



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아휴직의 조부모 사용 허용 및 분할사용 유연화 >

■ 모경중의원 대표발의(의안번호 제2200707호)

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. 육아휴직의 조부모 사용 허용 및 분할사용 유연화	2

I. 제안경위

2024년 6월 20일 모경종위원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 21일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 독일 노동경제연구소(Institute of Labor Economics)가 오스트리아의 육아휴직 제도 사례를 연구한 자료에 따르면, 남성 근로자의 육아휴직 활성화를 위해서는 경제적 보상보다 제도의 유연성이 더 필요하다고 밝혀지는 등 육아휴직 사용의 유연성 확대가 필요하다는 지적이 있음. 이에 따라 세계 주요국에서는 육아휴직을 필요에 따라 나눠 사용한 다거나, 조부모에게도 육아휴직을 허용하는 등 육아휴직 제도의 유연성을 높이는 데 집중하고 있음.

그런데 우리 현행법은 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용하도록 하고, 육아휴직의 대상도 부모로 한정하고 있음.

이에 육아휴직을 근로자 개별 상황에 맞게 분할하여 사용할 수 있도록 하고, 그 대상을 조부모로 확대하여 제도적 유연성을 높임으로써 육아휴직 활성화에 기여하고자 함(안 제19조제1항 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직의 조부모 사용 허용 및 분할사용 유연화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 대상 자녀를 손자녀까지 확대하고, 현행 2회에 한정하여 나누어 쓸 수 있도록 한 육아휴직의 사용형태를 분할 횟수 제한 없이 1회에 30일 이상이 되도록 나누어 사용할 수 있도록 하는 내용임(안 제19조제1항 및 제19조의4제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호 하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 <u>자녀</u> (<u>입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다</u>)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- ----- <u>자녀</u> 또는 <u>손자녀(입양한 자녀 또는 손자녀를 포함한다. 이하 같다)</u> ----- ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로

시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 <u>2회에 한정하여 나누어</u> 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다. ② (생략)	시간 단축의 사용형태) ① ----- -----<u>나누어</u>----- -----<u>나누어 사용하는</u> <u>1회의 기간은 30일 이상</u>이 되어야 한다. ② (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행법은 근로자가 임신 중이거나, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육 중일 경우 육아휴직을 할 수 있도록 하고 있고, 육아휴직으로 사용할 수 있는 기간은 1년 이내로 정하고 있으며, 양육 목적의 육아휴직은 2회에 한정하여 나누어 쓸 수 있도록 하고 있음.

그런데 최근 독일 노동경제연구소(Institute of Labor Economics)가 오스트리아의 육아휴직 제도 사례를 연구한 자료에 따르면, 남성 근로자의 육아휴직 활성화를 위해서는 경제적 보상보다 제도의 유연성이 더 필요하다고 밝혀지는 등 육아휴직 사용의 유연성 확대가 필요하다는 지적이 있음.

이에 개정안은 육아휴직 대상 자녀를 손자녀까지 확대하여 아동을 실질적으로 양육하고 있는 조부모인 근로자도 육아휴직을 가능하게 하고, 육아휴직의 사용형태를 분할 횟수 제한 없이 1회에 30일 이상이 되도록 나누어 사용할 수 있도록 함으로써 근로자 개별 상황과 여건에 맞게 활용할 수 있도록 하려는 것임.

조부모가 부모를 대신하여 아동을 돌보는 경우 육아휴직 제도를 사용할 수 있도록 하는 것은 실질적인 가족 돌봄 수요에 부응하는 것으로 보이고, 근로자 개별상황에 맞게 육아휴직 제도를 유연하게 활용할 수 있도록 하는 것은 육아로 인한 여성의 경력단절을 예방하고 근로자가 육아와 함께 직장생활을 지속할 수 있도록 한다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 조부모 육아휴직 허용의 경우는 자녀당 부모와 조부모 합산 최대 4년의 육아휴직 사용이 가능해지므로 급여 지급 시 재원조달방안 등에 대한 검토가 함께 이루어져야 할 것으로 보임.

참고로 조부모가 육아휴직이 가능한 해외사례를 살펴보면, 헝가리는 근로자인 조부모가 부모를 대신하여 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고 있고, 불가리아에서는 부모가 사용할 수 없는 경우 근로자인 조부모 중 한명에게 육아휴직이 양도될 수 있도록 하고 있음.

한편, 육아휴직을 1회에 30일 이상이 되도록 나누어 사용할 수 있도록 할 경우에는 근로자는 최대 12번에 걸쳐 육아휴직 사용이 가능해

지게 되는바, 휴직기간 동안의 대체인력 확보 등에 있어 사업주의 부담을 가중시킬 우려가 있어 보이고, 육아휴직의 경우 사업주에게 허용 예외사유가 없음을 고려하면, 육아휴직의 주 사용자인 육아기 여성 근로자에 대한 채용 기피 등 부작용 발생이 우려되는 측면이 있음.

따라서 근로자의 상황과 여건에 맞게 제도 사용의 자율성을 보장하면서도 사업주의 부담을 완화할 수 있는 방안에 대한 논의가 필요해 보임.

고용노동부는 조부모 육아휴직은 근로자인 조부모가 없는 가정과의 형평성 문제가 발생할 수 있고, 양육책임이 공식적으로 조부모(특히 조모)에게 전가¹⁾되어 아빠 육아휴직 사용 등 맞돌봄 확산에 부정적 영향을 미칠 가능성이 있으며, 자녀당 부모와 조부모 합산 최대 4년의 육아휴직 사용이 가능해져 급여 지급 시에 막대한 재정이 소요될 것으로 사료되므로 신중한 검토가 필요하다는 입장이고,

육아휴직의 분할사용은 육아휴직의 탄력적 사용 필요성과 사업주의 부담 등을 종합적으로 고려하여 분할사용 횟수를 현행 2회에서 3회로 확대하는 것이 적절하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

1) 조부모가 손자녀를 양육하는 사유는 “자녀의 부탁으로 양육하게 되었다”의 응답이 76%로 대부분 ‘비자발적’으로 손자녀 양육을 하고 있음(육아정책연구소, 2016)