



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 성차별적 해고 및 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우
등에 대한 벌칙의 법정형 상향 〉
■ 박성민의원 대표발의(의안번호 제2219506호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회
전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경 위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 성차별적 해고 및 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 등에 대한 벌칙의 법정형 상향	2

I. 제안경위

2026년 6월 25일 박성민의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 7월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자에 대하여 해고, 근로조건의 불리한 변경 등 차별적 처우를 금지하고, 육아휴직 등 모성 보호를 위한 여러 제도를 마련함으로써 임신·출산으로 인한 고용상 불이익을 예방하고 일·가정 양립을 지원하고자 하고 있음.

그런데 현장에서는 인력 공백 발생, 회사 내부 규정 등을 이유로 법령에 명시되지 않은 사유를 들어 여전히 임신 중인 여성 근로자의 권리를 침해하는 사례가 빈번하게 발생하고 있고, 이러한 위법 행위에 대한 제재 수준이 낮아 실효성이 부족하다는 지적이 제기되고 있음.

이에 임신 중인 여성 근로자의 권리를 부당하게 침해하는 사업자에 대한 제재를 상향함으로써 모성 보호 규정의 실효성을 제고하고, 임신 중인 여성 근로자의 권리를 보호할 수 있는 근로환경을 조성하여 일·가정 양립 문화가 보다 안정적으로 정착되도록 하려는 것임(안 제37조).

Ⅲ. 검토의견

1. 성차별적 해고 및 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 등에 대한 벌칙의 법정형 상향

가. 개정안의 주요내용

개정안은 성차별적 해고 및 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 등에 대한 벌칙의 법정형을 상향하고, 위반행위의 유형에 따라 벌칙 조항을 재분류하여 처벌 체계를 정비하려는 것임(안 제37조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제37조(벌칙) ① 사업주가 제11조를 위반하여 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우에는 <u>5년</u> 이하의 징역 또는 <u>3천만원</u> 이하의 벌금에 처한다.	제37조(벌칙) ① ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>7년</u> ----- ----- <u>5천만원</u> ----- -----.
<신설>	② 사업주가 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를

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

1. ~ 2의2. (생략)

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

4. ~ 9. (생략)

③ 사업주가 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우에

하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우에는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

③ -----

-----.

1. ~ 2의2. (현행과 같음)

<삭제>

4. ~ 9. (현행과 같음)

④ -----다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한-----
-----.

는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

<신 설>

<신 설>

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

1. ~ 3. (생략)

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신

1. 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

2. 제19조의3제3항 또는 제22조의4제3항을 위반하여 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 또는 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우

⑤ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

<삭 제>

<u>청을 받고 육아휴직을 허용</u> <u>하지 아니하거나, 육아휴직을</u> <u>마친 후 휴직 전과 같은 업</u> <u>무 또는 같은 수준의 임금을</u> <u>지급하는 직무에 복귀시키지</u> <u>아니한 경우</u> 5.·6. (생략)	5.·6. (현행과 같음)
---	----------------

나. 검토의견

현행법은 육아휴직 등 모성 보호를 위한 여러 제도를 마련함으로써 임신·출산으로 인한 고용상 불이익을 예방하고 일·가정 양립을 지원하고자 하고 있음에도 불구하고, 현장에는 인력 공백 등을 이유로 임신 중 여성 근로자의 권리 침해 사례가 빈번하게 발생하고 있고, 이러한 위법 행위에 대한 제재 수준이 낮아 법률의 실효성이 부족하다는 지적이 제기되어 왔음.

이에 개정안은 남녀 차별적 해고 및 혼인·임신 등을 퇴직사유로 예정하는 근로계약 체결, 육아휴직자에 대한 해고 등 불이익 처우, 육아휴직 불허 등 핵심적인 의무 위반 행위에 대한 처벌 수위를 상향 조정함으로써 법규범의 실효성을 제고하려는 것으로, 모성 보호 규정의 실효성을 제고하고 일·가정 양립 문화를 안정적으로 정착시키는 데에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 벌칙 수준의 적정성을 판단하기 위해서는 해당 행위의 불법성 및 비난가능성뿐만 아니라, 유사한 위반행위에 대한 다른 노동관계 법령의 제재수준과 현행 형벌체계와의 정합성 등을 함께 고려해야 할 필요가 있는바, 다음과 같은 사항을 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

[표] 개정안의 법정형 상향 개요

구 분	현 행	개 정 안
(안 제37조제1항) 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결한 경우(법 제11조 위반)	5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	<u>7년</u> 이하의 징역 또는 <u>5천만원</u> 이하의 벌금
(안 제37조제2항) 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우(법 제19조제3항 위반)	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	<u>5년</u> 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
(안 제37조제4항제1호) 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우(법 제19조제1항·제4항 위반)	500만원 이하의 벌금	<u>1천만원</u> 이하의 벌금

우선 안 제37조제1항은 정년·퇴직·해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인·임신·출산을 퇴직사유로 하는 근로계약 체결 시 현행 ‘5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금’에서 ‘7년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금’으로 상향하고 있음.

그런데, 다른 노동관계법률에서 법정형을 7년 이하의 징역으로 규정하고 있는 경우를 살펴보면, 「산업안전보건법」은 산업재해 예방조치·보건조치·안전조치 등을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우를, 「직업안정법」은 폭행·협박 또는 감금이나 그 밖에 정신·신체의 자유를 부당하게 구속하는 것을 수단으로 직업소개, 근로자 모집 또는 근로자 공급을 하거나 성매매 행위 알선 등의 경우를 규정하고 있음.

[표] 노동관계법령 상 법정형으로 “7년 이하의 징역”을 규정한 입법례

처 별 규 정	비 고
「산업안전보건법」 제167조(벌칙) ① 제38조제1항부터 제3항까지(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다), 제39조제1항(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다) 또는 제63조(제166조의2에서 준용하는 경우를 포함한다)를 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 자는 <u>7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금</u>에 처한다. ② 제1항의 죄로 형을 선고받고 그 형이 확정된 후 5년 이내에 다시 제1항의 죄를 저지른 자는 그 형의 2분의 1까지 가중한다.	산업재해 예방조치·보건조치·안전조치 등을 위반하여 근로자를 사망에 이르게 한 경우
「직업안정법」 제46조(벌칙) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 <u>7년 이하의 징역 또는 7천만원 이하의 벌금</u>에 처한다. 1. 폭행·협박 또는 감금이나 그 밖에 정신·신체의 자유를 부당하게 구속하는 것을 수단으로 직업소개, 근로자 모집 또는 근로자공급을 한 자 2. 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위나 그 밖의 음란한 행위가 이루어지는 업무에 취업하게 할 목적으로 직업소개, 근로자 모집 또는 근로자공급을 한 자 ② 제1항의 미수범은 처벌한다.	

이는 산업재해로 근로자의 생명·신체에 중대한 피해를 발생시키거나 폭행·협박·감금 등을 수단으로 근로자의 자유를 부당하게 구속하는 등 그 위법성과 피해의 정도가 매우 중한 행위에 대하여 7년 이하의

징역을 정하고 있는 것으로 볼 수 있는데, 안 제37조제1항의 행위 역시 헌법상 평등원칙과 근로자의 고용상 권리를 침해하는 중대한 위법행위라는 점에서 제재를 강화할 필요성은 인정될 수 있으나, 그 행위의 유형과 법익 침해의 정도가 위와 같은 범죄와 동일한 수준이라고 볼 수 있는지에 대해서는 신중한 검토가 필요할 것으로 보임.

다음으로, 안 제37조제2항은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우에 대하여 현행 ‘3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금’에서 ‘5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금’으로 상향하고 있으며, 안 제37조제4항제1호는 육아휴직 신청 미허용 및 휴직 전과 동일·유사 수준의 직무로 복귀시키지 않는 행위에 대하여 현행 ‘500만원 이하 벌금’에서 ‘1천만원 이하 벌금’으로 상향하고 있는바, 각각 육아휴직과 관련한 사업주의 위법행위에 관한 법정형을 상향하고 있음.

그런데, 육아휴직이 근로자의 중대한 법정 권리행사로서 이를 침해하는 위반행위에 대한 제재를 강화할 필요성이 인정되더라도 성격이 유사한 다른 위법행위에 대한 현행 제재수준과의 균형 및 현행 벌칙체계 등을 종합적으로 고려하여 판단할 필요가 있을 것으로 보임.

우선, 유사한 금지행위인 권리 행사를 이유로 한 불리한 처우에 대한 벌칙 규정을 살펴보면, 「남녀고용평등법」을 비롯한 대부분의 노동관계법률에서 2년 이하 징역 또는 1~2천만원 이하 벌금(고령자고용법, 기간제법, 노동조합 및 노동관계조정법), 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금(근로기준법)으로 규정하고 있음.

[표] 노동관계법령 상 “불리한 처우” 금지 위반 처벌 조문

처 별 규 정
「남녀고용평등법」 제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우 2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 2의3. 제18조의4제4항을 위반하여 배우자 유산·사산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우(2006. 9. 18. 시행 예정) 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. 제19조의3제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우 6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(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 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 8. 제22조의4제1항을 위반하여 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우 9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

「근로기준법」 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다. 제109조(벌칙) ① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
「근로기준법」 제104조(감독 기관에 대한 신고) ① 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이 법에 따른 대통령령을 위반한 사실이 있으면 근로자는 그 사실을 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보할 수 있다. ② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖에 불리한 처우를 하지 못한다. 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
「고령자고용법」 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. 제23조의3(벌칙) ① 제4조의9를 위반하여 근로자에게 해고, 전보, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 한 사업주는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

또한, 휴직·휴가 이후 동등한 직무로 복귀시켜야 한다는 규정을 위반한 경우와 관련하여, 「남녀고용평등법」(육아기 근로시간 단축기간) 및 「근로기준법」(출산전후휴가)의 법정형은 각각 500만원 이하의 벌금으로 규정되어 있음.

[표] 노동관계법령 상 “동등한 직무 복귀 조치” 위반 처벌 조문

처 별 규 정
「남녀고용평등법」 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ⑥ 사업주는 근로자의 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 그 근로자를 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

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

5. 제19조의2제6항을 위반하여 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ⑥ 사업주는 제1항에 따른 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

따라서, 개정안의 법정형 상향은 육아휴직권의 중요성 및 관련 의무위반에 대한 제재 강화의 필요성뿐만 아니라, 권리행사를 이유로 한 불리한 처우와 휴직·휴가 후 복귀의무 등 성격이 유사한 위법행위에 대한 제재수준과의 형평성을 종합적으로 고려하여 그 적정성을 판단할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 임신·출산 및 육아휴직 관련 불리한 처우를 근절하고 모성보호 제도의 실효성을 확보하려는 개정안의 입법 취지에는 공감하나, 벌칙 상향은 범죄의 중대성과 처벌의 비례성 원칙, 그리고, 근로기준법 등 타 노동관계법령의 형벌 체계와의 균형성을 종합적으로 고려해야 하므로 신중한 접근이 필요하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5539