

고용보험법 일부개정법률안 (김장겸의원 대표발의)

의안 번호	838
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 24.

발 의 자 : 김장겸 · 박정하 · 강승규
박준태 · 강대식 · 서일준
신성범 · 서천호 · 조경태
김예지 · 구자근 · 조지연
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

우리나라 합계출산율은 2023년 기준 0.72명으로 OECD 국가 중 최저치를 나타내고 있음. 인구감소를 방지하고 저출생 문제를 해소하기 위해서는 남성의 적극적 육아 참여, 난임부부에 대한 치료 확대 등 저출생 문제를 해소하기 위한 다양한 정책적 대안이 필요함. 배우자 출산휴가와 난임치료휴가는 그 연장선상에서 도입되었음.

현행법은 근로자의 배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가로서 배우자 출산휴가를 규정하여, 근로자가 청구할 경우 사업주는 10일의 유급휴가를 주어야 한다고 하고 있음.

그런데 현재의 배우자 출산휴가기간(10일)은 90일의 출산전후휴가기간을 고려하면 남성 근로자의 적극적 육아 참여라는 본래의 목적에 기여하기 어려울 것으로 보임.

또한, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자가 연간 3일 이내의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으나, 연간 3일의 기간은 반복적이고 장기간에 걸친 난임치료에 충분하지 못할 것으로 보임. 한국여성정책연구원의 ‘난임부부 지원정책에 대한 성인지적 분석과 개선 과제’ 연구보고서에 따르면 응답자 중 6.1%만이 휴가기간이 충분하다고 응답한 사례에서도 이를 알 수 있음.

이와 같은 점을 고려하여, 배우자 출산휴가의 기간을 30일로 연장하고 휴가기간 전체에 대하여 급여를 지급하도록 하며, 난임치료휴가 기간을 3일에서 36일로 연장하고 난임치료휴가급여를 신설함으로써 실질적인 근로자의 휴가사용을 보장하려는 것임(안 제75조·제76조제1항 등).

참고사항

이 법률안은 김장겸의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제837호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

고용보험법 일부개정법률안

고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제75조 각 호 외의 부분 중 “출산휴가를”을 “출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가를”로 한다.

제76조제1항제2호 본문 중 “배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일”을 “배우자 출산휴가 기간 및 같은 법 제18조의3에 따른 난임치료휴가 기간”으로 한다.

제77조제1항 후단 중 “유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”를 “유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제75조 및 제76조의 개정규정은 이 법 시행 이후 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가를 사용하는 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.	제75조(출산전후휴가 급여 등) -- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----출산휴가 또는 같은 법 제18조의3에 따른 난 임치료휴가를----- ----- ----- ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금	제76조(지급 기간 등) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----

<p>액을 지급한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 <u>배우자 출산휴가</u> 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.</p> <p>②·③ (생략)</p> <p>제77조(준용) ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 본다.</p> <p>② (생략)</p>	<p>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>배우자 출산휴가</u> 기간 및 같은 법 제18조의3에 따른 <u>난임치료휴가</u> 기간.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>②·③ (현행과 같음)</p> <p>제77조(준용) ① -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p><u>유산·사산휴가, 배우자 출산휴가 또는 난임치료휴가</u>-----.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------