

# 임신 중 육아휴직 제도 안내 (21.11.19 변경)

## 1. 임신 중 육아휴직 제도(남녀고용평등법 제19조제1항)

### □ 추진배경

- 현행법상 임신 중 여성 근로자는 출산 전에 '출산전후휴가'와 '임신기 근로시간 단축' 등을 사용할 수 있으나,
  - 출산휴가는 출산 전에 최대 44일까지만 사용할 수 있고, 임신기 근로시간 단축은 임신 12주 이내와 36주 이후에 사용할 수 있어 임신 근로자의 유산·사산 위험을 줄이는 데 제한적
- 여성의 경력단절과 저출산이 심각한 상황이므로 임신 중의 기간에도 폭넓게 휴직을 허용하여 모성과 태아를 보호할 필요에 따라,
  - 임신기에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정('21.5.18. 공포, '21.11.19. 시행)

### □ 관련 법령

#### <남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률>

**제19조(육아휴직)** ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

**제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)** ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

#### <남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령>

**제11조(육아휴직의 신청 등)** ① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직 개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다.

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
3. 휴직개시예정일

4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 "휴직종료예정일"이라 한다)
  5. 육아휴직 신청 연월일
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.
1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
  2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
  3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
  - ④ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 **임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류**나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.
- 제14조(육아휴직의 종료)** ① 육아휴직 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.
1. 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직 중인 경우: 유산 또는 사산
  2. 제1호 외의 근로자가 육아휴직 중인 경우
    - 가. 해당 영유아의 사망
    - 나. 해당 영유아와 동거하지 않고 영유아의 양육에도 기여하지 않게 된 경우
  - ② **사업주는** 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 **통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정**하여 그 근로자에게 알려야 한다.
  - ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 **육아휴직이 끝난 것으로 본다.**
    1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
    2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
    3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날
  - ④ 육아휴직 중인 근로자가 새로운 육아휴직을 시작하거나 「**근로기준법**」 **제74조에 따른 출산전후휴가** 또는 **법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축**(이하 "육아기 근로시간 단축"이라 한다)을 시작하는 경우에는 그 새로운 육아휴직, 출산전후휴가 또는 육아기 근로시간 단축 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

## □ 임신 중 육아휴직 신청 방법

○ 임신 중 육아휴직을 사용하려는 근로자는 **휴직 개시예정일의 30일 전까지 사업주에게 신청서 제출**(기존 육아휴직 신청과 동일)

\* 임신 중 육아휴직의 경우 신청서에 대상 자녀의 성명·생년월일 대신 출산 예정일을 기재

- 다만, **유산·사산의 위험이 있는 경우\***에는 **휴직개시예정일의 7일 전까지 신청 가능**

\* 유산·사산의 위험이 있음을 객관적으로 확인하기 위한 서류로서 의료기관이 발급한 서류 등으로 확인

## □ 임신 중 육아휴직 사용형태

- 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있으나, 임신 중 육아휴직을 사용한 횟수는 분할 횟수에 포함하지 않음
- 다만, 임신 중 육아휴직 기간은 「남녀고용평등법」 제19조제2항에 따른 육아휴직 총 사용 가능 기간(1년)에서 차감함

### ☑ 적용 예시

- 임신 중인 근로자가 1차 '22.1.1.~1.31.(1개월), 2차 3.1.~3.31.(1개월), 3차 5.1.~6.30.(2개월)로 육아휴직을 총 4개월 사용한 후 8.1. 출산한 경우  
⇒ 추후 남은 육아휴직 기간(8개월)에 대하여 2회까지 분할하여 사용 가능

## □ 임신 중 육아휴직 종료 사유

### ① 임신 중 육아휴직 도중 출산한 경우

- 임신 중 육아휴직 기간에 출산하는 경우 사업주는 「근로기준법」상 출산전후휴가를 부여하여야 하므로, 사용중인 육아휴직은 그 전날에 종료된 것으로 봄(남녀고용평등법 시행령 제14조제4항)
- 근로자는 출산전후휴가가 종료된 후, 출생한 자녀를 대상으로 잔여 육아휴직 사용 가능(임신 중 육아휴직을 포함하여 총 사용 기간 1년 이내)

### ② 임신 중 육아휴직 도중 유·사산한 경우

- 육아휴직 도중 유산·사산한 경우에는 근로자는 7일 이내에 사업주에게 그 사실을 통지하고, 사업주는 근로자로부터 해당 사실을 통지 받은 날부터 30일 이내에 근무개시일을 지정하여야 함
- 이때, 근무개시일 전날까지 육아휴직은 유지되므로, 근무개시일 이후 근로자가 사용할 수 있는 「근로기준법」상의 유·사산 휴가 기간이 남아있다면, 근로자는 남은 기간만큼 유·사산 휴가를 신청할 수 있음

## 2. 임신 중 육아휴직 사용에 따른 육아휴직 급여(고용보험법 제70조제1항)

□ 임신 중에 사용한 육아휴직 기간에 대해서도 기존 육아휴직과 동일하게 「고용보험법」상 육아휴직 급여 지급

### <고용보험법>

**제70조(육아휴직 급여)** ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

- ② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.
- ③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.
- ④ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.
- ⑤ 육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

### <고용보험법 시행령>

**제95조(육아휴직 급여)** ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여는 다음 각 호의 구분에 따라 산정한 금액을 월별 지급액으로 한다.

1. 육아휴직 시작일부터 3개월까지: 육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 150만원을 넘는 경우에는 150만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
  - 2.육아휴직 4개월째부터 육아휴직 종료일까지:육아휴직 시작일을 기준으로 한 월 통상임금의 100분의 50에 해당하는 금액. 다만, 해당 금액이 120만원을 넘는 경우에는 120만원으로 하고, 해당 금액이 70만원보다 적은 경우에는 70만원으로 한다.
- ② 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용하는 경우에는 각각의 육아휴직 사용기간을 합산한 기간을 제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급대상 기간으로 본다.
- ③ 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 월별 지급액을 해당 월에 휴직한 일수에 따라 일할계산(日割計算)한 금액(이하 "일할계산액"이라 한다)을 지급액으로 한다.
- ④ 제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다)은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다. 다만, 법 제58조제2호다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 그 나머지 금액을 지급한다.
1. 제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 각 호에 따른 최소 지급액보다 적은 경우: 제1항 각 호에 따른 최소 지급액
  2. 제3항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 각 호에 따른 최소 지급액의 일할계산액보다 적은 경우: 제1항 각 호에 따른 최소 지급액의 일할계산액

### <고용보험법 시행규칙>

**제116조(육아휴직등 급여의 신청)** ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여 또는 법 제73

조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여(이하 "육아휴직등 급여"라 한다)를 지급 받으려는 사람은 별지 제100호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본, 가족관계증명서 또는 한부모가족증명서(영 제95조의2제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우만 해당한다)를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 아니하는 경우에는 이를 첨부하도록 하여야 한다.

1. 법 제70조제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우
  - 가. 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부(최초 1회로 한정한다)
  - 나. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부
  - 다. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료의 사본 1부
  - 라. 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우만 해당한다)
  - 마. 영 제95조의2제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부
  - 바. 영 제95조의2제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 「한부모가족지원법」 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부임을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

## □ 지급요건

### ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 근로자일 것

- 육아휴직 사용기간 관련 대법원 판결(20.9.10.)에 따라, 육아휴직을 분할 사용한 경우에는 분할 사용한 일수를 '합산하여 30일 이상'으로 해석
  - 육아휴직 급여 신청일 기준, 분할 사용한 각각의 육아휴직이 끝난 날 이후 '12개월 이내'인 경우 합산 대상으로 인정 및 지급
- 특히, 임신 중에 사용한 육아휴직은 분할 횟수에 제한이 없으므로 이에 유의하여 급여 지급 필요

#### ☑ 적용 예시

- 육아휴직을 1차('22.5.1~'22.5.20, 20일간), 2차('22.8.1~'22.8.20, 20일간), 3차('22.11.1~'22.11.15, 15일간)에 나누어 사용한 후, '22.12.15.에 출산하고 '23.7.1. 육아휴직 급여를 신청한 경우
  - ⇒ 1차 육아휴직은 끝난 날 이후 12개월이 도과되었으므로 합산 대상에서 제외하고 2차 육아휴직 기간(20일)과 3차 육아휴직 기간(15일)을 합산한 35일간 급여가 지급 대상임

② 육아휴직을 시작한 날 이전에 법 제41조에 따른 피보험 단위 기간이 통산하여 180일 이상일 것

③ 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것

#### □ 지급수준

○ (일반 육아휴직 급여) 첫 3개월은 통상임금의 80%(상한 150만원, 하한 70만원) 적용, 나머지 기간은 통상임금의 50%(상한 120만원, 하한 70만원)을 지급

○ (한부모 근로자) 첫 3개월 동안은 통상임금의 100%(상한 250만원) 적용, 나머지 기간은 현행 육아휴직급여 체계 순차적으로 적용

\* 4~6개월: 통상임금의 80%(상한 150만원), 7개월 이후: 통상임금의 50%(상한 120만원)

○ (육아휴직 급여 특례) 임신 중인 근로자가 육아휴직을 사용하고, 출산 후 동일 자녀를 대상으로 배우자가 육아휴직을 사용한 경우,

- 육아휴직 급여 특례 지급요건에 따라 '3+3 부모육아휴직제\*' 또는 '아빠육아휴직보너스제\*\*' 적용 가능

\* (3+3 부모육아휴직제) 자녀 생후 12개월 이내에 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우 적용('22.1월 시행)

\*\* (아빠육아휴직보너스제) 같은 자녀를 대상으로 두 번째 육아휴직 사용자에게 대하여 적용('22년 1년간 한시 운영 후 '3+3 부모육아휴직제'로 통합 예정)

#### □ 신청방법

○ 신청인은 거주지 또는 사업장 관할 직업안정기관의 장에게 육아휴직 급여 신청서(고용보험법 시행규칙 별지 제100호)를 작성하여 제출(기존 육아휴직 급여 신청 방식과 동일)

- 임신 중 육아휴직에 대한 급여 신청은 대상 자녀의 생년월일 대신 출산 예정일\*을 기재하여 신청

\* 신청인은 임신 중 육아휴직에 대한 급여 신청 시, 육아휴직 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류를 함께 제출

#### <제출서류>

1. 육아휴직 급여 신청서(별지 제100호 서식) 1부
  2. 「고용보험법 시행규칙」 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부
  3. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장 등) 사본 1부
  4. 임신 중 육아휴직의 경우, 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류
  5. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료
- ※ 육아휴직 급여 신청서, 확인서 등은 [www.ei.go.kr](http://www.ei.go.kr)(고용보험) → 자료실 → 서식자료실 → 산전후휴가 급여/육아휴직 급여에서 다운로드 가능.

### 3. 행정 사항(전산 개편 및 민원 안내)

#### □ 임신 중 육아휴직 급여 지급처리 관련 전산 개편

- 임신 중 육아휴직 급여를 수급하고 자녀 출생 후 남은 육아휴직 기간에 대한 급여 신청 시, 출생 자녀 정보와 기존 태아 정보를 연계할 수 있도록 전산 시스템 개편
- 출생 이후 신청 건 처리 시, 임신 중 육아휴직 당시 입력한 태아 정보(출생예정일)를 자녀 정보로 변경하여 해당 근로자의 잔여 육아휴직 기간 등을 확인<참고1. 임신 중 육아휴직 급여 전산 개편 사항>
- ⇒ 출생 이후 배우자가 같은 자녀를 대상으로 육아휴직 급여 신청하는 경우 임신 중 육아휴직 기간도 육아휴직 급여 특례 적용 대상이 되므로, 태아 정보를 출생 자녀 정보로 변경하여야 함

#### □ 제도 관련 문의시 적극 안내 및 홍보

- 개정법 시행일(11.19.) 이후 문의가 집중될 것으로 예상되므로 관련 법 및 지침 등을 숙지하여 최대한 적극적인 안내 및 홍보 필요
  - 신설된 제도인 만큼 다양한 질의 및 사례가 나올 수 있으므로 필요시 본부 문의 등을 통해 충분한 검토 후 안내
- <참고2. 임신 중 육아휴직 허용 관련 Q&A>

# 참고 1

## 임신 중 육아휴직 급여 관련 전산 개편 사항

### 1. 사업주 확인서 변경사항

- ① '임신 중 육아휴직' 체크박스 선택 시, 주민등록번호는 숫자 1로 13자리가 채워지고, ② '출산(예정)일' 버튼이 활성화됩니다.

#### 신청 정보 입력

★ 표시된 부분은 필수 입력사항입니다.

① 사업장관리번호	2	② 사업장명	주식회
③ 사업장소재지	0	* 사업장 소재지 변경은 근로복지공단으로 문의하여 주시기 바랍니다.	
기 본 사 랑	서울	전화번호	02 - -
		전자우편	hr @
	④ 근로자 성명 *	⑤ 근로자 주민등록번호 *	검색
	⑥ 육아휴직 등 대상 자녀의 성명 (임신 중에 육아휴직을 사용하는 경우 미기재)	① 주민등록번호 111111-111111 <input checked="" type="checkbox"/> 임신 중 육아휴직	
	⑦ 육아휴직 등 대상 자녀의 주민등록번호 *	② 출산(예정)일 2021/11/17	
	⑧ 육아휴직 기간 *	개월 일 적용	
	⑨ 통상임금 *	산정기준 --- 선택 --- 통상임금 원	

### 2. 근로자 급여 신청서 변경사항

- 급여 신청 시, 사업주 확인서에 따라 자동적으로 ① 자녀 주민등록번호는 숫자 1로 13자리가 채워지고, 출산(예정)일이 확인됩니다.

#### 신청 정보 입력

급여신청 구분	육아휴직 급여		
신 청 인	성명	유	주민등록번호 8 - ●●●●●●●●
	주소	0	변경
		서울	
	전화번호	- -	휴대전화번호 010 - -
	① 대상 자녀의 주민등록번호 (임신 중에 육아휴직을 사용하는 경우 출산(예정)일)	111111 - ●●●●●●●●	출산(예정)일
확인서 신청일	2021/11/17	검색	
① 급여 신청기간 (사업주로부터 부여받은 총 휴직 기간 중 급여를 지급받으려는 기간)	2021/11/01 ~ 2021/11/16	16	일 신청기간 선택하기
② 급여를 지급받을 계좌번호	은행	검색	1 유

### 1. 임신 중 육아휴직 사용 중에 유·사산한 경우에는 육아휴직이 곧바로 종료되는 것인지?

- 개정 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제14조에 따르면 임신 중인 근로자가 육아휴직 중 유·사산한 경우,
  - 근로자는 유·사산 발생한 날부터 7일 이내에 사업주에게 그 사실을 통지하여야 하고, 사업주는 근로자로부터 해당 사실을 통지받은 날부터 30일 이내에 근무개시일을 지정하여야 함
  - \* (적용예시) '22.1.1.~8.31.까지 임신 중 육아휴직을 신청하여 휴직 중인 근로자가 '22.5.10. 유·사산하여 5.15. 사업주에게 해당 사실을 통지하고, 사업주는 근로자에게 6.10. 근무개시일을 지정한 경우
    - 근로자의 육아휴직 기간은 근무개시일 전날까지인 '21.1.1.~'21.6.9.임

### 2. 임신 중 육아휴직 기간 중에 유·사산한 경우, 「근로기준법」의 유·사산 휴가는 사용 가능한 것인지?

- 개정 「남녀고용평등법 시행령」 제14조에 따르면,
  - 임신 중인 근로자가 육아휴직 중 유·사산한 경우, 근로자는 유·사산 일부터 7일 이내에 사업주에게 그 사실을 통지하여야 하고, 사업주는 근로자로부터 해당 사실을 통지받은 날부터 30일 이내에 근무개시일을 지정하여야 함
- 한편, 「근로기준법」상 사용자는 임신 중인 여성이 유·사산한 경우, 근로자가 청구하면 유·사산 휴가를 부여하여야 하고\*, 유·사산휴가는 유·사산한 날로부터 부여함을 규정하고 있음(임신 기간에 따라 최대 90일간 사용 가능)
  - \* 「근로기준법」 제74조 ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.

- 따라서, 임신 중인 근로자가 육아휴직 기간 중에 유·사산한 경우,
  - 「남녀고용평등법 시행령」 제14조에 따른 근무개시일 전날까지 육아휴직을 유지되므로, 사업주가 지정한 근무개시일 이후 해당 근로자가 사용할 수 있는 「근로기준법」상의 유·사산 휴가 기간이 남아있다면, 근로자는 잔여 기간에 대한 유·사산 휴가를 신청할 수 있음

### 3. 임신 중 육아휴직의 경우 분할 횟수에 제한이 없는 것인지?

- 개정 「남녀고용평등법」 제19조의4 제1항에 따르면, 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있고, 이 경우 임신 중 육아휴직을 사용한 횟수는 나누어 사용한 횟수에 포함하지 않음
- 다만, 임신 중에 사용한 육아휴직 기간에 대해서는 「남녀고용평등법」 제19조제2항에 따라 육아휴직 총 사용 가능 기간(1년)에서 차감하여 기간을 계산함
  - \* (적용예시) 임신 중인 근로자가 '22.1.1.~1.31.(1개월), 3.1.~3.31.(1개월), 5.1.~6.30.(2개월)로 육아휴직을 총 4개월 사용한 후 8.1. 출산한 경우  
→ 추후 남은 육아휴직 기간(8개월)에 대하여 2회까지 분할하여 사용 가능

### 4. 임신 중 육아휴직 사용 후 배우자가 육아휴직을 사용한 경우, '3+3 부모육아휴직제' 또는 '아빠육아휴직보너스제' 사용이 가능한지?

- 임신 중인 근로자가 육아휴직을 사용하고, 자녀 출산 후 해당 자녀를 대상으로 배우자가 육아휴직을 사용한 경우 요건에 따라 '3+3 부모육아휴직제\*' 또는 '아빠육아휴직보너스제\*\*' 적용이 가능함
  - \* (3+3 부모육아휴직제) 자녀 생후 12개월 이내에 부모가 동시에 또는 순차적으로 육아휴직을 사용한 경우 적용
  - \*\* (아빠육아휴직보너스제) 같은 자녀를 대상으로 두 번째 육아휴직 사용자에게 대하여 적용('22년 1년간 한시 운영 후 3+3 부모육아휴직제로 통폐합 예정)