

국가공무원 복무·징계 관련 예규 [파견교사 복무 관련] 특별휴가 제도 안내

□ 특별휴가

(1) 경조사휴가

(가) 경조사별 휴가일수

구 분	대 상	일 수
결 혼	본인	5
	자녀	1
출 산	배우자(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우)	10(15)
사 망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제·자매	1
입 양	본인	20

※ 교원의 휴가는 「교원휴가에 관한 예규」(교육부 예규)에 따름

(나) 입양은 「입양 특례법」에 의한 입양에 한하며, 입양 휴가를 사용하고자 하는 자는 「입양특례법」에 따라 가정법원의 허가를 받거나 「가족관계 등록 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 신고한 때에 입양휴가를 사용할 수 있으며, 법원의 입양 허가 전 사용할 경우에는 입양할 아동을 인도받은 입양기관의 확인 서류를 첨부하여야 함

(다) 입양이외의 경조사휴가를 실시함에 있어 원격지일 경우에는 2일 범위 내에서 왕복소요일수를 가산할 수 있음. 이 경우, 원격지라 함은 가장 빠른 교통수단으로도 왕복 8시간 이상 소요되는 지역을 말함

※ 본인 결혼 경조사휴가의 경우 원격지는 결혼식장을 기준으로 함

(라) 경조사휴가는 그 사유가 발생한 날을 포함하여 전후에 연속하여 실시하는 것이 원칙임

※ 경조사휴가는 토요일·공휴일로 인하여 분리되는 경우를 제외하고는 분할하여 사용할 수 없음

○ 단, 본인 결혼 휴가의 경우에는 그 사유가 발생한 날(결혼식일 또는 혼인신고일)부터 30일 이내의 범위에서 사용 가능함(이 경우 휴가 사용시 마지막 날이 30일 범위 내에 있어야 함)

○ 배우자 출산 휴가의 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 90일 이내의 범위에서 1회에 한정하여 나누어 사용 가능함

- 다만, 한번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 120일 이내의 범위에서 2회에 한정하여 나누어 사용 가능함(이 경우 휴가 사용시 마지막 날이 90일 또는 120일 범위 내에 있어야 함)

○ 사망으로 인한 경조사 휴가의 경우 그 사유가 발생한 날(사망일 또는 장례일) 또는 사망일 다음날부터 휴가를 사용할 수 있음

※ 장례일로 변경한 경우 이를 증빙할 수 있는 자료를 요구할 수 있음

【사례 1】 토요일에 부모가 사망한 경우의 경조사 휴가일수는 다음 주 월, 화, 수, 목, 금으로 5일의 휴가를 얻을 수 있음

【사례 2】 토요일에 자녀가 결혼하는 경우 경조사 휴가는 전일 금요일 또는 다음 주 월요일에 휴가를 얻을 수 있음

【사례 3】 금요일 오후 5시에 본인의 형제자매가 사망한 경우 경조사 휴가는 금요일 당일(1일) 또는 다음주 월요일(1일)에 휴가를 얻을 수 있음

【사례 4】 2020년 6월 13일(토) 본인이 결혼하는 경우, 사유 발생즉시 사용하지 않고 7월 8일부터 해당 휴가를 사용시 7월 12일(일)까지 사용할 수 있으며(3일), 30일이 초과되는 7월 13일부터는 해당 휴가를 사용할 수 없음

【사례 5】 2020년 6월 13일(토) 배우자가 한 명의 자녀를 출산한 경우, 사유 발생즉시 사용하지 않고 9월 1일부터 해당 휴가를 사용시 9월 10일(목)까지 사용할 수 있으며(8일), 90일이 초과되는 9월 11일부터는 해당 휴가를 사용할 수 없음

(2) 출산휴가

(가) 임신하거나 출산한 공무원에 대하여는 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산휴가를 승인해야 하며, 출산 후의 휴가기간이 45일 이상이 되게 함

○ 다만, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산휴가를 승인할 수 있으며, 출산 후의 휴가기간이 60일 이상이 되게 함

※ 휴가기간의 배치는 의료기관의 진단서에 의한 출산 예정일을 기준으로 하되, 조산의 우려 등 특별한 경우는 예외 인정

※ 휴직 중이 아닌 공무원의 경우, 출산일에 출근하여 출산휴가를 온전히 사용하지 못한 경우 출산일 다음날부터 90일의 출산휴가를 사용할 수 있음

○ 출산일 전에 육아휴직 등 휴직 중인 경우에는 실제 출산일에 맞추어 복직을 한 후 출산휴가를 신청하는 것이 바람직함

※ (사례) 육아휴직 중인 여성공무원이 출산휴가 사용을 위해 출산예정일(20.9.14.)에 맞춰 미리 복직신청을 하였음. 그러나 출산예정일보다 일찍 출산(9.7.)하게 되었음에도 불구하고 이에 따른 복직신청을 변경하지 않아 인사부서에서는 '20.9.14일부로 해당 여성공무원에 대한 복직과 동시에 출산휴가 처리를 완료하였음. 하지만 출산휴가는 실제 출산일(9.7.)로부터 90일까지 사용할 수 있으므로 해당 여성공무원은 결국 총 83일의 출산휴가만 사용할 수 있음

(나) 행정기관의 장은 임신 중인 공무원이 다음 중 어느 하나에 해당하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 최장 44일(한번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 59일)의 범위에서 출산휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 함

- 임신 중인 공무원이 유산(「모자보건법」 제14조제1항에 따라 허용되는 경우 외의 인공임신중절에 의한 유산은 제외)·사산의 경험이 있는 경우
- 임신 중인 공무원이 출산휴가를 신청할 당시 연령이 40세 이상인 경우
- 임신 중인 공무원이 조산·유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

(다) 임신 중 유산 또는 사산한 경우로서 공무원이 신청하는 때에는 다음 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 함. 다만, 인공임신중절수술(모자보건법 제14조제1항의 규정에 의한 경우는 제외)에 의한 유산의 경우는 휴가를 부여하지 않음

- ① 유산 또는 사산한 공무원의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
- ② 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- ③ 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- ④ 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지
- ⑤ 유산·사산 휴가일수 계산 : ②~④의 경우에는 토요일 또는 공휴일 포함하여 부여

※ 1주는 7일 이므로, 임신 106일부터 147일까지는 30일, 임신 148일부터 189일까지는 60일, 임신 190일 이후는 90일

※ 휴가기간은 유산·사산한 날부터 기산하므로 유산·사산한 날이 지난 후에

휴가를 신청하면 그만큼 휴가 가용일수가 단축됨

(라) 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 3일의 배우자 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 함

○ (다)에 따른 기간 내에 휴가를 사용하여야 하며, 1회에 한하여 분할사용 가능

※ (예시①) 임신한 배우자가 15주 이내에 유·사산한 경우 : 유·사산한 날로부터 10일 내에 3일의 휴가 사용

※ (예시②) 임신한 배우자가 16주~20주 이내에 유·사산한 경우 : 유·사산한 날로부터 30일 내에 3일의 휴가 사용

(마) 출산 및 유산·사산 휴가는 산모의 건강을 고려하여 일정기간 휴가를 부여하는 것이며, 아래의 경우에는 일반병가를 승인

○ 임신 중 심한 입덧이나 부작용 등으로 안정의 필요가 있을 경우

(3) 난임치료시술휴가

(가) 여성공무원

○ 인공수정 시술을 받는 경우 : 시술을 할 때마다 총 2일의 휴가를 부여받을 수 있으며, 시술일 당일을 반드시 포함하고, 나머지 1일은 시술일 전날, 시술 후 2일 이내 또는 인공수정시술을 위하여 반드시 수반되는 병원진료일 중에 선택할 수 있음

※ 의사와 단순 상담만을 위한 병원진료일에는 사용 불가

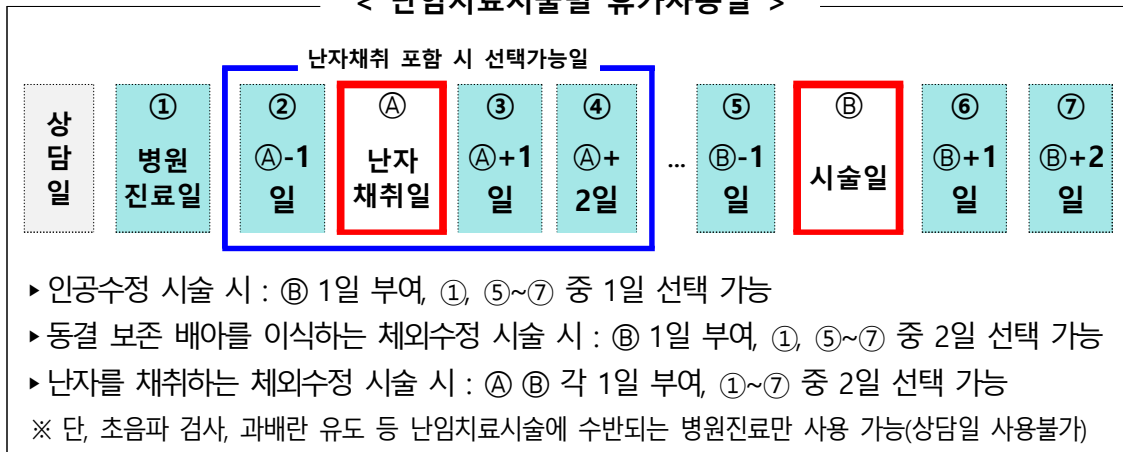
○ 체외수정 시술을 받는 경우

- 동결 보존된 배아를 이식하는 체외수정 시술을 받는 경우 : 시술을 할 때마다 총 3일의 휴가를 부여 받을 수 있으며, 시술일 당일을 반드시 포함하고, 나머지 2일은 시술일의 전날, 시술일 후 2일 이내, 체외수정 시술을 위하여 반드시 수반되는 병원진료일 중에 선택할 수 있음

- 난자를 채취하여 체외수정 시술을 받는 경우 : 시술을 할 때마다 총 4일의 휴가를 부여 받을 수 있으며, 난자 채취일 당일과 시술일 당일

반드시 포함하고, 나머지 2일은 남자 채취일 전날 또는 시술일의
 전날, 남자 채취일 후 2일 이내 또는 시술일 후 2일 이내, 체외수정
 시술을 위하여 반드시 수반되는 병원진료일 중에 선택할 수 있음
 ※ 의사와 단순 상담만을 위한 병원진료일에는 사용 불가

< 난임치료시술별 휴가사용일 >



(나) 남성공무원 : 정자채취일 당일

(4) 여성보전휴가

(가) 여성공무원은 생리기간 중 휴식을 위하여 매월 1일의 여성보전
 휴가(무급)를 받을 수 있음

(5) 모성보호시간

(가) 임신 중인 여성공무원은 1일 2시간의 범위에서 휴식이나 병원
 진료 등을 위한 '모성보호시간'을 받을 수 있음

- 인력운영 상황, 대국민 서비스 제공 및 공무수행 필요성 등을
 종합적으로 고려하여 승인함
- 부서장은 부서의 인력운영 상황, 민원업무 처리 등 공무수행에 지장이
 없는 범위에서 모성보호시간을 사용할 수 있도록 보장하여야 함

- 모성보호시간 사용시 日 최소근무시간은 4시간 이상이 되어야 하며, 최소근무시간을 충족하지 못한 모성보호시간 사용은 연가로 처리함

※ 예) 日 8시간 근무 기준
 ◦ 모성보호시간 2시간, 연가 3시간 사용시 → 연가 5시간 사용으로 처리
 ◦ 모성보호시간 2시간, 병가 4시간 사용시 → 연가 2시간, 병가 4시간 사용으로 처리

- 유연근무제 사용자의 모성보호시간 사용은 일(日) 총 근무시간이 모성보호시간을 사용하는 시간을 제외하고 4시간 이상이 되는 경우에 한해 사용할 수 있음

< 예시 >

구분	월	화	수	목	금
출·퇴근시간 (日 근무시간)	09:00~21:30 (10H 30')	09:00~21:30 (10H 30')	09:00~21:00 (10H)	09:00~15:00 (5H)	09:00~14:00 (4H)
모성보호시간 사용	0~2시간	0~2시간	0~2시간	0~1시간	사용불가

- 모성보호시간은 근무일에 출근을 전제로 하는 특별휴가(육아시간)와 중복하여 사용할 수 없음

(나) 근무시간 중의 적절한 시간을 선택하여 신청할 수 있으며, 승인 대상 여부는 병원에서 발급한 증빙서류(진단서, 임신확인서, 산모수첩 등)으로 확인(최초 이용시에 한하여 제출)

※ 늦게 출근하거나, 일찍 퇴근 또는 근무시간 중 모두 활용 가능

(다) 모성보호시간 사용하는 날에는 근무시간 전·후에 시간외근무를 명할 수 없음

(6) 육아시간

(가) 5세 이하(생후 72개월 미만)의 자녀를 가진 공무원은 24개월의 범위에서 1일 2시간의 육아시간을 받을 수 있음

- 인력운영 상황, 대국민 서비스 제공 및 공무수행 필요성 등을 종합적으로 고려하여 승인함
 - 부서장은 부서의 인력운영 상황, 민원업무 처리 등 공무수행에 지장이 없는 범위에서 육아시간을 사용할 수 있도록 보장하여야 함
- 육아시간 사용시 日 최소근무시간은 4시간 이상이 되어야 하며, 최소근무시간을 충족하지 못한 육아시간 사용은 연가로 처리함

※ 예) 日 8시간 근무 기준

- 육아시간 2시간, 연가 3시간 사용시 → 연가 5시간 사용으로 처리
- 육아시간 2시간, 병가 4시간 사용시 → 연가 2시간, 병가 4시간 사용으로 처리

- 유연근무제 사용자의 육아시간 사용은 일(日) 총 근무시간이 육아시간을 사용하는 시간을 제외하고 4시간 이상이 되는 경우에 한해 사용할 수 있음

< 예시 >

구 분	월	화	수	목	금
출·퇴근시간 (日 근무시간)	09:00~21:30 (10H 30')	09:00~21:30 (10H 30')	09:00~21:00 (10H)	09:00~15:00 (5H)	09:00~14:00 (4H)
육아시간 사용	0~2시간	0~2시간	0~2시간	0~1시간	사용불가

- 육아시간 사용 시 24개월은 다음과 같이 산정함
 - 月 단위 이상 연속하여 사용한 경우는 합산하여 해당 개월을 사용한 것으로 계산함(1개월이 30일이 안되는 月에 연속사용한 경우에도 해당 월을 연속사용한 것으로 봄)
 - ※ (예1) 4.15.~6.14.까지 연속 사용한 경우 2개월을 사용한 것으로 봄(육아시간을 최초로 사용한 기산일로부터 익월의 기산일에 해당하는 날의 전일 까지를 1개월로 봄)
 - ※ (예2) 2월이 28일인 경우 30일이 안되더라도 1개월을 사용한 것으로 봄

- 月 단위 이상 연속하여 사용하지 않은 경우는 사용일수를 합산하여 20일마다 1개월을 사용한 것으로 계산함

※ (예) 4.2.~6.(5일), 4.16.~20.(5일), 4.24.~27.(4일), 5.14.~18.(5일), 5.28.(1일)을 사용한 경우 총 20일을 사용했으므로 1개월을 사용한 것으로 봄

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

○ 육아시간은 근무일에 출근을 전제로 하는 특별휴가(모성보호시간)와 중복하여 사용할 수 없음

(나) 근무시간 중의 적절한 시간을 선택하여 신청할 수 있으며, 승인 대상 여부는 병원의 출생증명서 또는 주민등록등본으로 확인(최초 이용시에 한하여 제출)

※ 늦게 출근하거나, 일찍 퇴근 또는 근무시간 중 모두 사용 가능

(다) 「국가공무원 복무규정」(2018.7.2.)의 개정에 따른 경과조치

○ 국가공무원 복무규정 개정안 시행당시 시행전의 규정에 따라 이미 육아시간을 사용하였거나 사용중인 공무원의 육아시간은 시행일 기준으로 시행전에 사용한 일수를 공제함

- 개정안('18.7.2.) 시행 이전 사용일수를 합산하여 20일마다 1개월을 사용한 것으로 계산함

※ 다만, 합산일수가 240일을 초과하는 경우 12개월을 사용한 것으로 봄

※ 예1) '18.4.2~6(5일), 4.16~20(5일), 4.24~27(4일), 5.14~18(5일), 5.28~31(4일)을 사용한 경우 총23일을 사용했으므로 1개월을 사용한 것으로 봄

※ 예 2) '18.5.1.~6.30.까지 사용한 경우, 총 40일을 사용했으므로 2개월을 사용한 것으로 봄

- 경과규정에 따른 사용일수 처리는 만 5세이하 자녀의 이용가능기간에 산입하여 처리

(라) 본 예규 개정(2023.1.1.)에 따른 경과조치

- 본 예규 개정 시행일 기준, 종전 규정에 따라 월 단위(육아시간을 최초로 사용한 날로부터 1개월이 되는 날까지를 1월 사용한 것으로 봄)로 사용이 종료된 육아시간은 개정일 전 사용한 월을 공제함

※ 예) 최초 사용 시작일이 '22.12.1.인 경우 '22.12.31.까지 1개월 사용한 것으로 봄

- 본 예규 개정 시행일 기준, 월 단위로 사용 중인 육아시간(최초 사용 시작일이 '22.12.2.부터 '22.12.31.까지 중에 있는 경우)은 개정규정을 적용함

※ 예) 최초 사용 시작일이 '22.12.5.이고, '22.12.6.-9. 미사용 후 '22.12.12.-'23.1.4.까지 사용 시 → 19일 사용, 19일 차감

- 다만 이 경우(최초 사용 시작일이 '22.12.2.부터 '22.12.31.까지 중에 있는 경우) 월 단위로 사용 중인 육아시간의 최초 사용 시작일부터 1개월 내 육아시간을 사용한 일수가 20일을 초과하는 경우에는 종전 규정에 따라 월 단위로 공제함

※ 예) 최초 사용 시작일이 '22.12.5.이고, '22.12.6. 미사용 후 '22.12.7.-'23.1.4.까지 사용 시 → 22일 사용, 1개월 차감

- (마) 육아시간 사용하는 날에는 근무시간 전·후에 시간외근무를 명할 수 없음

(사례) 국가공무원 B는 '18.7.26 육아시간을 17시부터 18시까지 1시간 사용하고 퇴근하였음. 이후 긴급한 현안이 발생했다는 연락을 받고 사무실에 복귀하여 21시부터 23시까지 시간외근무를 하였음. 하지만, 육아시간 사용일에는 시간외근무를 명할수 없으므로 육아시간을 연가(1시간)로 변경하였음

(7) 수업휴가

- (가) 한국방송통신대학교에 재학중인 공무원은 「한국방송통신대학교 설치령」에 의한 출석수업에 참석하기 위하여 연가 일수를 초과

하는 출석수업기간에 대하여 수업휴가를 승인받을 수 있음

- (나) 본인의 법정연가 일수를 먼저 사용한 후 부족한 일수에 한하여 수업휴가가 인정되므로 출석수업 전 연가사용은 불가피한 경우로 제한하여야 함

(8) 재해구호휴가

- (가) 수해·화재·붕괴·폭발 등 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조 제1호에 따른 재난으로 피해를 입은 공무원과 재난 발생 지역에서 자원봉사활동을 하려는 공무원은 5일 이내의 재해구호휴가를 받을 수 있음
- 특히, 「재난 및 안전관리 기본법」 제14조 제1항에 따른 대규모 재난으로 피해를 입은 공무원으로서 장기간 피해 수습이 필요하다고 소속 행정기관의 장이 인정하는 경우에는 10일 이내의 재해구호 휴가를 받을 수 있음

< 대규모 재난의 정의 >

(재난 및 안전관리 기본법 시행령 제13조)

- 재난 중 인명 또는 재산의 피해 정도가 매우 크거나 재난의 영향이 사회적·경제적으로 광범위하여
 - ① 주무부처의 장 또는 지역재난안전대책본부의 본부장의 건의를 받아 중앙재난안전대책본부의 본부장이 인정하는 재난
 - ② 중앙대책본부장이 재난관리를 위하여 중앙재난안전대책본부의 설치가 필요하다고 판단하는 재난

- ‘피해를 입은 공무원’이라 함은 재난·재해발생으로 인하여 본인, 배우자, 본인 및 배우자의 부모, 자녀의 인명과 재산에 상당한 피해를 입은 공무원을 말함
- ‘자원봉사 활동을 하려는 공무원’이라 함은 재난 발생 지역에서 정부 또는 지자체가 실시하는 시설복구에 참가하거나 재난으로

피해를 입은 친·인척 또는 재난 발생 지역의 주민을 돕고자 하는 공무원을 말함

※ 대규모 재난이 발생한 지역이라 하더라도 해당 지역에서의 자원봉사활동을 하려는 경우에는 최대 5일 까지 재해구호휴가 승인 가능

(나) 각급 기관의 장은 재난의 규모와 재난으로 인한 피해의 정도, 자원봉사 활동의 필요성 등을 감안하여 자원봉사를 위한 재해 구호휴가를 신중하게 승인하고 이를 남용하지 않아야 함

(9) 포상휴가

(가) 국가 또는 당해기관의 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 공무원에게 10일 이내의 포상휴가를 승인할 수 있음

○ 탁월한 성과와 공로에 대한 판단의 기준은 다음과 같음

- 「상훈법」에 따른 훈장·포상을 받은 때
- 「정부 표창 규정」에 따른 국무총리 이상의 표창을 받은 때
- 「모범공무원 규정」에 따른 모범공무원으로 선발된 때
- 그밖에, 대외적으로 국가 또는 당해기관의 명예를 선양한 때, 창안·제안 등을 통하여 행정능률 향상에 기여한 때, 중앙행정기관의 장의 표창을 받은 때 등 당해기관의 장이 구체적인 사실에 근거하여 탁월한 성과와 공로가 있다고 인정한 때

(나) 각급 기관장은 포상휴가제의 취지를 감안, 이를 신중하게 승인하고 남용되지 않도록 함

○ 탁월한 성과와 공로는 개인의 구체적인 업무성과와 공적을 기준으로 판단하며, 포상휴가 공적조서(붙임 1 서식, 다만 기관 업무 특성을 고려하여 개인의 구체적 성과와 공적이 기록된 다른 서식으로 적절히 변경하여 활용 가능)를 통해 복무총괄부서장 등이 확

인한 후 각급 기관장이 최종 승인 여부를 결정함

- 동일한 사유에 대하여 1회에 한하여 실시함. 다만, 별도의 포상휴가 사유가 있는 경우에는 사유별로 1회씩 사용할 수 있음
- 포상휴가 사유 발생일로부터 6개월 이내에 포상휴가를 실시하고, 분할하여 사용할 수 없음
- 기관 또는 부서에 대한 포상인 경우에는 포상의 대상이 된 업무의 직접 담당공무원에 대해서만 포상휴가를 실시할 수 있음

(10) 가족돌봄휴가

(가) 공무원은 다음에 해당하는 경우 유·무급 포함 연간 총 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 받을 수 있음

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교, 그 밖에 이에 준하는 사유*로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우

* 감염병, 재난 등으로 인한 개학 연기, 온라인수업 등으로 돌봄이 필요한 경우 등

2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우

※ (예) 입학식, 졸업식, 학예회, 운동회, 참여수업, 학부모 상담 등

3. 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우

4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우

※ 질병, 사고 등으로 병원에 입원하거나 가정 등에서 돌봄이 필요한 경우 등
(나) 자녀를 돌보기 위해 (가)의 각 요건에 해당하는 공무원은 연간 2일(16시간)의 범위에서 유급 가족돌봄휴가를 받을 수 있음

※ 자녀 1인당 연간 2일의 유급 가족돌봄휴가가 부여되는 것은 아님

- (가) 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀를 돌보는 경우에만 유급휴가 부여
- 자녀(어린이집등에 재학 중이거나 미성년인 자녀)가 2명 이상인 경우 또는 자녀가 1명이더라도 그 자녀가 장애인이거나 공무원이 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 경우에는 연 1일(8시간) 가산하여 연간 총 3일(24시간)의 범위에서 유급 가족돌봄휴가를 받을 수 있음
- 부서장은 유급 가족돌봄휴가 승인 시 관련 증빙서류를 확인하여야 함
 - 어린이집등의 휴업·휴원·휴교 또는 온라인수업을 증빙할 수 있는 서류, 학부모 알림장, 가정통신문 등
 - 병원 진료 여부를 입증할 수 있는 진단서, 확인서, 소견서, 진료확인서, 진료비세부내역서, 진료비 계산서·영수증, 처방전, 약국영수증 등(예방접종증명서, 영유아건강검진결과통보서 포함)
 - 유급 가족돌봄휴가 부여 또는 가산의 대상임을 입증할 수 있는 장애인등록증, 가족관계증명서 등
- 유급 가족돌봄휴가는 시간단위로 분할하여 사용할 수 있음
 - 부서장은 증빙서류, 교통상황, 왕복 소요시간, 소속공무원의 진술 등을 고려하여 “가족돌봄휴가 사용에 필요한 기간(시간)”을 승인
- 유급 가족돌봄휴가를 모두 사용한 경우 무급 가족돌봄휴가 사용 가능(유급 가족돌봄휴가가 남아 있어도 원하는 경우 자녀 돌봄을 위한 무급 가족돌봄휴가 사용 가능)

(다) 자녀 외의 가족(성년인 자녀 등 유급 가족돌봄휴가 대상이 아닌 자녀 포함)을 돌보기 위해 (가)의 각 요건에 해당할 경우 무급 가족돌봄휴가를 받을 수 있음

- 부서장은 무급 가족돌봄휴가 승인 시 가족관계를 입증할 수 있는 가족관계증명서 등을 확인하여야 함
 - 단, 복무관리를 위해 필요한 경우 부서장은 유급 가족돌봄휴가 승인 관련 증빙서류에 준하는 증빙서류의 제출을 요구할 수 있음
- 무급 가족돌봄휴가는 일 단위로만 사용할 수 있음

(11) 임신검진휴가

(가) 임신한 여성공무원은 임신검진을 위하여 임신기간 동안 10일의 범위에서 임신검진휴가를 받을 수 있음.

- 임신검진휴가 최초 신청시 신청자는 임신확인서 등을 제출하여야 함
- 임신검진휴가는 반일 또는 하루 단위로 신청할 수 있으며, 임신검진을 확인할 수 있는 자료를 증빙하여야 함
 - 임신확인서 등에 기재된 출산예정일과 달리 출산한 경우 잔여휴가일수가 있어도 실제 출산한 날 부터는 임신검진휴가를 사용할 수 없음
 - 임신 중에 임용된 공무원의 경우 남은 임신기간에 걸쳐 10일의 임신검진휴가를 사용할 수 있음

(나) 기관장(승인권자)은 소속 공무원의 임신검진휴가가 임신검진이라는 본연의 목적을 위해서 사용될 수 있도록 하여야 함

(12) 심리안정휴가

(가) 사건·사고의 인정 기준

- 현장에서 함께 위험직무를 수행하다가 사망한 동료와 직접 접촉

한 사건·사고

- ※ ‘동료’는 현장에서 팀을 이뤄 함께 업무를 수행하던 공무원, 의용소방대원, 자율방범대원 등을 의미함
- ※ ‘직접 접촉’은 사상자를 응급처치 하거나 직접 이송한 경우, 사망자를 실제 수습한 경우 등을 의미함
- 중대한 신체 손상을 입은 사람이나 중대한 신체 손상으로 사망한자와 직접 접촉한 사건·사고
 - ※ ‘중대한 신체손상’이란 사람의 생명 및 기능과 관련된 주요 장기에 손상, 신체의 일부가 절단 또는 파열되거나 중대하게 변형된 경우 또는 이와 유사한 정도의 부상을 의미함
- 그 밖에 위험직무를 직접 수행하다가 경험한 위 기준에 준하는 사건·사고
 - ※ 중앙행정기관의 장은 직무 특성 등을 감안하여 사건·사고의 구체적인 인정기준, 휴가 부여일수 등 심리안정 휴가의 운영 방안을 마련할 수 있고, 각 소속 기관(부서)에서는 해당 방안에 따라 휴가를 부여함. 별도의 운영방안이 없는 경우에는 기관별 복무관리위원회의 심의를 거쳐 휴가를 부여함

(나) 심리안정휴가 부여 방법 및 사용절차

- 기관장은 사건·사고 발생 후 가급적 1개월 이내 4일의 범위 내에서 휴가를 부여(내부결재 등)하되, 부여일수가 2일을 초과할 경우에는 전문 상담사, 의사 등 관련 전문가의 의견을 들어야 함
 - 다만, 기관장은 행정기관의 업무 사정이나 그 밖의 부득이한 사유가 있는 경우에는 그 사유가 종료된 날로부터 1개월 이내에 부여함
- 대상자는 휴가를 부여받은 날로부터 1개월 이내 사용하고, 휴가 사용일수가 2일을 초과하는 경우에는 심리적 문제에 대한 상담, 진단, 진료 등을 위해 전문기관을 방문하거나 관련 프로그램을

활용하고 그 증빙서류(상담(예약)확인서, 진료(예약)확인서 등)를 제출하여야 함

- 심리안정휴가는 일 또는 시간 단위로 부여하고 사용할 수 있음
 - ※ 업무특성상 교대근무하는 공무원의 경우에는 해당 공무원의 소속 기관 또는 소속 중앙행정기관의 장이 별도로 정한 내부 기준에 따른 연가 사용방식에 준해 사용시간(일수) 등을 설정함

(다) 심리안정휴가 부여 시 유의사항

- 기관장은 사건·사고의 규모, 피해의 정도, 심리 안정의 필요성과 업무공백 발생가능성 등을 종합적으로 고려하여 휴가 일수를 정하되, 남용되지 않도록 관리하여야 함
- 심리안정휴가의 부여 여부는 「공무원재해보상법」상 공상 인정 여부에 영향을 미치지 아니함
- 신체적 부상을 입은 당사자이거나 정신질환으로 정식 진단받은 사람은 병가를 신청·승인받아 사용하거나 질병 휴직을 명받아야 함