

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

의안 번호	10149
----------	-------

발의연월일 : 2025. 4. 28.

발 의 자 : 김태선·강유정·김병주
김영배·김주영·강훈식
장철민·허영·정준호
박균택·이학영·김남근
맹성규·박정·이용우
박홍배·안호영 의원
(17인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등의 사유로 가족을 돌보기 위해 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄휴직 등”)를 신청하는 경우, 사업주가 이를 허용하도록 규정하고 있습니다. 그러나 해당 법률상의 단서조항과 동법 시행령은 사업주에게 근로자의 가족돌봄 휴직 등의 신청을 거부할 수 있는 사유를 광범위하게 인정하고 있어, 일·가정 양립권이 충분히 보장되지 못하고 있다는 비판이 제기되고 있습니다.

특히, 같은 법률의 시행령 제16조의3제1항에서 사업주가 ‘14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 채용하지 못한 경우’에는 근

로자의 가족돌봄휴가 신청을 거부할 수 있도록 하고 있습니다. 그러나 ‘14일’이라는 비교적 짧은 기간과 ‘노력’ 여부에 대한 모호한 판단 기준으로 인해, 사업주가 실질적으로 근로자의 휴가 신청을 손쉽게 거부할 수 있는 여지가 크다는 우려가 제기되고 있습니다. 이는 제도의 실효성을 저해하고, 돌봄이 필요한 상황에 처한 근로자를 보호하려는 입법 취지에도 부합하지 않는 측면이 있습니다. 또한, 가족 중 다른 구성원이 있다는 이유만으로 사업주가 가족돌봄휴직 등을 거부할 수 있는 규정은 근로자의 구체적인 사정이나 실질적인 돌봄 책임을 반영하지 못한 채, 사업주의 판단에 과도하게 의존하고 있다는 지적도 있습니다.

반면, 해외 주요국들의 경우 가족돌봄휴직 등에 대한 사업주의 거부권을 매우 제한적으로 인정하고 있습니다. 스웨덴의 경우 법적으로 거부권 자체를 명시하지 않고 있으며, 독일에서는 “긴급한 운영상의 사유”가 있는 경우에만, 아일랜드는 “합리적인 사유”가 있는 경우에만 거부할 수 있고, 이 경우 반드시 그 사유를 서면으로 통지하도록 하고 있습니다.

이처럼 근로자의 가족돌봄휴직 등 사용 권리를 보다 실효성 있게 보장하기 위해서, 현행 시행령에만 규정되어 있는 사업주의 휴직·휴가 거부 사유를 법률로 상향 규정함과 동시에, 그 적용 범위를 엄격하게 제한하고자 합니다. 이를 통해 근로자가 가족의 돌봄 책임을 이유로 정당하게 휴직이나 휴가를 사용할 수 있는 권리를 제도적으로 뒷

받침하고자 합니다.

아울러, 가족돌봄 대상 역시 기존의 직계가족 중심에서 벗어나, 실제로 돌봄이 필요한 가족 구성원까지 그 범위를 확대함으로써, 제도가 돌봄의 현실을 보다 충실히 반영하고자 합니다. 이를 통해 근로자의 일과 가정의 양립을 실질적으로 지원하고, 돌봄 책임을 사회가 공동으로 분담하는 제도적 기반을 마련하려는 것입니다(안 제22조의2제1항 및 제2항).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제22조의2제1항 단서를 다음과 같이 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2항 본문 중 “가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)”을 “가족”으로 한다.

다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 가족돌봄휴직 시작 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 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.	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u>
<신 설>	1. <u>가족돌봄휴직 시작 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우</u>
<신 설>	2. <u>근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에</u>

