



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안 고용보험법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대 등〉

■ 이종배의원 대표발의(의안번호 제2219273호)

■ 이종배의원 대표발의(의안번호 제2219278호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대 등	4

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(제2219273호)

I. 제안경위

2026년 6월 16일 이종배의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법령은 6개월 이상 계속 근무한 근로자에게 최대 1년의 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 보장하고 있으며, 사업주는 육아휴직 등을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 하고 있음.

이에 반해 공무원은 근속 기간과 상관없이 육아휴직을 사용할 수 있도록 되어 있고, 육아휴직 기간도 3년(급여지급 기간 최대 1년 6개월)으로 보장하고 있으며, 해고뿐 아니라 인사고과에서도 불리한 처우를 금지하는 등의 규정이 있어 일반 근로자와의 형평성 문제가 제기되고 있음.

이에 육아휴직 등의 신청 대상을 계속근로기간 6개월에서 3개월 이상인 근로자로 완화하고, 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 사

용하는 사업장에 대해 육아휴직 등의 기간을 1년에서 3년으로 확대하는 한편, 「고용보험법」을 함께 개정하여 급여지급 기간을 최대 1년 6개월로 하고자 함. 또한, 육아휴직 등에 따른 불리한 처우의 형태를 인사고과 등에 관한 규정 등까지 보다 명확히 함으로써 근로자의 일과 가정의 양립을 두텁게 지원하고자 함(안 제19조 및 제19조의2 등).

2. 고용보험법 일부개정법률안(제2219278호)

I. 제안경위

2026년 6월 16일 이종배의원이 대표발의한 고용보험법 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 현행법에 따라 피보험단위기간(계속근로기간)이 합산하여 180일 이상인 근로자는 1년의 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있으며 이에 따른 급여를 지급받을 수 있음.

그러나 육아휴직 등의 기회를 확대하기 위하여 피보험단위기간을 단축하고, 육아휴직 등의 기간을 3년으로 늘리는 경우에 고용보험 재원의 안정성과 근로자의 생활안정을 고려하여 급여지급 기간을 합리적으로

조정할 필요가 있음.

이에 육아휴직 등의 급여 대상이 되는 피보험단위기간을 180일에서 90일로 단축하는 한편, 육아휴직 등의 급여 기간을 1년으로 하고, 근로자가 「남녀고용평등법」에 따라 6개월의 육아휴직을 추가로 사용하는 경우 최대 1년 6개월까지 급여를 지급하도록 함으로써 근로자의 일과 가정의 양립을 두텁게 지원하고자 함(안 제70조 및 제73조의2).

참고사항

이 법률안은 이종배의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제19273호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 신청요건을 계속 근로
기간 6개월 이상에서 3개월 이상으로 완화하고, 대통령령으로 정하는
규모 이상의 사업장에서는 최대 3년까지 사용할 수 있도록 하며, 사용
에 따른 불리한 처우의 유형을 구체적으로 명시하려는 것임(안 제19
조, 제19조의2 및 제37조).

[표] 개정안 조문대비표

[illegible]

대통령령으로 정하는 경우에는
그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이
내로 한다. 다만, 다음 각 호의
어느 하나에 해당하는 근로자
의 경우 6개월 이내에서 추가
로 육아휴직을 사용할 수 있
다.

1. ~ 3. (생략)

③ 사업주는 육아휴직을 이유
로 해고나 그 밖의 불리한 처
우를 하여서는 아니 되며, 육
아휴직 기간에는 그 근로자를
해고하지 못한다. 다만, 사업을
계속할 수 없는 경우에는 그러
하지 아니하다.

④ ~ ⑨ (생략)

만, 근로자가 육아휴직을 시작
하려는 날의 전날까지 해당 사
업에서 계속 근로한 기간이 3
개월 미만인 경우에는 그러하
지 아니하다.

② -----1년(대
통령령으로 정하는 규모 이상
의 근로자를 사용하는 사업의
근로자의 경우에는 3년)-----
-----.

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

③ -----
--해고나 불리한 인사조치, 임
금·상여금 등의 차별지급, 교
육훈련 기회의 제한 또는 그
밖의 불리한 처우-----

-----.

-----.

④ ~ ⑨ (현행과 같음)

따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ · ⑦ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

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

1. ~ 2의2. (생략)

3. 제19조제3항을 위반하여 육
아휴직을 이유로 해고나 그
밖의 불리한 처우를 하거나,
같은 항 단서의 사유가 없는
데도 육아휴직 기간동안 해

는 사업의 근로자의 경우에는
3년)-----.

⑤ -----

--해고나 불리한 인사조치, 임금·상여금 등의 차별지급, 교육훈련 기회의 제한 또는 그 밖의 불리한 처우-----
-----.

⑥ · ⑦ (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② _____

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

3. -----
-----해고나 불
리한 인사조치, 임금·상여금
등의 차별지급, 교육훈련 기
회의 제한 또는 그 밖의 불

당 근로자를 해고한 경우	<u>리한 처우</u>----- ----- -----
4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이 유로 해당 근로자에 대하여 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u> 를 한 경우	4. ----- ----- ----- <u>해고나 불리한 인사조치, 임 금·상여금 등의 차별지급, 교육훈련 기회의 제한 또는 그 밖의 불리한 처우</u>----- ---
5. ~ 9. (생략)	5. ~ 9. (현행과 같음)
③ · ④ (생략)	③ · ④ (현행과 같음)
<고용보험법>	
법률 제21372호 고용보험법 일부 개정법률	법률 제21372호 고용보험법 일부 개정법률
제70조(육아휴직 급여) ① 고용 노동부장관은 「남녀고용평등 과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육 아휴직을 30일 또는 같은 법 제19조제6항에 따른 육아휴직 을 7일(「근로기준법」 제74조 에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 각각 제외한 다) 이상 부여받은 피보험자	제70조(육아휴직 급여) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위 기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

② ~ ④ (생략)

<신설>

⑤ (생략)

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41

-----90일-----

--.

② ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급하는 육아휴직 기간은 최대 1년으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제2항 단서에 따른 육아휴직 기간에 대하여는 추가로 육아휴직 급여를 지급한다.

⑥ (현행 제5항과 같음)

제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① -----

조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 <u>180일</u> 이상인 피보험 자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다. ②·③ (생략) <신설> ④ (생략)	----- ---<u>90일</u>----- ----- -----. ②·③ (현행과 같음) ④ 제1항에 따른 육아기 근로 시간 단축 급여를 지급하는 육 아기 근로시간 단축 기간은 최 대 <u>1년</u>으로 한다. ⑤ (현행 제4항과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법은 근로자의 일·가정 양립, 모성보호를 지원하기 위하여 육아
휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도를 두고 있으며, 이에 따라 6개월
이상 계속 근무한 근로자에게 최대 1년의 육아휴직과 육아기 근로시간
단축을 보장하고 있고, 사업주는 육아휴직 등을 이유로 해고나 그 밖의
불리한 처우를 하지 못하도록 하고 있음.

[표] 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도 개요

구 분	육아휴직	육아기 근로시간 단축
근거	「남녀고용평등법」 제19조	「남녀고용평등법」 제19조의2
대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 둔 부모로서, 고용보험 에 가입된 기간(피보험 단위기간)이 180일 이상인 경우	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 부모로서, 고용보험 에 가입된 기간(피보험 단위기간)이 180일 이상인 경우
사용	최대 1년	최대 1년

기간	※ 부모 동반 사용 등 특례 시 최대 1년 6개월	※ 육아휴직 미사용 기간의 2배 가산 시 최대 3년
급여	육아휴직을 개시한 날 기준의 통상임금을 기준으로, 통상임금의 80~100% 지원 [상한액] 1~3개월 ⇒ 250만원/월 4~6개월 ⇒ 200만원/월 7개월 이상 ⇒ 160만원/월	매주 최초 10시간 단축분에 대해 통상임금의 100%(상한 월 250만원), 나머지 단축분에 대해 통상임금의 80%(상한 월 160만원)를 비례하여 지원

그런데, 공무원의 경우 근속 기간과 상관없이 육아휴직을 사용할 수 있고, 육아휴직 기간도 3년(급여지급 기간 최대 1년 6개월)으로 보장하고 있으며, 해고뿐 아니라 인사고과에서도 불리한 처우를 금지하는 등의 규정이 있어¹⁾ 일반 근로자와의 형평성 문제가 제기되고 있음.

이에 개정안은 육아휴직 등의 신청 자격요건인 계속근로기간을 현행 6개월에서 3개월로 단축하여 단기 근속자의 제도 접근성을 높이고, 일정 규모 이상 사업장의 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 3년으로 확대함으로써 보다 안정적인 돌봄 환경을 조성하려는 것으로, 공무원에게 최대 3년간 보장되는 육아휴직 기간을 민간에도 확대 적용함으로써 직종 간 형평성 문제를 해소하고, 근로자의 일·가정

- 1) 「국가공무원법」 제71조(휴직) ② 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.
4. 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때
④ 임용권자는 제2항제4호에 따른 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
제72조(휴직 기간) 휴직 기간은 다음과 같다.
7. 제71조제2항제4호에 따른 휴직 기간은 자녀 1명에 대하여 3년 이내로 한다

「공무원임용령」 제56조(소속 장관의 준수사항 등) ② 소속 장관은 복직한 공무원에 대하여 휴직을 이유로 보직관리·승진 등 인사운영에서 불리한 처우를 해서는 아니 되며, 민간기업등에서 익힌 전문성과 현장경험을 활용하여 휴직기간에 상응하는 기간 이상 복무하도록 관리하여야 한다.

양립 지원을 강화하여 저출생 문제 해결에 긍정적 신호를 줄 것으로 기대됨.

1) 육아휴직 및 육아기 단축근무 기간 확대

개정안은 육아휴직 및 육아기 단축근무(이하 “육아휴직등”) 기간을 현행 최대 1년에서 3년으로 확대함으로써 근로자가 자녀의 성장과 발달에 필요한 기간 동안 직접 양육에 참여할 수 있도록 하고, 일·가정 양립을 지원하여 육아로 인한 경력단절을 예방하려는 취지로 볼 수 있음.

특히 영유아기뿐만 아니라 자녀가 취학한 이후에도 상당 기간 부모의 돌봄이 필요한 경우가 있고, 현행 육아휴직등의 기간만으로는 근로자가 직장생활과 자녀 양육을 병행하는 데 한계가 있을 수 있다는 점에서 육아휴직등의 기간을 확대하여 근로자의 돌봄 선택권을 넓힐 필요성이 인정될 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 관해서는 다음의 사항을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 육아휴직등은 근로자의 일·가정 양립에 관한 기본적인 권리로서, 이를 사업장 규모에 따라 1년과 3년으로 차등하는 것이 타당한지에 대해서 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

개정안은 “대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 사용하는 사

업”에 종사하는 근로자의 육아휴직등의 기간을 현행 최대 1년에서 3년으로 확대하고 있는데, 이는 대규모 사업장의 경우 상대적으로 인력 및 업무의 대체가 용이하고, 체계적인 인사·노무관리 시스템을 갖추고 있는 경우가 많으므로 장기간 육아휴직등으로 인한 사업주의 부담을 상대적으로 감당하기 용이하다는 점을 고려한 것으로 이해됨.

그러나 개정안에 따르면, 동일한 자녀를 양육하고 동일한 돌봄 필요성이 있는 근로자라도 대규모 사업장 소속 근로자는 최대 3년 또는 3년 6개월의 육아휴직등을 사용할 수 있는 반면, 소규모 사업장의 근로자는 최대 1년 또는 현행 요건에 따른 1년 6개월만 사용할 수 있게 되는데, 이는 사업주의 부담능력, 수용여건, 이행가능성 등을 고려한 것으로 보이나, 근로자의 육아 필요성은 사업장 규모에 따라 달라지는 것이 아니고,²⁾ 사업장 규모를 기준으로 육아휴직등의 기간에 상당한 차이를 두면 근로자들이 규모가 작은 사업장에 취업하는 것을 기피하게 될 수 있다는 점에서 사회적 논의가 필요할 것으로 보임

둘째, 육아휴직등의 기간이 최대 3년으로 확대되면 사업주는 장기간의 업무공백에 대응하기 위하여 대체인력을 채용하거나 인력 재배치 등을 해야 하고, 특히 전문성이 높은 직무나 대체가 곤란한 직무의 경

2) 참고로, 「현행법」 역시 이미 일정한 사정이 있는 근로자에게 추가 6개월을 인정하고 있으나, 이는 부모 모두의 육아휴직 사용, 한부모 또는 장애아동의 부모 등 근로자 또는 자녀의 돌봄 필요성이라는 개인적 사정을 기준으로 한 것임.

「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) 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

우 부담이 커질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

특히, 육아휴직은 근로자가 신청하면 사업주가 원칙적으로 이를 허용하여야 하므로,³⁾ 근로자 사용 규모를 기준으로 3년이라는 장기간의 법정휴직을 부과하는 것이 우리 사회에서 수용가능한 수준인지 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 개정안은 3년으로 확대되는 사업에 대해 대통령령으로 정하도록 하고 있는데, 해당 기준에 따라 근로자가 사용할 수 있는 육아휴직 등의 기간이 최대 1년과 3년으로 크게 달라지게 된다는 점을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

근로자 사용 규모나 사업의 종류 등 구체적인 기준은 사업장의 인력운영 여건이나 대체인력 확보 가능성 등을 고려하여 탄력적으로 정할 필요가 있다는 점에서 대통령령에 위임할 필요성이 인정될 수 있으나, 그 위임에 따라 근로자의 육아휴직등의 기간이라는 중요한 권리의 범위가 최대 1년과 3년으로 크게 달라진다는 점을 고려하면, 적용 대상의 기준이 되는 사업 규모의 범위나 판단기준 등을 사회적 논의를 거쳐 법률에서 일정 정도 구체적으로 정하는 방안이 필요할 수 있다고 봄.

3) 「남녀고용평등법」은 대통령령으로 정한 경우에 해당하지 아니한 경우를 제외하고, 근로자가 육아휴직 및 육아기 단축근무를 신청한 경우 사업주는 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있으며, 「남녀고용평등법 시행령」은 상기 예외 사유에 관해 육아휴직은 “계속 근로기간이 6개월 미만인 경우”로 한정하고 있음. 참고로, 육아기 단축근무의 경우 “계속 근로기간이 6개월 미만인 경우”, “14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나, 채용하지 못한 경우”, “업무 성격 상 근로시간 분할 수행이 곤란하거나, 그 밖에 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우” 등 예외사유를 보다 폭넓게 인정하고 있음. (각주 4 참고)

고용노동부는 육아휴직등의 확대에 따른 업무공백 장기화 및 경력 단절 심화, 육아기 부모에 대한 고용기피 가능성, 육아휴직등의 기간 확대 기준을 사업장 규모로 판단함에 따른 민간기업 근로자 간의 형평성 문제, 인력공백 등에 대한 보완책 마련 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

2) 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 신청요건 완화

개정안은 대통령령으로 규정되어 있는 육아휴직등의 적용제외 대상⁴⁾(근속기간 6개월 미만)을 근속기간 3개월로 완화하고 법률로 상향 규정하여 단기 근속자의 제도 접근성을 높이고 있는바, 이는 근속기간이 짧은 근로자라도 자녀의 출산·양육 등으로 육아휴직등이 필요한 경우 제도를 이용할 수 있도록 하려는 것으로, 일·가정 양립을 지원한다는 측면에서는 의미가 있다고 보임.

다만, 개정안에 관해서는 다음의 사항을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

4) 「남녀고용평등법 시행령」 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

2. 삭제 <2019. 12. 24.>

3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.

4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

첫째, 육아휴직 신청요건 완화에 따른 재정적 영향을 함께 검토할 필요가 있음.

개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 근로자의 계속 근로기간을 현행 6개월 이상에서 3개월 이상으로 완화하려는 것으로, 현행 제도의 적용을 받지 못하던 입사 초기 근로자까지 육아휴직 등의 대상에 포함함으로써 근로자의 일·가정 양립을 지원하고 제도의 활용도를 높이려는 취지로 이해됨.

그러나 신청요건 완화에 따라 육아휴직 등의 적용대상이 확대될 경우, 육아휴직 사용인원의 증가와 이에 따른 육아휴직급여 등 고용보험기금 지출 증가로 이어질 가능성이 있는 만큼, 개정안 시행에 따른 추가적인 재정소요 규모와 이를 감당할 수 있는 고용보험기금의 재정여건 등을 함께 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 육아휴직은 일정 기간 근로제공을 중단하는 제도이므로 사업주 입장에서는 근로자 채용 후 얼마 지나지 않아 장기간의 업무공백을 부담하게 될 가능성이 있고, 특히 대체인력 확보가 어려운 중소기업에서는 업무공백 및 인력운영의 부담이 커질 수 있음.

현행 6개월 기준은 최소한 일정 기간의 근속을 거친 근로자에 대해서만 육아휴직등을 인정함으로써 사업주의 인력운영 부담과 근로자의 육아권을 조정하기 위한 기준으로 볼 수 있는데, 6개월이라는 현행 기준이 지나치게 장기간이어서 육아휴직등이 필요한 근로자의 권리를 과

도하게 제한하고 있는지, 실제로 3개월 미만의 근속기간을 이유로 육아휴직등을 이용하지 못하는 근로자가 어느 정도인지 등에 대한 실태 조사를 거쳐 육아휴직 신청요건을 완화할 필요성이 있는지를 논의할 수 있다고 봄.

아울러, 육아휴직은 근로제공 자체를 중단하는 데에 비해, 육아기 근로시간 단축은 근로를 계속하면서 근로시간만 줄이는 제도이므로 사업주의 업무공백 부담이 상대적으로 작을 수 있다는 점을 고려할 때, 두 제도의 계속 근로기간 요건을 반드시 동일하게 해야 하는지에 대해서도 별도로 검토할 필요가 있음.

고용노동부는 단기 근속자의 빈번한 휴직 신청 시 민간 사업장의 대체인력 채용 및 노무관리 부담이 급증할 우려가 있어 중소기업에 대한 지원책 강화가 선행되어야 하고, 육아휴직등은 사업주에게 의무가 부여되는 점(위반 시 형벌 부과)을 고려할 필요가 있으며, 육아기 근로시간 단축 확대의 경우 최근(2025. 2.) 법 개정을 통해 최대 3년(육아휴직 미사용기간 2배 가산)까지 제도를 사용할 수 있도록 사용여건이 개선된 바 있어 추가적인 사용 기간 확대는 인력 공백 장기화 등의 사업장 부담, 이로 인한 육아기 부모의 채용 기피 현상 등을 종합적으로 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

기획예산처 역시 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 신청 요건 완화는 기업 부담 가중, 기금 고갈 우려, 도덕적 해이 등 현실적 문제가 있어

신중히 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

3) 형벌 조항 내 “불리한 처우” 행위 구체화

개정안은 현행법의 포괄적인 “그 밖의 불리한 처우”의 구체적인 유형을 법률에 명시함으로써 어떠한 행위가 육아휴직등을 이유로 한 금지행위에 해당하는지를 보다 명확하게 하여 근로자와 사업주의 예측가능성을 높이고, 육아휴직등의 사용을 이유로 한 다양한 형태의 불이익 조치를 방지하려는 것으로 볼 수 있음.

특히, 해고와 같이 명백한 불이익뿐만 아니라, 승진 제한·직무배제·임금 및 상여금의 차별 지급·교육훈련 기회 제한 등 외형상 해고나 감봉에 해당하지 않더라도 근로자의 경력 및 근로조건에 실질적인 불이익을 줄 수 있는 행위를 구체적으로 명시하는 것은 육아휴직 사용에 따른 불이익을 실효성 있게 방지한다는 측면에서 의미가 있다고 보임.

다만, “불리한 처우”에 관한 금지는 「남녀고용평등법」상 여러 제도에 공통적으로 사용되는 규율방식인바, 육아휴직등에 대해서만 그 구체적인 유형을 별도로 열거하는 것이 법체계상 적절한지에 대해서는 검토할 필요가 있음.

현행법은 육아휴직등 뿐만 아니라 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 등 다양한 제도와 관련하여 해당 제도의 사용을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있으나, 그 구체적인 유형은 별도로 열거

하고 있지 않음.

다만, 예외적으로 “직장 내 성희롱”에 대해서는 신고자 또는 피해 근로자에 대한 불리한 처우의 유형을 부당한 인사조치, 임금·상여금 등의 차별 지급, 교육훈련 기회의 제한 등으로 구체적으로 열거하고 있는바, 이는 직장 내 성희롱에 대한 신고 또는 피해 사실을 이유로 한 보복성 조치가 다양한 형태로 이루어질 수 있다는 점을 고려하여 금지되는 행위의 범위를 보다 명확히 하려는 취지로 볼 수 있음.

따라서, 개정안과 같이 육아휴직등에 관한 불리한 처우의 유형을 구체적으로 명시하는 것은 이러한 입법례와 유사한 측면이 있으나, 현행법이 육아휴직등과 유사한 가족돌봄휴직, 가족돌봄 근로시간 단축 등 다양한 일·가정 양립 지원제도에 대해서 불리한 처우의 유형을 별도로 열거하지 않고 있다는 점을 고려할 때, 육아휴직등에 한하여 불리한 처우의 유형을 별도로 구체화할 필요성이 있는지, 또는 다른 일·가정 양립 지원제도에 대한 불리한 처우의 유형도 함께 구체화하여 규정할 것인지에 대해서도 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

[표] 「남녀고용평등법」상 “불리한 처우” 관련 규정

구 분	법률 조문
직장 내 성희롱	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우
배우자 출산휴가	제18조의2(배우자 출산휴가) ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
난임치료 휴가	제18조의3(난임치료휴가) ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
배우자 유산·사산 휴가	제18조의4(배우자 유산·사산휴가) ④ 사업주는 배우자 유산·사산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
육아휴직	제19조(육아휴직) ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.
육아기 근로시간 단축	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
가족돌봄 휴직, 휴가	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
가족돌봄 근로시간 단축	제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

고용노동부는 불리한 처우의 범위를 명확히 하여 법적 분쟁을 예방하고 육아휴직 근로자를 두텁게 보호할 수 있다는 점에서 그 취지는 공감하나, “불리한 처우”는 남녀고용평등법 전반에 적용되는 개념으로, 법체계상 육아휴직 외 전체 제도에 대해 통일적으로 고려할 필요가 있다는 입장임.

아울러, 현재도 “그 밖의 불리한 처우”를 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 포함하는 의미로 보고 있어⁵⁾ 법 개정에 따른 실익은 부족한 반면, 불리한 처우를 임금 그 밖의 근로조건 등에서 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 모두 포괄하는 것으로 광범위하게 해석하는 것이 근로자의 권리구제에 기여할 수 있음을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

4) 부칙

각 개정안의 부칙은 다음과 같음.

남녀고용평등법 일부개정법률안	고용보험법 일부개정법률안
이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(육아휴직 급여 지급 기간에 관한 적용례) 제70조제5항의 개정규정은 이 법 시행 이후 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따라 사용하는 육아휴직 기간

5) 그 밖의 불리한 처우의 의미: 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것
「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람」 p.214, 271 등 (‘25.4., 고용노동부)

	부터 적용한다. 제3조(육아기 근로시간 단축 급여 지급 기간에 관한 적용례) 제73조의2제4항의 개정규정은 이 법 시행 이후 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따라 사용하는 육아기 근로시간 단축 기간부터 적용한다.
--	--

개정안은 육아휴직등의 기간은 현행 1년에서 3년으로 확대하고 있으나, 육아휴직등의 급여 지급기간(1년)을 확대하고 있지는 아니한바, 고용보험법 개정안 적용례는 법률 시행 전후의 적용규정을 명확히 하기 위하여 둔 것으로 보임⁶⁾.

다만, 남녀고용평등법 개정안은 별도의 적용례를 두고 있지 아니한바, 법 시행 당시 이미 육아휴직을 사용 중인 근로자에게도 확대된 육아휴직 기간을 적용할 것인지, 적용하는 경우 시행 전에 사용한 기간을 포함하여 총 3년을 산정할 것인지 등이 명확하지 않음.

따라서, 개정안과 같이 육아휴직 기간을 확대한다면 법 시행 당시 육아휴직 중인 근로자에 대한 개정규정의 적용 여부와 기존 사용기간의 산입 여부 등을 명확히 하는 적용례를 둘 필요가 있을 것으로 보임.

6) 현행법은 육아휴직등에 대하여 그 기간에 대해 지급하도록 규정하면서 별도의 유급기간을 제한하고 있지 아니한바, 고용보험법 개정안은 육아휴직등의 기간은 확대하되, 유급기간은 현행대로 하기 위하여 조문(안 제70조5항 및 제73조의2제4항)을 신설한 것임.

문 의 처
02)6788-5539