
‘26.9.18. 시행 배우자 지원 3종 세트 안내

－배우자 유산·사산휴가(급여) 신설, 배우자 출산전후휴가 사용
시기 확대, 배우자 임신 중 육아휴직 허용－

2026. 9.

고용노동부



목 차



I. 배우자 유산·사산휴가 제도 및 급여지원 신설	1
<참고> 주요 Q&A	15
II. 배우자 출산전후휴가 사용 가능 시기 확대	20
<참고> 주요 Q&A	25
III. 배우자 임신 중 육아휴직 허용	29
<참고1> 남녀고용평등법 시행규칙 별표 3	34
<참고2> 주요 Q&A	36

1. 배우자 유산·사산휴가 제도 및 급여지원 신설

1. 배우자 유산·사산휴가 제도 신설

□ 배우자 유산·사산휴가 부여



【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조의4(배우자 유산·사산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 다만, 배우자 유산·사산휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다.

② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여야 한다.

④ 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 배우자 유산·사산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2026. 3. 17.]

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

3의3. 제18조의4제1항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 주지 아니하거나 최초 3일을 유급으로 하지 아니한 경우

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제9조의4(배우자 유산·사산휴가의 청구) ① 법 제18조의4제1항 본문에 따라 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 한 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하려는 근로자는 배우자 유산·사산휴가를 사용하려는 날, 배우자 유산·사산일, 배우자 유산·사산휴가 청구 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 배우자 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 배우자의 유산·사산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

[본조신설 2026. 8. 18.]

- (적용 범위) 1인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장 (동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장은 제외)

- (대상) 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자
 - * 근로자가 사업주에게 청구하는 경우 사용할 수 있으며, 자동으로 부여되는 것은 아님
- 계약직, 파견직 등 비정규직인 경우도 사용 가능함
 - * 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝남에 따라 사용종속관계가 종료되는 실질적인 의미의 일용직 근로자의 경우에는 배우자 유산·사산휴가 성립이 어려움(다만, 상시 근로하는 경우에는 부여해야 함)
- 근로기준법 적용을 받는 공무원 근로자, 사립학교 직원, 외국인 근로자 등도 사용 가능함
 - * 공무원, 군인, 사립학교 교원 등 별도의 법에 의해 자격, 복무, 신분보장 등이 규정된 경우 「남녀고용평등법」 적용받지 않음
- 「모자보건법」 제14조제1항에 정하고 있는 인공임신중절수술을 제외한 인공임신중절수술에 따른 유산의 경우는 휴가 부여 대상에서 제외됨
 - * 「모자보건법」 제14조(인공임신중절수술의 허용한계) ① 의사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에만 본인과 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 동의를 받아 인공임신중절수술을 할 수 있다.
 1. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
 2. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 전염성 질환이 있는 경우
 3. 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
 4. 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
 5. 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우
- (기간) 5일 범위
 - 사업주는 근로자가 청구하는 일수에 따라 최소 1일에서 최대 5일의 휴가를 부여해야 함
 - * 취업규칙, 단체협약 등으로 5일 미만의 휴가를 부여하고 있다면, 개정법 시행 이후부터는 근로자의 청구에 따라 최대 5일까지 부여하여야 하며, 근로자가 5일 미만으로 휴가를 청구한 경우에는 해당 일수만큼만 부여하면 됨
 - 휴가는 연속해서 부여해야 하고, 휴가 기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가일수에 산입하지 않음
 - * 근로자가 분할 사용을 청구한다고 하더라도 사업주가 분할하여 부여해야 할 의무는 없으며, 사업주가 분할 사용을 허용한 경우에는 분할 사용이 가능함

- (청구기한) 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구
 - 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 휴가를 청구하여 20일 이내에 시작해야 함
 - * 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 휴가를 시작하면 휴가 종료일은 20일이 지나도 되며, 사업주가 분할 사용을 허용한 경우에도 마지막에 사용하는 휴가의 시작일이 20일 이내여야 함
 - 근로자가 청구기한 내 휴가를 청구하면서 청구기한이 지난 후에 휴가를 사용하고자 할 경우, 사업주는 근로자에게 청구기한 내 휴가를 시작할 수 있도록 안내하고,
 - 사업주의 안내에도 불구하고 근로자가 청구기한 내 휴가를 시작하지 않을 때는 사업주가 청구기한 마지막 날에 시작하는 휴가를 임의로(최소 1일에서 최대 5일까지) 부여해야 함
- ※ 청구기한(배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내)의 기간 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 만료함
- (청구방법) 사업주에게 문서로 청구
 - 배우자 유산·사산휴가를 청구하려는 근로자는 배우자의 유산·사산 발생일, 휴가 사용기간, 휴가 청구 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출해야 함
 - * 근로자는 배우자 유산·사산휴가를 사용하기 전에 사업주에게 위 문서를 제출하여야 하나, 사업주는 근로자의 유산·사산휴가 청구 관련 문서 제출이 늦었다는 이유로 휴가 청구를 거부해서는 안 됨
 - 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 배우자의 유산·사산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음
- (위반시 제재) 과태료 부과
 - 배우자 유산·사산휴가를 주지 아니한 사업주에 대해서는 500만원 이하의 과태료를 부과함

□ 휴가 시 소득 보장



【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산 전후휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, **제18조의4에 따른 배우자 유산·사산 휴가**, 「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. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2 제1항, 제18조의3제1항 본문, **제18조의4제1항 본문** 또는 「근로기준법」 제74조 제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

○ (유급 보장) 휴가 중 최초 3일 유급

- 사업주는 근로자가 사용한 배우자 유산·사산휴가 중 **최초 3일에 대해 임금(통상임금 이상)**을 지급해야 함
 - * 취업규칙, 단체협약 등에서 별도로 정하고 있는 경우에는 그에 따라 지급(별도로 정하고 있는 지급액이 통상임금 미만인 경우에는 통상임금으로 지급)하여야 하나, 별도로 정한 바가 없는 경우에는 최소한 통상임금을 지급해야 함
- 다만, 우선지원대상기업 소속 근로자에 대해서는 정부에서 배우자 유산·사산휴가 급여를 지원하고 그 금액의 한도에서 사업주가 지급한 것으로 보고 지급의 책임을 면함
 - * 상한액 적용으로 근로자가 정부로부터 지급받은 배우자 유산·사산휴가 급여가 통상임금보다 적을 경우에는 사업주가 근로자에게 차액을 지급해야 함

○ (위반시 제재) 과태료 부과

- 배우자 유산·사산휴가 최초 3일을 유급으로 하지 아니한 사업주에 대해서는 500만원 이하의 과태료를 부과함

□ 휴가 관련 신분보장



관계법령

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조의4(배우자 유산·사산휴가) ④ 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2026. 3. 17.]

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2012. 2. 1., 2017. 11. 28., 2019. 8. 27., 2020. 9. 8., 2021. 5. 18., 2026. 3. 17.>

2의3. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

○ (고용·처우 보장) 해고 또는 불리한 처우 금지

- 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨

* 그 밖의 불리한 처우는 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 의미함

○ (위반 시 제재) 형사처벌

- 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함

□ 신설 휴가 적용

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

2. 배우자 유산·사산휴가 급여 신설



【고용보험법】

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가, 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 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.

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가 기간 중 **최초 3일**. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

【고용보험법 시행령】

제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산·사산 휴가 급여, 배우자 출산전후휴가 급여, 난임치료휴가 급여 또는 배우자 유산·사산휴가 급여(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다. <개정 2012. 7. 10., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18., 2026. 8. 18.>

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다. <개정 2012. 1. 13.>

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

- (지급대상) 「고용보험법」에 따른 우선지원 대상기업 소속 근로자
- (지급기간) 배우자 유산·사산휴가 기간 중 최초 3일
- (지급요건) 다음의 3가지 요건을 모두 갖춘 근로자에게 지급
 - 1) 「남녀고용평등법」 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가를 받은 경우
 - 2) 배우자 유산·사산휴가가 끝난 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상
 - * '피보험 단위기간'은 피보험기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 합하여 계산하며(유급 기간인 최초 3일 포함), 최후로 피보험자격을 취득한 날 이전에 구직급여를 받은 사실이 있는 경우 그 구직급여와 관련된 피보험자격 상실 이전의 피보험 단위기간은 미포함
 - * '피보험기간'은 「고용보험법」 제50조에서 규정하고 있으므로 이에 따라 해석
 - 3) 배우자 유산·사산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 배우자 유산·사산휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청
 - 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 「고용보험법 시행령」 제100조 및 제94조에 따라 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함
 - 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
- (지급금액) 휴가 시작일 기준으로 산정한 통상임금 해당 금액



관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한 다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가 기간 중 최초 3일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선 지원 대상기업인 경우로 한정한다.

②제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다. <개정 2012. 2. 1.>

【고용보험법 시행령】

제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 법 제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다. <개정 2008. 4. 30., 2012. 7. 10., 2014. 6. 17., 2016. 12. 30., 2019. 9. 17., 2025. 2. 18., 2026. 6. 30., 2026. 8. 18.>

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부장관이 고시하는 금액
가. 출산전후휴가 급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준
나. 물가상승률
다. 「최저임금법」에 따른 최저임금
라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항
2. 하한액 : 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 배우자 출산전후휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다) 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)의 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

○ (상한액) '26년 기준 3일분 252,630원, 2일분 168,420원 1일분 84,210원

- 산정한 지급금액이 매년 고용노동부장관이 고시하는 상한액을 초과하는 경우에는 해당 상한액을 배우자 유산·사산휴가 급여로 지급함

○ (하한액) 최저임금액

- 휴가 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우,
- 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 배우자 유산·사산휴가 급여의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액을 배우자 유산·사산휴가 급여로 지급함

- (감액) 사업주 지급 금품과 배우자 유산·사산휴가 급여의 합산 금액이 통상임금 초과 시 감액 지급

관계법령

【고용보험법】

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가”로 본다. <개정 2022. 12. 31., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

제73조(육아휴직 급여의 지급 제한 등) ③ 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다. <개정 2019. 1. 15.>

【고용보험법 시행령】

제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조제1항에 따라 준용되는 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간, 유산·사산휴가 기간, 배우자 출산전후휴가 기간, 난임치료휴가 기간 또는 배우자 유산·사산휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 7. 10., 2019. 9. 17., 2023. 6. 27., 2025. 2. 18., 2026. 8. 18.>

- 배우자 유산·사산휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 배우자 유산·사산휴가 급여를 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과하는 경우 그 초과하는 금액만큼 배우자 유산·사산휴가 급여에서 빼고 지급함
- ‘사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우’로 한정하였으므로, 통상임금에 해당하는 금품 외에 사업주가 더 지급하기로 약정한 다른 금품을 지급받은 경우 그 금액은 감액규정 적용에서 제외함

- 사업주가 착오로 휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다가 이후 이를 전액 회수하였거나, 배우자 유산·사산휴가 종료 후 임금 지급 시 착오 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 휴가 기간 중에 지급된 금품이 없는 것으로 해석하여 배우자 유산·사산휴가 급여에서 감액하지 않고 지급함

* 배우자 유산·사산휴가 급여 신청 시점에 사업주가 지급한 금품이 있는 경우, 착오로 지급된 것인지 여부를 확인하여 감액 여부를 결정해야 하고, 배우자 유산·사산휴가 급여가 지급된 이후라도 배우자 유산·사산휴가 기간에 임금이 착오 지급된 것이 명확하다면 감액하여 지급한 처분을 취소하고 지급하는 것도 가능함

□ (급여 신청) 근로자가 관할 직업안정기관의 장에게 급여 신청



관계법령

【고용보험법】

제76조(지급 기간 등) ③제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다. <개정 2010. 6. 4., 2012. 2. 1.>

【고용보험법 시행규칙】

제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후휴가 급여등 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 제123조에 따른 출산전후휴가(유산·사산휴가) 확인서(최초 1회만 해당한다) 또는 배우자 출산전후휴가(난임치료휴가, 배우자 유산·사산휴가) 확인서 1부
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류
가. ~ 라. (생략)

마. 배우자 유산·사산휴가 급여: 배우자가 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(유산·사산한 날이 적혀 있어야 한다) 1부

- ② 제1항에 따른 신청서를 받은 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본 또는 가족관계등록정보를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 그 서류를 첨부하도록 해야 한다. <신설 2011. 1. 3., 2023. 12. 29.>

③ 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 신청은 다음 각 호의 구분에 따른다. <개정 2011. 1. 3., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. (생략)

2. **배우자 출산전후휴가 급여, 난임치료휴가 급여 또는 배우자 유산·사산휴가 급여:** 휴가가 끝난 후 한꺼번에 신청해야 한다.

- 급여를 지급받으려면 '출산전후휴가 급여등 신청서(별지 제105호 서식)'를 작성하여 거주지 또는 사업장 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 함
- 동 신청서는 직접 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출할 수 있으며, 인터넷을 통한 신청도 가능함
- 신청서를 제출할 때에는 '배우자 유산·사산휴가 확인서(별지 제107호의2 서식)'와 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등)를 함께 제출해야 하고, 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 이를 확인할 수 있는 자료도 함께 제출해야 하며, 배우자가 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서도 함께 제출해야 함

□ (확인서 발급) 사업주가 근로자에게 급여 수급 관련 확인서 발급



관계법령

【고용보험법】

제71조(육아휴직의 확인) 사업주는 피보험자가 제70조에 따른 육아휴직 급여를 받으려는 경우 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다. <개정 2010. 6. 4.>

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등"으로, 제71조 및 제73조 중 "육아휴직"은 각각 "출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가"로 본다. <개정 2022. 12. 31., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>

【고용보험법 시행규칙】

제123조(출산전후휴가 등의 확인) ① 사업주는 법 제76조의2 또는 법 제77조에 따라 피보험자가 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산전후휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 별지 제

107호서식의 **출산전후휴가(유산·사산휴가)** 확인서 또는 별지 제107호의2서식의 **배우자 출산전후휴가(난임치료휴가, 배우자 유산·사산휴가)** 확인서(이하 "출산전후등휴가확인서"라 한다)를 내주어야 한다. <개정 2013. 1. 25., 2017. 8. 29., 2019. 9. 30., 2021. 7. 1., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

② 제1항에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 출산전후등휴가확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안정기관의 장은 사업주에게 출산전후등휴가확인서의 발급을 직접 요구할 수 있다. <신설 2017. 8. 29.>

- 사업주는 피보험자(근로자)가 배우자 유산·사산휴가 급여를 받으려는 경우 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 하고, 배우자 유산·사산휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 '배우자 유산·사산휴가 확인서(별지 제107호의2서식)'를 발급해 주어야 함
- 사업주가 정당한 이유 없이 확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안정기관의 장은 사업주에게 확인서 발급을 직접 요구할 수 있음

□ (수급권 대위) 사업주가 근로자에게 급여 상당 금품을 지급한 경우 근로자의 급여 수급권 대위

관계법령

【고용보험법】

제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위) 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다. <개정 2012. 2. 1.>

【고용보험법 시행규칙】

제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) 사업주가 법 제75조의2에 따라 출산전후휴가 급여등을 대위하여 받으려면 별지 제105호의2서식의 출산전후휴가 급여등의 대위 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류
 - 가. 통장 사본 등 송금을 증명할 수 있는 자료 사본 1부
 - 나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 해당 근로자의 사실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 한다) 1부
2. 삭제 <2013. 12. 30.>

3. 임금대장 등 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류

가. ~ 라. (생략)

마. 배우자 유산·사산휴가 급여: 다음의 서류

- 1) 배우자가 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서(유산·사산한 날이 적혀 있어야 한다) 1부
- 2) 해당 근로자와 유산·사산한 여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부

- 사업주가 근로자에게 배우자 유산·사산휴가 급여의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 배우자 유산·사산휴가 급여를 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액에 대하여 그 근로자의 급여 지급권을 대위함
- 사업주가 배우자 유산·사산휴가 급여를 대위하여 받으려면 '출산 전후휴가 급여등 대위 신청서(별지 제105호의2서식)'를 작성하여 사업장 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 함
- 신청서를 제출할 때에는 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 서류, 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료, 유산 또는 사산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서, 해당 근로자와 유산·사산한 여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류를 함께 제출해야 함

□ (지급) 출산전후휴가 급여 지급에 준하여 처리

 관계법령

【고용보험법 시행규칙】

제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제121조 또는 제121조의2에 따라 출산전후휴가 급여등에 대한 지급 신청을 받으면 법 제75조 또는 법 제75조의2에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제77조에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후휴가 급여등의 지급 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30.>

② 출산전후휴가 급여등은 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다. <개정 2009. 4. 1., 2013. 1. 25.>

- ③ 직업안정기관의 장은 출산전후휴가 급여등을 지급하면 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다. <개정 2013. 1. 25.>
- ④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우에는 출산전후휴가 급여등에 관한 증명서를 내주어야 한다. <개정 2013. 1. 25.>

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 근로제공 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·사산 휴가를 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(여성 근로자의 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 출산전후 휴가와 동일하게 법률혼의 배우자뿐만 아니라 사실혼의 배우자도 포함되므로,
- 사실혼 관계에 있는 배우자가 유산 또는 사산한 경우에도 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있음

II. 배우자 출산전후휴가 사용 가능 시기 확대

1. 휴가 사용 가능 시기 확대



【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

- 제18조의2(배우자 출산전후휴가)** ① 사업주는 근로자가 배우자의 임신 및 출산으로 휴가(이하 “배우자 출산전후휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2012. 2. 1., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>
- ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <신설 2019. 8. 27.>
- ③ 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. <개정 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>
- ④ 배우자 출산전후휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <신설 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>
- ⑤ 사업주는 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신설 2019. 8. 27., 2026. 3. 17.>
- ⑥ 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2026. 3. 17.>

【고용보험법】

- 제75조(출산전후휴가 급여 등)** 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가, 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다. <개정 2007. 12. 21., 2010. 6. 4., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2020. 5. 26., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>
- 제76조(지급 기간 등)** ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다. <개정 2012. 2. 1., 2014. 1. 21., 2019. 8. 27., 2024. 10. 22., 2026. 3. 17.>
1. (생략)
 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.

□ (시기 확대) 배우자 출산휴가 사용 가능 시기가 배우자가 출산한 날부터 120일 이내에서 '배우자 출산예정일 50일 전~배우자가 출산한 날부터 120일 이내'로 확대

- 법률 개정 전에도 예외적으로 휴가기간에 출산예정일을 포함하고 있다면 출산 전부터 휴가를 사용하는 것이 가능한 것으로 해석하였으나, 법률에서 출산예정일 50일 전부터 휴가를 사용할 수 있도록 명확하게 규정

* 관련 행정해석: 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 휴가기간 안에 출산(예정)일을 포함하고 있다면 출산일 전에 휴가를 사용하는 것도 가능함(여성고용정책과 -3212(2019. 12. 4.), 업무편람 등)

- 출산 전 휴가 사용 가능 시기는 출산예정일을 기준으로 산정하고, 출산 후 휴가 사용 가능 시기는 출산일을 기준으로 산정

- 출산예정일을 기준으로 출산 전에 휴가를 일부 사용한 후 배우자가 출산예정일과 다르게 출산하였을 때 출산 후의 휴가 사용은 출산 예정일이 아니라 출산일을 기준으로 120일 이내에 사용 가능

※ 사용 가능 시기(배우자의 출산예정일 50일 전~배우자가 출산한 날부터 120일 이내) 기간의 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 만료함(역산도 동일한 방식으로 적용)

- 휴가기간 내 배우자 출산(예정)일 포함 여부와 관계없이 법정 사용 가능 시기 내라면 언제라도 휴가 사용 가능

* 배우자 출산 전에 휴가 20일을 모두 사용하거나 배우자 출산 후에 휴가 20일을 모두 사용하는 것도 가능

- 배우자 출산전후휴가를 출산 전에 사용하는 경우에도 전체 분할 사용 가능 횟수 3회 내에서 휴가를 분할하여 사용 가능

- 배우자 출산전후휴가 사용 중에 배우자가 유산·사산한 경우에는 배우자 유산·사산 전까지만 배우자 출산전후휴가 사용 가능

* 배우자 유산·사산 전까지 사용한 휴가는 법정 배우자 출산전후휴가로 인정(배우자 출산전후휴가 급여 또한 지급)되며, 배우자가 유산·사산한 날 이후부터는 배우자 유산·사산휴가 사용이 가능함

- (명칭 변경) 휴가 사용 가능 시기 확대를 반영하여 휴가 명칭을 배우자 출산휴가에서 '배우자 출산전후휴가'로 변경
- (사유 확대) 휴가 사유도 배우자 출산 전 휴가 사용 사유를 포함하여 배우자의 출산에서 '배우자의 임신 및 출산'으로 확대
- (개정법 적용) 배우자 출산 전 배우자 출산전후휴가 사용은 개정법 시행일('26.9.18.) 이후에 사용하는 휴가부터 적용
 - 개정법 시행일('26.9.18.) 전에 사용하는 휴가는 종전 법률과 그에 따른 행정해석을 적용
 - * 출산(예정)일이 '26.9.18. 이후라고 하더라도 휴가기간에 개정법 시행일 전의 기간이 포함되어 있다면 해당 휴가기간에는 출산예정일이 반드시 포함되어야 함

2. 휴가 고지 방법 규정



【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제18조의2(배우자 출산전후휴가) ⑥ 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2026. 3. 17.>

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제9조의2(배우자 출산전후휴가의 고지) ① 법 제18조의2제1항에 따라 배우자의 임신 및 출산을 이유로 한 휴가(이하 "배우자 출산전후휴가"라 한다)를 고지하려는 근로자는 배우자 출산전후휴가를 사용하려는 날, 배우자의 출산일 또는 출산예정일, 배우자 출산전후휴가 고지 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 배우자 출산전후휴가를 고지한 근로자에게 배우자의 임신 또는 출산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

[본조신설 2026. 8. 18.]

[종전 제9조의2는 제9조의3으로 이동 <2026. 8. 18.>]

- (휴가 고지) 배우자 출산전후휴가 고지 방법을 「남녀고용평등법 시행령」 제9조의2에서 구체적으로 규정
 - 배우자 출산전후휴가를 고지하려는 근로자는 휴가를 사용하려는 날, 배우자의 출산(예정)일, 휴가 고지 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서 포함)를 사업주에게 제출해야 함

* 근로자는 배우자 출산전후휴가를 사용하기 전에 사업주에게 문서를 제출하여야 하나, 사업주는 근로자의 배우자 출산전후휴가 고지 관련 문서 제출이 늦었다는 이유로 휴가 신청을 거부해서는 안 됨

- 사업주는 배우자 출산전후휴가를 고지한 근로자에게 배우자의 임신 또는 출산 사실을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음

3. 출산예정일 전 사용한 휴가 급여 신청 시 추가 제출 서류 규정



【고용보험법 시행규칙】

제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후휴가 급여등 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2008. 4. 30., 2013. 1. 25., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 제123조에 따른 출산전후휴가(유산·사산휴가) 확인서(최초 1회만 해당한다) 또는 배우자 출산전후휴가(난임치료휴가, 배우자 유산·사산휴가) 확인서 1부
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류

가. 나. (생략)

다. 배우자 출산전후휴가 급여: 출산예정일을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(배우자 출산예정일 전 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당한다)

라. 마. (생략)

제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) 사업주가 법 제75조의2에 따라 출산전후휴가 급여등을 대위하여 받으려면 별지 제105호의2서식의 출산전후휴가 급여등의 대위 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. <개정 2012. 1. 20., 2013. 1. 25., 2013. 12. 30., 2019. 9. 30., 2020. 12. 10., 2025. 2. 21., 2026. 8. 19.>

1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류
 - 가. 통장 사본 등 송금을 증명할 수 있는 자료 사본 1부
 - 나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 해당 근로자의 사실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 한다) 1부
2. 삭제 <2013. 12. 30.>
3. 임금대장 등 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

4. 다음 각 목의 구분에 따른 서류

가. · 나. (생략)

다. 배우자 출산전후휴가 급여: 다음의 서류

- 1) 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산 증명서 1부(배우자 출산 후 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당한다)
- 2) 출산예정일을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서 1부(배우자 출산예정일 전 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우만 해당한다)
- 3) 해당 근로자와 출산여성(출산 예정인 여성을 포함한다)의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부

라. · 마. (생략)

□ (급여 신청 추가 서류) 배우자 출산예정일 전 휴가 사용에 대한
급여 신청의 경우 출산예정일 증명 서류를 제출하도록 규정

- 배우자 출산전후휴가 급여를 지급받으려는 자 중 배우자 출산예정일 전에 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우는 신청 서류에 출산예정일을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서를 추가로 제출해야 함
- 사업주가 배우자 출산전후휴가 급여를 대위하여 받으려는 경우에도 근로자가 배우자 출산예정일 전에 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우는 신청 서류에 출산예정일을 증명할 수 있는 의료기관의 진단서를 추가로 제출해야 함
- * 근로자가 배우자 출산 후에 배우자 출산전후휴가를 사용한 기간이 있는 경우는 기존과 동일하게 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관의 출산 증명서를 제출해야 함

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 출산 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

Ⅲ. 배우자 임신 중 육아휴직

1. 개요

- (육아휴직 대상 확대) 남성근로자도 임신 중인 배우자가 유산·조산의 위험*이 있는 경우 자녀 출생 전에도 육아휴직 사용 가능

* 고위험 임신부 19대 질환(「남녀고용평등법 시행규칙」 별표 3에 따른 질병코드로 확인)

- (기간) 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직 기간 내에서 사용
 - 유산·조산 등의 위험이 있음이 확인된 날(진단일) 이후부터 사용 가능
 - 배우자가 임신 중인 자녀 대상 육아휴직 기간에서 차감되며, 분할 횟수에서는 미차감
 - 배우자가 다태아를 임신 중일 경우 근로자의 선택에 따라 다태아 중 한 명에 대해 육아휴직 기간 차감
 - 배우자 임신 중 육아휴직을 신청하면서 사용기간을 출산예정일 이후까지 신청할 수 있음
 - 단, 출산예정일 이후까지 신청 시에는 배우자 출산전후휴가 사용기간을 고려할 필요

□ 사용절차

- (신청) 「남녀고용평등법 시행령」 제11조에 따라 휴직 개시예정일 7일 전까지 신청
 - 사업주는 배우자가 임신 중인 사실을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있음
 - 사업주는 신청일부터 3일 이내에 서면 또는 전자적 방식으로 허용사실을 통지해야 하며, 기한 내 미통지 시 신청한대로 허용한 것으로 봄
 - 근로자가 법정 신청기한이 지난 후 신청한 경우, 사업주는 신청일부터 7일 이내에 휴직 개시일을 지정하여 허용해야 함

○ (철회) 신청 이후 휴직 개시예정일 전에 유산·사산된 경우에는 신청이 없었던 것으로 봄

* 휴직 개시예정일 전에 유산·사산된 경우, 배우자 유산사산휴가를 신청할 경우 허용해야 함

○ (종료) 배우자 임신 중 육아휴직 사용 중 태아가 유산 또는 사산된 경우 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 사업주에게 알려야 함

- 사업주는 태아의 유산·사산 사실을 통지받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 알려야 하며, 사업주가 통지한 근무개시일의 전날에 육아휴직은 종료된 것으로 봄

- 근로자가 유산·사산의 사실을 통지하지 않은 경우에는 유산·사산된 날부터 37일이 되는 날, 휴직자가 유산·사산 사실을 통지했으나 사업주가 근무개시일을 통지하지 않은 경우에는 통지한 날부터 30일이 되는 날 육아휴직은 종료된 것으로 봄

* 배우자 임신 중 육아휴직기간 중 유산·사산된 경우, 해당 육아휴직이 종료되기 전에 배우자 유산사산휴가를 신청할 경우 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음

□ (적용) 배우자 임신 중 육아휴직 사용은 개정법 시행일('26.9.18.) 이후 사용 가능

2. 급여지원

□ 배우자 임신 중 육아휴직은 30일 이상 사용 시 「고용보험법 시행령」 제95조 및 제95조의3에 따른 급여액에 해당하는 금액을 지급

- 배우자 임신 중 육아휴직 중 유산·사산으로 휴직 사용기간이 30일 미만인 경우에는 급여 부지급

* 단, 유산·사산일에 곧바로 휴직이 자동 종료되는 것은 아니며, 「남녀고용평등법 시행령」제14조제3항에 따른 종료일까지 휴직기간을 산정

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률】

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기 위하여 육아휴직을 사용한 횟수 또는 근로자가 제19조제6항에 따른 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령】

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문 및 같은 조 제6항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다. 이 경우 제6호의 사항에 대해서는 신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 한다.

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
 2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
 3. 휴직개시예정일
 4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)
 5. 육아휴직 신청 연월일
 6. 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그에 해당한다는 사실
 7. 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청하는 경우에는 해당 육아휴직 신청 사유
- ② 근로자는 자녀 출생 후 18개월 이내에 육아휴직을 시작하려는 경우에는 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가(이하 “출산전후휴가”라 한다)를 청구하거나 배우자 출산전후휴가를 고지할 때 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 함께 신청할 수 있다. 이 경우 근로자는 육아휴직 신청서에 제1항 각 호의 사항(제7호의 사항은 제외한다) 및 출산전후휴가 또는 배우자 출산전후휴가의 개시·종료 예정일을 적어 사업주에게 제출해야 하며, 육아휴직의 신청은 육아휴직개시예정일 30일 전까지 해야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항 후단에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산, 조산 또는 사산의 위험이 있는 경우
- 1의2. 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 사용하려는 경우
2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
- ④ 제1항에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 긴급한 사유로 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청하려는 경우에는 휴직개시예정일까지 육아휴직을 신청할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 근로자가 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용해야 한다. 이 경우 제1항 및 제2항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 14일 이내에, 제3항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 3일 이내에, 제4항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 지체 없이 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.
- ⑥ 사업주가 제5항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을 알리지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다.
- ⑦ 사업주는 근로자가 제1항 또는 제2항 후단에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제3항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 하고, 그 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.
- ⑧ 사업주는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 다음 각 호의 사항을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

1. 본인 또는 배우자가 임신 중인 사실

2. 해당 자녀의 출생 또는 입양 등의 사실
3. 근로자가 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청한 경우에는 해당 육아휴직의 신청 사유에 해당한다는 사실

제13조(육아휴직 신청의 철회 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다. 다만, 근로자가 제11조 제4항에 따라 육아휴직을 신청한 경우에는 휴직개시예정일의 전날까지 그 신청을 철회할 수 있다.

② 근로자가 육아휴직을 신청한 후 휴직개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 육아휴직 신청은 없었던 것으로 본다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 신청한 경우: 유산 또는 사산
2. 생략

- ③ 근로자는 제2항 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

제14조(육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중이거나 남성 근로자가 법 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
2. 생략
- ② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.
- ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.
 1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
 2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

【남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙】

제14조의2(유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자의 범위) 법 제19조제1항 본문에서 “고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자”란 별표 3에 따른 질환을 진단받은 임신 중인 배우자를 말한다.

【고용보험법 시행령】

제95조의3(출생 후 18개월 이내의 자녀에 대한 육아휴직 급여 등의 특례) ① 제95조제1항 및 제95조의2제1항·제2항에도 불구하고 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.

- ② 제1항을 적용할 때 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하거나 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문에 따라 임신 중인 배우자를 돌보기 위해 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자 또는 남성 근로자와 임신 중인 배우자를 부모로 본다

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별표 3]

<신설 2026. 8. 19.>

유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자의 질환(제14조의2 관련)

1. 임신 및 출산 관련 질환

질환명	질병코드
가. 임신, 출산 및 산후기에 합병된 전에 있던 고혈압	O10
나. 만성 고혈압에 겹친 전자간증	O11
다. 임신[임신-유발]고혈압	O13
라. 전자간증	O14
마. 자간증	O15
바. 상세불명의 산모고혈압	O16
사. 절박유산	O20.0
아. 대사장애를 동반한 임신과다구토	O21.1
자. 임신중 생식관의 감염	O23.5
차. 임신중 당뇨병	O24
카. 다태임신	O30
타. 다태임신에 특이한 합병증	O31
파. 자궁의 선천기형에 대한 산모관리	O34.0
하. 자궁체부종양에 대한 산모관리	O34.1
거. 자궁경부부전에 대한 산모관리	O34.3
너. 자궁경부의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.4
더. 골반기관의 기타 이상에 대한 산모관리	O34.8
러. 태아성장불량에 대한 산모관리	O36.5
머. 양수과다증	O40
버. 양수과소증	O41.0
서. 양막낭 및 양막의 감염	O41.1
어. 양막의 조기 파열	O42
저. 전치태반	O44
쳐. 태반의 조기분리[태반조기박리]	O45
커. 달리 분류되지 않은 분만전 출혈	O46
터. 분만이 없는 조기진통	O60.0

2. 순환계통의 질환

질환명	질병코드
가. 급성 류마티스열	I00-I02
나. 만성 류마티스심장질환	I05-I09
다. 고혈압성 질환	I10-I15
라. 허혈심장질환	I20-I25
마. 폐성 심장병 및 폐순환의 질환	I26-I28
바. 급성 심장막염	I30
사. 심장막의 기타 질환	I31
아. 달리 분류된 질환에서의 심장막염	I32*
자. 급성 및 아급성 심내막염	I33
차. 비류마티스성 승모판장애	I34
카. 비류마티스성 대동맥판장애	I35
타. 비류마티스성 삼첨판장애	I36
파. 폐동맥판장애	I37
하. 상세불명 판막의 심내막염	I38
거. 달리 분류된 질환에서의 심내막염 및 심장판막장애	I39*
너. 급성 심근염	I40
더. 달리 분류된 질환에서의 심근염	I41*
러. 심근병증	I42
머. 달리 분류된 질환에서의 심근병증	I43*
버. 방실차단 및 좌각차단	I44
서. 기타 전도장애	I45
어. 심장정지	I46
저. 발작성 빈맥	I47
처. 심방세동 및 조동	I48
커. 기타 심장부정맥	I49
터. 심부전	I50
퍼. 심장병의 불명확한 기록 및 합병증	I51
허. 달리 분류된 질환에서의 기타 심장장애	I52*

3. 비뇨생식계통의 질환

질환명	질병코드
가. 사구체질환	N00-N08*
나. 신세뇨관-간질질환	N10-N16*
다. 신부전	N17-N19
라. 요로결석증	N20-N23

비고: 제2호 및 제3호에 따른 질환의 경우에는 임신 및 출산 관련 질환명 및 질병 코드(O10-O16, O20-O48)가 진단서에 함께 기재되어 있어야 한다.

1. 배우자 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있는 사유는?

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

* 「남녀고용평등법 시행규칙」 별표3에서 정하고 있는 질병코드의 하위코드도 포함

2. 배우자 임신 중 육아휴직에 대해 육아휴직급여가 지원되는지?

- ☐ 배우자 임신 중 육아휴직을 30일 이상 사용하거나, 자녀 출생 후 사용하는 육아휴직과 합산하여 30일 이상일 경우 지원 가능

3. 배우자 임신 중 육아휴직 급여 신청 시 제출해야 하는 서류는?

- ☐ 임신 중인 배우자가 「남녀고용평등법 시행규칙」 별표3에서 정하고 있는 유산·조산 등의 위험이 있는지 확인할 수 있는 서류(해당 질병 코드가 기재된 진단서 등)를 제출하면 됨

4. 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

5. 배우자 임신 중 육아휴직을 사용할 수 있는 기간은?

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

6. 배우자 임신 중 육아휴직을 사용했을 경우에도 기간 연장요건 (같은 자녀 대상 부모가 각각 3개월 사용) 기간에 포함되는지?

- ☐ 육아휴직 기간 내에서 사용하는 것이므로, 부모 모두 3개월 이상 사용했을 경우 기간 연장 요건을 충족함

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 면제 되는 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

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

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

9. 배우자 임신 중 육아휴직 신청 후 개시하기 전에 유산·사산한 경우?

- ☐ 「남녀고용평등법 시행령」 제13조제2항에 따라 배우자 임신 중 육아휴직 신청 후 개시예정일 전에 태아가 유산·사산된 경우에는 육아휴직 신청이 없었던 것으로 봄

10. 배우자 임신 중 육아휴직 사용 중 유산·사산한 경우 육아휴직이 자동 종료되는지?

- ☐ 유산·사산한 날에 곧바로 종료되는 것은 아니며, 「남녀고용평등법 시행령」 제14조제3항에 따라 종료일을 판단
- ☐ 「남녀고용평등법 시행령」 제14조제1항에 따라 육아휴직 개시 이후에 태아가 유산·사산된 경우에는 유산·사산된 날로부터 7일 이내에 사업주에게 알려야 함
 - 사업주는 유산·사산 사실을 통지받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 근로자에게 알려야 함

11. 배우자 임신 중 육아휴직 사용 중 유산·사산한 경우 곧바로 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있는지?

- ☐ 육아휴직 중 배우자 유산사산휴가를 신청할 경우 이미 근로제공 의무가 면제된 상태이므로 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음
- * 배우자 유산·사산휴가는 유산사산일로부터 20일 이내에 개시하여 최대 5일 (최초 3일 유급)간 사용 가능

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

☐ 진단일 이후부터 진단서 상 요양기간 이상으로 사용 가능

**13. 배우자 임신 중 육아휴직 사용 중 유산·조산의 위험이 해소되는
등의 사유로 조기 복직을 신청할 수 있는지?**

☐ 신청할 수는 있으나 사업주가 조기 복직을 허용할 의무는 없음

14. 배우자 임신 중 육아휴직을 분할하여 여러번 사용할 수 있는지?

☐ 가능함

**15. 배우자 임신 중 육아휴직도 휴직개시예정일 30일 전에 신청
해야 하는지?**

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

16. 배우자 임신 중 육아휴직 급여는 어떻게 지원되는지?

☐ 일반육아휴직급여와 동일하게 30일 이상 사용시 지원되며, 급여 수준은
육아휴직 누적 사용기간*, 부모함께육아휴직제 등에 따라 달라짐

* 육아휴직급여 상한액: (1~3개월) 250만원 (4~6개월) 200만원 (7개월 이후) 160만원

17. 유산·조산 등의 위험이 없으나 사업주가 재량으로 부여한 배우자 임신 중 육아휴직을 사용했을 경우에도 고용보험법에 따른 급여가 지원되는지?

- 「남녀고용평등법」 제19조제1항에서 육아휴직을 사용할 수 있는 사유를 “여성 근로자가 모성을 보호하거나, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등의 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우”라고 규정하고 있으며,
 - 「고용보험법」 제70조제1항에서는 “남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다”고 규정하고 있으므로,
 - 「남녀고용평등법」상 육아휴직으로 볼 수 없어 급여를 지원하지 않음