

## ■ 최신 법령 ■

## 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

## 1. 제안 이유

2019년 8월 2일 국회 본회의에서 가결된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 일부 개정법률안은 ① 배우자 출산휴가 급여의 지급 근거를 마련하고, ② 배우자 출산휴가 기간을 현행 5일에서 10일로 확대하며, ③ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도의 기간 및 분할 사용 횟수 등을 개편하여 근로자 모성보호 제도를 강화하는 한편 ④ 가족돌봄휴직 제도의 사용범위를 조부모와 손자녀까지 확대하고, ⑤ 가족 돌봄을 위해 긴급한 경우 사용할 수 있도록 '가족돌봄휴가'를 신설함으로써, 일·가정 양립의 활성화에 기여하고자 제안되었습니다.

## 2. 주요 내용

- 가. 배우자 출산휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 근거를 마련하였습니다(안 제18조 제1항).
- 나. 배우자 출산휴가의 기간을 현행 5일에서 10일로 확대하고, 휴가기간 전체를 유급기간으로 정하였습니다(안 제18조의2 제1항).
- 다. 배우자가 출산한 날부터 90일(현행 30일) 이내에 배우자 출산휴가를 청구할 수 있도록 하고, 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하며, 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자에게 불리한 처우를 금지하도록 정하였습니다(안 제18조의 제3항부터 제5항).

- 라. 육아기 근로시간 단축의 사용 요건을 완화하여 주당 근로시간을 현행 30시간에서 35시간까지 가능하도록 하고, 육아휴직 미사용 기간을 육아기 근로시간 단축의 사용 기간에 가산할 수 있도록 하여 최대 2년을 사용할 수 있도록 정하였습니다(안 제19조의2 제3항 및 제4항).
- 마. 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도의 사용 형태를 개편하여, 육아휴직은 1회 분할하여 사용할 수 있도록 하고, 육아기 근로시간 단축은 최소 사용 단위기간을 3개월로 하되 분할 사용의 횟수에 제한을 두지 않도록 하였습니다(안 제19조의4).
- 바. 가족돌봄휴직 중 가족의 범위를 “조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀”까지 확대하고, “본인 외에도 조부모(손자녀)의 직계비속(직계존속)이 있는 경우” 등에는 예외적으로 허용하지 아니할 수 있도록 근거를 마련하였습니다(안 제22조의2 제1항).
- 사. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하는 경우 허용하도록 연간 10일의 범위에서 “가족돌봄휴가”를 신설하였습니다(안 제22조의2 제2항).
- 아. 근로자가 자신의 가족을 돌보거나, 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하는 경우 및 근로자의 학업을 위한 경우 등의 사유로 근로시간의 단축을 사용할 수 있도록 정하였습니다(안 제22조의3 및 제22조의4 신설).
- 자. 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 벌칙규정을 도입하였습니다(안 제37조 제2항 제2호의2).

### 3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안\(대안\) 국회 본회의 가결안\(현재 정부 이송\)](#)