



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 임신기 근로시간 단축 사용 기간 확대 〉

■ 이훈기의원 대표발의(의안번호 제2213645호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 임신기 근로시간 단축 사용 기간 확대	2

I. 제안경위

2025년 10월 20일 이훈기위원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2025년 10월 21일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자에게만 1일 2시간의 근로시간 단축을 허용하고 있음.

그러나 12주를 초과하고 32주 미만인 임산부는 제도의 보호를 받지 못하는 사각지대가 발생하고 있음.

이에 근로시간 단축 신청 대상을 임신 중인 여성 근로자로 확대하고자 함(안 제74조제7항).

Ⅲ. 검토의견

1. 임신기 근로시간 단축 사용 기간 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 임신기 근로시간 단축 신청 대상을 임신 중인 여성근로자로 확대하려는 것임.(안 제74조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (생략)	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑥ (현행과 같음)
⑦ 사용자는 임신 <u>후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(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.	⑦ ----- <u>중인 여성 근로자</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
⑧ ~ ⑩ (생략)	⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 임신 초기(12주 이내) 또는 임신 후기(32주 이후)에 있는 여성 근로자에 한하여 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 규정하고 있으며, 유산·조산 위험이 있는 경우에 한하여 임신 전 기간으로 적용 범위를 확대하도록 하고 있음.

그런데 여성의 경제활동 참여 확대와 함께 임신·출산 과정에서도 근로를 지속하는 사례가 증가하고 있으며, 임신 기간 전반에 걸쳐 건강 보호와 근로 지속 가능성을 보장할 필요성이 점차 강조되고 있고, 특히 임신 초기와 후기뿐만 아니라 임신 중기에도 신체적 피로, 태아 발달 관리, 의료적 안정 유지 등이 요구되는 경우가 적지 않다는 측면에서 현행 제도와 같이 임신 특정 시기에 한정하여 보호하는 방식은 임신부 건강 보호라는 제도의 본래 목적을 충분히 달성하기 어렵다는 의견이 제기되어 왔음.

이에 개정안은 근로시간 단축 제도를 임신 전체 기간으로 확대함으로써 임신 단계별로 발생할 수 있는 건강 위험에 적극적으로 대응하는 한편, 임신 중 근로환경 부담 완화를 통해 임신부의 고용 유지와 경력 단절 예방을 도모한다는 측면에서 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 임신기 근로시간 단축 제도는 사업주에게는 거부권이 인정되지 않고 위반 시 과태료가 부과되며¹⁾, 육아기 근로시간 단축 제도와

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

달리 단축된 근로시간에 대해서도 임금 감액이 허용되지 않아 그 비용이 전적으로 사업주에게 귀속됨에 따라 제도 확대는 사용자 측에 실질적인 부담을 가져온다는 점을 감안할 필요가 있음²⁾.

아울러, 임신기 근로시간 단축 제도는 2024년 10월 개정³⁾을 통해 적용 기간이 확대되어 시행 중이라는 점 등을 고려할 때, 최근 제도 개선의 효과가 충분히 평가된 이후 개정 필요성에 대해 논의하는 방안도 고려할 수 있을 것으로 보임.

고용노동부는 최근 법 개정으로 임신기 근로시간 단축 사용기간이 확대되었다는 점을 고려하여 제도 성과 및 현장 상황 등을 살펴 신중히 검토할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5539

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

2) 임신기 근로시간 단축은 「근로기준법」에 따른 모성보호를 위한 근로조건 조정 제도로서 단축된 시간에 대하여 임금 삭감을 금지하고 있는 데에 비해, 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 일·가정 양립 지원 제도로서 단축 근로시간에 대한 임금 삭감 금지 규정이 없고, 이에 관한 소득 보전은 고용보험에서 지급하는 육아기 근로시간 단축 급여를 통해 이루어짐.

3) 2024년 10월 개정(임신 후 12주 이내 또는 36주 이후 → 12주 이내 또는 32주 이후)