남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률안(대안)

의 안 번 호	

제안연월일 : 2025. 11.
제 안 자 : 기후에너지환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 심사경과

의안번호	대표발의자	발의일	심사경과
2205936	김형동의원	2024. 11. 27.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의(2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제429회국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회(2025.11.18.) 상정, 축조심사 · 제429회국회(정기회) 제3차 고용노동법안심사소위원회(2025.11.21.) 상정, 의결
2212677	박해철의원	2025. 9. 3.	· 제429회국회(정기회) 제6차 전체회의(2025.11.14.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부 · 제429회국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회(2025.11.18.) 상정, 축조심사 · 제429회국회(정기회) 제3차 고용노동

			법안심사소위원회(2025.11.21.) 상정, 축조심사, 의결

나. 제429회 국회(정기회) 제3차 기후에너지환경노동위원회 고용노동법안심사소위원회(2025. 11. 21.)에서 이상 2건의 법률안을 병합하여 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제429회 국회(정기회) 제8차 기후에너지환경노동위원회(2025. 11. 24.)는 고용노동법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 고용노동법안심사소위원회에서 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유 및 주요내용

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 근로자의 출산·육아부담을 완화하고 일·가정 양립을 지원하기 위해 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가, 가족돌봄휴가·휴직 등 다양한 제도를 규정하고 있음.

그러나, 학교·유치원 방학, 감염병에 따른 등원·등교 중지, 질병으로 인한 입원 등에는 연차휴가를 사용할 수 있으나, 연차휴가가 부족한 경우 1~2주 내외의 돌봄 공백 발생 시 사용할 수 있는 제도가 충분하지는 않은 상황으로 연차휴가 등으로 그 공백을 대응하지 못하는 문제를 해결할 필요가 있다는 지적이 있음.

현행법이 육아휴직의 최소 사용단위를 정하고 있지는 않지만, 육아휴직 분할사용 횟수의 제한이 있고 육아휴직 급여를 받기 위해서는 「고용보험법」에 따라 30일 이상의 육아휴직을 사용해야 하기 때문에 더욱 그러함.

이에 보다 다양한 여건에 맞게 육아휴직을 사용할 수 있도록, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 휴원·휴교 등 고용노동부령으로 정하는 경우에 단기로 육아휴직을 사용할 수 있도록 하여, 육아휴직의 탄력적 사용을 통한 단기간의 돌봄 공백을 해소하려는 것임(안 제19조제6항 및 제19조의4제1항 등).

3. 부대의견

고용노동부는 제19조제6항에 따른 육아휴직 제도 시행 후 1년간 운영 실태를 점검하고 개선방안을 검토하여 보고한다.

법률 제 호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제6항을 제9항으로 하고, 같은 조에 제6항부터 제8항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위해서 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학 기간에 한하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

⑦ 제6항에 따른 육아휴직 기간은 최장 2주로 하며, 1주 단위로 연 1회 사용할 수 있다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다.

⑧ 사업주는 제6항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다.

제19조의4제1항 후단 중 “사용한 횟수는”을 “사용한 횟수 또는 근로자가 제19조제6항에 따른 육아휴직을 사용한 횟수는”으로 한다.

제37조제4항제4호 중 “제19조제1항ㆍ제4항”을 “제19조제1항ㆍ제4항ㆍ제6항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (생략)	제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
<신 설>	⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위해서 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.
<신 설>	⑦ 제6항에 따른 육아휴직 기간은 최장 2주로 하며, 1주 단위로 연 1회 사용할 수 있다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다.
<신 설>	⑧ 사업주는 제6항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴

	직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다.
⑥ (생 략)	⑨ (현행 제6항과 같음)
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① ----------. ---------- 사용한 횟수 또는 근로자가 제19조제6항에 따른 육아휴직을 사용한 횟수는 ----------.
② (생 략)	② (현행과 같음)
제37조(벌칙) ① ~ ③ (생 략)	제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.	④ ----------.
1. ~ 3. (생 략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는	4. 제19조제1항·제4항·제6항 ----------

같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우	----------
5.·6. (생 략)	5.·6. (현행과 같음)