



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 기간 확대 등 〉

■ 김기현의원 대표발의(의안번호 제2205326호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	4
1. 배우자 출산휴가 기간 및 분할 사용 횟수 확대 등	4
2. 난임치료휴가 기간 확대	7
3. 배우자 유산·사산휴가 신설	12

I. 제안경위

2024년 11월 6일 김기현의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

우리나라의 저출산 문제는 그 어느 때보다 심각한 상황으로 유엔인구기금(UNPFA)의 ‘2020년 세계인구현황보고서’에 따르면 한국의 합계출산율은 1.1명으로 조사 대상 198개국 중 198위로 최하위를 기록하였고, 코로나 19로 인하여 올해 출산율은 더 떨어질 것으로 예상되고 있음. 이에 임신 및 출산을 원하거나 예정인 예비부모에 대한 지원이 확대되어야 한다는 의견이 꾸준히 제기되고 있음.

그러나 현실적으로 배우자 출산휴가의 기간이 짧은 점, 배우자의 출산 이후 각 가정의 상황에 따라 휴가가 필요한 시기가 다르다는 점 등을 고려할 때 배우자 출산휴가의 기간, 분할 사용횟수 및 휴가 청구기간을 확대할 필요성이 있음. 또한 유산·사산한 근로자가 출산과 유사한 신체적 부담을 겪는다는 점을 고려할 때 그 배우자가 일정 기간의 휴가를 유급으로 사용할 수 있도록 법적 근거를 마련할 필요가 있

음.

한편, 난임치료휴가 기간 역시 현실에 맞지 않다는 의견이 지적되어
음. 2025년 2월 시행예정인 이 법률은 난임치료휴가 기간을 연간 6일
이내로 규정하고 있고, 그 중 최초 2일에 한하여 유급으로 하도록 하
고 있음.

그러나 난임치료는 한차례 실시할 때마다 8~9회 정도 병원을 방문
을 하게 되고, 여러 차례 반복하는 경우가 많다 보니 난임치료휴가 일
수를 확대할 필요가 있다는 의견이 있음. 또한 대부분 병원 운영시간
으로 인해 평일에 방문하게 되고, 생리 주기에 따라 시술일이 2~3일
전에 급하게 정해지는 경우도 있어 난임치료휴가 기간을 치료에 맞게
나뉘어 사용할 수 있어야 함.

이에 배우자 출산휴가 사용기간을 20일에서 30일로 확대하고, 이를
5회 이상 나누어 쓸 수 있도록 하며, 휴가 청구기간을 120일에서 9개
월로 변경하도록 함. 한편, 배우자가 유산·사산한 경우 5일의 유급
휴가를 줄 수 있도록 근거를 함께 마련함. 또한 난임치료휴가 기간을
연간 60일로 확대하고, 사용한 휴가기간은 유급으로 하고, 일 단위로
사용할 수 있도록 하여 난임치료 지원도 확대하여 저출산 문제 해결
과 근로자의 일·가정 양립을 지원하려는 것임(안 제18조의2, 제18조
의3 및 제18조의4 신설 등).

참고사항

이 법률안은 김기현의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안(의안번호 제5325호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 기간 및 분할 사용 횟수 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가의 휴가 기간을 30일로 확대하고, 배우자 출산휴가의 청구기한을 9개월로 확대하며, 분할 사용 횟수를 5회로 확대하려는 것으로,

함께 제출된 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제5325호)의 의결을 전제로 하고 있음.(안 제18조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 <u>20일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① --- ----- ----- ----- ---- <u>30일</u> -----.
② (생 략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의	③ -----

배우자가 출산한 날부터 <u>120일</u> 이 지나면 사용할 수 없다.	----- <u>9개월</u> -----
④ 배우자 출산휴가는 <u>3회에 한</u> 정하여 나누어 사용할 수 있다. <단서 신설>	----- <u>5회까지</u> ----- 다만, 사업주와 근로자가 합의한 경우 <u>6회 이상</u> 나누어 사용할 수 있다.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률(2025.2.23. 시행 예정)에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 고지하는 경우에 20일의 유급 휴가를 허용해야 하고, 근로자는 배우자 출산휴가를 3회 나누어 사용할 수 있으며, 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 배우자 출산휴가를 사용할 수 없음.¹⁾

※ ‘분할 사용 횟수’의 의미				
분할 사용 횟수 1회 :	출산	90일		
	5일		5일	
분할 사용 횟수 2회 :	출산	90일		
	3일	2일	5일	

- 1) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 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 120일이 지나면 사용할 수 없다.
 ④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
 ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

개정안은 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가 기간과 그 분할 사용 횟수 등을 확대하려는 것으로, 남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장하고 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

[현행법과 개정안 비교]

구분	법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률	
	'25.2월 시행 예정	개정안
배우자 출산휴가 기간 (제18조의2제1항)	20일	30일
사용기한 (제18조의2제3항)	출산한 날부터 120일	출산한 날부터 9개월
분할 사용 횟수 (제18조의2제4항)	3회	5회 (사업주와 근로자가 합의한 경우 6회 이상 가능)

다만, 최근 우리 위원회의 법 개정을 통해 확대된 출산 및 육아지원 제도²⁾들이 2025년 2월 시행을 앞두고 있는바, 관련 제도의 추가적인 확대는 추후 제도 시행 경과를 보며 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

이에 대해 고용노동부는 법 개정('25.2월 시행)을 통해 배우자 출산휴가를 20일로 확대하고 4번에 나누어 사용할 수 있게 하면서 출산일부터 120일 이내에 사용토록 하는 등 제도를 확대한 만큼 현장상황을 모니터링하면서 추후 확대를 검토할 필요가 있다는 입장임.

2) 배우자 출산휴가(10일→20일), 청구기간 90일 이내 → 사용기간 120일 이내 및 분할 사용 횟수(1회→3회)를 확대

2. 난임치료휴가 기간 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 난임치료휴가 기간을 연간 60일로 확대하면서 사용한 휴가기간은 유급으로 하도록 하고, 일단위로 사용할 수 있도록 하는 한편, 난임치료 휴가를 이유로 불리한 처우를 한 경우 처벌규정을 신설하는 내용임(안 제18조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <신설>	법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제18조의3(난임치료휴가) ① ----- ----- ----- -----6 0일 이내의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 하고, 일단위로 사용할 수 있도록 한다. <단서 삭제> ② 제1항 전단에도 불구하고 근로

<신 설> ② ~ ④ (생 략) 제37조(벌칙) ① (생 략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 2의2. (생 략) <신 설> <신 설> 3. ~ 9. (생 략) ③ · ④ (생 략)	<u>로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</u> ③ 제1항 후단에도 불구하고 출산 전후휴가급여등이 지급된 경우 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ④ ~ ⑥ (현행 제2항부터 제4항까지와 같음) 제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) 2의3. 제18조의3제4항을 위반하여 <u>난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 한 경우</u> 2의4. (생 략) 3. ~ 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률(2025.2.23. 시행 예정)에 따르면, 사업주는 근로자가 난임치료를 받을 경우 연간 6일 이내의 난임치료휴가를 주어야 하고, 그 중 최초 2일은 유급으로 하여야 함.³⁾

그런데 난임치료는 한차례 실시할 때마다 8~9회 정도 병원을 방문을 하게 되고, 여러 차례 반복하는 경우가 많다 보니 난임치료휴가 일수를 확대할 필요가 있고, 난임치료휴가 기간을 치료에 맞게 나눠 사용할 수 있도록 해야한다는 의견이 있음.

이에 개정안은 난임치료 실제 소요 기간등을 고려하여 난임치료휴가 기간을 60일로 확대하면서, 사용한 휴가기간을 유급으로 하고 일단위로 나눠 쓸수 있도록 하려는 것임. 또한 난임치료 휴가를 이유로 한 불리한 처우 금지 규정(제18조의3제2항4)을 위반한 경우의 처벌(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)을 신설하고 있음.

3) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <개정 2024. 10. 22.> [시행일: 2025. 2. 23.]

4) 제18조의3(난임치료휴가) ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[개정안별 난임치료휴가 확대 기간 비교]

구 분	'25.2월 시행 예정	개정안
난임치료휴가 (제18조의3제1항)	연간 6일 이내	연간 60일
	최초 2일 유급	사용한 휴가기간
	일 단위 사용 가능	일 단위 사용 가능 명시
난임치료 휴가를 이유로 한 불리한 처우 금지 (제18조의3제2항)	위반 시 처벌규정 부재	위반 시 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

난임치료⁵⁾는 평균적으로 시험관 시술은 약 6일, 인공수정은 약 5일이 소요되고, 연간 최대 4회(시험관 시술)까지 시술이 가능한바,⁶⁾

난임치료휴가 기간의 확대는 난임치료 시술 시 근로자가 느끼는 휴가소진에 대한 부담과 금전적 부담을 완화하고 치료에 적극적으로 참여할 수 있는 환경을 조성함으로써 저출생 문제 해소에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있어 보임.

다만, 현재도 난임치료휴가는 일 단위로 분할하여 사용이 가능함을 고려할 필요가 있고, 최근 개정된 법률⁷⁾에서 난임치료휴가의 사용기간(3일→6일) 및 유급 기간(최초1일→최초2일)이 확대되었으므로('25. 2월 시행예정), 확대된 제도의 시행 경과를 지켜본 후 추가적인 제도

5) 대표적인 난임치료 방법은 3가지로 구분할 수 있음. ① 배란이 정상적으로 이루어지지 않는 여성에게 배란 유도 약물을 투여하는 배란유도, ② 여성의 배란 시기에 맞추어 운동성이 좋은 정자를 자궁에 넣어주는 인공수정(자궁 내 정자 주입술), ③ 난자와 정자를 수정시켜 수정란을 만들어 배아를 형성한 뒤 자궁에 주입하여 착상시키는 체외수정(시험관 아기 시술)이 있음.

6) 자료: 대한 산부인과 의사회·학회, '22년

7) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

확대에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

한편, 개정안은 난임치료를 이유로 한 불리한 처우 금지 규정을 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는데, 현행법에서는 일·가정 양립을 지원하는 제도 사용에 대한 불리한 처우에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있으므로, 처벌수준은 적절한 것으로 보임.

< 참고 > 「남녀고용평등법」 상 불리한 처우(10종) 관련 규정

- ① 직장 내 성희롱 발생 사실 신고를 이유로 한 제14조제6항제1호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우(제14조제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ② 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나, 고객 등으로부터의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 한 해고나 그 밖의 불이익한 조치(제14조의2 제2항)→ 위반시 500만원 이하의 과태료
- ③ 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고나 불리한 처우(제18조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ④ 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계 등 불리한 처우(제18조의3제2항)→ 위반시 처벌규정 없음
- ⑤ 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조제3항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑥ 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑦ 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우(제22조의2제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑧ 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제22조의3 제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑨ 명예고용평등감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 인사상 불이익 등의 불리한 조치(제24조제3항)→ 위반시 500만원 이하의 벌금
- ⑩ 차별적처우등에 대한 노동위원회 시정신청을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제29조의7)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

이에 대해 고용노동부는 법 개정을 통해 난임치료휴가가 연간 6일로 확대된 만큼 추가적인 제도 확대는 현장상황을 모니터링 하면서 추후 검토가 필요하다면서, 난임치료휴가 기간의 대폭 확대는 기업의 부담을 가중시켜 오히려 여성의 경제활동참여를 위축시킬 우려가 있고 난임치료휴가는 매년 부여되는 제도로 급여지원에는 재원확보 방안 등에 대한 논의가 선행돼야 한다는 입장임.

3. 배우자 유산·사산휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자의 배우자가 유산·사산한 경우에 그 근로자가 5일의 유급 배우자 유산·사산휴가를 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제18조의4 신설 등)

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제18조의4(배우자 유산·사산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 5일의 휴가를 주어야 한다. 다만, 근로자의 배우자가 인공 임신중절 수술

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 2의2. (생략)

<신설>

<신설>

3. ~ 9. (생략)

③ · ④ (생략)

제39조(과태료) ① · ② (생략)

(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따라 유산한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 배우자 유산·사산휴가를 사용한 기간은 유급으로 한다.

③ 배우자 유산·사산휴가는 근로자의 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 3개월이 지나면 청구할 수 없다.

④ 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

2의3. (생략)

2의4. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

3. ~ 9. (현행과 같음)

③ · ④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ① · ② (현행과

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3의2. (생략) <신설> 4. ~ 9. (생략) ④ · ⑤ (생략)	같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3의2. (현행과 같음) 3의3. 제18조의4제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하였음에도 휴가를 주지 아니하거나 같은 조 제2항을 위반하여 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 4. ~ 9. (현행과 같음) ④ · ⑤ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행 「근로기준법」 제74조에서는⁸⁾ 유·사산한 여성에 대하여 임신기간에 따라 5일에서 90일까지의 유산·사산 휴가를 부여하고 있으나, 유산·사산한 여성의 배우자에 대한 휴가 규정은 별도로 마련되어 있지

8) 제74조(임산부의 보호) ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

「근로기준법 시행령」 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) ③ 사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산휴가를 주어야 한다.

1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
5. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

않음.

이에 개정안은 배우자 유산·사산휴가를 신설하여 사업주로 하여금 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 5일의 유급 휴가를 부여하도록 하고, 배우자 유산·사산휴가를 이유로 불리한 처우를 금지하는 한편, 배우자 유산·사산휴가를 이유로 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 배우자 유산·사산휴가를 주지 않거나 유급으로 하지 않은 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.

개정안은 남성 근로자에게 배우자 유산·사산휴가를 부여하여 여성 배우자가 빠르게 심리적 안정을 되찾고 신체적 건강을 유지할 수 있도록 하여 모성 보호를 강화한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 사업주로 하여금 배우자 유산·사산휴가 부여를 의무화하고 배우자 유산·사산휴가를 이유로 불리한 처우 시 형사처벌하거나 휴가 미부여 또는 급여 미지급 시 과태료를 부과하는 것은 영세 사업주에게 부담으로 작용할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

이에 대해 고용노동부는 배우자 유산·사산휴가의 신설 필요성에 대해서는 동의하지만, 휴가기간은 공무원 제도(연간 3일)와의 형평성 및 사업주의 인력운영상 부담 등을 종합적으로 고려하여 결정해야 한다는 입장임. 또한, 벌칙의 경우에는 배우자 유산·사산휴가가 비교적 짧은 기간이라는 점을 고려하면 벌칙 신설의 실익이 크지 않고, 불리한

처우에 대해서는 별도의 구제절차(노동위원회 구제신청) 활용이 가능하다는 점에서 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

참고로 「국가공무원 복무규정」과 「지방공무원 복무규정」에서는 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원에게 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주도록 하고 있음.⁹⁾

문 의 처

02)6788-5539

9) 「국가공무원 복무규정」 제20조(특별휴가) ⑩ 행정기관의 장은 소속 여성공무원이 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 다음 각 호의 구분에 따른 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산하거나 사산한 날부터 90일까지

⑪ 행정기관의 장은 소속 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 제10항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

「지방공무원 복무규정」 제7조의7(특별휴가) ④ 임신 중인 공무원이 유산 또는 사산한 경우에 그 공무원이 신청하면 다음 각 호의 기준에 따라 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.

1. 임신기간이 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
2. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
3. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
4. 임신기간이 28주 이상인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

⑤ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 남성공무원의 배우자가 유산하거나 사산한 경우 해당 공무원이 신청하면 제4항 각 호의 구분에 따른 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 주어야 한다.