



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가족돌봄휴직등 급여 신설 〉

■ 서영석의원 대표발의(의안번호 제2208349호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 가족돌봄휴직등 급여 신설	3

I. 제안경위

2025년 2월 21일 서영석의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2025년 2월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자가 연간 최장 90일의 가족돌봄휴직 또는 연간 최장 10일의 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 현행법상 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가 기간이 무급이어서 근로자가 가족구성원 등을 돌볼 필요가 있는 경우에 재정적인 어려움으로 인하여 동 제도를 적극적으로 사용하지 못한다는 지적이 제기됨.

이에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 개정하여 가족돌봄휴직 및 휴가를 유급으로 하고, 해당 급여를 고용보험기금으로 지원할 수 있도록 하여 근로자의 동 제도 사용을 보장하고 일·가정의 양립을 지원하고자 함(안 제73조의3·제74조제3항 신설 등).

참고사항

이 법률안은 서영석의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제8348호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄휴직등 급여 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가정돌봄휴직등”)를 부여받은 근로자에 대한 가족돌봄휴직등 급여를 신설하려는 것임(안 제73조의3 신설 등).¹⁾

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(고용보험사업) ① 보험은 제1조의 목적을 이루기 위하여 고용보험사업(이하 “보험사업”이라 한다)으로 고용안정·직업능력개발사업, 실업급여, <u>육아휴직 급여</u> 및 출산전후휴가 급여 등을 실시한다.	제4조(고용보험사업) ① ----- ----- ----- ----- <u>육아휴직 급여</u> , <u>가족돌봄휴직 급여</u> ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)
제6조(보험료) ① (생략)	제6조(보험료) ① (현행과 같음)
② 고용산재보험료징수법 제13조 제1항제1호에 따라 징수된 고용안정·직업능력개발사업의 보험료 및 실업급여의 보험료는 각각	② ----- ----- ----- -----

1) 동 개정안은 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(가족돌봄휴직등의 유급화, 의안번호 제8348호)의 의결을 전제로 함.

그 사업에 드는 비용에 충당한다.
다만, 실업급여의 보험료는 제55조의2제1항에 따른 국민연금 보험료의 지원, 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여의 지급, 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 제75조·제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여 등 및 제77조의4·제77조의9에 따른 출산전후급여등의 지급에 드는 비용에 충당할 수 있다.

③ (생략)

제1절 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여

<신설>

-----.

-----육아기 근로시간 단축 급여의 지급, 제73조의3에 따른 가족돌봄휴직등 급여의 지급-----

-----.

③ (현행과 같음)

제1절 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여 등

제73조의3(가족돌봄휴직등 급여) ①

고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄휴직등”이라 한다)를 부여받은 피보험자 중 가족돌봄휴직등을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 가족돌봄휴직등 급여를 지급한다.

② 가족돌봄휴직등 급여의 신청 방법 및 급여액에 관하여는 제73조의2제2항·제3항을 준용한다.

제74조(준용) ①·② (생략)

<신설>

제80조(기금의 용도) ① 기금은 다음 각 호의 용도에 사용하여야 한다.

1. ~ 2의2. (생략)

3. 육아휴직 급여 및 출산전후휴가 급여등의 지급

4. ~ 7. (생략)

②·③ (생략)

제87조(심사와 재심사) ① 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실에 대한 확인, 제4장의 규정에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아

이 경우 “육아기 근로시간 단축”은 각각 “가족돌봄휴직등”으로 본다.

③ 그 밖에 가족돌봄휴직등 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제74조(준용) ①·② (현행과 같음)

③ 가족돌봄휴직등 급여에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “가족돌봄휴직등 급여”로 보고, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “가족돌봄휴직등”으로 본다.

제80조(기금의 용도) ① -----

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

3. 육아휴직 급여, 가족돌봄휴직등 급여-----

4. ~ 7. (현행과 같음)

②·③ (현행과 같음)

제87조(심사와 재심사) ① -----

-----육

휴직 급여와 출산전후휴가 급여 등에 관한 처분[이하 “원처분(原處分)등”이라 한다]에 이의가 있는 자는 제89조에 따른 심사판에게 심사를 청구할 수 있고, 그 결정에 이의가 있는 자는 제99조에 따른 심사위원회에 재심사를 청구할 수 있다.

② · ③ (생략)

제90조(심사의 청구 등) ① 제87조 제1항에 따른 심사를 청구하는 경우 제17조에 따른 피보험자격의 취득·상실 확인에 대한 심사의 청구는 「산업재해보상보험법」 제10조에 따른 근로복지공단(이하 “근로복지공단”이라 한다)을, 제4장에 따른 실업급여 및 제5장에 따른 육아휴직 급여와 출산전후휴가 급여 등에 관한 처분에 대한 심사의 청구는 직업안정기관의 장을 거쳐 심사판에게 하여야 한다.

② (생략)

제107조(소멸시효) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

1. ~ 3. (생략)

아휴직 급여, 가족돌봄휴직등 급여 및 출산전후휴가 급여등-----

②・③ (현행과 같음)

제90조(심사의 청구 등) ① -----

-----육아휴직 급여, 가족돌
봄휴직등 급여 및 출산전후휴가
급여등-----

② (현행과 같음)

제107조(소멸시효) ① -----

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등을 반환받을 권리 ② (생략) 제112조(포상금의 지급) ① 고용노동부장관은 이 법에 따른 고용안정·직업능력개발 사업의 지원·위탁 및 <u>실업급여·육아휴직 급여</u> 또는 출산전후휴가 급여등의 지원과 관련한 부정행위를 신고한 자에게 예산의 범위에서 포상금을 지급할 수 있다. ② (생략) 제116조(벌칙) ① 사업주와 공모하여 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 다음 각 호에 따른 지원금 또는 급여를 받은 자와 공모한 사업주는 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 2. (생략) 3. 제5장에 따른 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 및 출산전후휴가 급여등 4. (생략) ② (생략)	4. ----- 육아기 근로시간 단축 급여, 가족돌봄휴직등 급여----- ----- ② (현행과 같음) 제112조(포상금의 지급) ① ----- ----- ----- -----<u>실업급여·육아휴직 급여·가족돌봄휴직등 급여</u>----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음) 제116조(벌칙) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- --. 1. 2. (현행과 같음) 3. ----- 육아기 근로시간 단축 급여, 가족돌봄휴직등 급여----- ----- 4. (현행과 같음) ② (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주로 하여금 근로자가 가족²⁾의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴직’을 신청하는 경우 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 경우를 제외하고는 가족돌봄휴직’을 허용하도록 하고 있고,

근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴가’를 신청하는 경우 이를 허용하도록 하면서 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있도록 하고 있음.³⁾

2) 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

3) 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.

③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 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 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

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,

가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일, 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일(연장되는 경우 20일, 한부모의 경우 25일)이고,

사업주가 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청을 받고도 허용하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨.⁴⁾

개정안과 함께 제출된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」에서는 가족돌봄휴직등을 부여받은 근로자에 대하여 그 사용기간에 대한 급여를 지급하도록 하고 있는데, 본 개정안은 해당 급여를 고용보험기금을 통해 지원하려는 것으로,

가족돌봄휴직등의 유급화에 따른 기업의 재정 부담을 완화하고 휴가를 사용하는 근로자의 생계 부담을 줄여 근로자의 일·가정 양립 지원을 실질적으로 보장할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있다고 보임.

다만, 최근 저출생 문제 해결을 위한 배우자출산휴가 급여기간 확대(5일→20일), 난임치료휴가 급여(2일) 신설, 육아휴직 기간 확대(1년→

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.

4) 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우

8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우

1년 6개월), 육아기 근로시간 단축 기간 확대(최대 2년→최대 3년) 등 육아 지원 관련 다양한 제도가 신설·확대⁵⁾됨에 따라, 관련 급여의 재원인 고용보험기금의 재정지출이 크게 증가할 것으로 예측되는바, 가족돌봄휴직등의 급여 신설을 위해서는 고용보험기금의 재정 상황을 고려한 재원 확보 방안에 대한 논의가 선행되어야 할 것으로 보임.

* (참고) 육아지원제도 확대에 따른 모성보호육아지원 계획안 증액 현황

(’24년 계획액) 2조 4,968억 3,000만원 → (’25년 계획안) 4조 224억 5,400만원(+61.1%)

고용노동부는 일·육아지원제도 확대로 모성보호급여 예산이 대폭 확대되어 고용보험 재정에 부정적 영향을 미치고 있으며, 모든 근로자에 대해 매년 발생하는 가족돌봄휴직·휴가에 대한 급여 신설은 막대한 재정 소요가 예상되므로, 고용보험기금 재정 상황 고려시, 정부 지원을 위한 재원 확보방안에 대한 논의가 선행되어야 한다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

5) ▲육아휴직 기간 확대(1년→1.5년) 및 탄력적 사용, ▲육아기 단축 기간(최대 2년→최대 3년)·자녀연령·급여지원 확대 및 최소 사용기간 축소, ▲시간단위 휴가 활성화, ▲ 시차출퇴근·선택근무 등 유연근무 활성화 등