

## 고용보험법 일부개정법률안 (서범수의원 대표발의)

의안 번호	1073
----------	------

발의연월일 : 2024. 6. 27.

발 의 자 : 서범수 · 박정하 · 성일종  
백종현 · 이현승 · 고동진  
이달희 · 유용원 · 김장겸  
김위상 · 김대식 · 천하람  
박성민 의원(13인)

### 제안이유 및 주요내용

2024년 1분기 기준 합계출산율은 0.76명으로 지난 2018년 1.0명 아래로 감소한 이래 지속적인 감소 추세에 있음. 이러한 저출산의 원인으로서는 출산·보육에 대한 부담, 주거 비용에 대한 경제적 부담 등이 지적되고 있는데, 혼인 가정의 경우 대체로 출산·보육의 부담이 완화되면 자녀 양육 의향이 있다는 점을 고려하면 출산·보육에 대한 제도적 지원을 확대할 필요가 있을 것임.

현행법은 근로자가 출산한 경우 90일의 출산휴가를 허용하되 그 중 60일을 유급으로 하고, 동시에 2명을 출산한 경우에는 각각 120일의 출산휴가와 75일의 유급휴가를 인정하고 있음. 또한 배우자가 출산한 경우 근로자에게 10일의 배우자 출산휴가를 허용하도록 규정함.

그러나 현재 배우자 출산휴가는 출산한 배우자에 대한 돌봄은 물론 영아와의 애착관계 형성에도 부족한 기간이라는 지적이 있음. 또한,

육아휴직 역시 사업장 여건과 동료에 대한 업무 전가 문제 등으로 사용이 어려운 경우가 많으므로 대체인력을 채용하지 않을 경우 그 업무를 전가받는 근로자에 대한 지원이 필요할 것으로 보임.

이러한 점을 고려하여 배우자 출산휴가의 기간을 현재의 10일에서 30일로 확대하고 출산한 근로자 및 배우자의 출산휴가 기간 전체를 유급으로 하는 한편, 근로자가 부담 없이 육아휴직을 사용할 수 있도록 육아휴직자의 업무를 분담한 근로자에 대한 수당을 고용보험기금을 통해 지원하도록 하는 ‘동료수당’을 도입하려는 것임(안 제23조제1항 및 제76조제1항제2호 등).

## 참고사항

이 법률안은 서범수의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제1072호), 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제1065호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

## 고용보험법 일부개정법률안

고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제23조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “고령자 등”을 “고령자, 장애인, 출산육아기 여성 등”으로, “고용안정”을 “고용안정·유지”로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 제1항에 따른 지원에는 육아휴직의 허용에 따라 사업주가 추가적으로 부담하는 다음 각 호의 비용에 대한 지원을 포함하여야 한다.

1. 육아휴직을 한 근로자에 대한 대체인력을 사용하기 위하여 소요되는 비용
2. 육아휴직을 한 근로자의 업무를 다른 근로자(이하 “업무대행근로자”라 한다)에게 대행하게 한 경우 해당 업무대행근로자에 대한 보상(이하 “동료수당”이라 한다)에 소요되는 비용. 이 경우 동료수당은 업무대행에 따라 추가된 근로의 양과 강도에 비례하는 것으로 본다.

제70조제1항 중 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른

출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직”을 “피보험자 중 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직”으로 한다.

제76조제1항제1호 단서 중 “60일”을 “90일”로, “75일”을 “120일”로 하고, 같은 항 제2호 본문 중 “기간 중 최초 5일”을 “기간”으로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(출산전후휴가 및 배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제76조제1항의 개정규정은 이 법 시행 이후의 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가 기간부터 적용한다.

## 신 · 구조문대비표

현           행	개           정           안
제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 <u>고령자등</u> 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람(이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 <u>고용안정</u> 에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.	제23조(고령자등 고용촉진의 지원) ① ----- <u>고령자, 장애인, 출산육아기 여성등</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>고용안정 · 유지</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
<신 설>	② 제1항에 따른 지원에는 <u>육아휴직의 허용에 따라 사업주가 추가적으로 부담하는 다음 각 호의 비용에 대한 지원을 포함하여야 한다.</u> 1. <u>육아휴직을 한 근로자에 대한 대체인력을 사용하기 위하여 소요되는 비용</u> 2. <u>육아휴직을 한 근로자의 업</u>

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

② ~ ⑤ (생략)

제76조(지급 기간 등) ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에

무를 다른 근로자(이하 “업무대행근로자”라 한다)에게 대행하게 한 경우 해당 업무대행근로자에 대한 보상(이하 “동료수당”이라 한다)에 소요되는 비용. 이 경우 동료수당은 업무대행에 따라 추가된 근로의 양과 강도에 비례하는 것으로 본다.

제70조(육아휴직 급여) ① -----  
----- 피보험자 중 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

제76조(지급 기간 등) ① -----  
-----  
-----

대하여 「근로기준법」의 통상 임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

②·③ (생략)

-----  
-----  
-----  
-----.

1. -----  
-----  
-----.  
-----  
-----90일-----  
-----  
-----120일-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

2. -----  
-----  
-----  
-----  
기간. -----  
-----  
-----.

②·③ (현행과 같음)