

교직원 육아휴직 지침

지침 · 소관 미지정 · 현행 규정

개정 2026. 8. 31. · 시행 2026. 9. 18. (현행 판)

공식 원본 law.syu.ac.kr · <https://suleap.syu.my/r/176> · 내려받은 때 2026. 10. 20. 오후 9:51:51 · 이후 개정되었을 수 있으니 시행 여부는 사이트에서 확인하세요

제1장 총 칙

제1조(목적 및 대상)

본 지침은 삼육대학교 교직원(이하 교직원이라 한다)의 육아휴직 시행관련 기준으로 정함을 목적으로 하며, 적용대상은 본교에서 근무 중인 모든 교직원을 대상으로 한다.

제2조(배우자 출산전후휴가)

① 남성 교직원이 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 20일의 범위 내에서 유급휴가를 부여한다. <개정 2019-09-23>

② 제1항에 따른 휴가는 교직원의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없다. <개정 2019-09-23>

제3조(육아휴직)

① 교직원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 재직 기간이 6개월 미만인 교직원의 경우 적용하지 아니한다. <개정 2019-09-23>

1. 임신 중인 여성 교직원이 모성을 보호하려는 경우

2. 남성 교직원이 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우

3. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위한 경우

4. 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위한 경우

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 교직원의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. <개정 2025-10-13>

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모

2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모

3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ 제1항 4호에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 교직원이 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 상호 협의하여 그 시기를 변경할 수 있으며, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다. <신설 2026-08-31>

④ 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키며, 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 단, 육아휴직 기간 중 급여는 직원인사규정 35조에 따른다. [제3조 3항에서 4항으로 이동 2026.8.31.]

제4조(육아기 근로시간 단축)

① 학교는 교직원이 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 불가피한 경우에는 시행하지 아니할 수 있다. <개정 2025-10-13>

② 제1항 단서에 따라 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 교직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 협의한다.

③ 제1항에 따라 해당 교직원에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당15시간 이상이어야 하

고 35시간을 넘지 않도록 한다. <개정 2019-07-01> (2019.10.1. 시행)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019-09-23>

⑤ 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

제5조(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)

① 제4조에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 교직원에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 하지 않는다.

② 육아기 근로시간 단축을 한 교직원의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 서면으로 정한다.

③ 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 교직원에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 해당 교직원이 명시적으로 청구하는 경우에는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 육아기 근로시간 단축을 한 교직원에 대하여 평균임금을 산정하는 경우에는 해당 교직원의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

제6조(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

① 교직원은 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 교직원이 모성을 보호하거나 남성 교직원이 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. <개정 2020-06-08>

② 교직원은 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다. <개정 2019-09-23>

1. <삭제 2020-06-08>

2. <삭제 2020-06-08>

3. <삭제 2020-06-08>

4. <삭제 2020-06-08>

5. <삭제 2020-06-08>

제7조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 신청 등)

① 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 교직원은 개시예정일의 30일 전까지 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 개시예정일, 종료하려는 날(이하 "종료예정일"이라 한다), 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적고, 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 인사팀으로 제출하여야 한다. <개정 2025-10-13>

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 개시예정일 7일 전까지 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청 할 수 있다. <개정 2025-10-13>

1. 임신 중인 여직원에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우

2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우

3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

③ 교직원이 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 14일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우에는 그 신청일부터 3일 이내에 개시일을 지정하여 허용할 수 있다. <개정 2025-10-13>

제8조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 변경신청 등)

① 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 교직원은 개시예정일 전에 제7조 제2항 각호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 학교에 그 사유를 명시하여 개시예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있다. <개정 2025-10-13>

② 교직원이 휴직 및 근로시간 단축 종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 종료예정일 30일 전(제7조 제2항 제2호의 사유로 종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 3일 전)까지 신청하여야 한다. <개정 2025-10-13>

제9조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 신청의 철회 등)

- ① 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 교직원은 개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다. <개정 2025-10-13>
- ② 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 후 개시예정일 전에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 교직원은 지체 없이 그 사실을 학교에 알려야 한다. <개정 2025-10-13>
1. 임신 중인 여직원이 유산 또는 사산한 경우
 2. 해당 영유아의 사망
 3. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소
 4. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 교직원이 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

제9조(2 (육아지원을 위한 그 밖의 조치)

- ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 교직원의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. (2019.8.27 개정 : 2019.10.1 시행)
1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 2. 연장근로의 제한
 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
 4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

제10조(준용 및 시행)

본 지침에서 규정하고 있지 아니하거나 상이한 점에 대하여는 관련 법률에 따른다.

부 칙

1. 본 지침은 2012년 2월 1일부터 적용한다.
2. 본 지침은 2019년 7월 1일부터 적용한다.
3. 본 지침은 2019년 10월 1일부터 적용한다.
4. 본 지침은 2020년 6월 1일부터 적용한다.
4. 본 지침은 2025년 2월 23일부터 적용한다.
5. 본 지침은 2026년 9월 18일부터 시행한다. 단, 제3조 2~3항에 대해서는 2026년 8월 20일부터 적용한다.