

돌봄자 지원에 관한 법률안 (손슬의원 대표발의)

의안 번호	15557
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 23.

발 의 자 : 손 슬 · 최혁진 · 임미애
전종덕 · 이주희 · 이용우
윤종오 · 정혜경 · 윤준병
용혜인 · 김종민 · 한창민
전진숙 · 정춘생 의원
(14인)

제안이유

가족 및 친밀한 관계에서 무급으로 이루어지는 돌봄은 우리 사회 복지·경제 전반을 지탱하는 중요한 기능이지만, 그 부담은 여전히 여성에게 과도하게 집중되고 있음. 돌봄을 이유로 한 경력단절, 경제활동 감소, 돌봄 스트레스 및 심리적 부담, 돌봄자 빈곤 등 다양한 문제가 심화되고 있음에도 이를 체계적으로 지원하는 법률은 부재한 상황임.

또한 돌봄휴직·근로시간 단축 등 돌봄권 보장은 일부 근로자에게만 적용되어 프리랜서, 플랫폼 노동자, 자영업자 등 다양한 일하는 사람들은 보호의 사각지대에 놓여 있음.

이에 모든 사람이 돌봄 권리를 실질적으로 행사할 수 있도록 국가와 지자체의 책무를 명확히 하고, 돌봄자 개인의 휴식·건강·사회보

협·대체돌봄·직업활동 복귀 지원 등 종합적인 돌봄자 보호체계를 확립하며, 모든 일하는 사람에게 돌봄휴직·돌봄휴업·돌봄급여의 보편적 보장을 구현하려는 것임.

주요내용

가. 가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고 돌볼 권리를 보장하며, 보편적이고 평등한 돌봄 분담을 촉진하고 돌봄자를 지원함으로써 모든 사람이 일·돌봄·휴식을 균형있게 영위할 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 함(안 제1조).

나. 모든 사람은 일·돌봄·휴식의 균형 속에서 가족등을 돌볼 권리를 가짐(안 제3조).

다. 국가와 지자체는 돌봄자가 정책결정 과정에 참여할 수 있도록 제도를 마련하고, 돌봄으로 인한 차별을 해소하며, 돌봄의 성별 불평등을 완화하기 위한 다양한 조치를 시행해야 함(안 제4조부터 제6조까지).

라. 사업주는 채용·승진·평가·근속 등 모든 직업활동 과정에서 돌봄 부담을 이유로 한 차별을 금지하며, 돌봄권이 인사관리에서 불이익으로 작동하지 않도록 해야 함(안 제5조 및 제7조).

마. 공적 돌봄 확충을 통한 돌봄시간 단축, 가족 내 돌봄이 성별에 기반하여 편중되지 않도록 성평등한 돌봄분담을 촉진하는 정책을 추진해야 함(안 제9조 및 제10조).

바. 주된 돌봄자가 휴식하거나 일·학업을 지속할 수 있도록 주간·야간·휴일보호, 가사지원, 동행서비스 등 대체 돌봄을 무상 제공함(안 제14조).

사. 주된 돌봄자의 사회보험 가입을 보장하고 돌봄 기간을 국민연금 가입기간에 산입할 수 있도록 규정함(안 제15조).

아. 돌봄 부담이 집중되는 아동·청소년·청년 돌봄자에 대해 학업·훈련·진학·취업 등의 불이익을 방지하고, 필요한 경우 진학·취업 등에서 우대조치를 둘 수 있도록 함(안 제20조 및 제21조).

자. 모든 일하는 사람은 임신·출산·양육·질병·사고·노령 등 가족 돌봄 사유가 발생하면 돌봄휴직·휴가 또는 근로시간 단축 등을 사용할 수 있도록 규정함(안 제22조).

차. 근로기준법 비적용 노동자, 플랫폼 노동자, 예술인, 프리랜서, 연수·현장실습생 등에게도 동등한 돌봄휴직권을 보장하여 보호의 사각지대를 해소함(안 제23조).

카. 자영업자·무급가족종사자도 돌봄휴업이 가능하도록 세제·재정지원 등 국가의 지원근거를 마련함(안 제24조).

타. 돌봄휴직·휴업 기간에는 소득감소를 보전받을 수 있도록 돌봄휴직급여를 지급하며, 고용보험 급여 체계를 기본으로 하되 추가 규정을 두어 국가재정 또는 사회보험에서 비용을 분담하도록 함(안 제25조).

파. 돌봄휴직등의 기간 동안 해고·계약해지를 금지하고, 돌봄휴직등

의 종료 후 동일 또는 동등한 업무에 복귀하도록 보장하며, 기간제
· 파견 · 플랫폼 노동자의 계약기간에서 돌봄휴직등의 기간을 제외
하도록 함(안 제26조 및 제27조).

하. 돌봄휴직자를 고용 유지한 사업주에게는 고용 또는 계약의 유지
비용 등을 국가 · 지자체가 지원할 수 있도록 하여 돌봄휴직 사용
여건을 개선함(안 제30조).

돌봄자 지원에 관한 법률안

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고 돌봄 권리를 보장하며, 보편적이고 평등한 돌봄 분담을 촉진하고 돌봄자를 지원함으로써 모든 사람이 일·돌봄·휴식을 균형 있게 영위할 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “돌봄”이란 아동, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 보장하는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등을 말한다.
2. “가족등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 본인 또는 배우자(사실상의 혼인관계 또는 혼인의 실질을 가진 합의에 따른 밀접한 정서적·경제적 생활공동체 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 부모 또는 조부모
 - 나. 배우자 또는 형제자매
 - 다. 본인 또는 나목의 사람의 자녀·입양자녀 또는 손자녀

라. 「아동복지법」에 따른 가정위탁 보호 아동

마. 그 밖에 돌봄과 생계를 같이 하는 동거인 또는 기타 친밀한
관계의 사람

3. “무급 돌봄자”(이하 “돌봄자”라 한다)란 돌봄이 필요한 가족등을
대가를 받지 않고 돌보는 사람을 말한다.

4. “돌봄 청소년·청년”이란 연령이 39세 이하인 돌봄자를 말한다.

5. “주된 돌봄자”란 말은 돌봄의 책임 또는 부담이 상대적으로 큰
돌봄자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

6. “사업주”란 「근로기준법」 제2조제1호의 근로자 및 이 법 제23
조제2호부터 제5호까지의 사람으로부터 노무를 제공받는 자를 말
한다.

제3조(돌봄 권리) 모든 사람은 일·돌봄·휴식을 균형 있게 유지하고
제반 사회활동에 동등하게 참여할 수 있는 환경에서 가족등을 돌봄
권리를 가진다.

제4조(돌봄 정책 결정 참여권) ① 돌봄자는 국가와 지방자치단체의 돌
봄정책의 결정에 참여할 권리를 가진다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄자가 제1항의 권리를 행사하기 위하
여 필요한 시간으로서 대통령령으로 정하는 범위에서 돌봄이 필요
한 가족등에게 대체 돌봄을 제공하여야 하며, 그 비용은 국가와 지
방자치단체의 부담으로 한다.

③ 제2항에 따른 대체 돌봄의 제공 및 비용부담에 필요한 사항은

대통령령과 조례로 정한다.

제5조(돌봄 차별 예방 및 금지) ① 국가와 지방자치단체는 돌봄자가 돌봄으로 인하여 정치·경제·사회·문화 생활의 전 영역에서 받는 차별과 불이익의 실태를 파악하고 이를 제거하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 사업주는 계약의 형태를 불문하고 그 사업에 노무를 제공하는 모든 사람에 대하여 채용·임금·근속·평가 등 직업활동의 전 과정에서 돌봄 부담을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제6조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 모든 사람이 돌봄 권리를 행사할 수 있는 정치적·경제적·사회적·문화적 환경을 조성하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄을 필요로 하는 사람의 존엄을 보장하는 공적 돌봄을 확충하고 통합·연계하여 지원하며, 돌봄노동자를 양성하고 이에 필요한 재원을 조달하며 지역사회와 자발적 돌봄을 활성화함으로써 가족 내의 돌봄 부담을 경감시켜야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 가족 내의 돌봄 부담이 여성에 편중된 역사적·구조적 불평등을 완화하고, 성별마다 평등하게 돌봄을 분담할 수 있도록 촉진하는 조치를 취하여야 한다.

④ 국가와 지방자치단체는 돌봄자에게도 돌봄이 필요하다는 인식을 확산하여야 하고, 지방자치단체는 돌봄자 각자의 필요에 따른 지원을 실시하여야 하며, 국가는 각 지방자치단체의 돌봄자 지원의 양과

질이 고르게 향상되도록 하여야 한다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 모든 일하는 사람이 「근로기준법」 제 50조에 따른 기준 근로시간 이외의 연장·야간 및 휴일근로를 하지 아니하고도 자신과 돌봄이 필요한 가족등의 인간다운 생활을 영위할 수 있는 적정임금을 보장받도록 하여야 한다.

제7조(사업주의 책무) 사업주는 계약의 형태를 불문하고 해당 사업에 노무를 제공하는 모든 사람에 대하여 모집·채용부터 노무관계 종료에 이르는 전 과정에서 돌봄 권리의 실현을 저해하는 제도와 관행을 개선하고 돌봄 권리의 행사를 보장하여야 한다.

제8조(다른 법률과의 관계) ① 돌봄자 지원에 관한 사항은 이 법이 정하는 바에 따른다.

② 돌봄자 지원에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법의 목적과 기본원칙에 맞도록 하여야 한다.

제2장 돌봄자에 대한 지원

제9조(돌봄시간 단축 촉진) 국가와 지방자치단체는 돌봄자의 돌봄시간을 단축할 수 있도록 지역별 특성에 맞는 공적 돌봄을 확충하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제10조(보편적 돌봄 분담 촉진) 국가와 지방자치단체는 돌봄자 간에 성별에 따른 차별 없이 평등하게 돌봄 책임을 분담할 수 있도록 장

시간 근로를 줄이고 여성의 경제활동 참여를 증진하며 돌봄 부담을
축진하는 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제11조(돌봄자에 대한 돌봄) 국가와 지방자치단체는 「의료·요양 등
지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 통합지원
대상자에 대하여 통합지원의 필요 등을 조사할 경우 그 돌봄자에
대한 지원 필요도 함께 조사하여야 한다.

제12조(돌봄이 필요한 돌봄자 보호) 국가와 지방자치단체는 돌봄자 자
신이 노인, 장애인 등 돌봄이 필요한 사람인 경우에는 돌봄 부담을
면제 또는 경감시키는데 필요한 조치를 취하여야 한다.

제13조(돌봄자에 대한 심리상담 등) 국가와 지방자치단체는 돌봄 부담
으로 인하여 신체적·정신적 어려움이 있는 돌봄자에 대하여 심리
상담 및 의료서비스 등 회복에 필요한 지원을 할 수 있다.

제14조(대체 돌봄 지원) ① 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자의 휴
식을 위하여 다음 각 호를 포함하여 시간대·요일·기간·행위별로
세분화된 대체 돌봄을 제공하여야 한다.

1. 주간, 저녁 및 야간보호
2. 휴일, 주간 및 월간보호
3. 식사, 청소 등 가사지원
4. 외출 및 진료 동행

② 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자가 정기적으로 휴식을 취할
수 있도록 지속적이고 안정적인 대체 돌봄을 제공하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 제1항의 대체 돌봄이 무상으로 제공될 수 있도록 하여야 한다.

제15조(사회보험 보장) ① 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자에 대하여 국민연금 및 산업재해보상보험 등 사회보험 가입을 보장하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자의 돌봄 기간의 전부 또는 일부를 「국민연금법」에 따른 가입기간에 추가로 산입하고 이에 필요한 재원의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다.

제16조(돌봄자의 자조모임 지원 등) 국가와 지방자치단체는 돌봄자 자조모임의 조직과 운영을 지원할 수 있다.

제17조(돌봄 정보 제공) 국가와 지방자치단체는 돌봄자에 대하여 돌봄에 필요한 정보 제공 등을 지원할 수 있다.

제18조(훈련 지원) 국가와 지방자치단체는 돌봄자가 직업활동을 병행하거나 이에 복귀할 수 있도록 직업훈련을 지원하여야 한다.

제19조(불이익 평가 금지) 사업주는 모집·채용·승진 등을 위한 평정에서 돌봄자의 돌봄에 소요된 기간 또는 향후의 돌봄 부담을 돌봄자에 대한 불리한 평가 요소로 삼아서는 아니된다.

제20조(아동의 돌봄 부담 면제) ① 국가와 지방자치단체는 가족등을 돌보는 아동(18세 미만인 사람을 말한다. 이하 같다)이 더 이상 돌봄 부담을 지지 않고 스스로에게 필요한 돌봄을 받을 수 있도록 그 가족등과 아동에게 각각 충분한 공적 돌봄을 제공하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항의 아동이 돌봄 부담으로 인하여 겪은 경제적·사회적·문화적 제약을 해소하는 데 필요한 지원을 하여야 한다.

제21조(돌봄 청소년·청년에 대한 지원) ① 국가와 지방자치단체는 돌봄 청소년·청년이 돌봄 부담으로 인하여 학업·교육훈련·자격취득·승진 등에서 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄 청소년·청년의 학업·교육훈련·자격취득을 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 돌봄 청소년·청년을 진학 및 취업 등에 있어 지원 및 우대할 수 있다. 이 경우 지원 및 우대의 범위와 내용은 대통령령으로 정한다.

④ 「초·중등교육법」 제2조의 학교 및 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제2호의 직업교육훈련기관은 돌봄 청소년·청년에 대한 평가에 있어서 돌봄 부담을 고려하는 평가체계를 수립하여야 한다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 사업주로 하여금 고용 여부 및 노동조건 결정에 있어서 돌봄 청소년·청년이 돌봄에서 습득한 기술과 경험 등을 평가에 반영하는 평가체계를 수립하도록 하고 이를 지원하여야 한다.

제3장 돌봄휴직 등

제22조(모든 일하는 사람에 대한 돌봄휴직등 보장) ① 모든 일하는 사람은 자신 또는 가족등의 임신·출산, 자녀 등 양육, 가족등의 질병·사고·노령·장애 등으로 돌봄이 필요한 경우에 휴직·휴가 또는 근로시간 단축(이하 “돌봄휴직등”이라 한다)을 사용할 수 있다.

② 제1항에 따른 돌봄휴직등의 요건·기간·근로조건 등은 근로자의 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가에 대하여는 「근로기준법」 제74조, 배우자 출산휴가에 대하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2, 난임치료휴가에 대하여는 같은 법 제18조의3, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 대하여는 같은 법 제19조부터 제19조의4까지, 가족돌봄휴직 및 근로시간 단축에 대하여는 같은 법 제22조의2부터 제22조의4까지에서 정한 바에 따른다.

③ 그 밖에 제1항에 따른 돌봄휴직등의 요건·기간·근로조건 등은 돌봄이 필요한 사유 등에 따라 대통령령으로 정한다.

제23조(돌봄휴직등의 동등한 사용 보장) 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 사람이 「근로기준법」 제2조제1호의 근로자와 동등하게 돌봄휴직등을 사용할 수 있도록 하여야 한다.

1. 「근로기준법」 제11조제1항 단서 및 같은 조 제2항에 따라 「근로기준법」의 전부 또는 일부가 적용되지 아니하는 근로자
2. 고용계약 외 다른 계약의 형식으로 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 노무제공자(온

라인 플랫폼의 중개 또는 알선을 통하여 노무를 제공하는 자를 포함한다)

3. 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인
4. 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적용역을 제공하고 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 프리랜서
5. 직업교육훈련·연수·수습·현장실습수업 등의 명목으로 대가를 지급받고 노무를 제공하는 자

제24조(돌봄휴업등의 지원) ① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 사람이 그 가족등을 돌보기 위하여 필요한 경우 휴업하거나 영업시간 단축(이하 “돌봄휴업등”이라 한다)을 할 수 있도록 세제를 감면하거나 재정을 지원할 수 있다.

1. 고용인 없는 자영업자
2. 무급가족종사자(배우자 또는 4촌 이내의 친족의 사업을 위하여 대가를 받지 않고 노무를 제공하는 자로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 등록한 자를 말한다)

② 제1항에 따른 지원 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(돌봄휴직급여) ① 국가는 돌봄휴직등 또는 돌봄휴업등을 한 사람(이하 “돌봄휴직자등”이라 한다)에게 그 돌봄휴직등 또는 돌봄휴업등의 기간에 대하여 소득의 전부 또는 일부의 금액(이하 “돌봄휴

직급여”라 한다)을 지급한다.

② 돌봄휴직급여 가운데 고용보험 피보험자의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축급여에 대하여는 「고용보험법」 제70조·제71조·제73조·제73조의2·제74조, 출산전후휴가급여에 대하여는 「고용보험법」 제75조·제77조·제77조의4·제77조의9의 규정에 따르고, 그 밖의 돌봄휴직급여액은 「고용보험법」 제70조제4항에 따른 육아휴직 급여액을 기준으로 하되, 돌봄휴직자등의 소득수준 및 휴직기간등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

③ 돌봄휴직급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.

제26조(돌봄휴직기간 중의 해고 금지 및 업무 복귀) ① 사업주는 돌봄휴직등을 사용하는 자(이하 “돌봄휴직자”라 한다)에 대하여 돌봄휴직등의 기간에는 해고하거나 계약을 해지하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 돌봄휴직자는 돌봄휴직등의 종료 후 종전과 동일한 업무 및 직위에 복귀한 것으로 본다. 다만, 동일한 업무가 없는 경우에는 돌봄휴직자의 동의가 있으면 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀한 것으로 본다.

③ 제23조제2호부터 제5호까지의 노무제공자 등의 계약은 돌봄휴직등의 종료 후 종전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 대가를 지급하는 내용으로 지속되는 것으로 본다.

제27조(기간제근로자 등의 돌봄휴직등의 기간) ① 기간제근로자 또는 파견근로자의 돌봄휴직등의 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.

② 제23조제2호부터 제5호까지의 노무제공자 등의 돌봄휴직등의 기간은 노무제공계약기간에서 제외한다.

제28조(돌봄휴직등을 한 사내하청 근로자등의 고용보장 등) ① 사업장 내 수급사업자(「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제2조제3항에 따른 수급사업자를 말한다. 이하 같다)의 근로자 및 노무제공자 등(이하 “사내하청 근로자등”이라 한다)의 돌봄휴직등의 기간 중에 수급사업자가 변경된 경우 사업주는 변경된 수급사업자가 해당 사내하청 근로자등과 노무제공 관계를 지속하도록 하여야 한다.

② 사업주가 사내하청 근로자등의 돌봄휴직등의 기간이 종료될 때까지 제1항의 사항을 이행하지 아니하는 경우에는 해당 사내하청 근로자등을 직접 고용한 것으로 본다.

제29조(근속 인정과 평가) ① 돌봄휴직등의 기간은 근속기간에 포함한다.

② 돌봄휴직등의 기간에 대한 근무평정은 돌봄휴직등을 사용하기 전의 근무평정으로 한다.

③ 사업주는 돌봄휴직자가 복귀 후 직업능력을 향상시킬 수 있도록 지원하여야 한다.

④ 국가와 지방자치단체는 사업주로 하여금 돌봄휴직자가 돌봄휴직 등으로 습득한 기술과 경험 등을 업무평가에 반영하는 평가체계를 수립하도록 지원하여야 한다.

제30조(사업주에 대한 지원) ① 국가와 지방자치단체는 돌봄휴직자의 사업주에게 고용 또는 계약을 유지하는 데에 드는 비용의 일부를 지원할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄휴직자를 지원하기 위한 조치를 시행하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.

제31조(돌봄자의 시간·장소 등의 선택권 보장) 돌봄자는 돌봄에 필요한 경우 노무제공의 시간·장소 등의 변경을 선택할 수 있다. 다만, 이를 수용하면 사업을 계속할 수 없는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제32조(불리한 처우 금지) 사업주는 돌봄자에 대하여 돌봄휴직등의 사용 또는 제31조에 따른 시간·장소 등의 선택권 행사를 이유로 해고·계약해지 또는 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제4장 보칙과 벌칙

제33조(권한의 위임) 이 법에 따른 보건복지부장관 또는 시·도지사의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장에 한한다)에게 위임할 수 있

다.

제34조(벌칙) 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제26조제1항을 위반하여 같은 항 단서의 사유가 없는데도 돌봄휴직등의 기간 동안 돌봄휴직자를 해고하거나 계약을 해지한 경우
2. 제32조를 위반하여 돌봄자에 대하여 돌봄휴직등의 사용 또는 시간·장소 등의 선택권 행사를 이유로 해고·계약해지 또는 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

제35조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제34조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

부 칙

이 법은 2027년 1월 1일부터 시행한다.