



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 육아휴직 복귀자 근무장소 제한 규정 마련 〉
■ 윤호중의원 대표발의(의안번호 제2201152호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 육아휴직 복귀자 근무장소 제한 규정 마련	3

I. 제안경위

2024년 6월 28일 윤호중의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성 근로자의 모성보호나 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위하여 근로자가 휴직을 신청하는 경우 1년 이내의 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고, 육아휴직을 사용한 근로자에 대한 불리한 처우를 금지하고 있음.

특히 현행법은 육아휴직을 한 근로자에 대한 불리한 처우를 구체화하여, 사업주로 하여금 근로자가 육아휴직을 마친 이후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시킬 의무를 부여하고 있음.

이와 같은 규정에도 불구하고 실제 근로현장에서는 육아휴직을 마친 근로자에 대하여 기존 근무장소에서 원거리에 있는 근무장소 또는 거주지에서 출퇴근이 불가능한 원격지로 복귀하도록 하는 등 근로자가 실질적인 불리한 처우를 받는 사례가 있는 것으로 나타났음.

이는 육아휴직 이후의 근무장소·근무지역에 대한 불리한 처우를

금지하는 명확한 근거가 부재한 것이 원인이라는 지적을 고려하여, 현행법에 사업주가 육아휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같거나 인접한 근무장소 또는 근무지역에 복귀시키도록 하여야 한다는 점을 명확히 하여, 육아휴직 이후 복귀한 근로자에 대한 불이익 처우를 방지하려는 것임(안 제19조제4항 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 복귀자 근무장소 제한 규정 마련

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주로 하여금 육아휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같거나 인접한 근무장소 또는 근무지역에 복귀시키도록 하고, 의무 위반 시 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임(안 제19조제4항 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① ~ ③ (생략)	제19조(육아휴직) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근무기간에 포함한다.	④ ----- ----- ----- <u>직</u> <u>무이면서 휴직 전과 같거나 인접한 근무장소 또는 근무지역</u> ----- -----.
⑤·⑥ (생략)	⑤·⑥ (현행과 같음)
제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략)	제37조(벌칙) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.	④ ----- ----- ----- -----.

1. ~ 3. (생략) 4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 <u>아니</u> 하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 <u>아니한</u> 경우 <신설>	1. ~ 3. (현행과 같음) 4. 제19조제1항----- ----- -----<u>아니한</u> -----
5.·6. (생략)	4의2. 제19조제4항을 위반하여 근로자가 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니하거나, 휴직 전과 같거나 인접한 근무장소 또는 근무지역에 복귀시키지 <u>아니한</u> 경우 5.·6. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 임신 중인 여성 근로자의 모성보호나 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 양육을 위하여 근로자가 휴직을 신청하는 경우 1년 이내의 육아휴직을 허용하도록 의무화하면서, 육아휴직을 사용한 근로자에 대한 불리한 처우를 금지하고 근로자가 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는

직무에 복귀시키도록 하고 있음.

이를 위반하여 사업주가 근로자의 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처하게 됨.¹⁾

그런데 실제 근로현장에서는 육아휴직을 마친 근로자에 대하여 기존 근무장소에서 원거리에 있는 근무장소 또는 거주지에서 출퇴근이 불가능한 원격지로 복귀하도록 하는 등 근로자가 실질적인 불리한 처우를 받는 사례가 있다는 지적이 있음.²⁾

이에 개정안은 사업주가 육아휴직을 마친 근로자를 휴직 전과 같거나 인접한 근무장소 또는 근무지역에 복귀시키도록 하여야 한다는 점을 명확히 규정하고, 이를 위반할 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것으로,

육아휴직 이후 복귀한 근로자에 대한 불리한 처우를 방지하고 근로자의 생활을 안정적으로 유지할 수 있도록 함으로써 일·가정 양립을 실질적으로 지원한다는 점에서 입법의 의의가 있다고 보임.

1) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년이하의 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.

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

제37조(벌칙)④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

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

2) “육아휴직 복직했더니 390km 떨어진 곳으로 발령…이러면 누가 애 낳냐”(KBS뉴스, 2023.6.19.)

다만, 개정안은 육아휴직 기간에 이루어진 사용자의 경영상 필요나 작업 환경의 변화 등에 따른 인력·조직의 변동으로 인한 불가피한 근무지 조정과 육아휴직 등을 마친 근로자의 자발적인 의사에 따른 다른 지역으로의 근무지 이동을 원천적으로 차단할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 사용자의 인접 근무지역 배치 의무 위반 시 형벌이 부과되는바, 인접 근무지역의 범위를 더욱 명확히 규정할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 사업주에게 근무지역 제한 의무를 부과하는 것은 지나친 부담으로 작용하여, 육아기 근로자의 채용 기피 등 부작용이 발생할 수 있으므로 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539