

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

1. 개정 이유

근로자가 가족의 질병, 사고 등으로 긴급하게 그 가족을 돌보기 위하여 필요한 경우 가족돌봄휴가 제도를 사용할 수 있도록 하는 등의 내용으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(법률 제16558호, 2019. 8. 27. 공포, 2020. 1. 1. 시행)됨에 따라, 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하였습니다. 또한, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청방법 및 절차를 정하고, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 목적에서 시행령이 개정되었습니다.

2. 주요 내용

가. 부부 동시 육아휴직 등 허용(제10조, 현행 제15조의2제2호 삭제)

같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자의 경우에도 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 허용함으로써 같은 영유아에 대해 부모가 함께 육아를 할 수 있는 여건을 마련하였습니다.

나. 육아휴직 등의 종료 간주 사유의 개선(제14조제1항 및 제15조의3제1항)

영유아와 동거하지 않게 된 경우를 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 종료 사유로 보던 것을 앞으로는 영유아와 동거하지 않게 된 경우 중 영유아의 양육에 기여하지 않는 경우만으로 한정하여 육아휴직 제도의 실효적 정착 및 활성화에 기여하도록 하였습니다.

다. 육아기 근로시간 단축 근속기간 요건 완화(제15조의2제1호)

육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있는 사유를 육아기 근로시간 단축 개시예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우로 하던 것을 앞으로는 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우로 완화함으로써 신규 입사자 등의 육아기 근로시간 단축 사용을 보장하여 육아기 근로자의 일·가정의 균형을 도모하려고 하였습니다.

라. 가족돌봄휴가의 신청(제16조의2제4항 신설)

가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일 등을 적은 문서를 사업주에게 제출하도록 하였습니다.

마. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 등(제16조의7부터 제16조의11까지 신설)

- 1) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 근로시간 단축을 시작하려는 날의 30일 전까지 신청사유, 개시예정일, 종료예정일 및 근로시간 단축 중 근무 개시시각·종료시각 등을 적은 문서를 사업주에게 제출하도록 하였습니다.
- 2) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 개시예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청하는 경우 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청하는 등의 경우에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있도록 하였습니다.

- 3) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 기간을 연장하려는 근로자는 종료예정일 30일 전까지 연장 사유 등을 적은 문서를 사업주에게 제출하도록 하고, 연장 신청은 1회로 한정하여 기간 연장의 남용을 방지하고 사업주의 인력운영의 예측가능성을 확보하도록 하였습니다.

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령\(2020. 1. 1. 시행, 2020. 2. 28. 시행\)](#)