

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

의안 번호	5727
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 20.

발 의 자 : 안호영·주철현·어기구
이춘석·박희승·소병훈
이학영·이상식·조인철
박홍배·이용우 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

육아기 근로시간 단축은 근로자가 제도 사용 중에도 계속 근로를 제공한다는 점에서, 근로자는 업무의 연속성이 보장되어 경력단절 예방에 유리하고 사업주는 숙련된 인력을 계속 고용할 수 있어 노사 모두에게 장점이 있는 제도임. 그러나, 23년 육아휴직 급여 수급자 수가 12.6만여명인 것에 비해 육아기 근로시간 단축 급여 수급자 수는 2.3만여명으로 아직 제도가 활성화되지 못한 상황임.

육아휴직에 비해 육아기 근로시간 단축은 사업주가 허용하지 않을 수 있는 사유의 범위가 넓은 것을 그 원인 중 하나로 볼 수 있음. 이에 육아기 근로시간 단축 허용 예외 사유 중 ‘대체인력 채용이 불가능한 경우’를 삭제하여 제도 활성화를 도모하려는 것임(안 제19조의2제1항).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안

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

제19조의2제1항 단서 중 “다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우”를 “다만”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(육아기 근로시간 단축 허용 예외사유 삭제에 관한 적용례) 제19조의2제1항 단서의 개정규정은 이 법 시행 이후 육아기 근로시간 단축을 사용하는 근로자부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제19조의2(육아기 근로시간 단축)	제19조의2(육아기 근로시간 단축)
① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. <u>다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u>	① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----. <u>다만</u> ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑦ (생 략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)