



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가족돌봄휴가 기간 연장 등 〉

■ 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2209598호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 가족돌봄휴가 기간 연장 등	2

I. 제안경위

2025년 4월 4일 백혜련의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현재 저출생에 따른 출산율 저하는 전 세계적인 현상으로 진행되고 있으며 각국은 출산율을 높이기 위한 각종 지원 방안을 추진하고 있음. 이에 발맞추어 현행법은 출산율 제고 및 일·가정의 양립을 지원하기 위하여 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등의 제도를 시행하고 있으나 이에 따른 지원을 더욱 강화할 필요성이 제기되고 있음.

이에 현행법에 따른 가족돌봄휴가 기간은 현행 10일에서 30일로 연장하고, 근로자가 임신한 경우 근로시간단축을 사용할 수 있도록 하여 출산율 제고에 기여하려는 것임(안 제22조의2부터 제22조의4까지).

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄휴가기간 연장 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①가족돌봄휴가기간을 현행 연간 10일에서 30일(기간이 연장되는 경우 20일→ 40일, 한부모의 경우 25일→ 45일)로 확대하고, ②시간 단위로 사용할 수 있도록 하며, ③가족돌봄휴가기간을 가족돌봄휴직기간에 포함하지 않도록 하는 한편, ④가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사유에 “근로자 및 근로자의 배우자가 임신한 경우”를 추가하려는 것임(안 제22조의2부터 제22조의4까지).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.	④ ----- ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조	2. ----- --30일----- -----40일----- -----

제1호의 모 또는 부에 해당하는
근로자의 경우 25일) 이내]로
하며, 일단위로 사용할 수 있을
것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은
가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

3. 4. (생략)

⑤ ~ ⑩ (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로
시간 단축) ① 사업주는 근로자가
다음 각 호의 어느 하나에 해당
하는 사유로 근로시간의 단축을
신청하는 경우에 이를 허용하여
야 한다. 다만, 대체인력 채용이
불가능한 경우, 정상적인 사업 운
영에 중대한 지장을 초래하는 경
우 등 대통령령으로 정하는 경우
에는 그러하지 아니하다.

1. ~ 4. (생략)

<신설>

② ~ ⑦ (생략)

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로
시간 단축 중 근로조건 등) ① 사
업주는 제22조의3에 따라 근로시
간 단축을 하고 있는 근로자에게
근로시간에 비례하여 적용하는
경우 외에는 가족돌봄 등을 위한
근로시간 단축을 이유로 그 근로

-----45일-----

----시간단위-----

---. <단서 삭제>

3. 4. (현행과 같음)

⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로
시간 단축) ① -----

1. ~ 4. (현행과 같음)

5. 근로자 및 근로자의 배우자가
임신한 경우

② ~ ⑦ (현행과 같음)

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로
시간 단축 중 근로조건 등) ① --

-----근로자 및
근로자의 배우자-----

조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

-----.

② -----
-----근로자 및 근로자의 배우자의-----

-----.

③ -----
-----근로자 및 근로자의 배우자-----

-----근로자 및 근로자의 배우자-----

-----.

④ -----근로자 및 근로자의 배우자-----

-----.

나. 검토의견

현행법은 근로자가 가족¹⁾의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 경우 “가족돌봄휴가”를 사용할 수 있도록 하고 있고, 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 경우나 근로자 자신의 건강 또는 은퇴 준비, 학업을 위한 경우 근로시간을 단축(이하 “가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축”)하여 주당 15시간~30시간까지 근무할 수 있도록 하고 있음.

가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일(연장되는 경우 20일, 한부모의 경우 25일)까지, 근로시간단축은 1년까지 사용할 수 있고,²⁾

1) 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀

2) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① (생략)

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. (생략)

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. (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 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 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우

2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우

3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우

4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해

사업주는 근로자가 가족돌봄휴가나 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 제외하고는 이를 허용하여야 하며, 이를 위반하여 가족돌봄휴가를 허용하지 않을 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨(근로시간 단축의 경우는 처벌규정 없음).³⁾

개정안은 ①가족돌봄휴가기간을 현행 연간 10일에서 30일(기간이 연장되는 경우 20일→ 40일, 한부모의 경우 25일→ 45일)로 확대하고, ②시간 단위로 사용할 수 있도록 하며, ③가족돌봄휴가기간을 가족돌봄휴직⁴⁾기간에 포함하지 않도록 하는 한편, ④가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사유에 “근로자 및 근로자의 배우자가 임신한 경우”를 추가하려는 것임.

개정안은 가족돌봄 휴가 기간을 늘리고, 임신을 사유로도 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축을 사용할 수 있도록 함으로써 근로자가 다양한 돌봄 필요 상황에 유연하게 대응할 수 있도록 하고, 일·가정 양립을 지원하려 한다는 점에서 입법의 의의가 있다고 봄.

다만, 최근 육아지원 관련 다양한 제도가 신설·확대⁵⁾된 상황에서 매년 발생하는 가족돌봄휴가 기간을 연장하는 것은 영세사업장의 인력

당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

3) 제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우

4) 현행, 가족돌봄휴가기간은 가족돌봄휴직기간(최장 90일)에 포함(법 제22조의2제4항제2호)

5) ▲육아휴직 기간 확대(1년→1.5년), ▲육아기 근로시간 단축 기간(최대 2년→최대 3년) 및 대상 자녀연령(8세→12세) 확대 ▲시간단위 휴가 활성화, ▲ 시차출퇴근·선택근무 등 유연근무 활성화 등

운용상 부담을 가중시킬 수 있고, 가족돌봄휴가의 시간단위 사용을 법률에 규정하는 것은 근로시간 관리 시스템이 없거나, 인사·노무업무 전담자가 없는 소규모 사업장에 상당한 부담이 될 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 현재 임신부에 대한 보호(출산전후휴가, 임신기 근로시간 단축 등)와 관련해서는 「근로기준법」에서 규정하고 있고, 그에 따라 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)는 급여 삭감 없는 임신기 근로시간 단축(최대 일 2시간)을 사용할 수 있는바,⁶⁾

이와 별개로 현행법상 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 사유에 근로자가 임신한 경우를 추가할 경우 제도 중복으로 인한 혼란이 우려되고, 실효성이 크지 않을 수 있음을 고려할 필요가 있음.

한편, 개정안은 안 제22조의4에서 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 주체인 “근로자”를 모두 “근로자 및 근로자의 배우자”로 변경하고 있는데, 근로시간 단축의 주체에 근로자의 배우자는 해당되지 않으므로, 현행 유지가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 가족돌봄휴가·휴직의 사용실적 및 근로자의 연차휴가

6) 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 32주 이후에 있는 여성 근로자(고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 여성 근로자의 경우 임신 전 기간)가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

소진율이 높지 않은 점⁷⁾을 고려 시, 가족돌봄휴가·휴직 기간의 연장보다 기존 휴가·휴직 제도 활용 활성화가 우선될 필요가 있고,

임신한 배우자가 질병, 사고로 인해 돌봄이 필요한 경우 근로자는 현행법에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청할 수 있는바, 배우자의 임신만으로 근로시간 단축을 신청토록 하는 것은 사업주 부담과 다른 근로자와의 형평성 차원에서 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

7) '23년 가족돌봄휴가(휴직) 사용실적 2.4%(1.5%)(일·가정양립실태조사 '24.12.),
'23년 연차휴가 소진율 77.7%(문화체육관광부 2024 근로자 휴가조사, '24.12.)