

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정
법률안
심 사 보 고 서

2024. 09.
환경노동위원회

1. 심사경과

가. 발의일자 및 발의자 : 2024. 6. 12. 조지연의원 등 11인

나. 회부일자 : 2024. 6. 13

다. 상정 및 의결일자 :

제418회 국회(정기회) 제1차 전체회의(2024.9.9)

상정 · 제안설명 · 검토보고 · 대체토론 · 소위원회부

제418회 국회(정기회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.11)

상정 · 축조심사

제418회 국회(정기회) 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.9.12)

상정 · 축조심사 · 의결(대안반영 폐기)

제418회 국회(정기회) 제2차 전체회의(2024.9.12)

상정 · 소위심사보고 · 찬반토론 · 의결(대안반영 폐기)

2. 제안설명의 요지

현행법은 근로자의 일·가정 양립과 자녀 돌봄 환경 조성을 지원하

기 위하여 육아휴직과 육아기 근로시간 단축, 배우자 출산휴가 등의 휴가·휴직제도를 규정하고 있음.

배우자 출산휴가에 관하여 현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 사업주는 10일의 유급휴가를 주어야 한다고 하여, 출산전후휴가와 같이 사업주에게 휴가를 거부하거나 시기·기간의 조정을 협의할 권한이 없는 휴가로 규정하고 있음.

그런데 실제로는 근로자의 휴가 청구를 받은 사업주가 그 응답을 거부하는 등의 방식으로 휴가사용을 방해하는 사례가 있는 것으로 나타났다. 이러한 경우 근로자는 실질적인 휴가사용을 보장받기 어려울 것임.

또한, 10일의 휴가기간도 출산전후휴가기간(90일)과 비교하면 근로자의 일·가정 양립에 충분하지 못할 것으로 보이며, 배우자의 범위도 법률상 배우자로 협소하게 규정되어 배우자의 권리를 인정하고 있는 타법상의 기준을 고려하여 범위 확대를 검토할 필요가 있을 것임.

한편, 현재 육아휴직은 1년의 기간이 보장되어 있으나 자녀를 양육하는 과정에서 1년의 육아휴직으로는 필요한 돌봄수요에 대응하기 어려울 것으로 보임. 남성 근로자의 육아휴직 비율이 28.9%(2022년 기준)에 불과한 점을 고려할 때, 부족한 육아휴직 기간은 여성의 육아부담과 경력단절의 손실을 심화시킬 우려도 있음.

이에 배우자 출산휴가 규정에서 사업주의 휴가 허용의무를 보다 명

확히 할 수 있도록 근로자의 ‘청구’를 삭제하도록 하고, 그 휴가기간을 20일로 연장하는 한편, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 각각 1년에서 1년 6개월로 연장하여 근로자의 일·가정 양립과 돌봄의 권리를 보다 실질적으로 보장하고자 함(안 제18조의2제1항 및 제19조제2항·제19조의2제4항 등).

3. 전문위원 검토보고 요지

생략

4. 대체토론 요지

생략

5. 소위원회 심사내용

대안을 제안하고, 본회의에 부의하지 아니하기로 의결함.

6. 찬반토론 요지

생략

7. 심사결과

대안반영 폐기

8. 부대의견

없 음

9. 소수의견의 요지

없 음

10. 관련위원회 의견 요지

없 음

11. 기타 사항

없 음