

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

의안 번호	1154
----------	------

발의연월일 : 2020. 6. 29.

발 의 자 : 한정애·박성준·고영인
홍성국·정춘숙·박홍근
신현영·강선우·윤관석
최혜영·이진(비)·전혜숙
이탄희·김홍걸·김남국
허종식·권인숙·오영환
장철민·이수진·강득구
김승남·이해식·윤후덕
의원(24인)

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 배정해야하므로 최대 44일에 한해 동 제도를 사용할 수 있어 활용이 제한적인 상황임.

또한, 현행법은 자녀를 양육하기 위한 경우에만 1년의 육아휴직을 허용하고 있어 임신 중인 여성 근로자를 보호하기 위한 대책 마련이 절실한 상황임.

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 것임(안 제19조제1항 및 제19조의4제3항 신설).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제19조제1항 본문 중 “양육하기”를 “양육하거나 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를”로 한다.

제19조의4에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 임신 중인 여성 근로자가 제19조제1항에 따른 육아휴직을 사용한 경우에는 제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용한 것으로 보지 아니한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 관한 적용례) 제19조제1항 및 제19조의4제3항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 임신으로 인한 육아휴직을 신청한 근로자부터 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- -----양육 하거나 임신 중인 여성 근로자 가 모성 보호를----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① . ② (생략) <u><신설></u>	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① . ② (현행과 같음) ③ <u>임신 중인 여성 근로자가 제19조제1항에 따른 육아휴직을 사용한 경우에는 제1항에 따라 육아휴직을 분할하여 사용한 것으로 보지 아니한다.</u>