



제427회국회(임시회)  
제3차 환경노동위원회

# 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 사용가능기간 확대 〉

■ 성일중의원 대표발의(의안번호 제2210240호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

# 목 차

|                             |   |
|-----------------------------|---|
| I . 제안경위 .....              | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....      | 1 |
| III . 검토의견 .....            | 3 |
| 1. 배우자 출산휴가 사용가능기간 확대 ..... | 3 |

## I. 제안경위

2025년 4월 30일 성일종위원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 5월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

### 1. 제안이유

현행법은 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 하고 있음.

이는 안정적인 출산, 유산·사산으로 인한 산모의 정신적·신체적 후유증 회복 등을 위하여 지원한 것이나 이러한 기간에는 그 배우자에게도 휴가를 주고 그 비용의 일부를 지원하여 산모의 곁에서 가사 일을 돕는 등 협력할 수 있도록 하여야 한다는 의견이 있음. 특히 다자녀를 출산, 유산·사산한 경우에 배우자의 도움은 더욱 절실하므로 이에 대한 고려가 필요함.

이에 배우자가 출산하거나 임신 중인 근로자에게 출산휴가로 사용할 수 있는 기간을 20일에서 30일로 연장하고 유산·사산휴가도 사용

할 수 있도록 하며 다자녀인 경우 그에 따른 휴가일을 추가사용 할 수 있도록 하고 휴가기간에 대하여 모두 통상임금에 상당하는 금액이 예산으로 지급되도록 함으로써 가정에서 남성 근로자도 육아의 문제를 공유하며 실질적인 역할을 할 수 있도록 하려는 것임(안 제18조제1항 및 제18조의2제1항·제4항).

### 참고사항

이 법률안은 성일종위원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제10238호) 및 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제10239호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 배우자 출산휴가 사용가능기간 확대

##### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가의 기간을 현행 20일에서 30일(다태아의 경우 40일)로 확대하고, 이 경우 출산 후 휴가기간이 연속하여 15일(다태아 20일) 이상이 되도록 하는 내용을 담고 있음.(안 제18조의2).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행                                                                                                                                                                                             | 개정안                                                                                                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 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. | 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① -----<br>-----<br>-----<br>-----출산전후휴가,<br>유산·사산 휴가 또는 배우자 유<br>산·사산 휴가1)-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----. |
| ② ~ ⑤ (생략)                                                                                                                                                                                     | ② ~ ⑤ (현행과 같음)                                                                                                                                       |
| 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산                                                                                                                                                           | 제18조의2(배우자 출산휴가) ① ---<br>-----                                                                                                                      |

|                                                                                |                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. | -----<br>-----<br>----30일(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 40일)-----<br>-----, -----<br>-----, ----- |
| ②・③ (생략)                                                                       | ②・③ (현행과 같음)                                                                                |
| ④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.<br><후단 신설>                                  | ④ -----<br>-----, 이 경우 배우자의 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 15일(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 20일) 이상이 되어야 한다.  |
| ⑤ (생략)                                                                         | ⑤ (현행과 같음)                                                                                  |

## 나. 검토의견

현행법에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 20일의 유급 휴가를 허용해야 하고, 근로자는 20일의 배우자 출산휴가를 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음.<sup>2)</sup>

1) 함께 제출된 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제10238호) 및 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제10239호)에서 “배우자 유산·사산 휴가(유급)” 및 배우자 유산·사산 급여”를 신설하고 있으므로, 동 법률에서 해당 휴가에 대한 국가지원 근거를 마련한 것으로 보임.

2) 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.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

개정안은 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가의 기간을 현행 20일에서 30일(다태아의 경우 40일)로 확대하고, 이 경우 출산 후 휴가기간이 연속하여 15일(다태아 20일) 이상이 되도록 하는 내용으로, 남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장하고 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

배우자 출산휴가는 현재 행정해석을 통해 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 휴가 기간 안에 출산(예정)일을 포함하고 있을 경우 출산일 전에 휴가를 사용하는 것도 가능하도록 하고 있는바, 개정안은 출산 후 최소 휴가사용 기간을 보장하여 근로자가 산모 및 신생아 돌봄에 기여할 수 있도록 하려는 취지도 있는 것으로 보임.

다만, 최근 법 개정을 통해 배우자 출산휴가(10일→20일), 신청기한(90일→120일) 및 분할 사용 횟수(1회→3회)를 확대하여 시행 중에 있으므로('25년 2월 시행) 배우자 출산휴가의 추가적인 확대는 추후 제도 시행 경과를 보며 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 최근 법 개정에서 배우자 출산휴가의 신청기한 및 분할사용 횟수를 확대한 것은 출산 후 신생아 예방접종 등 사용자의 필요에 따라 휴가를 유연하게 활용할 수 있도록 하려는 취지였던바, 출산 후 15일 이상 연속휴가 사용을 의무화하는 것은 휴가의 유연한 활용을 저

---

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

해할 수 있으므로 신중한 검토가 필요할 것으로 보임.

참고로 국회예산정책처의 비용추계서에 따르면, 개정안에 따라 배우자 출산휴가 기간이 확대되어 배우자 출산휴가 급여 지급이 증가할 경우 추가재정소요는 2026년 149억원, 2030년 171억원으로 향후 5년간 총 802억원(연평균 160억원)임.

[표] 추가재정소요(추정치): 2026~2030년

| (단위: 억원) |      |      |      |      |      |     |     |
|----------|------|------|------|------|------|-----|-----|
| 구분       | 2026 | 2027 | 2028 | 2029 | 2030 | 합계  | 연평균 |
| 추가재정소요   | 149  | 155  | 161  | 167  | 171  | 802 | 160 |

주: 1. 추계금액은 경상가격 기준

2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음

3. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

4. 출산에 대한 인식 등 행태 변화와 배우자 출산휴가 관련 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

자료: 국회예산정책처

고용노동부는 현 20일의 배우자 출산휴가도 휴(무)일 포함 시 실질적으로 1개월 휴가 사용이 가능하고,<sup>3)</sup> 확대된 제도 시행 첫해인 점을 감안하여 제도 성과 및 현장 상황을 모니터링하고, 이해당사자인 근로자, 사업주의 의견 등을 수렴하여 장기적으로 제도확대 여부를 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5539

3) 모성보호 제도 활용 실태조사(여성정책연구원, '22.11.) 제도개선사항 1위는 '기간확대(24.7%)'이고, 적정수준으로 26.4일 제시