



제 429회 국회 (정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우 구체화 등 >
■ 박희승의원 대표발의(의안번호 제2210961호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우 구체화	3

I. 제안경위

2025년 6월 20일 박희승의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 6월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

우리나라 합계출산율은 0.74명('24.12.)으로 수년째 전 세계 최하위를 기록하고 있음. 저출산고령사회위원회의 조사결과 남성의 92.1%, 여성의 89.7%가 '근로 시간과 육아시간의 조화'를 출산 의향의 주요 조건으로 꼽은 만큼, 저출생 위기를 벗어나기 위해서는 일과 가정의 양립을 지원할 수 있는 환경 마련이 시급함.

한편, 현행법은 육아휴직을 제도화하면서 사업주가 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고, 육아휴직 기간을 근로시간에 포함하도록 하고 있음.

그러나 육아휴직제도를 사용할 수 없다고 답한 사업체 중 1/3은 직장 분위기 때문에 육아휴직을 할 수 없다고 답변(2023 일·가정 양립 실태조사, 고용노동부)하였고, 한 시민단체 조사에 따르면 24.9%가 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 제도를 사용한 후 불이익을 경험(2024, 직장갑질119)했다고 답변하는 등 여전히 육아휴직 사용에 따른 불

리한 처우가 이뤄지고 있음.

특히, 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하도록 하고 있음에도 불구하고 육아휴직기간을 승진소요기간에 산입하지 않거나(46%) 일부 기간만 승진소요기간에 산입(23.7%)하는 등 육아휴직에 대한 불이익이 계속되고 있는 상황임.

이에 현행법의 해고 또는 그 밖의 불리한 처우에 해당하는 경우를 구체화하여 법률의 명확성을 제고하고, 육아휴직 기간을 근속기간 및 승진소요기간에 모두 산입하도록 명문화하여 육아휴직 사용자의 승진 심사에서의 불이익을 해소하고자 함(안 제19조).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우 구체화 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 기간의 해고 등 불리한 처우에 대해 구체화하고, 육아휴직기간을 근속기간 및 승진소요기간에 포함하도록 하려는 것임.
(안 제19조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ①·② (생략)	제19조(육아휴직) ①·② (현행과 같음)
③ 사업주는 육아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의</u> 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.	③ ----- -- <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는</u> ----- ----- ----- -----. ----- ----- -----.
<신 설>	1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익한 조치</u>
<신 설>	2. <u>징계, 정직, 감봉, 강등, 승진</u>

<u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u> ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 <u>근속기간</u>에 포함한다. ⑤·⑥ (생 략)	<u>제한, 그 밖에 부당한 인사조치</u> 3. <u>전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> 4. <u>집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u> 5. <u>그 밖에 육아휴직을 한 근로자의 의사에 반하는 불리한 처우</u> ④ ----- ----- ----- -----. ----- -<u>근속기간 및 승진소요기간</u>--- -----. ⑤·⑥ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 육아휴직을 제도화하면서 사업주가 육아휴직을 이유로 해

고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고, 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하도록 하고 있음.

그런데, 고용노동부의 “2023년 기준 일·가정 양립 실태조사”(2024. 12.)에 따르면, 육아휴직 제도를 사용할 수 없다고 답한 사업체 중 34.9%는 직장 분위기·문화 등으로 인해 육아휴직을 할 수 없다고 답변한 바 있고, 육아휴직 후 불이익을 경험한 사례가 여전히 발생¹⁾하는 한편, 「남녀고용평등법」상 “불리한 처우”에 대해서는 구체적 기준이 명시돼 있지 않아 실무담당자들은 육아휴직자의 근로조건 등을 결정하는 과정에서 불리한 처우의 해당 여부를 해석해야 하는 상황²⁾임.

이에 개정안은 현행법의 해고 또는 그 밖의 불리한 처우에 해당하는 경우를 구체화하여 법률의 명확성을 제고하고, 육아휴직 기간을 근속기간 및 승진소요기간에 모두 산입하도록 명문화하여 육아휴직 사용자의 승진 심사에서의 불이익을 해소하여 육아휴직 활성화를 도모한다는 측면에서 입법 취지가 인정될 수 있다고 봄.

한편, 개정안이 구체화한 “불리한 처우” 행위는 현행 「남녀고용평등법」 제14조제6항에서 성희롱 발생 사실 신고자·피해근로자 등을 대

1) 고용노동부에 따르면, 2025년 상반기 기준 육아휴직으로 인한 불이익 처우 신고 건수는 63건으로, 2024년 112건의 절반 이상임.

2) 대법원은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항의 ‘불리한 처우’란 육아휴직 중 또는 육아휴직을 전후하여 임금 그 밖의 근로조건 등에서 육아휴직으로 말미암아 육아휴직 사용 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하므로, 사업주는 육아휴직 사용 근로자에게 육아휴직을 이유로 업무상 또는 경제상의 불이익을 주지 않아야 하고, 복귀 후 맡게 될 업무나 직무가 육아휴직 이전과 현저히 달라짐에 따른 생경함, 두려움 등으로 육아휴직의 신청이나 종료 후 복귀 그 자체를 꺼리게 만드는 등 근로자로 하여금 심리적으로 안정된 상태에서 육아휴직을 신청·사용함에 지장을 초래하지 않아야 한다고 판시한 바 있음.(2022. 6. 30. 선고 2017두76005)

상으로 사업주가 “불리한 처우”를 하지 못하도록 규정하면서 나열한 각 행위와 유사한 측면이 있는데, 개정안이 불리한 처우로서 전보·전근 등을 추가적으로 규정한 것은 육아휴직 후 복귀 시 불이익한 배치를 막는 데 중점을 둔 것으로 보임.

현 행	개 정 안
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 <u>불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우	제19조(육아휴직) ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 <u>불리한 처우</u>를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. 1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익한 조치 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치 3. <u>전보, 전근</u>, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 4. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위 5. 그 밖에 육아휴직을 한 근로자의 의사에 반하는 불리한 처우

다만, 현행법과 달리 개정안이 본인의 의사에 반하는 전보·전근을 “불리한 처우”로서 추가 규정함에 따라 해당 인사조치에 대해 보다 엄격히 규율하려는 취지로 해석될 수 있고, 이는 민간부문의 자율적인 경

영상의 인사조치를 일부 제약하는 측면으로 작용할 수 있다는 점은 고려할 필요가 있겠음.

고용노동부는 현행법령은 “해고나 그 밖의 불리한 처우”로 규정되어 있어, 이미 개정안의 각 호를 포괄하고 있으므로 개정 실익이 크지 않고, 개정안에 따른 경우 불리한 처우의 범위가 좁아져 육아휴직자 보호에 불리하게 작용할 수 있음을 감안할 필요가 있으며, “불리한 처우”는 남녀고용평등법을 포함한 노동관계법 전반에 사용되는 개념이므로, 육아휴직 외 전체 제도적 체계성에 대해서도 고려하여 신중히 검토할 필요가 있다는 의견임.

【“불리한 처우”를 명시한 노동관계 법령】

「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다.

② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다.

「근로복지기법」 제42조의2(우리사주 취득 강요금지 등) ① 우리사주제도 실시회사(지배관계회사 또는 수급관계회사를 포함한다)의 사용자는 제38조에 따라 우리사주조합원에게 주식을 우선배정하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 제1항의 위반 사실을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 증거를 제출하였다는 이유로 우리사주조합원에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

「산업안전보건법」 제23조(명예산업안전감독관) ② 사업주는 제1항에 따른 명예산업안전감독관(이하 “명예산업안전감독관”이라 한다)에 대하여 직무 수행과 관련한 사유로 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

다음으로, 육아휴직 기간의 승진소요기간 산입 명문화와 관련하여, 육아휴직자가 경력 단절이나 승진 지연 없이 경력을 이어갈 수 있도록 하는 한편, 출산과 육아로 인해 주로 여성 근로자들이 겪는 승진상의 불이익을 줄여 성평등한 직장 문화를 조성할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있을 것으로 보임.

참고로, 공무원의 경우 첫째 자녀 육아휴직은 최대 1년까지만 근무경력(승진소요최저연수)으로 인정하고, 둘째 이후에 대한 휴직만 전체기간을 근무경력으로 인정하였으나, 2025년부터 전체 육아휴직기간을 승진소요최저연수에 반영하도록 「공무원임용령」이 개정된바, 개정안은 공무원 인사제도 수준의 보호를 일반 근로자에게 확장하려는 취지로 이해됨.

「공무원임용령」 제31조(승진소요최저연수) ① 공무원이 승진하려면 다음 각 호의 구분에 따른 기간 동안 해당 계급에 재직해야 한다.

[각호 생략]

② 제1항의 기간에는 휴직기간, 직위해제 기간, 징계처분 기간 및 제32조에 따른 승진임용의 제한기간을 포함하지 않는다. 다만, 다음 각 호에 따른 기간은 제1항의 기간에 포함한다.

1. 법 제71조에 따른 휴직 중 다음 각 목의 기간

다. 법 제71조제2항제4호에 따른 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)은 그 휴직기간. [단서 조항 생략]

「국가공무원법」 제71조(휴직) ② 임용권자는 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 휴직을 원하면 휴직을 명할 수 있다. 다만, 제4호의 경우에는 대통령령으로 정하는 특별한 사정이 없으면 휴직을 명하여야 한다.

4. 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때

다만, 현행 육아휴직 기간의 근속기간 산입과 비교할 때 육아휴직 기간의 승진소요기간 산입은 기업의 인사관리 기준에 개입하는 보다 적극적인 규제로 볼 수 있는바³⁾, 현재 기업별로 승진 요건, 평가 기준, 인사고과 방식이 사내 인사규칙 또는 단체협약에 의해 자율적으로 정해져 있는 상황에서 “승진소요기간” 산입을 강제하면, 기업의 인사자율권을 제한할 가능성이 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 현재 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하도록 하고 있어 근속기간을 기준으로 하는 복리후생적 수당 및 승진소요기간 등에 있어 불이익이 해소된 것으로 보면서 기업마다 여건이 다른 상황에서 승진소요기간 산입을 명문화하는 것은 사용자의 인사권·경영권 등을 제약할 수 있어 신중한 접근이 필요하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539

3) 육아휴직 기간을 근속기간에 산입하는 현행 규정은 육아휴직으로 인해 고용관계가 중단되지 않고, 복귀 후에도 연속 근로로 간주하도록 하는 최소한의 보호장치로서 작용하는바, 이는 재직기간 산정에 관한 규정으로서 인사평가·승진 심사 기준을 통제한다고 보기 어렵기 때문임.