



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 유산·사산휴가 기간을 법률에 규정 등 〉

■ 박성준의원 대표발의(의안번호 제2205880호)

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. 유산·사산휴가 기간을 법률에 규정 등	2

I. 제안경위

2024년 11월 26일 박성준의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 27일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자가 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산휴가를 주도록 하고 있으며, 현행법 시행령은 임신기간에 따라 5일부터 90일까지 유산·사산휴가를 주도록 하고 있음.

그런데 임신 초기 유산·사산의 경우에도 여성근로자들이 적절한 기간의 휴식을 갖지 못한 상태에서 직장에 복귀하는 경우에 유산·사산을 재발시키는 요인으로 작용할 수 있는 만큼, 최소한의 유산·사산휴가 기간을 보장할 필요가 있음.

이에 현행법 시행령의 임신기간에 따른 유산·사산휴가 기간을 법률로 상향하여 규정하고, 임신기간이 11주 이내인 경우에는 현행 5일에서 10일로 연장하여 유산·사산휴가를 주도록 함으로써 여성근로자들의 건강권을 보장하려는 것임(안 제74조제3항).

Ⅲ. 검토의견

1. 유산·사산휴가 기간을 법률에 규정 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법 시행령에서 규정하고 있는 유산·사산휴가 기간을 법률로 상향하여 규정하고, 임신기간 11주 이내 유산 또는 사산한 근로자의 휴가일수를 현행 5일에서 10일로 확대하려는 것임(안 제74조제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제74조(임산부의 보호) ①·② (생략)	제74조(임산부의 보호) ①·② (현행과 같음)
③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 <u>대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.</u> 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.	③ ----- ----- ----- <u>다음 각 호의</u> <u>기준에 따른 유산·사산 휴가를</u> -----. ----- ----- -----.
<신 설>	1. <u>임신기간이 15주 이내인 경우:</u> <u>유산하거나 사산한 날부터 10일</u>

<u><신 설></u>	2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 30일
<u><신 설></u>	3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 60일
<u><신 설></u>	4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 90일
④ ~ ⑩ (생 략)	④ ~ ⑩ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 임신 중인 여성 근로자가 유산 또는 사산한 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산휴가를 사용할 수 있도록 하고 있고, 같은 법 시행령에서는 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간에 따른 휴가기간을 정하고 있음.

■ 임신기간에 따른 유·사산 휴가기간(「근로기준법 시행령」 제43조제3항)

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 삭제 <2025. 2. 18.>
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

그런데 최근 한국여성정책연구원이 발간한 보고서¹⁾에 따르면, 2017

1) ‘건강하고 안전한 노동환경 보장 연구: 유산·사산을 중심으로’(2023)

년부터 2021년까지 5년간 유·사산 경험은 감소세이나 전체 임신·출산에서 유·사산이 차지하는 비중은 오히려 증가했거나 비슷한 수치를 보이고 있고, 특히 직장가입자의 유·사산 비중은 증가세를 보이는 것으로 나타남. 또한 유·사산 휴가 활용 가능 사업체 비율은 2021년 기준 59.7%로 증가세이나, 여전히 사업체의 40%는 유·사산 휴가제도 활용이 불가능한 상황인 것으로 보임.

유·사산 휴가제도의 활용을 저해하는 요인으로는 제도에 대한 인지도 자체가 낮다는 점과 유산이 자주 발생하는 임신 11주 이내의 경우 기존에는 유·사산한 날부터 5일의 휴가만 사용²⁾할 수 있었기에 당사자의 신체적·정신적 회복 측면에서 매우 불충분하다는 지적이 있었음.

이에 개정안은 현재 시행령에서 정하고 있는 유·사산 휴가 일수를 법률에 상향하여 규정하고, 임신 11주 이내의 유·사산 휴가일수를 기존 5일에서 10일로 확대하려는 것임.

유·사산 휴가의 기간을 법률에 명시하는 것은 제도의 인지도를 높이고 노동자의 휴가 사용 권리를 명확히 한다는 데에 입법의 의의가 있어 보이고, 유·사산 휴가기간의 확대는 유산 또는 사산을 경험한

2) (개정전) 임신기간에 따른 유·사산 휴가기간(「근로기준법 시행령」제43조제3항)

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

근로자가 충분한 기간의 휴식 후 직장에 복귀할 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 최근 시행령 개정('25. 2월)을 통해 임신 11주 이내 유산 또는 사산한 경우에도 10일까지 유·사산 휴가를 사용할 수 있게 되었으므로, 개정안 취지의 일부는 달성된 것으로 보임.

참고로, 국회예산정책처의 비용추계서에 따르면, 유·사산 휴가기간 연장에 따라 발생하는 추가재정소요는 2026년에서 2030년까지 5년간 총 35억원(연평균 7억원)임.

< 개정안에 따른 추가재정소요: 2026~2030년 >

(단위: 억 원)

구분	2026	2027	2028	2029	2030	합 계	연평균
임산부의 보호 (안 제74조)	5	6	7	8	9	35	7

주: 1. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음

2. 실제 고용보험 가입률, 출산에 대한 인식의 변화, 제도적 변화 등 행태변화로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음

자료: 국회예산정책처

이와 관련하여 고용노동부는 시행령 개정을 통해 '25. 2월부터 11주 이내 유·사산 근로자의 휴가일수를 5일에서 10일로 확대하였으며, 시행령에 규정한 유·사산 휴가기간을 법률에 상향하여 규정하는 것은 변화하는 근로자 여건, 사회환경 및 재정상황 등에 유연한 대응이 어려울 수 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02) 6788-5539