



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 가족돌봄 근로시간 단축 미허용 시 과태료 부과 >
■ 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2219117호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 가족돌봄 근로시간 단축 미허용 시 과태료 부과	2

I. 제안경위

2026년 6월 8일 박홍배의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 가족의 질병·사고·노령 또는 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 그 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우와 같이 일정한 사유가 있는 경우에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축을 신청할 수 있도록 하고 있으며, 사업주는 일정한 예외사유가 없는 한 이를 허용하도록 규정하고 있음.

그런데 가족돌봄휴직이나 육아기 근로시간 단축과는 달리 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 경우 사업주가 신청을 받고도 이를 허용하지 아니한 경우에 대한 제재 규정이 없어 제도의 실효성이 충분하지 않다는 지적이 제기되고 있음.

이에 사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축 신청을 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여, 근로자의 일·가정 양립 권리를 실질적으로 보장하고 가족돌봄 제도의 실효성을 제고하려는 것임(안 제39조제3항제8호의2 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 가족돌봄 근로시간 단축 미허용 시 과태료 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 정당한 사유 없이 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청을 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 제도의 실효성을 확보하려는 것임(안 제39조제3항제8호의2 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제39조(과태료) ① · ② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 8. (생략) <u><신설></u>	제39조(과태료) ① · ② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 8. (현행과 같음) <u>8의2. 제22조의3제1항(같은 조 제4항 단서에 따라 기간을 연장하는 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청을 받고 근로시간 단축을 허용하</u>

9. (생략) ④ · ⑤ (생략)	<u>지 아니한 경우</u> 9. (현행과 같음) ④ · ⑤ (현행과 같음)
-----------------------	--

나. 검토의견

현행법은 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위하여 가족돌봄휴직·가족돌봄휴가(제22조의2)와 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(제22조의3) 제도를 두고 있음.

이 중 근로시간 단축의 경우 근로자가 가족의 질병·사고·노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 경우 등의 사유로 근로시간 단축을 신청하면 사업주가 이를 허용하도록 하되, 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 허용하지 않을 수 있도록 규정하고 있으며, 사업주가 이러한 예외사유를 이유로 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 그 사유를 해당 근로자에게 서면으로 통보하고, 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하도록 하고 있음.

그런데 현행법 과태료 규정(제39조제3항)을 살펴보면, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청을 받고 이를 허용하지 아니한 경우에 대한 과태료 규정은 마련되어 있는 반면(법 제39조제3항제7호 및 제8호),

근로시간 단축 신청을 허용하지 아니한 경우에 대해서는 별도의 과태료 규정이 마련되어 있지 않음.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

③ 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
(이하 생략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

(이하 생략)

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

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우
8. 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우

이에 개정안은 제22조의3제1항을 위반하여 근로자의 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청을 받고도 이를 허용하지 아니한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여, 해당 제도의 실효성을 확보하려는 것임.

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 근로자가 퇴직하거나 장기간 근로를 중단하지 않고 근로시간을 조정함으로써 가족돌봄과 경제활동을 병행할 수 있도록 하는 제도로서, 고령화 및 맞벌이 가구 증가 등에 따라 그 활용 필요성이 커지고 있음.

특히 가족돌봄휴직과 비교하여 근로관계를 유지하면서 근로시간만을 단축할 수 있다는 점에서 근로자의 경력단절을 예방하고 노동시장 이탈을 방지하는 수단으로 기능할 수 있다는 점을 고려하면, 사용자가 정당한 사유 없이 이를 허용하지 않는 경우 일정한 제재를 부과하여 제도의 실효성을 확보할 필요성이 인정될 수 있음.

또한, 현행법은 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가에 대하여 이미 과태료를 부과하고 있는바, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 역시 사용자가 일정한 요건을 충족한 근로자의 신청을 받아 이를 허용하여야 하는 법정 제도라는 점에서, 이를 허용하지 아니한 행위에 대하여 제재를 부과하는 것은 제도 간 규율의 형평성 측면에서도 타당하다는 점을 고려할 때 개정안과 같이 근로시간 단축 신청을 받고도 이를 허용하지 아니한 경우를 과태료 부과대상에 포함할 수 있을 것으로 보임.

한편, 사업주가 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 아니할 수 있는 사유와 관련하여, 현행법은 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우를 예외로 규정하고 있으며, 대통령령에서는 계속근로기간이 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용을 위하여 14일 이상 노력하였음에도 채용하지 못한 경우, 업무의 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 및 근로시간 단축 종료일부터 2년이 지나지 아니한 경우 등 그 구체적인 사유를 정하고 있음.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제16조의8(가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외) 법 제22조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에서 “대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 근로자가 신청한 경우
2. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
3. 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
4. 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 근로자가 신청한 경우

특히, 업무의 성격이나 사업 운영상 중대한 지장을 이유로 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 사업주가 그 사유를 증명하도록 한 것은 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄 휴직에도 동일하게 규정된 사항으로, 사업주의 자의적인 거부 여부를 판단할 수 있도록 하는 관련 제도와 체계적 정합성을 유지한 것으로 보임.¹⁾

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의2(육아기 근로시간 단축의 허용 예외) 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 제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외) ① 법 제22조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우 제16조의8(가족돌봄등근로시간단축의 허용 예외) 법 제22조의3제1항 각 호 외의 부분 단서에서 “대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. 3. 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
--

고용노동부는 가족돌봄휴직·육아기 근로시간 단축 등도 제재를 두고 있는 점을 고려할 때, 가족돌봄 근로시간 단축의 경우에도 제재 규정을 신설하여 제도 실효성을 확보할 필요가 있어 수용한다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5539

1) 참고로, 고용노동부는 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우”에 대하여 「근로기준법」 제60조제5항의 단서 조항에 관한 대법원 판례에 따라 업무 내용 및 성격, 지정된 휴가 시기의 예상 근무인원 및 업무량, 휴가 청구 시점, 대체근로자 확보 필요성 및 그 확보에 필요한 시간 등을 고려하여 개별적으로 판단하고 있다고 설명하고 있음.

「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

근로기준법 제60조 제5항 단서는 "근로자가 청구한 시기에 연차유급휴가(이하 '휴가'라 한다)를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다."라고 규정하고 있으므로, 사용자는 '근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'에 한하여 적법하게 시기변경권을 행사할 수 있다. 여기서 '근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우'에 해당하는지 여부는 근로자가 담당하는 업무의 내용과 성격, 근로자가 지정한 휴가 시기의 예상 근무인원과 업무량, 근로자의 휴가 청구 시점, 대체근로자 확보의 필요성 및 그 확보에 필요한 시간 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하고, (대법원 2025. 7. 17. 선고 2021도11886)