

육아휴직 조기 복직요구에 회사는 응(승인)할 의무가 있는지

1. 서설

2019. 10. 1. 시행, 육아기 근로시간단축제도로 인해 시행일자 이전에 육아휴직으로 1년을 신청하여 휴직 중인 근로자의 경우 새로 시행되는 육아기 근로시간단축제도 적용제외 대상이므로, 2019.8.27. 개정 2019.10.1. 시행되는 제도 적용을 받지 못해 육아휴직 1년 종료 전에 조금이라도 기간을 남겨 둔 상태에서 복직을 하고 잔여 육아휴직기간과 개정 시행되는 법제도(추가적인 육아기 근로시간단축 사용)를 사용하고자 육아휴직 종료 전 회사에 조기 복직신청을 할 경우 회사는 이에 대해 응해야 할 의무가 있는지에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 개정 · 시행 노동법령

남녀고용평등법 제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~ ③ <생략>

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. <개정 2019. 8. 27.> <시행 2019. 10. 1.>

⑤~ ⑦ <생략>

3. 관련 고용노동부 행정해석

1) 여성고용정책과-342, 2015.1.27.

「남녀고용평등법 시행령」 제14조는 영유아의 사망 등에 따라 육아휴직이 종료되는 경우에 사업주에게 이를 통보하고 복귀하는 절차에 대해

여는 규정하고 있으나, 육아휴직 종료 사유가 없는 경우에 업무에 복귀하는 절차는 규정하고 있지 않습니다.

또한, 통상 육아휴직은 1개월 이상 장기간 사용하므로 사업주가 이 기간에 대체인력을 채용하는 등 인력 운용에 변화가 있을 수 있으므로, 육아휴직이 종료되는 사유가 아니라면 갑작스럽게 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무를 부과하는 어렵습니다.

따라서 명백한 육아휴직 종료 사유가 없으나 근로자가 조기 복귀를 원하는 경우 복귀 시기는 근로자와 사업주간 협의에 의하여 정해질 부분이지, 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무가 있다고 보기는 어렵습니다.

2) 여성고용정책과-655, 2015.03.16.

남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행령」 제12조제2항에 의거하여 휴직종료예정일을 연기하고자 할 경우는 한번 연기가 가능하나, 종료예정일을 앞당겨 줄 것을 요구하는 경우 사업주가 거부할 수 있습니다.

4. 육아기 근로시간 단축제도 개정내용(2019.10.1. 시행)¹⁾

1) 육아기 근로시간 단축제도 개편안

구분	현행	개선안
단축시간	日 2~5시간(주 10~25시간)	日 1~5시간(주 5~25시간)
정부지원	통상임금의 80%(월 상한 150만원) x 근로시간 단축비율	(日 1시간 단축분, 총 1주 5시간) 통상임금의 100%(월 상한 200만원) x 근로시간 단축비율
사용기간	육아휴직 + 근로시간 단축 = 최대 1년	육아휴직 최대 1년 + 근로시간 단축 = 2년 * 근로시간 단축은 1년 이상 가능

1) 남녀고용평등법 일부개정법률안 설명자료 6 ~7 쪽 내용 참조, '19.9.11. 고용노동부

2) 육아기 근로시간단축 사용기간 확대(남녀고용평등법 제19조의2)

○ 주요내용 : 육아기 근로시간 단축 기본 1년 보장, 육아휴직(최대 1년) 미사용 기간은 추가로 육아기 근로시간 단축 사용 가능

- 육아휴직을 사용해도 육아기 근로시간 단축 1년 보장

- 육아기 근로시간 단축만 사용할 경우 최대 2년까지 가능

* (사용 예시) 총 2년(육아휴직은 최대 1년)의 범위 내에서 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축 선택적 사용 가능

육아휴직 12개월	육아기 근로시간 단축 12개월
육아휴직 6개월	육아기 근로시간 단축 1년 6개월
육아기 근로시간 단축	

5. 관련 사례연구

1) 육아휴직을 2019.07.01 ~ 2020.06.30(1년간)으로 신청한 경우

개정 남녀고용평등법 제19조의 2 육아기 근로시간 단축 시행일 ('19.10.1) 이전에 육아휴직을 신청하여 1년간 육아휴직 중이므로 개정된 법 적용대상자가 아니므로 육아휴직 종료(06.30) 후 추가적인 육아기 근로시간단축(1년)을 신청할 수 없습니다.

2) 육아휴직을 2019.07.01 ~ 2020.06.30(1년간)으로 신청을 하였으나 근로자가 육아휴직 조기 복직을 요청하여 2020.6.15일자 복직을 회사가 승인한 경우

회사는 위 행정해석에서와 같이 조기 복직요구에 응할 의무는 없으며 이를 거부할 수 있는 권한이 있습니다. 다만, 근로자에 대한 편의와 근무독려 등 배려차원에서 회사가 승인한 경우에는 조기 복직도 가능한

바 이 경우 근로자는 잔여 육아휴직기간(15일)+육아기근로시단축(1년) 기간을 합한 1년 15일에 대해 육아기 근로시간단축제도를 사용할 수 있습니다.

6. 결어

근로자 입장에서는 본인의 의사와는 무관하게 법이 개정되었는데 한편으로는 개정된 법의 혜택을 적용받지 못하는 아쉬움이 있을 수 있고, 회사는 추가적인 육아기 근로시간 단축제도를 부여함으로써 인력 운영측면에서 애로사항이 발생할 수도 있습니다. 어느 것이 보다 더 조직운영 또는 인력운영측면에서 효율적인지 검토하여 개정 법 시행일 이전에 육아휴직을 실시하는 근로자가 조기 복직을 요구하거나 그렇지 않더라도 회사가 이러한 내용을 현재 육아휴직 중인 근로자에게 안내하여 노사가 상호간 윈윈(WIN-WIN)할 수 있는 방안을 결정하여 운영하는 것이 타당할 것입니다. 끝.

제347호

2020.05.25.

노무법인 두레