남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안)

의 안 번 호	14296

제안연월일 : 2011. 12. 28.
제 안 자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 2010년 1월 12일 여상규의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」일부개정법률안, 2010년 3월 4일 홍영표의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」일부개정법률안, 2011년 4월 29일 최규식의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」일부개정법률안을 제301회 국회(임시회) 제4차 환경노동위원회(2011. 6.22.)에 상정하여 제안설명과 검토보고를 하고 대체토론을 거쳐 법안심사소위원회에 회부함.

나. 2011년 9월 9일 정부가 제출한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」일부개정법률안을 제303회 국회(정기회) 제5차 환경노동위원회(2011.11.22.)에 상정하여 제안설명과 검토보고를 하고 대체토론을 거쳐 법안심사소위원회에 회부함.

다. 제304회 국회(임시회) 제2차 법안심사소위원회(2011. 12. 23.)에서는

위 4건의 법률안에 대하여 심사한 결과 4건의 법률안 내용을 반영한 위원회 대안을 마련함.

라. 제304회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회(2011. 12. 26.)에서는 법안심사소위원회에서 심사보고한 대로 위 4건의 법률안에 대해서는 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 「국회법」 제51조에 따라 위원회 대안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

우리 사회가 저출산·고령화 단계로 진입함에 따라 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있도록 하는 제도의 확대가 중요함.

이에 근로자가 5일 범위에서 3일 이상의 배우자출산휴가를 사용할 수 있도록 하고, 그 중 3일은 유급으로 하며, 기간제근로자 및 파견근로자의 육아휴직기간이 사용기간 또는 근로자파견기간에서 제외될 수 있도록 함으로써 육아휴직 활용이 촉진될 수 있도록 하는 한편, 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 제외하고는 사업주의 육아기 근로시간 단축청구 허용 및 가족돌봄휴직 허용을 의무화하는 등 출산·육아와 관련된 일·가정 양립지원제도를 개선하려는 것임.

3. 대안의 주요내용

가. 사업주는 배우자가 출산을 한 근로자에게 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주도록 하고, 사용한 휴가기간 중 3일은 유급으로 부여하도록 함(안 제18조의2제1항).

나. 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 사용기간 또는 근로자파견기간에 산입하지 아니하도록 함(안 제19조제5항 신설).

다. 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청하는 경우에 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우 외에는 이를 허용하도록 하고, 이를 위반하는 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제19조의2제1항, 같은 조 같은 항 단서신설, 제39조제2항제6호 신설).

라. 가족돌봄휴직신청 허용 의무화(안 제22조의2, 제37조제2항제6호·제39조제2항제7호 신설)

1) 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀, 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 돌봄휴직을 신청하는 경우에 대체인력채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우 외에는 이를 허용하도록 함.

2) 가족돌봄휴직의 기간은 90일을 한도로 하며, 분할하여 사용할 수 있도록 하고 분할사용기간은 30일 이상이 되도록 함.

3) 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근

로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 해서는 아니되며, 이를 위반하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 함.

4) 가족돌봄휴직기간은 근속기간에 포함하되, 「근로기준법」제2조 제6호에 따른 평균임금산정기간에서는 제외함.

5) 사업주가 가족돌봄휴직의 신청을 받고 이를 부여하지 아니하는 경우에 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함.

법률 제 호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조의 제목 “(산전후휴가에 대한 지원)”을 “(출산전후휴가에 대한 지원)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “산전후휴가”를 “출산전후휴가”로, “산전후휴가급여등”을 “출산전후휴가급여등”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “산전후휴가급여등”을 “출산전후휴가급여등”으로, “「근로기준법」 제74조제3항”을 “「근로기준법」 제74조제4항”으로 하고, 같은 조 제3항 중 “산전후휴가급여등”을 “출산전후휴가급여등”으로, “재정”을 “국가재정”으로 하며, 같은 조 제4항 및 제5항 중 “산전후휴가급여등”을 각각 “출산전후휴가급여등”으로 한다.

제18조의2제1항 중 “3일의 휴가를 주어야 한다”를 “5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다”로 한다.

제19조제5항을 제6항으로 하고, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설

한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.

제19조의2제1항 중 “허용할 수 있다”를 “허용하여야 한다”로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2항 중 “사업주가”를 “제1항 단서에 따라 사업주가”로 한다.

다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제19조의6 중 “산전후휴가”를 “출산전후휴가”로 한다.

제22조의2제1항을 다음과 같이 한다.

① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제22조의2제2항 및 제3항을 각각 제6항 및 제7항으로 하고, 같은 조에 제2항부터 제5항까지 및 제8항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정

2. 연장근로의 제한

3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정

4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.

④ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

⑧ 가족돌봄휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제37조제2항에 제6호를 다음과 같이 신설한다.

6. 제22조의2제4항을 위반하여 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

제39조제2항제3호 중 “3일의 휴가를 주지 아니한 경우”를 “5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가 중 3

일을 유급으로 하지 아니한 경우”로 하고, 같은 항에 제6호 및 제7호를 각각 다음과 같이 신설한다.

6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 제18조의2, 제22조의2, 제37조제2항제6호, 제39조제2항제3호 및 같은 항 제7호의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 배우자 출산휴가를 청구한 근로자부터 적용한다.

② 제19조제5항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청한 기간제근로자 또는 파견근로자부터 적용한다.

③ 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아기 근로시간

단축을 신청한 근로자부터 적용한다.

④ 제22조의2의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 가족돌봄휴직을 신청한 근로자부터 적용한다.

제3조(다른 법률의 개정) ① 고용보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제4조제1항, 제6조제2항 단서, 제75조의 제목, 같은 조 각 호 외의 부분 및 같은 조 제2호 단서, 제75조의2의 제목 및 같은 조 제목 외의 부분, 제76조제1항 본문, 같은 조 제2항·제3항, 제77조 전단·후단, 제80조제1항제3호, 제87조제1항, 제107조제1항 본문, 제112조제1항 및 제116조제2항 중 “산전후휴가”를 각각 “출산전후휴가”로 한다.

제70조제1항 각 호 외의 부분 중 “산전후휴가기간”을 “출산전후휴가기간”으로 한다.

제5장제2절의 제목 “산전후휴가 급여 등”을 “출산전후휴가 급여 등”으로 한다.

② 법률 제10895호 고용보험법 일부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제73조의2제1항 각 호 외의 부분 중 “산전후휴가기간”을 “출산전후휴가기간”으로 한다.

③ 소득세법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제12조제3호마목 중 “산전후휴가”를 “출산전후휴가”로 한다.

신・구조문대비표

현 행	개 정 안
제18조(산전후휴가에 대한 지원) ① 국가는 「근로기준법」 제74조에 따른 산전후휴가 또는 유산・사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.	제18조(출산전후휴가에 대한 지원) ① ---------- 출산전후휴가---------- 출산전후휴가급여등----------.
② 제1항에 따라 지급된 산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 「근로기준법」 제74조제3항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.	② ---------- 출산전후휴가급여등----------「근로기준법」 제74조제4항----------.
③ 산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.	③ 출산전후휴가급여등---------- 국가재정----------.
④ 여성 근로자가 산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성・확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한	④ ---------- 출산전후휴가급여등----------

다.	---.
⑤ 산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.	⑤ 출산전후휴가급여등----------.
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 주어야 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ---------- 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.
② (생 략)	② (현행과 같음)
제19조(육아휴직) ① ~ ④ (생략)	제19조(육아휴직) ① ~ ④ (현행과 같음)
<신 설>	⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.
⑤ (생 략)	⑥ (현행 제5항과 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축)	제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용할 수 있다. <단서 신설>	① ---------- 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
② 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.	② 제1항 단서에 따라 사업주가 ----------.
③ ~ ⑦ (생 략)	③ ~ ⑦ (현행과 같음)
제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) 사업주는 이 법에 따라 육아휴직 중인 근로자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위하여 노력하여야 하고 산전후휴가, 육아휴직 또는 육아기 근	제19조의6(직장복귀를 위한 사업주의 지원) ---------- 출산전후휴가----------

로시간 단축을 마치고 복귀하는 근로자가 쉽게 직장생활에 적응할 수 있도록 지원하여야 한다.	---------- ---------- ----------.
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 그 가족을 돌볼 필요가 있는 경우에 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. 1. 가족 간호를 위한 휴직 2. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정 3. 연장근로의 제한 4. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 5. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
<신 설>	② 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다. 1. 업무를 시작하고 마치는 시

	간 조정 2. 연장근로의 제한 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
<신 설>	③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
<신 설>	④ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
<신 설>	⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
②·③ (생 략)	⑥·⑦ (현행 제2항 및 제3항과 같음)
<신 설>	⑧ 가족돌봄휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제37조(벌칙) ① (생 략)	제37조(벌칙) ① (현행과 같음)
② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	② ----------.
1. ~ 5. (생 략)	1. ~ 5. (현행과 같음)
<신 설>	6. 제22조의2제4항을 위반하여 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우
③·④ (생 략)	③·④ (현행과 같음)
제39조(과태료) ① (생 략)	제39조(과태료) ① (현행과 같음)
② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----------.
1.·2. (생 략)	1.·2. (현행과 같음)
3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우	3. ----------5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가 중 3일을 유급으로 하지 아니한 경우

4.·5. (생 략)	4.·5. (현행과 같음)
<신 설>	6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우
<신 설>	7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우
③ ~ ⑦ (생 략)	③ ~ ⑦ (현행과 같음)