

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

의안 번호	387
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 12.

발 의 자 : 조지연·장동혁·박준태  
엄태영·신성범·박충권  
박덕흠·김은혜·정희용  
강대식·권성동 의원  
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 일·가정 양립과 자녀 돌봄 환경 조성을 지원하기 위하여 육아휴직과 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등의 휴가·휴직제도를 규정하고 있음.

배우자 출산휴가에 관하여 현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 사업주는 10일의 유급휴가를 주어야 한다고 하여, 출산전후휴가와 같이 사업주에게 휴가를 거부하거나 시기·기간의 조정을 협의할 권한이 없는 휴가로 규정하고 있음.

그런데 실제로는 근로자의 휴가 청구를 받은 사업주가 그 응답을 거부하는 등의 방식으로 휴가사용을 방해하는 사례가 있는 것으로 나타났다. 이러한 경우 근로자는 실질적인 휴가사용을 보장받기 어려울 것임.

또한, 10일의 휴가기간도 출산전후휴가기간(90일)과 비교하면 근로자의 일·가정 양립에 충분하지 못할 것으로 보이며, 배우자의 범위도 법률상 배우자로 협소하게 규정되어 배우자의 권리를 인정하고 있는 타법상의 기준을 고려하여 범위 확대를 검토할 필요가 있을 것임.

한편, 현재 육아휴직은 1년의 기간이 보장되어 있으나 자녀를 양육하는 과정에서 1년의 육아휴직으로는 필요한 돌봄수요에 대응하기 어려울 것으로 보임. 남성 근로자의 육아휴직 비율이 28.9%(2022년 기준)에 불과한 점을 고려할 때, 부족한 육아휴직 기간은 여성의 육아부담과 경력단절의 손실을 심화시킬 우려도 있음.

이에 배우자 출산휴가 규정에서 사업주의 휴가 허용의무를 보다 명확히 할 수 있도록 근로자의 ‘청구’를 삭제하도록 하고, 그 휴가기간을 20일로 연장하는 한편, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 각각 1년에서 1년 6개월로 연장하여 근로자의 일·가정 양립과 돌봄의 권리를 보다 실질적으로 보장하고자 함(안 제18조의2제1항 및 제19조제2항·제19조의2제4항 등).

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조의2제1항 전단 중 “근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가”를 “근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 출산한 경우 근로자에게 20일의 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)”로 하고, 같은 조 제3항 중 “청구할”을 “사용할”로 하며, 같은 조 제4항 중 “1회”를 “3회”로 한다.

제19조제2항 중 “1년”을 “1년 6개월”로 한다.

제19조의2제4항 본문 중 “1년”을 “1년 6개월”로 한다.

제39조제3항제3호 중 “근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도”를 “근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다)가 출산하였음에도”로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 이후 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.

제3조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조제2항 및 제19조의2제4항의 개정규정은 이 법 시행 이전에 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

## 신 · 구조문대비표

현        행	개        정        안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 <u>근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)</u> 를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. ② (생 략) ③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 <u>청구할 수 없다.</u> ④ 배우자 출산휴가는 <u>1회</u> 에 한 정하여 나누어 사용할 수 있다. ⑤ (생 략)	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- <u>근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)가 출산한 경우 근로자에게 20일의 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)</u> -----. ② (현행과 같음) ③ ----- ----- <u>사용할</u> ----- ④ ----- <u>3회</u> -----. ⑤ (현행과 같음)
제19조(육아휴직) ① (생 략)  ② 육아휴직의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. ③ ~ ⑥ (생 략)	제19조(육아휴직) ① (현행과 같음)  ② ----- <u>1년 6개월</u> -----. ③ ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ③ (생 략) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- --- <u>1년 6개월</u> -----. -----

<p>을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.</p> <p>⑤ ~ ⑦ (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.·2. (생략)</p> <p>3. 제18조의2제1항을 위반하여 <u>근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</u></p> <p>3의2. ~ 9. (생략)</p> <p>④·⑤ (생략)</p>	<p>----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1.·2. (현행과 같음)</p> <p>3. ----- <u>근로자의 배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다)가 출산하였음에도</u> ----- ----- -----</p> <p>3의2. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p>
--	---