

서울시 일·생활 균형 3종 세트 세부내용

☐ 서울시 일·생활 균형 3종 세트란?

- 서울시는 일·생활 균형 문화 확산을 위해 서울시청('23. 6. 1.), 서울시 투자·출연기관('23. 9. 1.)부터 육아휴직 등 활성화를 위한 일·생활 균형 3종 세트를 시행합니다.
- 일·생활 균형 문화 확산에 함께 할 민간기업을 모집하오니 많은 관심과 참여를 바랍니다.

① 배우자 출산휴가 의무사용제(10일)

눈치가 보여 배우자 출산휴가를 청구하지 못하는 일이 없도록,
 배우자 출산 시 **근로자의 청구 없이도 출산휴가 10일을 반드시 부여**합니다!

현행 법령	3종 세트
근로자가 청구 시 10일의 휴가 부여	<p>근로자가 청구하지 않아도 10일의 휴가 부여</p> <ul style="list-style-type: none"> - 기한 만료일(출산일로부터 90일)로부터 역산하여 잔여일수 만큼 휴가 부여 - 분할사용 시 두 번째 신청 시 잔여 휴가일 전체 부여

※ 절차(예시)



* 절차도에서 '휴가'는 '배우자 출산휴가'를 말함

** 상시근로자 30명 이하 소규모 사업장에서는 사업주가 추진

※ 관련 규정 : 「남녀고용평등법」 제18조의2

② 육아휴직 사용 분위기 조성

눈치보지 않고, 불이익에 대한 걱정 없이 엄마아빠가 육아휴직을 사용할 수 있도록, 사업주가 육아휴직을 권고, 인사상 불이익 점검, 복직자 적응 교육을 시행합니다!

가 육아휴직 사용 권고제 (연 1회)

기관·기업 소속 전직원에게 육아휴직 사용(육아휴직 사용 대상자일 경우)을 서면으로 권고(연 1회)
- 인사총괄부서에서 육아휴직 사용 서면권고(연 1회) 시행

나 육아휴직으로 인한 인사상 불이익 모니터링(연 1회)

육아휴직으로 인한 배치·평가·승진·고용유지 등 인사상 불이익 금지 규정 마련 및 자체 모니터링 시행(연 1회)

다 복직자 적응 지원 교육 프로그램 마련·추진

육아휴직 등 휴직 후 복귀 시 적응을 위한 교육 계획 수립, 교육안 마련 및 추진

[인사부서]	[현업부서]
적응 지원 공통 교육내용 제공 (변경된 인사제도, 조직현황, 복무지침, 사내시스템 사용 안내 등)	교육 추진(1일 이상) - 부서별 인사담당자 (공통 교육내용, 부서·현업 사업계획·추진현황 등) 멘토링 등 시행(1개월) - 부서 내 동료 선임

- ※ 서울시 공통 교육안 마련·배포('24년)
- 공통 교육과정 온라인 콘텐츠로 제작·배포(양성평등담당관)→ 서울시평생학습포털 교육과정 등재 활용

③ 육아기 근로시간 단축 사용 권고제(연 1회)

남녀 모두 고용을 지속하며 육아와 일을 병행할 수 있도록, 사업주가 육아기 근로시간 단축 사용을 정기적으로(연 1회) 서면 권고합니다!

- 기관·기업 소속 전직원에게 육아기 근로시간 단축제도 사용(제도 사용 대상자일 경우)을 서면으로 권고(연 1회)
 - 인사총괄부서에서 육아기 근로시간 단축 사용 서면권고(연 1회) 시행
 - ※ 육아기 근로시간 단축제도 : 주 15시간~35시간 근무, 단축된 시간에 대한 임금은 고용노동부에서 일부 지원 (「고용보험법」 제73조의2, 동법 시행령 제104조의2 참조)
 - ※ 대상자 : 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자

□ 기업별 일생활 균형 규정 마련 지원

① 「서울형 일생활 균형 표준규정」 마련·배포

서울시에서는 기업별 일생활 균형 관련 규정을 하나로 묶고 절차방법 등을 정비할 수 있도록, **서울형 일생활 균형 표준규정을 배포**하여 기업의 자체적인 일생활 규정 마련을 지원합니다.

○ 일·생활 균형 법적 제도, 서울시 일·생활 균형 3종 세트 등 각종 제도의 내용·방법·절차 등 반영한 표준규정 마련·배포(23년 9월, 서울시 누리집 게시 등)

- 기업별 자체적인 「일·생활 균형 규정」 마련을 위한 표준규정을 제작

※ 서울시서남권직장맘지원센터 ‘인사담당자를 위한 일·가정양립지원규정 매뉴얼’ 참고하여 제작

<노동법상 일·생활 균형 관련 제도>

- [일·생활 균형] 육아시간, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축
 - 관련법률 : 「남녀고용평등법」 제19조, 제19조의2 내지 6
- [일·생활 균형] 가족돌봄휴직·휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축
 - 관련법률 : 「남녀고용평등법」 제22조의2 내지 4
- [모성보호] 출산휴가, 임신기 근로시간 단축제도, 태아검진시간, 난임치료휴가 등
 - 관련법률 : 「근로기준법」 제74조, 제74조의2, 제75조, 「남녀고용평등법」 제18조, 제18조의1 내지 3
- [여성·청소년 보호] 사용금지 업무, 연장·야간·휴일노동 제한, 갱내근로 금지, 생리휴가 등

<기업 자체 시행 일·생활 균형 관련 제도>

- 서울시 일·생활 균형 3종 세트
- 탄력근무(시차출퇴근등), 원격근무(재택근무 등), 기타 기업 자체 시행 중(예정)인 제도 등

② 일·생활 균형 규정 마련 컨설팅 지원

기업별 일·생활 균형 규정 마련을 위해, 서울시에서 **전문가 컨설팅을 지원**합니다.

○ 컨설팅 내용

- 서울시가 제작·배포한 「일·생활 균형 표준규정」을 참고하여 기업 특성 반영한 자체적인 「일·생활 균형 규정」을 제정할 수 있도록 지원

※ 기업 자체적인 「일·생활 균형 규정」 마련부터 규정안 제정을 위한 근로자 과반수 동의 및 취업규칙 등 변경 신고 안내까지 원스톱 지원

- 기타 일·생활 균형 제도 설계 및 운영지원

○ 방법 : 기업 신청 시, 전문가를 통한 컨설팅 지원(기업별 방문 1회, 서면검토 2회 예정)

※ 서울시 일생활 균형 3종 세트 관련, 「남녀고용평등법」 규정

○ 배우자 출산휴가

- 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
- 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.

○ 육아휴직

- 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 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.
- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.
 - ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
 - ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 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 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.
 - ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

○ 육아기 근로시간 단축

- 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 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.(이하 생략)