



남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 일·가정 양립 지원 제도 관련 >

- | | |
|------------------------------|------------------------------|
| ■ 임이지의원 대표발의(의안번호 제2200207호) | ■ 조정훈의원 대표발의(의안번호 제2200210호) |
| ■ 박성훈의원 대표발의(의안번호 제2200256호) | ■ 진성준의원 대표발의(의안번호 제2200259호) |
| ■ 소병훈의원 대표발의(의안번호 제2200272호) | ■ 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200315호) |
| ■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200346호) | ■ 김희정의원 대표발의(의안번호 제2200584호) |
| ■ 김장겸의원 대표발의(의안번호 제2200837호) | ■ 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200925호) |
| ■ 서범수의원 대표발의(의안번호 제2201072호) | ■ 홍기원의원 대표발의(의안번호 제2201241호) |
| ■ 송옥주의원 대표발의(의안번호 제2201275호) | ■ 박 정의원 대표발의(의안번호 제2201386호) |
| ■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2201407호) | ■ 김미애의원 대표발의(의안번호 제2201521호) |
| ■ 박지혜의원 대표발의(의안번호 제2201904호) | ■ 한민수의원 대표발의(의안번호 제2201939호) |

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
-------------	---

1. 임이자의원 대표발의(의안번호 제2200207호)
2. 조정훈의원 대표발의(의안번호 제2200210호)
3. 박성훈의원 대표발의(의안번호 제2200256호)
4. 진성준의원 대표발의(의안번호 제2200259호)
5. 소병훈의원 대표발의(의안번호 제2200272호)
6. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200315호)
7. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200346호)
8. 김희정의원 대표발의(의안번호 제2200584호)
9. 김장겸의원 대표발의(의안번호 제2200837호)
10. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200925호)
11. 서범수의원 대표발의(의안번호 제2201072호)
12. 홍기원의원 대표발의(의안번호 제2201241호)
13. 송옥주의원 대표발의(의안번호 제2201275호)
14. 박 정의원 대표발의(의안번호 제2201386호)
15. 김위상의원 대표발의(의안번호 제2201407호)
16. 김미애의원 대표발의(의안번호 제2201521호)
17. 박지혜의원 대표발의(의안번호 제2201904호)
18. 한민수의원 대표발의(의안번호 제2201939호)

Ⅱ. 검토의견	34
1. 직장 내 성희롱 개념의 주체에 ‘법인의 대표자’ 추가	34
2. 배우자 출산휴가 기간 및 분할 사용 횟수 확대 등	37
3. 난임치료휴가 기간 확대 및 비밀유지의무 부과	46
4. 육아휴직 대상 자녀 연령 확대 및 육아휴직 기간 연장 등	53
5. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령 확대 및 기간 연장	59
6. 육아휴직 분할 사용 가능 횟수 확대	63
7. 육아지원을 위한 그 밖의 조치대상 자녀 연령 확대 등	65
8. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시	67
9. 법률 제16558호 부칙 제4조 삭제	70

I. 개요

1. 임의자의원 대표발의(의안번호 제2200207호)

가. 제안경위

2024년 6월 7일 임의자의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

모성 보호를 강화하기 위하여 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있던 것을, 3회까지 나누어 사용할 수 있도록 하여 한 아이당 4번까지 배우자 출산휴가를 신청·사용할 수 있도록 하고, 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 6일’로 확대하며, 그 기간 중 유급휴가일을 ‘최초 1일’에서 ‘최초 2일’로 확대하고, 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상을 자녀의 나이 및 학년이 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 하는 한편,

사업주뿐만 아니라 법인의 대표자도 직장 내 성희롱을 한 경우에는 과

태료를 부과하도록 하여 직장 내 성희롱 피해자의 권리 구제를 강화하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

이와 함께 배우자 출산휴가를 출생아 수 상관없이 10일을 주도록 하던 것을, 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 20일을 주도록 배우자 출산휴가 기간을 확대하고, 청구기한도 90일에서 120일로 연장하도록 함(안 제18조의2제1항 및 제3항 등).

2. 조정훈의원 대표발의(의안번호 제2200210호)

가. 제안경위

2024년 6월 7일 조정훈의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

대한민국은 역대 최저 출산율을 매년 기록하고 있음에도 출산에 대한 부담을 낮추기 위한 사회 제도의 정착과 여성의 경력단절 문제의 해결이 매우 더딘 상황임. 법적으로 보장된 출산휴가와 난임치료휴가 등이 있음에도 실제 사업장에서는 근로자가 해당 제도들을 원활하게 사용하기 어려워 제도의 활성화가 시급함.

현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 10일의 배우자 출산휴가를 주어야 한다고 규정하고 있는데, 사업주가 휴가 허용 여부를 고려하거나 그 기간·시기에 대한 조정·협의 없이 반드시 휴가를 허용하여야 하는 강행규정임.

그런데 배우자 출산휴가를 사업여건에 따라 시기·기간 조정이 가능한 여타 휴가와 같이 근로자가 ‘청구’하도록 표현함에 따라 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대하여 휴가 부여를 거부하는 사례가 있

는 것으로 나타났음. 실제 고용노동부의 「일·가정 양립 실태조사」에 따르면, 각 사업장의 인사담당자를 대상으로 조사한 결과 배우자 출산휴가를 ‘전혀 활용할 수 없다’고 응답한 비율이 17.1%로 나타났음.

또한, 현행법은 근로자가 인공수정·체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 3일 이내의 난임치료휴가를 주어야 한다고 규정하고 있음.

그러나, 난임치료는 그 성공률이 높지 않아 반복적인 시술이 필요할 뿐만 아니라, 1주기의 시술을 위해서도 과배란 유도, 초음파 검진, 난자 채취, 시술 등 여러 차례의 병원 방문이 필요함. 실제 한국여성정책연구원의 「난임여성노동자의 난임치료휴가제도 인식 및 이용실태와 정책과제」에 따르면, 정규직·비정규직 근로자 600명에 대한 설문조사 결과 휴가기간이 ‘충분하다’고 응답한 비율은 정규직 5.2%, 비정규직 6%로 10%도 되지 않는 것으로 나타났음.

이에 현행 배우자 출산휴가를 ‘근로자가 원하는 시기에’ 주도록 명문화하고, 난임치료휴가의 기간을 현행 연간 3일에서 6일로 확대하여 근로자의 출산과 난임치료를 위한 휴가권을 보다 두텁게 보장하고자 함(안 제18조의2제1항 및 제18조의3제1항 등).

3. 박성훈의원 대표발의(의안번호 제2200256호)

가. 제안경위

2024년 6월 10일 박성훈의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 모성보호와 일·가정 양립을 위하여 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 등의 휴가·휴직 제도를 마련하고 있음.

그런데 현행법에서는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 1년 이내의 육아휴직을 신청할 수 있도록 하고 있으나, 현행 휴직·휴가제도의 기간이 부모의 돌봄이 필요한 기간에 비하여 충분하지 않다는 의견이 제시되고 있음.

또한, 직장문화나 사업장의 여건에 따라 사업주가 휴직·휴가 부여를 암묵적·명시적으로 거부하는 사례가 있는 등 실질적인 근로자의 휴직·휴가권이 보장되지 않고 있다는 지적이 있음.

특히 여전히 자녀 양육부담이 여성에게 집중되어 직장 내 남녀 근로자

의 채용·승진·퇴직 등 근로 전반에 대한 차별로 이어지고 있음. 이러한 직장 내 차별을 해소하고 일·가정 양립이 가능한 직장환경을 조성하기 위해서는 이에 대한 지속적인 관리와 개선이 필요함.

이에 부모 맞돌봄 문화 확산과 여성 경력단절 예방을 위해 배우자 출산휴가의 분할 사용 횟수를 개편하고, 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령과 사용기간을 확대함으로써 육아기 근로환경을 개선하려는 것임.

주요내용

가. 배우자 출산휴가 기간을 10일에서 20일로 확대하고, 청구기한도 90일에서 120일로 연장함(안 제18조의2제1항 및 제3항).

나. 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하던 것을 3회로 분할하여 사용할 수 있도록 함(안 제18조의2제4항).

다. 근로자가 1년 이내의 육아휴직을 신청할 수 있도록 하던 것을, 부모가 모두 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자인 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 함(안 제19조제2항).

라. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 범위를 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대함(안 제19조의2제1항).

마. 현재 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내이나 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간을 가산하여 사용할 수 있던 것을, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 두 배를 가산하여 사용할 수 있도록 하여 육아기 근로시간 단축 기간을 확대함(안 제19조의2제4항).

바. 부모 맞돌봄 문화 확산과 여성 경력단절 예방을 위해 육아기 재택근무 등 유연근무 조치를 도입하는 사업주에 대한 지원 근거를 마련할 필요가 있으므로, 국가는 육아기 재택근무 등 소속 근로자의 일․가정 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있도록 함(안 제20조제2항).

참고사항

이 법률안은 박성훈의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제258호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

4. 진성준의원 대표발의(의안번호 제2200259호)

가. 제안경위

2024년 6월 10일 진성준의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급휴가를 주도록 하고, 이를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 이탈리아에서는 10일의 배우자 출산휴가를 하루 단위로 나누어 사용할 수 있고, 벨기에는 15일 전일제나 30일 반일제 중 선택하여 배우자 출산휴가를 사용할 수 있도록 하고 있다는 점을 고려하면, 우리나라의 배우자 출산휴가는 사용의 유연성이 많이 떨어진다는 지적이 있음.

이에 배우자 출산휴가의 분할 사용 가능 횟수를 현행 1회에서 3회로 확대함으로써 배우자 출산휴가 사용이 보다 확대되도록 하려는 것임(안 제18조의2제4항).

5. 소병훈의원 대표발의(의안번호 제2200272호)

가. 제안경위

2024년 6월 10일 소병훈의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 일과 가정의 양립을 지원하기 위해 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 사업주는 10일의 유급 휴가를 1회 한정 나누어 사용하도록 부여하고, 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위해 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우 사업자는 연간 3일 이내(최초 1일은 유급)의 휴가를 부여하도록 하고 있음.

그러나 법에서 보장되는 배우자 출산휴가를 마친 후에도 육아에 현실적인 어려움이 존재하며, 특히 배우자가 한 번에 둘 이상 자녀를 출산한 경우 초기 육아 부담이 증가해 휴가 확대의 필요성 및 제도 개선 의견이 제기됨. 또한, 난임 치료의 경우 상당 기간이 소요되어 휴가 일수를 확대해야 한다는 의견이 제기되고 있음.

이에 배우자 출산휴가를 유급 14일, 배우자가 한 번에 둘 이상 자녀를

출산한 경우 유급 21일로 확대해 2회 한정 분리 사용할 수 있도록 하고, 난임 치료휴가를 연간 7일(유급 3일)로 확대함으로써 출산과 양육의 부담을 완화하고 저출생 제고에 기여하려는 것임.

주요내용

가. 배우자 출산휴가를 유급 10일(1회 한정 나누어 사용)로 주도록 하던 것을, 유급 14일(배우자가 한 번에 둘 이상 자녀를 출산한 경우에는 21일)로 확대하고 2회 한정 나누어 사용할 수 있도록 함(제18조의2제1항 및 제4항).

나. 난임 치료휴가를 연간 3일 이내(유급 1일) 주도록 하던 것을, 연간 7일 이내(유급 3일)로 확대하고자 함(제18조의3제1항).

6. 한정의의원 대표발의(의안번호 제2200315호)

가. 제안경위

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

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 사업주로 하여금 10일의 유급휴가를 주도록 하고 있으나, 휴가산정 기준이 근로일인지 휴일을 포함한 월력상의 일수인지 여부가 명시되지 않아 해석상 분쟁의 소지가 있음.

한편, 우리나라의 합계출산율은 2023년 기준 0.72명으로 세계 최저 수준이고, 육아부담이 여성에게 집중되고 있는 상황에서 외국 사례에 비추어 배우자 출산휴가의 기간연장 등 일·가정 양립 지원 확대의 필요성이 제기되고 있음.

이에 배우자 출산휴가 기간을 20일로 연장하고, 휴가 기간이 근로일 기준임을 명시적으로 규정함으로써 배우자 출산휴가의 실효성을 강화하려는 것임(안 제18조의2제1항).

7. 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200346호)

가. 제안경위

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

나. 제안이유 및 주요내용

우리나라는 심각한 저출생 문제를 해결하기 위해서 배우자 출산휴가, 난임치료 휴가, 육아기 근로시간 단축 등 다양한 모성보호제도를 두고 있음.

그러나 최근 우리 사회가 직면한 초저출생 문제 해결을 위해서 현행 모성보호제도를 좀 더 강화해야 한다는 사회적 공감대는 물론, 제도 개선을 요구하는 목소리가 매우 커지고 있음.

이에 현행 모성보호제도를 좀 더 강화해서 우리 사회가 직면하고 있는 초저출생에 따른 다양한 사회문제 해결에 도움이 될 수 있도록, 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있던 것을 3회까지 나누어 사용할 수 있도록 하여 배우자 출산휴가 사용을 촉진하고, 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 6일’로 확대하며, 그 기간 중 유급휴가일을 ‘최초 1일’에서 ‘최초 3일’로 확대하고, 육아기 근

로시간 단축을 신청할 수 있는 대상을 자녀의 나이 및 학년이 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 하려는 것임(안 제18조 등).

8. 김희정의원 대표발의(의안번호 제2200584호)

가. 제안경위

2024년 6월 18일 김희정의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있음.

그러나, 최근에는 기존에 여성을 자녀양육의 일차적인 책임자로, 남성을 보조자로 인식하던 것에서 벗어나 여성과 남성이 동등하게 출산·육아·가사에 참여하는 것이 당연하다는 인식과 문화가 확산되고 있음.

이에 배우자 출산휴가의 명칭을 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경하면서 그 기간을 10일에서 20일로 확대하여 남성의 출산·육아 참여를 보다 장려하고, 육아휴직을 6개월 이상 사용하거나 한부모 근로자의 경우 육아휴직을 2개월 이내 추가로 사용할 수 있도록 함으로써 근로자의 일·가정 양립을 위한 지원을 강화함.

또한 모성 보호를 강화하기 위하여 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있던 것을, 3회까지 나누어 사용할 수 있도록 하여 한 아이당 4번까지 배우자 출산휴가를 신청·사용할 수 있도록 하고, 난임치료휴가 기간을 ‘연간 3일’에서 ‘연간 6일’로 확대하며, 그 기간 중 유급휴가일을 ‘최초 1일’에서 ‘최초 2일’로 확대하고, 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상을 자녀의 나이 및 학년이 ‘8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’인 경우에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’인 경우로 확대하며, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 하려는 것임(안 제18조, 제18조의2, 제18조의3 등).

참고사항

이 법률안은 김희정의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제583호)의 의결을 전제로 하는 것이므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

9. 김장겸의원 대표발의(의안번호 제2200837호)

가. 제안경위

2024년 6월 24일 김장겸의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 25일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

우리나라 합계출산율은 2023년 기준 0.72명으로 OECD 국가 중 최저치를 나타내고 있음. 인구감소를 방지하고 저출생 문제를 해소하기 위해서는 남성의 적극적 육아 참여, 난임부부에 대한 치료 확대 등 저출생 문제를 해소하기 위한 다양한 정책적 대안이 필요함. 배우자 출산휴가와 난임치료휴가는 그 연장선상에서 도입되었음.

현행법은 근로자의 배우자가 출산한 경우 사용할 수 있는 휴가로서 배우자 출산휴가를 규정하여, 근로자가 청구할 경우 사업주는 10일의 유급휴가를 주어야 한다고 하고 있음.

그런데 현재 사업주가 근로자의 휴가 청구에 대한 응답을 거부하거나 기간 조정을 요구하는 사례가 있는 것으로 나타남. 이 경우 근로자는 적절한 시기에 충분한 휴가를 사용하기 어려움. 또한, 현재의 휴가 기간(10일) 자체도 90일의 출산전후휴가기간을 고려하면 남성 근로자

의 적극적 육아 참여라는 본래의 목적에 기여하기 어려울 것으로 보임.

한편, 현행법은 연간 3일 이내의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으나, 연간 3일의 기간은 반복적이고 장기간에 걸친 난임치료에 충분하지 못할 것으로 보임. 한국여성정책연구원의 ‘난임부부 지원 정책에 대한 성인지적 분석과 개선 과제’ 연구보고서에 따르면 응답자 중 6.1%만이 휴가기간이 충분하다고 응답한 사례에서도 이를 알 수 있음.

그리고 난임치료의 경우 휴가사유 자체가 개인정보일 뿐만 아니라, 휴가 과정에서 질환·치료내용 등의 정보를 제공하게 되므로, 사업주에게 비밀유지의 책임을 부여할 필요가 있을 것으로 보임.

이와 같은 점을 고려하여, 배우자 출산휴가의 경우 사업주에게 휴가 시기 조정 협의를 할 수 있도록 하고 있는 다른 휴가와 달리 사업주에게 협의 권한이 없음을 강조하기 위해 근로자가 휴가를 사업주에게 ‘청구’하는 것이 아니라 그 사실을 ‘고지’하도록 하는 한편, 그 기간을 10일에서 30일로 연장하여 보다 충분한 휴가기간을 부여하고자 함.

또한, 난임치료휴가의 경우 그 기간을 3일에서 36일로 확대하고, 사업주에게 난임치료휴가의 청구 과정에서 알게 된 그 내용을 누설하지 않도록 할 의무를 부과함(안 제18조의2, 제18조의3 등).

참고사항

이 법률안은 김장겸의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제838호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

10. 한정의의원 대표발의(의안번호 제2200925호)

가. 제안경위

2024년 6월 25일 한정의의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 난임치료휴가를 신청하는 경우에 최초 1일의 유급 휴가를 포함하여 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 한다고 규정하고 있음.

그런데 실질적으로 필요한 난임치료 기간에 비하여 난임치료휴가 기간이 너무 짧고 최초 1일만 유급이어서 난임치료휴가의 실효성이 떨어진다는 의견이 제기되고 있음.

이에 난임치료휴가 기간을 10일로 확대하고 휴가 기간 중 최초 5일을 유급으로 하여 난임치료휴가 제도의 실효성을 제고하는 한편, 난임치료휴가 급여를 국가가 지급할 수 있도록 근거를 마련하여 사업주의 부담을 경감하려는 것임(안 제18조 및 제18조의3).

참고사항

이 법률안은 한정애의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제926호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

11. 서범수의원 대표발의(의안번호 제2201072호)

가. 제안경위

2024년 6월 27일 서범수의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

2024년 1분기 기준 합계출산율은 0.76명으로 지난 2018년 1.0명 아래로 감소한 이래 지속적인 감소 추세에 있음. 이러한 저출산의 원인으로 는 출산·보육에 대한 부담, 주거 비용에 대한 경제적 부담 등이 지적되고 있는데, 혼인 가정의 경우 대체로 출산·보육의 부담이 완화되면 자녀 양육 의향이 있다는 점을 고려하면 출산·보육에 대한 제도적 지원을 확대할 필요가 있을 것임.

특히 현행법은 배우자가 출산한 경우 근로자에게 10일의 배우자 출산휴가를 허용하도록 규정하고 있는데, 이는 출산한 배우자에 대한 돌봄은 물론 영아와의 애착관계 형성에도 부족한 기간이라는 지적이 있음. 이러한 점을 고려하여 배우자 출산휴가의 기간을 현재의 10일에서 30일로 확대하고, 청구기한을 연장하며, 분할청구의 횟수를 늘리고자 하는 것임(안 제18조의2제1항 등).

참고사항

이 법률안은 서범수의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1073호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것입니다.

12. 홍기원의원 대표발의(의안번호 제2201241호)

가. 제안경위

2024년 7월 1일 홍기원의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 2일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 난임치료휴가 기간을 연간 3일 이내로 규정하고 있으며, 최초 1일에 한하여 유급으로 하고 있음.

그런데 난임치료는 한차례 실시할 때마다 3~5회 정도 병원 방문이 필요하고, 반복 치료하는 경우도 많음. 이에 연간 3일의 휴가만으로는 치료에 임하기 어려워 일을 그만두는 등 현실에 맞지 않다는 지적이 계속되고 있음.

대한민국의 지난해 연간 합계출산율은 0.72명으로 OECD 회원국 중 유일한 '0'명대를 기록하고 있으며, 통계청의 '장래인구추계(2022~2072)결과'에 따르면 2024년도 합계출산율은 0.68명으로 전망됨. 또한, 2018년 이후 난임 시술 환자는 매년 증가하는 추세임. 심각한 인구절벽 위기 상황에서 출생률 반등을 위한 적극적인 지원책이 절실함.

이에 연간 60일로 난임치료휴가 기간을 확대하고 진단에 따라 필요

한 경우 30일을 추가로 사용할 수 있도록 하며, 고용보험 지원을 통한 유급휴가로 근로자가 안정된 환경에서 난임치료를 받을 수 있도록 하려는 것임(안 제18조 및 제18조의3 등).

참고사항

이 법률안은 홍기원의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1242호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

13. 송옥주의원 대표발의(의안번호 제2201275호)

가. 제안경위

2024년 7월 2일 송옥주의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 3일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

「근로기준법」은 근로자에게 90일의 출산전후휴가를 보장하고 있고, 현행법은 근로자에게 10일의 출산휴가와 1년의 육아휴직을 보장하며, 사업주가 근로자가 청구한 출산휴가와 육아휴직을 보장하지 않을 경우 500만원 이하의 벌금 또는 과태료 처분을 할 수 있도록 하고 있음.

그러나 여전히 육아휴직 후 복귀한 근로자에게 불이익한 처우를 하는 사례가 나타나는 한편, 남성의 육아휴직 비중은 2023년 기준 전체 육아휴직자 중 27.1%로 여성 근로자 대비 낮은 수치를 보이고 있어, 여전히 출산·양육이 여성에게 전담되는 측면이 있는 것으로 나타남.

이러한 가부장적 인식이 지속될 경우, 여성을 채용하는 기업은 여성의 출산과 양육의 부담을 기업의 부담으로 인식하게 되며, 여성은 채용과정이나 근무 중 차별과 경력단절 등의 불이익을 받을 우려가 있음.

특히, 출산으로 인한 일자리 단절은 여성의 노년 빈곤에까지 영향을 미치는 등 여성의 생애주기에 상당한 위험요인으로 작용하고 있으며, 이는 저출생 문제의 악화에도 영향을 미칠 우려가 있을 것으로 보임.

그러므로 출산·양육을 남녀가 평등하게 책임진다는 기업의 인식과 사회 구조의 변화가 필요함. 이에 배우자 출산휴가와 육아휴직을 현행 신청주의로 유지하되, 육아휴직 신청이 접수된 경우 사업주가 최소 3개월 이상 의무적으로 휴직을 부여하도록 제도를 변경하고자 함.

이에 배우자에게 적정한 자녀 양육기간을 보장하기 위해, 출산휴가를 기존 10일에서 30일로 연장하는 한편, 배우자 출산휴가와 남성 근로자의 육아휴직 신청 시 그 기간(1년) 중 3개월의 기간을 사업주가 의무적으로 근로자에게 부여하도록 하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하고자 함(안 제18조의2제1항 및 제19조제2항 등).

참고사항

이 법률안은 송옥주의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1273호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

14. 박정의원 대표발의(의안번호 제2201386호)

가. 제안경위

2024년 7월 4일 박정의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

2023년 기준, 합계출산율이 0.72명을 기록하는 등 저출산문제가 심각함. 원인 중 출산·보육에 대한 부담이 완화되면 자녀 양육 의향이 있다는 점을 고려하면 이에 대한 제도적 지원 확대가 필요함.

이에 배우자 출산휴가를 현행 10일에서 15일로 확대하고, 이때 사실혼 관계인 경우를 포함하도록 하며, 난임치료휴가는 현행 3일, 최초 1일 유급에서 6일, 유급 6일로 하고, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축, 육아지원을 위한 그밖의 조치 대상을 현행 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀에서 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하로 확대하고, 근로자가 육아휴직을 신청한 후 15일이 지나면 자동으로 허용한 것으로 보는 육아휴직 자동개시제를 도입하고, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 현행 1년에서 1년 6개월로 확대하고자 함(안 제18조의2제1항·제3항, 제18조의3제1항, 제19조제1항·제2항, 제19조

의2제1항·제4항 및 제19조의5제1항).

15. 김위상의원 대표발의(의안번호 제2201407호)

가. 제안경위

2024년 7월 5일 김위상의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우 사업주는 10일의 휴가를 유급으로 부여하고 있으나, 다태아의 경우는 초기에 집중적으로 육아부담이 증가하는데도 동일한 휴가 기간을 부여하는 것은 합리적이지 않다는 의견이 제시되고 있음.

이에 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 휴가를 25일(청구기한 120일)을 주도록 확대함으로써 다태아를 출생한 근로자 가정의 육아부담을 경감시키고자 함.

또한, 현행법에서는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 1년 이내의 육아휴직을 신청할 수 있도록 하고 있으나, 현행 육아휴직 기간이 부모의 돌봄이 필요한 기간에 비하여 충분하지

않다는 의견이 제시되고 있음.

다만, 우리나라는 여전히 여성에게 돌봄부담이 집중되어 있는 상황으로 아빠의 육아휴직 참여를 확대하는 방안도 함께 모색되어야 할 것임.

이에 부모가 모두 근로자인 경우 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자의 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 함으로써 육아기 근로환경을 개선하고자 함(안 제19조제2항).

주요내용

가. 배우자 출산휴가를 출생아 수 상관없이 10일을 주도록 하던 것을, 배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 25일을 주도록 배우자 출산휴가 기간을 확대하고, 청구기한도 90일에서 120일로 연장함(안 제18조의2제1항 및 제3항).

나. 근로자가 1년 이내의 육아휴직을 신청할 수 있도록 하던 것을, 부모가 모두 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 근로자인 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 함(안 제19조제2항).

다. 육아기 근로시간 단축으로 인정되는 육아휴직 미사용기간은 제19조제2항 전단의 1년으로 함(안 제19조의2제4항).

16. 김미애의원 대표발의(의안번호 제2201521호)

가. 제안경위

2024년 7월 9일 김미애의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 10일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 각각 1년 이내의 범위에서 이를 허용하도록 하고, 육아휴직의 경우 2회에 한정하여 분할 사용이 가능하도록 규정하고 있음.

그러나, 육아휴직과 육아기 근로시간을 사용할 수 있는 자녀의 대상 연령이 낮고, 분할 사용이 제한적이어서 실질적인 자녀 돌봄 수요에 대한 탄력적 대응이 어렵다는 지적이 제기되고 있는 실정임.

이에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용의 대상 자녀의 연령을 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하로 확대하고, 각각의 사용기간을 2년 이내로 연장하는 동시에, 육아휴직을 최대 3회까지 나누어 사용할 수 있도록 함으로써 근로자의 일·가정 양립을 효과적으로 지원하려는 것임(안 제19조, 제19조의2 및 제19조의4제1항 등).

17. 박지혜의원 대표발의(의안번호 제2201904호)

가. 제안경위

2024년 7월 18일 박지혜의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일의 유급 휴가(이하 ‘배우자 출산휴가’)를 주도록 하고, 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 3일 이내의 휴가(이하 ‘난임치료휴가’)를 주도록 하고 있음.

한편, 우리나라의 2023년 합계출산율은 0.72명으로 전년(0.78명)보다 0.06명 감소하였는바, 이는 1970년 통계 작성 이래 역대 최저치로 임신과 출산 환경과 제도에 대한 획기적인 개선이 절실한 상황임.

이에 배우자 출산휴가의 기간은 현행 10일에서 30일로, 난임치료휴가의 기간은 연간 3일 이내에서 연간 10일 이내로 각각 늘리고, 모두 3회로 나누어 사용할 수 있도록 하면서 전기간 유급으로 하도록 하여 근로자의 임신과 출산에 대한 지원을 보다 강화하려는 것임(안 제18조의2 및 제18조의3).

18. 한민수의원 대표발의(의안번호 제2201939호)

가. 제안경위

2024년 7월 18일 한민수의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 배우자가 출산한 경우 10일의 배우자 출산휴가를 사용할 수 있도록 하고, 그 기간 중 5일은 고용보험기금으로 급여를 지급하도록 하고 있음.

그런데 10일의 배우자 출산휴가 기간은 산모와 신생아를 돌보기에 부족한 면이 있고, 휴가의 시점도 출산 시로 하고 있어 출산 이전의 과정에서 배우자와 자녀의 보호자로서의 역할을 하기 어렵다는 지적이 있음.

이에 배우자 출산휴가 기간을 현행 10일에서 출산 전후 15일로 늘리고, 분할하여 사용할 수 있는 횟수를 현행 1회에서 출산 전후 3회까지로 확대하려는 것임(안 제18조의2제1항 전단 및 제4항).

II. 검토의견

1. 직장 내 성희롱 개념의 주체에 ‘법인의 대표자’ 추가

가. 개정안의 주요내용

임이자의원안은 직장 내 성희롱 개념의 주체에 ‘법인의 대표자’를 추가하고, 법인의 대표자로 하여금 직장 내 성희롱 예방교육을 받도록 하는 한편, 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제2조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현	행	임이자의원안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.		제2조(정의) ----- -----.
1. (생략)		1. (현행과 같음)
2. “직장 내 성희롱”이란 <u>사업주·상급자</u> 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.		2. ----- <u>사업주, 법인의 대표자, 상급자</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
3.·4. (생략)		3.·4. (현행과 같음)

제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주</u> , 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.	제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주, 법인의 대표자</u> ----- -----.
제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (생략)	제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (현행과 같음)
② <u>사업주</u> 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.	② <u>사업주, 법인의 대표자</u> ----- ----- -.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제39조(과태료) ① (생략)	제39조(과태료) ① (현행과 같음)
② <u>사업주가</u> 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.	② <u>사업주 또는 법인의 대표자</u> ----- ----- -----.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법에 따르면, ‘직장 내 성희롱’이란 “사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것”인데,¹⁾

1) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “직장 내 성희롱”이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구

‘사업주’라 함은 개인사업의 경우에는 개인사업주를, 법인사업의 경우 법인 자체를 의미하는바, 고용노동부는 법인의 대표자는 ‘사업주’에 해당하지 아니하고 ‘상급자’에 해당하는 것으로 해석하고 있음.²⁾

그런데 제12조³⁾의 직장 내 성희롱 금지 주체에 법인의 대표자가 명시되어 있지 않은바, 고용노동부의 해석에도 불구하고, 법인의 대표자는 직장 내 성희롱 금지 규정 적용이 제외되는 것으로 착오를 일으킬 우려가 있고,

제13조⁴⁾와 제39조제2항⁵⁾에도 법인의 대표자가 제외되어 있어 법인의 대표자에게는 직장 내 성희롱 예방 교육 수강 의무가 없는지, 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 하더라도 1천만원 이하의 과태료 부과 규정이 적용되지 않는지 등에 대하여 문제제기가 있음.

이에 개정안은 ‘직장 내 성희롱’의 주체에 ‘법인의 대표자’를 포함하여 법인의 대표자에게도 직장 내 성희롱 금지 의무가 있음을 명확히 하고 직장 내 성희롱 예방 교육 수강 의무를 부과하며, 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하려는 것임.

등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

2) 고용노동부. 직장 내 성희롱 예방·대응 매뉴얼.

3) 제12조(직장 내 성희롱의 금지) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

4) 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 “성희롱 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

5) 제39조(과태료) ② 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

개정안은 직장 내 성희롱 금지 주체와 직장 내 성희롱 예방 교육 대상에 법인의 대표자를 추가하여 법인의 대표자의 직장 내 성희롱 금지 의무 등을 명확히 함으로써, 직장 내 성희롱 가해자에 대한 제재를 보완하고, 직장 내 성희롱 근절에 기여한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

2. 배우자 출산휴가 기간 및 분할 사용 횟수 확대 등

가. 개정안의 요지

개정안은 공통적으로 ①배우자 출산휴가의 휴가 기간 및 청구기한, 분할 사용 횟수 등을 확대하면서, ②배우자 출산휴가를 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경하고(김희정의원안), ③배우자 출산휴가 사용을 위해 전제되었던 근로자의 ‘청구’ 절차를 ‘고지’로 변경하거나(김장겸·박정의원안) 삭제하여 배우자가 출산한 경우 사업주는 휴가를 주도록 하고 있으며(김희정·송옥주의원안), ④배우자 출산휴가 사용이 가능한 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람을 포함하는 등의 내용을 담고 있음.(안 제18조의2).

[현행법과 개정안 비교]

현 행	개 정 안
배우자 출산휴가 (제18조의2)	(김희정의원안) 배우자 출산휴가 → ‘아이맞이 아빠휴가’
배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 (제18조의2제1항)	(김장겸·박정의원안) 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람 포함) (김희정·송옥주의원안) 근로자의 배우자가 출산한 경우(청구절차 삭제) (김장겸·박정의원안) 청구 → 고지
배우자 출산휴가 기간 : 10일 (제18조의2제1항)	(김장겸·서범수·송옥주·박지혜의원안) 30일 (박성훈·한정애·김희정의원안) 20일 (박정·한민수의원안) 15일 (소병훈의원안) 14일, 다태아의 경우 21일 (임이자의원안) 다태아의 경우 20일 (김위상의원안) 다태아의 경우 25일 (조정훈의원안) 근로자가 원하는 시기에 휴가 사용 하도록 규정
90일 이내 청구 (제18조의2제3항)	(임이자·김위상의원안) 다태아의 경우 120일 (박성훈·서범수의원안) 120일 (김장겸의원안) 100일 (조정훈·김장겸의원안) 청구 → 사용 (박정의원안) 청구 → 고지
1회 분할 사용 가능 (제18조의2제4항)	(임이자·박성훈·진성준·박해철·김희정·서범수·박지혜의원안) 3회 (한민수의원안) 출산전후로 3회 (소병훈의원안) 2회 (김장겸의원안) 횟수 제한 없음
6항 신설	(송옥주의원안) 배우자 출산휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령에 위임

나. 검토의견

1) 배우자 출산휴가 명칭 변경

김희정의원안은 배우자 출산휴가의 명칭을 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경하려는 것으로 출산·육아·가사에 있어 여성과 남성의 동등한 참여 문화를 확산하려는 취지임.

다만, 현행 명칭은 이미 현장에 안착하고 있고(2008년부터 사용), 휴가 사용요건이 ‘출산’⁶⁾이라는 사실이 직관적으로 확인되어 국민이 이해하기 용이한 측면이 있는 반면, ‘아이맞이 아빠휴가’의 경우는 출산뿐 아니라 자녀가 있는 남성이 사용할 수 있는 휴가로 오해할 소지가 있음을 고려할 필요가 있음.

2) 배우자 출산휴가 기간 확대 및 분할 사용 횟수 확대

현행법 제18조의2에 따르면, 사업주는 근로자가 그 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 주어야 하고, 근로자는 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 배우자 출산휴가를 청구할 수 없으며, 근로자는 10일의 배우자 출산휴가를 한 차례 나누어 사용할 수 있음.⁷⁾

6) 배우자 출산휴가는 ‘배우자 출산 이후 90일 이내에서 10일간 사용’ 가능한 제도임

7) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

※ ‘분할 사용 횟수’의 의미

분할 사용 횟수 1회:	출산			90일		
	5일			5일		
분할 사용 횟수 2회:	출산			90일		
	3일		2일	5일		

개정안은 자녀 출산 직후 산모와 신생아에 대한 돌봄을 강화하기 위해 배우자 출산휴가 기간과 그 분할 사용 횟수 등을 확대하려는 것으로, 남성 근로자의 육아 참여 기회를 더욱 넓게 보장하고 산모와 아이의 건강 보호를 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

또한, 자녀 출산 후 산부인과 정기검진, 출생신고, 예방접종 등 산모와 자녀돌봄을 위하여 휴가를 사용할 필요가 있는 경우가 많은데, 분할 사용 횟수 확대를 통해 상황과 여건에 맞춰 배우자 출산휴가를 활용⁸⁾할 수 있도록 함으로써 임신·출산에 친화적인 근로환경 조성에 긍정적 영향을 줄 것으로 보임.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ (생략)

8) 예를 들어, 영유아에게는 출생 후 B형 간염, 결핵, 파상풍 등 다양한 예방주사를 일정에 맞춰 주기적으로 접종해야 하는데, 배우자가 출산휴가 분할 제도를 활용하게 되면 산모와 배우자의 부담이 완화될 수 있을 것임.

[개정안별 배우자 출산휴가 확대 기간 및 분할 사용 횟수 비교]

현 행	개 정 안
배우자 출산휴가 기간 : 10일 (제18조의2제1항)	(김장겸·서범수·송옥주·박지혜의원안) 30일 (박성훈·한정애·김희정의원안) 20일 (박정·한민수의원안) 15일 (소병훈의원안) 14일, 다태아의 경우 21일 (임이자의원안) 다태아의 경우 20일 (김위상의원안) 다태아의 경우 25일 (조정훈의원안) 근로자가 원하는 시기에 휴가 사용 하도록 규정
90일 이내 청구 (제18조의2제3항)	(임이자·김위상의원안) 다태아의 경우 120일 (박성훈·서범수의원안) 120일 (김장겸의원안) 100일 (조정훈·김장겸의원안) 청구 → 사용 (박정의원안) 청구 → 고지
1회 분할 사용 가능 (제18조의2제4항)	(임이자·박성훈·진성준·박해철·김희정·서범수·박지혜의원안) 3회 (한민수의원안) 출산전후로 3회 (소병훈의원안) 2회 (김장겸의원안) 횟수 제한 없음

다만, 현행법 및 「고용보험법」에 따르면 현행 배우자 출산휴가는 유급 휴가로서, 우선지원 대상기업의 경우 5일에 대해서는 배우자 출산휴가 급여를 고용보험기금에서 지급하고 나머지 5일에 대해서는 사업주가 부담하고 있으며,⁹⁾ 대규모 기업의 경우에는 전(全) 기간을 사업주가 부담하고 있는바,¹⁰⁾ 사업주의 추가비용 부담을 고려할 필요가 있음.

9) 각 개정안과 연계하여 발의되어 있는 「고용보험법 일부개정법률안」 제76조제1항제2호에서는 국가의 급여 지원이 이루어지는 배우자출산휴가 기간도 함께 개정하고 있음.

10) 「고용보험법」제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

또한, 배우자 출산휴가 분할 사용 횟수가 확대되면 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 사용 시기를 예측하는 것이 어려워져 인력 운용상 어려움¹¹⁾이 다소 발생하는 측면도 고려할 필요가 있음.

한편, 개정안별로 배우자 출산휴가의 ①확대 대상, ②확대 기간, ③청구 기간, ④분할 사용 횟수 등에 차이가 있으므로 현장수요 및 사업주의 인력운영상의 부담 등을 종합적으로 고려하여 적절한 범위에 대한 검토가 필요해 보임.

참고로, 2022년 모성보호제도 활용 관련 실태조사에 따르면, 현행 휴가기간(10일)과 분할 사용 횟수(1회)에 대하여 적정하다는 의견이 각각 73.3%와 73.4%로 나타났으나, 적정하지 않다는 의견을 제시한 사람들이 제시한 적정수준은 평균 26.4일과 3.0회로 나타났다는 점도 고려할 필요가 있을 것임.

11) 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 휴가를 주어야 하고(제18조의2제1항), 이를 위반하는 경우 500만원 이하의 과태료가 부과됨(제39조제3항제3호). 또한 배우자 출산휴가의 경우에는 난임치료휴가(제18조의3제1항 단서)와 달리 사업주가 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있는 규정을 두고 있지 않음.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

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

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

[현행 휴가 기간(10일) 및 분할 사용 횟수(1회)의 적정성에 대한 의견]

(단위: %)

구 분		적당하다	아니다	적정수준
휴가 기간	전체	73.3	26.7	26.4일
	여성	70.9	29.1	27.2일
	남성	79.5	20.5	23.7일
분할 사용 횟수	전체	73.4	26.6	3.0회
	여성	72.1	27.9	3.0회
	남성	76.7	23.3	3.1회

※자료: 고용노동부, 모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)

3) 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람 포함 및 배우자 출산휴가 사용을 위해 전제되었던 근로자의 ‘청구’ 절차를 삭제

현행법은 사업주에 대해 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 주도록 하고 있으나, 근로자의 배우자 출산휴가 청구를 받은 사업주가 그 응답을 거부하는 등의 방식으로 휴가사용을 방해하는 사례가 있는 것으로 나타남. 또한 배우자의 범위도 배우자의 권리를 인정하고 있는 타법상의 기준을 고려하여 범위 확대를 검토할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 배우자 출산휴가 사용을 위해 전제되었던 근로자의 ‘청구’ 절차를 삭제하여 근로자의 배우자가 출산한 경우 사업주는 휴가를 주도록 하고(김희정·송옥주의원안), 배우자의 범위를 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하려는 것임(김장겸·박정의원안).

다만, 다음과 같은 면을 고려해야 할 필요가 있을 것으로 보임.

우선, 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하도록 규

정하는 것은 현재도 ‘배우자 출산휴가’에서의 배우자에 ‘사실혼 배우자’도 포함되는 것으로 해석(‘18.8.22., 여성고용정책과-3563)하고 있으므로 배우자의 범위에 대해 명확히 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

그러나 사실혼의 존재 여부는 사법부가 당사자 사이에 주관적으로 혼인의사의 합치가 있고, 객관적으로 부부공동생활이라고 인정할 만한 혼인생활의 실체가 존재하는지 법률적으로 해석하고 적용하는 문제로,¹²⁾ 사업주가 사실혼의 존재 여부에 대해 일방적으로 판단하기 어려운 측면이 있다는 점을 고려할 필요가 있어 보임.

참고로, 배우자의 범위에 ‘사실상 혼인 관계에 있는 자’를 포함하는 등 배우자의 범위를 폭넓게 규정하고 있는 입법례로는 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」, 「산업재해보상보험법」이 있음.¹³⁾

다음으로, 배우자 출산휴가 사용 시 근로자의 ‘청구’ 절차를 삭제하고 배우자가 출산한 경우 휴가를 주도록 하는 것은 근로자의 휴가 사용 부담을 경감하고 휴가 사용권을 보장하기 위한 것으로 보임.

그러나 사업주는 근로자 배우자의 출산 사실을 미리 알기 어려울

12) 사실혼이 성립하기 위하여는 그 당사자 사이에 주관적으로 혼인의사의 합치가 있고, 객관적으로 부부공동생활이라고 인정할 만한 혼인생활의 실체가 존재하여야 함. (대법원 2001. 1. 30., 선고, 2000도4942, 판결)

13) 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. "가정구성원"이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다) 또는 배우자였던 사람

「산업재해보상보험법」제5조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. "유족"이란 사망한 사람의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)·자녀·부모·손자녀·조부모 또는 형제자매를 말한다.

수 있고, 배우자 출산휴가 미부여시에는 과태료 500만원이 부과되는 바, 사업주에게 배우자 출산에 대한 정보가 명확히 제공되어야 할 필요가 있어보임. 또한, 근로자는 배우자 출산휴가를 필요한 시기에 분할하여 사용할 수 있어야 하므로 휴가 사용을 위한 사전적인 절차는 필요할 것으로 판단됨.

김장겸·박정의원안의 경우, 배우자 출산휴가의 ‘청구’ 절차를 ‘고지’로 변경하고 있으므로 함께 검토될 수 있을 것으로 보임.

참고로 주요 해외국가의 입법례를 살펴보면, 근로자는 배우자 출산휴가를 사용할 경우 사전에 사업주에게 휴가 사용 일정을 고지하도록 하고 있고, 배우자 출산휴가를 사용할 수 있는 대상의 범위는 동거인, 입양 부모 등을 포함하여 한국보다 더 넓게 규정하고 있음.

[각 국의 배우자 출산휴가 규정 비교]

국 가	사용 방법	사용할 수 있는 대상의 범위
한 국	사용 예정 90일 이내 사업주에게 <u>청구</u>	산모의 배우자인 근로자 (사실혼 규정 없음)
영 국	출산 예정 15주 이전에 휴가 사용일 및 사용기간 <u>고지</u>	출생아의 부, 출생아 모와 혼인한 자, 파트너, 입양 부모
프랑스	7일 의무사용 1개월 전에 사업주에게 <u>고지</u>	생물학적 부, 출생아 모의 배우자, 시민동반자관계*인 자, 동거인
아일랜드	4주 전 사업주에게 서면으로 휴가 사용 일정 <u>통지</u>	생물학적 부, 출생아 모의 배우자, 시민동반자관계인 자, 동거인, 입양 부모, 단독으로 아동을 입양한 부

※ 1) 시민동반자관계(civil partnership)는 두 성인 사이의 법적인 인정을 의미하는 결혼 이외의 제도로, 정부가 이성(二性)뿐만 아니라 동성(同性) 간 파트너에게 상호 약속 및 법적 보호(육아 휴직 등)를 부여하는 제도임.

2) 자료: 각 국 법령 자료[“배우자출산휴가 사용권 확대를 위한 입법 과제(허민숙)”에서 재인용]

3. 난임치료휴가 기간 확대 및 비밀유지의무 부과

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고, 난임치료휴가 기간을 현행 ‘연간 3일 이내(유급 1일)’에서 확대하는 한편, 사업주로 하여금 난임치료휴가의 청구 업무를 하는 과정에서 알게 된 사실의 비밀유지의무를 부과하고 있음. 더불어 박지혜의원안은 난임치료휴가를 3회에 한정하여 나누어 쓸 수 있도록 하고, 김장겸의원안은 난임치료휴가를 이유로 불리한 처우를 하거나, 난임치료휴가 청구과정에서 알게된 비밀을 누설한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.(안 제18조 및 제18조의3, 제39조 등).

[현행법과 개정안 비교]

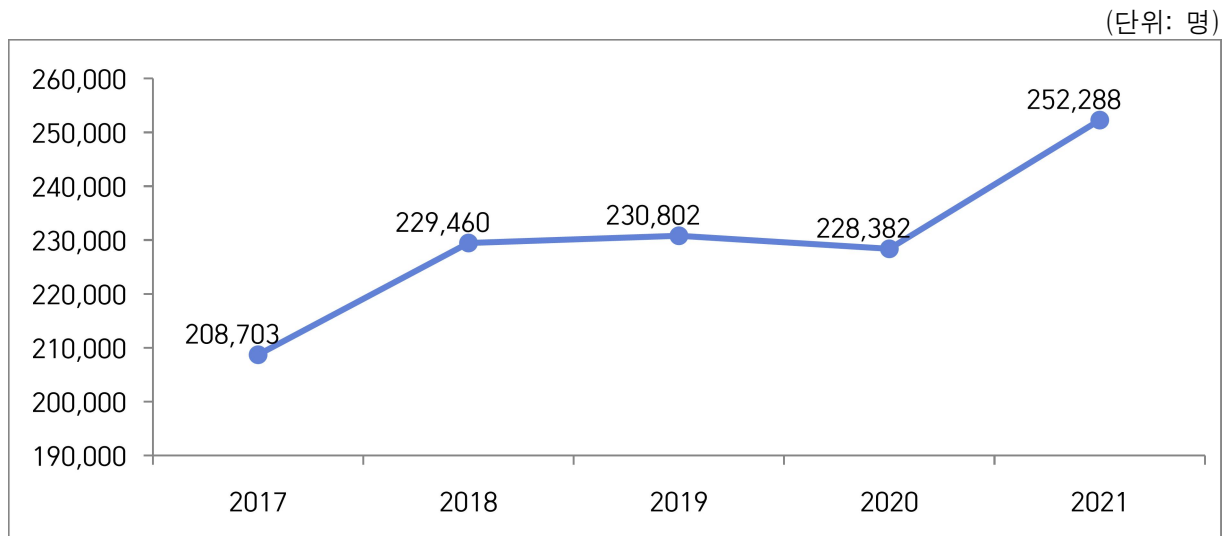
구 분	현 행	개 정 안
국가지원 가능한 출산전후휴가 급여(제18조)	배우자 출산휴가, 출산전후휴가, 유산·사산휴가	(임이자·박해철·김희정·김장겸·한정애·홍기원의원안) 난임치료휴가 추가
난임치료휴가 (제18조의3)	연간 3일 이내	(임이자·조정훈·박해철·김희정·박정의원안) 연간 6일 이내 (소병훈의원안) 연간 7일 이내 (한정애·박지혜의원안) 연간 10일 이내 (김장겸의원안) 연간 36일 이내 (홍기원의원안) 연간 60일 이내, 의사 진단시 30일 연장
	최초 1일 유급	(임이자·조정훈·김희정의원안) 최초 2일 유급 (소병훈·박해철의원안) 최초 3일 유급 (한정애의원안) 최초 5일 유급 (김장겸·박정·박지혜·홍기원의원안) 사용한 휴가기간 유급
	(신 설)	(임이자·박해철·김희정·김장겸의원안) 난임치료휴가 처리 관련 비밀유지 의무 신설 (박지혜의원안) 3회에 나누어 사용 가능 (홍기원의원안) 일단위 사용 가능
3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 (제37조제2항)	(신 설)	(홍기원의원안) 난임치료휴가를 이유로 해고 징계 등 불리한 처우를 한 경우
500만원 이하 과태료(제39조 제3항)	(신 설)	(김장겸의원안) 난임치료휴가를 이유로 해고 징계 등 불리한 처우를 한 경우 난임치료휴가 청구에 따라 알게 된 비밀을 누설하거나 업무 목적외 용도로 사용한 경우

나. 검토의견

현행법은 근로자가 난임치료를 받을 경우 연간 3일 이내의 난임치료 휴가를 주도록 하고 있고, 그 중 최초 1일은 유급으로 하도록 하고 있음.¹⁴⁾

최근에는 초혼 연령이 높아짐에 따라 난임 환자의 수도 증가하는 추세로, 2021년 난임 환자의 수(252,288명)는 2017년(208,703명) 대비 20% 이상 증가한 것으로 나타났으며, 이는 난임치료 휴가에 대한 수요를 증대시킬 것으로 보임.

[2017~2021년 난임 환자 수]



※ 자료: 건강보험심사평가원, 보건 의료 빅데이터 개방 시스템

그런데 난임치료¹⁵⁾는 평균적으로 시험관 시술은 약 6일, 인공수정은 약 5일이 소요되며, 연간 최대 4회(시험관 시술)까지 시술이 가능한 바,¹⁶⁾ 현행 연간 3일의 난임치료휴가는 1회 시술 진행에도 부족하다는 지적이 있음.

14) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 "난임치료휴가"라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

15) 대표적인 난임치료 방법은 3가지로 구분할 수 있음. ① 배란이 정상적으로 이루어지지 않는 여성에게 배란 유도 약물을 투여하는 배란유도, ② 여성의 배란 시기에 맞추어 운동성이 좋은 정자를 자궁에 넣어주는 인공수정(자궁 내 정자 주입술), ③ 난자와 정자를 수정시켜 수정란을 만들어 배아를 형성한 뒤 자궁에 주입하여 착상시키는 체외수정(시험관 아기 시술)이 있음.

16) 자료: 대한 산부인과 의사회·학회, '22년

이에 각 개정안은 공통적으로 난임치료 실제 소요 기간등을 고려하여 난임치료휴가 기간을 현행 ‘연간 3일 이내(유급 1일)’에서 확대하면서,

[개정안별 난임치료휴가 확대 기간 비교]

구 분	현 행	개정안
난임치료휴가 (제18조의3)	연간 3일 이내	(임이자·조정훈·박해철·김희정) 연간 6일 이내 (소병훈) 연간 7일 이내 (한정애·박지혜) 연간 10일 이내 (김장겸) 연간 36일 이내 (홍기원) 연간 60일 이내, 의사 진단시 30일 연장
	최초 1일 유급	(임이자·조정훈·김희정) 최초 2일 유급 (소병훈·박해철) 최초 3일 유급 (한정애) 최초 5일 유급 (김장겸·박지혜·홍기원) 사용한 휴가기간 유급

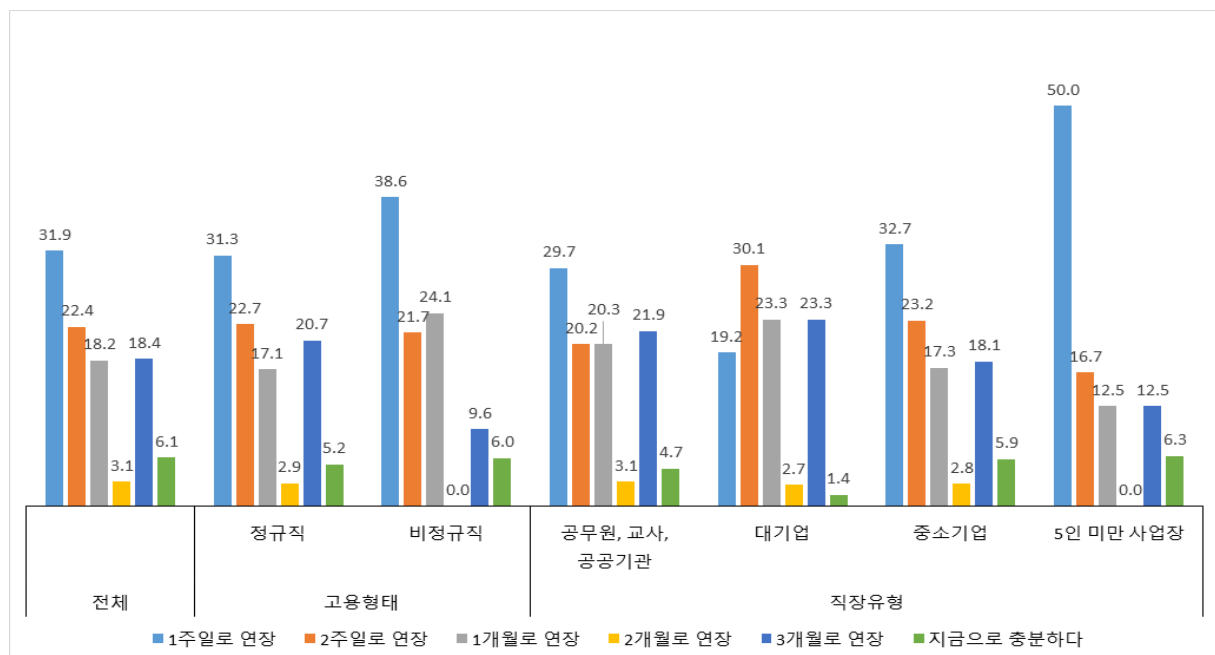
①유급기간 확대에 따른 사업주의 부담 완화를 위해 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고(임이자·박해철·김희정·김장겸·한정애·홍기원의원안), ②사업주로 하여금 난임치료휴가의 청구 업무 과정에서 알게 된 사실을 해당 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 못하도록 비밀유지의무를 부과하고 있으며(임이자·박해철·김희정·김장겸의원안), ③난임치료휴가의 분할사용방식을 법률에 규정하고(홍기원의원안 일단위 사용, 박지혜의원안 3회 분할 사용 가능), ④난임치료휴가를 이유로 불리한 처우를 하거나, 난임치료휴가 청구과정에서 알게된 비밀을 누설한 경우 처벌하도록 하고 있음(홍기원·김장겸의원안).

난임치료휴가 기간의 확대는 난임치료 시술 시 근로자가 느끼는 휴가소진에 대한 부담과 금전적 부담을 완화하고 치료에 집중할 수 있는 환경을 조성함으로써 저출생 문제 해소에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있어 보임.

참고로, 2021년 한국여성정책연구원의 난임치료 관련 조사 결과에 따르면,¹⁷⁾ 전체 응답자 중 휴가 기간 연장에 대해 ‘지금으로 충분하다’는 응답은 6.1%에 불과하고, ‘1주일로 연장’이 필요하다는 응답이 31.9%로 가장 많은 것으로 나타났다.

[고용형태·직장유형별 난임치료휴가 기간 연장 정도]

(단위: %)



- ※ 1) 전체는 653명, 고용형태와 직장 유형은 임금근로자 527명에 대한 응답 결과임
 2) 의미의 명확성을 위해 답변 문항을 약간 변형하였음
 3) 자료: 한국여성정책연구원, “난임부부 지원정책에 대한 성인지적 분석과 개선과제”

17) 김동식 외(2021). 난임부부 지원정책에 대한 성인지적 분석과 개선과제. 서울: 한국여성정책연구원.

다만, 다음 사항들에 대하여 고려할 필요가 있음.

첫째, 임이자·박해철·김희정·김장겸·한정애·홍기원의원안은 난임치료 휴가 중 유급으로 하는 기간을 확대하면서 국가의 급여 지급 근거(안 제18조제1항)를 두고 있는데, 각 개정안들과 연계되어 있는 「고용보험법 일부개정법률안」¹⁸⁾ 제76조제1항제3호(김장겸의원안 제76조제1항제2호)에서는 대체로 우선지원 대상기업에만 국가지원이 이루어지도록 규정하고 있는바¹⁹⁾, 그 밖의 사업주에게는 부담이 발생한다는 점을 고려하여 논의할 필요가 있음.

둘째, 난임치료휴가를 일단위로 쓸 수 있도록 하거나(홍기원의원안) 3회에 한정하여 나누어 쓸 수 있도록 하는 것(박지혜의원안)은 현재도 난임치료휴가의 1일 단위 사용이 가능하다는 점에서 근로자에게 개정 실익이 없을 것으로 보임.

셋째, 난임치료휴가 사용을 이유로 한 불리한 처우에 대한 처벌 조항과 관련하여 홍기원의원안은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있고, 김장겸의원안은 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 차이를 보이고 있는데, 현행법에서는 일·가정 양립을 지원하는 제도 사용에 대한 불리한 처우에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음을 고려할 필요가 있어 보임.

18) 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200349호), 김희정의원 대표발의(의안번호 제2200583호), 김장겸의원 대표발의(의안번호 제2200838호), 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200926호), 임이자의원 대표발의(의안번호 제2202227호), 홍기원의원 대표발의(의안번호 제2201242호)

19) 홍기원의원 대표발의 고용보험법 일부개정법률안(의안번호 제2201242호)에서는 우선지원대상기업이 아닌 경우에는 45일로 한정하여 급여를 지원하도록 하고 있음.

< 「남녀고용평등법」 상 불리한 처우(10종) 관련 규정 >

- ① 직장 내 성희롱 발생 사실 신고를 이유로 한 제14조제6항제1호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우(제14조제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ② 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나, 고객 등으로부터의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 한 해고나 그 밖의 불이익한 조치(제14조의2제2항)→ 위반시 500만원 이하의 과태료
- ③ 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고나 불리한 처우(제18조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ④ 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계 등 불리한 처우(제18조의3제2항)→ 위반시 처벌규정 없음
- ⑤ 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조제3항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑥ 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑦ 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우(제22조의2제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑧ 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제22조의3제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑨ 명예고용평등감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 인사상 불이익 등의 불리한 조치(제24조제3항)→ 위반시 500만원 이하의 벌금
- ⑩ 차별적처우등에 대한 노동위원회 시정신청을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제29조의7)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

마지막으로, 개정안별로 난임치료 휴가의 ①확대 기간, ②유급 기간, ③국가 지원 근거 여부에 차이를 보이고 있는바, 적절한 범위에 대해서는 난임치료 시 평균적으로 소요되는 기간과 난임치료 휴가의 확대가 영세사업장에 미치는 인력운용상의 부담, 난임치료휴가 급여의 재원확보 방안 등을 종합적으로 고려하여 결정되어야 할 것으로 보임.

4. 육아휴직 대상 자녀 연령 확대 및 육아휴직 기간 연장 등

가. 개정안의 주요내용

박성훈·김위상·김희정의원안은 같은 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 일정기간 이상 사용한 근로자 또는 한부모가족의 모나 부에 해당하는 근로자에 대하여는 육아휴직 기간을 일정기간 연장하여 사용할 수 있도록 하려는 내용이고, 송옥주의원안은 사업주에 대하여 남성근로자가 육아휴직을 신청한 경우에는 3개월 이상 사용하도록 할 것을 의무화하는 내용이며, 박정·김미애의원안은 육아휴직 대상 자녀의 연령을 현행 만 8세 이하에서 12세 이하로 확대하고, 육아휴직 기간을 연장하는 내용임(안 제19조제1항 및 제2항).

[현행법과 개정안 비교]

구 분	현 행	개정안
육아휴직 대상 자녀 연령(안 제19조제1항)	만 8세 이하 또는 초등 2학년 이하	(임이자·박성훈·박해철·김희정의원안) 현행 만8세를 8세로 수정 ²⁰⁾ (박정·김미애의원안) 12세 이하 또는 초등학교 6학년이하로 확대
육아휴직 기간(안 제19조제2항)	1년 이내	(박성훈·김위상의원안) 부모 각각 <u>3개월</u> 이상 사용 또는 한부모의 경우 <u>6개월</u> 연장 가능 (김희정의원안) 부모 각각 <u>6개월</u> 이상 사용 또는 한부모의 경우 <u>2개월</u> 연장 가능 (송옥주의원안) 남성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 3개월 이상 사용하도록 규정 (박정의원안) 1년 6개월로 연장 육아휴직 신청 후 15일 경과시 사업주의 허용 의제 (김미애의원안) 2년으로 연장

나. 검토의견

현행법 제19조에 따르면,²¹⁾ 사업주는 임신 중의 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 1년 이내의 육아휴직을 허용하여야 함.

그런데 우리나라의 2022년 합계출산율은 0.78명으로 OECD 최저 수준인바, 저출생 및 인구 감소 문제를 해결하기 위해서는 육아휴직 기간의 확대 등 일·가정 양립 제도를 강화할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있음.

이에 박성훈·김위상·김희정의원안은 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 육아휴직을 일정기간 이상 사용한 경우 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부²²⁾에 해당하는 근로자의 경우에는 육아휴직을 일정기간 추가로 사용할 수 있도록 하려는 것이고,²³⁾ 박

20) 일명 ‘만 나이 통일법(행정기본법 일부개정법률 및 민법 일부개정법률)’이 2023년 6월 28일부터 시행됨에 따라 특별한 규정이 없는 한 별도의 ‘만’ 표기가 없더라도 법령에서 표시된 나이는 만 나이로 해석되는바, 개정안은 제19조제1항에서 이러한 사항을 반영한 것으로 보임.

21) 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.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

22) 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “모” 또는 “부”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자로서 아동인 자녀를 양육하는 자를 말한다.

가. 배우자와 사별 또는 이혼하거나 배우자로부터 유기(遺棄)된 자

나. 정신이나 신체의 장애로 장기간 노동능력을 상실한 배우자를 가진 자

다. 교정시설·치료감호시설에 입소한 배우자 또는 병역복무 중인 배우자를 가진 사람

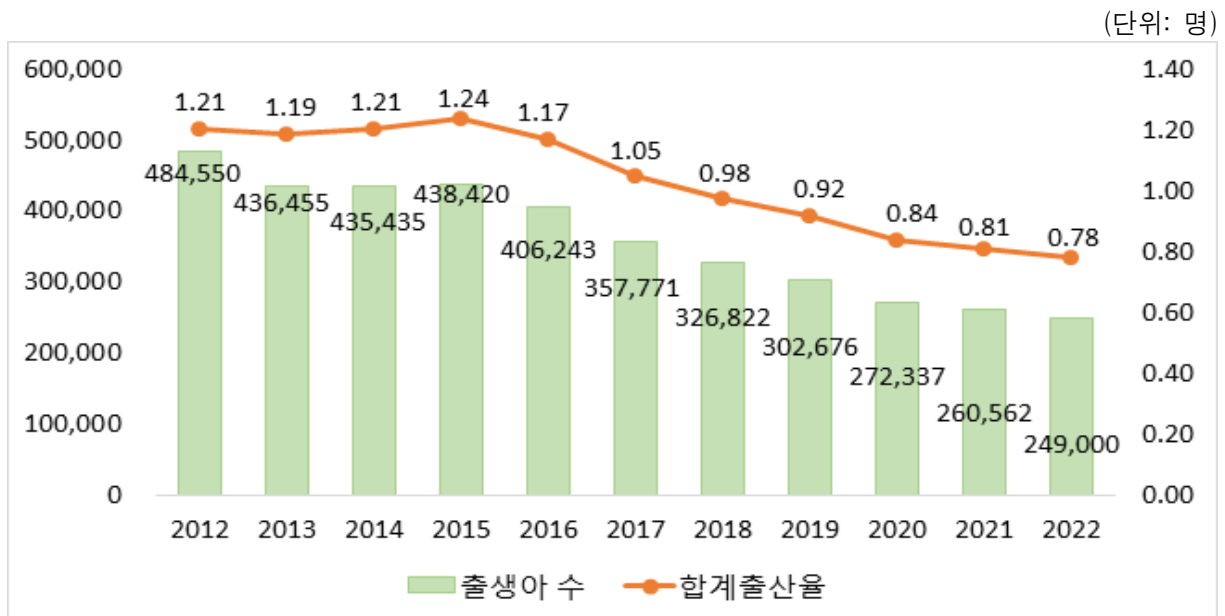
라. 미혼자{ 사실혼(事實婚) 관계에 있는 자는 제외한다}

마. 가목부터 라목까지에 규정된 자에 준하는 자로서 여성가족부령으로 정하는 자

23) 박성훈·김위상의원안은 부모가 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용하거나 한부모의 경우 육아휴직을 6개월 연장하여 최대 1년 6개월까지 사용할 수 있고, 김희정의원안은 부모가 각각 6개월 이상 육아휴직을 사용하거

정·김미애의원안은 육아휴직 기간을 연장하려는 것임.²⁴⁾

[그림] 우리나라 출생아수 및 합계출산율



※ 자료: 통계청, 인구동향조사

각 개정안은 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화하고, 특히 부모 모두 각각 육아휴직 사용 시 육아휴직 기간을 연장하여 사용할 수 있도록 하여 부모 맞돌봄 문화를 확산할 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 육아휴직의 기간 확대가 오히려 여성의 경력단절을 심화시킬 수 있다는 지적이 있음을 고려할 필요가 있고,²⁵⁾ 개정안별로 육아휴직

나 한부모의 경우 육아휴직을 2개월 연장하여 최대 1년 2개월까지 사용할 수 있도록 하는 내용임.

24) 박정의원안은 1년 6개월, 김미애의원안은 2년으로 연장

25) Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573–605.

김진욱. (2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. *사회복지정책*, 33, 239-260.

연장 요건과 연장 기간에 대해 차이를 보이고 있으므로 적절한 수준에 대해서는 여성의 돌봄 부담 완화 및 경력단절 예방, 사업주의 인력 운용상 부담 등을 종합적으로 고려하여 결정되어야 할 것으로 보임.

참고로, 고용노동부의 자료에 따르면, 피보험자 1천명 당 육아휴직 수급자 수가 대규모 기업은 13.7명이고 우선지원 대상기업은 6.9명이며, OECD 주요 가입국의 유급 육아휴직 기간은 부모 합산하여 2년을 넘지 않는 것으로 나타남.²⁶⁾

[표] OECD 주요 가입국의 유급 육아휴직 기간

국가	기간	국가	기간
대한민국	2년	노르웨이	46~56주
스웨덴	480일	캐나다	40주
벨기에	8개월	핀란드	8.2개월(158근로일)

※ 1) 부모 합산 기준
2) 자료: 고용노동부

아울러, 2024년도 고용보험기금 기금운용계획에는 부모가 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용하거나 한부모의 경우 육아휴직 기간을 6개월까지 연장하는 경우의 사업비 증액분 823억 5,000만원이 이미 반영되어 ‘육아휴직급여’ 사업비 1조 9,868억 6,400만원이 편성되었음.

다음으로, 송옥주의원안은 사업주에 대해 남성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 3개월 이상의 기간을 사용하도록 할 것을 의무화하면서, 남성근로자에게 3개월보다 적은 기간의 육아휴직 기간을 사용하게

26) 고용노동부는 개정안에 대해 이견이 없다는 입장임.

한 경우 사업주에게 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있는바, 이는 여성의 경력단절 예방을 위하여 남성의 육아참여를 활성화하려는 취지로 보임.

다만, 육아휴직은 1회 사용시 최소사용기간을 규정하고 있지 않아 휴직기간 동안의 소득감소, 경력개발 등을 고려하여 필요한 기간만큼 휴직기간을 스스로 선택하여 결정할 수 있는데, 개정안에 따르면 개인의 선택권이 오히려 제약될 여지가 있음.

한편, 박정·김미애의원안은 육아휴직 대상 자녀의 연령을 현행 만 8세 이하(또는 초등학교 2학년 이하)에서 12세 이하(또는 초등학교 6학년 이하)로 확대하고, 박정의원안은 근로자가 육아휴직 신청을 한 후 15일이 지나면 사업주가 이를 허용한 것으로 보도록 하고 있음.

먼저, 육아휴직 대상 자녀의 연령 확대는 근로자의 선택권을 강화하고, 초등 고학년 자녀에 대한 육아시간 확보를 가능케 한다는 점에서 의의가 있음.

다만, 고용노동부는 육아휴직 사용이 아이 영아기에 집중되고, 초등학교 시기에는 육아기 근로시간 단축 수요가 높은 점을 고려할 때,²⁷⁾ 정부의 저출생 대책에 따라 육아기 근로시간 단축 사용 가능 자녀 연령을 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대한다면 고학년 자녀에 대한 돌봄 수요를 충족할 수 있을 것으로 보인다는 입장임.

27) 육아휴직급여 수급자 중 남성의 39%, 여성의 77.9%가 자녀 1세미만에 사용

다음으로, 육아휴직 신청 후 15일이 경과하면 사업주가 허용한 것으로 보는 것은, 현재도 행정해석을 통해 사업주가 의사표시를 하지 않은 경우 묵시적으로 허용한 것으로 간주하고 있으나, 사업주의 명시적 허용이 없으면 근로자의 육아휴직 사용에 부담이 있다는 의견 등을 고려하여, 이를 보다 명확히 하려는 취지로 보임.

다만, 고용노동부는 남녀고용평등법 제19조제6항에 따라 육아휴직 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정되어있으므로, 근로자의 육아휴직 신청에 대해 일정 기간 이내 사업주가 서면허용하도록 하고, 응답이 없을 경우 신청한 대로 승인한 것으로 간주하는 내용의 시행령 개정을 검토 중에 있다는 입장임.

5. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령 확대 및 기간 연장

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하고, 육아기 근로시간 단축의 기간을 현행 1년에서 연장하거나, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 2배(현행 1배)를 가산하여 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제19조의2).

[현행법과 개정안 비교]

구 분	현 행	개정안
육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령(제19조의 2제1항)	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하	(임이자·박성훈·박해철·김희정·박정·김미애의원안) 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하
육아기 근로시간 단축 사용 기간(제19조의 2제4항)	1년 + 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간	(임이자·박성훈·박해철·김희정의원안) 1년+육아휴직 중 사용하지 않은 기간의 2배 (박정의원안) 1년 6개월 + 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간 (김미애의원안) 2년 + 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간

나. 검토의견

현행법 제19조의2에 따르면,²⁸⁾ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 ‘육아기 근로시간 단축’을 신청하는 경우 이를 허용해야 하고, 그 기간은 1년 이내로 하되, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 함.

그런데 맞벌이 가구 비율이 50%에 육박하는 상황²⁹⁾에서 자녀의 학교 시간과 부모의 퇴근 시간 사이의 돌봄 공백이 심각한 문제로 대두되고, 특히 초등학생의 경우 부모의 세심한 주의와 도움이 필요함에도, 사회의 돌봄 지원제도가 부족하여 많은 여성 근로자들이 퇴사를 고민하고 있는 실정임.³⁰⁾

이에 각 개정안은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령·학년을

28) 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.

29)

[표] 2015~2021년 맞벌이가구 비율

(단위: %)

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
비율	44.1	45.5	44.6	46.3	46.0	45.4	46.3

※ 자료: 통계청

30) 구인구직 매칭플랫폼 ‘사람인’이 자녀가 있는 직장인 493명을 대상으로 ‘육아 때문에 퇴사를 고민한 경험이 있는지’에 대해 조사(2020년)한 결과, 55.2%가 ‘있다’고 응답함.

현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하면서, 임이자·박성훈·박해철·김희정의원안은 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 2배(현행 1배)를 가산하여 사용할 수 있도록 하려는 것이고, 박정·김미애의원안은 육아기 근로시간 단축 사용기간을 현행 1년보다 연장하려는 것임.³¹⁾

육아기 근로시간 단축은 근로자가 사업장에서 계속 근로를 제공하므로 근로자의 경력단절을 예방할 수 있는바, 육아기 근로시간 단축 사용 기회를 더 넓게 보장하는 것은 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 고용노동부는 일·육아지원제도가 대폭 확대되는 가운데 육아기 근로시간 단축 기간을 일괄적으로 확대함에 있어 기업의 부담을 고려할 필요가 있고, 저출생 대책에 따라 육아기 근로시간 단축 기간을 1년으로 하면서 육아휴직 미사용 기간의 2배를 가산하도록 추진중에 있는바, 이를 통해 근로자는 자신의 여건에 따라 육아기 근로시간 단축을 최대 3년까지 사용할 수 있게 되어 근로자의 선택권을 강화할 수 있을 것이라는 의견임.

참고로, 제21대 국회에서 정부가 제출한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」에 따른 당시 비용추계서에 따르면, 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 범위 및 육아휴직 미사용 기간 가산 확대로 인하여 발생하는 육아기 근로시간 단축 급여³²⁾의

31) 박정의원안은 1년 6개월, 김미애의원안은 2년으로 연장

추가재정소요는 향후 5년간(2024~2028년) 2,115억원(연평균 423억원)으로 산출되었음.

[표] 개정안에 따른 추가재정소요: 2024~2028년

(단위: 억원)

구분	2024	2025	2026	2027	2028	합 계	연 평균
육아기 근로시간 단축(안 제19조의2제1항, 제4항)	235 (24,下시행)	470	470	470	470	2,115	423

※ 자료: 고용노동부

한편, 2024년도 고용보험기금 기금운용계획에는 개정안의 내용대로 육아기 근로시간 단축 사용대상 자녀의 연령을 확대하는 경우의 지출액 증액분 117억 9,400만원과 가산 기간을 확대하는 경우의 지출액 증액분 117억 300만원이 이미 반영되어 ‘육아기근로시간단축급여’ 사업비 1,490억 4,800만원이 편성되었음.

32) 「고용보험법」제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

③ 제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 대통령령으로 정한다.

「고용보험법 시행령」제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ②법 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다.

(매주 최초 5시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금에 해당하는 금액(200만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	5
(나머지 근로시간 단축분) 육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 80에 해당하는 금액(150만원을 상한액으로 하고, 50만원을 하한액으로 한다)	단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5

6. 육아휴직 분할 사용 가능 횟수 확대

가. 개정안의 주요내용

김미애의원안은 육아휴직 분할 사용 가능 횟수를 현행 2회에서 3회로 확대하려는 것임(안 제19조의4제1항).

[현행법과 개정안 비교]

구 분	현 행	개정안
육아휴직 사용형태 (제19조의4제1항)	최대 2회 분할 사용 가능	(김미애의원안) 최대 3회 분할 사용 가능

나. 검토의견

개정안은 육아휴직 분할 사용 횟수를 현행 2회에서 3회로 확대하려는 것으로, 근로자가 개인별 상황에 맞게 육아휴직을 유연하게 활용할 수 있도록 하려는 데에 입법적 의의가 있다고 보임.

실제로 초등학교 입학 시기나 초등자녀의 방학 등 특별히 자녀에 대한 돌봄이 필요한 시기에 근로자인 부모의 육아 부담이 가중되는바, 이러한 시기에 육아지원 제도를 분할하여 활용할 수 있도록 하는 것은 근로자인 부모의 육아부담 경감에 큰 도움이 될 수 있을 것으로 보임.

다만, 육아휴직 분할 사용 횟수를 확대할 경우, 사업주에게는 업무

공백 및 대체인력 충원 등 인력 운용상 부담이 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

참고로, 2020. 11. 우리 위원회는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정을 통해 육아휴직 분할 사용 횟수를 1회에서 2회로 확대한 바 있음.

고용노동부는 육아지원 제도 활용여건을 개선하고자 하는 취지에 공감하며, 개정안 내용을 수용한다는 입장임.

7. 육아지원을 위한 그 밖의 조치 대상 자녀 연령 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주에 부여된 근로자의 육아지원을 위한 조치 노력 의무에 있어 대상 자녀의 연령을 현행 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하에서 만 12세 또는 초등학교 6학년 이하로 확대하려는 것임(안 제19조의5 제1항).

[현행법과 개정안 비교]

구 분	현 행	개정안
육아지원을 위한 그 밖의 조치 대상 자녀 연령 (제19조의5제1항)	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하	(임이자·박성훈·박해철·김희정의원안) 만8세를 8세로 수정 (박정·김미애의원안) 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하

나. 검토의견

현행법 제19조의5는 사업주에게 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 조정, 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력 의무를 부여하고 있음.³³⁾

33) 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 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 근로시간 조정

4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수

개정안은 근로자의 육아지원을 위한 조치의 대상 자녀 연령을 현행 만 8세 이하에서 만 12세 이하로 확대하려는 것으로, 근로자의 양육환경을 개선하려는 취지로 보임.

다만, 해당 조항에서 규정하고 있는 사업주의 조치 범위가 넓은 만큼 대상 자녀 연령 확대에 따른 인력운영상의 부담이 가중될 수 있어 보임.

고용노동부는 육아기 근로시간 단축 등 다른 육아제도의 확대를 추진하고 있는 만큼 그 결과를 보고 추가적인 개정 필요성에 대한 검토가 이루어져야 할 것이라는 입장임.

있다.

8. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 국가의 일·가정 양립 지원 규정에 ‘육아기 재택근무’를 명시하려는 것임(안 제 20조제2항).

[현행법과 개정안 비교]

구 분	현 행	개 정 안
일·가정의 양립을 위한 지원(제20조제2항)	소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주 지원	(임이자·박성훈·박해철·김희정) 육아기 재택근무 등 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주 지원

나. 검토의견

현행법 제20조제2항에서는 소속 근로자의 일·가정 양립 지원 조치를 도입하는 사업주에 대하여 세제 및 재정 지원을 할 수 있는 근거를 규정하고 있음.

정부는 동 규정과 「고용보험법」 제25조 및 「고용보험법 시행령」 제35조제7호에 따라³⁴⁾ 고용보험기금으로 유연근무제(선택근무,

34) 「고용보험법」 제25조(고용안정 및 취업 촉진) ①고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다.

1. 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업

2. 피보험자등의 창업을 촉진하기 위한 지원 사업

3. 그 밖에 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

「고용보험법 시행령」제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

재택근무, 원격근무, 시차출퇴근) 장려금, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 사업 등을 시행하고 있음.³⁵⁾

그런데 현행법 제20조제2항은 유연근무의 구체적 형태에 대한 규정이 미비하여 관련 지원 사업 운영의 안정성이 저해된다는 문제제기가 있음.

이에 개정안은 동 조항에 ‘육아기 재택근무’를 명시하여 육아기 재택근무를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정 지원을 할 수 있는 근거를 명확히 함으로써 해당 지원 사업 운영의 안정성을 도모하려는 취지로 보임.

개정안은 보다 많은 사업주가 ‘육아기 재택근무’를 도입하도록 하여 근로자에게는 근로관계 유지를 통해 소득 감소를 예방하고, 사업주에게는 업무 공백으로 인한 인력운용상 어려움을 완화하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 예산 사업 운영의 안정성이라는 목적 달성을 위하여 ‘육아기 재택근무’를 법률에 명시해야 하는지, 현재 시행 중인 ‘일·가정 양립 지원 사업’과 같이 「고용보험법 시행령」 등 하위 법령에 명시하여 시행하는 것으로 충분한지에 대해서는 논의가 필요할 것으로 보임.

7. 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일·가정 양립 지원사업

35) 고용보험기금의 ‘고용안정장려금’ 사업(1345-358)을 통해 시행 중임

참고 1

일·가정 양립 지원 현황(자료: 고용노동부)

1. 유연근무 장려금

- (지원대상) 소속근로자의 필요에 따라 유연근무 사용을 허용한 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

<지원유형>

선택근무	1개월(신상품·신기술 연구개발 업무는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 시업·종업 시각 및 1일 근로시간 등을 근로자가 결정하는 제도
재택근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 처리하는 방식
원격근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 주거지, 출장지와 인접한 원격근무용 사무실에서 처리하거나 외부 장소에서 모바일 기기 등을 이용하여 처리하는 방식
시차출퇴근*	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도

- * 시차출퇴근은 육아기(만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 근로자의 시차출퇴근 활용에 한하여 지원

- (지원내용) 근로자의 월 단위 유연근무 활용횟수에 따라 1년간 최대 360만원(월 최대 30만원) 지원

<지원 기준>

유형	1개월 지급액		최대 지급액
재택·원격근무	15만원 (월 6일~11일 활용)	30만원 (월 12일 이상 활용)	360만원 (1년간)
시차출퇴근	10만원 (월 6일~11일 활용)	20만원 (월 12일 이상 활용)	240만원 (1년간)
선택근무	30만원 (월 6시간 이상 단축, 단축일에 1시간 이상 단축)		360만원 (1년간)

- * 육아기 자녀를 둔 근로자의 재택·원격·선택근무는 상향 지원(+10만원)

- ('24년 예산) 96억원

2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원

- (지원대상) 유연근무를 활용하거나 근무혁신 우수기업으로 선정된 우선지원 대상기업·중견기업의 사업주

- (지원내용) 사업주 투자비용의 50~80% 범위 내에서 최대 2천만원 지원

- * 재택·원격근무 또는 근무혁신; 근태관리 시스템+정보보안 시스템, 투자비용의 50~80%, 2천만원 한도

- * 유연근무(재택·원격·시차·선택 등); 근태관리 시스템, 투자비용의 70%, 750만원 한도

- ('24년 예산) 27억원

3. 유연근무 종합 컨설팅

- (사업방식) 전문기관에 위탁, 기업당 인사노무 및 IT 분야 전문 컨설턴트 각 1명씩 매칭

- (기간) 1개소당 12주간 컨설팅 진행(400개소)

- ('24년 예산) 16억원

9. 법률 제16558호 부칙 제4조 삭제

가. 개정안의 주요내용

개정안은 법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 제4조를 삭제하려는 것임(안 법률 제16558호 부칙 제4조 삭제).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	임이자·박해철·김희정의원안
법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 <u>제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.</u>	법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 부칙 <u><삭 제></u>

나. 검토의견

법률 제16558호³⁶⁾ 제19조의2 및 제19조의4의 주요 개정 내용을 살펴보면, 개정 전에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 1년을 사용할 수 있었으나³⁷⁾, 개정법률은 육아휴직과 육아기 근로

36) 현행법은 법률 제18178호임

37) 즉 ①육아휴직만 1년, ②육아기 근로시간 단축만 1년, ③육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합하여 1년 중 하나의 형태로 사용

시간 단축을 각각 최대 1년을 사용할 수 있도록 하고, 육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축의 사용 기간에 가산하여 사용할 수 있도록 하며(제19조의2), 육아기 근로시간 단축은 최소 사용 단위기간을 3개월로 하되 분할 사용 횟수에 제한을 두지 않았음(제19조의4).

[표] 법률 제16558호 개정 전·후 조문 비교(일부 발췌)

개 정 전	개 정 후
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 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.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)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.
② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.	② ----- ----- ----- -----출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른----- -----.
③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당	③ ----- ----- -----

15시간 이상이어야 하고 <u>30시간</u>을 넘어서는 아니 된다. ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. <단서 신설> ⑤ ~ ⑦ (생략) 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 근로자는 제19조와 제19조의2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다. 1. 2. (생략) 3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다) 4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다) 5. (생략)	-----35시간----- -----. ④ ----- ----- . 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음) 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 제19조에 따른 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ② 근로자는 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용한 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.
--	--

그런데 법률 제16558호는 부칙 제1조 본문에서 2019년 10월 1일을 시행일로 하고,³⁸⁾ 부칙 제4조에서 제19조의2 및 제19조의4의 개정 규

38) 제1조(시행일) 이 법은 2019년 10월 1일부터 시행한다. 다만, 제22조의2, 제37조제2항제6호 및 제39조제2항제8호의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행한다.

정은 동 법률 시행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 ‘사용하는’ 근로자부터 적용하도록 함에 따라 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 기간을 합산하여 ①1년을 이미 사용한 근로자, ②사용 중이지만 시행일 이후 새로이 청구할 기간이 없는 경우에는 동 개정규정의 적용을 받지 못하였음.³⁹⁾

이에 개정안은 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 및 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)의 개정규정을 법 시행 당시 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 ①이미 사용하였거나, ②새로이 청구할 기간이 없는 근로자에 대해서도 적용하도록 함으로써 적용대상을 확대하려는 것임.

개정안은 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 사용한 시기가 언제인지에 따라 확대된 제도의 혜택을 받지 못한 사람이 있는 점을 법률의 소급 적용을 통해 개선하려는 것으로, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 기회를 확대하여 일·가정 양립 지원을 강화하려는 점에서 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 개정된 신법이 수범자에게 유리한 경우 시혜적 소급입법을 할 것인지의 여부는 광범위한 입법형성의 자유가 인정되나, 특정인에 대한 시혜는 그 상대방에게 불이익이 될 수 있다는 점⁴⁰⁾과 개정안으로

39) ○ '18. 2. 1~'19. 1. 31 육아휴직을 1년을 신청하여 사용한 자 → 개정법 적용 안됨
○ '19. 5. 1~'20. 4. 30 육아휴직을 1년을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용 안됨
○ '19. 5. 1~'19. 11. 30 육아휴직을 7개월을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용
○ '18. 2. 1~'18. 10. 31 육아휴직을 9개월 사용하였고, '19. 9. 1~'19. 11. 30(3개월)을 신청하여 사용 중인 자 → 개정법 적용 안됨
○ '18. 2~'18.10 육아휴직을 9개월 사용한 자 → 개정법 적용 됨

인하여 사업주에게는 추가적으로 근로시간 단축 부여 등 의무가 부과되는바, 영세 사업주 등의 인력 운용상 부담도 함께 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5539

40) 현재 1998. 11. 26. 97헌바65

