



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 검 토 보 고

<임시양육결정을 받은 아동에 대한 육아휴직 허용 등>
■ 김도읍의원 대표발의(의안번호 제2204122호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 임시양육결정을 받은 아동에 대한 육아휴직 허용 등	3

I. 제안경위

2024년 9월 20일 김도읍의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 부모 뿐만 아니라 입양한 자녀를 둔 부모에게도 육아휴직과 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나 아동을 입양하기 위하여 가정법원에 입양허가를 청구하고 6개월 간 임시양육허가를 받은 예비양부모의 경우에는 가정법원의 인 용심판 후 입양 신고를 완료할 때까지 육아휴직 등을 사용할 수 없는 실정임.

또한 가정법원에 입양허가를 청구한 예비양부모는 입양 전에 양육 능력 및 양육환경 등에 관한 조사, 예비부모 교육 및 가정법원의 심리 참여 등이 요구되고 있으나, 이를 위한 별도의 휴가 규정이 없어 문제 임.

이에 가정법원의 임시양육허가를 받은 예비양부모의 경우에도 육아 휴직과 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고, 자녀를 입양하기 위하여 가정법원에 입양허가를 청구한 예비양부모에 대한 유급휴가를 신설함으로써 입양가정의 권익과 복지를 증진하고 국내입양을 활성화 하려는 것임(안 제19조제1항, 제19조의7 신설, 제39조제3항제6호의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 임시양육결정을 받은 아동에 대한 육아휴직 허용 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①현행 육아휴직 대상 자녀의 범위에 「국내입양에 관한 특별법」 제22조제1항1)에 따라 가정법원의 임시양육결정을 받은 아동을 포함하고, ②「아동복지법」 제3조제1호2)에 따른 아동을 입양하기 위하여 가정법원에 입양허가를 청구하거나, 「국내입양에 관한 특별법」 제19조3) 또는 「국제입양에 관한 법률」 제20조4)에 따라 입양을 신청한 근로자에 대한 “예비양부모 양자 입양 휴가”를 신설하며, ③이를 이유로 해당 근로자에 대한 불리한 처우를 금지하고, 이를 위반한

1) 제22조(임시양육결정) ① 가정법원은 제21조제1항에 따른 입양허가에 대한 청구가 있는 경우 입양허가를 청구한 양부모가 되려는 사람의 신청 또는 직권으로 임시양육결정을 할 수 있다.

2) 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아동”이란 18세 미만인 사람을 말한다.

3) 제19조(입양의 신청 등) ① 이 법에 따라 양부모가 되려는 사람은 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관에게 신청하여야 한다.

② 제1항의 신청을 받은 보건복지부장관은 양부모가 되려는 사람이 제18조에 따른 자격을 갖추었는지를 확인하기 위하여 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 상담 및 가정환경 조사 등을 실시하고 그에 대한 보고서를 작성하여야 하며, 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

③ 양부모가 되려는 사람은 제2항의 상담 및 가정환경 조사와 자료 제출 요청 등에 성실히 임하여야 하며 사실을 왜곡·은폐·과장하거나 거짓 서류를 제출하여서는 아니 된다.

4) 제20조(입양의 신청 등) ① 이 법에 따라 양부모가 되려는 사람은 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 보건복지부장관에게 신청하여야 한다.

② 제1항의 신청을 받은 보건복지부장관은 양부모가 되려는 사람이 제19조에 따른 자격을 갖추었는지를 확인하기 위하여 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 상담 및 가정환경 조사 등을 실시하고 그에 대한 보고서를 작성하여야 하며, 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

③ 양부모가 되려는 사람은 제2항의 상담 및 가정환경 조사에 성실히 임하여야 하며 사실을 왜곡·은폐·과장하거나 거짓 서류를 제출하여서는 아니 된다.

④ 보건복지부장관은 양부모가 될 자격을 갖추었다고 판단한 자의 정보를 출신국 중앙당국에 송부하여야 한다.

경우 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제18조 및 제19조 제1항, 제19조의7 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 <u>제18조의2에 따른 배우자 출산휴가</u> , 「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.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- <u>제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제19조의7에 따른 예비양부모 양자 입양 휴가</u> ,----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(<u>입양한 자녀를 포함한다</u> . 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- ----- ----- <u>입양한 자녀 및 「국내입양에 관한 특별법」 제22조제1항에 따라 가정법원의 임시양육결정을 받은 아동을 포함한다</u> ----- -----

경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ⑥ (생략)

<신설>

--. -----
-----.

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의7(예비양부모 양자 입양 휴

가) ① 사업주는 「아동복지법」
제3조제1호에 따른 아동을 입양
하기 위하여 가정법원에 입양허
가를 청구하거나, 「국내입양에
관한 특별법」 제19조 또는 「국
제입양에 관한 법률」 제20조에
따라 보건복지부장관에게 신청한
근로자가 양육능력 및 양육환경
등에 관한 조사, 예비부모 교육
및 가정법원의 심리 등의 참여
목적으로 휴가(이하 이 조에서
“예비양부모 양자 입양 휴가”라
한다)를 신청하는 경우 이를 허용
하여야 한다.

② 예비양부모 양자 입양 휴가의
기간은 10일 이내로 한다. 이 경
우 사용한 휴가기간은 유급으로
한다.

③ 제2항 후단에도 불구하고 출
산전후휴가급여등이 지급된 경우

제39조(과태료) ①·② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 6. (생략) <u><신설></u> 7. ~ 9. (생략) ④·⑤ (생략)	<u>에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</u> ④ 사업주는 예비양부모 양자 입양 휴가를 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. ⑤ 예비양부모 양자 입양 휴가의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 6. (현행과 같음) 6의2. 제19조의7제4항을 위반하여 <u>예비양부모 양자 입양 휴가를 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖에 불리한 처우를 한 경우</u> 7. ~ 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 근로자에게 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위한 육아휴직을 허용하도록 하면서, 양육 대상 자녀에 입양한 자녀를 포함하도록 하고 있음.⁵⁾

그런데 내년 시행을 앞둔 「국내입양에 관한 특별법」(시행 2025. 7. 19.)에서는 가정법원이 입양허가에 대한 청구가 있는 날부터 6개월 이내에 입양허가 여부를 결정하도록 하면서, 입양허가를 청구한 양부모가 되려는 사람의 신청 또는 직권으로 임시양육결정을 할 수 있도록 하고 있음.⁶⁾

그러나 임시양육허가를 받은 예비양부모의 경우에는 가정법원의 인

5) 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.

6) 제21조(가정법원의 입양허가) ① 양부모가 되려는 사람이 양자가 될 아동을 입양하려는 경우에는 다음 각 호의 서류를 갖추어 양자가 될 아동의 주소지를 관할하는 가정법원의 입양허가를 받아야 한다.

1. ~ 5. (생략)

② (생략)

③ 가정법원은 특별한 사정이 없는 한 양자가 될 아동의 복리를 위하여 입양허가에 대한 청구가 있는 날부터 6개월 이내에 입양허가 여부를 결정하여야 한다.

④ 가정법원은 제1항에 따른 입양허가 여부를 결정함에 있어 필요하다고 인정하는 경우에는 가사조사관에게 입양 동기, 양육능력 및 양육 환경 등에 관한 조사를 하도록 명할 수 있다.

⑤ 가정법원은 양자가 될 아동의 복리를 위하여 양부모가 되려는 사람의 입양 동기, 양육능력과 그 밖의 사정을 고려하여 제1항에 따른 입양허가를 하지 아니할 수 있다.

⑥ (생략)

제22조(임시양육결정) ① 가정법원은 제21조제1항에 따른 입양허가에 대한 청구가 있는 경우 입양허가를 청구한 양부모가 되려는 사람의 신청 또는 직권으로 임시양육결정을 할 수 있다.

② 가정법원은 제1항에 따라 임시양육결정 여부를 결정할 때 필요하다고 인정하는 경우에는 가사조사관에게 입양 동기, 양육능력 및 양육 환경 등에 관한 조사를 하도록 명할 수 있다.

③ 임시양육결정이 있는 경우 양부모가 되려는 사람은 양자가 될 아동의 임시후견인이 된다. 이 경우 양자가 될 아동에 대한 친권자의 친권행사는 정지된다.

④ ~ ⑥ (생략)

용심판 후 입양 신고를 완료할 때까지 육아휴직 등을 사용할 수 없는 실정임.⁷⁾

또한 가정법원에 입양허가를 청구한 예비양부모는 입양 전에 양육 능력 및 양육환경 등에 관한 조사, 예비부모 교육 및 가정법원의 심리 참여 등이 요구되고 있으나, 이를 위한 별도의 휴가 규정이 없어 문제라는 지적이 있음.

이에 개정안은 「국내입양에 관한 특별법」의 시행에 맞춰 가정법원의 임시양육허가를 받은 예비양부모의 경우에도 육아휴직과 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고, 자녀를 입양하기 위하여 가정법원에 입양허가를 청구한 예비양부모에 대한 유급휴가를 신설함으로써 입양가정의 권익과 복지를 증진하고 국내입양을 활성화하려는 것임.

임시양육결정은 입양허가에 대한 청구 후 입양허가까지 걸리는 시간 동안 양부모와 입양대상 아동 사이에 애착관계 형성의 기회를 제공하고 입양가정에서 발생할 수 있는 문제를 파악하여 양부모 자격을 검증하는 절차인바, 근로자가 법원의 임시양육결정을 받은 경우 양자가 될 아동과의 관계 형성에 집중할 수 있도록 양육시간 확보가 필요하므로 육아지원제도 사용을 허용할 필요가 있어 보임.

7) 제26조(입양의 효력발생) ① 이 법에 따른 입양은 가정법원의 인용심판 확정으로 그 효력이 발생한다. 이 경우 양부모 또는 양자는 가정법원의 허가서를 첨부하여 「가족관계의 등록 등에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 친양자 입양 신고를 하여야 한다.

또한, 입양허가 또는 임시양육결정을 신청한 경우 입양 동기, 양육 능력 및 양육 환경 등에 관한 조사 등에의 참여가 요구될 수 있는바, 이러한 경우 활용할 수 있는 10일 이내의 유급휴가를 신설하는 것은 입양가정에 우호적인 분위기를 조성함으로써 입양가정의 권익 증진에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 최근 저출생 대책으로 일·가정 양립을 위한 다양한 제도가 신설·확대⁸⁾된 상황에서 새로운 제도를 신설하는 것은 기업의 부담을 가중시킬 수 있음을 고려할 필요가 있음.

이에 대해 고용노동부는 안 제19조제1항(임시양육결정 아동 육아휴직 허용)의 개정에는 동의하나, 임시양육결정을 받은 부모는 해당 기간 중 현행 육아지원제도를 사용할 수 있으므로 안 제19조의7(예비양부모 양자 입양 휴가) 신설의 필요성이 낮다는 의견을 제시하였음.

또한, 입양준비기간 지원에 대해서는 근로자와 자영업자를 모두 포함한 입양준비부모에게 지원될 수 있도록 할 필요가 있으므로, 현행 「남녀고용평등법」이 아닌 「국내입양특별법」에 규정되어야 할 사항이라는 입장임.

8) ▲육아휴직 기간 확대(1년→1.5년) 및 탄력적 사용, ▲육아기 단축 기간(최대 2년→최대 3년)·자녀연령·급여 지원 확대 및 최소 사용기간 축소, ▲시간단위 휴가 활성화, ▲ 시차출퇴근·선택근무 등 유연근무 활성화 등

문 의 처
02)6788-5539