

# 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 사용 할 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 「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([「근로기준법」 제74조제4항 본문](#)).
- ▶ 다만, 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한 도에서 지급의 책임을 면하게 됩니다([「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 개선의견을 이용해 주시기 바랍니다.