



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 연차 유급휴가일수 산정 시 출근간주 범위 확대 등 >

- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203552호)
- 용혜인의원 대표발의(의안번호 제2203951호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
1. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203552호)	1
2. 용혜인의원 대표발의(의안번호 제2203951호)	3
II. 검토의견	5
1. 연차 유급휴가일수 산정 시 출근간주 범위 확대	5
2. 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 확대	10
3. 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기 확대	14

I. 개요

1. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203552호)

가. 제안경위

2024년 9월 3일 이용우의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

우리나라 출생아 대비 유산 비중(유산율)은 2013년 37.6%에서 2022년 47.6%로 매우 크게 상승하였으며, 같은 기간 조산율도 6.5%에서 9.8%로 눈에 띄게 높아졌음.

이와 관련하여 현행법은 ‘임신 36주 이후’부터를 임신 말기로 간주하고 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 되어 있음. 그런데 의학적으로 임신 후 14주를 임신 초기, 29주부터 42주까지를 임신 후기로 구분하며, 임신 초기와 임신 후기는 유산과 조산의 위험으로부터 특별히 모성을 보호할 필요성이 큰 기간으로 보고 있음.

또한 현행법상 쌍둥이를 임신한 경우에는 출산전후휴가의 사용일수를 추가로 30일 연장할 수 있도록 규정된 반면, 수술·치료 등 의료서비스의 제공 및 성장과정상 집중관리를 필요로 하는 미숙아·선천성

이상아를 출산한 경우에는 출산전후휴가 연장 근거가 없는 실정임.

아울러 현행법은 연차 유급휴가 산정 시 법 제74조에 따른 출산전후휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간을 연차 유급휴가 산정 시에 이를 출근한 것으로 간주하고 있으나, 임신기 근로시간 단축·태아검진·수유시간 및 배우자 출산휴가·육아기 근로시간 단축을 사용하는 기간은 이를 출근한 것으로 본다는 규정이 없어 불이익을 받고 있다는 지적이 있음.

이에 유산 및 조산 위험이 높은 임신 초기·말기의 근로시간 단축 기간을 확대하고, 미숙아·선천성이상아 출산 시의 출산전후휴가 기간을 연장하며, 연차휴가 산정 시 임신기 근로시간 단축 등을 사용하는 경우에도 이를 출근한 것으로 보는 규정을 마련하려는 것임.

주요내용

가. 연차 유급휴가 산정 시, 노동자가 임신기 근로시간 단축·태아검진·수유시간 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가·육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우 이를 출근한 것으로 보도록 함(안 제60조제6항).

나. 노동자가 미숙아·선천성이상아를 출산한 경우 사용자가 주어야 하는 출산전후휴가의 기간에 30일을 추가함(안 제74조제1항 등).

다. 임신기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 임신주수를 ‘12주 이내, 36주 이후’에서 ‘14주 이내, 28주 이후’로 확대함(안 제74조제7항).

2. 용혜인의원 대표발의(의안번호 제2203951호)

가. 제안경위

2024년 9월 12일 용혜인의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 9월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일 이상의 연차유급휴가를 주도록 규정하면서, 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, 임신한 여성이 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가로 휴업한 기간 및 육아휴직으로 휴업한 기간은 출근한 것으로 간주하고 있음.

그런데 이와 달리 임신한 여성 근로자가 근로시간 단축 또는 태아검진 시간을 사용한 경우, 여성 근로자가 모유수유를 위해 수유 시간을 사용한 경우 또는 자녀를 양육하는 근로자가 근로시간 단축을 사용한 경우에는 이를 출근한 것으로 간주하는 규정이 없어 연차유급휴가 산정 시 불이익을 받고 있다는 지적이 있음.

이에 임신한 여성 근로자 또는 자녀를 양육하는 근로자가 근로시간 단축을 사용할 때, 임신한 여성 근로자가 태아검진 시간을 사용할 때 및 여성 근로자가 수유 시간을 사용할 때도 출근한 것으로 간주하여

연차유급휴가 산정 시 임신하거나 자녀를 양육하는 근로자를 보다 두
텃게 보호하려는 것임(안 제60조제6항).

Ⅲ. 검토의견

1. 연차 유급휴가일수 산정 시 출근간주 범위 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 공통적으로 연차 유급휴가일수를 산정할 때 근로자가 현행 법에 따른 ‘임신기 근로시간 단축’ 및 ‘태아검진 시간’, ‘수유 시간’¹⁾과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 ‘육아기 근로시간 단축’을 사용하여 근로하지 않은 시간을 출근한 것으로 간주하도록 하고 있고, 추가적으로 이용우의원안은 ‘배우자출산휴가를 사용하여 휴업한 기간’을 출근한 것으로 간주하도록 하고 있음(안 제60조제6항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	이용우의원안	용혜인의원안
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (생 략) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 <u>기간</u> 은 출근한 것 으로 본다. 1. 2. (생 략)	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- ----- <u>기간 및 시간</u> ----- ----. 1. 2. (현행과 같음)	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- ----- ----- <u>기간 또는 시간</u> ----- -----. 1. 2. (현행과 같음)

1) 「근로기준법」제75조의 “육아시간”을 지칭하는 것으로 보임.
제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

<u><신 설></u>	<u>2의2. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시 간 단축을 사용하여 단축된 근로시간</u>	<u>2의2. 임신한 여성 근로 자가 제74조제7항에 따른 근로시간 단축 을 사용하여 단축된 근로시간</u>
<u><신 설></u>	<u>2의3. 제74조의2제1항 에 따라 사용한 태아 검진 시간</u>	<u>2의3. 임신한 여성 근로 자가 제74조의2제1항 에 따라 사용한 태아 검진 시간</u>
<u><신 설></u>	<u>2의4. 제75조에 따라 사용한 수유 시간</u>	<u>2의4. 여성 근로자가 제 75조에 따라 사용한 수유 시간</u>
<u><신 설></u>	<u>2의5. 「남녀고용평등 과 일·가정 양립 지 원에 관한 법률」 제 18조의2제1항에 따른 배우자 출산휴가로 휴업한 기간</u>	
3. (생 략)	3. (현행과 같음)	3. (현행과 같음)
<u><신 설></u>	<u>4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원 에 관한 법률」 제19 조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단 축을 사용하여 단축 된 근로시간</u>	<u>4. 「남녀고용평등과 일 ·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 의2제1항에 따른 육 아기 근로시간 단축 을 사용하여 단축된 근로시간</u>
⑦ (생 략)	⑦ (현행과 같음)	⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

개정안은 공통적으로 연차 유급휴가일수를 산정할 때 근로자가 현행법에 따른 ‘임신기 근로시간 단축’ 및 ‘태아검진 시간’, ‘육아 시간’²⁾과 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”)에 따른 ‘육아기 근로시간 단축’³⁾을 사용하여 근로하지 않은 시간을 출근한 것으로 간주하도록 하고 있고, 추가적으로 이용우의 원안은 「남녀고용평등법」에 따른 ‘배우자출산휴가’⁴⁾를 사용하여 휴업한 기간’을 출근한 것으로 간주하도록 하고 있음.

이는 기존법률이 유급휴가 산정시 ①업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, ②출산전후휴가 또는 유산·사산휴가로 휴업한 기간, ③육아휴직으로 휴업한 기간에 대해서는 출근한 것으로 간주하도록 하면서도, ⑤ 임신한 여성 근로자가 근로시간 단축 또는 태아검진 시간을

2) 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.

제75조(육아 시간) 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

3) 「남녀고용평등법」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. (단서 생략)

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

4) 18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

사용한 경우, 여성 근로자가 모유수유를 위해 육아 시간을 사용한 경우 또는 자녀를 양육하는 근로자가 근로시간 단축을 사용한 경우에는 이를 출근한 것으로 간주하는 규정이 없어 연차유급휴가 산정 시 불이익을 받고 있다는 지적이 있었기 때문이다.

개정안의 제도들을 간략히 설명하면, ‘육아기 근로시간 단축’은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 자녀 양육을 위하여 근로시간을 주당 15~35시간으로 단축하여 근무하는 제도이고, ‘임신기 근로시간 단축’은 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 사용하는 제도임. 그리고 태아검진 시간은 임산부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 허용해주는 제도이고, 육아시간은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자에게 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 부여하는 제도이며, 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 경우 10일의 유급휴가를 주는 제도임.

그런데, 최근 법률 개정⁶⁾을 통해 연차유급휴가 산정시 육아기 및 임신기 근로시간 단축 사용으로 단축된 근로시간의 경우에도 출근한 것

5) 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간

2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

6) 「근로기준법」(법률 제20520호, 2024.10.22., 일부개정)

으로 간주하도록 하였으므로 개정안의 취지가 일부 반영된 것으로 보임.

[참고] 「근로기준법」 신구조문 대비표

개정 전	현 행(2024. 10. 22. 일부개정)
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 ⑦ (생략)	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. 1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간 2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간 4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 5. 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간 ⑦ (현행과 같음)

다만, 태아검진 및 수유시간의 경우는 소정 근로시간의 변동을 가져오지 않아 연차유급휴가 산정시 불리하게 적용되지 않고, 배우자 출산휴가는 「남녀고용평등법」상의 법정유급휴가로 소정근로일에 포함되므로 개정의 실익이 없을 것으로 보임.

2. 미숙아 출산 시 출산전후휴가 기간 확대

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 여성 근로자가 「모자보건법」 제2조제5호 및 6호⁷⁾에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한 경우 출산전후휴가 기간을 현행 90일에서 120일로 확대하려는 것임(안 제74조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	이용우의원안
제74조(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.	제74조(임산부의 보호) ① ----- ----- ----- ----- 임신하거나 「모자보건법」에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한 ----- -----. ----- 임신하거나 「모자보건법」에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한 ---.
② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴	② ----- ----- -----

7) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다

5."미숙아(未熟兒)"란 신체의 발육이 미숙한 채로 출생한 영유아로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 영유아를 말한다.

6."선천성이상아(先天性異常兒)"란 선천성 기형(奇形) 또는 변형(變形)이 있거나 염색체에 이상이 있는 영유아로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 영유아를 말한다.

개정안은 여성 근로자가 「모자보건법」 제2조제5호 및 6호에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한 경우 출산전후휴가 기간을 현행 90일에서 120일로 확대하려는 것으로,

모자보건법령에 따른 미숙아 또는 선천성이상아⁹⁾를 출산한 근로자와 영유아에 대한 보호를 강화하려는 취지임.

미숙아 및 선천성이상아는 신체의 발육이 더딘 채로 출생하거나 복합적 건강 문제를 가지는 경우가 많아 특별한 돌봄이 필요하고, 이들을 출산한 산모도 추가 치료나 심리적 불안감의 해소를 위한 특별한 지원이 필요하다는 점에서 개정안은 의미가 있다고 생각됨.

다만, 최근 법 개정을 통해 미숙아 출산 시 출산전후휴가기간을 현행 90일에서 100일로 연장하도록 하여 개정안의 취지가 일부 반영되었음을 고려할 필요가 있음.¹⁰⁾

고용노동부는 개정안에 대하여 육아휴직¹¹⁾, 육아기 근로시간 단축 등 다른 육아지원 제도가 대폭 확대되고 있는 상황에서 출산전후휴가기간의 추가적인 확대에 의한 재정 소요는 고용보험기금의 악화를 초래할

9) 제1조의2(미숙아 및 선천성이상아의 기준) 「모자보건법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제5호 및 제6호에 따른 미숙아 및 선천성이상아(이하 “미숙아등”이라 한다)의 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 미숙아: 임신 37주 미만 출생아 또는 출생 체중 2.5kg 미만 영유아로서 보건소장 또는 의료기관의 장이 임신 37주 이상의 출생아 등과는 다른 특별한 의료적 관리와 보호가 필요함
2. 선천성이상아: 보건복지부장관이 선천성이상의 정도·발생빈도 또는 치료에 드는 비용을 고려하여 정하는 선천성이상에 관한 질환이 있는 영유아로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 영유아
가. 선천성이상으로 사망할 우려가 있는 영유아
나. 선천성이상으로 기능적 장애가 현저한 영유아
다. 선천성이상으로 기능의 회복이 어려운 영유아

10) 「근로기준법」(법률 제20520호, 2024.10.22., 일부개정)

11) '25. 2월 시행 예정인 개정안에서 장애아 부모의 경우 육아휴직기간 6개월 추가 연장

수 있으므로 재정확보 논의가 선행될 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

[참고] 「근로기준법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제74조(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.	제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(<u>미숙아를 출산한 경우에는 100일</u> , 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 <u>120일</u>)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, <u>미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</u>

3. 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기 확대

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 임신기 근로시간 단축의 사용 가능 시기를 현행 ‘임신 후 12주 이내 또는 36주 이후’에서 ‘임신 후 14주 이내 또는 28주 이후’로 확대하려는 것임(안 제74조제7항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	이용우의원안
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생략)	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생략)
⑦ 사용자는 임신 후 <u>12주</u> 이내 또는 <u>36주</u> 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.	⑦ ----- <u>14주</u> ----- -- <u>28주</u> ----- ----- ----- -----, ----- ----- -----.
⑧ ~ ⑩ (생략)	⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제74조제7항¹²⁾은 사용자로 하여금 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하여, 임신 초기 및 출산 직전 근로자의 건강 유지와 출산 준비를 돕고, 유·사산 및 조산 위험을 줄일 수 있도록 하고 있음.

그런데 의학적으로 임신 후 14주까지를 임신 초기, 15주부터 28주까지를 임신 중기, 29주부터 42주까지를 임신 후기로 구분하는데,¹³⁾ 임신 초기와 임신 후기는 유산과 조산¹⁴⁾의 위험으로부터 특별히 모성을 보호할 필요성이 큰 기간이라는 의견이 있음.

이에 개정안은 임신기 여성 근로자 근로시간 단축 제도의 사용 기간을 현행 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후”에서 “임신 후 14주 이내 또는 28주 이후”로 확대하려는 것으로 유산 및 조산 위험으로부터 여성 근로자와 태아의 건강을 더욱 두텁게 보호하고자 한다는 점에서 입법의 의의가 있어보임.

다만, 근로자가 임신기 근로시간 단축을 신청하면 사업주는 이를 거

12) 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

13) 서울대학교병원 의학정보

14) 임신은 수정란이 자궁에 착상된 때부터 자궁 밖으로 나올 때까지의 상태를 의미하고, 일반적으로 임신 기간은 266일(38주) 정도이고, 개인의 신체 특성, 생활환경, 스트레스 등에 따라 달라질 수 있음. 생리주기가 28일인 여성의 경우 마지막 생리를 하고 14일 후 정자와 난자가 만나 수정란을 형성하므로, 마지막으로 생리를 한 날을 기준으로 할 때 출산예정일은 280일(40주)이 됨. 보통 태아가 임신 20주 이전에 사망하는 경우를 ‘유산’, 태아가 임신 20주 이후에 사망하는 경우를 ‘사산’, 임신 20주~37주 사이에 출산하는 경우를 ‘조산’이라고 함. (자료: 서울아산병원 등)

부할 수 없는 강행규정으로 되어 있고 임신기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과되므로,¹⁵⁾ 개정안에 따라 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기가 확대되면 영세 사업주에게는 부담이 될 수 있다는 측면도 고려할 필요가 있음.

또한 최근 법 개정을 통해 임신기 근로시간 단축 청구 기간을 현행 ‘12주 이내, 36주 이후’에서 ‘12주 이내, 32주 이후’로 확대하였고, 고위험 임신부의 경우에는 임신 전 기간으로 확대하였음을 참고할 필요가 있음(’25.2월 시행예정).¹⁶⁾

참고로, 2022년 통계청 인구동향조사 중 37주 미만 출생아(임신 20~37주 사이 출생아를 조산아로 봄) 현황을 살펴보면, 32주 이후에 조산 비율이 높아지는 것으로 나타남.

[표] 2022년 임신기간 37주 미만 출생아 현황

(단위: 명, %)

구분	전체	~23주	24~27주	28~31주	32~35주	36주
출생아 수	24,273	105	590	1,658	9,568	12,352
비율	100.0	0.4	2.4	6.8	39.4	50.9

※ 자료: 통계청, “인구동향조사(2022)”

15) 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

제116조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

16) 「근로기준법」(법률 제20520호, 2024.10.22., 일부개정)

고용노동부는 제도 확대에 따른 사업주의 인력 운영상 부담과 현재 임신 35주까지의 전체 조산 출생아가 임신 32주에서 35주에 집중되어 있음을 고려하여 추가적인 제도 확대에는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

[참고] 「근로기준법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생 략) ⑦ 사용자는 임신 후 <u>12주 이내</u> 또는 <u>36주 이후</u> 에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생 략) ⑦ 사용자는 임신 후 <u>12주 이내</u> 또는 <u>32주 이후</u> 에 있는 여성 근로자(<u>고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간</u>)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
⑧ ~ ⑩ (생 략)	⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)

문 의 처

02)6788-5539