



제433회국회(임시회)
제1차보건복지위원회

돌봄자 지원에 관한 법률안

검 토 보 고

〈 돌봄휴직 등 돌봄자 지원 구체화 〉

■ 손슬의원 대표발의(의안번호 제15557호)

2026. 3.

보 건 복 지 위 원 회

전문위원 신은호

목 차

I . 개요	1
II . 총괄적 검토	4
1. 제정안의 입법배경	4
2. 제정안의 체계 및 주요 내용	6
3. 총괄 검토의견	9
4. 관계 부처 및 관련 단체 의견	12
III . 주요 내용별 검토	14
1. 제정안의 목적 및 돌봄 권리 등	14
2. 국가 및 지방자치단체, 사업주의 책무	21
3. 돌봄자에 대한 지원	25
4. 돌봄휴직 등	33

I. 개요

1. 손슬의원 대표발의안(의안번호 제15557호)

가. 제안경위

- (1) 제 안 자 : 손슬의원 등 14인
- (2) 제 안 일 : 2025. 12. 23.
- (3) 회 부 일 : 2025. 1. 2.

나. 제안이유

가족 및 친밀한 관계에서 무급으로 이루어지는 돌봄은 우리 사회 복지·경제 전반을 지탱하는 중요한 기능이지만, 그 부담은 여전히 여성에게 과도하게 집중되고 있음. 돌봄을 이유로 한 경력단절, 경제활동 감소, 돌봄 스트레스 및 심리적 부담, 돌봄자 빈곤 등 다양한 문제가 심화되고 있음에도 이를 체계적으로 지원하는 법률은 부재한 상황임.

또한 돌봄휴직·근로시간 단축 등 돌봄권 보장은 일부 근로자에게만 적용되어 프리랜서, 플랫폼 노동자, 자영업자 등 다양한 일하는 사람들은 보호의 사각지대에 놓여 있음.

이에 모든 사람이 돌봄 권리를 실질적으로 행사할 수 있도록 국가와 지자체의 책무를 명확히 하고, 돌봄자 개인의 휴식·건강·사회보험·대체돌봄·직업활동 복귀 지원 등 종합적인 돌봄자 보호체계를 확립하며, 모든 일하는 사람에게 돌봄휴직·돌봄휴업·돌봄급여의 보

편적 보장을 구현하려는 것임.

다. 주요내용

- 1) 가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고 돌볼 권리를 보장하며, 보편적이고 평등한 돌봄 분담을 촉진하고 돌봄자를 지원함으로써 모든 사람이 일·돌봄·휴식을 균형있게 영위할 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 함(안 제1조).
- 2) 모든 사람은 일·돌봄·휴식의 균형 속에서 가족등을 돌볼 권리를 가짐(안 제3조).
- 3) 국가와 지자체는 돌봄자가 정책결정 과정에 참여할 수 있도록 제도를 마련하고, 돌봄으로 인한 차별을 해소하며, 돌봄의 성별 불평등을 완화하기 위한 다양한 조치를 시행해야 함(안 제4조부터 제6조까지).
- 4) 사업주는 채용·승진·평가·근속 등 모든 직업활동 과정에서 돌봄 부담을 이유로 한 차별을 금지하며, 돌봄권이 인사관리에서 불이익으로 작동하지 않도록 해야 함(안 제5조 및 제7조).
- 5) 공적 돌봄 확충을 통한 돌봄시간 단축, 가족 내 돌봄이 성별에 기반하여 편중되지 않도록 성평등한 돌봄분담을 촉진하는 정책을 추진해야 함(안 제9조 및 제10조).
- 6) 주된 돌봄자가 휴식하거나 일·학업을 지속할 수 있도록 주간·야간·휴일보호, 가사지원, 동행서비스 등 대체 돌봄을 무상 제공함(안 제14조).
- 7) 주된 돌봄자의 사회보험 가입을 보장하고 돌봄 기간을 국민연금 가

입기간에 산입할 수 있도록 규정함(안 제15조).

8) 돌봄 부담이 집중되는 아동·청소년·청년 돌봄자에 대해 학업·훈련·진학·취업 등의 불이익을 방지하고, 필요한 경우 진학·취업 등에서 우대조치를 둘 수 있도록 함(안 제20조 및 제21조).

9). 모든 일하는 사람은 임신·출산·양육·질병·사고·노령 등 가족 돌봄 사유가 발생하면 돌봄휴직·휴가 또는 근로시간 단축 등을 사용할 수 있도록 규정함(안 제22조).

10) 근로기준법 비적용 노동자, 플랫폼 노동자, 예술인, 프리랜서, 연수·현장실습생 등에게도 동등한 돌봄휴직권을 보장하여 보호의 사각지대를 해소함(안 제23조).

11) 자영업자·무급가족종사자도 돌봄휴업이 가능하도록 세제·재정지원 등 국가의 지원근거를 마련함(안 제24조).

12) 돌봄휴직·휴업 기간에는 소득감소를 보전받을 수 있도록 돌봄휴직급여를 지급하며, 고용보험 급여 체계를 기본으로 하되 추가 규정을 두어 국가재정 또는 사회보험에서 비용을 분담하도록 함(안 제25조).

13) 돌봄휴직등의 기간 동안 해고·계약해지를 금지하고, 돌봄휴직등의 종료 후 동일 또는 동등한 업무에 복귀하도록 보장하며, 기간제·파견·플랫폼 노동자의 계약기간에서 돌봄휴직등의 기간을 제외하도록 함(안 제26조 및 제27조).

14) 돌봄휴직자를 고용 유지한 사업주에게는 고용 또는 계약의 유지비용 등을 국가·지자체가 지원할 수 있도록 하여 돌봄휴직 사용여건을 개선함(안 제30조).

II. 총괄적 검토

1. 제정안의 입법 배경

- 인간은 생애 전반에 걸쳐 일정한 돌봄을 필요로 하는 돌봄의존성을 가지고 있으므로, 돌봄을 하나의 복지서비스로 보기보다는 삶의 필수 영역으로서 기본적이고 보편적인 권리로 볼 필요가 있고, 사회적인 측면에서도 돌봄을 주고받는 관계를 통해 사회적 유대를 형성하고 사회구성원을 안정적으로 유지시킬 수 있다는 점에서 중요한 가치를 지닌 것으로 이해할 필요가 있음.
- 우리 사회는 소득수준 향상과 급격한 인구고령화 등으로 돌봄 서비스에 대한 사회적 수요가 꾸준히 증가하고 있으며, 특히 코로나 19 확산으로 인해 영유아, 노인, 장애인 등 돌봄이 필요한 사회적 취약계층에 대한 돌봄 공백이 사회적 문제로 야기됨에 따라 돌봄의 책임을 사회적으로 분담하는 돌봄의 공공성 강화가 필요하다는 의견¹⁾이 지속적으로 제기되었음.
- 이에 따라 제정안은 돌봄을 단순한 복지서비스나 경제활동의 한 형태로 한정하거나 아동·노인 등 특정 계층 및 장애·보육 등 특정 상황을 전제로 한 제한적인 도움으로 보는 인식에서 벗어나, 인간 존엄과 사회 통합을 위한 핵심 가치이자 모든 국민의 보편적 권리로 재정립하려는 한편,

1) 경제사회노동위원회 여성위원회, “코로나19시대 돌봄노동의 가치와 사회적 대화”, 2021.7.7., 국회 여성아동 인권포럼, 공공연대노동조합, “코로나19시대 돌봄 국가책임 강화를 위한 체계 개선 및 돌봄노동자 처우 개선 국회토론회”, 2020.12.17.

가족 내 돌봄 부담이 여성에게 과도하게 집중되어 경력단절·심리적 부담 등 다양한 문제로 이어지는 것을 해소하고, 모든 사람이 돌봄 권리를 실질적으로 행사할 수 있도록 국가와 지방자치단체의 책무를 명확히 하고, 돌봄자 개인의 휴식·건강·일을 균형있게 유지하여 인간다운 생활을 영위할 수 있도록 종합적인 돌봄자 보호체계를 확립하려는 것임.

2. 제정안의 체계 및 주요 내용

- 제정안은 총 4장, 35개 조문으로 구성되어 있는데, 제1장(총칙)은 제정안의 목적(안 제1조), 정의(안 제2조), 모든 사람의 돌봄 권리(안 제3조), 돌봄 정책 결정에 참여할 권리(안 제4조), 돌봄 차별 예방 및 금지(안 제5조)를 규정하고, 국가·지방자치단체 및 사업주의 책무와(안 제5조 및 제6조), 다른 법률과의 관계(안 제8조)를 규정하고 있음.
- 제2장(돌봄자에 대한 지원)은 국가와 지방자치단체로 하여금 돌봄시간 단축 및 보편적 돌봄 분담을 촉진하도록 하면서(안 제9조 및 제10조), 돌봄자에 대한 지원 필요 조사(안 제11조), 돌봄이 필요한 돌봄자에 대한 보호(안 제12조), 돌봄자에 대한 심리상담(안 제13조), 대체 돌봄 지원(안 제14조), 사회보험 보장(안 제15조), 자조모임 지원(안 제16조), 돌봄 정보 제공(안 제17조) 및 훈련 지원(안 제18조) 등의 의무를 규정하고, 아동의 돌봄 부담 면제 및 돌봄 청소년·청년에 대한 지원 등을 규정하는 한편(안 제20조 및 제21조), 사업주에 대해서는 돌봄 부담을 불리한 평가 요소로 삼지 않도록 하고 있음(안 제19조).
- 제3장(돌봄휴직 등)은 모든 일하는 사람에 대한 돌봄휴직등 보장(안 제22조), 돌봄휴직등의 동등한 사용 보장(안 제23조), 돌봄휴업등의 지원(안 제24조), 돌봄휴직급여(안 제25조), 돌봄휴직기간 중의 해고 금지 및 업무 복귀(안 제26조), 기간제근로자 등의 돌봄휴직등의 기간(안 제27조), 돌봄휴직등을 한 사내하청 근로자등의 고용 보장(안 제28조), 근속 인정과 평가(안 제29조), 사업주에 대한 지원(안 제30조), 돌봄자의 시간·장소 등의 선택권 보장(안 제31조), 불리한 처우 금지(안 제32조) 등을 규정하고 있음.

- 제4장(보칙과 벌칙)은 권한의 위임 근거를 규정하고(안 제33조), 사업을 계속할 수 없는 사유 없이 돌봄휴직자를 해고하거나 계약을 해지한 경우와 돌봄휴직등의 사용 또는 시간·장소 등의 선택권 행사를 이유로 불리한 처우를 한 경우에 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금 등 벌칙(안 제34조) 및 양벌규정(안 제35조)을 규정함.

< 제정안의 조문 구성 >

장 구성	조문	주요 내용
제1장 총칙	제1조	목적
	제2조	정의
	제3조	돌봄 권리
	제4조	돌봄 정책 결정 참여권
	제5조	돌봄 차별 예방 및 금지
	제6조	국가와 지방자치단체의 책무
	제7조	사업주의 책무
	제8조	다른 법률과의 관계
제2장 돌봄자에 대한 지원	제9조	돌봄시간 단축 촉진
	제10조	보편적 돌봄 분담 촉진
	제11조	돌봄자에 대한 돌봄
	제12조	돌봄이 필요한 돌봄자 보호
	제13조	돌봄자에 대한 심리상담 등
	제14조	대체 돌봄 지원
	제15조	사회보험 보장
	제16조	돌봄자의 자조모임 지원 등
	제17조	돌봄 정보 제공
	제18조	훈련 지원
	제19조	불이익 평가 금지
	제20조	아동의 돌봄 부담 면제
	제21조	돌봄 청소년·청년에 대한 지원
제3장 돌봄휴직 등	제22조	모든 일하는 사람에 대한 돌봄휴직등 보장
	제23조	돌봄휴직등의 동등한 사용 보장
	제24조	돌봄휴업등의 지원
	제25조	돌봄휴직급여
	제26조	돌봄휴직기간 중의 해고 금지 및 업무 복귀
	제27조	기간제근로자 등의 돌봄휴직등의 기간
	제28조	돌봄휴직등을 한 사내하청 근로자등의 고용보장 등
	제29조	근속 인정과 평가
	제30조	사업주에 대한 지원
	제31조	돌봄자의 시간·장소 등의 선택권 보장
	제32조	불리한 처우 금지
제4장 보칙과 벌칙	제33조	권한의 위임
	제34조	벌칙
	제35조	양벌규정

□ 제정안의 주요 내용으로는 돌봄에 대한 권리 및 국가와 지방자치단체의 책무, 돌봄자에 대한 지원, 일하는 사람에 대한 돌봄휴직 등이 있음.

□ 우선, 제정안은 가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고 돌볼 권리를 보장하는 것이 목적임을 천명하면서, 모든 사람이 일·돌봄·휴식을 균형 있게 유지하고 제반 사회활동에 동등하게 참여할 수 있는 환경에서 가족등을 돌볼 권리와 함께, 국가와 지방자치단체의 돌봄정책의 결정에 참여할 권리를 가진다고 명시하고 있음.

또한, 국가와 지방자치단체는 모든 사람이 돌볼 권리를 행사할 수 있는 정치적·경제적·사회적·문화적 환경을 조성하여야 하고, 공적 돌봄의 확충과 지역사회의 자발적 돌봄을 활성화함으로써 가족 내의 돌봄 부담을 경감시켜야 하며, 가족 내의 돌봄 부담이 여성에 편중된 역사적·구조적 불평등을 완화하고 성별마다 평등하게 돌봄을 분담할 수 있도록 촉진하는 조치를 취하여야 한다고 규정하고 있음.

□ 다음으로, 제정안은 돌봄자에 대해 돌봄 부담으로 인한 신체적·정신적 어려움을 지원하기 위하여 심리상담 및 의료서비스 등의 지원과 휴식을 위한 대체 돌봄의 제공, 사회보험 보장, 자조모임 지원 등 다양한 측면에서의 지원 사항을 규정하고 있음.

□ 마지막으로, 제정안은 모든 일하는 사람이 자신 또는 가족등이 돌봄이 필요한 경우에 휴직·휴가 또는 휴업 등을 사용할 수 있다고 명시하면서, 돌봄휴직·돌봄휴업을 하는 경우에 그 기간 동안의 소득의 전부 또는 일부를 국가가 지급하도록 규정하고, 사업주에게도 돌봄휴직자의 고용 또는 계약을 유지하는 데에 드는 비용의 일부를 지원할 수 있도록 하고 있음.

3. 총괄 검토의견

□ 인간은 누구나 생애 전반에 걸쳐 일정한 돌봄을 필요로 하는 돌봄 의존성을 가지고 있고, 이러한 돌봄의존성은 특정인에게만 존재하는 것이 아니라 모든 사회구성원의 삶에 있어서 필연적으로 존재한다는 점에서, 돌봄을 특정 대상에 대한 복지서비스로 보기보다는 삶의 필수 영역으로서 일종의 권리로 볼 필요가 있음.

□ 이처럼 돌봄이 인간으로서의 최소한의 존엄과 행복을 위하여 필수적인 것으로 본다면 「대한민국 헌법」 제10조²⁾에 따라 인정되는 권리로 볼 수 있을 것³⁾이고, 국가는 이러한 권리를 보호하여야 할 책임이 있으므로,

안정적인 돌봄환경을 조성하여 가족등에 대하여 경제적·사회적으로 큰 부담 없이 돌봄을 행할 수 있도록 돌봄에 관한 권리 및 국가와 지방자치단체의 책임을 구체화하는 측면에서 「돌봄자 지원에 관한 법률」의 제정 필요성이 인정될 수 있을 것으로 보임.

□ 특히, 기 발의된 「돌봄기본법」⁴⁾ 및 「돌봄정책기본법안」⁵⁾ 등이 돌봄권 및 국가의 돌봄체계 구축에 초점을 두고 정책 방향과 국가 책임을 선언적으로 규율하는 것이라면, 제정안은 그 체계가 실제로 작동하기 위하여 필요한 돌봄자에 대한 권리 보장과 보호 장치를 구체화한다는 점에서 상호 보완적인 측면이 있는 것으로 보임.

2) 「대한민국 헌법」

제10조 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다. 국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.

3) 김희강, “돌봄: 헌법적 가치”, 「한국사회정책」 제25권제2호, 2018

4) 정춘생의원 대표발의(의안번호 2210878), 이수진의원 대표발의(의안번호 2213805)

5) 손술의원 대표발의(의안번호 2215602)

□ 다만, 제정안은 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

□ 첫째, 제정안은 돌봄을 개인의 선택이나 부담이 아닌 보편적 권리이자 삶의 필수 영역으로 인식하고, 돌봄 권리와 정책 결정 참여권을 명시함으로써 돌봄의 사회적 가치를 제도적으로 확립하려는 취지로 보이는데,

돌봄 및 가족등의 개념과 범위에 대한 사회적 합의가 충분히 형성되지 않은 상황에서, 돌봄을 기존 「사회보장기본법」상 사회서비스 체계와 별도로 규율하려는 것은 법체계의 중복과 혼선을 초래할 우려가 있고, 공적 재원을 투입하고 민간 사업주에게 책무를 부과하기 위해서는 사회적 합의가 선행될 필요가 있다는 점에서 충분한 논의가 필요할 것으로 보임.

□ 둘째, 제정안은 돌봄권의 실질적 보장을 위하여 국가와 지방자치단체에 제도적·환경적 기반 조성의 책무를 부여하고, 사업주에게도 돌봄 부담을 이유로 한 차별 금지와 제도 개선 의무를 부과하고 있어 돌봄을 사회적 책임으로 전환하려는 것으로 보이는데,

기준 근로시간만으로 돌봄에 필요한 적정임금을 보장하도록 한 규정은 임금 결정의 자율성과 노동시장 전반에 미칠 영향을 고려할 때 신중한 접근이 필요할 것으로 보임.

□ 셋째, 제정안은 돌봄으로 인한 시간적·경제적·신체적 부담을 개인의 책임에서 사회적 책임으로 전환하고, 돌봄자의 삶의 질을 제도적으로 지원함으로써 돌봄의 지속가능성을 확보하려는 취지로서 정책적 의의가 있고, 특히 공적 돌봄 확충과 대체 돌봄 제공, 돌봄

청소년·청년에 대한 학업 및 진로의 보호는 돌봄으로 인한 불평등의 구조적 고착을 완화하려는 측면에서 의미가 있을 것으로 보임.

다만, 장시간 근로를 돌봄의 성별 불평등의 직접적 원인으로 전제한 접근에는 한계가 있으며, 대체 돌봄의 무상 제공은 인력 수급과 재정 부담 측면에서 현실적 제약이 클 것으로 보이고, 돌봄 기간을 국민연금 가입기간으로 산입하는 규정은 인정 기준과 범위가 불명확하여 가입자 간 형평성 문제를 야기할 수 있으며, 돌봄 청소년·청년의 연령 기준 역시 유사 법률과의 일관성 확보가 필요한 측면이 있음.

□ 넷째, 제정안은 근로자뿐만 아니라 플랫폼 노동자, 프리랜서 등 다양한 노무제공자를 포함하여 돌봄휴직·휴가·근로시간 단축 등을 보장함으로써 기존 제도의 사각지대를 해소하고 돌봄과 경제활동의 병행을 제도적으로 지원하려는 점에서 의미가 있으나,

돌봄휴직등의 적용 범위가 광범위하다는 점에서 소규모 사업장과 영세 자영업자에게 과도한 부담이 발생할 우려가 있고, 돌봄의 범위가 넓게 설정된 상황에서 돌봄휴직급여를 통해 소득을 보전하는 것은 재정부담과 제도 남용 가능성에 대한 우려가 있으므로 급여 수준과 요건에 대한 엄격한 기준 설정이 필요할 것으로 보임.

4. 관계 부처 및 관련 단체 의견

□ (보건복지부) 법의 주된 취지 및 목적을 볼 때 가족 내 무급돌봄자를 지원하기 위해 제정되었으며, 이는 실질적으로 여성에게 집중된 돌봄 부담을 완화하려는 목적을 가지고 있음. 성평등 정책, 가족 정책, 출산·돌봄으로 인한 경력단절 예방 정책과 밀접히 연계되어 있어, 관련 정책을 담당하는 성평등가족부에서 검토하는 것이 효율적일 것임. 이와 함께, 돌봄자의 휴직·휴가, 근로시간 단축, 휴업 등 노동조건 관련 조항은 전문성 있는 고용노동부에서 검토하는 것이 효율적으로 보임.

내용적으로는 돌봄의 중요성에 대한 관심이 증가하고 있으나, 돌봄의 개념·범위, 구성요소 및 국가개입수준 등에 대한 명확한 사회적 합의는 없는 상황이고, 조문을 통해 ‘돌봄 정책 결정 참여권’, ‘대체 돌봄 지원’ 등 행정·재정적 조치가 수반되는바, 사회적 합의를 위한 선행 논의가 필요함. 또한, 「청년기본법」에서는 ‘청년’을 19세 이상 34세 이하인 사람으로 정의하였으나, 제정안에서 돌봄 청년을 39세를 기준으로 확대하는 것은 돌봄 청년에 대한 지원 규정을 고려할 때 그 필요성에 대한 사회적 합의가 필요함.

보편적 돌봄 분담·돌봄시간 단축 촉진 등을 통해서도 돌봄자의 휴식을 달성할 수 있다는 점에서, 대체 돌봄 지원의 유형·범위 등은 정책적 의사결정을 통해 구체화하는 것이 효율적이고, 사회보험은 강제가입·수익자 부담 운영·재정의 지속가능성이 원칙으로, 재정·기금 소요 등에 대한 충분한 사전 검토가 필요함.

□ (기획예산처) 사회보험 보장 조문을 삭제할 필요가 있음.

□ (고용노동부) 사회보험 보장 조문 중 산업재해보상보험을 삭제하고, 돌봄휴직급여·출산전후휴가급여 대상 구체화, 기간제근로자 돌봄휴직기간 관련 조문을 삭제할 필요가 있음.

Ⅲ. 주요 내용별 검토

1. 제정안의 목적 및 돌봄 권리 등

가. 제정안의 내용

□ 제정안은 가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고 돌봄 권리를 보장하며, 모든 사람이 일·돌봄·휴식을 균형 있게 영위할 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 하는 한편(안 제1조),

돌봄, 가족등, 무급 돌봄자, 돌봄청소년·청년 등에 대하여 정의를 규정하고(안 제2조), 모든 사람이 일·돌봄 휴식을 균형 있게 유지하고 제반 사회활동에 동등하게 참여할 수 있는 환경에서 가족등을 돌봄 권리(안 제3조)와 돌봄자가 국가와 지방자치단체의 돌봄정책의 결정에 참여할 권리(안 제4조)를 규정하고 있음.

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고 돌봄 권리를 보장하며, 보편적이고 평등한 돌봄 분담을 촉진하고 돌봄자를 지원함으로써 모든 사람이 일·돌봄·휴식을 균형 있게 영위할 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “돌봄”이란 아동, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 보장하는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등을 말한다.
2. “가족등”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.
 - 가. 본인 또는 배우자(사실상의 혼인관계 또는 혼인의 실질을 가진 합의에 따른 밀접한 정서적·경제적 생활공동체 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 부모 또는 조부모

나. 배우자 또는 형제자매

다. 본인 또는 나목의 사람의 자녀·입양자녀 또는 손자녀

라. 「아동복지법」에 따른 가정위탁 보호 아동

마. 그 밖에 돌봄과 생계를 같이 하는 동거인 또는 기타 친밀한 관계의 사람

3. “무급 돌봄자”(이하 “돌봄자”라 한다)란 돌봄이 필요한 가족등을 대가를 받지 않고 돌보는 사람을 말한다.

4. “돌봄 청소년·청년”이란 연령이 39세 이하인 돌봄자를 말한다.

5. “주된 돌봄자”란 말은 돌봄의 책임 또는 부담이 상대적으로 큰 돌봄자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 사람을 말한다.

6. “사업주”란 「근로기준법」 제2조제1호의 근로자 및 이 법 제23조제2호부터 제5호까지의 사람으로부터 노무를 제공받는 자를 말한다.

제3조(돌봄 권리) 모든 사람은 일·돌봄·휴식을 균형 있게 유지하고 제반 사회활동에 동등하게 참여할 수 있는 환경에서 가족등을 돌봄 권리를 가진다.

제4조(돌봄 정책 결정 참여권) ① 돌봄자는 국가와 지방자치단체의 돌봄정책의 결정에 참여할 권리를 가진다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄자가 제1항의 권리를 행사하기 위하여 필요한 시간으로서 대통령령으로 정하는 범위에서 돌봄이 필요한 가족등에게 대체 돌봄을 제공하여야 하며, 그 비용은 국가와 지방자치단체의 부담으로 한다.

③ 제2항에 따른 대체 돌봄의 제공 및 비용부담에 필요한 사항은 대통령령과 조례로 정한다.

제8조(다른 법률과의 관계) ① 돌봄자 지원에 관한 사항은 이 법이 정하는 바에 따른다.

② 돌봄자 지원에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법의 목적과 기본원칙에 맞도록 하여야 한다.

나. 검토의견

- 제정안은 가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고 돌봄 권리를 보장하며, 보편적이고 평등한 돌봄 분담을 촉진하고 돌봄자를 지원함으로써 모든 사람이 일·돌봄·휴식을 균형 있게 영위할 수 있도록 보장하는 것을 목적으로 천명하면서,

모든 사람에게 일·돌봄·휴식을 균형 있게 유지하고 제반 사회활동에 동등하게 참여할 수 있는 환경에서 가족등을 돌볼 권리가 있고, 돌봄자의 경우 국가와 지방자치단체의 돌봄정책의 결정에 참여할 권리가 있다고 명시하고 있음.

- 인간은 생애 전반에 걸쳐 일정한 돌봄을 필요로 하는 돌봄의존성을 가지고 있고, 이러한 돌봄의존성은 선택적으로 작용하는 것이 아니라 모든 사회구성원의 삶에 있어서 필연적으로 작용한다는 점에서, 돌봄을 하나의 복지서비스로 보기보다는 삶의 필수영역으로서 보편적인 권리로 볼 필요가 있고,

사회적인 측면에서도 돌봄을 주고받는 관계를 통해 사회적 유대를 가능하게 하고, 사회구성원을 안정적으로 지속·유지시켜준다는 점에서 중요한 가치를 지니고 있다는 점에서,

가족등에 대한 돌봄의 가치를 인정하고, 돌봄자에 대한 지원을 통해 모든 사람의 돌볼 권리를 보장하기 위한 「돌봄자 지원에 관한 법률」의 제정 필요성은 어느정도 인정될 수 있을 것으로 보임.

- 다만, 제정안은 돌봄을 아동, 노인, 장애인, 출산을 전후한 여성, 환자 등 일상생활 및 사회활동에서 타인의 도움이 필요한 사람이 인간다운 생활을 유지하고 삶의 질을 향상시킬 수 있도록 보장하는 안전관리, 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등으로 정의하고 있는데,

현재 돌봄의 개념 및 범위 등에 대해서 명확한 사회적 합의는 없는 상황이고, 「사회보장기본법」 제3조⁶⁾에서 돌봄을 사회보장의 하나인

6) 「사회보장기본법」

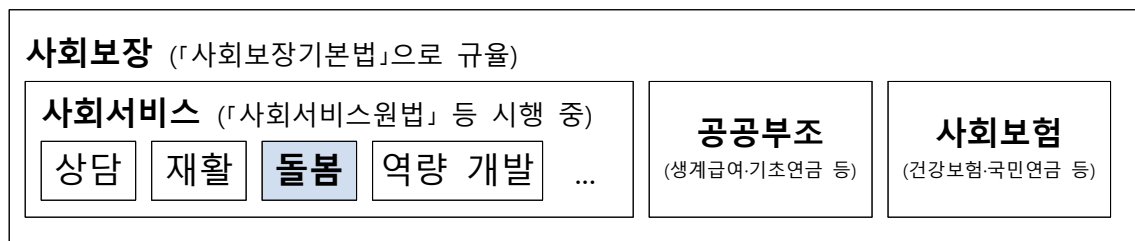
제3조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “사회서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움이 필요한 모든 국민에게 복지, 보건의료, 교육, 고용, 주거, 문화, 환경 등의 분야에서 인간다운 생활을 보장하고 상담, 재활, 돌봄, 정보의 제공, 관련 시설의 이용, 역량 개발, 사회참여 지원 등을 통하여 국민의 삶의 질이 향상되도록 지원하는 제도를 말한다.

사회서비스로 정의하면서 사회보장의 기본원칙, 절차, 위원회 및 기본계획 등 포괄적인 사항을 규율하고 있으며, 「사회복지사업법」⁷⁾과 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」⁸⁾, 그리고 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」⁹⁾등에서 사회서비스에 대하여 추가적으로 규율하고 있음.

즉, 「사회보장기본법」에서는 돌봄을 상담, 재활, 역량 개발, 사회 참여 지원 등과 병렬적으로 나열하여 ‘사회서비스’로 정의하고, 이를 관련 법률에서 인용하여 보다 구체적으로 규율하고 있다는 점에서, 돌봄자 지원에 관한 논의 과정에서 기존 사회서비스에 관한 법 체계를 함께 고려할 필요가 있음.

< 돌봄·사회서비스·사회보장의 개념·범위 >



자료: 보건복지부

7) 「사회복지사업법」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

6. “사회복지서비스”란 국가·지방자치단체 및 민간부문의 도움을 필요로 하는 모든 국민에게 「사회보장기본법」 제3조제4호에 따른 사회서비스 중 사회복지사업을 통한 서비스를 제공하여 삶의 질이 향상되도록 제도적으로 지원하는 것을 말한다.

8) 「사회서비스 지원 및 사회서비스원 설립·운영에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “사회서비스”란 「사회보장기본법」 제3조제4호의 사회서비스를 말한다.

9) 「사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “사회서비스”란 「사회복지사업법」 제2조제6호에 따른 사회복지서비스, 「보건의료기본법」 제3조제2호에 따른 보건의료서비스, 그 밖에 이에 준하는 서비스로서 대통령령으로 정하는 서비스를 말한다.

이외에도, 돌봄과 관련된 법률에는 「아동복지법」, 「노인복지법」, 「장애인복지법」, 「아이돌봄 지원법」, 「건강가정기본법」, 「가족돌봄 등 위기아동·청년 지원에 관한 법률」(2026년 3월 26일 시행 예정), 「의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률」(2026년 3월 27일 시행 예정) 등이 있음.

< 돌봄 관련 법률 현황 >

대상	법률	돌봄 관련 주요 내용	비고
일반	건강가정기본법	질환이나 장애로 가족내 수발을 요하는 가족구성원이 있는 가정 지원 등	
	가족돌봄 등 위기아동·청년 지원에 관한 법률	돌봄이 필요한 가족에게 간호·간병 및 일상생활 관리 또는 그 밖의 도움을 제공하고 있는 사람 (가족돌봄 아동·청년)에 대한 지원 등	2026.3.26. 시행 예정
	의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률	통합지원 대상자 *의 특성과 욕구에 따라 예방적 건강관리부터 생애 말기 돌봄까지 필요 서비스를 포괄적으로 제공할 수 있는 지원체계 구축, 통합지원 대상자를 돌보는 가족과 보호자 에 대한 지원과 보호를 제공 등	2026.3.27. 시행 예정
	장애인·노인·임산부 등의 편의증진 보장에 관한 법률	장애인·노인·임산부 등이 일상생활에서 안전하고 편리하게 시설과 설비를 이용하고 정보에 접근할 수 있도록 보장	
아동	아동복지법	아동(18세 미만인 사람) 이 건강하게 출생하여 행복하고 안전하게 자랄 수 있도록 아동의 복지를 보장	
	아이돌봄 지원법	가정의 아이돌봄을 지원하여 아이(12세 이하 아동) 의 복지 증진 및 보호자의 일·가정 양립을 통한 가족구성원의 삶의 질 향상과 양육친화적인 사회환경 조성	
	영유아보육법	영유아(7세 이하의 취학 전 아동) 의 심신을 보호하고 건전하게 교육하여 건강한 사회 구성원으로 육성하고 보호자의 경제적·사회적 활동이 원활하게 이루어지도록 지원	
장애인	장애인복지법	장애인 및 장애인 가족 지원(돌봄 지원 포함)	
	발달장애인 권리보장 및 지원에 관한 법률	발달장애인(지적·자폐성장애인 등) 의 의사를 최대한 존중하여 그들의 생애주기에 따른 특성 및 복지 욕구에 적합한 지원과 권리옹호	
	장애인의 지역사회 자립 및 전환 지원에 관한 법률	모든 장애인이 독립된 주체로서 지역사회에서 살아가는 데 필요한 자립기반 을 조성하고, 장애인의 인간다운 삶을 위하여 서비스 다양성 확보	2027.3.19. 시행 예정
노인	노인복지법	홀로 사는 노인 에 대한 방문요양과 돌봄, 노인학대금지 등 노인의 보건복지 증진	
	노인장기요양보험법	고령이나 노인성 질병 등의 사유로 일상생활을 혼자서 수행하기 어려운 노인(65세 이상의 노인 또는 65세 미만의 자로서 노인성 질병을 가진 자) 들에게 제공하는 신체활동 또는 가사활동 지원 등	

* “통합지원 대상자”란 노쇠, 장애, 질병, 사고 등(이하 “노쇠등”이라 한다)으로 일상생활 유지에 어려움이 있어 복합적인 지원을 필요로 하는 노인, 장애인 등으로서 대통령령으로 정하는 사람을 말한다.

□ 또한, 제정안은 돌봄자를 돌봄이 필요한 가족등을 대가 없이 돌보는 사람으로 정의하는 한편, ‘가족등’에 대해서는 배우자의 범위를 사실상의 혼인관계 또는 혼인의 실질을 가진 합의에 따른 밀접한 정서적·경제적 생활공동체 관계에 있는 사람까지 포함하고 있는데, 이는 아직 사회적으로 충분히 합의되었다고 보기 어려운 배우자의 범위로서, 「국민기초생활 보장법 시행령」 제2조제2호가목¹⁰⁾에서도 배우자의 범위를 사실상 혼인관계에 있는 사람만 포함하고 있음.

아울러 돌봄과 생계를 같이 하는 동거인 또는 기타 친밀한 관계의 사람도 가족등에 포함되는데, 가족등에 포함될 수 있는 친밀한 관계가 어느 정도인지 모호한 측면이 있으므로 이에 대한 충분한 논의를 바탕으로 적절한 기준을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

따라서, 민간 사업주에게 일정한 책무를 부여하고 국가 등의 공적 재원을 활용하기 위해서는 돌봄의 대상이 배우자의 범위, 기타 친밀한 관계 등에 대하여 사회적 합의가 선행될 필요가 있을 것으로 보임.

□ 한편, 제정안은 돌봄자에게 국가와 지방자치단체의 돌봄정책 결정에 참여할 권리를 부여하면서, 그 권리를 행사하기 위하여 필요한 시간으로서 대통령령으로 정하는 범위에서 대체 돌봄을 제공하며 그 비용은 국가와 지방자치단체가 부담하도록 하고 있는데,

10) 「국민기초생활 보장법」

제2조(개별가구) ① 「국민기초생활 보장법」(이하 “법”이라 한다) 제2조제8호에 따른 개별가구는 다음 각 호의 사람으로 구성된 가구로 한다.

2. 제1호 외의 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람

가. 제1호에 해당하는 사람의 배우자(사실상 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)

정책의 이해당사자로서 돌봄자가 정책 결정 과정에 참여할 필요성은 있고, 그 과정에서 현실적으로 발생할 수 있는 돌봄 공백 문제를 고려하여 대체 돌봄을 제공하고 그 비용을 지원하는 것은 참여의 권리를 선언적 권리에 그치지 않고 실질적으로 보장하려는 측면이 있으나,

국민의 권리·의무는 법률로 명확히 규정할 필요가 있다는 점에서 권리의 내용 등을 구체적으로 규정하되, 필요한 경우 참여의 유형과 정도 등에 대해 대통령령 등 하위 법령으로 위임함으로써 법적 안정성 및 예측가능성을 제고할 필요가 있을 것으로 보임.

2. 국가 및 지방자치단체, 사업주의 책무

가. 제정안의 내용

□ 제정안은 국가와 지방자치단체가 돌봄으로 인하여 정치·경제·사회·문화 생활의 전 영역에서 받는 차별과 불이익의 실태를 파악하고 제거하기 위하여 필요한 조치를 취하도록 하고(안 제5조),

모든 사람이 돌봄 권리를 행사할 수 있는 정치적·경제적·사회적·문화적 환경을 조성하여야 하며, 가족 내의 돌봄 부담을 경감시키고 성별마다 평등하게 돌봄을 분담할 수 있도록 촉진하는 조치를 취하도록 하고, 모든 일하는 사람이 기준 근로시간만으로도 돌봄 등에 필요한 적정임금을 보장받도록 하는 한편(안 제6조),

사업주에 대해서도 계약의 형태를 불문하고 그 사업에 노무를 제공하는 모든 사람에 대하여 직업활동의 전 과정에서 돌봄 부담을 이유로 차별하여서는 안되고, 돌봄권리의 실현을 저해하는 제도와 관행을 개선하고 돌봄 권리의 행사를 보장하도록 함(안 제7조).

제1장 총칙

제5조(돌봄 차별 예방 및 금지) ① 국가와 지방자치단체는 돌봄자가 돌봄으로 인하여 정치·경제·사회·문화 생활의 전 영역에서 받는 차별과 불이익의 실태를 파악하고 이를 제거하기 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

② 사업주는 계약의 형태를 불문하고 그 사업에 노무를 제공하는 모든 사람에 대하여 채용·임금·근속·평가 등 직업활동의 전 과정에서 돌봄 부담을 이유로 차별하여서는 아니 된다.

제6조(국가와 지방자치단체의 책무) ① 국가와 지방자치단체는 모든 사람이 돌봄 권리를 행사할 수 있는 정치적·경제적·사회적·문화적 환경을 조성하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄을 필요로 하는 사람의 존엄을 보장하는 공적 돌봄을 확충하고 통합·연계하여 지원하며, 돌봄노동자를 양성하고 이에 필요한 재원을 조달하며 지역사회의 자발적 돌봄을 활성화함으로써 가족 내의 돌봄 부담을 경감시켜야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 가족 내의 돌봄 부담이 여성에 편중된 역사적·구조적 불평등을 완화하고, 성별마다 평등하게 돌봄을 분담할 수 있도록 촉진하는 조치를 취하여야 한다.

④ 국가와 지방자치단체는 돌봄자에게도 돌봄이 필요하다는 인식을 확산하여야 하고, 지방자치단체는 돌봄자 각자의 필요에 따른 지원을 실시하여야 하며, 국가는 각 지방자치단체의 돌봄자 지원의 양과 질이 고르게 향상되도록 하여야 한다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 모든 일하는 사람이 「근로기준법」 제50조에 따른 기준 근로시간 이외의 연장·야간 및 휴일근로를 하지 아니하고도 자신과 돌봄이 필요한 가족등의 인간다운 생활을 영위할 수 있는 적정임금을 보장받도록 하여야 한다.

제7조(사업주의 책무) 사업주는 계약의 형태를 불문하고 해당 사업에 노무를 제공하는 모든 사람에 대하여 모집·채용부터 노무관계 종료에 이르는 전 과정에서 돌봄 권리의 실현을 저해하는 제도와 관행을 개선하고 돌봄 권리의 행사를 보장하여야 한다.

나. 검토의견

□ 제정안은 모든 사람에게 돌봄 권리가 있음을 선언하고, 이를 실질적으로 보장하기 위하여 국가와 지방자치단체에 돌봄권 보장을 위한 제도적·환경적 기반을 조성할 책무를 부여하는 한편, 사업주에 대해서도 돌봄 권리의 실현을 저해하는 제도와 관행을 개선하도록 규정하고 있음.

□ 돌봄은 개인의 삶의 유지뿐만 아니라 사회의 지속가능성을 뒷받침하는 필수적 기능이라는 점에서, 안정적인 공적 돌봄체계를 구축·

운영하여 가족 내 돌봄 부담을 완화하고 돌봄권 보장을 위한 제도적·환경적 기반을 조성하는 것은 정책적으로 필요한 측면이 있음.

특히 고령화와 가족 구조 변화로 인해 전통적인 가족 돌봄의 한계가 뚜렷해지고 있는 상황에서, 국가와 지방자치단체의 적극적 역할을 명확히 하는 것은 돌봄권 보장의 실효성을 높이는데 기여할 수 있을 것으로 보임.

- 또한, 사업주에 대하여 돌봄 부담을 이유로 한 차별을 금지하고, 돌봄 권리의 실현과 보장을 위한 책무를 부여하는 것은, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제5조¹¹⁾에서 규정하고 있는 일·가정 양립을 저해하는 사업장 내 관행과 제도의 개선 및 근무환경 조성 노력을 보다 구체화하고 확장하려는 취지로 보임.
- 다만, 돌봄이 필요한 가족등의 규모와 특성이 개인마다 상이하다는 점을 고려할 때 인간다운 생활을 영위하기 위한 소득 수준 역시 개개인마다 다르다고 할 수 있고, 특히 임금 수준은 「근로기준법」에 위반되지 않는 범위에서 사업주와 근로자가 자율적으로 정하는 영역이라는 점에서

11) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제5조(근로자 및 사업주의 책무) ① 근로자는 상호 이해를 바탕으로 남녀가 동등하게 존중받는 직장문화를 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

② 사업주는 해당 사업장의 남녀고용평등의 실현에 방해가 되는 관행과 제도를 개선하여 남녀근로자가 동등한 여건에서 자신의 능력을 발휘할 수 있는 근로환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

③ 사업주는 일·가정의 양립을 방해하는 사업장 내의 관행과 제도를 개선하고 일·가정의 양립을 지원할 수 있는 근무환경을 조성하기 위하여 노력하여야 한다.

「근로기준법」 제50조¹²⁾에 따른 기준 근로시간만으로 자신과 돌봄이 필요한 가족등의 인간다운 생활을 영위할 수 있는 적정임금을 보장 받도록 하는 것은 노동시장에 미치는 영향과 기존 법체계와의 관계를 종합적으로 고려하여 신중하게 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

- 한편, 제정안의 일부 내용은 「돌봄정책기본법안」(손솔의원 대표 발의, 의안번호 2215602)과 중복되는 측면¹³⁾이 있으므로, 향후 두 법안의 제정 여부 및 입법 경과에 따라 돌봄 관련 법률 간 내용이 중첩되거나 혼선이 발생하지 않도록 관련 내용을 정비할 필요가 있을 것으로 보임.

12) 「근로기준법」

제50조(근로시간) ① 1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.

② 1일의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 8시간을 초과할 수 없다.

③ 제1항 및 제2항에 따라 근로시간을 산정하는 경우 작업을 위하여 근로자가 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 대기시간 등은 근로시간으로 본다

13) 「돌봄정책기본법안」(손솔의원 대표발의, 의안번호 2215602)

제6조(사업주의 책무) 사업주는 계약의 형태를 불문하고 해당 사업에 노무를 제공하는 모든 사람에 대하여 모집·채용부터 노무관계 종료에 이르는 전 과정에서 돌봄 권리의 실현을 저해하는 제도와 관행을 개선하고 돌봄 권리의 행사를 보장하여야 한다.

제36조(돌봄자의 성별 편중 완화) 국가와 지방자치단체는 돌봄자가 여성에 편중된 역사적·구조적 불평등을 완화하고, 성별마다 평등하게 돌봄을 분담할 수 있도록 촉진하는 조치를 취하여야 한다.

제39조(돌봄자에 대한 차별 해소) ① 사업주는 돌봄자가 돌봄 이행으로 인하여 채용·임금·근속·평가 등 직업활동의 전 영역에서 차별 및 불이익 대우를 받지 아니하도록 하여야 한다.

3. 돌봄자에 대한 지원

가. 제정안의 내용

□ 제정안은 국가와 지방자치단체로 하여금 돌봄자의 돌봄시간을 단축할 수 있도록 지역별 특성에 맞는 공적 돌봄을 확충하고(안 제9조), 보편적 돌봄 분담 촉진을 위하여 장시간 근로를 줄이고 여성의 경제활동 참여를 증진하며(안 제10조), 돌봄이 필요한 돌봄자의 돌봄 부담의 면제 또는 경감을 위해 필요한 조치를 취하도록 하는 한편(안 제11조 및 제12조),

주된 돌봄자의 휴식을 위한 대체 돌봄 지원(안 제14조), 국민연금 및 산업재해보상보험 등 사회보험 가입 보장(안 제15조), 돌봄자 자조모임의 조직과 운영 지원(안 제16조), 돌봄 정보 제공(안 제17조), 직업훈련 지원(안 제18조) 등을 규정하고,

18세 미만의 아동의 돌봄 부담을 면제하고, 아동과 그 가족등이 충분한 돌봄을 받을 수 있도록 공적 돌봄을 제공하며(안 제20조), 돌봄 청소년·청년이 돌봄 부담으로 인하여 학업·교육훈련·자격 취득·승진 등에서 불이익을 받지 않도록 함(안 제21조).

제2장 돌봄자에 대한 지원

제9조(돌봄시간 단축 촉진) 국가와 지방자치단체는 돌봄자의 돌봄시간을 단축할 수 있도록 지역별 특성에 맞는 공적 돌봄을 확충하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제10조(보편적 돌봄 분담 촉진) 국가와 지방자치단체는 돌봄자 간에 성별에 따른 차별 없이 평등하게 돌봄 책임을 분담할 수 있도록 장시간 근로를 줄이고

여성의 경제활동 참여를 증진하며 돌봄 부담을 축진하는 교육을 실시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제11조(돌봄자에 대한 돌봄) 국가와 지방자치단체는 「의료·요양 등 지역 돌봄의 통합지원에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 통합지원 대상자에 대하여 통합지원의 필요 등을 조사할 경우 그 돌봄자에 대한 지원 필요도 함께 조사하여야 한다.

제12조(돌봄이 필요한 돌봄자 보호) 국가와 지방자치단체는 돌봄자 자신이 노인, 장애인 등 돌봄이 필요한 사람인 경우에는 돌봄 부담을 면제 또는 경감시키는데 필요한 조치를 취하여야 한다.

제13조(돌봄자에 대한 심리상담 등) 국가와 지방자치단체는 돌봄 부담으로 인하여 신체적·정신적 어려움이 있는 돌봄자에 대하여 심리상담 및 의료서비스 등 회복에 필요한 지원을 할 수 있다.

제14조(대체 돌봄 지원) ① 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자의 휴식을 위하여 다음 각 호를 포함하여 시간대·요일·기간·행위별로 세분화된 대체 돌봄을 제공하여야 한다.

1. 주간, 저녁 및 야간보호
2. 휴일, 주간 및 월간보호
3. 식사, 청소 등 가사지원
4. 외출 및 진료 동행

② 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자가 정기적으로 휴식을 취할 수 있도록 지속적이고 안정적인 대체 돌봄을 제공하여야 한다.

③ 국가와 지방자치단체는 제1항의 대체 돌봄이 무상으로 제공될 수 있도록 하여야 한다.

제15조(사회보험 보장) ① 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자에 대하여 국민연금 및 산업재해보상보험 등 사회보험 가입을 보장하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 주된 돌봄자의 돌봄 기간의 전부 또는 일부를 「국민연금법」에 따른 가입기간에 추가로 산입하고 이에 필요한 재원의 전부 또는 일부를 부담할 수 있다.

제16조(돌봄자의 자조모임 지원 등) 국가와 지방자치단체는 돌봄자 자조모임의 조직과 운영을 지원할 수 있다.

제17조(돌봄 정보 제공) 국가와 지방자치단체는 돌봄자에 대하여 돌봄에 필요한 정보 제공 등을 지원할 수 있다.

제18조(훈련 지원) 국가와 지방자치단체는 돌봄자가 직업활동을 병행하거나 이에 복귀할 수 있도록 직업훈련을 지원하여야 한다.

제19조(불이익 평가 금지) 사업주는 모집·채용·승진 등을 위한 평정에서 돌봄자의 돌봄에 소요된 기간 또는 향후의 돌봄 부담을 돌봄자에 대한 불리한 평가 요소로 삼아서는 아니된다.

제20조(아동의 돌봄 부담 면제) ① 국가와 지방자치단체는 가족등을 돌보는 아동(18세 미만인 사람을 말한다. 이하 같다)이 더 이상 돌봄 부담을 지지 않고 스스로에게 필요한 돌봄을 받을 수 있도록 그 가족등과 아동에게 각각 충분한 공적 돌봄을 제공하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 제1항의 아동이 돌봄 부담으로 인하여 겪은 경제적·사회적·문화적 제약을 해소하는 데 필요한 지원을 하여야 한다.

제21조(돌봄 청소년·청년에 대한 지원) ① 국가와 지방자치단체는 돌봄 청소년·청년이 돌봄 부담으로 인하여 학업·교육훈련·자격취득·승진 등에서 불이익을 받지 않도록 하여야 한다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄 청소년·청년의 학업·교육훈련·자격취득을 위하여 필요한 지원을 할 수 있다.

③ 국가와 지방자치단체는 돌봄 청소년·청년을 진학 및 취업 등에 있어 지원 및 우대할 수 있다. 이 경우 지원 및 우대의 범위와 내용은 대통령령으로 정한다.

④ 「초·중등교육법」 제2조의 학교 및 「직업교육훈련 촉진법」 제2조제2호의 직업교육훈련기관은 돌봄 청소년·청년에 대한 평가에 있어서 돌봄 부담을 고려하는 평가체계를 수립하여야 한다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 사업주로 하여금 고용 여부 및 노동조건 결정에 있어서 돌봄 청소년·청년이 돌봄에서 습득한 기술과 경험 등을 평가에 반영하는 평가체계를 수립하도록 하고 이를 지원하여야 한다.

나. 검토의견

□ 제정안은 돌봄으로 인해 발생하는 시간적·경제적·신체적·정신적 부담을 개인의 책임에서 사회적 책임으로 전환하고, 돌봄자를 보호·지원하는 것을 국가와 지방자치단체의 중요한 책무로 명확히 하려는 취지로 보임.

□ 제정안은 돌봄자를 단순한 돌봄 제공자가 아닌 돌봄체계의 핵심 주체로 인식하고, 돌봄의 지속가능성을 확보하기 위하여 돌봄자의 삶의 질을 제도적으로 뒷받침하려는 취지로서,

공적 돌봄 확충을 통해 돌봄자의 돌봄시간을 단축하고 대체 돌봄 제공을 통해 주된 돌봄자의 휴식과 회복을 보장하려는 규정은 돌봄 부담을 구조적으로 완화하려는 것으로 보이고, 장시간 근로 관행을 개선하여 성별에 따른 돌봄 책임의 불균형을 해소하고 보편적인 돌봄 분담을 촉진하려는 접근은 돌봄권 보장을 노동·고용 환경의 개선과 연계함으로써 실효성을 제고하려는 것으로 보임.

아울러, 아동 및 돌봄 청소년·청년에 대하여 돌봄 부담을 완화하고 학업·진로·취업 과정에서의 불이익을 예방하려는 것은 돌봄이 필요한 시기의 아동·청소년·청년이 적절한 돌봄을 받을 수 있도록 하여, 과도한 돌봄 책임 부담으로 인한 교육 및 경력 형성의 제약을 최소화하려는 것으로서, 돌봄으로 인한 불평등이 세대 간에 고착되는 것을 방지하는 측면이 있을 것으로 보임.

□ 다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

□ 첫째, 돌봄자가 여성에 편중되어 있는 문제는 여성의 경제활동 참여 수준, 돌봄을 여성의 책임으로 인식하는 사회적·문화적 요인 등 복합적인 원인에 기인하는 것으로 볼 수 있으나, 장시간 근로 자체가 돌봄자 간 성별 차별로 직결된다고 단정하는 것은 한계가 있을 것으로 보임.

부부 중 어느 한쪽이 장시간 근로를 하는 경우 돌봄시간을 충분히 확보하지 못하게 되어 다른 일방이 상대적으로 더 많은 돌봄책임을 부담하게 될 수는 있으나, 이는 성별에 따른 차별이라기보다는 가구 내 노동 분담 구조와 근로 형태 등에 대한 선택의 결과로 이해될 여지가 있으므로,

장시간 근로 관행을 돌봄자 간 성별 차별의 직접적인 원인으로 전제하기보다는 전반적인 노동관계법과의 관계 속에서 신중하게 접근할 필요가 있을 것으로 보임.

□ 둘째, 대체 돌봄의 무상 제공과 관련하여 돌봄 인력의 공급 여건과 정부의 재정 부담 등을 종합적으로 고려할 필요가 있음.

제정안은 돌봄의 범위를 아동·노인·장애인·환자 등 타인의 도움이 필요한 사람에 대한 신체적·정신적 활동 지원, 가사 보조 등으로 폭넓게 규정하고 있어, 돌봄자 또는 주된 돌봄자에 해당하는 인원이 상당수에 이를 것으로 예상되는데,

이러한 상황에서 다수의 돌봄자에게 휴식을 위한 대체 돌봄을 제공하기 위해서는 충분한 돌봄 인력 확보가 전제되어야 하나, 현실적으로 인력 수급에 어려움이 예상되고, 특히 이를 무상으로

제공할 경우 상당한 규모의 재정 소요가 발생할 것으로 예상됨.

또한, 시간대·요일·기간·행위별로 세분화된 대체 돌봄 제공을 규정하면서도 그 구체적인 내용에 대해 하위 법령에 위임하는 규정을 두고 있지 않아, 규정에 대한 해석이 과도하게 확대되거나 축소될 수 있고 이로 인해 집행상 혼선이 발생할 여지가 있으므로, 지원 대상, 제공 범위 및 수준 등에 관하여 하위법령에서 구체적으로 정하도록 위임하는 방안을 검토할 필요가 있음.

- 셋째, 돌봄자의 돌봄 기간의 전부 또는 일부를 「국민연금법」에 따른 가입기간으로 추가 산입하도록 하는 것은 돌봄 기간의 인정 기준과 범위가 명확하지 않아 국민연금 가입자 간 형평성 문제를 초래할 가능성이 있음.

국민연금은 전 국민을 대상으로 소득이 있을 때 꾸준히 보험료를 납부하도록 하고 노후에 소득이 없을 때 국가에서 매월 연금을 지급함으로써 생계를 보장하고 국민생활을 향상하기 위하여 국가에서 시행하는 공적연금제도로써 보험료 납부를 전제로 하지만,

2명 이상의 자녀를 출산한 부모(출산 크레딧), 병역 의무를 수행한 자(군복무 크레딧), 구직급여를 받는 자(실업 크레딧) 등 일정한 사회적 필요가 인정되는 경우에 한하여 제한적으로 가입기간을 추가 산입하고 있음.

이에 비추어 볼 때, 제정안에서 규정하는 돌봄은 대상과 내용이 광범위하고, 돌봄 대상이 되는 가족등의 범위 역시 사회적 합의가 충분히 이루어졌다고 보기 어려운 측면이 있으므로, 돌봄기간을 국민연금 가입기간으로 산입하고자 할 경우에는 어떤 돌봄을 어떤

기준으로 어느 범위까지 인정할 것인지에 대하여 충분한 사회적 논의가 선행될 필요가 있을 것으로 보임.

- 넷째, 사업주로 하여금 돌봄 청소년·청년이 돌봄에서 습득한 기술과 경험 등을 평가에 반영하는 평가체계를 수립하도록 하는 것은 사업의 종류 및 직무의 성격 등에 따라 요구되는 기술과 경험의 상이함에도 불구하고 일률적으로 반영하도록 한다는 점에서 현실 적합성에 한계가 있을 것으로 보임.

돌봄을 통해 습득한 책임감, 문제해결 능력, 대인관계 역량 등이 일부 직무에서는 의미 있는 평가 요소로 고려될 수 있으나, 전문 기술·자격·경력 등이 핵심인 직무에서는 해당 경험을 평가에 반영하기 곤란하거나 형식적으로 운영될 가능성이 있으므로,

제도의 실효성과 수용성을 제고하기 위하여 돌봄 경험을 평가에 반영하는 것을 법률에서 직접 의무화하기보다는, 사업과 직무의 성격을 고려한 권고적 규정이나 가이드라인 형태로 유연하게 설계하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

- 한편, 제정안은 돌봄 청소년·청년을 39세 이하의 돌봄자로 정의하고 있는데, 이와 유사한 취지의 「가족돌봄 등 위기아동·청년 지원에 관한 법률」(2027.3.26.시행)은 가족돌봄 아동·청년의 연령기준을 34세 이하로 규정¹⁴⁾하고 있음.

14) 「가족돌봄 등 위기아동·청년 지원에 관한 법률」

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “위기아동·청년”이란 34세 이하의 사람으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 다만, 가목의 가족돌봄 아동·청년의 연령에 대하여는 「병역법」에 따른 병역의무를 이행하고 있거나 이행한 경우 그 병역의무를 이행한 기간을 가산한다.

가. 가족돌봄 아동·청년: 돌봄이 필요한 가족에게 간호·간병 및 일상생활 관리 또는 그 밖의 도움을 제공하고 있는 사람

두 법률은 모두 연령이 낮아 돌봄이 필요한 시기에 오히려 가족을 돌보게 됨으로써 학업·취업·사회참여 등의 기회를 제한받는 문제를 완화하려는 공통된 취지를 가지고 있는데, 연령 기준이 상이할 경우 현장에서 지원 대상 등에 대한 혼란이 발생할 가능성이 있음.

따라서, 관련 제도 간 정책 대상의 일관성 확보와 행정 집행의 명확성을 위하여 돌봄 청소년·청년의 연령 기준을 관련 법률 간 동일하게 조정하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

4. 돌봄휴직 등

가. 제정안의 내용

- 제정안은 모든 일하는 사람이 자신 또는 가족등의 임신·출산, 자녀 등 양육, 가족등의 질병 등으로 돌봄이 필요한 경우에 휴직·휴가 또는 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고(안 제22조), 돌봄휴직등에 따른 불리한 처우 등을 금지하는 한편(안 제26조부터 제32조까지), 고용인 없는 자영업자 또는 무급가족종사자가 가족 등을 돌보기 위하여 필요한 경우에 휴업하거나 영업시간 단축 등을 할 수 있도록 세제를 감면하거나 재정을 지원할 수 있도록 하고(안 제24조), 국가로 하여금 돌봄휴직 또는 돌봄휴업등을 한 사람에게 그 기간에 대하여 소득의 전부 또는 일부의 금액을 지급하도록 함(안 제25조).

제3장 돌봄휴직 등 및 제4장 보칙과 벌칙

제22조(모든 일하는 사람에 대한 돌봄휴직등 보장) ① 모든 일하는 사람은 자신 또는 가족등의 임신·출산, 자녀 등 양육, 가족등의 질병·사고·노령·장애 등으로 돌봄이 필요한 경우에 휴직·휴가 또는 근로시간 단축(이하 “돌봄휴직등”이라 한다)을 사용할 수 있다.

② 제1항에 따른 돌봄휴직등의 요건·기간·근로조건 등은 근로자의 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가에 대하여는 「근로기준법」 제74조, 배우자 출산휴가에 대하여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2, 난임치료휴가에 대하여는 같은 법 제18조의3, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 대하여는 같은 법 제19조부터 제19조의4까지, 가족돌봄휴직 및 근로시간 단축에 대하여는 같은 법 제22조의2부터 제22조의4까지에서 정한 바에 따른다.

③ 그 밖에 제1항에 따른 돌봄휴직등의 요건·기간·근로조건 등은 돌봄이 필요한 사유 등에 따라 대통령령으로 정한다.

제23조(돌봄휴직등의 동등한 사용 보장) 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 사람이 「근로기준법」 제2조제1호의 근로자와 동등하게 돌봄휴직등을 사용할 수 있도록 하여야 한다.

1. 「근로기준법」 제11조제1항 단서 및 같은 조 제2항에 따라 「근로기준법」의 전부 또는 일부가 적용되지 아니하는 근로자
2. 고용계약 외 다른 계약의 형식으로 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 노무제공자(온라인 플랫폼의 중개 또는 알선을 통하여 노무를 제공하는 자를 포함한다)
3. 「예술인 복지법」 제4조의4에 따른 문화예술용역 관련 계약을 체결한 예술인
4. 일정한 기업이나 조직에 소속되지 않은 자로서 사용자에게 인적 용역을 제공하고 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 프리랜서
5. 직업교육훈련·연수·수습·현장실습수업 등의 명목으로 대가를 지급받고 노무를 제공하는 자

제24조(돌봄휴업등의 지원) ① 국가와 지방자치단체는 다음 각 호의 사람이 그 가족등을 돌보기 위하여 필요한 경우 휴업하거나 영업시간 단축(이하 “돌봄휴업등”이라 한다)을 할 수 있도록 세제를 감면하거나 재정을 지원할 수 있다.

1. 고용인 없는 자영업자
2. 무급가족종사자(배우자 또는 4촌 이내의 친족의 사업을 위하여 대가를 받지 않고 노무를 제공하는 자로서 대통령령으로 정하는 바에 따라 등록한 자를 말한다)

② 제1항에 따른 지원 방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(돌봄휴직급여) ① 국가는 돌봄휴직등 또는 돌봄휴업등을 한 사람(이하 “돌봄휴직자등”이라 한다)에게 그 돌봄휴직등 또는 돌봄휴업등의 기간에 대하여 소득의 전부 또는 일부의 금액(이하 “돌봄휴직급여”라 한다)을 지급한다.

② 돌봄휴직급여 가운데 고용보험 피보험자의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축급여에 대하여는 「고용보험법」 제70조·제71조·제73조·제73조의2·제74조, 출산전후휴가급여에 대하여는 「고용보험법」 제75조·제77조·제77조의4·제77조의9의 규정에 따르고, 그 밖의 돌봄휴직급여액은 「고용보험법」 제70조제4항에 따른 육아휴직 급여액을 기준으로 하되, 돌봄휴직자등의 소득수준 및 휴직기간 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

③ 돌봄휴직급여를 지급하기 위하여 필요한 비용은 국가재정이나 「사회보장기본법」에 따른 사회보험에서 부담할 수 있다.

제26조(돌봄휴직기간 중의 해고 금지 및 업무 복귀) ① 사업주는 돌봄휴직등을 사용하는 자(이하 “돌봄휴직자”라 한다)에 대하여 돌봄휴직등의 기간에는 해

고하거나 계약을 해지하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 돌봄휴직자는 돌봄휴직등의 종료 후 종전과 동일한 업무 및 직위에 복귀한 것으로 본다. 다만, 동일한 업무가 없는 경우에는 돌봄휴직자의 동의가 있으면 동등한 수준의 임금을 지급하는 업무에 복귀한 것으로 본다.

③ 제23조제2호부터 제5호까지의 노무제공자 등의 계약은 돌봄휴직등의 종료 후 종전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 대가를 지급하는 내용으로 지속되는 것으로 본다.

제27조(기간제근로자 등의 돌봄휴직등의 기간) ① 기간제근로자 또는 파견근로자의 돌봄휴직등의 기간은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외한다.

② 제23조제2호부터 제5호까지의 노무제공자 등의 돌봄휴직등의 기간은 노무제공계약기간에서 제외한다.

제28조(돌봄휴직등을 한 사내하청 근로자등의 고용보장 등) ① 사업장 내 수급사업자(「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제2조제3항에 따른 수급사업자를 말한다. 이하 같다)의 근로자 및 노무제공자 등(이하 “사내하청 근로자등”이라 한다)의 돌봄휴직등의 기간 중에 수급사업자가 변경된 경우 사업주는 변경된 수급사업자가 해당 사내하청 근로자등과 노무제공 관계를 지속하도록 하여야 한다.

② 사업주가 사내하청 근로자등의 돌봄휴직등의 기간이 종료될 때까지 제1항의 사항을 이행하지 아니하는 경우에는 해당 사내하청 근로자등을 직접 고용한 것으로 본다.

제29조(근속 인정과 평가) ① 돌봄휴직등의 기간은 근속기간에 포함한다.

② 돌봄휴직등의 기간에 대한 근무평정은 돌봄휴직등을 사용하기 전의 근무평정으로 한다.

③ 사업주는 돌봄휴직자가 복귀 후 직업능력을 향상시킬 수 있도록 지원하여야 한다.

④ 국가와 지방자치단체는 사업주로 하여금 돌봄휴직자가 돌봄휴직등으로 습득한 기술과 경험 등을 업무평가에 반영하는 평가체계를 수립하도록 지원하여야 한다.

제30조(사업주에 대한 지원) ① 국가와 지방자치단체는 돌봄휴직자의 사업주에게 고용 또는 계약을 유지하는 데에 드는 비용의 일부를 지원할 수 있다.

② 국가와 지방자치단체는 돌봄휴직자를 지원하기 위한 조치를 시행하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.

제31조(돌봄자의 시간·장소 등의 선택권 보장) 돌봄자는 돌봄에 필요한 경우 노무제공의 시간·장소 등의 변경을 선택할 수 있다. 다만, 이를 수용하면 사업을 계속할 수 없는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우에는 그러하지 아니하다.

제32조(불리한 처우 금지) 사업주는 돌봄자에 대하여 돌봄휴직등의 사용 또는 제31조에 따른 시간·장소 등의 선택권 행사를 이유로 해고·계약해지 또는 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제4장 보칙과 벌칙

제33조(권한의 위임) 이 법에 따른 보건복지부장관 또는 시·도지사의 권한은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 일부를 시·도지사 또는 시장·군수·구청장(자치구의 구청장에 한한다)에게 위임할 수 있다.

제34조(벌칙) 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제26조제1항을 위반하여 같은 항 단서의 사유가 없는데도 돌봄휴직등의 기간 동안 돌봄휴직자를 해고하거나 계약을 해지한 경우
2. 제32조를 위반하여 돌봄자에 대하여 돌봄휴직등의 사용 또는 시간·장소 등의 선택권 행사를 이유로 해고·계약해지 또는 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

제35조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제34조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

나. 검토의견

- 제정안은 「근로기준법」 제2조제1호¹⁵⁾의 근로자뿐만 아니라 플랫폼 노동자, 예술인, 프리랜서, 실습생 등 다양한 노무제공자를 포함하여 모든 일하는 사람에 대하여 돌봄휴직·휴가·근로시간 단축 등을 사용할 수 있도록 하고, 고용인 없는 자영업자와 무급가족종사자 등에 대해서는 돌봄휴업등을 할 수 있도록 세제감면 및 재정 지원을 규정하고 있으며,

돌봄휴직등의 사용 기간 중 해고·계약해지를 금지하고, 휴직 종료 후에는 원래의 업무 또는 동등한 수준의 직무로의 복귀를 보장하며, 해당 기간을 근속기간에 포함되도록 하고 있음.

- 이는 노동형태의 다변화 등으로 인해 돌봄권 보장에서 배제되었던 사각지대를 제도적으로 해소하고, 돌봄휴직등이 경력 단절이나 고용불안으로 이어지지 않도록 하기 위한 실질적인 보호 장치를 마련함으로써 돌봄과 경제활동의 병행을 가능하게 하는 제도적 기반을 강화하는 측면이 있는 것으로 보임.

- 다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려할 필요가 있음.

- 첫째, 돌봄휴직등을 모든 일하는 사람의 권리로 폭넓게 보장하는 것은 돌봄권 보장을 위하여 정책적으로 필요한 측면은 있으나, 제도의 적용 범위와 사업주의 부담 측면에서 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

15) 「근로기준법」

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

제정안은 돌봄휴직등의 적용 대상을 근로자뿐만 아니라 플랫폼 노동자, 예술인, 프리랜서, 실습생 등 다양한 형태의 종사자를 포괄하고 있는데, 이러한 광범위한 적용은 개별 사업장의 인력 규모, 대체인력의 확보 가능성, 업무의 연속성 등을 충분히 고려하지 못할 경우에 소규모 사업장이나 영세 자영업자에게 과도한 운영 부담으로 작용할 우려가 있을 것으로 보임.

특히, 플랫폼 노동자나 프리랜서의 경우 계약의 성격상 휴직·휴업의 개념이 명확하지 않다는 점에서 근로자와 동일한 수준의 권리 보장을 전제하는 것은 민간의 계약 자유의 원칙 등의 측면에서 논란이 발생할 수 있을 것으로 보임.

- 둘째, 돌봄휴직등 또는 돌봄휴업등을 한 사람에게 그 기간에 대한 소득의 전부 또는 일부를 돌봄휴직급여로 지급하도록 하는 것은 제도의 실효성을 높이는 측면은 있으나, 상당한 재정 소요가 예상된다는 점에서 재정건전성 및 지속가능성 측면에서 우려가 제기될 수 있음.

제정안은 고용보험 피보험자의 경우 현행 제도를 준용하도록 하면서, 그 외의 돌봄휴직자등에 대해서는 육아휴직급여액을 기준으로 대통령령에서 정하도록 하고 있는데, 돌봄의 개념이 아동·노인·장애인·환자 등으로 폭넓게 정의되어 있는 상황에서 돌봄휴직급여가 광범위하게 지급될 경우 상당한 재정 소요가 예상되고, 이를 국가 재정이나 사회보험에서 분담하도록 하는 것은 국가의 재정건전성 및 사회보험 체계 전반의 부담으로 이어질 가능성이 있음.

또한, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2¹⁶⁾에 따른 가족돌봄휴직이 무급으로 운영되고 있는 점을 고려할 때, 이를 유급으로 전환할 경우 돌봄휴직등의 사용이 제도 본래의 취지를 넘어 장기간 또는 반복적으로 활용될 우려가 있으므로, 급여의 수준과 지급 요건, 남용 방지를 위한 명확한 기준 마련이 필요할 것으로 보임.

- 셋째, 돌봄자의 노무제공 시간 및 장소에 대한 선택권을 폭넓게 보장하는 것은 일과 가정, 돌봄과 노동의 양립을 지원하는 측면에서 의미가 있으나, 사업 운영의 자율성과 효율성을 저해할 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

또한, 돌봄자에는 플랫폼 노동자나 프리랜서까지 포함되는 것으로 볼 수 있는데, 계약 체결 당시 합의된 업무 방식과 조건 등을 사실상 일방적으로 변경할 수 있도록 하는 결과로 이어질 수 있다는 점에서 노사관계에서의 분쟁이 발생할 우려가 있음.

문 의 처

02)6788-5497

16) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

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.