



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 배우자 출산휴가 기간 연장 및 육아휴직 대상 자녀 연령 상향 등 >

■ 한병도의원 대표발의(의안번호 제2200567호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 배우자 출산휴가 기간을 10일에서 30일로 연장	3
2. 육아휴직 대상 자녀의 연령 상향	6
3. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀연령 상향	8

I. 제안경위

2024년 6월 18일 한병도의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주로 하여금 근로자의 배우자가 출산한 경우 10일의 유급 휴가(배우자 출산휴가)를 주도록 하고, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하도록 규정하고 있음.

그러나, 10일이라는 기간이 자녀를 출산한 배우자의 몸조리를 돕고, 태어난 자녀의 양육 준비를 하기에 충분하지 않다는 의견이 제기되고 있으며, 다양한 출산·육아 지원 정책에도 불구하고 대한민국의 저출생이 낱알이 심화됨에 따라, 보다 획기적인 정책 지원이 필요하다는 사회적 공감대가 확산되고 있음.

이에 배우자 출산휴가를 현행 10일에서 30일로 연장하고, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대함으로써 근로자의 일·가정 양립을 적극 지원하려

는 것임(안 제18조의2제1항, 제19조제1항 및 제19조의2제1항).

참고사항

이 법률안은 한병도위원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제565호)의 의결을 전제로 하므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 기간을 10일에서 30일로 연장

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가 기간을 현행 10일에서 30일로 연장하는 내용임(안 제18조의2제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① --- ----- ----- ----- ---- <u>30일</u> -----.
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제18조의2에 따르면, 사업주는 근로자가 그 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 주어야 하고, 근로자는 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 배우자 출산휴가를 청구할 수 없으며, 근로자는 10일의 배우자 출산휴가를 한

차례 나누어 사용할 수 있음.¹⁾

※ ‘분할 사용 횟수’의 의미

출산

90일

분할 사용 횟수 1회 :

5일

5일

출산

90일

분할 사용 횟수 2회 :

3일

2일

5일

개정안은 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가 기간을 30일로 확대하려는 것으로, 남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장하고 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 현행법 및 「고용보험법」에 따르면 현행 배우자 출산휴가는 유급 휴가로서, 우선지원 대상기업 경우 5일에 대해서는 배우자 출산휴가 급여를 고용보험기금에서 지급하고 나머지 5일에 대해서는 사업주가 부담하고 있고,²⁾ 대규모 기업의 경우에는 전(全) 기간을 사업주가 부담하고 있는바,³⁾ 사업주의 추가비용 부담을 고려할 필요가 있음.

- 1) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
 - ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
 - ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.
 - ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
 - ⑤ (생략)
- 2) 동 개정안과 연계하여 발의되어 있는 「고용보험법 일부개정법률안」(김정재의원 대표발의) 제76조제1항제2호에서는 우선지원 대상기업에 대해서는 배우자 출산휴가기간 전체에 대하여 국가지원이 이루어지도록 규정하고 있음.
- 3) 「고용보험법」제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.
 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌

고용노동부는 자녀 출산시 산모·신생아 돌봄에 아빠 육아 참여가 필요하고, 이때의 경험이 향후 남성의 가사·육아참여에 긍정적 영향을 미침을 고려할 때, 기간 확대 필요성에 공감하지만, 휴가는 실근로일수를 기준으로 산정하므로, ‘20일(실 근로일 기준)’로 휴가기간을 확대하여 휴일·휴무 포함 시 실질적으로 1개월 휴가사용이 가능하도록 추진하는 것이 현장수요 및 사업주의 인력운영상의 부담 등을 종합적으로 고려시 바람직하다는 입장임.

한편, 2022년 모성보호제도 활용 관련 실태조사에 따르면, 현행 휴가기간(10일)에 대하여 적정하다는 의견이 73.3%로 나타났으나, 적정하지 않다는 의견을 제시한 사람들이 제시한 적정수준은 평균 26.4일로 나타났다는 점도 고려할 필요가 있을 것임.

[현행 휴가 기간(10일) 및 분할 사용 횟수(1회)의 적정성에 대한 의견]

(단위: %)

구 분		적당하다	아니다	적정수준
휴가 기간	전체	73.3	26.7	26.4일
	여성	70.9	29.1	27.2일
	남성	79.5	20.5	23.7일

※자료: 고용노동부, 모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)

경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

2. 육아휴직 대상 자녀의 연령 상향

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 육아휴직이 가능한 대상 자녀의 연령을 현행 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”에서 “만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하”로 상향하는 내용임(안 제19조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호 하거나 근로자가 <u>만 8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 이하의 자녀 (입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- -----만 12세----- -----6학년----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조에 따르면, 근로자가 육아휴직을 신청하기 위해서는 자녀가 ‘만 8세 이하이거나 초등학교 2학년 이하’이어야 함.⁴⁾

4) 참고로, 종전에는 임신 중인 여성 근로자는 육아휴직을 신청할 수 없었으나, 법 개정을 통해 2021년 11월부터는 임신 중인 여성 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있게 되었음.

개정안은 육아휴직 대상 자녀의 연령·학년을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 상향하려는 것으로, 육아휴직 사용 기회를 더 넓게 보장함으로써 근로자의 일·가정 양립에 이바지할 수 있다는 점에서 취지는 바람직하다고 보임.

다만, 육아휴직 대상 자녀의 연령·학년이 상향되면, 사업주가 근로자의 휴직 신청 시기를 예측하기 어려워져 인력 운용상의 부담이 가중될 수 있는바, 육아휴직 사용자의 70% 이상이 여성임을 고려하면 육아기 여성 고용기피 등 부작용이 발생할 가능성이 있음을 고려할 필요가 있어 보임.

참고로, 주요 해외국가의 경우에도 육아휴직 사용이 가능한 대상 자녀의 연령은 8세 이하⁵⁾로 나타남.

고용노동부는 육아휴직 자녀 연령 확대는 근로자의 선택권을 강화하고, 초등 고학년 자녀의 육아시간 확보를 가능케 한다는 점에서 의미가 있으나, 육아휴직 사용이 아이 영아기⁶⁾에 집중되고, 초등학교 시기에는 육아기 근로시간 단축 수요가 높은 점을 고려할 때, 육아기 근로시간 단축 사용 가능 자녀 연령을 12세(초6)로 확대한다면 고학년 자녀에 대한 돌봄 수요를 충족할 수 있을 것으로 보인다는 의견을 제시하였음.

5) ▲호주 2세, ▲일본 1세, ▲덴마크 1세, ▲프랑스 3세, ▲독일 2세, ▲네덜란드 8세 등(자료: 고용노동부)

6) 육아휴직급여 수급자 중 남성의 39%, 여성의 77.9%가 자녀 1세미만에 사용 (고용노동부)

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 <u>만 8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- <u>만 12세</u> ----- ----- <u>6학년</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조의2에 따르면,⁷⁾ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 ‘육아기 근로시간 단축’을 신청하는 경우 이를 허용해야 하고, 그 기간은 1년 이내로 하되, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함.

그런데 맞벌이 가구 비율이 50%에 이르는 상황⁸⁾에서 자녀의 하교 시간과 부모의 퇴근 시간 사이의 돌봄 공백이 있고, 특히 초등학생의 경우 부모의 세심한 주의와 도움이 필요함에도 사회의 돌봄 지원제도가 부족하여 많은 여성 근로자들이 퇴사를 고민하고 있는 실정임.⁹⁾

이에 개정안은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령·학년을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등

7) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

8) [표] 2015~2021년 맞벌이가구 비율

(단위: %)

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
비율	44.1	45.5	44.6	46.3	46.0	45.4	46.3

※ 자료: 통계청

9) 구인구직 매칭플랫폼 ‘사람인’이 자녀가 있는 직장인 493명을 대상으로 ‘육아 때문에 퇴사를 고민한 경험이 있는지’에 대해 조사(2020년)한 결과, 55.2%가 ‘있다’고 응답함.

학교 6학년 이하'로 확대하려는 것임.

육아기 근로시간 단축은 근로자가 사업장에서 계속 근로를 제공하므로 근로자의 경력단절을 예방할 수 있는바,

개정안은 육아기 근로시간 단축 사용 기회를 더 넓게 보장하여 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

이에 대해 고용노동부는 자녀 1세 이하에 사용이 집중('23년, 67.0%) 되는 육아휴직과 달리, 육아기 근로시간 단축은 쏠 연령대(특히 초등학교 입학기)에서 활용되고 있으나, 현재 운영 중인 대부분의 육아지원제도가 8세까지만 가능한 상황이므로 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 범위를 넓히기 위해 자녀 연령을 확대할 필요성에 공감한다는 입장임.

한편, 2024년도 고용보험기금 기금운용계획에는 개정안의 내용대로 육아기 근로시간 단축 사용대상 자녀의 연령을 확대하는 경우의 지출액 증액분 117억 9,400만원이 이미 반영되었음.

문 의 처
02)6788-5539