

연구보고서
2021-07

일·생활 균형제도의 법체계 현황과 정책방향

김근주·방준식·이은주·강주리

목 차

요 약	i
제1장 서 론	(김근주) 1
제1절 연구의 배경	1
제2절 연구의 목적과 범위	2
제2장 노동관계에서의 일·생활 균형제도의 현황	(김근주) 4
제1절 서 론	4
제2절 일·생활 균형제도를 둘러싼 논의	5
1. 일·생활 균형제도의 개념과 범위	5
2. 일·생활 균형제도의 제도 개선에 관한 선행연구	11
3. 선행연구의 의의와 한계	16
제3절 일·생활 균형제도의 법체계와 정책 전개	17
1. 관련 법체계 개관	17
2. 법체계적 특징	18
3. 관련 입법·정책적 논의	19
제4절 소 결	24
제3장 「근로기준법」상 일·생활 균형제도 검토	(방준식) 27
제1절 「근로기준법」상 일·생활 균형제도의 변천	27
제2절 「근로기준법」상 일·생활 균형제도 관련 법규정 개관	29
1. 모성보호	30
2. 근로시간 유연화 제도	35
3. 휴식제도	43

제3절 「근로기준법」상 일·생활 균형을 위한 개선 방안	50
1. 재량근로형태의 선택적 근로시간제	50
2. Job-sharing(일자리나누기)	51
3. 이른바 연결차단권	52
제4절 일·생활 균형을 위한 ‘생활시간’의 법제화 방안	54
1. 생활시간의 개념	54
2. 생활시간 법제화의 기본적 방향	55
3. 생활시간 법제화의 필요성	57
제5절 소 결	65

제4장 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 일·생활 균형제도 검토 (이은주) 67

제1절 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 일·생활 균형제도 검토	67
1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제정 배경	67
2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 입법 체계	68
3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도 내용	70
제2절 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 관련 제도의 변천과 평가	82
1. 출산전후휴가 등에 대한 지원제도	82
2. 배우자 출산휴가제도	84
3. 육아휴직제도	86
4. 육아기 근로시간 단축제도	92
5. 가족돌봄 휴직·휴가제도	94
6. 가족돌봄 근로시간 단축제도	98

제3절 법체계적 관점·제도적 내용에서의 문제점과 개선 방안	100
1. 「남녀고용평등법」 편제 수정: 제3장 모성보호	102
2. 근로시간 단축 허용 제한 사유의 축소	103
3. 사업주의 협의 의무 관련 구체적 절차 마련	105
4. 가족돌봄휴직 미허용 시 지원 조치에 대한 의무 규정	106
5. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도의 벌칙 규정 보완	108
6. 소 결	109

제5장 보편적 권리 보장을 위한 일·생활 균형제도의

검토 (김근주·강주리) 112

제1절 「가족친화법」상 일·생활 균형	112
1. 「가족친화법」 제정 당시 노동(사업주 규율) 관련 논의 사항들	112
2. 노동(사업주 규율) 관련 사항의 개정 및 논의	117
제2절 사회보험 확대와 일·생활 균형	123
1. 고용보험 적용범위 확대 배경과 관련 논의들	123
2. 「고용보험법」 개정을 통한 적용범위 확대와 주요내용	128
3. 보편적 고용보험으로의 전환과 일·생활 균형	138
제3절 소 결	143

제6장 결 론 (김근주) 147

제1절 연구 결과 요약	147
제2절 정책적 검토 사항	151

참고문헌 153

표 목 차

<표 2-1> 제4차 저출산 고령사회 기본계획상 일·생활 균형 핵심과제	22
<표 2-2> 일·생활 캠페인 세부 내용	23
<표 3-1> 보상휴가제 도입을 위한 서면합의에 포함되어야 할 사항	47
<표 4-1> 모성보호제도와 일·가정 양립지원제도의 구분	71
<표 5-1> 가족친화인증 법규 요구사항(최소 충족요건)	119
<표 5-2> 예술인 고용보험 특례 적용 대상	129
<표 5-3> 예술인의 고용보험 피보험취득 신고 및 보험료 산정 및 납부	130
<표 5-4> 예술인의 구직급여 수급요건 및 지급수준·기간	132
<표 5-5> 예술인의 출산전후급여 수급요건 및 지급수준·기간	133
<표 5-6> 노무제공자 고용보험 특례 적용 대상	134
<표 5-7> 노무제공자의 고용보험 피보험취득 신고 및 보험료 산정 및 납부	136
<표 5-8> 노무제공자의 구직급여 수급요건 및 지급수준·기간	137
<표 5-9> 노무제공자의 출산전후급여 수급요건 및 지급수준· 기간	138

그림목차

[그림 5-1] 「가족친화법」의 사회적 배경	113
[그림 5-2] 전국민 고용보험 추진 방향	127

요약

1. 연구의 배경과 목적

일·생활 균형이라는 개념은 아직까지 법령으로 명확하게 규정된 것은 아니다. 다만 초기 여성 근로자의 모성보호를 대상으로 삼았던 일·가정 양립제도가 개인을 대상으로 하는 일·생활 균형제도로 확장되면서, 그 제도의 방향과 범위 역시 개인의 일·생활 균형을 위한 근로시간 유연화 및 단축 영역으로 확장되고 있다. 일·생활 균형제도는 개인이 생애주기에 따라 일과 일 이외의 영역에서 요구되는 역할을 조화롭게 수행하는 것을 그 목적으로 하므로, 개인의 생애주기에 따른 일·가정 양립·건강·학습·은퇴 준비 등 넓은 의미에서의 일·생활 균형이 요청된다. 따라서 일·생활 균형제도는 개인의 생애주기를 고려하여 체계적·통합적으로 구축되어야 함에도, 현행 노동관계법령에서의 일·생활 균형제도들은 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「가족친화법」, 「고용보험법」 등 각각의 법령을 통해 개별적 내지 중첩적으로 규율되고 있다. 이에 따라 관련 제도들의 정합성 내지 법체계적 완결성이 부족한 상황이다. 아울러 노동관련법령상 일·생활 균형제도와 정부 정책의 범위가 상이하다 보니, 개인의 생애주기에 기반한 일·생활 균형제도 및 정책의 체계적인 발전을 기대하기 어려운 실정이다. 일·생활 균형을 통한 인격, 나아가 인간 존엄의 실현 관점에서 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형제도와 정책의 체계적인 구축이 필요하다. 나아가 최근 「고용보험법」이 예술인, 특수형태근로종사자에게까지 적용 대상을 확대하는 등으로 그 외연을 확장하고 있는바, 보편적 권리보장의 관점에서 「근로기준법」상 근로자를 넘어선 정책 대상 및 제도의 확장 가능성을 검토할 필요가 있다.

2. 연구의 주요 내용

근로관계의 기본법인 「근로기준법」의 경우 모성보호를 통한 일·생활 균형과 근로시간의 유연화라고 하는 수단들이 취해지고 있다. 현행 「근로기준법」 제5장(제64조 내지 제75조)은 여성과 연소자에 대한 특별보호에 관하여 규정하고 있다. 이는 「헌법」 제32조 제4항 및 제5항에 명시된 여성과 연소자의 근로에 대한 특별보호를 기초로 그 내용을 구체화한 것이다. 그러나 오늘날 여성 근로자에 대한 특별보호에 대해서는 완화 및 축소라는 정책적 방향 전환이 이루어지고 있다. 따라서 여성에 대한 보호규정의 내용은 모성기능 등 남녀의 생리적 차이에서 오는 필요범위로 제한되는 방향으로 변화되고 있다. 또한 현행 「근로기준법」은 1일 8시간 내지 1주 40시간의 법정근로시간에 대해 그 경직성을 완화하기 위하여 근로시간 유연화 제도를 시행하고 있다. 다만 「근로기준법」상 근로시간 유연화 제도는 일·생활 균형이나 일·가정 양립이라는 개인의 필요성 차원에서 규정된 것이라기보다는 사업장의 경영상 필요성에 따른 근로자의 불규칙한 근로형태를 법적으로 인정한 것으로 이해할 수 있다. 이러한 점들을 고려할 때 일·생활 균형의 기본적 전제인 ‘적정한 휴식’이 부여될 수 있도록 휴식제도를 통한 일·생활 균형을 달성하기 위한 제도들이 보완될 필요가 있다. 「근로기준법」상 휴식제도는 근로자의 신체적·정신적 피로를 회복시킴으로써 근로자의 노동생산성을 유지 및 향상시키기 위해 주어지는 것이다. 그러나 오늘날에는 근로자의 일과 생활의 균형을 위해 휴식제도가 활용되는 것이 새로운 방향 전환이라 할 것이다. 오늘날 「근로기준법」상 휴식제도는 근로자의 일·생활 균형과 관련하여 보장된 제도로 인정하는 것이 타당할 것이다. 예를 들어, 2003년 개정 「근로기준법」은 월차휴가를 폐지하고 연차휴가를 15일 이상으로 개편하였고 사용촉진방안도 마련하였다(「근로기준법」 제60조 및 제61조). 또한 노사합의로 가능한 보상휴가제를 도입하였다(「근로기준법」 제57조). 그리고 2018년 개정 「근

로기준법」은 유급휴일을 대통령령이 정하는 법정공휴일(관공서 공휴일 및 대체공휴일)까지 확대하였다.

기존 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」로 변경되면서 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」은 우리나라 근로자의 일·생활 균형제도 구축에 주요한 역할을 담당하고 있다. 이와 함께 근로자의 업무 시간과 개인의 사생활 간 조화를 강조하는 경향에 따라, 근로시간 단축, 휴식제도의 개편 등 일·생활 균형 관련 정책이 활발히 검토·마련되고 있으며, 그만큼 「남녀고용평등법」은 향후 근로자 개인의 삶의 질 향상에 긍정적 영향을 미치는 중요한 역할을 수행해 나갈 것으로 기대된다. 현행 「남녀고용평등법」에는 모성보호와 관련하여 출산전후휴가급여 등(제18조), 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3)를 규정하고 있으며, 일·가정 양립지원과 관련하여, 육아휴직(제19조), 육아기 근로시간 단축(제19조의2), 직장어린이집 설치 및 지원 등(제21조), 가족돌봄휴직·휴가(제22조의2), 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축(제22조의3) 등을 규정하고 있다.

초기에는 일·생활 균형 개념이 ‘모성보호’ 정책 등 마련을 통해 일·가정 양립의 의미로만 축소해석되는 경향이 있었지만, 향후 일·생활 균형을 범위를 어떻게 그리고 어디까지 해석하느냐에 따라 그 결과물로서 일·생활 균형을 위한 정책 범위는 확장될 수 있을 것이다. 더욱이 일·생활 균형이 현재는 물론이고, 앞으로도 노동 관련 정책 마련에 있어 주요한 개념이 될 것임에도, 중요성 및 영향에 비하여 그 개념에 관한 연구는 아직 활발하게 이루어지지 않고 있는 것 같다. 궁극적으로 「남녀고용평등법」이 모든 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위하여 추구해야 하는 방향이 무엇일지에 대한 고민과 다르지 않다. 일·생활 균형정책의 범위를 확대하기 위해서는 특히 「남녀고용평등법」의 경우, ‘남녀고용평등’과 ‘일·가정 양립지원’이 함께 묶여 있는 현행법 체계상, 자칫 일·가정 양립지원정책 마련에 성 역할의 사회적 고정관념 요소가 반영되어서는 안 될 것이

다. 양 개념을 각각 독립적인 개념으로 두고 정책적 고민이 이뤄져야만 더 다양한 일·생활 균형정책이 고려될 수 있을 것이다. 나아가 개념의 확장 못지않게 중요한 것이 적용의 확장일 것인데, 지금까지 일·생활 균형정책 대상이 「근로기준법」상 근로자에 한정되어 있었지만, 지원 방식인 고용보험 적용 범위가 최근 확장되는 추세라는 점에서도 지원 범위 확대를 고려한 정책 연구가 이뤄져야 할 것이다. 이와 같은 적용 범위의 확대를 통해 우리 사회 내 일·생활 균형제도의 빠른 정착과 실효성 제고를 기대해볼 수 있을 것이다.

「근로기준법」과 「남녀고용평등법」 외에 보편적 권리보장이라는 관점에서 개인의 일·생활 균형의 실현을 지원하는 제도로는 「가족친화법」과 「고용보험법」 등이 있다. 「가족친화법」은 기존의 노동에서의 가족친화정책만으로는 가족친화 근로환경의 조성을 통한 일·가정 양립의 실현을 도모하기 어렵다는 인식하에 제정된 법으로, 가족친화 사회환경 조성을 위한 종합적이고 체계적인 지원체계 구축을 주요 내용으로 한다. 이에 따라 「가족친화법」은 그 주체를 근로자를 넘어 기업, 국가 등에까지 확대하고 고용·여성·가정 정책을 통합하는 한편, 연성방식의 규율을 통해 가족친화 근로환경의 조성을 도모하고 있다. 강행규정에 의한 경성방식의 규율은 기업으로 하여금 가족친화제도를 비용으로 인식하게 하여 관련 제도의 이행률을 낮추는 등 가족친화 환경의 실질적인 구현을 어렵게 하는 문제가 발생한다. 이에 「가족친화법」은 사업주에게 노력의무를 부과하는 한편, 일·생활 균형과 관련된 노동법령을 준수하고 그 밖에 가족친화제도를 마련하고 있는 기업을 가족친화기업으로 인증하고 인센티브를 제공하는 방식으로, 가족친화 근로환경의 조성을 도모하고 있다. 「가족친화법」을 통한 연성방식의 규율은 일·생활 균형과 관련된 노동법령의 준수를 도모하는 한편, 가족친화 경영을 촉진하여 일과 가족돌봄의 사회적 지원 역할을 수행한다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 다만, 근로자의 직접적인 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 사후 컨설팅을 활성화하여 지속적인 가족친화 직장문화의 조

성을 도모하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 나아가 일하는 사람의 보편적 권리보장 관점에서, 「가족친화법」의 규율 대상 내지 정책범위를 일하는 사람으로 확장하는 것에 대한 논의가 필요하다.

최근 고용형태의 다양화와 함께 모든 일하는 사람에 대한 고용안정 확대의 필요성이 대두되면서, 「고용보험법」이 개정되어 고용안정 확대로서의 저변을 확대하고 있다. 개정 「고용보험법」은 예술인과 일부 직종의 노무제공자에게 특례방식으로 「고용보험법」을 확대 적용하면서 피보험자격의 복수취득을 인정하는 한편, 구직급여 지급요건을 완화하였다. 또한 예술인, 노무제공자인 피보험자의 산전후휴가급여 지급에 관한 사항을 규정함으로써 임금근로자를 넘어선 고용보험 확대의 움직임을 보이고 있다. 그러나 임금근로를 중심으로 한 고용보험 체계를 유지하면서 특례 규정을 통해 고용보험의 적용 범위를 확대하는 방식은 보편적 고용보험으로의 전환이라는 전 국민 고용보험 취지에 부합하지 않을 뿐더러, 일·생활 균형을 지원하기 위한 고용보험의 역할 강화 측면에서도 한계가 있다. 본 연구에서는 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 노동법과 사회보험법이 상호보완적으로 그리고 유기적으로 관련 사항들을 규율함으로써 개인의 자기결정에 기초한 생활기반의 형성을 지원하여야 함을 강조하였다. 노동시장에서의 이동성과 불안정성이 심화되고 있는 가운데, 고용보험은 소득 상실 시기의 위험뿐만 아니라, 더 나은 일자리로의 이행과 생애주기에 따른 일·생활 균형을 지원할 수 있도록 그 역할을 강화하여야 한다. 이를 위해 적용 대상을 모든 일하는 사람으로 확대하고, 보호해야 할 사회적 위험의 범주를 확대하는 것에 대한 검토가 필요하다.

3. 정책적 검토 사항

이상의 연구 결과를 바탕으로, 향후 검토해야 할 정책적 시사점들을 요약하면 다음과 같다.

우선 법체계적인 측면에서 볼 때, 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」 간의 관계 및 체계 정립이 우선적으로 필요하다. 법체계적 측면에서 모성보호에 초점이 맞춰진 제도, 특히 휴직제도의 경우 일·가정 양립제도와 정합성이 좋다고 보기 어렵다. 또한 근로자의 휴식권은 특별법상으로 보호되기보다 기본적으로 「근로기준법」에서 규정하는 것이 더 타당해 보인다. 따라서 새로운 휴직제도들의 도입 논의, 예컨대 법정병가제도 등의 논의와 같이, 근로조건을 어떤 법체계에 포섭할 것인지에 관한 논의들에서, 그 원칙과 예외를 규정할 필요가 있을 것이다.

그다음으로 근로관계에서 기존에 논의되었던 일자리나누기와 연결차단권을 보장할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다. 일·생활의 균형이라는 관점에서 근로시간 단축을 통한 Job-sharing(일자리나누기)은 근로자의 건강과 생활의 질을 향상시키는 데 기여할 것이다. 궁극적으로 근로시간 단축을 통한 Job-sharing(일자리나누기)은 과로재해의 발생을 낮출 뿐만 아니라 근로자의 생활시간을 확보함에 따라 가족과 함께하는 가정생활, 레저활동 및 사회생활 등 생활수준을 향상시킬 것이다. 또한 근로자들은 근로시간을 자유롭게 조정할 수 있어 선택권이 넓어지게 된다. 특히 육아나 가사노동의 부담이 큰 여성 근로자에게 근로시간 단축을 통한 Job-sharing(일자리나누기)은 매우 유용하게 활용될 수 있을 것이다. 또한 이른바 연결차단권은 근로자의 휴식권을 보장하고 근로자의 시간주권을 확보함으로써 일·생활 균형을 유지할 수 있도록 하는 수단이 될 것이다. 따라서 「근로기준법」에 근로자에게 이른바 연결차단권을 인정할 뿐만 아니라 사용자는 근로자의 연결차단권 행사를 이유로 불이익한 처분 등을 할 수 없도록 법률로써 제한할 필요가 있을 것이다.

한편 최근에 도입된 제도들에 관해서는 실효성을 강화하면서, 보편적으로 적용될 수 있는 방안에 대한 모색이 필요하다. 법제도적 측면에서는 아직까지 각 제도별 문제점과 보완해야 할 점이 있지만, 무엇보다도 가장 최근에 신설된 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

제도의 개선이 시급하다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도가 가족돌봄뿐만 아니라, 근로자 본인의 생애주기에 따라 일·생활 균형을 폭넓게 보장할 수 있는 제도로서 역할을 하기 위해서는 현행법상 정하고 있는 사유에서 점차 그 범위를 확대해야 할 필요성이 있으며, 그것이 전제되어야 근로자가 더욱 자유롭게 활용할 수 있는 대표적인 근로시간 단축제도로 자리 잡을 수 있을 것이다. 이와 더불어, 육아기 근로시간 단축제도와 같이 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 또한 정부의 임금보전정책이 뒷받침된다면 제도적 실효성은 더욱 높아질 것이다. 이처럼 제도적 보완의 방향은 향후 근로시간 단축제도의 활성화를 위한 방안으로 모색되어야 할 것이며, 동제도의 활용률이 곧 우리나라 남녀근로자의 일·생활 균형 발전에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 그에 대한 검토의 중요성은 작지 않다 할 것이다.

제1장 서론

제1절 연구의 배경

‘일과 생활의 균형’을 뜻하는 워라벨(Work and Life Balance의 줄임말)이라는 표현은 최근 몇 년간 대중적으로 사용될 정도로 익숙한 용어가 되었다. 개인적인 삶의 중요성이 강조되고 있는 현재는 ‘소확행’, ‘워라벨’, ‘올로’(You Only Live Once의 줄임말)와 같은 말들도 일상적으로 빈번하게 사용되고 있다. 과거 산업 성장기에 장시간 노동이 만연했던 사회에서 벗어나 근로자 개인의 ‘인간다운 삶’을 추구하고자 하는 것은, 비단 정책적 흐름뿐만 아니라 사람들의 인식 속에서도 강하게 표출되고 있다.

이러한 인식을 반영하듯, 최근 ‘일과 생활의 균형’이라는 목적하에서 다양한 정책수단들이 제시되고 있다. 노동의 관점에서의 이러한 정책적 흐름을 개관하면, 사업장의 장시간 노동 관행 개선이라는 바탕하에서, 노사의 필요성에 따른 유연한 근로시간을 구축하고, 전 생애에 걸친 ‘유연하게 일할 수 있는 환경’을 구축하기 위한 장치들을 마련하는 것이라고 할 수 있다.

다만 이러한 정책들이 체계적으로, 그리고 유기적으로 나타나는 것은 아니다. 근로자의 워라벨의 전제조건이 되는 근로시간 단축 정책은 노사간의 대립이 지속적으로 나타나는 영역이다. 이는 비단 개인적 차원이 아닌 사업장 전체의 인사노무 관리에 관한 것으로, 전체적인 방향성에

공감한다 하더라도 노사 간의 견해 대립이 극명하게 나타날 수밖에 없다¹⁾.

반면 근로자 개인의 휴식권을 강화하는 정책은 제도의 도입과 보완이 빈번하게 이루어지고 있다. 예컨대 ‘저출산·고령사회’에 대한 대책이나 ‘여성의 경력단절 예방’을 위한 대책으로 제기되는 ‘일·가정 양립지원 정책’은 최근 10여 년간 제도의 다양성은 물론 내용적으로도 지속적으로 확대되어 왔다.

이처럼 궁극적으로 장시간노동을 해소하고 경직적 노동문화를 개선하여 근로자의 일과 생활의 균형을 도모하고자 하는 큰 목표는, 세부적으로 어떠한 목적을 위한 정책인지에 따라서 그 실현도에서 차이가 나타나고 있다.

제2절 연구의 목적과 범위

이 연구는 노동관계법령상 ‘일·생활 균형’이라는 목적에서 실시되고 있는 다양한 제도들을 분석하는 데 목적이 있다. 구체적으로 노동관계법령에서 ‘일·생활 균형’과 연계되는 정책들을 법률에 따라 분류하고 체계적 정합성을 검토하는 한편, 향후 법체계적 관점에서 정책적 방향을 위한 법적 보완 사항은 무엇인지를 검토하고자 한다.

이러한 목적에 따라서, 이 글에서는 문헌 연구를 중심으로 각 법령 및

1) 이처럼 노사가 대립하는 대표적인 정책으로는 ‘주 최대 52시간제’의 시행이 있다. 일부 언론을 중심으로 흔히 ‘주 52시간제’라고 일컬어지고 있지만, 법이 허용하는 최대 근로시간을 52시간(법정근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 규제하는 제도라는 점에서 ‘주 최대 52시간제’가 정확한 표현이라고 할 수 있다. 주 최대 52시간제는 과거 그 한도가 문제되었던 연장근로시간을 법으로 명확하게 규정하여 무분별한 연장근로를 제한하여 장시간 근로 관행을 해소하고자 하는 데 그 의의가 있다. 다만 그 시행시기와 관련하여 2018년 3월 「근로기준법」 개정 당시, 사업장 규모에 따른 법 수용 능력을 감안한 차등 적용이 예정되어 있었고, 그 마지막 단계로 2021년 7월 1일부터 5-49인의 소규모 사업장에 적용되었다(주 최대 52시간제 시행의 의의에 관해서는 필자가 작성한 칼럼 <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2021070109372410788&outlink=1&ref=%3A%2F%2F> 참조).

제도들의 목적과 변천, 그리고 관련 논의를 살펴보는 방식으로 진행하였다. 이에 따라 주로 법령의 변천 과정(제정과 개정)을 살펴보고, 관련 논의들을 정리하는 것으로 시사점을 얻고자 하였다.

이를 위하여 우선 ‘일·생활 균형’의 개념과 정책적 관점에서의 범주, 그리고 이에 관한 선행연구들을 정리하는 한편, 일·생활 균형이라는 정책 표제하에서 진행되고 있는 각 부처의 정책들을 검토하도록 한다.

그다음으로 근로관계를 규율하는 「근로기준법」(이하, ‘근로기준법’)과 일·가정 양립지원을 규율하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하, ‘남녀고용평등법’)상의 관련 제도들을 살펴보고, 관련 논의들을 통하여 정책적 개선 방향을 검토하도록 한다. 「근로기준법」의 검토에서는 기존의 모성보호제도와 근로시간법제는 물론, 일·생활 균형을 위한 근로자의 생활시간 보장을 위한 법제도의 개편방안을 살펴본다. 그리고 「남녀고용평등법」에서는 개인의 청구권에 바탕을 둔, 다양한 휴식 제도들의 도입을 연혁적으로 살펴보면서, 각 제도들의 법체계 정합성 및 정책적 개선방안을 검토한다.

마지막으로 노동관계와 직접적으로 연계되지 않지만, 근로자 개인의 일·생활 균형 환경을 지원하기 위한 유관 법제를 살펴보도록 한다. 그 주요한 대상은 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」(이하, ‘가족친화법’)과 「고용보험법」(이하, ‘고용보험법’)이다. 전자는 직장환경은 물론 전반적인 사회환경을 변화하기 위한 제도들을 도입하고 있으며, 후자는 근로자의 실업 시 소득보장을 위한 기본적 제도와 함께 「남녀고용평등법」과 연계하여 휴식제도 활용 시 소득을 지원하고 있다. 특히 고용보험의 최근 적용범위 확대 논의는 개인이 자유롭게 다양한 직업적 지위를 오가는 것을 상정하고 있다는 점에서, 근로자의 생애주기적 관점에서 일·생활 균형을 실현하기 위한 중요한 정책적 기반이 된다.

한편, 노동관계법령에서 일·생활 균형을 달성하기 위해서는 우선적으로 장시간 노동의 관행을 해소하는 것이 필요하다. 다만 이러한 전체적 논의는 2018년 주 최대 52시간 논의 전후로 다양한 연구들에서 검토하고 있으므로, 이번 연구에서는 전반적으로 다루지 않고, 관련되는 부분에 한하여 부분적으로 검토하도록 한다.

제 2 장

노동관계에서의 일·생활 균형제도의 현황

제1절 서론

최근 몇 년 사이에 ‘워라벨’이란 용어는 일반 대중들 사이에 보편적으로 사용되고 있다. ‘Work-Life Balance’의 줄임말인 워라벨은 ‘노동에 대한 인식 변화’의 상징적인 표현으로 인식되고 있다. 일 역시 삶의 중요한 부분 중의 하나이므로, ‘일과 삶의 균형’이라는 표현은 어쩌면 정확하지 않은 표현일 수도 있다. 그러나 과거 경제 성장기, 일과 회사를 위하여 개인이 희생되는 것을 일정 부분 당연시하고, ‘장시간 노동’ 관행 속에서 ‘일이 삶의 전부’인 것처럼 살아왔던 우리 모습을 떠올린다면, ‘일’과 구별되는 ‘개인의 삶’과의 최소한의 균형을 강조하는 ‘워라벨’이라는 표현의 의미를 어느 정도 이해할 수 있을 것이다.

이처럼 대중들의 워라벨에 대한 인식이 높아지면서, 일·생활 균형 내지 워라벨을 바탕으로 한 다양한 제도들이 시행되고 있다. 일·생활 균형이라는 개념은 아직까지 법정(法定)되지 않았지만, 그럼에도 불구하고 정책적 방향 내지 범주에 있어서는 보편적으로 활용되고 있는 개념 중의 하나이다. 정부는 물론 기업과 공공기관 등에서 다양한 제도들에 ‘워라벨 제도’라는 표현을 사용하고 있으며,²⁾ 학술 및 정책적인 논의에서도 일·생

2) 예컨대 고용보험상 과거의 근로시간 단축에 관한 장려금을 지원하던 근로시간단축 지원 장려금제도는 현재 ‘워라벨 일자리 장려금 지원제도’로 규정되어 있다.

활 균형을 위한 다양한 방안들이 제시되고 있다.

흥미로운 점은 ‘일·생활 균형’의 가장 큰 전제조건이라 할 수 있는 장시간 노동을 해소하기 위한 ‘실근로시간 단축정책³⁾’은 노동 및 산업 정책으로 인식되어 입법 개정 시 노사의 대립이 극명하게 나타난 반면, 일·생활 균형을 목적으로 한 근로자의 근로시간 단축청구권 내지 휴가 및 휴직제도 등 휴식제도의 확대에 관해서는 적어도 명시적으로는 노사의 대립 없이 정책이 추진되고 있다는 점이다. 장시간 노동 해소가 일·생활 균형을 위한 전제조건임이 명확함에도 불구하고 근로시간 정책이 일·생활 균형의 범주로 쉽게 포섭되지 않는 것에는 국민적인 인식 내지 노동 관행도 일정 부분 영향이 있을 것이다. 그러나 그 본질적인 이유는 일·생활 균형 정책의 명확한 범주화가 이루어지지 못하였다는 점에 있다.

제2절 일·생활 균형제도를 둘러싼 논의

1. 일·생활 균형제도의 개념과 범위

사회적 개념 또는 담론으로서 일·생활 균형은 개인의 경험이나 목표

-
- 3) 문재인 정부에서 추진된 주 최대 52시간의 명확화는 언론을 중심으로 ‘근로시간 단축법’이라고 불리어 왔다. 그런데 ‘근로시간 단축법’이라는 호칭은 종래 법적 문제가 되어 왔던 연장근로의 상한이 이번 개정을 통하여 입법적으로 단축된 것으로 인식되었기 때문이라 생각된다. 이러한 소위 ‘근로시간 단축법’ 이전에도 「근로기준법」에서는 연장근로시간의 한도를 1주 12시간으로 규정하고 있을 뿐, 휴일근로가 연장근로에 포함되는지, 휴일근로의 허용 방법과 그 범위에 관한 명확한 규정은 존재하지 않았다. 그래서 법이 어떻게 해석되는지에 따라 7일간의 최대 근로시간이 52시간부터 60시간, 68시간까지로 다양하게 판단되어 왔다. 한편 52시간제라고 하는 표현도 법이 주 최대 근로시간을 52시간까지 허용한다는 의미로 인식되기보다는 통상적인 근로시간이 52시간이라는 의미로 인식될 수 있는 위험성이 있다. 그러므로 이러한 정책적인 흐름이 ‘실근로시간을 단축하기 위한 정책’이라는 점을 명확하게 하기 위하여, 소위 근로시간 단축법 및 관련 정책을 ‘실근로시간 단축정책’으로 인식하는 것이 필요하다. 또한 근로시간의 원칙에 관해서도 ‘주40시간제/최대 52시간 상한제’로 보다 명확하게 표현할 필요가 있다.

로 정의되거나, 이러한 개인의 경험을 강화하기 위한 목적으로 사업장 단위의 정책이나 관행 또는 국가 단위의 정책을 설명하는 것으로 사용되는 경향이 있다.⁴⁾ 최근 일·생활 균형이라는 용어가 대중적이고 보편적으로 사용되고 있음에도 불구하고, 해당 용어에 대한 명확한 개념이 확립되어 있지 않다. 그리하여 법적인 의미에서 일·생활 균형의 정의가 무엇인지, 일·생활 균형이 포괄하는 유형 내지 범위는 어디까지인지가 명확하지 않다. 선행연구들을 살펴보더라도 일·생활 균형은 단일한 개념으로 이해되지 않고 있다. 논자에 따라 일·생활 균형을 가족친화제도 또는 일·가정 양립으로 설명하거나 일·생활 균형과 일·가정 양립을 동일한 개념으로 표현하는 등 일·생활 균형에 대한 명확한 개념이나 유형이 확립되어 있지 않다. 다만 선행연구들에서는 일·생활 균형을 둘러싼 논의가 시기에 따라 변화해온 것으로 확인되는바, 이하에서는 관련 논의를 살펴보도록 하겠다.

가. 초기 일·가정 양립

초기 일·가정 양립 관련 제도 및 정책들은 여성 근로자가 임신과 출산으로 인해 받게 되는 차별을 시정하고, 모성 보호를 받으며 안정적으로 양육에 참여할 수 있는 환경을 조성하고 지원하는 것을 그 목적으로 하였다.⁵⁾

우리나라는 1953년 제정된 「근로기준법」⁶⁾을 통해 모성보호제도인 산전후휴가를 시작으로, 1987년 제정된 「남녀고용평등법」⁷⁾에서 육아휴직, 근로여성의 육아시설 설치 등을 규율하면서 모성보호에 초점을 맞춘 정책을 시행하여 왔다. 이후 「남녀고용평등법」이 2007년 개정을 통해 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」⁸⁾로 법제 명칭을 변경하면

4) Lewis, S. and T. A. Beauregard(2018), “The meanings of work-life balance: A cultural perspective”, *The Cambridge handbook of the global work-family interface*, Cambridge: Cambridge University Press, p.1.

5) 한지영(2020), 「일·가정양립제도의 성주류화 실현을 위한 노동관계법의 법적과제」, 『법학논집』 제15권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소, p.459 참조

6) [시행 1953. 8. 9.] [법률 제286호, 1953. 5. 10., 제정]

7) [시행 1988. 4. 1.] [법률 제3989호, 1987. 12. 4., 제정]

8) [시행 2008. 6. 22.] [법률 제8781호, 2007. 12. 21., 일부개정]

서, 일·가정 양립을 법적인 개념으로 사용함과 동시에 관련 정책의 법적 근거를 마련하였다. 이에 대해 법제처의 제·개정 이유에서는 “‘일 중심’에서 ‘가정과의 균형’을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화”하기 위한 것으로 설명하고 있다.

「남녀고용평등법」은 일·가정 양립에 대한 개념 정의 규정을 두고 있지 않다. 다만, ‘제3장의2 일·가정의 양립 지원’에서 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 직장보육시설 설치 및 지원, 여성 근로자를 위한 공공복지시설의 설치 등을 규정하고 있어, 일·가정 양립의 실현을 위해 포괄하고자 하는 정책 유형들을 확인할 수 있다.

이상에서 보는 바와 같이, 한국에서의 일·가정 양립은 여성의 생애주기를 고려하여 여성의 경력단절을 예방하고 출산율을 제고하기 위한 목적에서 추진되어 왔다. 이에 따라 일·가정 양립의 정책 대상 역시 전체 근로자가 아닌 기혼 여성이나 맞벌이 부부와 같은 특정 대상에 초점을 둔 것으로 이해할 수 있다.⁹⁾

나. 일·생활 균형

일·생활 균형이라는 용어는 1970년대 영국의 취업여성단체(Working Mother’s Association)가 기혼 여성의 일과 가정 생활의 양립을 가능케 하는 사회적 기반을 조성하고자 하는 요구로 사용하기 시작하였다.¹⁰⁾¹¹⁾

현재 일·생활 균형의 범주로 포괄되는 정책들은 초기 일·가정 양립 내지는 ‘일·가정 균형’이라는 용어로 설명되었으나, 최근 학계의 논의나 정부정책을 살펴보면 일·생활 균형이라는 용어를 주로 활용하고 있다. 이

-
- 9) 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, p.24.
 - 10) 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, p.24.
 - 11) 다만 일부 연구에서는 일·생활 균형 제도는 북유럽 국가에서 최초로 도입되었고, 일·생활 균형이라는 명칭을 사용한 것은 미국 기업이 최초인 것으로 기술하고 있는 연구 결과도 존재한다. 이에 대해 자세히는 임희정(2019), 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 방안 연구』, 노사발전재단 연구보고서, p.13 참조.

는 근로자의 고용상 의무와 개인적 의무 사이의 조화를 바라보는 시각의 변화에 기인한 것이라 할 수 있으며, 여성의 경제활동 참여와 일·가정 양립을 위해 고려되었던 개념이 오히려 기혼 여성에게 노동과 가사라는 이중 부담을 초래했다는 점과 기존에 정상 가정으로 상정한 형태를 포용할 수 없는 가정의 등장(1인 가구 등)이 그 배경으로 지적되고 있다.¹²⁾ 더 나아가 일과 가정이라는 상대적으로 좁은 범주화로 인해 기존의 젠더 관계의 틀을 유지함으로써 정책의 수혜자가 특수한 집단으로 인식되는 부정적 효과를 가져 올 수 있음이 지적되고 있다.¹³⁾

선행연구에서 지적하는 바와 같이, 장시간 근로를 비롯한 남성 근로자의 일하는 방식의 변화가 수반되지 않은 상황에서 여성의 취업환경 개선에 초점을 둔 기존의 일·가정 양립정책을 통해서도 여성 근로자는 물론 남성 근로자의 일·가정 양립이 달성되기 어렵다.¹⁴⁾ 나아가 기존 정책은 저출산, 고령화, 지식기반경제의 확산 등 노동시장의 환경 변화를 반영하지 못한다는 한계가 존재하였다.¹⁵⁾

-
- 12) 임희정(2019), 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 방안 연구』, 노사발전재단 연구보고서, p.12.
 - 13) 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, pp.25-26.
 - 14) 초기 일·가정 양립정책이 양육책임은 지는 여성 근로자의 모성보호를 그 정책 대상 및 방향으로 삼은 것에 대해, 여성의 취업환경 개선만으로는 일·가정 양립을 달성하기 어렵다는 점을 지적하며, 남성의 육아참여를 권리(이른바 부모권 내지 모부성권)로 인식하여 일·가정 양립 나아가 일·생활 균형을 실현하여야 한다는 견해가 존재한다. 나아가 법의 실효성 관점에서 여전히 많은 여성들이 인사상 불이익 등을 인식하여 법 제도를 충분히 활용하지 못하고 있다는 점이 지적되고 있다. 이를 극복하기 위해 여성 근로자뿐만 아니라 남성 근로자, 동료, 기업, 국가 등이 적극적으로 협력할 필요가 있다는 주장이 제기되고 있다(한광수(2017), 「'일·생활 균형'으로의 패러다임 전환을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 대한 연구」, 『사회법연구』 제31호, 한국사회법학회, p.182; 한지영(2020), 「일·가정양립 제도의 성주류화 실현을 위한 노동관계법의 법적과제」, 『법학논집』 제15권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소, pp.461-462; 조성혜(2017), 「양성평등정책과 성평등한 노동시장을 위한 법제: 일·가정 양립 지원제도를 중심으로」, 『사회법연구』 제31호, 한국사회법학회, p.220).
 - 15) 김영주·김한나·안선영·유화정·이민재·이유림(2017), 『일·가정 양립을 위한 근로시간 유연화 선도국가의 정책형성과정 및 정책운영성과에 대한 연구』, 고용노동부 연구보고서, p.11; 한광수(2017), 「'일·생활 균형'으로의 패러다임 전환을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 대한 연구」, 『사회법연구』 제31호, 한국사회법학회, p.179 참조.

이러한 문제의식에 기반할 때, 일·가정 양립정책의 대상은 기혼 여성과 가족 구성원을 넘어 개인으로 변화하고 있으며, 그 정책 방향을 출산과 육아에서 개인의 생애주기를 관점으로 하는 패러다임의 전환이 필요하다는 논의가 진행되어 왔다.¹⁶⁾ 혼인 가정을 전제한 일·가정 양립을 넘어, 개인의 생애주기에 기반한 일·생활 균형 정책으로의 전환이 이루어지고 있다.¹⁷⁾

선행연구에서는 일·생활 균형을 기존의 일·가정 양립의 의미를 넘어서 ‘일’과 ‘일 이외의 영역’ 등에 시간과 심리적·신체적 에너지를 적절히 분배함으로써 삶을 스스로 통제·조절할 수 있고 삶에 대해 만족스러워하는 상태를 의미¹⁸⁾하는 것으로 정의하거나, 개인이 추구하는 가치와 중요도에 따라 일과 생활 영역에서 요구되는 역할 수행을 조화롭게 함으로써 자신의 삶에 대해 질적으로 만족하는 상태¹⁹⁾ 등으로 정의하고 있다. 따라서 일·생활 균형은 기존 일과 가정의 돌봄 문제를 넘어, 일과 일 이외의 생활을 유지하기 위한 개념으로 확장된 것으로 평가할 수 있다.²⁰⁾

그동안 정부는 일·생활 양립 캠페인(현, ‘일·생활 균형 캠페인’) 등을 통해, 일과 삶의 균형을 위한 양질의 유연근무, 돌봄 등을 확산하기 위한 정책적 노력을 해왔다.²¹⁾ 그 일환으로 일·가정 양립 민관협의회가 발간한 「근무

- 16) 김영주·김한나·안선영·유화정·이민재·이유림(2017), 『일·가정 양립을 위한 근로시간 유연화 선도국가의 정책형성과정 및 정책운영상과에 대한 연구』, 고용노동부 연구보고서, p.12; 한광수(2017), 「‘일·생활 균형’으로의 패러다임전환을 위한 이론적 검토와 법적 정립에 대한 연구」, 『사회법연구』 제31호, 한국사회법학회, p.182; 이승협·손애리(2020), 「노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제」, 『연구총서』 2020-12, 한국노총 중앙연구원, p.102 참조.
- 17) 개인의 생애주기에 기반한 일·생활 균형정책은, 가족부양책임이 있는 근로자의 평등과 일·가정 양립은 해당 근로자뿐만 아니라 모든 근로자의 전반적인 근로조건 개선에 의해 달성된다는 점을 강조하는 ILO 제156호 협약(가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 대우 균등에 관한 협약)의 요청과도 맞닿아 있다.
- 18) 임희정(2019), 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 방안 연구』, 노사발전재단 연구보고서, p.12.
- 19) 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, p.25.
- 20) 홍희정(2019), 「스웨덴의 일·생활 균형 정책과 시사점」, 『국제사회보장리뷰』 2019 여름호, 국제사회보장학회, p.110.
- 21) 고용노동부, 「고용노동부, 일과 가정의 행복한 균형을 위한 「일·생활 양립 대국민 캠페인」 시작했다!」, 대한민국 정책브리핑(2014.2.18.), <https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=155944807>

혁신 10대 제안, 실천 방안」에서는 “일과 삶의 균형으로 일도 생활도 즐겁게!”라는 표제하에 장시간 근무관행 바꾸기, 일하는 방식 바꾸기, 일하는 문화 바꾸기를 제안하고 있다.²²⁾²³⁾ 이와 같은 한국의 일·생활 균형 관련 정책은 일하는 문화 개선에 주안점을 두고 있는 것으로 보인다. 한편 고용노동부 일·생활 균형 추진단이 제시한 일·생활 균형 관련 정책을 통해 일·생활 균형의 제도적 관점을 간접적으로 확인할 수 있다. 고용노동부는 일·생활 균형정책이 「남녀고용평등법」상의 모성보호 관련 제도에 더하여, 근로시간 유연화 제도(시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제), 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 등을 포함한 것으로 소개하고 있다.²⁴⁾

다. 일·생활 통합

일·생활 균형 논의가 주류적인 상황에서 일과 생활을 이분법적으로 바라보는 관점에서 탈피하여, 양자가 상호 대립적인 관계가 아닌 서로 시너지를 일으키는 관계에 있다고 보는 관점인 ‘일·생활 통합’(Work Life Integration)이 해외를 중심으로 논의되고 있다.²⁵⁾

‘일·생활 통합’이란 회사에서 일하는 방식과 개인의 생활을 유연하게

22) 구체적으로 정부는 장시간 근무관행을 바꾸기 위한 실천 방안으로서 정시 퇴근하기, 퇴근 후 업무연락 자제, 업무집중도 향상을, 일하는 방식을 바꾸기 위한 실천 방안으로서 똑똑한 회의, 명확한 업무지시, 유연한 근무, 똑똑한 보고를, 일하는 문화를 바꾸기 위한 방안으로서 건전한 회식문화, 연가사용 활성화, 관리자부터 실천하기를 거론하고 있다(더 자세한 내용은 http://www.worklife.kr/website/index/ml/suggest_what.asp, 참조).

23) 이와 함께, 정부는 일·생활 균형 캠페인의 참여를 독려하기 위해 고용장려금 지원 사업, 여가친화기업 인증사업 등 정부지원사업의 참여 시 가산점을 주는 등으로 우대정책을 펼치고 있다(신주희(2020), 「‘일·생활 균형’으로 일도 생활도 즐겁게!», 대한민국 정책브리핑(2020.11.13.), <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148879775>).

24) 고용노동부 일·생활 균형 추진단이 제시한 일·생활 균형 관련 정책의 더 자세한 내용은 <http://www.worklife.kr/website/index/> 참조.

25) 권향원·차세영(2020), 「‘일과 삶 균형(WLB) 이후의 새 패러다임? ‘일과 삶 통합’(WLI) 개념의 시론적 이해 및 사례 유형화 연구」, 『한국인사행정학회보』 제19권 제3호, 한국인사행정학회, p.79.

하면서 높은 차원에서 통합하여 상호 유동적으로 운용함으로써 상승효과를 발휘하여 생산성이나 성장 확대를 실현하고 삶의 질을 향상시켜 충실감과 행복감을 얻는 것을 목표로 한다.²⁶⁾ ‘일·생활 통합’은 일·생활 균형 자체를 부정하는 것이 아니라 제도 본연의 목적을 달리 표현하는 것으로, 다양성(diversity)과 유연성(flexibility)을 주요 개념으로 하고 있다.²⁷⁾

제 외국에서는 1990년대 후반부터 ‘일·생활 통합’과 관련한 연구가 수행된 이래로, 정보통신기술의 발달과 코로나19 팬데믹으로 재택근로 등이 활성화되면서 활발한 논의가 이루어지고 있으나, 한국에서는 일·생활 통합 논의가 거의 이루어지고 있지 않다.²⁸⁾

2. 일·생활 균형제도의 제도 개선에 관한 선행연구

가. 선행연구 동향

한국에서 일·생활 균형과 관련한 논의는 여성의 경제활동 증가로 인한 취업과 임신·출산, 자녀의 양육을 병행할 수 있도록 지원하는 정책과 제도를 중심으로 이루어져 왔다. 1970년대 일·생활 균형 논의가 시작되었던 해외사례와는 달리, 한국에서는 1990년대 이후 본격적으로 논의되었는데, 보육과 모성보호를 중심으로 한 일·가정 양립 논의가 초기의 일·생활 균형 논의라 할 수 있다.

일·생활 균형과 관련한 선행연구들은 제 외국의 관련 정책 소개 및 분석, 실태조사, 제도연구, 정책연구 등 다양한 분야에 걸쳐 수행되어 왔다.

-
- 26) 經濟同友會(2008), 『21世紀の新しい働き方「ワーク&ライフ インテグレーション」を指して』. p.14.
- 27) 矢澤 美香子(2018), 「ワーク・ライフ・インテグレーションに関する研究の現状と課題」, 『武蔵野大學心理臨床センター紀要』18号, 武蔵野大學心理臨床センター紀要編集委員會, p.18.
- 28) 관련한 국내 연구로 권향원·차세영(2020), 「‘일과 삶 균형’(WLB) 이후의 새 패러다임? ‘일과 삶 통합’(WLI) 개념의 시론적 이해 및 사례 유형화 연구」, 『한국인사행정학회보』 제19권 제3호, 한국인사행정학회, pp.53-84.

분류	선행연구
비교법 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 장지연 외(2005), 『일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제』, 한국노동연구원 연구보고서. • 홍승아 외(2008), 『일가족 양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제』, 한국여성정책연구원 연구보고서. • 홍승아 외(2008), 『일가족 양립정책의 국가별 심층사례연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서. • 홍승아 외(2009), 『일가족 양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족양립 현실』, 한국여성정책연구원 연구보고서. • 김영주 외(2017), 『일·가정 양립을 위한 근로시간 유연화 선도국가의 정책형성과정 및 정책운영성과에 대한 연구』, 고용노동부 연구보고서.
실태 조사	<ul style="list-style-type: none"> • 김영옥(2012), 『일가정양립 실태조사(2012년)』, 한국여성정책연구원 연구보고서 • 유해미·정주영·양유진(2013), 『일·가정 양립을 위한 남성의 자녀양육 지원 실태와 개선 방안』, 육아정책연구소 연구보고서. • 윤자영·홍민기·김근주(2016), 『일·가정 양립제도의 노동시장 효과』, 한국노동연구원 연구보고서. • 김원정·안현미·엄다원(2018), 『서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원 방안 연구』, 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
제도 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 배규식 외(2011), 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원 연구보고서. • 한광수(2016), 『새로운 패러다임으로서의 ‘일과 생활의 균형’의 통합법 구축을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 관한 연구』, 한국연구재단 • 김근주(2017), 『일가정 양립지원제도의 유형과 체계』, 『노동리뷰』 2017년 2월호, 한국노동연구원.
정책 연구	<ul style="list-style-type: none"> • 김태홍·홍승아·유연규·임희정·강민정(2009), 『지속가능한 발전과 일가정양립 정책연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서. • 이삼식·이지혜(2011), 『일가정 양립정책과 보육정책간 연계방안 연구』, 한국보건사회연구원 연구보고서. • 강민정·이서현·임희정(2017), 『일·가정 양립 확산을 위한 기업문화 진단 지표 개발 연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서. • 임희정(2019), 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 연구』, 노사발전재단 연구보고서.

나. 주요 선행연구

1) 지속가능한 발전과 일가정양립 정책연구(2009)²⁹⁾

2009년 한국여성정책연구원의 연구보고서인 『지속가능한 발전과 일가정 양립 정책연구』는 2007-2008년 세계경제위기하에서 여성고용감소에 대한 대응책으로 일·가정 양립 지원정책 확산을 제안하고 있다.

본 연구에서는 일·가정 양립정책이 지속가능한 발전을 위한 주요 인프라라는 점을 지적하며, 정부 주도가 아닌 노·사·민·정이 지속가능한 발전을 위한 주요 아젠다로 인식하고 공동으로 추진해야 한다는 점을 강조하고 있다. 또한, 일·가정 양립제도는 개별적으로 상당히 다른 제도들을 포괄하고 있어 제도에 대한 요구도 조사와 함께 다양한 집단의 참여, 제도 도입에 대한 정당성을 설명하는 과정이 필요함을 지적하고 있다.

본 연구에서 제시하고 있는 일·가정 양립정책의 추진과제는 첫째, 일 자리나누기와 여성고용촉진 효과를 가져오는 단시간 고용형태 확산 정책을 추진해야 하며, 둘째, 우리나라의 여성인력 활용의 최대 걸림돌 중 하나인 출산·육아기 여성의 경력단절을 구조적으로 개선하기 위해 일가족 양립형 휴일 및 휴가제도를 도입·정착할 것을 제시하고 있다. 셋째, 일·가정 양립이 가능한 보육서비스 강화를 위해, 국공립보육시설을 중심으로 포괄적 서비스 제공과 보육서비스 사각지대를 해소하기 위한 노력이 필요하고, 넷째, 일·가정 양립이 필요한 근로자에 대한 취업지원 확대를 제안하였다. 마지막으로 일·가정 양립이 가능한 사회 및 기업의 여건 조성을 제안하고 있다.

2) 노동시간과 일·생활 균형(2013)³⁰⁾

2013년 한국노동연구원의 정책연구보고서인 『노동시간과 일·생활 균형』 연구는 일·생활 균형에 대한 한국의 논의가 자녀를 가진 직장 여성들만의 문제로 인식되는 경향을 비판하며, 일·생활 균형 문제는 ‘직장 우선의 장

29) 김태홍·홍승아·유연규·임희정·강민정(2009), 『지속가능한 발전과 일가정양립 정책 연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서.

30) 배규식 외(2013), 『노동시간과 일·생활 균형』, 한국노동연구원 연구보고서.

시간 노동'과 긴밀히 연계되어 있음을 지적하고 있다. 이러한 관점에서 본 연구는 노동시간의 길이와 유연한 활용이라는 변수가 일·생활 균형에 어떻게 어떤 영향을 미치는지를 살펴보고, 정책적 시사점을 제시하고 있다.

본 연구에서는 일·생활 균형이 잘 이루어질 수 있도록 2010년대에 새로운 고용질서가 구축되기 위해서는 기존의 남성 외벌이 모델이 아니라 여성인력이 경제활동에 적극적으로 참여하는 맞벌이 모델을 기반으로 해야 한다는 점을 지적하고 있다. 이를 위해서 부족한 인력 확충, 지나친 경쟁과 성과주의 문화 개선, 낡은 교대제 개선, 생산성 향상, 노동시간의 효율적 관리 및 노동시간 단축에 따른 소득보전에 대한 일정한 소득대체 제도 등을 마련하여 기업이나 공공기관의 장시간 노동문화 개혁을 제안하고 있다.

다음으로 남성 외벌이 모델에서 비롯된 가정 내 성차별적인 분업구조와 문화를 개혁해야 맞벌이 여성들에게 집중되는 일·생활 갈등을 완화하여 맞벌이 부부가 가사노동과 돌봄노동의 책임을 공유할 수 있다는 점을 지적하며, 국가의 정책이나 사회적 수준에서 남성들의 가사분담, 돌봄서비스에서의 역할을 크게 높이는 노력이 필요하다고 하였다.

또한, 생애주기상 근로자 개인이나 가정의 필요에 따라 근무시간을 줄였다가 나중에 다시 환원시킬 수 있는 선택지를 제도적으로 제공할 필요성이 있음을 지적하였다.

3) 일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구(2014)³¹⁾

2014년 고용노동부 정책연구용역 사업으로 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』가 수행되었다. 본 연구는 ‘일하는 방식·문화 개선 가이드라인’ 개발을 주된 목적으로 하여, 가이드라인에 대한 모니터링을 통해 효과성과 개선사항을 도출하고 이를 반영하여 콘텐츠의 질을 높이고자 하였다. 이를 바탕으로 가이드라인의 확산과 실용화를 위한 전략과 인프라 구축 등의 향후 정책과제를 도출하고 제안하고 있다.

본 연구에서 제안하고 있는 정책과제는 다음과 같다. 첫째, ‘일부’가 아

31) 김영주·안선영·김현아·박효진(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서.

닌 ‘전 직원’을 대상으로 하는 접근을 통해 정책의 보편성을 확보하는 것이다. 둘째, 일·생활 균형 통합 지원 체계를 구축하여 총체적인 ‘삶의 질’ 이슈를 관리하고 관점을 정리하는 컨트롤 타워를 수립해야 한다. 셋째, 일·생활 균형 조직문화 개발을 위한 중장기 전략 수립 및 기업 특성별 지원책을 마련하여 기업가의 경영이념과 핵심가치로의 결합 및 정부정책과의 결합도와 접근성을 향상시킬 필요가 있다. 넷째, 가족참여형/거점형 등 다양한 일·생활 균형 지원 프로그램의 개발이 이루어져야 한다. 다섯째, 기존의 이벤트적 가족친화 프로그램에서 벗어나 기업의 일·생활 균형 조직문화에 대해 추가적인 접근 전략의 필요성이 제시되어야 한다. 마지막으로 일·생활 균형 실현을 위한 ‘노-사-정-민(전문가·ngo)’ 협력 거버넌스 상설체를 구축하여 일·생활 균형이 성공적인 기업문화로 정착 될 수 있도록 지원해야 한다.

4) 새로운 패러다임으로서의 ‘일과 생활의 균형’의 통합법 구축을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 관한 연구(2016)³²⁾

2014년 한국연구재단의 지원을 받아 실시된 『새로운 패러다임으로서의 ‘일과 생활의 균형’의 통합법 구축을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 관한 연구』는 일과 생활의 균형에 대한 문제는 가정과 육아로부터의 해방에 국한되는 것이 아닌 전체 근로자의 삶의 질 개선과 관련되는 것임을 강조하며, 일과 생활의 균형에 관한 노동법적 전환의 패러다임을 구축하기 위한 제도적 방안을 제시하고 있다. 본 연구는 유럽국가(스웨덴·영국·프랑스)와 일본의 일·생활 균형정책 및 제도와의 비교법적 검토를 통해, 가족돌봄을 위한 근로시간 면제 및 ‘노동시간 계정제도’의 도입 등 근로시간 재편 방안을 제시한다. 또한, 일과 생활의 지원을 노동법으로부터 실현하기 위하여 『일·생활 균형법』이라는 독자적인 노동법의 제4분야를 세워, 이 법률이 개별적 노동관계법, 집단적 노동관계법, 고용보장법의 3분야를 기능적으로 횡단하여 커버하고 규제토록 할 것을 제안하고 있다.

32) 한광수(2016), 『새로운 패러다임으로서의 ‘일과 생활의 균형’의 통합법 구축을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 관한 연구』, 한국연구재단.

5) 일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 연구(2019)³³⁾

2019년 노사발전재단의 정책연구보고서인 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 연구』는 고용노동부, 여성가족부, 문화체육관광부, 각 지자체 등 다수의 기관에서 추진하고 있는 일·생활 균형정책의 성과와 한계를 점검하고, 실효성 있는 제도 운영을 위한 개선방안을 제시하고 있다. 또한 장기적인 관점에서 일·생활 균형정책이 확산될 수 있도록 중장기적 사업의 목적과 방향성, 신규 사업영역의 발굴, 실질적이고 구체적인 프로그램 개발 등 사업의 발전 방향과 활성화 방안 등을 제시하고 있다.

3. 선행연구의 의의와 한계

일·생활 균형을 둘러싼 선행연구는 여성학을 중심으로, 경영학, 법학, 사회학 등 다양한 학문 분야에서 수행되었다. 선행연구들은 일·생활 균형정책의 국내외 동향 및 해외 정책 사례를 분석하는 것이거나, 일·생활 균형제도의 실태 및 노동시장에 미치는 영향을 분석하는 연구들이 주를 이루고 있다.

일·생활 균형제도에 관한 선행연구들을 살펴보면, 주로 모성보호 및 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도와 장시간 노동 해소 및 근로시간 유연화제도에 관한 개별적인 접근이 이루어진 것으로 파악된다. 다만, 개별 제도 간의 법적 근거 및 요건과 효과 등이 상이하어, 이를 진정한 의미의 일·생활 균형정책으로 평가할 수 있는지, 또한 법 체계 간의 정합성과 타당성이 담보되고 있는지에 대한 종합적인 검토는 이루어지지 않은 것으로 보인다.

한편, 기존 선행연구들에서 일·생활 균형의 정책 대상은 「근로기준법」상 근로자를 중심으로 이루어져 왔는데, 최근 예술인, 특수형태근로종사자의 고용보험 적용 대상 확대와 더불어 출산전후휴가 급여를 보장하는 등 외연을 확장해오고 있다. 따라서 일·생활 균형과 관련하여 기존 근로자를 넘어선 정책 대상의 확장 가능성과 지원 정책의 법체계적 타당성을 검토할 필요가 있다.

33) 임희정(2019), 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 연구』, 노사발전재단 연구 보고서.

제3절 일·생활 균형제도의 법체계와 정책 전개

1. 관련 법체계 개관

일·생활 균형을 어떻게 바라보는지에 따라 포괄하는 제도 범위에 차이가 있다. 선행연구들을 통해 확인한 일·생활 균형 관련 제도는 모성보호 관련 제도, 근로시간 유연화제도(시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제), 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 등이다.

근로조건의 최저기준을 설정하고 있는 「근로기준법」에서는 일·생활 균형과 관련하여 넓게는 휴식제도, 근로시간법제를 포함한 ① 모성보호, ② 근로시간 유연화 제도를 두고 있다. 모성보호와 관련한 제도는 1953년 제정 「근로기준법」에서 정한 산전후휴가를 시작으로 현재는 출산전후휴가(제74조 제1항), 유·사산휴가(제74조 제3항), 임신기 근로시간 단축(제74조 제7항), 생리휴가(제73조) 등 제도의 외연을 확장해오고 있다. 한편 현행 「근로기준법」은 1일 1주 근로시간의 경직성을 완화하기 위한 제도로 ‘근로시간 유연화 제도’를 두고 있는데, 그 유형으로는 탄력적 근로시간제(제51조), 선택적 근로시간제(제52조), 재량(간주)근로시간제(제58조)가 있다.

「남녀고용평등법」은 모성보호와 일·가정의 양립지원에 관한 다수의 제도를 규정하고 있다. 우선 모성보호와 관련하여서는 출산전후휴가급여 등(제18조), 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3)를 규정하고 있으며, 일·가정의 양립지원과 관련하여 육아휴직(제19조), 육아기 근로시간 단축(제19조의2), 직장어린이집 설치 및 지원 등(제21조), 가족돌봄휴직·휴가(제22조의2), 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축(제22조의3) 등을 규정하고 있다.

「고용보험법」은 출산전후휴가 급여(제75조 - 제77조), 유산·사산휴가 급여(제77조 - 77조), 배우자 출산휴가 급여(제75조 - 제77조), 육아휴직 급여(제70조 - 제73조), 육아기 근로시간 단축 급여(제73조의2) 등 앞서 살펴본 「남녀고용평등법」상의 제도와 관련된 정부의 급여 지원제도 등

규정하고 있다. 나아가 최근 예술인³⁴⁾ 및 노무제공자인 피보험자³⁵⁾에 대한 고용보험 특례조항이 신설됨에 따라 예술인 및 노무제공자에게도 출산전·후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여(제77조의4, 제77조의9)을 지급하는 등으로 그 외연을 확장하고 있다.

한편 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」은 제명에서 알 수 있듯 가족친화 사회환경의 조성을 촉진함으로써 국민의 삶의 질 향상과 국가사회 발전에 이바지하는 것을 목적으로 하고 있다. 동법은 가족친화 사회환경, 가족친화 직장환경 조성을 국가와 사업주의 책무로 규정하고 있다. 여기서 가족친화 직장환경이란 근로자가 일과 가정생활을 조합롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 의미한다(「가족친화법」 제2조 제2호).

‘가족친화제도’의 하나로 탄력적 근무제도를 규정하고 있으며, 이 법에서 말하는 탄력적 근로시간제도는 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등을 의미한다(「가족친화법」 제2조 제3호 가목). 동법은 가족친화제도의 도입·확대를 위한 사용자의 노력의무를 규정하고 있으나, 이를 실행하기 위한 구체적인 요건에 대해서는 규정하고 있지 않다.

2. 법체계적 특징

현행 노동관계법령에서 ‘일·생활 균형제도’를 규율하는 단행법령은 없으며, 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「가족친화법」, 「고용보험법」 등 각각의 법령에서 관련 제도들을 규정하고 있다. 한국에서의 일·생활 균형 관련 제도들은 개별 법령을 통해 규율되고 있는 특징이 있다. 이는 일·생활 균형 제도가 체계적으로 발전되지 못했다는 점이 일정 부분 영향을 미쳤을 것으로 생각된다.

이러한 법체계적 특징에 더하여, 일·생활 균형의 개념과 범위의 부재(不在)는 법체계적 완결성을 갖지 못하거나 제도 간 정합성을 떨어트리는 요인으로 작용할 뿐더러, 수규자로 하여금 제도 활용의 장애요인으로 작용한다.

34) 「고용보험법」(법률 제17429호, 2020.6.9., 일부개정) 제77조의4.

35) 「고용보험법」(법률 제17859호, 2021.1.5., 일부개정) 제77조의9.

가령 「근로기준법」상 근로시간 유연화제도는 일·생활 균형이라는 개인의 필요성 차원에서 논의된 것이라기보다는 사업장의 필요에 따른 불규칙한 근로형태를 인정하는 차원에서 논의되었다.³⁶⁾ 반면 가족친화법상 탄력적 근무제도는 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 하기 위한 근로시간, 근로 형태, 근로 방식에 관한 것이다. 가족친화법상 탄력적 근무제도는 「근로기준법」상의 근로시간 유연화 제도와 중첩될 가능성이 존재하며, 제도로서의 체계적 완결성을 갖추지 못한 것으로 평가할 수 있다.³⁷⁾

3. 관련 입법·정책적 논의

가. 일·생활 균형 관련 단행법을 제정 논의

그동안의 일·가정 양립정책은 저출산 문제를 중심으로 보육, 출산전후 휴가, 육아휴직에 치중되어 있어, 상대적으로 근로자가 가족과 함께할 수 있는 시간의 확보와 노인 등 가족구성원을 돌보고 있는 근로자에 대한 정책이 미흡했다는 점이 지적되었다. 아울러 일·가정 양립정책의 주요 대상도 여성근로자에 한정되어 모든 근로자를 포괄적으로 지원하지 못하는 한계가 있다는 점이 문제되었다. 이에 제19대 국회에서 이연주 의원이 「일생활 균형에 관한 법률안(제안일자: 2014. 1. 29., 의안번호 1909190)」을 제출하였다. 동 법률안은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」에 규정되어 있는 일·생활 균형과 관련된 내용과 일과 생활의 균형에 필요한 체계를 구축하는데 필요한 사항을 추가한 것으로, 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.

- 가. 이 법은 근로자의 일과 생활의 균형을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지하는 것을 목적으로 함(안 제1조).
- 나. 국가는 일·생활균형위원회의 심의를 거쳐 5년마다 일·생활의 균형에 관한

36) 김근주(2017), 「일가정 양립지원제도의 유형과 체계」, 『노동리뷰』 2017년 2월호, 한국노동연구원, p.18.

37) 김근주(2017), 「일가정 양립지원제도의 유형과 체계」, 『노동리뷰』 2017년 2월호, 한국노동연구원, p.20.

- 기본계획을 수립하여야 하고 고용노동부장관은 근로자의 일·생활 균형을 지원하기 위하여 일·생활균형지원센터를 설치·운영할 수 있음(안 제7조 및 제9조).
- 다. 고용노동부장관은 근로자의 육아휴직 등으로 인한 사업장의 대체인력 채용 실태를 점검하여야 하며 사용자에게 대체인력의 채용에 유용한 정보를 제공하기 위하여 대체인력정보시스템을 구축하여 운영할 수 있음(안 제10조).
- 라. 사용자는 유산 또는 사산의 위험, 임신 중에 발생하는 증세로부터 임신 중인 근로자를 보호하기 위하여 출산전후휴가, 휴게시간을 주는 등 적절한 조치를 하여야 하며, 임신 중의 근로자에게 출산 전과 출산 후를 통하여 120일의 출산전후휴가를 주어야 함(안 제12조).
- 마. 사용자는 근로자에게 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위한 의무육아휴직을 30일 유급으로 주어야 하고, 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위하여 신청육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하며, 그 기간은 11개월 이내로 함(안 제17조제1항·제2항·제4항·제5항).
- 바. 사용자는 신청육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 신청육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하고 그 기간은 11개월 이내로 함(안 제18조제1항·제4항).
- 사. 고용노동부장관은 직장보육시설의 확대방안을 마련하고 추진하기 위하여 보건복지부장관과 협의하여 직장보육시설 확대협의체를 설치하여야 함(안 제23조).
- 아. 사용자는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함(안 제28조).
- 자. 사용자는 근로자가 만 14세 이하 자녀의 질병·사고로 인한 보살핌 등을 이유로 이에 필요한 시간을 청구하는 경우 연 80시간의 범위에서 외출을 주어야 함(안 제30조).
- 차. 사용자는 취업규칙으로 탄력적·선택적 근로시간제에 관한 사항을 정함에 있어 근로자의 일·생활 균형을 고려하여야 함(안 제31조).
- 카. 국가는 사용자가 근로자의 일·생활 균형을 지원하기 위하여 조치를 한 경우 그 비용의 일부를 지원할 수 있고, 근로자에게 가족돌봄 근로시간 단축을 허용한 경우 그 근로자의 생계비용과 사용자의 고용유지 비용의 일부를 지원할 수 있도록 함(안 제32조).

국회에 제출된 「일·생활 균형과 관련 단행 법률(안)」은 해당 법안이 유일하지만, 동 법률안은 제19대 국회 임기만료로 폐지되었다. 이후 관련 제도 개선은 「남녀고용평등법」, 「근로기준법」 등 개별 법령 단위로 이루어지고 있다.

나. 일·생활 균형 관련 정책 및 사업

한국에서의 일·생활 균형정책은 2000년대 중반부터 국가적인 의제로 부상하였으며,³⁸⁾ 정부 주도로 추진되어 왔다는 특징이 있다. 정책의 대부분은 육아와 보육을 중심으로 한 가족돌봄 지원정책과 근로시간 단축, 유연근무제, 근무혁신 등 가족과 일의 영역에 초점을 맞추고 있다.³⁹⁾

1) 저출산 고령사회 기본계획

2005년 제정된 「저출산·고령사회 기본법」에 근거하여 대통령 직속 ‘저출산고령사회위원회’가 설치되었다. 동 위원회는 2006년부터 “저출산·고령사회 기본계획”을 수립·시행하고 있으며, 현재는 2020년 12월 발표된 제4차 저출산고령사회 기본계획이 시행 중에 있다. 제4차 기본계획은 “모든 세대가 함께 행복한 지속 가능 사회”를 달성하기 위해, 세부 목표로 ‘개인의 삶의 질 향상’, ‘성평등하고 공정한 사회’, ‘인구변화 대응 사회 혁신’을 세부 목표로 설정하고 있으며, 추진전략으로 ① 함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성, ② 건강하고 능동적인 고령사회 구축, ③ 모두의 역량이 고루 발휘되는 사회, ④ 인구구조 변화에 대한 적응을 제시하고 있다. 이 가운데, 일·생활 균형과 관련한 정책은 ‘함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성’에 집중되어 있는데, 주요 과제는 출산·육아지원제도 개선을 통한 일·양육 병행이 가능한 노동 환경의 실현과 생애주기별 근로시간 단축, 근로시간 유연화 제도 확산 등과 같은 일하는 방식 및 문화 혁신이다.

38) 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, p.23.

39) 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, p.24.

〈표 2-1〉 제4차 저출산 고령사회 기본계획상 일·생활 균형 핵심과제

전략	함께 일하고 함께 돌보는 사회 조성	
주요 표 핵심 과 제	모두가 누리는 위라벨	<ul style="list-style-type: none"> • 일-양육 병행 가능한 노동 환경 실현 • 일하는 방식 및 문화 혁신으로 위라벨 실현
	성평등하게 일할 수 있는 사회	<ul style="list-style-type: none"> • 성평등한 일터 조성 및 성차별 피해구제·예방 강화 • 여성집중 돌봄노동 분야 일자리 질 개선
	아동돌봄의 사회적 책임 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 촘촘하고 질높은 돌봄체계 구축 • 균등한 초등돌봄 환경 조성
	아동기본권의 보편적 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 아동가구의 소득보장 및 생활지원 • 아동의 안정적 발달 지원 및 아동 보호안전망 강화
	생애 전반 성·재생산권 보장	<ul style="list-style-type: none"> • 성·재생산권의 포괄적 보장 • 생애 전반 생식건강 및 건강하고 안전한 임신·출산 보장

특기할 만한 사항으로는 핵심 내용인 육아휴직제도에 관한 개선으로, 육아휴직에 관한 권리를 임금근로자에 한정하지 않고, 고용보험 가입 특수형태근로종사자, 예술인, 플랫폼근로종사자, 프리랜서, 자영업자 등으로 확대를 제안하고 있는 점이다. 이에 따라 2021년 7월 1일부터 고용보험의 적용 대상을 확대하여 고용보험 가입 예술인, 특수형태근로종사자(노무제공자)에게 출산전후휴가급여를 지급하여 근로자의 범위를 넘어선 지원정책이 시행되고 있다.⁴⁰⁾

2) 고용노동부 일·생활 균형 정책

일·생활 균형의 주요 부처인 고용노동부는 2014년 ‘일·가정 양립’ 캠페인을 통해 ① 생산성과 업무효율성 제고, ② 유연근무 활용도 높이기, ③ 불필요한 회식·야근 줄이기, ④ 육아부담 나누기, ⑤ 알찬휴가·자기계발 지원을 핵심분야로 선정하여 참여기업의 일하는 방식과 문화를 개선하고자 하였다. 이후 ‘일과 가정의 양립’을 넘어 ‘일과 생활의 균형’에 초점을 맞춰, 기존 일가양립 캠페인을 ‘일·생활 균형 캠페인’으로 변경하여 진행하고

40) 「고용보험법」(법률 제17859호, 2021. 1. 5., 일부개정) 제77조의9.

있다. ‘일·생활 균형 캠페인’은 3개의 핵심분야로 ① 오래 일하지 않기, ② 똑똑하게 일하기, ③ 제대로 쉬기를 선정하고 기본과제로 관리자부터 실천하기를 제안하고 있다.

〈표 2-2〉 일·생활 캠페인 세부 내용

핵심 분야	1. 오래 일하지 않기	2. 똑똑하게 일하기	3. 제대로 쉬기
세부 과제	정시퇴근	똑똑한 회의와 보고	연가사용 활성화
	퇴근 후 업무연락 자제	명확한 업무 지시	건강한 회식 문화
	업무 집중도 향상	유연한 근무	셀 권리 지켜주기
기본 과제	관리자부터 실천하기		

또한 근무혁신 인센티브제를 실시하여 자발적이고 적극적인 근무혁신 계획을 수립한 중소·중견기업을 대상으로 근로감독 면제, 정부 지원사업 참여 시 우대초치⁴¹⁾ 등의 인센티브를 제공하고 있다. 그 외에도 유연근무제(시차출퇴근제, 선택근무제, 재택근무제, 원격근무제), 가족돌봄 등 근로시간 단축제도, 임신출산육아기 지원(육아휴직, 출산전후휴가, 육아기근로시간 단축 등), 아빠육아 지원 등을 활용하는 기업 근로자를 대상으로 다양한 지원책을 제공하고 있다.

3) 여성가족부 가족친화지원사업

여성가족부는 「가족친화법」 제15조 규정에 따라, 가족친화제도를 모범적으로 운영하는 기업 등을 대상으로 가족친화인증제도를 시행하고 있다. 평가 기준은 「근로기준법」상 법정근로시간 및 모성보호제도, 「남녀고용평등법」상 모성보호 및 일·가정 양립지원제도의 충족 여부이며, 선정된 기업 등에는 인증마크, 가족친화경영 컨설팅을 비롯하여 중앙부처와

41) 구체적으로 ‘일·생활 균형 캠페인’의 참여를 독려하기 위해 고용노동부는 고용안정장려금 지원사업 사업계획서 심사에 가점 5점을, 문화체육관광부는 여가친화기업 인증 사업 심사에 가점 5점을, 조달청은 기술용역 입찰 적격심사에 신인도 평가 시 가점 0.2점을 부여하고 있다.

각 지자체별로 금융지원 등의 인센티브를 제공하고 있다.

가족친화인증기업은 2008년 9개 기관을 시작으로 꾸준히 증가하여, 2020년 12월 기준으로 총 4,340개사(대기업 456개사, 중소기업 2,839개사, 공공기관 1,045개사)가 가족친화인증을 받았다.

4) 문화체육관광부의 여가친화인증사업

문화체육관광부는 「국민여가활성화기본법」 제16조에 근거하여, 근로자가 일과 여가생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 모범적으로 지원·운영하는 기업·기관을 대상으로 여가친화인증사업을 시행하고 있다. 여가지원제도 운영실태 및 임직원 만족도 등을 심사하여 선정된 여가친화기업과 기관에는 문화체육관광부 장관상과 지역문화진흥원장상 등의 포상을 하고 기업 홍보를 지원한다. 이와 함께 근로자휴가지원사업에 가점을 부여하고, 근로자들을 위한 문화행사 향유 기회를 제공하는 등의 인센티브를 제공하고 있다. 또한, 문화체육관광부는 여가친화인증 지원을 위한 사전·사후 컨설팅을 실시하여 여가친화제도가 안정적으로 자리 잡을 수 있도록 지원하고 있다.

2012년 여가친화인증사업이 시행된 이래, 총 201개사(2020년 12월 기준)가 여가친화인증을 받았다.

제4절 소 결

초기 여성 근로자의 모성보호를 대상으로 삼았던 일·가정 양립제도가 혼인 가정을 전제로 한 일·가정 양립을 넘어 근로자 개인을 대상으로 하는 일·생활 균형제도로 확장되면서, 그 제도의 방향과 범위 역시 출산·육아를 중심으로 한 일·가정 양립에 더하여, 개인의 일·생활 균형을 위한 근로시간 유연화로 확장되고 있다.

가족양책임이 있는 근로자의 평등과 일·가정 양립은 모든 근로자의 근로조건 개선의 통화를 통하여 실현될 수 있다는 점에서, 일·생활 균형은

일·가정 양립 실현의 전제조건이자 일·가정 양립을 포괄하는 확장된 개념이라 할 수 있다. 나아가 저출산, 비혼인구 증가, 지식기반경제의 확산 등 노동시장의 환경 변화 속에서 개인의 생애주기에 기반한 일·생활 균형 제도로의 전환은 일하는 사람의 인간 존엄이라는 「헌법」상 요청의 실현과도 직결되는 문제이다.

이렇듯 일·가정 양립에서 일·생활 균형으로의 패러다임 전환은 초기 제도가 목적으로 하였던 일·가정 양립의 실현을 위한 필수불가결한 조건이자, 다른 한편으로는 노동시장의 환경 변화에 따른 일하는 사람의 인간 존엄을 실현하기 위한 것이기에 그 개념 및 범위의 정립이 어렵다. 일·생활 균형제도는 개인이 생애주기에 따라 일과 일 이외의 영역에서 요구되는 역할을 조화롭게 수행하는 것을 목적으로 하므로,⁴²⁾ 개인의 생애주기에 따른 일·가정 양립·건강·학업·은퇴 준비 등 넓은 의미에서의 일·생활 균형이 요청된다. 따라서 일·생활 균형제도는 개인의 생애주기에 따라 체계적·통합적으로 구축되어야 함에도, 그 개념 및 범위의 부재로 현행 노동관계법령에서의 일·생활 균형제도들은 각각의 법령을 통해 개별적 내지 중첩적으로 규율되고 있다.

「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「고용보험법」 등을 통해 규율되고 있는 일·가정 양립제도는 여성 근로자를 대상으로 한 모성보호에서 나아가 가족 구성원인 남성 근로자로 그 대상을 확대하는 방향으로 발전하고 있다. 그러나 일·가정 양립제도는 혼인 가정을 전제로 한 것이기에, 일·가정 양립제도의 개별적인 규율을 통해서도 개인의 생애주기에 기반한 일·생활 균형의 온전한 실현을 기대하기 어렵다. 이러한 의미에서 일·생활 균형 실현의 핵심적인 부분이라 할 수 있는 근로시간 유연화⁴³⁾와 관련된 제도 역시, 「근로기준법」과 「가족친화법」에서 그 법적 근거 및 요

42) 임희정(2019), 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 방안 연구』, 노사발전재단 연구보고서, p.12; 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서, p.25 참조.

43) 가족부양책임이 있는 근로자의 평등과 일·가정양립은 모든 근로자의 근로조건 개선을 통해 실현될 수 있다는 점을 고려하였을 때, 근로시간 유연화는 일·가정 양립 달성의 불가결한 조건이라 할 수 있다. 나아가, 개인 생애주기에 따른 일·생활 균형 관점에서 근로시간 유연화는 생애주기에 따른 일·생활 균형의 실현을 위한 핵심적인 부분이라 할 수 있다.

건, 효과 등이 각각 다르게 규율되어, 제도로서의 체계적 완결성이 미흡한 것으로 보인다. 현행 노동관련법령에서 일·가정 양립제도와 근로시간 유연화제도 등 일·생활 균형과 관련된 제도들이 각각의 법령에서 개별적 혹은 중첩적으로 규율됨으로써, 관련 제도들의 정합성 내지 체계적 완결성이 부족한 상황이다. 나아가 이러한 제도들이 진정한 의미에서의 일·생활 균형제도라고 평가하기는 어렵다.

한편 그동안 정부는 일·생활 균형 환경 조성을 위해 기업에 인센티브를 제공하는 등 다양한 정책을 통해 근로자의 일·생활 균형을 도모하고 있다. 그러나 일·생활 균형의 개념 및 범위가 정립되어 있지 않은 상황에서 관련 정책들은 고용노동부, 여성가족부, 문화체육관광부 등 각 부처에서 산발적으로 이루어지고 있다. 이에 더하여 각 부처에서 실시되고 있는 일·생활 균형정책과 노동관계법령상의 일·생활 균형제도의 범위가 상이하다 보니, 개인의 생애주기에 기반한 일·생활 균형정책 및 제도의 체계적인 발전을 기대하기 어려운 실정이다.

이상에서 살펴본 바와 같이, 현행 노동관계법령에서 일·생활 균형이라는 목적하에서 실시되고 있는 다양한 제도와 정책들은 법체계적 완결성을 갖추지 못하거나 제도 간 정합성이 부족한 것으로 평가할 수 있다. 일·생활 균형을 통한 인격, 나아가 인간 존엄의 실현 관점에서 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형제도의 체계적인 구축이 필요하다. 나아가 최근 「고용보험법」이 예술인, 특수형태근로종사자에게까지 적용 대상을 확대하는 등으로 그 외연을 확장하고 있는바, 일·생활 균형제도를 구축함에 있어서도 「근로기준법」상 근로자를 넘어선 정책 대상 및 제도의 확장 가능성을 검토할 필요가 있다. 이하에서는 최근 관련 법령의 변화의 검토를 통해 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형의 실현을 위한 법체계적 구조를 제시하고자 한다.

제3장

「근로기준법」상 일·생활 균형제도 검토

제1절 「근로기준법」상 일·생활 균형제도의 변천

제19대 문재인 대통령은 근로시간의 단축을 통한 일과 생활의 균형 및 일·가정 양립, 그리고 일자리 창출을 핵심적인 공약으로 제시한 바 있다. 이에 따라 보건복지부는 가족친화정책을 표방, 일·가정 양립의 일상화, 결혼과 출산 및 양육부담의 경감 등 출산과 양육에 유리한 환경조성을 추진과제로 제시하고 있다. 이러한 정부의 정책은 ILO 제156호 협약 「가족부양책임이 있는 남녀근로자에 대한 기회 및 균등에 관한 협약」 및 제165호 권고에 의해 일과 생활의 균형을 통해 근로자의 인간다운 생활을 보장하고, 부양의무에 대한 책임을 여성 근로자에게서 남녀 모든 근로자에게 부여함으로써 남녀평등을 실현하고자 하는 정책적 목적을 구현하고자 한 것이다.⁴⁴⁾

일·생활 균형에 관한 헌법적 근거로서는 우리나라 「헌법」(이하, ‘헌법’) 제10조 인간의 존엄성과 행복추구권, 제11조의 평등권, 제34조 인간다운 생활을 할 권리 등을 제시할 수 있다. 또한 이러한 헌법적 규정을 근거로 「근로기준법」은 근로자의 근로시간 및 휴식제도를 통해 근로자의 일·생활 균형을 법적으로 보장하고자 지속적으로 노력하였다.

44) 한광수(2011), 「‘일과 생활의 균형(Work Life Balance)’을 위한 법제 고찰」, 『강원법학』 제34권, 강원대학교 비교법학연구소, p.446.

첫째, 모성보호의 강화를 통한 일·생활 균형이다. 따라서 2008년 개정 「근로기준법」은 산전·후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀토록 하였다(「근로기준법」 제74조 제6항). 또한 2012년 개정 「근로기준법」은 모성보호를 위해 여성 근로자의 일·생활 균형을 보장하는 제도적 장치를 마련하였다. 여성근로자의 생리휴가를 유급 여부와 상관없이 보장(「근로기준법」 제73조)하였고, 임신 중인 여성(임산부)을 위해 산전·후휴가제도(「근로기준법」 제74조)를 보완하였다. 즉 유산 및 사산의 경우에도 산전·후휴가를 보장하거나 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 휴가기간을 연장하였다(제1항 내지 제4항). 아울러 임산부의 시간외 근로를 금지하고 쉬운 근로로 전환가능케 하였다(제5항). 또한 2014년 개정 「근로기준법」은 육아기 근로시간 단축제도를 인정하였다(「근로기준법」 제74조 제7항 내지 제8항). 마지막으로 2021년 개정 「근로기준법」은 임산부가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 사용자는 원칙적으로 허용하도록 의무화하였다(「근로기준법」 제74조 제9항).

둘째, 근로시간의 유연화를 통한 일·생활 균형이다. 1997년 개정 「근로기준법」은 근로시간 유연화 제도로서 1개월 단위 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제를 도입하고, 재량근로 및 인정근로시간제를 보완하였다. 그 후 2003년 개정 「근로기준법」은 법정근로시간을 1주 44시간을 1주 40시간으로 축소하고(「근로기준법」 제50조), 1개월 단위 탄력적 근로시간제를 3개월 단위로 단위기간을 연장하였다(「근로기준법」 제51조 제2항). 최근 2021년 개정 근로기준법은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제(「근로기준법」 제51조의2)를 인정하였고, 탄력적 근로시간제에서 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산이 가능케 하였다(「근로기준법」 제51조의3).

셋째, 휴식제도를 통한 일·생활 균형이다. 2003년 개정 「근로기준법」은 월차휴가를 폐지하고 연차휴가를 15일 이상으로 개편하였고 사용촉진방안도 마련하였다(「근로기준법」 제60조 및 제61조). 또한 노사합의로 가능한 보상휴가제를 도입하였다(「근로기준법」 제57조). 그리고 2018년 개정 「근로기준법」은 유급휴일을 대통령령이 정하는 법정공휴일(관공서 공휴일 및 대체공휴일)까지 확대하였다.

제2절 「근로기준법」상 일·생활 균형제도 관련 법규정 개관

「근로기준법」 제4조에서는 “근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 따라 결정하여야 한다”고 규정하고 있다. 이것은 인격과 인간의 존엄을 존중하는 「헌법」의 원리를 구현하기 위한 것이며, 현실적으로 노사 간의 사회적·경제적인 힘의 우열관계에 있어서 사용자가 우월한 지위에 있기 때문에, 근로자와 사용자가 실질적으로 대등한 관계에서 근로조건을 결정할 수 있도록 보장하기 위해 「근로기준법」에 규정함으로써 노사대등의 원칙을 실현하고자 한 것이다. 또한 제6조에서는 남녀의 성을 이유로 차별을 금지하고 있다.

또한 「근로기준법」 제5장(제64조 내지 제75조)은 여성과 연소자에 대한 특별보호에 관하여 규정하고 있다. 이는 「헌법」 제32조 제4항 및 제5항에 명시된 여성과 연소자의 근로에 대한 특별보호를 기초로 그 내용을 구체화한 것이다. 그러나 오늘날 여성 근로자에 대한 특별보호에 대해서는 완화 및 축소라는 정책적 방향 전환이 이루어지고 있다. 따라서 여성에 대한 보호규정의 내용은 모성기능 등 남녀의 생리적 차이에서 오는 필요범위로 제한되는 방향으로 변화되고 있다.

한편 현행 「근로기준법」은 1일 8시간 내지 1주 40시간의 법정근로시간에 대해 그 경직성을 완화하기 위하여 근로시간 유연화 제도를 시행하고 있다. 다만 「근로기준법」상 근로시간 유연화 제도는 일·생활 균형이나 일·가정 양립이라는 개인의 필요성 차원에서 규정된 것이라기보다는 사업장의 경영상 필요성에 따른 근로자의 불규칙한 근로형태를 법적으로 인정한 것으로 이해할 수 있다.

마지막으로, 휴식제도는 근로자의 신체적·정신적 피로를 회복시킴으로써 근로자의 노동생산성을 유지 및 향상시키기 위해 주어지는 것이다. 그러나 오늘날에는 근로자의 일과 생활의 균형을 위해 휴식제도가 활용

되는 것이 새로운 방향 전환이라 할 것이다. 오늘날 「근로기준법」상 휴식제도는 근로자의 일·생활 균형과 관련하여 보장된 제도로 인정하는 것이 타당할 것이다.

1. 모성보호

「근로기준법」상 모성보호와 관련된 제도는 1953년 제정 「근로기준법」에서 정한 산전산후휴가를 시작으로 하여 현재에는 산전산후휴가(제74조 제1항), 유산 및 사산휴가(제74조 제3항), 임신기 근로시간 단축(제74조 제7항), 생리휴가(제73조) 등 모성보호를 위해 제도의 외연을 구체적으로 확장하고 있다.

「근로기준법」상 모성보호에 관한 규정은 원래 여성 근로자를 장시간 근로로부터 보호하기 위한 제도로써 의미가 있었다. 그러나 오늘날에는 여성 근로자에 대한 단순한 보호규정이 아니라 여성 근로자의 노동법상 권리로서 보장되는 것으로서 여성 근로자의 독자적인 일·생활 균형제도로서의 의미를 포함하게 되었다.

한편 「근로기준법」은 오늘날 국제적 추세에 따라 일반 여성 근로자에 대한 특별보호를 대폭 완화하는 한편 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성(임신부), 육아여성(산후 3년 미만된 영유아가 있는 여성)에 대해서는 보호의 폭을 넓히면서 그 내용을 강화하고 있다. 예를 들어 「근로기준법」에서는 여성 근로자에 대해서 야간근로와 휴일근로에 대한 제한(제70조)을 유지하고 있으며, 월 1일의 생리휴가(제73조), 산전후 보호휴가(제74조)를 규정하고 있으며, 근로시간과 관련하여서는 월 40시간 근로 및 1일 8시간 근로(제50조), 탄력적 근로시간제(제51조), 선택적 근로시간제(제52조), 인정근로 및 재량근로시간제를 두어 근로시간의 유연한 적용을 규정하고 있다.⁴⁵⁾

45) 일·생활 균형과 관련하여 근로기준법제의 개선방향에 관해서는 한광수(2011), 「일과 생활의 균형(Work Life Balance)을 위한 법제 고찰」, 『강원법학』 제34권, 강원대학교 비교법학연구소, pp.465-468 참조.

가. 생리휴가의 보장

제73조(생리휴·
사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

「근로기준법」상 생리휴가란 여성근로자의 생리일에 부여되는 법정휴가제도를 말한다. 생리휴가제도의 취지는 여성의 건강을 보호하고 작업능률의 저하를 방지하기 위한 것이다. 현행 「근로기준법」 제73조는 “사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있다. 그리고 여성 근로자가 생리휴가를 청구하였음에도 불구하고 사용자가 휴가를 주지 않을 경우에는 500만 원 이하의 형사처벌이 가능하다(「근로기준법」 제114조).

그러나 2014년 유한킴벌리(주)가 20-30대 여성 직장인 1,300여 명을 대상으로 조사한 결과, 생리휴가를 한 번도 써보지 못했다는 응답이 76%에 달했고, 연 1-2회 썼다는 응답도 12%에 달했다고 한다. 이는 현실적으로 직장에서 여성 근로자가 생리휴가를 신청하기가 수월하지는 않다는 점을 시사하고 있다. 그러나 여성 근로자의 생리휴가는 모성보호와 일·생활 균형의 관점에서 안정적 직장생활을 위한 필요한 수단이라고 생각된다. 여성 근로자에게 「근로기준법」상 보장된 생리휴가권의 행사를 원활하게 할 수 있도록 하는 것은 사용자의 의무이고, 궁극적으로 기업의 효율성 측면에서도 적극적인 권장을 통해 올바른 기업문화로 정착해야 할 것이다.

나. 산전·후휴가와 임신부의 보호

1) 출산전후 휴가기간의 확대

제74조(임산부의 보호)
① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이

경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다

⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

「근로기준법」 제74조 제1항은, 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다. 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일을 보장하도록 하였다. 그리고 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 규정하고 있다. 그리고 「근로기준법」 제74조 제2항은 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 산전·후휴가를 청구할 경우, 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하였다. 물론 이 경우에도 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되도록 규정하고 있다. 또한 유산이나 사산의 경우에도 산전·후휴가를 동일하게 보장하였다. 즉, 동조 제3항에서 “사용자는 임신 중인 여성이 유산

또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술에 따른 유산의 경우는 그러하지 않다”고 규정하고 있다. 그리고 동조 제4항에서는 “제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다”고 규정하고 있다. 또한 「근로기준법」 제74조 제5항에서는 “사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다”고 규정하고 있다. 그리고 「근로기준법」 제74조 제6항에서는 “사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다”고 규정하고 있다. 마지막으로 최근 「근로기준법」 개정을 통해 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 원칙적으로 이를 허용하도록 하였다(신설 2021. 5. 18).

생각건대 「근로기준법」 제74조에서 보장하는 모성보호의 내용은 여성 근로자의 일·생활 균형의 관점에서 보면 당연히 보장되어야 할 핵심적인 여성 근로자의 권리라고 판단된다. 그러나 여성 근로자의 임금보전 및 승진 등이 보장되는 건강한 기업문화로 정착되기 위해서는 일·생활 균형 및 일·가정 양립에 적극적으로 부응하기 위한 법정정책 방안이 강구되어야 할 것이다.

2) 태아검진 시간의 허용

제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)

- ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기 건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감 하여서는 아니 된다.

2008년 개정 「근로기준법」은 임신부에게 태아검진 시간을 보장하고 임금을 보장토록 하였다. 즉, 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」(이하, ‘모자보건법’) 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는 데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하도록 하였다(제74조 제1항). 「모자보건법」 제10조 제1항은 특별자치시장·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장은 임신부·영유아·미숙아 등에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 정기적으로 건강진단·예방접종을 실시하거나 모자보건전문가(의사·한의사·조산사·간호사의 면허를 받은 사람 또는 간호조무사의 자격을 인정받은 사람으로서 모자보건사업에 종사하는 사람을 말한다)에게 그 가정을 방문하여 보건진료를 하게 하는 등 보건관리에 필요한 조치를 하도록 규정하고 있다. 또한 사용자는 여성 근로자의 건강진단 시간을 이유 임금을 삭감하지 못하도록 하였다(제74조 제2항).

3) 해고의 제한

제23조(해고 등의 제한)

② 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 이 법에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못한다. 다만, 사용자가 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

「근로기준법」 제23조 제2항에서는 사용자는 산전·산후의 여성이 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못하도록 규정하고 있다. 이는 절대적 강행규정으로서 사용자가 위반할 경우에는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 해당하는 중한 형사처벌규정으로 제한하고 있다(「근로기준법」 제107조).

2. 근로시간 유연화 제도

가. 탄력적 근로시간제

제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제)

① 사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에서 정하는 바에 따라 2주 이내의 일정한 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 48시간을 초과할 수 없다.

② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 근로일과 그 근로일별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

③ 제1항과 제2항은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대하여는 적용하지 아니한다.

④ 사용자는 제1항 및 제2항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안(賃金補填方案)을 강구하여야 한다.

1) 3개월 이내의 탄력적 근로시간제

근로계약상 근로자는 어떠한 성과가 아니라 근로시간에 비례하는 노무의 제공을 의무로 한다. 근로관계의 특징은 근로자의 근로제공 의무가 근로시간을 통해 확정된다는 점이다. 그리고 근로시간의 양은 근로계약을 통해 정해지기는 하지만 근로시간에 관한 「근로기준법」의 규제에 반하는 계약내용은 법적으로 금지되어 있다. 즉 현행 「근로기준법」 제50조는 원칙적으로 근로자의 1주의 근로시간은 40시간을, 1일의 근로시간은 8시간을 넘기지 못하도록 법정근로시간을 정하고 있다. 그러나 한편으로는 탄력적으로 3개월 단위를 평균하여 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 넘기지 않는 범위 내에서 근로시간의 결정이 가능하도록 하고 있다(「근로기준법」 제51조, 3개월 단위 탄력적 근로시간제).

2) 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제

최근에는 「근로기준법」의 개정을 통해 3개월 이내의 탄력적 근로시간제(2주 단위 탄력적 근로시간제 포함)와 구별하여 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제(「근로기준법」 제51조의2)를 인정하였다. 또한 탄력적 근로시간제에서 근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금 정산이 가능케 하였다(「근로기준법」 제51조의3).

제51조의2(3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제) [본조신설 2021. 1. 5.]

① 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 제50조제1항의 근로시간을, 특정한 날에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정한 주의 근로시간은 52시간을, 특정한 날의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

1. 대상 근로자의 범위
2. 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 단위기간의 주별 근로시간
4. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

② 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 한다. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

③ 사용자는 제1항제3호에 따른 각 주의 근로일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

④ 사용자는 제1항에 따른 근로자대표와의 서면 합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계 고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 제1항제2호에 따른 단위기간 내에서 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 제1항제3호의 사항을 변경할 수 있다. 이 경우 해당 근로자에게 변경된 근로일이 개시되기 전에 변경된 근로일별 근로시간을 통보하여야 한다.

⑤ 사용자는 제1항에 따라 근로자를 근로시킬 경우에는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목을 조정 또는 신설하거나 가산임금 지급 등의 임금보전방안(賃金補填方案)을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 그러하지 아니하다.

⑥ 제1항부터 제5항까지의 규정은 15세 이상 18세 미만의 근로자와 임신 중인 여성 근로자에 대해서는 적용하지 아니한다.

3) 소 결

탄력적 근로시간제는 근로자의 일·생활 균형과 관련하여 근로자에게 장점으로 작용할 수 있다. 즉, 근로자에게는 엄격한 근로시간 설정을 일부 완화하여 근로자 자신의 결정에 의한 근로시간 배분을 가능케 하는 것이 근로자의 가족생활상의 책임을 다할 수 있을 뿐만 아니라 근로자 자신의 자유시간을 확대하여 평생교육 및 타인과의 커뮤니케이션이라는 일·생활 균형에 맞는 이익과 직업과의 조화를 꾀할 수 있는 가능성을 확대시킨다는 점에서 장점이 된다.

나. 선택적 근로시간제

제52조(선택적 근로시간제)

사용자는 취업규칙(취업규칙에 준하는 것을 포함한다)에 따라 업무의 시작 및 종료 시각을 근로자의 결정에 맡기기로 한 근로자에 대하여 근로자대표와의 서면 합의에 따라 다음 각 호의 사항을 정하면 1개월 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제50조제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위에서 1주간에 제50조제1항의 근로시간을, 1일에 제50조제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다.

1. 대상 근로자의 범위(15세 이상 18세 미만의 근로자는 제외한다)
2. 정산기간(1개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 한다)
3. 정산기간의 총 근로시간
4. 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
5. 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각
6. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항

선택적 근로시간제는 법정근로시간에 대응하는 개념으로서 근로시간의 배분을 탄력화한 변형근로시간제의 일종이다. 현행 「근로기준법」 제52조에서 사용자는 취업규칙 또는 이에 준하는 것에 의하여 시업 및 종업시각을 근로자의 자유로운 결정에 맡기도록 하는 경우로서 선택적 근로시간제를 인정하고 있다. 즉, 「근로기준법」 제52조는 사용자가 근로자 대표와 시업 및 종업시각에 관하여 서면합의를 한 경우에는 정산기간을 정하여 법정근로시간의 범위를 초과하지 아니하는 범위 내에서 특정주에

40시간, 특정일에 8시간을 초과하여 근로하게 할 수 있도록 규정하고 있다.

이러한 선택적 근로시간제는 근로자에게 일·생활 균형상의 필요에 따라 근로시간을 조정할 수 있도록 보장한 것이고, 사용자도 별도의 연장 근로수당의 지급 없이 작업능률의 향상을 가능케 한 것이다. 그러나 사용자가 반드시 근로해야 할 의무근로시간대를 정한 경우에는 근로자는 그 시간을 근로시간대에 포함시켜 시업 및 종업시각을 근로자대표와의 서면합의에 의해 정해야 한다. 다만 사용자가 사실상 1일의 소정근로시간과 거의 일치하는 의무근로시간대를 설정하는 것은 인정될 수 없다. 왜냐하면 소정근로시간과 거의 일치하는 의무근로시간대의 설정은 기본적으로 시업 및 종업시각을 근로자의 결정에 맡기는 것이라 할 수 없고, 일·생활 균형을 위해 시업 및 종업시각에 관한 근로자의 자기결정을 보장한 선택적 근로시간제의 취지에도 부합하지 않기 때문이다.

사용자 지시권과 관련하여 문제가 될 수 있는 것은 선택적 근로시간제 하에서 일정한 시각까지의 출근 내지 연장근로를 지시할 수 있는가이다. 생각건대 선택적 근로시간제는 시업과 종업시각의 결정을 근로자의 결정에 맡긴 것이기 때문에 사용자가 정한 의무근로시간대 내지 핵심근로시간대(core time)에 해당하지 않는 한, 사용자는 출근시간 내지 연장근로를 지시할 수 없다고 본다. 현행 「근로기준법」 제53조 2항에서는 당사자의 합의가 있는 경우에 선택적 근로시간제하에서도 정산시간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 연장근로를 가능케 하고 있다. 이것은 서면합의에 의해 선택적 근로시간제를 실시하더라도 개별 당사자 사이의 합의가 있는 경우 종업시각 이후의 연장근로를 가능케 한 것이다.⁴⁶⁾

또한 선택적 근로시간제하에서 사용자가 근로자에게 출장을 명령하는 경우도 문제가 될 수 있는데, 이 경우에도 물론 선택적 근로시간제하에서 출장명령은 가능하다고 볼 수 있지만 사용자가 근로시간 외의 시간을 특정하여 출장을 명령하는 경우에는 반드시 근로자의 동의를 얻어야 한

46) 선택적 근로시간제와 사용자 지시권의 관계에 관해서는 방준식(2019), 근로형태의 다양화와 노동법의 대응, 『노동법포럼』 제26호, 노동법이론실무학회, pp.124-125 참조

다. 그리고 이러한 동의는 개별적인 근로자의 동의를 요하는 것이므로 단체협약이나 취업규칙에 유보조항이 있다고 하더라도 개별적인 동의가 있었다고 볼 수는 없다. 또한 선택적 근로시간제의 실시에 따라 이루어진 근로자의 포괄적 동의도 마찬가지로 개별적 동의라고 볼 수 없다. 왜냐하면 선택적 근로시간제는 개별 근로자에게 일·생활 균형을 목적으로 근로시간을 자기결정할 수 있도록 보장한 제도이기 때문이다.

다음으로 근로자가 선택적 근로시간제의 단위기간에서 총근로시간을 근로한 경우, 당해 기간 중에 출근의무를 부담하는지 의문이다. 즉, 선택적 근로시간제하에서 근로자는 서면합의에 정한 단위기간의 총근로시간을 근로해야 할 의무를 부담하지만, 예를 들면 총근로시간이 1개월 160시간으로 규정되어 있고 근로자가 그 시간을 근로한 경우, 기간의 잔여일에 관해서는 노무급부의무를 부담하지 않는지 아니면 노무급부의무 자체는 존재하므로 사용자는 사용자 지시권을 행사하여 출근을 명령할 수 있는지의 문제이다. 생각건대 선택적 근로시간제는 근로자의 출근의무 자체를 면제하는 제도가 아니므로 단체협약 및 취업규칙에 별도의 정함이 없는 한, 근로자가 일방적으로 근로일을 휴일로 변경하는 것은 인정하기 어렵다고 본다. 그러나 선택적 근로시간제는 출근명령을 배제하는 의미에서의 자기결정까지 보장하는 것은 아니지만 근로자가 일·생활 균형을 위해 시업 및 종업시각을 자기결정하도록 한 취지는 보장되어야 할 것이다.

다. 인정근로시간제

제58조(근로시간 계산의 특례)

- ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.
- ② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와의 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

인정근로시간제는 근로자가 사업장 밖에서 근로를 하여 사용자가 통상적인 방법으로는 실근로시간을 산정하기 어려운 경우에 근로시간의 계산을 합리적이고 명확하게 하기 위하여 실제의 근로시간에 관계없이 일정한 시간을 근로한 것으로 간주하는 것으로서, 사업장 밖 근로에 대한 간주근로시간제도로 설명하기도 한다.

인정근로시간제가 적용되기 위해서는 첫째, 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로해야 하고, 둘째, 이러한 사업장 밖의 근로로 인해 근로시간을 산정하는 것이 어려워야 한다. 이 두 가지 요건이 충족되는 경우에 해당 근로자의 근로시간은 소정근로시간을 근로한 것으로 간주되게 된다(「근로기준법」 제58조 제1항 본문).

인정근로시간제를 사업장 밖에서 근로하는 근로자의 항상적인 장시간 노동을 승인하는 근거로 사용해서는 안 된다. 원칙적으로 이 제도에서 근로한 것으로 간주되는 소정근로시간은 법정근로시간의 범위 내에서 당사자 간에 정한 근로시간일 뿐만 아니라, 궁극적으로 근로자의 일·생활 균형을 보장하기 위해 이 제도가 부합해야 하기 때문이다. 아울러 그 업무를 수행하기 위해 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 간주 하되(「근로기준법」 제58조 제1항 단서), 대체로 근로자대표와 서면합의를 한 경우에 그 합의한 시간을 근로시간으로 본다(「근로기준법」 제58조 제2항).

라. 재량근로시간제

제58조(근로시간 계산의 특례)

③ 업무의 성질에 비추어 업무 수행 방법을 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무는 사용자가 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간을 근로한 것으로 본다. 이 경우 그 서면 합의에는 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다.

1. 대상 업무
2. 사용자가 업무의 수행 수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니 한다는 내용
3. 근로시간의 산정은 그 서면 합의로 정하는 바에 따른다는 내용

「근로기준법」상 재량근로시간제는 근로자의 창의적이고 유연한 근로의 확보를 목적으로 근로시간 배분에 관한 사용자의 일방적인 지시권의 행사를 제한할 수 있도록 한 제도이다.⁴⁷⁾ 다만 이러한 재량근로시간제를 실시하기 위해서는 대상 업무, 사용자가 당해 업무의 수행수단 및 시간 배분 등에 관하여 근로자에게 구체적인 지시를 하지 아니 한다는 내용 및 당해 근로자의 근로시간의 산정은 앞서 선택적 근로시간제에서와 같이 서면합의로 정하는 바에 따르겠다는 내용이 기재된 사용자와 근로자 대표의 서면합의가 있어야 한다(「근로기준법」 제58조 3항).

원래 사용자 지시권은 일상적인 노무의 지시(노무의 구체적인 내용, 방법 등의 결정)를 핵심적인 내용으로 하는 권리이다. 따라서 이러한 사용자 지시권의 핵심적 내용을 근로자의 재량(자기결정)에 위임하는 재량근로시간제는 근로계약의 노무의 타인결정성에 대한 중대한 제한이 된다. 하지만 재량근로시간제가 당해 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관해 사용자의 지시를 배제할 수 있는 제도이지만 노무급부의 기본적 내용에 관한 사용자 지시권까지 배제하는 것이 아니라는 점을 간과해서는 안 된다. 결국 재량근로시간제는 근로자의 자기결정을 요소로 하면서도 노무급부의 타인결정성이라는 기본적 특징을 전제로 하는 제도로 이해해야 할 것이다. 또한 재량근로시간제는 출근(근로일의 결정)까지도 근로자의 재량에 맡기는 것이 아니기 때문에 근로자가 소정근로일에 노무급부의무를 부담하는 것은 당연하고, 그 점에서 사용자 지시권에 의한 지시구속을 면하기 어렵다.

마지막으로 근로시간저축제도의 도입도 적극적으로 고려되어야 할 것이다. 이는 독일에서 활용되고 있는 제도로서 근로계약이나 단체협약, 서면합의에 정해진 근로시간과 실제 근로시간의 차이를 기록한 것으로 이를 일정한 기간 내에 정산하도록 하는 제도이다. 동 제도를 도입할 경우 1일 또는 1주 단위로 규정된 근로시간 산정단위를 1월 또는 1년으로 연장하여 1일 또는 1주의 근로시간을 탄력화함으로써 근로시간을 유연화하는 제도를 설계하는 토대로 기능할 수 있을 것이다.

47) 김형배(2018), 『노동법』(제26판), 박영사, p.460.

마. 근로시간 유연화 제도와 사용자 지시권의 관계

이상에서 살펴본 근로시간 유연화 제도는 사용자 지시권⁴⁸⁾과 관련하여 가장 문제가 될 수 있는 것은 사용자가 선택적 근로시간제하에서도 일정한 시각까지의 출근 내지 연장근로를 지시할 수 있는가이다. 생각건대 선택적 근로시간제는 시업과 종업시각의 결정을 근로자의 결정에 맡긴 것이기 때문에 사용자가 정한 의무근로시간대 내지 핵심근로시간대(core time)에 해당하지 않는 한, 사용자는 출근시간 내지 연장근로를 지시할 수 없다고 보아야 한다.⁴⁹⁾ 또한 선택적 근로시간제하에서 사용자가 근로자에게 출장을 명령하는 경우도 문제될 수 있는데, 이 경우에도 물론 선택적 근로시간제하에서 출장명령은 가능하다고 볼 수 있지만 사용자가 근로시간 외의 시간을 특정하여 출장을 명령하는 경우에는 근로자의 동의를 얻어야 한다. 그리고 이러한 동의는 개별적인 근로자의 동의를 요하는 것이므로 단체협약이나 취업규칙에 유보조항이 있다고 하더라도 개별적인 동의가 있었다고 볼 수는 없을 것이다. 마찬가지로 선택적 근로시간제의 실시에 따라 이루어진 근로자의 포괄적 동의도 마찬가지로 개별적 동의라고 볼 수 없을 것이다.

다음으로 근로자가 선택적 근로시간제의 단위기간에서 총근로시간을 근로한 경우, 당해 기간 중에 출근의무를 부담하는지 의문이다. 즉, 선택적 근로시간제하에서 근로자는 서면합의에 정한 단위기간의 총근로시간을 근로해야 할 의무를 부담하지만, 예를 들면 총근로시간이 1개월 160시간으로 규정되어 있고 근로자가 그 시간을 근로한 경우, 기간의 잔여일에 관해서는 노무급부의무를 부담하지 않는지 아니면 노무급부의무 자체는 존재하므로 사용자는 사용자 지시권을 행사하여 출근을 명령할 수

48) 사용자 지시권에 관해서는 방준식(2006), 「사용자 지시권에 관한 연구」, 고려대학교 박사학위논문 참조.

49) 현행 「근로기준법」 제53조 제2항에서는 당사자와의 합의가 있는 경우에 선택적 근로시간제하에서도 정산기간을 평균하여 1주간에 12시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 연장근로를 가능케 하고 있다. 이것은 서면합의에 의해 선택적 근로시간제를 실시하더라도 개별 당사자 사이의 합의가 있는 경우에는 종업시각 이후의 연장근로를 가능케 한 것이다.

있는지의 문제이다. 생각건대 선택적 근로시간제는 근로자의 출근의무 자체를 면제하는 제도가 아니므로 단체협약 및 취업규칙에 별도의 정함이 없는 한, 근로자가 일방적으로 근로일을 휴일로 변경하는 것은 인정하기 어렵다고 본다. 왜냐하면 선택적 근로시간제는 사용자 지시권에 의한 출근명령을 배제하는 의미에서의 자기결정까지 보장하는 것을 의미하는 것은 아니기 때문이다.

생각건대, 사용자 지시권은 일상적인 노무의 지시(노무의 구체적인 내용, 방법 등의 결정)를 핵심적인 내용으로 하는 권리이다. 따라서 이러한 사용자 지시권의 핵심적 내용을 근로자의 재량(자기결정)에 위임하는 재량근로시간제는 근로계약의 노무의 타인결정성에 대한 중대한 제한이 된다. 하지만 재량근로시간제가 당해 업무의 수행수단 및 시간배분 등에 관해 사용자의 지시를 배제할 수 있는 제도이지만 노무급부의 기본적 내용에 관한 사용자 지시권까지 배제하는 것이 아니라는 점을 간과해서는 안 된다. 결국 재량근로시간제는 근로자의 자기결정을 요소로 하면서도 노무급부의 타인결정성이라는 기본적 특징을 전제로 하는 제도로 이해해야 할 것이다. 또한 재량근로시간제는 출근여부 및 근로일의 결정까지도 근로자의 재량에 맡기는 것이 아니므로 근로자가 소정근로일에 노무급부의무를 부담해야 하는 것은 당연하고, 그 점에서 사용자 지시권에 의한 지시구속을 면하기 어려울 것이다.

3. 휴식제도

휴식제도는 일반적으로 휴게와 휴일 및 휴가로 구성된다. 휴식은 근로자의 신체적·정신적 피로를 회복시킴으로써 노동의 재생산을 꾀하고 생산성을 유지하기 위하여 주어지는 것이다. 반면에 근로자의 입장에서는 일·생활 균형을 위한 기본적인 토대를 마련하는 근거규정일 것이다. 현재 「근로기준법」 제4장에서는 일·생활 균형과 관련하여 다양한 휴식제도에 관하여 규정하고 있다.

가. 주휴일 제도

ILO협약 제106호와 세계 각국의 근로자보호법은 일요일 또는 다른 특정일에 주 1일의 휴일을 근로자에게 부여하여야 한다고 규정하고 있다. 오늘날 주휴일 제도는 근로자로 하여금 주근무일에서 오는 육체적·정신적 피로를 회복하도록 함으로써 노동의 재생산을 도모하고 휴식과 자유 시간을 통하여 문화적 생활과 가족과 함께하는 여가를 확보함으로써 일·생활 균형을 목적으로 하고 있다.

제55조(휴일)

① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

「근로기준법」 제55조 제1항은 사용자는 근로자에게 1주 평균 1회 이상 휴일을 주어야 하는 원칙을 규정한 것이다. 물론 주휴일제가 휴일을 어느 요일로 특정하고 있지 않으므로 사용자는 그 사업장 또는 업무의 특성을 고려하여 특정 요일을 주휴일로 정할 수 있을 것이다.

주휴일제에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다(법 시행령 제30조 제1항). 다만, 소정근로일수를 개근한 근로자가 주휴일에 주휴일 임금과 휴일근로수당을 받고 근로를 하면 주휴일제를 위반한 것인지 문제가 된다. 이에 대해서는 근로자가 연속적으로 주휴일에 근로를 하는 등 근로자의 건강과 생활리듬을 해치는 것을 방지하는 제한규정을 두거나, 단체협약 또는 노사협정으로 주휴일 근로를 규제하는 약정을 통해 해결하는 방안이 모색될 수 있을 것이다.

나. 법정공휴일 제도

2018년 3월 20일 국회를 통과한 개정 「근로기준법」은 제55조 2항을 신설하여 대통령령으로 정하는 공휴일(법정공휴일)도 주휴일과 마찬가지로 유급휴일로 보장하였다.

제55조 (휴일)

② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.

다만, 「근로기준법」 제55조 2항의 법정공휴일 제도의 시행시기는 사업 규모별로 구분하여 다르게 정하고 있다. 또한 ‘대통령으로 정하는 휴일’이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」 제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다(시행령 제30조 2항).

1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관: 2020년 1월 1일
2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2021년 1월 1일
3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장: 2022년 1월 1일

다. 휴일대체제도

단체협약이나 취업규칙 또는 근로자와의 합의에 의하여 원래의 유급 주휴일에 근무하고 통상의 다른 근로일을 휴일로 대체하는 이른바 휴일 대체근무를 정해 놓을 수 있다. 이 경우에도 휴일의 대체 여부를 사전에 결정하여 근로자가 휴일의 자유로운 사용에 지장을 받지 않도록 하여야 할 것이다.

적법한 휴일대체제도의 절차에 따르지 아니하고 특정한 주휴일에 근로를 하게 하면 휴일근로가 되어 가산임금을 지급해야 한다. 이 경우에 다른 날에 쉬도록 하더라도 그날이 주휴일이 되지 않으며 단지 근로의무가 면제되는 날에 해당할 뿐이다.

라. 육아기 근로시간 단축제도

제74조(임산부의 보호)

⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

「근로기준법」은 육아휴직(「남녀고용평등법」 제19조 제1항)을 신청할 수 있는 근로자가 그 대신 근로시간 단축을 신청할 경우, 원칙적으로 사업주는 이를 허용하도록 보장하고 있다. 즉, 「근로기준법」 제74조 제7항에 따라 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 청구하는 경우 이를 허용해야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 단시간 근로자의 경우 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. 또한 임신기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감해서는 아니 된다(동법 제74조 제8항).

한편 최근 「근로기준법」 개정을 통해 임신기 여성 근로자가 육아기 근로시간 단축뿐만 아니라 업무의 시작 및 종료의 시각의 변경을 신청하는 경우에도 원칙적으로 사업주에게 이를 허용하도록 하고 있다(동법 제74조 제9항, 신설 2021. 5. 18).

마. 보상휴가제

「근로기준법」 제57조에서는 보상휴가제에 관하여 규정하고 있다. 즉, 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3(근로한 기간이 단위기간보다 짧은 경우의 임금), 제52조 제2항 제2호⁵⁰⁾ 및 제56조에 따른

50) 「근로기준법」 제52조 제2항에서 사용자는 동법 제1항에 따라 1개월을 초과하는 정산기간을 정하는 경우에는 다음 각 호의 조치를 하여야 한다.

1. 근로일 종료 후 다음 근로일 시작 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상

연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다.

제57조(보상휴가제)
 ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제51조의3, 제52조 제2항 제2호 및 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대하여 임금을 지급하는 것을 같음하여 휴가를 줄 수 있다.

보상휴가제는 원래 근로자가 연장·야간 및 휴일근로를 행하여 가산임금의 수입을 올리려는 현실적 상황을 인식하고, 보상휴가제를 통해 이러한 가산임금의 지급 실태에서 오는 사용자의 부담을 완화시킬 목적에서 시행된 것이다. 그러나 일과 생활의 균형을 관점에서 보면, 근로자에게 연장·야간 및 휴일근로에 대한 경제적 보상 대신에 적절한 휴가를 통해 개인의 여가생활 등을 즐길 수 있도록 배려하는 것으로 이해할 수 있을 것이다.

〈표 3-1〉 보상휴가제 도입을 위한 서면합의에 포함되어야 할 사항

휴가부여 방식	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자의 청구에 의한 것인지 사용자가 지정할 것인지 여부 - 전체 근로자 대상 또는 희망하는 근로자에 한하여 적용할 것인지 여부 등
임금청구권	<ul style="list-style-type: none"> - 휴가청구권과 임금청구권의 선택을 인정할 것인지 여부 - 임금을 지급받는 대신 휴가만 인정할 것인지 여부 - 휴가를 사용할 수 있는 기한을 정한 경우 그 기한
보상휴가 부여기준	<ul style="list-style-type: none"> - 시간단위로 휴가를 부여할지 일 단위로 부여할지 여부 - 가산임금만 적용할지 모든 시간외근로에 대해 적용할지 여부 등

자료: 필자 작성.

의 휴식 시간을 줄 것. 다만, 천재지변 등 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면 합의가 있으면 이에 따른다.

2. 매 1개월마다 평균하여 1주간의 근로시간이 동법 제50조 제1항의 근로시간을 초과한 시간에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급할 것. 이 경우 동법 제56조 제1항은 적용하지 아니한다.

바. 연차휴가 시가지정권

「근로기준법」상 인정되는 연차휴가제도는 1년간 계속 근로한 근로자에게 그 근로에 따른 피로의 회복을 위하여 정신적·육체적 휴식의 기회를 제공함으로써 근로자의 노동력을 유지·향상시키려는 데 취지⁵¹⁾와 목적이 있다.⁵²⁾ 그리고 근로자의 연차유급휴가권이란 「근로기준법」 제60조 제1항 내지 4항의 요건만 갖추면 당연히 성립하는 것이다. 따라서 「근로기준법」은 근로자가 시기를 지정하여 청구를 하게 되면 근로자의 청구가 있는 그 시기에 휴가를 주도록 의무화하고 있다(「근로기준법」 제60조 5항 본문). 다만 사용자의 적법한 시기변경권의 행사를 해제조건으로(「근로기준법」 제60조 5항 단서) 그 권리가 구체적으로 실현되는 것이다.⁵³⁾

제60조(연차 유급휴·

- 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.
- ④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.
- ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

51) 대법원 판례(대법원 2013. 12. 26. 선고 2011다4629 판결)는 연차휴가제도의 취지를 기왕의 근로제공에 대한 보상적 성격을 전제로, 정당한 쟁의행위에 참가한 기간과 육아휴직 기간 동안에는 원칙적으로 근로제공의무가 없으며 사용자 또한 근로의 대가를 지급할 의무도 없다는 점 등을 종합적으로 고려하여 '연간 소정근로일수'에서 쟁의행위기간 및 육아휴직기간 등이 차지하는 일수를 제외한 나머지 '실질 소정근로일수'를 기준으로 근로자의 출근율을 산정하도록 하였다. 이러한 대법원 판례의 태도에 대한 비판으로는 김근주(2015), 「연차휴가제도의 보상적 성격에 관한 비판적 검토」, 『노동법연구』 제39호, 서울대 노동법연구회, p.121 이하 참조.

52) 대법원 1997. 2. 28. 선고, 95다54198 판결.

53) 대법원 2000. 11. 28. 선고, 99도317 판결.

결국 근로자의 연차유급휴가권은 「근로기준법」상 객관적인 성립요건을 충족시킨 경우에 당연히 발생하는 것이지만, 근로자가 스스로 시기지정권을 행사하여 어떤 휴가를 언제부터 언제까지 사용할 것인지에 관하여 특정하여야 한다.⁵⁴⁾

생각건대, 일과 생활의 균형의 관점에서 연차휴가 시기지정권을 갖는 근로자에 대해 사용자는 해당 근로자의 연차유급휴가권의 행사를 방해하지 않아야 할 부작위의무가 있고, 근로자가 청구한 시기에 연차휴가를 부여할 수 있도록 배려해야 할 의무도 있다고 본다.

사. 유급휴가의 대체

1996년 12월 31일 「근로기준법」 개정과 1997년 3월 13일 「근로기준법」 제정으로 ‘유급휴가의 대체’에 관한 제도가 마련되었다.

제62조(유급휴가의 대체)

사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제60조에 따른 연차 유급휴가일을 같음하여 특정한 근로일에 근로자를 휴무시킬 수 있다.

이 제도는 연차휴가의 계획적 내지 연속적 시행을 촉진하는 것을 목적으로 하는 것으로 근로자가 시기지정권을 행사하여 연차휴가를 개별적으로 정하는 경우에는 달리 특정기간에 몰아서 또는 일정한 계획안에 따라 시행되는 제2의 휴가시행 결정방법이라고 할 수 있다. 이러한 제도는 예를 들어 명절 전후의 근로일을 연차휴가로 대체하거나 징검다리 휴일에 몰아서 휴가를 주거나 하계 또는 동계 휴가를 일정한 계획표에 따라 시행할 때 활용될 수 있을 것이다. 다만, 이 제도를 활용하기 위해서는 그 요건으로서 근로자대표와의 서면 합의가 충족되어야 한다.

54) 대법원 1997. 3. 28. 선고 96누4220 판결. 이 판결에서는 휴가시기에 관한 근로자의 특정이 없는 시기지정권의 행사는 적법한 시기지정이라 할 수 없고, 그 효력을 인정할 수 없다고 하였다.

제3절 「근로기준법」상 일·생활 균형을 위한 개선방안

오늘날 근로관계에서는 사용자 지시권이 약화 내지 배제되고 근로자의 자기결정권이 강조되는 경향이 있다. 「근로기준법」의 법체계적 관점에서 일·생활 균형을 위한 개선방안이 요구되는 이유이다. 또한 오늘날 근로형태의 유형이 변화됨에 따라 근로관계에서 근로자의 계약적 지위의 회복이 요구되는 현상이 확대되고 있다. 특수형태근로종사자나 플랫폼종사자를 중심으로 형성되는 새로운 근로형태의 출현이 보여주는 오늘날의 현상이고, 「근로기준법」의 내용이 확대되어 이른바 ‘일하는 사람을 위한 법’이 요구되는 이유이기도 하다.

1. 재량근로형태의 선택적 근로시간제

앞에서 살펴본 바와 같이 근로자에게 자신의 근로시간을 개시 및 종료하는 시각에 관하여 일정한 한도 내에서 결정할 수 있도록 한 제도가 선택적 근로시간제이다. 이 제도는 하루의 근로시간의 양 자체는 사용자가 결정하고, 근로시간의 개시(자동적으로 종료시각이 결정되게 된다)를 근로자가 결정할 수 있도록 한 것이다. 그러나 실무에서는 「근로기준법」이 정하는 선택적 근로시간제보다는 근로시간의 개시 및 종료뿐만 아니라 하루의 근로시간의 양도 근로자가 결정할 수 있는 ‘재량근로형태의 선택적 근로시간제’가 오히려 일반화되고 있다.

이와 같이 재량근로 형태의 선택적 근로시간제가 도입되는 경우에는 ① 근로자가 근로의무를 부담하는 표준근로시간 ② 오전과 오후의 근로시간 변동 가능 폭 ③ 의무근로시간 ④ 일정시간에 대해 대차할 수 있는 시간의 한도 ⑤ 사용자에게 의한 근로시간 평가의 방법 등이 결정되어야 한다. 다만 근로자에게 출근의무가 있는 의무근로시간을 반드시 정해야 하는지는 여전히 문제될 수 있다. 아울러 현행 「근로기준법」 제52조의 선택적 근로시간제하에서는 반드시 근로하여야 할 시간대를 정하는 경우에는 그 시각

및 종료 시각(4호), 근로자가 그의 결정에 따라 근로할 수 있는 시간대를 정하는 경우에는 그 시작 및 종료 시각(5호)을 정하도록 하고 있지만 궁극적으로 사용자에게 의한 근로시간 평가라는 기본조건은 여전히 남아 있다.

2. Job-sharing(일자리나누기)

Job-sharing(일자리나누기)은 원래 장기적인 경기침체로 인한 실업문제를 해결하기 위하여 정부가 지속적인 고용안정대책으로서 제시하고 있는 노동시장정책이다. 독일에서도 「단시간 및 기간제근로법(TzBfG)」 제13조 제1항 1문에서 ‘사용자와 근로자는 더 많은 근로자들이 하나의 일자리에서 근로시간을 나누는 것을 합의할 수 있다’고 규정함으로써 Job-sharing(일자리나누기)의 가능성을 입법적으로 보장하고 있다.⁵⁵⁾

그러나 일과 생활의 균형이라는 관점에서 보면, 근로시간 단축을 통한 Job-sharing(일자리나누기)의 보다 중요한 가치는 궁극적으로 근로시간의 단축이 근로자의 건강과 생활의 질을 향상시키는 데 기여한다는 점이다. 근로시간의 단축은 과로사에 의한 산업재해율을 낮출 뿐만 아니라 근로자의 여가시간이 늘어남에 따라 가족과 즐기는 시간, 레저활동, 사회적 참여, 교육 등 생활 수준이 향상된다. 또한 근로자들은 근로시간을 자유로이 조정할 수 있어 선택권이 넓어지게 된다. 특히 육아나 가사노동의 부담이 큰 여성 근로자에게 근로시간 단축은 더욱 중요한 의미를 가지게 된다.⁵⁶⁾

다만, 이익창출을 목적으로 하는 사용자에게 Job-sharing을 통해 지속적인 고용안정을 유지하도록 하는 것은 한계가 있을 것이다. 따라서 사용자에게 Job-sharing의 동기를 부여할 수 있는 적극적인 방안이 마련되어야 할 것이다. 예를 들어 근로시간단축을 통한 Job-sharing의 경우에는 종래 정규직근로자의 지위를 단시간근로자 내지 교대제근로자로 변경하는 것이 가능할 수 있는 법적 장치를 마련하거나, Job-sharing을 성실하게

55) 방준식(2012), 「Job-sharing(일자리나누기)의 도입에 따른 노동법·사회보장법적 과제」, 『고려법학』 제65호, 고려대학교 법학연구소, p.220.

56) 방준식(2012), 「Job-sharing(일자리나누기)의 도입에 따른 노동법·사회보장법적 과제」, 『고려법학』 제65호, 고려대학교 법학연구소, p.222.

수행한 사업주에게는 세금감면이나 사회보험료의 감액과 같은 정부보조의 적극적인 지원이 있게 된다는 등의 사업주에 대한 법정책적 방안이 고려되어야 할 것이다.

3. 이른바 연결차단권

오늘날 경제적 보상보다 삶의 질을 중시하는 직장인이 늘어나는 등 근로시간 단축과 적절한 휴식의 보장이 필요하다는 의식이 근로자들 사이에서 일반적인 공감대로 형성되고 있다.⁵⁷⁾

그러나 스마트폰으로 상징되는 기술의 발달로 근로자는 퇴근 이후에도 직장 상사의 메시지를 확인하거나 업무지시를 처리해야 하는 상황이 발생하게 되었다. 이처럼 퇴근 이후 근로자의 휴식시간이 실질적인 근로시간으로 변경됨으로써 이른바 새로운 유형의 ‘그림자 노동’이 등장하여 근로자의 퇴근 이후의 휴식이나 여가생활을 몰아낸 것이다.

따라서 이러한 현상을 반영하여 직장인의 일과 생활의 균형을 위해서 국회에서는 소위 ‘퇴근 후 카톡금지법’이라고 불리는 업무시간 외 연결차단권이 입법적으로 논의되고 있다. 그리고 업무시간 외 업무 관련 지시 등 연락을 금지하는 연결차단권에 관한 「근로기준법 개정안」이 국회에서 이미 발의되기도 하였다. 다만 2016년 이래 4개의 「근로기준법 개정안」⁵⁸⁾이 발의되었지만 국회 본회의에 상정되지는 못했다. 그 이유는 해당 법안에 대한 여러 쟁점들이 존재했기 때문이다. 먼저, 모든 산업에 일괄 적용할 수 있는지 의문이었고, 둘째, 어디까지가 업무상 카톡으로 볼 수 있는지 불명확하였다. 그리고 셋째, 「근로기준법」을 통해 금지한다고 하더라도

57) 조재호(2019), 「연결차단권에 관한 검토」, 『노동법연구』 제46호, 서울대학교 노동법 연구회, p.105.

58) 제20대 국회에서는 근로자의 사생활 보호나 근로시간 계산의 특례를 중심으로 신경민 의원 대표발의(2016. 6. 22), 유승민 의원 대표발의(2017. 3. 23), 이용호 의원 대표발의(2017. 8. 4), 손금주 의원 대표발의(2017. 8. 7)하였지만 회기가 지나면서 모두 폐기되었다. 4개의 개정안의 자세한 내용에 관해서는 조재호(2019), 「연결차단권에 관한 검토」, 『노동법연구』 제46호, 서울대학교 노동법연구회, p.113 이하 참조.

도 카톡 지시가 사라질 것인지에 회의적이었다. 물론 이외에도 기업의 업무혁신이라는 측면에서 카카오톡 사용의 순기능도 무시할 수 없다는 점에서 해당 법안이 통과되어 적용되기까지 선불리 판단할 수 없다는 견해도 제시된 바 있다.

다만, 2020년에는 더불어민주당 송옥주 의원이 정보통신기기 등을 통한 새로운 근로부담으로부터 근로자를 보호하고자 하는 「근로기준법 개정안」을 대표발의한 바 있다.⁶⁰⁾ 개정안에서는 ‘정보통신기기 등을 활용하여 특정 시간 동안 사용자가 근로자에게 업무에 관한 지시를 하는 경우’를 대기시간에 포함하고 있다.⁶¹⁾ 이는 정보통신기기 등을 통하여 사용자의 지시를 받는 경우 근로시간으로 명확히 구분하기 어려운 상황이 존재하기 때문에 정보통신기기 등을 활용하여 특정 시간 동안 사용자가 근로자에게 업무에 관한 지시를 하는 시간을 근로시간으로 명시한 것이다

그러나 법정정책적 관점에서 보면, 연결차단권은 근로자의 휴식권을 보장하고 근로자의 시간주권⁶²⁾을 회복함으로써 일과 생활 사이에 적절한 균형을 유지하여 근로자의 헌법상 행복추구권과 인간다운 생활을 할 권리, 사생활의 비밀과 자유 등의 헌법적 가치를 실현할 수 있는 수단이다. 따라서 적어도 「근로기준법」에서 근로자에게 연결차단권을 인정할 뿐만 아니라 사용자는 근로자의 연결차단권 행사를 이유로 불이익한 처분 등을 할 수 없도록 법률로써 규정할 필요가 있을 것이다.⁶³⁾

59) 양승엽(2019), 「프랑스의 업무시간 외 연결차단권의 내용과 국내의 입법 논의」, 『노동법연구』 제46호, 서울대학교 노동법연구회, pp.171-175.

60) 제21대 국회 송옥주 의원 대표발의(2020. 7. 2, 의안번호 2101334).

61) 「근로기준법」 제50조 제3항은 “근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다”고 규정하고 있다.

62) 독일의 노동 4.0은 근로시간과 관련하여 ‘노동시간의 유연화와 근로자의 시간주권 내지 자기결정권 강화’에 특히 주목하고 있다. 이는 디지털화가 근로시간에 대한 근로자의 자기결정권 확장의 기회를 제공하고 있다는 것이다. 이에 관해서는 권혁(2017), 「4차 산업혁명시대 노동법 체계 개편에 관한 전망: 독일 노동4.0을 중심으로」, 『노동법포럼』 제21호, 노동법이론실무학회, pp.1-21 참조.

63) 조재호(2019), 「연결차단권에 관한 검토」, 『노동법연구』 제46호, 서울대학교 노동법연구회, p.133.

제4절 일·생활 균형을 위한 ‘생활시간’의 법제화 방안

생활시간의 도입 방안은 일본에서 근로자의 장시간 노동이 단지 근로자만의 문제가 아니라 전 국민적 과제로서 그 해결책을 모색할 필요에서 나온 것이다. 특히 근로시간과 관련하여 일본 노동기준법의 개정을 요구하면서 근로자의 일·생활 균형을 목표로 생활시간 도입을 심도있게 논의하게 된 것이다. 따라서 이하에서는 일본에서 생활시간의 확보를 위한 방안이 어떻게 진행되고 있는지를 확인하고, 우리나라에 주로 시사점을 제시하고자 한다. 아울러 일·생활 균형을 위한 법체계적 관점에서 우리나라 「근로기준법」상 근로시간 규제가 어떠한 관점에서 논의되어야 하는지 방향을 제시하고자 한다.

1. 생활시간의 개념

일본에서 생활시간의 도입방안은 근로자의 일·생활 균형을 통해 근로자의 건강권을 확보하려는 취지에서 시작한 것이다. 특히 노동기준법상 근로시간에 관한 법규정의 한계를 명확히 하고자 한 것이다. 근로시간은 임금에 대응한 시간임과 동시에 사용자의 지휘명령에 구속된 시간이지만, 다른 관점에서 보면, 노동에서 해방된 자유시간을 결정하는 시간이다. 그리고 이러한 자유시간은 근로자의 가정생활 및 사회생활을 가능케 하는 생활시간을 포함하게 된다.⁶⁴⁾

그러나 근로시간은 자유시간과 관련하여 양면적 성격을 가지고 있음에도 불구하고, 「근로기준법」은 전적으로 사용자의 지휘명령에 구속된 시간을 대상으로 하는 실제 노동시간의 규제에 초점이 맞추어져 있다. 그렇기 때문에 최장근로시간 및 휴식시간 등의 규제와 달리 근로자의 일·생활 균형을 위한 자유시간 확보에 대해서는 아무런 규정을 두고 있

64) 생활시간의 개념에 관해서는 手塚勝利(2015), 「労働時間規制の基調を生活時間の確保に」, 『労働法律旬報』 1843号, p.4 이하 참조.

지 않다. 이러한 흠결은 근로자의 자유시간 중에서 근로자의 건강을 위해 불가피한 휴식시간 외에 근로자의 가정생활 및 사회생활을 좌우하는 ‘생활시간’이 제외되었다는 문제점이 제기된 것이다.

우리나라 「근로기준법」의 근로시간법제는 원래 공장노동을 모델로 한 것으로서 이미 시대에 뒤쳐진 근로시간법제라고 보아야 하기 때문에 이를 대체할 근로시간법제의 도입이 요구되고 있다. 특히 정보통신기술의 발달은 기업조직에 포섭되지 않는 노동(비전속노동)과 생활공간을 공유하지 않는 노동(비사업장노동)의 증대를 초래하고 있지만, 현행 「근로기준법」은 기업조직에 포섭되어 생활공간을 공유하는 노동만을 대상으로 하고, 오로지 육체적·정신적 노동의 과로 방지에 주목한 근로시간법제라는 점에 문제가 있다. 따라서 생활시간은 산업구조의 변화와 정보통신기술의 발전에 대응하는 새로운 시대의 근로시간법제의 필요성에서 나온 개념이다. 생각건대 근로자의 건강권을 확보하고 일·생활의 균형이라는 관점에서 「근로기준법」에 근로시간의 공공적 성격을 반영하여 입법화할 필요성이 있다고 본다.

한편, 근로자 자신도 장시간 노동을 통해 소득을 높이고자 한다는 문제점을 제시하고자 한다. 근로자가 책임감을 가지고 근로를 하든 단순히 가계수입을 보충하기 위해 근로를 하든 그동안 근로시간 단축이 이루어지지 않았던 이유는 근로시간을 지금까지 개인의 문제로만 다루었기 때문이라고 생각한다. 따라서 「근로기준법」상 생활시간의 확보는 근로자가 시민으로서 책무를 다한다는 점 즉, 근로시간의 공공적 성격에 기인한다는 것을 강조하고자 한다.

2. 생활시간 법제화의 기본적 방향⁶⁵⁾

현행 「근로기준법」에서 생활시간을 어떻게 반영하여 법제화할지에 대해 여기서는 기본적인 방향을 제시하고자 한다.

65) 생활시간 법제화의 기본적 방향에 관해서는 手塚勝利(2017), 「新たな労働時間法を」, 『労働法律旬報』1884号, p.7 이하 참조.

가. 생활시간의 확보

장차 근로시간을 새롭게 규제하는 「근로기준법」의 개정은 생활시간의 확보를 기본으로 해야 한다. 「근로기준법」이 근로시간을 규제하는 목적은 원래 근로자가 근로하는 과정에서 육체적·정신적 과로에 의한 건강 및 안전의 침해를 방지하는 것이었지만, 새로운 근로시간법제는 근로자의 생활시간, 특히 가족생활 및 사회생활에서의 시간확보를 목적으로 해야 하기 때문이다.

앞에서 살펴본 바와 같이 종래의 「근로기준법」이 사용자의 지휘명령 하에서 이루어지는 실근로시간의 규제가 중심이었고, 근로자의 자유시간 확보에는 불충분한 것이었다. 결국 새로운 근로시간법제는 근로시간 이외의 시간을 단순히 휴식시간이 아니라 가정생활 및 사회생활을 포함하는 생활시간으로 이해하고 그 확보를 위한 근로시간법제로 개정방향을 정해야 할 것이다.

나. 생활시간의 공공적 성격

근로시간을 새롭게 규제하는 「근로기준법」의 개정이 생활시간의 확보를 근간으로 한다는 것은 생활시간의 공공적 성격을 반영한다는 것을 의미한다. 물론 생활시간에는 휴식시간과 같이 근로자의 건강을 위해 불가피한 시간뿐 아니라 취미나 자기계발을 위한 시간도 포함하고, 더 나아가 가족과 함께 지내는 시간 및 지역 사람들과 함께 지내는 시간도 포함된다. 이러한 시간은 근로시간이 단지 근로자 개인의 문제만은 아니고, 현대사회에 있어서 가족생활 및 지역생활의 측면을 담당하는 공공적 성격을 가진다는 점에 기인한다. 특히 가족생활에 있어서 육아나 돌봄에 해당하는 시간 및 사회생활에 있어서 지역사회에 봉사하는 시간은 근로자의 시민으로서의 책무에 해당하는 것으로 볼 수 있다.

한편 생활시간 중에서는 가족생활을 위한 시간이 중심적 위치를 차지하지만, 그 시간은 무상노동임과 동시에 여성에 대한 성적 편견이 있는 것이 특징이다. 생각건대 생활시간의 확보는 그것이 유상이든 무상노동이든 여성 근로자에 대한 성적 편견을 배제하는 것이 요구된다.

다. 근로시간의 다면적 성격 반영

새로운 근로시간법제가 생활시간의 확보를 목적으로 한다고 하여 근로자의 육체적·정신적 과로를 방지하는 규제를 경시하는 것은 아니다. 근로시간이 사용자의 지휘명령에 구속되는 시간, 임금에 대응하는 시간, 생활시간이라는 3가지 측면의 시간을 종합적으로 이해하고 법적 규제를 해야 하기 때문이다. 재량근로제나 인정근로시간제와 같이 임금이 근로시간에 비례하지 않는 근로시간제도를 부정하는 것은 아니지만, 그러한 근로시간의 규제완화가 생활시간의 확보와 연동되어서는 안 된다. 임금과 근로시간과의 견련성이 단절되더라도 생활시간의 확보는 여전히 요구되는 점, 사용자의 지휘명령하에서 구속된 근로시간의 증대를 방지하고 생활시간을 확보할 의무는 사용자에게 여전히 부여되는 것이기 때문이다.

한편 장시간 노동은 정규직 근로자만의 문제는 아니다. 정규직과 비정규직의 소득격차가 커지면서 비정규직 근로자의 부업이나 겸업에 의한 장시간 노동이 확대되고 있기 때문이다. 따라서 비정규직 근로자의 장시간 노동을 방지하고, 생활시간의 확보를 위해서는 최저임금의 인상과 아울러 사용자의 의도적인 근로시간 쪼개기 등을 방지할 필요성이 제기되고 있다.

3. 생활시간 법제화의 필요성

가. 생활시간의 시간주권성

근로시간에 관한 「근로기준법」은 근로자가 과로로 인해 건강과 안전이 침해되는 것을 방지하는 것뿐만 아니라 근로자의 생활시간을 확보하는 것을 목적으로 해야 한다. 따라서 근로자 개인의 생활시간의 확보도 「근로기준법」상 보장할 수 있어야 한다.⁶⁶⁾

66) 手塚勝平(2016), 「労働法における基本権論の深化と進化を」, 『労働法律旬報』 185号, p.5.

1) 생활시간의 확보를 위한 근로시간의 유연성

가) 시간적 유연성

생활시간을 확보하기 위해서는 먼저 근로시간의 배치와 배분을 근로자가 자유롭게 선택할 수 있어야 한다. 물론 현행법하에서도 근로자가 근로시간의 배치 및 배분의 결정권을 가지는 선택적 근로시간제도가 있다. 그러나 다른 사람과의 공동작업이 요구되는 직무 또는 고객과 대면 서비스가 요구되는 직무 등에서는 그날그날의 시업이나 종업시각을 자유롭게 결정하는 것을 전제로 하는 선택적 근로시간제의 활용은 거의 불가능하다. 따라서 주 또는 월단위로 근로시간의 배치와 배분을 결정할 수 있는 선택적 근로시간제 및 일정수의 근로자 사이에 핵심근로시간대를 조정하는 선택적 근로시간제 등 다양한 유형의 선택적 근로시간제를 강구할 필요가 있다.

나) 장소적 유연성

정보통신기술의 발달로 인해 오늘날 근로자의 재택근무가 확대되고 있다. 고용관계 당사자인 근로자의 재택근무는 결국 근로시간을 어떻게 관리할 것인가라는 문제에 봉착하게 된다. 그러나 상시 정보통신기술을 사용하는 상태에서 근로시간을 관리하는 것이 가능하고, 사업장 밖에서 근로하는 근로시간도 관리가 가능한 것이다. 전자의 경우에는 작업장소를 확보하여 시업과 종업시각을 정하여 근무하고 별도의 휴게시간을 확보하는 것이 필요하다. 후자의 경우에는 반대로 정보통신기술을 이용하여 근로자에게 지시하면서 근로시간의 관리가 필요할 것이다.

2) 생활시간의 확보를 위한 근로시간 단축청구권

현재 「근로기준법」상 육아를 책임을 지고 있는 일정한 근로자에 대해서는 근로시간의 단축권(육아기 근로시간 단축권)이 인정되고 있다. 그러나 적용 대상은 법에서 한정하고 있다. 즉, 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용

할 수 있다(「근로기준법」 제74조 제7항).

생각건대 육아기 여성 근로자뿐만 아니라 자기계발이나 자원봉사과 같은 사회활동을 하는 근로자를 위해서도 근로시간 단축청구권을 폭넓게 인정하는 것이 생활시간의 확보를 위해서 바람직할 것이다.⁶⁷⁾

나. 생활시간의 공공적 성격을 근거로 한 규제

1) 생활시간의 확보를 위한 사용자의 생활시간배려의무

생활시간의 확보를 목적으로 할 경우, 「근로기준법」상 1일의 근로시간은 시간외근로를 포함하여 10시간을 최장근로시간으로 설정할 필요가 있다. 이것은 탄력적 근로시간제에서도 마찬가지이다. 현행 「근로기준법」은 1주에 대한 12시간이라는 연장근로 상한규제만 있을 뿐이지, 1일에 대한 연장근로의 상한규제가 없기 때문이다. 따라서 법정근로시간인 1일 8시간에 2시간을 연장한 10시간을 1일 최장근로시간으로 규제할 필요가 있다.⁶⁸⁾

또한 「근로기준법」은 임신 중의 여성 근로자에 대해서는 산전산후휴가를 보장하고 있고, 원칙적으로 시간외근로를 금지하고 예외적으로 쉬운 종류의 근로로 전환가능케 하고 있다. 그러나 출산 이후의 육아휴직에 관해서는 「근로기준법」은 별도의 규정을 두고 있지 않다. 물론 「남녀고용평등법」에서 육아휴직에 관하여 규정하고 있지만, 산전산후휴가에 관해서 「남녀고용평등법」이 규정하고 있는 것과 비례하여 육아휴직제도도 「근로기준법」에 기본적인 내용을 규정할 필요가 있다고 본다. 예를 들어 ‘육아휴직을 신청할 수 있는 대상자는 현재 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀도 포함)를 가진 근로자’라는 「남녀고용평등법」상 규정은 「근로기준법」에 규정할 필요가 있다. 다만 생활시간의 확보를 위해서 육아휴직 신청대상자가 정상적으로 일하기를 희망할 경우에는 저녁식사 및 취침시간 등 육아와 함께 지내는 것을 희망하는 시간대(육아의 핵심시간)는 이유 여하를 묻지 않고 근로제공의무에서 해방될

67) 龍井葉二(2015), 「労働時間短縮はなぜ進まないのか?」, 『労働法律旬報』 1831号, p.70.

68) 1일 10시간 최장근로시간에 관해서는 島田陽一(2016), 「労働時間法政策のこれから」, 『日本労働研究雑誌』 677号, p.64 이하 참조.

수 있는 권리를 보장하는 것이다.

또한 근로자가 사회생활 즉, 지역활동 및 자원봉사활동을 원할 경우에는 근로제공의무를 면하게 하는 휴가(커뮤니티 휴가, 자원봉사 휴가 등)를 인정하는 것을 고려해야 한다. 물론 이러한 권리를 행사하지 않는 자가 대신하여 근로제공의무를 부담할 경우에는 장차 자신의 생활시간의 침해를 방지하기 위해 다른 사람의 생활시간의 확보에 대해 수용해야 할 것이다. 아울러 근로자의 생활시간 중에 직업능력개발을 위한 교육훈련에 참가하는 휴가(교육훈련 휴가)의 법적 정비도 필요하리라 본다. 특히 개인적으로 일정 범위의 교육훈련을 요구할 경우에는 사용자는 단시간근무나 직무면제를 신청할 수 있도록 보장할 필요가 있다.

결론적으로 사용자는 근로계약상 주된 의무인 임금지급의무 이외에도 부수적 의무로서 생활시간 배려의무를 부담한다는 구성이 가능하다고 본다. 물론 근로계약상 부수적 의무에 관한 사법상의 근거를 명확히 해야 할 것이다.

2) 시간외근로의 시간청산원칙

생활시간의 확보를 위한 근로시간법제의 가장 중요한 특징은 시간외근로에 대해서 시간청산원칙을 명확히 하는 것이다.⁶⁹⁾ 법정근로시간을 넘는 시간외근로가 행해질 경우에는 일정 기간 내에 법정근로시간을 유지하도록 하면서 사용자가 대체휴가를 부여하도록 하는 것이다. 다시 말해서 시간외노동은 임금으로 청산하는 것이 아니라 휴가시간으로 청산하는 원칙을 명확히 하는 것이다. 물론 「근로기준법」 제57조에서는 보상 휴가제를 규정하고 있고, 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있도록 하고 있다.

현재 시간외근로에 대한 임금지급은 할증임률분(50%)만으로 한정된다. 그리고 1주 내지 1개월의 조정을 원칙으로 한다. 그러나 시간청산원칙에 관해서는 현재 다수의 근로자가 시간외근로수당에 의존하고 있는 실정을

69) 시간외근로의 시간청산원칙에 관해서는 島田陽一(2016), 「労働時間法政策のこれから」, 『日本労働研究雑誌』 677号, p.66 이하 참조.

고려하면, 그 운영상 상당한 기간의 과도기가 필요할 것으로 보인다. 따라서 과도기에는 1개월에 일정 시간(예로써 15시간)까지는 노사합의를 통해 임금청산을 인정할 필요가 있다. 즉, 예를 들어 시간외근로가 월 30시간이 넘는 경우에는 15시간에 한하여 시간청산(휴가조정)을 원칙으로 하고, 임금에 의한 청산을 인정하지 않는 것이다. 또한 시간외근로의 1개월 조정에 관해서도 노사협정에 의해 일정 기간(3개월 내지 6개월)의 범위 내에서 조정기간을 연장할 수 있도록 할 필요가 있다. 이는 근로시간 규제의 유연성을 확보하려는 사용자 측의 요청에 응하는 것과 아울러 근로자 측의 고용안정의 관점에서 필요성이 있다고 보기 때문이다.

3) 생활시간 보상금

시간외노동에 관해서 생활시간의 확보는 할증임금의 법적 성격을 임금청산에서 시간청산의 원칙으로 전환하는 것을 의미한다. 연장근로, 야간근로-휴일근로의 할증임금은 근로자가 이러한 근로로 인한 육체적·정신적 과로의 증대에 대한 대가로써 지급되는 가산임금이다. 물론 사용자에게 경제적 부담을 지우는 것이므로 연장근로, 야간근로, 휴일근로의 방지 억제책으로서의 의미도 있다. 물론 근로자의 과로를 방지하기 위해서는 할증임금을 부과하는 것도 하나의 방법이겠지만, 반면에 근로자에게는 추가적인 소득임은 부정할 수 없다. 생활시간의 확보라는 관점에서 보면, 연장-야간-휴일근로는 육체적·정신적 과로의 증대라기보다는 생활시간의 침해라고 볼 수 있다. 따라서 할증임금은 이러한 생활시간의 침해에 대한 보상금으로서의 성격을 부여해야 한다. 따라서 종래의 할증임금 중 할증인상분은 과로시간의 증대에 대한 보상금(과로시간보상금)이라는 점과 아울러 생활시간의 침해에 대한 보상금(생활시간보상금)으로서 그 법적 성격을 이해할 수 있을 것이다.

한편 시간외노동은 원래 조정 가능성이 없는 야간근로나 휴일근로와 달리 시간조정 가능성이 있다. 따라서 시간조정을 할 수 있음에도 불구하고 시간조정을 하지 않고 임금청산을 선택할 경우에는 생활시간보상금 부분은 근로자 자신이 생활시간확보의무를 사용자에게 지우지 않은 것으로서 할증임금의 감액이 가능하게 하고, 그 부분은 사용자에게 생활시간

관리기금으로 납부시키는 것이 가능하다. 물론 앞에서 예를 든 것과 같이 일정 시간까지(예를 들면 월 15시간)의 임금청산은 인정하지만, 그 한도를 넘는 경우에는 근로자 자신이 생활시간의 확보를 선택하지 않고 임금청산을 선호한 것이므로 생활시간보상금을 지급할 의무가 없다고 본다. 또한 월 30시간을 넘는 시간외근로에 관해서는 임금청산을 인정하지 않는 것이므로 근로자에게 보상금은 없지만, 생활시간의 침해가 큰 경우에는 사용자에게 일정한 보상금을 기금으로 납부시킬 수 있을 것이다.

한편 생활시간보상금은 새롭게 설치하는 생활시간관리기금에서 지급하는 것으로 한다. 그리고 기금의 관리는 노사가 공동으로 생활시간위원회 구성하여 관리하는 것을 원칙으로 해야 한다.⁷⁰⁾

다. 근로시간의 종합적 규제

1) 근로시간의 다면적 규제

근로시간 규제의 원칙과 관련하여 생활시간의 도입을 강조하는 것은 근로자의 장시간근로로 인한 육체적·정신적 과로의 증대를 방지하기 위한 것이다. 특히 오늘날 산업구조의 변화와 정보통신기술의 발전은 종래의 공장노동에서와 같이 근로시간과 생활시간의 분리가 불명확하게 되었고, 따라서 생활시간의 확보를 통해서 근로자의 가정생활과 사회생활을 확대할 수 있다.

근로시간의 종합적 규제란 근로시간을 과로시간, 임금시간, 생활시간, 고용시간이라는 다면적 측면을 고려한 법적 규제를 말한다.⁷¹⁾ 임금과 시간의 대응관계를 통한 임금시간을 중심으로, 과로시간의 제한을 강화하는 것을 의미한다. 예를 들어 오늘날 재량근로시간제 및 인정근로시간제를 통해 일하는 근로자의 과로시간을 어떻게 제한하고, 어떻게 생활시간

70) 생활시간 보상금에 관해서는 手塚勝利(2017), 「新たな労働時間法を」, 『労働法律旬報』 1884号, p.9 이하 참조.

71) 결국 근로시간의 다면적 규제는 근로시간이 사용자의 지휘명령에 구속되는 시간, 임금에 대응하는 시간, 생활시간이라는 3가지 측면을 가지고 있기 때문에 종합적으로 이해하고 법적 규제를 해야 한다는 의미이다. 이에 관해서는 手塚勝利(2017), 「新たな労働時間法を」, 『労働法律旬報』 1884号, p.10 이하 참조.

을 확보할 수 있는지 심도 있는 논의가 필요하다. 즉, 제량근로를 하는 근로자나 인정근로를 받는 사업장의 근로자에 대해서 임금시간에 관해서는 간주시간으로 보지만, 과로시간의 상한규제를 통해 어떻게 생활시간의 침해를 방지할 수 있는지 검토할 필요가 있는 것이다.

근로자의 건강과 안전의 확보라는 관점에서는 유상근로의 임금시간뿐만 아니라 무상근로의 과로시간까지도 고려할 필요가 있다. 근로자의 건강권과 관련하여 사용자의 건강배려의무에 관해서도 이러한 생활시간을 확보하는 것이 대응방법일 것이다.

한편 오늘날 임금시간의 규제로서 필요한 것은 근로시간의 인위적 세분화를 방지하고, 원칙적으로 생활시간을 확보하면서 법정근로시간을 일할 수 있도록 할 권리이다. 아울러 근로계약상 근로시간을 특정함과 동시에 사용자에게 표준적 근로시간까지의 연장만을 인정해야 할 것이다. 더욱이 근로시간이 고용을 좌우하기 때문에 고용창출의 관점에서 근로시간을 규제하는 것이 노사관계 당사자 모두에게 요구되는 것이다. 따라서 시간외근로의 시간조정은 생활시간의 관점에서 뿐만 아니라 고용창출의 관점에서도 적극적으로 요구된다. 근로시간 규제를 통해서 실업의 증대를 방지함과 동시에 기업 차원에서도 고용의 안정을 유지하게 됨에 따라 경영상 근로시간의 유연성을 확보할 수 있기 때문이다. 고용을 좌우하는 근로시간은 고용창출과 밀접한 관계가 있으므로 노동시장과 관련하여 생활시간을 특별히 고려하여 조정해야 할 것이다.

2) 생활시간의 확보를 위한 사법적 규제

근로시간의 다면적 성격(과로시간, 임금시간, 생활시간)을 근거로 법적 규제를 행할 경우, 사법적 효과를 가진 규정을 둘 필요가 있다. 그리고 「근로기준법」이 근로시간의 수량 및 배치와 배분을 규정하고 있기 때문에 근로시간관리 의무는 사용자에게 부과하는 것은 당연할 것이다. 왜냐하면 법정근로시간의 준수 의무 및 연장근로, 야간근로, 휴일근로에 할증 임금을 지급해야 할 의무를 사용자에게 부과하고 있기 때문이다. 또한 통상적으로 근로자의 근로제공 의무의 범위를 정하여 근로계약을 체결하기 때문에 사용자는 약정근로시간을 준수해야 할 의무를 부담한다. 그리

고 근로계약상 사용자의 안전배려의무도 부담하기 때문에 사용자의 근로시간관리의무는 계약법상 당연히 존재하는 것이다.⁷²⁾

앞에서 살펴본 바와 같이 생활시간에 관해서는 근로시간의 유연성을 확보함과 아울러 근로자가 가정생활 및 지역에서 활동할 때, 근로제공의 무에서 해방되는 사용자의 생활시간배려의무를 규정할 필요가 있을 것이다. 이것은 현행 「근로기준법」에 입법화하여 근로자의 생활시간 확보를 위해서 사용자의 적극적인 배려의무가 요구되기 때문이다.

생활시간의 확보를 위해서는 근로자의 임금시간에 관해서도 사법상의 청구권을 인정할 필요가 있다. 예를 들면, 복수의 사업장에서 단시간근로를 제공하는 근로자가 하나의 사업장에서 정규직으로 취업할 것이 요구될 경우, 근로자는 그 사업장에서 정규직 전환을 요구하면서 근로시간의 연장권을 행사할 수 있고, 사용자는 근로자가 정규직 전환을 위한 근로시간 연장권을 행사할 수 있도록 보장할 필요가 있다. 사용자가 정규직 전환을 거부할 합리적 이유가 없는 경우에는 계약상 근로시간이 당해 사업장의 소정근로시간으로 인정되어야 한다.

라. 근로감독과 사회적 모니터링

근로시간에 관한 「근로기준법」상 규정은 노동보호 및 계약보호를 위한 법적 규제와 아울러 행정기관의 근로감독을 통해 그 실효성을 확보할 수 있다. 근로자의 시간외근로에 대해 생활시간을 확보하기 위해서는 실효성을 보장할 수 있는 행정기관의 근로감독이 반드시 필요할 것이다. 더욱이 생활시간의 확보는 근로시간의 공법적 성격에 근거로 두고 있으므로 근로자가 생활시간을 확보할 수 있도록 하는 것은 결국 기업은 물론 국가나 지방자치단체를 포함하여 모든 관계 당사자의 책무에 해당한다. 따라서 기업이 근로시간을 「근로기준법」에 맞게 적용하는 것은 단순히 노사관계의 문제가 아니라 지역사회, 학교, 거래 상대방 등 모든 이해관계자의 관심사이므로 행정기관은 당해 기업이 어떻게 근로시간을 운용

72) 계약법상 사용자의 근로시간관리의무에 관해서는 手塚勝利(2017), 「新たな労働時間法を」, 『労働法律旬報』 1884号, p.12 이하 참조.

하는지 그 실태를 정확히 모니터링할 수 있어야 한다. 그리고 모니터링을 위해서 필요한 것은 근로시간의 운용실태(소정근로시간, 연간근로일, 연장·휴일·야간노동, 휴가취득상황 등)를 파악할 수 있는 정보의 제공이다. 또한 시·도 단위에서는 노사단체, 학교교육관계자, 복지시설관계자, 자원봉사단체 등의 대표자로 구성된 모니터링위원회를 세우고, 이 위원회에서 근로시간 운용실태를 파악하고 개선방안을 제시하도록 해야 한다. 그리고 전국적으로 고용노동청의 근로감독관이 정보제공에 협력받을 수 있는 법적 정비도 요구된다.

생각건대 근로시간 운용의 사회적 모니터링은 생활시간의 확보를 위해서 반드시 필요한 과제이므로, 「근로기준법」상 그 절차 등을 마련하여 사회적 모니터링이 원활하게 운영될 수 있도록 해야 할 것이다. 사회적 모니터링은 소비자 등에 의한 근로자의 생활시간의 침해를 방지할 수 있는 사회적 규범의 형성에도 적극적으로 기여할 수 있기 때문이다.

제5절 소 결

오늘날 문재인 정부는 노동 존중의 사회를 정책적 목표로 정하고 있다. 이를 달리 말하면, 일·생활의 균형을 통한 건강한 노동사회를 지향하는 것이라고 할 것이다. 예를 들어 「근로기준법」상 연장근로의 상한을 1주에 12시간으로 제한하거나 휴일근로에서 1주란 휴일을 포함하여 계산하는 방법 등이 있을 수 있다. 그러나 근로자의 일·생활 균형을 위해서는 「근로기준법」상 1주에 대한 상한규제보다는 1일의 상한규제가 필요할 것이다. 현행 「근로기준법」에는 1주의 상한규제가 있을 뿐이지 1일의 상한규제가 없기 때문이다. 따라서 독일과 프랑스에서와 같이 1일에 2시간의 연장근로를 포함하여 1일 10시간의 최장근로시간을 근로시킬 수 있도록 규제하는 방안을 마련해야 할 것이다. 그리고 임금청산이 아니라 시간청산의 원칙에 따라 근로자의 시간외노동에 대해 합당한 생활시간을 확보할 수 있도록 조정가능한 입법화가 필요할 것이다. 물론 이러한 근

로시간의 점진적인 개혁을 위해서는 원만한 노사합의가 우선되어야 함은 두말할 필요가 없다.

또한 「근로기준법」에 근로시간과 휴식 외에도 생활시간을 확보할 수 있도록 입법화하는 방안을 제안하고자 한다. 즉, 생활시간이라는 개념의 도입과 아울러 근로자의 일·생활 균형을 위한 생활시간을 법적으로 보장하고, 사용자에게는 이러한 생활시간을 확보할 수 있도록 적극적으로 배려해야 할 의무를 부과하는 것이다. 왜냐하면 사용자는 근로계약상 주된 의무인 임금지급의무 외에도 부수적 의무로서 근로자의 생활시간을 배려해야 할 의무를 부담한다는 구성이 가능하기 때문이다. 물론 「근로기준법」에 근로계약상 부수적 의무로서 생활시간배려의무에 대한 법적 근거는 별도의 근로계약법을 제정하여 명확히 해야 할 숙제가 남아 있다.

제 4 장

「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 일·생활 균형제도 검토

제1절 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 일·생활 균형제도 검토

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제정 배경

1980년대 후반, 사회 전반의 민주화 과정에서 산업화와 함께 여성의 노동시장 진출이 급증하고, 이에 여성 차별 시정에 대한 요구가 잇따르던 국내적 상황과 1979년 UN이 채택한 여성차별철폐협약에 우리나라가 1980년에 서명, 1984년에 비준하며 남녀 고용 평등을 위한 입법이 의무화된 국제적 상황을 배경으로, 1987년 12월 4일, 「남녀고용평등법」이 제정되었다. 이 법은 1948년에 제정된 「헌법」과 1953년 제정된 「근로기준법」에서 보장하는 고용상 남녀평등에 관한 보편적 원칙을 실제적 규정을 통해 실현케 하였으며, 우리나라 여성 근로자의 권리 보장에 대한 사회적 관심 제고 및 구체적인 제도 마련에 큰 영향을 미쳤다.

“헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀평등을 보장하고, 모성보호와 여성 고용 촉진을 통한 남녀평등의 실현 및 근로자의 일과 가정의 양립 지원을 통해 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지함”을 목적⁷³⁾으로 하는

73) 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제1조.

「남녀고용평등법」은 지금까지 여러 차례 개정을 거치며 발전해왔다. 특히 법률 명칭에 걸맞게 남녀평등을 실현하기 위한 다양한 조치들이 실현되었는데, 대표적으로 고용 전 과정에서의 성차별이 명시적으로 금지되었으며, 1989년 제1차 개정 시에는 고용시장 내 남녀평등을 효과적으로 촉진하기 위하여 여성 근로자를 우대하는 ‘적극적 고용개선조치’ 규정을, 1999년 제3차 개정 시에는 ‘직장 내 성희롱’ 개념을 규정하며, 성희롱 예방교육과 가해자에 대한 조치 등을 의무화하였다.

이후, 2007년 제8차 개정 시, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」로 그 명칭이 변경되며, ‘일·가정 양립 지원’이 고용상 남녀평등과 함께 법의 주요 목적으로 자리 잡게 되었다. 이는 “‘일 중심’에서 ‘가정과 균형’을 중시하는 근로자들의 의식변화에 대응하고, 저출산·고령화 시대에 여성 인력의 경제활동 참여를 늘리기 위하여 일·가정의 양립을 위한 정책을 강화”하기 위한 개정이었다.⁷⁴⁾ 이와 같은 변화는 전통적인 성역할 분업, 다시 말해 육아는 여성의 책임으로 여기던 과거의 인식에서 벗어나 육아 및 가족 돌봄의 책임을 남녀가 평등하게 분담할 것에 대한 여성·노동단체들의 요청과 ILO의 「가족부양책임을 지는 남녀 근로자의 기회와 대우의 평등에 관한 조약」 채택 등, 사회적 추세를 반영한 결과이기도 했다.⁷⁵⁾ 기존에 규정하고 있던 육아휴직제도와 함께, 배우자 출산휴가, 육아기 근로시간 단축제도 등 일과 가정생활 양립을 위한 다양한 제도들이 신설되며, 법률 명칭 변화에 걸맞은 모습에 한층 더 가까워졌다.

2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 입법 체계

현행 「남녀고용평등법」은 총 6장으로 구성되어 있다. 법의 목적 및 적용 범위 등을 정하고 있는 제1장 ‘총칙’을 시작으로, 제2장에서는 ‘고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등’, 제3장에서는 ‘모성보호’, 제3장

74) 법제처(국가법령정보센터, www.law.go.kr), 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」(법률 제8781호, 2007.12.21., 일부개정, 시행 2008.6.22.) 제정·개정이유.

75) 박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V)』, 한국여성정책연구원 연구보고서, p.188.

의2에서는 ‘일·가정의 양립 지원’ 관련 제도에 대해 정하고 있다. 이어서 제4장에서는 ‘분쟁의 예방과 해결’, 제5장에서는 ‘보칙’, 제6장에서는 ‘벌칙’을 각각 규정하고 있다.

1987년 제정 당시의 「남녀고용평등법」과 비교해보면, 제1장과 제2장, 제5장과 제6장은 현행법과 동일하고, 제3장이 ‘모성보호 및 복지시설 설치’, 제4장이 ‘분쟁의 조정’으로 표제상 약간의 변화가 있을 뿐이다. 이와 같은 체계는 동법 제1조에서 명시하고 있는 고용에서의 ‘남녀의 평등한 기회 및 대우 보장’, ‘모성 보호’ 및 ‘직업능력 개발’을 통해 근로여성의 지위향상과 복지증진에 기여한다는 법 목적에 기초하여 나뉜 구성으로 보이며, 당시 ‘직업능력 개발’ 관련 내용은 제2장(고용에 있어서 남·녀의 평등한 기회 및 대우등) 제10조에서 근로여성에 대한 평등한 직업훈련 보장으로 구체화하고 있었다.

‘일·가정 양립 지원’이란 문구는 2001년 4차 개정 시, 제1조 법의 목적에 ‘직장과 가정생활의 양립’ 및 ‘고용촉진’이 명시되며, 처음으로 등장하였다. 일·가정 양립 지원이 「남녀고용평등법」의 주요한 목적 중 하나로 자리 잡은 계기는 2007년 8차 개정을 통해서이다. 법률의 명칭이 「남녀고용평등법」에서 「남녀고용평등 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경되고, 법의 목적을 명시한 제1조도 이와 함께 개정되었다. 그 내용은 이전과 동일하게 고용상 남녀의 평등한 기회와 대우 보장과 모성보호를 언급하면서도, ‘직업능력 개발’ 문구를 삭제하고, “근로자의 일과 가정의 양립을 지원함으로써 모든 국민의 삶의 질 향상에 이바지 함”을 목적에 추가하였다. 이는 법체계에도 큰 변화를 가져오는데, 당시 ‘제3장의2’가 추가되며 일·가정 양립 지원 관련 장(章)이 신설되었다.

그 이후 지금까지 체계적으로는 큰 변화가 없는 「남녀고용평등법」은 내용상 근로자 보장 측면에서 ‘고용에서의 남녀평등보장’과 ‘모성보호 및 일·가정 양립지원’, 이렇게 두 카테고리 구분할 수 있다. 우선 ‘고용에서의 남녀평등보장’은 「헌법」 제11조의 평등권을 근거로 남녀근로자 간 평등한 기회와 대우, 여성 근로자의 고용 촉진 등에 관한 보장에 관하여 제2장에 구체화하고 있다. 그리고 ‘모성보호 및 일·가정 양립지원’은 제3장의 ‘모성보호’와 제3장의2의 ‘일·가정의 양립 지원’에서 각각 여성 근로자의

모성을 보호하기 위한 관련 제도와 남녀근로자의 일과 가정을 양립할 수 있도록 지원하는 제도로 분리되어 규정되어 있다.

기존 「남녀고용평등법」의 체계가 근로자 보장을 위한 구체적인 제도를 제2장과 제3장에 규정하고 있고, 제4장과 5장에서는 분쟁해결 및 벌칙에 관한 절차적 요건을 규정하고 있어, 이러한 구성을 최대한 유지하기 위하여 새로운 장을 제3장의 모성보호에 이은 제3장의2로 추가한 것으로 보인다. 그러나 이와 같은 편제는 마치 제3장의2인 ‘일·가정 양립지원’이 제3장의 제목인 ‘모성보호’의 하위 주제로서 인식하게 하거나, 여성근로자와 연관된 성격의 것으로 인식하게 할 수 있다는 점에서 아쉬움이 든다. 특히 일·가정 양립 지원은 「남녀고용평등법」의 목적인 고용상 남녀평등과 함께 주축을 이루는 주요한 부분이며 제도적 역할 또한 점차 커질 것이란 점에서도 그러하다.

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도 내용

모성보호는 문언 그대로 해석한다면 보호 대상이 여성근로자에 국한되는 반면, 일·가정 양립의 경우, 권리의 주체가 여성 근로자뿐만 아니라 남성 근로자 모두 포함된다는 점에서 양자는 다른 주제로 구분되는 것이 타당할 것이다. 일반적으로 일·생활 균형제도를 검토함에 있어서, 근로시간 단축 및 휴가·휴직제도가 주요 논의대상이 되겠지만, 그럼에도 아직까지는 모성보호제도 또한 여성 근로자에게는 일과 생활의 균형을 갖추는 데 중요한 역할을 한다는 점을 부인하기 어렵다. 이러한 현실을 반영하여, 이 글에서는 「남녀고용평등법」상 일·생활 균형제도의 논의 범위에 근로시간 유연화제도로서의 ‘일·가정 양립 제도’와 모성보호제도도 함께 살펴보고자 한다.

2021년 발간된 고용노동부의 「모성보호와 일·가정 양립지원 업무편람」에 따르면, 우리나라 모성보호 제도와 일·가정 양립지원 제도를 아래 <표 4-1>과 같이 구분하고 있다.⁷⁶⁾

76) 고용노동부(2021), 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」.

〈표 4-1〉 모성보호제도와 일·가정 양립지원제도의 구분

모성보호제도	출산전후휴가, 유산·사산휴가, 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가, 배우자 출산휴가급여, 임신기 근로시간 단축, 난임치료휴가
일·가정 양립지원제도	육아휴직, 육아휴직급여, 육아기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축급여, 가족돌봄휴직·휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

자료: 고용노동부(2021), 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」.

위와 같은 모성보호 및 일·가정 양립지원 관련 제도는 「남녀고용평등법」, 「근로기준법」, 「고용보험법」에 그 근거를 두고 운영되고 있다. 구체적으로, 「남녀고용평등법」에서는 육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가, 가족돌봄 등 근로시간 단축 등을 규정하며 모성보호와 일·가정 양립지원에 대한 근로자의 권리와 사업주의 의무를, 「근로기준법」에서는 출산전후휴가와 유산·사산휴가에 관하여 규정하고 있다. 반면에 「고용보험법」에서는 출산전후휴가 급여, 유산·사산휴가 급여, 배우자 출산휴가 급여, 육아휴직 급여, 육아기 근로시간 단축 급여 등과 같은 정부의 급여 지원제도를 규정하고 있다.

아래에서는 「남녀고용평등법」에서 보장하고 있는 모성보호제도로써 출산전후휴가와 배우자 출산휴가, 난임치료휴가를, 일·가정 양립지원 제도로써 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직·휴가, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 규정에 관하여 자세히 살펴보고자 한다.

가. 현행법상 모성보호제도 내용

1) 출산전후휴가 등에 대한 지원

「남녀고용평등법」 제18조에서는 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 그리고 배우자 출산휴가에 대한 국가의 지원을 규정하고 있다. 여성 근로자의 출산전후휴가와 유산·사산휴가에 관한 권리 및 사업주의 의무는 「근로기준법」 제74조에서 규정하지만, 휴가 급여 지원에 대한 근거는 「남녀고용평등법」 제18조에서 규정하고 있다. 동조에 따르면, 국가는 출산전후휴

가, 유산·사산 휴가 또는 배우자 출산휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 휴가 기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액을 지급할 수 있다. 즉 휴가 동안 근로자의 소득이 일정 부분 보장될 수 있도록 국가의 책임을 정하고 있는 것이다. 이때 휴가 급여를 지급하는데 필요한 비용은 국가재정 또는 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있으며, 근로자가 휴가 급여를 지원받기 위하여 사업주가 관계 서류의 작성 및 확인과 같은 모든 절차에 적극적으로 협조해야 할 의무 또한 규정하고 있다. 또한 출산전후휴가급여 등의 지급요건과 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정하도록 정하고 있는데, 이는 현행 「고용보험법」 제76조에서 구체적으로 명시하고 있다.⁷⁷⁾

2) 배우자 출산휴가제도

여성 근로자의 출산전후휴가와 유산·사산휴가에 대한 권리는 「근로기준법」에 규정하고 있지만, 배우자 출산휴가는 「남녀고용평등법」 제18조의2에서 규정하고 있다. 배우자 출산휴가는 배우자의 출산 시, 배우자와 태아의 건강 보호와 근로자의 육아 참여를 위하여 도입되었다.⁷⁸⁾ 현행 규정에 따르면, 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우, 10일의 유급휴가를 주어야 한다. 만약 배우자 출산휴가를 주지 않거나, 사용한 휴가를 유급으로 하지 않는 경우, 500만 원 이하의 과태료가 부과된다(동법 제39조).

배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 분할 사용이 가능하며, 근로자의 배우자가 출산한 날로부터 90일이 지나면 휴가를 청구할 수 없다. 또한, 사업주는 배우자 출산휴가 사용을 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 할 수 없음을 규정하고 있는데, 위반 시에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다(동법 제37조).

77) 구체적인 관련 규정이 「고용보험법」에 마련된 2001년 8월 14일 개정 당시, 법제처의 ‘개정이유 및 주요골자’에 따르면, “남녀고용평등법의 규정에 의한 산전후휴가급여와 근로자의 육아휴직급여를 고용보험에서 지급할 수 있도록 하는 근거규정을 마련하는 것임”으로 명시하고 있다(국가법령정보센터, www.law.go.kr).

78) 고용보험 사이트(<https://www.ei.go.kr>) 내 ‘배우자 출산휴가’ 설명 참조

3) 난임치료휴가제도

「남녀고용평등법」 제18조의3에서는 난임치료휴가를 규정하고 있다. 2017년 11월 28일 개정 시 신설된 난임치료휴가는 근로자가 인공수정 또는 체외 수정과 같은 난임치료를 받기 위한 휴가이다. 근로자가 난임치료휴가를 청구하면, 사업주는 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 최초 1일은 유급이다. 동법 시행령 제9조의2에서는 난임치료 휴가를 신청하기 위한 절차와 기간에 관해 규정하고 있다. 이에 따라 휴가 신청을 위해 근로자는 난임치료휴가 사용일과 신청일을 적은 문서를 사업주에게 제출하여야 한다. 휴가 사용 당일에도 신청할 수 있게 하고, 휴가를 허용하지 않는 사업주에 대하여 500만 원 이하의 과태료 부과를 예정하여 제도적 실효성을 높인 반면, 사업주가 해당 근로자에게 난임치료를 증명할 수 있는 서류제출을 요구할 수 있게 하여 남용 위험을 방지하고 있다.

나. 현행법상 일·가정 양립 지원 제도 내용

1) 육아휴직제도

육아휴직제도는 근로자가 육아를 이유로 일자리에서 떠나는 것을 방지하고 양육에 전념할 수 있는 시간과 소득 손실의 일부를 보장하기 위한 제도이며, 직장생활과 가정생활을 양립할 수 있도록 지원하는 대표적인 제도 중 하나이다.⁷⁹⁾ 1987년 「남녀고용평등법」 제정 시부터 신설된 육아휴직제도는 현행법 제19조에서 그 내용을 규정하고 있으며, 구체적인 내용은 다음과 같다.

육아휴직을 신청할 수 있는 대상자는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀도 포함)를 가진 근로자이며, 최근 2021년 5월 18일 개정을 통해, ‘임신 중인 여성 근로자’도 육아휴직 신청대상자 범위에 포함되었다(2022년 5월 19일 시행 예정). 다만, 「남녀고용평등법 시행령」 제10조에서는 육아휴직 개시예정일 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자는 신청대상에서 제외됨을 규정하고 있다.

79) 윤지영(2018), 「육아휴직제도의 현황 및 문제점」, 『사회보장법연구』 제7권 제2호, 서울대사회보장법연구회, p.141.

현재 최대 기간이 1년인 육아휴직은 한 자녀에 대해 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있으며, 부모가 함께 육아를 할 수 있는 부부 동시 육아휴직도 가능하다. 또한, 2회에 한정하여 분할 사용도 가능하다. 다만, 임신으로 인한 육아휴직을 하는 경우, 예외적으로 육아휴직 분할 사용에서 제외하도록 하고 있다(제19조의4조 제1항). 휴직 기간은 근속기간에 포함되지만, 평균임금 산정 기간에는 제외된다. 이와 관련하여, 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조의 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조의 근로자 파견기간에서 제외, 기간의 정함이 있는 근로자들의 육아휴직 사용에 대한 부담을 줄이고자 하였다.

육아휴직의 신청 방법 및 절차는 「남녀고용평등법 시행령」 제11조 내지 제14조에서 정하고 있다. 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서를 사업주에게 제출해야 한다. 다만 출산 예정일 이전에 자녀가 태어나거나, 자녀를 양육하기 곤란한 때에는 예외적으로 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있는데, 이 경우 이미 육아휴직을 신청한 근로자는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직개시예정일 변경 신청을 할 수 있다. 근로자의 육아휴직 신청을 받은 사업주가 이를 허용하지 않은 때에는 500만 원 이하의 벌금에 처한다.

육아휴직을 사용하는 근로자를 보호하기 위하여, 「남녀고용평등법」에서는 사업주의 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있으며, 사업을 계속할 수 없는 경우를 제외하고 육아휴직 기간 중 해고를 금지하고 있다. 이를 위반한 경우, 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 또한, 육아휴직이 종료된 후에도 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 할 사업주의 의무를 규정하여 근로자의 직무 복귀를 법으로 보장하고 있다. 따라서 육아휴직 전, 근로자가 담당했던 동일한 업무에 복귀시키는 것을 가장 우선시해야 하지만, 사정에 따라 동일한 업무로의 복귀가 어려운 경우에는 같은 수준의 임금이 지급되는 업무로 복귀시켜야 할 것인데, 이를 위반하면 사업주는 500만 원 이하의 벌금에 처한다. 육아휴직급여에 관한 규정은 현행 「고용보험법」 제70조 이하 및 동법 시행령에서 육아휴직급여

지급에 관한 구체적인 규정을 정하고 있으며, 2001년 「고용보험법」 개정 시 도입되었다.

2) 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도는 2007년 12월 개정 시, 「남녀고용평등법」 제19조2에 신설된 제도이다. 근로가 중단되어 근로자에게는 소득 감소 및 경력단절의 위험이, 사업주에게는 대체인력에 대한 비용 부담 문제 등이 발생하는 것에 대비하기 위하여, 일정 기간 근로시간을 단축하여 육아를 병행할 수 있는 육아기 근로시간 단축제도가 도입되었다.⁸⁰⁾ 이에 따라, 육아휴직을 신청할 수 있는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 근로자가 육아휴직 대신 근로시간을 단축을 신청할 수 있게 되었다.

도입 당시에는 근로자의 육아기 근로시간 단축제도 시행을 사업주의 노력의무로 정하고 있어 제도의 실효성이 크지 않았지만, 2012년 개정 시, 사업주의 거부 사유를 한정하며 사업주의 허용을 의무화하였다. 현행 「남녀고용평등법 시행령」 제15조의2에 따르면, ① 계속근로기간이 6개월 미만인 근로자의 신청인 경우, ② 대체인력을 채용하지 못한 경우, ③ 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우(사업주 증명 필요)에는 예외적으로 근로자의 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다. 다만, 이 경우에도 사업주는 해당 근로자에게 사유를 서면으로 통보하고, 출퇴근 시간 조정과 같은 다른 조치를 근로자와 협의해야 한다.

육아기 근로시간 단축 시, 근로시간은 주당 15시간 이상 35시간 이내⁸¹⁾로, 그 기간은 육아휴직과 마찬가지로 최대 1년이다. 다만, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있다면, 남은 기간을 가산하여 사용할 수 있다. 즉 육아휴직을 사용하지 않은 근로자는 육아기 근로시간 단축을 최대 2년

80) 박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V)』, 한국여성정책연구원 연구보고서, p.205.

81) 최저근로시간을 15시간 미만으로 정한 이유는 주 15시간 미만의 경우 고용보험 적용제외에 해당하기 때문이며, 35시간의 상한 제한은 근로시간 단축제도의 취지를 고려하여 정책적 차원에서 설정한 것으로 해석 가능하다(김근주(2012), 「일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도」, 『법학논총』 제29집 제3호, 한양대학교 법학연구소, p.27).

사용 가능하다. 또한, 분할 사용이 가능한데, 분할 시 1회 기간은 3개월 이상이 되어야 하고, 근로계약 기간의 만료까지 3개월이 남지 않은 기간제 근로자의 경우에는 남은 근로계약기간을 그 기간으로 한다.

육아기 근로시간 단축 신청 절차는 「남녀고용평등법 시행령」 제15조 이하에서 규정하고 있다. 근로자는 육아기 근로시간 단축 개시예정일의 30일 전까지 신청서를 사업주에게 제출하여야 하며, 신청 기한을 지난 뒤 신청하는 경우, 사업주는 근로자의 신청일로부터 30일 이내로, 육아기 근로시간 단축 개시일을 지정하여 허용하여야 하고, 관련 증명서류 제출을 근로자에게 요구할 수 있다. 만약 사업주가 근로자의 육아기 근로시간 단축 신청을 허용하지 않거나, 허용하지 않는 사유를 서면으로 통보하지 않거나, 육아휴직 또는 그 밖의 조치에 대하여 해당 근로자와 협의하지 않으면 500만 원 이하의 과태료가 부과된다(동법 제39조).

육아휴직과 마찬가지로 육아기 근로시간 단축제도도 근로자 보호 규정이 마련되어 있다. 육아기 근로시간 단축을 이유로 사업주가 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하고 있으며, 위반 시에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 육아기 근로시간 단축 기간이 종료된 후에는 근로자를 근로시간 단축 기간 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀시켜야 하는데, 위반 시 500만 원 이하의 벌금이 예정되어 있다.

또한, 육아기 근로시간 단축을 하는 근로자의 근로조건을 보호하기 위하여 동법 제19조의3에서는 근로시간에 비례하여 적용하는 때 외에는 근로시간 단축을 이유로 근로조건을 불리하게 할 수 없음을 정하고 있다. 육아기 근로시간 단축을 하는 근로자의 근로조건은 사업주와 근로자 간 서면으로 정해야 하며, 사업주는 단축 근로시간 외에 연장근로를 근로자에게 요구할 수 없다. 다만 근로자의 명시적인 청구가 있는 때에만 주 12시간 이내에서 연장근로가 가능하다. 한편, 육아기 근로시간 단축 기간은 「근로기준법」 제2조 제6호에 따른 평균임금 산정 시 제외된다(동법 제19조의3 제4항).

3) 가족돌봄휴직제도

가족돌봄휴직은 가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 장기적으로 가족을

돌보아야 하는 근로자가 신청할 수 있는 무급휴직제도이다. 근로자가 가족돌봄 및 간호를 위하여 근로의 지속 및 재취업이 어려운 문제를 최소화하고, 근로자가 자신의 신분을 유지하며 일정 기간 가족의 간호를 위해 휴직하다가 다시 복직할 수 있도록 하는 가정생활과 직장생활의 양립을 가능하도록 고안된 제도이다.⁸²⁾ 공무원의 경우, 1995년부터 사고 또는 질병 등을 이유로 장기간 요양이 필요한 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모 등의 간호를 위하여 사용할 수 있는 휴직제도가 이미 관련법으로 보장되어 있었다. 2007년 12월 21일 「남녀고용평등법」 개정을 통해 근로자 또한 가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 가족돌봄 필요가 있는 경우, 가족 간호를 위한 휴직에 대한 권리가 주어졌지만, 이에 대한 사업주의 허용 의무는 노력의무에만 그치고 있었다.

이후 2012년 2월 1일 개정으로 이전보다 더 구체화된 형태인 가족돌봄 휴직제도가 신설되었다(제22조의2). 당시 개정이유를 보더라도, 근로자가 일과 가정을 양립할 수 있는 제도적 기반을 확대하기 위한 다양한 방안 중 하나로 가족돌봄휴직제도가 도입되었음을 알 수 있다.⁸³⁾ 가족간호의 책임은 주로 여성의 일로 간주하던 과거의 인식에서 벗어나 남녀근로자 모두 사용하도록 규정한 가족돌봄휴직제도는 가족에 대한 책임이 단지 여성의 책무가 아닌 남녀 모두 평등하게 공유한다는 인식을 견고히 하고, 여성이 노동을 계속 영위할 수 있도록 이바지한다는 점에서도 제도적 의의가 크다.⁸⁴⁾

현행 「남녀고용평등법」 제22조의2 제1항에 근거하여, 사업주는 근로자가 가족돌봄휴직을 신청하는 경우, 이를 허용할 의무가 있다. 그러나 대통령령이 정하는 사유에 따라 허용하지 않을 수 있는데, 그 예외적인 경우는 다음과 같다(동법 시행령 제16조의3).

- 돌봄휴직 개시예정일의 전날 기준, 계속 근로기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우

82) 김엘림(2017), 『남녀고용평등과 모성보호를 위한 법개정 방안』, 노동부, p.118.

83) 법제처(국가법령정보센터, www.law.go.kr), 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 2012년 2월 1일 제정·개정이유.

84) 김엘림(2017), 『남녀고용평등과 모성보호를 위한 법개정 방안』, 노동부, p.118.

- 해당 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속⁸⁵⁾ 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
- 사업주가 대체인력을 채용하지 못한 경우
- 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우

위의 사유에 해당하여 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우, 사업주는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하여야 한다. 또한, 해당 근로자의 업무 시작 시간과 마치는 시간의 조정, 연장근로의 제한, 근로시간 조정, 사업장 사정에 맞는 지원조치를 사업주는 노력해야 한다. 시행령에서 정한 사유가 아니면 사업주는 근로자의 휴직신청을 거부할 수 없으며, 위반 시에는 500만 원 이하의 과태료가 부과된다.

가족돌봄휴직을 신청을 위하여, 근로자는 휴직 개시예정일 기준 30일 전까지 신청서를 사업주에게 제출해야 한다(「남녀고용평등법 시행령」 제16조의2 이하). 이 기한을 넘겨 신청하는 경우, 사업주는 그 신청일로부터 30일 이내로 휴직 개시일을 지정하여 허용해야 한다. 사업주는 휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태나 해당 근로자 외의 가족의 돌봄 가능 여부 등 휴직의 필요성을 확인하기 위한 서류 제출을 근로자에게 요구할 수 있다.

근로자가 가족돌봄휴직을 신청하면, 90일을 상한으로 분할 사용이 가능하며, 1회의 기간은 30일 이상이어야 한다. 30일이란 최소 사용기간은 비교적 장기간 돌봄을 필요로 하는 경우에 사용하는 ‘휴직’이 갖는 의미와 단기적인 가족돌봄의 경우에는 가족돌봄휴가제도가 마련되어 있다는 점이 고려되었다.⁸⁶⁾ 이때 휴직 기간은 근로자의 근속연수에 포함된다. 사업주는 가족돌봄휴직 신청 시, 이를 허용해야 할 의무가 주어지지지만, 이와 함께 가족돌봄휴직을 이유로 한 해고와 근로조건 악화와 같은 불리한 처우도 하지 않아야 한다. 위반 시, 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이

85) 조부모의 직계비속에는 부모, 아버지의 형제·자매, 사촌, 손자녀의 형제·자매가 포함되며, 손자녀의 직계존속에는 부모, 조(외)부모, 증(외)조부모가 포함된다.

86) 고용노동부(2021), 「모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람」, p.208.

하의 벌금이 예정되어 있다. 또한 근로자가 직장가 가정을 유지하는 데 도움이 될 수 있도록 필요하다면 해당 근로자에게 심리상담 서비스를 제공하도록 노력의무 또한 주어진다.

4) 가족돌봄휴가제도

가족돌봄휴직제도가 2012년에 도입되었지만, 이는 최소 사용기간이 30일인 휴직제도로써, 30일 미만의 단기간 가족돌봄이 필요한 경우에는 대응하기 어렵다는 한계가 지적되었다.⁸⁷⁾ 2019년 8월 27일 「남녀고용평등법」 개정 시, 일·가정 양립의 활성화에 기여하기 위한 목적으로, ‘근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원제도’ 보완이 이뤄지며, 가족돌봄을 위해 긴급한 경우 사용할 수 있는 가족돌봄휴가가 신설된다(제22조의2 제2항 및 제4항 신설).⁸⁸⁾ 가족돌봄휴가란, 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육을 이유로, 긴급하게 가족 돌봄을 위하여 사용할 수 있는 무급휴가 제도이다. 가족돌봄휴직과 달리 ‘자녀의 양육’을 이유로도 사용할 수 있다.

가족돌봄휴가 신청을 위하여, 근로자는 휴가 사용일을 포함한 휴가 사용 전에 사업주에게 신청서를 제출해야 한다(동법 시행령 제16조의2 제4항). 가족돌봄휴직과는 달리, 휴가는 사업주가 휴가의 필요성을 확인할 수 있는 서류 제출을 요구할 수 있다는 명시적 규정이 마련되어 있지 않다. 따라서 근로자가 가족돌봄휴가 신청서 이외에 휴가의 필요성을 입증할 자료를 제출하지 않음을 이유로 휴가를 허용하지 않을 수 없다. 따라서 근로자가 가족돌봄휴가를 신청하면, 사용자는 근로자가 청구한 시기에 휴가를 허용해야 하며, 위반 시 500만 원 이하의 과태료가 부과된다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 휴가 시기를 변경할 수는 있다.

현행법상 보장되는 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일이다. 예외적으로 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에

87) 박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V)』, 한국여성정책연구원 연구보고서, p.323.

88) 법제처(국가법령정보센터, www.law.go.kr), 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」, 2019년 8월 27일 제정·개정이유.

따른 심각 단계의 위기경보 발령 시, 또는 이에 준하는 대규모 재난 발생 시, 가족 돌봄을 위하여 근로자에게 특별한 조치가 필요하다고 인정될 때에는 휴가기간을 연간 10일(한부모 가족은 15일) 연장 가능하다. 근로자는 일 단위로 휴가를 사용할 수 있으며, 휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함, 근로자의 근속기간에도 포함된다. 가족돌봄휴직과 마찬가지로, 가족돌봄휴가 사용을 이유로 한 해고, 해당 근로자에 대한 불리한 처우는 금지되며, 이를 위반할 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과된다.

5) 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 어린 자녀 양육을 이유로 하는 육아기 근로시간 단축과 임신을 이유로 하는 임신기간 근로시간 단축과 함께 대표적인 근로시간 단축제도 중 하나이다. 육아기 근로시간 단축은 2007년 12월 「남녀고용평등법」 개정 시 신설되었고, 임신기간 근로시간 단축은 2014년 9월 상시근로자 300일 이상 사업장에 도입, 2016년 3월 25일부터 모든 사업장에 적용되었다(「근로기준법」 제74조 제7항). 반면에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 2019년 8월 개정을 통해 신설된 제도로 근로시간 단축제도 중 가장 늦게 도입되었다. 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행되고 있는데, 2020년 1월 1일부터 공공기관 및 300명 이상 사업장, 2021년 1월 1일부터는 30인 이상 300인 미만 사업장, 2022년에는 30인 미만 사업장으로 확대된다.

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 가족돌봄, 본인 건강, 은퇴 준비, 학업을 위해 기존의 소정근로시간을 단축하는 제도이다. 임신 및 육아에만 국한되던 근로시간 단축 사유를 더욱 확대하여 근로자의 일·생활 균형을 더욱 보장하고, 휴직·휴가와는 달리 단절 없이 근로 제공이 가능하다는 장점이 있다.⁸⁹⁾

현행 「남녀고용평등법」 제22조의3에서 규정하고 있는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청할 수 있는 사유는 구체적으로 다음과 같다.

89) 고용노동부(2019), 「남녀고용평등법 일부개정법률안 설명자료」, p.13.

- 근로자 가족의 질병, 사고, 노령으로 가족 돌봄을 위한 경우
- 근로자 자신의 질병, 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강 돌봄을 위한 경우
- 55세 이상의 근로자가 자신의 은퇴를 준비하기 위한 경우
- 근로자의 학업을 위한 경우

다만, 다음과 같은 허용 예외 사유에 해당하면 사업주는 근로자의 신청을 허용하지 않을 수 있다.

- 근로시간 단축 개시예정일의 전날 기준, 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
- 사업주가 대체인력을 채용하지 못한 경우
- 근로자의 업무가 그 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우
- 근로시간 단축 사용 종료일부터 2년이 지나지 않은 경우

이 경우 사업주는 해당 근로자를 휴직하게 하거나, 그 밖의 조치를 통해 지원이 가능한지 근로자와 협의해야 한다.

「남녀고용평등법」 시행령 제16조의7 이하에 근거하여, 근로자는 근로시간 단축개시 예정일 30일 전까지 신청서를 사업주에게 제출해야 한다. 사업주는 해당 근로자에게 근로시간 단축 사유를 증빙할 수 있는 자료 제출을 요청할 수 있다. 또한, 근로자의 근로시간 단축 신청에 대해 사업주가 30일 이내 허용 여부를 밝히지 않는 경우, 근로시간 단축을 허용한 것으로 간주된다. 근로시간 단축 신청 이후, 소정근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하로, 기간은 1년 이내이다. 다만, 가족돌봄, 자신의 건강 돌봄, 은퇴 준비를 이유로 하는 근로시간 단축은 2년까지 연장 가능하다. 근로자의 근로시간 단축 기간 종료 시, 단축 전과 동일한 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 그러나 이에 대한 사업주 미이행에 대한 벌칙 규정은 아직 마련되어 있지 않다.

가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 사용하는 근로자를 보호하기 위

한 규정으로 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자 해고 또는 불리한 처우와 불리한 근로조건 변경을 금지하고 있다. 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과된다. 사업주는 단축 근로시간 외에 해당 근로자에게 연장근로를 요구할 수 없지만, 근로자의 명시적 청구가 있다면 주 12시간 이내로 연장근로를 시킬 수 있다. 이를 위반하면 육아기 근로시간 단축과 마찬가지로 사업주는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다(동법 제37조 제3항).

제2절 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」상 관련 제도의 변천과 평가

1. 출산전후휴가 등에 대한 지원제도

1953년 「근로기준법」 제정 당시 도입된 여성 근로자의 출산전후휴가는 유급보호휴가형태로 60일이 보장되었다. 이후 동법의 개정을 통해 산후 보장되어야 하는 기간이 정해지고, 그 기간이 확대되며 동 제도는 발전하였으며, 2001년 8월 개정 시에는 「고용보험법」을 통해 산전후휴가급여를 신설하였다. 동법 제55조의7에서 일정한 요건을 갖춘 고용보험의 피보험자에게 산전후휴가급여가 지급됨이 규정되었고, 급여의 지급금액은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 상·하한액이 정해졌다. 같은 시기에 「남녀고용평등법」은 「근로기준법」의 산전후휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에 대한 무급 30일분의 통상임금 지원의 국가 책임을 규정하였다. 이에 따라, 2001년 11월 1일부터 산전후휴가에 대한 국가 지원이 시행되었으며, 당시 법조문의 형태는 다음과 같다.

제18조(산전후휴가에 대한 지원)

- ① 국가는 「근로기준법」 제72조제1항의 규정에 의한 산전후휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 자에 대하여 당해 휴가기간중 무급휴가에 해당하는 기간의 통상임금에 상당하는 금액(이하 “산전후휴가급여”라 한다)을 지급하여야 한다.
- ② 제1항의 산전후휴가급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 재정 및 사회보장기본법에 의한 사회보험에서 분담할 수 있다.
- ③ 사업주는 여성근로자가 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여를 받고자 하는 경우, 관계서류의 작성·확인 등 제반 절차에 적극 협력하여야 한다.
- ④ 제1항의 규정에 의한 산전후휴가급여의 지급요건 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

「남녀고용평등법」이 2007년 제8차 개정을 통해 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」로 그 명칭이 변경되면서 제3장의 제목이 ‘모성보호 및 직장가정생활의 양립 지원’에서 ‘모성보호’로 변경되었다. 이에 따라, 제3장에서 규정하고 있는 제18조의 ‘산전후휴가에 대한 지원’은 기존 제2항이 제3항으로 이동하고, 제2항에 다음과 같은 규정이 추가되었다.

제18조(산전후휴가에 대한 지원)

- ② 제1항에 따라 지급된 산전후휴가급여 등은 그 금액의 한도에서 「근로기준법」 제74조 제3항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.

이후 2012년 2월 개정 시, 「근로기준법」 제74조의 산전후휴가가 ‘출산전후휴가’로 변경되면서, 「남녀고용평등법」 제18조의 제목 또한 ‘산전후휴가에 대한 지원’에서 ‘출산전후휴가에 대한 지원’으로 변경되었다. 이후 2019년 8월 개정 시, 동법 제18조 제4항의 “여성 근로자가 산전후휴가급여 등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.”는 규정에서 ‘여성 근로자’는 ‘근로자’로 변경되었다. 정리하면, 현행 「남녀고용평등법」상 출산전후휴가에 대한 지원제도는 다음과 같이 규정하고 있다.

제18조(출산전후휴가 등에 대한 지원)

- ① 국가는 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가를 사용한 근로자 중 일정한 요건에 해당하는 사람에게 그 휴가기간에 대하여 통상임금에 상당하는 금액(이하 “출산전후휴가급여등”이라 한다)을 지급할 수 있다.
- ② 제1항에 따라 지급된 출산전후휴가급여등은 그 금액의 한도에서 제18조의 2제1항 또는 「근로기준법」 제74조제4항에 따라 사업주가 지급한 것으로 본다.
- ③ 출산전후휴가급여등을 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 분담할 수 있다.
- ④ 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.
- ⑤ 출산전후휴가급여등의 지급요건, 지급기간 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 따로 법률로 정한다.

2. 배우자 출산휴가제도

2007년 12월 21일 「남녀고용평등법」 개정 시 신설된 배우자 출산휴가는 2008년 6월 22일부터 시행되었으며, 도입 당시 휴가기간은 3일이었다.⁹⁰⁾

제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 3일의 휴가를 주어야 한다.
- ② 제1항에 따른 휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 30일이 지나면 청구할 수 없다.

배우자 출산휴가는 이후 2012년 2월 개정을 통해, 기존 3일에서 ‘5일의 범위 내에서 3일 이상’으로 휴가 기간을 확대하였으며, 최초 3일은 유급화되었다. 상시 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장을 시작으로 점진적으로 시행되었으며, 2013년 2월 2일부터 전 사업장으로 확대·적용되었다.

90) 당시 개정은 기존 ‘일 중심’에서 ‘가정과 균형’을 중시하는 근로자의 인식 변화와 여성 인력의 경제활동 참여율 제고를 배경으로 이뤄졌으며, 일·가정 양립을 강화하기 위하여 법제명을 변경하고 양성평등 출산문화 정착을 위한 구체적 제도로서 남성 근로자의 배우자출산휴가제도를 도입하였다(박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V)』, 한국여성정책연구원 연구보고서, p.62).

제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간 중 최초 3일은 유급으로 한다.

배우자 출산휴가기간이 현재와 같이 10일로 대폭 확대된 것은 2019년 8월 27일 개정을 통해서이다. 이에 따라, 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우, 10일의 휴가를 주도록 기간을 확대하고 그 휴가기간 전체를 유급으로 함을 규정하였다. 이와 함께 제18조의2에 제2항에는 출산 전후휴가급여 등이 지급된 경우, 그 금액의 한도에서 사업주의 휴가급여 지급 책임의 면제가 규정되었다. 또한, 제18조의2 제3항, 제18조의2 제4항이 신설되며, 배우자가 출산한 날부터 30일 이내로 한정하던 배우자 출산휴가 청구 가능 기간을 90일로 확대하고, 휴가 기간을 1회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 하였다. 당시 개정이유에 따르면, 개정을 통해 배우자 출산휴가 급여의 지급 근거 마련, 배우자 출산휴가 기간 확대, 분할 사용 횟수 등 개편을 통해 근로자 모성보호 제도를 강화함에 목적이 있음을 밝히고 있다.⁹¹⁾ 당시 개정 내용은 지금까지 그대로 유지되고 있다.

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.
- 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.
- ④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

91) 법제처(국가법령정보센터, www.law.go.kr), 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 2019년 8월 27일 제정·개정이유.

3. 육아휴직제도

육아휴직제도는 「남녀고용평등법」 제정 당시부터 규정되었으며, 「제3장 모성보호 및 복지시설 설치」에 위치하였다. 신설 당시, 신청대상자는 1년 미만의 영아를 가진 근로여성으로 국한되었으며, 육아휴직 기간은 총 1년 이내로, 「근로기준법」상 산전·산후 유급휴가기간을 포함한 기간이었다.

제11조(육아휴직)

- ① 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성이 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “育兒休職”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직 기간은 「근로기준법」 제60조의 규정에 의한 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여 1년이내로 한다.
- ③ 사업주는 근로여성에게 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

이후 1989년 4월 개정을 통해, 육아휴직기간을 근속기간에 포함시키도록 하였다.

제11조(육아휴직)

- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직 기간은 「근로기준법」 제60조의 규정에 의한 산전·산후 유급휴가기간을 포함하여 1년이내로 하며 이 기간은 근속기간에 포함한다.

또한, 1989년 12월 13일 개정 시, 「남녀고용평등법 시행령」에서는 육아휴직 절차에 관한 조항을 신설, 근로자가 준수해야 할 신청 절차를 구체적으로 정하였다.

제9조의2(육아휴직의 절차등)

- ① 법 제11조의 규정에 의한 육아휴직을 하고자 하는 자는 노동부령으로 정하는 육아휴직신청서를 사업주에게 제출하여야 한다.
- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직신청서에는 육아휴직기간의 첫날과 마지막날을 명기하여야 한다. 이 경우 육아휴직기간의 마지막날은 영아가 생후 1년이 되는 날을 초과하여서는 아니된다.

이처럼 시행령을 통해 육아휴직신청서를 사업주에게 제출하도록 하고, 육아휴직기간의 마지막 날은 영아가 생후 1년이 되는 날을 초과하지 않도록 제한한 내용은 1995년 8월 4일 「남녀고용평등법」 개정 시, 제11조 제2항에서 휴직 기간을 1년 이내로 하되, 자녀가 생후 1년이 되는 날을 경과하면 휴직이 불가하다고 명시하였으며, 동조 제4항에는 육아휴직의 신청 방법, 신청 절차, 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정함을 규정하였다. 일반적으로 「남녀고용평등법」에서 관련 내용이 하위 법령인 대통령령에 위임할 것을 명시하고 이를 구체화하는 것이 순서일 것인데, 육아휴직의 경우 시행령에서 먼저 신청 절차를 규정하고, 이후 법률 개정 시 해당 내용을 시행령에 위임함을 규정한 것이다.

제11조(육아휴직)

- ① 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “育兒休職”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년 이내로 하되, 당해 영아가 생후 1년이 되는 날을 경과할 수 없다.
- ③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 제2항의 육아휴직기간은 근속기간에 포함한다.
- ④ 육아휴직의 신청방법, 신청절차, 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

또한, 당시 법령 개정에서는 육아휴직 대상자를 기존 여성 근로자에서 남녀근로자 모두에게 신청할 수 있도록 신청대상자 범위를 확대하였다. 그러나 “근로 여성 또는 그를 대신한 배우자인 근로자”라는 표현으로, 남성 근로자의 경우, 여성 근로자를 대신해서만 신청 가능하다는 한계가 있었다. 더욱이 조문의 표현이 여전히 여성을 주된 육아담당자로 인식하게 한다는 점에서 성별 역할분업론의 잔재를 남기고 있다는 비판이 있기도 하였다.⁹²⁾ 특히 동 개정이 있었던 1995년부터 시행된 공무원 대상의 육아휴직제도의 경우, 다수의 관련법에서 신청대상자를 성별 언급 없이 ‘공무원’으로만 명시하고 있다는 점도 당시 개정의 한계를 뒷받침해주고 있었다.

92) 김엘립(2017), 『남녀고용평등과 모성보호를 위한 법개정 방안』, 노동부, p.17.

오늘날과 같이 성별에 관계없이 ‘근로자’가 육아휴직 신청 대상이 가능하게 된 것은 2001년 8월 14일 개정을 통해서이다.⁹³⁾ 또한, 이전에는 근로자 보호를 위하여 사업주의 불리한 처우 금지만을 규정하고 있었으나, 당시 개정을 통해 육아휴직을 이유로 해고할 수 없음을 정하고, 나아가 육아휴직 중 해당 근로자에 대한 해고 금지를 추가하여 육아휴직 기간 중 고용보장을 규정하였다.

제19조 (육아휴직)

- ① 사업주는 생후 1년 미만의 영아를 가진 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 사업주는 제1항의 규정에 의한 육아휴직을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직 기간동안은 당해 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

개정 당시, 「고용보험법」에서는 육아휴직 급여 지급 근거 규정이 신설(제55조의2)되었으며, 이후에도 육아휴직 급여 액수에 관한 여러 차례 개정이 있었다(제68조의3). 이후 2005년 12월 30일 개정 시, 신청 대상 근로자 자녀의 나이를 기존 ‘생후 1년 미만의 영아’에서 ‘생후 3년 미만의 영유아’로 늘려, 신청 가능성을 확대하였다.⁹⁴⁾

제19조 (육아휴직)

- ① 사업주는 생후 3년 미만의 영유아를 가진 근로자가 그 영유아의 양육을 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

93) 이와 같은 개정은 여성차별금지 및 여성 근로자의 복지 향상과 같이 남녀차별금지에 초점이 맞춰져 있던 「남녀고용평등법」이 나아가 남성 근로자의 육아휴직까지 보장한다는 점에서 실질적인 남녀고용평등 실현을 위한 법으로서 그 역할의 범위가 확대되었다는 데 의의가 있다.

94) 이와 같은 육아휴직 신청대상 확대는 사회적으로는 저출산·고령화시대에 대비하여 경제활동을 하는 여성인구의 수 증가가 요청되는 반면, 기업 내 고용차별은 여전히 존재한다는 문제의식에서 이를 예방하고 시정하기 위한 취지로 이뤄졌다(박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V)』, 한국여성정책연구원 연구보고서, p.61).

다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 ② 제1항의 규정에 의한 육아휴직기간은 1년이내로 하되, 당해 영유아가 생후 3년이 되는 날을 경과할 수 없다.

법률의 명칭이 「남녀고용평등법」에서 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 변경되고, 내용적인 측면에서도 큰 변화를 맞이한 2007년 12월 21일 개정 시, 기존 ‘제3장 모성보호 및 직장가정생활의 양립 지원’이 ‘제3장 모성보호’로 제목이 변경, ‘제3장의2 일·가정의 양립 지원’이 신설되었다. 이와 같은 변화에 육아휴직은 제3장의2에 위치하였고, 이와 함께 육아기 근로시간 단축제도가 신설되었다(제19조의2 이하). 내용적인 측면에서는 육아휴직 기간 규정에서 근로자의 영유아가 생후 3년이 되는 날을 경과하면 휴직이 불가하다는 문구가 삭제되었고, 육아휴직 1회 분할 사용이 허용되었다.

제19조 (육아휴직)

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

제19조의4 (육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

근로자는 제19조와 제19조의2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.

3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)

2010년 2월 4일 개정 시, 육아휴직 신청대상자의 자녀를 생후 3년 미만에서 ‘만 6세 이하 초등학교 취학 전 자녀’로, 범위가 더욱 확대되었다. 이와 함께 입양자녀도 포함되도록 개정되었는데, 당시 개정이유는 “입양 가정의 경우도 가족 간의 심리적·정서적 애착 관계를 형성하고 입양 부모의 육아부담을 덜어주기 위하여 입양자녀도 포함되도록 명시하였”다고 한다.⁹⁵⁾

95) 법제처(국가법령정보센터, www.law.go.kr), 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 2010년 2월 4일 제정·개정이유.

제19조(육아휴직)

① 사업주는 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

한편, 기간제근로자 및 파견근로자의 육아휴직 활용을 촉진하기 위하여, 2012년 2월 1일 개정에서는 제19조에 제5항을 신설, 기간제·파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제법」의 사용기간 또는 「파견법」의 근로자파견기간에서 제외되도록 하였다.

제19조(육아휴직)

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다.

몇 차례 개정을 통해 근로자가 육아휴직을 신청할 수 있는 자녀의 연령을 상향 조정하였는데, 이는 2014년 1월 14일 개정에서도 이뤄졌다. 이에 따라, 자녀 나이를 만 6세 이하에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 변경하였다.

제19조(육아휴직)

① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제19조 제1항에서 규정하고 있는 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 허용하지 않을 수 있는 사유는 「남녀고용평등법 시행령」 제10조에서 규정하고 있다. 기존에는 육아휴직 개시예정일을 기준으로 계속근로기간이 1년 미만인 근로자의 육아휴직 신청은 허용하지 않을 수 있다고 정하고 있었으나, 2018년 5월 28일 개정으로, 육아휴직 허용 요건 계속근로기간을 6개월

미만으로 완화하였다.

제10조(육아휴직의 적용 제외)

법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자
2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자

이후, 위 제10조의 제2호에서 규정하고 있는 “같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자” 문구는 2019년 12월 24일 개정 시 삭제되어, 부부 동시 육아휴직이 허용되었다. 또한, 육아휴직 사용과 관련하여, 2020년 12월 8일 개정을 통해, 2회에 한정하여 분할 사용할 수 있도록 횟수를 증가하였다.

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

- ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

가장 최근 개정인 2021년 5월 18일 개정 시, 육아휴직 신청 대상 근로자의 범위에 ‘임신 중인 여성 근로자’를 포함하였으며, 위에서 살펴본 제19조의4 제1항에 임신 중인 여성 근로자가 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직 분할 횟수에 포함하지 않는다고 덧붙였다. 2022년 5월 19일부터 시행 예정인 「남녀고용평등법」상 육아휴직제도 관련 규정 내용은 다음과 같다.

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.
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니

되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근로시간에 포함한다.

⑤ 기간제근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.

⑥ 육아휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)

① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.

앞에서 살펴보았듯이 육아휴직제도는 「남녀고용평등법」상 다른 제도보다도 많은 개정을 거쳤으며, 앞으로도 시대적 흐름과 함께 지속적인 변화가 예상되는 제도이다.

4. 육아기 근로시간 단축제도

육아기 근로시간 단축제도는 2007년 12월 21일 「남녀고용평등법」 개정시 도입되었다.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용할 수 있다.

② 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀 시켜야 한다.
- ⑦ 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

신설 당시 육아기 근로시간 단축제도는 근로자가 신청하는 경우 사용자가 “허용할 수 있다”고 규정하고 있었지만, 이는 이후 2012년 2월 1일 개정 시, “허용해야 한다”는 문구로 변경하며, 근로자의 육아기 근로시간 단축 청구권을 명시적으로 인정하였다. 이어서 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 없는 예외 조항을 대통령령에 신설하도록 규정하였다. 이와 같은 개정은 기존 육아기 근로시간 단축제도의 실효성이 떨어진다는 비판에 대응하려는 조치였다.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

- ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

이후 2019년 8월 27일 개정 시, 근로시간 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 미만에서 주당 15시간 이상 35시간 미만으로 확대되었다. 또한, 육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내이지만, 당시 개정으로 육아휴직을 사용하지 않은 근로자의 경우, 미사용 기간을 가산할 수 있도록 규정하여, 최대 2년 사용 가능하도록 하였다.

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.
- 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.

한편, 2019년 12월 24일 시행령 개정 시, 위에서 살펴본 육아휴직과 마찬가지로, 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 근로자의 계속근로기간이 1년에서 6개월 이상으로 완화되었다(제15조의2 제1호). 또한, 동조의 제2호에서 같은 영유아의 육아를 위해 배우자가 육아휴직 중인 근로자는 근로시간 단축을 신청할 수 없도록 제한하고 있었으나, 동조를 삭제하였다. 동법 시행령 제15조의3 제1항에서는 육아기 근로시간 단축 종료로 간주하는 사유로, “영유아와 동거하지 않게 된 경우”를 영유아의 양육에 기여하지 않는 경우로 한정하도록 변경하였는데, 이는 다양한 양육 상황을 고려하는 현실적인 상황이 반영된 것으로 보인다.

5. 가족돌봄 휴직·휴가제도

근로자의 가족 돌봄을 위한 지원으로, 2007년 12월 21일 「남녀고용평등법」 개정 시 제22조의2가 신설되었다. 당시 가족돌봄 등을 위한 지원제도는 사업주의 노력의무만을 규정하고 있었다.

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

- ① 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령 등을 이유로 그 가족을 돌볼 필요가 있는 경우에 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
1. 가족 간호를 위한 휴직
 2. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 3. 연장근로의 제한
 4. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
 5. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
- ② 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.
- ③ 노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

가족돌봄 등을 위한 지원제도는 이후 더욱 구체적으로 발전되어, 2012년 2월 개정을 통해 가족돌봄휴직제도가 도입되었다. 기존 제22조의2의 내용에

가족돌봄휴직제도 관련 내용이 추가되었으며, 특히 사업주가 특별한 사유가 없는 한 근로자의 신청을 거부할 수 없도록 규정하였다는 점에 큰 의의가 있다.

제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)

- ① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체 인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② 제1항 단서에 따라 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
 2. 연장근로의 제한
 3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정
 4. 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치
- ③ 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
- ④ 사업주는 가족돌봄휴직을 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑤ 가족돌봄휴직 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항 제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.
- ⑥ 사업주는 소속 근로자가 건전하게 직장과 가정을 유지하는 데에 도움이 될 수 있도록 필요한 심리상담 서비스를 제공하도록 노력하여야 한다.
- ⑦ 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 하는 경우에는 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.
- ⑧ 가족돌봄휴직의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

반면에, 가족돌봄휴가는 2019년 8월 27일 개정 시에 도입되었다(제22조의2 제2항). 가족돌봄휴가 사용기간을 가족돌봄휴직에 포함하도록 규정하였으며, 관련 내용이 구체적으로 추가되었다. 또한, 가족돌봄휴직 및 휴가를 신청할 수 있는 근로자의 ‘가족’ 대상에 조부모와 손자녀를 추가하여 돌봄 대상 범위를 확대하였다.

제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

① 사업주는 근로자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우, 본인 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수는 다음 각 호에 따른다.

1. 가족돌봄휴직 기간은 연간 최장 90일로 하며, 이를 나누어 사용할 수 있을 것. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 30일 이상이 되어야 한다.
2. 가족돌봄휴가 기간은 연간 최장 10일로 하며, 일단위로 사용할 수 있을 것. 다만, 가족돌봄휴가 기간은 가족돌봄휴직 기간에 포함된다.

⑤ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 기간은 근속기간에 포함한다. 다만, 「근로기준법」 제2조제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

⑨ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

한편, 「남녀고용평등법 시행령」에서는 제16조의2 이하에서 가족돌봄휴직과 가족돌봄휴가의 신청, 허용 예외 철회, 종료 등을 규정하고 있다. 2019년 12월 24일 개정을 통해, 가족돌봄휴직을 신청할 수 있는 근로자의 계속 근로기간을 1년에서 6개월로 단축하며 신청 대상자 범위를 확대하였고, 법령에서는 가족 돌봄 대상 범위가 되는 ‘가족’에 조부모 또는 손자녀의 추가에 대하여, 시행령에서는 조부모 또는 손자녀의 허용 예외에 관하여 규정하였다. 가족돌봄휴가도 이와 마찬가지로, 가족돌봄휴가 허용 예외 사유로서 해당 근로자 외에 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 규정하는 조항을 신설하였다.

제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외)

- ① 법 제22조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
1. 돌봄휴직 개시에정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
 2. 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
 3. 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.
 4. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
 5. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
- ② 법 제22조의2제2항 본문에서 “조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우”란 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴가를 신청한 근로자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우를 말한다. 다만, 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 근로자가 돌봐야 하는 경우는 제외한다.

이후 2020년 9월 8일 개정 시, 비상 시 고용노동부 장관이 고용정책심의회 의결을 거쳐 20일 이내(한부모 근로자의 경우 25일 이내)로 가족돌봄휴가 기간을 연장할 수 있는 규정을 신설하였다.

제22조의2(근로자의 가족돌봄 등을 위한 지원)

- ④ 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 사용기간과 분할횟수 등은 다음 각 호에 따른다.
3. 고용노동부장관은 감염병의 확산 등을 원인으로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령되거나, 이에 준하는 대규모 재난이 발생한 경우로서 근로자에게 가족을 돌보기 위한 특별한 조치가 필요하다고 인정되는 경우 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 의결을 거쳐 가족돌봄휴가 기간을 연간 10일(「한부모가족지원법」 제4조제1호에

다른 모 또는 부에 해당하는 근로자의 경우 15일)의 범위에서 연장할 수 있을 것. 이 경우 고용노동부장관은 지체 없이 기간 및 사유 등을 고시하여야 한다.

⑤ 제4항제3호에 따라 연장된 가족돌봄휴가는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에만 사용할 수 있다.

1. 감염병 확산을 사유로 「재난 및 안전관리 기본법」 제38조에 따른 심각단계의 위기경보가 발령된 경우로서 가족이 위기경보가 발령된 원인이 되는 감염병의 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제2조제13호부터 제15호까지의 감염병환자, 감염병의사환자, 병원체보유자인 경우 또는 같은 법 제2조제15호의2의 감염병의심자 중 유증상자 등으로 분류되어 돌봄이 필요한 경우
2. 자녀가 소속된 「초·중등교육법」 제2조의 학교, 「유아교육법」 제2조제2호의 유치원 또는 「영유아보육법」 제2조제3호의 어린이집(이하 이 조에서 “학교 등”이라 한다)에 대한 「초·중등교육법」 제64조에 따른 휴업명령 또는 휴교처분, 「유아교육법」 제31조에 따른 휴업 또는 휴원 명령이나 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우
3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교 등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우
4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

6. 가족돌봄 근로시간 단축제도

가족돌봄 근로시간 단축제도는 2019년 8월 27일 「남녀고용평등법」 개정시 도입되었다(제22조의3 및 제22조의4 신설). 이에 따라, 근로자가 자신의 가족 또는 자신의 건강돌봄, 55세 이상 은퇴 준비 근로자, 근로자의 학업을 이유로 하는 근로시간 단축제도와 이때 근로자의 근로조건 보장 관련 사항이 규정되었다. 신설된 이후 지금까지 개정된 바 없으며, 내용은 다음과 같다.

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축)

① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로

정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
3. 55세 이상의 근로자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
4. 근로자의 학업을 위한 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 근로시간 단축을 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 휴직을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 30시간을 넘어서는 아니 된다.

④ 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 제1항제1호부터 제3호까지의 어느 하나에 해당하는 근로자는 합리적 이유가 있는 경우에 추가로 2년의 범위 안에서 근로시간 단축의 기간을 연장할 수 있다.

⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ 사업주는 근로자의 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑦ 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 「영유아보육법」 제43조의2에 따른 휴원명령으로 자녀의 돌봄이 필요한 경우

3. 자녀가 제1호에 따른 감염병으로 인하여 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제42조제2항제1호에 따른 자가(自家) 격리 대상이 되거나 학교등에서 등교 또는 등원 중지 조치를 받아 돌봄이 필요한 경우

4. 그 밖에 근로자의 가족돌봄에 관하여 고용노동부장관이 정하는 사유에 해당하는 경우

제22조의4(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 중 근로조건 등)

① 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다.

② 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건(근로시간 단축 후 근로시간을 포함한다)은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

③ 사업주는 제22조의3에 따라 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구할 수 없다. 다만, 그 근로자가 명시적으로 청구하는 경우에는 사업주는 주 12시간 이내에서 연장근로를 시킬 수 있다.

④ 근로시간 단축을 한 근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조제6호에 따른 평균임금을 산정하는 경우에는 그 근로자의 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외한다.

가족돌봄 근로시간 단축제도는 앞에서 살펴본 제도 중 가장 최근에 도입된 제도로서, 그만큼 제도 운용의 현실적인 실태에 따라 향후 개정 가능성이 큰 제도이기도 하다. 특히 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 사용하지 못하는 근로자가 근로시간 단축제도를 신청할 수 있도록 법적 근거를 마련한 것은 일과 생활의 양립을 통하여 근로자의 삶의 질을 향상시키고, 저출산 및 고령화와 같은 사회 변화에 대응하기 위한 긍정적인 변화로 평가할 수 있다.⁹⁶⁾ 다만, 육아기 근로시간 단축의 경우, ‘육아’라는 공통된 사유로 육아휴직제도와 연동하여 생각할 수 있지만, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 가족돌봄뿐만 아니라, 근로자 자신과 관련된 사유를 포함하고 있다는 점에서 가족돌봄 등을 위한 휴직제도의 부차적 성격의 제도로 축소하여 해석하지 않도록 주의해야 할 것이다.

제3절 법체계적 관점·제도적 내용에서의 문제점과 개선 방안

근로자의 업무 시간과 개인의 사생활 간 조화를 강조하는 경향에 따라, 근로시간 단축, 휴식제도의 개편 등 일·생활 균형 관련 정책이 활발히 검토·마련되고 있다. 이처럼 근로자 개인의 삶의 질 향상에 대한 요구가 점차 높아지고, 저출산 및 고령화로 인한 사회적 변화가 빠르게 진행되면서 일·생활 균형을 위한 정책의 중요성은 더욱 강조될 것이다.

과거 우리나라에서 일·생활 균형의 관점이 반영된 정책의 시초로, 모성보호정책을 예로 들 수 있을 것이다. 1953년 제정된 「근로기준법」의 산전후휴가, 이어서 1998년 제정된 「남녀고용평등법」에서의 육아휴직, 육아시설 설치 등 일과 가정의 균형을 위한 정책으로 시작되었다. 이러한 움직임은 「남녀고용평등법」이 2008년 「남녀고용평등과 일·가정 양립

96) 김근주(2012), 「일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도」, 『법학논총』 제29집 제3호, 한양대학교 법학연구소, p.35.

지원에 관한 법률」로 전면 개정되면서 본격적으로 진행되었고, 정책적 범위도 점차 확대되었다. 앞서서도 살펴보았듯이, 현행 「남녀고용평등법」에는 모성보호와 관련하여 출산전후휴가급여 등(제18조), 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3)를 규정하고 있으며, 일·가정 양립지원과 관련하여, 육아휴직(제19조), 육아기 근로시간 단축(제19조의2), 직장어린이집 설치 및 지원 등(제21조), 가족돌봄휴직·휴가(제22조의2), 가족돌봄 등을 위한 근로시간단축(제22조의3) 등을 규정하고 있다.

초기 일·생활 균형 개념은 ‘모성보호’ 정책 등 마련을 통해 일·가정 양립의 의미로만 축소해석되는 경향이 있었지만, 향후 일·생활 균형의 범위를 어떻게 그리고 어디까지 해석하느냐에 따라 그 결과물으로써 일·생활 균형을 위한 정책 범위는 확장될 수 있을 것이다. 더욱이 일·생활 균형이 현재도 물론이고, 앞으로도 노동 관련 정책 마련에 있어 주요한 개념이 될 것임에도, 그 중요성 및 영향에 비하여 그 개념에 관한 연구는 아직 많이 이뤄지지 않고 있는 것 같다.

일·생활 균형정책의 범위를 확대하기 위해서는 특히 「남녀고용평등법」의 경우, ‘남녀고용평등’과 ‘일·가정 양립지원’이 함께 묶여있는 현행법 체계상, 자칫 일·가정 양립지원정책 마련에 성역할의 사회적 고정관념 요소가 반영되어서는 안 될 것이다. 양 개념을 각각 독립적인 개념으로 두고 정책적 고민이 이뤄져야만 더 다양한 일·생활 균형 정책이 고려될 수 있을 것이다. 나아가 개념의 확장 못지않게 중요한 것이 적용의 확장일 것인데, 지금까지 일·생활 균형정책 대상이 「근로기준법」상 근로자에 한정되어 왔지만, 특히 「남녀고용평등법」의 경우, 지원 방식이 고용보험과 연관이 되어 있고, 오늘날 고용보험 적용범위를 예술인, 특수형태근로종사자 등 그 범위가 확대되는 추세라는 점에서, 지원 범위 확대를 고려한 일·생활 균형정책 연구 또한 조속히 풀어나가야 할 숙제이다.

아래에서는 앞에서 다룬 「남녀고용평등법」상 일·생활 균형 관련 규정을 법체계적 관점 및 제도적 관점으로 검토하며 관련 문제점이 있는지 살펴보고, 그에 대한 개선방안을 제시하고자 한다.

1. 「남녀고용평등법」 편제 수정 : 제3장 모성보호

가. 문제점

현행 「남녀고용평등법」은 제1장 총칙, 제2장 고용에서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등, 제3장 모성보호, 제3장의2 일·가정의 양립지원, 제4장 분쟁의 예방 및 해결, 제5장 보칙, 제6장 벌칙으로 구성되어 있으며, 이 글에서 다루고 있는 모성보호와 일·가정의 양립지원은 제3장과 제3장의2로 각각 구분되어 있다. 1987년 제정 당시 「남녀고용평등법」 제3장의 제목은 ‘모성보호 및 복지시설 설치’로, 당시 육아휴직과 육아시설, 복지시설 설치에 관한 조항이 위치하고 있었다. 이처럼 제정 당시부터 ‘모성보호’를 다루고 있는 「남녀고용평등법」에 그와 같은 구성이 만들어진 배경은 법의 목적을 규정한 제1조에서 비롯된 것으로 보인다. 동법 제1조에 따르면, 모성보호를 통해 남녀고용평등을 실현한다는 취지가 아직 명시되어 있지만, 고용상 남녀차별금지와 일·가정 양립지원을 위한 특별법에서 굳이 모성보호를 다뤄야 할 필요성이 있을지 고민해볼 필요가 있다.

앞에서도 언급했듯이, 아직 모성보호제도가 고용상 남녀평등과 특히 일·가정 양립지원과 무관하지 않다고 볼 수 있으며, 이러한 관점에서는 오늘날 같은 편제방식이 유지될 수 있겠다. 그러나 ‘제3장 모성보호’에 위치한 조항 내용을 살펴보면, 출산전후휴가 등에 대한 지원, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가로 특히 근로자의 휴가제도에 국한되는데, 이처럼 근로자 휴식에 대한 기본적인 권리는 특별법인 「남녀고용평등법」이 아닌 「근로기준법」에서 규정하는 것이 더 타당할 것으로 보인다.

나. 개선방안

「남녀고용평등법」 제3장에서 규정하고 있는 출산전후휴가에 대한 지원과 배우자출산휴가는 여성근로자의 출산전후휴가와 마찬가지로 「근로기준법」에 함께 규정되는 것이 더 적절한 구성이라고 생각한다. 또한, 여성 근로자의 난임치료휴가도 「근로기준법」 제73조에 규정되어 있는 생리

휴가와 마찬가지로 「남녀고용평등법」이 아닌 「근로기준법」에 더 부합한다. 즉, 「남녀고용평등법」 제3장에 위치한 규정 모두 현행 「근로기준법」 제5장에 위치한다면, 통일적인 구성방식에 있어 더 적절할 것으로 생각된다.

그러나 법의 개정이 결코 간단한 작업이 아니므로 비교적 단기적인 개선방안을 고려해보면, 제3장과 제3장의2를 통합한, ‘제3장 모성보호 및 일·가정 양립 지원’으로 제목을 변경하는 것을 고려해볼 수 있을 것이다. 이는 현행 「남녀고용평등법 시행령」 제3장과 같은 제목이기도 하다.⁹⁷⁾ 또한, 「남녀고용평등법」 제3장의 모성보호는 여성에 관한 특별한 보호를 의미하는 것으로, 세계적인 추세가 모성 중심에서 부모 중심으로 변하고 있는 국제적 관례에 맞추어 제3장과 제3장의2를 통합하자는 의견도 참고해볼 수 있겠다.⁹⁸⁾

2. 근로시간 단축 허용 제한 사유의 축소

가. 문제점

현행 「남녀고용평등법」상 사업주는 동법 시행령에서 정한 허용 예외 사유에 해당하면, 근로자의 육아기 근로시간 단축 및 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있다. 시행령에서 정한 근로시간 단축 허용 예외 사유는 근로자의 계속근로기간이 6개월 미만인 경우, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 근로자의 업무 성격상 근로시간 분할이 어려운 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 모두 그 사유가 동일하며, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 경우에만 사유 중 하나로 2년이 초과하지 않은 시점에서 재신청한 경우를 규정하고 있다. 근로시간 단축은 사업주의 입장에서 휴직 또는 휴가에 비해 근로자의 공백

97) 2018년 5월 29일 「남녀고용평등법 시행령」 개정 당시, 제9조의2 난임치료휴가신청 조항이 신설되며, 제3장의 제목이 “일·가정의 양립 지원”에서 “모성 보호 및 일·가정의 양립 지원”으로 변경되었다.

98) 이무선(2020), 「「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」의 문제점 및 입법론적 제언」, 『인문사회과학연구』 제28권 제1호, 부경대학교 인문사회과학연구소, p.124.

에 따른 어려움이 비교적 적은 제도이고, 법에 정한 사유에 따라 근로자에게 보장된 청구권으로서 그에 대한 제한은 최소한에 그쳐야 함에도, 근로시간 단축 허용 예외 사유가 광범위하게 규정되어 있다.

이러한 관점에서 현행 「남녀고용평등법 시행령」에서 규정하고 있는 허용 예외 사유로, ‘신청 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란’하거나, ‘근로시간 단축이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우’가 타당한 사유가 될 수 있는지 검토해볼 필요가 있다. 특히 근로 형태가 점차 다양화되는 오늘날, 생산직 근로가 아닌 이상 근로시간이 시간 단위로 명확히 분할되지 않는 경우가 많기 때문에 허용 예외 사유 중 근로자의 업무 성격상 근로시간 분할이 어려운 경우가 악용된다면 제도적 실효성이 떨어질 수 있다. 또한, 근로자의 업무상 공백이 더 큰 휴직제도 중 하나인 육아휴직의 경우에도 허용 예외 사유로 근로자의 계속근로기간만을 정하고 있는 반면, 근로시간 단축 허용 사유로 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우까지 규정하고 있는 것은 사업주에게 과도하게 넓은 범위의 항변권을 인정해주는 것이 아닌지 생각이 든다. 더욱이 ‘중대한 지장’에 대한 해석의 범위에 따라 판단이 달라질 수 있다는 점 또한 시행령에 규정된 근로시간 단축 허용 예외 사유를 좀 더 축소하고 구체적으로 정할 필요성을 제기한다.

나. 개선방안

현행 「남녀고용평등법 시행령」 제15조의2 제4호 “육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우”와 제16조의8 제3호 “가족돌봄 등 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄 등 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우”에서 신청 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란한 경우는 삭제하는 것이 타당할 것으로 보인다. 또한, 개별 근로

자의 근로시간 단축에 있어 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우까지 규정하고 있는 것은 사업주의 책임을 개별 근로자에게까지 과도하게 지우는 모습으로, 삭제하거나 그 범위를 「근로기준법」 제24조 제1항의 ‘긴박한 경영상의 필요’로 한정할 수 있을 것이다.⁹⁹⁾

3. 사업주의 협의 의무 관련 구체적 절차 마련

가. 문제점

육아기 근로시간 단축과 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축은 관련 규정이 거의 비슷한 내용을 이루고 있다. 그중에서도 근로시간 단축이 허용되지 않는 경우, 사업주는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보할 의무를 부담하며, 휴직을 사용하게 하거나 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지 해당 근로자와 협의할 의무를 진다(「남녀고용평등법」 제19조의 2 제2항, 제22조의3 제2항). 이에 대하여 육아기 근로시간 단축의 경우, 제39조 제3항 제4호에서 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않으면서도 해당 근로자에게 사유를 서면으로 통보하지 않거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원에 관해 해당 근로자와 협의하지 않는 때에는 500만 원 이하의 과태료 부과를 규정하고 있다.

그러나 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 경우, 사업주의 서면 통보 의무 및 협의 의무 미이행에 대한 벌칙규정이 아직 마련되어 있지 않다. 따라서 향후 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축도 육아기 근로시간 단축과 마찬가지로 벌칙규정이 마련되어야 하는 것은 물론이다. 문제는 육아기 단축근로시간의 경우 벌칙규정이 마련되어 있음에도 불구하고, 특히 사업주의 협의 의무가 과연 구체적 권리로서 역할을 하는지에 대해 의문이 있다. 근로시간 단축 신청의 경우, 그 절차가 동법 시행령에 규정됨으로써, 근로자가 사법상 권리로 행사할 수 있는 근거가 마련되었지만, 사업주의 협의의무의 경우, -더욱이 근로자 입장에서는 근로시간 단축

99) 김근주(2012), 「일·가정 양립을 위한 근로시간 단축제도」, 『법학논총』 제29집 제3호, 한양대학교 법학연구소, p.37.

신청이 거절된 상황에서 그에 대한 대안을 찾는 사업주와의 협의가 중요한 의미를 가질 텐데도- 그에 대한 구체적인 절차가 시행령에 마련되어 있지 않은 것이다. 또한, 사업주와 해당 근로자 간 협의 여부보다 근로시간 단축 대신 다른 조치로서 결국 어떠한 지원이 이루어졌는지가 더 중요하게 판단되어야 할 것이기 때문에 법에서 말하는 ‘그 밖의 조치’ 또한 그 범위가 구체적으로 규정될 필요가 있다.

나. 개선방안

무엇보다도 육아기 근로시간 단축제도와 마찬가지로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 또한 근로자의 근로시간 단축 신청에 대한 미허용 시, 사업주에게 부담되는 사유의 서면 통보 의무와 휴직 또는 다른 조치를 취하도록 협의할 의무에 관한 벌칙조항을 규정해야 할 것이다.

또한, 현행법상 제19조의2 제2항 “해당 근로자와 협의하여야 한다”에 대한 구체적인 절차는 대통령령으로 정함을 명시적으로 규정하고, 동법 시행령에 관련 절차가 마련되어야 하며, 단순히 협의 의무 이행보다 해당 근로자에게 근로시간 단축 외에 적절한 조치가 취해졌는지에 따라 사업주의 의무 이행을 판단할 수 있도록 규정이 마련되어야 할 것이다.

이를 고려하여, 현행 「남녀고용평등법」 제19조의2 제2항의 “육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.” 부분을, “해당 근로자와의 협의를 통해 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 지원 조치를 취해야 한다. 구체적인 협의절차는 대통령령으로 정한다.”로 개정하는 것을 고려해볼 수 있겠다.

4. 가족돌봄휴직 미허용 시 지원 조치에 대한 의무 규정

가. 문제점

「남녀고용평등법」은 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원 중 하나로서,

가족돌봄휴직을 규정하고 있다. 가족의 질병, 사고, 노령을 이유로 돌봄이 필요한 경우 근로자가 신청하면 사업주는 허용해야 하지만, 시행령에서 정한 허용 예외 사유에 해당하는 경우, 동법 제22조의2 제3조에서는 사업주는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 업무 시작·종료 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 단축과 같은 근로시간 조정, 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치에 대한 노력의무를 규정하고 있다. 반면에 동법에서 규정하고 있는 또 다른 휴직제도인 육아휴직의 경우, 허용예외의 사유로 근로자의 계속근로기간만을 규정하고 있는바, 육아휴직을 사용하는 사유와 가족돌봄휴직을 사용하는 사유가 어느 것이 더 중요하다고 판단할 수 없을 것인데, 이와 같은 허용 예외 사유의 차이는 제도적 실효성 측면에서도 큰 결과를 가져올 것으로 예상된다. 다만 이와 같은 차이는 가족돌봄휴직의 신청 사유가 육아휴직보다 다양하고, 근로자 가정의 문제를 사업주의 입장에서 구체적으로 확인하는 것이 어려운 경우도 있기 때문으로 짐작된다.

또한, 또 다른 일·가정 양립지원제도 중 하나인 육아기 근로시간 단축의 경우, 미허용 시 다른 조치를 통한 지원을 해당 근로자와 협의하도록 사업주의 협의의무를 규정하고 있는 반면, 가족돌봄휴직의 경우 다른 조치에 대한 사업주의 노력의무만을 규정하고 있다. 다시 말해, 근로자의 가족돌봄휴직 신청을 허용하지 않는 경우, 법 규정에 업무시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 조정, 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원 조치와 같이 이 중 하나에 해당하는 조치를 취하도록 구체적으로 규정되어 있음에도 이를 사업주의 노력의무에 의존하도록 하는 것이다. 우리 사회의 대표적인 현상으로 항상 언급되는 저출산 및 고령화를 겪고 있는 우리나라에서 향후 육아휴직보다 가족돌봄휴직이 제도적 활용에 있어 그 중요성이 작지 않다는 점을 감안한다면, 사업주의 노력의무에만 그치는 현행 규정은 수정될 필요가 있다.

나. 개선방안

가족돌봄 등의 지원조치로서 가족돌봄휴직뿐만 아니라, 가족돌봄휴가

그리고 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축이 마련되어 있어 가족돌봄휴직이 허용되지 않는 경우, 해당 근로자에 대한 다른 조치를 하도록 노력 의무만을 규정한 것일 수도 있겠지만, 각 제도마다 다른 형태로 운영되고 신청 사유도 차이가 난다는 점에서 가족돌봄휴직 미허용 시에도 그에 대한 사용자의 조치 의무를 가볍게만 해석할 수는 없다.

따라서 「남녀고용평등법」 제22조의2 제3항에서 사업주가 가족돌봄휴직을 허용하지 않는 경우, 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, “업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로의 제한, 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간의 조정, 그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치”에 해당하는 조치를 하도록 노력해야 한다는 문구를 “조치를 해야 한다”로 변경하여 사업주에게 책임을 부담하도록 하고, 이에 대한 처벌규정도 함께 마련해야 할 것이다.

5. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도의 벌칙 규정 보완

가. 문제점

「남녀고용평등법」에서 규정하고 있는 근로시간 단축제도로, 육아기 근로시간 단축과 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축이 마련되어 있으며, 앞에서 살펴본 바와 같이, 육아기 근로시간 단축제도 관련 규정인 동법 제19조2와 제19조의3, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 관련 규정인 제22조의3과 제22조의4는 신청 및 연장 사유를 제외하고는 거의 비슷한 보장 내용이 규정되어 있다. 양 제도의 사용 목적은 다르지만, 근로자의 일·생활 양립을 위한 지원제도로써 주요한 역할을 한다는 점은 동일하다. 그럼에도 이 두 제도에 대한 벌칙 규정은 큰 차이를 보인다.

육아기 근로시간 단축의 경우, 근로자의 신청을 사업주가 허용하지 않거나, 허용하지 않을 때 서면으로 통보하지 않거나 그 밖의 조치를 협의하지 않을 경우, 그리고 근로시간 단축을 사용하는 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우에 대한 벌칙이 명시적으로 규정되어 있다. 그러나 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축의 경우, 동법 제22조의3에서

근로자의 신청에 대한 사업주의 허용의무를 명시적으로 규정하고 있으면서도 이에 대한 처벌 조항이 마련되어 있지 않다. 즉 근로자의 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 신청할 때, 사업주가 정당한 사유 없이 허용하지 않더라도 현행법에 따르면 처벌할 수 없는 것이다. 또한 근로시간 단축 기간이 끝난 뒤, 해당 근로자를 동일한 직무 또는 임금 수준 직무에 복귀시키지 않은 경우에도 이에 대한 벌칙은 육아기 근로시간 단축에만 적용된다. 정리하면, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 사업주가 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 해고 또는 불리한 처우, 근로조건 불리하게 한 경우, 연장근로를 요구한 경우에만 한정하여 벌칙이 규정되어 있다.

나. 개선방안

육아기 근로시간 단축제도 관련 벌칙 규정을 참고하여, 「남녀고용평등법」 제39조 제2항 제9호, 제10호, 제11호에 다음과 같은 벌칙조항을 신설할 수 있을 것이다.

제39조(과태료)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.
9. 제22조의3제2항을 위반하여 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 가족돌봄휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우 (신설)
 10. 제22조의4제2항 위반하여 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우 (신설)
 11. 제22조의3제1항을 위반하여 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 신청을 받고 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

6. 소 결

기존 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한

법률」로 변경되면서, 동법은 우리나라 남녀근로자의 일·생활 균형제도 구축에 주요한 역할을 담당하고 있다. 제정 연도인 1987년부터 지금까지 「남녀고용평등법」은 남녀근로자 모두의 가족생활을 지원하기 위한 국가와 사업주의 책임을 규정하고, 다양한 제도를 도입·발전시켰다. 특히 앞에서 살펴본 바와 같이, 모성보호와 일·가정 양립지원 부분은 그동안 많은 변화를 거치며 오늘날 제도적 인프라 구축에 큰 영향을 미쳤다. 그럼에도 아직까지 현행법상 개선되어야 할 점이 많이 요청되는 것은 그만큼 일·생활 균형제도의 정착이 쉬운 과제가 아니라는 사실을 보여주고 있는 것으로 생각한다.

「남녀고용평등법」은 법 내용상 ‘고용상 성평등’과 ‘일·가정의 양립’으로 구분할 수 있는데, 양자가 성격이 다르고, 특히 일·가정 양립지원은 여성 근로자뿐만 아니라 남성 근로자에게도 적용되는 내용으로, 일·가정 양립지원을 모든 근로자의 문제로 대두시키기 위해서는 양 개념을 분리시켜 법제를 나뉘야 한다는 제안도 다수 있다.¹⁰⁰⁾ 그러나 현실적인 어려움을 고려하여, 현행 법체계를 유지하면서 각 제도 관련 조항을 개정해나가는 방식이 단시간에 이뤄질 수 있는 대안이 될 수 있을 것이다.

다만 앞에서도 언급했듯이 배우자출산휴가, 난임치료휴가와 같은 새로운 제도를 신설하거나 범위를 확장함에 있어서 특별법인 「남녀고용평등법」 내에 법체계상 통일된 구성에 대한 진지한 고민 없이 신설·추가하는 것은 지양되어야 할 것이다. 최근 2021년 5월 18일 개정에서는 육아휴직 신청 대상자 범위에 ‘임신 중인 여성 근로자’가 포함되었는데, 육아휴직은 문언 그대로 ‘육아’를 위한 남녀근로자 모두에게 보장되는 휴직제도이며, 임신 중인 여성 근로자에 대한 보호는 일·가정 양립 제도보다는 모성보호에 초점을 맞추어 설계되었어야 한다는 점에서 신청 대상에 임신 중인 여성 근로자를 포함한 이번 개정은 타당성보다는 편의성을 더 우선시한 것이 아닌지 아쉬움이 있다.

위에서는 현행 「남녀고용평등법」상 일·생활 균형제도상 문제점을 검토하고 그에 대한 개선방안을 함께 제안하였다. 이는 곧 궁극적으로 「남

100) 박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V)』, 한국여성정책연구원 연구보고서, p.323.

녀고용평등법」이 모든 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위하여 추구해야 하는 방향이 무엇일지에 대한 고민과 다르지 않다. 제도마다 갖는 문제점과 보완해야 할 점을 살펴보았는데, 그중에서도 가장 최근에 신설된 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도의 개선이 시급해 보인다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도가 가족돌봄뿐만 아니라, 근로자 본인의 생애주기에 따라 일·생활 균형을 폭넓게 보장할 수 있는 제도로서 역할을 하기 위해서는 현행법상 정하고 있는 사유에서 점차 그 범위를 확대해야 할 필요성이 있으며, 그것이 전제되어야 근로자가 더욱 자유롭게 활용할 수 있는 대표적인 근로시간 단축제도로 자리 잡을 수 있을 것이다.

이와 더불어, 육아기 근로시간 단축제도와 같이 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 또한 정부의 임금보전 정책이 뒷받침된다면 제도적 실효성은 더욱 높아질 것이다. 근로자 임금 감소분에 대한 정부의 보전 의무 정당성과 관련하여, 동 제도는 근로자가 직접 가족을 돌본다는 점에서 사회적 기능을 일부 분담하는 것으로 볼 수 있으며, 자기돌봄을 통해 국민건강 관리 차원에서 긍정적인 효과를 예상할 수 있으므로 이와 같은 사전적·예방적 관리를 통한 건강보험 재정 손실에 기여한다는 해석도 있다.¹⁰¹⁾ 또한, 근로시간 단축제도 활성화를 위하여, 개별 근로자와 사업주 간 협의를 좀 더 구체적으로 규정할 필요가 있다. 이와 관련하여, 근로자 개인보다는 노동조합 또는 노사협의회를 통해 근로자 대표가 협의할 것을 제안하는 의견¹⁰²⁾도 고려해볼 수 있겠다.

101) 권혁·이재현(2020), 「가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 개선방안 연구」, 『사회법연구』 제42호, 한국사회법학회, p.215.

102) 황수욱(2020), 「가족돌봄 등을 위한 근로시간단축청구권의 주요내용과 개선방안」, 『이슈페이퍼』 제128호, 한국노동사회연구소, p.18.

제 5 장

보편적 권리 보장을 위한 일·생활 균형제도의 검토

제1절 「가족친화법」상 일·생활 균형

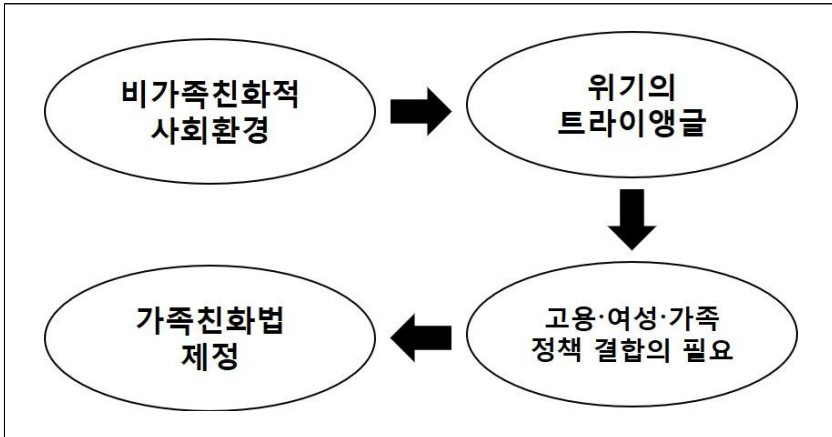
1. 「가족친화법」 제정 당시 노동(사업주 규율) 관련 논의 사항들

가. 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」의 제정 배경

1) 사회적 배경

우리나라는 전통적으로 남성이 경제활동을 하고 여성이 가족을 돌보는 성역할의 구분이 존재하는 사회적 분위기에 있었다. 이러한 가족 내 성역할의 고정화 문제는 노동현장에서는 남녀 간의 차별을 야기하고, 사회적으로는 임신·출산·육아의 전 과정은 물론, 아동·장애인·노인 등 가족 간 돌봄 등에 대한 사회적 분담이 외면되는 비가족친화(非 家族親和)적 사회환경으로 고착화되었다.

(그림 5-1) 「가족친화법」의 사회적 배경



자료: 필자 작성.

그리고 비가족친화적 사회환경은 ‘저출산’, ‘고령화’, ‘여성의 낮은 경제 활동참가’ 등 위기의 삼각형(triangle of social crisis)이라는 결과로 이어졌다. 정부에서도 이러한 사회적 현상을 해결하기 위하여 1995년 「여성발전기본법」 제정, 2003년 인구고령사회대책팀 구성, 2004년 고령화 및 미래사회위원회의 설치 및 운영, 2005년 「저출산·고령화 기본법」 제정 등의 적극적인 대응을 해왔다.

그러나 고용정책과 여성정책, 가족정책이 각기 운영되면서 유기적인 연결이 이루어지지 않는다는 한계가 지적되었다. 이에 따라 고용, 여성, 가족정책을 결합하는 가족친화정책의 필요성이 제기되었고, 「가족친화법」 제정이 추진되었다.¹⁰³⁾

2) 법적 배경

「가족친화법」은 2007년 저출산·고령화, 일·생활 균형, 가족친화 기업문화 조성 등을 목적¹⁰⁴⁾으로 제정되었다. 「가족친화법」은 헌법 상 기본적

103) 강성태·정인섭(2006), 『가족친화사회환경조성법 마련을 위한 연구』, 여성가족부 연구보고서, pp.65-66.

104) 가족친화법의 제정 이유는 “급속히 진행되는 저출산·고령화와 여성의 경제활동 참여 증가 등 사회환경이 변화함에 따라 가정생활과 직장생활을 조화롭게 병행

인권의 보장 및 국가의 의무(제10조), 양성평등과 차별금지(제11조 제1항), 여성의 근로 보호 및 차별금지(제32조 제4항), 인간다운 생활의 권리(제34조 제1항) 및 여성, 노인, 청소년에 대한 복지 증진(동조 제3항, 제4항), 혼인과 가족생활의 보장(제36조 제1항), 모성보호(동조 제2항) 등 헌법적 가치를 실현하고자 하였다. 즉, 여성의 가족책임에 대한 부담을 덜어줌으로써 고용에서 발생하는 양성불평등을 극복하고, 일과 가정의 양립을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치, 행복추구권의 현실화에 기여한다는 목적을 갖고 있다.

「가족친화법」 제정 전의 가족친화제도는 「건강가정기본법」, 舊 「여성발전기본법」¹⁰⁵⁾, 「저출산·고령사회기본법」 등에서 가족책임(출산환경의 조성, 가족의 양육·부양 등)의 부담을 덜어줄 수 있는 규정을 두고 있었다. 「건강가정기본법」(2004년 제정)은 다양한 가정문제의 적절한 해결방안의 강구와 가족원의 복지 증진에 이바지를 목적으로 하면서, 가정의 날 수립, 기본계획의 수립 및 수행, 이혼 전 상담 및 양육 등의 제반 문제 지원 서비스 제공 등을 규정하였다. 舊 「여성발전기본법」(1995년 제정)에서는 국가 및 지자체의 직장 내 평등한 근무환경의 조성, 여성의 모성 보호, 불이익 금지, 국가 및 지자체의 일·가정 병행을 위한 시책의 강구 등을 규정하였다. 「저출산·고령사회기본법」(2005년 제정)은 국가 및 지자체에서 저출산 고령사회정책의 적극 참여 및 협력 등에 대하여 규정하고 있었다. 이 세 가지 법률에 포함되어 있던 가족사회정책을 「가족친화법」에서 구체화한 것인데, 민간의 노력과 협조를 구하면서 그 활동을 촉진할 수 있는 시책을 마련하여 비슷한 목적의 법률들에 기여하고자 하였다.¹⁰⁶⁾

할 수 있는 사회적 분위기나 제도적 장치 마련에 대한 필요성이 증대되고 있음에 따라 가족친화적인 사회환경 조성을 촉진하기 위한 종합적이고 체계적인 지원 체계를 구축함으로써 사회 전반에 가족친화적인 환경의 정착 및 국민의 삶의 질 향상에 기여”하는 데 있다(가족친화법 제 개정 이유 [시행 2008. 6. 15.] [법률 제8695호, 2007. 12. 14., 제정]).

105) 현행 「양성평등기본법」.

106) 강성태·정인섭(2006), 『가족친화사회환경조성법 마련을 위한 연구』, 여성가족부 연구보고서, pp.67-72.

나. 「가족친화법」의 특징

1) 가족친화제도의 확대

가족친화정책의 핵심은 일과 가정의 양립(병립)이라는 노동시장에서의 가족친화 근로환경 조성이었다. 그러나 노동에서의 가족친화정책만으로는 목적의 달성이 어려워 가족친화정책의 사회적 분담을 확대하고 일반 국민의 적극적 참여의 도모가 필요하였다. 이에 「가족친화법」에서는 가족친화제도의 주체를 가족친화정책의 주된 수요자인 근로자뿐만 아니라, 직장(기업), 국가 및 지자체, 일반 국민, 기타(관련 사업체, 방송·통신 사업체, 노동조합)까지 확대하고자 하였다. 또한 가족친화정책의 범주를 기존의 근로환경 조성에서 가족친화적 마을환경의 조성 및 가족친화 인식 제고를 위한 방송통신환경까지 확대하였다.

2) 고용·여성·가족정책의 통합

앞서 지적한 바와 같이, 기존의 가족친화정책에서는 고용, 여성, 가족정책이 각각의 부처와 해당 제도 내에서 수행되었다면, 「가족친화법」은 가족친화 직장환경, 가족친화 마을환경 조성 등 가족책임의 사회적 분담에서 끝나는 것이 아니라, 성역할에 대한 성적 분담을 포함하여 제도의 실효성을 확보하고자 하였다. 이에 남성의 적극적 참여를 촉진할 수 있도록 가족친화정책의 수립과 집행에 있어 가족정책과 여성정책의 강화가 필요하였고, 주무부처인 여성가족부를 중심으로 일련의 정책들을 시행하고 있다.

3) 연성 의무와 강한 인센티브

가족친화와 관련된 기존의 법규정들은 국가 및 지자체의 추상적 노력 의무 규정, 사업주에 대한 강행적 의무 규정, 특정 사안에 대한 사업주 및 근로자 지원 등의 방식으로 구성되어 왔다. 그러나 이러한 방식은 민간 기업의 자발적인 참여 및 협조까지 연결하지 못한다는 것이 문제였다. 특히 강행 규정으로 사업주를 규율하는 식의 경성방식(hard law)은 의무 위반에 대한 불이익(disadvantage)을 줌으로써 기업으로 하여금 가족친화제도를 비용(labor cost)으로 인식하게 유도하여 가족친화 환경의 실질

적 구현에 도움이 되지 못하고, 결국 육아휴직의 실질 이용률, 직장보육 시설의 설치 등 최소한의 이행에 있어서도 성과를 내지 못하는 결과를 나타냈다.

이에 따라 「가족친화법」은 사업주 규율과 관련하여서는 약한 의무를 두어 사업주 등으로 하여금 최소한의 의무를 설정함과 동시에 효율성 있는 인센티브를 각 부처별 협의를 통하여 구현함으로써 기존의 문제를 보완하고자 하였다. 결론적으로 「가족친화법」상의 규율 수단은 약한 의무와 강한 인센티브의 조화인데, 기존의 「노동관계법」상 사업주 의무와 같은 강행적 의무 중심의 경성 방식과 대비하여 연성방식(soft law)으로 볼 수 있다. 다만, 강한 인센티브를 부여하는 대신 벌칙을 부과하는 과태료라는 낮은 수준의 제재를 담고 있다.¹⁰⁷⁾

다. 2007년 남녀고용평등법의 개정과 가족친화법의 제정

우리나라 법제에서 일·가정 양립에 대하여 개념이 처음 등장한 것은 2001년 舊 「남녀고용평등법」 제1조에서 “직장과 가정생활의 양립을 지원”하는 규정을 신설하면서 부터이다. 2001년 舊 「남녀고용평등법」의 전부개정에서는 간접차별 규정의 구체화, 법의 적용범위 확대, 직장 내 성희롱에 따른 불이익 금지 및 벌칙 마련, 산전후휴가에 대한 지원, 육아휴직 대상자 확대 및 해고금지 규정 신설, 명예고용평등감독관의 위촉 등 현행 「남녀고용평등법」의 큰 골자를 구체화시키고 강행규정으로서의 효력을 구축하였다.

그럼에도 불구하고 남녀의 성역할에 대한 균형있는 제도적 보완의 필요성과 저출산·고령화 문제에 대한 적극적인 정책적 대응의 필요성에 따라, 2003년 참여정부에 들어서면서 정부와 국회는 가족친화 정책을 활발하게 진행하였다. 그 결과 2007년 여성가족법제와 고용노동법제에서 큰 제·개정이 이루어졌다. 먼저 여성가족 분야에서는 「가족친화법」 제정을 통하여 기본계획 및 시행계획의 수립·시행, 실태조사와 결과의 공표, 가족친화

107) 강성태·정인섭(2006), 『가족친화사회환경조성법 마련을 위한 연구』, 여성가족부 연구보고서, pp.82-83.

사회환경 조성사업, 가족친화인증 등 가족친화적 사회환경 조성 촉진을 위한 지원체계를 구축하였다. 고용노동 분야에서는 기존의 舊 「남녀고용평등법」이 2007년 12월 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 법 제명을 바꿀 만큼, 일·가정의 양립을 도모할 수 있는 배우자출산휴가, 육아기 근로시간 단축, 일·가정 양립지원 기반 조성 등의 규정을 신설하였다. 이러한 두 법률의 제·개정에 대하여 가족친화법제의 초석이자, 노동정책과 사회보장정책의 중요한 한 축이 되었다는 평가를 받았다.¹⁰⁸⁾

2. 노동(사업주 규율) 관련 사항의 개정 및 논의

가. 노동(사업주 규율) 관련 규정 검토

1) 「가족친화법」의 주요 법률 구성

「가족친화법」상 노동관련 사항은 사업주를 제재하는 식의 규율을 하는 것이 아니라 가족친화제도의 도입·확대 등 가족친화 직장환경의 조성 에 대한 노력 및 근로자의 참여 촉진을 위한 노력에 대하여 규정하고 있다(제4조). 그리고 이 법의 주요 기능 중 하나인 ‘가족친화기업인증제도’ 방식은 인센티브를 지급하고 있는데(제15조), 부정수급(인정)의 경우에는 과태료가 부과된다(제25조).

노동과 관련하여, 사업주에 대한 직접적인 근로기준의 준수 의무를 두지 않고, 가족친화기업인증을 받는 도구로써 간접적인 근로기준의 준수를 유도하고 있다. 이는 이미 근로기준에 대한 강행규정이 노동관계법령에 규정되어 있는바,¹⁰⁹⁾ 이 법에서는 노력할 것을 권고할 뿐이고, 인증절차

108) 강성태·정인섭(2011), 「가족친화 근로법제의 내용과 과제—국제노동기준과의 비교를 중심으로」, 『법학논총』 제28권 제3호, 한양대학교 법학연구소, p.17.

109) 「가족친화법」 제정 논의 당시 김기현 의원과 박영선 의원의 법률 제안서에서는 사업주의 의무에 대하여 「근로기준법」이나 「남녀고용평등법」 등의 노동관계법 그 밖의 법령에서 부과된 책임 또는 의무를 충실히 이행할 것을 명시하였다. 그러나 해당 법률안에 대한 검토의견서 및 심사보고서에서는 “이러한 책임과 의무는 이미 관련 법규에서 강행적으로 규정하고 있으므로 입법 경제적 측면에서 볼 때 추가적으로 규정할 실익은 없는 것으로 여겨짐.”이라고 의견을 제시하였다(여성가족위원회, 가족친화기업 촉진에 관한 법률안(김기현 의원 대표발의),

에서 노동관계법령의 준수 정도를 기준으로 인증하는 것이다. 단, 노동관계 법령 미준수에 대하여 인증이 거부되거나 부정인증 시 취소될 수 있다.

2) 사업주 규율 사항

「가족친화법」 제정 논의 당시, 김기현 의원안에서는 제2조 정의에서 ‘가족친화정책’ 및 ‘가족친화제도’의 행위자로서 국가·지자체·사업주로 규정하고, ‘사업주’의 정의를 두어 ‘근로자를 고용하여 사업을 행하는 자(공공기관 및 단체의 장을 포함한다)를 말한다’로 규정하고자 하였다. 또한 가족친화 직장환경의 조성 항목에서는 사업주에 대하여 ‘가족친화정책의 이용과 참여 촉진을 위하여 필요한 조치를 강구하여야 한다’라고 규정하고자 하였다. 그러나 국회 여성가족위원회는 「가족친화법」의 제정은 연성 방식을 추구하고 있으며, 관련 법규에서 강행적으로 규정하고 있는 사항 이외에는 개별 기업에 대하여 자율적으로 경영상황에 맞게 시행되어야 할 필요가 있다는 점을 들어¹¹⁰⁾ 사업주 규정 및 사업주의 의무 규정을 입법에 반영하지 않았다.¹¹¹⁾

이러한 제정 논의를 거치면서 현행 「가족친화법」상 ‘사업주’에 대하여 직접적으로 언급하는 내용은 제4조(사업주의 책무) 규정이 유일하다.

제4조(사업주의 책무) ① 사업주는 가족친화제도의 도입·확대 등 가족친화 직장환경의 조성을 위하여 노력하여야 한다.
 ② 사업주는 가족친화제도의 운영에 있어 근로자의 참여를 촉진하기 위하여 노력하여야 한다.

가족친화 사회환경 조성법안(박영선 의원 대표발의) 검토보고서, 2007.4.; 여성가족위원회, 가족친화기업 촉진에 관한 법률안 심사보고서, 2007.11.23.).

110) 여성가족위원회, 가족친화기업 촉진에 관한 법률안(김기현 의원 대표발의), 가족친화 사회환경 조성법안(박영선 의원 대표발의) 검토보고서, 2007.4., 13-16, p.28.

111) 다만 구체적인 의무와 권리를 적립하지 않음으로써 가족친화정책의 실질화를 타 법령에 맡길 수밖에 없다는 한계가 지적된다(강성태·정인섭(2011), 「가족친화 근로법제의 내용과 과제: 국제노동기준과의 비교를 중심으로」, 『법학논총』 제28권 제3호, 한양대학교 법학연구소, p.19).

「가족친화법」상 사업주의 노력의무를 요구하는 가족친화제도에는 탄력적 근무제도, 자녀의 출산·양육 및 교육 지원제도, 부양가족 지원제도, 근로자 지원제도 등이 있다. 앞서 설명한 바와 같이, 「가족친화법」의 제정 당시 현행법상 강행 규정에 해당하는 법령을 「가족친화법」 규정 내에 명시하지 않음으로써 사업주의 부담을 경감하고 참여율을 높이고자, 동법에서는 가족친화와 관련된 제도들을 나열하는 방식을 취하고 있다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “가족친화제도”란 다음 각 목의 제도를 말한다.

- 가. 탄력적 근무제도: 시차출퇴근제, 재택근무제, 시간제 근무 등
- 나. 자녀의 출산·양육 및 교육 지원 제도: 배우자 출산휴가제, 육아휴직제, 직장보육 지원, 자녀 교육지원 프로그램 등
- 다. 부양가족 지원제도: 부모돌봄 서비스, 가족간호휴직제 등
- 라. 근로자 지원제도: 근로자 건강·교육·상담프로그램 등
- 마. 그 밖에 여성가족부령으로 정하는 제도

그러나 「가족친화법」의 주요 기능이라고 할 수 있는 가족친화기업으로 인증을 받기 위하여는 인증을 신청하는 사업주가 운영하는 사업체에서 현행 노동관계법령을 기본적으로 준수하여야만 인증이 가능하다. 즉, 사업주에 대하여 높은 인센티브를 제공하는 가족친화기업인증제도에 참여할 것을 독려하면서 노동관계법령의 규율을 간접적으로 유도하는 것이다. 「가족친화법 시행령」 제10조에 따르면 가족친화기업 인증을 받기 위하여는 아래의 법규 요구사항을 최소한으로 충족하여야 한다.

〈표 5-1〉 가족친화인증 법규 요구사항(최소 충족요건)

내용	규정
주 40시간 근로시간 기준 준수	근로기준법 제50조(근로시간)
18세 미만 근로자와 임산부에 대한 야간, 휴일근로제한	근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)
보건휴가(또는 생리휴가)	근로기준법 제73조(생리휴가)

〈표 5-1〉의 계속

내용	규정
임산부 근로보호	근로기준법 제74조(임산부의 보호), 시행령 제43조(유산·사산휴가의 청구 등)
임신기간 중 근로시간 단축 제도	근로기준법 제74조(임산부의 보호)
태아검진 시간 허용 보장	근로기준법 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)
유급 수유시간 보장	근로기준법 제75조(육아 시간)
난임치료휴가	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의3(난임치료휴가)
직장 내 성희롱 금지	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제12조(직장 내 성희롱의 금지)
직장 내 성희롱 예방 교육	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제13조(직장 내 성희롱 예방 교육)
배우자 출산휴가	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제18조의2(배우자 출산휴가)
육아휴직제도	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직)
육아기 근로시간 단축 청구	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2(육아기 근로시간 단축)
가족 돌봄 휴직 및 휴가제도	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)
직장 내 괴롭힘 금지	근로기준법 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

자료: 가족친화지원사업 홈페이지 참조

이상과 같이, 사업주가 가족친화기업인증을 받기 위하여는 현행 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」을 준수하고 있다는 가족친화경영 운영실적 및 자체평가 결과, 가족친화경영 운영과 관련된 자료 등을 제출해야 한다.¹¹²⁾

112) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 시행규칙」 별지 제1호 서식 가족친화인증신청서.

나. 노동 관련 개정 사항 및 논의

1) 그간의 개정 사항

2007년 제정된 「가족친화법」은 총 8번의 개정이 있었는데, 타법 개정으로 인하여 명칭이 변경된 것이 대부분이다. 나머지 개정은 가족친화지원센터 업무 확대(2011년), 가족친화 사회환경 조성을 위한 시행 주체의 확대(2012년), 공공기관의 가족친화인증 의무화(2015년), 가족친화인증 기업의 사후관리(2016년), 가족친화지원센터 지정취소 기준의 개선(2020년) 등으로, 노동과 직·간접적으로 관련 있는 법개정은 없었다.

다만, 2006년 「가족친화법」 개정을 위하여 수행된 연구보고서에서¹¹³⁾ 「가족친화법」의 향후 노동관련 개선사항으로 제시한 ① 휴가의 부여, ② 노동스케줄, ③ 남성 근로자의 가족화 정책과 관련하여, 경성방식으로 시행되고 있던 기존의 노동관계법령에서 개정이 이루어진 바 있다.

먼저 휴가의 부여와 관련하여, 「가족친화법」 제정 당시에는 가족과 관련된 중장기 돌봄휴가의 확대 및 긴급 상황에 대처하기 위한 휴가의 보완에 대한 필요성이 제기되었다. 「근로기준법」상으로는 최초 2년간의 유급 휴가 연장(제60조제3항 삭제), 관공서의 공휴일을 유급휴일로 의무 적용(제55조 제2항)이 개정되었다. 「남녀고용평등법」상으로는 가족돌봄휴직 제도의 신설(제22조의2), 난임치료휴가 신설(제18조의3), 육아휴직의 자녀 연령 확대 및 입양휴가 개정(제19조), 기간제 및 파견근로자의 육아휴직 기간에 대한 근로기간의 불산입(제19조 제5항) 등의 개정이 이루어졌다.

두 번째 노동스케줄과 관련하여, 가족책임 분담을 위하여 가장 시급하게 개선되어야 할 분야인 장시간 및 연장근로의 회피 문제에 대하여 2018년 「근로기준법」상 법개정 사항이 있었다. 관련 개정으로는 연장·휴일근로 포함 1주 최대 52시간 실시(제2호 제1항 제7호 신설), 18세 미만 연소근로자 최대 근로시간(제69조), 특례업종 대폭 축소 및 11시간 연속 휴식시간 보장(제59조) 등이 있다.

세 번째, 남성 근로자의 가족친화 정책과 관련하여, 가족책임이 가족

113) 강성태·정인섭(2006), 『가족친화사회환경조성법 마련을 위한 연구』, 여성가족부 연구보고서, pp.25-26.

구성원 내에서 공평한 분담이 이루어지고 안정적인 여성의 경제활동 참가를 위하여 남성의 가족친화활동 참가를 유도할 수 있는 제도가 필요하였다. 이에 「남녀고용평등법」상 배우자출산휴가의 유급화 및 기간 연장(제18조의2)이 지속적으로 이루어지고 있다.

2) 그간의 논의 사항

기존의 「가족친화법」 관련 선행연구들은 가족친화 직장환경의 경제적 효과, 가족친화 사회환경에 대한 실태조사를 중심으로 이루어져 왔다. 그러나 「가족친화법」상 사업주 규율과 관련된 선행연구는 거의 이루어지지 않은 것으로 파악된다. 선행연구의 내용을 간략히 살펴보면 다음과 같다.

먼저 가족친화 직장환경의 경제적 효과와 관련하여, 가족친화인증기업에서 출산 및 육아지원제도의 운영, 유자녀 근로자에 대한 근로시간 유연화 제도의 실시, 정시퇴근제의 활용을 운영하고 있는 것으로 조사되었다. 이에 향후 가족친화제도의 활발한 운영을 위하여 가족친화적 조직문화 조성의 강화, 양성에 모두 적용되는 일·생활 균형 지원제도의 확대 및 개발, 중소기업 대상의 가족친화인증 참여 확대라는 과제를 제시하였다.¹¹⁴⁾

가족친화 사회환경 관련 실태조사와 관련하여, 가족친화 지역사회의 환경 조성을 위한 인프라에 대한 인식은 지역별 격차가 크게 존재한 것으로 파악되었으며, 지자체별로 제정하고 있는 가족친화조례에서 양성평등의 가치가 드러나지 않는 등의 조사결과가 나타났다. 이에 지역주민들이 공유할 수 있는 공간의 확보에 대한 요구, 중앙·지자체 협업체계의 구축, 조례의 규범체계상 목적과 책무의 확립 등의 과제가 제시되었다.¹¹⁵⁾

이처럼 선행연구에서는 가족친화제도가 기업 및 지역사회를 통하여 일과 가족돌봄의 사회적 지원의 역할을 수행하고 있다는 점에 주목하고 있었다.

114) 전종근·김주영·구혜령(2017), 「가족친화제도 활용도의 결정요인에 관한 연구: 가족친화인증기업을 대상으로」, 『현대사회와 행정』 제27권 제2호, 한국국정관리학회, p.175; 김미영·손서희(2018), 「중소규모 기업의 가족친화경영 및 가족친화인증 인식에 대한 탐색적 연구」, 『한국융합학회논문지』 제9권 제12호, 한국융합학회, p.309.

115) 한국여성정책연구원(2018), 『제4차 가족친화 사회환경 조성 실태조사』, 연구보고서, pp.369-376; 공정원(2019), 「지방자치단체의 가족친화조례 내용분석」, 『여성학연구』 제29권 제1호, 부산대학교 여성연구소, pp.131-134.

다만, 근로자가 실질적으로 가족친화제도를 활용할 수 있는 지원도 필요하다는 지적이 있었다. 즉, 기업이 가족친화기업으로 인증을 받은 후에 사후 컨설팅을 통하여 근로자가 직접적으로 일과 생활의 균형을 이룰 수 있는 가족친화 직장문화의 조성이 요청되고, 인증기업(기관)의 내부적 다양성을 고려한 인증기준 및 인센티브의 다양화가 필요하다는 것이다.¹¹⁶⁾

제2절 사회보험 확대와 일·생활 균형

1. 고용보험 적용범위 확대 배경과 관련 논의들

가. 고용보험법 적용범위의 확대 배경

사회보험은 노동시장에서 일하는 사람들이 겪는 실업, 질병 등 사회적 위험에 대응하여 해당 사회보험이 보호하는 사회적 위험이 발생한 경우 급여를 지급하는 사회보장의 수단으로,¹¹⁷⁾ 「고용보험법」은 이 가운데 실업과 임신·출산 등 소득 상실 시기의 위험에 대응한 고용안전망으로서의 기능을 한다.¹¹⁸⁾ 우리나라에서 고용보험제도는 고도 경제성장기의 고용구조를 전제로 설계되어, 정규직 중심의 종신고용과 완전고용을 전제로 임금근로자 특히 일정 규모 이상의 정규직을 대상으로 도입되었다.¹¹⁹⁾

116) 최인희(2016), 「가족친화 직장환경 조성과 가족친화인증제도」, 『미래정책포커스』, 2016년 제11권, 경제인문사회연구회, p.28.

117) 전광석·박지순·김복기(2018), 『사회보장법』 제5판 신조사. p.12.

118) 이병희(2018), 「특수형태근로종사자 고용보험의 단계적 적용 방안」, 『노동리뷰』 2018년 8월호, 한국노동연구원, p.29.

119) 현행 사회보험체계는 “① 정규직 중심의 종신고용 및 완전고용을 전제로, 근로자는 직영보험, 기타의 국민들은 지역보험에 가입하는 4대 보험 구조를 전제로 구분되며, ② 지속적인 경제성장에 따라 급여수준을 연동하여 보험료 수입으로 충당하면서, ③ 외벌이 모델을 바탕으로 기업의 복리후생(퇴직금 포함)을 염두에 둔 제도 설계를 특징으로 하고 있다”(김근주(2020), 「고용안전망 체계 개편의 방향과 정책적 검토 사항」, 『노동정책연구』 제20권 제1호, 한국노동연구원, p.124).

최근 IT 기술의 발전과 코로나19의 영향으로 산업구조가 재편되고 일하는 방식이 빠르게 변화함에 따라, 플랫폼 노동 등 다양한 유형의 고용 형태가 증가하고 있다. 이처럼 고용형태 및 일하는 방식이 점차 다양화되고 있음에도, 「고용보험법」은 하나의 사업주와 장기적 그리고 전속적 계약관계를 맺는 임금근로자를 그 적용대상으로 한정하여 고용안전망을 필요로 하는 다양한 형태의 일하는 사람들은 고용안전망으로부터 배제되는 결과가 발생하였다. 「고용보험법」이 적용범위를 점진적으로 확대하였음도 불구하고,¹²⁰⁾ 고용보험의 가입자는 전체 취업자의 절반에 불과하였다.¹²¹⁾

일하는 방식이 다양화됨에 따라 노동시장에서의 이동성과 불안정성이 심화되고 있는 가운데,¹²²⁾ 고용보험제도에 포섭되지 못한 일하는 사람들은 노동생활의 이동기에 발생하는 소득상실의 위험에 적절히 대응하기 어려웠다. 나아가 출산전후급여 등 전통적으로 일·가정 양립을 지원해온 고용보험제도로부터도 배제되어, 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형을 어렵게 만드는 요인으로 작용하였다.

나. 고용보험 적용범위 확대에 관한 입법·정책적 논의들

1) 고용보험 적용범위 확대에 관한 기존 논의들

전술한 바와 같이 고용보험제도는 임금근로자의 실업이라는 사회적 위험에 대응하기 위해 도입된 제도이다. 「고용보험법」은 하나의 사업주와 전속적 그리고 계속적 고용관계를 갖는 임금근로자를 가입 대상으로

120) 1995년 제정 당시 30인 이상의 사장을 그 적용 사업장으로 하던 「고용보험법」은 IMF 경제위기를 겪으며 1998년 5인 미만 사업장으로 그 적용범위를 확대하였으며, 2004년 일용직 근로자에게 고용보험을 적용하고, 2012년에는 자영업자의 임의가입을 허용하였다.

121) 통계청의 2019년 8월 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」에 따르면, 전체 취업자의 절반 정도가 고용보험에 가입되어 있는 상황이며, 전체 취업자의 31.4%는 「고용보험법」의 적용제외 대상인 임금근로자이거나 비임금근로자이다 (장지연, 홍민기(2020), 「전국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험」, 『노동리뷰』 2020년 6월호, 한국노동연구원, p.72).

122) 이병희(2016), 「적용·징수제도의 변천과 발전방향」, 『노동리뷰』 2016년 11월호, 한국노동연구원, p.38.

하여,¹²³⁾ 해당 사업의 사업주의 신청을 통해 임금근로자가 고용보험에 가입하는 방식을 취하여 왔다. 또한 피보험자격의 이중 취득을 인정하지 않아, 복수의 사업장에서 일하는 사람이라도 주된 사업장에서만 보험관계가 성립할 수 있었으며,¹²⁴⁾ 부분실업 또한 인정되지 않았다. 그렇기에 노동시장의 변화, 고용불안과 고용보험의 사각지대로 인한 부정적 영향은 더욱 중요한 문제가 되었다.¹²⁵⁾ 복수의 사업주에게 노무를 제공하는 근로자와 비임금근로자들은 보호 필요성이 더욱 큼에도 불구하고 적절한 보호를 받지 못하였으며, 이에 고용보험이 고용안전망으로서 충실히 기능하지 못하고 있다는 비판이 제기되어 왔다.¹²⁶⁾

이러한 배경에서 「고용보험법」의 적용대상을 임금근로자를 넘어 모든 일하는 사람으로 확대하는 보편적 고용보험으로의 체계 전환이 요청되어 왔다.¹²⁷⁾ 보편적 고용보험 논의는 고용보험이 보호하는 사회적 위험인 실업은 임금근로자에 국한하지 않고 일하는 사람이라면 모두가 경험할 수 있는 사회적 위험으로 보아야 한다는 인식에 기반한 것으로,¹²⁸⁾ 취업자 일반을 고용보험체계로 포섭함과 함께, 소득기반 고용보험체계를 구축하여야 한다는 지적이 있었다.¹²⁹⁾

-
- 123) 윤애림(2019), 「특수형태노무제공자 고용보험 적용의 쟁점: 기업의 경계변화에 조응하는 종속노동의 보호라는 관점」, 『노동법학』 제70호, 한국노동법학회, p.318.
 - 124) 장지연 외(2018), 『사회적 위험과 격차 심화에 대응하는 중장기 정책 과제』, 경제·인문사회연구회, p.193.
 - 125) 김주훈·조성재·이창근·장지연(2017), 『사회통합과 경제성장: 불평등 해소와 신성장』, 한국개발연구원·한국노동연구원, p.351.
 - 126) 이병희(2018), 「특수형태근로종사자 고용보험 적용, 미루지 말아야」, 『노동리뷰』 2018년 7월호, 한국노동연구원, pp.3-4; 윤애림(2019), 「특수형태노무제공자 고용보험 적용의 쟁점: 기업의 경계변화에 조응하는 종속노동의 보호라는 관점」, 『노동법학』 제70호, 한국노동법학회, p.318.
 - 127) 황덕순(2017), 「사각지대 해소를 위한 고용보험의 혁신방향과 과제」, 『노동리뷰』 2017년 5월호, 한국노동연구원, p.39; 장지연·정이환·전병유·이승렬·조성재·강성태(2018), 『노동시장 이중구조 해소를 위한 통합적 노동시장정책 패러다임』, 한국노동연구원 연구보고서, pp.127-128; 이병희(2020), 「보편적 고용보험의 쟁점과 과제」, 『노동리뷰』 2020년 6월호, 한국노동연구원, p.58; 장지연·홍민기(2020), 「전국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험」, 『노동리뷰』 2020년 6월호, 한국노동연구원, pp.74-75.
 - 128) 장지연 외(2018), 『사회적 위험과 격차 심화에 대응하는 중장기 정책 과제』, 경제·인문사회연구회, p.201.

정부도 출범 당시인 2017년부터 ‘실직과 은퇴에 대비하는 일자리 안전망 강화’를 국정과제로 하여 고용안전망 강화를 추진해왔으며, 특히, 코로나19로 인해 취업자들의 고용안전망 강화에 대한 사회적 필요성이 높아지면서 2020년 12월 ‘전국민 고용보험 로드맵’을 통해, 모든 취업자가 보편적 고용안전망을 제공받는 전국민 고용보험의 단계적 추진 방안을 제시하였다.

2) 전국민 고용보험제도

전국민 고용보험은 고용보험의 적용 범위를 확대하여 모든 취업자를 고용보험으로 포섭하는 체계를 구축하는 데 그 목적이 있다.¹³⁰⁾ ‘전국민 고용보험 로드맵’에 따르면, 정부는 고용보험의 적용 확대는 보호의 시급성과 현실적인 관리능력을 고려하여 단계적으로 추진하며, 궁극적으로 소득 기반 고용보험체계로의 전환을 통해 일정 소득 이상의 모든 취업자에 대해 소득정보를 기반으로 한 고용보험의 적용을 목표로 하고 있음을 밝히고 있다.

구체적으로 정부는 지난 2020년 12월 10일 예술인에 대한 고용보험 적용을 시작으로, 2021년 7월부터 산재보험 적용 직종을 중심으로 특수형태근로종사자들에게 고용보험을 적용하고, 2022년부터는 플랫폼 기반 노무제공자들에게의 고용보험 적용을 추진하고 있다. 또한 사회적 대화기구에서의 논의를 통해 2022년 중에는 자영업자에 대한 단계별 적용방안을 마련할 것을 목표로 하고 있다.¹³¹⁾ 이와 함께, 모든 취업자를 실업급여를

129) 이병희(2017), 「특수형태근로종사자 고용보험의 단계적 적용방안」, 『노동리뷰』 2018년 7월호, 한국노동연구원, p.32; 이병희(2020), 「보편적 고용보험의 쟁점과 과제」, 『노동리뷰』 2020년 6월호, 한국노동연구원, pp.61-62; 남재욱(2020), 「소득 기반 전국민 고용보험 방안」, 『이슈페이퍼』 2020년 1월호, 내가 만드는 복지국가, pp.9-10; 장지연·홍민기(2020), 「전국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험」, 『노동리뷰』 2020년 6월호, 한국노동연구원, pp.79-83.

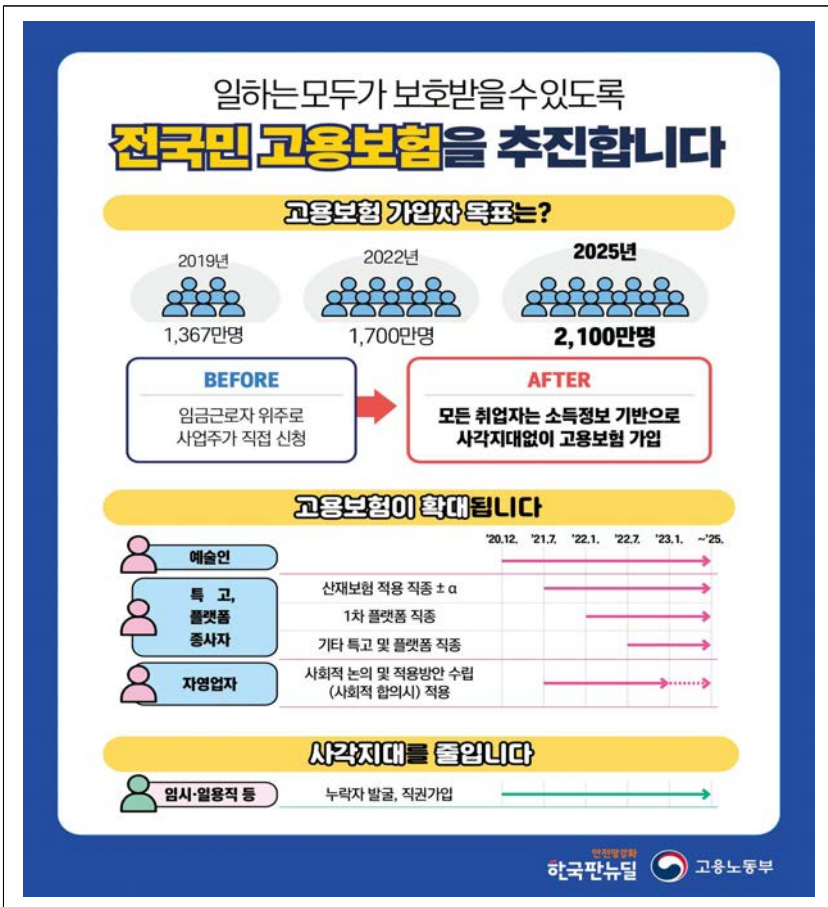
130) 김근주(2021), 「적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제」, 『노동리뷰』 2021년 8월호, 한국노동연구원, p.11.

131) 지난 2021.10.30. 경제사회노동위원회는 ‘자영업자 고용보험 적용 확대 연구회’를 발족하여, 자영업자의 고용보험 적용 확대를 위한 사회적 대화를 시작하였다 (뉴시스, 「노사정, ‘자영업자 고용보험 적용확대’ 사회적 대화 시작」, (2021.9.30.), https://newsis.com/view/?id=NISX20210930_0001598625&cID=10201&pID=10200).

통해 보호하기 위해, 소득기반 고용보험 적용을 위한 관리체계의 전면 개편을 추진하고 있다.

정부가 ‘전국민 고용보험 로드맵’에서 제시한 단계별 고용보험 적용 확대와 관련된 구체적인 내용들은 「고용보험법」의 개정을 통해 제도화되고 있다.¹³²⁾

(그림 5-2) 전국민 고용보험 추진 방향



자료: 고용노동부 홈페이지.

132) 김근주(2021), 「적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제」, 『노동리뷰』 2021년 8월호, 한국노동연구원, p.11.

2. 「고용보험법」 개정을 통한 적용범위 확대와 주요내용

전 국민 고용보험의 제도화를 위해 「고용보험법」이 개정되어 고용안전망으로서의 그 저변을 확대하고 있다. 2020년 6월 9일 「고용보험법」 일부개정¹³³⁾을 통해 예술인을 고용보험의 적용 대상으로 규정한데 이어, 2021년 1월 5일 「고용보험법」 일부개정¹³⁴⁾을 통해 일부 직종의 노무제공자를 고용보험의 적용 대상으로 규정함으로써, 임금근로자를 넘어선 고용보험 확대의 움직임을 보이고 있다.

가. 예술인 피보험자에 대한 고용보험 특례

개정 「고용보험법」은 제5장의 2에 예술인인 피보험자에 대한 고용보험 특례를 규정하였다. 예술인 특례규정은 수입이 불규칙하고 사실상 실업상태인 예술 활동 준비기간이 반복되는 등으로 고용안전망의 사각지대에 있는 예술인들에게 일정 요건하에 실업급여와 출산전후급여를 수급할 수 있도록 하여, 예술인의 생활에 안정을 기하고 출산 등에 따른 경제적 부담을 덜어주기 위해 신설되었다.¹³⁵⁾

1) 적용 대상

개정 「고용보험법」은 “근로자가 아니면서 「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령으로 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의 4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결하고 다른 사람을 사용하지 아니

133) 「고용보험법」 [법률 제17429호, 2020.6.9., 일부개정].

134) 「고용보험법」 [법률 제17859호, 2021.1.5., 일부개정].

135) 「고용보험법」 [법률 제17429호, 2020.6.9., 일부개정]은 그 개정이유를 “예술인은 수입이 불규칙하고 소득이 있는 기간 이외에 사실상 실업상태인 예술 활동 준비기간이 많아 실업 상태에 있는 기간 동안 생활안정을 기할 필요가 있으나 「고용보험법」이 적용되지 않아 이 기간 동안 구직급여를 받을 수 있는 근거가 없으므로 예술인이 실업 상태에 있는 경우 생활 안정을 기할 수 있도록 특례를 신설하고 예술인의 출산에 따른 경제적 부담을 덜어주기 위하여 예술인이 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에 출산전후급여 등을 지급하려는 것”이라 밝히고 있다.

하고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람”을 「고용보험법」상 예술인으로 정의하며, 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업에 대해서는 「예술인 고용보험 특례」에 관한 제5장의2를 적용하도록 규정하고 있다(제77조의2 제1항). 예술인 중 65세 이후에 근로계약, 문화예술용역 관련 계약 또는 동법상 노무제공계약을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우와, 월평균 소득이 50만원 미만(둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 경우 같은 기간 관련 월평균 소득을 합산한 합계액이 50만원 미만)인 경우에는 고용보험이 적용되지 않는다. 다만, 예술인 중 계약기간이 1개월 미만인 단기예술인의 경우에는 월평균소득이 50만원 미만이라 하더라도 「고용보험법」 적용 대상에서 제외되지 않는다(제77조의2 제2항).

예술인의 경우 수입이 불규칙하고, 비전속적으로 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약을 체결하는 경우가 많다. 이러한 예술인의 특성을 고려하여 「고용보험법」은 예술인의 피보험자격의 복수취득을 인정하면서(제77조의2 제5항), 하나의 문화예술용역 관련 계약에서의 월평균 소득액이 예술인 특례조항 적용제외 기준인 50만원에 미치지 못하더라도, 둘 이상의 문화예술용역 관련 계약에서의 월평균 소득을 합산한 금액을 기초로 그 적용제외 여부가 결정될 수 있도록 하고 있다. 예술인 고용보험의 적용대상을 정리하면 다음과 같다.

〈표 5-2〉 예술인 고용보험 특례 적용 대상

적용대상	<ul style="list-style-type: none"> - 예술인: 근로자가 아닌 「예술인 복지법」 제2조 제2호에 따른 예술인 등 대통령령이 정하는 사람 중 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 계약을 체결하고, 다른 사람을 사용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하는 사람 - 단기예술인: 1개월 미만의 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사람
적용제외	<ul style="list-style-type: none"> - 문화예술용역 계약의 월평균 소득이 50만원 미만인 경우(단, 둘 이상의 문화예술용역을 체결한 경우 합산한 월평균소득이 50만원이면 예술인의 신청에 의하여 당연 적용)

자료: 고용노동부 홈페이지 참조.

2) 피보험자격취득 신고 및 보험료

개정 「고용보험법」은 예술인과 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업의 사업주에게 예술인의 피보험자격취득 신고의무 및 보험료납입의무를 부과하고 있다. 다만, 국가, 지자체 또는 공공기관에서 발주하는 문화예술 사업이 하나의 사업에 다수의 도급이 이루어져 원수급인이 다수인 경우와, 하나의 사업이 여러 차례의 도급으로 이루어져 하수급인이 다수인 경우에는 원수급인에게 피보험자격취득 신고의무 및 보험료납입의무를 부과하고 있다(제77조의2 제3항). 예술인의 문화예술용역 관련 계약을 둘러싼 관계는 복잡·다양하게 형성되어 있는 경우가 많다. 「고용보험법」이 예술인의 계약상 직접 상대방이 아닌 제3자에게 피보험자격 신고의무 및 보험료납입의무를 부과한 것은 고용보험관계 성립의 관리 및 유지의 가능성, 즉 누가 예술인의 계약을 실질적으로 지배하고 관리할 수 있는지를 고려한 것이라 할 수 있다.¹³⁶⁾

예술인의 보수액을 기준으로 예술인과 이들을 상대방으로 하여 문화예술용역 관련 계약을 체결한 사업주에게 각 0.7%의 실업급여 보험료를 부과하며, 소득 확인 및 월평균 보수 산정이 어렵거나 월평균 보수가 월단위 기준 보수보다 적은 경우에는 기준보수인 80만원이 적용된다(「보험료징수법」 제48조의2 제8항 제2호, 「보험료징수법 시행령」 제3조 제3항). 예술인의 고용보험 피보험취득 신고 및 보험료에 관한 사항을 정리하면 다음과 같다.

〈표 5-3〉 예술인의 고용보험 피보험취득 신고 및 보험료 산정 및 납부

피보험 자격신고	피보험자격 신고의무 - 원칙: 아래의 제외하고는 예술인과 문화예술계약을 체결한 사업의 사업주가 직접 신고 • 각 계약건별 월평균 소득 50만원 미만이나 중복 계약기간 중 합산 월평균 소득 50만원 이상인 경우: 예술인이 직접 신청 • 「고용보험법」 제77조의2 제3항에 따른 문화예술용역 관련 도급 사업 중 국가·지자체 공공기관 발주사업: 발주자 또는 원수급인이 신고
-------------	--

136) 박은정(2021), 「예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가」, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회, p.43.

〈표 5-3〉의 계속

	2. 피보험자격 복수취득 보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우 피보험자격 복수취득 가능
보험료 산정 및 납부	1. 보험료 산정 <ul style="list-style-type: none"> • 예술인에 대해서 실업급여 계정의 보험료 부과(사업주와 예술인이 보수액의 0.7%를 곱한 금액을 각각 부담. 단, 사업주가 종사자 부담분까지 원천공제하여 납부) 2. 예술인의 보수액 <ul style="list-style-type: none"> • 「소득세법」상 사업소득과 기타소득에서 비과세소득 경비 등을 제외한 금액 • 소득 확인 및 월평균보수 산정이 어렵거나 소득이 기준 보수보다 적은 경우 기준보수(80만원) 적용

자료: 고용노동부 홈페이지 참조.

3) 구직급여 및 출산전후휴가급여

개정 「고용보험법」은 피보험 단위기간 및 수급 제한 사유 등 구직급여 수급요건에 있어서도, 예술인의 특성으로 고려하여 근로자와 달리 설정하고 있다. 근로자가 구직급여를 받기 위해서는 이직일 이전 18개월 동안 피보험 단위기간이 180일 이상일 것이 요구된다(제40조 제1항 제1호, 제2항). 예술인의 경우에는 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 9개월일 것을 요구하는 한편, 피보험자격 복수취득을 인정함에 따라 이직일 이전 24개월 중 2개월 이상을 예술인인 피보험자로 피보험 자격을 유지하였을 것을 요하고 있다(제77조의3 제1항 제1호, 제4호). 수급자격 제한 사유 중 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에도 예술인이 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득 감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격의 제한 사유에 해당하지 않도록 하는 등(제77조의3 제3호)으로, 자신의 귀책사유 없이도 소득금액의 감소가 자주 발생하는 예술인의 특성을 고려하여 구직급여의 수급 제한 사유를 완화하고 있다.

요컨대, 개정 「고용보험법」은 소득이 불규칙적인 예술인의 특성을 고려하여 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 9개월 이상

이고, 중대한 귀책사유나 자발적 이직 등 수급제한 사유에 해당하지 않으며, 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 등의 요건을 갖추고 있는 경우에는 구직급여를 지급하도록 하고 있다. 다만, 자발적 이직인 경우에도 대통령령으로 정하는 소득 감소로 인한 이직의 경우에는 구직급여를 지급받을 수 있도록 규정하고 있다. 예술인의 구직급여 수급요건 및 지급수준 기간을 정리하면 다음과 같다.

〈표 5-4〉 예술인의 구직급여 수급요건 및 지급수준·기간

수급 요건	1. 기여요건 충족: 이직 전 24개월 중 9개월 이상 보험료 납부 - 근로자, 노무제공자로 납부한 기간 합산가능(예술인으로 최소 2개월 종사 필요) 2. 비자발적 이직: 수급제한 사유(자발적 이직, 중대귀책사유)에 해당하지 않을 것 - 예술인의 경우 일정 이상의 소득 감소로 인한 이직도 이직사유로 인정 3. 취업하지 못한 상태일 것
지급 수준	1일 지급액은 기초일액의 60%(상한액은 근로자와 동일 66,000원)
지급 기간	피보험기간 및 연령에 따라 120~270일(근로자와 동일)

자료: 고용노동부 홈페이지 참조

한편, 「고용보험법」이 특례방식으로 예술인의 고용보험 가입을 허용함으로써, 예술인인 피보험자도 출산전후휴가급여를 지급받을 수 있게 되었다. 「고용보험법」은 예술인인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산후급여 등을 지급토록 하되, 같은 출산 또는 유산·사산을 이유로 근로자 혹은 노무제공자로서 출산전후휴가 등을 지급받은 경우에는 그 금액을 제외하고 출산전후휴가 등을 지급하도록 하고 있다(「고용보험법」 제77조의4 제1항, 「고용보험법 시행령」 제104조의9 제4항). 예술인인 피보험자의 출산전후휴가 수급요건과 지급수준, 지급기간을 정리하면 다음과 같다.

〈표 5-5〉 예술인의 출산전후급여 수급요건 및 지급수준·기간

수급 요건	1. 출산(유산·사산)일 전 피보험 단위기간이 3개월 이상일 것 2. 출산(유산·사산)일 전후로 소정기간 노무제공을 하지 않을 것 3. 출산(유산·사산)일부터 12개월 이내 신청할 것
지급 수준	출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%(상한액: 월 200만원(근로자와 동일), 하한액: 월 60만원)
지급 기간	출산전후 연속하여 90일(다태아 120일)(근로자와 동일)

자료: 고용노동부 홈페이지 참조.

나. 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례

개정 「고용보험법」 제5장의 3은 노무제공자인 피보험자에 대한 고용보험 특례를 규정하고 있다. 노무제공자에 대한 고용보험 특례 조항은 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 노무제공자에게 구직급여를 지급하고, 노무제공자가 출산 등으로 노무를 제공할 수 없는 경우 출산전후급여 등을 지급하도록 함으로써 고용보험의 사각지대를 해소하기 위해 신설되었다.¹³⁷⁾

1) 적용 대상

「고용보험법」상 노무제공자는 “근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람 중에 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”을 의미한다. 현재, 보험설계사, 우체국보험모집인, 학습지교사, 택배원, 대출모집원, 신용카드회원모

137) 「고용보험법」 [법률 제17859호, 2021.1.5., 일부개정]은 그 개정이유를 “코로나19의 확산으로 사회적 취약계층에 대한 보호 필요성이 커지고 있는 상황에서 실업의 위험에 노출되어 있는 특수형태근로종사자 등 노무제공자의 생활 안정과 조기 재취업 기회를 확대하기 위하여 고용보험의 피보험자격 및 구직급여 등에 관한 규정을 일정한 직종의 노무제공자에게도 적용하고, 노무제공자가 출산 또는 유산·사산으로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 함으로써 고용보험의 사각지대를 해소하려는 것”이라 밝히고 있다.

집인, 방문판매원, 대여 제품 방문점검원, 가전제품 A/S기사, 방과후교사, 건설기계운전자, 화물차주 등 시행령에 정해진 총 11개의 직종에 종사하는 노무제공자들이 「고용보험법」의 적용 대상으로 편입되었다(「고용보험법 시행령」 제104조의 11 제1항). 이에 따라 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 「노무제공자 고용보험 특례」에 관한 제5장의3을 적용하도록 규정하고 있다(제77조의6 제1항). 노무제공자 중 65세 이후에 근로계약, 노무제공계약 또는 문화예술용역 관련 계약을 체결하거나 자영업을 개시하는 경우와 월평균 소득이 80만원 미만(둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우 같은 기간에 관련 노무제공계약의 월보수액을 합산한 합계액이 80만원 미만)인 경우에는 고용보험이 적용되지 않는다. 다만, 노무제공자 중 계약기간이 1개월 미만인 단기 노무제공자의 경우 월평균 소득이 80만원 미만이라도 「고용보험법」이 적용된다. 노무제공자의 고용보험 적용 대상을 정리하면 다음과 같다.

〈표 5-6〉 노무제공자 고용보험 특례 적용 대상

적용대상	<ol style="list-style-type: none"> 1. 노무제공자: 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람 <ul style="list-style-type: none"> - 2021년 7월 적용: 보험설계사, 신용카드모집인, 대출모집인, 학습지교사, 방문교사, 택배기사, 대여제품방문점검원, 가전제품배송설치기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계조종사, 방과후학교 강사 - 2022년 1월 적용: 퀵서비스, 대리운전 2. 단기노무제공자: 1개월 미만의 노무제공계약을 체결한 사람
적용제외	<p>65세 이후 계약한 경우 노무제공계약의 월평균 소득이 80만원 미만인 경우(단, 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우 합산한 월평균 소득이 80만원이면 노무제공자의 신청에 의하여 당연적용)</p>

자료: 고용노동부 홈페이지 참조

2) 피보험자격취득 신고(노무제공 플랫폼사업자에 대한 특례) 및 보험료

원칙적으로 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주가 피보험자격취득 신고의무를 부담한다. 다만, 노무제공플랫폼을 매개로 노무제공계약이 이루어지는 경우 노무제공자의 인적사항, 보수, 계약의 개시 및 종료일 등은 노무제공플랫폼을 통해 수집되기 때문에,¹³⁸⁾ 이러한 정보에 관한 사항은 플랫폼 사업자가 파악하기 용이하다. 이에 개정 「고용보험법」은 노무제공플랫폼 사업자에 대한 특례조항을 신설하여, 노무제공사업의 사업주가 노무제공플랫폼 사업자와 노무제공플랫폼 이용계약을 체결하는 경우, 노무제공플랫폼 사업자에게 피보험자격의 취득 신고의무 및 보험료납부의무를 부과하였다(제77조의7의 제1항). 이와 함께 고용노동부장관이 노무제공자에 관한 보험사무의 효율적 처리를 위하여 노무제공플랫폼 사업자에게 해당 노무제공플랫폼 이용 및 보험관계 확인에 필요한 자료 또는 정보의 제공을 요청할 수 있도록 규정하였다(제77조의 7의 제2항).

노무제공자의 보수액을 기준으로 노무제공자와 이들을 상대방으로 노무제공계약을 체결한 사업주에게 각 0.7%의 실업급여 보험료가 부과되며, 보수 확인 및 월평균 보수 산정이 어렵거나 월평균 보수가 월단위 기준 보수보다 적은 경우에는 기준보수를 적용한다(「보험료징수법」 제48조의3 제6항 제2호, 「보험료징수법 시행령」 제3조 제4항).

한편, 예술인과 마찬가지로, 노무제공자는 비전속적으로 둘 이상의 사업에서 노무제공계약을 체결하는 경우가 많다. 또한, 임금근로자에 비해 계약기간이 비교적 짧은 경우도 다수 존재한다. 이러한 노무제공자의 특성을 고려하여 「고용보험법」은 노무제공자의 피보험자격 복수취득을 인정하여(제77조의6 제3항), 하나의 노무제공계약에서의 월평균 소득액이 노무제공자 특례조항 적용제의 기준인 80만원 미만인 경우에도 둘 이상의 노무제공계약을 체결한 경우에는 본인이 합산하기를 원한 경우에 한하여 같은 기간 동안의 월평균 소득을 합산한 금액을 기초로 동 조항의 적용제외 여부가 결정되도록 하고 있다. 노무제공자의 고용보험 피보험취득 신고의무 및 보험료에 관한 사항을 정리하면 다음과 같다.

138) 박은정(2021), 「예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가」, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회, p.43.

〈표 5-7〉 노무제공자의 고용보험 피보험취득 신고 및 보험료 산정 및 납부

<p>피보험자격 신고</p>	<p>1. 피보험자격 신고의무</p> <ul style="list-style-type: none"> - 원칙: 아래의 제외하고는 노무제공자와 노무제공계약을 체결한 사업의 사업주가 직접 신고 • 각 계약건별 월평균 소득 80만원 미만이나 중복 계약기간 중 합산 월평균 소득 80만원 이상인 경우: 노무제공자가 직접 신청 • 노무제공플랫폼 사업의 특례: 노무제공플랫폼을 이용하는 경우 플랫폼 사업주가 피보험자격 신고 및 보험료 원천공제·납부의 무 부담(2022년 1월 1일 시행). <p>2. 피보험자격 복수취득</p> <p>보험관계가 성립되어 있는 둘 이상의 사업에 동시에 고용되어 있는 경우 피보험자격 복수취득 가능</p>
<p>보험료 산정 및 납부</p>	<p>1. 보험료 산정</p> <p>사업주와 노무제공자가 보수액의 0.7%를 곱한 금액을 각각 부담. 단, 사업주가 종사자 부담분까지 원천공제하여 납부</p> <p>2. 노무제공자의 보수액</p> <p>소득세법상 사업소득과 기타소득에서 비과세소득 경비 등을 제외한 금액 소득 확인 및 월평균 보수 산정이 어렵거나 신고소득이 기준보수보다 적은 경우에는 기준보수(133만원) 적용</p> <p>건설기계조종사·화물차주 직종에 한정하여 직종별 기준보수 적용</p>

자료: 고용노동부 홈페이지 참조.

3) 구직급여 및 출산전후급여

개정 「고용보험법」은 피보험 단위기간 및 수급제한 사유 등 구직급여 수급요건에 있어서도, 노무제공자의 특성으로 고려하여 근로자와 달리 설정하고 있다. 개정 「고용보험법」은 노무제공자가 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산하여 12개월일 것을 요구하고 있다(제77조의8 제1항 제1호). 노무제공자의 피보험자격 복수취득을 인정함에 따라 이직일 이전 3개월 이상을 노무제공자인 피보험자로 피보험자격을 유지하였을 것을 요하고 있다(제77조의7 제1항 제4호). 예술인과 마찬가지로 노무제공자의 경우, 수입이 불규칙하며 자신의 귀책사유 없이도 소득 감소가 자주 발생한다.¹³⁹⁾ 이러한 노무제공자의 특성을 고려하여 「고용보

139) 황수욱(2020), 「고용보험법 개정안의 주요내용과 개선사항」, 『이슈페이퍼』 제135호, 한국노동사회연구소, p.10.

험법」은 자기 사정으로 이직한 피보험자로서 전직 또는 자영업을 하기 위하여 이직한 경우에도 노무제공자가 대통령령으로 정하는 바에 따른 소득 감소로 인하여 이직하였다고 직업안정기관의 장이 인정하는 경우에는 수급자격의 제한 사유에 해당하지 않도록 하여(제77조의8 제2항), 수급제한 사유를 완화하고 있다. 요컨대, 개정 「고용보험법」은 소득이 불규칙한 노무제공자의 특성을 고려하여, 이직일 이전 24개월 동안 피보험 단위기간이 통산 12개월 이상이고, 중대한 귀책사유나 자발적 이직 등 수급제한 사유에 해당하지 않으며, 노무제공의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업하지 못한 상태에 있는 등의 요건을 갖추고 있는 경우에는 구직급여를 지급하도록 하고 있다. 다만, 자발적 이직인 경우에도 대통령령으로 정하는 소득 감소로 인한 이직 시에는 수급자격을 인정하고 있다. 노무제공자의 구직급여 수급요건 및 지급수준과 지급기간에 관한 사항을 정리하면 다음과 같다.

〈표 5-8〉 노무제공자의 구직급여 수급요건 및 지급수준·기간

수급 요건	<ol style="list-style-type: none"> 1. 기여요건 충족: 이직 전 24개월 중 12개월 이상 보험료 납부 <ul style="list-style-type: none"> - 근로자, 예술인으로 납부한 기간 합산가능(노무제공자로 최소 3개월 중사 필요) 2. 비자발적 이직: 수급제한 사유(자발적 이직, 중대귀책사유)에 해당하지 않을 것 <ul style="list-style-type: none"> - 노무제공자의 경우 일정 이상의 소득 감소로 인한 이직도 이직 사유로 인정 3. 취업하지 못한 상태일 것
지급 수준	1일 지급액은 기초일액의 60%(상한액은 근로자와 동일 66,000원)
지급 기간	피보험기간 및 연령에 따라 120~270일(근로자와 동일)

자료: 고용노동부 홈페이지 참조

한편 개정 「고용보험법」은 근로자, 예술인인 피보험자와 같이 노무제공자인 피보험자가 출산 또는 유산·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우에는 출산전후급여 등을 지급하도록 규정하고 있으며, 노무제공

자인 피보험자가 같은 출산 등을 이유로 근로자 혹은 예술인으로서 출산 전후급여 등을 지급받은 경우에는 그 금액을 제외하고 출산전후급여 등을 지급토록 하고 있다(「고용보험법」 제77조의9 제1항, 「고용보험법 시행령」 제104조의15 제4항). 노무제공자의 출산전후급여 수급요건 등에 관한 사항을 정리하면 다음과 같다.

〈표 5-9〉 노무제공자의 출산전후급여 수급요건 및 지급수준·기간

수급 요건	1. 출산(유산·사산)일 전 피보험 단위기간이 3개월 이상일 것 2. 출산(유산·사산)일 전후로 소정기간 노무제공을 하지 않을 것 3. 출산(유산·사산)일부터 12개월 이내 신청할 것
지급 수준	출산일 직전 1년간 월평균 보수의 100%(상한액: 월 200만원(근로자와 동일), 하한액: 월 60만원)
지급 기간	출산전후 연속하여 90일(다태아 120일)(근로자와 동일)

자료: 고용노동부 홈페이지 참조

3. 보편적 고용보험으로의 전환과 일·생활 균형

종신고용 시대가 저물고 일하는 방식이 다양해짐에 따라, 개인은 생애 기간 동안 일과 일 이외 생활의 균형을 위해 임금근로자를 넘어 노무제공자, 자영업자 등 다양한 지위를 넘나들며 노동시장에서 일하는 것이 일상이 되었다. 노동시장의 이동성과 불안정성이 심화되고 있는 가운데, 노동시장에서 개인이 생애기간 동안 자기결정에 기초한 노동의 자유를 실현하는 것이 더욱 중요해졌다.¹⁴⁰⁾ 기존의 사회보험법은 임금노동이라는 조건에 결부되어 있어 고용과 실업의 이분법을 극대화 할 위험을 안고 있었다.¹⁴¹⁾ 또한 일하는 사람의 소득상실 시기의 위험에 대한 대응은 물론 자기결정권을 실현하는 데에도 어려움이 존재하였다. 노동시장의 위험이 다양해지면서 고용보험의 역할은 더욱 중요해지고 있다. 소득상실 시기의 위험뿐만 아니라, 더 나은 일자리로의 이행과 일·생활 균형을

140) 三井正信(2013), 「労働權の再検討と労働法システム」, 『労働法と現代法の理論-西谷敏先生古稀記念論集上』, 日本評論社, pp.109-110.

141) 박제성(2018), 『하청노동론』, 퍼플, p.159.

지원하는 것이 고용보험의 중요한 과제가 되었다.¹⁴²⁾¹⁴³⁾

일·생활의 균형은 근로시간 단축 및 유연화 등 개별적 근로관계법의 변화만으로는 실현되기 어렵다. 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 노동법과 사회보험법이 상호보완적 그리고 유기적으로 관련 사항들을 규율하고 기능하여야 한다. 예컨대, 「근로기준법」이 모성보호를 위해 산전후휴가에 관한 사항을 규율하고, 「고용보험법」이 출산 등에 따른 소득 상실의 보전을 위해 출산전후휴가급여를 지급함으로써, 상호보완적 그리고 유기적으로 일·생활 양립의 실현을 도모해 왔다. 이와 같이 개인의 일·생활 균형을 위해서는 개별적 근로관계법제뿐만 아니라 사회보험을 통한 지원도 필요하다. 노동법과 사회보험법은 사회법을 구성하는 법영역으로서, 유기적으로 개인의 자기결정에 기초한 생활기반의 형성을 지원할 필요가 있다.¹⁴⁴⁾ 더욱이, 일하는 방식의 변화와 함께 노동시장에서의 이동과 불안정성이 심화됨에 따라, 「근로기준법」으로 보호받지 못하는 일하는 사람의 소득 상실을 보전하고 나아가 일·생활 균형을 지원하는 고용보험의 역할은 더욱 중요해지고 있다. 일·생활 균형의 측면에서 출산급여를 넘어선 고용보험의 정책적 지원에 대한 검토가 필요하다.

전 국민 고용보험 논의는 고용보험의 적용범위를 확대하여 모든 취업자를 고용보험으로 포섭하는 체계를 구축한다는 데에 그 의의가 있으며, 임금노동에서 모든 노동소득에 기반한 보편적 고용보험으로의 패러다임의 전환을 의미한다. 더 나아가 전 국민 고용보험은 사회연대의 원칙을 근로자 중심에서 모든 일하는 사람에게까지 확장하여 모든 일하는 사람의 연대에 기반한 보편적 고용보험을 추진하는 것으로 이해할 수 있다.¹⁴⁵⁾ 고용

142) 이병희(2016), 「직용·징수 제도의 변천과 발전방향」, 『노동리뷰』 2016년 11월호, 한국노동연구원, p.38.

143) 노동시장에서의 이동성과 불안정성이 심화되고 있는 가운데 현재로서는 일하는 사람이 노동시장에서 진정한 자유를 누리면서 일과 일 이외의 생활을 영위하고 생활기반을 형성해 나아가는 것을 지원하는 것이 고용보험의 중요한 과제라 할 수 있다(三井正信(2013), 「勞働權の再檢討と勞働法システム」, 『勞働法と現代法の理論-西谷敏先生古稀記念論集上』, 日本評論社, p.115).

144) 三井正信(2013), 「勞働權の再檢討と勞働法システム」, 『勞働法と現代法の理論-西谷敏先生古稀記念論集上』, 日本評論社, p.119.

보험은 노동시장에서 일하는 사람들의 실업 혹은 출산으로 인한 소득 상실기간에 소득을 보장함으로써 고용안전망으로 기능한다. 일·생활 균형의 관점에서 고려하였을 때 고용보험의 보편적 적용은 노동시장에서 일하는 사람들이 직업적 생애기간 동안 경험할 수도 있는 다양한 유형의 노동을 자유롭게 선택할 수 있도록 하여 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형의 실현을 뒷받침하는 역할을 한다.¹⁴⁶⁾ 이처럼 생애주기에 따른 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 모든 일하는 사람의 연대에 기반한 보편적 고용보험으로의 체계의 전환이 필요하다.

개정 「고용보험법」은 예술인과 일부 직종의 노무제공자에게 특례 방식으로 「고용보험법」을 확대 적용하면서, 예술인과 노무제공자의 특성을 고려하여 피보험자격의 복수취득을 인정하는 한편 구직급여 수급요건을 완화하였다. 또한 예술인, 노무제공자인 피보험자의 산전후휴가급여 지급에 관한 사항을 규정함으로써 근로자 범위를 넘어선 지원정책을 시행하고 있다. 그러나 임금근로를 중심으로 한 고용보험 체계를 유지하면서 특례 규정을 통해 고용보험의 적용범위를 확대하는 방식은 모든 노동소득에 기반한 보편적 고용보험으로의 전환이라는 전 국민 고용보험 취지에 부합하지 않을 뿐더러,¹⁴⁷⁾ 일·생활 균형을 지원하기 위한 고용보험의 역할 강화 측면에서도 한계가 있다. 보편적 「고용보험법」으로의 체계 전환이 요구된다.

145) 김근주(2021), 「적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제」, 『노동리뷰』 2021년 8월호, 한국노동연구원, p.19.

146) 알랭쉬피오(Alain Supio) 교수는 “노동담지자가 직업적 생애 동안 경험하게 될 지도 모르는 다양한 유형의 노동을 자유롭게 선택할 수 있도록 일정한 사회적 지위를 유지시켜주는 것을 목적으로”하는 노동담지성 개념을 제시한다. 노동담지성 개념은 “사람들이 일생 동안 진정한 선택의 자유를 누리며, 하나의 노동상태에서 다른 노동상태로 이동하는 것을 가능하게 하고 시민생활과 직업생활을 양립할 수 있도록 해줄 것”임을 강조한다. 노동담지자 개념과 같이 고용보험의 보편적 적용은 노동시장의 구성원 나아가 국민에게 보장되는 보편적 노동권·사회보장권에 기초한 것으로 이해할 수 있으며, 이에 따라 「고용보험법」은 모든 일하는 사람이 직업적 생애기간 동안 진정한 자유를 누리며 일과 일 이외의 생활을 영위하고 생활기반을 형성하는 것을 지원하는 방향으로 기능할 필요가 있다(노동담지성 개념에 관한 더 자세한 논의는 박제성(2018), 『하청노동론』, 퍼플, pp.158-159 참조).

147) 황수옥(2020), 「고용보험법 개선안의 주요내용과 개선사항」, 『이슈페이퍼』 제 135호, 한국노동사회연구소, p.1; 김근주(2021), 「적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제」, 『노동리뷰』 2021년 8월호, 한국노동연구원, p.19 등 참조.

모든 일하는 사람의 연대에 기반한 보편적 고용보험으로의 전환과 이를 통한 일·생활 균형의 실현을 위해서는, 우선 진정한 의미에서의 보편적 「고용보험법」으로의 체계 전환이 필요하다. 노무제공자를 특례, 직종별 추가하는 방식이 아니라 원칙적 적용 대상으로 전환하여 「고용보험법」이 보편적인 노무제공계약에 적용될 수 있도록 하는 체계의 전환이 요구된다.¹⁴⁸⁾

둘째, 구직급여 수급과 관련하여 비자발적 실업 요건을 삭제할 필요가 있다. 「고용보험법」은 근로자, 자영업자, 노무제공자인 피보험자의 구직급여 수급요건으로 비자발적 실업을 요구한다. 노동시장에서 일하는 사람은 생애 동안 근로자, 노무제공자, 자영업자 등 다양한 지위에서 다양한 형태로 일한다. 노동활동 이동기에 발생하는 실업은 산업사회에서 일하는 사람 모두가 경험할 가능성이 내재되어 있는 사회적 위험이다.¹⁴⁹⁾ 따라서 개인이 노동시장에서 다양한 형태의 일자리를 이동하는 기간에도 지속적인 사회보호가 필요하며 개인의 생애주기에 따른 자기결정권은 보장되어야 한다. 고용보험은 실업에 따른 소득 감소라는 사회적 위험으로부터 근로자 나아가 노무제공자를 보호하는 것이다. 개인이 실업에 따른 소득을 보장받으며 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 지원하는 것은 고용보험 제도의 핵심적인 사회적 위험에 대한 대응이다.¹⁵⁰⁾ 즉, 비자발적 실업의 경우에도 일정한 소득의 보장을 받는 것은 근로자 나아가 노무제공자의 ‘생활안정과 구직 촉진’이라는 고용보험의 목적에 부합하는 것이라 할 수 있다.¹⁵¹⁾ 구직급여 수급요건에서의 비자발적 실업 요건의 삭제를 통해 일하는 사람들이 생애주기에 따라 소득을 보장받는 환경에서 일자리를 선택하고 안정적인 생활기반을 형성할 수 있도록 지원·보장할 필요가 있다.

셋째, 부분실업의 인정이 필요하다. 현재 예술인과 노무제공자는 피보험자격을 복수 취득하는 것이 가능하나, 복수취득한 피보험자격 중 일부

148) 김근주(2021), 「적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제」, 『노동리뷰』 2021년 8월호, 한국노동연구원, p.9.

149) 장지연 외(2018), 『사회적 위험과 격차 심화에 대응하는 중장기 정책 과제』, 경제·인문사회연구회, p.201.

150) 김근주(2020), 「고용안전망 체계 개편의 방향과 정책적 검토 사항」, 『노동정책연구』 제20권 제1호, 한국노동연구원, p.132.

151) 양승엽(2020), 「‘노사연대’ 아닌 ‘시민연대’ 시대, 고용보험 확충 지혜 모아라」, 『노동법률』 2020년 6월호, 중앙경제사, p.58.

만 상실한 경우 구직급여를 지급할 수 없다.¹⁵²⁾ 「고용보험법」이 부분실업을 인정하는 제도를 갖추고 있지 않기 때문이다. 개인은 생애 동안 다양한 지위에서 다양한 노동형태로 일하게 되며, 개인의 생애주기에 따라 그 일자리는 하나 혹은 둘 이상일 수도 있다. 「고용보험법」이 소득 보장을 통해 실업 등으로 인한 소득 상실의 위험에 대응하는 한편, ‘생활안정과 구직촉진’을 그 목적으로 함을 고려하였을 때, 완전실업에 대해서만 고용보험제도가 제한적으로 작동하는 것은 전체 취지와 상응하지 않은 측면이 있다.¹⁵³⁾ 개인의 생애주기에 따라 자유롭게 다양한 노동형태를 넘나들며 그 과정에서 일·생활 균형이 실현될 수 있도록 부분실업의 인정과 부분실업급여제도의 도입이 필요하다. 이를 위해 근로자의 피보호험자격의 복수취득이 선행되어야 한다. 나아가 부분실업과 부분취업 간 경계를 설정하는 문제 등¹⁵⁴⁾이 해결될 필요가 있다.

최근 노동시장에서 일하는 사람의 보편적 노동권·사회보장권의 보장을 위해 그 범위를 확장하고 있는 「고용보험법」과 함께, 「근로자직업능력개발법」이 개정을 통해 그 제명을 「국민 평생 직업능력 개발법」¹⁵⁵⁾으로 변경하며, 근로자, 실업자를 넘어선 전 국민 직업능력 개발 체계의 구축을 위한 법적 근거를 마련하였다. 「국민 평생 직업능력 개발법」에 따라 개인의 생애주기에 따른 평생학습이 활성화되기 위해서도 「고용보험법」상 구직급여 지급요건으로서의 비자발적 실업요건의 삭제와 부분실업급여의 도입이 이루어져야 한다. 평생학습의 활성화를 위해서는 교육훈련 참여에 따른 소득 감소의 보전이 선행되어야 하기 때문이다.¹⁵⁶⁾

「고용보험법」은 소득 상실 시기의 위험뿐만 아니라, 더 나은 일자리로의 이행과 생애주기에 따른 일·생활 균형을 지원할 수 있도록 그 역할을 강화

152) 박은정(2021), 「예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가」, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회, p.65.

153) 박은정(2021), 「예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가」, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회, p.65.

154) 박은정(2021), 「예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가」, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회, p.66.

155) 「국민 평생 직업능력 개발법」[법률 제18425호, 2021.8.17., 일부개정].

156) 내일신문, 「그런·디지털 노동전환, 평생학습체계 만들자」(2021.10.5.), http://m.naeil.com/m_news_view.php?id_art=400580.

하여야 한다.¹⁵⁷⁾ 이를 위해 적용 대상을 모든 일하는 사람으로 확대하고 보호해야 할 사회적 위험의 범주를 확대하는 것에 대한 검토가 필요하다.¹⁵⁸⁾

제3절 소 결

제5장에서는 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」 외에 보편적 권리보장 관점에서 개인의 일·생활 균형의 실현을 지원하는 제도들을 검토하였다.

(1) 「가족친화법」은 가족친화 사회환경을 촉진하기 위한 종합적이고 체계적인 지원체계를 구축함으로써 사회 전반에 가족친화적인 환경의 정착 및 국민의 삶의 질 향상에 이바지함을 목적으로 제정된 법으로, 일과 가정의 양립이라는 노동시장에서의 가족친화 근로환경 조성을 핵심으로 한다. 강행규정으로 사업주를 규율하는 경성방식을 통한 기존의 가족친화제도는 사업주의 의무 위반에 불이익을 줌으로써 기업으로 하여금 가족친화제도를 비용으로 인식하게 하였다. 이를 가족친화 환경의 실질적인 구현에 도움이 되지 못하였으며, 육아휴직의 실질 이용률 등 최소한의 이행에 있어서도 성과를 내지 못하는 결과가 발생하였다. 이러한 배경에서 「가족친화법」은 가족친화제도의 주체를 근로자를 넘어 직장, 국가 및 지자체, 일반 국민 등에까지 확대하고 고용·여성·가족 정책을 통합하는 방식으로, 가족친화 근로환경의 조성을 도모하고 있다. 나아가 사업주를 직접 제재하는 방식이 아닌, 연성방식의 규제를 통해 노동관계법령의 규율을 간접적으로 유도하고 있다. 「가족친화법」은 사업주의 자율적인 참여 독려를 통한 가족친화 근로환경의 조성을 위해 사업주에게 탄력적 근무제도, 출산·양육 및 교육지원제도 등에 대한 노력의무를 부과하는 한편, 가족친화기업인증 기업에 인센티브를 제공하고 있다.

157) 이병희(2016), 「적용·징수 제도의 변천과 발전방향」, 『노동리뷰』 2016년 11월호, 한국노동연구원, p.38.

158) 장지연·정이환·전병유·이승렬·조성재·강성태(2018), 『노동시장 이중구조 해소를 위한 통합적 노동시장정책 패러다임』, 한국노동연구원 연구보고서, p.136.

사업주는 가족친화기업 인증을 받기 위해, 근로시간 및 임신부 근로보호, 육아휴직 등 일·가정 양립에 관한 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」의 규정을 준수하여야 한다(최소 충족요건). 이와 함께 자녀출산 및 양육지원, 유연근무제도 등 기업의 가족친화경영 운영에 관한 사항을 심사하여 가족친화기업인증 받은 사업주에게 인센티브를 제공함으로써 가족친화 근로환경의 조성을 도모하고 있다.

이러한 가족친화제도는 가족친화기업인증과 인센티브 제공을 통해 일·생활 균형과 관련된 노동법령의 준수를 도모하는 한편, 가족친화경영을 촉진하여 일과 가족돌봄의 사회적 지원의 역할을 수행한다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 다만, 근로자의 직접적인 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 사후 컨설팅의 활성화를 통해 기업의 지속적인 가족친화 직장문화의 조성을 도모하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 나아가 일하는 사람의 보편적 권리보장 관점에서 다양한 방식으로 일하는 사람에게도 일·생활 균형의 실현이 요청된다는 점에서, 「가족친화법」의 규율 대상 내지 정책범위를 근로자를 넘어 일하는 사람으로 확장하는 것에 대한 논의가 필요하다.

(2) 「고용보험법」은 노동시장에서 일하는 사람들의 실업 혹은 출산으로 인한 소득 상실기간에 소득을 보장함으로써 고용안전망으로서 기능한다. 최근 고용형태의 다양화와 함께 노동시장에서의 이동성과 불안정성이 심화되면서, 소득 상실 시기의 위험뿐만 아니라, 더 나은 일자리로의 이행과 생애주기에 따른 일·생활 균형을 지원하는 고용보험의 역할이 더욱 중요해지고 있다. 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 노동법과 사회보험법이 상호보완적 그리고 유기적으로 관련 사항들을 규율함으로써 개인의 자기결정에 기초한 생활기반의 형성을 지원할 필요가 있다. 고용보험이 보호해야 할 사회적 위험의 범주 확대에 대한 필요성이 강하게 요청되고 있다.

기존의 「고용보험법」은 하나의 사업주와 장기적 그리고 전속적 계약 관계를 맺는 임금근로자로 그 적용대상을 한정하여, 고용안전망을 필요로 하는 다양한 형태의 일하는 사람들이 고용안전망으로부터 배제되는

결과가 발생하였다. 이러한 배경에서 「고용보험법」의 적용 대상을 임금 근로자를 넘어 모든 일하는 사람으로 확대하는 전 국민 고용보험에 관한 논의가 진행되어 왔다. 그 일환으로 「고용보험법」이 개정되어 고용안전망으로서의 그 저변을 확대하고 있다. 개정 「고용보험법」은 예술인과 일부 직종의 노무제공자에게 특례 방식으로 「고용보험법」을 확대 적용하면서, 예술인과 노무제공자의 특성을 고려하여 피보험자격의 복수취득을 인정하는 한편 구직급여 수급요건을 완화하였다. 또한, 예술인, 노무제공자인 피보험자의 산전후휴가급여 지급에 관한 사항을 규정함으로써 임금근로자를 넘어선 고용보험 확대의 움직임을 보이고 있다. 그러나 임금근로를 중심으로 한 고용보험 체계를 유지하면서 특례 규정을 통해 고용보험의 적용범위를 확대하는 방식은 모든 노동소득에 기반한 보편적 고용보험으로의 전환이라는 전 국민 고용보험 취지에 부합하지 않을 뿐더러, 일·생활 균형을 지원하기 위한 고용보험의 역할 강화 측면에서도 한계가 있다.

일·생활 균형의 관점에서 고려하였을 때, 고용보험의 보편적 적용은 노동시장에서 일하는 사람들이 직업적 생애기간 동안 경험할 수 있는 다양한 유형의 노동을 자유롭게 선택할 수 있도록 하여 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형의 실현을 뒷받침하는 역할을 한다. 이처럼 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 모든 일하는 사람의 연대에 기반한 보편적 고용보험으로의 체계 전환이 필요하다.

모든 일하는 사람의 연대에 기반한 보편적 고용보험으로의 전환과 이를 통한 일·생활 균형의 실현을 위해서는 우선 진정한 의미에서의 보편적 「고용보험법」으로의 체계 전환이 필요하다. 노무제공자를 특례, 직종별로 추가하는 방식이 아니라 원칙적 적용 대상자로 전환할 필요가 있다.

둘째, 구직급여 수급과 관련하여 비자발적 실업요건을 삭제할 필요가 있다. 구직급여 수급요건에서의 비자발적 실업요건의 삭제를 통해 일하는 사람들이 생애주기에 따라 소득을 보장받는 환경에서 일자리를 선택하고 안정적인 생활기반을 형성할 수 있도록 지원·보장할 필요가 있다.

셋째, 부분실업의 인정이 필요하다. 개인은 생애 동안 다양한 노동형태로 일하게 되며, 개인의 생애주기에 따라 그 일자리는 하나 혹은 둘 이상일 수도 있다. 개인이 생애주기에 따라 자유롭게 다양한 노동형태를 넘

나들며 그 과정에서 일·생활 균형이 실현될 수 있도록 부분실업의 인정과 부분실업급여제도의 도입이 필요하다.

「고용보험법」이 소득 상실 시기의 위험뿐만 아니라, 더 나은 일자리의 이행과 생애주기에 따른 일·생활 균형을 지원할 수 있도록 그 적용 대상을 모든 일하는 사람으로 확대하고, 보호해야 할 사회적 위험의 범주를 확대하는 것에 대한 검토가 필요하다.

제6장 결론

제1절 연구 결과 요약

일·생활 균형이라는 개념은 아직까지 법령에 의하여 명확하게 규정된 것은 아니다. 다만 초기 여성 근로자의 모성보호를 대상으로 삼았던 일·가정 양립제도가 개인을 대상으로 한 일·생활 균형제도로 확장되면서, 그 제도의 방향과 범위 역시 개인의 일·생활 균형을 위한 근로시간 유연화 및 단축 영역으로 확장되고 있다. 일·생활 균형제도는 개인이 생애주기에 따라 일과 일 이외의 영역에서 요구되는 역할을 조화롭게 수행하는 것을 그 목적으로 하므로, 개인의 생애주기에 따른 일·가정 양립·건강·학업·은퇴 준비 등 넓은 의미에서의 일·생활 균형이 요청된다. 따라서 일·생활 균형제도는 개인의 생애주기를 고려하여 체계적·통합적으로 구축되어야 함에도, 현행 노동관계법령에서의 일·생활 균형제도들은 「근로기준법」, 「남녀고용평등법」, 「가족친화법」, 「고용보험법」 등 각각의 법령을 통해 개별적 내지 중첩적으로 규율되고 있다. 이에 따라 관련 제도들의 정합성 내지 법체계적 완결성이 부족한 상황이다. 아울러 노동관련법령 상 일·생활 균형제도와 정부 정책의 범위가 상이하하다 보니, 개인의 생애주기에 기반한 일·생활 균형제도 및 정책의 체계적인 발전을 기대하기 어려운 실정이다. 일·생활 균형을 통한 인격 나아가 인간 존엄의 실현 관점에서 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형제도와 정책의 체

계적인 구축이 필요하다. 나아가 최근 「고용보험법」이 예술인, 특수형태 근로종사자에게까지 적용 대상을 확대하는 등으로 그 외연을 확장하고 있는바, 보편적 권리보장의 관점에서 「근로기준법」상 근로자를 넘어선 정책 대상 및 제도의 확장 가능성을 검토할 필요가 있다.

근로관계의 기본법인 「근로기준법」의 경우 모성보호를 통한 일·생활 균형과 근로시간의 유연화라고 하는 수단들이 취해지고 있다. 현행 「근로기준법」 제5장(제64조 내지 제75조)은 여성과 연소자에 대한 특별보호에 관하여 규정하고 있다. 이는 헌법 제32조 제4항 및 제5항에 명시된 여성과 연소자의 근로에 대한 특별보호를 기초로 그 내용을 구체화한 것이다. 그러나 오늘날 여성 근로자에 대한 특별보호에 대해서는 완화 및 축소라는 정책적 방향 전환이 이루어지고 있다. 따라서 여성에 대한 보호규정의 내용은 모성기능 등 남녀의 생리적 차이에서 오는 필요범위로 제한되는 방향으로 변화되고 있다. 또한 현행 「근로기준법」은 1일 8시간 내지 1주 40시간의 법정근로시간에 대해 그 경직성을 완화하기 위하여 근로시간 유연화 제도를 시행하고 있다. 다만 「근로기준법」상 근로시간 유연화 제도는 일·생활 균형이나 일·가정 양립이라는 개인의 필요성 차원에서 규정된 것이라기보다는 사업장의 경영상 필요성에 따른 근로자의 불규칙한 근로형태를 법적으로 인정한 것으로 이해할 수 있다. 이러한 점들을 고려할 때 일·생활 균형의 기본적 전제인 ‘적정한 휴식’이 부여될 수 있도록 휴식제도를 통한 일·생활 균형을 달성하기 위한 제도들이 보완될 필요가 있다. 「근로기준법」상 휴식제도는 근로자의 신체적·정신적 피로를 회복시킴으로써 근로자의 노동생산성을 유지 및 향상시키기 위해 주어지는 것이다. 그러나 오늘날에는 근로자의 일과 생활의 균형을 위해 휴식제도가 활용되는 것이 새로운 방향 전환이라 할 것이다. 오늘날 「근로기준법」상 휴식제도는 근로자의 일·생활 균형과 관련하여 보장된 제도로 인정하는 것이 타당할 것이다. 예를 들어, 2003년 개정 「근로기준법」은 월차휴가를 폐지하고 연차휴가를 15일 이상으로 개편하였고 사용촉진방안도 마련하였다(「근로기준법」 제60조 및 제61조). 또한 노사합의로 가능한 보상휴가제를 도입하였다(「근로기준법」 제57조). 그리고 2018년 개정 「근로기준법」은 유급휴일을 대통령령이 정하는 법정공휴일(관공서 공휴일 및 대체공휴

일)까지 확대하였다.

기존 「남녀고용평등법」이 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」로 변경되면서 「남녀고용평등법」은 우리나라 근로자의 일·생활 균형제도 구축에 주요한 역할을 담당하고 있다. 이와 함께 근로자의 업무시간과 개인의 사생활 간 조화를 강조하는 경향에 따라, 근로시간 단축, 휴식제도의 개편 등 일·생활 균형 관련 정책이 활발히 검토·마련되고 있으며, 그만큼 「남녀고용평등법」은 향후 근로자 개인의 삶의 질 향상에 긍정적 영향을 미치는 중요한 역할을 수행해 나갈 것으로 기대된다. 현행 「남녀고용평등법」에는 모성보호와 관련하여 출산전후휴가급여 등(제18조), 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3)를 규정하고 있으며, 일·가정 양립지원과 관련하여, 육아휴직(제19조), 육아기 근로시간 단축(제19조의2), 직장어린이집 설치 및 지원 등(제21조), 가족돌봄휴직·휴가(제22조의2), 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(제22조의3) 등을 규정하고 있다.

초기에는 일·생활 균형 개념이 ‘모성보호’ 정책 등 마련을 통해 일·가정 양립의 의미로만 축소해석되는 경향이 있었지만, 향후 일·생활 균형의 범위를 어떻게 그리고 어디까지 해석하느냐에 따라 그 결과물으로써 일·생활 균형을 위한 정책 범위는 확장될 수 있을 것이다. 더욱이 일·생활 균형이 현재도 물론이고, 앞으로도 노동 관련 정책 마련에 있어 주요한 개념이 될 것임에도, 그 중요성 및 영향에 비하여 그 개념에 관한 연구는 아직 활발하게 이루어지지 않고 있는 것 같다. 궁극적으로 「남녀고용평등법」이 모든 근로자의 일·가정 양립을 지원하기 위하여 추구해야 하는 방향이 무엇 일지에 대한 고민과 다르지 않다. 일·생활 균형 정책의 범위를 확대하기 위해서는 특히 「남녀고용평등법」의 경우, ‘남녀고용평등’과 ‘일·가정 양립 지원’이 함께 묶여 있는 현행법 체계상, 자칫 일·가정 양립지원정책 마련에 성 역할의 사회적 고정관념 요소가 반영되어서는 안 될 것이다. 양 개념을 각각 독립적인 개념으로 두고 정책적 고민이 이뤄져야만 더 다양한 일·생활 균형 정책이 고려될 수 있을 것이다. 나아가 개념의 확장 못지않게 중요한 것이 적용의 확장일 것인데, 지금까지 일·생활 균형 정책 대상이 「근로기준법」상 근로자에 한정되어 있었지만, 지원 방식인 고용보험 적용 범

위가 최근 확장되는 추세라는 점에서도 지원 범위 확대를 고려한 정책 연구가 이뤄져야 할 것이다. 이와 같은 적용 범위의 확대를 통해 우리 사회 내 일·생활 균형제도의 빠른 정착과 실효성 제고를 기대해볼 수 있을 것이다.

「근로기준법」과 「남녀고용평등법」 외에 보편적 권리보장이라는 관점에서 개인의 일·생활 균형의 실현을 지원하는 제도들은 「가족친화법」과 「고용보험법」 등이 있다. 「가족친화법」은 기존의 노동에서의 가족친화정책만으로는 가족친화 근로환경의 조성을 통한 일·가정 양립의 실현을 도모하기 어렵다는 인식하에 제정된 법으로, 가족친화 사회환경 조성을 위한 종합적이고 체계적인 지원체계를 구축을 주요 내용으로 한다. 이에 따라 「가족친화법」은 그 주체를 근로자를 넘어 기업, 국가 등에까지 확대하고 고용·여성·가정 정책을 통합하는 한편, 연성방식의 규율을 통해 가족친화 근로환경의 조성을 도모하고 있다. 강행규정에 의한 경성방식의 규율은 기업으로 하여금 가족친화제도를 비용으로 인식하게 하여 관련 제도의 이행률을 낮추는 등 가족친화 환경의 실질적인 구현을 어렵게 하는 문제가 발생한다. 이에 「가족친화법」은 사업주에게 노력의무를 부과하는 한편, 일·생활 균형과 관련된 노동법령을 준수하고 그 밖에 가족친화제도를 마련하고 있는 기업을 가족친화기업으로 인증하고 인센티브를 제공하는 방식으로, 가족친화 근로환경의 조성을 도모하고 있다. 「가족친화법」을 통한 연성방식의 규율은 일·생활 균형과 관련된 노동법령의 준수를 도모하는 한편, 가족친화경영을 촉진하여 일과 가족돌봄의 사회적 지원 역할을 수행한다는 점에서 긍정적으로 평가할 수 있다. 다만, 근로자의 직접적인 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 사후 컨설팅을 활성화하여 지속적인 가족친화 직장문화의 조성을 도모하는 방안에 대한 검토가 필요하다. 나아가 일하는 사람의 보편적 권리보장 관점에서, 「가족친화법」의 규율 대상 내지 정책범위를 일하는 사람으로 확장하는 것에 대한 논의가 필요하다.

최근 고용형태의 다양화와 함께 모든 일하는 사람에 대한 고용안전망 확대의 필요성이 대두되면서, 「고용보험법」이 개정되어 고용안전망으로서 그 저변을 확대하고 있다. 개정 「고용보험법」은 예술인과 일부 직종의 노무제공자에게 특례방식으로 「고용보험법」을 확대 적용하면서 피보

협자격의 복수취득은 인정하는 한편, 구직급여 수급요건을 완화하였다. 또한 예술인, 노무제공자인 피보험자의 산전후휴가급여 지급에 관한 사항을 규정함으로써 임금근로자를 넘어선 고용보험 확대의 움직임을 보이고 있다. 그러나 임금근로를 중심으로 한 고용보험 체계를 유지하면서 특례 규정을 통해 고용보험의 적용범위를 확대하는 방식은 보편적 고용보험으로의 전환이라는 전 국민 고용보험 취지에 부합하지 않을뿐더러, 일·생활 균형을 지원하기 위한 고용보험의 역할 강화 측면에서도 한계가 있다. 본 연구에서는 개인의 생애주기에 따른 일·생활 균형이 실현되기 위해서는 노동법과 사회보험법이 상호보완적 그리고 유기적으로 관련 사항들을 규율함으로써 개인의 자기결정에 기초한 생활 기반의 형성을 지원하여야 함을 강조하였다. 노동시장에서의 이동성과 불안정성이 심화되고 있는 가운데, 고용보험은 소득 상실 시기의 위험뿐만 아니라, 더 나은 일자리로의 이행과 생애주기에 따른 일·생활 균형을 지원할 수 있도록 그 역할을 강화하여야 한다. 이를 위해 적용 대상을 모든 일하는 사람으로 확대하고, 보호해야 할 사회적 위험의 범주를 확대하는 것에 대한 검토가 필요하다.

제2절 정책적 검토 사항

이상의 연구 결과를 바탕으로, 향후 검토해야 할 정책적 시사점들을 요약하면 다음과 같다.

우선 법체계적인 측면에서 볼 때, 「근로기준법」과 「남녀고용평등법」 간의 관계 및 체계 정립이 우선적으로 필요하다. 법체계적 측면으로는 모성보호에 초점이 맞춰진 제도, 특히 휴식제도의 경우 일·가정 양립제도와 정합성이 좋다고 보기 어렵다. 또한 근로자의 휴식권은 특별법상 보호되기보다 기본적으로 「근로기준법」에서 규정하는 것이 더 타당해 보인다. 따라서 새로운 휴식제도들의 도입 논의, 예컨대 법정병가제도 등의 논의와 같이, 근로조건을 어떤 법체계로 포섭할 것인지에 관한 논의들이며, 그 원칙과 예외를 규정할 필요가 있을 것이다.

그다음으로 근로관계에서 기존에 논의되었던 일자리나누기와 연결차단권을 보장할 수 있는 방안에 대한 고민이 필요하다. 일·생활의 균형이라는 관점에서 근로시간 단축을 통한 Job-sharing(일자리나누기)은 근로자의 건강과 생활의 질을 향상시키는 데 기여할 것이다. 궁극적으로 근로시간 단축을 통한 Job-sharing(일자리나누기)은 과로재해의 발생을 낮출 뿐만 아니라 근로자의 생활시간을 확보함에 따라 가족과 함께 하는 가정생활, 레저활동 및 사회생활 등 생활 수준을 향상시킬 것이다. 또한 근로자들은 근로시간을 자유롭게 조정할 수 있어 선택권이 넓어지게 된다. 특히 육아나 가사노동의 부담이 큰 여성 근로자에게 근로시간 단축을 통한 Job-sharing(일자리나누기)은 매우 유용하게 활용할 수 있을 것이다. 또한 이른바 연결차단권은 근로자의 휴식권을 보장하고 근로자의 시간주권을 확보함으로써 일·생활 균형을 유지할 수 있도록 하는 수단이 될 것이다. 따라서 「근로기준법」에 근로자에게 이른바 연결차단권을 인정할 뿐만 아니라 사용자는 근로자의 연결차단권 행사를 이유로 불이익한 처분 등을 할 수 없도록 법률로써 제한할 필요가 있을 것이다.

한편 최근에 도입된 제도들에 관해서는 실효성을 강화하면서, 보편적으로 적용될 수 있는 방안에 대한 모색이 필요하다. 법제도적 측면으로는 아직까지 각 제도별 문제점과 보완해야 할 점이 있지만, 무엇보다도 가장 최근에 신설된 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도의 개선이 시급하다. 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도가 가족돌봄 뿐만 아니라, 근로자 본인의 생애주기에 따라 일·생활 균형을 폭넓게 보장할 수 있는 제도로서 역할을 하기 위해서는 현행법상 정하고 있는 사유에서 점차 그 범위를 확대해야 할 필요성이 있으며, 그것이 전제되어야 근로자가 더욱 자유롭게 활용할 수 있는 대표적인 근로시간 단축제도로 자리 잡을 수 있을 것이다. 이와 더불어, 육아기 근로시간 단축제도와 같이 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 또한 정부의 임금보전 정책이 뒷받침된다면 제도적 실효성은 더욱 높아질 것이다. 이처럼 제도적 보완의 방향은 향후 근로시간 단축제도의 활성화를 위한 방안으로 모색되어야 할 것이며, 동 제도의 활용률이 곧 우리나라 남녀근로자의 일·생활 균형발전에 직접적인 영향을 미칠 수 있다는 점에서 그에 대한 검토의 중요성은 작지 않다 할 것이다.

참고문헌

- 강민정·이서현·임희정(2017), 『일·가정 양립 확산을 위한 기업문화 진단 지표 개발 연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 강성태·정인섭(2006), 『가족친화사회환경조성법 마련을 위한 연구』, 여성가족부 연구보고서.
- _____ (2011), 「가족친화 근로법제의 내용과 과제 : 국제노동기준과의 비교를 중심으로」, 『법학논총』 제28권 제3호, 한양대학교 법학연구소.
- 고용노동부(2019), 「남녀고용평등법 일부개정법률안 설명자료」.
- _____ (2021), 『모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람』.
- 공정원(2019), 「지방자치단체의 가족친화조례 내용분석」, 『여성학연구』 제29권 제1호, 부산대학교 여성연구소.
- 권향원·차세영(2020), 「‘일과 삶 균형’(WLB) 이후의 새 패러다임? ‘일과 삶 통합’(WLI) 개념의 시론적 이해 및 사례 유형화 연구」, 『한국인사행정학회보』 제19권 제3호, 한국인사행정학회.
- 권 혁(2017), 「4차 산업혁명시대 노동법 체계 개편에 관한 전망 - 독일 노동4.0을 중심으로」, 『노동법포럼』 제21호, 노동법이론실무학회.
- 권 혁·이재현(2020), 「가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도 개선방안 연구」, 『사회법연구』 제42호, 한국사회법학회.
- 김근주(2012), 「일-가정 양립을 위한 근로시간 단축제도」, 『법학논총』 제29집 제3호, 한양대학교 법학연구소.
- _____ (2015), 「연차휴가제도의 보상적 성격에 관한 비판적 검토」, 『노동법연구』 제39호, 서울대 노동법연구회.
- _____ (2017), 「일가정 양립지원제도의 유형과 체계」, 『노동리뷰』 2017년 2월호, 한국노동연구원.
- _____ (2020), 「고용안전망 체계 개편의 방향과 정책적 검토 사항」, 『노동정책연구』 제20권 제1호, 한국노동연구원.
- _____ (2021), 「적용범위 확대를 위한 고용보험법 개정의 의의와 과제」,

- 『노동리뷰』 2021년 8월호, 한국노동연구원.
- 김미영·손서희(2018), 「중소규모 기업의 가족친화경영 및 가족친화인증 인식에 대한 탐색적 연구」, 『한국융합학회논문지』 제9권 제12호, 한국융합학회.
- 김영옥(2012), 『일가정양립 실태조사(2012년)』, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김영주·안선영·김현아(2014), 『일하는 방식·문화 개선 가이드라인 개발 연구』, 고용노동부 정책연구보고서.
- 김영주·김한나·안선영·유화정·이민재·이유림(2017), 『일·가정 양립을 위한 근로시간 유연화 선도국가의 정책형성과정 및 정책운영성과에 대한 연구』, 고용노동부.
- 김엘림(2017), 『남녀고용평등과 모성보호를 위한 법개정 방안』, 고용노동부.
- 김원정·안현미·엄다원(2018), 『서울시 중소기업 일생활균형 실태 및 지원방안 연구』, 서울시 여성가족재단 연구사업보고서.
- 김주훈·조성재·이창근·장지연(2017), 『사회통합과 경제성장: 불평등해소와 신성장』, 한국개발연구원·한국노동연구원.
- 김태홍·홍승아·유연규·임희정·강민정(2009), 『지속가능한 발전과 일가정양립 정책연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 김형배(2018), 『노동법』 제26판, 박영사.
- 남재욱(2020), 「소득기반 전국민 고용보험 방안」, 『이슈페이퍼』 2020년 1월호, 내가 만드는 복지국가.
- 박선영 외(2017), 『여성·가족 관련 법제의 실효성 제고를 위한 연구(V)』, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 박은정(2021), 「예술인·노무제공자 고용보험법제 주요 내용과 평가」, 『노동법학』 제79호, 한국노동법학회.
- 박제성(2018), 『하청노동론』, 퍼플.
- 방준식(2006), 「사용자 지시권에 관한 연구」, 고려대학교 박사학위논문.
- _____(2012), 「Job-sharing(일자리나누기)의 도입에 따른 노동법·사회보장법적 과제」, 『고려법학』 제65호, 고려대학교 법학연구소.
- _____(2019), 「근로형태의 다양화와 노동법의 대응」, 『노동법포럼』 제26호, 노동법이론실무학회.
- 배규식 외(2011), 『노동시간과 일·생활균형』, 한국노동연구원 연구보고서.

- 양승엽(2019), 「프랑스의 업무시간 외 연결차단권의 내용과 국내의 입법 논의」, 『노동법연구』 제46호, 서울대 노동법연구회.
- 양승엽(2020), 「‘노사연대’ 아닌 ‘시민연대’ 시대, 고용보험 확충 지혜 모아야」, 『노동법률』 2020년 6월호, 중앙경제사.
- 유해미·정주영·양유진(2013), 『일·가정 양립을 위한 남성의 자녀양육 지원 실태와 개선 방안』, 육아정책연구소 연구보고서.
- 윤애림(2019), 「특수형태노무제공자 고용보험 적용의 쟁점 : 기업의 경계 변화에 조응하는 종속노동의 보호라는 관점」, 『노동법학』 제70호, 한국노동법학회.
- 윤자영·홍민기·김근주(2016), 『일·가정 양립제도의 노동시장 효과』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 윤지영(2018), 「육아휴직제도의 현황 및 문제점」, 『사회보장법연구』 제7권 제2호, 서울대 사회보장법연구회.
- 이무선(2020), 「‘남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률’의 문제점 및 입법론적 제언」, 『인문사회과학연구』 제28권 제1호, 부경대학교 인문사회과학연구소.
- 이병희(2016), 「적용·징수제도의 변천과 발전방향」, 『노동리뷰』 2016년 11월호, 한국노동연구원.
- 이병희(2017), 「특수형태근로종사자 고용보험의 단계적 적용방안」, 『노동리뷰』 2018년 7월호, 한국노동연구원.
- _____(2018), 「특수형태근로종사자 고용보험 적용, 미루지 말아야」, 『노동리뷰』 2018년 7월호, 한국노동연구원.
- _____(2018), 「특수형태근로종사자 고용보험의 단계적 적용 방안」, 『노동리뷰』 2018년 8월호, 한국노동연구원.
- _____(2020), 「보편적 고용보험의 쟁점과 과제」, 『노동리뷰』 2020년 6월호, 한국노동연구원.
- 이삼식·이지혜(2011), 『일·가정 양립정책과 보육정책간 연계방안 연구』, 한국보건사회연구원 연구보고서.
- 이승협·손애리(2020), 『노동시간 단축과 일·생활균형에 대한 남녀노동자의 경험과 정책과제』, 연구총서 2020-12, 한국노총 중앙연구원.

- 임희정(2019), 『일·생활 균형 확산 지원 사업 활성화 방안 연구』, 노사발전 재단 연구보고서.
- 장지연 외(2005), 『일·가족 양립체계의 선진국 동향과 정책과제』, 한국노동 연구원 연구보고서.
- 장지연 외(2018), 『사회적 위험과 격차 심화에 대응하는 중장기 정책 과제』, 경제·인문사회연구회.
- 장지연·정이환·전병유·이승렬·조성재·강성태(2018), 『노동시장 이중구조 해소를 위한 통합적 노동시장정책 패러다임』, 한국노동연구원 연구보고서.
- 장지연·홍민기(2020), 「전국민 고용안전망을 위한 취업자 고용보험」, 『노동리뷰』 2020년 6월호, 한국노동연구원.
- 전광석·박지순·김복기(2018), 『사회보장법』 제5판, 신조사.
- 전종근·김주영·구혜령(2017), 「가족친화제도 활용도의 결정요인에 관한 연구 : 가족친화인증기업을 대상으로」, 『현대사회와 행정』 제27권 제2호, 한국국정관리학회.
- 조성혜(2017), 「양성평등정책과 성평등한 노동시장을 위한 법제 : 일·가정 양립 지원제도를 중심으로」, 『사회법연구』 제31호, 한국사회법학회.
- 조재호(2019), 「연결차단권에 관한 검토」, 『노동법연구』 제46호, 서울대학교 노동법연구회.
- 최인희(2016), 「가족친화 직장환경 조성 및 가족친화인증제도」, 『미래정책 포커스』 2016년 제11권, 경제인문사회연구회.
- 한국여성정책연구원(2018), 『제4차 가족친화 사회환경 조성 실태조사』.
- 한광수(2011), 「‘일과 생활의 균형(Work Life Balance)’을 위한 법제 고찰」, 『강원법학』 제34권, 강원대학교 비교법학연구소.
- _____ (2016), 『새로운 패러다임으로서의 ‘일과 생활의 균형’의 통합법 구축을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 관한 연구』, 한국연구재단.
- _____ (2017), 「‘일·생활 균형’으로의 패러다임전환을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 대한 연구」, 『사회법연구』 제31호, 한국사회법학회.
- 한지영(2020), 「일·가정양립제도의 성주류화 실현을 위한 노동관계법의 법적과제」, 『법학논집』, 제15권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소.

- 홍승아 외(2008), 『일가족양립정책의 국제비교연구 및 한국의 정책과제』, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 홍승아 외(2008), 『일가족양립정책의 국가별 심층사례연구』, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 홍승아 외(2009), 『일가족양립정책의 국제비교연구: 정책이용실태 및 일가족 양립 현실』, 한국여성정책연구원 연구보고서.
- 홍희정(2019), 「스웨덴의 일·생활 균형 정책과 시사점」, 『국제사회보장리뷰』 여름호, 국제사회보장학회.
- 황덕순(2017), 「사각지대 해소를 위한 고용보험의 혁신방향과 과제」, 『노동리뷰』 2017년 5월호, 한국노동연구원.
- 황수옥(2020), 「가족돌봄 등을 위한 근로시간단축청구권의 주요내용과 개선방안」, 『이슈페이퍼』 제128호, 한국노동사회연구소.
- _____ (2020), 「고용보험법 개정안의 주요내용과 개선사항」, 『이슈페이퍼』 제135호, 한국노동사회연구소.
- 經濟同友會(2008), 『21世紀の新しい働き方「ワーク&ライフ インテグレーション」を目指して』.
- 三井正信(2013), 「労働權の再検討と労働法システム」, 『労働法と現代法の理論-西谷敏先生古稀記念論集上』, 日本評論社.
- 手塚勝利(2015), 「労働時間規制の基調を生活時間の確保に」, 『労働法律旬報』 1843号
- _____ (2017), 「新たな労働時間法を」, 『労働法律旬報』 1884号.
- 龍井葉二(2015), 「労働時間短縮はなぜ進まないのか?」, 『労働法律旬報』 1831号
- 島田陽一(2016), 「労働時間法政策のこれから」, 『日本労働研究雑誌』 677号
- 手塚勝利(2016), 「労働法における基本權論の深化と進化を」, 『労働法律旬報』 1865号
- 矢澤 美香子(2018), 「ワーク・ライフ・インテグレーションに関する研究の現状と課題」, 『武藏野大學心理臨床センター紀要』 18号, 武藏野大學心理臨床センター紀要編集委員會.

Lewis, S. and T. A. Beauregard(2018), *The meanings of work-life balance: A cultural perspective, The Cambridge handbook of the global work-family interface*, Cambridge: Cambridge University Press, p.1.

고용노동부, 「고용노동부, '일과 가정의 행복한 균형'을 위한 「일·가정 양립 국민 캠페인」 시작했다!」, 대한민국 정책브리핑(2014.2.18.), /<https://www.korea.kr/news/pressReleaseView.do?newsId=155944807>

고용노동부 일생활균형 홈페이지, <http://www.worklife.kr/website/index>
뉴시스, 「노사정, '자영업자 고용보험 적용확대' 사회적 대화 시작」(2021.9.30.),
https://newsis.com/view/?id=NISX20210930__0001598625&cID=10201&pID=10200

내일신문, 「그린·디지털 노동전환, 평생학습체계 만들자」(2021.10.5.), http://m.naeil.com/m_news_view.php?id_art=400580

신주희(2020), 「'일·생활 균형'으로 일도 생활도 즐겁게」, 대한민국 정책브리핑(2020.11.13.), <https://www.korea.kr/news/policyNewsView.do?newsId=148879775>

◆ 執筆陣

- 김근주(한국노동연구원 연구위원)
- 방준식(영산대학교 교수)
- 이은주(고려대학교 연구교수)
- 강주리(서울시립대학교 강사)

일·생활 균형제도의 법체계 현황과 정책방향

- | | |
|---------|---|
| ▪ 발행연월일 | 2021년 12월 24일 인쇄
2021년 12월 30일 발행 |
| ▪ 발행인 | 황 덕 순 |
| ▪ 발행처 | 한국노동연구원
300147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089 |
| ▪ 조판·인쇄 | (주)삼일기획 ☎ (044) 866-3011 |
| ▪ 등록일자 | 1988년 9월 13일 |
| ▪ 등록번호 | 제2015-000013호 |

© 한국노동연구원 2021 정가 7,000원

ISBN 979-11-260-0526-0