



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 유급 임종 휴가 신설〉

■ 허성무의원 대표발의(의안번호 제2208848호)

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. 유급 임종 휴가 신설	3

I. 제안경위

2025년 3월 12일 허성무의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 3월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 양육을 위하여 필요한 경우에 가족 돌봄 등을 위한 지원으로 가족돌봄휴직(최장 90일)과 가족돌봄휴가(최장 10일)를 규정하고 있음.

그런데 인간의 존엄과 가치를 지키며 신체적·정신적 고통 없이 삶을 마무리하는 웰다잉(well-dying)에 대한 관심이 커지면서, 자택 또는 의료기관에서 근로자가 가족의 임종을 지킬 수 있도록 별도의 휴가를 부여하는 등 사회적인 배려가 필요하다는 지적이 있음.

이에 사용자는 근로자가 질병 등으로 사망이 임박한 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매의 임종을 지키기 위한 가족등 임종휴가를 신청하는 경우에 2일의 유급휴가를 주도록 하려는 것임(안 제22조의6 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 유급 임종휴가 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 가족의 임종을 지키기 위한 유급 2일의 임종휴가를 신설하고, 임종휴가를 이유로 한 불리한 처우를 금지하는 한편, 이를 위반하여 사업주가 근로자가 신청한 임종휴가를 허용하지 않거나 무급으로 한 경우 또는 임종휴가를 이유로 불리한 처우를 한 경우 처벌하려는 것임(안 제22조의6 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제22조의6(가족등 임종휴가) ① <u>사용자는 근로자가 질병 등으로 사망이 임박한 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매의 임종을 지키기 위한 휴가(이하 “가족등 임종휴가”라 한다)를 신청하는 경우에 2일의 유급휴가를 주어야 한다.</u> ② <u>사업주는 가족등 임종휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u> ③ <u>가족등 임종휴가의 신청방법</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. ~ 8. (생략)

<신설>

9. (생략)

③·④ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 8. (생략)

<신설>

9. (생략)

④·⑤ (생략)

및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 8. (현행과 같음)

8의2. 제22조의6제2항을 위반하여 가족등 임종휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

9. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

1. ~ 8. (현행과 같음)

8의2. 제22조의6제1항을 위반하여 가족등 임종휴가의 신청을 받고 가족등 임종휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

9. (현행과 같음)

④·⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

우리나라는 2024년 12월을 기점으로 65세 이상의 인구가 전체 인구의 20% 이상을 차지하는 초고령사회에 진입하였고, 정부는 노인 일자리, 돌봄 서비스 확충 등 노인 복지를 위한 제도·정책 개발을 통해 이에 대응하고 있음. 다른 한편으로는 고령화로 인해 노령 환자 및 사망 인구가 증가하면서 죽음의 순간에도 인간의 존엄성을 잃지 않고 환자의 의사가 존중될 수 있도록 사회적인 배려가 필요하다는 의견이 있음.

이에 개정안은 근로자가 질병 등으로 사망이 임박한 가족등¹⁾의 임종을 지키며 생의 마지막을 함께 할 수 있도록 연간 2일의 유급 임종휴가를 신설하려는 것으로, 죽음에 임박한 환자와 그 가족의 정신적, 정서적 안정을 도모하고, 인간적인 삶의 마무리를 지원한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

한편, 현행법은 근로자 가족²⁾의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족의 돌봄이 필요한 경우 ‘가족돌봄휴직(최장 90일)’과 ‘가족돌봄휴가(최장 10일)’를 사용할 수 있도록 규정하고 있는바, 해당 휴직 및 휴가를 활용하여 가족등의 임종을 지킬 수 있다는 의견도 있음.

그러나 가족돌봄휴직 및 휴가는 무급휴직·휴가이고 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 등의 경우에는 사업주가 허용하지 않

1) 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매

2) 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

을 수 있어 그 활용이 저조한 상황임.³⁾

따라서 개정안에서 가족등의 임종휴가를 신설하는 것은 근로자가 가족의 생의 마지막을 함께할 수 있는 권리를 보장하고, 임종 과정에 있는 환자의 존엄성을 존중하는 사회적 분위기를 조성하는 데에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 최근 일·육아지원제도의 확대⁴⁾로 사업장의 부담이 높은 상황에서 추가로 유급휴가를 신설하는 것은 영세사업장의 인건비 부담을 더욱 가중시킬 수 있다는 점도 고려가 필요해 보임.

고용노동부는 근로자가 질병 등으로 사망이 임박한 가족의 임종을 지키는 경우 가족돌봄휴가를 사용할 수 있으므로 별도 제도 신설의

3) 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 (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. 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 고용정책심의회회의 심의를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것.(단서 생략)

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

실익이 크지 않고, 가족돌봄휴가의 사용실적 및 근로자의 연차휴가 소진율이 높지 않은 점을 고려할 때,⁵⁾ 제도 신설보다는 기존 휴가제도 활용 활성화가 우선될 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02) 6788-5539

5) '23년 가족돌봄휴가 사용실적 2.4%(일·가정양립실태조사 '24.12.), '23년 연차휴가 소진율 77.7% (문화체육관광부 2024 근로자 휴가조사, '24.12.)