



제418회국회(정기회)
제1차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 “불이익 조치”의 통일적 적용 등 〉

■ 소병훈의원 대표발의(의안번호 제2200654호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	2
1. “불이익 조치”의 정의 및 개별 규정에 통일적 적용	2
2. 노동위원회에 차별적 처우 등의 시정신청 사유 추가	13

I. 제안경위

2024년 6월 19일 소병훈의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 6월 20일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성근로자의 모성 보호, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로자가 1년 이내의 기간에서 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하도록 하고, 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하고 있음.

그런데 근로자의 육아휴직 신청에 대하여 사업주가 명확하게 허용 의사를 밝히지 않은 채 육아휴직 사용을 방해하거나, 육아휴직을 사용하려는 근로자에게 인사상 불이익한 처우를 하는 사례가 많은 것으로 나타나고 있음.

이에 육아휴직 사용 등에 대한 불이익 조치를 명확하게 규정하고, 육아휴직 규정 체계를 정비하는 등 근로자의 육아휴직 사용 권리를 보장하도록 하려는 것임(안 제2조제1호의2 신설, 제19조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. “불이익 조치”의 정의 및 개별 규정에 통일적 적용

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법에서 직장 내 성희롱 피해근로자 등에 대하여 불리한 처우를 금지하면서 그 예시로 규정하고 있는 구체적 사례를 열거하여 “불이익 조치”의 정의규정을 신설하고, 현행법상 불리한 처우 등을 금지하는 개별 규정에 해당 정의를 통일적으로 적용¹⁾하는 내용임(안 제2조제1호의2 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. (현행과 같음) <u>1의2. “불이익 조치”란 사업주가 근로자에게 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하는 것을 말한다.</u> <u>가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u>

1) 동 개정안에는 현행법 제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지)와 이에 대한 벌칙규정 제37조제2항제9호에서 명시하고 있는 “해고나 그 밖의 불리한 처우” 및 같은 조 제4항제6호에서 명시하고 있는 “인사상 불이익 등의 불리한 조치”에 대해서는 개정하고 있지 않으므로, 해당 정의를 함께 적용할지 여부에 대한 논의가 필요해 보임.

2. ~ 4. (생략) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를</u> 하여서는 아니 된다. 1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분</u>	<u>나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> <u>다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> <u>마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u> <u>바. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u> <u>사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 인사상 불리한 조치</u> 2. ~ 4. (현행과 같음) 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- -----<u>불이익 조치를</u>----- -----. <삭제>
--	---

<u>상실에 해당하는 불이익 조치</u> 2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 <u>제한 등 부당한 인사조치</u> 3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 <u>밖에 본인의 의사에 반하는 인 사조치</u> 4. 성과평가 또는 동료평가 등에 <u>서 차별이나 그에 따른 임금 또 는 상여금 등의 차별 지급</u> 5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 <u>교육훈련 기회의 제한</u> 6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 <u>등 정신적·신체적 손상을 가져 오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u> 7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 <u>피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우</u> ⑦ (생 략) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (생 략) ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등 으로부터의 성적 요구 등에 따르 지 아니하였다는 것을 이유로 해 <u>고나 그 밖의 불이익한 조치를</u> 하여서는 아니 된다. 제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~	<u><삭 제></u> <u><삭 제></u> <u><삭 제></u> <u><삭 제></u> <u><삭 제></u> <u><삭 제></u> ⑦ (현행과 같음) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----불 이익 조치를-----. 제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~
--	--

④ (생 략) ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 <u>근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u>	④ (현행과 같음) ⑤ -----<u>근로자에게 불이익 조치를</u>-----<u>를</u>-----.
제18조의3(난임치료휴가) ① (생 략) ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 <u>해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u>	제18조의3(난임치료휴가) ① (현행과 같음) ② -----<u>근로자에게 불이익 조치를</u>-----.
③ (생 략) 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 <u>신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.</u>	제19조(육아휴직) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>신청하는 때에는 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고</u>----- -----<u><단서 삭제></u>
② (생 략) ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</u>	② (현행과 같음) ③ -----<u>불이익 조치를</u>----- ----- -----.

④ ~ ⑥ (생략)	④ ~ ⑥ (현행과 같음)
제19조의2(육아기 근로시간 단축)	제19조의2(육아기 근로시간 단축)
① ~ ④ (생략)	① ~ ④ (현행과 같음)
⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를</u> 하여서는 아니 된다.	⑤ -----불이익 조치를-----.
⑥·⑦ (생략)	⑥·⑦ (현행과 같음)
제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (생략)	제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 <u>해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를</u> 하여서는 아니 된다.	⑥ -----근로자에게 불이익 조치를-----.
⑦ ~ ⑩ (생략)	⑦ ~ ⑩ (현행과 같음)
제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (생략)	제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음)
⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를</u> 하여서는 아니 된다.	⑤ -----불이익 조치를-----.
⑥·⑦ (생략)	⑥·⑦ (현행과 같음)
제24조(명예고용평등감독관) ①·② (생략)	제24조(명예고용평등감독관) ①·② (현행과 같음)
③ 사업주는 명예감독관으로서	③ -----

정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 2. (생략)

2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없음에도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우

4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

5. (생략)

6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가

-----불이익 조치를
-----.

④ (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

2의2. -----
-----불
이익 조치를-----

3. -----
-----불이익 조치를-----

4. -----

-----불이익 조
치를-----

5. (현행과 같음)

6. -----

(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우 7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우</u> 8. · 9. (생략) ③ · ④ (생략) 제39조(과태료) ① · ② (생략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 1의7. (생략) 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우</u> 3. ~ 9. (생략) ④ · ⑤ (생략)	----- ----- -----근로자에게 불이익 조치를----- 7. ----- -----불이익 조치를----- 8. · 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ① · ② (현행과 같음) ③ ----- -----. 1. ~ 1의7. (현행과 같음) 2. ----- -----불이익 조치를----- 3. ~ 9. (현행과 같음) ④ · ⑤ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법은 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등 일·가정 양립을 지원하기 위한 제도를 보장하고 있고, 사업주에게 해당 제도의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하는 것을 금지하고 있으며, 이를 위반한 사업주에게는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(제37조제2항).

그러나 사업주가 일·가정 양립 지원 제도 사용 후 업무에 복귀한 근로자에게 전보·승진 등에서 불리한 인사조치를 하는 사례가 있고, 이러한 인사조치가 사업주의 재량범위를 넘어서는 불리한 처우에 해당 하는지 여부가 불분명하여 노동위원회나 법원에서 개별 사안별로 판단되고 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 “불이익 조치”의 정의 규정을 신설하고, 이를 불리한 처우 또는 불이익 조치 등을 금지하는 개별 규정에 통일적으로 적용하여 사전 예측 가능성을 제고하려는 취지로,

현행법에서 금지하고 있는 불리한 처우의 다양한 유형을 법률에서 “불이익 조치”로 명확히 제시하는 것은 구체적인 사례가 위법행위에 해당하는지 여부를 쉽게 알 수 있도록 하여 근로자의 권익 침해 예방과 권리 구제에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 현행 불이익 조치 관련 규정은 해고나 그에 준하는 불이익 조치에 대하여 형벌을 부과하고 있는데, 개정안에 따른 불이익 조치에는

법률상의 불이익뿐만 아니라 사실상의 불이익으로서 경미한 불이익도 포함하고 있어서 이러한 불이익 조치에 대하여도 형벌을 부과하는 것에 대하여는 형벌과 책임 사이의 비례의 원칙 관점에서 고려가 필요해 보임.

또한 본 개정안은 현행법에서 불이익 처우와 관련하여 규정하고 있는 조항 중 제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지)²⁾과 이에 대한 벌칙규정 제37조제2항제9호 및 같은 조 제4항제6호³⁾에서 명시하고 있는 “해고나 그 밖의 불리한 처우”, “인사상 불이익 등의 불리한 조치”에 대해서는 신설되는 “불이익 조치”로 개정하고 있지 않으므로, 해당 조항들에 대한 개정 필요성에 대한 논의도 함께 이루어져야 할 것으로 보임.

< 「남녀고용평등법」 상 불이익 처우(10종) 관련 규정 >

- ① 직장 내 성희롱 발생 사실 신고를 이유로 한 제14조제6항제1호부터 제7호까지의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우(제14조제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

②고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나, 고객 등으로부터의 성적 요구에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 한 해고나 그 밖의 불이익한 조치(제14조의2 제2항)→ 위반시 500만원 이하의 과태료

- 2) 제29조의7(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.
1. 제26조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제27조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제29조의3에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
 2. 제29조의4제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고
- 3) 제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우
 - ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
 6. 제24조제3항을 위반하여 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 한 경우

- ③배우자 출산휴가를 이유로 한 해고나 불리한 처우(제18조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ④난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계 등 불리한 처우(제18조의3제2항)→ 위반시 처벌규정 없음
- ⑤육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조제3항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑥육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑦가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우(제22조의2제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑧가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제22조의3제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑨명예고용평등감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 인사상 불이익 등의 불리한 조치(제24조제3항)→ 위반시 500만원 이하의 벌금
- ⑩차별적처우등에 대한 노동위원회 시정신청을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제29조의7)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

고용노동부는 현제도 행정해석상 해고, 휴직, 정직, 배치전환, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제적·정신적·생활상 불이익을 주는 것을 '불리한 처우'로 보아 이를 적용하고 있고,⁴⁾ 불리한 처우를 구체적으로 한정하기보다 임금 그 밖의 근로조건 등에서 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 모두 포괄하는 것으로 광범위하게 해석하는 것이 권리구제에 기여할 것으로 보이므로 현행법에 불이익 조치의 정의 규정을 신설하고 개별 규정에 이를 통일적으로 적용하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

또한, 2차 피해(직장 내 괴롭힘, 집단따돌림) 우려가 있어 구체적 예시가 있는 직장 내 성희롱과는 달리, '배우자 출산전후휴가, 육아휴

4) ('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

직 등' 남녀고용평등법상 일·육아 지원제도는 2차 피해 우려가 크다고 보기 어려워 불이익 조치 예시(직장 내 괴롭힘, 집단따돌림 등)에 적합하지 않으므로 불이익 조치를 구체적으로 열거하여야 할 입법 필요성이 크지 않다는 의견을 제시함.

참고로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」⁵⁾, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」⁶⁾ 등 다른 노동관계법령에서도 불리한 처우와 관련하여 유사한 규정을 두고 있음.

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

6) 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.

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
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. · 2. (생략) 3. 제14조제6항을 위반한 불리한	제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----, ----- ----- ----- -----.

– 13 –

<u>처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치</u> ②·③ (생략)	<u>조치</u> ②·③ (현행과 같음)
--	-------------------------------

나. 검토의견

현행법에서는 사업주가 ①고용상 남녀의 평등한 기회 보장 및 대우 규정(제7조부터 제11조까지)을 위반하거나 ②직장 내 성희롱 또는 고객 등에 의한 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무(제14조제4항 및 제14조의2제1항) ③성희롱 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 등 금지 규정(제14조제6항 및 제14조의2제2항)을 위반할 경우, 근로자는 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하고 있으며,⁸⁾ 확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.⁹⁾

개정안은 시정신청을 할 수 있는 사유에 현행법에서 정하고 있는 모성 보호 제도¹⁰⁾와 일·가정의 양립 지원 제도¹¹⁾ 사용, 명예고용평등감독관(제

8) 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.

9) 제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

24조) 임무 수행을 이유로 한 불이익 조치를 추가하려는 것으로,

근로자의 권익을 폭넓게 보장하고 일·가정 양립을 위한 제도 활용에 친화적인 조직 분위기를 조성하려는 취지로 보임.

이에 대해 고용노동부는 불이익 조치 형태로 주로 나타나는 해고, 전보, 복귀 후 같은 업무 미부여 등에 대해서는 노동위원회 '부당해고 등 구제신청(근로기준법 제28조12))'이 가능하여 피해근로자에 대한 실질적인 구제절차가 마련되어 있으므로, 시정신청 사유 추가의 실익에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다는 입장임.

다만, 개정안에서 정의한 “불이익 조치”에는 해고, 징계 등의 인사 조치 외에도 성과평가 등에서의 차별, 교육훈련 기회 제한, 집단 따돌림 등도 포함되는바, 불리한 처우 중 부당해고 등 구제신청 대상에서 제외되는 사항에 대하여는 시정신청의 대상으로 포함하는 방안을 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

문 의 처

02)6788-5539

10) 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3)

11) 육아휴직(제19조), 육아기 근로시간 단축(제19조의2), 가족돌봄휴직(또는 가족돌봄휴가)(제22조의2), 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축(제22조의3)

12) 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.