

# 육아 지원 3법 개정 내용과 실무 적용



송나리

더원인사노무컨설팅 공인노무사

이화여대 행정학과를 졸업하고 더원인사노무컨설팅에서 일터혁신, 조직진단 및 직무분석, 직무급 고도화, 직장 내 괴롭힘 등 다양한 컨설팅을 수행하고 있다.

## 1. 들어가며

2024년 9월 26일 국회 본회의를 통과한 육아 지원 3법(남녀고용평등법, 고용보험법, 근로기준법)이 2025년 2월 23일부터 본격 시행하게 됐다.

저출산 문제를 해결하고 일·가정 양립을 강화하기 위해 개정된 육아 지원 3법 주요 제도의 본격적인 시행이 두 달 정도 남은 시점에서 근로자와 인사담당자들은 변경되는 제도의 내용 외에도 정부의 급여 지원을 받을 수 있는지, 정부의 급여 지원을 받는 경우 사업주의 추가 부담분은 없는 것인지, 근로자가 개정법 시행일 이전에 제도를 사용 중이라면 혜택을 받을 수 없는지 등 궁금한 점이 많을 것이다. 이에 2025년 2월 23일부터 시행 예정인 육아 지원 3법의 주요 제도 중심으로 실무적으로 유의해야 할 사항들을 살펴보고자 한다.

## 2. 남녀고용평등법 제18조의2, 제18조의3 개정 내용과 실무 적용

### (1) 배우자 출산휴가

	대상	개정
휴가 기간	10일	20일
분할 횟수	1회 분할	3회 분할
사용기한	출산 후 90일 이내	출산 후 120일 이내
사업주 지급액	통상임금 100% 지급	통상임금 100% 지급
우선지원 대상기업 급여지원 기간	5일	20일

배우자 출산휴가는 기존 10일에서 20일로 늘어났으며 3회 분할해서 사용할 수 있다. 또한 사용기한은 출산 후 120



산업분류 <sup>1)</sup>	상시 사용하는 근로자수
1. 제조업 [다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	500명 이하
2. 광업	300명 이하
3. 건설업	
4. 운수 및 창고업	
5. 정보통신업	
6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업 [다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다]	
7. 전문, 과학 및 기술 서비스업	
8. 보건업 및 사회복지 서비스업	
9. 도매 및 소매업	
10. 숙박 및 음식점업	200명 이하
11. 금융 및 보험업	
12. 예술, 스포츠 및 여가 관련 서비스업	
13. 그 밖의 업종	100명 이하

일 이내로, 기존의 90일 이내보다 늘어났다. 배우자 출산휴가는 유급휴가에 해당하므로 사업주가 통상임금 100%를 지급해야 하나, 우선지원 대상기업에 해당하는 경우 정부가 배우자 출산휴가 전체기간인 20일을 고용보험에서 지원하는 것으로 확대됐다.

**① 우선지원 대상기업 판단 여부**

우선지원 대상기업이란 상시 근로자 수가 '고용보험법 시행령' 별표1에 따른 기준에 충족하는 기업으로서 제조업은 상시 근로자 수 500명 이하, 정보통신업·보건업 및 사회복지 서비스업 등은 상시 근로자 수 300명 이하, 금융 및 보험업·숙박 및 음식점업은 상시 근로자 수 200명 이하 등으로 산업 분류에 따라 우선지원 대상기업으로 보는 상시 근로자 수가 다르다. 따라서 근로자, 인사담당자는 고용보험법 시행령 별표1의 기준을 확인하거나 사업장 관할 고용노동부 관서를 통해 재직 중인 회사가 우선지원 대상기업에 해당하는지를 확인할 수 있다.

동부 관서를 통해 재직 중인 회사가 우선지원 대상기업에 해당하는지를 확인할 수 있다.

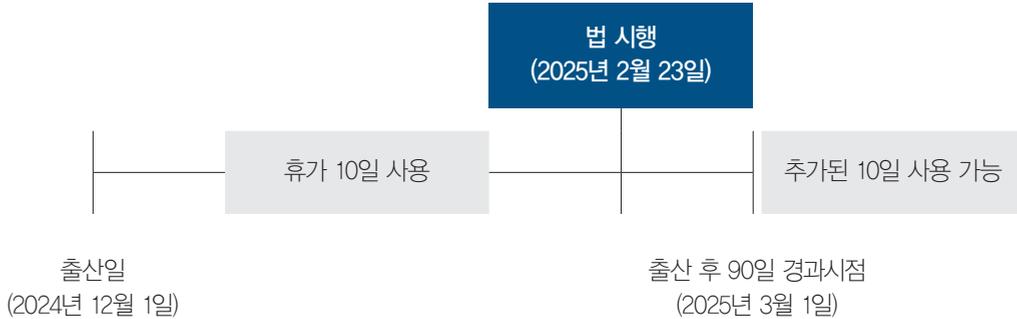
**② 배우자 출산휴가 기간에 대한 급여 지원**

정부는 우선지원 대상기업 근로자에게 배우자 출산휴가 10일 중 5일에 대해 급여 지원을 해왔다. 다만 배우자 출산휴가 급여는 매년 고용노동부 장관이 고시하는 금액에 따라 통상임금의 상한액<sup>2)</sup>이 정해져 있으므로 해당 근로자의

1) '고용보험법 시행령' 별표1. 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조 제1항 관련).

2) '고용보험법 시행령' 제101조 (출산전후휴가 급여등의 상·하한액) 제76조 제2항에 따라 피보험자에게 지급하는 출산전후휴가 급여 등의 상한액과 하한액은 다음 각 호와 같다.

1. 상한액: 다음 각 목의 사항을 고려하여 매년 고용노동부 장관이 고시하는 금액  
가. 출산전후휴가 급여 등 수급자들의 평균적인 통상임금 수준



5일분의 통상임금이 정부 고시 금액을 초과하는 경우 그 차액분은 사업주가 지급해야 한다.

따라서 정부로부터 배우자 출산휴가 급여 지원을 받는 우선지원 대상기업이라 할지라도 개정법 시행 이후 근로자의 20일분의 통상임금이 고용노동부 장관 고시 금액을 초과하는 경우 사업주는 그 금액의 한도에서 지급 책임을 면한 것으로 보기 때문에 차액은 사업주가 지급해야 한다.

**③법 시행 이전에 근로자가 배우자 출산휴가를 사용한 경우**

법 시행일 기준으로 배우자 출산휴가를 사용 중에 있거나 기존의 배우자 출산휴가 10일을 모두 사용했다라도 90일의 청구 기한이 남아 있는 경우에는 확대된 제도를 적용 받을 수 있다. 단 이미 사용한 휴가 일수와 분할 횟수는 차감된다.

예를 들어 배우자 출산일이 2024년 12월 1일인 경우, 배우자 출산휴가 10일을 모두 사용했다라도 90일의 청구 기한이 남아 있으므로 확대된 제도가 적용되며 이미 사용한 10일을 차감해 배우자 출산휴가 10일을 사용할 수 있다.

**(2) 난임치료 휴가**

난임치료 휴가 또한 2025년 2월 23일부터 연간 3일에서 연간 6일로 확대되며, 유급도 최초 1일에서 최초 2일로 확대된다. 남녀고용평등법은 연간 6일의 난임치료 기간 중 최초 2일은 유급으로 한다고 규정하고 있으므로 나머지 4일

에 대해서 무급으로 해도 상관없으나 노사 합의에 따라 유급으로 처리할 수 있다.

	현행	개정
기간	연간 3일 (최초 1일 유급, 무급 2일)	연간 6일 (최초 2일 유급, 무급 4일)
우선지원 대상기업 급여 지원 기간	해당 없음	2일

**① 난임치료 휴가기간에 대한 급여지원**

남녀고용평등법 제18조 제1항<sup>3)</sup>이 개정됨에 따라 우선지원 대상기업에 해당하는 경우 정부는 최초 2일의 유급휴가에 대해 통상임금에 상당하는 금액을 지급한다. 다만 배우자 출산휴가 급여와 동일하게 우선지원 대상기업이라 할지라도 근로자의 2일분의 통상임금이 고용노동부 장관의 고

**3)** 남녀고용평등법 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ①국가는 제18조의 2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의 3에 따른 난임치료휴가, 근로기준법 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 "출산전후휴가급여등"이라 한다)을 지급할 수 있다. ②제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여 등은 그 금액의 한도에서 제18조의2 제1항, 제18조의3 제1항 본문 또는 '근로기준법' 제74조 제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.

시 금액을 초과하는 경우 그 차액에 한해서는 사업주가 지급해야 한다.

② 법 시행 이전에 근로자가 난임치료 휴가를 사용한 경우

법 시행 이후 확대된 휴가일 6일을 적용하되 이미 사용한 휴가일은 차감한다.

(사례1) 법 시행 이전에 휴가일(유급1일)을 사용한 경우  
연간 6일의 난임치료 휴가기간이 적용되며, 유급 1일을 소진했기 때문에 근로자에게 남은 난임치료 휴가는 유급 1일, 무급 4일을 포함한 총 5일이다.

(사례2) 법 시행 이전에 휴가 2일(유급1일, 무급1일)을 사용한 경우

연간 6일의 난임치료 휴가기간이 적용되며 이미 소진한 2일의 휴가를 차감하고 남은 난임치료 휴가는 4일이다. 다만, 고용노동부는 사업주의 급여 지급의무 소급적용 등의 문제를 고려하여 남은 4일의 휴가는 무급이라고 본다.

(사례3) 법 시행 이전에 휴가 3일(유급1일, 무급2일)을 사용한 경우

연간 6일의 난임치료 휴가기간이 적용되며 이미 소진한 3일의 휴가를 차감하고 남은 난임치료 휴가는 3일이며 무급이다.

### 3. 근로기준법 제74조, 고용보험법 제76조 개정 내용과 실무 적용

#### (1) 출산전후휴가

근로기준법 제74조에 따라 사용자는 출산전후휴가로 90일(다태아 임신 120일)을 부여하는 것은 기존과 동일하나 미숙아를 출생해 신생아 집중치료실에 입원하는 경우 출산전후휴가 일수가 100일로 연장된다. 미숙아란 임신 37주 미만의 출생아 또는 출생 시 체중이 2.5kg 미만인

출생아를 말하며 구체적인 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다고 규정하고 있다.

#### (2) 미숙아 출산전후휴가 급여 지원 신설

고용보험법 제76조 제1항에 따라 사업주는 통상임금에 해당하는 금액을 지급해야 한다. 최초 60일(다태아 75일)에 대해 사업주가 출산전후휴가 급여를 지급하면 나머지 30일(다태아 45일)은 정부가 출산전후휴가 급여를 지원한다. 만약 우선지원 대상기업에 해당하면 출산전후휴가 전체 기간에 대한 급여를 지원받게 된다. 다만 근로자의 90일분의 통상임금이 고용노동부 장관 고시 금액을 초과하는 경우 사업주가 차액을 지급해야 한다.

단 미숙아를 출산한 경우 개정법은 출산전후휴가 기간을 90일에서 100일로 연장했기 때문에 최초 60일은 사업주가 출산전후휴가 급여를 지급하고, 나머지 40일을 한도로 정부가 출산전후휴가 급여를 지원하는 부분이 신설됐다(고용보험법 제76조 제1항 제1호).

## 4. 마치며

이번에 개정되는 육아 지원 3법은 임신, 출산, 육아 전반에 걸쳐 부모 모두가 혜택을 받음으로써 일·가정 양립 문화를 강화할 수 있도록 끊임없이 논의된 내용들이다. 따라서 2025년 2월 23일 개정법이 본격적으로 시행되면 근로자들이 임신, 출산, 육아와 관련해 가지고 있는 고민이 일부분 해소되고 다양한 혜택을 받음으로써 출산에 대한 긍정적인 인식이 확립될 것으로 기대된다. 다만 개정법이 시행되면 기업 현장에서 발생하는 사례에 따라 제도 적용상에 다양한 이슈가 발생할 것으로 예상된다. 아울러 확대된 유급휴가 기간으로 기업 입장에서 비용적 부담뿐만 아니라 인사 운영상의 문제로 다가올 수 있는 점을 고려해 체계적인 인력 운용이 더욱 요구될 것이다. **노법**