

안전번호	법제처-26-0228	요청기관	민원인	회신일자	2026. 7. 15
안전명	민원인 - 구 근로기준법 시행 전에 육아휴직을 사용한 이력이 있는 근로자가 개정 남녀고용평등법 시행 이후에 같은 법 제19조제2항 단서에 따라 추가로 육아휴직을 신청하려는 경우, 추가 육아휴직으로 휴업한 기간을 「근로기준법」 제60조제6항제3호에 따라 출근한 것으로 볼 수 있는지(「근로기준법」 제60조제6항제3호 등 관련)				

· 질의요지

구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 일부개정되어 2018. 5. 29. 시행된 것을 말하며, 이하 같음)에서는 제 60조제6항에 제3호를 신설하여 같은 조 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”이라 함) 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간”을 출근한 것으로 본다고 규정하면서, 같은 법 부칙 제2조에서 제60조제6항제3호의 개정규정은 같은 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용하도록 적용례를 두었는데,

특정한 근로자에 대해 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있도록 개정 남녀고용평등법(2024. 10. 22. 법률 제20521호로 개정되어 2025. 2. 23. 시행된 것을 말하며, 이하 같음) 제19조제2항에 단서가 신설되면서, 같은 법 부칙 제4조에서 ‘제19조의 개정규정은 같은 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용’하도록 규정하였는바,

구 근로기준법 시행 전에 육아휴직을 사용한 이력이 있는 근로자가 개정 남녀고용평등법 시행 이후에 같은 법 제 19조제2항 단서에 따라 추가로 육아휴직을 신청하려는 경우(이하 “이 사안의 경우”라 함), 추가 육아휴직으로 휴업한 기간을 「근로기준법」 제60조제6항제3호에 따라 출근한 것으로 볼 수 있는지(각주: 2026. 2. 19. 법률 제21373호로 일부개정되어 2026. 8. 20. 시행될 예정인 남녀고용평등법 부칙 제2조 개정규정의 적용 여부에 대해서는 별도로 논의하지 않는 것으로 전제함.)?

· 회답

이 사안의 경우, 추가 육아휴직으로 휴업한 기간을 「근로기준법」 제60조제6항제3호에 따라 출근한 것으로 볼 수 있습니다.

· 이유

근로기준법 제60조제6항제3호에서는 “남녀고용평등법 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간”을 연차 유급 휴가일수 산정 시 출근한 것으로 본다고 규정하고 있고, 남녀고용평등법 제19조제1항에서는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 사업주가 이를 허용하도록 규정하면서, 같은 조 제2항에서는 육아휴직의 기간을 1년 이내로 하되, 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있도록 규정하고 있습니다.

그런데 남녀고용평등법 제19조제2항 단서에 따른 추가 육아휴직은 별도의 신청 근거에 따라 인정되는 휴직이 아니라 같은 조 제1항에 따라 신청·허용되는 육아휴직의 기간을 특정 근로자에게 연장하여 주는 것에 불과하므로, 근로기준법 제60조제6항제3호의 “남녀고용평등법 제19조제1항에 따른 육아휴직 기간”에는 남녀고용평등법 제19조제2항 단서에 따른 추가 육아휴직으로 휴업한 기간도 포함된다고 보아야 합니다.

그렇다면 이 사안은 남녀고용평등법 제19조제2항 단서에 따른 추가 육아휴직으로 휴업한 기간이 근로기준법 제 60조제6항제3호의 출근 간주 대상에 포함됨을 전제로, 근로기준법 제60조제6항에 제3호가 신설되었던 구 근로기준법의 시행일인 2018년 5월 29일 전에 육아휴직을 사용한 이력이 있는 근로자가 구 근로기준법 부칙 제2조의 적용례에 따른 출근 간주 규정 적용대상에 해당하는지가 문제됩니다.

먼저 적용례는 신·구법령의 변경 과정에서 개정 법령의 적용대상 및 시기를 명확히 하기 위한 규정으로서, 구 근로기준법 부칙 제2조는 같은 법 시행일인 2018년 5월 29일 당시 육아휴직 중이거나 육아휴직이 종료된 근로자는 같은 법

제60조제6항제3호의 개정규정 적용 대상에서 제외하고, 같은 법 시행 이후에 새롭게 개시되는 육아휴직부터 같은 법 제60조제6항제3호의 개정규정이 적용된다는 점을 명확히 한 규정으로 보아야 하며, 이를 생애 처음으로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용한다는 의미로 보아, 같은 법 시행 전에 한 번이라도 육아휴직을 사용한 근로자를 출근 간주 대상에서 영구히 배제하는 의미로까지 좁게 해석하는 것은 타당하지 않습니다.

그리고 구 근로기준법 시행 당시에는 개정 남녀고용평등법 제19조제2항 단서 규정이 존재하지 않았고, 개정 남녀고용평등법 시행 이후에야 비로소 같은 법 제19조제2항 단서에 따른 육아휴직이 가능하게 된 것인바, 이는 특정 근로자에 대하여 종전의 1년 외에 6개월 이내에서 추가로 인정되는 휴직이라는 점에서 새로운 육아휴직을 신청하는 것으로 볼 수 있고, 당초 구 근로기준법 부칙 제정 당시에는 예정할 수 없었던 새로운 사정임에도 이미 시행되어 운영 중인 근로기준법 제60조제6항제3호의 적용대상에서 당연히 배제되는 것으로 보기는 어렵습니다.

특히 구 근로기준법 제60조제6항에 제3호를 신설하여 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 규정한 것은 육아휴직을 하고 복귀한 사람의 경우 다음년도 연차유급휴가일수가 없거나 매우 적어 일·가정 양립에 상당한 지장이 발생할 우려가 있고, 이미 출근한 기간으로 간주해왔던 출산전후휴가와 달리 육아휴직에 대해서만 그 기간을 출근 간주로 인정하지 않을 특별한 근거가 없었기 때문(각주: 2016. 11. 4. 의안번호 제 2003272호로 발의된 근로기준법 일부개정법률안에 대한 국회 환경노동위원회 검토보고서 및 제1차 환경노동위원회(고용노동소위원회) 회의록 참조)인바, 근로자가 구 근로기준법 시행 전에 육아휴직 기간의 일부를 사용했다는 사정만으로 구 근로기준법 시행 이후 신청하는 육아휴직에 대하여 연차 유급휴가 지급대상에서 일괄적으로 배제하는 것은 일·가정 양립 및 저출산 해결을 위한 당초의 입법 취지에 부합하지 않습니다.

아울러 개정 남녀고용평등법 부칙 제4조에서는 '같은 법 제19조의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다'고 규정하고 있으므로, 종전에 육아휴직을 사용한 이력이 있는 근로자도 6개월 이내에서 같은 법 제19조제2항 단서에 따른 추가 육아휴직을 사용할 수 있는데, 종전에 육아휴직을 사용한 근로자의 입장에서는 새롭게 인정된 육아휴직을 당연히 사용할 수 있는 것임에도 출근 간주 규정에 대해서만 그 적용을 배제할 합리적인 이유가 존재한다고 보기 어려우며, 이는 육아휴직을 신청하는 타 근로자와의 형평에도 맞지 않다는 점도 이 사안을 해석할 때 고려할 필요가 있습니다.

따라서 이 사안의 경우, 추가 육아휴직으로 휴업한 기간을 「근로기준법」 제60조제6항제3호에 따라 출근한 것으로 볼 수 있습니다.

<관계 법령>

근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제15108호로 일부개정되어 2018. 5. 29. 시행된 것)

제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ ~ ⑤ (생략)

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1.2. (생략)

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

법률 제15108호 근로기준법 일부개정법률 부칙

제2조(연차 유급휴가에 관한 적용례) 제60조제6항제3호의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 육아휴직을 신청하는 근로자부터 적용한다.

남녀고용평등법(2024. 10. 22. 법률 제20521호로 일부개정되어 2025. 2. 23. 시행된 것)

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 "육아휴직"이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.

1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
- ③ ~ ⑥ (생략)

법률 제20521호 남녀고용평등법 일부개정법률 부칙

제4조(육아휴직에 관한 적용례) 제19조 및 제19조의4제1항의 개정규정은 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따른 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 근로자에게도 적용한다.

남녀고용평등법(2026. 2. 19. 법률 제21373호로 일부개정되어 2026. 8. 20. 시행 예정인 것)

제19조(육아휴직) ① ~ ⑤ (생략)

⑥ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원, 휴교, 방학 및 자녀의 질병 등 고용노동부령으로 정하는 사유로 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다. <신설 2026. 2. 19.>

⑦ 제6항에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 한다. 다만, 해당 기간은 제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함한다. <신설 2026. 2. 19.>

⑧·⑨ (생략)

법률 제21373호 남녀고용평등법 일부개정법률 부칙

제2조(다른 법률의 개정) 근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제60조제6항제3호 중 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항”을 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조”로 한다.