병원 등 보건의료 업종을 위한

일·생활 균형 직장문화 조성 실행 매뉴얼

고용노동부

노사발전재단

병원 등 보건의료 업종을 위한

일·생활 균형 직장문화 조성 실행 매뉴얼

고용노동부

노사발전재단

발간사

새 정부는 출범과 함께 일자리 문제 해결을 최우선 국정과제로 내걸었습니다. 그만큼 일자리가 국민 삶의 기본 터전이며, 행복의 원천이기 때문입니다. 특히 여성의 노동시장 참여는 소득주도 성장을 통한 사회 양극화 해소의 관건이기도 합니다. 또한, 저출산·고령화 사회를 맞이하여 생산가능 인구가 감소함에 따라 여성인재의 활용은 인력부족 극복의 열쇠이자 국가경쟁력의 원천이기도 합니다.

이에 정부는 '성별·연령별 맞춤형 일자리 대책'을 통해 일자리 문제를 해결하기 위해 다각도로 노력하고 있으며, 특히 여성들이 임신과 출산, 육아를 병행하면서 안정적으로 자신의 커리어를 관리해 나갈 수 있는 양질의 일자리를 연계해 내는 것에 상당한 노력을 기울이고 있습니다.

이런 점에서 병원업종은 전체 종사인력의 70% 이상을 여성이 차지하는 대표적인 여성 다수 고용업종이면서, 고령화로 인한 의료 및 복지서비스에 대한 수요의 증가로 취업자 또한 지속적으로 늘어날 것으로 전망되는 일자리 창출의 선도업종이라는 점에서 가장 관심을 가져야 하는 업종이라 하겠습니다.

하지만 병원업종은 장시간 근로시간과 열악한 근무환경으로 인한 빈번한 이직, 수도권 인력 쏠림현상 등으로 인한 인력 수급불일치가 높게 나타나고 있으며, '임신순번제'라는 말이 나올 정도로 자유롭게 임신할 권리 등 모성보호의 취약성에 대해서도 지속적으로 제기되는 등 아직 함께 풀어나가야 할 문제가 많습니다.

이러한 병원업종의 불합리한 관행과 모성보호 사각지대 해소를 위해 보건업종의 노사가 함께 일·생활 균형을 실천할 수 있도록 모성보호 실행 방안을 담은 「병원 등 보건의료 업종을 위한 일·생활 균형 직장문화 조성 실행 매뉴얼」을 발간하게 되었습니다.

이 매뉴얼이 병원업종의 종사하는 노사가 함께 안전한 근로환경을 조성하고 일·생활 균형을 실천하고 확산 될 수 있도록 도움이 되는 자료로 활용되었으면 합니다.

감사합니다.

2017년 8월

청년여성고용정책관 김 경 선

목 차

01 직장 내 모성보호 이해

1. 직장 내 일·생활 균형과 모성보호란? 09
2. 병원 사업장 모성보호 실태 10
3. 병원 사업장 모성보호 영역 12

02 병원 모성보호 준수 목표와 과제

1. 인간중심적 조직 문화 만들기 17
2. 모성보호 준수 및 향상 모형 18
3. 일터 혁신 방안 20
4. 일터 지원 영역별 과제 22

03 병원 모성보호 준수 절차와 이행과제

1. 모성보호 실행 프로세스 24
2. 모성보호 활동 절차 및 단계 26
3. 모성보호 이행 모니터링 27
4. 모성보호 인식 개선 활동 7가지 28
5. 모성보호 '좋은 일터' 소통 방식 29

04 정부 모성보호 지원 제도와 내용

1. 모성보호 근로자 권리 및 사업주 지원제도 31
2. 모성보호 기초 법률 상식 33
3. 병원 업종 일·가정 양립 실천 7대 과제 35

01

직장 내 **모성보호** 이해

1
직장 내 일 · 생활 균형과 모성보호란?

2
병원 사업장 모성보호 실태

3
병원 사업장 모성보호 영역

1. 직장 내 일·생활 균형과 모성보호란?

직장 내 일 · 생활 균형과 모성보호란?

일·생활 균형제도는 근로자가 직장생활과 임신·출산·육아를 포함한 가정생활을 병행할 수 있게 돕는 정부의 제도를 말합니다. 고용노동부, 여성가족부, 보건복지부 등 관계부처에서 총 37개의 제도를 운영중입니다.

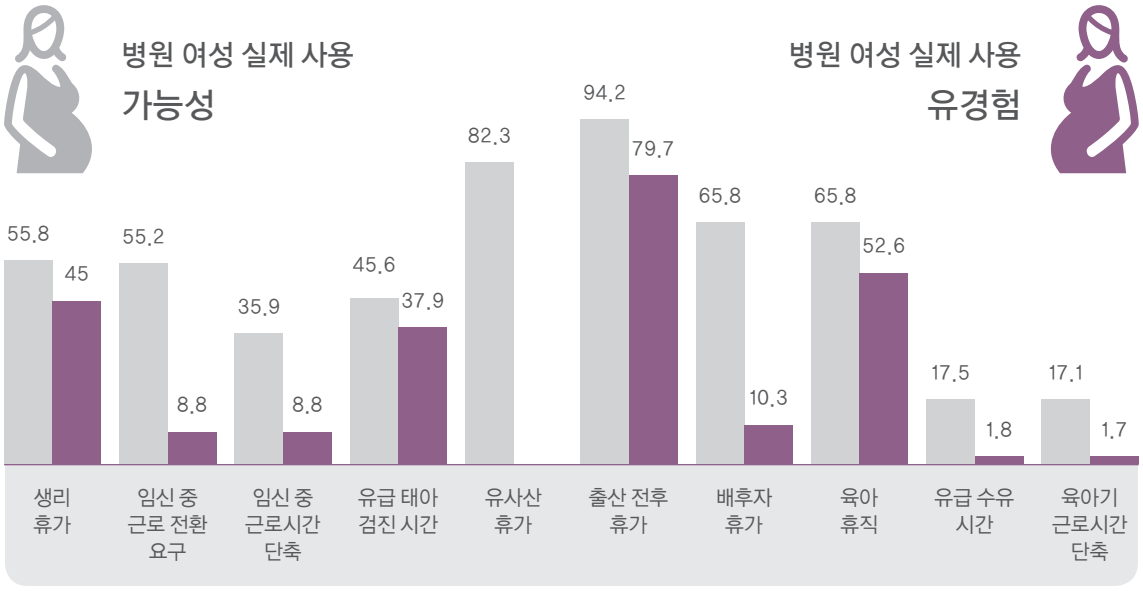
직장 내 모성보호는 근로기준법과 남녀고용평등법 등에서 여성 근로자가 임신·출산·수유·육아 등이 보장받도록 규정되어 있습니다. 또한 이로 인해 여성 근로자가 모집·채용·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸친 고용에 불이익을 받지 않도록 하고 있습니다.

모성보호 준수와 향상을 위한 모두의 노력

그 누구나 개인적 건강의 손실이라는 보편적 인권의 향유로부터 차별이나 침해 혹은 배제 받지 않아야 합니다. 특히 모성보호의 준수와 향상은 신체의 안전과 적절한 휴식 그리고 휴가를 보장 받을 때 가능합니다. 이에 우리나라 근로기준법 및 남녀고용평등법 등에서는 다양한 모성권을 보장하고 있습니다.

무엇보다 직장 내 임신·출산·수유·육아 등을 이유로 직장에서 불이익을 받지 않아야 합니다. 또한 본인이 원하는 시기에 자유로이 임신할 권리를 침해 받지 않아야 합니다. 물론 임신·출산·수유·육아 등을 이유로 모집·채용·교육훈련·승진·퇴직 등 고용 전반에 걸친 평등권을 침해 받지 않아야 하고, 출산 전후 휴가 종료 후 이전과 동일한 업무에 복귀할 수 있어야 합니다.

2. 병원 사업장 모성보호 실태(현황)



국가인권위원회 〈병원 모성보호 간호인력 실태조사〉(2015)

병원 내 모성보호 수준

출산 및 육아휴직을 제외하고 실사용율이 절반도 채 안 되는 것으로 나타나고 있습니다.

한국노동사회연구소 〈병원 병동 간호사 모성보호 실태조사〉(2015, n=8,386)

육아휴직 사용기간
10.2개월

임산부 조기 복귀 유경험
0.6%

임신순번제 유경험
2.7%

생리휴가 사용회수 연간
5.4회

임산부 연장근로 유경험
5.3%

유사산 경유험
2.9%

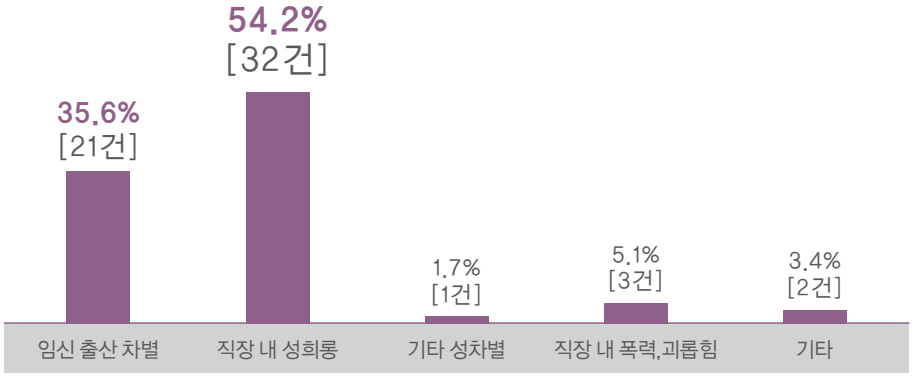
난임불임 유경험
1.8%

2. 병원 사업장 모성보호 실태(목표)

모성보호 실현으로'직장 소속감'과 '의료 서비스 향상'을 동시에

임신 출산 등 불이익 29.1%을 없애자!!

병원은 출산 전후 휴가 및 유사산 휴가, 배우자 출산휴가, 생리휴가, 태아검진시간, 임신 중 여성근로자의 연장근로 금지 및 근로시간 단축, 직무 조정 등 여성근로자의 인사관리에 있어 모성보호에 관한 규정을 준수해야 할 의무가 있다. 병원은 모성보호 실현을 위한 인사관리방안을 수립하여 저출산 문제의 해결을 모색하고, 출산 문제로 인한 근로자들의 개인적인 고충을 해결하고 안정적으로 직장에 복귀하여 업무에 충실할 수 있도록 지원해줌으로써 애사심을 제고하고 의료 서비스 향상을 도모할 수 있다.



국가인권위원회 〈병원 모성보호 차별 진정 실태조사〉(2015)

3. 병원 사업장 모성보호 영역

일과 삶의 균형 제도 구축 : 임신 · 출산 보호, 지원

[1] 임신 지원

① 난임 지원제도
② 임산부 정기 건강진단시간 보장 (법정)
③ 임산부의 근로시간·직무 조정 (법정)
④ 임산부 배려제도

[2] 출산 및 휴가 지원 제도

① 출산 전후 휴가제도 (법정)
② 유·사산 휴가제도 (법정)
③ 배우자 출산휴가제도 (법정)

임산부 배려제도

모성보호 표식
(핑크색 사원증 목걸이)

시간외근로 금지

야간근로 금지

휴게공간

출산전후휴가급여
신청서·확인서

www.ei.go.kr(고용보험)
자료실 → 서식자료실 → 출산전후 휴가급여
육아휴직급여에서 다운로드 가능

휴일근로 금지

3. 병원 사업장 모성보호 영역

일과 삶의 균형 제도 구축 : 육아 지원

[1] 육아휴직 · 육아기근로시간 단축 활용 확대

① 육아휴직제도 (법정)
② 자동 육아휴직제도
③ 남성 육아휴직 (아빠의 달)
④ 육아기 근로시간 단축제도 (법정)
⑤ 육아휴직자 복귀지원 프로그램

[2] 육아 지원제도

① 수유시간 및 시설 확보 (법정)
② 직장어린이집 (법정)
③ 가족돌봄 휴직제도 (법정)

휴직자 및 복귀자 프로그램

뉴스레터

외래 및 쉬운 업무 배치

여성전용 시설

수유실

탈의실

수면실

인식변화 교육

사내시스템 상시홍보

최고 경영진 마인드 변화 교육

3. 병원 사업장 모성보호 영역

일과 삶의 균형 가능한 근무환경 만들기

[1] 장시간근로 개선

① 연장근로 관리시스템
② 가족의 날 지정·실천
③ 휴가사용 촉진 (법정)

[2] 근무형태 개선

① 순환 근무제
② 합리적 교대제 개편
③ 전환형 시간선택제

[3] 모성친화적 환경 조성

① 모성친화 병원 모델 구축
② 생애주기별 지원제도

장시간 근로 유발 요인 개선 Tip

모두 함께
개선모색

휴일근로
(마이너스 오프)
제로화 운동

개별 인수인계
NO EMR 활용 최소화

3. 병원 사업장 모성보호 영역

모성보호를 위한 조직문화 조성

[1] 모성보호 위한 조직 구축

① 노사협의회에 간호사 참여
② 모성인지적 조직운영
③ 모성보호 준수 및 향상 공동 캠페인
④ 인사부서에 간호사 배치

[2] 모성보호 교육과 고충처리

① 성희롱 이외 괴롭힘, 폭언·폭력, 감정노동 등 예방
② *명예고용평등감독관제도 활용
③ 사내 다양한 고충처리 시스템 (법정)

*명예고용평등감독관제도
– (근거법령) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제24조
– (역할) 차별 및 직장내 성희롱 발생시 피해근로자에 대한 상담 조언, 고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 참여 법령 위반 사실에 대해 사업주에게 개선 건의 및 감독기관에 대한 신고. 일·생활 균형 및 남녀고용평등제도에 대한 홍보 등

단체협약

조직 내·외 캠페인

취업규칙

02

병원 모성보호 준수
목표와 과제

1
인간중심적 조직 문화 만들기

2
모성보호 준수 및 향상 모형

3
일터 혁신 방안

4
일터 지원 영역별 과제

1. 인간중심적 조직 문화 만들기

“우리는 여성이 일과 삶의 균형 뿐 아니라
모성보호가 가능한 병원 운영을 목표로 하고 있다”

병원 내 모성보호 기본 원칙 준수

- ☑ 하나. 임신 근로자에게 야간 근로를 시키지 않는다.
- ☑ 둘. 임신 근로자가 위험·위해 근무환경에서 벗어나게 해 주어야 한다.
- ☑ 셋. 임신 근로자를 편하고 안전한 근무형태로 변경해 주어야한다.

① 조직 리더는 인간중심적 조직 목표를 구성원에게 밝히고 공유한다.

② 모성보호 운영 과정에 여성과 남성 공동 참여를 원칙으로 한다.

③ 모성보호 및 다양한 괴롭힘과 문제 해결을 위한 상담 창구를 설치 한다.

④ 모성보호 및 성인지적 근무 및 업무 체계를 도입한다.

⑤ 모성보호 준수 및 향상을 위한 기획, 실행, 점검 체제를 만든다

⑥ 조직 구성원과 실행부서는 모성보호가 가능한 돌봄 지원을 기획한다.

⑦ 병원 인사조직(HR)에 간호 인력이 참여하는 행정체제를 확보한다

2. 모성보호 준수 및 향상 모형(단계별 목표설정)

목표 모성보호를 위해 병원에서 가장 중요하고 시급한 것 부터 단계적으로 해결하고자 하는 목표를 구성원들과 공유해야 합니다.

	1단계	2단계	3단계
목표	근로기준 및 모성보호, 산업안전 준수 강화	근로기준 및 모성보호 개선과 향상	일과 삶의 균형 개선 모색 (WLB)
모성 보호	임산부 야간근로 및 출산후 조기복귀 제로(Zero)	생리휴가, 육아휴직, 연차휴가 활성화	장시간 근로해소 (교대제 개편)
작업 환경	폭언폭행 및 괴롭힘, 인권침해 해소	제3자로부터의 감정노동 해소	대체인력 및 예비인력의 숙련 형성기제 모색

STEP 1 임신 근로자의 야간근로 및 출산휴가(90일) 이전 조기 복귀 문제부터 해결한다.

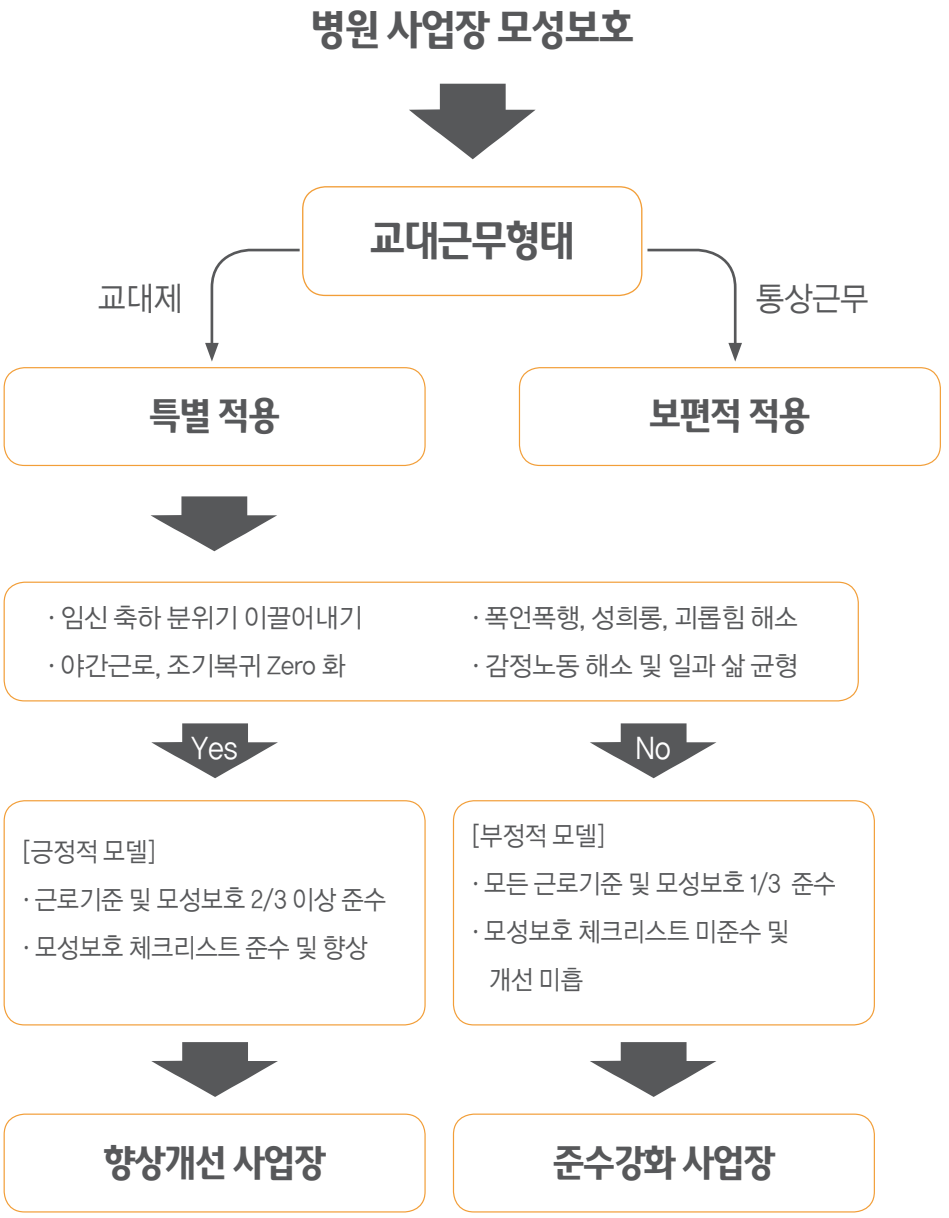
STEP 2 근로자의 생리휴가와 육아휴직 그리고 기타 연차휴가 등 활성화 방안을 모색한다.

STEP 3 인수인계 및 장시간 근로(1주 52시간)를 단계적으로 축소하는 근무형태를 모색한다.

2. 모성보호 준수 및 향상 모형(개선활동)

지향 목표

성인지적 관점(gender perspective)에서 출발하여, '모성보호를 준수하고, 보다 나은 직장'을 만들고자 하는 모형을 구축해야 합니다.



3. 일터 혁신 방안

영역 모성보호 준수 및 향상 영역은 임신 · 출산 · 육아 문제, 근로시간 및 근무형태, 조직문화 영역입니다.

병원 사업장 임신육아 문제 개선	임신 간호사 근무형태 개선	임신 간호사 근무형태 개선
인력 충원과 업무재배치	순환근무제 도입	순환근무제 도입
① 임신 간호사 확인 ↓ ② 해당 병동 인력 충원 ↓ ③ 육아휴직 활용 확인 ↓ ④ 복귀 후 통상근무지 6개월 후 병동 재배치	① 임신 간호사 확인 ↓ ② 전일제(9 to 4 근무) ↓ ③ 해당 병동 prn 투입 ↓ ④ 통상근무와 교대근무 순환제	① 인수인계 개선 ↓ ② 개별 인수인계 해소 ↓ ③ EMR 업무 개선 진행 ↓ ④ 중증·특이 환자만 개별 인수인계 진행

해외 : 독일, 프랑스 병동 인수인계 시간 30분(앞 15분, 뒤 15분)

국내 : 서울 상계백병원, 천안단대병원 개별 인수인계 진행하지 않아, 소위 간호사 '태움' 해소에 기여하고 있음

개선 : 시간외 근로 인정, 연차휴가 상한 암묵 시행 금지, 출산육아 순환근무 및 육아기 통상근무지 우선 배치제

Bad 이런 병원 싫어요

임산부 특근시키고, 특근은 법적으로 안되니 시간외 수당 청구하지 말아라!

Good 이런 병원 좋아요

온 콜 부서는 임신 및 출산 후 1년 이내에는 경미한 근무 전환으로 온 콜에서 제외하는 것이 좋다!

3. 일터 혁신 방안

임신 출산 활성화 방안

중소병원과 교대제 병동은 인력 충원(정규직, prn)을 통해 임신과 출산휴가 등 모성보호를 위한 인력문제를 해결해야 합니다.

임신 근로자 단축근무

임신 근로자 단축근로 시행을 위해, 데이(D)와 이브닝(E) 사이의 중간번 인력 추가 및 근무 시간대 변경이 필요 합니다.

육아휴직 활성화 방안

출산 및 육아 휴직자의 병원 업무 적응을 위해 통상근무 6개월 후 병동에 복귀하는 순환근무제가 모색되어야 합니다.

4. 일터 지원 영역별 과제

6개 영역	구체적인 개선 세부 항목들
1. 건강지원 대책	직무스트레스 관련 정보제공, 건강진단 및 지원, 상담 창구 개설 등
2. 모성보호 및 근무시간, 휴일휴가 개선	일상적 연장근로 및 인수인계 제한, 연차휴가 등 휴일휴가 확보, 합리적 교대제 개편, 육아 및 가족 돌봄 휴가제도 등
3. 근무환경 개선	조명, 습도, 공기, 휴게시설, 탈의실, 휴게시간, 전자의무기록 시스템(EMR) 및 전산실, 구내식당 등
4. 업무과정 스트레스 경감	행정작업 개선, 의료기관 평가인증 개선, 비합리적 조직문화 (인수인계) 등
5. 기분 좋은 업무 추진	기분 좋은 작업장, 임산부 축하하는 분위기, 임산부 편한 유니폼과 버튼 제공, 의료사고 대응
6. 안심하고 일할 수 있는 조직 문화 확립	폭언·폭력·폭행대책, 괴롭힘 대응, 감정노동 문제 개선 대응

03

병원 모성보호 준수 절차와 이행과제

1
모성보호 실행 프로세스

2
모성보호 활동 절차 및 단계

3
모성보호 이행 모니터링

4
모성보호 인식 개선 활동 7가지

5
모성보호 '좋은 일터' 소통 방식

1. 모성보호 실행 프로세스

임신 기간 | 출산 및 육아휴직 기간

① 임신 등록 프로그램 START

임신자가 등록
- 임신 근로자 자동 확인 시스템 구축
- 병원 원무,총무,인사팀 간호부 당사자 확인 연락

임신 축하 분위기
- 임신 축하 문자 발송 [병원장, 간호부장]
- SNS 모성보호 가이드북 링크 확인

② 근로자 배치 전환과 지원

임신자 업무 재배치
- [초기] 교대제 · 전일제(9 to 4) 근무 편성
- [중기] 이브닝(E) 근무 편성(단축)
- 병동 & 통상 순환 근무제 시행

모성보호 프로그램
- [초기] 태아검진, 심리상담, 출산육아 상담
- [중기] 출산휴가 및 육아휴가 사전 신청

출산 및 육아휴직 기간 | 휴직 복직 기간

③ 출산, 육아 휴직 지원

출산휴가 지원
- 출산 축하 문자 발송
- 출산휴가 관련 지원제도 SNS 링크

육아휴직 지원
- 육아휴직 사용 여부 확인(출산자) · 변경자 대상 복귀 시점 확인
- 육아휴직 관련 지원 제도 SNS 링크, 설명

④ 휴직 복귀 프로그램

복귀 프로그램
- 복직 환경 미팅
- 단기(6개월) 통상 근무 배치 · 6개월 후 원직 복귀
- 복귀자 인사평가 반영

모성보호 프로그램
- 모유 수유 등 제도지원
- 육아 등 애로사항 상담
- 육아기 단축 근무 지원

「병원 모성보호 준수 및 향상 위한 '좋은 일터 만들기' 사례」

병원산업 : 공동 캠페인 홍보물

개별 사업장 : 공동 캠페인

모성보호 작은 배려 (임산부 버튼)

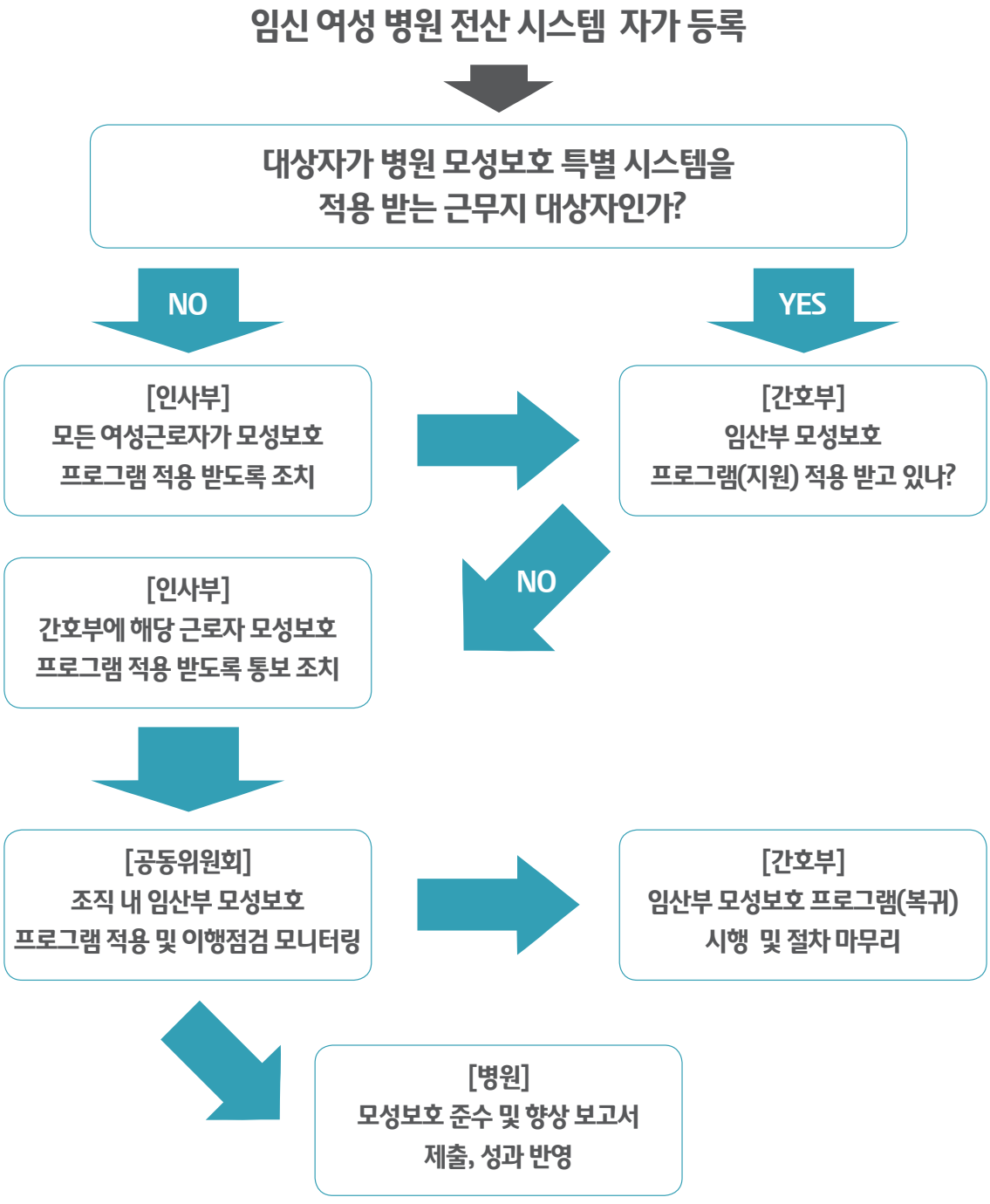
모성보호 작은 배려 (임산부 목걸이)

2. 모성보호 활동 절차 및 단계

절차 모성보호 준수 및 향상 절차는 방침 만들기(1단계), 준수 체크리스 활용(2단계), 개선 계획 이행(3단계), 향상을 위한 후속조치(4단계)로 구분 가능합니다.

방침	목적	방법
STEP 1 방침 만들기	체크리스트 활용방침을 결정한다.	담당부서, 활용장소, 활용방법
STEP 2 체크리스트 활용	좋은 사례에서 배우고, 시행 가능한 개선 대책을 제안한다	직종 및 공동위원회 등 소그룹에서 논의
STEP 3 개선계획 이행	좋은 사례 통해 시범운영 하고, 개선계획 및 책임부문을 결정한다	좋은 사례 주지, 각 담당 팀별 조율 및 개선조치
STEP 4 후속 조치	성과를 확인하고 반영한다.	개선점 즉각 시행과 평가 기록

3. 모성보호 이행 모니터링



4. 모성보호 인식 개선 활동 7가지

“병원 내 상하관계만이 아니라, 동료간
그리고 고객으로부터의 불쾌한 언행이나
괴롭힘은 다양한 우월성을 배경으로 하고 있다”

병원 내 일터 괴롭힘 기본 원칙 준수

- 하나. 소위 '태움'과 같은 다양한 개인과 집단을 통한 괴롭힘을 없애야 합니다.
- 둘. 일터 괴롭힘을 해소하기 위한 교육, 조사, 상담을 공동으로 진행합니다.
- 셋. 존중 받는 일터를 만들기 위한 사례를 하나 하나 만들어 갑니다.

① 병원 내에서 괴롭힘이 발생할 수 있다는 인식을 모두가 가져야 한다.

② 병원은 모든 일터 괴롭힘을 인정할 수 없다는 방침을 제시한다.

③ 병원 관리자나 노동자에게 직장 내 괴롭힘에 대한 교육을 시행한다.

④ 상담창구 설치와 함께 사례에 대처하는 공동위원회를 조직한다.

⑤ 구성원 모두 성희롱은 정부 지침에 따라 대책 실행상황을 확인한다.

⑥ 모성보호, 폭언·폭행과 괴롭힘 등 실태조사를 주기적으로 시행한다.

⑦ 병원 내 관리감독이 필요한 가해자에 대해서는 조직적으로 개입한다.

5. 모성보호 '좋은 일터' 소통 방식

같은 부서가 대상일 경우
(자신이 일하고 있는 부서)

① 상호간에 "안녕하세요" "수고했습니다." "고맙습니다."등의 인사나 말 걸기를 적극 한다.

② 병원 전체 속에서 개개인의 역할이 분명하고, 상호간에 이해하고 있다.

③ 단시간 미팅이나 요일을 정한 모임으로 서로 간에 업무의 내용이나 진행을 확인한다.

④ 실패나 그다지 이야기하고 싶지 않은 것을 보고, 상담할 수 있다.

⑤ 실패나 그다지 이야기하고 싶지 않은 것을 부서 전체적으로 팔로우업할 수 있다.

⑥ 상급자나 리더는 부하의 업무가 갖고 있는 문제점이나 고민에 대응하고 있다.

⑦ 관련 모임 등 학습모임을 정기적으로 시행한다.

⑧ 병원 상급자는 서로 돕는 직장 만들기의 중요함을 이야기한다.

⑨ 상호간에 업무 이외의(취미 등)활동에 대해 알고 있다.

다른 부서가 대상일 경우
(직접적인 협력&협조가 필요한 다른 부서)

① 타 부서 사람과 "안녕하세요" "수고했습니다." "고맙습니다"등의 인사나 말 걸기를 적극 한다.

② 타 부서 사람의 이름이나 얼굴을 일치시킨다.

③ 타 부서 사람의 업무 개선이나 협력을 위해 서로 이야기하는 기회를 정기적으로 마련한다.

④ 타 부서 사람과 업무개선이나 협조를 위해 의견이나 제안을 서로 존중한다.

⑤ 타 부서의 사람과 전체 업무 중에 서로 역할이나 목표를 공유한다.

⑥ 타 부서와 공통 과제 해결을 위해 협력한다.

⑦ 타 부서와 실패나 그다지 이야기하고 싶지 않은 것을 보고 상담할 수 있다.

⑧ 병원 최고경영진이나 관리직은 타 부서와 상호간에 서로 협조하는 것의 중요성을 이야기한다.

⑨ 병원에서 성희롱이나 괴롭힘 등의 상담이 가능한 창구를 만들고 이를 알리고 있다.

04

직장 내 모성보호 관련 지원제도와 법률

1
모성보호 근로자 권리 및 사업주 지원제도

2
모성보호 기초 법률 상식

3
병원 업종 일 · 가정 양립 실천 7대 과제

1. 모성보호 근로자 권리 및 사업주 지원제도 – 임신, 출산, 육아

임신	임신기 근로시간 단축	임신 12주 이내, 임신 36주 이후 근로자가 1일 2시간 근로시간 단축을 신청할 경우 사업주는 허용하여야 합니다.
	태아 검진시간	임신한 여성 근로자는 임산부 정기건강진단을 청구할 수 있습니다.
출산	출산 전후 휴가	임신 중인 여성근로자는 90일의 출산전후휴가를 청구할 수 있습니다. (유산, 사산 휴가) 유사, 사산할 경우 근로자가 청구하면 5–90일의 휴가 부여 *단, 중소기업은 90일 모두 국가에서 일정금액 지원하며, 사업주는 차액분 지급
	유산·사산 휴가	유산·사산할 경우 임신 기간에 따라 5~90일의 휴가를 사용할 수 있습니다.
	배우자 출산휴가	3–5일의 배우자 출산 휴가를 사용할 수 있으며, 최초 3일은 유급입니다.
육아	육아 휴직	만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자는 최대 1년의 육아휴직을 사용할 수 있습니다. * 월 통상임금의 40%(50–100만원)을 국가에서 지원 * 단, 월 육아휴직급여의 25%는 휴직 복귀 후 6개월간 계속 근무시 지급
	아빠의 달	동일한 자녀에 대하여 부모가 순차적으로 휴직하는 경우 추가로 지원합니다. * 두번째 사용자의 첫 3개월은 통상임금의 100%(최대 150만원) 지원, 둘째 자녀부터는 200만원 지원(2017.7.1. 이후 출생아부터 적용)
	육아기 근로시간 단축	육아휴직 대신 최대 1년간 주당 근로시간 단축을 신청할 수 있습니다. * 단축된 근로시간에 비례하여 급여 지급, 국가는 급여 감소분의 일부 지원
	직장 어린이 집	일정 규모 이상의 사업장은 직장어린이 집을 반드시 설치해야 합니다. [*미설치 : 명단 공표, 이행 강제금 부과 → 설치 : 설치비, 운영비, 인건비 지원]
인력	대체인력 지원	출산휴가, 육아휴직 등으로 일정기간 이상 대체인력을 고용한 사업주를 지원합니다. * 최대1년간 대체인력 인건비의 80% 한도로 월 60만원 지원(단, 대기업은 30만원 지원)
	비정규직 재고용 지원	임신, 출산, 육아휴직 중인 계약직 및 파견근로자를 재고용한 경우 지원합니다. * 우선지원대상기업 근로자 1인당 월 60만원 지원(대규모 기업은 30만원)

기타 지원제도 : 아이 사랑 보육포럼, 보육 및 양육수당 지원, 아이 돌봄 지원제도, 워킹맘·워킹 대디 지원센터, 초등 돌봄교실

1. 모성보호 근로자 권리 및 사업주 지원제도 – 근로시간 단축

임신	12주 이내 36주 이후	법정기간에 있는 임신 근로자는 임금 삭감 없이 1일 2시간의 근로시간을 줄일 수 있습니다.
	13주 – 35주	법정기간 이외 기간 임신근로자는 전환형 시간선택제를 활용할 수 있습니다.
육아	육아 휴직 대체	육아휴직 대신 근로시간을 줄일 수 있습니다. * 단축된 근로시간에 비례하여 급여 지급 [국가는 급여 감소분의 일부를 지원]
	육아 휴직 이후	전환형 시간선택제를 활용하여, 육아휴직 이후 복귀 시 적응기간을 가질 수 있습니다.
전생애	시간 선택제	다양한 사유로 전일제 근무가 곤란한 경우 시간선택제로 근로시간을 단축할 수 있습니다.
	(지원)	[신규 인력] 중소기업 최대 60만원 + [전환 인력] 중소기업 최대 60만원 + 대체 인력 인건비 60만원
장년	근로시간 단축	50세 이상 근로자가 주32시간 이하로 근로시간을 줄이면, 사업주에 지원금을 지급합니다.
	(지원)	[근로자] 줄어든 임금의 50%(월 최대 90만원, 최대 2년) [사업주] 근로자 1인당 월 30만원, 2년간 지원
인력	대체 인력	정부는 근로시간을 줄인 후 업무공백을 대비할 수 있도록 대체인력채용 지원 서비스를 제공합니다.
	(지원)	[사업체]근로자 인건비 80% 한도로 월 60만원 지원(1년간)

2. 모성보호 기초 법률상식

모성보호 관련 법률 기준	벌칙 조항
제71조 (시간외 근로) 사용자는 산후 1년이 지나지 아니한 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간외근로를 시키지 못한다.	2년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금
생리휴가 (근로기준법 제73조) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.	500만 원 이하의 벌금
임신 중 근로전환 요구 (근로기준법 제74조 제5항 후단) 사용자는 임신한 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
임신 중 근로시간 단축 (근로기준법 제74조제7항) 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.	500만원 이하의 과태료
유급 태아 검진 시간 (근로기준법 제74조의2) 사용자는 임신한 여성근로자가 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다. 사용자는 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.	없음
유산, 사산 휴가 (근로기준법 제74조제3항) 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면대통령령으로 정하는 바에 따라 유산 · 사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수 술에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금

2. 모성보호 기초 법률상식

모성보호 관련 법률 기준	벌칙 조항
출산전후 휴가 (근로기준법 제74조제1항) 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 되어 야 한다.	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
배우자 출산 휴가 (남녀고용평등법 제18조의2) 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.	500만원 이하의 과태료
육아 휴직 (남녀고용평등법 제19조) 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포 함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.	500만원 이하의 과태료
유급 수유 시간 (근로기준법 제75조) 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금
육아기 근로시간 단축 (남녀고용평등법 제19조의2) 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 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.	500만원 이하의 과태료

3. 병원 업종 일·가정 양립 실천 7대 과제

병원업종 일 · 가정 양립 활성화를 위한 유관기관 합동토론회에서 발표(2016.12.21)

병원업종 일 · 가정 양립 실천 7대 과제

◇현재 한국사회는 여성의 경제활동 참가율을 높여 여성의 능력을 국가경쟁력으로 승화시키는 동시에 전례 없는 저출산 문제도 함께 해결해야 하는 시대적 과제에 직면해 있다.

– 병원업종은 양적으로 증대하고 질적으로 다변화하는 의료서비스 수요에 부응하여 양질의 의료서비스를 원활히 제공해야 할뿐만 아니라 여성에게 양질의 일자리를 제공할 수 있는 잠재력이 크다.

◇이에 병원업종 노사, 관련 단체 및 정부는 병원업종 종사자의 행복도와 병원업종 경쟁력을 동시에 제고하기 위하여 아래의 "일 · 가정 양립 7대 실천 과제" 를 공동으로 마련하고 이를 적극 실천하기로 한다

– 아 래 –

1. 일 · 가정 양립을 위한 임신 · 출산 · 육아 관련 기본 법제도를 준수하고 더 나아가 근무방식을 개편하는 등 모성친화적인 근무환경을 조성하도록 노력한다.

2. 직장내 성희롱, 폭언 · 폭행 및 괴롭힘 문화를 예방하고 근절하기 위해 노력한다.

3. 간호인력에 대한 중장기 수급전망을 토대로 출산 · 육아기 대체인력, 간호자격을 가진 유휴인력의 활용 등 간호인력을 안정적으로 수급할 수 있는 방안을 강구하고 실행하도록 노력한다.

4. 야간 · 휴일근무, 교대근무 등 병원근로자의 근무특성을 반영한 직장어린이집을 설치 · 운영하도록 노력한다.

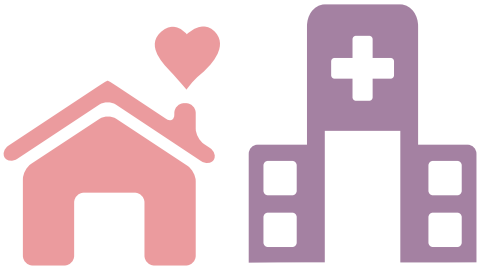
5. 임신기 근로시간 단축, 전환형 시간선택제 등 근로자의 생애주기에 따른 유연한 근무형태를 활용할 수 있도록 노력한다.

6. 일하는 방식과 문화를 개선하기 위한 "근무혁신 10대 제안" 이 병원업종에 안착될 수 있도록 노력한다.
①정시 퇴근, ②퇴근 후 업무연락 자제, ③업무집중도 향상, ④똑똑한 회의, ⑤명확한 업무지시, ⑥유연한 근무, ⑦똑똑한 보고, ⑧건전한 회식문화, ⑨연가사용 활성화, ⑩관리자부터 실천

7. 노사협의회 등 고충처리 및 인사노무관리의 제도 개선을 위한 논의기구에 일 · 가정 양립 관련 안건을 적극 반영하도록 노력한다.

전국보건의료산업노동조합 | 한국노총 전국의료산업노동조합연맹 | 사단법인 대한병원협회 | 대한간호협회 Korean Nurses Association | KEF 한국경영자총협회

고용노동부 | 보건복지부 | 여성가족부 | 국가인권위원회 | 노사발전재단



병원 등 보건의료 업종을 위한

일·생활 균형 직장문화 조성 실행 매뉴얼

고용노동부

노사발전재단