「직원 가족돌봄휴직 지침」 개정문

개정 2025. 10. 13. · 시행 2025. 2. 23.

원본(law.syu.ac.kr)에 개정문이 없어, 직전 판과의 신구 대비로 다시 만든 참고본입니다. 공식 문서는 공포 원문을 따릅니다.

「직원 가족돌봄휴직 지침」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 "가족돌봄휴직·휴가"를 "가족돌봄휴직·휴가·근로시간단축"으로 한다.

제2조를 다음과 같이 한다.

제2조(가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축) 가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축은 직원이 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축을 시작하려는 날(이하 “개시예정일”이라 한다)의 전날까지 재직기간이 6개월 미만인 교직원의 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 업무에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 등의 경우에는 그러하지 아니하다.
②

제3조를 다음과 같이 한다.

제3조(가족돌봄휴직·휴가 · 근로시간단축 신청) ① 가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축을 신청하려는 직원은 개시예정일의 30일 전까지 가족돌봄대상자의 인적사항과 휴직을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 총무인사팀으로 제출하여야 한다.
② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄휴직·휴가 · 근로시간단축을 신청할 수 있다.
1. 가족돌봄대상자의 갑작스런 질병으로 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
2. 가족돌봄대상자의 사고로 인한 긴급하게 돌봄이 필요한 경우
3. 가족돌봄대상자의 기타 등의 사유로 긴급하게 돌봄이 필요한 경우

제4조를 다음과 같이 한다.

제4조(가족돌봄휴직·휴가 · 근로시간단축 사용) 가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축의 사용기간과 분할 횟수는 다음 각 호에 따른다.
1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일 단위로 사용할 수 있다. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
3. 가족돌봄근로시간단축 기간은 1년 이내로 하며, 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

제5조를 다음과 같이 한다.

제5조(가족돌봄휴직·휴가·근로시간단축 불허에 따른 조치) 제2조의 단서에 따라 사용자가 가족돌봄휴직·휴가 · 근로시간단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 직원에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
가. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
나. 연장근로의 제한
다. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
라. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

제6조제1항 중 "휴가를 이유로"를 "휴가 · 근로시간단축을 이유로"로 하고, "된다."를 "된다. 〈개정 2025-10-13〉"로 한다.

제6조제2항 중 "가족돌봄휴직 기간"을 "가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축 기간"으로 하고, "제외한다."를 "제외한다. 〈개정 2025-10-13〉"로 한다.

부　　칙

이 지침은 2025년 2월 23일부터 시행한다.