

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

의안 번호	8348
----------	------

발의연월일 : 2025. 2. 21.

발 의 자 : 서영석·윤건영·이기현
박홍배·노종면·이해식
백혜련·전진숙·박해철
안태준 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 및 휴가 등 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도를 마련하고 있으나, 육아휴직의 대상이 되는 자녀의 연령 및 학령이 부모의 돌봄이 필요한 기간에 비하여 제한적이고, 그 기간도 짧은 문제점이 있음.

또한, 고용노동부가 발표한 ‘2023년 육아 휴직자 및 육아기 근로시간 단축 사용자 현황’에 따르면, 육아휴직자 중 남성의 비중은 28.0%에 불과하여 여전히 남성 근로자의 육아휴직 이용률은 저조한 상태임.

한편, 가족돌봄휴직의 경우에는 그 사용요건이 엄격하고, 가족돌봄휴직 및 휴가 기간이 무급이어서, 근로자가 재정적인 어려움으로 동제도를 적극적으로 활용하지 못한다고 보임.

이에 육아휴직 대상 자녀의 연령 또는 학령을 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀까지로 확대하고, 육아기 근로시간 단축

기간을 현행 1년에서 2년으로 연장하는 한편, 가족돌봄휴직의 사유에 자녀의 양육을 추가하고, 가족돌봄휴직 및 휴가를 유급으로 하여 일과 가정의 양립을 지원하고자 함(안 제19조, 제19조의2, 제22조의2, 제39조).

참고사항

이 법률안은 서영석의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제8349호)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.

제19조제1항 본문 중 “8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 한다.

법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제19조의2제4항 본문 중 “1년”을 “2년”으로 하고, 같은 항 단서 중 “그 기간”을 “1년 이내의 범위에서 그 기간”으로 한다.

제22조의2제1항 본문 중 “노령으로”를 “노령, 자녀의 양육으로”로 하고, 같은 조 제6항부터 제10항까지를 각각 제8항부터 제12항까지로 하며, 같은 조에 제6항 및 제7항을 각각 다음과 같이 신설한다.

⑥ 가족돌봄휴직은 최초 30일을, 가족돌봄휴가는 사용한 휴가기간 전체를 유급으로 한다.

⑦ 사업주는 제6항에도 불구하고 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가에 대한 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

제39조제3항에 제8호의2를 다음과 같이 신설한다.

8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 중 최초 30일 또는 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제19조 및 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에 대해서도 적용한다.

② 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자가 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 사용하는 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 <u>8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 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) ① ----- ----- ----- <u>12세</u> ----- <u>6학년</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
② ~ ⑥ (생 략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률	법률 제20521호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률
제19조의2(육아기 근로시간 단축)	제19조의2(육아기 근로시간 단축)
① ~ ③ (생 략)	① ~ ③ (현행과 같음)
④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 <u>그 기간의 두 배를 가산한 기간</u>	④ ----- ----- <u>2년</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>1년</u> ----- <u>이내의 범위에서 그 기간</u> -----

이내로 한다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ⑤ (생략)

<신설>

<신설>

-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① -----

-----노령, 자녀의 양육으로-----

-----.

② ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ 가족돌봄휴직은 최초 30일을, 가족돌봄휴가는 사용한 휴가기간 전체를 유급으로 한다.

⑦ 사업주는 제6항에도 불구하고 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가에 대한 급여가 지급된 경

<p>⑥ ~ ⑩ (생략)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (생략)</p> <p>③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 8. (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>9. (생략)</p> <p>④·⑤ (생략)</p>	<p><u>우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</u></p> <p>⑧ ~ ⑫ (현행 제6항부터 제10항까지와 같음)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p><u>8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 중 최초 30일 또는 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p>
---	--