



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 기간 연장 등 〉

■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2212689호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 배우자 출산휴가 기간 연장 등	2

I. 제안경위

2025년 9월 4일 박해철의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 9월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 배우자 출산휴가를 배우자가 출산한 이후에만 사용할 수 있도록 하고 있음.

그러나 출산 전 진료 동행이나 출산 준비, 배우자 돌봄 등 다양한 역할이 필요하기 때문에, 배우자 출산휴가를 출산 직전에도 활용할 수 있게 하고 기간도 확대해야 한다는 사회적 요구가 강해지고 있음.

이에 배우자 출산휴가 사용 기간을 30일로 하고 이 중 20일은 기존과 같이 유급으로 하며, 배우자 출산휴가 가능 시점을 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있도록 하여, 일·가정 양립 및 출산 친화적 사회환경 구축에 이바지하고자 함(안 제18조의2제1항·제3항 및 제6항).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 기간 연장 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가의 휴가 기간을 30일로 확대하되 휴가기간 중 20일은 유급으로 하며, 휴가 신청시기를 출산예정일 50일 전부터 청구할 수 있도록 하려는 것임.(안 제18조의2)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우 <u>20일</u> 의 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 <u>휴가기간</u> 은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- ----- ----- <u>30일</u> ----- ----- --- <u>휴가기간 중 20일은</u> ---- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 <u>배우자가</u> 출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없다.	③ ----- <u>배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가</u> -----.
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)

<u><신 설></u>	<u>⑥ 배우자 출산휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>
--------------------	---

나. 검토의견

현행법은 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 고지하는 경우에 20일의 유급 휴가를 허용해야 하고, 근로자는 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 배우자 출산휴가를 사용할 수 없음.

「남녀고용평등법」 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. ② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다. ④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

그런데 배우자가 건강상의 위험이 있거나 배우자의 출산이 임박한 경우 병원진료 동행, 출산준비 등 임신한 배우자와 태아 돌봄을 위해 휴가사용이 필요하다는 의견이 있음.

이에 개정안은 배우자가 출산한 날부터 사용할 수 있는 배우자 출산휴가를 배우자 출산예정일 50일전부터 사용할 수 있도록 하는 한편, 출산휴가 기간을 현행 20일에서 30일로 연장하여 배우자의 임신 및 출산전후 기간에 대한 남성근로자의 돌봄 여건을 조성하려 한다는 데에 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안은 출산예정일 50일 전부터 배우자 출산휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있는데, 현행 「근로기준법」¹⁾상 여성 근로자의 출산전후휴가가 출산 전 최대 44일까지 사용할 수 있다는 점을 고려할 때 배우자의 출산 전 휴가 사용가능기한을 조정할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 현재 유산·조산 등의 위험이 있는 배우자의 임신 중 육아휴직을 허용하거나, 배우자 출산휴가를 출산 전에도 사용할 수 있도록 개정하는 등 출산 전 필요에 따른 배우자의 휴직·휴가 근거를 마련하는 법률안이 발의²⁾된 만큼, 출산 전후 시기의 배우자 지원 제도를 종합적으로 정비하는 방향에서 관련 논의를 병행할 필요가 있겠음.

다음으로, 배우자 출산휴가를 현행 20일에서 30일로 연장하는 개정 규정과 관련하여, 출산휴가 기간이 기존 10일에서 현행 20일로 확대 시행된 시기가 2025년 2월 23일로 비교적 최근인 점을 고려하여 제도에 관한 성과 및 수용성에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

1) 현행 근로기준법 제74조제1항 후단의 휴가 기간의 배정 기준은 출산 후 최소 45일(다태아 60일)을 규정하고 있는바, 통상적인 출산휴가 기간 90일 중 출산일(본만일) 당일을 제외하고 출산 전에 사용할 수 있는 출산전 휴가는 최대 44일임.

「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

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.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

2) 배우자 출산휴가 30일로 확대(「남녀고용평등법 일부법률개정안」(서영석의원 대표발의, 2203718), 「남녀고용평등법 일부법률개정안」(김기현의원 대표발의, 2205326), 배우자 육아휴직 사용근거 확대(「남녀고용평등법 일부법률개정안」(박해철의원 대표발의, 2212738) 등의 개정안이 발의되었음.

고용노동부는 현행 여성 근로자의 출산전후휴가 기한 및 배우자 출산휴가 제도의 취지 및 영세사업장의 인력운용상 부담 가중 우려 등을 고려할 때, 배우자 출산휴가의 출산전 사용가능기한의 축소 조정이 필요하며, 배우자 출산휴가기간을 30일로 확대하는 방안에 대해서는 현재 20일로 확대된 제도가 시행 첫해인 점을 감안하여 제도 성과 및 현장 상황을 모니터링하고, 이해당사자인 근로자, 사업주의 의견 등을 수렴하여 장기적으로 확대 여부를 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02) 6788-5539