



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈사업주에 육아휴직 현황 등 공시 의무 부과〉

■ 김위상의원 대표발의(의안번호 제2206642호)

■ 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2209601호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 개요	1
1. 김위상의원 대표발의(의안번호 제2206642호)	1
2. 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2209601호)	3
II . 검토의견	5
1. 사업주에 육아휴직 현황 등 공시 의무 부과	5

I. 개요

1. 김위상의원 대표발의(의안번호 제2206642호)

가. 제안경위

2024년 12월 18일 김위상의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 12월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

최근 저출산고령사회위원회는 국내거대소에 상장한 기업으로 하여금 내년부터 직원의 육아휴직 사용률을 의무적으로 공개하도록 하는 ‘기업별 육아휴직 사용률 공시 제도’ 시행을 발표함. 이미 공공기관은 공공기관 경영정보공개시스템(ALIO)을 통해 기관별, 성별에 따른 육아휴직 사용자 수를 공시하고 있는데 이를 민간으로 확대하는 것임.

일본은 2023년부터 근로자 1,000명 이상 기업은 육아휴직 사용률을 의무적으로 공개하도록 하고 있고, 2025년 4월부터는 공시 대상을 근로자 300명 이상 기업으로 확대하면서 근로자 100명 이상 기업은 육아휴직 사용률 목표치를 설정해 공개하도록 준비하고 있음.

이에 우리나라도 사업장에서 상시 사용하는 근로자가 300명 이상인 사업주로 하여금 매년 육아휴직 관련 통계를 공시하도록 법률에 규정

함으로써 민간기업에서 육아휴직을 장려하려는 것임(안 제22조의6 및 제39조제3항제8호의2 신설).

2. 백혜련의원 대표발의(의안번호 제2209601호)

가. 제안경위

2025년 4월 7일 백혜련의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 직종별 여성근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용기준에 미달하는 사업주에 대하여 차별적 고용 관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획과 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황을 제출하도록 하고, 적극적 고용개선조치 시행에 대한 평가와 명단 공표를 할 수 있도록 하고 있음.

그런데 이러한 적극적 고용개선조치가 남녀 근로자 고용 및 임금 현황에 한정되어 있어 모성보호 및 일·가정 양립 지원에 한계가 있다는 지적이 있음.

이에 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용 비율, 성별 육아휴직 사용 근

로자의 5년 이상 근속 비율을 공시하도록 하려는 것임(안 제22조의6
신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 사업주에 육아휴직 현황 등 공시 의무 부과

가. 개정안의 주요내용

개정안은 일정 규모 이상(김위상의원안: 상시근로자 300명 이상, 백혜련의원안: 상시근로자 100명 이상) 사업의 사업주에게 근로자의 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도 사용 현황을 공시하도록 하고, 이를 위반할 경우 과태료를 부과하려는 것임(안 제22조의6 및 제39조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	김위상의원안	백혜련의원안
<신설>	제22조의6(근로자 육아휴직 현황 공시) ① 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 매년 근로자의 육아휴직 현황을 공시하여야 한다.	제22조의6(모성보호 및 일·가정 양립 지원 현황 공시) ① 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용비율, 성별 육아휴직

		<u>사용 근로자의 5년 이상 근속 비율을 공시하여야 한다.</u>
	<u>② 제1항에 따른 육아휴직 현황 공시의 내용과 기준, 방법·절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>	<u>② 제1항에 따른 공시의 내용, 절차 및 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
제39조(과태료) ①·② (생략)	제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)	제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)
③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	③ ----- ----- ----- ----- -----.	
1. ~ 8. (생략)	1. ~ 8. (현행과 같음)	
<u><신설></u>	<u>8의2. 제22조의6제1항을 위반하여 근로자의 육아휴직 현황을 공시하지 아니한 경우</u>	
9. (생략)	9. (현행과 같음)	
④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이	④·⑤ (현행과 같음)	④ ----- ----- -----

으로 공개하도록 하고 있는데, 제도 시행 이후 남성 근로자들의 육아 휴직 사용률이 30.1%로, 2년 전('21년: 14%) 대비 두 배 가까이 증가한 것으로 나타남. 이에 일본 정부는 2025년 4월부터는 공시 대상을 근로자 300명 이상 기업으로 확대할 계획임.²⁾

현재 우리나라는 공공기관은 알리오(중앙), 클린아이(지방)을 통해 남녀 육아휴직 사용률 등을 공개 중이며, 2025년부터는 저출생 대책의 일환으로 상장기업에 대해서도 개정된 「기업공시 서식」을 통해 남녀 육아휴직 사용률 등의 공개를 의무화하고 있음.³⁾ 그러나 상장기업이 아닌 기업의 경우에는 육아휴직 사용 현황 공개 등과 관련한 규정이 없는 실정임.

이에 김위상의원안은 일본의 사례와 유사하게 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주에게 매년 근로자의 육아휴직 현황을 공시하도록 의무를 부여하려는 것이고, 백혜련의원안은 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주에게 현행법에서 정하고 있는 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용 비율 및 성별 육아휴직 사용 근로자의 5년 이상 근속 비율을 공시하도록 하려는 것으로,

이를 통해 기업이 일·가정 양립 지원제도의 사용을 장려하도록 하

2) 조선비즈, [정책 인사이트]‘기업별 육아휴직 사용률 공시’ 내년 시행...먼저 도입한 日봤더니, 2024.11.02.

3) 12월 결산법인의 경우 '25년 3월부터 DART(금융감독원 전자공시시스템)에 게시하는 사업보고서에 남녀 직원 육아휴직 사용률 공개(“저출산·고령사회위원회, 제5차 인구비상대책회의 개최”, 저고위 보도자료 2024.10.30.)

려는 취지로 보임.

기업의 육아휴직 등 일·가정 양립 지원제도의 사용현황 공시는 구직자에게는 구직활동에 참고할 수 있는 근무여건에 대한 정보가 될 수 있고, 기업에게는 자발적으로 일·가정 양립 지원제도 사용 문화를 조성하게 하는 유인이 된다는 점에서 입법의 의의가 있어 보임.

한편, 개정안은 제도의 이행력 확보를 위해 사업주가 근로자의 육아휴직 현황을 공시하지 아니한 경우에 대하여 김위상위원안은 500만원 이하의 과태료, 백혜련의원안은 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음(안 제39조제3항).

과태료는 위반행위의 가벌성의 정도에 비추어 적절하여야 하고, 해당법률이나 다른 법률에서 동일하거나 유사한 의무위반행위에 대한 처벌이 어느 정도인가를 충분히 고려하여 균형이 이루어지도록 하여야 함.

이에 현행법의 과태료 조항을 살펴보면, 대체로 사업주가 적절한 조치 의무를 하지 아니하여 근로자의 이익을 침해한 경우에는 500만원 이하의 과태료를, 단순한 의무태만의 경우는 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는바, 이를 고려하여 공시의무 위반이 침해하는 보호법익의 중대성등에 상응하는 과태료가 부과될 수 있도록 규정해야 할 것으로 보임.

아울러, 개정안에 따른 사업주의 공시의무는 매년 해당 사업장 소속

근로자가 육아휴직 등을 사용한 현황을 정확하게 알릴 수 있도록 하려는 것이므로, 이런 공시의무를 위반하는 경우로는 ‘공시 자체를 하지 않는 경우’ 외에도 ‘허위의 내용으로 공시하거나 중요한 정보를 누락하고 일부만 공시하는 경우’ 등이 있을 수 있는바, 나머지 위반유형에 대해서도 함께 과태료를 부과하도록 하는 것이 제재의 균형성을 위해 적절할 것으로 보임.

* 참고 입법례

○ 「항공안전법」

제133조의2(안전투자의 공시) ① 「항공사업법」 제2조제35호에 따른 항공교통사업자는 항공안전의 증진을 위하여 국토교통부장관이 항공안전과 직·간접적으로 관련이 있다고 인정한 지출 또는 투자(이하 “안전투자”라 한다) 세부내역을 매년 공시하여야 한다.

제166조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

15. 제133조의2제1항에 따른 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자

○ 「하도급거래 공정화에 관한 법률」

제13조의3(하도급대금의 결제조건 등에 관한 공시) ① 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항 전단에 따라 지정된 공시대상기업집단에 속하는 원사업자는 하도급대금 지급수단, 지급금액, 지급기간(원사업자가 목적물등을 수령한 날부터 수급사업자에게 하도급대금을 지급한 날까지의 기간을 말한다) 및 하도급대금과 관련하여 수급사업자로부터 제기되는 분쟁 등을 처리하기 위하여 원사업자가 자신의 회사에 설치하는 하도급대금 분쟁조정기구 등에 관한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항을 공시하여야 한다.

제30조의2(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 사업자 또는 사업자단체의 경우 1억원 이하, 사업자 또는 사업자단체의 임원, 종업원과 그 밖의 이해관계인의 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조의3에 따른 공시를 하지 아니하거나 주요 내용을 누락 또는 거짓으로 공시한 자

고용노동부는 개정안의 입법취지에는 공감하나, 공시 대상과 항목에 대해서는 사회적 공감대 형성이 중요한 만큼 전문가 논의, 경영계 의견수렴 등 충분한 논의를 통해 결정할 필요가 있고,⁴⁾ 최근 육아휴직

제도 확대⁵⁾ 등으로 기업 부담이 늘어난 상황을 고려하여, 공시 대상 기업의 범위를 근로자 수가 많은 기업부터 단계적으로 접근하는 것이 바람직하다는 의견을 제시함.

문 의 처
02) 6788-5539

-
- 4) 육아휴직 사용 후 5년간 근속비율의 경우, 근로자의 선택에 따른 이직은 사업주 책임 없는사유임에도 근속 비율을 낮추는 주요 사유가 되는 등 육아휴직에 따른 경력단절을 정확히 반영하지 못하는 점 등 고려 필요
- 5) 육아휴직 기간 확대(1년→1.5년) 및 탄력적 사용, 육아기 단축 기간(최대 2년→최대 3년)·자녀연령·급여지원 확대 및 최소 사용기간 축소, 시간단위 휴가 활성화, 시차출퇴근·선택근무 등 유연근무 활성화 등