



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 유산·사산 휴가 신청 근로자에 대한 비밀유지의무 신설 〉
■ 강득구의원 대표발의(의안번호 제2214999호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 유산·사산 휴가 신청 근로자에 대한 비밀유지의무 신설	2

I. 제안경위

2025년 12월 8일 강득구위원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 12월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유 및 주요내용

현행법상 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우 임신 기간에 따라 10일에서 90일까지의 휴가를 부여하도록 하고, 해당 기간 동안의 급여는 고용보험에서 지원하도록 규정하고 있음.

그런데 2025년 국회 기후에너지환경노동위원회 국정감사에서 출산휴가의 사용률은 70%가 넘는 반면, 유산·사산 휴가의 사용률은 4.5%에 그친 것으로 지적된 바 있음. 이는 유산·사산 사실이 직장 내에 알려질 경우 발생할 수 있는 심리적 부담과 사생활 침해 우려가 원인인 것으로 지적됨.

이에 유산·사산 휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 그 사실이 다른 사람에게 누설되지 않도록 사용자에게 비밀유지 의무를 부과함으로써, 근로자가 심리적 부담 없이 휴가를 신청하고 사용할 수 있는 환경을 조성하려는 것임(안 제74조제11항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 유산·사산 휴가 신청 근로자에 대한 비밀유지의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 유산·사산에 관해 알게 된 사실을 근로자의 의사에 반하여 누설하지 못하도록 하려는 것임.(안 제74조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑩ (생략) <u><신설></u>	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑩ (현행과 같음) ⑪ <u>사용자는 제3항에 따라 유산·사산 휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 유산·사산 휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.</u>

나. 검토의견

현행법은 임신 중인 근로자가 유산 또는 사산한 경우 임신기간에 따라 일정 기간의 휴가를 부여하도록 하고, 급여는 고용보험에서 지원하도록 규정하고 있음¹⁾.

그러나 최근 국정감사 과정에서 유산·사산 휴가 사용률이 현저히 낮다는 지적이 제기되었으며, 그 원인으로 직장 내에 유산·사산 사실이 알려질 경우 발생할 수 있는 심리적 부담 및 사생활 침해 우려가 언급된 바 있음.

또한, 유산·사산은 신체적·정신적 충격이 수반되는 사안으로서, 해당 사실이 직장 내에 공개될 경우 근로자에게 상당한 심리적 부담을 초래할 수 있고, 조직 규모가 작은 사업장의 경우 정보 확산 가능성이 높아 제도적 권리가 있음에도 실제 사용을 기피하는 현상이 나타날 수 있을 것으로 보임.

이에 개정안은 유산·사산휴가 신청 사실이 회사 내 동료 등 타인이나 외부에 알려지지 않도록 근로자의 프라이버시를 보장함으로써 유산·사산휴가제도 활성화를 도모하려는 것으로, 모성보호 제도의 실질적 이용을 촉진하기 위한 보호장치로서 정책적 필요성이 인정된다고 봄.

1) 「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) ① 법 제74조제2항 전단에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 임신한 근로자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
 2. 임신한 근로자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
 3. 임신한 근로자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ② 법 제74조제3항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다.
- 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
 2. 삭제
 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

다만, 개정안은 유산·사산휴가 신청 관련 사실의 비공개를 규정하고 있으나, 이를 위반한 경우에 대한 별도의 제재 규정을 두고 있지 아니하여 실효성 확보에 한계가 있을 수 있음.

고용노동부는 유산·사산휴가제도 활성화를 위해 유산·사산휴가 신청 사실이 회사 내 동료 등 타인이나 외부에 알려지지 않도록 근로자의 프라이버시가 보장될 필요성을 고려하여 수용한다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5539