



제418회 국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈출산전후휴가 급여 기간 확대〉

■ 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200320호)

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. 출산전후휴가 급여 기간 확대	3

I. 제안경위

2024년 6월 11일 한정애의원이 대표 발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2024년 6월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간 90일에 대하여 통상임금에 해당하는 금액을 지급하도록 하고, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(다태아인 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 다태아인 경우에는 45일)로 한정하도록 하고 있음.

그러나 여성근로자의 건강을 보호하고 신생아 양육을 원활하게 하기 위하여 출산전후휴가 기간을 현행 90일에서 120일(다태아인 경우에는 120일에서 150일)로 확대할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 우선지원 대상기업이 아닌 경우에도 연장된 출산전후휴가 기간에 상응하여 급여 지원 기간이 확대되도록 함으로써 원활한 출산 및 자녀 양육이 이루어지도록 하려는 것임(안 제76조제1항제1호).

참고사항

이 법률안은 한정에 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제315호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 출산전후휴가 급여 지원 기간 확대

가. 개정안의 요지

개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제313호)¹⁾의 의결을 전제로 하는 것으로, 출산전후휴가 기간 확대에 맞추어 그 휴가의 급여 지원 기간을 확대하려는 것임(안 제76조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한)에 해당하는 금액을 지급한다.	제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- -----.
1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가 기간. 다만, 우선지원 대상 기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의	1. ----- ----- -----. ----- -----

1) 출산전후휴가 기간을 현행 90일에서 120일(다태아인 경우 120일에서 150일)로 확대하는 내용임.
- 개정안 제안이유에는 함께 발의된 「남녀고용평등법 일부개정법률안」(의안번호 제315호)의 의결을 전제로 하는 것이라고 명시되어있으나, 본 개정안의 출산전후휴가 급여와 관련된 내용은 함께 제출된 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제313호)의 의결을 전제로 하는 것으로 보임.

자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다. 2. (생 략) ②·③ (생 략)	----- -----60일----- ----- -----75일----- -----. 2. (현행과 같음) ②·③ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 사용자로 하여금 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(다태아의 경우 120일)의 출산전후휴가를 주도록 하고 있고, 우선지원 대상기업에게는 고용보험기금에서 그 기간에 해당하는 급여를 지급하며, 그 외 기업(대규모 기업)은 30일(다태아의 경우 45일)에 대한 급여를 지급하고 60일에 대한 급여는 사업주가 부담하도록 하고 있음.

[표] 현행 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 급여 지급 기간

구분		휴가 기간	유급 의무 기간	급여 지급 기간 (고용보험기금)
출산전후휴가	단태아	90일	60일	(우선지원 대상기업) 90일 (대규모 기업) 30일
	다태아	120일	75일	(우선지원 대상기업) 120일 (대규모 기업) 45일

그런데 현행 휴가 기간이 짧아 자녀를 출산한 여성 근로자가 출산한 자녀의 양육 준비에 충분하지 아니하다는 의견이 제기되고 있음.

이에 개정안은 함께 발의된 「근로기준법 일부개정법률안」(출산전후 휴가 90일→120일; 다태아의 경우 120일→150일로 확대)²⁾의 개정을 전제로, 고용보험기금이 확대된 출산전후휴가 기간에 해당하는 급여를 지급하도록 하려는 것으로, 구체적인 내용은 다음 [표]와 같음.

[표] 고용보험법에 따른 출산전후휴가 급여 지원 기간

구분		현행		개정안		확대 기간	
		우선지원 대상기업	대규모 기업	우선지원 대상기업	대규모 기업	우선지원 대상기업	대규모 기업
출산 전후휴가	단태아	90일	30일	120일	60일	30일	30일
	다태아	120일	45일	150일	75일	30일	30일

출산전후휴가 기간을 확대함으로써 출산한 여성 근로자의 건강을 보호하고 원활한 출산 및 자녀 양육이 이루어지도록 하려는 개정안의 취지는 타당하다고 보임.

다만, 휴가 기간의 확대로 영세사업장은 인력 운용상 상당한 부담이 발생할 수 있고, 이로 인해 기업이 가임기 여성의 고용을 기피하는 등 여성 근로자의 경제활동 참여를 위축시킬 우려가 있다는 점도 고려되어야 할 것으로 보임.

아울러, 출산전후휴가 급여 지원 기간 확대에 있어서는 상당한 추가

2) 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200313호)

재정소요가 발생하는바, 재원 확보방안에 대한 논의도 필요해 보임.

고용노동부는 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 다른 육아지원제도가 대폭 확대되고 있는 상황에서, 출산휴가기간까지 확대된다면 기업은 인력 운영상의 부담이 더욱 가중될 수 있음을 감안할 필요가 있고, 출산휴가 확대에 의한 재정 소요는 고용보험기금의 재정 악화를 초래할 수 있어, 재원 확보방안 마련없이 휴가기간을 확대하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539