더 든든해진

출산·육아지원제도로

일하는 엄마, 아빠의 부담을 덜어드립니다

고용노동부

Contents

일하는 엄마, 아빠가 함께하는 육아휴직제도 ---------- 4

2022년부터 육아휴직급여 지원이 확대됩니다 ---------- 5

육아휴직급여 인상 ---------- 5

3+3 부모육아휴직제 ---------- 6

아빠육아휴직보너스제 ---------- 12

‘육아휴직지원금’으로 사업주를 지원합니다 ---------- 16

일하는 엄마, 아빠의 출산과 육아를 지원합니다 --- 20

근로자 출산전후휴가급여 ---------- 20

근로자 유산·사산휴가급여 ---------- 22

배우자 출산휴가급여 ---------- 24

예술인·특수형태근로종사자 출산전후급여 ---------- 26

고용보험 미적용자 출산급여 ---------- 28

임신근로자 등을 위한 제도 ---------- 30

육아기 근로시간 단축급여 ---------- 32

모성보호 관련 사업주 지원 ---------- 34

일하는 엄마, 아빠가 함께하는 육아휴직제도

육아휴직제도는?

임신 중인 여성 근로자나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 근로자가 자녀 양육을 위해 **최대 1년간 육아휴직을 사용할 수 있는 제도**입니다.

핵심 point

- 자녀 **한 명당 1년간** 사용할 수 있고(두 명이면 각각 1년씩) **최대 2회 분할**하여 쓸 수 있습니다.
- 같은 자녀를 위해 부모가 **동시에**, 또는 **순차적으로 사용**해도 육아휴직 및 육아휴직급여를 받을 수 있습니다.
- **임신 중에도** 육아휴직을 할 수 있으며, 이때는 **횟수 제한 없이** 분할해서 쓸 수 있습니다.

여기서 잠깐!

육아휴직은 근로자의 권리이므로 요건을 갖춰 회사에 신청하면 사업주는 반드시 허용해야 합니다.

* 정당한 사유 없이 허용하지 않으면 500만 원 이하 벌금 부과

2022년, 육아휴직급여 지원이 확대됩니다

육아휴직급여가 인상됐어요

✧ 육아휴직급여를 1년간 **통상임금의 80%**로 지원합니다.

기존 첫 3개월은 통상임금의 80%, 4~12개월은 통상임금의 50%

✧ 한부모 근로자는 첫 3개월은 기존처럼 **통상임금의 100%**를,
4~12개월은 **80%**로 지원합니다.

기존 4~6개월은 통상임금의 80%, 7~12개월은 통상임금의 50%

✧ 육아휴직급여 인상분은 **2022년 1월 1일 이후** 기간부터 **적용**됩니다.

예시

- '21.10.1. ~ '22.3.31.까지 육아휴직을 사용한 경우

  >> '22.1.1. ~ 3.31. **기간**은 **인상**된 육아휴직급여(통상임금 80%) 적용

알아둡시다

통상임금의 100%, 80%로 계산했을 때 금액이 상한액을 넘으면 상한액으로 지급됩니다.

참고 통상임금 적용 시 상한액

- 통상임금의 100%: 최대 월 250만 원
- 통상임금의 80%: 최대 월 150만 원
- 적용 금액이 70만 원 보다 적으면 70만 원 지원

'3+3 부모육아휴직제'가 시행돼요

'3+3 부모육아휴직제'는?

생후 12개월 내의 자녀를 돌보기 위해 **부모가 육아휴직을 언제든 사용하면** 육아휴직급여 중 **첫 3개월은 부모에게 각각 통상임금의 100%를 지원하는 제도**입니다.

✧ 첫 3개월의 육아휴직급여는 부모가 육아휴직을 **공통으로 사용한 기간이 길수록 더 많이 지급**됩니다.

육아휴직 사용기간별 지급액(통상임금의 100%)

- 母 1개월 + 父 1개월 : 각각 상한액 **월 200만 원**
- 母 2개월 + 父 2개월 : 각각 상한액 **월 250만 원**
- 母 3개월 + 父 3개월 : 각각 상한액 **월 300만 원**

여기서 잠깐!

부모의 육아휴직 기간이 반드시 겹쳐야만 하는 것은 아닙니다. 부모가 각각 사용한 육아휴직 기간 중 공통으로 사용한 기간을 기준으로 급여를 지급합니다.

✧ 육아휴직 4개월째부터 육아휴직이 끝나는 날까지는 **통상임금의 80%로 지원**합니다.

'3+3 부모육아휴직제' 혜택을 받으려면?

✧ 부모의 육아휴직 시작일을 기준으로 자녀의 나이가 **생후 12개월 이내**여야 합니다.

✧ 육아휴직은 부모가 **동시에 사용**해도 되고, **순차적으로 사용**해도 됩니다.

✧ 부모 모두 육아휴직을 2022년 1월 1일 이후에 사용했거나,
부모 중 한 명이 2021년에 육아휴직을 했다면, 나머지 한 명은
반드시 2022년 1월 1일 이후 육아휴직을 처음 시작한 경우여야 합니다.

예시 1

첫 번째 육아휴직자 '21.10.1. ~ '22.9.30.

두 번째 육아휴직자 '22.5.1. ~ '22.7.31.
육아휴직을 '22.1.1. 이후 처음 시작했으므로 **적용 가능**

예시 2

첫 번째 육아휴직자 '21.10.1. ~ '22.9.30.

두 번째 육아휴직자 '21.11.1. ~ 12.31.(1차),
'22.5.1. ~ 7.31.(2차) 분할사용한 경우
최초 시작일이 '21년이므로 **적용 불가**

✧ **임신 중 육아휴직을 사용했어도** 태아를 자녀로 인정하므로
'3+3 부모육아휴직제'가 **적용**됩니다.

예시 3

- 임신 중 3개월 육아휴직('21.12.1. ~ '22.2.28.)

  >> '22.4.1. 자녀 출생 후 배우자가 '22.5.1.~8.31. 4개월간 육아휴직을 했다면
  3개월 **적용 가능**

'3+3 부모육아휴직제' 지원수준은?

✧ 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 한 경우 각각 사용한 기간 중 공통으로 사용한 기간을 기준으로 지급합니다.

예시

- 엄마가 3개월, 아빠가 2개월 사용한 경우 **공통 사용기간은 2개월**
  - ≫ 2개월분을 통상임금의 100%로 각각 지급하고, 엄마의 남은 1개월분은 통상임금의 80%로 지급

육아휴직급여 지원수준(상한액 기준)

(단위: 만 원)

	부(父) 1개월	부(父) 2개월	부(父) 3개월
모(母) 1개월	부 200 모 200	부 200+150 모 200	부 200+150+150 모 200
모(母) 2개월	부 200 모 200+150	부 200+250 모 200+250	부 200+250+150 모 200+250
모(母) 3개월	부 200 모 200+150+150	부 200+250 모 200+250+150	부 200+250+300 모 200+250+300

지급요건은?

- 육아휴직을 **30일 이상 부여**받은 근로자여야 합니다.
  * 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」
- 육아휴직 시작일 이전 피보험 단위기간이 **총 180일 이상**이어야 합니다.
- 육아휴직 **시작일 후 1개월부터 종료일 후 12개월 이내**에 신청해야 합니다.

신청방법은?

- 두 번째 육아휴직자가 육아휴직급여를 신청할 때, 첫 번째 육아휴직자의 급여도 함께 신청합니다.
- 관할 고용센터에 가서 직접 신청하거나 우편 제출 또는 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)에서 신청할 수 있습니다.

제출서류

- 육아휴직급여 신청서(별지 제100호 서식) 1부
- 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부
- 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부
- 육아휴직 기간동안 사업주로부터 금품을 받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

※ 육아휴직급여 신청서·확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험) ▶ 자료실 ▶ 서식자료실 ▶ 산전후휴가 급여 / 육아휴직급여에서 다운로드 가능

지급방식은?

- 우선, 첫 번째 육아휴직자에게 일반 육아휴직급여를 지급합니다.
- 두 번째 육아휴직자에게 '3+3 부모육아휴직제'에 따른 급여를 지급하고, 첫 번째 육아휴직자에게도 '3+3 부모육아휴직제'에 따른 급여의 차액분을 지급합니다.
- '3+3 부모육아휴직제' 적용기간에는 육아휴직급여 사후지급금(육아휴직급여 중 25%는 복직 6개월 후 일시로 지급) 적용 없이 100% 지급합니다.

예시

'3+3 부모육아휴직제' 1개월을 적용받는 경우

- 두 번째 육아휴직자의 통상임금이 250만 원이면 1개월분의 최대 상한액인 **200만 원**으로 적용
- 첫 번째 육아휴직자의 1개월분 육아휴직급여는 **1,125,000원**
  (통상임금의 80%인 150만 원에서 사후지급금 25%를 제외한 금액)
  1,500,000×0.25=375,000(사후지급금)
  1,500,000-375,000=**1,125,000(육아휴직급여)**
- '3+3 부모육아휴직제' 1개월분인 200만 원에서
  이미 지급된 육아휴직급여 1,125,000원을 제외한 **875,000원을 추가로 지급**
  2,000,000-1,125,000=875,000(추가지급액)

궁금해요

Q1 **자녀가 2021년에 출생한 경우라도 '3+3 부모육아휴직제'가 적용되나요?**

자녀의 나이가 생후 12개월 이내에 육아휴직을 사용한다면 가능합니다. 그러나 자녀가 생후 11개월일 때 두 번째 육아휴직자가 2개월 육아휴직을 하고 이후 3개월을 추가로 사용했다면 첫 2개월은 적용되고 생후 12개월이 지난 후 사용한 3개월은 적용되지 않습니다.

Q2 **육아휴직 중 자녀가 생후 12개월이 지나도 적용되나요?**

'3+3 부모육아휴직제'는 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 시작일이 기준이므로 시작일이 생후 12개월 이내라면 육아휴직 중 생후 12개월이 지나더라도 예정된 육아휴직 기간에 따라 적용됩니다.

Q3 **'3+3 부모육아휴직제' 적용 시 때 첫 번째 육아휴직자의 추가분은 어느 시점의 통상임금을 기준으로 하나요?**

육아휴직급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 지급하므로, 첫 번째 육아휴직자의 육아휴직 시작일 당시의 통상임금으로 지급합니다.

Q4 **생후 12개월 이내 자녀를 위해 첫 번째 육아휴직자가 3개월 간 육아휴직을 하고 두 번째 육아휴직자가 1개월, 2개월로 분할 사용하면 '3+3 부모육아휴직제'에 3개월이 모두 적용되나요?**

두 번째 육아휴직자의 육아휴직 시작일이 생후 12개월 이내라면 해당 기간도 '3+3 부모육아휴직제'가 적용됩니다.

'3+3 부모육아휴직제' 혜택을 받기 힘들다면?

'아빠육아휴직보너스제'도 있어요!

'아빠육아휴직보너스제'는?

생후 12개월이 지난 자녀를 돌보기 위해 부모가 순차적으로 육아휴직을 사용하는 경우 **두 번째 육아휴직자에게 첫 3개월 육아휴직급여를 통상임금의 100%(상한액 250만 원)로 지급하는 제도**입니다.

* 2022년 12월 31일까지 한시적으로 운영

육아휴직 기간별 지급수준

1~3개월	통상임금의 100% (상한액 250만 원)
4~12개월	통상임금의 50% (상한액 120만 원, 하한액 70만 원)

- 12개월간 받게 될 최대 지원액(상한액 기준)

  ≫ 750만 원(250×3개월) + 1,080만 원(120×9개월) = 1,830만 원

‘아빠육아휴직보너스제’ 혜택을 받으려면?

✧ 생후 12개월이 지난 자녀를 위해 **부모 중 한 명이 육아휴직**을 하고, **이어서 나머지 한 명이 육아휴직**을 하면 지원합니다

* ‘3+3 부모육아휴직제’와 달리 부부가 동시에 육아휴직을 하면 지원 불가

✧ **두 번째 육아휴직자가 꼭 아빠가 아니어도** 됩니다. 육아휴직을 아빠가 먼저 하고 엄마가 나중에 해도 **똑같이 지원**됩니다.

✧ **첫 번째 육아휴직자의 육아휴직 기간과 상관없이** 두 번째 육아휴직자의 육아휴직 기간을 **지원**합니다.

예시

엄마가 육아휴직을 1개월 사용하고, 아빠가 육아휴직을 4개월 사용하는 경우 ‘아빠육아휴직보너스제’ 3개월 모두 적용

✧ 부부가 동시에 육아휴직하게 될 때 두 번째 육아휴직자의 **첫 3개월이** 먼저 육아휴직을 한 사람의 기간과 **겹치면 일반 육아휴직급여로 적용**됩니다.

예시 1

엄마가 '22.1.1. ~ 6.30. 사용하고 아빠가 '22.2.28. ~ '23.2.27 사용한 경우 두 번째 육아휴직자의 첫 3개월이 겹치게 되므로 일반 육아휴직급여로 적용

예시 2

엄마가 '22.1.1. ~ 6.30. 사용하고 아빠가 '22.6.1. ~ '23.5.31. 사용한 경우 두 번째 육아휴직자의 첫 1개월(6.1.~6.30.)이 겹치므로 첫 1개월은 통상임금의 80%(상한액 150만 원)를, 2~3개월은 통상임금의 100%(상한액 250만 원)를 지급

✧ 두 번째 부모가 육아휴직을 **분할 사용해도 지원**합니다.

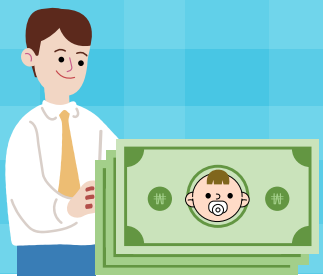
예시

엄마가 육아휴직을 사용하고, 이어서 아빠가 육아휴직을 1개월씩 두 번 분할해서 사용하는 경우 '아빠육아휴직보너스제'는 2개월 적용

여기서 잠깐!

‘아빠육아휴직보너스제’와 ‘3+3 부모육아휴직제’, 어떻게 다를까요?

아빠육아휴직보너스제	3+3 부모육아휴직제
생후 12개월이 지난 자녀를 위해 부모 중 한 명이 먼저 육아휴직하고 이어서 다른 한 명이 육아휴직하면 지원 * 동시에 하는 경우는 지원 불가	생후 12개월 이내의 자녀를 위해 부모가 동시에, 또는 순차적으로 육아휴직하면 지원 * 두 번째 육아휴직자가 ’22.1.1 이후 육아휴직을 처음 시작하는 경우에 지원
첫 번째 육아휴직자의 육아휴직 기간과 상관없이 두 번째 육아휴직자의 기간을 지원	부모가 공통으로 육아휴직을 한 기간을 지원



‘육아휴직 지원금’으로 사업주를 지원합니다

육아휴직을 허용한 우선지원대상기업 사업주에게 월 30만 원을 지원하고, 12개월 이내 자녀를 위해(임신 중 육아휴직 포함) 육아휴직하려는 근로자에게 육아휴직을 허용하는 사업주에게 첫 3개월 동안 매월 200만 원을 지원합니다.

지원내용은?

- 근로자에게 육아휴직을 **30일 이상 허용**하면 사업주에게 육아휴직 기간 동안 **매월 30만 원**을 지원합니다.
- 2022년 1월 1일 이후 만 12개월 이내의 자녀를 위해 육아휴직을 신청한 근로자에게 육아휴직을 **연속 3개월 이상 허용**하면 사업주에게 **첫 3개월에 매월 200만 원**을 지원합니다.

대상 자녀의 연령과 육아휴직 사용기간에 따른 지원액

자녀 연령	사용기간	한 달 지급액
만 12개월 이내	연속 3개월 이상	200만 원(최초 3개월), 이후 30만 원
	3개월 미만	30만 원
13개월 이후	-	

✧ 육아휴직 개월 수는 달력을 기준으로 계산하며 1개월이 안 되면 그 일수를 해당 월의 총 일수로 나눠 계산합니다.

예시 1

'20.10.15. 출생한 자녀를 위해 '22.3.1. ~ 6.15. 육아휴직을 한 경우

- 3.1. ~ 5.31.까지의 3개월분 90만 원(30만 원 × 3개월)
- 6.1. ~ 6.15.까지의 15일분 15만 원(30만 원 × 15 / 30)

※ 사업주 지원금액: **105만 원**

예시 2

'22.1.1. 출생한 자녀를 위해 '22.3.1. ~ 6.15. 육아휴직을 한 경우

- 3.1. ~ 5.31.까지의 3개월분 600만 원(200만 원 × 3개월)
- 6.1.~ 6.15.까지의 15일분 15만 원(30만 원 × 15 / 30)

※ 사업주 지원금액: **615만 원**

✧ **임신 중인 근로자가 육아휴직을 신청**하고 사업주가 허용한 경우에도 **적용**됩니다.

✧ 근로자가 **조기 복직**했거나, 사업주의 귀책 사유 없이 근로자가 **자진퇴사**해서 실제 육아휴직 **사용기간**이 **3개월 미만**이라면 **적용되지 않습니다.**

✧ 근로자의 고용안정과 경력단절 예방을 위해 **지원금의 50%**는 육아휴직이 끝나고도 **6개월 이상 계속 고용**되었는지 **확인**한 후 지급합니다.

신청시기는?

✧ 지원금의 50%는 근로자가 육아휴직을 **시작한 달의 다음 달**부터 **3개월 단위**로 신청합니다.

✧ 나머지 50%는 근로자가 업무에 복귀한 후 **6개월이 지난 날부터 한꺼번에** 신청합니다.

* 지원금의 50% 중 육아휴직 기간동안 신청하지 못한 금액은 근로자가 육아휴직이 끝난 다음 날부터 신청 가능

필요서류는?

✧ 육아휴직 실시를 증명하는 서류(인사발령문서, 육아휴직 확인서 등) 사본 1부

* 최초 신청 시에만 제출하되, 조기 복직 등 사용기간에 변동이 있으면 추가로 제출

✧ 출산육아기 고용안정장려금 신청서(별지 제13호 서식) 1부

* 출산육아기 고용안정장려금 신청서 등은 www.ei.go.kr(고용보험) ▶ 자료실 ▶ 서식자료실에서 다운로드 가능

궁금해요

Q1 **육아휴직 지원금은 한 근로자에게 한 번만 적용되나요?**

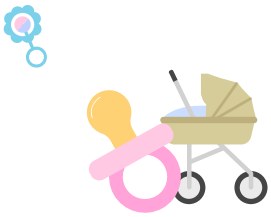
첫 번째 자녀를 위한 육아휴직을 허용하여 지원금을 받았더라도 근로자가 만 12개월 이내의 두 번째 자녀를 위해 육아휴직을 신청해 허용했다면 사업주는 지원받을 수 있습니다.

Q2 **육아휴직 중 자녀 나이가 만 12개월이 지나도 사업주는 육아휴직 지원금을 적용받을 수 있나요?**

육아휴직 시작일을 기준으로 자녀가 만 12개월 이내인 경우에 지원하므로, 육아휴직 중 만 12개월이 지나더라도 최초 3개월은 월 200만 원을 지원합니다.

Q3 **육아휴직 총 사용기간은 3개월이 넘었지만, 3개월 미만으로 분할 사용한 경우(1개월 사용 후 복직했다가 다시 2개월 사용) 지원금 적용이 되나요?**

총 육아휴직 기간이 3개월 이상이더라도 육아휴직을 연속 3개월 이상 허용한 경우에 적용하므로, 1회 육아휴직 기간이 3개월 미만이라면 적용되지 않습니다.



일하는 엄마, 아빠의 출산과 육아를 지원합니다

근로자 출산전후휴가급여

고용보험에 가입된 근로자라면 '출산전후휴가급여' 꼭 챙기세요!

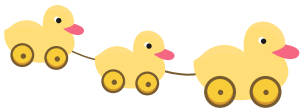
'출산전후휴가'란?

사업주는 임신근로자에게 출산 전·후로 90일(다태아 120일)의 휴가를 주되, 휴가기간 배정은 출산 후에 45일(다태아 60일) 이상이 되도록 해야 하며, 휴가 중 최초 60일(다태아 75일)은 유급으로 주어야 합니다.

지원대상

✧ 출산전후휴가를 부여받은 고용보험 가입 근로자

* 휴가 종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상



지원내용

✧ 출산전후휴가 기간에 매월 통상임금의 100% 지급('22년 상한액 200만 원)

- 우선지원대상기업 근로자 : 90일분(다태아 120일) 지급
- 대규모기업 근로자 : 30일분(다태아 45일) 지급

* 최초 60일(다태아 75일) 급여 중 고용보험 지급액을 제외한 통상임금 차액분은 사업장에서 지급

* 기간제·파견근로자가 출산전후휴가 중 계약기간이 만료되어도 기업 규모와 상관없이 남은 휴가기간의 출산전후휴가급여 상당액을 지급

신청기간

✧ 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내(매월 또는 일괄 신청 가능)

신청방법

✧ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)

✧ 고용센터 방문 및 우편 신청

근로자 유산·사산휴가급여

유산·사산 시 휴가급여를 받을 수 있습니다.

'유산·사산휴가'란?

임신근로자가 유산·사산으로 휴가를 신청하면
사용자는 이를 허용해야 합니다.

지원대상

✧ 유산·사산휴가를 부여받은 고용보험 가입 근로자

* 휴가 종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상

지원내용

✧ 유산·사산휴가는 임신 기간에 따라 차등 부여

~ 11주	유산·사산일로부터 5일까지
12~15주	유산·사산일로부터 10일까지
16~21주	유산·사산일로부터 30일까지
22 ~27주	유산·사산일로부터 60일까지
28주 이상	유산·사산일로부터 90일까지

✧ 차등 부여된 휴가기간은 아래 기준에 따라 지급

(휴가기간에 따른 월 통상임금의 100% 지급, '22년 상한액 200만 원)

- 우선지원대상기업 근로자

  : 전 기간 고용보험에서 지급

  * 최초 60일 급여 중 고용보험 지급액을 제외한 통상임금 차액분은 사업장에서 지급

- 대규모기업 근로자

  : 최초 60일은 사업주, 나머지 30일은 고용보험에서 부담

신청기간

✧ 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내(매월 또는 일괄 신청 가능)

신청방법

✧ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)

✧ 고용센터 방문 및 우편 신청

배우자 출산휴가급여

배우자의 출산을 돕도록 출산휴가급여를 지원해 드립니다.

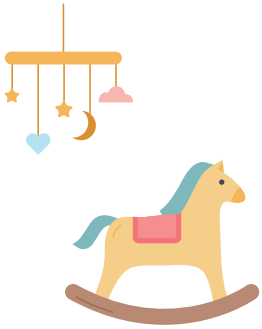
'배우자 출산휴가'란?

근로자는 배우자의 출산을 이유로 사업주에게 청구하면 유급 10일의 휴가를 부여받을 수 있습니다.(배우자가 출산한 날부터 90일 이내, 1회 분할하여 사용 가능)

지원대상

✧ 배우자 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 사용한 우선지원대상기업 근로자

* 휴가 종료일 이전 피보험단위기간 180일 이상
* 우선지원대상기업은 상시 근로자 수가 고용보험법 시행령에 규정된 산업별 기준을 충족하는 기업(중소기업 등)



지원내용

✧ 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일분 지원(상한액 382,770원)

신청기간

✧ 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내

신청방법

✧ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)

✧ 고용센터 방문 및 우편 신청

예술인·특수형태근로종사자 출산전후급여

예술인·특수형태근로종사자에게도 고용보험 출산전후급여를 지원합니다.

지원대상

✧ 고용보험에 가입한 예술인·특수형태근로종사자(특고) 중 출산 여성

특고 적용직종(19개 직종)

보험설계사, 학습지 방문강사, 교육교구 방문강사, 택배기사, 대출모집인, 신용카드 회원모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 배송기사, 방과후강사, 건설기계종사자, 화물차주, 퀵서비스, 대리운전, IT소프트웨어 기술자, 골프장 캐디, 관광통역안내사, 어린이통학버스기사

지원요건

✧ 다음 요건을 모두 충족하는 대상자

- 출산(유산·사산)일 전 피보험단위기간 3개월 이상(❶ 또는 ❷)

❶ 출산(유산·사산)일 현재 고용보험 가입된 경우

▶ 출산일 이전 피보험단위기간 3개월 이상

❷ 출산(유산·사산)일 현재 고용보험 상실된 경우

▶ 출산일 이전 18개월 중 피보험단위기간 3개월 이상('22.12.11.부터 적용)

- 출산 또는 유산·사산으로 노무를 제공할 수 없는 경우

지원내용

✧ 출산일 직전 월평균 보수의 100%(❶ 또는 ❷)

❶ 출산일 현재 고용보험 가입된 경우

▶ 출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%

❷ 출산일 현재 고용보험 상실된 경우

▶ 출산일 직전 18개월간 월평균 보수의 100%('22.12.11.부터 적용)

✧ 출산 전·후 90일(다태아 120일) 중 소득 활동을 하지 않은 기간에 지급

✧ 상한액: '22년 월 200만 원(매년 고시)

✧ 하한액: 예술인 월 60만 원 특고 월 80만 원

신청기간

✧ 출산(유산·사산)일로부터 12개월 이내

신청방법

✧ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)

✧ 고용센터 방문 및 우편 신청

고용보험 미적용자 출산급여

고용보험에 가입하지 않았어도 출산급여로 부담을 덜어드립니다.

지원대상

✧ 소득 활동을 하는 고용보험 미가입 출산 여성

1인 사업자

- 사업자등록증을 소지한 1인 사업자(부동산임대업 제외)
- 출산일 현재 피고용인이 없는 단독 및 공동사업자

  * 예외적으로 출산일 이전 3개월 시점부터 보조인력을 채용한 경우 지급

특수고용직 및 프리랜서

- 출산 전 18개월 중 3개월 이상 소득 활동

고용보험의 적용을 받지 않는 근로자

- 피보험단위기간 180일 미충족자
- 고용보험법 적용 제외자
- 고용보험법상 적용제외 사업의 근로자

지원금액

✧ 총 150만 원

* 유산·사산의 경우 임신기간에 따라 지원금액 상이

신청기간

✧ 출산일로부터 12개월 이내

신청방법

✧ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)

✧ 고용센터 방문 및 우편 신청

임신근로자 등을 위한 제도

임신기 근로시간 단축

✧ 임신한 지 12주 이내, 또는 36주 이후 1일 최대 2시간 근로시간 단축 (1일 근로시간이 6시간이 되도록 단축 가능, 급여 삭감은 없음)

* 단축 예정일 3일 전까지 진단서를 첨부하여 사업주에게 문서(임신기간, 단축개시 예정일 및 종료일, 근무개시 시각 및 종료시각 포함)로 신청

임신근로자 출·퇴근시간 변경

✧ 임신기간 중 1일 소정근로시간은 유지하면서 출·퇴근시간 변경 가능

* 변경 예정일 3일 전까지 진단서를 첨부하여 사업주에게 문서(임신기간, 업무의 시작 및 종료시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료시각 등 포함)로 신청

태아검진시간

✧ 임신근로자가 임신부 정기 건강진단에 필요한 시간을 요청할 경우 사용 가능

실시기준 : 모자보건법 시행규칙 [별표 1]

㉮ ~ 임신 28주: **4주마다 1회**

㉯ 임신 29주 ~ 36주: **2주마다 1회**

㉰ 임신 37주 이후: **1주마다 1회**

㉱ 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임산부가 「장애인복지법」에 따른 장애인인 경우, 만 35세 이상인 경우, 다태아를 임신한 경우 또는 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우에는 가목부터 다목까지에 따른 건강진단 횟수를 넘어 건강진단을 실시할 수 있음

난임치료휴가

✧ 근로자는 연간 3일(최초 1일 유급, 2일 무급)의 난임치료휴가 사용 가능

* 사업주에게 문서(난임치료휴가를 사용하려는 날, 난임치료휴가 신청 연월일 등의 내용 포함)로 신청(사업주 요구 시 난임치료 증빙자료 첨부)

육아기 근로시간 단축급여

육아기 근로시간 단축급여를 통해 육아부담을 덜어드립니다.

지원대상

✧ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀양육을 위해 육아기 근로시간 단축을 사용한 근로자

* 단축 후 근로시간은 주당 15~35시간, 단축기간은 1년 (육아휴직 미사용 기간을 더할 경우 최대 2년)

* 시작일 이전 피보험단위기간 180일 이상

지원내용

✧ 단축 개시일 기준 월 통상임금에 근로시간 단축비율을 반영하여 단축분 급여 지급

- 주 5시간: 통상임금의 **100%**(상한액 200만 원)
- 나머지 단축분: 통상임금의 **80%**(상한액 150만 원)

신청기간

✧ 육아기 근로시간 단축이 끝난 날 이후 12개월 이내
(매월 또는 일괄 신청 가능)

신청방법

✧ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)

✧ 고용센터 방문 및 우편 신청

모성보호 관련 사업주 지원

육아기 근로시간 단축 지원금

지원대상

✧ 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 해당 근로자를 육아기 근로시간 단축 종료 후 6개월 이상 계속 고용한 사업주

지원내용

✧ 우선지원대상기업 월 30만 원

* 인센티브: 우선지원대상기업 사업장에서 처음으로 육아기 근로시간 단축을 부여한 경우 최초 사용 근로자부터 세 번째 사용 근로자까지 사업주에게 월 10만 원 추가 지원

대체인력지원금

지원대상

✧ 근로자에게 출산(유·사산)휴가나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용하고, 해당 기간 동안 대체인력을 30일 이상 고용한 사업주

지원내용

✧ 우선지원대상기업 월 80만 원

* 인수·인계기간: 우선지원대상기업 월 120만 원

신청방법

✧ 고용보험 홈페이지(www.ei.go.kr)

✧ 고용센터 방문 및 우편 신청

더 든든해진

출산·육아지원제도로

일하는 엄마, 아빠의 부담을
덜어드립니다

고용노동부 고객상담센터	국번없이 1350
고용보험 홈페이지	www.ei.go.kr
고용노동부 홈페이지	www.moel.go.kr

고용노동부