

현안분석 2015-10

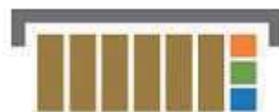
# 일본의 일·가정양립을 위한 휴가·휴직 법제 분석과 시사점

홍성민

현안분석 2015-10

# 일본의 일·가정양립을 위한 휴가·휴직 법제 분석과 시사점

홍 성 민



한국법제연구원  
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

**일본의 일 · 가정양립을 위한  
휴가 · 휴직 법제 분석과 시사점**  
Legal Analysis and Implications of the leave  
system for Work-Life Balance in Japan

연구자 : 홍성민(부연구위원)  
Hong, Songmin

2015. 11. 30.

# 요약문

## I. 배경 및 목적

### □ 연구의 배경

- 우리나라는 저출산 문제해결 및 여성의 경제활동 참여율과 고용률 제고를 위하여, ‘일과 가정의 양립(Work and Life Balance)’을 핵심개혁과제로 추진 중에 있음
  - ‘직장’과 ‘결혼, 출산, 양육 또는 가족 돌봄’에서 둘 중에 한 가지만을 선택해야 하는 구조를 해소하고, ‘일과 가정의 양립’을 실현하는 것이 앞으로 지속가능한 사회를 구축하는 데에 필요 불가결함
- 이미 출산전후휴가, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도 등 ‘일과 가정의 양립’을 지원하기 위한 기본적인 휴가·휴직제도(근로시간단축제도를 포함)가 도입되었으나, 이 외에도 일과 가정의 양립을 위한 다양한 휴가·휴직제도의 도입요구가 국회 및 언론 등을 통하여 제기되고 있는 실정임

### □ 연구의 목적

- 이에 일본의 일과 가정의 양립을 위한 휴가·휴직(근로시간단축을 포함한) 법률제도를 중심으로 한 현황 및 동향을 분석하여 우리나라에서 일과 가정의 양립을 실현하기 위한 시사점을 도출하는 것을 목적으로 함

## II. 주요 내용

- 일본의 육아·개호 휴업법제의 현황
  - 장기의 휴업제도(육아휴업, 개호휴업)와 단기의 휴가제도(자녀의 간호휴가, 개호휴가)
  - 육아휴업의 경우 임금월액 67%의 휴업급여(6개월까지)와 개호휴업의 경우 40%의 휴업급여
  - 파파마마 육아휴업플러스 특례, 근로제한제도(법정기준외, 연장, 야간) 및 근로시간단축제도 등
- 일본의 법제 동향 및 정책 분석
  - 일과 개호관련 휴업·휴가제도의 중요성 증대
  - 기간제 및 파견 근로자의 제도 적용기준 확립 및 재검토
  - 육아·개호휴업법제의 남성근로자 이용 촉진

## III. 기대효과

- 일과 가정의 양립을 위한 육아·개호휴업법제(근로시간단축제도를 포함)의 개선방안을 제시함으로써 향후 이와 관련된 법제의 발전을 위한 법령 제·개정의 입법 기초자료로 활용될 수 있을 것으로 기대됨

□ 일과 가정의 양립지원에 적극 대응하기 위한 일본의 육아·개호휴업법제를 조사하여 이를 바탕으로 관련 법제의 특징과 시사점을 도출함으로써 향후 저출산·고령사회에서의 육아·개호휴업법제와 관련된 법이론적 전개와 정립에 기여할 것으로 판단됨

▶▶ 주제어 : 일과 가정의 양립, 육아휴직(휴업), 가족돌봄휴직(개호휴업), 근로시간단축제도, 휴직급여

# Abstract

## I . Background and Purpose of Research

### Background of Research

- Korea has set the establishment of the “Work-Life Balance” as one of its main policy tasks to resolve the issues of the low birth-rate, to promote women’s economic activities, and to increase employment rate.
  - It is necessary to eradicate the system forced to choose only one between “work” and “marriage, birth, child-rearing or family care-giving” to establish a sustainable society by realizing the “work-life balance.”
- Basic leave systems (including shortened work hours) such as maternity leave before/after birth, child-care leave, and family-care leave are implemented already for the balance of the work and life; however, various other forms of leave systems are requested to be introduced at the Congress and through media in furtherance of the establishment of the work-life balance.

### Purpose of Research

- This research aims to produce implications for Korea for establishment of the work-life balance by analyzing current issues centering

the leave system (including shortened work hours) for balancing between work and life in Japan.

## II. Main Contents

- Status of Child-Care/Family-Care Leave Laws in Japan
  - Long-term leave (child-care leave, family-care leave) and short-term leave (nursing for child leave, family-care leave)
  - 67% of monthly wages (up to 6 months) are paid during child-care leave, 40% if family-care leave
  - *Daddy-Mommy Child-care Leave Plus Exception*, restrictions on work hours (beyond standard work hours, extended hours, late hours), and shortened work hours system
- Legal Trend and Policy Analysis of Japan
  - Importance of the leave system regarding work and family-care is increasing
  - Structuring and re-organizing the application standards for short-term and/or subcontracted workers
  - Encouragement of utilization of child-care/family-care leave for male employees

### III. Expected Effects

By providing suggestions for improvements for child-care/family-care leave law for the work-life balance, this report may be used as the base legislation resources for enactment/amendment of related laws.

By reviewing child-care/family-care laws of Japan that proactively responded to establish work and life balance and through analyzing traits of the laws and producing implications from the laws, this report is expected to contribute to laying out the foundation and to establishing the legal theory of child-care/family-care leave laws in the low birth-rate and aging society.

▶▶ Key words : work-life balance, child-care leave, family-care leave, shortened work hour system, wage during leave

# 목 차

요 약 문 .....	3
Abstract .....	7
제 1 장 서 론 .....	15
제 1 절 연구의 필요성 및 목적 .....	15
제 2 절 연구의 범위 .....	16
제 3 절 우리나라의 현황 .....	17
1. 개 관 .....	17
2. 육아휴직제도 .....	19
3. 육아기 근로시간단축제도 .....	19
4. 가족돌봄휴직제도 .....	20
제 2 장 일본의 일·가정 양립을 위한 휴가·휴직법제 현황 휴가·휴직법제 현황 .....	21
제 1 절 개 관 .....	21
1. 육아·개호휴업법의 연혁과 목적 .....	21
2. 육아·개호휴업법제의 개요 .....	22
제 2 절 육아휴업제도 .....	28
1. 대상근로자 .....	28
2. 육아휴업신청 .....	33
3. 사업주의무 .....	37

4. 휴업기간 .....	38
5. 과파마마 육아휴업플러스 특례 .....	39
6. 신청기한 .....	40
7. 변경신청 .....	42
8. 기간종료 및 신청철회 .....	44
9. 소득보장 .....	46
<b>제 3 절 개호휴업제도 .....</b>	<b>47</b>
1. 대상근로자 .....	47
2. 개호휴업신청 .....	50
3. 사업주의무 .....	53
4. 휴업기간 .....	54
5. 신청기한 .....	55
6. 변경신청 .....	56
7. 기간종료 및 신청철회 .....	57
8. 소득보장 .....	58
<b>제 4 절 휴가제도 .....</b>	<b>58</b>
1. 자녀의 간호휴가제도 .....	58
2. 개호휴가제도 .....	61
<b>제 5 절 근로제한 .....</b>	<b>63</b>
1. 법정기준외근로 제한 .....	63
2. 자녀양육을 하는 근로자의 연장근로 제한 .....	66
3. 가족개호를 하는 근로자의 연장근로 제한 .....	69
4. 자녀양육을 하는 근로자의 야간근로 제한 .....	71
5. 가족개호를 하는 근로자의 야간근로 제한 .....	74

제 6 절 사업주 의무 .....	77
1. 공지의무 .....	77
2. 고용관리 및 직업능력개발향상 .....	79
3. 근로시간단축 .....	80
4. 유연근로시간 .....	82
5. 가족개호를 위한 근로시간단축 .....	83
6. 기타 조치 등 .....	85
제 7 절 기타 운용에 관한 사항 .....	88
1. 불이익취급 금지 .....	88
2. 관련지침 .....	89
3. 일가정양립추진자 선임 .....	91
4. 국가 등 지원 .....	92
5. 분쟁해결절차 .....	94
6. 위탁모집 특례 .....	95
7. 보고요구 및 조언, 지도, 권고 .....	96
8. 공 표 .....	97
9. 공무원 등의 준용 .....	97
제 8 절 소 결 .....	97
1. 휴업제도와 휴가제도 .....	97
2. 휴업급여 .....	98
3. 파파마마 육아휴업플러스 .....	98
4. 근로제한 및 근로시간단축 등 .....	99

제 3 장 일본의 법제 동향 및 정책 분석 .....	101
제 1 절 개 관 .....	101
제 2 절 일과 개호관련법제 .....	101
1. 현 황 .....	101
2. 개선책 .....	105
제 3 절 일과 육아관련법제 .....	108
1. 현 황 .....	108
2. 개선책 .....	111
제 4 절 소 결 .....	114
제 4 장 결 론 .....	117
제 1 절 평 가 .....	117
제 2 절 시사점 .....	118
참 고 문 헌 .....	121

# 제 1 장 서 론

## 제 1 절 연구의 필요성 및 목적

우리나라는 저출산 문제해결 및 여성의 경제활동 참여율과 고용률 제고를 위하여, ‘일과 가정의 양립(Work and Life Balance)’을 핵심개혁과제로 추진 중에 있다.<sup>1)</sup> 이는 ‘직장’과 ‘결혼, 출산, 양육 또는 가족 돌봄’에서 둘 중에 한 가지만을 선택해야 하는 구조를 해소하고, ‘일과 가정의 양립’을 실현하는 것이 앞으로 지속가능한 사회를 구축하는 데에 필요불가결하기 때문이다. 이미 우리나라에는 출산전후 휴가, 육아휴직제도, 가족돌봄휴직제도 등 ‘일과 가정의 양립’을 지원하기 위한 기본적인 휴가·휴직제도(이하 근로시간단축제도를 포함)가 도입되어 있기는 하지만, 이 외에도 일과 가정의 양립을 위한 다양한 휴가·휴직제도의 도입요구가 국회 및 언론 등을 통하여 제기되고 있는 실정이다. 또한, 선진국의 휴가·휴직제도에 관한 법제 연구를 통하여, 보다 다양한 종류의 휴가·휴직제도에 관한 우리나라의 도입 또는 법제화에 필요한 기초자료의 마련 및 방향성의 제시 는 항상 요구되어 왔다.<sup>2)</sup>

1) 여성가족부가 운영하는 여성인재활용과 양성평등 실천 태스크포스(TF)에 의하면, 우리나라의 일·가정 양립 문화 확산에 성과를 거두고 있다고 밝혔다(서울신문, 2015년11월23일월요일 15면).

2) 이와 같은 연구로는, 김정순, 『사회구조 변화에 대응한 자녀양육관련법제 개선방안 연구』, 한국법제연구원(2007년) 81-160쪽, 박영창, 『저출산 관련 정책평가 및 입법과제』, 한국법제연구원(2005년) 119-187쪽, 박선영·박복순·송치선·김원정, 『육아휴직 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원(2012년) 39-72쪽, 박선영·박복순·권혜자·김원정, 『남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제』, 한국여성정책연구원(2009년) 219-275쪽, 배규식 등, 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원(2013년) 435-516쪽, 장지연·이정우·최은영·김지경, 『일·가정 양립체계의 선진국 동향과 정책과제』, 한국노동연구원(2005년) 85-178쪽, 홍승아·류연규·김수정·정희정·이진숙 등, 『일가족양립정책의 국가별 심층사례연구』, 한국여성정책연구원(2008년) 1쪽-386쪽 등이 있으며, 기타 관련논문으로는, 김근주, “일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도”, 『법학논총』제29권3호 2012년, 23-41쪽, 김혜원, “저출산·고

이에 본 연구에서는 일본의 일과 가정의 양립을 위한 휴가·휴직 법률제도를 중심으로 한 현황 및 동향을 분석하여, 우리나라에서 일과 가정의 양립을 실현하기 위한 시사점을 도출하는 것을 목적으로 한다.

## 제 2 절 연구의 범위

일과 가정의 양립지원정책에 관해서 일본은 우리나라와 동일하게, 당초는 직업생활과 가정생활의 문제로서 남녀의 고용평등정책의 한 부분을 담당하며 정책적으로 실시되었으며, 이어서 저출산 대책의 한 흐름으로서 육아와 일의 양립지원이 주목받기 시작하였고, 이러한 과정에서 남녀의 근로형태의 재고 및 다양한 근로방법의 실현이 고려되었다. 또한 나아가서는 청년과 고령자의 고용문제 등과 함께 사회문제화 된 점 등에서 큰 유사성을 가지고 있다. 이에 제2장에서는 일본의 일과 가정의 양립을 위한 휴가·휴직법제 현황을 면밀하게 살펴보고, 제3장에서는 위와 같은 내용을 토대로 하여 일본법제의 동향 및 정책을 분석한다. 특히, 일본법제의 동향 및 정책 분석을 위해서, 최근 2015년8월7일에 ‘앞으로의 일과 가정의 양립지원에 관한 연구회<sup>3)</sup>가 일과 개호 및 일과 육아의 양립지원에 관한 현황을 조사하고

---

명화시대의 일가정 양립정책”, 『월간 노동리뷰』 2010년7월호, 5-22쪽, 이국희, “양성 평등한 일·가정양립을 위한 한국의 출산휴가·육아휴직제도에 관한 입법 모델”, 『사회보장법학』 제3권2호 2014년12월, 119-138쪽, 이삼식·최효진, “저출산시대의 일가정양립정책 국제비교: OECD국가의 휴가휴직정책 중심”, 『보건복지포럼』 제166호 2010년8월, 119-132쪽, 장지연, “출산 및 양육과 관련된 휴가제도의 국제비교”, 『국제노동브리프』 2005년3월호, 32-42쪽, 황인철, “일과 가정 양립지원제도 도입의 문제점”, 『월간 노동리뷰』 2007년3월호, 103-107쪽 등이 있다.

3) ‘일본재흥전략 개정 2015’(2015년 6월 30일 내각결정), ‘여성활약가속을 위한 중점 방침 2015’(2015년 6월 26일 모든 여성이 빛나는 사회 만들기 본부 결정), ‘저출산사회대책대강’(2015년 3월 20일 내각결정) 및 ‘육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족 개호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률’(육아·개호휴업법)의 부칙 제7조와 부대결의에 의거하여, 2014년 11월부터 총13회의 연구회가 개최되었다. 연구회의 구체적 일정 및 내용에 관해서는,

앞으로 나아갈 방향 및 새로운 정책 등을 제시한 보고서를 소재로 하여, 해당내용을 요약하여 소개하고 약간의 검토를 시도한다.

## 제 3 절 우리나라의 현황

### 1. 개 관

우리나라가 ‘일과 가정의 양립’을 위한 지원정책을 도입 및 추진하게 된 계기는 다음과 같다. 즉, 일과 가정의 양립지원이란 미시적으로 일하는 사람의 개인 생활과 일의 조화를 도모하는 것을 의미하면서도, 거시적으로는 저출산·고령화 사회에서의 인구감소문제의 해결책, 노동력의 확보, 기업경쟁력의 확보(인재확보 및 생산성 향상), 지속가능한 경제사회를 위한 기반조성 등을 의미하였으며, 전통적으로는 근로자, 특히 여성근로자의 직업생활과 가정생활(출산, 육아, 가족돌봄 등)의 양립문제가 중심적 과제로 고려되었다. 이에 관련정책으로는 ① 근로시간, ②근로환경, ③차별금지 및 공정처우, ④소득보장 및 비용 부담경감, ⑤직업교육 및 고용지원, ⑥조세 및 사회보험 관련정책 등이 포함된 매우 광범위한 조치가 취하여져 왔다. 그 중에서도 육아·개호휴업법제는 우리나라의 일과 가정의 양립지원정책에 매우 중요한 정책수단으로 자리 잡고 있으며<sup>4)</sup>, 이와 같은 우리나라의 육아·개호휴업법제는 1987년 ‘남녀고용평등법<sup>5)</sup>’의 제정과 함께 도입되어 발전하여 왔다.

---

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-koyou.html?tid=129068>(2015년11월24일 열람)을 참조.

4) 박선영 등, 앞의 보고서(2012년), 15쪽.

5) 1987년12월4일 법률 제3989호. 이후 2008년에 ‘남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률’로 개명되었다.

<남녀고용평등법에서의 육아·개호휴업법제의 발전>

1987년 제정	육아휴직제도의 도입
1989년 개정	육아휴직기간을 근속기간에 산입
1995년 개정	여성근로자를 대신한 배우자 육아휴직제도의 도입
2001년 개정	육아휴직을 남녀근로자로 적용 확대 직장복귀의 보장에 관한 조항 신설 육아휴직에 관한 고용유지비용의 일부지원 조항 신설 산전후휴가 비용 사회보험 일부 분담 조항 신설
2005년 개정	산전후휴가 급여를 전액지원으로 확대 유산·사산 휴가제도 급여지원 육아휴직 사용가능기간을 자녀 생후 3년 미만으로 확대
2007년 개정	일·가정의 양립 지원 관련 장 신설 육아기 근로시간단축제도, 육아휴직의 분할 사용, 근무시간의 조정 등 육아지원을 위한 조치 및 가족간호휴직 등 가족돌봄을 위한 조치 포함 및 사용자의 직장복귀 지원 의무를 명시 등
2010년 개정	육아휴직 사용가능기간을 자녀 만6세 이하 및 초등학교 취학 전까지 확대 가족돌봄을 위한 조치의 국가지원 조항 신설
2012년 개정	산전후휴가를 5일 범위에서 3일 이상으로 확대 배우자의 출산휴가제도 신설 기간제 및 파견근로자의 육아휴직기간의 불산입조항 신설 육아기 근로시간단축제도 및 가족돌봄휴직제도의 의무화
2014년 개정	육아휴직 사용가능기간을 자녀 만8세 이하 및 초등학교 2학년 전까지 확대

## 2. 육아휴직제도

사업주는 근로자가 만8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직하는 경우에 이를 허용하여야 한다(남녀고용평등법 19조 1항). 육아휴직기간은 1년 이내이며(동조 1항), 해당기간은 근속기간에 산입된다(동조 4항). 사업주는 육아휴직을 이유로 근로자에 대하여 해고나 기타 불이익한 취급을 해서는 아니 되며(동조 3항), 근로자가 육아휴직을 마친 후에는 동일업무 또는 동일수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 한다(동조 4항). 육아휴직기간의 급여에 관해서는, 고용보험법에 의하여 통상임금의 40%에 해당하는 금액이 지급된다(상한액: 100만원, 하한액: 50만원).<sup>6)</sup>

## 3. 육아기 근로시간단축제도

사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신에 근로시간단축을 신청한 경우에도 이를 허용하여야 한다(동법 19조의2 1항 본문). 다만, 사업주가 육아기 근로시간단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다(동조 2항). 위의 육아휴직이나 육아기 근로시간단축제도를 신청한 경우에 어느 방법을 선택하든지 총기간은 1년을 넘을 수 없으며(동법 19조의 4), 육아휴직과 동일하게 불이익취급 및 동일업무의 복귀보장이 적용된다(동조 5항, 6항). 육아기 근로시간단축기간 중에는, 고용보험법에 의하여 산정된 단축급여가 지급된다.<sup>7)</sup>

6) 육아휴직급여에 관해서는, 박지순·하명호·전형배·조남택, 『고용보험 법령체계 개선방안』, 고용노동부(2012년) 138-140쪽.

7) 육아기 근로시간단축급여에 관해서는, 상동 140-141쪽.

#### 4. 가족돌봄휴직제도

사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다(동법 22조의2 1항). 다만, 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 근로시간단축제도 등의 조치를 하도록 노력하여야 한다(동조 2항). 가족돌봄휴직기간은 연간 최장90일이며(동조 3항), 해당기간은 근속기간에 산입된다(동조 5항). 가족돌봄휴가에 관해서는 불이익 취급은 금지되어 있으나(동조 4항), 위의 제도들과 달리 소득보장조치는 마련되어 있지 않다.

## 제 2 장 일본의 일·가정 양립을 위한 휴가·휴직법제 현황

### 제 1 절 개 관

#### 1. 육아·개호휴업법의 연혁과 목적

일본은 원래 ‘고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 처우 확보 등에 관한 법률<sup>8)</sup>’에서 사업주의 노력의무로 규정되어 있던 육아휴직제도가 1991년에 육아·개호휴업법(정식명: 육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률<sup>9)</sup>, 이하 ‘동법’이라고 함)으로 단독 입법화되었다.<sup>10)</sup> 동법은 육아휴업 및 개호휴업에 관한 제도 내지는 자녀의 간호휴가 및 개호휴가에 관한 제도를 마련함<sup>11)</sup>과 동시에, 육아 및 가족의 개호를 지원하기 위하여 소정의 근로시간 등에 관하여 사업주의 의무를 규정하고, 육아 또는 가족의 개호를 하는 근로자 등에 대한 지원조치를 강구하는 등, 이와 같은 근로자가 퇴직하지 않은 채 고용의 계속을 도모하면서 나아가 육아 또는 가족의 개호를 위하여 퇴직한 근로자의 재취직을 촉진하도록 규정하고 있다. 이처럼 육아 및 가족의 개호를 하는 근로자의 직업생활과 가정생활의 양립을 지원함으로써, 해당 근로자의 복지를 증진하고 동시에 일본의 경제 및 사회발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있다(동법 1조).

8) 1972년7월1일 법률 제113호.

9) 1991년5월15일 법률 제76호(최종개정: 2014년6월13일 법률 제67호).

10) 박선영 등, 앞의 보고서(2012년), 48쪽.

11) 동법에서는 학설상 논의되고 있는 ‘휴업’과 ‘휴가’의 구별과는 달리, 단기(원칙 5일)의 것을 ‘휴가’라 하고 있으며 장기(육아휴업은 원칙 만1세까지, 개호휴업은 원칙 93일)의 것을 ‘휴업’이라 하고 있다. 일본의 휴업 및 휴가의 구별에 관해서는, 神吉知郁子, ‘休日と休暇・休業’, 日本労働研究雑誌2015年4月号(No.657), 54-55쪽.

## 2. 육아·개호휴업법제의 개요

		육아관계	개호관계
휴 업 제 도	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가 원칙적으로 만1세 미만의 자녀를 양육하기 위한 휴업</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자가 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하기 위한 휴업</li> </ul>
	대상 근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자(일용직 근로자 제외)</li> <li>• 기간제 근로자는 신청 시에 다음의 요건을 충족해야 함                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일한 사업주에게 1년 이상 연속하여 고용된 경우</li> <li>- 자녀가 만1세에 도달한 이후에도 고용관계가 계속될 것이 확실한 경우</li> </ul> </li> <li>• 노사협정을 통하여 제외가 가능한 근로자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자</li> <li>- 1년 이내에 고용관계가 종료하는 근로자</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 근로자(일용직 근로자 제외)</li> <li>• 기간제 근로자는 신청 시에 다음의 요건을 충족해야 함                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 동일한 사업주에게 1년 이상 연속하여 고용된 경우</li> <li>- 개호휴업의 개시예정일로부터 기산하여 93일을 경과한 후에도 고용관계가 계속될 것이 확실한 경우</li> </ul> </li> <li>• 노사협정을 통하여 제외가 가능한 근로자                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자</li> <li>- 93일 이내에 고용관계가 종료하는 근로자</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자</li> </ul> </li> </ul>
	대상 가족	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자녀</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 배우자(사실혼관계 포함), 부모, 자녀, 배우자의 부모</li> <li>• 동거 및 부양하는 조부모, 형제 자매 및 손자</li> </ul>
	횟수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 한명의 자녀에 대하여 원칙적으로 1회(다만, 자녀의 출생 후 8주간 이내에 처음으로 취득한 육아휴업은 제외)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상가족 한 명당 한 번의 요개호상태에 대하여 1회</li> </ul>

		육아관계	개호관계
휴 업 제 도	횟수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 다음의 경우에는 육아휴업의 재취득이 가능</li> <li>- 새로운 산전산후휴가, 육아휴업 또는 개호휴업의 개시로 기존의 육아휴업기간이 종료한 경우에 새로운 휴업을 신청하는 자녀 또는 가족이 사망 기타 사정이 발생한 때</li> <li>- 배우자가 사망하거나 부상, 질병, 장애로 자녀의 양육이 곤란해진 때</li> <li>- 이혼 등으로 배우자가 자녀와 동거하지 않게 된 때</li> <li>- 자녀가 부상, 질병, 장애로 2주간 이상 돌봄이 필요해진 때</li> <li>- 보육소 등 입소를 희망하나 입소가 불가능한 때</li> <li>• 만1세 6개월까지의 육아휴업에 관해서는 별도로 취득 가능</li> </ul>	
	기간	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원칙적으로 자녀가 만1세에 도달하는 날까지 연속되는 기간</li> <li>• 다만, 배우자가 육아휴업을 하고 있는 등으로 만1세 2개월까지 산전산후휴가와 육아휴업기간을 합산하여 1년간 가능</li> <li>• 자녀가 만1세에 도달한 날에 부부가 모두 육아휴업을 하면서 다음의 사정이 있는 경우에는, 만1세 6개월까지 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대상가족 1명에 대하여 통산 93일이 한도(근로시간단축제도 등 포함)</li> </ul>

제 2 장 일본의 일·가정 양립을 위한 휴가·휴직법제 현황

		육아관계	개호관계
휴 업 제 도		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보육소 등 입소를 희망하나 입소가 불가능한 때</li> <li>- 자녀를 양육하던 배우자 등이 사망, 부상 및 질병, 이혼 등으로 양육이 곤란해진 때</li> </ul>	
	절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서면 등으로 사업주에 대하여 신청</li> <li>- 사업주는 증명서류 요구가 가능</li> <li>- 사업주는 서면으로 근로자에게 통지</li> <li>• 신청기한은 원칙적으로 개시일의 1개월 전까지(특별한 사정이 있는 경우는 1주간, 만1세 6개월까지의 휴업은 2주간 전까지)</li> <li>• 출산예정일 전에 자녀가 출생한 경우 등에는 1회에 한하여 개시일이 변경 가능</li> <li>• 종료예정일도 1회에 한하여 변경 가능</li> <li>• 휴업개시예정일 전까지 신청 철회가 가능</li> <li>• 위의 경우 원칙 재신청이 불가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서면 등으로 사업주에 대하여 신청</li> <li>- 사업주는 증명서류 요구가 가능</li> <li>- 사업주는 서면으로 근로자에게 통지</li> <li>• 신청기한은 2주간 전까지</li> <li>• 93일 범위 내에서 1회에 한하여 종료예정일의 변경이 가능</li> <li>• 휴업개시예정일 전까지 신청 철회가 가능</li> <li>• 위의 경우 1회에 한하여 재신청이 가능</li> </ul>
	소득 보장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용보험 가입자는 임금월액에 67%(6개월 이후 50%) 상당의 육아휴업급여가 지급</li> <li>• 사회보험료(건강보험 및 연금보험) 면제</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 고용보험 가입자는 임금월액에 40% 상당의 개호휴업급여가 지급</li> </ul>

		육아관계	개호관계
휴 가 제 도	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자는 1년에 5일 (자녀가 2명 이상인 경우 10일)을 한도로 자녀를 간호하거나 또는 돌보기 위한 휴가</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자는 1년에 5일 (대상가족이 2명 이상인 경우 10일)을 한도로 개호 등을 하기 위한 휴가</li> </ul>
	대상 근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자</li> <li>다만 일용직 근로자 및 노사 협정을 통하여 다음과 같은 근로자는 제외               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근속기간이 6개월 미만</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자</li> <li>다만 일용직 근로자 및 노사 협정을 통하여 다음과 같은 근로자는 제외               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근속기간이 6개월 미만</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> </ul> </li> </ul>
법 정 기 준 외 근 로 제 한	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>만3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자가 신청한 경우, 법정 기준의 근로시간을 초과해서는 안 됨</li> </ul>	-
	대상 근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>만3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자</li> <li>다만, 일용직 근로자 및 노사 협정을 통하여 다음과 같은 근로자는 제외               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 근속기간이 1년 미만</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> </ul> </li> </ul>	-
	기간 횟수	<ul style="list-style-type: none"> <li>1회 청구에 대하여 1개월 이상 1년 미만</li> <li>횟수제한 없음</li> </ul>	-
	절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>개시일 1개월 전까지 신청</li> </ul>	-
	예외	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업의 정상적인 운영을 방해하는 경우, 사업주는 거부가능</li> </ul>	-

제 2 장 일본의 일·가정 양립을 위한 휴가·휴직법제 현황

		육아관계	개호관계
연장근로제한	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자가 신청한 경우, 제한시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안 됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자가 신청한 경우, 제한시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안 됨</li> </ul>
	대상근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자</li> <li>다만, 다음과 같은 근로자는 제외                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일용직 근로자</li> <li>- 근속기간이 1년 미만</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자</li> <li>다만, 다음과 같은 근로자는 제외                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일용직 근로자</li> <li>- 근속기간이 1년 미만</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> </ul> </li> </ul>
	기간횟수	<ul style="list-style-type: none"> <li>1회 청구에 대하여 1개월 이상 1년 미만</li> <li>횟수제한 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1회 청구에 대하여 1개월 이상 1년 미만</li> <li>횟수제한 없음</li> </ul>
	절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>개시일 1개월 전까지 신청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>개시일 1개월 전까지 신청</li> </ul>
	예외	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업의 정상적인 운영을 방해하는 경우, 사업주는 거부가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사업의 정상적인 운영을 방해하는 경우, 사업주는 거부가능</li> </ul>
야간근로제한	내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>초등학교 취학 전의 자녀를 양육 하는 근로자가 신청한 경우, 야간근로를 시켜서는 안 됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자가 신청한 경우, 야간근로를 시켜서는 안 됨</li> </ul>
	대상근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자</li> <li>다만, 다음과 같은 근로자는 제외                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일용직 근로자</li> <li>- 근속기간이 1년 미만</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자</li> <li>다만, 다음과 같은 근로자는 제외                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 일용직 근로자</li> <li>- 근속기간이 1년 미만</li> </ul> </li> </ul>

		육아관계	개호관계
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- 보육가능한 가족과 동거 중</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> <li>- 소정의 근로시간 전부가 야간</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 개호가능한 가족과 동거 중</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> <li>- 소정의 근로시간 전부가 야간</li> </ul>
	기간 횟수	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1회 청구에 대하여 1개월 이상 6개월 미만</li> <li>• 횟수제한 없음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1회 청구에 대하여 1개월 이상 6개월 미만</li> <li>• 횟수제한 없음</li> </ul>
	절차	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개시일 1개월 전까지 신청</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개시일 1개월 전까지 신청</li> </ul>
	예외	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업의 정상적인 운영을 방해하는 경우, 사업주는 거부가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사업의 정상적인 운영을 방해하는 경우, 사업주는 거부가능</li> </ul>
	근로시간 단축제도 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 만3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자가 육아휴업을 하지 않는 경우, 1일 근로시간을 원칙 6시간으로 하는 등의 조치를 실시하여야 함</li> <li>• 다만, 일용직 근로자 및 노사협정을 통하여 제외가 가능한 근로자</li> <li>- 근속기간이 1년 미만</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> <li>- 업무의 성격 또는 실시체제에 비추어 근로시간단축제도를 적용하기가 곤란하다고 인정되는 업무종사자</li> <li>• 근로시간단축제도의 대체조치</li> <li>- 육아휴업에 준하는 조치</li> <li>- 탄력적 근로시간제도</li> <li>- 선택적 근로시간제도</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 상시 개호를 필요로 하는 대상 가족을 개호하는 근로자에 관하여, 한명 당 한 번의 요개호상태마다 93일 이상 다음의 조치를 실시하여야 함</li> <li>- 근로시간단축제도</li> <li>- 탄력적 근로시간제도</li> <li>- 선택적 근로시간제도</li> <li>- 개호서비스의 비용조성 등 기타 편의 제공</li> <li>• 다만 일용직 근로자 및 노사협정을 통하여 제외가 가능한 근로자</li> <li>- 근속기간이 1년 미만</li> <li>- 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하</li> </ul>

	육아관계	개호관계
	- 보육시설의 설치운영 등 기타 편의 제공	
노력의무	• 초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자에 관하여, 육아휴업, 근로제한, 근로시간 단축 및 대체조치 등에 준하는 필요한 조치를 실시하여야 할 노력의무	• 가족을 개호하는 근로자에 관하여, 개호휴업 또는 근로시간 단축 등에 준하는 필요한 조치를 취하고 특히 기간, 횟수 등에 배려하여야 할 노력의무
근로자 인사이동에 관한 배려	• 배치전환 또는 전근을 동반한 인사이동을 명령하는 경우에, 해당근로자의 육아나 개호의 상황을 배려하여야 할 의무	
불이익취급 금지	• 육아휴업, 개호휴업, 자녀의 간호휴가, 개호휴가, 법정기준외 근로 제한, 연장근로 제한, 야간근로 제한 및 근로시간단축제도 등에 관하여, 해당신청 또는 취득 등을 이유로 해고 등 기타 불이익 취급을 금지	

## 제 2 절 육아휴업제도

### 1. 대상근로자

#### (1) 개 관

동법이 말하는 육아휴업을 신청할 수 있는 자는, 원칙적으로 1세 미만의 자녀를 양육하는 남녀 근로자이며(동법 5조 1항), ‘육아휴업’이란 자녀를 양육하기 위한 휴업을 말한다(동법 2조 1항). 근로자와 법률상 친족관계에 있는 ‘자녀’에 해당하면, 친자는 물론 양자도 포함된다. 해당 자녀의 어머니는 물론 아버지도 육아휴업을 신청할 수 있다. 다만 일용직 근로자는 신청대상에서 제외된다.

(2) 기간제 근로자의 적용기준

기간제 근로자에 관해서는, 다음에 해당하는 자만 육아휴업을 신청할 수 있다(법 5조 1항).

1) 동일한 사업주에 대하여 1년 이상 연속하여 고용된 경우

육아휴업을 신청하는 직전의 1년간 고용관계가 실질적으로 계속되고 있음을 의미한다. 계약기간이 형식적으로 연속되어 있는가는 판단의 기준이 되지 않는다.

2) 자녀가 만1세에 도달한 이후에도 고용관계가 계속될 것이 확실한 경우

육아휴업을 신청한 시점에서의 명백한 사정을 기준으로 판단된다. ‘고용관계가 계속될 것이 확실한’가에 관해서는 근로계약이 갱신될 가능성이 서면이나 구두를 통해서 표시되었는가를 기준으로 판단된다.

<p>※ <u>고용관계가 계속될 것이 확실하다고 판단되는 경우</u></p> <p>A. 육아휴업 신청시점에서의 근로계약종료일이 자녀의 만1세 생일 이후일 때</p> <p>B. 근로계약의 갱신가능성이 서면이나 구두로 명시되어 있으며, 육아휴업 신청시점에서의 근로계약과 동일 기간으로 갱신되는 경우에, 갱신된 근로계약종료일이 자녀의 만1세 생일 이후일 때</p> <p>C. 근로계약이 자동으로 갱신될 것이 서면이나 구두로 명시되어 있는 경우에, 갱신한도가 명시되어 있지 않거나 명시되어 있다 하더라도 마지막으로 갱신된 근로계약종료일이 자녀의 만1세 생일 이후일 때</p> <p>※ <u>고용관계가 계속될 것이 확실하지 않다고 판단되는 경우</u></p> <p>D. 근로계약의 갱신한도가 서면이나 구두로 명시되어 있는 경우에, 마지막으로 갱신된 근로계약종료일이 자녀의 만1세 생일 이전일 때</p> <p>E. 근로계약이 갱신되지 않을 것이 서면이나 구두로 명시되어 있으며, 육아휴업 신청시점에서의 근로계약종료일이 자녀의 만1세 생일 이전일 때</p>
--

F. 근로계약이 자동으로 갱신될 것이 서면이나 구두로 명시되어 있는 경우에, 육아휴업 신청시점에서의 근로계약과 동일 기간으로 갱신되어도 갱신 계약종료일이 자녀의 만1세 생일 이전일 때

출처: 일본후생노동성도도부현노동국고용균등실, “育児・介護休業法のあらまし”, 2015년, 4-6쪽.

다만, 근로계약의 갱신가능성이 표시되지 않은 경우에도, 고용관계의 계속에 관한 사업주의 언동, 해당근로자와 동일한 지위에 있는 자의 상황 및 해당근로자의 과거 계약갱신에 관한 상황 등 실태를 기준으로 판단된다.

3) 자녀가 만2세에 도달하기 이틀 전까지 근로계약기간이 종료되어 계약의 갱신이 이루어지지 않을 것이 확실하지 않은 경우

육아휴업을 청구한 시점에 근로계약의 기간이 만료되거나 갱신이 이루어지지 않을 것이 확실한가를 기준으로 판단된다.

위에서 말하는 기간제 근로자라고 하더라도, 기간을 정한 해당근로계약이 단순히 형식적인 것으로 실질적으로는 무기계약근로자와 동일한 근로자의 경우, 해당근로자는 위의 요건에도 불구하고 육아휴업을 신청할 수 있다.

이와 같은 판단에 있어서는 다음을 주의하여야 한다. 즉, 기간제 근로자에 관한 해고소송의 관례에서는, ①업무내용이 상시적인가 또는 임시적인가<sup>12)</sup>, 업무내용에 관하여 정규직 근로자와 동일성 여부 등 근로자가 종사하는 업무의 객관적 내용, ②지위가 기간(基幹)적인가 또는 임시적인가<sup>13)</sup> 등 근로자의 계약상 지위성격, ③고용관계가 계속

12) ‘업무내용이 상시적인가 또는 임시적인가’란 해당사업의 업무가 일정하고 변화가 없는 것을 말하며, 일정기간 작업종료가 예정되어 있는 보조업무에 종사하는 경우 업무내용이 임시적이라고 판단된다.

13) ‘지위가 기간적인가 또는 임시적인가’란 해당사업소에서 일정기간을 정하여 고용된 자의 지위가 기간적인 것을 말하며, 속탁이나 비상근, 아르바이트 등은 계약상

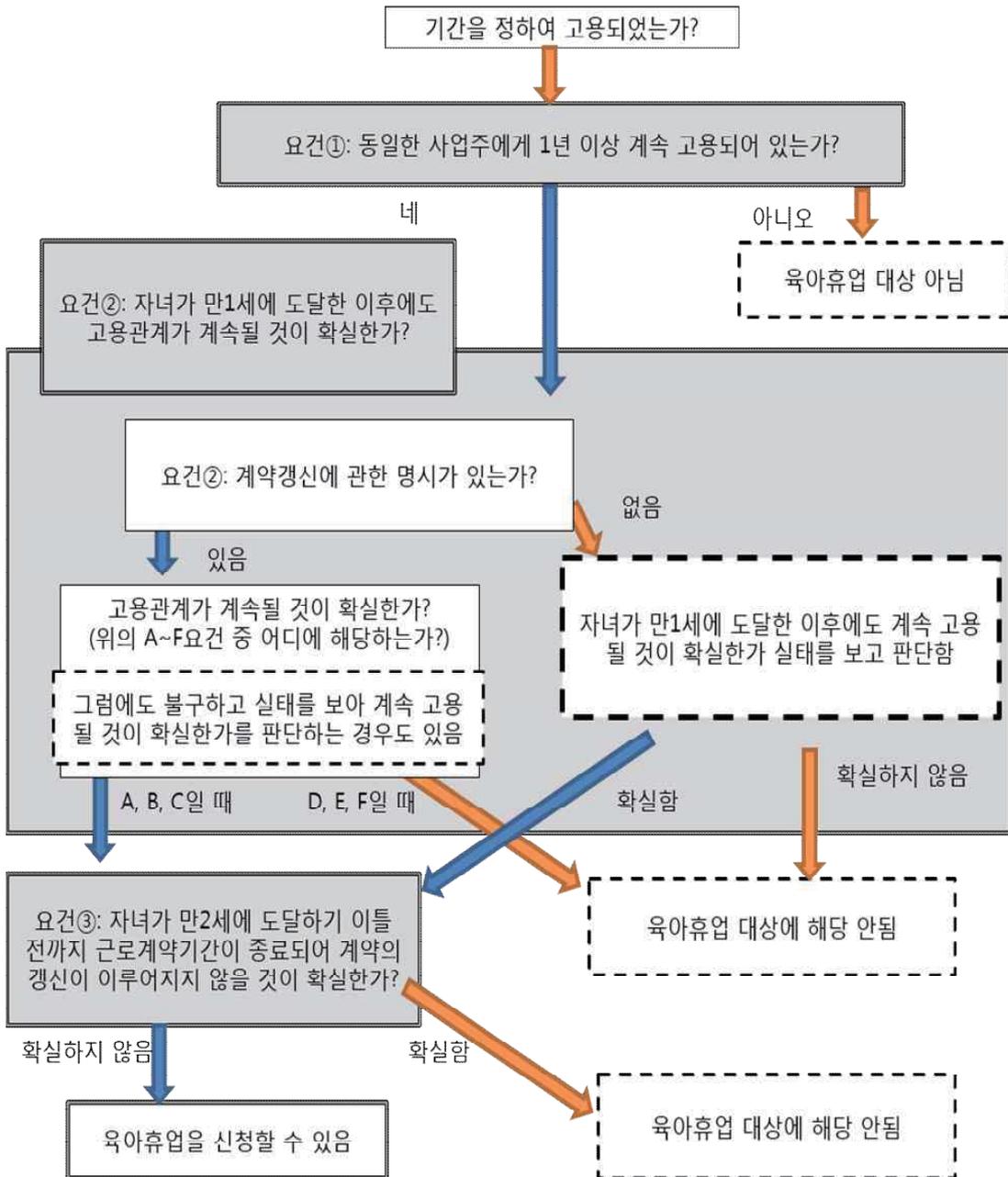
될 것을 기대하게 하는 사업주의 언동<sup>14)</sup> 등 당사자의 주관적 태양, ④계약갱신의 유무·회수 및 갱신절차의 엄격성 정도<sup>15)</sup> 등 계약갱신의 절차 및 실태, ⑤동일한 지위에 있는 근로자의 해고유무 등 기타 근로자의 계약갱신상황을 종합적으로 고려하여 계약관계의 실태를 평가하고 있는 점이다.

---

의 지위가 임시적이라고 판단된다.

- 14) ‘고용관계가 계속될 것을 기대하게 하는 사업주의 언동’으로는 근로자 장기간 일하고 싶다는 희망에 부응하는 취지의 언급 및 행동을 말한다.
- 15) 계약기간종료 후 반드시 계약체결의 절차를 거치지 않고 다음 계약기간이 개시되어 왔거나, 근로조건 및 계약기간 등 계약내용의 교섭도 없이 사용자가 미리 준비한 계약서에 근로자가 단순히 서명날인만 하는 경우에는 갱신절차가 형식적인 것으로 판단된다.

<기간제 근로자가 육아휴업을 신청한 경우의 판단 프로세스>



출처: 일본후생노동성도도부현노동국고용균등실, “育児・介護休業法のあらまし”, 2015년, 7쪽.

## 2. 육아휴업신청

### (1) 개 관

동법의 육아휴업은 근로자가 사업주에게 신청하는 것을 요건으로 하고 있으며, 육아휴업의 신청은 이를 통하여 일정기간 근로자의 근로제공의무를 면제시켜 주는 효과가 있는 의사표시이다. 육아휴업의 신청 횟수는 특별한 사정이 없는 한 한명의 자녀 당 1회이며, 휴업은 연속하는 일정한 기간을 가져야 한다. 다만, 자녀의 출생 후 8주간 이내에 처음으로 육아휴업을 신청한 경우에는, 특별한 사정이 없어도 재차 육아휴업을 취득할 수 있다.

### (2) 신고사항

근로자가 육아휴업을 신청하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(육아휴업, 간호휴업 등 육아 또는 가족간호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률 시행규칙(이하 ‘동법 시행규칙’이라고 함) 5조 1항, 1)~4)는 필수사항, 5)~10)은 선택사항).

- 1) 신청 연월일
- 2) 근로자의 성명
- 3) 육아휴업을 신청하는 자녀의 성명, 생년월일 및 근로자와의 관계  
(아직 출생전인 경우에는 출산예정자의 성명, 출산예정일 및 근로자와의 관계)
- 4) 휴업개시일 및 휴업종료일
- 5) 육아휴업을 신청하는 자녀 외에 1세 미만의 자녀가 있는 경우에는, 해당자녀의 성명 및 생년월일 및 근로자와의 관계
- 6) 육아휴업을 신청하는 자녀가 양자인 경우에는, 입양의 효력발생일

- 7) 한번 휴업한 후에 재차 신청하는 경우, 개시일까지의 기간이 짧은 휴업을 신청하는 경우 및 휴업을 한번 철회한 후에 재차 신청하는 경우에는, 해당신청이 인정될만한 사정
- 8) 만1세까지 육아휴업을 하고 있는 근로자가 이후에도 육아휴업을 신청하는 경우에는, 해당신청이 인정될만한 사정
- 9) 배우자<sup>16)</sup>가 만1세까지 육아휴업을 하고 있는 근로자가 이어서 본인도 육아휴업을 신청하는 경우에는, 해당배우자가 육아휴업을 하고 있다는 내용과 해당신청이 인정될만한 사정
- 10) 부모 모두가 육아휴업을 하는 경우의 특례(이하 ‘과과마마 육아휴업플러스 특례’라고 함)를 통하여 만1세에 도달한 날의 다음날부터 육아휴업을 신청하는 경우에는, 해당근로자의 육아휴업 개시예정일이 배우자의 육아휴업기간 개시일 이후일 것

사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는, 팩스 또는 전자메일<sup>17)</sup> 등으로도 육아휴업의 신청이 가능하다.

사업주는 근로자에 대하여, 육아휴업을 신청하는 자녀의 출생 등에 관한 증명서류를 요구할 수 있다(동법 시행규칙 5조 7항).

### (3) 재신청

한번 휴업한 후에 재차 신청이 가능한 특별한 사정은 다음과 같다(동법 시행규칙 4조).

- 1) 산전산후휴가 또는 새로운 육아휴업의 개시로 인하여 기존의 육아휴업기간이 종료한 경우에, 산전산후휴가 또는 새로운 육아휴업을 신청하는 자녀가 사망하거나 또는 타인의 양자가 되는 등의 이유로 해당근로자와 동거하지 않게 된 때

16) ‘배우자’에는 법률혼상 배우자는 물론 사실혼 관계에 있는 자도 포함된다.

17) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

- 2) 개호휴업의 개시로 인하여 기존의 육아휴업기간이 종료한 경우에, 개호휴업을 신청하는 대상가족<sup>18)</sup>이 사망하거나 또는 이혼, 혼인의 취소, 절연 등의 이유로 해당대상가족과 근로자와의 친족관계가 소멸한 때
- 3) 배우자가 사망한 때
- 4) 배우자가 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 자녀의 양육이 곤란해진 때
- 5) 혼인의 취소 및 기타 사정으로 인하여 배우자가 자녀와 동거하지 않게 된 때
- 6) 육아휴업을 신청하는 자녀가 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 돌봄이 필요해진 때<sup>19)</sup>
- 7) 보육소의 입소를 희망하여 신청 중에 있지만<sup>20)</sup>, 당장은 입소가 불가능한 때

기간제 근로자가 육아휴업을 청구한 경우, 현재 체결된 근로계약기간의 종료일까지 휴업한 후에 근로계약의 갱신과 더불어 갱신 후의 근로계약기간의 개시일을 육아휴업의 개시예정일로 신청하는 경우에도 재차 육아휴업을 신청할 수 있다. 근로계약의 갱신과 더불어 재차 육아휴업을 신청할 경우에 필요한 신고사항은 1), 2), 4)만이며, 사업주는 재차 증명서류를 요구해서는 안 된다(동법 시행규칙 5조 7항 단서).

18) 대상가족이란 배우자(사실혼관계 포함), 부모 및 자녀(이에 준하는 자로서 근로자와 동거하고 있으며 근로자가 부양하고 있는 조부모, 형제자매 및 손자를 포함), 배우자의 부모를 말하며(동법 2조 3호, 동법 시행규칙 2조), 조부모, 형제자매 및 손자에 관해서는 동거 및 부양요건을 별도로 요구하고 있다.

19) 부상 및 질병이 완치된 후 후유장애가 남은 경우도 포함하며, 통상의 성장과정에서 일상생활상 필요한 편의제공이 요구되는 경우는 제외된다.

20) ‘보육소’란 아동복지법에 규정하는 보육소를 말하며, 무인가 보육시설은 포함되지 않는다.

한 번의 육아휴업 후에 재차 신청이 가능한 특례대상에 관한 출생 후 8주간 이내의 기간은, 원칙적으로 출생일로부터 8주간을 의미하지만, 1) 출산예정일 전에 자녀가 태어난 경우는 실제 출생일로부터 출산예정일의 8주간을, 2) 출산예정일 후에 자녀가 태어난 경우는 출산예정일부터 실제 출생일의 8주간으로 본다.

재차 육아휴업의 신청이 가능한 특례대상에 해당하기 위해서는, 출생 후 8주간 이내에 육아휴업이 종료하였을 것이 필요하다. 산후휴가를 취득한 근로자에게 특례는 적용되지 않는다.

#### (4) 사업주의 통지

사업주는 근로자로부터 육아휴업의 신청이 있는 경우, 다음의 사항을 해당근로자에게 신속하게<sup>21)</sup> 통지하여야 한다(동법 시행규칙 5조 4항 ~ 6항).

- 1) 육아휴업의 신청을 받았다는 내용
- 2) 육아휴업의 개시예정일(동법 6조 3항에 따라 사업주가 지정하는 경우에는 해당지정일) 및 육아휴업의 종료예정일
- 3) 육아휴업신청을 거부하는 경우<sup>22)</sup>에는 해당내용과 그 이유

또한 육아휴업의 신청이 1개월 전까지 이루어지지 않은 경우에 사업주가 육아휴업의 개시예정일을 지정한 때에도 해당내용과 그 이유를 통지하여야 한다. 해당통지는 서면 외에도 근로자가 희망하는 경우에는 팩스나 전자메일<sup>23)</sup>로도 가능하다. 한편, 육아휴업은 근로자가

---

21) ‘신속하게’란 원칙적으로 근로자가 육아휴업을 신청한 시점으로부터 약 2주간 이내를 말하며, 다만 육아휴업의 신청일부터 개시예정일까지의 기간이 2주간보다 짧은 경우에는 육아휴업의 개시예정일까지 통지하면 된다.

22) ‘육아휴업청구를 거부하는 경우’란 동법 6조 1항 단서가 규정하는 경우를 말하며, 사업 및 경영상의 곤란을 이유로 거절하는 것은 인정되지 않는다.

23) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

적정한 방법으로 신청하는 것으로 사업주의 승인이 없이도 휴업이 가능하기 때문에, 해당통지가 이루어지지 않은 경우에는 적정한 방법으로 신청한 근로자는 육아휴업을 개시할 수 있다.

### 3. 사업주의무

#### (1) 개 관

사업주는 위의 요건을 만족시키는 근로자의 육아휴업신청을 거부할 수 없다(동법 6조 1항 본문). 즉, 적정한 방법으로 이루어진 육아휴업의 신청은 근로자의 근로제공의무를 소멸시키므로, 사업 및 경영상의 이유 등으로 사업주는 근로자의 휴업을 방해할 수 없다.

다만, 육아휴업에 관하여 노사협정에서 다음과 같은 근로자는 신청할 수 없다고 정하고 있는 경우에는, 사업주는 육아휴업의 신청을 거부할 수 있으며 거부된 근로자의 육아휴업은 개시할 수 없다(동법 6조 1항 단서).

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 기타 육아휴업을 인정할 수 없는 합리적인 이유가 있는 근로자

‘노사협정’이란, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 말한다(동법 6조 1항 단서).

#### (2) 거부사유

‘기타 육아휴업을 인정할 수 없는 합리적인 이유가 있는 근로자’에는, 다음과 같은 경우가 해당한다(동법 시행규칙 7조).

- 1) 육아휴업을 신청한 날로부터 1년 이내(자녀가 만1세 6개월까지 육아휴업을 하는 경우에는 6개월 이내)에 고용관계가 종료될 것이 명백한 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

#### 4. 휴업기간

##### (1) 개 관

육아휴업이 가능한 기간은, 원칙적으로 자녀가 출생한 날로부터 만1세에 도달하는 날(생일 전날)까지의 기간 내에 근로자가 신청한 부분이다(동법 9조). 육아휴업을 신청하는 자녀를 출산한 여성근로자는 근로기준법의 규정에 의거하여 산후8주간의 휴가가 주어지므로, 여성근로자의 육아휴업은 산후휴가의 종료한 이후이며, 자녀가 출생한 날로부터 육아휴업을 하는 경우는 남성근로자에 해당한다.

##### (2) 특 례

자녀가 만1세에 도달한 후에도 다음의 두 사항이 모두 해당되는 경우에는, 해당자녀가 최대 만1세 6개월에 도달하기까지의 기간 내에 사업주에 대하여 육아휴업을 신청할 수 있다(동법 5조 3항).

- 1) 육아휴업을 신청한 자녀가 만1세에 도달한 날에 근로자 본인 또는 배우자가 육아휴업을 하고 있는 경우
- 2) 자녀가 만1세를 넘어서도 휴업이 필요하다고 특별히 인정되는 경우

그리고 만1세 이후의 육아휴업을 신청하는 경우에는, 원칙적으로 자녀가 만1세에 도달한 날(만1세의 생일)이 육아휴업의 개시예정일이 된다(동법 5조 4항).

한편, 자녀가 만1세에 도달한 후에도 육아휴업이 고용의 계속을 위하여 특별히 필요하다고 인정되는 경우에는, 다음과 같은 경우가 있다(동법 시행규칙 4조의 2).

- 1) 보육소의 입소를 희망하여 신청 중에 있지만<sup>24)</sup>, 만1세에 도달하는 날 이후에도 입소가 불가능한 때
- 2) 항상 자녀를 양육하고 있는 배우자<sup>25)</sup>로, 만1세에 도달하는 날 이후에도 양육을 예정하였던 자가 사망, 부상 및 질병, 이혼 등으로 해당자녀를 양육할 수 없게 된 때

### 5. 파파마마 육아휴업플러스 특례

부모 모두가 육아휴업을 하면서 다음의 사항 모두에 해당하는 경우에는, 육아휴업을 신청하는 자녀의 연령이 원칙 만1세 미만에서 만1세 2개월 미만으로 연장된다(동법 9조의 2, 이른바 ‘파파마마 육아휴업플러스’ 특례).

- 1) 육아휴업을 신청하고자 하는 근로자의 배우자가, 자녀의 만1세에 도달하는 날(만1세의 생일 전날) 이전에 육아휴업을 하고 있을 것<sup>26)</sup>
- 2) 해당근로자 본인의 육아휴업 개시예정일이 자녀의 만1세 생일 이전일 것
- 3) 해당근로자 본인의 육아휴업 개시예정일이 배우자의 육아휴업 개시일 이후일 것

---

24) ‘보육소’란 아동복지법에 규정하는 보육소를 말하며, 무인가 보육시설은 포함되지 않는다.

25) 육아휴업을 신청하는 자녀의 다른 한 쪽의 아버지나 어머니를 말한다.

26) ‘육아휴업’에는 동법이 말하는 것 외에도, 공무원이 국가공무원의 육아휴업 등에 관한 법률 등의 규정에 의거하여 취득한 육아휴업도 포함된다.

한편, 육아휴업의 취득이 가능한 기간은 구체적으로, ‘육아휴업 등 취득일수<sup>27)</sup>’가 ‘육아휴업 등 가능일수<sup>28)</sup>’를 넘는 경우에는 해당일로 육아휴업이 종료하는 것으로 본다.

## 6. 신청기한

### (1) 개 관

자녀가 만1세에 도달하기까지의 육아휴업에 관하여, 근로자가 희망하는 날부터 육아휴업을 개시하기 위해서는 다음과 같이 신청을 하여야 한다.

- 1) 원칙적으로 육아휴업을 개시하고자 하는 날의 1개월 전까지 육아휴업의 신청이 이보다 늦어진 경우, 사업주는 근로자가 육아휴업을 개시하고자 하는 날 이후로 신청 다음날부터 기산하여 1개월이 경과된 날까지의 기간 중에 휴업을 개시하는 날을 지정할 수 있다(동법 6조 3항).
- 2) 다음의 특별한 사정이 있는 경우에는, 육아휴업을 개시하고자 하는 날의 1주간 전까지(동법 시행규칙 9조)
  - ① 출산예정일보다 빨리 자녀를 출산한 때
  - ② 배우자가 사망한 때
  - ③ 배우자가 질병이나 부상 등으로 육아휴업을 신청하는 자녀의 양육이 곤란해진 때
  - ④ 배우자가 자녀와 동거하지 않게 된 때
  - ⑤ 자녀가 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 돌봄이 필요해진 때<sup>29)</sup>

27) ‘육아휴업 등 취득일수’란 출생일 이후의 산전산후휴가기간의 일수와 육아휴업을 취득한 일수를 합한 것을 말한다.

28) ‘육아휴업 등 가능일수’란 자녀가 만1세에 도달하기까지의 일수를 말한다.

29) 부상 및 질병이 완치된 후 후유장애가 남은 경우도 포함하며, 통상의 성장과정에서

- ⑥ 보육소의 입소를 희망하여 신청 중에 있지만<sup>30)</sup>, 당장은 입소가 불가능한 때

### (2) 사용자의 지정

이에 관해서도 육아휴업의 신청이 늦어진 경우, 사업주는 근로자가 육아휴업을 개시하고자 하는 날 이후로 신청 다음날부터 기산하여 1개월이 경과된 날까지의 기간 중에 휴업을 개시하는 날을 지정할 수 있다.

한편 사업주가 육아휴업의 개시일을 지정한 경우에는, 원칙적으로 신청이 있는 날부터 기산하여 3일이 경과되는 날까지 해당근로자에게 지정일을 통지하여야 한다. 또한 육아휴업을 신청한 날부터 근로자가 육아휴업을 개시하고자 하는 날까지의 기간이 짧아서 위의 기간에 맞추기 어려운 경우에는, 근로자가 육아휴업을 개시하고자 하는 날까지 지정하여야 한다(동법 시행규칙 11조).

### (3) 특 례

자녀가 만1세 이후 만1세 6개월에 도달하기까지의 육아휴업에 관하여, 근로자가 희망하는 날부터 육아휴업을 개시하기 위해서는 자녀의 만1세 생일(과파마마 육아휴업플러스의 경우 종료예정일의 다음날)의 2주간 이전까지 사업주에게 신청을 하여야 한다.

### (4) 기간제 근로자

기간제 근로자의 육아휴업에 관해서는, 근로계약기간의 종료일까지 휴업한 후에 근로계약이 갱신되어 그 후의 근로계약기간의 개시일을 육아휴업의 개시예정일로 하는 육아휴업을 신청한 경우, 1개월 전까

---

일상생활상 필요한 편의제공이 요구되는 경우는 제외된다.

30) ‘보육소’란 아동복지법에 규정하는 보육소를 말하며, 무인가 보육시설은 포함되지 않는다.

지 신청이 없었다하더라도 사업주는 육아휴업의 개시일을 지정할 수 없으며 해당근로자는 신청한 날부터 육아휴업을 개시할 수 있다.

## 7. 변경신청

### (1) 개 관

근로자는 당초 육아휴업을 개시하고자 하는 날 전까지, 출산예정일 보다도 빨리 자녀가 출생한 경우 또는 배우자의 사망, 질병 및 부상 등의 특별한 사정이 있는 경우에 1회에 한하여 육아휴업의 개시일을 변경할 수 있다(동법 7조 1항, 동법 시행규칙 9조). 이처럼 근로자가 육아휴업의 개시일을 변경하기 위해서는 변경 후의 육아휴업을 개시하고자 하는 날의 1주간 전까지 변경신청을 하여야 한다. 다만 변경신청이 이보다 늦어진 경우, 사업주는 근로자가 육아휴업을 개시하고자 하는 날 이후로 변경신청 다음날부터 기산하여 1주간이 경과된 날까지의 기간 중에 휴업을 개시하는 날을 지정할 수 있다(동법 7조 2항, 동법 시행규칙 13조).

### (2) 사용자의 지정

육아휴업의 개시일에 관한 변경신청에 대해서 사업주가 육아휴업의 개시일을 지정한 경우에는, 원칙적으로 변경신청이 있는 날부터 기산하여 3일이 경과되는 날까지 해당근로자에게 지정일을 통지하여야 한다. 또한 육아휴업을 변경신청한 날부터 변경 후의 육아휴업을 개시하고자 하는 날까지의 기간이 짧아서 위의 기간에 맞추기 어려운 경우에는, 해당근로자가 변경 후의 육아휴업을 개시하고자 하는 날까지 지정하여야 한다(동법 시행규칙 14조).

### (3) 특 례

근로자가 자녀의 만1세에 도달하기까지의 육아휴업에 관한 종료일을 변경하고자 하는 경우에는, 당초 육아휴업을 종료하고자 하였던 날의 1개월 전까지 변경신청을 하여야 한다(동법 7조 3항, 동법 시행규칙 15조). 이와는 별도로 자녀의 만1세 6개월에 도달하기까지의 육아휴업에 관해서는, 당초 육아휴업을 종료하고자 하였던 날의 2주간 전까지 변경신청을 하는 것으로 종료예정일의 변경이 가능하다.

### (4) 신고사항

위와 같이 육아휴업의 개시일 및 종료일을 변경하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(동법 시행규칙 12조와 16조).

- 1) 변경신청 연월일
- 2) 변경신청을 하는 근로자의 성명
- 3) 변경 후의 육아휴업을 개시(종료)하고자 하는 예정일
- 4) 변경신청의 사유(육아휴업의 개시일을 변경하는 경우에 한하여)

사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는, 팩스 또는 전자메일<sup>31)</sup> 등으로도 육아휴업의 변경신청이 가능하다.

### (5) 사업주의 통지

사업주는 근로자로부터 육아휴업의 개시일 또는 종료일에 관한 변경신청이 있는 경우, 다음의 사항을 해당근로자에게 신속하게<sup>32)</sup> 통지하

---

31) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

32) ‘신속하게’란 원칙적으로 근로자가 육아휴업을 신청한 시점으로부터 약 2주간 이내를 말하며, 다만 육아휴업의 신청일부터 개시예정일까지의 기간이 2주간보다 짧은 경우에는 육아휴업의 개시예정일까지 통지하면 된다.

여야 한다(동법 시행규칙 12조 2항과 16조 2항).

- 1) 변경신청을 받았다는 내용
- 2) 육아휴업의 개시예정일(동법 7조 2항에 따라 사업주가 지정하는 경우에는 해당지정일) 및 육아휴업의 종료예정일

해당통지는 서면 외에도 근로자가 희망하는 경우에는 팩스나 전자 메일<sup>33)</sup>로도 가능하다.

## 8. 기간종료 및 신청철회

### (1) 기간종료

육아휴업의 기간은 근로자의 의사와 상관없이 다음의 경우에 종료한다.

- 1) 자녀를 양육하지 않게 된 때
- 2) 자녀가 만1세에 도달한 때(만1세 6개월까지의 육아휴업에 관해서는 자녀가 만1세 6개월에 도달한 때)
- 3) 육아휴업을 하고 있는 근로자가 산전산후휴가, 개호휴업 또는 새로운 육아휴업을 개시한 때

‘자녀를 양육하지 않게 된 때’에 관해서는, 구체적으로 다음의 경우를 말한다(동법 시행규칙 19조와 20조(⑤제외)).

- 1) 자녀가 사망한 때
- 2) 자녀가 양자인 경우에는 입양이 취소된 때
- 3) 자녀가 타인에게 입양된 경우 등 동거하지 않게 된 때
- 4) 근로자의 부상 및 질병 등으로 자녀가 만1세에 도달하기까지

---

33) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

(만1세 6개월까지의 육아휴업에 관해서는 자녀가 만1세 6개월에 도달하기까지) 해당자녀를 양육할 수 없게 된 때

- 5) 파파마마 육아휴업플러스 특례를 통하여 만1세 도달하는 다음 날부터 육아휴업을 하는 경우에 근로자의 배우자가 육아휴업을 하지 않게 된 때

자녀를 양육하지 않게 된 때에는, 근로자는 사업주에게 해당내용을 통지하여야 한다(동법 8조 3항과 9조 3항).

## (2) 신청철회

육아휴업의 개시일 전까지는 근로자가 육아휴업의 신청을 철회할 수 있는데, 해당신청을 한 자녀에 관해서는 특별한 사정이 없는 한 재차 육아휴업을 신청할 수 없다. 다만, 근로자가 육아휴업의 신청을 철회한 후에 재차 육아휴업을 신청할 수 있는 특별한 사정으로는 다음의 경우가 해당된다(동법 시행규칙 18조).

- 1) 배우자가 사망한 때
- 2) 배우자가 부상 및 질병 등으로 자녀의 양육이 곤란해진 때
- 3) 이혼 등으로 배우자가 자녀와 동거하지 않게 된 때
- 4) 자녀가 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 돌봄이 필요해진 때<sup>34)</sup>
- 5) 보육소의 입소를 희망하여 신청 중에 있지만<sup>35)</sup>, 당장은 입소가 불가능한 때

---

34) 부상 및 질병이 완치된 후 후유장애가 남은 경우도 포함하며, 통상의 성장과정에서 일상생활상 필요한 편의제공이 요구되는 경우는 제외된다.

35) ‘보육소’란 아동복지법에 규정하는 보육소를 말하며, 무인가 보육시설은 포함되지 않는다.

자녀가 만1세에 도달하기까지의 육아휴업의 신청을 철회한 경우라 하여도, 자녀가 만1세에 도달하는 날에 육아휴업을 하고 있는 배우자와 교대하는 경우에는 만1세 이후의 육아휴업을 신청할 수 있다.

## 9. 소득보장

### (1) 휴업급여

일정한 요건을 충족하는 고용보험의 피보험자가 육아휴업을 취득한 경우에는, 해당근로자에게 고용보험으로부터 휴업을 개시할 때의 임금월액에 67%(휴업개시부터 6개월이 경과한 후에는 50%) 상당의 육아휴업급여가 지급된다(고용보험법 61조의 4).

### (2) 사회보험료

사회보험(건강보험 및 후생연금보험)에 관해서, 산전산후휴업 및 육아휴업(동법 23조 2항에 따라 만3세까지의 육아휴업에 관한 제도에 준하는 조치 또는 동법 24조 1항 2호가 규정하는 만1세부터 만3세까지의 육아휴업에 관한 제도를 통한 휴업이 포함됨)을 하고 있는 피보험자를 고용하는 사업주가 해당보험자에게 신청을 한 경우, ①산전산후휴업에 관해서는 휴업기간(산전 6주간 또는 다태아 임신의 경우 14주간부터 산후 8주간) 중에 임신 또는 출산을 이유로 피보험자가 노무를 제공하지 못한 기간, ②육아휴업 등에 관해서는 육아휴업을 개시한 날이 속하는 달부터 해당육아휴업 등이 종료하는 다음 날이 속하는 달까지의 기간 동안 사회보험료의 피보험자 부담분과 사업주 부담분 모두 면제된다(건강보험법 159조와 159조의 3, 후생연금보험법 81조의 2와 81조의 2의 2).

## 제 3 절 개호휴업제도

### 1. 대상근로자

#### (1) 개 관

동법이 말하는 개호휴업을 신청할 수 있는 자는, 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 남녀 근로자이며, ‘개호휴업’이란 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 상시 개호를 필요로 하는 상태(이하 ‘요개호상태’라고 함)에 있는 대상가족을 개호하기 위한 휴업을 말한다(동법 2조 2호, 동법 시행규칙 1조). ‘대상가족’의 범위는 배우자(사실혼관계 포함), 부모 및 자녀(이에 준하는 자로서 근로자와 동거하고 있으며 근로자가 부양하고 있는 조부모, 형제자매 및 손자를 포함), 배우자의 부모를 말하며(동법 2조 3호, 동법 시행규칙 2조), 조부모, 형제자매 및 손자에 관해서는 동거 및 부양요건을 별도로 요구하고 있다. 또한 육아휴업과 마찬가지로 일용직 근로자는 신청대상에서 제외된다.

#### <상시 개호를 필요로 하는 상태에 관한 판단기준>

‘상시 개호를 필요로 하는 상태’란, 다음에 해당하는 경우를 말한다.

- 1 일상생활활동의 항목(보행, 배설, 식사, 입욕 및 착의/탈의) 중에서, 전부 도움이 한 항목 이상 또는 일부 도움이 두 항목 이상 해당하며 이러한 상태가 계속되고 있는 경우
- 2 문제행동의 항목(공격적 행위, 자해행위, 불장난, 배회, 불안정/흥분, 불결행위, 실금) 중에서, 한 항목 이상이 중증 또는 중증중에 해당하며 이러한 상태가 계속되고 있는 경우

표1 (일상생활활동)

	1 혼자서 가능	2 일부 도움	3 전부 도움
보행	- 지팡이 등을 사용하거나 시간일 걸리더라도 혼자서 걸을 수 있음	- 도우미가 손과 어깨를 빌려주면 걸을 수 있음	- 보행불가능
배설	- 혼자서 야간에도 화장실에 갈 수 있음 - 혼자서 낮에는 화장실에서, 밤에는 간이변기를 사용할 수 있음	- 도움이 있으면 간이변기를 사용할 수 있음 - 야간에는 기저귀를 사용함	- 항상 기저귀를 사용함
식사	- 숟가락 등을 사용하면 혼자서 식사가 가능함	- 숟가락 등을 사용하여 일부 도움이 있으면 식사가 가능함	- 누운 체로 식사를 할 수 밖에 없음
입욕	- 혼자서 입욕하여 씻을 수 있음	- 혼자서 입욕은 가능하나 씻을 때에 도움이 필요함	- 혼자서 입욕하는 것도 씻는 것도 불가능 - 특수욕조가 필요함
착의/탈의	- 혼자서 옷을 입거나 벗을 수 있음	- 도움이 있으면 옷을 입거나 벗을 수 있음	- 혼자서 옷을 입거나 벗을 수 없음

표2 (문제행동)

	중증	중증증	경증
공격적 행위	타인에게 폭력을 행사함	난폭한 행동을 함	공격적인 언행을 함
자해행위	자살을 도모함	자신의 몸에 상처를 냄	자신의 옷을 찢거나 손상시킴
화기의 관리	항상 불을 가지고 놔	불처리가 종종 미숙함	가끔 불처리를 잇는 경우가 있음
배회	야외에서 배회함	집안에서 배회함	종종 방안에서 배회함
불안정/흥분	항상 흥분해 있음	종종 흥분하여 소란을 피움	가끔 흥분하여 소란을 피움
불결행위	분노를 가지고 놔	장소를 가리지 않고 대소변을 봄	의복 등을 더럽힘
실금	항상 실금함	종종 실금함	유도하면 혼자서 화장실에 감

출처: 일본후생노동성도도부현노동국고용균등실, “育児・介護休業法のあらまし”, 2015년, 29쪽.

(2) 기간제 근로자의 적용기준

기간제 근로자에 관해서는, 다음에 해당하는 자만 개호휴업을 신청할 수 있다(동법 11조 1항과 2항).

1) 동일한 사업주에 대하여 1년 이상 연속하여 고용된 경우

개호휴업을 신청하는 직전의 1년간 고용관계가 실질적으로 계속되고 있음을 의미한다. 계약기간이 형식적으로 연속되어 있는가는 판단의 기준이 되지 않는다.

2) 개호휴업의 개시예정일로부터 기산하여 93일을 경과한 후에도 고용관계가 계속될 것이 확실한 경우

개호휴업을 신청하는 시점에서 명백한 사정을 기준으로 판단된다. ‘고용관계가 계속될 것이 확실한’가에 관해서는 근로계약이 갱신될 가능성이 서면이나 구두를 통해서 표시되었는가를 기준으로 판단된다. 다만, 근로계약의 갱신가능성이 표시되지 않은 경우에도, 고용관계의 계속에 관한 사업주의 언동, 해당근로자와 동일한 지위에 있는 자의 상황 및 해당근로자의 과거 계약갱신에 관한 상황 등 실태를 기준으로 판단된다.

3) 위의 93일을 경과한 날부터 1년을 경과한 날까지 기간 사이에 근로계약기간이 종료되어 계약의 갱신이 이루어지지 않을 것이 확실하지 않은 경우

개호휴업을 신청한 시점에 근로계약의 기간이 만료되거나 갱신이 이루어지지 않을 것이 확실한가를 기준으로 판단된다.

위에서 말하는 기간제 근로자라고 하더라도, 기간을 정한 해당근로계약이 단순히 형식적인 것으로 실질적으로는 무기계약근로자와 동일

한 근로자의 경우, 해당근로자는 위의 요건에도 불구하고 개호휴업을 신청할 수 있다.

이와 같은 판단에 있어서는 육아휴업의 경우(제2절1(2)를 참조)에서 처럼 주의를 필요로 한다.

## 2. 개호휴업신청

### (1) 개 관

동법의 개호휴업은 근로자가 사업주에게 신청하는 것을 요건으로 하고 있으며, 개호휴업의 신청은 이를 통하여 일정기간 근로자의 근로제공의무를 면제시켜 주는 효과가 있는 의사표시이다. 개호휴업의 신청횟수는 특별한 사정이 없는 한 대상가족 한명 당 한 번의 요개호상태에 대하여 1회이며, 휴업은 연속하는 일정한 기간을 가져야 한다. 다만 대상가족이 다음에 해당하는 경우에는 해당대상가족을 위한 개호휴업은 인정되지 않는다(동법 11조 2항).

- 1) 이전 개호휴업의 개시일로부터 계속적으로 요개호상태에 있는 경우(특별한 경우에는 제외)
- 2) 해당대상가족에 관하여 다음의 일수를 합산한 일수(이하 ‘개호휴업등일수’라고 함)가 93일에 도달한 경우
  - ① 개호휴업을 한 일수
  - ② 동법 23조 3항이 규정하는 대상가족을 개호하기 위하여 소정의 근로시간을 단축하는 등, 개호휴업등일수에 산입되는 조치의 일수(해당조치의 첫날이 명시되어 있을 것이 필요)

### (2) 신고사항

근로자가 개호휴업을 신청하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(동법 시행규칙 22조 1항, 1)~3), 5)~7)은 필수

사항, 4)와8)은 선택사항).

- 1) 신청 연월일
- 2) 근로자의 성명
- 3) 개호휴업을 신청하는 대상가족의 성명 및 근로자와의 관계
- 4) 대상가족이 조부모, 형제자매 또는 손자인 경우에는, 근로자가 해당대상가족과 동거하고 있으며 부양하고 있다는 내용
- 5) 대상가족이 요개호상태에 있다는 내용
- 6) 휴업개시일 및 휴업종료일
- 7) 대상가족을 위한 현재까지의 개호휴업등일수
- 8) 한번 휴업한 후에 동일한 대상가족의 동일한 요개호상태에 관하여 재차 신청을 하는 경우에는 해당신청이 인정될만한 사정

사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는, 팩스 또는 전자메일<sup>36)</sup> 등으로도 개호휴업의 신청이 가능하다.

사업주는 근로자에 대하여, 개호휴업을 신청하는 대상가족의 요개호상태 등에 관한 증명서류를 요구할 수 있다(동법 시행규칙 22조 3항).

### (3) 재신청

한번 개호휴업한 후에 동일한 대상가족의 동일한 요개호상태에 관하여 재차 신청이 인정될만한 특별한 사정은 다음과 같다(동법 시행규칙 21조).

- 1) 새로운 개호휴업의 개시로 인하여 기존의 개호휴업기간이 종료한 경우에, 새로운 개호휴업을 신청하는 대상가족이 사망하거나 또는 이혼, 혼인의 취소, 절연 등의 이유로 해당대상가족과 근로자와의 친족관계가 소멸한 때

---

36) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

- 2) 산전산후휴가 또는 육아휴업의 개시로 인하여 기존의 개호휴업기간이 종료한 경우에, 산전산후휴가 또는 육아휴업을 신청하는 자녀가 사망하거나 또는 타인의 양자가 되는 등의 이유로 해당근로자와 동거하지 않게 된 때

사업주는 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치를 취하는 경우, 해당조치의 일수가 개호휴업등일수<sup>37)</sup>에 산입된다는 사실과 해당조치를 취한 기간의 첫날을 명시하는 편이 바람직하다. 이는 근로자가 개호휴업 등이 가능한 남은 일수가 줄어드는 것을 인식하지 못한 경우나 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치를 이용한 일수가 확실하지 않아서 동일한 대상가족을 위하여 앞으로 취득 가능한 개호휴업 등의 일수가 불명확한 경우에는, 실제로 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치를 취하였다고 하더라도 해당일수는 개호휴업등일수에 산입되지 않기 때문이다(동법 시행규칙 21조의 2).

기간제 근로자가 개호휴업을 청구한 경우, 현재 체결된 근로계약기간의 종료일까지 휴업한 후에 근로계약의 갱신과 더불어 갱신 후의 근로계약기간의 개시일을 개호휴업의 개시예정일로 신청하는 경우에도 재차 개호휴업을 신청할 수 있다.근로계약의 갱신과 더불어 재차 개호휴업을 신청할 경우에 필요한 신고사항은 1), 2), 6)만이다.

#### (4) 사업주의 통지

사업주는 근로자로부터 개호휴업의 신청이 있는 경우, 다음의 사항을 해당근로자에게 신속하게<sup>38)</sup> 통지하여야 한다(동법 시행규칙 24조, 5조 4항~6항).

---

37) ‘개호휴업등일수’란, 다음의 일수를 합산한 일수를 말한다.

- ① 개호휴업을 한 일수
- ② 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치가 취해진 일수

38) ‘신속하게’란 원칙적으로 근로자가 개호휴업을 신청한 시점으로부터 약 1주간 이내를 말하며, 다만 개호휴업의 신청일부터 개시예정일까지의 기간이 1주간보다 짧은 경우에는 개호휴업의 개시예정일까지 통지하면 된다.

- 1) 개호휴업의 신청을 받았다는 내용
- 2) 개호휴업의 개시예정일(동법 12조 3항에 따라 사업주가 지정하는 경우에는 해당지정일) 및 개호휴업의 종료예정일
- 3) 개호휴업신청을 거부하는 경우<sup>39)</sup>에는 해당내용과 그 이유

또한 개호휴업의 신청이 2주간 전까지 이루어지지 않은 경우에 사업주가 개호휴업의 개시예정일을 지정한 때에도 해당내용과 그 이유를 통지하여야 한다. 해당통지는 서면 외에도 근로자가 희망하는 경우에는 팩스나 전자메일<sup>40)</sup>로도 가능하다. 한편, 개호휴업도 근로자가 적정한 방법으로 신청하는 것으로 사업주의 승인이 없이도 휴업이 가능하기 때문에, 해당통지가 이루어지지 않은 경우에는 적정한 방법으로 신청한 근로자는 개호휴업을 개시할 수 있다.

### 3. 사업주의무

#### (1) 개 관

사업주는 위의 요건을 만족시키는 근로자의 개호휴업신청을 거부할 수 없다(동법 12조 1항 본문). 즉, 적정한 방법으로 이루어진 개호휴업의 신청은 근로자의 근로제공의무를 소멸시키므로, 사업 및 경영상의 이유 등으로 사업주는 근로자의 휴업을 방해할 수 없다. 다만, 개호휴업에 관하여 노사협정에서 다음과 같은 근로자는 신청할 수 없다고 정하고 있는 경우에는, 사업주는 개호휴업의 신청을 거부할 수 있으며 거부된 근로자의 개호휴업은 개시할 수 없다(동법 12조 2항).

39) ‘개호휴업신청을 거부하는 경우’란 동법 12조 1항 단서가 규정하는 경우를 말하며, 사업 및 경영상의 곤란을 이유로 거절하는 것은 인정되지 않는다.

40) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 기타 개호휴업을 인정할 수 없는 합리적인 이유가 있는 근로자

‘노사협정’이란, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 말한다(동법 12조 2항).

## (2) 거부사유

‘기타 개호휴업을 인정할 수 없는 합리적인 이유가 있는 근로자’에는, 다음과 같은 경우가 해당한다.

- 1) 개호휴업을 신청한 날로부터 93일 이내에 고용관계가 종료될 것이 명백한 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

## 4. 휴업기간

### (1) 개 관

개호휴업이 가능한 횟수는 대상가족 한 명당 한 번의 요개호상태에 대하여 한 번이며, 원칙적으로 근로자가 신청한 기간(통산하여 93일이 한도)이다(동법 15조). 즉, 정해진 절차에 따라 근로자가 개호휴업을 신청한 경우, 개호휴업기간은 기본적으로 신청에 의하여 개호휴업을 개시하고자 하는 날부터 휴업을 종료하고자 하는 날까지로, 반면에 사업주가 개호휴업의 개시일을 지정하거나 또는 근로자가 개호휴업의 종료일에 관한 변경을 신청한 경우에는 해당지정이나 변경신청의 결과 개호휴업의 개시일 또는 종료일이 된 날로 본다. 다만, 신청에 의하여 개호휴업을 종료하고자 하는 날이 개호휴업의 개시일부터 기산하여 93

일에서 대상가족을 위하여 이미 취득한 개호휴업등일수<sup>41)</sup>를 뺀 나머지 일수를 경과하게 되는 날(이하 ‘통산93일경과일’이라고 함)보다 이후인 경우에는, 통산93일경과일이 개호휴업기간의 종료일로 본다.

## (2) 개호휴업등일수의 산입

개호휴업등일수는, 다음의 일수를 합산한 일수를 말한다.

- 1) 개호휴업을 한 일수
- 2) 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치가 취해진 일수

한편, 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치에 관해서는 근로자가 권리를 행사하는데 있어서 불이익이 발생하지 않도록, 개호휴업등일수에 산입되는 조치라는 내용과 해당조치가 취해지는 첫날을 근로자가 확실하게 인식이 가능한 경우에만 개호휴업등일수에 산입되도록 규정하고 있다(동법 시행규칙 21조의 2). 사업주는 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치를 취하는 경우, 해당조치의 일수가 개호휴업등일수에 산입된다는 사실과 해당조치를 취한 기간의 첫날을 명시할 필요가 있다.

## 5. 신청기한

### (1) 개 관

근로자가 희망하는 날부터 개호휴업을 개시하기 위해서는, 개호휴업을 개시하고자 하는 날의 2주간 전까지 신청을 하여야 한다. 근로자가 개호휴업을 신청한 경우에 휴업을 개시하고자 하는 날이 신청일의 다음 날부터 기산하여 2주간을 경과하는 날(이하 ‘2주간경과일’이라고 함)보

---

41) ‘개호휴업등일수’란, 다음의 일수를 합산한 일수를 말한다.

- ① 개호휴업을 한 일수
- ② 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치가 취해진 일수

다 이전인 경우, 사용자는 근로자가 휴업을 개시하고자 하는 날 이후부터 2주간경과일까지의 기간 중에 휴업을 개시하는 날을 지정할 수 있다(동법 12조 3호).

## (2) 사업주의 지정

사업주가 개호휴업의 개시일을 지정한 경우에는, 원칙적으로 신청이 있는 날부터 기산하여 3일이 경과되는 날까지 해당근로자에게 지정일을 기재한 서면을 교부하여야 한다. 또한 개호휴업을 신청한 날부터 근로자가 개호휴업을 개시하고자 하는 날까지의 기간이 짧아서 위의 기간에 맞추기 어려운 경우에는, 해당근로자가 개호휴업을 개시하고자 하는 날까지 지정하여야 한다(동법 시행규칙 25조).

## (3) 기간제 근로자

기간제 근로자의 개호휴업에 관해서는, 근로계약기간의 종료일까지 휴업한 후에 근로계약이 갱신되어 그 후의 근로계약기간의 개시일을 개호휴업의 개시예정일로 하는 개호휴업을 신청한 경우, 2주간 전까지 신청이 없었다 하더라도 사업주는 개호휴업의 개시일을 지정할 수 없으며 해당근로자는 신청한 날부터 개호휴업을 개시할 수 있다.

# 6. 변경신청

## (1) 개 관

근로자는 일정기간까지의 신청에 의하여, 사유에 관계없이 1회에 한하여 개호휴업의 종료일을 변경하여 개호휴업기간을 연장할 수 있으며(동법 13조), 근로자가 개호휴업의 종료일을 변경한 경우에는 당초 개호휴업을 종료하고자 하였던 날의 2주간 전까지 변경신청을 하여야 한다(동법 13조, 동법 시행규칙 26조).

## (2) 기재사항

위와 같이 개호휴업의 종료일을 변경하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 기재한 서면의 제출이 필요하다(동법 13조, 동법 시행규칙 27조).

- 1) 변경신청 연월일
- 2) 변경신청을 하는 근로자의 성명
- 3) 변경 후의 개호휴업을 종료하고자 하는 예정일

사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는, 팩스 또는 전자메일<sup>42)</sup> 등으로도 개호휴업의 변경신청이 가능하다.

## 7. 기간종료 및 신청철회

### (1) 기간종료

개호휴업의 기간은 근로자의 의사와 상관없이 다음의 경우에 종료한다.

- 1) 근로자가 개호휴업을 신청한 대상가족을 더 이상 개호하지 않게 된 때
- 2) 개호휴업을 하고 있는 근로자가 산전산후휴가, 육아휴업 또는 새로운 개호휴업을 개시한 때

‘근로자가 개호휴업을 신청한 대상가족을 더 이상 개호하지 않게 된 때’에 관해서는, 구체적으로 다음의 경우를 말한다(동법 15조 3항, 동법 시행규칙 29조의 2).

---

42) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

- 1) 대상가족이 사망한 때
- 2) 이혼, 혼인의 취소, 절연 등으로 대상가족과의 친족관계가 소멸한 때
- 3) 근로자의 부상 및 질병 등으로 대상가족을 간호할 수 없게 된 때

대상가족을 간호하지 않게 된 때에는, 근로자는 사업주에게 해당내용을 통지하여야 한다(동법 15조 4항).

## (2) 신청철회

개호휴업의 개시일 전까지는 근로자가 개호휴업의 신청을 철회할 수 있는데, 동일한 대상가족의 동일한 요개호상태에 관한 개호휴업은 1회에 한하여 재차 신청할 수 있다. 한편, 개호휴업의 신청이 철회된 후에 동일한 대상가족의 동일한 요개호상태에 관하여 근로자로부터 재차 개호휴업의 신청이 있는 경우, 사업주는 1회에 한하여 신청을 거부할 수 없지만 2회부터는 거부할 수 있다(동법 14조 2항).

## 8. 소득보장

일정한 요건을 충족하는 고용보험의 피보험자가 개호휴업을 취득한 경우에는, 해당근로자에게 고용보험으로부터 휴업을 개시할 때의 임금월액에 40%상당의 개호휴업급여가 지급된다(고용보험법 61조의 6).

## 제 4 절 휴가제도

### 1. 자녀의 간호휴가제도

#### (1) 개 관

초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자는, 1년에<sup>43)</sup> 5일(초등학교 취학 전의 자녀가 2명 이상인 경우에는 10일)을 한도로 자녀의

간호휴가를 사업자에게 신청하여 취득할 수 있다(동법 16조의 2). 자녀의 간호휴가란, 부상 또는 질병의 자녀를 보살피거나 질병을 예방하기 위하여 필요한 돌봄<sup>44)</sup>(동법 시행규칙 29조의 3)을 하는 근로자에 대하여 주어지는 휴가로, 근로기준법 39조<sup>45)</sup>에 의한 연차유급휴가와 는 별도로 주어지는 것을 말한다. 자녀의 부상 또는 질병 시에 휴가를 취득하도록 하는 등, 자녀를 양육하면서 고용관계도 유지할 수 있도록 하기 위한 권리로서 자녀의 간호휴가를 마련하고 있다.

## (2) 대상근로자

자녀의 간호휴가를 신청할 수 있는 대상근로자에서 일용직 근로자는 제외된다. 또한, 자녀의 간호휴가에 관하여 노사협정<sup>46)</sup>에서 다음과 같은 근로자는 취득할 수 없다고 정하고 있는 경우에는, 사업주는 자녀의 간호휴가의 신청을 거부할 수 있으며, 거부된 근로자는 자녀의 간호휴가를 취득할 수 없다(동법 16조의 3 제2항).

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 6개월 미만인 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

43) ‘1년’이란, 사업주가 특별히 정하지 않는 한 매년 4월 1일부터 다음해 3월 31일 까지를 의미한다.

44) ‘질병을 예방하기 위하여 필요한 돌봄’이란, 자녀에게 예방접종 또는 건강진단을 받게 하는 것을 말하며, 예방접종에는 예방접종법에 정하는 정기의 예방접종 외에도 예를 들어 인플루엔자 예방접종을 포함한다.

45) 근로기준법 39조 ①사용자는, 고용일부터 기산하여 6개월간 계속 근무하고 있으며 80%이상 출근한 근로자에 대하여, 계속적 또는 분할적으로 총10일의 유급휴가를 제공하여야 한다. (이하 생략)

⑧근로자가 업무상 부상을 입거나 또는 질병에 걸리어 요양을 위하여 휴업한 기간 및 육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률 2조 1호가 규정하는 육아휴업 또는 동조 2호가 규정하는 개호휴업을 한 기간 내지는 산전산후의 여성이 65조 규정에 의하여 휴업한 기간은, 1항과 2항의 규정의 적용에 있어서 이를 출근한 것으로 간주한다.

46) ‘노사협정’이란, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 말한다

### (3) 신고사항

근로자가 자녀의 간호휴가를 신청하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 명시하여야 한다(동법 시행규칙 30조).

- 1) 근로자의 성명
- 2) 간호휴가를 신청하는 자녀의 성명 및 생년월일
- 3) 간호휴가를 취득하는 연월일
- 4) 간호휴가를 신청하는 자녀가 부상을 입거나 또는 질병에 걸리어 있다는 사실 내지는 질병을 예방하기 위하여 필요한 돌봄을 하는 내용

자녀의 간호휴가를 이용할 때에는 긴급을 요하는 경우가 많기 때문에, 당일 전화 등의 구두신청으로도 취득이 가능하며, 사후에 서면제출 등을 요구할 수 있다.

### (4) 기타 운용

사업주는 근로자에 대하여, 간호휴가를 신청하는 자녀가 부상을 입거나 또는 질병에 걸리어 있다는 사실 내지는 질병을 예방하기 위하여 필요한 돌봄을 한다는 내용 등에 관한 증명서류의 제출을 요구할 수 있다(동법 시행규칙 30조 2항). 다만, 자녀의 간호휴가를 이용할 때에는 긴급을 요하는 경우가 많기 때문에, 사업주는 사후에 서면을 제출하도록 하는 등 근로자에게 과중한 부담이 되지 않도록 배려한다. 또한 사업주는 자녀의 증상 및 근로자의 근무상황 등 여러 요소를 고려하여, 시간단위 또는 반일단위의 휴가취득도 인정하는 등 탄력적인 운용이 가능하도록 배려한다.

## 2. 개호휴가제도

### (1) 개 관

요개호상태<sup>47)</sup>에 있는 대상가족<sup>48)</sup>을 개호하는 근로자는, 1년에<sup>49)</sup> 5일 (개호를 받는 대상가족이 2명 이상인 경우에는 10일)을 한도로 개호휴가를 사업자에게 신청하여 취득할 수 있다(동법 16조의 5). 개호휴가란, 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자에 대하여 주어지는 휴가로, 근로기준법 39조<sup>50)</sup>에 의한 연차유급휴가와와는 별도로 주어지는 것을 말한다. 요개호상태에 있는 가족의 개호를 위한 휴가를 취득하도록 하는 등, 가족을 개호하면서 고용관계도 유지할 수 있도록 하기 위한 권리로서 개호휴가를 마련하고 있다.

### (2) 대상근로자

개호휴가를 신청할 수 있는 대상근로자에서 일용직 근로자는 제외된다. 또한, 개호휴가에 관하여 노사협정<sup>51)</sup>에서 다음과 같은 근로자는

47) ‘요개호상태’란, 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 상시 개호를 필요로 하는 상태를 말한다.

48) ‘대상가족’은 배우자(사실혼관계 포함), 부모 및 자녀(이에 준하는 자로서 근로자와 동거하고 있으며 근로자가 부양하고 있는 조부모, 형제자매 및 손자를 포함), 배우자의 부모를 말하며(동법 2조 3호, 동법 시행규칙 2조), 조부모, 형제자매 및 손자에 관해서는 동거 및 부양요건을 별도로 요구하고 있다.

49) ‘1년’이란, 사업주가 특별히 정하지 않는 한 매년 4월 1일부터 다음해 3월 31일까지를 의미한다.

50) 근로기준법 39조 ①사용자는, 고용일부터 기산하여 6개월간 계속 근무하고 있으며 80%이상 출근한 근로자에 대하여, 계속적 또는 분할적으로 총10일의 유급휴가를 제공하여야 한다. (이하 생략)

⑧근로자가 업무상 부상을 입거나 또는 질병에 걸리어 요양을 위하여 휴업한 기간 및 육아휴업, 개호휴업 등 육아 또는 가족개호를 하는 근로자의 복지에 관한 법률 2조 1호가 규정하는 육아휴업 또는 동조 2호가 규정하는 개호휴업을 한 기간 내지는 산전산후의 여성이 65조 규정에 의하여 휴업한 기간은, 1항과 2항의 규정의 적용에 있어서 이를 출근한 것으로 간주한다.

51) ‘노사협정’이란, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에

취득할 수 없다고 정하고 있는 경우에는, 사업주는 개호휴가의 신청을 거부할 수 있으며, 거부된 근로자는 개호휴가를 취득할 수 없다(동법 16조의 6 제2항).

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 6개월 미만인 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

### (3) 신고사항

근로자가 개호휴가를 신청하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 명시하여야 한다(동법 시행규칙 30조 5).

- 1) 근로자의 성명
- 2) 대상가족의 성명 및 근로자와의 관계
- 3) 대상가족이 조부모, 형제자매 또는 손자인 경우에는, 근로자가 해당대상가족과 동거하고 있으며 부양하고 있다는 내용
- 4) 개호휴가를 취득하는 연월일
- 5) 대상가족이 요개호상태에 있다는 사실

개호휴가의 신청방법은 서면제출에 한정되지 않기 때문에, 당일 전화 등의 구두신청으로도 취득이 가능하며, 사후에 서면제출 등을 요구할 수 있다.

### (4) 기타 운용

사업주는 근로자에 대하여, 위의 (3) 2), 3), 5)에 관한 증명서류의 제출을 요구할 수 있다(동법 시행규칙 30조의 5 제2항). 다만, 개호휴가는 요개호상태에 있는 대상가족을 개호하기 위한 휴가이기 때문에, 사업주는 사후에 서면을 제출하도록 하는 등 근로자에게 과중한 부담이

---

는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 말한다

되지 않도록 배려한다. 또한 사업주는 요개호상태에 있는 대상가족의 개호상황 및 근로자의 근무상황 등 여러 요소를 고려하여, 시간단위 또는 반일단위의 휴가취득도 인정하는 등 탄력적인 운용이 가능하도록 배려한다.

## 제 5 절 근로제한

### 1. 법정기준외근로 제한

#### (1) 개 관

사업주는 만3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자가 법정기준외근로<sup>52)</sup> 제한을 신청한 경우, 사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도<sup>53)</sup>에서 법정기준의 근로시간을 초과하여서는 안 된다(동법 16조의 8 제1항 본문). 다만, 일용직 근로자는 신청대상에서 제외되며, 노사협정<sup>54)</sup>에서 다음과 같은 근로자는 법정기준외근로 제한을 신청할 수 없다고 정하고 있는 경우에도 신청대상에서 제외된다(동법 16조의 8 제1항 단서).

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

사업주는 근로자의 자녀양육 상황 및 근로자의 근무상황 등 여러 요소를 고려하여, 제도의 탄력적인 운용<sup>55)</sup>이 가능하도록 배려한다.

52) 근로기준법 32조는 근로시간이 1일에 8시간, 1주에 40시간을 초과하여서는 안 된다고 규정하고 있다.

53) ‘사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도’에 해당여부는, 해당근로자가 소속하고 있는 사업장을 기준으로, 해당근로자가 담당하고 있는 작업내용, 업무부담, 대체인력의 배치가능성 등 여러 사정을 고려하여 객관적으로 판단한다.

54) ‘노사협정’이란, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 말한다

55) ‘제도의 탄력적 운용’으로는, 예를 들어 근로자가 일시적으로 자녀를 양육할

## (2) 신청방법

법정기준외근로 제한은 1회당 1개월 이상 1년 미만의 기간에 관해서, 개시일 및 종료일을 명시하여 법정기준외근로 제한의 개시예정일 1개월 전까지 신청하여야 한다(동법 16조의 8 제2항). 법정기준외근로 제한을 신청하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(동법 시행규칙 30조의 9).

- 1) 신청 연월일
- 2) 법정기준외근로 제한을 신청하는 근로자의 성명
- 3) 신청하는 자녀의 성명, 생년월일 및 근로자와의 관계(아직 출생 전인 경우에는 출산예정자의 성명, 출산예정일 및 근로자와의 관계)
- 4) 법정기준외근로 제한기간의 개시일 및 종료일
- 5) 법정기준외근로 제한을 신청하는 자녀가 양자인 경우에는, 입양의 효력발생일

해당신고는 서면 외에도, 사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는 팩스 또는 전자메일<sup>56)</sup> 등으로도 법정기준외근로 제한의 신청이 가능하다. 법정기준외근로 제한의 신청 후에 자녀가 출생한 경우의 통지에 관해서도 동일하다.

사업주는 근로자에 대하여, 법정기준외근로 제한을 신청하는 자녀의 출생 등에 관한 증명서류를 요구할 수 있다(동법 시행규칙 30조의 9 제4항).

---

필요가 없게 된 기간에 관해서 사업주와의 협의 하에 법정기준의 근로시간을 초과하여 근무가 가능하도록 하는 등 근로자의 다양한 상황에 대응할 수 있도록 한다.  
56) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

### (3) 기간종료

법정기준외근로 제한기간은 근로자의 의사와 상관없이 다음의 경우에 종료한다.

- 1) 자녀를 양육하지 않게 된 때
- 2) 자녀가 만3세에 도달한 때
- 3) 법정기준외근로 제한을 받고 있는 근로자가 산전산후휴가, 육아휴업 또는 개호휴업을 개시한 때

‘자녀를 양육하지 않게 된 때’에 관해서는, 구체적으로 다음의 경우를 말한다(동법 시행규칙 31조).

- 1) 자녀가 사망한 때
- 2) 자녀가 양자인 경우에는 입양이 취소된 때
- 3) 자녀가 타인에게 입양된 경우 등 동거하지 않게 된 때
- 4) 근로자의 부상 및 질병 등으로, 법정기준외근로 제한기간의 종료일까지 해당자녀를 양육할 수 없게 된 때

자녀를 양육하지 않게 된 경우에는, 해당근로자는 사업주에 대하여 통지하여야 한다(동법 16조의 8 제3항, 5항).

### (4) 기타 조치와의 관계

법정기준외근로 제한을 신청하는 기간은, 다음의 연장근로 제한을 신청하는 기간과 일부 또는 전부 중복되지 않도록 한다. 한편, 법정기준의 근로시간을 단축하는 조치의 기간은 법정기준외근로 제한을 신청하는 기간과 중복하여 청구할 수 있다.

## 2. 자녀양육을 하는 근로자의 연장근로 제한

### (1) 개 관

사업주는 초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자가 연장근로<sup>57)</sup> 제한을 신청한 경우, 사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도<sup>58)</sup>에서 1개월에 24시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안 된다(동법 17조 1항). 사업주가 근로자에 대하여 연장근로를 시키기 위해서는, 별도로 근로기준법 36조 1항<sup>59)</sup>에 의한 시간외근로 협정을 체결하고, 관할 근로기준감독서장에게 신고하여야 한다. 한편, 일용직 근로자는 신청대상에서 제외되며, 다음의 근로자도 연장근로 제한을 신청할 수 없다.

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

이처럼 근로자가 연장근로 제한을 신청한 경우, 사용자는 원칙적으로 취업규칙이나 시간외근로협정 등이 정하는 연장근로의 상한시간에 관계없이 1개월에 24시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안 된다. 다만, 취업규칙이나 시간외근로협정 등이 정하는

---

57) 근로기준법 32조가 규정한 근로시간을 초과하는 근로를 말하며, 법정기준의 근로시간 이외의 근로라는 점에서 통상 ‘법정시간외근로’라고도 한다.

58) ‘사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도’에 해당여부는, 해당근로자가 소속하고 있는 사업장을 기준으로, 해당근로자가 담당하고 있는 작업내용, 업무부담, 대체인력의 배치가능성 등 여러 사정을 고려하여 객관적으로 판단한다.

59) 근로기준법 36조 ①사용자는, 해당 사업장에서 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 체결하여 이를 행정관청에 신고한 경우, 32조부터 32조의 5까지 나아가 40조의 근로시간(이하 ‘근로시간’이라고 함) 또는 이전 조항의 휴일(이하 ‘휴일’이라고 함)에 관한 규정에도 불구하고, 해당협정이 정하는 데로 근로시간을 연장하거나 휴일에도 근로시킬 수 있다. (이하생략)

연장근로의 상한시간이 1개월에 24시간, 1년에 150시간 이하인 경우에는, 취업규칙이나 시간외근로협정 등이 정하는 연장근로의 상한시간이 우선한다.

## (2) 신청방법

연장근로 제한은 1회당 1개월 이상 1년 미만의 기간에 관해서, 개시일 및 종료일을 명시하여 연장근로 제한의 개시예정일 1개월 전까지 신청하여야 한다(동법 17조 2항). 연장근로 제한을 신청하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(동법 시행규칙 31조의 4).

- 1) 신청 연월일
- 2) 연장근로 제한을 신청하는 근로자의 성명
- 3) 신청하는 자녀의 성명, 생년월일 및 근로자와의 관계(아직 출생 전인 경우에는 출산예정자의 성명, 출산예정일 및 근로자와의 관계)
- 4) 연장근로 제한기간의 개시일 및 종료일
- 5) 연장근로 제한을 신청하는 자녀가 양자인 경우에는, 입양의 효력발생일

해당신고는 서면 외에도, 사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는 팩스 또는 전자메일<sup>60)</sup> 등으로도 연장근로 제한의 신청이 가능하다. 연장근로 제한의 신청 후에 자녀가 출생한 경우의 통지에 관해서도 동일하다.

사업주는 근로자에 대하여, 연장근로 제한을 신청하는 자녀의 출생 등에 관한 증명서류를 요구할 수 있다(동법 시행규칙 31조의 4 제4항).

---

60) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

### (3) 기간종료

연장근로 제한기간은 근로자의 의사와 상관없이 다음의 경우에 종료한다.

- 1) 자녀를 양육하지 않게 된 때
- 2) 자녀가 초등학교에 취학한 때
- 3) 연장근로 제한을 받고 있는 근로자가 산전산후휴가, 육아휴업 또는 개호휴업을 개시한 때

‘자녀를 양육하지 않게 된 때’에 관해서는, 구체적으로 다음의 경우를 말한다(동법 시행규칙 31조의 5, 31조의 6).

- 1) 자녀가 사망한 때
- 2) 자녀가 양자인 경우에는 입양이 취소된 때
- 3) 자녀가 타인에게 입양된 경우 등 동거하지 않게 된 때
- 4) 근로자의 부상 및 질병 등으로, 연장근로 제한기간의 종료일까지 해당자녀를 양육할 수 없게 된 때

자녀를 양육하지 않게 된 경우에는, 해당근로자는 사업주에 대하여 통지하여야 한다(동법 17조 제3항, 5항).

### (4) 신청철회

근로자가 1년간 연장근로 제한을 신청한 경우에도, 제한의 적용을 받을 필요가 없어진 때에는 언제라도 해당신청을 철회할 수 있으며, 철회한 이후에는 해당제한의 적용을 받지 않는다. 다만, 사업주는 근로자로부터의 철회가 있다고 하여, 해당근로자에게 다른 근로자와 동일한 연장근로를 시켜야 할 의무는 없다.

### 3. 가족개호를 하는 근로자의 연장근로 제한

#### (1) 개 관

사업주는 요개호상태<sup>61)</sup>에 있는 대상가족<sup>62)</sup>을 개호하는 근로자가 해당대상가족을 개호하기 위하여 연장근로<sup>63)</sup> 제한을 신청한 경우, 사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도<sup>64)</sup>에서 1개월에 24시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안 된다(동법 18조). 사업주가 근로자에 대하여 연장근로를 시키기 위해서는, 별도로 근로기준법 36조 1항<sup>65)</sup>에 의한 시간외근로협정을 체결하고, 관할 근로기준감독서장에게 신고하여야 한다. 한편, 일용직 근로자는 신청대상에서 제외되며, 다음의 근로자도 연장근로 제한을 신청할 수 없다.

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

61) ‘요개호상태’란, 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 상시 개호를 필요로 하는 상태를 말한다.

62) ‘대상가족’은 배우자(사실혼관계 포함), 부모 및 자녀(이에 준하는 자로서 근로자와 동거하고 있으며 근로자가 부양하고 있는 조부모, 형제자매 및 손자를 포함), 배우자의 부모를 말하며(동법 2조 3호, 동법 시행규칙 2조), 조부모, 형제자매 및 손자에 관해서는 동거 및 부양요건을 별도로 요구하고 있다.

63) 근로기준법 32조가 규정한 근로시간을 초과하는 근로를 말하며, 법정기준의 근로시간 이외의 근로라는 점에서 통상 ‘법정시간외근로’라고도 한다.

64) ‘사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도’에 해당여부는, 해당근로자가 소속하고 있는 사업장을 기준으로, 해당근로자가 담당하고 있는 작업내용, 업무부담, 대체인력의 배치가능성 등 여러 사정을 고려하여 객관적으로 판단한다.

65) 근로기준법 36조 ①사용자는, 해당 사업장에서 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 체결하여 이를 행정관청에 신고한 경우, 32조부터 32조의 5까지 나아가 40조의 근로시간(이하 ‘근로시간’이라고 함) 또는 이전 조항의 휴일(이하 ‘휴일’이라고 함)에 관한 규정에도 불구하고, 해당협정이 정하는 데로 근로시간을 연장하거나 휴일에도 근로시킬 수 있다. (이하생략)

이처럼 근로자가 연장근로 제한을 신청한 경우, 사용자는 원칙적으로 취업규칙이나 시간외근로협정 등이 정하는 연장근로의 상한시간에 관계없이 1개월에 24시간, 1년에 150시간을 초과하는 연장근로를 시켜서는 안 된다. 다만, 취업규칙이나 시간외근로협정 등이 정하는 연장근로의 상한시간이 1개월에 24시간, 1년에 150시간 이하인 경우에는, 취업규칙이나 시간외근로협정 등이 정하는 연장근로의 상한시간이 우선한다.

## (2) 신청방법

연장근로 제한은 1회당 1개월 이상 1년 미만의 기간에 관해서, 개시일 및 종료일을 명시하여 연장근로 제한의 개시예정일 1개월 전까지 신청하여야 한다(동법 18조 2항). 연장근로 제한을 신청하기 위해서는, 사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(동법 시행규칙 31조의 8).

- 1) 신청 연월일
- 2) 연장근로 제한을 신청하는 근로자의 성명
- 3) 신청하는 대상가족의 성명, 생년월일 및 근로자와의 관계
- 4) 대상가족이 조부모, 형제자매 또는 손자인 경우에는, 근로자가 해당대상가족과 동거하고 있으며 부양하고 있다는 내용
- 5) 대상가족이 요개호상태에 있다는 사실
- 6) 연장근로 제한기간의 개시일 및 종료일

해당신고는 서면 외에도, 사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는 팩스 또는 전자메일<sup>66)</sup> 등으로도 연장근로 제한의 신청이 가능하다.

---

66) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

사업주는 근로자에 대하여, 연장근로 제한을 신청하는 대상가족의 요  
개호상태 등에 관한 증명서류를 요구할 수 있다(동법 시행규칙 31조  
의8 제4항).

### (3) 기간종료

연장근로 제한기간은 근로자의 의사와 상관없이 다음의 경우에 종  
료한다.

- 1) 대상가족을 더 이상 개호하지 않게 된 때
- 2) 연장근로 제한을 받고 있는 근로자가 산전산후휴가, 육아휴업  
또는 개호휴업을 개시한 때

‘대상가족을 더 이상 개호하지 않게 된 때’에 관해서는, 구체적으로  
다음의 경우를 말한다(동법 시행규칙 31조의 9, 31조의 10).

- 1) 대상가족이 사망한 때
- 2) 이혼, 혼인의 취소, 절연 등으로 대상가족과의 친족관계가 소  
멸한 때
- 3) 근로자의 부상 및 질병 등으로, 연장근로 제한기간의 종료일까지  
해당대상가족을 개호할 수 없게 된 때

대상가족을 개호하지 않게 된 때에는, 근로자는 사업주에게 해당  
내용을 통지하여야 한다(동법 18조가 준용하고 있는 17조 3항, 5항).

## 4. 자녀양육을 하는 근로자의 야간근로 제한

### (1) 개 관

사업주는 초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자가 야간근  
로67) 제한을 신청한 경우, 사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한

도68)에서 오후10시부터 다음날 오전5시까지의 야간근로를 시켜서는 안 된다(동법 19조 1항). 일용직 근로자는 신청대상에서 제외되며, 다음의 근로자도 야간근로 제한을 신청할 수 없다.

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 야간에도 해당자녀를 항상 양육할 수 있는 동거가족이 있는 근로자
- 3) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자
- 4) 소정의 근로시간 전부가 야간인 근로자<sup>69)</sup>

‘야간에도 해당자녀를 항상 양육할 수 있는 동거가족’이란, 16세 이상의 동거가족으로 다음의 사항 모두에 해당하는 자를 말한다(동법 시행규칙 31조의 11).

- 1) 야간에 취업하고 있지 않을 것(야간의 취업일수가 1개월에 3일 이하인 경우도 포함)
- 2) 부상 및 질병 등으로 자녀의 양육이 곤란하지 않을 것
- 3) 6주간(다태아를 임신한 경우에는 14주간) 이내에 출산예정인 아니거나 산후 8주간을 경과하였을 것

## (2) 신청방법

야간근로 제한은 1회당 1개월 이상 6개월 이내의 기간에 관해서, 개시일 및 종료일을 명시하여 야간근로 제한의 개시예정일 1개월 전까지 신청하여야 한다(동법 19조 2항). 야간근로 제한을 신청하기 위해서는,

---

67) 근로기준법 37조 4항은 사용자가 오후10시부터 다음날 오전5시까지 야간근로를 시킨 경우 법정할증임금을 지급해야 한다고 규정하고 있다.

68) ‘사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도’에 해당여부는, 해당근로자가 소속하고 있는 사업장을 기준으로, 해당근로자가 담당하고 있는 작업내용, 업무부담, 대체인력의 배치가능성 등 여러 사정을 고려하여 객관적으로 판단한다.

69) ‘소정의 근로시간 전부가 야간인 근로자’란, 근로계약상 체결한 근로시간 전부가 오후10시부터 다음날 오전5시까지의 근로자를 말한다.

사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(동법 시행규칙 31조의 13 제1항).

- 1) 신청 연월일
- 2) 야간근로 제한을 신청하는 근로자의 성명
- 3) 신청하는 자녀의 성명, 생년월일 및 근로자와의 관계(아직 출생 전인 경우에는 출산예정자의 성명, 출산예정일 및 근로자와의 관계)
- 4) 야간근로 제한기간의 개시일 및 종료일
- 5) 야간근로 제한을 신청하는 자녀가 양자인 경우에는, 입양의 효력 발생일
- 6) 야간에도 해당자녀를 항상 양육할 수 있는 동거가족이 없다는 사실

사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는, 팩스 또는 전자메일<sup>70)</sup> 등으로도 야간근로 제한의 신청이 가능하다.

사업주는 근로자에 대하여, 야간근로 제한을 신청하는 자녀의 출생 등에 관한 증명서류를 요구할 수 있다(동법 시행규칙 31조의 13 제4항).

### (3) 기간종료

야간근로 제한기간은 근로자의 의사와 상관없이 다음의 경우에 종료한다.

- 1) 자녀를 양육하지 않게 된 때
- 2) 자녀가 초등학교에 취학한 때
- 3) 야간근로 제한을 받고 있는 근로자가 산전산후휴가, 육아휴업 또는 개호휴업을 개시한 때

---

70) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

‘자녀를 양육하지 않게 된 때’에 관해서는, 구체적으로 다음의 경우를 말한다(동법 시행규칙 31조의 14, 31조의 15).

- 1) 자녀가 사망한 때
- 2) 자녀가 양자인 경우에는 입양이 취소된 때
- 3) 자녀가 타인에게 입양된 경우 등 동거하지 않게 된 때
- 4) 근로자의 부상 및 질병 등으로, 야간근로 제한기간의 종료일까지 해당자녀를 양육할 수 없게 된 때

자녀를 양육하지 않게 된 경우에는, 해당근로자는 사업주에 대하여 통지하여야 한다(동법 19조 제3항, 5항).

#### (4) 사업주의 공지 및 운용

사업주는 미리 야간근로 제한기간 중의 근로자의 처우에 관한 사항<sup>71)</sup> 등을 규정하여 이를 근로자들 사이에 널리 인식될 수 있도록 배려한다. 또한 사업주는 근로자의 육아상황 및 근무상황 등 여러 요소를 고려하여, 제도의 탄력적인 운용이 가능하도록 배려한다.

### 5. 가족개호를 하는 근로자의 야간근로 제한

#### (1) 개 관

사업주는 요개호상태<sup>72)</sup>에 있는 대상가족<sup>73)</sup>을 개호하는 근로자가 야간근로<sup>74)</sup> 제한을 신청한 경우, 사업의 정상적인 운영을 방해하지 않

71) ‘근로자의 처우에 관한 사항’에는, 주간근무로의 전환 가능성 등이 포함된다.

72) ‘요개호상태’란, 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 상시 개호를 필요로 하는 상태를 말한다.

73) ‘대상가족’은 배우자(사실혼관계 포함), 부모 및 자녀(이에 준하는 자로서 근로자와 동거하고 있으며 근로자가 부양하고 있는 조부모, 형제자매 및 손자를 포함), 배우자의 부모를 말하며(동법 2조 3호, 동법 시행규칙 2조), 조부모, 형제자매 및 손자에 관해서는 동거 및 부양요건을 별도로 요구하고 있다.

74) 근로기준법 37조 4항은 사용자가 오후10시부터 다음날 오전5시까지 야간근로를

는 한도<sup>75)</sup>에서 오후10시부터 다음날 오전5시까지의 야간근로를 시켜서는 안 된다(동법 20조). 일용직 근로자는 신청대상에서 제외되며, 다음의 근로자도 야간근로 제한을 신청할 수 없다.

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 야간에도 해당대상가족을 항상 개호할 수 있는 동거가족이 있는 근로자
- 3) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자
- 4) 소정의 근로시간 전부가 야간인 근로자<sup>76)</sup>

‘야간에도 해당대상가족을 항상 개호할 수 있는 동거가족’이란, 16세 이상의 동거가족으로 다음의 사항 모두에 해당하는 자를 말한다(동법 시행규칙 31조의 16).

- 1) 야간에 취업하고 있지 않을 것(야간의 취업일수가 1개월에 3일 이하인 경우도 포함)
- 2) 부상 및 질병 등으로 대상가족의 개호가 곤란하지 않을 것
- 3) 6주간(다태아를 임신한 경우에는 14주간) 이내에 출산예정일 아니거나 산후 8주간을 경과하였을 것

(2) 신청방법

야간근로 제한은 1회당 1개월 이상 6개월 이내의 기간에 관해서, 개시일 및 종료일을 명시하여 야간근로 제한의 개시예정일 1개월 전까지 신청하여야 한다(동법 20조 2항). 야간근로 제한을 신청하기 위해서는,

---

시킨 경우 법정할증임금을 지급해야 한다고 규정하고 있다.

75) ‘사업의 정상적인 운영을 방해하지 않는 한도’에 해당여부는, 해당근로자가 소속하고 있는 사업장을 기준으로, 해당근로자가 담당하고 있는 작업내용, 업무부담, 대체인력의 배치가능성 등 여러 사정을 고려하여 객관적으로 판단한다.

76) ‘소정의 근로시간 전부가 야간인 근로자’란, 근로계약상 체결한 근로시간 전부가 오후10시부터 다음날 오전5시까지의 근로자를 말한다.

사업주에 대하여 다음의 사항을 신고하여야 한다(동법 시행규칙 31조의 18 제1항).

- 1) 신청 연월일
- 2) 야간근로 제한을 신청하는 근로자의 성명
- 3) 신청하는 자녀의 성명, 생년월일 및 근로자와의 관계
- 4) 대상가족이 조부모, 형제자매 또는 손자인 경우에는, 근로자가 해당대상가족과 동거하고 있으며 부양하고 있다는 내용
- 5) 대상가족이 요개호상태에 있다는 사실
- 6) 야간근로 제한기간의 개시일 및 종료일
- 7) 야간에도 해당대상가족을 항상 개호할 수 있는 동거가족이 없다는 사실

사업주가 적당하다고 인정하는 경우에는, 팩스 또는 전자메일<sup>77)</sup> 등으로도 야간근로 제한의 신청이 가능하다.

사업주는 근로자에 대하여, 야간근로 제한을 신청하는 대상가족의 요개호상태 등에 관한 증명서류를 요구할 수 있다(동법 시행규칙 31조의 18 제4항).

### (3) 기간종료

야간근로 제한기간은 근로자의 의사와 상관없이 다음의 경우에 종료한다.

- 1) 대상가족을 개호하지 않게 된 때
- 2) 야간근로 제한을 받고 있는 근로자가 산전산후휴가, 육아휴업 또는 개호휴업을 개시한 때

---

77) 전자메일의 경우에는 기록을 출력하여 서면작성이 가능한 것에 한한다.

‘대상가족을 개호하지 않게 된 때’에 관해서는, 구체적으로 다음의 경우를 말한다(동법 시행규칙 31조의 19, 31조의 20).

- 1) 대상가족이 사망한 때
- 2) 이혼, 혼인의 취소, 절연 등으로 대상가족과의 친족관계가 소멸한 때
- 3) 근로자의 부상 및 질병 등으로, 야간근로 제한기간의 종료일까지 해당대상가족을 개호할 수 없게 된 때

대상가족을 개호하지 않게 된 경우에는, 해당근로자는 사업주에 대하여 통지하여야 한다(동법 20조가 준용하고 있는 19조 3항, 5항).

#### (4) 사업주의 공지 및 운용

사업주는 미리 야간근로 제한기간 중의 근로자의 처우에 관한 사항<sup>78)</sup> 등을 규정하여 이를 근로자들 사이에 널리 인식될 수 있도록 배려한다. 또한 사업주는 근로자의 개호상황 및 근무상황 등 여러 요소를 고려하여, 제도의 탄력적인 운용이 가능하도록 배려한다.

## 제 6 절 사업주 의무

### 1. 공지의무

#### (1) 공지사항

사업주는 다음의 사항에 관하여, 미리 규정하여 이를 근로자들 사이에 널리 인식될 수 있도록 노력하여야 한다(동법 21조 1항).

---

78) ‘근로자의 처우에 관한 사항’에는, 주간근무로의 전환 가능성 등이 포함된다.

- 1) 육아휴업 및 개호휴업 중의 처우에 관한 사항<sup>79)</sup>
- 2) 육아휴업 및 개호휴업 후의 임금, 배치 등 기타 근로조건에 관한 사항<sup>80)</sup>
- 3) 기타 사항

미리 규정하여 근로자들 사이에 널리 인식할 수 있도록 노력하여야 하는 ‘기타 사항’은, 다음과 같다(동법 시행규칙 32조).

- 1) 자녀를 양육할 수 없게 되어 육아휴업기간이 종료한 경우 또는 대상가족을 개호할 수 없게 되어 개호휴업기간이 종료한 경우, 근로제공의 개시시기
- 2) 근로자가 개호휴업기간에 관하여 부담해야 하는 사회보험료를 사업주에게 지불하는 방법

## (2) 공지방법

사업주는 위의 사항에 관하여, 육아휴업 및 개호휴업을 신청한 개개의 근로자에게 적용되는 구체적인 내용을 명시하도록 노력하여야 한다(동법 21조 2항). 또한 명시하는 방법은 문서로 교부하도록 되어 있다(동법 시행규칙 33조). 이와 같이 육아휴업 및 개호휴업 중의 처우, 육아휴업 및 개호휴업 후의 임금, 배치 등 기타 근로조건 등 필요한 사항에 관하여, 사업주는 취업규칙 등에 일괄적으로 규정하여 근로자들 사이에 널리 인식될 수 있도록 배려한다.

---

79) ‘육아휴업 및 개호휴업 중의 처우에 관한 사항’에는, 육아휴업기간 및 개호휴업기간에 관한 임금 및 기타 경제적 급여, 직업훈련의 실시 등이 포함된다.

80) ‘육아휴업 및 개호휴업 후의 임금, 배치 등 기타 근로조건에 관한 사항’에는, 승진 및 연차유급휴가 등이 포함된다. 한편, 근로기준법 39조 8항은 육아휴업기간 및 개호휴업기간은 출근한 것으로 간주된다고 규정하고 있다.

## 2. 고용관리 및 직업능력개발향상

### (1) 노력의무

육아휴업 및 개호휴업의 신청이나 육아휴업 및 개호휴업 후의 재취업이 원활하게 진행될 수 있도록, 사업주는 근로자의 배치 등 기타 고용관리, 육아휴업기간 및 개호휴업기간 중의 근로자의 직업능력개발 및 향상에 관하여 필요한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(동법 22조).

### (2) 조치내용

육아휴업 및 개호휴업을 하는 근로자의 해당사업장에서 배치 등 기타 고용관리에 관하여 필요한 조치로, 사용자는 다음을 수행할 수 있다.

- 1) 육아휴업 및 개호휴업을 하는 근로자가 육아휴업 및 개호휴업 후, 원칙적으로 원직 또는 원직에 상당하는 직에 복귀할 수 있도록 배려한다.
- 2) 위와 같은 내용을 전제로 기타 근로자의 배치 등 기타 고용관리에 노력하도록 배려한다.

육아휴업 및 개호휴업을 하는 근로자의 직업능력개발 및 향상에 관하여 필요한 조치로, 사용자는 다음을 수행할 수 있다.

- 1) 근로자가 직업능력개발 및 향상에 관한 조치를 받을지 여부에 관하여 스스로 선택할 수 있도록 배려한다.
- 2) 해당조치는 근로자의 직종, 직무상의 지위, 직업의식 등 상황을 적절하게 고려하여 계획적으로 실시하도록 배려한다.

### 3. 근로시간단축

#### (1) 개 관

사업주는 만3세 미만의 자녀를 양육하는 근로자가 본인의 신청에 따라 법정기준의 근로시간을 단축하여 일과 자녀의 양육을 양립할 수 있도록 하는 조치(이하 ‘근로시간단축제도’라고 함)를 마련하여야 한다(동법 23조 1항 본문).

#### (2) 제외근로자

다음의 사항에 해당하는 근로자는, 근로시간단축제도의 적용대상에서 제외된다(동법 23조 1항 단서).

- 1) 1일간 소정의 근로시간이 6시간 이하<sup>81)</sup>인 근로자
- 2) 일용직 근로자
- 3) 육아휴업 중의 근로자
- 4) 노사협정<sup>82)</sup>으로 다음과 같이 적용 제외된다고 규정된 근로자
  - ① 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
  - ② 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자
  - ③ 업무의 성격 또는 실시체제에 비추어 근로시간단축제도를 적용하기가 곤란하다고 인정되는 업무<sup>83)</sup>에 종사하는 근로자

---

81) ‘1일간 소정의 근로시간이 6시간 이하’란, 1개월 또는 1년 단위의 변형근로시간 제도가 적용되는 근로자에 대해서는 전체 근로일에 관한 소정의 근로시간이 6시간일 것을 말하며, 대상기간에 관한 1일평균의 근로시간을 말하는 것이 아니다.

82) ‘노사협정’이란, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 말한다.

83) 해당업무에 관하여는, 다음과 같이 예시할 수 있다.

a 업무의 성격에 비추어 적용하기가 곤란한 업무  
국제노선 등에 취항하는 항공기에서 종사하는 객실승무원 등의 업무

## (3) 기타 운용

근로시간단축제도는 1일간 소정의 근로시간을 원칙적으로 6시간으로 할 것을 포함하여야 한다(동법 시행규칙 34조 1항). 즉, 사업주는 1일간 소정의 근로시간을 6시간으로 하는 것을 원칙으로 하면서, 그 외에도 예를 들어 1일간 7시간으로 하는 조치나 격일근무 등의 소정의 근로일수를 단축하는 조치 나아가 근로시간과 근로일수를 병행적으로 단축하는 조치 등 근로자의 선택지를 넓히도록 배려한다.

근로시간단축제도의 절차에 관해서는 사용자가 통일적으로 규정할 수 있지만, 근로시간단축제도의 적용을 받고자 하는 근로자에게 과중한 부담이 되지 않도록 배려하면서, 육아휴업이나 법정기준외근로<sup>84)</sup> 제한 등 동법이 규정하는 다른 제도에 관한 절차를 참고하여 적절하게 규정하도록 배려한다.

사업주는 근로자가 근로시간단축제도를 적극적으로 활용할 수 있도록, 미리 해당제도가 적용되는 근로자의 처우에 관한 사항 등을 규정하여 이를 근로자들 사이에 널리 인식될 수 있도록 배려한다. 나아가, 사업주는 실질적으로 근로자가 일과 자녀의 양육을 양립할 수 있도록 하는 제도를 마련하도록 배려한다.

b 업무의 실시체제에 비추어 적용하기가 곤란한 업무

근로자수가 적은 사업장에서 해당업무에 종사할 수 있는 근로자수가 매우 적은 경우

c 업무의 성격 및 실시체제에 비추어 적용하기가 곤란한 업무

a) 콘베어작업방식에 의한 제조업무에서 단시간근로자를 근무체제에 투입하기가 곤란한 업무

b) 교대제근무에 의한 제조업무에서 단시간근로자를 근무체제에 투입하기가 곤란한 업무

c) 개인마다 담당하는 기업, 지역 등이 엄격하게 분담되어 있어서 교대가 곤란한 영업업무

84) 근로기준법 32조는 근로시간이 1일에 8시간, 1주에 40시간을 초과하여서는 안 된다고 규정하고 있다.

## 4. 유연근로시간

### (1) 개 관

사업주는 근로시간단축제도에 관하여, ‘업무의 성격 또는 실시체제에 비추어 근로시간단축제도를 적용하기가 곤란하다고 인정되는 업무에 종사하는 근로자’에 해당하여 적용대상에서 제외되는 경우에도, 육아휴업에 관한 제도에 준하는 조치 또는 이른바 ‘유연근로시간제도’를 마련하여야 한다(동법 23조 2항).

### (2) 조치내용

‘유연근로시간제도’란, 다음과 같은 조치를 말한다.

- 1) 탄력적 근로시간제도<sup>85)</sup>
- 2) 선택적 근로시간제도<sup>86)</sup>
- 3) 근로자의 만3세 미만의 자녀를 위한 보육시설의 설치운영 등 기타 이에 준하는 편의의 제공<sup>87)</sup>

### (3) 기타 운용

사업주는 근로자가 유연근로시간제도를 적극적으로 활용할 수 있도록, 미리 해당제도가 적용되는 근로자의 처우에 관한 사항 등을 규정하여 이를 근로자들 사이에 널리 인식될 수 있도록 배려한다. 나아가,

---

85) 일정단위기간 내에 소정근로시간을 평균하여 주간 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 단위기간 내의 특정일 또는 특정주의 소정근로시간이 1일 또는 1주의법정근로시간을 초과하더라도 그 초과부분을 연장근로로 취급하지 않고 그에 대한 가산수당을 지급하지 않는 제도를 말한다.

86) 일정기간의 총 근로시간(계약시간)을 정하여 놓고, 근로자가 그 범위 내에서 각 일의 시업·종업시각을 스스로 결정하여 근로하는 제도이다. 근로자의 편의에 따라 근로시간을 배치하는 점에서 사용자의 편의를 위한 탄력적 근로시간제도와 구별된다.

87) ‘기타 이에 준하는 편의의 제공’에는, 근로자로부터 위임을 받아 베이비시터를 고용하여 해당비용을 부담하는 것 등이 포함된다.

사업주는 실질적으로 근로자가 일과 자녀의 양육을 양립할 수 있도록 하는 제도를 마련하도록 배려한다.

## 5. 가족개호를 위한 근로시간단축

### (1) 개 관

사업주는 요개호상태<sup>88)</sup>에 있는 대상가족<sup>89)</sup>을 개호하는 근로자가 일과 대상가족의 개호를 양립할 수 있도록 한 번의 요개호상태에 대하여 93일 이상 법정기준의 근로시간을 단축하는 등의 조치를 마련하여야 한다(동법 23조 3항).

### (2) 제외근로자

일용직 근로자 및 노사협정<sup>90)</sup>으로 다음과 같이 적용이 제외된다고 규정된 근로자는 적용대상에서 제외된다.

- 1) 해당사업주와의 고용이 계속된 기간이 1년 미만인 근로자
- 2) 1주간 소정의 근로일수가 2일 이하인 근로자

### (3) 조치내용

‘요개호상태에 있는 대상가족을 개호하는 근로자가 일과 대상가족의 개호를 양립할 수 있도록’, 다음과 같은 조치를 마련하여야 한다(동법 시행규칙 34조 3항).

---

88) ‘요개호상태’란, 부상, 질병 또는 신체 및 정신적 장애로 인하여 2주간 이상 상시 개호를 필요로 하는 상태를 말한다.

89) ‘대상가족’은 배우자(사실혼관계 포함), 부모 및 자녀(이에 준하는 자로서 근로자와 동거하고 있으며 근로자가 부양하고 있는 조부모, 형제자매 및 손자를 포함), 배우자의 부모를 말하며(동법 2조 3호, 동법 시행규칙 2조), 조부모, 형제자매 및 손자에 관해서는 동거 및 부양요건을 별도로 요구하고 있다.

90) ‘노사협정’이란, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하는 경우에는 해당노동조합, 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 존재하지 않는 경우에는 해당노동자 과반수를 대표하는 자와의 서면에 의한 협정을 말한다.

1) 근로시간단축제도

- ① 1일간 소정의 근로시간을 단축하는 제도
- ② 주간 또는 월간 소정의 근로시간을 단축하는 제도
- ③ 주간 또는 월간 소정의 근로일수를 단축하는 제도(격일제 또는 특정요일제 근무 등)
- ④ 재량근로시간제도<sup>91)</sup>

2) 탄력적 근로시간제도<sup>92)</sup>

3) 선택적 근로시간제도<sup>93)</sup>

4) 근로자가 이용할 수 있는 개호서비스의 비용조성 등 기타 이에 준하는 제도

(4) 기타 운용

사업주는 위와 같은 조치를 취하면서 해당조치의 일수가 개호휴업등 일수<sup>94)</sup>에 산입되는 경우에는, 해당사실과 해당조치를 취한 기간의 첫날을 명시할 필요가 있다. 근로자가 개호휴업 등이 가능한 남은 일수가 줄어드는 것을 인식하지 못한 경우나 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치를 이용한 일수가 확실하지 않아서 동일한 대상가족을 위하여 앞으로 취득 가능한 개호휴업 등의 일수가 불명확한 경우에는, 실제로 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치를 취하였다고 하더라도

91) 근로자가 개별적으로 근무하지 않는 날 또는 시간을 청구하는 것을 인정하는 제도를 말한다.

92) 일정단위기간 내에 소정근로시간을 평균하여 주간 법정근로시간을 초과하지 아니하는 범위 내에서 단위기간 내의 특정일 또는 특정주의 소정근로시간이 1일 또는 1주의법정근로시간을 초과하더라도 그 초과부분을 연장근로로 취급하지 않고 그에 대한 가산수당을 지급하지 않는 제도를 말한다.

93) 일정기간의 총 근로시간(계약시간)을 정하여 놓고, 근로자가 그 범위 내에서 각 일의 시업·종업시각을 스스로 결정하여 근로하는 제도이다. 근로자의 편의에 따라 근로시간을 배치하는 점에서 사용자의 편의를 위한 탄력적 근로시간제도와 구별된다.

94) ‘개호휴업등일수’란, 다음의 일수를 합산한 일수를 말한다.

- ① 개호휴업을 한 일수
- ② 소정의 근로시간을 단축하는 등의 조치가 취해진 일수

도 해당일수는 개호휴업등일수에 산입되지 않게 된다(동법 시행규칙 21조의 2).

사업주는 (3)에서 열거한 조치 중에 한 가지 이상을 실시하면 되지만, 근로자의 필요에 따라 가능한 선택지를 넓히도록 배려한다. 특히 근로시간단축제도에 관해서는 실질적으로 근로자가 일과 대상가족의 개호를 양립할 수 있도록 하는 제도를 마련하도록 배려한다. 한편 이와 같은 조치는 개호휴업을 하지 않는 근로자를 위한 것으로, 동일한 가족의 동일한 요개호상태에 관하여 개호휴업을 한 경우에는(또는 개호휴업등일수가 있는 경우), 93일에서 해당기간을 뺀 나머지 기간 이상은 해당조치를 취할 필요가 있다.

## 6. 기타 조치 등

### (1) 초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자를 위한 조치

사업주는 초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자에 대하여, 다음과 같이 근로자의 구분에 따른 조치 또는 이에 준하는 조치를 실시하도록 노력하여야 한다(동법 24조 1항).

#### 1) 만1세 미만의 자녀를 양육하면서도 육아휴업을 하지 않는 근로자

##### ① 유연근로시간제도<sup>95)</sup>

#### 2) 만1세부터 만3세까지의 자녀를 양육하는 근로자

##### ① 육아휴업에 관한 제도

##### ② 유연근로시간제도

95) ‘유연근로시간제도’란, 다음과 같은 조치를 말한다.

- ① 탄력적 근로시간제도
- ② 선택적 근로시간제도
- ③ 근로자의 만3세 미만의 자녀를 위한 보육시설의 설치운영 등 기타 이에 준하는 편의의 제공

3) 만3세부터 초등학교 취학 전의 자녀를 양육하는 근로자

- ① 육아휴업에 관한 제도
- ② 법정기준외근로 제한에 관한 제도
- ③ 근로시간단축제도
- ④ 유연근로시간제도

해당조치는 동법이 규정하는 제도 또는 조치와 동일한 내용일 필요는 없지만, 근로자가 해당조치의 선택가능성 및 남녀근로자를 대상으로 하고 있을 것 등에 관해서는 보장할 필요가 있다.

(2) 가족개호를 하는 근로자를 위한 조치

사업주는 가족개호를 하는 근로자에 대하여, 개호휴업제도 또는 근로시간단축제도 등의 조치에 준하면서도 개호를 필요로 하는 기간 및 회수 등에 배려한 조치를 취하도록 노력하여야 한다(동법 24조 2항). 즉, 개호휴업제도 또는 근로시간단축제도 등의 조치는, 휴업기간, 취득 회수, 대상이 되는 가족범위 및 개호를 필요로 하는 상태 등에 관하여 모든 사업주에게 일률적으로 의무화된 최저기준으로, 사업주는 동법이 정하는 최저기준이상의 제도를 노사협력 하에 만들어 가는 것이 바람직하다.<sup>96)</sup>

---

96) 구체적으로는 다음의 사항을 유의하면서, 사업주의 고용관리부담 등과 조화도 감안하여 조치를 취하도록 추천하고 있다.

- ① 근로자가 개호하는 가족의 상태에 따라, 증상이 안정기에 들기까지의 기간 또는 개호서비스를 이용이 가능해지기까지의 기간이 93일을 넘는 경우
- ② 이미 93일을 경과하여 개호를 하고 있거나 근로시간단축 등의 조치가 인정된 대상가족에 대해서도 재차 개호를 필요로 하게 된 경우
- ③ 대상가족이외의 가족에 대해서도 다른 친척이 없는 등 근로자가 개호를 할 필요성이 높은 경우
- ④ 요개호상태에 이르지 않는 경우나 가족을 개호하기 위하여 근로가 곤란한 경우
- ⑤ 근로자와 가족의 상태변화에 따라 제도의 탄력적 운용을 보장하는 편이 바람직한 경우

해당조치는 동법이 규정하는 제도 또는 조치와 동일한 내용일 필요는 없지만, 근로자가 해당조치의 선택가능성 및 남녀근로자를 대상으로 하고 있을 것 등에 관해서는 보장할 필요가 있다.

### (3) 인사이동에 관한 배려

사업주는 근로자의 인사이동과 관련하여, 해당근로자의 육아<sup>97)</sup> 또는 개호상황을 배려하여야 한다(동법 26조). 즉, 사업주는 근로자에 대하여 배치전환 또는 전근을 동반한 인사이동을 명령하는 경우에, 해당근로자의 육아나 개호의 상황을 배려하여 근로자가 육아나 개호를 하기에 곤란해지지 않도록 주의해야 한다.

해당배려의 내용에 관해서는, 다음과 같이 예시<sup>98)</sup>할 수 있다.

- 1) 근로자의 자녀양육 또는 가족개호에 관한 상황을 파악
- 2) 근로자 본인의 의향을 참작
- 3) 근로장소의 변경이 필요한 경우, 자녀양육 가족개호의 대체수단을 확인

### (4) 재고용특별조치

사업주는 임신, 출산, 육아 또는 개호를 이유로 퇴직한 자에 대하여, 필요에 따라 재고용특별조치<sup>99)</sup> 등 기타 이에 준하는 조치를 실시하도록 노력해야 한다(동법 27조).

---

97) 해당육아에는 초등학생이나 중학생도 포함된다.

98) 한정열거가 아니므로 개별·구체적 사정을 감안하여 기타행위도 가능하다.

99) ‘재고용특별조치’란, 퇴직 시점에 앞으로 근로가 가능해진 때에 퇴직 전의 사업주에게 다시 고용되기를 희망한다는 신청을 한 근로자에 대하여, 해당사업주가 근로자의 모집 또는 채용에 있어서 특별한 배려를 하는 조치를 말한다.

## 제 7 절 기타 운용에 관한 사항

### 1. 불이익취급 금지

#### (1) 개 관

사업주는 육아휴업, 개호휴업, 자녀의 간호휴가, 개호휴가, 법정기준외100)근로 제한, 연장근로101) 제한, 야간근로102) 제한 및 근로시간단축제도 등에 관하여, 해당신청 또는 취득 등을 이유로 근로자에게 해고 등 기타 불이익하게 취급해서는 안 된다(동법 10조, 16조, 16조의 4, 16조의 7, 16조의 9, 18조의 2, 20조의 2, 23조의 2). 따라서 이와 같은 근로자의 육아휴업 등과 인과관계가 인정되는 사업주의 해고 등 기타 불이익한 취급에 관한 의사표시는 무효가 된다.

#### (2) 해당사항

‘해고 등 기타 불이익 취급’에 관해서는, 다음과 같이 예시103)할 수 있다.

- 1) 해고
- 2) 기간제 근로자의 경우 계약의 갱신하지 않는 것
- 3) 계약갱신회수의 상한을 명시한 경우 해당회수를 감축하는 것
- 4) 퇴직, 정사원에서 비정규사원으로의 계약내용 변경 등을 강요하는 것104)

100) 근로기준법 32조는 근로시간이 1일에 8시간, 1주에 40시간을 초과하여서는 안 된다고 규정하고 있다.

101) 근로기준법 32조가 규정한 근로시간을 초과하는 근로를 말하며, 법정기준의 근로시간 이외의 근로라는 점에서 통상 ‘법정시간외근로’라고도 한다.

102) 근로기준법 37조 4항은 사용자가 오후10시부터 다음날 오전5시까지 야간근로를 시킨 경우 법정할증임금을 지급해야 한다고 규정하고 있다.

103) 한정열거가 아니므로 개별·구체적 사정을 감안하여 기타행위도 가능하다.

104) 권고퇴직이나 정사원에서 비정규사원으로의 계약내용 변경은 근로자의 동의를

- 5) 자택대기를 명령하는 것<sup>105)</sup>
- 6) 근로자의 의사에 반하여 법정기준외근로 제한, 연장근로 제한, 야간근로 제한 또는 근로시간단축제도 등을 적용하는 것
- 7) 강등
- 8) 감봉(감급) 또는 상여 등의 불이익 산정<sup>106)</sup>
- 9) 승진 및 승급의 인사고과에서의 불이익 평가<sup>107)</sup>
- 10) 인사이동에서의 불이익 취급<sup>108)</sup>
- 11) 근로환경에서의 불이익 취급<sup>109)</sup>

## 2. 관련지침

### (1) 개 관

후생노동대신은 동법이 규정한 사항에 관하여, 사업주가 자녀양육 또는 가족개호를 하는 근로자의 직장생활과 가정생활의 양립을 도모할 수 있도록 하는 조치를 적절 및 효과적으로 실시하도록 지침을 정하여 공표한다(동법 28조). 해당지침으로는 ‘자녀의 양육 또는 가족의 개호를 하거나 하려고 하는 근로자의 직업생활과 가정생활과의 양립을 도모할 수 있도록 하기 위한 사업주의 조치의무에 관한 지침’(2009년 후생노동성고시 제509호)이 있다.

---

얻었다고 하여도 해당동의를 근로자의 본심에 의한 것이 아니라고 인정되는 경우에는 무효가 된다.

- 105) 사업주가 육아휴업 또는 개호휴업의 종료예정일을 초과하여 휴업하거나 자녀의 간호휴가 또는 개호휴가의 신청일 이외에 휴업할 것을 근로자에게 강요하는 것도 포함된다.
- 106) 근로하였음에도 불구하고 육아휴업 등을 신청하였다는 이유만으로 임금, 상여 및 퇴직금을 감액하는 것도 포함된다.
- 107) 휴업기간을 초과하여 일정기간 승진 및 승급의 신고대상에서 제외하는 인사평가 및 근로하였음에도 불구하고 육아휴업 등을 신청하였다는 이유만으로 신청하지 않는 근로자보다 저평가하는 것도 포함된다.
- 108) 불이익한 인사이동은 인사이동 전후의 임금 등 기타 근로조건, 통근사정, 장래의 영향 등 여러 사정을 종합적으로 비교 형량하여 판단한다.
- 109) 아예 일을 시키지 않거나 오로지 잡무만을 시키는 것이 포함된다.

## (2) 해당사항

해당지침에서는, 다음의 사항을 규정하고 있다.

- 1) 근로자의 육아휴업신청 및 개호휴업신청에 관한 사항
- 2) 자녀의 간호휴가 및 개호휴가에 관한 사항
- 3) 법정기준외근로<sup>110)</sup> 제한에 관한 사항
- 4) 연장근로<sup>111)</sup> 제한에 관한 사항
- 5) 야간근로<sup>112)</sup> 제한에 관한 사항
- 6) 육아휴업 및 개호휴업에 관한 사항을 정하여 공지하는 것에 관한 사항
- 7) 육아휴업 또는 개호휴업을 하는 근로자의 해당사업장에서 인사 이동 등 기타 고용관리에 필요한 조치에 관한 사항
- 8) 육아휴업 또는 개호휴업을 하는 근로자의 직업능력개발향상 등에 필요한 조치에 관한 사항
- 9) 육아를 위한 근로시간단축제도, 육아휴업제도에 준하는 조치 또는 유연근로시간제도<sup>113)</sup>에 관한 사항
- 10) 근로자가 실질적으로 일과 대상가족의 개호를 양립할 수 있도록 하는 제도에 관한 사항

---

110) 근로기준법 32조는 근로시간이 1일에 8시간, 1주에 40시간을 초과하여서는 안 된다고 규정하고 있다.

111) 근로기준법 32조가 규정한 근로시간을 초과하는 근로를 말하며, 법정기준의 근로시간 이외의 근로라는 점에서 통상 ‘법정시간외근로’라고도 한다.

112) 근로기준법 37조 4항은 사용자가 오후10시부터 다음날 오전5시까지 야간근로를 시킨 경우 법정할증임금을 지급해야 한다고 규정하고 있다.

113) ‘유연근로시간제도’란, 다음과 같은 조치를 말한다.

- ① 탄력적 근로시간제도
- ② 선택적 근로시간제도
- ③ 근로자의 만3세 미만의 자녀를 위한 보육시설의 설치운영 등 기타 이에 준하는 편의의 제공

- 11) 육아휴업, 개호휴업, 자녀의 간호휴가, 개호휴가, 법정기준외 근로 제한, 연장근로 제한, 야간근로 제한 및 근로시간단축제도 등에 관하여, 해당신청 또는 취득 등을 이유로 근로자에게 해고 등 기타 불이익취급을 하지 않도록 적절하게 대처하는 방법에 관한 사항
- 12) 육아휴업제도 또는 근로시간단축제도 등의 조치에 준하면서도 기타 육아에 배려한 조치에 관한 사항
- 13) 개호휴업제도 또는 근로시간단축제도 등의 조치에 준하면서도 개호를 필요로 하는 기간 및 회수 등에 배려한 조치에 관한 사항
- 14) 근로자에 대하여 배치전환 또는 전근을 동반한 인사이동을 명령하는 경우에, 해당근로자의 육아나 개호의 상황 배려에 관한 사항
- 15) 파견근로자에 관한 사항

### 3. 일가정양립추진자 선임

#### (1) 개 관

사업주는 동법에 따라 여러 조치 등을 실시함과 동시에 직장에서의 고정적인 성별역할분담의식을 해소하고 직장우선의 기업풍토를 시정하는 등 일과 가정의 양립을 위한 조직체계를 명확히 하는 의미에서 일가정양립추진자를 선임하도록 노력하여야 한다(동법 29조).

#### (2) 업무사항

일가정양립추진자는, 다음과 같은 업무를 수행한다.

- 1) 동법 21조부터 27조까지 정하고 있는 조치를 적절 및 효과적으로 실시하기 위한 업무

- ① 육아휴업 등에 관한 취업규칙 등의 작성 및 공지 등(동법 21조)
  - ② 배치전환 등 기타 고용관리, 근로자의 직업능력개발향상 등에 관한 조치의 기획입안 및 공지 등의 운용(동법 22조)
  - ③ 근로시간단축제도 등의 조치의 기획입안 및 공지 등의 운용(동법 23조 및 24조)
  - ④ 배치변경 또는 장소변경을 동반한 전근을 명하는 경우에 근로자에 대한 배려의 실시(동법 26조)
  - ⑤ 재고용특별조치<sup>114)</sup>의 기획입안 및 공지 등의 운용(동법 27조)
- 2) 자녀양육 또는 가족개호를 하는 근로자의 직장생활과 가정생활의 양립을 도모할 수 있도록 하는 조치를 적절 및 효과적으로 실시하기 위한 업무

### (3) 선 임

사업주는 위의 업무를 수행하기 위하여 필요한 지식 및 경험을 가지고 있다고 인정되는 근로자 중에서 선임할 수 있다(동법 시행규칙 34조의 2). 즉, 본사의 인사노무담당의 과장이상 등 위의 업무를 본인의 판단에 따라 책임을 가지고 수행할 수 있는 지위의 자로, 1명 이상 선임하도록 한다.

## 4. 국가 등 지원

### (1) 지원금

국가는 자녀양육 또는 가족개호를 하는 근로자(이하 ‘대상근로자’라고 함)의 고용계속 및 기타 복지증진을 위하여, 사업주, 사업주단체

---

114) ‘재고용특별조치’란, 퇴직 시점에 앞으로 근로가 가능해진 때에 퇴직 전의 사업주에게 다시 고용되기를 희망한다는 신청을 한 근로자에 대하여, 해당사업주가 근로자의 모집 또는 채용에 있어서 특별한 배려를 하는 조치를 말한다.

및 기타 관계자에 대하여 급여금 및 기타 필요한 지원을 할 수 있다(동법 30조).

(2) 지도, 상담, 강습

국가 및 지방자치단체는 대상근로자에 대하여, 직장생활과 가정생활의 양립을 촉진하기 위하여 필요한 지도, 상담, 강습 및 기타 조치를 실시한다(동법 31조).

(3) 재취직 지원

국가는 임신, 출산, 육아 또는 개호를 이유로 퇴직한 자에 대하여, 직업지도, 직업소개, 직업능력 재개발 등 원활한 재취직을 위한 지원을 실시한다(동법 32조).

(4) 홍보

국가는 대상근로자의 직장생활과 가정생활의 양립에 관하여, 사업주, 근로자 및 기타 국민일반의 이해를 증진하기 위하여 필요한 홍보활동 및 기타 조치를 실시한다(동법 33조).

(5) 지방자치단체의 노력의무

지방자치단체는 필요에 따라, 근로자가정지원시설<sup>115)</sup>을 설치하거나 근로자가정지원시설지도원<sup>116)</sup>을 고용하도록 노력하여야 한다(동법 34조 및 35조).

---

115) ‘근로자가정지원시설’이란, 대상근로자에 대하여 직장생활과 가정생활의 양립을 위한 각종의 상담이나 필요한 지도, 강습, 실습 등을 실시하고, 휴양 및 오락 등의 편의를 제공하는 등 대상근로자의 복진을 증진하기 위한 사업을 종합적으로 수행하는 시설을 말한다.

116) ‘근로자가정지원시설지도원’이란, 대상근로자에 대하여 상담 및 지도의 업무를 담당하는 직원을 말한다.

## (6) 공익법인의 지정

후생노동대신은 위의 업무 전부 또는 일부를 수행하기 위하여 공익 법인을 지정할 수 있다(동법 36조).

## 5. 분쟁해결절차

### (1) 사업주의 노력의무

사업주는 동법이 규정하는 사항<sup>117)</sup>에 관하여, 근로자로부터 고충 및 민원을 받은 때에는 노사로 구성된 고충처리기관에 위임하는 등<sup>118)</sup> 자주적인 해결을 위하여 노력하여야 한다(동법 52조의 2).

### (2) 조언, 지도, 권고

도도부현의 노동국장은 동법이 규정하는 사항<sup>119)</sup>에 관하여, 분쟁 당사자인 근로자와 사업주 쌍방 또는 일방으로부터 해결의 요청이 있는 경우에 조언, 지도 또는 권고를 할 수 있다(동법 52조의 4 제1항). 한편, 사업주는 이를 이유로 해당근로자를 해고 기타 불이익하게 취급해서는 안 된다(동법 52조의 4 제2항).

### (3) 조정회의

도도부현의 노동국장은 동법이 규정하는 사항에 관하여, 분쟁 당사자인 근로자와 사업주 쌍방 또는 일방으로부터 조정의 신청이 있는 경

---

117) 해당사항으로는 육아휴업, 개호휴업, 자녀의 간호휴가, 개호휴가, 법정기준외근로 제한, 연장근로 제한, 야간근로 제한, 근로시간단축제도, 육아휴업 등을 이유로 이루어진 불이익취급, 근로자 배치 등에 관한 배려 등이 있다.

118) 기타 인사노무담당자와의 상담이나 일가정양립추진자의 활용 등이 포함된다.

119) 해당사항으로는 육아휴업, 개호휴업, 자녀의 간호휴가, 개호휴가, 법정기준외근로 제한, 연장근로 제한, 야간근로 제한, 근로시간단축제도, 육아휴업 등을 이유로 이루어진 불이익취급, 근로자 배치 등에 관한 배려 등이 있다.

우에 학식경험자 등의 전문가로 구성된 제3자기관인 ‘양립지원조정회의’에 조정을 위임할 수 있다(동법 52조의 5 제1항). 해당조정회의는 필요에 따라, 당사자나 참고인의 의견을 청취한 후에 조정안을 작성하여 당사자에게 수탁권고를 할 수 있다<sup>120)</sup>(동법 52조의 6). 한편, 사업주는 이를 이유로 해당근로자를 해고 기타 불이익하게 취급해서는 안 된다(동법 52조의 5 제2항).

## 6. 위탁모집 특례

### (1) 개 관

일정한 기준에 합치한다고 인정되는 사업협동조합 등이 해당조합을 구성하는 중소기업의 위탁을 받아 육아휴업 및 개호휴업의 취득자를 대신하는 대체인력을 모집하는 경우에 특례가 적용된다(동법 53조). 즉, 직업안정법 36조 1항 및 3항에 따라 근로자를 고용하려는 자가 피고용자 이외의 자에게 보수를 지불하고 근로자를 모집하는 경우 후생노동대신의 허가를 받아야 하며, 보수를 지불하지 않고 근로자를 모집하는 경우 후생노동대신에게 신고하여야 하지만<sup>121)</sup>, 일정한 기준에 합치한다고 인정되는 사업활동조합 등에 소속된 중소기업이 육아휴업 및 개호휴업을 하는 근로자의 휴업 중 업무를 처리하기 위하여 대체인력을 모집하는 경우에는 편의를 위하여 해당인정의 사업협동조합 등이 후생노동대신에게 신고하면 가능하도록 조치하고 있다.

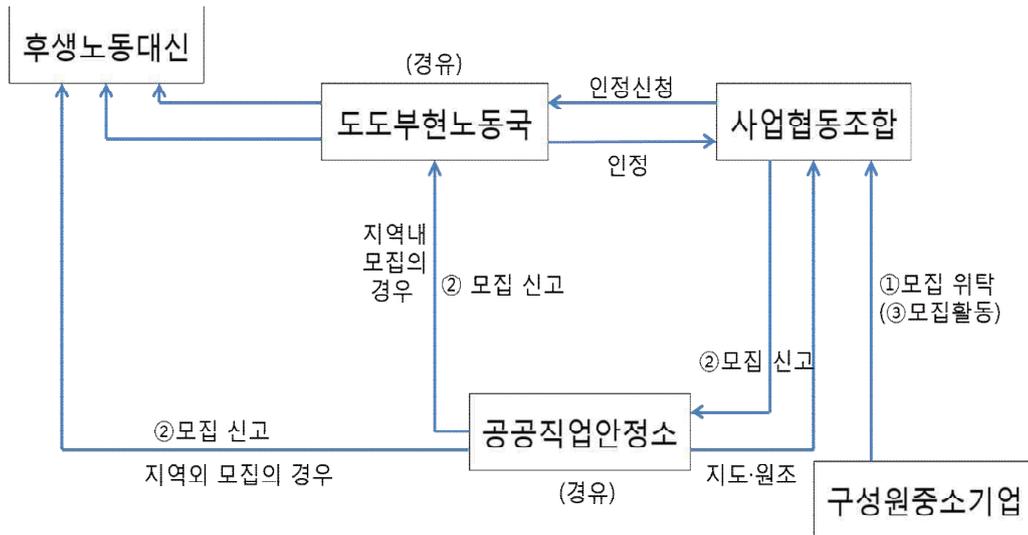
120) 해당조정회의 절차에 관해서는, 고용분야에서 남녀의 균등한 기회 및 처우의 확보 등에 관한 법률(남녀고용기회균등법) 19조, 20조 1항 및 21조부터 26조까지의 규정이 준용된다.

121) 직업안정법 36조 ①근로자를 고용하려고 하는 자가 피고용자 이외의 자에게 보수를 지불하고 근로자를 모집하는 업무에 종사하게 하는 경우에는, 후생노동대신의 허가를 받아야 한다.

②근로자를 고용하려고 하는 자가 피고용자 이외의 자에게 보수를 지불하지 않고 근로자를 모집하는 업무에 종사하게 하는 경우에는, 해당내용을 후생노동대신에게 신고하여야 한다.

(2) 절 차

단체인정에 관한 신청절차 및 위탁모집에 관한 신고절차 등은, 다음과 같다(동법 시행규칙 61조~66조).



출처: 일본후생노동성도도부현노동국고용균등실, “育児・介護休業法のあらまし”, 2015년, 83쪽.

7. 보고요구 및 조언, 지도, 권고

후생노동대신은 동법의 시행에 관하여 필요한 경우, 사업주에 대하여 보고를 요구하거나 조언, 지도 및 권고를 할 수 있으며(동법 56조), 이와 같은 권한은 일정한 범위 내에서 도도부현의 노동국장에게 위임할 수 있다(동법 58조).

후생노동대신의 보고요구, 조언, 지도, 권고에 관한 권한은, 후생노동대신이 전국적으로 중요하다고 인정되는 사항을 제외하고 도도부현 노동국장에게 위임하고 있다(동법 시행규칙 67조).

## 8. 공 표

후생노동대신은 동법의 규정을 위반한 사업주에 대하여 권고를 한 경우에, 해당권고를 받은 사업주가 이를 따르지 않으면 해당내용을 공표할 수 있다(동법 56조의 2).

## 9. 공무원 등의 준용

국영기업 및 특정독립행정법인의 근로자 및 지방공무원에 대해서도, 개호휴업, 자녀의 간호휴가, 개호휴가, 법정기준외근로 제한, 연장근로 제한, 야간근로 제한은 해당임명권자의 승인을 통하여 동법의 적용을 받는다. 즉, 공무원의 육아휴업에 관해서는, ‘국가공무원의 육아휴업 등에 관한 법률<sup>122)</sup>’ 및 ‘지방공무원의 육아휴업 등에 관한 법률<sup>123)</sup>’ 등이 적용되며, 공무원의 개호휴업, 자녀의 간호휴가, 개호휴가에 관해서는, (위의 국영기업 및 특정독립행정법인의 근로자 및 지방공무원을 제외한) 국가공무원의 근무시간 및 휴가 등을 규정한 ‘일반직 직원의 근무시간, 휴가 등에 관한 법률<sup>124)</sup>’이 적용된다(동법 61조).

# 제 8 절 소 결

## 1. 휴업제도와 휴가제도

일본은 예를 들어, 일과 개호의 양립지원정책으로서 급성기 또는 재가개호에서 시설개호로 이행하는 경우 및 말기의 터미널케어가 필요한 경우 등 새로이 개호체제를 구축하기 위한 장기의 개호휴업제도와,

---

122) 1991년 법률 제109호.

123) 1991년 법률 제110호.

124) 1994년 법률 제33호.

반면에 개호체제에 변동이 있는 것은 아니지만 개호보험의 신청이나 변경절차, 케어매니저와의 정기적인 상담, 전담개호자를 대신하는 일시적 개호, 대상가족의 통원을 도와주는 등 일상적으로 개호하는 기간에 특히 단기간의 필요성에 대응하기 위한 개호휴가제도를 구별하여 마련하고 있다. 동일한 이유로 일과 육아에 관해서도, 육아휴업제도와 자녀의 간병휴가제도를 두고 있다. 이에 반하여 우리나라의 경우는 장기의 휴업(휴직)제도는 이미 마련되어 있는 반면에, 단기의 필요성에 대응하기 위한 휴가제도는 마련되어 있지 못하고 있음을 지적할 수 있겠다.

## 2. 휴업급여

일본은 소득보장정책으로서, 육아휴업 중 일정한 요건을 충족하는 고용보험의 피보험자가 육아휴업을 취득한 경우에는, 해당근로자에게 고용보험으로부터 휴업을 개시할 때의 임금월액에 67%(휴업개시부터 6개월이 경과한 후에는 50%) 상당의 육아휴업급여를 지급하고 있다(2014년 4월부터 시행). 또한 개호휴업 중에도, 임금월액에 40%에 상당의 개호휴업급여를 지급하고 있다. 이에 반하여 우리나라는 현재 육아휴직기간에 관해서 고용보험법에 의하여 통상임금의 40%에 해당하는 금액을 지급하고 있으며(상한액: 100만원, 하한액: 50만원), 개휴휴직기간에 관해서는 소득보장정책이 마련되어 있지 못하다. 나아가 육아휴업급여에 관해서 기존에 우리나라와 일본 모두 휴업기간 중과 직장복귀 후에 분할하여 지급하는 방식을 취하고 있었는데, 일본은 2009년 개정으로 이를 폐지하고 휴업기간 중에 전액을 지급하고 있다.

## 3. 파파마마 육아휴업플러스

일본에서는 부부가 함께 육아휴업을 취득하는 경우에 육아휴업을 신청하는 자녀의 연령에 관해서 원칙 만1세 미만에서 만1세 2개월 미

만으로 연장하는 이른바 ‘파파마마 육아휴업플러스’ 특례가 도입되었다. 나아가 노사협정으로 육아휴업의 대상에서 제외할 수 있는 근로자의 범위에 관해서도, 예전에는 육아휴업을 신청하는 자녀에 대하여 배우자가 이미 육아휴업을 하는 경우가 포함되어 있던 것을 2009년 개정으로 삭제하였다. 이에 반하여 우리나라는 남녀고용평등법 시행령 10조에서, 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우에 사업주는 육아휴직을 거부할 수 있다고 규정하고 있다.

#### 4. 근로제한 및 근로시간단축 등

일본은 육아·개호휴업법제와 함께, 휴업을 마치고 직장복귀 후에 또는 육아 및 개호휴업을 취득하지 않는 경우에도 일과 가정의 양립이 가능하도록 다양한 (법정기준외, 연장, 야간) 근로제한 및 근로시간단축제도를 마련하고 있다. 우리나라의 경우에도, 근로시간단축에 관하여 예외를 인정하면서도 의무화하고 있으며, 그 밖의 조치에 관해서도 노력의무로 규정하고 있다.

## 제 3 장 일본의 법제 동향 및 정책 분석

### 제 1 절 개 관

일본은 일·가정 양립지원에 관하여, ‘일본재흥전략 개정 2015<sup>125)</sup>’, ‘여성의 활약을 촉진하기 위한 중점방침 2015<sup>126)</sup>’, ‘저출산사회대책대강127)’ 및 육아·개호휴업법(이하 ‘동법’이라고 함)의 일부개정법<sup>128)</sup> 부칙 제7조와 부대결의를 통해서, 일과 개호 및 일과 양육의 양립 지원에 관한 현황을 파악하고 필요한 조치 및 대책을 강구하도록 하였다. 이에 2014년 11월부터 ‘앞으로의 일과 가정의 양립지원에 관한 연구회(今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会)’에서의 검토 및 수차례의 논의를 통하여, 2015년 8월 7일에 앞으로 나아갈 방향 및 새로운 정책 등을 제시한 보고서를 발표하였다.

본장에서는, 해당연구회의 보고서(이하 ‘보고서’라고 함)에서 제시한 일본 육아·개호휴업법제의 과제 및 새로운 개선안을 요약하여 소개하고 약간의 검토를 시도한다.

### 제 2 절 일과 개호관련법제

#### 1. 현 황

##### (1) 성 과

일본의 동법은 육아 또는 가족의 개호를 하는 근로자의 고용계속과 일과 가정의 양립을 도모하는 것을 목적으로 하고 있으며, 일과

125) 「日本再興戦略」改訂2015 (2015년 6월 30일 내각결정)

126) 女性活躍加速のための重点方針2015 (2015년 6월 26일 모든 여성이 빛나는 사회 만들기 본부 결정)

127) 少子化社会対策大綱 (2015년 3월 20일 내각결정)

128) 2009년7월1일 법률 제65호

개호의 양립지원제도로써 개호보험제도의 도입 이전인 1995년에 대상 가족 한 명당 1회에 한하여 최장 3개월로 하는 개호휴업제도를 창설하였고, 이와 동시에 개호휴업을 대신하여 동일한 기간에 근로시간단축제도 등의 조치를 사업주가 선택하여 실시하도록 의무화하였다. 이후 2004년에 개호휴업을 요개호상태마다 1회에 한하여 최장 93일로 하는 등의 개정이 이루어졌으며, 2009년에는 개호휴업 후에도 일상적인 개호필요에 대응이 가능하도록 개호휴가를 의무화하는 개정이 실시되었다. 그리고 소득보장의 측면에서 2001년에 고용보험의 개호휴업급여를 휴업시의 임금상당액 25%에서 40%로 인상하였다. 한편, 일본에서는 2000년 4월에 개호보험법이 시행되어 개호예방을 중시하거나 지역포괄케어를 추진하는 등의 수차례의 개정을 거치면서, 최근 2015년 4월부터는 중도의 요개호상태에 있는 자도 거주하여 온 지역에서 원래의 생활을 인생 마지막까지 계속할 수 있도록 의료·개호·예방·주거 및 생활지원이 포괄적으로 확보될 수 있는 체제(이른바 ‘지역포괄케어시스템’)의 구축을 목표로 하는 개정법이 시행되어 앞으로 고령자의 개호가 재택에서 이루어지는 경우가 더욱 증가할 것으로 예상된다.<sup>129)</sup>

## (2) 과 제

일본의 개호휴업제도 현황을 살펴보면, 취업규칙 등에 개호휴업을 규정하고 있는 사업장의 비율이 1996년 9.7%, 1999년 40.2%로 크게 증가하여, 최근의 2012년에는 65.6%에 이르고 있다.<sup>130)</sup> 그럼에도 불구하고 개호휴업의 취득자 비율은 2012년 3.2%로 매우 낮으며, 개호휴가의 취득자 비율도 2.3%에 그치고 있다.<sup>131)</sup> 개호에 관한 양립지원제도를 이

129) 보고서, 4쪽.

130) 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書参考資料集」(2015年8月7日) 15쪽.

131) 상동 16쪽.

용하지 않는 이유로는, “개호에 관한 양립지원제도가 없다”가 가장 많았으며 이로 인하여 이직자도 높은 편이었다.<sup>132)</sup> 또한 현행의 동법에 의하면 개호휴업을 동일한 개호상태에 관해서는 분할취득이 불가능하기 때문에 추후에 휴업을 더욱 필요로 할 때를 대비하여 자제하는 경향도 보였다. 한편, 돌봄 및 개호를 위하여 실제로 이용하였던 제도로서 연차유급휴가를 가장 많이 쏴왔고, 동시에 연차유급휴가 외의 휴가를 병행하는 경우도 보였다.<sup>133)</sup>

일본에서의 평균적인 개호기간은 45개월, 가정에서 이루어지는 재가 개호기간은 평균 30개월 정도였으며, 요개호자마다 기간이 제각각임이 확인되었다. 이처럼 개호에 관하여 근로자는 예견성이 낮았으며, 특히 육아와 달리 개호기간이 언제까지 이어질까 알 수 없어 미래에 대한 불안이 높았다. 나아가 개호상황은 개호를 받는 자가 필요로 하는 개호의 내용(개인차 뿐만 아니라 한 개인에게 있어서도 시간경과에 따른 변화도 포함), 개호를 제공하는 자와의 관계(원거리개호, 개호를 전담하는 자의 여부 등), 이용하는 개호서비스의 내용 등에 따라 제각각이며, 특히 개개인의 사정에 따라 매우 큰 차이를 보인다. 이에 개호를 하고 있는 근로자는 장래에 어떻게 개호를 해 나가야 하는지 또한 현재의 직장생활과 어떻게 병행해 나가야 하는지에 관하여 판단이 어려운 상황에 놓여 있다. 또한 이와 같은 근로자를 고용하는 기업에서도 이처럼 개별 근로자마다 상이한 상황으로 대응에 매우 큰 어려움을 겪고 있다.<sup>134)</sup>

위와 같은 일본의 개호상황은 앞으로 더욱 악화될 것으로 예상되고 있다.<sup>135)</sup> 즉, 치매고령자에 관해서 일상생활자립도Ⅱ<sup>136)</sup> 이상의 고령

132) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 「仕事と介護の両立に関する労働者アンケート調査」(2012年厚生労働省委託調査)

133) 보고서, 4, 5쪽.

134) 보고서, 5쪽.

135) 보고서, 5쪽.

자가 2010년 280만 명(65세 이상의 인구대비 9.5%)에서 2025년에는 470만 명(동 12.8%)로 증가할 것으로 예측되고 있으며<sup>137)</sup>, 요개호상태에 이르게 된 주된 원인에 관해서는 뇌혈관질환이 여전히 높은 비율을 차지하면서도 1998년과 비교하면 약간 감소하고 있는데 반해, 치매의 비율이 크게 증가하고 있으며 다른 원인의 비율도 증가하였다.<sup>138)</sup> 이와 같이 요개호상태에 이르게 된 주된 원인의 변화는 개호를 하는 가족의 대응에도 변화를 줄 것으로 예상되고 있다.<sup>139)</sup> 그리고 일본의 가족형태에도 변화가 보이고 있는데, 65세 이상의 고령자를 포함한 세대구조별 구성비율을 살펴보면 3대로 구성된 세대가 개호휴업제도의 창설연도인 1995년에 33.3%였음에 반하여, 2015년도에는 13.2%로 크게 감소하였다.<sup>140)</sup> 반면에 고령자부부만으로 구성된 세대와 고령자 부부와 미혼의 자녀로 구성된 세대의 비율은 증가하고 있다. 일본에서는 이처럼 저출산·고령화와 핵가족화가 빠르게 진행되면서, 오늘날 동법에서의 일과 개호의 양립지원제도가 앞에서 언급한 개호에 대한 낮

136) 치매고령자의 개호필요도를 분류하기 위하여 의료관계자 및 시설사업자가 사용하는 판정기준

일상생활 자립도 I	치매에 걸려 있지만 일상생활은 가정 내에서는 물론 사회적으로도 자립
일상생활 자립도 II	일상생활에 지장이 있는 증상·행동 및 의사소통에 어려움은 있지만 약간의 돌봄으로 자립 가능
일상생활 자립도 III	일상생활에 지장이 있는 증상·행동 및 의사소통에 어려움이 있고 개호를 필요
일상생활 자립도 IV	일상생활에 지장이 있는 증상·행동 및 의사소통에 어려움이 있고 항상 개호를 필요
일상생활 자립도 M	현저한 정신장애 및 문제행동 내지는 심각한 신체질환이 있으며 전문의료를 필요

137) 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書参考資料集」(2015年8月7日) 18쪽.

138) 상동 19쪽.

139) 보고서, 5쪽.

140) 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書参考資料集」(2015年8月7日) 20쪽.

은 예견성, 개별사정의 다양성, 가족형태를 둘러싼 변화 등에 관하여 충분한 대응이 이루어지지 못하고 있는 실정이다.<sup>141)</sup>

## 2. 개선책

### (1) 개호휴업제도

개호휴업제도는 개호보험제도가 시행되기 전부터 도입되어 있었으며, 가족이 개호를 위한 장기적인 계획을 정할 수 있도록 긴급적 조치(통산기간 93일)로서 휴업을 청구할 수 있는 권리를 부여하였다. 하지만 근로자 중 약 9.5만 명이 개호나 간호를 이유로 이직하고 있으며, 개호휴업 취득비율도 3.2%에 머무르고 있는 실정이다. 반면에 개호의 상황은 오늘날 원인질환이나 요개호자의 상태, 가족형태에 따라 매우 상이하며, 육아와 달리 앞으로의 예측이 어려워 개호휴업을 하는 경우 상황에 따라서는 휴업기간을 연장해야 할 필요가 있으며, 이는 사업주에게 부담이 되는 것은 물론 근로자에게도 개호기간이 장기화 되는 등 많은 어려움이 있다. 이에 보고서에서는 개호휴업에 관해서, 앞으로 급성기 또는 재가개호에서 시설개호로 이행하는 경우 및 말기의 터미널케어가 필요한 경우 등 새로이 개호체제를 구축하기 위하여 일정기간 휴업하는 경우에 대응이 가능하도록 정비할 것을 지적하고 있으며<sup>142)</sup>, 구체적으로는 ①개호휴업의 분할취득 인정(분할회수에 관해서는 개호의 개시와 종료시 각각 1회 정도), ②개호휴업기간의 현행 유지(통산 93일간), ③요개호상태의 판단기준 완화, ④대상가족의 동거요건 재고를 제시하고 있다.<sup>143)</sup>

141) 보고서, 5쪽.

142) 보고서, 10, 11쪽 및 労働政策研究・研修機構「特集—仕事と介護の両立」ビジネス・レーバー・トレンド2015年10月号, 20-22쪽.

143) 보고서 11, 12쪽 및 ビジネス・レーバー・トレンド2015年10月号, 22쪽.

## (2) 개호휴가제도

반면에 개호휴가에 관해서는, 개호체제에 변동이 있는 것은 아니지만 개호보험의 신청이나 변경절차, 케어매니저와의 정기적인 상담, 전담 개호자를 대신하는 일시적 개호, 대상가족의 통원을 도와주는 등 일상적으로 개호하는 기간에 특히 단기간의 필요성에 대응할 수 있도록 정비할 것을 지적하였다.<sup>144)</sup> 이에 구체적으로는, ①개호휴가의 취득 단위를 시간단위나 반일단위로 취득할 수 있도록 하고, ②나아가 취업시간 중에 중도이탈을 인정하는 등의 유연한 운용을 제시하고 있다.<sup>145)</sup>

## (3) 근로시간단축 등

동법은 가족의 개호가 필요한 기간에도 개휴휴업 및 휴가를 취득할 수 없는 근로자에게 일과 개호의 양립지원을 위한 조치로서, 사업주가 개호휴업을 포함한 통산 93일내에 ①근로시간단축제도, ②탄력적 근로시간제도, ③선택적 근로시간제도, ④근로자가 이용할 수 있는 개호서비스의 비용조성 등 기타 이에 준하는 제도를 실시하도록 의무화 하고 있다. 하지만 최근 개호의 원인질환으로서 증가하고 있는 치매에 관해서는 장기적인 계획을 정하여 개호체제를 구축한 후에도 일과 개호의 양립을 위한 조치의 필요성이 대두됨에 따라, 현행의 개호 휴업 및 근로시간단축 등에 관한 통산 93일의 기간이 경과한 후에도, 일과 개호의 양립을 위한 유연근로시간제도의 검토를 제시하고 있다.<sup>146)</sup>

144) 보고서 11쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015年10月号, 22쪽.

145) 보고서 13, 14쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015年10月号, 22쪽.

146) 보고서, 14, 15쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015年10月号, 22쪽.

#### (4) 법정기준외근로 제한

또한 동법은 일과 육아의 양립지원을 위한 조치로서 법정기준외근로 제한을 사업주에게 의무화한 반면에, 개호에 관해서는 이와 같은 규정을 가지고 있지 않다. 이에 개호에 관해서도 시간외근무의 제외 등의 조치가 일과 개호의 양립지원을 촉진할 수 있다고 지적하면서, ①기한을 정하지 않고 개호기간이 종료할 때까지 사업주에게 의무화하는 방안, ②기한을 정한 후에 사업주에게 의무화하는 방안, ③근로시간단축 등의 조치의무에 관한 하나의 선택지로 추가하는 방안을 제시하고 있다.<sup>147)</sup> 나아가, 법정기준외근로 제한이 없는 경우에도 법정기준의 근로시간을 준수하는 근로환경의 조성이 중요하며, 개호를 하지 않는 근로자라 하더라도 모두가 기본적으로 법정기준외근로를 당연시하지 않는 근로형태로의 변화를 추구할 것도 함께 제시하였다.<sup>148)</sup>

#### (5) 정보제공

가족개호를 하는 근로자가 일과 개호를 원활하게 양립하기 위해서 가장 중요한 것은, 근로자가 개호휴업제도 및 개호휴가제도 등의 법률상의 양립지원제도나 근무하는 회사의 양립지원제도 및 개호보험제도 등에 관한 충분하고 적절한 정보제공이라 할 수 있다. 이에 보고서는 ①시정촌의 개호보험 신청창구나 지역포괄지원센터가 서비스에 관한 정보제공은 물론 일과 개호의 양립지원에 관한 정보도 함께 제공하도록 하고, ②케어메니저에 관해서 개호휴업제도 및 일과 개호의 양립지원에 관한 배려 및 기초지식을 교육하여 근로자가 개호를 시작할 때부터 적절한 정보제공과 요개호자에 대한 개호방법을 근로자에게 제공할 수 있는 체제를 구축하며, ③기업에 관해서는 상담창구 등을

147) 보고서, 15, 16쪽 및 ビジネス・レーバー・トレンド2015年10月号, 23쪽.

148) 보고서, 16쪽 및 ビジネス・レーバー・トレンド2015年10月号, 23쪽.

설치하여 종업원의 개호에 관한 필요성을 파악하여 일과 개호의 양립 지원제도 등에 관한 필요한 정보를 제공하고 개호보험서비스 등 외부의 정보에 관해서도 근로자에게 제공이 가능하도록 하면서 나아가 필요에 따라서는 공적기관 등의 전문가와 연계하는 체제의 구축도 제시하고 있다.<sup>149)</sup> 한편, ④가족개호를 하기 이전에 정보제공의 중요성도 강조 하면서 종업원이 개호보험의 피보험자가 되는 만40세에 연수를 하거나 관리직에 대하여도 연수를 실시할 것을 제시하고 있다.<sup>150)</sup>

### 제 3 절 일과 육아관련법제

#### 1. 현 황

##### (1) 성 과

동법에서의 일과 육아의 양립지원제도에 관해서는, 육아휴업, 야간 근로 제한, 연장근로 제한, 자녀의 간호휴가 도입 등 수차례의 제도개정이 이루어졌다. 최근의 2009년 개정에서는, 자녀가 만3세에 이르기까지의 근로시간단축제도, 법정기준외근로 제한이 실시되었다. 또한 일정한 요건을 충족하는 기간제 근로자에 관해서도 2005년부터 육아휴업의 대상근로자로 인정하였다. 이에 최근현황을 살펴보면, 여성근로자의 육아휴업 취득비율이 2009년 이후에 80%에서 90%사이를 안정적으로 유지하고 있으며<sup>151)</sup>, 육아를 위한 근로시간단축제도 등에 관해서도 2013년 현재 62.1%의 사업장에 보급되어 있음이 확인되었다.<sup>152)</sup>

149) 보고서, 16, 17쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 23쪽.

150) 보고서, 17쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 23쪽.

151) 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書参考資料集」(2015年8月7日) 23쪽.

152) 보고서, 5, 6쪽.

## (2) 과 제

한편, 남성근로자의 육아휴업취득을 촉진하기 위하여 2009년 개정에서는, ①노사협정으로 배우자가 전업주부인 근로자의 육아휴업취득을 제한하는 규정을 시정하였고, ②출산후 8주간 이내에 육아휴업을 취득하는 경우에 육아휴업의 재취득을 인정하였으며, ③부부 모두가 육아휴업을 취득하는 경우에 육아휴업의 취득가능기간을 연장하였다(이른바 ‘과과마마 육아휴업플러스’ 특례, 위의 제2장 제1절 5를 참고). 또한 소득보장의 측면에서도 2014년 4월부터 육아휴업을 하는 고용보험의 가입자에게 휴업개시 후의 6개월간에 한하여 육아휴업급여의 급여율을 67%로 인상하였다. 이처럼 차세대육성지원대책추진법<sup>153)</sup>에 의한 2005년 사업주행동계획수립의 의무화 및 2009년 동법의 개정 등으로, 남성근로자의 육아휴업취득 분위기 조성은 이루어지고 있지만<sup>154)</sup>, 그럼에도 불구하고 2014년 현재 남성근로자의 육아휴업 취득비율은 2.3%로 매우 낮은 실정이다.<sup>155)</sup>

여성근로자의 고용형태를 살펴보면, 25세~34세의 여성의 경우에 비정규직 근로자의 비율이 1990년 28.2%에서 2014년 현재 41.9%로 크게 증가하였다.<sup>156)</sup> 이와 관련하여 여성근로자 전체의 육아휴업 취득비율이 83.0%에 이르고 있음에 비하여 기간제 근로자의 육아취업 취득비율은 69.8%에 그치고 있으며<sup>157)</sup>, 이는 임신 이후 조사시점까지 아직 퇴직하지 않은 근로자 중에 육아휴업을 취득한 비율로 임신 후에 퇴직하는 근로자를 합하면 취득비율은 더욱 낮아질 것으로 예상된다

153) 2003년7월16일 법률 제120호.

154) 보고서 6쪽.

155) 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書参考資料集」(2015年8月7日) 23쪽.

156) 상동 24쪽.

157) 상동 25쪽.

다.<sup>158)</sup> 또한 육아휴업을 취득하고 첫아이의 출산 후에도 근로를 계속하고 있는 비율을 살펴보면, 정규직 근로자는 육아휴업 취득 후에도 근로를 계속하는 비율이 43.1%에 이르고 있음에 비하여 비정규직 근로자는 4.0%에 그치고 있다.<sup>159)</sup> 한편, 자녀를 양육하는 가족형태도 변화하고 있는데 18세 미만의 자녀를 포함한 세대 중에 7.5%, 91.2만 세대가 한부모 세대로 추계되고 있으며, 이는 1997년 이후 계속적으로 증가하고 있다.<sup>160)</sup> 나아가 모자만으로 구성된 세대에서 여성 근로자의 취업상황을 살펴보면 비정규직 고용이 약 50%에 이르고 있다.<sup>161)</sup>

남성근로자의 최근현황을 살펴보면, 육아휴업의 취득을 희망하지만 취득하지 못한 정규직 근로자가 약 30% 존재하였으며<sup>162)</sup>, 남성근로자의 육아휴업 취득비율은 점차 증가하고는 있으나 여전히 매우 낮은 실정이다.<sup>163)</sup> 이에 육아휴업을 취득하지 못한 이유로는, 육아휴업 제도가 아예 없거나 있어도 직장 분위기 때문에 취득하지 못한 경우가 많았다.<sup>164)</sup> 이처럼 일본에서는 남성근로자의 육아휴업취득을 촉진하기 위하여 2009년 개정을 실시하였지만, 여전히 육아휴업을 취득하고 싶어도 취득하지 못하는 남성근로자가 30%에 그치고 있는 상황은 개선이 시급한 실정이다.<sup>165)</sup>

---

158) 보고서, 6쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 23쪽.

159) 国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2010年)

160) 厚生労働省「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書参考資料集」(2015年8月7日) 27쪽.

161) 상동 28쪽.

162) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「2015年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

163) 보고서, 7쪽.

164) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「2015年度仕事と家庭の両立に関する実態把握のための調査」

165) 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 23쪽.

## 2. 개선책

### (1) 기간제 근로자

2004년 및 2009년 개정법의 부대결의에서는 앞으로도 기간제 근로자에 대한 제도의 적용범위에 관하여 지속적인 검토를 요구하였으며<sup>166)</sup>, 보고서는 기간제 근로자에 대해서 근로형태에 관계없이 임신, 출산, 육아를 하는 경우에도 근로자의 고용계속을 보장할 필요가 있다고 지적하였다.<sup>167)</sup> 일본은 2005년부터 일정한 요건을 충족하는 기간제 근로자에 관해서도 육아휴업의 대상근로자로 인정하였으나, 보고서는 앞으로의 개선책으로 ①동법의 목적 및 기간제 근로자에 관한 노동계약법의 개정을 고려하여 기간제 근로자의 고용계속을 전제로 하면서도 분쟁방지 등의 관점에서 적용범위를 명확히 하기 위한 취득요건의 재고를 제시하고 있다.<sup>168)</sup> 또한, ②산전산후휴업 및 육아휴업은 법률상 요건을 충족하면 근무하는 기업에 해당제도가 없다 하더라도 취득이 가능하다는 것을 알고 있는 기간제 근로자가 33.6%에 그치고 있음을 지적하면서 사업주 및 관리직을 포함한 근로자에게 널리 알릴 것도 제시하고 있다.<sup>169)</sup>

### (2) 파견 근로자

기간제 근로계약을 체결한 파견 근로자의 경우, 파견 근로자가 육아휴업을 마치고 복귀할 때에 새로 파견될만한 회사가 존재하지 않으면 해당 시점으로 고용관계가 종료하는 문제점이 있다. 또한 동법에서의 육아휴업제도에 관해서는 파견 사업주에게 육아휴업의 취득 및 기타

166) 보고서, 18쪽.

167) 보고서, 9쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 23쪽.

168) 보고서, 19, 20쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 23쪽.

169) 보고서, 20쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 23, 24쪽.

사업주의 의무를 부과하고 있는 것과 파견 근로자 본인도 법률상 요건을 충족하면 취득이 가능하다는 것을 모르고 있는 실정이다.<sup>170)</sup> 이에 보고서에서는 파견 사업주에 대하여 육아휴업을 취득한 파견 근로자의 고용계속이 가능하도록 노력할 것과 파견 근로자에 대하여는 파견 사업주가 책임을 가지며 파견 근로자도 산전산후휴가 및 육아휴업의 취득이 가능하다는 것을 널리 알릴 것을 제시하고 있다.<sup>171)</sup>

### (3) 자녀의 간호휴가

2009년 개정에서는 초등학교 취학 전의 자녀에 관한 간호휴가를 5일에서 최장 10일로 연장하였는데, 보고서에서는 건강진단이나 예방접종을 위하여 전일휴가 외에도 ①시간단위, ②반일단위의 취득이 가능하도록 보다 유연한 제도운명을 제시하고 있다.<sup>172)</sup> 한편, 한부모 세대에 관한 특례조치를 마련하자는 의견도 있었지만, 고용평등의 관점에서 신중한 고려가 필요하다고 판단하였다.<sup>173)</sup>

### (4) 근로시간단축 및 법정기준외근로 제한

또한 2009년 개정을 통하여 선택적 조치에서 의무화된 근로시간단축제도 및 법정기준외근로 제한에 관해서는, 해당개정의 부대결의에서 대상자녀의 연령을 초등학교 취학 전까지 확대하는 방안을 검토하도록 요구하였다.<sup>174)</sup> 이에 관하여 보고서는 현재 육아상황에서의 남녀차이가 존재하고 근로시간단축제도 및 법정기준외근로 제한을 이용하는 대부분이 여성근로자인 점을 고려할 때에, 단순히 대상연령을 확대하면 여성이용이 더욱 편중될 것이며 이로 인하여 여성의 육아부담이

---

170) 보고서, 20쪽.

171) 보고서, 21쪽 및 비즈니스·레이버·트렌드2015年10月号, 24쪽.

172) 보고서, 21쪽 및 비즈니스·레이버·트렌드2015年10月号, 24쪽.

173) 보고서, 21쪽.

174) 보고서, 22쪽.

집중되어 결국 여성의 활약에 지장이 있을 것으로 판단되므로, 신중한 검토가 필요하다고 판단하고 있다.<sup>175)</sup>

#### (5) 남성의 육아휴업 취득촉진

보고서는 남성근로자의 육아휴업 취득촉진에 관해서<sup>176)</sup>, ①배우자가 전업주부인 남성근로자를 포함한 육아휴업을 취득하고자 하는 모든 근로자가 본인의 상황에 적합한 구체적인 정보를 제공하고, 특히 2009년 개정에서 도입된 파파마마 육아휴업플러스 특례를 널리 알릴 것을 제시하고 있으며, ②남성근로자가 육아휴업을 취득하기 쉽도록 직장환경을 정비하는 방안, ③육아휴업을 취득한 남성근로자에 대하여 불이익한 취급을 하지 않는 등의 내용을 사업주에게 주지시킬 것을 제시하고 있다. 나아가, ④여성배우자의 출산후 8주간의 기간이 산모의 보호에 매우 중요한 시기이므로, 여성배우자의 출산후 8주간 이내에 육아휴업을 취득한 경우 재차 육아휴업취득이 가능하다는 것을 널리 알릴 것도 제시하고 있다.

#### (6) 대상자녀의 범위

육아휴업의 대상이 되는 자녀범위에 관해서는, ‘근로자와 법률상 친족관계에 있는 자녀’에 해당하면 친자는 물론 양자도 포함된다. 한편, 실제상황에 있어서 특례입양관계의 성립을 위한 자녀의 감호기간 외에도 아동을 일시적으로 돌보는 수양부모 및 배우자의 자녀 등 법률상 친족관계가 없이도 자녀를 양육하는 관계(이하 ‘사실상 친자관계’라고 함)에 관한 검토가 필요하다<sup>177)</sup>(특히 일본에서는 특례입양관계

175) 보고서, 22쪽 및 ビジネス・レーバー・トレンド2015年10月号, 24쪽.

176) 이하, 보고서, 23쪽 및 ビジネス・レーバー・トレンド2015年10月号, 24, 25쪽.

177) 総務省行政評価局長 「育児休業法の対象となる子の要件の見直し—行政苦情救済推進会議の意見を踏まえたあっせん—」2015年3月10日.

의 성립을 위한 자녀의 감호기간에 관해서도 육아휴업급여가 지급된다. 이에 보고서에서는 특례입양관계의 성립을 위한 자녀의 감호기간 및 입양을 위한 수양부모에 관해서는 법률상 친족관계를 형성하기 위한 것으로 이에 준하는 관계에 해당하므로, 육아휴업제도의 대상범위에 포함시키는 것을 제시하고 있다.<sup>178)</sup>

#### (7) 기타 관련정책

위와 같은 내용 외에도, 보고서는 ①IT기술을 활용한 재택근무의 추진, ②육아 및 개호를 하는 근로자에게 인사이동을 명하는 경우의 ‘배려(동법 26조)’ 내용의 명확화, ③일과 육아 및 개호의 양립을 위하여 개호보험서비스 및 장애복지서비스, 보육서비스의 충실화를 지적하고 있으며, ④소득보장 측면에서 개호휴업급여의 인상검토를 제시하고 있다.<sup>179)</sup>

## 제 4 절 소 결

### 1. 일과 개호관련 휴업·휴가제도의 중요성 증대

일본에서는 저출산·고령화와 핵가족화가 빠르게 진행되면서, 오늘날 육아·개호휴업법에서의 일과 개호의 양립지원제도가 위에서 지적한 것처럼 개호에 대한 낮은 예견성, 개별사정의 다양성, 가족형태를 둘러싼 변화 등에 관하여 충분한 대응이 이루어지지 못하고 있다. 반면에 최근 2015년 4월부터는 중증의 요개호상태에 있는 자도 거주하여 온 지역에서 원래의 생활을 인생 마지막까지 계속할 수 있도록 의료·개호·예방·주거 및 생활지원이 포괄적으로 확보될 수 있는 체제(이른바 ‘지역포괄케어시스템’)의 구축을 목표로 하는 개정법이 시

178) 보고서, 18쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 25쪽.

179) 보고서, 24, 25쪽 및 비즈니스·러버·트렌드2015년10月号, 25쪽.

행되어 앞으로 고령자의 개호가 재택에서 이루어지는 경우가 더욱 증가할 것으로 예상된다.

이에 보고서는 근로자가 혼자서 개호를 전담하는 것이 아니라, 개호 보험서비스 등 기타의 제도를 적절하게 활용하면서 일을 계속할 수 있도록 근로환경을 정비하고 이를 위하여 필요한 제도적 대응이 중요하다고 지적하고 있다. 구체적으로는 개호휴업제도, 개호휴가제도, 근로시간단축제도, 법정기준외근로 제한제도 및 일과 개호의 양립을 위한 정보제공 등에 관한 개선책을 제시하고 있다.

## 2. 기간제 및 파견 근로자의 제도 적용기준 확립 및 재검토

일본은 일정한 요건을 충족하는 기간제 근로자에 관해서, 2005년부터 육아휴업의 대상근로자로 인정하고 있다. 여성근로자 전체의 육아휴업 취득비율이 83.0%에 이르고 있음에 비하여 기간제 근로자의 육아취업 취득비율은 69.8%에 그치고 있으며, 이는 임신 이후 조사시점까지 아직 퇴직하지 않은 근로자 중에 육아휴업을 취득한 비율로 임신 후에 퇴직하는 근로자를 합하면 취득비율은 더욱 낮아질 것으로 예상된다. 또한 육아휴업을 취득하고 첫아이의 출산 후에도 근로를 계속하고 있는 비율을 살펴보면, 정규직 근로자는 육아휴업 취득 후에도 근로를 계속하는 비율이 43.1%에 이르고 있음에 비하여 비정규직 근로자는 4.0%에 그치고 있다. 한편, 2013년 총무성노동력조사에 의하면 전체 근로자의 36.6%가 기간제 및 파견 근로자로 추산되고 있으며, 일본에서는 2012년 노동계약법 등으로 앞으로 기간제 및 파견 근로자의 처우가 고용정책상 중요한 과제로 떠오르고 있다.

보고서는 기간제 및 파견 근로자에 관해서, 고용형태와는 관계없이 임신, 출산, 육아를 하는 경우 근로자의 고용계속을 보장할 필요가 있다고 지적하면서, 육아·개호휴업제도에 관해서, 동법의 목적 및 기간

제 근로자에 관한 노동계약법의 개정을 고려하여 기간제 및 파견 근로자의 고용계속을 전제로 하면서도 분쟁방지 등의 관점에서 적용범위를 명확히 하기 위한 취득요건의 확립 및 재검토를 제시하고 있다. 나아가 기간제 및 파견 근로자에 관해서도 일정한 요건을 충족하면 육아·개호휴업법제가 적용된다는 사실과 해당 사업주의 책임 등에 관해서 널리 알리고 교육할 것도 개선책으로 함께 제시하고 있다.

### 3. 육아·개호휴업법제의 남성근로자 이용 촉진

일본도 우리나라와 동일하게, 육아·개호휴업법제에 대한 남성근로자의 저조한 이용률은 항상 문제화 되었다. 이에 파파마마 육아휴업플러스 및 육아휴업급여의 인상 등 수차례의 개정을 통하여 남성근로자의 육아휴업 취득비율은 점차 증가하고는 있으나 여전히 매우 낮은 실정이다.

보고서는 구체적 개선책으로서, 배우자가 전업주부인 남성근로자를 포함한 육아휴업을 취득하고자 하는 모든 근로자가 본인의 상황에 맞는 구체적인 정보를 제공하고, 특히 2009년 개정에서 도입된 파파마마 육아휴업플러스 특례를 널리 알릴 것을 제시하고 있으며, 남성근로자가 육아휴업을 취득하기 쉽도록 직장환경을 정비하는 방안, 육아휴업을 취득한 남성근로자에 대하여 불이익한 취급을 하지 않는 등의 내용을 사업주에게 주지시킬 것 등도 함께 제시하고 있다.

## 제4장 결론

### 제1절 평가

(1) 일본의 일·가정의 양립정책은, 일본 내각부에 의한 ‘일과 생활의 양립(Work Life Balance)현장<sup>180)</sup>’의 수립 및 근로계약법에서의 명문화를 통하여, 나름대로 정착 및 발전을 거듭해 왔다고 평가할 수 있다. 하지만 오늘날 우리나라와 일본에서의 일과 가정의 양립문제는 가족형태의 변화와 함께 그 내용도 변화해 가고 있다. 초기의 일과 가정의 양립은 여성근로자에 대한 육아지원이 중심을 이루었지만, 현재의 가족형태는 여성근로자만이 육아의 주체로 보기는 어렵다. 또한 한부모 가정도 증가하고 있어 맞벌이 가정과는 다른 지원이 필요하다는 것도 지적할 수 있겠다. 나아가 최근에는 노부모의 개호를 하는 근로자가 증가하고 있어 이에 따른 문제도 나타나고 있다.

(2) 일본은 현재 집권여당인 자민당정권이 추진하고 있는 성장전략 중의 하나로 ‘여성활약의 촉진’을 내세우고 있으며, 그 중에서도 일과 가정의 양립지원은 가장 중요한 과제라고 할 수 있다. 육아·개호휴업법제와 관련해서는 제2장에서 살펴본 것처럼 다양한 내용의 법개정이 실시되었으며, 나아가 제도의 충실화가 이루어졌다고 평가할 수 있겠다. 반면에 일과 가정의 양립에 관한 논의 중에는, 기존에 육아 및 개호를 하는 근로자의 휴업·휴가제도 및 근로시간단축제도 등의 확대 뿐만 아니라, 육아 및 개호로 초래되는 (근로자는 물론 사업주도 포함하는) 여러 제약들을 경감하는 방향으로의 전환을 제시하는 의견도 있다.<sup>181)</sup> 실제로 일본정부는 지금까지 이상의 육아 및 개호에

180) 일과 생활의 양립현장에 관해서는, 홍승아 등, 앞의 보고서(소마나오코 집필부분), 250-255를 참조.

181) 2014年3月19日經濟財政諮問會議・産業競争力會議合同會議(第1回)長谷川閑史産業

대한 대책의 충실화 외에도 가사지원서비스를 활용할 수 있는 환경을 정비하는 등의 방침도 제시하고 있으며<sup>182)</sup>, 육아·개호휴업법제(근로시간단축을 포함)에 관한 앞으로의 방향성은 우리에게도 많은 시사점을 주고 있다.

## 제 2 절 시사점

(1) ‘앞으로의 일과 가정의 양립지원에 관한 연구회’가 일과 개호 및 일과 육아의 양립지원에 관한 현황을 조사하고 앞으로 나아갈 방향 및 새로운 정책 등을 제시한 보고서를 요약하여 정리하면 다음과 같다. 첫째, 근로자가 혼자서 개호를 전담하는 것이 아니라, 개호보험서비스 등 기타의 제도를 적절하게 활용하면서 일을 계속할 수 있도록 근로환경을 정비하고 이를 위하여 필요한 제도적 대응이 중요하다고 지적하면서, 구체적으로는 개호휴업제도, 개호휴가제도, 근로시간단축제도, 법정기준외근로 제한제도 및 일과 개호의 양립을 위한 정보제공 등에 관한 개선책을 제시하고 있다. 둘째, 기간제 및 파견 근로자에 관해서 고용형태와는 관계없이 임신, 출산, 육아를 하는 경우 근로자의 고용계속을 보장할 필요가 있다고 지적하면서, 육아·개호휴업제도에 관해서, 동법의 목적 및 기간제 근로자에 관한 노동계약법의 개정을 고려하여 기간제 및 파견 근로자의 고용계속을 전제로 하면서도 분쟁방지 등의 관점에서 적용범위를 명확히 하기 위한 취득요건의 확립 및 재검토를 제시하고 있다. 나아가 기간제 및 파견 근로자에 관해서도 일정한 요건을 충족하면 육아·개호휴업법제가 적용된다는 사실과 해당 사업주의 책임 등에 관해서 널리 알리고 교육할 것도 개선책으로 함께 제시하고 있다. 셋째, 배우자가 전업주부인 남성근로자를 포함한

競争力会議雇用人材分科会主査提出資料「成長戦略としての女性の活躍推進について」  
182) 2014年6月24日「日本再興戦略」改訂2014—未来への挑戦（内閣決定）

육아휴업을 취득하고자 하는 모든 근로자가 본인의 상황에 맞는 구체적인 정보를 제공하고, 특히 2009년 개정에서 도입된 파파마마 육아휴업플러스 특례를 널리 알릴 것을 제시하고 있으며, 남성근로자가 육아휴업을 취득하기 쉽도록 직장환경을 정비하는 방안, 육아휴업을 취득한 남성근로자에 대하여 불이익한 취급을 하지 않는 등의 내용을 사업주에게 주지시킬 것 등도 함께 제시하고 있다. 이와 같은 보고서에서의 ①일과 개호관련 휴업·휴가제도의 중요성 증대, ②기간제 및 파견 근로자의 제도 적용기준 확립 및 재검토, ③육아·개호휴업법제의 남성근로자 이용 촉진에 관한 방향성은 유사한 사회환경 및 고용환경을 가지고 있는 우리나라의 관련법제의 발전에 있어서도 큰 시사점을 준다.

(2) 한편 일본의 일과 가정의 양립을 위한 휴가·휴직법제 현황을 우리나라와 비교하면 다음과 같은 시사점도 얻을 수 있다. 즉, 일본은 일과 개호의 양립지원정책으로서 급성기 또는 재가개호에서 시설개호로 이행하는 경우 및 말기의 터미널케어가 필요한 경우 등 새로이 개호체제를 구축하기 위한 장기의 개호휴업제도와, 반면에 개호체제에 변동이 있는 것은 아니지만 개호보험의 신청이나 변경절차, 케어매니저와의 정기적인 상담, 전담개호자를 대신하는 일시적 개호, 대상가족의 통원을 도와주는 등 일상적으로 개호하는 기간에 특히 단기간의 필요성에 대응하기 위한 개호휴가제도를 구별하여 마련하고 있는데 반하여(일과 육아에 관해서도, 육아휴업제도와 자녀의 간병휴가제도가 마련되어 있음), 우리나라의 경우는 장기의 휴업(휴직)제도는 이미 마련되어 있지만 단기의 필요성에 대응하기 위한 휴가제도는 마련되어 있지 못하고 있음을 지적할 수 있겠다.

또한 소득보장정책으로서, 일본은 육아휴업 중 일정한 요건을 충족하는 고용보험의 피보험자가 육아휴업을 취득한 경우 해당근로자에게

고용보험으로부터 휴업을 개시할 때의 임금월액에 67%(휴업개시부터 6개월이 경과한 후에는 50%) 상당의 육아휴업급여를 지급하며(2014년 4월부터 시행), 개호휴업 중에도 임금월액에 40%에 상당의 개호휴업급여를 지급하고 있다. 이에 반하여 우리나라는 현재 육아휴직기간에 관해서 고용보험법에 의하여 통상임금의 40%에 해당하는 금액을 지급하고 있으며(상한액: 100만원, 하한액: 50만원), 개휴휴직기간에 관해서는 소득보장정책이 마련되어 있지 못하다. 나아가 육아휴업급여에 관해서 기존에 우리나라와 일본 양국이 휴업기간 중과 직장복귀 후에 분할하여 지급하는 방식을 취하고 있었는데, 일본은 2009년 개정으로 이를 폐지하고 휴업기간 중에 전액을 지급하고 있다.

한편 일본에서는 부부가 함께 육아휴업을 취득하는 경우에 육아휴업을 신청하는 자녀의 연령이 원칙 만1세 미만에서 만1세 2개월 미만으로 취득가능기간을 연장하는 이른바 ‘파파마마 육아휴업플러스’ 특례가 도입되는 등 남성근로자의 육아·개호휴업을 촉진하고 있으나, 우리나라의 남녀고용평등법 시행령 10조는 동일한 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우에 사업주는 육아휴직을 거부할 수 있다고 규정하여 남성근로자의 취득촉진을 저해하고 있다.

기타 우리나라와 일본 양국의 육아·개호휴업법제에서는 공통적으로, 직장복귀 후에 또는 육아 및 개호휴업을 취득하지 않는 경우에도 일과 가정의 양립이 가능하도록 다양한 근로제한 및 근로시간단축제도에 관하여 당초는 노력하도록 규정하였던 것을 점진적으로 의무화하여 근로자의 고용계속과 사업주의 부담경감에 관하여 신중하게 대처하고 있다.

## 참 고 문 헌

### 국내문헌 및 자료

- 고용노동부 근로기준과, 『유연한 근로시간제 도입 매뉴얼』, 고용노동부, 2010년
- 김정순, 『사회구조 변화에 대응한 자녀양육관련법제 개선방안 연구』, 한국법제연구, 2007년
- 민무숙 · 이수연 · 박성정 · 김혜영 · 김은경, 『신정부의 여성정책 비전과 전략과제』, 한국여성정책연구원, 2008년
- 박선영 · 박복순 · 송치선 · 김원정, 『육아휴직 관련법제에 대한 입법평가』, 한국법제연구원, 2012년
- 박선영 · 박복순 · 권혜자 · 김원정, 『남녀고용평등법 시행 20년의 성과와 과제』, 한국여성정책연구원, 2009년
- 박영창, 『저출산 관련 정책평가 및 입법과제』, 한국법제연구원, 2005년
- 박지순 · 하명호 · 전형배 · 조남택, 『고용보험 법령체계 개선방안』, 고용노동부, 2012년
- 배규식 등, 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원, 2013년
- 윤자영 · 임주리, 『근로시간체제와 일가정양립』, 한국노동연구원, 2014년
- 이규용 · 남재량 · 박혁 · 김은지, 『육아휴직 활용실태와 정책과제』, 한국노동연구원, 2004년
- 장민선 · 석인선 · 김환학 · 이용우 · 원소연, 『가족친화기업 인증제도에 대한 입법평가-인증기업에 대한 지원제도를 중심으로』, 한국법제연구원, 2011년

참 고 문 헌

- 장지연·이정우·최은영·김지경, 『일·가정 양립체계의 선진국 동향과 정책과제』, 한국노동연구원, 2005년
- 정현주·장혜경·양애경·김원홍·이진아·임현지, 『일·가정 양립 경영 지원을 위한 실행 방안 연구 - 일·가정 양립 온라인 교육 프로그램 개발을 중심으로 -』, 고용노동부, 2012년
- 조주은, 『일·가정 양립정책의 문제점과 개선방안』, 국회입법조사처, 2009년
- 홍승아·류연규·김수정·정희정·이진숙 등, 『일가족양립정책의 국가별 심층사례연구』, 한국여성정책연구원, 2008년
- 황정미·장혜경·김혜영·김숙이, 『가족 돌봄의 사회화 등 가족정책 과제개발 연구』, 여성가족부, 2007년
- 김근주, “일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도”, 『법학논총』 제29권 3호 2012년, 23-41쪽
- 김혜원, “저출산·고령화시대의 일가정 양립정책”, 『월간 노동리뷰』 2010년 7월호, 5-22쪽
- 이국희, “양성평등한 일·가정양립을 위한 한국의 출산휴가·육아휴직제도에 관한 입법 모델”, 『사회보장법학』 제3권 2호 2014년 12월, 119-138쪽
- 이삼식·최효진, “저출산시대의 일가정양립정책 국제비교: OECD 국가의 휴가휴직정책 중심”, 『보건복지포럼』 제166호 2010년 8월, 119-132쪽
- 장지연, “출산 및 양육과 관련된 휴가제도의 국제비교”, 『국제노동브리프』 2005년 3월호, 32-42쪽
- 황인철, “일과 가정 양립지원제도 도입의 문제점”, 『월간 노동리뷰』 2007년 3월호, 103-107쪽

## 일본문헌 및 자료

神吉知郁子, 「休日と休暇・休業」, 日本労働研究雑誌 2015年4月号 (No.657)

権丈英子, 「欧州主要国におけるワーク・ライフ・バランスの現状と課題」,  
世界の労働、2008年6月号

山崎隆志, 「主要国における仕事と育児の両立支援策—出産・育児・  
看護休暇を中心に—」, 国立国会図書館調査資料、2005年2月

労働政策研究・研修機構, 『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈中  
間報告書〉』労働政策研究報告書116号、2010年

労働政策研究・研修機構, 『ワーク・ライフ・バランスに関する企業の自  
主的な取り組みを促すための支援策—フランス・ドイツ・ス  
ウェーデン・イギリス・アメリカ比較—』JILPT資料シリーズ84  
号、2011年

労働政策研究・研修機構, 『ワーク・ライフ・バランス比較法研究〈最  
終報告書〉』労働政策研究報告書151号、2012年

労働政策研究・研修機構 「特集—仕事と介護の両立」ビジネス・レー  
バー・トレンド2015年10月号

厚生労働省都道府県労働局雇用均等室, 『育児・介護休業法のあらま  
し』、2015年

厚生労働省, 『今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書』,  
2015年8月7日