



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 사업주에게 근로자의 원격근무 허용 의무 부과 〉
■ 우재준의원 대표발의(의안번호 제2206855호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 사업주에게 근로자의 원격근무 허용 의무 부과	2

I. 제안경위

2024년 12월 23일 우재준의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 12월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 가족 돌봄 등을 위한 조치로 근로자가 근로시간의 조정, 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가 등을 신청하는 경우에 사업주가 이를 허용하도록 하고 있음.

그런데 감염병 확산 등의 특수한 상황에서 장기간의 자녀돌봄 수요가 발생하는 경우에 근로자의 휴가소진 및 생계에 대한 부담이 크고, 사업주에게도 고용관리의 어려움이 발생할 수 있음.

이에 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 주거지의 업무공간을 활용하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우와 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 주거지 업무공간 또는 원격 근무용 사무공간에서 일하고자 하는 경우 등에 해당하는 사유로 원격 근무를 신청하는 경우에 이를 허용하도록 함으로써 원활한 일과 가정의 양립을 도모하려는 것임(안 제22조의5 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주에게 근로자의 원격근무 허용 의무 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 가족 돌봄 또는 자신의 질병·사고 등을 이유로 근로자가 주거지 업무공간 또는 원격근무용 사무공간에서 일을 하는 원격근무를 신청하는 경우 사업주가 이를 허용하도록 하는 의무를 부과하고, 원격근무를 사용한 근로자에게 불이익 조치를 한 사업주에게 과태료를 부과하려는 것임(안 제22조의5 신설 등).

현행	개정안
<u><신설></u>	<u>제22조의5(가족돌봄 등을 위한 원격근무) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 일과 가정의 원활한 양립을 위하여 정보통신기기 등을 활용한 원격근무(재택근무를 포함한다. 이하 같다)를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u> <u>1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 주거지의 업무공간</u>

을 활용하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우. 이 경우 제22조의2제5항 각 호의 휴가 사유에 해당하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우를 포함한다.

2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 주거지 업무공간 또는 원격근무용 사무공간에서 일하고자 하는 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 원격근무를 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가 또는 제22조의3에 따른 근로시간 단축을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 제1항에 따른 원격근무의 기간은 연간 30일 이내로 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 추가로 20일의 범위 안에서 기간을 연장할 수 있다.

④ 사업주는 제1항에 따른 원격근무를 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제22조의5(일·가정 양립 지원 기반 조성) (생략) 제39조(과태료) ①·② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 8. (생략) <u><신설></u> 9. (생략) ④·⑤ (생략)	⑤ 제1항에 따른 원격근무의 기준, 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제22조의6(일·가정 양립 지원 기반 조성) (현행 제22조의5와 같음) 제39조(과태료) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 8. (현행과 같음) 8의2. 제22조의5제4항을 위반하여 원격근무의 사용을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우 9. (현행과 같음) ④·⑤ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 가족돌봄휴직을 신청하거나 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 가족돌봄휴가를 신청하였을 경우 사업주에게 이를 허용하도록 하는 의무를 부과하고, 가족돌봄휴직이 허용되지 않을 경우 근로시간 조정이나 단축 등의 조치를 취할 책무를 부과하며, 가족돌봄휴가가 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유

로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 사업주에게 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있음.¹⁾ 다만, 업무상 부상 또는 질병 외 일반적인 근로자의 질병이나 부상으로 인한 휴직·휴가 관련 내용은 규정하고 있지 않음.²⁾

개정안은 사업주에게 가족 돌봄 또는 자신의 질병·사고 등을 이유로 근로자가 재택근무 등 정보통신기기 등을 활용한 원격근무를 신청하는 경우 이를 허용할 의무를 부과하고, 원격근무를 한 근로자에게 불리한 처우를 한 사업주에게 관태료를 부과하도록 규정함으로써 장기

1) 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.

③ 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

④ ~ ⑤ 생략

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ ~ ⑩ 생략

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우

2) 일반적으로 근로계약을 체결할 때 명시하는 근로조건 사항에 해당함

간의 가족돌봄이 필요하거나 근로자 자신의 질병·부상으로 인한 출퇴근의 불편 등의 상황에서 근로자가 좀더 유연하고 효율적으로 근로에 임할 수 있도록 하여 근로자의 일과 가정의 양립을 두텁게 지원하려는 데 입법의 의의가 있음.

다만, 개정안은 원격근무를 한 근로자에게 불리한 처우를 한 사업주에게 과태료를 부과하도록 규정하고 있음에도 개정안의 본질적 내용인 원격근무 신청을 허용하지 않은 사업주를 제재하는 규정이 없다는 점을 고려할 필요가 있음.³⁾

고용노동부는 재택·원격근무 등 유연근무 활성화가 필요하나, 일하는 방식의 변화를 위한 직무분석, 성과평가, 원격업무시스템 등 기반조성이 필요하고, 근로자의 직종, 업무에 따라 활용이 어려운 경우도 존재하므로 신청 시, 반드시 허용하도록 하는 강행규정은 신중한 검토가 필요하다는 입장임. 또한 노사자율에 기반하여 유연근무가 확산될 수 있도록 컨설팅, 장려금, 인프라 등 지원을 지속하는 한편, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 활용도 제고 노력이 우선적으로 필요하다는 의견을 제시하였음.

3) 현행법상 가족돌봄휴직의 경우 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 사업주에게 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있음.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우

문 의 처
02)6788-5545