



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 유산·사산휴가 급여 지원 근거 마련 〉

- 박성준의원 대표발의(의안번호 제2205878호)
- 권영진의원 대표발의(의안번호 제2208156호)
- 성일종의원 대표발의(의안번호 제2210239호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 개요	1
1. 박성준의원 대표발의(의안번호 제2205878호)	1
2. 권영진의원 대표발의(의안번호 제2208156호)	3
3. 성일종의원 대표발의(의안번호 제2210239호)	5
II . 검토의견	7
1. 배우자 유산·사산휴가 급여 지원 근거 마련	7

I. 개요

1. 박성준의원 대표발의(의안번호 제2205878호)

가. 제안경위

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

나. 제안이유 및 주요내용

현행법령에서는 근로자가 유산 또는 사산한 경우에 그 임신기간에 따라 임신기간이 11주 이내인 경우 유산 또는 사산한 날부터 5일, 12주 이상 15주 이내인 경우 10일, 16주 이상 21주 이내인 경우 30일, 28주 이상인 경우 출산전후휴가에 준하여 90일의 유산·사산 휴가를 청구할 수 있도록 규정하고 있음.

이는 자녀의 유산·사산을 겪은 산모가 정신적·신체적 후유증을 남기지 않고 회복할 수 있도록 지원하기 위한 것이나, 배우자의 심리적·정신적 안정과 회복을 도울 수 있도록 하는 배우자 유산·사산 휴가 제도의 신설이 함께 필요하다는 의견이 있음.

이에 현행법에 유산·사산한 사람의 배우자도 7일의 범위에서 대통

령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 법률 제20519호 고용보험법 일부개정법률 제75조, 제76조제1항제4호 신설, 제77조제1항).

참고사항

이 법률안은 박성준의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5879호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

2. 권영진의원 대표발의(의안번호 제2208156호)

가. 제안경위

2025년 2월 14일 권영진의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2025년 2월 17일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 법의 목적을 달성하기 위하여 고용보험사업으로 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여 등을 실시하고 있으며, 유산·사산한 여성 근로자에 대하여 임신기간에 따라 차등적인 휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나 타법 개정에 따라 피보험자에게 지급하는 급여의 종류가 늘어나면서 법의 목적에 이를 반영하여야 할 필요가 있다는 의견이 있음. 또한 유산·사산을 겪은 산모뿐만 아니라 그 배우자에게도 휴가를 보장하여 산모의 회복을 돕고 심리적·정신적 안정을 취할 수 있도록 하는 제도가 필요하다는 지적이 있음.

이에 이 법의 목적을 정비하고 유산·사산한 사람의 배우자도 유산·사산 휴가를 사용할 수 있도록 하여 근로자의 회복과 안정을 지원하려

는 것임(안 제1조 등).

참고사항

이 법률안은 권영진위원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제8155호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 성일종의원 대표발의(의안번호 제2210239호)

가. 제안경위

2025년 4월 30일 성일종의원 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2025년 5월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 「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 출산전후휴가를 받은 경우로서 일정한 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급하도록 하고 있음.

이는 안정적인 출산, 유산·사산으로 인한 산모의 정신적·신체적 후유증 회복 등을 위하여 지원한 것이나 이러한 기간에는 그 배우자에게도 휴가를 주고 그 비용의 일부를 지원하여 산모의 곁에서 가사일을 돕는 등 협력할 수 있도록 하여야 한다는 의견이 있음. 특히 다자녀를 출산, 유산·사산한 경우에 배우자의 도움은 더욱 절실하므로 이에 대한 고려가 필요함.

이에 출산전후휴가 급여등의 지원 대상에 「근로기준법」의 개정
에 따라 신설되는 배우자 유산·사산휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양
립 지원에 관한 법률」의 개정에 따라 연장되는 배우자 출산휴가 및 다
자녀 출산·유산·사산에 따른 휴가를 받은 경우를 추가하여 가정에서
남성 근로자도 육아의 문제를 공유하며 실질적인 역할을 할 수 있도록
하려는 것임(안 제75조 및 제76조제1항제1호 등).

참고사항

이 법률은 성일종위원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립
지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제10240호), 「근로기준법
일부개정법률안」(의안번호 제10238호)의 의결을 각각 전제로 하는 것
이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이
에 맞추어 조정되어야 할 것임.

II. 검토의견

1. 배우자 유산·사산휴가 급여 지원 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 유산·사산휴가를 사용한 근로자가 우선지원 대상기업 소속 근로자인 경우에는 고용보험기금에서 배우자 유산·사산 급여를 지원하려는 것으로,

박성준·권영진의원안은 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5879호 및 제8155호)¹⁾의 의결을 전제로 하고 있고, 성일종의원안은 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제10240호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제10238호)²⁾의 의결을 각각 전제로 하고 있음(안 제1조, 및 제75조, 제76조제1항, 제77조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	박성준의원안	권영진의원안	성일종의원안
제1조(목적) 이 법은 고용보험의 시행을 통하여	제1조 (현행과 같음)	제1조(목적) ----- ----- -----	

1) 배우자 유산·사산휴가 신설(의안번호 제5879호(박성준의원안): 유급 7일 이내, 제8155호(권영진의원안): 유급 3일)

2) 성일종의원안은 배우자 유산·사산휴가를 「근로기준법」에 신설(유급, 15일 이내)

현행	박성준의원안	권영진의원안	성일종의원안
실업의 예방, 고용의 촉진 및 근로자 등의 직업능력의 개발과 향상을 꾀하고, 국가의 직업지도와 직업소개 기능을 강화하며, 근로자 등이 <u>실업한 경우에</u> 생활에 필요한 급여를 실시하여 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진함으로써 경제·사회발전에 이바지하는 것을 목적으로 한다. 제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 <u>출산전후휴가</u> 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평	제75조(출산전후휴가 급여 등) --- 「남녀고용평등	-----<u>실업 등을 한 경우</u>에----- 제75조(출산전후휴가 급여 등) --- 「남녀고용평등	제75조(출산전후휴가 급여 등) --- 출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 유산·사산휴가---

현행	박성준의원안	권영진의원안	성일종의원안
등과 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. 1. (생략) 2. 휴가를 시작한 날[출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 피보험자가 속한 사업장이 우선지원대상기업이 아닌 경우에는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한	과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1.·2. (현행과 같음)	과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 또는 같은 법 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1.·2. (현행과 같음)	----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 1. (현행과 같음) 2. ----- -----출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 유산·사산휴가----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

현행	박성준의원안	권영진의원안	성일종의원안
경우에는 75일이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것. 다만, 그 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 출산전후휴가 급여등을 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.			
제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.	제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -	제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -	제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

[illegible]

현행	박성준의원안	권영진의원안	성일종의원안
2. 3.(생략)		<u>휴가 기간. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.</u> 2. 3. (현행과 같음)	2. 3. (현행과 같음)
<신설>	4. 「<u>남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률</u>」 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산 휴가 기간. 다만, <u>피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정한다.</u>		
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)	②·③ (현행과 같음)	②·③ (현행과 같음)
제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한	제77조(준용) ① - ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제77조(준용) ① - ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제77조(준용) ① - ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

현행	박성준의원안	권영진의원안	성일종의원안
다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가”로 본다.	배우자 출산휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산 휴가	배우자 출산휴가, 난임치료휴가 또는 배우자 유산·사산휴가	출산 전 후 휴 가, 유산·사산휴가, 배우자 유산·사산휴가
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 “출산 전 후 휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)	②

현행	박성준의원안	권영진의원안	성일종의원안
직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다.			-----출산전후휴가, 유산·사산휴가, 배우자 유산·사산휴가----- ----- ----- ----- -----.

나. 검토의견

박성준·권영진안과 함께 각각 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제5879호 및 제8155호)과 성일종의원안과 함께 제출된 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제10240호)에서는 배우자 유산·사산휴가를 신설하고 있음.

< 현행 및 개정안 비교 >

구분		「남녀고용평등법」	「근로기준법」	「고용보험법」 : 고보기금 지원 (우선지원대상기업 한정)	
		개정안	개정안	현행	개정안
배우자 유산·사산 휴가 (신설)	박성준 의원안	7일 이내 (유급)		-	휴가기간
	권영진 의원안	3일 (유급)			
	성일종 의원안		15일 이내 (유급)		

이에 각 개정안은 배우자 유산·사산휴가를 사용한 근로자가 우선지원 대상기업 소속 근로자인 경우에는 고용보험기금에서 배우자 유산·사산 급여를 지원하려는 것으로,

중소형 기업의 경제적 부담을 완화하고, 근로자의 배우자 유산·사산휴가의 사용을 실질적으로 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 각 개정안에 따른 배우자 유산·사산휴가기간 및 급여 지급 기간이 서로 다르므로, 향후 법안 심사과정에서 논의가 필요해 보임.

참고로 예산정책처 비용추계서에 따르면, 권영진의원안에 따라 고용보험기금을 재원으로 배우자 유산·사산휴가에 대해 3일의 배우자 유산·사산휴가 급여를 지급할 경우 발생하는 추가재정소요는 2026년부터 2030년까지 5년간 총 7억 270만원(연평균 1억 4,050만원)으로 추계됨.³⁾

< 개정안에 따른 추가재정소요 추계: 2026~2030년 >

(단위: 백만원)

	2026	2027	2028	2029	2030	합계	연평균
추가재정소요	130.2	135.9	141.0	146.1	149.5	702.7	140.5

- 주: 1. 추계금액은 경상가격 기준
 2. 추계기간 이후에도 재정소요는 발생할 수 있음
 3. 각 표의 합계는 단수조정으로 차이가 발생할 수 있음
 4. 출산에 대한 인식 등 행태 변화와 배우자 유산·사산휴가 관련 제도변화 등으로 인해 본 추계에서의 추가재정소요를 상회 또는 하회할 수 있음
 5. 장래에 발생할 유산·사산 건수 발생률에 따라 추가재정소요가 달라질 수 있음

자료: 고용노동부 제출자료를 바탕으로 국회예산정책처 작성

고용노동부는 유산·사산에 따른 산모의 신체·정신적 건강의 온전한 회복을 돕기 위해 배우자에게 유산·사산 휴가를 부여하고 급여를 지급

3) 고용노동부는 3일의 배우자 유·사산휴가 급여 지급할 경우 2026년 재정소요를 약 15억원으로 추계

하려는 입법 취지에 공감한다는 입장임.

2. 기간제근로자 또는 파견근로자가 배우자 유산·사산휴가기간 중 계약종료 시 유산·사산휴가급여에 상당하는 금액 지원

가. 개정안의 주요내용

성일종의원안은 기간제근로자 또는 파견근로자가 배우자 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우, 고용노동부장관으로 하여금 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 휴가 종료일까지의 기간에 대한 유산·사산휴가급여에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급하도록 하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	성일종의원안
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·사	제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----출산 전후휴가기간, 유산·사산휴가기

<u>산휴가기간</u> 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 <u>출산전후휴가</u> 또는 <u>유산·사산휴가</u> 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다. ② (생략)	<u>간 또는 배우자 유산·사산휴가기간</u>----- ----- -----출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 유산·사산휴가----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 기간제근로자⁴⁾ 및 파견근로자⁵⁾가 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가(이하 “출산전후휴가 등”) 기간 중 근로계약기간이 종료하는 경우에도 남은 휴가기간 동안의 출산전후휴가급여 등에 상당하는 금액 전부를 고용노동부장관이 지급하도록 규정하고 있음.

이는 고용불안으로 출산전후휴가 등을 실질적으로 보장받기 어려운 경우 정부가 급여를 지급함으로써 출산 또는 유산·사산으로 인한 신체적 회복기간에 경제적 부담을 줄이고, 고용형태와 관계없이 모든 근로자가 출산전후휴가제도를 활용할 수 있도록 한 것임.

4) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

5) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다

개정안은 배우자 유산·사산휴가기간에 대해서도 휴가기간 중 근로계약 기간 종료시, 남은 휴가기간 급여에 상당하는 금액을 고용노동부장관이 지급하도록 하려는 것으로,

기간제근로자 및 파견근로자의 배우자 유산·사산휴가 실질적 사용권을 보장하고 고용보험의 사각지대를 해소하려 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 고용노동부는 배우자 유산·사산 휴가의 경우에는 신체적 회복이 필요 없고, 현행 제도상 기간이 짧으며 사용 시기 및 분할 사용 여부를 정할 수 있는 점을 감안하면 휴가 중 계약만료 시 급여 지원에 대한 신중한 접근이 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539