



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 기간 연장 등 〉

■ 조지연의원 대표발의(의안번호 제2200387호)

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. 배우자 출산휴가 기간 연장 및 분할 사용 횟수 확대	3
2. 육아휴직 기간 연장 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대	9

I. 제안경위

2024년 6월 12일 조지연의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 일·가정 양립과 자녀 돌봄 환경 조성을 지원하기 위하여 육아휴직과 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등의 휴가·휴직제도를 규정하고 있음.

배우자 출산휴가에 관하여 현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 사업주는 10일의 유급휴가를 주어야 한다고 하여, 출산전후휴가와 같이 사업주에게 휴가를 거부하거나 시기·기간의 조정을 협의할 권한이 없는 휴가로 규정하고 있음.

그런데 실제로는 근로자의 휴가 청구를 받은 사업주가 그 응답을 거부하는 등의 방식으로 휴가사용을 방해하는 사례가 있는 것으로 나타났다. 이러한 경우 근로자는 실질적인 휴가사용을 보장받기 어려울 것임.

또한, 10일의 휴가기간도 출산전후휴가기간(90일)과 비교하면 근로자의 일·가정 양립에 충분하지 못할 것으로 보이며, 배우자의 범위도 법률상 배우자로 협소하게 규정되어 배우자의 권리를 인정하고 있는

타법상의 기준을 고려하여 범위 확대를 검토할 필요가 있을 것임.

한편, 현재 육아휴직은 1년의 기간이 보장되어 있으나 자녀를 양육하는 과정에서 1년의 육아휴직으로는 필요한 돌봄수요에 대응하기 어려울 것으로 보임. 남성 근로자의 육아휴직 비율이 28.9%(2022년 기준)에 불과한 점을 고려할 때, 부족한 육아휴직 기간은 여성의 육아부담과 경력단절의 손실을 심화시킬 우려도 있음.

이에 배우자 출산휴가 규정에서 사업주의 휴가 허용의무를 보다 명확히 할 수 있도록 근로자의 ‘청구’를 삭제하도록 하고, 그 휴가기간을 20일로 연장하는 한편, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 각각 1년에서 1년 6개월로 연장하여 근로자의 일·가정 양립과 돌봄의 권리를 보다 실질적으로 보장하고자 함(안 제18조의2제1항 및 제19조제2항·제19조의2제4항 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 기간 연장 및 분할 사용 횟수 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①배우자 출산휴가 사용 가능한 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람을 포함하고, ②그 휴가기간을 현행 10일에서 20일로 확대하며, ③배우자 출산휴가 사용을 위해 전제되었던 근로자의 ‘청구’ 절차를 삭제하여 배우자가 출산한 경우 사업주는 휴가를 주도록 하고, ④배우자 출산휴가의 분할 사용 횟수를 현행 1회에서 3회로 확대하려는 것임(안 제18조의2 및 제39조제3항제3호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 <u>근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다.</u> 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- <u>근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 출산한 경우 근로자에게 20일의 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)</u> -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 <u>청구할 수 없다.</u>	③ ----- ----- ----- <u>사용할</u> -----

④ 배우자 출산휴가는 <u>1회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ ----- <u>3회</u> ----- -----.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)
제39조(과태료) ①·② (생략)	제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----- ----- ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
3. 제18조의2제1항을 위반하여 <u>근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</u>	3. ----- <u>근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다)가 출산하였음에도</u> ----- ----- -----
3의2. ~ 9. (생략)	3의2. ~ 9. (현행과 같음)
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제18조의2에 따르면, 사업주는 근로자가 그 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 주어야 하고, 근로자는 10일의 배우자 출산휴가를 한 차례 나누어 사용할 수 있음.¹⁾

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.

※ ‘분할 사용 횟수’의 의미

분할 사용 횟수 1회 :	출산	5일		5일	90일
분할 사용 횟수 2회 :	출산	3일		2일	5일

그런데 근로자의 배우자 출산휴가 청구를 받은 사업주가 그 응답을 거부하는 등의 방식으로 휴가사용을 방해하는 사례가 있고, 배우자 출산휴가 기간도 출산전후휴가기간(90일)²⁾과 비교하면 부족한 측면이 있으며, 배우자의 범위도 배우자의 권리를 인정하고 있는 타법상의 기준을 고려하여 범위 확대를 검토할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 ①배우자 출산휴가 기간을 20일로 확대하고, ②배우자의 범위를 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하며, ③배우자 출산휴가 사용을 위해 전제되었던 근로자의 ‘청구’ 절차를 삭제하여 근로자의 배우자가 출산한 경우 사업주는 휴가를 주도록 하고, ④그 휴가의 분할 사용 횟수를 현행 1회에서 3회로 확대하려는 것으로,

남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장하고 근로자의 실

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) 「근로기준법」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.

질적인 휴가 사용을 보장함으로써 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

또한, 자녀 출산 후 산부인과 정기검진, 출생신고, 예방접종 등 산모와 자녀돌봄을 위하여 휴가를 사용할 필요가 있는 경우가 많은데, 분할 사용 횟수 확대를 통해 상황과 여건에 맞춰 배우자 출산휴가를 활용³⁾할 수 있도록 함으로써 임신·출산에 친화적인 근로환경 조성에 긍정적 영향을 줄 것으로 보임.

참고로, 2022년 모성보호제도 활용 관련 실태조사에 따르면, 현행 휴가기간(10일)과 분할 사용 횟수(1회)에 대하여 걱정하다는 의견이 각각 73.3%와 73.4%로 나타났으나, 걱정하지 않다는 의견을 제시한 사람들이 제시한 걱정수준은 평균 26.4일과 3.0회로 나타났다는 점도 고려할 필요가 있을 것임.

[현행 휴가 기간(10일) 및 분할 사용 횟수(1회)의 적정성에 대한 의견]

(단위: %)

구 분		적당하다	아니다	적정수준
휴가 기간	전체	73.3	26.7	26.4일
	여성	70.9	29.1	27.2일
	남성	79.5	20.5	23.7일
분할 사용 횟수	전체	73.4	26.6	3.0회
	여성	72.1	27.9	3.0회
	남성	76.7	23.3	3.1회

※자료: 고용노동부, 모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)

3) 예를 들어, 영유아에게는 출생 후 B형 간염, 결핵, 파상풍 등 다양한 예방주사를 일정에 맞춰 주기적으로 접종해야 하는데, 배우자가 출산휴가 분할 제도를 활용하게 되면 산모와 배우자의 부담이 완화될 수 있을 것임.

다만, 다음과 같은 사항을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 현행법 및 「고용보험법」에 따르면 현행 배우자 출산휴가는 유급 휴가로서, 우선지원 대상기업의 경우 5일에 대해서는 배우자 출산휴가 급여를 고용보험기금에서 지급하고 나머지 5일에 대해서는 사업주가 부담하고 있고,⁴⁾ 대규모 기업의 경우에는 전(全) 기간을 사업주가 부담하고 있는바,⁵⁾ 배우자 출산휴가 기간 확대에 따른 사업주의 추가비용 부담을 고려할 필요가 있음.

둘째, 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하도록 규정하는 것은 현재도 ‘배우자 출산휴가’에서의 배우자에 ‘사실혼 배우자’도 포함되는 것으로 해석(‘18.8.22., 여성고용정책과-3563)하고 있으므로 배우자의 범위에 대해 명확히 하려는 것으로 보임.

다만, 사실혼의 존재 여부는 사법부가 당사자 사이에 주관적으로 혼인의사의 합치가 있고, 객관적으로 부부공동생활이라고 인정할 만한 혼인생활의 실체가 존재하는지 법률적으로 해석하고 적용하는 문제로,⁶⁾ 사업주가 사실혼의 존재 여부에 대해 일방적으로 판단하기 어려

4) 동 개정안과 연계하여 발의되어 있는 「고용보험법 일부개정법률안」(김정재의원 대표발의) 제76조제1항제2호에서는 우선지원 대상기업에 대해서는 배우자 출산휴가기간 전체에 대하여 국가지원이 이루어지도록 규정하고 있음.

5) 「고용보험법」제76조(지급 기간 등) ①제75조에 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.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

6) 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)

운 측면이 있다는 점을 고려할 필요가 있어 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 있음.⁷⁾

셋째, 배우자 출산휴가 사용 시 근로자의 ‘청구’ 절차를 삭제하고 배우자가 출산한 경우 휴가를 주도록 하는 것은 근로자의 휴가 사용 부담을 경감하고 휴가 사용권을 보장하기 위한 것으로 보임.

그러나 사업주는 근로자 배우자의 출산 사실을 미리 알기 어려울 수 있고, 배우자 출산휴가 미부여시에는 과태료 500만원이 부과되는 바, 사업주에게 배우자 출산에 대한 정보가 명확히 제공되어야 할 필요가 있어보임. 또한, 근로자는 배우자 출산휴가를 필요한 시기에 분할하여 사용할 수 있어야 하므로 휴가 사용을 위한 사전적인 절차는 필요할 것으로 판단됨.

참고로 주요 해외국가의 입법례를 살펴보면, 근로자는 배우자 출산휴가를 사용할 경우 사전에 사업주에게 휴가 사용 일정을 고지하도록 하고 있고, 배우자 출산휴가를 사용할 수 있는 대상의 범위는 동거인, 입양 부모 등을 포함하여 한국보다 더 넓게 규정하고 있음.

7) 「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.

[표] 각 국의 배우자 출산휴가 규정 비교

국 가	사용 방법	사용할 수 있는 대상의 범위
한 국	사용 예정 90일 이내 사업주에게 <u>청구</u>	산모의 배우자인 근로자 (사실혼 규정 없음)
영 국	출산 예정 15주 이전에 휴가 사용일 및 사용기간 <u>고지</u>	출생아의 부, 출생아 모와 혼인한 자, 파트너, 입양 부모
프랑스	7일 의무사용 1개월 전에 사업주에게 <u>고지</u>	생물학적 부, 출생아 모의 배우자, 시민동반자관계*인 자, 동거인
아일랜드	4주 전 사업주에게 서면으로 휴가 사용 일정 <u>통지</u>	생물학적 부, 출생아 모의 배우자, 시민동반자관계인 자, 동거인, 입양 부모, 단독으로 아동을 입양한 부

- ※ 1) 시민동반자관계(civil partnership)는 두 성인 사이의 법적인 인정을 의미하는 결혼 이외의 제도로, 정부가 이성(二性)뿐만 아니라 동성(同性) 간 파트너에게 상호 약속 및 법적 보호(육아 휴직 등)를 부여하는 제도임.
2) 자료: 각 국 법령 자료[“배우자출산휴가 사용권 확대를 위한 입법 과제(허민숙)”에서 재인용]

2. 육아휴직 기간 연장 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 각각 1년에서 1년 6개월로 연장려는 것임(안 제19조제2항 및 제19조의2제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(육아휴직) ① (생 략) ② 육아휴직의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. ③ ~ ⑥ (생 략)	제19조(육아휴직) ① (현행과 같음) ② ----- <u>1년 6개월</u> ----- ----. ③ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ③ (생략)	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 제19조제1 항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.	④ ----- <u>1년 6개월</u> -----, ----- ----- ----- ----- -----.
⑤ ~ ⑦ (생략)	⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 현행 ‘1년’에서 ‘1년 6개월’로 확대함으로써 일하는 부모의 육아시간을 확보하고, 일·가정양립을 적극적으로 지원하려는 것으로, 최근 심각하게 대두되고 있는 우리나라의 초저출산 문제를 해결하기 위한 적극적 조치라는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 확대할 경우 영세사업장에는 인력 공백, 인건비 등 인력 운용상 부담이 가중될 수 있고, 육아휴직 기간만을 연장할 경우 상대적으로 여성근로자에게 돌봄부담이 집중⁸⁾되어 경력단절 현상을 심화시킬 우려가 있음을 고려할 필요가 있음.

8) ‘23년 육아휴직급여 수급자의 72.0% 여성임(고용노동부)

고용노동부는 육아휴직을 단순히 1년 6개월로 연장 시 상대적으로 여성근로자에게 돌봄부담이 집중되어 경력단절 현상을 심화시킬 우려가 있고, 실질적으로 남녀고용평등에 부정적 영향을 미칠 가능성이 있으므로, 필요한 경우 부모 맞돌봄을 권장하는 방향으로 육아휴직 기간을 확대할 필요가 있다는 입장이며,

저출산 대책의 일환으로 일·육아지원제도가 대폭 확대되는 가운데 육아기 근로시간 단축 기간을 1년 6개월로 일괄적으로 확대하는 것은 기업에 부담이 될 수 있음을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539