



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가족돌봄휴직 기간 연장 및 유급화 등 〉
■ 최수진의원 대표발의(의안번호 제2218252호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 가족돌봄휴직 기간 연장 및 유급화 등	3

I. 제안경위

2026년 4월 10일 최수진의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 4월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 가족돌봄휴가로 연간 최장 10일, 가족돌봄휴직으로 연간 최장 90일을 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 우리나라가 고령화 사회로 진입하면서 근로자가 고령의 부모에 대한 부양과 가족의 질병 등으로 가족을 돌보기 위한 기간은 이보다 더 장기간 필요한 경우가 많아 사용할 수 있는 기간을 연장하여야 한다는 의견이 있음.

또한 고령의 중증질환자인 직계존·비속을 부양하고 있는 근로자의 경우 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직을 더욱 많이 사용하여야 할 상황에 놓여 있을 수 있는데 해당 기간이 무급이므로 사용하기에 부담이 될 수 있어 이들 근로자에게는 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직의 일정 기간을 유급으로 하여야 한다는 의견이 있음.

이에 근로자가 가족돌봄휴직으로 사용할 수 있는 기간을 최장 180일로 연장하고 대통령령으로 정하는 중증질환자인 직계존·비속을 부양하고 있는 근로자가 사용한 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직 기간 중 연 90일은 유급으로 하며 해당 급여의 일부를 국가재정 등으로 부담하도록 하여 근로자가 안정된 가정을 기반으로 일할 수 있도록 하고자 함(안 제22조의2제6항부터 제8항까지 신설 등).

참고사항

이 법률안은 최수진의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제18253호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄휴직 기간 연장 및 유급화 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자의 가족돌봄휴직 기간을 연간 최장 90일에서 180일로 확대하고, 대통령령으로 정하는 중증질환 직계존·비속을 돌보는 경우 가족돌봄휴직 및 휴가는 연간 90일의 범위에서 유급으로 하며, 이에 필요한 급여 지급 근거와 사업주의 의무 위반 시 과태료를 부과하는 규정을 신설하려는 것임(안 제22조의2 등).

[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 가족돌봄 휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.	④ ----- ----- -----.
1. 가족돌봄휴직 기간은 <u>연간 최장 90일</u> 로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.	1. ----- <u>연간 최장 180일</u> ----- -----. ----- -----.

2.·3. (생략)

⑤ (생략)

<신설>

<신설>

<신설>

2.·3. (현행과 같음)

⑤ (현행과 같음)

⑥ 대통령령으로 정하는 중증 질환자인 직계존·비속을 부양하는 근로자가 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용한 경우 해당 기간은 유급으로 한다. 이 경우 유급으로 할 수 있는 기간은 연간 최장 90일로 한다.

⑦ 국가는 제6항에 따른 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용한 근로자 중 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사람에게 그 휴직 또는 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “가족돌봄휴직등급여”라 한다)을 지급할 수 있다. 이 경우 가족돌봄휴직등급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.

⑧ 제6항에도 불구하고 가족돌봄휴직등급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 사업

⑥ ~ ⑨ (생략) ⑩ <u>가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에</u> 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	<u>주는 지급의 책임을 면한다.</u> ⑨ ~ ⑫ (현행 제6항부터 제9항까지와 같음) ⑬ <u>가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차, 가족돌봄휴직등 급여의 지급 방법 및 절차 등</u>----- ----- -.
제37조(벌칙) ① (생략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 5. (생략) 6. <u>제22조의2제6항</u>을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 7. ~ 9. (생략) ③ . ④ (생략) 제39조(과태료) ① . ② (생략)	제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) 6. <u>제22조의2제9항</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- 7. ~ 9. (현행과 같음) ③ . ④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ① . ② (현행과 같음)

이와 관련하여, 현행 「남녀고용평등법」¹⁾ 제22조는 근로자가 “가족”을 돌보기 위한 휴직 및 휴가로서 “가족돌봄휴직”(연간 90일), “가족돌봄휴가”(연간 10일)를 규정하여 근로자의 일·가정 양립을 지원하는 최소한의 제도적 기반을 마련하고 있으나, 우리 사회의 급속한 고령화와 가족돌봄 수요 증가를 고려할 때 현행 제도만으로는 실제 돌봄 부담을 충분히 완화하기에는 한계가 있다는 지적이 제기되고 있음.

구체적으로, 가족돌봄휴직 기간은 연간 최대 90일로 제한되어 있으나, 치매·암·뇌혈관질환 등 장기간 치료와 간병이 필요한 중증질환자의 경우 돌봄 기간이 수개월에서 수년에 이르는 사례가 적지 않아 현

1) 「남녀고용평등법」 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 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 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 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

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. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 등의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

(이하 생략)

행 사용기간은 현실적인 돌봄 수요를 충족하기 어려운 측면이 있어 근로자가 휴직기간 종료 후 퇴직하거나 연차휴가, 병가 등을 대체적으로 사용해야 하는 상황임.

또한, 가족돌봄휴가와 가족돌봄휴직은 원칙적으로 무급으로 운영되고 있어 소득 감소에 대한 부담 때문에 제도를 활용하기 어려운 근로자가 적지 않음. 특히 가족의 생계를 함께 책임지는 근로자의 경우 장기간 무급휴직을 선택하기 어려워 제도가 존재함에도 실제 이용을 포기하는 사례가 발생할 수 있다는 점이 한계로 지적됨.

아울러 중소기업의 경우 대체인력 확보가 쉽지 않아 근로자가 제도 이용을 신청하는 과정에서 심리적 부담을 느끼거나 사업장 여건상 사용을 주저하는 경우도 발생할 수 있으며, 이는 제도 이용률²⁾이 기대에 미치지 못하는 원인 중 하나로 평가되고 있음.

이에 개정안은 가족돌봄휴직 기간을 연간 180일까지 확대함으로써 장기적인 가족돌봄 수요에 대응하려는 것으로, 가족돌봄은 개인의 사회적 부담을 넘어 고령사회에서 사회 전체가 함께 부담하여야 할 사회정책의 영역이라는 점에서 가족의 돌봄권을 동시에 보장하려는 입법 취지로 이해됨.

또한, 근로자의 계속근로를 지원한다는 측면에서 장기간 간병이 필요한 경우에도 퇴직 대신 휴직을 선택할 수 있게 됨으로써 숙련인력

2) 「2024 기준 일가정양립 실태조사 보고서」(고용노동부)에 따르면, 현재 가족돌봄휴직제도의 인지도가 높지 않고(36.6%가 “모른다”고 응답), 가족돌봄휴직제도가 실제 사용된 실적이 있는 사업체는 2.4%로 나타남.

의 노동시장 이탈을 줄일 수 있으며, 기업 역시 인력 재채용 및 교육에 필요한 비용을 절감할 수 있을 것으로 기대됨.

다만, 개정안은 다음과 같은 측면에서 논의가 필요할 것으로 보임.

첫째, 가족돌봄휴직 기간이 두 배로 확대될 경우 사업주의 인력운용 부담이 증가할 가능성이 있는데, 특히 대체인력 확보가 어려운 중소기업의 경우 장기간 대체인력을 확보하기 어려우며 최장 180일의 휴직 기간은 인력 공백으로 인한 경영 부담을 가중시킬 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 가족돌봄휴가와 가족돌봄휴직 중 일부가 유급으로 전환됨에 따라 중소기업 등에게 경제적 부담이 늘어나게 된다는 점을 고려할 필요가 있음³⁾.

둘째, 개정안은 국가가 통상임금에 상당하는 가족돌봄휴직등 급여를 지급할 수 있도록 함에 따라 국가재정 또는 사회보험의 지출이 증가할 것으로 예상됨. 그런데, 최근 육아지원 3법 개정 등에 따라 고용보험기금 지출이 급격히 확대된 상황⁴⁾을 고려할 때 급여 신설에 따른 재정 재정소요와 재원조달 방안에 대한 검토도 함께 이루어질 필요가 있음.

3) 개정안은 사업주에게 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 유급 의무를 부과하면서도 사업주의 지급 책임은 국가의 가족돌봄휴직등 급여가 지급된 금액의 한도에서만 면제하도록 규정하고 있음. 이에 따라 「고용보험법」상 급여 지급요건을 충족하지 못하여 국가급여가 지급되지 않는 경우 사업주가 유급급여를 부담하여야 하는 것으로 해석될 수 있음.

4) 육아지원 3법이 시행된 2025년(2월 시행) 모성보호육아지원 2025년도 집행액은 4.31조원으로, 2023년 2.26조원, 2024년 2.57조원 대비 크게 확대되었음.

마지막으로, 개정안은 중증질환자인 직계 존·비속을 부양하는 경우에 한하여 유급 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 인정하고 있는데, 중증질환의 범위와 인정기준에 따라 제도의 적용 범위가 크게 달라질 수 있으므로, 대통령령에 위임된 “중증질환”의 범위와 인정기준을 구체화하는 방안도 논의될 수 있다고 봄.

또한, 근로자가 중증질환자인 직계 존·비속을 부양하는지 여부에 대하여 사업주가 판단하기 어려운 상황이 있을 수 있다는 점도 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 가족돌봄휴직 기간 확대 및 유급 전환은 영세사업장의 인력 운용 및 영업 부담 가중, 고용보험 재정 부담 등을 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였고,

기획예산처 역시 가족돌봄휴직·휴가 기간 확대 및 유급기간 부여는 기업부담 가중, 기금고갈 우려 등 현실적 문제가 있어 현행 유연근무 지원 제도의 활용률 제고 등 일가정 양립을 위한 기업문화 확산 노력이 우선될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539