

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(김미애의원 대표발의)

의안 번호	170
----------	-----

발의연월일 : 2020. 6. 4.

발 의 자 : 김미애·전주혜·하영제
임이자·윤주경·김도읍
안병길·신원식·조경태
이헌승·정동만·전봉민
박완수 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

코로나바이러스감염증-19(이하 “코로나19”) 확산 사례를 경험하면서 어린이집과 유치원이 휴원하거나 학교의 휴교가 결정되는 경우 또는 감염예방을 위해 자녀를 등원시키지 않고 자택 보호를 원하는 경우에도 맞벌이 가정 등 자녀의 돌봄 부재 문제에 대한 제도적 뒷받침이 없음이 확인되었음. 현재 가족돌봄 휴가제도가 도입되어 있지만 최장 10일로 한정되어 있어 코로나19와 같은 감염병의 잠복기간 및 격리기간, 국가적 대유행 기간 등에 대응하지 못하는 실정임.

이에 근로자의 미성년자인 자녀가 감염병에 걸린 경우나 초등학교 이하 자녀가 다니는 학교·유치원 등이 휴교·휴원하는 경우 또는 학교·유치원 등에서의 감염예방을 위해 원생의 결석에도 불구하고 출석인정특례가 이루어지는 경우에는 사업주가 근로자의 요청에 따라

격리 또는 휴교·휴원 등의 기간 내에서 감염병 돌봄휴가를 허용하도록 하고, 이 경우 고용노동부장관이 사업주에게 필요한 지원을 하도록 하려는 것임(안 제22조의5, 제37조제2항제9호 및 제39조제2항제9호 신설).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제22조의5를 제22조의6으로 하고, 제22조의5를 다음과 같이 신설한다.

제22조의5(감염병 돌봄휴가) ① 사업주는 근로자의 자녀가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하여 그 자녀를 돌보기 위하여 휴가(이하 “감염병 돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 감염병(이하 이 조에서 “감염병”이라 한다)의 격리기간이나 휴업명령 또는 휴원명령 등의 기간 내에서 이를 허용하여야 한다. 이 경우 감염병 돌봄휴가는 유급휴가로 한다.

1. 근로자의 자녀가 감염병에 걸린 경우

2. 근로자의 자녀가 재학 중인 「초·중등교육법」 제2조제1호에 따른 학교, 「유아교육법」 제2조에 따른 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조에 따른 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)이 감염병의 발생과 유행을 방지하기 위하여 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 및 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른

휴업 및 휴원 명령 또는 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원 명령을 받은 경우

3. 근로자의 자녀가 재학 중인 학교등이 감염병의 발생과 유행을 방지하기 위하여 학생 또는 원생의 결석을 출석으로 인정하는 경우

4. 그 밖에 감염병이 유행하여 정상적인 등교 또는 등원이 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 근로자의 배우자가 감염병 돌봄휴가를 사용하고 있는 경우에는 감염병 돌봄휴가를 허용하지 아니할 수 있다.

③ 사업주는 근로자가 감염병 돌봄휴가를 신청하려 하거나 신청하였다는 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

④ 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 예산의 범위 내에서 필요한 지원을 하여야 한다.

⑤ 감염병 돌봄휴가의 기간, 신청 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제37조제2항에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 제22조의5제3항을 위반하여 근로자가 감염병 돌봄휴가를 신청하려 하거나 신청하였다는 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

제39조제2항에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 제22조의5제1항을 위반하여 감염병 돌봄휴가의 신청을 받고 감염병 돌봄휴가를 허용하지 아니하거나 감염병 돌봄휴가를 유급휴가로 주지 아니한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(감염병 돌봄휴가에 관한 적용례) 제22조의5의 개정규정은 같은 조 제11항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 2020년 1월 1일 이후 휴가를 사용한 근로자에 대해서도 소급하여 적용한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제22조의5(감염병 돌봄휴가) ①</u> <u>사업주는 근로자의 자녀가 다</u> <u>음 각 호의 어느 하나에 해당</u> <u>하여 그 자녀를 돌보기 위하여</u> <u>휴가(이하 “감염병 돌봄휴가”라</u> <u>한다)를 신청하는 경우 「감염</u> <u>병의 예방 및 관리에 관한 법</u> <u>률」 제2조제1호에 따른 감염</u> <u>병(이하 이 조에서 “감염병”이</u> <u>라 한다)의 격리기간이나 휴업</u> <u>명령 또는 휴원명령 등의 기간</u> <u>내에서 이를 허용하여야 한다.</u> <u>이 경우 감염병 돌봄휴가는 유</u> <u>급휴가로 한다.</u></p> <p><u>1. 근로자의 자녀가 감염병에</u> <u>걸린 경우</u></p> <p><u>2. 근로자의 자녀가 재학 중인</u> <u>「초·중등교육법」 제2조제1</u> <u>호에 따른 학교, 「유아교육</u> <u>법」 제2조에 따른 유치원</u> <u>또는 「영유아보육법」 제2</u> <u>조에 따른 어린이집(이하 이</u> <u>조에서 “학교등”이라 한다)이</u></p>

감염병의 발생과 유행을 방지하기 위하여 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업 명령 및 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 및 휴원 명령 또는 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원 명령을 받은 경우

3. 근로자의 자녀가 재학 중인 학교등이 감염병의 발생과 유행을 방지하기 위하여 학생 또는 원생의 결석을 출석으로 인정하는 경우

4. 그 밖에 감염병이 유행하여 정상적인 등교 또는 등원이 어려운 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

② 제1항에도 불구하고 같은 자녀에 대하여 근로자의 배우자가 감염병 돌봄휴가를 사용하고 있는 경우에는 감염병 돌봄휴가를 허용하지 아니할 수 있다.

③ 사업주는 근로자가 감염병 돌봄휴가를 신청하려 하거나 신청하였다는 이유로 해당 근

제22조의5(일·가정 양립 지원 기반 조성) (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 8. (생략)

<신설>

로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

④ 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 예산의 범위 내에서 필요한 지원을 하여야 한다.

⑤ 감염병 돌봄휴가의 기간, 신청 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제22조의6(일·가정 양립 지원 기반 조성) (현행 제22조의5와 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 8. (현행과 같음)

9. 제22조의5제3항을 위반하여 근로자가 감염병 돌봄휴가를 신청하려 하거나 신청하였다는 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시

<p>③・④ (생략)</p> <p>제39조(과태료) ① (생략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 8. (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>③・④ (생략)</p>	<p><u>키는 등 불리한 처우를 한 경우</u></p> <p>③・④ (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>9. <u>제22조의5제1항을 위반하여 감염병 돌봄휴가의 신청을 받고 감염병 돌봄휴가를 허용하지 아니하거나 감염병 돌봄휴가를 유급휴가로 주지 아니한 경우</u></p> <p>③・④ (현행과 같음)</p>
--	--