



제418회 국회 (정기회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 연차 유급휴가일수 산정 시 출근간주 범위 확대 등 >

- 서범수의원 대표발의(의안번호 제2200123호)
- 이수진의원 대표발의(의안번호 제2200378호)
- 박 정의원 대표발의(의안번호 제2201387호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
1. 서범수의원 대표발의(의안번호 제2200123호)	1
2. 이수진의원 대표발의(의안번호 제2200378호)	3
3. 박정의원 대표발의(의안번호 제2201387호)	5
II. 검토의견	7
1. 연차 유급휴가일수 산정 시 출근간주 범위 확대	7
2. 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기 확대	13

I. 개요

1. 서범수의원 대표발의(의안번호 제2200123호)

가. 제안경위

2024년 6월 4일 서범수의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주도록 규정하면서, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 간주하고 있음.

그런데 이와 달리 자녀를 양육하는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우 연차 유급 휴가 일수를 산정함에 있어서 근로 시간에 비례하도록 산정하고 있고, 이를 출근한 것으로 본다는 규정이 없어 연차유급휴가 산정 시 불이익을 받고 있다는 지적이 있음.

이에 근로자가 육아기 근로시간 단축을 사용할 때도 출근한 것으로 보는 규정을 신설함으로써 육아휴직을 하는 근로자와 동등하게 보호

하고, 숙련된 근로자 이탈을 방지하여 기업의 생산성 향상을 도모하려는 것임(안 제60조제6항제4호 신설).

2. 이수진의원 대표발의(의안번호 제2200378호)

가. 제안경위

2024년 6월 12일 이수진의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 6월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 유산 및 조산 위험으로부터 임산부와 태아의 건강을 보호하기 위하여 ‘임신 후 12주 이내 또는 36주 이후’의 임신기 여성 근로자에 대해 1일 2시간 근로시간 단축 제도를 시행하고 있음. 그런데, 의학적으로 임신 후 14주를 임신 초기, 15주부터 28주까지를 임신 중기, 29주부터 42주까지를 임신 후기로 구분하며, 임신 중기를 대체로 안정기로 보는 데 대해 임신 초기와 임신 후기는 유산과 조산의 위험으로부터 특별히 모성을 보호할 필요성이 큰 기간으로 보고 있음. 이에 임신기 여성 근로자 근로시간 단축 제도의 대상 기간을 ‘임신 후 12주 이내 또는 36주 이후’에서 “임신 후 14주 이내 또는 28주 이후”로 확대하여 유산 및 조산 위험으로부터 여성 근로자와 태아의 건강을 더욱 두텁게 보호하고자 함.

한편, 현행법은 임신기 여성 근로자의 근로시간 단축 및 육아기 근로시간 단축 제도를 사용하여 단축된 근로시간 등에 대해 근로한 것

으로 볼 것인지 여부에 대하여 규정하는 바가 없어 산업현장에서 사업주가 해당 시간에 대하여 연차휴가를 사용한 것으로 보아 이를 차감하며 결국 임신기와 육아기 근로시간 단축 제도를 사용한 여성 근로자의 경우 연차휴가가 소진되어 적절한 휴식권을 보장받지 못하고 있음. 이에 임신기와 육아기 근로시간 단축 제도를 사용하여 단축된 근로시간 등에 대하여 근로한 것으로 간주하도록 규정하여 임신기와 육아기 여성 근로자의 모성 보호와 일·가정 양립 지원이라는 제도의 목적을 충실히 달성하고자 함(안 제60조제6항 및 제74조제7항).

3. 박정의원 대표발의(의안번호 제2201387호)

가. 제안경위

2024년 7월 4일 박정원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 7월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 간주해 유급휴가를 부여하고 있으나 임신기 및 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등을 사용하는 경우 이에 대한 규정이 없어 유급휴가 산정 때 불이익을 받고 있음. 합계출산율이 2018년 1.0명 아래로 감소한 후 지속적으로 감소 추세에 있는 상황에서 저출산 원인 중 출산·보육에 대한 부담이 크다는 점에서 이러한 부담을 완화할 수 있는 제도적 지원 확대가 필요함.

한편 보건복지부가 운영하고 있는 임신육아종합포털 아이사랑에 따르면, 임신기간 13주까지를 초기, 27주까지를 중기, 28주부터 후기로 보고 있는데, 초기에는 유산 위험, 후기에는 조산 위험이 있어 이로부터 임산부와 태아를 보호할 필요가 있음. 한국보건사회연구원 복지포럼의 통계에 따르면, 2011년 6%였던 조산율이 2021년 9.2%까지 증가

한 것으로 나타나는 등 조산율이 점점 높아지는 추세임.

이에 근로자가 임신기 및 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등을 사용할 때도 유급휴가를 부여하도록 하고, 임신기 근로시간 단축 기간을 현재 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에서 임신 후 13주 이내 또는 28주 이후로 확대해, 유산과 조산의 위험으로부터 임산부와 태아의 건강을 보호하고자 함(안 제60조제6항제4호·제5호·제6호 신설 및 제74조제7항).

Ⅲ. 검토의견

1. 연차 유급휴가일수 산정 시 출근간주 범위 확대

가. 개정안의 주요내용

세 개정안은 공통적으로 연차 유급휴가일수를 산정할 때 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 ‘육아기 근로시간 단축’을 사용하여 근로하지 않은 시간을 출근한 것으로 간주하도록 하고 있고, 이수진·박정의원안은 「근로기준법」에 따른 ‘임신기 근로시간 단축’을 사용하여 근로하지 않은 시간도 출근한 것으로 간주하도록 하고 있으며, 이수진의원안은 ‘태아검진 시간, 수유 시간’을, 박정의원안은 ‘배우자출산휴가를 사용하여 단축된 근로시간’을 출근한 것으로 간주하도록 하는 내용임(안 제60조제6항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	이수진의원안	박정의원안	서범수의원안
제60조(연차 유급 휴가) ① ~ ⑤ (생 략)	제60조(연차 유급 휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음)	제60조(연차 유급 휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음)	제60조(연차 유급 휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 제1항 및 제 2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나 에 해당하는 <u>기</u> <u>간</u> 은 출근한 것 으로 본다.	⑥ ----- ----- ----- ----- ----- <u>기</u> <u>간 또는 시간</u> ----- -----	⑥ ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.	⑥ ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.

	-----.		
1. · 2. (생략)	1. · 2. (현행과 같음)	1. ~ 3. (현행과 같음)	1. ~ 3. (현행과 같음)
<신설>	2의2. 임신한 여성 근로자가 제74조 제7항에 따른 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간		4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간
<신설>	2의3. 임신한 여성 근로자가 제74조의2제1항에 따라 사용한 태아검진 시간		
<신설>	2의4. 여성 근로자가 제75조에 따라 사용한 수유 시간		
3. (생략)	3. (현행과 같음)		
<신설>	4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 2 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간	4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2 제1항에 따른 배우자 출산휴가를 사용하여 단축된 근로시간	
<신설>		5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의 2 제1항에 따른 배우자 출산휴가를 사용하여 단축된 근로시간	

<신 설> ⑦ (생 략)	⑦ (현행과 같 음)	정 양립 지원 에 관한 법 률」 제19조 의 2 제 1 항 에 따른 육아기 근로시간 단 축을 사용하 여 단축된 근 로시간 6. 제74조제7항 에 따른 임신 기 근로시간 단축을 사용 하여 단축된 근로시간 ⑦ (현행과 같 음)	⑦ (현행과 같 음)
-----------------------------------	--------------------	---	--------------------

나. 검토의견

현행법은 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주도록 규정하면서, ①업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간, ②출산전후휴가 또는 유산·사산휴가로 휴업한 기간, ③육아휴직으로 휴업한 기간에 대해서는 출근한 것으로 간주하도록 하고 있음.¹⁾

그런데 자녀를 양육하는 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립

1) 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

지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”)에 따른 육아기 근로시간 단축²⁾ 및 「근로기준법」에 따른 임신기 근로시간 단축³⁾을 사용하여 근로하지 않은 시간이 있는 경우에는 육아휴직과 달리 이를 출근한 것으로 간주하는 규정이 없어 상대적으로 연차 유급휴가 산정 시 불이익을 받고 있다는 지적이 있음.

‘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 임신부 및 태아의 건강을 두텁게 보호하기 위해 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 사용하는 제도임.

현행 법령상으로는 연차 유급휴가 산정 시 육아기 및 임신기 근로시간 단축 관련 별도 규정이 없는바, 행정해석상 단시간 근로자의 유급휴가 계산방식⁴⁾에 따라 근로시간에 비례하여 연차 유급휴가를 산정

2) 「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. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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.

3) 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.

4) 「근로기준법 시행령」 [별표2] 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항(제9조제1항

하고 있음. 이에 근로자가 육아기 및 임신기 근로시간 단축제도를 활용한 다음 해에는 육아휴직 근로자와 달리 연차 유급휴가가 줄어들게 됨.

예를 들어, 연차휴가일수가 15일인 근로자가 육아휴직을 1년간 사용한 경우 해당기간이 출근한 기간으로 간주되므로 연차 유급휴가 15일(120시간 = 15일×1×8시간)이 발생하는 반면, 같은 기간 육아기 근로시간 단축을 1일 4시간 사용한 경우 연차 유급휴가는 7.5일(15일×1/2×8시간)만 발생하게 됨.

<육아휴직 및 육아기근로시간 단축 사용 시 연차 발생 비교>

'22년	'23년(1년간 ①,②사용 시)	'24년
1년간 출근율 80% 이상 (주 40시간 기준)	①육아휴직 ②육아기 근로시간 단축<일 4시간 단축 주20시간 근로> ①의 경우 연차 15개 발생(24.1.1.자로 연차유급 휴가수당<8시간 기준, 15일분> 청구권 발생) ②의 경우 연차 15개(8시간 기준) 발생(단, 1일 사 용 시 8시간이 아닌 4시간 연차 사용으로 인정)	①의 경우 연차 15개 발생 ②의 경우 연차 7.5개 발생

* 자료: 고용노동부

이에 개정안은 근로자가 육아기 및 임신기 근로시간 단축을 사용한 경우도 출근한 것으로 보는 규정을 신설함으로써 연차 유급휴가를 산

관련)

4. 휴일·휴가의 적용

나. 사용자는 단시간근로자에게 법 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 본다.

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

정함에 있어 육아휴직을 하는 근로자와 동등하게 보호하려는 데 입법의 의의가 있음.

육아기 및 임신기 근로시간 단축제도는 임신부 및 태아의 건강을 보호하고, 일하는 부모의 경력단절을 예방하며 사업주에게는 숙련된 근로자의 계속 고용을 유도함으로써 일·가정양립을 지원하는 제도의 하나임을 고려할 때, 육아기 및 임신기 근로시간 단축의 활용에 따른 연차 유급휴가 축소 문제의 해소는 근로자의 일·가정 양립을 보다 적극적으로 지원하는 데에 기여할 것으로 보임.

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

고용노동부는 임신기·육아기 근로시간 단축 사용 근로자를 육아휴직 사용 근로자보다 불리하게 취급할 이유가 없으므로 연차유급휴가 산정 시 불이익을 해소할 필요성에는 공감하나, 태아검진 및 수유시간의 경우는 소정근로시간의 변동을 가져오지 않기 때문에 통상근로자와 같이 보아 연차유급휴가 산정시 불리하게 적용되지 않으므로 개정 실익이 크지 않아 보인다는 입장임.

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

– 13 –

⑧ ~ ⑩ (생략)	⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)	⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)
------------	----------------	----------------

나. 검토의견

현행법 제74조제7항⁵⁾은 사용자로 하여금 임신⁶⁾ 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,⁷⁾ 임신 초기와 임신 후기는 유산과 조산의 위험으로부터 특별히 모성을 보호할 필요성이 큰 기간이라는 의견이 있음.

이에 임신기 여성 근로자 근로시간 단축 제도의 대상 기간을 현행 “임신 후 12주 이내 또는 36주 이후”에서 이수진의원안은 “임신 후 14주 이내 또는 28주 이후”로, 박정의원안은 “임신 후 13주 이내 또는 2

5) 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.

6) 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)

7) 서울대학교병원 의학정보

8주 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 거부할 수 없는 강행규정으로 되어 있고 임신기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 사업주에게 500만원 이하의 과태료가 부과되므로,⁸⁾ 개정안에 따라 임신기 근로시간 단축 사용 가능 시기가 확대되면 영세 사업주에게는 부담이 될 수 있다는 측면도 고려할 필요가 있음.

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)”

8) 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

고용노동부는 제도 확대에 따른 사업주의 인력 운영상 부담 등을 고려할 때, 개정 목적을 달성하면서도 사업주 부담은 최소화할 수 있는 정도로 청구기간을 확대할 필요가 있는바,

현재 임신 35주까지의 전체 조산 출생아가 임신 32주에서 35주에 집중(11,921명 중 80.3%<9,568명>)되어 있음을 감안하면, ‘임신 후 12주 이내 또는 임신 후 32주 이후’로 청구기간을 확대하는 것이 적절하고, 고위험 임신부에 대해서는 임신기 근로시간 단축을 전 기간 확대하는 방안을 검토 중이므로 이를 통해 개정안의 목적을 달성할 수 있을 것이라는 입장임.⁹⁾

문 의 처
02)6788-5539

9) 저출산 대책(24.6.19)을 통해 임신기 근로시간 단축을 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후로 확대하고, 고위험 임신질환 등 의료기관의 진단이 있는 경우 임신기 전 기간으로 확대 추진 계획