

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

의안 번호	19556
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 25

발 의 자 : 박성민 · 박형수 · 유상범
윤영석 · 정동만 · 구자근
조정훈 · 이인선 · 박덕흠
이종욱 · 엄태영 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 일·가정 양립 지원을 위해 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하고 있음.

그런데 실제로는 사업주의 승인 또는 회신 여부에 따라 육아휴직 개시가 지연되거나 이를 둘러싼 분쟁이 지속적으로 발생하고 있음. 최근 시행령 개정을 통해 일정 기간 내 사업주가 회신하지 아니한 경우 허용한 것으로 간주하는 규정이 도입되었으나, 근로자가 신청의 도달 여부 및 사업주의 무응답 사실을 입증해야 하는 구조로 인해 여전히 권리 행사에 부담이 남아 있는 실정임.

반면, 국제적으로 육아휴직은 사업의 승인을 기다리는 사항이 아니라, 요건을 갖춘 근로자의 통지만으로 즉시 효력이 발생하는 자동 개시형 권리로 진화하고 있음. 일본, 프랑스, 캐나다 등 주요국은 근로자

가 정해진 기한 내에 통지하거나 신청하면 사업주의 별도 승인 절차 없이 휴직이 자동으로 개시되는 강력한 권리를 보장하고 있으며, 오스트리아와 스웨덴은 별도의 승인이나 답변 의무조차 없이 오직 근로자의 통지만으로 즉시 법적 효력이 발생하도록 하여 사용자의 거부권을 원천적으로 차단하고 있음.

이에 우리나라도 글로벌 스탠다드에 맞춰 근로자가 육아휴직을 신청 후 사업주가 승인하는 방식에서 고지하는 제도로 전환하여 근로자의 일방적 의사표시만으로 육아휴직의 효력이 발생하도록 함으로써 육아휴직 사용권의 실효성을 강화하고 일·가정 양립 지원이라는 입법 목적을 충실히 구현하고자 함(안 제19조제1항, 제6항 및 제37조제4항제4호).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제19조제1항 본문 중 “사업주는 임신”을 “임신”으로, “신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다”를 “사용하고자 하는 경우에는 그 사실을 사업주에게 고지하여야 하며, 고지한 당시 허용한 것으로 본다”로 한다.

법률 제21373호 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률 제19조제6항 중 “신청방법”을 “고지방법”으로 한다.

제37조제4항제4호 중 “제19조제1항·제4항”을 “제19조제4항”으로, “근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직”을 “육아휴직”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조의 개정규정은 이 법 시행 후 육아휴직을 고지하는 근로자부터 적용한다.

는 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생략)

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

5.·6. (생략)

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 제19조제4항-----육아휴직-----

5.·6. (현행과 같음)