

보도시점 2026. 9. 17.(목) 12:00 (2026. 9. 18.(금) 조간)

임신부터 출산까지, 남편이 함께한다 「배우자 지원 3종 세트」 9.18.부터 본격 시행

- 배우자 유산·사산휴가 신설, 배우자 출산전후휴가 사용가능 시기 확대,
배우자 임신 중 육아휴직 허용 -

고용노동부(장관 김영훈)는 임신했을 때부터 출산 이후까지 남성 근로자가 육아와 돌봄에 함께 참여할 수 있도록 하는 「배우자 지원 3종 세트」가 9월 18일부터 본격 시행된다고 밝혔다.

그간 임신·출산과 관련한 남성 근로자의 지원제도는 출산 이후로 한정되어 있어, 임신 중 위험한 상황이 발생하거나 안타깝게 유산·사산을 겪는 경우에 배우자를 돌볼 수 있는 제도적 장치가 부족하다는 지적이 있었다. 이번 3종 세트는 이러한 사각지대를 해소하고, 임신 초기부터 출산 이후까지 남성의 돌봄 참여를 폭넓게 뒷받침하기 위해 마련되었다.

먼저, 배우자 유산·사산휴가가 새로 마련되었다. 배우자가 유산 또는 사산한 경우 그 날부터 20일 이내에 휴가를 청구하여 5일의 범위(최초 3일 유급)에서 사용할 수 있으며, 우선지원대상기업 근로자의 경우, 휴가 중 최초 3일에 대해 배우자 유산사산휴가 급여(통상임금 100%*)를 지급 받을 수 있다.

* 상한액: 1일분 84,210원, 2일분 168,420원, 3일분 252,630원

아울러, 배우자 출산전후휴가 사용 가능 시기가 확대된다. 기존에는 배우자가 출산한 날부터 120일 이내에 사용할 수 있었으나, 앞으로는 출산예정일 50일 전부터 출산 후 120일 이내에 휴가를 사용할 수 있다. 근로자가 배우자의 출산(예정)일, 배우자 출산전후휴가를 사용하려는 날 등을 적은 문서(전자문서 포함)를 제출하여 사업주에게 배우자 출산전후휴가를 고지하면, 사업주는 위의 기간 내에 20일의 휴가를 부여하여야 한다.

마지막으로 **남성 근로자의 배우자 임신 중 육아휴직이 가능해진다**. 그동안 남성 근로자는 자녀 출생 이후에만 육아휴직을 사용할 수 있었으나, 임신 중인 배우자에게 유산·조산 등 위험이 있는 경우라면 자녀 출생 전이라도 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 사용할 수 있게 된다. 이 경우 휴직 개시 예정일 7일 전까지 신청하면 되며, 사용 기간은 기존 육아휴직 기간 내에서 차감되거나 분할 사용 횟수에는 포함되지 않는다.

고용노동부는 그간 육아휴직, 출산전후휴가 등 **모성보호 및 일·가정 양립 지원제도를 지속적으로 확충해** 왔으며, 그 결과 '26.1월~8월 급여 수급자 수는 약 26.9만명으로 전년 동기대비(23.0만명) 대비 **16.7%가 증가**하였다. 배우자 출산전후휴가 수급자 수도 눈에 띄게 늘어 '26.1월~8월 수급자 수는 약 2.2만명으로 전년동기(1.5만명) 대비 45.1% 증가했다. 이번 3종 세트 시행으로 배우자의 출산·육아 참여가 더 확대될 것으로 기대된다.

조정숙 고용지원정책관은 “이번 배우자 지원 3종 세트 시행으로 임신부터 출산까지 전 과정에서 **남성의 돌봄 참여가 한층 넓어질 것**”이라며, “앞으로도 중소기업 근로자와 특고·프리랜서 등 모든 일하는 부모의 일·육아 병행 부담을 줄이기 위한 방안을 지속적으로 강구해 나가겠다”라고 밝혔다.

- 붙임: 1. 배우자 지원 3종 세트 제도 개요
2. 배우자 지원 3종 세트 주요 Q&A

* 주요 Q&A는 고용노동부 누리집에서 확인 가능

담당 부서	고용지원정책관 고용문화개선정책과	책임자	과 장	박정현 (044-202-7496)
		담당자	사무관	송주현 (044-202-7412)
		담당자	사무관	박해성 (044-202-7471)

□ 배우자 유산·사산휴가 제도(신설)

- (목적) 배우자가 유산 또는 사산한 경우 배우자의 신체적·정신적 건강 회복 조력 등 돌봄
- (기간) 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 휴가를 청구하여 5일의 범위(최초 3일 유급)에서 사용
- (급여) 우산지원대상기업 근로자에게 휴가 기간 중 최초 3일에 대해 통상임금의 100%(상한액 1일분 84,210원, 2일분 168,420원, 3일분 252,630원) 지급

□ 배우자 출산전후휴가 제도

- (개요) 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 20일의 유급휴가 부여(3회 분할 사용 가능)
- (급여) 우선지원대상기업 근로자에게 휴가 기간에 대해 통상임금의 100%(상한액 1,684,210원) 지급
- (제도 확대) 배우자 출산 이전에도 배우자에 대한 돌봄이 필요한 경우가 있다는 점을 고려하여 사용 가능 시기 확대*

* 출산 후 120일 이내 사용→출산예정일 50일 전부터 출산 후 120일 이내 사용

□ 배우자 임신 중 육아휴직 제도

- (변경 전) 남성 근로자는 자녀가 태어난 이후에만 육아휴직 사용 가능하고 임신 중에는 육아휴직 사용 불가
- (변경 후) 유산·조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 남성 근로자의 육아휴직 가능

[배우자 유산·사산휴가]**1. 개정법 시행일(2026. 9. 18.) 이전에 배우자가 유산·사산한 경우에도 신설된 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있는지?**

- ☐ 신설된 배우자 유산·사산휴가 제도는 개정법 시행일인 2026. 9. 18. 이후에 휴가를 청구하는 경우부터 적용되므로,
 - 개정법 시행일('26.9.18.) 전에 배우자가 유산·사산한 경우에도 시행일 당시 휴가 청구기한(배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내)이 남아있다면, 개정법 시행일 이후부터 휴가 청구기한 내 휴가를 청구하여 사용할 수 있으며,
 - 이 경우에도 휴가 청구기한 내에 휴가를 시작해야 함

2. 배우자 유산·사산휴가도 유산·사산휴가처럼 배우자의 임신기간에 따라 사용할 수 있는 휴가일수가 다른지?

- ☐ 배우자 유산·사산휴가 기간은 법률에서 '5일 범위'라고 규정하고 있을 뿐 배우자의 임신기간에 따라 그 기간을 달리 정하고 있지 않으므로,
 - 배우자 유산·사산휴가는 배우자의 임신기간에 관계없이 5일의 범위에서 사용 가능함

3. 배우자 유산·사산휴가는 5일의 범위에서 사업주가 임의로 1일 등의 휴가를 부여하면 되는지?

- ☐ 배우자 유산·사산휴가는 5일의 범위에서 근로자가 청구하는 일수대로 최소 1일에서 최대 5일까지 휴가를 부여하여야 하고 사업주의 시기 변경권이 인정되지 않음

4. 배우자 유산·사산휴가는 배우자 출산전후휴가처럼 분할해서 사용하는 것이 가능한지?

- ☐ 배우자 유산·사산휴가의 경우 배우자 출산전후휴가와 달리 분할 사용에 대해 규정하고 있지 않으므로, 5일의 범위에서 사용하고자 하는 일수를 연속하여 사용하여야 함
- 근로자가 분할 사용을 청구한다고 하더라도 사업주가 휴가를 분할해서 부여해야 할 의무가 없으나, 사업주가 분할 사용을 허용하는 경우에는 분할하여 사용하는 것도 가능함

5. 배우자 유산·사산휴가 기간에 휴일이 포함되는 경우 휴가일수 계산 시 휴일을 포함하는지?

- ☐ 배우자 유산·사산휴가 또한 배우자 출산전후휴가와 동일하게 근로 제공 의무가 있는 날에 대해 부여하여야 하고,

- 휴가 기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가일수에 산입하지 않음

6. 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 모두 사용하여야 하는지?

- 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 시작하면 되고, 휴가 종료일은 20일이 지나도 됨
- 사업주의 허용으로 휴가를 분할하여 사용하는 경우에도 마지막 휴가 사용기간의 시작일이 20일 이내가 되어야 법정 휴가로 인정됨

7. 근로자가 사업주에게 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 휴가를 청구하면서 휴가 사용일을 20일이 지난 날로 하였을 경우, 사업주에게 근로자가 20일 이내에 휴가를 사용할 수 있도록 조치해야 할 의무가 있는지?

- 근로자가 청구기한(배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내) 내 휴가를 청구하였다면 사업주에게 휴가 부여 의무가 발생하므로,
- 사업주는 근로자에게 20일 이내에 휴가를 사용하거나 시작할 수 있도록 안내하여 휴가를 다시 청구할 수 있도록 하여야 하며,
- 그럼에도 불구하고, 근로자가 다시 휴가를 청구하지 않거나 휴가 사용일을 청구기한 내 시작하는 것으로 변경하여 청구하지 않는 경우에는,
- 사업주가 청구기한 마지막 날에 시작하는 휴가를 최소 1일에서 최대 5일까지 임의로 부여하여야 함

8. 배우자 유산·사산휴가의 청구기한인 '배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내'의 기간 산정은 어떻게 하는지?

- ☐ 배우자 유산·사산휴가 청구기한의 기간 계산에 관해 법령에 달리 정한 바가 없으므로,
 - 해당 청구기한은 「민법」 제157조와 제161조, 「공휴일에 관한 법률」 부칙 제3조에 따라 기간의 초일은 산입하지 아니하고,
 - 기간의 말일이 토요일, 일요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 그 익일에 만료하는 방식에 따라 계산함

9. 배우자 출산전후휴가 중 배우자가 유산 또는 사산한 경우 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있는지?

- ☐ 배우자 출산전후휴가 사용 중 배우자가 유산 또는 사산한 경우에는 배우자 출산전후휴가 사용 사유가 소멸되었으므로,
 - 배우자 출산전후휴가를 종료하고 5일의 범위에서 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있음

10. 배우자 유산·사산휴가를 사용하기 위해 사업주에게 반드시 유산 또는 사산 진단서를 제출해야 하는지?

- ☐ 배우자 유산·사산휴가를 청구할 때 사업주에게 유산 또는 사산 사실을 증명할 수 있는 진단서 등의 서류 제출은 불필요하나,
 - 사업주가 「남녀고용평등법 시행령」 제9조의4 제2항에 따라 근로자에게 별도로 해당 서류의 제출을 요구할 수 있으며,

- 근로자 또는 사업주가 「고용보험법」에 따른 배우자 유산·사산 휴가 급여를 지급받기 위해서는 근로자의 배우자가 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서를 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 함

11. 배우자가 다태아 임신 중에 한 태아를 유산 또는 사산하고 다른 태아는 임신 중일 때에도 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있는지?

- 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 경우 부여하는 휴가이므로,
 - 다태아 중 한 태아라도 유산 또는 사산하였다면 다른 태아를 임신 하고 있다고 하더라도 유산 또는 사산한 경우에 해당하므로 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있음

12. 배우자가 1년에 여러 번 유산 또는 사산하는 경우 배우자 유산·사산휴가는 연간 5일의 범위에서만 사용할 수 있는지?

- 배우자 유산·사산휴가는 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 5일의 범위에서 부여하는 휴가로, 연간 사용할 수 있는 휴가 일수가 제한되어 있지 않으므로,
 - 유산 또는 사산 발생 시기와 관계없이 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하면 각각의 유산 또는 사산에 대해 각 5일의 범위에서 휴가를 사용할 수 있으며,
 - 이 경우 사용한 각각의 배우자 유산·사산휴가 기간 중 각 최초 3일은 유급으로 하여야 하고, 해당 근로자가 우선지원 대상기업 소속

근로자라면 각각의 배우자 유산·사산휴가 기간 중 각 최초 3일에 대하여 지급요건을 갖춘 경우 배우자 유산·사산휴가 급여를 받을 수 있음

13. 배우자가 자연유산이 아닌 인공임신중절수술을 한 경우에도 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있는지?

- 배우자 유산·사산휴가는 인공임신중절수술에 따른 유산의 경우는 적용되지 않으나, 「모자보건법」 제14조 제1항에 해당하는 인공임신중절수술에 따른 유산의 경우에는 예외적으로 적용되므로(여성근로자의 유산·사산휴가와 동일),
 - 배우자가 「모자보건법」 제14조 제1항에 해당하는 인공임신중절수술을 한 경우에는 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있음

14. 사실혼 관계에 있는 배우자가 유산 또는 사산한 경우에도 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있는지?

- 배우자 유산·사산휴가가 적용되는 배우자의 범위는 배우자 출산전후휴가와 동일하게 법률혼의 배우자뿐만 아니라 사실혼의 배우자도 포함되므로,
 - 사실혼 관계에 있는 배우자가 유산 또는 사산한 경우에도 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있음

[배우자 출산전후휴가]

1. 배우자의 출산예정일이 2026. 11. 24.인 경우 출산 전에 배우자 출산전후휴가를 사용하고자 할 경우 언제부터 사용 가능한지?

- 배우자 출산전후휴가 사용이 가능한 기간(배우자의 출산예정일 50일 전 ~배우자가 출산한 날부터 120일 이내)의 산정은 「민법」 제157조, 제161조 및 「공휴일에 관한 법률」 부칙 제3조에 따라,
 - 기간의 초일은 산입하지 아니하고, 기간의 말일이 토요일, 일요일 또는 공휴일에 해당한 때에는 그 익일로 만료하며, 역산의 경우에도 동일한 방식으로 적용하므로,
 - 배우자의 출산예정일이 2026. 11. 24.인 경우 50일 전으로 계산하면 2026. 10. 5.이 되고 2026. 10. 5. 대체공휴일이고 그 전일은 일요일, 그 전전일은 토요일이므로 그 전전전일인 2026. 10. 2.부터 배우자 출산전후휴가 사용이 가능함

2. 배우자의 출산예정일이 2026. 10. 1.인데 개정법 시행 전인 2026. 9. 17.에 배우자 출산전후휴가를 사용할 수 있는지?

- 출산예정일이 개정법 시행 이후라고 하더라도 개정법 시행('26.9.18.) 전인 2026. 9. 17.에 사용하는 휴가는 종전 법률과 그에 따른 행정해석이 적용되므로,
 - 2026. 9. 17. 휴가를 사용하고자 하는 경우에는 사용하는 휴가기간에 2026. 10. 1.이 반드시 포함되도록 2026. 9. 17.부터 2026. 10. 1.까지 연속하여 휴가를 사용해야 함

**3. 배우자 출산전후휴가의 휴가기간에 반드시 출산(예정)일이 포함
되어야 하는지?**

- 배우자 출산전후휴가는 여성의 출산전후휴가와 달리 법률에서 휴가기간에 출산(예정)일을 포함하도록 규정하고 있지 않으므로,
 - 휴가기간에 출산(예정)일 포함 여부와 관계없이 법정 사용 가능 시기 내라면 언제라도 휴가 사용이 가능하며,
 - 출산 전과 후의 휴가기간 배정 또한 법률에서 규정하고 있지 않으므로, 배우자 출산 전에 휴가 20일을 모두 사용하거나 출산 후에 휴가 20일을 모두 사용하는 것도 가능함

4. 배우자 출산 전에 출산예정일을 기준으로 50일 전부터 배우자 출산전후휴가를 사용하였으나, 배우자가 출산예정일보다 늦게 출산한 경우, 사용한 휴가는 배우자 출산전후휴가로 인정되는지?

- 배우자 출산전후휴가의 배우자 출산 전 사용 가능 시기와 관련해 법률에서 “배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고”라고 규정하고 있으므로,
 - 출산예정일을 기준으로 50일 전부터 배우자 출산전후휴가를 사용하였다면 출산예정일보다 늦게 출산하여 출산일이 달라졌다고 하더라도 사용한 휴가는 법정 배우자 출산전후휴가에 해당함

5. 배우자 출산 전에 출산예정일을 기준으로 배우자 출산전후휴가 일부를 사용한 후 배우자가 출산예정일보다 빨리 출산한 경우, 출산 후 사용하는 배우자 출산전후휴가의 사용기한은 출산예정일과 출산일 중 어떤 날을 기준으로 산정하여야 하는지?

- 배우자 출산전후휴가의 배우자 출산 후 사용 가능 시기와 관련해 법률에서 “배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.”라고 규정하고 있으므로,
 - 배우자 출산전후휴가의 출산 후 사용기한은 출산예정일이 아니라 출산일을 기준으로 산정해야 함

6. 배우자 출산 전에 배우자 출산전후휴가를 사용하는 경우 분할 사용 가능한 횟수는 어떻게 되는지?

- 배우자 출산전후휴가는 3회까지 분할하여 사용할 수 있으므로,
 - 출산 전에 휴가를 사용하는 경우에도 전체 분할 사용 가능 횟수인 3회 내에서 휴가를 분할하여 사용할 수 있음

7. 배우자 출산전후휴가 사용 중에 배우자가 유산 또는 사산한 경우, 사용한 휴가는 배우자 출산전후휴가로 인정되는지?

- 배우자 유산·사산 전에 사용한 휴가가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 법정 사용 시기 내 사용한 배우자 출산전후휴가가 맞다면,

- 배우자가 유산 또는 사산하더라도 유산·사산 전까지 사용한 휴가는 법정 배우자 출산전후휴가에 해당하며, 지급요건 충족 시 배우자 출산전후휴가 급여 또한 지급됨
- 다만, 배우자 출산전후휴가를 사용 중에 배우자가 유산 또는 사산 하였다면 사용 중인 휴가를 종료하고 유산·사산일 이후부터는 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있음

8. 근로자가 배우자의 출산(예정) 사실만 구두로 알리고 별도로 배우자 출산전후휴가를 문서로 고지하지 않을 경우, 사업주에게 배우자 출산전후휴가를 부여해야 할 의무가 있는지?

- 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산(예정)에 기초하여 반드시 20일의 휴가를 부여하여야 하는 제도로,
- 사업주가 근로자의 배우자가 출산예정이거나 출산한 사실을 알게 되면 사업주에게 휴가 부여 의무가 당연히 발생하여 해당 근로자에게 반드시 휴가를 부여하여야 하므로,
- 근로자가 사업주에게 배우자의 출산(예정) 사실을 구두로 알린 경우에는 사업주가 근로자에게 배우자 출산전후휴가를 사용하려는 날, 배우자의 출산(예정)일, 배우자 출산전후휴가 고지 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 제출하도록 요구하여 법정 사용기간이 도과하기 전에 휴가를 부여하여야 함

[배우자 임신 중 육아휴직]

1. 배우자 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있는 사유는?

- ☐ 임신 중인 배우자가 「남녀고용평등법 시행규칙」 별표3에서 정하고 있는 유산·조산 등의 위험이 있는 질환을 진단받은 경우 사용 가능

* 「남녀고용평등법 시행규칙」 별표3에서 정하고 있는 질병코드의 하위코드도 포함

2. 배우자 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있는 기간은?

- ☐ 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직 기간 내에서 사용 가능함

3. 여성근로자의 임신 중 육아휴직은 분할 횟수 (現 3회)에서 차감되지 않는데 배우자 임신 중 육아휴직도 분할 횟수 차감 없이 사용할 수 있는지?

- ☐ 「남녀고용평등법」 제19조의4 제1항에 따라 여성 근로자의 임신 중 육아휴직과 동일하게 육아휴직 기간에서는 차감되거나 분할 횟수는 차감되지 않음

4. 배우자 임신 중 육아휴직을 신청하면서 자녀 출생예정일 이후의 기간까지 육아휴직을 신청할 수 있는지?

- ☐ 가능함. 다만, 신청시 배우자 출산전후휴가 사용기간 등 고려 필요

**5. 유산·조산의 위험이 있는 경우 사용이 가능하다면, 진단서에 기재된
요양기간 내에서만 사용이 가능한지?**

☐ 진단일 이후부터 진단서 상 요양기간 이상으로 사용 가능

**6. 배우자 임신 중 육아휴직도 휴직개시예정일 30일 전에 신청해야
하는지?**

☐ 배우자 임신 중 육아휴직은 유산·조산 등의 위험이 있는 임신 중 배우자를 돌보기 위해 사용하는 목적에 따라 개시예정일 7일전까지 신청하면 됨

**7. 출산예정일에 맞춰 배우자 임신 중 육아휴직을 사용하던 중 자녀가
출산예정일보다 빨리 태어났을 경우 휴직을 종료하고 배우자 출산
전후휴가를 신청할 수 있는지?**

- 배우자 출산전후휴가 사용 후 기존에 신청했던 육아휴직이 다시
자동으로 개시되는 것인지?

☐ 「남녀고용평등법 시행령」에 따라 육아휴직의 종료 사유는 대상자녀의 사망 또는 대상 영유아와 동거하지 않고 양육에도 기여하지 않는 경우로 한정하고 있으며, 육아휴직 기간은 근로 제공 의무가 면제되는 기간이므로 배우자 출산전후휴가 신청 시 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음

- 만약, 육아휴직을 종료하고 배우자 출산전후휴가를 사용했다면 추후 다시 육아휴직을 사용하고자 할 경우 새롭게 신청해야 함

* 배우자 출산전후휴가는 출산예정일 50일 전부터 출산 후 120일 이내에 20일간 사용 가능