

의안번호	2200683
의 퇴 인	백혜련 의원
회 답 일	2024. 6. 25.
추계번호	24B1149

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

【비용추계서 미첨부 사유서】



국회예산정책처
National Assembly Budget Office

I. 재정수반요인

연번	조·항(조제목)	주요내용	비고
1	안 제19조의2 제1항(육아기 근로시간 단축)	사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 <u>자녀 또는 손자녀</u> 를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 함. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니함	의무규정
2	안 제22조의2 제5항(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있음 2. <u>자녀 또는 손자녀가</u> 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교 등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우 3. <u>자녀 또는 손자녀가</u> 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우	의무규정

II. 미첨부 근거 규정 및 상세 사유

1. 근거 규정

연번	조·항(조제목)	미첨부 근거 규정
1	안 제19조의2 제1항(육아기 근로시간 단축)	제3호: 의안의 내용이 선언적·권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우에 해당
2	안 제22조의2 제5항(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)	미대상: 현행법에 따라 기 시행 중인 내용을 법률에 명시적으로 규정하는 것으로 국가나 지방자치단체의 재정지출 증가를 수반하지 않음

2. 상세 사유

□ (안 제19조의2제1항) 현행법은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 양육을 하는 경우 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 개정안은 육아기 근로시간 단축의 신청 대상을 조부모까지 확대하는 내용으로, 개정안이 시행될 경우 육아기 근로시간 단축 사용자 수가 증가하여 고용보험기금의 추가재정소요가 발생할 것으로 예상됨
 - 그러나 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하기 위해서는 '손자녀 양육을 위해 육아기 근로시간 단축을 사용하는 조부모 근로자'의 규모를 파악하여야 하나, 현시점에서 장래에 발생할 사업대상자의 규모를 합리적으로 예측할 수 없으므로 개정안에 따른 추가재정소요를 산출하는 데 한계가 있음

□ (안 제22조의2제5항) 현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 돌봄이 필요한 가족이 있는 근로자는 가족돌봄휴가를 신청할 수 있도록 규정하고 있으며, 가족돌봄휴가의 신청을 받은 사업주는 이를 허용하여야 함¹⁾

- 현행법은 조부모로 하여금 손자녀에 대해 '자녀의 양육'을 사유로 긴급히 돌봄이 필요한 경우 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있으나, 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등의 경우에는 가족돌봄휴가를 허용하지 않을 수 있음²⁾

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

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.

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」

제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외) ① 법 제22조의2제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.
4. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나

- 또한 현행법은 감염병의 확산 및 대규모 재난 등과 관련하여서는 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우와 감염병으로 인하여 자가 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우에만 하여 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 규정하고 있음³⁾
 - 개정안은 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우와 감염병으로 인하여 자가 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우에 대한 가족돌봄휴가의 사용 대상을 조부모까지 확대하는 내용임
- 개정안이 시행될 경우 가족돌봄휴가의 사용이 확대될 수 있겠지만, 현행법에 따른 가족돌봄휴가는 무급휴가이며 허용 주체는 사업주라는 점에서 국가 및 지방자치단체의 재정지출 증가를 수반하지 않음
- 따라서 개정안이 시행되더라도 국가 및 지방자치단체의 직접적인 추가재정 소요에 영향을 미치지 않음

Ⅲ. 부대의견

□ 없음

대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.

5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

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」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 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

IV. 작성자

□ 성명

국회예산정책처	분석관	과장
경제비용추계과	남 희	이유미

□ 대표연락처

성명	전화번호	이메일 주소
남 희	02-6788-3737	nhee@nabo.go.kr