



제418회국회(임시회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령 상향 등 >

- 김선교의원 대표발의(의안번호 제2200755호)
- 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200883호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
1. 김선교의원 대표발의(의안번호 제2200755호)	1
2. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200883호)	3
II. 검토의견	5
1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령 확대	5
2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간 확대	11
3. 육아휴직 분할 사용 횟수 확대 등	16
4. 근로자의 육아지원을 위한 조치의 대상 자녀 연령 확대	18
5. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시	20

I. 개요

1. 김선교의원 대표발의(의안번호 제2200755호)

가. 제안경위

2024년 6월 20일 김선교의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 21일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 1년 이내의 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 하고 있으며, 육아휴직은 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나 육아휴직과 육아기 근로시간 단축기간은 부모의 돌봄이 필요한 기간에 비하여 그 사용기간이 짧고 사용기간의 분할이 제한적이어서 실질적인 돌봄수요에 미치지 못한다는 의견이 제시되고 있음.

이에 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있는 대상 자녀의 연령을 만 12세(또는 초등학교 6학년)로 확대하고 그 기간을 각각 2년 이내로 연장하며, 육아기 근로시간 단축의 유연한 사용을 위해

최소 사용기간을 1개월 이상으로 축소하며, 육아휴직을 3회 이내에서 분할 사용할 수 있도록 함으로써 근로자의 자녀 양육환경을 개선하고자 함(안 제19조제1항, 제19조의2제1항, 제19조의4제1항 및 제2항, 제19조의5제1항).

2. 한정애의원 대표발의(의안번호 제2200883호)

가. 제안경위

2024년 6월 24일 한정애의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 25일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 자녀당 1년간의 육아휴직과 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 하고 있음.

그런데 육아휴직의 대상이 되는 자녀의 연령 및 학령이 부모의 돌봄이 필요한 기간에 비하여 제한적이고, 그 기간도 짧아 실질적인 자녀 양육에 어려움이 발생하고 있다는 의견이 있음.

이에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 대상 자녀 연령을 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하, 장애나 질병이 있는 경우에는 만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하까지 확대하고, 육아휴직 사용 기간을 자녀 1명당 1년 6개월 이내로 정함으로써 제도의 실효성을 높이

고 일·가정 양립에 기여하고자 함(안 제19조제1항 및 제19조의2제1항).

II. 검토의견

1. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령 확대

가. 개정안의 요지

두 개정안은 공통적으로 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 ‘현행 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 확대하고 있으며, 한정애의원안은 장애 또는 질병이 있는 자녀의 경우 대상 연령을 ‘만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하’로 더욱 확대하고 있음.(안 제19조 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	김선교의원안	한정애의원안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성 을 보호하거나 근로 자가 만 8세 이하 또 는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이 하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한 다)을 신청하는 경우 에 이를 허용하여야	제19조(육아휴직) ① - ----- ----- ----- -----12세----- -----6학년----- ----- ----- ----- ----- ----- -----	제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사 유로 휴직(이하 “육 아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이 를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그 러하지 아니하다. 1. 임신 중인 여성 근로자가 모성을

<u>한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u> ② (생략)	-. ----- ----- -----. ② (생략)	<u>보호하기 위하여 필요한 경우</u> 2. <u>근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 필요한 경우</u> 3. <u>근로자가 장애(「장애인복지법」 제2조제2항에 따른 신체적·정신적 장애를 말한다) 또는 질병(「의료법」 제3조에 따른 의료기관의 장이 6개월 이상의 치료나 요양이 필요하다고 인정하는 경우로 한정한다)이 있는 만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요한 경우</u> ② (생략)
--	--	--

②・③ (생략)	②・③ (현행과 같음)	②~⑦ (현행과 같음)
④ (생략)	④ (생략)	
⑤ ~ ⑦ (생략)	⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)	

나. 검토의견

현행법 제19조 및 제19조의2에 따르면, 근로자가 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청하기 위해서는 자녀가 ‘만 8세 미만이거나 초등학교 2학년 이하’이어야 함.

그런데 맞벌이 가구 비율이 50%에 육박하는 상황¹⁾에서 자녀의 학교 시간과 부모의 퇴근 시간 사이의 돌봄 공백이 심각한 문제로 대두되고, 특히 초등학생의 경우 부모의 세심한 주의와 도움이 필요함에도, 사회의 돌봄 지원제도가 부족하여 많은 여성 근로자들이 퇴사를 고민하고 있는 실정임.²⁾

이에 두 개정안은 공통적으로 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령을 현행 ‘만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하’에서 ‘만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하’로 상향하고 있으며, 한정

1)

[표] 2015~2021년 맞벌이가구 비율

(단위: %)

연도	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
비율	44.1	45.5	44.6	46.3	46.0	45.4	46.3

※ 자료: 통계청

2) 구인구직 매칭플랫폼 ‘사람인’이 자녀가 있는 직장인 493명을 대상으로 ‘육아 때문에 퇴사를 고민한 경험이 있는지’에 대해 조사한 결과, 55.2%가 ‘있다’고 응답함.

의원안은 장애 또는 질병이 있는 자녀의 경우 대상 연령을 ‘만 16세 이하 또는 고등학교 1학년 이하’로 더욱 확대하려는 것으로, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 기회를 더 넓게 보장함으로써 근로자의 일·가정 양립에 이바지할 수 있다는 점에서 취지는 바람직하다고 보임.

다만, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 대상 자녀의 연령이 상향되면, 사업주가 근로자의 휴직 및 근로시간 단축 사용 시기에 대한 예측이 어려워져 인력 운용상 어려움³⁾을 겪을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있고, 현재도 19세 미만 자녀의 질병을 이유로 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축 (최대 3년, 단축 후 근로시간 주 15~30시간) 및 가족돌봄휴직(연 90일) 사용이 가능하다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 육아휴직의 경우는 사용이 아이 영아기에 집중되는 경향이 있고,⁴⁾ 육아휴직 사용 가능 자녀 연령의 확대는 사업주의 인력 운영상 부담에 따른 육아기 여성 고용 기피 등의 부작용을 초래할 수 있으므로 자녀 연령 확대에 대해 신중한 검토가 필요하다는 입장이나, 육아기 근로시간 단축은 육아휴직과 달리 전 연령대(특히 초등학교 입학기)에서 활용되고 있으므로 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 범위를 넓히기 위해 자녀 연령을 확대할 필요가 있다는 입장임.

또한 장애를 가진 가족에 대한 돌봄은 지속성이 요구되는바, 가족구

3) 계속근로기간 6개월 미만인 근로자 외에 육아휴직 신청을 거부할 수 없고, 미허용시 500만원 이하의 벌금이 부과됨

4) 육아휴직급여 수급자 중 남성의 39%, 여성의 77.9%가 자녀 1세미만에 사용

성원의 장애인 자녀에 대한 돌봄 부담을 덜어주는 방향으로 장애인활동 지원제도⁵⁾를 발전시키는 것이 보다 근본적인 지원 방안이 될 것이라는 입장임.

5) 현재 「장애인활동 지원에 관한 법률」등에 근거하여 정부 차원에서 장애인 생활을 지원하는 제도가 이미 운영되고 있음.

* 활동지원급여(제16조): ① 활동보조(활동지원사가 가정방문, 신체활동·가사활동·이동보조 등 지원)② 방문목욕(목욕설비를 갖춘 장비를 이용하여 가정 등 방문, 목욕 제공)③ 방문간호(간호사 등이 가정방문, 간호·진료보조·요양 상담·구강위생 등 제공) 등

2. 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간 확대

가. 개정안의 요지

김선교의원안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 각각 현행 1년 이내에서 2년 이내로 확대하려는 것이고, 한정애의원안은 육아휴직 기간을 현행 1년에서 1년 6개월로 확대하려는 것임(안 제19조제2항 및 제19조의2제4항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	김선교의원안	한정애의원안
제19조(육아휴직) ① (생략)	제19조(육아휴직) ① (생략)	제19조(육아휴직) ① (생략)
② 육아휴직의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다.	② ----- -- <u>2년</u> -----.	② ----- <u>자녀 1명에 대하여 1년 6개월</u> ----- -.
③ ~ ⑥ (생략)	③ ~ ⑥ (현행과 같음)	③ ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① (생략)	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① (생략)	제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① (생략)
②·③ (생략)	②·③ (현행과 같음)	② ~ ⑦ (현행과 같음)
④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 <u>1년</u> 이내로 한다. 다만, 제19조제1항에 따라	④ ----- ----- <u>2년</u> ----- -----.	

육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 제 19조제2항에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간을 가산한 기간 이내로 한다. ⑤ ~ ⑦ (생략)	----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ·. ⑤ ~ ⑦ (현행과 같음)	
---	--	--

나. 검토의견

현행법 제19조 및 제19조의2에 따르면, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간은 각각 1년 이내이고, 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간은 그 기간만큼 가산하여 육아기 근로시간 단축에 사용할 수 있음.⁶⁾

그런데 현행 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간이 부모가 아이를 돌봐야 하는 기간에 비해 짧다는 의견이 제기되고 있는 바,⁷⁾ 이에 김선교의원안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간을 각각 현행 1년 이내에서 2년 이내로 확대하려는 것이고, 한정애의원안은 육아휴직 기간을 1년 6개월로 확대하려는 것임. 이는 근로자의 일·가

6) 제19조(육아휴직) ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

제19조의2(육아기 근로시간 단축) 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.

7) 고용노동부가 발표한 모성보호제도 활용 관련 실태조사(2022)에 따르면, 육아휴직제도 개선사항으로 ‘육아휴직 기간 연장’이 전체의 9.8%를 차지하고, 육아기 근로시간 단축제도 개선사항으로 ‘육아기 근로시간 단축 기간 연장’이 전체의 14.1%를 차지함.

[표] 육아휴직제도 개선사항(1순위)

(단위: %)

전체	육아휴직 급여 인상	육아휴직 기간 중 업무를 대신한 동료에 대한 보상 지원	육아휴직 미허용 등 불이익 시 처벌 강화	사후 지급금 폐지	육아휴직 기간 연장	육아휴직 대상 자녀 연령 확대	육아휴직 신청절차 간소화	육아휴직 분할사용 횟수 확대
100	28.9	17.0	15.6	11.0	<u>9.8</u>	8.5	5.8	3.2

[표] 육아기 근로시간 단축제도 개선사항(1순위)

(단위: %)

전체	육아기 근로시간 단축 급여 인상	단축 기간 중 업무를 대신한 동료에 대한 보상 지원	미허용 등 불이익 시 처벌 강화	육아기 근로시간 단축 기간 연장	육아기 근로시간 단축 대상 자녀 연령 확대	육아기 근로시간 단축제도 홍보 강화	육아기 근로시간 단축 최소 기간 단축
100	25.3	19.6	17.0	<u>14.1</u>	12.1	6.0	5.5

정 양립을 지원하고, 부모의 양육권을 보호하는 데 기여할 수 있다는 점에서 입법에 의의가 있어보임.

특히, 육아기 근로시간 단축 기간의 확대는 근로자가 육아와 함께 근로를 계속 제공할 수 있는 환경 조성을 지원하므로 일·가정 양립과 여성의 경력단절 예방에 효과적일 것으로 판단됨.

다만, 육아휴직의 경우 사용기간이 길수록 직장 복귀율이 낮아진다는 점을 감안할 필요가 있고(다음 [표] 참고), 육아휴직 기간 확대가 오히려 여성의 경력단절을 심화할 우려가 있다는 지적이 있음을 고려할 필요가 있음.⁸⁾

< 육아휴직 사용기간별 직장 복귀율 >

(단위: %)

구 분	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년
전 체	71.1	70.0	71.7	72.0	71.7	72.4	71.8
3개월 미만	86.2	83.1	83.7	80.5	78.4	74.1	77.2
3개월 이상~6개월 미만	82.4	82.0	82.6	81.0	80.0	76.1	77.8
6개월 이상~1년 미만	71.4	71.3	72.1	72.2	74.9	73.8	67.1
1년 이상	65.1	64.5	60.6	61.7	71.2	67.7	49.4

주 : 1) 육아휴직 종료일자 기준

2) 복귀율은 육아휴직 종료 후 1주일 이내 동일 직장에 복귀한 비중임(복귀율=복귀자/육아휴직자×100)

자료 : 한국고용정보원, 모성보호-상실자DB 연계

8) Aisenbrey, S., Evertsson, M., & Grunow, D. (2009). Is There a Career Penalty for Mothers' Time Out? A Comparison of Germany, Sweden and the United States. *Social Forces*, 88(2), 573-605.

김진옥. (2008). 여성근로자의 육아휴직과 근로지속성에 관한 실증연구. *사회복지정책*, 33, 239-260.

아울러, 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축의 기간이 확대되면, 사업주에게는 장기간의 인력 공백과 대체인력 채용 등 인력운영 및 비용상 부담이 지나치게 가중될 수 있고,⁹⁾ 이로 인한 여성 채용의 기피 등 부작용을 초래할 수 있음을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 육아휴직 기간을 연장하더라도 여성의 돌봄 부담 집중을 완화할 수 있도록, 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용한 경우 육아휴직 기간을 1년 6개월로 연장하는 방안을 추진할 계획이며,

육아기 근로시간 단축의 경우 제도 개선의 취지와 사업주 부담을 종합적으로 고려하여, 육아기 근로시간 단축 가산기간을 현행 육아휴직 미사용기간에서 육아휴직 미사용기간의 2배로 확대하는 방안을 추진할 계획이라는 입장임.

9) 사업주는 근로자가 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 신청할 경우 거부할 수 없고, 위반 시 벌금 및 과태료가 부과됨.

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

제39조(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

3. 육아휴직 분할 사용 횟수 확대 등

가. 개정안의 요지

김선교의원안은 육아휴직 분할 사용 횟수를 현행 2회에서 3회로 확대하고, 육아기 근로시간 단축 1회 사용기간을 현행 3개월에서 1개월로 축소하려는 것임(안 제19조의4).

[표] 개정안 조문대비표

현행	김선교의원안
제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① 근로자는 육아휴직을 2회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 임신 중인 여성 근로자가 모성보호를 위하여 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직을 나누어 사용한 횟수에 포함하지 아니한다.	제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) ① ----- -----3회----- -----.
② 근로자는 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용할 수 있다. 이 경우 나누어 사용하는 1회의 기간은 3개월(근로계약기간의 만료로 3개월 이상 근로시간 단축을 사용할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 남은 근로계약기간을 말한다) 이상이 되어야 한다.	② ----- ----- ----- -----1개월----- -----1개월----- ----- -----.

나. 검토의견

개정안은 육아휴직 분할 사용 횟수를 현행 2회에서 3회로 확대하고, 육아기 근로시간 단축 1회 사용기간을 현행 3개월에서 1개월로 축소하려는 것으로, 근로자가 개인별 상황에 맞게 육아휴직을 유연하게 활용할 수 있도록 하고, 육아기 근로시간 단축 제도의 활용 여건을 개선하려는 데에 입법적 의의가 있다고 보임.

실제로 초등학교 입학 시기나 초등자녀의 방학 등 특별히 자녀에 대한 돌봄이 필요한 시기에 근로자인 부모의 육아 부담이 가중되는바, 이러한 시기에 육아지원 제도를 분할하여 활용할 수 있도록 하는 것은 근로자인 부모의 육아부담 경감에 큰 도움이 될 수 있을 것으로 보임.

다만, 육아휴직 분할 사용 횟수를 확대하고 육아기 근로시간 단축 제도의 최소 사용기간을 축소할 경우, 사업주에게는 업무 공백 및 대체인력 충원 등 인력 운용상 부담이 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있겠음.

참고로, 2020. 11. 우리 위원회는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정을 통해 육아휴직 분할 사용 횟수를 1회에서 2회로 확대한 바 있음.

고용노동부는 육아지원 제도 활용여건을 개선하고자 하는 취지에 공감하며, 개정안 내용을 수용한다는 입장임.

4. 근로자의 육아지원을 위한 조치의 대상 자녀 연령 확대

가. 개정안의 요지

개정안은 사업주에 부여된 근로자의 육아지원을 위한 조치 노력 의무에 있어 대상 자녀의 연령을 현행 만 8세(또는 초등학교 2학년) 이하에서 만 12세(또는 초등학교 6학년) 이하로 확대하려는 것임(안 제19조의 5제1항).

현행	김선교의원안
제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 <u>8세</u> 이하 또는 초등학교 <u>2학년</u> 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.	제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① ----- <u>12세</u> ----- ----- <u>6학년</u> ----- ----- ----- -----.
1. ~ 4. (생략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법 제19조의5는 사업주에게 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 업무를 시작하고 마치는 시간 조정, 연장근로 제한, 근로시간 조정, 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치를 하도록 노력의

무를 부여하고 있음.¹⁰⁾

개정안은 근로자의 육아지원을 위한 조치의 대상 자녀 연령을 현행 만 8세 이하에서 만 12세 이하로 확대하려는 것으로, 근로자의 양육환경을 개선하려는 취지로 보임.

다만, 해당 조항에서 규정하고 있는 사업주의 조치 범위가 넓은 만큼 대상 자녀 연령 확대에 따른 인력운영상의 부담이 가중될 수 있어 보임.

고용노동부는 육아기 근로시간 단축 등 다른 육아제도의 확대를 추진하고 있는 만큼 그 결과를 보고 추가적인 개정 필요성에 대한 검토가 이루어져야 할 것이라는 입장임.

10) 제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치) ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.

1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
2. 연장근로의 제한
3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 조치를 할 경우 고용 효과 등을 고려하여 필요한 지원을 할 수 있다.

5. 육아기 재택근무 도입 사업주에 대한 지원 근거 명시

가. 개정안의 요지

개정안은 국가의 일·가정 양립 지원 대상 사업의 예시로 ‘육아기 재택근무’를 명시하려는 것임(안 제 20조제2항).

현행	김선교의원안
제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (생략) ② 국가는 소속 근로자의 일·가정의 양립을 지원하기 위한 조치를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정을 통한 지원을 할 수 있다.	제20조(일·가정의 양립을 위한 지원) ① (현행과 같음) ② 국가는 육아기 재택근무 등 - ----- ----- -----.

나. 검토의견

현행법 제20조제2항에서는 소속 근로자의 일·가정 양립 지원 조치를 도입하는 사업주에 대하여 세제 및 재정 지원을 할 수 있는 근거를 규정하고 있음.

정부는 동 규정과 「고용보험법」 제25조 및 「고용보험법 시행령」 제35조제7호에 따라¹¹⁾ 고용보험기금으로 유연근무제(선택근무,

11) 「고용보험법」 제25조(고용안정 및 취업 촉진) ① 고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다.

1. 고용관리 진단 등 고용개선 지원 사업

2. 피보험자등의 창업을 촉진하기 위한 지원 사업

3. 그 밖에 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위한 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업

「고용보험법 시행령」 제35조(고용안정과 취업의 촉진) 법 제25조제1항제3호에서 “대통령령으로 정하는 사업”이란 다음 각 호의 사업을 말한다.

7. 피보험자등의 근무형태 변경 등 고용환경개선을 통한 일·가정 양립 지원사업

재택근무, 원격근무, 시차출퇴근) 장려금, 일·생활 균형 인프라 구축비 지원 사업 등을 시행하고 있음.¹²⁾

그런데 현행법 제20조제2항은 유연근무의 구체적 형태에 대한 규정이 미비하여 관련 지원 사업 운영의 안정성이 저해된다는 문제제기가 있음.

이에 개정안은 동 조항에 ‘육아기 재택근무’를 명시하여 육아기 재택근무를 도입하는 사업주에게 세제 및 재정 지원을 할 수 있는 근거를 명확히 함으로써 해당 지원 사업 운영의 안정성을 도모하려는 취지로 보임.

개정안은 보다 많은 사업주가 ‘육아기 재택근무’를 도입하도록 하여 근로자에게는 근로관계 유지를 통해 소득 감소를 예방하고, 사업주에게는 업무 공백으로 인한 인력운용상 어려움을 완화하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 예산 사업 운영의 안정성이라는 목적 달성을 위하여 ‘육아기 재택근무’를 법률에 명시해야 하는지, 현재 시행 중인 ‘일·가정 양립 지원 사업’과 같이 「고용보험법 시행령」 등 하위 법령에 명시하여 시행하는 것으로 충분한지에 대해서는 논의가 필요할 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5539

12) 고용보험기금의 ‘고용안정장려금’ 사업(1345-358)을 통해 시행 중임

참고 1

일·가정 양립 지원 현황(자료: 고용노동부)

1. 유연근무 장려금

- (지원대상) 소속근로자의 필요에 따라 유연근무 사용을 허용한 우선지원 대상기업 및 중견기업의 사업주

<지원유형>

선택근무	1개월(신상품·신기술 연구개발 업무는 3개월) 이내의 정산기간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 40시간을 초과하지 않는 범위에서 시업·종업 시각 및 1일 근로시간 등을 근로자가 결정하는 제도
재택근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 정보통신기기 등을 활용하여 주거지에 업무공간을 마련하여 처리하는 방식
원격근무	보통 사무실에서 수행하는 일을 주거지, 출장지와 인접한 원격근무용 사무실에서 처리하거나 외부 장소에서 모바일 기기 등을 이용하여 처리하는 방식
시차출퇴근*	기존의 소정근로시간을 준수하면서 출퇴근시간을 조정하는 제도

- * 시차출퇴근은 육아기(만 8세이하 또는 초등학교 2학년 이하) 자녀를 둔 근로자의 시차출퇴근 활용에 한하여 지원

- (지원내용) 근로자의 월 단위 유연근무 활용횟수에 따라 1년간 최대 360만원(월 최대 30만원) 지원

<지원 기준>

유형	1개월 지급액		최대 지급액
재택·원격근무	15만원 (월 6일~11일 활용)	30만원 (월 12일 이상 활용)	360만원 (1년간)
시차출퇴근	10만원 (월 6일~11일 활용)	20만원 (월 12일 이상 활용)	240만원 (1년간)
선택근무	30만원 (월 6시간 이상 단축, 단축일에 1시간 이상 단축)		360만원 (1년간)

- * 육아기 자녀를 둔 근로자의 재택·원격·선택근무는 상향 지원(+10만원)

- ('24년 예산) 96억원

2. 일·생활 균형 인프라 구축비 지원

- (지원대상) 유연근무를 활용하거나 근무혁신 우수기업으로 선정된 우선지원 대상기업·중견기업의 사업주

- (지원내용) 사업주 투자비용의 50~80% 범위 내에서 최대 2천만원 지원

- * 재택·원격근무 또는 근무혁신; 근태관리 시스템+정보보안 시스템, 투자비용의 50~80%, 2천만원 한도

- * 유연근무(재택·원격·시차·선택 등); 근태관리 시스템, 투자비용의 70%, 750만원 한도

- ('24년 예산) 27억원

3. 유연근무 종합 컨설팅

- (사업방식) 전문기관에 위탁, 기업당 인사노무 및 IT 분야 전문 컨설턴트 각 1명씩 매칭

- (기간) 1개소당 12주간 컨설팅 진행(400개소)

- ('24년 예산) 16억원