

2025년

확

달라지는 육아지원제도

자주묻는 질문과 답변



고용노동부

2025년 달라지는 육아지원제도

임신기



임신기 근로시간 단축

- ✓ 임신 후 12주 이내, 36주 이후
임신 후 12주 이내, **32주 이후**
(고위험 임신부는 임신 초 기간
사용 가능)

난임치료휴가

- ✓ 연간 3일 ➡ **6일**
- ✓ 유급기간 1일 ➡ **2일**
- ✓ 중소기업 근로자에 대한
급여지원 신설(2일)

출산 시



출산전후휴가

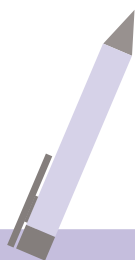
- ✓ 미숙아 출산 시 90일 ➡ **100일**

유산·사산휴가

- ✓ 11주 이내 유산·사산 시
5일 ➡ **10일**

배우자 출산휴가

- ✓ 10일 ➡ **20일**
- ✓ 중소기업 근로자에 대한
급여지원 기간 5일 ➡ **20일**
- ✓ 네 번에 나누어 사용 가능



육아기



육아휴직

- ✓ 기간 연장(1년) ▶ **1년 6개월**
 - 부모가 각각 3개월 이상 사용 시
 - 한부모·중증장애아동 부모인 경우
- ✓ 급여 인상 등
 - (1~12월)월 150만원 ▶ **(1~3월) 월 250만원, (4~6월)월 200만원, (7월~)월 160만원**
 - 사후지급금 폐지
- ✓ 부모함께 육아휴직
 - (1월)월 200만원 ▶ **월 250만원**

육아기 근로시간 단축

- ✓ 최대 3년 사용 가능
 - 1년 + 육아휴직 미사용기간 × 2
- ✓ 자녀연령 확대
 - 8세(초2) ▶ **12세(초6)**
- ✓ 최소 사용기간 단축
 - 3개월 ▶ **1개월**

사업주 지원



대체인력지원금

- ✓ 출산휴가, 육아기 근로시간 단축 외에 **육아휴직, 파견사용 시에도 지원**
- ✓ 지원금 월 80만원 ▶ **월 120만원**

동료업무분담 지원금

- ✓ 육아기 근로시간 단축 외에 **육아휴직 시에도 지원(월 20만원)**

육아휴직 지원금 인센티브

- ✓ 사업장별 남성 육아휴직 1~3호 사례에 대해 월 30만원에 **10만원 추가**

유연근무 장려금

- ✓ 육아기 유연근무 시 지원 금액 확대
(월 최대 40만원 ▶ **월 최대 60만원**)

Contents



근로자 지원----- 5

임신기 임신기 근로시간 단축 / 난임치료휴가

출산 시 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 / 배우자 출산휴가

육아기 육아휴직 / 육아기 근로시간 단축



2025년 달라지는 제도 적용 예시----- 10



중소기업 사업주 지원----- 11



육아지원제도 Q&A----- 18



근로자 지원



임신기



임신기 근로시간 단축

임신근로자와 태아를 보호하기 위해 근로시간을 1일 최대 2시간 단축할 수 있는 제도로, 단축기간이 임신 후 12주 이내, 32주 이후로 확대됩니다.

항목	기존	개편
단축가능 기간	임신 후 12주 이내, 36주 이후	임신 후 12주 이내, 32주 이후

◆ 고위험 임신부는 의사 진단 아래 임신 초 기간에 사용 가능



여기서 잠깐 고위험 임신부는?

출혈, 태반조기박리, 다태아임신 등 유산, 조산 위험*이 있는 여성근로자

* 고용노동부령으로 고위험 임신부 범위에 속하는 19대 질환 선정

난임치료휴가

인공수정, 체외수정 등 난임치료를 위한 휴가기간이 3일에서 6일로 늘어나고, 중소기업근로자에게는 2일에 대한 급여지원도 신설됩니다.

항목	기존	개편
휴가기간	3일(유급 1 + 무급 2)	6일 (유급 2 + 무급 4)
급여지원	없음	2일 (1일 약 8만원)

◆ 난임치료휴가 청구과정에서 알게 되는 질환·치료내용 등의 정보를 누설하지 않도록 사업주의 비밀유지 의무 신설('24.10.22.)

출산 시



출산전후휴가 및 유산·사산휴가

미숙아를 출산하는 경우 휴가기간이 90일에서 100일로 늘어나고 급여지원도 확대됩니다. 임신 초기 유산·사산 시 휴가 일수도 늘어납니다.

항목	기존	개편
휴가기간	90일(유급 60일, 무급 30일)	100일(유급 60일, 무급 40일)
급여지원	중소기업 90일 대규모기업 30일	중소기업 100일 대규모기업 40일
유산·사산휴가	11주 이내 유산·사산 시 5일	11주 이내 유산·사산 시 10일

- ① 임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아 또는
- ② 출생 시 체중이 2.5킬로그램 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아를 뜻합니다.

배우자 출산휴가

산모와 신생아를 적어도 한 달은 돌볼 수 있도록 배우자출산휴가 기간이 10일에서 20일로 늘어나고, 중소기업 근로자의 경우 급여지원 기간이 5일에서 20일로 대폭 확대됩니다.

항목	기존	개편
휴가기간	10일(유급)	20일(유급)
사용기한	출산일로부터 90일 이내 휴가 시작 가능	출산일로부터 120일 이내 사용(휴가 종료)
분할횟수	1회	3회 (네 번에 나눠 사용)
급여지원	5일(최대 약 40만원)	20일 (최대 약 160만원)
사용방식	근로자가 사업주에게 청구	근로자가 사업주에게 고지

육아기



육아휴직

부모함께 육아휴직 확산을 위해 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용했거나, 한부모 또는 중증장애아동 부모이면 사용기간이 확대되고, 지원금여도 인상됩니다.(육아휴직급여 인상은 '25.1.1.부터 적용)

항목		기존	개편		
사용기간		부모 각각 1년	부모 각각 1년 6개월		
분할횟수		2회(3번에 나눠 사용)	3회 (4번에 나눠 사용)		
사후지급금		급여액의 25% 복귀 후 지급	육아휴직 중 전액 지급		
일반 급여	상한 (만원)	1~12개월	1~3개월	4~6개월	7개월~
		150	250	200	160
	통상 임금	80%	100%		80%
특례 급여	부모함께 육아휴직	생후 18개월 자녀 양육을 위해 부모 모두(동시, 순차) 육아휴직 사용 시 첫 6개월 급여 인상 - (1달)250만원 , (2달)250만원, (3달)300만원, (4달)350만원, (5달)400만원, (6달)450만원			
	한부모	첫 3개월 250만원 ➡ 300만원			



알아두시다!

육아휴직 신청방법도 달라졌어요

- ✔ 기존에는 육아휴직을 출산휴가 등과 별도로 신청했지만, 출산 후 18개월 이내에 시작할 경우에는 출산휴가 신청 시 통합신청('25.1.1.)
- ✔ 신청 후 14일 이내에 사업주는 서면으로(전자적 방식 포함) 허용의사를 표시해야 하고 기간 내 사업주 미응답 시 신청한 대로 사용 가능('25.1.1.)

육아기 근로시간 단축

어린이집 등·하원, 병원 방문 등 자녀를 돌보기 위해 근로시간을 주당 5~25시간 단축하는 제도로, 사용기간이 최대 3년으로, 대상 자녀연령도 만 12세(초등 6) 이하로 확대됩니다.

항목	기존	▶	개편
사용기간	최대 2년 (1년 + 육아휴직 미사용기간)		최대 3년 (1년 + 육아휴직 미사용기간 × 2)
자녀연령	만 8세(초등 2) 이하		만 12세(초등 6) 이하
최소사용	3개월		1개월
급여지원	매주 최초 10시간 단축분 기준금액 상한액 200만원 - 주 10시간 단축 시 월 최대 50만원		매주 최초 10시간 단축분 기준금액 상한액 220만원 - 주 10시간 단축 시 월 최대 55만원
연차산정	단축된 근로시간 포함 ✕		단축된 근로시간 포함 ○ (‘24.10.22.~)



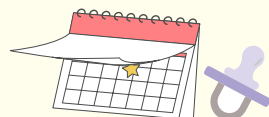
알아둡시다!

확대 혜택 적용 범위는?

2019.10.1. 전에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 1년을 모두 사용한 경우에도 확대 혜택이 적용됩니다.

예시

- 1 '19.10.1. 전에 육아휴직을 1년 사용한 경우
» 육아휴직은 추가사용 불가, 육아기 근로시간 단축은 1년 추가사용 가능
- 2 '19.10.1. 전에 육아휴직 9개월 + 육아기 근로시간 단축 3개월을 합산하여 1년 사용한 경우
» 육아휴직 3개월 + 육아기 근로시간 단축 9개월 추가 사용 가능



2025년 달라지는 제도 적용 예시

배우자 출산휴가

시행일('25.2.23.) 기준, 기존 휴가 10일을 모두 사용했지만 청구기한이 남아있는 근로자나 휴가를 사용 중인 근로자에게도 확대된 휴가일수 20일이 적용됩니다. (이미 사용한 휴가일수는 차감)

- ① 법 시행 전 10일 모두 사용, 청구기한 90일은 지나지 않은 경우 ▶ 적용 ○
- ② 법 시행 전 10일 모두 사용, 청구기한 90일이 지난 경우 ▶ 적용 ×
- ③ 법 시행 전 5일 사용, 청구기한 90일이 지난 경우 ▶ 적용 ×
- ④ 법 시행 전 청구기한 90일이 지나기 전에 휴가를 개시하여 법 시행일에 휴가를 사용 중인 경우 ▶ 적용 ○

육아기 근로시간 단축

사용기간 확대(육아휴직 미사용 기간 2배 가산)는 법 시행 후 남아있는 기본 육아휴직 기간(1년 이내)에 적용되고, 연장되는 육아휴직 기간(6개월 이내)에 대해서는 적용되지 않습니다.

- ① 법 시행 당시, 육아휴직 1년을 육아기 근로시간 단축으로 사용 중이고
시행일 기준 6개월이 남아있는 경우 ▶ 1년(미사용 육아휴직 6개월 × 2) 사용 가능
- ② 육아기 근로시간 단축은 1년 모두 사용했으나 육아휴직을 사용하지 않은 경우
▶ 최대 2년(미사용 육아휴직 1년 × 2) 사용 가능

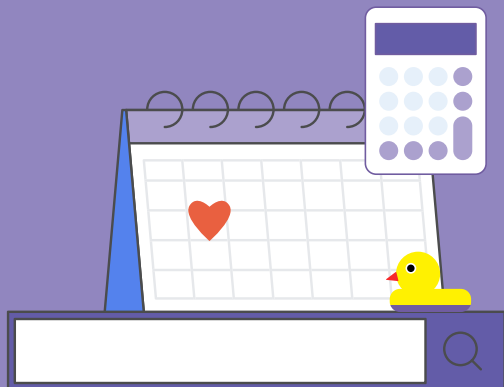
난임치료휴가

시행일('25.2.23.) 기준, 기존 휴가 2일을 모두 사용했거나 사용 중인 근로자에게도 확대된 휴가 일수 6일이 적용됩니다.(이미 사용한 휴가일수는 차감)

- ① 법 시행 전 휴가 사용하지 않음 ▶ 연간 6일(유급 2일 급여지원 + 무급 4일)
- ② 법 시행 전 휴가 1일(유급 1일) 사용 ▶ 연간 5일(유급 1일 급여지원 + 무급 4일)
- ③ 법 시행 전 휴가 2일(유급 1일 + 무급 1일) 사용 ▶ 연간 4일(무급 4일)
- ④ 법 시행 전 휴가 3일(유급 1일 + 무급 2일) 사용 ▶ 연간 3일(무급 3일)



중소기업 사업주 지원



사업주 지원제도(2025.1.1. 개편 시행)

대체인력지원금

근로자에게 출산(유·사산)휴가나 육아기 근로시간 단축을 허용하고, 해당 기간에 대체인력을 30일 이상 고용한 중소기업 사업주를 지원하는 제도로, 지원대상을 육아휴직까지 확대하고 대체인력을 파견근로자로 사용한 경우에도 지원하며 지원수준도 월 120만원으로 인상됩니다.

항목	기존	▶	개편
지원대상	출산휴가, 육아기 근로시간 단축		육아휴직 추가
활용방식	직접고용 시 지원		파견근로자 사용 시에도 지원
지원수준	월 80만원		월 120만원

- ◆ 육아휴직 대체인력 지원은 시행일 이후 새로 고용된 대체인력에게 적용
- ◆ 지원금 인상액은 시행일 이후 대체인력지원금 지원기간에 대해 적용

육아휴직지원금 인센티브

근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용한 중소기업 사업주에게 매월 30만원을 지원하는 제도로, 남성 육아휴직 1~3호 허용사례까지 매월 10만원의 인센티브 장려금을 추가로 지원합니다.

항목	기존	▶	개편
지원수준	월 30만원		남성 인센티브 (1~3호, 월 10만원 추가)

- ◆ 인센티브 장려금은 시행일 이후 육아휴직지원금 지원기간에 대해 적용
- ◆ '24.12.31. 이전에 육아휴직을 시작한 경우라도 사업장의 1~3호 사례에 해당되면 '25.1.1. 이후 지원기간에 인상된 지원수준을 적용

동료 업무분담지원금

육아기 근로시간 단축(주 10시간 이상, 25시간 이하) 근로자의 업무를 분담한 동료근로자에게 금전적 지원을 한 사업주를 지원하는 제도로, 육아휴직의 경우에도 지원합니다.

항목	기존	개편
지원제도	육아기 근로시간 단축	육아휴직 추가

- ◆ 육아휴직 또는 단축근로자 1명의 업무분담에 대해 월 20만원 지원
- ◆ 제도 시행일 이후 분담자 지정 및 금전적 지원을 한 경우부터 적용
- ◆ '24.12.31. 이전에 육아휴직자를 위한 업무분담자 지원제도를 운영했어도 시행일 이후 분담자를 새로 지정하여 금전적 지원을 했다면 지원 가능



여기서 잠깐

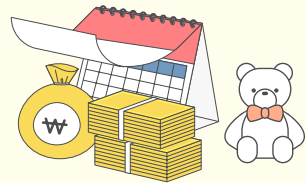
알아두면 쓸모있는 육아지원제도

육아휴직지원금 특례

12개월 이내의 자녀를 위해 육아휴직을 신청한 근로자에게 연속 3개월 이상 휴직을 허용하면 사업주에게 첫 3개월간 매월 200만원 지원(성별 무관)

육아기 근로시간 단축 지원금

육아기 근로시간 단축을 30일 이상 허용한 중소기업 사업주에게 근로자 1인당 월 30만원(1~3번째 육아기 단축 허용사례는 월 40만원) 지원



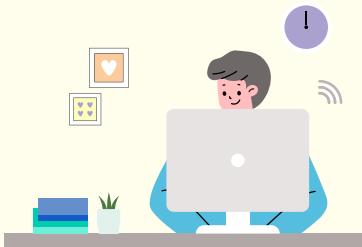
유연근무 장려금

근로자의 월 단위 유연근무 활용 횟수에 따라 중소·중견기업 사업주에게 장려금을 지원하는 제도로, 육아를 위해 유연근무를 하는 경우에는 지원금액이 늘어납니다. (1인당 연 최대 720만원)

유형	1개월 지급액(만원, 활용일 수)		
재택·원격 근무	15(육아기 30) - 월 4~7일	20(육아기 40) - 월 8~11일	30(육아기 60) - 월 12일 이상
육아기 시차출퇴근	6일 미만은 지원제외	20 - 월 6~11일	40 - 월 12일 이상
선택근무	30(육아기 60) - 월 6시간 이상(단축일 1시간 이상) 단축		

유연근무 장려금 개정 내용 비교

항목	기존	개편
재택·원격 근무	최소 월 6일 이상 활용 시 지원(15만원)	최소 월 4일 이상 활용 시 지원(15만원)
	월 6~11일 15만원 월 12일 이상 30만원	월 4~7일 15만원 월 8~11일 20만원 월 12일 이상 30만원
육아기 유연근무	만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하 자녀를 둔 근로자	만 12세 이하 또는 초등 6학년 이하 자녀를 둔 근로자
	10~40만원	20~60만원



워라밸일자리 장려금

근로자가 가족돌봄, 본인건강, 임신 사유 등으로 근로시간을 단축하여 근무하는 것을 허용한 사업주를 지원하는 제도로, '25.1.1.부터 임신 사유 근로시간 단축은 아래 지원요건 중 ③, ④를 폐지합니다.

지원요건

- ① 근로자 신청에 따라 주 15~30시간으로 단축근로 허용
- ② 단축근무 중 연장근로 제한
- ③ 취업규칙 등을 통해 단축제도 도입
- ④ 전자·기계적 방법에 의한 근태관리

지원내용

장려금(월 30만원), 임금감소액보전금(월 20만원)을 단축 개시일로부터 최대 1년간 지원
 * 임금감소액보전금은 사업주가 20만원 이상 보전한 경우에 限



알아두시다!

정부에서 지원하는 유연근무는 다음과 같아요

재택·원격근무

보통 사무실에서 수행하는 일을 정보통신기기 등을 활용하여 주거지 등 외부에 업무공간을 마련하여 처리하는 방식



시차출퇴근

기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정

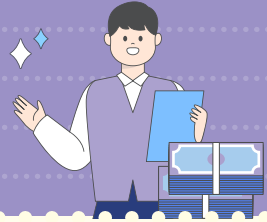


선택근무

정산기간을 평균하여 1주 소정근로시간이 40시간을 넘지 않는 범위에서 근로자가 출·퇴근 시각 및 1일 근로시간을 결정



기타 사업주 지원제도



일·생활 균형 인프라 지원

중소·중견기업이 유연근무 활용에 필요한 인프라를 구축하는 경우 투자 비용의 일부를 지원하는 제도입니다.

재택·원격근무

근태관리 시스템 + 정보보안 시스템

▶ 투자비용의 50%, 2천만원 한도 지원

유연근무
(재택·원격,
시차·선택·
근로시간 단축 등)

근태관리시스템

▶ 투자비용의 70%, 750만원 한도 지원

일터혁신 상생 컨설팅

일터혁신(유연근무제 도입·활용 포함)을 희망하는 기업을 위해 인사·노무 전문컨설턴트가 기업 맞춤형 전문 컨설팅을 진행하는 사업입니다.

지원내용

기업 맞춤형 기업상황 진단, 문제해결 및 개선방안 도출
(유연근무 도입방법 및 인사·노무관리 체계 구축 포함)

컨설팅 프로세스

기업진단 컨설팅 ▶ 전문컨설팅(유연근무 도입·활용 방법,
인사·노무제도 개정·마련, 인프라 구축 등) ▶ 이행 지원

대한민국 일·생활 균형 우수기업 지원

유연근무 활용, 일·육아 병행 지원제도(육아휴직·육아기 근로시간 단축) 등이 우수한 기업을 선정하여 세무조사 유예, 출입국 우대, 신용보증·기술보증 우대, 정부지원사업 우대 등 다양한 인센티브를 제공합니다.

감독, 조사 면제

- ◆ 정기 근로감독 면제
- ◆ 국세조사 유예(중소기업)
- ◆ 관세조사 유예(전년도 수입실적 1억불 이하 중소기업)

정부 지원사업 참여 우대

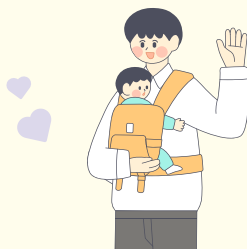
- ◆ 고용장려금 지원사업 신청 시 5점 가점
- ◆ 중소기업 연구인력지원사업 선정 시 3점 가점
- ◆ 중소기업 수출바우처사업 선정 시 1점 가점
- ◆ 산재예방시설용자금 지원대상 선정 시 5점 가점
- ◆ 병역지정업체(산업기능요원) 선정 시 가점

출입국 우대

- ◆ 기업당 1명 출입국 우대카드 발급

금융 우대

- ◆ 최대 0.5%p 대출금리 우대
- ◆ 기술보증·신용보증 보증료율 0.25%p 감면



2025년
달라지는 육아지원제도
Q & A



1

개편되는 육아지원제도는 언제부터 시행되나요?

2024.10.22.

- ✓ 육아기·임신기 근로시간 단축으로 단축된 근로시간도 연차 산정 포함
- ✓ 근로자의 난임치료휴가에 대한 사업주 비밀유지의무 신설



2025.1.1.

- ✓ 육아휴직 급여 인상, 사후지급금 폐지
- ✓ 출산휴가 신청 시 육아휴직 통합신청
- ✓ 육아기 근로시간 단축급여 기준금액 상향
- ✓ 육아휴직 대체인력지원금 신설 및 대체인력지원금 지원액 인상
- ✓ 동료 업무분담지원금 육아기 근로시간 단축 외 육아휴직도 지원



2025.2.23.

- ✓ 육아휴직 기간 연장
- ✓ 난임치료휴가 기간 확대 및 급여지원 신설
- ✓ 배우자 출산휴가 기간 및 급여지원 기간 확대
- ✓ 육아기 근로시간 단축 사용기간, 자녀연령, 급여지원 확대 등
- ✓ 임신기 근로시간 단축 기간 확대
- ✓ 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 확대 등

근로자 지원

육아휴직: 자녀연령

2

육아휴직 대상자녀 연령이 확대되나요?

※ 육아기 근로시간 단축제도는 대상자녀 연령이 만 8세(초등 2)에서 만 12세(초6 이하)로 확대

 아닙니다. 육아휴직은 변동 없이 만 8세(초 2) 이하 자녀를 대상으로 사용할 수 있습니다.

육아휴직: 급여 인상

3

육아휴직 급여가 인상되면 이미 육아휴직을 사용 중인 사람에게도 적용되나요?

 네, 그렇습니다. 제도 개편 시행일('25.1.1.) 이전에 육아휴직을 시작한 경우에도 인상된 급여를 받을 수 있습니다.

✔ 다만, 급여인상은 '25년 이후 '사용기간'에 대해서만 적용됩니다.

구체적 적용 예시('25.1.1. 시행)

◆ 육아휴직 사용기간이 '24.11월 ~ '25.5월인 경우

- '24.11 ~ 12월(1~2번째 달)  기존 제도에 따라 월 150만원 지원
- '25.1월(3번째 달)  월 250만원 지원
- '25.2 ~ 4월(4~6번째 달)  월 200만원 지원
- '25.5월(7번째 달) 이후  월 160만원 지원

4

'24년에 부모 모두 18개월 이내 자녀를 대상으로 육아 휴직을 6개월을 사용했습니다. 이후 '25년에 육아 휴직을 다시 사용하게 되면 7개월 차부터는 인상된 급여 250만원으로 받게 되나요?

■🔊 아닙니다. 부모 함께 육아휴직제 대상자에게는 최대 6개월까지 특례 급여를 지급하고, 7개월 차부터는 월 160만원을 상한액으로 해서 지급합니다.

5

'24년에 육아휴직 미사용 기간 6개월을 육아기 근로시간 단축으로 전환하여 총 1년 6개월간 육아기 근로시간 단축을 사용했습니다. 이후 남은 육아휴직 6개월을 '25년에 사용하게 될 경우 육아휴직 급여는 얼마를 받게 되나요?

■🔊 첫 달 250만원 상한액으로 육아휴직 급여를 지급합니다. 육아 휴직 잔여기간은 6개월이지만, 육아휴직을 처음 사용했으므로 첫 달 상한액을 적용받습니다.

6

육아휴직을 '24년에 사용한 경우 사후지급금은 언제 지급되나요?

■🔊 '24년에 사용한 육아휴직 기간의 사후지급금은 복직 후 6개월 이후에 지급됩니다. 사후지급금은 '25.1.1.부터 폐지되므로 '24년에 사용한 육아휴직에는 사후지급금 제도가 적용됩니다.

7

육아휴직 급여가 인상되는데, 지급제한 기준도 확대
되나요?

 아닙니다. 육아휴직 급여 지급제한 기준은 기존과 동일하게 근로시간이
주 15시간 이상이거나, 소득이 월 150만원 이상인 경우입니다.

육아휴직: 기간 연장

8

이미 육아휴직을 모두 사용한 근로자도 육아휴직 기간
연장을 적용받을 수 있나요? 그리고 연장된 6개월을
사용할 때도 육아휴직 급여를 받을 수 있나요?

 네, 적용받을 수 있습니다. 육아휴직을 모두 사용했더라도 기간연장
사유* 중 하나에 해당하면 6개월을 추가로 사용할 수 있습니다.
또한 6개월간 월 160만원의 육아휴직 급여도 받을 수 있습니다.

* 부모 모두 육아휴직 3개월 이상 사용, 한부모, 중증장애아동의 부모

✔ 다만, 추가된 6개월의 육아휴직을 시작하는 시점에 자녀연령이 8세
이하여야 하며 해당사업장에서 근로한 기간이 6개월이 넘어야
합니다.

구체적 적용 예시('25.2.23. 시행 가정)

- ◆ '22.1.1. 출산 후 엄마는 '22년 육아휴직 1년 사용,
아빠는 '23년 육아휴직 1년 사용

▶ 법 시행 후 아빠, 엄마 각각 6개월 추가 사용 가능

- ◆ 아빠 2개월 사용, 엄마 1년 사용

▶ 법 시행 후 6개월 추가 사용 불가능.

단, 아빠가 1개월을 더 사용하면 아빠·엄마 각각 6개월 추가 사용 가능

9

엄마는 이미 육아휴직을 1년 다 쓴 상황에서 아빠가 3개월을 쓰면 엄마의 육아휴직도 6개월이 연장되나요?

 네, 연장됩니다. 3개월의 육아휴직을 언제 사용했는지와 관계없이 부모 모두 3개월 이상 사용했다면 6개월 연장됩니다.

✔ 다만, 연장된 6개월은 '25.2.23. 이후 사용할 수 있습니다.

10

부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 하면 기간이 연장되는데, 배우자가 다른 회사에 재직 중인 경우 육아휴직 사용 여부를 사업주가 어떻게 확인하나요?

 근로자가 증빙자료를 사업주에게 제출해야 합니다. 육아휴직을 신청할 때 배우자가 3개월 이상 육아휴직을 사용했음을 확인할 수 있는 서류 등을 사업주에게 제출해야 합니다.

11

육아휴직을 추가로 6개월 사용할 수 있는 요건이 되었는데, 어떻게 사용하면 될까요?

 현재 육아휴직을 사용하고 있다면 현재 사용 중인 육아휴직 기간을 연장하거나, 육아휴직이 끝난 후 새로운 육아휴직을 신청할 수도 있습니다.

✔ 다만, 근로자는 휴직종료예정일을 1회만 연기할 수 있으므로, 이미 1회 연장을 한 경우에는 (사업주가 2회 이상 연장을 허용하지 않는 한) 추가연장이 불가능합니다. 이때는 새롭게 육아휴직을 신청해야 하며, 새로운 육아휴직 개시시점에 자녀연령 등 요건이 충족되어야 합니다.

12

육아휴직을 모두 사용했는데 이후 사별·이혼 등으로 한부모가 되거나 자녀에게 중증장애가 생긴다면 6개월 연장이 되나요?

 네, 연장됩니다. 육아휴직을 모두 사용한 후에 한부모가 되거나 자녀에게 중증장애가 생기면 육아휴직을 추가로 6개월 더 사용할 수 있습니다.

구체적 적용 예시

- ◆ '25.7.1. ~ '26.6.30. 1년간 육아휴직 사용
 - ▶ '26.8.1. 이혼하여 한부모 가족이 된 경우 추가로 6개월 사용 가능

13

연장된 육아휴직 사용 중 재혼(재결합) 등으로 연장 사유가 사라지는 경우 남은 기간을 사용할 수 있나요?

 네, 사용할 수 있습니다. 육아휴직 사용 중 연장사유가 사라지더라도 현재 사용 중인 기간만큼은 사용할 수 있습니다.

구체적 적용 예시

- ◆ 한부모 가족으로 '25.7.1.부터 1년 6개월간 육아휴직 신청 및 사용
 - ▶ 육아휴직 사용 중 재혼하여 한부모는 아닌 것으로 되더라도 신청한 육아휴직 기간만큼은 사용 가능

14

공무원 또는 사학연금 가입자의 배우자를 가진 근로자도 육아휴직 기간 연장이 가능한가요?

 네, 가능합니다. 공무원, 사학연금 가입자가 육아휴직을 3개월 이상 했다면 근로자인 배우자도 3개월의 육아휴직을 한 경우 추가 6개월을 사용할 수 있습니다.

15

공무원일 때 이미 육아휴직을 1년 사용했고 그 뒤에 고용 보험에 가입한 근로자입니다. 배우자가 육아휴직을 3개월 이상 사용했는데, 이 경우 육아휴직 기간 확대 대상이 되나요?

 네, 확대 대상이 됩니다. 공무원으로 재직하던 중에 육아휴직을 3개월 이상 사용했으므로 '25.2.23. 이후 추가로 6개월을 사용할 수 있습니다.

16

우리 회사는 법정 육아휴직 1년 이외에 추가로 2년의 무급 육아휴직을 사용할 수 있습니다. 총 3년의 육아휴직을 사용했는데, 기간 연장사유에 해당되면 6개월을 추가로 더 사용할 수 있나요?

 네, 사용할 수 있습니다. 법정 육아휴직은 1년만 사용한 것이고, 법정 육아휴직 기간이 6개월 연장되는 것이므로 6개월 더 사용할 수 있습니다.

17

기존 육아휴직 사용 중에 자녀연령이 만 8세가 지났습니다. 이런 상황에서 추가 6개월의 육아휴직을 사용하려면 어떻게 해야 하나요?

 육아휴직 개시일을 기준으로 자녀연령을 판단하므로 현재 사용 중인 육아휴직 기간을 연장하여 추가로 6개월 더 사용할 수 있습니다.

✓ 다만, 현재 사용 중인 육아휴직 기간이 종료된 후에는 자녀연령이 8세가 지나게 되므로 추가 6개월을 새로 사용할 수 없습니다.

구체적 적용 예시

◆ '24.5.1. ~ '25.4.30. 육아휴직 사용

- ▶ 육아휴직 사용 중에 '25.3월에 자녀연령이 9세(초 3)가 되더라도 기존 육아휴직을 연장해서 추가로 6개월 더 사용 가능
- ▶육아휴직이 종료된 후에는 자녀 나이가 이미 8세가 지난 상태가 되므로 '25.5.1. 이후에는 육아휴직을 새로 시작할 수 없음

18

육아휴직을 사용하려면 30일 전에 신청해야 하는데, 추가되는 6개월의 육아휴직을 신청하려면 신청시점에 요건을 충족해야 하나요? 아니면 개시시점에 요건을 충족하면 되나요?

 신청시점에 요건을 충족해야 합니다. 추가되는 육아휴직을 신청하는 시점(개시 30일 전)에 부모가 모두 3개월 육아휴직 사용이 확인되어야 합니다.

19

법 시행 전 육아휴직 6개월 연장요건을 갖추게 되었는데, 신청은 법 시행('25.2.23.) 전에 미리 신청하고 시작은 법 시행 이후에 해도 되나요?

■🔊 네, 가능합니다. 법 시행 이전에 6개월 연장요건을 갖추게 되었다면 연장된 기간의 육아휴직을 신청할 수 있습니다. 단, 연장된 육아휴직 시작시점은 반드시 법 시행 이후여야 합니다.

육아휴직: 육아기 근로시간 단축으로 전환

20

연장된 육아휴직 기간 6개월도 육아기 근로시간 단축으로 전환해서 사용할 수 있나요?

■🔊 전환할 수 없습니다. 기본적으로 사용 가능한 1년의 육아휴직 기간만 육아기 근로시간 단축으로 전환할 수 있습니다.

21

'25년 이전에 육아휴직 1년을 육아기 근로시간 단축으로 전환하여 총 2년을 육아기 근로시간 단축으로 사용하고 배우자가 육아휴직을 3개월 이상 사용했다면, 부모 모두 3개월 육아휴직 사용한 것으로 보고 육아휴직 6개월 추가 사용이 가능한가요?

■🔊 추가 사용할 수 없습니다. 육아기 근로시간 단축으로 전환하여 사용한 육아휴직은 육아휴직을 사용한 것이 아니기 때문입니다.

22

과거에 육아휴직을 9개월 사용했고 현재 자녀연령이 만 9세를 넘어 육아휴직은 사용할 수 없습니다. 이 경우 사용하지 않은 육아휴직 3개월을 육아기 근로시간 단축으로 전환해서 사용할 수 있나요?

 네, 사용할 수 있습니다. 자녀가 육아휴직 사용이 가능한 연령(만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하)을 넘었더라도 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하에 해당한다면 남은 육아휴직 기간은 육아기 근로시간 단축으로 전환해서 사용할 수 있습니다.

육아휴직: 분할사용

23

육아휴직 분할사용이 3회로 확대되는데, 추가로 6개월이 연장되는 시기에도 분할 사용이 가능한가요?

 네, 가능합니다. 연장되는 기간에도 육아휴직을 분할해서 사용할 수 있습니다.

24

기존 육아휴직 사용 시 분할 사용횟수(3회)를 이미 초과해서 사용했습니다. 만약 추가된 6개월 사용기간에도 사업주가 분할사용을 허용한다면 육아휴직을 사용할 수 있나요?

 네, 사용할 수 있습니다. 사업주가 육아휴직 분할을 추가로 허용하는 경우 추가된 육아휴직 6개월을 사용할 수 있고, 육아휴직 급여도 지원받을 수 있습니다.

25

사업주는 출산한 근로자에게 45일의 휴가를 의무적으로 주어야 하는데, 출산휴가와 육아휴직을 통합 신청한 근로자가 출산일이 늦어져 결과적으로 출산 후 45일을 확보하지 못하게 되었습니다. 이럴 경우 사업주는 어떻게 조치해야 하나요?

 사업주는 추가로 휴가를 부여해야 합니다. 출산 후 45일의 출산 전후휴가가 확보될 수 있도록 사업주는 늦어진 출산일에 맞춰 출산전후휴가를 추가로 부여해야 하며, 이 경우 근로자의 의견을 들어 육아휴직 개시일 등을 변경할 수 있습니다.

구체적 적용 예시

- ◆ 출산예정일이 '25.2.14.인 근로자가 '25.1.1. ~ '25.3.31. 출산휴가를 사용하여 산후 45일이 되도록 하고 '25.4.1.부터 개시되는 육아휴직을 통합 신청했으나, 실제 출산일이 늦어져 '25.2.20.에 출산한 경우
 - 사업주는 출산 후 45일의 출산휴가가 확보되도록 '25.4.6.까지 출산 휴가를 부여해야 하며, 이때 근로자 의견을 들어 육아휴직 개시일 변경 가능



육아기 근로시간 단축

26

육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축으로 전환해서 사용하는 중에 개정법이 시행되었다면 육아휴직 미사용 기간의 2배를 가산해서 사용할 수 있다는 육아기 근로시간 단축 기간 확대 내용을 적용받을 수 있나요?

 네, 적용받을 수 있습니다. 개정법 시행 당시 육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축으로 사용 중인 경우에도 시행일('25.2.23.) 이후의 기간에 대해서는 2배를 가산해서 추가로 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있습니다.

부칙 삭제 관련

27

2019.10.1. 법 개정 당시에 만들었던 부칙이 삭제되었는데, 어떤 근로자가 혜택을 볼 수 있게 되었나요?

 2019.9.30. 이전에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합해서 1년을 모두 사용했거나, 2019.10.1.에 1년을 모두 사용 중이어서 당시 개정안의 적용을 받지 못한 근로자도 육아휴직 1년 + 육아기 근로시간 단축 1년 범위 내에서 추가로 사용할 수 있게 되었습니다.

28

개정법 시행 전에 출산한 경우에도 배우자 출산휴가 확대 혜택을 받을 수 있나요?

 배우자 출산휴가 확대 적용은 배우자 출산휴가를 사용했지만 청구 기간 90일이 남아있는 근로자나 배우자 출산휴가를 사용 중인 근로자에게도 적용됩니다.

✓ 다만, 개정법 시행일('25.2.23.) 전에 사용한 휴가일 수와 분할 횟수는 차감됩니다.

- | | |
|---|--------|
| ① 법 시행 전 10일 모두 사용, 청구기한 90일은 지나지 않은 경우 | ▶ 적용 ○ |
| ② 법 시행 전 10일 사용, 청구기한 90일이 지난 경우 | ▶ 적용 × |
| ③ 법 시행 전 5일 사용, 청구기한 90일이 지난 경우 | ▶ 적용 × |
| ④ 법 시행 전 5일 사용, 법 시행일 기준 청구기한 90일이 지나기 전에 휴가를 개시하여 법 시행일에 나머지 5일 사용 중인 경우 | ▶ 적용 ○ |

29

신설되는 난임치료휴가 급여는 언제부터 지원받을 수 있나요?

 난임치료휴가 급여는 중소기업 소속 근로자에게 연간 난임치료휴가 기간 중 유급기간인 최초 2일에 대해 지원하되, 개정법 시행 이후 사용하는 유급 난임치료휴가 기간부터 지원합니다.



현재, 난임치료휴가 급여 지급과 관련해서 「고용보험법 시행령」 및 「고용보험법 시행규칙」 개정을 추진 중입니다.

임신기·육아기 근로시간 단축 사용 시 연차부여

30

법 개정으로 임신기·육아기 근로시간 단축 사용으로 단축된 근로시간도 연차 유급휴가 부여 시 포함된다는데 언제부터 적용받게 되나요?

 2024.10.22. 이후 단축을 시작하는 경우부터 적용되며 개정법 시행 전에 사용했거나, 시행 당시 사용 중인 경우에는 적용되지 않습니다.

참고 임신기·육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 단축된 근로시간도 근무한 것으로 간주하여 연차유급휴가가 부여됩니다.

임신기 근로시간 단축

31

임신기 근로시간 단축 기간이 확대되면 임신 후에 사용할 수 있는 기간이 정확히 어떻게 되나요?

- ◆ 임신 후 12주 이내 ▶ 84일(7일 × 12주)까지
- ◆ 임신 후 32주 이후 ▶ 218일(7일 × 31주 + 1일) 이후부터 사용 가능하며

 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자는 임신 초 기간 사용할 수 있습니다.

고용노동부령으로 정하는 고위험 임신부 19가지 질환
(보건복지부 지원 사업과 동일)

조기진통, 분만관련 출혈, 중증 임신중독증, 양막의 조기파열, 태반조기 박리, 전치태반,절박유산, 양수과다증, 양수과소증, 분만전 출혈, 자궁경부 무력증, 고혈압, 다태임신, 당뇨병, 대사장애를 동반한 임신과다구토, 신질환, 심부전, 자궁 내 성장 제한, 자궁 및 자궁의 부속기 질환

32

미숙아를 출산한 경우 출산전후휴가 기간이 확대되는데,
이때 ‘미숙아’의 범위는 어떻게 되나요?

 미숙아는 ❶ 임신 37주 미만의 출생아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아 또는 ❷ 출생 시 체중이 25킬로그램 미만인 영유아로 출생 후 24시간 이내에 신생아 중환자실에 입원한 신생아를 뜻합니다.

33

출산한 다태아가 미숙아인 경우에도 출산전후휴가 기간이
확대되나요?

 다태아를 출산한 경우는 미숙아 여부와 상관없이 현재와 마찬가지로 출산전후휴가 120일이 부여됩니다.

34

미숙아 출산으로 출산전후휴가 기간이 늘어날 경우 그
기간에도 출산전후휴가 급여를 받을 수 있나요?

 네, 받을 수 있습니다. 늘어난 기간에도 출산전후휴가 급여를 받습니다. 미숙아를 출산한 경우 중소기업 소속 근로자에게는 100일, 대규모기업 소속 근로자에게는 40일의 급여가 지원됩니다.

35

기간제·파견근로자나 예술인, 노무제공자가 미숙아를 출산한 경우에도 지원기간이 확대되나요?

 네, 확대됩니다. 기간제·파견근로자가 미숙아를 출산한 경우에도 개정 내용이 적용되며 ‘출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액’을 지급하는 기간이 10일 추가됩니다.



예술인 또는 노무제공자가 미숙아를 출산한 경우에도 ‘출산전후급여’ 지급 기간이 100일로 확대될 예정입니다.
(「고용보험법 시행령」 개정 추진 중)

유산·사산휴가

36

유산·사산휴가도 변경되는 내용이 있나요?

 「근로기준법 시행령」 개정을 추진 중이며 '25.2.23.부터 임신 기간 11주 이내에 유산 또는 사산한 근로자는 유산·사산휴가 기간이 5일에서 10일로 확대되고, 확대된 기간에 대해 유산·사산휴가 급여도 지원됩니다.



예술인 또는 노무제공자가 임신기간 11주 이내에 유산·사산한 경우에도 ‘유산·사산급여’ 지급 기간이 10일로 확대될 예정입니다.
(「고용보험법 시행령」 개정 추진 중)

중소기업 사업주 지원

남성 육아휴직 인센티브 지원금

37

남성 육아휴직 인센티브 제도 시행일('25.1.1.) 전에 남성 근로자에 대한 육아휴직이 시작된 경우에도 인센티브를 적용받을 수 있나요?

■ 제도 시행일('25.1.1.) 전부터 남성 근로자에 대한 육아휴직이 시작된 경우에도 사업장의 첫 번째~세 번째(1호~3호) 남성 육아휴직 사례에 해당한다면, 시행일 이후 휴직기간에 대해서는 인센티브를 지원 받을 수 있습니다.

38

사업장의 남성 육아휴직 1호~3호 사례에 대해 인센티브를 지원하는데, 만약 남성 근로자 한 명이 육아휴직을 두 번 사용한 경우에는 인센티브를 어떻게 적용하나요?

■ 인센티브 적용은 사업장을 기준으로 판단하며, 한명의 남성 근로자가 육아휴직을 두 번 사용한 경우 해당 사업장의 각 1호, 2호 사례로 판단하여 인센티브를 적용합니다.



39

육아휴직지원금 특례 대상자가 남성인 경우에는 특례
지원금과 인센티브를 중복하여 지원받을 수 있나요?



남성 근로자의 육아휴직이 특례와 인센티브의 지원요건을 모두
충족하는 경우에는 특례지원금과 인센티브를 중복하여 지원받을
수 있습니다.



특례지원금 월 200만원 + 인센티브 월 10만원 = 월 210만원 지원

특례

만 12개월 이내 자녀를 위해 육아휴직을 하려는 근로자에게
3개월 이상 연속된 육아휴직을 부여할 경우 사업주에게
첫 3개월 동안 월 200만원 지원

40

남성 육아휴직 인센티브를 지급받으려면, 만 12개월
이내 자녀를 대상으로 하는 육아휴직을 허용해야 하나요?



남성 육아휴직 인센티브는 남녀고용평등법 제19조에 따른 육아휴직을
허용한 경우에 적용하는 것이므로 만 8세 이하 자녀를 대상으로 하는
육아휴직이면 적용받을 수 있습니다.



41

제도 시행일('25.1.1.) 전에 중소기업 사업주가 육아휴직자의
대체인력을 고용(또는 파견사용)한 경우에도 육아휴직
대체인력지원금을 지원받을 수 있나요?

 육아휴직 대체인력지원금은 제도 시행일('25.1.1.) 이후 육아휴직
자의 대체인력을 새로 고용하거나 파견받아 사용한 경우를 지원
대상으로 합니다.

✔ 다만, 육아휴직이 제도 시행일 전에 시작되었더라도 제도 시행일
이후에 대체인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용하기 시작했다면
지원받을 수 있습니다.

42

시행일 이전에 대체인력을 채용한 기간에 대해 대체인
력지원금의 사후지급금(지원금의 50%)을 산정할 때
지급 시점이 '25년 1월 이후인 경우에도 인상된 지원
수준(월 80만원 → 월 120만원)을 적용받나요?

 대체인력지원금의 인상된 지원액 기준은 '25.1.1. 이후 육아휴직
등을 사유로 대체인력을 고용 또는 파견을 통해 사용한 기간에 대해
적용합니다.

따라서 제도 시행일 전의 기간에 대한 대체인력지원금의 사후
지급금은 기존 단가(월 80만원)를 기준으로 산정합니다.

43

근로자가 임신 중 육아휴직을 사용하는 경우에도 '25.1.1. 신설되는 육아휴직 대체인력지원금을 지원받을 수 있나요?

 임신한 근로자에게 30일 이상의 육아휴직을 허용하고, '25.1.1.이후부터 대체인력을 새로 고용하거나 파견을 통해 사용한 경우라면 대체인력지원금을 지원받을 수 있습니다.

44

육아휴직 대체인력지원금과 육아휴직 업무분담지원금을 중복해서 지원받을 수 있나요?

 대체인력지원금과 업무분담지원금은 중복하여 지원하지 않습니다. 육아휴직에 따른 업무공백을 대체인력으로 총원(고용 또는 파견 사용)한 경우에는 대체인력지원금을 지급하며, 동료 근로자(들)의 업무분담 방식으로 해소한 경우에는 업무분담지원금을 지원합니다.

45

'25년부터는 육아휴직을 1년 6개월 사용할 수 있다던데, 육아휴직 대체인력지원금도 해당 휴직기간 동안 지원받을 수 있나요?

 네, 지원받을 수 있습니다. 육아휴직 대체인력지원금은 남녀고용평등법 제19조제2항에 따른 육아휴직기간(최대 1년6개월)과 육아휴직을 사용하기 전 2개월의 업무인수계기간에 대해 지원합니다.

** 남녀고용평등과 일가정양립지원에 관한 법률('25.2.23.시행)*

46

제도 시행일(25.1.1.) 전에 육아휴직 근로자의 업무분담자를 지정한 경우 신설된 육아휴직 업무분담지원금의 지원대상이 되나요?

■ 육아휴직 업무분담지원금은 제도 시행일 이후에 업무분담자를 명시적으로 지정하고 업무분담에 대한 수당 등 별도의 금전적 지원을 한 경우 지원합니다.

따라서 유사한 제도를 운영했던 경우에도 제도 시행일 이후에 업무분담자를 다시 지정하고 다른 지원요건을 충족하는 경우 업무분담지원금을 지원받을 수 있습니다.

47

업무분담지원금을 지급받기 위해서 업무분담 근로자가 분담 업무를 수행해야 하는 최소한의 기간이 있나요?

■ 육아휴직 등의 기간에 업무분담자를 지정하여 금전적 지원을 한 경우 업무분담지원금을 지급하며, 최소한의 분담업무 수행기간은 정해진 것이 없습니다.

48

육아휴직 업무분담 지원금을 신청하기 위해서 제출해야 하는 자료는 어떤 것이 있나요?

■ 취업규칙 등 사규에 따라 업무분담자 지정을 확인할 수 있는 ‘인사명령서, 사업주 확인서’ 등의 자료와 업무분담자에게 금전적 지원이 이뤄진 사실을 입증할 수 있는 임금명세서*(업무분담 수당 등으로 항목 구분)를 지원금 신청서와 함께 제출해야 합니다.

* 근로기준법 제48조제2항 및 같은 법 시행령 제27조의2 규정에 따라 작성



2025년

확 달라지는 육아지원제도

자주 묻는 질문과 답변



고용노동부



더 자세한 사항은
고용노동부 고객상담센터
1350으로 문의해 주세요