



제426회국회(임시회)
제2차 행정안전위원회

국가공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈부모 등의 임종을 지키기 위한 임종휴가 신설 등〉
■ 허성무의원 대표발의(의안번호 제2208864호)

지방공무원법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈부모 등의 임종을 지키기 위한 임종휴가 신설 등〉
■ 허성무의원 대표발의(의안번호 제2208878호)

2025. 7.

행 정 안 전 위 원 회
전문위원 조문상

목 차

I . 개 요	1
【허성무의원안】 (국가공무원법)	1
【허성무의원안】 (지방공무원법)	3
II.검토의견	5
1. 개정안의 주요내용	5
2. 검토의견	13

I. 개 요

【허성무의원안】(국가공무원법)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 허성무의원 등 19인

나. 발의연월일 : 2025. 3. 12.

다. 회부연월일 : 2025. 3. 13.

2. 제안이유

인간의 존엄과 가치를 지키며 신체적·정신적 고통 없이 삶을 마무리하는 웰다잉(well-dying)에 대한 관심이 커지고 있으나, 다수의 노인 등은 정든 집이 아닌 요양원, 요양병원 또는 중환자실에서 삶을 마감하고 있음.

최근 재가 임종에 대한 국민적 관심과 수요가 증가하면서 근로자가 가족의 임종을 지킬 수 있도록 사회적인 배려가 필요하다는 의견이 있음.

또한 공무원의 휴가에 관한 사항은 복무에 관한 주요 사항인데도 불구하고 전부 대통령령등으로 규정하고 있어 이를 상향 입법하여야 한다는 지적이 있음.

3. 주요내용

- 가. 공무원의 연가일수를 규정함(안 제66조의2제2항).
- 나. 행정기관의 장은 연 60일 이내에서 병가를 승인할 수 있도록 함(안 제66조의2제3항).
- 다. 행정기관의 장이 공무원이 특별히 출근이 불가능한 경우 이에 필요한 기간 또는 시간을 공가로 승인하도록 함(안 제66조의2제4항).
- 라. 경조사휴가, 출산휴가, 재해구호휴가, 유산휴가 또는 사산휴가, 난임치료시술휴가, 포상휴가, 가족돌봄휴가, 임신검진휴가 및 심리안정휴가에 관한 사항을 상향입법하여 규정함(안 제66조의2제5항 및 제7항부터 제14항까지).
- 마. 행정기관의 장은 소속 공무원이 질병 등으로 사망이 임박한 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매의 임종을 지키기 위하여 가족 등 임종휴가를 신청한 경우 2일의 유급휴가를 주도록 함(안 제66조의2제6항).

【허성무의원안】(지방공무원법)

1. 제안경위

가. 발 의 자 : 허성무의원 등 19인

나. 발의연월일 : 2025. 3. 12.

다. 회부연월일 : 2025. 3. 13.

2. 제안이유

인간의 존엄과 가치를 지키며 신체적·정신적 고통 없이 삶을 마무리하는 웰다잉(well-dying)에 대한 관심이 커지고 있으나, 다수의 노인 등은 정든 집이 아닌 요양원, 요양병원 또는 중환자실에서 삶을 마감하고 있음.

최근 재가 임종에 대한 국민적 관심과 수요가 증가하면서 근로자가 가족의 임종을 지킬 수 있도록 사회적인 배려가 필요하다는 의견이 있음.

또한 공무원의 휴가에 관한 사항은 복무에 관한 주요 사항인데도 불구하고 전부 대통령령등으로 규정하고 있어 이를 상향 입법하여야 한다는 지적이 있음.

3. 주요내용

가. 공무원의 연가일수를 규정함(안 제58조의2제2항).

나. 행정기관의 장이 연 60일 이내에서 병가를 승인할 수 있도록 함(안 제58조의2제3항).

다. 행정기관의 장은 공무원이 특별히 출근이 불가능한 경우 이에 필요한 기간 또는 시간을 공가로 승인하도록 함(안 제58조의2제4항).

라. 경조사휴가, 출산휴가, 재해구호휴가, 유산휴가 또는 사산휴가, 난임치료시술휴가, 포상휴가, 가족돌봄휴가, 임신검진휴가 및 심리안정휴가에 관한 사항을 상향입법하여 규정함(안 제58조의2제5항 및 제7항부터 제14항까지).

마. 행정기관의 장은 소속 공무원이 질병 등으로 사망이 임박한 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매의 임종을 지키기 위하여 가족 등 임종휴가를 신청한 경우 2일의 유급휴가를 주도록 함(안 제58조의2제6항).

Ⅱ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

각 개정안은 공무원의 휴가에 관한 기본적인 사항을 법률로 상향하여 규정하는 한편, 공무원이 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매의 임종을 지키기 위해 신청하는 경우 2일의 유급휴가를 주도록 임종휴가를 신설하려는 것임(국가공무원법-안 제66조의2 신설, 지방공무원법-안 제58조의2 신설).

구분	현행	개정안
국가공무원법	<u><신설></u>	제66조의2(휴가) ① 공무원의 휴가는 연가(年假), 병가, 공가(公假) 및 특별휴가로 구분한다. ② 공무원의 재직기간별 연가 일수는 다음과 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 재직기간이 5년 미만인 경력직공무원 및 특수경력직공무원이 유사경력에 있는 경우에는 연가 일수에 3일을 더한다. 1. 1개월 이상 1년 미만: 11일 2. 1년 이상 3년 미만: 15일 3. 3년 이상 4년 미만: 16일 4. 4년 이상 5년 미만: 17일 5. 5년 이상 6년 미만: 20일 6. 6년 이상: 21일 ③ 행정기관의 장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 연 60일의

구분	현행	개정안
		범위에서 병가를 승인할 수 있다. ④ 행정기관의 장은 소속 공무원이 대통령령으로 정하는 사유로 출근이 불가능할 경우 이에 직접 필요한 기간 또는 시간을 공가로 승인하여야 한다. ⑤ 행정기관의 장은 소속 공무원이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있는 경우에는 해당 공무원의 신청에 따라 다음 각 호에 해당하는 경조사휴가를 주어야 한다. 1. 본인의 결혼: 5일 2. 자녀의 결혼: 1일 3. 배우자의 출산: 20일(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 25일) 4. 입양: 20일 5. 배우자, 본인 및 배우자의 부모의 사망: 5일 6. 본인 및 배우자의 조부모·외조부모의 사망: 3일 7. 자녀와 그 자녀의 배우자의 사망: 3일 8. 본인 및 배우자의 형제자매의 사망: 3일 ⑥ 행정기관의 장은 소속 공무원이 질병 등으로 사망이 임박한 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매의 임종을 지키기 위하여 가족 등 임종휴가를 신청하는 경우에 2일의 유급휴가

구분	현행	개정안
		를 주어야 한다. ⑦ 임신 중인 공무원은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(인사혁신처장이 정하는 미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 사용할 수 있되, 출산 후의 휴가기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 하여야 한다. 다만, 임신 중인 공무원이 대통령령으로 정하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산휴가를 나누어 사용할 수 있다. ⑧ 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난으로 피해[배우자, 부모(배우자의 부모를 포함한다) 또는 자녀가 입은 피해를 포함한다. 이하 이 항에서 같다]를 입은 공무원과 재난 발생 지역에서 자원봉사활동을 하려는 공무원은 5일(같은 법 제14조제1항에 따른 대규모 재난으로 피해를 입은 공무원으로서 장기간 피해 수습이 필요하다고 소속 행정기관의 장이 인정하는 경우에는 10일) 이내의 재해구호휴가를 받을 수 있다. ⑨ 유산하거나 사산한 여성공무원은 대통령령으로 정하는 바에

구분	현행	개정안
		<u>따라 유산하거나 사산한 날부터 90일 이내의 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있으며, 남성공무원은 배우자가 유산하거나 사산한 경우 그 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있다.</u> <u>⑩ 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 공무원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 4일 이내의 난임치료시술휴가를 사용할 수 있다.</u> <u>⑪ 행정기관의 장은 소속 공무원이 국가 또는 해당 기관의 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우에는 10일 이내의 포상휴가를 줄 수 있다.</u> <u>⑫ 공무원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 사용할 수 있다.</u> <u>⑬ 여성공무원은 임신기간 중 검진을 위하여 10일의 범위에서 임신검진휴가를 사용할 수 있다.</u> <u>⑭ 행정기관의 장은 소속 공무원이 대통령령으로 정하는 요건을 모두 충족하는 경우 4일의 범위</u>

구분	현행	개정안
		에서 심리상담, 진료 및 휴식을 위한 심리안정휴가를 줄 수 있다.
지방공무원법	<신설>	제58조의2(휴가) ① 공무원의 휴가는 연가(年假), 병가, 공가(公假) 및 특별휴가로 구분한다. ② 공무원의 재직기간별 연가 일수는 다음과 같다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 재직기간이 5년 미만인 경력직공무원 및 특수경력직공무원이 유사경력에 있는 경우에는 연가 일수에 3일을 더한다. 1. 1개월 이상 1년 미만: 11일 2. 1년 이상 3년 미만: 15일 3. 3년 이상 4년 미만: 16일 4. 4년 이상 5년 미만: 17일 5. 5년 이상 6년 미만: 20일 6. 6년 이상: 21일 ③ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 대통령령으로 정하는 바에 따라 연 60일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. ④ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 대통령령으로 정하는 사유로 출근이 불가능할 경우 이에 직접 필요한 기간 또는 시간을 공가로 승인하여야 한다. ⑤ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 결혼하거나 그 밖의 경조사가 있는

구분	현행	개정안
		경우에는 해당 공무원의 신청에 따라 다음 각 호에 해당하는 경우 조사휴가를 주어야 한다. 1. 본인의 결혼: 5일 2. 자녀의 결혼: 1일 3. 배우자의 출산: 20일(한 번에 둘 이상의 자녀를 출산한 경우에는 25일) 4. 입양: 20일 5. 배우자, 본인 및 배우자의 부모의 사망: 5일 6. 본인 및 배우자의 조부모·외조부모의 사망: 3일 7. 자녀와 그 자녀의 배우자의 사망: 3일 8. 본인 및 배우자의 형제자매의 사망: 3일 ⑥ 지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 질병 등으로 사망이 임박한 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매의 임종을 지키기 위하여 가족 등 임종휴가를 신청하는 경우에 2일의 유급휴가를 주어야 한다. ⑦ 임신 중인 공무원은 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산휴가를 사용할 수 있되, 출산 후의 휴가

구분	현행	개정안
		기간이 45일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 해야 한다. 다만, 임신 중인 공무원이 대통령령으로 정하는 사유로 출산휴가를 신청하는 경우에는 출산휴가를 나누어 사용할 수 있다. ⑧ 「재난 및 안전관리 기본법」 제3조제1호에 따른 재난으로 피해[배우자, 부모(배우자의 부모를 포함한다) 또는 자녀가 입은 피해를 포함한다. 이하 이 항에서 같다]를 입은 공무원과 재난 발생 지역에서 자원봉사활동을 하려는 공무원은 5일(같은 법 제14조제1항에 따른 대규모 재난으로 피해를 입은 공무원으로서 장기간 피해 수습이 필요하다고 소속 지방자치단체의 장이나 지방의회의 의장이 인정하는 경우에는 10일) 이내의 재해구호휴가를 받을 수 있다. ⑨ 유산하거나 사산한 여성공무원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산하거나 사산한 날부터 90일 이내의 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있으며, 남성공무원은 배우자가 유산하거나 사산한 경우 그 기간 중 3일의 유산휴가 또는 사산휴가를 사용할 수 있다.

구분	현행	개정안
		⑩ <u>인공수정 또는 체외수정 등 난임치료 시술을 받는 공무원</u>은 <u>대통령령으로 정하는 바에 따라 4일 이내의 난임치료시술휴가</u>를 사용할 수 있다. ⑪ <u>지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 국가 또는 해당 기관의 주요 업무를 성공적으로 수행하여 탁월한 성과와 공로가 인정되는 경우에는 10일 이내의 포상휴가</u>를 줄 수 있다. ⑫ <u>공무원은 대통령령으로 정하는 바에 따라 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌보아야 하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가</u>를 사용할 수 있다. ⑬ <u>여성공무원은 임신기간 중 검진을 위해 10일의 범위에서 임신검진휴가</u>를 사용할 수 있다. ⑭ <u>지방자치단체의 장과 지방의회의 의장은 소속 공무원이 대통령령으로 정하는 요건을 모두 충족하는 경우 4일의 범위에서 심리상담, 진료 및 휴식을 위한 심리안정휴가</u>를 줄 수 있다.

2. 검토의견¹⁾

1) 공무원의 휴가에 관한 규정 신설(상향 입법)

현행법은 제7장(복무)에서 선서, 성실 의무, 복종의 의무, 직장 이탈 금지, 친절·공정의 의무, 종교중립의 의무, 비밀 엄수의 의무, 청렴의 의무, 외국 정부의 영예 등을 받을 경우 대통령의 허가, 품위 유지의 의무, 영리 업무 및 겸직 금지, 정치 운동의 금지, 집단 행위의 금지에 관한 규정을 두고 있고(제55조부터 제59조까지, 제59조의2 및 제60조부터 제66조까지) 그 밖에 법률에 규정한 것 외에 공무원의 복무에 관하여 필요한 사항은 대통령령등으로 정하도록 위임하고 있음(제67조).²⁾

공무원의 근무 시간, 휴가, 출장 등 복무에 관한 사항은 법률에서 특별하게 정하고 있지 아니하고 있는 바, 「국가공무원 복무규정」을 비롯하여 국회규칙 등 헌법기관의 규칙에서 규정하고 있는데, 개정안은 공무원의 휴가에 관한 사항은 복무에 관한 주요 사항으로서 원칙적으로 법률로 정할 필요성이 있다는 문제 인식에 따라 현재 「국가공무원 복무규정」에서 정하고 있는 공무원의 휴가에 관한 사항 중 기본적인 내용을 법률로 상향하여 규정하려는 것으로 이해됨.

1) 「국가공무원법 일부개정법률안」과 「지방공무원법 일부개정법률안」의 내용이 동일하므로 필요한 경우를 제외하고 「국가공무원법」을 중심으로 검토함.

2) 「국가공무원법」

제67조(위임 규정) 공무원의 복무에 관하여 필요한 사항은 이 법에 규정한 것 외에는 대통령령등으로 정한다.

헌법은 국회에 입법권을 부여하면서 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 위임받은 사항과 법률을 집행하기 위하여 필요한 사항을 대통령령으로 정할 수 있다고 규정하고 있는 바(헌법 제40조 및 제75조),³⁾ 휴가에 관한 사항이 공무원의 복무상 권리에 관한 사항으로 그 종류 등 모든 내용을 하위 법령에 위임하고 있는 것은 행정입법의 한계를 넘는 포괄적 위임에 해당한다는 비판이 제기될 여지가 있다는 점에서 개정안은 타당한 측면이 있다고 봄.

다만, 개정안을 심사함에 있어서는 공무원의 휴가의 종류와 그 기본적 요건을 비롯하여 각 휴가 종별로 사용가능 일수 등 구체적인 사항을 법률로 직접 규정하는 것이 입법의 시의적절한 탄력적 대응성과 적응성이라는 관점에서 불리한 측면은 없는지 살펴볼 필요가 있고,

공무원의 복무에 관한 주요 사항을 법률로 규율하고자 하는 것이 입법 취지라고 볼 때 휴가 외에 공무원의 근무 시간이나 출장 등 복무에 관한 사항 전반에 대해 기본적인 내용을 함께 법률로 상향할 필요는 없는지, 현행 「국가공무원 복무규정」에서 정하고 있는 특별휴가로서 개정안에서 규정하고 있지 않은 여성보건휴가, 모성보호시간, 육

3) 「대한민국헌법」

제40조 입법권은 국회에 속한다.

제75조 대통령은 법률에서 구체적으로 범위를 정하여 위임받은 사항과 법률을 집행하기 위하여 필요한 사항에 관하여 대통령령을 발할 수 있다.

아시간, 수업휴가에 관한 사항도 함께 상향하여 그 법적 근거와 기본적인 내용을 법률에 규정하여야 할 필요성은 없는지 검토하여야 할 것으로 보임.

인사혁신처는 「국가공무원법」은 임용·시험·보수·복무·징계 등 공무원 인사에 관한 기본적 원칙을 직접 규정하되, 그 세부 사항에 대해서는 대통령령 등에 위임하는 규율 체계로 이루어져 있는 바, 근무시간, 휴가, 출장 등 「국가공무원 복무규정」(대통령령)의 세부 사항 중 휴가에 관한 내용만 법률로 상향하여 규정하는 것은 법체계상 자연스럽지 못한 측면이 있다는 의견을 제시하였음.⁴⁾

행정안전부는 지방공무원의 의무를 제외한 복무에 관한 사항 중 휴가에 대해서만 법률로 규정하는 것은 법체계상 맞지 않는 측면이 있고, 현재 휴가에 관한 공통적인 사항은 「지방공무원 복무규정」(대통령령)에서 정하고 동 규정에서 정하지 않는 특별휴가는 조례로 정하여 운영할 수 있도록 되어 있는 바, 휴가에 관한 사항을 모두 상향 입법하는 경우 조례에서 정하고 있는 특별휴가의 사용이 어려워지고 지방자치단체별 특성을 반영한 휴가를 규정할 수 없어 지방자치의 취지에 따른 자율성이 저해될 우려가 있다는 의견을 제시하였음.⁵⁾

4) 그 밖에 개정안은 현재 「국가공무원 복무규정」(대통령령)에서 정하고 있는 특별휴가 중 여성보건휴가, 모성보호시간, 육아시간, 수업휴가가 누락되어 있는 문제도 존재한다는 의견을 제시하고 있음.

5) 그 밖에 현재 「지방공무원 복무규정」(대통령령)에서 정하고 있는 여성보건휴가, 모성보호시간, 육아시간이 제외되어 있는 것과 관련하여 가정친화적 근무여건 조성을 추진 중인 정

2) 가족 등 임종휴가 신설

현행 제도상 공무원의 특별휴가는 경조사휴가를 비롯하여 그 밖에 출산휴가, 유산 또는 사산휴가, 난임치료시술휴가, 임신검진휴가, 여성 보건휴가, 모성보호시간, 육아시간, 수업휴가, 재해구호휴가, 포상휴가, 가족돌봄휴가, 심리안정휴가가 있음.

개정안은 안 제66조의2제6항에서 “행정기관의 장은 소속 공무원이 질병 등 사망이 임박한 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제 자매의 임종을 지키기 위하여 가족 등 임종휴가를 신청하는 경우에는 2일의 유급휴가를 주어야 한다”고 규정하여 사망이 임박한 부모 등 가족의 임종을 지키기 위한 임종휴가를 신설하고 있음.

부모 등 가족의 임종을 지키기 위한 휴가를 독립적인 법정 휴가로 제도화하는 것은 이른바 웰다잉(well-dying)으로서 임종 과정에 대한 사회적 지원이나 배려를 강화하기 위한 방안이 될 수 있다는 점에서 개정안의 입법 취지에 타당성이 인정될 수 있다고 봄.⁶⁾

부 정책의 일관성을 저해하는 문제가 있다는 의견을 제시하고 있음.

- 6) 참고로, 국가 및 지방자치단체에 임종과정 지원서비스를 확대하도록 노력하여야 할 의무를 부과하는 내용의 「의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률 일부개정법률안」(허성무의원 대표발의, 의안번호 제2208847호, 2025.3.12.), 근로자가 사망이 임박한 부모 등의 임종을 지키기 위한 가족등 임종휴가를 신청하는 경우 2일의 유급휴가를 주도록 하는 내용의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(허성무의원 대표발의, 의안번호 제2208848호, 2025.3.12.), 노인장기요양보험상 재가급여에 임종간호를 추가하는 내용의 「노인장기요양보험법 일부개정법률안」(허성무의원 대표발의, 의안번호 제2208849호, 2025.3.12.)이 발의되어 각 소관 상임위원회에서 계류 중에 있음.

다만, 개정안에 대해서는 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

첫째, 현행 제도상으로도 사망이 임박한 가족의 임종을 지키기 위해 가족돌봄휴가를 활용할 수 있다는 점에서 별도의 특별휴가를 신설할 필요가 있는지 면밀하게 검토하여야 할 것으로 보임.

현재 공무원은 연간 총 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 사용할 수 있는데,⁷⁾ 어린이집의 휴업, 휴원, 휴교 등으로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우 외에 “질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모 포함), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우” 가족돌봄휴가를 사용할 수 있도록 그 요건이 포괄적으로 규정되어 있음.

7) 「국가공무원 복무규정」

제20조(특별휴가) ①~⑬ (생략)

⑭ 공무원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 연간 10일의 범위에서 가족돌봄휴가를 사용할 수 있다.

1. 「영유아보육법」에 따른 어린이집, 「유아교육법」에 따른 유치원 및 「초·중등교육법」 제2조 각 호의 학교(이하 이 항에서 “어린이집등”이라 한다)의 휴업·휴원·휴교, 그 밖에 이에 준하는 사유로 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우
2. 자녀 또는 손자녀가 다니는 어린이집등의 공식 행사 또는 교사와의 상담에 참여하는 경우
3. 미성년자 또는 「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 장애인(이하 이 조에서 “장애인”이라 한다)인 자녀·손자녀의 병원 진료(「국민건강보험법」 제52조에 따른 건강검진 또는 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제24조 및 제25조에 따른 예방접종을 포함한다)에 동행하는 경우
4. 질병, 사고, 노령 등의 사유로 조부모, 외조부모, 부모(배우자의 부모를 포함한다), 배우자, 자녀 또는 손자녀를 돌봐야 하는 경우

⑮ 제14항에 따른 가족돌봄휴가는 무급으로 하되, 자녀(같은 항 제4호의 경우에는 미성년자 또는 장애인인 자녀로 한정한다)를 돌보기 위한 가족돌봄휴가는 해당 공무원의 자녀(제14항제1호에 따른 어린이집등에 재학 중이거나 미성년인 자녀 또는 장애인인 자녀를 말한다) 수에 1을 더한 일수까지를 연간 유급휴가 일수로 한다. 다만, 장애인인 자녀가 있는 공무원 또는 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 모 또는 부에 해당하는 공무원의 경우에는 본문에 따른 연간 유급휴가 일수에 1일을 더한 일수까지 연간 유급휴가 일수로 한다.

⑯~⑰ (생략)

질병, 사고, 노령 등의 사유로 사망이 임박한 가족의 임종을 지키는 것도 돌봄 행위의 일종으로서 가족돌봄휴가의 사유에 해당하는 것으로 해석될 수 있는 바, 현행 제도상으로도 사실상 개정안이 의도하는 바와 같이 가족의 임종을 지키기 위해 활용할 수 있는 특별휴가가 도입되어 있는 것으로 볼 여지가 있음.

이러한 점을 감안할 때, 가족의 임종을 지키기 위한 휴가를 보장하기 위하여 별도의 특별휴가로 임종휴가를 신설하여야 할 필요성은 크지 않을 수 있는 바, 사망이 임박한 가족의 임종을 지키는 행위에 대해 일반적인 돌봄과 구별되는 행위로서 독자적인 의미를 부여하여야 할 특별한 사유가 있는지⁸⁾ 논의하여 임종휴가의 도입 여부를 결정하여야 할 것으로 봄.

둘째, 개정안에 따른 임종휴가는 그 대상이 되는 가족의 범위 및 유급휴가 여부와 관련하여 현행 가족돌봄휴가 제도와의 균형이라는 관점에서 검토가 필요한 측면이 있음.

개정안은 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 형제자매를 대상으로 하여 이들의 사망이 임박한 경우 공무원에게 임종을 지키기 위한 2일의 유급휴가를 주도록 하고 있는 바, 휴가의 요건으로서 대상

8) 개정안의 제안이유에서는 재가 임종에 대한 국민적 관심과 수요가 증가하면서 근로자가 가족의 임종을 지킬 수 있도록 사회적인 배려가 필요하다는 의견이 있다는 점을 입법 배경으로 제시하고 있음.

이 되는 가족의 범위에 조부모 및 외조부모를 포함시키되 형제자매를 제외하면서 무급휴가로 운영되고 있는 질병 등 사유에 따른 현행 가족돌봄휴가와 휴가의 요건이나 성격에 일부 차이를 두고 있음.

그러나, 앞서 살펴본 바와 같이 부모 등 가족의 임종을 지키기 위한 휴가가 원칙적으로 가족돌봄휴가의 범주에 포함될 수 있다는 점을 감안할 때, 개정안에 따른 임종휴가에 대해서는 현행 가족돌봄휴가 제도와의 균형이라는 측면을 고려하여 가족의 범위가 적정하게 설정되었는지, 유급휴가로서의 요건을 구비하고 있는지 심도있는 검토가 이루어져야 할 것으로 봄.

현행 제도상 질병 등을 사유로 하는 가족돌봄휴가는 돌봄의 대상이 되는 가족의 범위가 조부모·외조부모·부모(배우자의 부모 포함)·배우자·자녀·손자녀로 되어 있으며, 가족돌봄휴가는 원칙적으로 무급휴가로 하되 일정한 요건 하에 자녀돌봄을 위한 가족돌봄휴가에 한하여 예외적으로 유급으로 운영되고 있음.

반면, 개정안에 따른 임종휴가는 현행 가족돌봄휴가와 달리 대상이 되는 가족의 범위에서 조부모와 외조부모를 제외하되 형제자매를 포함시키고 있는데, 통상적인 가족 간 부양관계라는 관점에서 합리적인 것으로 볼 수 있는지, 가족의 범위를 가족돌봄휴가와 다르게 설정하여야 할 사유가 있는지 검토할 필요가 있는 것으로 보임.

아울러, 부모 등 가족의 임종을 지키기 위한 휴가를 유급휴가로 운영할 것인지와 관련하여서는 현행 제도상 일정한 요건 하에 자녀를 돌보기 위한 가족돌봄휴가를 유급으로 운영하는 것은 저출생이라는 사회적 문제에 대응하기 위한 정책적 고려에 따른 것이라는 점을 감안할 필요가 있는 것으로 보이는 바, 가족의 임종을 지키는 행위에 대해서도 그에 상응하는 정책적 필요성이 인정될 수 있는지 논의가 이루어져야 할 것으로 봄.

셋째, 개정안에 따른 임종휴가는 사회통념이나 관례상 특별한 사유가 있는 경우 부여받는 유급의 특별휴가로서, 휴가의 실시 요건이 명확하게 규정되어야 할 것으로 보임.

개정안은 임종휴가의 요건을 “사망이 임박한 부모 등의 임종을 지키기 위한 경우”로 규정하고 있는데, “사망이 임박한 경우”에 해당하는지 의학적 기준에 따른 진단과 진단서 발급이 일반적으로 가능하다고 전제하더라도⁹⁾ 발생 시기가 불확실한 장래의 사실과 연계되어 있다는 점에서 실제 적용상 논란의 소지가 있는 것으로 보임.

개정안의 경우 특정한 가족구성원에 대해 사망이 임박하였다는 진단이 내려져 임종휴가를 신청하여 사용하였으나 실제 사망하지 않고 상당 기간이 경과한 후 동일한 사유로 사망이 임박하였다는

9) 개정안에 따른 임종휴가는 유급의 특별휴가로서 “사망이 임박한 경우”라는 사유가 객관적으로 증빙될 수 있어야 할 것으로 보임.

진단이 내려진 경우 이를 근거로 다시 동일인에 대해 임종휴가 명목으로 2일의 유급휴가를 반복적으로 사용할 수 있는 것인지, 사망이 임박하였다는 진단의 사유가 다른 경우에 한하여 동일인에 대해 각 사유별로 2일의 임종휴가가 부여될 수 있는 것인지, 가족구성원별로 총 2일의 임종휴가만을 사용할 수 있는 것인지 명확하지 않은 측면이 있음.

이와 같이 개정안은 임종을 지키기 위한 휴가를 어떤 경우에 사용할 수 있는지 그 실시 요건과 관련하여 상반된 해석의 가능성이 있는 것으로 보이는 바, 독립적인 특별휴가로서 이를 법정화하기 위해서는 심사 과정에서 입법적 의도를 명확하게 하여 제도를 설계하고 그에 부합하는 내용으로 법문을 정비할 필요가 있다고 봄.

개정안과 관련하여 인사혁신처는 부모 등의 임종을 지키기 위한 임종휴가는 신청할 수 있는 요건(“사망의 임박”)이 불명확하고 관련 사실을 증빙하기 어려운 문제가 있으며, 현행 제도상으로도 질병, 사고, 노령 등의 사유로 부모 등의 임종을 지키려는 경우 현행 가족돌봄휴가 활용이 가능할 뿐 아니라 그 밖에 연가도 사유의 제한 없이 사용이 가능하다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

행정안전부는 개정안과 같이 부모 등의 임종을 지키기 위한 특별

휴가가 필요한 경우 현행 법령하에서도 지방자치단체별로 조례를 통하여 도입·신설할 수 있는 바, 법 개정의 실익이 크지 않다는 점을 고려할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5342