

의안번호	제 호	의결사항
의결연월일	2023. . . (제 회)	

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

제 출 자	국무위원 이정식 (고용노동부장관)
제출 연월일	2023. . .

법제처 심사 전

1. 의결주문

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

배우자 출산휴가의 분할 사용 횟수를 개편하고, 난임치료휴가 기간을 확대하며 난임치료휴가 급여 지원의 근거 마련 및 난임치료휴가에 관한 사업주 비밀유지의무를 신설하여 모성보호 제도를 강화하는 한편, 부모 맞돌봄 문화 확산과 여성 경력단절 예방을 위해 육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령과 사용기간을 확대하고, 국가는 육아기 재택근무 등을 지원하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있도록 하여 일·가정의 양립 지원을 강화하려는 것임

그 밖에 사업주뿐 아니라 법인 대표자도 직장 내 성희롱을 한 경우 과태료가 부과될 수 있도록 하여 피해자 권리 구제를 강화하는 등 현행제도의 미비 사항을 보완하려는 것임

3. 주요내용

- 가. 배우자 출산휴가를 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하던 것을 3회로 분할하여 사용할 수 있도록 함(안 제18조의2 제4항)
- 나. 현재 근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내(최초 1일 유급)의 휴가를 주도록 하던

것을, 연간 6일 이내(최초 2일 유급)의 휴가를 주도록 난임치료휴가 기간을 확대함(안 제18조의3 제1항)

다. 난임치료휴가 유급기간에 대한 급여지원 신설(안 제18조의3 제4항 내지 제6항 신설)

국가는 고용보험법상 우선지원 대상기업 소속 근로자가 난임치료휴가를 사용한 경우 그 유급 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있도록 하며, 지급된 난임치료휴가급여는 사업주가 지급한 것으로 보고 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면함

라. 사업주의 비밀유지의무 신설(안 제18조의3 제7항 신설)

사업주는 근로자의 난임치료휴가에 관하여 알게 된 사실을 난임치료 휴가를 청구한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 됨

마. 현재 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 사업주는 이를 허용하여야 하던 것을, 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 대상으로 하는 경우에도 허용하도록 하여 육아기 근로시간 단축의 대상 자녀연령을 확대함(안 제19조의2 제1항)

바. 현재 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내이나 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간을 가산하여 사용할 수 있던 것을, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간의 두 배를 가산하여 사용할 수 있도록 하여 육아기 근로시간

단축 기간을 확대함(안 제19조의2 제4항)

사. 부모 맞돌봄 문화 확산과 여성 경력단절 예방을 위해 육아기 재택근무 등 유연근무 조치를 도입하는 사업주에 대한 지원 근거를 마련할 필요가 있으므로, 국가는 소속 근로자의 육아기 재택근무와 그 밖의 일·가정 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있도록 함(안 제20조 제2항)

아. 현재 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우 1천 만원 이하의 과태료를 부과하던 것을 사업주뿐 아니라 법인의 대표자가 직장 내 성희롱을 한 경우에도 1천 만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 과태료 규정을 정비함(안 제39조 제2항)

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 0000부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(9999. 12. 31. ~ 12. 31.) 결과, 특기할 사항 없음

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음
- 규제 신설·폐지 등, 없음

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

일부개정법률안

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

제18조의2제4항 중 “1회”를 “3회”로 한다.

제18조의3제1항 본문 중 “3일”을 “6일”로 하고, 같은 항 본문의 후단 중 “1일”을 “2일”로 하며, 같은 조에 제4항부터 제7항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

④ 국가는 제1항에 따른 난임치료휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간 중 최초 2일에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “난임치료휴가급여”라 한다)을 지급할 수 있다. 다만, 해당 근로자가 속한 사업장이 「고용보험법 시행령」 제12조에 따른 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.

⑤ 제4항에 따라 지급된 난임치료휴가급여는 제1항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다. 이 경우 사업주는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

⑥ 난임치료휴가급여의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑦ 사업주는 제1항에 따른 난임치료휴가에 관하여 알게 된 사실을 난임치료휴가를 청구한 근로자의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.

제19조의2제1항 본문 중 “만 8세”를 “12세”로, “2학년”을 “6학년”으로 하고, 같은 조 제4항 단서 중 “다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가”를 “다만,”으로, “기간을”을 “기간의 두 배를”로 한다.

제20조제2항 중 “일·가정”을 “육아기 재택근무 지원외 그 밖의 일·가정”으로 한다.

제39조제2항 중 “사업주”를 “사업주 또는 법인의 대표자”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(배우자 출산휴가에 관한 적용례) 제18조의2제4항의 개정규정은 이 법 시행 이후 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.

제3조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3의 개정규정은 이 법 시행 이후 연간 최초로 난임치료휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.

제4조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) ① 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 육아기 근로시간 단축을 일부 사용하였거나 사용 중

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 여성고용정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7471 (044) 202 - 7446