

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

의안 번호	9598
----------	------

발의연월일 : 2025. 4. 4.

발 의 자 : 백혜련·김영환·박상혁  
한준호·홍기원·남인순  
김기표·박희승·박지원  
이원택 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현재 저출생에 따른 출산율 저하는 전세계적인 현상으로 진행되고 있으며 각국은 출산율을 높이기 위한 각종 지원 방안을 추진하고 있음. 이에 발맞추어 현행법은 출산율 제고 및 일·가정의 양립을 지원하기 위하여 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등의 제도를 시행하고 있으나 이에 따른 지원을 더욱 강화할 필요성이 제기되고 있음.

이에 현행법에 따른 가족돌봄휴가 기간은 현행 10일에서 30일로 연장하고, 근로자가 임신한 경우 근로시간단축을 사용할 수 있도록 하여 출산율 제고에 기여하려는 것임(안 제22조의2부터 제22조의4까지).



## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제22조의2제4항제2호 본문 중 “10일”을 “30일”로, “20일”을 “40일”로, “25일”을 “45일”로, “일단위”를 “시간단위”로 하고, 같은 호 단서를 삭제한다.

제22조의3제1항에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

### 5. 근로자 및 근로자의 배우자가 임신한 경우

제22조의4제1항 중 “근로자”를 “근로자 및 근로자의 배우자”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로자의”를 “근로자 및 근로자의 배우자의”로 하며, 같은 조 제3항 본문 및 단서 중 “근로자”를 각각 “근로자 및 근로자의 배우자”로 하고, 같은 조 제4항 중 “근로자에”를 “근로자 및 근로자의 배우자에”로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가에 관한 적용례) 제22조의2제4항

의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 신청하는 경우부터 적용한다.

## 신 · 구조문대비표

현        행	개        정        안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.	④ ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 <u>10일</u> [제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 <u>20일</u> (「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 <u>25일</u> ) 이내]로 하며, <u>일단위로</u> 사용할 수 있을 것. <u>다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.</u>	2. ----- ---- <u>30일</u> ----- ----- -- <u>40일</u> ----- ----- ----- <u>45일</u> ----- ----- <u>시간단위</u> ----- ----- <u>. &lt;단서 삭제&gt;</u>
3. · 4. (생략)	3. · 4. (현행과 같음)
⑤ ~ ⑩ (생략)	⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)
제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로	제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ----- ----- -----

시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

② ~ ⑦ (생략)

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

-----  
-----.  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. 근로자 및 근로자의 배우자  
가 임신한 경우

② ~ ⑦ (현행과 같음)

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등) ① -----

---근로자 및 근로자의 배우자

② -----  
-----근로자 및 근로자  
의 배우자의-----

③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

-----.

③ -----

-----  
근로자 및 근로자의 배우자---

-----.

--근로자 및 근로자의 배우자-

-----.

④ -----근로자

및 근로자의 배우자에-----