



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 입양휴가 급여 지급 〉

■ 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200423호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 입양휴가 급여 지급	3

I. 제안경위

2024년 6월 13일 한정애의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 6월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법령은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 입양한 경우를 포함한 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 1년 이내의 기간에서 이를 허용하도록 하고 있음.

그런데 유럽연합 국가 등은 입양의 경우에도 출산휴가에 상당하는 입양휴가 및 급여지원을 실시하고 있어, 우리나라의 경우에도 입양 초기에 양육이 원활하게 이루어지기 위해서는 출산휴가와 같은 수준의 입양휴가를 도입할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 사용자는 근로자가 「입양특례법」에 따른 입양을 하는 경우에 120일의 입양휴가를 주도록 하고, 출산전후휴가와 같은 급여지원이 이루어지도록 규정함으로써 입양 자녀의 원활한 양육이 이루어지도록 하려는 것임(안 제75조, 제76조제1항제2호 신설 등).

참고사항

이 법률안은 한정애 의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률

안」(의안번호 제421호) 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제422호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 입양휴가 급여 지급

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」¹⁾에 따른 입양휴가 도입을 전제로 입양휴가를 받은 근로자에게 입양휴가 급여를 지급하는 내용임(안 제70조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.	제70조(육아휴직 급여) ① ----- ----- ----- -----출 산전후휴가기간 또는 같은 법 제 74조의3에 따른 입양휴가기간--- ----- ----- ----- -----

1) 「근로기준법 일부개정법률안」(한정애의원 대표발의, 의안번호 제2200421호)
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(한정애의원 대표발의, 의안번호 제2200422호)

② ~ ⑤ (생략)

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축급여를 지급한다.

② ~ ④ (생략)

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

-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① -----

-----출산전후휴가기간 또는 같은 법 제74조의3에 따른 입양휴가기간-----

-----.

② ~ ④ (현행과 같음)

제75조(출산전후휴가 급여 등) ----

「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 같은 법 제74조의3에 따른 입양휴가를-----

출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.

1. (생 략)

2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선 지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

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. (현행과 같음)

2. -----출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 입양휴가-----

-----.

-----.

제76조(지급 기간 등) ① -----

-----.

1. (생략)

<신설>

2. (생략)

②·③ (생략)

제76조의2(기간제근로자 또는 파견 근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다.

② (생략)

1. (현행과 같음)

2. 「근로기준법」 제74조의3에 따른 입양휴가 기간. 다만, 우선 지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일을 초과한 일수(60일을 한도로 한다)로 한정한다.

3. (현행 제2호와 같음)

②·③ (현행과 같음)

제76조의2(기간제근로자 또는 파견 근로자에 대한 적용) ① -----

-----출산
전후휴가기간, 유산·사산휴가
기간 또는 같은 법 제74조의3에 따
른 입양휴가기간-----

-----출산전후휴
가, 유산·사산휴가 또는 입양휴
가-----

② (현행과 같음)

제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여 등의 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 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 본다.

② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다.

제77조의5(준용) ①·② (생략)

③ 예술인의 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한 등에 관하여

제77조(준용) ① -----

-----“출산전후휴가, 유산·사산휴가, 입양휴가 또는 배우자 출산휴가”-----.

② -----

-----“출산전후휴가, 유산·사산휴가, 입양휴가”-----

-----.

제77조의5(준용) ①·② (현행과 같음)

③ -----

는 제62조 및 제73조제4항을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후급여등”으로, 제73조제4항 중 “육아휴직 급여”는 “출산전후급여등”으로, “육아휴직”은 “출산 또는 유산·사산”으로, “육아휴직 급여 요건”은 “출산전후급여등 지급 요건”으로 본다.

④ (생략)

제77조의10(준용) ①·② (생략)

③ 노무제공자의 출산전후급여등의 반환명령, 지급 제한 등에 관하여는 제62조 및 제73조제4항을 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후급여등”으로, 제73조제4항 중 “육아휴직 급여”는 “출산전후급여등”으로, “육아휴직”은 “출산 또는 유산·사산”으로, “육아휴직 급여 요건”은 “출산전후급여등 지급 요건”으로 본다.

④ (생략)

-----.

-----“출산, 유산·사산 또는 입양”-----

-----.

④ (현행과 같음)

제77조의10(준용) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

-----“출산, 유산·사산 또는 입양”-----

-----.

④ (현행과 같음)

나. 검토의견

개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”이라 함) 일부개정법률안」에 따른 입양휴가(120일) 도입을 전제로 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업²⁾인 경우에는 입양휴가 기간 전부, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 입양휴가 기간 중 60일을 초과한 일수(60일 한도)에 대하여 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급하려는 것임.³⁾

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

「고용보험법 시행령」 제12조(우선지원 대상기업의 범위) ① 법 제19조제2항에서 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업”이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하 “우선지원대상기업”이라 한다)을 말한다.

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

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

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

3) 개정안은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제 근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 입양휴가기간 중 근로계약기

「근로기준법 일부개정법률안」은 사용자로 하여금 근로자가 「입양특례법」에 따른 입양을 하는 경우에 120일의 입양휴가를 주도록 하고, 그중 최초 60일은 유급으로 하도록 규정하고, 「남녀고용평등법 일부개정법률안」은 국가가 입양휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가 기간에 대하여 통상임금에 해당하는 금액을 지급할 수 있도록 하면서 이렇게 지급된 급여는 사업주가 지급한 것으로 간주하도록 하고 있음.

[표] 개정안의 내용 요약

구 분	내 용	비 고
휴가 기간	120일	「근로기준법 개정안」
유급 기간	60일	「근로기준법 개정안」
급여 부담	① 우선지원 대상기업: 국가가 휴가 기간 전체에 대한 급여 부담 ② 그 외 기업: 사업주가 최초 60일, 국가가 60~120일분에 대한 급여 부담	「고용보험법 개정안」

개정안은 입양휴가를 사용하는 근로자에게 입양휴가 급여를 지급하여 근로자의 생계 부담과 사업주의 급여 부담을 경감함으로써 보다 많은 근로자가 동 제도를 활용할 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의미가 있음.

간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 입양휴가 종료일까지의 기간에 대한 입양휴가 급여에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하는 내용을 포함하고 있음.

다만, 그 급여의 재원이 되는 고용보험기금 중 실업급여 계정의 적립금이 최근 5년간 감소하는 추세라는 점을 고려하여 장기적 재정소요에 대한 재원 확보 방안을 포함한 논의가 필요할 것으로 보임.

[표] 고용보험기금 재정현황

(근로자 계정, 단위: 억원)

구 분		'19년	'20년	'21년	'22년	'23년
계	수입	118,508	198,171	199,831	187,371	185,117
	지출	139,452	204,566	210,463	180,507	170,407
	수지	△20,944	△6,395	△10,631	6,864	14,709
	적립금	73,101	66,466	55,828	62,611	77,319
실업급여 계정	수입	84,756	136,287	148,141	135,675	143,879
	지출	98,558	138,860	144,138	141,325	143,307
	수지	△13,802	△2,573	4,003	△5,650	573
	적립금	41,374	38,666	42,665	36,953	37,525
고용안정· 직업능력개발 계정	수입	33,752	61,884	51,691	51,696	41,238
	지출	40,894	65,706	66,325	39,182	27,101
	수지	△7,142	△3,822	△14,634	12,513	14,137
	적립금	31,726	27,800	13,163	25,658	39,794

※ 자료: 고용노동부

문 의 처

02)6788-5538