



제418회 국회 (정기회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 출산전후휴가 기간 확대 >

- 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200313호)
- 한병도의원 대표발의(의안번호 제2200564호)
- 서범수의원 대표발의(의안번호 제2201065호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 개요	1
1. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200313호)	1
2. 한병도의원 대표발의(의안번호 제2200564호)	2
3. 서범수의원 대표발의(의안번호 제2201065호)	4
II . 검토의견	6
1. 출산전후휴가 기간 확대	6

I. 개요

1. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200313호)

가. 제안경위

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

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자로 하여금 임신 중의 여성에게 90일(다태아인 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주도록 하면서, 출산 후의 휴가 기간이 45일(다태아인 경우에는 60일) 이상이 되도록 정하고 있음.

그러나 현행의 출산전후휴가 기간은 여성근로자의 건강을 보호하고 신생아의 양육을 하기에는 충분하지 않다는 의견이 제기되고 있음.

이에 출산전후휴가 기간을 현행 90일에서 120일(다태아인 경우에는 120일에서 150일)로 휴가 기간을 확대하여 규정함으로써 일·가정 양립 지원을 강화하려는 것임(안 제74조제1항 및 제2항).

2. 한병도의원 대표발의(의안번호 제2200564호)

가. 제안경위

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

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 사용자는 임신 중인 여성근로자에게 출산 전후 기간을 고려하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 하며, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일의 출산전후휴가를 주도록 하고 있음.

그러나, 대한민국의 저출생이 심화됨에 따라 합계출산율이 전세계에서 가장 낮은 수준을 기록하는 등 급격한 인구 감소에 따라 지방 소멸을 넘어선 국가 소멸이 초래될 수 있다는 사회적 우려가 커지고 있어, 이를 극복하기 위한 정책적 뒷받침이 절실한 상황임.

이에 출산전후휴가기간을 현행 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)에서 120일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 180일)로 확대하고, 유급 출산전후휴가(유산·사산 휴가 포함) 기간을 현행 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)에서 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)로 연장함으로써, 출

산 전후 여성근로자의 건강권을 보호하고, 안정적인 육아환경 조성을 도모하려는 것임(안 제74조제1항·제2항 및 제4항).

참고사항

이 법률안은 한병도위원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제565호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 서범수의원 대표발의(의안번호 제2201065호)

가. 제안경위

2024년 6월 27일 서범수의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 출산한 경우 90일의 출산휴가를 허용하되 그 중 60일을 유급으로 하고, 동시에 2명을 출산한 경우에는 각각 120일의 출산휴가와 75일의 유급휴가를 인정하고 있음.

그러나 2024년 1분기 기준 합계출산율이 0.76명을 기록하는 등 저출산 기조가 심화됨에 따라 출산·보육에 대한 부담을 완화하고 제도적 지원을 확대할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있음.

이러한 점을 고려하여 근로자의 출산전후휴가(유산·사산 휴가 포함) 유급기간을 현행 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)에서 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)로 연장함으로써, 근로자의 회복과 자녀에 대한 돌봄수요 확보에 기여하고자 하는 것임(안 제74조).

참고사항

이 법률안은 서범수의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제1072호), 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1073호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임

II. 검토의견

1. 출산전후휴가 기간 확대

가. 개정안의 주요내용

한정애·한병도의원안은 출산전후휴가 기간을 현행 90일에서 120일로 확대하면서, 다태아인 경우에는 출산전후휴가기간을 한정애의원안은 150일, 한병도의원안은 180일로 확대하고, 한병도·서범수의원안은 출산전후휴가의 유급휴가기간을 현행 60일(다태아인 경우 75일)에서 90일(다태아인 경우 120일)로 연장하려는 것임(안 제74조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	한정애의원안	한병도의원안	서범수의원안
제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어	제74조(임산부의 보호) ① ----- ----- ----- ----- ----- -120일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 150일)----- -----	제74조(임산부의 보호) ① ----- ----- ----- ----- ----- -120일----- ----- ----- -----180일----- ----- -----	제74조(임산부의 보호) ① ~ ③ (현행과 같음)

[illegible]

현행	한정애의원안	한병도의원안	서범수의원안
5일(한 번에 둘 이상 자녀 를 임신한 경 우에는 60일) 이상이 되어야 한다. ③ (생략) ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀 를 임신한 경 우에는 75일) 은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평 등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가 급여 등이 지 급된 경우에는 그 금액의 한	0일(한 번에 둘 이상 자녀 를 임신한 경 우에는 90일)- ----- -----. ③ ~ ⑩ (현 행과 같음)	0일----- ----- ----- ----90일----- ----- --. ③ (현행과 같 음) ④ ----- ----- ----- ----- 90일----- ----- -----120일----- ----- -. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	④ ----- ----- ----- ----- 90일----- ----- -----120일----- ----- -. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

현행	한정애의원안	한병도의원안	서범수의원안
도에서 지급의 책임을 면한 다. ⑤ ~ ⑩ (생 략)		----- -----. ⑤ ~ ⑩ (현 행과 같음)	----- -----. ⑤ ~ ⑩ (현 행과 같음)

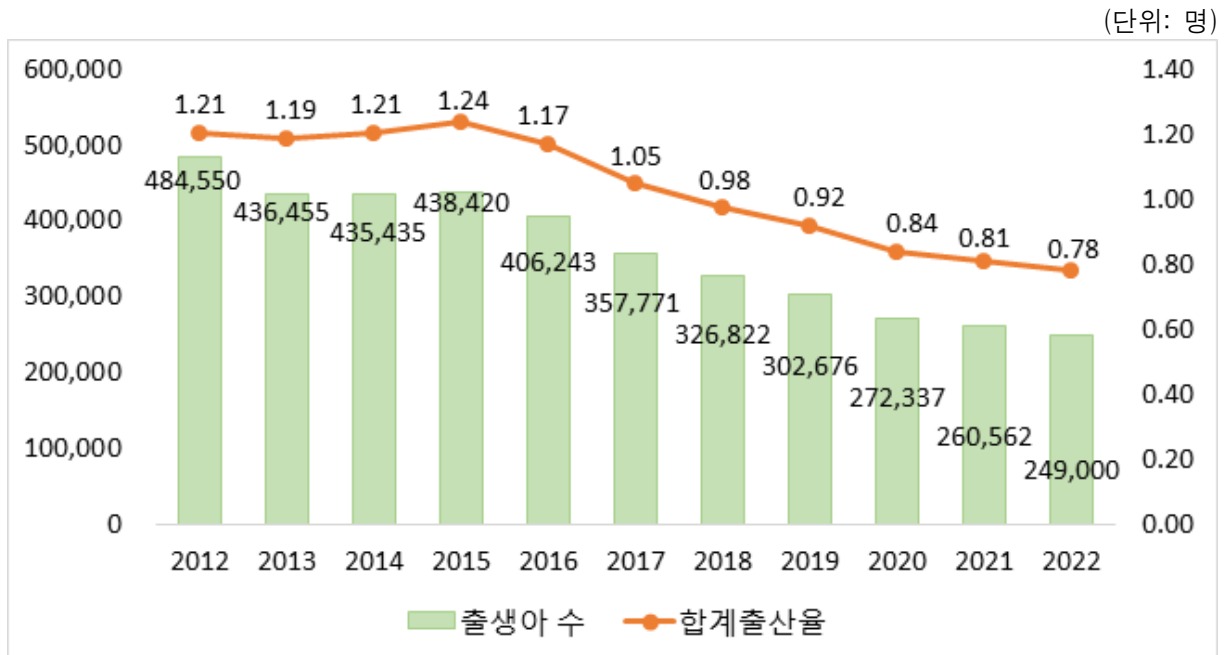
나. 검토의견

현행법 제74조에 따르면, 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아의 경우 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하고, 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(다태아의 경우 60일) 이상이 되도록 해야 함.¹⁾

그런데 우리나라의 합계출산율은 2015년 이후 지속적으로 하락하여 2022년에는 0.78명 수준으로 저출생 문제가 심각한 상황으로, 이는 출산·보육에 대한 제도적 지원이 부족하기 때문이라는 지적이 있음.

- 1) 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

[표] 우리나라의 출생아 수 및 합계출산율



※ 1) 2022년 출생아 수는 잠정값임
2) 자료: 통계청의 “인구동향조사”를 재편집

이에 한정애·한병도의원안은 출산전후휴가의 기간을 현행 90일(다태아의 경우 120일)에서 120일(다태아의 경우 150일/180일)로 확대하고 있으며, 추가적으로 한병도·서범수의원안은 유급휴가기간을 현행 60일(다태아 75일)에서 90일(다태아 120일)로 확대하려는 것으로,

여성 근로자가 충분한 기간 동안 출산을 준비하고 회복할 수 있도록 하여 모성 보호를 강화한다는 점에서 입법의 의의가 있다고 봄.

다만, 출산휴가기간 확대로 인한 기업의 인력 운용상 어려움과 이에 따른 가임기 여성에 대한 고용 기피 등의 부작용을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 현행 「고용보험법」은 우선지원 대상기업에 해당하는 경우

출산전후휴가 기간에 대하여 출산전후휴가 급여를 지급하고, 대규모 기업에 해당하는 경우 출산전후휴가 기간 중 60일(다태아 75일)을 초과한 일수(30일 한도, 다태아 45일 한도)에 대하여 출산전후휴가 급여를 지급하도록 하고 있으므로,²⁾ 출산휴가의 확대는 고용보험기금의 추가적인 재정소요와 기업의 비용 부담을 수반³⁾하게 됨을 고려할 필요가 있음.

[표] 현행과 개정안의 비교

구분		현행	한정애의원안	한병도의원안	서범수의원안
출산휴가기간		90일 (다태아 120일)	120일 (다태아 150일)	120일 (다태아 180일)	현행 유지
대규모 기업	유급휴가 기간 (사업주 부담)	60일 (다태아 75일)	현행 유지	90일 (다태아 120일)	90일 (다태아 120일)
	고용보험 지원 ⁴⁾	30일 (다태아 45일)	60일 (다태아 75일)	30일 (다태아 60일)	0일 [90일(다태아 120일) 초과 일수부터 지원]

이에 대해 고용노동부는 출산전후휴가의 확대는 기업의 비용부담과 고용보험기금의 재정악화를 초래할 수 있으므로 재원확보 방안 마련

2) 「고용보험법」 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. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

3) ○ 우선지원대상기업은 유급기간 중 근로자 임금과 출산전후휴가 급여 간 차액 지급 의무를 부담하는데, 유급기간이 60→90일로 확대될 경우 차액 지급 기간이 길어져 부담이 가중됨
○ 대규모 기업의 경우, 유급기간 확대로 비용 부담 발생

4) 각 개정안과 함께 제출된 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제320호, 제565호, 제1073호)에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급기간 반영

없는 출산휴가기간 확대는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539