



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 출산전후휴가 사용 시 육아휴직도 함께 신청한 것으로 의제 >

■ 남인순의원 대표발의(의안번호 제2200178호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 출산전후휴가 사용 시 육아휴직도 함께 신청한 것으로 간주	2

I. 제안경위

2024년 6월 5일 남인순의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우 사업주는 ‘배우자출산 휴가’를 주어야 한다고 규정하고 있음. 또한 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 사업주가 ‘육아휴직’을 허용하도록 규정하고 있음.

그러나 근로자는 인사상 유무형의 불이익, 고용 불안정 등의 이유로 배우자 출산휴가 또는 육아휴직 사용에 어려움이 있는 상황임. 이에 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 사용 시 육아휴직이 자동적으로 시작되도록 하자는 의견이 제시됨.

따라서 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 사용 시 육아휴직도 함께 신청한 것으로 보게 하여 근로자의 육아휴직 사용 부담을 완화하고자 하며, 사용 연기 또는 미사용의 경우 근로자가 신청해 변경할 수 있게 하여 근로자의 선택권 또한 보장하고자 함(안 제19조제6항 및 제7항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 출산전후휴가 사용 시 육아휴직도 함께 신청한 것으로 간주

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①근로자가 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가를 사용하는 경우 육아휴직을 신청한 것으로 보고(육아휴직을 신청하지 아니한다는 의사를 사업주에게 서면으로 제출하는 경우는 그러하지 아니함), ②그 육아휴직의 개시일은 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 종료일 다음 날로 하며, ③근로자가 육아휴직 개시일을 변경한다는 의사를 사업주에게 서면으로 제출하는 경우 달리 정할 수 있도록 하는 한편, ④육아휴직 신청 간주 조항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임(안 제19조제6항 신설 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (생략) <u><신설></u>	제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (현행과 같음) <u>⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자가 제1항</u>

<신 설>

⑥ (생 략)

제37조(벌칙) ① ~ ③ (생 략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생 략)

에 따른 육아휴직을 신청한 것으로 본다. 다만, 근로자가 육아휴직을 신청하지 아니한다는 의사를 사업주에게 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)으로 제출하는 경우에는 그러하지 아니한다.

1. 근로자가 「근로기준법」 제74조제1항에 따른 출산전후휴가를 사용하는 경우

2. 근로자가 배우자 출산휴가를 사용하는 경우

⑦ 제6항에 따른 육아휴직의 개시일은 같은 항 각 호의 휴가가 종료되는 날의 다음 날로 한다. 다만, 근로자가 개시일을 변경한다는 의사를 사업주에게 서면으로 제출하는 경우에는 달리 정할 수 있다.

⑧ (현행 제6항과 같음)

제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

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	4. -----제4항·제6항----- ----- ----- ----- ----- -----
5.·6. (생략)	5.·6. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 임신 중인 여성 근로자의 모성보호나 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위하여 근로자가 휴직을 신청하는 경우 사업주로 하여금 1년 이내의 육아휴직을 허용하도록 하면서, 근로자가 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 하고 있음. 이를 위반하여 사업주가 근로자의 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처하게 됨.¹⁾

1) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년이하의 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.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

그런데 고용노동부가 발표한 “일·가정 양립 실태조사(2023)”에 따르면 근로자의 절반(47.5%)이 육아휴직을 자유롭게 사용하지 못하는 것으로 나타났고,²⁾ 사용 불가 사유 중 “사용할 수 없는 직장 분위기나 문화 때문에”(24.2%)가 높은 비율을 차지하고 있는 것으로 나타남.

[표] 육아휴직 제도를 사용할 수 없는 이유

(단위: %)

	전체 (사업체 수)	대체인력 을 구하기 어려워	동료 및 관리자의 업무 가중으로	추가인력 고용으로 인한 인건비 부담으로	사용할 수 없는 직장분 위기나 문화 때문에	기타			
						사내 제도 미도 입	대상 자 없음	출산 하지 않을 인원 만 채용	직원 연령 대 높음
2021	100	19.7	25.2	23.3	31.8	0	0	0	0
2022	100	20.4	42.6	12.8	24.2	0	0	0	0

※ 자료: 고용노동부, “일·가정 양립 실태조사(2023)”

이에 개정안은 근로자가 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가를 사용한 경우 미사용 의사표시를 한 경우를 제외하고는 육아휴직을 신청한 것으로 간주하고, 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 종료일 다음 날에 육아휴직이 자동 개시되는 것으로 하며, 근로자의 의사에 따라 휴직 개시일을 변경할 수 있도록 하는 한편, 육아휴직 간주 조항을 위

제37조(벌칙)④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

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

2) 필요한 사람은 모두 사용 가능(52.5%), 필요한 사람 중 일부 사용 가능(27.1%), 필요한 사람도 전혀 사용 불가능(20.4%)

반하여 육아휴직을 허용하지 아니하거나 육아휴직 복귀 시 휴직 전과 같은 업무 등에 복귀시키지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임.

개정안은 출산전후휴가 및 배우자 출산휴가를 사용한 근로자가 별도의 절차 없이 육아휴직을 신청한 것으로 간주하여 육아휴직을 쉽게 사용할 수 있는 환경을 조성하려는 데 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 고용노동부가 발표한 “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)”에 따르면 육아휴직을 사용한 경험이 있는 932명의 응답자 중 47.8%는 자녀가 0세일 때 사용하지만, 다른 연령대에 사용하는 근로자가 50%를 상회하는 것으로 나타나고 있는바, 근로자가 육아휴직을 사용하지 아니하거나 출산전후휴가 또는 배우자 출산휴가 종료일 다음 날이 아닌 다른 기간에 개시하려는 경우 육아휴직 사용 여부 및 사용시점을 사업주에게 다시 알려야 하는 번거로움이 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

[표] 육아휴직 사용 시 자녀연령

(단위: %)

구분	0세	1세	2세	3세	4세	5세	6세	7세 이상
전체	47.8	25.4	7.2	3.5	2.4	1.1	2.8	6.9
남성	25.9	40.2	14.4	5.7	5.2	1.7	2.3	4.6
여성	51.2	26.5	6.1	3.1	2.0	1.0	2.8	7.3

※ 1) 육아휴직 사용 경험이 있다고 응답한 932명을 대상으로 함

2) 자료: 고용노동부, 모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)

고용노동부는 개정안은 개인의 선택권을 제약할 수 있고, 대부분의 남성 근로자가 배우자 출산휴가 사용 후 곧바로 육아휴직을 사용하지 않는 것이 일반적이므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5538