

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

의안 번호	2576
----------	------

발의연월일 : 2024. 8. 5.

발 의 자 : 황정아·위성곤·김남근
박지원·임광현·장철민
박정현·조승래·강준현
신정훈 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

2023년 합계출산율 0.72명 역대 최저를 기록하는 등 저출생으로 인한 인구 소멸위기가 격화되고 있음. 일하는 부모의 출산 및 육아 환경 개선을 위하여 배우자 출산휴가 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있던 것을 3회까지 나누어 사용할 수 있도록 하여 한 아이당 4번까지 배우자 출산휴가를 신청 및 사용할 수 있도록 하고, 배우자 출산휴가를 30일로 늘리고, 그중 유급휴가일을 최초 15일로 확대하고자 함.

이와 함께 현행법상 배우자 출산휴가는 사업주가 사업운영상 지장이 있음을 들어 거부하거나 시기·기간을 조정할 수 없으나, 실제로는 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대한 응답을 거부하거나 휴가기간을 조정하는 사례가 나타나고 있음.

이럴 때 배우자 출산휴가의 충분한 사용이 곤란할 것으로 보이므로, 근로자의 ‘청구’ 절차를 배우자 출산휴가를 사용한다는 사실을 ‘고지’

하도록 변경하여 근로자의 자유로운 배우자 출산휴가 사용을 보장하고자 함.

이와 함께 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 7일’로 확대하며, 그 기간 중 유급휴가일을 ‘최초 1일’에서 ‘최초 3일’로 확대하고, 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상을 자녀의 나이 및 학년이 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 하여 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

참고사항

이 법률안은 황정아의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제2575호)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.

제18조의2제1항 전단 중 “휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는”을 “휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)의 사용을 고지하는”으로, “10일”을 “30일”로 하고, 같은 항 후단 중 “사용한 휴가기간은”을 “최초 15일은”으로 하며, 같은 조 제3항 중 “청구”를 “고지”로 하고, 같은 조 제4항 중 “1회”를 “3회”로 한다.

제18조의3제1항 본문 중 “3일”을 “7일”로, “1일”을 “3일”로 한다.

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

제19조의2제1항 본문 중 “8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 하고, 같은 조 제4항 단서 중 “그 기간을”을 “그 기간의 두 배를”로, “한다”를 “하되, 총 4년을 넘을 수 없다”로 한다.

제39조제3항제3호 중 “배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도”를 “배우자 출산휴가의 사용을 고지하였는데도”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가 등에 관한 적용례) ① 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 배우자 출산휴가를 사용한 경우에도 적용한다.

② 제18조의3제1항 본문의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 난임치료휴가를 사용한 경우에도 적용한다.

③ 제19조 및 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용하고 있는 경우에도 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 <u>사용한 휴가기간은</u> 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① - ----- ----- <u>휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)의 사용</u> <u>을 고지하는</u> ----- <u>30일</u> ----- ----- <u>. 최초</u> <u>15일은</u> -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 <u>청구</u> 할 수 없다.	③ ----- ----- ----- <u>고지</u> -----.
④ 배우자 출산휴가는 <u>1회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ ----- <u>3회</u> ----- ----- -----.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 <u>3일</u> 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 <u>최초 1일</u> 은 유급으로 한다. 다만, 근로자가	제18조의3(난임치료휴가) ① ---- ----- ----- ----- ----- ----- <u>7일</u> ----- ----- <u>3일</u> ----- -----.

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

②·③ (생략)

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 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

-----.

②·③ (현행과 같음)

제19조(육아휴직) ① -----

-----만 12세
-----6학년-----

-----.

② -----2년-----
-----.

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① -----12세
-----6학년-----

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, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 2. (생략)

3. 제18조의2제1항을 위반하여

-----.

-----.

②·③ (현행과 같음)

④ -----
-----.

-----그 기간의 두 배를-----
-----하되, 총 4년을 넘
을 수 없다.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. -----

<p>근로자가 <u>배우자의 출산을 이</u> <u>유로 휴가를 청구하였는데도</u> 휴가를 주지 아니하거나 근로 자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</p> <p>3의2. ~ 9. (생 략)</p> <p>④ · ⑤ (생 략)</p>	<p>-----<u>배우자 출산휴가의</u> <u>사용을 고지하였는데도</u>----- ----- ----- -----</p> <p>3의2. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>④ · ⑤ (현행과 같음)</p>
---	--