



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가족돌봄휴직 기간 확대 등 〉

■ 김미애의원 대표발의(의안번호 제2201487호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 가족돌봄휴직 기간 확대 등	3

I. 제안경위

2024년 7월 8일 김미애의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 가족돌봄휴가로 연간 최장 10일, 가족돌봄휴직으로 연간 최장 90일을 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 근로자가 가족의 질병 등으로 가족을 돌보기 위한 기간은 이보다 더 장기간 필요한 경우가 많아 사용할 수 있는 기간을 연장하여야 한다는 의견이 있음.

특히, 보호자의 돌봄 필요성이 더욱 큰 시기인 만 12세 이하 아동의 부모에게는 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직을 더욱 많이 사용하여야 할 상황에 놓여 있을 수 있는데 해당 기간이 무급이므로 사용하기에 부담이 될 수 있어 이들 근로자에게는 가족돌봄휴가 또는 가족돌봄휴직의 일정 기간을 유급으로 하여야 한다는 의견이 있음.

이에 근로자가 가족돌봄휴직으로 사용할 수 있는 기간을 최장 180일로 연장하고 만 12세 이하의 자녀를 둔 근로자가 사용한 가족돌봄

휴가 또는 가족돌봄휴직 기간 중 연간 90일은 유급으로 하며 해당 급여의 일부를 국가재정 등으로 부담하도록 하여 근로자가 안정된 가정을 기반으로 일할 수 있고 출산율 제고에도 기여할 수 있도록 하고자 함(안 제22조의2제6항부터 제8항까지 신설 등).

참고사항

이 법률안은 김미애의원이 대표발의한 「고용보험법 일부개정법률안」(의안번호 제1489호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄휴직 기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①가족돌봄휴직의 기간을 현행 연간 90일에서 연간 180일로 확대하고, ②12세 이하 자녀의 모 또는 부에 해당하는 근로자가 가족돌봄 휴직·휴가를 사용한 경우 해당 휴직기간을 유급으로 하되(유급 휴직기간은 최대 연간 90일), ③국가가 대통령령으로 정하는 요건에 해당하는 사람에게 그 휴직·휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하며, ④이에 따라 지급된 급여에 대해서는 사업주의 지급 책임을 면하도록 하고, ⑤12세 이하 자녀의 부모가 사용한 가족돌봄 휴직·휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있는 근거를 마련하려는 것임(안 제22조의2제6항부터 제8항까지 신설 등).

[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. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최
장 90일로 하며, 이를 나누어
사용할 수 있을 것. 이 경우 나
누어 사용하는 1회의 기간은 30
일 이상이 되어야 한다.

2. 3. (생 략)

⑤ (생 략)

<신 설>

<신 설>

<신 설>

1. -----
--180일로-----
-----.

-----.

2. 3. (현행과 같음)

⑤ (현행과 같음)

⑥ 만 12세 이하 자녀의 모 또는
부에 해당하는 근로자가 가족돌
봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사
용한 경우 해당 휴직기간은 유급
으로 한다. 이 경우 유급으로 할
수 있는 기간은 연간 최장 90일
로 한다.

⑦ 국가는 제6항에 따른 가족돌
봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사
용한 근로자 중 대통령령으로 정
하는 요건에 해당하는 사람에게
그 휴직 또는 휴가기간에 대하여
통상임금에 상당하는 금액(이하
“가족돌봄휴직등 급여”라 한다)을
지급할 수 있다. 이 경우 가족돌
봄휴직등 급여를 지급하기 위하
여 필요한 비용은 국가재정이나
「사회보장기본법」에 따른 사회
보험에서 부담할 수 있다.

⑧ 제6항에도 불구하고 가족돌봄
휴직등 급여가 지급된 경우에는

⑥ ~ ⑨ (생략)

⑩ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 5. (생략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

7. ~ 9. (생략)

③·④ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한

그 금액의 한도에서 사업주는 지급의 책임을 면한다

⑨ ~ ⑫ (현행 제6항부터 제9항까지와 같음)

⑬ -----
-----절차, 가족돌봄
휴직등 급여의 지급기간 및 절차
등에-----
-----.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. 제22조의2제9항을-----

7. ~ 9. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 8. (생략) <u><신설></u> 9. (생략) ④·⑤ (생략)	----- -----. 1. ~ 8. (현행과 같음) <u>8의2. 제22조의2제6항을 위반하여</u> <u>근로자가 사용한 가족돌봄휴직</u> <u>또는 가족돌봄휴가를 유급으로</u> <u>하지 아니한 경우</u> 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법에 따르면,¹⁾ 사업주는 근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자,

- 1) 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 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 2. 연장근로의 제한
 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
- 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 따

배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴직’을 신청하면 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등을 제외하고는 가족돌봄휴직을 허용해야 함.

또한, 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 ‘가족돌봄휴가’를 신청하는 경우 이를 허용해야 하나, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음.

가족돌봄휴직의 기간은 연간 최장 90일이고, 가족돌봄휴가의 기간은 연간 최장 10일임. 그런데 가족돌봄휴가의 경우 감염병의 확산 등을 원인으로 심각단계의 위기경보가 발령된 경우 등에는 고용노동부장관이 고용정책심의회를 거쳐 연간 10일(한부모가족의 경우 15일)

큰 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회를 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

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

의 범위에서 연장할 수 있음.

사업주가 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청을 받고도 휴직 및 휴가를 허용하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과받게 됨. 한편, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가는 사업주에게 법률상 급여 지급 의무가 발생하지 아니함.²⁾

개정안은 ①가족돌봄휴직의 기간을 현행 연간 최장 90일에서 연간 최장 180일로 확대하고, ②12세 이하 자녀의 모 또는 부에 해당하는 근로자가 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용한 경우에는 유급으로 하며(연간 최장 90일 한도),³⁾ ③유급으로 하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하되, ④국가가 일정 요건을 갖춘 사람에게 가족돌봄휴직·휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고, ⑤이 경우 그 금액의 한도에서 사업주의 지급 책임을 면하도록 하려는 것임.

개정안은 가족돌봄휴직의 기간 확대, 가족돌봄휴직·휴가의 유급화 및 국가의 급여 지급 근거 마련 등을 통해 보다 많은 근로자가 가족돌봄휴직·휴가를 원활하게 사용할 수 있도록 하여 근로자의 일·가정

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

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우

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

3) 개정안의 개정문은 휴직기간에 대해서만 유급으로 하도록 되어 있는데, 제안이유, 주요내용 및 다른 개정조항의 내용 등을 미루어 보았을 때, 가족돌봄휴직뿐만 아니라 가족돌봄휴가에 대해서도 유급을 적용하려는 취지로 보임.

양립 지원을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있다고 봄.

다만, 가족돌봄휴직은 매년 사용할 수 있는 제도이므로 휴직 기간을 확대할 경우 사업주의 인력 운용상 부담이 커질 수 있다는 점, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가를 유급화할 경우 사업주의 인건비 부담이 증가한다는 점, 국가의 급여 지급 근거를 신설할 경우 재원 확보 방안에 대한 논의가 선행될 필요가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 사업주의 부담이 가중될 수 있다는 점과 재원 확보 방안에 관한 논의가 선행되어야 한다는 점에서 신중 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538