



제422회국회(임시회)
제1차 여성가족위원회

가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 가족친화 인증기준에 가족친화 관련법규
준수여부 포함 등 〉

■ 장철민의원 대표발의(의안번호 제06238호)

2025. 2.

여 성 가 족 위 원 회

수석전문위원 이옥순

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 가족친화 인증기준에 가족친화 관련법규 준수여부 포함 등	2

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 장철민의원 등 10인
2. 제 안 일 : 2024. 12. 5.
3. 회 부 일 : 2024. 12. 6.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법에 따르면 여성가족부장관은 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 가족친화인증을 할 수 있고, 인증을 받은 기업 등이 인증기준에 적합하지 않게 된 때에는 인증을 취소할 수 있음.

그런데 가족친화인증을 받은 일부 기업 등이 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 고용·근로·처우 환경, 가족친화 직장환경 등과 관련된 법규를 위반하고도 인증이 취소되지 않고 여전히 인증에 따른 혜택을 받는 경우가 있음.

따라서 이러한 행태를 근절하고 보다 건전한 가족친화 직장환경을 조성하기 위해 「근로기준법」 등 관계 법규 준수를 가족친화인증의 필수 기준으로 할 것을 현행법에 명시하고, 여성가족부장관으로 하여금 인증을 받은 기업 등이 인증기준에 적합한지 여부에 대해 분기별 조사를 의무적으로 실시하도록 하려는 것임(안 제15조 및 제17조의2).

Ⅲ. 검토의견

1. 가족친화 인증기준에 가족친화 관련법규 준수여부 포함 등

개정안은 가족친화 인증기준에 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 가족친화제도와 관련된 법규로서 대통령령으로 정하는 관계 법규의 준수 여부가 포함되도록 하고, 여성가족부장관으로 하여금 인증을 받은 기업등이 인증기준에 적합하게 운영하고 있는지를 매 분기별로 조사하도록 의무화하려는 것임(안 제15조 제6항 후단 신설 및 제17조의2).

현행	개정안
제15조(가족친화기업 등 인증) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 인증의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <u><후단 신설></u>	제15조(가족친화기업 등 인증) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- . 이 경우 인증의 기준에는 「 <u>근로기준법</u> 」, 「 <u>남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률</u> 」, 「 <u>양성평등기본법</u> 」, 「 <u>성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률</u> 」 및 그 밖의 법령에 따른 규정 중 고용·근로·처우 환경, 가족친화 직장환경 또는 가족친화제도와 관련된 법규로서 대통령령으로 정하는 관계 법규의 준수 여부가 포함되어야 한다.
⑦ (생략) 제17조의2(인증의 사후관리) 여성가족	⑦ (현행과 같음) 제17조의2(인증의 사후관리) -----

현행	개정안
부장관은 인증을 받은 기업등이 제15조제6항에 따른 인증기준에 적합한지 여부를 <u>조사할 수 있다.</u>	----- ----- ----- <u>여성가족부령으로 정하는 바에 따라 분기별로 조사하여야 한다.</u>

가. 가족친화 인증기준에 가족친화 관련법규 준수여부 포함

현행법 제15조는 여성가족부장관이 가족친화제도를 모범적으로 운영하고 있는 기업 또는 공공기관에 대하여 가족친화인증을 할 수 있도록 규정하고 있으며, 인증의 기준 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정하도록 위임하고 있음. 이에 따라 현행법 시행령 제10조¹⁾는 가족친화제도 시행 여부 등의 심사항목과 심사항목별 배점에 따른 인증기준을 여성가족부 고시로 정하도록 규정하고 있음.

「가족친화기업 등 인증기준」(여성가족부고시, 제2023-21호)은 인증 통과기준의 공통사항으로 ① 가족친화 관련 법규 요구사항을 준수하여야 하고, ② 가족친화인증 기업 등이 가족친화 관련 법규 요구사항을 위반하여 인증기준에 적합하지 않게 되어 인증이 취소된 경우 인증이 취소된 날부터 2년이 지나지 아니하면 인증을 받을 수 없도록

1) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 시행령」 제10조(가족친화기업 등 인증) ① 법 제15조제1항에 따른 가족친화인증(이하 “인증”이라 한다)을 받으려는 기업 또는 공공기관(이하 “기업등”이라 한다)은 여성가족부장관이 정하여 고시하는 가족친화제도 시행여부 등의 심사항목과 심사항목별 배점에 따른 인증기준을 갖추어야 한다.

규정하고 있으며, 가족친화 관련 법규는 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」, 「성매매방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」, 「국가공무원법」 등을 명시하고 있음.

개정안 제15조제6항 후단은 여성가족부 고시로 규정하고 있는 가족친화기업 등의 인증기준인 가족친화제도 관련 법규 준수여부를 법률에 명시하는 한편 가족친화제도 관련 법규를 법률에 예시함으로써 법률의 명확성을 제고할 수 있다는 점에서 긍정적인 측면이 있음.

다만, 개정안은 인증기준으로 “그 밖의 법령에 따른 규정 중 고용·근로·처우 환경”과 관련된 법규의 준수 여부를 포함하도록 정하고 있는데, 가족친화제도와 관련된 법규로 그 범위를 한정하는 것이 타당하다고 보임.

개정안에 대하여 여성가족부 또한 입법취지에 공감하나 ‘고용·근로·처우 환경’ 관련 법규는 가족친화 사회 환경의 조성을 촉진한다는 법의 목적을 넘어 근로조건 향상 전반을 포괄하는 광범위한 사항이므로, 이 부분을 제외할 필요가 있다는 입장임.

나. 가족친화 인증 사후관리 조사 의무화 및 조사주기 구체화

가족친화 인증의 유효기간은 3년이며, 1회에 한하여 2년 이내에서

연장할 수 있음²⁾. 가족친화인증 제도의 실효성을 고려할 때 가족친화 인증을 받은 기업이나 공공기관이 인증의 유효기간 동안 인증기준에 부합하게 운영하는지 점검할 필요가 있음.

이에 현행법 제17조의2는 여성가족부장관이 가족친화인증기업 등의 인증기준의 적합 여부를 조사할 수 있도록 하고 있으나, 조사주기 등에 대한 구체적인 사항은 규정하지 않고 있음.

현재 여성가족부는 인증기업(관)이 적극적 고용개선조치 기준, 직장 어린이집 설치의무, 공공기관 폭력예방 교육, 체불사업주, 가족친화인증 관련 법령 위반 여부 등을 점검하여 이를 토대로 소명 및 청문을 실시하고, 가족친화인증위원회 심의 절차를 거쳐 인증 취소를 하는 등 사후관리를 실시하고 있음.

2) 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」 제17조(인증의 유효기간) ① 제15조제1항에 따른 인증의 유효기간은 인증을 받은 날부터 3년으로 한다.

② 제1항에 따른 유효기간은 1회에 한하여 2년 이내에서 연장할 수 있다.

③ 제2항에 따른 인증의 연장신청 등에 필요한 사항은 여성가족부령으로 정한다.

「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률 시행규칙」 제12조(인증유효기간의 연장신청)

② 여성가족부장관은 제1항의 연장신청을 받으면 다음 각 호의 사항을 검토하여 인증유효기간 연장 여부를 결정하여야 한다.

1. 인증유효기간 동안 가족친화경영의 이행실적

2. 인증유효기간 연장을 통하여 인증기준에 적합한 경영이 가능한지 여부와 그 시기 등

< 가족친화인증 점검 항목 >

구 분	소관부처
적극적 고용개선조치 기준 미이행 사업장 명단공표	고용노동부
직장어린이집 설치의무 미이행 사업장 명단공표	교육부, 고용노동부
공공기관 폭력예방교육 부진기관 명단공표	여성가족부
체불사업주 명단공개	고용노동부
남녀고용평등법, 근로기준법 위반여부	고용노동부(공문으로 조회 요청)

자료: 여성가족부

최근 3년간 가족친화인증 취소 현황을 살펴보면, 2022년 5건, 2023년 2건, 2024년 5건³⁾으로 주로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3⁴⁾에 따른 적극적 고용개선 조치, 「근로기준법」 제76조의2⁵⁾에 따른 직장내 괴롭힘의 금지 조항 등을 위반한 사유로

3) 2022년(남녀고용평등법 위반 4건, 근로기준법 위반 1건), 2023년(남녀고용평등법 위반 2건), 2024년(근로기준법 위반 3건, 남녀고용평등법 위반 1건, 가족친화법 위반 1건)

4) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행 계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장

2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.

③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 고용노동부장관에게 제출할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

5) 「근로기준법」 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

가족친화인증이 취소되었고, 사후관리는 2022년과 2023년은 연 1회, 2024년은 연 2회 실시하였음.

개정안 제17조의2는 인증기업 등에 대한 조사주기를 분기별로 실시하도록 하여 정기적 조사를 의무화하려는 것으로, 인증의 사후관리를 강화함으로써 가족친화인증 제도의 실효성을 제고할 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안은 조사주기를 분기별로 짧게 규정하고 있는데, 2024년 말 기준 가족친화인증을 받은 기업 등이 6,502개사⁶⁾에 달하고 있는바, 행정·재정적 부담 및 기업의 부담 등을 고려하여 조사주기의 적정성을 신중하게 논의할 필요가 있다고 봄.

개정안에 대하여 여성가족부는 인증기준에 대한 적합 여부를 분기별로 조사하는 것은 인적·물적 여건상 어려울 뿐만 아니라 인증 유효기간을 실질적으로 단축시키는 효과가 나타날 우려가 있다는 점에서 조사의무의 대상을 관계법규 준수여부로 제한할 필요가 있고, 시기와 방법 등에 대해서는 여성가족부령에 위임할 필요가 있다는 의견임.

다. 부칙(시행일)

개정안 부칙은 2025년 1월 1일부터 시행하도록 규정하고 있는데,

6) 참고자료 참조

개정안이 대통령령 및 여성가족부령의 정비를 수반하는 내용을 포함하고 있다는 점에서 법률 시행일의 유예기간을 둘 필요가 있으므로 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행하도록 수정할 필요가 있다고 봄.

【참고자료】

< 가족친화기업 인증현황 >

(단위: 개사)

년도	계	중소기업 (비율)	대기업(중견기업 포함) (비율)	공공기관(비율)	
				기타공공기관	인증의무화된 공공기관
2024	6,502	4,552(-)	784(-)	1,166(-)	759(97.3%)
2023	5,911	4,110(-)	668(-)	1,133(-)	780(97.9%)
2022	5,415	3,706(0.96%)	591(7.8%)	1,118(-)	781(97.6%)
2021	4,918	3,317(0.88%)	520(6.4%)	1,081(-)	776(97.5%)
2020	4,340	2,840(0.78%)	455(5.8%)	1,045(-)	769(98.5%)

- 주: 1. 대기업, 중소기업 수의 통계는 익익년 9월 발표로 2023년 기업수 미발표되어 비율 산정이 곤란함
 2. 중소기업수: 「중소벤처기업부」 중소기업 기본통계 통계자료(소상공인 제외), 2020년 361,790개사, 2021년 378,498개사, 2022년 386,008개사
 3. 대기업수: 「산업통상자원부」 중견기업 기본통계와 공정거래위원회 「공시대상기업집단」 수를 합산, 2020년 7,810개사, 2021년 8,092개사, 2022년 8,462개사
 4. 기타공공기관: 군부대, 사립대학 등 포함
 5. 인증 의무화된 공공기관(가족친화법 시행령 제10조⑥): 중앙행정기관, 지자체, 기재부 공공기관, 지방공사공단, 2020년 781개, 2021년 796개, 2022년 800개, 2023년 797개

문 의 처

02)6788-5649