



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기 확대 〉

- 임이자의원 대표발의(의안번호 제2200175호)
- 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200303호)
- 김희정의원 대표발의(의안번호 제2200588호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
1. 임이자의원 대표발의(의안번호 제2200175호)	1
2. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200303호)	2
3. 김희정의원 대표발의(의안번호 제2200588호)	3
II. 검토의견	5
1. ‘출산전후휴가’의 명칭을 ‘아이맞이 엄마휴가’로 변경	5
2. 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기 확대	7

I. 개요

1. 임의자의원 대표발의(의안번호 제2200175호)

가. 제안경위

2024년 6월 5일 임의자의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

조산 위험으로부터 임산부·태아의 건강을 보호하기 위하여 여성 근로자의 1일 2시간 근로시간 단축 기간을 현행 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후”에서 “임신 후 12주 이내 또는 32주 이후”로 확대하려는 것임(안 제74조제7항).

2. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200303호)

가. 제안경위

2024년 6월 11일 임의자의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

조산 위험으로부터 임산부·태아의 건강을 보호하기 위하여 여성 근로자의 1일 2시간 근로시간 단축 기간을 현행 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후”에서 “임신 후 12주 이내 또는 30주 이후”로 확대하려는 것임(안 제74조제7항).

3. 김희정의원 대표발의(의안번호 제2200588호)

가. 제안경위

2024년 6월 18일 김희정의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중의 여성에게 출산 전후 90일(둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 ‘출산전후휴가’를 주도록 규정하고 있음.

또한 현행법 제74조제7항은 사용자로 하여금 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하여, 임신 초기 및 출산 직전 근로자의 건강 유지와 출산 준비를 돕고, 유·사산 및 조산에 대비할 수 있도록 하고 있음.

그러나, 현 명칭과 같이 ‘출산’의 개념을 중심에 두기보다는 일하는 부모도 아이돌봄의 소중함을 엄마와 아빠가 함께 나누도록 한다는 의미가 부각될 수 있는 방향으로 ‘출산전후휴가’의 명칭을 변경할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있으며, 또 한국보건사회연구원 발표자료에 따르면 2017~2021년 동안 전체 출생아에게 조산아가 차지하는 비

율이 꾸준히 증가하고 있어 조산 위험으로부터 임산부와 태아의 건강 보호를 강화할 필요가 있음.

이에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 ‘배우자 출산휴가’의 명칭을 ‘아이맞이 아빠휴가’로 바꾸는 동시에 현행법의 ‘출산전후휴가’의 명칭을 ‘아이맞이 엄마휴가’로 변경하려는 것임(안 제74조제1항·제6항 및 제93조제8호).

또한 조산 위험으로부터 임산부·태아의 건강을 보호하기 위하여 여성 근로자의 1일 2시간 근로시간 단축 기간을 현행 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후”에서 “임신 후 12주 이내 또는 32주 이후”로 확대하려는 것임(안 제74조제7항).

II. 검토의견

1. ‘출산전후휴가’의 명칭을 ‘아이맞이 엄마휴가’로 변경

가. 개정안의 주요내용

김희정의원안은 현행 ‘출산전후휴가’를 ‘아이맞이 엄마휴가’로 명칭을 변경하고 있음(안 제74조 및 제93조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 <u>출산전후휴가</u> 를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.	제74조(임산부의 보호) ① ----- ----- ----- ----- <u>아이맞이 엄마휴가</u> ----- -----. ----- ----- -----.
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 사업주는 제1항에 따른 <u>출산전후휴가</u> 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.	⑥ ----- <u>아이맞이 엄마휴가</u> ----- ----- ----- -----.
⑦ ~ ⑩ (생략)	⑦ ~ ⑩ (생략)
제93조(취업규칙의 작성·신고) 상	제93조(취업규칙의 작성·신고) ---

시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다. 1. ~ 7. (생략) 8. <u>출산전후휴가</u>·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정양립 지원에 관한 사항 9. ~ 13. (생략)	----- ----- ----- -----. ----- --- 1. ~ 7. (현행과 같음) 8. <u>아이맞이</u> <u>엄마휴가</u>----- ----- ----- 9. ~ 13. (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

김희정의원안은 현행 출산전후휴가의 명칭을 ‘아이맞이 엄마휴가’로 변경함으로써 제도에 대한 인식을 개선·확산하려는 취지로 보임.

다만 현행 명칭인 ‘출산전후휴가’는 2012년부터 사용되어 온 바,¹⁾ 이미 현장에 안착하고 있고, 현행 명칭을 통해 휴가 사용요건이 ‘출산’이라는 사실이 직관적으로 확인되어 국민이 이해하기에 용이한 측면을 고려할 필요가 있음.²⁾

1) 산전후휴가(‘53년 근로기준법 제정 시)→ 출산전후휴가(‘12년 개정)

2) 출산전후휴가는 ‘출산전후 90일간 사용’ 가능한 제도임

2. 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 공통적으로 임신기 근로시간 단축의 사용 가능 시기를 현행 ‘임신 후 12주 이내 또는 36주 이후’에서 확대하려는 것으로,

임이자·김희정의원안은 ‘임신 후 12주 이내 또는 32주 이후’로, 박해철 의원안은 ‘임신 후 12주 이내 또는 30주 이후’로 확대하려는 것임(안 제74조제7항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	임이자의원안	박해철의원안	김희정의원안
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생략)	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (현행과 같음)	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (현행과 같음)	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생략)
⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한	⑦ ----- ----- ----- 32주 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	⑦ ----- ----- ----- 30주 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	⑦ ----- ----- ----- 32주 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

다. 다만, 1일 근로시간이 8 시간 미만인 근로자에 대하 여는 1일 근로 시간이 6시간 이 되도록 근 로시간 단축을 허용할 수 있 다.	----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.	----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.	----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
⑧ ~ ⑩ (생 략)	⑧ ~ ⑩ (현 행과 같음)	⑧ ~ ⑩ (현 행과 같음)	⑧ ~ ⑩ (현 행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제74조제7항³⁾은 사용자로 하여금 임신⁴⁾ 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하여, 임신 초기 및 출산 직전 근로자의 건강 유지와 출산 준비를 돕고, 유·사산 및 조산 위험을 줄일 수 있도록 하고 있음.

3) 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 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.

4) 임신은 수정란이 자궁에 착상된 때부터 자궁 밖으로 나올 때까지의 상태를 의미하고, 일반적으로 임신 기간은 266일(38주) 정도이고, 개인의 신체 특성, 생활환경, 스트레스 등에 따라 달라질 수 있음. 생리주기가 28일인 여성의 경우 마지막 생리를 하고 14일 후 정자와 난자가 만나 수정란을 형성하므로, 마지막으로 생리를 한 날을 기준으로 할 때 출산예정일은 280일(40주)이 됨. 보통 태아가 임신 20주 이전에 사망하는 경우를 ‘유산’, 태아가 임신 20주 이후에 사망하는 경우를 ‘사산’, 임신 20주~37주 사이에 출산하는 경우를 ‘조산’이라고 함. (자료: 서울아산병원 등)

그런데 한국보건사회연구원이 발표한 “미숙아 건강통계 현황과 시사점”에 따르면, 2017~2021년 동안 전체 출생아에서 조산아가 차지하는 비율이 꾸준히 증가하고 있고, 특히 다태아 중 조산아의 비율은 60%를 상회하는 것으로 나타남.

[표] 우리나라의 미숙아 관련 출생 통계

(단위: 천명, %)

구분 \ 연도		2017	2018	2019	2020	2021
전체 출생아		358	327	303	272	261
조산아 비율		7.6	7.8	8.1	8.5	9.2
저체중 출생아 비율		6.2	6.2	6.6	6.8	7.2
다태아	출생수	12.9	13.7	13.9	13.3	14.0
	다태아 중 조산아 비율	63.5	63.6	63.4	64.7	66.6
	다태아 중 저체중아 출생 비율	58.4	59.1	59.5	58.7	59.9

- ※ 1) 조산아, 저체중 출생아 정의에 따라 각각의 비율은 중복되는 부분이 있음
 2) 자료: 통계청(한국보건사회연구원, “미숙아 건강통계 현황과 시사점”에서 일부 재인용)

이에 두 개정안은 임신기 근로시간 단축의 사용 가능 시기를 현행 ‘임신 후 12주 이내 또는 36주 이후’에서 확대하려는 것으로, 조산 위험으로부터 임산부와 태아의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

참고로, 2022년 통계청 인구동향조사 중 임신기간별 출생아 수를 살펴보면, 37주 미만 출생아(임신 20~37주 사이 출생아를 조산아로 봄) 수에서 32~35주 출생아 수가 차지하는 비율은 39.4%임.

[표] 2022년 임신기간 37주 미만 출생아 현황

(단위: 명, %)

구분	전체	~23주	24~27주	28~31주	32~35주	36주
출생아 수	24,273	105	590	1,658	9,568	12,352
비율	100.0	0.4	2.4	6.8	39.4	50.9

※ 자료: 통계청, “인구동향조사(2022)”

다만, 근로자가 임신기 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 이를 거부할 수 없는 강행규정으로 되어 있고 임신기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과되므로,⁵⁾ 개정안에 따라 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기가 확대되면 영세 사업주에게는 부담이 될 수 있다는 측면도 고려할 필요가 있음.

또한, 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기를 임이자·김희정의원안은 ‘임신 후 12주 이내 또는 32주 이후’로, 박해철의원안은 ‘임신 후 12주 이내 또는 30주 이후’로 규정하고 있어, 두 개정안은 확대하는 사용 가능 시기에 차이를 보이고 있으므로, 제도확대 필요성과 사업주 부담의 측면을 함께 고려하여 제도 사용 가능 시기를 결정해야 할 것으로 보임.

5) 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 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.

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

문 의 처
02)6788-5539