

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

의안 번호	386
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 12.

발 의 자 : 이수진·박선원·민병덕  
김현정·백승아·송옥주  
이재관·송재봉·김정호  
김남근·민형배·김 윤  
이인영 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

우리나라는 2024년 1분기 합계출산율이 0.76명으로 나타나는 등 최근 심각한 초저출생 현상이 지속되고 있음. 이러한 초저출생 현상은 지속가능한 국가 발전에 심각한 위협이 되고 있는바, 이를 극복하기 위하여 모성 보호 및 일·가정 양립 지원 제도를 대폭 강화해 나가야 할 필요성이 제기되고 있음.

이에 1) 배우자 출산휴가의 기간을 현행 ‘10일’에서 ‘30일’로 확대하고 그 사용 기간 전체를 유급으로 하도록 하며 분할 사용 횟수를 현행 ‘1회’에서 횟수와 상관없이 나누어 사용할 수 있도록 제한을 없애고, 최소 7일 이상을 사용하도록 유도하여 배우자 출산휴가 사용을 활성화함으로써 출산에 따른 배우자의 역할을 충실히 할 수 있도록 하고, 2) 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 10일’로 확대하고 유

급 기간을 현행 ‘최초 1일’에서 그 사용 기간 전체로 확대하여 난임치료에 필요한 실질적인 휴가 기간을 보장하고 휴가 사용에 따른 부담을 덜어줌과 함께 사업주의 휴가 시기 조정을 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우로 한정하고 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 협의하도록 함으로써 난임치료를 적시적기에 받을 수 있도록 하며, 3) 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아지원을 위한 사업주의 조치 대상 근로자 자녀의 나이와 학년을 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하고, 4) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 기간을 ‘1년’에서 ‘2년’으로 확대하며, 5) 가족돌봄휴직의 사유에 ‘양육’을 추가하여 감염병의 확산 등의 원인으로 자녀가 소속된 어린이집·유치원·학교 등의 시설이 정상적으로 운영되지 않는 경우에 대처할 수 있도록 하고 연간 휴직 기간 90일 중 ‘최초 30일’을 유급으로 하며 이에 대한 국가의 지원 근거를 마련하는 등으로 현행 모성 보호와 일·가정 양립 지원 제도를 보완·강화하고자 함(안 제18조 등).

## 참고사항

이 법률안은 이수진위원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제376호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조제1항 중 “배우자 출산휴가”를 “배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가”로 하고, 같은 조 제2항 중 “제18조의2제1항”을 “제18조의2제1항, 제18조의3제1항”으로 한다.

제18조의2제1항 전단 중 “10일”을 “30일”로 하고, 같은 조 제4항 중 “1회에 한정하여”를 “횟수에 상관없이”로 하며, 같은 조에 제6항 및 제7항을 각각 다음과 같이 신설한다.

⑥ 사업주는 근로자의 배우자 출산휴가가 끝난 후에 그 근로자를 배우자 출산휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 사업주는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 아니하거나 7일 미만으로 청구한 경우에는 7일 이상의 배우자 출산휴가를 청구하도록 하고, 이를 허용하여야 한다.

제18조의3제1항 본문 중 “연간 3일”을 “연간 10일”로, “최초 1일”을 “사용한 휴가기간”으로 하고, 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 조 제2항과 제3항을 각각 제4항과 제6항으로 하고, 같은 조에 제2항, 제3항 및

제5항을 각각 다음과 같이 신설한다.

- ② 제1항에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ③ 사업주는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

제19조제1항 본문 중 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”를 “12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하”로 하고, 같은 조 제2항 중 “1년”을 “2년”으로 한다.

제19조의2제1항 본문 중 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”를 “12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하(이하 “육아기”라 한다)”로 하고, 같은 조 제4항 본문 중 “1년”을 “2년”으로 하며, 같은 항 단서 중 “제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자”를 “근로자”로, “기간을”을 “기간의 두 배를”로 한다.

제19조의5제1항 각 호 외의 부분 중 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”를 “12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하”로 한다.

제20조제2항 중 “국가는”을 “국가는 육아기 재택근무 등”으로 한다.

제22조의2제1항 본문 중 “노령”을 “노령 또는 자녀의 양육”으로 하고,

같은 조 제5항 각 호 외의 부분 중 “제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가”를 “제1항에 따라 자녀의 양육으로 인한 가족돌봄휴직 및 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가”로 하며, 같은 조 제6항부터 제10항까지를 각각 제8항부터 제12항까지로 하고, 같은 조에 제6항 및 제7항을 각각 다음과 같이 신설한다.

⑥ 사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄휴직을 사용하는 경우에는 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일은 유급으로 한다.

⑦ 고용노동부장관은 예산의 범위에서 제6항에 따른 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

제37조제2항제6호 중 “제22조의2제6항”을 “제22조의2제8항”으로 하고, 같은 조 제4항에 제3호의2를 다음과 같이 신설한다.

3의2. 제18조의2제6항을 위반하여 배우자 출산휴가가 끝난 후에 그 근로자를 배우자 출산휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우

제39조제3항에 제8호의2를 다음과 같이 신설한다.

8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직을 유급으로 하지 아니한 경우

법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 제4조를 삭제한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2제1항·제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 배우자 출산휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3제1항·제2항의 개정규정은 종전의 규정에 따라 2024년 1월 1일 이후 연간 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

제4조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조제1항·제2항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

제5조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2제1항·제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

제6조(가족돌봄휴직에 관한 적용례) 제22조의2제1항·제6항·제7항의 개정규정은 이 법 시행 이후 가족돌봄휴직을 신청하는 경우부터 적용한다.

## 신 · 구조문대비표

현	행	개	정	안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가 기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.		제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- ---- 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.		
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.		② ----- ----- --- 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 ----- -----.		
③ ~ ⑤ (생략)		③ ~ ⑤ (현행과 같음)		
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간		제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- ----- ----- 30일 -----.		

은 유급으로 한다.

② ~ ③ (생 략)

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한  
정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ (생 략)

<신 설>

<신 설>

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업  
주는 근로자가 인공수정 또는  
체외수정 등 난임치료를 받기  
위하여 휴가(이하 “난임치료휴  
가”라 한다)를 청구하는 경우에  
연간 3일 이내의 휴가를 주어야  
하며, 이 경우 최초 1일은 유급  
으로 한다. 다만, 근로자가 청구

-----.

② ~ ③ (현행과 같음)

④ ----- 횟수에  
상관없이 -----  
-----.

⑤ (현행과 같음)

⑥ 사업주는 근로자의 배우자  
출산휴가가 끝난 후에 그 근로  
자를 배우자 출산휴가 전과 같  
은 업무 또는 같은 수준의 임금  
을 지급하는 직무에 복귀시켜야  
한다.

⑦ 사업주는 근로자가 배우자  
출산휴가를 청구하지 아니하거  
나 7일 미만으로 청구한 경우에  
는 7일 이상의 배우자 출산휴가  
를 청구하도록 하고, 이를 허용  
하여야 한다.

제18조의3(난임치료휴가) ① ----  
-----  
-----  
-----  
-----연간 1  
0일 -----  
----- 사용한 휴가기간은  
유급으로 한다. <단서 삭제>



한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

<신 설>

<신 설>

② (생 략)

<신 설>

③ (생 략)

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성보호하거나 근로자가 만 8세 이

② 제1항에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 사업주는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

④ (현행 제2항과 같음)

⑤ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

⑥ (현행 제3항과 같음)

제19조(육아휴직) ① -----  
-----  
----- 12세 이하 또

하 또는 초등학교 2학년 이하의  
자녀(입양한 자녀를 포함한다.  
이하 같다)를 양육하기 위하여  
휴직(이하 “육아휴직”이라 한  
다)을 신청하는 경우에 이를 허  
용하여야 한다. 다만, 대통령령  
으로 정하는 경우에는 그러하지  
아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내  
로 한다.

③ ~ ⑥ (생략)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② · ③ (생략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제

는 초등학교 6학년 이하-----

② ----- 2년 -----

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ----- 12세 이  
하 또는 초등학교 6학년 이하  
(이하 “육아기”라 한다)-----

②・③ (현행과 같음)

④ -----  
 --- 2년 ----- . --- 근로

<p>19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 <u>기간을</u> 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤ ~ ⑦ (생략)</p> <p>제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 <u>만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하</u>의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (생략)</p> <p>② <u>국가는</u> 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.</p> <p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는</p>	<p>자-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>- <u>기간의 두 배를</u> -----</p> <p>--.</p> <p>⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)</p> <p>제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- <u>12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (현행과 같음)</p> <p>② <u>국가는 육아기 재택근무 등</u> -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>---.</p> <p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① -----</p>
--	---

근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ④ (생략)

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

-----노령 또는 자녀의 양육-----

② ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제1항에 따라 자녀의 양육으로 인한 가족돌봄휴직 및 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. ~ 4. (현행과 같음)

⑥ 사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄휴직을 사용하는 경우에

<신 설>

⑥ ~ ⑩ (생 략)

제37조(벌칙) ① (생 략)

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

1. ~ 5. (생 략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

7. ~ 9. (생 략)

③ (생 략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위

는 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일은 유급으로 한다.

⑦ 고용노동부장관은 예산의 범위에서 제6항에 따른 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

⑧ ~ ⑫ (현행 제6항부터 제10항까지와 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. 제22조의2제8항-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

7. ~ 9. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----  
-----

<p>를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p> <p>4. ~ 6. (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>1의2. ~ 8. (생략)</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p> <p>9. (생략)</p> <p>④·⑤ (생략)</p> <p>법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙</p>	<p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p><u>3의2. 제18조의2제6항을 위반하여 배우자 출산휴가가 끝난 후에 그 근로자를 배우자 출산휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우</u></p> <p>4. ~ 6. (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ -----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1의2. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p><u>8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직을 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p> <p>법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙</p>
---	--

<u>제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.</u>	<u>&lt;삭 제&gt;</u>
---	--------------------