

이 정보는 2019-08-15 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령정보는 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령정보'에서 제공하는 생활법령정보는 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령정보 (<http://www.easylaw.go.kr>)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관 (044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령정보'에서 제공하는 생활법령정보 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령정보에서 제공하는 자료를 위조·변조하거나 생활법령정보에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

5. 일·가정 양립지원

5.1. 근로시간 단축

5.1.1. 임신부 근로시간 단축 등

▶ 임신기 근로시간 단축

■ 임신기 근로시간 단축 개념

- 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「근로기준법」 제74조제7항 본문).
- 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 경우에는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 단서).

■ 근로시간 단축으로 인한 임금삭감 금지

- 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 여성근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제74조제8항).

■ 근로시간 단축 신청방법

- 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 합니다(「근로기준법」 제74조제9항 및 「근로기준법 시행령」 제43조의2).

■ 위반 시 제재

- 여성근로자가 근로시간 단축을 신청하였음에도 이를 허용하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제1항제2호).

▶ 임신부의 시간 외 근로 금지

■ 시간 외 근로 금지

■ 사용자는 임신 중의 여성근로자에게 시간 외 근로를 하게 해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제 74조제5항 전단).

※ 사용자는 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대하여는 단체협약이 있는 경우라도 1일에 2시간, 1주일에 6시간, 1년에 150시간을 초과하는 시간 외 근로를 시킬 수 없습니다(「근로기준법」 제71조).

■ 쉬운 근로로 전환

■ 사용자는 임신 중의 여성근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환해주어야 합니다(「근로기준법」 제74조제5항 후단).

■ 위반 시 제재

■ 이를 위반하고 임신 중 또는 산후 1년이 지나지 않은 여성에게 시간 외 근로를 시키거나 쉬운 근로로 전환해주지 않은 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제 110조제1호).

※ 임신부 근로시간 단축 등 더 자세히 알아보기