



제427회 국회(임시회)  
제3차 환경노동위원회

# 근로기준법 일부개정법률안

## 검 토 보 고

〈 출산전후휴가 및 육아휴직 명칭 변경 〉

■ 김재섭의원 대표발의(의안번호 제2206181호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

# 목 차

|                              |   |
|------------------------------|---|
| I . 제안경위 .....               | 1 |
| II . 제안이유 및 주요내용 .....       | 1 |
| III . 검토의견 .....             | 3 |
| 1. 출산전후휴가 및 육아휴직 명칭 변경 ..... | 3 |

## I. 제안경위

2024년 12월 3일 김재섭의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 12월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

## II. 제안이유 및 주요내용

### 1. 제안이유

현행법은 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 사용할 수 있도록 하고, 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 출산휴가의 휴가는 ‘쉴 겨를’을 의미하고 육아휴직의 휴직은 ‘일을 쉰다’는 뜻으로 단어가 주는 인상 때문에 근로자가 마음 편히 출산휴가 및 육아휴직을 사용할 수 없으며, 출산과 육아에 쏟는 노고가 폄하되고 있음.

이에 출산전후휴가를 필수전후육아로, 육아휴직을 집중육아로 각각 개정하여 육아활동에 대한 이미지를 개선하고 저출산 문제를 타파하고자 함(안 제60조, 제74조 등).

### Ⅲ. 검토의견

#### 1. 출산휴가 및 출산전후휴가, 육아휴직 명칭 변경

##### 가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 “출산휴가” 및 “출산전후휴가”, “육아휴직”을 각각 “필수육아” 및 “필수전후육아”, “집중육아”로 명칭을 변경하는 내용임 (안 제18조 등).

[ 표 ] 개정안 조문대비표

| 현행                                                                           | 개정안                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤<br>(생략)                                                  | 제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤<br>(현행과 같음)                        |
| ⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는<br>경우 다음 각 호의 어느 하나에<br>해당하는 기간은 출근한 것으로<br>본다.            | ⑥ -----<br>-----<br>-----<br>-----.                    |
| 1. 2. (생략)                                                                   | 1. 2. (현행과 같음)                                         |
| 3. 「남녀고용평등과 일·가정 양<br>립 지원에 관한 법률」 제19조<br>제1항에 따른 <u>육아휴직</u> 으로 휴<br>업한 기간 | 3. -----<br>-----<br>----- <u>집중육아</u> 로-----<br>----- |
| 4. 5. (생략)                                                                   | 4. 5. (현행과 같음)                                         |
| ⑦ (생략)                                                                       | ⑦ (현행과 같음)                                             |
| 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는<br>임신 중의 여성에게 출산 전과                                     | 제74조(임산부의 보호) ① -----<br>-----                         |

출산 후를 통하여 90일(한 번에  
둘 이상 자녀를 임신한 경우에는  
120일)의 출산전후휴가를 주어야  
한다. 이 경우 휴가 기간의 배정  
은 출산 후에 45일(한 번에 둘  
이상 자녀를 임신한 경우에는 60  
일) 이상이 되어야 한다.

②·③ (생 략)

④ 제1항부터 제3항까지의 규정  
에 따른 휴가 중 최초 60일(한  
번에 둘 이상 자녀를 임신한 경  
우에는 75일)은 유급으로 한다.  
다만, 「남녀고용평등과 일·가정  
양립 지원에 관한 법률」 제18조  
에 따라 출산전후휴가급여 등이  
지급된 경우에는 그 금액의 한도  
에서 지급의 책임을 면한다.

⑤ (생 략)

⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산  
전후휴가 종료 후에는 휴가 전과  
동일한 업무 또는 동등한 수준의  
임금을 지급하는 직무에 복귀시  
켜야 한다.

⑦ ~ ⑩ (생 략)

제93조(취업규칙의 작성·신고) 상  
시 10명 이상의 근로자를 사용하  
는 사용자는 다음 각 호의 사항  
에 관한 취업규칙을 작성하여 고

-----  
-----  
-----필수전후육아-----  
-----.

②·③ (현행과 같음)

④ -----  
-----  
-----.  
-----

-----필수전후육아-----  
-----  
-----.

⑤ (현행과 같음)

⑥ -----필수전  
후육아-----  
-----  
-----.

⑦ ~ ⑩ (현행과 같음)

제93조(취업규칙의 작성·신고) ---  
-----  
-----  
-----

|                                                        |                             |
|--------------------------------------------------------|-----------------------------|
| 용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.                 | -----.                      |
| 1. ~ 7. (생략)                                           | -----                       |
| 8. <u>출산전후휴가·육아휴직</u> 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항 | -----.                      |
| 9. ~ 13. (생략)                                          | 1. ~ 7. (현행과 같음)            |
|                                                        | 8. <u>필수전후육아·집중육아</u> ----- |
|                                                        | -----                       |
|                                                        | -----                       |
|                                                        | 9. ~ 13. (현행과 같음)           |

## 나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가<sup>1)</sup>를 주도록 하고 있고, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직<sup>2)</sup>을 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 출산전후휴가와 육아휴직이 내포하고 있는 ‘일을 쉰다’는 의미가 출산과 육아 등의 노고를 인정하지 않는 사회적 인식 확산에 기여하고 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 출산전후휴가를 필수전후육아로, 육아휴직을 집중육

1) 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.

2) 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.

아로 각각 개정하려는 것으로, 육아활동에 대한 이미지 개선을 통해 저출산 문제 해결에 기여하려한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임. .

다만, 출산전후휴가 및 육아휴직은 각각 “출산을 사유로 한 휴가”, “육아를 사유로 한 휴직”이라는 근로관계의 상태를 나타내는 법률적 용어로, 이를 변경할 경우 의미가 불명확해지고 현장의 혼란 등을 초래할 우려가 있음을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 출산전후휴가의 경우 2012년 산전후휴가에서 출산전후휴가로 명칭을 변경한 이후 현재까지 사용되어 온 바, 현재 용어가 현장에 정착되어 있음을 감안할 때 법률 용어를 변경하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음. 다만, 용어 변경 등을 통한 인식 개선 필요성에 공감하며, 향후 홍보 등에 있어 긍정적 이미지를 담은 용어를 활용하겠다는 입장임.

육아휴직의 경우에는 긍정적 인식 확산을 위해 명칭 변경 취지에 공감한다는 의견을 제시하였음. 다만, 어떤 명칭으로 변경할 것인지에 대해 국민적 공감대 형성이 필요하므로 설문조사 등을 통한 폭넓은 의견수렴을 거쳐 검토 후 추진하겠다는 입장임.

|              |
|--------------|
| 문 의 처        |
| 02)6788-5539 |