



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 유산·사산휴가 신설 〉

- 박해철의원 대표발의(의안번호 제2212774호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2213488호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 개요	1
1. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2212774호)	1
2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2213488호)	2
II . 검토의견	4
1. 배우자 유산·사산휴가 신설	4

I. 개요

1. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2212774호)

가. 제안경위

2025년 9월 8일 박해철의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 9월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중 유산이나 사산을 경험한 여성 근로자에게 임신 기간별로 차등적인 유산·사산 휴가를 보장하고 있으나, 배우자에 대해서는 별도의 규정이 없음.

임신 중 유산이나 사산은 산모뿐만 아니라 배우자에게도 매우 큰 정신적·심리적 충격을 줄 수 있고, 산모의 회복과 가족의 심리적 안정에 있어서 배우자의 동반 돌봄이 필수적이라고 할 수 있음.

특히 「국가공무원 복무규정」과 「지방공무원 복무규정」에서는 남성 공무원에게 배우자가 유산·사산한 경우 3일간 특별휴가를 보장하고 있어, 민간부문과의 형평성 차원에서도 제도 도입이 시급한 상황임.

이에 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 한 날로부터 20일 이내

에 5일의 배우자 유산·사산 휴가를 청구할 수 있게 하고, 5일 중 3일은 유급으로 하게 하고, 사업주는 배우자 유산·사산 휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 하지 않도록 하는 등 배우자 유산·사산 휴가를 제도적으로 보호하여, 근로자의 가정 돌봄권 실질적 강화 및 가족 친화적 노동환경 조성에 기여하고자 하는 것임(안 제18조제1항·제2항, 제18조의4, 제37조제2항제2호의3 및 제39조제2항제3호의3 신설).

2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2213488호)

가. 제안경위

2025년 10월 2일 이용우의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 10월 10일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 노동자가 유산 또는 사산한 경우 임신 기간에 따라 차등적으로 유산·사산 휴가를 청구할 수 있도록 규정하고 있음. 임신 기간이 11주 이내인 경우 유산 또는 사산한 날부터 5일, 12주 이상 15주 이내인 경우 10일, 16주 이상 21주 이내인 경우 30일, 28주 이상인 경우에는 출산전후휴가에 준하여 90일의 유산·사산 휴가를 보장하고 있음.

유산 후 7~10일 동안은 출혈, 감염, 생리 불순, 생리통 증가, 자궁 내막 유착 등의 후유증이 발생한다는 전문가의 견해가 있으며 유산·사산은 당사자뿐만 아니라 배우자에게도 심리적 충격과 정신적 고통을 야기함. 배우자의 정신적·신체적 후유증을 최소화하고, 나아가 자녀 돌봄과 가정 운영에 대한 남녀 공동 참여 인식을 개선하는 것이 필요하다는 지적이 나오고 있음.

이에 유산·사산한 노동자의 배우자에게도 최소 휴가일 수와 동일한 10일의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 사용할 수 있고 그 중 3일을 유급휴가로 하고자 함(안 제18조 및 제18조의4 신설 등).

참고사항

이 법률안은 이용우의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제13487호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 유산·사산휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

두 개정안은 근로자의 배우자가 유산·사산한 경우에 그 근로자가 배우자 유산·사산휴가(박해철의원안: 5일 이내, 이용우의원안: 10일)를 사용할 수 있도록 하되 이 중 3일을 유급으로 하며, 배우자 유산·사산휴가를 이유로 한 불리한 처우를 금지하고, 이를 위반하거나, 배우자 유산·사산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않는 경우 등에 제재규정을 신설하고 있음(안 제18조 및 제18조의4 신설 등).¹⁾

[표] 개정안 조문대비표

현행	박해철의원안	이용우의원안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- -----제18조의3에 따른 난임치료휴가, 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가----- ----- -----	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- -----제18조의3에 따른 난임치료휴가, 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가----- ----- -----

1) 이용우의원안은 함께 제출된 「고용보험법 일부개정법률안」(배우자 유산·사산 급여 지원 근거 마련, 의안번호 제13487호)의 의결을 전제로 하고 있으나, 박해철의원안은 「고용보험법 일부개정법률안」을 별도 발의하지는 않은 상황임.

해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다. ② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. ③ ~ ⑤ (생략) <신설>	----- ----- ----- ----- ----- -----. ② ----- ----- ----- -----제18조의3제1항 본문, 제18조의4제1항 본문----- ----- -----. ③ ~ ⑤ (현행과 같음) 제18조의4(배우자 유산·사산 휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 <u>5일</u>의 범위에서 배우자 유산·사산 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 <u>3일은 유급으로 한다.</u> 다만, 배우자 유산·사산 휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 <u>20일</u> 이내에 청구하여	----- ----- ----- ----- ----- -----. ② ----- ----- ----- -----제18조의3제1항 본문, 제18조의4제1항 본문----- ----- -----. ③ ~ ⑤ (현행과 같음) 제18조의4(배우자 유산·사산 휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 <u>10일</u>의 범위에서 배우자 유산·사산 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 <u>3일은 유급으로 한다.</u> 다만, 근로자의 배우자가 인공 임신중절수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는
---	---	---

	<u>한다.</u> ② 제1항에 따른 배우자 유산·사산 휴가는 인공 임신중절 수술 (「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다. ③ 사업주는 배우자 유산·사산 휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ④ 배우자 유산·사산 휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.	<u>제외한다)에 따라 유산한 경우에는 적용하지 아니한다.</u> ② 사업주는 배우자 유산·사산 휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ③ 배우자 유산·사산 휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.
제37조(벌칙) ① (생략)	제37조(벌칙) ① (현행과 같음)	제37조(벌칙) ① (현행과 같음)
② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.	② ----- ----- ----- ----- -----.	② ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 2의2. (생략)	1. ~ 2의2. (현행과 같	1. ~ 2의2. (현행과 같

<신 설> 3. ~ 9. (생 략) ③ · ④ (생 략) 제39조(과태료) ① · ② (생 략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해 당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이 하의 과태료를 부과한 다. 1. ~ 3의2. (생 략) <신 설> 4. ~ 9. (생 략) ④ · ⑤ (생 략)	음) <u>2의3. 제18조의4제3항을</u> <u>위반하여 배우자 유</u> <u>산 · 사산 휴가를 이</u> <u>유로 해고나 그 밖의</u> <u>불리한 처우를 한</u> <u>경우</u> 3. ~ 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ① · ② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3의2. (현행과 같 음) <u>3의3. 제18조의4제1항</u> <u>을 위반하여 배우자</u> <u>유산 · 사산 휴가를</u> <u>주지 아니하거나 3</u> <u>일을 유급으로 하지</u> <u>아니한 경우</u> 4. ~ 9. (현행과 같음) ④ · ⑤ (현행과 같음)	음) <u>2의3. 제18조의4제2항을</u> <u>위반하여 배우자 유</u> <u>산 · 사산 휴가를 이</u> <u>유로 해고나 그 밖의</u> <u>불리한 처우를 한 경</u> <u>우</u> 3. ~ 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ① · ② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3의2. (현행과 같 음) <u>3의3. 제18조의4제1항</u> <u>을 위반하여 배우자</u> <u>유산 · 사산 휴가를</u> <u>주지 아니하거나 3</u> <u>일을 유급으로 하지</u> <u>아니한 경우</u> 4. ~ 9. (현행과 같음) ④ · ⑤ (현행과 같음)
--	--	---

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 및 동법 시행령²⁾은 유·사산한 여성에 대하여 임신기간에 따라 10일에서 90일까지의 유산·사산 휴가를 부여하고 있으나, 유산·사산한 여성의 배우자에 대한 휴가 규정은 별도로 마련되어 있지 않음.

이에 두 개정안은 근로자의 배우자가 유산·사산한 경우에 그 근로자가 배우자 유산·사산휴가(박해철의원안: 5일 이내, 이용우의원안: 10일)를 사용하되 이 중 3일을 유급휴가로 규정하려는 것으로, 유·사산 후 빠른 회복을 도움으로써 배우자의 신체적 건강을 유지할 수 있도록 하고 모성 보호를 강화한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 박해철의원안과 이용우의원안은 각각 사업주에게 “5일” 또는 “10일”의 범위 내에서 배우자 유산·사산휴가를 주도록 하고 있는데, 사업주마다 휴가 일수를 다르게 적용할 경우 형평성 논란이 제기될 수 있을 것으로 보이고, 「국가공무원 복무규정」과 「지방공무원 복무규정」에서는 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당

2) 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 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.

「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ③ 사업주는 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 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

공무원에게 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주도록 하고 있으므로³⁾, 휴가 기간에 대해서는 향후 심사과정에서 타 입법례를 참고하여 논의가 필요할 것으로 보임⁴⁾.

아울러, 각 개정안은 배우자 유산·사산휴가를 신설하면서 “근로자의 배우자가 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항⁵⁾에 따른 경우는 제외한다)에 따라 유산한 경우”에는 적용하지 않도록 하고 있는데, 이는 「근로기준법」상 여성근로자의 유산·사산휴가 적용 예외 사유⁶⁾를 따른 것으로 보임.

3) 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가) ⑩ 행정기관의 장은 소속 여성공무원이 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 다음 각 호의 구분에 따른 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 90일까지

⑪ 행정기관의 장은 소속 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 제10항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

「지방공무원 복무규정」 제7조의7(특별휴가) ④ 임신 중인 공무원이 유산 또는 사산한 경우에 그 공무원이 신청하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑤ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 제4항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

4) 참고로, 유사한 취지의 개정법률안이 우리 위원회에 제출되어 현재 소위 심사 중으로, 박성준의원안(의안번호 2205879, 2024.11.26.) 및 권영진의원안(의안번호 2208155, 2025.2.14.)은 각각 7일, 3일의 범위 안에서 배우자의 유산·사산휴가를 부여하고 있음.

5) 「모자보건법」제14조(인공임신중절수술의 허용한계) ① 의사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에만 본인과 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 동의를 받아 인공임신중절수술을 할 수 있다.

1. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
2. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 전염성 질환이 있는 경우
3. 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
4. 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
5. 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

6) 「근로기준법」제74조(임산부의 보호) ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서

그런데 2019. 4. 11. 헌법재판소는 「형법」상 임신한 여성의 자기낙태와 의사가 임신한 여성의 촉탁 또는 승낙을 받아 낙태하게 한 행위를 처벌하는 규정에 대하여 헌법불합치 결정⁷⁾을 하고 2020. 12. 31.을 시한으로 입법자가 개정할 때까지만 적용하도록 권고하였음⁸⁾.

그에 따라 21대 국회에서는 「모자보건법」 제14조에서 규정하고 있는 인공임신중절수술의 허용한계를 삭제하는 개정안이 다수 접수된 바 있고, 우리 위원회에서도 「근로기준법」상 여성근로자의 유산·사산 휴가 적용 예외 사유를 삭제하는 개정안(의안번호 2104978, 2020.11.5.)이 접수된 바 있음을 참고할 필요가 있음.

한편, 각 개정안은 배우자 유산·사산휴가를 이유로 한 불리한 처우를 금지하면서, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 배우자 유산·사산휴가를 청구하였음에도 주지 않거나, 휴가 중 3일을 유급으로 하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있는데,

처벌규정의 신설은 제도의 실효성 확보를 위해 필요한 조치로 보이고, 그 처벌수준이 현재 배우자 출산휴가의 경우와 동일하므로 처벌수위도 적절한 것으로 보임.

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.

7) 헌법재판소 2019. 4. 11. 선고, 2017헌바127

8) 헌법재판소는 낙태죄 관련 개선입법 시한을 2020년 12월 31일까지로 정하였으나, 개선입법이 마련되지 않은 채 해당 기한이 도과하였으며, 현재는 「형법」상 낙태죄 관련 조항(제269조제1항, 제270조제1항 중 '의사'에 관한 부분)은 효력이 적용되지 않음.

마지막으로, 휴가 청구기한과 관련하여 박해철의원안은 “배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구”하도록 하고 있고, 이용우 의원안은 별도의 기한을 두고 있지 않아 시행령에서 정하도록 위임하고 있는 것으로 보이는데,

유산·사산 이후 가족의 심리적 충격이 장기화될 수 있으므로, 휴가 청구기간을 20일로 제한하는 것은 실질적 사용을 일부 제약할 수 있고, 배우자 출산휴가의 경우 현행 「남녀고용평등법」에서 출산한 날부터 120일을 기한으로 규정하고 있다는 점을 참고하여 적절한 사용기한을 법률로 규정하는 방안을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 개정안에 대해 배우자 유산·사산휴가의 신설 필요성에 공감하고, 배우자가 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항⁹⁾에 따른 경우는 제외한다)에 따라 유산한 경우 휴가 사용을 제한하는 사항은 근로기준법상 여성의 유산·사산 휴가 제도와 동일하게 규정해야 한다는 입장임. 또한, 휴가기간은 공무원 제도(연간 3일)와의 형평성 및 사업주의 인력운영상 부담 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 한다는 입장으로 휴가 사용기한, 휴가 사용 방법 등에 있어서는 기업,

9) 「모자보건법」 제14조(인공임신중절수술의 허용한계) ① 의사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에만 본인과 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 동의를 받아 인공임신중절수술을 할 수 있다.

1. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
2. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 전염성 질환이 있는 경우
3. 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
4. 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
5. 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

근로자 등 의견수렴을 통해 현장 선호 및 수용성이 높은 방안을 검토
할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02) 6788-5539