

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(우재준의원 대표발의)

의안 번호	6855
----------	------

발의연월일 : 2024. 12. 23.

발 의 자 : 우재준·서천호·이성권
김승수·김소희·주진우
박충권·김위상·인요한
진종오·이준석·서일준
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 가족 돌봄 등을 위한 조치로 근로자가 근로시간의 조정, 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가 등을 신청하는 경우에 사업주가 이를 허용하도록 하고 있음.

그런데 감염병 확산 등의 특수한 상황에서 장기간의 자녀돌봄 수요가 발생하는 경우에 근로자의 휴가소진 및 생계에 대한 부담이 크고, 사업주에게도 고용관리의 어려움이 발생할 수 있음.

이에 사업주는 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 주거지의 업무공간을 활용하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우와 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 주거지 업무공간 또는 원격근무용 사무공간에서 일하고자 하는 경우 등에 해당하는 사유로 원격근무를 신청하는 경우에 이를 허용하도록 함으로써 원활한 일과 가

정의 양립을 도모하려는 것임(안 제22조의5 신설 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제22조의5를 제22조의6으로 하고, 제22조의5를 다음과 같이 신설한다.

제22조의5(가족돌봄 등을 위한 원격근무) ① 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 일과 가정의 원활한 양립을 위하여 정보통신기기 등을 활용한 원격근무(재택근무를 포함한다. 이하 같다)를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 주거지의 업무공간을 활용하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우. 이 경우 제22조의2제5항 각 호의 휴가 사유에 해당하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우를 포함한다.

2. 근로자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 주거지 업무공간 또는 원격근무용 사무공간에서 일하고자 하는 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 원격근무를 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 가족돌봄휴

직, 가족돌봄휴가 또는 제22조의3에 따른 근로시간 단축을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 제1항에 따른 원격근무의 기간은 연간 30일 이내로 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 추가로 20일의 범위 안에서 기간을 연장할 수 있다.

④ 사업주는 제1항에 따른 원격근무를 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 제1항에 따른 원격근무의 기준, 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제39조제3항에 제8호의2를 다음과 같이 신설한다.

8의2. 제22조의5제4항을 위반하여 원격근무의 사용을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<p><u>제22조의5(가족돌봄 등을 위한 원격근무) ① 사업주는 근로자 가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 일과 가정의 원활한 양립을 위하여 정보통신기기 등을 활용한 원격근무 (재택근무를 포함한다. 이하 같다) 를 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u></p> <p><u>1. 근로자가 가족의 질병, 사고, 노령에 따라 주거지의 업무공간을 활용하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우. 이 경우 제22조의2제5항 각 호의 휴가 사유에 해당하여 일과 가족 돌봄을 병행하고자 하는 경우를 포함한다.</u></p> <p><u>2. 근로자 자신의 질병이나 사 고로 인한 부상 등의 사유로</u></p>

주거지 업무공간 또는 원격근무용 사무공간에서 일하고자 하는 경우

② 제1항 단서에 따라 사업주가 원격근무를 허용하지 아니하는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고, 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가 또는 제22조의3에 따른 근로시간 단축을 사용하게 하거나 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의하여야 한다.

③ 제1항에 따른 원격근무의 기간은 연간 30일 이내로 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 추가로 20일의 범위 안에서 기간을 연장할 수 있다.

④ 사업주는 제1항에 따른 원격근무를 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 제1항에 따른 원격근무의 기준, 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로

<p><u>제22조의5</u>(일·가정 양립 지원 기반 조성) (생 략)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (생 략)</p> <p>③ 사업주가 다음 각 호의 어 느 하나에 해당하는 위반행위 를 한 경우에는 500만원 이하 의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 8. (생 략)</p> <p><u><신 설></u></p> <p>9. (생 략)</p> <p>④·⑤ (생 략)</p>	<p><u>정한다.</u></p> <p><u>제22조의6</u>(일·가정 양립 지원 기반 조성) (현행 제22조의5와 같음)</p> <p>제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p><u>8의2. 제22조의5제4항을 위반하 여 원격근무의 사용을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조 치를 한 경우</u></p> <p>9. (현행과 같음)</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p>
--	--