여성근로자



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[여성근로자]

여성근로자는 신체적 · 생리적인 특성상 근로환경에서 보호를 받아야 할 필요가 있습니다. 특히 결혼, 임신, 출산 등을 이유로 경력이 단절되는 여성들이 다시 사회로 복귀할 수 있도록 하는 제도의 마련 역시 중요한 국가의 책무입니다.

여성의 사회 진출을 지원하기 위해 어떤 제도를 마련해 두고 있는지 등 여성 근로자 보호에 관한 법률정보를 제공합니다.

여성근로자 1
1. 여성의 사회진출 4
1.1. 여성의 고용 4
1.1.1. 여성의 고용차별 금지 4
1.1.2. 그 밖의 근로에서의 차별금지 5
1.1.3. 적극적 고용개선조치 6
1.2. 사업주 지원제도 7
1.2.1. 출산육아기 고용안정장려금제도 7
1.2.2. 경력단절 여성 재고용 등 지원 10
2. 여성의 근로활동 13
2.1. 여성근로자의 근로보호 13
2.1.1. 여성근로자를 위한 근무환경 13
2.2. 임산부의 근로보호 14
2.2.1. 임산부를 위한 근무환경 14
3. 여성근로자의 출산 16
3.1. 출산전후 휴가 16
3.1.1. 출산전후휴가의 사용 16
3.1.2. 출산전후휴가 기간의 급여 17
3.1.3. 출산전후휴가 급여의 지급 금액 및 지급 제한 18
3.2. 유산·사산휴가 20
3.2.1. 유산·사산휴가 사용 21
3.2.2. 유산·사산휴가 기간의 급여 21
3.2.3. 유산·사산휴가 급여의 지급 금액 및 지급 제한 23
3.3. 불리한 처우금지 24
3.3.1. 출산 등 관련 불리한 처우금지 24
4. 경력단절여성근로자 지원 25
4.1. 경력단절 여성 취업 지원 25
4.1.1. 여성근로자의 경력단절 예방 및 재취업 지원 25

1. 여성의 사회진출

1.1. 여성의 고용

1.1.1. 여성의 고용차별 금지

여성근로의 보호

여성근로의 특별보호

▪ 모든 국민은 근로의 권리를 가집니다(「대한민국헌법」 제32조제1항 전단).

▪ 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력해야 하고, 법률이 정하는 바에 따라 최저임금제를 시행해야 합니다(「대한민국헌법」 제32조제1항 후단).

▪ 여성의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에서 부당한 차별을 받지 않도록 규정하고 있습니다(「대한민국헌법」 제32조제4항).

여성의 사회진출 지원

▪ 국가, 지방자치단체 및 사업주는 여성의 직업능력 개발 및 향상을 위해 모든 직업능력 개발 훈련에서 남녀에게 평등한 기회를 보장해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제16조).

성(性)을 이유로 한 고용차별 금지

차별과 불리한 조치

▪ '차별'이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우를 말합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호 본문).

> **Q. "그 밖의 불리한 조치"에 해당하는 경우란 어떤 것이 있나요?**
>
> A. 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며, 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호 본문).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제외됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호 단서).

- 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우
- 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우
- 그 밖에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

모집과 채용에서 차별금지

▪ 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조제1항).

▪ 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 직무수행에 필요하지 않은 용모·키·체중 등의 신체조건 및 미혼조건을 제시하거나 요구해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조제2항).

차별금지 적용의 예외

▪ 동거하는 친족만으로 구성된 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 적용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제3조제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제2조제1항).

1.1.2. 그 밖의 근로에서의 차별금지

여성근로자에 대한 차별금지

임금차별금지

▪ 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조제1항).

> ※ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 봅니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조제3항).

▪ 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조제2항).

▪ 이를 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제2항제1호).

복리후생에서 차별금지

▪ 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제9조).

▪ 이를 위반하여 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별한 경우 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제2호).

교육·배치·승진에서 차별금지

▪ 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제10조).

▪ 이를 위반하여 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제3호).

정년·퇴직 및 해고에서 차별금지

▪ 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제11조제1항).

▪ 또한 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제11조제2항).

▪ 이를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우 사업주는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제1항).

1.1.3. 적극적 고용개선조치

적극적 고용개선조치의 개념 및 적용대상

적극적 고용개선조치란?

▪ 적극적 고용개선조치란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위해 잠정적으로 특정 성(性)을 우대하는 조치를 말합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제3호).

적극적 고용개선조치 제도의 적용 대상

▪ 고용노동부장관은 다음의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 별표 2에 따른 고용 기준에 미달하는 사업주에 대해서는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3제1항 전단, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제4조제1항 및 제2항).

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관
2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사
3. 「지방공기업법」 제76조에 따른 지방공단
4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항 및 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률 시행령」 제38조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단 사업의 경우 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업
5. 위 4.외의 사업의 경우 상시 500명 이상의 근로자를 고용하고 있는 사업

적극적 고용개선조치 시행계획의 수립 및 제출

적극적 고용개선조치 제도 주요절차

적극적 고용개선조치 적용대상 기업은 매년 4월 30일까지 직종별/직급별 남녀근로자 및 임금현황을 제출합니다.

↓

여성고용기준 충족	여성고용기준 미달
동종산업 유사규모 여성근로자 및 여성관리자 비율 평균의 70% 충족한 기업은 시행계획서, 이행실적보고서 제출의무 없음	동종산업 유사규모 여성근로자 및 여성관리자 비율 평균의 70% 미달한 기업은 시행계획서, 이행실적보고서 제출의무 부과

<출처: 적극적 고용개선조치 홈페이지-제도 대상 및 운영 절차>

적극적 고용개선조치 시행계획서 제출

▪ 적극적 고용개선조치의 시행계획을 제출하여야 하는 사업주는 적극적 고용개선조치 시행계획서에 다음의 사항이 모두 포함된 세부 시행계획서를 첨부하여 매년 4월30일 까지 지방고용노동관서에 제출하여야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3제1항, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제11조 및 별지 제4호서식).

1. 다음의 사항이 포함된 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석

   가.사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석

   나.남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집·채용·승진·배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석

2. 남녀 근로자간 임금격차 분석

3. 해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종 고용목표)

4. 다음의 사항이 포함된 고용관리계획서

   가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진하여야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선계획

   √ 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙의 개선

   √ 각종 홍보물 등에 나타난 차별적 요인의 개선

   √ 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지(告知) 방안

   √ 남녀 근로자 간 임금격차의 개선

   나.개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정

5. 그 밖의 특이 사항

   가.여성 근로자의 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 개선하기 어려운 경우에는 그 사유

   나.「근로기준법」 제65조에 따라 임산부 등의 사용이 금지되는 직종이 대다수를 차지하여 여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용

   다.특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 근로자의 고용목표를 정하기 곤란한 경우에는 그 내용

6. 그 밖에 사업주가 여성 근로자 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

적극적 고용개선조치 시행계획의 게시

▪ 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 이를 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의6).

> ※ 그 밖에 적극적 고용개선조치에 대한 자세한 사항은 적극적 고용개선조치 홈페이지(https://aa-net.or.kr)에서 확인할 수 있습니다.

1.2. 사업주 지원제도

1.2.1. 출산육아기 고용안정장려금제도

육아휴직 지원금 및 육아기 근로시간 단축 지원금

출산육아기 고용안정장려금의 지원 대상

▪ 근로자에게 육아휴직・육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 함)을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주에게는 고용안정장려금(육아휴직 지원금 및 육아기 근로시간 단축 지원금)을 지급합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호).

육아휴직 지원금의 지급 기준

▪ 사업주는 근로자 1명당 아래 금액의 육아휴직 지원금을 지급받습니다. 이 경우 육아휴직 지원금은 육아휴직기간(1년 6개월)을 한도로 지급하고, 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5제1호).

구분		연간총액	1개월 지급액
육아휴직	만 12개월 이내*	570만원	첫 3개월 100만원 이후 육아휴직 기간 30만원
	만 12개월 초과	360만원	30만원
	인센티브 적용(추가지원)**	120만원	10만원

* 만 12개월 이내 자녀(임신 중 육아휴직 포함) 대상 3개월 이상 연속하여 육아휴직 부여 시 적용하며, 육아휴직 대체인력지원금과 중복하여 지원받을 수 없음

** 남성 근로자에게 육아휴직을 허용한 경우, 사업장별 첫 번째부터 세 번째 허용 사례까지 월10만원을 추가로 지급함

육아기 근로시간 단축 지원금의 지급 기준

▪ 사업주는 근로자 1명당 아래 금액의 육아기 근로시간 단축 지원금을 지급받습니다. 이 경우 육아기 근로시간 단축 지원금은 육아기 근로시간 단축기간(1년, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간을 2배 가산하여 최대 3년)을 한도로 지급하고, 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5제2호).

구분		연간총액	1개월 지급액
육아기 근로시간 단축	기본	360만원	30만원
	인센티브 적용(추가지원)*	120만원	10만원

* 육아기 근로시간 단축을 한 번도 사용하지 않은 사업장의 사업주가 최초로 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우에는, 세 번째 허용 사례까지 월 10만원을 추가로 지급합니다.

※ 출산육아기 고용안정장려금의 지원에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://easylaw.go.kr) 『일과 가정생활』에서

확인할 수 있습니다.

대체인력 지원금

대체인력 지원금의 지원 대상

▪ 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 사업주로 아래의 요건을 모두 갖춘 경우 대체인력 지원금이 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호).

▹ 다음 중 어느 하나에 해당할 것

√ 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 2개월이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 2개월이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하여 30일 이상 계속 고용하거나 사용할 것

√ 근로자에게 임신 중에 60일을 초과하여 근로시간 단축을 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 그 근로자가 근로시간 단축 종료에 연이어 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작한 이후에도 같은 대체인력을 계속 고용하거나 사용한 경우. 이 경우 대체인력을 고용하거나 사용한 기간은 30일 이상이어야 함

▹ 새로 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용하기 전 3개월부터 대체인력의 고용 또는 사용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간 또는 사용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 또는 사용관계 종료 시까지를 말함) 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용 또는 사용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외함)를 이직시키지 않을 것

대체인력 지원금의 지급기준

▪ 사업주는 대체인력 1명에 대해 아래의 기준에 따라 대체인력 지원금을 지급받습니다. 이 경우 인수인계기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 2개월간 및 육아휴직을 사용한 근로자 복직 후 1개월간)에도 동일하게 적용하고, 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5제3호).

구분	피보험자수	1개월 최대 지급액
육아휴직, 출산전·후휴가, 유산·사산휴가	30명 미만	140만원
	30명 이상	130만원
육아기 근로시간 단축	공통	120만원

▹ 인건비 지원 금액은 지급대상 기간에 대해 사업주가 지급한 월 임금액 또는 파견근로의 대가금액의 80%를 초과할 수 없습니다.

▹ 또한, 육아기 근로시간 단축에 대한 대체인력의 경우, 단축 근로시간의 범위에서 대체인력으로 근무한 시간에 비례하여 산정합니다(인수인계기간에도 동일 기준 적용).

※ 출산육아기 대체인력 지원금에 관한 자세한 내용은 이 사이트(http://easylaw.go.kr) 『일과 가정생활』에서 확인할 수 있습니다.

업무 분담지원금

업무 분담지원금의 지원 대상

▪ 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용하거나 부여한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 "업무분담자"라 함)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주에게는 업무분담 지원금이 지급됩니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항제4호가목 본문).

▪ 다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 합니다(「고용보험법 시행령」 제29조제1항제4호가목 단서).

업무 분담지원금의 지급기준

▪ 사업주는 아래의 기준에 따라 업무분담자에게 지급한 금액의 100%를 지급받되, 사업주가 근로자에게 업무분담을 사유로 지급한 금액을 초과할 수 없습니다. 이 경우 육아휴직, 육아기 단축 근로자 1명당 업무분담자는 최대 5명까지 지정 가능하며, 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산합니다(「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조 및 별표 5제4호).

구분	피보험자수	1개월 최대 지급액*
육아휴직	30명 미만	60만원
	30명 이상	40만원
육아기 근로시간 단축	공통	20만원

* 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 근로자 1명당 지급 한도

▹ 다만, 고용보험법령 또는 다른 법령에 따라 육아휴직등에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력 채용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우에는 해당 금액을 제외한 나머지 금액을 지원합니다.

▹ 근로시간단축 또는 대체인력의 고용 또는 사용을 사유로 지원받는 지원금 또는 장려금(육아기 근로시간 단축급여, 워라밸일자리장려금, 대체인력지원금 등)의 지원 대상인 근로자를 업무분담자로 지정한 경우 지원대상에서 제외합니다.

1.2.2. 경력단절 여성 재고용 등 지원

경력단절 여성 재고용 지원

경력단절 여성 재고용 기업 등에 대한 세액공제

▪ 중소기업 또는 중견기업이 경력단절 여성과 2022년 12월 31일까지 1년 이상의 근로계약을 체결한 경우에는 고용한 날부터 2년이 되는 날이 속하는 달까지 해당 경력단절 여성에게 지급한 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3 제1항에 따른 인건비의 100분의 30(중견기업의 경우 100분의 15)에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당) 또는 법인세에서 공제받을 수 있습니다(「조세특례제한법」 제29조의3제1항).

※ **경력단절 여성 재고용으로 세액공제를 받기 위해서는 피고용자인 여성이 다음의 모든 조건을 충족해야 합니다**(「조세특례제한법」 제29조의3제1항 및 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제2항·제5항).

· 해당 기업 또는 해당 기업과 한국표준산업분류상의 중분류를 기준으로 동일한 업종의 기업에서 1년 이상 근무(「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제3항에 따라 경력단절 여성의 근로소득세가 원천징수되었던 사실이 확인되는 경우로 한정)한 후 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제4항에 따른 결혼·임신·출산·육아 및 자녀교육의 사유로 퇴직하였을 것

· 위에 따른 사유로 퇴직한 날부터 2년 이상 15년 미만의 기간이 지났을 것

· 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자)나 그와 「국세기본법 시행령」 제1조의2제1항에 따른 친족관계인 사람이 아닐 것

육아휴직 복귀자 복직 지원

육아휴직 복귀자 고용기업에 대한 세액공제

▪ 중소기업 또는 중견기업이 육아휴직 복귀자를 2022년 12월 31일까지 복직시키는 경우, 근로자가 복직한 날부터 1년이 되는 날이 속하는 달까지 해당 육아휴직 복귀자에게 지급한 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제1항에 따른 인건비의 100분의 30(중견기업의 경우 100분의 15)에 상당하는 금액을 해당 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당) 또는 법인세에서 공제받을 수 있습니다. 다만, 해당 중소기업 또는 중견기업의 해당 과세연도의 상시근로자 수가 직전 과세연도의 상시근로자 수보다 감소한 경우에는 공제받을 수 없습니다(「조세특례제한법」 제29조의3제2항).

▪ 육아휴직 복귀자 고용기업에 대한 세제혜택은 육아휴직 복귀자의 자녀 1명당 한 차례에 한하여 적용됩니다(「조세특례제한법」 제29조의3제4항).

※ 육아휴직 복귀자 고용기업 세액공제를 받기 위해서는 복귀한 근로자가 다음의 모든 조건을 충족해야 합니다「조세특례제한법」 제29조의3제2항 및 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제5항).

· 해당 기업에서 1년 이상 근무하였을 것(「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제3항에 따라 해당 기업이 육아휴직 복귀자의 근로소득세를 원천징수하였던 사실이 확인되는 경우로 한정)

· 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위해 육아휴직(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항)한 경우로 육아휴직 기간이 연속하여 6개월 이상일 것

· 해당 기업의 최대주주 또는 최대출자자(개인사업자의 경우에는 대표자)나 그 「국세기본법 시행령」 제1조의2제1항에 따른 친족관계인 사람이 아닐 것

세액공제의 신청

신청서의 제출

▪ 경력단절 여성 재고용 기업 등에 대한 세액공제를 적용받으려는 중소기업 또는 중견기업은 과세표준 신고와 세액공제신청서[「조세특례제한법 시행규칙」 별지 제10호의2서식(1)]를

납세지 관할 세무서장에게 제출해야 합니다(「조세특례제한법」 제29조의3제5항 및 「조세특례제한법 시행령」 제26조의3제6항).

> ※ 육아휴직 복귀자 고용기업 세액공제에 대한 자세한 사항은 이 사이트『일과 가정생활』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

2. 여성의 근로활동

2.1. 여성근로자의 근로보호

2.1.1. 여성근로자를 위한 근무환경

야간 및 휴일근로의 제한

동의 없는 야간근로와 휴일근로의 제한

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장의 사용자는 18세 이상의 여성을 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키려면 그 근로자의 동의를 받아야 합니다(「근로기준법」 제70조제1항 및 제11조제1항).

▪ 이를 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

여성근로자의 근로 제한

위험한 환경에서의 근로금지

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장의 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제65조제2항 및 제11조제1항).

> ※ 임산부가 아닌 18세 여성근로자의 근로가 금지되는 직종은 다음과 같습니다(「근로기준법 시행령」 제40조 및 별표 4).
>
> · 2-브로모프로판을 취급하거나 노출될 수 있는 업무(다만, 의학적으로 임신할 가능성이 전혀 없는 여성인 경우는 제외)
>
> · 그 밖에 고용노동부장관이 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 지정하여 고시하는 업무

갱내에서의 근로금지

▪ 사용자는 여성을 갱내(坑內)에서 근로시킬 수 없습니다. 다만, 아래와 같은 업무를 수행하기 위해 일시적으로 필요한 경우에는 예외적으로 허용될 수 있습니다(「근로기준법」 제72조 및 「근로기준법 시행령」 제42조).

1. 보건, 의료 또는 복지 업무
2. 신문·출판·방송프로그램 제작 등을 위한 보도·취재업무
3. 학술연구를 위한 조사 업무
4. 관리·감독 업무
5. 위의 1.부터 4.까지의 업무와 관련된 분야에서 하는 실습 업무

▪ 이를 위반하여 여성을 갱내에서 근로하도록 한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제109조제1항).

생리휴가 제도

생리휴가 신청

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장의 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제73조 및 제11조제1항).

▪ 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

난임치료휴가 제도

난임치료휴가 신청

▪ 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 난임치료휴가를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 합니다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3제1항).

▪ 이를 위반하여 난임치료휴가를 주지 않은 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제3호의2).

▪ 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3제2항).

▪ 사업주는 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3제3항).

2.2. 임산부의 근로보호

2.2.1. 임산부를 위한 근무환경

보건상 유해장소 등에서의 근무금지

위험한 환경에서의 근로금지

▪ 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업에 사용해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제65조제1항).

▪ 이를 위반한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제109조제1항).

> ※ 임산부의 사용이 금지되는 직종은 「근로기준법 시행령」 별표 4에서 확인할 수 있습니다.

임신기간 중 근로시간 단축

임신기 근로시간 단축의 허용

▪ 사용자는 임신 후 12주 이내(임신 후 84일까지) 또는 32주 이후(임신 후 218일 이후)에 있는 여성 근로자(「근로기준법 시행규칙」 별표 3에 따른 질환을 진단받은 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「근로기준법」 제74조제7항 본문 및 고용노동부, 『2025 모성보호와 일 가정 양립 지원 업무편람』, 고용노동부, 121쪽 참조).

※ 임신 후 12주 이내는 12주 0일까지를 말하며, 임신 후 32주 이후는 31주 1일을 말함(진단서상)

▪ 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자가 신청을 하는 경우에는 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간

단축을 허용할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 단서).

▪ 또한 사용자는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제74조제8항).

연차 유급휴가의 산정시 특례

▪ 연차 유급휴가를 산정할 때 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간은 출근한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제60조제6항제5호).

위반 시 제재

▪ 여성근로자가 근로시간 단축을 신청하였음에도 이를 허용하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

임신한 여성근로자의 업무시각 변경

출·퇴근 시간 변경

▪ 사용자는 임신 중인 여성근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「근로기준법」 제74조제9항 본문).

▪ 다만, 다음과 같이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 허용하지 않을 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제9항 단서 및 「근로기준법 시행령」 제43조의3제2항).

- 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
- 업무의 시작 및 종료 시각을 변경하게 되면 임신 중인 여성 근로자의 안전과 건강에 관한 관계 법령을 위반하게 되는 경우

위반 시 제재

▪ 임신 중인 여성근로자가 업무시각 변경을 신청하였음에도 이를 허용하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「근로기준법」 제116조제2항제2호).

근무시간 중 임산부의 정기검진 허용

태아검진 시간의 허용

▪ 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장의 사용자는 임신한 여성근로자가 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해 주어야 합니다(「근로기준법」 제74조의2제1항 및 제11조제1항).

▪ 또한 임산부 정기건강진단 시간을 근로자의 임금에서 삭감해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제74조의2제2항).

> ※ 임산부가 받을 수 있는 각종 혜택에 관해서는 이 사이트(http://easylaw.go.kr) 『임산부』를 통해 확인할 수 있습니다.

3. 여성근로자의 출산

3.1. 출산전후 휴가

3.1.1. 출산전후휴가의 사용

출산전후휴가 기간 및 분할사용

출산전후휴가 기간

▪ 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 합니다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 합니다(「근로기준법」 제74조제1항).

> ※ 미숙아의 범위 및 휴가 부여 절차
>
> · 미숙아란 ① 임신 37주 미만의 출생아 또는 ② 출생 시 체중이 2천500그램 미만인 영유아로서, 특별한 의료적 관리를 위해 출생 후 24시간 이내에 신생아중환자실에 입원한 영유아로 합니다(「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제1항).
>
> · 임신 중인 여성 근로자가 미숙아의 출산으로 100일의 출산전후휴가를 부여받으려는 경우에는 출산전후휴가의 종료예정일(90일의 출산전후휴가를 사용 중인 여성 근로자가 미숙아의 출산으로 휴가기간을 100일로 변경하려는 경우에는 사용 중인 출산전후휴가의 종료예정일을 말함) 7일 전까지 미숙아의 출산사실을 증명할 수 있는 서류를 사업주에게 제출해야 합니다(「근로기준법 시행규칙」 제12조의2제2항).

출산전후휴가 분할사용

▪ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 다음과 같은 사유가 있는 경우에는 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 해 주어야 합니다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 합니다(「근로기준법」 제74조제2항 및 「근로기준법 시행령」 제43조제1항).

1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우

> **Q. 출산이 생각보다 늦어져서 출산 후 45일의 휴가를 확보하지 못한 경우 어떻게 해야 하나요?**
>
> A. 이 경우 사업주는 출산 후 45일이 보장되도록 휴가를 더 부여해야 합니다. 다만, 추가로 부여된 출산전후휴가 기간에 대해 사업주가 임금을 지급하여야 할 의무는 없습니다(「근로기준법」 제74조제1항).
>
> (출처: 『2025년 모성보호와 일 · 가정 양립 지원 업무편람』 참조)

위반 시 제재

▪ 이를 위반한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

※ 배우자의 출산전후휴가는 이 사이트 『일과 가정생활』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

3.1.2. 출산전후휴가 기간의 급여

출산전후휴가 기간 중의 급여

출산전후휴가 급여

▪ 출산 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급휴가입니다(「근로기준법」 제74조제4항 본문).

▪ 다만, 사업주는 출산전후휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급책임을 면하게 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조 및 「근로기준법」 제74조제4항 단서).

▪ 이를 위반하여 출산전후휴가 급여를 지급하지 않은 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

출산전후휴가 급여의 지급 요건

출산전후휴가 급여를 받기 위한 요건

▪ 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후 휴가를 사용한 근로자 일 것(「고용보험법」 제75조).

▪ 휴가가 끝난 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것(「고용보험법」 제75조제1호)

▪ 휴가를 시작한 날[출산전후휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 봄] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것(「고용보험법」 제75조제2호 본문)

▹ 다만, 다음과 같은 사유가 발생하여 출산전후휴가 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다(「고용보험법」 제75조제2호 단서, 「고용보험법 시행령」 제100조 및 제94조).

√ 천재지변

√ 본인이나 배우자의 질병·부상

√ 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상

√ 「병역법」에 따른 의무복무

√ 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

출산전후휴가 급여 신청

출산전후휴가 급여의 신청방법

▪ 출산전후휴가 급여를 지급받으려는 사람은 아래의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 합니다(「고용보험법」 제75조 및 「고용보험법 시행규칙」 제121조제1항).

▹ 출산전후휴가 급여 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제105호서식)

- 출산전후휴가 확인서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제107호서식) 1부(최초 1회만 해당)
- 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
- 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- 미숙아를 출산한 경우, 미숙아를 출산한 사실을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말함)의 진단서 1부

▪ 출산전후휴가 급여의 지급 신청은 출산전후휴가 기간에 대해 30일 단위로 해야 하지만, 사용 기간이 30일 미만인 경우에 그 기간에 대해 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 전체 휴가기간에 대해 한꺼번에 신청할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제121조제3항제1호).

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 출산전후휴가 급여를 받은 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「고용보험법」 제116조제2항제2호).

3.1.3. 출산전후휴가 급여의 지급 금액 및 지급 제한

출산전후휴가 급여의 지급 금액

출산전후휴가 급여의 지급 방법

▪ 직업안정기관의 장은 출산전후휴가 급여에 대한 지급 신청을 받으면 출산전후휴가 급여를 받을 수 있는 요건을 갖추었는지의 여부와 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 뒤 출산전후휴가 급여 지급 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제122조제1항 및 별지 제106호서식).

▪ 출산전후휴가 급여는 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급합니다(「고용보험법 시행규칙」 제122조제2항).

▪ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우 출산전후휴가 급여에 관한 증명서를 내주어야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제122조제4항).

출산전후휴가 급여 지급 금액의 산정

▪ 출산전후휴가 급여는 출산전후휴가(「근로기준법」 제74조) 기간에 대해 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급합니다(「고용보험법」 제76조제1항).

> **※ 통상임금이란?**
>
> 통상임금은 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 급여의 상・하한액

▪ 여성근로자(피보험자)에게 지급하는 출산전후휴가 급여의 상한액과 하한액은 다음과 같습니다(「고용보험법」 제76조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제101조).

- 상한액[「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」]

  √ 출산전후휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 660만원을 초과하는 경우: 660만원

√ 출산전후휴가 급여의 지급기간이 90일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

√ 미숙아를 출산한 경우의 출산전후휴가기간 100일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 7,333,330원을 초과하는 경우: 7,333,330원

√ 미숙아를 출산한 경우의 출산전후휴가 급여의 지급기간이 100일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

√ 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가기간 120일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 880만원을 초과하는 경우: 880만원

√ 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가 급여 등의 지급기간이 120일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

▹ 하한액

√ 출산전후휴가 기간의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 '시간급 최저임금액'이라 함)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

※ 출산전후휴가 급여 지원

- 출산전후휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급휴가입니다(「근로기준법」 제74조제4항 본문).

- 다만, 출산전후휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하여 출산전후휴가 급여가 지급된 경우에는 그 금액이 제외되고 지급됩니다(「근로기준법」 제74조제4항 단서, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조, 「고용보험법」 제76조제1항제1호 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」).

구 분	최초 60일 (한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)	마지막 30일 (미숙아를 출산한 경우에는 40일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 45일)
우선지원대상기업	사업주가 통상임금 지급 (이 중 정부가 최대 월 220만원의 지원금을 지급)	정부가 통상임금 지급 (최대 220만원까지)
대규모기업	사업주가 통상임금 지급	정부가 통상임금 지급 (최대 220만원까지)

출산전후휴가 급여의 감액

▪ 고용노동부장관은 여성근로자(피보험자)가 출산전후휴가 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 출산전후휴가 급여를 합한 금액이 출산전후휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여에서 빼고 지급합니다. 다만,

출산전후휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않습니다(「고용보험법」 제77조, 제73조제3항 및 「고용보험법 시행령」 제104조).

> ※ 『고용보험 홈페이지』의 "출산전후휴가 급여모의계산"을 통해 여성근로자가 받게 될 출산전후휴가 급여를 계산해 볼 수 있습니다.

출산전후휴가 급여의 지급제한

다른 사업장에 새로 취업한 경우

▪ 여성근로자(피보험자)가 출산전후휴가 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 출산전후휴가 급여를 지급하지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제1항·제2항).

▪ 피보험자(여성근로자)는 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 출산전후휴가 급여등 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 합니다(「고용보험법 시행령」 제102조 및 제96조).

거짓이나 부정한 방법을 통한 수급

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 출산전후휴가 급여를 받았거나 받으려고 한 여성근로자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 출산전후휴가 급여를 지급하지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 본문).

▪ 다만, 그 급여와 관련된 출산전후휴가 이후에 새로 출산전후휴가 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 출산전후휴가 급여는 지급됩니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 단서).

> **※ 고용보험 미적용자 출산급여제도**
>
> • 대상: 소득활동을 하지만 고용보험의 출산전후휴가 급여를 받지 못하는 출산여성
>
> · 1인 사업자: 출산일 현재 피고용이 없는 단독·공동 사업자[예외적으로 임신 진단 이후 피고용인(1인까지만 인정)을 채용한 경우 지원 가능하며, 공동사업자인 경우 명의, 실질 모두 공동사업자인 경우에 한함]
>
> · 기타 소득활동하는 자: 근로자 또는 1인 사업자가 아닌 특수형태근로자, 프리랜서 등
>
> · 근로자: ① 고용보험 피보험자이나 180일 요건 미충족으로 고용보험의 출산휴가급여를 지원받지 못하는 근로자(출산일 전일까지 30일 이상 피보험자격을 유지하고 있어야 함) 및 ② 고용보험법 적용제외 사업의 근로자이거나 고용보험법 적용 제외자
>
> • 지원내용: 출산전후휴가 급여 총 150만원 지원

> ※ 고용보험 미적용자 출산급여 지원에 관하여 보다 자세한 사항은 고용24 홈페이지를 참조해 주세요.

3.2. 유산·사산휴가

3.2.1. 유산・사산휴가 사용

유산・사산휴가 제도란?

유산・사산휴가 부여

▪ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우 그 근로자가 청구하면 유산·사산 휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제74조제3항 본문).

▪ 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외)에 따른 유산의 경우는 유산·사산 휴가를 부여하지 않아도 됩니다(「근로기준법」 제74조제3항 단서).

> ※ 유산・사산휴가가 부여되는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항)
>
> · 본인이나 배우자가 연골무형성증, 낭성섬유증 및 그 밖의 유전성 질환으로서 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
>
> · 본인이나 배우자가 풍진, 톡소플라즈마증 및 그 밖에 의학적으로 태아에 미치는 위험성이 높은 전염성 질환이 있는 경우
>
> · 강간 또는 준강간(準强姦)에 의하여 임신된 경우
>
> · 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
>
> · 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

▪ 이를 위반한 사용자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

유산・사산휴가제도의 사용

유산・사산휴가의 청구

▪ 유산 또는 사산한 여성근로자가 유산・사산 휴가를 청구하기 위해서는 휴가 청구 사유, 유산・사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산・사산 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 합니다(「근로기준법」 제74조제3항 본문 및 「근로기준법 시행령」 제43조제2항).

유산・사산휴가 기간

▪ 사업주는 유산·사산휴가를 청구한 여성근로자에게 다음의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제74조제3항 본문 및 「근로기준법 시행령」 제43조제3항).

임신기간	유산·사산휴가 기간
15주 이내	유산 또는 사산한 날부터 10일까지
16주 이상 21주 이내	유산 또는 사산한 날부터 30일까지
22주 이상 27주 이내	유산 또는 사산한 날부터 60일까지
28주 이상	유산 또는 사산한 날부터 90일까지

3.2.2. 유산・사산휴가 기간의 급여

유산・사산휴가 기간 중의 급여

유산・사산휴가 급여

▪ 유산・사산휴가 중 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급휴가입니다(「근로기준법」 제74조제4항 본문).

▪ 다만, 사업주는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급책임을 면하게 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조 및 「근로기준법」 제74조제4항 단서).

▪ 이를 위반하여 유산・사산휴가 급여를 지급하지 않은 사업주는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1호).

유산・사산휴가 급여의 지급 요건

유산・사산휴가 급여를 받기 위한 요건

▪ 「근로기준법」 제74조에 따른 유산・사산 휴가를 사용한 근로자 일 것(「고용보험법」 제75조, 「고용보험법 시행령」 제100조 및 제94조).

▪ 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것(「고용보험법」 제75조제1호)

▪ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것(「고용보험법」 제75조제2호)

▹ 다만 다음과 같은 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 종료된 후료부터 30일 이내에 신청을 하여야 합니다(「고용보험법」 제75조, 「고용보험법 시행령」 제100조 및 제94조).

√ 천재지변

√ 본인이나 배우자의 질병·부상

√ 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상

√ 「병역법」에 따른 의무복무

√ 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

유산・사산휴가 급여 신청

유산・사산휴가 급여의 신청방법

▪ 유산・사산휴가 급여를 지급받으려는 자는 아래의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 합니다(「고용보험법」 제75조 및 「고용보험법 시행규칙」 제121조제1항 본문).

▹ 유산・사산휴가 급여 신청서(「고용보험법 시행규칙」 별지 제105호서식)

▹ 유산・사산휴가 확인서 1부(최초 1회만 해당)

▹ 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부

▹ 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

▹ 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」 제3조에 따른 의료기관을 말함)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 함) 1부

▪ 유산・사산휴가 급여의 지급 신청은 30일 단위로 하여야 하지만, 사용 기간이 30일 미만인 경우에 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 한꺼번에 신청할 수 있습니다(「고용보험법 시행규칙」 제121조제3항).

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 유산・사산휴가 급여를 받은 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「고용보험법」 제116조제2항).

3.2.3. 유산・사산휴가 급여의 지급 금액 및 지급 제한

유산・사산휴가 급여의 지급 금액

유산・사산휴가 급여 지급 금액의 산정

▪ 유산・사산휴가 급여는 유산・사산휴가(「근로기준법」 제74조) 기간에 대해 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급합니다(「고용보험법」 제76조제1항 본문).

유산・사산휴가 급여의 상・하한액

▪ 여성근로자(피보험자)에게 지급하는 유산・사산휴가 급여의 상한액과 하한액은 다음과 같습니다(「고용보험법」 제76조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제101조).

▹ 상한액[「출산전후휴가 급여 등의 상한액 고시」

√ 유산・사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 660만원을 초과하는 경우: 660만원

√ 유산・사산휴가 급여등의 지급기간이 90일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

▹ 하한액

√ 유산・사산휴가 기간의 시작일 당시 적용되던 「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액(이하 ´시간급 최저임금액´이라 함)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 유산・사산휴가 급여의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

유산・사산휴가 급여의 감액

▪ 고용노동부장관은 여성근로자(피보험자)가 유산・사산휴가 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 받은 금품과 유산・사산휴가 급여를 합한 금액이 유산・사산휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 유산・사산휴가 급여에서 빼고 지급합니다. 다만, 유산・사산휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 유산・사산휴가 급여의 차액을 지급했을 때에는 그렇지 않습니다(「고용보험법」 제77조제1항, 제73조제2항 및 「고용보험법 시행령」 제104조).

유산・사산휴가 급여의 지급 방법

유산・사산휴가 급여의 지급

▪ 직업안정기관의 장은 유산・사산휴가 급여에 대한 지급 신청을 받으면 유산・사산휴가 급여를 받을 수 있는 요건을 갖추었는지의 여부와 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 뒤 유산·사산휴가 급여 지급, 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제122조제1항 및 별지 제106호서식).

▪ 유산·사산휴가 급여는 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급합니다(「고용보험법 시행규칙」 제122조제2항).

▪ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우 유산・사산휴가 급여에 관한 증명서를 내주어야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제122조제4항).

유산・사산휴가 급여의 지급 제한

다른 사업장에 새로 취업한 경우

▪ 여성근로자(피보험자)가 유산・사산휴가 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 유산・사산휴가 급여를 지급하지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제1항).

▪ 피보험자(여성근로자)는 이직 또는 취업을 한 날 이후 최초로 제출하는 출산전후휴가 급여(유산・사산휴가)등 신청서에 이직 또는 취업을 한 사실을 적어야 합니다(「고용보험법 시행령」 제102조 및 제96조).

거짓이나 부정한 방법을 통한 수급

▪ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 유산・사산휴가 급여를 받았거나 받으려고 한 여성근로자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 유산・사산휴가 급여를 지급하지 않습니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 본문).

▪ 다만, 그 급여와 관련된 유산・사산휴가 이후에 새로 유산・사산휴가 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 유산・사산휴가 급여는 지급됩니다(「고용보험법」 제77조 및 제73조제4항 단서).

3.3. 불리한 처우금지

3.3.1. 출산 등 관련 불리한 처우금지

출산 등 관련 불리한 처우금지

해고 제한

▪ 사용자는 산전(産前)·산후(産後)의 여성근로자가 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고할 수 없습니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문).

▪ 다만, 사용자가 일시보상을 하였거나 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 해고할 수 있습니다(「근로기준법」 제23조제2항 단서).

▪ 이를 위반하여 여성근로자를 해고한 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조).

연차 유급휴가의 산정시 특례

▪ 연차 유급휴가를 산정할 때 임신 중의 여성이 출산전후휴가 및 유산·사산휴가로 휴업한 기간은 출근한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제60조제6항제2호).

※ 그 밖에 육아휴직으로 휴업한 기간, 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 또는 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간도 출근한 것으로 봅니다(「근로기준법」 제60조제6항제3호, 제4호 및 제5호).

동일・유사 업무 복귀 보장

▪ 사업주는 여성근로자의 출산전후휴가가 종료 된 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 합니다(「근로기준법」 제74조제6항).

▪ 이를 위반할 경우 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제114조제1호).

4. 경력단절여성근로자 지원

4.1. 경력단절 여성 취업 지원

4.1.1. 여성근로자의 경력단절 예방 및 재취업 지원

경력단절여성의 개념

경력단절여성이란

▪ 경력단절여성이란 혼인·임신·출산·육아와 가족구성원의 돌봄 등을 이유로 경제활동을 중단하였거나 경제활동을 한 적이 없는 여성 중에서 취업을 희망하는 여성을 말합니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제2조제1호).

▪ 정부는 경력단절여성등의 연령, 경력, 학력 등에 적합한 취업과 창업 등 일자리를 창출하기 위하여 노력해야 하며, 성평등가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 일자리 질을 제고하기 위하여 성별임금 격차 축소 등 근로환경 개선을 위한 시책을 수립·시행해야 합니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제10조제2항).

경력단절 예방 지원

여성근로자의 경력단절 예방을 위한 정책지원

▪ 성평등가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절을 예방하기 위하여 다음의 기관이 생애주기별 여성경력설계 및 개발 상담 등을 실시할 수 있도록 지원할 수 있습니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제12조 및 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 시행규칙」 제2조).

- 여성인력개발센터
- 여성경제활동지원센터
- 「고등교육법」 제2조에 따른 학교

경력단절여성의 재취업지원

직업교육훈련

▪ 성평등가족부장관은 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 여성인력개발기관 등의 기관에 여성에 대한 직업교육훈련을 실시하도록 지원할 수 있습니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제13조제1항).

▪ 지방자치단체의 장은 경력단절여성등의 경제활동을 촉진하기 위하여 지역의 특성에 맞는 직업교육훈련을 실시할 수 있습니다. 이 경우 성평등가족부장관과 고용노동부장관은 지방자치단체가 실시하는 직업교육훈련에 필요한 지원을 할 수 있습니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제13조제2항 및 제3항).

인턴취업지원

▪ 성평등가족부장관은 경력단절여성등의 직업적응을 위하여 기업 등을 대상으로 인턴취업지원사업을 실시할 수 있습니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제14조제1항).

▪ 성평등가족부장관은 지방자치단체가 실시하는 일경험 지원 사업에 대하여 필요한 지원을 할 수 있으며, 일경험 지원과 취업연계를 위한 시책을 마련하고 지원할 수 있습니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제14조제2항 및 제3항).

여성경제활동지원센터의 지정 및 운영

여성경제활동지원센터(여성새로일하기센터)

▪ 성평등가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진에 필요한 다음의 사업을 수행하기

위하여 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도 또는 시·군·구(자치구를 말함) 단위의 여성경제활동지원센터(이하 "지원센터"라 함)를 지정・운영할 수 있습니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제17조제1항).

▪ 여성경제활동지원센터에서는 다음과 같은 업무를 수행합니다.

- 혼인·임신·출산과 휴직 후 복귀 등에 관한 상담, 정보제공 및 경력관리
- 생애주기별 경력개발교육, 멘토링 및 네트워크 형성 등 경력단절 예방 프로그램 지원
- 취업·창업 정보 제공 및 상담
- 직업교육훈련, 취업알선 및 취업 후 직장적응 지원
- 보육 지원 등 복지서비스 제공 및 연계
- 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 관련 기관, 기업과의 지역단위 네트워크 구축·운영
- 그 밖에 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위하여 필요한 사업

▪ 성평등가족부장관과 고용노동부장관은 여성의 경력단절 예방과 경제활동 촉진에 관한 정책 및 지원센터의 사업을 효율적이고 체계적으로 지원하기 위하여 다음의 업무를 수행하는 중앙여성경제활동지원센터(이하 "중앙지원센터"라 한다)를 지정·운영할 수 있습니다(「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제16조제1항 및 제2항).

- 경력단절 예방에 관한 상담, 교육 등 사업 프로그램의 개발·보급
- 경력단절 예방에 관한 사회적·문화적 인식 개선 및 홍보 사업
- 취업·창업지원 등의 상담, 교육 등 사업 프로그램의 개발·보급
- 경력단절여성등의 직장 조기 적응 프로그램 개발·보급
- 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 위한 관련 기관, 기업과의 전국단위 네트워크 구축·운영
- 여성경제활동지원센터에 대한 평가 및 컨설팅
- 여성경제활동지원센터 인력에 대한 교육훈련 및 근로환경 조사
- 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제17조제1항 각 호에 따른 사업과 관련한 우수사례 발굴 및 홍보

▪ 여성새로일하기센터는 혼인·임신·출산·육아 등으로 경력이 단절된 여성 등에게 취업 상담, 직업교육훈련, 인턴십 및 취업 후 사후관리 등 종합적인 취업서비스를 지원하는 기관으로 고용노동부와 성평등가족부가 공동주관합니다. <출처: 고용노동부 홈페이지 참조>

> ※ 여성근로자의 경력단절예방을 위한 각종 정책 활동은 <여성새로일하기센터-경력단절예방>에서 확인할 수 있습니다.