

근로기준법 일부개정법률안 (이용우의원 대표발의)

의안 번호	3552
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 3.

발 의 자 : 이용우 · 황정아 · 박민규
김남근 · 정진욱 · 박홍배
김 윤 · 백승아 · 이광희
장종태 · 임미애 · 박희승
의원(12인)

제안이유

우리나라 출생아 대비 유산 비중(유산율)은 2013년 37.6%에서 2022년 47.6%로 매우 크게 상승하였으며, 같은 기간 조산율도 6.5%에서 9.8%로 눈에 띄게 높아졌음.

이와 관련하여 현행법은 ‘임신 36주 이후’부터를 임신 말기로 간주하고 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 되어 있음. 그런데 의학적으로 임신 후 14주를 임신 초기, 29주부터 42주까지를 임신 후기로 구분하며, 임신 초기와 임신 후기는 유산과 조산의 위험으로부터 특별히 모성을 보호할 필요성이 큰 기간으로 보고 있음.

또한 현행법상 쌍둥이를 임신한 경우에는 출산전후휴가의 사용일수를 추가로 30일 연장할 수 있도록 규정된 반면, 수술·치료 등 의료서비스의 제공 및 성장과정상 집중관리를 필요로 하는 미숙아·선천성

이상아를 출산한 경우에는 출산전후휴가 연장 근거가 없는 실정임.

아울러 현행법은 연차 유급휴가 산정 시 법 제74조에 따른 출산전후휴가 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간을 연차 유급휴가 산정 시에 이를 출근한 것으로 간주하고 있으나, 임신기 근로시간 단축·태아검진·수유시간 및 배우자 출산휴가·육아기 근로시간 단축을 사용하는 기간은 이를 출근한 것으로 본다는 규정이 없어 불이익을 받고 있다는 지적이 있음.

이에 유산 및 조산 위험이 높은 임신 초기·말기의 근로시간 단축 기간을 확대하고, 미숙아·선천성이상아 출산 시의 출산전후휴가 기간을 연장하며, 연차휴가 산정 시 임신기 근로시간 단축 등을 사용하는 경우에도 이를 출근한 것으로 보는 규정을 마련하려는 것임.

주요내용

가. 연차 유급휴가 산정 시, 노동자가 임신기 근로시간 단축·태아검진·수유시간 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가·육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우 이를 출근한 것으로 보도록 함(안 제60조제6항).

나. 노동자가 미숙아·선천성이상아를 출산한 경우 사용자가 주어야 하는 출산전후휴가의 기간에 30일을 추가함(안 제74조제1항 등).

다. 임신기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 임신주수를 '12주 이내, 3

6주 이후'에서 '14주 이내, 28주 이후'로 확대함(안 제74조제7항).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제60조제6항 각 호 외의 부분 중 “기간”을 “기간 및 시간”으로 하고, 같은 항에 제2호의2부터 제2호의5까지 및 제4호를 각각 다음과 같이 신설한다.

2의2. 제74조제7항에 따른 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

2의3. 제74조의2제1항에 따라 사용한 태아검진 시간

2의4. 제75조에 따라 사용한 수유 시간

2의5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2제1항에 따른 배우자 출산휴가로 휴업한 기간

4. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용하여 단축된 근로시간

제74조제1항 전단 및 후단, 같은 조 제2항 후단, 같은 조 제4항 본문 중 “임신한”을 각각 “임신하거나 「모자보건법」에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한”으로 하고, 같은 조 제7항 본문 중 “12주”를 “14주”로, “36주”를 “28주”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항의 개정규정은 이 법 시행 이후 제74조제7항에 따른 근로시간 단축, 제74조의2제1항에 따른 태아검진, 제75조에 따른 수유시간, 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우부터 적용한다.

제3조(출산전후휴가에 관한 적용례) ① 제74조제1항의 개정규정은 「모자보건법」에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한 사람으로서 종전의 규정에 따라 출산전후휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

② 제74조제2항·제4항의 개정규정은 이 법 시행 이후 최초로 사용하는 출산전후휴가부터 적용한다. 이 경우 제4항을 적용하는 때에는 사용하였거나 사용 중인 출산전후휴가의 일수를 연장하는 경우를 포함한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (생 략)	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나 에 해당하는 <u>기간</u> 은 출근한 것 으로 본다.	⑥ ----- ----- ----- <u>기간 및 시간</u> ----- -----.
1. 2. (생 략)	1. 2. (현행과 같음)
<u><신 설></u>	2의2. 제74조제7항에 따른 임 <u>신기 근로시간 단축을 사용</u> <u>하여 단축된 근로시간</u>
<u><신 설></u>	2의3. 제74조의2제1항에 따라 <u>사용한 태아검진 시간</u>
<u><신 설></u>	2의4. 제75조에 따라 사용한 <u>수유 시간</u>
<u><신 설></u>	2의5. 「남녀고용평등과 일· <u>가정 양립 지원에 관한 법</u> <u>률」 제18조의2제1항에 따른</u> <u>배우자 출산휴가로 휴업한</u> <u>기간</u>
3. (생 략)	3. (현행과 같음)
<u><신 설></u>	4. 「남녀고용평등과 일·가정 <u>양립 지원에 관한 법률」 제</u> <u>19조의2제1항에 따른 육아기</u> <u>근로시간 단축을 사용하여</u>

<p>⑦ (생 략)</p> <p>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.</p> <p>② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.</p> <p>③ (생 략)</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규</p>	<p><u>단축된 근로시간</u></p> <p>⑦ (현행과 같음)</p> <p>제74조(임산부의 보호) ① ----- ----- ----- <u>임신하거나 「모자보건법」에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한</u> ----- ----- <u>임신하거나 「모자보건법」에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한</u> ----.</p> <p>② ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>임신하거나 「모자보건법」에 따른 미숙아 또는 선천성이상아를 출산한</u> ----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ -----</p>
---	---

정에 따른 휴가 중 최초 60일
(한 번에 둘 이상 자녀를 임신
한 경우에는 75일)은 유급으로
한다. 다만, 「남녀고용평등과
일·가정 양립 지원에 관한 법
률」 제18조에 따라 출산전후
휴가급여 등이 지급된 경우에
는 그 금액의 한도에서 지급의
책임을 면한다.

⑤·⑥ (생 략)

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이
내 또는 36주 이후에 있는 여
성 근로자가 1일 2시간의 근로
시간 단축을 신청하는 경우 이
를 허용하여야 한다. 다만, 1일
근로시간이 8시간 미만인 근로
자에 대하여는 1일 근로시간이
6시간이 되도록 근로시간 단축
을 허용할 수 있다.

⑧ ~ ⑩ (생 략)

----- 임신하거나
「모자보건법」에 따른 미숙아
또는 선천성이상아를 출산한 -
---. -----

-----.

⑤·⑥ (현행과 같음)

⑦ ----- 14주 ---
----- 28주 -----

-----.

-----.

⑧ ~ ⑩ (현행과 같음)