

보도시점 2026. 6. 30.(화) 12:00 (2026. 7. 1.(수) 조간)

“육아휴직 대체인력 활용 제도간 엇박자 해소” 육아휴직 전·후 업무 인수인계기간도 기간제·파견 대체인력 사용이 가능하도록 행정해석 변경

- 실제 업무 인수인계 목적에 한정하고 사전 인수인계 기간 특정을 통해
편법 활용은 차단 -

고용노동부(장관 김영훈)는 7월 1일부터 기간제·파견 대체근로 사용 기간에 육아휴직 기간뿐만 아니라 휴직 전·후의 ‘업무 인수인계기간’까지도 포함하도록 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)에 대한 행정해석을 변경한다고 밝혔다. 다만, 업무 인수인계기간을 빌미로 한 대체인력 편법·우회 사용을 방지하기 위한 요건도 추가하였다.

그동안은 기간제·파견법상 대체인력 사용기간을 육아휴직 기간으로 엄격히 해석하여 업무 인수인계기간을 제대로 활용하기 어려웠다. 반면, 고용보험 기금을 통한 ‘육아휴직 대체인력지원금’은 휴직기간은 물론 휴직 전 2개월, 복직 후 1개월의 인수인계기간까지도 지원하고 있어 제도간 불일치 문제도 제기되었다.

이에 따라 고용노동부는 법률 자문, 현장 간담회, 노사단체 의견 수렴 등을 거쳐 기간제·파견법 행정해석을 변경하여 육아휴직 등 결원 대체 시 기간제·파견 사용기간에 인수인계기간까지도 포함해 현장의 육아휴직 활용 불편을 덜어줄 계획이다. 한편, 명목상 인수인계를 빌미로 한 우회 사용을 차단하기 위하여 인수인계기간 동안에 실제 수행한 주 업무가 인수인계업무여야 하고, 인수인계서 등을 통해 사전에 특정된 단기간에 한정하도록 하였다.

이번 조치는 범정부적 ‘국가 정상화 과제’의 일환으로 추진된 사안으로 현장과 제도 사이의 간극을 좁혀 육아휴직 등 활용 활성화에 기여할 것으로 기대된다.

◆ 행정해석 변경 내용

- 기간제·파견법상 결원대체시 사용기간에 업무인수인계기간을 포함
 - [기간제법] 제4조제1항제2호의 “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”에 휴직 전후 업무인수인계 기간 포함
 - [파견법] 제6조제4항제1호의 “출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간”에 휴직 전후 업무인수인계 기간 포함
- 업무인수인계기간 사용의 남용을 방지하기 위한 해석 추가
 - 인수인계기간에 실질적으로 수행한 주된 업무가 인수인계업무이어야 하며, 인수인계서 등 문서를 통해 객관적으로 확인할 수 있어야 하고 사전에 특정된 단기간에 한정됨

고용노동부 서명석 근로기준정책관은 “육아휴직 대체인력 수요가 증가하는 상황에서 이번 행정해석 변경이 기업의 업무 공백을 최소화하고 노동자의 업무 적응 및 복귀를 지원할 수 있기를 바란다”라고 하면서, “다만, 업무 인수인계를 빌미로 한 우회 사용이 없도록 기업 현장에서는 이번 제도개선의 취지에 맞게 대체인력을 활용해 줄 것”을 당부하였다.

담당 부서	고용노동부 고용차별개선과	책임자	과 장	이태훈	(044-200-7570)
		담당자	사무관	김누리	(044-202-7578)
		담당자	사무관	이용우	(044-202-7575)
		담당자	사무관	허진영	(044-202-7517)

