

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

의안 번호	6196
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 3.

발 의 자 : 김재섭·이종배·이종욱  
박정하·주호영·김상욱  
고동진·박충권·박준태  
조은희·천하람·진종오  
박수민·조지연·이소영  
한지아 의원(16인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있으며, 근로자 및 근로자의 배우자에게 출산휴가 등을 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 출산휴가의 휴가는 ‘월 겨를’을 의미하고 육아휴직의 휴직은 ‘일을 쉰다’는 뜻으로 단어가 주는 인상 때문에 근로자가 마음 편히 출산휴가 및 육아휴직을 사용할 수 없으며, 출산과 육아에 쏟는 노고가 폄하되고 있음.

이에 출산휴가를 필수육아로, 출산전후휴가를 필수전후육아로, 육아휴직을 집중육아로 각각 개정하여 육아활동에 대한 이미지를 개선하

고 저출산 문제를 타파하고자 함(안 제18조 및 제19조 등).

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조의 제목 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 하고, 같은 조 제1항 중 “출산휴가”를 “필수육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로, “출산전후휴가급여등”을 “필수전후육아급여등”으로 하며, 같은 조 제2항부터 제5항까지 중 “출산전후휴가급여등”을 각각 “필수전후육아급여등”으로 한다.

제18조의2의 제목 및 제1항 전단 중 “출산휴가”를 각각 “필수육아”로 하고, 같은 조 제2항 중 “출산전후휴가급여등”을 “필수전후육아급여등”으로 하며, 같은 조 제3항부터 제5항까지 중 “출산휴가”를 각각 “필수육아”로 한다.

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제19조의 제목 “(육아휴직)”을 “(집중육아)”로 하고, 같은 조 제1항 본문 중 “휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을”을 “집중육아(이하 “집중육아”라 한다)를”로 하며, 같은 조 제2항 각 호 외의 부분 본문 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 하고, 같은 항 단서 중 “육아휴직을”

을 “집중육아를”로 하며, 같은 항 제1호 중 “육아휴직을”을 “집중육아를”로 하고, 같은 조 제3항 본문 중 “육아휴직을”을 “집중육아를”로, “육아휴직”을 “집중육아”로 하며, 같은 조 제4항 전단 중 “육아휴직을”을 “집중육아를”로 하고, 같은 항 후단·제5항 및 제6항 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 한다.

제19조의2제2항 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 하고, 같은 조 제4항 단서 중 “육아휴직을”을 “집중육아를”로, “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제19조의4의 제목 중 “육아휴직과”를 “집중육아와”로 하고, 같은 조 제1항 전단 및 후단 중 “육아휴직을”을 각각 “집중육아를”로 한다.

제19조의6 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가, 육아휴직”을 “필수전후육아, 집중육아”로 한다.

제20조제1항 중 “육아휴직이나”를 “집중육아나”로 한다.

제37조제2항제2호의2 중 “출산휴가”를 “필수육아”로 하고, 같은 항 제3호 및 같은 조 제4항제4호 중 “육아휴직을”을 각각 “집중육아를”로, “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 한다.

제39조제3항제4호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 지방공무원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제41조제1항제2호 중 “출산휴가”를 “필수육아”로 한다.

② 군무원인사법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제1항제1호 단서 중 “출산휴가”를 각각 “필수육아”로, “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

③ 선원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제119조제1항제10호 중 “산전·산후 휴가”를 “필수전후육아”로, “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

④ 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제51호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

⑤ 사립학교법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제59조제1항제7호의2 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

⑥ 조세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조의3제2항 각 호 외의 부분 본문, 같은 항 제1호·제2호, 같은 조 제3항·제4항 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 한다.

제29조의8제4항 각 호 외의 부분 본문, 같은 항 제1호·제2호, 같은 조 제5항·제6항 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 한다.

제91조의24제2호 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 한다.

⑦ 소득세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제3호마목 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

⑧ 취업 후 학자금 상환 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조제7항제4호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

⑨ 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제6조제2항 단서 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제5장의 제목 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제5장제1절의 제목 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제70조의 제목 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 하고, 같은 조 제1항 중 “육아휴직을”을 각각 “집중육아를”로, “출산전후휴가기간과”를 “필수전후육아기간과”로, “육아휴직”을 “집중육아”로 하며, 같은 조 제2항 본문 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “육아휴직을”을 “집중육아를”로, “육아휴직이”를 “집중육아가”로 하고, 같은 항 단서·제3항·제4항 및 제5항 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 한다.

제71조의 제목 중 “육아휴직의”를 “집중육아의”로 하고, 같은 조 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제73조의 제목·제1항 및 제2항 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로

하고, 같은 조 제3항 중 “육아휴직을”을 “집중육아를”로 하며, 같은 조 제4항 본문·단서 및 제5항 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 한다.

제73조의2제1항 중 “출산전후휴가기간과”를 “필수전후육아기간과”로 한다.

제74조제1항 전단 및 후단 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로 하고, 같은 조 제2항 후단 중 ““육아휴직”은”을 ““집중육아”는”으로, 한다.

제5장제2절의 제목 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제75조의 제목 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 하고, 같은 조 각 호 외의 부분 중 “출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로, “출산휴가”를 “필수육아”로 하며, 같은 조 제2호 본문 및 단서 중 “출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로 한다.

제75조의2의 제목 및 제목 외의 부분 중 “출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로 한다.

제76조제1항 각 호 외의 부분 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 하고, 같은 항 제1호 본문 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 하며, 같은 항 제2호 본문 중 “출산휴가”를 “필수육아”로 하고, 같은 조 제2항 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 하며, 같은 조 제3항 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제76조의2제1항 중 “출산전후휴가기간”을 “필수전후육아기간”으로,

“출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로 하고, 같은 조 제2항 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제77조제1항 전단 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 하고, 같은 항 후단 중 “출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로, ““육아휴직”은”을 ““집중육아”는”으로, “출산휴가”를 “필수육아”로 하며, 같은 조 제2항 전단 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 하고, 같은 항 후단 중 “출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로, ““육아휴직”은”을 ““집중육아”는”으로, “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제77조의4제1항 단서 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제77조의5제3항 후단 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로, “육아휴직”은”을 “집중육아”는”으로 하고, 같은 조 제4항 후단 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로 한다.

제77조의9제1항 단서 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제77조의10제3항 후단 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로, ““육아휴직”은”을 ““집중육아”는”으로 하고, 같은 조 제4항 후단 중 “육아휴직”을 각각 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 각각 “필수전후육아”로 한다.

제80조제1항제3호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제87조제1항 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수



전후육아”로 한다.

제90조제1항 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수 전후육아”로 한다.

제106조제3호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제107조제1항제4호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제110조제1항제10호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제112조제1항 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

제116조제1항제3호 중 “육아휴직”을 “집중육아”로, “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로 한다.

⑩ 교육공무원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제44조제1항제7호의2 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

⑪ 양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조제2항 중 “출산전후휴가”를 “필수전후육아”로, “육아휴직제”를 “집중육아제”로 한다.

⑫ 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제3호나목 중 “출산휴가제”를 “필수육아제”로, “육아휴직제”를 “집중육아제”로 한다.

⑬ 건강가정기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조제3항 중 “육아휴직”을 “집중육아”로 한다.

제22조제1항 중 “육아휴직제”를 “집중육아제”로 한다.

## 신 · 구조문대비표

현           행	개           정           안
제18조( <u>출산전후휴가</u> 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 <u>출산휴가</u> , 「근로기준법」 제74조에 따른 <u>출산전후휴가</u> 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “ <u>출산전후휴가급여등</u> ”이라 한다)을 지급할 수 있다.	제18조( <u>필수전후육아</u> 등에 대한 지원) ① ----- ----- <u>필수육아</u> ----- ----- <u>필수전후육아</u> ----- ----- ----- ----- -----“ <u>필수전후육아급여등</u> ”----- -----.
② 제1항에 따라 지급된 <u>출산전후휴가급여등</u> 은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② ----- <u>필수전후육아급여등</u> ----- ----- ----- ----- -----.
③ <u>출산전후휴가급여등</u> 을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다.	③ <u>필수전후육아급여등</u> ----- ----- ----- ----- -----.
④ 근로자가 <u>출산전후휴가급여</u>	④ ----- <u>필수전후육아급여</u>

등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.

⑤ 출산전후휴가급여등의 지급 요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

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.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

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

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가

등-----

-----

-----

-----

⑤ 필수전후육아급여등-----

-----

-----

-----.

제18조의2(배우자 필수육아) ① -

-----

-----

-----필수육아-----

-----

-----.

-----.

② -----

필수전후육아급여등-----

-----

-----.

③ -----필수육아-----

-----

-----.

④ -----필수육아-----

-----

-----.

⑤ -----필수육아-----

를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률

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.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부모

-----  
-----  
-----.

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률

제19조(집중육아) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----집중육아(이하 “집중육아”라 한다)를-----  
-----.

② 집중육아-----  
-----.  
-----  
-----  
-----집중육아를-----.

1. -----  
-----집중육아를-----  
-----  
-----

2. 3. (생략)

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. 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)

2. 3. (현행과 같음)

③ -----집중육아-----  
-----  
-----집중육아-----  
-----  
-----.

④ -----집중육아-----  
-----  
-----  
-----  
-----집중육아-----  
-----.

⑤ -----  
-----집중육아-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

⑥ 집중육아-----  
-----  
-----.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① (생략)

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 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아

① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----  
-----  
-----집중육아-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

③ (현행과 같음)

④ -----  
-----  
-----집중육아를-----  
-----  
-----집중육아-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의4(집중육아와 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① -----  
-----집중육아를-----  
-----  
-----  
-----  
-----집중육

휴직을 사용한 횟수는 육아휴  
직을 나누어 사용한 횟수에 포  
함하지 아니한다.

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  
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)

제37조(벌칙) ① (생 략)

② 사업주가 다음 각 호의 어  
느 하나에 해당하는 위반행위  
를 한 경우에는 3년 이하의 징

아를-----집중육아  
를-----  
-----.

② (현행과 같음)

제19조의6(직장복귀를 위한 사업  
주의 지원) -----  
----집중육아-----  
-----  
-----필수  
전후육아, 집중육아-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

제20조(일·가정의 양립을 위한  
지원) ① -----  
-----집중육아나-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----



역 또는 3천만원 이하의 벌금  
에 처한다.

1. · 2. (생략)

2의2. 제18조의2제5항을 위반하  
여 배우자 출산휴가를 이유로  
해고나 그 밖의 불리한 처우  
를 한 경우

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  
의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생략)

4. 제19조제1항 · 제4항을 위반  
하여 근로자의 육아휴직 신청  
을 받고 육아휴직을 허용하지  
아니하거나, 육아휴직을 마친  
후 휴직 전과 같은 업무 또는  
같은 수준의 임금을 지급하는

-----  
-----.

1. · 2. (현행과 같음)

2의2. -----  
-----필수육아-----  
-----  
-----

3. -----집  
중육아-----  
-----  
-----  
-----집중육아-----  
-----

4. ~ 9. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. -----  
-----집중육아-----  
-----집중육아-----  
-----집중육아-----  
-----  
-----

