

서울 행정 법 원

제 7 부

판 결

사 건 2026구합00000 육아휴직급여 부지급처분 취소청구의 소
원 고 000

피 고 서울지방고용노동청 서울남부지청장

변 론 종 결 2026. 4. 23.

판 결 선 고 2026. 5. 28.

주 문

1. 피고가 2025. 6. 2. 원고에게 한 육아휴직급여 부지급 처분을 취소한다.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.

청 구 취 지

주문과 같다.

이 유

1. 처분의 경위

가. 원고는 A 주식회사 소속 근로자로서, 둘째 자녀 양육을 위하여 2024. 3. 25.부터 2024. 4. 14.까지, 2024. 9. 1.부터 2025. 8. 10.까지 육아휴직을 분할하여 사용하였다(이하 차례로 각각 '제1차 육아휴직', '제2차 육아휴직'이라 한다).

나. 원고는 위 제2차 육아휴직기간 중이던 2024. 10. 18., 2025. 6. 2., 2025. 6. 10. 제2차 육아휴직에 대한 급여를 각각 신청하여 이를 지급받았다.

다. 원고는 제2차 육아휴직을 하던 중인 2025. 5. 18. 앞선 제1차 육아휴직 부분에 대한 급여를 신청하였으나, 피고는 2025. 6. 2. 고용보험법 제70조 제2항(이하 '이 사건 조항'이라 한다)에 따라, 육아휴직 종료일 이후 12개월 이후 신청하였다는 사유로 부지급 결정을 하였다(이하 '이 사건 처분'이라 한다).

라. 원고는 이 사건 처분에 불복하여 심사청구를 하였으나, 고용보험심사관은 2025. 10. 13. 이를 기각하였다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2 내지 4호증, 을 제1 내지 7호증의 각 기재, 변론 전체의 취지

2. 당사자들의 주장 요지

가. 원고

원고의 제1차 육아휴직에 대한 육아휴직급여를 수령할 권리는 그 행사가 가능했던 시기인 '제1차 육아휴직기간과 제2차 육아휴직기간을 합하여 30일 이상 되었을 때'부터 발생하였다고 보아야 하므로, 원고의 위 급여 신청은 제척기간을 준수하였다.

나. 피고

원고는 제1차 육아휴직 종료일로부터 12개월인 2025. 4. 14.까지 육아휴직급여를 신청하지 않았으므로, 위 급여는 이 사건 조항에 따라 제척기간이 경과하여 소멸하였다.

3. 관계 법령

별지 기재와 같다.

4. 이 사건 쟁점의 '알기 쉬운' 정리

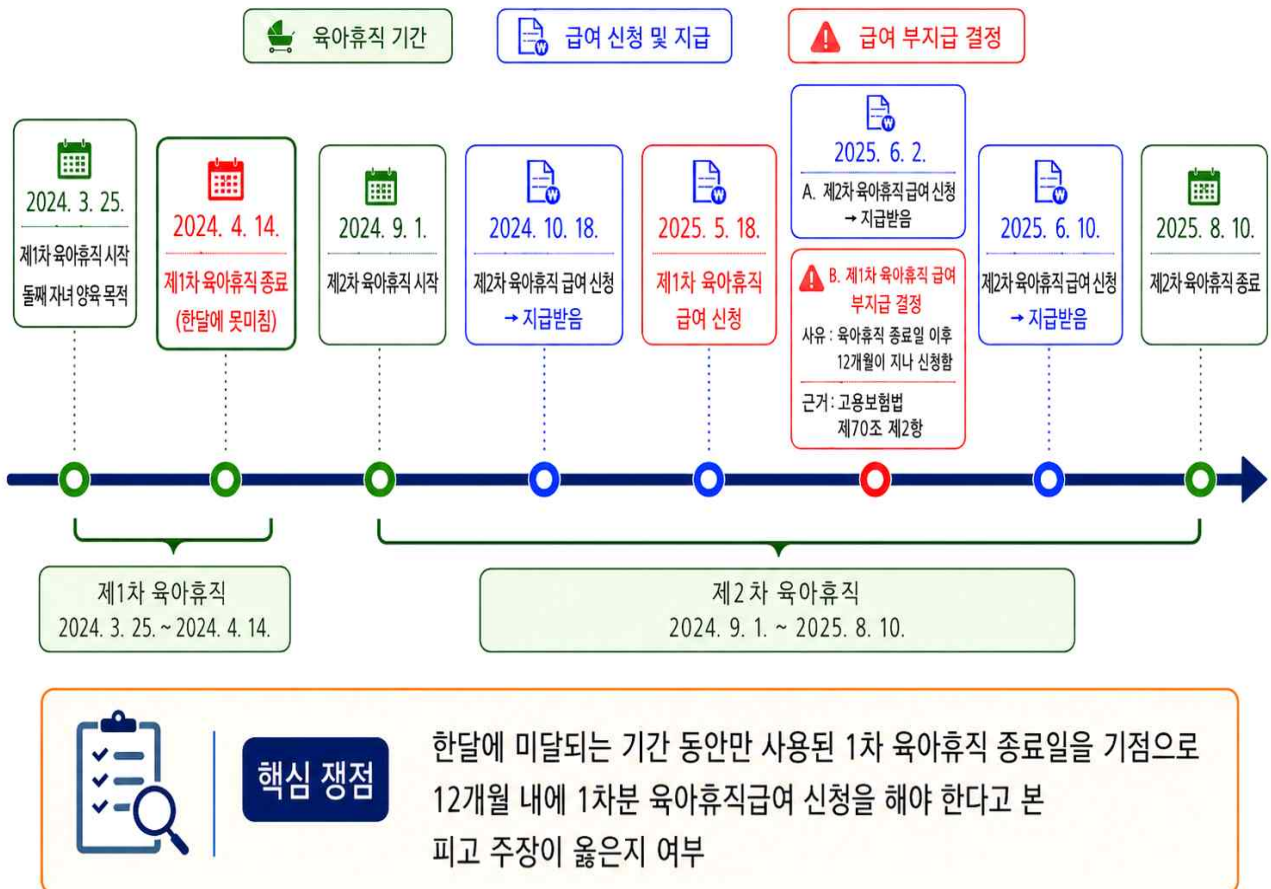
의회민주주의에서 법률의 주요한 기능 중 하나가 주권자인 국민에 대한 '공지적 기능'에 있는 것과 궤를 같이하여, 법원의 법령 해석·적용 결과 역시 그 영향이 국민의 기본권에 미치는 영향이 클수록 판결 내용의 공지적 기능이 강화되어야 한다. 특히 이 사건은 우리 헌법이 특별히 보장하는 '모성보호'와 관련한 사회보장 공법사건이므로 비슷한 처지에 놓인 국민들의 알권리가 충분히 보장되도록 판결의 쟁점과 요지가 보다 알기 쉽게 전달되어야 한다.

이에 이 사건의 사실관계와 쟁점을 다음과 같이 알기 쉬운 그림과 도표를 이용하여 정리하도록 한다.¹⁾

- 이하 그림을 위한 여백 -

1) 대규모언어모델(LLM) 인공지능을 이용하여 이미지를 생성하였음을 밝혀둔다.

이 사건의 경과와 쟁점



결국 이 사건의 핵심 쟁점은, 법상 육아휴직급여를 신청할 수 있는 최소기간인 30일에 못 미치게 사용하고 종료된 제1차 육아휴직 종료일(2024. 4. 14.)을 기점으로 권리행사기간(= 12개월 이내)을 판단하는 것이 옳은지 여부이다. 나아가 이것이 옳지 않다면, 언제를 기준으로 육아휴직급여를 신청하면 족한 것인지가 후속 쟁점으로 문제된다. 즉, 육아휴직기간이 합산하여 한 달이 넘어간 이후인 2024. 9. 1.자 제2차 육아휴직 급여 신청으로 전체(즉, 제1차와 제2차 신청을 아우르는) 육아휴직급여 신청에 관한 권리행사기간을 준수한 것으로 판단하면 족한지가 문제되는 것이다.

5. 판단: 이 사건 처분이 위법한지 여부

가. 관련 법리

1) 사회보장수급권은 관계 법령에서 정한 실체법적 요건을 충족시키는 객관적 사정이 발생하면 추상적인 급부청구권의 형태로 발생하고, 관계 법령에서 정한 절차·방법·기준에 따라 관할 행정청에 지급 신청을 하여 관할 행정청이 지급결정을 하면 그때 비로소 구체적인 수급권으로 전환된다.

고용보험법은 육아휴직급여 청구권의 행사에 관하여 이 사건 조항에서는 신청기간을 규정하고, 이와 별도로 제107조 제1항에서는 육아휴직급여 청구권의 소멸시효기간을 규정하고 있다. 이 사건 조항은 통상적인 '제척기간'에 관한 규정 형식을 취하고 있는 반면, 제107조 제1항은 소멸시효에 관한 규정임을 명시하고 있다. 이러한 점으로 볼 때, 이 사건 조항에서 정한 신청기간은 추상적 권리의 행사에 관한 '제척기간'이라고 봄이 타당하다(대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결 참조).

2) 제척기간은 일반적으로 권리자로 하여금 자신의 권리를 신속하게 행사하도록 함으로써 법률관계를 조속히 확정하려는 데 그 제도의 취지가 있고, 그 제척기간의 경과로 권리가 소멸한다. 따라서 제척기간은 적어도 권리가 발생하였음을 전제하는 것이고, 아직 발생하지 않은 권리에까지 그 제척기간에 관한 규정을 적용하여 권리가 소멸하였다고 볼 수는 없다(대법원 2022. 12. 1. 선고 2020다280685 판결 참조).

나. 구체적인 판단

앞서 인정한 사실관계를 위 법리에 비추어 살펴보면, 원고의 경우 제1차 육아휴직에 대한 육아휴직급여 신청의 제척기간을 준수하였다고 보아야 한다. 그 구체적인 이유는 다음과 같다.

1) 고용보험법 제70조 제1항에 따르면, 육아휴직급여를 지급받기 위해서는 피보험자가 최소한 육아휴직을 30일 이상 부여받아야 한다. 그런데 원고의 제1차 육아휴직기간은 2024. 3. 25.부터 2024. 4. 14.까지로, 위 기간 만료일을 기준으로 원고는 육아휴직급여를 지급받을 수 있는 실체법적 요건이 충족되지 않았다. 위 기간의 육아휴직급여에 대한 추상적인 급부청구권은 제2차 육아휴직이 시작되어 그 합산 기간이 30일이 된 때 비로소 발생하게 되고, 이와 같이 권리가 발생하지도 않은 상태에서 제척기간에 관한 규정을 적용하여 권리가 소멸하였다고 볼 수는 없다. 즉, 제1차 육아휴직이 종료한 날은 전제가 된 추상적 권리조차 발생하지도 않은 날이므로, "이미 발생한 권리의 행사"를 게을리 하는 경우를 조기 안정시키려는 데에 목적이 있는 제척기간 제도를 이 경우에 적용할 수는 없다.

2) 대법원은 "육아휴직은 한 번의 신청에 따라 휴직이 허용되면 허용기간 전체에 대하여 육아휴직을 실시할 수 있는 하나의 권리가 성립하므로, 육아휴직 실시를 지급요건으로 하는 육아휴직급여 청구권 역시 허용된 육아휴직기간 전체에 대하여 하나의 권리가 발생한다고 볼 것이다. 따라서 육아휴직을 실시한 근로자가 기존에 관할 직업안정기관의 장에게 육아휴직급여를 신청하였던 경우에는 허용 받아 실시한 육아휴직기간 전체에 관한 추상적인 급부청구권이 행사된 것으로 보아야 한다."면서, 이러한 이유 등을 들어, "육아휴직을 실시한 근로자가 육아휴직기간 중 일부 기간에 대해서 육아휴직급여를 신청하고 관할 직업안정기관의 장으로부터 육아휴직급여 수급권자로 인정받아 급여를 지급받았던 경우라면, 해당 근로자는 고용보험법 제107조 제1항에서 정한 3년의 소멸시효가 완성되기 전까지 관할 직업안정기관의 장에게 사업주로부터 부여받은 육아휴직기간 중 육아휴직급여를 신청하지 않은 나머지 기간에 관한 육아휴직급여를

지급하도록 신청할 수 있고, 이러한 신청에 대해서는 이 사건 조항이 적용되지 않는다고 봄이 타당하다."라고 판시하였다(대법원 2021. 4. 29. 선고 2017두45919 판결, 대법원 2021. 6. 24. 선고 2019두32764 판결 등 참조²⁾).

앞서 본 바와 같이 육아휴직을 분할하여 사용한 결과 제1차 육아휴직기간은 30일에 미치지 못하고 제2차 육아휴직기간과 합산하여야 30일 이상이 되는 경우라면, 그 30일이 경과한 날 제1차 육아휴직기간과 제2차 육아휴직기간을 합산한 해당 기간 전부에 관하여 육아휴직급여에 관한 하나의 추상적인 급부청구권이 발생하게 된다. 그리고 위 각 판결의 취지에 따르면, 원고가 이후 제2차 육아휴직에 대하여 육아휴직급여를 신청한 이상, 제2차 육아휴직기간은 물론 그 기간의 일부와 함께 발생한 제1차 육아휴직기간에 관하여도 전체적으로 하나의 추상적 급부청구권이 행사된 것으로 봄이 타당하다.³⁾ 즉, 이 사건 원고의 육아휴직급여 청구권이 신청기간 경과로 소멸하였다고

2) 다만 위 각 판결은 육아휴직을 분할하지 않고 사용한 사안이다.

3) 한편 앞서 본 대법원 2021. 3. 18. 선고 2018두47264 전원합의체 판결에는 아래와 같은 대법관 안철상의 다수의견에 대한 보충의견이 있다.

"반대의견은 육아휴직급여 신청기간의 기산일이 '육아휴직이 끝난 날'인데, 육아휴직 분할제도, 육아기 근로시간 단축급여제도가 도입된 이후에는 '끝난 날'이 일정하지 않아 문제가 될 수 있고, 경우에 따라서는 근로자 사이에 권리행사기간에 관하여 차별적 취급을 하는 불합리한 결과가 발생한다고 한다.

이 점에 대하여 하나의 의견을 제시한다면, 육아휴직은 한 번의 신청에 따라 휴직이 허용되면 허용기간 전체에 대하여 하나의 권리가 성립한다고 할 수 있다. 다만 근로자를 배려하기 위해 육아휴직급여는 월 단위로 지급할 수 있도록 하고 있다. 육아휴직을 분할하여 사용하더라도 분할된 육아휴직이 새로운 신청에 따른 휴직이 아닌 이상 분리 전과 후의 권리를 하나로 볼 것이므로, 분할 후의 육아휴직이 최종적으로 끝난 날을 기준으로 육아휴직급여 신청기간의 준수 여부를 판단하여야 할 것이다. 그리고 육아휴직을 육아기 근로시간 단축 근무와 혼용하여 사용하더라도 마찬가지로 육아휴직이 최종적으로 끝난 날을 기준으로 이를 판단하여야 할 것이다. 이렇게 해석한다고 하여 근로자에게 불리하다고 할 수 없고, 또 육아휴직 분할제도 등의 도입 자체가 근로자에게 편의를 제공하기 위한 것이므로 제도를 활용한 근로자와 활용하지 않은 근로자 사이에 차이가 있다고 하더라도 제도 활용의 기회를 제공하는 데에 차별이 없는 이상 근로자를 차별한다고 볼 것도 아니다.

이 문제는 이 사건 사안과 직접 관련이 없어 다수의견에서 판단이 되지 않았지만, 앞으로 이

볼 수는 없다.

3) 피고는, 원고가 제1차 육아휴직에 대하여 육아휴직 확인서를 발급받을 수 있었고, '육아휴직을 30일 이상 부여받았을 것'은 육아휴직급여를 '지급받을 권리'의 실체적 요건으로서 행정청이 지급 여부를 결정할 때 판단하는 기준이며, 원고로서는 30일 미만의 육아휴직에 대하여도 육아휴직급여를 '신청할 권리'를 가지고 있었고 이를 신청하는 행위 자체는 가능했던 것이므로, 제1차 육아휴직기간 만료일부터 제척기간이 진행한다고 주장한다.

그러나 건전한 법과 법 해석은 '상식'을 반영한다. 급여를 신청하더라도 그 신청이 받아들여지지 않을 것이 법률상 명백한 상황에서 그러한 신청권이 무슨 의미가 있을 것인가. 나아가 '거절될 신청이라도 미리 해두어 거절이라도 받아두지 않는다면 향후 불이익이 될 수 있다'는 지극히 형식논리적인 주장은 주권자인 국민에 대한 '예의 없음'마저 느껴지게 한다. 무엇보다, 피고의 이러한 주장은 헌법 제36조 제2항이 "국가는 모성의 보호를 위하여 노력하여야 한다."라고 규정하여 국가에 '모성에 대한 특별한 보호'와 노력의무를 부과한 취지에 정면으로 반한다

이러한 전제에서 볼 때, 아직 육아휴직급여를 지급받을 실체적 요건이 충족되지 않은 상태임에도 '육아휴직급여를 신청할 권리'를 논하는 것 자체부터가 무의미하다. 행정청이 급여 지급 여부를 결정하는 실체적 기준과 국민이 그 급여에 대한 신청권을 갖는 기준은 원칙적으로 분리될 수 없다. 무엇보다도, 국민이 아직 갖지 못한 미완의 권리에 대하여까지 일단 신청행위를 해두어야 할 것을 당연히 전제하거나 기대하고 그에 따라 제척기간 경과 여부를 판단하는 것은, 책임주의 원칙의 대전제를 허무는

것이 쟁점이 되는 사건에서 판단이 나올 것으로 예상된다."

것으로서 허용될 수 없다. 이것은 어려운 법리에 따라 도출되는 결론이 아니라, 상식에 기반해서도 충분히 알 수 있는 당연한 논리적 귀결이라는 점에 다언을 요하지 아니한다.

4) 피고는 고용노동부가 마련한 '일·가정 양립을 위한 업무편람'에서 육아휴직을 분할 사용한 경우 '신청일 기준'으로 분할 사용한 각각의 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내인 경우에만 합산 대상으로 인정하여 지급하도록 명시하고 있다고 주장한다. 그러나 위 업무편람은 이 사건 조항에 관한 고용노동부의 자체적이고 독단적인 법해석일 뿐, 법원을 기속하지 않는다.

다. 소결론

그럼에도 제1차 육아휴직기간에 대한 육아휴직급여의 제척기간이 경과하였다는 전제 아래 이루어진 이 사건 처분은 위법하므로, 취소되어야 한다.

6. 결론

원고의 청구는 이유 있으므로 이를 인용한다.

별지

관계 법령

■ 고용보험법

제70조(육아휴직 급여)

- ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 합산하여 180일 이상인 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.
- ② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

■ 고용보험법 시행령

제94조(육아휴직 급여 신청기간의 연장 사유)

법 제70조제2항 단서에서 “대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유를 말한다.

1. 천재지변
2. 본인이나 배우자의 질병·부상
3. 본인이나 배우자의 직계존속 및 직계비속의 질병·부상
4. 「병역법」에 따른 의무복무
5. 범죄혐의로 인한 구속이나 형의 집행

■ 구 고용보험법 시행규칙(2025. 2. 21. 고용노동부령 제437호로 개정되기 전의 것)

제116조(육아휴직등 급여의 신청)

- ① 법 제70조제1항에 따른 육아휴직 급여 또는 법 제73조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여(이하 "육아휴직등 급여"라 한다)를 지급받으려는 사람은 별지 제100호서식의 육아휴직(육아기 근로시간 단축) 급여 신청서에 다음 각 호의 서류를 모두 첨부하여 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장에게 제출해야 한다. 이 경우 신청인의 거주지나 사업장의 소재지 관할 직업안정기관의 장은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 주민등록표 등본,

가족관계증명서 또는 한부모가족증명서(영 제95조의3제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우만 해당한다)를 확인해야 하며, 신청인이 확인에 동의하지 않는 경우에는 이를 첨부하도록 해야 한다.

1. 법 제70조제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우

가. 제118조에 따른 육아휴직 확인서 1부(최초 1회로 한정한다)

나. 통상임금을 확인할 수 있는 증명자료(임금대장, 근로계약서 등) 사본 1부

다. 육아휴직 기간 동안 사업주로부터 금품을 지급받은 경우 이를 확인할 수 있는 자료의 사본 1부

라. 육아휴직 신청 당시 임신 중이었음을 증명할 수 있는 서류(임신 중인 여성 근로자의 육아휴직에 대하여 육아휴직 급여를 지급받으려는 경우만 해당한다)

마. 영 제95조의2제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부(父) 또는 모(母)가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

바. 영 제95조의3제1항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 같은 자녀에 대하여 신청인이 아닌 부모가 육아휴직을 한 사실을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 임신을 이유로 육아휴직을 하는 경우에는 임신 중인 태아를 자녀로 보고, 임신 중인 여성 근로자와 그 배우자는 부모로 본다.

사. 영 제95조의3제3항에 따라 육아휴직 급여를 신청하는 경우 「한부모가족지원법」 제4조제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 모 또는 부임을 확인할 수 있는 증명자료 사본 1부

② 육아휴직등 급여는 매월 단위로 지급을 신청해야 한다. 이 경우 해당 월 중에 실시한 육아휴직분 또는 육아기 근로시간 단축분에 대한 육아휴직등 급여의 지급 신청은 다음 달 말일까지 해야 한다.

■ 구 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2024. 10. 22. 법률 제20521호로 개정되기 전의 것)

제19조(육아휴직)

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

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

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. 끝.