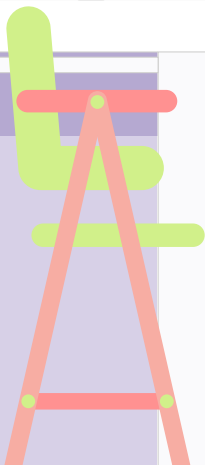




더 든든해진

출산·육아지원제도로

일하는 엄마, 아빠의 부담을
덜어드립니다



고용노동부

Contents



일하는 엄마, 아빠가 함께하는 육아휴직제도 1

육아휴직급여 2

3+3 부모육아휴직제 3

'출산육아기 고용안정장려금'으로 사업주를 지원합니다 9

육아휴직 지원금 9

육아기 근로시간 단축 지원금 13

대체인력 지원금 14



일하는 엄마, 아빠의 출산과 육아를 지원합니다 15

근로자 출산전후휴가급여 15

근로자 유산·사산휴가급여 17

배우자 출산휴가급여 19

예술인·특수형태근로종사자 출산전후급여 21

고용보험 미적용자 출산급여 23

임신근로자 등을 위한 제도 25

육아기 근로시간 단축급여 27





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 분할하여 쓸 수 있습니다.
- ✓ 같은 자녀를 위해 부모가 동시에, 또는 순차적으로 사용해도 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

육아휴직급여로 든든하게 지원해드립니다



육아휴직급여는?

육아기 근로자의 고용안정과 일·가정 양립 지원을 위해 **육아휴직을 사용한 근로자를 지원하는 제도**입니다.

- ✧ 육아휴직급여를 1년간
통상임금의 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)로 지원합니다.
- ✧ 한부모 근로자는
첫 3개월은 통상임금의 100%(상한액 250만 원, 하한액 70만 원)를,
4~12개월은 80%(상한액 150만 원, 하한액 70만 원)로 지원합니다.



알아두시다

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'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 **공동으로 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 **공동으로 사용한 기간을** 기준으로 급여를 지급합니다.

- ❖ 육아휴직 4개월째부터 육아휴직이 끝나는 날까지는 **통상임금의 80%**로 지원합니다.

'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 경우**여야 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 적용됩니다.

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

지원수준은?

- ❖ 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 한 경우 각각 사용한 기간 중 **공통으로 사용한 기간**을 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** 부여받은 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(육아휴직 급여 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)
 $1,500,000 \times 0.25 = 375,000$ (사후지급금)
 $1,500,000 - 375,000 = \mathbf{1,125,000}$ (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 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.



Q2 '3+3 부모육아휴직제' 적용 시 때 첫 번째 육아휴직자의 추가분은 어느 시점의 통상임금을 기준으로 하나요?

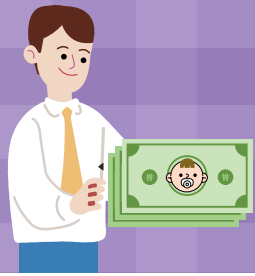
육아휴직급여는 육아휴직 시작일을 기준으로 지급하므로, 첫 번째 육아휴직자의 육아휴직 시작일 당시의 통상임금으로 지급합니다.



Q3 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.





'출산육아기 고용안정장려금'으로 사업주를 지원합니다

육아휴직 지원금

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

지원내용은?

- ✧ 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용하면 사업주에게 육아휴직 기간 동안 매월 30만 원을 지원합니다.
- ✧ 2022년 1월 1일 이후 만 12개월 이내의 자녀를 위해 육아휴직을 신청한 근로자에게 육아휴직을 연속 3개월 이상 허용하면 사업주에게 첫 3개월에 매월 200만 원을 지원합니다.

자녀 연령	사용기간	한 달 지급액
만 12개월 이내	연속 3개월 이상 (특례기간)	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 신청하고 사업주가 허용한 경우에도 적용됩니다.
- ✧ 근로자가 조기 복직했거나, 사업주의 귀책 사유 없이 근로자가 자진퇴사해서 실제 육아휴직 사용기간이 3개월 미만이라면 특례기간은 적용되지 않습니다.
- ✧ 근로자의 고용안정과 경력단절 예방을 위해 지원금의 50%는 육아휴직이 끝나고도 6개월 이상 계속 고용되었는지 확인한 후 지급합니다.

신청시기는?

❖ 지원금의 50%는 근로자가 육아휴직을 시작한 달의 다음 달부터 3개월 단위로 신청합니다.

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

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

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



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



대체인력 지원금

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) 또는 고용센터 방문 및 우편 신청

대체인력 채용지원서비스(대체인력뱅크)

기업에 출산휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축 등으로 인한 업무공백을 보충할 대체인력을 알선해드리는 전문서비스(무료)

☎ 문의처(대체인력뱅크)

수도권 1577-0221

지방권 1577-8505 / 1522-4231





일하는 엄마, 아빠의 출산과 육아를 지원합니다

근로자 출산전후휴가급여

고용보험에 가입된 근로자라면 '출산전후휴가급여' 꼭 챙기세요!



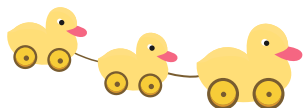
'출산전후휴가'란?

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(23년 상한액 월 210만 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, '23년 상한액 월 210만 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?

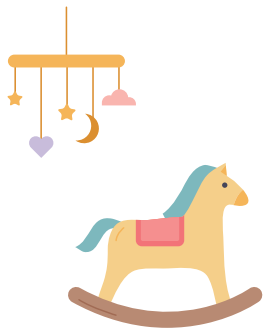
근로자는 배우자의 출산을 이유로 사업주에게 청구하면 유급 10일의 휴가를 부여받을 수 있습니다.(배우자가 출산한 날부터 90일 이내, 1회 분할하여 사용 가능)

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('23년 상한액 401,910원)

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(① 또는 ②)
 - ① 출산(유산·사산)일 현재 고용보험 가입된 경우
 - ▶ 출산일 이전 피보험단위기간 3개월 이상
 - ② 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%(① 또는 ②)
 - ① 출산일 현재 고용보험 가입된 경우
 - ▶ 출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%
 - ② 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: '23년 월 210만 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

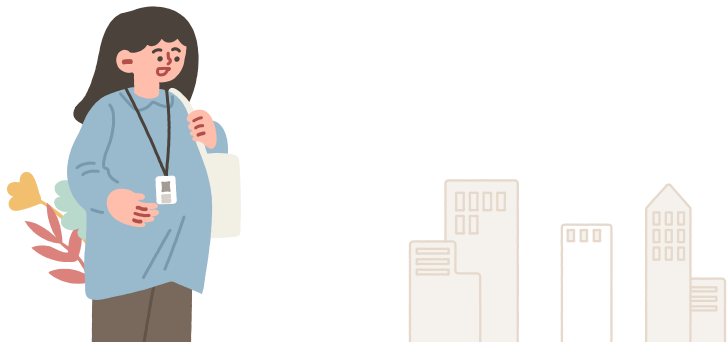
- 임신한 지 12주 이내, 또는 36주 이후 1일 최대 2시간 근로시간 단축
(1일 근로시간이 6시간이 되도록 단축 가능, 급여 삭감은 없음)

* 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]

- ㉓ ~ 임신 28주: 4주마다 1회
- ㉔ 임신 29주 ~ 36주: 2주마다 1회
- ㉕ 임신 37주 이후: 1주마다 1회
- ㉖ 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임신부가 「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%(월 통상임금 상한액 200만 원)
 - 나머지 단축분: 통상임금의 80%(월 통상임금 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





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