

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

의안 번호	1487
----------	------

발의연월일 : 2024. 7. 8.

발 의 자 : 김미애 · 이만희 · 백종현
김선교 · 곽규택 · 고동진
서명옥 · 서지영 · 주진우
이인선 · 안상훈 · 권영진
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 가족돌봄휴가로 연간 최장 10일, 가족돌봄휴직으로 연간 최장 90일을 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 근로자가 가족의 질병 등으로 가족을 돌보기 위한 기간은 이보다 더 장기간 필요한 경우가 많아 사용할 수 있는 기간을 연장하여야 한다는 의견이 있음.

특히, 보호자의 돌봄 필요성이 더욱 큰 시기인 만 12세 이하 아동의 부모에게는 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직을 더욱 많이 사용하여야 할 상황에 놓여 있을 수 있는데 해당 기간이 무급이므로 사용하기에 부담이 될 수 있어 이들 근로자에게는 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직의 일정 기간을 유급으로 하여야 한다는 의견이 있음.

이에 근로자가 가족돌봄휴직으로 사용할 수 있는 기간을 최장 180일로 연장하고 만 12세 이하의 자녀를 둔 근로자가 사용한 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직 기간 중 연간 90일은 유급으로 하며 해당 급여의 일부를 국가재정 등으로 부담하도록 하여 근로자가 안정된 가정을 기반으로 일할 수 있고 출산을 제고에도 기여할 수 있도록 하고자 함(안 제22조의2제6항부터 제8항까지 신설 등).

참고사항

이 법률안은 김미애의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1489호)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.

제22조의2제4항제1호 전단 중 “90일로”를 “180일로”로 하고, 같은 조 제6항부터 제10항까지를 각각 제9항부터 제13항까지로 하며, 같은 조에 제6항부터 제8항까지를 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제13항(종전의 제10항) 중 “절차 등에”를 “절차, 가족돌봄휴직등 급여의 지급기간 및 절차 등에”로 한다.

⑥ 만 12세 이하 자녀의 모 또는 부에 해당하는 근로자가 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용한 경우 해당 휴직기간은 유급으로 한다. 이 경우 유급으로 할 수 있는 기간은 연간 최장 90일로 한다.

⑦ 국가는 제6항에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용한 근로자 중 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사람에게 그 휴직 또는 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “가족돌봄휴직등 급여”라 한다)을 지급할 수 있다. 이 경우 가족돌봄휴직등 급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다.

⑧ 제6항에도 불구하고 가족돌봄휴직등 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 사업주는 지급의 책임을 면한다

제37조제2항제6호 중 “제22조의2제6항을”을 “제22조의2제9항을”로 한다.

제39조제3항에 제8호의2를 다음과 같이 신설한다.

8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 근로자가 사용한 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과 날부터 시행한다.

제2조(가족돌봄휴직 기간 연장에 관한 적용례) 제22조의2제4항제1호의 개정규정은 이 법 시행 전에 가족돌봄휴직을 사용한 근로자에게도 적용한다.

제3조(가족돌봄휴직등 급여 등에 관한 적용례) 제22조의2제6항 및 제7항의 개정규정은 이 법 시행 당시 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가 기간을 사용 중인 근로자부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (생 략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (현 행과 같음)
④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄 휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.	④ ----- ----- -----.
1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 <u>90일로</u> 하며, 이를 나누 어 사용할 수 있을 것. 이 경 우 나누어 사용하는 1회의 기 간은 30일 이상이 되어야 한 다.	1. ----- ---- <u>180일로</u> ----- -----. ----- -----
2. · 3. (생 략)	2. · 3. (현행과 같음)
⑤ (생 략)	⑤ (현행과 같음)
<u><신 설></u>	⑥ 만 12세 이하 자녀의 모 또 는 부에 해당하는 근로자가 가 족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가 를 사용한 경우 해당 휴직기간 은 유급으로 한다. 이 경우 유 급으로 할 수 있는 기간은 연 간 최장 90일로 한다.
<u><신 설></u>	⑦ 국가는 제6항에 따른 가족 돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를

<p><u><신 설></u></p> <p><u>⑥ ~ ⑨ (생 략)</u></p> <p><u>⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄 휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u></p> <p>제37조(벌칙) ① (생 략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징</p>	<p><u>사용한 근로자 중 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사람에게 그 휴직 또는 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “가족돌봄휴직등 급여”라 한다)을 지급할 수 있다. 이 경우 가족돌봄휴직등 급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.</u></p> <p><u>⑧ 제6항에도 불구하고 가족돌봄휴직등 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 사업주는 지급의 책임을 면한다</u></p> <p><u>⑨ ~ ⑫ (현행 제6항부터 제9항까지와 같음)</u></p> <p><u>⑬ -----절차, 가족돌봄휴직등 급여의 지급기간 및 절차 등에-----.</u></p> <p>제37조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----</p>
--	---

<p>역 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>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p>6. <u>제22조의2제9항을</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 근로자가 사용한 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p>
---	--