

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

의안 번호	5936
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 27.

발 의 자 : 김형동·조지연·안철수
김소희·우재준·강명구
유용원·임이자·고동진
김예지·김기웅·김위상
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자의 출산·육아부담을 완화하고 일·가정 양립을 지원하기 위해 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 가족돌봄휴가·휴직 등 다양한 제도를 규정하고 있음.

그러나, 학교·유치원 방학, 감염병에 따른 등원·등교 중지, 질병으로 인한 입원 등에는 연차휴가를 사용할 수 있으나, 연차휴가가 부족한 경우 1~2주 내외의 돌봄 공백 발생 시 사용할 수 있는 제도가 충분하지는 않은 상황임.

이에, 현장에서는 개인의 여건에 맞게 육아휴직을 유연하게 사용할 수 있도록 개선해달라는 요청이 제기되고 있어, 근로자들이 필요시 연 1회, 1주 단위로 최대 2주는 육아휴직을 탄력적으로 사용할 수 있도록

하려는 것임(안 제19조, 제19조의4 등).

참고사항

이 법률안은 김형동위원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제5937호)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.

제19조제6항을 제9항으로 하고, 같은 조에 제6항부터 제8항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 휴원·휴교, 방학, 질병 등 고용노동부령으로 정하는 경우 자녀를 양육하기 위해 육아휴직을 단기로 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 육아휴직 기간은 연 1회 1주 단위로 최대 2주로 하며, 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다.

⑦ 사업주는 제6항에 따른 육아휴직을 근로자가 신청한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

⑧ 사업주는 제7항에 따라 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면(문자메시지, 메신저 등 전자적 방식을 포함한다)으로 알려야 한다.

제19조의4제1항 후단 중 “사용한 횟수는”을 “사용한 횟수 또는 근로자

가 제19조제6항에 따른 육아휴직을 사용한 횟수는”으로 한다.

제37조제4항 제4호 중 “제19조제1항·제4항”을 “제19조제1항·제4항·제6항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (생략) <u><신 설></u>	제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (현행과 같음) <u>⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 휴원·휴교, 방학, 질병 등 고용노동부령으로 정하는 경우 자녀를 양육하기 위해 육아휴직을 단기로 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 이 경우 육아휴직 기간은 연 1회 1주 단위로 최대 2주로 하며, 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>⑦ 사업주는 제6항에 따른 육아휴직을 근로자가 신청한 시기에 주어야 한다. 다만, 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>⑧ 사업주는 제7항에 따라 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을</u>

⑥ (생략)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② (생략)

제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생략)

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친

근로자에게 서면(문자메시지, 메신저 등 전자적 방식을 포함한다)으로 알려야 한다.

⑨ (현행 제6항과 같음)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① -

-----.

사용한 횟수 또는 근로자가 제19조제6항에 따른 육아휴직을 사용한 횟수는 -----
-----.

② (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 제19조제1항·제4항·제6항

<p>후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경 우</p> <p>5.·6. (생략)</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>--</p> <p>5.·6. (현행과 같음)</p>
---	--