



제418회 국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 급여 기간 확대〉
■ 한병도의원 대표발의(의안번호 제2200565호)

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. 출산전후휴가 급여 기간 확대	3

I. 제안경위

2024년 6월 18일 한병도위원이 대표 발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 6월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

「근로기준법」은 사용자로 하여금 임신 중인 여성근로자에게 90일의 출산전후휴가 또는 90일 이하의 유산·사산 휴가를 주어야 하며(최초 60일은 유급), 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주로 하여금 근로자의 배우자가 자녀를 출산한 경우 10일의 유급 휴가(배우자 출산휴가)를 주도록 규정하고 있음.

이에 대해 현행법은 고용노동부장관이 출산전후휴가 및 유산·사산 휴가 기간(우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 60일을 초과한 일수)과 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대하여 통상 임금에 해당하는 금액의 ‘출산전후휴가 급여등’을 지급할 수 있도록 하고 있음.

그러나, 우리나라의 저출생이 심화됨에 따라 이를 극복하기 위한 출산·육아 지원 정책의 일환으로, 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 출산전후휴가와 배우자 출산휴가의 기간을 연장할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있음.

따라서, 이에 맞추어 현행법에 규정되어 있는 ‘출산전후휴가 급여등’의 지급기간을 함께 조정할 필요가 있는바, 출산전후휴가(유산·사산 휴가 포함)의 경우 현행 60일에서 90일로, 배우자 출산 휴가의 경우 현행 5일에서 15일로 연장하려는 것임(안 제75조제2호 및 제76조제1항 제1호·제2호).

참고사항

이 법률안은 한병도의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제564호)과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제567호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 급여 지원 기간 확대

가. 개정안의 요지

개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제564호)¹⁾과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제567호)²⁾의 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 기간 확대에 맞추어 그 휴가의 급여 지원 기간을 확대하려는 것임(안 제76조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자	제75조(출산전후휴가 급여 등) ---- ----- ----- ----- ----- ----- -----

1) 출산전후휴가 기간을 현행 90일에서 120일(다태아인 경우 120일에서 180일)로 확대하고, 그 중 유급휴가기간을 현행 60일에서 90일(다태아인 경우 75일에서 120일)로 확대

2) 배우자 출산휴가를 현행 10일에서 30일로 확대

출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.

1. (생략)

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.

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 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·사산

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----90일-----

-----120일-----

-----.

제76조(지급 기간 등) ① -----

-----.

1. -----

휴가 기간. 다만, 우선지원 대상 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 <u>60일</u>(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 <u>75일</u>)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 <u>45일</u>을 한도로 한다)로 한정한다. 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 <u>5일</u>. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다. ②·③ (생략)	-----. ----- -----<u>90일</u>----- -----<u>120일</u>----- ----- ----- -----<u>60일</u>----- -----. 2. ----- ----- ----- -----<u>15일</u>.----- ----- -----. ②·③ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 사용자로 하여금 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아의 경우 120일)의 출산전후휴가를 주도록 하고 있고,³⁾ 그 중 최초 60일(다태아의 경우 75일)은 유급으로 하도록 하고 있음.

3) 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(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 한다.

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.

한편, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주로 하여금 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우(이하 “배우자 출산휴가”) 10일의 유급휴가를 주도록 하고 있음.⁴⁾

현행 「고용보험법」은 우선지원 대상기업에게는 출산전후휴가 전 기간 및 배우자출산휴가 기간 중 최초 5일에 해당하는 급여를 지급하도록 하고 있고, 그 외 기업(대규모 기업)에는 출산전후휴가 기간 중 60일(다태아의 경우 75일)을 초과한 일수[30일(다태아의 경우 45일)한도]에 대한 급여를 지급⁵⁾하도록 하고 있음.

[표] 현행 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 급여 지급 기간

구분		휴가 기간	유급 의무 기간	급여 지급 기간 (고용보험기금)
출산전후휴가	단태아	90일	60일	(우선지원 대상기업) 90일 (대규모 기업) 30일
	다태아	120일	75일	(우선지원 대상기업) 120일 (대규모 기업) 45일
배우자출산휴가		10일	10일	(우선지원대상기업) 5일 (대규모기업) 지원없음

4) 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.

5) 「고용보험법」제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 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 우선지원 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.

그런데 우리나라의 저출생이 심화됨에 따라 이를 극복하기 위한 출산·육아 지원 정책의 일환으로, 「근로기준법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 출산전후휴가와 배우자 출산휴가의 기간을 연장할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있음.

이에 개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」(출산전후휴가 90일→120일; 다태아의 경우 120일→180일로 확대)⁶⁾과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(배우자 출산휴가 10일→30일로 확대)⁷⁾의 의결을 전제로, 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 기간 확대에 맞춰 고용보험기금이 지급하는 급여를 확대하려는 것으로, 구체적인 내용은 다음 [표]와 같음.

[표] 고용보험법에 따른 출산전후휴가 급여 지원 기간

구분		현행		개정안		확대 기간	
		우선지원 대상기업	대규모 기업	우선지원 대상기업	대규모 기업	우선지원 대상기업	대규모 기업
출산 전후휴가	단태아	90일	30일	120일	30일	30일	0일
	다태아	120일	45일	180일	60일	60일	15일
배우자 출산휴가		5일	0일	15일	0일	10일	0일

개정안은 출산한 여성 근로자의 건강을 보호하고 원활한 출산 및 자녀 양육이 이루어지도록 출산전후휴가 기간 및 배우자 출산휴가를 확대함과 동시에, 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 급여의 고용보험

6) 한병도의원 대표발의(의안번호 제564호)

7) 한병도의원 대표발의(의안번호 제565호)

기금 지원을 일부 확대함으로써 기업의 경제적 부담을 일부 완화하고, 근로자의 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 사용을 실질적으로 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 휴가 기간의 확대로 영세사업장은 인력 운용상 상당한 부담이 발생할 수 있고, 이로 인해 기업이 가임기 여성의 고용을 기피하는 등 여성 근로자의 경제활동 참여를 위축시킬 우려가 있다는 점도 고려되어야 할 것으로 보임.

아울러, 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 급여 지원 기간 확대에 있어서는 상당한 추가재정소요가 발생하는바, 재원 확보방안에 대한 논의도 필요해 보임.

고용노동부는 출산전후휴가 기간 확대에 대해서는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 다른 육아지원제도가 대폭 확대되고 있는 상황에서, 기업의 인력 운영상 부담이 더욱 가중될 수 있음을 감안할 필요가 있고, 출산휴가 확대에 의한 재정 소요는 고용보험기금의 재정 악화를 초래할 수 있어, 재원 확보방안 마련없이 휴가기간을 확대하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장이고,

배우자 출산휴가 급여기간 확대에 대해서는 자녀 출산시 산모·신생아 돌봄 및 남성의 육아참여 경험 확대를 위해 배우자 출산휴가 기간 확대가 필요하고, 제도 활성화 및 중소기업의 부담 완화를 위해 배우자 출산

휴가 기간에 대해 급여지원을 확대할 필요성에는 공감하나, 현장수요 및 사업주 인력운영·인건비 부담 등을 종합적으로 고려하여 휴가일수 및 급여 지급기간에 대해 보완이 필요하다는 의견을 제시하였음.⁸⁾

문 의 처
02)6788-5539

8) 고용노동부는 휴가는 실근로일수를 기준으로 산정하므로 배우자 출산휴가 기간을 '20일'로 휴가기간을 확대한다면 휴일·휴무 포함 시 실질적으로 1개월 휴가 사용이 가능하며, 현장수요 및 사업주 인력운영·인건비 부담 등을 종합적으로 고려하면 20일로 확대하는 것이 바람직해 보이고, 이와 함께, 배우자 출산휴가 급여 지급기간도 전체 휴가 기간인 20일로 확대할 필요가 있다는 입장임.