



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가의 배우자 범위에
‘사실혼 관계에 있는 자’ 포함 등 〉

■ 이광희의원 대표발의(의안번호 제2208733호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 배우자 출산휴가의 배우자 범위에 ‘사실혼 관계에 있는 자’ 포함	2
2. 육아휴직 허용 의사표시가 없는 경우 허용으로 간주	5

I. 제안경위

2025년 3월 7일 이광희의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 3월 10일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

2007년 배우자 출산휴가제도 도입 이후 남성근로자의 가족 및 자녀 돌봄 권리를 강화하며 출산휴가 조건을 청구에서 통지로 전환하며 저출생 시대에 대응하고 있음.

「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「산업재해보상보험법」 등에서는 배우자의 범위를 ‘사실상의 혼인관계에 있는 자’를 포함하는 등 배우자의 범위를 폭넓게 규정하고 있음.

또한, 육아휴직에 대해서도 사업주가 신청서를 받고 반응이 없는 경우 근로자는 육아휴직 사용에 대한 부담을 가질 수밖에 없음.

이에 근로자의 배우자 출산휴가의 배우자 범위를 ‘사실혼 관계에 있는 자’로 확대하고, 육아휴직 사용 신청을 받은 사업주가 명시적으로 허용하는 의사표시가 없는 경우에는 사업주가 근로자의 신청에 따라 육아휴직을 허용하는 것으로 보도록 함으로써 근로자의 육아휴직 사용권을 보장하고자 함(안 제18조의2 및 제19조).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가의 배우자 범위에 ‘사실혼 관계에 있는 자’를 포함

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가 사용이 가능한 배우자의 범위에 ‘사실혼 관계에 있는 자’를 포함하려는 것임(안 제18조의2제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① -----배우자(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다)-----
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제18조의2에 따르면, 사업주는 근로자가 그 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 20일의 유급 휴가를 주어야 하고, 근로자는 배우자 출산휴가를 3회에 한정하여 나누어 사용할

수 있음.¹⁾

그런데 배우자의 권리를 인정하고 있는 타법상의 기준을 고려하여 배우자의 범위 확대를 검토할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 배우자의 범위를 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하도록 하려는 것으로, 남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장함으로써 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

또한, 현재도 고용노동부는 ‘배우자 출산휴가’에서의 배우자에 ‘사실혼 배우자’도 포함되는 것으로 해석(‘18.8.22., 여성고용정책과-3563)하고 있는바, 개정안은 배우자의 범위에 대해 법률상 보다 명확히 규정한다는 의미도 있는 것으로 보임.

다만, 사실혼의 존재 여부는 당사자 사이에 주관적으로 혼인의사의 합치가 있고, 객관적으로 부부공동생활이라고 인정할 만한 혼인생활의 실체가 존재하는지 판단해야 하는 문제로,²⁾ 사업주가 사실혼 여부를 판단하기 위해서는 판단 기준 및 입증자료 제출 등의 사실혼 관계 증

1) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ (생략)

2) 사실혼이 성립하기 위하여는 그 당사자 사이에 주관적으로 혼인의사의 합치가 있고, 객관적으로 부부공동생활이라고 인정할 만한 혼인생활의 실체가 존재하여야 함. (대법원 2001. 1. 30., 선고, 2000도4942, 판결)

빙 요건이 함께 마련되어야 할 것으로 보임.

참고로, 배우자의 범위에 ‘사실상 혼인 관계에 있는 자’를 포함하는 등 배우자의 범위를 폭넓게 규정하고 있는 입법례로는 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「산업재해보상보험법」이 있는데,³⁾ 가정폭력범죄의 경우 사실혼 여부는 경찰과 검찰의 수사 및 판단을 통해 결정되고 있고⁴⁾, 산재보상에 있어 사실혼 배우자의 유족 인정은 근로복지공단의 심사(행정적 판단) 또는 법원의 판단으로 이루어지고 있음.

고용노동부는 현재도 사실혼 관계의 배우자도 출산휴가를 사용할 수 있으므로 법률 개정의 실익이 크지 않고, 사실혼의 판단 의무를 사업주에 부과하려면 사실혼에 대한 정의·요건·범위 등에 대한 규정 마련 논의가 선행될 필요가 있다는 입장임.

3) 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "가정구성원"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다) 또는 배우자였던 사람

「산업재해보상보험법」제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. "유족"이란 사망한 사람의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매를 말한다.

4) 경찰의 ‘사실혼판단체크리스트’에 따라 결혼식·자녀·집안행사 참여·생활비 공동 여부와 주민등록상 동일주소, 주변 혼인 인식 등의 8개 항목 중 최소 1개 이상이 인정돼야 사실혼 인정

2. 육아휴직 허용 의사표시가 없는 경우 허용한 것으로 간주

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자의 육아휴직 신청을 받은 사업주가 고용노동부령으로 정하는 기한 내에 허용 의사표시를 하지 않는 경우 근로자의 육아휴직 신청을 허용한 것으로 간주하도록 하려는 것임(안 제19조제6항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (생략) <u><신설></u> <u>⑥</u> (생략)	제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (현행과 같음) <u>⑥ 제1항에 따라 육아휴직 신청을 받은 사업주가 신청을 받은 날로부터 고용노동부령으로 정하는 기한 내에 육아휴직을 허용하는 의사표시가 없는 경우에는 육아휴직을 허용한 것으로 본다.</u> <u>⑦</u> (현행 제6항과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 대통령령으로 정하는 경우

(계속 근로기간 6개월 미만 근로자) 외에는 이를 허용하도록 하면서, 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있음.⁵⁾

그런데 사업주가 육아휴직 허용 여부에 대해 명시적인 의사표시를 하지 않는 경우 근로자들이 제도 사용에 어려움을 겪는다는 지적이 있음.

이에 개정안은 육아휴직 사용 신청을 받은 사업주가 고용노동부령으로 정하는 기한 내에 명시적으로 허용하는 의사표시를 하지 않는 경우에는 사업주가 근로자의 신청에 따라 육아휴직을 허용하는 것으로 보도록 하려는 것으로,

근로자들이 안정적으로 육아휴직을 사용할 수 있도록 한다는 점에서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 이미 남녀고용평등법 시행령에 관련 내용이 규정되어 있어('25.1.1),⁶⁾ 법률 개정의 실익에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

5) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

6) 「남녀고용평등법 시행령」 제11조(육아휴직의 신청 등)

④ 사업주는 근로자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용해야 한다. 이 경우 제1항 및 제2항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 14일 이내에, 제3항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 3일 이내에 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.

⑤ 사업주가 제4항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을 알리지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다.

문 의 처
02)6788-5539