



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 불리한 처우의 정의 및 각 개별 규정에 통일적 적용 등 〉

■ 민홍철의원 대표발의(의안번호 제2205560호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 불리한 처우의 정의 및 각 개별 규정에 통일적 적용	3
2. 배우자에 사실혼 관계 배우자 포함 명시 등	12
3. 육아휴직 자동 개시 규정 신설	15

I. 제안경위

2024년 11월 14일 민홍철의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 15일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 출산전후휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴직·휴가 등 모성보호와 일·가정 양립을 위한 휴가·휴직 제도를 마련하고 있으나, 그 실효성 차원에서는 일부 미흡한 측면이 있음.

먼저, 배우자 출산휴가나 육아휴직의 사용 요건과 관련하여 현행법은 휴가·휴직 사용의 절차로서 근로자의 청구 또는 신청을 규정하고 있는데, 이는 사업주가 근로자의 청구·신청을 반려하거나 그 기간에 대한 협의가 가능한 것으로 오인될 우려가 있음.

한편, 판례는 혼인신고를 마친 법률상의 배우자뿐만 아니라 사실상의 혼인관계에 있는 배우자도 배우자로 인정하고 있으며, 「보훈보상 대상자 지원에 관한 법률」 등 개별법에서도 다의적 해석을 방지하기 위하여 배우자에 사실혼 관계인 배우자가 포함됨을 명시하고 있는데 반해 현행법은 이를 명시하지 않아 그 포함 여부가 불명확함.

또한, 현행법은 육아휴직 등을 사용하였음을 이유로 불리한 처우를 하지 않도록 규정하고 있는데, ‘불리한 처우’라는 개념의 모호성 때문에 근로자를 기존보다 권한·책임·봉급 등이 낮은 직위에 보하더라도 실제로 이의를 제기하기는 어려운 경우가 많음.

이러한 점을 고려하여, 배우자 출산휴가를 ‘근로자가 원하는 때에’ 주도록 명시하고, 육아휴직 신청일로부터 30일이 경과하면 사업주의 응답 여부와 관계없이 육아휴직이 개시되도록 하며, 배우자 출산휴가·육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 시 불리한 처우의 범위를 구체적으로 규정하려는 것임(안 제2조제5호·제19조제6항 신설 및 제18조의2제1항 전단 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 불리한 처우의 정의 및 각 개별 규정에 통일적 적용

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법에서 금지하고 있는 직장 내 성희롱 피해근로자 등에 대한 불리한 처우의 구체적 사례를 열거하여 불리한 처우의 정의규정을 신설하고, 현행법상 불리한 처우 등을 금지하는 개별 규정에 해당 정의를 통일적으로 적용하는 내용임(안 제2조제5호 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. “불리한 처우”란 사업주가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치로 근로자를 합리적인 이유 없이 불이익하게 처우하는 것을 말한다. <u>가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> <u>나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진·승급(昇級) 제한 등 부당한 인사조치</u> <u>다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u>

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금·수당 또는 상여금 등의 차별 지급

마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

바. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 불이익한 조치

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ -----

-----불리한 처우-----
-----.

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및
피해근로자등의 의사에 반하는
불리한 처우

⑦ (생략)

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱
방지) ① (생략)

② 사업주는 근로자가 제1항에
따른 피해를 주장하거나 고객 등
으로부터의 성적 요구 등에 따르
지 아니하였다는 것을 이유로 해
고나 그 밖의 불이익한 조치를
하여서는 아니 된다.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① (생
략)

② ~ ④ (생략)

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를
이유로 근로자를 해고하거나 그
밖의 불리한 처우를 하여서는 아
니 된다.

제18조의3(난임치료휴가) ① (생
략)

② 사업주는 난임치료휴가를 이
유로 해고, 징계 등 불리한 처우
를 하여서는 아니 된다.

③ (생략)

제19조(육아휴직) ①·② (생략)

③ 사업주는 육아휴직을 이유로
해고나 그 밖의 불리한 처우를
하여서는 아니 되며, 육아휴직 기
간에는 그 근로자를 해고하지 못
한다. 다만, 사업을 계속할 수 없
는 경우에는 그러하지 아니하다.

④·⑤ (생략)

<삭 제>

⑦ (현행과 같음)

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱
방지) ① (현행과 같음)

② -----

-----불
리한 처우-----.

제18조의2(배우자 출산휴가) ①
(생략)

② ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----
-----근로자에게 불리한 처우-----
-----.

제18조의3(난임치료휴가) ① (현행
과 같음)

② -----
-----근로자에게 불리한 처우-----
-----.

③ (현행과 같음)

제19조(육아휴직) ①·② (현행과
같음)

③ -----
근로자에게 불리한 처우-----

-----.

④·⑤ (현행과 같음)

<신 설>

⑥ (생 략)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~ ④ (생 략)

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ · ⑦ (생 략)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (생 략)

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ ~ ⑩ (생 략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (생 략)

⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ · ⑦ (생 략)

제24조(명예고용평등감독관) ① · ② (생 략)

③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ (생 략)

⑥ (생 략)

⑦ (현행 제6항과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----
-----불리한 처우-----.

⑥ · ⑦ (현행과 같음)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ -----
-----해당 근로자에 대하여 불리한 처우-----.

⑦ ~ ⑩ (현행과 같음)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----
-----불리한 처우-----.

⑥ · ⑦ (현행과 같음)

제24조(명예고용평등감독관) ① · ② (현행과 같음)

③ -----
-----불리한 처우-----.

④ (현행과 같음)

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 2. (생략)

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② ③ (생략)

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 2. (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 2. (생략)

2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한

제26조(차별적 처우등의 시정신청)

① -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 제14조제6항-----
-----불리한 처우

② ③ (현행과 같음)

제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) -----

-----불리한 처우
-----.

1. 2. (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

2의2. -----불리한 처우-----

경우

3. 제19조제3항을 위반하여 육아 휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

5. (생략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

8. (생략)

9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 5. (생략)

6. 제24조제3항을 위반하여 명예

3. -----

-----불리한 처우-----

4. -----

-----불리한 처

우-----

5. (현행과 같음)

6. -----

-----근로자에 대하여

불리한 처우-----

7. -----

-----불리한 처우-----

8. (현행과 같음)

9. -----

----불리한 처우-----

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. -----

감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 한 경우 제39조(과태료) ①·② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 1의7. (생략) 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치</u>를 한 경우 3. ~ 9. (생략) ④·⑤ (생략)	----- ----- ----<u>불리한 처우</u>----- 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----. 1. ~ 1의7. (현행과 같음) 2. ----- ----- ----- -----<u>불리한 처우</u>----- 3. ~ 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도를 보장하고 있고, 사업주에게 해당 제도의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우 또는 불이익한 조치 등 (이하 ‘불리한 처우 등’)을 하는 것을 금지하고 있으며, 이를 위반한 사업주에게는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(제37조제2항).

그런데 “불리한 처우”라는 개념의 모호성 때문에 근로자를 기존보다 권한·책임·봉급 등이 낮은 직위에 보하더라도 실제로 이의를 제기하기는 어려운 경우가 많다는 의견이 있음.

이에 개정안은 “불리한 처우”의 사례를 구체화하여 정의 규정을 신설하고 이를 불리한 처우 등을 금지하는 각 개별 규정에 통일적으로 적용하려는 것으로, 구체적인 사례가 위법행위에 해당하는지 여부를 쉽게 알 수 있도록 함으로써 근로자의 권익 침해 예방과 권리 구제에 기여할 수 있게 한다는 점에서 입법의 의의가 있어 보임.

다만, 현행 일·가정 양립지원 제도 사용에 대한 불리한 처우 관련 규정은 해고나 그에 준하는 불리한 처우에 대하여 형벌을 부과하고 있는 것으로 보이는데, 개정안에 따른 “불리한 처우”에는 법률상의 불이익뿐만 아니라 사실상의 불이익으로서 경미한 불이익도 포함하고 있어서 이러한 불이익 조치에 대하여도 형벌을 부과하는 것에 대해서는 형벌과 책임 사이의 비례의 원칙 관점에서 고려가 필요해 보임.¹⁾

이에 대해 고용노동부는 직장 내 성희롱과 관련된 불리한 처우는 직장내 성희롱이 가지는 특수성에 기인한 것으로, 직장 내 성희롱은 해고 외 2차 가해 가능성이 있고 이에 대한 제재는 형사법에 준하는 조치라는 특수성을 감안하여 불리한 처우의 범위를 정한 것인데, 육아

1) 전직처분이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지의 여부는 당해 전직처분 등의 업무상의 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자가 속하는 노동조합(노동조합이 없으면 근로자 본인)과의 협의 등 그 전직처분을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 결정하여야 한다[서울고등법원 2014누58206판결(부당전직구제재심판정취소)]

휴직 등 육아지원제도 관련 형벌은 행정상 의무 미이행에 대한 행정 제재로써, 직장 내 성희롱의 형벌과는 성격이 달라 동일한 기준을 적용하는 것은 바람직하지 않다는 입장임.

또한, 개정안은 “그 밖의 근로자의 의사에 반하는 인사상 불리한 조치” 등도 불리한 처우에 포함하고 있는데, 이 경우 육아휴직 복직자의 의사에 반하는 인사배치가 불이익 조치가 될 수 있어 동일 직무·업무에 배치를 원하는 육아휴직 복직자와 다른 근로자간 형평성 저해 등 현장 갈등이 심화될 우려가 있으며, 나아가 사업주의 인사배치 권한이 제약돼 경영권이 침해되고 직무 변동에 따라 권한 등의 조정이 불가피함에도 근로자 의사에 반한다는 이유로 이러한 조정이 불이익 조치에 포함되는 등의 불합리한 상황이 발생할 수 있다는 점에서 우려를 표함.

< 「남녀고용평등법」 상 불이익 처우(10종) 관련 규정 >

- ① 직장 내 성희롱 발생 사실 신고를 이유로 한 제14조제6항제1호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우(제14조제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ② 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나, 고객 등으로부터의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 한 해고나 그 밖의 불이익한 조치(제14조의2제2항)→ 위반시 500만원 이하의 과태료
- ③ 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고나 불리한 처우(제18조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ④ 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계 등 불리한 처우(제18조의3제2항)→ 위반시 처벌규정 없음
- ⑤ 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조제3항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑥ 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑦ 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우(제22조의2제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑧ 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제22조의3제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑨ 명예고용평등감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 인사상 불이익 등의 불리한 조치(제24조제3항)→ 위반시 500만원 이하의 벌금
- ⑩ 차별적처우등에 대한 노동위원회 시정신청을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제29조의7)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

– 12 –

나. 검토의견

현행법은 배우자 출산휴가 사용 요건과 관련하여 휴가 사용의 절차로서 근로자의 청구를 규정하고 있는데, 이는 사업주가 근로자의 청구를 반려하거나 그 기간에 대한 협의가 가능한 것으로 오인될 우려가 있다는 지적이 있음. 또한 배우자의 범위도 배우자의 권리를 인정하고 있는 타법상의 기준을 고려하여 범위 확대를 검토할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 사업주는 근로자가 원하는 시기에 휴가를 주도록 하고, 배우자의 범위를 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하며, 사용한 배우자 출산휴가 기간을 근속기간에 포함하도록 하려는 것임.

다만, 다음과 같은 면을 고려해야 할 필요가 있음.

우선, 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 사람까지 포함하도록 규정하는 것은 현재도 ‘배우자 출산휴가’에서의 배우자에 ‘사실혼 배우자’도 포함되는 것으로 해석(‘18.8.22., 여성고용정책과-3563)하고 있으므로 배우자의 범위에 대해 명확히 한다는 데에 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, “사실혼”을 법률에 명시할 경우에는 사업주가 사실혼 여부를 판단할 수 있도록 사실혼에 대한 정의·요건·범위 등에 대한 규정 마련

이 선행되어야 할 것으로 보임.

다음으로, 사업주에게 근로자가 원하는 시기에 배우자 출산휴가를 주도록 하는 것은 최근 개정된 법률²⁾에서 배우자 출산휴가 신청 방법을 ‘청구’에서 ‘고지’로 변경하였고(’25년 2월 시행예정), 배우자 출산휴가는 유급 휴가로 현재도 근속기간에 포함되고 있으므로 개정안의 입법취지가 일부 달성된 것으로 보임.

이에 대해 고용노동부는 사실혼을 법률에 명시하려면 사실혼의 정의·요건·범위 등을 규정해야 하고 이를 사업주가 확인할 수 있는 절차 마련 등이 선행돼야 한다는 입장임. 또한, 현재도 배우자 출산휴가는 근로자가 원하는 시기에 사용할 수 있고 사용편의성을 높이기 위해 ‘청구’를 ‘고지’로 변경(’25.2월 시행)하였으며, 배우자 출산휴가는 이미 법정휴가로 퇴직금 산정, 연차 유급휴가 산정시 근속기간에 포함되고 있어 법 개정 실익이 없다는 의견을 제시하였음.

[참고] 「남녀고용평등법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 <u>청구</u> 하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 <u>고지</u> 하는 경우에 <u>20일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
② (생 략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>90일</u> 이 지나면 청구할 수 없다.	③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 <u>120일</u> 이 지나면 사용할 수 없다.
④ 배우자 출산휴가는 <u>1회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.	④ 배우자 출산휴가는 <u>3회</u> 에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
⑤ (생 략)	⑤ (현행과 같음)

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

3. 육아휴직 자동 개시 규정 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 않을 경우에는 육아휴직 신청 30일이 경과한 날부터 육아휴직이 개시되는 것으로 규정하려는 것임(안 제19조제6항 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ①·② (생략)	제19조(육아휴직) ①·② (현행과 같음)
③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.	③ ----- 근로자에게 불리한 처우----- ----- -----.
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)
<신설>	⑥ 사업주가 제1항에 따른 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일이 경과한 날에 육아휴직이 개시된 것으로 본다.

나. 검토의견

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 하면서, 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 하고 있음.³⁾

그런데 사업주가 육아휴직 허용 여부에 대해 명시적인 의사표시를 하지 않는 경우 근로자들이 제도 사용에 어려움을 겪는다는 지적이 있음.

이에 개정안은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 않는 경우에는 육아휴직 신청 30일이 경과한 날부터 육아휴직이 개시되는 것으로 규정하려는 것임.

현재도 행정해석을 통해 사업주가 의사표시를 하지 않은 경우 묵시적으로 허용한 것으로 간주하고 있으므로, 개정안은 이를 보다 명확히

3) 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.

⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

한다는 데에 입법의 의의가 있어보임.

다만, 고용노동부는 남녀고용평등법 제19조제6항에 따라 육아휴직 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 규정되어있으며,

근로자의 육아휴직 신청에 대해 사업주가 허용의사를 서면으로 고지하도록 하되, 기한 내 고지하지 않는 경우 허용한 것으로 간주하는 방안을 담은 시행령이 지난 12월 17일 국무회의를 통과하였고 '25년 1월 1일 시행 예정이므로, 이를 통해 개정안의 취지가 충분히 달성될 수 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539