



제418회국회(정기회)
제1차 여성가족위원회

가정폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 일부개정법률안 검 토 보 고

〈가정폭력 피해자에 대한 유급휴가 제공 등〉
■ 소병훈의원 대표발의(의안번호 제2200610호)

2024. 9.

여 성 가 족 위 원 회

수석전문위원 이옥순

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 가정폭력 피해자에 대한 유급휴가 제공 등	2
※ 참고자료	9

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 소병훈의원 등 12인
2. 제 안 일 : 2024. 6. 18.
3. 회 부 일 : 2024. 6. 27.

II. 제안이유 및 주요내용

가정폭력 피해자가 폭력으로부터 벗어나는데 있어 안정된 수입원은 중요한 요인임. 따라서 직장을 가진 피해 근로자들이 고용불안 없이 휴가를 사용하여 수사기관의 조사에 출석하거나 치료를 받을 수 있도록 하는 것의 중요성이 강조되고 있음.

그러나 현행법은 가정폭력 피해자를 고용하고 있는 자가 가정폭력 범죄와 관련하여 피해자에게 해고 등의 불이익을 주어서는 안된다고 규정하고 있을 뿐, 가정폭력 피해자의 고용 안정 보장을 위한 적극적인 보호조치는 부재함.

참고로, 미국, 호주, 캐나다, 뉴질랜드는 가정폭력 피해자에게 가정폭력과 관련된 사유로 사용할 수 있는 별도의 휴가를 지급하도록 정하고 있음.

이에 개정안은 가정폭력 피해자가 가정폭력과 관련된 사유로 유급휴가를 사용할 수 있도록 하고, 국가가 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있도록 하려는 것임(안 제4조의5제2항 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 가정폭력 피해자에 대한 유급휴가 제공 등

개정안은 가정폭력 피해자가 상담, 치료, 조사 등 가정폭력과 관련된 사유로 휴가를 청구할 경우 고용주가 피해자에게 해당기간 동안 유급휴가를 줄 수 있도록 하되, 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원받을 때에는 유급휴가를 의무적으로 주도록 하고(안 제4조의5),

가정폭력 피해자에 대한 유급휴가 관련 업무를 수행하거나 수행하였던 자에게 비밀누설금지 의무를 부과하려는 것임(안 제16조).

현행	개정안
제4조의5(피해자에 대한 불이익 처분의 금지) 피해자를 고용하고 있는 자는 누구든지 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 가정폭력범죄와 관련하여 피해자를 해고(解雇)하거나 그 밖의 불이익을 주어서는 아니 된다. <u><신설></u>	제4조의5(피해자에 대한 불이익 처분의 금지 등) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② <u>피해자를 고용하고 있는 자는 피해자가 상담, 치료, 수사기관 조사 등 가정폭력과 관련된 사유로 휴가를 청구할 경우 「근로기준법」 제60조 외에</u>

<신 설>

<신 설>

제16조(비밀 엄수의 의무) 긴급전화센터, 상담소 또는 보호시설의 장이나 이를 보조하는 자 또는 그 직에 있었던 자는 그 직무상 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.

<신 설>

<신 설>

해당기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 피해자를 고용하고 있는 자가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

③ 국가는 제2항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조(비밀 엄수의 의무) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는

-----.

1. 제4조의5제2항 및 제3항에 따라 피해자에 대한 유급휴가와 관련한 업무를 수행하거나 수행하였던 자

2. 긴급전화센터, 상담소 또는 보호시설의 장이나 이를 보조하는 자 또는 그 직에 있었던 자

제20조(벌칙) ① <u>제4조의5</u> 를 위반하여 피해자를 해고하거나 그 밖의 불이익을 준 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.	제20조(벌칙) ① <u>제4조의5제1항</u> 을 ----- ----- ----- -----.
② (생략)	② (현행과 같음)

가정폭력은 피해자에게 신체적·정신적 상해를 입힐 뿐만 아니라 경제활동에도 영향을 줄 수 있음. ‘2022년 가정폭력 실태조사 연구’에 따르면, 지난 1년간 배우자나 파트너의 폭력으로 당시 하고 있던 경제활동에 지장이 있었다는 응답이 전체 응답자(397명)의 8.7%로 나타났고, 1.9%는 일을 그만두어야 할지 고민하거나 일을 그만두었다고 답함¹⁾.

이에 개정안은 가정폭력 피해자가 상담, 치료, 수사기관 조사 등 가정폭력 관련 사유로 「근로기준법」 제60조²⁾ 외에 추가로 유급휴가를

1) 여성가족부, ‘2022년 가정폭력실태조사 연구’, 2022.12, 123쪽.

2) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

② 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 한다.

③ 삭제 <2017. 11. 28.>

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.

1. ~ 3. (생략)

⑦ 제1항·제2항 및 제4항에 따른 휴가는 1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다) 행사하지 아니하면 소멸된다. 다만, 사용자의 귀책사유로 사용하지 못한 경우에는 그러하지 아니하다.

사용할 수 있도록 함으로써 사건 처리 및 피해 회복을 위한 충분한 시간을 제공하고 가정폭력으로 인한 경제적 불이익이나 고용불안을 방지하려는 취지로 보임.

가정폭력 피해자가 가정폭력 상황에서 벗어나기 위해서는 경제적 자립이 매우 중요함. 이에 현행법 제4조의5³⁾에서 피해자를 해고하거나 불이익 조치를 주어서는 안 된다고 규정하고 있으나 불이익의 사유가 가정폭력인지 판단하기 쉽지 않고 실질적인 조치가 취해지기 어렵다는 지적이 있음.

개정안은 피해자에 대한 불이익 처분 금지라는 소극적 의무에서 나아가 유급휴가 지원 및 이와 관련한 비밀누설 금지라는 구체적인 지원책을 마련함으로써 가정폭력 피해자의 실질적인 자립을 도모하고 직장에서 발생할 수 있는 2차 피해를 방지할 수 있을 것으로 보이는바, 개정안의 취지는 타당한 것으로 보임.

다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려하여 논의할 필요가 있다고 봄.

첫째, 개정안은 가정폭력 피해자가 상담, 치료, 수사기관 조사 등 가정폭력 관련 사유로 휴가를 청구할 경우 고용주는 「근로기준법」상 유급휴가 외에 추가로 유급휴가를 줄 수 있도록 하면서 유급휴가의 사용여부를 고용주의 재량사항으로 규정하고 있음. 이는 고용주에게

3) 제4조의5(피해자에 대한 불이익처분의 금지) 피해자를 고용하고 있는 자는 누구든지 「가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따른 가정폭력범죄와 관련하여 피해자를 해고(解雇)하거나 그 밖의 불이익을 주어서는 아니 된다.

업무관련성 없이 발생한 가정폭력에 대하여 피해자에게 의무적으로 유급휴가를 주도록 하는 것은 과도한 측면이 있다는 점을 고려한 것으로 이해됨.

「근로기준법」에 따르면 연차 유급휴가는 그 기간에 대해 취업규칙이나 그 밖의 정하는 바에 따라 통상임금 또는 평균임금을 지급⁴⁾하도록 하고 있어 고용주가 개정안에 따른 유급휴가 비용을 국가로부터 지원받지 않는 한 고용주의 부담이 증가하고,

특히 「근로기준법」상 연차 유급휴가의 경우 근무기간 등에 따라 휴가 일수에 대한 제한이 있고 최대 한도도 25일로 정해져 있지만⁵⁾, 개정안은 유급휴가 일수에 대한 별도의 제한이 없어 상담·치료·조사 등에 상당한 시간이 소요될 경우 고용주의 부담이 크게 증가할 수 있다는 점⁶⁾을 고려할 때 고용주가 자발적으로 가정폭력 피해자에게 유

4) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ⑤ 사용자는 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 휴가를 근로자가 청구한 시기에 주어야 하고, 그 기간에 대하여는 취업규칙 등에서 정하는 통상임금 또는 평균임금을 지급하여야 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 그 시기를 변경할 수 있다.

제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

2. “사용자”란 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.

5) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) ① 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 한다.

④ 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주어야 한다. 이 경우 가산휴가를 포함한 총 휴가 일수는 25일을 한도로 한다.

6) 현재 개정안처럼 사업주에게 「근로기준법」 제60조 외에 유급휴가를 줄 수 있다고 규정한 사례로 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제41조의2가 있음. 그러나 해당 조문은 요건을 “근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우”로 규정하고 있어 비교적 기간이 짧고 불확실성이 적은 측면이 있음.

* 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」 제41조의2(사업주의 협조의무) ① 사업주는 근로자가 이 법에 따라 입원 또는 격리되는 경우 「근로기준법」 제60조 외에 그 입원 또는 격리기간 동안 유급휴가를 줄 수 있다. 이 경우 사업주가 국가로부터 유급휴가를 위한 비용을 지원 받을 때에는 유급휴가를 주어야 한다.

② 사업주는 제1항에 따른 유급휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니

급휴가를 사용하도록 할 것인지 의문시됨.

따라서 국가가 유급휴가 비용을 지원하는 경우에만 실질적으로 가정폭력 피해자가 「근로기준법」상 유급휴가 외에 추가로 유급휴가를 사용할 수 있을 것으로 보이는바, 개정안의 실효성을 확보하기 위해서는 국가의 지원이 전제되어야 한다는 점을 고려할 필요가 있다고 봄.

둘째, 개정안의 실효성은 국가의 지원을 전제로 하고 있다는 점에서 성폭력 피해자 등 다른 범죄피해자와의 형평성을 고려할 필요가 있다고 봄. 현재 성폭력 피해자에 대해서는 고용주에게 피해자에 대한 불이익 금지의무만 부과⁷⁾하고 있고, 스토킹 피해자의 경우 고용주에게 근무지 변경 등 적절한 조치를 할 의무는 주고 있지만 유급휴가 지급은 규정하고 있지 않음⁸⁾.

되며, 유급휴가 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

③ 국가는 제1항에 따른 유급휴가를 위한 비용을 지원할 수 있다.

④ 제3항에 따른 비용의 지원 범위 및 신청·지원 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

7) 「성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제8조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지) 누구든지 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 성폭력과 관련하여 피해자 또는 성폭력 발생 사실을 신고한 자에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖의 부당한 인사조치
3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방지하는 행위
7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치

8) 「스토킹방지 및 피해자보호 등에 관한 법률」 제6조(피해자 등에 대한 불이익조치의 금지 등) ① 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 자를 고용하고 있는 자는 피해자 또는 스토킹 사실을 신고한 자에게 스토킹으로 피해를 입은 것 또는 신고를 한 것을 이유로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

참고로, 해외 입법례를 살펴보면 미국, 호주, 캐나다, 필리핀 등에서 가정폭력 피해자가 의료기관 이용, 상담기관 방문, 법원 출석, 거주지 이전 등을 사유로 직장 내에서 유·무급 휴가 및 병가를 일정기간 동안 사용할 수 있도록 하는 사례가 있음(참고자료 참조).

개정안에 대하여 여성가족부는 업무 관련성이 없는 사안으로 고용주에게 일정한 의무를 부과하도록 하는 것과 가정폭력 외 다른 폭력(성폭력, 스토킹, 일반적 폭력 등) 피해자와의 형평성 등의 문제가 제기될 수 있는 바 사회적 공감대 형성이 필요하고, 개정 내용은 사실상 고용주에 대한 임금지원에 관한 사항으로 이를 체계적으로 관리하기 위해 「근로기준법」 등 고용관계법에서 규정하는 것이 타당하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5644

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
 3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
 4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급자격의 취소, 그 밖에 근무조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
 6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위 또는 그 행위의 발생을 방치하는 행위
 7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개
 8. 그 밖에 본인의 의사에 반하는 불이익조치
- ② 피해자를 고용하고 있는 자는 피해자의 요청이 있으면 업무 연락처 및 근무 장소의 변경, 배치 전환 등의 적절한 조치를 할 수 있다.

[참고자료] 해외입법례 정리

지 역		근 거 법	주 요 내 용
미국	아리조나 주	공정임금 및 건강가족법(Fair Wage s and Healthy Families Act)	- 근로자 및 그 가족이 가정폭력, 성폭력, 스토킹 피해를 당한 경우 유급 병가휴가를 사용할 수 있음 - 사업장 고용규모에 따라 20~40시간 사용 - 사유 : 의료기관 이용, 상담, 법률서비스 이용 등
	워싱턴 D.C.	질병안전휴가법(Accrued and Sick Safe Leave Act)	- 가정폭력, 성폭력, 스토킹 피해 근로자 및 그 가족의 진료, 상담 등을 위해 유급 병가휴가를 사용할 수 있음 - 사업장 고용규모에 따라 3~7일 사용
호주	퀸즐랜드 주	산업관련법(Industrial Relations Act 2016)	- 가정폭력 휴가를 유/무급으로 사용할 수 있음 - 전일제 근로자는 최소 10일의 유급휴가, - 장기고용 임시근로자는 10일의 무급휴가 - 단기고용 임시근로자는 2일의 무급휴가
		공정 노동 개정법(Fair Work Amendment Act 2018)	- 가정폭력으로 모든 근로자가 무급 5일의 휴가를 사용할 수 있고 고용주와 계약 및 자체 규정에 따라 휴가일수 및 유급사용 여부를 정할 수 있음
캐나다	온타리오 주	공정한 직장, 더 나은 일자리법(Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)	- 가정폭력 또는 성폭력 피해를 입었거나 위협에 처한 근로자 - 연간 10일(최소 5일 유급) 휴가 사용, 최장 15주까지 무급휴가 사용 - 고용규모에 관계 없이 보장
	뉴 브런즈윅 주	고용기준법(Employment Standards Act)	- 가정폭력으로 10일의 휴가(최초 5일 유급) - 별도 폭력휴가 연속 16주 가능
뉴질랜드		가정폭력피해자보호법(Domestic Violence-Victims' Protection Act)	- 6개월 이상 고용이 지속된 가정폭력 피해 근로자에게 최장 10일 유급휴가를 부여 - 고용주는 피해 증명을 요구할 수 있음 - 피해 증명을 하지 못하는 경우 휴가급여를 지급하지 않을 수 있음
필리핀		여성 및 아동에 대한 폭력의 정의, 피해자를 위한 보호조치의 제공, 벌칙에 대한 규정 및 그 외의 목적들에 관한 법(An Act Defining Violence Against Women and Their Children, Providing for Protective Measures for Victims, Prescribing Penalties Therefore, And For Other Purposes)	- 최장 10일간의 유급 휴가 사용(연장 가능) - 고용주가 피해 근로자의 권리를 침해하거나 피해 근로자를 지원하는 근로자를 차별하는 경우 제재 받을 수 있음

자료: 허민숙, '가정폭력 피해근로자 보호를 위한 안전휴가 제도 도입의 의의와 과제', "이화젠더법학" 제11권 제2호, 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2019. 8.를 재구성