



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 육아휴가 제도 도입 등 〉

■ 강훈식의원 대표발의(의안번호 제2201936호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 확대 및 육아휴 가 신설 등	3
2. 육아지원을 위한 그 밖의 조치 대상 자녀 연령 확대 등	11
3. 한부모 근로자의 가족돌봄휴직 기간 확대 등	13
4. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사유 추가 등	17

I. 제안경위

2024년 7월 18일 강훈식의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하고 있는 근로자만 사용할 수 있음.

그런데 초등학교 6학년까지는 부모의 돌봄이 적극적으로 필요하므로, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간과 대상 자녀의 범위를 확대해야 한다는 의견이 있음.

또한, 최근 코로나19 상황을 경험하면서 가정에서의 자녀 돌봄 및 육아 시간확대가 더욱 필요하다는 사실이 재차 확인되었음. 이에 따라 일단위로 사용할 수 있는 육아휴가 제도를 도입하는 등 육아 지원 관련 사항을 개선하여 일·가정 양립을 효과적으로 지원하려는 것임.

주요내용

- 가. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 사용기간 및 대상 자녀의 범위를 확대함(안 제19조제1항·제4항 및 제19조의2제1항·제4항).
- 나. 일단위로 사용할 수 있는 육아휴가 제도를 도입함(제19조제2항).
- 다. 한부모인 근로자에 대하여 육아휴직·휴가, 가족돌봄휴직·휴가 등의 기간을 추가 확대하고, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 사유에 감염병 확산에 따른 가족 돌봄을 추가함(안 제19조제4항, 제22조의2제4항 및 제22조의3 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 확대 및 육아휴가 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 현행 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하에서 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하로 확대하고, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 현행 1년 이내에서 500일 이내(한부모 가정의 경우 1,000일 이내)로 확대하며, 육아휴직을 일 단위로 사용할 수 있는 육아휴가를 신설하고, 육아휴직 분할 사용 가능 횟수를 현행 2회에서 한부모 가정의 경우 3회로 확대하려는 것임(안 제19조 및 제19조의2, 제19조의4, 제37조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호 하거나 근로자가 만 <u>8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 이하의 자녀 (입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 하는 경우에 이를 허용하여야 한	제19조(육아휴직·휴가) ① ----- ----- ----- <u>12세</u> ----- ----- <u>6학년</u> ----- ----- ----- ----- -----

다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

<신 설>

<신 설>

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못

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

② 사업주는 제1항에 따른 자녀를 양육하기 위하여 휴가(이하 “육아휴가”라 한다)를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 육아휴가에 사용한 기간은 유급으로 한다. 이 경우 필요한 비용의 일부는 예산의 범위에서 지원하여야 한다.

④ 육아휴직 및 육아휴가의 기간은 다음 각 호에 따른다.

1. 육아휴직의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내

2. 육아휴가의 기간은 500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일) 이내로 하며, 일 단위로 사용할 수 있을 것. 이 경우 육아휴가 기간은 육아휴직 기간에 포함된다.

⑤ -----육아휴직 또는 육아휴가를-----

--육아휴직 또는 육아휴가 기간--

한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자 파견기간에서 제외한다.

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

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 지

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

⑥ -----

-----.
-----제4
항의 육아휴직 및 육아휴가-----
-----.

⑦ -----
-----육아휴직 또는 육아휴가-----

-----.

⑧ 육아휴직 및 육아휴가-----

-----.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① -----12세--
-----6학년-----

-----.

장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ (생략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우

-----.

② -----

-----육아휴직 또는 육아휴가를-----

-----.

③ (현행과 같음)

④ -----
-----500일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 1,000일)-----

-----제19조제1항·제2항에 따라 육아휴직 또는 육아휴가를-----
-----제19조제3항-----

-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① -----
-----2회(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는

임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② (생략)

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.

제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① 국가는 사업주가 근로자에게 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사업주의 고용유지비용의 일부를 지원할 수 있다.

② (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한

부에 해당하는 근로자의 경우 3회)-----

-----.

-----.

② (현행과 같음)

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) -----
의 지원) -----

-육아휴직 또는 육아휴가 중인-

-----육아휴직, 육아휴가 또는-----

-----.

제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① -----

---육아휴직, 육아휴가 또는---

-----.

② (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 2의2. (생략) 3. 제19조제3항을 위반하여 <u>육아휴직</u>을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 <u>육아휴직 기간동안</u> 해당 근로자를 해고한 경우 4. ~ 9. (생략) ③ (생략) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 3. (생략) 4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 <u>육아휴직 신청</u>을 받고 <u>육아휴직</u>을 허용하지 아니하거나, <u>육아휴직</u>을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우 5.·6. (생략)	----- -----. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) 3. 제19조제5항-----<u>육아휴직 또는 육아휴가를</u>----- ----- ----- -----<u>육아휴직 또는 육아휴가 기간동안</u>----- ----- 4. ~ 9. (현행과 같음) ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. 제19조제1항·제2항·제6항----- -----<u>육아휴직 또는 육아휴가 신청</u>을 받고 <u>육아휴직 또는 육아휴가를</u>----- ----- ----- ----- 5.·6. (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법에 따르면 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하고 있는 근로자만 사용할 수 있고, 그 기간은 각각 1년 이내로 하며, 육아휴직은 2회에 한정하여 분할하여 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 초등학교 6학년까지는 부모의 돌봄이 적극적으로 필요하므로, 육아휴직 및 육아기 근로시간의 사용기간과 대상 자녀의 범위를 확대해야 한다는 지적이 있음.

이에 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용이 가능한 대상 자녀의 연령을 현행 만8세 이하에서 12세 이하로 확대하고, 육아휴직 기간을 현행 1년 이내에서 500일 이내(한부모 가정의 경우 1,000일 이내)로 확대하면서, 한부모 가정의 경우 분할 사용 횟수를 현행 2회에서 3회로 증대하고 육아휴직을 일단위로 사용할 수 있는 육아휴가를 신설하려는 것으로,

근로자의 선택권을 강화하고, 초등 고학년 자녀에 대한 육아시간 확보를 가능하게 한다는 점에서 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 육아휴직의 기간 확대는 오히려 여성의 경력단절을 심화시킬 수 있다는 지적이 있음을 고려할 필요가 있고,¹⁾ 육아휴직을 일 단위로 활용

1) Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573-605.

할 수 있는 육아휴가를 도입하는 것은 휴직(장기/무급)과 휴가(단기/유급)가 혼동되어 사용됨으로써 사업주의 육아휴직 대체인력 활용을 어렵게 하고, 재정적 부담을 가중시킬 우려가 있어 보임.

또한 육아휴가는 연간 사용일수 제한이 없고, 사업주는 허용하지 않을 경우 500만원 이하의 벌금에 처해지는 등 인력운용·행정상 상당한 부담이 될 것으로 보임.

한편, 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여는 고용보험기금에서 지급되므로 각 제도의 기간 확대 시에는 재원 조달 방안에 대한 논의도 함께 이루어져야 할 것임.

고용노동부는 육아휴직 사용이 아이 영아기에 집중되고, 초등학교 시기에는 육아기 근로시간 단축 수요가 높은 점을 고려할 때,²⁾

정부의 저출생 대책에 따라 육아기 근로시간 단축 사용 가능 자녀 연령을 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대한다면 고학년 자녀에 대한 돌봄 수요를 충족할 수 있을 것으로 보이고, 남성의 육아참여 확대를 통해 여성의 돌봄 부담을 완화할 수 있도록, 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용한 경우 부모 각 육아휴직 기간을 1년→1년 6개월(약 680일)로 연장하는 방안을 추진할 계획이라는 입장임.

김진옥. (2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. 사회복지정책, 33, 239-260.

2) 육아휴직급여 수급자 중 남성의 39%, 여성의 77.9%가 자녀 1세미만에 사용

2. 육아지원을 위한 그 밖의 조치 대상 자녀 연령 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주에 부여된 근로자의 육아지원을 위한 조치 노력 의무에 있어 대상 자녀의 연령을 현행 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하에서 12세 또는 초등학교 6학년 이하로 확대하려는 것임(안 제19조의5제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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.	제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- <u>12세</u> ----- ----- <u>6학년</u> ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조의5는 사업주에게 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 조정, 그 밖에 소

속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력의무를 부여하고 있음.³⁾

개정안은 근로자의 육아지원을 위한 조치의 대상 자녀 연령을 현행만 8세 이하에서 만 12세 이하로 확대하려는 것으로, 근로자의 양육환경을 개선하려는 취지로 보임.

다만, 해당 조항에서 규정하고 있는 사업주의 조치 범위가 넓은 만큼 대상 자녀 연령 확대에 따른 인력운영상의 부담이 가중될 수 있어 보임.

고용노동부는 육아기 근로시간 단축 등 다른 육아제도의 확대를 추진하고 있는 만큼 그 결과를 보고 추가적인 개정 필요성에 대한 검토가 이루어져야 할 것이라는 입장임.

3) 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

3. 한부모 근로자의 가족돌봄휴직 기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 한부모 근로자의 경우 가족돌봄휴직기간을 현행 90일에서 ‘120일’로, 가족돌봄휴가기간을 현행 10일에서 ‘15일’로 확대하려는 것임(안 제22조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.	④ ----- ----- -----.
1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.	1. ----- --90일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 120일)----- ----- --. -----.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20	2. ----- --10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하

일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다. 3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐 <u>가족돌봄휴가</u> 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다. ⑤ ~ ⑩ (생략)	는 근로자의 경우 15일)----- ----- ----- -----. 3. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----제2호에 따른 가족돌봄휴 가----- ----- ----- ----- ----- -----. ⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 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) 또는 휴가(이하 “가족돌봄휴가”)를 신청하는 경우 이를 허용하도록 하고 있고, 가족돌봄휴직 기간은 연간 최대 90일, 가족돌봄휴가는 연간 최장 10일[10일(한부모 근로자의 경우 15일) 연장 가능]로 하도록 하고 있음.⁴⁾

개정안은 한부모근로자의 경우 가족돌봄휴직기간을 현행 90일에서 ‘120일’로, 가족돌봄휴가기간을 현행 10일에서 ‘15일’로 확대하려는 것으로,

4) 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 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.
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.
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.
3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

양부모 가족에 비해 자녀의 갑작스러운 질병 등이 더 큰 부담으로 작용할 수 있는 한부모 가족에게 자녀 돌봄 시간을 확대하여 돌봄 부담을 완화하고 일·가정 양립을 도모한다는 데에 입법의 의의가 있음.

다만, 고용노동부는 가족돌봄휴직 및 휴가의 낮은 사용실적⁵⁾ 및 무급휴가·휴직에 따른 경제적 손실 등의 이유로 제도 확대의 실효성이 높지 않다는 의견을 제시하였음.

5) '22년 일가정양립실태조사 돌봄휴직 3.7%, 돌봄휴가 5%, 사용실적 없는 이유는 신청자 없음 각 96.1% 92.8%

4. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사유 추가 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 사용할 수 있는 사유에 감염병 확산 등으로 인해 가족의 돌봄이 필요한 경우(법 제22조의2제5항⁶⁾)를 추가하고, 한부모 근로자의 경우 근로시간 단축 기간을 현행 1년 이내에서 ‘2년’ 이내로 확대하려는 것임(안 제22조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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 경우	제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

6) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

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

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

에는 그러하지 아니하다. 1. ~ 4. (생략) <신설> ②·③ (생략) ④ 근로시간 단축의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다. ⑤ ~ ⑦ (생략)	-----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. 제22조의2제5항 각 호에 해당하는 경우 ②·③ (현행과 같음) ④ -----1년 (「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 2년)-----. -----. -----. -----. -----. -----. ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법⁷⁾은 사업주로 하여금 근로자가 ①가족의 질병, 사고, 노령, ②

- 7) 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
 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
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

근로자 자신의 질병이나 부상, ③55세 이상의 근로자의 은퇴 준비, ④ 근로자의 학업을 사유로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 "근로시간 단축")을 신청하는 경우 허용하도록 하고 있음. 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 미만이어야 하고, 근로시간 단축의 기간은 1년 이내(추가로 2년 이내 연장 가능)임.

개정안은 근로시간 단축을 사용할 수 있는 사유에 감염병 확산 등으로 인해 가족의 돌봄이 필요한 경우(법 제22조의2제5항)를 추가하고, 한부모 근로자의 경우 근로시간 단축 기간을 현행 1년 이내에서 '2년' 이내로 확대하려는 것으로,

감염병 확산의 경우 가정에서의 자녀 돌봄 시간이 더욱 필요하고, 한부모 가정의 육아 부담이 더욱 크다는 점을 고려하여 자녀 돌봄 시간을 확대를 통해 근로자의 자녀 돌봄 부담을 완화하려는 취지로 보임.

다만, 현행 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 비교적 단축 사유를 넓게 인정하고 있어, 감염병에 따른 가족 돌봄 필요시에도 현행 근로시간 단축제도 활용이 가능하고,

근로시간 단축 기간은 연장기간 고려시 최대 3년까지 사용이 가능함을 고려할 필요가 있음.

⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

문 의 처
02)6788-5539