



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아휴직 등 적용 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동을 포함 >

■ 백선희의원 대표발의(의안번호 제2217452호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. 육아휴직 등의 적용 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동을 포함	2
※ 참고자료	9
1. 가정위탁 사업 개요	9

I. 제안경위

2026년 3월 13일 백선희의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 3월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있도록 규정하고 있음. 그러나 아동복지법에 따른 가정위탁 보호아동을 양육하는 근로자에 대하여는 적용 여부가 명확히 규정되어 있지 않음.

가정위탁은 국가가 보호하여야 할 아동을 위탁가정이 대신 양육하는 공적 보호제도로서, 위탁 초기에는 아동의 심리적 안정과 일상 적응을 위한 집중적인 돌봄이 필요함.

이에 위탁아동을 양육하는 근로자도 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 명시적으로 적용받을 수 있도록 하여, 가정형 보호 확대라는 국가 정책 기조에 부합하고 위탁아동의 안정적인 성장 환경을 조성하려는 것임(안 제19조제1항).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아휴직 등의 적용 대상 자녀에 가정위탁 중인 아동을 포함

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 적용 대상 자녀에 「아동복지법」에 따른 가정위탁 보호아동을 포함하려는 것임(안 제19조제1항).

현행	개정안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호 하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 (입양한 <u>자녀</u> 를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- ----- <u>자녀 및 「아동복지법」</u> <u>제3조제6호에 따른 가정위탁 보</u> <u>호아동을</u> ----- ----- ----- ----- -----.
② ~ ⑥ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)

나. 검토의견

「아동복지법」¹⁾에 따른 ‘가정위탁’이란 보호대상아동(보호자가 없거나 아동을 양육할 능력이 없는 보호자의 18세 미만인 아동)을 법령이 정하는 기준에 적합한 가정에 일정 기간 위탁하여 보호·양육할 수 있도록 조치하는 것을 의미함²⁾.

[표] 2025년 위탁유형별 가정위탁 현황('25.12.31. 기준)

(단위: 명)

구분	계		일반가정위탁 (친인척)		일반가정위탁 (친인척 외)		전문가정위탁		일시가정위탁	
	세대수	아동수	세대수	아동수	세대수	아동수	세대수	아동수	세대수	아동수
위탁보호 현황	7,562	9,344	6,405	8,020	794	917	357	398	6	9

자료: 보건복지부, 사전정보공표 ‘가정위탁 현황’

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.

제15조(보호조치) ① 시·도지사 또는 시장·군수·구청장은 그 관할 구역에서 보호대상아동을 발견하거나 보호자의 의뢰를 받은 때에는 아동의 최상의 이익을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호에 해당하는 보호조치를 하여야 한다. 이 경우 보호대상아동 또는 해당 아동의 보호자가 장애가 있거나 장애가 있는 것으로 의심되는 때에는 「장애인복지법」 제59조 의11에 따른 장애인권익옹호기관의 종사자 또는 보건복지부령으로 정하는 바에 따라 장애인권익옹호기관의 장이 추천하는 전문인력(이하 “장애인권익옹호기관 종사자등”이라 한다)의 의견을 들을 수 있다.

1. 전담공무원, 민간전문인력 또는 아동위원에게 보호대상아동 또는 그 보호자에 대한 상담·지도를 수행하게 하는 것

2. 「민법」 제777조제1호 및 제2호에 따른 친족에 해당하는 사람의 가정에서 보호·양육할 수 있도록 조치하는 것

3. 보호대상아동을 적합한 유형의 가정에 위탁하여 보호·양육할 수 있도록 조치하는 것

4. 보호대상아동을 그 보호조치에 적합한 아동복지시설에 입소시키는 것. 다만, 보호대상아동이 「장애인복지법」에 따른 장애인인 경우에는 보건복지부장관이 정하는 바에 따라 같은 법 제58조에 따른 장애인복지시설에 입소시킬 수 있다.

5. 약물 및 알콜 중독, 정서·행동·발달 장애, 성폭력·아동학대 피해 등으로 특수한 치료나 요양 등의 보호를 필요로 하는 아동을 전문치료기관 또는 요양소에 입원 또는 입소시키는 것

6. 「국내입양에 관한 특별법」 및 「국제입양에 관한 법률」에 따른 입양과 관련하여 필요한 조치를 하는 것

2) 자세한 내용은 <참고: 가정위탁 사업 개요(고용노동부 자료)> p.9 참조

[표] 2025년 가정위탁 연령별 현황('25.12.31. 기준)

(단위: 명)

구분	계	연령				
		만0세~만3세	만4세~만8세	만9세~만12세	만13세~만17세	만18세 이상
연령별 현황	9,344	310 (3.3%)	824 (8.8%)	1,397 (15%)	2,930 (31.3%)	3,883 (41.6%)

자료: 보건복지부, 사전정보공표 '가정위탁 현황'

가정위탁 중인 아동은 일반 아동과 마찬가지로 일상생활 적응과 정서적 안정을 위한 지속적인 돌봄이 필요하며, 위탁 초기에는 학대·방임 등의 경험으로 인해 보다 집중적인 돌봄과 보호가 요구되고 있음.

현행법은 근로자가 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함) 양육을 위하여 최대 1년(같은 자녀를 대상으로 부모 모두 각각 3개월 이상 육아휴직을 하는 경우 등의 경우 최대 1년 6개월) 동안 육아휴직을 할 수 있도록 하고 있고, 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 최대 1년(육아휴직 미사용 기간 포함 시 최대 3년) 동안 근로시간을 주 15~35시간으로 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 함)할 수 있도록 하고 있음.³⁾

- 3) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 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. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있다.
1. 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모
 2. 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
 3. 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모
- 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ② (생략)
- ③ 사업주가 제1항에 따라 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상이어야 하고 35시간을 넘어서는 아니 된다.
- ④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다. 다만, 근로자가 제19조제2항 본문에 따른 육아휴직 기간 중 사용하지 아니한 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 한다.

그러나 현행법의 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 적용 대상 자녀에 입양한 자녀가 명시적으로 포함되어 있는 것과는 달리, 가정위탁 중인 아동은 명시되어 있지 아니함.

최근 정부도 위탁부모의 법적 권한을 확대⁴⁾하는 등 가정형 보호 강화를 핵심 과제로 설정하고 ‘가정위탁 활성화 정책’을 추진하고 있는 바⁵⁾, 개정안은 현행 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 적용 대상 자녀에 「아동복지법」에 따른 가정위탁 중인 아동을 포함함으로써, 가정위탁을 통해 실질적으로 아동을 양육하고 있는 근로자⁶⁾도 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축을 할 수 있도록 하여 가정위탁의 부담을 완화하고 가정위탁 중인 아동의 안정적인 성장을 도모한다는 입법적 의의가 있음.

다만, 가정위탁은 보호대상아동의 배치 이후에도 원가정 복귀나 위탁가정 변경 등이 이루어질 수 있어 동일한 보호대상아동에 대한 양육관계가 변동될 수 있는바, 실제 육아휴직 등 제도를 적용하는 과정에서

4) 위탁부모가 휴대전화 가입, 학교 입·전학 등 일상 양육 과정에서 보호자로서 직접 동의하고 결정할 수 있도록 하는 등의 내용을 담은 「아동복지법」이 2026. 5. 12. 시행됨.

「아동복지법」 제20조의2(제한적 범위의 권한 행사) ① 미성년후견인이 없는 보호대상아동을 가정위탁 보호하는 자는 그 보호조치가 있는 날부터 다음 각 호에 해당하는 사항에 관하여 임시로 해당 아동의 후견인 역할(가정위탁 보호하는 자의 동의가 있는 경우에 한정한다)을 할 수 있다. 이 경우 해당 아동의 의견을 존중하여야 한다.

1. 금융계좌 개설 및 이동통신서비스 이용에 관한 사항
2. 수술, 입원 등 의료서비스 이용에 관한 사항
3. 입학, 전학 등 학적관리에 필요한 사항 [본조신설 2025. 11. 11.]

5) 「제3차 아동정책기본계획[’25~’29]」(2025.12. 관계부처 합동) 및 “품으로 낳아 사랑으로 기르는 새로운 가족” 제23회 가정위탁의 날 기념행사 개최(대한민국 정책브리핑 보건복지부 보도자료, 2026. 5. 20.)

6) 「2021 가정위탁보호 현황보고서」(보건복지부·아동권리보장원, 2022년 11월)에 따르면 2021년 기준 전체 위탁아동의 평균 위탁기간은 6년임

기존의 자녀와 다르게 운영될 수 있는 부분7)에 대한 검토가 필요해 보임.

첫째, 현행법은 사업주에게 근로자에 대한 육아휴직 허용의무 등 일정한 의무를 부여하고, 이를 위반할 경우 벌칙을 부과하고 있는데8), 사업주가 육아휴직 등을 허용하는 과정에서 위탁부모 변경에 따른 양육관계 변동 등을 파악하여야 하는 부담을 갖게 된다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

둘째, 개정안 제19조제1항은 육아휴직 등 제도 적용 대상과 관련하여 “자녀”에 “가정위탁 보호아동”을 포함하고 “이하 같다”라고 규정하며 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 육아지원 등의 대상에 일괄적으로 포함되도록 하고 있음.

이에 따라 개정안과 같이 개정할 경우 육아휴직 및 육아기 근로시간

7) 예를 들어, 원부모가 이미 보호대상아동에 대해 육아휴직을 모두 사용한 경우 같은 아동을 대상으로 위탁부모가 육아휴직을 새로 사용할 수 있게 허용할 것인지, 동일한 보호대상아동에 대해 여러 명의 위탁부모가 보호를 담당하게 되는 경우 모든 위탁부모에게 육아휴직 사용을 허용할 것인지 등의 사례가 발생할 수 있음

8) 「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.

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

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

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

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

4. 제19조제1항·제4항·제6항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

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

단축 외의 현행법의 다른 제도에도 가정위탁 중인 아동이 적용 대상이 되는 것으로 해석될 수 있는바, 현행법상의 모든 제도에서 자녀의 범위를 확대할 필요성이 있는지 논의가 필요한 것으로 보임.

[표] 적용 대상에 ‘자녀’가 포함된 주요 조항

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

제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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

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.

② 사업주는 근로자가 가족(조부모 또는 손자녀의 경우 근로자 본인 외에도 직계비속 또는 직계존속이 있는 등 대통령령으로 정하는 경우는 제외한다)의 질병, 사고, 노령 또는 자녀의 양육으로 인하여 긴급하게 그 가족을 돌보기 위한 휴가(이하 “가족돌봄휴가”라 한다)를 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 가족돌봄휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우

고용노동부는 가정위탁은 보호대상아동의 보호를 위해 일정기간 위탁 후 원 가정 복귀가 목적인 점에서 육아휴직과 제도적 취지가 다르고, 위탁가정에 대한 양육보조금이 지원되고 있는 상황에서 중복지원 문제 및 다양한 사례 발생에 따른 제도 혼선의 우려가 있으며, 사업주에게도 의무가 부여되는 점을 고려하였을 때 사회적 합의가 필요한 사안으로 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5539

□ (정의) 보호대상아동*을 법령이 정하는 기준에 적합한 가정에 일정 기간 위탁 보호하는 것(「아동복지법」 제3조제6호)

* 보호자가 없거나 보호자로부터 이탈 또는 보호자가 아동을 학대하는 경우 등 보호자가 양육하기에 적당하지 아니하거나 양육할 능력이 없는 경우의 아동

□ (현황) 총 9,343명(7,611세대, '24년말 기준) 보호대상아동 보호 중

구 분	계	중장기 보호			
		일반가정위탁	일반가정위탁 (친인척)	일반가정위탁 (친인척 외)	전문가정위탁
세 대	7,611	7,302	6,515	787	309
아동 수	9,343	8,985	8,090	895	358

* 「가정위탁국내입양현황」, 보건복지부(24년말)

□ 가정위탁 유형

○ (일반위탁) 보호대상아동을 적합한 가정*에 위탁·양육 (주로 친인척)

* 일정소득, 25세 이상으로 위탁아동과의 나이 차이가 60세 미만, 성범죄 경력 없음 등

○ (전문위탁) 보호대상아동 중 특별한 보호가 필요한 아동*을 대상으로 일정한 자격을 지닌 가정에 위탁해 보호·양육

* 학대피해아동, 만 2세 이하 영아(36개월 미만), 장애, 경계선 지능 등

－ 일반위탁 기준에 더하여 ▲위탁보호 경험(3년 이상, 24년 신설)이 있거나 사회복지사·교사·의료인·상담사 등 자격 보유 필요

□ 가정위탁가구 주요 양육지원

○ (책정지원 및 사례관리)^{지방이양} 18개 시도 가정위탁센터* 운영

* 지자체를 대신하여 위탁부모 Pool 모집·관리, 아동 자립교육 등 사례관리

○ (경제적 지원)^{지방이양} 매월 양육보조금* / 기초수급 생계급여 준용**

* 복지부에서 지자체에 지원 금액 권고(초등 이하 34만/중등 45만/고 56만원)

** 아동 1인당 기초수급 1인가구 생계급여 자격 부여(월 76만원 지급, 25년 기준)

○ (전문위탁 대상 특별지원) 아동 1인당 아동보호비 지급(월 100만원)