고용노동부 보도참고자료 다시 대한민국! 새로운 국민의 나라

보도시점 2024. 9. 26.(목) 배포 즉시

육아지원 3법, 상습체불 근절법 등 국회 본회의 통과

- **육아휴직 및 배우자 출산휴가 기간을 연장**해 **부모 맞돌봄 강화**
- **상습체불 사업주**에 대한 **경제적 제재**를 **강화**해 **임금체불 근절**

오늘(9월 26일) 국회 본회의에서 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 "남녀고용평등법")과 근로기준법 등 고용노동부 소관 5개 일부개정법률안이 의결되었다.

1 육아지원 3법 (남녀고용평등법, 고용보험법, 근로기준법)

* 시행: 공포 후 4개월 등, 소관 부서: 여성고용정책과(044-202-7476)

육아지원 3법(남녀고용평등법, 고용보험법, 근로기준법)이 **국회를 통과**함에 따라 육아휴직 기간 연장, 배우자 출산휴가 확대 등 올해 6월의 저출생 대책에 포함된 **"일·가정 양립 활성화 방안"** 추진을 위한 **제도적 기반이 마련**되었다.

[육아휴직] 부모 맞돌봄 확산을 위해 **부모**가 **각각 육아휴직**을 **3개월 이상 사용**하는 경우와 **한부모** 또는 **중증 장애아동**의 **부모**는 **육아휴직**을 1년에서 **1년 6개월로 연장**하여 사용할 수 있다. 또한 육아휴직을 필요에 따라 **네 번에 나누어 사용**할 수 있게 된다.

[배우자 출산휴가] 아이가 태어나면 적어도 한 달은 산모와 신생아를 돌볼 수 있도록 **배우자 출산휴가**를 10일에서 **20일**로 **확대**하고, 우선지원 대상기업 근로자에 대해서는 정부의 **급여지원** 기간도 5일에서 **20일**로 확대한다. 또한 출산 후 90일 이내 청구하던 것을 **120일 이내 사용**할 수 있도록 사용기한을 **확대**하고, 최대 **네 번까지 나누어 사용**할 수 있도록 **사용 편의성**도 **강화**했다.

[육아기 근로시간 단축] **육아기 근로시간 단축** 대상 자녀 연령을 8세(초2)에서 **12세(초6)**로 확대하고, **육아휴직 미사용기간은 두 배 가산**하여 육아기 근로시간 단축에 사용할 수 있게 된다. 육아휴직을 사용하지 않은 경우 육아기 근로시간 단축을 **최대 3년**까지 사용할 수 있다. 현재 3개월인 **최소 사용단위기간도 1개월로 단축**하여 방학 등 단기적 돌봄 수요에도 사용할 수 있게 되었다.

[임신기 근로시간 단축] 유산·조산 위험으로부터 임신근로자와 태아를 보호하기 위해 **임신기 근로시간 단축 기간**을 현행 '12주 이내, 36주 이후'에서 **'12주 이내, 32주 이후'**로 확대했다. 특히 조기 진통, 다태아 임신 등 **고위험 임산부**는 의사의 진단을 받아 **임신 전 기간**에 대해 근로시간 단축을 사용할 수 있다.

[연차 산정] 그간 육아휴직은 근로기준법에 따라 출근한 것으로 간주되어 연차를 부여받은 반면, 육아기·임신기 근로시간 단축은 근로시간에 비례하여 연차가 산정되었다. 이번 법 개정을 통해 **육아기·임신기에 단축된 근로시간**도 **연차 산정에 포함**하여 이러한 **불이익을 해소**하게 되었다.

[출산전후휴가] **미숙아를 출산**하여 **신생아 집중치료실에 입원**하는 경우에는 **출산휴가가** 현행 90일에서 **100일로 확대된다.**

[난임치료휴가] 현재 난임치료휴가는 연간 3일이고 그 중 1일만 유급휴가인데, 이번 법 개정을 통해 **6일**로 확대되고, **유급기간**도 **2일**로 늘어난다. 또한 난임휴가 유급기간에 대한 **급여지원**을 **신설**하여 우선지원대상기업 근로자 및 사업주의 부담을 **완화**한다.

[부칙 삭제] 2019년 10월에 남녀고용평등법을 개정(법률 제16558호 개정규정)하여 **육아휴직과 별도로 육아기 근로시간 단축을 1년 사용**할 수 있도록 하면서 법 시행 이후 제도를 사용하는 경우부터 적용했다. 이번에 관련 **부칙을 삭제**하여 **2019년 10월 1일 이전에 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 합산하여 1년을 모두 사용한 근로자도 확대된 제도의 혜택을 적용**받을 수 있게 되었다.

[시행시기] 고용노동부는 저출생 상황에서 현장 수요 등을 고려하여 제도 개선이 신속히 이루어질 수 있도록 **하위법령 정비 및 시스템 개선 등에 소요되는 기간을 최대한 단축**하여 **"공포 후 4개월 뒤"**에 시행할 예정이다. 10월 중순에 법률이 공포되면 **시행시기는 내년 2월 중순**이 될 것으로 전망된다. 다만, **육아기·임신기 근로시간 단축 시 연차 산정 관련 제도 개선**은 **공포일부터 시행**된다.

2 근로기준법

* 시행: 공포 후 1년,
소관 부서: 근로기준정책과(044-202-7529)

작년 5월 "상습체불 근절대책"을 발표한 후, 후속입법인 근로기준법(소위 상습체불 근절법) 개정안이 이번에 국회를 통과했다. 임금체불로 생계를 위협받는 대표적인 노동약자인 체불근로자가 매년 약 27만명, 임금체불 발생액은 약 1조 8천억 원(2023년 기준)에 이르러 심각한 사회적 문제로 대두되고 있는 상황에서 상습적인 체불을 반드시 뿌리 뽑겠다는 정부·국회의 의지가 반영된 결과이다. 앞으로 **상습적으로 임금을 체불한 사업주**에 대해서는 **신용제재 등 경제적 제재**가 강화되고, 3배 이내의 **손해배상청구**도 가능해진다. 아울러, **명단공개 사업주에 대해 출국금지, 반의사불벌죄 배제** 등 제재의 실효성을 강화한다.

[상습 임금체불 사업주에 대한 ❶ 신용제재, ❷ 정부지원 등 제한, ❸ 공공입찰 시 불이익]

첫째, 고용노동부장관은 매년 **상습체불 사업주를 지정**하고 이들의 **체불자료**를 **종합신용정보집중기관(한국신용정보원)에 제공**하게 된다. 이에 따라 각 금융기관에서는 **대출 신청이나 연장, 이자율 산정 등 금융거래 심사** 등에 체불 사업주의 정보를 활용할 수 있게 된다.

* 상습체불 사업주 기준: 직전연도 1년간 ❶ **3개월분 임금 이상 체불**(퇴직금 제외) 또는 ❷ **5회 이상 체불 & 체불총액 3천만 원**(퇴직금 포함) 이상

둘째, 상습체불 사업주는 국가나 자치단체, 공공기관에서 지원하는 **보조금이나 지원금 신청에서 제한**을 받게 된다.

셋째, 상습체불 사업주가 국가나 자치단체, 공공기관이 **발주하는 공사에 참여**하고자 하는 경우 **임금체불 여부가 반영**되어 **참여가 제한되거나 감점 등**의 **불이익**을 받게 된다.

[지연이자] **현재 퇴직자에게만 적용**되는 미지급 임금에 대한 **지연이자**(100분의 20)가 **재직 근로자에게도 적용**된다.

[형사처벌 강화] 사업주의 신속한 체불임금 변제를 위해 근로자가 원하면 사업주를 형사처벌하지 않았으나(반의사불벌죄), 2회 이상 **형사처벌을 받은 명단공개 사업주가 다시 임금을 체불하는 경우는 반의사불벌죄를 적용하지 않는다.**

* 명단공개사업주: **3년 이내 2회 이상 유죄 확정** + **1년 이내 3천만 원 이상** 체불

[출국금지 요청] 고용노동부장관은 **명단공개 사업주**가 체불임금을 청산하지 않은 채 해외로 도피할 수 없도록 **법무부장관에게 출국금지를 요청**할 수 있게 된다.

[손해배상제도] 상습적인 체불* 등으로 손해를 입은 근로자는 법원에 **손해배상(3배 이내의 금액)**을 **청구**할 수 있게 된다. 이에 대해 법원은 불법행위에 대한 손해배상 법리에 따라 **체불 기간**이나 **경위, 규모,** 사업주의 **해결 노력, 재산상태 등을 고려하여 판단**하게 된다.

* ❶ 명백한 고의로 체불, ❷ 1년 동안 3개월 이상 체불, ❸ 체불액이 3개월 통상임금 초과

[시행시기] 이번에 국회를 통과한 법안에는 임금을 체불한 사업주에 대한 제재가 **새로 도입**되는 만큼 **공포 1년 후 시행**될 예정이며, 그 기간동안 **국민들이 충분히 알 수 있도록 적극 홍보하면서 하위법령 개정 등 법 시행 준비, 체불 사업주의 적극적인 변제 유도** 등도 병행할 계획이다.

3 산업안전보건법

* 시행: 2025년 6월 1일
소관 부서: 직업건강증진팀(044-202-8891)

폭염과 한파를 **근로자의 건강을 위협하는 요인으로 명확히 함**으로써 사업주가 **폭염 등으로 인해 발생하는 건강장해로부터 근로자를 적극적으로 보호**토록 할 수 있는 근거가 마련되었다.

4 산업재해보상보험법

* 시행: 2025년 1월 1일
소관 부서: 산재보상정책과(044-202-8846)

산업재해의 위험성에 대한 **국민들의 경각심을 제고**하기 위해 매년 **4월 28일**을 **산업재해근로자의 날**로 지정하고, 이 날로부터 **1주간을 산업재해 근로자 추모 주간**으로 정하는 내용이다.

고용노동부는 이번에 개정된 법률안이 차질 없이 시행될 수 있도록 하위법령 정비 등 후속조치를 신속히 추진해 나갈 예정이다.

담당 부서	정책기획관 규제개혁법무담당관	책임자	과 장	김경선 (044-202-7064)
		담당자	사무관	이창주 (044-202-7073)
담당 부서	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장	조정숙 (044-202-7470)
		담당자	사무관	김신영 (044-202-7476)
담당 부서	근로기준정책관 근로기준정책과	책임자	과 장	박종환 (044-202-7526)
		담당자	서기관	김주홍 (044-202-7529)
담당 부서	산업안전보건정책관 직업건강증진팀	책임자	과 장	신욱균 (044-202-8890)
		담당자	사무관	박현건 (044-202-8891)
담당 부서	산업안전보건정책관 산재보상정책과	책임자	과 장	이원주 (044-202-8830)
		담당자	사무관	최해리 (044-202-8846)

대한민국 정책브리핑
OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락

붙임 1 육아지원 3법 주요 내용

고용노동부

육아지원 3법 개정 주요내용

육아휴직

	현행	개선
기간 및 사용	최대 1년	최대 1년 6개월 *부모 모두 3개월 이상 사용 시 또는 한부모 또는 중증장애아동부모
	3번에 나눠 사용 (분할 2회)	4번에 나눠 사용 (분할 3회)

배우자 출산휴가

	현행	개선
기간	10일	20일
정부지원	중소기업 근로자 5일	중소기업 근로자 20일
사용	2번에 나눠 사용 (분할 1회)	4번에 나눠 사용 (분할 3회)
기한	출산 후 90일 이내 청구	출산 후 120일 이내 사용

육아기 근로시간 단축

	현행	개선
대상 및 기간	자녀 연령이 8세 이하	12세 이하
	최대 2년 *1년 + 육아휴직 미사용기간	최대 3년 *1년 + 육아휴직 미사용기간 X 2
사용	최소 3개월 이상	최소 1개월 이상
	연차 산정 시 단축 근로시간 미포함	단축 근로시간도 포함

고용노동부

육아지원 3법 개정 주요내용

임신기 근로시간 단축

	현행	개선
사용	임신 12주 이내, 36주 이후에 신청 가능	임신 12주 이내, 32주 이후에 가능 *고위험질환 등 의사진단이 있는 경우는 전기간
사용	연차 산정 시 단축 근로시간 미포함	단축 근로시간도 포함

출산전후휴가

미숙아 출산 시	현행	개선
기간	90일	100일

난임치료 휴가

	현행	개선
기간	연간 3일 (1일 유급)	연간 6일 (2일 유급)
정부지원	정부 지원 없음	중소기업 근로자 2일
비밀유지	해당없음	사업주 비밀누설금지 의무 신설

붙임 2 육아지원 3법 적용례

◈ **육아지원 3법**의 **시행시기***는 **2025년 2월 중순** 예상

* (**법률 시행절차**) **국회 본회의 통과** → **국무회의** → **공포**('24.10월) → **시행**('25.2월)

[육아휴직] **법 시행 후 육아휴직 1년**을 이미 **사용**하였거나, 사용중이더라도 자녀연령 등 **육아휴직 기본요건***을 충족하고 부·모 **모두 육아휴직**을 **3개월 이상** 사용했거나, **한부모** 또는 **중증 장애아동**의 **부모**인 경우 **육아휴직 기간**을 **6개월 연장**

* 자녀 연령이 만 8세(초등 2)이하 + 해당 사업장에서 계속 근로기간이 6개월 경과

[배우자출산휴가] **법 시행 후 휴가**를 '**사용 중**'이거나 '기존 휴가 일수 **10일을 모두 사용**했더라도 **90일 청구기한이 남아 있는 경우**'에도 확대된 **휴가일수**(20일) 적용. 단 이미 **사용**한 **휴가일수**는 **차감**

① 법 시행 전 10일 모두 사용한 근로자인데 청구기한 90일은 경과하지 않음 ⇒ **적용 ㅇ**
② 법 시행 전 10일 사용, 청구기한 90일 경과한 근로자 ⇒ **적용 ×**
③ 법 시행 전 배우자출산휴가 5일 사용, 청구기한 90일 경과한 근로자 ⇒ **적용 ×**

[육아기 근로시간 단축] 대상자녀 연령이 **8세**에서 **12세**로 **확대**되며, 사용기간 확대*는 **법 시행 후 남아 있는 육아휴직 기간**(1년 이내)에 대해서 **적용**

* 육아휴직 미사용 기간의 2배를 가산하여 육아기 근로시간 단축 사용

① 법 시행 당시, 육아휴직 1년을 육아기 근로시간 단축으로 사용중이고 시행일 기준 6개월이 남아있는 경우 ⇒ 미사용 육아휴직 6개월을 2배 가산하여 1년 사용 가능
② 자녀 연령 10세, 육아기 근로시간 단축은 1년 모두 사용했으나 육아휴직 미사용 ⇒ 육아기 근로시간 단축 최대 2년(미사용 육아휴직 1년 2배 가산) 사용 가능

[난임치료휴가] **법 시행 이후 확대된 휴가 일수(6일) 적용**하되, 이미 사용한 휴가일수는 차감. 단, **사업주 급여지급 의무**의 **소급 적용** 등의 문제를 **고려**하여 **유급 휴가일수**에 대해서는 **아래**와 같이 적용

① 법 시행 전 휴가 사용하지 않음 ⇒ 연간 6일(**유급 2일**급여지원 + 무급 4일)
② 법 시행 전 휴가 1일(유급 1일) 사용 ⇒ 연간 5일(**유급 1일**급여지원 + 무급 4일)
③ 법 시행 전 휴가 2일(유급 1일 + 무급 1일) 사용 ⇒ 연간 4일(무급 4일)
④ 법 시행 전 휴가 3일(유급 1일 + 무급 2일) 사용 ⇒ 연간 3일(무급 3일)

붙임 3 | **상습체불 근절법 주요 내용**