



제427회 국회 (임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 육아휴직, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축 신청에 대한
사업주의 허용통지 의무 신설 등〉

■ 임호선의원 대표발의(의안번호 제2209596호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 육아휴직, 난임치료휴가, 육아기 근로시간 단축 신청에 대한 사업주의 허용통지 의무 신설 등	3

I. 제안경위

2025년 4월 4일 임호선의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 7일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 「근로기준법」에서 규정된 출산전후휴가에 더하여 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등 근로자가 연차휴가나 병가 외에도 출산·육아와 난임치료를 위해 휴가 또는 휴직을 사용할 수 있도록 하여 저출생 문제 해소에 기여하기 위한 제도를 규정하고 있음.

이러한 휴가·휴직 제도는 사업장의 여건이나 직장문화와 관계없이 적용되어야 하는 최소기준을 정한 것으로서 근로자의 보편적 권리이나, 실제로는 상시근로자 수가 적은 중소기업 사업장 등 그 여건에 따라 실질적인 휴가 보장범위에 차이가 있는 것으로 나타나고 있음.

특히 사업주가 근로자의 휴가 청구에 대하여 명시적인 의사표시를 하지 않는 방식으로 휴가 사용을 방해하는 사례도 있는 것으로 나타났는데, 현행법은 육아휴직 거부에 대하여만 처벌하도록 하고 있을 뿐 명시적인 의사표시를 하지 아니하는 경우는 고려하고 있지 않음.

이에 난임치료휴가와 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 신청을 받은 사업주에게 근로자에게 명시적인 의사표시를 할 의무를 부과하고 그 통지를 하지 않을 경우 휴가·휴직이 개시되는 것으로 간주함으로써 근로자의 실질적인 휴가·휴직 사용권을 보장하고 자녀 양육부담을 최소화하고자 함(안 제18조의3 및 제19조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주의 육아휴직 허용통지 의무 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 신청을 한 경우 사업주에 대해 그 신청일부터 30일 이내에 허용의사 통지 의무를 부여하고, 사업주가 정해진 기한 내에 허용 통지를 아니 한 때에는 근로자가 신청한 시기에 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축이 개시되는 것으로 간주하려는 것임(안 제18조의3, 제19조 및 제19조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그	제18조의3(난임치료휴가) ① ----- ----- ----- ----- -----주어야 한다. --- ----- ----- ----- -----

<신 설>

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호 하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 하는 경우에 이를 허용하여야 한다. <후단 신설> 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제19조(육아휴직) ① -----

-----대통령령으로 정
하는 경우를 제외하고 이를----
이 경우 사업주는 근로자가 육아
휴직을 신청한 날부터 30일 이내
에 육아휴직을 허용한다는 의사
표시를 서면으로 통지하여야 하
고, 그 기간 내에 통지를 하지 아

② ~ ⑥ (생략)

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. <후단 신설> 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로

니한 때에는 근로자가 전단에 따라 신청한 시기를 육아휴직의 개시일로 하여 육아휴직이 개시되는 것으로 본다. <단서 삭제>

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① -----

경우에는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고-----. 이 경우 사업주는 근로자가 육아기 근로시간 단축을 신청한 날부터 30일 이내에 그 허용여부를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 신청한 시기를 육아기 근로시간 단축의 개시일로 하여 육아기 근로시간 단축이 개시되는 것으로 본다. <단서 삭제>

② 제1항 전단-----

자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다. ③ ~ ⑦ (생 략)	----- ----- ----- ----- ----- --. ③ ~ ⑦ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위한 경우 연간 6일 이내(유급 2일)의 휴가(이하 “난임치료휴가”)를 주도록 하고 있고, 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 경우 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있으며, 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”)을 사용할 수 있도록 하고 있음.¹⁾

사업주는 근로자의 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축

1) 제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 6일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

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.

19조의2(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, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

의 신청을 허용하여야 하며,

난임치료휴가는 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있고, 육아휴직은 해당 사업 계속 근로기간 6개월 미만 근로자의 경우,²⁾ 육아기 근로시간 단축은 해당 사업 계속 근로기간 6개월 미만 근로자의 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우³⁾ 허용하지 않을 수 있음.

그런데 사업주가 근로자의 휴가 청구에 대하여 명시적인 의사표시를 하지 않는 경우 근로자들이 제도 사용에 어려움을 겪는다는 지적이 있음.

이에 개정안은 난임치료휴가와 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 신청을 받은 사업주에게 근로자에게 명시적인 의사표시를 할 의무를 부과하고 그 통지를 하지 않을 경우 휴가·휴직이 개시되는 것으로 간주하려는 것으로,

근로자의 실질적인 휴가·휴직 사용권을 보장하고 자녀 양육부담을

2) 「남녀고용평등법 시행령」 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) 「남녀고용평등법 시행령」 제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 법 제19조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

2. 삭제

3. 사업주가 「직업안정법」 제2조의2제1호에 따른 직업안정기관(이하 “직업안정기관”이라 한다)에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.

4. 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

최소화하려 한다는 점에서 입법에 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 육아휴직의 경우는 남녀고용평등법 시행령을 개정(‘25.1.1 시행)하여 사업주의 서면허용 의무 및 일정기간내 허용여부 미고지 시 승인 간주를 규정⁴⁾하였으므로 법률 개정의 실익이 크지 않을 것으로 보이고,

난임치료휴가는 휴직(단축)개시예정일 30일 전까지 신청하도록 하고 있는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축과 달리, 일 단위 사용이 가능하여 휴가 사용 당일에도 청구할 수 있으므로, 사업주에게 신청일부터 30일 이내 허용 서면통지 의무를 부과하는 것이 오히려 근로자의 휴가 사용을 저해하는 등 불리하게 작용할 우려가 있어 보임.

육아기 근로시간 단축은 현행법에서 사업주가 허용하지 않는 경우 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하도록 하고 있고, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 과태료에 처하도록 하고 있는바,⁵⁾ 개정안이 육아기 근

4) 제11조(육아휴직의 신청 등) ④ 사업주는 근로자가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 육아휴직을 신청하는 경우에는 육아휴직을 허용해야 한다. 이 경우 제1항 및 제2항(휴직 개시일 30일 전 신청)에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 14일 이내에, 제3항(휴직 개시일 7일전 신청)에 따라 육아휴직을 신청하는 근로자에게는 그 신청일부터 3일 이내에 육아휴직을 허용한 사실을 서면 또는 전자적 방식으로 알려야 한다.

⑤ 사업주가 제4항 후단에 따른 기간 이내에 근로자에게 육아휴직을 허용한다는 사실을 알리지 않은 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 대로 육아휴직을 허용한 것으로 본다.

5) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ② 제1항 단서에 따라 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 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.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

4. 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우

로시간 단축 허용여부 서면 통지기한을 설정하는 것은 사업주가 허용 여부를 명확히 하고 미허용시 대안을 마련할 수 있도록 함으로써 근로자의 권익 보장에 도움이 될 수 있을 것으로 보임.

고용노동부는 「남녀고용평등법」 제19조의3제2항⁶⁾은 단축된 근로시간 등 변경된 근로조건을 서면으로 정하도록 규정하고 있는데, 사업주가 육아기 근로시간 단축 허용을 서면 통지기한 내에 통지하지 않아도 근로자가 신청할 시기에 육아기 근로시간 단축이 시작된다면, 근로자의 근로조건이 서면으로 확정되지 않는 상황이 발생할 우려가 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시함.

문 의 처
02)6788-5539

6) 제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등)

② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(육아기 근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.