

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

의안 번호	683
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 20.

발 의 자 : 백혜련·조인철·민병덕  
백승아·정성호·부승찬  
황운하·김성환·문진석  
박상혁 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 어린 자녀를 양육해야하거나 가족의 질병·사고·노령을 사유로 긴급하게 돌봄이 필요한 때에, 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

하지만 현행법이 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 기간 연장을 신청할 수 있는 근거를 자녀 양육으로 제한하고 있어 조부모가 손자녀를 양육하는 경우 돌봄 공백이 생길 수 있음.

이에 근로시간 단축과 가족돌봄휴가 연장 대상을 자녀에서 손자녀로 확대해 근로자의 근로시간 단축과 가족돌봄휴가 사용을 보장하고자 함(안 제19조의2제1항 및 제22조의2제5항).



남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률  
일부개정법률안

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

제19조의2제1항 본문 중 “자녀를”을 “자녀 또는 손자녀를”로 한다.

제22조의2제5항제2호 및 제3호 중 “자녀가”를 각각 “자녀 또는 손자녀가”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제19조의2 및 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 근로시간 단축 또는 가족돌봄휴가를 신청한 경우부터 적용한다.



## 신·구조문대비표

현행	개정안
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 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- ----- ----자녀 또는 손자녀를----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ④ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ④ (현행과 같음)
⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다. 1. (생략) 2. <u>자녀가</u> 소속된 「초·중등교	⑤ ----- ----- ----- ----- -----.
	1. (현행과 같음) 2. <u>자녀 또는 손자녀가</u> -----

<p>육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우</p>	<p>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p>
<p>3. <u>자녀가</u> 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우</p>	<p>3. <u>자녀 또는 손자녀가</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- -----</p>
<p>4. (생략) ⑥ ~ ⑩ (생략)</p>	<p>4. (현행과 같음) ⑥ ~ ⑩ (현행과 같음)</p>