



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아휴직 대상에 임신 중인 여성의 배우자인 근로자 포함 등 >

■ 송언석의원 대표발의(의안번호 제2200136호)

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. 배우자 출산 휴가의 명칭 변경 및 기간 확대 등	3
2. 육아휴직 대상에 임신 중인 여성의 배우자인 근로자 포함	11
3. 만 9세 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위한 가족돌봄휴가 기간 연장 가능 근거 마련	14

I. 제안경위

2024년 6월 5일 송언석의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

출산 후 자녀의 육아를 위하여만 허용되던 육아휴직이 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호할 필요가 있는 경우에도 사용할 수 있도록 2021년도에 현행법이 개정됨. 이는 유·사산 위험 등 특별한 모성 보호 필요가 있는 임신 중인 여성의 안정을 위한 것이지만, 이를 위해서는 남성 배우자의 역할도 크다는 지적이 있음.

한편, 현행법은 사업주로 하여금 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 연간 10일을 한도로 이를 허용하도록 하고 있으나, 다른 가족의 돌봄으로 법으로 정한 휴가 기간이 만료된 경우 어린 자녀의 질병이나 사고 발생시 대처가 어렵다는 문제가 있음.

이에 임신 중 육아휴직의 대상에 임신 중인 배우자의 근로자도 포함하고, 특별한 자녀 돌봄을 위한 휴가는 최대 5일간 보장하며 이와 함께 「근로기준법」에 따른 출산전후휴가를 ‘아이맞이 엄마휴가’로, 현행법

에 따른 배우자 출산휴가를 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경하여 모성보호와
일·가정 양립을 지원하고자 함(안 제18조의2 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가의 명칭 변경 및 기간 확대 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행 ‘배우자 출산휴가’의 명칭을 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경하고, 그 휴가 기간을 현행 10일에서 30일에서 확대하며, 출산일부터 100일 이내에 사용할 수 있도록 하고, 현행 근로자가 사업주에게 휴가를 청구하는 방식을 삭제하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다. ② ~ ⑤ (생략)	제18조(아이맞이 엄마휴가 등에 대한 지원) ① ----- -----아이맞이 아빠휴가----- -----아이맞이 엄마휴가----- ----- ----- ----- ----- -----.
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출	제18조의2(아이맞이 아빠휴가) ① -----근로자의 배우자가 출산한 경우 해당 근로자에게 30일의

산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② (생략)

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 출산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.

제37조(벌칙) ① (생략)

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

휴가(이하 “아이맞이 아빠휴가”라 한다)를-----.

-----.

② (현행과 같음)

③ 아이맞이 아빠휴가-----
-----100일이
-----사용할-----.

④ 아이맞이 아빠휴가-----
-----.

⑤ ----- 아이맞이 아빠휴가-----

-----.

제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) -----

-----아이맞이 엄마휴
가-----

-----.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 2. (생략) 2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 3. ~ 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. 1의2. ~ 2. (생략) 3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 3의2. ~ 9. (생략) ④·⑤ (생략)	1. 2. (현행과 같음) 2의2. ----- -아이맞이 아빠휴가----- ----- ----- 3. ~ 9. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1의2. ~ 2. (현행과 같음) 3. ----- -----아이맞이 아빠휴가를 사용하려는 때에----- ----- ----- 3의2. ~ 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법 제18조의2 등에 따르면,¹⁾ 사업주는 근로자가 배우자의 출산

1) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우

을 이유로 ‘배우자 출산휴가’를 청구하는 경우 10일의 유급 휴가를 주어야 하고, 근로자는 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 배우자 출산휴가를 청구할 수 없음.

또한, 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되는데, 사업주가 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 되고, 사업주가 근로자의 배우자 출산 휴가 청구에도 불구하고 휴가를 주지 아니하거나 그 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우에는 500만원 이하의 과태료에 처하게 됨.

한편, 제18조는 국가가 배우자 출산휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 배우자 출산휴가 급여를 지급할 수 있는 근거를 마련하고 있으며, 「고용보험법」 제75조 등에 따라 고용보험 기금에서 우선지원 대상기업에 속하는 근로자에 대하여 배우자 출산휴가의 휴가기간 중 최초 5일분의 휴가 급여를 지급하고 있음.²⁾

자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

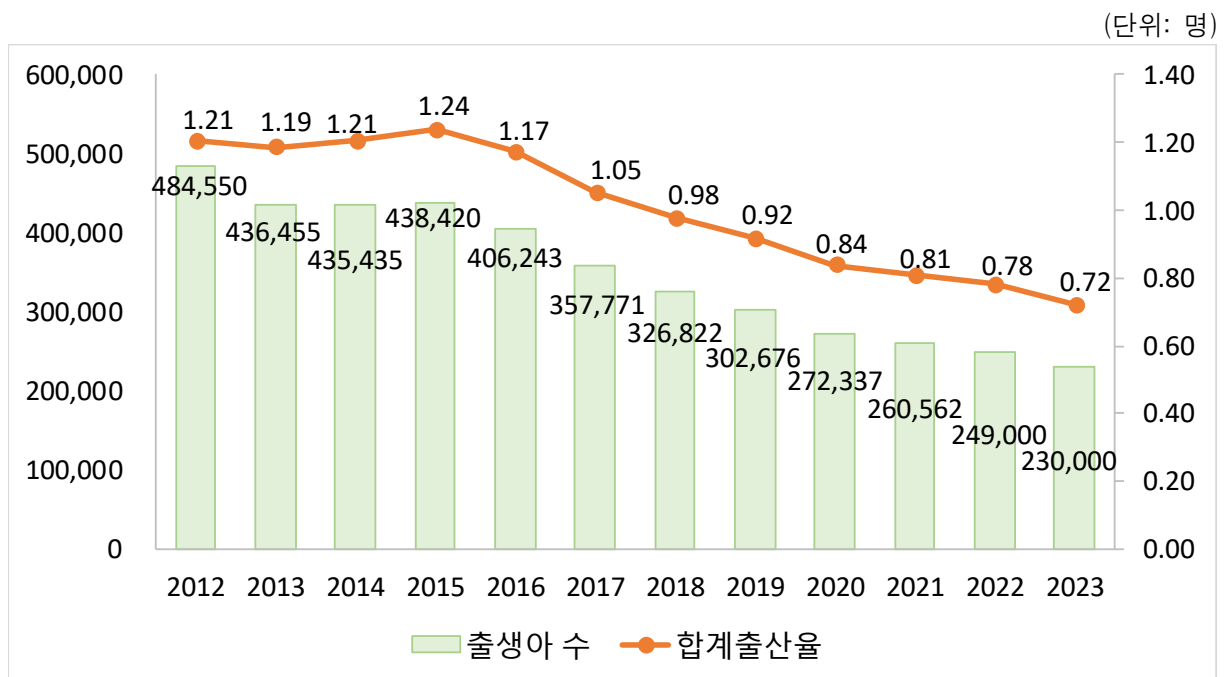
④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- 2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원) ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.
- ③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에

그런데 우리나라의 합계출산율은 2015년 이후 지속적으로 하락하여 2023년에는 0.72명 수준으로 저출생 문제가 심각한 상황이나, 현행법은 배우자 출산휴가 기간이 실제 산모의 산후조리 기간에 비해 짧고, 남성 근로자의 중요성이 부각되지 않고 있다는 지적이 있음.

[그림] 우리나라 출생아 수 및 합계출산율



- ※ 1) 2023년 출생아 수는 잠정치임.
2) 자료: 통계청, “2023년 인구동향조사(잠정)”를 재편집

다른 사회보험에서 분담할 수 있다.

④~⑤ (생략)

「고용보험법」 제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상일 것
2. (생략)

제76조(지급 기간 등) ①제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.

1. (생략)
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

이에 개정안은 ①현행 ‘배우자 출산휴가’의 명칭을 ‘아이맞이 아빠휴가’로 변경하고, ②휴가 기간을 현행 10일에서 30일로 확대하며, ③근로자가 사업주에게 배우자의 출산일부터 90일 이내에 휴가를 청구하여 사용하는 방식에서 청구하지 아니하더라도 배우자의 출산일부터 100일 이내에 사용할 수 있도록 하는 한편, ④근로자가 휴가를 사용하려는 때에 휴가를 주지 아니하거나 그 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우에 사업주에게 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.

[표] 현행과 개정안의 비교

구분	현행	개정안
명칭	배우자 출산휴가	아이맞이 아빠휴가
사용 방법	근로자가 사업주에게 휴가 청구 → 사업주의 의사표시 → 근로자의 휴가 사용	휴가 청구 없이 휴가 사용
휴가 기간	10일	30일
청구·사용 기한	(청구기한) 출산일부터 90일	(사용기한) 출산일부터 100일
벌칙 관련	<u>근로자가 휴가를 청구하였는</u> <u>데도</u> 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으 로 하지 아니한 경우 사업주에 게 500만원 이하의 과태료 부과	<u>근로자가 휴가를 사용하려는</u> <u>때에</u> 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으 로 하지 아니한 경우 사업주에 게 500만원 이하의 과태료 부과

개정안은 휴가 명칭을 변경하여 남성 근로자 역할의 중요성을 강조하고, 휴가 기간 확대 및 청구 요건 삭제 등을 통해 남성의 육아 참여 기회를 실질적으로 보장하고 산모와 아이의 건강을 보호하는 한편, 출산을 제고에 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 배우자 출산휴가는 2008년 신설된 이후³⁾ 15년 넘게 동일한 명칭으로 사용되었으므로 명칭 변경 시 혼란이 발생할 수 있다는 점과 ‘배우자 출산휴가’가 보다 직관적일 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 고용노동부의 “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)” 결과 현행 배우자 출산휴가 기간이 ‘적당하다’는 응답이 73.3%에 달한다는 점과 배우자 출산휴가는 유급으로 이루어지고 있으므로 개정안에 따라 배우자 출산휴가 기간이 확대되면 국가의 재정 부담 및 사업주의 급여 부담이 증가한다는 점을 고려한 논의가 필요하다고 봄.

[표] 현행 배우자 출산휴가 적정성에 대한 의견

(단위: %)

구 분		적당하다	아니다
휴가 기간	전체	73.3	26.7
	여성	70.9	29.1
	남성	78.5	20.5

※ 자료: 고용노동부, “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)”

아울러 출산일부터 90일 이내에 청구하여 사용하는 방식에서 출산일부터 100일 이내에 사용하도록 하는 것에 대해, 고용노동부의 「모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람(2023)」에 따르면 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날부터 90일 이내에 휴가를 시작하면 되고, 휴가종료일은 출산일부터 90일이 넘어가도 무방함. 즉, 현행 체계에서는

3) 법률 제8781호, 2007.12.21., 일부개정. 2008.6.22. 시행

출산일부터 90일까지 휴가를 개시할 수 있으나, 개정안에 따르면 출산일부터 100일까지 개정안에 따른 휴가기간 30일을 모두 사용하여야 하는 것으로 해석될 수 있는바, 개정안은 현행보다 근로자의 휴가 사용권을 제한할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 배우자 출산휴가 명칭 변경에 대해 제도 인식 개선 취지에는 공감하나 현행 명칭이 현장에 안착되어 국민의 이해도가 더 높고, 기간 확대에 대해서는 현재 휴가를 근로일수를 기준으로 산정하므로 실근로일 기준 20일이나 휴일·휴무 포함 30일로 확대하는 것이 사업주의 인력 운용상 부담 등 경감에 바람직하다는 입장임.

2. 육아휴직 대상에 임신 중인 여성의 배우자인 근로자 포함

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 대상에 임신 중인 여성의 배우자인 근로자를 포함하려는 것임(안 제19조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 <u>임신 중인 여성 근로자가</u> 모성을 보호하거나 <u>근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀</u> (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 ----- <u>근로자가 본인 또는 배우자의 임신 중-----만-----</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조에 따르면, 사업주는 임신 중의 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에

이를 허용해야 함.

개정안은 육아휴직 대상에 현행 임신 중인 여성 근로자, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자 외에 임신 중인 여성의 배우자인 남성 근로자를 추가하려는 것으로, 남성 근로자가 임신 중인 여성 배우자의 모성을 실질적으로 보호하는 데 기여할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

[표] 현행과 개정안의 육아휴직 대상 비교

구 분	현 행	개정안
육아휴직 대상	①임신 중인 여성 근로자	①임신 중인 여성 근로자 ② <u>임신 중인 여성의 배우자인 남 성 근로자</u>
	②만 8세 이하 또는 초등학교 2학 년 이하의 자녀를 가진 근로자	③만 8세 이하 또는 초등학교 2학 년 이하의 자녀를 가진 근로자

다만, 육아휴직 제도는 근로자가 만 8세 이하의 자녀 양육을 위하여 사용할 수 있도록 하여 근로자의 일·가정 양립 지원을 강화하는 것을 목적으로 시행되었고, 임신 중인 여성 근로자에게 예외적으로 육아휴직을 사용할 수 있는 권리를 부여한 것은 유산·사산 위험을 줄이고 산모의 건강을 보호하기 위한 조치이므로, 남성 근로자로 하여금 배우자 출산 전 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 것은 동 제도의 취지와 다소 부합하지 아니한 측면이 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 남성 근로자가 배우자의 출산을 이유로 사용하는 배우자 출산

휴가의 경우 원칙적으로 배우자가 출산한 날부터 사용할 수 있지만, 출산을 위한 준비과정 등을 고려하여 휴가기간 안에 출산(예정)일이 포함되어 있다면 출산일 전에 휴가를 사용하는 것이 가능하다는 점⁴⁾도 고려할 필요가 있다고 봄.

고용노동부는 돌봄 대상이 되는 자녀가 없는 근로자에게 육아휴직을 허용하는 것은 신중하게 검토할 필요가 있다는 입장임.

4) 고용노동부, 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람(2023)」, 58쪽.

3. 만 9세 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위한 가족돌봄 휴가 기간 연장 가능 근거 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위한 가족돌봄휴가 기간을 연간 5일의 범위에서 연장하여 사용할 수 있도록 하려는 것임(안 제22조의2제4항제2호의2신설).

[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 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.	1. (현행과 같음)
2. 2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일[제3호에 따라 가족돌봄휴가 기간이 연장되는 경우 20일(「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 25일)]	2. (현행과 같음)

이내]로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다. <u><신 설></u> 3. (생략) ⑤ ~ ⑩ (생략)	<u>2의2. 제2호에도 불구하고 만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위한 가족돌봄휴가 기간은 연간 5일의 범위에서 연장할 수 있다.</u> 3. (현행과 같음) ⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법 제22조의2에 따르면, 근로자는 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 사업주에게 신청하여 사용할 수 있고, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 사업주와 근로자가 협의하여 그 시기를 변경할 수 있음.

가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일이나, 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 인정되어 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가의 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에 따른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있음.

한편, 연장된 휴가는 감염병 확산을 사유로 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우, 자녀가 소속된 학교, 유치원 또는 어린이에 대한 휴업명령 또는 휴교처분 등으로 자녀의 필요한 경우, 자녀가 감염병으로 인하여 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교 등에서 등교·등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우에 한하여 사용할 수 있음.

고용노동부가 발표한 「모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)」에 따르면, 응답자 2,505명 중 ‘가족돌봄휴가제도를 잘 알고 있다’고 응답한 비율은 21.5%이고, ‘사용한 경험이 있다’고 응답한 비율은 11.7%이며, 가족돌봄휴가를 사용한 경험이 있는 응답자의 50.2%가 자녀양육(돌봄)을 위하여 사용한 것으로 나타남.

[표] 가족돌봄휴가제도 관련 실태조사 결과

(단위: %)

구 분	응 답	비 율
인지도 (2,505명)	전혀 모른다	31.7
	들어본 적은 있다	46.9
	잘 알고 있다	21.5
사용경험 (2,505명)	사용한 경험이 있다	12.1
	사용한 경험이 없다	87.9
사용이유 (303명)	자녀양육(돌봄)	50.2
	질병	40.2
	사고	8.6
	노령	1.0

- ※ 1) 본 실태조사는 2,505명을 대상으로 하였고, ‘사용이유’는 ‘사용한 경험이 있다’고 응답한 303명을 대상으로 함
 2) 자료: 고용노동부, 「모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)」를 재편집

개정안은 근로자가 만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하인 가족의 질병, 사고 또는 양육을 위하여 가족돌봄휴가를 사용하는 경우에는 현행 연간 10일에서 5일을 연장하여 최장 15일까지 사용할 수 있는 근거를 마련하려는 것으로, 어린 자녀의 질병이나 사고 발생에 보다 면밀하게 대응할 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안에 따라 만 9세 이하 또는 초등학교 3학년 이하의 가족 돌봄을 위한 휴가를 연간 최장 15일까지 사용할 수 있도록 하면 영세 사업주의 인력 운용상 부담이 증가할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 가족돌봄휴가의 사용실적이 저조한 상황이라는 점을

고려하여 휴가 기간 연장보다는 기존 휴가 제도를 잘 활용할 수 있는 방안을 마련할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538