

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(김기현의원 대표발의)

의안 번호	5326
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 6.

발 의 자 : 김기현·박성민·이달희
이인선·김정재·백종현
김선교·우재준·김 건
김장겸·김상욱·정동만
한기호 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

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 기간

의 휴가를 유급으로 사용할 수 있도록 법적 근거를 마련할 필요가 있음.

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

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

이에 배우자 출산휴가 사용기간을 20일에서 30일로 확대하고, 이를 5회 이상 나누어 쓸 수 있도록 하며, 휴가 청구기간을 120일에서 9개월로 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 해결과 근로자의 일·가정 양립을 지원하려는 것임(안 제18조의2, 제18조의3 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.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제18조의2제1항 전단 중 “20일”을 “30일”로 하고, 같은 조 제3항 중 “120일”을 “9개월”로 하며, 같은 조 제4항 중 “3회에 한정하여”를 “5회까지”로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 사업주와 근로자가 합의한 경우 6회 이상 나누어 사용할 수 있다.

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제18조의3제1항 본문 중 “6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다”를 “60일 이내의 휴가를 주어야 한다”로 하고, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 항 단서를 삭제하고, 같은 조 제2항부터 제4항까지를 각각 제4항부터 제6항까지로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

이 경우 사용한 휴가 기간은 유급으로 하고, 일단위로 사용할 수 있도록 한다.

② 제1항 전단에도 불구하고 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

제3장에 제18조의4를 다음과 같이 신설한다.

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(「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.

제37조제2항에 제2호의3 및 제2호의4를 각각 다음과 같이 신설한다.

2의3. 제18조의3제4항을 위반하여 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 한 경우

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

제39조제3항에 제3호의3을 다음과 같이 신설한다.

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

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 배우자 출산휴가를 신청하는 근로자부터 적용한다.

제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 난임치료휴가를 사용하였거나 사용하고 있는 근로자에 대해서도 적용한다.

제4조(배우자 유산·사산휴가에 관한 적용례) 제18조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 배우자 유산·사산휴가를 신청하는 근로자부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률</p> <p>제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>20일</u>의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② (생 략)</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>120일</u>이 지나면 사용할 수 없다.</p> <p>④ 배우자 출산휴가는 <u>3회에 한정하여</u> 나누어 사용할 수 있다. <단서 신설></p> <p>⑤ (생 략)</p> <p>법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률</p> <p>제18조의3(난임치료휴가) ① 사업</p>	<p>법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률</p> <p>제18조의2(배우자 출산휴가) ① - ----- ----- ----- -----<u>30일</u>----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- -----<u>9개</u> <u>월</u>-----.</p> <p>④ -----<u>5회까지</u> -----<u>. 다만,</u> <u>사업주와 근로자가 합의한 경우</u> <u>6회 이상 나누어 사용할 수 있다.</u></p> <p>⑤ (현행과 같음)</p> <p>법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률</p> <p>제18조의3(난임치료휴가) ① ----</p>

주는 근로자가 인공수정 또는
체외수정 등 난임치료를 받기
위하여 휴가(이하 “난임치료휴
가”라 한다)를 청구하는 경우
에 연간 6일 이내의 휴가를 주
어야 하며, 이 경우 최초 2일은
유급으로 한다. 다만, 근로자가
청구한 시기에 휴가를 주는 것
이 정상적인 사업 운영에 중대
한 지장을 초래하는 경우에는
근로자와 협의하여 그 시기를
변경할 수 있다.

<신 설>

<신 설>

② ~ ④ (생 략)

<신 설>

-----60일 이내의 휴가를
주어야 한다. 이 경우 사용한
휴가 기간은 유급으로 하고, 일
단위로 사용할 수 있도록 한다.
<단서 삭제>

② 제1항 전단에도 불구하고
근로자가 청구한 시기에 휴가
를 주는 것이 정상적인 사업
운영에 중대한 지장을 초래하
는 경우에는 근로자와 협의하
여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 제1항 후단에도 불구하고
출산전후휴가급여등이 지급된 경우
사업주는 그 금액의 한도에서
지급의 책임을 면한다.

④ ~ ⑥ (현행 제2항부터 제4
항까지와 같음)

제18조의4(배우자 유산·사산휴
가) ① 사업주는 근로자가 배

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)

우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 5일의 휴가를 주어야 한다. 다만, 근로자의 배우자가 인공 임신중절 수술(「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)

<신 설>

<신 설>

3. ~ 9. (생 략)

③ · ④ (생 략)

제39조(과태료) ① · ② (생 략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 3의2. (생 략)

<신 설>

4. ~ 9. (생 략)

2의3. 제18조의3제4항을 위반하여 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 한 경우

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 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 (생략)	④ · ⑤ (현행과 같음)
------------	----------------