

“축복받을 권리”

산전후휴가 급여제도



산전후휴가

산전후휴가제도 이렇게 보장되는 제도입니다.

- 사업주는 근로계약 형태와 관계없이 임신중의 여성 근로자에 대하여 산전후를 통하여 계속하여 90일의 보호휴가를 주되, 반드시 산후에 45일 이상 확보되도록 하여야 합니다.
- 사업주는 산전후휴가 기간중 최초 60일분의 급여(통상임금)를 지급하여야 합니다.
⇒ 다만, 고용보험에서 근로자가 60일에 대한 급여를 받은 경우에는 그 금액의 한도 안에서 지급의무가 면제됩니다.

고용보험에서 산전후휴가급여를 지원합니다.

구 분	지급기간	지 원 액
우선지원대상기업	90일	최대 405만원
대규모기업	30일	최대 135만원

※ 우선지원대상기업(고용보험법시행령 제15조) : 광업, 건설업, 운수·창고 및 통신업 상시근로자 300인 이하, 제조업 500인 이하, 기타 100인 이하인 사업장(중소기업법상 중소기업으로 중소기업 청장의 확인서를 받은 기업 포함)

- 산전후휴가급여는 휴가개시일의 통상임금을 기준으로 지급하되, 우선지원대상기업 근로자의 통상임금이 고용보험에서 지원하는 금액보다 많을 경우 최초 60일분에 대하여는 그 차액을 사업주가 지급하여야 합니다.



예) 해당근로자의 30일분 통상임금이 180만원인 경우

구 분	고용보험	사 업 주
우선지원대상기업	135만원씩 3회 지급	최초 60일간 통상임금 차액 45만원씩 2회 지급
대규모기업	135만원 1회 지급	최초 60일간 통상임금 180만원씩 2회 지급

산전후휴가급여 신청 이렇게 하세요.

- 사업주로부터 산전후휴가확인서를 교부 받아 산전후 휴가급여신청서를 작성하여 사업장 또는 거주지를 관할 하는 고용지원센터에 제출하면 됩니다.
- 신청시기
 - 우선지원대상기업 : 휴가개시일 이후 1월부터 종료일 이후 12월 이내(30일단위로 신청 가능)
 - 대규모기업 : 휴가종료일 이후 12월 이내

유산 · 사산휴가

유산 · 사산휴가 제도적으로 보장합니다.

- 사업주는 임신중인 여성근로자가 임신 16주 이후 유산 또는 사산한 경우 근로자가 청구하면 보호휴가를 부여하여야 합니다.
- 유산 · 사산휴가는 자연유산(모자보건법 제14조에 의하여 허용되는 인공임신중절 포함)의 경우에만 해당되며, 근로자는 임신주수 · 자연유산 등이 기재된 진단서를 첨부하여 사업주에게 신청하여야 합니다.
- 사업주가 유산 · 사산휴가를 부여하지 않을 경우에는 산전후휴가부여 위반과 같이 2년 이하의 징역 또는 1,000만원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.



유산 · 사산휴가

유산 · 사산휴가는 임신기간에 따라 휴가기간이 달라집니다.

임신 기간	휴가 기간
16주 이상 ~ 21주 이내	유산 · 사산일부터 30일까지
22주 이상 ~ 27주 이내	유산 · 사산일부터 60일까지
28주 이상	유산 · 사산일부터 90일까지

※ 휴가기간은 유산 · 사산한 날부터 계산되므로 늦게 신청하면 그만큼 휴가일수가 단축됩니다.

유산 · 사산휴가기간에 대한 급여는

- 사업주와 고용보험에서 산전후휴가와 동일하게 지급되고, 급여 신청도 산전후휴가급여 신청방법과 동일합니다.



「노동부 종합상담센터」로
지금 전화하십시오.

- 산전후휴가, 육아휴직 등 모성보호가 미흡할 때
- 모집·채용, 임금, 승진·배치·교육, 정년·해고에 있어서 성차별을 받았을 때
- 직장내 성희롱을 당했을 때



1350 노동종합상담센터
무엇이든 물어보세요

1350 임금 및 퇴직금, 해고, 노동조합, 산업안전, 고용평등

1544-1350 고용보험, 직업훈련, 취업지원, 육아휴직 및 산전후휴가급여

