



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가족돌봄휴직 신청 거부 사유 법률로 상향 규정 등 〉

■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2210149호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 가족돌봄휴직 신청 거부 사유 법률로 상향 규정 등	2

I. 제안경위

2025년 4월 28일 김태선의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 29일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등의 사유로 가족을 돌보기 위해 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(이하 “가족돌봄휴직 등”)를 신청하는 경우, 사업주가 이를 허용하도록 규정하고 있습니다. 그러나 해당 법률상의 단서조항과 동법 시행령은 사업주에게 근로자의 가족돌봄 휴직 등의 신청을 거부할 수 있는 사유를 광범위하게 인정하고 있어, 일·가정 양립권이 충분히 보장되지 못하고 있다는 비판이 제기되고 있습니다.

특히, 같은 법률의 시행령 제16조의3제1항에서 사업주가 ‘14일 이상 대체인력을 채용하기 위해 노력하였으나 채용하지 못한 경우’에는 근로자의 가족돌봄휴가 신청을 거부할 수 있도록 하고 있습니다. 그러나 ‘14일’이라는 비교적 짧은 기간과 ‘노력’ 여부에 대한 모호한 판단 기준으로 인해, 사업주가 실질적으로 근로자의 휴가 신청을 손쉽게 거부할 수 있는 여지가 크다는 우려가 제기되고 있습니다. 이는 제도의 실

효성을 저해하고, 돌봄이 필요한 상황에 처한 근로자를 보호하려는 입법 취지에도 부합하지 않는 측면이 있습니다. 또한, 가족 중 다른 구성원이 있다는 이유만으로 사업주가 가족돌봄휴직 등을 거부할 수 있는 규정은 근로자의 구체적인 사정이나 실질적인 돌봄 책임을 반영하지 못한 채, 사업주의 판단에 과도하게 의존하고 있다는 지적도 있습니다.

반면, 해외 주요국들의 경우 가족돌봄휴직 등에 대한 사업주의 거부권을 매우 제한적으로 인정하고 있습니다. 스웨덴의 경우 법적으로 거부권 자체를 명시하지 않고 있으며, 독일에서는 “긴급한 운영상의 사유”가 있는 경우에만, 아일랜드는 “합리적인 사유”가 있는 경우에만 거부할 수 있고, 이 경우 반드시 그 사유를 서면으로 통지하도록 하고 있습니다.

이처럼 근로자의 가족돌봄휴직 등 사용 권리를 보다 실효성 있게 보장하기 위해서, 현행 시행령에만 규정되어 있는 사업주의 휴직·휴가 거부 사유를 법률로 상향 규정함과 동시에, 그 적용 범위를 엄격하게 제한하고자 합니다. 이를 통해 근로자가 가족의 돌봄 책임을 이유로 정당하게 휴직이나 휴가를 사용할 수 있는 권리를 제도적으로 뒷받침하고자 합니다.

아울러, 가족돌봄 대상 역시 기존의 직계가족 중심에서 벗어나, 실제로 돌봄이 필요한 가족 구성원까지 그 범위를 확대함으로써, 제도가

돌봄의 현실을 보다 충실히 반영하고자 합니다. 이를 통해 근로자의
일과 가정의 양립을 실질적으로 지원하고, 돌봄 책임을 사회가 공동으
로 분담하는 제도적 기반을 마련하려는 것입니다(안 제22조의2제1항
및 제2항).

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄휴직 신청 거부 사유 법률로 상향 규정 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현재 시행령에 규정되어 있는 사업주가 근로자의 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는 사유를 축소하여 법률로 상향 규정하고, 가족돌봄휴가의 대상이 되는 가족의 범위를 확대하려는 것임(안 제22조의2제1항 및 제2항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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 직계존	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 다만, <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당 하는 경우에는 그러하지 아니하 다.</u>

속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

<신 설>

<신 설>

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 ~ ⑩ (생략)

1. 가족돌봄휴직 시작 예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

2. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

② -----가족-----

-----.

③ ~ ⑩ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 근로자가 가족¹⁾의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴직’을 신청하는 경우 대체 인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 경우를 제외하고는 가족돌봄휴직’을 허용하도록 하고 있고,

근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴가’를 신청하는 경우 이를 허용하도록 하면서 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있도록 하고 있음.²⁾

현행 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일, 가족돌봄휴가 기간은 연

1) 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

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 (생략)

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.

간 최장 10일(연장되는 경우 20일, 한부모의 경우 25일)이고,

사업주가 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청을 받고도 허용하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨.³⁾

그런데 현행법상의 단서조항과 동법 시행령⁴⁾은 사업주에게 근로자의 가족돌봄 휴직 등의 신청을 거부할 수 있는 사유를 광범위하게 인정하고 있어, 일·가정 양립권이 충분히 보장되지 못하고 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 현재 시행령에 규정되어 있는 사업주가 근로자의 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는 사유 중 근로자 외에 가족을 돌볼 수 있는 친족이 있는 경우 및 대체인력 채용이 어려운 경우를 삭제하여 법률로 상향 규정하고, 가족돌봄휴가의 대상이 되는 가족의 범위를 확대하려는 것으로,

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

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우
8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우

4) 「남녀고용평등법 시행령」 제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외) ① 법 제22조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에게 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.
4. 사업주가 직업안정기관에 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.
5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

근로자의 휴직 사용권을 두텁게 보장하고 다양한 돌봄 필요 상황에 유연하게 대응할 수 있도록 함으로써 근로자의 일·가정 양립에 기여하려 한다는 데에 입법의 의의가 있어 보임.

[현행과 개정안의 비교]

구분	현행	개정안
가족돌봄휴직 미허용 사유	시행령에서 규정 ①계속근로기간 6개월 미만 ②근로자 외에 가족을 돌볼 수 있는 친족이 있는 경우 ③대체인력 채용이 어려운 경우 ④정상적인 사업운영에 중대한 지장 초래	법률에 규정 ①계속근로기간 6개월 미만 ④정상적인 사업운영에 중대한 지장 초래
가족돌봄휴가 대상 가족의 범위	가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 제외)	가족(제외 사유 삭제)

고용노동부는 남녀고용평등법은 1인 이상 근로자를 고용한 모든 사업장에 적용되고, 최근 일·육아지원제도의 대폭 확대⁵⁾로 사업장의 부담도 높은 상황인바, 매년 발생하는 가족돌봄휴가(휴직)의 신청 거부 사유를 제한하는 것은 영세 사업장의 인력 운용상 부담을 가중시킬 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5539

5) ▲육아휴직 기간 확대(1년→1년 6개월), ▲육아기 근무시간 단축 대상 자녀 연령 확대(8세→12세) 및 사용 기간 확대(최대 2년→3년) 등