



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 일·가정 양립 지원 제도 관련 >

- 문진석의원 대표발의(의안번호 제2203116호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203572호)
- 강대식의원 대표발의(의안번호 제2203625호)
- 서영석의원 대표발의(의안번호 제2203718호)
- 정춘생의원 대표발의(의안번호 제2203839호)
- 인요한의원 대표발의(의안번호 제2204060호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요 1

1. 문진석의원 대표발의(의안번호 제2203116호)
2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203572호)
3. 강대식의원 대표발의(의안번호 제2203625호)
4. 서영석의원 대표발의(의안번호 제2203718호)
5. 정춘생의원 대표발의(의안번호 제2203839호)
6. 인요한의원 대표발의(의안번호 제2204060호)

II. 검토의견 14

1. 불이익 조치의 정의 및 각 개별 규정에 통일적 적용 14
2. 배우자 출산휴가 기간 및 분할 사용 횟수 확대 등 23
3. 자녀출생휴가 신설 30
4. 난임치료휴가 기간 확대 및 비밀유지의무 부과 33
5. 육아휴직 대상 자녀 연령 확대 및 육아휴직 기간 연장 등 42
6. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 및 기간 확대 등 49
7. 육아지원을 위한 그 밖의 조치 대상 자녀 연령 확대 등 53
8. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시 55
9. 가족돌봄휴직의 사용 사유 확대 및 유급기간 신설 58
10. 부칙 63

I. 개요

1. 문진석의원 대표발의(의안번호 제2203116호)

가. 제안경위

2024년 8월 23일 문진석의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 8월 26일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 사업주에게 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 10일의 유급휴가를 주도록 규정하고 있음.

한편, 프랑스에서는 근로자의 자녀가 출생한 경우 3일의 유급 출생휴가를 의무적으로 부여하고, 출생휴가 사용 이후에는 11일의 배우자 출산휴가를 사용할 수 있도록 하고 있는데, 배우자 출산휴가 활용도를 높이기 위해서는 프랑스의 사례와 같이 배우자 출산 직후 일정 기간의 유급휴가를 의무화할 필요가 있다는 의견이 제기됨.

이에 근로자의 자녀가 출생한 경우 3일의 유급휴가를 주도록 하는 ‘자녀 출생휴가 제도’를 신설하고, 배우자 출산휴가 기간을 현행 10일에서 20일로 확대하는 등 남성의 출산 및 육아 참여를 보장할 수 있

도록 관련 제도를 보완·개선하려는 것임(안 제18조의2 및 제18조의4 신설).

2. 이용우의원 대표발의(의안번호 제2203572호)

가. 제안경위

2024년 9월 3일 이용우의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 4일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 모성보호(제3장) 및 일·가정 양립 지원(제4장)에 관한 다양한 규정을 두고 있으나, 노동자의 임신, 출산 및 육아에 관한 다양한 제반 문제를 안정적으로 점검·해결하고 배우자의 지원을 확대하기에는 역부족이라는 지적이 끊이지 않아 왔음.

여성의 권리신장뿐 아니라 남성의 육아 참여 증진, 기업의 가족친화적 문화 조성, 궁극적으로 우리 사회 전체의 삶의 질 향상과 지속가능성을 위하여 일·가정 양립을 위한 제도개선이 시급함.

이에 출산전후휴가·난임치료휴가·배우자 출산휴가 등을 더욱 마음 놓고 사용할 수 있는 여건을 조성하고, 육아휴직·육아기 근로시간 단축·가족돌봄휴직 등을 보다 두텁게 지원하려는 것임.

주요내용

- 가. 배우자 출산휴가·육아휴직 등을 사용한 근로자에 대하여 금지되는 불이익조치의 종류로 ‘해고나 그 밖의 불리한 처우’뿐 아니라 감봉, 전근, 직무미부여, 직무재배치 등 법 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) 및 성폭력방지법·부패방지법 등이 예시하는 불이익조치의 종류를 추가하여, 법체계의 통일성을 제고하고 직장 내 휴가·휴직 사용권을 두텁게 보호함(안 제2조, 제14조제6항 등).
- 나. 난임치료휴가를 사용한 근로자에 대해서도 출산전후휴가급여등을 지급할 수 있는 근거를 마련함(안 제18조제1항).
- 다. 배우자 출산휴가 기간을 근로일 기준 10일에서 20일로 상향하고, 배우자 출산휴가를 청구한 시기에 청구한 기간대로 사용할 수 있도록 하며, 사업주의 명시적 허용이 없어도 청구 다음 날 자동으로 휴가가 개시된 것으로 보도록 함(안 제18조의2제1항 및 제2항).
- 라. 배우자 출산휴가의 신청 기한을 출산 후 90일 이내에서 출산 후 120일 이내로 확대하고, 배우자 출산휴가 사용 시의 기간 분할도 3회까지 가능하게 함(안 제18조의2제5항 및 제6항).
- 마. 유급 난임치료휴가의 법정일수를 연간 3일에서 10일로 상향하고 이를 근속기간에 포함하게 하며, 업무 처리자의 비밀누설 금지의무를 규정함(안 제18조의3).
- 바. 육아휴직의 법정기간을 1년에서 2년으로 상향하고, 사업주의 명시적 허용이 30일 이상 없으면 근로자가 신청한 대로 육아휴직이 허

용된 것으로 보도록 함(안 제19조제2항 본문 및 제19조제3항).

사. 부모가 같은 자녀를 대상으로 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모 노동자인 경우에는 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 함(안 제19조제2항 단서).

아. 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 자녀의 나이 및 학년을 종전의 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’까지 확대하고, 육아기 근로시간 단축의 기간도 1년에서 2년으로 상향하며, 미사용 육아휴직 기간이 있는 경우에는 그 기간의 두 배를 육아기 근로시간 단축 기간에 가산하도록 함(안 제19조의2).

자. 가족돌봄휴직의 사용 가능 사유에 자녀의 양육을 추가하고, 감염병 감염 및 보육·교육기관의 휴업 등으로 인한 가족돌봄휴직 사용시 최초 30일을 유급으로 보장하도록 함(안 제22조의2).

참고사항

이 법률안은 이용우의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제3573호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결 되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

3. 강대식의원 대표발의(의안번호 제2203625호)

가. 제안경위

2024년 9월 4일 강대식의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성 근로자의 모성 보호 및 근로자의 자녀 양육 목적으로 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우 각각 1년 이내의 범위에서 이를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용기간이 출산 이후부터 초등 2학년 이하 저학년까지로 규정되어, 부모의 돌봄이 필요한 기간에 비하여 너무 짧고 육아휴직의 경우 분할 사용 횟수가 2회로 제한되어 실질적인 돌봄 수요에 대응하기 어렵다는 의견이 제기되고 있음.

이에 육아휴직의 기간을 18개월로, 육아기 근로시간 단축 기간을 2년 이내로 각각 연장하고, 육아휴직을 3회 이내에서 분할 사용할 수 있도록 함으로써 일하는 부모의 육아시간을 보장하고 일과 가정 양립

을 지원하고자 함(안 제19조제2항, 제19조의2제4항 및 제19조의4제1항).

4. 서영석의원 대표발의(의안번호 제2203718호)

가. 제안경위

2024년 9월 5일 서영석의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 6일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 배우자가 출산한 경우 10일의 출산휴가를 사용할 수 있도록 하고 있으며, 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위한 경우 연간 3일의 난임치료휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 10일의 배우자 출산휴가 기간은 실제 산모의 산후조리 기간이나 초기 유대관계 형성에 필요한 기간에 비하여 부족하다고 보이고, 3일의 난임치료휴가 기간은 난임치료 시술이나 시술 준비를 위한 체질변화 및 배란 유도를 위한 사전 준비단계 등을 고려할 때 지나치게 짧은 면이 있음.

이에 배우자 출산휴가를 30일(배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 40일)로 확대하고, 난임치료휴가 기간을 30일로 확대하고자 함. 또한 근로자가 불임·난임으로 장기간의 치료가 필요한 경우 이

를 치료할 수 있도록 난임치료휴직을 신설하고, 난임치료휴가를 유급으로 하여 저출생 현상을 개선하고자 함(안 제18조, 제18조의2, 제18조의3 등).

참고사항

이 법률안은 서영석의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제3719호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것입니다.

5. 정춘생의원 대표발의(의안번호 제2203839호)

가. 제안경위

2024년 9월 10일 정춘생의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여 근로자가 난임치료 휴가를 청구하는 경우 사업자는 연간 3일 이내(최초 1일은 유급)의 휴가를 부여하도록 하고 있음.

그러나 난임치료는 실시 전 체질개선이나 배란유도 등을 위한 일정 기간의 사전 준비단계를 필요로 하고 있어 현행법이 보장하는 3일의 휴가 기간은 너무 미흡하다는 지적이 끊임 없이 제기되었음.

이에 난임치료휴가 기간을 연간 60일로 확대하고 이중 30일은 유급으로 하여 난임치료 전 과정에서 폭넓은 지원이 가능하도록 하려는 것임(안 제18조의3제1항 등).

참고사항

이 법률안은 정춘생의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제3840호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

6. 인요한의원 대표발의(의안번호 제2204060호)

가. 제안경위

2024년 9월 19일 인요한의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 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 함.

그런데, 인공수정이나 체외수정 등 의학적 시술에는 배란유도나 체질개선 등의 사전준비 단계가 필요하고, 시술 이후에도 충분한 휴식이 필수적인 점 등을 고려하면 21일 이상의 치료 난임치료휴가 기간이 필요하다는 전문가들의 지적이 있음.

이에 난임치료휴가 기간을 30일로, 유급기간을 10일로 확대하고 국가 또는 고용보험에서 해당 급여를 지원할 수 있도록 함으로써, 난임 근로자의 행복추구권을 보장하는 동시에 국가 출생률 제고에 이바지하고자 함(안 제18조 등).

참고사항

이 법률안은 인요한의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제4061호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

II. 검토의견

1. 불이익 조치의 정의 및 각 개별 규정에 통일적 적용

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 현행법에서 금지하고 있는 직장 내 성희롱 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 사례에 성폭력방지법¹⁾·부패방지법²⁾ 등에 규정된 불이익조치의 종류를 추가하여 “불이익 조치”에 대한 정의규정을 신설하고, 현행법상 불이익 조치 또는 불리한 처우 등을 금지하는 개별 규정에 해당 정의를 통일적으로 적용하는 내용임(안 제2조제5호 신설 등).

-
- 1) 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제8조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지) 누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방지하는 행위
 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치
- 2) 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.
7. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.
- 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
- 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
- 다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- 라. 성과평가 또는 동료평가 등의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- 마. 교육 또는 훈련 등 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
- 바. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
- 사. 직무에 대한 부당한 감사(監査) 또는 조사나 그 결과의 공개
- 아. 인가·허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위
- 자. 물품계약 또는 용역계약의 해지(解止), 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

[표] 개정안 조문대비표

현행	이용우의원안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
<u><신설></u>	
2. ~ 4. (생략)	2. ~ 4. (현행과 같음)
<u><신설></u>	5. “불이익조치”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치를 말한다.
	가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
	나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
	다. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
	라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
	마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
	바. 주의 대상자 명단 작성 또는

	<u>그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u> <u>사. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개</u> <u>아. 그 밖에 가목부터 사목까지에 준하는 조치로서 근로자의 의사에 반하는 불리한 처우</u>
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u> 1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> 2. <u>징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> 3. <u>직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> 4. <u>성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> 5. <u>직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u>	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- -- <u>불이익조치</u>----- ----- -----. <삭 제> <삭 제> <삭 제> <삭 제> <삭 제>

6. <u>집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u>	<삭 제>
7. <u>그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우</u>	<삭 제>
⑦ (생 략) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (생 략) ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치</u>를 하여서는 아니 된다.	⑦ (현행과 같음) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- 불이익 조치----- -----.
제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~ ⑤ (생 략) <신 설>	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~ ⑥ (생 략) ⑦ <u>사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자에게 불이익조치를 하여서는 아니 된다.</u>
제18조의3(난임치료휴가) ① (생 략) ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 <u>해고, 징계 등 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.	제18조의3(난임치료휴가) ① (생 략) ② ----- - 불이익조치----- -----.
제19조(육아휴직) ① ~ ② (생 략) ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간	제19조(육아휴직) ① ~ ③ ④ ----- 불 이익조치----- -----

에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ ~ ⑥ (생략)

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ④ (생략)

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥·⑦ (생략)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (생략)

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦~⑩ (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (생략)

⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥·⑦ (생략)

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차

-----.

-----.

⑤ ~ ⑦ (현행 제4항부터 제6항까지와 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ④ (생략)

⑤ -----
----- 불이익조치-----
-----.

⑥·⑦ (현행과 같음)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑥ (생략)

⑦ -----
----- 근로자에게 불이익조치를 -----
-----.

⑧~⑪ (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----
----- 불이익조치-----
-----.

⑥·⑦ (현행과 같음)

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

① -----

별적 처우 등(이하 “차별적 처우 등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. · 2. (생략)

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② · ③ (생략)

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. · 2. (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)

2. 제14조제6항을 위반하여 직장

[illegible]

1. · 2. (현행과 같음)

3 제14조제6항 _____

 불이익조치

②・③ (현행과 같음)

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) -----

----- 불이익조치 -----
-----.

1.·2. (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② _____

_____.

1. (현행과 같음)

내 성희롱 발생 사실을 신고한
근로자 및 피해근로자등에게 불
리한 처우를 한 경우

2의2. 제18조의2제5항을 위반하여
배우자 출산휴가를 이유로 해고
나 그 밖의 불리한 처우를 한 경
우

3. 제19조제3항을 위반하여 육아
휴직을 이유로 해고나 그 밖의
불리한 처우를 하거나, 같은 항
단서의 사유가 없는데도 육아휴
직 기간동안 해당 근로자를 해
고한 경우

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육
아기 근로시간 단축을 이유로
해당 근로자에 대하여 해고나
그 밖의 불리한 처우를 한 경우

5. (생략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가
족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가
(같은 조 제4항제3호에 따라 기
간이 연장된 경우를 포함한다)
를 이유로 해당 근로자를 해고
하거나 근로조건을 악화시키는
등 불리한 처우를 한 경우

7. 제22조의3제5항을 위반하여 근
로시간 단축을 이유로 해당 근
로자에게 해고나 그 밖의 불리
한 처우를 한 경우

8. (생략)

_____ 불
이익조치-----

2의2. 제18조의2제7항----- 불이
익조치-----

3. 제19조제4항----- 불이익조치를 하거나

4. ----- 불이익조
치-----

5. (현행과 같음)

6. 제22조의2제7항----- 근로자에게 불이
익조치-----

7. ----- 불이익조치-----

8. (현행과 같음)

9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u> 를 한 경우 ③ ~ ④ (생략)	9. _____ _____ 불이익조치 _____ ----- ③ ~ ④ (생략)
---	--

나. 검토의견

현행법은 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도를 보장하고 있고, 사업주에게 해당 제도의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우 또는 불이익한 조치 등(이하 ‘불리한 처우 등’)을 하는 것을 금지하고 있으며, 이를 위반한 사업주에게는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(제37조제2항).

개정안은 “불이익 조치”의 사례를 구체화하여 정의 규정을 신설하고 이를 불리한 처우 등을 금지하는 각 개별 규정에 통일적으로 적용하려는 것으로, 법체계의 통일성을 제고하고 직장 내 휴가·휴직 사용권을 두텁게 보호하려는 취지임.

현행법에서는 성희롱 피해자 및 일·가정 양립 지원 제도를 사용한 근로자에 대하여 금지되는 행위를 ‘해고나 그 밖의 불이익한 조치’, ‘해고, 징계 등 불리한 처우’ 등 각각 다르게 표현하고 있는바,

개정안은 이를 ‘불이익조치’로 통일하고 ‘불이익조치’의 다양한 유형을 법률에서 명확히 제시함으로써 구체적인 사례가 위법행위에 해당

하는지 여부를 쉽게 알 수 있도록 하고 근로자의 권익 침해 예방과 권리 구제에 기여할 수 있게 하려는 것으로 보임.

다만, 현행 일·가정 양립지원 제도 사용에 대한 불리한 처우 관련 규정은 해고나 그에 준하는 불리한 처우에 대하여 형벌을 부과하고 있는 것으로 보이는데, 개정안에 따른 “불이익 조치”에는 법률상의 불이익뿐만 아니라 사실상의 불이익으로서 경미한 불이익도 포함하고 있어서 이러한 불이익 조치에 대하여도 형벌을 부과하는 것에 대해서는 형벌과 책임 사이의 비례의 원칙 관점에서 고려가 필요해 보임.³⁾

< 「남녀고용평등법」 상 불이익 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 처벌 규정 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

3) 전직처분이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지의 여부는 당해 전직처분 등의 업무상의 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자가 속하는 노동조합(노동조합이 없으면 근로자 본인)과의 협의 등 그 전직처분을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 결정하여야 한다[서울고등법원 2014누58206판결(부당전직구제재심판정취소)]

이에 대해 고용노동부는 현행법상 성희롱 피해자에 대한 불리한 처우 유형을 구체적으로 규정한 것은 직장 내 성희롱은 해고 외 다양한 2차 가해 가능성이 있고, 이에 대한 제재는 형사법에 준하는 조치라는 특수성을 감안한 것인바, 일·가정 양립 지원 제도 관련 불이익 조치 등 금지 규정 위반에 대한 처벌은 행정제재의 성격이고, 고객 등 성희롱 관련 규정 위반은 과태료 부과 대상이므로 이들에 대해서도 직장 내 성희롱과 동일하게 형사법에 준하는 조치와 기준을 적용하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

2. 배우자 출산휴가 기간 및 분할 사용 횟수 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 공통적으로 ①배우자 출산휴가의 휴가 기간을 확대하면서, ②배우자 출산휴가의 청구기한, 분할 사용 횟수 등을 확대하고(문진석·이용우의원안), ③근로자가 배우자 출산휴가를 청구할 경우 사업주는 청구한 시기·기간에 맞춰 휴가를 주도록 의무를 부여하며, 사업주의 허용의사 표시가 없는 경우 휴가를 청구한 다음날 개시되도록 하는 등(이용우의원안)의 내용을 담고 있음.(안 제18조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	문진석의원안	이용우의원안	서영석의원안
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.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- 배우자 ----- ----- ----- ----- -----20일----- ----- ----- ----- -----.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- 배우자 (사실혼 관계인 경우를 포함한다. 이하 같다)의 ----- ----- 20일----- -----. ----- --- 유급으로 하고 근속기간에 포함한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----30일----- (배우자가 한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 40일)----- -----. -----.
<신설>		② 사업주는 제1항에 따른 배우자 출산휴가를 근로자가 청구한 시기에 청구한 기간대로 주어야 한다.	
<신설>		③ 사업주가 제1항에 따른 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 다음 날에 배우자 출산휴가가 개시된 것으로 본다.	
② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후 휴가 급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	② (현행과 같음)	④ (현행 제2항과 같음)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴	③ -----	⑤ -----	

현행	문진석의원안	이용우의원안	서영석의원안
가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>90일</u> 이 지나면 청구할 수 없다.	----- ----- ---- <u>180일</u> ----- -----.	----- ----- <u>120일</u> ----- -----.	
④ 배우자 출산후 가는 <u>1회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ ----- ---- <u>횟수에 상관없이</u> ----- -----.	⑥ ----- - <u>3회</u> ----- -----.	
⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.	⑤ (현행과 같음)	<삭 제>	
<신 설>		⑦ (생략)	
제39조(과태료) ①· ② (생략)		제39조(과태료) ①· ② (현행과 같음)	
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.		③ ----- ----- ----- ----- -----.	
1. 삭제			
1의2. ~ 2. (생략)		1의2. ~ 2. (현행과 같음)	
3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 <u>사용한</u> 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우		3. 제18조의2제1항·제2항----- ----- ----- ----- -- 청구한 시기와 기간대로 휴가를 주지 아니한 경우 또는 근로자가 <u>사용한</u> -----	
3의2. (생략)		3의2. (생략)	

나. 검토의견

1) 배우자 출산휴가 기간 확대 및 분할 사용 횟수 확대

현행법에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 허용해야 하고, 근로자는 10일의 배우자 출산휴가를 한 차례 나누어 사용할 수 있으며, 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 배우자 출산휴가를 청구할 수 없음.⁴⁾

※ ‘분할 사용 횟수’의 의미

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

- 4) 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.
 ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
 ⑤ (생략)

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 활용⁵⁾할 수 있도록 함으로써 임신·출산에 친화적인 근로환경 조성에 긍정적 영향을 줄 것으로 보임.

[현행법과 개정안 비교]

구분	현행	문진석의원안	이용우의원안	서영석의원안
배우자 출산휴가 기간 (제18조의2제1항)	10일	20일	20일	30일 (다태아 출산의 경우 40일)
청구기한 (제18조의2제3항)	출산한 날부터 90일	출산한 날부터 180일	출산한 날부터 120일	현행과 같음
분할 사용 횟수 (제18조의2제4항)	1회	횟수 상관없이	3회	현행과 같음

다만, 문진석의원안의 배우자출산휴가 분할사용 제한 횟수 폐지는 휴가 사용에 대한 사업주의 예측가능성을 떨어뜨려 인력 운영상 부담을 줄 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 최근 우리 위원회는 법 개정을 통해 배우자 출산휴가(10일→20일), 신청기한(90일→120일) 및 분할 사용 횟수(1회→3회)를 확대하였음('25년 2월 시행예정). 따라서 관련 제도의 추가적인 확대는 추후 제도 시행 경과를 보며 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

5) 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.

2) 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람 포함 및 배우자 출산휴가 청구에 대한 사업주의 허용 의무 규정

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 이용우의원안은 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 청구한 시기·기간대로 휴가를 주도록 하고, 사업주가 허용의사를 표시하지 않는 경우에는 근로자가 청구한 다음 날 휴가가 개시되도록 하며, 배우자의 범위를 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하려는 것임.

다만, 다음과 같은 면을 고려해야 할 필요가 있을 것으로 보임.

우선, 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하도록 규정하는 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.

다만, “사실혼”을 법률에 명시할 경우에는 사업주가 사실혼 여부를 판단할 수 있도록 사실혼에 대한 정의·요건·범위 등에 대한 규정 마련이 선행되어야 할 것으로 보임.

다음으로, 배우자 출산휴가 청구 시 사업주의 허용 의무를 규정하면서 사업주가 허용의사를 표시하지 않을 경우 청구 다음 날 자동개시되도록 하는 것은 근로자의 휴가 사용 부담을 경감하고 휴가 사용권을 보장하기 위한 것으로 보임.

다만, 최근 개정된 법률⁶⁾은 배우자 출산휴가 신청 방법을 ‘청구’에서 ‘고지’로 변경하였으므로(’25년 2월 시행예정) 개정안의 입법취지가 달성된 것으로 보임.

[참고] 「남녀고용평등법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 <u>청구</u> 하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 <u>고지</u> 하는 경우에 <u>20일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>90일</u> 이 지나면 청구할 수 없다.	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>120일</u> 이 지나면 사용할 수 없다.
④ 배우자 출산휴가는 <u>1회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ 배우자 출산휴가는 <u>3회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)

6) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

3. 자녀출생휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주로 하여금 근로자가 자녀의 출생을 이유로 휴가를 청구하는 경우 배우자 출산휴가와 별개로 출생한 날부터 3일간의 유급휴가를 주도록 하려는 것임(안 제18조의4 신설 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	문진석의원안
<신설>	제18조의4(자녀 출생휴가) ① 사업주는 근로자가 자녀의 출생을 이유로 휴가(이하 “자녀 출생휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가와 별개로 자녀가 출생한 날부터 3일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
제37조(벌칙) ① (생략)	제37조(벌칙) ① (현행과 같음)
② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는	② ----- ----- -----

3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 2의2. (생략) <u><신설></u> 3. ~ 9. (생략) ③·④ (생략) 제39조(과태료) ①·② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3의2. (생략) <u><신설></u> 4. ~ 9. (생략) ④·⑤ (생략)	-----. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) <u>2의3. 제18조의4제2항을 위반하여</u> <u>자녀 출생휴가를 이유로 해고나</u> <u>그 밖의 불리한 처우를 한 경우</u> 3. ~ 9. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3의2. (현행과 같음) <u>3의3. 제18조의4제2항을 위반하여</u> <u>근로자가 자녀의 출생을 이유로</u> <u>휴가를 청구하였는데도 휴가를</u> <u>주지 아니하거나 근로자가 사용</u> <u>한 휴가를 유급으로 하지 아니</u> <u>한 경우</u> 4. ~ 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

현행법에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 10일의 유급 휴가를 허용해야 하고, 근로자는 10일의 배우자 출산휴가를 한 차례 나누어 사용할 수 있음.⁷⁾

개정안은 배우자 출산휴가에 더하여 자녀가 출생한 경우 근로자에게 3일의 유급휴가를 부여하려는 것으로, 자녀 출산 직후 일정 기간의 유급휴가를 의무화함으로써 배우자 출산휴가의 활용도를 높이려는 취지로 보임.

다만, 최근 법률 개정⁸⁾으로 그 목적이나 취지가 유사한 배우자 출산휴가의 기간이 확대(10일 → 20일) 되었는바('25년 2월 시행예정), 자녀 출생휴가의 신설은 추후 제도 시행 경과를 보며 검토해야 할 것으로 보임.

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.
④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
⑤ (생략)

8) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 (법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
상당하는 금액 (이하 “출산전 후휴가급여등” 이라 한다)을 지 급할 수 있다.	----- ----- ----- -----.	----- ----- ----- -----.	----- ----- ----- -----.	----- ----- ----- -----.
② 제1항에 따라 지급된 출산전 후휴가급여등은 그 금액의 한도 에서 제18조의2 제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② ----- ----- ----- ----- 제18조의2제 1항, 제18조의3 제1항 ----- ----- ----- -----.	② ----- ----- ----- ----- 제18조의 2제1항 및 제18 조의3제1항----- ----- ----- -----.	② ----- ----- ----- ----- 제18조의 2제1항·제18조 의3제1항----- ----- ----- -----.	② ----- ----- ----- ----- 제18조의 2제1항, 제18조 의3----- ----- ----- -----.
③ ~ ⑤ (생략)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)	③ ~ ⑤ (현행과 같음)
제18조의3(난임치 료휴가) ① 사업 주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난 임치료를 받기 위하여 휴가(이 하 “난임치료휴 가”라 한다)를 청구하는 경우 에 연간 3일 이 내의 휴가를 주 어야 하며, 이 경우 최초 1일 은 유급으로 한 다. 다만, 근로 자가 청구한 시 기에 휴가를 주 는 것이 정상적 인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 에는 근로자와 협의하여 그 시 기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치 료휴가) ① --- ----- ----- 본인 또는 배우 자의 인공수정 ----- ----- ----- ----- 10일 ----- ----- 이 경우 사용한 휴 가기간은 유급 으로 하고 근무 기간에 포함한 다. ----- ----- ----- -----.	제18조의3(난임치 료휴가 및 난임 치료휴직) ① - ----- ----- 난 임치료를 위하 여----- ----- ----- ----- 30일 ----- ----- 사용한 휴 가기간----- ----- 다만, 해당 난임치료 휴가 기간에 대 하여 출산전후 휴가 급여등이 지급된 경우에 는 그 금액의 한도에서 지급 의 책임을 면한 다.	제18조의3(난임치 료휴가) ① --- ----- ----- ----- ----- 60일 ----- ----- 30일 ----- ----- -----.	제18조의3(난임치 료휴가) ① --- ----- ----- ----- ----- 30일 ----- ----- 10일 ----- ----- -----.
<신설>		② 사업주는 근 로자가 불임·	② 제1항 본문에 도 불구하고 출	

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
<신설> <신설> <신설>		난임으로 장기간의 치료를 위하여 휴직(이하 “난임치료휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. ③ 제2항에 따른 난임치료휴직 기간은 1년 이내로 하고 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. ④ 제1항 및 제2항에도 불구하고 사업주는 근로자가 청구한 시기에 난임치료휴가를 주거나 난임치료휴직을 허용하는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ⑤ 난임치료휴직 기간은 근속기간에 포함되며, 사업주는 난임치료휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다.	산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.	
② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고 징계	② ----- ----- -- 불이익조치-	⑥ ----- ----- -----	③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)	②·③ (현행과 같음)

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. <신 설> ③ <u>난임치료휴가</u>의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다. 제37조(벌칙) ① (생략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 2의2. (생략) <신 설>	----- ----- -----. ③ 사업주는 제1항에 따라 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 난임치료휴가를 신청한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. ④ (현행 제3항과 같음)	-----불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 난임치료휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑦ <u>난임치료휴가</u> 또는 <u>난임치료휴직</u>----- ----- -----. 제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 2의2. (현행과 같음) 2의3. 제18조의3 제6항을 위반하여 난임치료휴		

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
3. ~ 9. (생략)		가 또는 난임치료휴직을 이유로 해고나 징계 등 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 난임치료휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우		
③ (생략)		3. ~ 9. (현행과 같음)		
④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.		③ (현행과 같음)		
1. ~ 3. (생략)		④ ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.		
<신설>		1. ~ 3. (현행과 같음)		
		3의2. 제18조의3 제2항·제5항을 위반하여 근로자의 난임치료휴직 신청을 받고 난임치료휴직을 허용하지 아니하거나, 난임치료휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시키지 아니한 경우		
4. ~ 6. (생략)		4. ~ 6. (현행과 같음)		
제39조(과태료) ① · ② (생략)	제39조(과태료) ① · ② (현행과			

현행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 3.(생략) 3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 <u>주지</u> 아니한 경우 <u><신설></u> 4. ~ 8. (생략)	같은) ③ ----- ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (생략) 3의2. ----- ----- ----- <u>주지 아니하거나 휴가를 유급으로 하지</u> ----- 3의3. 제18조의3제3항을 위반하여 난임치료휴가의 청구 업무를 처리하는 과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설한 경우 4. ~ 8. (현행과 같음)			

나. 검토의견

현행법은 근로자가 난임치료를 받을 경우 연간 3일 이내의 난임치료 휴가를 주도록 하고 있고, 그 중 최초 1일은 유급으로 하도록 하고 있음.⁹⁾

그런데 난임치료¹⁰⁾는 평균적으로 시험관 시술은 약 6일, 인공수정은 약 5일이 소요되며, 연간 최대 4회(시험관 시술)까지 시술이 가능한 바,¹¹⁾ 현행 연간 3일의 난임치료휴가는 1회 시술 진행에도 부족하다는 지적이 있음.

이에 각 개정안은 난임치료 실제 소요 기간등을 고려하여 난임치료 휴가 기간을 현행 ‘연간 3일 이내(유급 1일)’에서 확대하면서(안 제18조의3제1항), 유급기간 확대에 따른 사업주의 부담 완화를 위해 국가가 난임치료휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고 있음(안 제18조).

9) 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.

10) 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.

11) 자료: 대한 산부인과의사회·학회, ‘22년

[개정안별 난임치료휴가 확대 기간 비교]

구 분	현 행	이용우의원안	서영석의원안	정춘생의원안	인요한의의원안
난임치료휴가 (제18조의3제1항)	연간 3일 이내	10일	30일	60일	30일
	최초 1일 유급	사용한 휴가기간	사용한 휴가기간	30일	10일

이외에도 ①이용우의원안은 사업주에 대해 난임치료휴가의 청구 업무 과정에서 알게 된 사실을 해당 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 못하도록 비밀유지의무를 부여하면서 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있고, ②서영석의원안은 1년 이내의 난임치료휴직을 신설하면서, 난임치료휴가·휴직을 이유로 불리한 처우를 한 경우 등에 처벌하도록 하고 있음.

구 분	현 행	이용우의원안	서영석의원안
난임치료휴가 (제18조의3)	<신 설>	③ 사업주에 대해 난임치료휴가 청구 업무 처리과정 중 알게된 사실에 대한비밀유지의무 부여	② 난임치료휴직 신설 ③ 1년 이내 2회 분할 사용가능 ④ 사업운영에 중대한 지장 있을시 근로자와 협의하여 시기 변경 가능 ⑤ 난임치료휴직 근속기간 포함 휴직 종료 후 전과 같은 업무 복귀 의무
3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 (제37조제2항)	<신 설>	-	2의3 난임치료휴가 휴직을 이유로 불리한 처우 한 경우
500만원 이하 벌금 (제37조제4항)	<신 설>	-	3의2 난임치료 미허용 또는 휴직 종료 후 전과 같은 업무 미부여
500만원 이하 과태료 (제39조제3항)	3의2 난임치료 휴가 미부여의 경우	3의2 난임치료 휴가 미부여 또는 휴 가를 유급으로 하지 않은 경우	-
	<신 설>	3의3 난임치료휴가 청구 업무 처리과 정 중 알게된 사실에 대한비밀 유지의무 위반	

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.

다만, 최근 개정된 법률¹²⁾에서 비밀누설 금지의무가 신설되었고, 난임치료휴가의 사용기간(3일→6일) 및 유급 기간(최초1일→최초2일)이 확대되었으므로('25. 2월 시행예정), 확대된 제도의 시행 경과를 지켜본 후 추가적인 제도 확대에 대한 검토가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 난임치료휴직 제도 도입에 대하여는 본인 질병 치료 사유 등과의 형평성 및 영세사업장 부담 등을 고려하여 신중한 검토가 필요하고, 난임치료휴가 위반에 대한 벌칙 신설(안 제37조)은 현재 난임치료휴가 미부여 시 과태료 규정¹³⁾을 두고 있고, 짧은 휴가 기간을 고려할 때 불리한 처우가 발생할 가능성이 크지 않으므로 벌칙 신설의 실익이 크지 않아 보인다는 입장임.

12) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

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

3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

5. 육아휴직 대상 자녀 연령 확대 및 육아휴직 기간 연장 등

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 공통적으로 육아휴직 기간을 현행 1년에서 확대하면서, **이용우의원안**은 ①육아휴직 대상 자녀에 사실혼 관계인 배우자의 자녀를 포함하고, ②같은 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 한부모인 근로자에 대하여는 육아휴직 기간을 6개월 연장하여 사용할 수 있도록 하며, ③사업주로부터 육아휴직 허용여부를 통지받지 못한 경우 허용한 것으로 간주하려는 내용이고, **강대식의원안**은 육아휴직 분할 사용 가능 횟수를 현행 2회에서 3회로 확대하는 내용임(안 제 19조 및 제19조의4제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	이용우의원안	강대식의원안
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	제19조(육아휴직) ① --- ----- ----- ----- ----- ----- <u>입양한 자녀 및 사실혼 관계에 있는 배우자의 자녀</u> ----- ----- ----- ----- -----	제19조(육아휴직) ① (현행과 같음)

현행	이용우의원안	강대식의원안
경우에는 그러하지 아니하다. ② <u>육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.</u> <신설> ③ (생략) ④ ~ ⑥ (생략) 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 <u>2회</u>에 한 정하여 나누어 사용할	-----. ② <u>육아휴직의 기간은 2년 이내로 한다. 다만, 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 각각 제1항의 육아휴직을 3개월 이상 사용하거나 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있다.</u> ③ 제1항에 따라 근로자가 육아휴직을 신청했음에도 불구하고 그 신청일로부터 30일 이내에 사업주로부터 육아휴직 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 본다. ④ (생략) ⑤ ~ ⑦ (현행 제4항부터 제6항까지와 같음) 제19조의4 (현행과 같음)	② ----- 18개월-----. ③ (현행과 같음) ④ ~ ⑥ (현행과 같음) 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① ----- -----3회----- -----

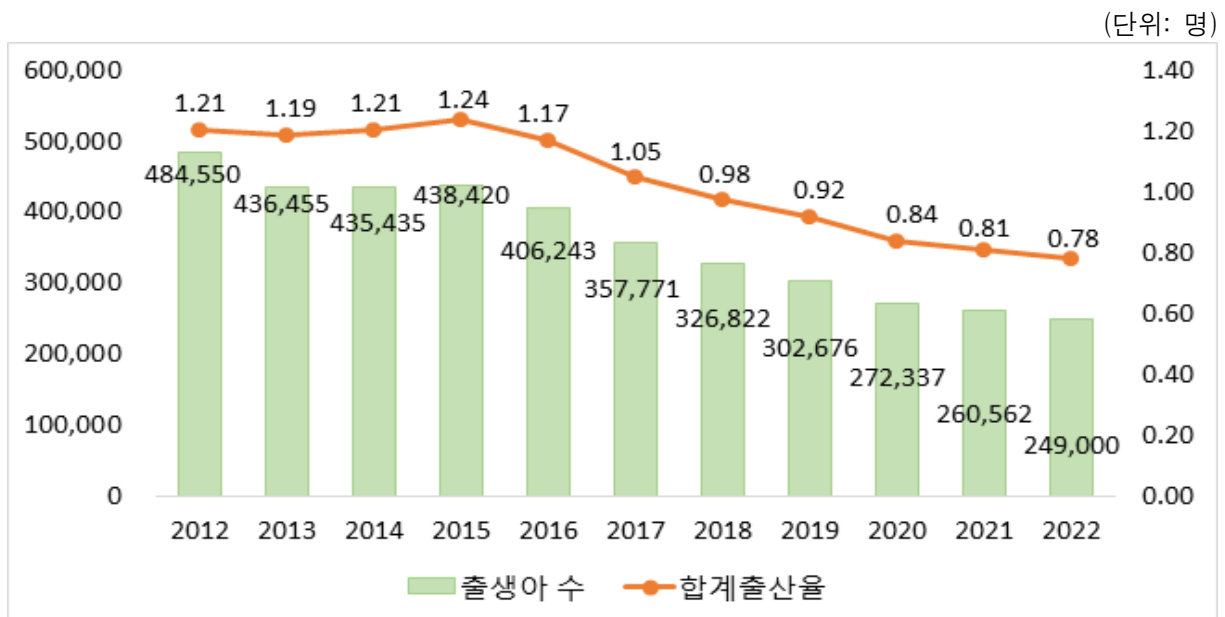
현행	이용우의원안	강대식의원안
수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. ② (생략) 제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 3. (생략) 4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우 5.·6. (생략)	제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. 제19조제1항·제5항 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 5.·6. (현행과 같음)	-----, ----- ----- ----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조에 따르면,¹⁴⁾ 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 저출생 및 인구 감소 문제를 해결하기 위해서는 육아휴직 기간의 확대 등 일·가정 양립 제도를 강화할 필요가 있다는 의견이 제기되고 있음.

[그림] 우리나라 출생아수 및 합계출산율



※ 자료: 통계청, 인구동향조사

14) 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.

이에 두 개정안은 공통적으로 육아휴직 기간을 현행 1년 이내에서 각각 2년(이용우의원안), 18개월(강대식의원안) 이내로 확대하면서, **이용우의원안**은 육아휴직 대상 자녀에 사실혼 관계인 배우자의 자녀를 포함하고, 같은 자녀를 대상으로 부모가 각각 육아휴직을 3개월 이상 사용한 경우 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부¹⁵⁾에 해당하는 근로자의 경우에는 육아휴직 기간을 6개월 연장하여 사용할 수 있도록 하며, 사업주로부터 육아휴직 허용여부를 통지받지 못한 경우 허용한 것으로 간주하려는 내용이고, **강대식의원안**은 육아휴직 분할 사용 가능횟수를 현행 2회에서 3회로 확대하려는 것임.

[개정안별 육아휴직 확대 기간 비교]

구 분	현 행	이용우의원안	강대식의원안
육아휴직 (제19조)	1년 이내	2년 이내 (부모 각각 3개월 이상 사용 또는 한부모의 경우 +6개월)	18개월 이내
육아휴직 분할사용 (제19조의4)	2회 한정	현행과 같음	3회 한정
기타 개정사항 (제19조)		① 육아휴직 대상자녀에 사실 혼 관계인 배우자의 자녀 포함 ③ 휴직 신청에 대해 사업주 미응답시 허용 간주	

15) 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

다만, 최근 개정된 법률('25. 2월 시행예정)¹⁶⁾에서는 같은 자녀를 대상으로 부모가 각각 3개월 이상 육아휴직을 사용하거나 한부모 근로자 또는 장애아동의 부모인 근로자의 경우 육아휴직을 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있도록 하였고, 육아휴직 분할 사용 가능 횟수를 현행 2회에서 3회로 확대한바, 개정안의 취지가 일부 반영된 것으로 보임.

[참고] 「남녀고용평등법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제19조(육아휴직) ① (생략) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. ③ ~ ⑥ (생략)	제19조(육아휴직) ① (현행과 같음) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. <u>다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.</u> <u>1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모</u> <u>2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모</u> <u>3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모</u> ③ ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 <u>2회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. (단서 생략) ② (생략)	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 <u>3회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. (단서 생략) ② (생략)

16) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

따라서 육아휴직 기간의 추가적인 확대는 개정된 법률의 시행 경과 및 현장 수요, 기업 인력 운용 부담, 여성고용에 미치는 영향, 재원 확보 방안 등을 종합적으로 고려하여 추후 검토하는 것이 적절할 것으로 보임.

한편, 이용우의원안은 육아휴직 대상 자녀에 사실혼 관계인 배우자의 자녀를 포함하도록 하고 있는데, 현재도 행정해석으로 사실혼 관계인 배우자의 자녀를 포함하고 있으므로 법률 개정의 실익이 크지 않아 보이고, “사실혼”을 법률에 명시할 경우에는 사업주가 사실혼 여부를 판단할 수 있도록 사실혼에 대한 정의·요건·범위 등에 대한 규정 마련이 선행되어야 할 것으로 보임.

또한 육아휴직 허용여부를 통지받지 못한 경우 허용한 것으로 간주하려는 것은 근로자의 육아휴직 사용권을 더욱 강하게 보장하려는 취지로 보이는데, 현재 고용노동부는 시행령 개정을 통해 출산휴가(배우자 포함)와 생후 18개월 이내 사용 예정인 육아휴직을 통합 신청할 수 있도록 하고, 사업주가 허용의사를 일정기간 이내 서면 고지하되, 기한 내 고지하지 않을 경우 허용한 것으로 간주하는 방안을 추진 중이므로 시행령 개정을 통해 본 법률안의 취지가 반영될 수 있을 것으로 보임('25.1월 시행예정).

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

현행	이용우의원안	강대식의원안
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 <u>8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. <u>다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한</u>	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- <u>12세</u> ----- <u>6학년</u> -----	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ③ (현행과 같음)

지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하 는 경우에는 그러하지 아니하다.	----- ----- ----- --.	
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)	
④ 육아기 근로시간 단 축의 기간은 <u>1년</u> 이내 로 한다. 다만, 제19조 제1항에 따라 육아휴직 을 신청할 수 있는 근 로자가 <u>제19조제2항</u> 에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간 이 있으면 그 <u>기간</u> 을 가산한 기간 이내로 한 다.	④ ----- ----- <u>2년</u> ----- ----. ----- ----- ----- - <u>제19조제2항</u> 본문-- ----- ----- ----- <u>기간의 두 배</u> 를 -----.	④ ----- ----- <u>2년</u> ----- -----. ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
⑤ (생략)	⑤ (생략)	⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)
⑥·⑦ (생략)	⑥·⑦ (현행과 같음)	

나. 검토의견

현행법은 사업주에 대해 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 ‘육아기 근로시간 단축’을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하고 있음. 또한 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하되 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 하도록 하고 있음.¹⁷⁾

17) 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 허용하여

그런데 맞벌이 가구 비율이 50%에 이르는 상황¹⁸⁾에서 자녀의 하교 시간과 부모의 퇴근 시간 사이의 돌봄 공백이 있고, 특히 초등학생의 경우 부모의 세심한 주의와 도움이 필요함에도 사회의 돌봄 지원제도가 부족하여 많은 여성 근로자들이 퇴사를 고민하고 있는 실정임.¹⁹⁾

이에 두 개정안은 공통적으로 육아기 근로시간 단축 기간을 현행 1년에서 2년으로 확대하고 있음. 이 외에도 **이용우의원안**은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령·학년을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하고, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 2배(현행 1배)를 육아기 근로시간 단축 사용 기간에 가산하여 사용할 수 있도록 하면서, 육아기 근로시간 단축 사용 허가 예외 사유 중 “대체인력 채용이 불가능한 경우”를 삭제하려는 것임.

육아기 근로시간 단축 제도는 육아와 사업장 근로의 양립을 지원하기

야 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.

18)

[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

19) 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.

위한 제도인바 개정안에서 그 대상 및 기간을 확대하는 것은 육아로 인한 근로자의 경력단절을 예방하고 일·가정 양립 지원을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있어 보임.

다만, 최근 법률 개정²⁰⁾을 통해 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령을 기존 ‘만 8세 이하(초등2학년 이하)’에서 ‘만 12세 이하(초등6학년 이하)’까지 확대하였고, 육아기 근로시간 단축 사용 기간에 가산되는 육아휴직 미사용기간을 확대(미사용기간의 1배→ 2배)하여 육아기 근로시간 단축이 최대 3년까지 사용이 가능해졌으므로(‘25.2월 시행예정),

추가적인 기간의 확대는 개정된 제도 시행 경과와 제도 활용도가 높은 중소기업의 인력 운용 부담 및 여성 고용에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하여 검토할 필요가 있어보임.²¹⁾

20) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

21) 개정안에 따르면 2년 + 육아휴직 미사용기간 2배 가산 → 최대 4년 사용 가능해짐

7. 육아지원을 위한 그 밖의 조치 대상 자녀 연령 확대 등

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 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 제19조의 5제1항).

현행	이용우의원안
제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 <u>8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.	제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- <u>12세</u> ----- ----- <u>6학년</u> ----- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

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 노력의

무를 부여하고 있음.²²⁾

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.

22) 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 있다.

8. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시

가. 개정안의 주요내용

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

[현행법과 개정안 비교]

현행	이용우의원안
제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (생략)	제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (현행과 같음)
② 국가는 <u>소속 근로자의</u> 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.	② ----- <u>육아기 재택근무 등 소속 근로자의</u> ----- ----- -----.

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 따라²³⁾ 고용보험기금으로 유연근무제(선택근무,

23) 「고용보험법」 제25조(고용안정 및 취업 촉진) ① 고용노동부장관은 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

재택근무, 원격근무, 시차출퇴근) 장려금, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 사업 등을 시행하고 있음.²⁴⁾

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, 동 개정안의 내용은 최근 법률 개정²⁵⁾을 통해 반영되었음을 참고할 필요가 있음.

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.

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

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

25) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

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. 가족돌봄휴직의 사용 사유 확대 및 유급기간 신설

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 ①현행 가족돌봄휴직 사유인 가족의 ‘질병, 사고, 노령’에 ‘자녀의 양육’을 추가하면서, 자녀양육을 위한 가족돌봄휴직은 감염병 확산 등의 상황에서만 활용할 수 있도록 하고, ②이 경우 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일을 유급으로 하며, ③해당 유급휴직에 대해 고용노동부장관이 지원할 수 있는 근거를 마련하는 한편, ④자녀의 양육을 이유로 한 가족돌봄휴직의 최초 30일을 유급으로 하지 아니한 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하는 내용임(안 제22조의2 및 제39조).

[현행법과 개정안 비교]

현행	이용우의원안
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	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- 하며, 배우자의 자녀 또는 손자녀를 포함한다)----- 노령 또는 자녀의 양육----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

경우에는 그러하지 아니하다.

② ~ ④ (생략)

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

⑥ (생략)

⑦·⑧ (생략)

⑨ 고용노동부장관은 사업주가 제1항 또는 제2항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

⑩ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

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

1. 삭제

1의2. ~ 8. (생략)

<신설>

-----.

② ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 자녀의 양육으로 인한 가족돌봄휴직 및 제4항제3호-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

⑥ 사업주는 근로자가 제5항 각 호에 해당하는 경우로서 가족돌봄휴직을 사용하는 경우 그 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일을 유급으로 보장하여야 한다.

⑦ (생략)

⑧·⑨ (현행 제7항 및 제8항과 같음)

⑩ ----- 하거나 제6항에 따라 유급 휴직을 보장하는 경우에는 -----.

⑪ (현행 제10항과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----.

1의2. ~ 8. (생략)

8의2. 제22조의2제6항을 위반하여

	<u>가족돌봄휴직의 최초 30일을 유급으로 하지 아니한 경우</u>
9. (생략)	9. (현행과 같음)
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법에 따르면, 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 함)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직을 신청하는 경우에는 대체인력 채용이 불가능한 경우나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 휴직을 허용해야 함.²⁶⁾

가족돌봄휴직의 기간은 연간 최장 90일로, 30일 이상씩 나누어 사용할 수 있으며, 사업주가 가족돌봄휴직 신청을 받고 휴직을 허용하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과됨.

그런데 코로나19와 같은 감염병 확산 시기에는 학교·어린이집 등의

26) 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.

②~③ (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.~3. (생략)

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

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우

찾은 휴교·휴원과 자가격리 등으로 인한 자녀의 돌봄 수요가 급격히 증가함에 따라 기존 10일의 가족돌봄휴가로는 자녀 돌봄 수요에 대응하기에 부족한 측면이 있음.

이에 개정안은 ①현행 가족돌봄휴직 사유인 가족의 ‘질병, 사고, 노령’에 ‘자녀의 양육’을 추가하면서, 자녀양육을 위한 가족돌봄휴직은 현행법에 따라 연장된 가족돌봄휴가를 사용할 수 있는 감염병 확산 등의 상황*에서만 활용할 수 있도록 하고, ②이 경우 가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일을 유급으로 하며, ③해당 유급휴직에 대해 고용노동부장관이 지원할 수 있는 근거를 마련하는 한편, ④자녀양육을 위한 가족돌봄휴직의 최초 30일을 유급으로 하지 아니한 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.

[*연장된 가족돌봄휴가를 사용할 수 있는 경우]

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ①~④ (생 략)

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조²⁷⁾에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조²⁸⁾에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2²⁹⁾에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우

3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제 42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우

4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우
⑥ ~ ⑩ (생략)

감염병 확산 등 자녀 돌봄 수요가 급증하는 특수한 상황에서는 근로자의 휴가소진에 대한 부담이 크고, 휴직의 경우 생계에 대한 부담이 있다는 점을 고려하면,

개정안이 근로자가 가족돌봄휴직을 활용하여 자녀를 돌볼 수 있도록 하고, 최초 30일을 유급휴직으로 한 것은 부모인 근로자가 자녀돌봄에 집중할 수 있는 환경을 조성하고 근로자 가정의 안정과 가족 구성원의 건강 회복을 지원한다는 점에서 입법의 의의가 인정될 수 있을 것으로 보여짐.

다만, 자녀양육을 위한 가족돌봄휴직의 유급화는 질병, 사고, 노령 등 다른 사유의 가족돌봄휴직과 형평성 논란을 야기할 수 있고 사업주의 재정적 부담을 가중시킨다는 점을 고려할 필요가 있음.

이에 대해 고용노동부는 현재 자녀양육을 목적으로 하는 육아휴직

27) 제64조(휴업명령 및 휴교처분) ① 관할청은 재해 등의 긴급한 사유로 정상수업이 불가능하다고 인정하는 경우에는 학교의 장에게 휴업을 명할 수 있다.

② ~ ④ (생략)

28) 제31조(휴업 및 휴원 명령) ①관할청은 재해 등의 긴급한 사유로 정상적인 교육이 불가능하다고 인정하는 경우에는 원장에게 휴업을 명할 수 있다.

② ~ ④ (생략)

29) 제43조의2(어린이집에 대한 휴원명령) ① 교육부장관, 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 천재지변이나 감염병 발생 등 긴급한 사유로 정상적인 보육이 어렵다고 인정하는 경우 어린이집의 원장에게 휴원을 명할 수 있다.

② ~ ③ (생략)

제도가 확대되어 시행을 앞두고 있으므로³⁰⁾ 가족돌봄휴직 사유에 ‘자녀양육’을 추가하여 감염병 상황에서 활용할 수 있도록 하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

10. 부칙

가. 개정안의 주요내용

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

[현행법과 개정안 비교]

현행	이용우의원안
법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률 부칙 제4조(육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2 및 제19조의4의 개정규정은 이 법 시 행 이후 육아휴직 또는 육아기 근로 시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.	법률 제16558호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률 부칙 <삭 제>

30) 부모 각각 3개월 이상 육아휴직 하는 경우 부부 합산 최대 3년까지(1년6개월+1년6개월) 육아휴직 가능 (2025.2.23.시행)

나. 검토의견

법률 제16558호³¹⁾ 제19조의2 및 제19조의4의 주요 개정 내용을 살펴보면, 개정 전에는 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 합산하여 최대 1년을 사용할 수 있었으나³²⁾, 개정법률은 육아휴직과 육아기 근로시간 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 <u>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.</u>	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 <u>근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여</u> 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 사	② ----- ----- -----

31) 현행법은 법률 제18178호임

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

유를 서면으로 통보하고 육아휴직을
사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통
하여 지원할 수 있는지를 해당 근로
자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 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

-----출근 및 퇴근 시간 조정 등
다른-----

③ _____

— 35시 간 —

_____ .

④ -----
-----, 다만, 제19조제
1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있
는 근로자가 제19조제2항에 따른 육
아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기
간이 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 육아
기 근로시간 단축을 나누어 사용할
수 있다. 이 경우 나누어 사용한 1
회의 기간은 3개월(근로계약기간의
만료로 3개월 이상 근로시간 단축을
사용할 수 없는 기간제근로자에 대
해서는 남은 근로계약기간을 말한
다) 이상이어야 한다.

(1회만 할 수 있다)	
5. (생략)	

그런데 법률 제16558호는 부칙 제1조 본문에서 2019년 10월 1일을 시행일로 하고,³³⁾ 부칙 제4조에서 제19조의2 및 제19조의4의 개정 규정은 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.³⁴⁾

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 법

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

34) ○ ‘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

률의 소급 적용을 통해 개선하려는 것으로, 육아휴직 및 육아기 근로 시간 단축을 사용할 수 있는 기회를 확대하여 일·가정 양립 지원을 강화하려는 점에서 의미가 있는 것으로 보임.

다만, 동 개정안의 내용은 최근 법률 개정(2024. 10. 22.)을 통해 반영되었음을 참고할 필요가 있음.³⁵⁾

문 의 처
02)6788-5539

35) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)