



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사용자가 명시하여야 할 근로조건의 내용에
근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한
사항을 추가 〉

■ 민홍철의원 대표발의(의안번호 제220555호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 개정안의 주요내용	2
2. 검토의견	3

I. 제안경위

2024년 11월 14일 민홍철의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 15일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사용자가 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 임금, 소정 근로시간, 휴일, 유급휴가 및 그 밖에 취업규칙에서 정하고 있는 사항을 명시하도록 하고 있음.

그런데 임신부의 보호를 위한 출산전후휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴직·휴가 등 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도에 관한 사항도 중요 근로조건으로, 이를 근로계약에 명시하도록 명확한 근거를 두어야 한다는 의견이 있음.

이에 사용자가 근로계약을 체결할 때에 명시하여야 하는 근로조건에 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항을 포함하도록 함으로써 일·가정 양립을 위한 근로자의 휴가·휴직 권리를 더욱 강하게 보장하려는 것임(안 제17조제5호 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 개정안의 주요내용

개정안은 사용자가 근로자에게 명시하여야 할 근로조건에 ‘출산전후 휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항’을 추가하고, 이를 서면으로 교부하게 하려는 것임(안 제17조제1항제5호 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조(근로조건의 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.	제17조(근로조건의 명시) ① --- ----- ----- ----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
<u><신설></u>	5. <u>출산전후휴가·육아휴직 등</u> <u>근로자의 모성 보호 및 일·</u> <u>가정 양립 지원에 관한 사항</u>
5. (생략)	6. (현행 제5호와 같음)
② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방	② ----- -----

현행	개정안
법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.	-----제5호 ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.

2. 검토의견

현행법에 따르면, 사용자는 근로자에게 ①임금, 소정근로시간, 유급휴일, 연차 유급휴가 등을 명시하여야 하고, 근로계약 체결 이후 해당 사항에 변경이 있는 경우에도 이를 근로자에게 명시하여야 하며,

②임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 유급휴일, 연차 유급휴가에 관한 사항이 명시된 서면(전자문서를 포함)을 근로자에게 교부하여야 하고 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처함.¹⁾

<사용자의 근로조건 명시 의무>

근로자에 대한 명시사항	서면 교부 사항
<법률상 명시 의무> 임금, 소정근로시간, 유급휴일, 연차 유급휴가 <시행령상 명시 의무> 취업장소 및 종사업무, 취업규칙 중 필수적 기재사항 (제93조제1호부터 제12호까지), ²⁾ 기숙사 규칙에서 정하는 사항	<법률상 명시 의무> 임금의 구성항목·계산방법·지급방법, 소정근로시간, 유급휴일, 연차 유급휴가

- 1) **제17조(근로조건 명시)** ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다. 근로계약 체결 후 다음 각 호의 사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.
1. 임금 / 2. 소정근로시간 / 3. 제55조에 따른 휴일 / 4. 제60조에 따른 연차 유급휴가
 5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건
- ② 사용자는 제1항제1호와 관련한 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 및 제2호부터 제4호까지의 사항이 명시된 서면(「전자문서 및 전자거래 기본법」 제2조제1호에 따른 전자문서를 포함한다)을 근로자에게 교부하여야 한다. 다만, 본문에 따른 사항이 단체협약 또는 취업규칙의 변경 등 대통령령으로 정하는 사유로 인하여 변경되는 경우에는 근로자의 요구가 있으면 그 근로자에게 교부하여야 한다.
- 제114조(벌칙)** 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자
- 2) **제93조(취업규칙의 작성·신고)** 상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경하는 경우에도 또한 같다.
1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근로에 관한 사항
 2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
 3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
 4. 퇴직에 관한 사항
 5. 「근로자퇴직급여 보장법」 제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
 6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
 7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
 8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
 9. 안전과 보건에 관한 사항
 - 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
 10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
 12. 표창과 제재에 관한 사항
 13. (생 략)

또한, 명시된 근로조건이 사실과 다른 경우, 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해배상을 청구할 수 있고, 즉시 근로계약을 해제할 수 있음.³⁾

현행법이 사용자에게 근로조건 명시 의무와 근로계약서 교부 의무를 부과한 것은 사용자가 자신의 우월한 지위를 남용하여 구체적인 근로조건을 제시하지 아니한 채 근로조건이 불확정적인 상태에서 근로자의 근로를 수령하는 것을 방지하여 근로자의 지위를 강화하기 위한 것으로 볼 것임.⁴⁾

개정안은 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항을 사용자가 명시하고 서면 교부하여야 할 근로조건에 추가하려는 것으로, 「근로기준법」에 따른 출산전후휴가, 유·사산휴가, 임신기 근로시간 단축, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직, 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 등에 관한 내용이 이에 해당한다고 볼 것임.

3) 제19조(근로조건 위반) ① 제17조에 따라 명시된 근로조건이 사실과 다를 경우에 근로자는 근로조건 위반을 이유로 손해의 배상을 청구할 수 있으며 즉시 근로계약을 해제할 수 있다.

4) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 II」, p. 38.

개정안은 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항이 근로자의 복리에 중대한 영향을 미칠 수 있는 중요한 근로조건에 해당한다는 점을 고려하여 이를 사용자가 명시하고 서면 교부하여야 할 근로조건에 추가하려는 것으로, 근로계약 체결 시 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원 관련 제도 등에 대한 인식을 제고함으로써 근로자를 두텁게 보호할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항”은 현행법상 근로계약 명시사항에 해당 하는바,⁵⁾ 개정안의 취지가 이미 현행 법률에 반영되어 있으므로 개정 의 실익을 고려할 때, 재검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처

02)6788-5540

5) 제17조(근로조건에 명시) ① 사용자는 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 다음 각 호의 사항을 명시하여야 한다 (중략)

5. 그 밖에 대통령령으로 정하는 근로조건

제93조(취업규칙의 작성·신고) (중략) 다음 각 호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다 (중략)

8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항

「근로기준법 시행령」 제8조(명시하여야 할 근로조건) 법 제17조제1항제5호에서 “대통령령으로 정하는 근로조건”이란 다음 각 호의 사항을 말한다.

2. 법 제93조제1호부터 제12호까지의 규정에서 정한 사항