

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정
법률안
심 사 보 고 서

2024. 09.
환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2024. 6. 24. 김장겸의원 등 12인

나. 회부일자 : 2024. 6. 25

다. 상정 및 의결일자 :

제418회 국회(정기회) 제1차 전체회의(2024.9.9)

상정 · 제안설명 · 검토보고 · 대체토론 · 소위원회부

제418회 국회(정기회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.11)

상정 · 축조심사

제418회 국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.12)

상정 · 축조심사 · 의결(대안반영 폐기)

제418회 국회(정기회) 제2차 전체회의(2024.9.12)

상정 · 소위심사보고 · 찬반토론 · 의결(대안반영 폐기)

2. 제안설명의 요지

우리나라 합계출산율은 2023년 기준 0.72명으로 OECD 국가 중 최

저치를 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 근로자의 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).

3. 전문위원 검토보고 요지

생략

4. 대체토론 요지

생략

5. 소위원회 심사내용

대안을 제안하고, 본회의에 부의하지 아니하기로 의결함.

6. 찬반토론 요지

생략

7. 심사결과

대안반영폐기

8. 부대의견

없음

9. 소수의견의 요지

없음

10. 관련위원회 의견 요지

없음

11. 기타 사항

없음