육아지원 3법 개정과 이후 변화

박은정 부연구위원

1. 들어가며

일·가정 양립 촉진과 부모의 자녀양육 부담을 완화하기 위한 목적으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고용평등법), 「고용보험법」, 「근로기준법」을 개정한 이른바 육아지원 3법이 2025년 2월 23일부터 시행되었다. 육아지원 3법 개정안은 2024년 9월 26일 국회 본회를 통과한 후 같은 해 10월 22일에 공포되었으며, 4개월 후인 2025년 2월 23일부터 시행되었다.

육아지원 3법은 일·가정 양립 활성화를 통한 저출생 대응의 제도적 기반을 마련하고자 추진된 것으로, 육아휴직, 출산휴가, 육아기 근로시간 단축 등 육아 관련 시간 지원 정책 전반에 제도적 확대 및 개선 내용을 포함하고 있다. 특히, 육아휴직 및 배우자 출산휴가를 확대하여 부모의 맞돌봄을 강화할 수 있는 개선 내용이 포함되었다¹⁾. 아울러 정부는 육아지원 3법이 공포된 이후 저출생 대책의 신속한 이행을 위해 관련 하위 법령과 시스템을 정비하는 제도적 개선을 신속히 추진하였다.

이에 본 고에서는 육아지원 3법 개정 법률안의 내용과 법률 개정에 따른 하위법령 개선 내

용을 검토하여 각 제도별 변화 내용을 살펴보고자 한다.

2. 육아지원 3법 개정

이 장에서는 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」, 「근로기준법」의 일부개정법률안을 조항별로 검토하고, 각 법률의 개정 사항을 구체적으로 살펴보고자 한다.

가. 남녀고용평등법

2024년 10월 22일 공포된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 일부개정법률안의 주요 개정 사항은 크게 난임치료휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등으로 구분할 수 있다.

첫째, 난임치료휴가 관련 규정이 강화되었다. 「남녀고용평등법」 제18조 및 제18조의3에 난임치료휴가에 대한 통상임금 수준의 급여지원을 명시하였다. 난임치료휴가의 연간 청구 가능 일수도 3일 이내에서 6일 이내로 확대되었으며, 유급 난임치료휴가일이 최초 1일에서 최초로 2일로 확대되었다. 또한 사업주의 근로자 난임치료

1) 고용노동부 보도참고자료(2024. 9. 26.). 육아지원 3법, 상습체불 근절법 등 국회 본회의 통과. https://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=17104 (2025. 4. 29. 인출)

휴가 관련 비밀보장 의무²⁾를 명시적으로 규정하였다.

둘째, 배우자 출산휴가에 대한 제도 개선이 이루어졌다. 제18조의2 개정에 따라 근로자가 배우자 출산휴가를 '청구'에서 '고지'하는 것으로 변경되어 근로자의 권리성이 강화되었으며, 배우자 출산휴가 일수는 기존 10일에서 20일로 확대되었다. 또한 사용 가능한 기한이 근로자의 배우자가 출산한 날로부터 90일 이내에서 120일

이내로 연장되었으며, 분할 사용 횟수도 기존 1회에서 3회까지 가능하도록 확대되었다.

셋째, 육아휴직 기간 및 유연성이 확대되었다. 제19조 및 제19조의4 개정을 통해 부모가 각각 3개월 이상씩 사용하거나 한부모 및 중증장애아동 부모인 경우에는 육아휴직의 총 사용 가능 기간이 1년에서 최대 1년 6개월까지로 연장되었다. 또한 육아휴직의 분할 사용 횟수도 2회에서 3회로 확대되었다.

〈표 1〉 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정 내용

구분	조항	개정 내용
난임치료휴가 개선	제18조 (출산전후휴가 등에 대한 지원)	- 난임치료휴가에 대한 급여지원(통상임금)을 추가
	제18조의3 (난임치료휴가)	- 난임치료휴가 청구 가능일: 연간 3일 이내 → 연간 6일 이내 - 유급 난임치료휴가일: 최초 1일 → 최초 2일 - 사업주의 난임치료휴가 비밀유지 의무 명시
배우자 출산휴가	제18조의2 (배우자 출산휴가)	- 근로자가 배우자 출산휴가를 '청구'에서 '고지'하는 것으로 변경 - 배우자 출산휴가 기간: 10일 → 20일 - 사용 가능 기한: 근로자의 배우자가 출산한 날로부터 90일 → 120일 - 분할 사용 횟수: 1회 → 3회
육아휴직	제19조(육아휴직) 제19조의4 (육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	- 육아휴직 기간: 1년 이내 → 1년 6개월까지 기간 연장 가능 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> [연장 가능한 경우] • 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모 • 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모 • 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모 </div> - 육아휴직 분할 사용 횟수: 2회 → 3회
육아기 근로시간 단축	제19조의2 (육아기 근로시간 단축)	- 육아기 근로시간 단축 사용 자녀연령 확대: 만 8세 이하(초등학교 2학년) → 만 12세 이하(초등학교 6학년) - 육아휴직 미사용 기간 가산 → 육아휴직 미사용 기간 2배 가산 (최대 사용 기간이 2년 → 3년)
	제19조의4 (육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)	- 육아기 근로시간 최소 사용기간: 3개월 → 1개월
기타	제20조 (일·가정의 양립을 위한 지원)	- 국가의 일·가정 양립 지원 관련 사업주 지원에 '육아기 재택근무 등'을 추가로 명시

자료: 법제처 국가법령정보센터. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률. <https://www.law.go.kr> (2025. 4. 29. 인출)를 참조하여 작성함.

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의3 ③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.

넷째, 육아기 근로시간 단축제도의 사용기간이 확대되었다. 제19조의2 및 제19조의4 개정에 따라 제도의 적용 자녀 연령이 기존 만 8세 이하(초등학교 2학년)에서 만 12세 이하(초등학교 6학년)로 확대되었다. 또한 기존에 육아휴직을 사용하지 않은 기간만큼 가산되었던 것에서 육아휴직을 사용하지 않은 기간의 2배만큼 가산하여 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 변경되었다. 이에 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 최대 기간이 기존 2년에서 3년으로 확대되었다. 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 최소 기간도 기존 3개월에서 1개월로 완화되었다.

다섯째, 사업주 대상 세제 및 재정 지원을 통해 일·가정 양립을 지원하기 위한 조항인 제20조 제2항에 ‘육아기 재택근무 등’을 명시하여 유연근무제 확대를 통한 일·가정 양립 지원이 활성화될 수 있는 법적 근거를 마련하였다.

나. 고용보험법

2024년 10월 22일 공포된 「고용보험법」 일부개정법률안은 난임치료휴가 급여 지원과 출산전후휴가 기업 지원 등을 중심으로 개정되었다. 「남녀고용평등법」이 제도를 사용하는 근로자 권

리 측면에서 개정되었다면, 고용보험법은 소득보전 급여 지원에 필요한 사항을 중심으로 개정되었다.

첫째, 유급 난임치료휴가의 급여 지원이 가능해졌다. 출산전후휴가 급여 등에 관하여 규정한 「고용보험법」 제75조에 난임치료휴가 급여를 포함하여 지급 지원의 근거를 마련하였다. 제76조에는 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 최초 2일 유급 난임치료휴가 급여 지원을 명시한 규정이 신설되었다. 이에 따라 출산전후휴가 급여 등의 반환명령, 사실확인, 지급 제한 등을 규정한 제77조에 난임치료휴가도 추가되었다.

둘째, 미숙아를 출산한 경우에 휴가기간이 확대되었다. 「고용보험법」 제76조 개정에 따라 미숙아를 출산한 경우에는 기존 출산전후휴가 90일에서 100일로 확대되어, 우선지원 대상기업 급여지원 기간도 90일에서 100일로 변경되었다. 우선지원 대상기업이 아닌 대규모기업은 기존과 동일하게 60일 초과 시에 급여지원이 되며, 미숙아를 출산한 경우에는 30일에서 40일로 급여지원 기간이 확대되었다.

육아지원 3법 중 「근로기준법」에서는 근로시간 및 휴가 관련 사항이 개정되었다.

〈표 2〉 고용보험법 개정 내용

구분	조항	개정 내용
난임 치료 휴가	제75조(출산전후휴가 급여 등)	- 남녀고용평등법에 따른 난임치료휴가 급여 지급 추가
	제76조 (지급 기간 등)	- 남녀고용평등법에 따른 난임치료휴가 급여 지원 신설: 최초 2일 (피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우로 한정)
	제77조 (준용)	- 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실확인, 지급 제한 등에 '난임치료휴가' 추가
출산 전 후휴가	제76조 (지급 기간 등)	- 미숙아 출산한 경우 휴가기간: 90일→ 100일 - 60일 초과 시 대규모기업(우선지원 대상기업이 아닌 경우) 급여지원 기간: 미숙아 출산한 경우 30일 → 40일 (※ 개정 후 우선지원 대상기업 급여지원 기간은 90일에서 100일로 변경)

자료: 법제처 국가법령정보센터, 고용보험법. <https://www.law.go.kr> (2025. 4. 29. 인출)를 참조하여 작성함.

첫째, 미숙아를 출산한 여성의 출산전후휴가 기간이 기존 90일에서 100일로 연장되었다. 「고용보험법」은 출산전후휴가 급여 지원 측면에서 개정되었고, 근로기준법은 미숙아를 출산한 여성 근로자의 출산전후휴가 기간 연장의 법적 근거를 마련하였다.

둘째, 임신기·육아기 근로시간 단축 지원제 사용 시 연차 유급휴가가 발생하도록 하는 규정이 신설되었다. 기존에는 임신기·육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 경우 이듬해 연차 유급휴가가 줄어들었다. 이번 개정을 통해 근로시간 단축제를 사용하더라도 출근 시간에 포함되어 이듬해 연차 유급휴가에 영향을 미치지 않게 되었다.

셋째, 임신기 근로시간 단축제 사용 가능 시기가 확대되었다. 「근로기준법」 제74조 개정을 통해 임신기 근로시간 단축이 가능한 기간이 임신 후 12주 이내, 36주 이후에서 임신 후 12주 이내, 32주 이후로 변경되었다. 또한 다태아를 임신하였거나 조기 진통 등 고위험 임신부로 진단 받은 경우에는 임신 전체 기간 동안 근로시간 단축을 사용할 수 있게 되었다.

3. 육아지원 3법 개정 이후 후속 조치³⁾

육아지원 3법 개정 이후에는 주무부처인 고용노동부가 법률 개정 이행을 위해 하위법령을 정비하는 후속 조치가 이루어졌다. 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」, 「근로기준법」 하위법령은 국무회의에서 심의·의결되어 2025년 2월 23일부터 시행되었다. 이 장에서는 해당 개정 내용을 중심으로 후속 조치를 살펴보고자 한다.

첫째, 「남녀고용평등법 시행령」개정을 통해 출산전후휴가를 청구하거나 배우자 출산휴가를 고지할 때 육아휴직을 함께 신청할 수 있는 규정을 마련하였다. 또한 「남녀고용평등법 시행규칙」에서는 육아휴직 신청 관련 규정을 정비하였다.

둘째, 난임치료휴가 기간의 확대 및 급여 신설에 따라 「고용보험법 시행령」을 개정하여 신청, 급여액 등 세부사항을 규정하였다. 난임치료휴가는 연간 6일로 확대되었으며 1일 단위로 사용 가능하도록 규정되었다.

셋째, 「고용보험법 시행령」 개정에 따라 예술인·노무제공자도 미숙아를 출산한 경우 근로자와 마찬가지로 기존 90일에서 100일로 출산전후급여 지급기간이 확대되었다.

〈표 3〉 근로기준법 개정 내용

구분	조항	개정 내용
출산전후 휴가	제74조 (임산부의 보호)	- 미숙아를 출산한 여성의 출산전후휴가 기간 연장: 90일 → 100일 (미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등은 고용노동부령으로 정함)
임신기 근로시간 단축	제60조 (연차 유급휴가)	- 임신기 근로시간 단축 사용으로 단축된 근로시간을 출근 시간에 반영하여 연차 유급휴가 발생(신설)
	제74조 (임산부의 보호)	- 단축 가능 기간 확대: 임신 후 12주 이내, 36주 이후 → 임신 후 12주 이내, 32주 이후
육아기 근로 시간 단축	제60조 (연차 유급휴가)	- 남녀고용평등법에 따른 육아기 근로시간 단축 사용으로 단축된 근로시간을 출근 시간에 반영하여 연차 유급휴가 발생(신설)

자료: 법제처 국가법령정보센터. 근로기준법. <https://www.law.go.kr> (2025. 4. 29. 인출)를 참조하여 작성함.

3) 법제처 국가법령정보센터. <https://www.law.go.kr>. 각 법령 원문 참조하여 작성함.

넷째, 「근로기준법 시행령」에 따라 임신초기(11주 이내)에 유산·사산휴가의 사용 가능 기간이 5일에서 10일로 연장되었다. 「고용보험법 시행령」에는 예술인·노무제공자도 근로자와 동일하게 임신초기 유산·사산급여를 10일로 확대 적용됨을 규정하였다.

다섯째, 「남녀고용평등법 시행규칙」에 따라 육아휴직 기간 연장 조건인 중증장애아동 부모와 관련하여 장애아동 범위와 관련한 조항을 신설하였다. 이 조항에서는 「장애인복지법 시행규칙」에 따라 중증장애아동을 규정하고 있다.

4. 나가며

지금까지 검토한 육아지원 3법의 개정 내용

〈표 4〉 육아지원 3법 개정 이후 육아지원제도 변경 내용

구분	제도명	변경 내용
임신	임신기 근로시간 단축	- 임신 후 12주 이내, 36주 이후 → 임신 후 12주 이내, 32주 이후 (고위험 임신부는 임신 전 기간 사용 가능)
	난임치료휴가	- 난임치료휴가 기간 연장 3일 → 6일 - 유급기간 최초 1일 → 최초 2일 - 중소기업 근로자 급여 지원 신설(2일)
출산	출산전후휴가	- 미숙아 출산 시 휴가기간 90일 → 100일 (예술인·노무제공자도 적용)
	유산·사산휴가	- 임신초기(11주 이내) 유산·사산 시 휴가기간 5일 → 10일
	배우자 출산휴가	- 배우자 출산휴가 기간 10일 → 20일 - 중소기업 근로자 급여지원 기간 5일 → 20일 - 분할 사용 횟수 1회 → 3회(네 번으로 나누어 사용 가능)
육아	육아휴직	- 경우에 따라 육아휴직 사용 기간 1년 → 1년 6개월 (부모가 각각 3개월 이상 사용하거나 한부모·중증장애아동 부모) - 육아휴직급여 상한액 인상: (1~12개월) 월 150만원 → (1~3개월) 월 250만원, (4~6개월) 월 200만원, (7개월~) 월 160만원 - 육아휴직급여 사후지급금 폐지 - 부모함께 육아휴직: 생후 18개월 이내 부모 모두 사용기간에 따라 첫 6개월 급여 단계적 인상(250만원~450만원) - 한부모 첫 3개월 250만원 → 300만원
	육아기 근로시간 단축	- 최대 사용기간 확대: 1년(기본) + 2년(육아휴직 미사용 기간) - 사용 가능 자녀연령 확대: 만 8세(초2) → 만 12세(초6) - 최소 사용기간 단축: 3개월 → 1개월

자료: 고용노동부(2025). 2025년 확 달라지는 육아지원제도. https://www.moel.go.kr/policy/policydata/view.do?bbs_seq=20241201710. pp.1~9를 참조하여 작성함.