저출생 지원



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.

[저출생 지원]

정부와 지자체는 출산 · 양육에 대한 부담을 줄이고, 아이를 낳고 키우기 좋은 환경을 만들기 위해 다양한 지원 정책을 추진하고 있습니다.

『저출생 지원』 콘텐츠에서는 임신 준비부터 출산, 양육, 일 · 가정 양립에 이르기까지 국민이 알아야 할 주요 법령정보와 지원제도를 시간의 흐름에 따라 체계적으로 정리하여 제공합니다.

저출생 지원 1
1. 임신 지원 4
1.1. 임신 준비 지원 4
1.1.1. 산전검사 및 난임치료 지원 4
1.2. 임산부 지원 6
1.2.1. 진료비 및 의료비 지원 6
1.2.2. 임산부 건강관리 지원 8
1.3. 임신 중 근로자 지원 10
1.3.1. 난임치료 및 유산 등 휴가 10
1.3.2. 안전한 근로환경 지원 13
2. 출산 지원 16
2.1. 출산 관련 재정 지원 16
2.1.1. 출산비 지원 16
2.1.2. 출산지원금 18
2.2. 산후조리 및 신생아 지원 19
2.2.1. 산후조리 지원 19
2.2.2. 신생아 지원 20
2.3. 출산 근로자 등 지원 23
2.3.1. 출산휴가 23
3. 양육 지원 26
3.1. 양육 관련 재정 지원 26
3.1.1. 양육지원금 26
3.1.2. 보육 지원 27
3.1.3. 교육 지원 29
3.2. 돌봄 및 건강관리 지원 31
3.2.1. 돌봄 등 지원 31
3.2.2. 영유아 건강관리 지원 33
3.3. 육아기 근로자 지원 34
3.3.1. 육아휴직 및 가족돌봄휴직·휴가 34
3.3.2. 육아 근로환경 지원 38
4. 그 밖의 지원 41
4.1. 세제혜택 및 출산 크레딧 41
4.1.1. 세액공제 및 비과세 혜택 41
4.1.2. 국민연금 출산 크레딧 43
4.2. 사업주 지원 44
4.2.1. 출산육아기 고용안정장려금 44

1. 임신 지원

1.1. 임신 준비 지원

1.1.1. 산전검사 및 난임치료 지원

건강검진 지원

신혼(예비)부부 건강검진 지원

▪ 지방자치단체에서는 저출생에 대응하기 위하여 여러 대책을 마련하고 있으며, 특히 신혼부부를 대상으로 산전 건강검진을 지원하는 사업을 실시하고 있습니다(「모자보건법」 제3조 참조).

▪ 또한, 결혼 당사자가 다음의 질환이 있는지에 대해 보건소 또는 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장이 지정한 의료기관에서 그 내용을 확인받을 수 있습니다(「국민건강증진법」 제6조제2항·제3항 및 「국민건강증진법 시행규칙」 제3조제1항·제2항).

- 자녀에게 건강상 현저한 장애를 줄 수 있는 유전성질환
- 혼인당사자 또는 그 가족에게 건강상 현저한 장애를 줄 수 있는 전염성질환

> ※ 신혼(예비)부부 건강검진 지원사업에 대한 자세한 내용은 해당 지방자치단체 또는 보건소에 직접 문의하시기 바랍니다.

임신 사전건강관리 지원

▪ "임신 사전건강관리"란, 임신 전 가임기 남녀에 대한 생의학적, 행동학적, 사회적 위험 요인을 파악하고 중재하는 예방적 차원의 관리로서, 산모와 태아의 건강증진을 목적으로 임신 전부터 남녀가 함께 건강한 임신과 출산을 도모하는 포괄적 관리를 말합니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 36면).

▪ 임신 사전건강관리의 지원내용은 다음과 같습니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 39면).

구 분	내 용
지원 대상	• 모든 20~49세 남녀 중 검사 희망자(결혼, 자녀 여부 무관) √ 15~19세 남녀 중 부부(예비부부, 사실혼 포함) √ 내국인 배우자가 있는 외국인 지원 가능(별도 비자 조건 없음) √ 주민등록지(주민등록을 한 재외국민, 외국인등록 포함)를 기준으로 관할 보건소에서 지원 가능
지원 횟수	• 주기별[29세 이하(제1주기), 30~34세(제2주기), 35~49세(제3주기)] 1회, 최대 3회 지원
지원 항목	• 여성 : 난소기능검사(AMH), 부인과 초음파 • 남성 : 정액검사(정자정밀형태검사)
지원 금액	• 여성 : 최대 13만원 • 남성 : 최대 5만원

난임부부 지원

난임부부 시술비 지원

▪ 임신에 어려움을 겪는 난임부부가 다음의 요건을 갖추고 난임 치료를 받는 경우 시술비를 지원받을 수 있습니다(「모자보건법」 제11조제1항, 제11조제2항제1호, 「저출산·고령사회기본법」 제10조제1항 및 보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 130~131면).

- 난임시술을 요하는 의사의 '난임진단서' 제출자(난임진단서는 '정부지정 난임시술 의료기관의 난임시술 의사'에게 발급받아 제출해야 함)
- 법적 혼인상태에 있거나, 신청일 기준 1년 이상 사실상 혼인관계를 유지하였다고 관할 보건소로부터 확인된 난임부부
- 부부 중 최소한 한 명은 주민등록이 되어 있는 대한민국 국적 소유자(주민등록 말소자, 재외국민 주민등록자는 대상에서 제외)이면서, 부부 모두 건강보험 가입 및 보험료 고지 여부가 확인되는 사람

※ "난임(難姙)"이란 부부(사실상의 혼인관계에 있는 경우 포함)가 피임을 하지 않은 상태에서 부부 간 정상적인 성생활을 하고 있음에도 불구하고 1년이 지나도 임신이 되지 않는 상태를 말합니다(「모자보건법」 제2조제11호).

▪ 난임부부 시술비 지원내용은 다음과 같습니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 131면).

구 분	내 용	
지원범위	체외수정(신선배아, 동결배아), 인공수정 시술비 중 일부 및 전액본인부담금, 비급여 3종(배아동결비, 유산방지제 및 착상보조제), 냉동난자 해동비	
지원시술횟수	출산당 체외수정 최대 20회, 인공수정 최대 5회	
지원최대금액	체외수정	• 신선배아: 1~20회, 최대 110만원 • 동결배아: 1~20회, 최대 50만원
	인공수정	1~5회, 최대 30만원

[Q&A]

Q. 난임부부 시술비 지원범위는 어떻게 되나요?

A. 요양기관에서 발급한 체외수정시술비 및 인공수정시술비 진료비 계산서·영수증 (약제비 포함)에 기재된 급여 항목 중 일부 본인부담금, 전액본인부담금 및 비급여 항목이 지원됩니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 172면).

[Q&A2]

Q. 난임부부지원사업 시술비 지원기간은 어떻게 되나요?

A. 약제 투여 시작일부터 초음파로 임신낭 확인일까지입니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 172면).

※ 난임부부를 위한 각종 지원사업에 대한 자세한 내용은 해당 지방자치단체 또는 보건소에 직접 문의하시기 바랍니다.

※ 그 밖에 임신 지원에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『임산부』 콘텐츠 또는 <보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』>에서 확인할 수 있습니다.

1.2. 임산부 지원

1.2.1. 진료비 및 의료비 지원

진료비 지원

건강보험 진료비 지원

▪ 국민건강보험공단은 임신한 건강보험 가입자 또는 피부양자(출산한 가입자 또는 피부양자를 포함)의 임신과 출산에 관련된 진료비를 임신·출산 진료비 이용권(국민행복카드)으로 일부 지원하고 있습니다(「국민건강보험법」 제50조 및 「국민건강보험법 시행령」 제23조제1항·제2항·제3항).

▪ 이용권으로 결제할 수 있는 비용은 다음과 같습니다(「국민건강보험법 시행령」 제23조제3항).

- 임신·출산한 가입자 또는 피부양자의 진료에 드는 비용
- 임신·출산한 가입자 또는 피부양자의 약제·치료재료의 구입에 드는 비용
- 2세 미만 영유아의 진료에 드는 비용
- 2세 미만 영유아에게 처방된 약제·치료재료의 구입에 드는 비용

▪ 이용권은 임신·출산한 가입자나 피부양자의 출산일부터 2년이 되는 날 또는 2세 미만 영유아의 출생일부터 2년이 되는 날까지 사용할 수 있습니다(「국민건강보험법 시행령」 제23조제6항).

▪ 이용권으로 결제할 수 있는 금액의 상한은 다음과 같습니다(「국민건강보험법 시행령」 제23조제7항).

- 하나의 태아를 임신·출산한 경우: 100만원
- 둘 이상의 태아를 임신·출산한 경우: 140만원

[Q&A]

Q. 국민행복카드가 무엇인가요?

A. 국민행복카드란, 정부에서 지원하는 국가바우처를 한 장의 카드로 이용할 수 있는 카드입니다. 임신·출산 진료비 이외에도 기저귀·조제분유, 첫만남 이용권, 아이돌봄 지원사업 등의 국가복지바우처를 국민행복카드로 이용할 수 있습니다[국민행복카드 홈페이지(http://www.voucher.go.kr)-국민행복카드-국민행복카드란?].

의료급여 진료비 지원

▪ 임신 중이거나 출산한 수급권자는 의료급여기관에서 받는 진료(해당 수급권자의 2세 미만인 자녀에 대한 진료를 포함)에 드는 비용과 약제·치료재료(해당 수급권자의 2세 미만인 자녀에 대해 처방된 약제·치료재료를 포함)의 구입에 드는 비용을 지원받을 수 있습니다(「의료급여법 시행규칙」 제8조의2제1항).

▪ 임신·출산 진료비는 의료급여 수급권자에게 다음의 구분에 따른 금액의 범위에서 임신 중이거나 출산한 수급권자 본인이 부담하는 금액을 지원합니다(「의료급여법 시행규칙」 제8조의2제1항).

- 하나의 태아를 임신·출산한 경우: 100만원
- 둘 이상의 태아를 임신·출산한 경우: 140만원

※ 의료기관 또는 보건소에 임신 신고 및 등록을 하면 「모자보건법」에 따라 각종 지원 및 보호를 받을 수 있습니다(「모자보건법」 제8조제1항).

※ 임신 진료비 신청, 지원 등에 대한 자세한 내용은 「임신·출산 진료비 지급 등에 관한 기준」에서 확인할 수 있습니다.

※ 문의처: 국민건강보험공단

- 온라인 상담: 민원서비스(https://www.nhis.or.kr/)
- 전화 상담: 고객센터 ☎1577-1000

의료비 지원

청소년 산모 의료비 지원

▪ 산전관리가 취약한 청소년산모는 추가로 임신·출산 의료비를 지원받을 수 있으며, 지원내용은 다음과 같습니다(「모자보건법」 제3조 및 보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 242~243면).

구 분	내 용
지원대상	만 19세 이하 산모로 청소년산모 임신·출산 의료비 지원 신청자
지원범위	임산부 및 2세 미만 영유아의 모든 의료비 및 약제·치료재료 구입비(산후조리원 비용은 지원 불가)
지원금액	임신 1회 당 120만원 범위 내
지원방법	요양기관에서 국민행복카드로 결제
사용기간	카드 수령 후부터 분만예정일 이후 2년까지

고위험 임산부 의료비 지원

▪ 고위험 임산부의 치료와 미숙아 등의 건강을 보호·증진하기 위해 고위험 임산부는 추가로 의료비를

지원받을 수 있으며, 지원내용은 다음과 같습니다(「모자보건법」 제10조의2 및 보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 311~316면).

구 분	내 용
지원대상	19대 고위험 임신질환으로 진단받고 입원치료 받은 임산부(분만 결과 자궁내 태아사망 등으로 사산한 경우도 지원대상에 포함되며, 외국 국적인 사람 및 국외 이주자는 지원대상에서 제외함)
지원범위	19대 고위험 임신 질환의 입원치료에 있어, 가계부담이 큰 전액본인부담금 및 비급여 진료비 지원 (예시) 진찰료, 투약 및 조제료, 주사료, 처치 및 수술료, 검사료, 전혈 및 혈액성분제제료 등

※ 그 밖에 진료비 및 의료비 지원에 대한 자세한 내용은 <보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』> 및 이 사이트 『임산부』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

※ 각 지방자치단체에서는 임산부를 위한 진료비 및 의료비 지원사업을 시행하고 있으며, 자세한 내용은 해당 지방자치단체 또는 보건소에 직접 문의하시기 바랍니다.

1.2.2. 임산부 건강관리 지원

임산부 건강진단 지원

건강진단 실시

- 임산부는 정기적으로 건강진단을 받아야 하며, 건강진단의 실시기준은 다음과 같습니다(「모자보건법」 제10조제1항, 「모자보건법 시행령」 제13조 및 「모자보건법 시행규칙」 제5조제1항제1호, 별표 1 제1호).
  - 임신 28주까지: 4주마다 1회
  - 임신 29주에서 36주까지: 2주마다 1회
  - 임신 37주 이후: 1주마다 1회
- 임산부가 「장애인복지법」에 따른 장애인인 경우, 만 35세 이상인 경우, 다태아를 임신한 경우 또는 의사가 고위험 임신으로 판단한 경우에는 위의 건강진단 횟수를 넘어 건강진단을 실시할 수 있습니다(「모자보건법 시행규칙」 별표 1 제1호라목).

임산부 예방접종 지원

예방접종 실시

- 임산부는 임신기간 중이라도 필요한 예방접종을 받아야 하며, 인플루엔자 예방접종은 국가예방접종으로 기간 내에 1회 받아야 합니다(「모자보건법」 제10조제1항, 「모자보건법 시행령」 제13조 및 「모자보건법 시행규칙」 제5조제1항제2호, 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 「예방접종의 실시기준 및 방법」 제3조, 별표 1).

영양제 지원

철분제 지원

▪ 임신 5개월부터는 태아로 유입되는 혈류량의 상승으로 전체 혈액의 45% 정도가 증가되어 철분 보충이 필요하므로 철분제를 지원하고 있으며, 지원내용은 다음과 같습니다[보건복지부, 『2026년 지역사회 통합건강증진사업안내(여성·어린이특화)』, 12~14면].

구 분	내 용
지원대상	임신 16주 이상 보건소 등록 임산부
지원범위	• 임신 16주 이상 임산부에게 철분제 지원(1명 1개월분 기준 5개월분 지원) • 지방자치단체별 임산부 수요 및 예산 여건에 따라 추가수량 지급 가능 • 철분제는 의약품을 제공

엽산제 지원

▪ 수정 후 4주 이내에 중추신경계가 형성되나 모체의 엽산 부족 시 신경관 결손으로 유사산 또는 선천성기형아를 출산할 가능성이 있으므로 엽산제를 지원하고 있으며, 지원내용은 다음과 같습니다[보건복지부, 『2026년 지역사회 통합건강증진사업안내(여성·어린이특화)』, 17~18면].

구 분	내 용
지원대상	보건소 등록 임산부
지원범위	• 임신 전·후 3개월분의 엽산제 지원(1명 1개월분 기준 최대 3개월분) • 지방자치단체별 임산부 수요 및 예산 여건에 따라 추가 수량 지급 가능 • 엽산제는 의약품을 제공

그 밖의 지원

모자보건수첩 발급

▪ 임신 사실을 「의료법」 제3조에 따른 의료기관 또는 보건소에 신고하면, 모자보건수첩을 발급받습니다(「모자보건법」 제8조제1항 및 제9조).

[Q&A]

Q. “모자보건수첩”에는 어떤 내용이 들어가나요?

A. 모자보건수첩에는 임산부 또는 영유아의 인적사항, 산전(産前)·산후(産後)관리 사항, 임신 중의 주의사항, 임산부 또는 영유아의 정기검진 및 종합검진, 영유아의 성장발육과 건강관리상의 주의사항, 예방접종에 관한 사항 등이 포함되어 있습니다(「모자보건법 시행규칙」 제3조제2항).

※ 그 밖에 임산부 지원에 대한 자세한 내용은 해당 지방자치단체 또는 보건소에 직접 문의하시기 바랍니다.

1.3. 임신 중 근로자 지원

1.3.1. 난임치료 및 유산 등 휴가

난임치료휴가 및 급여 지원

난임치료휴가

▪ 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위해 난임치료휴가를 청구하는 경우에는 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3제1항 본문).

▹ 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 단서).

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

난임치료휴가 신청

▪ 난임치료휴가를 신청하려는 근로자는 난임치료휴가를 사용하려는 날, 난임치료휴가 신청 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제9조의3제1항).

난임치료휴가 급여 지원

▪ 정부는 난임치료휴가 기간 동안 통상임금에 해당하는 금액을 고용보험 피보험자의 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정하여 난임치료휴가 급여를 다음과 같이 지원하고 있습니다(「고용보험법」 제76조제1항제3호 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」).

▹ 난임치료휴가기간 최초 2일분 급여가 168,420원을 초과하는 경우: 168,420원

▹ 난임치료휴가기간 최초 1일분 급여가 84,210원을 초과하는 경우: 84,210원

▪ 난임치료휴가 급여는 고용보험 피보험자가 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급됩니다(「고용보험법」 제75조).

1. 난임치료휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 난임치료휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

※ 다만, 「고용보험법 시행령」 제94조에 따른 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 종료된 후로부터 30일 이내에 신청을 해야 합니다(「고용보험법」 제75조제2호 단서 및 「고용보험법 시행령」 제100조).

유산·사산휴가

유산·사산휴가의 청구

▪ 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 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출해야 합니다(「근로기준법 시행령」 제43조제2항).

[Q&A]

Q. 임신 기간 중에 출산전후휴가를 사용할 수 없나요?

A. 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 다음의 사유로 출산전후휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 해야 하며, 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

휴가기간

▪ 유산·사산 휴가의 휴가 기간은 다음과 같습니다(「근로기준법 시행령」 제43조제3항).

유산·사산 근로자의 임신기간	휴가기간
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

유산·사산휴가 급여 지원

▪ 정부는 유산·사산휴가 기간 동안 통상임금에 해당하는 금액(상한액 월 220만원)을 다음과 같이 지원하고 있습니다(「고용보험법」 제76조제1항제1호 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」).

구분	최초 60일	마지막 30일
우선지원 대상기업	정부가 통상임금 지급 (최대 월 220만원) ※ 통상임금과 정부 지원 상한액 (월 220만원)과의 차액분은 사업주가 지급	정부가 통상임금 지급(최대 월 220만원)
대규모기업	사업주가 통상임금 지급	정부가 통상임금 지급(최대 월 220만원)

▪ 유산·사산휴가 급여는 고용보험 피보험자(여성 근로자)가 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급됩니다(「고용보험법」 제75조).

1. 유산·사산휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 유산·사산휴가를 시작한 날[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 봄] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

※ 다만, 「고용보험법 시행령」 제94조에 따른 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 종료된 후로부터 30일 이내에 신청을 해야 합니다(「고용보험법」 제75조제2호 단서 및 「고용보험법 시행령」 제100조).

> ※ 유산·사산휴가에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『여성근로자』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

배우자 유산·사산휴가 및 급여 지원

배우자 유산·사산휴가

▪ 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 배우자 유산·사산휴가를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4제1항 본문).

※ 다만, 배우자 유산·사산휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외)에 따른 유산의 경우에는 적용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4제1항 단서).

▪ 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4제3항).

▪ 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4제4항).

배우자 유산·사산휴가의 청구

▪ 배우자 유산·사산휴가를 청구하려는 근로자는 배우자 유산·사산휴가를 사용하려는 날, 배우자

유산·사산일, 배우자 유산·사산휴가 청구 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함)를 사업주에게 제출해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4제1항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제9조의4제1항).

배우자 유산·사산휴가 급여 지원

▪ 정부는 배우자 유산·사산휴가 기간 중 최초 3일 동안 통상임금에 해당하는 금액을 고용보험 피보험자의 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정하여 지원하고 있습니다(「고용보험법」 제76조제1항제4호 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」).

- 배우자 유산·사산휴가기간 최초 3일분 급여가 252,630원을 초과하는 경우: 252,630원
- 배우자 유산·사산휴가기간 최초 2일분 급여가 168,420원을 초과하는 경우: 168,420원
- 배우자 유산·사산휴가기간 최초 1일분 급여가 84,210원을 초과하는 경우: 84,210원

▪ 배우자 유산·사산휴가 급여는 고용보험 피보험자가 배우자 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급됩니다(「고용보험법」 제75조).

1. 배우자 유산·사산휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 배우자 유산·사산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

※ 다만, 「고용보험법 시행령」 제94조에 따른 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 종료된 후부터 30일 이내에 신청해야 합니다(「고용보험법」 제75조제2호 단서 및 「고용보험법 시행령」 제100조).

※ 배우자 유산·사산휴가 급여는 휴가가 끝난 후 한꺼번에 신청해야 합니다(「고용보험법 시행규칙」 제121조제3항제2호).

1.3.2. 안전한 근로환경 지원

임신기간 근로시간의 단축

임신기 근로시간 단축

▪ 사업주는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(임신 기간 중에 「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 「근로기준법 시행규칙」 제12조의3).

- 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대해서는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있습니다(「근로기준법」 제74조제7항 단서).

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

임신기 근로시간 단축 신청

▪ 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함함)에 의사의 진단서(같은 임신에 대해 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외함)를 첨부하여 사업주에게 제출해야 합니다(「근로기준법」 제74조제10항 및 「근로기준법 시행령」 제43조의2).

임신기간 근로시간의 변경

임신기 근로시간 변경

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

▪ 다만, 다음의 경우에는 근로시간 변경 신청을 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

임신기 근로시간 변경 신청

▪ 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하려는 여성 근로자는 그 변경 예정일의 3일 전까지 임신기간, 업무의 시작 및 종료 시각의 변경 예정 기간, 업무의 시작 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함)에 임신 사실을 증명하는 의사의 진단서(같은 임신에 대해 업무의 시작 및 종료 시각 변경을 다시 신청하는 경우는 제외)를 첨부하여 사용자에게 제출해야 합니다(「근로기준법」 제74조제9항 본문 및 「근로기준법 시행령」 제43조의3제1항).

> [Q&A]
>
> Q. 태아 검진을 가려고 합니다. 무급으로 가야하나요?
>
> A. 아닙니다. 사업주는 임신한 여성근로자가 태아 검진을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용해 주어야 하며, 이를 이유로 그 근로자의 임금을 삭감해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제74조의2).

시간 외 근로 등의 제한

시간 외 근로 금지

▪ 사업주는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 해서는 안 됩니다(「근로기준법」 제74조제5항 전단).

야간근로 및 휴일근로 제한

▪ 사업주는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우가 아니면 임산부를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못합니다(「근로기준법」 제70조제2항).

- 산후 1년이 지나지 않은 여성의 동의가 있는 경우
- 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

근로의 보장

해고 제한

▪ 사업주는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문).

쉬운 근로 전환

▪ 사업주는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환해야 합니다(「근로기준법」

제74조제5항 후단).

유해·위험업종근무 금지

▪ 사업주는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성을 도덕상 또는 보건상 유해·위험한 사업(「근로기준법 시행령」 별표 4에 따른 직종)에 사용하지 못합니다(「근로기준법」 제65조제1항).

▪ 사업주는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 위의 보건상 유해·위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해·위험한 사업에 사용하지 못합니다(「근로기준법」 제65조제2항).

2. 출산 지원

2.1. 출산 관련 재정 지원

2.1.1. 출산비 지원

출산 진료비 지원(요양기관에서 출산한 경우)

본인부담금 면제

▪ 건강보험 가입자 또는 피부양자인 임산부가 요양기관(병·의원, 조산원)에서 자연분만이나 제왕절개분만을 하면 입원진료비가 다음과 같이 면제됩니다(「국민건강보험법」 제44조, 「국민건강보험법 시행령」 제19조제1항, 별표 2 제3호가목 및 건강보험심사평가원 홈페이지(https://www.hira.or.kr)-제도·정책-본인부담기준-건강보험 본인부담기준 안내-본인부담률 및 부담액).

구분	본인일부부담률 및 부담액	
	요양급여비용총액	식대총액
자연분만	면제	식대총액(기본식대+가산식대)의 50%
제왕절개분만		
고위험 임산부	요양급여비용총액의 10%	
※ 끝수계산: 10원미만 절사		

※ 입원실의 종류 등에 따라 본인부담률이 달라질 수 있습니다[「국민건강보험법 시행령」 별표 2 제3호 단서 및 제1호가목1) 단서].

> ※ 건강보험 본인부담률 및 부담액에 대한 자세한 내용은 「국민건강보험법 시행령」 별표 2에서 확인할 수 있습니다.

출산 요양비 지원(요양기관 외의 장소에서 출산한 경우)

건강보험 가입자 또는 피부양자의 요양비 지원

▪ 건강보험 가입자 또는 피부양자인 임산부가 부득이한 사유로 준요양기관(「국민건강보험법 시행규칙」 제23조 제2항)에서 출산에 대한 요양을 받거나 요양기관(병·의원, 조산원)이 아닌 장소에서 출산한 경우에는 요양비(25만원)를 지급받을 수 있습니다(「국민건강보험법」 제49조제1항, 「국민건강보험법 시행규칙」 제23조제8항 및 「요양비의 보험급여 기준 및 방법」 별표 6 제1호바목).

요양비 지급 신청

▪ 출산에 관한 요양비를 지급받으려면 다음의 서류를 국민건강보험공단에 제출하면 됩니다[「국민건강보험법」 제49조제1항, 「국민건강보험법 시행규칙」 제23조제3항 및 국민건강보험 홈페이지(https://www.nhis.or.kr)-정책·제도-건강보험 제도안내-출산비 지원].

- 요양비지급청구서(「국민건강보험법 시행규칙」 별지 제18호서식) 1부
- 의사 또는 조산원의 출산사실에 관한 증명서 또는 요양기관 이외의 장소에서 출산한 사실을 증명할 수 있는 서류(인우보증서, 출산확인서 등) 1부

※ 보증인 또는 증명인의 인감증명서 또는 주민등록증 사본 첨부

- 사산(임신 16주 이상인 경우) 또는 출생 후 사망인 경우 사산 또는 사망을 증명할 수 있는 서류 1부

해산급여 지원

국민기초생활 수급자 해산급여 지원

▪ 생계급여, 주거급여 및 의료급여 중 하나 이상의 급여를 받는 수급자인 임산부는 조산(早産), 분만 전과 분만 후에 필요한 조치와 보호에 드는 비용을 해산급여로 받을 수 있습니다(「국민기초생활 보장법」 제13조제1항 및 「국민기초생활 보장법 시행규칙」 제17조제1항).

- 해산급여는 1명당 70만원이며, 추가 출생 영아 1명당 70만원을 추가로 지급합니다(보건복지부, 『2026년 국민기초생활보장사업 안내』, 254면 참조).

긴급복지 해산비 지원

▪ 생계를 유지하기 어려운 위기상황에 놓인 가정의 임산부에게 출산 전후에 필요한 조치와 보호를 위해 해산비(70만원)를 지원합니다(「긴급복지지원법」 제9조제1항제1호바목, 「긴급복지지원법 시행령」 제6조제1항 및 「긴급지원 지원금액 및 재산의 합계액 기준」, 6. 그 밖의 지원금).

그 밖의 지원

여성장애인 출산 지원

▪ 임신 등으로 인해 이동이 불편한 여성장애인은 임신 및 출산과 관련한 진료 등을 위해 경제적 부담능력 등을 고려하여 활동지원사의 파견 등 활동보조서비스를 지원받을 수 있습니다(「장애인복지법」 제55조제2항).

한부모가족의 모(母)에 대한 출산 지원

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 한부모가족의 모(母)는 출산지원시설을 통해 임신·출산 및 그 출산 아동(3세 미만에 한정함)의 양육을 위한 주거 지원 등을 받을 수 있습니다(「한부모가족지원법」 제19조제1항제1호).

- 다음의 어느 하나에 해당하는 한부모가족의 모(母)로서 아동인 자녀를 양육하는 사람(「한부모가족지원법」 제4조제1호 및 「한부모가족지원법 시행규칙」 제2조)

√ 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 사람

√ 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 사람

√ 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람

√ 미혼자[사실혼(事實婚) 관계에 있는 사람은 제외]

√ 배우자의 생사가 분명하지 않은 사람

√ 배우자 또는 배우자 가족과의 불화 등으로 인하여 가출한 사람

- 혼인 관계에 있지 않은 사람으로서 출산 전 임신부
- 혼인 관계에 있지 않은 사람으로서 출산 후 해당 아동을 양육하지 않는 모(母)

※ 그 밖에 경제적·심리적·신체적 사유 등으로 인하여 출산 및 양육에 어려움을 겪고 있는 위기임산부를 지원하기 위해 "보호출산제도"가 도입되었으며, 이에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『보호출산』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

2.1.2. 출산지원금

첫만남이용권 지원

"첫만남이용권"이란?

▪ 국가와 지방자치단체가 아동 양육에 따른 경제적 부담을 경감하기 위해 출생아동에게 200만원 이상의 첫만남이용권을 지급하는 제도입니다(「아동수당법」 제10조의2제1항 및 복지로 홈페이지(http://www.bokjiro.go.kr)-복지서비스-서비스 찾기-복지서비스 상세(중앙)-첫만남이용권 참조].

지급대상

▪ 첫만남이용권은 다음의 구분에 따라 출생아동에게 일시에 지급됩니다(「아동수당법」 제10조의2제1항 및 「아동수당법 시행령」 제10조의3제1항).

- 첫째 출생아동의 경우: 200만원의 첫만남이용권
- 둘째 이후 출생아동의 경우: 300만원의 첫만남이용권

신청방법

▪ 첫만남이용권 지급을 신청하려는 사람은 다음의 서류를 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 제출해야 합니다(「아동수당법」 제10조의2제3항, 「아동수당법 시행령」 제10조의3제2항 및 「아동수당법 시행규칙」 제9조의3제1항 및 제16조제5호의2).

- 첫만남이용권 지급 신청서
- 보호자의 인적사항을 확인할 수 있는 서류(주민등록증, 여권, 자동차운전면허증, 외국인등록증, 장애인등록증 및 그 밖에 신분을 확인할 수 있는 서류)
- 위임장과 대리인의 인적사항을 확인할 수 있는 서류(주민등록증, 여권, 자동차운전면허증, 외국인등록증, 장애인등록증 및 그 밖에 신분을 확인할 수 있는 서류)
- 그 밖에 첫만남이용권 지급 여부를 결정하기 위해 필요한 서류(보호자의 가족관계증명서, 출생아동의 기본증명서에 대한 상세증명서)

첫만남이용권 지급

▪ 첫만남이용권 지급 신청서와 첨부 서류를 제출받거나 이송받은 출생아동의 주민등록 주소지 관할 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장은 그 신청이 적절한지를 검토하여 첫만남이용권 지급 여부를 결정하고, 지급하기로 결정한 경우에는 그 결정을 한 날부터 1개월 이내에 이를 지급합니다(「아동수당법 시행령」 제10조의3제4항).

▪ 첫만남이용권은 보호자의 신용카드나 직불카드 등에 출생아동의 양육에 필요한 비용을 결제할 수 있는 이용권을 발급하는 방식으로 지급됩니다(「아동수당법 시행령」 제10조의3제5항 본문 참조).

※ 다만, 출생아동이 「아동복지법」 제52조제1항제1호의 아동양육시설이나 같은 항 제4호의 공동생활가정에서 보호조치되고 있는 경우 등 보건복지부장관이 정하는 경우에는 출생아동 명의의

계좌에 입금하여 지급할 수 있습니다(「아동수당법」 제10조의2제2항 및 「아동수당법 시행령」 제10조의3제5항 단서).

사용기한

▪ 첫만남이용권은 출생아동이 출생한 날부터 2년이 되는 날까지 사용 가능합니다(「아동수당법 시행령」 제10조의3제6항 본문).

※ 다만, 「아동수당법 시행령」 제10조의3제5항 단서에 따라 출생아동 명의의 계좌에 현금으로 입금하는 방식으로 지급한 경우에는 위 사용기한이 적용되지 않습니다(「아동수당법 시행령」 제10조의3제6항 단서).

출산축하금(출산장려금) 지원

출산축하금(출산장려금)

▪ 일부 지방자치단체에서는 임신·출산·양육에 드는 경제적 부담을 경감하고 지역의 실정에 맞는 인구정책을 추진하기 위해 자녀를 출산하거나 일정 수 이상의 자녀를 출산한 경우 일정 금액의 출산축하금 또는 출산장려금을 지급하는 제도를 시행하고 있습니다(「인구전략기본법」 제4조 및 제15조 참조).

> ※ 출산축하금제도는 각 지역별로 실시 여부, 지원 내용, 신청방법, 신청기간 등이 다르므로, 자세한 내용은 거주하는 시·군·구청에 문의하시거나 이 사이트의 책자형 생활조례 『출산장려금』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

2.2. 산후조리 및 신생아 지원

2.2.1. 산후조리 지원

산모·신생아 건강관리사 지원제도

건강관리사 지원

▪ 출산 후 가정에서 산후조리를 하고자 하는 임산부는 해당 임산부의 가정을 방문하여 산후조리를 돕는 도우미(이하 "산모·신생아 건강관리사"라 함) 지원 제도를 이용할 수 있습니다(「모자보건법」 제15조의18제1항).

▪ 임산부는 사회서비스이용권(바우처)을 발급받아 산모·신생아 건강관리사를 이용할 수 있으며, 지원대상은 가구의 소득수준 및 재산의 정도 등을 고려하여 매년 예산의 범위에서 보건복지부장관이 정합니다(「모자보건법 시행령」 제17조의7제1항 및 제3항 본문).

▹ 다만, 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 해당 지방자치단체의 예산의 범위에서 그 대상의 범위를 완화하여 정할 수 있습니다(「모자보건법 시행령」 제17조의7제3항 단서).

지원대상

▪ 산모·신생아 건강관리사 지원대상은 다음과 같습니다(보건복지부, 『2025년 산모·신생아 건강관리 지원사업 안내』, 31면).

▹ 산모 또는 배우자가 「국민기초생활 보장법」에 따른 생계·의료·주거·교육급여 수급자 또는 차상위계층에 해당하는 출산가정

▹ 산모 및 배우자 등 해당가구의 건강보험료 본인부담금 합산액이 기준중위소득 150% 이하 금액에 해당하는 출산가정

▹ (예외지원 대상) 기본지원 대상 소득 기준(기준중위소득 150% 이하)을 초과하더라도 예산(보전금+지방비) 범위 내에서

광역시·도지사가 별도 소득기준을 정하여 승인한 출산 가정(또는 산모)

지원내용

▪ 바우처의 유효기간은 출산일부터 90일 이내이며, 임신 16주 이후 발생한 유산·사산의 경우 확인일부터 60일 이내입니다. 다만, 미숙아, 선천성 이상아 출산 등으로 입원한 경우는 신생아의 퇴원일부터 90일 이내입니다(보건복지부, 『2025년 산모·신생아 건강관리 지원사업 안내』, 50면).

▪ 서비스는 1주간 5일(토요일과 공휴일 제외), 서비스 개시일부터 연속해서 제공하는 것이 원칙이며, 이용자의 사정 등으로 부득이하게 서비스 제공 요일 등을 원칙과 달리 정하고자 하는 경우에는 이용자와 제공자 간 협의를 통해 서비스 일자 조정이 가능합니다(보건복지부, 『2025년 산모·신생아 건강관리 지원사업 안내』, 52면).

▪ 바우처 서비스는 1일 8시간이 제공(휴게시간 포함 9시간)되며, 09시부터 18시까지 연속해서 제공되는 것이 원칙이며, 이용자와 제공자 간 합의가 있는 경우 계약에 반영하여 서비스 시작·종료시간(22시~07시에는 서비스 제공 불가)을 달리 정할 수 있습니다(보건복지부, 『2025년 산모·신생아 건강관리 지원사업 안내』, 52면).

[Q&A]

Q. 발급받은 사회서비스이용권(바우처)을 지인에게 양도할 수 있나요?

A. 아닙니다. 사회서비스이용권을 정당한 권한이 없는 자에게 판매·대여하거나 그 권리를 이전해서는 안 됩니다. 또한 다음의 준수사항을 준수해야 합니다(「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」 제15조).

1. 누구든지 사회서비스이용권을 정당한 권한이 없는 자에게 판매·대여하거나 그 권리를 이전해서는 안 됩니다.
2. 이용자는 사회서비스이용권을 사용할 때에 사회서비스이용권에 기재된 사회서비스를 대신하여 대가성이 있는 금전 등 어떠한 금품도 제공자로부터 받아서는 안 됩니다.
3. 이용자는 제공인력의 인격을 존중하여야 하며, 폭행, 상해, 성적 수치심을 주는 성희롱 또는 성폭력에 해당하는 행위를 해서는 안 됩니다.
4. 이용자는 제공인력에 대해 제공하기로 한 사회서비스의 범위를 벗어나는 부당한 요구를 해서는 안 되며, 제공인력은 이용자의 부당한 요구를 거부할 수 있습니다.

※ 산모·신생아 건강관리사에 대한 자세한 내용은 <보건복지부, 『2025년 산모·신생아 건강관리 지원사업 안내』>에서 확인할 수 있습니다.

2.2.2. 신생아 지원

신생아 의료비 지원

신생아 입원진료비 지원

▪ 건강보험 가입자 또는 피부양자인 2세 미만 영유아가 질병 등을 사유로 입원한 경우에는 다음과 같이 입원진료비를 지원 받습니다[「국민건강보험법」 제44조, 「국민건강보험법 시행령」 제19조제1항, 별표 2 제3호가목 및 건강보험심사평가원 홈페이지(https://www.hira.or.kr)-제도·정책-본인부담기준-건강보험 본인부담기준 안내-본인부담률 및 부담액].

구분	본인일부부담률 및 부담액	
	요양급여비용총액	식대총액
2세 미만 영유아	면제	식대총액(기본식대+가산식대)의 50%

※ 입원실의 종류 등에 따라 본인부담률이 달라질 수 있습니다[「국민건강보험법 시행령」 별표 2 제3호 단서 및 제1호가목1) 단서].

미숙아(조산아 및 저체중 출생아) 의료비 지원

▪ 건강보험 가입자 또는 피부양자인 조산아는 출생일부터 최대 5년 4개월이 되는 날까지, 저체중 출생아는 출생일부터 5년이 되는 날까지 외래진료 시 요양급여비용 총액의 5% 본인부담률을 적용 받습니다[「국민건강보험법 시행령」 별표 2 제3호하목 및 국민건강보험 홈페이지(https://www.nhis.or.kr)-정책·제도-건강보험 제도 안내-조산아 및 저체중 출생아 경감].

▪ 또한, 다음의 요건에 해당하는 미숙아는 의료비를 지원받을 수 있습니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 442면).

구 분	내 용
지원요건	긴급한 수술 또는 치료가 필요하여 출생 후 24시간 이내에 신생아중환자실 (NICU)에 입원한 미숙아
지원범위	요양기관에서 발급한 진료비 영수증(약제비 포함)에 기재된 급여 중 전액본인 부담금 및 비급여 진료비(지원 한도 있음)
지원금액 산정방법	지원대상 금액(전액본인부담금 및 비급여 진료비 합산금액에서 지원제외 항목분을 차감한 금액) 중 100만원 이하분에 대해서는 지원율 100%를, 100만원 초과분에 대해서는 지원율 90%를 적용

> ※ “미숙아”란 임신 37주 미만의 출생아 또는 출생 시 체중이 2,500g 미만인 영유아로서 보건소장 또는 의료기관의 장이 임신 37주 이상의 출생아 등과는 다른 특별한 의료적 관리와 보호가 필요하다고 인정하는 영유아를 말합니다(「모자보건법 시행령」 제1조의2제1호).

선천성이상아 의료비 지원

▪ 선천성이상아는 다음과 같이 의료비를 지원받을 수 있습니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 443~444면).

구 분	내 용
지원요건	• 출생 후 2년 이내에 선천성이상(Q코드)으로 진단받고, 선천성이상 질환을 치료하기 위해 출생 후 2년 이내에 입원하여 수술한 경우(예외 있음) • 2회 이상 입·퇴원하며 수술한 경우도 지원 가능하며, 의료비는 최종 수술이 끝난 후 일괄 신청 • 임상적 추정은 수술 치료 후 최종 진단이 임상적 추정 진단과 동일할 경우 지원 가능 • 지원대상 질환명이 주상병이 아닌 부상병으로 기재된 경우, 관련 내역을 확인하여 지원 가능
지원범위	요양기관에서 발급한 진료비 영수증(약제비 포함)에 기재된 급여 중 전액본인 부담금 및 비급여 진료비(지원 한도 있음)
지원금액 산정방법	지원대상 금액(전액본인부담금 및 비급여 진료비 합산금액에서 지원제외 항목분을 차감한 금액) 중 100만원 이하분에 대해서는 지원율 100%를, 100만원 초과분에 대해서는 지원율 90%를 적용

※“선천성이상아”란 보건복지부장관이 선천성이상의 정도·발생빈도 또는 치료에 드는 비용을 고려하여 정하는 선천성이상에 관한 질환이 있는 영유아로서 다음의 어느 하나에 해당하는 영유아를 말합니다(「모자보건법 시행령」 제1조의2제2호).

· 선천성이상으로 사망할 우려가 있는 영유아

· 선천성이상으로 기능적 장애가 현저한 영유아

· 선천성이상으로 기능의 회복이 어려운 영유아

※ 미숙아 및 선천성이상아 지원에 대한 자세한 내용은 <보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』>에서 확인할 수 있습니다.

신생아 검사비 등 지원

선천성 대사이상 검사비 지원

▪ 선천성 대사이상 신생아는 다음과 같이 검사비를 지원받을 수 있습니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 469~470면).

구 분	내 용
지원대상	• (선별검사) 신생아 선천성 대사이상 외래 선별검사를 받은 영아 • (확진검사) 선천성 대사이상 선별검사 결과 유소견 판정 후, 선천성 대사이상 질환 관련 확진검사 결과 선천성 대사이상 환아로 판정된 영아
지원범위	• 신생아 선천성 대사이상 외래 선별검사비의 (일부)본인부담금 지원 • 선천성 대사이상 선별검사 결과 유소견 판정 후, 선천성대사이상 질환 관련 확진 검사를 받은 경우 확진검사비의 (일부)본인부담금 지원

난청 검사비 및 보청기 지원

▪ 선천성 난청을 조기 발견하고 적절한 치료를 받을 수 있도록 신생아는 다음과 같이 난청검사비를 지원받을 수 있습니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 496면).

- 신생아 난청 외래 선별검사비의 (일부)본인부담금 지원
- 난청 선별검사 결과 재검(Refer) 판정 후, 난청 확진검사를 받은 경우 확진검사비의 (일부)본인부담금 지원

▪ 양측성 난청 또는 일측성 난청에 해당하는 신생아는 1개 또는 2개의 보청기를 지원받을 수 있습니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 498면).

> ※ 신생아 검사비 지원에 대한 자세한 내용은 <보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』>에서 확인할 수 있습니다.

> ※ 그 밖의 신생아 영양관리 및 지원에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『태아 및 신생아』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

2.3. 출산 근로자 등 지원

2.3.1. 출산휴가

출산전후휴가 및 급여 지원

출산전후휴가

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

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

출산전후휴가 급여 지원

▪ 정부는 출산전후휴가 기간 동안 통상임금에 해당하는 금액(상한액 월 220만원)을 다음과 같이 지원하고

있습니다(「고용보험법」 제76조제1항제1호 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」).

구분	최초 60일(다태아 75일)	마지막 30일 (미숙아 40일, 다태아 45일)
우선지원 대상기업	정부가 통상임금 지급 (최대 월 220만원) ※ 통상임금과 정부 지원 상한액 (월 220만원)과의 차액분은 사업주가 지급	정부가 통상임금 지급(최대 월 220만원)
대규모기업	사업주가 통상임금 지급	정부가 통상임금 지급(최대 월 220만원)

▪ 출산전후휴가 급여는 고용보험 피보험자(여성 근로자)가 출산전후휴가를 받은 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급됩니다(「고용보험법」 제75조).

1. 출산전후휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 출산전후휴가를 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

※ 다만, 「고용보험법 시행령」 제94조에 따른 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 종료된 후로부터 30일 이내에 신청을 해야 합니다(「고용보험법」 제75조제2호 단서 및 「고용보험법 시행령」 제100조).

> ※ 출산전후휴가 급여 제한 및 신청 방법 등에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 일생활균형 홈페이지(https://www.worklife.kr)-임신출산육아기 지원-근로자 지원-휴가·휴직 및 급여 지원-출산전후휴가 및 급여>에서 확인할 수 있습니다.

동일업무 복귀 등 보장

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

> ※ 출산전후휴가에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『여성근로자』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

배우자 출산전후휴가 및 급여 지원

배우자 출산전후휴가

▪ 사업주는 근로자가 배우자의 임신 및 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우 20일의 휴가를 주어야 하며, 이 기간은 유급으로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항).

▪ 배우자 출산전후휴가는 근로자의 배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없으며, 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제3항 및 제4항).

▪ 사업주는 배우자 출산전후휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제5항).

배우자 출산전후휴가 급여 지원

▪ 정부는 배우자 출산전후휴가 기간 동안 통상임금에 해당하는 금액(상한액 20일 기준 1,684,210원)을 고용보험 피보험자(배우자)의 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한하여 지원하고 있습니다(「고용보험법」 제76조제1항제2호 및 「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」).

▸ 배우자 출산전후휴가 급여의 지급기간이 20일 미만인 경우에는 일수로 계산한 금액이 지급됩니다(「출산전후휴가 급여등 상한액 고시」).

▪ 배우자 출산전후휴가 급여는 고용보험 피보험자(배우자)가 배우자 출산전후휴가를 받은 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급됩니다(「고용보험법」 제75조).

1. 배우자 출산전후휴가가 끝난 날 이전에 고용보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. 배우자 출산전후휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

※ 다만, 「고용보험법 시행령」 제94조에 따른 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유가 종료된 후로부터 30일 이내에 신청을 해야 합니다(「고용보험법」 제75조제2호 단서 및 「고용보험법 시행령」 제100조).

※ 배우자 출산전후휴가의 급여에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『일과 가정생활』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

※ 출산전후휴가 급여 및 배우자 출산전후휴가 급여 등에 대한 자세한 내용은 <고용노동부 일생활균형 홈페이지(https://www.worklife.kr)-임신출산육아기 지원-근로자 지원-휴가·휴직 및 급여 지원>에서 확인할 수 있습니다.

3. 양육 지원

3.1. 양육 관련 재정 지원

3.1.1. 양육지원금

아동수당

아동수당 지원

▪ 아동 양육에 따른 경제적 부담을 경감하고 건강한 성장 환경을 조성하기 위해 13세 미만의 아동은 매월 10만원의 아동수당을 지급받습니다(「아동수당법」 제1조 및 제4조제1항).

> ※ 다만, 2026년부터 2029년까지는 다음의 연도별 구분에 따른 아동이 아동수당을 지급받습니다[「아동수당법」(법률 제21489호) 부칙 제2조제1항].
>
> 1. 2026년: 9세 미만
> 2. 2027년: 10세 미만
> 3. 2028년: 11세 미만
> 4. 2029년: 12세 미만

▪ 다음의 지역에 거주하는 아동은 각 구분에 따른 금액을 추가로 지급받습니다(「아동수당법」 제4조제6항 및 「아동수당법 시행령」 제2조제2항).

1. 인구감소지역: 매월 1만원(다만, 「아동수당 추가지급 대상지역 고시」 별표 1에 따른 특별지역은 매월 2만원)

   ※ 인구감소지역에서 아동수당을 지역사랑상품권으로 지급하는 경우 매월 1만원에 상응하는 금액을 추가로 받습니다(「아동수당법」 제4조제7항).

2. 인구감소지역을 제외한 비수도권: 매월 5천원

> ※ 아동수당을 추가로 지급받을 수 있는 인구감소지역 또는 비수도권 범위에 대한 자세한 내용은 「아동수당 추가지급 대상지역 고시」에서 확인할 수 있습니다.

▪ 아동수당은 대한민국 국적을 보유하고 주민등록번호가 정상적으로 부여된 아동에게 지원됩니다[복지로 홈페이지(http://www.bokjiro.go.kr)-복지서비스-서비스 찾기-복지서비스 상세(중앙)-아동수당 지급].

부모급여

부모급여 지원

▪ 위에 따른 아동수당 외에도 2세 미만의 아동(0~23개월)에게는 다음과 같이 부모급여가 추가로 지급됩니다[「아동수당법」 제1조, 제4조제5항, 「아동수당법 시행령」 제2조제1항 및 복지로 홈페이지(http://www.bokjiro.go.kr)-복지서비스-서비스 찾기-복지서비스 상세(중앙)-부모급여 지원].

구 분	지원내용
1세 미만(0~11개월) 아동	월 100만원
1세 이상 2세 미만(12~23개월) 아동	월 50만원
※ 2세 생일이 도래하는 달의 전 달까지 최대 24개월간 지급 ※ 보육시설(어린이집) 이용 시에는 영유아 보육료 신청 필요: 보육료를 공제한 부모급여 차액 지급	

가정양육수당

가정양육수당 지원

▪ 어린이집·유치원(특수학교 포함)·종일제 아이돌봄서비스 등을 이용하지 않고 가정에서 양육되는 영유아를 대상으로 다음과 같이 가정양육수당을 지급하고 있습니다[「영유아보육법」 제34조의2제1항 및 복지로 홈페이지(http://www.bokjiro.go.kr)-복지서비스-서비스 찾기-복지서비스 상세(중앙)-가정양육수당 지원사업].

구 분	지원내용
24개월 이상~86개월 미만 아동	월 10만원

[Q&A]

Q. 부모급여와 양육수당은 중복 지원이 되나요?

A. 아닙니다. 0~23개월 아동은 부모급여를 지원하고, 24개월 이상부터 가정양육수당을 지원하므로 중복 지원이 불가합니다[복지로 홈페이지(http://www.bokjiro.go.kr)-복지서비스-서비스 찾기-복지서비스 상세(중앙)-가정양육수당 지원사업].

※ 아동수당, 부모급여 및 가정양육수당 지원 및 신청에 대한 자세한 내용은 <복지로 홈페이지(http://www.bokjiro.go.kr)>에서 확인할 수 있습니다.

3.1.2. 보육 지원

무상보육 및 시간제보육 지원

무상보육 대상

▪ 영유아(7세 이하의 취학 전 아동)는 다음의 구분에 따른 보육을 무상으로 받습니다(「영유아보육법」 제2조제1호, 제34조제1항 및 「영유아보육법 시행령」 제22조제1항).

▹ 매년 1월 1일 현재 만 3세 이상인 영유아: 어린이집에서 보육과정 중 공통과정을 제공받는 경우(1월 2일부터 3월 1일까지의 기간 중에 만 3세가 된 영유아로서 어린이집에서 공통과정을 제공받는 경우를 포함함)

- 매년 1월 1일 현재 만 3세 미만인 영유아: 어린이집에서 보육과정(공통과정은 제외함)을 제공받는 경우

▪ 자녀가 2명 이상인 경우에는 추가적으로 지원을 받을 수 있습니다(「영유아보육법」 제34조제5항).

시간제보육 서비스

▪ 무상보육 및 무상교육 지원을 받지 않는 영유아는 필요한 경우 다음의 시간제보육 서비스를 지원받을 수 있습니다(「영유아보육법」 제26조의2제1항 및 「영유아보육법 시행규칙」 제28조의2제1항).

- 일반 시간제보육 서비스: 시간 단위로 정기적으로 이용할 수 있으나, 그 이용일 및 이용시간이 「영유아보육법 시행규칙」 별표 8 제2호다목1) 본문에 따른 기준(운영일 및 운영시간)에 못 미치는 시간제보육 서비스

- 긴급 시간제보육 서비스: 긴급한 시간제보육 서비스 수요가 발생한 경우 비정기적으로 이용할 수 있는 시간제보육 서비스

▪ 시간제보육 서비스의 지원대상은 생후 6개월 이상의 영유아 중 교육부장관이 정하는 영유아입니다(「영유아보육법 시행규칙」 제28조의2제2항).

▪ 시간제보육 서비스는 다음의 어느 하나의 시설에서 제공합니다(「영유아보육법」 제26조의2제2항 및 「영유아보육법 시행규칙」 제28조의2제6항).

- 육아종합지원센터

- 어린이집

- 비영리법인 또는 단체가 설치·운영하는 보육 관련 시설

영유아 보육료 지원

영유아 보육료 지원내용

▪ 보육료 지원대상은 다음과 같습니다(교육부, 『2026년도 보육사업안내』, 296면).

- 0~2세반: 어린이집 이용 영아(0~2세반)로 국적과 주민등록번호를 유효하게 보유하고 있는 사람

- 3~5세반(누리공통과정): 어린이집을 이용하는 유아(3~5세반)로 국적과 주민등록번호를 유효하게 보유하고 있는 사람

▪ 보육료 지원단가는 다음과 같습니다(교육부, 『2026년도 보육사업안내』, 297면).

자격 구분	지원대상	지원 비율	연령 (적용시기)	지원단가		
				기본보육	야간	24시
영유아	어린이집 이용 0~5세	100%	0세반 (26.1.1.~)	584,000	584,000	876,000
			1세반 (26.1.1.~)	515,000	515,000	772,500
			2세반 (26.1.1.~)	426,000	426,000	639,000
			3~5세반 (26.1.1.~)	280,000	280,000	420,000

※ **보육서비스 이용권(아이행복카드)**

국가는 영유아 무상보육 지원을 위해 보육서비스 이용권을 영유아의 보호자에게 지급하고 있으며, 보육서비스 이용권은 다음과 같이 발급받고 사용할 수 있습니다(「영유아보육법」 제34조의3제1항).

- 보육서비스 이용권을 발급받으려면 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장에게 보육서비스 이용권 발급신청서를 제출해야 합니다(「영유아보육법 시행규칙」 제35조의3제1항).
- 영유아 무상보육에 대한 비용을 지원받으려면 보육서비스 이용권을 어린이집에 제시하고, 국가는 그 사용한 금액에 해당하는 비용을 해당 어린이집에 지급합니다(「영유아보육법 시행규칙」 제35조의3제2항 및 제3항).

※ 그 밖에 장애아, 다문화, 방과후 보육료 지원에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『영유아 보육』 또는 교육부, 『2026년도 보육사업안내』에서 확인할 수 있습니다.

3.1.3. 교육 지원

무상교육

무상교육의 실시

▪ 초등학교 취학 직전 3년의 유아교육은 무상(無償)으로 실시됩니다(「유아교육법」 제24조제1항).

무상교육 대상 및 내용

▪ 초등학교 취학 직전 3년의 유아에 대하여 실시하는 무상교육은 매년 1월 1일 현재 만 3세 이상인 유아로서 다음의 어느 하나에 해당하는 기관에서 공통의 교육·보육과정(이하 “공통과정”이라 함)을 제공받는 유아를 대상으로 합니다(「유아교육법」 제24조제1항 및 「유아교육법 시행령」 제29조제1항 전단).

- 유치원
- 「영유아보육법」에 따른 어린이집
- 그 밖에 유아교육을 실시하도록 지정받은 기관

▪ 위에도 불구하고, 1월 2일부터 3월 1일까지의 기간 중에 만 3세가 된 유아가 공통과정을 제공받는 경우에는 무상교육의 대상으로 봅니다(「유아교육법 시행령」 제29조제2항 전단).

▪ 유아가 받을 수 있는 무상교육 기간은 3년을 초과할 수 없습니다(「유아교육법 시행령」 제29조제1항 후단 및 제29조제2항 후단).

유아학비 지원

유아학비 지원내용

▪ 3~5세 누리과정 도입으로 유치원에 국가수준 공통 교육과정(누리과정)을 적용함에 따라 보호자의 소득수준에 관계없이 전 계층 유아학비를 지원합니다(교육부, 『2026학년도 유아학비 지원 계획』, 1면).

▪ 유아학비는 국·공립 및 사립유치원에 다니는 3~5세 유아(대한민국 국적을 가지지 않은 유아 등 예외대상 있음)를 대상으로 다음과 같이 지원합니다(교육부, 『2026학년도 유아학비 지원 계획』, 2면 및 4면).

구분	지원대상	생년월일	지원액(원/월)	
			국·공립 유치원	사립 유치원
유아학비 (유치원)	5세	2020.1.1.2020.12.31.	100,000	280,000
	4세	2021.1.1.2021.12.31.		
	3세	2022.1.1.2023.2.28.		
추가지원	35세	2020.1.1.2023.2.28.	50,000	50,000

▪ 유치원에서 공통 교육과정(누리과정)을 제공받는 유아에 대한 무상교육 기간은 3년을 초과할 수 없으며, 3년이 초과된 유아는 '사회보장정보시스템(행복e음)'에서 자격 중단 처리됩니다(교육부, 『2026학년도 유아학비 지원 계획』, 4면).

[Q&A]

Q. 방과후 과정비도 지원이 되나요?

A. 네, 유아학비 지원 대상자 중 교육과정 이후에 이루어지는 '방과후 과정'을 이용하는 유아는 방과후 과정비를 지원받을 수 있습니다(교육부, 『2026학년도 유아학비 지원 계획』, 9~10면).

다만, 유치원 교육과정 대상 유아가 방과후 과정을 이용하고 교육과정 포함 1일 8시간 이상의 교육[보호자의 개별 요청에 따라 총 운영시간(8시간) 중 방과후 과정 이용 시간 2시간 이내 조정 시, 방과후 과정비 지급 가능]을 받을 경우 지급됩니다.

※ 영유아 교육 지원에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『영유아교육』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

3.2. 돌봄 및 건강관리 지원

3.2.1. 돌봄 등 지원

아이돌봄서비스

"아이돌봄서비스"란?

▪ "아이돌봄서비스"란, 아이(만 12세 이하 아동)의 주거지 등에서 개별적으로 제공하는 보호 및 양육 등의 서비스를 말합니다(「아이돌봄 지원법」 제2조제1호 및 제3호).

지원대상

▪ 아이돌봄서비스 지원 대상자는 다음과 같습니다[복지로 홈페이지(www.bokjiro.go.kr)-복지서비스-서비스목록-아이돌봄서비스].

1. 아동의 연령이 12세 이하
2. 부모의 취업 등으로 양육공백 발생
3. 자녀양육 정부지원 중복금지 기준
4. 가구 기준중위소득 250% 이하인 가정

※ 위 1.부터 3.까지의 조건 충족 시 정부지원이 가능하며, 위 4.의 가구 소득에 따라 서비스 유형별 정부지원의 범위가 달라집니다.

지원내용

▪ 양육공백이 발생한 가정의 12세 이하 자녀에 대해, 아이돌봄사가 대상자의 집으로 찾아가 돌봄서비스를 제공합니다[복지로 홈페이지(www.bokjiro.go.kr)-복지서비스-서비스목록-아이돌봄서비스].

구 분	연령 기준	내 용
시간제 서비스	생후 3개월 ~ 12세 이하의 아동	부모가 올 때까지 임시보육, 놀이 활동, 보육시설 등 등하원(교) 동행, 준비된 식사와 간식 챙겨주기 등의 서비스 제공(영아를 대상으로 시간제 돌봄 시, 영아 종일제 아이돌봄 업무 병행)
영아 종일제 서비스	생후 3개월 ~ 36개월 이하의 영아 ※ 이른둥이(임신기간 37주 미만이거나 출생 당시 2.5kg 미만인 미숙아)의 경우, 40개월까지 이용 가능	이유식 먹이기, 젖병 소독, 기저귀 갈기, 목욕 등의 서비스 지원

※ 그 밖의 아이돌봄 지원에 대한 자세한 내용은 <성평등가족부, 『2026년도 아이돌봄 지원사업 안내』>에서 확인할 수 있습니다.

그 밖의 지원

한부모가족 지원

▪ 한부모가족은 아동양육비 등 복지급여, 한부모가족복지시설 입소 등 각종 지원을 받을 수 있습니다(「한부모가족지원법」 제12조, 제19조 및 성평등가족부 홈페이지(www.mogef.go.kr)-유형별서비스-한부모가족).

※ 그 밖에 한부모의 양육지원에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『한부모가족』 콘텐츠 및 <성평등가족부, 『2026년 한부모가족지원사업 안내 지침』>에서 확인할 수 있습니다.

저소득층 기저귀·조제분유 지원

▪ 저소득층 영아(0~24개월) 가정은 다음과 같이 육아 필수재인 기저귀 및 조제분유를 지원받을 수 있습니다[「저출산·고령사회기본법」 제10조 및 보건복지부 홈페이지(https://www.mohw.go.kr)-정책-인구아동-출산정책-임신·출산 지원].

구 분	내 용
지원대상	• 기초생활보장, 차상위계층, 한부모가족 수급 가구의 만 2세 미만 영아(0~24개월) • 기준 중위소득 80% 이하의 장애인 가구의 만 2세 미만 영아 • 기준 중위소득 80% 이하의 다자녀(2인 이상) 가구
지원내용	기저귀(월 9만원) 및 조제분유(월 11만원) 구매비용을 국민행복카드 바우처 포인트로 지급

[Q&A]

Q. 영아 출생신고를 아직 완료하지 않았습니다. 기저귀·조제분유 지원신청이 가능한가요?

A. 불가능합니다. 바우처 지원을 받으려는 가구의 영아는 반드시 출생신고가 완료되어 주민등록번호를 받은 경우여야 합니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 404면).

[Q&A2]

Q. 기저귀와 조제분유 동시 지원 대상자입니다. 조제분유 지원금액을 기저귀 구매에 사용할 수 있나요?

A. 가능합니다. 기저귀와 조제분유를 동시에 지원받는 대상자는 지원금액 전부를 기저귀 또는 조제분유 구매에 자유롭게 이용할 수 있습니다. 다만, 지원금액을 초과하여 구매한 금액에 대해서는 자동으로 대상자 개인에게 청구되니 유의하시기 바랍니다(보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』, 409면).

※ 그 밖의 양육 지원에 대한 자세한 내용은 <보건복지부, 『2026년 모자보건사업 안내』>에서 확인할 수 있습니다.

3.2.2. 영유아 건강관리 지원

영유아 건강진단 지원

건강진단 실시

▪ 영유아는 다음과 같이 정기적으로 건강진단을 받거나, 모자보건전문가에게 그 가정방문 보건진료를 받을 수 있습니다(「모자보건법」 제2조제3호·제4호, 제10조제1항, 「모자보건법 시행령」 제13조 및 「모자보건법 시행규칙」 제5조제1항제1호, 별표 1).

구 분	내 용
신생아 (출생 후 28일 이내의 영유아)	수시
영유아 (출생 후 6년 미만인 사람)	• 출생 후 1년 이내: 1개월마다 1회 • 출생 후 1년 초과 5년 이내: 6개월마다 1회

영유아 예방접종 지원

예방접종 지원

▪ 영유아는 정기적으로 다음의 예방접종을 지원받을 수 있습니다(「모자보건법」 제10조제1항, 「모자보건법 시행령」 제13조, 「모자보건법 시행규칙」 제5조제1항제2호 및 「예방접종의 실시기준 및 방법」 제3조, 별표 1).

구분	접종대상
B형간염	12세 이하 모든 영유아, 조혈모세포이식환자
폴리오	
디프테리아·파상풍·백일해	
홍역·유행성이하선염·풍진	
수두	
A형간염	
일본뇌염	
결핵	생후 59개월 이하 모든 영유아
b형 헤모필루스인플루엔자	생후 59개월 이하 영유아 및 12세 이하 b형헤모필루스인플루엔자 고위험군, 조혈모세포이식환자
폐렴구균	생후 59개월 이하 모든 영유아 및 18세 이하 폐렴구균 고위험군, 조혈모세포이식환자
그룹 A형 로타바이러스 감염증	생후 8개월 0일 이하 모든 영유아
사람유두종바이러스 감염증	12세~26세 여성(다만, 18~26세 여성은 저소득층으로 한정), 12세 남성 및 조혈모세포이식환자
인플루엔자	생후 6개월~14세 및 조혈모세포이식환자

※ 국가예방접종 대상 및 표준접종시기에 대한 자세한 내용은 「예방접종의 실시기준 및 방법」 별표 1에서 확인할 수 있습니다.

3.3. 육아기 근로자 지원

3.3.1. 육아휴직 및 가족돌봄휴직·휴가

육아휴직

육아휴직 대상

▪ 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 별표 3에 따른 질환을 진단받은 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 함)을 신청하는 경우에는 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제19조제1항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제14조의2).

▪ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항 본문).

육아휴직 기간

▪ 육아휴직의 기간은 1년 이내로 하되, 다음의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제14조의4).

- 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
- 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
- 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동의 부 또는 모

자녀의 휴원·휴교 등에 따른 단기 육아휴직

▪ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 다음의 어느 하나에 해당하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제15조제1항).

- 자녀가 소속된 기관(「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교, 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원 및 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집을 말함)이 「초·중등교육법」 제64조, 「유아교육법」 제31조 또는 「영유아보육법」 제43조의2에 따라 휴업·휴교·휴원한 경우
- 자녀가 소속된 기관이 방학기간 중인 경우
- 자녀가 질병 또는 사고 등으로 입원한 경우
- 자녀에게 다음에 해당하는 감염병 관련 조치가 있는 경우
  - √ 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리
  - √ 「학교보건법」 제8조에 따른 학교의 등교 중지
  - √ 「영유아보육법」 제32조제2항에 따른 어린이집으로부터의 격리

▪ 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항 단서).

※ 사업주는 위에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유 및 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제8항).

▪ 위에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제7항 본문).

※ 다만, 해당 기간은 육아휴직 기간에 포함합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제7항 단서).

육아휴직 제한

▪ 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 육아휴직을 신청한 경우에는 육아휴직 사용이 제한됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제10조).

분할사용

▪ 근로자는 육아휴직을 3회에 나누어 사용할 수 있으며, 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위해 육아휴직을 사용한 횟수 또는 단기 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항).

육아휴직 급여 지원

▪ 육아휴직을 30일 또는 단기 육아휴직을 7일(출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 각각 제외함) 이상 부여받은 근로자(고용보험 피보험자) 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 근로자는 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제70조제1항).

▪ 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다(「고용보험법」 제70조제2항 본문).

육아휴직 급여액

▪ 육아휴직 급여는 다음의 구분에 따른 금액을 월별 지급액으로 합니다(「고용보험법」 제70조제4항 및 「고용보험법 시행령」 제95조제1항).

- 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 250만원을 넘는 경우에는 250만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)
- 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 200만원을 넘는 경우에는 200만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)
- 육아휴직 7개월째부터 종료일까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(다만, 해당 금액이 160만원을 넘는 경우에는 160만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 함)

▪ 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 위에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 봅니다(「고용보험법 시행령」 제95조제2항).

▪ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 위에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 비례하여 계산한 금액을 지급액으로 합니다(「고용보험법 시행령」 제95조제3항).

가족돌봄휴직

가족돌봄휴직 대상

▪ 사업주는 근로자가 자녀의 질병, 사고로 인해 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제1항 본문 참조).

▪ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제6항).

휴직 기간

▪ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 1회 30일 이상으로 나누어 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제1호).

▪ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함되나, 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항).

가족돌봄휴가

가족돌봄휴가 대상

▪ 사업주는 근로자가 자녀의 질병, 사고 또는 양육으로 인해 긴급하게 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 본문 참조).

▹ 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제2항 단서).

▪ 사업주는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제6항).

휴가 기간

▪ 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]이며, 일단위로 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호 본문).

▹ 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제2호 단서).

▪ 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함되나, 평균임금 산정기간에서는 제외됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제7항).

기간의 연장

▪ 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 고용정책심의회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제4항제3호 전단).

▪ 위에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2제5항).

1. 감염병 확산을 사유로 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 유치원 또는 어린이집(이하 "학교등"이라 함)에 대한 휴업·휴원 명령 또는 휴교처분으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
3. 자녀가 위 1.에 따른 감염병으로 인해 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

※ 육아휴직, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『일과 가정생활』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

3.3.2. 육아 근로환경 지원

육아기 근로시간 단축

단축대상

▪ 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 본문).

단축 근로 시간 및 사용 기간

▪ 육아기 근로시간 단축 기간 중의 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제3항).

▪ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하되, 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제4항).

▪ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제3항 본문).

▹ 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의3제3항 단서).

단축 제한

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 육아기 근로시간 단축이 허용되지 않습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의2).

▹ 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

▹ 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

▪ 위에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통해 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제2항).

분할사용

▪ 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있으며, 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 1개월(근로계약기간의 만료로 1개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말함) 이상이 되어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제2항).

근로시간 단축 급여

▪ 육아기 근로시간 단축을 30일(출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외함) 이상 실시한 근로자(고용보험 피보험자) 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 「고용보험법」 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여

180일 이상인 근로자는 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있습니다(「고용보험법」 제73조의2제1항).

▪ 육아기 근로시간 단축 급여를 지급받으려는 사람은 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 합니다(「고용보험법」 제73조의2제2항 본문).

※ 육아기 근로시간 단축 급여액은 「고용보험법 시행령」 제104조의2제2항의 계산식에 따라 산정됩니다.

※ 육아기 근로시간 단축에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『일과 가정생활』에서 확인할 수 있습니다.

[Q&A]

Q. 가족돌봄휴직이나 휴가 대신, 자녀를 간호하기 위해 근로시간을 단축할 수는 없나요?

A. 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등이 아니라면, 질병이나 사고를 당한 가족을 돌보기 위해 근로시간을 단축할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제1항).

가족돌봄을 위한 근로시간 단축은 1년(추가 2년 연장 가능) 동안 할 수 있고, 단축 후 근로시간은 주 15시간 이상이어야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제3항 및 제4항).

사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 해서는 안 되며, 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 해서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의3제5항 및 제22조의4제1항 참조).

육아지원을 위한 조치

유급 수유 시간 허용

▪ 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 합니다(「근로기준법」 제75조).

사업주의 육아지원

▪ 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위해 다음의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의5제1항).

- 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
- 연장근로의 제한
- 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
- 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

직장복귀를 위한 사업주의 지원

▪ 사업주는 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력해야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록

지원해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의6).

4. 그 밖의 지원

4.1. 세제혜택 및 출산 크레딧

4.1.1. 세액공제 및 비과세 혜택

출산·보육 관련 비과세

출산·보육수당 비과세

▪ 근로자 또는 그 배우자의 출산이나 자녀의 보육과 관련하여 사용자로부터 지급받는 다음의 급여는 소득세를 과세하지 않습니다(「소득세법」 제12조제3호머목 및 「소득세법 시행령」 제17조의2).

▹ 근로자(사용자와 「소득세법 시행령」 제17조의2제1항에 따른 특수관계에 있는 자는 제외함) 또는 그 배우자의 출산과 관련하여 사용자로부터 해당 급여를 지급받는 횟수에 관계 없이 자녀의 출생일 이후 2년 이내에 첫 번째와 두 번째 지급받는 급여(2021년 1월 1일 이후 출생한 자녀에 대해 2024년 1월 1일부터 2024년 12월 31일 사이에 지급받은 급여를 포함함) 전액

▹ 근로자 또는 그 배우자의 해당 과세기간 개시일을 기준으로 6세 이하(6세가 되는 날과 그 이전 기간을 말함)인 자녀의 보육과 관련하여 사용자로부터 지급받는 급여로서 해당 자녀 1명당 월 20만원 이내의 금액

육아휴직·출산전후휴가 급여 등 비과세

▪ 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여, 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산전후휴가 급여, 난임치료휴가 급여, 「국가공무원법」·「지방공무원법」에 따른 공무원 또는 「사립학교교직원 연금법」·「별정우체국법」을 적용받는 사람이 관련 법령에 따라 받는 육아휴직수당에 대해서는 소득세를 과세하지 않습니다(「소득세법」 제12조제3호마목).

▪ 위의 육아휴직수당은 「사립학교법」 제70조의2에 따라 임명된 사무직원 및 「사립학교교직원 연금법」 제60조의4에 따라 교직원으로 보는 사람이 소속기관의 정관 또는 규칙에 따라 지급받는 육아휴직수당으로서 다음의 금액을 포함합니다(「소득세법」 제12조제3호마목 및 「소득세법 시행령」 제10조의2 참조).

▹ 육아휴직 시작일부터 3개월째까지: 월 250만원

▹ 육아휴직 4개월째부터 6개월째까지: 월 200만원

▹ 육아휴직 7개월째 이후: 월 160만원

자녀세액공제

공제금액

▪ 종합소득이 있는 거주자의 기본공제대상자에 해당하는 자녀로서 13세 이상의 사람에 대해서는 다음에 따른 금액을 종합소득산출세액에서 공제받습니다(「소득세법」 제59조의2제1항).

▹ 자녀가 1명인 경우: 연 25만원

▹ 자녀가 2명인 경우: 연 55만원

▹ 자녀가 3명 이상인 경우: 연 55만원과 2명을 초과하는 1명당 연 40만원을 합한 금액

▪ 위에도 불구하고 2026년부터 2029년까지의 과세기간에는 연령기준에 관한 특례가 적용되어, 2026년은 9세 이상, 2027년은 10세 이상, 2028년은 11세 이상, 2029년은 12세 이상인 사람을 대상으로 합니다[「소득세법」 (법률 제21548호) 부칙 제2조제2항].

※ 다만, 2017년 1월 1일부터 2017년 12월 31일까지 출생한 자녀 및 손자녀에 대해서는 위 특례를 적용하지 않습니다[「소득세법」 (법률 제21548호) 부칙 제2조제3항].

▪ 해당 과세기간에 출산하거나 입양 신고한 공제대상자녀가 있는 경우 다음의 구분에 따른 금액을 종합소득산출세액에서 공제받습니다(「소득세법」 제59조의2제3항).

- 출산하거나 입양 신고한 공제대상자녀가 첫째인 경우: 연 30만원
- 출산하거나 입양 신고한 공제대상자녀가 둘째인 경우: 연 50만원
- 출산하거나 입양 신고한 공제대상자녀가 셋째 이상인 경우: 연 70만원

자녀교육비 세액공제

세액공제 대상 교육비

▪ 근로소득이 있는 거주자가 기본공제대상자인 직계비속·입양자 및 위탁아동을 위해 지급한 다음의 교육비는 종합소득 산출세액에서 공제받을 수 있습니다(「소득세법」 제59조의4제3항제1호 및 「소득세법 시행령」 제118조의6제4항).

- 「유아교육법」, 「초·중등교육법」, 「고등교육법」 및 특별법에 따른 학교에 지급하거나 「고등교육법」 제34조제3항의 시험 응시를 위하여 지급한 교육비
- 「평생교육법」에 따른 평생교육시설 또는 학위취득과정을 위하여 지급한 교육비
- 국외에 소재하는 교육기관으로서 우리나라의 「유아교육법」에 따른 유치원, 「초·중등교육법」 또는 「고등교육법」에 따른 학교에 해당하는 교육기관에 지급한 교육비
- 초등학교 취학 전 아동을 위해 「영유아보육법」에 따른 어린이집에 지급한 교육비
- 초등학교 취학 전 아동을 위해 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 또는 체육시설에 지급한 교육비
- 과세기간 종료일 현재 9세 미만 또는 2학년 이하인 초등학생을 위해 「학원의 설립·운영 및 과외교습에 관한 법률」에 따른 학원 중 예능을 교습하는 학원 또는 체육시설에 지급한 교육비

> ※ 그 밖의 교육비 세액공제에 대한 자세한 내용은 「소득세법」 제59조의4 및 「소득세법 시행령」 제118조의6에서 확인할 수 있습니다.

공제금액

▪ 해당 과세기간에 지급한 교육비 금액의 100분의 15에 해당하는 금액은 다음의 구분에 따른 한도로 해당 과세기간의 종합소득 산출세액에서 공제됩니다(「소득세법」 제59조의4제3항제1호).

- 초등학교 취학 전 아동과 초·중·고등학생인 경우: 1명당 연 300만원
- 대학생인 경우: 1명당 연 900만원

> [Q&A]

Q. 아이가 여러 명이다 보니, 큰 자동차를 구매하고 싶어요. 받을 수 있는 혜택이 있나요?

A. 네, 18세 미만의 자녀 2명 이상을 양육하는 다자녀 양육자는 자동차 취득세를 감면받을 수 있습니다. 자동차 취득세 감면세액은 자동차의 종류와 양육하는 자녀의 수에 따라 달라집니다. 이때 자녀 수 산정은 가족관계등록부 기록을 기준으로 하며, 양자 및 배우자의 자녀는 포함하되, 입양된 자녀는 친생부모의 자녀 수에 포함하지 않습니다(「지방세특례제한법」 제22조의2제1항 본문 및 제2항 본문).

※ 다자녀 가구에 대한 세액 감면 및 그 밖의 혜택에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『다자녀가구』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

4.1.2. 국민연금 출산 크레딧

국민연금 크레딧 제도

"출산 크레딧"이란?

▪ 다자녀 가구를 지원하고 출산을 장려하기 위해 자녀를 출산하거나 입양한 국민연금 가입자에게 추가로 국민연금 가입기간을 인정해주는 제도입니다(「국민연금법」 제19조제1항 참조).

출산에 대한 국민연금 가입기간 추가 산입

추가 산입기간

▪ 자녀가 있는 국민연금 가입자 또는 가입자였던 사람이 노령연금 수급권을 취득한 경우(「국민연금법」 제19조에 따라 가입기간이 추가 산입되면 노령연금 수급권을 취득할 수 있는 경우를 포함)에는 다음과 같은 기간이 국민연금 가입기간에 추가로 산입됩니다(「국민연금법」 제19조제1항).

1. 2008년 1월 1일 이후 둘째 자녀 이상 얻은 경우: 최대 50개월 한도로 아래의 기간이 추가 산입됨[「국민연금법」 부칙(법률 제8541호, 2007. 7. 23.) 제19조 및 부칙(법률 제20903호, 2025. 4. 2.) 제3조제1항]

자녀수	2명	3명	4명	5명	6명 이상
추가 산입기간	12개월	30개월	48개월	50개월	50개월

※ 2008년 1월 1일 이후 첫째 자녀를 얻고, 2026년 1월 1일 이후 둘째 자녀 이상 얻은 경우에는 추가 산입기간 상한(최대 50개월)이 적용되지 않음[「국민연금법」 부칙(법률 제20903호, 2025. 4. 2.) 제3조제2항 본문]

2. 2026년 1월 1일 이후 첫째 자녀를 얻은 경우: 아래의 기간이 추가 산입되며, 자녀가 3명 이상인 경우 2자녀를 초과하는 자녀 1명마다 18개월씩 한도 없이 추가 산입됨[「국민연금법」 제19조제1항 및 부칙(법률 제20903호, 2025. 4. 2.) 제3조제1항]

자녀수	1명	2명	3명	4명	5명 이상
추가 산입기간	12개월	24개월	42개월	60개월	78개월

자녀의 인정 범위

▪ 위에 따라 가입기간이 추가 산입되는 자녀는 2008년 1월 1일 이후 출생 및 입양된 경우로서 다음에 해당하는 사람(가입기간에 추가 산입하는 때에 이미 사망한 자를 포함)으로 합니다[「국민연금법」 부칙(법률 제8541호, 2007. 7. 23.) 제19조 및 「국민연금법 시행령」 제25조제1항].

- 「민법」에 따른 친생자, 인지된 출생자, 양자 및 친양자
- 「국내입양에 관한 특별법」 및 「국제입양에 관한 법률」에 따라 입양된 자녀

부모의 합의 절차

▪ 추가 산입기간은 부모가 모두 가입자 또는 가입자였던 사람인 경우에는 부와 모의 합의에 따라 2명 중 1명의 가입기간에만 산입하되, 합의하지 않은 경우에는 균등 배분하여 각각의 가입기간에 산입합니다(「국민연금법」 제19조제2항).

▪ 2명 중 1명의 가입기간에 추가산입하려는 부와 모는 가입기간 산입에 대한 합의서를 노령연금의 지급을 청구한 날부터 1개월 이내에 국민연금공단에 제출해야 하며, 이 경우 기간 내에 합의서를 제출하지 않은 경우에는 합의하지 않은 것으로 봅니다(「국민연금법 시행규칙」 제12조제1항).

가입기간의 추가 산입 제한

▪ 자녀의 부 또는 모(양부모의 경우를 포함함)가 노령연금 수급권을 취득한 때에 자녀가 다음의 어느 하나에 해당하면 해당 부 또는 모의 가입기간을 추가 산입할 수 없습니다(「국민연금법 시행령」 제25조제2항).

- 다른 사람의 양자로 된 경우
- 파양(罷養)된 경우

▪ 가입자 또는 가입자였던 사람이 가입기간에 추가 산입한 자녀에 대해서는 다른 사람이 가입기간에 추가 산입을 할 수 없습니다(「국민연금법 시행령」 제25조제3항).

> ※ 그 밖의 국민연금 출산 크레딧 제도에 대한 자세한 내용은 <국민연금공단 홈페이지(https://www.nps.or.kr)-연금정보-알기쉬운 국민연금-연금 종류 및 청구-연금급여>에서 확인할 수 있습니다.

4.2. 사업주 지원

4.2.1. 출산육아기 고용안정장려금

육아휴직 등에 대한 고용안정장려금

지원대상

▪ 근로자에게 육아휴직·육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 함)을 30일 이상 허용한 우선지원대상기업의 사업주에게는 고용안정장려금(육아휴직 지원금 및 육아기 근로시간 단축 지원금)이 지급됩니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호).

지급 금액

▪ 사업주는 근로자 1명당 육아휴직기간(1년 6개월)을 한도로 아래 금액의 육아휴직 지원금을 지급받습니다(

「고용보험법 시행령」 제29조제3항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조, 별표 5 제1호).

구 분	연간총액	1개월 지급액
자녀 연령 만 12개월 이내*	570만원	▲ 첫 3개월 100만원 ▲ 이후 육아휴직 기간 30만원
자녀 연령 만 12개월 초과	360만원	30만원
인센티브 적용(추가지원)**	120만원	10만원
* (특례) 만 12개월 이내 자녀(임신중 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 월 10만원을 추가로 지급		
※ 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산		

▪ 사업주는 근로자 1명당 육아기 근로시간 단축기간(1년, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간을 두 배 가산하여 최대 3년)을 한도로 아래 금액의 육아기 근로시간 단축 지원금을 지급받습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제3항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조, 별표 5 제2호).

구분	연간총액	1개월 지급액
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 지급		
※ 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산		

대체인력 채용에 대한 고용안정장려금

지원대상

▪ 근로자에게 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용하거나 파견근로자를 대체인력으로 사용한 경우로서 다음의 요건을 모두 갖춘 우선지원대상기업의 사업주에게는 대체인력 지원금이 지급됩니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호).

▹ 다음의 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 사용한 경우

√ 피보험자인 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

지급 금액

▪ 사업주는 위에 따라 대체인력을 고용 또는 사용한 경우 대체인력 1명당 아래의 기준에 따라 대체인력지원금을 지급받습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제4항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조, 별표 5 제3호).

구 분	피보험자수	1개월 최대 지급액*
육아휴직, 출산 전·후 휴가, 유산·사산 휴가	30명 미만	140만원
	30명 이상	130만원
육아기 근로시간 단축	공통	120만원
* 인수인계기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 2개월간 및 육아휴직을 사용한 근로자 복직 후 1개월간)에도 동일하게 적용		
• 대체인력의 인건비 지원금액은 지급 대상 기간에 대해 사업주가 지급한 월 임금액 또는 파견근로의 대가 금액의 80%를 초과할 수 없음 • 육아기 근로시간 단축에 대한 대체인력의 경우, 단축 근로시간의 범위에서 대체인력으로 근무한 시간에 비례하여 산정(인수인계기간에도 동일 기준 적용)		
※ 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산		

업무분담자 지정에 대한 고용안정장려금

지원대상

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 사업주에게는 업무분담 지원금(고용안정장려금)이 지급됩니다(「고용보험법」 제23조 및 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제4호).

▹ 근로자에게 육아휴직등을 30일 이상 허용한 경우로서 해당 근로자의 업무 전부 또는 일부를 대신하여 수행할 근로자(이하 "업무분담자"라 함)를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주(다만, 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 업무분담자를 지정한 경우에는 육아기 근로시간 단축 근로자의 단축된 근로시간이 주당 10시간 이상이어야 함)

▹ 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산전후휴가를 20일간

연속으로 부여한 경우로서 그 기간 동안 계속하여 업무분담자를 지정하고 해당 업무분담자에게 업무분담에 대한 금전적 지원을 한 우선지원대상기업의 사업주

지급 금액

▪ 사업주가 업무분담자에게 금전적 지원을 한 경우 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산전후휴가 근로자 1명당 아래의 기준에 따라 업무분담 지원금을 사업주가 업무분담자에게 지급한 금액의 100%를 지급하고, 이 경우 업무분담지원금의 금액은 사업주가 해당 업무분담자에게 지급한 금액을 초과할 수 없습니다(「고용보험법 시행령」 제29조제5항 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제18조, 별표 5 제4호).

구 분	피보험자수	1개월 최대 지급액
육아휴직	30명 미만	60만원
	30명 이상	40만원
육아기 근로시간 단축	공통	20만원
배우자 출산전후휴가	30명 미만	60만원
	30명 이상	40만원

- 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산전후휴가 근로자 1명당 업무분담자는 최대 5명까지 지정 가능
- 고용보험법령 또는 다른 법령에 따라 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산전후휴가에 따른 업무분담자 지정 또는 대체인력 채용에 대해 사업주가 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우에는 해당 금액을 제외한 나머지 금액을 지원함
- 근로시간 단축 또는 대체인력의 고용 또는 사용을 사유로 지원받는 지원금 또는 장려금(육아기근로시간단축급여, 워라밸일자리장려금, 대체인력지원금 등)의 지원 대상인 근로자를 업무분담자로 지정한 경우 지원대상에서 제외함

※ 지원금 지급대상 기간이 1개월에 이르지 못하고 남은 기간이 있는 경우에는 그 일수를 해당 월(잔여일이 시작하는 날이 속하는 월)의 총 일수로 나누어 계산

※ 고용안정장려금 지원 등에 대한 자세한 내용은 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」에서 확인할 수 있습니다.