



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 기간 연장 등 〉

■ 김정재의원 대표발의(의안번호 제2200700호)

2024. 8.

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. 난임치료휴가 기간 확대 및 비밀유지의무 부과	7
3. 부모 모두 각각 육아휴직 3개월 이상 사용 시 육아휴직 기간 연장	13
4. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령 확대 등	17
5. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시	22
6. 부칙	25

I. 제안경위

2024년 6월 20일 김정재의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 21일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 근로자가 배우자의 출산을 이유로 10일의 휴가(출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음)를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있는데, 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가 기간을 20일(출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없음)로 확대하면서 분할사용 횟수를 3회로 확대하고자 함(안 제18조의2제1항, 제3항, 제4항).

난임치료시술에 평균 5~6일이 소요됨을 감안하여 최소한 1회의 시술은 난임치료휴가로 사용할 수 있도록 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 6일’로 확대하며, 그 기간 중 유급휴가일을 ‘최초 1일’에서 ‘최초 2일’로 확대하고자 하고, 사업주가 난임치료휴가 사실을 누설하여서는 아니 되도록 함(안 제18조의3제1항, 제3항).

남성의 육아참여 확대를 위해 부모가 모두 근로자인 경우 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자의 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 함으로써 육아

기 근로환경을 개선하고자 함(안 제19조제2항).

또한, 육아기 근로시간 단축 제도를 활성화하기 위해 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 나이 및 학년을 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 함(안 제19조의2제1항, 제4항).

참고사항

이 법률안은 김정재의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제691호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 기간 연장 및 분할 사용 횟수 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가를 현행 10일에서 20일로 연장하고, 배우자 출산휴가의 청구기한을 현행 배우자 출산일로부터 90일 이내에서 120일 이내로 확대하며, 배우자 출산휴가의 분할 사용 횟수를 현행 1회에서 3회로 확대하려는 것임(안 제18조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ---- ----- ----- ----- <u>20일</u> ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>90일</u> 이 지나면 청구할 수 없다.	③ ---- ----- <u>120일</u> ----- -----.
④ 배우자 출산휴가는 <u>1회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ ----- <u>3회</u> ----- -----.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제18조의2에 따르면, 사업주는 근로자가 그 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 주어야 하고, 근로자는 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 배우자 출산휴가를 청구할 수 없으며, 근로자는 10일의 배우자 출산휴가를 한 차례 나누어 사용할 수 있음.¹⁾

※ ‘분할 사용 횟수’의 의미

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

개정안은 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가 기간을 20일(출산한 날부터 120일이 지나면 청구할 수 없음)로 확대하고, 그 분할 사용 횟수를 세 차례로 확대하려는 것으로, 남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장하고 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

- 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)

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 활용²⁾할 수 있도록 함으로써 임신·출산 친화적인 근로환경 조성에 긍정적 영향을 줄 것으로 보임.

다만, 현행법 및 「고용보험법」에 따르면 현행 배우자 출산휴가는 유급 휴가로서, 우선지원 대상기업 경우 5일에 대해서는 배우자 출산휴가 급여를 고용보험기금에서 지급하고 나머지 5일에 대해서는 사업주가 부담하고 있고,³⁾ 대규모 기업의 경우에는 전(全) 기간을 사업주가 부담하고 있는바,⁴⁾ 사업주의 추가비용 부담을 고려할 필요가 있음.

또한, 배우자 출산휴가 분할 사용 횟수가 확대되면 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 사용 시기를 예측하는 것이 어려워져 인력 운용상 어려움⁵⁾이 다소 발생하는 측면도 고려할 필요가 있음.

2) 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.

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

4) 「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.

5) 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 휴가를 주어야 하고(제18조의2제1항), 이를 위반하는 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됨(제39조제3항제3호). 또한 배우자 출산휴가의 경우에는 난임치료휴가(제18조의3제1항 단서)와 달리 사업주가 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있는 규정을 두고 있지 않음.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라

한편, 2022년 모성보호제도 활용 관련 실태조사에 따르면, 현행 휴가기간(10일)과 분할 사용 횟수(1회)에 대하여 적정하다는 의견이 각각 73.3%와 73.4%로 나타났으나, 적정하지 않다는 의견을 제시한 사람들이 제시한 적정수준은 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)

한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

2. 난임치료휴가 기간 확대 및 비밀유지의무 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고, 난임치료휴가 기간을 현행 ‘연간 3일 이내(유급 1일)’에서 ‘연간 6일 이내(유급 2일)’로 확대하는 한편, 사업주에게 난임치료휴가의 청구 업무를 하는 과정에서 알게 된 사실의 누설금지의무를 부과하려는 것임(안 제18조 및 제18조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원)	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원)
① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.	① ----- 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가----- ----- ----- ----- -----.
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② -----제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문----- ----- -----.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)

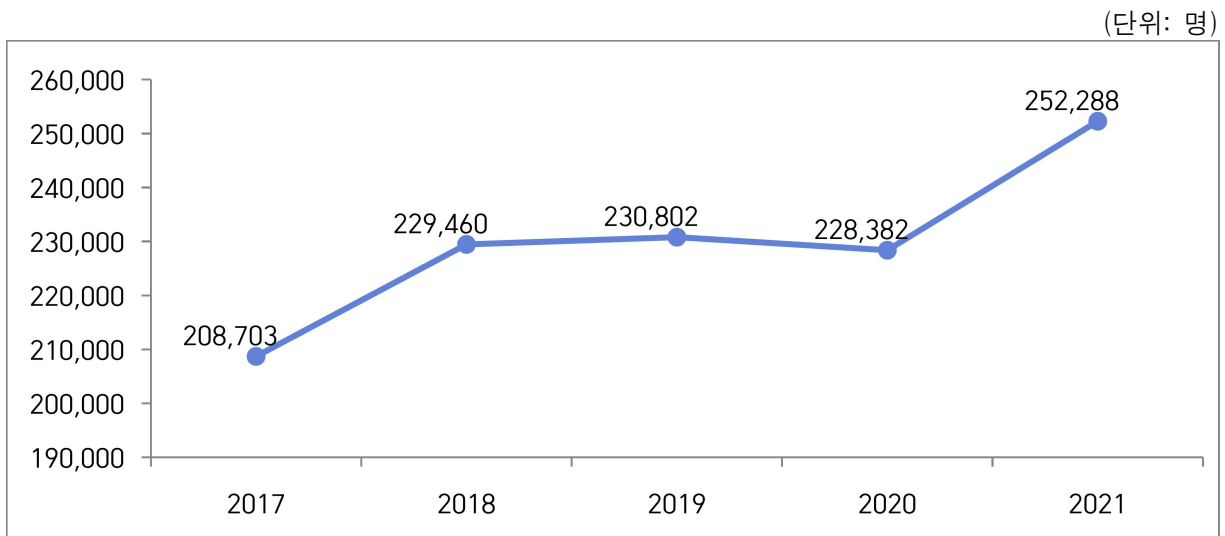
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>연간 3일</u> 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 <u>최초 1일</u>은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ② (생 략) <u><신 설></u> ③ (생 략)	제18조의3(난임치료휴가) ① ----- ----- ----- -----<u>연간 6일</u>----- ----- <u>최초 2일</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음) ③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료 휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. ④ (현행 제3항과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법은 근로자가 난임치료를 받을 경우 연간 3일 이내의 난임치료 휴가를 주도록 하고 있고, 그 중 최초 1일은 유급으로 하도록 하고 있음.⁶⁾

최근에는 초혼 연령이 높아짐에 따라 난임 환자의 수도 증가하는 추세로, 2021년 난임 환자의 수(252,288명)는 2017년(208,703명) 대비 20% 이상 증가한 것으로 나타났으며, 이는 난임치료 휴가에 대한 수요를 증대시킬 것으로 보임.

[그림] 2017~2021년 난임 환자 수



※ 자료: 건강보험심사평가원, 보건 의료 빅데이터 개방 시스템

6) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

그런데 난임치료⁷⁾는 평균적으로 시험관 시술은 약 6일, 인공수정은 약 5일이 소요되며, 연간 최대 4회(시험관 시술)까지 시술이 가능한 바,⁸⁾ 현행 연간 3일의 난임치료휴가는 1회 시술 진행에도 부족하다는 지적이 있음.

이에 개정안은 난임치료 실제 소요 기간등을 고려하여 난임치료휴가 기간을 현행 ‘연간 3일 이내(유급 1일)’에서 ‘연간 6일 이내(유급 2일)’로 확대하고, 유급기간 확대에 따른 사업주의 부담 완화를 위해 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하려는 것임.

난임치료휴가 기간의 확대는 난임치료 시술 시 근로자가 느끼는 휴가소진에 대한 부담과 금전적 부담을 완화하고 치료에 집중할 수 있는 환경을 조성함으로써 저출생 문제 해소에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있어 보임.

참고로, 2021년 한국여성정책연구원의 난임치료 관련 조사 결과에 따르면,⁹⁾ 전체 응답자 중 휴가 기간 연장에 대해 ‘지금으로 충분하다’는 응답은 6.1%에 불과하고, ‘1주일로 연장’이 필요하다는 응답이 31.9%로 가장 많은 것으로 나타났다.

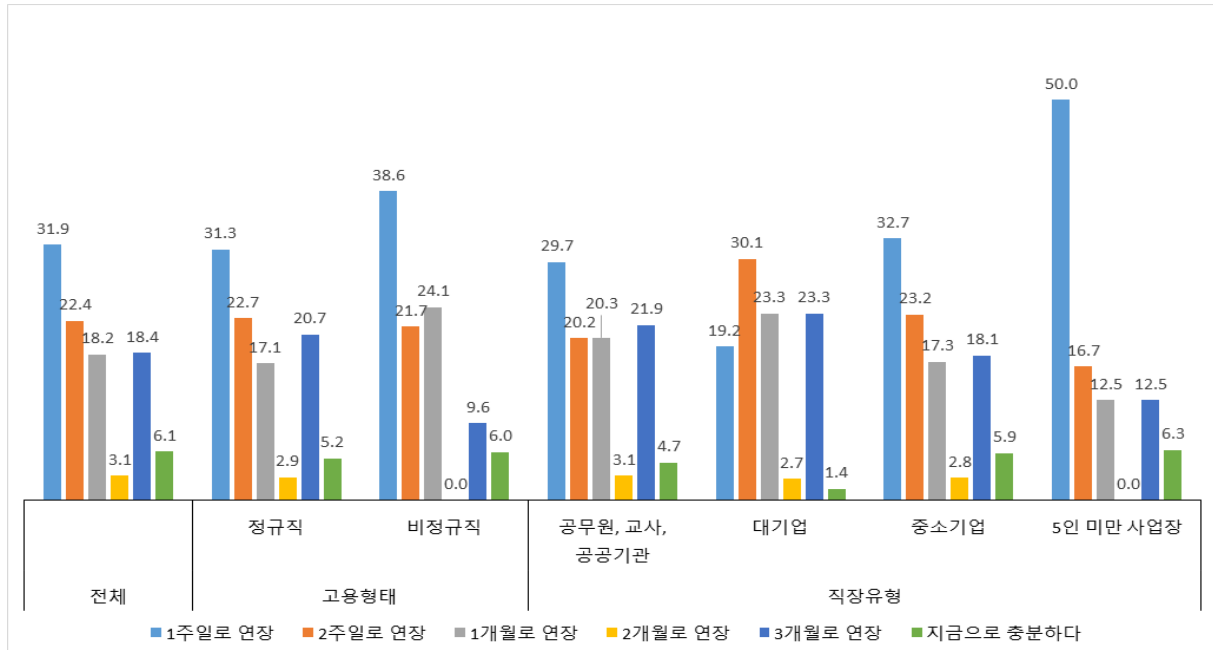
7) 대표적인 난임치료 방법은 3가지로 구분할 수 있음. ① 배란이 정상적으로 이루어지지 않는 여성에게 배란 유도 약물을 투여하는 배란유도, ② 여성의 배란 시기에 맞추어 운동성이 좋은 정자를 자궁에 넣어주는 인공수정(자궁 내 정자 주입술), ③ 난자와 정자를 수정시켜 수정란을 만들어 배아를 형성한 뒤 자궁에 주입하여 착상시키는 체외수정(시험관 아기 시술)이 있음.

8) 자료: 고용노동부

9) 김동식 외(2021). 난임부부 지원정책에 대한 성인지적 분석과 개선과제. 서울: 한국여성정책연구원.

[그림] 고용형태·직장유형별 난임치료휴가 기간 연장 정도

(단위: %)



- ※ 1) 전체는 653명, 고용형태와 직장 유형은 임금근로자 527명에 대한 응답 결과임
 2) 의미의 명확성을 위해 답변 문항을 약간 변형하였음
 3) 자료: 한국여성정책연구원, “난임부부 지원정책에 대한 성인지적 분석과 개선과제”

한편, 개정안은 난임치료휴가 중 유급으로 하는 기간을 1일에서 2일로 확대하면서, 안 제18조제1항에서는 국가의 급여 지급 근거를 두어 사업주의 비용부담을 완화하고 있음.

다만, 실제 지원 규정은 「고용보험법」에서 마련되는데, 동 개정안과 연계되어 있는 「고용보험법 일부개정법률안」 제76조제1항제3호에서는 우선지원 대상기업에만 국가지원이 이루어지도록 규정하고 있는바, 그 밖의 사업주에게는 추가적인 비용부담이 발생한다는 점을 고려하여 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 2022년 모성보호제도 활용 관련 실태조사에 따르면, 난임치료

휴가를 사용하고 싶었으나 사용하지 못했다고 응답한 근로자 중 19.5%(여 20.8%, 남 15.7%)가 “난임이라는 사실을 알리고 싶지 않아서”라고 응답하였는바,

개정안은 난임치료 휴가 신청 사실이 회사 내 동료 등 타인에게 알려지지 않도록 근로자의 프라이버시를 보장함으로써 난임치료 휴가제도 활성화에 기여한다는 점에서 입법의 의의가 있을 것으로 보임.

3. 부모 모두 각각 육아휴직 3개월 이상 사용 시 육아휴직 기간 연장

가. 개정안의 주요내용

개정안은 같은 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용한 근로자 또는 한부모가족의 모나 부에 해당하는 근로자에 대하여는 육아휴직 기간을 6개월 연장하여 최대 1년 6개월씩 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제19조 및 제19조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호 하거나 근로자가 <u>만 8세</u> 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.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- <u>8세</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설>	② ----- ---. <u>다만, 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 제1항의 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나</u> <u>나10) 「한부모가족지원법」 제4</u>

10) 개정안은 ‘부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나’ 한부모 등.에 해당하는 경우 육아휴직 6개월을

③ ~ ⑥ (생략)	<u>조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에</u> <u>서 추가로 사용할 수 있다.</u> ③ ~ ⑥ (현행과 같음)
------------	---

나. 검토의견

현행법 제19조에 따르면,¹¹⁾ 사업주는 임신 중의 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 1년 이내의 육아휴직을 허용하여야 함.

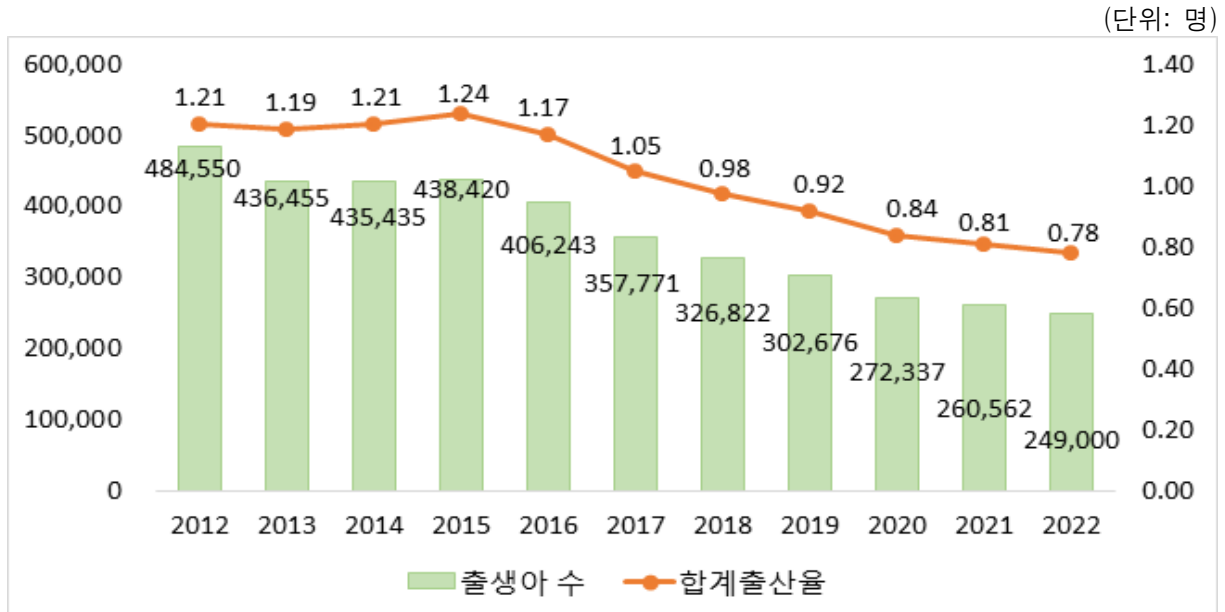
그런데 우리나라의 2022년 합계출산율은 0.78명으로 OECD 최저 수준인바, 저출생 및 인구 감소 문제를 해결하기 위해서는 육아휴직 기간의 확대 등 일·가정 양립 제도를 강화할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있음.

추가로 사용할 수 있도록 규정하고 있는데, 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용한 경우와 사용할 예정인 경우를 모두 포함하는 것으로 해석될 소지가 있으므로, 입법 취지를 고려하여 ‘사용한 경우 또는’으로 자구 정리가 필요해 보임.

11) 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.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

[그림] 우리나라 출생아수 및 합계출산율



※ 자료: 통계청, 인구동향조사

이에 개정안은 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용한 경우 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부¹²⁾에 해당하는 근로자의 경우에는 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 하여 최대 1년 6개월의 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임.

개정안은 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화하고, 특히 부모 모두 각각 육아휴직 사용 시 육아휴직 기간을 연장하여 사용할 수 있도록

12) 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “모” 또는 “부”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로서 아동인 자녀를 양육하는 자를 말한다.

가. 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자

나. 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자

다. 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람

라. 미혼자{ 사실혼(事實婚) 관계에 있는 자는 제외한다}

마. 가목부터 라목까지에 규정된 자에 준하는 자로서 여성가족부령으로 정하는 자

하여 부모 맞돌봄 문화를 확산할 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

참고로, 고용노동부의 자료에 따르면, 피보험자 1천명 당 육아휴직 수급자 수가 대규모 기업은 13.7명이고 우선지원 대상기업은 6.9명이며, OECD 주요 가입국의 유급 육아휴직 기간은 부모 합산하여 2년을 넘지 않음.¹³⁾

[표] OECD 주요 가입국의 유급 육아휴직 기간

국가	기간	국가	기간
대한민국	2년	노르웨이	46~56주
스웨덴	480일	캐나다	40주
벨기에	8개월	핀란드	8.2개월(158근로일)

※ 1) 부모 합산 기준
2) 자료: 고용노동부

한편, 2024년도 고용보험기금 기금운용계획에는 개정안의 내용대로 육아휴직 기간을 확대하는 경우의 사업비 증액분 823억 5,000만원이 이미 반영되어 ‘육아휴직급여’ 사업비 1조 9,868억 6,400만원이 편성되었음.

13) 고용노동부는 개정안에 대해 이견이 없다는 입장임.

4. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세¹⁴⁾ 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하고, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 2배(현행 1배)를 가산하여 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제19조의2 및 제19조의5).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 <u>만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하</u> 의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- <u>12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하(이하 “육아기”라 한다)</u> ----- ----- ----- -----. ----- ----- -----.
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)
④ 육아기 근로시간 단축의 기간	④ -----

14) 일명 ‘만 나이 통일법(행정기본법 일부개정법률 및 민법 일부개정법률)’이 2023년 6월 28일부터 시행됨에 따라 특별한 규정이 없는 한 별도의 ‘만’ 표기가 없더라도 법령에서 표시된 나이는 만 나이로 해석되는바, 개정안은 제19조제1항, 제19조의2제1항 및 제19조의5제1항에서 이러한 사항을 반영한 것으로 보임.

은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조 제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ ~ ⑦ (생략) 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. 1. ~ 4. (생략) ② (생략)	-----근로자가 제19조제2항 본문----- -----기간의 두 배를-----. ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음) 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- 8세 ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법 제19조의2에 따르면,¹⁵⁾ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 ‘육아기 근로시간 단

15) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

축'을 신청하는 경우 이를 허용해야 하고, 그 기간은 1년 이내로 하되, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함.

그런데 맞벌이 가구 비율이 50%에 이르는 상황¹⁶⁾에서 자녀의 하교 시간과 부모의 퇴근 시간 사이의 돌봄 공백이 있고, 특히 초등학생의 경우 부모의 세심한 주의와 도움이 필요함에도 사회의 돌봄 지원제도가 부족하여 많은 여성 근로자들이 퇴사를 고민하고 있는 실정임.¹⁷⁾

이에 개정안은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령·학년을 현행 '만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하'에서 '12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하'로 확대하고, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 2배(현행 1배)를 가산하여 사용할 수 있도록 하려는 것임.

육아기 근로시간 단축은 근로자가 사업장에서 계속 근로를 제공하므로 근로자의 경력단절을 예방할 수 있는바,

개정안은 육아기 근로시간 단축 사용 기회를 더 넓게 보장하여 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

16)

[표] 2015~2021년 맞벌이가구 비율

(단위: %)

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
비율	44.1	45.5	44.6	46.3	46.0	45.4	46.3

※ 자료: 통계청

17) 구인구직 매칭플랫폼 '사람인'이 자녀가 있는 직장인 493명을 대상으로 '육아 때문에 퇴사를 고민한 경험이 있는지'에 대해 조사(2020년)한 결과, 55.2%가 '있다'고 응답함.

동 개정안의 내용은 제21대 국회에서 정부가 제출한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 중 안 제19조의 2와 같은바, 당시 정부의 비용추계서에 따르면, 개정안에 따른 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 범위 및 육아휴직 미사용 기간 가산 확대로 인하여 발생하는 육아기 근로시간 단축 급여¹⁸⁾의 추가재정소요는 향후 5년간(2024~2028년) 2,115억원(연평균 423억원)으로 산출되었음.

[표] 개정안에 따른 추가재정소요: 2024~2028년

(단위: 억원)

구분	2024	2025	2026	2027	2028	합 계	연평균
육아기 근로시간 단축(안 제19조의2제1항, 제4항)	235 (24,下시행)	470	470	470	470	2,115	423

※ 자료: 고용노동부

한편, 2024년도 고용보험기금 기금운용계획에는 개정안의 내용대로 육아기 근로시간 단축 사용대상 자녀의 연령을 확대하는 경우의 지출

18) 「고용보험법」제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

「고용보험법 시행령」 제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ②법 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다.

(매주 최초 5시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(200만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	5
(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액 × (150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5

액 증액분 117억 9,400만원과 가산 기간을 확대하는 경우의 지출액 증액분 117억 300만원이 이미 반영되어 ‘육아기근로시간단축급여’ 사업비 1,490억 4,800만원이 편성되었음.

5. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 국가의 일·가정 양립 지원 대상 사업의 예시로 ‘육아기 재택근무’를 명시하려는 것임(안 제 20조제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (생략)	제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (현행과 같음)
② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.	② 국가는 육아기 재택근무 등 ----- ----- -----.

나. 검토의견

현행법 제20조제2항에서는 소속 근로자의 일·가정 양립 지원 조치를 도입하는 사업주에 대하여 세제 및 재정 지원을 할 수 있는 근거를 규정하고 있음.

정부는 동 규정과 「고용보험법」 제25조 및 「고용보험법 시행령」 제35조제7호에 따라¹⁹⁾ 고용보험기금으로 유연근무제(선택근무,

19) 「고용보험법」 제25조(고용안정 및 취업 촉진) ①고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다.

1. 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업

2. 피보험자등의 창업을 촉진하기 위한 지원 사업

3. 그 밖에 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

「고용보험법 시행령」제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사업”

재택근무, 원격근무) 장려금, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 사업 등을 시행하고 있고²⁰⁾, 구체적인 현황은 다음과 같음.

[표] 일·가정 양립 지원 현황

1. 유연근무 장려금

- (지원대상) 소속근로자의 필요에 따라 유연근무 사용을 허용한 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

<지원유형>

선택근무	1개월(신상품·신기술 연구개발 업무는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 시업·종업 시각 및 1일 근로시간 등을 근로자가 결정하는 제도
재택근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 처리하는 방식
원격근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 주거지, 출장지와 인접한 원격근무용 사무실에서 처리하거나 외부 장소에서 모바일 기기 등을 이용하여 처리하는 방식
시차출퇴근*	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도

- * 시차출퇴근은 육아기(만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 근로자의 시차출퇴근 활용에 한하여 지원

- (지원내용) 근로자의 월 단위 유연근무 활용횟수에 따라 1년간 최대 360만원(월 최대 30만원) 지원

<지원 기준>

유형	1개월 지급액		최대 지급액
재택·원격근무	15만원 (월 6일~11일 활용)	30만원 (월 12일 이상 활용)	360만원 (1년간)
시차출퇴근	10만원 (월 6일~11일 활용)	20만원 (월 12일 이상 활용)	240만원 (1년간)
선택근무	30만원 (월 6시간 이상 단축, 단축일에 1시간 이상 단축)		360만원 (1년간)

- * 육아기 자녀를 둔 근로자의 재택·원격·선택근무는 상향 지원(+10만원)

- ('24년 예산) 96억원

2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원

- (지원대상) 유연근무를 활용하거나 근무혁신 우수기업으로 선정된 우선지원 대상기업·중견기업의 사업주

- (지원내용) 사업주 투자비용의 50~80% 범위 내에서 최대 2천만원 지원

- * 재택·원격근무 또는 근무혁신; 근태관리 시스템+정보보안 시스템, 투자비용의 50~80%, 2천만원 한도

- * 유연근무(재택·원격·시차·선택 등); 근태관리 시스템, 투자비용의 70%, 750만원 한도

이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

- 7. 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일·가정 양립 지원사업

20) 고용보험기금의 '고용안정장려금' 사업(1345-350)을 통해 시행 중임

○ ('24년 예산) 27억원

3. 유연근무 종합 컨설팅

- (사업방식) 전문기관에 위탁, 기업당 인사노무 및 IT 분야 전문 컨설턴트 각 1명씩 매칭
- (기간) 1개소당 12주간 컨설팅 진행(400개소)
- ('24년 예산) 16억원

※ 자료: 고용노동부

그런데 현행법 제20조제2항은 유연근무의 구체적 형태에 대한 규정이 미비하여 관련 지원 사업 운영의 안정성이 저해된다는 문제제기가 있음.

이에 개정안은 동 조항에 ‘육아기 재택근무’를 명시하여 육아기 재택근무를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정 지원을 할 수 있는 근거를 명확히 함으로써 해당 지원 사업 운영의 안정성을 도모하려는 취지로 보임.

개정안은 보다 많은 사업주가 ‘육아기 재택근무’를 도입하도록 하여 근로자에게는 근로관계 유지를 통해 소득 감소를 예방하고, 사업주에게는 업무 공백으로 인한 인력운용상 어려움을 완화하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 예산 사업 운영의 안정성이라는 목적 달성을 위하여 ‘육아기 재택근무’를 법률에 명시해야 하는지, 현재 시행 중인 ‘일·가정 양립 지원 사업’과 같이 「고용보험법 시행령」 등 하위 법령에 명시하여 시행하는 것으로 충분한지에 대해서는 논의가 필요할 것으로 보임.

6. 법률 제16558호 부칙 제4조 삭제

가. 개정안의 주요내용

개정안은 법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 제4조를 삭제하려는 것임(안 법률 제16558호 부칙 제4조 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 <u>제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.</u>	법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 <u><삭 제></u>

나. 검토의견

법률 제16558호²¹⁾ 제19조의2 및 제19조의4의 주요 개정 내용을 살펴보면, 개정 전에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 1년을 사용할 수 있었으나²²⁾, 개정법률은 육아휴직과 육아기 근로

21) 현행법은 법률 제18178호임

22) 즉 ①육아휴직만 1년, ②육아기 근로시간 단축만 1년, ③육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년 중 하나의 형태로 사용

시간 단축을 각각 최대 1년을 사용할 수 있도록 하고, 육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축의 사용 기간에 가산하여 사용할 수 있도록 하며(제19조의2), 육아기 근로시간 단축은 최소 사용 단위기간을 3개월로 하되 분할 사용 횟수에 제한을 두지 않았음(제19조의4).

[표] 법률 제16558호 개정 전·후 조문 비교(일부 발췌)

개 정 전	개 정 후
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.	② ----- ----- ----- -----출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른----- -----.
③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당	③ ----- ----- -----

15시간 이상이어야 하고 <u>30시간</u>을 넘어서는 아니 된다. ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설> ⑤ ~ ⑦ (생략) 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 근로자는 제19조와 제19조의2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다. 1. 2. (생략) 3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다) 4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다) 5. (생략)	-----35시간----- -----. ④ ----- ----- . 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음) 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 제19조에 따른 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ② 근로자는 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용한 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.
--	--

그런데 법률 제16558호는 부칙 제1조 본문에서 2019년 10월 1일을 시행일로 하고,²³⁾ 부칙 제4조에서 제19조의2 및 제19조의4의 개정 규

23) 제1조(시행일) 이 법은 2019년 10월 1일부터 시행한다. 다만, 제22조의2, 제37조제2항제6호 및 제39조제2항제8호의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행한다.

정은 동 법률 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 ‘사용하는’ 근로자부터 적용하도록 함에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 합산하여 ①1년을 이미 사용한 근로자, ②사용 중이지만 시행일 이후 새로이 청구할 기간이 없는 경우에는 동 개정규정의 적용을 받지 못하였음.²⁴⁾

이에 개정안은 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 및 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)의 개정규정을 법 시행 당시 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 ①이미 사용하였거나, ②새로이 청구할 기간이 없는 근로자에 대해서도 적용하도록 함으로써 적용대상을 확대하려는 것임.

개정안은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 시기가 언제인지에 따라 확대된 제도의 혜택을 받지 못한 사람이 있는 점을 법률의 소급 적용을 통해 개선하려는 것으로, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 기회를 확대하여 일·가정 양립 지원을 강화하려는 점에서 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 개정된 신법이 수범자에게 유리한 경우 시혜적 소급입법을 할 것인지의 여부는 광범위한 입법형성의 자유가 인정되나, 특정인에 대한 시혜는 그 상대방에게 불이익이 될 수 있다는 점²⁵⁾과 개정안으로

24) ○ ‘18. 2. 1~’19. 1. 31 육아휴직을 1년을 신청하여 사용한 자 → 개정법 적용 안됨
○ ‘19. 5. 1~’20. 4. 30 육아휴직을 1년을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용 안됨
○ ‘19. 5. 1~’19. 11. 30 육아휴직을 7개월을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용
○ ‘18. 2. 1~’18. 10. 31 육아휴직을 9개월 사용하였고, ‘19. 9. 1~’19. 11. 30(3개월)을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용 안됨
○ ‘18. 2~’18.10 육아휴직을 9개월 사용한 자 → 개정법 적용 됨

인하여 사업주에게는 추가적으로 근로시간 단축 부여 등 의무가 부과되는바, 영세 사업주 등의 인력 운용상 부담도 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5539

25) 현재 1998. 11. 26. 97헌바65