



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

< “불리한 처우”의 통일적 적용 등 >

■ 용혜인의원 대표발의(의안번호 제2203895호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	4
1. “불리한 처우”의 정의 및 각 개별 규정에 통일적 적용	4
2. 배우자 출산휴가 및 육아휴직 청구에 대한 허용 간주	14
3. 노동위원회 차별적 처우 등 시정신청 사유 추가 및 이행강제금 신설	19
4. 배우자 출산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 사업주에 대 한 처벌 강화	28

I. 제안경위

2024년 9월 11일 용혜인의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 9월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법 및 「근로기준법」은 출산전후휴가와 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등 일·가정 양립과 자녀 돌봄을 지원하기 위한 제도(이하 “육아·돌봄지원제도”라 한다)를 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 「2022년 일·가정 양립 실태조사」에 따르면, 응답 사업체 중 임신기근로시간단축제도 또는 육아휴직제도를 전혀 활용할 수 없다고 답한 비율이 각각 19.7%, 20.4%인 것으로 나타났음.

특히, 현행법은 사업주에게 육아·돌봄지원제도의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 금지하고 있음. 그러나 근로자가 업무에 복귀한 이후에도 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 불이익 처우 간의 구분기준이 불명확한 측면이 있음. 이에 불리한 처우에 해당하는지 여부도 노동위원회나 법원에서 개별 사안별로 판단되고 있는 실정임.

이러한 점을 고려하여, 현행법상 “불리한 처우”를 보다 구체적으로 명시하여 사전 예측가능성을 제고하는 한편, 근로자의 노동위원회에 대한 차별적 처우등 시정신청 대상에 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직 등의 제도 사용에 따른 불이익 처우를 포함하도록 함.

아울러 육아·돌봄지원제도의 사용을 허용하지 않는 사업장에 대한 제재를 강화하며, 육아휴직 및 배우자출산휴가 청구에 사업주가 이를 허용한다는 명시적인 의사표시를 하지 아니하는 경우 사업주가 허용한 것으로 의제하는 등 근로자의 육아·돌봄지원제도 사용권을 실질적으로 보장하고 아동과 양육자에게 친화적인 사회 구성에 기여하고자 함.

주요내용

가. “불리한 처우”를 ‘과면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치’, ‘징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치’ 등으로 구체적으로 명시함(안 제2조제1호의2 신설).

나. 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대하여 이를 허용한다는 명시적인 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 사업주가 배우자 출산휴가를 허용한 것으로 의제함(안 제18조의2제1항).

다. 사업주가 근로자의 육아휴직 청구에 대하여 이를 허용한다는 명시적인 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 의제함(안 제19조제1항).

라. 근로자의 노동위원회에 대한 차별적 처우등 시정신청 대상에 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직 등의 제도 사용에 따른 불이익 처우를 포함하도록 함(안 제26조제1항제3호).

마. 현행법에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 사업주에 대하여 2천만원 이하의 이행강제금을 부과하도록 함(안 제29조의6 신설).

바. 배우자 출산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 사업주에 대한 과태료를 벌금으로 상향함(안 제37조제4항).

참고사항

이 법률안은 용혜인의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제3894호)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 현행법에서 금지하고 있는 직장 내 성희롱 피해근로자 등에 대한 불리한 처우의 구체적 사례를 열거하여 “불리한 처우”의 정의 규정을 신설하고,¹⁾ 현행법상 불리한 처우 등을 금지하는 개별 규정에 해당 정의를 통일적으로 적용하는 내용임(안 제2조제1호의2 등).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. (생략) <u><신설></u> 2. ~ 4. (생략)	제2조(정의) ----- -----. 1. (현행과 같음) <u>1의2. “불리한 처우”란 「근로기준법」 제2조제1항제10호에 따른 불리한 처우를 말한다.</u> 2. ~ 4. (현행과 같음)

1) 용해인의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제3894호)에서 신설하는 “불리한 처우”의 정의 규정을 인용

「근로기준법 일부개정법률안」제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

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 조치

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

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

3. 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

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ (생략)

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ -----

-----불리한 처우-----
-----.

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

⑦ (현행과 같음)

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱

방지) ① (생략) ② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치</u>를 하여서는 아니 된다. 제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~ ④ (생략) ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 <u>근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다. 제18조의3(난임치료휴가) ① (생략) ② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 <u>해고, 징계 등 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다. ③ (생략) 제19조(육아휴직) ① ~ ② (생략) ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다. ④ ~ ⑥ (생략) 제19조의2(육아기 근로시간 단축)	방지) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----불리한 처우-----. 제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~ ④ (생략) ⑤ ----- -----근로자에게 불리한 처우-----. 제18조의3(난임치료휴가) ① (현행과 같음) ② ----- ----불리한 처우----- -----. ③ (현행과 같음) 제19조(육아휴직) ① ~ ② (생략) ③ ----- 불리한 처우----- ----- -----. -----. ④ ~ ⑥ (현행과 같음) 제19조의2(육아기 근로시간 단축)
---	--

① ~ ④ (생 략) ⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.	① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ ----- -----<u>불리한 처우</u>-----.
⑥·⑦ (생 략) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (생 략) ⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 <u>해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.	⑥·⑦ (현행과 같음) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- -----<u>근로자에게 불리한 처우</u>-----.
⑦ ~ ⑩ (생 략) 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (생 략) ⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.	⑦ ~ ⑩ (현행과 같음) 제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ ----- -----<u>불리한 처우</u>-----.
⑥·⑦ (생 략) 제24조(명예고용평등감독관) ①·② (생 략) ③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불	⑥·⑦ (현행과 같음) 제24조(명예고용평등감독관) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- -----

이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.

④ (생략)

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. 2. (생략)

제30조(입증책임) 이 법과 관련된 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

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

~~-----불리한 처우-----~~
~~-----.~~

④ (현행과 같음)

제29조의8(차별적 처우등의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) -----

~~-----불리한 처우-----~~
~~-----.~~

1. 2. (현행과 같음)

제30조(입증책임) -----

~~-----제29조의8-----~~

~~-----.~~

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

~~-----.~~

1. 2. (현행과 같음)

2의2. -----
~~-----불리한 처우-----~~

3. -----
~~-----불리한 처우-----~~

단서의 사유가 없는데도 육아휴 직 기간동안 해당 근로자를 해 고한 경우	----- -----
4. 제19조의2제5항을 위반하여 육 아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 <u>해고나</u> <u>그 밖의 불리한 처우</u> 를 한 경우	4. ----- ----- ----- <u>불리한 처</u> <u>우</u> -----
5. (생략)	5. (현행과 같음)
6. 제22조의2제6항을 위반하여 가 족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가 (같은 조 제4항제3호에 따라 기 간이 연장된 경우를 포함한다) 를 이유로 해당 <u>근로자를 해고</u> <u>하거나 근로조건을 악화시키는</u> <u>등 불리한 처우</u> 를 한 경우	6. ----- ----- ----- ----- ----- <u>근로자에게 불리</u> <u>한 처우</u> -----
7. 제22조의3제5항을 위반하여 근 로시간 단축을 이유로 해당 근 로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리</u> <u>한 처우</u> 를 한 경우	7. ----- ----- ----- <u>불리한 처우</u> -----
8. (생략)	8. (현행과 같음)
9. <u>제29조의7</u> 을 위반하여 근로자 에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처</u> <u>우</u> 를 한 경우	9. <u>제29조의8</u> ----- ---- <u>불리한 처우</u> -----
③ (생략)	③ (현행과 같음)
④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.	④ ----- ----- ----- -----.

1. ~ 5. (생 략) 6. 제24조제3항을 위반하여 명예 감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 <u>인사상 불이익 등의 불리한 조치</u>를 한 경우 제39조(과태료) ① ~ ② (생 략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 1의7. (생 략) 2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치</u>를 한 경우 3. ~ 9. (생 략) ④ · ⑤ (생 략)	1. ~ 5. (생 략) 6. ----- ----- ----- ----<u>불리한 처우</u>----- 제39조(과태료) ① ~ ② (생 략) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 1의7. (현행과 같음) 2. ----- ----- ----- ----- -----<u>불리한 처우</u>----- 3. ~ 9. (생 략) 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 용혜인의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제3894호)에서 구체적 사례를 열거하여 신설한 “불리한 처우”의 정의 규정과 동일한 정의를 현행법에서도 신설하고, 이를 불리한 처우 또는 불이익한 조치 등을 금지하는 개별 규정에 통일적으로 적용하여 사전예측가능성을 제고하려는 취지로,

현재도 행정해석상 해고, 휴직, 정직, 배치전환, 감봉 등을 통해 근로자에게 경제적·정신적·생활상 불이익을 주는 것을 ‘불리한 처우’로 보아 이를 적용하고 있다는 점에서,²⁾

2) (’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

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.

다만, 불리한 처우의 정의를 규정한 「근로기준법 일부개정법률안」 제2조제1항제10호 각 목 외의 부분과 사목에서 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 행위로서 경제적·사회적·정신적·신체적 이익 등에 반하는 생활상의 불이익을 주는 행위를 “불리한 처우”에 포함하고 있어서, 그 내용이 무한히 확장될 우려가 있는바, 대부분의 불리한 처우 관련 규정에서 형벌을 규정하고 있다는 점에서 불리한 처우의 범위를 명확히 할 필요가 있음.

또한, 현행 불리한 처우 관련 규정은 해고나 그에 준하는 불리한 처우에 대하여 형벌을 부과하고 있는데, 개정안에 따른 불리한 처우에는 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.³⁾

3) 전직처분이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지의 여부는 당해 전직처분 등의 업무상의 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자가 속하는 노동조합(노동조합이 없으면 근로자 본인)과의 협의 등 그 전직처분을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려하여 결정하여야 한다[서울고등법원 2014누58206판결(부당전직구제재심판정취소)]

< 「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
- ② 고객 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
- ③ 배우자 출산휴가를 이유로 한 해고나 불리한 처우(제18조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ④ 난임치료휴가를 이유로 한 해고, 징계 등 불리한 처우(제18조의3제2항)→ 위반시 처벌규정 없음
- ⑤ 육아휴직을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조제3항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑥ 육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제19조의2제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑦ 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우(제22조의2제6항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑧ 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제22조의3 제5항)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
- ⑨ 명예고용평등감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 인사상 불이익 등의 불리한 조치(제24조제3항)→ 위반시 500만원 이하의 벌금
- ⑩ 차별적처우등에 대한 노동위원회 시정신청을 이유로 한 해고나 그 밖의 불리한 처우(제29조의7)→ 위반시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

참고로, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」⁴⁾, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」⁵⁾ 등 다른 노동관계법령에서는 불리한 처우와 관련하여 현행법과 유사한 규정을 두고 있음.

이에 대해 고용노동부는 현행법상 성희롱 피해자에 대한 불리한 처

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

5) 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.

우 유형을 구체적으로 규정한 것은 직장 내 성희롱은 해고 외 다양한 2차 가해 가능성이 있고, 이에 대한 제재는 형사법에 준하는 조치라는 특수성을 감안한 것인바, 일·가정 양립 지원 제도 관련 불이익 조치 등 금지 규정 위반에 대한 처벌은 행정제재의 성격이고, 고객 등 성희롱 관련 규정 위반은 과태료 부과 대상이므로 이들에 대해서도 직장 내 성희롱과 동일하게 형사법에 준하는 조치와 기준을 적용하는 것은 신중한 검토가 필요하다는 의견을 제시하였음.

2. 배우자 출산휴가 및 육아휴직 청구에 대한 허용 간주

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가와 육아휴직 청구에 대하여 허용한다는 명시적 의사표시를 하지 않는 경우 허용한 것으로 간주하는 내용임(안 제18조의2제1항 및 제19조제1항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일의 휴가</u> 를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급	제18조의2(배우자 출산휴가) ① --- ----- ----- ----- ---- <u>10일의 유급 휴가</u> ----- --. <u>이 경우 사업주가 근로자의</u>

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호 하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청 하는 경우에 이를 허용하여야 한다. <후단 신설> 다만, 대통령령 으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

배우자 출산휴가 청구에 대하여
명시적인 허용의 의사표시를 하
지 아니한 경우에는 사업주가 배
우자 출산휴가를 허용한 것으로
본다.

② 제1항 전단-----

-----.

제19조(육아휴직) ① -----

-----, 근로자의 신청에
명시적인 의사표시가 없는 경우
에는 사업주가 육아휴직을 허용
한 것으로 본다. -----

-----.

– 15 –

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”)를 청구하는 경우 10일의 유급휴가를 주도록 하고 있고, 임신 중이거나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자가 아이 양육을 위해 휴직(이하 “육아휴직”)을 신청할 경우 1년 이내의 육아휴직을 허용하도록 하고 있으며, 이를 위반한 사업주에 대하여는 벌칙을 부과하고 있음.⁶⁾

현행법령상 배우자 출산휴가의 신청절차는 별도로 규정하고 있지 않으며, 육아휴직은 시행령에서 근로자는 휴직개시 예정일의 30일 전까지 신청서를 작성해서 제출하도록 하고 사업주는 이에 대해 육아휴직 개시일을 지정하여 허용하도록 하고 있음.⁷⁾

6) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

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 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. 「남녀고용평등법 시행령」제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

제37조(벌칙)④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

7) 「남녀고용평등법 시행령」제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다.

1. 신청인의 성명, 생년월일 등 인적사항

2. 육아휴직 대상인 영유아의 성명·생년월일(임신 중인 여성근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에는 영유아의 성명을 적지 않으며, 생년월일 대신 출산 예정일을 적어야 한다)

3. 휴직개시예정일

4. 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다)

5. 육아휴직 신청 연월일

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

그러나 사업주의 명시적인 의사표시가 없는 경우에 대해서는 명확하게 규정하고 있지 않은바, 사업주가 명시적으로 의사표시를 하지 않거나, 무대응으로 일관하면서 근로자의 배우자 출산휴가 및 육아휴직 사용권을 침해하거나 방해하는 경우가 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 근로자의 배우자 출산휴가 및 육아휴직(이하 “육아휴직 등”) 신청에 대해 사업주가 허용여부에 관한 의사표시를 하지 않을 경우, 이를 허용한 것으로 간주하여 근로자의 육아휴직 등의 사용권을 두텁게 보장하려는 것임.

현재 고용노동부의 행정해석은 사업주가 육아휴직 신청에 대해 의사표시를 하지 않은 경우 묵시적으로 허용한 것으로 간주하고 있는데,⁸⁾ 개정안은 이를 법률에서 명확히 규정함으로써 현장의 혼란을 줄이고 육아휴직 등의 활용도를 제고하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 배우자 출산휴가의 경우는 최근 개정된 법률⁹⁾에서 신청 방법을 ‘청구’에서 ‘고지’로 변경하였으므로(’25년 2월 시행예정) 개정안의

-
1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
 2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
 3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우
 - ③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.
 - ④ 사업주는 제1항 또는 제2항에 따라 육아휴직을 신청한 근로자에게 임신 중인 사실을 증명할 수 있는 서류나 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다

8) 사업주가 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당함(’17.10.30. 여성고용정책과-4044)

9) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(법률 제20521호, 2024. 10. 22., 일부개정)

입법취지가 일부 달성된 것으로 보임.

[참고] 「남녀고용평등법」 신구조문 대비표

현 행	개정법률(시행일: 2025. 2. 23.)
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 <u>청구</u> 하는 경우에 <u>10일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.	제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 <u>고지</u> 하는 경우에 <u>20일</u> 의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑤ (생략)

한편, 개정안은 현행 제19조제1항 본문과 단서 사이에 후단을 신설하여 현행 단서 중 “그러하지 아니하다”의 의미가 불분명하게 되는바, 문구 조정이 필요해 보이고, 사업주의 배우자 출산휴가 및 육아휴직 허용 간주 요건 중 사업주가 명시적인 의사표시를 하여야 하는 기간에 관한 요건이 필요해 보임.

이에 대해 고용노동부는 시행령 개정을 통해 출산휴가(배우자 포함)와 생후 18개월 이내 사용 예정인 육아휴직을 통합 신청할 수 있도록 하고, 사업주가 허용의사를 일정기간 이내 서면 고지하되, 기한 내 고지하지 않을 경우 허용한 것으로 간주하는 방안을 추진 중이므로 시행령 개정을 통해 본 법률안의 취지가 반영될 수 있을 것으로 보인다는 입장임('25.1월 시행예정).

3. 노동위원회 차별적 처우 등 시정신청 사유 추가 및 이행강제금 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 근로자가 노동위원회에 차별적 처우등의 시정신청을 할 수 있는 시정대상에 배우자 출산휴가(제18조의2제5항), 난임치료휴가(제18조의3제2항), 육아휴직(제19조제3항), 육아기근로시간단축(제19조의2제5항), 가족돌봄휴직·휴가(제22조의2제6항), 가족돌봄등을 위한 근로시간 단축(제22조의3제5항), 명예감독관의 임무수행(제24조제3항), 차별적 처우등에 대한 시정신청 등(안 제29조의8)에 따른 불이익 처우를 포함하고, 노동위원회로 하여금 시정명령 미이행 사업주에 대하여 2천만원 이하의 이행강제금을 부과하도록 하는 내용임.(안 제26조 및 제29조의6 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제26조(차별적 처우등의 시정신청)	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 있	① ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----

다. 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 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② · ③ (생략)

<신설>

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우

가. 제14조제6항 또는 제14조의2제2항을 위반한 행위

나. 제18조의2제5항 또는 제18조의3제2항을 위반한 행위

다. 제19조제3항 또는 제19조의2제5항을 위반한 행위

라. 제22조의2제6항 또는 제22조의3제5항을 위반한 행위

마. 제24조제3항을 위반한 행위

바. 제29조의8을 위반한 행위

② · ③ (현행과 같음)

④ 근로자가 제1항제3호에 해당하는 사유로 「근로기준법」 제28조제1항에 따른 부당해고등의 구제신청을 한 경우 동일한 사유에 의한 차별적 처우등 시정신청의 처리에 관하여는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 규칙으로 정하는 바에 따른다.

<신 설>

제29조의6(이행강제금) ① 노동위원회는 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니한 사업주에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 노동위원회는 최초의 시정명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

④ 노동위원회는 시정명령을 받은 자가 시정명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 시정명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 이행강제금 납

	<u>부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세 강제징수의 예에 따라 징수할 수 있다.</u> <u>⑥ 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니하면 그 기간이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알릴 수 있다.</u>
--	--

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,¹⁰⁾ 확정된

10) 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.

시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.¹¹⁾

개정안은 시정신청을 할 수 있는 사유에 현행법에서 정하고 있는 모성 보호 제도¹²⁾와 일·가정의 양립 지원 제도¹³⁾ 사용, 명예고용평등감독관(제24조) 임무 수행 및 차별적 처우등의 시정신청 등을 이유로 한 불리한 처우(안 제29조의8, 현행 제29조의7)를 추가하는 한편, 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니한 사업주에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과하도록 하려는 것으로,

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

이에 대해 고용노동부는 불리한 처우 형태로 주로 나타나는 해고, 전보, 복귀 후 같은 업무 미부여 등에 대해서는 노동위원회 '부당해고 등 구제신청(근로기준법 제28조¹⁴⁾)'이 가능하여 피해근로자에 대한 실질적인 구제절차가 마련되어 있으므로, 시정신청 사유 추가의 실익에 대한 검토가 필요할 것으로 보인다는 입장임.

다만, 개정안에서 정의한 “불리한 처우”에는 해고, 징계 등의 인사 조치

11) 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.

12) 배우자 출산휴가(제18조의2), 난임치료휴가(제18조의3)

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

14) 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.

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.

한편, 개정안은 사업주가 확정된 시정명령을 미이행하는 경우 노동위원회로 하여금 이행강제금을 부과하도록 하고 있는데, 이는 노동위원회가 내린 시정명령의 실효성을 담보하고 신속한 권리구제를 도모한다는 점에서 의의가 있는 것으로 보임.

< 2023년 고용상 성차별 등 시정신청 사건 신청 및 처리 현황 >

구분	위원회	접수건수 (이월포함)	처리건수
총 계		52 (61)	50
고용상 성차별	계	19	16
	중노위	3	1
	지노위	16	15
직장 내 성희롱	계	33 (42)	34
	중노위	9 (13)	11
	지노위	24 (29)	23

이행강제금은 장래의 의무이행 강제를 직접적인 목적으로 하는 행정상 강제집행수단으로, 「근로기준법」 제33조¹⁵⁾에서도 노동위원회의

15)제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사용자에게 미리 문서로써 알려 주어야 한다.

구제명령 불이행자에 대한 이행강제금 부과를 규정하고 있음.

다만, 불리한 처우의 형태로 나타나는 시정신청의 사유 중 일부(부당해고, 전보, 같은 업무 미부여 등)는 이미 「근로기준법」상 ‘부당해고 등의 구제신청’을 통해 권리구제가 가능하고, 구제명령을 이행하지 않을 경우 이행강제금을 부과하는 규정이 있어 별도 규정의 실익이 없어 보이고,

부당해고 등에 해당되지 않는 불리한 처우에는 성과평가 등의 차별, 교육훈련 기회 제한, 집단따돌림 등이 예상되는바, 이에 대한 시정명령의 시급성이나 이행여부 판단 등에 대해서는 그 의견이 나뉠 수 있으므로 이행강제금 부과 적절성에 대하여 논의가 필요할 것으로 보임.

이에 대해 고용노동부는 부당해고 등 구제명령은 해고당한 근로자

③ 제1항에 따른 이행강제금을 부과할 때에는 이행강제금의 액수, 부과 사유, 납부기한, 수납기관, 이의제기 방법 및 이의제기기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.

④ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

⑤ 노동위원회는 최초의 구제명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 구제명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

⑥ 노동위원회는 구제명령을 받은 자가 구제명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 구제명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑦ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세 체납처분의 예에 따라 징수할 수 있다.

⑧ 근로자는 구제명령을 받은 사용자가 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니하면 이행기한이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알려줄 수 있다.

「노동위원회규칙」제79조(구제명령의 이행기준) 부당해고 등 구제명령의 이행 여부는 다음 각 호의 기준에 따라 판단한다. 다만, 당사자가 부당해고등 구제명령과 다른 내용으로 합의한 경우에는 그 구제명령을 이행한 것으로 본다.

1. 원직복직의 이행은 당해 근로자에게 해고등을 할 당시와 같은 직급과 같은 종류의 직무를 부여하였거나 당해 근로자의 동의를 얻어 다른 직무를 부여하였는지 여부. 다만, 같은 직급이나 직무가 없는 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 유사한 직급이나 직무를 부여하였는지 여부

2. 임금상당액 지급의무 이행은 구제명령의 이행기한까지 지급하였는지 여부

3. 금전보상을 내용으로 하는 구제명령은 주문에 기재된 금액을 전액 지급하였는지 여부

4. 그 밖의 구제명령의 이행은 그 주문에 기재된 대로 이행하였는지 여부

의 원직복직 및 임금상당액 보전 등을 주요 내용으로 하여 근로자의 생계와 밀접한 관련이 있어 시급한 이행 담보 필요성이 인정되지만, 시정명령은 차별적 처우의 중지, 근로조건 개선 또는 적절한 배상 등을 주요 내용으로 하여 구제명령에 비해 확정 전부터 이행을 담보해야 할 정도로 시급하거나 중대하다고 보기는 어려운 측면이 있다는 의견임.

또한 새로 추가하려는 불리한 처우에 대한 구제명령 미이행 시 이행강제금 신설은 '노동위원회의 차별적 처우등 시정신청 사유 추가'가 전제되어야 할 문제로 보이고, 현행 비정규직 차별시정제도, 고용상 성차별등의 시정제도는 실효성 확보수단으로 '이행강제금'이 아닌 '과태료'를 부과하고 있는 점을 고려할 때, 현행 법체계와도 맞지 않다는 의견을 제시함.

< 시정명령 사례 >

구분	시정명령
고용상 성차별 (승진 차별)	- 사업주가 근로자들에게 통보한 직급 구간 심사(승진심사) 결과는 차별적 처우임을 인정한다. - 사업주는 판정서를 송달받은 날로부터 60일 이내에 근로자들에 대한 승진심사를 다시 하라.
직장 내 성희롱 (성희롱 조치의무 위반 및 불리한 처우)	(지노위) - 사업주가 근로자에게 유급휴가를 부여하지 아니한 것은 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치의무 위반의 차별적 처우 등에 해당함을 인정한다. - 사업주가 근로자의 직장 내 성희롱 가해자와의 근무장소 분리 요청에도 불구하고 이를 거부하거나 적절한 조치를 취하지 아니한 것은 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 적절한 조치의무 위반의 차별적 처우 등에 해당함을 인정한다.

	- 사업주가 근로자의 2022년 상반기 개인평가를 실시함에 있어 직장 내 성희롱 가해자를 평가자에서 배제하지 아니함으로써 근로자에게 D등급을 부여한 것은 직장 내 성희롱 피해근로자에 대한 불리한 처우로서 차별적 처우 등에 해당함을 인정한다. - 사업주는 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 파티션 설치 등 직장 내 성희롱 가해자와의 근무장소 분리조치를 근로자와 협의하여 실시하라. - 사업주는 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 직장 내 성희롱 가해자 등 이해관계자를 평가자에서 배제하고 근로자에 대한 2022년 상반기 개인평가를 재실시하라. - 사업주는 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 근로자에 대한 차별적 처우 등으로 인하여 발생한 금전배상금 000원을 지급하라. (중노위) - 사업주는 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 근로자에 대한 차별적 처우 등으로 인하여 발생한 정신적 손해액 금 000원을 지급하라.
--	---

4. 배우자 출산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 사업주에 대한 처벌 강화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 배우자 출산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않거나 배우자 출산휴가를 유급으로 하지 않은 사업주에 대한 처벌을 현행 500만원 이하 과태료에서 벌금으로 강화하려는 것임(안 제37조제4항 및 제39조제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. ~ 3. (생략) <u><신설></u>	제37조(벌칙) ① ~ ③ (생략) ④ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) <u>3의2. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</u>
4. (생략) <u><신설></u>	4. (현행과 같음) <u>4의2. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을</u>

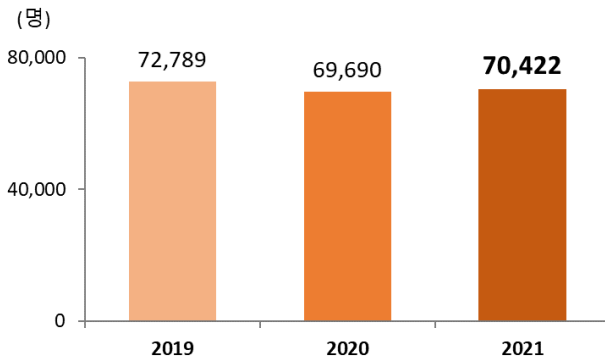
5. ~ 6. (생 략) 제39조(과태료) ① ~ ② (생 략) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 2. (생 략) 3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우 3의2. ~ 5. (생 략) 6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우 7. ~ 9. (생 략) ④ · ⑤ (생 략)	<u>받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우</u> 5. ~ 6. (생 략) 제39조(과태료) ① ~ ② (생 략) ③ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 2. (생 략) <u><삭 제></u> 3의2. ~ 5. (현행과 같음) <u><삭 제></u> 7. ~ 9. (생 략) ④ · ⑤ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

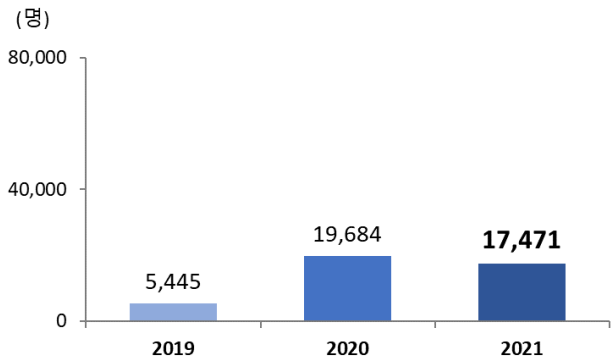
현행법은 근로자의 배우자가 출산을 했을 경우 10일의 유급휴가(이하 “배우자 출산휴가”)를 부여하도록 하고 있고,¹⁶⁾ 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 둔 근로자는 근로시간을 주당 15~35시간으로 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”)하여 근무할 수 있도록 하고 있음.¹⁷⁾

그런데 2022년 육아휴직통계 결과(통계청)에 따르면, 2021년 모(母) 출산휴가자 수는 7만 422명으로 전년(6만 9,690명)보다 732명(1.1%) 증가하였으나 배우자(父) 출산휴가자 수는 1만 7,471명으로 전년(1만 9,684명)보다 11.2%(2,213명) 감소한 것으로 나타남.

< 2019~2021년 모(母) 출산휴가자 수 >



< 2019~2021년 부(父) 배우자 출산휴가자 수 >



또한 2022년 일·가정 양립 실태조사(고용노동부) 결과를 살펴보면,

16) 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

17) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

육아기 근로시간 단축제도에 대해 “모른다”는 사업체가 29.4%로 육아 휴직(“모른다” 12.9%) 대비 인지도가 낮은 것으로 나타났다.

이에 개정안에서 사업주가 배우자 출산휴가와 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 경우 처벌을 현행 500만원 이하의 과태료에서 벌금으로 상향하도록 한 것은 사업장에서 해당 제도들의 수용성을 제고함으로써 근로자의 모성·육아지원제도의 사용을 활성화한다는 데 입법적 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 현행 모성·육아지원 제도 중 사업주가 미허용시 형사처벌을 받는 경우는 「근로기준법」상 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함)¹⁸⁾와 「남녀고용평등법」 육아휴직(제19조)¹⁹⁾의 경우에 한정되고, 그 외의 모성보호 및 일·가정양립 지원제도 미부여의 경우는 대부분 과태료로 규정되어 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

-
- 18) 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제10조, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항, 제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제4항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자
- 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.
- 19) 제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

< 모성·육아지원 제도 미이행시 제재 수준 비교 >

내 용	미허용시 제재 수준	
	현행	개정안
「근로기준법」		
출산전후 휴가(유산·사산휴가 포함) (제74조제1항～제3항)	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금(제110조제1호)	좌동
임신기 근로시간단축 (제74조제7항)	500만원 이하 과태료 (제116조제2항제2호)	좌동
임신근로자 출·퇴근시간 변경 (제74조제9항)		
「남녀고용평등법」		
육아휴직(제19조제1항)	500만원 이하의 벌금 (제37조제4항제4호)	좌동
배우자출산휴가 (제18조의2제1항)	500만원 이하 과태료 (제39조제3항제3·3의2·6·7·8 호)	500만원 이하 벌금
난임치료 휴가(제18조의3)		좌동
육아기근로시간 단축 (제19조의2제1항)		500만원 이하 벌금
가족돌봄 휴직(제22조의2제1항)		좌동
가족돌봄 휴가(제22조의2제2항)		

각 제도 위반에 대한 형량의 결정은 사회적 비난가능성 정도 등을 고려한 결과로 보이는데, 배우자 출산휴가·육아기 근로시간 단축 미부여의 경우를 형벌(벌금형)로 상향할 경우, 형벌 체계상 균형성에 대한 논란 가능성이 있고 형사처벌에 대한 사업주의 부담이 가중되어 오히려 출산·육아기 근로자의 채용을 기피하게 되는 부작용이 있을 수 있음을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 육아지원제도 미부여에 대해서는 사업주에게 행정형벌보다 행정질서벌을 부과하는 것이 사회적 법인식에 부합하고, 실효

성 확보에도 효과적이라는 입장이며, 중소기업의 인력공백 부담 감소를 위한 인건비 지원 확대, 육아지원제도 홍보 및 컨설팅 강화 등을 통해 실질적 사용여건 조성이 선행될 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539