



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 차별의 사유에 “돌봄” 포함 및 이중돌봄 상담지원 명시 등 〉
■ 정춘생의원 대표발의(의안번호 제2213799호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 차별의 사유에 “돌봄” 포함 및 이중돌봄 상담지원 명시	2
2. 이중돌봄 관련 제도 지원 강화	6

I. 제안경위

2025년 10월 29일 정춘생의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 10월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 육아휴직과 가족돌봄휴직 제도를 두어 근로자가 임신 중이거나 어린 자녀를 양육할 때 또는 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위해 휴직할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데 초고령화 시대, 만혼 시대, 여성의 사회진출이 활발한 시대에서 돌봄대상은 비단 자녀로만 한정할 수 없는 바, 자녀 양육과 동시에 부모 간병, 장애형제, 초고령 부모 등 다양한 형태의 ‘이중돌봄’ 상황에 놓여 있는 가정이 늘어나고 있으며, 특히 이러한 돌봄 부담이 직장 포기로 귀결되는 경우가 많음.

이에 이중으로 부담을 겪는 상황에 놓인 근로자가 제도를 실질적으로 활용할 수 있도록 하고, 가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가를 사용할 수 있는 범위를 확대해 일·가정 양립을 제도적으로 뒷받침하고자 함(안 제19조의7 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 차별의 사유에 “돌봄” 포함 및 이중돌봄 상담지원 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 차별의 사유로 “돌봄”을 추가하고(안 제2조), 이중돌봄에 관한 상담지원을 명시하려는 것임(안 제23조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.	제2조(정의) ----- -----.
1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, <u>임신 또는 출산</u> 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리	1. ----- ----- ----- <u>임신, 출산 또는 돌봄</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다. 가. ~ 다. (생략) 2. ~ 4. (생략) 제23조(상담지원) ① 고용노동부장관은 차별, 직장 내 성희롱, 모성보호 및 일·가정 양립 등에 관한 상담을 실시하는 민간 단체에 필요한 비용의 일부를 예산의 범위에서 지원할 수 있다. ② (생략)	----- ----- ----- -----. ----- -----. 가. ~ 다. (현행과 같음) 2. ~ 4. (현행과 같음) 제23조(상담지원) ① ----- ----- -----<u>양립</u>, <u>이중돌봄</u>----- ----- ----- -----. ② (현행과 같음)
---	---

나. 검토의견

최근 고령화 시대의 도래 등에 따라 자녀 양육뿐만 아니라 부모 간병 등 다양한 형태의 가족에 대한 돌봄이 요구되는 상황이나, 현행법상 차별금지 사유는 성별, 혼인 여부, 임신·출산 등 전통적인 고용상 차별 요소를 중심으로 규정되어 있음.

이에 개정안은 돌봄 상황을 차별 금지 대상으로 추가하여 이 법이

보호·지원하고자 하는 행위의 범위를 자녀 양육에 한정하지 않고 가족 전반에 대한 돌봄으로 확장하는 한편, 상담지원 대상으로 이중돌봄 상황을 명시하여 일·가정 양립을 두텁게 보호하려는 것으로 이해됨.

다만, 안 제2조와 관련하여 「남녀고용평등법」 제2조제1호의 ‘차별’은 법 제7조부터 제11조까지와 연관되어 위반 시 제재가 수반되는 규범으로, 차별 사유에 ‘돌봄’을 포함할 경우 이는 단순한 정책적 선언을 넘어 근로자가 돌봄을 수행한다는 사실 자체가 보호 법익으로 인식되는 한편, 근로자의 돌봄 관련 제도 이용 여부와 무관하게 돌봄 관련 사정을 고려한 인사 조치가 차별 여부 심사의 대상이 됨에 따라 차별 판단 및 제재 범위를 실질적으로 확장하는 효과를 갖게 될 것으로 보임.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제7조(모집과 채용) ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제9조(임금 외의 금품 등) 사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제10조(교육·배치 및 승진) 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

제11조(정년·퇴직 및 해고) ① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.

② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙) ① 사업주가 제11조를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조를 위반하여 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우
2. 제9조를 위반하여 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 차별한 경우
3. 제10조를 위반하여 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우

다음으로, 안 제23조는 상담지원 사항에 ‘이중돌봄’을 명시함으로써 이중돌봄이 일·가정 양립 정책에서 고려되어야 할 사항을 제도적으로 확인하고, 이에 대한 지원을 강화하는 방안이 될 수 있을 것으로 보임.

다만, 현행법 제23조의 상담지원 대상은 차별, 직장 내 성희롱, 모성 보호 및 일·가정 양립 등인데, ‘이중돌봄’의 경우 일·가정 양립에 포함되는 개념으로 볼 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 안 제2조와 관련하여 차별의 범위 및 판단기준이 불명확하여 이에 대한 공감대 형성과 사회적 논의가 선행될 필요가 있으며, 안 제23조와 관련하여 ‘이중돌봄’은 더 큰 범주인 일·가정양립에 포함된다고 볼 수 있어 법 개정의 실익이 크다고 보기 어렵다는 의견을 제시하였음.

2. 이중돌봄 관련 제도 지원 강화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 이중돌봄의 경우 육아휴직 기간 확대(안 제19조의7 신설), 가족돌봄휴가 유급화 및 기간 확대(안 제22조의2제4항제4호 신설) 등의 근거를 마련하고, 가족돌봄 근로시간 단축 신청 사유에 이중돌봄을 명시적으로 규정(안 제22조의3)하는 한편, 가족돌봄휴직·휴가 허용 예외사유를 축소(안 제22조의2제1항 및 제2항)하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제19조의7(이중돌봄을 위한 육아휴직의 연장) ① 제19조에 따라 육아휴직을 한 사람이 제22조의2제4항제4호에 따른 이중돌봄이 필요한 경우 6개월 이내의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다. ② 사업자는 제1항에 따른 연장을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는	제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원) ① -----

경우

② 가족

구한 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. ~ 3. (생략)

<신설>

⑤ ~ ⑩ (생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한

-----.

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 제2호에도 불구하고 자녀·

손자녀의 양육 또는 부모·조부모, 배우자, 배우자의 부모·조부모, 형제·자매 등의 질병, 장애, 사고, 노령 등으로 인하여 돌봄이 필요한 대상을 동시에 둘 이상 돌보는 이중돌봄을 위해 휴가가 필요한 경우 가족돌봄휴가 기간은 유급휴가로 하되 연간 최장 45일로 하며, 일 단위로 사용할 수 있다. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

⑤ ~ ⑩ (현행과 같음)

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. ~ 4. (생략) <u><신설></u> ② ~ ⑦ (생략)	근로시간 단축) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----. ----- ----- ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. <u>제22조의2제4항제4호에 따른 이중돌봄의 경우</u> ② ~ ⑦ (현행과 같음)
---	---

현행법은 근로자가 자녀 양육 또는 가족의 질병·사고·노령 등으로 인한 돌봄이 필요한 경우 육아휴직, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 등을 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그런데, 최근 고령화, 만혼·저출산, 여성의 경제활동 참여 확대 등 사회적 여건 변화로 인해 근로자가 자녀 양육 외에도 부모 간병, 장애 가족 돌봄 등을 동시에 부담하는 이중돌봄 상황이 증가하고 있음에도 현행 제도는 단일 돌봄 상황을 전제로 설계되어 있고, 돌봄 상황이 중첩되는 경우에 대한 제도활용·지원 규정은 마련되어 있지 않아 실질적인 제도 활용에 한계가 있다는 지적이 제기되어 왔음.

[남녀고용평등법 상 가족돌봄 지원 제도]

구분	육아휴직	가족돌봄휴직	가족돌봄휴가	육아기 근로시간 단축	가족돌봄 근로시간 단축
근거	법 제19조	법 제22조의2	법 제22조의2	법 제19조의2	법 제22조의3
요건	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 양육	부모, 조부모, 배우자, 배우자 부모, 자녀, 손자녀의 질병, 사고, 노령	1. 부모, 조부모, 배우자, 배우자 부모, 자녀, 손자녀의 질병, 사고, 노령 2. 자녀의 양육	만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀의 양육	1. 가족의 질병, 사고, 노령 2. 근로자 자신의 건강을 돌보기 위한 경우 3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우 4. 근로자의 학업을 위한 경우
기간	자녀 1명당 1년 6개월 (부모 각각)	연간 90일	연간 10일	1년(육아휴직을 사용하지 않은 경우 그 기간의 2배를 가산)	최대 3년
유급 여부	일부 유급	무급	무급	무급	무급
개정 안	이중돌봄의 경우 6개월 이내의 범위에서 그 기간을 연장	아래의 허용 예외 조항 삭제 (본인 외에도 조부모의 직계존속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우)	· 이중돌봄의 경우 가족돌봄휴가 기간은 유급휴가로 하되 연간 최장 45일로 연장(가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함) · 아래의 허용 예외 조항 삭제 (본인 외에도 조부모의 직계존속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우)	-	근로시간 단축 신청 요건으로 이중돌봄 사항 추가

이에 개정안은 이중돌봄 상황에 대한 정의를 명확히 하고, 이에 해당하는 경우 육아휴직 연장, 가족돌봄휴가의 유급화 및 사용 기간 확대 등을 통해 근로자의 일·가정 양립을 제도적으로 강화하려는 취지로 이해됨.

다만, 이중돌봄에 따른 육아휴직 기간 연장(안 제19조의7 신설)과

관련하여 현재 육아휴직제도는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 사용되는 제도로서 전 기간이 유급으로 운용되는 데에 비해, 가족돌봄휴가·휴직은 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위해 사용하는 제도로서 무급 운용되고 있음¹⁾.

이와 같이 두 제도는 사용 주체, 양육 및 돌봄 대상, 목적, 급여 지원 등이 다른 별개의 제도로 운용되고 있어 육아휴직자를 대상으로 가족의 이중돌봄이 필요한 경우 육아휴직 기간을 연장할 수 있도록 하는 경우 기존의 가족돌봄휴직·휴가와 중첩되는 측면이 있고, 특히 해당 휴직기간에는 육아휴직급여가 지급되므로 고용보험기금 관련 재정 소요 및 이에 대한 사회적 공감대 형성 여부 등을 종합적으로 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

다음으로, 가족돌봄휴직·휴가 개정사항(안 제22조의2)과 관련하여 개정안은 가족돌봄휴직·휴가 허용 예외사유를 축소함으로써 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 활용성을 제고하고, 질병·장애·노령 등으로 인한 가족 돌봄 상황에 보다 유연하게 대응할 수 있도록 하려는 것으로 보임.

1) 두 제도의 차이점을 보다 구체적으로 살펴보면, 육아휴직은 자녀의 출산·양육이라는 보편적·예측 가능한 생애 단계를 전제로 설계된 제도로서, 현재 근로자의 권리가 강하게 보장되는 데에 비해 가족돌봄휴직·휴가는 질병·장애·노령 등 개별적·비정형적 상황에 대응하기 위한 제도로, 돌봄 필요성이 발생하는 시점과 기간이 불확정적이라는 특성을 가지는 것으로 볼 수 있음.

다만, 손자녀·조부모에 대한 돌봄의 경우 친권·후견에 우선권이 있는 부모·자녀 등 다른 가족에 의한 돌봄이 가능한 경우에도 휴직·휴가가 허용되고, 이중돌봄의 경우²⁾ 가족돌봄휴가 기간이 대폭 연장(현행 10일 → 개정안 45일)될 뿐 아니라 그 기간 전체가 유급 휴가로 운용되게 되는데 이는 사업주의 부담을 가중시키는 측면이 있을 것으로 보임.

[가족돌봄휴직·휴가의 허용 예외 사유]

구 분	개 정 사 항
가족돌봄휴직	- 대체인력 채용이 불가능한 경우 - 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 - (개정안 삭제 사항) 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우
가족돌봄휴가	- (개정안 삭제 사항) 조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우

고용노동부는 ① 육아휴직과 가족돌봄휴직은 별개의 제도이므로 육아휴직자를 대상으로 가족의 이중돌봄이 필요한 경우 육아휴직 기간을 연장하는 것은 타당하지 않으며, ② 손자녀·조부모에 대한 돌봄의 경우 다른 가족에 의한 돌봄이 가능한 경우에 대해서도 사업주에게 추가의무를 부여하는 것은 신중할 필요가 있고, ③ 「근로기준법」상 근로자의 연차휴가 소진율이 높지 않은 점³⁾을 고려할 때, 가족돌봄휴

2) 특히, 개정안이 ‘돌봄’의 범위를 “자녀·손자녀의 양육과 부모·조부모, 배우자, 배우자의 부모·조부모, 형제·자매 등의 질병·장애·사고·노령 등” 포괄적으로 규정하고 있다는 점을 고려할 때, 구체적인 제한 기준이나 증빙 요건이 마련되지 않는 한 이중돌봄에 해당하는 상황이 상당수 발생할 가능성을 배제하기 어려움.

3) 2023년 연차휴가 소진율 77.7%(문화체육관광부 2024 근로자 휴가조사, '24.12.)

가 유급화·연장보다 기존 휴가·휴직 제도 활용 활성화가 우선될 필요가 있으며, ④ 가족돌봄 근로시간 단축 신청 사유로서 ‘이중돌봄’은 양육 또는 돌봄이 필요한 대상을 동시에 둘 이상 돌보는 것으로, 이는 법 제22조의3제1항제1호4) ‘가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우’에 포함 및 중복되는 개념으로서 별도 규정 신설이 불필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

-
- 4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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