

출산휴가

「민법」 2026년 01월 01일 시행(개정 사항을 검토하여 향후 업데이트 예정입니다.)

출산전후휴가



출산전후휴가의 사용

- 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 합니다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 최소 45일 이상이 되어야 합니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제1항).
 - ▶ 임신 중인 여성이 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산전후휴가를 주어야 하며, 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후 60일 이상이 되어야 합니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제1항).
 - ▶ 임신 중인 여성이 미숙아(임신 37주 미만의 출생아 또는 출생 시 체중이 2,500g 미만인 영유아로서 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내에 신생아중환자실에 입원한 영유아)를 출산한 경우에는 100일의 출산전후휴가를 주어야 하며, 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후 45일 이상이 되어야 합니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제1항 및 「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항).
- 다만, 임신 중인 여성근로자가 유산의 경험 등 다음의 사유로 출산전후휴가를 청구하는 경우에는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 해야 합니다. 이 경우에도 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 합니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제2항 및 **규제** 「근로기준법 시행령」 제43조제1항).
 - ▶ 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
 - ▶ 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 - ▶ 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

위반 시 제재

- 이를 위반한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

출산전후휴가 급여 지원



유급휴가

- 출산전후휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급휴가입니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제4항 본문).
 - ▶ 다만, 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면하게 됩니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제4항 단서).

위반 시 제재

- 이를 위반하여 여성근로자에게 출산전후휴가 급여를 지급하지 않은 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

출산전후휴가 급여액

- 출산전후휴가 급여는 다음의 휴가 기간에 대해 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정)에 해당하는 금액을 지급합니다(「고용보험법」 제76조제1항 본문).

※ “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말합니다(「근로기준법 시행령」 제6조제1항).

▶ 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간[다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 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 함)로 한정]

▶ 배우자 출산휴가 기간(다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정)

▶ **규제** 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일(다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정)

■ 기간제근로자 또는 파견근로자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급합니다(「고용보험법」 제76조의2제1항).

※ “출산전후휴가 급여모의계산”을 통해 여성근로자가 받게 될 출산전후휴가 급여를 예상해 볼 수 있으며 <고용24 홈페이지-이용 안내-정책/제도-지원금 모의계산>에서 계산할 수 있습니다.

※ 출산전후휴가 후 동일업무 등 복귀 보장

▶ 근로자가 출산 또는 육아를 이유로 부여받은 휴가 등이 종료되어 복직하는 경우에는 휴가 등을 부여받기 전보다 불리한 대우를 받지 않도록 법으로 보호됩니다.

▶ 사업주는 근로자의 출산전후 휴가 종료 후에는 휴가전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제6항).

※ 출산전후휴가 더 자세히 알아보기

※ 유산·사산휴가

▶ 사업주는 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음의 기준에 따라 유산·사산휴가 및 급여를 주어야 합니다(**규제** 「근로기준법」 제74조제2항 및 **규제** 「근로기준법 시행령」 제43조제3항).

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 함)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

배우자(남편) 출산휴가



배우자 출산휴가

■ 사업주는 근로자(남편)가 배우자(아내)의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 함)를 고지하는 경우에는 20일의 휴가를 주어야 합니다. 이 때 사용한 휴가기간은 유급으로 하되, 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우 그 금액의 한도에서 사업주는 지급책임을 면합니다(

규제 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항 및 제2항).

» 이를 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하였는데도 휴가를 주지 않거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 않은 경우 사업주는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다(**규제** 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제3호).

■ 배우자 출산휴가는 근로자(남편)의 배우자(아내)가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없습니다(**규제** 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제3항).

■ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다(**규제** 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제4항).

※ 배우자의 출산휴가에 관한 **규제** 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2의 개정규정은 2025. 2. 23. 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청구기한이 남아있는 근로자 또는 사용 중인 근로자에게도 적용됩니다[「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22. 일부개정, 2025. 2. 23. 시행) 부칙 제2조].

■ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(**규제** 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제5항).

» 사업주가 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제2호의2).

이 정보는 **2025년 9월 15일** 기준으로 작성된 것입니다.

생활법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다.

구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민신문고에 문의하시기 바랍니다.

위 내용에 대한 홈페이지 개선의견은 **홈페이지 개선의견**을 이용해 주시기 바랍니다.