

# 임신기 여직원 복무

kt·kt노동조합



“임신기 여직원의 경우 연장근로를 할 수 없다고 들었는데, 업무상 단시간의 연장근로도 허용이 안되나요?”

✓ 네, 임신기 여직원은 근로기준법에 따라 연장근로 및 휴일·야간근로가 불가하오니 철저히 준수하셔야 합니다.

## 임신기 여직원 복무 관련 안내

### 연장·휴일·야간근로 제한 (근로기준법 제70·71·74조)

구분	연장근로	휴일·야간근로
임신기 여직원	불가	불가
산후 1년미만 여직원	일 2시간, 주 6시간, 년 150시간 초과 불가	불가



Q. 최근 임신 사실을 알게 되었는데, 임신기에 있는 직원들이 활용할 수 있는 복무제도에 대해 알려주세요.

☞ **우리회사는 임신기 직원의 건강보호를 위해 법적기준을 상회하는 근로시간단축/청원휴가제도를 운영하고 있습니다.**

### [임신기 근로시간단축]

■ 대상 : 임신 12주 이내 또는 36주 이후의 여직원

■ 근무유형 \* 1일 3시간 단축근무 (근로기준법 보다 1시간 추가 부여)

A-type	B-type	C-type	D-type
08:00 ~ 14:00	09:00 ~ 15:00	10:00 ~ 16:00	11:00 ~ 17:00

■ 임금 : 정상지급

### [임신·출산 관련 청원휴가 종류]

■ 출산전후휴가: 90일, 산후 연속 45일 이상 사용 **必** (70일 초과분 무급) \*근로기준법보다 유급 10일 추가 인정  
- 다태아는 120일, 산후 연속 60일 이상 사용 **必** (90일 초과분 무급) \*근로기준법보다 유급 15일 추가 인정

#### ※ 분할사용 가능 Case

- ① 유·사산의 경험이 있거나 유·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ② 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
- ☞ 단, 출산 후 휴가 기간은 연속하여 45일(다태아의 경우 60일) 이상 사용 **必**

■ 태아검진휴가 : 월 1일 사용 가능(유급)

■ 유·사산휴가 : 임신 11주 이내(5일), 15주 이내(10일), 21주 이내(45일), 27주 이내(60일), 28주 이상(90일, 70일 초과분 무급) \*근로기준법보다 유급 10일 추가 인정