

## 근로기준법 일부개정법률안 (민홍철의원 대표발의)

의안 번호	5555
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 14.

발 의 자 : 민홍철 · 문대림 · 이기현

조 국 · 이성윤 · 한정애

손명수 · 김준혁 · 복기왕

정준호 의원(10인)

### 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자가 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정 근로시간, 휴일, 유급휴가 및 그 밖에 취업규칙에서 정하고 있는 사항을 명시하도록 하고 있음.

그런데 임신부의 보호를 위한 출산전후휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴직·휴가 등 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도에 관한 사항도 중요 근로조건으로, 이를 근로계약에 명시하도록 명확한 근거를 두어야 한다는 의견이 있음.

이에 사용자가 근로계약을 체결할 때에 명시하여야 하는 근로조건에 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항을 포함하도록 함으로써 일·가정 양립을 위한 근로자의 휴가·휴직 권리를 더욱 강하게 보장하려는 것임(안 제17조제5호

신설 등).

## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조제1항제5호를 제6호로 하고, 같은 항에 제5호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2항 본문 중 “제4호”를 “제5호”로 한다.

5. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로조건의 명시에 관한 적용례) 제17조제1항제5호의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로계약을 체결하거나 갱신하는 경우부터 적용한다.



## 신 · 구조문대비표

현        행	개        정        안
제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.	제17조(근로조건의 명시) ① --- ----- ----- -----.
1. ~ 4. (생 략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
<u>&lt;신 설&gt;</u>	5. <u>출산전후휴가·육아휴직 등</u> <u>근로자의 모성 보호 및 일·</u> <u>가정 양립 지원에 관한 사항</u>
5. (생 략)	6. (현행 제5호와 같음)
② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의	② ----- ----- -----제5호 ----- ----- ----- -----.

요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.	----- -----.
------------------------------	-----------------