

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

의안 번호	1332
----------	------

발의연월일 : 2020. 7. 2.

발 의 자 : 박광온·권칠승·이수진
이병훈·김영배·이장섭
김원이·정필모·김승원
강득구·한병도 의원
(11인)

제안이유

가족돌봄휴가는 현행 가족돌봄휴직에서 부여되는 연간 90일의 휴직 기간 중 10일을 하루 단위로 사용할 수 있는 무급휴가제도로써, 2020년 1월부터 시행중에 있음.

그러나 이번 코로나19 사태로 어린이집, 유치원, 학교의 휴원·휴교가 장기화되면서 최장 10일로 규정되어 있는 가족돌봄휴가가 맞벌이 부부의 돌봄공백을 최소화하기에는 한계가 있음.

또한 무급휴가제도로 운영 중인 가족돌봄휴가는 가계에 재정적 부담을 지우고 있음.

이에 가족돌봄휴가를 유급화하고, 재난적 상황 발생 등 대통령령으로 정하는 경우에는 최대 30일까지 사용할 수 있도록 하며, 근로자로부터 가족돌봄휴가 신청을 받고도 허용하지 않거나 유급으로 하지 않

는 사업자에게 과태료를 부과하도록 함.

주요내용

가. 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하되, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있도록 함(안 제22조의2제2항 후단 신설).

나. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 「재난 및 안전관리 기본법」 제36조에 따른 재난 사태가 선포되거나 같은 법 제38조에 따른 심각 경보가 발령된 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 30일을 사용할 수 있도록 함(안 제22조의2제4항제2호).

다. 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함하며, 「근로기준법」 제2조 제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외함(안 제22조의2제6항).

라. 사업주가 제22조의2제2항을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제39조제2항제8호).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제22조의2제2항 단서를 삭제하고, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항제2호 본문 중 “10일”을 “10일(「재난 및 안전관리 기본법」 제36조에 따른 재난사태가 선포되거나 같은 법 제38조에 따른 심각 경보가 발령된 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 30일)”로 하고, 같은 조 제6항 본문 중 “가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간”을 “가족돌봄휴직 기간”으로 한다.

이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하되, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

제39조제2항제8호 중 “가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우”를 “가족돌봄휴가를 허용하지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우”로 한다.

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(가족돌봄휴가에 관한 적용례) 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 가족돌봄휴가를 신청한 근로자부터 적용한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① (현행과 같음)
② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	② ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하되, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</u>
③ (생략)	③ (현행과 같음)
④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄	④ -----

휴가의 사용기간과 분할횟수는
다음 각 호에 따른다.

1. (생략)

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간
최장 10일로 하며, 일단위로
사용할 수 있을 것. 다만, 가
족돌봄휴가 기간은 가족돌봄
휴직 기간에 포함된다.

⑤ (생략)

⑥ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄
휴가 기간은 근속기간에 포함
한다. 다만, 「근로기준법」 제
2조제1항제6호에 따른 평균임
금 산정기간에서는 제외한다.

⑦ ~ ⑨ (생략)

제39조(과태료) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 500만원 이하
의 과태료를 부과한다.

1. (현행과 같음)

2. -----
-----10일(「재난 및 안
전관리 기본법」 제36조에 따
른 재난사태가 선포되거나 같
은 법 제38조에 따른 심각 경
보가 발령된 경우 등 대통령
령으로 정하는 경우에는 30
일)-----

⑤ (현행과 같음)

⑥ 가족돌봄휴직 기간-----

-----.

⑦ ~ ⑨ (현행과 같음)

제39조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

<p>1. ~ 7. (생략)</p> <p>8. 제22조의2제2항을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 <u>가족돌봄휴가를 허용하지 아 니한 경우</u></p> <p>③·④ (생략)</p>	<p>1. ~ 7. (현행과 같음)</p> <p>8. ----- ----- -----<u>가족돌봄휴가를 허용 하지 아니하거나 근로자가 사 용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>③·④ (현행과 같음)</p>
--	--