제414회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< 육아를 목적으로 퇴직한 근로자 재고용 노력 의무 >
▣ 조정훈의원 대표발의(의안번호 제2126065호)

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

Ⅰ. 제안경위 ····· 1

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용 ····· 1

Ⅲ. 검토의견 ····· 2

1. 육아를 목적으로 퇴직한 근로자 재고용 노력 의무 ····· 2

Ⅰ. 제안경위

2023년 12월 26일 조정훈의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2023년 12월 27일 우리 위원회에 회부되었음.

Ⅱ. 제안이유 및 주요내용

현행법은 일・가정 양립 지원을 위한 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 등의 제도를 규정하고 있음.

그러나 법에서 보장된 육아휴직을 마친 이후에도 직장생활과 육아를 병행하기 어려운 사정으로 인하여 직장을 그만두는 근로자가 많은 실정임. 올해 고용노동부가 6개월간 ‘온라인 모성보호 익명 신고센터’를 운영한 결과 총 220건의 위반 신고가 접수됐고, 위반유형 1위는 육아휴직에 대한 불리한 처우였음. 특히 육아휴직 후 퇴사를 종용하고 휴직을 연장할 경우 퇴사 후 재입사 할 것을 권유하는 사례도 드러남.

이에 육아를 사유로 퇴직한 근로자가 2년 이내에 동일한 사업 또는 사업장에 재취업하기를 희망하는 경우에 퇴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀할 수 있는 근거를 마련함으로써 근로자의 안정적인 직장 복귀를 도우려는 것임(안 제19조의7 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 육아를 목적으로 퇴직한 근로자 재고용 노력 의무

가. 개정안의 주요내용

개정안은 육아를 목적으로 퇴직한 근로자가 2년 이내에 동일한 사업 또는 사업장에 재취업하기를 희망하는 경우에 사업주로 하여금 재고용하도록 노력 의무를 부여하고, 재고용할 경우에는 퇴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 배치할 의무를 부과하는 내용임(안 제19조의7 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제19조의7(육아퇴직자의 재고용) ① 사업주는 육아휴직을 마친 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 육아를 목적으로 퇴직한 후 2년 이내에 동일한 사업 또는 사업장에 다시 취업하기를 희망하는 경우 재고용하도록 노력하여야 한다. ② 사업주가 제1항에 따라 근로자를 재고용하는 경우에는 퇴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 배치하도록 하여야 한다.

	③ 그 밖에 재취업의 신청방법과 재고용의 방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

나. 검토의견

최근 고용노동부가 6개월간('23.4.19~10.20.) '온라인 모성보호 익명 신고센터'를 운영한 결과 총 220건의 위반 신고가 접수됐고, 위반유형 중 1위는 육아휴직에 대한 불리한 처우로 나타남. 육아휴직 후 퇴사를 종용하거나, 출산휴가 종료 후 기존 근무자가 있어 원직 복직이 힘들다고 하여 대기 발령한 사례도 있었음.

<모성보호 신고센터 신고유형별 분석>

구분	불리한 처우	사용방해	승인거부	기타 상담 등	계
육아휴직	47	23	13	7	90 (40.9%)
육아기근로시간단축	7	21	6	4	38 (17.3%)
출산휴가	4	7	8	1	20 (9.1%)
임산부보호	4	3	-	5	12 (5.5%)
임신기근로시간단축	6	-	3	-	9 (4.1%)
가족돌봄휴가	1	3	4	-	8 (3.6%)
배우자출산휴가	2	2		-	4 (1.8%)
난임치료휴가	1	-	1	2	4 (1.8%)
기타*	-	-	-	35	35 (15.9%)
계	72 (32.7%)	59 (26.8%)	35 (15.9%)	54 (24.5%)	220 (100.0%)

* '기타'는 임금체불 등 모성보호제도와 직접 관련이 낮은 민원

이에 개정안은 육아 목적 퇴직 근로자(이하 “육아퇴직자”)의 안정적인 직장 복귀를 위해 퇴직 후 2년 이내에 동일한 사업 또는 사업장에 재취업하기를 희망하는 경우, 사업주에게 재고용 노력 의무를 부과하고,

재고용할 경우에는 현행법 제19조제4항[1]과 동일하게 퇴직 전과 같은 업무 또는 임금이 비슷한 직무에 배치할 의무를 부여하려는 것임.

최근 우리나라의 저출생 문제는 국가적 차원에서 대응방안을 강구해야할 시급한 과제이고, 육아로 인한 경력단절 문제는 여성들이 출산을 기피하게 하는 원인 중 하나인바, 이번 개정안은 육아퇴직자의 이전 직장 복귀를 지원함으로써 여성경력단절 문제 해소에 기여할 수 있다는 측면에서 입법적 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 기업의 경영상황 및 인력운용 상황 등이 유동적일 수 있는바, 육아퇴직자에 대하여도 육아휴직(최대 1년)과 동일하게 퇴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 배치하도록 의무를 부과하는 것은 사업주에게 상당한 부담으로 작용할 수 있고, 이는 개정안의 취지와는 다르게 종전 직장의 사업주가 육아퇴직자의 재고용 자체를 기피하게 되는 효과를 초래할 우려도 있을 것으로 보임.

유사입법례로, 「근로기준법」에서는 정리해고자의 우선 재고용 의무를 규정하고 있으나, 이는 비자발적 사유에 의한 해고에 적용되는

1) 제19조(육아휴직)④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

규정이고, 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 하는 경우에 적용되고 있음[2].

고용노동부는 육아를 목적으로 퇴사하는 경우는 자발적 사유도 다수 존재하는바, 사업주에게 재고용 노력 의무를 부여하는 것이 적절한지 검토가 필요하며, 재고용 시 퇴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 배치하도록 하는 것은 사업주에게 지나친 부담으로 작용하여 육아기 근로자 채용 기피 등 부정적 효과가 발생할 수 있음도 고려할 필요가 있다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5539

2) 「근로기준법」 제25조(우선 재고용 등) ① 제24조에 따라 근로자를 해고한 사용자는 근로자를 해고한 날부터 3년 이내에 해고된 근로자가 해고 당시 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 할 경우 제24조에 따라 해고된 근로자가 원하면 그 근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.
제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도ㆍ인수ㆍ합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.