

남녀고용평등법 개정으로 2020. 12. 8.부터 육아휴직 2회 분할 사용 가능과 사용 예시

1. 서설

고용노동부는 “최근 코로나19 여파로 부모의 아동 돌봄 및 일·가정 양립의 필요성이 높아지고 있는데 현행 1회로 한정된 육아휴직 분할 사용 횟수로는 실질적 육아 수요에 부응하기 어려움에 따라 육아휴직 분할 사용 횟수를 2회로 확대함으로써 육아휴직의 유연한 활용을 도모하여 근로자의 일·가정 양립을 강화하는 데 이바지하고자¹⁾” 남녀고용평등법을 일부개정(2020.12.8.)한바 이하 관련 내용에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 남녀고용평등법 개정 전후 비교

개정 전	개정 후
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <개정 2020. 12. 8.>

3. 관련 남녀고용평등법 개정에 따른 분할사용 예시(1년) 비교

개정 전	개정 후
1.1. ~ 6.30 (6개월) 9.1. ~ 익년 2.28(6개월) : 1회 총 1년(6월+6월), 1회 분할 사용	1.1. ~ 6.30 (6개월) 9.1. ~ 12.31 (3개월) : 1회 익년 3.1. ~ 5.30 (3개월) : 1회 총 1년(6월+3월+3월), 2회 분할 사용

1) 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정(2020.12.8) 개정이유

4. 2020.12.8. 이전 육아휴직 중인 자에게도 적용되는지?

1) 관련 법규

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

[시행 2020. 12. 8.] [법률 제17602호, 2020. 12. 8., 일부개정]

부칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 휴직하였거나 휴직 중인 사람에 대해서도 적용한다.

2) 적용대상

남녀고용평등법 개정에 따른 부칙 제2조에 따라 2020.12.8 이후 육아휴직을 신청하는 근로자 및 종전 회사 취업규칙에 따라 육아휴직을 사용한 후 잔여 육아휴직기간이 남아 있거나 2020.12.8 이전에 휴직 중인 근로자에게도 적용되어 육아휴직 2회 분할 사용이 가능합니다.
끝.

제375호

2020.12.14.

노무법인 두레