

**국무회의의 심의를 거친 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령을 이에 공포한다.**

**대 통 령 문 재 인** 인

2019년 12월 24일

국무총리 이낙연

국무위원  
고용노동부장관 이재갑

●**대통령령 제30255호**

**남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령**

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제9조의2제1항 중 “난임치료휴가를 시작하려는 날의 3일 전까지 사업주에게 신청하여야”를 “난임치료휴가를 사용하려는 날, 난임치료휴가 신청 연월일 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야”로 한다.

제10조를 다음과 같이 한다.

제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

제14조의 제목“(영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료)”를“(육아휴직의 종료)”로 하고, 같은 조 제1항 중 “사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는”을 “사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정한다)에는”으로 한다.

제15조의2제1호 중 “1년”을 “6개월”로 하고, 같은 조 제2호를 삭제한다.

제15조의3의 제목“(영유아의 사망 등에 따른 육아기 근로시간 단축의 종료)”를“(육아기 근로시간 단축의 종료)”로 하고, 같은 조 제1항 중 “사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는”을 “사망한 경우 또는 그 영유아와 동거하지 않게 된 경우(영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정한다)에는”으로 한다.

제16조의2의 제목“(가족돌봄휴직의 신청 등)”을“(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청 등)”으로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설한다.

- ④ 법 제22조의2제2항 본문에 따라 가족돌봄휴가를 신청하려는 근로자는 가족돌봄휴가를 사용하려는 날, 가족돌봄휴가 중 돌보는 대상인 가족의 성명·생년월일, 가족돌봄휴가 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

제16조의3의 제목“(가족돌봄휴직의 허용 예외)”를“(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외)”로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분)제1호 중 “1년”을 “6개월”로 하고, 같은 항 제2호 중 “가족돌봄휴직”을 “부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기

위하여 가족돌봄휴직”으로, “외에”를 “외에도”로 하며, 같은 항 제3호 및 제4호를 각각 제4호 및 제5호로 하고, 같은 항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

3. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.

제16조의3에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

- ② 법 제22조의2제2항 본문에서 “조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우”란 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 말한다. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.

제16조의4를 제16조의6으로 하고, 제16조의4 및 제16조의5를 각각 다음과 같이 신설한다.

제16조의4(가족돌봄휴직 신청의 철회 등) ① 가족돌봄휴직을 신청한 근로자는 돌봄휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

- ② 근로자가 가족돌봄휴직을 신청한 후 돌봄휴직개시예정일 전에 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

제16조의5(가족돌봄휴직의 종료) ① 가족돌봄휴직 중인 근로자는 돌봄이 필요한 가족이 사망하거나 질병 등이 치유된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

- ② 사업주는 제1항에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

- ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄휴직이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 했으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지한 날부터 30일이 되는 날

3. 제1항에 따른 통지를 하지 않은 경우에는 제1항에 따른 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

제16조의6(종전의 제16조의4) 전단 중 “법 제22조의2”를 “법 제22조의2제1항”으로, “제12조제2항, 제13조 및 제14조제1항부터 제3항까지의 규정”을 “제12조제2항”으로 하고, 같은 조 후단을 다음과 같이 한다.

이 경우 “휴직종료예정일”은 “돌봄휴직종료예정일”로 본다.

제16조의7부터 제16조의11까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제16조의7(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청 등) ① 법 제22조의3제1항에 따라 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(이하 “가족돌봄등근로시간단축”이라 한다)을 신청하려는 근로자는 가족돌봄등근로시간단축을 시작하려는 날(이하 “가족돌봄등단축개시예정일”이라 한다)의 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 신청사유, 가족돌봄등단축개시예정일, 가족돌봄등근로시간단축을 종료하려는 날(이하

“가족돌봄등단축종료예정일”이라 한다), 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내에 가족돌봄등근로시간단축 개시일을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청했음에도 불구하고 그 신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축을 허용한 것으로 본다.

④ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제16조의8(가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외) 법 제22조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에서 “대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
3. 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄등근로시간단축 종료일로부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

제16조의9(가족돌봄등근로시간단축의 기간 연장 신청 등) ① 가족돌봄등근로시간단축 기간을 연장하려는 근로자는 가족돌봄등단축종료예정일 30일 전까지 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 사유, 당초 가족돌봄등단축종료예정일, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장에 따른 가족돌봄등단축종료예정일, 연장된 가족돌봄등근로시간단축 기간 중 근무개시시각·근무종료시각, 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 신청 연월일 및 신청인 등에 대한 사항을 적은 문서(전자문서를 포함한다)를 사업주에게 제출해야 한다.

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 후에 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 경우 그 신청일부터 30일 이내에 가족돌봄등근로시간단축을 연장하는 기간을 지정하여 가족돌봄등근로시간단축을 허용해야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 기간의 연장은 1회로 한정한다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 근로자가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청했음에도 불구하고 그

신청일부터 30일 이내에 사업주로부터 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장 허용 여부에 대하여 통지를 받지 못한 경우에는 근로자가 신청한 내용대로 사업주가 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 허용한 것으로 본다.

- ⑤ 사업주는 제1항 및 제2항에 따라 가족돌봄등근로시간단축 기간 연장을 신청한 근로자에게 가족의 질병 등 해당 사유를 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제16조의10(가족돌봄등근로시간단축 신청의 철회 등) ① 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자는 가족돌봄등단축개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

- ② 근로자가 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 후 가족돌봄등단축개시예정일 전에 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생하면 그 신청은 없었던 것으로 본다. 이 경우 근로자는 지체 없이 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 신청한 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 신청한 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 신청한 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업에 관한 계획의 취소

제16조의11(가족돌봄등근로시간단축의 종료) ① 가족돌봄등근로시간단축 중인 근로자는 다음 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 법 제22조의3제1항제1호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 가족의 사망 또는 질병 등의 치유
2. 법 제22조의3제1항제2호의 사유로 단축 중인 경우: 해당 질병 또는 부상 등의 치유
3. 법 제22조의3제1항제3호 또는 제4호의 사유로 단축 중인 경우: 사정 변경으로 인한 은퇴준비 또는 학업의 중단

- ② 사업주는 제1항에 따라 통지를 받은 경우 통지받은 날부터 30일 이내로 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

- ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 가족돌봄등근로시간단축이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받은 경우에는 그 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 했으나 제2항에 따른 가족돌봄등근로시간단축 전 직무 복귀일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 않은 경우에는 제1항 각 호의 구분에 따른 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

제17조제1항 각 호 외의 부분 중 “법 제22조의3제2항”을 “법 제22조의5제2항”으로, “법 제22조의3제1항”을 “법 제22조의5제1항”으로 한다.

별표 제1호가목1)을 삭제하고, 같은 표 제2호가목의 위반행위란 중 “청구하였는데도 5일의 범위에서 3일의 휴가를 주지 않거나 근로자가 사용한 휴가 중 3일을”을 “청구했는데도 10일의 휴가를 주지 않거나 근로자가 사용한 휴가를”로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제16조의2제4항, 제16조의3제1항제2호·제3호 및 같은 조 제2항의 개정규정은 2020년 1월 1일부터 시행하고, 제10조 및 제15조의2제2호의 개정규정은 2020년 2월 28일부터 시행한다.

제2조(육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 종료에 관한 적용례) 제14조제1항 또는 제15조의3제1항의 개정규정은 이 영 시행 당시 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 중인 사람에 대해서도 적용한다.

## ◇개정이유

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 정하는 한편, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 신청방법 및 절차를 정하고, 그 밖에 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

## ◇주요내용

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 마련함.

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 기여함.

다. 육아기 근로시간 단축 근속기간 요건 완화(제15조의2제1호)

육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있는 사유를 육아기 근로시간 단축 개시예정일 전날 까지 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 도모하려는 것임.

라. 가족돌봄휴가의 신청(제16조의2제4항 신설)

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

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 함.

- 2) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 개시에정일 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 함.
- 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 확보함.

<법제처 제공>

**국무회의의 심의를 거친 산업안전보건법 시행령 전부개정령을 이에 공포한다.**

**대 통 령 문 재 인** 인

2019년 12월 24일

국무총리 이낙연

국무위원  
고용노동부장관 이재갑

**●대통령령 제30256호**

**산업안전보건법 시행령 전부개정령**

산업안전보건법 시행령 전부를 다음과 같이 개정한다.

**산업안전보건법 시행령**

제1장 총칙

제1조(목적) 이 영은 「산업안전보건법」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위 등) ① 「산업안전보건법」(이하 “법”이라 한다) 제3조 단서에 따라 법의 전부 또는 일부를 적용하지 않는 사업 또는 사업장의 범위 및 해당 사업 또는 사업장에 적용되지 않는 법 규정은 별표 1과 같다.

② 이 영에서 사업의 분류는 「통계법」에 따라 통계청장이 고시한 한국표준산업분류에 따른다.

제3조(산업재해 예방을 위한 시책 마련) 고용노동부장관은 법 제4조제1항제2호에 따른 산업재해 예방 지원 및 지도를 위하여 산업재해 예방기법의 연구 및 보급, 안전·보건 기술의 지원 및 교육에 관한 시책을 마련해야 한다.

제4조(산업 안전 및 보건 경영체제 확립 지원) 고용노동부장관은 법 제4조제1항제4호에 따른 사업주의 자율적인 산업 안전 및 보건 경영체제 확립을 위하여 다음 각 호와 관련된 시책을 마련해야 한다.

- 1. 사업의 자율적인 안전·보건 경영체제 운영 등의 기법에 관한 연구 및 보급
- 2. 사업의 안전관리 및 보건관리 수준의 향상