

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

| | |
|----------|------|
| 의안 번호 | 1936 |
|----------|------|

발의연월일 : 2024. 7. 18.

발 의 자 : 강훈식·허영·조국
문진석·박희승·김성희
이훈기·신영대·김민석
이정문·이개호·한정애
이재관·민형배·김승원
의원(15인)

제안이유

현행법에 따르면 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하고 있는 근로자만 사용할 수 있음.

그런데 초등학교 6학년까지는 부모의 돌봄이 적극적으로 필요하므로, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간과 대상 자녀의 범위를 확대해야 한다는 의견이 있음.

또한, 최근 코로나19 상황을 경험하면서 가정에서의 자녀 돌봄 및 육아 시간확대가 더욱 필요하다는 사실이 재차 확인되었음. 이에 따라 일단위로 사용할 수 있는 육아휴가 제도를 도입하는 등 육아 지원 관련 사항을 개선하여 일·가정 양립을 효과적으로 지원하려는 것임.

주요내용

- 가. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간 및 대상 자녀의 범위를 확대함(안 제19조제1항·제4항 및 제19조의2제1항·제4항).
- 나. 일단위로 사용할 수 있는 육아휴가 제도를 도입함(제19조제2항).
- 다. 한부모인 근로자에 대하여 육아휴직·휴가, 가족돌봄휴직·휴가 등의 기간을 추가 확대하고, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 사유에 감염병 확산에 따른 가족 돌봄을 추가함(안 제19조제4항, 제22조의2제4항 및 제22조의3 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제19조의 제목 “(육아휴직)”을 “(육아휴직·휴가)”로 하고, 같은 조 제1항 본문 중 “8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 하며, 같은 조 제2항부터 제6항까지를 각각 제4항부터 제8항까지로 하고, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항(종전의 제2항)을 다음과 같이 하고, 같은 조 제5항(종전의 제3항) 본문 중 “육아휴직을”을 “육아휴직 또는 육아휴가를”로, “육아휴직 기간”을 “육아휴직 또는 육아휴가 기간”으로 하며, 같은 조 제6항(종전의 제4항) 후단 중 “제2항의 육아휴직”을 “제4항의 육아휴직 및 육아휴가”로 하고, 같은 조 제7항(종전의 제5항) 중 “육아휴직”을 “육아휴직 또는 육아휴가”로 하며, 같은 조 제8항(종전의 제6항) 중 “육아휴직”을 “육아휴직 및 육아휴가”로 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 자녀를 양육하기 위하여 휴가(이하 “육아휴가”라 한다)를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 육아휴가에 사용한 기간은 유급으로 한다. 이 경우 필요한 비용

의 일부는 예산의 범위에서 지원하여야 한다.

④ 육아휴직 및 육아휴가의 기간은 다음 각 호에 따른다.

1. 육아휴직의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내
2. 육아휴가의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 이 경우 육아휴가 기간은 육아휴직 기간에 포함된다.

제19조의2제1항 본문 중 “8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “육아휴직을”을 “육아휴직 또는 육아휴가를”로 하며, 같은 조 제4항 본문 중 “1년”을 “500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일)”로 하고, 같은 항 단서 중 “제19조제1항에 따라 육아휴직을”을 “제19조제1항·제2항에 따라 육아휴직 또는 육아휴가를”로, “제19조제2항”을 “제19조제3항”으로 한다.

제19조의4제1항 전단 중 “2회”를 “2회(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 3회)”로 한다.

제19조의5제1항 각 호 외의 부분 중 “8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 한다.

제19조의6 중 “육아휴직 중인”을 “육아휴직 또는 육아휴가 중인”으로, “육아휴직 또는”을 “육아휴직, 육아휴가 또는”으로 한다.

제20조제1항 중 “육아휴직이나”를 “육아휴직, 육아휴가 또는”으로 한다.

제22조의2제4항제1호 전단 중 “90일”을 “90일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 120일)”로 하고, 같은 항 제2호 본문 중 “10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]”을 “10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)”로 하며, 같은 항 제3호 전단 중 “가족돌봄휴가”를 “제2호에 따른 가족돌봄휴가”로 한다.

제22조의3제1항에 제5호를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항 본문 중 “1년”을 “1년(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 2년)”으로 한다.

5. 제22조의2제5항 각 호에 해당하는 경우

제37조제2항제3호 중 “제19조제3항”을 “제19조제5항”으로, “육아휴직을”을 “육아휴직 또는 육아휴가를”로, “육아휴직 기간동안”을 “육아휴직 또는 육아휴가 기간동안”으로 하고, 같은 조 제4항제4호 중 “제19조제1항·제4항”을 “제19조제1항·제2항·제6항”으로, “육아휴직 신청을 받고 육아휴직을”을 “육아휴직 또는 육아휴가 신청을 받고 육아휴직 또는 육아휴가를”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 경과조치) 제19조, 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용하고 있는 사람에 대해서도 적용한다.

제3조(가족돌봄휴직·휴가 등에 관한 경과조치) 제22조의2제4항 및 제22조의3제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 사용하였거나 사용하고 있는 사람에 대해서도 적용한다.

신 · 구조문대비표

| 현 행 | 개 정 안 |
|---|--|
| 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. | 제19조(육아휴직 · 휴가) ① ----- ----- -----12세 -----6학년----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. |
| <신 설> | ② 사업주는 제1항에 따른 자녀를 양육하기 위하여 휴가(이하 “육아휴가”라 한다)를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. |
| <신 설> | ③ 육아휴가에 사용한 기간은 유급으로 한다. 이 경우 필요한 비용의 일부는 예산의 범위에서 지원하여야 한다. |
| ② 육아휴직의 기간은 1년 이 | ④ 육아휴직 및 육아휴가의 기 |

내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

간은 다음 각 호에 따른다.

1. 육아휴직의 기간은 500일
(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일)
이내

2. 육아휴가의 기간은 500일
(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일)
이내로 하며, 일 단위로 사용할 수 있을 것. 이 경우 육아휴가 기간은 육아휴직 기간에 포함된다.

⑤ -----육아휴직 또는 육아휴가를-----

-----육아휴직 또는 육아휴가 기간-----

-----.

⑥ -----

-----.

또한 제2항의 육아휴직 기간은
근속기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로

~~----제4항의 육아휴직 및 육아
휴가-----~~

~~----.~~

⑦ ~~-----~~

~~-----육아휴직 또는 육아휴가-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

⑧ 육아휴직 및 육아휴가~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~~-----~~12세

~~-----~~6학년~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----.~~

~~-----~~

~~-----~~

~~-----~~

정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ (생략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로

-----.

② -----

-----육아휴직 또는 육
아휴가를-----

-----.

③ (현행과 같음)

④ -----
-----500일(「한부모가족지원
법」 제4조제1호의 모 또는 부
에 해당하는 근로자의 경우 1,0
00일)-----제19
조제1항·제2항에 따라 육아휴
직 또는 육아휴가를-----
-----제19조제3항-----

-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로

로시간 단축의 사용형태) ①
근로자는 육아휴직을 2회에 한
정하여 나누어 사용할 수 있다.
이 경우 임신 중인 여성 근로
자가 모성보호를 위하여 육아
휴직을 사용한 횟수는 육아휴
직을 나누어 사용한 횟수에 포
함하지 아니한다.

② (생 략)

제19조의5(육아지원을 위한 그
밖의 조치) ① 사업주는 만 8
세 이하 또는 초등학교 2학년
이하의 자녀를 양육하는 근로
자의 육아를 지원하기 위하여
다음 각 호의 어느 하나에 해
당하는 조치를 하도록 노력하
여야 한다.

1. ~ 4. (생 략)

② (생 략)

제19조의6(직장복귀를 위한 사업
주의 지원) 사업주는 이 법에
따라 육아휴직 중인 근로자에
대한 직업능력 개발 및 향상을
위하여 노력하여야 하고 출산

로시간 단축의 사용형태) ① -
-----2회(「한부
모가족지원법」 제4조제1호의
모 또는 부에 해당하는 근로자
의 경우 3회)-----

-----.

-----.

② (현행과 같음)

제19조의5(육아지원을 위한 그
밖의 조치) ① -----12
세-----6학년-

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제19조의6(직장복귀를 위한 사업
주의 지원) -----
-----육아휴직 또는 육아휴가
중인-----

전후휴가, 육아휴직 또는 육아
기 근로시간 단축을 마치고 복
귀하는 근로자가 쉽게 직장생
활에 적응할 수 있도록 지원하
여야 한다.

제20조(일·가정의 양립을 위한
지원) ① 국가는 사업주가 근
로자에게 육아휴직이나 육아기
근로시간 단축을 허용한 경우
그 근로자의 생계비용과 사업
주의 고용유지비용의 일부를
지원할 수 있다.

② (생 략)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄
등을 위한 지원) ① ~ ③ (생
략)

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄
휴가의 사용기간과 분할횟수
등은 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간
최장 90일로 하며, 이를 나누
어 사용할 수 있을 것. 이 경
우 나누어 사용하는 1회의 기
간은 30일 이상이 되어야 한
다.

육아휴직, 육아휴가 또는

제20조(일·가정의 양립을 위한
지원) ① -----

-----육아휴직, 육아휴가 또
는-----

② (현행과 같음)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄
등을 위한 지원) ① ~ ③ (현
행과 같음)

④ -----
-----.

1. -----
----90일(「한부모가족지원
법」 제4조제1호의 모 또는
부에 해당하는 근로자의 경우
120일)-----

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간
최장 10일[제3호에 따라 가족
돌봄휴가 기간이 연장되는 경
우 20일(「한부모가족지원
법」 제4조제1호의 모 또는
부에 해당하는 근로자의 경우
25일) 이내]로 하며, 일단위로
사용할 수 있을 것. 다만, 가
족돌봄휴가 기간은 가족돌봄
휴직 기간에 포함된다.

3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호에 따른 모 또는 부에

2. -----
 ----10일(「한부모가족지원
법」 제4조제1호의 모 또는
부에 해당하는 근로자의 경우
15일)-----
 -----.

 -----.

제2호에 따른 가족돌봄휴가

3.

해당하는 근로자의 경우 15
일)의 범위에서 연장할 수 있
다. 이 경우 고용노동부장관
은 지체 없이 기간 및 사유
등을 고시하여야 한다.

⑤ ~ ⑩ (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한
근로시간 단축) ① 사업주는
근로자가 다음 각 호의 어느
하나에 해당하는 사유로 근로
시간의 단축을 신청하는 경우
에 이를 허용하여야 한다. 다
만, 대체인력 채용이 불가능한
경우, 정상적인 사업 운영에 중
대한 지장을 초래하는 경우 등
대통령령으로 정하는 경우에는
그러하지 아니하다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

②·③ (생략)

④ 근로시간 단축의 기간은 1
년 이내로 한다. 다만, 제1항제
1호부터 제3호까지의 어느 하
나에 해당하는 근로자는 합리

-----.

-----.

⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한
근로시간 단축) ① -----

-----.

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. 제22조의2제5항 각 호에 해
당하는 경우

②·③ (현행과 같음)

④ -----1
년(「한부모가족지원법」 제4조
제1호의 모 또는 부에 해당하는
근로자의 경우 2년)-----

적 이유가 있는 경우에 추가로
2년의 범위 안에서 근로시간
단축의 기간을 연장할 수 있다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 3년 이하의 징
역 또는 3천만원 이하의 벌금
에 처한다.

1. ~ 2의2. (생략)

3. 제19조제3항을 위반하여 육
아휴직을 이유로 해고나 그
밖의 불리한 처우를 하거나,
같은 항 단서의 사유가 없는
데도 육아휴직 기간동안 해당
근로자를 해고한 경우

4. ~ 9. (생략)

③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 500만원 이하

-. -----

-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

3. 제19조제5항-----육
아휴직 또는 육아휴가를-----

-----육아휴직
또는 육아휴가 기간동안-----

4. ~ 9. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----

| | |
|---|--|
| <p>의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 <u>육아휴직 신청</u>을 받고 <u>육아휴직</u>을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우</p> <p>5.·6. (생략)</p> | <p>-----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>4. 제19조제1항·제2항·제6항- -----<u>육아휴</u> <u>직 또는 육아휴가 신청을 받</u> <u>고 육아휴직 또는 육아휴가를</u> ----- ----- ----- ----- -----</p> <p>5.·6. (현행과 같음)</p> |
|---|--|