



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가의 기간 확대 등 〉

■ 이수진의원 대표발의(의안번호 제2200386호)

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. 개정안의 발의 배경 및 주요내용	3
2. 배우자 출산휴가의 기간 확대 등	6
3. 난임치료휴가 기간 확대 및 국가의 급여 지급 근거 마련 등	12
4. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간 확대 및 대상 자녀 연령 상한 상향 등	17
5. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시	23
6. 가족돌봄휴직 사유에 “자녀의 양육” 추가 등	26
7. 법률 제16558호의 부칙(적용례) 삭제	31

I. 제안경위

2024년 6월 12일 이수진위원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

우리나라는 2024년 1분기 합계출산율이 0.76명으로 나타나는 등 최근 심각한 초저출생 현상이 지속되고 있음. 이러한 초저출생 현상은 지속가능한 국가 발전에 심각한 위협이 되고 있는바, 이를 극복하기 위하여 모성 보호 및 일·가정 양립 지원 제도를 대폭 강화해 나가야 할 필요성이 제기되고 있음.

이에 1) 배우자 출산휴가의 기간을 현행 ‘10일’에서 ‘30일’로 확대하고 그 사용 기간 전체를 유급으로 하도록 하며 분할 사용 횟수를 현행 ‘1회’에서 횟수와 상관없이 나누어 사용할 수 있도록 제한을 없애고, 최소 7일 이상을 사용하도록 유도하여 배우자 출산휴가 사용을 활성화함으로써 출산에 따른 배우자의 역할을 충실히 할 수 있도록 하고, 2) 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 10일’로 확대하고 유급 기간을 현행 ‘최초 1일’에서 그 사용 기간 전체로 확대하여 난임치료에 필요한 실질적인 휴가 기간을 보장하고 휴가 사용에 따른 부담

을 덜어줌과 함께 사업주의 휴가 시기 조정을 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우로 한정하고 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 협의하도록 함으로써 난임치료를 적시적기에 받을 수 있도록 하며, 3) 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아지원을 위한 사업주의 조치 대상 근로자 자녀의 나이와 학년을 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하고, 4) 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 기간을 ‘1년’에서 ‘2년’으로 확대하며, 5) 가족돌봄휴직의 사유에 ‘양육’을 추가하여 감염병의 확산 등의 원인으로 자녀가 소속된 어린이집·유치원·학교 등의 시설이 정상적으로 운영되지 않는 경우에 대처할 수 있도록 하고 연간 휴직 기간 90일 중 ‘최초 30일’을 유급으로 하며 이에 대한 국가의 지원 근거를 마련하는 등으로 현행 모성 보호와 일·가정 양립 지원 제도를 보완·강화하고자 함(안 제18조 등).

참고사항

이 법률안은 이수진위원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제376호)의 의결을 전제로 하므로, 해당 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 발의 배경 및 주요 내용

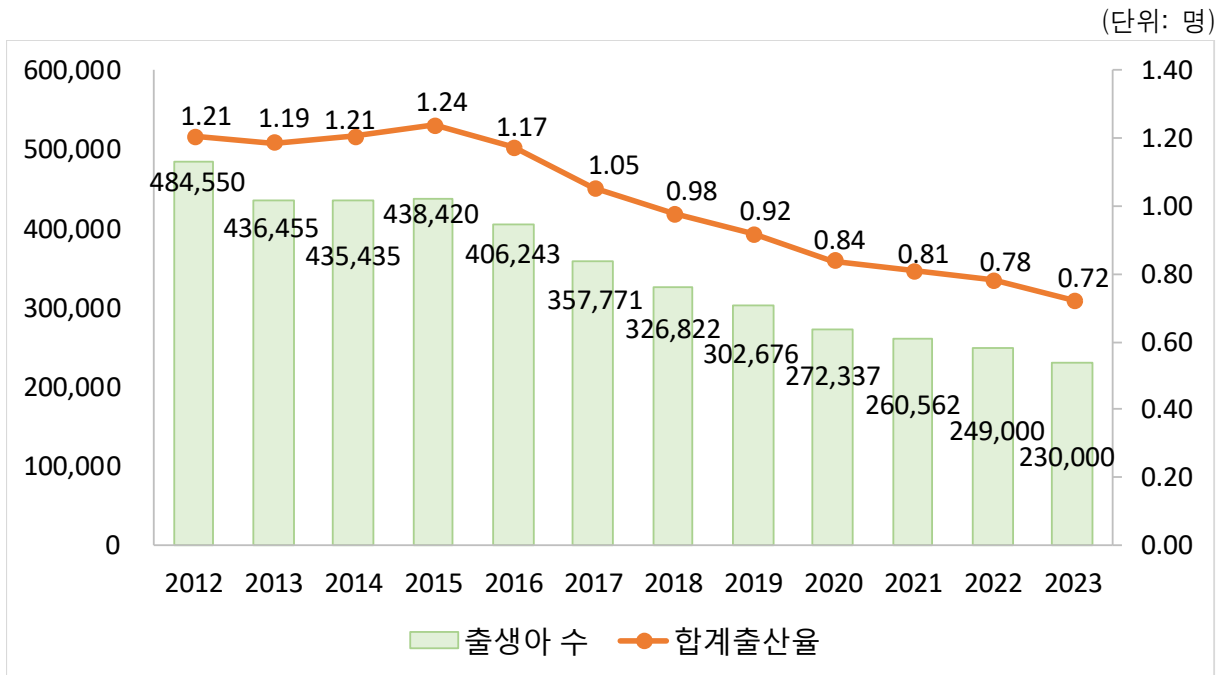
현행법에 따른 주요 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도를 살펴보면, 근로자는 ①배우자의 출산을 이유로 10일의 배우자 출산휴가를, ②인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 연간 3일 이내의 난임치료휴가를, ③만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀 포함)를 양육하기 위하여 각각 1년 이내의 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을, ④가족의 질병·사고·노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 연간 90일 이내의 가족돌봄휴직을 사용할 수 있음.¹⁾

또한, 동 제도의 실효성을 확보하기 위하여 배우자 출산휴가, 육아휴직 및 육아기 근로시간을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고, 사업주가 해당 의무를 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고, 동 제도 미허용 등을 이유로도 형벌 또는 과태료를 부과하고 있음.

그런데 우리나라의 합계출산율은 2015년 이후 지속적으로 하락하여 2023년에는 0.72명 수준으로 저출생 문제가 심각한 상황으로 국가의 존립이 심각한 위협을 받고 있는바, 이를 극복하기 위한 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도를 대폭 강화하여야 한다는 지적이 제기되고 있음.

1) 육아휴직은 육아기 근로시간 단축과 달리 임신 중인 여성 근로자도 사용할 수 있음.

[그림] 우리나라 출생아 수 및 합계출산율



※ 1) 2023년 출생아 수는 잠정치임.

2) 자료: 통계청, “2023년 인구동향조사(잠정)”를 재편집

이에 개정안은 ①배우자 출산휴가 기간을 현행 10일에서 30일로 확대하고, ②난임치료휴가 기간을 현행 연간 3일 이내에서 연간 10일 이내로 확대하며 현행 1일 유급에서 전 기간 유급화로 실시함과 동시에 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 근거를 마련하고, ③육아휴직 및 육아기 근로시간의 기간을 각각 현행 1년에서 2년으로, 사용 대상 자녀의 연령 상한을 각각 현행 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하며, ④가족돌봄휴직을 자녀의 양육을 이유로 사용할 수 있도록 하는 한편 동 이유로 가족돌봄휴직을 사용할 경우 최초 30일을 유급으로 하고 고용노동부장관이 예산의 범위에서 해당 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있도록

록 하려는 것임.

[표] 개정안의 주요 내용

구분		내용	비고
배우자 출산휴가	기간	10일 → 30일	
	분할 횟수	1회 → 무제한	
난임치료 휴가	기 간	연간 3일(유급 1일) → 연간 10일(유급 10일)	국가의 난임치료휴 가 급여 지급 근거 신설 ^{주1)}
육아휴직	기 간	1년 → 2년	
	대상 자녀 연령 상한	8세 이하 또는 초2 이하 → 12세 이하 또는 초6 이하	
육아기 근로시간 단축	기 간	1년 → 2년	육아휴직 미사용 기간을 육아기 근 로시간 단축 가산 수준을 현행 1배에 서 2배로 확대 ^{주2)}
	대상 자녀 연령 상한	8세 이하 또는 초2 이하 → 12세 이하 또는 초6 이하	
가족돌봄 휴직	사용요건	가족의 질병, 사고, 노령 → 가족의 질병, 사고, 노령, 자녀 양육	자녀양육으로 사용 시 최초 30일 유급 화

※ 주 1) 현재는 난임치료휴가 급여를 사업주가 부담하고 있음.

주 2) 육아휴직 미사용 기간이 6개월인 경우 현재는 육아기 근로시간 단축을 기본 1년에 육아휴직 미사용 기간을 가산하여 최대 1년 6개월 사용할 수 있는데, 개정안에 따르면 육아휴직 미사용 기간의 2배를 가산하여 최대 2년 사용할 수 있게 됨[1년+(6개월×2)]

개정안은 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도의 확대를 통해 근로자의 삶의 질 향상 및 출산율 제고에 기여할 수 있을 것으로 보이나, 제도 확대에 따른 국가재정 및 사업주의 인력 운용상 어려움 등도 발생할 수 있을 것으로 보이는바, 이러한 부분을 종합적으로 고려한 논의가 필요하다고 봄.

2. 배우자 출산휴가의 기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①배우자 출산휴가의 휴가 기간을 현행 10일에서 30일로, ②분할 횟수를 현행 1회에서 무제한으로 확대하고, ③사업주로 하여금 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 아니하거나 7일 미만으로 청구한 경우에 7일 이상의 휴가를 청구하도록 하며, ④사업주에게 배우자 출산휴가를 마치고 복귀하는 근로자를 휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킬 의무를 부과하는 한편, 이를 위반한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임(안 제18조의2 및 제37조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산으로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① --- ----- ----- ----- <u>30일</u> - ----- -----.
② ~ ③ (생략)	② ~ ③ (현행과 같음)
④ 배우자 출산휴가는 <u>1회에 한정하여</u> 나누어 사용할 수 있다.	④ ----- <u>횟수에 상관없이</u> ----- -----.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)
<신설>	⑥ 사업주는 근로자의 배우자 출

<신 설>

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 5. (생략)

6. (생략)

7. ~ 9. (생략)

③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생략)

<신 설>

산휴가가 끝난 후에 그 근로자를 배우자 출산휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 사업주는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 아니하거나 7일 미만으로 청구한 경우에는 7일 이상의 배우자 출산휴가를 청구하도록 하고, 이를 허용하여야 한다.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. (생략)

7. ~ 9. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

3의2. 제18조의2제6항을 위반하여
배우자 출산휴가가 끝난 후에 그 근로자를 배우자 출산휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복

4. ~ 6. (생략)	<u>귀시키지 않은 경우</u> 4. ~ 6. (현행과 같음)
--------------	---------------------------------------

나. 검토의견

현행법 제18조의2 등에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급휴가를 주어야 하고, 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 근로자는 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있음.

사업주가 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 되고, 근로자의 배우자 출산휴가 청구에도 불구하고 휴가를 주지 아니하거나 그 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨.

개정안은 ①배우자 출산휴가의 기간을 현행 10일에서 30일로, 분할 횟수를 현행 1회에서 무제한으로 확대하고, ②사업주에게 근로자가 배우자 출산을 청구하지 아니하거나 7일 미만으로 청구한 경우 7일 이상의 배우자 출산휴가를 청구하도록 하며, ③사업주에게 근로자의 휴가 복귀 시 휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킬 의무를 부과하고, 동 의무 위반 시 500만원 이하의 벌

금에 처하도록 하려는 것임.

[표] 현행과 개정안의 비교: 배우자 출산휴가

구 분	현 행	개정안
휴가 기간	10일	30일
분할 횟수	1회	제한 없음
사업주의 의무	(신설)	근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 아니하거나 7일 미만으로 청구한 경우 7일 이상의 배우자 출산휴가를 청구하도록 하고, 이를 허용할 의무 부과
	(신설)	근로자 휴가 복귀 시 휴가 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킬 의무를 부과하고, 위반 시 500만원 이하의 벌금 부과

개정안은 배우자 출산휴가의 기간 및 분할 횟수를 확대하고, 사업주에게 동일 직무로의 복귀 의무 등을 부과하여 남성의 육아 참여 기회를 보장하고 산모가 보다 빨리 회복할 수 있도록 할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

특히, 영유아에게는 출생 후 B형 간염, 결핵, 파상풍 등 다양한 예방주사를 일정에 맞춰 주기적으로 접종해야 하는데, 남성 근로자가 배우자 출산휴가 분할 제도를 분할 사용 횟수 제한 없이 활용하게 되면 산모와 남성 근로자의 부담이 완화될 수 있을 것으로 보임.

[그림] 표준예방접종일정표(일부)

대상 감염병		백신 종류 및 방법	횟수	출생시	4주이내	1개월	2개월	4개월
국가예방접종	B형간염	HepB ^①	3	HepB 1차		HepB 2차		
	결핵	BCG(피내용) ^②	1		BCG 1회			
	디프테리아 파상풍 백일해	DTaP ^③	5				DTaP 1차	DTaP 2차
		Tdap/Td ^④	1					
	폴리오	IPV ^⑤	4				IPV 1차	IPV 2차
	b형헤모필루스인플루엔자	Hib ^⑥	4				Hib 1차	Hib 2차
	폐렴구균 감염증	PCV ^⑦	4				PCV 1차	PCV 2차
		PPSV ^⑧	—					
	로타바이러스 감염증	RV1 ^⑨	2				RV 1차	RV 2차
		RV5 ^⑩	3				RV 1차	RV 2차
	홍역 유행성이하선염 풍진	MMR ^⑪	2					
	수두	VAR ^⑫	1					
	A형간염	HepA ^⑬	2					
	일본뇌염	JEV(불활성화 백신) ^⑭	5					
		LJEV(약독화 생백신) ^⑮	2					
	사람유두종바이러스감염증	HPV ^⑯	2					
	인플루엔자	IIV ^⑰	—					

※ 자료: 질병관리청, 표준예방접종일정표(2024) 중 배우자 출산휴가 청구 기한(출산 후 90일 이내)에 해당하는 부분을 편집함

다만, 배우자 출산휴가의 기간을 확대하고 동 제도를 제한 없이 분할하여 사용할 수 있도록 한다면 휴가 사용 시기 및 사용 기간의 예측가능성이 낮아져 사업주의 인력 운용상 어려움이 가중될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

아울러, 개정안은 배우자 출산휴가를 30일로 확대하면서, 「고용보험법 일부개정법률안」의 의결을 전제로 하고 있는데, 동 「고용보험법 일부개정법률안」은 현행 우선지원 대상기업²⁾에 한하여 배우자 출

2) 「고용보험법 시행령」 제12조(우선지원 대상기업의 범위) ① 법 제19조제2항에서 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업”이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하 “우선지원대상기업”이라 한다)을 말한다.

【별표1】 우선지원 대상기업의 상시 사용하는 근로자 기준(제12조제1항 관련)

산업분류	분류기호	상시 사용하는
------	------	---------

산휴가 기간 중 최초 5일에 해당하는 급여를 지급하는 것에서 우선지원 대상기업에 한하여 배우자 출산휴가 전(全)기간에 해당하는 급여를 지원하는 내용을 담고 있는바, 우선지원 대상기업이 아닌 기업의 사업주는 급여 부담이 증가할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

한편, 개정안은 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하지 아니하거나 7일 미만 청구하는 경우 사업주로 하여금 근로자가 7일 이상의 배우자 출산휴가를 청구하도록 하고 있는데, 배우자 출산휴가는 근로자의 권리로서 배우자 출산휴가 사용권을 행사하는 것과 더불어 배우자 출산휴가 일수를 결정하는 것은 휴가를 사용하려는 남성 근로자의 판단에 따르는 것이 바람직하다고 봄.

		근로자 수
1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다]	C	500명 이하
2. 광업 3. 건설업 4. 운수 및 창고업 5. 정보통신업 6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대 서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다] 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업 8. 보건업 및 사회복지 서비스업	B F H J N M Q	300명 이하
9. 도매 및 소매업 10. 숙박 및 음식점업 11. 금융 및 보험업 12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업	G I K R	200명 이하
13. 그 밖의 업종		100명 이하

비고: 업종의 구분 및 분류기호는 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

3. 난임치료휴가 기간 확대 및 국가의 급여 지급 근거 마련 등 가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①난임치료휴가의 기간을 현행 연간 3일(유급 1일)에서 연간 10일(유급 전일)로 확대하고, ②국가가 난임치료휴가 급여를 지급하는 근거를 마련하는 한편, ③사업주로 하여금 난임치료휴가 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 휴가 신청 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 못하도록 하는 등의 내용임(안 제18조 및 제18조의3).

[표] 개정안 조문대비표

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 통상 임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 난임치료휴가----- ----- ----- ----- ----- -----.
② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주	② ----- ----- 제18조의2제1항, 제18조의3제1항 -----

가 지급한 것으로 본다.

③ ~ 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.

<신설>

<신설>

② (생략)

<신설>

-----.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의3(난임치료휴가) ① -----

-----연간 10일-----

사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

<단서 삭제>

② 제1항에도 불구하고 출산전후 휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 사업주는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

④ (현행 제2항과 같음)

⑤ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치

③ (생략)	<u>료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서 는 아니 된다.</u> ⑥ (현행 제3항과 같음)
--------	---

나. 검토의견

현행법 제18조의3에 따르면, 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 난임치료휴가를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하고, 이 경우 최초 1일은 유급으로 해야 함. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음.

개정안은 난임치료휴가 기간을 현행 연간 3일에서 연간 10일로 확대하고, 현행 1일 유급에서 사용한 휴가 기간 전일을 유급으로 함과 동시에 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하며, 사업주로 하여금 난임치료휴가 처리 과정에서 알게 된 사실을 누설하지 못하도록 하는 한편, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업에 막대한 지장을 초래하는 경우에 사업주가 그 사유를 근로자에게 서면으로 통보하고 협의할 수 있도록 하려는 것임.

2022년 불임 환자 수는 238,601명으로 2018년 227,922명 비해 10,679명 증가하였고(4.7%), 2022년 난임 시술 환자 수는 140,458명으로 201

8년에 비해 121,038명에 비해 19,420명 증가하였는바(16%), 개정안은 증가 추세에 있는 난임 치료 환자들이 확대된 휴가 기간 동안 치료에 전념할 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

[표] 2018~2022년 불임과 난임 시술 환자 현황

(단위: 명, 억원, 원, %)

	구분	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	증감률	
							연평균	'18년 대비 '22년
불임	환자 수	227,922	225,209	226,346	248,356	238,601	▲ 1.2	▲ 4.7
	진료비	1,245	1,340	1,831	2,230	2,447	▲ 18.4	▲ 96.5
	1인당 진료비	546,208	595,186	808,883	897,908	1,025,421	▲ 17.1	▲ 87.7
난임 시술	환자 수	121,038	122,597	129,230	143,142	140,458	▲ 3.8	▲ 16.0
	진료비	1,542	1,738	2,092	2,415	2,591	▲ 13.9	▲ 68.0
	1인당 진료비	1,273,668	1,417,552	1,618,655	1,686,951	1,844,354	▲ 9.7	▲ 44.8

※ 1) 통상 불임은 임신이 되지 않는 원인이 확인된 경우를 뜻하고, 난임은 임신이 되지 않는 원인을 발견하지 못한 경우를 의미하나, 혼용하여 사용하는 경우가 많음. 동 자료의 불임 환자 수는 한국표준질병·사인분류에 따른 불임(N46, N97) 환자 수를 기준으로 하고, 난임 시술 환자 수는 건강보험요양급여 비용 분류(자-640~자646)에 따른 것임.

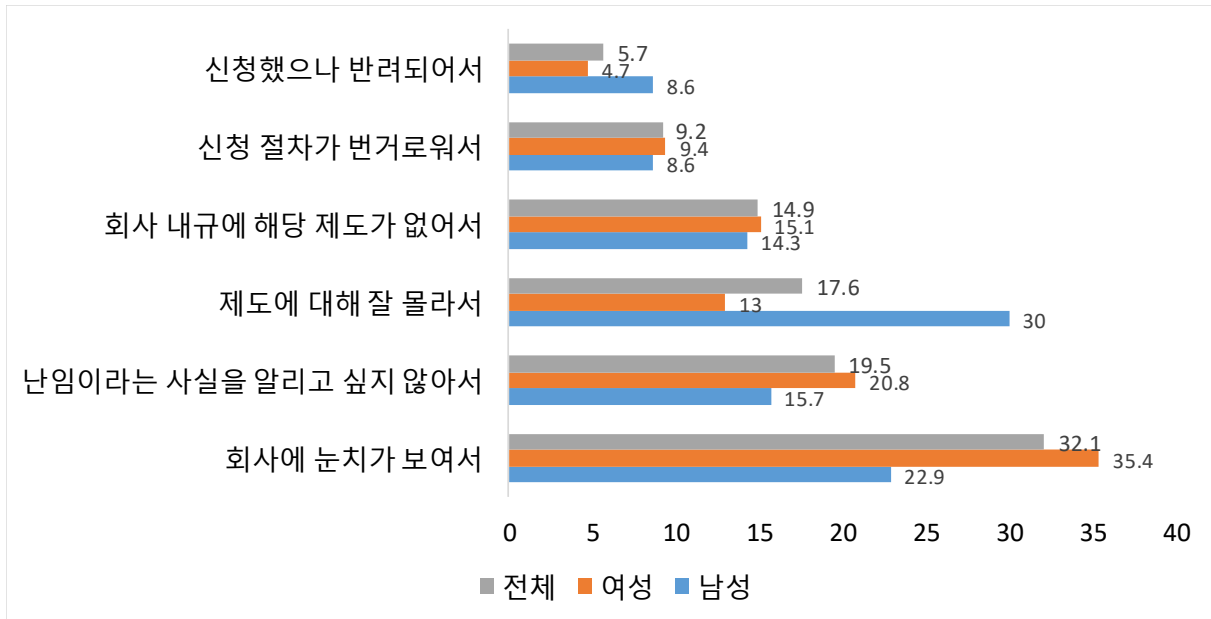
2) 자료: 건강보험심사평가원, “불임 및 난임 시술 진료현황” 보도자료(2023.5.25.)

또한 고용노동부가 발표한 “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)”에 따르면, 난임치료휴가를 사용하고 싶었으나 사용하지 못했다고 응답한 262명을 대상으로 그 이유를 조사한 결과 “난임이라는 사실을 알리고 싶지 않아서”라는 응답이 19.5%로 높게 나타나고 있는바, 사업

주에게 난임치료휴가 관련 비밀 누설 금지 의무를 부여함으로써 난임 근로자가 보다 자유롭고 심리적으로 안정된 상황에서 휴가를 사용할 수 있는 데 기여할 수 있다는 점에서 타당한 조치라고 보여짐.

[그림] 난임치료휴가를 사용하고 싶었으나 사용하지 못한 이유

(단위: %)



※ 자료: 고용노동부, “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)”

다만, 난임치료휴가는 연 단위로 사용할 수 있으므로 휴가 기간을 연간 10일로 확대하면 영세 사업장의 사업주는 인력 운용상 어려움이 커질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

4. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간 확대 및 대상 자녀 연령 상한 상향 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 각각 현행 1년에서 2년으로 확대하고, ②대상 자녀의 연령 상한을 각각 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 상향하며, ③업무 시작·종료 시간 조정 등 육아지원을 위한 조치의 대상이 되는 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 상향하려는 것임(안 제19조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 <u>만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하</u> 의 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.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- <u>12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② 육아휴직의 기간은 <u>1년</u> 이내로	② ----- <u>2년</u> -----

한다.

③ ~ ⑥ (생략)

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 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

②·③ (생략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조 제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ ~ ⑦ (생략)

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 노력

③ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하(이하 “육아기”라 한다)-----

-----.

②·③ (현행과 같음)

④ -----
- 2년 -----, ----- 근로자-----

----- 기간의
두 배를 -----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하-----

하여야 한다. 1. ~ 4. (생략) ② (생략)	----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법에 따르면, 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 대통령령으로 정하는 경우³⁾를 제외하고는 1년 이내의 육아휴직을 허용해야 함.

또한, 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 1년 이내의 육아기 근로시간 단축을 허용해야 하며, 근로자는 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산하여 육아기 근로시간 단축에 사용할 수 있음.

아울러, 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를

3) 육아휴직을 시작하려는 날(휴직개시예정일)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우. 즉 근로자가 육아휴직을 신청하기 위해서는 해당 사업에서 6개월 이상 계속 근로해야 함.

양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축 및 탄력적 운영 등 근로시간 조정 등의 조치를 하도록 노력해야 하고, 고용노동부장관은 사업주가 해당 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있음.⁴⁾

개정안은 ①육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 현행 1년에서 2년으로 확대하고, ②동 제도를 사용할 수 있는 자녀의 연령 상한을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 미만 초등학교 6학년 이하’로 상향하며, ③육아휴직 기간 중 미사용한 기간을 육아기 근로시간 단축에 가산하여 사용할 수 있었는데 그 가산 수준을 육아휴직 미사용 기간의 2배로 확대하고, ④제19조의5에 따른 육아지원을 위한 조치의 대상이 되는 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 상향하려는 것임.

4) 다만 고용노동부에 따르면, 제19조의5에 근거하여 사업주를 지원하는 예산 사업은 없는 것으로 나타남.

[표] 현행과 개정안의 비교: 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 및 육아지원을 위한 조치

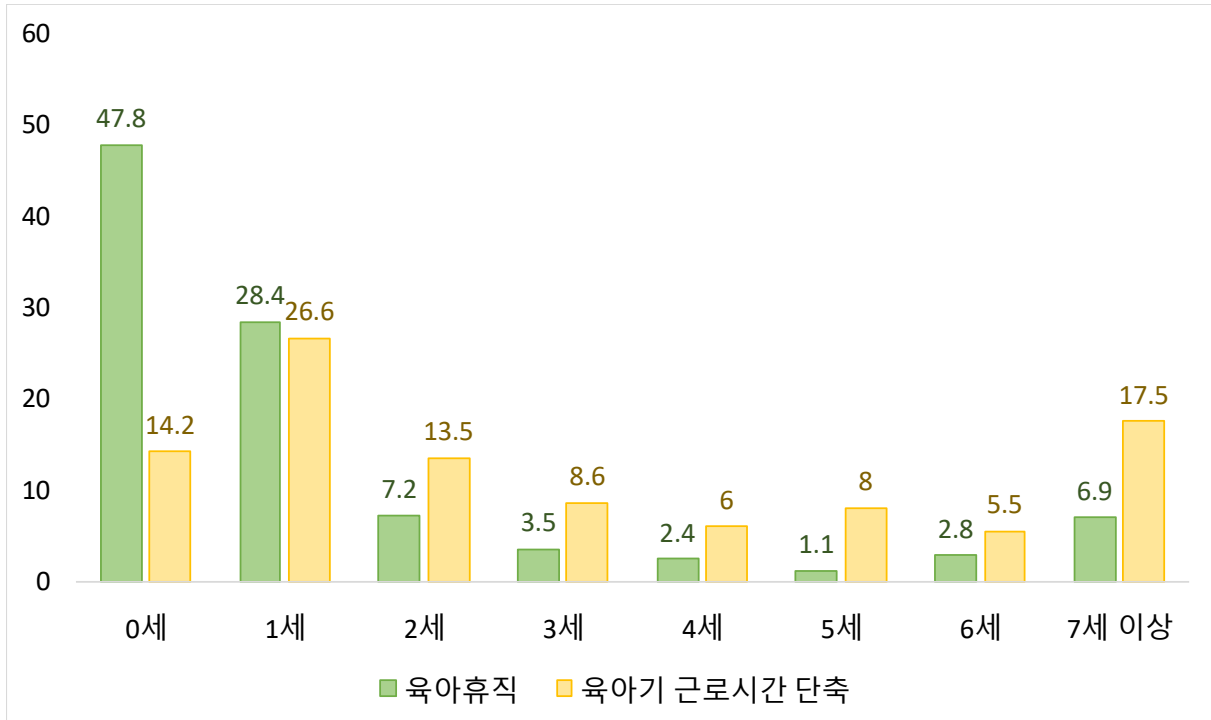
구 분		현 행	개정안
육아휴직	기 간	1년	2년
	대상 자녀 연령 상한	만 8세 이하 또는 초2 이하	12세 이하 또는 초6 이하
육아기 근로시간 단축	기 간	1년	2년
	대상 자녀 연령 상한	만 8세 이하 또는 초2 이하	12세 이하 또는 초6 이하
육아지원을 위한 조치	대상 자녀 연령 상한	만 8세 이하 또는 초2 이하	12세 이하 또는 초6 이하

개정안은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 및 육아지원을 위한 조치 제도를 확대하여 보다 많은 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화함으로써 육아 부담 완화 및 출산율 제고에 기여한다는 점에서 입법의 의의가 있다고 봄.

특히 고용노동부의 “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)”에 따르면, 육아기 근로시간 단축은 제도 사용 시 자녀 연령이 비교적 고르게 분포하고 7세 이상 자녀에 대해 사용한 비율도 17.5%에 달한다는 점을 고려할 때 대상 자녀의 연령 상한의 수요가 있을 것으로 보여짐.

[그림] 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 시 자녀 연령

(단위: %)



※ 1) 육아휴직은 휴직 경험이 있는 1,297명을 대상으로, 육아기 근로시간 단축은 사용 경험이 있는 451명을 대상으로 조사한 결과임

2) 자료: 고용노동부, “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)”

다만, 육아휴직의 기간을 확대할 경우 사업주는 대체인력 채용 및 교육에 어려움을 겪을 수 있고, 육아휴직 대상 자녀 연령 상한 상향 시 사업주가 근로자의 휴직 사용 시기 예측이 더욱 어려워져 인력운용 계획에 차질이 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 개정안에 따라 육아휴직 미사용 기간의 2배를 육아기 근로시간 단축에 가산하여 사용할 수 있도록 한다면 근로자는 최대 6년⁵⁾의 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 되는바, 사업주의 인력 운용상 어려움이 커질 측면이 있다고 보임.

5) 육아기 근로시간 단축 2년 + [(육아휴직 2년 미사용) × 2] = 6년

5. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 국가의 일·가정 양립 지원 규정에 ‘육아기 재택근무’를 명시하려는 것임(안 제20조2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (생략)	제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (현행과 같음)
② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.	② 국가는 육아기 재택근무 등 ----- ----- -----.

나. 검토의견

현행법 제20조제2항에서는 소속 근로자의 일·가정 양립 지원 조치를 도입하는 사업주에 대한 세제 및 재정 지원 근거를 규정하고 있음.

정부는 동 규정과 「고용보험법」 제25조 및 「고용보험법 시행령」 제35조제7호에 따라⁶⁾ 고용보험기금으로 유연근무제 장려금, 일·

6) 「고용보험법」 제25조(고용안정 및 취업 촉진) ①고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다.

1. 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업

2. 피보험자등의 창업을 촉진하기 위한 지원 사업

3. 그 밖에 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

「고용보험법 시행령」 제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령

생활 균형 인프라 구축비 지원 등을 시행하고 있고⁷⁾, 구체적인 현황은 다음과 같음.

[표] 일·가정 양립 지원 현황

1. 유연근무제 장려금

○ (지원대상) 소속근로자의 필요에 따라 유연근무제 사용을 허용한 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

<지원유형>

선택근무	정산기간을 평균하여 1주의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 시업·종업의 시각, 1일 근로시간 등을 근로자의 선택에 맡기는 제도
재택근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 처리하는 방식
원격근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 주거지, 출장지와 인접한 원격근무용 사무실에서 처리하거나 외부 장소에서 모바일 기기를 이용하여 처리하는 방식

○ (지원내용) 근로자의 월 단위 유연근무 활용횟수에 따라 1년간 최대 360만원(월 최대 30만원) 지원

<지원 기준>

유형	1개월 지급액		최대 지급액
재택·원격근무	15만원 (월 6일~11일 활용)	30만원 (월 12일 이상 활용)	360만원 (1년간)
선택근무	30만원 (월 2시간 이상 단축 4회 또는 월 30분 이상 단축 8회 이상)		360만원 (1년간)

○ ('24년 예산) 77억원

2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원

○ (지원대상) 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

○ (지원내용) 사업주가 투자한 시스템 구축비의 50~80% 범위 내에서 최대 2천만원 지원

○ ('24년 예산) 27억원

3. 재택근무 종합 컨설팅

○ (사업방식) 전문기관에 위탁, 기업당 인사노무 및 IT 분야 전문 컨설턴트 각 1명씩 매칭

○ (기간) 1개소당 12주간 컨설팅 진행(400개소)

○ ('24년 예산) 16억원

※ 자료: 고용노동부

으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

7. 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일·가정 양립 지원사업

7) 고용보험기금의 ‘고용안정장려금’ 사업(1345-358)을 통해 시행 중임

그런데 현행법 제20조제2항은 유연근무의 구체적 형태에 대한 규정이 미비하여 관련 지원 사업 운영의 안정성이 저해된다는 문제 제기가 있음.

이에 개정안은 동 조항에 ‘육아기 재택근무’를 명시하여 육아기 재택근무를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정 지원을 할 수 있는 근거를 명확히 함으로써 해당 지원 사업 운영의 안정성을 도모하려는 취지로 보임.

개정안은 보다 많은 사업주가 육아기 재택근무를 도입하도록 하여 근로자에게는 근로관계 유지를 통해 소득 감소를 예방하고, 사업주에게는 업무 공백으로 인한 인력 운용상 어려움을 완화하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 예산 사업 운영의 안정성이라는 목적 달성을 위하여 ‘육아기 재택근무’를 「고용보험법 시행령」 등 하위 법령에 명시하는 것으로 충분한지, 법률에 명시해야 하는지에 대해서는 논의가 필요할 것으로 보임.

6. 가족돌봄휴직 사유에 “자녀의 양육” 추가 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①감염병의 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 다른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우 등에 ‘자녀의 양육’을 이유로 가족돌봄휴직을 사용할 수 있는 근거를 마련하고, ②이 경우 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일을 유급으로 하며, ③고용노동부장관이 예산이 범위에서 유급 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있는 근거를 마련하는 한편, ④자녀의 양육을 이유로 한 가족돌봄휴직을 유급으로 하지 아니한 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하는 내용임(안 제22조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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, <u>노령</u> 으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- <u>노령 또는 자녀의 양육</u> ----- ----- -----

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 ~ ④ (생략)

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

1. ~ 4. (생략)

<신설>

<신설>

⑥ ~ ⑩ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느

-----.

-----.

② ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제1항에 따라 자녀의 양육으로 인한 가족돌봄휴직 및 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. ~ 4. (현행과 같음)

⑥ 사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄휴직을 사용하는 경우에는 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일은 유급으로 한다.

⑦ 고용노동부장관은 예산의 범위에서 제6항에 따른 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있다.

⑧ ~ ⑫ (현행 제6항부터 제10항까지와 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 5. (생략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

7. ~ 9. (생략)

③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생략)

<신설>

4. ~ 6. (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

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

1의2. ~ 8. (생략)

<신설>

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. 제22조의2제8항-----

7. ~ 9. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

(생략)

4. ~ 6. (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

1의2. ~ 8. (현행과 같음)

8의2. 제22조의2제6항을 위반하여

	<u>가족돌봄휴직을 유급으로 하지 아니한 경우</u>
9. (생략)	9. (현행과 같음)
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제22조의2 등에 따르면, 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직을 신청하는 경우 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 휴직을 허용해야 함.

가족돌봄휴직의 기간은 연간 최장 90일이고, 1회당 30일 이상씩 나누어 사용할 수 있으며, 가족돌봄휴직은 원칙적으로 무급으로 이루어짐. 사업주가 가족돌봄휴직 신청을 받고 휴직을 허용하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨.

개정안은 가족돌봄휴직 사용 사유에 “자녀의 양육”을 추가하면서 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자로 분

류된 경우 등⁸⁾에 한하여 사용할 수 있도록 하고, 이 경우 최초 30일을 유급으로 하되 고용노동부장관이 그 비용의 전부 또는 일부를 지원할 수 있는 근거를 마련하며, 유급으로 하지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하려는 것임.

개정안은 코로나19와 같은 감염병 확산 시 자녀의 양육을 위하여 가족돌봄휴직을 사용할 수 있도록 하고, 최초 30일을 유급 휴직으로 하는 한편 국가의 재정 지원 근거를 마련함으로써 부모인 근로자가 가족돌봄휴직을 활용해 감염병 확산에 따른 자녀 건강 보호에 대응하고 재정 지원을 통해 생계 부담을 덜어 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화한다는 점에서 입법의 의의가 있다고 봄.

다만, 현행법상 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 이유로 1년 이내의 육아휴직을 사용할 수 있고, 육아휴직은 고용보험기금을 통해 급여가 지급되고 있는바, 유사한 취지의 제도가 중복 운영될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

-
- 8) 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

7. 법률 제16558호의 부칙(적용례) 삭제

가. 개정안의 주요내용

개정안은 법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 제4조를 삭제하려는 것임(안 법률 제16558호 부칙 제4조 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 <u>제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.</u>	법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 <u><삭 제></u>

나. 검토의견

법률 제16558호⁹⁾ 제19조의2 및 제19조의4의 주요 개정 내용을 살펴보면, 개정 전에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 1년을 사용할 수 있었으나¹⁰⁾, 개정법률은 육아휴직과 육아기 근로시간

9) 현행법은 법률 제18178호임

10) 즉 ①육아휴직만 1년, ②육아기 근로시간 단축만 1년, ③육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년 중 하나의 형태로 사용

단축을 각각 최대 1년을 사용할 수 있도록 하고, 육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축의 사용 기간에 가산하여 사용할 수 있도록 하며(제19조의2), 육아휴직은 1회 분할하여 사용할 수 있도록 하고, 육아기 근로시간 단축은 최소 사용 단위기간을 3개월로 하되 분할 사용 횟수에 제한을 두지 않았음(제19조의4).

[표] 법률 제16558호 개정 전·후 비교(일부 발췌)

개 정 전	개 정 후
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 <u>제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 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.</u>	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 <u>근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 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.</u>
② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 <u>그 밖의</u> 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.	② ----- ----- ----- ----- ----- <u>출근 및 퇴근 시간 조정 등</u> <u>다른</u> ----- ----- -----.
③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용	③ ----- -----

는' 근로자부터 적용하도록 함에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 합산하여 ①1년을 이미 사용한 근로자, ②사용 중이지만 시행일 이후 새로이 청구할 기간이 없는 경우에는 동 개정규정의 적용을 받지 못하였음¹¹⁾).

이에 개정안은 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 및 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)의 개정규정을 법 시행 당시 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 ①이미 사용하였거나, ②새로이 청구할 기간이 없는 근로자에 대해서도 적용하도록 함으로써 적용대상을 확대하려는 것임.

개정안은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 사용 시기에 따라 확대된 제도를 적용 받지 못한 사람이 있는 점을 법률의 소급 적용을 통해 개선하려는 것으로, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 기회를 확대하여 일·가정 양립 지원을 강화하려는 입법 취지는 인정되는 측면이 있다고 하겠음.

다만, 개정된 신법이 수범자에게 유리한 경우 시혜적 소급입법을 할 것인지의 여부는 광범위한 입법형성의 자유가 인정되나, 특정인에 대한 시혜는 그 상대방에게 불이익이 될 수 있다는 점¹²⁾과 개정안으로

11) ○ '18. 2. 1~'19. 1. 31 육아휴직을 1년을 신청하여 사용한 자 → 개정법 적용 안됨
○ '19. 5. 1~'20. 4. 30 육아휴직을 1년을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용 안됨
○ '19. 5. 1~'19. 11. 30 육아휴직을 7개월을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용
○ '18. 2. 1~'18. 10. 31 육아휴직을 9개월 사용하였고, '19. 9. 1~'19. 11. 30(3개월)을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용 안됨
○ '18. 2~'18.10 육아휴직을 9개월 사용한 자 → 개정법 적용 됨

12) 현재 1998. 11. 26. 97헌바65

인하여 사업주에게는 추가적으로 근로시간 단축 부여 등 의무가 부과되는바, 영세 사업주 등의 인력 운용상 부담도 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5538