

법규 요구사항 및 인증배제사유 (공통)

-온라인 신청 시 입력사항-



여성가족부

법규 요구사항 및 인증배제사유

【 목 차 】

1. 법규 요구사항 및 작성예시	3
2. 인증배제사유	5
1-1. 법규요구사항 근거 법률 및 관련내용	7

1. 법규 요구사항 및 작성예시

□ 아래 법규사항 도입 여부(최소 충족요건)

법규 요구사항	관련 제도가 있을 경우 문서명과 관련 내용 기재	비고
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수에 대한 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
2. 18세 미만 근로자와 임신부에 대한 야간, 휴일근로제한의 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
3. 보건의휴가(또는 생리휴가)가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
4. 임신부 근로보호 제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
5. 임신기간 중 근로시간 단축 제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
6. 태아검진 시간 허용 보장의 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
7. 유급 수유시간 보장이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
8. 난임치료휴가 조항이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
9. 직장 내 성희롱 금지 조항이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
10. 직장 내 성희롱 예방교육 조항이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
11. 배우자 출산휴가 보장 내용이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
12. 육아휴직제도 보장기준이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
13. 육아기 근로시간 단축 청구제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
14. 가족돌봄 휴직 및 휴가제도가 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	
15. 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 규정되어 있습니까? <input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 1-2. 내용 :	

<법규 요구사항 실적 작성예시>

법규 요구사항	관련 제도가 있을 경우 문서명과 관련 내용 기재
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수에 대한 내용이 규정되어 있습니까? <input checked="" type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	1-1. 문서명 : 취업규칙 제5장 근로조건_제1절 근로조건_제30조(근로시간) 1-2. 내용 : 제30조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

* 1-1. 법규요구사항 근거 법률 및 관련내용 참조

2. 인증배제사유

□ 아래 의무사항 이행 여부(인증 배제사유)

법규 준수사항		비고				
<p>1. (폭력예방교육 의무 실시 공공기관)</p> <p>폭력예방 의무교육(성폭력·가정폭력·성희롱·성매매) 실적 부진기관 해당확인</p> <table border="1"> <tr> <td>폭력예방교육 의무실시 공공기관 해당여부</td> <td>폭력예방교육 실시여부(2021년) (의무사업장이 아닌 경우 해당없음 체크)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</td> <td><input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/> 해당없음</td> </tr> </table>		폭력예방교육 의무실시 공공기관 해당여부	폭력예방교육 실시여부(2021년) (의무사업장이 아닌 경우 해당없음 체크)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/> 해당없음	여성가족부 주관
폭력예방교육 의무실시 공공기관 해당여부	폭력예방교육 실시여부(2021년) (의무사업장이 아닌 경우 해당없음 체크)					
<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/> 해당없음					
<p>※ 폭력 예방교육 의무기관은 국가기관, 지자체, 각급 학교, 공직유관단체로 여성가족부 예방교육통합관리 (https://shp.mogef.go.kr) > 폭력예방교육 소개 > 교육대상/교육내용 에서 의무대상 확인가능</p>						
<p>2. (직장어린이집 설치의무 이행대상)</p> <p>직장어린이집 설치 미이행 사업장 공표 여부 확인</p> <table border="1"> <tr> <td>직장어린이집 설치의무 이행대상 여부</td> <td>직장어린이집 설치 여부(2021년) (의무사업장이 아닌 경우 해당없음 체크)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</td> <td><input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/> 해당없음</td> </tr> </table> <p>* 설치의무 사업장 : 상시 여성근로자 300인 이상 또는 상시근로자 500인 이상을 고용하고 있는 사업장</p> <p>사업주가 직장어린이집을 단독으로 설치운영하기 곤란한 때에는 사업주 공동으로 어린이집을 설치하거나, 지역의 어린이집과 위탁계약을 맺어 근로자 자녀의 보육을 지원하여야 함. 위탁보육을 하는 경우에는 사업장 내 보육대상이 되는 근로자 자녀 중에서 위탁보육을 받는 근로자 자녀가 30%이상이어야 하며, 위탁보육료 지급 내역이 있어야 함. 위탁보육을 체결할 수 있는 어린이집의 개소 수, 사업장과 거리, 어린이집의 유형 등에 제한은 없음.</p> <p>※ 명단은 보건복지부 홈페이지(http://www.mohw.go.kr) > 알림 > 명단공표 > 직장어린이집 설치의무 미이행 및 조사불응 사업장 명단공표(2022년 5월예정)에서 확인 가능.</p>		직장어린이집 설치의무 이행대상 여부	직장어린이집 설치 여부(2021년) (의무사업장이 아닌 경우 해당없음 체크)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/> 해당없음	보건복지부 주관
직장어린이집 설치의무 이행대상 여부	직장어린이집 설치 여부(2021년) (의무사업장이 아닌 경우 해당없음 체크)					
<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오 <input type="checkbox"/> 해당없음					
<p>3. (적극적 고용개선조치(Affirmative Action·AA) 적용 대상)</p> <table border="1"> <tr> <td>적극적 고용개선 조치(AA)여부 기준미달 공표 여부(최근 3년간)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</td> </tr> </table>		적극적 고용개선 조치(AA)여부 기준미달 공표 여부(최근 3년간)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	고용노동부 주관		
적극적 고용개선 조치(AA)여부 기준미달 공표 여부(최근 3년간)						
<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오						
<p>※ 최근3년간(2019~2021) 기준 미달하여 2022년5월(예정)로 공표된 경우를 의미함</p> <p>※ 명단은 고용노동부 홈페이지(http://www.moel.go.kr) > 뉴스·소식 > '공지사항' 게시판 > '적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단공표'에서 검색 후 확인가능</p>						
<p>4. (고의의 임금 체불 확인)</p> <table border="1"> <tr> <td>임금체불사업주 공표 여부(최근 3년간)</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오</td> </tr> </table>		임금체불사업주 공표 여부(최근 3년간)	<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오	고용노동부 주관		
임금체불사업주 공표 여부(최근 3년간)						
<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오						
<p>※ 최근3년간(2019~2021) 고의의 임금 체불로 2022년8월(예정)로 공표된 경우를 의미함</p> <p>※ 명단은 고용노동부 홈페이지(http://www.moel.go.kr) > 정보공개 > '체불사업주 명단공개'에서 체불사업주 명단 조회 후 확인가능</p>						

5. 가족친화 관련 법규 요구사항을 위반(최근 2년 이내)한 사실 확인

가족친화 관련 법령을 위반(최근 2년이내)
<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

여성가족부
보건복지부
고용노동부
주관

※ 기업(관)이 가족친화 인증을 받고자 하는 경우, 아래의 가족친화 관련 법규 요구사항의 위반이 없어야 함.

- 「근로기준법」: 연장근로 제한(제53조), 산전·산후 여성 해고 제한(제23조제2항), 모성보호제도 준수(제70조~제75조), 직장 내 괴롭힘 금지 및 발생 시 조치(제76조의2~3)
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」: 전체 조항
- 「양성평등기본법」: 성희롱 예방교육 등 방지조치(제31조)
- 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」: 성매매 예방교육(제5조)
- 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」: 성폭력 예방교육 및 사건발생 시 필요조치(제5조)
- 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」: 가정폭력예방교육의 실시(제4조의3)
- 「국가공무원법」: 고충처리(제76조의2, 제76조의3)

※ (최근 2년 예시) 2022년 인증 신청 대상 기업(관) - 2020.1.1. ~ 인증심사 완료일

6. 사회적 물의 야기 여부(최근 3년 이내) 확인

사회적 물의 야기 여부(최근 3년간)
<input type="checkbox"/> 예 <input type="checkbox"/> 아니오

※ 기업(관)이 가족친화 인증을 받고자 하는 경우, 기업이나 대표의 부도덕한 행위 등에 의한 물의나 언론보도, 민원·소송 제기 등에 의한 논란 등 사회적 물의가 없어야 함.

※ (최근 3년 예시) 2022년 인증신청 대상 기업(관) - 2019.1.1. ~ 최종승인일

☐ 고용노동부 근로감독 결과조회 동의

필수 동의 사항

여성가족부장관이 가족친화 인증심사 과정과 인증 후 사후관리를 위해 아래의 내용을 조회한다는 것을 인지하였으며 이에 대하여 동의합니다. (개인정보보호법 제15조에 따라 동의를 거부할 수 있습니다. 다만, 동의를 거부할 경우에는 가족친화 신청 및 인증이 제한될 수 있습니다.)

고용노동부 근로감독 결과조회 동의
<input type="checkbox"/> 동의 <input type="checkbox"/> 비동의

※ 가족친화인증에 필요한 자료수집을 위한 고용노동부 근로감독(신고사건 포함) 결과 조회

※ 가족친화인증 유효기간 동안 사후관리에 필요한 자료수집을 위한 고용노동부 근로감독(신고사건 포함) 결과 조회

1-1. 법규요구사항 근거 법률 및 관련내용

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
1. 주 40시간 근로시간 기준 준수	근로기준법	<p>제50조(근로시간)</p> <p>① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.</p> <p>- 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 근로기준법에 위배되지 않는 범위 내에서 사업장에 따라 근무일, 근무시간을 달리 정할 수 있으나, 구체적인 1주간 근로시간을 명시하지 않은 경우 인정되지 아니함</p> <p>예 : 1주간의 근로시간은 근로기준법에 따른다(부적합).</p> <p>☞ 1주 근로시간은 법정근로시간인 주40시간 이내로 규정하면 됨</p> <p>예: 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간으로 한다. 1주간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 35시간으로 한다.</p>
2. 18세미만 근로자와 임신부에 야간, 휴일 근로제한	근로기준법	<p>제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)</p> <p>② 사용자는 임신부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시 까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 18세 미만자 및 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의가 있는 경우, 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우에 고용노동부장관의 인가를 받아 야간과 휴일에 근로하게 할 수 있다.</p> <p>- 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 근로자의 모성보호에 관한 사항으로 임신부와 18세 미만 사원이 모두 명시되어야 함</p> <p>예 : 임신부에 대하여 오후10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. (18세 미만 누락으로 부적합)</p>
3. 보건의휴가 (또는 생리휴가)	근로기준법	<p>제73조(생리휴가)</p> <p>사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.</p> <p>- 처벌규정 : 500만 원 이하의 벌금</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2003.9.15. 법정 근로시간 단축 개정과 함께 생리휴가가 기존 “유급 생리휴가”에서 “무급생리휴가”로 변경되었으며, 생리휴가 사용 시 근로자의 임금이 저하될 수 있으므로 근로자의 청구에 따라 부여하도록 함.</p> <p>☞ 생리휴가는 1월간 소정근로일수 만근여부와 관계없이 근로자가 청구하면 부여하여야 하며, 무급이 원칙이나 유급으로 정해도 무방함.</p> <p>☞ 계약직, 일용직, 정규직 등 고용형태에 관계없이 주어져야 하며, 임신부의 경우 생리휴가를 태아검진휴가로 대체 사용하도록 할 수 없음</p>
4. 임신부 근로보호	근로기준법	<p>제74조(임산부의 보호)</p> <p>① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p><개정 2012.2.1, 2014.1.21.> 시행 2014.07.01.</p> <p>② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p> <p><신설 2012.2.1, 2014.1.21.> 시행 2014.07.01.</p> <p>③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정 2012.2.1.></p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</p> <p><개정 2007.12.21, 2012.2.1, 2014.1.21.> 시행 2014.07.01.</p> <p>⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.</p> <p>- 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금</p> <p>[시행령]</p> <p>제43조(유산·사산휴가의 청구 등)</p> <p>① 법 제74조제2항 전단에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <신설 2012. 6. 21.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우 2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우 3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우 <p>② 법 제74조제3항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다. <개정 2012. 6. 21.></p> <p>③ 사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 6. 21.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 "임신기간"이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지 2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지 5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지 <p>(해설)</p> <p>☞ 임신부 근로보호 적합 요건은 아래의 4가지가 모두 규정되어야 함</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p>1) 출산전후휴가 90일(다태아 120일)에 관한 개정내용</p> <p>2) 출산전후휴가 분할사용 신설 내용</p> <p>3) 유산·사산 휴가에 관한 내용</p> <p>4) 임신 중 여성 근로자의 시간외근로 금지 및 쉬은 종류의 근로로 전환</p> <p>☞ 3)의 근로기준법 시행령상의 임신기간별 유산·사산휴가 세부 내용은 명시되지 않은 경우라도 적합 인정</p> <p>☞ 4)와 관련하여 임신 중의 여성근로자에게 시간외 근로수당이 실제 '시간외 근로'의 유·무와는 상관없이 지급하는 금품이라면, 임신 중의 여성 근로자가 실제로 시간외 근로를 하지 않더라도 이를 지급하는 것은 무방(근로조건지도 과, 2008. 10. 15.)</p>
5. 임신기간 중 근로시간 단축	근로기준법	<p>제74조(임산부의 보호)</p> <p>⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2014.3.24.></p> <p>⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014.3.24.></p> <p>⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <신설 2021. 5. 18.></p> <p>⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014. 3. 24., 2021. 5. 18.></p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2016.3.25.부터 1명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 모두 적용되므로 취업규칙에 개정내용이 잘 반영되었는지를 확인하여야 함</p> <p>☞ 근로시간 단축에 관한 방법은 명문의 규정이 없으며, 출근시간을 늦추거나 퇴근시간을 당기거나 중간에 휴게시간을 부여할 수 있을 것임</p> <p>☞ 임신 후 12주 초과 ~ 36주 미만의 여성근로자에게도 확대 적용할 수 있으며, 해당 기간은 임금 삭감 가능</p>
6. 태아검진 시간의 허용 보장	근로기준법	<p>제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)</p> <p>① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.</p> <p>※ 모자보건법 시행규칙 제5조 제1항<별표1>에 의한 임신부, 영유아 및 미숙아 등의 정기건강진단 실시 기준<개정 2015.7.29.즉시시행20415.7.29></p> <p>1. 임신부</p> <p>가. 임신 28주까지 : 4주마다 1회</p> <p>나. 임신 29주에서 36주까지 : 2주마다 1회</p> <p>다. 임신 37주 이후 : 1주마다 1회</p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2015.7.29. 정기건강진단 실시기준이 개정되었으며, 공포한 날부터 시행됨</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p>☞ 모자보건법에 따른 임신부 정기건강진단 실시 기준을 구체적으로 명시하지 않더라도 적합 인정, 다만 주수나 횡수가 잘못된 경우에는 부적합</p> <p>☞ 태아검진시간을 특정하여 제한하거나 연차휴가로 사용하도록 하는 경우 부적합</p> <p>예 : 태아검진시간은 1일 2시간 이내로 한다. (부적합)</p> <p>예 : 태아검진시간은 연차휴가로 처리한다. (부적합)</p>
7. 유급 수유시간 보장	근로기준법	<p>제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다. - 처벌규정 : 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금</p> <p>(해설) ☞ 육아시간은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성근로자들에 대하여 수유 등 유아를 돌보는데 필요한 시간을 확보해 주고자 하는데 취지가 있으며, 고용노동부는 개별 사업장의 사정에 의해 노사 당사자 간 합의가 있다면 1일 1회 1시간의 육아시간을 부여하여도 무방하다는 입장임(여원 68240-249, 2000.8.5.). ☞ 따라서 “노사 당사자 간 합의”를 명시하여 1일 1회 1시간으로 규정하는 경우에는 적합하나 “노사 당사자 간 합의”가 없는 경우에는 부적합 예 : 1일 1회 1시간의 육아시간을 부여한다. (부적합)</p>
8. 난임치료휴가	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. [본조신설 2017. 11. 28.]</p> <p>위반 시 제재 • 근로자가 난임치료휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료 부과</p> <p>(해설) ☞ 난임 치료를 위한 휴가 제도를 도입하는 등 모성보호를 강화</p>
9. 직장내성희롱 금지	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다. 위반 시 제재 • 사업주가 성희롱을 한 경우 1천만 원 이하의 과태료 부과</p> <p>(해설) ☞ 2011.8.14. 남녀고용평등법 전부개정(시행 2011.11.1.)을 통해 직장 내 성차별 및 성희롱을 해소하기 위해 “직장 내 성희롱의 금지”규정 신설 ☞ 직장 내 성희롱의 금지 규정이 없거나 구체적으로 명시되지 않은 경우에는 인정되지 아니함 예 : 직장 내 성희롱 예방에 관한 사항은 근로기준법에 따른다. (부적합)</p>
10. 직장 내 성희롱 예방 교육	남녀고용평등과 일·가정 양립	제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
	지원에 관한 법률	<p>① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로 환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.</p> <p>② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. <신설 2014.1.14.></p> <p>※ 참고 : 직장 내 성희롱 예방교육 내용방법 등에 관한 사항 [시행령] 제3조(직장 내 성희롱 예방 교육)</p> <p>① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준 3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항 <p>③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.</p> <p>④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항 제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.</p> <p><개정 2014.12.30></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업 2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업 ⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다. <p>위반 시 제재</p> <ul style="list-style-type: none"> • 성희롱예방교육을 실시하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료 부과 <p>(해설)</p> <p>☞ 직장 내 성희롱의 예방과 피해근로자를 보호하기 위하여 1999.2.8. 남녀고용평등법 일부 개정 시 신설되었으며, 2014.1.14. 사업주도 성희롱 예방교육 대상자로 하는 법 규정 신설(즉시 시행). 따라서 최근 신설된 법 규정이 잘 반영되어 있는지를 확인하여야 함</p> <p>☞ 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업 또는 사업주 및 근로자 모두가 어느 한 성으로 구성된 사업은 남녀고용평등법 시행령상 교육자료 또는 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방교육을 대체할 수 있으나 가족친화인증기업의 경우에는 예외 규정을 적용하지 않고, 직</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		장 내 성희롱 예방교육에 관한 규정을 모두 명시하여야 인 정함
11. 배우자 출산휴가	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우 자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어 야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. ② 제1항 후단에도 불구하고 출산 전·후 휴가급여등이 지급된 경 우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. - 위반 시 제재 • 배우자의 출산휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴 가를 유급으로 하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료 부과 • 배우자 출산휴가를 이유로 해고하거나 그 밖의 불리한 처우 를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 (해설) ☞ 2019.08.27. 남녀고용평등법 일부개정(2019.10.01 시행)을 통해 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있는 제도적 기반을 확대하기 위하여 유급 10일로 확대하여 남성이 보다 적극 적인 육아참여 분위기 조성에 기여하고자 함 중소기업 근로자가 부담 없이 배우자 출산휴가를 활용할 수 있도록 중소기업 근로자의 유급5일분을 정부에서 지원하는 배 우자 출산휴가급여제도 도입 ☞ 출산한 날부터 90일 이내로 청구기간을 확대하고, 1회 분할 사용을 허용하여 분할사용을 신설했 ☞ 배우자 출산휴가 기간 중 근로제공 의무가 없는 날이 포함 된 경우에는 당해 휴가일수에서 산입하지 않음 ☞ 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우 에도 10일을 부여해야하며, 근로자가 분할 사용을 원할 경 우 분할 사용할 수 있도록 부여하여야 함
12. 육아휴직제도	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이 하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27., 2021.5.18.> ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고 하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하 지 아니하다. ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또 는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용 기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019.

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p>4. 30., 2020. 5. 26.></p> <p>제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <개정 2020. 12. 8.></p> <p>[시행령] 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.</p> <p>- 위반 시 제재</p> <ul style="list-style-type: none"> • 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나 정당한 사유 없이 육아휴직기간동안 해고한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 부과 •육아휴직을 허용하지 아니하거나 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우 500만 원 이하의 벌금 부과
13. 육아기 근로시간 단축	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제19조의2(육아기 근로시간 단축)</p> <p>① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1. 2019. 8. 27.></p> <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. <개정 2012. 2. 1. 2019. 8. 27.></p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다. <개정 2019. 8. 27.></p> <p>④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27.></p> <p>⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p>② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이어야 한다. [전문개정 2019. 8. 27.]</p> <p>[시행령] 제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2019. 12. 24.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우 2. 삭제 <2019. 12. 24.> 3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 "직업안정기관"이라 한다)에 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 <p>- 위반 시 제재</p> <ul style="list-style-type: none"> • 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형 부과 • 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료 부과 <p>(해설)</p> <p>☞ 육아휴직을 사용해도 육아기 근로시간 단축은 기본 1년이 보장되고, 육아휴직 미사용 기간은 추가로 근로시간 단축으로 사용할 수 있게 됨</p> <p>☞ 1일 1~5시간(단축 후 근로시간: 주 15~35시간)으로 완화되어 육아기에 하루 1시간씩 근로시간을 단축하는 것도 가능</p>
14. 가족 돌봄 휴직 및 휴가제도	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	<p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)</p> <p>① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손 자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족 돌봄 휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1. 2019. 8. 27.></p> <p>② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 "가족 돌봄 휴가"라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족 돌봄을 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p>그 시기를 변경할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.></p> <p>③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족 돌봄을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. <신설 2012. 2. 1. 2019. 8. 27.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 2. 연장근로의 제한 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치 <p>④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다. <신설 2019. 8. 27.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다. 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다. 3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다. <p>⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다. <신설 2020. 9. 8.></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우 2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우 3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우 4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우 <p>⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.></p> <p>⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p>에서는 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.></p> <p>⑧ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.></p> <p>⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.></p> <p>⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8.></p> <p>가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우</p> <p>- 위반 시 제재</p> <ul style="list-style-type: none"> • 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우 500만 원 이하의 과태료 부과 • 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금 부과 <p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우 <p>② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</p> <p>③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.</p> <p>④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.</p> <p>⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p>(해설)</p>

세부항목	근거법	관련 법규정 내용
		<p>☞ 2019.08.27. 남녀고용평등법 일부개정(2020.01.01 시행)을 통해 가족돌봄휴직을 사용하려면 한 번에 최소 30일 이상 연간 최대 90일을 사용해야 했지만, 연간 90일 중에 10일은 하루 단위로 사용할 수 있도록 가족돌봄휴가를 신설하여 단기적인 가족간병이나 자녀양육 등을 위해 제도 활용할 수 있음</p> <p>☞ 돌봄 대상 가족의 범위도 '부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모'에 '조부모 및 손 자녀'를 추가하여 조손가정의 경우도 가족돌봄휴직·휴가를 사용할 수 있음</p>
15. 직장 내 괴롭힘 금지	근로기준법	<p>제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 "직장 내 괴롭힘"이라 한다)를 하여서는 아니 된다.</p> <p>- 위반 시 제재</p> <ul style="list-style-type: none"> 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고한 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처함 <p>제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.</p> <p>② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. <개정 2021. 4. 13.></p> <p>③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 "피해근로자등"이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.</p> <p>⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. <신설 2021. 4. 13.></p> <p>(해설)</p> <p>☞ 2019.07.16.부터 직장 내 괴롭힘을 금지하는 개정법이 시행됨. 사업장별 상황에 맞춘 예방·대응시스템을 취업규칙에 정하도록 함</p>