로 근무하지 않는 기간에는 급여액과의 차액을 지급하지 않음)

－ ‘업무상 재해’는 근로복지공단의 결정에 의함

※ ‘업무상 재해’란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망한 것을 말함

○ 업무상 재해의 범위 : 산업재해보상보험법 제37조

－ 업무상 사고

- ▶ 근로자가 근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중 발생한 사고
- ▶ 사업주가 제공한 시설물 등을 이용하던 중 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
- ▶ 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 행사나 행사준비 중에 발생한 사고
- ▶ 휴게시간 중 사업주의 지배관리하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
- ▶ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

－ 업무상 질병

- ▶ 업무수행 과정에서 물리적 인자(因子), 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 건강에 장해를 일으킬 수 있는 요인을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
- ▶ 업무상 부상이 원인이 되어 발생한 질병
- ▶ 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병
- ▶ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

－ 출퇴근 재해(2016.9.29. 이후 발생한 재해)

- ▶ 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 사업주의 지배관리하에서 출퇴근하는 중 발생한 사고
- ▶ 그 밖에 통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고

○ 산업재해 발생 보고 : 「산업안전보건법 시행규칙」 제73조

- － 산업재해로 사망자가 발생하거나 3일 이상의 휴업*이 필요한 부상을 입거나 질병에 걸린 사람이 발생한 경우 산업재해가 발생한 날부터 1개월 이내에 산업재해조사표를 작성하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출(전자 문서로 제출하는 것을 포함)

* '3일 이상의 휴업'의 의미

- 산업재해로 인하여 병원에 입원 또는 통원치료 등 이유로 3일 이상 회사에 출근하지 못하고 그 업을 하지 못하는 경우 등을 말함
- '휴업'은 의사의 소견 및 진단서 등에 의해 객관적으로 입증되어야 함. 즉 휴업은 재해자 주치의가 작성한 진단서, 소견서 상 입원기간·통원기간 등의 기간으로 결정됨
- '휴업일수'에는 재해발생일 당일은 포함되지 않으며, 법정휴일, 공휴일 등은 포함됨. 즉, 휴업일 중에 법정휴일, 공휴일이 포함되어 있다고 하더라도 이는 휴업일수에 산입됨
- '부분휴업'의 경우에도 휴업일수에 포함됨. 즉, 1일에 근무를 하고 병원치료를 위한 통원 치료가 이루어졌다면, 이 날은 휴업일수에 포함됨

- 산업안전보건법 상 재해발생일로부터 1개월(≒30일) 이내에 사업장 관할 노동청에 산업재해조사표를 제출하지 않거나 미제출 시, 건당 700만원~1,500만원의 과태료 부과(「산업안전보건법」 제175조제3항, 동법 시행령 별표 35)

③ 노조전임자휴직(단체협약 제39조제1항제4호)

- 대상 : 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조에 따른 노동조합 전임자
- 기간 : 노동조합 전임자의 전임기간
- 임금은 무급이며 휴직기간은 계속근로기간 인정
- 제출서류 : 휴직원, 상급단체 및 조합본부의 임원 또는 간부로의 취임을 입증하는 서류

※ 제출서류는 '경기도교육청 노사협력과'에서 관할 교육지원청으로 통보한 노조전임자 명단으로 갈음할 수 있음

④ 질병휴직(단체협약 제39조제2항제1호)

- 대상 : 업무 외 부상 또는 질병으로 60일 이상의 치료나 요양이 필요한 교육공무직원
- 기간 : 재직기간 중 동일질병으로 1년 이내
- 임금은 무급이며 계속근로기간 미인정
- 제출서류 : 휴직원, 진단서

⑤ **간병휴직**(단체협약 제39조제2항제2호)

- 대상 : 사고·질병 등으로 장기간 요양을 요하는 부모, 배우자, 자녀
또는 배우자의 부모의 간병이 필요한 교육공무직원
- 기간 : 재직기간 중 1년 이내
- 임금은 무급이며 계속근로기간 미인정
- 제출자료 : 휴직원, 가족관계증명서, 진단서 등

⑥ **의원당선평직**(단체협약 제39조제2항제3호)

- 대상 : 국회의원, 지방의회의원으로 당선된 교육공무직원
- 단, 지방의회의원은 경기도 및 경기도에 포함된 기초자치단체의원에 한함
- 기간 : 당선이 결정된 때부터 임기 만료일까지
- 임금은 무급이며 계속근로기간 미인정
- 제출자료 : 휴직원, 의원당선 및 임기를 증빙할 수 있는 서류

⑦ **동반휴직**(단체협약 제39조제2항제4호)

- 대상 : 휴직 시작 전일까지 계속근로기간 1년 이상인 교육공무직원이 외국
에서 근무·유학 또는 연수하게 되는 배우자를 동반하게 될 경우
- 기간 : 재직기간 중 1년 이내
- 임금은 무급이며 계속근로기간 미인정
- 제출서류 : 휴직원, 가족관계증명서, 배우자의 외국 근무·유학·연수 및
동반출국을 입증하는 서류

질 의 용 답 (6)

6-1. (휴직) 휴직의 유형별 연차발생 및 근속기간 산정은?

◆ 휴직 유형별 연차발생 및 근속기간 산정

구분	육아휴직		가족돌봄휴직	간병, 동반 휴직
	1년차	2~3년차		
연차발생	출근(재직)한 것으로 산정	출근을 산정에서 제외	출근을 산정에서 제외	출근을 산정에서 제외
근속기간	퇴직금, 근속수당, 연차가산 산정을 위한 근속기간 포함	퇴직금, 근속수당, 연차가산 산정을 위한 근속기간 미포함	퇴직금, 근속수당, 연차가산 산정을 위한 근속기간 포함	퇴직금, 근속수당, 연차가산 산정을 위한 근속기간 미포함

6-2. (휴직) 휴직사유가 중복 될 경우 어떻게 해야 하는지?

◆ 휴직은 교육공무직원이 선택한 하나의 휴직신청에 의하여 운영부서의 장이 휴직여부를 결정하는 사항이므로, 신청하는 교육공무직원의 휴직사유에 대하여 운영부서의 장이 그 타당성 여부 등을 검토하여 결정할 사항임

6-3. (휴직) 휴직 중에 교육공무직원이 조기 복직을 원하면 대체직이 있음에도 복직을 해줘야 하는지?

◆ 휴직의 명백한 종료사유가 있는 경우와는 별개로 교육공무직원이 조기복직을 원하는 경우라 하더라도 학교가 복직 시킬 의무는 없고, 학교의 대체직 계약 등 고려하여 복직여부를 결정하면 됨

- ☞ (행정해석) 근로자가 육아휴직 조기 복귀를 원하는 경우, 사업주가 이에 따라 복직시켜야 하는지 여부
- 남녀고용평등법 시행령 제14조는 영유아의 사망 등에 따라 육아휴직이 종료되는 경우에 사업주에게 이를 통보하고 복귀하는 절차에 대하여는 규정하고 있으나,
 - 육아휴직 종료 사안은 경우에 업무에 복귀하는 절차는 규정하고 있지 않습니다.
 - 또한, 통상 육아휴직은 1개월 이상 장기간 사용하므로 사업주가 이 기간에 대체인력을 채용하는 등 인력 운용에 변화가 있을 수 있으므로, 육아휴직이 종료되는 사유가 아니라면 갑작스럽게 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무를 부과하기는 어렵습니다.
 - 따라서, 명백한 육아휴직 종료 사유가 없으나 근로자가 조기 복귀를 원하는 경우 복귀 시기는 근로자와 사업주 간 협의에 의하여 정해질 부분이지, 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무가 있다고 보기는 어렵습니다.
 - 아울러 귀 사의 단체협약이 존재하고, 「남녀고용평등법」 조항보다 근로자에게 유리한 경우에는 단체협약을 적용하고, 「남녀고용평등법」 조항보다 불리한 경우에는 단체협약 규정은 효력이 없으니 이 점 참고하시기 바랍니다.(여성고용정책과-342, 2015.1.27.)

6-4. (업무상 재해에 따른 요양기간) 교육공무직원(조리실무사)이 2019.11.4.에 조리업무 수행 중 다쳐서 2019.11.5.부터 11.29.까지 병가 사용 중에 있었는데, 2019.11.15.에 근로복지공단으로부터 산재(2019.11.5.~2019.12.31.까지) 승인을 받았다면 복무처리는 어떻게 해야 하는지?

◆ 기 승인된 병가를 취소하고 산재 적용일로부터 소급하여 기타/기타(업무상 재해에 따른 요양기간)로 복무처리

6-5. (질병휴직) 병휴직 신청시 병가 때 사용했던 진단서를 사용할 수 있는지?

◆ 병휴직 신청 시점으로 진단서 기준 60일 이상의 치료나 요양 명시된 경우라면 사용할 수 있지만 60일 미만으로 남아 있다면 별도의 진단서를 제출하여야 함

6-6. (질병휴직) 질병휴직 후 복직하여 같은 질병으로 할 수 있는지?

- ◆ 교육공무직원이 신체·정신상의 장애로 장기 요양을 요할 때 운영부서의 장이 동일질병으로 1년의 범위 내에서 휴직을 허가 할 수 있음
- ◆ 1년 미만의 휴직 후 만료된 다음 복직하여 정상근무 중에 동일질병이 재발하여 정상적인 근무를 할 수 없는 경우 남아 있는 기간 내에서 운영부서의 장이 휴직을 허가 할 수 있음
- ◆ 일반적으로 질병휴직은 운영부서의 장이 교육공무직원이 제출한 의사의 진단서에 의하여 휴직을 명하는 바, 운영부서의 장은 복직 시 교육공무직원이 제출한 진단서에 따라 정상적인 직무수행 가능여부를 판단하여 복직시킬 수 있음. 따라서 휴직기간이 만료되었더라도 정상적인 근무가 불가하면 휴직기간이 남아 있는 경우 휴직 연장 등을 검토하여야 할 것임

6-7. (질병휴직) 질병휴직 후 새로운 질병휴직으로 휴직 가능한지?

- ◆ 질병으로 인하여 휴직한 교육공무직원이 복직하여 정상적인 상태로 근무를 하던 중 새로운 질병이 발생한 경우에는 운영부서의 장은 진단서 및 규정에 따라 1년 이내의 휴직을 명할 수 있음

VII 모성보호 제도

1 모성보호 제도 주요 내용

휴가종류	주요 내용	근거
① 보건휴가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 여성 교육공무직원의 생리기간 중 월 1일 사용 ■ 생리로 인한 여성보건휴가는 무급 <ul style="list-style-type: none"> - 단, 주휴일, 연차휴가 등을 부여하기 위한 소정근로일수 및 출근율 산정시 소정근로일수에 포함하고 그 날은 출근한 것으로 봄 	단체협약 제87조제1항
② 태아검진 시간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 임신한 여성 교육공무직원 ■ 기간 <ul style="list-style-type: none"> - 임신부 정기진단에 필요한 시간을 청구하는 경우 유급으로 허용 가. 임신 28주까지: 4주마다 1회 나. 임신 29주에서 36주까지: 2주마다 1회 다. 임신 37주 이후: 1주마다 1회 라. 「장애인복지법」에 따른 장애인인 경우, 만 35세 이상인 경우, 다태아를 임신한 경우 또는 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우에는 가목부터 다목까지에 따른 건강진단 횟수를 넘어 건강진단을 실시할 수 있음 	단체협약 제87조제2항
③ 임신기 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 임신한 여성 교육공무직원 ■ 기간 <ul style="list-style-type: none"> - 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성교육공무직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용 - 1일 근로시간이 8시간 미만인 여성교육공무직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용 	단체협약 제88조
③-1 임신근로자 업무시각 변경	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 임신한 여성 교육공무직원 ■ 임신 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하면 허용 예외 사유가 없는 한 이를 허용 <ul style="list-style-type: none"> - 임신 중인 근로자는 임신 기간에 관계 없이 사용 가능 - 임신기 근로시간 단축제도를 사용하는 중에도 출퇴근시간 변경 가능 	근로기준법 제74조

휴가종류	주요 내용	근거
④ 출산전후 휴가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 출산 예정 중인 여성 교육공무직원 ■ 기간 : 출산 전후를 통하여 90일(다태아의 경우 120일) <ul style="list-style-type: none"> - 출산일 또는 출산예정일을 기준(진단서)으로 출산 후 45일(다태아의 경우 60일) 이상 확보 - 최초 60일(다태아의 경우 75일) 유급 	단체협약 제89조
⑤ 불임·난임 치료휴가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 불임·난임 치료가 필요한 교육공무직원 ■ 기간 <ul style="list-style-type: none"> - 불임 치료 : 1일의 유급 휴가(체외수정 시술의 경우 남자 채취일에 1일의 추가유급 휴가 부여) - 난임 치료 : 연간 3일 이내(최초 1일은 유급) 	단체협약 제89조제4항, 제5항
⑥ 유산·사산 휴가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 임신 중 유산 또는 사산한 여성 교육공무직원 ■ 기간 : 유급 <ul style="list-style-type: none"> - 임신기간 11주 이내 : 유산 또는 사산한 날로부터 5일까지 - 임신기간 12주 ~ 15주 이내 : 유산 또는 사산한 날로부터 10일까지 - 임신기간 16주 ~ 21주 이내 : 유산 또는 사산한 날로부터 30일까지 - 임신기간 22주 ~ 27주 이내 : 유산 또는 사산한 날로부터 60일까지 - 임신기간 28주 이상 : 유산 또는 사산한 날로부터 90일까지 	단체협약 제90조
⑦ 수유 시간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 교육공무직원 ■ 기간 : 1일 2회 각각 30분의 수유 시간을 얻을 수 있음(유급) 	단체협약 제93조

2

모성보호 제도

① 보건휴가(단체협약 제87조제1항)

- 여성인 교육공무직원이 청구하면 월 1일의 무급 보건휴가를 주어야 함
- 1월간의 소정근로일수 만근여부와 관계없이 근로자의 청구에 의하여 부여함
- 보건휴가를 무급으로 하더라도 법에 의하여 부여되는 휴가이므로 주휴일, 연차휴가 등을 부여하기 위한 소정근로일수 및 출근을 산정시 소정근로일수에 포함하고 그 날은 출근한 것으로 봄
- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/여성보건휴가(사유 또는 용무 입력)

② 태아검진시간(단체협약 제87조)

- 임신한 여성 교육공무직원이 모자보건법 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 유급으로 허용(근로기준법 제74조의2)
- 건강진단 실시기준

임산부·영유아 및 미숙아등의 정기 건강진단 실시기준
(모자보건법 시행규칙 제5조제1항 관련)

- 가. 임신 28주까지: 4주마다 1회
- 나. 임신 29주에서 36주까지: 2주마다 1회
- 다. 임신 37주 이후: 1주마다 1회
- 라. 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임산부가 「장애인 복지법」에 따른 장애인인 경우, 만 35세 이상인 경우, 다태아를 임신한 경우 또는 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우에는 가목부터 다목까지에 따른 건강진단 횟수를 넘어 건강진단을 실시할 수 있다.

- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/태아검진시간(사유 또는 용무 입력)

③ 임신기(출산 전) 근로시간 단축(단체협약 제88조)

- 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 교육공무직원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용
 - 임신 후 12+0주(84일)까지, 임신 후 36+0주(246일)부터
- 1일 근로시간이 8시간 미만인 여성교육공무직원에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용(6시간으로 단축해도 8시간분 급여 그대로 지급)
- 임신기 근로시간 단축 시 연차유급휴가 부여 및 사용

임신기 근로시간 단축을 사용한 근로자의 연차유급휴가 부여 관련
(근로기준법 제60조제6항 관련)

- 근로기준법 일부개정안(2024. 10. 22.) 시행 이전 임신기 근로시간 단축을 사용한 근로자: 임신기 근로시간 단축을 한 후 차년도 연차유급휴가는 비례 부여
- 근로기준법 일부개정안(2024. 10. 22.) 시행 이후 임신기 근로시간 단축을 시작하는 근로자: 임신기 근로시간 단축기간 전기간은 연차유급휴가를 산정하기 위한 소정 근로일수를 계산함에 있어 그 기간을 출근한 것으로 보아 연차유급휴가를 비례 계산하지 않음(정상 연차 발생)

- 임신기 근로시간 단축 중 연차유급휴가 사용 시, 사용한 시간만큼 차감
(예시) 2023회계연도에 1일 8시간 근로하였고, 2024회계연도부터 1일 6시간으로 근로시간 단축한 경우 근로시간 단축 중 1일의 연차휴가 사용 시 ‘6시간’ 사용한 것으로 봄(발생휴가: 15일*8시간=90시간, 사용시간: 6시간, 잔여시간: 84시간)

○ 신청방법(별첨서식 2 참조)

- 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료시각 등을 적은 문서(전자 문서 포함)에 의사의 진단서를 첨부하여 신청

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>기타/임신기근로시간단축(사유 또는 용무 입력)

③-1. 임신 근로자 업무시각 변경(근로기준법 제74조)

○ 임신 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하면 허용 예외 사유가 없는 한 이를 허용

- 임신 중인 근로자는 임신 기간에 관계 없이 사용 가능
- 임신기 근로시간 단축제도를 사용하는 중에도 출퇴근시간 변경 가능

※ (허용 예외) 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 및 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

○ 신청방법(별첨서식 2-1 참조)

- 업무시간 변경 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무 시각 변경의 개시 및 종료 예정일, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 기재한 신청서(전자문서 포함)에 의사의 진단서(최초 1회만 제출)를 첨부하여 신청

④ 출산전후휴가(단체협약 제89조)

○ 임신하거나 출산한 여성 교육공무직원에 대하여는 출산전후를 통하여 90일(다태아의 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하며, 출산후 45일(다태아의 경우에는 60일) 이상이 되어야 함

※ 휴가기간의 배치는 의료기관의 진단서에 의한 출산 예정일을 기준으로 하되,

조산의 우려 등 특별한 경우는 예외 인정

※ 휴직 중에는 출산전후휴가 신청이 곤란하므로, 출산 전에 육아휴직 중인 경우에는 출산예정일을 기준으로 사전에 복무 담당자에게 복직신청을 하고 출산휴가 신청에 대한 의사를 표해야 함

○ 최초 60일(다태아의 경우 75일) 유급으로 지급함. 30일(다태아의 경우 45일)에 대해서는 고용보험에서 출산전후휴가 급여지급

○ 출산전후휴가 기간은 연차유급휴가를 산정하기 위한 소정근로일수를 계산함에 있어 그 기간을 출근한 것으로 봄

○ (출산전후휴가 분할 사용) 임신 중인 여성 교육공무직원이 다음과 같은 사유가 있는 경우에는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 해주어야 함. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(다태아의 경우에는 60일) 이상이 되어야 함

※ 출산전후휴가를 분할하여 사용하더라도 출산일(1일)과 출산 후 45일(다태아 60일)은 휴가 사용이 보장되어야 하므로 분할하여 사용할 수 있는 휴가 기간은 최대 44일(다태아 59일)임

- 임신한 교육공무직원에게 유산(「모자보건법」 제14조 제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절수술에 의한 유산은 제외)·사산의 경험이 있는 경우
- 임신한 교육공무직원이 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- 임신한 교육공무직원이 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

※ 출산전후휴가는 치료기간을 부여하는 것이 아니므로 근로자가 의료기관 진단서상 치료기간이상으로 휴가를 신청하였더라도 최대 44일 범위 내에서 부여하는 것이 타당(출처 : 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 13쪽)

분할사용의 제한

- ◆ 출산전후휴가를 분할 사용할 수 있는 횟수나 분할 기간에 대해서는 제한 규정이 없으므로 분할 사용 사유에 해당하면 횟수나 기간 제한 없이 분할 사용이 가능
 - 그러나, 여러 번 분할 사용을 할 경우에는 분할 사용 시마다 진단서를 포함하여 분할 사용을 다시 신청해야 함(출처 : 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 13쪽)

- 교육공무직원이 산전에 45일을 초과하여 사용하였다 하더라도 산후 45일 이상을 주어야 하고, 이 경우 90일을 초과하는 일수에 대하여 사용자의 임금지급이나 고용보험법상의 산전후휴가급여의 지급대상이 되지 않으므로 무급으로 처리할 수 있음(출처 : 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 12쪽)

- 출산전후휴가 시작일 관련

- 휴일 또는 휴무일에 출산한 경우 출산일 다음 날부터 출산전후휴가 부여

출산전후휴가 시작일

- ◆ 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하는 것이 원칙이고, 출산전후 휴가기간 90일은 역일상의 기간이므로 출산전후휴가는 출산일로부터 90일이 지나서는 사용할 수 없음. 따라서 근로자가 출산전후휴가를 사용하지 않은 상태에서 근로제공 의무가 없는 휴일 또는 휴무일에 출산한 경우라면 출산일 다음 날부터 출산전후휴가를 부여하면 될 것이나, 출산일 다음 날이 휴일 또는 휴무일이라고 하더라도 이는 출산 전후휴가 기간에 포함되어야 할 것임(여성고용정책과 -2961, 2017.07.19.)

- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/출산휴가(사유 또는 용무 입력)

⑤ 불임·난임치료휴가(단체협약 제89조제4항내지제5항)

- 불임 치료 : 인공수정 또는 체외수정 등 시술을 받을 경우 1일의 유급 휴가 (체외수정 시술의 경우 난자 채취일에 1일의 추가유급 휴가 부여)

- 난임 치료 : 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위해 연간 3일 이내의 휴가 부여(최초 1일은 유급, 나머지 2일 무급)

※ 운영부서의 장 요구 시 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류 제출(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제9조의2제2항)

- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/난임치료시술휴가(사유 또는 용무 입력)

⑥ 유산·사산휴가(단체협약 제90조)

○ 휴가기간

- 유산·사산휴가는 유산·사산일부터 시작하여야 하며, 임신기간에 따라 휴가기간은 차등 부여함

임신기간	휴가부여기간	비 고
11주 이내(~77일)	유산 또는 사산한 날로부터 5일까지	1주는 7일로 계산
12주 이상 15주 이내(78일~105일)	유산 또는 사산한 날로부터 10일까지	
16주 이상 21주 이내(106일~147일)	유산 또는 사산한 날로부터 30일까지	
22주 이상 27주 이내(148일~189일)	유산 또는 사산한 날로부터 60일까지	
28주 이상(190일~)	유산 또는 사산한 날로부터 90일까지	

※ 휴가기간은 유산·사산한 날부터 기산하므로 유산·사산한 날이 지난 후에 휴가를 신청하면 그만큼 휴가 가용일수가 단축됨

※ 유·사산이 1년에 2회 이상 반복되더라도 조건을 충족하면 휴가를 부여함

○ 유산·사산휴가의 신청

- 여성근로자가 유산·사산휴가를 신청할 때에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 제출하여야 함

- 유산·사산휴가는 유산·사산일부터 시작되므로 근로자가 휴가기간 중에 신청서를 제출 하였더라도 사업주는 근로자의 휴가신청이 늦었다는 이유로 휴가신청을 거부하여서는 안됨
- 근로자가 출산전후휴가를 사용하던 중 유산 또는 사산한 경우, 그 날부터 새로이 유산·사산휴가를 부여

(출처 : 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 21쪽)

- 최초 60일(임신기간에 따라 휴가기간 차등)에 대해서는 **유급**으로 지급
- 출산전후휴가와 동일하게 유산·사산휴가기간도 출근한 것으로 보아 연차 유급휴가를 보장함
- 유산·사산휴가는 출산전후휴가와 달리 근로자의 신청에 의해 부여되는 휴가이므로 근로자가 청구하지 않으면 사업주는 이를 부여하지 않아도 법률 위반이 아님(출처 : 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 20쪽)

○ 인공임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 유산·사산휴가 부여 대상에서 제외 하지만, 다음에 해당하면 휴가를 부여해야 함

☞ 유산 · 사산휴가가 부여되는 인공임신중절(모자보건법 제14조)

- (1호)본인이나 배우자가 대통령령이 정하는 우생학적 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우*
- (2호)본인이나 배우자가 대통령령이 정하는 전염성 질환이 있는 경우**
- (3호)강간 또는 준강간에 의하여 임신된 경우
- (4호)법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척간에 임신한 경우
- (5호)임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우
 - * 연골무형성증, 낭성섬유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 그 질환이 태아에 미치는 위험성이 높은 질환
 - ** 풍진, 특소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환

※ 의사의 소견서에 “이 인공임신중절은 모자보건법 제14조제○호에 해당한다”라는 의견이 있을 경우 유산 · 사산휴가가 부여되는 인공임신중절로 볼 수 있을 것임
(출처 : 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 20쪽)

유산 · 사산휴가 사례

- ◆ 만약 임신 20주인 '20.6.1.에 유산을 하였다면 유산·사산휴가는 '20.6.30.까지임.
근로자가 유산일로부터 며칠 경과한 '20.6.6.부터 유산·사산휴가를 시작하였다면(6.6. ~ 6.30.) 그만큼 유산·사산일수는 줄어들 수밖에 없음
- ◆ 다태아 중 다음과 같이 발생하였을 경우 휴가 부여 일수
 - 1) 1명 정상출산, 1명 사산된 경우
⇒ 사산 시점부터 새로이 유·사산 휴가를 부여해야 하며, 따라서 분만 시점을 기준으로 해당 임신주차의 유·사산 휴가와 남은 출산전후휴가 중 긴 기간을 부여
 - 2) 1명 정상출산, 1명 유산된 경우
⇒ 해당 임신주차의 유·사산 휴가를 부여하고 출산에 대해서는 단태아 기준 출산전후휴가 부여
 - 3) 2명 모두 출산하지 못하고, 사산된 경우
⇒ 해당 임신주차의 유·사산 휴가 부여
 - 4) 각각 다른 시기에 2명 모두 유산된 경우
⇒ 각각 임신주차에 해당하는 유·사산휴가 부여(단, 유산일을 기준하여 부여하되 휴일부여기간이 중복될 경우 첫 번째 유·사산휴가는 즉시 종료하고 두 번째 유·사산휴가 부여)

☞ 답변

- (공통사항) 유산은 태아가 생존이 가능한 시기 이전에 임신이 종결되는 상태이며, 사산은 임신한 지 4개월 이상 지난 후 이미 죽은 태아를 분만하는 것으로서 각각 해당 임신주차에 해당하는 유산·사산휴가를 부여하며, 출산전후휴가 사용과 별개로 유산·사산한 시점부터 유산·사산휴가를 부여해야 함

(출처 : 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 20쪽)

○ 야간근로와 휴일근로 제한

- 산후 1년이 지나지 아니한 여성에서 산(産) 정상분만과 유산·사산도 포함
- 유산·사산 이후 1년이 지나지 않은 여성근로자에게 야간근로 및 휴일근로를 시키려면 근로기준법 제70조에 의거 고용노동부장관의 인가를 받아야 함

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/유산휴가(사산휴가)
(사유 또는 용무 입력)

⑦ 수유 시간(단체협약 제93조)

- 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 교육공무직원은 1일 2회 각각 30분의 유급 수유시간을 얻을 수 있음
- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/수유시간(사유 또는 용무 입력)

질 의 용 답 (7)

7-1. (임신기 근로시간 단축) 임신기 근로시간 단축기간 중 연차유급휴가 3시간을 사용한 경우 산정시간은?

- ◆ 임신기 근로시간 단축제도는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간을 단축하고 임금은 삭감 없이 지급 받습니다.(근로기준법 제74조)
- ◆ 임신기 근로시간 단축기간에 연차유급휴가를 1일 단위로 부여한 경우 1일 6시간 사용으로 산정 하며, 연차유급휴가를 시간단위로 부여(3시간)한 경우에는 부여한 시간(3시간)만 사용한 것으로 산정해야 합니다.

(여성고용정책과-5185, 2018.12.12.)

7-2. (출산전후휴가) 출산이 예정보다 늦어지는 경우 휴가일수 부여 방법은?

- ◆ 출산전후휴가
 - 출산전후휴가 신청 : 2019.3.5.~2019.6.2. (90일)
 - 출산 : (예정) 2019.4.18. → (실제) 2019.4.25.
- ◆ 출산 후 45일이 될 때까지 휴가 연장하되, 연장기간은 무급으로 처리
 - 휴가연장 : 2019.6.3.~2019.6.9. (무급)
 - ※ 휴가종료일이 일요일이므로 복직은 6.10.(월)부터임

7-3. (출산전후휴가) 육아휴직 중 출산한 경우 출산전후휴가를 부여하여 하는지?

- ◆ 근로기준법 제74조는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 산전후휴가를 부여 하도록 사용자의 의무를 규정하고 있으나, 육아휴직 등의 사유로 운영부서의 장이 이를 알지 못하였고, 출산전후휴가가 필요한 시기에 근로자가 이미 근로의무를 면제받았다면, 출산전후휴가를 소급하여 부여하지 않았다는 것은 범위반이 아닙니다.(고용노동부 여성고용정책과-253, 2015.2.13.)
- ◆ 단, 운영부서의 장이 이를 인지하였을 경우 출산전후휴가를 반드시 부여하여야 함

7-4. (출산전후휴가) 출산전후휴가 기간 중에 주휴일이나 기타 법정공휴일 및 약정휴일이 있는 경우 출산전후휴가일수에서 제외하는지?

- ◆ 근로기준법 제74조에 따라 부여되는 출산전후휴가는 역일상의 일수를 의미함. 따라서 출산전후 휴가기간중에 있는 법정휴일 및 약정휴일은 출산전후휴가기간에 포함됨

7-5. (출산전후휴가) 대체 근로자가 계약기간이 종료되면 출산전후휴가도 종료되는지?

- ◆ 휴가기간 중 계약기간이 만료되면 사업주의 의무도 함께 종료되므로 출산전후휴가는 종료됨

7-6 (불임·난임치료휴가) 난임치료의 범위는?

- ◆ 인공수정, 체외수정 등 의학적 시술행위 당시를 위한 기간을 의미하며, 해당 시술 직후 안정기· 휴식기도 포함됨. 단, 체질개선 및 배란유도를 위한 사전 준비단계 등은 포함하지 않음

7-7 (불임·난임치료휴가) 난임치료를 받을 사실을 증명할 수 있는 서류는?

- ◆ 의사 또는 의료기관에서 작성하고, 난임치료 예정일이 명기된 서류이면 충분함

7-8. (유산·사산휴가) 출산전후휴가를 분할하여 40일 사용하였으나, 임신 30주에 유산한 경우는?

- ◆ 출산전후휴가를 40일 사용한 것과 관계없이 유산·사산한 날부터 90일의 유산·사산휴가를 부여 해야 함

7-9. (유산·사산휴가) 유산휴가 시작일은?

- ◆ 유산 시 태아의 사망시기와 모체에서 임신 산물을 배출하는 시기가 다른 경우 근로기준법 제 74조제3항에 규정된 유산휴가 개시일의 기준은 수술 등 치료를 한 날부터 개시

(여성고용정책과-916, 2019.6.20.)

※ ‘유산’이란 태아가 생존이 가능한 시기 이전에 임신이 종결되는 것을 말하며, 임신 산물이 배출될 때까지 과정 모두 임신에 포함됨

7-10. (임신 근로자 업무시각 변경) 반드시 의사의 진단서가 있어야 하는지?

- ◆ 반드시 ‘진단서’라는 명칭일 필요는 없으나, 근로자의 임신 사실과 임신 기간을 객관적으로 확인하기 위한 서류로서 의사가 발급한 것이어야 함

VIII 일·가정 양립 지원 제도

1 일·가정 양립 지원 제도 주요 내용

구분	주요 내용	근거
① 육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 임신중인 여성 교육공무직원 및 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 교육공무직원 ■ 기간 : 최대 3년 <ul style="list-style-type: none"> - 1회 신청 시 최대 1년까지 신청 가능 - 2회에 한하여 분할 사용 가능. 단, 단절기간 없이 연속으로 연장하여 사용한 경우 이는 분할로 보지 아니하고, 임신 중 여성 근로자가 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니함 - 남녀고용평등법 상 육아휴직 최초 1년만 근속기간 인정 ※ 특수운영직군 별도 적용(남녀고용평등법 상 육아휴직 최초 1년만 적용) 	남녀고용평등법 제19조, 단체협약 제39조 제1항제1호, 제92조
② 육 아 기 근로시간 단 축	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 교육공무직원 ■ 기간 : 최대 2년 내에서 사용 가능 <ul style="list-style-type: none"> - 최소 3개월 단위로 자유롭게 분할 사용 가능(분할 제한 없음) ■ 단축시간 : 일 1~5시간(주 5~25시간) ■ 단축 후 근로시간 : 주 15~35시간 	취업규칙 제68조
③ 가족돌봄 휴 직	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족의 돌봄이 필요한 교육공무직원 ■ 기간 : 연간 최장 90일(무급) <ul style="list-style-type: none"> - 1회의 기간은 30일 이상 - 시작하려는 날의 30일 전까지 신청 	단체협약 제40조제1항
④ 가족돌봄 휴 가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족의 돌봄이 필요한 교육공무직원 ■ 기간 : 연간 무급 10일(일단위 사용 원칙) 	단체협약 제40조제2항
④-1 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄 휴가	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 「민법」 제4조에 따른 성년 미만의 자녀 및 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인 자녀가 있는 교육공무직원 ■ 기간 : 가족돌봄휴가 연 10일 이내의 범위 내에서 연 2일 이내 유급(시간단위 분할사용 가능) <ul style="list-style-type: none"> - 부부교육공무직원의 경우 각각 2일 발생 - 별도 증빙 필요 	단체협약 제40조 제2항제1호

구분	주요 내용	근거
④-2 가족돌봄 휴가 (부모휴가)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 : 매년 3월 1일자로 4세 이하의 자녀를 둔 교육공무직원 ■ 기간 : 가족돌봄휴가 연 10일 이내의 범위 내에서 연 5일 이내 유급 (일단위 사용) <ul style="list-style-type: none"> - 부부교육공무직원의 경우 각각 5일 발생 - 증빙서류 불요 	단체협약 제40조 제2항제2호
⑤ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	<ul style="list-style-type: none"> ■ 대상 <ul style="list-style-type: none"> ① 교육공무직원이 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 ② 교육공무직원이 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 ③ 55세 이상의 교육공무직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우 ④ 교육공무직원의 학업을 위한 경우 ■ 기간 : 재직기간 중 1년 이내 무급(대상 및 조건 ①~③ 중 합리적 이유가 있는 경우 추가로 2년 범위 안에서 연장 가능, 학업은 연장 불가) ■ 단축 후 근로시간 : 주 15~30시간 	취업규칙 제70조

2

일·가정 양립 지원 제도

① 육아휴직(남녀고용평등법 제19조, 단체협약 제39조1항제1호, 제92조)

○ 신청대상

- 임신중인 여성 근로자 및 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 위해 교육공무직원이 육아휴직을 신청할 경우 허용

◆ 8세 이하, 초등학교 2학년 이하 두 조건 중 하나만 충족되면 육아휴직 가능

- 육아휴직 개시일이 2020.3.1.일 경우
 - 2020.3.1. 전날까지 초등학교 3학년이지만 8세 이하이면 가능
 - 2020.3.1. 전날까지 만 9세이지만 초등학교 2학년 이하이면 가능
- 육아휴직 도중에 자녀의 나이가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되어도 이미 시작한 휴직은 사용가능함. 단, 육아휴직 기간을 분할하여 사용할 경우 최초의 육아휴직 기간이 끝나고 육아휴직을 연장할 때 신청대상 기준을 충족하지 못하면 신청할 수 없음

○ 기간 : 자녀당 최대 3년 이내

- 1회 신청 시 최대 1년까지 총 3년 이내로 부여

- 2회에 한하여 분할 사용할 수 있음. 단, 단절기간 없이 연속으로 연장하여 사용한 경우 이는 분할로 보지 아니하고, 임신 중 여성 근로자가 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 아니함

○ 육아휴직의 적용 제외(남녀고용평등법과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제10조)

- 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 교육공무직원이 신청한 경우

○ 육아휴직 신청(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조)

- 신청서 제출(근로자 → 사용자) : 휴직개시 예정일 30일 전까지
 - ※ 신청서 기재사항 : 육아휴직 대상자녀 성명·생년월일(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며 생년월일 대신 출산 예정일 기재), 휴직개시 및 종료 예정일, 육아휴직 신청 연월일, 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항(임신 중인 사실 또는 해당 자녀의 출생 등 증명서류 첨부)
- 허용(사용자) : 신청일로부터 30일 이내 휴직 개시일을 지정하여 허용
- 신청의 예외

구분	내용
육아휴직 개시예정일 7일전까지 신청할 수 있는 경우	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우 ◦ 출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우 ◦ 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
당초 신청한 육아휴직을 변경신청 할 수 있는 경우	<ul style="list-style-type: none"> ◦ 육아휴직 종료 예정일을 연기하고 싶을 때 : 1회에 한하여 연기 가능 (당초 휴직종료 예정일 30일 전까지 신청) ◦ 당초 신청한 육아휴직 개시예정일을 앞당기고 싶을 때 (육아휴직 개시예정일 7일전까지 신청할 수 있는 사유가 발생하여야 함)

○ 신청의 철회(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제13조)

- 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직 개시예정일의 7일전까지 그 사유를 명시하여 육아휴직 신청을 철회할 수 있음
- 육아휴직 신청 후 개시예정일 전 다음의 해당사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 보며, 이 경우 해당 근로자는 지체 없이 그 사실을 사용자에게 알려야 함
 - ☞ 유산 또는 사산(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청한 경우)
 - ☞ 해당 영유아의 사망
 - ☞ 양자인 영유아의 과양 또는 입양의 취소
 - ☞ 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

- 육아휴직 중인 근로자는 유산 또는 사산(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우) 또는 해당 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사용자에게 알려야 함

※ 사용자는 그 사실을 통보 받은 날로부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 근로자에게 통지

육아휴직 출근 인정

- ◆ 남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직에 대해서 출근한 것으로 인정
 - 법 시행(2018.5.29) 후 육아휴직을 시작한 경우
- ◆ 법 시행(2018.5.29) 전 육아휴직을 분할 사용한 경우 법 시행 이후 사용한 육아휴직에만 출근한 것으로 적용(휴직연장의 경우는 적용되지 않음)
- ◆ 시행시기
 - 육아휴직 개시일이 개정법 시행(2018.5.29.) 이후 휴직시 개정법 적용
- ◆ 적용범위
 - 취업규칙 및 단체협약 등에 의해 1년을 초과하여 사용하는 육아휴직 기간까지 개정법에 따라 출근으로 간주되는 것은 아님
 - 1년이 넘는 기간을 육아휴직으로 사용하고 복직한 경우 고용보험법 제70조에 따라 육아휴직 급여를 수급한 기간을 연차휴가일수 산정 시 출근 간주

② 육아기 근로시간 단축(취업규칙 제68조)

구분	육아기 근로시간 단축
대상	<ul style="list-style-type: none"> ■ 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 교육공무직원 ■ 2019.10.1. 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 교육공무직원 <p>※ 개정 전 법률에 따라 육아휴직(1년) 또는 육아기 근로시간 단축(1년)을 '19.10.1. 이전에 이미 사용한 경우는 개정 법률을 적용하지 아니함(개정법 부칙 제4조)</p>
단축시간	■ 일 1~5시간(단축 후 근로시간 주 15~35시간)
정부지원	■ 「고용보험법 시행령」 제104조의2제2항에 따라 '육아기 근로시간 단축 급여' 통상임금의 80~100% 지원(2024. 7. 1. 개정법 시행)
사용기간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 1년 원칙, 단 남녀고용평등법 상 육아휴직(1자녀당 최대 1년)을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간 가산 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>(예시) ① 육아휴직 1년 + 육아기 근로시간 단축 1년 ② 육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 1년 6개월 ③ 육아휴직 미사용 + 육아기 근로시간 단축 2년</p> </div>
분할 사용	■ 최소 3개월 단위로 자유롭게 분할 사용 가능(분할 사용 횟수 제한 없음)

○ 육아기 근로시간 단축의 신청 및 허용

- 신청서 제출(근로자 → 사용자) : 육아기 근로시간 단축 개시 예정일 30일 전까지
 - ※ 신청서 기재사항 : 육아기 근로시간 단축기간 중 양육하는 대상자녀 성명, 생년월일, 단축개시 및 종료 예정일, 육아기 근로시간 단축 중 근무개시시각 및 근무종료 시각, 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항(해당 자녀의 출생 등 증명서류 첨부)
- 허용(사용자)
 - 단축 후 근로시간은 주당 15시간이상 35시간 이내로 함
 - 허용하지 않을 경우 사용자는 그 사유를 서면으로 통보하여야 함
 - 육아기 근로시간 단축 신청 기간만큼 육아휴직을 사용한 것으로 봄
- 허용의 예외(「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행령」 제15조의 2)
 - 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
 - 사용자가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우 제외
 - 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할 하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사용자가 이를 증명하는 경우

○ 육아기 근로시간 단축 중 임금 지급

- 근로시간에 비례하여 임금 지급하며, 단축분에 대한 임금은 「고용 보험법 시행령」 제104조의2제2항에 따라 정부에서 통상임금의 80~100% 지원(상세절차는 관할 고용안정센터 문의)

법 시행령 개정전(2024. 7. 1. 이전)	법 시행령 개정후(2024. 7. 1.부터)
매주 최초 5시간 단축분: 통상임금 100% 정부 지원(상한액 200만원)	매주 최초 10시간 단축분: 통상임금 100% 정부 지원(상한액 200만원)
나머지 근로시간 단축분: 통상임금 80% 정부 지원(상한액 150만원)	나머지 근로시간 단축분: 통상임금 80% 정부 지원(상한액 150만원)

- 개정법 시행령 시행 이전에 육아기 근로시간 단축을 허용 받아 개 시한 경우, 개정법 시행령 이후 남아 있는 육아기 근로시간 단축 기간에도 시행령 개정사항을 적용함

○ 육아기 근로시간 단축 시 연차유급휴가 부여 및 사용

육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자의 연차유급휴가 부여 관련
(근로기준법 제60조제6항 관련)

- 근로기준법 일부개정안(2024. 10. 22.) 시행 이전 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자: 육아기 근로시간 단축을 한 후 차년도 연차유급휴가는 비례 부여
- 근로기준법 일부개정안(2024. 10. 22.) 시행 이후 육아기 근로시간 단축을 시작하는 근로자: 육아기 근로시간 단축기간 전기간은 연차유급휴가를 산정하기 위한 소정 근로일수를 계산함에 있어 그 기간을 출근한 것으로 보아 연차유급휴가를 비례 계산하지 않음(정상 연차 발생)

(예시1) 2024. 10. 22. 이전 단축근로를 사용한 경우

구분		근로시간 단축 (8시간→6시간 단축)		기존 근로시간 복귀 (6시간→8시간 복귀)	
		단축전	단축후	복귀전	복귀후
1일 사용		8시간	6시간	6시간	8시간
연차유급휴가 발생	시간 단위	8시간×15일 =120시간	8시간×15일= 120시간	6시간×15일 =90시간	6시간×15일 =90시간
	일단위 환산	15일	120시간÷6시간 =20일	15일	90시간÷8시간 =11.25일

(예시2) 2024. 10. 22. 이후 단축근로를 시작한 경우

구분		근로시간 단축 (8시간→6시간 단축)		기존 근로시간 복귀 (6시간→8시간 복귀)	
		단축전	단축후	복귀전	복귀후
1일 사용		8시간	6시간	6시간	8시간
연차유급휴가 발생	시간 단위	8시간×15일 =120시간	8시간×15일 =120시간	8시간×15일 =120시간	8시간×15일 =120시간
	일단위 환산	15일	120시간÷6시간 =20일	15일	120시간÷8시간 =15일

○ 근로시간 단축 시 연장근로(소정근로시간 8시간 근무자 기준)

구분	기존 근로 시간 내 근로 (8시간→6시간 단축 근로자의 8시간까지 근로)		기존 근로 초과하는 근로 (8시간→6시간 단축 근로자의 8시간 초과 근로)	
	가능여부	임금가산여부	가능여부	임금가산여부
임신기 근로시간 단축	가능*	미가산	불가능	-
육아기 근로시간 단축	가능	50% 가산하여 임금지급	가능	50% 가산하여 임금지급

* 단, 임신기 근로시간 단축 제도는 임산부를 보호하기 위함이 취지이므로 근로시간 단축 중 연장근로를 명령하지 않는 것이 원칙임

- (질의) 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 가산수당 지급 여부 관련
- (회신) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제6조 제3항에 따라 단시간근로자의 소정 근로시간외의 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 되어 있음.
- * 단시간근로자 : 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로 시간에 비하여 짧은 근로자.(여성고용정책과-742, 2015.3.24.)

육아기 근로시간 단축 사용 순서 예시(자녀 1명당)

구분	1년차		2년차		3년차	근속인정 기간
근속인정여부	인정		근로시간 단축 및 육아휴직(일부)만 인정		근로시간 단축만 인정	
사용형태	육아휴직(1년)		육아휴직(1년)		육아휴직(1년)	1년
	육아휴직(1년)		근로시간 단축(6월)	육아휴직(6월)	육아휴직(1년)	1년6월
	근로시간 단축(1년)		근로시간 단축(1년)		육아휴직(1년)	2년
	근로시간 단축(1년)		육아휴직(1년)		육아휴직(1년)	2년
	육아휴직(1년)		육아휴직(1년)		근로시간 단축(1년)	2년
	육아휴직(6월)	근로시간 단축(6월)	근로시간 단축(1년)		육아휴직(1년)	2년
	근로시간 단축(6월)	육아휴직(6월)	육아휴직(6월)	육아휴직(6월)	육아휴직(1년)	1년6월
	근로시간 단축(6월)	육아휴직(6월)	근로시간 단축(6월)	육아휴직(6월)	육아휴직(1년)	2년
- 육아휴직은 남녀고용평등법에 따른 육아휴직(1자녀당 최대 1년) 범위 내에서 근속기간 인정, 남녀고용평등법에 따른 육아기 근로시간 단축은 사용 기간(최대 2년)만큼 근속기간 인정 ※ 개정 전 법률에 따라 육아휴직(1년) 또는 육아기 근로시간 단축(1년)을 '19.10.1. 이전에 이미 사용한 경우는 개정 법률을 적용하지 아니함(개정법 부칙 제4조)						

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>기타/육아기근로시간단축 (사유 또는 용무 입력)

- 단축 사용 시간 : 늦게 출근하거나, 일찍 퇴근 또는 근무시간 중 모두 활용 가능
- 대상 여부 확인 방법 : NEIS 가족사항, 출생증명서(또는 주민등록등본, 최초 사용 시 제출)

③ 가족돌봄휴직(단체협약 제40조)

- 대상 및 조건 : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직
(시작하려는 날의 30일 전까지 신청)
- 사용일수 : 회계연도 기준 연간 최장 90일 무급, 분할 사용하는 경우 1회의 기간은 30일 이상
- 가족돌봄휴직기간은 근속연수로 인정
- 가족돌봄휴직 신청 및 제출서류(별첨서식 6 참조)
 - 신청서 제출(근로자 → 사용자) : 휴직개시 예정일 30일 전까지
 - ※ 신청서 기재사항 : 돌봄대상 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 휴직개시 예정일, 가족돌봄휴직 종료일, 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항
 - 허용(사용자) : 신청일로부터 30일이내 휴직 개시일을 지정하여 허용
- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>기타/기타(사유 또는 용무 입력)
 - ※ 사유 또는 용무 기재 방법

가족돌봄휴직(부모, 이름, 생년월일, 기존 몇일사용, 금번 몇일사용)



예시) “가족돌봄휴직(부모, 홍길동, 1900.00.00, 기존 0일 사용, 금번 30일 사용)”

- 허용 예외(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제①항)
 - 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
 - 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 - 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.

- 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
- 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

④ 가족돌봄휴가(단체협약 제40조제2항)

- 대상 및 조건 : 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 교육공무직원 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육*으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가

* 자녀의 양육 : 학교 등의 공식행사, 교사와의 상담, 자녀 병원 진료 등

- 사용일수 : 연간 무급 10일 일단위 사용 원칙으로 가족돌봄휴가(연 10일 이내)의 범위 내에서 아래의 경우는 유급으로 처리

1. 「지방공무원 복무규정」 상의 자녀(미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가의 대상, 사유, 증빙 및 분할사용 방법 등에 따라 사용할 경우 연 2일 이내
2. 「경기도교육감 소속 지방공무원 복무 조례」 상 부모휴가의 대상, 사유, 증빙 및 분할사용 방법 등에 따라 사용할 경우 연 5일 이내

- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/가족돌봄휴가/가족돌봄휴가(무급)(사유 또는 용무 입력)

※ 사유 또는 용무 기재 방법

가족돌봄휴가(몇째자녀, 이름, 생년월일, 기존 몇일사용, 금번 몇일사용)

↓

예시) “가족돌봄휴가(첫째자녀, 홍길동, 2014.01.02, 기존 0일 사용, 금번 2일 사용)”

- 제출서류 : 학교의 요청 공문(학부모 알림장, 가정통신문 등), 진단서 등

○ 허용 예외(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의3제②항)

- 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.
- 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

○ 가족돌봄휴가(자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가, 부모휴가)

구 분	자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가	가족돌봄휴가(부모휴가)
근 거	「2020 경기도교육청-전국학교비정규직 연대회의 단체협약서」 제40조(가족돌봄휴직)제2항제1호	「2020 경기도교육청-전국학교비정규직 연대회의 단체협약서」 제40조(가족돌봄휴직)제2항제2호
대 상	「민법」 제4조에 따른 성년 미만의 자녀 및 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인 자녀가 있는 교육공무직원 ※대체근로자(기간제)의 경우도 계약기간 무관하게 사용 가능	매년 3월 1일자로 4세 이하의 자녀를 둔 교육공무직원 (행정기관은 매년 1월 1일자)
일 수	2일 이내(유급) 자녀 1명당 2일 ×, 부부교육공무직원 각각 2일 발생	5일 이내(유급) 자녀 1명당 5일 ×, 부부교육공무직원 각각 5일 발생
사 유	일정사유 발생 시 사용 가능 (학교 등의 공식행사, 교사와의 상담, 자녀 병원 진료, 어린이집·학교 휴원·휴교(감염병 등으로 인한 재택수업 포함), 미성년 또는 장애인 자녀 질병·사고로 돌봄 필요 시 등)	자녀보육과 관련된 모든 사유에 사용 가능
증 병	학교의 요청 공문, 진단서 등 (NEIS 자녀정보 등록 필요)	증빙서류 불요 (NEIS 자녀정보 등록 필요)
분할사용	시간단위로 분할사용 가능	시간단위 분할사용 불가

※단, 가족돌봄휴직의 경우, 계속근로기간 6개월 이상인 자만 신청 가능

④-1. 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가(단체협약 제40조제2항제1호)

○ 자녀가 있는 교육공무직원은 다음에 해당하는 경우 연간 2일(1일 8시간 상시 근로자 기준 16시간)의 범위에서 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 받을 수 있음

- 자녀 1인당 연간 2일의 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가가 부여되는 것은 아님
- 부부교육공무직원의 경우 부, 모 각각 2일 이내 부여(자녀 1명인 경우父 2일 이내, 母 2일 이내 각각 부여)
- 자녀라 함은 「민법」 제4조의 성년 미만의 자녀 및 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인 자녀를 말함

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집 등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교 및 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀를 돌봐야 하는 경우
2. 자녀가 다니는 어린이집 등의 공식행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
3. 미성년자이거나 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인인 자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우
4. 질병, 사고 등의 사유로 자녀(미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정)을 돌봐야 하는 경우

- (예) 입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 학부모 상담, 부모 참여 수업, 교통 정리, 시험감독, 학부모 봉사활동, 학부모 자격으로 학교운영위원회에 참여하는 경우, 개교기념일, 여름 및 겨울방학 등 (학교의 공식 요청 및 공문에 의함)

※ 대학수학능력시험, 대학면접의 경우 자녀돌봄휴가 사용 사유가 아님.
다만, 자녀가 다니는 학교가 대학수학능력시험으로 인하여 휴교함에 따라 자녀를 돌봐야 하는 경우에는 제1호 요건에 해당되어 가족돌봄휴가 사용 가능

- 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가 승인시 관련 증빙서류(학부모 알림장, 가정통신문 등)를 확인하여야 함

○ 병원진료 및 간병의 경우 고등학교 이하 재학생 또는 「민법」 제4조의 성년 미만의 자녀, 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인에 한정되며, 진료사실을 증빙할 수 있는 자료 제출

※ 진단서, 확인서, 소견서, 진료확인서, 진료비세부내역서, 진료비 계산서·영수증, 처방전, 약국영수증 등(예방접종증명서, 영유아건강검진결과통보서 포함)

- 휴원·휴교의 경우 어린이집, 학교의 휴원·휴교(감염병 등으로 인한 재택수업 등 포함)
 - 시간단위 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가와 시간단위 연차를 연속하여 사용하는 경우 우선 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가로 처리하되, 추후 서류(진단서 등)를 확인하고 증빙이 곤란하다고 판단할 경우 연차로 변경할 수 있음
- 유급으로 인정되는 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 시간단위로 분할하여 사용할 수 있음
- 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/가족돌봄휴가/가족돌봄휴가(유급)(사유 또는 용무 입력)

※ 사유 또는 용무 기재 방법

가족돌봄휴가(기존 0일 0시간 사용, 이번 0일 0시간 사용) 중 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가(첫째자녀, 공식적인행사 참석 또는 교사와의 상담 참여, 기존 0일 0시간 사용 이번 4시간 사용)



예시) “가족돌봄휴가 (기존 0일 0시간 사용, 이번 0일 0시간 사용) 중 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가(첫째자녀, 공식적인행사 참석, 4시간 기존 0일 0시간 사용 이번 4시간 사용)” / “가족돌봄휴가 (기존 0일 0시간 사용, 이번 0일 0시간 사용) 중 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가(둘째자녀, 교사 상담, 4시간, 기존 0일 0시간 사용 이번 4시간 사용)”

④-2. 가족돌봄휴가(부모휴가)(단체협약 제40조제2항제2호)

- 4세(매년 3월 1일 기준)이하의 자녀를 둔 교육공무직원에게 자녀보육이 필요한 경우 연 5일의 범위에서 ‘가족돌봄휴가(부모휴가)’ 부여
 - ※ 행정기관(도교육청, 교육지원청, 직속기관)은 매년 1월 1일 기준
 - 부부교육공무직원의 경우 부, 모 각각 5일 이내 부여(자녀 1명인 경우父 5일 이내, 母 5일 이내 각각 부여)
 - 연도 중 4세를 초과하더라도 매년 3월 1일 기준으로 4세 이하에 해당하는 자녀를 가진 교육공무직원은 사용 가능함
 - ※ 2024년의 경우는 2019. 3. 2.이후 출생한 자녀를 가진 교육공무직원에게 연 5일 이내의 부모휴가 발생함(2024. 3. 1.이후 출생한 자녀를 가진 교육공무직원 포함)
 - ※ 매년 3월 1일을 기준으로 만 4세 이하의 자녀가 있다면 자녀돌봄휴가 2일(해당 사유가 있을 경우) 이내와 부모휴가 5일 이내를 모두 사용할 수 있는 것임
- 부모휴가는 일 단위로만 사용할 수 있으며, 시간단위로 분할하여 사용할 수 없음
 - 부모휴가는 연도 중 5일 내에서 일 단위로 분할 사용할 수 있음

○ 운영부서의 장은 교육공무직원이 부모휴가를 신청할 경우 부모휴가의 대상이 되는 자녀가 해당연도 3월 1일을 기준으로 4세 이하인지 확인하여야 함

－ 부모휴가의 대상이 되는 자녀연령은 ‘나이스(NEIS) 인사기록카드 가족사항’에 입력된 자녀정보로 확인

※ 나이스(NEIS) 인사기록카드 가족사항에 자녀가 입력되어 있지 않은 경우, 부모휴가 신청 시 자녀가 등재되어 있는 주민등록등본을 첨부하여 신청(승인요청)함

○ 나이스 근무상황 신청 : 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>특별휴가/가족돌봄휴가/부모휴가(사유 또는 용무 입력)

※ 사유 또는 용무 기재 방법

가족돌봄휴가(기존 0일 0시간 사용, 이번 0일 0시간 사용) 중 부모휴가(첫째자녀, 이름, 생년월일, 기존 몇일사용, 이번 몇일사용)



예시) “가족돌봄휴가(기존 0일 0시간 사용, 이번 0일 0시간 사용) 중 부모휴가(첫째자녀, 홍길동, 2014.01.02, 기존 0일 사용, 이번 3일 사용)”

⑤ 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(취업규칙 제70조)

○ 대상 및 조건(시작하려는 날의 30일 전까지 신청)

- ① 교육공무직원이 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
- ② 교육공무직원이 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
- ③ 55세 이상의 교육공무직원이 은퇴를 준비하기 위한 경우
- ④ 교육공무직원의 학업을 위한 경우

○ 단축기간 : 재직기간 중 1년 이내 무급(대상 및 조건 ①~③ 중 합리적 이유가 있는 경우 추가로 2년 범위 안에서 연장 가능, 학업은 연장 불가)

○ 단축 후 근로시간 : 주 15~30시간

○ 제출서류 : 가족사항 증명 서류, 진단서 등

○ 나이스 근무상황 신청 : 복무>개인근무상황신청>기타/가족돌봄시간 단축(사유 또는 용무 입력)

○ 허용 예외(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의8)

- 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- 사용자가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우 제외
- 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사용자가 이를 증명하는 경우
- 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

질 의 용 답 (8)

8-1. (육아휴직) 대체직(기간제) 교육공무직원에게도 육아휴직을 부여할 수 있나요?

- ◆ 대체직 교육공무직원에게도 육아휴직 부여가 가능하나, 육아휴직은 계약기간까지만 가능함
- ◆ 단, 육아휴직 신청 조건에 부합하여야 함
 - 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 경우
 - 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 이상인 경우

8-2. (육아휴직) 육아휴직 중 학업이나 영리활동을 할 경우 육아휴직을 계속 할 수 있는지?

- ◆ 교육공무직원의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 사유로 계속근로기간 6개월 미만인 경우로 명시하고 있고, 육아휴직 중인 교육공무직원의 대해 업무복귀를 지시할 수 있는 사유로 육아휴직 대상 자녀의 사망 또는 근로자가 자녀와 동거하지 않게 된 경우만을 열거하고 있음
- ◆ 따라서, 육아휴직 중인 교육공무직원이 해당 자녀의 양육을 위하여 아무런 기여를 하고 있지 않다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 분명한 경우에는 육아휴직이 아니라고 할 수 있을 것이나, 육아휴직을 사용하는 교육공무직원이 학업이나 영리활동(겸업 승인후) 병행하더라도 그 교육공무직원이 학업이나 영리활동으로 인해 자녀를 양육하는 것이 도저히 불가능하다고 볼 만한 객관적인 입증이 없다면 육아휴직이 아니라고 단정하기는 어려움

8-3. (육아휴직) 육아휴직 도중에 자녀 연령이 해당 요건을 경과한 경우 복직해야 하는지?

- ◆ 육아휴직 도중에 자녀의 나이가 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되어도 이미 시작한 휴직은 사용가능함
- ※ 단, 육아휴직 기간을 분할하여 사용할 경우 최초의 육아휴직 기간이 끝나고 육아휴직을 연장할 때 신청대상 기준을 충족하지 못하면 신청할 수 없음

8-4. (육아휴직) 근로자가 2019.10.1.~2020.9.30.까지 1년간 육아휴직을 신청하였으나, 자녀취학 등의 사유로 2020.2.15.일자로 복직원을 제출하여 2020.3.1.자로 복직을 요청한 경우, 복직 시켜야 하는지?

◆ 남녀고용평등법 시행령 제14조는 영유아의 사망 등에 따라 육아휴직이 종료되는 경우에 사업주에게 이를 통보하고 복귀하는 절차에 대하여는 규정하고 있으나,

- 육아휴직 종료 사유가 없는 경우에 업무에 복귀하는 절차는 규정하고 있지 않음
- 또한, 통상 육아휴직은 1개월 이상 장기간 사용하므로 사업주가 이 기간에 대체인력을 채용하는 등 인력 운용에 변화가 있을 수 있으므로, 육아휴직이 종료되는 사유가 아니라면 갑작스럽게 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무를 부과하기는 어려움
- 따라서, 명백한 육아휴직 종료 사유가 없으나* 근로자가 조기 복귀를 원하는 경우 복귀 시기는 근로자와 사업주 간 협의에 의하여 정해질 부분이지, 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무가 있다고 보기는 어려움

* 현행 육아휴직 규정은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 경우 육아휴직을 사용할 수 있어 자녀의 “취학”이 육아휴직 종료 사유로 보기 어려움
(「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, 고용노동부, 2019.10., 212쪽 참조)

8-5. (육아기 근로시간 단축) 2020년에 연차휴가 17일이 발생하는 근로자가 2019년에 하루 8시간 근무하다가(B기간) 하루 4시간(C기간)으로 단축 근무한 경우 2020년 연차유급휴가 일수는?

◆ 2020년 발생 연차유급휴가 일수

- ① 정상근로한 기간(B기간)의 연차휴가 = $17\text{일} \times \text{B기간 소정근로일수} / 2019\text{년 연간 총 소정근로일수}$
- ② 육아기 근로시간 단축 기간(C기간)의 연차휴가
= $17\text{일} \times (\text{C기간 소정근로일수} / 2019\text{년 연간 총 소정근로일수}) \times (4\text{시간} / 8\text{시간})$
- ③ 2020년 연차유급휴가 일수 = ① + ②

8-6. (육아기 근로시간 단축) 2019년에 하루 8시간 근무하다가(B기간) 하루 4시간(C기간)으로 단축한 기간에 연차유급휴가 사용 시 사용시간은?

◆ 정상근로기간에 사용한 연차는 1일 8시간, 육아기 근로시간 단축 기간에 사용한 연차는 1일 4시간 사용한 것으로 계산함

8-7. (육아기 근로시간 단축) 육아기 근로시간 단축은 육아휴직처럼 3년 동안 사용 가능한지?

- ◆ 1자녀당 최초 2년만 가능, 이후 1년은 육아휴직만 가능

8-8. 육아기 근로시간 단축 신청시 요일별 근무시간을 다르게 정하는 것이 가능한지?

- ◆ 단축 후 근로시간이 주 15시간 이상 35시간 이내에 해당하면 요일별 근무시간을 다르게 정하여 신청 가능

8-9. (가족돌봄휴직) 근로자의 어머니의 질병으로 가족돌봄휴직 신청시에 아버지가 존재하는 경우, 아버지의 고령 또는 병환을 이유로 간호를 할 수 없다는 자료를 제출하는 경우 회사는 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는지?

- ◆ 가족돌봄휴직은 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직임
- ◆ 가족돌봄휴직 허용 예외 사유 중에 “가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”란 돌봄이 필요한 사람의 부모, 자녀, 배우자가 존재하는 것으로 충분하지 않고, 그 부모, 자녀, 배우자가 돌봄이 필요한 사람을 돌볼 수 있는 상태여야 함
- ◆ 따라서, 근로자가 어머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청하였으나, 신청인에게 아버지가 있는 경우라도 그 아버지가 고령, 질병 등의 사유로 어머니를 돌볼 수 있는 상태가 아니라는 의학적인 진단이 있다면, “돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”로 볼 수 없음

(여성고용정책과 -1098, 2018.3.13.)

8-10. (가족돌봄휴가) 가족돌봄휴가 사용 시 주휴일을 부여하는지?

- ◆ 가족돌봄휴가는 무급휴가이나 결근에 해당하지 않으므로 가족돌봄휴가를 사용한 주의 주휴일은 유급으로 부여됨. 다만, 무급의 가족돌봄휴가 한 주 전체를 사용한 경우에는 유급으로 부여하지 않아도 됨

※ 주의 전체를 출근하지 아니한 경우에는 주휴일을 부여하지 않아도 됨(임금근로시간정책팀-3228, 2007.10.25.)

8-11. (가족돌봄휴가) 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가 대상 중 ‘자녀의 양육’에서 자녀의 범위는?

- ◆ 「민법」 제4조에 따른 성년 미만의 자녀 및 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인 자녀임

8-12. [자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가] 자녀가 둘 이상인 경우 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄 휴가를 연간 3일 사용 가능한지?

- ◆ 자녀 수에 따라 휴가일수가 증가하는 것이 아니므로 연간 2일(유급) 이내에서 사용 가능

8-13. [자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가] 자녀상담을 목적으로 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 4시간 30분 신청 가능한지?

- ◆ 사용 불가

※ 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가(유급)는 시간 단위로 분할하여 사용 가능함으로 4시간 또는 5시간 등 시간단위로 선택하여 사용할 수 있음

8-14. [자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가] 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가 사용 전 증빙서류를 제출해야 하는지?

- ◆ 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 사용하기 위해서는 가정통신문, 알림장, 안내문, 진단서 등을 첨부하여 승인을 받아야 함. 만약 교사와의 상담 등으로 사전 증빙서류 제출이 불가능한 경우 휴가 사용 후 즉시 증빙서류를 제출해야 함(나이스 근무상황 신청 시 첨부)

자녀의 병원진료를 위해 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가 사용 시 우선은 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가로 처리하되, 추후 서류(진단서 등)를 확인하고 증빙이 곤란하다고 판단할 경우 연차로 변경할 수 있음

8-15. [자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가] 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가의 병원진료의 경우 증빙서류로 진료비 계산서나 영수증 등 진료자 이름이 들어가는 서류도 가능한가요?

- ◆ 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가의 병원진료 및 간병의 경우 고등학교 이하 재학생 또는 「민법」 제4조의 성년 미만의 자녀 및 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인에 한정되며, 서류(진단서, 확인서, 소견서) 등을 제출하여야 합니다. 실질적으로 자녀돌봄이 필요하다는 증빙서류가 있으면 사용이 가능하므로, 자녀의 이름이 표시되어 있는 진료영수증도 증빙서류로 기능할 것으로 판단됨

8-16. [가족돌봄휴가(자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가, 부모휴가)] 가족돌봄휴가 중 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가와 부모휴가는 별도로 사용 가능한지?

- ◆ 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 자녀를 둔 교육공무직원에게 어린이집·유치원·학교의 공식적인 행사, 교사와의 상담에 참여하는 경우, 자녀의 병원진료, 어린이집·학교 휴원·휴교(감염병 등으로 인한 재택수업 포함), 미성년 또는 장애인 자녀 질병·사고로 돌봄 필요 시 등에 한하여 연 2일(유급) 이내에서 휴가를 부여하는 것임
- ◆ 반면, ‘가족돌봄휴가(부모휴가)’는 4세 이하의 자녀를 둔 교육공무직원에게 질병치료 등 자녀의 보육에 관하여 필요한 경우 연 5일(유급) 이내에서 휴가를 부여하는 것임
- ◆ 두 휴가는 도입 목적과 용도, 대상이 다름에 따라 각 휴가의 요건에 충족한다면 별도로 사용할 수 있음

8-17. [가족돌봄휴가(부모휴가)] 2015년 7월 1일생은 2020년 6월 30일까지는 만4세에 해당하지만, 2020년 7월 1일부터는 만5세에 해당합니다. 이런 경우 2020년 6월말 이전에 가족돌봄휴가(부모휴가) 5일을 다 사용해야 하는지?

- ◆ 가족돌봄휴가(부모휴가)는 학교의 경우 매년 3월 1일 기준(기관 : 1월 1일)으로 만4세 이하의 자녀를 둔 교육공무직원에게 연 5일(유급) 이내의 휴가를 부여하는 것으로, 2015년 7월 1일생 자녀를 둔 경우 2020년 3월 1일 기준 만4세 이하의 자녀를 둔 경우에 해당하므로 2021년도 2월말까지 5일 이내에서 사용할 수 있음

8-18. [가족돌봄휴가(부모휴가)] 자녀가 2명인 경우 가족돌봄휴가(부모휴가) 사용 일수는?

- ◆ 자녀 수 관계없이 연 5일(유급) 이내 사용 가능. 부부교육공무직원의 경우 각각 연 5일 이내 사용할 수 있음

8-19. [가족돌봄휴가(부모휴가)] 가족돌봄휴가(부모휴가)를 받으려면 자녀 나이를 확인하기 위해 주민등록등본을 제출해야 하는지?

- ◆ 가족돌봄휴가(부모휴가)를 사용하기 위한 자녀 나이 확인은 나이스(NEIS) 인사기록카드 가족사항에 자녀가 입력되어 있으면 별도로 제출할 필요가 없으나, 인사기록카드 가족사항에 자녀가 입력되어 있지 않으면 나이스(NEIS) 근무상황 신청 시 첨부하여 결재를 받아야 함

8-20. [가족돌봄휴가(부모휴가)] 가족돌봄휴가(부모휴가)를 시간단위로 분할하여 사용할 수 있는지?

- ◆ 가족돌봄휴가(부모휴가)는 연도 중 5일 이내에서 사용 가능하며 일 단위로만 사용할 수 있음.
따라서, 시간단위로 분할하여 사용할 수는 없음
- ※ 단, 가족돌봄휴가(자녀돌봄휴가)는 연 2일 이내 시간단위 분할 사용 가능

IX 특수운영직군 복무제도

1 특수운영직군 대상

- 파견·용역 근로자에서 2018년 9월 1일자로 정규직 전환된 자 및 2018년 9월 1일 이후 각급 기관에서 채용한 특수운영직군 종사자

2 특수운영직군 복무제도

- 특수운영직군 복무는 단체협약에 의거 교육공무직원 복무 적용예외 사항, 별도적용으로 명시된 사항 이외에는 교육공무직원 복무 적용
- 특수운영직군 적용 제외 사항
 - 단체협약 제39조(휴직 사유와 기간)제2항
 - ① 질병휴직(재직기간 중 동일질병으로 1년 이내)
 - ② 간병휴직(재직기간 중 1년 이내)
 - ③ 의원당선후직(당선이 결정된 때부터 임기 만료일까지)
 - ④ 동반휴직(재직기간 중 1년 이내)
 - 단체협약 제92조(육아휴직)
 - ▶ 육아휴직 총 3년 중 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 정한 육아휴직 1자녀당 최초 1년만 적용
 - 근로기준법 제63조에 따라 감시·단속직 근로에 종사하는 자로서 고용노동부장관의 승인을 받은 자는 단체협약 내용 중 노동시간, 휴게시간, 연장·야간·휴일노동(야간근로에 관한 사항 제외), 유급휴일(근로자의 날 제외) 관한 사항 적용 제외
- 별도적용 사항
 - 단체협약 제73조(병가)제4항
 - ▶ 연간 30일의 범위 안에서 병가 허가[15일(휴무일, 공휴일 제외)까지는 유급]
 - ▶ 병가기간 중 휴무일과 공휴일은 총일수에 포함하지 않음. 단 병가기간이 30일간 계속되는 경우에는 포함함

- ▶ 1년 미만 계속근로한 특수운영직군 종사자에 대하여는 1년을 기준으로 계속근로기간에 비례하여 병가 부여(소수점 이하 절사)(단, 3개월 미만 계속근로한 경우에는 병가를 부여하지 않음)
- ▶ 병가기간 중 휴무일과 공휴일은 총일수에 포함하지 않음. 단 병가기간이 30일간 계속되는 경우에는 포함함
- 취업규칙 제47조(휴직)
 - ▶ 질병휴직(3개월 이내)

질 의 용 답 (9)

9-1. (특수운영직군 복무관리) 특수운영직군의 병가 일수는?

- ◆ 무기계약직의 경우 연간 30일(연간 15일까지는 유급)
- ◆ 계속근로기간이 1년 미만인 특수운영직군의 병가일수는 계속근로기간에 비례하여 산정함

9-2. (특수운영직군 복무관리) 특수운영직군의 육아휴직 사용할 수 있는 기간은?

- ◆ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 정한 육아휴직 1자녀당 최초 1년 사용가능
- ※ 단, 육아기 근로시간 단축은 1자녀당 최대 2년 사용 가능
- (예시) ① 육아휴직 1년 + 육아기 근로시간 단축 1년
- ② 육아휴직 6개월 + 육아기 근로시간 단축 1년 6개월
- ③ 육아휴직 미사용 + 육아기 근로시간 단축 2년

9-3. (특수운영직군 복무관리) 특수운영직군의 퇴직준비휴가 사용 여부?

- ◆ 퇴직준비휴가는 교육공무직원 취업규칙에서 별도로 정하고 있는 휴가 규정으로, 특수운영직군은 적용 대상이 아님

X

각종 서식

【별첨서식 1】 연차유급휴가 관리대장 서식

연차유급휴가 관리대장(예시)

기관명	경기초	직종명	행정실무사	성명	김경기	최초 채용일	2020.3.1.	근무유형	상시
				생년월일	1900.00.00.				
근무기간		연차 일수	사용 일수	지급 일수	통상임금 (원)	지급액 (원)	지급일	기록자	비고
2020.3.1	2021.2.28.	11	2	9	60,000	540,000	2021.2.26.	나경기	
2021.3.1.	2022.2.28.	15	5	10	61,000	610,000	2022.2.28.	나경기	
2022.3.1.	2023.2.28.	15	6	9	62,000	549,000	2023.2.26.	나경기	2022.3.1.~2022.8.31. 육아휴직(첫째, 1년차)
2023.3.1.	2024.2.29.	16 ¹⁾	5 ²⁾						2023.3.1.~2023.8.31. 육아기 근로시간 단축 40시간 → 30시간 (첫째, 1년차)
2024.3.1	2025.2.28.	14 ³⁾							2024.9.1.~2025.2.28. 질병휴직(6개월)
2025.3.1.	2026.2.28.	8.4 ⁴⁾							

1) 16일 : 2022.3.1.~2022.8.31. 육아휴직(첫째, 1년차) : 근무일수 포함

2) 5일 : 2023.3.~2023.8.의 기간에 연차유급휴가 사용시 일 근로시간이 다르므로 전년도 발생한 휴가 (16일×8시간)에서 시간단위로 차감

3) 14일 : 2023.3.~2023.8.의 기간과 2023.9.~2024.2.의 기간의 일 근로시간이 다르므로 당해연도 발생하는 휴가는 일 근로시간에 비례하여 발생

- [6시간×184일÷365일(육아기 근로시간 단축 사용 기간)] × 16일 = 48.4시간, [8시간×181일 ÷365일] × 16일 = 63.5시간, 48.4시간 + 63.5시간 = 111.9시간 ≍ 14일

4) 8.4일 : 17일×181일÷365일(실제 계산시에는 질병휴직기간을 제외한 출근일/소정근로일수로 계산) = 8.4일, 질병휴직(6개월) : 근무일수 미포함

【별첨서식 2】 임신기간 근로시간 단축 신청서 서식

임신기간 근로시간 단축 신청서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 신청내용

임신기간	0주(현재주수 기재)
개시예정일 및 종료예정일	2000년 00월 00일 ~ 2000년 00월 00일(0일간)
근무개시시각 및 종료시각	00시 00분 ~ 00시 00분(0시간)
1일 단축시간	0시간
증빙자료	의사진단서 1부(별첨)

위와 같이 「근로기준법 시행령」 제43조의2에 따라 임신기간 근로시간 단축 신청서를 제출합니다.

20 년 월 일

신청인 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

○○○교육장(학교장) 귀하

<작성 시 유의사항>

- ▶ 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 여성 사용 가능
- ▶ 단축 후 1일 6시간 확보되어야 함, 단축시간은 유급
- ▶ 제출기한 : 임신기간 근로시간 단축 개시예정일 3일 전까지제출
- ▶ 첨부자료 : 의사 진단서 1부(임신주수 확인용)

【별첨서식 2-1】 임신 근로자 업무시각 변경 신청서 서식

임신 근로자 업무시각 변경 신청서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 신청내용

임신기간	0주(현재주수 기재)
개시예정일 및 종료예정일	2000년 00월 00일 ~ 2000년 00월 00일(0일간)
근무개시시각 및 종료시각	00시 00분 ~ 00시 00분(0시간)
증빙자료	의사진단서 1부(별첨)

위와 같이 「근로기준법 시행령」 제43조의3에 따라 임신 근로자 업무시각 변경 신청서를 제출합니다.

20 년 월 일

신청인 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

○○○교육장(학교장) 귀하

<작성 시 유의사항>

- ▶ 임신 기간에 관계 없이 사용 가능
- ▶ 제출기한 : 업무 시각 변경 예정일 3일 전까지 제출
- ▶ 첨부자료 : 의사 진단서 1부(임신주수 확인용)

【별첨서식 3】 육아휴직 신청서 서식

육아휴직 신청서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 신청내용

출산예정일	0000.00.00 (임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우)			
대상 자녀	성명	000	생년월일	0000.00.00
개시예정일 및 종료예정일	2000년 00월 00일 ~ 2000년 00월 00일(0일간)			
신청회차 / 남은기간	0회차 / 00개월 남음			
증빙자료	진단서 등 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류 출생증명서 등 해당 자녀의 출생을 증명할 수 있는 서류			

위와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조제1항에 따라 육아휴직을 신청합니다.

20 년 월 일

신청인 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

○○○교육장(학교장) 귀하

<작성 시 유의사항>

- ▶ 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로기간 6개월 미만 근로자는 신청 불가
- ▶ 자녀당 3년 사용 가능. 육아기 근로시간 단축기간(최대2년)과 합산하여 자녀당 3년을 초과할 수 없음
- ▶ 육아휴직은 무급휴직임(단, 자녀당 최초 1년 근로기간 인정)
- ▶ 제출기한 : 휴직 개시예정일 30일 전까지 제출
- ▶ 첨부서류 : 진단서 등 임신중인 사실을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우), 출생증명서 등 해당 자녀의 출생을 증명할 수 있는 서류

【별첨서식 4】 육아기 근로시간 단축 신청서 서식

육아기 근로시간 단축 신청서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 신청내용

대상 자녀	성명	000	생년월일	0000.00.00
개시예정일 및 종료예정일	2000년 00월 00일 ~ 2000년 00월 00일(0일간)			
근무개시시각 및 종료시각	00시 00분 ~ 00시 00분(0시간)			
단축 후 주당 근로시간	00시간			
증빙자료	출산증명서 1부(별첨)			

위와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조제1항에 따라 **육아기** 근로시간 단축 신청서를 제출합니다.

20 년 월 일

신청인 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

○○○교육장(학교장) 귀하

<작성 시 유의사항>

- ▶ 단축개시예정일의 전날까지 계속 근로기간 6개월 미만 근로자는 신청 불가
- ▶ 육아휴직 대신 사용 가능하며, 단축기간은 2년 이내, 최소 3개월 이상 단위 사용 가능
- ▶ 단축 후 주당 근로시간 15~35시간 이내(1일 1시간~5시간 단축 가능)
- ▶ 단축된 시간에 비례하여 급여 공제 처리(근로자는 고용보험법에 따른 육아기 근로시간 단축급여를 관할 고용센터에 신청 할 수 있음)
- ▶ 제출기한 : 육아기 근로시간 단축 개시예정일 30일 전까지 제출
- ▶ 첨부서류 : 출산증명서, 가족관계등록부 등 자녀의 출생을 증명할 수 있는 서류 1부

【별첨서식 5】 육아기 근로시간 단축 불허 통보서 서식

육아기 근로시간 단축 불허 통보서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 사유

사유(남녀고용평등법 시행령 제15조의2)	해당여부
1. 근로시간 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우	
2. 삭제 (2019.12.24.)	
3. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다)	
4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우	

상기 신청인은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2 제1항 및 동법 시행령 제15조의2 제 호에 해당되어, 동법 제19조의2 제2항에 따라 육아기 근로시간 단축에 대해 불허함을 서면통보 합니다.

20 년 월 일

000교육장(학교장)(직인)

절 취 선

수 령 증

본인은 위 육아기 근로시간 단축 불허 통보서를 수령하였음을 확인합니다

일 시 : 20 . . .

성 명 : _____ (서명 또는 날인)

【별첨서식 6】 가족돌봄휴직 신청서 서식

가족돌봄휴직 신청서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 신청내용

대상 가족	성명	000	생년월일	0000.00.00
돌봄이 필요한 이유				
개시예정일 및 종료예정일	2000년 00월 00일 ~ 2000년 00월 00일(0일간)			
신청회차 / 남은일수	0회차 / 0일 남음 * 가족돌봄휴가 사용 시 남은 일수에서 차감			
증빙자료	① 돌봄이 필요한 가족의 건강상태를 증빙하는 서류(진단서), ② 돌봄대상과 가족관계임을 입증할 수 있는 가족관계증명서, ③ 동거 시 동거를 증명하는 주민등록등본, 비동거 시 돌봄을 입증할 수 있는 서류(요양시설 등에 입원했다면 입원증명서, 동거를 할 계획이라면 이를 입증할 수 있는 사유서), ④ 다른 가족이 돌볼 수 없는 상태임을 확인할 수 있는 증빙자료(다른 가족의 재직증명서 등) ※ 상황에 따라 가감될 수 있음			

위와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의2 제1항에 따라 가족돌봄휴직신청서를 제출합니다.

20 년 월 일

신청인 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

○○○교육장(학교장) 귀하

<작성 시 유의사항>

- ▶ 가족돌봄휴직개시예정일의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만 근로자는 신청 불가
- ▶ 연간 최대 90일 사용 가능(단, 1회 사용 최소기간 30일 이상)
- ▶ 가족돌봄휴가(연간 10일) 사용 시 가족돌봄휴직기간에서 차감
- ▶ 가족돌봄휴직은 무급휴직임(단, 경력 인정)
- ▶ 제출기한 : 가족돌봄휴직 개시예정일 30일 전까지 제출
- ▶ 첨부서류 : ① 돌봄이 필요한 가족의 건강상태를 증빙하는 서류(진단서), ② 돌봄대상과 가족관계임을 입증할 수 있는 가족관계증명서, ③ 동거 시 동거를 증명하는 주민등록등본, 비동거 시 돌봄을 입증할 수 있는 서류(요양시설 등에 입원했다면 입원증명서, 동거를 할 계획이라면 이를 입증할 수 있는 사유서), ④ 다른 가족이 돌볼 수 없는 상태임을 확인할 수 있는 증빙자료(다른 가족의 재직증명서 등)

【별첨서식 7】 가족돌봄휴직 불허 통보서 서식

가족돌봄휴직 불허 통보서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 사유

사유(남녀고용평등법 시행령 제16조의3)	해당여부
1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우	
2. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우	
3. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우(다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외)	
4. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(단, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)	
5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우	

상기 신청인은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2 제1항 및 동법 시행령 제16조의3 제__호에 해당되어, 동법 제22조의2 제3항에 따라 가족돌봄휴직에 대해 불허함을 서면통보 합니다.

20 년 월 일

000교육장(학교장)(직인)

절 취 선

수 령 증

본인은 위 가족돌봄휴직 불허 통보서를 수령하였음을 확인합니다

일 시 : 20 . . .

성 명 : _____ (서명 또는 날인)

【별첨서식 8】 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청서 서식

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 신청내용

신청사유	
개시예정일 및 종료예정일	2000년 00월 00일 ~ 2000년 00월 00일(0일간)
근무개시시각 및 종료시각	00시 00분 ~ 00시 00분(0시간)
단축 후 주당 근로시간	00시간
증빙자료	가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류(진단서, 가족관계증명서, 입학증명서 등)

위와 같이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의7 제1항에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청서를 제출합니다.

20 년 월 일

신청인 ○ ○ ○ (서명 또는 날인)

○○○교육장(학교장) 귀하

<작성 시 유의사항>

- ▶ 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 계속 근로한 기간이 6개월 미만 근로자는 신청 불가
- ▶ 단축 후 주당 근로시간 15~30시간 이내(1일 2시간~5시간 단축 가능)
- ▶ 단축된 시간에 비례하여 급여 공제 처리
- ▶ 제출기한 : 근로시간 단축 개시예정일 30일 전까지 제출
- ▶ 첨부서류 : 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류(진단서, 가족관계증명서, 입학증명서 등)

【별첨서식 9】 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 불허 통보서 서식

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 불허 통보서

■ 신청인

기관(학교)명	00초	직종	00000
성명	000	연락처	010-000-0000

■ 사유

사유(남녀고용평등법 시행령 제16조의8)	해당여부
1. 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우	
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우(단, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외)	
3. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우	
4. 법 제22조의3 제1항 각 호의 사유로 근로시간을 단축하였고, 해당 근로시간 단축종료일의 다음날부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우	

상기 신청인은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3 제1항 및 동법 시행령 제16조의8 제__호에 해당되어, 동법 제22조의3 제2항에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축에 대해 불허함을 서면통보 합니다

20 년 월 일

000교육장(학교장)(직인)

절 취 선

수 령 증

본인은 위 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 불허 통보서를 수령하였음을 확인합니다

일 시 : 20 . . .

성 명 : _____ (서명 또는 날인)