

월~금요일까지 5일간 배우자 출산휴가 사용 시 유급주휴 발생여부

1. 서설

배우자가 자녀를 출산한 경우 현행 남녀고용평등법 상 10일의 유급 배우자 출산휴가(1회 분할사용 가능)를 근로자가 신청 시 부여해야 하는바, 만약 근로자가 10일 중 월요일~금요일까지 5일 또는 수요일~차주 화요일까지 5일의 배우자 출산휴가를 사용할 경우 해당 주의 유급 주휴가 발생하는 지에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

2. 관련 법규

1) 남녀고용평등법 제18조의2(배우자 출산휴가)

① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다. <개정 2019. 8. 27.>

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. <신설 2019. 8. 27.>

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2) 근로기준법 제55조(휴일)

① 사용자는 근로자에게 1주일에 평균 1회 이상 유급휴일을 주어야 한다.

3) 근로기준법 시행령 제30조(주휴일)

법 제55조에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정 근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.

3. 관련 고용노동부 행정해석

1) 여성고용정책과-510, 2020.02.04.

근로기준법 제55조제1항 및 같은 법 시행령 제30조제1항에 따라 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 유급휴일(주휴일)을 부여하여야 합니다.

- 이때 소정근로일을 개근하였는지를 판단함에 있어 배우자 출산휴가는 법으로 보장된 휴가를 사용한 날로서 출근한 것으로 보아야 합니다.

- 따라서, 배우자 출산휴가 사용시 해당 주에 결근이 없다면 유급 주휴일을 부여해야 합니다.(배우자 출산휴가급여 시행지침 참조).

다만, 배우자 출산휴가를 주의 전부에 걸쳐 사용할 경우 기존의 「연차유급휴가 등의 부여시 소정근로일수 및 출근여부 판단기준(2007.10.25.)」에 따라 주휴일을 유급으로 부여할 의무는 없습니다.

2) 「연차유급휴가 등의 부여시 소정근로일수 및 출근여부 판단 기준」 (임금근로시간정책팀-3228, 2007.10.25.)

~중략~ 연차유급휴가의 경우 주휴의 성질에 비추어 주중의 전부를 출근하지 아니한 경우에는 이를 부여하지 않아도 됨.

4. 배우자 출산휴가 사용 시작 요일에 따른 주휴수당 지급여부

※ 以下, 배우자 출산휴가 10일 중 5일을 사용하고 주휴산정의 1주 단위를 월~금요일로 전제함.

1) 배우자 출산휴가를 1주간 소정근로일(예 : 월~금)의 주중 요일을
금주와 차주에 걸쳐서 사용한 경우

예를들어 배우자 출산휴가를 금주 수요일(월~화 정상출근)부터 차주
화요일(수~금 정상출근)까지 5일을 사용한 경우 금주와 차주 유급주
휴는 정상적으로 발생하게 됩니다.

2) 배우자 출산휴가를 1주간 소정근로일(예 : 월~금)의 전부를 사용
한 경우

예를들어 배우자 출산휴가를 금주 월요일부터 금요일까지 5일간 해
당 주의 소정근로일에 전부를 배우자 출산휴가로 사용한 경우에는 그
주에는 유급주휴가 발생되지 않게 됩니다.

5. 결어

배우자 출산휴가를 연속적으로 5일 또는 10일을 사용하는 경우 휴가
시작일을 주초(월요일)부터 사용하는지 주중(예:수요일)부터 사용하는
지 여부에 따라 해당 주의 근로기준법 제55조 제1항에 따른 유급주휴
의 발생여부가 달라지는바 배우자 출산휴가 부여 및 관련 유급주휴에
대한 관리시 유의해야할 것으로 사료됩니다. 끝.

제416호
2021.10.11.
노무법인 두레