



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 육아휴직 대상 자녀 연령 확대 및
가족돌봄휴직 및 휴가 유급화 등 〉

■ 서영석의원 대표발의(의안번호 제2208348호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 육아휴직 대상 자녀 연령의 확대	3
2. 육아기 근로시간 단축 기간 확대	6
3. 가족돌봄휴직 사유에 자녀의 양육 추가 및 가족돌봄휴직·휴가 유급화	8

I. 제안경위

2025년 2월 21일 서영석의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 2월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 및 휴가 등 모성보호와 일·가정 양립을 위한 제도를 마련하고 있으나, 육아휴직의 대상이 되는 자녀의 연령 및 학령이 부모의 돌봄이 필요한 기간에 비하여 제한적이고, 그 기간도 짧은 문제점이 있음.

또한, 고용노동부가 발표한 ‘2023년 육아 휴직자 및 육아기 근로시간 단축 사용자 현황’에 따르면, 육아휴직자 중 남성의 비중은 28.0%에 불과하여 여전히 남성 근로자의 육아휴직 이용률은 저조한 상태임.

한편, 가족돌봄휴직의 경우에는 그 사용요건이 엄격하고, 가족돌봄휴직 및 휴가 기간이 무급이어서, 근로자가 재정적인 어려움으로 동 제도를 적극적으로 활용하지 못한다고 보임.

이에 육아휴직 대상 자녀의 연령 또는 학령을 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀까지로 확대하고, 육아기 근로시간 단축 기간을 현행 1년에서 2년으로 연장하는 한편, 가족돌봄휴직의 사유에

자녀의 양육을 추가하고, 가족돌봄휴직 및 휴가를 유급으로 하여 일과 가정의 양립을 지원하고자 함(안 제19조, 제19조의2, 제22조의2, 제39조).

참고사항

이 법률안은 서영석의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제8349호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 대상 자녀 연령의 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 대상 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하려는 것임(안 제19조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 <u>8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 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 ----- ----- ----- <u>12세</u> ----- ----- <u>6학년</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조에 따르면, 근로자가 육아휴직을 신청하기 위해서는 자녀가 ‘만 8세 이하이거나 초등학교 2학년 이하’이어야 함.

그런데 맞벌이 가구 비율이 50%에 육박하는 상황¹⁾에서 자녀의 학교 시간과 부모의 퇴근 시간 사이의 돌봄 공백이 심각한 문제로 대두되고, 특히 초등학생의 경우 부모의 세심한 주의와 도움이 필요함에도, 사회의 돌봄 지원제도가 부족하여 많은 여성 근로자들이 퇴사를 고민하고 있는 실정임.²⁾

이에 개정안은 육아휴직 대상 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하려는 것으로, 육아휴직 사용 기회를 더 넓게 보장함으로써 근로자의 일·가정 양립에 이바지할 수 있다는 점에서 취지는 바람직하다고 보임.

다만, 육아휴직 대상 자녀의 연령이 확대되면, 사업주가 근로자의 휴직 사용 시기에 대한 예측이 어려워져 인력 운용상 어려움³⁾을 겪을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

1) [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

2) 구인구직 매칭플랫폼 ‘사람인’이 자녀가 있는 직장인 493명을 대상으로 ‘육아 때문에 퇴사를 고민한 경험이 있는지’에 대해 조사한 결과, 55.2%가 ‘있다’고 응답함.

3) 계속근로기간 6개월 미만인 근로자 외에 육아휴직 신청을 거부할 수 없고, 미허용시 500만원 이하의 벌금이 부과됨

아울러, 올해부터('25.2.23~) 정부는 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 기존 만 8세(초등 2학년) 이하에서 만 12세(초등 6학년) 이하로 확대·시행하고 있는바, 이를 통해 근로자의 초등학생 자녀에 대한 돌봄 수요가 일정 부분 충족될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 육아휴직 사용은 자녀 영아기에 집중되는 경향이 있고⁴⁾ 초등학교 시기에는 육아기 근로시간 단축 수요가 높으므로, 육아기 근로시간 단축 사용 대상 자녀 연령의 확대⁵⁾로 고학년 자녀 돌봄 수요를 충족할 수 있을 것으로 보이고,

아울러, 육아휴직 사용 가능 자녀 연령의 확대는 사업주의 인력 운영상 부담에 따른 육아기 여성 고용 기피 등의 부작용을 초래할 수 있으므로 자녀 연령 확대에 대해 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시함.

참고로, 주요 해외국가에서는 육아휴직 사용 가능 자녀연령을 8세 이하로 정하고 있음.⁶⁾

4) ▲'24년 육아휴직급여 수급자 중 남성의 46.5%, 여성의 80.0%가 자녀 1세미만에 사용
▲육아기 근로시간 단축은 전 연령 고르게 분포: 0~1세 38.4%, 6~7세 22.5%

5) 올해부터('25.2.23~) 12세(초6)로 확대

6) ▲일본 1세, ▲호주 2세, ▲프랑스 3세, ▲독일 8세, ▲네덜란드 8세 등

2. 육아기 근로시간 단축 기간 확대

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아기 근로시간 단축의 기간을 현행 ‘1년 이내’에서 ‘2년 이내’로 확대하면서, 육아휴직 미사용 기간이 있으면 1년 이내의 범위에서 그 기간의 두배를 가산하도록 하는 내용임(안 제19조의2제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조의2(육아기 근로시간 단축)	제19조의2(육아기 근로시간 단축)
① ~ ③ (생략)	① ~ ③ (현행과 같음)
④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 <u>그 기간</u> 의 두배를 가산한 기간 이내로 한다.	④ ----- --- <u>2년</u> ----- ----- ----- ----- <u>1년 이내의 범위에서 그 기간</u> ----- -----.
⑤ ~ ⑦ (생략)	⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조의2에 따르면, 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내이고, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간은 그 기간의 두배를 가산하여 육아기 근로시간 단축에 사용할 수 있음.⁷⁾

7) 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당

개정안은 육아기 근로시간 단축의 기간을 현행 1년 이내에서 2년 이내로 확대하려는 것으로, 육아기 근로시간 단축은 근로자의 경력단절을 예방하고, 사업주의 인력공백 부담이 적다는 점에서 개정안의 취지는 타당한 측면이 있어보임.

다만, 개정안에 따르면, 육아기 근로시간 단축을 최대 4년(현행 최대 3년)까지 사용할 수 있게 되어, 장기간의 인력 공백 등 인력 운영 및 비용상 부담이 가중될 수 있을 것으로 보임.

아울러, 올해가 육아기 근로시간 단축 사용 기간이 확대 시행(최대 2년에서 3년으로 확대, '25.2.23~)되는 첫 해이므로, 추가적인 제도의 확대는 현장 수요와 기업 인력 운용 부담, 여성 고용에 미치는 영향 등 현 제도의 시행 경과를 지켜볼 필요가 있을 것으로 보이고, 고용보험기금을 재원으로 육아기 근로시간 단축 급여⁸⁾가 지급되는 만큼 추가적인 재원 확보 방안 등에 대한 논의도 병행되어야 할 것으로 보임.

하는 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) 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.

- 8) 「고용보험법」 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

3. 가족돌봄휴직 사유에 자녀의 양육 추가 및 가족돌봄휴직·휴가 유급화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①현행 가족돌봄휴직 사유인 가족의 ‘질병, 사고, 노령’에 ‘자녀의 양육’을 추가하고, ②가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일과 가족돌봄휴가 기간 전체를 유급으로 하며, ③이를 위반하여 가족돌봄휴직의 최초 30일 및 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하는 내용임(안 제22조의2 및 제39조).⁹⁾

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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, <u>노령</u> 으로 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 직계존	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ----- ----- ----- ----- <u>노령, 자녀</u> <u>의 양육으로</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----

9) 서영석의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제8349호)의 의결을 전제로 함.

속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② ~ ⑤ (생략) <u><신설></u> <u><신설></u> ⑥ ~ ⑩ (생략) 제39조(과태료) ①·② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 8. (생략) <u><신설></u> 9. (생략) ④·⑤ (생략)	----- ----- -----. ② ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ <u>가족돌봄휴직은 최초 30일을, 가족돌봄휴가는 사용한 휴가기간 전체를 유급으로 한다.</u> ⑦ 사업주는 제6항에도 불구하고 <u>가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가에 대한 급여가 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.</u> ⑧ ~ ⑫ (현행 제6항부터 제10항까지와 같음) 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----. 1. ~ 8. (현행과 같음) 8의2. <u>제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 중 최초 30일 또는 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</u> 9. (현행과 같음) 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.¹⁰⁾

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

그런데 가족돌봄휴직의 사용요건이 엄격하고, 가족돌봄휴직 및 휴가가 무급이어서 근로자가 재정적인 어려움으로 제도를 활용하지 못한다는 의견이 있음.

이에 개정안은 ①현행 가족돌봄휴직 사유인 가족의 ‘질병, 사고, 노령’

10) 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

에 ‘자녀의 양육’을 추가하고, ②가족돌봄휴직 기간 중 최초 30일과 가족돌봄휴가 기간 전체를 유급으로 하며, ③이를 위반하여 가족돌봄휴직의 최초 30일 및 가족돌봄휴가를 유급으로 하지 아니한 사업주에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.

개정안은 근로자가 자녀의 돌봄을 위해 가족돌봄휴직을 활용할 수 있도록 함과 동시에 가족돌봄휴직의 최초 30일과 가족돌봄휴가를 유급화함으로써 부모인 근로자가 생계에 대한 우려 없이 자녀돌봄에 집중할 수 있는 환경을 조성하려 한다는 점에서 입법의 의의가 인정될 수 있을 것으로 보임.

다만, 자녀 양육 목적의 경우는 육아휴직을 사용할 수 있고, 올해부터 시행된 육아휴직 기간 연장 및 분할사용 횟수 확대 등¹¹⁾으로 사업주 부담이 가중된바, 확대된 제도의 활용 현황 및 사업주 부담 등 제도 시행 경과를 지켜본 뒤 추가적인 제도의 확대를 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

또한, 개정안은 함께 제출된 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제8349호)의 의결을 전제로 하고 있는데, 해당 개정안에서는 가족돌봄휴직 및 휴가의 유급화에 따른 사업주 부담을 완화하기 위해 가족돌봄휴직등 급여를 신설하고 있음. 이에 따른 경우 고용보험기금 재정의 소요가 예측되므로, 재원 확보 방안에 대한 논의도 병행되어야

11) 부모 각각 3개월 이상 육아휴직 하는 경우 부부 합산 최대 3년까지(1년6개월+1년6개월) 육아휴직 가능(2025.2.23.시행), 육아휴직은 3회까지 분할 사용 가능

할 것으로 보임.

고용노동부는 방학 등 단기돌봄수요에 활용할 수 있도록 단기 육아 휴직 도입을 추진 중이고, 일·육아지원제도 대폭 확대¹²⁾로 사업장의 부담이 높은 상황에서 매년 발생하는 가족돌봄휴직·휴가의 유급화는 영세사업장의 부담을 가중시키는바, 개정안에 대해 신중한 검토가 필요하고, 개정안은 가족돌봄휴직·휴가에 대한 정부 지원 급여 신설을 전제하고 있으므로, 재원 확보 방안에 대한 논의가 선행될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

12) ▲육아휴직 기간 확대(1년→1년 6개월), ▲육아기 근무시간 단축 대상 자녀 연령 확대(8세→12세) 및 사용 기간 확대(최대 2년→3년) 등