

# 여성 노동자 권리 찾기 체크리스트 V

- 근로기준법 및 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률상 관련 규정 총정리!  
(남녀 노동자 모두를 위한 육아휴직과 육아기 근로시간 단축은 다음 장에서 살펴볼게요)
- 단체협약·취업규칙의 규정이 더 유리하면 그게 적용돼요. 자세한 문의는 법률원(02-2670-9500)으로!



## 임신 중이라면

- 업무 시작·종료 시각 변경
- 임신 12주 이내/36주 이후  
**1일 2시간 근로시간 단축**  
(임금 삭감 금지!)
- 야간·휴일근로 금지, 명시적 청구 + 노동부장관 인가 시 가능
- 연장근로 금지  
또는 쉬운 일로 전환
- 정기건강진단 시간 유급 보장



## 산후 1년 이내라면

- 야간·휴일근로 금지, 본인 동의 + 노동부장관 인가 시 가능
- 1일 2시간, 1주 6시간, 1년 150시간 초과 연장근로 금지
- 유급 수유 시간 1일 2회 각 30분 이상 부여



## 출산 관련 휴가

- 출산전후휴가 90일(쌍둥이 120일), 출산 후 최소 45일(60일)
- 배우자 출산휴가 10일
- 유·사산휴가 5일 ~ 90일  
(이상 전 기간 유급)
- 난임치료휴가 3일  
(최초 1일 유급)



## 차별

- 채용 시 직무와 무관한 신체 조건, 미혼 조건 등 제시 금지
- 동일 가치 노동은 동일 임금
- 혼인·임신·출산이 퇴직 사유인 근로계약 금지
- 승진·배치·해고에서도 차별 금지
- 위반시 징역 또는 벌금
- NEW** 2022. 5. 19.부터 노동위원회 시정신청 가능!



## 생리휴가

- 청구 시 월 1회 무급 휴가
- 폐경, 자궁 제거, 임신 등으로 생리 안 한다는 명확한 정황 없다면 부여



## 직장 내 성희롱

- 사건 조사 기간 동안 사업주는 피해자 의사 따라 피해자 근무장소 변경 등 적절한 조치
- 성희롱 확인되면 피해자에게 적절한 조치 + 피해자 의견 들어 가해자 징계 등 조치
- 신고자·피해자 불이익 금지
- 고객 등의 성희롱 발생 시 근무장소 변경 등 조치
- 위반시 징역·벌금·과태료
- NEW** 2022. 5. 19.부터 노동위원회 시정신청 가능!