「직원 가족돌봄휴직 지침」 신구조문대비표

2025. 10. 13. 개정 판 (시행 2025. 2. 23.) → 2019. 9. 23. 제정 판 (시행 2020. 1. 1.)

바뀜 6 · 신설 0 · 삭제 0 · 번호 변경 0

공식 원본 law.syu.ac.kr · https://suleap.syu.my/r/389/compare?from=1699&to=934 · 내려받은 때 2026. 10. 21. 오후 5:13:38 · 밑줄은 바뀐 부분

현 행	개 정 안
제1조(목적 및 대상) 본 지침은 삼육대학교 직원(이하 직원이라 한다)의 가족돌봄휴직·휴가·근로시간단축 시행 관련 기준 정함을 목적으로 하며, 적용대상은 본교에서 근무 중인 모든 직원을 대상으로 한다. 〈개정 2025-10-13〉	**제1조(목적 및 대상)** 본 지침은 삼육대학교 직원(이하 직원이라 한다)의 가족돌봄휴직·휴가 시행 관련 기준 정함을 목적으로 하며, 적용대상은 본교에서 근무 중인 모든 직원을 대상으로 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. 〈개정 2025-10-13〉 ② 〈삭제 2025-10-13〉	**제2조(가족돌봄휴직 · 휴가)** ① 가족돌봄휴직은 직원이 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 업무에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 등의 경우에는 그러하지 아니하다. ② 가족돌봄휴가는 직원이 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등의 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령, 자녀양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 직원이 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 업무에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 직원과 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다
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. 〈개정 2025-10-13〉 ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄휴직·휴가 · 근로시간단축을 신청할 수 있다. 〈개정 2025-10-13〉 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	**제3조(가족돌봄휴직·휴가 신청)** ① 가족돌봄휴직을 신청하려는 직원은 휴직개시예정일의 30일 전까지 가족돌봄휴직 대상자의 인적사항과 휴직을 증명할 수 있는 서류를 첨부하여 총무인사팀으로 제출하여야 한다. ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 가족돌봄휴가를 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
제4조(가족돌봄휴직·휴가 · 근로시간단축 사용) 가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축의 사용기간과 분할 횟수는 다음 각 호에 따른다. 〈개정 2025-10-13〉 1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.	**제4조(가족돌봄휴직·휴가 사용)** 가족돌봄휴직 · 휴가의 사용기간과 분할횟수는 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.

현 행	개 정 안
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.	2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일 단위로 사용할 수 있다. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
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. 〈개정 2025-10-13〉 가. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 나. 연장근로의 제한 다. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 라. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치	**제5조(가족돌봄휴직 불허에 따른 조치)** ① 제2조 1항 단서에 따라 사용자가 가족돌봄휴직을 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
제6조(가족돌봄을 위한 그 밖의 조치) ① 사용자는 가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축을 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 〈개정 2025-10-13〉 ② 가족돌봄휴직 · 휴가 · 근로시간단축 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다. 〈개정 2025-10-13〉 ③ 사용자는 직원이 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.	**제6조(가족돌봄을 위한 그 밖의 조치)** ① 사용자는 가족돌봄휴직 · 휴가를 이유로 해당 직원을 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ② 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다. ③ 사용자는 직원이 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.