

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(최기상의원 대표발의)

의안 번호	1927
----------	------

발의연월일 : 2024. 7. 18.

발 의 자 : 최기상·임미애·정성호
김동아·김정호·박희승
김성환·박상혁·김태선
이수진·박 정·김남희
백승아·서영석·문정복
민병덕 의원(16인)

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 대통령령

에서 법률로 상향하여 일부 보완하고 사업주의 육아휴직 허용 통지의무를 신설하는 한편, 사업주가 육아휴직 허용 통지를 하지 아니한 경우에는 근로자가 신청한 육아휴직 개시예정일 등에 육아휴직이 자동으로 개시되도록 규정함으로써, 근로자들이 보다 자유롭고 안정적으로 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고자 함(안 제19조 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제1항 단서 중 “대통령령으로 정하는”을 “육아휴직을 시작하려는 날(이하 “육아휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한”으로 하고, 같은 조 제6항을 제11항으로 하며, 같은 조에 제6항부터 제10항까지를 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제11항(종전의 제6항) 중 “육아휴직의”를 “그 밖에 육아휴직의”로 한다.

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 정

하여 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
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 육아휴직개시예정일부터, 제7항의 경우에는 육아휴직 신청일 이후 30일이 되는 날부터, 제8항 단서의 경우에는 육아휴직 신청일 이후 7일이 되는 날부터 개시되는 것으로 본다.

제39조제4항에 제5호의2를 다음과 같이 신설한다.

5의2. 제19조제9항을 위반하여 육아휴직의 허용 통지를 서면 또는 전자적 방법으로 하지 아니한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제19조의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아휴직을 신청하는 경우부터 적용한다.

신·구조문대비표

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 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한</u> ----- ----- -----
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (현행과 같음)
<신설>	⑥ 제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 육아휴직 개시예정일의 30일 전까지 휴직기간을 정하여 사업주에게 신청하여야 한다.
<신설>	⑦ 근로자가 제6항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신

<신 설>

<신 설>

청한 경우 사업주는 육아휴직
개시일을 그 신청일 이후 30일
이내의 기간 중에서 지정하여
야 한다.

⑧ 근로자는 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 긴급한 휴
직 사유가 있는 경우에는 육아
휴직개시예정일의 7일 전까지
휴직기간을 정하여 육아휴직을
신청할 수 있다. 다만, 근로자
가 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 있
는 경우

2. 출산 예정일 이전에 자녀가
출생한 경우

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

⑨ 제6항 또는 제7항에 따라

<신 설>

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

제39조(과태료) ① ~ ③ (생략)

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이

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 육아휴직개시예정일부터, 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 같음)

④ -----

<p>하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 5. (생 략)</p> <p><u><신 설></u></p> <p>6. ~ 8. (생 략)</p> <p>⑤ (생 략)</p>	<p>-----.</p> <p>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p><u>5의2. 제19조제9항을 위반하여</u> <u>육아휴직의 허용 통지를 서면</u> <u>또는 전자적 방법으로 하지</u> <u>아니한 자</u></p> <p>6. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>⑤ (현행과 같음)</p>
--	--