

# 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률안(대안)

의안 번호	18543
----------	-------

제안연월일 : 2026. 4.

제안자 : 기후에너지환경노동위원장

## 1. 대안의 제안경위

### 가. 심사경과

의안번호	대표발의자	발의일	심사경과
2203718	서영석의원	2024. 9. 5.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제418회국회(정기회) 제8차 전체회의 (2024.11.21.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부</li> <li>· 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사</li> </ul>
2203839	정춘생의원	2024. 9. 10.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제418회국회(정기회) 제8차 전체회의 (2024.11.21.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부</li> <li>· 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사</li> </ul>
2204060	인요한의원	2024. 9. 19.	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 제418회국회(정기회) 제8차 전체회의 (2024.11.21.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회에 회부</li> </ul>

			· 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2205326	김기현의원	2024. 11. 6.	· 제420회국회(임시회) 제2차 전체회의 (2025.1.9.) 상정 후 제안설명, 검토 보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동 법안심사소위원회에 회부 · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2205765	권영진의원	2024. 11. 21.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의 (2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토 보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동 법안심사소위원회에 회부 · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2206199	김위상의원	2024. 12. 4.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의 (2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토 보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동 법안심사소위원회에 회부 · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2207360	김동아의원	2025. 1. 8.	· 제427회국회(임시회) 제3차 전체회의 (2025.7.18.) 상정 후 제안설명, 검토 보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동 법안심사소위원회에 회부 · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2217434	김정호의원	2026. 3. 12.	· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고용 노동법안심사소위원회 직접 회부

			(2026.3.30.) · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2217661	이용우의원	2026. 3. 20.	· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고 용노동법안심사소위원회 직접 회부 (2026.3.30.) · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2217679	이용우의원	2026. 3. 23.	· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고 용노동법안심사소위원회 직접 회부 (2026.3.30.) · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사
2217805	김태선의원	2026. 3. 27.	· 「국회법」 제58조제4항에 따라 고 용노동법안심사소위원회 직접 회부 (2026.3.30.) · 제433회국회(임시회) 제1차 고용노동 법안심사소위원회(2026.4.2.) 상정 후 축조심사

나. 제433회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회 고용노동  
법안심사소위원회(2026. 4. 2.)에서 이상 11건의 법률안을 병합하여  
심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리 위원회 대안을 마련함.

다. 제434회 국회(임시회) 제1차 기후에너지환경노동위원회(2026. 4. 7.)  
는 고용노동법안심사소위원회의 심사결과를 받아들여 고용노동법안  
심사소위원회에서 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

## 2. 대안의 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주, 상급자 또는 근로자의 직장 내 성희롱을 금지하고 있으며, 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음. 그런데 법인의 대표자는 ‘사업주’가 아닌 ‘상급자’로 분류되어 과태료 부과 대상에서 제외되고 있음.

또한, 「근로기준법」상 직장 내 괴롭힘의 경우 사업주뿐만 아니라 사업주의 친족인 근로자에 대해서도 과태료를 부과하고 있는 것과 달리, 직장 내 성희롱의 경우에는 처벌 규정이 사업주만 규정하고 있어 사업주 등의 친족의 성희롱 행위에 대한 제재가 어려운 실정임.

한편, 근로자가 난임치료휴가를 청구하는 경우 사업주는 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 그 중 최초 2일은 유급으로 한다고 규정하고 있음. 그런데 난임 시술은 반복적인 의료기관 방문과 호르몬 치료, 시술 전 준비과정 등으로 신체적·정신적 부담이 크에도 불구하고 현행 유급기간이 제한적이어서 근로자가 무급휴가나 연차휴가를 사용하여야 하는 등 근로자에게 부담이 되고 있는 실정임.

이에 법인의 대표자, 사업주 및 법인 대표자의 친족인 상급자·근로자가 직장 내 성희롱을 한 경우에도 사업주와 동일하게 과태료를 부과할 수 있도록 하여 제재의 실효성을 확보하고, 난임치료휴가 중 유급기간을 2일에서 4일로 확대하여 일·가정 양립 환경을 보다 실질적으로 개선하고자 함(안 제13조제2항, 제18조의3제1항 및 제39조제2항).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률  
일부개정법률안

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

제2조제2호 중 “사업주·상급자”를 “사업주, 법인의 대표자, 상급자”로 한다.

제12조 중 “사업주, 상급자”를 “사업주, 법인의 대표자, 상급자”로 한다.

제13조제2항 중 “사업주 및”을 “사업주, 법인의 대표자, 상급자 또는”으로 한다.

제18조의3제1항 본문 중 “2일”을 “4일”로 한다.

법률 제21476호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제37조제2항제2호의3을 제2호의4로 하고, 같은 항에 제2호의3을 다음과 같이 신설한다.

2의3. 제18조의3제2항을 위반하여 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

제39조제2항 중 “사업주”를 “사업주, 법인의 대표자, 사업주 또는 법인의 대표자의 친족인 상급자·근로자(「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 상급자·근로자

인 경우로 한정한다)”로 한다.

## 부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(난임치료휴가에 관한 적용례) 제18조의3제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 난임치료휴가를 사용하였거나 사용 중인 사람에게도 적용한다. 다만, 이 법 시행 전에 종전의 규정에 따라 사용한 난임치료휴가 기간은 최초 4일의 산정에 포함한다.

## 신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. “직장 내 성희롱”이란 <u>사업주·상급자</u> 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.</p> <p>3.·4. (생 략)</p> <p>제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주, 상급자</u> 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.</p> <p>제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (생 략)</p> <p>② <u>사업주 및</u> 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을</p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. -----<u>사업주, 법인의 대표자, 상급자</u>----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>3.·4. (현행과 같음)</p> <p>제12조(직장 내 성희롱의 금지) <u>사업주, 법인의 대표자, 상급자</u> ----- -----.</p> <p>제13조(직장 내 성희롱 예방 교육 등) ① (현행과 같음)</p> <p>② <u>사업주, 법인의 대표자, 상급자 또는</u>-----</p>

받아야 한다.

③ ~ ⑤ (생략)

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② ~ ④ (생략)

법률 제21476호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

-----  
-----.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)

제18조의3(난임치료휴가) ① -----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----4일

② ~ ④ (현행과 같음)

법률 제21476호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----  
-----  
-----  
-----  
-----.

1. ~ 2의2. (생략)

2의3. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

<신설>

3. ~ 9. (생략)

③ · ④ (생략)

제39조(과태료) ① (생략)

② 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ ~ ⑤ (생략)

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

2의3. 제18조의3제2항을 위반하여 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

2의4. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

3. ~ 9. (현행과 같음)

③ · ④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ① (현행과 같음)

② 사업주, 법인의 대표자, 사업주 또는 법인의 대표자의 친족인 상급자·근로자(「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 상급자·근로자인 경우로 한정한다)---

-----  
-----  
-----.

③ ~ ⑤ (현행과 같음)