고용보험법 일부개정법률안
심 사 보 고 서

2026. 4.

기후에너지환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자: 2024년 11월 6일, 김기현의원 등 13인

나. 회부일자: 2024년 11월 7일

다. 상정 및 의결일자:

제420회 국회(임시회)

제2차 전체회의(2025.1.9.) 상정, 제안설명, 검토보고, 대체토론, 소위회부

제433회 국회(임시회)

제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정, 축조심사, 의결 (대안반영폐기)

제434회 국회(임시회)

제1차 전체회의(2026.4.7.) 상정, 소위심사보고, 의결(대안반영폐기)

2. 제안설명의 요지

(김기현의원)

우리나라의 저출산문제는 그 어느 때보다 심각한 상황으로 유엔인

구기금(UNPFA)의 ‘2020년 세계인구현황보고서’에 따르면 한국의 합계출산율은 1.1명으로 조사 대상 198개국 중 198위로 최하위를 기록하였고, 코로나 19로 인하여 올해 출산율은 더 떨어질 것으로 예상되고 있음. 이에 현행법은 모성보호 및 저출산 문제 해결하고자 고용보험사업으로 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여등을 지원하도록 규정하고 있음. 그러나 「저출산・고령사회기본법」 및 「모자보건법」에 난임치료에 대한 국가 및 지방자치단체의 지원을 명시하고 있음에도 불구하고 「고용보험법」 상 고용보험사업으로 난임치료휴가급여를 지원할 수 있다는 규정이 명확하지 않아 이를 보완하여야 한다는 의견이 있음. 이에 출산전후휴가 급여등의 지급 기간을 확대하여 모성보호 지원 강화 및 저출산 문제 해결에 기여하려는 것임(안 제75조, 제76조제1항, 제76조의2제1항 및 제77조제2항). 참고사항 이 법률안은 김기현의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일・가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5326호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 전문위원 검토보고의 요지

(전문위원 손을춘)

1. 난임치료휴가 급여 확대 및 배우자 유산·사산휴가 급여 신설 등

개정안은 ①배우자 출산휴가 급여 지급 대상을 현행 우선지원기업대

상에서 대규모 기업까지 확대(15일 한정)하고, ②난임치료휴가 급여의 지급기간 및 대상을 확대(우선지원대상기업: 2일→사용기간, 대규모 기업: 0일→30일 한정)하며, ③배우자 유산·사산휴가 급여를 신설(우선지원대상기업: 사용기간, 대규모기업: 3일 한정)하는 등의 내용으로,

함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5326호)의 의결을 전제로 하고 있음(안 제75조 및 제76조제1항, 제76조의2제1항, 제77조제2항)

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
법률 제20519호 고용보험법 일부개정법률 제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의	법률 제20519호 고용보험법 일부개정법률 제75조(출산전후휴가 급여 등) ----------「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산·

요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.	사산휴가----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
법률 제20519호 고용보험법 일부개정법률	법률 제20519호 고용보험법 일부개정법률
제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.	제76조(지급 기간 등) ① ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.	2. ---------- 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가기간 중 15일로 한정한다.
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만,	3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간. 다만, 피보험자가

피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.	속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가기간 중 30일로 한정한다.
<신 설>	4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가기간 중 3일로 한정한다.
② · ③ (생 략)	② · ③ (현행과 같음)
제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의	제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① ----------「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간이나 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가기간----------

기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다.	----------해당 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 난임치료휴가----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
제77조(준용) ① (생 략)	제77조(준용) ① (현행과 같음)
② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 "구직급여"는 "출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액"으로, 제71조 및 제73조 중 "육아휴직"은 각각 "출산전후휴가, 유산·사산휴가"로, "육아휴직 급여"는 "출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액"으로 본다.	② ----------. ---------- 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 난임치료휴가----------.

개정안과 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5326호)에서는 배우자 출산휴가 기간 및 난임치료휴가 기간 등을 확대하고, 배우자 유산·사산휴가를

신설하고 있음.

[표] 현행 및 개정안 비교

구분	「남녀고용평등법」		「고용보험법」 : 고보기금 지원 (우선지원대상기업 한정)	
	'25.2.시행	개정안	'25.2.시행	개정안
배우자출산휴가	20일(유급)	30일(유급)	20일	30일 (대규모 기업: 15일)
난임치료휴가	6일(유급 2일)	60일(유급)	2일	60일 (대규모 기업: 30일)
배우자 유산·사산휴가(신설)	-	5일(유급)	-	5일 (대규모 기업: 3일)

이에 개정안은 배우자 출산휴가 급여 지급 대상을 현행 우선지원기업대상에서 대규모 기업까지 확대(15일 한정)하고, 난임치료휴가 급여의 지급기간 및 대상을 확대(우선지원대상기업: 2일→사용기간, 대규모기업: 0일→30일 한정)하며, 배우자 유산·사산휴가 급여를 신설(우선지원대상기업: 사용기간, 대규모기업: 3일 한정)하려는 것으로,

우선지원 대상기업뿐만 아니라 대규모 기업에 종사하는 근로자의 배우자 출산휴가 급여와 난임치료휴가 급여 및 배우자 유산·사산휴가 급여를 고용보험기금에서 일부 부담함으로써 기업의 경제적 부담을 완화하고, 근로자의 난임치료휴가 및 배우자 출산휴가 등의 사용을 실질적으로 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 최근 법률 개정을 통해 신설 및 확대된 제도[1]들이 시행을 앞

두고 있고(2025.2.23. 시행), 이에 따라 모성보호급여 지급액이 증가하고 있는바, 확대된 제도의 시행 경과를 지켜본 후 고용보험 기금의 재정 상황 등을 고려하여 추가적인 제도 확대에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 최근 모성보호급여 지급액의 급격한 증가[2]로 고용보험기금 재정의 건전성 우려가 있으므로 배우자 출산휴가 급여 등 육아지원제도의 급여지원기간 확대는 재원확보방안에 대한 논의가 선행될 필요가 있다는 입장이며,

고용보험의 사회보장제도 성격을 고려하여 지급여력이 없는 중소기업에 소속된 근로자에게는 배우자 출산휴가급여 등을 지급하고 있는 것을 지급여력이 있는 대규모 기업까지 확대하는 것은 사회보장 제도의 취지에 맞지 않고 장기적으로는 재원고갈 등의 문제로 본래의 기능을 충실하게 수행하기 어렵게 될 수 있다는 우려를 표명하였음.

[참고] 「고용보험법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가	제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가

1) 난임치료휴가 급여(우선지원대상기업 소속 근로자의 휴가기간 중 최초 2일) 신설(제75조), 배우자 출산휴가 급여 휴가 전 기간으로 확대 등

2) 모성보호급여 지급액 : ('02년)257억원 → ('24년) 24,968억원(97배 증가)
실업급여계정 지출 대비 모성보호급여 비중 : ('21년) 11.7% → ('24년) 17.6%

또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다.	또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 "출산전후휴가 급여등"이라 한다)을 지급한다.
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.	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.	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, 미숙아를 출산한 경우에는 40일을 한도로 하고, 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.	2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.
	3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립

② ~ ③ (생 략)	지원에 관한 법률」 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간 중 최초 2일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다. ② ~ ③ (생 략)

현행법 제76조의2[3]는 고용노동부장관으로 하여금 기간제근로자 또는 파견근로자(이하 '기간제근로자 등')가 「근로기준법」 제74조[4]에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우, 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 휴가의 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 하고 있음.

해당 규정은 2021년 고용보험법 일부개정(2021.7.1.시행) 을 통해 신

3) 제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다.

4) 「근로기준법」 74조(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.
② (생 략)
③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. (단서 생략)
④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ③사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.
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

설된 규정으로, 당시 기간제근로자 등이 출산전후휴가 기간 중 계약기간이 만료되는 경우에는 법정 출산전후휴가 기간이 남았더라도 근로관계가 종료됨에 따라 사업주 지원분뿐만 아니라 고용보험기금에서 지급하는 출산전후휴가 급여 지원도 중단되었던바, 비정규직 근로자들의 출산으로 인한 경제적 부담을 완화하고 모성보호에 기여하기 위하여 특례를 신설한 것이었음.

본 개정안은 출산전후휴가 등과 동일하게 기간제근로자 등이 난임치료휴가기간 중 근로계약이 종료되는 경우에도 휴가급여를 보장하려는 것으로, 이를 통해 모성보호 지원을 강화하고 저출산 문제 해결에 기여하려는 것임.

그러나 상당 기간 필수적으로 제공돼야 하는 출산전후휴가 등으로 인한 경제적 부담 완화를 위해 규정한 특례를 일 단위로 선택해서 단기간 사용하는 난임치료휴가에 동일하게 적용하는 것이 적절한지에 대하여는 논의가 필요할 것으로 보임.

이에 대해 고용노동부는 근로제공 의무를 전제로 근로자에게 부여하는 휴가를 근로계약 종료 이후까지 적용할 수 없고, 이들에게 난임치료휴가 급여 지급시 다른 근로자 및 실업자와의 형평성 문제가 발생할 수 있으며, 출산전후휴가 및 유사산휴가와 난임치료휴가는 제도의 성격 및 휴가기간 측면에서 달라 이를 동일하게 적용하기는 어렵다는 입장임.

4. 대체토론의 요지

없 음

5. 소위원회 심사내용

생 략

6. 심사결과

대안반영폐기

7. 소수의견의 요지

없 음

8. 기타사항

없 음