



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 확대 등 〉

■ 이수진의원 대표발의(의안번호 제2216506호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 배우자 출산휴가 확대	2
2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대 등	5

I. 제안경위

2026년 2월 2일 이수진위원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 2월 3일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

우리나라는 심각한 초저출생 현상이 지속되고 있어 지속가능한 국가 발전에 위협이 되고 있는바, 이를 극복하기 위하여 보다 적극적인 대책 마련이 요구되고 있음.

이에 1) 배우자 출산휴가의 기간을 현행 ‘20일’에서 ‘30일’로 확대하고 분할 사용 횟수의 제한을 없애 필요시에 나누어 사용할 수 있도록 하며 최소 2주 이상을 사용하도록 유도하여 출산에 대한 배우자의 충실한 역할을 보장하고, 2) 육아휴직, 육아지원을 위한 사업주의 조치 대상 근로자 자녀의 나이와 학년을 ‘만 8세 이하’(육아기 근로시간 단축의 경우 ‘만 12세 이하’) 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘13세 미만 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하며, 3) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 기간을 ‘1년’에서 ‘2년’으로 확대하여 모성 보호 및 일·가정 양립 지원을 더욱 강화하고자 함(안 제18조의2, 제19조, 제19조의2 및 제19조의5).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가를 현행 20일에서 30일로 확대하고, 분할 사용 횟수 제한을 없애는 한편, 사업주는 동 휴가에 관해 최소 2주 이상 사용을 권장하고 허용하도록 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 경우에 <u>20일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① - ----- ----- ----- ----- <u>30일</u> ----- -----. -----.
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)
④ 배우자 출산휴가는 <u>3회에 한정하여</u> 나누어 사용할 수 있다.	④ ----- <u>횟수에 상관없이</u> ----- -----.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)
<신설>	⑥ <u>사업주는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 아니하거</u>

	<u>나 2주 미만으로 청구한 경우에는 2주 이상의 배우자 출산휴가를 청구하도록 하고, 이를 허용하여야 한다.</u>
--	---

나. 검토의견

현행법은 배우자 출산휴가를 20일로 규정하고 있으며 3회에 한하여 분할 사용할 수 있도록 하고 있음. 그러나 출산 후 돌봄 상황은 가정마다 다양하게 나타나므로 일정한 횟수 제한은 제도 활용의 유연성을 제한할 수 있으며, 휴가 기간 역시 충분하지 않다는 평가도 존재함.

출산 직후 일정 기간 동안 배우자의 돌봄 참여는 산모 회복과 신생아 양육에 중요한 역할을 하나, 우리나라의 배우자 출산휴가 제도는 기간이 상대적으로 짧고 분할 사용 제한이 존재하여 실제 활용도가 충분하지 않다는 지적이 있음.

이에 개정안은 배우자 출산휴가 기간을 현행 20일에서 30일로 확대하고 분할 사용 횟수 제한을 폐지하는 한편, 최소 2주 이상의 배우자 출산휴가 사용을 권장하는 규정을 두어 배우자의 출산 및 초기 양육 과정에서 실질적인 돌봄 참여가 이루어질 수 있도록 하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안은 배우자 출산휴가의 분할 사용 횟수 제한을 폐지하면 서도(안 제18조의2제4항), 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 않거나 2주 미만으로 청구한 경우 사업주가 이를 2주 이상으로 청구하도록 하고 이를 허용하여야 한다고 규정(안 제18조의2제6항)하고 있음.

그런데, 이와 같이 최소 2주 이상의 사용을 전제로 하는 규정이 도입될 경우, 휴가기간이 30일로 확대되더라도 실제로는 2주 단위 이상의 사용이 요구되는 구조가 되어 분할 사용의 실효성이 제한될 수 있고 이는 분할 횟수 제한을 폐지한 입법 취지에 맞지 않는 측면이 있어 이를 정비할 필요가 있다고 보임.

한편, 배우자 출산휴가 기간 확대와 관련하여 동 휴가는 최근 법률 개정을 통해 2025년 2월부터 휴가기간, 신청기한 및 분할 사용 횟수가 확대되어 시행되고 있는 점을 고려할 때, 제도의 추가적인 확대 여부는 시행 경과 및 운영 실태 등을 살펴본 후 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 최근 배우자 출산휴가 기간 확대(10일→20일)를 비롯한 다양한 일·육아지원 제도 확대로 사업주의 부담이 가중되어 있는 상황이며, 분할 사용 횟수 제한을 폐지할 경우 근로자의 휴가 사용에 대해 사업주의 예측이 더욱 어려워지는 등 인력 운영상의 부담을 가질 수 있어 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 및 육아지원을 위한 그 밖의 조치에 적용되는 자녀 연령 기준을 “13세 미만 또는 초등학교 6학년 이하”로 변경하고, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 2년으로 확대하려는 것임.
(안 제19조, 제19조의2, 제19조의5)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 <u>만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하</u> 의 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>13세 미만</u> <u>또는 초등학교 6학년 이하</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
② 육아휴직의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의	② ----- <u>2년</u> ----- ----- ----- -----

경우 6개월 이내에서 추가로 육
아휴직을 사용할 수 있다.

1. ~ 3. (생 략)

③ ~ ⑥ (생 략)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① 사업주는 근로자가 만 12세
이하 또는 초등학교 6학년 이하
의 자녀를 양육하기 위하여 근
로시간의 단축(이하 “육아기 근
로시간 단축”이라 한다)을 신청
하는 경우에 이를 허용하여야
한다. 다만, 대체인력 채용이 불
가능한 경우, 정상적인 사업 운
영에 중대한 지장을 초래하는
경우 등 대통령령으로 정하는
경우에는 그러하지 아니하다.

②·③ (생 략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기
간은 1년 이내로 한다. 다만, 근
로자가 제19조제2항 본문에 따
른 육아휴직 기간 중 사용하지
아니한 기간이 있으면 그 기간
의 두 배를 가산한 기간 이내로
한다.

⑤ ~ ⑦ (생 략)

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖
의 조치) ① 사업주는 만 8세 이

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ----- 13세 미
만-----

-----.

②·③ (현행과 같음)

④ -----
-- 2년 -----.

-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖
의 조치) ① ----- 13세 미

<u>하 또는 초등학교 2학년 이하의</u> 자녀를 양육하는 근로자의 육아 를 지원하기 위하여 다음 각 호 의 어느 하나에 해당하는 조치 를 하도록 노력하여야 한다. 1. ~ 4. (생략) ② (생략)	<u>만 또는 초등학교 6학년 이하</u>-- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

자녀 양육은 영아기뿐 아니라 초등학교 고학년 시기까지 상당한 돌봄 수요가 존재하나 현행 제도는 지원 대상 연령이 비교적 낮게 설정되어 있어 초등학교 고학년 자녀를 둔 근로자의 양육 부담을 충분히 반영하지 못한다는 지적이 있으며, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용 기간이 제한적이어서 장기간 돌봄이 필요한 경우 제도 활용에 한계가 있다는 의견도 제기되고 있음.

이에 개정안은 육아휴직 및 육아지원을 위한 그 밖의 조치 의무 제도에 적용되는 자녀의 연령 기준을 상향하고, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 2년으로 확대함으로써 자녀 성장 단계 전반에 걸쳐 돌봄 지원의 제도적 기반을 마련하고, 양육 부담 완화를 통해 저출생 상황에 대응하려는 취지로 이해됨.

다만, 동 법률안을 심사에 있어 다음과 같은 사항을 논의할 필요가

있다고 봄.

우선, 육아휴직 및 사업주의 육아지원 조치 대상 제도에 적용되는 자녀 연령 확대와 관련하여 초등학교 고학년 시기에도 방과 후 돌봄 공백, 사교육 이동, 정서적 돌봄 필요 등 일정한 양육 수요가 존재한다는 점에서 제도 확대의 정책적 필요성이 인정될 수 있다고 보임.

다만, 육아휴직 대상 연령이 확대될 경우 근로자가 자녀 성장 과정 전반에 걸쳐 휴직을 사용할 수 있는 범위가 넓어지게 되어 사업주의 인력 운영 부담이 확대될 가능성이 있음. 또한 고용노동부에 따르면 현재 육아휴직급여 수급자 중 남성의 42.6%, 여성의 78.5%가 자녀 1세 미만 시기에 육아휴직을 사용하는 것으로 나타나는 등 육아휴직 사용이 영아기에 집중되는 경향이 있는 점도 함께 고려할 필요가 있음.

한편, 육아지원을 위한 사업주의 조치 대상 확대(안 제19조의5)와 관련하여, 해당 규정은 사업주가 업무 시작·종료시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축 및 탄력적 운영 등 근로시간과 관련된 다양한 조치를 하도록 규정하고 있어 대상 연령이 확대될 경우 사업주의 인력 운영 부담이 증가할 수 있겠으나, 동 규정은 권고적 성격의 규정¹⁾으로 사업주에게 직접적인 의무가 발생하는 것은 아니라는 점도 고려될 필요가

1) 「남녀고용평등법」 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. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

있음.

다음으로, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대와 관련하여, 2025년 2월부터 육아휴직은 부모 맞돌봄의 경우 최대 1년 6개월까지 사용할 수 있도록 개편되었고, 육아기 근로시간 단축 역시 육아휴직 미사용 기간의 2배를 가산하여 최대 3년까지 사용할 수 있도록 확대되었음을 고려할 때 제도의 추가적인 확대 여부는 시행 경과 및 운영 실태 등을 살펴본 후 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간이 확대될 경우 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 지급 규모가 증가하게 되므로, 이에 따른 사업주 부담 및 고용보험기금의 재정 여건도 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 최근 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도가 확대된 점을 고려할 때 추가적인 기간 및 대상 확대는 제도 시행 경과를 살펴본 후 검토할 필요가 있으며, 제도 확대 시 영세사업장의 인력 운영 부담, 고용보험기금 재정 여건 및 육아기 근로자 채용 기피 가능성 등을 종합적으로 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539