

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

의안 번호	8155
----------	------

발의연월일 : 2025. 2. 14.

발 의 자 : 권영진·김상훈·박충권
엄태영·박형수·이만희
조지연·윤재옥·김도읍
인요한 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 유산·사산한 여성 근로자에 대하여 임신기간에 따라 차등적인 휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있지만, 그 배우자로 하여금 산모의 회복을 돕고 심리적·정신적 안정을 취할 수 있도록 하는 제도가 필요하다는 지적이 있음.

이에 유산·사산한 사람의 배우자도 유산·사산 휴가를 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제18조 등).

참고사항

이 법률안은 권영진의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제8156호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되

어야 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 제18조제1항 중 “제18조의3에 따른 난임치료휴가”를 “제18조의3에 따른 난임치료휴가, 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가”로 하고, 같은 조 제2항 중 “제18조의3제1항 본문”을 “제18조의3제1항 본문, 제18조의4제1항 본문”으로 한다.

제3장에 제18조의4를 다음과 같이 신설한다.

제18조의4(배우자 유산·사산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가라 한다)를 청구하는 경우 3일의 휴가를 주어야 한다. 다만, 근로자의 배우자가 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따라 유산한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 배우자 유산·사산휴가를 사용한 기간은 유급으로 한다.

③ 배우자 유산·사산휴가는 근로자의 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일이 지나면 사용할 수 없다.

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

⑤ 배우자 유산·사산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제37조제2항에 제2호의3을 다음과 같이 신설한다.

2의3. 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 청구하였는데도 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 유산·사산휴가에 관한 적용례) 제18조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자가 배우자 유산·사산휴가를 청구하는 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
<p>법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률</p> <p>제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, <u>제18조의3에 따른 난임치료휴가</u>, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, <u>제18조의3제1항 본문</u> 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.</p>	<p>법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률</p> <p>제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- -----<u>제18조의3에 따른 난임치료휴가</u>, 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가, ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② ----- ----- -----<u>제18조의3제1항 본문</u>, 제18조의4제1항 <u>본문</u>----- ----- -----.</p>

③ ~ ⑤ (생략)

<신설>

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의4(배우자 유산·사산휴

가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가라 한다)를 청구하는 경우 3일의 휴가를 주어야 한다. 다만, 근로자의 배우자가 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따라 유산한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 배우자 유산·사산휴가를 사용한 기간은 유급으로 한다.

③ 배우자 유산·사산휴가는 근로자의 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일이 지나면 사용할 수 없다.

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

⑤ 배우자 유산·사산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

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>

3. ~ 9. (생략)

③·④ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

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

1. ~ 3의2. (생략)

<신설>

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

2의3. 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 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 같은 조 제2항을 위반하여 근로자가 사용한 휴

	<u>가를 유급으로 하지 아니한</u> <u>경우</u>
4. ~ 9. (생 략)	4. ~ 9. (현행과 같음)
④ · ⑤ (생 략)	④ · ⑤ (현행과 같음)