



육아휴직 사용권 보장을 위한 입법 과제:

육아휴직 자동개시 조항의 신설 방안 검토

허민숙

육아휴직은 일정한 요건이 충족되면 효력이 발생하는 강행법규이다. 따라서 「남녀고용평등법」에 따라 근로자가 육아휴직을 신청하면 사업주는 휴직을 부여하여야 하며, 그렇지 않을 경우 처벌된다. 그러나, 사업주가 명시적으로 의사표시를 하지 않거나, 무대응으로 일관하면서 근로자의 육아휴직 사용권을 침해하거나 방해하는 경우가 있다. 이에 법률에 육아휴직 자동개시에 관한 규정을 신설하여 근로자의 육아휴직 사용권을 두텁게 보장할 필요가 있다.

1 들어가며

우리나라의 육아휴직 제도는 1987년도에 도입되었고, 1995년도에 이르러서는 남성의 육아휴직 신청이 가능해졌다. 이후 수 차례의 법 개정으로 육아휴직 제도 개선이 이루어져 왔다. 더욱이 저출산 극복 방안의 하나로써 육아휴직 제도에 대한 정부의 개선 의지도 그 어느 때보다 높다고 할 수 있다.

과거에 비해 남성의 육아휴직 사용률도 증가하였고, 기업의 인식도 많이 개선되었다. 그러나 여전히 육아휴직이 모든 근로자의 보편적 권리로 향유되고 있지는 못한 것으로 보인다. 바로 육아휴직 사용의 편중 현상이 관찰되기 때문인데, 공무원, 공공기관, 대기업에 소속되지 않은 근로자에게는 여전히 사용 조차 용이하지 않는 제도라는 점이 확인되기 때문이다.

이 글에서는 근로자의 신청만으로 육아휴직이 자동개시 되도록 하는 제도의 필요성을 논의하고, 유사 해외 사례를 살펴본 후, 법률 개정 방안을 제안하고자 한다.

2 육아휴직 사용 현황

(1) 육아휴직 사용률

육아휴직 사용 근로자 수는 해마다 증가하고 있다. 2010년 72,967명이었던 육아휴직자 수는 2021년 17만 3,631명으로 증가하였다.¹⁾

성별 사용 현황에도 변화가 관찰된다. 2010년 남성의 육아휴직 사용률은 2.7%에 불과하였으나, 2021년 24.1%로 상승하였다. 그에 비례해 여성의 사용률은 2010년 97.3%에서 2021년 75.9%로 감소하였다. 그러나 자녀에 대한 돌봄부담이 균형을 이루고 있는 수준에 이르고 있지는 못하다.

【표 1】 육아휴직 사용 현황

(단위: 명, %)

구분	2010	2015	2018	2021
합계	72,967	136,560	153,741	173,631
모	71,000	128,340	128,679	131,721
비율	97.3	94.0	83.7	75.9
부	1,967	8,220	25,062	41,910
비율	2.7	6.0	16.3	24.1

※ 자료: 통계청, 『2021년 육아휴직통계』, 2022.

1) 통계청, 『2021년 육아휴직통계』, 2022.

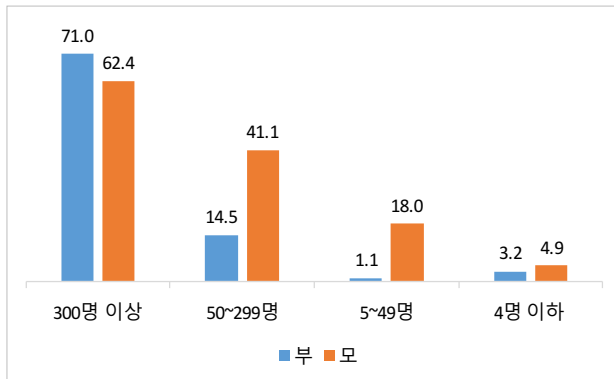


(2) 육아휴직 사용자의 소속 기업 규모

육아휴직 사용의 성별 편중 현상과 함께 육아휴직을 사용한 근로자 대부분이 종사자 규모 300명 이상의 기업체 소속인 것으로 조사되었다. 육아휴직을 사용한 부의 71.0%가 종사자 규모 300명 이상인 기업에 소속되어 있고, 4명 이하 기업에 소속된 비율은 3.2%에 그쳤다. 모의 경우에도 62.4%가 종사자 규모 300명 이상인 기업의 근로자였고, 4명 이하 기업 소속인 경우는 4.9%에 불과하였다.

[그림 1] 육아휴직 사용 근로자의 소속 기업 규모

(단위: %)



※ 자료: 통계청, 『2021년 육아휴직통계』, 2022.

(3) 기업 규모별 육아휴직 사용 가능성

고용노동부의 조사²⁾에서도 비슷한 정황이 확인된다. 육아휴직이 “필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능하다”고 답변한 비율은 47.3%에 그치고 있는데, 사업체의 규모가 클수록 육아휴직제도의 활용 가능성이 크게 나타난 것으로 확인된다. 300인 이상의 사업체에서는 ‘자유롭게 활용가능하다’는 응답이 95.5%인 반면, 5~9인의 사업체는 3.8%에 불과하였다. 한편, 실제 사용신청 시 근로자가 느끼는 부담 정도를 확인한 결과, ‘부담없이 육아휴직을 신청할 수 있는 사업체’는 65.6%였으나, 16.3%는 “신청을 할 수 있는데 부담을 느낀다”고 답변하였고, 18.2%는 “여건상 육아휴직을 신청하기 어렵다”고 답하였다.

2) 고용노동부, 『2020년 일·가정양립 실태조사』, 2021. 12.

육아휴직제도를 사용할 수 없는 이유에 대해서는 “사용할 수 없는 직장 분위기나 문화 때문에”라는 응답이 49.6%로 가장 높게 나타났다.

3 제도의 한계

「남녀고용과 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하: 「남녀고용평등법」) 제19조는 근로자의 육아휴직 사용권리에 관해 규정하고 있다.³⁾ 육아휴직을 사용하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서를 작성하여 사업주에게 제출해야 한다. 한편, 법률은 육아휴직 신청을 받은 사업주는 해당 사업에 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자를 제외하고는 육아휴직 사용을 승인하도록 규정하고 있다(제19조제1항 및 시행령 제10조).

그러나 사업주가 신청서를 받고도 이에 전혀 반응하지 않는 경우, 즉 승인을 하는 것도 아니고, 그렇다고 거부를 하는 것도 아닌 경우 근로자는 육아휴직 사용에 대한 부담을 가질 수밖에 없다.

또한 육아휴직을 사용하려는 근로자는 신청서를 작성해서 제출해야 하지만,⁴⁾ 신청서를 받은 사업주

3) 19조(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 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. <개정 2010. 2. 4., 2014. 1. 14., 2019. 8. 27., 2021. 5. 18.>
 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.
 ⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다. <신설 2012. 2. 1., 2019. 4. 30., 2020. 5. 26.>
 ⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
 4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항

가 자신의 의사를 서면으로 통보해야 하는 명확한 규정은 없다.

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 내렸다. 그러나 “사업주가 정당한 이유 없이 그 청구를 거부하였다면 해당 휴가 및 휴직이 바로 개시된다고 볼 수 없다”고 해석하였다.⁵⁾

서울시 동부권직장담지원센터의 2022년도 상담 사례를 보면, 여성근로자 A씨는 자녀의 질병으로 육아휴직이 필요한 상황이 발생하여 육아휴직 30일 이전에 신청서를 작성하여 사업주에게 제출하였다. 그러나 사용자는 인력부족을 이유로 육아휴직 사용에 대한 거부의사를 밝힌다. 이러한 경우 고용노동부의 행정해석에 따르면, 사업주의 명시적인 거부의사가 있었기 때문에 육아휴직이 자동개시되지 않는다. 사업주가 어떠한 의사도 표시하지 않은 채 근로자의 신청에 대해 묵묵부답으로 일관하는 경우에도 마찬가지이다. 근로자가 육아휴직을 자동개시할 수 있는 권한이 법적으로 부여되지 않았기 때문이다.

결과적으로 A씨는 지원센터의 도움으로 육아휴직을 사용할 수 있게 되었지만, 사업주가 승인해주지 않던 기간 동안 불안감에 시달렸다. 이와 유사한 상황에서 육아휴직을 끝내 사용하지 못하는 근로자가 있을 수 있다는 점에서 제도의 개선이 필요하다.

4 육아휴직 사용권 보장 해외 사례

해외에서는 육아휴직 자동개시 등의 규정을 명시함으로써 근로자의 육아휴직 사용을 적극적으로 보장하고 있다. 캐나다의 온타리오주와 스웨덴에서는

근로자의 신청만으로 육아휴직 사용 요건이 충족될 수 있다고 보고 있다.

네덜란드에서는 법률에 따라 사업주가 육아휴직을 신청한 근로자에게 반드시 서면으로 답변해야 하기 때문에 사업주의 무반응 등으로 인해 원하는 때에 육아휴직을 사용하지 못하거나 사업주의 눈치를 살피는 일은 아예 발생하지 않는다.

(1) 캐나다

캐나다 온타리오주의 「Employment Standards Act 2000」 Sec 48⁶⁾은 육아휴직에 대해 규정하고 있다. 규정에 따르면 사업주에게 최소 13주 고용된 근로자는 육아휴직 신청 자격이 있다. 육아휴직을 신청하려는 근로자는 육아휴직을 시작하기 원하는 날짜에 앞서 최소 2주 전에 사업주에게 서면으로 육아휴직 개시를 고지해야 한다. 이때 사업주의 승인은 별도로 요구되지 않는다. 동법 Sec 48(5)은 사업주에게 고지를 한 근로자는 휴직을 개시할 수 있다고 규정하고 있다.⁷⁾

(2) 스웨덴

스웨덴에서는 「Parental Leave Act」⁸⁾ Sec 13에 따라 육아휴직을 사용하려는 근로자는 최소 2개월 이전에 사업주에게 휴직 개시일을 고지해야 한다. 또한 Sec 16에서는 육아휴직 관련 사안에 대해 근로자는 사업주와 상의할 것을 권하고 있다.

그러나 그러한 상황이 근로자에게 불편을 초래한다면 Sec 11의 규정에 따를 수 있음을 규정하고 있다. Sec 11은 근로자의 육아휴직 개시일에 대한 규

을 적어 사업주에게 제출해야 한다.

5) 고용노동부 질의회시(여성고용정책과-4044).

6) Government of Ontario, 「Employment Standards Act, 2000」, <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41#BK87> (검색일: 2023.1.11.)

7) 앞의 글.

8) Government Offices of Sweden, 「Parental Leave Act(Föräldraledighetslagen)」, <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584-parental-leave-act-foraldradighetslagen/> (검색일: 2023.1.11.)

정인데, 이 조항에 따르면 근로자는 휴직을 요청한 그 날에 육아휴직을 개시할 수 있는 권리를 부여받고 있다. 즉 사업주의 승인 없이 근로자의 요청만으로 휴직이 사용될 수 있음을 규정하여 근로자의 자유로운 사용권을 보장하고 있다.

(3) 뉴질랜드

뉴질랜드의 「Parental Leave and Employment Protection Act 1987」 Sec 31에 따르면, 육아휴직을 사용하고자 하는 근로자는 사용일 3개월 전에 사업주에게 서면 신청서를 제출해야 한다.⁹⁾ 또한, 법률은 육아휴직 사용신청을 받은 사업주가 근로자의 신청에 대해 서면으로 통지할 의무를 함께 규정하고 있다.

동법 Sec 36에 따르면 근로자의 육아휴직 신청을 받은 사업주는 근로자의 육아휴직 신청에 대해 21일 이내에 서면으로 답변할 의무가 있다. 사업주는 근로자의 사용권을 인정하거나, 인정하지 않는다면, 그 이유를 적시하는 내용 등을 근로자에게 서면으로 통보해야 한다.

5 법률 개정 방안

「남녀고용평등법」은 근로자의 육아휴직 신청을 사업주가 허용해야 함을 규정하고 있으나, 사업주의 명시적인 의사표시가 없는 경우에 대해서는 명확히 규정하고 있지 않다. 따라서 근로현장에서는 사업주가 허용의사를 표시하지 않고 대응하지 않음으로써, 근로자의 육아휴직 사용을 막거나, 또는 근로자의 의사에 반하여 육아휴직 시기를 변경하거나 연기하는 편법으로 사용될 우려가 있다.

관련 문의에 대해 고용노동부는 일관되게 육아휴

직의 자동개시를 인정하는 행정해석을 하고 있다는 점¹⁰⁾에서 이를 법령으로 명확히 규정하여 현장에서 혼란을 줄이고 육아휴직 활용도를 제고할 필요가 있다.

이에 「남녀고용평등법」 제19조를 “명시적인 허용의 의사표시가 없는 경우에는 사업주가 근로자의 신청에 따라 육아휴직을 허용한 것으로 본다”고 개정하는 방안을 검토할 수 있다. 또는 뉴질랜드의 사례처럼 근로자로부터 육아휴직 신청을 받은 사업주가 서면으로 답변을 작성하여 근로자에게 통보할 의무를 규정하는 방안도 검토해 볼 수 있다.

6 나가며

우리나라는 근로자당 1년의 육아휴직을 허용하고 있어 다른 국가들과 비교해 볼 때 비교적 긴 육아휴직 기간을 보장하고 있다. 그러나 근로자의 34.5%가 육아휴직 신청에 부담을 느끼거나, 신청하기 어려운 여건에 놓여 있다고 응답한 것은 육아휴직 사용이 근로자의 권리로 보장받지 못하고 있음을 시사한다.

한국의 육아휴직 제도가 공공기관, 공무원, 또는 대기업 근로자에게만 유용한 제도로 머물지 않기 위해서는 제도의 유연성 및 급여 상향조정뿐 아니라, 제도를 자유롭게 사용할 수 있도록 근로자의 권리를 폭넓게 보장하는 방안이 무엇보다 필요하다.

아울러, 육아휴직 사용이 직업적 안정성에 불리하게 작용하지 않도록 하는 법률 규정에 대한 재검토도 필요하다.

『이슈와 논점』은 국회의원의 입법활동을 지원하기 위해 최신 국내외 동향 및 현안에 대해 수시로 발간하는 정보 소식지입니다. 이 보고서의 내용은 국회의 공식 입장이 아니라 국회입법조사처의 조사분석 결과입니다.

9) Parliamentary Counsel Office, 「Parental Leave and Employment Protection Act 1987」, <https://www.legislation.govt.nz/act/public/1987/0129/latest/DLM120688.html> (검색일: 2023.1.11.)

10) 고용노동부 질의회시, 여성고용정책과-3391, 여성고용정책과-4044.

