

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

의안 번호	837
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 24.

발 의 자 : 김장겸·박정하·강승규
박준태·강대식·서일준
신성범·서천호·조경태
김예지·구자근·조지연
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

우리나라 합계출산율은 2023년 기준 0.72명으로 OECD 국가 중 최저치를 나타내고 있음. 인구감소를 방지하고 저출생 문제를 해소하기 위해서는 남성의 적극적 육아 참여, 난임부부에 대한 치료 확대 등 저출생 문제를 해소하기 위한 다양한 정책적 대안이 필요함. 배우자 출산휴가와 난임치료휴가는 그 연장선상에서 도입되었음.

현행법은 근로자의 배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가로서 배우자 출산휴가를 규정하여, 근로자가 청구할 경우 사업주는 10일의 유급휴가를 주어야 한다고 하고 있음.

그런데 현재 사업주가 근로자의 휴가 청구에 대한 응답을 거부하거나 기간 조정을 요구하는 사례가 있는 것으로 나타남. 이 경우 근로자는 적절한 시기에 충분한 휴가를 사용하기 어려움. 또한, 현재의 휴가

기간(10일) 자체도 90일의 출산전후휴가기간을 고려하면 남성 근로자의 적극적 육아 참여라는 본래의 목적에 기여하기 어려울 것으로 보임.

한편, 현행법은 연간 3일 이내의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으나, 연간 3일의 기간은 반복적이고 장기간에 걸친 난임치료에 충분하지 못할 것으로 보임. 한국여성정책연구원의 ‘난임부부 지원 정책에 대한 성인지적 분석과 개선 과제’ 연구보고서에 따르면 응답자 중 6.1%만이 휴가기간이 충분하다고 응답한 사례에서도 이를 알 수 있음.

그리고 난임치료의 경우 휴가사유 자체가 개인정보일 뿐만 아니라, 휴가 과정에서 질환·치료내용 등의 정보를 제공하게 되므로, 사업주에게 비밀유지의 책임을 부여할 필요가 있을 것으로 보임.

이와 같은 점을 고려하여, 배우자 출산휴가의 경우 사업주에게 휴가 시기 조정 협의를 할 수 있도록 하고 있는 다른 휴가와 달리 사업주에게 협의 권한이 없음을 강조하기 위해 근로자가 휴가를 사업주에게 ‘청구’하는 것이 아니라 그 사실을 ‘고지’하도록 하는 한편, 그 기간을 10일에서 30일로 연장하여 보다 충분한 휴가기간을 부여하고자 함.

또한, 난임치료휴가의 경우 그 기간을 3일에서 36일로 확대하고, 사업주에게 난임치료휴가의 청구 과정에서 알게 된 그 내용을 누설하지 않도록 할 의무를 부과함(안 제18조의2, 제18조의3 등).

참고사항

이 법률안은 김장겸의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제838호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조제1항 중 “「근로기준법」”을 “제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “또는”을 “, 제18조의3제1항 또는”으로 한다.

제18조의2제1항 전단 중 “배우자의”를 “배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의”로, “청구하는”을 “고지하는”으로, “10일의”를 “30일의”로 하고, 같은 조 제3항 중 “90일이”를 “100일이”로, “청구할”을 “사용할”로 하며, 같은 조 제4항 중 “1회에 한정하여 나누어”를 “나누어”로 한다.

제18조의3제1항 본문 중 “3일”을 “36일”로, “최초 1일은”을 “사용한 휴가기간은”으로 하고, 같은 조 제3항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ③ 사업주는 근로자의 난임치료휴가 청구에 따라 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 업무목적 외의 용도로 사용하여서는 아니 된다.

제39조제3항제3호 중 “배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도”를 “배우자 출산휴가를 사용한다는 사실을 고지하였음에도”로 하고, 같은 항에 제3호의3 및 제3호의4를 각각 다음과 같이 신설한다.

3의3. 제18조의3제2항을 위반하여 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 한 경우

3의4. 제18조의3제3항을 위반하여 근로자의 난임치료휴가 청구에 따라 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 업무목적 외의 용도로 사용한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 자녀가 출생하는 경우부터 적용한다.

제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 경우에도 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「 <u>근로기준법</u> 」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- ----- <u>제18조</u> <u>의3에 따른 난임치료휴가</u> , 「 <u>근로기준법</u> 」----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「 <u>근로기준법</u> 」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② ----- ----- -----, <u>제18조</u> <u>의3제1항 또는</u> ----- ----- -----.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 <u>배우자의</u> 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 <u>청</u>	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- <u>배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의</u> -----

구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② (생략)

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

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 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.

-----고지하
는-----30일의-----

② (현행과 같음)

③ -----
-----100
일이-----사용할-----.

④ -----나누어-----
-----.

⑤ (현행과 같음)

제18조의3(난임치료휴가) ① ----

-----36일-----
-----사용한
휴가기간은-----.

② (생략)

<신설>

③ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 2. (생략)

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

3의2. (생략)

<신설>

<신설>

② (현행과 같음)

③ 사업주는 근로자의 난임치료휴가 청구에 따라 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 업무목적 외의 용도로 사용하여서는 아니 된다.

④ (현행 제3항과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. -----
-----배우자 출산휴가를 사용한다는 사실을 고지하였음에도-----

3의2. (현행과 같음)

3의3. 제18조의3제2항을 위반하여 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 한 경우

3의4. 제18조의3제3항을 위반하

<p>4. ~ 9. (생략)</p> <p>④ · ⑤ (생략)</p>	<p><u>여 근로자의 난임치료휴가 청구에 따라 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설하거나 업무 목적 외의 용도로 사용한 경우</u></p> <p>4. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>④ · ⑤ (현행과 같음)</p>
---------------------------------------	---