



제418회국회(정기회)  
제8차 환경노동위원회

# 고용보험법 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 예비양부모 양자 입양 휴가 급여 지급 근거 신설 〉  
■ 김도읍의원 대표발의(의안번호 제2204126호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

## 목 차

|                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| I . 제안경위 .....                      | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....              | 1 |
| III . 검토의견 .....                    | 3 |
| 1. 예비양부모 양자 입양 휴가 급여 지급 근거 신설 ..... | 3 |

## I. 제안경위

2024년 9월 20일 김도읍의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 9월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

가정법원에 입양 허가를 청구한 예비양부모의 경우 입양 전에 양육 능력 및 양육환경 등에 관한 조사, 예비양부모 교육 및 가정법원의 심리 참여 등이 요구되고 있으나, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 이를 위한 별도의 휴가 규정이 없음.

이에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 자녀를 입양하기 위하여 가정법원에 입양 허가를 청구한 예비양부모에 대한 유급휴가를 신설하면서 국가의 재정이나 고용보험기금에서 일부 부담할 수 있도록 함에 따라 현행법에서 예비양부모 양자 입양 휴가의 지급요건 등 자세한 사항을 규정하려는 것임(안 제75조, 제76조제1항제2호, 제77조제1항).

### 참고사항

이 법률안은 김도읍의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제4122호)의 의결

을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 예비양부모 양자 입양 휴가 급여 지급 근거 신설

##### 가. 개정안의 주요 내용

개정안은 함께 발의된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」<sup>1)</sup>에 따른 ‘예비양부모 양자 입양휴가’ 도입을 전제로 입양휴가를 받은 근로자에 대한 입양휴가 급여 지급의 근거를 신설하는 내용임(안 제75조 및 제76조 등).

[ 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 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다) | 제75조(출산전후휴가 급여 등) -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>----- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제19조의 7에 따른 예비양부모 양자 입양 휴가-----<br>----- |

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(김도읍의원 대표발의, 의안번호 제2204122호)

을 지급한다.

1. 2. (생략)

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. (생략)

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

②·③ (생략)

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출

-----  
-----  
-----.

1. 2. (현행과 같음)

제76조(지급 기간 등) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. (현행과 같음)

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일과 같은 법 제19조의7에 따른 예비양부모 양자 입양 휴가 기간 중 5일. -----  
-----  
-----

--.

②·③ (현행과 같음)

제77조(준용) ① -----  
-----  
-----  
-----.  
-----  
-----  
-----

|                                                        |                                                                                         |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <u>산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가</u> ”로 본다.<br><br>② (생략) | <del>-----출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 예비양부모 양자 입양 휴가-----</del><br>-----<br>② (현행과 같음) |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|

## 나. 검토의견

개정안과 함께 발의된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”이라 함) 일부개정법률안」에서는 자녀를 입양하기 위해 관련 법률에 따라 입양허가를 청구한 근로자에 대하여 양육능력 및 양육환경 등에 관한 조사, 예비부모 교육 및 가정법원의 심리 등의 참여 목적으로 활용할 수 있는 “예비양부모 양자 입양 휴가(!0일 이내, 유급휴가)”를 신설하고 있음.

개정안은 “예비양부모 양자 입양 휴가” 도입을 전제로 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업<sup>2)</sup>인 경우에는 예비양부모 양자 입양 휴가 기간 중 5일에 대하여 급여를 지원하려는 것임.

현행법은 출산전후휴가, 유산·사산휴가 및 배우자 출산휴가 급여에 대한 지급을 규정하고 있는데,<sup>3)</sup> 개정안은 배우자 출산휴가 급여 지급 기준에 준하여 예비양부모 양자 입양휴가 급여 지급을 신설하려는 것으로, 출산가정 뿐만 아니라 입양가정에 대한 지원을 확대함으로써 입

2) 「고용보험법」은 기업을 우선지원 대상기업과 우선지원 대상기업이 아닌 기업으로 구분하고 있으며, 구분 기준은 ‘상시 사용하는 근로자의 수로, 구체적인 내용은 다음과 같음.

양가정의 권익을 증진하고 입양에 대한 우호적인 분위기를 조성하여 국내 입양을 활성화하는데 기여할 수 있을 것으로 보임.

[ 개정안과 출산 관련 휴가제도 비교('25.2월 시행예정 사항 반영) ]

| 구분                   | 고용보험급여 지원 기간                   |                              | 휴가기간                                                | 근거법률             |
|----------------------|--------------------------------|------------------------------|-----------------------------------------------------|------------------|
| 출산전후휴가               | 우선지원대상기업                       | 대규모 기업                       | 90일(유급 60일)<br>미숙아 100일(유급 60일)<br>다태아 120일(유급 75일) | 근로기준법 제74조       |
|                      | 90일<br>(미숙아 100일,<br>다태아 120일) | 30일<br>(미숙아 40일,<br>다태아 45일) |                                                     |                  |
| 유산·사산휴가              | 사용기간                           | 60일(다태아 75일)<br>초과한 일수       | 임신주수에 따라 규정                                         |                  |
| 배우자출산휴가              | 20일                            | 사업주 부담                       | 유급 20일                                              | 남녀고용평등법 제18조의2·3 |
| 난임치료휴가               | 2일                             | 사업주 부담                       | 연간 6일(유급 2일)                                        |                  |
| 예비양부모 양자<br>입양 휴가(안) | 5일                             | 사업주 부담                       | 10일                                                 | 남녀고용평등법 일부개정안    |

■ 고용보험법 시행령 [별표 1] 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련)

| 산업분류                                                          | 분류기호 | 상시 근로자 수 |
|---------------------------------------------------------------|------|----------|
| 1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]                 | C    | 500명 이하  |
| 2. 광업                                                         | B    | 300명 이하  |
| 3. 건설업                                                        | F    |          |
| 4. 운수 및 창고업                                                   | H    |          |
| 5. 정보통신업                                                      | J    |          |
| 6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다] | N    |          |
| 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업                                           | M    | 200명 이하  |
| 8. 보건업 및 사회복지 서비스업                                            | Q    |          |
| 9. 도매 및 소매업                                                   | G    |          |
| 10. 숙박 및 음식점업                                                 | I    |          |
| 11. 금융 및 보험업                                                  | K    | 100명 이하  |
| 12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업                                       | R    |          |
| 13. 그 밖의 업종                                                   |      | 100명 이하  |

비고: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

3) 배우자 출산휴가 급여 기간 확대(5일→휴가기간), 난임치료휴가 급여 지급 신설('25.2.23.시행예정)

다만, 저출생 대책으로 다양한 일·가정 양립 지원 제도가 신설·확대되고 있는 상황에서<sup>4)</sup> 추가적인 제도의 신설은 고용보험 재정에 부담이 될 수 있음을 고려할 필요가 있음.

이에 대해 고용노동부는 다양한 제도의 신설·확대로 인해 재정 부담이 상당한 상황에서 새로운 제도를 신설하는 것은 신중한 검토가 필요하고, 최근 개정된 법률('25. 2월 시행예정)에서는 난임치료휴가를 6일로 확대하면서 그 중 2일에 대한 급여를 지원할 예정이므로 제도간 형평성을 고려할 필요가 있다는 입장임.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5539 |

---

4) ▲육아휴직 급여인상 및 기간 확대(1년→1.5년), ▲육아기 단축 기간(최대 2년→최대 3년)·자녀연령·급여지원 확대, ▲배우자 출산휴가 확대(10→20일) 등