

임



출



육

으로

잘린

신

-

산

-

아휴직

으로

잘린

사례 발표 및 대안 마련

국회 토론회

주최

국회의원 옹혜인,
서울특별시 동부권 직장맘지원센터

발제

김미정 법률팀장 (서울특별시 동부권 직장맘지원센터)
: 임신, 출산, 육아휴직으로 인한 해고 사례발표 및 제도개선의 필요성

김명희 대표 (워킹힐 노동법률상담소 대표 공인노무사)
: 부당해고 등 모부성보호 신속구제절차 도입을 중심으로

토론

신지영 상근활동가 (직장갑질 119)

조영훈 공인노무사 (노동인권실현을위한노무사모임 사무차장)

허민숙 입법조사관 (국회입법조사처)

윤종호 사무관 (고용노동부 여성고용정책과)

일시 2021.11.23 화요일 오전 10시

장소 국회의원회관 제8간담회실

사람들

차례

인사말	용혜인	국회의원	기본소득당	5
	김지희	센터장	서울특별시 동부권 직장맘지원센터	7
발제	김미정	법률팀장	서울특별시 동부권 직장맘지원센터	9
	김명희	공인노무사	워킹힐 노동법률상담소 대표	25
토론	신지영	상근활동가	직장갑질 119	49
	조영훈	공인노무사	노동인권실현을위한노무사모임 사무차장	55
	허민숙	입법조사관	국회입법조사처	59
	윤종호	사무관	고용노동부 여성고용정책과	69

용혜인 국회의원 기본소득당



〈임신·출산·육아휴직으로 잘린 사람들〉 국회토론회에 참여해주신 여러분 반갑습니다. 기본소득당 국회의원 용혜인입니다. 먼저 토론회를 함께 주최해주신 서울특별시 동부권 직장맘지원센터 김지희 센터장님께 감사인사를 드립니다.

저는 작년에 임신하고 지난 5월에 출산을 한 직장맘입니다. 잠시 휴식을 가진 후 국회로 돌아와 지금은 의정활동과 육아를 병행 하고 있습니다. 국회에 돌아온 지난 여름, 저는 여야 원내대표를 비롯한 60여 의원님들의 공동발의를 통해 「아이동반법」을 대표발의하였습니다.

제가 「아이동반법」을 발의한 것은 단순히 국회 본회의장에 아이와 함께 출입할 수 있도록 하기 위함이 아닙니다. 국회부터 “에스키즈존”으로 바뀌고, 우리 사회가 일과 돌봄을 함께 할 수 있는 사회로 나아가야 한다는 메시지가 국민들께 전달되기를 바랐습니다. 이의 연장으로 아이돌봄과 관련한 국회토론회를 개최하였고, 이 자리에서 일과 돌봄에 대한 다방면의 논의가 진행되었습니다. 특히 워킹맘과 관련한 문제로 “육아기 근로시간 단축제도 사용에 따른 연차휴가 불이익”과 “임신·출산·육아휴직으로 인한 부당해고 신속구제절차”가 제기되었습니다.

전자에 대해서는 지난 9월 관련 법 개정안을 통해 입법적 제안을 드렸습니다. 하지만 당시 제기됐던 임신·출산·육아로 해고된 경우 신속한 해결을 위한 방안은 아직 마련되지 않았습니다. 이 문제에 대해서 경사노위 여성위원회가 중앙노동위원회와 오랜 기간 논의를 진행했음에도 긍정적인 결론을 맺지 못한 것으로 알고 있습니다. 이러한 와중에도 남양유업에서 육아휴직 이후 부당징계를 당한 사례가 언론에 보도되는 등 육아와 직장을 병행하는 국민들의 고통은 이어지고 있습니다.

오늘 토론회는 임신·출산·육아로 해고된 수많은 사례를 공유하고, 그 대안을 모색하고자 마련되었습니다. 기초 발제로 다양한 사례와 대안에 대해서 말씀해주실 서울특별시 동부권직장맘지원센터의 김미정 법률팀장님, 워킹힐 노동법률 상담소 김명희 대표님께 감사드립니다. 또한 토론자로 참여해주시는 직장갑질119 신지영 상근활동가님, 노동인권실현을위한노무사모임의 조영훈 사무차장님, 국회입법조사처의 허민숙 입법조사관님, 고용노동부의 윤종호 사무관님께도 감사의 말씀드립니다.

오늘 토론회가 임신·출산·육아로 잘린 사람들의 어려운 현실을 드러내는 것에만 그치지 않고, 제도개선을 향해 한걸음 더는 계기가 되었으면 합니다. 워킹힐 노동법률 상담소 김명희 대표님의 발제 중 “법이 있어도 현장에서 작동되지 않는 현실을 언제까지 견뎌야할까?” 라는 부분이 마음에 와닿았습니다. 법과 제도를 만드는 국회에서 이런 참혹한 현실을 제대로 변화시킬 수 있도록 저도 힘껏 노력하겠습니다. 고맙습니다.

김지희 센터장 서울특별시 동부권 직장맘지원센터



안녕하세요?

서울시동부권직장맘지원센터 김지희 센터장입니다.

오늘 의미 있는 토론회를 함께 하게 되어 진심으로 감사드립니다.

무엇보다 ‘직장맘’ 당사자인 용혜인의원이 관심과 적극적인 행보를 해주심이 든든하고 고맙습니다.

저희 서울시직장맘지원센터는 직장맘의 노동권, 모성권리를 보호 지원함으로써 여성의 경력단절 예방과 일·생활균형 문화조성을 위해 2012년 전국 최초로 설립되었습니다. 2020년 종합상담 총 건수는 4,192건으로 전년 대비 8.54% 증가 하였고 그 중 직장내 고충이 4,054건(96.71%) 이였습니다. 또한 직장 내 고충 상담 중 임신·출산·육아기 등 노동권 상담이 2,731건(종합상담의 65.15%), 일반 노동권 상담이 1,323건(종합상담의 31.56%)이였습니다.

2020년 종합상담통계와 밀착지원 사례를 분석한 결과 질병과 위기의 상황은 여성노동자들이 임신출산육아에 대한 거론조차 할 수 없는 상황이 되었고 부당해고 및 임금체불 등 일반 노동권 침해 현상이 더욱더 심화 되고 있음을 보여주었습니다.

이는 모·부성보호제도 및 일·생활 균형 지원제도 사용 및 사용 후 복귀 가부 등도 걱정하여야 하지만, 그에 앞서 고용 관계 유지 여부, 임금체불 등의 문제를 걱정하여야 하는 가혹한 상황이 되었음을 말합니다. 또한 국내 코로나19 확산 상황 등은 임신·출산·육아 노동자의 경제활동과 일·생활 균형에 직접적인 영향을 주었음을 확인할 수 있었습니다.

미조직 취약계층 여성노동자들의 법제도 실효성을 강화하고 지속적인 지원과 개선이 대단히 중요합니다. 「부당해고 모부성보호 신속 구제절차」(모·부성보호 패스트트랙) 관련 서울시동부권직장맘지원센터가 지속적으로 요구하고 있었고, 경사노위 여성위원회의 적지 않은 기간 숙의와 노력이 있었습니다. 이제 제도화의 다양한 방안을 모색하고 결실을 맺는 것은 뜻깊은 일이라 할 것입니다.

오늘 토론회를 통해 ‘직장맘·대디’의 현장의 목소리가 제도화되는 좋은 선례가 되기를 바라며 앞으로 우리 사회가 여성의 노동권과 모·부성보호제 강화에 더욱 큰 관심과 지원이 이루어지기를 바랍니다.

감사합니다.

발제 1

잘린 엄마, 아빠는 어디로 가야 하나요?

임신, 출산, 육아로 인한 부당해고
사례 발표 및 제도 개선의 필요성

김미정 법률팀장

서울특별시 동부권 직장맘지원센터

잘린 엄마, 아빠는 어디로 가야 하나요?

-임신, 출산, 육아로 인해 부당 해고 사례 발표 및 제도개선의 필요성-

2021년 11월 23일
김미정

용혜인의원실/ 서울특별시 동부권직장맘지원센터

1

여성고용현황

- 2020년 고용률 : 여성 50.7% 남성 69.8%
- 여성 연령별 M자형 곡선의 고용률 최저점 30대 후반 연령이동
- 2020년 성별 연령별 고용률 격차는 35~39세 31.0%p로 최대
- 경력단절 전후 일자리변화_여성가족부경력단절여성지원과(2020.2.20)
 - (산업별)경력단절 당시 일자리와 비교 했을 때 경력단절 이후 첫 일자리는 제조업이7.9%p로 가장 크게 줄고(17.1%→9.2%), 숙박 및 음식점업이 7%p(3.9%→10.9%)로 가장 크게 증가
 - (종사자지위)경력단절을 경험한 이후 상용근로자는28.4%p(83.4%→55.0%)줄어든 반면, 임시근로자(7.8%→14.6%)나 고용원없이 일하는 자영업자(4.8%→17.5%)는 비율상승
 - (경력단절전후임금격차)경력단절 후 첫 일자리 월임금(소득)은 27만원 줄어든191만5천원으로, 이는 경력단절 이전 218만5천 원의 87.6%(경력단절 전후 격차12.4%)

2

기업의 모·부성보호 및 일가정양립현황1

인지도	전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본적은 있다	모른다	
	100.0 (799,361)	53.9 (430,941)	25.8 (206,297)	18.1 (44,963)	2.1 (7,160)	
활용가능여부	전체 (사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용가능하나, 직장분위기, 대체 인력확보 어려움 등으로 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음		
	100.0 (782,201)	61.6 (481,924)	23.3 (182,256)	15.1 (118,020)		
활용실적	전체 (사업체수)	있다		없다		
	100.0 (664,181)	9.2 (60,979)		90.8 (603,202)		
활용실적 없는 이유	전체 (사업체수)	대상자가 없어서		기타		
	100.0 (603,202)	99.6 (600,787)		0.4 (2,415)		
활용할 수 없는 이유	전체 (사업체수)	대체인력을 구하기 어려워서	동료 및 관리자의 업무 가중으로	추가인력 고용으로 인한 인건비 부담으로	사용할 수 없는 직장분위기나 문화 때문에	
	100.0 (118,020)	14.8 (17,453)	1.4 (1,668)	16.4 (19,321)	67.4 (79,579)	
업무처리방식	전체 (사업체수)	계약직대체인력을 추가로 고용	일용직 인력을 고용하여 해결	새정규직 인력을 채용하여 해결	남은 인력끼리 나눠서 해결	대상자없어 모름
	100.0 (664,181)	16.0 (106,387)	1.1 (6,977)	2.7 (17,869)	48.8 (323,927)	31.5 (209,20)

여성노동과 모부성 지원제도 현황(2021, 김난주)

3

기업의 모·부성보호 및 일가정양립현황2

인지도	전체 (사업체수)	잘알고 있다	대충알고 있다	들어본적은 있다	모른다
	100.0 (799,361)	32.6 (260,707)	22.2 (177,733)	24.1 (192,409)	21.1 (168,511)
활용가능여부	전체 (사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능	활용가능하나, 직장분위기, 대체 인력확보 어려움 등으로 충분히 사용하지 못함	전혀 활용할 수 없음	
	100.0 (630,950)	51.2 (323,228)	32.5 (205,195)	16.2 (102,426)	
활용실적	전체 (사업체수)	있다		없다	
	100.0 (528,423)	5.0 (26,267)		95.0 (502,156)	
활용실적 없는 이유	전체 (사업체수)	대상자가 없어서		대상자가 신청하지 않아서	
	100.0 (502,156)	94.3 (473,427)		5.7 (28,729)	

여성노동과 모부성 지원제도 현황(2021, 김난주)

4

기업의 모·부성보호 및 일가정양립현황3

육아휴직제도								
인지도	전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본적은 있다	모른다			
	100.0 (799,361)	37.9 (303,237)	27.1 (216,240)	21.5 (172,041)	13.5 (107,44)			
활용가능여부	전체 (사업체수)	필요한 사람은 모두 자유롭게 활용 가능		활용 가능하다, 직장분위기, 대체인력 확보 어려움 등으로 충분히 사용하지 못함		전혀 활용할 수 없음		
	100.0 (691,517)	45.4 (313,992)		26.4(182,881)		28.1 (194,644)		
활용실적	전체 (사업체수)	있다			없다			
	100.0 (496,873)	6.1 (30,148)			93.9 (466,725)			
활용실적 없는 이유	전체 (사업체수)	대상자가 없어서			대상자가 신청하지 않아서			
	100.0 (66,725)	94.9 (442,781)			5.1 (23,944)			
시행에 따른 경영상의 어려움 (1순위)	전체 (사업체수)	동료 및 관리자의 업무가중	대체인력을 찾는 어려움	인건비 등 노동비용 증가에 따른 부담	복직 후 정상적인 업무복귀가 안됨	어려움이 없었음	신청자가 없어 잘 모르겠다	기타(제도 없어서 모름)
	100.0 (496,873)	23.4 (116,134)	19.4 (96,285)	4.6 (22,927)	0.9 (4,570)	11.2 (55,783)	36.1 (179,383)	4.4 (21,791)
육아휴직 따른 업무공백처리	전체 (사업체수)	계약직대체인력을 추가로 고용	일용직 인력을 고용하여 해결	새정규직 인력을 채용하여 해결	남은 인력끼리 나눠서 해결		기타(제도 없어서 모름)	
	100.0 (498,873)	32.1 (159,556)	3.6 (17,881)	5.5 (7,331)	54.4 (70,314)		4.4 (21,91)	

여성노동과 모부성 지원제도 현황(2021, 김난주)

5

기업의 모·부성보호 및 일가정양립현황4

육아기 근로시간 단축제도						
인지도	전체 (사업체수)	잘 알고 있다	대충 알고 있다	들어본적은 있다	모른다	
	100.0 (799,361)	26.2 (209,461)	22.3 (187,562)	15.3 (122,027)	36.2 (289,312)	
활용실적	전체 (사업체수)	있다			없다	
	100.0 (388,531)	5.5 (21,187)			94.5 (367,345)	
활용실적 없는 이유	전체 (사업체수)	대상자가 없어서			대상자가 신청하지 않아서	
	100.0 (367345)	90.5 (33,323)			9.5 (35,021)	
시행의 가장 큰 애로사항 (1순위)	전체 (사업체수)	단축근로하는 근로자의 관리가 어려움	단축근로하는 근로자의 업무몰입도 및 생산성 저하	단축된 근로시간으로 인한 동료직원의 업무량 증가	단축된 근로시간에 업무를 수행할 대체근로자 확보가 어려움	회의, 팀워크 업무 수행의 어려움 발생
	100.0 (132,120)	10.4 (13,696)	12.6 (16,614)	56.8 (75,006)	14.4 (19,048)	5.9 (7,755)

여성노동과 모부성 지원제도 현황(2021, 김난주)

6

서울시 동부권직장맘지원센터 상담사례1

✓ 가족돌봄휴가 및 연차유급휴가 사용 후 부당해고

- 가족돌봄휴가 및 연차휴가 사용 등을 이유로 사용자와 갈등을 겪는 와중에 정당한 이유없이 경영상 이유에 의한 해고통보를 받음.
- 해고일 이후 사용자는 징계해고라면서 갑작스럽게 해고 사유를 바꾸어 고용보험 피보험자격 상실 신고를 하고 별도 합의 없이 퇴직금을 미지급하는 등 내담자 퇴사 처리 이후에도 지속적으로 괴롭힘, 위법행위를 하여 내담자의 경제적·심리적 고통이 가중.
- 2020년 11월5일 첫 이유서 제출, 2021년1월28일 해고무효처분 받음(이유서 3번, 답변서2번_2번의 답변서에는 징계위 관련 허위사실 및 허위 공문까지 제출함).
- 48차 상담진행함(2020년 9월부터 상담 시작). 부당해고 구제신청이 인용되어 부당해고 판정을 받음.
- 해고 당사자는 결국 일도 못하면서 지노위 사건에 매달려야 했음(부인이 전적으로 매달려 진행함).

7

서울시 동부권직장맘지원센터 상담사례2

✓ 출산휴가 2개월 전 해고통보, 각종 서명 요구

- 출산전후휴가 신청서를 제출 후 회사에서 경영상의 이유라며 해고 통보에 서명하라 함.
- 다음과 같은 서약서(무보소고용유지동의서)에 서명을 요구함.
 - 출산전후휴가 및 육아휴직 전 무급휴직을 부여
 - 퇴직금을 무급휴직 직전까지만 산정하여 지급
 - 출산전후휴가 기간 및 육아휴직기간 등에 대한 4대 보험료는 노동자가 전액 부담하여야 함.
- 회사에서 계속 무보수 고용유지 동의 여부에 관해 물어 옴. 추가적으로 퇴직금 지연 지급 동의서에 서명을 요구함. 계속해서 각종 동의서 서명을 강요함.
- 내담자는 부당해고 구제신청과 관련하여 불이익이 있는 것은 아닌지 계속 불안해 함.
- 경력단절을 막기 위하여 위와 같은 경제적 불이익을 감수하고서라도 동의서에 동의해야 하는지 내담자는 계속 고민을 함.
- 지방노동위원회에 부당해고구제신청을 함. 지방노동위원회에서 화해 권고를 함. 합의함

8

서울시 동부권직장맘지원센터 상담사례3

✓ 유산의 위험에도 출산전후휴가를 안 주려고 퇴사로 몰아감

- 유산의 위험 때문에 사측으로부터 출산전후휴가에 대한 확답을 듣지 못하고 무급휴직에 들어 감.
- 무급휴직 중에도 상급자와 수시로 연락하며 출산전후휴가 문의함.
- 막상 출산전후휴가에 대해 확답을 주어야 하는 시기가 되니 사측은 무급휴직을 마치 퇴사한 것처럼 취급하면서 우리 회사 직원이 아니니 출산전후휴가를 줄 수 없다고 함.
- 노동청에 진정을 하여 출산전후휴가는 물론, 육아휴직까지 사용할 수 있게 됨.
- 노동청에서 조사할 때 사측과 대면, 센터에서 고용지원금 등 다양한 지원제도를 알려주며 설득하였고, 결국은 합의에 이르게 됨.
- 유산의 위험과 해고의 위협으로 너무 힘든 시간이었음.

9

서울시 동부권직장맘지원센터 상담사례4

✓ 육아휴직을 담보로 한 사직서 제출 강요

- 출산전후휴가 이후 육아휴직을 사용하려고 하자 휴직은 부여하되 휴직종료 시점을 기한으로 하는 사직서 제출을 강요함.
- 어린 자녀 양육으로 육아휴직을 사용할 수밖에 없는 상황에 사직서를 제출함. 사직서 내용에는 퇴사 이후 퇴사의 부당함에 대한 이의를 제기하지 않는다는 내용 등이 기재 됨.
- 육아휴직 종료 시점 둘째 자녀 출생일이 다가와 출산전후휴가를 사용하려고 하자 퇴사합의를 이유로 출산 전후휴가를 부여할 수 없다고 함.
- 결국 출산전후휴가는 사용하였지만, 출산전후휴가 기간 동안 당연히 지급해야하는 임금은 지급하지 않고, 출산전후휴가 종료 이후 퇴사처리 함.
- 현재 센터에서 대리하여 고용노동청 사건 진행 중임.

10

서울시 동부권직장맘지원센터 상담사례5

✓ 사직을 전제로 육아휴직

- 400명 규모의 회사에서 "우리 회사는 한 번도 육아휴직을 준 경험이 없다"며 "육아휴직을 후 복귀하지 않는 조건으로 육아휴직을 주겠다" 사직서를 미리 쓰라고 함.
- 육아휴직 복귀 시점으로 사직서를 제출하고 육아휴직에 들어갔으나 너무 억울하다고 생각하고 센터에 상담.
- 노동청에 진정을 하였으나 사측에서 사직서를 미리 낸 것이 아니라고 거짓을 말하였으나 내담자는 1년 전에 낸 것을 입증할 수 없었음.

✓ 대학 교직원 육아휴직 중 일방적 계약 종료

- 대학교 전문 연구직으로 채용된 내담자가 출산전후휴가 이후 육아휴직 중 일방적으로 근로계약이 종료됨
- 연구직 특성 상 기간제 계약을 체결하였으나, 대부분의 연구원이 계약기간이 연장되는 상황에서 내담자를 비롯한 임신 전후에 있는 연구직만을 대상으로 계약 갱신을 거절함.
- 노동 관련 연구직에 있던 내담자가 직접 국가인권위원회에 진정을 제기함.
- 임신 기간을 비롯한 자녀 돌봄 시기에 있는 노동자는 어떤 직종에 종사하는 지와 상관없이 힘든 조건에서 일해야 함을 알 수 있는 사례.

11

서울시 동부권직장맘지원센터 상담사례6

✓ 임신사실을 알렸더니 껌 떼는 일을 시킴

- 임신 노동자에 대한 임금 삭감과 업무와 무관한 허드렛일 부여
- 회사에 임신 사실을 알리자 임금을 삭감하고 업무와 무관한 '껌 떼기' 를 시킴.
- 유산 위험 진단으로 출산전후휴가 분할 신청을 하자 무급휴직을 강제함. 무급휴직 중
- 출산전후휴가 종료를 기점으로 퇴사하려고 하자 출산전후휴가 중 지급한 임금 차액을 반환해야할 것 같은 압박에 시달림.

12

부당한 대우를 받는 엄마, 아빠는 어디로 가야 하나요?

- ✓ 근로기준법, 남녀고용평등법, 고용보험법 등 처벌 기준을 강화해야 할 것인가?
- 고용노동부의 진정사건이 처리는 실태, 현황, 점검은?
- 검찰로 송치될 경우 처리는?
- 진정사건의 처리 기간은? 피해자 혼자서 진정할 경우?
- ✓ 노동위원회의 부당노동행위, 부당해고, 차별시정에 관한 사건 진행을 수월하게 할 수 있는 방안?
- 노동위의 가장 큰 장점은 신속하고 저렴한 구제임. 이 점 때문에 일반 노동자들이 노동위를 부담 없이 찾을 수 있었던 것임. 이런 맥락에서 봤을 때 모부성보호 신속구제 제도 같은 취약노동자 보호 장치 확충이 필요함.
- 현실적으로 대다수의 부당한 대우를 받는 유자녀 여성, 남성노동자들은 소송에 나설 돈도 시간도 없음. 취약노동자 대부분이 마찬가지로 상황임.

13

모부성보호제도 신속구제절차 도입하자!

- ✓ 경제사회노동위원회 1기 여성위원회 논의
- ✓ 2020년8월에 출범한 경사노위 1기 여성위원회에서 노동위원회 모부성보호제도 신속구제 절차 도입에 관한 심층 논의를 시작함.
- ✓ 2019년 도입된 전남지노위의 '모성보호 부당해고 등 구제신청 업무처리 특례' 조항을 검토하며 전국화 하는 것에 무게 중심을 두고 전문가와의 간담회, 중앙노동위원회와의 간담회 등을 통해 모부성보호제도 신속구제 도입을 추진함.
- ✓ 현재 절차상의 문제 제기로 논의가 중단된 상태임.
- ✓ 하여 법률개정으로 시급한 모부성보호제도 신속구제절차를 추진하고자 함.

14

용혜인 의원 자료제출('21. 7. 28.) 요청

1. 모성보호 부당해고 사건 현황 등

1-1. 임신, 출산, 육아휴직 등을 이유로 한 부당해고 사건의 현황

- 2016~2021.6.

- 지노위(중노위)별, 접수건수, 처리결과, 처리기간(30일 이내, 60일 이내, 90일 이내, 120일 이내, 120일 초과)

1-2. 전남지노위 '모성보호 부당해고등 구제신청 업무처리 특례절차' 관련 자료

- 규정

- 실시전후 사건현황

- 내부효과에 대한 평가

1-3. 모성보호 부당해고의 처리기한 단축을 위해 중앙노동위원회가 계획

출처: 용혜인 의원실

15

중앙노동위원회 제출 자료1

- 임신, 출산, 육아휴직 등을 이유로 한 부당해고 사건의 현황
- 상기 내용(1-1)은 별도로 전산 관리하고 있지 않아, 전산상 관리되고 있는 '산전·산후 여성이 휴업한 기간(이후 30일 동안)중 해고를 이유'로 한 부당해고 구제신청 현황(전산에서 해당 항목으로 체크된 사건만 추출)으로 제출
- <부당해고 구제신청 현황(산전·후 휴업기간 중(이후 30일 포함))>

년도	구분	접수 현황	처리결과						처리기간					비고
			계	인정	기각	취하	화해	30일내	60일내	90일내	120일내	120일 초과		
'21. 6월	중노위*	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
	지노위 계	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	처리중
'20	중노위	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	
	지노위 계	4	4	2	-	-	2	-	1	1	1	-	1	
'19	중노위	1	1	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	
	지노위 계	2	2	-	-	-	2	-	1	1	-	-	-	
'18	중노위	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	지노위 계	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
'17	중노위	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	
	지노위 계	1	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	
'16	중노위	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	지노위 계	4	4	-	1	1	1	1	1	1	2	-	-	

출처: 용혜인 의원실

16

중앙노동위원회 제출 자료2

- 전남지노위 '모성보호 부당해고등 구제신청 업무처리 특례절차' 관련 자료
- 규정: 전남지방노동위원회에서 자체 제정한 규정은 없음
- 다만, 2019. 6. 1. '모성보호 부당해고 구제신청 업무처리 특례' 운영방안을 수립·수행 중('19년~'21년도)
- 실시 전·후 사건 현황: 실시 전 사건 현황 없음
- ※ 전남노동위원회는 모성보호 관련 사건을 별도 분류하지 않음
- 내부 효과에 대한 평가
- 심판 전 모두 취하·화해 처리되어 신속한 처리에 효과가 있는 것으로 기대
- ※ 구제신청 사건에 대해 조사관이 사실 확인한 바, 대부분의 경우 사업주가 법 제도 미 숙지라고 주장

출처: 용혜인 의원실

17

중앙노동위원회 제출 자료3

- 모성보호 부당해고의 처리기한 단축을 위해 중앙노동위원회 계획
- 구제신청사건이 「근로기준법」, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 등 모성보호 관련 법령에 명백히 위반되는 경우에는 신속한 권리구제 등을 위한 절차의 필요성은 공감하나,
- 대부분의 사건이 그 외 다른 쟁점(해고의 존부 등)이 함께 포함되어 있고,
- 일반 부당해고등 구제신청사건과 달리 처리기간을 단축할 경우 충분한 조사 및 자료 제출 부족으로 공정한 심판에 영향을 미칠 우려, 사건 간 형평성 문제 등을 고려시 신중히 접근할 필요

출처: 용혜인 의원실

18

중앙노동위원회 제출 자료4

「전남 모성보호 업무처리 특례」 중 패스트트랙 제도 운영 현황('19.6.1.~'21.6)

순번	사건번호	업무처리 특례 내용	사건내용(구제신청 경위, 취하·화해 조건)
1	전남2019부해275	□사업장 면담조사 실시	□ 취하(육아휴직거부 퇴사, 원직복직)
2	전남2019부해346	□권리구제대리인 우선 선임 □사업장 면담조사 실시	□ 화해(복직거부, 금전보상)
3	전남2020부해154	□권리구제대리인 우선 선임 □사업장 면담조사 실시	□ 화해(육아휴직거부, 금전보상)
4	전남2020부해362	□사업장 면담조사 실시	□ 화해(육아휴직거부, 금전보상)
5	전남2020부해459	□권리구제대리인 우선 선임 □사업장 면담조사 실시	□ 취하(복직거부, 육아휴직 연장)
6	전남2020부해549	□권리구제대리인 우선 선임 □사업장 면담조사 실시	□ 화해(육아휴직거부, 금전보상)
7	전남2020부해590	□권리구제대리인 우선 선임 □사업장 면담조사 실시	□ 화해(육아휴직거부, 금전보상)
8	전남2021부해45	□권리구제대리인 우선 선임 □사업장 면담조사 실시	□ 화해(육아휴직복직거부, 금전보상)

출처: 용해인 의원실

19

전남지노위 모성보호 부당해고 등 구제신청 업무처리 특례

1. 목적

- 결혼, 출산, 육아 등 관련 부당해고 등 구제신청에 대해 여성 근로자의 상황에 맞는 업무처리 특례를 마련하여 권리구제의 실효성 제고

2. 업무처리 특례

□ □ 상담 및 구제신청 접수

- 고용노동부 지정 고용평등상담실(광주여성노동자회) 상담 후 필요시 고용평등상담실에서 연계하여 신청 허용
- ※ 고용평등상담실 업무 수행기관(광주여성노동자회)의 연계 신청 허용

□ □ 성인지 사건처리 절차 적용

- 근로자가 희망하는 경우 여성 조사관 배정 및 권리구제 대리인(공인노무사) 우선 선임
- 노동위원회 사무국의 직권조사를 원칙으로 조사 실시, 필요시 사업장 현장조사 실시
- 해당 사건 판정 심판위원회에 여성 공익위원 최소 1인 포함, 여성 노사위원 우선 배정

20

전남지노위 모성보호 부당해고 등 구제신청 업무처리 특례

- 긴급구제 및 신속처리(Fast Track)
- 부당해고 및 부당 인사명령 등에 대해 신속한 권리구제 지원
 - 신청 접수일로부터 2주 이내 화해 및 쟁점검토회의 개최
 - ※ 출산전후 휴가기간 해고 금지 등 명백한 부당해고는 즉시 취소토록 지도, 원직복직 및 당사자 화해 등을 통해 고충 해소 신속지원
 - 부당해고 및 부당전보 등 사직을 유도하기 위한 부당한 인사명령에 대한 구제신청 사건은 30일 이내에 심문회의를 개최·판정

21

전남지노위 모성보호 부당해고 등 구제신청 업무처리 특례

- 구제명령의 실효성 제고
 - 산전후휴가 및 육아휴직 기간 중 계약기간 만료 기간제근로자의 구제신청에 대해 갱신기대권 유무 직권 검토
 - 출산 및 육아 관련 부당해고에 대해 기간제근로자가 금전보상 신청 시 잔여 계약기간 임금상당액 전체를 손해배상 범위 포함
 - 산전후휴가 및 육아휴직 후 복직 시 직무 부여 및 근무장소 지정 인사명령의 부당성 판정과 관련하여 모성보호 측면의 생활상 불이익 필수 검토
 - 복직 시 육아휴직 기간의 근속기간 산입을 고려한 직무 부여 여부 검토

22

전남지노위 모성보호 부당해고 등 구제신청 업무처리 특례

3. 관계기관 협조

- 민간단체와 협조체계 구축
 - 광주직장맘지원센터, 광주여성민우회, 광주여성재단, 한국노총·민주노총, 광주·전남경총 등과 협조하여 모성보호 특례 안내
- 광주고용노동청·지청 사업장 지도·감독
 - 부당해고 상습·다발 사업장 혐의 발견시 광주고용노동청 및 관할지청에 수사 의뢰 및 공조
 - 필요시 노동위원회 조사관 사업장 방문조사에 모성보호 담당 근로감독관 동반 조사 실시
- ※ 고용보험 이직자 현황 자료 제공, 디지털증거분석팀 디지털포렌식 지원 검토

23

노동위원회에서 다루는 사건

근로기준법	법 규정		내 용	위 반 시
	남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률			
제23조 제2항			출산전후휴가 및 이후 30일 동안 해고	부당해고 구제신청
제23조 제1항, 제74조 제6항	-		출산전후휴가를 이유로 한 해고	부당해고 구제신청
			출산전후휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀 위반	부당전직 구제신청
제23조 제1항	제18조의2 제5항		배우자 출산휴가를 이유로 한 해고	부당해고 구제신청
	제19조 제3항		육아휴직 기간 중 해고 및 육아휴직을 이유로 한 해고	부당해고 구제신청
	제19조 제4항		육아휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀 위반	부당전직 구제신청
	제19조의2 제5항		육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고	부당해고 구제신청
	제19조의2 제6항		육아기 근로시간 단축 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀 위반	부당전직 구제신청
	제22조의2 제6항		가족돌봄휴직 또는 휴가를 이유로 한 해고	부당해고 구제신청
	제22조의3 제5항		가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고	부당해고 구제신청

24

노동청에서 다루는 사건1

법규정	내용	위반 시	
근로기준법	제23조 제2항	출산전후휴가 및 이후 30일 동안 해고	5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금
	제70조 제2항	임산부 야간 및 휴일근로의 제한	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
	제71조	산후 1년이 경과하지 아니한 여성에 대한 연장근로 한도 위반	
	제73조	생리휴가 미실시	500만원 이하 벌금
	제74조 제1항	출산전후휴가 90일 미부여	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금
	제74조 제2항	출산전후휴가 분할사용 불허용	
	제74조 제3항	유·사산휴가 미부여	
	제74조 제4항	출산전후휴가 기간 중 최초 60일분 임금 미지급	
	제74조 제5항	임신 중 여성근로자의 시간외근로 제한 임신 중 여성근로자의 요구가 있는 경우에도 쉬운 종료의 근로 전환 미실시	
	제74조 제6항	출산전후휴가 종료 후 휴가 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무복귀 의무 위반	500만원 이하의 벌금
	제74조 제7항	임신기간 근로시간 단축 미허용	500만원 이하의 과태료
	제74조 제9항	임신 중 시차출퇴근제 거부	500만원 이하의 과태료
	제75조	육아시간 미부여	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금

25

노동청에서 다루는 사건2

남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률	제18조 제4항	출산전후휴가급여 신청 관련 사업주의 미협력	300만원 이하의 과태료
	제18조의2 제1항	배우자 출산휴가 미부여	500만원 이하의 과태료
		배우자 출산휴가 기간 중 임금 미지급	
	제18조의2 제5항	배우자 출산휴가를 이유로 해고 그 밖에 불리한 처우 금지 위반	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	제18조의3	난임 치료 휴가 미부여	500만원 이하의 과태료
	제19조 제1항	육아휴직 미부여	500만원 이하의 벌금
	제19조 제3항	육아휴직을 이유로 해고 그 밖에 불리한 처우 금지 위반	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	제19조 제4항	육아휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로의 복귀 위반 및 근속기간에 미포함	500만원 이하의 벌금
	제19조의2 제1항	육아기 근로시간 단축 신청 미허용	500만원 이하의 과태료
	제19조의2 제2항	사업주의 육아기 근로시간 단축 서면통지의무 위반	500만원 이하의 과태료
	제19조의2 제5항	육아기 근로시간 단축을 이유로 한 해고 그 밖에 불리한 처우 금지 위반	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

26

노동청에서 다루는 사건3

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	제19조의2 제6항	육아기 근로시간 단축 후 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로의 미복귀	500만원 이하의 벌금
	제19조의3 제1항	육아기 근로시간 단축을 이유로 근로조건 불이익	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	제19조의3 제2항	육아기 근로시간 단축 근로자의 근로조건 서면명시 의무 위반	500만원 이하의 과태료
	제19조의3 제3항	육아기 근로시간 단축 근로자의 연장근로 제한 위반	1천만원 이하의 벌금
	제22조의2 제1항	가족돌봄휴직 미부여	500만원 이하의 과태료
	제22조의2 제1항	가족돌봄휴가 미부여	500만원 이하의 과태료
	제22조의2 제6항	가족돌봄휴직 또는 휴가를 이유로 한 해고 그 밖에 불리한 처우 금지 위반	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	제22조의3 제5항	가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 한 해고 그 밖에 불리한 처우 금지 위반	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	제22조의4 제1항	가족돌봄등을 위한 근로시간 단축을 이유로 근로조건 불이익	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금
	제22조의4 제3항	가족돌봄등을 위한 근로시간 단축 근로자의 연장근로 제한 위반	1천만원 이하의 벌금

27

감사합니다~

28

발제 2

부당해고 등 모·부성 보호
신속 구제절차 도입을 중심으로

김명희 공인노무사
워킹힐 노동법률상담소 대표

부당해고 등 모·부성보호 신속 구제절차 도입을 중심으로

워킹힐 노동법률 상담소 대표 김명희 노무사

1. 발제에 들어가기 전에

* 여성 직장인의 임신은 죄가 아니다

아침에는 직장으로 출근하고, 저녁에는 집으로 출근하는 여성 직장인의 하루는 전쟁 같다는 말 외에는 달리 할 말이 없을 정도로 바쁘다.

아침에 일어나면 크게 3가지를 해야 하는데, 자신의 출근 준비와 식사 준비, 그리고 아이를 씻기고 옷 입히고 밥 먹여서 어린이집 등에 데리고 갈 준비를 하는 것이다. 남편이 아이를 어린이집 등에 맡기는 일이라도 한다면 다행이지만, 그마저도 혼자 감당해야 하는 경우도 많다. 그리고 퇴근 후 집으로 다시 출근한다. 저녁에도 최소 3가지 이상의 일을 해야 한다. 아이 데려오기, 씻기고 밥 먹이고 숙제 봐주기, 청소와 아침에 밀린 설거지를 포함하여 저녁 설거지까지 한 번에 하기 등.

그러다가 첫째 아이와 매일 전쟁을 치르는 것도 모자라 둘째 임신이라도 하는 날에는 임신한 몸으로 출근 전과 퇴근 후 위와 같은 일을 해야 하고, 출근 후에는 임신한 것이 죄라도 되는 양 회사의 눈치를 봐야 한다.

임신하면 쉬운 근로로 전환해 달라고 요청할 권리가 있지만, 이런 걸 요청할 수 있는 중소기업은 거의 없다. 임신기 근로시간 단축 역시 그림의 떡이다. 제도가 아무리 좋다고 한들 회사와 동료들의 눈치가 보여서 쓰지도 못하는 상황을 감수하면서 살아 내고 있는 것이다.

그렇게 버티다가 배가 점점 불러와서 행동이 느려지기 시작하면 일하는 데 걸림돌이 된다는 표정과 분위기로 눈치를 더 심하게 주기 시작한다. 심지어 임신한 여자는 여자도 아니라는 등의 성희롱까지 하기도 한다.

이후 만삭이 가까워지면서 출산예정일 44일 전부터 사용할 수 있는 출산 전후휴가를 사용하겠다고 하면 이때부터 회사의 압박 면담이 시작된다.

우리 회사는 출산휴가·육아휴직을 쓴 전례가 없으니 당장 그만둬라, 출산휴가는 보내줄 수 있으나 육아휴직은 안된다, 출산휴가·육아휴직 직후 날짜로 사직서를 내고 출산휴가에 들어가라 등이다.

게다가 위와 같이 회사가 입장을 분명히 하면 그나마 어떻게든 대응이라도 할 텐데, 출산예정일은 다가오는데 명확한 입장을 표명하지 않고 시간만 끄는 경우도 상당히 많다. 이런 상황에서 어떻게 해야 하는지 여간 난감한 것이 아니다.

그래서 이럴 때 서면 대응(이메일, 내용증명과 배달증명)을 하여 겨우 명확한 입장을 끌어내면서 출산휴가, 육아휴직을 사용하고 일단은 복귀하겠다고 확인해놓게 된다. 물론 회사는 출산휴가 확인서와 육아휴직 확인서를 쓰는 과정에서도 원활하게 협조하지 않는다. 회사에 맞서서 서면 대응을 했으니 이미 미운털이 박힌 것이다.

이렇게 우여곡절 끝에 출산휴가와 육아휴직을 사용하게 되더라도, 복귀일이 다가올수록 불안감은 커져만 간다. 어린이집 등의 대기 순번이 한참 후 순위라서 걱정이 이만저만이 아닌 것이다. 그렇게 발을 동동 구르다가 겨우 어린이집 등이 확정이 되면 그제야 일단 한숨을 돌린다.

여성 직장인들의 고충은 여기서 끝나지 않는다. 회사에 복귀했을 때 자신이 하던 업무를 다른 근로자가 이미 하고 있기에 다른 업무를 해야 하는데, 하던 업무와 유사한 업무를 할 수 있는 자리가 마땅치 않다. 법에서는 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시키기만 하면 되니, 다른 업무를 주어도 무방한 것이다.

물론 사무직을 생산직으로 보내는 등 근로계약서상의 업무와 명백히 배치

되는 업무를 부여하는 경우에는 부당한 배치로 법 위반이지만, 보통 복귀 후 불리한 처우로 볼 수 있을지 여부가 불분명한 자리로 보내지고, 그런 자리마저 없다고 일단 기다리라고 하는 경우도 많다.

따라서 아이 한 명당 1년까지 사용 가능한 육아휴직을 1~3개월 정도만 사용하고 복귀하는 경우도 다반사다. 업무상 불리한 처우를 받지 않도록, 업무 공백이 생기지 않도록 알아서 처신하는 것이다.

그러므로 이런 과정을 거쳐 승진 등에 있어 불리한 처우를 받지 않고 자신의 경력을 만들어 갈 수 있는 여성 직장인은 매우 드물다. 임신, 출산, 육아기에 사용할 수 있는 법적 제도들을 모두 활용할 수도 없지만, 그중 일부라도 사용한 경우에는 이미 회사 눈 밖에 나서 근근이 회사에서 버티는 것만 해도 다행이지, 승진까지는 꿈도 못 꾸는 것이다.

결국, 임신, 출산, 육아기 여성 직장인들은 이 시기 각각의 국면을 헤쳐 나오지 못하여 퇴사하게 되고, 이렇게 경력단절이 된 후 다시 노동시장에 복귀하기까지는 평균 8년 정도 걸리며, 그마저도 원래 하던 수준의 일이 아니라 질 낮은 일자리여서 한 번 경력단절이 된 후에 다시 자신의 제대로 된 일자리를 찾는 것은 거의 불가능하게 된다.

다시 처음으로 돌아가 보자.

직장 다니는 여성들이 임신한 것은 죄인가?

당연히 아니라고 할 것이다.

그러나 2021년 현재, 우리나라의 현실은 어떤가?

저출산?

이런 상황에서 아이를 낳으라고 하는 것이 더 이상하지 않은가?

결혼도 마찬가지고.

오히려 열악한 직장환경 속에서도 곳곳하게 아이를 낳았기에 법에서 보장하고 있는 출산휴가, 육아휴직 좀 달라는데 마치 죄인처럼 취급한다. 회사

입장으로 봤을 때는 천하에 몹쓸 인력이 된 것이다.

지금 극단적인 사례를 들고 있는 것이라고 말하는 사람도 있을 것이다.

그러나 애석하게도 이게 우리나라 중소기업 다수의 현실이다. 우리나라는 중소기업이 전체 기업의 99%이니 우리나라 기업 전체의 현실이라고 봐도 무방하다. 대기업 근로자와 공무원은 아예 열외로 치자. 이들도 눈치 안 보고 사는 건 아니지만, 민간 중소기업 여성 직장인들의 상황과는 천지 차이니까.

그러므로 정부는 저출산의 해법을 삶의 질 향상이라는 큰 그림에서만 찾지 말고, 현장의 상황으로 직접 들어가 임신, 출산, 육아기 여성 직장인들을 밀착 보호하는 것으로부터 시작해야 한다.

어느 겨울날, 지하철 남영역 앞에서 회사와 3차례 협상 끝에 출산휴가 90일, 육아휴직 1년을 사용하기로 합의서를 쓰고, 육아휴직 끝난 다음 날로 사직서를 작성하여 제출한 만삭의 20대 직장맘의 손을 놓기 어려워 누가 먼저랄 것 없이 얼싸안고(만삭이라 내 두 팔이 그녀의 몸 둘레를 다 감싸지 못했다) 서로를 격려했던 그 날,
넘어질까 봐 천천히 집으로 돌아가던 그녀의 뒷모습을 눈물이 가득 고인 채로 지켜봤던 일이 지금도 생생하다.

우리는 법이 있어도 현장에서 작동되지 않는 현실을 언제까지 견뎌야 할까?

2. 부당해고 등 불이익에 대한 구제방안

1) 노동위원회 구제방안(모·부성보호 신속 구제절차 도입을 중심으로)

- (1) 대통령 소속 경제사회노동위원회 제1기 여성위원회에서 중앙노동위원회에 제안한 모·부성 보호 신속 구제절차 도입을 위한 상호 협력방안

전국 지방노동위원회 '모·부성 보호 신속 구제절차'(Fast Track) 도입을 위한 경사노위·중노위 상호 협력방안(안)

2020년 우리나라 합계출산율이 0.84명으로 역대 최저치를 기록했다. 모·부성 보호를 위한 법·제도 정비가 꾸준히 이뤄져 왔지만, 공공부문이나 대기업을 제외한 대부분 직장에서 임신·출산·육아를 이유로 부당해고 등 불이익이 근절되지 않고 있기 때문이다. 이렇게 형성된 '저출산의 덫'은 노동력 감소와 국가경쟁력 하락으로 귀결된다는 점에서 심각한 사회문제가 된다.

이에 경제사회노동위원회 여성위원회와 중앙노동위원회는 임신·출산·육아기 노동자의 모·부성 보호 필요성에 공감하며, 임신·출산·육아를 이유로 한 부당해고 등으로부터 노동자를 보호하는 '신속 구제절차(Fast Track)' 도입을 위해 함께 노력하기로 뜻을 모았다. 두 기관은 다음의 내용이 전국 13개 지방노동위원회에 조속히 적용될 수 있도록 협조하기로 한다.

1 신속 구제의 내용

① 상담 및 구제신청 접수

- 모·부성 보호 신속 구제절차 적용 대상은 다음과 같다.
 - 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성노동자 대상 해고, 휴직, 정직·전직, 감봉, 징계 등(이하 “해고 등”)
 - 노동자의 모·부성 보호 및 일·생활 균형 지원제도* 청구 후·사용도중·사용 후 발생한 해고 등
 - *난임치료휴가, 임신기·육아기·가족돌봄 등에 의한 근로시간 단축, 태아검진시간, 출산전·후휴가, 배우자 출산휴가, 유산·사산휴가, 육아시간, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등
 - 기타 모·부성 보호 및 일·생활 균형 지원제도 관련 해고 등
 - ※ 신속 구제절차 대상에 해당하는지 여부를 확인할 수 있는 체크리스트 작성·활용
- 피해 노동자는 고용노동부 지정 고용평등상담실 또는 한국노총·공무원노총·직장맘지원센터에서 상담한 후, 필요시 해당기관의 협조를 받아 관할 지방노동위원회에 구제신청 제기할 수 있다.(※별첨: 상담기관 연락처)

② 성인지 사건처리 절차 적용

- 피해 노동자가 희망하는 경우 전문 조사관*을 배정한다.
 - *개별 지방노동위원회 사무국은 모·부성 사건 ‘전담 조사관’을 두도록 노력
- 피해 노동자가 희망하는 경우 권리구제 대리인*(공인노무사 등)을 우선 선임한다.
 - *현행 지원제도 하에서 권리구제 대리인을 우선 지원할 수 있도록 노력

- 노동위원회 사무국 직권조사를 원칙으로 관련 조사를 실시하고, 필요시 사업장 현장조사를 실시한다.
- 해당 사건 판정 심판위원회에 여성 공익위원을 최소 1인 포함하고, 여성 노사위원을 우선적으로 배정한다.

3] 긴급구제 및 신속처리

- 부당해고 및 부당 인사명령 등에 대해 신속한 권리구제를 지원한다.
 - 신청 접수일로부터 2주 이내 화해 및 쟁점 검토회의 개최
 - ※ 출산전·후휴가 기간 이뤄진 명백한 부당해고는 즉시 취소하도록 지도하고, 원직복직 및 당사자 화해 등의 형태로 고충 해소 신속 지원
 - 부당해고·부당전보 등 사직을 유도하는 부당한 인사명령에 대한 구제신청 사건은 30일 이내에 심문회의 개최·판정
 - ※ 다만 추가조사가 필요한 경우에 한정해 사건 처리기한 1회(15일) 연장 가능

4] 구제명령의 실효성 제고

- 피해 노동자가 출산전·후휴가 및 육아휴직을 사용하기 전·도중·후에 이뤄진 직무부여, 근무장소 지정, 승진·승급 등 인사명령의 부당성 판정과 관련해 모성보호 측면의 생활상 불이익을 필수적으로 검토한다.
 - 복직 시 육아휴직 기간의 근속기간 산입을 고려한 직위부여 여부 검토

2 고용노동청·지청과의 연계 체계 구축

1] 고용노동청·지청에 정보 요청

- 피해 근로자가 모·부성 보호 신속 구제절차를 신청하는 단계에서, 노동위원회는 해당 사업장 관할 고용노동청·지청에 유사 사건 신고(익명신고, 진정 등)가 접수됐는지 확인을 요청한다. 요청을 받은 고용노동청·지청은 성실히 협조한다.

※ 노동부 본부 양성평등정책담당관, 관할 노동청·지청에 협조요청 및 합동조사

② 필요시 근로감독관 동반 지도·감독

- 필요시 노동위원회 조사관 사업장 방문조사에 모성보호 담당 근로감독관이 동반해 조사를 실시한다.

※ 고용보험 이직자 현황 자료 제공, 디지털증거분석팀 디지털포렌식 지원 검토

③ 고용노동청·지청 사업장 지도점검과 연계

- 모·부성 보호 신속 구제절차 처리 사업장 명단을 고용노동청·지청에 통보하여 지도점검 대상 선정시 활용도록 조치한다.

※ 사건처리 후 관할 고용노동청·지청에 공문 등으로 통보

3 경사노위·중노위 협조사항

① 제도의 적극적 홍보

- 중노위와 경사노위는 모·부성 보호 신속 구제절차의 실효성 확보를 위해 언론홍보 등에 적극적으로 나서기로 한다.

- 중노위와 경사노위 여성위원회 참여 단체들은(한국노총·공무원노총·직장맘지원센터 등) 모·부성 보호 신속 구제절차 안내 리플릿을 제작·배포하는 등 대시민 홍보를 위해 협력한다.

② 제도 이행을 위한 협업체계 구축

- 경사노위 여성위원회의 요청이 있을 경우, 중노위는 모·부성 보호 신속 구제절차의 시행효과와 개선방안을 점검하고 그 결과를 공유한다. 이밖에 필요시 간담회 등을 열어 정보를 공유한다.
- 경사노위 여성위원회 참여 단체들은 모·부성 보호 사건에 적합한 체크리스트를 작성·배포하고, 소속 단체 활동가들을 대상으로 관련 교육을 시행한다.
- 모·부성 보호 신속 구제절차의 실효성 제고 차원에서 여성위원회 참여 단체들은 관련 법·제도 개선을 통한 인력·예산 확보 및 지원대상 확대를 위해 적극적으로 노력한다.

※ '21년 고용평등상담실 운영 민간단체 명단

청별	단 체 명	상담전화	인터넷 상담
서울청	(사)서울여성노동자회	02-3141-9090	www.equaline.or.kr
	사단법인 노동희망	070-8279-1598	workinghope.modoo.at
	(사)여성노동법률지원센터	02-582-5054 (0505-515-5050)	www.yeono.org
중부청	(사)인천여성노동자회	032-524-8831	womenworker.org
	(사)부천여성노동자회	032-324-5815	pwwa21.bucheon4u.kr
	(사)수원여성노동자회	031-246-2080	blog.naver.com/swwa11
	(사)안산여성노동자회	031-494-4362	www.aswomenworker.org
	한국노총 춘천영서지역지부	033-243-7576	
부산청	(사)부산여성회	051-506-2590	www.busanwomen.or.kr
	(사)마산창원여성노동자회	055-264-5049	blog.daum.net/mcwwa
	한국노총 울산지역본부	052-274-4151	www.us.inochong.org
대구청	(사)대구여성회	053-427-4595	www.daeguwomen21.or.kr
	(사)대구여성노동자회	053-428-6340	www.dgwwwo.org
	(사)경주여성노동자회	054-744-9071	kjwwwo@hanmail.net
광주청	(사)광주여성노동자회	062-361-3028	www.gjwwa.or.kr
	(사)전북여성노동자회	063-286-1633	jwunion.org
	한국노총 광양지역지부	061-792-0365	
	(사)제주여민회	064-756-7261	www.jejuwomen.kr
대전청	한국노총 충북지역본부	043-273-7801	chb.inchong.org
	(사)대전여민회	042-226-9790	www.tjwomen.or.kr
	한국노총 충남지역본부	041-551-9119	chn.inochong.org

※ 한국노총·공무원노총·서울시 직장맘지원센터 상담 대표번호 및 홈페이지 등 주소 등 추가 명기 예정

(2) 노동위원회 신속 구제절차 도입을 위한 관련 법 개정안

-> 근로기준법 제29조 제1항 단서로 넣거나 제5항 신설하자는 안

* 근로기준법 개정안 예시

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.

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

② 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청이나 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따라 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

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

-> 1안

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고, 신속 구제절차를 적용해야 할 사항 및 세부절차는 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

☞ 신속 구제절차의 대상을 제29조(조사 등)에 명시하는 것은 해당 조항의 기술 흐름과 다른 방향으로 보이므로 대상조차도 대통령령에 정하도록 문장을 구성하였다.

-> 2안

⑤ 제1항부터 제4항까지의 규정에도 불구하고, 모·부성보호 일·생활 균형 지원제도 사용을 이유로 한 부당해고 등에 대해서는 신속 구제절차를 적용한다. 다만, 세부절차는 대통령령으로 정하는 바에 따른다.

☞ “모·부성보호 일·생활 균형 지원제도 사용을 이유로 한 부당해고 등”의 내용은 경사노위와 중노위 간의 상호 협력방안에서 모·부성 보호 신속 구제절차의 적용 대상을 정리하였는데, 이를 참고하면 된다.

-> 남녀고용평등법 제27조 제1항에 단서로 넣거나 제6항을 신설하자는 안 남녀고용평등법이 개정되어 2022년 5월 19일부터 차별적 처우등의 시정신청이 가능하게 되었는데, 차별적 처우 등의 시정신청 대상 등 보다 정교한 논의가 필요한 지점이 있다고 판단되므로 일단, 근로기준법 개정안만 제시한다.

<참고조문 - 남녀고용평등법 제2조, 제26조, 제27조>

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우[사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다]를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우는 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우등(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.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일: 2022. 5. 19.] 제26조

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

② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

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

⑤ 노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2021. 5. 18.]

[시행일: 2022. 5. 19.] 제27조

2) 고용노동청·지청 구제방안

: 출산전후휴가, 육아휴직 미부여 문제의 신속 구제를 위한 법 개정

모·부성보호 일·생활 균형 지원제도 사용으로 인한 부당해고 등에 대한 노동위원회 신속 구제절차는 출산전후휴가, 육아휴직 등 관련 제도 미부여에 대해서는 신속 구제할 수 없기에, 노동청·지청에서도 신속 구제를 위한 법 개정에 나설 필요가 있다.

출산전후휴가, 육아휴직 미부여 문제를 신속하게 해결하기 위해 19대, 20대 국회 때 당시 서울시직장맘지원센터(현 서울시동부권직장맘지원센터)에서 서울시경력단절예방지원단 내에 노무사, 변호사들로 구성된 제도개선위원회를 운영하여 근로기준법, 남녀고용평등법 일부개정법률안을 도출하였고, 장하나 국회의원(19대), 이용득 국회의원(20대)이 대표 발의하였으나, 제대로 논의되지 못한 채 회기 마감으로 해당 법률안이 폐기되었기에, 이 부분을 다시 살펴본 후 재발의할 필요가 있다고 본다.

※ 당시 근로기준법, 남녀고용평등법 일부개정법률안

근로기준법 일부개정법률안 (이용득의원 대표발의)

의안 번호	
----------	--

발의연월일 : 2017. 3. .

발 의 자 : 이용득의원

찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

현행법은 임산부를 보호하기 위하여 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주도록 하고 있음.

그런데 법에 해당 근로자가 출산전후휴가를 시작할 수 있는 권리가 사실상 보장되어 있지 않아 근로자가 필요한 시기에 출산전후휴가를 시작하는 경우 무단결근으로 간주되는 실정임.

이에 근로자가 필요에 따라 통보한 출산전후휴가 예정일에 출산전후휴가를 시작할 수 있도록 하여 모성을 보호하려는 것임(제74조).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제74조(임산부의 보호) ①사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 <u>주어야</u> 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 <u>한</u> <u>다</u>.</p> <p>② ~ ⑨ (생략)</p>	<p>제74조(임산부의 보호) ①----- ----- ----- ----- -----<u>근로자가 청구한 시기에 주어야</u>----- ----- ----- -----<u>하</u>며, <u>근로자가 청구한 시기에 해당 휴가가 시작된 것으로 본다</u>.</p> <p>② ~ ⑨ (현행과 같음)</p>

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(이용득의원 대표발의)

의안 번호	
----------	--

발의연월일 : 2016. 3. .

발 의 자 : 이용득 의원

찬 성 자 : 인

제안이유 및 주요내용

현행법은 여성근로자가 출산전후휴가급여 등을 받으려는 경우 사업주로 하여금 관계 서류제출 협조의무를 두고 있음에도 불구하고 일부 사업주가 이를 불성실하게 이행하여 근로자가 출산전후휴가급여 등을 받는데 실질적인 어려움을 겪는 경우가 있음.

이에 근로자가 출산전후휴가급여를 신청하면 고용노동부장관이 사업주에게 출산전후휴가급여 지급에 정보를 제출하도록 함으로써 근로자의 출산전후휴가급여 신청을 용이하게 하려는 것임(안 제18조, 제39조제3호의2 신설).

또한 현행법은 근로자가 육아휴직을 신청한 경우에 사업주가 이를 허용하도록 정하고 있으나, 사업주가 명시적으로 허용의 의사표시를 하지 아니하거나 근로자의 의사에 반하여 육아휴직의 시기를 변경·연기하는 방법으로 근로자는 정당한 육아휴직의 사용을 제한하는 경우가 있음.

이에 근로자가 육아휴직의 신청방법 및 절차에 따라 휴직을 신청하였음에도 사업주의 명시적인 허용의 의사표시가 없는 경우에는 근로자가 신청한 시기에 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 보도록 함으로써 자녀의 양육을 위한 근로자의 육아휴직 사용권을 실질적으로 보장하려는 것임(안 제19조제2항 신설).

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제18조(출산전후휴가에 대한 지원) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ <u>여성 근로자가 출산전후휴가급여등을 받으려는 경우 사업주는 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 한다.</u></p> <p><u><신 설></u></p> <p>⑤ (생략)</p> <p>제19조(육아휴직) ① (생략)</p> <p><u><신 설></u></p>	<p>제18조(출산전후휴가에 대한 지원) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ <u>제1항에 따른----- -----근로자는 고용노동부장관에게 출산전후휴가급여등 지급을 신청하여야-- --.</u></p> <p>⑤ <u>제2항에 따라 신청을 받은 고용노동부장관은 사업주에게 해당 근로자의 출산전후휴가 사용, 통상임금, 사업주의 급여 지급 여부 등을 확인하는 서류를 요청할 수 있다. 이 경우 사업주는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u></p> <p>⑥ (현행 제5항과 같음)</p> <p>제19조(육아휴직) ① (현행과 같음)</p> <p>② <u>제1항에 따라 근로자가 육아휴직을 신청하였음에도 사업주의 명시적인 허용의 의사표시가 없는 경우에는 사업주가 근로자의 신청에 따라 육아휴직을 허용한 것으로 본다.</u></p>

② ~ ⑥ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

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

1. 2. (생략)

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

4. ~ 6. (생략)

③ (생략)

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

1. ~ 3. (생략)

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을

③ ~ ⑦ (현행 제2항부터 제6항까지와 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 제19조제4항을-----

4. ~ 6. (현행과 같음)

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. -----제2항·제5항을-----

마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

5.·6. (생략)

제39조(과태료) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 3. (생략)

<신설>

4. ~ 7. (생략)

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 4. (생략)

5. 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 자

6. ~ 8. (생략)

④ (생략)

5.·6. (현행과 같음)

제39조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

3의2. 제18조제5항 후단을 위반하여 관계 서류를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자

4. ~ 7. (현행과 같음)

③ -----

-----.

1. ~ 4. (현행과 같음)

<삭제>

6. ~ 8. (현행과 같음)

④ (현행과 같음)

3. 결론을 대신하여

1) 노동위원회와 고용노동청·지청의 유기적 대처

출산전후휴가, 육아휴직 등 모·부성 보호 일생활 균형 지원제도 미부여 문제와 해당 제도사용을 이유로 한 부당해고 등의 문제는 상호 단절된 문제가 아니기에, 고용노동청·지청과 노동위원회는 유기적으로 움직여야 하고, 신속 구제절차 도입 시 상호 연결되어 있음을 전제로 법 개정에 나서야 한다.

그러므로 노동위원회 신속 구제절차 도입의 문제를 중심으로 발제하기로 했지만, 관련 제도 미부여의 문제를 해결해야 하는 고용노동청·지청의 역할 역시 중요하기에 함께 언급하게 되었다.

2) 아무것도 고정되어 있지 않음에 대한 상기

우리는 기존의 고정된 인식을 넘어서지 않으면 현상이 바뀌기 어렵다는 것을 우선적으로 인식할 필요가 있다. 보는 행위가 대상에 영향을 준다는 양자역학의 원리는 관측은 그 대상에 영향을 주게 되고, 그 결과 우리가 얻게 되는 관측 결과물인 물리량은 불확실성을 갖게 되며, 우리가 그런 상황에서 벌이는 모든 미래에 대한 예측은 우연성을 갖게 되어 확률로만 해석하게 된다는 의미이므로, 지금 이 시점에서 기존의 고정된 인식으로 접근하면 아무것도 해결되지 않는다는 것을 상기하면서 신속 구제절차 도입을 적극적으로 검토해주시길 당부드린다.

3) 경사노위와 중노위 간의 성실한 협의와 그에 따른 진전

경사노위 여성위원회와 중노위는 6개월이 넘는 기간 동안 상호 협력 방안을 놓고 성실하게 협의하였으나, 결국 결실은 맺지 못했다. 그러나 양 당사자 간 진행했던 상호 협력방안을 토대로 법 개정도 고려해볼 수 있는 자리가 마련된 만큼 함께 노력했던 기간은 헛된 것이 아니었음을 새삼 깨닫게 된다.

따라서 오늘 토론회에서의 공유와 논의는 또 하나의 진전으로 봐도 무방할 것 같다. 아울러 토론회를 마련해 주신 기본소득당 용혜인 의원실과 서울시동부권직장맘지원센터에 감사의 말씀을 드리고 싶다.

토론 1

사례를 통해 본 임신, 출산,
육아휴직으로 인한 직장 내 괴롭힘 문제

신지영 활동가
직장갑질 119

사례를 통해 본 임신, 출산, 육아휴직으로 인한 직장 내 괴롭힘 문제

직장갑질119 상근활동가 신지영

대한민국은 남녀고용평등법, 근로기준법, 고용보험법이라는 ‘모성보호 3법’으로 임신·출산·육아에 대한 권리를 규정하고 있다. ①출산전후휴가(90일) ②유산·사산 휴가(5~90일) ③배우자 출산휴가(10일) ④임신기 근로시간 단축(1일 2시간) ⑤난임치료휴가(연 3일) ⑥육아휴직(남녀 각각 1년) ⑦육아기 근로시간 단축(주15~35시간) ⑧가족돌봄휴직(연 90일) ⑨가족돌봄휴가(연 10일)가 바로 그 권리들인데, 이러한 권리를 보장하기 위해 각종 불이익에 대한 제재조항을 두고 있을 뿐만 아니라 정부 차원의 지원금 제도 또한 마련돼있다.

하지만 대부분의 노동자에게 이러한 권리들은 현실과 동떨어진 그림의 떡이다.

아래는 직장갑질119에 제보된 사례들이다.

- 육아휴직이 끝나고 복직한 첫날, 출근하니 제 자리가 사라져 있었어요. 그날 대표님은 회사 경영상의 이유를 들며 제가 없어도 회사는 잘 돌아갔다고 권고사직을 권했어요. 그래서 권고사직을 서면으로 달라고 요청했지만 미루기만 했습니다. 그러는 동안 저는 자리가 없어서 빈자리에 계속 있을 수밖에 없었습니다. 다음 날 출근해서 권고사직 안에 대한 대처를 요청했더니, 상사가 저를 불러 소리를 지르며 펜을 집어 던지고 화냈습니다. 여전히 저에게 맡길 업무는 없다고 했어요. 그다음 날 출근했더니 다른 팀 자리 구석에 제 자리를 만들어놨습니다. 그 상태로 며칠을 그냥 출근했는데, 아무도 저에게 말을 걸지 않습니다. 그러다 해고예고 통보서를 받았습니다.
- 저는 남자이고, 10년 가까이 근무했습니다. 둘째가 생겨서 육아휴직을 사용했고, 복직하려고 하니 회사에서는 처음에 복직하지 말고 그만두라고 했습니다. 끝내 복직을 하니 업무 배제, 회의 배제, 컴퓨터 미부여 등을 하였고 동료들 앞에서 모욕적인 언행을 했습니다. 그렇게 6개월을 버티다가 권고사직을 당했습니다.
- 현재 육아휴직 중이고 곧 복귀할 예정이라 회사에 복직 절차에 대해 문의했습니다. 그런데 며칠 뒤, 인사팀에서는 ‘대표님, 실장님 모두 제가 육아휴직 후 사직하는 거로 알고 있는데 무슨 복직이냐’고 했다 합니다. 저는 육아휴직 전에 부당 정직(징계)을 당해 지노위에서 이겼고, 출산 휴가 들어가기 이틀 전까지 시말서를 쓰다가 겨우 출산휴가, 육아휴직에 들어갔습니다. 이제 마치고 회사에 돌아가려고 하는데 다시 또 괴롭힘이 시작되네요.

위 사례들은 모두 출산휴가·육아휴직을 이유로 직장 내 괴롭힘을 겪은 사례들이다. 피해자들은 복귀전·후에 업무배제를 당하고, 폭언을 듣고 모욕까지 당했다. 이는 모·부성보호 제도에 대하여 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 업무로의 복귀를 보장하고, 불리한 처우를 금지하고 있는 법적 보호조치¹⁾를 모두 무의미하게 만드는 괴롭힘 행위들이다. 너무나도 명백한 불리한 처우이며, 회사로의 제대로 된 복귀를 어렵게 하는 문제지만 현실은 피해자 스스로가 불이익에 대해 입증할 부담이 클 뿐만 아니라 진정을 하더라도 이른 시일 내에 해결이 어렵다. 하지만 근로조건이 불이익하게 변경되거나, 해고를 당하지는 않았더라도 이러한 괴롭힘은 실제로 노동자들이 스스로 일을 그만두게 만드는 심각한 갑질이며 모·부성보호 제도의 사용 자체를 꺼리게 만든다.

표1 부모의 육아 휴직 건수 및 휴직률 (통계청, 2021.08)

(단위: 천명, %, %p)

	2015	2016	2017	2018	2019	전년대비
상용직 부모	2,957	2,996	2,985	2,977	2,946	-1.1
육아휴직자 (휴직률)	214 (7.2)	229 (7.6)	235 (7.9)	244 (8.2)	249 (8.4)	5 (1.8)
父의 휴직률	(0.5)	(0.8)	(1.2)	(1.7)	(2.2)	(0.5)
母의 휴직률	(19.4)	(19.7)	(19.3)	(19.0)	(18.5)	(-0.5)

2021년 8월 통계청 발표에 따르면, 2019년 기준 만 8세 이하 자녀를 양육하는 상용직 부모 중 육아휴직 사용 비율은 8.4%이며, 남성의 육아휴직 사용 비율은 2.2%에 불과했다. 상대적으로 고용이 안정적인 상용직 노동자조차도 100명 중 단 8명만 육아휴직을 사용했다는 조사 결과는 육아휴직이 대부분의 노동자에게 사실상 불가능한 제도라는 점을 보여준다. 육아휴직만 그런 것이 아니다. 2019 일가정양립 실태조사 결과에 따르면 5인 이상 사업체 인사담당자 중 ‘육아휴직 제도의 인지도’에 대해 ‘잘 알고 있다’라고 답한 비율은 32.0%에 불과했고, ‘출산 전후 휴가제도’에 대해 ‘잘 알고 있다’라고 답한 비율만 53.5%로 상대적으로 높을 뿐 나머지 제도의 인지도는 모두 절반도 되지 않았다. 해당 제도들에 대해 가장 잘 인지하고 있어야 하는 회사의 인사담당자들조차 제대로 제도의 내용을 인지하지 못하는 것이 현실이며, 이러한 조건 속에서 노동자 개개인들이 본인들의 권리를 제대로 누리는 것은 당연히 어려운 일이다.

이러한 현실을 개선하기 위해서는 결국 임신·출산·육아 갑질부터 막아야 한다. 현장에서 노동자들이 권리를 사용할 수 있도록, 밀착 보호를 해야 한다. 직장갑질119 제보사례를 보면 육아휴직을 이유로 공개적인 자리에서 모욕을 당하거나, 임신했다는 사실을 알리자 다른 노동자들과 차별대우를 하고, 임신을 이유로 사용자의 업무 증가 요구를 거부하자 이기적인 사람이라고 비난을 받기도 한다. 이러한 갑질들은 당장 해고를 하지는 않았더라도, 뚜렷한 불이익의 형태를 띠지만 그 사실을 입증하기 어려울 뿐만 아니라 회사를 계속 다니기 위해 참게 되는 괴롭힘이다.

1) 현행법상, 출산전후휴가는 신청을 사유로 해고나 불리한 처우에 대한 금지, 그리고 위반 시 제재 규정을 두고 있지 않다. 이를 개선하기 위한 법 개정이 필요하다.

표2 육아휴직 신청자들 중 사후지급금 받지 못한 비율
(고용노동부, 더불어민주당 이수진 의원실 제공)

구분	2018	2019	2020	2021
1월	34.4%	35.5%	32.2%	40.5%
2월	34.0%	33.2%	32.8%	42.9%
3월	29.6%	31.0%	31.0%	41.6%
4월	35.7%	34.5%	35.8%	48.5%
5월	36.9%	35.9%	34.9%	52.3%
6월	34.7%	35.1%	34.3%	62.1%
7월	31.4%	30.4%	34.9%	
8월	33.9%	36.0%	40.2%	
9월	33.8%	32.7%	37.4%	
10월	31.9%	29.9%	36.1%	
11월	36.3%	31.8%	38.6%	
12월	34.0%	30.8%	38.2%	

직장갑질119에서 더불어민주당 이수진 의원실에 요청해 분석했던 자료에 따르면, 최근 3년(2018년~2020년) 동안 전체 육아휴직자(316,404명) 중 36.1%(114,222명)가 복직 후 6개월이 지나야 수령할 수 있는 육아휴직 사후지급금(210~457만 원)을 받지 못했다. 육아휴직 사용자 3명 중 1명이 육아휴직을 사용한 후 회사에 복귀하지 못했다는 의미다. 이러한 사실은 직접적으로 사용자가 노동자를 해고하지 않더라도, 실제로 다양한 방식으로 불이익이 발생함으로써 노동자가 육아휴직 사용 후 직장에 복귀하기가 어렵다는 사실을 보여준다.

그렇다면 이렇게 불이익으로 인해 복귀하지 못한 노동자들에 대한 구제방안은 잘 마련돼있을까? 같은 기간 ‘육아휴직 불이익’(고용평등법 제19조 제3항 위반) 신고 건수는 108건, 연평균 36건에 불과했다. 한 해에 직장인 38,074명 정도가 육아휴직 후 퇴사를 했는데, 이 중 0.1%인 36명만이 육아휴직 불이익을 신고했다. 이처럼 실제 육아휴직 사용 후 복귀하지 못하는 인원에 비해 육아휴직을 사유로 한 불이익 조치에 대한 신고 건수가 극히 저조하다는 사실은 현행 규율에 심각한 문제가 있다는 점을 보여준다.

이러한 지점은 앞선 발제에서 확인한 ‘산전·산후 여성이 휴업한 기간 중 해고를 한 이유’로 한 부당해고 구제신청 현황에서도 확인할 수 있다. 해당 자료에서도 부당해고 구제신청 현황은 최근 5년(2016년~2020년) 동안 지노위와 중노위 접수 건수를 모두 합해도 15건에 불과했다. 제재조항이 명백히 있고, 불이익에 대한 구제 절차도 있지만, 실효성이 없다. 만약 육아휴직 퇴직 후 퇴사가 반복적으로 발생하는 사업장에 대해 고용노동부가 근로감독을 벌여 남녀고용평등법 제19조에 따라 ‘육아휴직 불이익’을 선제조사하고, 임신·출산·육아로 인한 부당해고의 경우에 한 해 신속한 권리구제를 지원하는 방안을 마련했다면 어땠을까? 아무리 법과 제도에 대한 인식 개선이나 사회적 합의가 별도로 함께 필요하다고 하더라도, 적어도 ‘법은 멀고 사용자의 갑질은 가까움’ 상황은 일어나지 않을 것이다.

표3 월별 육아휴직 후 해고 등 불이익 조치 관련 신고 건수
(고용노동부, 더불어민주당 이수진 의원실 제공)

구분	2018	2019	2020	2021
1월	3	1	4	3
2월	0	4	1	3
3월	1	5	2	5
4월	4	1	2	5
5월	6	3	2	3
6월	1	2	4	0
7월	3	5	4	
8월	4	2	1	
9월	2	0	3	
10월	3	3	2	
11월	5	5	8	
12월	3	6	3	
계	35	37	36	19

이를 보완하기 위해서는 부당해고 구제신청제도의 보완뿐만 아니라 모·부성보호 제도 사용의 불이익한 처우에 대한 적극적인 조치가 필요하다. 노동자가 불이익에 대해 시정신청을 할 경우 사용자에게 정당한 사유의 입증 책임을 부과하고, 이에 대해 엄격하게 따져야 한다. 모·부성 보호 제도를 사용한 사업장에 대해 직장 내 괴롭힘 진정 처리를 신속하게 하고, 문제 사업장들에 대한 추후의 지속적인 지도점검을 하는 것 또한 필수다.

출산휴가나 육아휴직을 이유로 한 불이익 신고/구제 신청 건수가 극도로 낮은 이유는 불이익에 대한 입증도 어렵고, 처리기한도 길고, 설사 입증이 된다 하더라도 또 다른 괴롭힘으로 이어지는 경우가 대부분이기 때문이다. 현실적으로 직장 내 괴롭힘에 대한 가해자 처벌조항이 없는 것 또한 한계다.²⁾ 현행 권리구제 방안들에 대한 보완뿐만 아니라, 보다 적극적인 정부의 시정조치와 지도·감독이 필요한 시점이다.

2) 현행법에서는 사용자가 가해자일 경우에 대해서만 처벌조항이 있다.

토론2

직장 내 괴롭힘으로의 접근 필요성과 제도 개선에 대한 아이디어

조영훈 공인노무사

노동인권실현을위한노무사모임 사무차장

직장 내 괴롭힘으로의 접근 필요성과 제도 개선에 대한 아이디어

조영훈(노동인권실현을 위한 노무사 모임 사무차장)

※ 두 분 발제자 분의 소중한 글 잘 보았습니다. 관련 문제에 대한 용혜인 의원실의 노력에도 깊은 감사와 응원의 마음을 전합니다. 아래 글은 노동인권실현을 위한 노무사 모임의 공식 입장이 아니라, 토론자 개인이 발제자 분들의 글을 읽고 떠오른 아이디어를 간략하게 나열한 것에 불과한 점을 미리 말씀드립니다.

1. 직장 내 괴롭힘으로의 접근

출산전후휴가나 육아휴직 사용 등을 이유로 한 해고는 이미 현행법에서 금지되어 있다(근로기준법 제23조제2항, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조 제3항 등 참조). 이에 출산전후휴가나 육아휴직 사용 등을 이유로 벌어지는 사용자의 행위는 직접적·명시적 법 위반보다는 간접적·우회적 괴롭힘인 경우가 많다. 김미정 법률팀장님(서울특별시 동부권직장맘지원센터)의 발제문에서 확인되듯 사직서 제출 강요, 계약종료, 껌 떼는 일 등 허드렛일 부여 등이 이에 해당한다. 따라서 명시적인 해고 처분이 아닌 경우 해당 문제는 직장 내 괴롭힘의 관점에서 접근할 수밖에 없는데, 피해자가 괴롭힘을 당하기 직전 출산전후휴가나 육아휴직 등을 신청하거나 사용하였는지 등의 사정을 괴롭힘 인정을 위한 중요한 고려요소로 적극 검토해야 한다. 단 이러한 부분을 조사위원회의 해석에 맡기는 것은 한계가 있으므로, 입법의 보완이 필요할 것으로 보인다.

2. 제도 개선에 대한 아이디어

출산전후휴가나 육아휴직의 신청이나 사용 등을 이유로 한 해고로 노동위원회에 구제신청한 사건의 경우 위에서 본 것처럼 명시적인 해고통보가 없어 해고준부가 문제되는 사안이 다수 있을 것이므로 노동위원회 직권조사를 강화하여 실제적 진실에 접근해야 할 것이다. 경사노위·중노위 안(이하 ‘안’이라 한다)에서 피해노동

자가 희망하는 경우 전문 조사관을 배정하도록 하고 있는데, 전문조사관의 전문성과 역할이 그만큼 중요할 것으로 보인다.

한편 안에는 긴급구제 및 신속처리를 위해 신청 접수일로부터 2주 이내 화해 및 쟁점 검토회의를 개최하는 것을 주된 내용으로 담고 있는데, 자칫 해고준부가 문제되는 사건에서 합의금을 받고 화해 종결하는 방식으로 손쉽게 사건이 처리되지 않을지 우려된다. 출산전후휴가나 육아휴직 신청이나 사용 등을 이유로 해고된 노동자의 권리회복은 출산전후휴가나 육아휴직의 온전한 사용과 원직복직에 있지, 합의금 일부를 수령하고 퇴사하는 것에 있지 않기 때문이다.

또한 출산전후휴가나 육아휴직 사용 이후 복직할 때 이전에 담당했던 업무 또는 비슷한 업무로 복직시켜야 하는데, 사용자가 복직 직후에만 이전에 담당했던 업무 또는 비슷한 업무를 부여하고 이후 며칠이나 몇 개월이 지나고 다른 업무로 발령을 내는 경우들이 종종 있다. (이는 사실 부당해고 구제신청에서 인정 판정 이후 해고자가 원직에 복직한 경우에서도 자주 드러나는 패턴이다.) 따라서 제도적으로 출산전후휴가나 육아휴직 사용 후 복직할 경우 특정한 기간 동안 사용자가 해고나 인사발령을 금지하는 방안도 고려해볼 수 있을 것이다.

또 김미정 법률팀장님(서울특별시 동부권 직장맘지원센터)의 발제문 설문조사에 따르면 출산전후휴가에 대해 약 50%, 임신기근로시간단축에 대해 약 70%, 육아휴직에 대해 약 60%, 육아기근로시간단축에 대해 약 70%가 잘 알고 있지 못한 상태라고 하는데, 제도에 대한 대대적 홍보가 필요해 보인다. 또 그동안 법이 너무 자주 바뀌어서 실무에서 혼란이 있었던 것도 사실인데, 관련 법률이 정착·안정화되어야 할 것 같다.

출산전후휴가, 육아휴직, 육아기근로시간단축을 사용하기 어려운 가장 큰 이유는 해당 발제문에 따르면 남은 인력끼리 나눠서 남은 일을 처리하는 업무처리 방식 때문으로 보인다. 이에 김명희 노무사님(워킹힐 노동법률상담소)의 발제문에도 지적되어있듯, 동료노동자들끼리 서로 눈치를 보고 육아휴직 등의 제도사용을 꺼리는 문화가 자연스럽게 만들어질 수밖에 없는 것이다. 이 같은 문제의 해결을 위한 근본적 방안도 고민이 필요해 보인다.

토론 3

신속하게, 그리고 정당하게

근로자 모·부성 휴가제도에 대한
권리 침해 구제 방안 논의

허민숙 입법조사관

국회입법조사처

신속하게, 그리고 정당하게 : 근로자 모·부성 휴가제도에 대한 권리 침해 구제 방안 논의

허민숙(국회입법조사처, 입법조사관)

발제하신 두 분 모두 우리나라의 고용현황을 말씀해 주셨다.

여기서 함께 보고 싶은 데이터가 있다.

바로 여성 경제활동참가율에 대한 국가별 비교이다. 여성경제활동참가율이 높은 국가만을 가지고 와봤다. 아이슬란드 80.7%, 스웨덴 80.3%, 노르웨이 75.8%이다. 우리나라는 이에 한참 못미치는 59.1%를 기록하고 있다. 이것만이 중요한 것이 아니다. 남성과의 격차를 살펴보겠다. 아이슬란드는 남성과의 격차가 5.4%, 스웨덴은 4.3%, 노르웨이는 4.6%이다. 우리나라는 어떠한가? 우리나라의 격차는 무려 18.8%에 이르고 있다. 스웨덴, 아이슬란드, 노르웨이는 어떤 국가들일까? 공교롭게도 이들 국가는 남성육아휴직 할당제도를 운영하는 국가이다. 그 덕분인지 남성들의 육아참여율이 높은 국가이기도 하다. 눈에 띄는 또 다른 지표가 있다. 바로 출산율이다. 여성들의 경제활동을 활발히 하는 국가에서 출산율이 높은 것이 확인된다.

표 1 | 남성 육아휴직 사용률이 높은 국가의 특징 및 한국과의 비교

(단위: 명, %, %p)

내용	출산율	경제활동참가율		
		여성	남성	격차
스웨덴	1.7	80.3	84.6	4.3
아이슬란드	1.8	80.7	86.1	5.4
노르웨이	1.5	75.8	80.4	4.6
한국	0.8	59.1	77.9	18.8

※ 주: 아이슬란드의 출산율은 2019년 자료이고 그 외 국가는 2020년 자료임

경제활동참가율은 2020년 자료임

※ 자료: 통계청, 「인구동향조사 - 출생아수, 합계출산율, 자연증가 등」,

https://kosis.kr/statHtml/statHtml.do?orgId=101&tblId= INH_1B8000F_01&conn_path=I2 (검색일: 2021.11.4.)

OECD, 「Fertility rates」, <https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm> (검색일: 2021.11.5.)

OECD, 「Labour Force Statistics by sex and age」,

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=lfs_sexage_i_r# (검색일: 2021.11.5.)

표 2 OECD 국가별 육아휴직 사용자 수

(단위: %, 명)

국가명	남성 참여율	출생아 100명당 육아휴직 사용자(급여수급자)수	
		여성	남성
스웨덴	45.3	380.0	314.1
아이슬란드	45.2	158.9	131.0
포르투갈	44.8	107.8	87.4
노르웨이	39.2	149.1	96.1
한국	24.5	21.4	1.3

※ 주: 1) 다른 나라는 2016년 자료이며, 한국은 2020년 자료임
 2) 출생아 100명당 육아휴직 사용자 수는 출생아 부모의 육아휴직 사용을 의미하지는 않는다. 국가별 제도의 차이 등을 고려하여 출생아 100명을 기준으로 육아휴직을 사용한 사용자의 수를 집계하여 국가별 육아휴직 사용자 수를 비교하고 있다. 또한 출생아 1명에 대해 여러 차례 분할 사용한 횟수도 포함된다.
 ※ 자료: 1) OECD, 「OECD Family Database, PF2.2 Use of childbirth-related leave benefits」, <http://www.oecd.org/els/family/database.htm> (검색일: 2021.10.12.)
 2) 통계청, 「2019년 육아휴직통계 결과(잠정)」, 2020.
 3) e-나라지표, 「출산 및 육아휴직 현황」, https://www.index.go.kr/potal/main/EachDtlPageDetail.do?idx_cd=1504 (검색일: 2021.10.26.)

또 어떤 제도를 갖추었을까?

사업주에 대한 엄격한 제재가 있다. 예를 들어, 포르투갈의 대기업이 근로자의 육아휴직 사용권을 침해했을 경우 행정벌금으로 최대 약 82억 원(600×EUR10,200(약 1,364만 원))을 행정벌금으로 납부해야 한다. 소규모 기업의 경우에도 2억 7,300만 원(20×EUR10,200)의 벌금이 부과된다. 근로자에 대한 해고 및 부당대우는 취소되고, 차별적 대우를 한 고용주와 더 이상 함께 할 수 없어 스스로 퇴사하더라도 배상 받을 수 있다. 노르웨이에서는 사업주가 육아휴직 신청을 거부하는 경우 고용분쟁심판소(Employment Dispute Tribunal)에 진정할 수 있고, 심판소 판정에 의거해 법원에 고소할 수 있다. 그리고 이와 별도로 평등 반차별 옴부즈만(Equality and Anti-Discrimination Ombud)에 진정하여 구제받을 수 있고, 「성평등법」(Gender Equality Act) 규정에 따라 사업주의 차별 행위에 대한 배상이 이루어진다. 동법 제27조는 차별 행위가 발생했다는 입증 책임이 책임자(사업주)에게 있음을 명시하고 있고, 제28조는 근로자의 육아휴직 사용권리가 침해된 경우 근로자는 경제적 손실 및 비경제적 손실에 대한 배상을 요구할 수 있음을 규정하고 있다.³⁾ 스웨덴의 경우, 「육아휴직법」(Parental Leave Act) 제22조에 따라 법령을 위반한 사업주는 그로 인해 근로자가 입은 모든 형태의 손해나 손실(any losses), 그리고 권리 침해에 대해 보상해야 한다.⁴⁾ 제24조는 취업 지원자 혹은 근로자가

3) Government of Norway, 「The Act Relating to Gender Equality(the Gender Equality Act)」, <https://www.regjeringen.no/en/dokumenter/the-act-relating-to-gender-equality-the-/id454568/> (검색일: 2021.10.14)

4) Government Offices of Sweden, 「Parental Leave Act(Föräldradrighetslagen)」, <https://www.government.se/government-policy/labour-law-and-work-environment/1995584->

육아휴직과 관련된 불이익 조치에 대해 문제제기 할 경우, 육아휴직 신청 및 사용 등을 사유로 근로자에게 불이익을 준 사실이 없거나, 있었다면 그것이 반드시 필요한 조치였음을 입증해야 할 책임이 사업주에게 있음을 규정하고 있다. 또한, 사업주가 「육아휴직법」을 위반할 경우, 「노동법」에 의해 사업주를 고소할 수 있으며, 육아휴직을 사유로 근로자를 해고할 시에는 「육아휴직법」 및 「고용보호법」(Employment Protection Act)에 의해 해고가 무효화된다. 부당해고 판결이 내려지는 경우 사업주는 징벌적 손해배상액으로 SEK 100,000(약 1,365만 원)과 32개월에 해당하는 근로자의 급여, 그리고 소송비용을 부담해야 한다.⁵⁾ 해당 사안이 「차별법(Discrimination Act)」의 적용을 받는 경우라면 근로자는 “차별 배상(discrimination compensation)”을 받을 수 있다.⁶⁾

법의 보호를 받는 근로자의 범위도 폭넓다. 스웨덴 노동법원(the Labour Court)은 시용(probationary employment(provanställning)) 기간 중에 육아휴직을 사용한 근로자의 시용기간을 연장해 주지 않은 사업주에 대해 육아휴직 사용에 대한 불법적인 불이익 조치(unlawful disfavour)에 따른 배상액 SEK 250,000(약 3,430만 원) 지불 판결을 내린 바 있다.⁷⁾

미국의 사례도 살펴보자. 미국에서는 임신·출산 근로자에 대한 부당한 해고를 차별로 간주하여 징벌적 손해배상을 판결한 사례가 있다. 2014년 미국 Autozone⁸⁾ 직원이던 Rosario Juarez 는 임신·출산을 사유로 차별을 받았다는 소를 제기하여 1억8천5백만 달러(한화 약 2,235억 원)를 배상받았다.⁹⁾ Autozone 직원인 Juarez는 2005년 임신하였고, 상사로부터 임신때문에 현재의 판매매니저(Sales Manager) 업무를 잘 수행할 수 없을 것 같으니 매니저 자리에서 내려올 것을 종용받았으나 거절하였다. Juarez가 출산하자 회사는 그녀를 강등하고 월급을 삭감하였다. 이에 2007년 Juarez는 회사를 상대로 소송을 제기하였다.

보복조치가 이어진다. 2008년 회사는 정산과정에서 400달러가 없어진 사건과 Juarez가 관련 있다고 판단하고 Juarez를 해고한 것이다. 그러나 2014년 11월 17일 캘리포니아주 샌디에고 연방배심원단은 2014년 11월 Juarez에게 \$185million의 징벌적 손해배상 판결을 내린다. 캘리포니아는 California Fair Pay Act, California Equal Pay Act

parental-leave-act-foraldradedighetslagen/ (검색일: 2021.10.11.)

5) An Alliance of Employers' Counsel Worldwide, Employment Law Overview: Sweden 2021-2011, 2021, p.17.

6) European Commission, The Implementation of Parental Leave Directive 2010/18 in 33 European Countries, 2015.

7) An Alliance of Employers' Counsel Worldwide, 「Sweden: Employer Unlawfully Disfavoured Employee for Reasons Relating to Parental Leave」, <https://knowledge.leglobal.org/sweden-employer-unlawfully-disfavoured-employee-for-reasons-relating-to-parental-leave/> (검색일: 2021.10.15.)

8) Autozone는 미국에서 가장 큰 자동차 부품 및 액세서리 판매 업체로 미국 전역에 5천개 이상의 매장을 소유하고 있음

9) BerkeleyLaw, 「Record Punitive Damages set in Juarez v. Autozone Stores, Inc.Verdict」, <https://sites.law.berkeley.edu/thenetwork/2014/11/25/record-punitive-damages-set-in-juarez-v-autozone-stores-inc-verdict/> (검색일: 2020.6.24.)

t of 1949, 그리고 California Fair Employment and Housing Act(FEHA) 에 따라 고용주가 젠더에 근거에 근로자를 차별하는 것을 금지하고 있는 것이 그 근거가 되었다.

발제문을 살펴보았을 때, 실제 사업장에서 근로자에 대한 부당한 침해가 빈번하게 발생하고 있는 것으로 보인다. 우리나라도 법률적 완결성을 기하고 있다. 「남녀고용과 일·가정양립지원에 관한법률」(이하: 「남녀고용평등법」)에 사업주의 육아휴직 규정 위반사항에 관한 벌칙을 규정하고 있다. 근로자를 보호하겠다는 취지이다. 「남녀고용평등법」 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천 만 원 이하의 벌금에 처해진다(제37조제2항). 육아휴직 신청을 허용하지 않거나 육아휴직 사용 후 복귀한 근로자에게 같은 수준의 업무 및 임금을 지급하지 아니하는 경우(제19조제1항 및 제4항 위반) 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다(제37조제4항).

그러나 근로자의 육아휴직 사용 권리 침해가 법적인 공방으로 이어지는 경우는 극소수에 불과하다. 2020년 육아휴직 사용을 사유로 근로자를 해고하거나 불리한 처우를 한 사업주에 대한 기소의견 송치 건수는 2건에 불과하다.

표 3 | 사업주의 육아휴직 권리침해 관련 기소의견 송치 건

(단위: 건)

구분	법 제19조제3항 위반 (제37조제2항 벌칙조항)	법 제19조제1항 및 제4항 위반 (제37조제4항 벌칙조항)
2020	2	8
2019	2	7
2018	4	8
2017	6	2
2016	3	5
2015	6	3

※ 자료: 고용노동부 제출자료(2021.10.18)

스마트 근로감독 제도도 운영 중에 있다. 지방고용노동관서에서 개별 사업장의 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도와 관련된 법률 위반 여부에 대해 상시 또는 정기적으로 근로감독을 실시한다. 건강보험을 통해 근로자의 임신 및 출산 정보를 제공받아 임신·출산 기간 중 해고, 또는 휴가 미부여 사업장을 감독대상으로 선정하여 근로감독을 실시하는 제도이다. 근로자의 신고가 없어도 정부가 적극적으로 위반 사업장을 적발하여 사업장에서 모성보호 질서를 확립하겠다는 취지에서 2016년도에 도입되었다. 2020년 기준 육아휴직 부여 저조 사업장으로 306개소가 선정되었고, 출산·육아휴직 중 부당해고 발생이 의심된 사업장 58개소가 근로감독 대상이 되었다.

표 4] 모성보호 스마트 근로감독 의심사업장 현황

(단위 : 개소)

	2017	2018	2019	2020
출산휴가 미부여	2,588	1,856	1,681	2,211
육아휴직 부여 저조	494	401	355	306
출산·육아휴직 중 부당해고	84	81	63	58
합계	3,166	2,338	2,099	2,575

※ 자료 : 고용노동부 제출자료(2021.10.18.)

그러나 의심사업장에 대한 근로감독 결과로 위반이 적발되는 경우는 그리 많지 않다. 2020년 육아휴직부여 저조 사업장으로 의심되거나 출산·육아휴직 중 부당해고가 의심되는 사업장으로 선정된 수는 모두 364개소였지만, 이 중 위반사업장으로 판정된 경우는 29개소에 그쳤고, 사법처리 건수는 3건에 불과하다.

표 5] 모성보호 스마트 근로감독 육아휴직 점검 실적 및 시정조치 현황

(단위 : 개소, 건)

구분	의심사업장	위반사업장	위반유형	위반건수	조치결과		
					시정완료	과태료	사법처리
2020	3,166	29	육아휴직	1			1
			출산휴가	28	26		2
2019	2,338	44	육아휴직	10	10		
			출산휴가	38	36		2
2018	2,099	81	육아휴직	4	4		
			출산휴가	86	86		
2017	2,575	10	육아휴직	2			2
			출산휴가	9	9		

※ 자료 : 고용노동부 제출자료(2021.10.18.)

근로자로부터 적극적인 제보를 받는 근로감독 청원제도 있다. 근로자의 근로조건을 보호하고 근로자의 청원에 의한 근로감독의 현장 접근성을 높이기 위해 실시되고 있는 제도로 2008년에 도입되었다. 노동관계법령 위반으로 사업장 근로감독¹⁰⁾이 필요한 사항에 대해 개인 및 단체¹¹⁾가 청원할 수 있다. 청원인은 근로감독청원서를 작성한 후 사업장 소재지 관할 지방관서에 제출하거나 고용노동부 홈페이지를 통해 접수할 수 있다. 재직자 등 불이익이 우려되는 경우 익명으로 청원서 제출이 가능하나 연락처 등을 기재하여야 실질적 심사가 가능하다.¹²⁾

10) 「근로감독관집무규정」 제11조(사업장 근로감독의 정의) 이 훈령에서 사업장 근로감독(이하 "사업장감독"이라 한다)이란 감독관이 근로조건을 확보하기 위하여 사업장, 기숙사 그 밖의 부속건물에 임검하여 노동관계법령 위반 여부를 점검하고 법 위반사항을 시정하도록 하거나 행정처분 또는 사법처리하는 일련의 과정을 말한다.

11) 재직 중이거나 퇴직한 근로자, 해당 근로자와 신뢰관계에 있는 자(배우자, 직계존비속, 형제자매, 가족 등), 시민단체, 또는 노동조합이 청원권자이다.

근로자를 보호하는 취지에서 익명 근로감독 청원제가 실시되고 있으나 그 활용도는 상당히 저조하다. 육아휴직 관련하여 2019년 근로자 청원을 통해 당국이 근로감독을 실시한 건수는 2건에 그쳤고, 2020년도에는 단 한 건의 청원도 발생하지 않았다.

표 6 육아휴직 관련 근로감독 청원제도 이용 현황

(단위: 건)

구분	신청건수	근로감독 시행건수	남녀고용평등법 위반관련 시정조치 등
2020	0	0	해당사항 없음
2019	2	2	시정완료1, 위반없음 1
2018	3	3	시정완료1, 위반없음 1
2017	1	1	위반없음 1
2016	-	-	-
2015	-	-	-

※ 자료: 고용노동부 제출자료(2021.10.18.)

우리나라에서는 육아휴직 사용 후 해고 또는 불리한 처우가 원인이 되어 소송제기 등 구제 신청까지 도달하는 사례가 매우 적다. 불이익이 우려되면 아예 사용을 포기하거나 또는 자발적으로 퇴사하는 것을 선택하기 때문이다. 일례로 국가인권위원회가 육아휴직 관련 차별 경험자를 대상으로 ‘육아휴직 제도 사용으로 차별을 받은 경우 대처방안’을 조사한 결과, ‘참고 넘어감’이라 대답한 응답자가 57.8%로 가장 많았다. ‘회사 측에 적절한 조치 요청’을 한 경우는 17.0%, ‘노동조합 등에 상담’ 6.7%, ‘노동청에 신고’는 4.4%에 불과하였다.¹³⁾

법적으로는 형사소송 및 민사소송을 통해 부당해고 및 불리한 처우에 대한 손실을 배상 받을 수 있다. 그러나 육아휴직 사용이 해고 또는 불리한 처우의 사유인지에 대한 명백한 증거를 근로자가 제시하기 어렵다면 사업주에 대한 형사처벌을 기대하기 어렵고, 소송에서 승소하지 못할 시, 민사소송을 통해 손해배상을 기대하기는 더더욱 어려운 것이 현실이다. 육아휴직 권리침해 사례의 극소수만이 법적 소송으로 이어지는 것은 이와 연관된 것으로 보인다.

이런 점에서 육아휴직 사용 후 해고 또는 불리한 처우로부터 근로자를 두텁게 보호하는 방안을 마련할 필요가 있다. 「남녀고용평등법」이 개정되어 제26조에 차별적 처우등의 시정신청 조항이 신설되어 2022년 5월 19일 시행을 앞두고 있다. 근로자가 차별적 대우를 받은 경우 노동위원회에 시정을 신청할 수 있는 조항인데, 제19조 육아휴직은 그 대상이 아니다. 육아휴직 관련 부당대우를 차별로 보고 있지 않은지에 대한 검토가 필요하다.

이에 제안해 주신 모성보호제도 신속구제절차가 대안이 될 수 있을 것이라 생각된다. 기존 제도의 사용률이 현저히 낮은 것, 현장에서의 부당한 권리침해의 해결책이 되지 못

12) 고용노동부, 『청원형 근로감독 운영지침』, 2021.

13) 국가인권위원회, 『임신, 출산, 육아휴직 차별 실태조사』, 2018, p.252.

하고 있다는 것은 다른 방식의 접근이 필요하다는 것을 말한다. 근로자의 당연한 권리인 모·부성보호권을 행사하는 것이 불리한 처우, 심지어 해고의 사유가 된 사안을 두고 지난한 법정 투쟁을 벌이는 것이 근로자에게 실익을 가져다주기 어렵다는 점에서 근로자를 신속하게 구제할 수 있는 권리구제 절차의 마련은 중요해 보인다.

발제문을 보면 모·부성 보호 신속 구제절차의 구제신청 대상 조항(해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 징계 등)에 열거되지 않은 불이익 처분(직무부여, 근무장소 지정, 승진·승급 등의 부당성)도 구제대상에 포함되는 것으로 이해된다. 이는 인사고과, 정기승급 배제, 차등성과급 지급, 대기발령, 직위해제 등을 해고로 간주하지 않는 해석과의 충돌도 우려된다. 모성보호와 관련된 ‘해고’의 의미에 대한 명확한 법적 근거가 마련될 필요가 있는지에 대한 논의가 궁금하다.

발표자들의 사례를 보면 사직서를 강요받는 경우가 적지 않은 것으로 보인다. 이런 경우 근로자의 진의 아닌 의사표시로 무효가 될 수 있다(민법 제107조). 그러나 한편 구제신청의 대상이 되는 해고는 ‘사용자에 의한 근로관계의 해지’를 의미하기 때문에 표면상으로 사직은 사용자에 의한 근로관계의 종료로 보이지 않는 강요된 사직도 구제대상이 될 수 있는지, 이를 위한 법률 근거(사용자에 의한 근로자의 사직도 해고에 포함)가 마련될 필요가 있는지 여쭙고 싶다. 부당해고로 인정받은 경우 다시 사용자에게 돌아가고 싶지 않은 근로자도 있을 것으로 보인다. 이때 원직 복직 외의 다른 피해보상 방안에 대한 논의가 있었는지도 궁금하다. 그러는 한편 신속구제절차를 통한 복직 명령에 응하지 않는 사용자에 대한 이행강제금 부과 외의 강제 절차가 마련될 수 있는지에 대해서도 알고 싶다.

아무쪼록 향후 논의를 통해 신속구제절차의 장점을 극대화하기 위한 구제 절차의 용이성, 신속성, 담당자의 전문화, 근로자 구제의 확실성이 보장되기를 기대한다.

토론 4

윤종호 사무관 고용노동부 여성고용정책과

