

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

의안 번호	1275
----------	------

발의연월일 : 2024. 7. 2.

발 의 자 : 송옥주·정성호·이병진
황명선·한정애·박홍근
박해철·전용기·한민수
이해민·박정 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

「근로기준법」은 근로자에게 90일의 출산전후휴가를 보장하고 있고, 현행법은 근로자에게 10일의 출산휴가와 1년의 육아휴직을 보장하며, 사업주가 근로자가 청구한 출산휴가와 육아휴직을 보장하지 않을 경우 500만원 이하의 벌금 또는 과태료 처분을 할 수 있도록 하고 있음.

그러나 여전히 육아휴직 후 복귀한 근로자에게 불이익한 처우를 하는 사례가 나타나는 한편, 남성의 육아휴직 비중은 2023년 기준 전체 육아휴직자 중 27.1%로 여성 근로자 대비 낮은 수치를 보이고 있어, 여전히 출산·양육이 여성에게 전담되는 측면이 있는 것으로 나타남.

이러한 가부장적 인식이 지속될 경우, 여성을 채용하는 기업은 여성의 출산과 양육의 부담을 기업의 부담으로 인식하게 되며, 여성은 채

용과정이나 근무 중 차별과 경력단절 등의 불이익을 받을 우려가 있음.

특히, 출산으로 인한 일자리 단절은 여성의 노년 빈곤에까지 영향을 미치는 등 여성의 생애주기에 상당한 위험요인으로 작용하고 있으며, 이는 저출생 문제의 악화에도 영향을 미칠 우려가 있을 것으로 보임.

그러므로 출산·양육을 남녀가 평등하게 책임진다는 기업의 인식과 사회 구조의 변화가 필요함. 이에 배우자 출산휴가와 육아휴직을 현행 신청주의로 유지하되, 육아휴직 신청이 접수된 경우 사업주가 최소 3개월 이상 의무적으로 휴직을 부여하도록 제도를 변경하고자 함.

이에 배우자에게 적절한 자녀 양육기간을 보장하기 위해, 출산휴가를 기존 10일에서 30일로 연장하는 한편, 배우자 출산휴가와 남성 근로자의 육아휴직 신청 시 그 기간(1년) 중 3개월의 기간을 사업주가 의무적으로 근로자에게 부여하도록 하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하고자 함(안 제18조의2제1항 및 제19조제2항 등).

참고사항

이 법률안은 송옥주의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1273호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 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.

제18조의2제1항 전단 중 “근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야”를 “근로자의 배우자가 출산한 경우 30일의 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 주어야”로 하고, 같은 조 제3항 중 “90일이 지나면 청구할 수 없다”를 “90일 이내에 청구하여야 하고, 그 시기는 근로자가 청구한 시기로 한다”로 하며, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설한다.

⑥ 그 밖에 배우자 출산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제19조제2항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 사업주는 남성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 3개월 이상의 육아휴직 기간을 사용하도록 하여야 한다.

제37조제4항에 제4호의2를 다음과 같이 신설한다.

4의2. 제19조제2항 단서를 위반하여 남성 근로자에게 3개월보다 적은 기간의 육아휴직 기간을 사용하게 한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자의 배우자가 자녀를 출산하는 경우부터 적용한다.

제3조(남성 근로자의 육아휴직에 관한 적용례) 제19조제2항의 개정규정은 이 법 시행 이후 남성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
<p>제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 <u>근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)</u>를 <u>청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다.</u> 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>90일이 지나면</u> 청구할 수 없다.</p> <p>④·⑤ (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>제19조(육아휴직) ① (생략)</p> <p>② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <u><단서 신설></u></p>	<p>제18조의2(배우자 출산휴가) ① -----<u>근로자의 배우자가 출산한 경우 30일의 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)</u>를 <u>주어야</u>----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- -----<u>90일</u> 이내에 <u>청구하여야 하고, 그 시기는 근로자가 청구한 시기로 한다.</u></p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ <u>그 밖에 배우자 출산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</u></p> <p>제19조(육아휴직) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- -----<u>. 다만, 사업주는 남성 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 3개월 이상의 육아휴직</u></p>

<p>③ ~ ⑥ (생략)</p> <p>제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>5.·6. (생략)</p>	<p><u>기간을 사용하도록 하여야 한다.</u></p> <p>③ ~ ⑥ (현행과 같음)</p> <p>제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p><u>4의2. 제19조제2항 단서를 위반하여 남성 근로자에게 3개월보다 적은 기간의 육아휴직기간을 사용하게 한 경우</u></p> <p>5.·6. (현행과 같음)</p>
---	--