개정법 설명자료

배우자 출산휴가급여 시행지침

2019. 9.

고용노동부

목 차

Ⅰ. 배우자 출산휴가 확대 및 급여 도입 배경 ····· 1

Ⅱ. 배우자 출산휴가 시행지침 ····· 2

Ⅲ. 배우자 출산휴가 급여 시행지침 ····· 6

1. 개 요 ····· 6

2. 배우자 출산휴가 급여 도입 세부 내용 ····· 8

(1) 지급요건 ····· 8

(2) 지급대상 및 기간 ····· 9

(3) 지급금액 산정 ····· 10

(4) 급여의 신청 ····· 14

(5) 수급권 대위 ····· 15

(6) 급여의 지급 ····· 16

(7) 그 외 준용규정 ····· 17

[참고] 배우자 출산휴가 제도 Q&A ····· 18

[붙임] 배우자 출산휴가 급여 관련 서식(개정안) ····· 21

Ⅰ. 배우자 출산휴가 확대 및 급여 도입 배경

- 역대 최저 출산율('18년 0.98명) 및 출생아 수('18년 32.7만 명)를 갱신하는 등 심각한 **초저출산에 따른 국가적 위기상황이 심화**되는 가운데,

  - 남성 육아휴직이 최근 증가하고 있지만 우리나라의 아빠가 자녀와 보내는 시간은 하루 6분으로 OECD 국가 중 최저수준*으로 남성의 보다 적극적인 육아참여 필요성 여전

  * (OECD, '15년) 한국 6분, 미국 76분, 스웨덴 55분, 일본 19분, OECD 평균 47분

- **'12.2.1.** 「남녀고용평등법」 개정으로 무급 3일이었던 배우자 출산휴가를 **현행과 같이 3~5일(최초 3일 유급)로 확대**

  ※ (제도연혁) '07.12.21. 3일 무급휴가제도로 도입('08.6.22. 시행)
  '12.2.1. 무급 3일 → 3~5일(최초 3일 유급, 사업장 부담)로 확대
  '13.2.2. 300인 사업장 → 전 사업장 적용

  - 그러나 **중소기업 근로자의 제도 활용이 저조**하고, 공무원이나 해외 주요국과 비교할 때 **휴가 기간도 짧은 편**

  * <**사업체 규모별 배우자 출산휴가 활용형태**(2017 일·가정양립 실태조사)>

사업체 규모	배우자 출산휴가			
	도입률	활용률	유급휴가일수	평균 사용일수
5~9인	39.1%	9.0%	3.3일	3.6일
10~29인	53.9%	26.7%	3.3일	3.4일
30~99인	73.2%	54.9%	3.2일	3.5일
100~299인	80.0%	74.1%	3.3일	3.6일
300인 이상	90.1%	80.2%	3.4일	3.7일

  * **(공무원)** '국가공무원 복무규정' 개정으로 '18.7.2.부터 5→**10일로 확대 시행 중**
    (해외 주요국) 덴마크·벨기에·노르웨이 2주, 스웨덴·뉴질랜드 10일 등

- **배우자 출산휴가 기간을 유급 10일로 확대**하면서 **중소기업 근로자**의 **유급 5일분을 정부에서 지원**하는 **'배우자 출산휴가 급여'** 도입

  - 「남녀고용평등법」 및 「고용보험법」 개정안이 국회통과('19.8.2) 후 공포('19.8.27.)됨에 따라 '19.10.1.부터 시행

- **중소기업 근로자가 부담 없이 배우자 출산휴가를 활용**할 수 있고 **남성의 육아 참여 분위기 조성에 기여**할 것으로 기대

Ⅱ. 배우자 출산휴가 시행지침

1. 개요

- 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일의 유급 휴가 부여

2. 배우자 출산휴가 개편안('19.10.1 시행)

구 분	기 존	개편안('19.10.1. 이후)	주요 의미
사용 기간	5일(유급 3일 + 무급 2일)	유급 10일	휴가기간 및 유급 확대
정부지원	×	우선지원대상기업 5일 분 정부지원	우선지원대상기업 부담 완화
청구 시기	출산한 날부터 30일 이내	출산한 날부터 90일 이내	청구기간 확대
분할 사용	원칙적 불가 (노사합의 시 가능)	1회 허용	분할사용 신설
보호 규정	x	해고나 불리한 처우 금지	보호규정 신설

- 시행시기: **'19.10.1.**
- 적 용 례: '19.10.1. 이후에 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용

  - '19.9.1. 이전 배우자가 출산*하였거나 '19.9.30. 이전에 배우자 출산휴가를 사용한 경우는 개정 법률 미적용

    * 개정 전 법률에 따라 출산일로부터 30일 이내('19.9.30.까지) 청구하지 않으면 권리 소멸

※ 예) '19.9.2. 배우자가 출산하여 9.30.까지 출산휴가를 사용하지 않았다면 개정법률 적용

⇒ ①배우자 출산휴가 10일, ②청구기한: 출산일로부터 90일 이내(11.30.까지), ③분할사용 가능(1회)

3. 배우자 출산휴가 세부 내용

(1) 법적 근거

관계법령	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 **10일의 휴가를 주어야 한다**. 이 경우 **사용한 휴가기간은 유급**으로 한다. ② 제1항 후단에도 불구하고 제18조에 따라 출산휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ③ 제1항에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 **90일이 지나면 청구할 수 없다.** ④ 제1항에 따른 휴가는 **1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.** ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	

(2) 배우자 출산휴가 부여

- **대상: 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 근로자**

- 계약직·파견직 등 비정규직인 경우도 사용 가능

* 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝남에 따라 사용종속관계가 종료되는 실질적인 의미의 일용직 근로자의 경우에는 배우자 출산휴가 성립 어려움 (다만, 상시 근로하는 경우에는 부여해야 함)

- 근로자가 회사에 신청해야만 사용할 수 있으며, 자동으로 부여되는 것은 아님

- **휴가기간: 10일(유급)**

- 사업주는 10일의 휴가를 부여해야 하며 10일은 유급으로 함

* 취업규칙, 단체협약 등으로 10일을 초과한 일수를 부여하고 있다면 10일을 초과하여 사용할 수 있음(유급 여부도 취업규칙 등에 10일을 초과한 유급 휴일을 규정하고 있다면 그에 따름)

- 급여액은 통상임금으로 지급해야 함

- 우선지원 대상기업은 최초 5일분을 배우자 출산휴가 급여*로 지원받는다 하더라도(사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함) 실제 통상임금과의 차액부분은 근로자에게 지급해야 함

* 배우자 출산휴가 급여에 대한 세부내용은 후술(Ⅲ.배우자 출산휴가 급여 시행지침)

- 배우자 출산휴가 기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가일수에 산입하지 않음*

* '19.6.14. 행정해석 변경(기존해석: 월력 상 일수 → 근로제공 의무가 있는 날)

- 근로자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일을 부여해야 함(단, 근로자가 분할 사용을 원할 경우 분할 사용할 수 있도록 부여)

* 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구토록 요청하고, 휴가기간(분할 사용 시 분할사용 기간 포함)을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산휴가를 사용토록 지도해야 함

적용범위 및 위반 시 제재

관계법령	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 **500만원 이하의 과태료**를 부과한다. 3. 제18조의2 제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 **휴가를 주지 아니하거나** 근로자가 사용한 휴가를 **유급으로 하지 아니한 경우**	

- 적용범위: 1인 이상 사업장(동거 친족만으로 이루어진 사업장은 제외)

- 위반시 제재: 배우자 출산휴가를 10일 부여하지 않았거나, 유급으로 하지 않은 사업주에게는 500만원 이하의 과태료 부과

휴가 시작일

- 배우자가 출산한 날부터 휴가를 사용할 수 있음

- 다만, 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 휴가기간 안에 출산(예정)일을 포함하고 있다면 출산일 전에 휴가를 사용하는 것도 가능

청구기한: 출산일로부터 90일

- 출산일로부터 90일이 지나면 신청할 수 없음

- 출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 휴가종료일은 출산일로부터 90일이 넘어가도 됨

* 배우자 출산휴가기간 중 근로계약기간 만료 등으로 신규사업장으로 이직하였을 경우 출산일로부터 90일이 경과되지 않았다면 남은 일수만큼의 배우자 출산휴가를 부여해야 함

- **분할사용: 1회**

- 출산일로부터 90일 이내의 기간 중 1회 분할하여 사용(분할 사용일수 제한 없음)

- 분할 사용시 두 번째 사용기간은 출산일로부터 90일 이내에 휴가를 시작해야 함

- 단체협약이나 취업규칙에 1회를 초과하여 분할 사용이 가능하도록 규정하고 있거나, 사업주의 동의가 있다면 1회를 초과하여 분할사용 하는 것도 가능

(3) 배우자 출산휴가 관련 보호규정

관계법령	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 **3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금**에 처한다. 2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 **배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우**	

- 사업주는 근로자에게 배우자 출산휴가를 이유로 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 됨

- 그 밖의 불리한 처우의 의미: 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것

- 위반 시 제재: 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금

Ⅲ. 배우자 출산휴가 급여 시행지침

1. 개요

법적근거

법령명	조 항
남녀고용평등법	제18조(출산전후휴가급여 등에 대한 지원)
고용보험법	제75조(출산전후휴가 급여 등), 제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위), 제76조(지급 기간 등), 제77조(준용)
고용보험법 시행령	제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유), 제101조(출산전후휴가 급여등의 상·하한액), 제103조(준용), 제104조(출산전후휴가 급여등의 감액)
고용보험법 시행규칙	제121조(출산전후휴가 급여등의 신청), 제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위신청), 제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등), 제123조(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가의 확인), 제124조(출산전후휴가 급여등의 부정행위에 따른 추가징수), 제125조(지급 제한 등의 통지)

주요내용

항 목	주 요 내 용
대 상	▪ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 사용한 경우로서 다음 요건을 모두 갖춘 자 ① 휴가가 끝난 날 이전에「고용보험법」제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것 ② 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업일 것
신 청	▪ 배우자 출산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)
급여액	▪ 휴가 시작일 기준 통상임금(월 상한 200만원)
기 간	▪ 최초 5일

시행시기: ‘19.10.1.

- 적용례: ‘19.10.1. 이후에 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용

관계법령	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법

[고평법] 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 **통상임금에 상당하는 금액**(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)**을 지급**할 수 있다.

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는「근로기준법」제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.

③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.

④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.

⑤ 출산전후휴가급여 등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 **10일의 휴가를 주어야 한다**. 이 경우 **사용한 휴가 기간은 유급**으로 한다.

②제1항 후단에도 불구하고 제18조에 따라 출산휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

【고보법】 제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제18조에 따라 피보험자가「근로기준법」제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다.

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 **피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상**일 것
2. **휴가를 시작한 날**[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] **이후 1개월부터** 휴가가 **끝난 날 이후 12개월 이내**에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 자는 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

【고보법 시행령】 제100조(출산전후휴가 급여등 신청기간의 연장 사유) 법 제75조제2호 단서에 따른 출산전후휴가 급여, 유산・사산 휴가 급여 또는 배우자 출산휴가 급여(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다) 신청기간의 연장 사유에 관하여는 제94조를 준용한다.

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유) 법 제70조제2항 단서에서 "대통령령으로 정하는 사유"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병・부상
3. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병・부상
4. 「병역법」에 따른 의무복무
5. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

2. 배우자 출산휴가 급여 도입 세부 내용

(1) 지급요건

< 배우자 출산휴가급여 지급 요건 >

① 「남녀고용평등법」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 사용한 근로자일 것
② 휴가가 끝난 날 이전까지의 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
③ 휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 함
(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)

① 「남녀고용평등법」 제18조의2에 따른 **배우자 출산휴가를 사용한 근로자**일 것

② **배우자 출산휴가가 끝난 날 이전에** 「고용보험법」 제41조에 따른 **피보험 단위기간**이 **통산하여 180일 이상**일 것

- 휴가가 끝난 날 기준이므로, 사업주의 유급 의무 기간인 10일은 피보험 단위기간에 포함됨
- 피보험 단위기간은 '피보험기간' 중 보수 지급의 기초가 된 날이며, '피보험기간'은 고용보험법 제50조에서 규정하고 있으므로 이에 따라 해석해야함
- 피보험 단위기간 계산 시 구직급여의 수급자격을 인정받은 사실이 있는 경우에는 그 수급자격의 인정과 관련된 이직일 이전의 피보험 단위기간은 산입되지 않음

③ 배우자 출산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 **끝난 날 이후 12개월 이내에 신청**할 것(분할사용 시 휴가가 끝난 이후 일괄하여 신청)

- 아래의 사유가 발생하여 급여를 신청할 수 없었던 경우에는 그 사유 종료 후 30일 이내 신청하여야 함

☞ **배우자 출산휴가 급여 신청기간 연장사유(영 제94조, 제100조)**

. 천재지변이 발생한 경우
. 본인 또는 배우자의 질병.부상
. 본인 또는 배우자의 직계존비속의 질병.부상
. 병역법에 의한 의무복무
. 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행

(2) 지급대상 및 기간

관계법령	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 고용보험법

【고보법】 제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 **「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액**을 지급한다.

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 **최초 5일.** 다만, **피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정**한다.

- **지급대상:** 「고용보험법」에 따른 우선지원 대상기업 소속 근로자

☞ **우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(고용보험법 시행령 제12조제1항, 별표1)**

산업분류	분류기호	상시 사용하는 근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업	B	300명 이하
3. 건설업	F	
4. 운수 및 창고업	H	
5. 정보통신업	J	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	N	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	M	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	Q	
9. 도매 및 소매업	G	200명 이하
10. 숙박 및 음식점업	I	
11. 금융 및 보험업	K	
12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	R	
13. 그 밖의 업종		100명 이하

비고: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

- **지급기간 :** 남녀고용평등법에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 **최초 5일**

* 배우자 출산휴가를 분할 사용한 경우에도 최초 사용일부터 5일까지 지원

(3) 지급금액 산정

관계법령	고용보험법

【고보법】 제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 **「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액**을 지급한다.

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 **최초 5일.** 다만, **피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정**한다.

②제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.

③제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

① 지급금액 산정 원칙

- 휴가를 시작하는 날을 기준으로 산정한 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 일할 계산하여 지급

- 통상임금이라 함은 근로기준법 시행령 제6조의 규정에 의거, 근로자에게 정기적·일률적으로 **소정근로 또는 총 근로에 대하여** 지급하기로 정하여진 시간급·일급·주급·월급금액

- 통상임금의 범위에 포함되기 위해서는 i) 근로의 **대가성**, ii) 임금산정 기간 내에 **정기적·일률적**으로 지급되는 조건을 모두 충족하여야 함

〈**배우자 출산휴가 기간 중 통상임금이 인상된 경우**〉

◈ 휴가를 시작한 날의 통상임금으로 규정하고 있으므로 휴가기간 중 통상임금이 인상되었더라도 하더라도 인상분은 반영하지 않음.

〈**통상임금이 소급하여 인상된 경우**〉

◈ 배우자 출산휴가 급여를 지급 받은 후 그 근로자가 종사하는 사업장에서 단체(임금)교섭이 타결되어 임금인상이 소급되었다면 기 지급한 배우자 출산휴가 급여에 대한 임금인상분을 추가하여 지급하여야 함(상한액 초과시 상한액과 기존 지급액과의 차액분 지급)

→ 단체(임금)협약은 노사당사자 간의 합의로 그 효력발생시기를 일정기간 소급할 수 있는 것이며, 임금협약이 체결됨에 따라 소급하여 확정되는 것으로 볼 수 있으므로, 배우자 출산휴가 개시일 이전으로 소급 인상되었다면 배우자 출산휴가 개시일에 이미 임금이 인상된 것으로 보아야 함

〈**배우자 출산휴가를 분할하여 사용한 경우**〉

◈ 배우자 출산휴가 급여는 휴가를 시작한 날의 통상임금이 기준이 되므로, 배우자 출산휴가를 분할하여 사용한 경우에도 최초 배우자 출산휴가 개시일을 기준으로 급여 산정

◈ 우선지원 대상기업 해당여부는 배우자 출산휴가 개시일을 기준으로 판단하므로 휴가기간 중 변경되었더라도 배우자 출산휴가 급여는 그대로 지급

- 대규모기업 소속 근로자가 배우자 출산휴가 기간 중 우선지원대상기업에 고용승계 등으로 취업되어 동 휴가를 계속 사용하였을 경우에는 최초 5일분 중 기존 사업장에서 사용한 일수를 제외하고 배우자 출산휴가 개시일 기준 통상임금으로 배우자 출산휴가 급여 지급

② 상한액 및 하한액

관계법령	고용보험법

【고보법 시행령】 제101조(출산전후휴가 급여등의 상・하한액) 법 제76조제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다.

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 **고용노동부장관이 고시하는 금액**

가. 출산전후휴가급여등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준

나. 물가상승률

다. 「최저임금법」에 따른 최저임금

라. 그 밖에 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

2. 하한액: 출산전후휴가, 유산・사산휴가 또는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가(이하 "배우자 출산휴가"라 한다) 시작일 당시 적용되던 **「최저임금법」에 따른 시간 단위에 해당하는 최저임금액**(이하 "시간급 최저임금액"이라 한다)보다 그 근로자의 시간급 통상임금이 낮은 경우에는 시간급 최저임금액을 시간급 통상임금으로 하여 산정된 출산전후휴가 급여등의 지원기간 중 통상임금에 상당하는 금액

- **(상한: 382,770원)** 피보험자의 산정된 통상임금에 상당하는 금액이 「고용보험법」 제76조제2항 및 같은 법 시행령 제101조에 의한 상한액(382,770원*)을 초과할 경우에는 동 상한액을 기준으로 배우자 출산휴가급여(5일분)을 지급함

* 월 통상임금 200만원 ÷ 209시간 x 8시간 x 5일, 원단위 절사

※ 상한액은 배우자 출산휴가 급여 상한액 고시에 따라 달라질 수 있음

- **(하한: 최저임금)** 배우자 출산휴가 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 금액을 지급함

[예시] * '19년 월 209시간 최저임금기준 금액

· 월 통상임금이 250만원이 근로자 : 382,770원[250만원 ÷ 209 x 8 x 5]
· 월 통상임금이 180만원인 근로자 : 344,490원[180만원 ÷ 209 x 8 x 5]
· 월 통상임금이 170만원인 근로자 : 334,000원[*1,745,150 ÷ 209 x 8 x 5]
· 월 통상임금이 130만원인 근로자 : 334,000원[*1,745,150 ÷ 209 x 8 x 5]

③ 감액규정

관계법령	고용보험법

【고보법 시행령】 제104조(출산전후휴가 급여등의 감액) 고용노동부장관은 법 제77조에 따라 준용되는 법 제73조제3항에 따라 피보험자가 출산전후휴가 기간 또는 유산·사산휴가 기간, 배우자 출산휴가 기간 중 **사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우**로서 사업주로부터 받은 금품과 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등을 합한 금액이 휴가 시작일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 출산전후휴가 급여등에서 빼고 지급한다. 다만, 휴가기간 중에 통상임금이 인상된 피보험자에게 사업주가 인상된 통상임금과 출산전후휴가 급여등의 차액을 지급하였을 때에는 그렇지 않다.

- 배우자 출산휴가기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우, 사업주로부터 지급받은 금품과 배우자 출산휴가 급여를 합한 금액이 휴가 개시일을 기준으로 산정한 통상임금보다 더 많은 경우 초과하는 금액만큼 배우자 출산 휴가급여에서 감액하여 지급

- ‘사업주로부터 통상임금을 지급받은 경우’로 한정하였으므로, 통상임금에 해당하는 금품 외에 사업주가 더 지급하기로 약정한 다른 금품을 지급할 경우 그 금액은 감액규정 적용에서 제외

- ⅰ) 사업주가 착오로 휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다가 이후 이를 전액 회수하였거나, ⅱ) 배우자 출산휴가 종료 뒤, 복귀 후 임금지급 시 착오로 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환이 이루어 진 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 휴가기간 중에 지급된 금품이 없는 것으로 해석하여 배우자 출산휴가 급여를 감액하지 않고 지급

고용노동부고시(안) 제 2019- 000 호

배우자 출산휴가 급여 지원(우선지원대상기업에 한함) 신설에 따라「고용보험법」제76조제2항 및 동법 시행령 제101조제1호의 배우자 출산휴가 급여 상한액을 다음과 같이 고시합니다.

2019년 9월 30일
고용노동부 장관

Ⅰ. 배우자 출산휴가 급여의 상한액

1. 배우자출산휴가기간 최초 5일분 급여가 382,770원을 초과하는 경우: 382,770원

Ⅱ. 행정사항

1. 시행일

이 고시는 2019년 10월 1일부터 시행한다.

2. 적용례

이 고시를 시행할 당시 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.

3. 유효기간

이 고시는 2019년 12월 31일까지 효력을 가진다.

(4) 급여의 신청

관계법령	고용보험법

【고보법】 제76조(지급 기간 등) ①~② 생략

③제1항과 제2항에 따른 출산전후휴가 급여등의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

【고보법 시행규칙】 제121조(출산전후휴가 급여등의 신청) ① 법 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급받으려는 자는 별지 제105호서식의 출산전후휴가 급여등의 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 다만, 제4호의 서류는 유산・사산휴가의 경우에만 첨부한다.

1. 제123조에 따른 출산전후(유산・사산)휴가 확인서(배우자 출산휴가의 경우는 제123조의2에 따른 배우자 출산휴가 확인서) 1부(최초 1회만 해당한다)
2. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
4. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관을 말한다)의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부

② 제1항에 따른 신청서를 받은 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조 제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본을 확인하여야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 이를 첨부하도록 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 신청은 다음 각 호에 따른다.

1. 출산전후휴가급여 또는 유산・사산휴가급여: 휴가의 시작일 이후 사용한 출산전후휴가기간이나 유산・사산휴가기간에 대하여 30일 단위로 하여야 한다. 다만, 사용 기간이 30일 미만인 경우에 그 기간에 대하여 신청할 수 있으며, 휴가가 끝난 후 신청하는 경우에는 일괄하여 신청할 수 있다.
2. 배우자 출산휴가급여: 휴가가 끝난 후 일괄하여 신청하여야 한다.

제123조(출산전후휴가 및 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가의 확인) ① 사업주는 법 제77조에 따라 피보험자가 출산전후휴가나 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가에 대한 확인을 요구하는 경우에는 별지 제107호서식의 출산전후(유산·사산) 휴가 확인서 또는 별지 제107호의2 서식의 배우자 출산휴가 확인서(이하 "출산전후휴가등 확인서"라 한다.)를 내주어야 한다.

② 제1항에도 불구하고 사업주가 정당한 이유 없이 출산전후휴가등 확인서를 발급하지 아니하는 경우 직업안정기관의 장은 사업주에게 출산전후휴가등 확인서의 발급을 직접 요구할 수 있다.

- 배우자 출산휴가 급여를 지급받고자 하는 자는 거주지 또는 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 '출산전후휴가 급여등의 신청서(별지 제105호)'를 작성하여 제출하여야 함

- 동 신청서는 직접 또는 대리인이 출석하여 제출하거나 우편 등의 방법으로 제출할 수 있으며, 인터넷을 통한 신청도 가능

- 신청서를 작성하여 제출할 경우에는 사업주로부터 '배우자 출산휴가 확인서*(별지 제107호의2)', 통상임금을 확인할 수 있는 자료를 제출해야 함

* 사업주는 피보험자가 배우자 출산휴가에 대한 확인을 요구할 경우 사실의 확인 등 제반절차에 적극 협력할 의무가 있으며(고보법 제71조 및 제77조), 사업주가 정당한 이유 없이 확인서 발급을 해태하는 경우 고용센터에서 사업주에게 직접 관련 서류 제출을 요구할 수 있음(고보법 시행규칙 제123조 제2항)

- 휴가기간 동안 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우에는 이를 확인할 수 있는 자료를 제출해야 함

[제출서류]

1. 출산전후휴가 급여등 신청서(별지 제105호) 1부
2. 배우자 출산휴가 확인서(별지 제107조의2) 1부
3. 통상임금을 확인할 수 있는 자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
4. 휴가기간 동안 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료

※ 출산전후휴가 급여등 신청서, 배우자 출산휴가 확인서 등은 www.ei.go.kr(고용보험 홈페이지) → 자료실 → 서식자료실 → 출산전후/육아휴직 에서 다운로드 가능

- 급여 신청은 휴가가 끝난 후 일괄하여 신청하여야 함(휴가를 분할하여 사용한 경우도 마찬가지임)

* 배우자 출산휴가는 10일에 불과한 점, 청구기한도 출산 후 90일로 짧은 편임 등을 고려

(5) 수급권 대위

- 사업주가 근로자에게 배우자 출산휴가 급여를 미리 지급한 경우에는 '출산전후휴가 급여등 대위 신청서(별지 제105호의2)'를 작성하여 제출하여야 함

- 해당근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 확인서도 함께 제출해야 함

관계법령	고용보험법

【고보법】 제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위) 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조 제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다.

【고보법 시행규칙】 제121조의2(출산전후휴가 급여등의 대위 신청) 사업주가 법 제75조의2에 따라 출산전후휴가 급여등을 대위하여 받으려면 별지 제105호의2서식의 출산전후휴가 급여등의 대위 신청서와 다음 각 호의 서류를 첨부하여 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다.

1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류
   가. 통장 사본 등 송금을 증명할 수 있는 자료 사본 1부
   나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 해당 근로자의 사실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 한다) 1부
2. 삭제
3. 임금대장 등 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
4. 주민등록표 등본 등 근로자와 자녀의 관계를 증명할 수 있는 서류 1부(출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가의 경우만 해당한다)
5. 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 「의료법」 제3조에 따른 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 한다) 1부

(6) 배우자 출산휴가 급여의 지급

◉ 현행 출산전후휴가 급여에 준하여 처리

관계법령	고용보험법

【고보법 시행규칙】 제122조(출산전후휴가 급여등의 지급 등) ① 직업안정기관의 장은 제121조 또는 제121조의2에 따라 출산전후휴가 급여등에 대한 지급 신청을 받으면 법 제75조 또는 법 제75조의2에 따른 요건을 갖추었는지 여부와 법 제77조에 따른 지급 제한 등의 사유가 있는지 여부를 검토한 후 별지 제106호서식의 출산전후휴가 급여등의 지급 부지급 결정 통지서에 따라 신청인에게 그 지급 여부를 알려야 한다.

② 출산전후휴가 급여등은 신청인이 지정한 금융기관의 계좌에 입금하는 방법으로 지급한다.

③ 직업안정기관의 장은 출산전후휴가 급여등을 지급하면 그 급여를 지급한 피보험자별로 급여원부를 작성하여야 한다.

④ 직업안정기관의 장은 보험에 관계있는 자의 청구가 있는 경우에는 급여원부를 열람하게 하고, 필요하다고 인정하는 경우에는 출산전후휴가 급여등에 관한 증명서를 내주어야 한다.

(7) 그 외 준용규정

배우자 출산휴가 급여의 반환명령	⇒	구직급여의 반환명령 준용 (법률 제62조, 시행령 제81조)
배우자 출산휴가의 확인		육아휴직의 확인 준용 (법률 제71조)
배우자 출산휴가 급여의 지급 제한 등		육아휴직 급여의 지급 제한 등 준용 (법률 제73조)
배우자 출산휴가 급여 신청기간의 연장 사유		육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유 준용 (시행령 제94조)

참 고 배우자 출산휴가 제도 Q&A

♣ Q&A 1

Q	**확대되는 배우자 출산휴가 및 배우자 출산휴가 급여의 적용시점은?**
A	◉ 확대되는 배우자 출산휴가 규정(남녀고용평등법 제18조의2) 및 신설된 배우자 출산휴가급여 규정(고용보험법 제75조 등)은 '19.10.1.부터 시행 - '19.10.1. 이후에 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용 - 다만, 이 법 시행 당시 출산한 날로부터 30일 미도과로('19.9.2. 이후 출생)로 이 법 시행 후 배우자 출산휴가를 최초로 사용하는 경우 10일(유급) 부여 * 단, 시행 전에 기존 법에 따라 배우자 출산휴가를 기사용 하였거나 9.30. 이전부터 배우자 출산휴가를 사용하고 있었다면 미적용

♣ Q&A 2

Q	**배우자 출산휴가 급여 적용사업장은?**
A	◉ 고용보험 적용대상 사업장인 1인 이상 근로자를 사용하는 모든 사업장에 대해서 적용됨 - 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 「고용보험법 시행령」에서 적용제외로 규정하는 일부 사업에 대하여는 적용되지 아니함 ☞ **「고용보험법 시행령」 제2조에 따른 적용제외 사업장** 1. 농업·임업 및 어업 중 법인이 아닌 자가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 공사. 다만, 법 제15조제2항 각 호에 해당하는 자가 시공하는 공사는 제외한다. 가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항제2호에 따른 총공사금액이 2천만원 미만인 공사 나. 연면적이 100제곱미터 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200제곱미터 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사 3. 가구 내 고용활동 및 달리 분류되지 아니한 자가소비 생산활동

♣ Q&A 3

Q	**배우자 출산휴가 급여는 언제부터 신청이 가능한지?**
A	◉ 배우자 출산휴가 급여는 배우자 출산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 신청할 수 있으므로 2019.10.1. 최초로 배우자 출산휴가를 사용한 경우 2019.11.1. 신청할 수 있음

♣ Q&A 4

Q	**배우자 출산휴가를 분할 사용한 경우 각각 급여신청이 가능한지?**
A	◉ 배우자 출산휴가급여는 휴가가 끝난 후 일괄하여 신청하여야하므로 분할사용 시에도 휴가를 모두 사용한 후 일괄하여 신청해야 함

♣ Q&A 5

Q	**신청인이 오전과 오후에 각각 다른 회사에서 근무하고 있는 경우 해당 사업장별로 배우자 출산휴가 및 출산휴가급여를 지급해야 하나요**
A	◉ 배우자 출산휴가는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하면 부여해야 하므로 2개 사업장에서 근무하는 경우에는 2개 사업장에서 모두 배우자 출산휴가를 부여하고 급여도 지급함 * 고용보험으로 지급하는 배우자 출산휴가급여는 지급요건에 따라 고용보험에 가입된 사업장에 대해서만 지급

♣ Q&A 6

Q	**배우자 출산휴가 사용시 주휴수당은 지급되나요**
A	◉ 배우자 출산휴가는 법령상 또는 그 성질상 출근한 것으로 보아야 하는 날 또는 기간(소정 근로일 수 계산에는 포함하되 출근한 것으로 봄)이므로 주휴수당을 지급해야 함

♣ Q&A 7

Q	**배우자 출산휴가 3일을 출산일로부터 90일이 경과하여 사용한 경우에도 배우자 출산휴가급여를 지급받을 수 있나요**
A	◉ 배우자 출산휴가는 출산한 날로부터 90일 이내에 휴가를 시작하면 종료일은 출산한 날부터 90일을 초과할 수 있으므로 동 기간은 배우자 출산휴가급여를 지급함 * 다만, 출산한 날로부터 90일이 경과한 후에 사업장에서 자율적으로 부여한 배우자 출산휴가는 남녀고용평등법에 따른 배우자 출산휴가로 볼 수 없어 고용보험의 배우자 출산휴가급여를 지급하지 아니함

♣ Q&A 8

Q	**배우자의 출산예정일('19.10.1.) 이전에 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 9.30.부터 사용하였다면 개정 법률이 적용되는 지**
A	◉ 개정 법률은 '19.10.1. 최초로 사용한 근로자부터 적용되므로 배우자 출산휴가 사용이 허용되는 준비과정이라고 하더라도 개정법률을 적용할 수 없음(배우자 출산휴가 급여 미지급)

♣ Q&A 9

Q	**근로자가 배우자 출산휴가를 5일만 청구한 경우 나머지 일수를 부여하지 않아도 되나요**
A	◉ 개정 법률은 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 10일을 부여토록 하고 있으므로 근로자가 배우자 출산휴가를 5일만 청구한 경우에도 10일을 부여해야 합니다. 다만, 근로자가 분할 사용을 원할 경우 출산일로부터 90일 이내에 분할 사용토록 해야 합니다.

붙 임 배우자 출산휴가 급여 관련 서식(안)

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제105호서식]

출산전후휴가 급여등 신청서(회차)

[ ]출산전후휴가 [ ]유산 · 사산휴가 [ ]배우자 출산휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간: 14일

1. 신청인 정보

①성명	②주민등록번호
③주소 및 연락처 (연락처:)	
④출산일(출산예정일, 유산·사산일)	⑤영아의 주민등록번호
	⑥다태아 여부 [ ] 예 [ ] 아니오

2. 신청내용

⑦ 이번 회차 신청기간 년 월 일 ~ 년 월 일

⑧ 급여 지급받을 계좌번호

은행명: 계좌번호: 예금주:

3. 확인사항

⑨ 위 신청기간 중 통상임금에 해당하는 금품을 사업주로부터 받은 사실이 있습니까?

[ ]예 (기간: . 금액: 원) [ ]아니오

⑩ 위 신청기간 중 조기복직, 퇴사, 다른 사업장에 취직, 창업한 사실이 있습니까?

· [ ]조기복직 또는 [ ]퇴사: [ ]예 [ ]아니오, 조기복직일 또는 퇴사일:
· [ ]취직 또는 [ ]창업: [ ]예 [ ]아니오, 취직일 또는 창업일:

⑪ 신청기간 연장사유(출산전후휴가 등의 기간이 종료된 후 12월이 경과하여 신청하는 신청자만 기재)

4. 서명 및 날인

「고용보험법」 제75조 및 같은 법 시행규칙 제121조에 따라 위와 같이 신청합니다.

년 월 일

신청인 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

첨부서류	1. 「고용보험법 시행규칙」 제123조 및 제123조의2에 따른 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 확인서 1부(최초 1회만 제출) 2. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부 3. 휴가기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료 4. 유산 또는 사산을 하였음을 증명할 수 있는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관)의 진단서1부 (임신기간이 적혀 있어야 하고, 유산·사산휴가만 해당)	수수료 없음
담당공무원 확인사항	주민등록표 등본	

행정정보 공동이용 동의서

본인은 이 건의 업무처리와 관련하여 담당 공무원이 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 위의 담당 공무원 확인 사항을 확인하는 것에 동의합니다.

※ 다만, 동의하지 않는 경우에는 신청인이 직접 해당 서류를 제출해야 합니다.

신청인 (서명 또는 인)

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

(뒤쪽)

개인정보 수집 및 이용 동의서(선택)

본인은 이 건 민원사무처리에 대한 고객만족도 조사 및 관련 제도개선에 필요한 의견조사를 위해 전화번호, 휴대전화번호 등을 수집・이용하는 것에 동의합니다.

년 월 일

위와 같이 개인정보를 수집・이용하는데 동의하십니까? ([ ] 동의함 [ ] 동의안함)

신청인 (서명 또는 인)

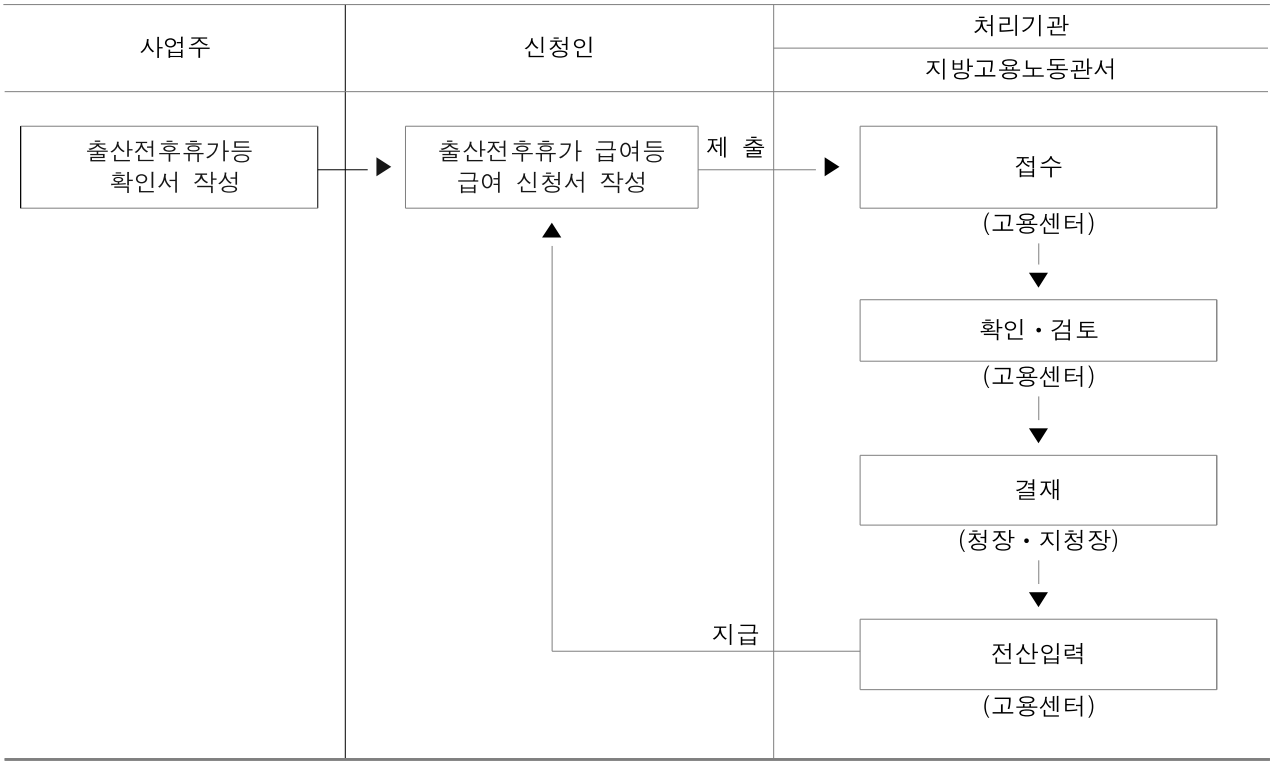
작성방법

◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여 및 배우자 출산휴가급여는 출산전후휴가, 유산・사산휴가 및 배우자 출산휴가 종료일부터 12개월 이내에 신청해야 합니다.

※ 다만, 천재지변 등의 사유로 출산전후휴가, 유산・사산휴가 및 배우자 출산휴가 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청해야 합니다.

1. 출산전후휴가 급여등의 신청은 회차별(1, 2, 3, 4회차)로 구분하여 적습니다(단, 배우자 출산휴가급여는 1회차만 작성합니다).
2. ⑤란에는 영아의 주민등록번호를 적되, 2명 이상 출산한 경우에도 1명의 주민등록번호를 적습니다. 태아, 유산・사산 또는 외국인인 경우에는 ⑤란에 111111-1111111로 적습니다.
3. ⑥란은 다태아 또는 2명 이상 출산한 경우 '[ ] 예' 부분에 표시합니다(출산전후휴가 부여일 및 급여지급기간이 늘어납니다).
4. ⑦란에는 사업주로부터 부여 받은 총 휴가기간 중 이번 급여 신청에 해당하는 기간을 적습니다.
5. ⑧란에는 반드시 신청인 본인의 계좌번호를 적어야 합니다.
6. ⑨란에는 출산전후휴가 급여 등을 신청하는 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우(지급예정인 경우 포함) 그 기간과 금액을 적습니다.
7. ⑩란은 출산전후휴가, 유산・사산휴가 중 조기복직, 퇴사, 취직 또는 창업하였을 경우만 적습니다.(배우자 출산휴가는 해당 사항 없음)
8. ⑨란 및 ⑩란을 사실대로 적지 않으면 부정수급으로 결정되어 수급한 급여액을 반환해야 하고, 그 급여액의 2배에 해당하는 금액을 추징당하는 등의 불이익을 받을 수 있습니다.
9. ⑪란 작성 시 연장사유는 천재지변, 본인・배우자 또는 그 직계 존・비속의 질병・부상, 「병역법」에 따른 의무복무, 범죄혐의로 인한 구속 또는 형의 집행 등이 발생한 경우를 말합니다.

처리절차



■ 고용보험법 시행규칙[별지 제105호의2서식]

출산전후휴가 급여등 대위 신청서

[ ]출산전후휴가 [ ]유산·사산휴가 [ ]배우자 출산휴가

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 하시기 바라며,
※ 색상이 어두운 난은 신청인이 적지 않습니다. (앞쪽)

접수번호	접수일	처리기간 : 14일

기본사항	①사업장관리번호			
	②우선지원 대상기업	[ ] 해당 [ ] 비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③사업장명			
	④사업장 소재지	소재지: 담당자: 연락처(전화번호: 이메일:)		
	⑤근로자 성명		⑥근로자 주민등록번호	
⑦출산(예정)일		년 월 일	⑨출산전후휴가 등 휴가부여기간	년 월 일 ~ 년 월 일(일)
				년 월 일 ~ 년 월 일(일)
⑧영아의 주민등록번호 (다태아도 1명만 기재)				년 월 일 ~ 년 월 일(일)
				년 월 일 ~ 년 월 일(일)
				분할사용 여부 [ ] 아니오 [ ] 예
⑩임신기간 (유산·사산휴가인 경우에도 □에 √ 표시)		1. 11주 이내 □ 2. 12주~15주 □ 3. 16주~21주 □ 4. 22주~27주 □ 5. 28주 이상 □		
⑪통상임금 (출산전후휴가등 시작일 기준)		산정기준: 시급, 일급, 주급, 월급(기타) 통상임금: 원		
⑫산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)		총 시간		

⑬근로자에게 준 휴가급여등 지급액(통상임금에 해당하는 금품)	출산전후(유산사산) 휴가	첫 번째 30일	두 번째 30일	세 번째 30일	네 번째 30일 (다태아인 경우)
		( )원	( )원	( )원	( )원
	배우자 출산휴가	기간: . 금액: 원 기간: . 금액: 원			
⑭출산전후휴가 급여등을 대위하여 지급받을 계좌번호		은행/계좌번호 : (예금주:)			

본 신청서의 기재사항은 사실과 다르지 아니하며, 「고용보험법」 제75조의2 및 같은 법 시행규칙 제121조의2에 따라 위와 같이 출산전후휴가 급여등을 대위 신청합니다.

년 월 일

출산전후휴가 급여등 대위 신청인
대표자(사업주) (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

첨부서류	다음 각 호 중 어느 하나의 서류를 첨부하여야 합니다. 1. 사업주가 통상임금에 해당하는 금품을 근로자에게 지급한 사실을 증명할 수 있는 서류로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 서류 가. 통장 사본 등 송금을 증명할 수 있는 자료 사본 1부. 나. 해당 근로자의 신분증 사본 1부와 통상임금에 해당하는 금품을 지급받았다는 해당 근로자의 사실확인서(근로자의 날인이 포함되어야 합니다) 1부. 2. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부. 3. 주민등록표 등본 등 근로자와 자녀의 모자관계를 증명할 수 있는 서류 1부(출산전후휴가의 경우만 해당합니다). 4. 유산·사산휴가의 경우 유산이나 사산을 하였음을 증명할 수 있는 「의료법」 제3조에 따른 의료기관의 진단서(임신기간이 적혀 있어야 합니다) 1부. 5. 출산전후휴가의 경우 출산증명서류 1부, 배우자 출산휴가의 경우 출산증명서 및 근로자와 출산 여성의 배우자 관계를 증명할 수 있는 서류 1부	수수료 없음

작성방법

◎ 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가 급여등 대위 신청은 출산전후휴가(유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 포함) 종료일부터 12개월 이내에 하여야 합니다.

1. ①란 사업장관리번호는 고용보험가입번호를 적습니다.
2. ②란 우선지원 대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.
   ※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조하십시오.
3. ⑤란, ⑥란은 출산전후휴가 등을 부여받은 근로자 성명 및 주민등록번호를 작성합니다.
4. ⑧란의 영아의 주민등록번호를 111111-1111111로 적습니다(유산 또는 사산, 외국인인 경우에도 영아의 주민등록번호를 111111-1111111로 기재하고 다태아일지라도 영아의 주민등록번호는 1명만 기재합니다)
5. ⑨란의 휴가부여기간은 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 기재합니다. 출산전후휴가를 분할하여 사용한 경우 분할사용 여부에 반드시 "예"라고 체크해야 합니다. 배우자 출산휴가급여 신청의 경우 배우자의 출산휴가 부여기간을 작성합니다.
6. ⑩란의 임신기간은 유산 또는 사산휴가를 부여받은 경우(정상 분만의 경우 기재 불필요) 임신기간(의료기관에서 발행한 진단서상 임신기간)을 적습니다.
7. ⑪란의 통상임금은 최초 출산전후휴가등 시작일 기준의 통상임금을 말합니다. 따라서 월급 근로자의 경우는 출산전후휴가 등의 시작일 현재의 월 통상임금을 적고, 주급, 일급, 시급 근로자의 경우 해당 급여지급기준에 "○" 표시하고 해당 통상임금(주급, 일급, 시급)을 적습니다.
   ※통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규)참조
   「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능
8. ⑫란의 소정근로시간은 출산전후휴가등 시작일을 기준으로 ⑪란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며,
   - 시급 또는 일급일 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.
9. ⑬란의 근로자에게 준 휴가급여 등 지급액은 출산전후휴가 등의 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급하였을 경우 해당 기간별 지급금액을 적고, 없으면 "없음"이라고 적습니다.
10. ⑭란 계좌번호는 출산전후휴가 급여등을 대위하여 지급받을 대표자(사업주)의 계좌번호를 적어야 합니다.

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제106호서식]

출산전후휴가 급여등의 [ ]지급 [ ]부지급 결정 통지서

※ [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다.

신청인	성명	생년월일
	주소	
휴가부여기간		신청일
결정내용	[ ] 지급(금액:) - 급여산출명세: [ ] 부지급(부지급 사유:)	

「고용보험법 시행규칙」 제122조제1항에 따라 위와 같이 결정하여 알려드립니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

지급안내

출산전후휴가 급여등은 귀하가 출산전후휴가 급여등 신청 시 적으신 계좌번호로 즉시 입금됩니다.

심사청구안내

1. 이 통지에 이의가 있는 경우에는 심사를 청구할 수 있습니다.
2. 심사를 청구할 경우에는 이 통지서를 받은 날부터 90일 이내에 원처분청(급여의 지급 또는 부지급 결정을 한 기관)을 거쳐 고용보험심사관에게 청구하시기 바랍니다.

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명

협조자(직위/직급) 서명

시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)

우편번호 주소 / 홈페이지 주소

전화번호 ( ) 팩스번호 ( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지((80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제107호의2 서식] <신설 2019. . .>

배우자 출산휴가 확인서

※ 뒤쪽의 작성방법을 읽고 작성하시기 바라며, [ ]에는 해당되는 곳에 "√" 표시를 합니다. (앞쪽)

기본사항	① 사업장관리번호			
	② 우선지원대상기업	[ ]해당 [ ]비해당	(「고용보험법 시행령」 제12조에 따름)	
	③ 사업장명			
	④ 사업장소재지			
	⑤ 담당자	성명: 전화번호: (전자우편 주소:)		
	⑥ 근로자성명		⑦ 근로자 주민등록번호	
	⑧ 배우자 출산일	년 월 일	⑨ 분할사용 여부	[ ] 아니오 [ ] 예

⑩ 배우자 출산휴가 부여기간	년 월 일 ~ 년 월 일 년 월 일 ~ 년 월 일
⑪ 휴가부여기간 중 통상임금지급액 (급여지급액 없으면 "없음")	
⑫ 통상임금 (배우자 출산휴가 시작일 기준)	산정기준: [ ]시급 [ ]일급 [ ]주급 [ ]월급 (기타) 통상임금: 원
⑬ 산정기준 기간동안의 소정근로시간 (휴가시작일 기준)	월 시간

「고용보험법」 제71조 및 제77조 및 같은 법 시행규칙 제123조의2에 따라 위와 같이 배우자 출산휴가 사실을 확인합니다.

확인자 사업장명

대표자 (서명 또는 인)

○○지방고용노동청(지청)장 귀하

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

작성방법

◎ 사업주는 배우자 출산휴가 확인서 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 합니다.

1. ①란 사업장관리번호는 고용보험가입번호를 적습니다.

2. ②우선지원 대상기업 해당 여부는 「고용보험법 시행령」 제12조에 해당하는 기업을 의미합니다.

   ※ 자세한 사항은 「고용보험법 시행령」 제12조를 참조하십시오.

3. ⑨란은 배우자 출산휴가 분할사용 여부를 표시합니다.

4. ⑩란의 휴가부여기간은 배우자 출산휴가를 부여한 전체 기간을 적습니다. 만약, 배우자 출산휴가를 분할하여 사용한 경우 각각의 기간을 모두 적습니다. 배우자 출산휴가를 분할하여 사용한 경우 ⑧분할사용 여부에 반드시 "예"라고 표시해야 합니다.

5. ⑪란은 배우자 출산휴가 기간 중에 통상임금에 해당하는 금품을 사업주가 지급하였을(지급예정인 경우 포함) 경우 해당기간별 지급금액을 적고, 없으면 "없음"이라고 적습니다.

6. ⑫란의 통상임금은 최초 배우자 출산휴가 시작일 기준의 통상임금을 말합니다. 따라서 월급 근로자의 경우는 배우자 출산휴가 시작일 현재의 월 통상임금을 적고, 주급, 일급, 시급 근로자의 경우 해당 급여지급기준에 ○표시하고 해당 통상임금(주급, 일급, 시급)을 적습니다.

   ※통상임금: 「근로기준법 시행령」 제6조와 「통상임금산정지침」(고용노동부예규) 참조
   「통상임금산정지침」은 고용노동부홈페이지 <법령정보실-예규>에서 검색 가능

7. ⑬란의 소정근로시간은 출산전후휴가등 시작일을 기준으로 ⑫란의 통상임금 산정기준 단위기간(일급인 경우 일, 주급인 경우 주, 월급인 경우 월 등)동안의 소정근로시간을 적되, 연장·야간·휴일근로시간 등은 소정근로시간이 아니므로 총시간에서 제외하며,

   - 시급 또는 일급일 경우에는 1일의 소정근로시간을 적되, 일 소정근로시간 및 1주간의 근무일수가 불규칙할 경우에는 이전 4주간을 통산하여 1일 평균 근로시간을 적습니다.

210㎜×297㎜[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제108호서식]

출산전후휴가 급여등의 지급 제한, 반환명령 및 추가징수 결정 통지서

신청인	①성명		②생년월일	
	③주소			
사업주	④회사명			
	⑤소재지			
⑥지급중지 및 반환·추가징수 결정 사유				
부정수급	⑦부정하게 지급받은 금액			
	⑧추가 징수금액			
	⑨지급중지일 이후 지급액			
⑩납부할 금액(⑦+⑧+⑨)				
⑪ 납부방법		[ ] 일시납부	[ ] 분할납부(회)	

귀하에 대한 출산전후휴가 급여등은 「고용보험법」 제77조에 따라 이를 지급제한(반환명령, 추가징수)하기로 결정하고, 같은 법 시행령 제103조 및 같은 법 시행규칙 제125조에 따라 위와 같이 통지하오니 위 납부할 금액을 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) FAX번호( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]

■ 고용보험법 시행규칙[별지 제109호서식]

출산전후휴가 급여등의 과오급 반환결정 통지서

신청인	①성명		②생년월일	
	③주소			
사업주	④회사명			
	⑤소재지			
⑥과오급 결정사유				
⑦과오급으로 인한 반환금액				
⑧납부방법		[ ] 일시납부 [ ] 분할납부(회)		

위 지급된 출산전후휴가 급여등 수급액은 「고용보험법」 제62조 및 제77조에 따라 징수하기로 결정하고, 같은 법 시행규칙 제125조제2항에 따라 위와 같이 통지하오니 기금수입징수관 명의로 송달되는 납입고지서에 따라 납부하시기 바랍니다.

년 월 일

○○지방고용노동청(지청)장 직인

기안자(직위/직급) 서명 검토자(직위/직급) 서명 결재권자(직위/직급) 서명
협조자(직위/직급) 서명
시행 처리과명-일련번호(시행일자) 접수 처리과명-일련번호(접수일자)
우편번호 주소 / 홈페이지 주소
전화번호 ( ) FAX번호( ) / 담당자의 전자우편주소/공개구분

210㎜×297㎜[일반용지 60g/㎡(재활용품)]