



제397회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아기 근로시간 단축 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동 포함 >

■ 고민정의원 대표발의(의안번호 제2112505호)

2022. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 최선영

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동 포함	2

I. 제안경위

2021년 9월 10일 고민정의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2021년 9월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 일·가정 양립 지원을 위하여 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀에 대해 육아기 근로시간 단축을 신청하면 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등을 제외하고는 1년 이내의 범위에서 육아기 근로시간 단축을 허용하도록 하고 있음.

그런데 「아동복지법」에 따른 가정위탁제도를 통하여 보호대상 아동을 양육하고 있는 사람 역시 실질적으로 부모의 역할을 하고 있고, 그 양육부담이 동등함에도 불구하고 육아기 근로시간 단축을 활용하지 못하는 차별이 존재한다는 지적이 제기됨.

이에 육아기 근로시간 단축의 대상에 「아동복지법」에 따라 가정위탁하는 아동을 포함하도록 하여 위탁아동을 더욱 두텁게 보호하고 가정위탁을 하는 자의 일·가정 양립을 도모하고자 함(안 제19조의2제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아기 근로시간 단축 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동 포함

가. 개정안의 요지

개정안은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동을 포함하려는 것임(안 제19조2제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 <u>자녀</u> 를 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.	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① ----- ----- <u>자녀 또는 「아동복지법」 제15조 제1항제3호에 따라 가정위탁 중인 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 아동을</u> ----- ----- ----- ----- ---, ----- ----- -----.
② ~ ⑦ (생략)	② ~ ⑦ (현행과 같음)

나. 가정위탁 개요 및 현황

‘가정위탁’이란 보호대상아동(보호자가 없거나 아동을 양육할 능력이 없는 보호자의 18세 미만인 아동)을 일정기간 동안 보호·양육 희망 가정에 위탁 양육하는 것¹⁾으로,

그 유형은 혈연관계가 없는 가정이 양육하는 ‘일반 가정위탁’, 조부모가 양육하는 ‘대리양육 가정위탁’, 조부모를 제외한 8촌 이내의 혈족이 양육하는 ‘친인척 가정위탁’으로 구분됨.

「2019 가정위탁보호 현황보고서」²⁾에 따르면, 2019년말 기준 10,334명의 보호대상아동이 가정위탁으로 보호 중인데, 이 중 조부모가 양육하는 ‘대리양육 가정위탁’ 아동이 6,865명으로 전체의 66.4%를 차지하고 있음.

[표] 연도별 가정위탁 아동 수

(단위 : 명)

구 분	합계	일반 가정위탁	대리양육 가정위탁	친인척 가정위탁
2019년	10,334	903	6,865	2,566
2018년	11,111	913	7,412	2,786
2017년	11,975	937	7,942	3,096

1) 「아동복지법」 제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “아동”이란 18세 미만인 사람을 말한다.

4. “보호대상아동”이란 보호자가 없거나 보호자로부터 이탈된 아동 또는 보호자가 아동을 학대하는 경우 등 그 보호자가 아동을 양육하기에 적당하지 아니하거나 양육할 능력이 없는 경우의 아동을 말한다.

6. “가정위탁”이란 보호대상아동의 보호를 위하여 성범죄, 가정폭력, 아동학대, 정신질환 등의 전력이 없는 보건복지부령으로 정하는 기준에 적합한 가정에 보호대상아동을 일정 기간 위탁하는 것을 말한다.

2) 아동권리보장원, 2020. 10.

또한, 10,334명의 보호대상아동 중 7세 이하인 아동이 655명으로 전체의 6.3%를 차지하고 있으며, 평균 위탁기간은 5년 11개월인 것으로 파악되고 있음.

[표] 가정위탁 아동 연령 및 위탁기간

(단위 : 명, %)

구 분		합계(비율)	일반 가정위탁	대리양육 가정위탁	친인척 가정위탁
연령	1~7세	655 (6.3)	230	352	73
	8~10세	900 (8.7)	108	646	146
	11~16세	3,271 (31.7)	268	2,209	794
	17~19세	3,218 (31.1)	175	2,132	911
	20세 이상	2,290 (22.2)	122	1,526	642
	합계	10,334 (100)	903	6,865	2,566
위탁기간	1년 미만	1,101 (10.6)	106	737	258
	1년~6년	4,699 (45.5)	350	3,220	1,129
	6년~10년	2,590 (25.1)	170	1,726	694
	10년 이상	1,944 (18.8)	277	1,182	485
	평균기간	5년 11개월	6년 11개월	5년 9개월	6년 1개월

다. 검토의견

육아기 근로시간 단축 제도는 근로자가 자녀를 양육하기 위하여 자녀 1명당 1년 이내의 기간 동안 사업주에게 근로시간의 단축을 신청·사용하는 제도로써, 현행법은 육아기 근로시간 단축 대상 자녀를 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)로 하고 있음.

개정안은 현행 육아기 근로시간 단축 대상 자녀에 「아동복지법」에 따른 가정위탁 중인 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 아동을 포함하려는 것으로, 가정위탁을 통해 실질적으로 아동을 양육하고 있는 근로자도 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 함으로써, 이들의 일·가정 양립을 도모하려는 취지임.

개정안은 다음과 같은 점에서 입법 의의가 있는 것으로 보여짐.

첫째, 가정위탁을 통해 아동을 양육하고 있는 부모 등과 같이 법률혼·혈연 이외의 대안적 가족에 대해서도 가족구성원으로서의 권리관계를 제도적으로 보장하자는 논의가 전개되고 있음³⁾.

실제로 「가족다양성 국민인식조사」⁴⁾에 따르면, 혼인·혈연관계가 아니더라도 생계와 주거를 공유하면 ‘가족’이라는 데에 동의하는 응답자가 69.7%에 이르고 있는 등, 비혼출산·동거 등 가족 형성의 다양화에 대한 수용도가 높아지는 경향이 있음.

둘째, 개정안에 따라 추가되는 가정위탁 자녀 중 만 7세 이하인 아동은 전체의 6.3%인 655명으로, 개정안에 따라 육아기 근로시간 단축 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동을 포함하더라도 추가재정소요는 크지 않을 것으로 보여짐.

3) 여성가족부는 국무조정실 및 관계부처 협의를 거쳐 수립한 「제4차 건강가정기본계획(2021~2025)」(여성가족부, 2021.4.27.)에서 혼인·혈연가족 위주의 관행·문화 등으로 인해 다양한 가족구성원들이 겪는 불편사례를 발굴하여 이들의 권리보호를 위한 제도를 마련하는 것을 검토하고 있음을 밝히고 있음.

4) 여성가족부, 2020

한편, ① 현재 대부분의 가족 지원제도는 법률혼과 혈연관계를 기반으로 한 직계가족을 대상으로 하고 있고, ② 현행 기준에 따르면 손자녀를 양육하고 있는 조부모인 근로자는 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 없는 바, 이들과의 형평성 문제가 발생할 수 있으며, ③ 보호대상아동의 위탁가정에 대해서까지 사업주가 공동으로 부담하는 고용보험기금에서 육아기 근로시간 단축 급여⁵⁾를 지급하는 것은 적절하지 않으므로 신중한 검토가 필요하다는 의견도 함께 제시되고 있음⁶⁾.

종합하건데, 육아기 근로시간 단축 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동을 포함하는 것은, 법률혼·혈연 이외의 대안적 가족에 대해서도 가족구성원으로서의 권리관계를 제도적으로 보장하는 방안이 될 수 있다는 점, 추가적인 재정소요도 크지 않아 정책 추진이 용이할 수 있다는 점에서 개정 여부를 논의할 필요성이 있으며,

이와 더불어 ① 육아기 근로시간 단축 제도는 사업주로 하여금 육아기 근로시간 단축 허용의무 등 일정한 의무를 부여하고 있고, 이를 위반할 경우에는 벌칙을 부과하고 있으며⁷⁾, ② 육아기 근로시간 단축 급

5) 근로시간 단축에 따른 임금감소의 일부를 단축 개시일 기준 통상임금으로 지원

- 최초 5시간분 통상임금 100% (상한 200만원, 하한 50만원) × (5 / 단축 전 소정근로시간)
- 나머지 시간분 통상임금의 80% (상한 150만원, 하한 50만원) × ((단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5) / 단축 전 소정근로시간)

6) 고용노동부 제출 의견

7) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

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

5. 제19조의3제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우

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

여의 재원이 되는 고용보험기금에 보험료를 부담하는 주체에 사업주도 해당됨을 감안할 때, 사업주 등 정책대상자와의 사회적 공감대를 형성시키기 위한 노력이 함께 이루어질 필요가 있을 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5545

5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우