

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

의안 번호	2888
----------	------

발의연월일 : 2024. 8. 16.

발 의 자 : 이종배·강선영·강대식
서천호·정동만·김성원
엄태영·유용원·김승수
조지연·김미애·윤영석
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자에게 10일의 배우자 출산휴가를 주도록 하고 있으나, 10일의 배우자 출산휴가는 근로자가 출산한 배우자와 신생아를 돌보기에 부족하다는 의견이 있음.

또한 현행법은 근로자에게 1년의 육아휴직을 신청할 수 있도록 하고 있으나, 공무원의 경우 최대 3년의 육아휴직을 신청할 수 있도록 규정하고 있음을 고려할 때 이에 맞추어 연장할 필요가 있음.

한편, 자녀의 양육으로 인하여 그 가족을 돌봐야 하는 경우 연간 10일의 가족돌봄휴가를 주고 있으나 유급으로 되어 있지 않아, 근로자가 가족돌봄휴가 사용 시 부담이 되므로 이를 유급화하여야 한다는 의견이 있음.

이에 배우자 출산휴가 기간을 현행 10일에서 20일로 연장하고, 근로

자의 육아휴직 기간을 3년으로 연장하는 한편, 자녀 양육을 위해 가족 돌봄휴가를 사용하는 경우 자녀 1명당 2일의 유급휴가를 주도록 하여 근로자의 양육 환경을 개선하려는 것임(안 제18조의2제1항, 제19조제2항, 제22조의2제6항 신설 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안

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

제18조의2제1항 전단 중 “10일”을 “20일”로 한다.

제19조제2항 중 “1년”을 “3년”으로 한다.

제22조의2제6항부터 제10항까지를 각각 제7항부터 제11항까지로 하고, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설한다.

⑥ 자녀의 양육을 위하여 사용한 가족돌봄휴가 기간의 경우 연간 자녀 1명당 2일은 유급으로 한다.

제37조제2항제6호 중 “제22조의2제6항을”을 “제22조의2제7항을”로 한다.

제39조제3항에 제8호의2를 다음과 같이 신설한다.

8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 해당 가족돌봄휴가 기간을 유급으로 하지 아니한 경우

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가 기간 연장에 관한 적용례) 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 배우자 출산휴가를 사용하였거나 사용 중인 경우부터 적용한다.

제3조(육아휴직 기간 연장에 관한 적용례) 제19조제2항의 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

제4조(자녀양육을 위한 가족돌봄휴가 유급화에 관한 적용례) 제22조의 2제6항의 개정규정은 이 법 시행 이후 자녀의 양육을 위하여 사용하는 가족돌봄휴가부터 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① - ----- ----- ----- ----- <u>20일</u> ----- -----. -----.
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
제19조(육아휴직) ① (생략)	제19조(육아휴직) ① (현행과 같음)
② 육아휴직의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다.	② ----- <u>3년</u> ----- -----.
③ ~ ⑥ (생략)	③ ~ ⑥ (현행과 같음)
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>⑥ 자녀의 양육을 위하여 사용한 가족돌봄휴가 기간의 경우 연간 자녀 1명당 2일은 유급으로 한다.</u>
⑥ ~ ⑩ (생략)	<u>⑦ ~ ⑪ (현행 제6항부터 제10항까지와 같음)</u>
제37조(벌칙) ① (생략)	제37조(벌칙) ① (현행과 같음)
② 사업주가 다음 각 호의 어	② -----

<p>는 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 5. (생략)</p> <p>6. <u>제22조의2제6항을</u> 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우</p> <p>7. ~ 9. (생략)</p> <p>③·④ (생략)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (생략)</p> <p>③ 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>9. (생략)</p> <p>④·⑤ (생략)</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p>6. <u>제22조의2제7항을</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>7. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>③·④ (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>8의2. <u>제22조의2제6항을 위반하여 해당 가족돌봄휴가 기간을 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p>
---	---