



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 육아기 원격근무 제도 신설 〉

■ 주호영의원 대표발의(의안번호 제2202742호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 육아기 원격근무 제도 신설	2

I. 제안경위

2024년 8월 12일 주호영의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 8월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하기 위하여 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 휴직 또는 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 제도를 두고 있음.

그러나, 여전히 우리나라의 저출생 현상은 심화되고 있어 육아 부담의 완화를 위해서는 업무 공백을 발생시키는 휴직·휴가 기간의 확대보다는 근무장소 변경 및 근로시간 조정 등의 업무 유연화가 더욱 필요하다는 지적이 있음.

이에 육아기에 자녀를 양육하기 위하여 자택에서의 근무 등 원격근무를 법률에 명시함으로써 일·가정의 양립을 보다 지원하고자 함(안 제19조의7 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아기 원격근무 제도 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 이유로 자택 등에서의 원격근무를 신청하는 경우 사업주는 단체협약이나 취업규칙 또는 노사협의 등에 따라 이를 허용하도록 하는 내용임(안 제19조의7 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	<u>제19조의7(육아기 원격근무) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 자택에서의 근무 또는 특정한 근무장소를 정하지 아니하고 정보통신기기 등을 이용한 근무(이하 “육아기 원격근무”라 한다)를 신청하는 경우에 단체협약이나 취업규칙 또는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회에서의 협의·의결에 따라 이를 허용하여야 한다.</u> <u>② 제1항에 따른 육아기 원격근</u>

무를 실시할 수 있는 기간은 2년 이내로 하되, 단체협약이나 취업규칙 또는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회에서의 협의·의결에 따라 2년을 초과하여 정한 경우에는 그에 따른다.

③ 제1항에 따라 육아기 원격근무를 허용하는 사업주는 해당 근로자에게 시업시간·종업시간을 통보하도록 하는 등 필요한 근무조건을 붙일 수 있다.

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

⑤ 사업주는 근로자의 육아기 원격근무가 끝난 후에 그 근로자를 육아기 원격근무 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

⑥ 육아기 원격근무의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 검토의견

현행법은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자는 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축제도를 각 1년 이내 사용할 수 있도록 하고 있음.¹⁾

그러나 여전히 우리나라의 저출산 현상은 심화되고 있으므로, 근로자의 육아 부담 완화를 위해서는 업무 공백을 발생시키는 휴직·휴가 기간의 확대보다는 근무장소 변경 및 근로시간 조정 등의 업무 유연화가 더욱 필요하다는 지적이 있음.

이에 개정안은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 이유로 자택에서의 근무 등 원격근무를 신청하는 경우 사업주로부터 하역금 단체협약이나 취업규칙 또는 노사협의 등에 따라 이를 허용하도록 하려는 것으로,

근로자의 경력단절이나 소득 감소, 사업장의 업무공백 등을 초래하지 않고 일·가정 양립을 지원한다는 점에서 입법의 의의가 있음.

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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.

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 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.

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.

※ 남녀고용평등법 일부개정(2024.10.22.)에 따라 육아휴직 기간은 1년6개월(부모 모두 3개월 이상 사용할 경우)로, 육아기 근로시간 단축의 대상자녀 연령은 만 12세이하 또는 초등학교 6학년 이하까지 확대될 예정이다(2025.2.23.시행).

다만, 개정안에서 근로자가 원격근무를 신청할 경우 “단체협약이나 취업규칙 또는 「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회에서의 협의·의결에 따라 허용”하도록 한 것은 사업체의 업종 및 규모에 따라 필요한 범위에서 운영될 수 있도록 하려는 목적으로 보이나, 단체협약 등에서 원격근무에 대해 정하고 있지 않을 경우에는 법률 개정의 실익이 없을 것으로 보임.

한편, 개정안은 사업주에 대해 자녀 양육을 위한 원격근무 허용, 원격근무를 이유로 근로자에 대한 불리한 처우 금지, 원격근무 종료 근로자에게 동일 업무 또는 동일임금 수준의 업무 부여 등 의무를 규정하고 있으나 이를 위반할 경우에 대한 제재조치를 규정하지 않고 있어 사업주 의무사항에 대한 이행력 확보가 어려울 것으로 보임.

현행법에서는 일·가정 양립지원 조치로 정하고 있는 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 이유로 불리한 처우를 하거나(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금), 육아휴직 등의 종료 후 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우(500만원 이하의 벌금), 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 이를 허용하지 않은 경우(500만원 이하의 과태료) 등에 제재 조치를 규정하고 있음을 참고할 필요가 있음.²⁾

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

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 관련 사업주 의무 위반 시 제재 조치[「남녀고용평등법 제37조(벌칙) 및 제39조(과태료)]

- ◆ 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 → 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ◆ 육아기 근로시간 단축을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 → 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ◆ 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 않거나, 육아휴직 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우 → 500만원 이하 벌금
- ◆ 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 않은 경우 → 500만원 이하 벌금
- ◆ 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 이를 허용하지 않은 경우 → 500만원 이하 과태료

본 개정안에 대해 고용노동부는 육아기 원격근무를 위해서는 원격 업무시스템 등 인프라 구축이 필요하고, 근로자의 직종·직무에 따라 활용이 어려운 경우도 존재하므로 원격근무 신청 시 반드시 허용하도록 하는 강행규정에 대해서는 신중한 검토가 필요하고, 일·가정 양립 지원 정책과 관련하여 현재 노·사·정 전문가가 경제사회노동위원회 산하 일·생활균형위원회에서 논의 중이므로 향후 논의 결과를 반영하여 추진한다는 의견을 제시하였음.

문 의 처

02)6788-5539

-
4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우
5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우
- 39조(과태료)③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우