

의안번호	2213799
의 퇴 인	정춘생 의원
회 답 일	2025.11.10.
추 계 번호	25B5785

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제2조(정의)	이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같음 1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서 의 지위, 임신, 출산 또는 돌봄 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖 의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근 로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다] 를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경 우는 제외함	의무규정
2	안 제19조의7 (이중돌봄을 위 한 육아휴직의 연장) 신설	제19조에 따라 육아휴직을 한 사람이 제22조의2제4항제4 호에 따른 이중돌봄이 필요한 경우 6개월 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있음(제1항)	재량규정
		사업자는 제1항에 따른 연장을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니됨 (제2항)	의무규정
3	안 제22조의2 (근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자 녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으 로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직” 이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함. 다만, 대체 인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 러하지 아니함(제1항)	의무규정
		사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양 육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것 이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음(제2항)	의무·재량 규정

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
		가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따름(제4항제4호 신설) 4. 제2호에도 불구하고 자녀·손자녀의 양육 또는 부모·조부모, 배우자, 배우자의 부모·조부모, 형제·자매 등의 질병, 장애, 사고, 노령 등으로 인하여 돌봄이 필요한 대상을 동시에 둘 이상 돌보는 이중돌봄을 위해 휴가가 필요한 경우 가족돌봄휴가 기간은 유급휴가로 하되 연간 최장 45일로 하며, 일 단위로 사용할 수 있음. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함됨	의무규정
4	안 제22조의3 (가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)	사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함(제1항) 5. <u>제22조의2제4항제4호에 따른 이중돌봄의 경우</u>	의무규정
5	안 제23조(상담지원)	고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립, <u>이중돌봄</u> 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있음(제1항)	재량규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
1	안 제2조(정의)	—	• 미대상 – 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서의 차별에 대한 정의 규정에 “돌봄”을 추가하는 내용이므로, 추계 대상에서 제외함
2	안 제19조의 7(이중돌봄을 위한 육아휴직의 연장) 신설	×	• 미첨부(제1항) – 제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당
		—	• 미대상(제2항) – 개정안은 이중돌봄을 위해 육아휴직을 연장할 수 있도록 규정하면서 사업자로 하여금 이중돌봄으로 인한 육아휴직 연장을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 금지하는 내용이므로, 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

- 1) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 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) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
- 3) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.
 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.
- 4) 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정
3	안 제22조의 2(근로자의 가족 돌봄 등 을 위한 지 원)	—	• 미대상(제1항) － 현행법은 사업주로 하여금 근로자가 조부모·부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀·손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직을 신청한 경우 이를 허용하도록 규정하면서 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등에는 허용하지 않을 수 있도록 규정하고 있음¹⁾ － 개정안은 가족돌봄휴직 허용의 예외 사유 중 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 삭제하는 내용으로, 개정안의 시행으로 가족돌봄휴직의 사용이 확대될 수 있겠으나, 가족돌봄휴직은 무급이라는 점에서 개정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
		—	• 미대상(제2항) － 현행법은 사업주로 하여금 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 원칙적으로 이를 허용하도록 규정하면서 조부모 또는 손자녀의 경우에는 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 근로자의 가족돌봄휴가 신청을 허용하지 않을 수 있도록 규정하고 있음²⁾ － 개정안은 조부모 또는 손자녀의 경우에는 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우에는 가족돌봄휴가 허용의 예외를 인정하는 내용을 삭제하는 것으로, 개정안의 시행으로 가족돌봄휴가의 사용이 확대될 수 있겠으나, 가족돌봄휴가는 무급이라는 점에서 개정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨
		—	• 미대상(제4항제4호 신설) － 현행법은 가족돌봄휴가를 연간 최장 10일까지 사용할 수 있도록 규정하고 있으나³⁾, 개정안은 자녀·손자녀의 양육 또는 부모·조부모, 배우자, 배우자의 부모·조부모, 형제·자매 등의 질병, 장애, 사고, 노령 등으로 인하여 돌봄이 필요한 대상을 동시에 둘 이상 돌보는 이중돌봄을 위해 휴가가 필요한 경우 가족돌봄휴가 기간은 유급휴가로 하되 연간 최장 45일까지 사용할 수 있도록 규정하는 내용이므로, 개정안의 시행으로 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요에 직접적인 영향을 미치지 않을 것으로 예상됨

2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우

3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우

4. 근로자의 학업을 위한 경우

연번	조·항(조제목)	추계여부	미첨부 근거 규정																		
4	안 제22조의 3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)	—	• 미대상 － 현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우 사업주는 이를 허용하도록 규정하고 있음⁴⁾ － 개정안은 가족돌봄을 위한 근로시간 단축의 신청 사유에 “이중돌봄”을 추가하는 내용으로 개정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨																		
5	안 제23조(상담지원)	—	• 미대상 － 현행법은 고용노동부장관으로 하여금 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있도록 규정하고 있음 － 개정안은 상담지원의 범위에 “이중돌봄”을 추가하는 내용으로, 개정안이 시행되어도 국가 및 지방자치단체의 추가재정소요가 발생하지 않을 것으로 예상됨 － 참고로, 고용노동부는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제23조제1항에 근거하여 성희롱, 성차별 등 피해근로자에 대한 상담지원 및 심리정서치유프로그램을 통해 신속한 권리구제 등을 목적으로 고용평등상담실 운영 사업을 추진 중임 <고용평등상담실 운영 사업 현황> (단위: 백만원) <table><tr><th>사업명</th><th>2022</th><th>2023</th><th>2024</th><th>2025</th><th>2026(안)</th></tr><tr><td>고용평등환경개선지원</td><td>1,200</td><td>1,215</td><td>폐지</td><td>폐지</td><td>450</td></tr><tr><td>고용평등상담실운영</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table> 자료: 고용노동부 제출자료	사업명	2022	2023	2024	2025	2026(안)	고용평등환경개선지원	1,200	1,215	폐지	폐지	450	고용평등상담실운영					
사업명	2022	2023	2024	2025	2026(안)																
고용평등환경개선지원	1,200	1,215	폐지	폐지	450																
고용평등상담실운영																					

2. 상세 사유

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주로 하여금 근로자에게 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 허용하도록 규정하고 있음
- (가족돌봄휴직) 근로자가 조부모·부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀·손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 휴직이 필요한 경우 가족돌봄휴직을 신청할 수 있도록 규정하고 있으며, 가족돌봄휴직의 신청을 받은 사업주는 이를 허용하여야 한다고 규정

- 사용기간: 1회 사용시 30일 이상 연간 최장 90일⁵⁾
- (가족돌봄휴가) 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청하는 경우 원칙적으로 이를 허용하도록 규정
 - 사용기간: 연간 최장 10일
- (안 제19의7제1항) 개정안은 육아휴직을 한 사람이 이중돌봄⁶⁾이 필요한 경우 6개월 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있도록 규정하는 내용이므로 개정안의 시행으로 육아휴직의 사용이 확대될 가능성이 있음
 - 현행법에 따른 육아휴직은 임신 중인 근로자의 모성보호나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 이유로 사용할 수 있으며 통상적인 사용기간은 1년 이내임⁷⁾
 - 개정안의 시행으로 이중돌봄이 필요한 경우에 대해 육아휴직 사용기간이 연장될 경우 육아휴직 급여⁸⁾ 지급 증가에 따른 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 유인이 있음
 - 다만, 개정안의 조치에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 육아휴직을 사용한 사람 중 이중돌봄을 이유로 육아휴직을 연장하여 사용할 수급자의 규모와 추가 사용기간에 대한 정보가 필요하나, 현시점에서 이에 대해 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 추계하기 곤란

5) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

6) 자녀·손자녀의 양육 또는 부모·조부모, 배우자, 배우자의 부모·조부모, 형제·자매 등의 질병, 장애, 사고, 노령 등으로 인하여 돌봄이 필요한 대상을 동시에 둘 이상 돌보는 경우를 말함

7) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 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. 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

8) 「고용보험법」

제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다

- 이상의 논의를 통해 살펴본 바와 같이 현시점에서 개정안에 따른 추가 재정소요를 합리적으로 추계하는 것이 불가능하므로 개정안은 「의안의 비용추계 등에 관한 규칙」 제3조제1항제3호의 비용추계서 미첨부 사유에 해당함

Ⅲ. 부대의견

- 없음

Ⅳ. 작성자

- 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	김신애

- 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr