

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

의안 번호	207
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 7.

발 의 자 : 임의자 · 김태호 · 김형동
김위상 · 광규택 · 김성원
김종양 · 김승수 · 최수진
권영세 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

모성 보호를 강화하기 위하여 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있던 것을, 3회까지 나누어 사용할 수 있도록 하여 한 아이당 4번까지 배우자 출산휴가를 신청·사용할 수 있도록 하고, 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 6일’로 확대하며, 그 기간 중 유급휴가일을 ‘최초 1일’에서 ‘최초 2일’로 확대하고, 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상을 자녀의 나이 및 학년이 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 하는 한편,

사업주뿐만 아니라 법인의 대표자도 직장 내 성희롱을 한 경우에는 과태료를 부과하도록 하여 직장 내 성희롱 피해자의 권리 구제를 강

화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

이와 함께 배우자 출산휴가를 출생아 수 상관없이 10일을 주도록 하던 것을, 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 20일을 주도록 배우자 출산휴가 기간을 확대하고, 청구기한도 90일에서 120일로 연장하도록 함(안 제18조의2제1항 및 제3항 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제2조제2호 중 “사업주·상급자”를 “사업주, 법인의 대표자, 상급자”로 한다.

제12조 중 “사업주”를 “사업주, 법인의 대표자”로 한다.

제13조제2항 중 “사업주”를 “사업주, 법인의 대표자”로 한다.

제18조제1항 중 “배우자 출산휴가”를 “배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가”로 하고, 같은 조 제2항 중 “제18조의2제1항”을 “제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문”으로 한다.

제18조의2제1항 전단 중 “10일”을 “10일(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 20일)”로 하고, 같은 조 제3항 중 “90일”을 “90일(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 120일)”로 하며, 같은 조 제4항 중 “1회”를 “3회”로 한다.

제18조의3제1항 전단 중 “연간 3일”을 “연간 6일”로 하고, 같은 항 후단 중 “최초 1일”을 “최초 2일”로 하고, 같은 조 제3항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는

과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

제19조제1항 본문 중 “만 8세”를 “8세”로 한다.

제19조의2제1항 본문 중 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”를 “12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하(이하 “육아기”라 한다)”로 하고, 같은 조 제4항 단서 중 “제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자”를 “근로자”로, “기간을”을 “기간의 두 배를”로 한다.

제19조의5제1항 각 호 외의 부분 중 “만 8세”를 “8세”로 한다.

제20조제2항 중 “국가는”을 “국가는 육아기 재택근무 등”으로 한다.

제39조제2항 중 “사업주”를 “사업주 또는 법인의 대표자”로 한다.

법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일 부개정법률 부칙 제4조를 삭제한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가 분할 사용 횟수에 관한 적용례) 제18조의2제4항의 개정규정은 이 법 시행 이후 배우자 출산휴가 기간의 첫째 날을 사용하는 근로자부터 적용한다.

제3조(난임치료휴가 기간에 관한 적용례) 제18조의3제1항 본문의 개정규정은 이 법 시행 이후 연간 난임치료휴가 기간의 첫째 날을 사용

하는 근로자부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. “직장 내 성희롱”이란 <u>사업주</u> · <u>상급자</u> 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무 와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕 감 또는 혐오감을 느끼게 하 거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다 는 이유로 근로조건 및 고용 에서 불이익을 주는 것을 말 한다.	2. ----- <u>사업주</u> , <u>법인의 대표자, 상급자</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
3. · 4. (생 략)	3. · 4. (현행과 같음)
제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주</u> , 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아 니 된다.	제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주, 법인의 대표자</u> ----- ----- -----.
제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (생 략)	제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (현행과 같음)
② <u>사업주</u> 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아 야 한다.	② <u>사업주, 법인의 대표자</u> ----- ----- -----.

③ ~ ⑤ (생략)

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가 기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.

② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.

③ ~ ⑤ (생략)

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① -----
---- 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가-----

-----.

② -----

---- 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 -----

-----.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의2(배우자 출산휴가) ① -----

-----10일(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 20일)-----

② (생략)

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한 정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ (생략)

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② (생략)

<신설>

② (현행과 같음)

③ -----
-----90일
(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 120일)-----.

④ ----- 3회 -----
-----.

⑤ (현행과 같음)

제18조의3(난임치료휴가) ① ---

연간 6일 -----
----- 최초 2일 -----
-----.

-----.

② (현행과 같음)

③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하

영에 중대한 지장을 초래하는
경우 등 대통령령으로 정하는
경우에는 그러하지 아니하다.

②·③ (생략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기
간은 1년 이내로 한다. 다만, 제
19조제1항에 따라 육아휴직을
신청할 수 있는 근로자가 제19
조제2항에 따른 육아휴직 기간
중 사용하지 아니한 기간이 있
으면 그 기간을 가산한 기간 이
내로 한다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖
의 조치) ① 사업주는 만 8세 이
하 또는 초등학교 2학년 이하의
자녀를 양육하는 근로자의 육아
를 지원하기 위하여 다음 각 호
의 어느 하나에 해당하는 조치
를 하도록 노력하여야 한다.

1. ~ 4. (생략)

② (생략)

제20조(일·가정의 양립을 위한
지원) ① (생략)

② 국가는 소속 근로자의 일·
가정의 양립을 지원하기 위한

-----.

②·③ (현행과 같음)

④ -----
----- 근로
로자-----

----- 기간의 두 배를 -----
-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖
의 조치) ① ----- 8세 -----

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제20조(일·가정의 양립을 위한
지원) ① (현행과 같음)

② 국가는 육아기 재택근무 등

<p>조치를 도입하는 사업주에게 세 제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.</p>	<p>----- ----- -----.</p>
<p>제39조(과태료) ① (생 략) ② <u>사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과 한다.</u> ③ ~ ⑤ (생 략)</p>	<p>제39조(과태료) ① (현행과 같음) ② <u>사업주 또는 법인의 대표자-</u> ----- ----- -----.</p>
<p>법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙</p>	<p>법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙</p>
<p><u>제4조(육아휴직 및 육아기 근로시 간 단축에 관한 적용례) 제19조 의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하 는 근로자부터 적용한다.</u></p>	<p><u><삭 제></u></p>