

4년째 발의만 되고 국회에서 통과가 안되고 있는 ‘ 임신 중 육아휴직 법안’ 조속 통과 요청의 건

의안번호 2101154: [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안\(한정애의원 등 24인\)](#)

제출인: [\[안예찬 외 543인\]](#)

발의 된 제안이유 및 주요내용

「근로기준법」은 유산·사산 위험이 있는 임신 중인 여성근로자에게 출산 전의 기간 동안 출산휴가를 나누어 사용할 수 있는 “출산휴가 분할 사용”제도를 마련하고 있으나, 출산 후 45일은 의무적으로 출산휴가기간으로 지정해야하므로 최대 44일에 한해 동 제도를 사용할 수 있어 활용이 제한적인 상황입니다.

또한, 현행법은 자녀를 양육하기 위한 경우에만 1년의 육아휴직을 허용하고 있어 ‘임신 중’인 여성 근로자를 보호하기 위한 대책 마련이 절실한 상황입니다.

이에 임신 중인 여성 근로자도 육아휴직을 할 수 있도록 하되 전체 휴직기간은 자녀양육을 위한 육아휴직을 포함하여 최대 1년간 사용할 수 있도록 하는 한편, 임신으로 인한 휴직을 하는 경우에는 예외적으로 육아휴직 분할 사용에서 제외하여 향후에도 분할 사용을 할 수 있도록 함으로써 근로자의 모성보호 및 가족돌봄을 지원하려는 것입니다(안 제19조제1항 및 제19조의 4제3항 신설)

지금까지의 법안 논의 진행 현황

제382회 국회(정기회) 제2차 전체회의 2020-09-15 상정/제안설명/검토보고/대체토론/
소위원회부

제382회 국회(정기회) 제4차 고용노동법안심사소위 2020-12-03 상정/축조심사

제382회 국회(정기회) 제5차 고용노동법안심사소위 2020-12-04 상정

한정애 의원 발의 법안 (의안번호 2101154) 상정된 후 5개월이 지났고, 현재 아직 고용노동 소위에 계류중입니다. 소위 통과 후 환노위 전체 회의 통과가 시급합니다.

저출산 관련 정부안 (의안번호 2104628)에 임신 중 육아휴직에 대한 내용이 포함되어 있으나 다른 법안내용이 워낙 많기에 한정애 의원 안을 먼저 통과시키는 것이 더 바람직합니다.

이 법안이 중요한 이유

다들 아시는 것처럼 우리나라 2020년 3분기까지의 합계 출산률은 0.8명 대이며, 이는 OECD 국가 중 최하위일 뿐 아니라 유일한 0명대 국가입니다. 2020년은 인구 자연감소가 시작되는 첫 해가 되었습니다. 임신 중 육아휴직 법안이 저출산 문제 개선과 임산부의 처우 개선에 중대한 영향을 미치는 법안인 이유는 다음과 같습니다.

- 임신을 하게 되면 시간과 돈이 들어가게 됩니다. [제4차 저출산·고령사회 기본계획](#)에 지난 15년간의 정책 평가에 따르면 대부분의 성과는 임신 출산 관련 비용 지원 및 아동수당이나 돌봄 인프라 확충 등입니다. 비용적 측면에 대해서 지원이 증가되었지만, 시간적 측면에서는 임신 중에 지원을 받을 수 있는 부분은 한정적이었습니다.
- 제안이유에 나와 있듯이 출산휴가를 미리 당겨쓸 수 있지만 이 또한 44일로 제한적이고 단축근무를 임신초기 및 말기에 쓸 수 있지만 이는 근무시간 단축으로 한계가 있습니다.
- 실제로 임신 중에는 계획하지 않은 상황에서 여러가지 의료적 필요가 생길 수 있고, 또한 의료진 또는 임산부의 판단에 따라 임신 중에 더 휴직을 하여 모성보호를 하고자 하는 필요가 있을 수 있는데 현 제도 하에서는 이 부분이 불가합니다. 이는 임산부의 모성 보호를 위한 선택권 및 자유가 심각하게 제한되는 결과를 초래하며 이로 인해 유산 및 조산의 확률이 높아지고, 임산부가 회사를 그만두는 방법 외에는 방법이 없어지고 원치 않는 경력단절로 떠밀리게 되는 상황까지도 갈 수 있습니다. 실제 성별 고용률 격차는 20-24세 구간은 여성이 남성보다 7.1% 더 많고, 25-29세 구간은 1.3% 많지만, 평균 초산

연령인 30세 구간에 들어가면서 바로 남성이 여성을 추월하여 22% 이상 많아지게 됩니다

- 따라서 임신 중에도 육아휴직을 가능하게 하는 이 법안은 제도가 예상할 수 없는 임신 중의 여러가지 상황에 대해서 임산부가 최적의 선택을 할 수 있도록 해주어 더 안전한 임신 및 출산, 그리고 원치 않는 경력 단절을 예방하게 해주는 법안입니다.
- 이 법안은 현행 1년이라는 육아휴직기간 자체에는 변동이 없기에 고용주에도 추가 부담이 없는 법안입니다.
- 정부안은 입법 후 ‘6개월’의 유예기간을 두고 시행하는 방안이기 때문에 ‘3개월’의 유예기간을 제안한 한정애 의원 안을 통해 더 빠른 시행을 할 수 있습니다. 이미 발의된 지 4년이 지난 법안이고 입법예고기간을 거친 법안이기 때문에 6개월이라는 장기 유예기간은 불필요합니다.
- 해당 내용은 공공 부문을 규율하는 국가 공무원법에는 이미 명시된 내용입니다. 공무원법에서는 “여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때” 휴직을 명한다고 규정(제 71조 2항 4호)하고 있으며, 총 기간도 3년으로 명시하고 있습니다. (같은 법 제 72조 7항) 이로 인해 [첫째 아이 출산 전후 6개월 동안 취업 여성의 경력단절 경험률은 공무원이 11%인데 반해 민간 노동자는 50%로 4배 이상 차이가 납니다. \(2016년 한국보건사회연구\)](#) 이는 [현행 남녀고용평등법이 더 광범위한 민간 영역의 모성을 보호하지 못하고 있다는 것을 증명하며, 현재 해당 법률 \(남녀고용평등법 제 19조\)에 대한 위헌 소송\(헌법 제 11조 평등권 및 제 36조 양육권\)이 진행 중입니다.](#)

이 법안이 개인적으로 중요한 이유

저희 부부는 결혼 3년차로 작년부터 임신을 계획중이었습니다. 하지만 작년에 저희는 유산의 아픔을 경험하였습니다. 아내는 현재 대기업에 다니고 있어서 그래도 절박유산 위험 진단을 받았을 때에 병가 등을 쓸 수 있었지만 이것이 대기업 및 공공부문 정규직 등 전체 근로자의 20% 정도만이 가질 수 있는 특권이었던 것을 알고 있습니다. 유산 후에 몸과 마음의 안정과 회복을 하기에는 법정유산휴가로는 턱없이 부족하여 아내는 진지하게 퇴사를 고려하기도 했습니다. 이는 저희 부부만의 이야기가 아닙니다. 주변에 많은 동료, 그리고 임신 육아 커뮤니티 등에서

많은 임신부들이 유산이나 조산으로, 또는 난임으로 고생하는 것을 볼 수 있습니다. 임신부의 상태에 따라서는 아이를 가진 상태로 마스크를 쓴 채 출퇴근과 긴 근무 시간을 버텨내기 어려운 것이 사실입니다. 아내도 어쩌면 결국에는 임신 중인 상태에서 퇴사를 선택하게 될 지도 모릅니다. 그렇게 두려워하던 경력 단절의 시간을 가지게 되겠지요. 그렇다고 아내가 스트레스를 받으면서 또는 태아/산모의 코로나 감염의 위험에 노출되면서까지 일을 하는 것이 맞는지에 대한 걱정도 있습니다. 이런 선택을 강요받을까 모른다는 사실에 실망하기도 서글프기도 했습니다.

그러던 중 작년 8월에 흥남기 부총리가 TF로 임신 중 육아휴직 관련 내용을 발표했을 때, 아내는 동료들과 기사를 공유하며 정책 시행을 기대하기도 했습니다. 그런데 저희가 검색하면서 발견한 사실은 이 정책 내용이 2017년부터 매년 남녀고용평등법 개정 때마다 나왔던 소위 ‘떡밥’이었다는 것입니다. 매년 시행시기를 일년 정도 후로 두고 발표를 해왔으나, 벌써 세네번의 정책 발표’만’ 있었고, 의안 발의는 되고 보도자료는 나왔지만 실제로 20대 국회 환노위에서는 1년간 고용소위에서 ‘논의조차 되지 않은 채’ 임기만료 폐기되었다는 사실을 알게 되었습니다.

인구대책은 중장기 전략이고, 사회 인프라나 교육 환경 등 여러가지가 선행되어야 나아질 수 있는 문제인 것은 사실입니다. 아이를 낳고 싶어지는 사회를 만드는 것은 쉬운 일은 아니겠지요. 그러나 적어도 아이를 낳고 싶은 사람들만큼은 출산까지 안전하게 아이를 낳아 기를 수 있도록 하는 제도가 필요하지 않을까요? 그런 점에서 이 정책이야말로 출산률 증가에 직접적으로 기여할 수 있는 방안이라고 생각합니다.

직장 환경과 산모의 연령 등, 혹은 기타 개개인의 여러가지 사유로 임신 중에 근무가 어려운 사람에게 육아휴직을 재량껏 앞당겨서 쓸 수 있도록 해주면, 자유도가 높아져 계획을 하기도 용이해지고 업무 스트레스 등으로 유산,조산을 겪을 확률이 현저히 낮아질 것이기 때문에, 결과적으로 출생아 수에도 즉각적으로 반영이 될 것입니다. 게다가 코로나19로 인해 출퇴근 자체가 위험하고, 재택이 어려운 직종인 임신부들도 많기 때문에, 해당 제도는 더더욱 시급히 시행되어야 할 필요가 있습니다.

정부와 여당인 더불어민주당은 예전부터 저출산과 임신부 이슈에 대해 심각하게 생각하고 지원을 아끼지 않겠다는 이야기를 해왔습니다. 하지만 말로는 전혀 도움을 줄 수 없습니다. **실제 법안 통과를 시킴으로써 말의 진심을 보여줄 뿐입니다.** 말뿐인 임신부 지원에 그치지 않고, 조속히 시행될 수 있도록 조치해 주실 것을 강력히 요청드립니다.

이 법안 통과 이후 육아휴직제도 정착 및 활성화를 위해 추후 필요한 법안들

우리나라의 ‘1년간’의 육아휴직이라는 제도 자체는 다른 선진국에 비해 결코 적은 기간이 아닙니다. 하지만 좋은 제도가 있어도 쓰지 못한다면 아무 소용이 없겠죠.

육아휴직을 쓸 수 없는 이유에 대한 18년도 KBS 설문 결과 직장인이 육아휴직을 쓰지 못하는 이유 1순위는 “회사가 눈치를 줘서(40%)”, 2순위는 “대체인력이 없어서(23%)” 순이었습니다. 사실 이 두가지 이유는 한가지입니다. 대체 인력에 대한 준비가 없기 때문에 회사가 눈치를 주는 것이기 때문입니다. 따라서 첫째로는 대체 인력 고용에 대한 지원안이 수반된 의무화가 필요합니다. 대체 인력을 꼭 뽑도록 하고 이를 지원하는 것은

- 1) 동료 직원들의 업무 가중을 줄여주고
- 2) 고용주의 대체 인력 운용에 대한 부담을 줄여주며
- 3) 실업률 완화 및 구직자의 직무경험 제고에 도움이 됩니다.

여기에서 중소기업이 빠지면 안됩니다, 왜냐하면 이미 중소기업이 육아휴직의 사각지대이기 때문이며 의무적인 제도가 생기지 않으면 ‘절대로’ 중소기업의 육아휴직 제도 정착은 이루어지지 않을 것이기 때문입니다.

두번째로 육아휴직제도의 정착을 위해서 필요한 것은 아이러니하게도 남성의 육아휴직 의무화입니다. 이는 남성의 육아휴직 뿐 아니라 여성의 육아휴직 정착화에도 긍정적인 영향을 주지만 그보다 **남녀 고용평등**에 지대한 영향을 미칠 것입니다.

현재 아시다시피 여성 고용은 지속적으로 확대되고 있으나, 여전히 여성의 ‘노동 시장의 성차별적 구조’는 지속되고 있습니다. 남녀 성별 고용률 격차 17.9%p이며 출산·양육기(35-39세) 격차는 31.2%p (통계청, '19) 입니다. 성별 임금격차는 34.1%로, OECD(평균 12.9%) 최고 수준 (OECD, '18) 입니다. 특히 비정규직 중 여성비율 55.1% / 최저임금 미만 노동자 중 여성비율 62% / 초단시간 노동자 중 여성비율 73.9% (통계청, '19) 등의 수치를 보면 눈물이 날 지경입니다. 경력단절 후 노동시장 재진입 시, 생계형 일자리로 하향 재취업 경향성은 엄중한 현실입니다. 이런 현실에서 출산을 하라는 사회의 요구는 부당하다고 느껴질 정도입니다.

회사가 여성을 뽑지 않는 대표적인 이유는 한국 사회에서 아직도 육아의 제 1 책임을 엄마가 감당하게 되고 육아휴직을 대부분 엄마가 쓰기 때문입니다. 남성들이 의무적으로 육아휴직에

참여하는 방법을 통해 남녀가 동등한 위치에 서게 되면 '잠재적 육아휴직 사용 근로자'인 여성 채용을 기피하는 암묵적 관행을 깰 수 있습니다. 또한 아빠인 남성이 육아휴직을 경험해보는 것만이 육아휴직에 대한 실질적 인식 개선을 가능하게 합니다. 현재 남성 직장인들에게 동료 여성의 육아휴직은 자신에게 일을 떠넘기는 이상도 이하도 아닙니다. 오히려 일 두고 집에서 '논다'고 생각하기 십상이며, 이러한 생각이 가정에도 영향을 미쳐 집에서도 육아와 가사분담을 하지 않게 됩니다. 따라서 남성들에게도 휴직을 통한 육아의 기회를 부여해야, 사회에서도 가정에서도 양성간의 실질적 평등이 실현될 수 있을 것입니다.

골드만삭스에서 우리 나라의 성고용격차가 해소되면 GDP 14% 성장한다는 분석을 내놓았습니다. 저출산을 해소하고 여성의 경제활동격차를 해소하는 것이 정부의 방향이라면 제도로써 사회 변화를 이끌어 나가는 것이 정부가 해야 할 일일 것입니다. 정부는 지금까지 육아휴직의 정착을 위해 육아휴직에 대한 인식 개선, 사회 분위기 조성이 필요하다는 등의 뜬구름 잡는 소리를 해왔습니다만 그 이야기는 아무것도 하지 않겠다는 이야기와 마찬가지로 사회 분위기나 인식은 캠페인으로 바뀌지 않습니다. 제도와 경험으로 바뀝니다. 주5일제가 시행되기 전, 언론 보도를 보면 나라가 금방이라도 망할 것처럼 이야기를 했습니다만 지금 보면 어떻습니까? 우리가 조금 더 살기 좋은 사회로 변하지 않았습니까? 육아휴직과 여성의 경제활동 격차, 육아휴직 정착 등 또한 나아가야 할 방향이라면 과감한 입법을 통해서만이 변화를 만들어 낼 수 있습니다. 이런 일을 해달라고 국민의 대표를 만들어 드린 것이며 이런 일을 통해서만 국민의 대표로서의 직무를 충실히 감당했다고 평가받을 수 있을 것입니다.