



제418회 국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 연장의 대상 확대 등〉
■ 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2200683호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
---------------	---

II. 제안이유 및 주요내용	1
-----------------------	---

III. 검토의견	2
-----------------	---

1. 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 연장의 대상 확대 등	2
---	---

I. 제안경위

2024년 6월 20일 백혜련의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 21일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 어린 자녀를 양육해야하거나 가족의 질병·사고·노령을 사유로 긴급하게 돌봄이 필요한 때에, 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

하지만 현행법이 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 기간 연장을 신청할 수 있는 근거를 자녀 양육으로 제한하고 있어 조부모가 손자녀를 양육하는 경우 돌봄 공백이 생길 수 있음.

이에 근로시간 단축과 가족돌봄휴가 연장 대상을 자녀에서 손자녀로 확대해 근로자의 근로시간 단축과 가족돌봄휴가 사용을 보장하고자 함(안 제19조의2제1항 및 제22조의2제5항).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 연장의 대상 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가의 연장이 되는 대상의 범위에 ‘손자녀’를 포함하도록 하려는 것임(안 제19조의2제1항 및 제22조의2제5항제2호·제3호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조의2(육아기 근로시간 단축)	제19조의2(육아기 근로시간 단축)
① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 <u>자녀</u> 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.	① ----- ----- <u>자녀 또는 손자녀</u> 를----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ④ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ④ (현행과 같

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

1. (생략)

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 휴업 명령 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. (생략)

음)

⑤ -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. 자녀 또는 손자녀가-----

3. 자녀 또는 손자녀가-----

4. (현행과 같음)

나. 검토의견

1) 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 제도 개요

(i) 육아기 근로시간 단축 제도는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 근로시간을 단축하여 근무하는 제도(주당 15~35시간 근무)로, 현행법¹⁾은 육아기 근로시간 단축의 대상 자녀를 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀로 하고 있으며, 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있도록 하고 있음.

(ii) 가족돌봄휴가 제도²⁾는 근로자가 가족³⁾의 질병, 사고, 노령 또는 자녀 양육을 이유로 단기적으로 긴급하게 가족을 돌볼 필요가 있

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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 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 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.

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.

2) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 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.

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) (가족의 범위) 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀, 손자녀(「남녀고용평등법」 제22조의2제1항)

는 경우에 무급의 휴가를 신청할 수 있는 제도로, 연간 최대 10일을 사용할 수 있음.

한편, 감염병 확산 등으로 심각 단계 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난의 경우로서 근로자에게 가족돌봄을 위한 특별 조치가 필요한 경우 등에는 가족돌봄휴가를 20일(한부모 근로자는 25일)까지 연장할 수 있음.⁴⁾

[표] 연장된 가족돌봄휴가 사용 가능한 사유(법 제22조의2제5항)

-
- 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, 병원체보유자, 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 휴교처분이나 「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」 제42조 제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
 - ④ 그 밖에 근로자의 가족 돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
-

4) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

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 고용정책심의회의 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.

2) 검토의견

개정안(안 제19조의2제1항 및 제22조의2제5항제2호·제3호)은 현행 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄휴가 기간의 연장이 되는 대상에 ‘손자녀’를 포함하려는 것으로, 아동을 실질적으로 양육하고 있는 조부모인 근로자도 동 제도를 사용할 수 있도록 함으로써 실질적인 가족돌봄 수요에 부응하고, 이들의 일·가정 양립을 도모하려는데 입법적 의의가 있음.

다만, 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

먼저, 현재 육아기 근로시간 단축 제도는 육아휴직으로 인한 임금 상실 및 경력단절 가능성 등 단점을 보완하기 위해 도입된 제도인바, 손자녀를 위한 육아휴직 제도를 운용하고 있지 않음에도 육아기 근로시간 단축의 대상을 손자녀로 확대하는 것은 제도의 취지에 맞지 않는 측면이 있음.

한편, 개정안은 별도의 제한 없이 자녀 또는 손자녀의 양육을 위하여 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고 있는바, 동일한 자녀에 대해 부모와 조부모 모두 해당 제도 사용이 가능해지는 것으로 보임.

이 경우 자녀당 부모와 조부모 합산 최대 4년의 육아기 근로시간 단축이 가능해지므로, 현재 고용보험기금에서 육아기근로시간 단축 급

여 지원이 이루어지고 있다는 점에서 재원 조달 방안 등에 대한 검토가 함께 이루어져야 할 것으로 보임.

다음으로, 가족돌봄휴가 기간 연장 대상을 손자녀로 확대하는 것은 근로자의 가족돌봄 수요와 사업주의 인력 운용상 부담 등을 종합적으로 고려할 필요가 있어 보임.

현행법은 손자녀에 대해서도 가족돌봄휴가를 사용할 수 있으나, 사업주의 인력 운영상 부담 등을 고려하여 예외적인 경우⁵⁾로 한정하고 있음. 그런데 감염병 확산 등 예외적인 경우에 허용되는 가족돌봄휴가 기간의 연장까지 그 대상을 손자녀까지 확대하는 것은 가족돌봄휴가 미허용 사업주에게는 500만원 이하의 과태료가 부과⁶⁾되는 점 등을 고려할 때 사업주에게 인력 운용상 부담으로 작용할 우려가 있다는 점도 고려할 필요가 있어 보임.

이에 대해 고용노동부는 육아기 근로시간 단축 대상을 손자녀로 확대할 경우 공식적으로 조부모에게 돌봄 부담이 전가⁷⁾되고, 조부모 지원을 받을 수 없는 근로자와의 형평성 문제가 발생할 소지가 있으며, 현행법상 손자녀에 대해서도 가족돌봄휴가를 사용할 수 있으나, 사업

5) ‘손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 손자녀의 직계존속이 있는 경우’에는 손자녀를 대상으로 가족돌봄휴가를 사용할 수 없음

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

6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

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

7) 조부모가 손자녀를 양육하는 사유는 “자녀의 부탁으로 양육하게 되었다”의 응답이 76%로 대부분 ‘비자발적’으로 손자녀 양육을 하고 있음(육아정책연구소, 2016)

주의 인력 운영상 부담 등을 고려하여 예외적인 경우로 한정하고 있음을 고려할 때, 감염병 확산 등 예외적인 경우에 허용되는 가족돌봄 휴가의 기간 연장 대상을 손자녀까지 확대하는 것은 신중검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02) 6788-5539