

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

의안 번호	2626
----------	------

발의연월일 : 2024. 8. 7.

발 의 자 : 정춘생·신장식·최민희
서왕진·김준형·박은정
김재원·차규근·김선민
이해민·강경숙·조 국
복기왕·황운하 의원
(14인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 그 가족을 돌보
기 위하여 연간 10일의 가족돌봄휴가를 포함하여 최장 90일의 가족돌
봄휴직을 신청하는 경우에 사업주가 이를 허용하도록 하고 있음.

그런데 근로자가 가족 구성원들의 건강문제나 다양한 돌봄 필요 상
황에 유연하게 대응할 수 있게 가족돌봄 휴가 및 휴직의 기간을 늘려
야 할 필요성이 제기되고 있으며, 특히 가족의 건강문제나 사고 등으
로 긴급하게 가족돌봄휴가가 필요한 근로자의 경우 경제적 부담을 덜
기 위하여 유급휴가로의 전환이 필요하다는 의견이 있음.

이에 가족돌봄휴직 사용기간을 현행 90일에서 연간 최장 180일로
확대하고, 가족돌봄휴가는 현행 10일에서 30일로 확대하되 이를 유급

으로 하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하려는 것임(안 제22조의2 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제22조의2제2항 본문 중 “허용하여야 한다”를 “허용하여야 하며, 사용한 가족돌봄휴가 기간은 유급으로 한다”로 하고, 같은 조 제4항제1호 전단 중 “90일”을 “180일”로 하며, 같은 항 제2호 본문 중 “10일”을 “30일”로, “20일”을 “40일”로, “25일”을 “45일”로 하고, 같은 조 제6항부터 제10항까지를 각각 제9항부터 제13항까지로 하며, 같은 조에 제6항부터 제8항까지를 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제10항(중전의 제7항) 본문 중 “가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가”를 “가족돌봄휴직”으로 한다.

⑥ 국가는 가족돌봄휴가를 사용한 근로자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “가족돌봄휴가급여”라 한다)을 지급할 수 있다. 이 경우 가족돌봄휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.

⑦ 제2항에도 불구하고 제6항에 따라 가족돌봄휴가급여가 지급된

경우에는 그 금액의 한도에서 사업주는 지급의 책임을 면한다.

⑧ 가족돌봄휴가급여의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

제37조제2항제6호 중 “제22조의2제6항”을 “제22조의2제9항”으로 한다.

제39조제3항제8호 중 “허용하지 아니한 경우”를 “허용하지 아니하거나 유급으로 하지 아니한 경우”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(가족돌봄휴가에 관한 적용례) ① 제22조의2제2항 및 제6항의 개정규정은 이 법 시행 후 가족돌봄휴가를 사용하는 경우부터 적용한다.

② 제22조의2제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 가족돌봄휴가를 사용하였거나 사용 중인 경우에도 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
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 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----허용 <u>하여야 하며, 사용한 가족돌봄 휴가 기간은 유급으로 한다.</u> -- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
③ (생략)	③ (현행과 같음)
④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄	④ -----

휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

3. (생략)

⑤ (생략)

<신설>

-----.

1. -----
----180일-----
-----.

-----.

2. -----
----30일-----

--40일-----

-----45일-----

-----.

-----.

3. (현행과 같음)

⑤ (현행과 같음)

⑥ 국가는 가족돌봄휴가를 사용한 근로자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “가족돌봄휴가급여”라 한다)을 지급할 수 있다.
이 경우 가족돌봄휴가급여를

<신 설>

<신 설>

⑥ (생 략)

⑦ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄
휴가 기간은 근속기간에 포함
한다. 다만, 「근로기준법」 제
2조제1항제6호에 따른 평균임
금 산정기간에서는 제외한다.

⑧ ~ ⑩ (생 략)

제37조(벌칙) ① (생 략)

② 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 3년 이하의 징
역 또는 3천만원 이하의 벌금

지급하기 위하여 필요한 비용
은 국가재정이나 「사회보장기
본법」에 따른 사회보험에서
분담할 수 있다.

⑦ 제2항에도 불구하고 제6항
에 따라 가족돌봄휴가급여가
지급된 경우에는 그 금액의 한
도에서 사업주는 지급의 책임
을 면한다.

⑧ 가족돌봄휴가급여의 지급요
건, 지급기간 및 절차 등에 필
요한 사항은 따로 법률로 정한
다.

⑨ (현행 제6항과 같음)

⑩ 가족돌봄휴직-----
-----.

-----.

⑪ ~ ⑬ (현행 제8항부터 제1
0항까지와 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

에 처한다.

1. ~ 5. (생 략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여
가족돌봄휴직 또는 가족돌봄
휴가(같은 조 제4항제3호에
따라 기간이 연장된 경우를
포함한다)를 이유로 해당 근
로자를 해고하거나 근로조건
을 악화시키는 등 불리한 처
우를 한 경우

7. ~ 9. (생 략)

③·④ (생 략)

제39조(과태료) ①·② (생 략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 500만원 이하
의 과태료를 부과한다.

1. ~ 7. (생 략)

8. 제22조의2제2항(같은 조 제4
항제3호에 따라 기간이 연장
된 경우를 포함한다)을 위반
하여 가족돌봄휴가의 신청을
받고 가족돌봄휴가를 허용하
지 아니한 경우

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. 제22조의2제9항-----

7. ~ 9. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과
같음)

③ -----

-----.

1. ~ 7. (현행과 같음)

8. -----

-----허용하지
아니하거나 유급으로 하지 아
니한 경우

9. (생략)	9. (현행과 같음)
④ · ⑤ (생략)	④ · ⑤ (현행과 같음)