

임신·출산·육아기 노동법

안내서



□ **중소기업(우선지원 대상기업)** 고용보험법 시행령 제12조 제1항 관련 별표1

상시 근로자수	업 종
500명 이하	제조업
300명 이하	광업, 건설업, 운수 및 창고업, 정보통신업, 사업시설 관리·사업 지원 및 임대 서비스업, 전문·과학 및 기술 서비스업, 보건업 및 사회복지 서비스업
200명 이하	도매 및 소매업, 숙박 및 음식점업, 금융 및 보험업, 예술·스포츠 및 여가관련 서비스업
100명 이하	그 밖의 업종

□ **피보험 단위기간** 고용보험법 제41조, 제50조

- 피보험기간(고용보험에 가입한 기간) 중 보수지급의 기초가 된 날 즉, 유급으로 임금을 받는 날(소정근로일 + 유급휴일)
- 이전 직장의 피보험자격 상실일(마지막 근무일 다음날)부터 현 직장 고용보험 취득일이 3년 이내면 이전 직장의 피보험 단위기간이 합산됨
- 실업급여를 받았다면 그 실업급여와 관련된 피보험자격 상실일 이전의 기간은 합산하지 않음

□ **통상임금** 근로기준법 시행령 제6조

- 통상임금 : 소정근로의 대가로서 정기적, 일률적으로 지급되는 임금의 총액

임금의 특징	통상임금 여부
기술이나 자격보유자에게 지급되는 자격수당, 면허수당 등	통상임금 ○
근속기간이나 직책에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 근속수당, 직책수당 등	통상임금 ○
부양가족 수에 따라 지급여부 및 지급액이 달라지는 가족수당 등	통상임금 X
부양가족 수와 관계없이 전 직원에게 지급되는 가족수당 등	통상임금 ○
정기적인 지급시기와 액수가 정해져있는 정기상여금 등	통상임금 ○
근무실적이나 기업 실적에 따라 지급여부나 액수가 정해지는 변동 성과급 등	통상임금 X
특정 시점에 지급하는 명절 상여금 등 (재직여부 무관)	통상임금 ○

○ 임신기 근로자 보호



난임치료를 받고자 하는 모든 남녀근로자는 난임치료휴가를 사용하세요!

- **휴가기간** : 6일 (최초 2일은 유급휴가)
- **신청방법** : 사업주에게 난임치료휴가 신청서 제출 (신청기한 제한 없음)
- **제출서류** : 난임치료휴가 신청서

TIP

- 사업주가 난임치료를 확인할 수 있는 서류*를 요청할 수 있어요.
*의사 또는 의료기관이 난임치료(예정일)를 기재한 서류
- 사업주가 난임치료휴가를 청구하는 과정에서 알게 된 질환, 치료 내용 등의 정보를 근로자의 의사에 반하여 누설하는 것이 금지됩니다.

- 난임치료휴가를 신청한 근로자에게 난임치료휴가를 부여하지 않은 사업주 : 500만원 이하의 과태료

난임치료휴가 기간에 고용보험에서 급여를 지원합니다.

난임치료휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이면 고용보험에서 급여를 지원합니다.

일 통상임금 (최저임금보다 낮을 경우 최저임금)		
휴가기간	최초 2일	나머지 4일
대기업	사업주가 통상임금 100% 지급	무급 (단, 취업규칙 또는 단체협약 등에서 유급으로 정한 경우에는 그에 따름)
기업 규모 중소 기업	• (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 경우) : 고용보험에서 통상임금 100% 지원 단, 2일의 통상임금이 160,760원을 초과하는 경우 차액분은 사업주가 지급 • (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 미만인 경우) : 통상임금 100%를 사업주가 지급	

임신한 근로자는 시간외·야간·휴일 근로를 할 수 없어요!

임신 중에는 시간외·야간·휴일 근로가 금지됩니다.

※ 야간근로 : 밤10시~새벽6시 사이에 이루어지는 근로

임신부가 원하는 경우라도 임신한 근로자의 시간외근로는 절대적으로 금지됩니다.

● 야간·휴일근로의 예외적 허용

임신 중인 여성 근로자의
명시적 청구

+

근로자대표와
사전 협의

+

고용노동부 장관
인가

- 임신 중인 근로자에게 시간외·야간·휴일근로를 시킨 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

임신 중에는 출·퇴근 시간을 변경하여 근무할 수 있어요!

임신 중인 근로자는 사용자에게 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 요청할 수 있습니다.

- 대 상 : 임신 중인 근로자
- 신청방법 : 사용자에게 출·퇴근시간 변경 개시 예정일의 3일 전까지 신청서 제출
- 제출서류 : 임신기 업무시각 변경 신청서 + 진단서 (임신 확인 목적)

- 임신 중인 근로자의 업무시각 변경 요청을 허용하지 않은 사용자
: 500만원 이하의 과태료

임신 중에는 쉬운 종류의 근로로 전환할 수 있어요!

임신 중에는 사용자에게 쉬운 종류의 근로로 전환해 줄 것을 요구할 수 있습니다.

쉬운 종류의 근로는 임신한 근로자가 임신 기간 동안 어려움 없이 감당할 수 있는 업무를 말합니다.

- 임신 중인 근로자의 쉬운 근로 전환을 거부한 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

임신 초기/후기에는 받던 임금 그대로 받고, 1일 2시간씩 단축할 수 있어요.

임신 12주 이내 또는 32주 이후의 근로자는

임금 삭감 없이 1일 2시간의 근로시간을 단축할 수 있습니다.

임신 12주 이내에 사용했더라도 임신 32주 이후에도 다시 사용할 수 있습니다.

단축 전 근로시간이 1일 8시간 미만이라도

사업주가 허용하면 1일 6시간으로 일할 수 있습니다.

- **대 상**: 임신 초기(임신 12주 0일 이내) 및 후기(임신 31주 1일 이후) 근로자
(고위험 임신부*는 임신 쏠 기간에 사용가능)

* 고위험 임신부: 출혈, 태반조기박리, 다태아 등 고용노동부령으로 정하는 임신질환 근로자

- **임금지급**: 근로시간 단축 전과 동일한 임금 지급
- **신청방법**: 사용자에게 근로시간 단축 시작 예정일의 3일 전까지 신청서 제출
- **제출서류**: **임신기 근로시간 단축 신청서** + **진단서** (임신 주수/ 고위험 확인 목적)
- 임신기 근로시간 단축 기간은 연차유급휴가 산정시 출근한 것으로 봅니다.

TIP

- 근로시간 단축 방법은 근로자가 자유롭게 정할 수 있어요!
- 출근시간을 1시간 늦추고 퇴근시간을 1시간 당기는 방식
- 출근시간을 2시간 늦추는 방식
- 퇴근시간을 2시간 당기는 방식

- 임신 초기·후기 근로자의 근로시간 단축을 허용하지 않은 사용자
: 500만원 이하의 과태료

근무시간 중 태아검진 받으세요.

임신한 여성 근로자가 '임산부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간'을 청구하는 경우 이는 유급으로 보장됩니다.

정기건강진단 횟수는 모자보건법 상 임산부 정기 건강진단 실시기준에 따릅니다.

임신기간	28주까지	29주~36주까지	37주이후
정기건강진단 횟수	임신주수 4주마다 1회	임신주수 2주마다 1회	임신주수 1주마다 1회

임신 중에도 육아휴직을 사용할 수 있어요!

임신 중인 근로자도 태아 및 모성보호를 위해 육아휴직을 사용할 수 있습니다.
육아휴직에 대한 자세한 설명은 18페이지 육아휴직 부분을 참고하세요!

- 임신 중인 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니한 사용자 : 500만원 이하의 벌금

임신 중에는 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 일을 할 수 없어요!

〈임신 중인 여성 근로자 사용 금지 직종〉

- ① 방사선작업종사자 등의 피폭방사선량이 선량한도를 초과하는 원자력 및 방사선 관련 업무
- ② 납, 수은, 불소, 염소(산), 벤젠 등 유해물질을 취급하는 업무
- ③ B형 간염 바이러스 등 병원체로 인하여 오염될 우려가 큰 업무(의사·간호사·방사선기사 등의 면허증을 가진 사람 또는 해당 자격 취득을 위한 양성과정 중에 있는 사람 제외)
- ④ 신체를 심하게 피거나 굶히면서 해야 하는 업무 또는 신체를 지속적으로 쭈그려야 하거나 앞으로 구부린 채 해야 하는 업무
- ⑤ 연속작업 시 5kg 이상, 단속작업 시 10kg 이상의 중량물을 취급하는 업무
- ⑥ 임신부의 안전 및 보건과 밀접한 관련이 있는 업무로서 고용노동부령으로 정하는 업무
- ⑦ 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고시하는 업무

※ 근로기준법 시행령 [별표 4]

- 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용한 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

근거조문

- 근로기준법 제60조, 제65조, 제70조, 제74조, 제74조의2, 제109조, 제110조, 제116조
- 근로기준법 시행령 제40조, 제43조의2, 제43조의3
- 남녀고용평등법 제18조의3, 제19조, 제37조, 제39조
- 남녀고용평등법 시행령 제9조의2

○ 유산·사산휴가

유산·사산휴가를 사용하세요!

유산 또는 사산한 근로자가 사용자에게 신청하면 **유급으로 휴가**를 사용할 수 있습니다.

- **신청방법** : 사업주에게 신청 서류 제출
- **제출서류** : **유산·사산휴가 신청서** + **진단서** (유산·사산 확인 목적)

Q 유산·사산휴가도 출산전후휴가처럼 출산한 날부터 자동으로 시작되나요?

A 유산·사산휴가는 근로자의 청구에 의해 부여되는 휴가이므로, 근로자가 청구하지 않으면 유산·사산휴가는 시작되지 않습니다. 유산·사산휴가는 별도로 정해진 신청 기한이 없어서 긴급하게 유산·사산휴가를 사용해야 하는 경우 당일 신청도 가능합니다.

- 유산·사산휴가를 부여하지 않은 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

휴가를 며칠이나 사용할 수 있나요?

임신기간에 따라 휴가일수가 정해지며, **유산 또는 사산한 날부터 휴가가 시작되므로 늦게 신청할수록 ‘사용할 수 있는’ 휴가일수가 줄어듭니다.**

임신기간	~15주	16주~21주	22주~27주	28주 이상
	15주0일까지	15주1일~ 21주0일까지	21주1일~ 27주0일까지	27주1일 이후
	~105일	106일~147일	148일~189일	190일~
휴가일수	10일	30일	60일	90일

*유산·사산 휴가기간에 휴일 등이 포함되어 있더라도 휴가일수 산정시 이를 포함하여 산정합니다.
(역일상 부여되며 출산전후휴가와 동일함)

유산·사산한 근로자는 누구라도 유산·사산휴가를 사용할 수 있습니다

사업주는 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구한 경우에 근로계약의 형태, 직종, 근속기간 등에 상관없이 유산·사산휴가를 부여해야 합니다.

유산·사산휴가 기간에도 고용보험에서 급여가 지원됩니다.

유산·사산휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이면 고용보험에서 급여를 지원합니다.

월 통상임금 (최저임금보다 낮을 경우 최저임금)			
휴가기간		최초 60일	나머지 30일
기업 규모	대기업	유산·사산휴가 기간 만큼 사업주가 통상임금 100% 지급	고용보험에서 통상임금 100% 지원 (상한액 : 30일 기준 210만원, 하한액 : 최저임금)
	중소기업	• (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단 위기간이 통산하여 180일 이상인 경우) : 고용보험에서 통상임금 100% 지원 단, 월 통상임금이 210만원을 초과하는 경우 차액분은 사업주가 지급 • (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단 위기간이 통산하여 180일 미만인 경우) : 통상임금 100%를 사업주가 지급	

Q 사산의 위험이 있어서 출산전후휴가를 분할 사용하던 중, 휴가 16일째인 임신 28주에 사산하였습니다. 며칠의 휴가를 더 사용할 수 있나요?

A 유산·사산휴가는 출산전후휴가와 별개로 사용할 수 있습니다.
따라서 임신 28주에 사산하였으므로 사산한 날부터 90일의 유산·사산휴가를 사용할 수 있습니다. 즉, 15일 + 90일 = 105일의 휴가를 사용할 수 있습니다.

유산·사산휴가는 회사에 신청하고, 유산·사산휴가 급여는 고용센터에 신청하세요.

단 계		단계별 필요서류
step1	근로자는 사업주에게 유산·사산휴가 신청서 제출 *신청기한 없음	• 유산·사산휴가 신청서 1부 • 진단서 (임신 주수 확인용)
↓		
step2	사업주는 근로자에게 유산·사산휴가 확인서 발급	• 유산·사산휴가 확인서1부 * 휴가 개시 다음날부터 온라인(고용24) 등록가능
↓		
step3	근로자는 휴가를 시작한 날 이후 1개월 이후부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 근로자의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에서 급여 신청 * 온라인(고용24) 신청가능	• (사업주에게 받은) 유산·사산휴가 확인서 1부 • 유산·사산휴가 급여 신청서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료 • 유산 또는 사산하였음을 증명할 수 있는 진단서(임신 주수가 적혀있어야 함) 1부 • 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
	• (휴가가 30일 미만인 경우) 사용한 기간에 대해 신청 • (휴가가 30일 이상인 경우) 30일 단위로 신청 혹은 휴가 종료 후 전액 일괄신청 가능	
↓		
step4	고용센터에서 확인 및 검토 후 급여신청일로부터 14일 이내에 근로자 통장으로 유산·사산휴가 급여 지급	

유산·사산휴가 기간과 그 후 30일은 해고가 금지됩니다.

유산·사산휴가 기간과 그 후 30일 동안은 어떠한 사유로도 절대 해고하지 못합니다.
유산·사산휴가 사용을 이유로 해고당한 경우 고용노동부 진정이나 노동위원회 부당해고 구제신청 등 다양한 방법을 통해 권리를 구제받으실 수 있습니다.

유산·사산휴가 사용 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받은 경우,
직장맘 권리구조대와 상담하세요.

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

- 유산·사산휴가를 부여하지 않은 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

유산·사산휴가 기간은 출근한 것으로 보고 연차유급휴가를 산정합니다.

유산·사산휴가 기간이 있다면 해당 기간은 출근한 것으로 보고 연차유급휴가를 산정하면 됩니다. 유산·사산휴가를 사용했다고 하더라도 통상의 근로자와 동일하게 휴가를 산정하면 됩니다.

유산·사산 이후 1년간은 특별한 보호가 필요합니다.

유산·사산 이후 1년이 지나지 않은 근로자의 야간·휴일*근로는 예외적으로 허용됩니다.

휴일은 근로제공의무가 없는 날로 소정근로일이 아닌 날을 의미함.

법에서 정하는 법정휴일과 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 약정휴일 모두가 포함됨.

●야간·휴일근로의 예외적 허용

근로자의 동의

+

근로자대표와
사전협의

+

고용노동부 장관
인가

- 유산·사산 후 1년 미만 근로자에게 야간, 휴일근로를 시킨 사용자
: 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

근거조문

- 근로기준법 제23조, 제28조, 제60조, 제70조, 제74조, 제110조
- 근로기준법 시행령 제43조
- 고용보험법 제75조, 제76조
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조

출산전후휴가

출산전후휴가를 사용하세요!

근로기준법상 출산 전후 90일(출산 후 45일 이상이어야 함)의 휴가가 보장됩니다.

미숙아*의 경우 10일의 휴가가 추가로 부여되어 100일의 휴가를 사용할 수 있습니다.

다태아의 경우 120일(출산 후 60일 이상이어야 함)을 사용할 수 있습니다.

출산전후휴가 기간은 휴일 등을 포함하여 산정합니다.

*① 임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아 또는

② 출생 시 체중이 2.5킬로그램 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아

미숙아를 출산한 경우에는 근로자는 사업주에게 알려 기존 휴가90일에 미숙아 출산에 따른 10일의 휴가를 더 사용하도록 합니다.

출산전후휴가를 가장 빨리 사용할 수 있는 시기는 **출산예정일 44일(다태아 59일) 전부터 사용할 수 있으며, 늦어도 출산 당일부터는 사용하여야 합니다.**

예정일의 44일(다태아 59일) 전부터 출산당일까지 기간 중 근로자의 상황에 따라 자유롭게 휴가를 시작할 수 있습니다.

44일(다태아 59일) + 출산일 1일 + 45일 (다태아 60일) = 90일 (다태아120일)
예시) 출산예정일이 25. 7. 2 이라고 가정할 때 25. 5. 19부터 25. 7. 2까지의 기간 중
자유롭게 출산전후휴가를 시작할 수 있음

- 출산전후휴가 90일/미숙아 100일(다태아 120일)을 부여하지 않은 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

Q 출산예정일보다 출산일이 늦어져, 예정된 휴가 종료일까지 휴가를 사용하면 출산 후 30일만 쉬게 됩니다. 출산 후 45일의 휴가일은 반드시 지켜야 하나요?

A 출산전후휴가 90일/미숙아의 경우 100일(다태아 120일)을 초과하더라도 출산 후 45일(60일)은 보장되어야 합니다. 단, 90일/미숙아 100일(다태아 120일)을 초과하는 휴가기간은 무급으로 할 수 있습니다.

출산전후휴가는 연속하여 사용함이 원칙이지만, 예외적으로 나눠 사용할 수 있어요.

예외적으로 출산전후휴가 90일(다태아 120일) 중 44일(다태아 59일)을 미리 사용할 수 있습니다. 44일(다태아 59일) + 출산일 1일 + 45일(다태아 60일) = 90일(다태아 120일)

- 예외적인 경우
- ① 유산·사산의 경험이 있는 경우
 - ② 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만40세 이상인 경우
 - ③ 유산·사산 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

출산 전 분할하여 사용할 수 있는 최대의 기간은 44일(다태아 59일)입니다.

분할 횟수에 제한은 없습니다. 다만, 사용할 때마다 별도의 신청서를 제출하여야 합니다.
(진단서가 필요한 경우에는 진단서 포함)

44일(다태아 59일)보다 휴가기간이 더 필요한 경우에는 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

정규직이 아닌데도 사용할 수 있나요?

임신한 근로자라면 누구나 사용할 수 있습니다. 정규직인지 아닌지, 얼마나 근무했는지는 관계없습니다.

고용보험에서 지원하는 출산전후휴가 급여는 누구나 받을 수 있나요?

출산전후휴가는 임신 중인 모든 근로자가 사용할 수 있으나
출산전후휴가 급여는 휴가가 끝난 날 이전의 고용보험 피보험단위기간이
통산하여 180일 이상인 근로자만 받을 수 있습니다.



출산전후휴가 동안 월급은 그대로 받나요?

최초 60일(다태아 75일)은 유급으로 휴가가 보장되며, 나머지 기간 30일/미숙아 40일(다태아 45일)은 고용보험에서 급여가 지원됩니다.

월 통상임금 (최저임금보다 낮을 경우 최저임금)			
휴가기간		최초 60일 (다태아 75일)	나머지 30일/미숙아40일 (다태아 45일)
기업 규모	대기업	사업주가 통상임금 100% 지급	고용보험에서 통상임금 100% 지원 (상한액 : 30일 기준 210만원, 하한액 : 최저임금)
	중소 기업	• (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 경우) : 고용보험에서 통상임금 100% 지원 단, 월 통상임금이 210만원을 초과하는 경우 차액분[※]은 사업주가 지급 • (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 미만인 경우) : 통상임금 100%를 사업주가 지급	

※ 차액분 산정 방법은 영상으로 확인하세요.



Q 출산전후휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일이 되지 않는 경우, 휴가를 사용하지 못하는 건가요?

A 아닙니다. 휴가는 사용할 수 있습니다. 고용보험 피보험단위기간이 180일 미만이라 하더라도 최초 60일(다태아 75일)은 사업주가 통상임금 100%를 지급하여야 하며, 나머지 30일(미숙아 40일, 다태아 45일)은 휴가는 사용하나, 고용보험에서 지원되는 급여는 받을 수 없습니다.

출산전후휴가는 회사에 신청하고, 출산전후휴가 급여는 고용센터에 신청하세요.

단 계		필요서류
step1	근로자는 사업주에게 출산전후휴가 신청서 제출 *신청기한 없음	•출산전후휴가 신청서 1부 * 자녀가 생후 18개월 이내인 경우 육아휴직과 통합신청 가능
↓		
step2	사업주는 근로자에게 출산전후휴가 확인서 발급	•출산전후휴가 확인서1부 * 휴가 개시 다음날부터 온라인(고용24) 등록가능
↓		
step3 (미숙아 출산시에 한함)	근로자는 휴가종료일 7일전까지 미숙아 출산을 사업주에게 알리고, 휴가연장을 신청함.	•출산전후휴가 연장 신청서 1부 •출산전후휴가 확인서 1부 (변경) • 미숙아 출산사실을 증명할 수 있는 서류 1부
	사업주는 근로자에게 휴가기간을 10일 연장하여 변경된 확인서 발급	
↓		
step4	근로자는 휴가를 시작한 날 이후 1개월 이후부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 근로자의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에서 급여 신청 * 온라인(고용24) 신청가능	• (사업주에게 받은)출산전후휴가 확인서 1부 •출산전후휴가 급여 신청서 1부 •통상임금을 확인할 수 있는 자료 •휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급 받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
	급여신청은 30일 단위 또는 휴가 종료 후 전액 일괄 신청	
↓		
step5	고용센터에서 확인 및 검토 후 급여신청일로부터 14일 이내에 근로자 통장으로 출산전후휴가 급여 지급	

예를 들어 2025. 5. 19. ~ 2025. 8. 16.에 출산전후휴가를 사용할 경우
급여신청은 아래의 기간 내에 신청하면 됩니다.

휴가 사용 기간	급여 신청 기간
2025. 5. 19. ~ 2025. 6. 17.	2025. 6. 19. ~ 2026. 8. 16.
2025. 6. 18. ~ 2025. 7. 17.	2025. 7. 18. ~ 2026. 8. 16.
2025. 7. 18. ~ 2025. 8. 16.	2025. 8. 17. ~ 2026. 8. 16.

기간제 또는 파견 근로자의 근로계약기간이 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가(이하 ‘출산전후휴가 등’이라 함) 중 종료되면 급여는 어떻게 되나요?

출산전후휴가 등은 재직 중인 근로자만 사용할 수 있기에 휴가 기간 중 기간만으로 퇴사할 경우 휴가도 같이 종료됩니다. 다만, 기간제 또는 파견 근로자의 경우 근로계약 기간이 종료되더라도 고용보험에서 해당 출산전후휴가 등 종료일까지 급여를 지급합니다. 이를 ‘출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액’이라고 합니다.

지급요건	• (출산전후휴가의 경우) 2021. 7. 1. 이후 근로계약기간이 만료되는 기간제 또는 파견근로자일 것 • (유산·사산휴가의 경우) 2023. 7. 1. 이후 근로계약기간이 만료되는 기간제 또는 파견근로자일 것 • 출산전후휴가 등 기간 중 근로계약기간이 종료되었을 것 • 근로계약 종료일까지의 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
급여액	월 통상임금 100% (상한액 : 30일 기준 210만원, 하한액 : 최저임금)
급여지급기간	근로계약이 끝난 다음 날부터 근로계약 종료일에 출산전후휴가 등 잔여일수를 더한 기간까지에 대해서만 급여 지급
기업규모	기업규모에 상관없이 지급 * 미숙아(단태아에 한함)를 출산한 경우에는 기존의 지급기간에 10일이 추가됨
신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	• 근로계약 종료일 다음 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청 가능 • (급여 지급 기간이 30일 미만인 경우) 해당 기간에 대해 신청가능 • (급여 지급 기간이 30일 이상인 경우) 30일 단위로 신청 혹은 기간 종료 후 전액 일괄 신청 가능
필요서류	• 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 지급신청서 1부 • 출산전후휴가 등 확인서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료 (임금대장, 근로계약서 등) 1부 • 근로계약기간이 끝났음을 확인할 수 있는 자료 (근로계약서 등) 1부 • (유산·사산휴가의 경우) 유산 또는 사산하였음을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 함) 1부

사업주가 출산전후휴가 사용을 이유로 해고했어요!

출산전후휴가기간 및 그 후 30일 동안은 어떠한 사유로도 절대 해고하지 못합니다.

출산전후휴가 사용을 이유로 해고당한 경우 **고용노동부 진정이나 노동위원회 부당해고 구제신청 등 다양한 방법을 통해 권리를 구제받으실 수 있습니다.**

출산전후휴가 사용 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받은 경우, 직장맘 권리구조대와 상담하세요.

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

- 출산전후휴가(유산·사산휴가)기간 및 그 후 30일 중에 근로자를 해고한 사용자 : 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금

출산전후휴가 후 복직했는데 업무가 바뀌었어요!

사업주는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 근로자를 복귀시켜야 합니다.

출산전후휴가를 이유로 한 불리한 처우는 직장맘 권리구조대와 상담하세요.

노동사, 변호사가 권리를 침해받은 직장맘&대디를 지원합니다.

- 출산전후휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하지 아니한 사용자 : 500만원 이하의 벌금

근거조문

- 근로기준법 제23조, 제28조, 제74조, 제107조, 제110조, 제114조
- 근로기준법 시행령 제43조
- 고용보험법 제75조, 제76조, 제76조의2
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제122조의2, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조
- 남녀고용평등법 시행령 제11조
- 남녀고용평등법 시행규칙 제14조의2



배우자가 출산한 근로자는 출산한 날로부터 120일 이내에 20일의 휴가를 사업주에게 고지 후 사용할 수 있습니다.

- **대 상**: 배우자가 출산한 근로자
- **사용기간**: 20일 (근로제공의무가 있는 날만 휴가일수에 포함)
- **사용방법**: 출산일로부터 120일 안에 20일의 휴가를 모두 사용하여야 하며, 3회까지 분할하여 사용 가능
※출산예정일을 포함하여 출산일 전 휴가를 신청하는 경우 사용가능
- **신청방법**: 사업주에게 신청 서류 제출
- **제출서류**: 배우자 출산휴가 신청서

사업주가 배우자의 출산을 증명하는 서류를 요청할 수 있어요!

Q 배우자 출산휴가를 파견직 근로자도 사용할 수 있나요?

A 배우자 출산휴가는 파견직, 계약직, 5인 미만 사업장 소속 여부를 불문하고 사용이 가능합니다.

배우자 출산휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이면 고용보험에서 급여를 지원합니다.

일 통상임금 (최저임금보다 낮을 경우 최저임금)

휴가기간		20일
기업 규모	대기업	사업주가 통상임금 100% 지급
	중소 기업	• (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인 경우) : 고용보험에서 통상임금 100% 지원 - 단, 20일의 통상임금이 1,607,650원을 초과하는 경우 차액분은 사업주가 지급 • (휴가 종료일 이전의 고용보험 피보험 단위기간이 통산하여 180일 미만인 경우) : 통상임금 100%를 사업주가 지급

배우자 출산휴가 급여는 어떻게 신청하나요?

신청방법	거주지 또는 사업장 관할 고용센터에 필요서류 제출
신청기간	• 휴가 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청 가능 • 휴가를 분할 사용 하더라도 급여는 휴가 종료 후 일괄 신청
필요서류	• 배우자 출산휴가 확인서 1부 • 배우자 출산휴가 급여 신청서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 • 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

배우자 출산휴가 때문에 불리한 처우를 받으셨나요? 걱정말아요, 직장대디!

사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없습니다.

배우자 출산휴가를 이유로 해고당한 근로자는 고용노동부 진정이나 노동위원회 부당해고 구제신청 등 다양한 방법을 통해 권리를 구제받으실 수 있습니다.

배우자 출산휴가 때문에 해고나 사직종용 등의 불이익을 받은 경우, 직장맘 권리구조대와 먼저 상담하세요.

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

- 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사용자 : 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 : 500만원 이하의 과태료

근거조문

- 고용보험법 제75조, 제76조
- 고용보험법 시행령 제101조
- 고용보험법 시행규칙 제121조, 제122조, 제123조
- 남녀고용평등법 제18조, 제18조의2, 제37조, 제39조

○ 육아휴직

육아휴직을 사용하세요!

어린 자녀를 양육하기 위하여
휴직이 필요한 근로자는 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

- **대상:** ① 임신 중이거나
② 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있고,
③ 근속기간 6개월 이상인 남녀 근로자
- **사용기간:** **자녀 1명당 최대 1년**
단, ① ② ③ 중 하나에 해당하는 경우에는 6개월이 추가되어 **1년 6개월까지**
사용 가능

- ① 동일한 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용
- ② 한부모
- ③ 장애아동의 부모

TIP

- 육아휴직은 엄마, 아빠가 모두 사용할 경우 한 자녀 당 총 3년을 사용할 수 있습니다.
(엄마 1년 6개월 + 아빠 1년 6개월)

• 신청기한 및 방법

사업주에게 휴직시작 예정일의 **30일 전까지** 신청서 제출

① 출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, ② 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란한 때, ③ 유산·사산 위험이 있는 경우에는 7일 전까지 신청 가능

자녀 연령이 18개월 이내일 경우 **출산전후휴가(배우자 출산휴가)**와 통합신청이 가능함

육아휴직을 신청한 후, 사업주는 14일 이내에 허용사실을 근로자에게 서면(전자적 방식도 허용)으로 알려야 하며, 기간 내에 통지하지 않으면 근로자가 신청한 대로 허용한 것으로 간주됩니다.

- 육아휴직을 거부한 사용자 : 500만원 이하의 벌금

육아휴직의 잔여기간 2배만큼 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 있습니다.

추가된 육아휴직 6개월은 육아기 근로시간 단축으로 사용할 수 없습니다.

육아휴직은 3회까지 나눠 사용할 수 있어요.



임신 중에 사용한 육아휴직은 분할 횟수에 포함되지 않습니다.

육아휴직 중 분할하여 사용한 각각의 육아휴직에 대해 휴직종료예정일을 1회만 연장할 수 있습니다.

육아휴직 기간은 근속기간에 포함됩니다.

사업주는 육아휴직 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차유급휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시켜야 합니다.

육아휴직을 사용한 기간은 연차유급휴가 산정시 출근한 것으로 봅니다.

육아휴직을 사용하더라도 연차유급휴가 일수는 줄어들지 않습니다.

육아휴직 기간은 기간제법상 사용기간 및 파견법상 파견기간 2년에 포함되지 않아요.

사업주는 육아휴직 기간만큼의 계약 또는 파견기간을 연장하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환하거나 직접 고용해야 하는 부담을 지지 않습니다.

단, 육아휴직을 사용하더라도 계약기간이 자동 연장되는 것은 아닙니다.

육아휴직을 한 근로자에게는 고용보험에서 급여를 지원해요.

급여를 받으려면 ① ② 모두를 충족해야 합니다.

- ① 육아휴직 기간이 30일 이상일 것
- ② 육아휴직 시작일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

육아휴직 시작일 기준 월 통상임금을 기준으로 육아휴직 급여를 지급합니다.

구 분	육아휴직 급여	
시작일~ 3개월	월 통상임금 100%	상한액 250만원 하한액 70만원
4개월~ 6개월		상한액 200만원 하한액 70만원
7개월 이후	월 통상임금 80%	상한액 160만원 하한액 70만원

육아휴직 급여는 휴직 중 사후지급금 공제 없이 전액 지급됩니다.

사후지급금 : 육아휴직 기간 중 육아휴직 급여의 25%를 공제한 후 지급하고,
종료 후 복직하여 6개월 이상 근무한 경우에 25%를 한꺼번에 합산하여 지급함.
2025년 1월 1일 이후부터 사용한 육아휴직에 대해서는 급여전액이 지급됩니다. 단, 2024년 12월 31일까지 사용한 기간에 대해서는 사후지급금이 공제되니, 복직 후 6개월 이후에 꼭 챙기세요.

한부모 근로자는 육아휴직 급여 특례가 적용됩니다.

구 분	육아휴직 급여	
시작일~ 3개월	월 통상임금 100%	상한액 300만원 하한액 70만원
4개월~ 6개월		상한액 200만원, 하한액 70만원
7개월 이후	월 통상임금 80%	상한액 160만원, 하한액 70만원

부모함께 육아휴직제 특례도 챙기세요.

두 번째 육아휴직자의 휴직 개시일을 기준으로 **자녀의 생후 18개월 내에 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우, 부모 모두 육아휴직을 한 기간을 기준으로 하여 첫 6개월은 통상임금 100%로 상향하여 육아휴직 급여를 지급합니다.**

임신 중 육아휴직을 사용한 경우에도 ‘부모함께 육아휴직제’가 적용됩니다,
7개월 이후부터는 일반 육아휴직급여가 지급됩니다.

부모 모두 사용한 육아휴직 기간의 상한액					
1개월	2개월	3개월	4개월	5개월	6개월
250만원		300만원	350만원	400만원	450만원

〈부모함께 육아휴직급여 산정 예시_상한액 기준〉

	엄마 1개월	엄마 3개월	엄마 6개월
아빠 1개월	엄마 250만원 아빠 250만원	엄마 750만원 (250+250+250) 아빠 250만원	엄마 1,350만원 (250+250+250 +200+200+200) 아빠 250만원
아빠 3개월	엄마 250만원 아빠 750만원 (250+250+250)	엄마 800만원 (250+250+300) 아빠 800만원 (250+250+300)	엄마 1,400만원 (250+250+300 +200+200+200) 아빠 800만원 (250+250+300)
아빠 6개월	엄마 250만원 아빠 1,350만원 (250+250+250 +200+200+200)	엄마 800만원 (250+250+300) 아빠 1400만원 (250+250+300 +200+200+200)	엄마 2,000만원 (250+250+300 +350+400+450) 아빠 2,000만원 (250+250+300 +350+400+450)

두 번째 육아휴직자의 육아휴직 사용기간에 따라, 첫 번째 육아휴직자에게 육아휴직급여의 차액분을 지급합니다.

두 번째 육아휴직자의 육아휴직 급여신청을 통해 부모가 공통으로 사용한 휴직기간을 확인합니다. 두 번째 육아휴직자의 급여 신청서상에 첫 번째 육아휴직자의 차액을 신청할 수 있는 란이 있어 이를 활용하면 됩니다.

육아휴직은 회사에 신청하고, 육아휴직 급여는 고용센터에 신청하세요.

단 계		필요서류
step1	근로자는 육아휴직 시작예정일 30일 전까지 사업주에게 육아휴직 신청서 제출	• 육아휴직 신청서 1부 * 자녀가 생후 18개월 이내인 경우 출산전후 휴가(배우자 출산휴가)와 통합신청 가능 • (임신 중 육아휴직 사용시) 임신을 증명할 수 있는 서류
step2	근로자의 휴직 신청 후 사업주는 14일 이내에 허용사실을 서면으로 통지하여야 함. (미 통지시 근로자가 신청한 대로 허용한 것으로 간주)	• 육아휴직 허용사실 확인서 1부 (육아휴직 확인서, 전자적 방식도 가능)
step3	사업주는 근로자에게 육아휴직 확인서 발급	• 육아휴직 확인서 1부 * 휴직 개시 다음날부터 온라인(고용24) 등록가능
step4	근로자가 휴직할 날 이후 1개월 부터 휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 근로자의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에서 급여 신청 * 온라인(고용24) 신청가능	• (사업주에게 받은) 육아휴직 확인서 1부 • 육아휴직 급여 신청서 1부 • 통상임금을 확인할 수 있는 자료 • 휴직기간 동안 사업주로부터 금품을 지급 받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 • 부 또는 모가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 자료(해당자에 한함) • 한부모임을 확인할 수 있는 자료 (해당자에 한함) • 장애아동의 부모임을 확인할 수 있는 자료 (해당자에 한함)
step5	고용센터에서 확인 및 검토 후 급여신청일로부터 14일 이내에 근로자 통장으로 육아휴직 급여 지급	

사업주는 육아휴직 업무분담 지원금을 받으세요!

육아휴직을 사용하는 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 일정한 보상을 지급한 우선 지원대상기업 사업주는 고용보험에서 지원금을 지급받을 수 있습니다. 신청을 통해 월 최대 20만원을 한도로 하여 사업주가 지급한 보상금액을 지원합니다. (P34 업무분담 지원금 참고)

Q 육아휴직 시작예정일의 30일 전(또는 7일 전)까지 신청서를 제출하지 못하면 육아휴직을 사용할 수 없나요?

A 근로자가 신청 기한을 지나 육아휴직을 신청한 경우 사업주는 그 신청일로부터 30일 이내 (또는 7일 이내)에 육아휴직 시작일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 합니다.

Q 육아휴직을 신청한 후 14일이 지났는데도 사업주가 허용 사실을 서면으로 통지하지 않고 있어요. 육아휴직을 사용하지 못하는 건가요?

A 사업주가 육아휴직 허용사실을 통지하지 않은 경우 근로자가 신청한 대로 허용한 것으로 간주되기에 육아휴직을 사용할 수 있습니다.

육아휴직 때문에 해고될까봐 걱정되시나요? 걱정 마세요!

육아휴직 기간 중에는 어떤 사유로도 근로자를 해고할 수 없으며, 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우는 금지됩니다.

- 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우, 육아휴직 기간 동안 해당 근로자를 해고한 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 육아휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 사용자 : 500만원 이하의 벌금

육아휴직으로 어려움을 겪으신다면

서울특별시 서남권직장맘지원센터 직장맘 권리구조대와 상담하세요!

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

노무사, 변호사가 권리를 침해받은 직장맘&대디를 지원합니다.

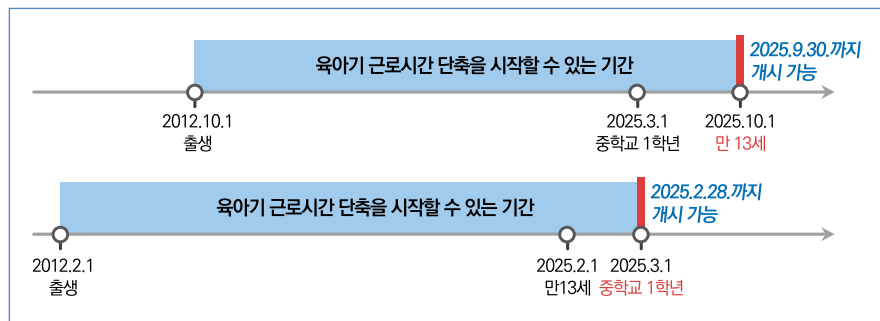
근거조문

- 근로기준법 제60조
- 고용보험법 제70조, 제71조
- 고용보험법 시행령 제95조, 제95조의3
- 고용보험법 시행규칙 제116조, 제117조, 제118조
- 남녀고용평등법 제19조, 제19조의4, 제37조
- 남녀고용평등법 시행령 제10조, 제11조

● 육아기 근로시간 단축

일하는 시간을 줄여, 자녀를 돌볼 수 있습니다.
육아기 근로시간 단축을 사용하세요!

- 대상 : ① 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀가 있고
② 근속기간이 6개월 이상인 남녀 근로자



* 자녀의 생일이 3월 1일보다 더 늦은 경우 생일을 기준으로 하는 것이 유리함.

- 사용기간 : 최대 3년 (**자녀 1명당 1년** + **육아휴직의 잔여기간* 2배의 기간**)

* 육아휴직시 ① ② ③의 경우에 해당하여 추가된 6개월의 기간은 육아기 근로시간 단축으로 2배 가산하여 사용이 불가함.

- ① 동일한 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용
- ② 한부모
- ③ 장애아동의 부모

- 단축 후 근로시간 : 1주일 최소 15시간, 최대 35시간 근로

- 신청방법 : 사업주에게 단축시작 예정일의 **30일전까지** 신청 서류 제출

① 출산예정일 이전에 자녀가 출생한 경우, ② 배우자의 사망, 부상, 질병, 장애 또는 배우자와의 이혼 등으로 해당 자녀를 양육하기 곤란한 때, ③ 유산 · 사산 위험이 있는 경우에는 7일 전까지 신청 가능

- 육아기 근로시간 단축을 거부한 사업주 : 500만원 이하의 과태료

TIP

육아휴직과 육아기 근로시간 단축 활용법

- ★ 엄마, 아빠 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용하기 (→ 육아휴직의 기간이 6개월 추가됨)
- ★ 육아휴직의 잔여기간을 육아기 근로시간 단축으로 활용하기
(→ 육아휴직의 잔여기간을 2배로 사용할 수 있음)

사용 예시

- 육아휴직 1년 + 육아기 근로시간 단축 1년 + 육아휴직 6개월(엄마, 아빠 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용시 추가)
: 육아휴직 1년 6개월 + 육아기 근로시간 단축 1년
- 육아기 근로시간 단축 1년 + 육아기 근로시간 단축 2년 (육아휴직 잔여기간 1년×2배)
: 육아기 근로시간 단축 3년
- 육아휴직 3개월 + 육아기 근로시간 단축 1년 + 육아기 근로시간 단축 18개월(육아휴직의 잔여기간 9개월×2배) + 육아휴직 6개월(엄마, 아빠 모두 육아휴직을 3개월 이상 사용시 추가)
: 육아휴직 9월 + 육아기 근로시간 단축 2년 6월

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 부칙이 삭제되었습니다.

- 2019. 10. 1 전 : 육아휴직 + 육아기 근로시간 단축 = 1년
- 2019. 10. 1 이후 : 육아휴직 1년, 육아기 근로시간 단축 1년
(부칙, 육아휴직 등을 19.10.1 전에 1년 사용한 경우 개정법 적용 안 됨)

2019년 10월 1일 전에 육아휴직 등으로 1년을 다 사용하여,
추가로 육아기 근로시간 단축 등을 1년 사용하지 못한 경우에는 부칙이 삭제됨에 따라
추가로 1년을 사용할 수 있게 됩니다.

예시

- 19.10.1 전에 육아휴직을 1년 사용한 경우
→ 육아기 근로시간 단축 1년 추가 사용 가능/ 육아휴직 1년 추가 사용은 불가
- 19.10.1 전에 육아휴직 3개월 + 육아기 근로시간 단축 9개월을 사용한 경우
→ 육아휴직 9개월 + 육아기 근로시간 단축 3개월 추가 사용 가능

Q 육아기 근로시간 단축을 사업주가 거부할 수 있나요?

A 다음과 같은 경우에는 사업주가 육아기 근로시간 단축을 거부할 수 있습니다.

그러므로 ①②③ 이외의 사유로 육아기 근로시간 단축을 거부할 수 없습니다.

① 근로자가 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우

② 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나, 대체인력을 채용하지 못한 경우(정당한 이유없이 2회 이상 채용을 거부한 경우에는 인정하지 않음)

③ 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

Q 육아기 근로시간 단축 중에도 연장근로를 할 수 있나요?

A 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에 한하여 주 12시간 이내의 범위에서 가능합니다.

사업주가 먼저 연장근로를 요구할 수 없으며, 위반시 1천만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다. 근로자의 청구로 연장근로를 한 경우, 사업주는 연장한 시간에 대하여 통상임금의 50% 이상을 가산하여 연장근로수당을 지급하여야 합니다.

육아기 근로시간 단축을 나눠서 사용할 수 있나요?

육아기 근로시간 단축은 1개월 단위로 사용할 수 있으며, 분할 횟수의 제한은 없습니다. 근로계약기간이 1개월 미만으로 남은 기간제 근로자도 남은 계약기간 동안 단축을 사용할 수 있습니다.

육아기 근로시간 단축 방법은 자유롭게 정할 수 있어요!

육아기 근로시간 단축의 방법은 근로자가 원하는 대로 정할 수 있어요.

1주 15시간에서 35시간까지의 범위 내에서 근로시각과 종료시각을 정하면 됩니다.

사업주는 근로자가 신청한 육아기 근로시간 단축을 그대로 수용하는 것이 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우를 제외하고는 신청한 근로시간을 그대로 수용해야 합니다.

육아기 근로시간 단축을 하면 월급이 얼마나 줄어들까요?

육아기 근로시간 단축 기간 중 단축되는 시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금(안내서 p1. 참고)에 한정됩니다. 시간외 근로 여부와 무관하게 지급된 시간외수당은 근로시간에 비례하여 감액할 수 있을 뿐 수당 전체를 제외할 수 없습니다.

사업주는 육아기 근로시간 단축업무 분담지원금을 받으세요!

10시간 이상 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 일정한 보상을 지급한 우선지원대상기업(중소기업) 사업주는 고용보험에서 지원금을 지급받을 수 있습니다. 신청을 통해 월 최대 20만원을 한도로 하여 사업주가 지급한 보상금액을 지원합니다. (P34 업무분담 지원금 참고)

육아기 근로시간 단축 기간 연차유급휴가는 어떻게 산정되나요?

육아기 근로시간 단축 기간은 연차유급휴가 산정시 출근한 것으로 봅니다.

- Q 2024. 1. 1입사하여 2025. 3. 1부터 2025. 12. 31까지 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 2026년에는 연차유급휴가가 몇 개 발생하나요?
- A 육아기 근로시간 단축을 한 기간도 출근한 것으로 보기에 2026.1.1.에 15개의 연차유급휴가가 발생됩니다.

2024. 10. 22 전에 개시하여 사용한 육아기 근로시간 단축에 대한 연차유급휴가는 단시간 근로자의 연차유급휴가 계산법을 따릅니다. 자세한 산정방법은 영상을 확인해주세요.

육아기 근로시간 단축 기간에 대한
연차유급휴가 산정은 영상을 확인해주세요!



육아기 근로시간 단축을 한 근로자에게는 일한 대가로 사업주가 지급하는 임금 이외에도 단축한 시간에 대해 고용보험에서 급여를 지원해요.

급여를 받으려면 ① ② 모두를 충족해야 합니다.

- ① 육아기 근로시간 단축 기간이 30일 이상일 것
- ② 육아기 근로시간 단축 시작일 이전의 고용보험 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

육아기 근로시간 단축 급여			
최초 주10시간 단축분	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 단축 전 월 통상임금의 100% (상한액 : 220만원 , 하한액 : 50만원)	×	10 (주당 단축근로시간이 10시간 미만인 경우 실제 단축한 시간) 단축 전 소정근로시간
나머지 근로시간 단축분	육아기 근로시간 단축 개시일 기준 단축 전 월 통상임금의 80% (상한액 : 150만원, 하한액 : 50만원)	×	단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 10 단축 전 소정근로시간

육아기 근로시간 단축과 육아기 근로시간 단축 급여 신청절차를 알아보시다.

단 계		단계별 필요서류
step1	근로자가 단축시작일 30일전 까지 사업주에게 신청서 제출	• 육아기 근로시간 단축 신청서 1부
↓		
step2	사업주는 근로자에게 육아기 근로시간 단축 확인서 발급	•육아기 근로시간 단축 확인서1부 * 단축 개시 다음날부터 온라인(고용24) 등록가능
↓		
step3	근로자가 단축한 날 이후 1개월 이후부터 단축이 끝난 날 이후 12개월 이내에 근로자의 거주지 또는 사업장 관할 고용센터에서 급여 신청 * 온라인(고용24) 신청가능	•(사업주에게 받은) 육아기 근로시간 단축 확인서 1부 •육아기 근로시간 단축 급여 신청서 1부 •단축 전후 소정근로시간, 통상임금 등의 근로조건 을 확인할 수 있는 자료(근로계약서 등) 사본 1부 •단축기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
↓		
step4	고용센터에서 확인 및 검토 후 급여신청일로부터 14일 이내에 근로자 통장으로 육아기 근로시간 단축 급여 지급	

육아기 근로시간 단축 도중



- ① 새로운 육아기 근로시간 단축을 시작하거나
- ② 육아휴직 또는 출산전후휴가를 시작하거나
- ③ ② 외의 사유로 30일 이상의 기간동안 계속되는 휴직 또는 휴가를 시작하거나
- ④ 사업주의 귀책 사유로 30일 이상 계속되는 휴업을 시작하는 경우에는

육아기 근로시간 단축은 끝난 것으로 봅니다.

육아기 근로시간 단축, 마음 놓고 쓰세요.

- 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사용자
: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 육아기 근로시간 단축 중인 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우
외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 사용자
: 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간 단축을 하고 있는
근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사용자 : 1천만원 이하의 벌금
- 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는
같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 사용자 : 500만원 이하의 벌금
- 육아기 근로시간 단축 신청을 받았음에도 허용하지 않은 사업주
: 500만원 이하의 과태료
- 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 사업주
: 500만원 이하의 과태료

**사업주가 육아기 근로시간 단축을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 한다면
서울특별시 서남권직장맘지원센터 직장맘 권리구조대와 상담하세요!**

노무사, 변호사가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

근거조문

- 근로기준법 제60조
- 고용보험법 제73조의2, 제74조
- 고용보험법 시행령 제29조, 제104조의2
- 고용보험법 시행규칙 제116조, 제117조, 제118조
- 남녀고용평등법 제19조의2, 제19조의3, 제19조의4, 제37조, 제39조
- 남녀고용평등법 시행령 제15조, 제15조의2

● 가족돌봄제도

가족을 돌보기 위해 연간 90일의 휴직을 할 수 있어요!

- **대상** : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직이 필요한 근로자
- **사용기간** : 연간 최장 90일(분할사용 가능. 단, 1회 30일 이상 사용해야 함)
- **신청방법** : 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출
- **제출서류** : 가족돌봄휴직 신청서

TIP

사업주가 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류를 요청할 수 있어요!

Q 가족돌봄휴직을 사용하지 못할 수도 있나요?

A 아래의 요건에 해당하는 경우에는 사업주가 가족돌봄휴직을 거부할 수 있습니다.

1. 휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. (근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. (근로자가 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청한 경우) 해당 근로자 이외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우
※ 조부모의 직계 비속 또는 손자녀의 직계존속이 있으나 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유로 본인이 돌볼 수 밖에 없는 경우는 거부하지 못합니다.
4. 사업주가 직업안전기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
※ 직업안전기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 거부하지 못합니다.
5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

가족을 돌보기 위한 휴가도 있나요?

- **대상** : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가가 필요한 근로자
- **사용기간** : 연간 10일(고시에 따라 연간 최장 20일)
※ 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됨
- **신청방법** : 사업주에게 신청서 제출(당일 신청 가능)
- **제출서류** : 가족돌봄휴가 신청서

Q 가족돌봄휴가를 사용하지 못할 수도 있나요?

A 근로자가 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위해 가족돌봄휴가를 신청한 경우, 해당 근로자 이외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있으면 가족돌봄휴가를 사용하지 못할 수 있습니다. (조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외) 이런 경우에도 사업주가 승인하면 가족돌봄휴가를 사용할 수 있지만, 사업주가 거부한다고 해도 법 위반은 아닙니다.

Q 가족돌봄휴가를 제가 원하는 날 갈 수 있나요?

A 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 사업주는 근로자와 협의하여 그 날짜를 변경할 수 있습니다. 그러나, 휴가를 주더라도 사업 운영에 중대한 지장을 초래하지 않는다면 사업주는 반드시 근로자가 신청한 날에 휴가를 부여해야 합니다.

Q 가족돌봄휴직과 휴가, 근로시간 단축 기간은 유급인가요?

A 가족돌봄휴직과 휴가는 무급입니다. 다만, 가족돌봄등근로시간단축은 근무한 시간에 대해서는 사업주로부터 임금을 받습니다. 가족돌봄제도 사용 기간은 고용보험에서 별도로 급여를 지원하지 않습니다. 단, 회사에서 취업규칙이나 단체협약으로 가족돌봄제도 사용 기간을 유급으로 하는 규정을 정했다면 급여를 받을 수도 있습니다.



가족을 돌보기 위해 근로시간을 줄일 수 있어요!

• 대 상 :

- ① 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 근로자
 - ② 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 근로자
 - ③ 55세 이상으로 은퇴를 준비하기 위한 근로자
 - ④ 본인의 학업을 위해 근로시간 단축을 요청하는 근로자
- ※ 가족 : 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀

• 단축 후 근로시간 : 주당 15시간 이상 30시간 이내

• 사용기간 : 최대 3년(기본 1년 + 학업 외의 사유로 최대 2년까지 연장 가능)

※ 최초 단축기간은 1년 이내로 신청해야 하고, 최대 연장기간의 범위 내에서 1회에 한해 연장 가능

• 신청방법 : 근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출

• 제출서류 : 가족돌봄등근로시간단축 신청서

TIP

사업주가 가족돌봄등근로시간단축의 필요성을 확인할 수 있는 서류를 요청할 수 있어요!

Q 가족돌봄등근로시간단축을 사업주가 거부할 수 있나요?

A 아래의 경우에는 사업주가 가족돌봄등근로시간단축을 부여하지 않을 수 있습니다.

1. 단축개시 예정일의 전날까지 해당 사업장에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
※ 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 거부할 수 없습니다.
3. 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄등근로시간단축 종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

가족돌봄제도, 마음 놓고 쓰세요.



- 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 사업자 : 500만원 이하의 과태료
- 가족돌봄등근로시간단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 가족돌봄등근로시간단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 사용자 : 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 가족돌봄등근로시간단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 사용자 : 1천만원 이하의 벌금

**사업주가 가족돌봄제도를 이유로 근로자에게 불리한 처우를 한다면
서울특별시 서남권직장맘지원센터 직장맘 권리구조대와 상담하세요!**

직장맘 권리구조대가 대처 방안 상담 및 권리구제 등을 함께 합니다.

근거조문

- 남녀고용평등법 제22조의2, 제22조의3, 제22조의4, 제37조, 제39조
- 남녀고용평등법 시행령 제16조의2, 제16조의3, 제16조7, 제16조8

○ 사업주 지원제도

출산육아기 근로자의 권리를 보장한 사업주(우선지원대상기업)에게는 고용보험에서 출산육아기 고용안정장려금을 지원합니다!

업무분담 지원금

육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 사용하게 해 주세요.

(단축된 근로시간은 주당 10시간 이상 ~ 25시간 이하)



업무분담자를 명시적으로 지정하고 업무분담자에게 별도 수당을 지급하세요.

(근로자 1인당 업무분담자 최대 5명까지 인정)



사업장 관할 고용센터에 업무분담 지원금을 신청하세요.

※ 업무분담자 지정한 날이 속한 달의 다음 달부터 3개월 단위로 신청

※ 육아휴직, 육아기 근로시간 단축의 종료일로부터 12개월 이내 신청

● 업무분담 지원금 지급액

지원대상	지원기간	지원액(근로자 1인당)
우선지원 대상기업	업무분담자를 지정하고 금전적 보상(별도 수당)을 지급한 기간	월 20만원*

* 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 사용 근로자는 1인당 분담자는 최대 5명까지 지정할 수 있으나, 합산 지원 상한액은 월 20만원임.

‘육아휴직 지원금’과 ‘육아기 근로시간 단축 지원금’

육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(‘육아휴직 등’)을
30일 이상 사용하게 해 주세요.



육아휴직 등 기간 중 사업장 관할 고용센터에 지원금 50%를 신청하세요.
※ 지원금 50%는 육아휴직 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음달부터 3개월마다 신청



육아휴직 등을 사용하고 직장에 복귀한 근로자를 6개월 이상 계속 고용하세요.



사업장 관할 고용센터에 지원금 나머지 50%를 신청하세요.
※ 지원금의 나머지 50%는 육아휴직 등이 끝난 날부터 6개월이 지난 후에 한꺼번에 신청

● 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 지원금 지급액

육아휴직

지원대상	대상 자녀 나이	사용 기간	지원액(근로자 1인당)	+ 〈인센티브〉 남성 1~3호 허용 사례 월 10만원 추가
우선지원 대상기업	12개월 이내	첫 3개월	*월 200만원	
		나머지 기간	월 30만원	
	12개월 초과	전 기간	월 30만원	

*자녀 생후 12개월 이내 3개월 이상 연속 부여시, 사업주에게 첫 3개월에 대해서는 월 200만원 지원

육아기 근로시간 단축

지원대상	지원액(근로자 1인당)	+ 〈인센티브〉 1~3호 허용 사례 월 10만원 추가
우선지원 대상기업	월 30만원	

대체인력지원금

‘출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축(이하 ‘출산전후휴가 등’)을 사용하는 근로자를 대체할 새로운 인력을 30일 이상 고용하세요.’

- ※ 대체인력은 출산전후휴가 등의 시작일 전 2개월이 되는 날 이후부터 채용한 경우에만 인정
단, 임신 중에 근로시간 단축을 60일 초과하여 사용하다 연이어 출산전후휴가 등을 시작한 경우 근로시간 단축 시 채용한 대체인력을 출산전후휴가 등 기간에도 계속 고용했다면, 출산전후휴가 등의 시작일 2개월 전이라도 새로 대체인력을 고용한 것으로 봄
- ※ 대체인력을 파견근로자로 사용한 경우에도 지원함



대체인력을 고용하기 전 3개월전부터 고용 후 1년 동안 고용조정으로
다른 근로자를 이직시키지 마세요.



출산전후휴가 등 기간 중 사업장 관할 고용센터에 대체인력지원금 50%를 신청하세요.

- ※ 인수인계 기간 대체인력지원금은 출산전후휴가 등을 시작한 후 30일이 지난 날부터 신청
- ※ 출산전후휴가 이후 기간 대체인력지원금의 50%는 출산전후휴가 등을 시작한 날이 속하는 달의 다음 달부터 3개월마다 신청



출산전후휴가 등을 사용하고 직장에 복귀한 근로자를 1개월 이상 계속 고용하세요.

- ※ 근로자가 복직 후 1개월이 되기 전에 자발적 이직을 하더라도 지원금 나머지 50%는 지급됨



사업장 관할 고용센터에 대체인력지원금 나머지 50%를 신청하세요.

- ※ 대체인력지원금의 나머지 50%는 출산전후휴가 등이 끝난 날부터 1개월이 지난 후에 한꺼번에 신청

● 대체인력지원금 지급액

지원대상	지원기간	지원액(근로자 1인당)
우선지원 대상기업	인수인계 기간 2개월과 출산전후휴가 등을 사용한 기간 중 대체인력이 근무한 기간	월 120만원 (인건비의 80% 한도 내)

근로자가 임신 사유로 근로시간을 단축하여 근무하는 것을
허용한 사업주에게 장려금을 지원합니다.

워라벨 일자리 장려금 지원 - 임신 사유 근로시간 단축제

근로자 신청에 따라 2주 이상 연속해서 주15~30시간으로 단축근로 허용



단축근무 기간 중 연장근로 제한



사업장 관할 고용센터에 워라벨 일자리 장려금 신청

※ 소정근로시간을 단축한 날이 속하는 달의 다음달부터 12개월 이내에 3개월 단위로 신청

● 워라벨 일자리 장려금 지급액

지원대상	지원액 (근로자 1인당)
장려금	30만원
임금감소액보전금*	20만원

* 임금감소액보전금은 사업주가 근로시간 단축 근로자에게 시간에 비례한 임금 이외에 추가로 지급한 임금이 월20만원 이상인 경우에 지급함.

육아기 근로자의 월 단위 유연근무 활용횟수에 따라
1년 간 최대 720만원을 지원합니다!

유연근무 장려금

사업계획서 제출 및
고용센터의 심사/승인



제도 도입·운영



지원금 신청

● 유연근무 장려금 지급액

유형	1개월 지급액		
재택·원격근무	월 4~7일 활용 30만원	월 8~11일 40만원	월 12일 이상 60만원
육아기 시차출퇴근	월 6일 미만은 지원 제외	월 6~11일 20만원	월 12일 이상 40만원
선택근무	월 6시간 이상(단축일 1시간 이상) 단축 시 60만원		

<직장맘 권리구조대>는 사업장에서 임신·출산·육아를 이유로 불이익을 받은 직장맘&대디와 함께 고용노동부 진정·노동위원회 구제신청 대리, 특별근로감독 요청, 소송 등을 합니다. 서울시에서 거주하거나 일하는 직장맘&대디를 지원합니다.

출산휴가·육아휴직 미부여 사업장 직장맘 권리구조대로 신고하세요!

전화상담

02-852-0102

내방 상담

금천구 가산디지털로 120
G밸리창업복지센터 3층

온라인 상담

홈페이지
www.gworkingmom.net

카카오톡 상담

플러스 친구
'서남권직장맘지원센터'

신고예시

- 임신부에게 연장 및 야간, 휴일근로를 시키는 경우
- 출산휴가, 육아휴직을 이유로 해고한 경우
- 출산휴가, 육아휴직 후 월급이 낮아진 경우
- 임신기 및 육아기 근로시간 단축을 신청했는데 거부한 경우



서울특별시



서울특별시 서남권직장맘지원센터

발행인: 김문정 / 발행처: (사)한국여성변호사회 / 발행일: 2025년 2월 28일 /

글쓴이: 김문정, 마명숙, 박은경, 임시정 / 디자인 및 홍보: 박민하, 김혜인, 박지은, 김혜진 / 인쇄 및 편집: 단디기획

ISBN 979-11-991020-1-9 (PDF)

계속 일하고 싶은 직장맘과 함께 합니다

무료상담 이용안내

전화 상담	02)852-0102
내방 상담	서울특별시 금천구 가산디지털1로120, G밸리창업복지센터 3층
온라인 상담	www.gworkingmom.net
찾아가는 상담	임신·출산으로 센터 방문이 어려운 직장맘 대상
카카오톡 상담	카카오톡 친구 검색 「서남권직장맘지원센터」 1:1 채팅



상담 시간	월·화·수·금요일	10:00 ~ 17:00
	수요일(번호사 상담)	14:00 ~ 17:00 (사전예약제)
	목요일(야간상담)	10:00 ~ 20:00
	점심시간 상담 불가	12:00 ~ 13:00



서울특별시 서남권직장맘지원센터는 서울시와 협력하여 (사)한국여성번호사회가 함께 운영합니다.