

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

의안 번호	9596
----------	------

발의연월일 : 2025. 4. 4

발 의 자 : 임호선·정준호·안도걸
채현일·김동아·김승원
오세희·이재정·차지호
김윤덕 의원(10인)

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 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 나타났다는데, 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).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제18조의3제1항 본문 중 “주어야 하며, 이 경우 최초 2일은 유급으로 한다”를 “주어야 한다”로 하고, 같은 조 제2항부터 제4항까지를 각각 제3항부터 제5항까지로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 사업주는 근로자가 제1항 본문에 따라 난임치료휴가를 청구한 날부터 30일 이내에 난임치료휴가를 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 제1항에 따라 청구한 시기를 개시일로 하여 난임치료휴가가 개시되는 것으로 본다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 2일은 유급으로 한다.

제19조제1항 본문 중 “이를”을 “대통령령으로 정하는 경우를 제외하고 이를”로 하고, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 항 단서를 삭제한다.

이 경우 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일 이내에 육아휴직을 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하여야 하고, 그

기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 전단에 따라 신청한 시기를 육아휴직의 개시일로 하여 육아휴직이 개시되는 것으로 본다.

제19조의2제1항 본문 중 “경우에”를 “경우에는 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고”로 하고, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 항 단서를 삭제하고, 같은 조 제2항 중 “제1항 단서”를 “제1항 전단”으로 한다.

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.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) 제18조의3·제19조 및 제19조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 난임치료휴가, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

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 시기를 변경할 수 있다.	제18조의3(난임치료휴가) ① ----- ----- ----- ----- -----주 어야 한다. ----- ----- ----- ----- ----- -----.
<신 설>	② 사업주는 근로자가 제1항 본문에 따라 난임치료휴가를 청구한 날부터 30일 이내에 난임치료휴가를 허용한다는 의사 표시를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 제1항에 따라 청구한 시기를 개시일로 하여 난임치료휴가가 개시되는 것으로 본다. 이 경우

<p>② ~ ④ (생 략)</p> <p>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. <후단 신설> 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② ~ ⑥ (생 략)</p> <p>제19조의2(육아기 근로시간 단축)</p>	<p><u>사용한 휴가기간 중 최초 2일은 유급으로 한다.</u></p> <p>③ ~ ⑤ (현행 제2항부터 제4항까지와 같음)</p> <p>제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----</p> <p><u>대통령령으로 정하는 경우를 제외하고 이를----</u>. 이 경우 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일 이내에 육아휴직을 허용한다는 의사표시를 서면으로 통지하여야 하고, 그 기간 내에 통지를 하지 아니한 때에는 근로자가 전단에 따라 신청한 시기를 육아휴직의 개시일로 하여 육아휴직이 개시되는 것으로 본다. <단서 삭제></p> <p>② ~ ⑥ (현행과 같음)</p> <p>제19조의2(육아기 근로시간 단축)</p>
---	---

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 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사

① -----

-----경우에는 대체인력
채용이 불가능한 경우, 정상적
인 사업 운영에 중대한 지장을
초래하는 경우 등 대통령령으
로 정하는 경우를 제외하고---
-----. 이 경우
사업주는 근로자가 육아기 근
로시간 단축을 신청한 날부터
30일 이내에 그 허용여부를 서
면으로 통지하여야 하고, 그 기
간 내에 통지를 하지 아니한
때에는 근로자가 신청한 시기
를 육아기 근로시간 단축의 개
시일로 하여 육아기 근로시간
단축이 개시되는 것으로 본다.
<단서 삭제>

② 제1항 전단-----

용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통 하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.	----- ----- ----- -----.
③ ~ ⑦ (생략)	③ ~ ⑦ (현행과 같음)