

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(김태선의원 대표발의)

의안 번호	14851
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 4.

발 의 자 : 김태선·이용우·윤후덕
허성무·이병진·김주영
윤종균·박 정·허 영
이학영 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행 법은 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청하면 사업주가 이를 허용하도록 하고 있으나, 거부 사유가 넓게 규정되어 있고 사업주의 처리기한도 명확하지 않아 제도가 현장에서 충분히 작동하지 못한다는 지적이 있습니다.

특히 ‘대체인력 채용이 불가능한 경우’ 등 모호한 불허 사유는 사업주의 자의적 판단을 가능하게 하고, 통보 기한 부재는 근로자가 장기간 답변을 기다려야 하는 문제를 초래하고 있습니다.

이에 불허 사유를 합리적으로 정비하고, 사업주가 신청일로부터 30일 이내에 허용 여부를 서면으로 통보하도록 의무를 명확히 하며, 해당 기간 내 통보가 없는 경우에는 신청을 허용한 것으로 간주하는 규정을 마련하여 육아기 근로시간 단축 제도의 실효성과 접근성을 높이고자 합니다(안 제19조의2).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제19조의2제1항 단서 중 “대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우”를 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우”로 하고, 같은 조 제2항 중 “해당 근로자에게”를 “신청일로부터 30일 이내에 해당 근로자에게”로 하며, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 30일 이내에 허용 여부를 서면으로 통보하지 아니하면 육아기 근로시간 단축을 허용한 것으로 본다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축에 관한 적용례) 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제19조의2(육아기 근로시간 단축)	제19조의2(육아기 근로시간 단축)
① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, <u>대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우</u> 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우</u> ----- ----- -----.
② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 <u>해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.</u>	② ----- ----- ----- <u>신청</u> ----- <u>일로부터 30일 이내에 해당 근로자에게</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
<u><후단 신설></u>	----- <u>이 경우 30</u>

③ ~ ⑦ (생략)	<u>일 이내에 허용 여부를 서면으</u> <u>로 통보하지 아니하면 육아기</u> <u>근로시간 단축을 허용한 것으</u> <u>로 본다.</u> ③ ~ ⑦ (현행과 같음)
-------------------	---