



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가족돌봄휴가 시간 단위 사용 허용 〉

■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2209608호)

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. 가족돌봄휴가 시간 단위 사용 허용	2

I. 제안경위

2025년 4월 7일 김태선의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 그 가족을 돌보기 위하여 연간 10일의 가족돌봄휴가를 신청하는 경우에 사업주가 이를 허용하도록 하고 가족돌봄휴가는 일단위로 사용할 수 있도록 하고 있습니다.

그런데 가족돌봄휴가를 사용하는 근로자 및 그 가족의 다양한 사정에 대응하기 위해서는 휴가를 시간 단위로도 사용할 수 있도록 할 필요성이 제기되고 있습니다.

이에 사업주는 일 또는 시간 단위로 가족돌봄휴가를 허용하도록 함으로써 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화하려는 것입니다(안 제22조의2제4항제2호).

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄휴가 시간 단위 사용 허용

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 일단위로 사용할 수 있는 가족돌봄휴가를 시간 단위로도 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제22조의2제4항제2호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.	④ ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
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.	2. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>----일 또는 시간 단위----</u> -----.

3. (생략) ⑤ ~ ⑩ (생략)	-----. 3. (현행과 같음) ⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)
-----------------------	---

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 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.¹⁾

현행 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일(연장되는 경우 20일, 한 부모의 경우 25일)로, 일단위로 사용할 수 있으며,

사업주가 가족돌봄휴가의 신청을 받고도 허용하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨.²⁾

1) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) 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.

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.

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

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

그런데 가족돌봄휴가를 사용하는 근로자 및 그 가족의 다양한 사정에 대응하기 위해서는 휴가를 시간 단위로도 사용할 수 있도록 할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 현행 일단위로 사용할 수 있는 가족돌봄휴가를 시간 단위로도 사용할 수 있도록 하려는 것으로,

가족돌봄휴가를 활용하여 근로자가 다양한 돌봄 필요 상황에 유연하게 대응할 수 있도록 함으로써 근로자의 일·가정 양립에 기여한다는 점에서 입법의 의의가 있어 보임.

다만, 현행법은 1인 이상 근로자를 고용한 모든 사업장에 적용되고 있고, 소규모 사업장에는 근로시간 관리 시스템이 없거나, 인사·노무업무 전담자가 없는 경우도 많은바, 법률에 시간 단위 사용을 일률적으로 규정하는 것은 영세사업장의 인사노무관리에 부담이 될 수 있음을 고려할 필요가 있음.

참고로, 현재도 노·사 합의로 가족돌봄휴가의 시간 단위 사용이 가능함.

문 의 처
02)6788-5539