



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 장애를 가진 자녀 대상 육아휴직 사용연령 확대 등 >

■ 백승아의원 대표발의(의안번호 제2205803호)

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. 장애가 있는 자녀 대상 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용연령 확대 등	2
2. 가족돌봄휴가 사유에 “장애” 추가 및 가족돌봄휴가기간 유급화 등	7

I. 제안경위

2024년 11월 22일 백승아의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 23일 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 있음.

그런데 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우에는 다양한 돌봄 필요 상황에 유연하게 대응할 수 있게 육아기 근로시간 단축 사용 연령을 확대하고, 가족돌봄휴가 기간을 늘려야 할 필요성이 제기되고 있으며, 근로자의 경제적 부담을 덜기 위하여 유급휴가로의 전환이 필요하다는 의견이 있음.

이에 장애를 가진 자녀의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 연령을 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 확대하고, 가족돌봄휴가는 유급으로 하면서 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우에는 그 기간을 현행 10일에서 20일로 확대하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하려는 것임(안 제19조제1항, 제19조의2제1항 및 제22조의2 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 장애가 있는 자녀 대상 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 연령 확대 등

가. 개정안의 요지

개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축, 사업주의 육아지원 조치 대상 자녀의 연령을 「장애인복지법」에 따른 장애가 있는 자녀의 경우에는는 현행 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”에서 “만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하”로 확대하려는 것임.(안 제19조 및 제19조의2 등).

현행	개정안
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.	제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 필요한 경우 2. 근로자가 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를

② ~ ⑥ (생략) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 <u>자녀</u>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 ~ ⑦ (생략) 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 <u>자</u>	<u>양육하기 위하여 필요한 경우</u> 3. 근로자가 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다)가 있는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하의 <u>자녀</u>를 양육하기 위하여 필요한 경우 ② ~ ⑥ (현행과 같음) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- ----- <u>자녀(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② ~ ⑦ (현행과 같음) 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- -----<u>자녀</u>
---	--

너를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.	(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀의 경우에는 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하로 한다)----- ----- -----.
1. ~ 4. (생략) ② (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음) ② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀 양육을 위하여 최대 1년 동안 육아휴직을 할 수 있도록 하고 있고, 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 최대 1년(육아휴직 미사용 기간 포함 시 최대 3년) 동안 근로시간을 주 15~35시간으로 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”)할 수 있도록 하고 있으며, 사업주에 대해 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아 지원 조치 노력 의무를 부여하고 있음.¹⁾

- 1) 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. 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 부 또는 모
2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 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 대통령

그런데 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우에는 다양한 돌봄 필요 상황에 유연하게 대응할 수 있도록 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 연령을 확대하여야 한다는 의견이 있음.

이에 개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축, 사업주의 육아지원 조치 대상 자녀의 연령을 「장애인복지법」에 따른 장애가 있는 자녀의 경우 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하’로 확대하려는 것임.

장애가 있는 아동의 경우 장애 정도에 따라 원활한 학교생활 적응 및 치료를 위해 부모의 돌봄이 청소년기까지 필요할 수 있으므로 장애가 있는 자녀의 경우에 한정하여 고등학교 1학년(만 16세) 이하까지 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 가능 기간을 확대하는 것은 필요한 측면이 있어 보임.

다만, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축, 사업주의 육아지원 조치 대상 자녀의 연령이 상향되면, 사업주가 근로자의 휴직 및 근로시간 단축 사용 시기에 대한 예측이 어려워져 인력 운용상 어려움을 겪을

령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② (생략)

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, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

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

수 있음을 고려할 필요가 있음.

또한, 육아휴직 대상 자녀 연령의 확대를 「장애인복지법」 제2조제2항2)에 따른 모든 장애를 가진 자녀에 대해 적용할 것인지, 장애의 정도에 따라 다르게 적용할 것인지에 대해서도 법의 균형의 관점에서 논의가 필요해 보임.

한편, 최근 육아기 근로시간 단축 사용기간의 가산기간이 확대(육아휴직 미사용기간→육아휴직 미사용기간의 2배)되었고, 중증장애아동 부모의 경우 육아휴직 기간이 현행 1년에서 1년 6개월까지 연장되었으므로('25.2.23 시행), 본 개정안이 통과될 경우에는 이미 육아휴직 사용기간을 소진한 만 9세부터 만 16세 이하의 중증장애를 가진 자녀가 있는 가정도 연장되는 육아휴직 기간(6개월) 및 육아기 근로시간 단축 제도를 사용할 수 있게 될 것으로 보임. 이는 고용보험기금에서 지원하는 육아휴직 급여 및 육아기 근로시간 단축 급여의 추가적인 재정소요를 수반하므로, 재원 확보 방안에 대한 검토도 함께 이루어져야 할 것으로 보임.

고용노동부는 최근 중증장애아동 부모의 육아휴직기간 연장 등 육아지원 제도가 대폭 확대되어 시행 중이므로, 현장상황 모니터링 및 재원 확보 논의를 병행하여 추가 확대에 대한 검토가 필요하다는 입장임.

2. 가족돌봄휴가 사유에 “장애” 추가 및 가족돌봄휴가기간 유급화 등

2) 제2조(장애인의 정의 등)②이 법을 적용받는 장애인은 제1항에 따른 장애인 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장애가 있는 자로서 대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다.

1. “신체적 장애”란 주요 외부 신체 기능의 장애, 내부기관의 장애 등을 말한다.
2. “정신적 장애”란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다.

가. 개정안의 주요내용

개정안은 가족돌봄휴가 사용 요건에 “장애”를 추가하고, 가족돌봄휴가기간을 유급화하며, 현행 10일의 휴가기간을 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우에는 20일로 연장하는 한편, 가족돌봄휴가 급여 미지급 시 500만원 이하 과태료를 부과하는 내용임(안 제22조의2 및 제39조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① (현행과 같음)
② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, <u>노령</u> 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 <u>허용하여야 한다</u> . 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.	② ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>노령, 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다)</u> ----- ----- ----- ----- ----- <u>허용하여야 하며, 사용한 가족돌봄휴가 기간은 유급으로 한다.</u> ----- ----- -----

③ (생략)

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.

1. (생략)

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.

3. (생략)

⑤ ~ ⑩ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----
--10일[「장애인복지법」 제2조 제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 가진 자녀를 돌보기 위한 경우와 제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조 제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일) 이내]-

-----.
-----.

3. (현행과 같음)

⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

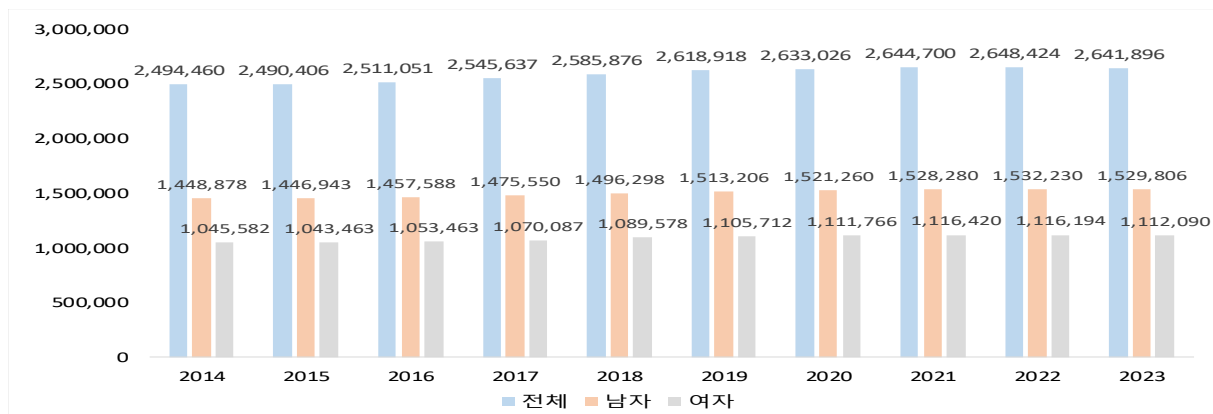
를 부과한다.	-----.
1. ~ 7. (생 략)	1. ~ 7. (현행과 같음)
8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항 제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 <u>허용하지 아니한 경우</u>	8. ----- ----- ----- ----- -----허용하지 아니하거나 <u>유급으로 하지 아니한 경우</u>
9. (생 략)	9. (현행과 같음)
④·⑤ (생 략)	④·⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

우리나라의 장애인구는 최근 10년간 꾸준히 200만명을 상회하고 있으며, 2023년 등록장애인은 2,641,896명에 달하고 있음.

[그림] 최근 10년간(2014~2023년) 등록장애인수 변화

(단위: 명)



* 자료: 보건복지부, 장애인현황, 「 시도별, 장애유형별, 성별 등록장애인수 」 재편집

그런데 현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보아야 하는 경우 ‘가족돌봄휴가’(연간 10일 이내)를 신청할 수 있도록 규정하면서,³⁾

해당 제도의 신청 사유에 가족의 장애는 포함하지 않고 있는바, 이는 질병·사고·노령 등 다른 요건에 비추어 형평성에 어긋나는 측면이 있고, 장애가 있는 가족에 대한 돌봄 공백이 발생할 경우 근로자가 근로를 지속하기 어려운 상황에 처할 우려가 있다는 점에서 제도개선이 필요하다는 의견이 있음.

이에 개정안은 가족돌봄휴가 사용 요건에 “장애”를 추가하고, 근로자의 사용부담 완화를 위해 가족돌봄휴가를 유급화하하려는 것으로, 장애 가족을 가진 근로자의 노동시장 이탈을 방지하고 장애 가족에 대한 돌봄 공백을 최소화한다는 데 입법의 의의가 있어 보임.

다만, 최근 다양한 일·가정 양립 지원 제도가 신설·확대된 상황에서 4) 개정안에 따라 근로자가 매년 가족의 장애를 이유로 가족돌봄휴

3) 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.

3. (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우

2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우

3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우

4. 근로자의 학업을 위한 경우

가를 사용하게 될 경우 사업주의 인력운용상 어려움과 휴가 유급화에 따른 재정적 부담이 가중될 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 긴급하고 단기적인 돌봄 상황에서 활용되는 가족돌봄 휴가로는 장애가족의 돌봄 공백을 메우기 어렵고, 가족돌봄휴가는 매년 발생하므로 중소기업의 부담 가중을 고려할 필요가 있으며, 현재, 가족돌봄휴가 사용실적⁵⁾ 및 연차휴가 소진율⁶⁾이 높지 않으므로 기존 휴가제도 활용 활성화가 우선되어야 한다는 입장임.

또한 현재 단기 육아휴직 도입, 육아기 근로시간 단축 확대, 유연근무 활성화 등 육아지원제도 확대 추진 중으로 가족돌봄휴가 유급화는 향후 현장 수요에 따라 검토하고, 막대한 재정 소요에 따른 재원확보 방안 논의가 병행될 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처

02)6788-5539

4) ▲육아휴직 기간 확대(1년→1.5년) 및 탄력적 사용, ▲육아기 단축 기간(최대 2년→최대 3년)·자녀연령·급여 지원 확대 및 최소 사용기간 축소, ▲시간단위 휴가 활성화, ▲ 시차출퇴근·선택근무 등 유연근무 활성화 등

5) '22년 일·가정양립실태조사('23.12)상 가족돌봄휴가 인지도는 57.3%, 사용실적은 5%

6) '23년 기준, 문화체육관광부 근로자휴가조사상 연차휴가 소진율은 76.2%