

2024년 달라지는 노동관계법령 및 이슈

2024. 01.

목 차

1. New! 2024년 노동관계법령 주요 개정사항 ————— 1

- [최저임금] 최저임금액 인상, 최저임금 산입범위 확대
- [건강보험] 노인장기요양보험료율 인상
- [산재보험] '노무제공자' 범위 확대, 유족보상연금 수급 자격 조정
- [고용보험] 상시근로자 수 증가에 따른 고용안정·직업능력개발 보험료 부담 완화
- [근로시간] "30인 미만 사업장" 주52시간제 시행 계도기간 연장
- [모성보호] 6+6 부모육아휴직제
- [산업안전] 중대재해처벌법 적용 대상 확대
- [산업안전] 건설근로자 전자카드제 전면 확대 시행
- [노사관계] 노동조합 회계 감사원 자격 규정 신설 및 회계공시 결산결과 공표 의무화
- [장애인] 장애인 고용계획 및 실시상황 제출 의무 완화
- [지원금] 일·생활균형 인프라 구축 지원금 확대, 유연근무 장려금 확대, 실근로시간 단축제(워라밸일자리 장려금) 신설

2. Remind, 다시 보는 2023년 노동관계법령 주요 개정사항 ————— 9

- [산재보험] 노무제공자 산재보험 적용 확대
- [산재보험] 건강손상자녀(태아) 업무상 재해 인정·보상
- [휴게시설] 사업장 내 휴게시설 설치 의무화
- [외국인] 외국인 근로자 허용업종 및 "10인 미만 사업장" 고용보험 적용확대

[참고] 시행유력 모성보호제도(시행여부, 시행일 미확정) ————— 12

- [고용보험법] 난임치료휴가 급여지원, 배우자 출산휴가 급여 지원기간 확대
- [남녀고용평등법] 배우자 출산휴가 제도, 난임치료휴가 제도, 임신기 근로시간 단축제도, 육아기 근로시간 단축제도 확대 등

※ 첨부자료

- 첨부① 「고용노동부」 2024년부터 이렇게 달라집니다
- 첨부② 「대한민국 정부」 2024년부터 이렇게 달라집니다

< 핵심! 한 눈에 보는 2024년 노동정책 변경사항 >

1. [NEW] 2024년 노동관계법령 주요 개정사항

분야	내용	시행일
최저임금	- 2024년 최저시급 9,860원 - 1주 소정근로 40시간 근로자 월 급여 2,060,740원	24. 01. 01.
4대보험	- (직장가입자) 장기요양보험료율 인상(12.95%)	24. 01. 01.
	- '노무제공자' 범위 확대	24. 01. 01.
	- 유족보상연금 수급 자격 조정	24. 02. 09.
	- 상시근로자 수 증가에 따른 고용안정·직업능력개발 보험료 부담 완화	24. 01. 01.
근로시간	- 30인 미만 사업장의 주52시간제 시행 계도기간 연장	24. 01. 01.
모성보호	- 6+6 부모육아휴직제 : 생후 18개월 내 자녀, 부모가 모두 육아휴직 사용 시 부모 각각 첫 6개월 간 월 최대 200만원~450만원 지급	24. 01. 01.
산업안전	- 중대재해처벌법 적용 대상 상시근로자 50인 미만 사업장 확대	24. 01. 27.
	- 건설근로자 전자카드제 전면 확대 시행	24. 01. 01.
노사관계	- 노동조합 회계 감사원 자격 규정 신설 - 회계공시 결산결과 공표 의무화	24. 01. 01.
장애인	- 장애인 고용계획 및 실시상황 제출 의무 완화	24. 01. 01.
지원금	- 일·생활균형 인프라 구축 지원금 확대 - 유연근무 장려금 확대 - 워라벨 일자리 장려금(실근로시간 단축제) 신설	24. 01. 01.

2. [REMIND] 2023년 노동관계법령 주요 개정사항

분야	내용	시행일
산재보험	- 노무제공자 산재보험 적용 확대	23. 07. 01.
	- 건강손상자녀(태아) 업무상 재해 인정·보상	23. 01. 12.
휴게시설	- 사업장 내 휴게시설 설치 의무화	23. 08. 18.
외국인	- 외국인 근로자 허용업종 및 "10인 미만 사업장" 고용보험 적용확대	23. 01. 01.

1. New! 2024년 노동관계법령 주요 개정사항

최저임금법

■ 최저임금액 인상

시행일 : 2024. 01. 01.

■ 주요내용

2024년 최저임금은 9,860원으로 1주의 소정근로시간이 40시간인 근로자의 월 급여는 2,060,740원임

■ 내용

□ 2024. 1. 1. 최저임금 9,860원 적용(2023년 대비 인상률 2.5%, 240원 인상)

- 1주간의 소정근로가 40시간(월 209시간)인 근로자 기준 최저 월급여 2,060,740원

최저임금	시급	월급
	9,860원	2,060,740원

□ 최저임금 산입범위 확대 (최저임금법 제6조)

- 매월 지급하는 정기상여금의 전부를 최저임금에 산입함
- 매월 지급하는 식비·숙박비·교통비 등 근로자의 생활보조 또는 복리후생 성질의 임금 전부를 최저임금에 산입함

	정기상여금	현금성 복리후생비
2023년(기존) 산입범위	월 최저임금의 5% 초과분 산입	월 최저임금의 1% 초과분 산입
2024년(변경) 산입범위	전부 산입	전부 산입

□ 최저임금액보다 적은 임금을 지급하거나 최저임금을 이유로 종전의 임금을 낮춘 사용자는 3년이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금이 부과됨

■ ①노인장기요양보험료율 인상 ②'노무제공자'의 범위 확대 및 유족보상연금 수급 자격 조정 ③상시근로자 수 증가에 따른 고용안정·직업능력개발 보험료 부담 완화

시행일 : ①2024. 01. 01. ②2024. 01. 01. 및 2024. 02. 09 ③2024. 01. 01.

■ 주요내용

- ① 2024년도 노인장기요양보험료율은 건강보험료의 12.95%로 2023년 대비 0.14% 인상됨
- ② 산재보험 적용 대상 '노무제공자'의 범위 확대, 유족보상연금 수급 자격 조정
- ③ 상시근로자 수 증가에 따른 고용안정 직업능력개발 보험료 부담 완화

■ 내용

① 노인장기요양보험료율 인상 (2024.01.01. 시행)

- 노인장기요양보험료율은 건강보험료의 12.95%로 2023년 12.81%에서 0.14% 인상됨
- 단, 건강보험료율은 7.09%로 동결

기준	보험료율	근로자	사업주
건강보험료율 (보수월액 기준)	7.09%	3.545%	3.545%
노인장기요양보험료율 (건강보험료기준)	12.95%	가입자부담 50%	사업주부담 50%

② 노무제공자 산재보험 확대 적용(2024.01.01. 시행), 유족보상연금 수급 자격 조정(2024.02.09. 시행)

구분	세부내용
노무제공자 산재보험 확대 적용	산재보험 적용 대상 노무제공자 범위 확대 (산업재해보상법 시행령 제83조의5) ① 새마을금고법, 신용협동조합법에 따른 공제의 모집을 전업으로 하는 사람 ② 초중고등학교, 유치원, 어린이집 방과후학교 강사
유족보상연금 수급 자격 조정	손자녀 유족보상연금 수급 자격 연령이 19세 미만에서 25세 미만까지 상향 (산업재해보상법 제63조제1항, 제 64조제1항)

③ 상시근로자 수 증가에 따른 고용안정·직업능력개발 보험료(부담 완화 (2024.01.01. 시행)

- 사업주의 근로자 고용 확대에 따라 상시근로자 수가 증가하여 고용보험료 중 고용안정·직업능력 개발 사업의 보험료율이 인상될 경우 해당 사업주에게 그 사유 발생 다음 연도부터 3년간 기존의 보험료율을 적용함
- 이를 통해 사업주의 보험료 부담을 경감시켜 고용안정성 및 경영상황 변화에 대비할 수 있도록 함

■ “30인 미만 사업장” 주52시간제 시행 계도기간 연장

종료일 : 2024. 12. 31.

■ 주요내용

30인 미만 사업장에 부여한 주52시간제 시행 계도기간을 1년 연장 ('24.1.1.~'24.12.31.)

■ 내용

- 2021년 7월 1일부터 5인 이상 사업장도 주52시간제가 전면 시행되었으나, 30인 미만 사업장은 근로자대표와 서면합의를 통해 1주 8시간 범위 내에서 추가연장근로를 한시적으로 허용함
 - 한시적 추가연장근로제도는 2022년 12월 31일에 공식적으로 종료되었고, 정부는 제도종료에 따른 현장의 어려움 완화를 위하여 2023년 1월 1일 ~ 12월 31일까지 별도의 계도기간*을 부여함
 - * 계도기간? 새로운 제도의 시행이나 변경에 따른 집중단속 전 이로 인한 행정대상(개인, 기업 등)의 피해를 막기 위해 적극적으로 알리는 기간

- 다만, 2024년 고용노동부는 소규모 사업장에서 상시적인 인력난과 고금리·고물가 등의 경제상황으로 여전히 어려움을 겪고 있는 현장의 의견(중소기업 사업주 간담회, 관계부처 회의 등)을 반영하여 **계도기간을 2024년 1월 1일 ~ 12월 31일까지로 연장함**

▲계도기간 중 30인 미만 사업장은 장시간 정기 근로감독 대상에서 제외되며 ▲그 외 근로감독 또는 진정 등의 처리 과정에서 근로시간의 위반이 확인되더라도 최장 9개월(3개월+필요 시 3~6개월 추가)의 충분한 시정기간을 제공함 ▲계도기간 부여와 함께 장시간 노동 방지 및 근로자 건강권 보호를 위하여 사업장에 자가진단표를 배포하는 동시에 근로자건강센터 안내·홍보를 병행함
※ 주의 : 특별감독, 고소·고발 사건의 경우 계도기간 부여와 관계없이 즉시 사법처리

■ 6+6 부모육아휴직제 시행

시행일 : 2024. 01. 01.

■ 주요내용

생후 18개월 이내의 자녀를 돌보기 위해 부모가 모두(동시 또는 순차) 육아휴직을 사용할 경우 부모 각각 첫 6개월 간 육아휴직급여를 월 200 ~ 450만원을 지급

■ 내용

- 2024년 1월 1일부터 생후 18개월 이내의 자녀를 돌보기 위해 부모가 동시에 또는 순차적으로 모두 육아휴직을 사용 시, 첫 6개월에 대하여 부모의 육아휴직급여를 상향해 지급하는 '6+6 부모육아휴직제'를 시행함
 - 부모의 육아휴직 사용촉진을 위하여 월 상한액을 매월 상향하여 지원함 (*단위 : 만원)
 - (1개월) 월 상한 200, (2개월) 250, (3개월) 300, (4개월) 350, (5개월) 400, (6개월) 450
 - 부모 모두 6개월의 육아휴직 사용 시, 각각 1,950만원 씩 총 3,900만원을 지원함

구분	(개편 전)	(개편 후)
	3+3 부모육아휴직제	6+6 부모육아휴직제
자녀연령	생후 12개월 이내	생후 18개월 이내
지원기간	첫 3개월	첫 6개월
지원수준	(1월) 200만원 (2월) 250만원 (3월) 300만원	(1월) 200만원 (2월) 250만원 (3월) 300만원 (4월) 350만원 (5월) 400만원 (6월) 450만원

■ 중대재해처벌법 적용 대상 확대

시행일 : 2024. 01. 27.

■ 주요내용

중대재해처벌법 적용대상이 상시근로자 50명 미만 사업장(건설업은 공사금액 50억 미만)으로 확대

■ 내용

- 상시 근로자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)도 2024. 1. 27.부터 중대재해처벌법이 전면 적용 예정임
- 다만, 현 정부에서 중대재해처벌법의 적용을 2년 추가 유예하자는 논의가 이루어지고 있음

■ 건설근로자 전자카드제 전면 확대 시행

시행일 : 2024. 01. 01.

■ 주요내용

건설근로자 전자카드제가 모든 퇴직공제 가입대상 건설공사로(공공 1억원, 민간 50억원 이상) 전면 확대 시행

■ 내용

- 모든 퇴직공제 가입대상 건설공사의 사업주는 건설근로자가 전자카드를 사용할 수 있도록 전자카드 단말기를 설치·운영해야 함
 - 건설근로자 전자카드제는 건설근로자 퇴직공제부금 신고 누락 방지를 위해 도입
 - 건설근로자는 금융기관에서 전자카드를 발급받아 출퇴근 시 사용하여야 함

구분	개편 전	개편 후
공공	50억원 이상	「건설근로자법」에 따른 모든 퇴직공제 가입대상 건설공사 (공공 1억원, 민간 50억원 이상)
민간	100억원 이상	

- 단, 3억원 미만 소규모 건설공사 또는 단말기 설치가 곤란하다고 인정되는 경우 전자카드 단말기 대신 '이동통신단말장치용 애플리케이션'을 활용할 수 있음

■ 노동조합 회계 감사원 자격 규정 신설 및 회계공시 결산결과 공표 의무화

시행일 : 2024. 01. 01.

■ 주요내용

- ① 노동조합 회계 감사원 자격 규정 신설
- ② 회계공시 결산결과 공표 의무화

■ 내용

① 노동조합 회계 감사원 자격 규정 신설

- 노동조합의 회계감사원의 자격을 **재무회계 관련 경력이 있거나 전문지식 또는 경험이 풍부한 사람**으로 구체화함
- 다음과 같은 조건 해당 시 조합원이 아닌 공인회계사나 「공인회계사법」제23조에 따른 회계법인이 회계감사를 실시할 수 있음

- ① 노동조합의 대표자가 회계 투명성 제고를 위해 필요하다고 인정하는 경우
- ② 조합원 3분의 1 이상이 요구한 경우
- ③ 연합단체 구성노조의 3분의 1 이상이 요구한 경우
- ④ 대의원 3분의 1 이상이 요구한 경우

② 회계공시 결산결과 공표 의무화

- 노동조합의 대표자는 **매 회계연도 종료 후 2개월 이내**(공인회계사나 회계법인이 회계감사를 실시한 경우는 3개월) 조합원이 그 내용을 쉽게 확인할 수 있도록 결산결과와 운영상황을 **노동조합 게시판에 공고**하거나 **인터넷 홈페이지 게시** 등의 방법으로 공표하여야 함
- 그러나 회계공시시스템을 활용하는 경우 **매년 4월 30일까지** 직전 연도 결산결과 및 운영상황을 공표할 수 있음
- 단, 부득이한 사유(노동조합 등의 합병, 분할, 해산 등)가 있는 경우 또는 회계연도 종료일이 12월 31일이 아닌 경우에는 9월 30일까지 직전 연도의 결산결과를 공표할 수 있음

■ 장애인 고용계획 및 실시상황 제출 의무 완화

시행일 : 2024. 01. 01.

■ 주요내용

상시근로자 50인 이상 장애인 고용의무 사업주의 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 제출 횟수를 연 2회에서 연 1회로 축소

■ 내용

- 장애인 고용의무 사업주의 장애인 고용계획 및 실시상황 보고서 제출 의무 완화
 - 개편 전: 연 2회 → 개편 후: 연 1회

구분	개편 전	개편 후
'전년도 장애인 고용계획에 대한 실시상황', '해당 연도 고용계획'	매월 1월 31일까지 제출	기존과 동일
'해당 연도 고용계획에 대한 상반기 실시상황'	매년 7월 31일까지 제출	(삭제)

■ 지원금 주요 개정사항

□ 일·생활균형 인프라 구축비 지원 확대(시행일 : 2024. 01. 01.)

- 인프라 구축비 지원을 "재택·원격근무"에서 "선택근무·시차출퇴근"을 위한 근태관리시스템 등 유연근무 전반으로 확대함

(유지) 재택·원격근무 인프라(정보보안시스템+근태관리시스템) : 투자비의 50% (2천만원 한도)
 (신설) 선택·시차출퇴근 인프라(근태관리시스템) : 투자비의 70%, 연 250만원 기준(3년) 지원

□ 유연근무장려금 확대(시행일 : 2024. 01. 01.)

- 육아기의 자녀를 둔 근로자가 시차출퇴근을 활용하는 경우 1년간 1인당 월 최대 20만원을 사업주에게 지원(연 최대 240만원)
- 재택·원격·선택근무를 근로자가 활용하는 경우 월 10만원~30만원을 사업주에게 지원(연 최대 360만원)

유연근무장려금	
구분	세부내용
①시차출퇴근	- 대상 : 육아기 자녀를 둔 근로자 - 금액 : 활용근로자 1인당 월 최대 20만원(1년간) 사업주 지원
②재택·원격·선택근무 (* 제도별 최저~최대 금액 상이)	- 대상 : 주 35시간 이상 40시간 이하 근로자 - 금액 : 활용근로자 1인당 월 최대 30만원(1년간) 사업주 지원 ※ 육아기 자녀를 둔 근로자 : 월 10만원 추가 지원

□ 실근로시간 단축제(워라벨 일자리 장려금) 신설(시행일 : 2024. 01. 01.)

- 장시간 근로문화 개선을 위해 근로자의 주 평균 실근로시간(소정근로+연장근로시간)을 2시간 이상 단축한 사업주를 대상으로 워라벨 일자리 장려금(실근로시간 단축제)을 지원

워라벨 일자리 장려금	
구분	세부내용
지원요건	✓ (사업주) 실근로시간 단축을 위한 세부 추진계획을 수립 ✓ 근로자 1인당 주 평균 실근로시간 2시간* 이상 감소 * (단축 전 3개월 주 평균 실근로시간) - (단축 후 3개월간 주 평균 실근로시간)
지원금액	✓ 지원 인원 1인당 단축 장려금 월 30만원 지원(정액) * 지원대상 근로자의 30% 지원 (최대 100명, 단 지원 대상 근로자가 10명 미만인 경우 3명 지원)
지원기간 및 주기	✓ 실근로시간 단축 계획 시행일로부터 1년간 3개월 단위로 지원

2. Remind, 다시 보는 2023년 노동관계법령 주요 개정사항

산재보험법

■ 노무제공자 산재보험 적용 확대

시행일 : 2023. 07. 01.

- 기존에 일정한 소득이나 종사 시간 등 기준을 충족해야 산재보험 특례적용을 받을 수 있도록 했던 전속성 요건을 폐지하고, 기존 특수형태근로종사자와 플랫폼 종사자를 '노무제공자'로 통합·재정의함

구분	세부내용
보험료 산정	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 보험료 산정 : 보험료 부과기준이 되는 소득(보수) X 보험료율 ✓ 노무제공자의 보수는 '소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세 소득 및 경비 등을 제외한 금액'으로 함 ✓ 노무제공자의 산재보험료율은 재해율 등을 고려하여 산재보험 및 예방 심의위원회 심의를 거쳐 근로자와 달리 정할 수 있도록 함
보험료 부담징수	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 종사자와 사업주가 1/2씩 부담하되 저소득 종사자에 대한 보험료 감면(면제 또는 경감) 근거 마련 ✓ 사업주가 노무제공 내용, 월보수액 등을 다음달 말일까지 공단에 신고하면 공단이 그 다음 달에 보험료 부과 ✓ 사업주 미신고 시 노무제공자가 직접 신고할 수 있는 제도 신설

■ 건강손상자녀(태아) 업무상 재해 인정·보상

시행일 : 2023. 01. 12.

- 임신 중인 근로자가 업무수행과정에서 업무상 사고, 출퇴근재해 또는 유해인자의 취급노출로 인해 출산한 자녀가 부상, 질병 또는 장애가 발생하거나 사망한 경우 업무상 재해로 인정함

건강손상자녀(태아) 산재보험 적용	
급여종류	요양급여, 장애급여, 간병급여, 장례비, 직업재활급여 * 18세 이후 장애등급을 판정하고, 장애급여 및 장례비는 고용노동부장관이 고시하는 최저보상기준금액으로 지급
수급권	자녀에게 수급권을 인정하되, 장례비는 유족에게 지급 * 출산한 자녀(건강손상자녀)는 해당 업무상 재해사유 발생 당시 임신한 근로자가 속한 사업의 근로자로 봄
적용대상	법 시행일(23.1.12.)이후 출생한 자녀부터 적용하되, ①법 시행일 이전 산재보험 급여를 신청한 경우 ②법원판결로 산재보험 급여 수급권을 인정받은 경우 ③법 시행일 이전 3년 이내 출생했지만 증상 발현이 늦어 시행일 이후 3년 이내 신청한 경우 소급 인정함

■ 사업장 내 휴게시설 설치 의무화

시행일 : 2023. 8. 18.

■ 주요내용

2023.08.18.부터 사업장 내 휴게시설 설치·관리기준 적용 대상이 상시근로자 20명 이상 사업장으로 확대됨

■ 내용

□ 사업장 내 휴게시설 설치·관리 의무의 50인 미만 사업장 적용 유예기간이 종료되어 상시근로자 20명 이상 사업장에 확대 시행됨

휴게시설 설치·관리 의무	
구분	세부내용
시행 대상	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 설치 대상 : 모든 사업장 ✓ 과태료 부과 대상 : <ul style="list-style-type: none"> - 상시근로자 20명 이상 사업장(관계수급인 포함) - 총 공사금액 20억원 이상 공사현장 - 취업 직종 근로자 2명 이상으로 상시 근로자 10명 이상 사업장 * 취업직종(7종) : 전화상담원, 돌봄서비스 종사원, 텔레마케터, 배달원, 청소 및 환경미화원, 아파트 경비원, 건물 경비원
기준	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 크기 및 위치 : 최소면적 6㎡, 바닥에서 천장까지 높이 2.1m 이상 ✓ 위치 : 이용이 편리하고 가까운 곳에 설치. 화재·폭발 위험, 분진, 소음 및 유해물질 취급 장소에서는 떨어져야 함 ✓ 온도 : 18~28℃ 수준 유지(냉난방 구비) ✓ 습도·조명 : 습도 50~55%, 조명 100~200Lux 유지 및 환기 가능 ✓ 비품 및 설비: 의자 등과 음용이 가능한 물(또는 해당 설비 구비) ✓ 물품보관 등 휴게시설 목적 외 사용 금지 * 둘 이상의 사업장이 공동으로 휴게시설 설치 가능

□ 휴게시설을 설치하지 않은 경우 1,500만원 이하의 과태료가 부과되고, 고용노동부 장관이 정한 휴게시설 설치·관리기준을 준수하지 않은 경우에도 1,000만원 이하의 과태료가 부과됨

위반행위	휴게시설 설치·관리 의무 위반시 과태료		
	과태료 금액		
	1차	2차	3차 이상
휴게시설을 안 갖춘 경우	1,500만원	1,500만원	1,500만원
설치·관리 기준을 어긴 경우	50만원	250만원	250만원

* 설치·관리 기준을 어긴 경우는 위반 건당 부과

■ 외국인 근로자 허용업종 및 “10인 미만 사업장” 고용보험 적용확대

시행일 : 2023. 01. 01.

■ 주요내용

- 외국인 근로자 허용업종이 도입제외 업종을 제한적으로 열거 규정하는 네거티브 방식으로 변경됨
- 외국인 근로자 고용보험 가입 범위가 상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업(장)까지로 확대됨

■ 내용

① 외국인 근로자 허용업종(방문취업동포 'H-2' 비자)

- 기존에는 외국인 근로자 허용업종에 대해 도입허용 업종을 제한적으로 열거 규정하였으나 2023.01.01.부터 도입제외 업종을 제한적으로 열거 규정하는 네거티브 방식으로 전환함

② 외국인 근로자 고용보험 가입 범위 확대

- 외국인 근로자 고용보험 가입 범위가 상시 10인 미만 근로자를 사용하는 사업(장)까지 확대됨
- 외국인 근로자(E-9, H-2비자) 직업능력 개발을 위해 고용안정 및 직업능력개발 사업을 적용함
- 실업급여 및 육아휴직 급여는 신청에 따라 적용함

[참고] 시행유력 모성보호제도(시행여부, 시행일 미확정)

고용보험법

■ ①난임치료휴가 급여지원 신설 ②배우자출산휴가 급여지원 기간 확대

시행일 : (국회 본회의 통과 시) 공포한 날

① 난임치료휴가 급여지원 신설

난임치료휴가 기간을 확대하고 그 기간 중 최초 2일에 대한 급여를 지원하는 내용의 입법안이 입법예고된 상태이며, 국회 본회의 통과 시 **공포한 날**로부터 시행예정임

② 배우자 출산휴가 급여지원 기간 확대

배우자 출산휴가 급여지원 기간을 현행 5일에서 휴가 전체 기간인 10일로 확대하는 내용의 입법안이 입법예고된 상태이며, 국회 본회의 통과 시 **공포한 날**로부터 시행예정임

남녀고용평등법

■ ①배우자 출산휴가 제도 ②난임치료휴가 제도 ③임신기 근로시간 단축제도 ④육아기 근로시간 단축제도 확대 등

시행일 : (국회 본회의 통과 시) 공포 후 6개월

- 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 임신기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축 등 모성보호제도 관련 입법안이 다수 입법 예고되어 있으며, 세부 내용은 아래와 같음

모성보호제도 관련 개정안		
구분	주요내용	
	현행	입법안
배우자출산휴가 분할사용 횟수	1회	3회
난임치료휴가 기간	연간 3일(최초 1일 유급)	연간 6일 (최초 2일 유급)
임신기 근로시간 단축	임신 후 12주 이내 또는 36주 이후	임신 후 12주 이내 또는 32주 이후
육아기 근로시간 단축	대상	만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하
	기간	1년 이내 + 육아휴직 미사용 기간
		만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 1년 이내 + 육아휴직 미사용 기간의 2배