



제414회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 “불리한 처우” 의 정의 규정 신설 등 〉

■ 용혜인의원 대표발의(의안번호 제2125686호)

2024. 5.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	4
1. “불리한 처우”의 정의 및 개별 규정에 통일적 적용	4
2. 출산전후휴가 등의 사용을 이유로 한 부당해고등 구제신청 우선처리 규정 신설 등	9
3. 출산전후휴가 등의 사용을 이유로 한 불리한 처우 금지 명시	17

I. 제안경위

2023년 11월 30일 용혜인의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2023년 12월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 출산전후휴가와 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등(이하 “육아·돌봄지원제도”라 한다) 일·가정 양립과 자녀 돌봄을 지원하기 위한 제도를 보장하고 있으며, 이러한 육아·돌봄지원제도의 보장 범위는 지속적으로 확대되고 있음.

그러나 육아·돌봄지원제도의 실질적인 활용가능성은 사업장의 여건에 따라 차이가 있을 것으로 보임. 예를 들어, 고용노동부의 「2021년 일·가정 양립 실태조사」에 따르면, 응답 사업체 중 임신기근로시간단축제도 또는 육아휴직제도를 전혀 활용할 수 없다고 답한 비율이 각각 26.5%, 22.9%인 것으로 나타났음.

또한, 육아·돌봄지원제도를 사용하고 근로자가 업무에 복귀한 이후에 사업주가 해당 근로자에게 신분상 또는 근로조건에 대하여 불리한 처우를 하는 사례가 있는 것으로 나타났음.

‘불리한 처우’는 전보·승진 등의 인사조치로 나타나는 경우가 많고, 이러한 인사조치는 사업주의 재량 범위인 영역과 재량범위를 벗어난 불

이익 처우 간의 구분기준이 불명확한 측면이 있음. 이에 불리한 처우에 해당하는지 여부도 노동위원회나 법원에서 개별 사안별로 판단되고 있는 실정임.

특히, 육아·돌봄지원제도의 사용을 이유로 한 불리한 처우를 금지하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 달리, 현행법은 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 임신 중 근로시간 단축을 사용한 근로자에 대한 불리한 처우를 명시적으로 금지하고 있지 않음.

이에 육아·돌봄지원제도를 사용한 근로자에 대한 불이익 처우를 금지하기 위한 근거를 구체적으로 명시하는 조항을 신설하는 한편, 임신·출산·육아와 관련하여 어려움을 겪고 있는 근로자의 구제신청을 보다 신속히 처리하도록 하는 등 근로자의 육아·돌봄지원제도 사용권을 실질적으로 보장하고 아동과 양육자에게 친화적인 사회 조성에 기여하고자 함.

주요내용

가. “불리한 처우”를 ‘파면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치’, ‘징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치’ 등으로 구체적으로 명시함(안 제2조제1항제10호 신설).

나. 노동위원회로 하여금 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직의 사용을 이유로 한 부당해고등에 대하여 다른 부당해고등에 대한 구제신청 사건에 우선하여 신속히 처리하도록 함(안 제29조제5항 신설).

다. 사업주에 대하여 근로자의 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 임신 중 근로시간 단축의 사용을 이유로 한 불리한 처우를 명시적으로 금지함(안 제74조제10항 신설).

참고사항

이 법률안은 용혜인의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제25685호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. “불리한 처우”의 정의 및 개별 규정에 통일적 적용

가. 개정안의 주요내용

개정안은 “불리한 처우”에 대해 구체적 사례를 열거하여 정의하고, 현행법상 불리한 처우를 금지하는 개별 규정(직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 또는 피해근로자에 대한 불리한 처우 금지 및 감독기관에 법 위반 사실을 신고한 근로자에 대한 불리한 처우 금지 규정)에 통일적으로 적용하는 내용임(안 제2조제1항제10호 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 9. (현행과 같음) 10. “불리한 처우”란 사업주가 합리적인 이유 없이 근로자에게 그 의사에 반하는 행위로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 근로자의 경제적·사회적·정신적·신체적 이익 등에 반하는 생활상의 불이익을 주는 경우를 말한다. 가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익

② (생 략) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생 략) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.	<u>의 조치</u> 나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치 다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치 라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급 마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한 바. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위 사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 행위 ② (현행과 같음) 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- -----불리한 처우----- -----.
---	--

⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)
제104조(감독 기관에 대한 신고) ① (생략)	제104조(감독 기관에 대한 신고) ① (현행과 같음)
② 사용자는 제1항의 통보를 이 유로 근로자에게 <u>해고나 그 밖에</u> <u>불리한 처우</u> 를 하지 못한다.	② ----- ----- <u>불리한 처우</u> ----- -----.

나. 검토의견

현행법 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “남녀고용평등법”)은 출산전후휴가와 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등 일·가정 양립과 자녀 돌봄을 지원하기 위한 제도를 보장하고 있음.

그러나 사업주가 육아·돌봄지원제도 사용 후 업무에 복귀한 근로자에게 전보·승진 등에서 불리한 인사조치를 하는 사례가 있고, 이러한 인사조치가 사업주의 재량범위를 넘어서는 불리한 처우에 해당하는지 여부가 불분명하여 노동위원회나 법원에서 개별 사안별로 판단되고 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 불리한 처우의 구체적 사례를 열거하여 정의 규정을 신설하고, 이를 불리한 처우를 금지하는 개별 규정에 통일적으로 적용함으로써 사전예측가능성을 제고하려는 취지로,

현행법에서 금지하고 있는 “불리한 처우”의 다양한 유형을 법률에서

명확히 제시하는 것은 구체적인 사례가 위법행위에 해당하는지 여부를 쉽게 알 수 있도록 하여 근로자의 권익 침해 예방과 권리 구제에 기여할 수 있을 것으로 보임.

< 근로기준법상 불이익 처우 금지(2종) 관련 규정 >

- ① 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우 금지(제76조의3제6항)
→ 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금(제109조)
- ② 감독기관에 대한 법 위반 사실 신고 등을 이유로 한 해고나 그 밖에 불리한 처우 금지
(제104조제2항) → 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(제110조)

다만, 안 제2조제1항제10호는 불리한 처우를 정의함에 있어서 사목에서 “그 밖에 근로자의 의사에 반하는 행위”를 포함하고 각 목 외의 부분에서 “경제적·사회적·정신적·신체적 이익 ‘등’에 반하는 생활상의 불이익을 주는 경우”로 포괄적으로 규정하고 있어서 그 내용이 무한히 확장될 우려가 있는바, 현행법 제76조의3제6항 및 제104조제2항에 따른 불이익 처우 금지 규정 위반에는 형벌이 부과되고 있다는 점에서 불이익 처우의 범위를 한정하여 규정할 필요가 있음.

고용노동부는 현제도 행정해석상 해고, 휴직, 정직, 배치전환, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제적·정신적·생활상 불이익을 주는 것을 ‘불리한 처우’로 보아 이를 적용하고 있고,¹⁾ 불리한 처우를 구체적으로 한정하기보다 임금 그 밖의 근로조건 등에서 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 모두 포괄하는 것으로 광범위하게 해석하는 것이 권리구제에 기여할 것으로 보이므로, 불리한 처우를 구체적으로 열거하여야

1) (‘22년 모성보호와 일·가정양립 지원 업무편람) 불리한 처우의 의미는 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제적·정신적·생활상의 불이익을 주는 것

할 입법 필요성이 크지 않다는 의견을 제시하였음.

참고로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」²⁾, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」³⁾ 등 다른 노동관계법령에서도 불리한 처우와 관련하여 유사한 규정을 두고 있음.

2) 제16조(불리한 처우의 금지) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

3) 제4조의9(해고나 그 밖의 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 이 법이 금지하는 연령차별행위에 대한 진정, 자료제출, 답변·증언, 소송, 신고 등을 하였다는 이유로 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2. 출산전후휴가 등의 사용을 이유로 한 부당해고등 구제신청 우선처리 규정 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 「남녀고용평등법」 제26조제1항제3호4)에 해당하는 사유로 차별적 처우등의 시정신청을 한 경우, 동일한 사유에 의한 부당해고등5)의 구제신청의 처리에 관해서는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회 규칙에 따르도록 하고,6)

노동위원회로 하여금 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축의 사용을 이유로 한 ‘부당해고등’에 대하여는 그 밖의 부당해고등 구제 신청 사건에 우선하여 신속히 처리하도록 하는 내용임(안 제28조제3항 신설 및 안 제29조제5항 신설).

- 4) 용해인의원이 대표발의한 「남녀고용평등법 일부개정법률안」(의안번호 제25685호)의 다음과 같은 내용의 안 제26조제1항제3호의 의결을 전제로 함.

근로자는 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 받은 경우 노동위원회에 시정신청 가능(안 제26조제1항제3호)

가. 성희롱 신고근로자 및 피해근로자에 대한 불리한 처우 또는 고객 등에 의한 성희롱 피해 주장 또는 고객의 성적 요구 불응을 이유로 근로자에 대한 불이익한 조치

나. 배우자 출산휴가 및 난임치료휴가를 이유로 한 불리한처우

다. 육아휴직, 육아기 근로시간 단축을 이유로한 불리한 처우

라. 가족돌봄휴직, 가족돌봄휴가를 이유로 한 불리한 처우

마. 명예감독관의 임무수행을 이유로 한 불리한 조치

바. 차별적 처우등의 시정신청으로 인한 불리한 처우

- 5) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.
- 6) 개정안은 「남녀고용평등법」 용해인의원안 제26조제1항제3호에 따라 근로자가 노동위원회에 차별적 처우 등에 대하여 시정신청을 하고 현행 「근로기준법」 제28조제1항에 따른 부당해고등에 대한 구제신청도 한 경우 그 처리절차는 중앙노동위원회 규칙으로 따로 정하도록 하는 것으로 이해됨.

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제28조(부당해고등의 구제신청) ① · ② (생략) <u><신설></u>	제28조(부당해고등의 구제신청) ① · ② (현행과 같음) ③ <u>근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항제3호에 해당하는 사유로 차별적 처우등의 시정신청을 한 경우 동일한 사유에 의한 부당해고등의 구제신청의 처리에 관하여는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 규칙으로 정하는 바에 따른다.</u>
제29조(조사 등) ① ~ ④ (생략) <u><신설></u>	제29조(조사 등) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ <u>제1항부터 제4항까지에도 불구하고, 제74조에 따른 출산전후휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 같은 법 제19조 및 제19조의2에 따른 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 사용을 이유로 한 부당해고등에 대하여는 다른 구제신청 사건에 우선하여 신속히 처리하여야 한다.</u>

나. 검토의견

현행 「남녀고용평등법」은 시정신청을 받은 경우 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시하도록 하고 있고,⁷⁾ 「근로기준법」은 구제신청을 받은 경우 조사와 심문에 관한 세부절차를 중앙노동위원회에서 정하도록 하고 있음.⁸⁾

안 제28조제3항은 동일한 사유로 「남녀고용평등법」상 시정신청과 「근로기준법」상 부당해고등 구제신청이 함께 제기된 경우에는 그 처리에 관해 중앙노동위원회 규칙으로 정하는 바에 따르도록 함으로써 동일 사안에 대한 이중적 처리를 방지하고 근로자의 이해도를 제고하려는 취지로 이해됨.

< 시정신청과 부당해고 등 구제신청 비교 >

	고용상 성차별 등 시정신청	부당해고 등 구제신청
법적근거	「남녀고용평등법」 제26조 ⁹⁾	「근로기준법」 제28조 ¹⁰⁾
처리절차	「노동위원회규칙」 제6장 차별시정	「노동위원회규칙」 제5장 심판사건 처리
처리사안	고용상 성차별, 직장 내 성희롱	해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌

7) 제27조(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제26조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

8) 제29조(조사 등) ① 노동위원회는 제28조에 따른 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 관계 당사자를 심문하여야 한다.

④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정하는 바에 따른다.

시정명령/ 구제명령 유형	· 차별적 처우등의 중지 · 임금 등 근로조건의 개선(취업 규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등	· (해고) 원직복직 및 임금상당액 지급, 금전보상액 지급(금전보상명령 시) · (정직) 정직 취소 및 임금상당액 지급 · (전직) 전직 취소 및 임금 차액 지급(임금 차액 발생 시) · (감봉) 감봉 취소 및 임금 차액 지급
처리절차	별첨1	별첨2
제척기간	6개월	3개월
불이행시	1억원 이하 과태료	3천만원 이하 이행강제금 부과, 고발

다만, 현재 「노동위원회법」 제25조11)에서 노동위원회 운영에 필요한 사항을 중앙노동위원회 규칙으로 정할 수 있도록 규정하고 있고, 「남녀고용평등법」 상의 시정신청과 「근로기준법」 상의 구제신청의 처리절차가 이미 중앙노동위원회의 「노동위원회규칙」 12)에 규정되어

9) 제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)
2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

10) 제28조(부당해고등의 구제신청) ① 사용자가 근로자에게 부당해고등을 하면 근로자는 노동위원회에 구제를 신청할 수 있다. ② 제1항에 따른 구제신청은 부당해고등이 있었던 날부터 3개월 이내에 하여야 한다.

11) 제25조(중앙노동위원회의 규칙제정권) 중앙노동위원회는 중앙노동위원회, 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 운영, 부문별 위원회가 처리하는 사건의 지정방법 및 조사관이 처리하는 사건의 지정방법, 그 밖에 위원회 운영에 필요한 사항에 관한 규칙을 제정할 수 있다.

12) 「노동위원회규칙」 제5장 심판사건 처리

제33조(적용범위) 이 장의 규정은 초심부당해고 등의 구제신청사건과 초심부당노동행위 구제신청사건에 적용한다. 다만, 그 이외의 심판사건은 이 장 제11절, 심판재심사건은 이 장 제12절의 규정을 우선 적용하고 나머지 사항은 그 취지에 어긋나지 않는 범위에서 이 장 제1절에서 제9절까지의 규정을 적용한다.

제6장 차별시정

제1절 차별시정 신청의 절차 및 시정명령 등

제100조(차별시정 신청) 기간제법 제9조제1항과 파견법 제21조제2항에 따른 차별시정은 별지 제35호 서식, 일학습병행법 제28조제2항에 따른 차별시정은 별지 제35호의2 서식, 남녀고용평등법 제26조제1항에 따른 차별시정은 별지 제35호의3 서식에 다음 각 호의 사항을 기재하여 신청한다.

있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 현재 부당해고 구제신청 사건 및 그와 동일한 사유에 의한 차별적 처우 등 시정신청 처리 사건은 노동위원회 규칙에 규정된 각 절차에 따라 별개로 처리되어 그에 따른 구제 또는 시정도 각자 명하고 있으므로, 이를 노동위원회 규칙에 정하도록 하는 내용을 법률에 추가적으로 규정할 필요성은 크지 않다는 의견을 제시함.

다음으로, 안 제29조제5항은 육아·돌봄지원제도 사용을 이유로 부당해고등을 당한 근로자에 대하여 노동위원회로 하여금 구제신청을 보다 신속히 처리하도록 하여 근로자의 육아·돌봄지원제도 사용권의 보장을 강화하려는 취지로 보임.

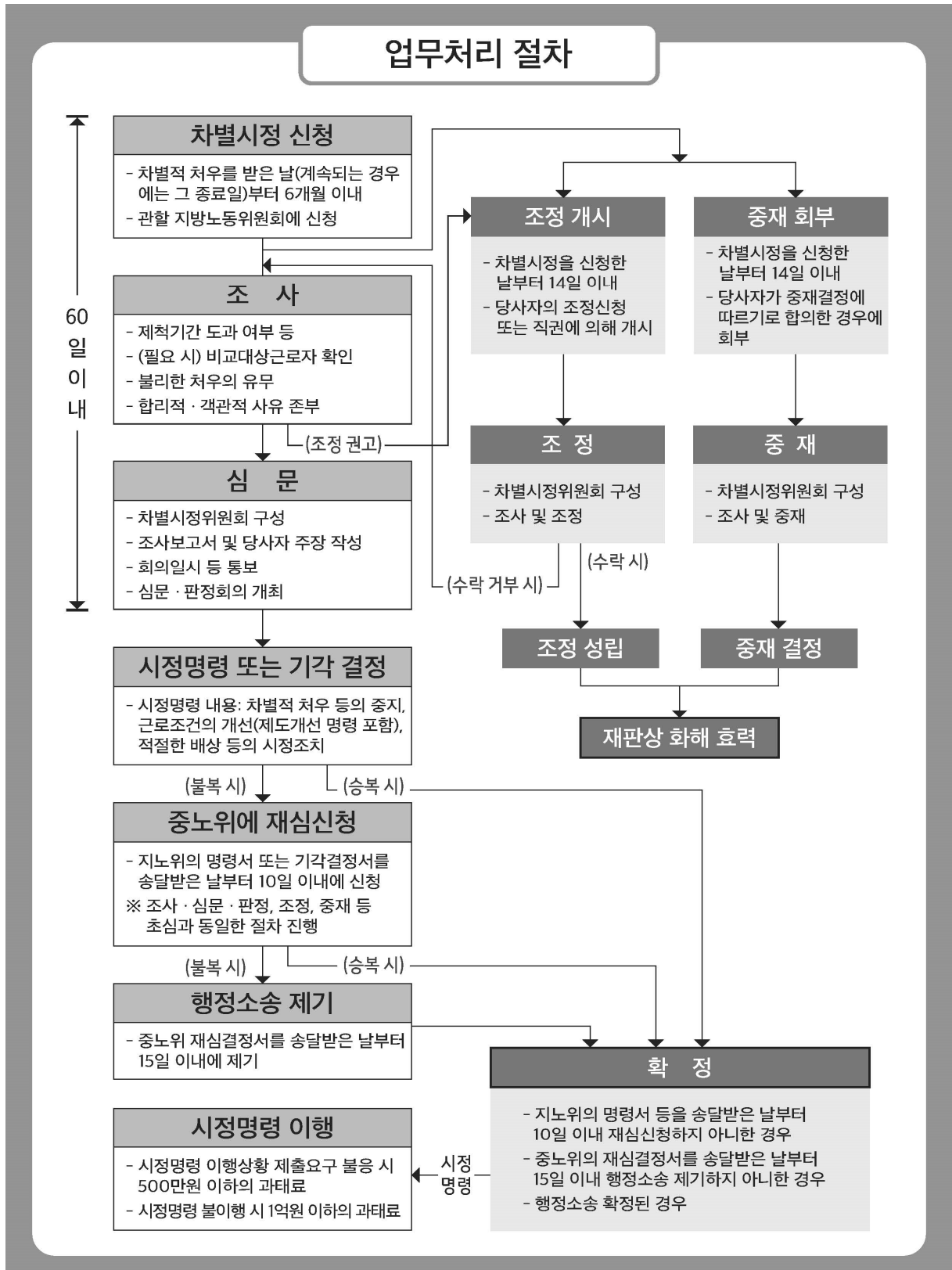
그러나 육아·돌봄지원제도의 사용을 이유로 한 부당해고등에 대한 구제신청 사건을 예외없이 그 밖의 다른 사유로 인한 부당해고등 구제신청 사건에 우선하여 처리하도록 하는 것은 다른 사유로 인한 부당해고등 구제신청과 비교하여 긴급히 처리할 필요성 등 특별한 사유가 없다면 평등권 측면에서 문제의 소지가 있을 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

한편, 안 제29조제5항에서 육아·돌봄지원제도 사용을 이유로 한 부당해고등에 대한 구제신청 사건을 같은 조 제1항부터 제4항까지에도 불구하고 우선 신속처리하도록 규정하고 있는 것이 노동위원회로 하여금 같은 항들에서 규정하고 있는 조사·심문 등의 절차를 생략하라는

의미인지 명확하지 않으므로 그 내용을 명확히 할 필요가 있음.

고용노동부는 특정 사안을 이유로 하여 구제신청을 신속히 처리하기 위한 법안을 마련하는 경우, 해당 사안이 다른 구제신청에 비해 앞서서 처리되어야 할 필요성과 합리성이 충분히 검토되어야 할 필요가 있으며, 제도 오·남용¹³⁾에 대한 논의가 선행될 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

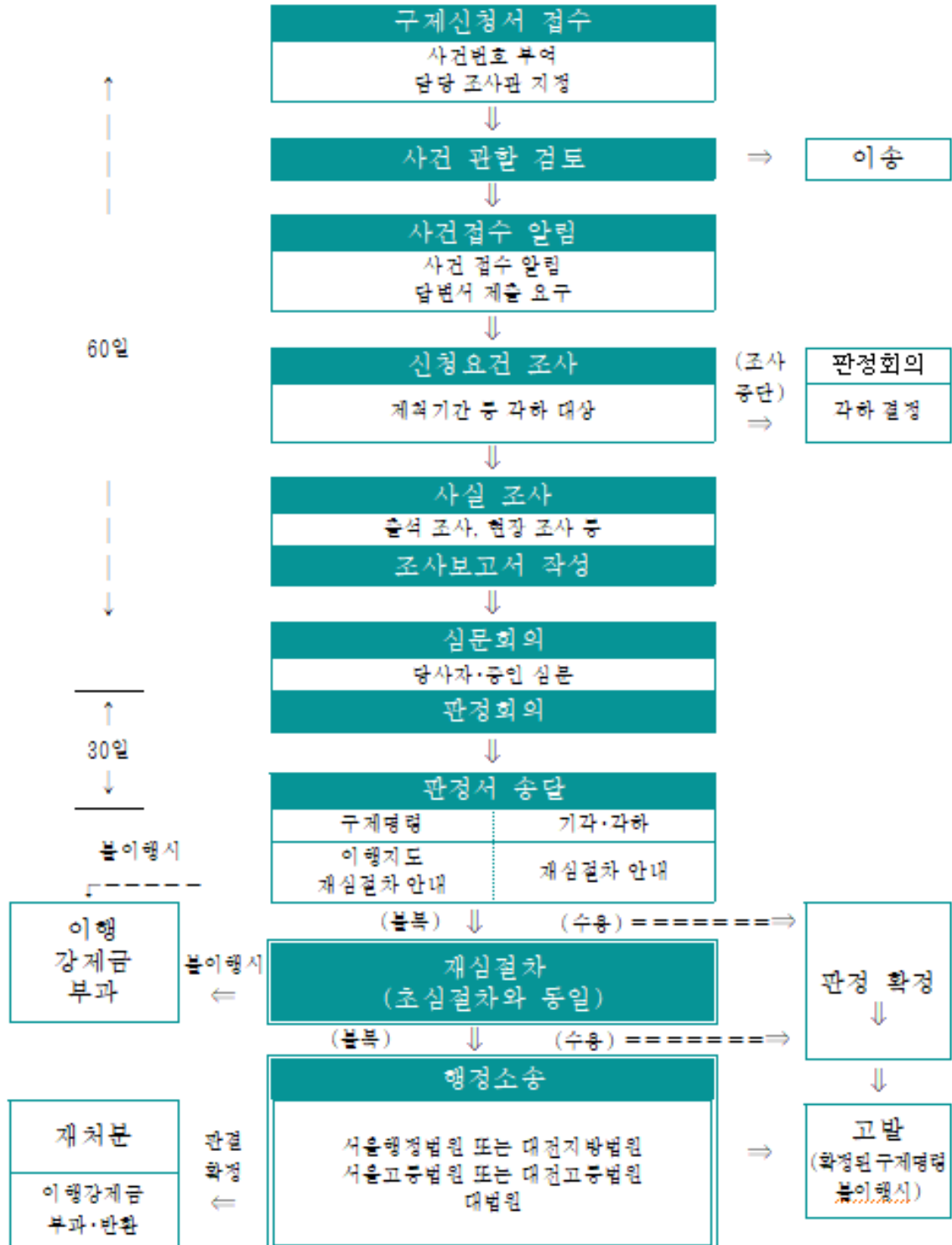
13) 육아휴직 등을 사유로 한 경우라며 일방적 주장을 통해 우선처리를 받으려 하는 경우 등



붙임 2

부당해고 등 구제신청 업무처리 절차도

《 심판사건 처리 흐름도 》



3. 출산전후휴가 등의 사용을 이유로 한 불리한 처우 금지 명시

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자의 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축 사용을 이유로 사업주가 불리한 처우를 하는 것을 금지하는 내용임(안 제74조제10항 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑨ (생략) <u><신설></u>	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑨ (현행과 같음) <u>⑩ 사용자는 제1항에 따른 출산 전후휴가, 제3항에 따른 유산·사산휴가 또는 제7항에 따른 근로시간 단축의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u>
<u>⑩</u> (생략)	<u>⑪</u> (현행 제10항과 같음)

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 임산부의 보호를 위해 사용자에게 임신 중인 여성의 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 임신 중 근로시간 단축을 허용하도록 하면서, 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키도록 의무를 부

과하고 있음.¹⁴⁾

그런데 육아·돌봄지원제도의 사용을 이유로 한 불리한 처우를 금지하고 있는 「남녀고용평등법」과 달리, 현행법은 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 임신 중 근로시간 단축을 사용한 근로자에 대한 불리한 처우를 금지하는 규정을 두고 있지 않음.

이에 개정안은 임신부 보호 제도를 사용한 근로자에 대한 불이익 처우를 금지하기 위한 근거를 신설하여 근로자의 권익을 강화하려는 것임.

출산전후휴가 사용 등을 이유로 하는 불리한 처우는 주로 해고, 전보, 복귀 후 동일 업무 미부여 등으로 나타나는데, 이에 대해서는 현행법 제28조에 따라 노동위원회에 '부당해고등 구제신청'을 통해 권리구제가 가능한 상황이고,

-
- 14) 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ② 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 제1항의 휴가를 청구하는 경우 출산 전 어느 때 라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다. 이 경우 출산 후의 휴가 기간은 연속하여 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.
- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다.
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.
- ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.
- ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.
- ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다.
- ⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.
- ⑨ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ⑩ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차, 제9항에 따른 업무의 시작 및 종료 시각 변경의 신청방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

개정안은 임신부 보호 제도를 사용한 근로자에 대한 사업주의 불리한 처우 금지 의무 위반에 대한 별도의 벌칙을 신설하는 규정을 두고 있지 않은바, 해당 금지의무를 보다 명확히 하는 데에 입법적인 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 고용노동부는 현재에도 출산전후휴가 사용 등을 이유로 한 해고, 전보, 복귀 후 같은 업무 미부여 등 주요 불리한 처우에 대해 근로자는 노동위원회 '부당해고등 구제신청'을 통한 권리구제가 가능하고, 출산전후 휴가 기간 중 해고 등에 대하여는 지방노동관서에 진정·고소 등을 통해 사업주에 대한 형사처벌¹⁵⁾이 가능하여 피해근로자에게 실질적인 구제를 도모할 수 있다고 보이므로, 현행법에 근로자의 출산전후휴가, 유산·사산 휴가, 임신기 근로시간 단축 사용을 이유로 한 사업주의 불리한 처우 금지를 명시하는 것에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539

15) 출산전후휴가(휴가기간+그 이후 30일간 해고금지, 휴가 종료 후 휴가전과 동일 업무 또는 동등 임금수준 지급 직무에 복귀), 유산·사산휴가(휴가기간+그 이후 30일간 해고금지), 임신기 근로시간 단축(단축 이유로 임금삭감 금지) → 위반시 형사처벌