



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 임신 중 육아휴직 사용 근거 신설 등 〉
■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2212738호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 배우자 임신 중 육아휴직 사용 근거 신설	3
2. 육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유 중 ‘대체인력 채용 불가능한 경우’ 삭제	7

I. 제안경위

2025년 9월 5일 박해철의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 9월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위하여 최대 1년 동안 육아휴직을 할 수 있도록 하면서 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있도록 하고 있음.

또한 육아기 근로시간 단축을 근로자가 신청하는 경우, 원칙적으로 사용자는 이를 허용하여야 하지만, 대체인력 채용이 불가능한 경우 허용을 하지 않을 수 있도록 하고 있음.

육아휴직과 관련해서 임신 중인 배우자가 유산, 조산 등 건강상 심각한 위험이 있는 경우 등 일상 생활에 상당한 제약이 생기게 된 경우에는 출산 전에도 남성 근로자에게 육아휴직을 사용할 수 있게 해야 한다는 요구가 커지고 있음.

육아기 근로시간 단축이 활성화되기 위해서는 현행법에서 광범위하게 허용하고 있는 사업주의 불허 사유 범위를 재고할 필요가 있고, 특히 육아기 근로시간 단축 사용실태를 보면 1~2시간 단축 사용 비율

이 약 65%로 대체인력 수요가 높다고 보기 어려운 측면을 적극 고려해야 한다는 주장이 설득력을 높여가고 있음.

이에 임신 중인 배우자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보려고 할 경우에도 근로자에게 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고, 대체인력 채용 가능 여부와 상관 없이 육아기 근로시간 단축을 허용하도록 하여, 유산 등의 위험으로부터 태아와 산모를 보다 두텁게 보호하고, 육아기 근로시간 단축제도를 좀 더 활성화하고자 하는 것임(안 제19조제1항, 제19조의2제1항 및 제19조의4제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 임신 중 육아휴직 사용 근거 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보려고 할 경우 남성근로자에게 육아휴직을 사용할 수 있도록 하되, 해당 사용에 대해서는 육아휴직 분할 횟수에 포함되지 않도록 하려는 것임(안 제19조 및 제19조의4).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 <u>보호하거나</u> 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- <u>보호하거나 남성 근로자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보려고 하거나</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용하는 <u>횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.</u>	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① --- ----- ----- ----- ----- ----- <u>횟수와 남성 근로자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보기 위하여 사용한 횟수는</u> -- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위하여 최대 1년(부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용하거나 한부모 또는 장애아동의 부모인 근로자는 1년 6개월) 동안 육아휴직을 할 수 있도록 하면서 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있도록 하고 있음.

「남녀고용평등법」 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(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다. 1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모

3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

(이하 생략)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

(이하 생략)

그런데 임신 중인 배우자가 유산 등 건강상의 위험이 있는 경우 등 출산 전에도 남성 근로자에게 배우자와 태아에 대한 돌봄 시간이 필요한 경우가 있을 수 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 유산, 조산 등으로 임신한 배우자에 대한 돌봄이 필요한 경우, 남성 근로자도 부여된 육아휴직 기간 내에서 배우자 임신 기간 중 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임.

임신 중인 여성이 유산, 조산 등의 위험이 있는 경우에는 태아를 보호하기 위해 누워서 생활해야 하거나 입원을 해야하는 등 일상 생활에 상당한 제약이 생기게 되는바, 이러한 경우 남성근로자가 육아휴직을 활용하여 배우자를 돌볼 수 있도록 하는 것은 유산·조산 등의 위험으로부터 태아와 산모를 보호한다는 점에서 타당한 측면이 있는 것으로 보임.

다만, 현행 「근로기준법」 제74조제7항은 임신부의 보호를 위해 근로시간 단축에 대해 규정하면서, 그 사유로서 “고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자”로 규정하고 있으므로, 이를

참조하여 문구를 정비할 필요가 있음.

「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

고용노동부는 유산·조산 등 위험으로부터 산모와 태아를 돌보기 위해 임신중에도 배우자의 육아휴직이 필요하다는 입법 취지에 공감한다는 입장임.

2. 육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유 중 ‘대체인력 채용 불가능한 경우’ 삭제

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청에 대해 허용하지 않을 수 있는 사유 중 ‘대체인력 채용이 불가능한 경우’를 삭제하려는 것임(안 제19조의2).

[표] 개정안 조문대비표

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

나. 검토의견

“육아기 근로시간 단축”¹⁾은 만 12세 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자를 대상으로 최대 1년(육아휴직 미사용 기간 두 배 가산 시 최대 3년) 동안 근로시간을 주 15~35시간으로 단축할 수 있는 권리를 부여하는 것으로, 근로자가 일을 지속하면서 육아를 병행할 수 있도록 하여 근로자의 경력단절을 방지하고 사업체의 인력공백을 예방할 수 있도록 하는 제도임.

그런데 고용노동부 자료에 따르면, 2024년 기준 해당 제도 이용자 수는 육아휴직의 20% 수준에 그친 것으로 나타남.

연도 구분	육아휴직 급여 수급자	육아기 근로시간 단축급여 수급자
2020년	112,038명	14,698명
2021년	110,555명	16,689명
2022년	131,084명	19,466명
2023년	126,008명	23,188명
2024년	132,535명	26,627명

육아기 근로시간 단축제도가 활성화되지 못한 것에 대해서는 육아휴직에 비해 육아기 근로시간 단축이 사업주가 허용하지 않을 수 있는

- 1) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 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, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.
 ⑤ ~ ⑦ (생략)

사유의 범위가 넓은 것이 하나의 원인이라는 의견이 있음.

현행법령에서 육아휴직의 경우는 허용 예외사유로 신청 근로자가 해당사업장에서 근로한 기간이 6개월 미만인 경우만을 규정하고 있는 데 반해, 육아기 근로시간 단축의 경우에는 ①단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우, ②사업주가 14일 이상 대체인력 채용을 위해 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우, ③근로자의 업무 성격상 근로시간 분할 수행이 곤란하거나, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우를 허용 예외사유로 규정하고 있음²⁾.

※(참고) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 허용 예외사유 현황

육아휴직	육아기 근로시간 단축
▲ 해당사업장에서 근로한 기간이 6개월 미만	
-	▲ 대체인력 채용이 불가능한 경우 ▲ 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란 ▲ 정상적인 사업운영에 중대한 지장 초래

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 삭제<2019.12.24.>
3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

이에 개정안은 육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유 중 ‘대체인력 채용이 불가능한 경우’를 삭제하려는 것으로, 이를 통해 육아기 근로시간 단축 제도의 활성화를 도모하려 한다는 점에서 입법의 의의가 있어보임.

육아기 근로시간 단축 사용 실태³⁾를 보면, 1~2시간 단축 사용 비율이 약 65%로 대체인력 채용수요가 높다고 보기 어려운바, 해당 허용 예외 사유를 삭제하는 것은 사업주의 제도 사용을 독려하고 근로자의 제도 사용 부담을 완화할 수 있을 것으로 보임.

다만, 육아기 근로시간 단축제도 활용이 어려운 이유로는 제도에 대한 인식 부족, 근로시간 축소에 따른 업무부담, 동료직원에게로의 업무 전가에 대한 우려 등 현실적인 사용 부담이 큰 것으로 보여지는바, 제도 활성화를 위해서는 이에 대한 지원 대책도 함께 마련될 필요가 있어 보임⁴⁾.

고용노동부는 개정안의 입법취지에 공감하며 수용한다는 입장임.

문 의 처
02) 6788-5539

3) 2023년 육아기 단축 수급자 64.7%가 2시간 이하 단축/ 평균 단축 시간 주 12.4시간(자료: 고용노동부)

4) 근로시간 줄어도 업무량은 그대로 ... 직원도 회사도 부담 [심층기획-육아기 단축근무 유명무실] (세계일보, 2024.6.13.)