



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 기간의 산정기준을 근로일로 명시 등 〉
■ 박용갑의원 대표발의(의안번호 제2202103호)

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. 배우자 출산휴가 기간의 산정기준을 근로일로 명시	3
2. 난임치료휴가 신청 사유에 ‘배우자의 난임치료’ 추가 등	5

I. 제안경위

2024년 7월 22일 박용갑의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 배우자 출산휴가 제도를 두어 근로자가 배우자의 출산으로 휴가를 청구하는 경우에 사업주로 하여금 10일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있음.

배우자 출산휴가 일수와 관련하여 도입 당시에는 휴일과 휴무일을 포함한 월력상의 일수로 계산하였으나, 휴가기간이 휴일 등과 중복되는 경우 실제 사용할 수 있는 휴가 일수가 감소하여 민원이 지속적으로 제기됨에 따라 2019년 6월 행정해석을 변경하여 배우자 출산휴가 기간에 휴일 등 근로제공 의무가 없는 날이 포함된 경우에는 당해 휴가 일수에 산입하지 않도록 하였음.

그런데 행정해석이 변경되었음에도 불구하고 법규정에 비하여 상대적으로 접근성이 떨어져 이를 인지하지 못하고 있는 근로자와 사용자가 다수 존재한다는 의견이 제기되고 있음.

이에 배우자 출산휴가는 근로제공 의무가 있는 날인 근로일을 기준

으로 산정한다는 것을 법률에 명시함으로써 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하고 불필요한 직장 내 분쟁 방지에 기여하려는 것임(안 제18조의2제1항).

한편 현행법상 저출생 극복방안으로 임신이 어려운 근로자가 인공수정이나 체외수정 등의 치료를 원활하게 받을 수 있도록 난임치료휴가 제도를 운영하고 있음.

하지만 현행법은 난임치료휴가가 가능한 사유로 근로자 본인의 난임치료를 국한하고 있어, 배우자의 난임치료를 근로자가 적극적으로 대응하기에 어려움을 겪고 있음.

또한 현행 모자보건법은 난임부부를 사실상의 혼인관계가 있는 경우를 포함한 것으로 규정하고 있음. 정부는 이를 바탕으로 2019년부터 사실혼 부부도 난임극복 지원사업의 대상자에 포함시켜, 난임치료 관련 지원을 하고 있음. 사실혼 배우자도 난임치료휴가 신청 대상자로 포함시켜야, 사실혼 배우자를 난임극복 지원사업의 대상자로 포함시킨 모자보건법과 모순되지 않을 것임.

이에 난임치료휴가 신청 사유를 근로자 본인과 배우자(사실혼 포함)의 난임치료를 확대해 일과 가정의 양립을 지원하고 저출생 극복에 기여하려는 것임(안 제18조의3제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 기간의 산정기준을 근로일로 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가는 근로일을 기준으로 산정한다는 것을 명시하려는 것임(안 제18조의2제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① -- ----- ----- ----- -- <u>근로일 중 10일</u> ----- ----- -----.
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주로 하여금 10일의 유급휴가를 주도록 하고 있고,¹⁾ 이를 위반하여 휴가를 주

1) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.²⁾

배우자 출산휴가 기간의 산정과 관련하여 도입 당시에는 공휴일 및 휴무일을 포함한 월력상의 일수로 계산하였으나, 공휴일 등과의 중복 등으로 실제 사용할 수 있는 휴가 기간이 감소하는 등의 문제로 인해 2019년 6월 고용노동부는 행정해석 변경을 통해 배우자 출산휴가 기간에 공휴일 등 근로제공 의무가 없는 날은 휴가 일수에 포함되지 않도록 하였음.³⁾

그런데 행정해석이 변경되었음에도 이를 인지하지 못하고 있는 근로자와 사용자가 다수 존재한다는 의견이 제기되고 있음.

이에 개정안은 배우자 출산휴가 기간의 산정기준을 근로제공 의무가 있는 날인 근로일로 한다는 것을 법률에 명시하려는 것으로,

휴가 사용에 대한 해석상 혼란을 줄여 근로자의 배우자 출산휴가 사용을 두텁게 보장할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2) 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

3) “모성보호 및 일·가정 양립 제도 관련 행정해석 변경 시달”[19.06.14. 여성고용정책과-843]

[1] 배우자 출산휴가 및 육아기 근로시간 단축 제도에 대한 그간 행정해석과 관련하여 다수의 민원이 지속되거나 재검토 요구 등이 있어서 검토 결과 다음과 같이 행정해석을 변경합니다.

(1) 배우자 출산휴가

<이전> 배우자 출산휴가를 월력상의 일수로 계산(휴일 포함)

<변경> 배우자 출산휴가 기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가 일수에 산입하지 않음

(2) 육아기 근로시간 단축

(이하 생략)

다만, 배우자 출산휴가를 비롯한 단기간의 법정휴가(연차휴가, 생리휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴가 등)는 근로제공 의무가 있는 날만 휴가 일수에 포함하여 운영하고 있는데, 법률에서 휴가 기간 산정을 근로일을 기준으로 한다고 명시할 경우 다른 단기간의 법정휴가는 배우자 출산휴가와 달리 근로제공 의무가 없는 날을 포함하여 산정하는 것으로 잘못 해석될 우려도 있을 것으로 보임.

【단기 법정휴가 규정 사례4)】

- ▲ 연차 유급휴가(근로기준법 제60조): 사용자는 1년간 80% 이상 출근한 근로자에게 15일(최장 25일)의 유급휴가를 주어야 함
- ▲ 생리휴가(근로기준법 제73조): 사용자는 여성 근로자 청구 시 월 1일의 생리휴가를 주어야 함
- ▲ 난임치료휴가(남녀고용평등법 제18조의3): 사업주는 근로자가 난임치료휴가를 신청하는 경우 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 함
- ▲ 가족돌봄휴가(남녀고용평등법 제22조의2): 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀 양육으로 인해 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 연간 최장 10일의 휴가를 허용하여야 함

4) 「근로기준법」제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

고용노동부는 현재도 행정해석을 통해 배우자 출산휴가의 경우 근로제공 의무가 없는 날을 휴가 기간에 산입하지 않도록 하고 있으므로, 법 개정의 실익이 적다는 입장임.

2. 난임치료휴가 신청 사유에 ‘배우자의 난임치료’ 추가

가. 개정안의 주요내용

개정안은 난임치료휴가 신청 사유에 배우자(사실혼 포함)의 난임치료를 추가하려는 것임(안 제18조의3제1항).

[표] 개정안 조문대비표

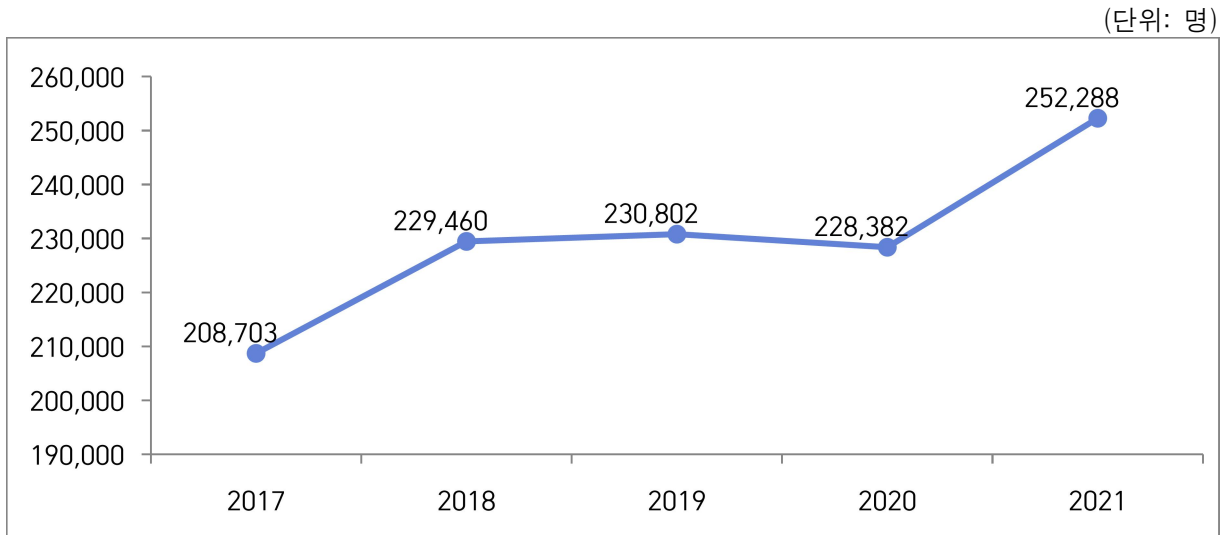
현행	개정안
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 <u>근로자가</u> 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① ----- - <u>근로자가 본인 또는 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다)의</u> ----- ----- ----- -----. ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ③ (생략)	② ~ ③ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 근로자가 난임치료를 받기 위해 휴가를 신청하는 경우 연간 3일 이내(유급 1일)의 휴가를 주도록 하고 있고,⁵⁾ 이를 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.⁶⁾

최근에는 초혼 연령이 높아짐에 따라 난임 환자의 수도 증가하는 추세로, 2021년 난임 환자의 수(252,288명)는 2017년(208,703명) 대비 20% 이상 증가한 것으로 나타났으며, 이는 난임치료 휴가에 대한 수요를 증대시킬 것으로 보임.

[2017~2021년 난임 환자 수]



※ 자료: 건강보험심사평가원, 보건 의료빅데이터개방시스템

5) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

6) 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

그런데 난임치료휴가는 근로자 본인의 난임치료를 위해서만 사용하도록 하고 있어 배우자의 난임치료에 근로자가 적극적으로 대응하기에 어려움을 겪는다는 지적이 있음.

이에 개정안은 난임치료휴가 신청 사유를 근로자 본인과 배우자(사실혼 포함)의 난임치료로 확대하려는 것으로,

배우자 난임치료 시 동행을 통해 보다 치료에 집중할 수 있는 환경을 조성함으로써 저출생 문제 해소에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있어 보임.

다만, 난임치료휴가는 근로자가 개별적으로 사용할 수 있는 휴가제도가 있음에도 근로자의 난임치료시간 보장을 위해 신설한 제도인바, 근로자 본인이 아닌 배우자의 난임치료를 위한 동행의 경우에도 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하는 것이 제도취지와 맞는지 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 근로자 본인이 아닌 배우자의 난임치료를 위한 동행을 난임치료휴가의 사용사유로 확대하는 것은 제도취지에 맞지 않고, 배우자 난임치료에 단순동행 등을 위해 난임치료휴가를 허용하도록 하는 것은 사업주의 인력운영 부담이 가중될 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539