



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 입양휴가 신설 >

■ 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200421호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 입양휴가 신설	3

I. 제안경위

2024년 6월 13일 한정애의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법령은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 입양한 경우를 포함한 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 1년 이내의 기간에서 이를 허용하도록 하고 있음.

그런데 유럽연합 국가 등은 입양의 경우에도 출산휴가에 상당하는 입양휴가 및 급여지원을 실시하고 있어, 우리나라의 경우에도 입양 초기에 양육이 원활하게 이루어지기 위해서는 출산휴가와 같은 수준의 입양휴가를 도입할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 사용자는 근로자가 「입양특례법」에 따른 입양을 하는 경우에 120일의 입양휴가를 주도록 하고, 출산전후휴가와 같은 급여지원이 이루어지도록 규정함으로써 입양 자녀의 원활한 양육이 이루어지도록 하려는 것임(안 제74조의3 신설 등).

참고사항

이 법률안은 한정애의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정

양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제422호) 및 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제423호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 입양휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자로 하여금 근로자가 「입양특례법」에 따른 입양을 하는 경우에 120일의 입양휴가를 주도록 하고, 입양휴가 중 최초 60일은 유급으로 하되 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조¹⁾에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면하도록 하는 등의 내용임(안 제74조의3 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제74조의3(입양휴가) ① 사용자는 근로자가 「입양특례법」에 따른 입양을 하는 경우에 120일의 입양휴가를 주어야 한다. ② 제1항에 따른 입양휴가 중 최초 60일은 유급으로 한다. 다만,

- 1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 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 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.
③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.
④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.
⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제110조(별칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제3항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 사업주는 제1항에 따른 입양휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

④ 제1항에 따른 입양휴가는 입양한 날부터 6개월이 지나면 청구할 수 없다.

제110조(별칙) -----

-----.

1. -----

--- 제74조제1항부터 제5항까지,
제74조의3제1항·제2항-----

항을 위반한 자 2. (생략) 제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자 2. (생략)	----- ----- 2. (현행과 같음) 제114조(벌칙) ----- ----- -----. 1. ----- ----- ----- -----제74조제6항, 제74조의3 제3항----- ----- ----- 2. (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”이라 함)」에서는 입양을 이유로 한 육아휴직은 보장하고 있지만, 「근로기준법」에 따른 출산전후휴가에 준하는 별도의 입양휴가에 대해서는 규정하고 있지 않음.

국내외 입양현황을 살펴보면, 2023년 입양은 총 229명 이루어졌고, 이 중 국내입양은 150명, 국외입양은 79명임. 최근 10년간(2014~2023년) 입양은 감소하는 추세이나, 입양이 원활히 이루어지기 위해서는

출산휴가와 같은 입양휴가를 도입할 필요가 있다는 지적이 제기되고 있음.

[표] 국내외 입양자 현황

(단위 : 명, %)

구분	계	2010년 이전	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
계	250,188	238,105	2,464	1,880	922	1,172	1,057	880	863	681	704	492	415	324	229
국내	81,682 (32.6)	74,409 (31.0)	1,548 (62.8)	1,125 (59.8)	686 (74.4)	637 (54.4)	683 (64.6)	546 (62.0)	465 (53.9)	378 (55.5)	387 (55.0)	260 (52.9)	226 (54.5)	182 (56.2)	150 (65.5)
국외	168,506 (67.4)	163,696 (69.0)	916 (37.2)	755 (40.2)	236 (25.6)	535 (45.6)	374 (35.4)	334 (38.0)	398 (46.1)	303 (44.5)	317 (45.0)	232 (47.1)	189 (45.5)	142 (43.8)	79 (34.5)

- ※ 1) 입양자 수: 가정법원의 허가가 이루어진 입양아동 수(입양을 위해서는 서류를 갖추어 가정법원의 허가를 받아야 함)
- 2) 괄호 안 수치는 전체 입양자 수에서 국내 입양자 수와 국외 입양자 수가 차지하는 비율임
- 3) 자료: 고용노동부, 보건복지부(가정위탁국내입양현황)

이에 개정안은 사용자로 하여금 근로자가 「입양특례법」에 따른 입양을 하는 경우에 120일의 입양휴가를 주도록 하고, 그중 최초 60일은 유급으로 하되, 함께 발의된 「남녀고용평등법 일부개정법률안」²⁾에 따라 국가가 그 급여를 지급한 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면하도록 하며, 입양휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 의무화하는 한편, 사용자가 입양휴가를 주지 아니하거나 유급으로 하지 아니

2) 「남녀고용평등법 일부개정법률안」 한정애의원 대표발의, 의안번호 제2200422호
함께 발의된 「고용보험법 일부개정법률안」(한정애의원 대표발의, 의안번호 제2200423호)은 우선지원 대상기업의 경우 입양휴가 기간, 우선지원 대상기업이 아닌 기업의 경우 입양휴가 기간 중 60일을 초과한 일수(60일 한도)에 대해 급여를 지급할 수 있도록 하고 있음.

한 경우에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 입양휴가 종료 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니할 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임.

[표] 개정안의 주요 내용

구 분	내 용	비 고
휴가 기간	120일	
유급 기간	60일	함께 발의된 「남녀고용평등법 일부개정법률안」, 「고용보험법 일부개정법률안」의 의결을 전제로 국가의 급여 지급 근거 마련
사업주의 의무	① 120일의 휴가 부여 의무 ② 60일의 유급 의무 ③ 입양휴가 종료 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킬 의무	
의무 위반 시 벌칙	■ 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 · 휴가 미부여 시 · 60일을 유급으로 하지 아니한 경우 ■ 500만원 이하의 벌금 · 휴가 종료 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우	
청구 기간	입양한 날부터 6개월	

개정안은 입양 후 입양아동에 대한 건강검진, 입양아동과의 교감 형성 등에 필요한 시간을 법정 입양휴가로 보장하여 양자(養子)와 양친

(養親)의 권익과 복지를 증진하는 데 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있다고 봄.

다만, 입양휴가의 대상이 되는 아동에 대하여 「입양특례법」에 따른 입양아동은 18세 미만의 사람을 의미하는바,³⁾ 18세 미만의 모든 입양아동에 대하여 입양휴가를 사용할 수 있도록 하는 것은 과도한 측면이 있다고 보임. 특히, 현행 출산전후휴가도 출산일 기준 90일 이후까지만 사용할 수 있고, 육아휴직도 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 대상으로 사용할 수 있다는 점⁴⁾을 고려하여 적절한 연령으로 한정하는 것이 바람직하다고 봄.

또한, 입양한 양친이 모두 근로자인 경우 입양휴가의 사용권을 누구에게 얼마나 부여할지 명확히 규정할 필요가 있음. 현행 출산전후휴가는 여성인 근로자만이 사용할 수 있고, 부(父)에 해당하는 근로자는 배우자 출산휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다는 점을 고려하여, 입양휴가 도입 시 부모 모두에게 각각 120일의 입양휴가를 부여하는 방안, 120일의 범위에서 부모가 자율적으로 배분하여 사용할 수 있도록

3) 「입양특례법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아동”이란 18세 미만인 사람을 말한다.

2. “요보호아동”이란 「아동복지법」 제3조제4호에 따른 보호대상아동을 말한다.

3. “입양아동”이란 이 법에 따라 입양된 아동을 말한다.

4. “부양의무자”란 「국민기초생활 보장법」 제2조제5호에 따른 부양의무자를 말한다.

4) 「근로기준법」 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

「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

하는 방안, 부모 중 한 사람만이 입양휴가를 사용할 수 있도록 하는 방안 등을 검토할 수 있을 것임.

마지막으로, 「근로기준법」은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정하여 근로자의 기본적 생활을 보장·향상시키는 것을 목적으로 하는바, 입양휴가는 근로자의 일·가정 양립을 지원하여 국민의 삶의 질 향상을 이바지하려는 측면이 더욱 크다고 보이는바,⁵⁾ 「근로기준법」이 아니라 「남녀고용평등법」에 규정하는 것을 고려할 필요가 있음.

참고로, 「국가공무원 복무규정」 등에서는 공무원의 신청에 따라 20일의 입양휴가를 주도록 규정하고 있음.⁶⁾

5) 「근로기준법」 제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

「남녀고용평등법」 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함과 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 한다.

6) 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가) ① 행정기관의 장은 소속 공무원이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있는 경우에는 해당 공무원의 신청에 따라 별표 2의 기준에 따른 경조사휴가를 주어야 한다.

■ 국가공무원 복무규정 [별표 2]

경조사별 휴가 일수표(제20조제1항 관련)

구분	대상	일수
결혼	본인	5
	자녀	1
출산	배우자	10일 (한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 15일)
입양	본인	20
사망	배우자, 본인 및 배우자의 부모	5
	본인 및 배우자의 조부모·외조부모	3
	자녀와 그 자녀의 배우자	3
	본인 및 배우자의 형제자매	3

비고: 입양은 「입양촉진 및 절차에 관한 특례법」에 따른 입양으로 한정하며, 입양 외의 경조사휴가를 실시할 때 원격지일 경우에는 실제 왕복에 필요한 일수를 더할 수 있다.

문 의 처
02)6788-5538