



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 영유아건강검진휴가 신설 〉

■ 박덕흠의원 대표발의(의안번호 제2216210호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 영유아건강검진휴가 신설	2

I. 제안경위

2026년 1월 21일 박덕흠의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 1월 22일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용하도록 하고 있음.

그런데 영유아기에는 검진 횟수가 많아 근로자의 돌봄 부담이 증가함에도 불구하고 연차유급휴가를 소진하거나 무급인 가족돌봄휴가를 사용하게 되어 근로자의 경제적 부담과 영유아 돌봄 공백을 초래할 수 있다는 지적이 있음.

이에 사업주는 근로자가 자녀의 영유아건강검진을 위하여 영유아건강검진휴가를 신청하는 경우에 자녀당 연간 2일의 휴가를 주도록 함으로써 근로자의 자녀 돌봄 부담을 경감하려는 것임(안 제22조의6 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 영유아건강검진휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 영유아건강검진휴가(연간 2일, 유급)를 신설하려는 것임.
(안 제22조의6 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제22조의6(영유아건강검진휴가)</u> <u>① 사업주는 근로자가 자녀의 「국민건강보험법」 제52조제2항제3호에 따른 영유아건강검진을 위하여 휴가(이하 “영유아건강검진휴가”라 한다)를 신청하는 경우에 자녀당 연간 2일의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 신청한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</u>

	② 영유아건강검진휴가의 신청 방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.
--	--

나. 검토의견

현행법은 근로자가 가족을 돌보기 위해 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 이를 허용하도록 하고 있으나 영유아기에는 검진 횟수가 많아 연차유급휴가를 소진하거나 무급인 가족돌봄휴가¹⁾를 사용하게 되어 근로자의 경제적 부담과 영유아 돌봄 공백을 초래한다는 의견이 있음.

이에 개정안은 자녀의 영유아건강검진휴가를 신청하는 경우 자녀당 연간 2일의 유급휴가를 주도록 하여 근로자의 자녀 돌봄 부담을 경감하려는 것으로, 영유아 건강검진 참여를 지원하고 근로자의 자녀 돌봄 부담을 완화함으로써 일·가정 양립을 지원하려는 취지로 이해됨.

다만, 영유아건강검진휴가를 유급휴가로 신설할 경우 중소기업 등 소규모 사업장의 추가적인 인건비 부담이 발생할 것으로 보이고, 현행

1) 가족돌봄휴가는 연간 10일로서 근로자가 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인해 긴급하게 가족을 돌볼 필요가 있을 경우 사용할 수 있는 무급휴가임.

「남녀고용평등법」 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

제도상 연차유급휴가나 가족돌봄휴가 등을 활용하여 자녀의 건강검진에 대응할 수 있는 측면이 있어²⁾ 별도의 유급휴가 제도를 신설하는 것이 필요한지에 대해서는 추가적인 논의가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 가족돌봄휴가 및 유급연차휴가 등을 통해 해당 자녀의 검진에 대응이 가능하고, 최근 일·육아 지원제도 확대³⁾로 사업장의 부담이 높은 상황에서 추가로 유급휴가를 신설하는 것은 영세사업장의 인건비 부담이 가중될 우려가 있어 신중히 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

2) 2024년 연차휴가 소진율 79.4%(문화체육관광부 2025 근로자 휴가조사, 2025.12.)

3) 육아휴직 기간 확대(1년→1년 6개월), 육아기 근무시간 단축 대상 자녀 연령 확대(8세→12세) 및 사용 기간 확대(최대 2년→3년) 등