

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

의안 번호	3127
----------	------

발의연월일 : 2024. 8. 23.

발 의 자 : 김원이·조인철·이기현
박희승·신정훈·남인순
박홍배·김남근·김선민
서미화·박민규·장종태
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 노동자가 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 위하여 가족에 대한 돌봄 수요가 발생하였을 때 연간 최장 90일의 가족돌봄휴직 또는 연간 최장 10일의 가족돌봄휴가를 신청할 수 있고, 사업주는 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있음.

그런데 현재 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가의 사용 요건으로 가족의 장애를 포함하고 있지 않아 질병·사고·노령 등 다른 요건에 비추어 형평성에 어긋나는 측면이 있고, 장애가 있는 가족에 대한 돌봄 공백이 발생할 경우 근로자가 근로를 지속하기 어려운 상황에 처할 우려가 있다는 점에서 제도개선이 필요하다는 지적이 제기됨.

이에 가족돌봄휴직 또는 휴가 사용 요건에 가족의 장애를 추가함으로써 가족 돌봄을 위한 노동자의 휴가 사용권을 보장하고자 함(안 제2

2조의2 및 제22조의3제1항제1호).

법률 제 호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제22조의2제1항 본문 중 “노령”을 “장애, 노령”으로 하고, 같은 조 제2항 본문 중 “노령”을 “장애, 노령”으로 한다.

제22조의3제1항제1호 중 “노령”을 “장애, 노령”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

[illegible]

의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ ~ ⑩ (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 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. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. ~ 4. (생략)

-----.

-----.

③ ~ ⑩ (현행과 같음)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① -----

-----.

-----.

1. -----
--장애, 노령-----

2. ~ 4. (현행과 같음)

② ~ ⑦ (생 략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)
-------------	----------------