



제429회국회(정기회)
제1차 산업통상자원중소벤처기업위원회

소상공인 보호 및 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈소상공인의 출산·육아 및 일·가정 양립의 지원〉

■ 김동아의원 대표발의(의안번호 제2209866호)

2025. 9.

산업통상자원중소벤처기업위원회

전문위원 성 소 미

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 소상공인의 출산 · 육아 및 일 · 가정 양립의 지원	2

I. 제안경위

1. 발 의 자 : 김동아의원 등 13인
2. 발의연월일 : 2025. 4. 16.
3. 회부연월일 : 2025. 4. 17.

II. 제안이유 및 주요내용

소상공인 자영업자에 대하여 출산 및 육아로 인하여 생업이 중단 될 경우 직장인과 달리 정기적인 급여나 육아휴직, 출산휴가와 같은 복지혜택이 보장되지 않는 등 고용보험의 사각지대에 있음.

중앙정부 차원의 자영업자 출산·육아 지원은 저출산·고령사회기 본법을 근거로 한 고용보험 미적용자에 대한 출산 급여 지급에 그치고 있고, 지자체 단위에서 다양한 출산·육아 지원제도가 마련돼 있지만, 지자체의 의지 및 예산 상황에 따라 제도가 한시적으로 운영되는 경우가 대부분임.

EU 주요국의 사례를 보면, 일반 근로자와 같이 자영업자를 출산·육아지원 제도 수혜 대상에 포함하여, 출산휴가금, 육아휴직수당, 보조금 지급 등의 지원이 이루어지고 있음. 특히 덴마크의 경우 일정 기간

자영업 경력과 소득이 증빙되는 경우 출산 및 육아휴직 급여를 지급하고 있음.

한편, 현행법은 소상공인의 자유로운 기업활동을 촉진하고 경영안정과 성장을 도모하는 것을 목적으로 하면서 이에 필요한 지원 사업할 수 있도록 규정하고 있음.

이에 출산·육아 지원 사각지대에 있는 소상공인들을 위하여 현재의 고용보험상 지원체계와는 별도로 중소벤처기업부 차원에서 소상공인을 대상으로 출산·육아로 인한 소득감소 부담 해소와 일·가정양립 지원을 위한 사업을 시행할 수 있도록 하고, 이에 필요한 비용을 소상공인시장진흥기금에서 부담하도록 하려는 것임(안 제9조 및 제21조).

Ⅲ. 검토의견

1. 소상공인의 출산·육아 및 일·가정 양립의 지원

개정안은 중소벤처기업부장관이 소상공인의 경영안정과 성장을 지원하기 위하여 할 수 있는 사업에 ‘소상공인의 출산·육아 및 일·가정 양립의 지원’에 관한 사업을 추가하고, 소상공인시장진흥기금을 사용할 수 있는 사업에 ‘소상공인의 출산·육아 관련 부담 완화를 위한

자금 지원 등 일·가정 양립을 위한 지원' 사업을 추가하고 있음(안 제9조 및 제21조).

현행	개정안
제9조(소상공인의 경영안정 등 지원) 중소벤처기업부장관은 소상공인의 경영안정과 성장을 지원하기 위하여 다음 각 호의 사항에 관한 사업을 할 수 있다.	제9조(소상공인의 경영안정 등 지원) ----- ----- ----- -----.
1. 소상공인에 대한 경영상담·자문 및 교육	1. (현행과 같음)
2. 소상공인에 대한 자금·인력·판매·수출 등의 지원	2. (현행과 같음)
3. 소상공인에 대한 전자상거래, 스마트 기기를 이용한 결제 시스템의 도입 등 상거래 현대화 지원	3. (현행과 같음)
4. 소상공인 온라인 공동 판매 플랫폼 구축 지원	4. (현행과 같음)
5. 소상공인 전용 모바일 상품권의 발행 및 유통 활성화 지원 사업	5. (현행과 같음)
<신 설>	6. <u>소상공인의 출산·육아 및 일·가정 양립의 지원</u>
6. 그 밖에 소상공인의 경영안정과 성장을 지원하기 위하여 필요한 사항	7. (현행 제6호와 같음)
제21조(기금의 사용 등) ① 기금은 다음 각 호의 사업을 위하여 사용할 수 있다.	제21조(기금의 사용 등) ① ----- ----- -----.
1. ~ 17의3. (생략)	1. ~ 17의3. (현행과 같음)
<신 설>	17의4. <u>소상공인의 출산·육아 관련</u>

	<u>부담 완화를 위한 자금 지원 등 일·가정 양립을 위한 지원</u>
18. ~ 25. (생략)	18. ~ 25. (현행과 같음)
② ~ ④ (생략)	② ~ ④ (현행과 같음)

현행법은 중소기업부장관이 소상공인의 경영안정과 성장을 지원하기 위한 사업을 할 수 있도록 규정하고 있고, 소상공인의 경영안정과 성장 및 구조고도화 등을 지원하는 데 필요한 재원을 확보하기 위하여 소상공인시장진흥기금을 설치¹⁾하고 있음.

「근로기준법」은 사용자가 임신 중인 여성 근로자에게 90일의 ‘출산전후휴가’를 주도록 규정하고 있고,²⁾ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 고지하는 경우에는 사업주가 20일의 ‘배우자 출산휴가’를 주도록 규정

1) 「소상공인 보호 및 지원에 관한 법률」

제19조(소상공인시장진흥기금의 설치) 전통시장등의 상인 등 소상공인의 경영안정과 성장 및 구조고도화 등을 지원하는 데 필요한 재원을 확보하기 위하여 소상공인시장진흥기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치한다.

2) 「근로기준법」

제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. (이하 생략)

하고 있음.³⁾ 그리고 「고용보험법」에 따라 고용노동부장관은 법령에서 정한 요건을 갖춘 피보험자에게 ‘출산전후휴가 급여’ 등을 지급해야 함.⁴⁾

또한, 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에는 ‘육아휴직’을 허용해야 하고,⁵⁾

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.

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

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

⑤ 출산전후휴가급여등의 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 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

(이하 생략)

4) 「고용보험법」

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 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 합산하여 180일 이상일 것

2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선 지원 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 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

5) 「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

고용노동부장관은 사업주로부터 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 법령에서 정한 요건을 갖춘 피보험자에게 ‘육아휴직 급여’를 지급해야 함.⁶⁾

이와 같이 임금근로자의 출산·육아 및 일·가정의 양립을 지원하기 위한 법적 제도가 「고용보험법」 등에 마련되어 있는 데 비해 자영업자·소상공인은 이러한 제도적 지원 대상에서 제외되어 있는바,

자영업자의 경우 고용보험에 임의 가입⁷⁾하더라도 ‘실업급여’와 ‘직업능력개발 훈련’만 지원받을 수 있고 ‘육아휴직 급여’나 ‘출산전후휴

(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

(이하 생략)

6) 「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.

(이하 생략)

7) 자영업자는 고용보험 의무가입 대상은 아니며, 임의로 가입할 수 있음.

「고용보험법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “피보험자”란 다음 각 목에 해당하는 사람을 말한다.

가. 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」(이하 “고용산재보험료징수법”이라 한다) 제5조제1항·제2항, 제6조제1항, 제8조제1항·제2항, 제48조의2제1항 및 제48조의3제1항에 따라 보험에 가입되거나 가입된 것으로 보는 근로자, 예술인 또는 노무제공자

나. 고용산재보험료징수법 제49조의2제1항·제2항에 따라 고용보험에 가입하거나 가입된 것으로 보는 자영업자(이하 “자영업자인 피보험자”라 한다)

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」

제49조의2(자영업자에 대한 특례) ① 근로자를 사용하지 아니하거나 50명 미만의 근로자를 사용하는 사업주로서 대통령령으로 정하는 요건을 갖춘 자영업자(이하 “자영업자”라 한다)는 공단의 승인을 받아 자기를 이 법에 따른 근로자로 보아 고용보험에 가입할 수 있다.

② 제1항에 따라 보험에 가입한 자영업자가 50명 이상의 근로자를 사용하게 된 경우에도 본인이 피보험자격을 유지하려는 경우에는 계속하여 보험에 가입된 것으로 본다.

(이하 생략)

가 급여' 등은 지원받을 수 없음.

이에 출산·육아에 따른 휴·폐업으로 발생하는 경제적 손실에 대한 사회적 안전망에 사각지대가 존재하고, 출산여성에 대한 모성 보호 및 일·가정 양립 지원제도에 형평성 문제가 있다는 지적이 있음.⁸⁾⁹⁾

한편, 고용노동부는 2019년부터 「저출산·고령사회기본법」¹⁰⁾에 근거하여 1인 자영업자로서 고용보험을 적용받지 못하는 출산여성에게 '고용보험 미적용자 출산급여'를 지원하고 있고,¹¹⁾

서울특별시에는 2025년부터 1인 자영업자·프리랜서 출산가구에 대하여 '임산부 출산급여'¹²⁾와 '배우자 출산휴가급여'¹³⁾를 지원하고 있

8) 박충렬, “소상공인 사회안전망 현황과 확대 방안-자영업자 고용보험을 중심으로”, 국회입법조사처 <NARS 입법·정책> 제139호, 2023.12.18.

9) 정형욱, “경기도 여성 자영업자 노동환경 실태조사”, 경기도여성가족재단, 2024.11.30.

10) 「저출산·고령사회기본법」

제10조(경제적 부담의 경감) ① 국가 및 지방자치단체는 자녀의 임신·출산·양육 및 교육에 소요되는 경제적 부담을 경감하기 위하여 필요한 시책을 강구하여야 한다.

11) (지원대상) 소득활동을 하지만, 고용보험 미적용으로 출산전후휴가 급여를 지원받지 못하는 출산여성

-비임금근로자: 1인 자영업자, 특수형태근로종사자, 자유계약직(프리랜서)

-임금근로자: 고용보험 적용 제외자(초단시간 근로자, 4인 이하 농림어업), 고용보험 피보험 단위기간 180일 수급요건 미충족자

(지원내용) 150만원

출처: 고용노동부, “2025 한 권으로 통(通)하는 고용노동 정책”, 2025.2.

12) (지원대상) 출산한 1인 자영업자·프리랜서·노무제공자 등

(지원금액) 90만원(다태아는 170만원) * '고용보험 미적용자 출산급여' 150만원에 추가지원

(신청자격) ① 고용노동부 '고용보험 미적용자 출산급여' 수혜자

② 신청일 기준 신청자·출생자녀 주민등록상 서울시 거주

출처: 서울특별시 보도자료, “서울시, “전국 최초 1인 자영업자·프리랜서 출산가구 지원”...11일부터 신청”, 2025.3.7.

13) (지원대상) 출산 배우자를 둔 1인 자영업자·프리랜서·노무제공자 등

(지원금액) 80만원

(신청자격) ① 배우자 출산일로부터 90일 이내 배우자 출산휴가 사용

② 신청일 기준 신청자·배우자·출생자녀 주민등록상 서울시 거주

③ 출산일 이전 18개월 중 3개월 이상 소득활동한 경우

음.14)

경기도 여성 자영업자의 노동환경에 관한 설문조사에 따르면, 자영업자에 대한 출산급여 지원 확대, 육아휴직 제도 도입 및 돌봄 지원 확대 등의 정책 수요가 높게 나타나고 있는바,¹⁵⁾

개정안에 따라 소상공인의 출산·육아 및 일·가정 양립의 지원에 관한 사업 근거가 마련되고, 동 사업을 위하여 소상공인시장진흥기금을 사용할 수 있게 되면, 소상공인이 출산·육아로 인한 부담을 덜고 일·가정 양립 및 경영안정을 도모하는 데 도움이 될 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 소상공인에 대한 출산·육아 및 일·가정 양립의 지원은 소

출처: 서울특별시 보도자료, “서울시, “전국 최초 1인 자영업자·프리랜서 출산가구 지원”...11일부터 신청”, 2025.3.7.

- 14) 참고로, 서울특별시는 서울 소재 소상공인이 출산·육아와 생업을 병행할 수 있도록 지원하는 ‘맞춤형 출산·양육 3종 세트’를 운영 중인바, 사업 내용은 다음과 같음.

① 민간 아이돌봄 서비스 지원

-대상: 만 3개월~만 12세 이하 자녀를 양육하는 소상공인 사업주 및 종사자

-내용: 서비스 이용 요금의 2/3, 6개월간 지원

(1자녀 6개월 최대 360만원, 2자녀 6개월 최대 540만원)

② 임신·출산 휴업손실보상

-대상: 임신·출산으로 인한 휴업 소상공인(배우자 포함)

-내용: 임신·출산 입원으로 인한 휴업 기간 중 발생하는 임대료 및 공과금 등의 손실 지원

(일 5만원 최대 10일, 50만원 한도)

③ 육아휴직 대체인력비 지원

-대상: 서울시 소재 소상공인

-내용: 육아휴직자 대체인력 채용 시(자체 채용 포함) 6개월 생활 임금 지원

출처: 서울시여성가족재단 홈페이지

(<https://www.seoulwomen.or.kr/sfwf/contents/sfwf-worklifebalanc7.do>)

- 15) 경기도여성가족재단의 설문조사(2024)에 따르면, 응답자(1,169명)의 55.2%가 고용보험이 적용되지 않는 자영업자에 대한 출산급여 지원 확대가 ‘필요하다’라고 응답하였고(‘필요하지 않음’ 16.5%), 자영업자에 대한 육아휴직 제도 도입에 대해서도 응답자의 45.5%가 ‘필요하다’라고 응답하였으며(‘필요하지 않음’ 26.4%), 응답자의 41.8%가 평일 저녁 시간 또는 공휴일(주말 포함)에 가정으로 파견되는 자녀돌봄 서비스 확대가 ‘필요하다’라고(‘필요하지 않음’ 26.7%) 응답하였음.

상공인의 경영안정 등을 지원하는 성격 외에도 국가 전체의 관점에서 저출산 및 인구 고령화에 대한 대응, 출산여성의 모성 보호 및 양성평등 이념 실현 등의 성격도 함께 지닌 것으로 보이는바,¹⁶⁾

그러한 내용을 이 법에서 규정하여 소상공인시장진흥기금을 통해 중소기업부가 지원하는 것이 적절한지 혹은 「고용보험법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「저출산·고령사회 기본법」, 「양성평등기본법」¹⁷⁾ 등 다른 법률에서 규정하여 고용노동부 등이 지원하는 것이 적절한지 논의가 필요해 보임.

16) 고용노동부의 ‘고용보험 미적용자 출산급여 지원’ 사업은 「저출산·고령사회기본법」에 근거하여 이루어지고 있고, 서울특별시의 소상공인 출산·돌봄 등 양육 지원 사업은 저출생 대응 사업의 일환으로 추진되고 있음.

17) 「양성평등기본법」

제25조(모성·부성의 권리 보장) ① 국가기관등과 사용자는 임신·출산·수유·육아에 관한 모성권·부성권을 보장하고, 이를 이유로 가정과 직장 및 지역사회에서 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항에 따른 모성권·부성권의 보장 등에 관련된 비용에 대하여 「사회보장기본법」에 따른 국가재정이나 사회보험 등을 통한 사회적 부담을 높여 나가야 한다.

제26조(일·가정 양립지원) ① 국가기관등과 사용자는 일과 가정생활의 조화로운 양립을 위한 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위하여 영유아 보육, 유아교육, 방과 후 아동 돌봄, 아이돌봄 등 양질의 양육서비스 확충, 출산전후휴가와 육아휴직제 확대 및 대체인력 채용·운영의 활성화, 가족친화적인 사회환경 조성 등에 관한 시책을 마련하여야 한다.

제42조(기금의 설치 등) ① 국가는 이 법의 목적을 실현하기 위한 사업 등을 지원하는 데 필요한 재원을 확보하기 위하여 양성평등기금(이하 “기금”이라 한다)을 설치한다.

② 기금은 다음 각 호의 재원으로 조성한다.

1. 국가의 출연금
2. 국가 외의 자의 출연금 또는 기부금
3. 기금의 운용수익금
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 수입금

③ 기금은 여성가족부장관이 운용·관리한다.

④ 여성가족부장관은 대통령령으로 정하는 바에 따라 기금의 운용·관리에 관한 사무의 전부 또는 일부를 「은행법」 제2조제1항제2호의 은행에 위탁할 수 있다.

⑤ 지방자치단체는 양성평등 실현을 촉진하기 위하여 지방양성평등기금을 설치할 수 있으며, 이에 필요한 사항은 조례로 정한다.

제43조(기금의 용도) 기금은 다음 각 호의 용도로 사용한다.

1. 양성평등 실현을 위한 사업의 지원
2. 제51조에 따른 비영리법인 및 비영리민간단체의 지원
3. 제40조에 따른 국제협력 관련 사업의 지원
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사업의 지원

이와 관련하여, 예술인 또는 노무제공자인 피보험자에 대한 출산전후급여 등의 지급에 관한 특례를 규정하고 있는 「고용보험법」의 입법례를 참고할 필요가 있어 보임.¹⁸⁾

또한, 소상공인의 출산·육아 및 일·가정 양립의 지원에 관한 사업을 추진할 경우 구체적인 지원 대상과 내용을 어떻게 정하는가에 따라 관련 재정 소요가 달라질 것인바, 소상공인시장진흥기금의 부담가능성에 관한 논의도 필요할 것임.

중소벤처기업부는 소상공인이 국가 경제의 큰 부분을 차지하고 있으나 임금근로자 등에 비해 고용보험 등 사회보장 제도에서 소외된 측면이 있으므로, 최근 지속되는 저출생 기조 등을 감안할 때 소상공인의 출산·육아 및 일·가정 양립을 위한 적극적 지원이 필요하다는 입장임.

18) 「고용보험법」

제77조의4(예술인의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 예술인인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등(이하 “출산전후급여등”이라 한다)을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 및 제77조의9제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 등에 대해서는 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

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

제77조의9(노무제공자의 출산전후급여등) ① 고용노동부장관은 노무제공자인 피보험자 또는 피보험자였던 사람이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여등을 지급한다. 다만, 같은 자녀에 대하여 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등 또는 제77조의4 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건을 동시에 충족하는 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 지급한다.

② 제1항에 따른 출산전후급여등의 지급요건, 지급수준 및 지급기간 등은 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

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

고용노동부는 현재 「저출산·고령사회기본법」에 근거하여 고용보험이 적용되지 않는 출산여성에게 출산급여를 지원 중이고, 1인 자영업자의 경우 개정안에 따른 중복 수혜의 가능성이 있으므로 지원배제 규정 등 조정이 필요하다는 의견을 밝힘.

문 의 처
02)6788-5465