



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 배우자 출산휴가 개시 방법 변경 등 〉

■ 정성호의원 대표발의(의안번호 제2200473호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 배우자 출산휴가 개시 방법의 변경	3
2. 사업주가 육아휴직 허용의 의사표시가 없는 경우 허용한 것으로 간주	6

I. 제안경위

2024년 6월 13일 정성호의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 14일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

1. 제안이유

현행법은 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가 및 육아휴직을 청구, 신청하는 경우에 사업주가 휴가를 주도록 규정하고 있음.

그런데 실제 사업 현장에서 근로자가 배우자의 출산휴가 및 육아휴직을 청구하여 사용하는 것이 어려운 실정이며, 사업주가 출산휴가 및 육아휴직 신청을 받고도 허용의사를 표시하지 않고 대응하지 않음으로써 근로자의 출산휴가 및 육아휴직 사용을 막거나 지연시키는 편법을 사용하는 경우가 있어, 근로자가 출산휴가와 육아휴직을 손쉽게 사용하도록 하는 규정을 마련할 필요가 있다는 의견이 있음.

이에 근로자가 사업주에게 배우자 출산휴가를 통지하는 규정을 마련하여 배우자 출산휴가의 사용을 활성화하고, 육아휴직 신청에 대한 사업주의 명시적인 의사표시가 없을 시 육아휴직이 자동허용되는 규정을 마련하여, 근로자의 권리를 보장하려는 것임(안 제18조의2, 제19

조 제2항 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 배우자 출산휴가 개시 방법의 변경

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가의 개시 방법을 근로자가 청구하는 방식에서 통지하는 방식으로 변경하려는 것임(안 제18조의2).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- 근로자로부터 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 ----. -----
② (생략)	② (현행과 같음)
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.	③ ----- ----- -----통지-----.
④·⑤ (생략)	④·⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제18조의2에 따르면,¹⁾ 사업주는 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우 10일의 유급휴가를 주어야 함.

그런데 고용노동부가 발표한 ‘모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)’에 따르면, 전체 응답자(703명)의 58.5%가 “사용하고 싶었으나 사용하지 못했다”고 응답하였고, 그 이유로 “상사 및 동료 눈치 때문에”라고 응답한 비율은 20.2%에 달해 배우자 출산휴가를 원활히 사용하지 못하고 있는 것으로 나타남.

[표] 배우자 출산휴가 사용 경험

(단위: %)

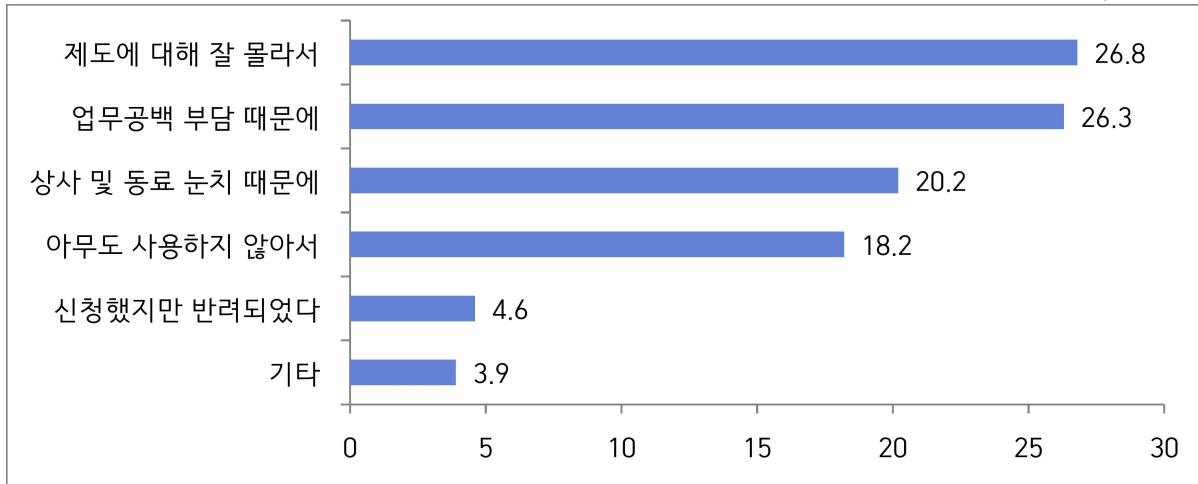
연 령	사례수(명)	있다	사용하고 싶었으나 사용하지 못했다	사용할 필요가 없었다(배우자가 출산한 적 없음)
전 체	703	38.4	58.5	3.1
만25~34세	156	50.6	43.6	5.8
만35~39세	244	45.9	50.0	4.1
만40~44세	303	26.1	72.9	1.0

※ 자료: 고용노동부, “모성보호제도 활용 관련 실태 조사(2022)”

-
- 1) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.
④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[그림] 배우자 출산휴가를 사용하지 못한 이유

(단위: %)



※ 자료: 고용노동부, “모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)”

이에 개정안은 배우자 출산휴가의 개시 방법을 현행 근로자가 청구하는 방식에서 통지하는 방식으로 변경하려는 것임.

배우자 출산휴가의 개시 방법을 변경하는 것은 휴가 청구에 대한 사업주의 무응답에도 휴가를 사용할 수 있도록 하여 모성보호를 강화한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안에 따라 근로자가 배우자 출산휴가를 사용한다고 통지한 뒤 즉시 사용할 수 있도록 하면 사업주가 휴가 사용 여부를 사전에 파악하기 어렵게 되고, 인력 공백에 적절히 대응하기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

한편, 개정안에 따라 청구 방식을 통지 방식으로 변경하더라도 제18조의2제1항은 여전히 사업주가 휴가를 주는 방식으로 규정되어 있는바, 개정안의 취지를 반영하려면 수정이 필요할 것으로 보임.

2. 사업주가 육아휴직 허용의 의사표시가 없는 경우 허용한 것으로 간주

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자의 육아휴직 신청에 대해 사업주가 21일 이내에 승인 여부를 회신하지 아니하는 경우 육아휴직을 허용한 것으로 간주하려는 것임(안 제19조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① (생략) <u><신설></u>	제19조(육아휴직) ① (현행과 같음) <u>② 제1항에 따른 육아휴직 신청에 대해 사업주가 21일 이내에 승인여부를 회신하지 않는 경우, 육아휴직을 허용한 것으로 본다.</u>
<u>② ~ ⑥</u> (생략)	<u>③ ~ ⑦</u> (현행 제2항부터 제6항까지와 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ③ (생략) ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 <u>제19조제2항</u> 에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- -----. ----- ----- <u>제19조제3항</u> ----- ----- -----.

⑤ ~ ⑦ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 2의2. (생략)

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

4. ~ 9. (생략)

③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 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 ~ ⑦ (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

--.

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

3. 제19조제4항-----

-----, -----

4. ~ 9. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 제19조제1항·제5항-----

-----,

나. 검토의견

현행법 제19조제1항에 따르면, 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 허용하여야 하고,²⁾ 같은 법 시행령 제11조³⁾에서는 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지(출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우 등에는 휴직개시예정일 7일 전까지) 신청서에 휴직개시예정일 및 휴직종료예정일 등을 적어 사업주에게 제출하도록 규정하고 있음.

그러나 현행법상 육아휴직을 사용하려는 근로자는 신청서를 제출해

2) 「남녀고용평등과 일·가정 양립에 관한 법률」제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 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.

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 "대통령령으로 정하는 경우"란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

3) 제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다.

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항
2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)
3. 휴직개시예정일
4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 "휴직종료예정일"이라 한다)
5. 육아휴직 신청 연월일

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.

④ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

야 하지만, 신청서를 받은 사업주가 휴직 허용 여부를 통보해야 할 명확한 규정이 없으므로, 사업주가 신청서를 받고도 이에 대한 반응을 보이지 않는 경우, 즉 승인 또는 거부의 의사표시를 전혀 하지 않는 경우 근로자는 육아휴직 사용에 대한 부담감을 느낄 수밖에 없음.

고용노동부는 이에 대해 “사업주가 근로자의 유산·사산휴가 또는 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당하다”는 행정해석을 하였으나,⁴⁾ 근로자가 육아휴직을 자동으로 개시할 수 있는 법적 권한이 없고,⁵⁾ 상대적으로 불리한 위치에 있는 근로자 입장에서는 육아휴직 사용에 어려움을 겪을 것으로 보임.

이에 개정안은 근로자의 육아휴직 신청에 대해 사업주가 21일 이내에 승인여부를 회신하지 아니하는 경우 육아휴직을 허용한 것으로 간주하려는 것으로,

육아휴직 허용에 관한 사항을 명확히 규정하여 근로자의 육아휴직 사

4) 고용노동부, 2018. 고용평등 및 일가정 양립지원 질의회시집, 160쪽
<회시 2> 유산·사산휴가 및 육아휴직

- 근로자 청구에 대해 사업주의 명시적 의사표시가 없는 경우
관계법령상 요건을 갖춘 근로자가 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 신청하면, 허용 제외사유에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 사업주는 승낙할 의무가 있으며, 별도의 시기 변경권도 인정되지 아니합니다. 따라서, 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 또는 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당하다고 할 것입니다.
- 근로자의 청구에 대하여 사업주가 거부의 의사표시를 하는 경우
유산·사산휴가 또는 육아휴직의 요건을 갖춘 근로자의 청구에 대하여 사업주가 정당한 이유 없이 그 청구를 거부하였다면 해당 휴가 및 휴직이 바로 개시된다고 볼 수 없습니다. 그러나 이 경우 사업주는 정당한 이유 없이 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 미부여한 것에 대하여 관련 법률에 따라 처벌을 받을 수 있습니다.

(여성고용정책과-4044, 2017. 10. 30.)

- 5) 현행법은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 허용하도록 하고 있을 뿐, 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있다는 내용으로 규정하고 있지 않기 때문임.

용권을 두텁게 보장한다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

특히 통계청이 발표한 ‘2021년 육아휴직통계 결과’에 따르면, 2021년 소속 기업체 규모별 육아휴직 사용률은 근로자가 300명 이상인 기업이 32.6%인 반면, 5~49명인 기업은 20.5%로, 기업의 규모가 작을수록 육아휴직 활용 수준이 저조해지는 것으로 나타나는데, 근로 여건이 열악한 영세 사업장에서 개정안에 따른 사업주의 육아휴직 허용 의사표시 의무 및 허용 간주 제도 도입의 효과가 더 높을 것으로 보임.

[표] 2017~2021년 소속 기업체 규모별 육아휴직 사용률

(단위: %)

연도	기업체 규모		300명 이상	50~299명	5~49명	4명 이하	미상
	구분	전체					
2017	계	20.8	<u>27.9</u>	16.9	<u>14.5</u>	7.9	11.1
	부	1.7	2.6	1.1	0.9	0.8	0.9
	모	60.6	72.4	64.4	45.7	24.6	26.2
2018	계	21.7	<u>29.4</u>	18.5	<u>15.3</u>	7.5	13.0
	부	2.3	3.6	1.6	1.1	0.8	1.3
	모	61.2	74.1	67.7	47.0	22.3	27.5
2019	계	23.0	<u>30.3</u>	20.6	<u>17.2</u>	8.4	11.7
	부	2.9	4.2	2.4	1.5	1.2	1.8
	모	62.8	75.2	70.5	50.4	23.6	24.1
2020	계	24.5	<u>31.4</u>	22.5	<u>18.9</u>	9.0	17.7
	부	3.5	5.0	2.9	1.7	1.2	2.8
	모	64.4	75.5	72.5	52.9	25.1	32.8
2021	계	25.6	<u>32.6</u>	24.4	<u>20.5</u>	9.9	8.2
	부	4.1	6.0	3.3	2.3	1.3	1.7
	모	65.2	76.6	73.9	54.1	26.2	29.9

참고로, 캐나다 온타리오주⁶⁾에서는 근로자가 육아휴직 개시를 서면

6) Government of Ontario, 「Employment Standards Act, 2000」.

으로 고지하면 사업주가 별도로 승인하지 않더라도 육아휴직을 개시할 수 있고, 스웨덴⁷⁾에서도 근로자의 요청만으로 휴직을 사용할 수 있으며, 뉴질랜드⁸⁾는 사업주가 근로자의 육아휴직 신청에 대해 서면으로 통지할 의무를 규정하고 있음.⁹⁾

고용노동부는 현재도 행정해석을 통해 사업주가 의사표지를 하지 않은 경우 묵시적으로 허용하는 것으로 간주하고 있으나,¹⁰⁾ 여전히 제도 사용에 어려움이 있다는 현장 의견이 있으므로 이에 대한 개선 필요성에는 공감한다는 입장으로, 시행령 개정을 통해 출산휴가(배우자 포함)와 육아휴직을 통합신청할 수 있도록 하고, 사업주는 일정기한 이내 허용의사를 ‘서면고지’하되, 기한 내 고지하지 않을 경우 허용하는 것으로 간주하는 방안을 추진할 계획이라는 입장임.

문 의 처

02)6788-5539

<https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK87> (최종 검색일: 2023. 3. 13.)

7) Government Offices of Sweden, 「Parental Leave Act(Föräldraledighetslagen)」, <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-foraldraledighetslagen/> (최종 검색일: 2023. 3. 13.)

8) Parliamentary Counsel Office, 「Parental Leave and Employment Protection Act 1987」, <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1987/0129/latest/DLM120688.html> (최종 검색일: 2023. 3. 13.)

9) 허민숙. 2023. “육아휴직 사용권 보장을 위한 입법 과제: 육아휴직 자동개시 조항의 신설 방안 검토”. 국회 입법조사처.

10) 사업주가 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표지를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당함(’17.10.30. 여성고용정책과-4044)