



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 임신기 근로시간 단축 청구기간 확대 등 〉

■ 강명구의원 대표발의(의안번호 제2207181호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 임신기 근로시간 단축 청구기간 확대 등	2

I. 제안경위

2024년 12월 31일 강명구의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 1월 3일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

2025년 2월 23일 시행될 「근로기준법」은 사용자가 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하고, 임신기 근로시간 단축을 이유로 임금을 삭감하지 못하도록 규정하고 있음.

그런데 조산의 위험으로부터 임산부·태아의 건강을 보호하기에는 임신기 근로시간 단축 청구 기간이 제한적이고, 여성근로자들이 임신기 근로시간 단축을 적극적으로 활용하도록 하기 위한 제도를 마련할 필요가 있다는 지적이 있음.

이에 임신기 근로시간 단축 청구 기간을 임신 후 32주 이후에서 28주 이후로 확대하고, 취업규칙의 내용에 임신기 근로시간 단축 등에 관한 사항을 명시하도록 하여 임신기 근로시간 유연화의 확대를 도모하려는 것임(안 제93조제8호, 법률 제20520호 근로기준법 일부개정법률 제74조제7항 본문).

Ⅲ. 검토의견

1. 임신기 근로시간 단축 청구기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 임신기 근로시간 단축 청구기간을 현행 ‘12주 이내 또는 32주 이후’에서 ‘12주 이내 또는 28주 이후’로 확대하고, 취업규칙 작성 사항 중 임신기 근로시간 단축 내용을 명시하도록 하려는 것임(안 제74조제7항 및 제93조제8호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생략)	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (현행과 같음)
⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.	⑦ ----- -----28주----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
⑧ ~ ⑩ (생략)	⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상 시 10명 이상의 근로자를 사용하 는 사용자는 다음 각 호의 사항 에 관한 취업규칙을 작성하여 고 용노동부장관에게 신고하여야 한 다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.	제93조(취업규칙의 작성·신고) --- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ---
1. ~ 7. (생략)	1. ~ 7. (현행과 같음)
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근 로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항	8. 출산전후휴가·육아휴직, 임신 기 근로시간의 단축----- ----- -----
9. ~ 13. (생략)	9. ~ 13. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제74조제7항¹⁾은 사용자로 하여금 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하여, 임신 초기 및 출산 직전 근로자의 건강 유지와 출산 준비를 돕고, 유·사산 및 조산 위험을 줄일 수 있도록 하고 있음.

그런데 의학적으로 임신 후 14주까지를 임신 초기, 15주부터 28주까

1) 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

지를 임신 중기, 29주부터 42주까지를 임신 후기로 구분하는데,²⁾ 임신 초기와 임신 후기는 유산과 조산³⁾의 위험으로부터 특별히 모성을 보호할 필요성이 큰 기간이라는 의견이 있음.

이에 개정안은 임신기 여성 근로자 근로시간 단축 제도의 사용 기간을 현행 “임신 후 12주 이내 또는 32주 이후”에서 “임신 후 12주 이내 또는 28주 이후”로 확대하려는 것으로 유산 및 조산 위험으로부터 여성 근로자와 태아의 건강을 더욱 두텁게 보호하고자 한다는 점에서 입법의 의의가 있어보임.

다만, 근로자가 임신기 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 이를 거부할 수 없고 임신기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과되므로,⁴⁾ 개정안에 따라 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기가 확대되면 영세 사업주에게는 부담이 될 수 있다는 측면도 고려할 필요가 있음.

또한 최근 법 개정('25. 2. 23. 시행)을 통해 임신기 근로시간 단축

2) 서울대학교병원 의학정보

3) 임신은 수정란이 자궁에 착상된 때부터 자궁 밖으로 나올 때까지의 상태를 의미하고, 일반적으로 임신 기간은 266일(38주) 정도이고, 개인의 신체 특성, 생활환경, 스트레스 등에 따라 달라질 수 있음. 생리주기가 28일인 여성의 경우 마지막 생리를 하고 14일 후 정자와 난자가 만나 수정란을 형성하므로, 마지막으로 생리를 한 날을 기준으로 할 때 출산예정일은 280일(40주)이 됨. 보통 태아가 임신 20주 이전에 사망하는 경우를 ‘유산’, 태아가 임신 20주 이후에 사망하는 경우를 ‘사산’, 임신 20주~37주 사이에 출산하는 경우를 ‘조산’이라고 함. (자료: 서울아산병원 등)

4) 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. 제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

청구 기간을 기존 ‘12주 이내, 36주 이후’에서 ‘12주 이내, 32주 이후’로 확대하였고, 유산·조산 등 위험이 있는 고위험 임신부의 경우에는 임신 전 기간으로 확대하였음을 참고할 필요가 있음.

참고로, 2022년 통계청 인구동향조사 중 37주 미만 출생아(임신 20~37주 사이 출생아를 조산아로 봄) 현황을 살펴보면, 32주 이후에 조산 비율이 높아지는 것으로 나타남.

[표] 2022년 임신기간 37주 미만 출생아 현황

(단위: 명, %)

구분	전체	~23주	24~27주	28~31주	32~35주	36주
출생아 수	24,273	105	590	1,658	9,568	12,352
비율	100.0	0.4	2.4	6.8	39.4	50.9

※ 자료: 통계청, “인구동향조사(2022)”

이에 대해 고용노동부는 임신 35주까지의 전체 조산 출생아가 임신 32주에서 35주에 집중되어 있고, 최근 법 개정으로 임신기 근로시간 단축 청구 기간을 확대하면서 고위험 임신부의 경우에는 임신 전 기간으로 확대하여 사실상 유산·조산 위험 임신부 대부분을 두텁게 보호하고 있는바, 추가적인 제도 확대에는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

한편, 개정안은 취업규칙 작성 사항에 임신기 근로시간 단축 내용을 명시하고 있는데(안 제93조제8호), 임신기 근로시간 단축제도는 근로

기준법 제93조제8호 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호
및 일·가정 양립 지원에 관한 사항에 포함되는 내용으로 현재도 취
업규칙 작성 시 필수 기재사항에 해당되므로, 개정 실익이 없을 것으
로 보임.

문 의 처
02)6788-5539