

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

의안 번호	3572
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 3.

발 의 자 : 이용우·황정아·박민규
김남근·정진욱·박홍배
김 윤·백승아·이광희
임미애·박희승 의원
(11인)

제안이유

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 모성보호(제3장) 및 일·가정 양립 지원(제4장)에 관한 다양한 규정을 두고 있으나, 노동자의 임신, 출산 및 육아에 관한 다양한 제반 문제를 안정적으로 점검·해결하고 배우자의 지원을 확대하기에는 역부족이라는 지적이 끊이지 않아 왔음.

여성의 권리신장뿐 아니라 남성의 육아 참여 증진, 기업의 가족친화적 문화 조성, 궁극적으로 우리 사회 전체의 삶의 질 향상과 지속가능성을 위하여 일·가정 양립을 위한 제도개선이 시급함.

이에 출산전후휴가·난임치료휴가·배우자 출산휴가 등을 더욱 마음 놓고 사용할 수 있는 여건을 조성하고, 육아휴직·육아기 근로시간 단축·가족돌봄휴직 등을 보다 두텁게 지원하려는 것임.

주요내용

- 가. 배우자 출산휴가·육아휴직 등을 사용한 근로자에 대하여 금지되는 불이익조치의 종류로 ‘해고나 그 밖의 불리한 처우’뿐 아니라 감봉, 전근, 직무미부여, 직무재배치 등 법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 및 성폭력방지법·부패방지법 등이 예시하는 불이익조치의 종류를 추가하여, 법체계의 통일성을 제고하고 직장 내 휴가·휴직 사용권을 두텁게 보호함(안 제2조, 제14조제6항 등).
- 나. 난임치료휴가를 사용한 근로자에 대해서도 출산전후휴가급여등을 지급할 수 있는 근거를 마련함(안 제18조제1항).
- 다. 배우자 출산휴가 기간을 근로일 기준 10일에서 20일로 상향하고, 배우자 출산휴가를 청구한 시기에 청구한 기간대로 사용할 수 있도록 하며, 사업주의 명시적 허용이 없어도 청구 다음 날 자동으로 휴가가 개시된 것으로 보도록 함(안 제18조의2제1항 및 제2항).
- 라. 배우자 출산휴가의 신청 기한을 출산 후 90일 이내에서 출산 후 120일 이내로 확대하고, 배우자 출산휴가 사용 시의 기간 분할도 3회까지 가능하게 함(안 제18조의2제5항 및 제6항).
- 마. 유급 난임치료휴가의 법정일수를 연간 3일에서 10일로 상향하고 이를 근속기간에 포함하게 하며, 업무 처리자의 비밀누설 금지의무를 규정함(안 제18조의3).
- 바. 육아휴직의 법정기간을 1년에서 2년으로 상향하고, 사업주의 명시적 허용이 30일 이상 없으면 근로자가 신청한 대로 육아휴직이 허

용된 것으로 보도록 함(안 제19조제2항 본문 및 제19조제3항).

사. 부모가 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 노동자인 경우에는 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 함(안 제19조제2항 단서).

아. 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 나이 및 학년을 종전의 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’까지 확대하고, 육아기 근로시간 단축의 기간도 1년에서 2년으로 상향하며, 미사용 육아휴직 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 함(안 제19조의2).

자. 가족돌봄휴직의 사용 가능 사유에 자녀의 양육을 추가하고, 감염병 감염 및 보육·교육기관의 휴업 등으로 인한 가족돌봄휴직 사용 시 최초 30일을 유급으로 보장하도록 함(안 제22조의2).

참고사항

이 법률안은 이용우의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제3573호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 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.

제2조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀 정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치

바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거

나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
사. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
아. 그 밖에 가목부터 사목까지에 준하는 조치로서 근로자의 의사
에 반하는 불리한 처우

제14조제6항 각 호 외의 부분 중 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우”를 “불이익조치”로 하고, 같은 항 제1호부터 제7호까지를 각각 삭제한다.

제14조의2제2항 중 “해고나 그 밖의 불이익한 조치”를 “불이익조치”로 한다.

제18조제1항 중 “배우자 출산휴가”를 “배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가”로 하고, 같은 조 제2항 중 “제18조의2제1항”을 “제18조의2제1항, 제18조의3제1항”으로 한다.

제18조의2제1항 전단 중 “배우자의”를 “배우자(사실혼 관계인 경우를 포함한다. 이하 같다)의”로, “10일”을 “20일”로 하고, 같은 항 후단 중 “유급으로 한다”를 “유급으로 하고 근속기간에 포함한다”로 하며, 같은 조 제5항을 삭제하고, 같은 조 제2항부터 제4항까지를 각각 제4항부터 제6항까지로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제5항(중전의 제3항) 중 “90일”을 “120일”로 하며, 같은 조 제6항(중전의 제4항) 중 “1회”를 “3회”로 하고, 같은 조에 제7항을 다음과 같이 신설한다.

② 사업주는 제1항에 따른 배우자 출산휴가를 근로자가 청구한 시

기에 청구한 기간대로 주어야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따른 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 다음 날에 배우자 출산휴가가 개시된 것으로 본다.

⑦ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자에게 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

제18조의3제1항 본문 중 “인공수정”을 “본인 또는 배우자의 인공수정”으로, “3일”을 “10일”로, “이 경우 최초 1일은 유급으로 한다”를 “이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하고 근속기간에 포함한다”로 하고, 같은 조 제2항 중 “해고, 징계 등 불리한 처우”를 “불이익조치”로 하며, 같은 조 제3항을 제4항으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

제19조제1항 본문 중 “입양한 자녀”를 “입양한 자녀 및 사실혼 관계에 있는 배우자의 자녀”로 하고, 같은 조 제2항을 다음과 같이 하며, 같은 조 제3항부터 제6항까지를 각각 제4항부터 제7항까지로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 본문 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불이익조치”로 한다.

② 육아휴직의 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 같은 자녀를 대상으

로 부모가 모두 각각 제1항의 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있다.

③ 제1항에 따라 근로자가 육아휴직을 신청했음에도 불구하고 그 신청일로부터 30일 이내에 사업주로부터 육아휴직 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 본다.

제19조의2제1항 본문 중 “8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 하고, 같은 항 단서 중 “다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우”를 “다만”으로 하며, 같은 조 제4항 본문 중 “1년”을 “2년”으로 하고, 같은 항 단서 중 “제19조제2항”을 “제19조제2항 본문”으로, “기간을”을 “기간의 두 배를”로 하며, 같은 조 제5항 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불이익조치”로 한다.

제19조의5제1항 각 호 외의 부분 중 “8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 한다.

제20조제2항 중 “소속 근로자의”를 “육아기 재택근무 등 소속 근로자의”로 한다.

제22조의2제1항 본문 중 “한다)”를 “하며, 배우자의 자녀 또는 손자녀를 포함한다)”로, “노령”을 “노령 또는 자녀의 양육”으로 하고, 같은 조 제5항 각 호 외의 부분 중 “제4항제3호”를 “자녀의 양육으로 인한 가족돌봄휴직 및 제4항제3호”로 하며, 같은 조 제6항부터 제10항까지

를 각각 제7항부터 제11항까지로 하고, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제7항(중전의 제6항) 중 “근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를”을 “근로자에게 불이익조치를”로 하고, 같은 조 제10항(중전의 제9항) 중 “하는 경우에는”을 “하거나 제6항에 따라 유급 휴직을 보장하는 경우에는”으로 한다.

⑥ 사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄 휴직을 사용하는 경우 그 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일을 유급으로 보장하여야 한다.

제22조의3제5항 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불이익조치”로 한다.

제26조제1항제3호 중 “제14조제6항을 위반한 불리한 처우”를 “제14조제6항”으로, “해고나 그 밖의 불이익한 조치”를 “불이익조치”로 한다.

제29조의7 각 호 외의 부분 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불이익조치”로 한다.

제37조제2항제2호 중 “불리한 처우”를 “불이익조치”로 하고, 같은 항 제2호의2 중 “제18조의2제5항”을 “제18조의2제7항”으로, “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불이익조치”로 하며, 같은 항 제3호 중 “제19조제3항”을 “제19조제4항”으로, “해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나,”를 “불이익조치를 하거나”로 하고, 같은 항 제4호 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불이익조치”로 하며, 같은 항 제6호 중 “제22조의2제6항”을 “제22조의2제7항”으로, “근로자를 해고하거나 근로조건을 악화

시키는 등 불리한 처우”를 “근로자에게 불이익조치”로 하고, 같은 항 제7호 및 제9호 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 각각 “불이익조치”로 하며, 같은 조 제4항제4호 중 “제19조제1항·제4항”을 “제19조제1항·제5항”으로 한다.

제39조제3항제3호 중 “제18조의2제1항”을 “제18조의2제1항·제2항”으로, “사용한”을 “청구한 시기와 기간대로 휴가를 주지 아니한 경우 또는 근로자가 사용한”으로 하고, 같은 항 제3호의2 중 “주지”를 “주지 아니하거나 휴가를 유급으로 하지”로 하며, 같은 항에 제3호의3 및 제8호의2를 각각 다음과 같이 신설한다.

3의3. 제18조의3제3항을 위반하여 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설한 경우

8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직의 최초 30일을 유급으로 하지 아니한 경우

법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 제4조를 삭제한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 4개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가 및 난임치료휴가의 사용에 관한 적용례) ① 제18조의2제1항 전단 및 같은 조 제6항의 개정규정은 이 법 시행 당

시 종전의 규정에 따라 배우자 출산휴가를 이미 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

② 제18조의2제1항 후단의 개정규정은 이 법 시행 이후 사용(연장하는 경우를 포함한다)되는 배우자 출산휴가부터 적용한다.

③ 제18조의3제1항 본문의 개정규정 중 “10일”은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 난임치료휴가를 이미 사용한 사람에 대해서도 적용한다.

제3조(육아휴직·육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴직의 사용에 관한 적용례)

① 제19조제2항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

② 제19조의2제4항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 사람에 대해서도 적용한다.

③ 제22조의2제6항의 개정규정은 이 법 시행 이후 최초로 가족돌봄휴직을 신청하는 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. <u>“불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.</u> <u>가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> <u>나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> <u>다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> <u>마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거,</u>

	<p><u>보안정보 또는 비밀정보</u> <u>사용의 정지 또는 취급자</u> <u>격의 취소, 그 밖에 근무조</u> <u>건 등에 부정적 영향을 미</u> <u>치는 차별 또는 조치</u></p> <p><u>바. 주의 대상자 명단 작성 또</u> <u>는 그 명단의 공개, 집단</u> <u>따돌림, 폭행 또는 폭언 등</u> <u>정신적·신체적 손상을 가</u> <u>져오는 행위를 하거나 그</u> <u>행위의 발생을 방치하는</u> <u>행위</u></p> <p><u>사. 직무에 대한 부당한 감사</u> <u>또는 조사나 그 결과의 공</u> <u>개</u></p> <p><u>아. 그 밖에 가목부터 사목까</u> <u>지에 준하는 조치로서 근</u> <u>로자의 의사에 반하는 불</u> <u>리한 처우</u></p>
<p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)</p> <p>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실 을 신고한 근로자 및 피해근로 자등에게 <u>다음 각 호의 어느 하</u> <u>나에 해당하는 불리한 처우를</u> 하여서는 아니 된다.</p>	<p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ ----- ----- ----- <u>불이익조치</u> ----- ----- -----.</p>

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	<삭 제>
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치	<삭 제>
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	<삭 제>
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	<삭 제>
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	<삭 제>
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가쳐오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위	<삭 제>
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우	<삭 제>
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)
제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (생략)	제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (현행과 같음)
② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객	② ----- -----

등으로부터의 성적 요구 등에
따르지 아니하였다는 것을 이유
로 해고나 그 밖의 불이익한 조
치를 하여서는 아니 된다.

제18조(출산전후휴가 등에 대한
지원) ① 국가는 제18조의2에
따른 배우자 출산휴가, 「근로
기준법」 제74조에 따른 출산전
후휴가 또는 유산·사산 휴가를
사용한 근로자 중 일정한 요건
에 해당하는 사람에게 그 휴가
기간에 대하여 통상임금에 상당
하는 금액(이하 “출산전후휴가
급여등”이라 한다)을 지급할 수
있다.

② 제1항에 따라 지급된 출산전
후휴가급여등은 그 금액의 한도
에서 제18조의2제1항 또는 「근
로기준법」 제74조제4항에 따
라 사업주가 지급한 것으로 본
다.

③ ~ ⑤ (생략)

제18조의2(배우자 출산휴가) ①
사업주는 근로자가 배우자의 출
산을 이유로 휴가(이하 “배우자
출산휴가”라 한다)를 청구하는

-- 불이익조치-----
-----.

제18조(출산전후휴가 등에 대한
지원) ① -----
--- 배우자 출산휴가, 제18조의
3에 따른 난임치료휴가-----

---.

② -----

--- 제18조의2제1항, 제18조의
3제1항 -----

--.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의2(배우자 출산휴가) ①
----- 배우자(사실
혼 관계인 경우를 포함한다. 이
하 같다)의 -----

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

<신 설>

<신 설>

② (생 략)

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

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

<신 설>

----- 20일-----

----. -----

-- 유급으로 하고 근속기간에 포함한다.

② 사업주는 제1항에 따른 배우자 출산휴가를 근로자가 청구한 시기에 청구한 기간대로 주어야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따른 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 다음 날에 배우자 출산휴가가 개시된 것으로 본다.

④ (현행 제2항과 같음)

⑤ -----

----- 120일-----

-----.

⑥ ----- 3회-----

-----.

<삭 제>

⑦ 사업주는 배우자 출산휴가를

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.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

<신 설>

③ (생 략)

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임

이유로 근로자에게 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

제18조의3(난임치료휴가) ① ---
----- 본인 또는 배우자의 인공수정 -----

--- 10일 -----
--- 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 하고 근속기간에 포함한다. -----

-----.

② -----
--- 불이익조치-----
-----.

③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

④ (현행 제3항과 같음)

제19조(육아휴직) ① -----

신 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.

<신 설>

---입양한 자녀 및 사실혼 관계에 있는 배우자의 자녀----

② 육아휴직의 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 제1항의 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있다.

③ 제1항에 따라 근로자가 육아휴직을 신청했음에도 불구하고 그 신청일로부터 30일 이내에 사업주로부터 육아휴직 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 본다.

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 ~ ⑥ (생략)

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.

②·③ (생략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19

④ -----
불이익조치-----

⑤ ~ ⑦ (현행 제4항부터 제6항까지와 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ----- 12세
----- 6학년 -----

----. 다만-----

②·③ (현행과 같음)

④ -----
--- 2년 -----.

----- 제19

<p><u>조제2항</u>에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 <u>기간</u>을 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥·⑦ (생략)</p> <p>제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 <u>8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.</p> <p>1. ~ 4. (생략)</p> <p>② (생략)</p> <p>제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (생략)</p> <p>② 국가는 <u>소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치</u>를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.</p> <p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등</p>	<p><u>조제2항</u> 본문-----</p> <p>-----</p> <p>----- <u>기간의 두 배</u> -----</p> <p>-----.</p> <p>⑤ -----</p> <p>-----</p> <p><u>불이익조치</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>⑥·⑦ (현행과 같음)</p> <p>제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- <u>12세</u> -----</p> <p>----- <u>6학년</u> -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- <u>육아기 재택근무 등 소속 근로자의</u> -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등</p>
---	--

을 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 ~ ④ (생략)

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

을 위한 지원) ① -----

----- 하며, 배우자의 자녀 또는 손자녀를 포함한다)----- 노령 또는 자녀의 양육

② ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 자녀의 양육으로 인한 가족돌봄휴직 및 제4항제3호-----

1. ~ 4. (현행과 같음)

⑥ 사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄휴직을 사용하는 경우 그 가

<p>⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦·⑧ (생략)</p> <p>⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.</p> <p>⑩ (생략)</p> <p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (생략)</p> <p>⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑥·⑦ (생략)</p> <p>제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당</p>	<p><u>가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일을 유급으로 보장하여야 한다.</u></p> <p>⑦ ----- ----- 근로자에게 불이익조치를 ----- -----.</p> <p>⑧·⑨ (현행 제7항 및 제8항과 같음)</p> <p>⑩ ----- ----- 하거나 제6항에 따라 유급 휴직을 보장하는 경우에는 -----.</p> <p>⑪ (현행 제10항과 같음)</p> <p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ ----- 불이익 조치-----.</p> <p>⑥·⑦ (현행과 같음)</p> <p>제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① -----</p>
--	---

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는 데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

5. (생략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-- 불이익조치-----

2의2. 제18조의2제7항-----

불이익조치-----

3. 제19조제4항-----
----- 불이익조치
를 하거나 -----

4. -----

----- 불
이익조치-----

5. (현행과 같음)

6. 제22조의2제7항-----

가족돌봄휴직 또는 가족돌봄 휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 <u>근 로자를 해고하거나 근로조건 을 악화시키는 등 불리한 처 우를 한 경우</u>	----- ----- ----- ----- <u>근 로자에게 불이익조치</u> ----- ----- -----
7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u> 를 한 경우	7. ----- ----- ----- <u>불이익조치</u> ----- -----
8. (생 략)	8. (현행과 같음)
9. 제29조의7을 위반하여 근로 자에게 <u>해고나 그 밖의 불리 한 처우</u> 를 한 경우	9. ----- ----- <u>불이익조치</u> ----- -----
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금 에 처한다.	④ ----- ----- ----- -----.
1. ~ 3. (생 략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
4. <u>제19조제1항·제4항</u> 을 위반 하여 근로자의 육아휴직 신청 을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는	4. <u>제19조제1항·제5항</u> ----- ----- ----- ----- -----

같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우	----- ----- --
5.·6. (생략)	5.·6. (현행과 같음)
제39조(과태료) ①·② (생략)	제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----- ----- ----- -----.
1. 삭제	
1의2. ~ 2. (생략)	1의2. ~ 2. (현행과 같음)
3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 <u>사용한</u> 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우	3. 제18조의2제1항·제2항----- ----- ----- -- <u>청구한 시기와 기간대로 휴가를 주지 아니한 경우 또는 근로자가 사용한</u> ----- --
3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 <u>주지</u> 아니한 경우	3의2. ----- ----- <u>주지 아니하거나 휴가를 유급으로 하지</u> ----- -----
<신설>	3의3. 제18조의3제3항을 위반하여 <u>난임치료휴가의 청구 업무</u>

<p>4. ~ 8. (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>9. (생략)</p> <p>④·⑤ (생략)</p> <p>법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙</p> <p><u>제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.</u></p>	<p><u>를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설한 경우</u></p> <p>4. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p><u>8의2. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직의 최초 30일을 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p> <p>법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙</p> <p><u><삭제></u></p>
--	---