



제427회 국회 (임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 유산·사산휴가 신설 〉

- 박성준의원 대표발의(의안번호 제2205879호)
- 권영진의원 대표발의(의안번호 제2208155호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 개요	1
1. 박성준의원 대표발의(의안번호 제2205879호)	1
2. 권영진의원 대표발의(의안번호 제2208155호)	3
II . 검토의견	4
1. 배우자 유산·사산휴가 신설	4

I. 개요

1. 박성준의원 대표발의(의안번호 제2205879호)

가. 제안경위

2024년 11월 26일 박성준의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 27일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법령에서는 근로자가 유산 또는 사산한 경우에 그 임신기간에 따라 임신기간이 11주 이내인 경우 유산 또는 사산한 날부터 5일, 12주 이상 15주 이내인 경우 10일, 16주 이상 21주 이내인 경우 30일, 28주 이상인 경우 출산전후휴가에 준하여 90일의 유산·사산 휴가를 청구할 수 있도록 규정하고 있음.

이는 자녀의 유산·사산을 겪은 산모가 정신적·신체적 후유증을 남기지 않고 회복할 수 있도록 지원하기 위한 것이나, 배우자의 심리적·정신적 안정과 회복을 도울 수 있도록 하는 배우자 유산·사산 휴가 제도의 신설이 함께 필요하다는 의견이 있음.

이에 현행법에 유산·사산한 사람의 배우자도 7일의 범위에서 대통

령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제18조, 제18조의4 신설).

참고사항

이 법률안은 박성준의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제5878호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

2. 권영진의원 대표발의(의안번호 제2208155호)

가. 제안경위

2025년 2월 14일 권영진의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 2월 17일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 유산·사산한 여성 근로자에 대하여 임신기간에 따라 차등적인 휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있지만, 그 배우자로 하여금 산모의 회복을 돕고 심리적·정신적 안정을 취할 수 있도록 하는 제도가 필요하다는 지적이 있음.

이에 유산·사산한 사람의 배우자도 유산·사산 휴가를 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제18조 등).

참고사항

이 법률안은 권영진의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제8156호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

II. 검토의견

1. 배우자 유산·사산휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

두 개정안은 근로자의 배우자가 유산·사산한 경우에 그 근로자가 유급 배우자 유산·사산휴가(박성준의원안: 7일 이내, 권영진의원안: 3일)를 사용할 수 있도록 하려는 것으로, 권영진의원안은 배우자 유산·사산휴가를 이유로 한 불리한 처우를 금지하고, 이를 위반하거나, 배우자 유산·사산휴가를 주지 않는 경우, 유급으로 하지 않는 경우 등에 처벌규정을 신설하고 있음(안 제18조 및 제18조의4 신설 등).¹⁾

[표] 개정안 조문대비표

현행	박성준의원안	권영진의원안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 <u>난임치료휴가</u> , 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- ----- ---제18조의3에 따른 <u>난임치료휴가</u> , 제18조의4에 따른 배우자 <u>유산·사산 휴가</u> ,---	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- ----- ---제18조의3에 따른 <u>난임치료휴가</u> , 제18조의4에 따른 배우자 <u>유산·사산휴가</u> ,----

1) 두 개정안은 함께 제출된 「고용보험법 일부개정법률안」(배우자 유산·사산 급여 지원 근거 마련, 의안번호 제5878호 및 제8156호)의 의결을 전제로 하고 있음

로자 중 일정한 요건
에 해당하는 사람에
게 그 휴가기간에 대
하여 통상임금에 상
당하는 금액(이하
“출산 전 후 휴가급여
등”이라 한다)을 지
급할 수 있다.

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

③ ~ ⑤ (생략)

<신 설>

[illegible]

② -----

--- 제18조의3제1항
본문, 제18조의4제1
항 전단-----

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의4(배우자 유산
· 사산 휴가) ① 사
업주는 근로자가 배
우자의 유산 또는 사
산을 이유로 휴가를
청구하는 경우 7일의

[illegible]

② -----

--- 제 18 조 의 3 제 1 항
본문, 제 18 조 의 4 제 1
항 본문-----

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의4(배우자 유산
· 사산휴가) ① 사업
주는 근로자가 배우
자의 유산 또는 사산
을 이유로 휴가(이하
“배우자 유산·사산

범위에서 배우자 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항에 따른 배우자 유산·사산 휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다.

③ 배우자 유산·사산 휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

휴가라 한다)를 청구하는 경우 3일의 휴가를 주어야 한다. 다만, 근로자의 배우자가 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따라 유산한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 배우자 유산·사산휴가를 사용한 기간은 유급으로 한다.

③ 배우자 유산·사산휴가는 근로자의 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일이 지나면 사용할 수 없다.

④ 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 배우자 유산·사

제37조(벌칙) ① (생략) ② 사업주가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 2의2. (생략) <신설> 3. ~ 9. (생략) ③·④ (생략) 제39조(과태료) ①·② (생략) ③ 사업주가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를	제37조 (현행과 같음)	<u>산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</u> 제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) 2의3. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한처우를 한 경우 3. ~ 9. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----
--	----------------------	--

한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3의2. (생략) <신설> 4. ~ 9. (생략) ④·⑤ (생략)		----- ----- -----. 1. ~ 3의2. (현행과 같음) 3의3. 제18조의4제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 같은 조 제2항을 위반하여 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 4. ~ 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
--	--	---

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제74조에서는²⁾ 유·사산한 여성에 대하여 임신기간에 따라 10일에서 90일까지의 유산·사산 휴가를 부여하고 있으나, 유산·사산한 여성의 배우자에 대한 휴가 규정은 별도로 마련되어 있지 않음.

이에 두 개정안은 근로자의 배우자가 유산·사산한 경우에 그 근로자가 유급 배우자 유산·사산휴가(박성준의원안: 7일 이내, 권영진의원안: 3일)를 사용할 수 있도록 하려는 것으로,

유·사산 후 빠른 회복을 도움으로써 배우자의 신체적 건강을 유지할 수 있도록 하고 모성 보호를 강화한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 박성준의원안은 사업주에게 “7일의 범위에서” 배우자 유산·사산휴가를 주도록 하고 있는데, 사업주마다 휴가 일수를 다르게 적용할 경우 형평성 논란이 제기될 수 있을 것으로 보이고, 「국가공무원 복무규정」과 「지방공무원 복무규정」에서는 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원에게 3일의 유산휴가 또는 사산휴

2) 제74조(임산부의 보호) ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

「근로기준법 시행령」제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ③사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

가를 주도록 하고 있으므로,³⁾ 휴가 기간에 대해서는 향후 심사과정에서 타 입법례를 참고하여 논의가 필요할 것으로 보임.

아울러, 개정안은 배우자 유산·사산휴가를 신설하면서 “근로자의 배우자가 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항⁴⁾에 따른 경우는 제외한다)에 따라 유산한 경우”에는 적용하지 않도록 하고 있는데(안 제18조의4제2항), 이는 「근로기준법」상 여성근로자의 유산·사산휴가 적용 예외 사유⁵⁾를 따른 것으로 보임.

3) 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가) ⑩ 행정기관의 장은 소속 여성공무원이 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 다음 각 호의 구분에 따른 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 90일까지

⑩ 행정기관의 장은 소속 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 제10항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

「지방공무원 복무규정」 제7조의7(특별휴가) ④ 임신 중인 공무원이 유산 또는 사산한 경우에 그 공무원이 신청하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑤ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 제4항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

4) 「모자보건법」제14조(인공임신중절수술의 허용한계) ① 의사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에만 본인과 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 동의를 받아 인공임신중절수술을 할 수 있다.

1. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체 질환이 있는 경우
2. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 전염성 질환이 있는 경우
3. 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
4. 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
5. 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

5) 「근로기준법」제74조(임산부의 보호) 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.

그런데 2019. 4. 11. 헌법재판소는 「형법」상 임신한 여성의 자기낙태와 의사가 임신한 여성의 촉탁 또는 승낙을 받아 낙태하게 한 행위를 처벌하는 규정에 대하여 헌법불합치 결정⁶⁾을 하고 2020. 12. 31.을 시한으로 입법자가 개정할 때까지만 적용하도록 권고하였음.⁷⁾

그에 따라 21대 국회에서는 「모자보건법」 제14조에서 규정하고 있는 인공임신중절수술의 허용한계를 삭제하는 개정안이 다수 접수된 바 있고, 우리 위원회에서도 「근로기준법」상 여성근로자의 유산·사산휴가 적용 예외 사유를 삭제하는 개정안(의안번호 2104978, 2020.11. 5.) 이 접수된 바 있음을 향후 개정안 논의 과정에서 고려할 필요가 있어 보임.

한편, 권영진의원안은 배우자 유산·사산휴가를 이유로 한 불리한 처우를 금지하면서, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 배우자 유산·사산휴가를 청구하였음에도 주지 않거나, 휴가를 유급으로 하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있음. 처벌규정의 신설은 제도의 실효성 확보를 위해 필요한 조치로 보이고, 그 처벌수준이 현재 배우자 출산휴가의 경우와 동일하므로 처벌수위도 적절한 것으로 보임.

고용노동부는 개정안에 대해 배우자 유산·사산휴가의 신설 필요성에

6) 헌법재판소 2019. 4. 11. 선고, 2017헌바127

7) 헌법재판소는 낙태죄 관련 개선입법 시한을 2020년 12월 31일까지로 정하였으나, 개선입법이 마련되지 않은 채 해당 기한 도과. 따라서 현재는 형법상 낙태죄 관련 조항(제269조제1항, 제270조제1항 중 '의사'에 관한 부분)은 더 이상 효력이 적용되지 않음.

대해서는 동의하지만, 휴가기간은 공무원 제도(연간 3일)와의 형평성 및 사업주의 인력운영상 부담 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 한다는 입장이고, 휴가 사용기한, 휴가 사용 방법 등에 있어서는 기업, 근로자 등 의견수렴을 통해 현장 선호 및 수용성이 높은 방안을 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539