

제5절 육아휴직급여 등

□ 육아휴직급여 등

1. 육아휴직급여

(1)의의

육아휴직이란 ①임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 ②근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 것을 말함(남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률 제19조)

※참고

남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한법률 제19조(육아휴직)

① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 **6개월** 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. (시행 2025.02.23.)

(2)육아휴직급여 지급요건(법 제70조 제1항)

- ① 육아휴직을 **30일(출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다)** 이상 부여받을 것
- ② 육아휴직을 **시작할 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것**

(3) 육아휴직급여의 신청(법 제70조 제2항)

육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청

Tip

고용보험법 시행령 제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유)

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병·부상
3. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
4. 「병역법」에 따른 의무복무
5. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

(4) 육아휴직급여액(령 제95조)

구 분	월별지급액	[한부모가족지원법]의 모 또는 부
시작일 ~ 3개월	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 상한액 250만원, 하한액 70만원	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 상한액 300만원 , 하한액 70만원
4개월 ~ 6개월	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 상한액 200만원, 하한액 70만원	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 상한액 200만원, 하한액 70만원
7개월 ~ 종료일	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80 에 해당하는 금액. 상한액 160만원, 하한액 70만원	육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80 에 해당하는 금액. 상한액 160만원, 하한액 70만원

- 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다.
- 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 한다.

① 육아휴직급여의 특례(령 95조의 3)

6+6 부모육아휴직제란?

생후 18개월 이내 자녀를 돌보기 위해 맞벌이 부모가 모두 육아휴직을 사용한 경우 첫 6개월에 대한 육아휴직급여를 통상임금의 100%로 지원하는 제도입니다.

기간	1월	2월	3월	4월	5월	6월
금액	250만원	250만원	300만원	350만원	400만원	450만원

령 제 95조의3(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례)

① 같은 자녀에 대하여 자녀의 출생 후 18개월이 될 때까지 피보험자인 부모가 모두 육아휴직을 하는 경우(부모의 육아휴직기간이 전부 또는 일부 겹치지 않은 경우를 포함한다) 그 부모인 피보험자의 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액으로 한다.

1. 육아휴직 시작일부터 6개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금에 해당하는 금액. 이 경우 그 월별 지급액의 상한액은 다음 각 목의 구분에 따르며, 그 월별 지급액의 하한액은 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.
 - 가. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 1개월인 경우: 부모 각각에 대하여 월 250만원
 - 나. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 2개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달 모두 월 250만원
 - 다. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 3개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원
 - 라. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 4개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원
 - 마. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 5개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원
 - 바. 부모가 육아휴직을 사용한 기간이 각각 6개월인 경우: 부모 각각에 대하여 첫 번째 달과 두 번째 달은 월 250만원, 세 번째 달은 월 300만원, 네 번째 달은 월 350만원, 다섯 번째 달은 월 400만원, 여섯 번째 달은 월 450만원
2. 육아휴직 7개월째부터 육아휴직 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 각 피보험자의 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 부모 각각에 대하여 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 부모 각각에 대하여 70만원으로 한다.

② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자를 부모로 본다.

③ 제95조제1항에도 불구하고 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 피보험자가 육아휴직을 하는 경우 그 육아휴직 급여의 월별 지급액은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 300만원을 넘는 경우에는 300만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
2. 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
3. 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.

(5) 육아휴직급여의 지급제한 등(법 제73조)

- ① 이직 및 취업 : 육아휴직 급여기간 중에 당해 사업에서 이직한 경우 그 때부터 미지급, 새로이 취업한 경우 그 기간에 대하여 육아휴직급여 미지급
- ② 금품 수령 : 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령이 정하는바에 따라 급여를 감액하여 지급

령 제98조(육아휴직급여의 감액)

고용노동부장관은 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 기간 중 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우로서 매월 단위로 육아휴직 기간 중 지급받은 금품과 제95조, 제95조의2 및 제95조의3에 따른 육아휴직 급여를 합한 금액이 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아휴직 급여에서 빼고 지급한다.

※ 사업주에게 받은 금품 (A) 육아휴직 급여(B)

$A+B > \text{통상임금}(100\%)$, 그 초과금액을 차감하여 지급.

결국, 다 합쳐도 통상임금 이상은 안된다는 의미

- ③ 부정수급 : 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.

(6) 취업 등의 신고(법 제70조 제3항)

- ① 피보험자가 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.

☞ 고용노동부령으로 정하는 기준(고용보험법 시행규칙 제116조)

- 1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
- 2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만원 이상인 경우

- ② 육아휴직 기간 중 취업한 사실을 기재하지 아니하거나 거짓으로 기재하여 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에 대해서는 위반횟수 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 지급이 제한되는 육아휴직 급여의 범위를 달리 정할 수 있다. (법 제73조 제5항)

시행규칙 제 118조의 2(육아휴직등 기간 중 취업사실 미기재 등에 따른 지급제한 범위) 법 제73조제5항 또는 제74조에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축(이하 이 조에서 “육아휴직등”이라 한다) 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 경우 지급이 제한되는 육아휴직등 급여의 범위는 다음 각 호에 따른다.

1. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 1회인 경우: 해당 취업한 기간 동안에 해당하는 육아휴직등 급여
2. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 2회인 경우: 두 번째 취업한 사실이 있는 월의 육아휴직등 급여
3. 육아휴직등 기간 중 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적은 것이 3회 인 경우: 세 번째 취업한 사실을 적지 않거나 거짓으로 적어 육아휴직등 급여를 지급받았거나 지급받으려고 한 날 이후의 모든 육아휴직등 급여

(7) 육아휴직 급여의 사무의 위탁(령 제99조)

직업안정기관의 장은 피보험자의 신청에 따라 필요하다고 인정하면 그 자에게 행하는 육아휴직 급여에 관한 사무를 다른 직업안정기관의 장에게 위탁하여 처리할 수 있다.

2. 육아기 근로시간 단축 급여(법 제73조의2)

(1) 의의

만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 것.

※ 참고

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2(육아기 근로시간 단축)

- ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 **주당 15시간 이상이어야 하고 35시간**을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 **1년** 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.
- ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

(2) 육아기 근로시간 단축 급여의 요건

고용노동부장관은 육아기 근로시간 단축을 30일(출산전후휴가기간 중복되는 기간은 제외) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급

(3) 육아기 근로시간 단축 급여의 신청

육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청

Tip

육아기 근로시간 단축 급여액(고용보험법 시행령 제104조의2)

① 육아기 근로시간 단축 급여 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다.

② 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다

<p>(매주 최초 10시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(220만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)</p>	$\times \frac{10}{\text{미만인 경우 실제 단축한 시간}}$	$\times \frac{\text{단축 전 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$
<p>(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)</p>	$\times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간} - 10}{\text{단축 전 소정근로시간}}$	

(4) 육아기 근로시간 단축 급여의 감액(령 제104조의4)

사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 월 통상임금을 초과한 경우

령 제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 금액)

고용노동부장관은 법 제74조제2항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 다음 각 호의 구분에 따른 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다.

1. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금 인상이 없는 경우: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
2. 육아기 근로시간 단축기간 중 통상임금이 인상된 경우: 다음 각 목의 구분에 따른 통상임금
 - 가. 통상임금이 인상된 날의 전날 까지: 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금
 - 나. 통상임금이 인상된 날 이후: 통상임금이 인상된 날을 기준으로 한 월 통상임금

※ 사업주에게 받은 금품 (A) 육단급여 (B)

$A+B > \text{통상임금}(100\%)$ 그 초과금액을 차감

※ 통상임금의 기준

육단 기간 중 통상임금이 인상이 없는 경우: 단축시작일 직전 월 통상임금

육단 기간 중 통상임금이 인상이 있는 경우

- 인상된 날 전날 까지 : 육단 시작일 직전 월을 기준 월 통상임금
- 인상된 날 이후 : 통상임금이 인상된 날을 기준 월 통상임금

3. 출산전후 휴가급여 등(법 제75조)

(1) 의의

근로기준법 제74조, 남녀고평법 제18조, 제18조의2, 제18조의3 에 따라 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가를, 난임치료휴가 부여받은 경우 고용보험에서 피보험자에게 급여를 지급함 (이하 “출산전후휴가 급여등”)

근로기준법 제74조(임산부의 보호)

- ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 **90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)**의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(**한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일**) 이상이 되어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절수술(「**모자보건법**」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 **최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신 한 경우에는 75일)**은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 사용자는 **임신 후 12주 이내 또는 32주 이후**에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
- ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

근로기준법 시행령 제43조(유산·사산휴가의 청구 등)

- ① 법 제74조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
 - 1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
 - 2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 - 3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ② 법 제74조제3항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다.
- ③ 사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다. **[2025.02.23. 시행예정, 현재 입법예고중]**
 - 1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
 - 2. 삭제
 - 3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
 - 4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
 - 5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

남녀고평법 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원)

- ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 **난임치료휴가**, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.
- ③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다.
- ④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.
- ⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

남녀고평법 제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 **20일**의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
- ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 **120일**이 지나면 사용할 수 없다.
- ④ 배우자 출산휴가는 **3회**에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

남녀고평법 제18조의3(난임치료휴가)

- ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 **연간 6일** 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 **최초 2일은 유급**으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.
- ④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

(2) 출산전후휴가급여 등의 지급요건 (모두 갖출 것)

- ① 출산전후 휴가, 유산·사산휴가, 배우자출산휴가, 난임치료휴가를 부여받을 것
- ② 휴가가 끝난 날 이전에 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것

(3) 출산전후휴가급여의 신청

- ① 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

(4) 출산전후휴가 등의 급여액(령 제101조) - 휴가시작 한 날을 기준으로 산정한 통상임금에 해당하는 금액

상한액	다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액 가. 출산전후휴가급여 수급자들의 평균적인 통상임금 수준 나. 물가상승률 다. 「최저임금법」에 따른 최저임금 라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
하한액	출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 배우자 출산휴가의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 “시간급 최저임금액”이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

(5) 지급기간(법 제76조)

구 분	우선지원 대상기업	대규모기업
출산전후휴가 유산·사산휴가	휴가기간 전체	휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정.
배우자출산휴가	휴가기간 전체	X
난임치료휴가	최초 2일	X

- ① 고용노동부장관은 기간제법에 따른 기간제근로자 또는 파견법에 따른 파견근로자가 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다. (법 제76조의2)

※ 참고



(6) 출산전후휴가 급여등의 수급권 대위(법 제75조의2)

사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우 그 사업주는 지급한 금액(제76조 제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위

(7) 출산전후휴가 급여등의 감액(령 제104조)

사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급하였을 때에는 예외