

# 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률안(대안)

의안 번호	4332
----------	------

제안연월일 : 2024. 9.

제안자 : 환경노동위원장

## 1. 대안의 제안경위

### 가. 심사경과

의안명	의안번호	대표발의자	발의일	심사경과
남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 일부개정법률안	제2200114호	송언석의원	2024. 6. 4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제418회국회(정기회) 제1차 전체회의(2024. 9. 9.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동 법안심사소위원회에 회부</li> <li>· 제418회국회(정기회) 제1차 고용노동법안심사소위원회 (2024. 9.11.) 상정, 축조심사</li> <li>· 제418회국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회 (2024. 9.12.) 상정, 축조심사 및 의결</li> </ul>
	제2200136호	송언석의원	2024. 6. 5.	
	제2200207호	임이자의의원	2024. 6. 7.	
	제2200210호	조정훈의원	2024. 6. 7.	
	제2200256호	박성훈의원	2024. 6. 10.	
	제2200259호	진성준의원	2024. 6. 10.	
	제2200272호	소병훈의원	2024. 6. 10.	
	제2200315호	한정애의원	2024. 6. 11.	
	제2200346호	박해철의원	2024. 6. 11.	
	제2200386호	이수진의의원	2024. 6. 12	
	제2200387호	조지연의원	2024. 6. 12	
	제2200473호	정성호의원	2024. 6. 13	
	제2200567호	한병도의의원	2024. 6. 18	
	제2200584호	김희정의의원	2024. 6. 18	
	제2200700호	김정재의원	2024. 6. 20.	
	제2200707호	모경종의의원	2024. 6. 20.	

제2200755호	김선교의원	2024. 6. 20.	
제2200837호	김장겸의원	2024. 6. 24.	
제2200883호	한정애의원	2024. 6. 24.	
제2200925호	한정애의원	2024. 6. 25.	
제2201072호	서범수의원	2024. 6. 27.	
제2201241호	홍기원의원	2024. 7. 1.	
제2201275호	송옥주의원	2024. 7. 2.	
제2201386호	박 정의원	2024. 7. 4.	
제2201407호	김위상의원	2024. 7. 5.	
제2201521호	김미애의원	2024. 7. 9.	
제2201904호	박지혜의원	2024. 7. 18.	
제2201936호	강훈식의원	2024. 7. 18.	
제2201939호	한민수의원	2024. 7. 18.	
제2202103호	박용갑의원	2024. 7. 22.	
제2202530호	박홍배의원	2024. 8. 2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고용노동법안심사소위원회 직접 회부(2024.9.11.)</li> <li>· 제418회국회(정기회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.11.) 상정, 축조심사</li> <li>· 제418회국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.12.) 상정, 축조심사 및 의결</li> </ul>
제2202576호	황정아의원	2024. 8. 5.	
제2202888호	이종배의원	2024. 8. 16.	
제2202982호	조인철의원	2024. 8. 20.	

나. 제418회 국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024. 9. 12.)에서 위 34건의 법률안을 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 각 법률안의 내용을 통합하여 위원회 대안을 제안하기로 함.

다. 제418회 국회(정기회) 제2차 환경노동위원회(2024. 9. 12.)에서 이러한 소위원회의 심사결과를 받아들여 위원회 대안을 제안하기로 의결함.

## 2. 대안의 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 근로자가 배우자의 출산을 이유로 10일의 휴가(출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없음)를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있는데, 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가 기간을 20일(출산한 날부터 120일이 지나면 사용할 수 없음)로 확대하면서 분할사용 횟수를 3회로 확대하고 휴가 사용절차를 청구에서 고지로 바꾸고자 함(안 제18조의2제1항, 제3항, 제4항).

난임치료시술에 평균 5~6일이 소요됨을 감안하여 최소한 1회의 시술은 난임치료휴가로 사용할 수 있도록 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 6일’로 확대하며, 그 기간 중 유급휴가일을 ‘최초 1일’에서 ‘최초 2일’로 확대하고자 하고, 사업주가 난임치료휴가 사실을 누설하여서는 아니 되도록 함(안 제18조의3제1항, 제3항).

남성의 육아참여 확대를 위해 부모가 모두 근로자인 경우 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자 또는 장애아를 자녀로 둔 부모의 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사

용할 수 있도록 함으로써 육아기 근로환경을 개선하고자 함(안 제19조제2항).

또한, 육아기 근로시간 단축 제도를 활성화하기 위해 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 나이 및 학년을 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 함(안 제19조의2제1항, 제4항).

이 외 육아지원 제도를 개선하여 국가의 저출산 문제에 대응하고 일·가정 양립을 지원하고자 함(안 제20조제2항 등).

### 3. 부대의견

고용노동부는 개정된 육아휴직 제도를 1년간 시행한 후 육아휴직 사용실태를 점검하고, 육아휴직기간 확대 등 제도개선사항을 적극적으로 검토하여 환경노동위원회에 보고한다.

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률안

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

제18조제1항 중 “「근로기준법」”을 “제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」”로 하고, 같은 조 제2항 중 “제18조의2제1항 또는”을 “제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는”으로 한다.

제18조의2제1항 전단 중 “청구하는”을 “고지하는”으로, “10일의”를 “20일의”로 하고, 같은 조 제3항 중 “90일이”를 “120일이”로, “청구할”을 “사용할”로 하며, 같은 조 제4항 중 “1회에”를 “3회에”로 한다.

제18조의3제1항 본문 중 “3일”을 “6일”로, “1일은”을 “2일은”으로 하고, 같은 조 제3항을 다음과 같이 하며, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

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

④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제19조제2항에 단서 및 각 호를 다음과 같이 신설한다.

다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

제19조의2제1항 본문 중 “만 8세”를 “만 12세”로, “2학년 이하”를 “6학년 이하”로 하고, 같은 조 제4항 단서 중 “제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에”를 “근로자가 제19조제2항 본문에”로, “기간을”을 “기간의 두 배를”로 한다.

제19조의4제1항 전단 중 “2회에”를 “3회에”로 하고, 같은 조 제2항 후단 중 “3개월”을 각각 “1개월”로 한다.

제20조제2항 중 “소속”을 “육아기 재택근무 등 소속”으로 한다.

제39조제3항제3호 중 “청구하였는데도”를 “고지하였는데도”로 한다.

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. 다만, 제18조의3제3항 및 제20조제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 배우자 출산휴가를 사용하였으나 청구기한이 남아있는 근로자 또는 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 다만, 개정규정 중 유급기간에 관한 규정은 이 법 시행일 이전 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 2일 이상 사용한 경우에는 적용하지 아니한다.

제4조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조 및 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

제5조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2제4항 단서는 이 법 시행 전에 육아기 근로시간 단축을 허용받아 사용 중인 경우에도 적용하되, 이 법 시행 이후 남아있는 육아휴직 기간에 대해서만 적용한다.





## 신·구조문대비표

현행	개정안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① -----제18조의3에 따른 난임치료휴가, 「근로기준법」-----
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② -----제18조의2제1항, 제18조의3제1항 본문 또는-----
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청	제18조의2(배우자 출산휴가) ① -----고지

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

② (생략)

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

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ (생략)

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 (생략)

③ 난임치료휴가의 신청방법

하는-----20일의-----  
-----.

② (현행과 같음)

③ -----  
-----120

일이-----사용할-----.

④ -----3회에-----

-----.

⑤ (현행과 같음)

제18조의3(난임치료휴가) ① ----

-----

-----

-----

-----

-----6일-----

-----2일

은-----.

-----

-----

-----

-----

-----.

② (현행과 같음)

③ 사업주는 제1항에 따라 난

및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

제19조(육아휴직) ① (생 략)

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설>

③ ~ ⑥ (생 략)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① 사업주는 근로자가 만 8세

임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니된다.

④ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제19조(육아휴직) ① (현행과 같음)

② -----  
-----. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부모

2. 「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 부 또는 모

3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① -----만 12세

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 제19조제2항에 따른 육아휴직기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한 정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로

-----6학년 이  
하-----

② · ③ (현행과 같음)

④ \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_.

근로자가 제19조제2항 본문에\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

기간의 두 배를\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① -  
-----3회에-----  
-----.  
-----

자가 모성보호를 위하여 육아 휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상 이 되어야 한다.

제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (생 략)

② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.

제39조(과태료) ①·② (생 략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

-----  
-----  
-----  
-----.

② -----  
-----.  
-----  
-----1개월-----  
-----1개월-----  
-----  
-----  
-----.

제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (현행과 같음)

② -----육아기 재택근무 등  
소속-----  
-----  
-----  
-----.

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----  
-----  
-----  
-----.

<p>1. · 2. (생략)</p> <p>3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 <u>청구하였는데</u>도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</p> <p>3의2. ~ 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)</u></p> <p><u>제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.</u></p>	<p>1. · 2. (현행과 같음)</p> <p>3. ----- ----- -----<u>고지하였는데</u> <u>도</u>----- ----- -----</p> <p>3의2. ~ 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>&lt;삭 제&gt;</u></p>
--	--