

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

의안 번호	5938
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 27.

발 의 자 : 김주영·정태호·박수현  
조 국·김성환·박홍배  
한정애·이수진·송재봉  
이용우·강득구 의원  
(11인)

제안이유 및 주요내용

육아휴직은 근로자가 자녀 양육을 목적으로 사용하는 제도로, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따르면 남성은 자녀 출생 이후에 육아휴직을 사용할 수 있음. 그러나, 임신부인 배우자가 유산, 조산 등의 위험이 있어 입원하는 등 출산 전에도 배우자와 태아에 대한 돌봄 시간이 필요한 경우가 있을 수 있음.

이에, 유산, 조산 등의 위험이 있는 임신한 배우자 돌봄 등을 위해 필요한 경우, 부여된 육아휴직 기간 내에서 남성이 배우자 임신기간 중 육아휴직을 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제19조 및 제19조의 4).



남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률  
일부개정법률안

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

제19조제1항 본문 중 “여성”을 “여성 근로자 또는 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있어 임신 중인 배우자 돌봄이 필요한 남성”으로 한다.

제19조의4제1항 후단 중 “여성”을 “여성 근로자 또는 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있어 임신 중인 배우자 돌봄이 필요한 남성”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.



## 신 · 구조문대비표

현           행	개           정           안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 <u>여성</u> 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- <u>여성 근로자 또는 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있어 임신 중인 배우자 돌봄이 필요한 남성</u> -- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑥ (생   략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 <u>여성</u> 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① - ----- -----.
② (생   략)	----- <u>여성 근로자 또는 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있어 임신 중인 배우자 돌봄이 필요한 남성</u> --.
	② (현행과 같음)