

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

의안 번호	5803
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 22.

발 의 자 : 백승아 · 김남근 · 김준혁  
박은정 · 박해철 · 박홍배  
오세희 · 이광희 · 임미애  
최기상 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 그 가족을 돌보기 위하여 연간 10일의 가족돌봄휴가를 신청하는 경우에 사업주가 이를 허용하도록 하고 있음.

그런데 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우에는 다양한 돌봄 필요 상황에 유연하게 대응할 수 있게 육아기 근로시간 단축 사용 연령을 확대하고, 가족돌봄휴가 기간을 늘려야 할 필요성이 제기되고 있으며, 근로자의 경제적 부담을 덜기 위하여 유급휴가로의 전환이 필요하다는 의견이 있음.

이에 장애를 가진 자녀의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 연령을 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 확대하고, 가족돌봄휴가는 유급으로 하면서 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우에는 그 기간을 현행 10일에서 20일로 확대하여 근로자의 일·가정 양립을 지

원하려는 것임(안 제19조제1항, 제19조의2제1항 및 제22조의2 등).

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제19조제1항을 다음과 같이 한다.

① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 필요한 경우
2. 근로자가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 필요한 경우
3. 근로자가 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다)가 있는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우

제19조의2제1항 본문 중 “자녀”를 “자녀(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)”로 한다.

제19조의5제1항 각 호 외의 부분 중 “자녀”를 “자녀(「장애인복지법」

제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)”로 한다.

제22조의2제2항 본문 중 “노령”을 “노령, 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다)”로, “허용하여야 한다”를 “허용하여야 하며, 사용한 가족돌봄휴가 기간은 유급으로 한다”로 한다. 같은 조 제4항제2호 본문 중 “10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]”을 “10일[「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우와 제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]”로 한다.

제39조제3항제8호 중 “허용하지 아니한 경우”를 “허용하지 아니하거나 유급으로 하지 아니한 경우”로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(가족돌봄휴가 등에 관한 적용례) ① 제19조제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 육아휴직을 사용하였거나 사용하고 있는 경우에도 적용한다.

② 제22조의2제2항 및 제4항의 개정규정은 이 법 시행 이후 가족돌봄휴가를 사용하는 경우부터 적용한다.



## 신 · 구조문대비표

현행	개정안
<p>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.</p>	<p>제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 필요한 경우</li> <li>2. 근로자가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 필요한 경우</li> <li>3. 근로자가 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다)가 있는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우</li> </ol>
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)

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.

② ~ ⑦ (생략)

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① -----  
-----  
-----자녀(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----.

② ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① -----  
-----  
-----자녀(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)-----



② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

-----허용하여야 하  
며, 사용한 가족돌봄휴가 기간  
은 유급으로 한다. -----

<p>③ (생 략)</p> <p>④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄 휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.</p> <p>3. (생 략)</p> <p>⑤ ~ ⑩ (생 략)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (생 략)</p> <p>③ 사업주가 다음 각 호의 어</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ -----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----</p> <p>----10일[「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우와 제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ -----</p>
---	---

<p>는 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 7. (생략)</p> <p>8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 <u>허용하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (생략)</p> <p>④·⑤ (생략)</p>	<p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 7. (현행과 같음)</p> <p>8. -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>허용하지 아니하거나 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p>
--	--