



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 육아휴직 고지제 전환 〉

■ 박성민의원 대표발의(의안번호 제2219556호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 육아휴직 고지제 전환	3

I. 제안경위

2026년 6월 26일 박성민위원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 일·가정 양립 지원을 위해 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하고 있음.

그런데 실제로는 사업주의 승인 또는 회신 여부에 따라 육아휴직 개시가 지연되거나 이를 둘러싼 분쟁이 지속적으로 발생하고 있음. 최근 시행령 개정을 통해 일정 기간 내 사업주가 회신하지 아니한 경우 허용한 것으로 간주하는 규정이 도입되었으나, 근로자가 신청의 도달 여부 및 사업주의 무응답 사실을 입증해야 하는 구조로 인해 여전히 권리 행사에 부담이 남아 있는 실정임.

반면, 국제적으로 육아휴직은 사업의 승인을 기다리는 사항이 아니라, 요건을 갖춘 근로자의 통지만으로 즉시 효력이 발생하는 자동 개시형 권리로 진화하고 있음. 일본, 프랑스, 캐나다 등 주요국은 근로자가 정해진 기한 내에 통지하거나 신청하면 사업주의 별도 승인 절차 없이 휴직이 자동으로 개시되는 강력한 권리를 보장하고 있으며, 오스트리아와

스웨덴은 별도의 승인이나 답변 의무조차 없이 오직 근로자의 통지만으로 즉시 법적 효력이 발생하도록 하여 사용자의 거부권을 원천적으로 차단하고 있음.

이에 우리나라도 글로벌 스탠다드에 맞춰 근로자가 육아휴직을 신청 후 사업주가 승인하는 방식에서 고지하는 제도로 전환하여 근로자의 일방적 의사표시만으로 육아휴직의 효력이 발생하도록 함으로써 육아휴직 사용권의 실효성을 강화하고 일·가정 양립 지원이라는 입법 목적을 충실히 구현하고자 함(안 제19조제1항, 제6항 및 제37조제4항제4호).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 고지제 전환

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 육아휴직을 신청하여 사업주의 허가를 받도록 한 현행 방식을, 사업주에게 고지하면 즉시 허용된 것으로 간주하는 방식으로 변경하고, 관련 벌칙조항을 정비하려는 것임(안 제19조제1항, 제6항 및 제37조제4항제4호).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① <u>사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u>	제19조(육아휴직) ① <u>임신</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>사용하고자 하는 경우에는 그 사실을 사업주에게 고지하여야 하며, 고지한 당시 허용한 것으로 본다.</u> ----- -----.
② ~ ⑧ (생략)	② ~ ⑧ (현행과 같음)

⑨ 육아휴직의 <u>신청방법</u> 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 3. (생략) 4. <u>제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우</u> 5.·6. (생략)	⑨ -----<u>고지방법</u>----- ----- -----. 제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. <u>제19조제4항</u>-----<u>육아휴직</u>----- ----- ----- ----- 5.·6. (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 육아휴직을 사용하려는 근로자가 사업주에게 육아휴직을 신청하고, 사업주는 이를 허용하거나 그 사실을 근로자에게 통지하는 절차를 거치도록 하고 있음. 이에 따라 법령상 육아휴직이 근로자의

권리로 보장되어 있음에도 불구하고, 실제 육아휴직의 개시 과정에서는 사업주의 허용 여부 또는 회신 여부가 중요한 요소로 작용하고 있음.

그런데, 이러한 구조에서는 사업주가 육아휴직 신청에 대하여 신속하게 의사를 표시하지 않는 경우, 근로자가 예정한 시기에 육아휴직을 사용하지 못하거나 휴직 개시 여부에 관한 분쟁이 발생할 가능성이 있음. 특히 육아휴직은 자녀의 출산·양육 상황에 맞게 일정한 시점에 사용해야 할 필요성이 높은 제도라는 점에서, 사업주의 승인 또는 회신을 기다리는 과정에서 휴직 개시가 지연될 경우 육아휴직이라는 권리의 실질적인 행사가 제약될 수 있음.

이에 개정안은 근로자가 육아휴직을 사업주에게 고지하면 즉시 허용된 것으로 간주하는 방식으로 변경하여 육아휴직 사용 여부가 사업주의 승인이나 회신에 좌우되는 것처럼 인식되는 문제를 해소하고, 근로자의 고지만으로 휴직의 효력을 발생시키는 방식을 도입함으로써 권리행사의 명확성을 높이는 측면이 있다는 점에서 그 필요성이 인정될 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안에 관해서는 다음과 같은 사항을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

첫째, 개정안은 사업주의 허용을 법률효과의 발생요건에서 제외하여 근로자의 고지만으로 육아휴직의 효력이 발생하도록 하려는 것으로,

이러한 법률효과의 발생시점을 변경할 필요성과 그에 따른 제도적 효과를 검토할 필요가 있음.

현행법상 육아휴직은 근로자가 법정 요건을 갖추어 신청하면 사업주가 이를 허용하여야 하므로 사업주의 허용 여부에 재량이 인정되는 것은 아니며, 「남녀고용평등법 시행령」은 사업주의 무응답, 응답지연 등의 문제를 완화하기 위하여 일정 기간 내 사업주가 육아휴직 허용 여부를 통지하지 아니한 경우 근로자가 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 보는 제도를 두고 있음.

「남녀고용평등법」 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. ⑦ 제6항에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다. ⑧ 사업주는 제6항 단서에 따라 육아휴직 시기를 변경하는 경우 시기변경 사유, 변경한 육아휴직 기간 등을 근로자에게 서면으로 알려야 한다. ⑨ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
「남녀고용평등법 시행령」 제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문 및 같은 조 제6항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다. 이 경우 제6호의 사항에 대해서는 신청서에 해당 사실을 증명하는 서류를 첨부해야 한다. 1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항 2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다) 3. 휴직개시예정일

4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)
5. 육아휴직 신청 연월일
6. 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그에 해당한다는 사실
7. 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청하는 경우에는 해당 육아휴직 신청 사유
 - ② 근로자는 자녀 출생 후 18개월 이내에 육아휴직을 시작하려는 경우에는 「근로기준법」 제 74조에 따른 출산전후휴가(이하 “출산전후휴가”라 한다)를 청구하거나 법 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가를 고지할 때 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 함께 신청할 수 있다. 이 경우 근로자는 육아휴직 신청서에 제1항 각 호의 사항(제7호의 사항은 제외한다) 및 출산 전후휴가 또는 배우자 출산휴가의 개시·종료예정일을 적어 사업주에게 제출해야 하며, 육아 휴직의 신청은 육아휴직개시예정일 30일 전까지 해야 한다.
 - ③ 제1항 및 제2항 후단에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시 예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.
 1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
 2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
 3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유 아를 양육하기 곤란한 경우
 - ④ 제1항에도 불구하고 고용노동부령으로 정하는 긴급한 사유로 법 제19조제6항에 따른 육아 휴직을 신청하려는 경우에는 휴직개시예정일까지 육아휴직을 신청할 수 있다.
 - ⑤ 사업주는 근로자가 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청하는 경우에는 육 아휴직을 허용해야 한다. 이 경우 제1항 및 제2항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 14일 이내에, 제3항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 3일 이내에, 제4항에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 지체 없이 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.
 - ⑥ 사업주가 제5항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을 알리 지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다.
 - ⑦ 사업주는 근로자가 제1항 또는 제2항 후단에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경 우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제3항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경 우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용해야 하고, 그 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.
 - ⑧ 사업주는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 다음 각 호의 사항을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.
 1. 본인 또는 배우자가 임신 중인 사실
 2. 해당 자녀의 출생 또는 입양 등의 사실
 3. 근로자가 법 제19조제6항에 따른 육아휴직을 신청한 경우에는 해당 육아휴직의 신청 사유 에 해당한다는 사실

즉, 현행 제도에서도 사업주의 의사에 따라 근로자의 육아휴직 사용 여부가 결정되는 것은 아니며, 사업주의 허용절차가 근로자의

권리행사를 제한하는 효과는 일정 부분 보완되어 있다고 볼 수 있어 개정안에 따른 고지방식 도입이 근로자의 육아휴직 사용권을 추가적으로 보장하는 효과는 다소 제한적일 수 있음.

한편, 사업주의 허용절차는 육아휴직의 법률효과를 발생시키기 위한 요건이라는 의미 외에도, 실제 근로현장에서는 근로자가 육아휴직을 사용하기 전에 사업주 또는 인사·관리부서에 그 사실을 알리고, 휴직의 개시시기와 기간, 업무 인수인계 및 업무분장 등에 관하여 사전에 협의하는 계기로 기능할 수 있음. 특히 육아휴직은 장기간의 근로제공 중단을 수반하므로 사업주가 대체인력을 확보하거나 업무를 재배치하기 위해서는 근로자의 휴직 사실과 시기를 미리 파악할 필요가 있으며, 근로자 역시 업무 인수인계 등을 위해 이러한 협의가 필요할 수 있음.

이러한 점에서 개정안은 사업주의 허용 여부에 따른 불확실성을 제거하여 근로자의 권리행사를 보다 명확하게 하는 장점이 있는 반면, 사업주의 별도 허용이나 확인 절차를 거치지 않게 됨에 따라 실제 근로현장에서 이루어지는 사전 협의·조정에도 일정한 변화가 있을 수 있음.

따라서, 개정안에 따른 고지방식의 도입이 현행 제도에 비하여 근로자의 권리보장에 어떠한 추가적인 효과가 있는지를 살펴보는 한편, 사업주의 허용절차가 갖는 사전 협의·조정 기능 등을

종합적으로 고려하여 그 필요성과 타당성을 논의할 필요가 있음.

둘째, 개정안은 법 제19조제6항에 따른 단기 육아휴직¹⁾에 관해서는 개정하지 않고 있으므로 법 제37조제4항제4호의 개정에 관해서는 정비할 필요가 있음.

단기 육아휴직은 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 사용되며, 그 기간은 1~2주의 단기간이라는 점, 방학기간의 경우 사업주가 근로자와 협의하여 시기를 변경할 수 있다는 점 등 일반 육아휴직과는 제도의 성격이 다소 상이한 측면이 있는바, 근로자의 일방적인 고지만으로 그 효력이 발생하도록 하기보다는 사업주의 인력운용 상황을 고려하여 사용 시기를 조정할 수 있는 현행 신청·허용방식을 유지하는 것이 제도의 취지에 보다 부합하는 측면이 있을 것으로 보임.

그런데, 개정안은 단기 육아휴직의 신청·허용 방식은 개정하지 않으면서도 제37조제4항제4호에서는 근로자의 육아휴직 신청 자체를 삭제하고 있어 단기 육아휴직에 관한 사업주의 허용의무가 별칙 조항에서 반영되지 못하게 되는바, 관련 조문을 정합적으로 정비할 필요가 있음.

고용노동부는 회신 지연이나 무응답으로 인해 발생할 수 있는 육아휴직 사용상 불확실성을 해소하려는 취지에 공감하나, 고지만으로

1) 단기 육아휴직은 2026년 2월 개정에 따라 2026년 8월 20일부터 시행되고 있음.

즉시 허용 효과가 발생하도록 하는 것은 사업장의 업무 조정 및 근로자-사업주 간 사전 조율에 어려움을 초래할 수 있어 근로자의 신청에 사업주가 일정 기간 내 허용을 알리고, 무응답시 신청한 대로의 허용을 간주하는 규정을 법률로 상향하는 방안을 검토할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539