

22' 8. 30

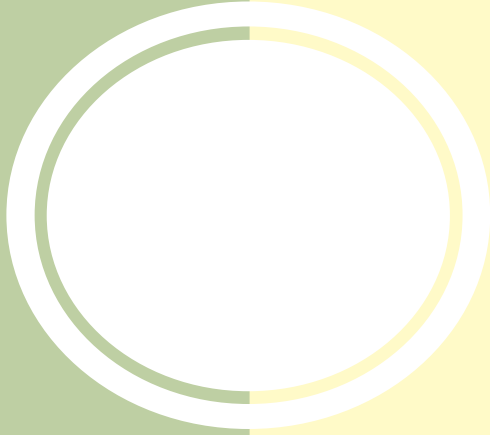


교육공무직원 노무관리

2022년 사무행정원 직무연수

단체협약 개정 및 모성보호 관련 '복무' 중심으로

경상남도교육청 이지원 노무사



Contents



01. 2022.3.8. 단체협약 개정사항
02. 교육공무직원의 모성보호
03. 교육공무직원의 휴직

01. 단체협약 개정 사항 (2022.3.8.)



관련 조문

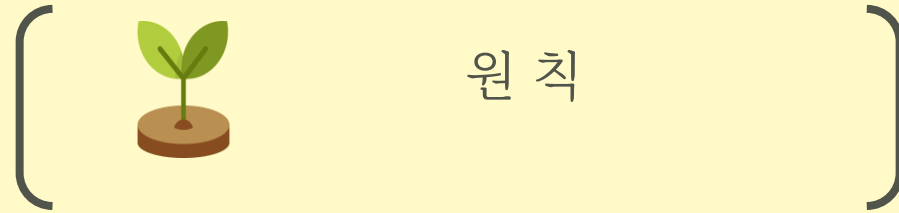


단체협약 제71조 (유급휴일) 다음 각 호는 유급휴일로 한다.

변경 전
1. 관공서의 공휴일(일요일 제외) 2. 주휴일 3. 근로자의 날(5월 1일) 4. 개교기념일(근로자의 날과 개교기념일이 겹칠 경우 제73조의 '학습휴가'의 범위 내에서 별도의 휴가를 부여 5. 재량 휴업일 최초 5일



변경 후
1. 관공서의 공휴일(일요일 제외) <u>및 임시·대체공휴일(방학중비근무자의 방학중 공휴일 포함)</u> 2. 주휴일(<u>관공서의 공휴일 및 임시·대체공휴일, 재량휴업일, 단기방학 및 연차휴가, 특별휴가, 유급병가로 인해 해당 주에 근무일이 없는 경우 그 주의 주휴일 포함</u>) 3. ~ 5. (현행과 같음)



- 유급휴일은 근로자의 근로제공의무가 없는 날을 말함
- 통상적으로 유급휴일은 별도의 복무 처리가 필요하지 않지만
재량휴업일은 학교마다 다르므로 전보 시 근무상황 통보. 확인 등을 위해 복무 처리
- 휴무일과 각 호의 유급휴일(주휴일)이 중복 시 유급휴일로 보지 않음
- 각 호의 유급휴일 중복 시 하나의 유급휴일만 인정

( 방학중 비근무자 방학중 휴일적용)

- 방학 중 비근무자의 방학중 근무일에 따른 토요일 유급 처리 관련하여 근무일은 없고 유급휴일만 있는 경우 그 주의 토요일 유급 처리하지 않음

- 옆 예시는 방학 중 근무일은 없고 유급휴일만 있는 경우를 가정한 예시임

8 2022						
S	M	T	W	T	F	S
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15 광복절 유급	16	17	18	19	20
21 주휴일	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

1 2023						
S	M	T	W	T	F	S
1 신정 무급	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21 무급
22 설날 무급	23 유급	24 대체공휴일 유급	25	26	27	28
29 주휴일	30	31				

주휴일 관련 행정해석

○ 주휴수당 관련 변경된 행정해석 (임금근로시간과-1736, 2021.8.4.)

(변경 전) 1주간의 소정근로일을 개근하고 아울러 1주를 초과하여(예:8일째) 근로가 예정되어 있는 경우 주휴수당 발생(근로기준정책과-6551, 2015.12.7. 등)

(변경 후) 1주간 근로관계가 존속되고 그 기간 동안의 소정근로일에 개근하였다면 **1주를 초과한 날(8일째)의 근로가 예정되어 있지 않더라도** 주휴수당 발생

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

- ▶ 월요일~금요일까지 근로관계 유지(토요일에 퇴직) → 주휴수당 미발생
- ▶ 월요일~일요일까지 근로관계 유지(그다음 월요일에 퇴직) → 주휴수당 발생
- ▶ 월요일~그 다음 월요일까지 근로관계 유지(그다음 다음 화요일에 퇴직) → 주휴수당 발생

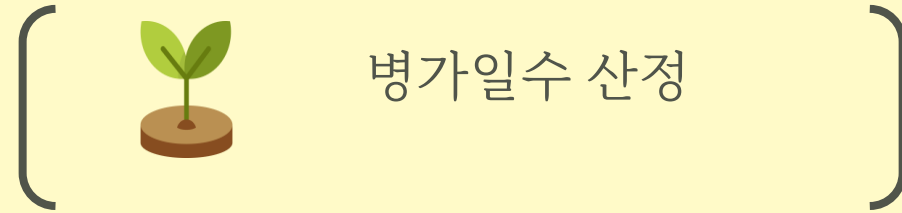
재량휴업일과 학습휴가

- 재량휴업일은 학사일정을 고려하여 학교운영위원회의 심의·의결을 거쳐 학교장이 지정
- 나이스 복무 처리
 - ▶ 재량휴업일 및 개교기념일(학교 근무자의 학습휴가 4일 우선 사용 시)
나이스 근무상황 '학습휴가' 사유란에 "학습휴가 0일차" 기재
 - ▶ 재량휴업일 및 개교기념일(학교 근무자 학습휴가 4일 모두 소진한 경우)
나이스 근무상황 '기타' 사유란에 "재량휴업일 5일차" 또는 "개교기념일" 기재
- 재량휴업일에 근무 시
 - ▶ 학습휴가(재량휴업일, 개교기념일) 복무 및 시간외근무(휴일) 복무 모두 상신
 - ▶ 휴일근무수당 지급 및 학습휴가 1일 차감
- 기관 근무자 학습휴가 기존 2일에서 4일로 변경(2022.5.6.시행)

단체협약 제74조(병가)

- ① 교육감은 조합원이 질병·부상 등으로 직무를 수행할 수 없어 병가를 신청하는 경우에 연간 60일(휴무일, 공휴일 제외) 유급병가를 허가할 수 있으며 병가 기간 중 휴무일과 공휴일은 총 일수에 포함하지 않되 병가기간이 30일 이상 계속되는 경우에는 포함하여 산정한다.
- ② 병가일수가 연 6일을 초과하는 경우 진단서(회계연도 내 동일질병으로 병가를 계속 사용할 경우 진단서의 기재사항을 포함하는 소견서)를 제출하여야 한다.

변경 전	변경 후
30일 유급 + 30일 무급 30일 이상 사용 시 휴무일, 공휴일 제외 - 연 6일 초과 시 진단서	60일 유급 30일 이상 사용 시 휴무일, 공휴일 제외 - 연 6일 초과 시 진단서 단, 회계연도 내 동일질병으로 병가 계속 사용 시 진단서의 기재사항을 포함하는 소견서 제출



○ 누적 병가 30일 이상일 경우 이전 휴일, 휴무일(토요일) 소급하여 병가일수 산정

(사례1) 병가 기간이 '21.6.1.~6.29. [29일(평일 21일, 토·공휴일 8일)]인 경우

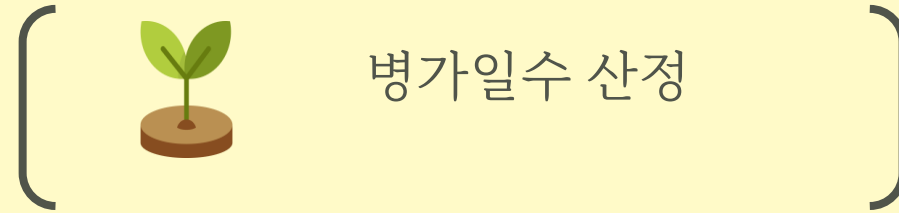
☞ 병가 기간이 30일 미만이므로, 병가 일수는 21일(토·공휴일 제외)

(사례2) 병가 기간이 '21.6.1.~6.30. [30일(평일 22일, 토·공휴일 8일)]인 경우

☞ 병가 기간이 30일 이상이므로, 병가 일수는 30일(토·공휴일 산입)

(사례3) 병가 기간이 '21.6.1.~6.29./7.1.~7.6.[35일(평일 25일, 토·공휴일 10일)]인 경우

☞ 병가 일수를 합한 기간이 30일 이상이므로, 병가 일수는 35일(토·공휴일 산입)



○ 병가 일수 산정을 위한 단위연도

(변경 전) 2022년 회계연도까지 기관 1.1.~12.31., 학교 3.1.~2.28(29).

(변경 후) 2023년부터 학교, 기관 모두 1.1.~12.31. 적용

○ 1주 소정근로일 전체 유급병가 사용시에도 주휴수당 지급

○ 경과적용(2022.3.8.~2022.12.31.)

(예시1) 기관근무 교육공무직원이 2022년 1월 10일의 유급병가 기 사용한 경우, 단체협약 체결일

(2022.3.8.)로부터 50일 유급병가 추가 사용 가능

(예시2) 학교근무 교육공무직원이 2022년 1월 10일의 유급병가 기 사용한 경우, 전년도 병가 사용

일수 관계없이 2022년 3월 1일부터는 새로운 병가 생성되었으므로 2022년 3월 1일부터

단체협약 체결일(2022.3.8.)까지 사용한 병가가 없다면, 새로운 단체협약에 따라 유급병가

60일 사용 가능



단체협약 제73조의2 (장기재직휴가)

① 교육감은 다음 각 호의 범위에서 장기재직휴가를 부여하며 사용방식에 관한 사항은 경상남도교육청 소속 지방공무원 방식을 준용한다.

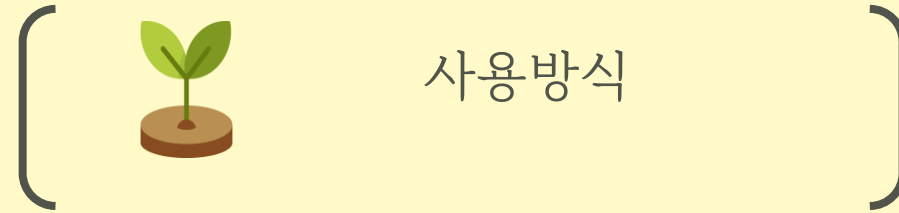
1. 재직기간 10년 이상 20년 미만 : 5일
2. 재직기간 20년 이상 30년 미만 : 10일
3. 재직기간 30년 이상 : 20일

② 제1항에도 불구하고 재직기간의 산정은 현재근로계약의 시작일로부터 휴가예정일까지로 한다.

변경 전
- 재직기간 10년 이상 20년 미만 : 0일 - 재직기간 20년 이상 30년 미만 : 5일 - 재직기간 30년 이상 : 10일 2일 이상 일수 사용 및 잔여일수 2일 미만 자동 소멸



변경 후
- 재직기간 10년 이상 20년 미만 : 5일 - 재직기간 20년 이상 30년 미만 : 10일 - 재직기간 30년 이상 : 20일 - 경상남도교육청 소속 지방공무원 방식 준용



- 재직기간 산정 : **현재 근로계약의 시작일~휴가예정일**
(무기계약 전환일이 아니며, 채용 전 경력은 포함되지 않음)
 - ※ 재직기간 중 휴직 등이 있을 경우 경력 인정되는 기간에 한해 재직기간 포함 산정
 - ※ 단체협약 제125조 제6항에 근거하여 조리사의 경우 현재 조리실무사 제한경쟁 채용 사정 고려하여 조리실무사 근무 중 기간의 단절없이 조리사로 채용된 경우 연속 근무로 보아 포함 산정
- 1회 연속 사용 원칙이나, 업무 형편을 고려하여 회당 **3일 이상의 일수로 분할 사용** 가능
- **잔여일수 3일 미만 자동 소멸**되고, 이월 및 소급 사용 불가
 - ※ 다만, 재직기간 10년 이상 20년 미만으로 장기재직휴가 5일 신설된 경우 또는 재직기간 20년 이상 30년 미만인 경우로서 변경 전 단체협약에 따라 5일 모두 사용하여 변경된 단체협약에 따라 재직기간 내 5일만 추가 사용 가능한 경우 예외적으로 1회당 2일 또는 3일씩 분할 사용 가능



관련 조문

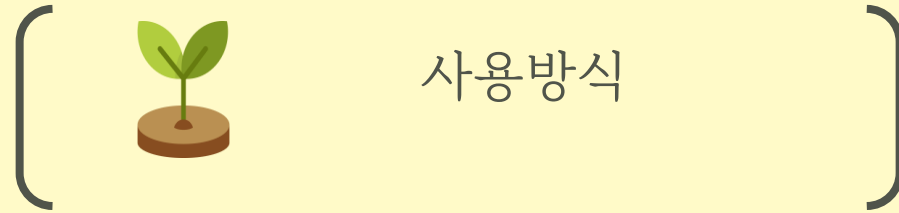
단체협약 제91조의2(가족돌봄휴가)

① 조합원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 받을 수 있다.

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 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우
2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집 등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
3. 미성년자이거나 「장애인복지법」제2조 제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 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, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우

② 제1항에 따른 가족돌봄휴가는 **무급**으로 하되, 자녀(제1항의 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 **연간 2일**(자녀가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 해당 조합원이 「한부모가족지원법」제4호제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 3일)까지 **유급**으로 한다.

③ 남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원) 중 가족돌봄휴가는 본 조항의 지급기준 및 방식에 따라 부여되는 것으로 하며, 단체협약 제73조 [별표1]에 따라 기존에 부여되고 있는 자녀돌봄휴가는 제2항에 따라 지급되는 것으로 갈음한다.



○ 가족돌봄휴가(유급): 2일

- 단, 자녀(어린이집 등에 재학 중이거나 미성년인 자녀)가 2명 이상이거나 장애인인 경우 또는 한부모가족지원법 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우 3일
- 가족돌봄휴가(유급)은 연간 총일수로서, 자녀당 일수가 아님.
- 가족돌봄휴가(유급)은 '시간' 단위로 분할 사용 가능
- 나이스 복무처리: "자녀돌봄휴가" (사유: 자녀 입학식 참석 등)
- ※ 향후 4세대 나이스 가족돌봄휴가(유급), 가족돌봄휴가(무급) 선택 기능 추가될 시 복무 처리 변경

○ 가족돌봄휴가(무급): 8일 단, 가족돌봄휴가(유급) 일수가 3일인 경우에는 7일

- 무급 가족돌봄휴가일수는 연간 총 일수
- 무급 가족돌봄휴가는 '일' 단위로만 사용 가능
- 복무 처리 시 나이스 근무상황을 "가족돌봄휴가"로 선택

단체협약 제73조(특별휴가)

① 교육감은 조합원이 다음 <별표1>의 경조사 등에 해당할 경우 소정의 특별휴가를 유급으로 부여한다. 동 휴가 기간 중에 유·무급휴일 및 휴무일이 끼어 있을 경우에는 해당 일을 추가로 부여한다. 단, 학습휴가, 자녀돌봄휴가는 계약월수에 따라 비례하여 적용한다.(일자 소수점 반올림) <일부개정 2019. 4. 18.>

1. ~ 12. 삭제 [개정. 별표로 이동 2018. 2. 26. 우선합의서]

○ 사용원칙

- ▶ 경조사휴가는 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하는 것이 원칙임
- ▶ 경조사휴가는 토요일, 공휴일로 인하여 분리되는 경우를 제외하고는 분할 사용 불가
- ▶ 사망으로 인한 경조사 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날 또는 그 다음날에 휴가를 사용할 수 있음
(예: 금요일 퇴근시간 이후 본인의 형제자매가 사망한 경우 경조사 휴가는 금요일 당일(1일) 또는 다음 주 월요일(1일)에 휴가를 얻을 수 있음)

특별휴가 - [별표1]

01

구 분		일 수
결혼	본인	5일
	자녀	1일
	본인 및 배우자의 형제자매	1일
출산	배우자	10일
사망	배우자 사망	5일
	본인, 배우자의 부모 사망	5일
	본인, 배우자의 조부모, 외조부모	3일
	자녀와 그 자녀의 배우자	3일
	본인 및 배우자의 형제, 자매	1일
	본인 및 배우자의 형제, 자매의 배우자	1일
	배우자, 본인 및 배우자의 부모 탈상	1일
입양		20일
자녀의 군입영 당일		1일
연간 학습휴가(개교기념일, 재량휴업일 우선사용)		4일
풍해, 수해, 화재 등 재해로 인한 소유, 점유 시설 피해를 입은 경우		3일

관련 조문



단체협약 제68조(근로시간)

④교육감은 도교육청, 교육지원청 및 교육행정기관에 근무하는 조합원에 대하여 업무 수행에 지장이 없는 범위에서 사용기관장의 승인을 받아 시차출퇴근제를 적용할 수 있도록 한다. <신설 2022. 3. 8.>

○ 시차출퇴근제 : 1일 소정 근로시간(8시간)을 유지하되 출·퇴근 시간 조정

○ 사용요건 :

(1) 도교육청, 교육지원청 및 교육행정기관에 근무하는 교육공무직원으로

(2) 1일 소정근로시간이 8시간인 자에 한해

(3) 업무 수행에 지장이 없는 범위에서 사용기관장의 승인을 받을 것

○ 출·퇴근 시간을 확인할 수 있도록 출·퇴근 기록장치 보완·관리 및 복무 관리 유의

○ 시차출퇴근제 도입으로 고정 연장근로 발생하지 않도록 지도

○ 시차출퇴근제 실시기간 중 출장, 교육, 기관 행사 등이 포함되어 있는 경우 해당일의 근무시간은 기본 근무형태(09:00~18:00)로 함

○ 나이스 복무 처리: 나의메뉴-복무-개인유연근무신청-시차출퇴근형

관련 조문



단체협약 제105조(업무상 재해자의 처우 및 보상)

① 교육감은 조합원이 근로복지공단에서 업무상 재해로 판정한 경우 업무상 재해로 인정받은 기간 동안 근로복지공단으로부터 지급받는 급여와 매월 지급받는 임금(초과근무수당, 위험근무수당 등 일부 수당 제외)과의 차액을 보전하여 지급한다. <신설 2022. 3. 8.>

○ 매월 지급받는 임금은 기본급, 근속수당, 급식비, 가족수당, 자격가산수당을 기준으로 산정하되, 방학 중 비근무자의 경우 방학 중 유급일수 상이함에 따라 학교(기관)이 지급하는 차액이 달라질 수 있음

○ 사용 방법

(근로자) 매월 지급받은 휴업급여 지급액을 확인할 수 있는 서류 제출

(학교 및 기관) 차액을 산정하여 매월 임금지급일에 보전

○ 경과규정

단체협약 체결일(2022.3.8.) 당시 산재 승인받아 요양 중인 근로자도 적용 대상에 포함하되, 산재로 승인 받은 전체 기간이 아닌 단체협약 체결일 이후 잔여 요양 기간에 한정하여 적용

관련 조문



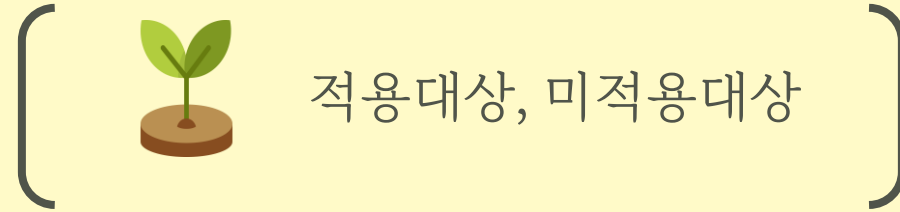
단체협약 제114조(자율연수)

- ① **상시** 근무 조합원의 업무 역량 강화를 위해 업무에 지장이 없는 범위에서 **연간 6일 내** 자율연수를 부여한다.
- ② 제1항에도 불구하고 방학중비근무자, 당직전담사, 촉탁계약을 체결한 자, 1년 미만 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 자, 현재 기타연수를 부여받고 있는 자, 초단시간근로자, 직종별 교섭이 완료되지 않아 보충교섭을 실시하는 직종은 **적용대상에서 제외**한다.
- ③ 사용기간은 다음 각 호와 같다.
 - 1. **학교** 근무자는 방학 중 사용하되, **방학(여름, 겨울)마다** 3일을 초과하여 사용할 수 없다.
 - 2. **기관** 근무자는 **1~2월, 7~8월**에 사용하되, 해당 기간마다 3일을 초과하여 사용할 수 없다.

<본조신설 2022. 3. 8.>

【보충교섭에 관한 사항】 동 단체협약의 체결 이후 아래의 내용에 대해서는 보충교섭을 실시한다.

- 1. 영어회화전문강사의 기타연수 일수 확대 요구에 관한 사항
- 2. 사서의 기타연수 일수 확대 요구에 관한 사항
- 3. 교육복지사 기타연수 요구에 관한 사항



○ 적용대상 : 상시직 근로자

○ 미적용대상

- 방학중비근무자

- 상시직 근로자라고 하더라도 다음 중 하나에 해당할 경우

(1) 당직전담사 직종

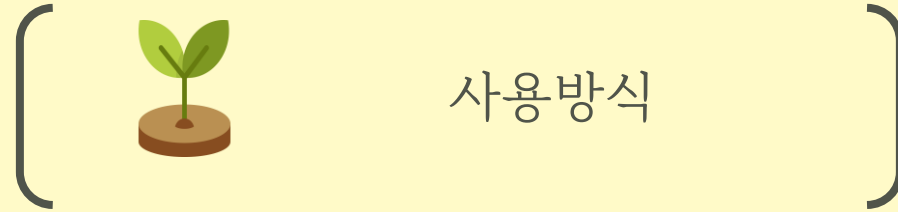
(2) 촉탁직 계약 체결한 자(당직전담사, 청소원)

(3) 1년 미만 기간의 정함이 있는 계약을 체결한 자

(4) 현재 기타연수를 부여받고 있는 자

(5) 초단시간근로자

(6) 보충교섭 실시하는 직종(교육복지사, 전담사서)



- 사용기간 및 사용일수

- (학교) 여름방학 및 겨울방학에만 사용 가능. 각 방학 당 3일 초과 사용 불가

- (기관) 7~8월 및 1~2월에만 사용 가능. 각 기간마다 3일 초과 사용 불가

- 나이스 복무 처리: “기타” (사유: 자율연수 여름/겨울 0일차)

- 자율연수 사용 시 별도의 계획서 및 결과보고서 제출 불요

- 업무 공백을 최소화할 수 있도록 개별 학교(기관) 사정에 맞게 신청하며
업무 역량 강화 목적으로 하는 연수이므로 휴식, 여행 목적 사용 불가

- 회계연도 내 생성 및 소멸(잔여 일수 이월 사용 또는 당겨쓰기 불가)

- 일 단위 사용, 시간 단위 사용 불가

02. 교육공무직원의 모성보호



임신

- ▶ 태아검진시간
- ▶ 유산·사산휴가
- ▶ 난임치료휴가
- ▶ 임신기간 근로시간단축
- ▶ 시간외근로 금지
- ▶ 야간·휴일근로 제한

출산

- ▶ 출산전후휴가
- ▶ 배우자 출산휴가

육아

- ▶ 육아휴직
- ▶ 육아기 근로시간 단축
- ▶ 육아시간 등

관련 조문



단체협약 제85조(생리휴가 및 태아검진휴가)

②교육감은 임신한 여성조합원이 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 임신 28주까지는 4주마다 1회, 임신 29주에서 36주까지는 유급휴가를 2주마다 1회, 37주 이후 1주마다 1회 유급휴가를 허용하여야 한다.

- 요건 : 임신한 여성 근로자의 청구
- 부여방법 : 검진에 필요한 시간(통원시간 및 검진시간)
- 나이스 복무 처리: '기타'(사유: 태아검진휴가, 임신 28주 이전 등)
- 사용 시 제출서류: 임신 주기를 입증할 수 있는 산부인과 진료기록(산모 수첩 등)
- 2022.3.8. 단체협약 개정내용

변경 전

- 임신 9개월까지는 매 1월에 1회
- 임신 10개월 이후 2주마다 1회



변경 후

- 임신 28주까지는 4주마다 1회
- 임신 29주에서 36주까지 2주마다 1회
- 37주 이후 1주마다 1회



단체협약 제88조(유산·사산휴가)

① 교육감은 임신 중인 여성 조합원이 유·사산을 했을 경우 다음과 같이 유급휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 조합원의 임신기간(이하 '임신기간' 이라 한다.)이 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 **5일**
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 **10일**
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날로부터 **30일**
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 **60일**
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날로부터 **90일**

② 교육감은 유급 유·사산휴가의 사용을 이유로 불리한 처우를 하지 않는다.

③ 조합원이 제1항에 따른 휴가를 청구할 경우 휴가청구 사유, 유산 또는 사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산 휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 제출하여야 한다.

- 요건 : 임신한 여성 근로자가 유·사산하여 휴가를 **청구**하는 경우
- 나이스 복무 처리: '기타'(사유:유·사산휴가)
- 사용 시 제출서류: 유산 또는 사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 신청서, 의료기관의 진단서



단체협약 [별표1]

- 인공수정 또는 체외수정 등 불임치료 시술 1일
- 체외수정 시술의 경우 난자 채취일

취업규칙 제42조의2(난임치료휴가)

- ①사용기관의 장은 교육공무직원이 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 **연간 3일 이내의 휴가**를 주어야 하며, 이 경우 **최초 1일은 유급**으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ② 난임치료휴가의 신청방법 및 절차, 처우 등은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따른다.

- 요건 : 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 위한 근로자의 **청구**
- 부여방법 : **(시술시마다) 유급 2일, (연간) 유급 1일 + 무급2일**
- 나이스 복무 처리 : ‘기타’(사유:인공수정 또는 체외수정 등)
- 사용 시 제출서류 : 난임치료를 증명할 수 있는 자료 제출



단체협약 제86조(임신기 근로시간 단축)

- ① 교육청은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 조합원이 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.(8시간 미만 근로자는 6시간으로 단축)
- ② 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후의 기간이 아니라도 임신 중인 여성 조합원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원 진료 등 모성보호를 위한 근로시간 단축을 받을 수 있다. <신설 2019. 4. 18. >
- ③ 교육청은 제1항과 제2항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 조합원의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축을 신청하려는 조합원은 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 기관(학교)장에게 제출하여야 한다.

- 요건 : 임신한 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우
- 나이스 복무 처리: '모성보호시간'
- 사용 시 제출서류: 임신기간, 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무개시시간 및 종료시각 적은 문서, 의료기관의 진단서
- 1일 근로시간 8시간 미만인 근로자는 6시간이 되도록 허용, 6시간 이하 근로자는 허용 의무 없음
- 출근시간을 늦추거나 퇴근을 일찍하는 등 제한 없으나, 근로자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙

임신 – 시간외근로 금지 및 휴일·야간근로 제한

관련 조문



단체협약 제92조(연장·야간 및 휴일근로)

- ① 교육감은 임신 중 여성 근로자에게 시간외근로를 시키지 않으며, 야간근로와 휴일근로의 경우 「근로기준법」 제70조에 따른다.
- ② 교육감은 산후 1년 미만의 여성에 대하여 1일 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시킬 수 없다.

- 연장근로 : 임신부 불가/ 산후 1년 이하 근로자 당사자 합의에 따라 1일 2시간 이하, 1주 6시간 이하, 1년 150시간 이하
※ 산후 1년의 기산일은 출산일로부터 1년, 정상적인 만기출산 외 유·사산의 경우 포함
- 휴일근로 : 근로자대표 협의 및 근로자 명시적 청구와 고용노동부장관 인가
- 야간근로 : 근로자대표 협의 및 근로자 명시적 청구와 고용노동부장관 인가
- 근로기준법 제70조 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

관련 조문



단체협약 제87조(출산전후휴가)

- ① 교육감은 임신 중인 여성 조합원에게 출산 전·후를 통하여 90일(다태아 120일)의 보호휴가를 준다. 이 경우 반드시 출산 후에 45일(다태아 60일)이상 부여한다.
- ② 임신 중 여성 조합원이 유산의 위험 등 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있으며, 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(다태아 60일) 이상 부여한다.
- ③ 출산전후휴가 기간 중 최초 60일은 통상임금으로 지급하며, 나머지 30일은 관련 법령에 따라 출산전후 휴가 급여를 받을 수 있도록 협조한다.
- ④ 교육감은 출산전후휴가 기간 만료 후 당사자의 복직 의사에 따라 복직시키도록 노력하며, 제1항의 휴가 사용을 이유로 불이익 처우를 하지 아니한다.

- **요건 : 임신중인 근로자가 출산하는 경우**

- ※ 근로기준법 제74조제1항은 근로자의 신청 등에 대한 언급이 없는 강행규정이므로 근로자가 출산전후휴가를 포기하더라도 미 부여시 근로기준법 위반

- **부여일수 : 총 90일(다태아 120일), 출산 후 45일(다태아 60일) 이상 부여**
- 산전 45일 이상 휴가를 사용하여도 산후 45일 이상이 주어져야 하므로, 당초 분만예정일보다 늦게 출산함으로써 출산 후의 휴가기간이 45일이 확보되지 않는 경우 휴가를 연장하여 45일의 보호휴가를 의무적으로 주어야 하며, 이 경우 출산전후휴가기간이 90일을 초과하게 되므로 90일 초과하는 기간에 대하여는 무급휴가 처리
- 출산전후휴가 시기변경권은 없으며, 출산시부터 개시된다고 보아야 하므로 출산 전 휴가를 사용하지 않은 경우 휴일,휴무일이나 연차유급휴가기간, 방학기간 중에 출산한 경우에도 출산일부터 기산(2002.4.22, 실업 68430-367)
- 출산전후휴가 기간은 별도의 취업규칙, 단체협약 등의 규정이 없는 한 휴가기간 중에 법정휴일 기타 회사의 약정휴일 등이 포함되어 있다하더라도 역일상 90일을 부여하면 됨(2000.4.7, 여성 68240-97)

출산 - 출산전후휴가

■ 출산전후휴가의 분할사용

- 유산·사산의 경험이 있는 경우
- 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- 분할사용 관련 횟수나 기간에 대한 제한 규정 없으므로 사유 해당 시 사용 가능
다만, 여러 번 분할 사용 할 경우에는 분할 사용시마다 진단서를 포함하여 분할 사용 다시 신청

※ 임신 중 근로자의 모성보호를 위한 육아휴직 사용 (남녀고용평등법 2021.11.19.개정)

- 요건: 임신중인 자가 **청구**하는 경우
- 신청방법 : 휴직예정일 30일 전까지 휴직원 제출
단, 남녀고용평등법 시행령 제11조 제2항 각 호 사유 해당 시 휴직예정일 7일 전까지 신청 가능
(유산 또는 사산의 위험이 있는 경우, 출산 예정일 이전에 자녀 출생한 경우, 배우자의 사망,부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우)
- 필수서류 : 취업규칙 별지 제7호 서식 휴직원(출산예정일 명시), 출산예정일을 확인할 수 있는 의료기관 서류
- 육아휴직 분할 **횟수 미포함**

■ 출산전후휴가의 임금지급기준

- 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일) : 교육청 기존 임금 전액 지급
- 나머지 30일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 45일) : 고용보험(고용지원센터) 지급
- 출산휴가 기간 최초 60일에 대한 급여 지급범위 관련 행정해석(여성고용정책과-1644, 2015.6.9.)

【질의】 근로기준법 제74조제4항에서 최초 60일은 유급휴가로 되어 있으며, 이때 60일에 대한 급여 기준이 일수인지 기간인지에 대한 정확한 해석을 통해 출산휴가 기간중에 있는 무급 휴무일에 대해서도 일급을 계산하여 임금을 지급해야 하는지 판단 필요

【회시】 “고용보험법 제76조에서 출산전후휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급한다”고 규정되어 있으며, 여기서 통상임금이란 해당 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액을 의미함.

📎 출산휴가 기간 중 소정근로시간 또는 근로기간에는 무급 휴무일은 포함되지 않으므로 시간 또는 일급에 따라 임금을 지급하는 근로자의 경우 무급 휴무일을 제외한 소정 근로기간에 대한 통상임금을 산정하여 임금을 지급하여야 할 것으로 판단됨. 이는 시간급 또는 일급을 지급하는 근로자에게 무급휴일을 포함한 90일치를 일급으로 계산하여 지급한다고 본다면 근로 시 지급받는 임금보다 휴직 시 지급받는 급여가 더 많게 되는 불합리한 결과가 발생하기 때문임.

관련 조문



단체협약 [별표1]

배우자 출산휴가 10일

취업규칙 제38조(특별휴가)

① 사용기관의 장은 교육공무직원이 다음 각 호의 경조사 등에 해당할 경우 소정의 특별휴가를 유급으로 부여한다.

4. 배우자 출산 10일

- 요건 : 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내 신청
- 분할 사용 : 1회 한정하여 나누어 사용 가능
- 나이스 복무 처리 : '기타' (사유:배우자출산)
- 사용 시 제출서류 : 배우자 출산을 증명할 수 있는 자료 제출



단체협약 제90조 (육아휴직)

- ① 교육감은 만 8세 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하거나 임신 중인 근로자가 모성보호를 위하여 휴직(이하 '육아휴직'이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용 한다.<일부개정 2022. 3. 8.>
- ② 육아휴직 기간은 3년(남성근로자의 경우 1년)으로 하며 최초 1년은 계속근로에 포함하고 둘째 이후 자녀의 1년을 넘은 기간의 육아휴직에 대한 계속근로 인정 여부는 「지방공무원 보수규정」제14조(승급기간의 특례) 제3의2호에 의한다. <일부 개정 2018. 2. 26. 우선합의서>
- ③ 육아휴직은 최대 3회까지 분할하여 사용할 수 있다. 다만, 최초 1년의 육아휴직은 관계법령에 따라 분할 사용하며, 그 이후의 육아휴직 기간은 최소 6개월 단위로 사용한다.
- ④ 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 경우에는 육아휴직을 분할하여 사용한 것으로 보지 아니한다. <신설 2022. 3. 8.>
- ⑤ 교육감은 육아휴직 기간 만료 후 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복직시키도록 하며, 제1항의 휴가사용을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 아니한다.

- 부여 요건 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 또는 임신중인 자
(단, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로기간이 6개월 이상)
- 휴직기간 : 3년
- 경력인정 : 자녀 1인당 최초 1년만 계속 근로 포함, 셋째 이후 자녀는 전 기간 인정
- 신청방법 : 휴직예정일 30일 전까지 휴직원 제출
(영유아의 성명, 생년월일, 육아휴직 개시예정일, 육아휴직 종료 예정일, 육아휴 신청연월일 등 포함)
- 분할사용
 - 최초 1년 : 2회 분할 사용 가능
 - 이후 2년 : 최초 1년을 포함하여 6개월 단위로 3회 분할 사용 가능
 - 임신 중 육아휴직 분할 사용은 분할 횟수에 포함하지 않음

- 육아휴직 만료시점에 관한 해석 ☞ 육아휴직 시작 후 자녀 연령이 만 8세를 초과한 경우 육아휴직 종료 여부?

▶ 남녀고용평등법에 따라 부여되는 자당 최초 1년의 육아휴직

육아휴직 개시 시점에 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 요건을 갖춘 경우라면 1년의 육아휴직을 사용할 수 있는 것으로 해석 (여성고용정책과-1554, 회시일자 2014.5.1.)

▶ 이후 2년, 3년 육아휴직의 경우 ☞ 미취학아동(만9세 생일전), 취학아동(2학년 말까지 인정)

「지방공무원법」 제63조제2항제4호에서 규정하고 있는 육아휴직 사유 중 공무원의 자녀가 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”여야 한다는 요건은 육아휴직 신청 당시 뿐만 아니라 휴직 기간 중에도 계속 충족되어야 함. 해당 자녀가 사망하거나 만 9세 이상이면서 초등학교 3학년에 진학하는 등으로 양육대상에 관한 요건이 소멸한 것은 같은 법 제65조제2항에서 규정하고 있는 휴직 기간 중 그 사유가 소멸한 경우에 해당함 (대법원 2014.6.12. 선고2012두4852 판결례참조) (법제처 안건번호 15-0826, 회시일자 20161.1.18.)



취업규칙 제46조(육아기 근로시간 단축)

- ① 사용기관의 장은 제30조에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 교육공무직원이 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 신청하는 경우에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조의2에 따라 이를 허용한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」시행령 제15조의 2에서 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2019.8.31.>
- ② 제1항 단서에 따라 사용기관의 장이 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 교육공무 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 교육공무직원과 협의한다. <개정 2021.4.10.>

육아 - 육아기 근로시간 단축

- 부여 요건 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자
(단, 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날의 전날까지 계속 근로기간이 6개월 이상)
- 단축 기간 : 1년 (육아휴직 미사용기간 별도가산 가능)
- 분할 사용 : 3개월 단위로 분할 사용 가능
- 거부 사유: 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등
- 임금 : 단축시간에 비례하여 감액 지급
- 단축 후 근로시간 : 주당 15~25시간
(단축기간 전 주당 근로시간이 반드시 40시간이어야 할 필요 없음)



단체협약 제91조(육아시간 등)

- ① 교육감은 생후1년 미만의 영아를 가진 여성 조합원의 청구가 있을 경우에 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다. <일부개정 2019. 4. 18.>
- ② 교육감은 수유에 필요한 수유실 또는 전용 휴게실과 기타 보관시설 등을 갖추기 위해 노력한다.
- ③ 5세 이하의 자녀를 가진 조합원은 24개월의 범위에서 자녀돌봄, 육아 등을 위한 1일 최대 2시간의 육아 시간을 받을 수 있다. 다만, 유급수유시간을 받는 여성 조합원의 경우, 육아시간은 유급수유시간을 포함하여 1일 최대 2시간이 되도록 한다. <신설 2019. 4. 18.>
- ④ 육아시간은 본 협약 제90조에 따른 '육아휴직' 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조2에 따른 '육아기 근로시간 단축' 중이 아닌 기간에 별도로 부여한다. <신설 2019. 4. 18.>

육아 - 육아시간 등

■ 수유시간

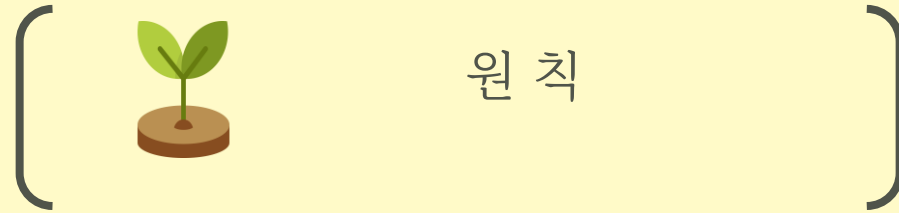
- 부여요건 : 생후 1년 미만 영아를 가진 경우
- 허용범위: 1일 2회 각각 30분
- 늦게 출근하거나 일찍 퇴근 또는 근무시간 중 모두 사용 가능
- 나이스 복무처리: "기타" (사유: 수유시간 사용)

■ 육아시간

- 부여요건 : 만 5세 이하(7세 생일 전날, 생후 71개월까지)의 자녀를 양육, 돌봄하는 경우
- 허용범위 : 1일 2시간 이내(유급) 및 최대 24개월까지 사용 가능
- 24개월 산정방식
 - 월 단위 이상 연속하여 사용한 경우 합산하여 해당 개월을 사용한 것으로 계산
 - 월 단위 이상 연속하여 사용하지 않은 경우는 사용 일수를 합산하여 20일마다 1개월을 사용
- 총 근무시간이 육아시간을 사용하는 시간을 제외하고 4시간 이상이 되어야 사용 가능, 미충족시 연가 처리
- 자녀가 2명 이상인 경우 자녀 1인당 각각 사용 가능하나, 동일한 날에 중복 사용 불가
- 육아시간을 사용한 날은 시간외 근무를 할 수 없음
- 나이스 복무처리: "육아시간"(사유: 첫째/둘째/셋째 자녀 육아시간 사용)

03. 교육공무직원의 휴직





- 휴직신청은 휴직예정일 30일 전까지 사용기관의 장 휴직원 및 필수서류 제출
단, 질병휴직에 한해 부득이한 사정 있는 경우 휴직예정일 14일 전까지 제출
- 휴직기간 임금지급
(원칙) 무급, (예외) 산재휴직
- 근속연수 인정여부
(원칙) 인정, (예외) 병역 및 육아휴직 특례
- 휴직사유 미해소시 휴직 만료 30일 전까지 연장원 제출
사용기관의 장과 교육공무직원간의 합의로 남은 기간 범위 내에서 휴직기간 지정
단, 부득이한 사정으로 진단서 등 휴직연장원 필수제출 어려울 시 14일 이전 신청 가능

관련 조문



취업규칙 제29조(질병휴직)

- ① 사용기관의 장은 1년 이상 근무한 교육공무직원이 업무 외 부상 또는 질병으로 60일을 초과하여 치료나 요양이 필요한 경우 진단서 및 휴직원(「별지 제7호 서식」)을 제출하고 1년 이내에서 휴직을 승인할 수 있다. 단, 부득이 한 경우 1년의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. <개정 2019.8.31., 2021.4.10.>
- ② 제1항의 사유로 휴직한 교육공무직원이 복직원(「별지 제8호 서식」)을 제출할 때에는 담당 의사가 발행하는 해당 질병에 대한 진단서를 첨부한다.

(참고) 취업규칙 제50조(퇴직사유)

- ① 교육공무직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 당연히 퇴직한다.
- 3. 휴직기간이 끝나거나 휴직사유가 소멸한 날부터 정당한 사유없이 10일 이내에 복직원을 제출하지 아니한 경우

취업규칙 제31조(가족돌봄 등을 위한 지원)

① 사용기관의 장은 6개월 이상 근무한 교육공무직원이 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 "가족"이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 "가족돌봄휴직"이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 정한 예외사유에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다

③ 제1항 단서에 따라 사용기관의 장이 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 교육공무직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시각 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사용기관 사정에 맞는 지원 조치

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다. <개정 2021.4.10.>

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.

22' 8. 30.

감사합니다

