



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈가족돌봄휴직·휴가 사용 요건에 “장애” 추가 등〉

■ 한병도의원 대표발의(의안번호 제2200281호)

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. 가족돌봄휴직·휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사용 요건에 “장애” 사유 추가 등	2

I. 제안경위

2024년 6월 11일 한병도의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 및 자녀의 양육 등 가족 돌봄 사유가 발생했을 때 가족돌봄휴직 및 휴가를 사용할 수 있도록 보장하고 있음.

그러나 가족의 장애는 그 요건에 포함되고 있지 않아 장애를 가진 근로자의 가족에게 돌봄 사유가 발생할 경우 돌봄에 공백이 생길 수 있으며, 이로 인해 근로자가 생업을 포기할 수밖에 없는 상황으로까지 이어질 우려가 있다는 점에서 제도개선이 필요함.

이에 가족돌봄휴직 및 휴가 사용 요건에 장애를 추가하고 장애아동 부모의 경우 가족돌봄휴가 기간을 연장할 수 있도록 함으로써 가족 돌봄 공백을 최소화하는 한편 가족의 장애로 인한 근로 포기가 발생하지 않도록 하려는 것임(안 제22조의2, 제22조의3).

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄휴직·휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사용 요건에 “장애” 사유 추가 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①가족돌봄휴직·휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사용 요건에 “장애”를 추가하고, ②장애아동 부모의 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조¹⁾에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우 등에 가족돌봄휴가 기간을 연장할 수 있도록 하려는 것임(안 제22조의2 및 제22조의3).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ----- -----

1) 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조(위기경보의 발령 등) ① 재난관리주관기관의 장은 대통령령으로 정하는 재난에 대한 징후를 식별하거나 재난발생이 예상되는 경우에는 그 위험 수준, 발생 가능성 등을 판단하여 그에 부합되는 조치를 할 수 있도록 위기경보를 발령할 수 있다. 다만, 제34조의5제1항제1호 단서의 상황인 경우에는 행정안전부장관이 위기경보를 발령할 수 있다.

② 제1항에 따른 위기경보는 재난 피해의 전개 속도, 확대 가능성 등 재난상황의 심각성을 종합적으로 고려하여 관심·주의·경계·심각으로 구분할 수 있다. 다만, 다른 법령에서 재난 위기경보의 발령 기준을 따로 정하고 있는 경우에는 그 기준을 따른다.

③ 재난관리주관기관의 장은 심각 경보를 발령 또는 해제할 경우에는 행정안전부장관과 사전에 협의하여야 한다. 다만, 긴급한 경우에 재난관리주관기관의 장은 우선 조치한 후 지체 없이 행정안전부장관과 협의하여야 한다. <개정 2017. 7. 26.>

④ 재난관리책임기관의 장은 제1항에 따른 위기경보가 신속하게 발령될 수 있도록 재난과 관련한 위험정보를 얻으면 즉시 행정안전부장관, 재난관리주관기관의 장, 시·도지사 및 시장·군수·구청장에게 통보하여야 한다

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.

---노령, 장애로---

②

---노령, 장애---

③ (생 략)

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

1. (생 략)

2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]로 하며, 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

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

-----또는 부, 「장애아동 복지지원법」 제2조제1호에 따른 장애아동의 부모-----

-----.

3. -----

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.

⑤ ~ ⑩ (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우

2. ~ 4. (생략)

② ~ ⑦ (생략)

-----또는 부,
「장애아동 복지지원법」 제2조제1호에 따른 장애아동의 부모--

-----.

⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① -----

-----.

-----.

1. -----
노령, 장애로-----

2. ~ 4. (현행과 같음)

② ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법에 따르면,²⁾ 사업주는 근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴직’을 신청하면 대체인력 채용이 불가

2) 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, 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 의 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.

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등을 제외하고는 가족돌봄휴직을 허용해야 함.

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

아울러, 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 근로시간의 단축(이하 ‘가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축’이라 함)을 신청하는 경우에 이를 허용해야 하나, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등에는 허용하지 아니할 수 있음.

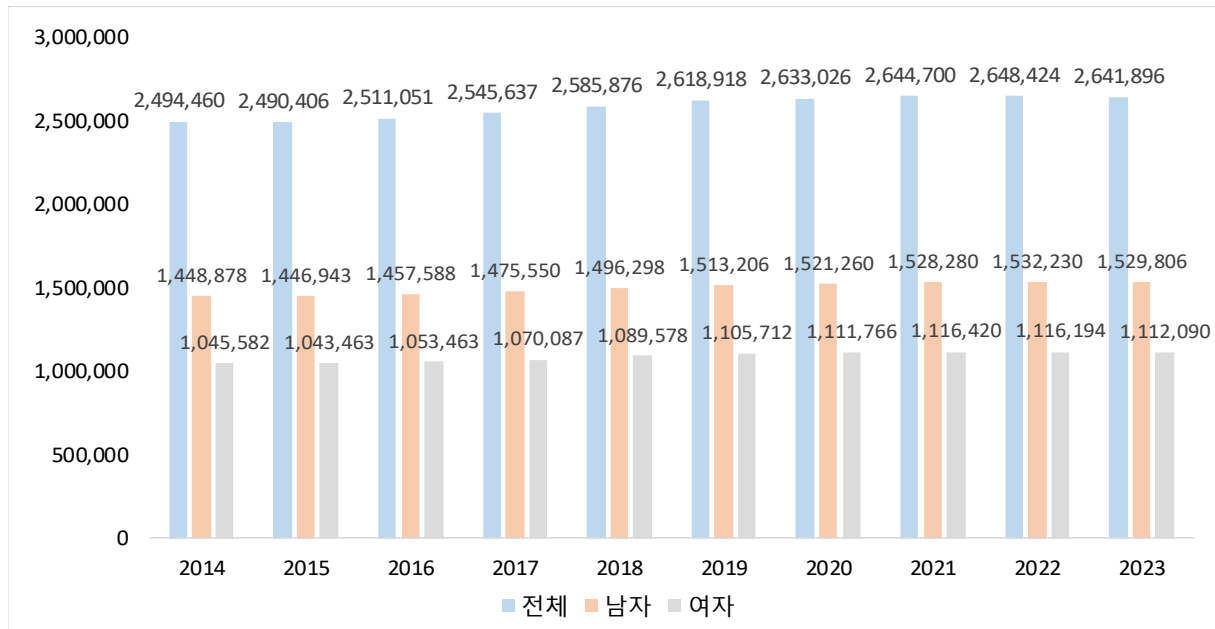
한편, 가족돌봄휴직의 기간은 연간 최장 90일이고, 가족돌봄휴가의 기간은 연간 최장 10일이나, 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위하여 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우에는 고용노동부장관이 고용정책심의회를 거쳐 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)

의 범위에서 연장할 수 있음. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하되, 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하이어야 함.

그런데 2023년 등록장애인은 2,641,896명이고 최근 10년간 장애인 인구가 꾸준히 200만명을 상회하는 상황에서, 가족의 장애는 가족돌봄 휴직·휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 사용 요건에 포함되지 않아 장애를 가진 가족 구성원의 돌봄 공백이 발생할 수 있고, 이로 인해 근로자가 생업을 포기하는 상황으로 이어질 수 있다는 지적이 제기되고 있음.

[그림] 최근 10년간(2014~2023년) 등록장애인수 변화

(단위: 명)



* 자료: 보건복지부, 장애인현황, 「시도별, 장애유형별, 성별 등록장애인수」 재편집

이에 개정안은 ①가족돌봄휴직·휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시

간 단축 사용 요건에 “장애”를 추가하고, ②감염병의 확산으로 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족돌봄휴가 기간이 최장 25일까지 연장 사용할 수 있는 대상에 현행 한부모가족의 모 또는 부에 해당하는 근로자 외에 장애아동의 부모를 추가하려는 것임.

[표] 현행과 개정안의 비교

구 분		현 행	개정안
가족돌봄 휴직	사용 요건	가족의 질병, 사고, 노령	가족의 질병, 사고, 노령, 장애
	기 간	연간 최장 90일	(현행과 같음)
가족돌봄 휴가	사용 요건	가족의 질병, 사고, 노령	가족의 질병, 사고, 노령, 장애
	기 간	[기본] 연간 최장 10일 [연장] 연간 최장 20일 (한부모가족의 모 또는 부인 경우 25일) * 감염병의 확산으로 심각단 계의 위기경보가 발령된 경 우 등 고용노동부장관이 연 장한 경우	[기본] (현행과 같음) [연장] (현행과 같음) (한부모가족의 모 또는 부인 경우, 장애아동의 부모인 경 우 25일) * 감염병의 확산으로 심각단 계의 위기경보가 발령된 경 우 등 고용노동부장관이 연 장한 경우
가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축	사용 요건	1. 근로자가 가족의 질병, 사 고, 노령으로 인하여 그 가 족을 돌보기 위한 경우 2. 근로자 자신의 질병이나 사 고로 인한 부상 등의 사유 로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴 를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우	1. 근로자가 가족의 질병, 사 고, 노령, 장애 로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우 2. ~ 4. (현행과 같음)
	기 간	1년 이내	(현행과 같음)

개정안은 가족돌봄휴직·휴가 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사용 요건에 “장애”를 추가하여 장애 가족을 가진 근로자의 노동시장 이탈을 방지하고, 감염병 확산 등으로 위기경보가 발령된 경우 장애 가족을 가진 근로자의 가족돌봄휴가기간을 연장하여 장애 가족에 대한 돌봄 공백을 최소화하는 데 기여한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 현행법에 따른 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가는 매년 사용할 수 있으므로, 근로자가 매년 장애를 이유로 가족돌봄휴직 등을 사용하게 될 경우 사업주의 인력운용상 어려움이 커질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사용 요건에 장애를 추가하는 것에는 이견이 없으나, 가족돌봄휴직·휴가 사용 사유에 장애를 추가하고 가족돌봄휴가 기간 연장 대상에 장애아동의 부모를 추가하는 것은 신중검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538