

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정
법률안
심 사 보 고 서

2024. 09.
환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2024. 7. 2. 송옥주의원 등 11인

나. 회부일자 : 2024. 7. 3

다. 상정 및 의결일자 :

제418회 국회(정기회) 제1차 전체회의(2024.9.9)

상정 · 제안설명 · 검토보고 · 대체토론 · 소위원회부

제418회 국회(정기회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.11)

상정 · 축조심사

제418회 국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.12)

상정 · 축조심사 · 의결(대안반영 폐기)

제418회 국회(정기회) 제2차 전체회의(2024.9.12)

상정 · 소위심사보고 · 찬반토론 · 의결(대안반영 폐기)

2. 제안설명의 요지

「근로기준법」은 근로자에게 90일의 출산전후휴가를 보장하고 있

고, 현행법은 근로자에게 10일의 출산휴가와 1년의 육아휴직을 보장하며, 사업주가 근로자가 청구한 출산휴가와 육아휴직을 보장하지 않을 경우 500만원 이하의 벌금 또는 과태료 처분을 할 수 있도록 하고 있음.

그러나 여전히 육아휴직 후 복귀한 근로자에게 불이익한 처우를 하는 사례가 나타나는 한편, 남성의 육아휴직 비중은 2023년 기준 전체 육아휴직자 중 27.1%로 여성 근로자 대비 낮은 수치를 보이고 있어, 여전히 출산·양육이 여성에게 전담되는 측면이 있는 것으로 나타남.

이러한 가부장적 인식이 지속될 경우, 여성을 채용하는 기업은 여성의 출산과 양육의 부담을 기업의 부담으로 인식하게 되며, 여성은 채용과정이나 근무 중 차별과 경력단절 등의 불이익을 받을 우려가 있음.

특히, 출산으로 인한 일자리 단절은 여성의 노년 빈곤에까지 영향을 미치는 등 여성의 생애주기에 상당한 위험요인으로 작용하고 있으며, 이는 저출생 문제의 악화에도 영향을 미칠 우려가 있을 것으로 보임.

그러므로 출산·양육을 남녀가 평등하게 책임진다는 기업의 인식과 사회 구조의 변화가 필요함. 이에 배우자 출산휴가와 육아휴직을 현행 신청주의로 유지하되, 육아휴직 신청이 접수된 경우 사업주가 최소 3개월 이상 의무적으로 휴직을 부여하도록 제도를 변경하고자 함.

이에 배우자에게 적절한 자녀 양육기간을 보장하기 위해, 출산휴가

를 기존 10일에서 30일로 연장하는 한편, 배우자 출산휴가와 남성 근로자의 육아휴직 신청 시 그 기간(1년) 중 3개월의 기간을 사업주가 의무적으로 근로자에게 부여하도록 하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하고자 함(안 제18조의2제1항 및 제19조제2항 등).

3. 전문위원 검토보고 요지

생략

4. 대체토론 요지

생략

5. 소위원회 심사내용

대안을 제안하고, 본회의에 부의하지 아니하기로 의결함.

6. 찬반토론 요지

생략

7. 심사결과

대안반영 폐기

8. 부대의견

없음

9. 소수의견의 요지

없 음

10. 관련위원회 의견 요지

없 음

11. 기타 사항

없 음