



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사업주의 육아휴직 허용통지 의무 신설 등 〉
■ 최기상의원 대표발의(의안번호 제2201927호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 사업주의 육아휴직 허용통지 의무 신설 등	3

I. 제안경위

2024년 7월 18일 최기상위원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주로 하여금 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 대통령령으로 정하는 경우(계속 근로기간 6개월 미만 근로자) 외에는 이를 허용하도록 함.

현행법에 따라 사업주는 예외적인 경우를 제외하고는 근로자가 신청하는 육아휴직을 허용하여야 할 의무가 있음. 하지만 근로자의 육아휴직 신청에 대하여 사업주가 명시적으로 승낙을 하지 아니하는 경우 근로자가 곧바로 육아휴직 제도를 이용하기에는 현실적인 어려움이 있음.

이에 육아휴직의 제한 사유 및 육아휴직 신청 절차 등을 대통령령에서 법률로 상향하여 일부 보완하고 사업주의 육아휴직 허용 통지의무를 신설하는 한편, 사업주가 육아휴직 허용 통지를 하지 아니한 경우에는 근로자가 신청한 육아휴직 개시예정일 등에 육아휴직이 자동

으로 개시되도록 규정함으로써, 근로자들이 보다 자유롭고 안정적으로 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고자 함(안 제19조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주의 육아휴직 허용통지 의무 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①현행 시행령에서 정하고 있는 육아휴직 제한사유 및 신청절차 등을 법률에 상향하여 규정하고, ②육아휴직 신청을 받은 사업주에 대하여 정해진 기한 내에 허용 통지 의무를 부여하며, ③사업주가 정해진 기한 내에 허용 통지를 아니한 때에는 허용한 것으로 간주하고, ④허용 통지를 하지 않은 사업주에게 300만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임(안 제19조 및 제39조제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
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.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>육아휴직을 시작하려는 날(이하 “육아휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당</u>

② ~ ⑤ (생략)

<신설>

<신설>

<신설>

사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한---

② ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ 제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 육아휴직개시예정일의 30일 전까지 휴직기간을 정하여 사업주에게 신청하여야 한다.

⑦ 근로자가 제6항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우 사업주는 육아휴직개시일을 그 신청일 이후 30일 이내의 기간 중에서 지정하여야 한다.

⑧ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 긴급한 휴직 사유가 있는 경우에는 육아휴직개시예정일의 7일 전까지 휴직기간을 정하여 육아휴직을 신청할 수 있다. 다만, 근로자가 본문에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우 사업주는 육아휴직개시일을 그 신청일 이후 7일 이내의 기간 중에서 지정하여야 한다.

1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우

<신 설>

<신 설>

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제39조(과태료) ① ~ ③ (생략)

2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우

3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

⑨ 제6항 또는 제7항에 따라 육아휴직 신청을 받은 사업주는 그 신청일 이후 14일 이내에, 제8항에 따라 육아휴직 신청을 받은 사업주는 그 신청일 이후 5일 이내에 육아휴직을 허용한다는 사실을 서면 또는 전자적 방법으로 통지하여야 한다.

⑩ 사업주가 제9항의 기한 내에 육아휴직을 허용한다는 사실을 통지하지 아니한 때에 근로자의 육아휴직은 제6항 및 제8항 본문의 경우에는 육아휴직개시예정일 부터, 제7항의 경우에는 육아휴직 신청일 이후 30일이 되는 날부터, 제8항 단서의 경우에는 육아휴직 신청일 이후 7일이 되는 날부터 개시되는 것으로 본다.

⑪ 그 밖에 육아휴직의-----

-----.

제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과

하지 않는 경우 근로자들이 제도 사용에 어려움을 겪는다는 지적이 있음.

이에 개정안은 현행 대통령령에서 정하고 있는 육아휴직의 제한 사유 및 육아휴직 신청 절차 등을 법률에서 규정하고, 사업주에 대하여 육아휴직 신청에 대한 허용통지 의무를 신설하려는 것으로,

근로자들이 육아휴직 절차에 대해 보다 명확하게 인지할 수 있도록 하고, 근로자들이 안정적으로 육아휴직을 사용할 수 있도록 한다는 점에서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 육아휴직의 제한 사유나 신청절차 등을 법률에 규정하는 것은 사회나 상황의 다양한 변화에 따른 탄력적 대응을 어렵게 한다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 개정안에서 규정하고 있는 육아휴직 적용제외 사유와 신청절차는 현행 남녀고용평등법 시행령 제10조(육아휴직의 적용제외)²⁾와 제11조(육아휴직의 신청 등)³⁾에서 정하고 있으므로, 개정 실익

2) 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

3) 제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 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

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 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 영유아를 양육하기

이 크지 않다는 의견이고,

시행령 개정을 통해 근로자의 육아휴직 신청에 대해 사업주의 허용 의사를 서면으로 고지하도록 하되, 기한 내 고지하지 않을 경우 허용한 것으로 간주하는 방안을 추진할 계획이라는 입장임.⁴⁾

문 의 처
02)6788-5539

곤란한 경우

③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.

④ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

4) 고용노동부는 남녀고용평등법 시행령 개정을 통해 출산휴가와 생후 18개월 사용 예정인 육아휴직을 통합신청할 수 있도록 하고, 사업주는 일정기한 이내 허용의사를 '서면고지'하되 기한 내 고지하지 않을 경우 허용한 것으로 간주하는 방안을 추진할 계획임.