

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(박해철의원 대표발의)

의안 번호	12738
----------	-------

발의연월일 : 2025. 9. 5.

발 의 자 : 박해철·박균택·박 정
송옥주·권칠승·장종태
김정호·김동아·임호선
최혁진·조계원 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위하여 최대 1년 동안 육아휴직을 할 수 있도록 하면서 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있도록 하고 있음.

또한 육아기 근로시간 단축을 근로자가 신청하는 경우, 원칙적으로 사용자는 이를 허용하여야 하지만, 대체인력 채용이 불가능한 경우 허용을 하지 않을 수 있도록 하고 있음.

육아휴직과 관련해서 임신 중인 배우자가 유산, 조산 등 건강상 심각한 위험이 있는 경우 등 일상 생활에 상당한 제약이 생기게 된 경우에는 출산 전에도 남성 근로자에게 육아휴직을 사용할 수 있게 해야 한다는 요구가 커지고 있음.

육아기 근로시간 단축이 활성화되기 위해서는 현행법에서 광범위하게 허용하고 있는 사업주의 불허 사유 범위를 재고할 필요가 있고, 특히 육아기 근로시간 단축 사용실태를 보면 1~2시간 단축 사용 비율이 약 65%로 대체인력 수요가 높다고 보기 어려운 측면을 적극 고려해야 한다는 주장이 설득력을 높여가고 있음.

이에 임신 중인 배우자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보려고 할 경우에도 근로자에게 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고, 대체인력 채용 가능 여부와 상관 없이 육아기 근로시간 단축을 허용하도록 하여, 유산 등의 위험으로부터 태아와 산모를 보다 두텁게 보호하고, 육아기 근로시간 단축제도를 좀 더 활성화하고자 하는 것임(안 제19조제1항, 제19조의2제1항 및 제19조의4제1항).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제1항 본문 중 “보호하거나”를 “보호하거나 남성 근로자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보려고 하거나”로 한다.

제19조의2제1항 단서 중 “다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우”를 “다만”으로 한다.

제19조의4제1항 후단 중 “횃수는”을 “횃수와 남성 근로자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보기 위하여 사용한 횃수는”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 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>보호하거나 남성 근로자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보려고 하거나</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. <u>다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지</u>	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>. 다만</u> ----- ----- -----

장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ⑦ (생략)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 3회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용하는 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② (생략)

-----.

② ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① -----

-----.

-----횟수와
남성 근로자가 유산 등 고용노동부령으로 정하는 건강상 위험이 있는 배우자를 돌보기 위하여 사용한 횟수는 -----
-----.

② (현행과 같음)