

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

의안 번호	6642
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 18.

발 의 자 : 김위상·김선교·임이자
박정하·강승규·김승수
김소희·정희용·주진우
이달희·고동진 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

최근 저출산고령사회위원회는 국내거대소에 상장한 기업으로 하여금 내년부터 직원의 육아휴직 사용률을 의무적으로 공개하도록 하는 ‘기업별 육아휴직 사용률 공시 제도’ 시행을 발표함. 이미 공공기관은 공공기관 경영정보공개시스템(ALIO)을 통해 기관별, 성별에 따른 육아휴직 사용자 수를 공시하고 있는데 이를 민간으로 확대하는 것임.

일본은 2023년부터 근로자 1,000명 이상 기업은 육아휴직 사용률을 의무적으로 공개하도록 하고 있고, 2025년 4월부터는 공시 대상을 근로자 300명 이상 기업으로 확대하면서 근로자 100명 이상 기업은 육아휴직 사용률 목표치를 설정해 공개하도록 준비하고 있음.

이에 우리나라도 사업장에서 상시 사용하는 근로자가 300명 이상인 사업주로 하여금 매년 육아휴직 관련 통계를 공시하도록 법률에 규정

함으로써 민간기업에서 육아휴직을 장려하려는 것임(안 제22조의6 및 제39조제3항제8호의2 신설).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안

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

제3장의2에 제22조의6을 다음과 같이 신설한다.

제22조의6(근로자 육아휴직 현황 공시) ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 매년 근로자의 육아휴직 현황을 공시하여야 한다.

② 제1항에 따른 육아휴직 현황 공시의 내용과 기준, 방법·절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제39조제3항에 제8호의2를 다음과 같이 신설한다.

8의2. 제22조의6제1항을 위반하여 근로자의 육아휴직 현황을 공시하지 아니한 경우

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제22조의6(근로자 육아휴직 현황</u> <u>공시) ① 상시 300명 이상의</u> <u>근로자를 사용하는 사업의 사</u> <u>업주는 매년 근로자의 육아휴</u> <u>직 현황을 공시하여야 한다.</u></p> <p><u>② 제1항에 따른 육아휴직 현</u> <u>황 공시의 내용과 기준, 방법 ·</u> <u>절차 등 필요한 사항은 대통령</u> <u>령으로 정한다.</u></p>
<p>제39조(과태료) ① · ② (생 략)</p> <p>③ 사업주가 다음 각 호의 어 느 하나에 해당하는 위반행위 를 한 경우에는 500만원 이하 의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 8. (생 략)</p> <p><u><신 설></u></p> <p>9. (생 략)</p> <p>④ · ⑤ (생 략)</p>	<p>제39조(과태료) ① · ② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>8의2. <u>제22조의6제1항을 위반하</u> <u>여 근로자의 육아휴직 현황을</u> <u>공시하지 아니한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④ · ⑤ (현행과 같음)</p>