남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안)

의 안 번 호	16790

제안연월일 : 2026. 2.

제 안 자 : 기후에너지환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 심사경과

의안번호	대표발의자	발의일	심사경과
2205727	안호영의원	2024. 11. 20.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2205879	박성준의원	2024. 11. 26.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2205938	김주영의원	2024. 11. 27.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부

			· 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2206198	김형동의원	2024. 12. 04.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2208054	이용우의원	2025. 02. 11.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2208155	권영진의원	2025. 02. 14.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2210240	성일종의원	2025. 04. 30.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결

2212689	박해철의원	2025. 09. 04.	· 제429회국회(정기회) 제6차 전체회의(2025.11.14.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2212738	박해철의원	2025. 09. 05.	· 제429회국회(정기회) 제6차 전체회의(2025.11.14.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2212774	박해철의원	2025. 09. 08.	· 제429회국회(정기회) 제6차 전체회의(2025.11.14.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2213488	이용우의원	2025. 10. 02.	·「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2025.12.23.) · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2213513	이용우의원	2025. 10. 10.	·「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2025.12.23.) · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정,

			의결
2214837	김태선의원	2025. 12. 03	· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2025.12.23.) · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결
2214851	김태선의원	2025. 12. 04.	· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2025.12.23.) · 제432회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.2.5.) 상정, 의결

나. 제432회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회 고용노동법안심사소위원회(2026. 2. 5.)에서 이상 14건의 법률안을 병합하여 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제432회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회(2026. 2. 6.)는 고용노동법안심사소위원회에서 심사보고한 내용에 더해 이용우의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」을 통합하여 위원회 대안으로 제안하기로 의결함.

의안번호	대표발의자	발의일	심사경과
2203572	이용우의원	2024. 09. 03.	· 제418회국회(정기회) 제8차 전체회의(2024.11.21.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부

2. 대안의 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·사산휴가를 사용할 수 있도록 함.

또한, 임산부인 배우자가 유산, 조산 등은 물론 각종 건강상의 위험이 있는 경우 등 출산 이전에도 배우자나 태아에 대한 돌봄이 필요한 경우가 있다는 점을 고려하여, 배우자 출산휴가를 배우자 출산전후휴가로 명칭을 변경하고 배우자 출산예정일 50일전부터 사용할 수 있도록 하는 한편, 배우자의 임신기간 중 육아휴직을 사용할 수 있도록 하여 배우자의 임신기에 대한 남성의 돌봄 여건을 개선하고자 함.

아울러, 육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유 중 '대체인력 채용이 불가능한 경우'를 삭제하여 제도 활성화를 도모하고자 함.(안 제18조 등)

법률 제 호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조제1항 중 “배우자 출산휴가”를 “배우자 출산전후휴가”로, “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.

제18조의2의 제목 중 “출산휴가”를 “출산전후휴가”로 하고, 같은 조 제1항 전단 중 “출산을”를 “임신 및 출산을”로, “출산휴가”를 “출산전후휴가”로 하며, 같은 조 제3항 중 “출산휴가”를 “출산전후휴가”로, “배우자가”를 “배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가”로 하고, 같은 조 제4항 및 제5항 중 “출산휴가”를 각각 “출산전후휴가”로 하며, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설한다.

⑥ 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제3장에 제18조의4를 다음과 같이 신설한다.

제18조의4(배우자 유산·사산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유

산 또는 사산을 이유로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 다만, 배우자 유산·사산휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다.

② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여야 한다.

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.

제19조제1항 본문 중 “보호하거나”를 “보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는”으로, “경우에”를 “경우에는”으로 한다.

제19조의2제1항 단서 중 “다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우”를 “다만”으로 한다.

제19조의4제1항 후단 중 “모성보호를”을 “모성을 보호하거나 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중

인 배우자를 돌보기”로 한다.

제37조제2항제2호의2 중 “출산휴가”를 “출산전후휴가”로 하고, 같은 항에 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 배우자 유산·사산휴가를 주지 아니하거나 최초 3일을 유급으로 하지 아니한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「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.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----------배우자 출산전후휴가,--제18조의3에 따른 난임치료휴가, 제18조의4에 따른 배우자 유산·사산휴가,----------.
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② ----------제18조의3제1항 본문, 제18조의4제1항 본문----------.
③ ~ ⑤ (생 략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의	제18조의2(배우자 출산전후휴가) ① ----------

출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	임신 및 출산을 ----------출산전후휴가----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없다.	③ -------출산전후휴가----------배우자 출산예정일 50일 전부터 사용할 수 있고, 배우자가----------.
④ 배우자 출산휴가는 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ -------출산전후휴가----------.
⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	⑤ ----------출산전후휴가----------.
<신 설>	⑥ 배우자 출산전후휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
<신 설>	제18조의4(배우자 유산·사산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 유산 또는 사산을 이유

	로 휴가(이하 “배우자 유산·사산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 5일의 범위에서 휴가를 주어야 하며, 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다. 다만, 배우자 유산·사산휴가는 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우에는 적용하지 아니한다. ② 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. ③ 배우자 유산·사산휴가는 배우자가 유산 또는 사산한 날부터 20일 이내에 청구하여야 한다. 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.

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조(육아휴직) ① ---------- ---------- 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는---------- ----------경우에는 ---------- ---------- ---------- ---------- ----------. ------- ---------- ----------.
② ~ ⑥ (생 략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----------. 다만---------- ---------- ----------

래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	----------.
② ~ ⑦ (생 략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① ----------. ----모성을 보호하거나 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보기 ----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
제37조(벌칙) ① (생 략)	제37조(벌칙) ① (현행과 같음)
② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.	② ----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로	2의2. ----------출산전후휴가-----

해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우	---------- ----------
<신 설>	2의3. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
3. ~ 9. (생 략)	3. ~ 9. (현행과 같음)
③ · ④ (생 략)	③ · ④ (현행과 같음)
제39조(과태료) ① · ② (생략)	제39조(과태료) ① · ② (현행과 같음)
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ---------- ---------- ---------- ----------.
1. ~ 3의2. (생 략)	1. ~ 3의2. (현행과 같음)
<신 설>	3의3. 제18조의4제1항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 주지 아니하거나 최초 3일을 유급으로 하지 아니한 경우
4. ~ 9. (생 략)	4. ~ 9. (현행과 같음)
④ · ⑤ (생 략)	④ · ⑤ (현행과 같음)