



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요한 경우
남성근로자 육아휴직 사용 가능 〉

- 김주영의원 대표발의(의안번호 제2205938호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208054호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I. 개요	1
1. 김주영의원 대표발의(의안번호 제2205938호)	1
2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208054호)	2
II. 검토의견	3
1. 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요한 경우 남성근로자 육아휴직 사용 가능	3

I. 개요

1. 김주영의원 대표발의(의안번호 제2205938호)

가. 제안경위

2024년 11월 27일 김주영의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

육아휴직은 근로자가 자녀 양육을 목적으로 사용하는 제도로, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면 남성은 자녀 출생 이후에 육아휴직을 사용할 수 있음. 그러나, 임신부인 배우자가 유산, 조산 등의 위험이 있어 입원하는 등 출산 전에도 배우자와 태아에 대한 돌봄 시간이 필요한 경우가 있을 수 있음.

이에, 유산, 조산 등의 위험이 있는 임신한 배우자 돌봄 등을 위해 필요한 경우, 부여된 육아휴직 기간 내에서 남성이 배우자 임신기간 중 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제19조 및 제19조의 4).

2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2208054호)

가. 제안경위

2025년 2월 11일 이용우의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 2월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 임신 중인 여성 근로자의 배우자인 남성은 자녀 출생 이후에만 육아휴직을 사용할 수 있도록 되어 있으나, 임신부인 배우자가 유산, 조산 등은 물론 각종 임신성 질환에 따른 건강상의 위험이 있는 경우 등, 출산 이전에도 배우자는 물론 태아에 대한 돌봄이 필요한 경우가 있음.

이에 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산, 임신성 질환 등 건강상의 위험이 있는 임신한 배우자의 돌봄을 위해, 법이 부여한 육아휴직 기간 내에서 남성이 배우자의 임신기간 중 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제19조 및 안 제19조의4).

II. 검토의견

1. 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요한 경우 남성근로자 육아휴직 사용 가능

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 공통적으로 유산·조산 등의 위험이 있어 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요한 경우 남성 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고, 이 경우 육아휴직 분할 사용횟수에서 차감하지 않도록 하고 있으며, 이에 더하여 이용우의원안은 임신성 질환 등 건강상의 위험이 있는 임신 중인 배우자에 대한 돌봄이 필요한 경우도 남성 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있음(안 제19조 및 제19조의4).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	김주영의원안	이용우의원안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 <u>임신 중인 여성</u> 근로자가 모성을 보호하거나 근로자만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)	제19조(육아휴직) ① - ----- <u>여성</u> <u>근로자 또는 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있어 임신 중인 배우자 돌봄이 필요한 남성</u> -----	제19조(육아휴직) ① - ---- <u>임신 중인 여성</u> <u>근로자가 모성을 보호하거나 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산, 임신성 질환 등 건강상의 위험이 있</u>

를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ⑥ (생략)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

A set of handwriting practice lines consisting of a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line. A single lowercase letter 'i' is shown as a dotted example on the middle dashed line.

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의4(육아휴직과
육아기 근로시간 단
축의 사용형태) ① -

----- 여성
근로자 또는 고용노
동부령으로 정하는
유산, 조산 등 위험이
있어 임신 중인 배우
자 돌봄이 필요한 남
성 --.

는 임신 중인 배우자
에 대한 돌봄을 하려
고 하거나

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① -

--- 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수와 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산, 임신성 질환 등 건강상의 위험이 있는 임신 중인 배우자에 대한 돌봄을 위하여 사용한 횟수는 --

		----- -----.
② (생 략)	② (현행과 같음)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위하여 최대 1년(부모 모두 3개월 이상 육아휴직 사용하거나 한부모 또는 장애아동의 부모인 근로자는 1년 6개월) 동안 육아휴직을 할 수 있도록 하면서 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있도록 하고 있음.¹⁾

그런데 임신 중인 배우자가 유산, 조산 등은 물론 각종 임신성 질환에 따른 건강상의 위험이 있는 경우 등 출산 전에도 남성 근로자에게 배우자와 태아에 대한 돌봄 시간이 필요한 경우가 있을 수 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 유산, 조산, 임신성 질환 등으로 인하여 임신한 배우

1) 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.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

자에 대한 돌봄이 필요한 경우, 남성 근로자도 부여된 육아휴직 기간 내에서 배우자 임신기간 중 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임.

임신 중인 여성이 유산, 조산 등의 위험이 있는 경우에는 태아를 보호하기 위해 누워서 생활해야 하거나 입원을 해야하는 등 일상 생활에 상당한 제약이 생기게 되는바, 이러한 경우 남성근로자가 육아휴직을 활용하여 배우자를 돌볼 수 있도록 하는 것은 유산·조산 등의 위험으로부터 태아와 산모를 보호한다는 점에서 타당한 측면이 있는 것으로 보임.

고용노동부는 유산·조산 등 위험으로부터 산모와 태아를 돌보기 위해 임신중에도 배우자의 육아휴직이 필요하다는 입법 취지에 공감한다는 입장임.

다만, 유산·조산 이외에 임신성 질환까지 포함 여부에 대해서는 사업주 부담 등을 고려하여 전문가 및 현장의견 수렴을 통해 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.²⁾

문 의 처
02)6788-5539

2) 고위험 임신질환이 있는 임신 근로자는 임신 초 기간에 걸쳐 임신기 근로시간 단축 사용 가능
(’25.2.23 근로기준법 개정 시행)