

외출 · 조퇴 사용에 대한 기준

1. 추진배경

- ☐ 외출 · 조퇴 관련 근태관리기준 수립을 통해 근태처리의 일관성 및 제도운영의 투명성을 제고
- ☐ 출산 및 육아를 위한 외출기준마련으로 직원이 행복한 직장 조성

2. 외출(조퇴)* 사용 기준

- ☐ 사용시기 : 제한없음
- ☐ 사용단위 : 30분, 최대 3시간 30분
 - * 유연근무 및 단시간근로 직원의 경우 본인의 해당요일 근무시간 50% 초과 사용 금지
 - * 외출과 조퇴 동일하게 적용하며, 이하 외출로 표기
 - * '모성보호시간', '육아시간'은 1일 2시간 사용가능(시간선택제 채용 직원은 1일 1시간 사용가능)
- ☐ 사용원칙 : 각 부서장이 업무처리에 지장이 없다고 판단하여 승인한 경우에 사용 가능
 - * 단, 부서장 이상의 경우 자기전결

3. 외출 형태에 따른 세부 사용 기준

① 질병 · 부상으로 인한 외출

- (처리기준) 연누계 8시간을 인병휴가 1일(취업규칙 제31조 제2항의 인병휴가)로 계산하여 인병휴가 사용가능일수에서 차감
- (사후관리) 인병휴가 일수가 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서 징구

② 질병 · 부상이외의 사유(개인사유)로 인한 외출

- (처리기준) 시간단위로 계산하여 휴가에서 차감

③ 자녀돌봄 외출

- (사용사유) 어린이집, 유치원, 초·중·고등학교에 재학중인 자녀를 가진 직원이 학교에서 공식적으로 주최하는 행사 또는 교사와의 상담에 참여하거나 자녀의 병원진료(검진, 예방접종)가 필요한 경우
- (처리기준) 연누계 16시간 한도에서 연차차감 없이 사용가능
 - * 자녀가 셋 이상일 경우에는 24시간 한도로 사용가능
 - * '자녀돌봄외출' 사용 시 '자녀돌봄휴가'에서 차감
- (사후관리) 외출 후 5영업일 이내에 사후 증빙자료 징구(학교행사를 확인할 수 있는 통지문, 공문, 홈페이지 안내문 캡처 등 / 병원진료 및 검진을 확인할 수 있는 의료비 영수증, 기타 병원진료관련 자료 등)

④ 임신직원의 건강진단을 위한 외출*

- (처리기준) 임신한 직원 및 배우자가 임신중인 직원의 경우 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우에는 다음 각 호에 따라 외출가능
 1. 임신 28주까지: 4주마다 1회
 2. 임신 29주에서 36주까지: 2주마다 1회
 3. 임신 37주 이후: 1주마다 1회
- * 임신직원의 건강진단을 위한 외출을 사용할 경우 해당 월 여성 직원의 무급보건휴가와 매월 1일 사용가능한 태아검진휴가는 사용 불가
- (사후관리) 외출 후 5영업일 이내에 사후 증빙자료 징구(의료비 영수증, 진단서, 기타 병원진료관련 자료 등)

⑤ 임신직원 모성보호시간

- (처리기준) 임신중인 여성직원은 임신 12주 이후, 임신 36주 이내(임신기 단축근무기간 이외의 기간)기간에 휴식과 병원진료를 위한 1일 2시간의 모성보호시간 이용가능

- 기간을 설정하여 신청가능 (최소 1일~최대 1월까지, 월 단위)

○ 모성보호시간 사용 시 주의사항

- ‘모성보호시간’ 사용 시 1일 최소근무시간은 4시간 이상 되어야 함
 - * 시간선택제 채용 직원은 ‘모성보호시간’ 사용 시 1일 최소근무시간이 3시간 이상 되어야 함
- ‘육아시간’, ‘개인사유외출’, ‘임신직원 건강진단 외출’ 과 같은 일자에 사용불가

Ⅵ 육아시간

○ (처리기준) 만 5세 이하의 자녀를 가진 직원은 육아를 위해 자녀 1명당 480일*의 범위에서 1일 2시간의 육아시간 이용가능

- 자녀가 만 6세에 달한 날(日)에 남아있는 육아시간은 소멸되며, 만 5세 이하의 자녀가 2명 이상인 경우에는 자녀 1명당 각각 사용할 수 있으나, 동일한 날(日)에 중복하여 사용할 수 없음

- 기간을 설정하여 신청가능 (최소 1일~최대 1월까지, 월 단위)

* 480일 = 20일 × 24개월(국가공무원 복무·징계 관련 예규를 참조하여 사용일수를 합산하여 20 일마다 1개월을 사용한 것으로 계산)

○ 육아시간 사용 시 주의사항

- ‘육아시간’ 사용 시 1일 최소근무시간은 4시간 이상 되어야 함
 - * 시간선택제 채용 직원은 ‘육아시간’ 사용 시 1일 최소근무시간이 3시간 이상 되어야 함
- ‘모성보호시간’, ‘개인사유외출’, ‘자녀돌봄외출’ 과 같은 일자에 사용불가
- ‘육아시간’ 사용일에 시간외 근무 금지
- 육아의 목적에 부합하게 사용할 것

4. 사후점검 등

□ 근태점검

- 불시 점검을 통해 외출 근태에 대한 적정성 확인 후 부적절 근태

적발 시 휴가차감 및 기타 인사상 조치 등 검토

☐ 사후관리자료 보관

- 인사관련 정보시스템에 사후증빙자료 등록

※ 외출에 대한 구분정리

구 분	질병·부상으로 인한 외출	개인사유로 인한 외출	자녀돌봄 외 출	임신직원 건강진단 외출	육아시간	모성보호 시 간
사후증병 필요	불 요	불 요	필 요	필 요	불 요	불 요
연차차감 여부	×	○	×	×	×	×
비 고	인병휴가 차감	-	-	태아검진휴가와 중복사용 불가	1일 최소 근무시간 4시간 이상 필요	

부 칙 <2022. 10. 5.>

제1조 (시행일) 이 기준은 2022년 10월 6일부터 시행한다.