

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

의안 번호	11902
----------	-------

발의연월일 : 2025. 7. 31.

발 의 자 : 추경호·김대식·김위상
윤한홍·박준태·서지영
조지연·김정재·서천호
안철수·박덕흠·박충권
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등을 위하여 연간 6일이내의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하고 그 중 2일은 유급으로 하도록 하며, 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 출산과 육아활동을 지원하기 위한 취지에도 불구하고 난임치료휴가와 육아휴직이라는 명칭은 개인의 결핍 또는 일을 쉬고 온다는 사회적 편견을 담을 수 있고, 6일의 난임치료휴가 기간 중 2일만을 유급으로 하는 것은 근로자가 온전하게 휴가를 사용하기 어렵게 할 수 있다는 지적이 있음.

이에 난임치료휴가를 희망출산휴가로, 육아휴직을 아이돌봄기간으로

각각 명칭을 개정하고, 6일의 희망출산휴가 기간 전체를 유급으로 하도록 하며, 희망출산휴가를 일 단위 또는 반일 단위로 사용하도록 명시하는 등 출산과 아이 돌봄에 대한 지원을 강화하고 사회적 인식을 개선하려는 것임(안 제18조의3, 제19조 등).

참고사항

이 법률안은 추경호의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제11903호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조제1항 중 “난임치료휴가”를 “희망출산휴가”로 한다.

제18조의3의 제목 “(난임치료휴가)”를 “(희망출산휴가)”로 하고, 같은 조 제1항 본문 중 “난임치료휴가”를 “희망출산휴가”로, “최초 2일은”을 “사용한 휴가 기간은”으로 하며, 같은 조 제2항부터 제4항까지를 각각 제4항부터 제6항까지로 하고, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항(종전의 제2항) 중 “난임치료휴가”를 “희망출산휴가”로 하고, 같은 조 제5항(종전의 제3항) 중 “난임치료휴가”를 각각 “희망출산휴가”로 하며, 같은 조 제6항(종전의 제4항) 중 “난임치료휴가”를 “희망출산휴가”로 한다.

② 난임치료휴가는 일 단위 또는 반일 단위로 사용하도록 한다.

③ 제1항 본문에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

제19조의 제목 “(육아휴직)”을 “(아이돌봄기간)”으로 하고, 같은 조 제1항 본문·제2항 각 호 외의 부분 본문·단서 및 제1호 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 하며, 같은 조 제3항 본문 중 “육아휴직”

을 “아이돌봄기간 사용”으로, “육아휴직 기간에는”을 “아이돌봄기간 사용 중에는”으로 하고, 같은 조 제4항 전단 중 “육아휴직을”을 “아이돌봄기간 사용을”로 하며, 같은 항 후단 및 제5항 중 “육아휴직 기간”을 각각 “아이돌봄기간”으로 하고, 같은 조 제6항 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

제19조의2제2항 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 하고, 같은 조 제4항 단서 중 “육아휴직 기간”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

제19조의4의 제목 및 같은 조 제1항 전단·후단 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 한다.

제19조의6 중 “육아휴직 중인”을 “아이돌봄기간을 사용 중인”으로, “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

제20조제1항 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

제37조제2항제3호 중 “육아휴직을”을 “아이돌봄기간 사용을”로, “육아휴직 기간동안”을 “아이돌봄기간 사용 중에”로 하고, 같은 조 제4항제4호 중 “근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을”을 “근로자의 아이돌봄기간 사용 신청을 받고 아이돌봄기간 사용을 허용하지 아니하거나, 아이돌봄기간 사용을”로 한다.

제39조제3항제3호의2 중 “난임치료휴가”를 “희망출산휴가”로 하고, 같은 항 제4호 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(희망출산휴가 사용에 관한 적용례) 제18조의3제1항의 개정규정은 이 법 시행 이후 희망출산휴가를 사용하는 경우부터 적용한다.

제3조(다른 법률의 개정) ① 가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제3호나목 중 “육아휴직제”를 “아이돌봄기간제도”로 한다.

② 건강가정기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제21조제3항 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

제22조제1항 중 “육아휴직제”를 “아이돌봄기간제도”로 한다.

③ 교육공무원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제44조제1항제7호의2 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

④ 군무원인사법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제1항제1호 단서 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

⑤ 사립학교법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제59조제1항제7호의2 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

⑥ 사법경찰관리의 직무를 수행할 자와 그 직무범위에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제5조제51호 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

⑦ 선원법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제119조제1항제10호 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

⑧ 소득세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제3호마목 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 한다.

⑨ 양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제26조제2항 중 “육아휴직제”를 “아이돌봄기간제도”로 한다.

⑩ 조세특례제한법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제29조의3제2항 각 호 외의 부분 본문 및 같은 항 제1호 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “육아휴직한 경우”를 “아이돌봄기간을 사용한 경우”로, “육아휴직 기간”을 “아이돌봄 기간”으로 하며, 같은 조 제3항·제4항 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 한다.

제29조의8제5항 각 호 외의 부분 본문 및 같은 항 제1호 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 하고, 같은 항 제2호 중 “육아휴직한 경우”를 “아이돌봄기간을 사용한 경우”로, “육아휴직 기간”을 “아이돌봄기간”으로 하며, 같은 조 제6항·제7항 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 한다.

제91조의24제2호 중 “육아휴직”을 각각 “아이돌봄기간”으로 한다.

⑪ 취업 후 학자금 상환 특별법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조제7항제4호 중 “육아휴직”을 “아이돌봄기간”으로 한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 제18조의3에 따른 <u>난임치료휴가</u> , 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.	제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① ----- ----- ----- <u>희망출산휴가</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
제18조의3(<u>난임치료휴가</u>) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “ <u>난임치료휴가</u> ”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 <u>최초 2일은</u> 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대	제18조의3(<u>희망출산휴가</u>) ① ---- ----- ----- ----- <u>희망출산</u> <u>휴가</u> ----- ----- ----- <u>사용한</u> <u>휴가 기간은</u> -----.

한 지장을 초래하는 경우에는
근로자와 협의하여 그 시기를
변경할 수 있다.

<신 설>

<신 설>

② 사업주는 난임치료휴가를
이유로 해고, 징계 등 불리한
처우를 하여서는 아니 된다.

③ 사업주는 제1항에 따라 난
임치료휴가의 청구 업무를 처
리하는 과정에서 알게 된 사실
을 난임치료휴가를 신청한 근
로자의 의사에 반하여 다른 사
람에게 누설하여서는 아니 된다.

④ 난임치료휴가의 신청방법
및 절차 등은 대통령령으로 정
한다.

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임
신 중인 여성 근로자가 모성을
보호하거나 근로자가 만 8세
이하 또는 초등학교 2학년 이

-----.

② 난임치료휴가는 일 단위 또
는 반일 단위로 사용하도록 한
다.

③ 제1항 본문에도 불구하고
출산전후휴가급여등이 지급된
경우에는 그 금액의 한도에서
지급의 책임을 면한다.

④ -----희망출산휴가-----

-----.

⑤ -----희
망출산휴가-----

-----희망출산휴가-----

-----.

⑥ 희망출산휴가-----

-----.

제19조(아이돌봄기간) ① -----

하의 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.

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 부모

2. 3. (생략)

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.

-----아이돌
봄기간-----

② 아이돌봄기간-----

-----아이돌봄기간-----

1. -----

-----아이돌봄기간-----

2. 3. (현행과 같음)

③ -----아이돌봄기간 사
용-----

-----아이돌봄기간 사용 중에
는-----

④ 사업주는 육아휴직 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① (생략)

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 통

④ ----- 아이돌봄기간 사
용을 -----

-----, -----아이돌
봄기간-----.

⑤ -----
-----아이돌봄기간-----

⑥ 아이돌봄기간-----

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① (현행과 같음)

② -----

-----아이돌봄기간-----

하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ (생략)

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

⑤ ~ 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 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

② (생략)

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산

-----.

③ (현행과 같음)

④ -----
-----.

-----.

⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

제19조의4(아이돌봄기간과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

① -----아이돌봄기간-----

-----.

-----아이돌봄기간-----
-----아이돌봄기간-----
-----.

② (현행과 같음)

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) -----

-----아이돌봄기간을 사용 중인-----

전후휴가, 육아휴직 또는 육아
기 근로시간 단축을 마치고 복
귀하는 근로자가 쉽게 직장생
활에 적응할 수 있도록 지원하
여야 한다.

제20조(일·가정의 양립을 위한
지원) ① 국가는 사업주가 근
로자에게 육아휴직이나 육아기
근로시간 단축을 허용한 경우
그 근로자의 생계비용과 사업
주의 고용유지비용의 일부를
지원할 수 있다.

② (생 략)

제37조(벌칙) ① (생 략)

② 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 3년 이하의 징
역 또는 3천만원 이하의 벌금
에 처한다.

1. ~ 2의2. (생 략)

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

-----아이돌

봄기간-----

제20조(일·가정의 양립을 위한
지원) ① -----

-----아이돌봄기간-----

② (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

3. -----아
이돌봄기간 사용을-----

-----아이돌봄기간 사
용 중에-----

4. ~ 9. (생략) ③ (생략) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 3. (생략) 4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 <u>근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우</u> 5.·6. (생략) 제39조(과태료) ①·② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3. (생략) 3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 <u>난임치료휴가</u>를 주지 아니	----- 4. ~ 9. (현행과 같음) ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. ----- ---<u>근로자의 아이돌봄기간 사용 신청을 받고 아이돌봄기간 사용을 허용하지 아니하거나, 아이돌봄기간 사용을</u>----- ----- ----- ----- -- 5.·6. (현행과 같음) 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 3의2. ----- ---<u>희망출산휴가</u>-----
---	---

한 경우 4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용 하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으 로 통보하지 아니하거나, <u>육 아휴직</u>의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관 하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우 5. ~ 9. (생략) ④ · ⑤ (생략)	----- 4. ----- ----- ----- ----- -----<u>안</u> <u>이돌봄기간</u>----- ----- ----- ----- 5. ~ 9. (현행과 같음) ④ · ⑤ (현행과 같음)
--	--