

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

|          |      |
|----------|------|
| 의안<br>번호 | 2103 |
|----------|------|

발의연월일 : 2024. 7. 22.

발 의 자 : 박용갑·이훈기·정준호  
황정아·조승래·문금주  
민홍철·한병도·윤후덕  
김성희·한준호·한민수  
박 정 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 배우자 출산휴가 제도를 두어 근로자가 배우자의 출산으로 휴가를 청구하는 경우에 사업주로 하여금 10일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있음.

배우자 출산휴가 일수와 관련하여 도입 당시에는 휴일과 휴무일을 포함한 월력상의 일수로 계산하였으나, 휴가기간이 휴일 등과 중복되는 경우 실제 사용할 수 있는 휴가 일수가 감소하여 민원이 지속적으로 제기됨에 따라 2019년 6월 행정해석을 변경하여 배우자 출산휴가 기간에 휴일 등 근로제공 의무가 없는 날이 포함된 경우에는 당해 휴가 일수에 산입하지 않도록 하였음.

그런데 행정해석이 변경되었음에도 불구하고 법규정에 비하여 상대적으로 접근성이 떨어져 이를 인지하지 못하고 있는 근로자와 사용자

가 다수 존재한다는 의견이 제기되고 있음.

이에 배우자 출산휴가는 근로제공 의무가 있는 날인 근로일을 기준으로 산정한다는 것을 법률에 명시함으로써 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하고 불필요한 직장 내 분쟁 방지에 기여하려는 것임(안 제18조의2제1항).

한편 현행법상 저출생 극복방안으로 임신이 어려운 근로자가 인공수정이나 체외수정 등의 치료를 원활하게 받을 수 있도록 난임치료휴가 제도를 운영하고 있음.

하지만 현행법은 난임치료휴가가 가능한 사유로 근로자 본인의 난임치료로 국한하고 있어, 배우자의 난임치료에 근로자가 적극적으로 대응하기에 어려움을 겪고 있음.

또한 현행 모자보건법은 난임부부를 사실상의 혼인관계가 있는 경우를 포함한 것으로 규정하고 있음. 정부는 이를 바탕으로 2019년부터 사실혼 부부도 난임극복 지원사업의 대상자에 포함시켜, 난임치료 관련 지원을 하고 있음. 사실혼 배우자도 난임치료휴가 신청 대상으로 포함시켜야, 사실혼 배우자를 난임극복 지원사업의 대상으로 포함시킨 모자보건법과 모순되지 않을 것임.

이에 난임치료휴가 신청 사유를 근로자 본인과 배우자(사실혼 포함)의 난임치료로 확대해 일과 가정의 양립을 지원하고 저출생 극복에 기여하려는 것임(안 제18조의3제1항).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률  
일부개정법률안

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

제18조의2제1항 전단 중 “10일”을 “근로일 중 10일”로 한다.

제18조의3제1항 본문 중 “근로자가”를 “근로자가 본인 또는 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다)의”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가 기간에 관한 적용례) 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 이후의 배우자 출산휴가 기간부터 적용한다.



## 신 · 구조문대비표

| 현        행   | 개        정        안   |
|--|---|
| 제18조의2(배우자 출산휴가) ①<br>사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.<br>② ~ ⑤ (생 략)   | 제18조의2(배우자 출산휴가) ①<br>-----<br>-----<br>-----<br>----- <u>근로일 중 10일</u> -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>② ~ ⑤ (현행과 같음)  |
| 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 <u>근로자가</u> 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.<br>② ~ ③ (생 략) | 제18조의3(난임치료휴가) ① ---<br>--- <u>근로자가 본인 또는 배우자 (사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다)의</u> -----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>-----<br>② ~ ③ (현행과 같음) |