



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 발달장애 자녀에 대한 육아휴직 등 연령 제한 폐지 >
■ 한정애의원 대표발의(의안번호 제2213607호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 발달장애 자녀에 대한 육아휴직 등 연령 제한 폐지	2

I. 제안경위

2025년 10월 15일 한정애의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 10월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 자녀의 양육을 위해 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 규정하고 있으며, 그 대상 자녀의 연령을 각각 만 8세 이하(또는 초등학교 2학년 이하) 및 만 12세 이하(또는 초등학교 6학년 이하)로 제한하고 있음.

그런데 발달장애 자녀의 경우 지적 장애, 자폐성 장애 등의 특성으로 인하여 일상생활과 사회적 활동에서 상당한 제약을 겪는 경우가 많으며, 이로 인해 부모는 자녀가 성인이 된 이후에도 생활 전반에 걸쳐 지속적인 돌봄과 지원을 해야 하는 상황이 불가피하게 발생함.

이에 「장애인복지법」 제2조제2항제2호에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 고용노동부령으로 정하는 경우에는, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 신청 시 자녀의 연령 제한을 적용받지 않도록 함으로써, 근로자의 돌봄 부담을 경감하고 일·가정 양립을 실질적으로 뒷받침하려는 것임(안 제19조 및 제19조의2).

Ⅲ. 검토의견

1. 발달장애 자녀에 대한 육아휴직 등 연령 제한 폐지

가. 개정안의 주요내용

개정안은 발달장애 자녀 양육 시 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 제한을 폐지하려는 것임.(안 제19조 및 제19조의2)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 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 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위하여 필요한 경우 2. 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여

② ~ ⑥ (생 략)

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

필요한 경우

3. 「장애인복지법」 제2조제2항제2호에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 장애 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 경우

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 만 12세 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우

2. 근로자가 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우

② ~ ⑦ (생 략)	3. 「장애인복지법」 제2조제2항제2호에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 장애 정도 등을 고려하여 고용노동부령으로 정하는 경우 ② ~ ⑦ (현행과 같음)
-------------	--

나. 검토의견

현행법은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령을 각각 만 8세(초등 2학년)와 만 12세(초등 6학년) 이하로 규정하고 있음.

그러나, 발달장애 자녀의 경우 지적장애, 자폐성 장애 등의 특성으로 인해 일상생활과 사회적 적응 전반에서 지속적인 돌봄과 감독이 요구되는 경우가 많으며 이러한 돌봄 필요성은 자녀가 성인이 된 이후에도 지속되는 사례가 많으나, 현행 제도의 연령 기준은 예외를 두고 있지 않아 발달장애 자녀를 양육하는 근로자의 현실을 충분히 반영하지 못한다는 지적이 있어 왔음.

이에 개정안은 근로자가 「장애인복지법」 제2조제2항제2호¹⁾에 따른 발달장애가 있는 자녀를 양육하는 근로자로서 고용노동부령으로 정하

1) 「장애인복지법」 제2조(장애인의 정의 등) ②이 법을 적용받는 장애인은 제1항에 따른 장애인 중 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장애가 있는 자로서 대통령령으로 정하는 장애의 종류 및 기준에 해당하는 자를 말한다.

2. “정신적 장애”란 발달장애 또는 정신 질환으로 발생하는 장애를 말한다.

는 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 신청 시 자녀의 연령 제한을 적용하지 않도록 하려는 것으로서, 발달장애 부모의 돌봄 부담 경감 및 일·가정양립을 지원을 강화하려는 취지로 이해됨.

발달장애(developmental disability)는 특정 질환 또는 장애를 지칭하는 것이 아니라 발달 시기(통상 18세 이전)에 발생하여 인지, 언어, 사회성, 적응행동 등 기본적 기능의 발달에 지속적인 제한을 초래하는 장애로서, 「발달장애인법」은 지적장애인, 자폐성장애인, 그 밖에 통상적인 발달이 나타나지 않거나 지연됨에 따라 일상·사회생활에 상당한 제약을 받는 사람 등을 발달장애인으로 정의²⁾하고 있으며, 2025년 말 기준 발달장애인은 약 28.8만명으로 이는 전체 장애인 262.7만명의 11% 수준임³⁾.

이러한 발달장애는 태아기·영유아기에 이미 발현되거나 성장 과정에서 점진적으로 확인되는 경우가 대부분으로 연령 증가만으로 장애 특성이 자연히 해소되기 어려워 치료의 대상이기보다는 장기적 지원과 환경 조정이 필요한 상태로 이해되고 있는바⁴⁾, 자녀의 연령 증가에 따

2) 「발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “발달장애인”이란 「장애인복지법」 제2조제1항의 장애인으로서 다음 각 목의 장애인을 말한다.

가. 지적장애인: 정신 발육이 항구적으로 지체되어 지적 능력의 발달이 불충분하거나 불완전하여 자신의 일을 처리하는 것과 사회생활에 적응하는 것이 상당히 곤란한 사람

나. 자폐성장애인: 소아기 자폐증, 비전형적 자폐증에 따른 언어·신체표현·자기조절·사회적응 기능 및 능력의 장애로 인하여 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받아 다른 사람의 도움이 필요한 사람

다. 그 밖에 통상적인 발달이 나타나지 아니하거나 크게 지연되어 일상생활이나 사회생활에 상당한 제약을 받는 사람으로서 대통령령으로 정하는 사람

3) 사회보장정보시스템(행복이음) 통계자료

4) 세계보건기구의 질병 분류 공식 기준표(ICD-11)에서는 “신경발달장애는 발달 시기에 발생하며, 인지·의사소통·행동 또는 운동 기능의 손상이 지속적이고 통상적으로 평생에 걸쳐 나타나는 것

라 돌봄 필요성이 자연적으로 감소한다고 보기 어려운 경우가 많다는 점을 고려할 때, 발달장애 자녀의 특수성을 고려하여 연령 기준을 배제함으로써 돌봄 부담이 장기화되는 근로자에게 실질적인 제도 접근성을 보장하는 것은 타당한 측면이 있다고 보임.

다만, 발달장애 외에도 중증 뇌병변장애나 지체장애, 정신장애 등 중증도와 경과에 따라 돌봄이 필요한 사례가 있다는 점도 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 개정안 취지에는 공감하나, 올해 육아휴직 제도를 개선하여 중증 장애아동 부모의 경우 육아시간을 충분히 확보하도록 육아휴직 기간을 1년 6개월(기존 1년)로 연장하였고, 확대·개편된 제도의 현장 안착 상황을 모니터링하는 동시에 추가 재정 소요 추이를 살펴보면서 신중히 검토할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처

02)6788-5539

을 특징으로 한다”고 설명함.