

직장맘·직장대디 종합상담 사례집

직장 내 고충, 가족관계 고충, 개인적 고충

Ver. 5 | 2020. 6



일하는 여성의 삶을 응원합니다!

서울특별시 동부권직장맘지원센터

상담사례집 5판을 펴내며

직장맘 눈물과 한숨 그리고 희망을 함께 담았습니다.

서울시직장맘지원센터는 직장맘의 노동권, 모성·부성권리를 보호 지원함으로써 여성의 고용(경력)단절예방과 일·생활균형 문화조성을 위해 2012년 전국 최초로 설립되었습니다. 권역밀착지원을 강화하기 위해 2019년 <서울특별시 동부권직장맘지원센터>로 변경되어 활동하고 있습니다.

이번에 2019년 한 해 동안 직장맘들의 고충상담 내용과 통계, 사례분석 등을 담은 [직장맘·직장대디 종합상담 사례집 5판]을 발간하게 되었습니다.

2014년부터 발행된 종합상담 사례집이 어느새 5판이 되었고, 직장맘들의 고충은 여전히 많은 것으로 확인되었습니다.

2019년 1월부터 12월까지 1년간의 직장맘 3고충 종합상담 실적은 3,862(재상담 포함)건이었고 비중이 가장 높게 나타난 상담은 임신·출산·육아기 노동권 상담이 63%로 가장 높게 나타났습니다. 일반 노동권 상담이 32.54%, 가족관계 고충 상담 2.26%, 개인적 고충에 대한 상담이 2.2% 순으로 나타났습니다.

종합상담은 전화 상담, 내방상담(내담자가 센터 등을 찾아오는 상담), 찾아가는 상담, 온라인 상담(홈페이지, 이메일, 카카오톡 채널) 등으로 제공되었고 종합상담 제공방법에 있어서는 75.89%가 전화 상담으로 가장 높습니다. 찾아가는 상담(6.37%)은 지하철 현장상담, 베이비 엑스포 등 각종 행사 부스 현장상담, 임신·출산 등의 사유로 내방 및 전화 상담이 어려운 내담자를 위한 찾아가는 상담 등 다양한 방식으로 이루어 졌습니다.

아직도 임신, 출산, 육아 관련 불이익이 있냐며 반문하시는 분들이 많으십니다.

그러나 저희 센터의 상담결과와 사례분석을 통해 확인되는 것은 여전히 임신, 출산, 육아 관련 직장맘들이 겪는 불이익이 상당히 많으며 '직장'과 '맘'이라는 이중적 고충이 집중되어 있음을 알 수 있습니다.

종합상담사례집은 직장맘들의 눈물과 한숨이 많이 들어가 있습니다.

저희 센터는 사례집을 통해 이러한 직장맘의 현장과 삶의 고충을 생생하게 전하고자 합니다.

그래서 우리 사회가 직장맘의 고충이 개인의 고충이 아닌 사회적 고충임을 인지하고 직장맘의 노동권과 모성권이 잘 지켜지기 위한 실효적이고 종합적인 지원을 적극적으로 해야 합니다.

또한 직장맘의 희망도 담아 보았습니다.

상담을 통해 적극적으로 권리를 지키고 균형 있는 사회를 위한 직장맘들의 눈물겨운 노력도 함께 봐주시고 응원해 주시기 바랍니다.

우리사회는 코로나19로 인해 여러 가지 어려움과 위기에 직면에 있습니다. 이러한 때에 취약계층인 직장맘들은 더욱 심각한 고충과 불안정한 노동으로 내몰리게 됩니다. 종합상담 사례집 발간을 계기로 현명하고 적극적인 대책들이 만들어져서 다음 사례집에는 한 발 나아간 사례가 많이 들어갈 수 있기를 기대해 봅니다.

여성노동이 존중받는 사회, 직장맘이 행복한 사회를 함께 만들어 가겠습니다.

감사합니다.

2020년 6월

서울특별시 동부권직장맘지원센터장 **김지희**

CONTENTS

I. 직장맘 3고충 종합상담 사례 분석

1. 종합상담통계 분석 / 010
2. 내담자 정보 분류 및 분석 / 011

II. 상담 유형별 사례 분석

1. 임신·출산·육아기 등 노동권 상담 사례 유형 분석 / 020
2. 일반 노동권 상담 사례 유형 분석 / 025
3. 가족관계 및 개인적 고충 상담사례 유형 분석 / 027

III. 상담 유형별 대표적 상담사례

1. 직장 내 고충 상담사례 / 032
 - 1) 임신·출산기 상담사례 / 033
 - 2) 육아기 및 일·생활 균형 상담사례 / 070
 - 3) 일반 노동권 상담사례 / 119
 - 4) 직장 내 괴롭힘 상담사례 / 151
2. 가족관계 및 개인적 고충 상담사례 / 165
3. 심리정서적 고충 상담사례 / 177

IV. 사례를 통해 본 제도 개선 과제

1. 제도 개선 과제 / 182
2. 제도 개선 추진방안 / 219

V. 서울특별시 동부권직장맘지원센터 소개



I.

직장맘 3고충 종합상담 사례 분석

1. 종합상담통계 분석
2. 내담자 정보 분류 및 분석

I

직장맘 3고충 종합상담 사례 분석

1 종합상담통계 분석

1) 내담자 정보 분석을 시작하면서

서울특별시 동부권직장맘지원센터는 서울시가 서울시직장맘지원센터로 2012년 4월에 설치한 이래 2014년 9월말까지의 상담사례집을 1차(ver. 1)로 발간하기 시작하여, 이번에 2019년 1월부터 2019년 12월까지 1년간의 상담사례를 모아 상담사례집을 5차(ver. 5)로 발간하게 되었다. 상담 통계 분석은 전체 내담자 중 개인정보를 제공한 내담자 기준으로 작성되어, 전체 상담건수와 차이가 있음을 밝혀 둔다.

2) 종합상담유형 통계 현황

2019년 1월부터 12월까지 1년간의 직장맘 3고충 종합상담 실적은 3,862(재상담 포함)건이다. 비중이 가장 높게 나타난 상담은 임신·출산·육아기 노동권 상담이 63%로 가장 높게 나타났다. 일반 노동권 상담이 32.54%, 가족관계 고충 상담 2.26%, 개인적 고충에 대한 상담이 2.2% 순으로 나타났다.

표 1. 2019. 1~12 종합상담유형 통계 (단위: 건)

구분	직장 내 고충		가족관계 고충		개인적 고충		합계
	일반 노동권	임신·출산, 육아기 노동권	보육	보육 외	심리	심리 외	
건수	3,690		87		85		3,862
	1,257	2,433	81	6	24	61	
%	95.54		2.26		2.2		100%
	32.54	63	2.1	0.16	0.62	1.58	

3) 전체 종합상담 제공방법 통계

종합상담은 전화 상담, 내방 상담(내담자가 센터 등을 찾아오는 상담), 찾아가는 상담, 온라인 상담(홈페이지, 이메일, 카카오톡 채널) 등으로 제공되고 있다. 종합상담은 75.89%가 전화상담이다. 그 다음으로 온라인 상담이 2016.10월부터 2017.9월 대비 약 9% 상승하여 15.07%를 차지하고 있는 바, 위와 같은 온라인 상담 비중 증가는 1) 젊은 직장맘·직장대디의 온라인 상담 방식 선호, 2) 전화 상담 후 행정해석 및 관련 법령 등 보다 자세한 내용을 이메일 등으로 다시 안내하는 방식의 밀착형 상담에서 기인한 것으로 보인다. 또한 찾아가는 상담(6.37%)은 지하철 현장상담, 우리W타워 작은 음악회, 베이비 엑스포 등 각종 행사 부스 현장상담, 임신·출산 등의 사유로 내방 및 전화 상담이 어려운 내담자가 있는 곳으로 찾아가는 상담 등으로 이루어져 다양한 방식으로 이루어진 것을 알 수 있다.

표 2. 2019. 1~12 종합상담 제공방법 통계 (단위: 건)

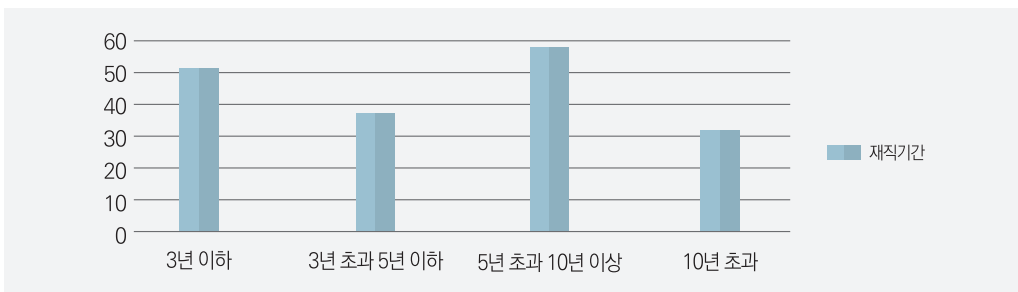
구분	전화 상담	내방 상담	찾아가는 상담	온라인 상담	합계
건수	2,931	103	246	582	3,862
%	75.89%	2.67%	6.37%	15.07%	100%

2 내담자 정보 분류 및 분석

1) 재직기간

표 3. 재직기간별 내담자 수 (단위: 건)

구분	3년 이하	3년 초과 5년 이하	5년 초과 10년 이상	10년 초과	합계
건	52	38	58	31	179
%	29.05	21.23	32.4	17.32	100%



정보를 제공한 내담자들의 재직기간을 살펴보면 5년 초과 10년 이상 32.4%, 3년 이하 29.05%, 3년 초과 5년 이하 21.23%, 10년 초과 17.32% 순으로 비교적 큰 차이 없이 나타나고 있으며, 5년 단위로 분류하여 보더라도 5년 이하 50.28%, 5년 초과 49.72%로 대동소이하다. 이는 직장맘·직장대디들이 겪는 고충이 특정 재직기간에만 국한되어 있는 것이 아니라, 그 양상이 다를 뿐 전체 재직기간에 걸쳐서 고충이 지속적으로 발생하고 있는 것으로 해석할 수 있다.

2) 성별

표 4. 성별 내담자 수 (단위: 건)

구분	여성	남성	합계
건	3,373	437	3,810
%	88.5	11.5	100%

표 5. 성별, 상담유형별 내담자 수 (단위: 건)

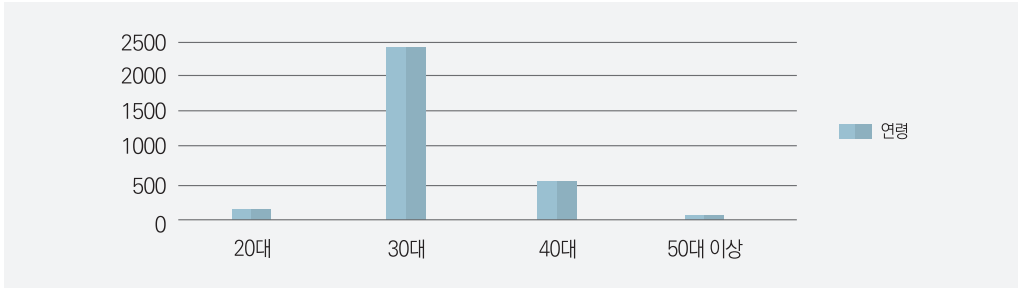
상담유형		성별				합계	
		여성		남성			
상담분야	대분류	건	%	건	%	건	%
직장 내 고충	임신·출산·육아기	2,145	63.59	267	61.10	2,412	63.31
	일반 노동권	1,094	32.43	133	30.44	1,227	32.2
가족관계 고충	보육	66	1.96	14	3.20	80	2.1
	보육 외	2	0.06	4	0.91	6	0.16
개인적 고충	심리	19	0.56	5	1.15	24	0.63
	심리 외	47	1.4	14	3.20	61	1.6
합계		3,373	100	437	100	3,810	100%

정보를 제공한 내담자들의 성별을 <표4>에서 살펴보면 88.5%가 여성이고 11.5%가 남성으로, 여성 내담자의 비중이 상당히 높다. 이는 센터의 가장 전문적이고 주된 상담 내용이 임신·출산·육아기 노동권 상담이며 아직 남성의 육아휴직 등 사용이 저조한 점에서 비롯된 것으로 보인다. 다만 <표5>에서 보이는 바와 같이 센터에서 상담을 받은 내담자의 경우 성별과 무관하게 상담유형은 임신·출산·육아기 노동권 상담, 일반 노동권, 보육 순으로 높은 비중을 보이고 있는 바, 이는 센터의 특화된 상담 서비스 내용이 임신·출산·육아기 노동권 상담임을 드러내 준다.

3) 연령

표 6. 연령별 내담자 수 (단위: 건)

구분	20대	30대	40대	50대 이상	합계
건	318	2,483	611	145	3,557
%	8.94	69.81	17.18	4.07	100

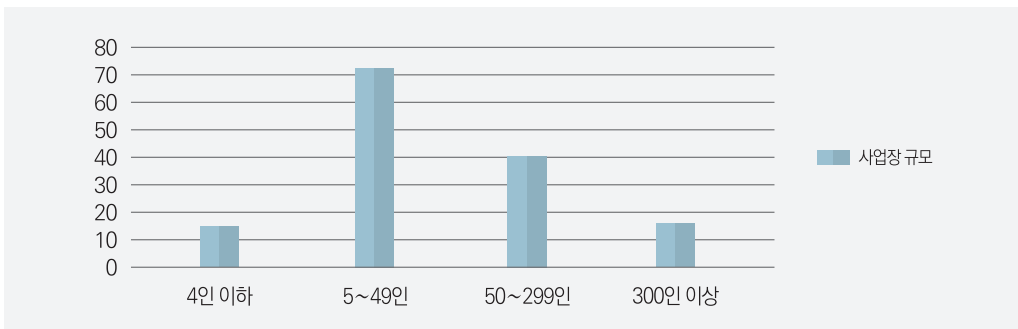


정보를 제공한 내담자들의 연령을 분류해보면, 30대가 69.81%로 압도적으로 높게 나타났다. 그 다음으로 40대가 17.18%, 20대가 8.94%를 차지하였으며, 50대 이상은 4.07%에 그쳤다. 30대와 40대 내담자의 비중이 높게 나타나고 20대의 상담 비중이 적은 이유는 평균 출산 연령이 32.8세(통계청, 2018년 기준)인 것과 무관하지 않은 것으로 보인다. 4.07%에 그친 50대 이상의 경우 노동자의 일반 노동권과 일자리에 대한 문의 및 사용자로서의 문의가 주를 이룬다.

4) 사업장 규모

표 7. 사업장 규모별 내담자 수 (단위: 건)

구분	4인 이하	5~49인	50~299인	300인 이상	합계
건	15	72	40	16	143
%	10.49	50.35	27.97	11.19	100%



정보를 제공한 내담자들의 사업장 규모를 분류해보면, 50인 미만의 사업장(1~4인 10.49%, 5~49인 50.35%)이 60.84%, 50인 이상 300인 미만의 사업장이 27.97%, 300인 이상인 경우는 11.19%로 집계되고 있다. 다만, <표8> 업종별 내담자 수 통계에서 확인할 수 있는 것처럼 정보를 제공하지 않은 내담자들의 상당수가 어린이집, 개인 병원, 사회복지기관 등 소규모 사업장에서 근무하였던 바, 50인 미만 사업장 노동자의 실제 비중은 위 통계보다 높을 것으로 예상된다.

소규모 사업장 노동자의 상담 비중이 높은 것은 해당 사업장에서 그만큼 모성보호제도 등 노동법상 권리를 행사하기 어렵다는 것을 보여주는 것으로 보인다. 대규모 사업장의 경우는 노동권 행사 후 불이익 여부를 제쳐두더라도 형식적이라도 제도가 갖춰져 있는 경우가 많다. 하지만 소규모 사업장의 경우 제도 미비, 사용자 인식 부족, 경영사정 등으로 인하여 노동권의 행사 자체가 어려운 것이 현실이다. 여성의 고용(경력)단절을 예방하기 위해 소규모 사업장에 대한 지도와 관리·감독이 강화될 필요가 강조되는 것도 이러한 이유이다.

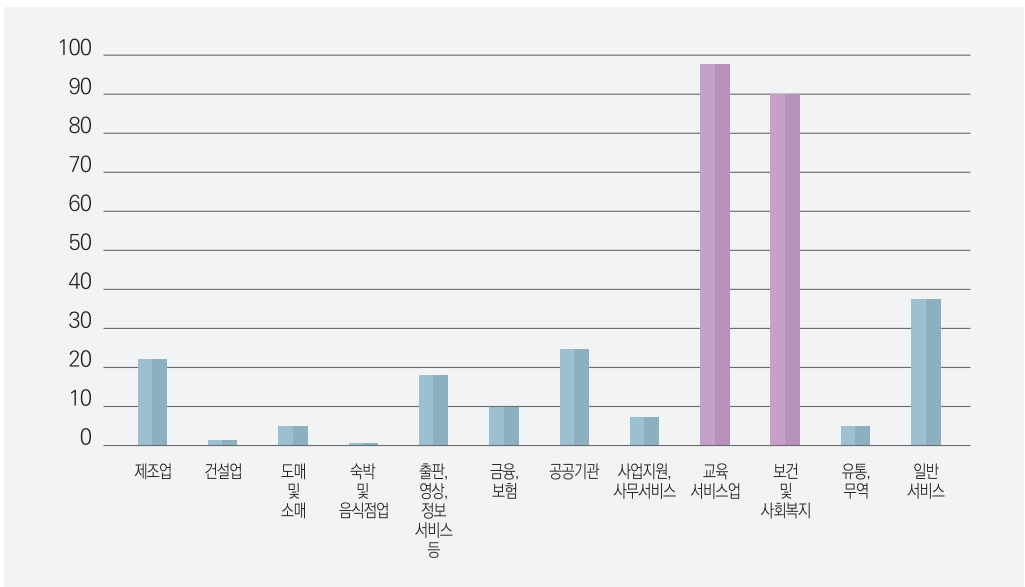
더불어 대규모 사업장에 종사하는 노동자의 경우 상담 비중이 높지 않으며, 소규모 사업장과 같이 법을 명백히 위반하여 권리를 침해당하는 상담 사례는 많지 않았다. 그러나 소규모 사업장과 달리 교묘하게 법령 위반을 회피하는 사례가 적지 않은 바, 대규모 사업장에 대한 전문적이고 체계적인 관리·감독이 필요할 것으로 보인다.

5) 업종

정보를 제공한 내담자들의 업종을 분류해보면, 교육서비스업(29.4%), 보건 및 사회복지(27.3%), 일반서비스(11.8%), 공공기관(7.6%), 제조업(7%), 출판, 영상, 정보서비스 등(5.8%) 순으로 나타났으며, 교육서비스업, 보건 및 사회복지를 합한 비율은 56.7%로 과반을 넘고 있다. 교육서비스업은 주로 어린이집이 대부분이었으며, 보건 및 사회복지의 경우 소규모 개인 병원 및 사회복지기관이 주를 이루었다. 이를 통해 여성 노동자 비중이 높은 업종에서의 상담이 많은 것을 알 수 있다. 더불어 교육서비스업 내담자 수의 비중은 2016.10월부터 2017.9월 대비 약 10.8% 상승하였는바, 이는 2019년 새로 시작한 센터의 사업장 인식개선 사업이 주로 여성 노동자 비중이 높은 어린이집에 초점을 맞춘 것에서 비롯된 것으로 보인다.

표 8. 업종별 내담자 수 (단위: 건)

구분	건	%
제조업	23	7%
건설업	3	0.9%
도매 및 소매	7	2.1%
숙박 및 음식점업	2	0.6%
출판, 영상, 정보서비스 등	19	5.8%
금융, 보험	10	3%
공공기관	25	7.6%
사업지원, 사무서비스	8	2.4%
교육서비스업	97	29.4%
보건 및 사회복지	90	27.3%
유통, 무역	7	2.1%
일반서비스	39	11.8%
합계	330	100%



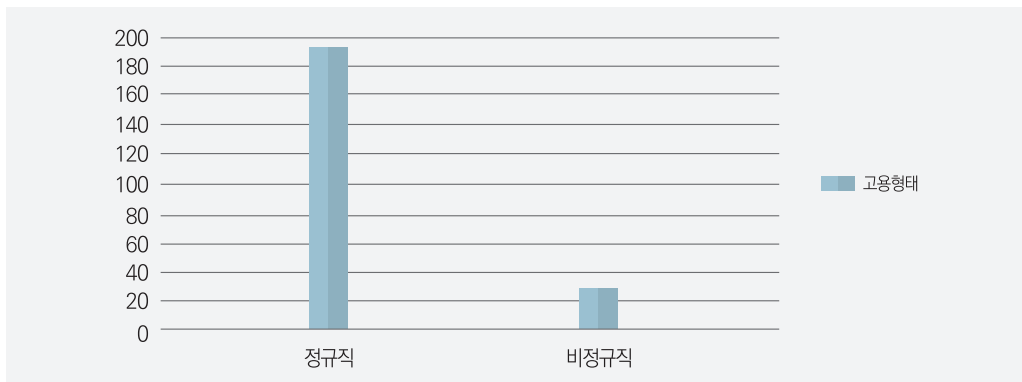
6) 정규직과 비정규직

정보를 제공한 내담자들 중 정규직과 비정규직의 비율은 정규직 86.2%, 비정규직 13.8%로 나타났다. 비정규직 노동자의 상담비중이 비교적 낮은 이유는 비정규직 근로자가 출산전후휴가 및 육아휴직 등을 사용하기 어려운 현실에서 기인한 것으로 보인다. 기간제 노동자가 육아휴직을 사용할 경우 해당 육아휴직 기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 “남녀고용평등법”)」 제19조제5항에 따라, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “기간제법”)」 제4조에 따른 기간제근로자 사용기간에 산입되지 않음에도 불구하고 계약을 갱신하지 않고 계약종료를 하는 경우가 다반사인 등 정규직 근로자에 비하여 모성보호제도 등을 온전히 사용하는 것이 쉬운 일이 아니다.

「2018년 전국 출산력 및 가족보건·복지 실태조사(한국보건사회연구원, 2018)」에 따르면 첫째 자녀 임신 직전 취업 중이었던 기혼 여성의 첫째 자녀 육아휴직 사용 경험(2011.1.1. 이후 출생아 대상)은 상용근로자의 경우 43.3%에 육박하지만, 임시일용근로자의 경우 1.8%에 그치고 있다. 비록 상용근로자는 1년 이상 계약기간을 설정한 기간제 노동자도 포함한 개념으로 상용-임시일용과 정규직-비정규직은 개념상에 차이가 있으나, 위 통계가 비정규직 노동자들이 육아휴직 등 모성보호제도를 사용하기 어려운 현실을 부분적으로 반영하고 있는 것으로 판단된다. 비정규직 노동자의 모성보호 등 노동권 보호를 위한 정책적 노력이 요구된다.

표 9. 정규직과 비정규직 내담자 수 (단위 : 건)

구분	정규직	비정규직	합계
건	188	30	218
%	86.2%	13.8%	100%





II.

상담 유형별 사례 분석

1. 임신·출산·육아기 등 노동권 상담 사례 유형 분석
2. 일반 노동권 상담 사례 유형 분석
3. 가족관계 및 개인적 고충 상담사례 유형 분석

II

상담 유형별 사례 분석

1 임신·출산·육아기 등 노동권 상담 사례 유형 분석

임신·출산·육아기 및 일·생활 균형 관련 노동권 상담은 서울특별시 동부권직장맘지원센터 종합상담의 절반이 넘는 63%를 차지하고 있다. 이에 임신·출산·육아기 등 노동권에 대한 상담 현황을 세부적으로 분석하고자 한다.

1) 임신·출산·육아기 등 노동권 상담 통계 개요

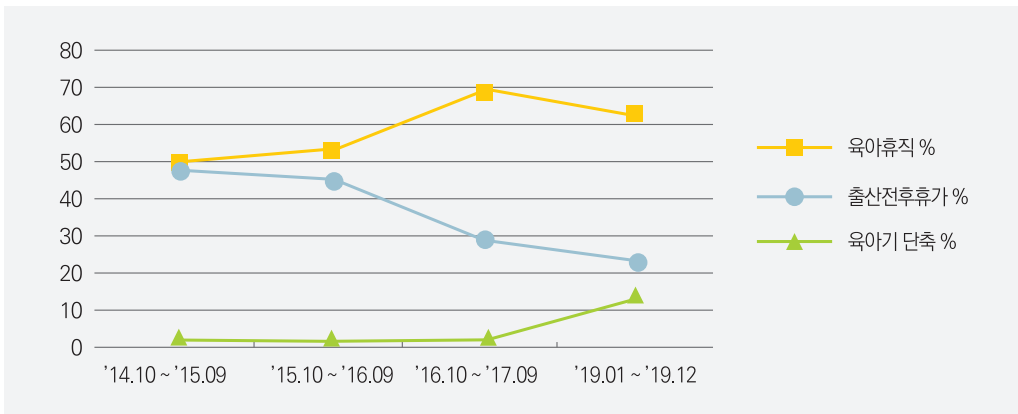
2019년 임신·출산·육아기 등 노동권 상담은 총 2,433건으로 이중 가장 많은 비중을 차지하는 상담은 육아휴직 관련 상담으로 그 비중이 57%를 차지하였다. 이어서 출산전후휴가 20.5%, 육아기 근로시간 단축제도 12.6%, 임신기 근로시간 단축 3.7%, 기타(임신으로 인한 불이익 등) 3.4% 순으로 나타났다. 이 중 육아기 근로시간 단축 상담 비중의 증가는 눈여겨 볼 필요가 있다.

표 10. 임신·출산·육아기 등 상담유형 통계 (단위 : 건)

구분	건	%
출산전후휴가	498	20.5
육아휴직	1,387	57
유산·사산휴가	14	0.6
임신기간 근로시간 단축	91	3.7
배우자출산전후휴가	40	1.6
시간외근로금지	13	0.5
야간·휴일근로제한	1	0.1
육아기 근로시간 단축제도	307	12.6
기타 (임신으로 인한 불이익 등)	82	3.4
합계	2,433	100%

표 11. 출산전후휴가·육아휴직·육아기 근로시간 단축 상담 추이 (단위: 건)

연도	출산전후휴가		육아휴직		육아기 단축		합계
	건	%	건	%	건	%	
'14.10 ~ '15.09	885	47.61	935	50.29	39	2.1	100%
'15.10 ~ '16.09	1,308	44.6	1,574	53.66	51	1.74	100%
'16.10 ~ '17.09	716	28.81	1,714	68.98	55	2.21	100%
'19.01 ~ '19.12	498	22.72	1,387	63.28	307	14	100%



〈표11〉은 출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축 연도별 상담비중의 추이를 보여주고 있다. 출산전후휴가에 대한 상담 비중은 2014.10~2015.9 통계에서는 47.61%에 육박하였으나 지속적으로 감소하여 2019.1~12 통계에서는 22.72%에 그치고 있다. 이와 같은 출산전후휴가 관련 상담 비중의 감소는 출산전후휴가가 사업장에 점차 정착되어 가고 있음을 보여주는 것이라 판단된다. 다만, 출산전후휴가는 출산·육아기 노동권 등 상담 중 두 번째 비중을 차지하고 있는 상담으로, 여전히 출산전후휴가 미부여 및 출산전후휴가 전 해고 등으로 고통 받고 있는 여성 노동자 등이 상당수 존재하는 것 또한 현실이다.

육아휴직은 줄곧 비중이 가장 높은 상담영역을 차지하고 있는 바, 이는 여전히 육아휴직 사용과 관련하여 어려움을 호소하는 노동자가 많다는 것을 반증한다. 다만, 육아휴직 상담 비중은 2019.1~12 통계 상 63.28%로 2016.10~2017.9 통계(68.98%)에 비해 다소 감소하였는데, 이는 육아기 근로시간 단축 관련 상담의 증가와 관련된 것으로 보인다.

〈표11〉에서 눈여겨 볼 점은 2019년에 육아기 근로시간 단축 관련 상담 비중이 이전 기간에 비하여 대폭 증가하였다는 점이다. 기존 육아기 근로시간 단축 관련 상담 비중은 1~2%에 불과하였으나, 2019년에는 14%로 크게 증가하였다. 이는 육아기 근로시간 단축과 관련하여 육아휴직과 별도로 1년(육아휴직 미사용 시 1자녀 당 최대 2년)을 사용 가능케 하고, 3개월 이상 신청 시 분할 사용에 제한이 없도록 하는 등의 내용을 담아 2019.10.1. 시행된 「남녀고용평등법」 개정의 효과로 보인다.

2) 임신·출산·육아기 노동권 등 세부 상담유형 분석

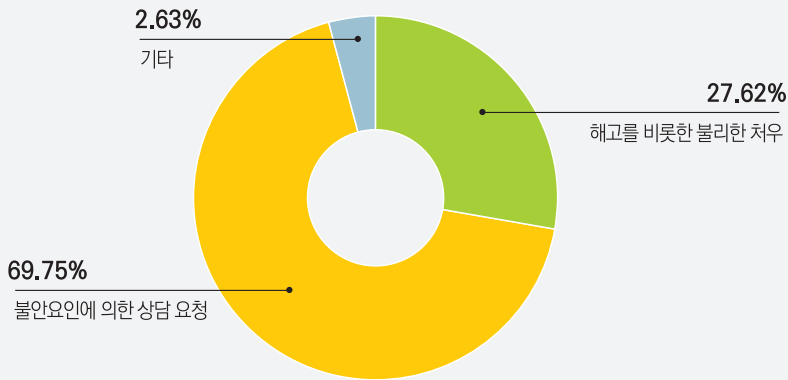
① 개요

임신·출산·육아기 등 노동권 상담사례는 세부적으로 해고를 비롯한 불리한 처우, 불안요인에 의한 상담요청, 기타(임신으로 인한 불이익 등)로 구분할 수 있다. 아래 <표12>와 같이 임신·출산·육아기 등 노동권 상담사례 2,433건 중 불안요인에 의한 상담요청이 1,697건(69.75%)으로 가장 높게 나타났으며, 이어서 해고를 비롯한 불리한 처우 관련 상담 672건(27.62%), 기타 64건(2.63%)으로 집계되었다.

표 12. 임신·출산·육아기 등 세부 상담유형 통계 (단위: 건)

구분		건수	%
해고를 비롯한 불리한 처우	해고 또는 해고 위협	672	27.62
	부당전보		
	사직권고		
	실업급여 수급 문제		
	출산전후휴가 미부여		
	육아기 근로시간 단축 미부여		
	육아휴직 일부 부여, 추가 육아휴직		
	근로조건 저하(대기발령 등)		
	복귀 거부		
	재계약 거부		
	사직서 제출 강요		
	직위해제		
	각서, 합의서 제출 강요		
불안요인에 의한 상담요청	원활한 사용방법	1,697	69.75
	출산전후휴가 전·도중·후인 상태에서 육아휴직 사용방법		
	제도 자체		
	법 해석		
기타	임신으로 인한 불이익	64	2.63
	임신 시 근로조건 확보		
	사직의사 밝힌 후 출산전후휴가 신청		
	배우자 출산전후휴가		
	유산·사산휴가		
	출산전후휴가 분할 사용		
	사직의사 밝힌 후 육아휴직 신청		
	남성 육아휴직 원활한 사용		
가족돌봄휴직 등			
합계		2,433	100%

임신·출산·육아기 등 노동권 상담 세부유형



② 해고를 비롯한 불리한 처우 상담 분석

임신·출산·육아기 관련 노동권 상담사례 중 해고를 비롯한 불리한 처우에 대한 상담 요청 비중은 27.62%를 차지하고 있다. 해고를 비롯한 불리한 처우는 임신·출산·육아기 노동권 행사에 대한 불허 및 해당 노동권 행사로 인한 해고, 부당전보, 사직권고, 연봉동결 등 근로조건 저하, 복귀 거부, 재계약 거부, 사직서 제출 강요, 실업급여 수급 등 실제 권리 침해가 발생한 상황을 담고 있다. 출산전후휴가를 신청하였으나 출산전후휴가 이후 육아휴직을 신청하지 못하게 하기 위하여 출산전후휴가 직후를 사직일자로 하여 사직을 강요하거나, 출산전후휴가 기간 전에 해고를 하거나, 육아휴직을 허용하여 주는 대신 퇴직금을 포기하는 합의서 작성을 강요하거나, 육아휴직 후 복직을 거부하거나, 육아휴직 복직 후 승진에서 배제하거나 연봉을 동결하여 직장맘이 스스로 그만두는 것을 유도하는 등 다양한 노동권 침해 사례가 위 유형에 속한다. 법으로는 보장되어 있지만, 해당 권리를 행사하기 위해서는 사용자의 폭언을 동반한 분쟁과 근로계약 종료까지 예상하여야 하는 것이 아직까지의 현실이다. 이번 사례집에서도 해고를 비롯한 불리한 처우와 관련된 상담을 중점적으로 다루고자 한다.

③ 불안요인에 의한 상담 분석

임신·출산·육아기 등 노동권 상담사례 중 불안요인에 의한 상담 요청은 69.75%로 나타났다. 불안요인에 의한 상담요청은 크게 세 가지로 분류할 수 있다. 첫 번째 유형은 아직 권리 침해가 발생하진 않았지만 회사의 관행 등을 비추어 보았을 때 권리 침해가 예상되어 사용자와의 분쟁을 대비하기 위해 상담을 요청하는 유형이다. 사용자가 공식적 또는 비공식적으로 출산전후휴가 또는 육아휴직 등을 회사에서 사용할 수 없을 것이라는 의사표현을 하였거나, 이전에 출산전후휴가 또는 육아휴직 전에 권고사직의 형식으로 동료근로자가 퇴사하는 과정 등을 보면서 출산전후휴가 또는 육아휴직 사용에 대한 불안감이 높아져 상담을 요청하는 경우다.

두 번째 유형은 사용자와 법 해석과 관련하여 이견이 있어 해당 법령에 대한 해석을 요청하는 경우로, 특히 관련 법령이 개정되거나 제도가 신설되었을 때 위와 같은 유형의 상담이 대폭 증가한다. 해당 유형의 사례로는 연차유급휴가 산정 시 육아휴직기간 전체를 출근한 것으로 보는 지 여부, 육아기 근로시간 단축 개정법 적용 시기 해석 방법, 가족돌봄휴가 사용 사유, 비혼남성의 난임치료휴가 허용 가부 등이 있다.

세 번째 유형은 임신·출산·육아기 등 노동권에 대한 원활한 사용방법 및 단순 제도 자체에 대한 문의이다. 출산전후휴가 및 육아휴직 등의 신청방법·요건·급여 지급 절차, 육아휴직 기간 중 겸직 가부, 육아기 근로시간 단축 개정법 적용 여부 등의 사례가 해당 유형에 속한다.

지난 상담 기간과 비교하여 2019년 불안요인에 의한 상담 요청 중 특이한 점은 육아기 근로시간 단축 개정법 적용 여부 등에 대한 질의가 상당수 존재하였다는 점이다. 육아휴직과 별개로 1년의 육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있는 등의 내용을 골자로 담은 법 개정 이후 기존에 육아휴직을 모두 사용하였거나 현재 사용하고 있는 노동자들로부터 상담 요청이 쇄도하였고, 개정법 적용이 되지 않는 노동자들의 상당수가 관련 법 개정에 대해 비판적 목소리를 내며 육아에 대한 어려움을 토로하였다. 향후 법 개정 시 개정법 적용대상자와 관련하여 심도 있는 고려가 수반되어야 함을 보여주는 사례이다.

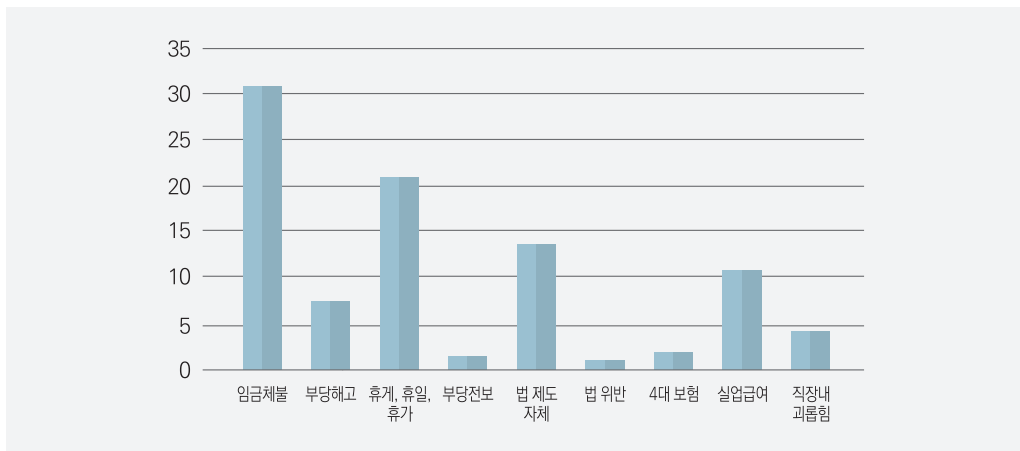
2 일반 노동권 상담 사례 유형 분석

1) 일반노동권 상담 통계

2019년 일반 노동권 상담은 총 1,257건으로, 임금체불 394건(31.35%), 휴게·휴일·휴가 268건(21.32%), 법 제도 자체 185건(14.71%), 실업급여 149건(11.85%), 부당해고 96건(7.64%), 직장 내 괴롭힘 68건(5.41%), 4대 보험 38건(3.02%), 부당전보 31건(2.47%), 법 위반 28건(2.23%) 순으로 나타나고 있다.

표 13. 일반 노동권 상담 세부 유형별 상담건수 (단위: 건)

구분	건	%
임금체불	394	31.35%
부당해고	96	7.64%
휴게, 휴일, 휴가	268	21.32%
부당전보	31	2.47%
법 제도 자체	185	14.71%
법 위반	28	2.23%
4대 보험	38	3.02%
실업급여	149	11.85%
직장내괴롭힘	68	5.41%
합 계	1,257	100.0%



2) 일반 노동권 상담 분석

일반 노동권 상담의 경우 임금체불이 가장 높은 비중(31.35%)을 차지하였는데, 퇴직금 및 연차휴가미사용수당, 포괄임금제 등과 관련된 상담이 주를 이루었다. 그 뒤를 이어 휴게·휴일·휴가가 높은 비중을 차지하였는데(21.32%), 이 중 연차유급휴가와 관련된 상담이 상당부분을 차지하였다. 연차유급휴가와 관련된 상담은 「근로기준법」 개정 내용(2018.5.29. 이후 육아휴직자의 연차유급휴가 산정 시 육아휴직기간을 출근한 것으로 보는 내용 등)이 주를 이루었다. 휴게·휴일·휴가 관련 상담 다음으로 비중이 높았던 상담은 법 제도 자체에 대한 상담(14.71%)으로 근로시간, 사직절차, 취업규칙, 근로자성 등 주로 개별적 근로관계법과 관련된 상담이 주를 이루었으며, 소수이지만 노사협의회 운영이나 부당노동행위 등 집단적 노사관계법과 관련된 상담도 존재하였다. 실업급여 관련된 내용도 11.85%로 수급자격이 제한되지 않는 정당한 이직사유와 관련된 질문이 주를 이루었다.

2019년 일반 노동권 상담 중 주목할 점은 비록 5.41%에 그쳤으나, 2019.7.16. 시행된 직장 내 괴롭힘 금지와 관련된 상담이 존재하였다는 점이다. 특히 우리 센터에 요청된 직장 내 괴롭힘 관련 상담은 주로 임신·출산·육아로 인하여 촉발된 경우가 많았다. 비록 직장 내 괴롭힘 금지 제도는 그 실효성 등에 대해 다양한 비판을 받고 있으나, 적어도 임신·출산·육아 중인 노동자를 정신적·육체적·경제적으로 괴롭혀 자발적으로 퇴사에 이르게 하는 행태에 미약하게나마 제동을 거는 형식으로 작동하고 있는 것으로 보인다.

3 가족관계 및 개인적 고충 상담사례 유형 분석

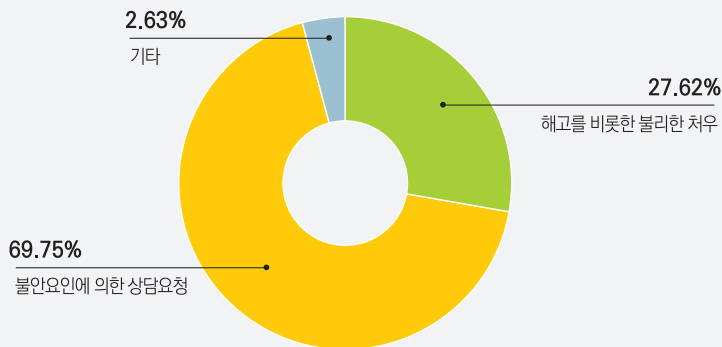
1) 가족관계 및 개인적 고충 상담 통계

2019년 가족관계 및 개인적 고충 관련 상담은 총 172건으로, 보육과 관련된 상담이 81건(47.1%), 일자리 및 경력개발 관련 상담이 42건(24.42%), 심리상담이 24건(13.95%), 기타 개인적 고충(개인적 고충 중 그 외)이 19건(11.04%), 기타 가족관계 고충(가족관계 고충 중 그 외)이 6건(3.49%)을 차지하였다.

표 14. 가족관계 및 개인적 고충 상담 유형별 상담건수 (단위: 건)

구분	세부 항목	건	%	
가족관계 고충	보육	보육시설	20	11.63
		아이돌봄	6	3.49
		기타	55	31.98
	아동, 청소년	아동	0	0
		청소년	0	0
	그 외	어르신돌봄	0	0
		부부관계	0	0
기타		6	3.49	
개인적 고충	심리상담		24	13.95
	일자리, 경력개발	일자리	15	8.72
		경력개발 등	27	15.7
	그 외	문화복지건강	9	5.23
		기타	10	5.81
합계		172	100%	

가족관계 및 개인적 고충 세부 분류



2) 가족관계 및 개인적 고충 상담 분석

2019년 가족관계 및 개인적 고충 관련 상담 중 가장 높은 비중을 차지한 것은 보육(47.1%)으로, 보육시설, 아이돌봄 등 보육과 관련된 문제가 직장맘·직장대디들의 주요 고민거리 중 하나임을 확인할 수 있다. 이를 통해 직장맘·직장대디들이 안심하고 사업장으로 복귀하기 위해서는 보육 인프라의 확충이 시급한 문제임을 알 수 있다.

그 다음으로 높은 비중을 차지한 것은 일자리 및 경력개발 관련 상담(24.42%)으로, 출산전후 휴가 및 육아휴직 후 복직하지 못하고 고용(경력)단절을 겪고 있는 직장맘들의 상담이 주를 이루었다. 현재 국가 및 지자체에서 다양한 고용(경력)단절 여성의 재취업을 위한 다양한 프로그램이 존재한다. 하지만 이보다 중요한 것은 고용(경력)단절을 예방하기 위한 제도를 강화하여 임신·출산·육아 후 기존 회사에 당연히 복직하는 문화를 만드는 것이다.

심리 상담 또한 13.95%의 비중을 차지하였다. 육아, 회사업무, 가사노동의 3중고에 시달리는 외중에 직장 또는 가족관계에서 갈등까지 발생하여 심리적으로 벼랑에 내몰린 노동자들을 대상으로 외부 전문가 등을 통해 심리 상담을 제공하였다. 정신적·육체적으로 한계에 다다른 직장맘·직장대디들을 위한 심리상담은 반드시 필요한 영역으로 관련 서비스 확대를 위한 고민과 노력이 필요할 것이다.

III.

상담 유형별 대표적 상담사례

1. 직장 내 고충 상담사례
2. 가족관계 및 개인적 고충 상담사례
3. 심리정서적 고충 상담사례

III

상담 유형별 대표적 상담사례

1 직장 내 고충 상담사례

직장 내 고충 상담사례는 총 69건을 선정하였으며, 해당 사례들은 임신·출산기(20건), 육아기 및 일·생활 균형(28건), 일반 노동권(15건), 직장 내 괴롭힘(6건)으로 구분하였음.

임신·출산기 상담사례는 난임치료휴가(1건), 임신기 근로시간 단축(1건), 연장근무 금지(1건), 태아검진(1건), 유산·사산 휴가(1건), 임신 중 불이익 등(4건), 출산전후휴가(10건), 배우자 출산휴가(1건)으로 구성되어 있음.

육아기 및 일·생활 균형 상담사례는 육아휴직(19건), 육아기 근로시간 단축(7건), 가족돌봄휴가(1건), 가족돌봄 등 근로시간 단축(1건)으로 분류되어 있음.

일반 노동권 상담사례는 근로자성(1건), 근로관계의 성립(2건), 임금(3건), 근로시간(2건), 휴게·휴일·휴가(1건), 근로관계의 전개(3건), 근로관계의 이전(1건), 근로관계의 종료(2건)로 나누어져 있음.

직장 내 괴롭힘 상담사례는 임신·출산기에 발생한 괴롭힘(2건), 육아기에 발생한 괴롭힘(3건), 일반적인 괴롭힘(1건)으로 구성되어 있음.

1) 임신·출산기 상담사례

연번	상담 요청 내용	비고
01	비혼 남성의 난임치료휴가를 허용하여야 하나요?	난임치료휴가
02	임신기 근로시간 단축을 하는 경우 내년에 발생하는 연차유급휴가일수에 영향을 미치나요?	임신기 근로시간 단축
03	출산전후휴가 전날까지 연장근로를 하였습니다.	연장근무 금지
04	임신기 근로시간 단축 중 태아검진 시간을 어떻게 부여하여야 할까요?	태아검진
05	임신 7주차에 유산하여 5일 정도의 휴가를 부여받았는데 해당 기간만큼 임금이 지급되지 않았습니다.	유산·사산휴가
06	남은 연차유급휴가를 모두 사용하고 출산전후휴가를 시작할 수 있을까요?	임신 중 불이익 등
07	출산전후휴가 이전 무급휴직을 부여하되, 해당 기간은 추후 육아휴직 기간에서 제외하겠다고 하는데 부당한 처우라고 생각합니다.	임신 중 불이익 등
08	임기제 공무원으로 임신 중 계약기간 만료를 통보받았습니다.	임신 중 불이익 등
09	임신·출산한 경우에 사용할 수 있는 휴직제도가 있나요?	임신 중 불이익 등
10	출산을 앞둔 직장맘입니다. 회사가 5인 이상 업체였다가 이번 달에 5인 미만이 되었고, 다시 5인 이상으로 늘 수도 있습니다. 출산휴가 및 육아휴직이 가능한가요? 회사에서 거부할 경우는 어떻게 되나요?	출산전후휴가
11	자궁 수축 등으로 유산 등 위험이 있는 직장맘인데, 출산전후휴가 등을 미리 사용할 수는 없나요?	출산전후휴가
12	조산의 위험이 있어 출산전후휴가를 일찍 시작하고 싶는데 회사는 실업급여 등을 운운하며 은근히 퇴사압박을 합니다.	출산전후휴가
13	육아휴직 도중 임신하게 되었는데 육아휴직 종료 이후 출산전후휴가를 어떻게 사용해야 할까요?	출산전후휴가
14	7년째 도급직으로 근무하고 있고 계약서는 1년 단위로 작성하고 있습니다. 출산휴가 및 육아휴직을 갈 수 있을까요?	출산전후휴가

연번	상 담 요 청 내 용	비 고
15	사업주가 임신 사실을 알게 된 후부터 지속적으로 시말서 제출을 요구하는데, 출산전후휴가 전에 해고될까 걱정됩니다.	출산전후휴가
16	출산전후휴가 및 육아휴직을 신청하자 징계 등과 함께 사직서 작성을 종용받고 있습니다.	출산전후휴가
17	4인 이하 사업장에서 근무하는 데 출산전후휴가를 사용할 수 없을 것 같습니다.	출산전후휴가
18	출산전후휴가 신청 등을 문의하였더니, 출산전후휴가를 쓸 수 있는 기한 전으로 해고예고 통보를 받았습니다.	출산전후휴가
19	출산전후휴가 기간 동안의 퇴직연금은 어떻게 납입되나요?	출산전후휴가
20	개정된 배우자 출산휴가 관련하여 문의합니다.	배우자 출산휴가

비혼 남성의 난임치료휴가를 허용하여야 하나요?

1 상담 개요

내담자는 중소기업 인사담당자임. 회사 내 비혼 남성 노동자가 난임치료휴가를 신청하였는데, 이에 대해 허용하여야 하는 지 여부에 대하여 인사부서 내 의견이 달라 센터에 질의함.

2 상담 경과

질문요지 | 비혼 남성 노동자의 난임치료휴가도 허용하여야 하는 지 여부.

답변요지 | 「모자보건법」 제2조제11호에 따르면 난임이란 부부(사실상의 혼인관계에 있는 경우를 포함)가 피임을 하지 아니한 상태에서 부부간 정상적인 성생활을 하고 있음에도 불구하고 1년이 지나도 임신이 되지 아니하는 상태를 말하는 바, 난임이란 정의 자체가 부부 또는 사실혼 관계임을 요하는 것으로 판단할 수도 있을 것임. 그러나 「남녀고용평등법」 제18조의3에 따른 난임치료휴가는 1) 「모자보건법」 제2조제11호에 따른 난임이라고 명시되어 있지 않으며, 2) 난임치료를 요청하는 노동자가 배우자가 있거나 사실혼 관계일 것을 명시적인 요건으로 하지 않음. 따라서 비혼인 남성 노동자라 할지라도 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 서류를 제출한다면 해당 노동자에게 난임치료휴가를 허용하여야 「남녀고용평등법」 위반의 여지가 없을 것임.

3 상담 결과

위와 같은 센터 답변 내용을 바탕으로 내담자가 속한 회사에서는 비혼 남성 노동자라 할지라도 난임치료에 대한 증빙서류를 제출하는 경우 난임치료휴가를 부여하기로 함.

4 상담 포인트

「남녀고용평등법」상 난임치료휴가는 노동자가 배우자가 있거나 사실혼 관계일 것을 요건으로 하지 않으므로 난임치료에 대한 증빙자료가 있는 한 사실혼 관계에 있지 않은 비혼인 노동자라 할지라도 난임치료휴가를 부여하여야 할 것이라 판단됨. 다만 이를 법령 개정 또는 행정해석 등으로 명확히 할 필요가 있을 것임.

임신기 근로시간 단축을 하는 경우 내년에 발생하는 연차유급휴가일수에 영향을 미치나요?

1 상담 개요

사회복지사로 일하고 있는데, 최근 임신을 하여 회사에 임신기 근로시간 단축을 신청하였음. 그런데 회사에서는 임신기 근로시간 단축을 하는 경우 내년 발생할 연차유급휴가일수가 그만큼 차감된다고 하였고, 이것은 회사 노무사의 견해라고 하는 상황임. 맞게 해석한 것인지 궁금함.

2 상담 결과

임신기 근로시간 단축을 하는 경우 고용노동부는 단시간 노동자와 같이 연차유급휴가를 시간 단위로 산정하여야 한다고 해석하고 있음(여성고용정책과-5044, 2018.12.05.). 즉 임신기 근로시간 단축 기간에 대해서는 근무시간에 비례하여 연차유급휴가가 발생함. 예를 들어 2018.1.1. 1일 8시간, 주40시간 근무하는 것을 조건으로 입사한 근로자의 경우 2019년 1년 간 출근율 80% 이상인 경우 2020.1.1.에 15일의 연차유급휴가가 발생되어야 함. 그러나 2019년 중 3개월을 임신기 근로시간 단축을 실시하였으며 2019년 출근율이 80% 이상인 경우, 임신기 근로시간 단축 기간 중 단축된 근무시간에 비례하여 아래와 같이 14일의 연차유급휴가 발생함.

※ 2020.1.1. 연차유급휴가일 수 = [(15일 × 9개월 / 12개월) + (15일 × 30시간 / 40시간 × 3개월 / 12개월)] = 11.25 + 2.8125 ≈ 14일

귀사의 노무사 역시 해당 행정해석을 토대로 답변을 한 것으로 판단됨. 현재까지의 행정 해석 상 발생하는 연차유급휴가일수가 비례적으로 차감될 수 있다고 안내드립니다.

한편 임신기 근로시간 단축 시 연차유급휴가는 시간 단위로 산정되므로, 연차유급휴가를 사용할 때도 시간 단위로 차감되어야 함. 예를 들어 1일 8시간 주40시간으로 1년간 만근하여 15일의 연차유급휴가가 발생하였다면, 해당 휴가를 시간으로 산정하면 120시간(15일 × 8시간)임. 만약 임신기 근로시간 단축 기간에 연차휴가를 1일 사용하면, 120시간에서 6시간을 차감하여야 할 것임.

3 상담 포인트

임신기 근로시간 단축은 유산·사산 위험이 있는 임신 초기 및 임신 말기에 임부를 보호하기 위한 규정임. 또한 「근로기준법」은 육아기 근로시간 단축과 달리 임신기 근로시간 단축 시 임금을 삭감하여서는 아니 된다고 규정하고 있으며 특히 이 기간 중 소정근로시간이 달라지는 것도 아님. 따라서 연차유급휴가일수는 기존과 같이 출근했을 때와 동일하게 발생하도록 제도개선이 이루어져야 할 것임. 이와 관련한 자세한 내용은 IV. 사례를 통해 본 제도 개선 과제에서 후술하도록 하겠음.

03 상담사례

임신·출산기

출산전후휴가 전날까지 연장근로를 하였습니다.

1 상담 개요

내담자는 임신 이후 수십여 차례 연장근로를 하였음. 심지어 출산전후휴가 전날까지 연장근로를 하다가 그날 밤 병원에 실려가 다음날 아침에 출산예정일보다 일찍 출산함. 임신 중 연장근로에 대하여 어쩔 수 없다 생각하여 수인하려 하였으나, 출산전후휴가 및 육아휴직 사용 후 사직처리 과정에서 권고사직임에도 불구하고 개인 사정으로 인한 퇴사로 처리하려는 회사의 치졸한 행태에 분노하여 센터에 상담 문의를 함.

2 상담 경과

질문요지 | 사용자가 임신 사실을 알고 있었음에도 불구하고 임신 중에 수십여 차례에 걸쳐 연장근로를 하였으며, 심지어 출산전후휴가 전날에도 업무 처리를 위하여 연장근로를 함. 이에 대한 처벌이 가능한지 여부.

답변요지 | 「근로기준법」 제74조제5항에 따라 사용자가 임신 중인 노동자의 임신 사실을 알게 된 때부터는 어떠한 경우에도 시간외근로를 하여서는 안 되며, 이를 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처해짐. 1) 내담자가 사용자에게 임신 사실을 통보하였으며, 2) 임신에 따른 체형 변화, 3) 출산전후휴가 신청 등을 고려하였을 때 사용자가 임신 사실을 모르고 시간외근로를 시켰다는 것은 논리적으로 불가능하므로, 센터의 지원을 바탕으로 사업장 관할 고용노동청에 신고하기로 함.

3 상담 결과

고용노동청 조사 결과 출퇴근기록 및 연장근로수당 등을 바탕으로 임신 중 시간외근로를 인정받음. 그러나 내담자가 사용자의 사과를 받아들여 검찰에 송치하지 않는 것으로 조사를 종결함. 회사에 다니는 동료 노동자에 따르면 신고 이후 임신 중인 노동자에 대한 시간외근로가 사라졌음.

4 상담 포인트

임신 중 시간외근로에 대하여 고용노동청에 진정을 제기하고자 하는 경우, 근로계약서, 연장근무신청서, 출퇴근기록, 출산전후휴가확인서, 임신 사실을 회사에서 인지하고 있었음을 입증할 수 있는 이메일 및 문자기록 등 임신 중 시간외근로와 관련한 입증자료를 최대한 수집하여야 함.

04 상담사례

임신·출산기

임신기 근로시간 단축 중 태아검진 시간을 어떻게 부여하여야 할까요?

1 상담 개요

내담자는 민간기업의 인사담당자임. 회사 내 임신기 근로시간 단축 제도 및 태아검진 시간 등 제도가 잘 갖추어져 있음. 다만 임신기 근로시간 단축 중인 노동자에 대한 태아검진 시간의 부여 방식에 대한 회사 내 이견이 있어 센터에 질의함.

2 상담 경과

질문요지 | 회사 내부 지침에 따라 태아검진 시간은 일괄적으로 4시간을 부여하고 있음. 만약 임신기근로시간 단축 중인 노동자가 태아검진 시간을 요청하는 경우,

- 1) 태아검진을 가는 경우에는 전일제 근로로 전환(1일 8시간)된 것으로 보아 4시간의 태아검진 시간을 부여하고 4시간 근무하여야 하는 지,
- 2) 임신기 근로시간 단축 중 근무시간인 1일 6시간 중 4시간은 태아검진 시간을 부여하고, 2시간을 근무하여야 하는 지에 대하여 질의함.

답변요지 |

- 「근로기준법」 제74조제7항 내지 제9항 및 동법 시행령 제43조의2에 따라 사용자는 임신 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성노동자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 유급으로 허용하여야 하며, 임신기 근로시간 단축을 신청하려는 여성노동자는 근로시간 단축 개시 예정일 3일 전까지 임신 기간, 임신기 근로시간 단축 기간 등을 적은 문서와 의사의 진단서를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 함.
- 한편 「근로기준법」 제74조의2에 따라 사용자는 임신한 여성 노동자가 임신부 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 함.
- 질의 내용과 관련하여 임신기 근로시간 단축 신청서에 따라 해당 노동자의 임신기 근로시간 단축 기간이 정해진 것임. 태아검진 시간 사용을 이유로 해당일의 근무시간을 8시간으로 보는 것은 실질적으로 임신기 근로시간 단축을 불허하는 것과 마찬가지로의 결과를 초래하는 바, 임신기 근로시간 단축 중 근무시간은 당연히 6시간으로 보아 4시간의 태아검진 시간을 허용하고 나머지 2시간만 근무하는 것이 타당함.
- 더불어 내담자의 회사는 태아검진 시간을 일률적으로 4시간을 부여하고 있는데 이러한 일률적 운영이 반드시 법 위반이라 보기는 어려움. 다만 검진기관으로 이동시간 등을 고려하여 태아검진에 필요한 시간이 4시간이 넘는 것이 입증되는 경우 4시간을 초과하여 태아검진 시간을 부여하여야 할 것임.

3 상담 결과

내담자는 센터 의견을 받아들여 복무관리를 하기로 함.

4 상담 포인트

사업장에서 태아검진 시간 부여 및 경영상의 이유 등을 이유로 임신기 근로시간 단축 기간 중 일부 기간을 전일제근무(1일 8시간)로 전환하는 것이 가능한지 질의하는 경우가 종종 있음. 임신기 근로시간 단축은 임신 12주 이내 또는 임신 36주 이후의 범위 내에서는 노동자가 신청한 바에 따라 근로시간 단축을 허용하여야 하므로, 노동자의 명시적인 동의가 없는 한 임신기 근로시간 단축 기간 중 일부 기간을 사용자 일방의 의사표시로 전일제 근무로 전환하는 것은 실질적으로 임신기 근로시간 단축을 허용하지 않은 것으로 보아 「근로기준법」 제74조제7항(위반 시 500만원 이하의 과태료) 위반의 문제가 발생할 수 있음.

임신 7주차에 유산하여 5일 정도의 휴가를 부여받았는데 해당 기간만큼 임금이 지급되지 않았습니다.

1 상담 개요

임신 7주차에 유산을 하게 되어 5일 간 휴가를 부여받음. 해당 기간 동안 유급인 줄 알았으나 회사에서 무급처리를 하여 급여가 공제됨. 유산 등을 하였을 경우에 별도로 급여를 지급받을 수 있다고 알고 있는데, 어떻게 대처하여야 하는지 센터에 질의함.

2 상담 경과

질문요지 | 회사에서 유산 휴가를 무급으로 처리하였는데, 유산·사산 휴가 유급 여부 및 고용보험으로부터 유산·사산휴가 급여를 받을 수 있는 지 여부.

답변요지 | 「근로기준법」 제74제3항 및 제4항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우 사업주는 아래 임신 주차에 따라 휴가를 부여하여야 하며, 해당 휴가 중 최초 60일(다태아의 경우 75일)은 유급으로 부여하여야 함. 다만, 고용보험으로부터 유산·사산휴가급여가 지급된 경우 사업주는 그 금액의 한도 내에서 지급의 책임을 면함.

- 임신기간 11주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
- 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
- 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
- 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
- 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

3 상담 결과

내담자의 경우 임신 11주 이내로 5일의 유산·사산휴가를 부여받을 수 있는 바, 이에 대해 안내하여 5일에 해당하는 유산·사산휴가 급여를 지급받게 됨.

4 상담 포인트

노동자들에게 널리 알려진 출산전후휴가와 달리 유산·사산휴가 제도는 홍보되어 있지 않음. 유산·사산 시에는 당연히 회복 기간에 따른 휴가 기간이 필요함. 이에 회사는 휴가를 부여하면서도 이 기간 동안 임금을 지급하지 않는 경우가 있음. 이러한 때에 유산·사산휴가를 신청하여 급여를 보전할 수 있음. 유산·사산휴가는 유산·사산을 하게 된 시점의 임신 기간에 따라 휴가기간을 달리 부여하고 있으며, 출산전후휴가와 달리 반드시 노동자의 신청이 필요함. 유산·사산휴가 중 최초 60일(다태아의 경우 75일)은 유급이므로 해당 기간에 대하여 대기업의 경우 사업주가 통상임금의 100%를 지급하여야 하며, 우선지원대상기업의 경우 고용보험에서 유산·사산휴가 급여를 지급하되 통상임금 100%에서 유산·사산휴가 급여를 제외한 차액분은 사업주가 지급하여야 함. 임신기간이 28주 이상으로 유산·사산휴가를 90일 부여받은 경우, 60일을 초과하는 일수에 대하여 사업주가 임금을 지급할 의무는 없으나 고용보험으로부터 유산·사산휴가급여를 받을 수 있음.

06 09 사례

임신·출산기

남은 연차유급휴가를 모두 사용하고 출산전후휴가를 시작할 수 있을까요?

1 상담 개요

출산전후휴가를 시작하기에 앞서 올해 발생한 연차유급휴가 중 9일이 남아 사용을 하고 출산전후휴가를 사용하고 싶음. 하지만 회사에서 출산전후휴가 자체에 대해 부정적이어서 연차유급휴가까지 쓸 수 있을지 걱정이 됨. 연차유급휴가를 사용할 수 있는지와 만약 연차유급휴가를 사용하지 못하는 경우에는 수당 등으로도 지급받을 수 없는 것인지 궁금함.

2 상담 경과

질문요지 | 출산전후휴가 전에 남은 연차유급휴가를 모두 사용할 수 있는지 여부 및 연차유급휴가를 사용하지 못한 경우 수당 등을 지급받을 수 있는 지 여부.

답변요지 | 연차유급휴가는 노동자가 시기를 지정하여 사용할 수 있는 이른바 노동자의 시기지정권이 사용자의 시기변경권에 우선하여 적용되기 때문에, 사업운영에 막대

한 피해가 있지 않은 이상 노동자가 지정한 시기에 연차유급휴가를 사용할 수 있음. 출산전후휴가 이전에 연차유급휴가 9일 사용을 신청하여 사용할 것을 권유함. 만약 연차유급휴가 사용을 거부하여 사용하지 못 할 경우라고 하더라도 원칙적으로 미사용한 연차유급휴가는 수당으로 청구할 수 있으며 지급하지 않는 경우 임금체불에 해당하여 관할 고용노동청에 진정을 제기할 수 있음을 안내드림.

3 상담 결과

직장맘은 회사와의 협의 하에 출산전후휴가 전 남은 연차유급휴가를 사용하기로 함.

4 상담 포인트

출산전후휴가를 사용하는 경우 당해 연도에 사용할 수 있는 연차유급휴가를 사용하지 못하는 직장맘이 있음. 심지어 사용하지 못한 연차유급휴가에 대하여 미사용수당을 지급받지 못하는 경우마저 존재함. 출산전후휴가를 사용하더라도 연차유급휴가의 사용은 노동자의 권리로서 사용할 수 있으며, 사용하지 못한 경우 최소한 미사용수당을 지급받아야 함.

07

상담사례

임신·출산기

출산전후휴가 이전 무급휴직을 부여하되, 해당 기간은 추후 육아휴직 기간에서 제외하겠다고 하는데 부당한 처우라고 생각합니다.

1 상담 개요

출산전후휴가 중 유산 등의 위험이 있어 무급휴직 기간을 갖기로 회사와 협의하는 과정임. 협의 과정 중에 회사에서는 무급휴직 기간을 부여하겠으니 대신 나중에 육아휴직을 사용할 수 있는 기간에서 해당 기간을 차감하자고 제안함. 유산 등의 위험이 있어 무급휴직을 반드시 사용해야 하는 상황에서 회사가 육아휴직 기간을 차감하겠다는 말을 따라야 하는지 궁금함.

2 상담 결과

무급휴가를 부여하는 대신 육아휴직 기간에서 차감하겠다는 것은 회사의 자의적인 판단에 불과함. 육아휴직은 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하 자녀의 육아를 위하여 필요한 경우 1자녀 당 1년 이내의 범위 내에서 사용할 수 있으며 만약 회사에서 무급휴직 기간을 육아휴직 기간에서 차감하여 사용하게 하는 경우 오히려 육아휴직 미부여 등으로 관할 고용노동청에 진정 제기가 가능함. 다만 별도의 취업규칙이 없는 한 회사에서 반드시 무급휴직을 부여하여야 할 의무는 없으므로 무급휴직 기간을 회사와 협의하여야 할 것이라고 안내드림.

3 상담 포인트

육아휴직은 법상의 요건만 갖추면 사용할 수 있으며 1년의 범위 내에서 노동자가 지정한 기간을 사용할 수 있음. 특히 육아휴직에 대해서 사용자가 자의적으로 기간을 조정할 수 없으며 상담내용과 같이 어떠한 대가 대신 육아휴직 기간 등을 차감한다는 합의 등은 강행규정을 위반한 것으로서 무효임.

08

상담사례

임신·출산기

임기제 공무원으로 임신 중 계약기간 만료를 통보받았습니다.

1 상담 개요

임기제공무원인 내담자는 1년 근무계약 이후 2년 재계약하였고, 이후 다시 2년 재계약하여 근무 중임(총 계약기간 5년). 그러던 중 어렵게 임신이 되어 계약만료 6개월을 남기고 출산 전에 휴직을 시작하였는데, 계약만료 1개월 전 계약만료 통보를 받음. 내담자는 당연히 계약이 갱신될 줄 알았는데 계약만료 통보를 받아 당혹감을 이기지 못하며 센터에 문의함.

2 상담 결과

질문요지 | 본인이 소속된 기관 내 임기제 공무원 중 임신으로 인해 휴직 중인 본인을 제외한 다른 임기제 공무원은 모두 재계약이 체결됨. 육아휴직을 이유로 계약 갱신이 거절되면 부당하고 구제신청이 가능하다고 알고 있는데, 부당하고 구제신청을 할 수 있을지 여부가 궁금함.

답변요지 |

- 내담자는 공무원 신분이므로 「근로기준법」, 「기간제법」, 「남녀고용평등법」 등 노동관계법령이 아닌 「국가(지방)공무원법」, 「공무원 임용령」 등을 우선적으로 적용하여 계약만료의 부당성을 따져보아야 함.
- 「공무원 임용령」 제22조의5에 따르면 임기제공무원의 총 근무기간은 재계약기간을 포함하여 원칙적으로 5년이며, 성과가 탁월한 경우에 한하여 총 근무기간 5년을 초과하여 5년의 범위에서 근무기간을 연장할 “수” 있으나, 임기제공무원의 계약 기간을 연장“하여야” 하는 의무는 별도로 정하여진 바가 없음.
- 한편 「국가공무원법」 제71조제2항제4호 및 동법 제72조제7호에 따르면 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때 1자녀 당 3년의 범위 내에서 휴직을 할 수 있으며, 동법 제71조제4항은 해당 휴직을 이유로 인사에 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 명시하고 있음.
- 따라서 내담자는 본인의 성과가 탁월함에도 불구하고 계약 만료 통보를 한 것은 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우임을 주장하여야 할 것임.
- 만약 소속기관 내 동종 또는 유사한 업무를 수행하던 다른 임기제 공무원이 1) 5년 근무 이후에도 별다른 평가절차 없이 재계약되어 왔거나, 2) 평가절차가 있었다 하더라도 내담자와 유사한 평가결과를 바탕으로 재계약된 경우라 한다면, 내담자에 대한 계약 만료 통보는 「국가공무원법」 제71조제4항에 따른 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 볼 여지가 상당하다 판단됨.
- 계약 만료 통보에 대하여 소송으로 다투기 전에 소청심사위원회 및 국가인권위원회 등에서 다투어 볼 수 있을 것임.
- 내담자는 노동자가 아닌 공무원 신분이므로 고용노동청 신고 또는 노동위원회 구제신청을 할 수 없음. 따라서 소청심사위원회 소청심사 청구 방법 및 국가인권위원회 평등권 침해의 차별행위 진정방법 등을 상세히 안내함.

3 상담 포인트

기간제 노동자와 마찬가지로 임기제공무원 또한 임신, 출산, 육아휴직 이후 계약만료 통보를 받아 상담을 요청하는 경우가 종종 있음. 이 경우 해당 계약만료 통보가 「국가공무원법」 제71조제4항 등을 위반한 육아휴직을 이유로 한 인사상의 불리한 처우라는 점을 입증하여야 하는 바, 1) 기존의 재계약관행, 2) 소속 기관 내 다른 임기제 공무원의 재계약 여부, 3) 그간의 업무실적, 4) 임신, 출산, 육아휴직 전후의 인사권자의 언행 등에 대한 입증자료를 준비하여야 할 것임.

09 상담사례

임신·출산기

임신·출산한 경우에 사용할 수 있는 휴직제도가 있나요?

1 상담 개요

내담자는 임신 7개월 차 사기업에서 근무하는 노동자임. 임신성 당뇨 등으로 인하여 업무 수행이 매우 힘들어 출산전후휴가 전에 휴직을 원함. 내담자는 법이 개정되어 임신·출산 중에도 육아휴직을 쓸 수 있는 것으로 알고 있었는데, 해당 내용이 사실인지 여부에 대해 센터에 질의함.

2 상담 결과

- 공무원의 경우 「국가공무원법」 등에 의거하여 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 필요하거나 여성공무원이 “임신 또는 출산하게 된 때” 1자녀 당 3년 이내의 범위에서 휴직이 가능함.
- 그러나 일반 노동자를 규율하는 「남녀고용평등법」은 만 8세 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀 “양육”에 한정하여 1자녀 당 1년 이내의 육아휴직을 사용할 수 있는 바. 임신 또는 출산을 이유로 한 휴직은 법령화되지 않음. 여러 차례 임신 또는 출산 시에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 법령을 개정하려는 움직임은 있었으나, 실제 법 개정까지 나아가지 못함.

- 따라서 임신 및 출산 중에도 육아휴직을 사용하고자 하는 경우에는 취업규칙 또는 단체협약 등의 특약이 있어야 함. 더불어 취업규칙 등에 따라 임신 또는 출산 중에 육아휴직을 쓸 수 있다 하더라도 「남녀고용평등법」상의 육아휴직이라 볼 수 없는 바 고용보험에서 지급하는 육아휴직급여를 지급받을 수는 없음.
- 현재 내담자의 경우에는 임신성 당뇨 등으로 업무 수행이 어려운 바, 사내 취업규칙 또는 단체협약 등에 따라 질병휴직 등을 요청해 보아야 할 것으로 판단됨. 다만 업무 외 질병에 대한 휴직 부여의무, 휴직기간 및 급여 지급의무 등과 관련하여 법으로 정하여져 있지 않은 바, 해당 질병휴직의 부여의무 등은 사내 취업규칙 또는 단체협약 등에 따라 달라질 것임.

3 상담 포인트

평균 출산 연령이 높아짐에 따라 임신 중인 노동자의 건강이 현행 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」상 출산전후휴가기간만으로 회복되는 것은 매우 어려운 일임. 따라서 출산전후휴가 외에 임신 또는 출산 시에도 사용할 수 있는 휴직제도가 신설될 필요가 있을 것임.

10 상담사례

임신·출산기

출산을 앞둔 직장맘입니다. 회사가 5인 이상 업체였다가 이번 달에 5인 미만이 되었고, 다시 5인 이상으로 늘 수도 있습니다. 출산휴가 및 육아휴직이 가능한가요? 회사에서 거부할 경우는 어떻게 되나요?

1 상담 개요

사업장의 노동자 수가 5인 이상이었으나 5인 미만으로 줄어들어 출산전후휴가와 육아휴직을 사용할 수 있는지, 사측에서 이를 거부할 경우 대처 방안을 상담한 사례.

2 상담 결과

출산전후휴가는 90일, 육아휴직은 한 자녀 당 1년까지 사용할 수 있고, 이는 정규직 여부 혹은 종사자 수와 무관함.

출산전후휴가의 경우 별도로 거부할 수가 없음. 회사에 출산전후휴가 사실만을 통보하면 됨. 육아휴직의 경우가 문제인데 상시 노동자 수가 5인 미만의 경우 해고에 대한 「근로기준법」의 보호규정이 적용되지 않는다는 어려움이 있지만 해고와는 별개로 육아휴직 신청을 정당한 이유(육아휴직 개시일 기준 계속근로연수 6개월 미만) 없이 거절한 경우에는 당연히 고용노동부에 진정을 제기할 수 있음. 다만 출산전후휴가에 연이어 육아휴직을 사용할 예정이고, 사측에서 육아휴직에 대해서 소극적인 입장이라면, 굳이 사전에 육아휴직 신청 계획을 지속적으로 얘기할 필요는 없음. 출산전후휴가를 사용한 이후, 출산전후휴가 종료 30일 전에 서면으로 육아휴직 신청서를 제출하여 육아휴직을 사용할 것을 안내함.

3 상담 포인트

「근로기준법」 조항 중 적용 예외가 많은 상시 근로자 5인 미만 사업장에서 근무하는 경우 출산전후휴가, 육아휴직을 사용할 수 있는지 우려하고 있음. 그러나 출산전후휴가 및 육아휴직 등은 상시 노동자 수와 상관없이 노동자를 사용하는 모든 사업장에서 적용되므로, 5인 미만 사업장이라 할지라도 출산전후휴가 및 육아휴직을 거부할 수 없음.

11 상담사례

임신·출산기

자궁 수축 등으로 유산 등 위험이 있는 직장맘인데, 출산전후휴가 등을 미리 사용할 수는 없나요?

1 상담 개요

- 산부인과 진료 시 자궁 수축 등의 진단을 받아 1주일 정도 입원을 함. 이러한 경우 미리 출산전후휴가를 사용할 수 있는지와 급여 등 지급은 어떻게 받아야하는지 여부.
- 출산전후휴가를 이유로 퇴사 압박을 하거나 출산전후휴가 분할 사용 이후 무조건 복귀해야한다는 등의 합의서를 작성을 강요하고 있는데 이를 받아들여야 하는지 여부.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 5월 중순 출산 예정인데, 최근 산부인과에서 자궁 수축 등의 진단을 받아 1주일 정도 입원을 함. 회사에서는 무급휴가를 부여할 수 없다고 하면서 계속 퇴사를 권유하고 있음.

답변요지 | 노동자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우 사업주는 해당 노동자에게 출산전후휴가 90일 중 최대 44일을 분할하여 사용할 수 있도록 하여야 함. 또한 출산전후가 기간 동안에는 해고를 할 수 없음.

■ 2차 상담

질문요지 | 병원에서 유산·사산의 위험이 있다는 진단서를 받고 회사에 제출함. 회사에서 출산전후휴가 분할 사용 등을 전혀 모르는 상태에서 어떻게 진행하여야 하는지 여부

답변요지 | 출산전후휴가급여 180만원(30일 기준)을 초과하는 금액의 차액을 지급하거나 그렇지 않은 경우 원래의 급여를 지급하고 차액을 대위 신청하여 회사에서 지급받는 방법이 있음.

■ 3차 상담

질문요지 | 출산전후휴가를 분할하여 사용하게 해 줄 테니 대신 반드시 복직하라는 서약서에 서명을 강요함. 일단 작성하지 않았는데 꼭 해야 하는 것인지 여부

답변요지 | 작성할 의무가 없으며 작성한다고 하더라도 「근로기준법」에서 금지하는 강제 근로를 규정한 것으로 무효임을 안내드립니다.

3 상담 결과

유산·사산의 위험이 있었던 기간 동안 출산 전에 출산전후휴가를 분할하여 사용함.

4 상담 포인트

유산·사산의 위험이 있는 경우 출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있는 규정에 대해 대다수의 직장맘이 알지 못함. 출산전후휴가 90일 중 출산일과 이후 45일을 제외한 44일에 대해서는 분할하여 사용할 수 있음. 다만, 1) 유산·사산의 경험이 있거나, 2) 만 40세 이상이거나, 3) 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서가 있는 경우에 가능함. 유산·사산의 위험이 있는 경우에 출산전후휴가 분할 사용을 통해 출산전후휴가 기간을 보다 용이하게 사용할 수 있음.

조산의 위험이 있어 출산전후휴가를 일찍 시작하고 싶는데 회사는 실업급여 등을 운운하며 은근히 퇴사압박을 합니다.

1 상담 개요

조산의 위험이 있어 내원하는 병원에서 일을 잠시 쉬기를 권하여 약 일주일 간 연차휴가를 사용함. 이후 다시 병원 진단을 받았을 때도 일을 잠시 쉬기를 권하여 출산전후휴가 등을 미리 사용하는 방법이 없는지 궁금한 상황임. 더불어 임신을 이유로 회사에서 눈치를 주고 실업급여를 받게 해줄 테니 퇴사하는 것이 어떻겠냐며 은근히 압박을 가하고 있음. 위와 같은 경우 어떻게 해야 하는지가 궁금함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 조산의 위험으로 9월 26일부터 약 1주일 간 연차유급휴가를 사용하였음. 앞으로 또 휴가 등을 사용해야 할 것 같은데 이미 쓴 연차유급휴가를 출산전후휴가로 대체하거나 그렇지 않다면 출산전후휴가를 미리 사용하는 방법 등은 없는지 질의함.

답변요지 | 출산전후휴가는 1) 유산·사산의 경험이 있는 경우, 2) 출산전후휴가 청구 당시 만 40세 이상인 경우, 3) 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서가 있는 경우 출산전후휴가 중 44일(다태아의 경우 59일)에 한하여 출산 전에 원하는 시기에 언제든지 미리 사용할 수 있음. 고용노동부는 조산의 위험이 있는 경우 또한 분할 사유로 인정할 수 있다고 해석하고 있는 바, 유산·사산의 경험이 있는 경우와 마찬가지로 조산의 위험이 있는 경우에도 출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있음. 이미 사용한 연차유급휴가 기간에 대해서는 회사와 협의하여 출산전후휴가 기간으로 대체하거나 그렇지 않다면 추후 휴가는 출산전후휴가를 분할하여 사용이 가능함.

■ 2차 상담

질문요지 | 조산 위험 등의 문제로 1주 간 연차유급휴가를 사용하였더니 회사에서 눈치를 주고 은근한 퇴사 압박을 함. 심지어 권고사직으로 처리해서 실업급여를 받을 수 있으니 퇴사하는 것이 어떻겠냐고 직접적으로 말하기도 함. 회사에 대한 애착이 강해 계속 근무하고 싶는데 억울한 마음이 큼. 꼭 받아들여야 하는 것인지 질의함.

답변요지 | 권고사직은 말 그대로 회사에서 권고하는 것에 불과하므로 반드시 받아들여야 할 필요가 없음. 권고사직을 받아들이지 않고 추후 출산전후휴가를 사용하실 것을 권유드립니다.

3 상담 결과

출산전후휴가를 분할하여 사용하였고, 권고사직에 응하지 않고 회사와 협의하여 회사를 다니게 됨. 출산 후에도 출산전후휴가를 사용함.

4 상담 포인트

출산전후휴가를 부여받아야 한다는 점은 많은 직장맘들이 알고 있지만, 이를 분할하여 사용할 수 있다는 점에 대해서는 미처 알지 못하는 경우가 많음. 임신기에는 특히 휴가를 사용해야 할 상황이 많고 더군다나 유산·사산 등의 위험이 있는 경우 연차유급휴가만으로는 절대적으로 휴가일수가 부족함. 이러한 경우 출산전후휴가를 분할하여 사용하면 휴가가 필요한 때에 사용할 수 있는 이점이 있음. 또한 출산전후휴가의 경우 원칙적으로 달력상의 90일을 의미하지만 분할하여 필요할 때만 사용하는 경우 90일의 기간을 효과적으로 사용할 수 있다는 이점도 존재함. 유산·사산의 위험 등이 있는 직장맘의 경우 출산전후휴가 분할사용을 고려할 필요가 있음.

13

상담사례

임신·출산기

육아휴직 도중 임신하게 되었는데 육아휴직 종료 이후 출산전후휴가를 어떻게 사용해야 할까요?

1 상담 개요

육아휴직 중 둘째 자녀를 임신하게 되었음. 육아휴직 중 둘째 자녀에 대한 출산전후휴가를 사용할 수 있는지 여부 및 첫째 자녀 육아휴직 종료 이후 둘째 자녀에 대한 출산전후휴가 시작 일까지 공백 기간이 있는데 어떻게 하여야 하는지 여부에 대하여 센터에 질의함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 첫째 자녀 육아휴직 중 둘째 자녀에 대한 출산전후휴가를 사용할 수 있는지 여부.

답변요지 | 첫째 자녀의 육아휴직은 2020년 1월 22일까지임. 둘째 자녀의 출생예정일은 2020년 4월 15일임. 출산전후휴가는 출산 전에 최대 44일을 사용할 수 있는 바, 가장 빨리 출산전후휴가를 시작할 수 있는 시작일은 2020년 3월 2일임. 따라서 육아휴직기간과 출산전후휴가기간이 중복되지는 않을 것임.

■ 2차 상담

질문요지 | 첫째 자녀의 육아휴직 종료 이후 둘째 자녀에 대한 출산전후휴가 시작 일까지 공백 기간이 있는데 임신 기간 중 육아를 병행하고 있어 복귀가 쉽지 않은 상황임. 회사에서도 둘째 자녀의 출산전후휴가 이후 복귀를 하는 방법을 권장하고 있는 상황임.

답변요지 | 첫째 자녀 육아휴직 종료 이후부터 둘째 자녀 출산전후휴가 시작 전일까지인 2020년 1월 23일부터 3월 1일까지 약 40일의 공백 기간이 발생함. 해당 기간은 육아휴직을 한 기간 동안 출근한 것으로 보아 발생한 연차유급휴가를 사용하여 공백 기간을 메울 수 있을 것임. 연차유급휴가를 모두 소진한 경우 회사와의 합의하에 나머지 공백 기간에 대하여 무급휴가 등을 부여받을 수 있음.

3 상담 결과

상담 이후 직장맘은 회사와의 합의 하에 연차유급휴가를 사용하고 남은 기간은 무급휴가를 부여받음. 무급 휴가가 종료된 이후 둘째 자녀에 대한 출산전후휴가를 시작하게 됨.

4 상담 포인트

첫째 자녀에 대한 육아휴직 중 둘째 자녀를 임신하여 첫째 자녀 육아휴직 기간과 둘째 자녀 출산전후휴가 사이의 공백 기간이 문제가 되는 경우가 있음. 첫째 자녀 육아휴직 종료일 이전 둘째 자녀가 출생하는 경우 첫째 자녀의 육아휴직이 종료되고 둘째 자녀의 출산전후휴가가 시작되므로 문제될 여지가 적음. 다만 사례와 같이 육아휴직 종료와 출산전후휴가 사이에 짧은 공백 기간이 생겨 출근해야 하는 상황이 발생하기도 함. 이 때 직장맘은 육아휴직을 사용한 기간 동안 출근한 것으로 보아 발생한 연차유급휴가 등을 사용할 수 있으며 연차유급휴가를 모두 사용하더라도 공백 기간이 생기는 경우에는 회사와의 합

의 하에 무급휴가 등을 사용하는 것도 고려하여 볼 수 있음. 또한 연차유급휴가 이후 생기는 공백 기간이 10일 이하의 짧은 기간이라면 2020.1.1. 신설된 가족돌봄휴가를 이용하는 것도 방법이 될 수 있을 것임.

14 상담사례

임신·출산기

7년째 도급직으로 근무하고 있고 계약서는 1년 단위로 작성하고 있습니다. 출산휴가 및 육아휴직을 갈 수 있을까요?

① 상담 개요

도급계약으로 7년째 근무 중이고, 출산전후휴가 중임. 육아휴직을 쓰고 싶으나 사측에서 경영상의 어려움이 있으니 복귀가 어려울 수 있다고 함. 모든 직원이 1년에 하루 모여서 계약서를 쓰는 시기가 출산전후휴가 후 복귀하기 전일 수 있어 재계약에 어려움이 있지는 않을까 걱정됨.

② 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 둘째 자녀를 출산한 후 출산전후휴가를 들어가려는데 사측에서 인원감축에 들어가게 된다면 복귀를 못 할 가능성이 있다고 함. 이러한 언급 때문에 육아휴직까지 쓰고 싶지만 출산전후휴가까지만 사용한다고 말했음. 복귀 날을 며칠 앞두고 회사에서 연락을 준다고 하기에 기다리고 있는 중임.

답변요지 | 보내주신 계약서를 검토해 본 결과 도급계약서가 아닌 근로계약서임. 이미 7년이나 일을 하였기 때문에 무기계약직으로 전환된 것임. 「기간제법」 제4조제2항에 따라 특별한 사정이 없는 한 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우, 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있기 때문임. 따라서 이번에 재계약을 하지 않아 계약이 연장되지 않은 경우 이는 해고와 동일하며, 사업장 관할 노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있을 것임.

■ 2차 상담

질문요지 | 그 동안 계약을 1년 단위로 하였음. 육아휴직을 사용할 수 있는지 궁금함.

답변요지 | 그 동안 작성한 계약서에 따르면 무기계약직이므로 육아휴직 등을 당연히 사용할 수 있음.

③ 상담 포인트

「기간제법」에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자가 되었으나, 해마다 근로계약을 갱신하여 고용에 대한 불안감으로 법이 보호하고 있는 권리를 제대로 보장받지 못하는 노동자도 모성보호와 관련된 각종 제도를 당연한 권리로 사용할 수 있음.

15 상담사례	임신·출산기
사업주가 임신 사실을 알게 된 후부터 지속적으로 시말서 제출을 요구하는데, 출산전후휴가 전에 해고될까 걱정됩니다.	

① 상담 개요

직장맘인 내담자는 사업주에게 임신 사실을 알리고 태아검진 시간을 요청하였으나, 사업주가 연차휴가를 쓸 것을 강요하는 등 마찰이 있었음. 그 후 사업주는 내담자에게 이전까지 한 번도 요구하지 않았던 시말서 작성을 한 달 동안 총 4회 요구함. 더불어 인력 공백으로 임신 이후 오히려 업무 부과가 더욱 심해져 매일 상시적으로 연장근로하고 있음. 내담자는 본인에게만 요구되는 시말서 작성 등으로 인하여 출산전후휴가 전에 해고가 될까 걱정하고 있으며, 더불어 임신 중 연장 근로 가능 여부 등에 대해서도 궁금해 함.

② 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 |

- 사업주가 시말서 작성을 요구하여 제출하였음. 그런데 사업주가 내담자에게 책임이 있음을 명시하는 형식으로 다시 쓰라고 함. 이에 응하여 다시 작성하여야 하는지 궁금함.

- 시말서 제출 강요 및 임신 중 근로조건 등과 관련하여 찾아가는 상담을 원함.

답변요지 |

- 사용자의 시말서 작성 요구는 노동자의 양심의 자유를 침해하지 않는 이상 정당한 업무지휘권의 행사로 볼 수 있음. 따라서 시말서 작성 요구에 따라 해당 행위의 경위를 상세히 쓰되, 반성 및 사죄의 내용을 작성할 필요는 없으며 사실관계와 다르게 본인에게 책임이 있다는 내용을 작성하지 않을 것을 권유 드림. 상세히 해당 경위를 소명하였음에도 불구하고 내담자의 책임을 명시하라는 등 시말서를 다시 작성할 것을 요구하는 경우, 이를 거부더라도 거부를 이유로 한 징계 등은 정당한 이유가 없음을 안내함.
- 내담자의 회사 근처 카페에서 근로계약서 등을 바탕으로 자세한 상담을 하기로 함.

■ 2차 상담

질문요지 |

- 시말서 제출 요구 관련 대응방안 : 임신 사실을 알리고 태아검진 시간과 관련된 마찰(사업주의 연차유급휴가 사용 지시에 내담자가 「근로기준법」 상 태아검진 시간을 연차유급휴가 외에 별도로 허용하여야 한다고 이야기함.)이 발생한 이후부터 시말서 제출 요구가 시작됨. 다른 동료 노동자의 유사한 실수에 대해서는 어떠한 제재가 없으나, 본인만 한 달 사이에 4번이나 시말서를 작성함. 이에 대해 어떻게 대처해야 할지 궁금함.
- 출산전후휴가 및 육아휴직 신청 방법 : 위와 같은 상황에서 출산전후휴가 전에 해고 등이 걱정됨. 출산전후휴가 및 육아휴직을 연달아 사용하고 싶은데, 어떻게 신청하여야 하는 지 자세히 알고 싶음.
- 임신 중 연장근로 : 공석에 신규 인력이 채용되지 않아 이전보다 훨씬 과중한 업무를 하고 있음. 임신 중 연장근로 가부 및 재택근무도 연장근로로 볼 수 있는지 궁금함.
- 태아검진 시간과 관련하여 주치의 계산을 어떻게 하여야 하는 지 여부

답변요지 |

- 시말서 제출 요구 관련 대응방안 : 시말서 작성 요구와 관련하여서 1차 상담 답변 내용과 같이 행동할 것을 안내함. 더불어 사용자의 시말서 제출 요구는 출산전후휴가 및 육아휴직 전에 권고사직 또는 해고 등을 실행하기 위한 수단일 수 있음. 그러나 내담자의 사례와 같이 임신 중인 노동자만을 특정한 반복적인 시말서 제출 요구를 바탕으로 징계 및 해고 등을 하는 경우 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 부당징계

및 부당해고, 「남녀고용평등법」 제11조에 따른 퇴직 및 해고에 있어서 차별로 판단될 가능성이 높음. 따라서 향후 분쟁에 대비하여 임신 이후 사용자의 발언 및 시말서 제출 요구 등을 시간 순서대로 정리하고, 향후 동료노동자 사실확인서 등 입증자료를 준비할 필요가 있음을 안내함. 징계 및 해고 등으로 나아가는 경우 다시 센터로 연락하여 줄 것을 요청함.

- 출산전후휴가 신청 방법 : 출산전후휴가는 노동자의 신청 여부와도 상관없이 출산전후를 통하여 출산 후 45일(다태아 60일) 이상이 되도록 90일(다태아 120일)을 부여하여야 하며 법적으로 반드시 서면으로 신청할 필요도 없음. 현재와 같이 출산전후휴가 전 해고 등 근로관계 종료의 우려되는 상황에서 사업주에게 출산전후휴가 사용 여부를 미리 상의할 법적 의무 또한 없음. 다만 1) 이미 사업주가 내담자의 임신 사실을 인지하고 있고, 2) 시말서 제출 등을 꾸준히 강요하고 있으며, 3) 대체인력 채용 등을 통한 업무 공백 방지 등 도의적 사항 등을 종합적으로 고려하였을 때 출산전후휴가 개시 약 1개월 전에 신청서를 제출하되, 신청서 제출 사실에 대한 증빙을 갖추고 사업주와 관련 면담 시 녹취를 고려할 것을 권유함.
- 육아휴직 신청 방법 : 육아휴직은 출산전후휴가와 다르게 특별한 사정이 없으면 육아휴직 개시일 30일 전에 육아휴직기간, 영유아의 성명 및 생년월일 등을 담은 신청서를 제출하여야 함. 출산전후휴가에 이어 연달아 육아휴직 사용을 원하는 경우 출산전후휴가 종료일 30일 전에는 육아휴직 신청서를 내용증명 등으로 사업주에게 제출하여야 함.
- 임신 중 연장근로 : 임신 중 연장근로는 「근로기준법」으로 어떠한 이유에서도 엄격하게 금지되어 있는 바, 우리 센터 공문 발송 또는 고용노동청 진정 신고 등을 통해 해결방안을 모색할 수 있음을 안내함. 더불어 사용자의 명령 또는 불가피한 사정 등으로 퇴근 후 자택에서 근무할 수밖에 없었다면 재택근무 또한 연장근로에 해당함. 다만 사용자의 명령이나 불가피한 사정 등에 대하여 입증할 수 없는 경우 해당 재택근무 등이 근로자의 자발적인 업무 처리의 일환일 뿐 사용자의 지휘명령에 따른 연장근로는 아닌 것으로 판단될 수 있음.
- 「근로기준법」 제74조의2에 따른 태아검진 시간과 관련하여 임신 주차는 1주일을 7일로 계산함. 임신일이 현재 197일인 경우 임신 29주(7일 × 28주 + 1일)에 해당하므로 태아검진 시간을 2주마다 1회 이용할 수 있음.

3 상담 결과

내담자는 찾아가는 상담 이후 한동안 연락이 없었으나 이후 출산전후휴가 기간 중 임금 및 급여 등과 관련하여 센터에 다시 문의함. 다행히 해고 등 근로관계 종료 없이 출산전후 휴가를 시작하였고 육아휴직도 개시할 예정임.

4 상담 포인트

사업주가 임신 사실을 인지한 이후 해당 노동자만을 대상으로 정당한 이유 없이 시말서 제출을 반복적으로 요구하고, 이를 바탕으로 징계 및 해고까지 나아가는 경우 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 부당해고 등에 해당할 뿐만 아니라, 「남녀고용평등법」 제11조(위반 시 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)에 따른 퇴직 및 해고에 있어서의 차별로 판단될 소지가 매우 높음. 위와 같은 사용자의 행위에 대응하기 위하여 임신 전후 사용자의 언행 등을 시간 순서에 따라 정리하고 입증자료를 갖출 필요가 있음.

16

상담사례

임신·출산기

출산전후휴가 및 육아휴직을 신청하자 징계 등과 함께 사직서 작성을 종용받고 있습니다.

1 상담 개요

내담자는 임신 사실을 알린 이후 기존 경력과 전혀 무관한 부서로 전보됨. 해당 부서에서 최대한 적응하기 위해 노력하며 근무하던 외중 출산전후휴가 및 육아휴직 등에 대해 사용자에게 문의한 이후부터 징계 절차를 밟아 센터에 상담을 요청한 시기에 정직 중인 상태였음. 사용자는 징계 절차를 밟는 외중에도 수차례에 걸쳐 출산전후휴가 및 육아휴직 부여 조건으로 사직서 작성을 종용함. 내담자는 육아휴직 후 복직하여 근무하기를 원함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 출산이 임박하여 상사에게 출산전후휴가 및 육아휴직을 구두로 요청함. 그 직후부터 징계 절차를 밟기 시작하여 현재 정직 중임. 징계 절차를 밟는 외중에도 사용자가 끊임없이 사직서를 작성하면 출산전후휴가 및 육아휴직을 부여하겠다고 회유함.

징계 사유가 된 업무 실수는 업무 도중에 발견하여 해결하였으며, 소속 부서장에게도 업무 과정에서 구두로 보고하였고, 회계감사 시에도 관련 내용을 전혀 지적받지 않음. 해당 정직과 관련하여 노동위원회에 구제신청을 하였을 때 받아들여질지 궁금함.

답변요지 |

- 1) 업무상 과실과 징계 수준의 양정, 2) 업무상 과실에 대한 보고 후 수개월간 전혀 문제제기를 하지 않다가 출산전후휴가 및 육아휴직을 요청한 이후 비로소 업무상 과실에 대한 징계 절차를 진행한 점, 3) 징계 절차를 진행하는 와중에도 수차례 출산전후휴가 및 육아휴직 부여 조건으로 사직서를 강요한 점 등을 종합적으로 비추어 볼 때, 해당 정직은 전혀 정당성이 없다고 판단됨. 사업장 관할 지방노동위원회에 정직 통보 후 3개월 이내에 구제신청을 하여야 함을 안내드립니다.
- 더불어 해당 정직은 그 실질이 「남녀고용평등법」 제19조제3항(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금)을 위반한 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 판단될 여지가 상당하므로 고용노동청에 진정을 제기하는 것이 지방노동위원회 구제신청에 비하여 조속한 권리 구제가 가능할 수도 있을 것임.

■ 2차 상담

질문요지 | 정직 중인 상태인데 조만간 출산전후휴가를 사용할 수 있는 시기가 도래함. 정직 중에도 출산전후휴가를 사용할 수 있는 지 여부.

답변요지 | 정직 중인 상태라 할지라도 직무가 정지되는 것일 뿐, 노동자로서의 신분은 유지되는 것이므로 「근로기준법」에 따라 출산전후휴가가 부여되어야 함을 안내드립니다. 출산전후휴가는 서면으로 신청할 필요도 없으나, 회사 내 휴가 신청서 양식이 있으면 그에 따라 제출하고, 신청서를 제출하였다는 점에 대한 입증자료를 갖출 것을 안내드립니다.

※ 고용노동부 행정해석 : 여성고용정책과-2336(2015.08.10.)

- 정직기간 중 근로자가 청구하였을 경우 출산전후휴가를 부여 여부
 - 회사로부터 정직처분을 받았더라도, 「근로기준법」 제74조제1항에 의거하여 임신 중인 여성을 보호하기 위하여 출산 전과 출산 후를 통하여 90일 부여하는 휴가이므로 근로자가 청구할 경우 부여해야 합니다.
- 출산전후휴가급여 지급 여부에 대하여
 - 정직 처분은 그 기간 중 직원으로서의 신분은 유지를 하나 직무가 정지되는 것으로써 임금의 전부 또는 일부 지급하는 않는 것으로,
 - 정직기간과 출산전후휴가 기간이 중복이 된다면, 출산전후휴가가 개시되는 날 정직기간의 효력이 정지되고, 출산전후휴가기간이 종료되는 날의 다음 날부터 다시 효력이 발생하는 것으로 하면 될 것이며, 이에 출산전후휴가기간 동안 제74조제4항에 따라 유급으로 처리하여야 할 것입니다.

■ 3차 상담

질문요지 | 센터에서 설명한대로 출산전후휴가 신청서를 작성하여 제출하였고, 사용자의 사직서 작성 요청을 명시적으로 거부하였으나, 지속적으로 출산전후휴가 및 육아휴직 부여 조건으로 사직서 작성을 종용하고 있음. 이에 대한 대처방안을 알고 싶음.

답변요지 | 출산전후휴가 신청을 이미 하였으나, 회사에서 거부하고 있는 경우라면 1) 「근로기준법」 제74조제1항을 위반한 출산전후휴가 미부여와 2) 사직서 작성 종용에 대하여 「남녀고용평등법」 제19조제3항을 위반한 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 사업장 관할 고용노동청에 진정을 제기할 것을 권유드립니다. 현재 입증자료가 명백히 있으므로 사업장에서 벌금형을 감수하지 않는 이상 쉽게 권리구제가 가능할 것임을 안내드립니다.

③ 상담 결과

지방노동위원회 구제신청 및 고용노동청 신고 방법, 권리 구제 가능성 등을 상세히 소개하여 드렸으며, 고용노동청 등에 진정 등을 제기하기로 결정함.

④ 상담 포인트

출산전후휴가 및 육아휴직을 신청한 이후 사용자가 징계절차를 밟거나 출산전후휴가 등을 부여하는 조건으로 사직서 작성을 종용하는 것은 오랜 기간 지속되어 온 사용자의 노동권 침해 행태 중 하나임. 이 경우 출산전후휴가 등 신청 전후 및 임신 전후 사용자의 언행 등에 대한 입증자료를 바탕으로 「근로기준법」 제74조제1항 위반(출산전후휴가 미부여) 및 「남녀고용평등법」 제19조제3항 위반(육아휴직을 이유로 한 불리한 처우) 등을 이유로 사업장 관할 고용노동청에 신고하여야 할 것임. 한편 사용자가 사직서 작성을 종용하더라도, 복직을 원하는 경우 구두 또는 서면 어떠한 경우에도 수락의 의사표시를 하지 않아야 향후 분쟁에서 불리하지 않음.

4인 이하 사업장에서 근무하는 데 출산전후휴가를 사용할 수 없을 것 같습니다.

1 상담 개요

내담자는 상시 노동자 수 4인 이하 사업장에서 근무하는 노동자임. 출산이 채 1달도 남지 않은 상황에서 사용자에게 출산전후휴가 및 육아휴직과 관련하여 문의하였더니 사람이 구해지면 그만 나오라고 하면서 채용공고까지 올려놓아 센터에 문의 전화를 함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 |

- 출산전후휴가 신청 전에 회사에서 그만두라고 이야기하고 채용공고까지 올린 상황인데, 출산전후휴가를 사용하지 못하는 것인지 여부
- 본인은 주6일 16시~23시까지 안내 업무를 담당하고 있으며, 월 140만원을 고정적으로 받고 있음. 휴게시간은 별도로 없음. 그런데 사업주는 본인을 프리랜서라고 보아 4대보험도 가입하여 주지 않았는데, 출산전후휴가 급여를 신청할 수 있을지 여부

답변요지 |

- 채용공고로 대체인력이 채용될 때까지는 아직 해고가 되지 않았으며 출산예정일이 1달도 채 남지 않은 상황이므로, 최대한 이른 시일 내에 출산전후휴가를 신청할 것을 권유드립니다. 출산전후휴가 기간 중에는 사업을 계속할 수 없게 된 경우 이외에는 해고가 불가능하기 때문임. 출산전후휴가를 신청하였으나 해고되는 경우 「근로기준법」 제23조제2항 위반으로 고용노동청 신고가 가능할 것이며, 출산전후휴가 신청 전에 해고되는 경우라 할지라도 「남녀고용평등법」 제11조 위반(해고에 있어서 남녀 차별)으로 진정이 가능함. 「근로기준법」 제23조제2항 및 「남녀고용평등법」 제11조는 상시 노동자 수 4인 이하라 할지라도 적용되는 바, 내담자도 고용노동청에 이를 이유로 진정 제기가 가능함. 다만, 「남녀고용평등법」 제11조 위반으로 진정을 제기하는 것보다는 「근로기준법」 제23조제2항 위반으로 진정을 제기하는 것이 보다 권리 구제 가능성이 높으므로, 휴가 당일이라도 출산전후휴가를 신청하고 신청 사실에 대한 입증자료를 갖출 것을 권유드립니다.

- 사업주가 내담자에 대해 근로계약서 등을 작성하지 않았으며 4대보험을 가입하지 않는 등 내담자를 노동자로 판단하고 있지 않지만, 근무시간 및 고정급이 명확히 정해져 있는 등 사용종속관계가 명확하므로 「근로기준법」 상 근로자라 판단됨. 따라서 고용보험 등 4대보험에 당연히 가입되어야 하나, 현재 고용보험에 가입되지 않은 상태라 한다면 고용보험으로부터 출산전후휴가급여를 받기 어려움. 출산전후휴가 급여를 받기 위해서는 1) 사업주가 늦었지만 지금이라도 소급하여 신고하거나, 2) 사업주가 신고하지 않는 경우 노동자가 고용보험 피보험자격 확인 청구를 하여 고용보험에 소급하여 가입되어야 함.
- 한편 내담자가 질의하지는 않았으나 내담자의 근무시간을 기준으로 최저임금을 계산하였을 때, 2018년에는 약 160만원, 2019년에는 약 178만원을 지급받았어야 하는 바, 최저임금 위반에 따른 임금체불이 발생한 사실도 안내함.
- 더불어 22시 이후에도 고용노동부장관의 인가 없이 노동을 제공한 바, 「근로기준법」 제70조제2항을 위반하여 임신 중인 노동자에게 야간근로를 시킨 것으로 판단됨.
- 또한 「근로기준법」 제54조제1항에 따라 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 함에도 불구하고 휴게시간이 부여되지 않았으므로, 「근로기준법」 제54조제1항 위반임을 안내드립니다.
- 내담자와의 상담 결과 「근로기준법」 등 노동법령 위반 사실이 상당 수 발견되어, 향후 고용노동청 진정 제기 시 도움을 드리기로 함.

■ 2차 상담

질문요지 | 센터에서 답변하여 준대로 출산전후휴가를 신청하였으나 사업주는 해고할 것이라 통보하였고, 이에 내담자는 출산전후휴가 기간 중에 해고는 부당해고라고 이야기함. 이에 사업주는 알아보고 전화한다고 전화를 끊은 후 다시 전화하여 너 같은 프리랜서한테는 2개월분의 임금만 주면 되는 거라고 알고 있다, 돈 때문에 이러는 것이냐며 계속 전화를 함. 임신 중인데 이와 같은 협박성 전화를 계속 받아 마음이 불안함. 빨리 해결되기를 원함.

답변요지 | 사업주도 노무사 등에게 자문을 받았을 것인바, 출산전후휴가기간 중인 내담자를 해고하는 것이 어렵다는 것을 인지하고 있을 것임. 다만 지속적으로 전화하여 협박 및 회유하고 있어 고용노동청에 진정을 제기하여 권리 구제를 받거나 센터에서 사적으로 사업주와 내담자 사이 갈등을 조정하여 줄 수 있음을 안내드립니다. 고용노동청 진정 제기의 경우 시일이 걸리지만 구속력이 있으며, 센터의 사적 조정은 빠른 해결이 가능하지만 구속력이 없음을 안내드립니다.

■ 3차 상담

질문요지 | 고용노동청 진정 제기는 다소 부담스러움. 사업주와 만날 때 센터에서 동행하여 줄 수 있는 지 여부를 문의함.

답변요지 | 센터에서 사업주에게 연락하여 사업장 근처 카페에서 사업주, 내담자, 센터 직원이 만나 합의를 진행하기로 함. 합의 여부에 따라 고용노동청 진정 제기 등을 고려해보기로 함.

■ 4차 상담

질문요지 | 사업주, 내담자, 센터 직원과 만나 출산전후휴가 부여 등에 대한 합의 진행

답변요지 |

- 고용노동부 표준근로계약서에 따라 「최저임금법」 및 「근로기준법」 위반 사실이 없도록 근로계약서 작성을 권유하여 근로계약 체결 및 근로계약서 교부를 완료함.
- 내담자는 「근로기준법」상 근로자에 해당하는 바 입사일로 소급하여 고용보험 등에 가입하여 내담자가 출산전후휴가 및 육아휴직 급여를 받는데 협조할 것을 권유하였고 사업주가 이를 받아들임.
- 사업주에게 최저임금에 따라 2018년 및 2019년에 지급되었어야 할 임금을 안내하였고, 사업주는 체불된 임금을 지급하는 것에 동의함.
- 기타 임신 중인 노동자의 야간·휴일·시간외근로 제한 및 휴게시간 부여, 「근로기준법」상 근로자의 의미, 출산육아기 고용안정장려금, 출산전후휴가 및 육아휴직 기간 중 퇴직금 등에 대하여 사업주에게 설명함.

■ 5차 상담

질문요지 | 체불임금 등을 지급하기로 하였으나, 2주일이 넘게 체불임금이 지급되지 않고 있음.

답변요지 | 사업주에 전화하여 본 결과 고용보험 가입 및 세무처리 등의 문제로 시일이 지연되고 있었음. 금일 증으로 지급한다고 답변함. 그 다음날 내담자에게 전화한 결과 체불임금을 실제 지급받음.

■ 6차 상담

질문요지 | 온라인으로 출산전후휴가 급여를 신청하려고 하였는데 출산전후휴가 확인서가 아직 작성되지 않았음.

답변요지 | 사업주에게 전화하여 본 결과 출산전후휴가 확인서 작성에 어려움을 겪고 있었음. 출산전후휴가 확인서 작성방법을 이메일로 자세히 안내하였으며, 이에 따라 사업주가 확인서 작성을 완료하여 내담자가 출산전후휴가 급여를 지급받음,

3 상담 결과

내담자는 근로계약서 작성 이후 체불임금을 지급받았으며, 고용보험 등에도 가입되어 출산전후휴가 및 육아휴직도 정상적으로 부여받음,

4 상담 포인트

상시 노동자 수 4인 이하 사업장에서 근무하는 노동자의 경우 「근로기준법」 제23조제2항에 따른 출산전후휴가기간 등에 대한 해고 금지 및 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 및 「남녀고용평등법」에 따른 육아휴직 등은 법적으로 보장받지만, 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 해고의 정당한 이유가 적용되지 않는 바, 출산전후휴가 전에 노동자를 해고하는 경우가 종종 발생함. 상시 노동자 수 4인 이하 사업장에서 출산전후휴가 전에 해고되었다 하더라도 「남녀고용평등법」 제11조에 따른 해고에 있어서의 남녀차별로 진정을 제기할 수 있으므로 권리 구제가 불가능한 것은 아니지만 차별이 있었다는 점을 입증하기 쉽지 않음. 그러나 출산전후휴가 기간 및 그 후 30일은 「근로기준법」 제23조제2항에 따라 해고가 원칙적으로 불가능한 바, 해고 등이 예견되는 경우 출산전후휴가를 사용하는 것이 사용자의 불합리한 해고로부터 보호받을 수 있는 가장 최선의 방법일 것임.

18

상담사례

임신·출산기

출산전후휴가 신청 등을 문의하였더니, 출산전후휴가를 쓸 수 있는 기한 전으로 해고예고 통보를 받았습니다.

1 상담 개요

내담자가 출산전후휴가 등을 문의하자 회사에서 경영악화로 인한 해고 예고 통보를 함. 해고 예정일이 출산 약 60일 전으로 출산전후휴가를 쓸 수 없는 상황임. 출산전후휴가 미부여로 고용노동청에 진정을 제기한 후 센터에 문의전화를 함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 |

- 출산휴가신청은 30일 전에 서면으로 해야 하는 지 여부
- 출산휴가 거부로 고용노동청에 진정서를 이미 낸 상태임. 그런데 출산전후휴가가 가능한 기간 전으로 해고통보를 한 상황인데, 고용노동청 조사를 받아서 해고가 되지 않고 출산휴가를 사용할 수 있을지 여부
- 회사에서 경영악화로 인한 해고라고 주장할 경우 대응방안

답변요지 |

- 출산전후휴가의 경우 노동자의 신청이 없다 하더라도 사용자가 임신 사실을 알면, 출산전후를 통하여 90일(다태아의 경우 120일)의 휴가가 부여되어야 함. 따라서 출산전후휴가는 30일 전에 신청할 필요도 없으며, 서면으로 신청할 필요도 없음. 다만, 현재 내담자 분과 같이 사업장에서 임신 및 출산을 이유로 해고를 하는 경우에는 출산전후휴가를 신청하였다는 것을 객관적으로 입증하면 사건 처리에 유리할 수 있는 바, 출산휴가를 요청하였다는 점을 녹취 또는 동료 노동자의 사실 확인서 등을 바탕으로 입증할 수 있으면 좋을 것으로 보임.
- 현재 「근로기준법」 제74조제1항에 따라 출산전후휴가 90일을 미부여한 것에 대해 신고한 경우라면 사용자가 출산을 이유로 해고예고를 한 사안에 대해서는 신고하지 않은 것으로 보임. 따라서 「남녀고용평등법」 제11조제1항 위반 신고를 할 것을 권유함. 제11조제1항은 “사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하여서는 아니 된다.”라고 명시하고 있으며, 여기서 “차별”이란 「남녀고용평등법」 제2조제1호에 따라 “사업주가 근로자에게 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”를 의미함.
- 현재 내담자의 경우 출산전후휴가를 신청한 이후에 해고예고 통보를 받은바, 출산 및 임신을 이유로 한 해고로 「남녀고용평등법」 제11조제1항 위반의 소지가 다분함. 내담자가 1) 출산전후휴가를 신청한 11월 12일 이후 사용자가 11월 14일에 해고예고를 하였다는 점, 2) 경영악화로 인한 해고예고를 하였으나, 새로운 직원 2명에 대한 채용공고를 내고 사업장 확장 공사를 하고 있다는 점 등을 입증할 수 있다면, 사용자의 경영악화를 이유로 해고를 하였다는 주장이 배척되고 내담자분의 출산 및 임신을 이유로 한 해고라는 주장이 받아들여질 가능성이 높음. 고용노동청에서 해당

해고를 「남녀고용평등법」 제11조제1항을 위반한 해고로 판단할 경우, 고용노동청 시정명령을 통해 해고가 철회되어 출산전후휴가를 사용할 수 있을 것임.

- 설사 고용노동청에서 사건이 해결되지 않는다 하더라도 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 권리를 구제받을 수 있음. 고용노동청에서 해고 전 까지 사건이 해결되지 않은 경우 지방노동위원회에 해고일로부터 3개월 이내에 구제신청을 하여야 함. 만약 해고예고 통보서에 “경영악화”가 명시되어 있다면 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)에 따른 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 갖추어야 함. 해당 요건은 1) 긴박한 경영상의 필요, 2) 해고를 피하기 위한 노력, 3) 합리적이고 공정한 해고 기준의 선정(남녀의 성을 이유로 차별하면 아니 됨.), 4) 근로자대표와 해고를 하려는 날의 50일 전까지 성실하게 협의 등으로 구성됨. 내담자분의 상담 내용에 비추어 보건대 현재 사업장에서는 경영상 이유에 의한 해고의 요건을 전혀 갖추고 있지 않은 바, 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하실 경우 내담자에게 매우 유리할 것으로 보임.

■ 2차 상담

질문요지 | 출산전후휴가 중에는 해고가 금지되는 것으로 알고 있는데, 출산전후휴가를 해고예고일 전에 미리 사용할 수 있을지 여부

답변요지 |

- 단태아에 대한 출산전후휴가는 출산 전후를 통하여 90일이며 출산 후에 45일 이상이 부여되어야 하므로, 출산 전에 사용할 수 있는 최대 일수는 44일임.
- 한편 「근로기준법」 제74조제2항 및 동법 시행령 제43조제1항에 따라 1) 유산·사산의 경험이 있거나, 2) 출산전후휴가 청구 당시 연령이 만 40세 이상이거나, 3) 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서가 있는 경우 출산 전에 사용할 수 있는 44일의 출산전후휴가를 출산 전 언제든지 분할하여 사용할 수 있음.
- 현재 내담자의 경우 위와 같은 출산 전에 출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있는 사유에 해당하지 않아 출산전후휴가를 해고예고일 전에 미리 사용하는 것은 어려울 것으로 판단됨.
- 따라서 해당 해고의 위법성을 다투어 사업주가 해고 자체를 철회하도록 하는 것에 집중하여야 할 것임.

■ 3차 상담

질문요지 |

- 근로감독관이 부당해고를 다투어야 하는 사안으로 노동위원회에 구제신청을 제기하여야 한다고 이야기함.
- 또한 출산전후휴가 전에 해고가 될 예정이므로 출산전후휴가 거부가 성립되지 않는다고 이야기함.

답변요지 |

- 고용노동청에 출산전후휴가 미부여로만 신고하는 경우, 출산전후휴가 전에 해고로 근로관계가 종료되어 출산전후휴가 미부여와 관련하여서는 법 위반 사실이 없다고 판단될 수 있음.
- 또한 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 해고의 정당한 이유 및 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고 사건의 경우 고용노동청에서 관할하지 않고 노동위원회에서 관할함.
- 다만 이미 여러 차례 답변 드린 바와 같이 근로감독관에게 「남녀고용평등법」 제11조제1항 위반의 남녀차별에 따른 해고에 대한 진정임을 강하게 주장하여야 함. 「남녀고용평등법」 제11조제1항에 따른 해고와 관련하여서는 근로감독관 직무규정에 따라 고용노동청에서 조사하고 조치하여야 하는 사건임.
- 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하여 권리 구제받을 수도 있으나, 신속한 권리 구제를 위하여 근로감독관에게 관련 내용을 잘 설명하여 고용노동청 진정으로 해고 예정일 전에 사건을 해결할 것을 권유드립니다.
- 원활하게 사건이 진행되지 않는 경우 센터에서 다방면으로 도움을 드리기로 함.

③ 상담 결과

고용노동청 진정 제기 중 사업장에서 해고를 철회하여 내담자가 출산전후휴가 및 육아휴직까지 사용함.

④ 상담 포인트

사용자가 출산전후휴가 전에 다른 사유를 내세워 노동자를 해고하는 경우가 종종 있음. 상시 노동자 수 5인 이상 사업장이라면 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하는 것도 방법이지만, 출산 및 임신을 이유로 한 차별임을 입증할 수 있는 경우 사업장 관할

고용노동청에 「남녀고용평등법」 제11조 위반의 해고에 있어서의 남녀 차별로 진정을 제기하면 보다 신속한 권리 구제가 가능할 것임.

19 상담사례

임신·출산기

출산전후휴가 기간 동안의 퇴직연금은 어떻게 납입되나요?

① 상담 개요

퇴직연금에 가입된 사업장인데 출산전후휴가 기간 동안 확정기여형 퇴직연금(DC형) 부담금이 납입되어야 하는지 여부 및 특히 출산전후휴가 기간 중 마지막 30일은 회사에서 임금을 지급받지 않는다고 들었는데 그 기간도 퇴직연금 부담금이 납입되어야 하는지 여부.

② 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 2019년 8월까지 근무하고 9월부터 출산전후휴가를 시작함. 출산전후휴가 기간 동안 퇴직연금 부담금이 납입되는지 여부를 질의함.

답변요지 | 출산전후휴가 기간 동안이라 하더라도 퇴직연금은 납입되어야 함. 특히 퇴직연금 납입에 대해서는 출산전후휴가 기간 중 지급된 급여를 제외한 임금총액을 출산전후휴가 기간을 제외한 연도의 월수로 나눈 금액을 퇴직연금으로 납입하여야 하기 때문에 퇴직연금 감소 등에 대한 우려는 하지 않아도 됨을 안내드립니다.

■ 2차 상담

질문요지 | 출산전후휴가 기간이 끝나고 육아휴직 1년을 이어서 사용하려고 하는데 육아휴직 기간에도 퇴직연금 부담금이 납입되는지 여부를 궁금해 함.

답변요지 | 육아휴직 기간은 일반적으로 회사에서 지급받는 임금이 없음. 그렇다고 하더라도 출산전후휴가 기간과 같이 해당 기간을 제외한 임금총액을 기준으로 퇴직연금 부담금을 납입하여야 함. 따라서 마찬가지로 퇴직연금 감소에 대한 우려는 하지 않아도 됨을 안내드립니다.

3 상담 결과

출산전후휴가 기간 및 육아휴직을 하더라도 퇴직연금이 납입되어야 한다는 것을 확인하여 출산전후휴가 및 육아휴직 기간 동안 퇴직연금이 줄어들거나 납부하지 않을 것이라는 우려를 해소함.

4 상담 포인트

출산전후휴가 및 육아휴직 기간 동안에는 임금을 적게 지급받거나 지급받지 않기도 하는데, 해당 기간 동안 퇴직연금 납입액 등이 감소하는지에 대해 우려하는 노동자가 많음. 따라서 출산전후휴가 기간 및 육아휴직 기간이라고 하더라도 퇴직연금은 기존과 유사하게 납입되어야 한다는 것을 안내드려 불안감을 해소시켜 드림. 고용노동부 행정해석(퇴직연금복지과-376, 근로복지과-1689) 등을 토대로 한 출산전후휴가 및 육아휴직 기간 중 퇴직연금 부담금 산정방법은 다음과 같음.

〈출산전후휴가 및 육아휴직 기간 중 퇴직연금 부담금〉

(연간 임금총액 - 출산전후휴가·육아휴직 기간 동안 지급된 임금) ÷ (12월 - 출산전후휴가기간·육아휴직 기간)

※ 연간 부담금 산정기간 전부가 휴가 또는 휴직인 경우에는 그 이전년도 부담금으로 산정하여 납부

20
상담사례

임신·출산기

개정된 배우자 출산휴가 관련하여 문의합니다.

1 상담 개요

2019.10.1. 배우자 출산휴가와 관련하여 「남녀고용평등법」 및 「고용보험법」 개정 이후 다수의 남성 노동자로부터 배우자 출산휴가와 관련된 상담이 증가한바, 이에 대하여 정리함.

2 상담 사례

■ 사례 1

질문요지 | 배우자 출산휴가 급여 지급요건, 지급대상, 지급액 등이 궁금함.

답변요지 |

- 배우자 출산휴가 급여는 1) 배우자 출산휴가를 사용한 노동자가 배우자 출산휴가가 끝난 날 이전에 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이고, 2) 배우자 출산휴가를 시작한 날 이후 1개월부터 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하는 경우 지급됨.
- 더불어 고용보험에서 지급되는 배우자 출산휴가 급여는 우선지원 대상기업 소속 노동자만 지급받으며, 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일에 대해서만 지급됨. 배우자 출산휴가 기간 총 10일 중 나머지 5일에 대해서는 회사가 부담하여야 함.
- 배우자 출산휴가 급여는 배우자 출산휴가 시작일 기준 노동자 통상임금에 해당하는 금액을 지급하되, 상한액은 382,770원(월 통상임금 200만원 / 209시간 × 8시간 × 5일, 원단위 절사)임. 통상임금에서 상한액을 공제한 차액은 회사에서 지급하여야 함.

■ 사례 2

질문요지 | 2019.9.7.에 자녀가 출생하여 구법에 따라 배우자 출산휴가 5일을 모두 사용함. 배우자 출산휴가 관련 개정법이 적용되어 5일을 추가로 유급으로 사용할 수 있는지 여부

답변요지 | 개정법은 2019.10.1.에 시행된 바, 원칙적으로 2019.10.1. 이후에 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 노동자부터 적용됨. 다만, 예외적으로 1) 개정법 시행 당시 출산한 날로부터 30일(2019.9.2. 이후 출산)이 도과하지 않아 배우자 출산휴가에 대한 구법상 청구권이 남아 있으며, 2) 2019.10.1. 이후 배우자 출산휴가를 최초로 사용하는 경우라 한다면 10일의 유급 배우자 출산휴가를 사용할 수 있음. 고용노동부 지침(배우자 출산휴가급여 시행지침, 2019.9.)에 따르면 내담자의 경우 이미 구법상의 배우자 출산휴가를 모두 사용한 경우로 구법상 청구권이 남아 있지 않아 개정법 적용대상이 아니므로, 배우자 출산휴가 5일을 추가로 사용하기 어려울 것으로 판단됨.

■ 사례 3

질문요지 | 배우자 출산휴가는 반드시 배우자 출산일부터 써야 하는 지 여부

답변요지 | 배우자 출산휴가는 출산한 날로부터 90일 이내에 휴가를 사용할 수 있음.

또한 90일 이내에 반드시 휴가 10일 전체를 사용하여야 하는 것은 아니며, 90일 이내에 배우자 출산휴가를 시작하면 배우자 출산휴가 종료일이 출산한 날로부터 90일을 초과하더라도 배우자 출산휴가 급여를 지급함.

■ 사례 4

질문요지 | 배우자 출산휴가는 월력상의 일수인지, 근로일상의 일수인지 궁금함.

답변요지 | 고용노동부 행정해석 변경(여성고용정책과-843, 2019.6.14.)으로 배우자 출산휴가는 월력상의 일수로 계산(휴일을 포함하여 계산)하는 것이 아닌, 배우자 출산휴가기간 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 및 휴무일 등)이 포함된 경우에는 당해 휴가 일수에 산입하지 않음. 즉, 배우자 출산휴가일수는 휴일 및 휴무일 등을 제외한 근로일상의 일수로 계산함.

③ 상담 결과

고용노동부 배우자 출산휴가급여 시행 지침 등을 바탕으로 자세히 상담하여 남성노동자가 배우자 출산휴가를 원활히 사용함.

④ 상담 포인트

배우자 출산휴가 개정 전후 비교표

구분	개정 전	개정 후
기간	5일(3일 유급)	10일(전체 유급)
청구기한	배우자 출산일로부터 30일 이내	배우자 출산일로부터 90일 이내
분할가부	불가	1회에 한하여 분할 가능
고용보험 지원	없음	우선지원대상기업에 한하여 5일의 범위 내에서 급여 지급
불이익 금지 조항	없음	해고나 그 밖의 불리한 처우 금지 신설

2) 육아기 및 일·생활 균형 상담사례

연번	상담 요청 내용	비고
01	부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있는지 여부와 동시 사용할 경우 특례적용 여부가 궁금합니다.	육아휴직
02	육아휴직 승인을 거부한 사측에 대해 고용노동부에 진정을 제기하여 조사 일정이 잡혔는데 어떻게 대응하는 것이 좋을지 조언이 필요합니다.	육아휴직
03	육아휴직 급여를 신청하려는데 사측에서 확인서를 고용센터에 제출하지 않는 경우 어떻게 해야 하나요?	육아휴직
04	육아휴직 종료 이후 사후지급금은 회사에서 대신 줄 테니 사직서를 쓰라고 강요하고 있는데 받아들여야 하나요?	육아휴직
05	회사에서 육아휴직을 허용하되, 육아휴직 이후 3년 간 의무 복무를 하여야 한다는 내용과 근무하지 않을 경우 손해배상을 하여야 한다는 내용이 기재된 서약서에 서명할 것을 강요합니다.	육아휴직
06	회사에서 육아휴직을 부여하지 않으려고 하는 것 같습니다. 어떻게 대응해야 할까요?	육아휴직
07	사업주가 퇴직금 포기 조건으로 육아휴직을 부여한다고 하여, 퇴직금 포기 각서에 서명하였습니다. 해당 각서가 유효한가요?	육아휴직
08	사업주가 사직 조건부로 육아휴직을 부여한다고 하여 사직서를 제출하였습니다. 해당 사직서 제출이 유효한가요?	육아휴직
09	육아휴직을 종료한 이후 복직을 거부해요. 또한 회사에서 퇴사를 권고하고 압박하여 이를 받아들였으나 권고사직이 아닌 자발적 퇴사로 사직서를 제출하게 하고 퇴사 이후 퇴직금도 지급하지 않고 있어요.	육아휴직
10	육아휴직 후 복직하였더니 다른 회사로 출근하라고 하는데 받아들여야 하나요?	육아휴직
11	육아휴직 후 복직하려고 하니 기존 업무 경력과 무관한 부서로 일방적으로 배치전환 되었습니다.	육아휴직
12	육아휴직 복직 후 승진이 계속 누락되고 있습니다. 어떻게 대처해야 할까요?	육아휴직
13	육아휴직 후 복귀해야 할 날짜가 되었는데 TO가 없으니 대전지사로 가겠냐고 물었을 후 이를 거절하였더니 인사부서에서 연락이 없는데 어찌해야 할까요?	육아휴직
14	출산전후휴가 90일, 육아휴직 5개월을 사용하고 복직을 했더니 사직하라고 합니다. 어떻게 해야 할까요?	육아휴직

연번	상담 요청 내용	비고
15	육아휴직 후 기본급을 쪼개 연구수당명목으로 지급하겠다고 하면서 회사사정이 좋아지면 미지급된 연구수당을 지급하겠다고 하는데, 임금체불 아닌가요?	육아휴직
16	육아휴직 후 과중한 업무를 부여하고 자르겠다고 뒷말을 하는 등 괴롭힘을 당하고 있는 경우 어떻게 대응할 수 있을까요?	육아휴직
17	육아휴직을 모두 사용하였지만 아이를 맡길 곳이 없어서 퇴사하려고 합니다. 실업급여 수급이 가능할까요?	육아휴직
18	같은 사업주인데 이직하고 다시 계약했습니다. 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있을까요?	육아휴직
19	육아휴직 사용으로 인해 사용하지 못한 연차유급휴가는 어떻게 해야 하나요?	육아휴직
20	2019.10.1. 전에 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 경우 육아기 근로시간 단축 관련 2019.10.1. 개정법 적용 여부	육아기 근로시간 단축
21	육아기 근로시간 단축을 할 경우 회사에서 일반적으로 단축시간을 제한할 수 있나요?	육아기 근로시간 단축
22	육아기 근로시간 단축 시 받을 수 있는 임금 및 급여는 어떻게 되나요?	육아기 근로시간 단축
23	육아기 근로시간 단축을 3개월 미만 사용하더라도 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있을까요?	육아기 근로시간 단축
24	육아기 근로시간 단축 시 고정연장근로수당은 지급하지 않아도 되나요?	육아기 근로시간 단축
25	육아기 근로시간 단축 시 연차유급휴가의 사용 및 발생은 어떻게 되는 건가요?	육아기 근로시간 단축
26	육아기 근로시간 단축 도중 퇴사하는 경우 퇴직금은 어떻게 산정되어야 하나요?	육아기 근로시간 단축
27	자녀가 아픈데 연차유급휴가 외에 사용할 수 있는 휴가가 있을까요?	가족 돌봄휴가
28	2020년부터 학업을 이유로 근무시간 단축이 유급으로 가능할까요?	가족돌봄 등 근로시간 단축

부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있는지 여부와 동시 사용할 경우 특례적용 여부가 궁금합니다.

1 상담 개요

- 「남녀고용평등법」 개정으로 인해 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있고, 이 경우에 육아휴직 급여 동시 지급이 가능한지 여부.
- 동시에 육아휴직 급여를 지급하는 경우에 육아휴직 급여 특례(「고용보험법 시행령」 제 95조의2) 적용 여부.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 최근 법이 개정되어 육아휴직을 부부가 동시에 사용할 수 있다고 하는데 그 시기가 언제인지와 동시에 육아휴직을 하는 경우 육아휴직 급여도 동시에 받을 수 있는지 질의함.

답변요지 | 「남녀고용평등법 시행령」 제10조 및 「고용보험법」 제70조제1항 개정으로 인하여 2020.2.28.부터 배우자가 육아휴직을 하고 있는 경우라 하더라도 사업주가 해당 근로자의 육아휴직을 거부할 수 없게 되었을 뿐만 아니라, 육아휴직을 부부가 동시에 하는 경우라 할지라도 부부 각각 육아휴직 급여를 받을 수 있게 됨.

■ 2차 상담

질문요지 | 그렇다면 두 번째 육아휴직을 한 배우자에게 적용되는 육아휴직 급여의 특례 적용 여부는 어떻게 되는지 질의함.

답변요지 | 첫 3개월 내 육아휴직 기간이 겹치는 동안에는 특례 규정이 적용되지 않도록 하는 「고용보험법 시행령」 제95조의2제2항이 신설되어 동시에 육아휴직을 하는 경우 특례가 적용되지 않음을 안내드립니다.

3 상담 결과

부부가 동시에 육아휴직을 사용하려고 예정하고 있었는데, 육아휴직이 겹치는 기간 동안에는 특례규정이 적용되지 않는다고 하여 육아휴직 계획을 다시 고려하기로 함.

4 상담 포인트

기존에는 육아휴직을 동시에 하는 경우에 배우자가 육아휴직을 하는 경우는 사업주가 거부할 수 있었던 법 조항이 있었으나 「남녀고용평등법」이 개정되어 부부가 동시에 육아휴직을 할 수 있게 됨. 현실적으로 육아를 혼자하기에는 어렵다는 점을 충분히 반영한 법 개정이라고 생각됨. 다만 부부가 동시에 육아휴직을 하는 경우 겹치는 기간에는 육아휴직 급여 특례가 적용 되지 않아 육아휴직을 동시에 사용할 수 있게 한 법 개정의 취지를 무색하게 하고 있음.

02 상담 사례

육아기 및 일·생활 균형

육아휴직 승인을 거부한 사측에 대해 고용노동부에 진정을 제기하여 조사 일정이 잡혔는데 어떻게 대응하는 것이 좋을지 조언이 필요합니다.

1 상담 개요

육아휴직 승인을 명시적으로 거부하는 사측에 대해 고용노동부에 진정을 제기하였고, 그 조사과정에서 육아휴직 승인을 받아낸 사례.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 육아휴직 미부여로 고용노동부에 진정을 제기하였고, 조사 일정이 잡혔음. 회사에서 내용증명으로 육아휴직 거부를 통지함. 꼭 본인이 출석해야 하는지 궁금함.

답변요지 | 갈 수 있으면 가면 좋지만 사정이 좋지 않으면 대리인만이라도 보내서 조사를 받는 것이 좋을 것이라고 상담진행.

■ 2차 상담

질문요지 | 근로감독관이 내담자에게 사측에 사직의 의사를 밝혔는지 물어봄.

답변요지 | 사직의 의사는 없고, 본인은 재직의사가 있으며, 사업주로부터 사직을 강요 받은 것에 불과하다고 잘 설명하시라고 함.

■ 3차 상담

질문요지 | 노동부 조사에 내담자는 가지 않고, 사업주만이 조사를 받고 있음. 이 상황에서 사업주가 전화를 요청함. 어떻게 대처해야 할지.

답변요지 | 근로감독관을 포함한 3자 대화 방식을 권유드림. 그리고 본인은 퇴사의사가 없다는 것을 강력히 밝힐 것을 안내함.

■ 4차 상담

질문요지 | 사장이 결국 육아휴직 확인서를 작성해주기로 함.

답변요지 | 반드시 확인서를 받고 나서 진정을 취하해야함을 안내함.

■ 5차 상담

질문요지 | 육아휴직 확인서를 제출했기에, 이제 취하서를 작성하려고 함. 사직서도 미리 내라고 하는데 내야하는지 궁금함.

답변요지 | 사직의사가 없으면 사직서는 낼 필요 없음을 안내함.

③ 상담 결과

사측이 내용증명으로 육아휴직 거부 통지를 하여 내담자가 이를 고용노동부에 진정을 하여 조사를 받는 과정에서 사측의 육아휴직 승인을 받아낸 사례임. 내담자 혼자서 고용노동부 진정 등을 진행하는 것을 센터에서 도와주고, 사측과 협상 시 주의해야 할 점 등을 안내하여 육아휴직을 갈 수 있도록 함.

④ 상담 포인트

직장맘 혼자의 힘으로 고용노동부에 진정을 제기하고 이를 통해 사측을 압박해 육아휴직 승인을 받은 사례로 센터와 지속적으로 상담을 하며 구체적인 대응방안을 함께 논의하여 대응하였음.

육아휴직 급여를 신청하려는데 사측에서 확인서를 고용센터에 제출하지 않는 경우 어떻게 해야 하나요?

1 상담 개요

사측에서 육아휴직을 승인하지 않을 뿐 아니라 육아휴직 급여를 받는 요건인 확인서도 고용센터에 제출하지 않아 이를 해결할 수 있는 방안을 묻는 상담.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 1월 7일부터 육아휴직에 들어가겠다고 12월10일 육아휴직 신청서를 제출함. 이미 그 전에도 구두로 육아휴직에 대해 이야기하였음. 그러나 회사에서는 육아휴직을 승인하지 않았음. 1월 7일부터 육아휴직을 시작했는데 사측에서는 육아휴직 확인서를 전산등록하지 않고 내담자가 일방적으로 육아휴직에 들어갔다고 무단결근으로 처리하겠다고 함. 육아휴직 신청에 대해서 이미 내용증명으로 보냈으나 사측은 확인하지 않고 반송처리를 함.

답변요지 | 육아휴직 신청서를 제출하였으며 이미 내용증명을 보냈다는 점에서 충분히 육아휴직 사용에 대한 의사표시를 하였음. 따라서 회사에서는 1월 7일 육아휴직 개시로 처리하여야 하며 결근으로 처리할 수 없음. 육아휴직 급여를 받기 위해서 육아휴직 확인서를 등록하여야 하나, 미등록 상태에 있으므로 노동청에 진정을 하면 해결될 것이라고 안내함.

■ 2차 상담

질문요지 | 육아휴직 확인서를 작성해주지 않는데 어떻게 처리해야하는지 궁금함.

답변요지 | 고용센터에 육아휴직 확인서를 받아줄 것을 요청할 수 있음을 안내함.

■ 3차 상담

질문요지 | 근로감독관 대질조사를 받고 음. 일단은 2월 7일 고용센터에 방문해서 육아휴직 급여 신청을 하며, 고용센터에 협조를 구해 육아휴직확인서를 받을 생각임. 금일 육아휴직 확인서를 등기우편으로 보내달라고 하니, 보내줄 수 없다고만 말함.

답변요지 | 고용센터에 방문해서 육아휴직 신청서 제출할 때 고용센터 담당자에게 육아휴직 확인서 미제출에 대해 말함으로써 사업주에게 과태료 부여를 요청할 수도 있을 것임. 만약 고용센터 협조에도 불구하고 육아휴직 확인서를 주지 않는다면 금일 만난 근로감독관에게 과태료 부과를 주장하시기 바람.

3 상담 결과

고용노동청 근로감독관 및 고용센터 담당자의 압박을 바탕으로 사업주가 결국 육아휴직을 부여하였고 육아휴직 확인서도 제출하여 육아휴직급여를 지급받을 수 있게 됨.

4 상담 포인트

사측이 육아휴직에 대해 명시적으로 거부하지는 않지만, 육아휴직 확인서를 발급하여 주지 않는 형식으로 소극적으로 육아휴직을 거부하는 경우가 상당히 많음. 이 때 사업장 관할 고용노동청에 육아휴직 미부여(500만 원 이하 벌금)로 신고함과 동시에 고용센터에 사측이 육아휴직 확인서를 제출하도록 지시할 것을 요청(미제출시 300만 원 이하의 과태료)하는 등의 방법을 이용하여 사측이 육아휴직을 허용하고 육아휴직 확인서를 제출하도록 유도하여야 할 것임.

04

상담사례

육아기 및 일·생활 균형

육아휴직 종료 이후 사후지급금은 회사에서 대신 줄 테니 사직서를 쓰라고 강요하고 있는데 받아들여야 하나요?

1 상담 개요

육아휴직을 회사 규정에 따라 2년을 부여받음. 육아휴직 종료 이후 당연히 복귀를 염두에 두고 있었으나 회사에서 연락이 와 퇴사하라고 함. 퇴사하지 못하겠다고 하니 사직서를 제출하는 경우 사후지급금은 회사에서 지급하겠다고 회유하는 상황임. 회사의 제안을 반드시 받아들여야 하는지에 대해 센터에 질의함.

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 회사에서 육아휴직을 2년 부여한다고 하는데 받아들여도 되는지 및 만약 받아들이고 추후 육아휴직 종료시점에 육아휴직을 2년 사용했다고 불이익을 주는 경우 어떻게 하여야 하는지 질의함.

답변요지 | 2년 사용한다고 하더라도 한 자녀 대상인 경우 1년에 대해서만 육아휴직급여가 지급될 것이라고 안내드립니다. 또한 2년 간 육아휴직을 한다고 하더라도 회사에서 반드시 불이익을 준다고 단정할 수 없으므로, 육아휴직 기간을 신중히 선택하여 결정할 것을 권유드립니다.

■ 2차 상담

질문요지 | 육아휴직 종료를 앞두고 회사에서 자발적 퇴사를 하라고 강요함. 대신 퇴사로 인해 지급 받지 못하는 사후지급금은 회사에서 대신 지급하겠다고 함. 반드시 받아들여야 할 의무가 있는지 질의함.

답변요지 | 회사가 퇴사를 강요하면서도 권고사직이 아닌 자발적 퇴사를 하라고 강요하는 것은 사실상 부당해고와 다를 바 없음을 안내드립니다. 육아휴직 종료 이후 복직은 당연히 이루어져야 하며, 복직 이후 근로하면 사후지급금은 당연히 받을 수 있는 것인데도 사후지급금을 빌미로 회사에서 자발적 퇴사를 강요하는 것은 상식적으로도 이해가 되지 않는다고 말씀드립니다. 특히 실제로 사직을 권고하면서도 권고사직이 아닌 자발적 퇴사로 처리하는 경우 직장맘은 실업급여도 수급할 수 없는데 이를 강요하는 것은 부당해고와 같다고 말씀드립니다. 만약 퇴사를 강요하고 이에 응한다면 권고사직 형태로 근로관계의 종료가 이루어져야 할 것이며 이때에도 반드시 받아들여야 할 의무는 없다고 안내드립니다.

3 상담 포인트

육아휴직 종료 이후 종종 권고사직을 통해서 근로관계를 종료하자고 하는 사업장이나 혹은 권고사직을 가장한 해고를 하는 사업장이 많음. 특히 이런 경우 노동자는 사후지급금을 수급할 수 없을뿐더러, 권고사직의 형태가 아닌 자발적 퇴사로 처리되는 경우 실업급여조차 수급할 수 없게 됨. 이는 육아기에 있는 노동자에게 정신적 피해는 물론 막대한 경제적 피해를 입히게 되는 것임. 따라서 만약 권고사직을 계속 권하거나 퇴사를 종용한다고 하더라도 응할 의무는 없으며 이를 이유로 회사에 복귀시키지 않는 경우 육아휴직

종료 이후 복귀거부 등으로 관할 고용노동청에 신고할 수 있음.

한편, 육아휴직급여 사후지급금은 기간제 노동자의 근로계약기간종료 사유 이외에는 육아휴직 복직 후 6개월 이상 동일 사업장에서 근무하여야만 지급되었음. 그러나 2020. 3.31. 「고용보험법 시행령」 개정으로 「고용보험법 시행규칙」 [별표 2]에 따른 수급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직 사유(경영악화 등으로 인한 권고사직, 통근 곤란으로 인한 이직, 정년도달, 질병 또는 육아로 인한 퇴사 등)에 해당하는 경우, 복직 후 6개월 이상 근무하지 않더라도 사후지급금을 지급받을 수 있게 됨.

05 상담사례

육아기 및 일·생활 균형

회사에서 육아휴직을 허용하되, 육아휴직 이후 3년 간 의무 복무를 하여야 한다는 내용과 근무하지 않을 경우 손해배상을 하여야 한다는 내용이 기재된 서약서에 서명할 것을 강요합니다.

① 상담 개요

출산을 앞두고 출산전후휴가 이후 육아휴직을 이어 사용해야 할 것 같은 상황임. 회사와 협의를 하는 도중 회사에서 육아휴직 이후 3년 간 의무복무를 하고 만약 근무하지 않을 경우 손해배상 하여야 한다는 내용의 계약서에 서명을 하게 됨. 어떻게 대처해야 하는지 질의함.

② 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 출산전후휴가를 사용하려고 하는데, 회사가 부정적이어서 설득을 하여야 하는 상황임. 또 회사에서 관련한 제도를 전혀 알지 못하여 자신이 관련 내용을 파악하여 안내해 주어야 하는데 간략한 소개를 요청함.

답변요지 | 출산전후휴가 신청방법과 출산전후휴가 기간 동안의 급여 등을 안내드립니다. 회사가 소규모 기업에 해당하기 때문에 출산전후휴가 급여 지원이 이루어져 급여 지급에 부담을 덜 수 있다는 점도 안내 드립니다.

■ 2차 상담

질문요지 | 알려준 내용대로 회사를 설득했지만 회사가 여전히 부정적임. 관련 내용을 메일로 정리하여 줄 수 있는지 문의함.

답변요지 | 관련된 내용을 정리하여 보내드리고 회사가 지원받을 수 있는 출산육아기 고용안정 지원금에 대한 내용도 첨부하여 보내드립니다.

■ 3차 상담

질문요지 | 출산전후휴가 및 육아휴직에 대한 합의가 됨. 다만 그 과정에서 합의서 작성을 강요하여 작성해버림. 합의서의 내용은 1) 육아휴직 이후 3년 간 의무복무를 할 것, 2) 의무복부 하지 않는 경우 회사에 손해배상 할 것. 출산전후휴가와 육아휴직을 하여야 하는 것도 있지만 회사가 강요하여 작성하였는데 꼭 지켜야 하는 것인지 문의함.

답변요지 | 해당 합의서는 「근로기준법」에서 금지하는 강제근로를 약정하는 것임. 해당 규정은 강행규정에 해당하고 당사자 간의 합의에 의하더라도 무효임을 안내드립니다.

3 상담 결과

상담 주신 직장맘은 출산을 앞두고 건강 및 육아의 고민 등으로 매우 힘든 상황이었음. 그럼에도 불구하고 회사는 직장맘의 건강보다는 회사의 경영 전반에 관한 사항에 대해서만 걱정하여 직장맘을 곤란에 처하게 함. 해당 직장맘의 경우 원래는 회사에 복직하여 근로하는 것을 우선으로 생각하였으나 회사의 계속된 부당한 강요로 인해 두려움을 느끼고 피로감도 느낌. 현재는 육아휴직 종료 이후 복귀하지 않는 방향을 고려하고 있음.

4 상담 포인트

출산전후휴가 또는 육아휴직 등에 앞서 종종 사직서를 미리 제출하게 하거나 그렇지 않은 경우 정반대로 의무복무 기간 등을 정하여 합의서를 작성하게 하는 경우 등이 있음. 사례에서 문제가 됐던 강제 근로 계약은 「근로기준법」 상의 강행규정을 위반한 것으로서 합의했다고 해도 효력이 없는 계약서였으나 직장맘에게 위협이 되기에는 충분한 내용이었음. 해당 사례에서는 무효인 계약서이기 때문에 별다른 문제는 없었으나, 종종 사직서를 작성하여 불리한 상황에 놓이게 되는 경우도 있으며, 마찬가지로 무효이긴 하나 복귀하지 않을 시 손해배상액을 예정하는 위약 예정 계약 등을 하여 직장맘에게 심리적 압박을 주는 경우가 있음. 이러한 상황이 발생하는 경우 합의서 등에 서명하는 것을 미루고, 서명 여부를 결정하기 전에 센터와 상담하여 해결 방법을 모색하여야 함.

회사에서 육아휴직을 부여하지 않으려고 하는 것 같습니다. 어떻게 대응해야 할까요?

1 상담 개요

내담자는 임신 중인 노동자로 출산전후휴가에 이어 육아휴직을 사용하고자 하는데, 회사 대표 및 소속 부서장이 육아휴직 부여 및 복귀와 관련하여 지속적으로 부정적인 반응을 보여 상당한 불안감을 느낌. 이에 출산전후휴가 신청 및 육아휴직 신청 시까지 상담을 지속함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 출산전후휴가에 이어 육아휴직을 사용하기를 원함. 구두로 소속 부서장에게 육아휴직을 문의하였는데, 이를 부서장이 회사 대표에게 전달하였음. 인사부서 동료에게 전해들은 이야기로는 회사 대표가 육아휴직에 대해 매우 부정적이라고 함. 회사 관행 상 출산전후휴가는 허용되지만 출산전후휴가 사용 이후 바로 퇴사하는 것이 일반적이어서 육아휴직을 사용할 수 있을지 걱정됨.

답변요지 | 사업주가 육아휴직을 거부할 수 있는 사유는 육아휴직 개시일 기준 근속연수가 6개월 미만인 경우 및 배우자가 동일한 자녀에 대하여 육아휴직을 하고 있는 경우(배우자 육아휴직 여부는 2020.2.28.부터 거부 사유에서 삭제)밖에 없음. 내담자는 근속연수 6개월 이상이며 현재 배우자가 해당 자녀에 대하여 육아휴직을 사용할 계획이 없는 바, 회사가 육아휴직을 거부하는 경우 「남녀고용평등법」 제19조제1항 위반임. 출산전후휴가에 연이어 육아휴직을 사용하는 것을 원하는 경우 출산전후휴가 종료 30일 전에 육아휴직 신청서를 내용증명 등으로 사업주에게 보내고, 회사가 육아휴직 거부 또는 일부만 부여하는 경우 관련 내용 녹취 등을 바탕으로 사업장 관할 고용노동청에 진정을 제기하면 쉽게 구제받을 수 있음을 안내드림. 따라서 우선 사용자와의 면담 과정에서 출산전후휴가 및 육아휴직 신청 의사를 명확히 밝힐 것을 권유 드렸으며, 출산전후휴가 및 육아휴직 신청을 전자결재시스템으로 하는 경우, 신청 내역을 캡처할 것을 권유함.

■ 2차 상담

질문요지 | 소속 부서장과 육아휴직과 관련한 면담이 잡혔음. 인사 부서에 근무하는 동료 이야기로는 소속 부서장이 내담자가 육아휴직 후 복귀하지 않는다는 듯이 이야기하고 있음. 그러나 본인은 복직하기를 원하며 육아휴직 후 사직한다는 이야기를 한 적이 없음. 육아휴직과 관련한 면담 시 주의하여야 할 내용이 무엇인지 궁금함.

답변요지 | 현재 사측은 육아휴직 후 퇴사를 전제로 육아휴직을 허용할 것으로 보임. 따라서 관련 면담 시 사직서 작성을 강요하거나 사직 의향을 물어볼 가능성이 매우 높음. 이 때 최선은 육아휴직 후 복직하여 근무할 의사를 명확히 말하는 것임. 만약 강압적인 분위기로 인하여 근무할 의사를 명확히 말하기 힘들다면 최소한 출산전후휴가 및 육아휴직 중 복직 여부를 생각해보겠다고 하며 즉답을 피할 것을 권유함, 구두로라도 사직의사를 표명하지 않을 것을 권유함. 한편 면담 과정에서 육아휴직 거부 및 사직 강요 등이 발생할 수 있는 바, 관련 면담은 가능하면 녹취하실 것을 권유함.

■ 3차 상담

질문요지 | 부서장과 면담 결과 출산전후휴가 및 육아휴직은 허용하여 주기로 함. 그런데 면담 과정 중 구조 조정 등으로 인하여 복직이 어려울 수 있다는 이야기를 지속적으로 함. 이에 대해 센터에서 답변하여 준대로 복귀 의사를 표시하였으나, 향후 복직을 할 수 없거나 복직하더라도 다른 부서로 전보될까 두려움.

답변요지 | 「남녀고용평등법」 제19조제4항에 따라 사업주는 육아휴직을 마친 후에 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시킬 의무가 있음을 안내드립니다. 만약 동일 임금을 지급하나 전혀 무관한 부서로 전보시키는 경우 전보의 정당성을 따져 노동위원회에 부당전보 구제신청을 할 수 있음을 안내드립니다. 만약 복귀 자체를 거부하는 경우 「남녀고용평등법」 제19조제3항에 따라 육아휴직을 이유로 한 해고로도 다룰 수 있음을 안내드립니다.

■ 4차 상담

질문요지 | 출산전후휴가와 관련하여 전자결재 시스템으로 신청하고 동시에 육아휴직도 전자결재 시스템으로 신청함. 결재권자가 출산전후휴가는 결재를 완료하였으나, 육아휴직의 경우 대상자녀 출생 전으로 특정되지 않았다는 이유로 결재를 반려하였음. 혹여나 육아휴직을 거부할까 걱정됨.

답변요지 | 「남녀고용평등법」 제19조제6항 및 동법 시행령 제11조제1항에 따라 육아휴직 신청 시에는 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일 등을 신청서에 적어 사업

주에게 제출하여야 함. 아직 자녀가 출생 전으로 영유아의 성명이나 생년월일 등을 명시할 수 없는 바, 이를 이유로 육아휴직 신청서를 반려하는 것은 법 위반이라고 판단되지 않음. 자녀 출생 후 다시 육아휴직 신청서를 작성하실 것을 권유드립니다.

3 상담 결과

출산전후휴가 및 육아휴직을 부여 받아 사용하게 되었음. 다만, 사용자의 언행 등을 고려하였을 때 향후 육아휴직 후 복직 시 불이익이 예상되는 바, 내담자에 대한 사후 관리가 필요함.

4 상담 포인트

만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 노동자의 육아휴직 사용은 육아휴직 개시일 기준으로 계속근로연수가 6개월 미만인 경우를 제외하고는 사업주가 거부할 수 없는 당연한 권리임. 그럼에도 불구하고 많은 노동자들이 사업주의 육아휴직 거부에 대한 상당한 불안감과 무력감을 가지고 있음. 육아휴직 등 신청에 대한 불안감을 가지고 있는 노동자들을 상담할 때는 법적인 상담 이외에도 노동자들이 당당히 자기 권리에 대해 주장할 수 있도록 용기를 불어넣는 것이 중요함.

07 상담사례

육아기 및 일·생활 균형

사업주가 퇴직금 포기 조건으로 육아휴직을 부여한다고 하여, 퇴직금 포기 각서에 서명하였습니다. 해당 각서가 유효한가요?

1 상담 개요

내담자는 육아휴직 후 복직하여 근무 중인 노동자임. 육아휴직 신청 당시 회사에서 퇴직금을 포기하여야 육아휴직을 부여하겠다고 하여, 퇴직금 포기 각서에 서명을 하고 육아휴직을 시작함. 자녀 육아 문제로 퇴사하여야 할 것 같은데 해당 각서가 유효한지 여부 및 육아휴직기간도 퇴직금 계산 시 포함되는 지 여부

2 상담 결과

- 퇴직금청구권은 퇴직이라는 근로관계의 종료를 요건으로 비로소 발생하는 것으로, 퇴직금청구권이 발생하기에 앞서 사전에 퇴직금을 포기하는 것은 강행법규인 「근로자퇴직급여 보장법」 위반으로 무효임. 따라서 퇴직금채권의 사전 포기합의를 이유로 퇴직 시 노동자에게 퇴직금을 지급하지 않으면 「근로자퇴직급여 보장법」 제9조 위반으로 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하게 됨.
- 한편 퇴직금을 받을 권리는 퇴직일로부터 3년간 행사하지 아니하면 시효로 인하여 소멸되므로 소멸시효가 완성되기 이전에 관할 지방고용노동청에 진정, 고소 제기 등을 통해 권리 구제를 받아야 함.
- 퇴직금은 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금이 지급되어야 함. 위 계속근로기간은 출산전후휴가기간 및 육아휴직기간(1자녀당 1년 이내)을 포함하여 계산되어야 하며, 평균임금은 퇴직일 이전 3개월 동안에 그 노동자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 산정됨. 다만 위 평균임금이 노동자에게 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 통상임금(기본급, 식대 등)보다 적으면 통상임금액을 평균임금액으로 봄.
- 또한 육아휴직을 이유로 퇴직금 포기 각서 서명을 종용한 사실은 「남녀고용평등법」 제19조제3항을 위반한 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 판단되는 바, 사업장 관할 고용노동청에 진정을 제기하는 것도 방법일 것임.

3 상담 포인트

「남녀고용평등법」에 따른 노동자의 권리인 육아휴직을 사용하는 것임에도 불구하고, 사업주들이 육아휴직 부여의 대가로 퇴직금 등을 포기할 것을 요구하는 경우가 종종 있음. 비록 그러한 포기 각서가 강행법규 위반으로 각서에 서명을 하더라도 효력이 없으나, 애초에 명시적으로 서명을 거부하여 사용자가 그릇된 기대를 가지지 않도록 하는 것이 중요할 것임.

사업주가 사직 조건부로 육아휴직을 부여한다고 하여 사직서를 제출하였습니다. 해당 사직서 제출이 유효한가요?

1 상담 개요

내담자는 출산전후휴가에 이어 1년의 육아휴직을 신청하려 하였으나, 사업장에서는 육아휴직을 6개월만 부여할 수 있고, 1년을 사용하기 위해서는 육아휴직 후 퇴사할 것을 수차례 종용함. 이에 내담자는 복직할 의사가 있었음에도 불구하고 육아휴직을 부여받기 위하여 육아휴직 종료일 다음날로 사직서를 제출하고 육아휴직을 부여받았음. 곧 육아휴직 후 복직할 예정인 상황에서 이러한 사직서 제출이 유효한지 여부 등에 대하여 센터에 질의함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 육아휴직 후 복직하여 근무하는 것을 원했지만 회사가 1년의 육아휴직을 부여받기 위해서는 사직서를 제출하여야 한다고 끊임없이 종용하여 어쩔 수 없이 육아휴직 신청서 제출 시 사직서를 함께 제출함. 해당 사직서가 효력이 있는 지 여부

답변요지 | 사직서를 이미 제출하였다면 이러한 사직서 제출은 효력이 있기 때문에 이에 대한 번복은 힘들 것으로 보임. 사직서 상 기재된 사직 날짜에 사직의 효력은 발생할 것임. 다만 회사 측이 사직서 제출을 종용한 증거들이 있을 경우에는 사업장 관할 고용노동청에 「남녀고용평등법」 제19조 제3항을 위반한 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 진정을 제기하여 구제받을 수도 있을 것이라 판단됨. 우선 회사에 복직과 관련하여 다시 문의하여 보고 센터에 다시 연락 주실 것을 권유드림.

■ 2차 상담

질문요지 | 회사에 복직 희망을 강하게 어필하였으나, 회사에서는 사직서에 사직사유를 개인사정으로 인한 퇴사로 이미 제출하였으니 당연히 복직도 안 되고, 실업급여를 받을 수 있게 처리해 줄 수도 없다고 함.

답변요지 |

- 사직서를 이미 제출한 상황이고 당시에 육아휴직 부여 조건으로 사업주가 사직서 작

성을 종용하였다는 점을 입증하기도 어려운 바, 사직의 효력을 다투기에는 다소 어려울 것으로 보임.

- 한편 실업급여는 이직사유가 비자발적이어야 수급자격이 제한되지 않음. 현재 사직서에 개인사정으로 인한 퇴사로 제출하였고, 이에 따라 회사가 개인사유로 고용보험 상실신고를 처리하는 경우 실업급여를 수급받기 어려움. 내담자의 상담내용에 따르면 실질적으로 권고사직이라 볼 수 있으므로 권고사직으로 처리되는 것이 타당하지만, 회사에서 고용보험 등으로부터 장려금을 받고 있는 경우 장려금 지급 제한을 우려하여 권고사직으로 처리해 주지 않을 가능성이 높음. 물론 고용보험 피보험자가 고용보험 피보험자격 확인 청구 등을 통해 고용보험 상실사유 등을 정정할 수는 있으나, 현재 사용자가 사직을 권유한 상황에 대한 녹취 등 입증자료가 존재하지 않는 상황에서 고용보험 상실 사유를 정정하기 다소 어려울 것으로 보임.

■ 3차 상담

질문요지 | 그냥 포기하려고 하였으나 회사가 너무 껄뻐함. 고용노동청에 진정을 넣고자 하는데 도움을 받을 수 있을지 여부

답변요지 | 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 등에 대하여 고용노동청 진정 제기를 도와드리기로 함.

③ 상담 결과

고용노동청에 진정을 제기하였으나 사용자가 육아휴직을 이유로 사직을 종용하였다는 입증 없이 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 처리되지 못함. 다만 내담자의 동료 이야기로는 육아휴직 후 복직하는 것이 어렵지 않은 문화가 형성되었다고 함. 내담자의 권익을 보호하지 못하여 안타까웠지만, 내담자는 이러한 조직문화 개선에 이바지할 수 있었다는 점에 대해 자부심을 느낌.

④ 상담 포인트

육아휴직 부여를 조건으로 사직서 작성을 종용하는 사용자의 행위는 「남녀고용평등법」 제19조제3항에 따른 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우라 판단됨. 다만 육아휴직을 이유로 사직서 작성을 종용하였다는 점에 대해 입증할 수 없는 상황에서 사직서를 작성하여 제출하는 경우 사직서의 효력을 부정하기는 상당히 어려움. 따라서 육아휴직 후 복직을 원하는 경우 사직서를 절대 작성 및 제출하여서는 안 되며, 만약 사용자의 권고사직에 응하여 사직서를 작성하는 경우라 할지라도 1) 향후 실업급여 수급 등을 고려하여 사직사

유를 개인사정으로 인한 퇴사로 작성하지 않아야 하며, 2) 사직일자를 명확히 하고, 3) 사직사유 및 사직일 등에 대한 내용이 없는 공란의 사직서에 서명하지 않아야 함.

09 상담사례

육아기 및 일·생활 균형

육아휴직을 종료한 이후 복직을 거부해요. 또한 회사에서 퇴사를 권고하고 압박하여 이를 받아들였으나 권고사직이 아닌 자발적 퇴사로 사직서를 제출하게 하고 퇴사 이후 퇴직금도 지급하지 않고 있어요.

① 상담 개요

육아휴직 종료 이후 회사에서 퇴사하기를 은근히 요구하는 상황임. 회사가 먼저 퇴사 분위기를 조성하였으나 권고사직은 아니라고 하여 감정소모가 이어짐. 결국 퇴사하려고 하는데 아이가 아직 등원 전이어서 육아 기간이 더 필요하여 육아로 인한 퇴사로 실업급여를 수급하고 싶음. 회사는 이마저도 거부하는 상황임.

② 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 육아휴직 종료 이후 회사에서 출근하지 말라고 하는 상황이며, 전화를 계속 거부하고 나중에 다시 연락하겠다고만 함.

답변요지 | 육아휴직 종료 이후 복귀거부는 처벌 사항이며, 회사가 복귀를 거부한다는 명시적인 의사를 표시하는 경우 증명할 수 있는 자료를 구비하여 두기를 권유드림.

■ 2차 상담

질문요지 | 회사에서 연락이 와 회사에 다시 안 나올 것이냐며 오히려 다그침. 이에 사직을 권고하는 것인지 회사에 물었더니 사업주는 오히려 자신이 나가겠다고 해놓고는 무슨 말이냐며 화를 냄. 그러면서 권고사직도 아니고 해고도 아니라며 자문 노무사와 통화하고 다시 연락하겠다고 함.

답변요지 | 정황상 회사에서 퇴사를 권하였고 아직 직장맘이 받아들인 상황이 아님. 이 상황에서 근로관계를 일방적으로 종료한다면 이는 해고에 해당할 것이고 직장맘이 받

아들인다면 권고사직으로 보는 것이 맞음. 직장맘께서 직접 거취를 정하라고 말씀드렸으나 사업주의 지나친 압박과 폭언에 지쳤고, 회사 복귀보다는 육아에 집중하기를 원함.

■ 3차 상담

질문요지 | 회사에서 전화가 와 권고사직도 아니고 해고도 아니니 마음대로 하라고 하면서 지속적으로 언어폭력을 행사함. 이제 지쳐서 더는 연락하기 싫어서 어떠한 사유로든 퇴사하고 싶어 함.

답변요지 | 관할 고용노동청 신고 방법 등을 안내드렸으나 사업주를 다시 보게 될까 두려워 함. 회사를 다시 다니게 되면 힘들 것 같고, 육아를 계속해야겠다는 생각이 든다고 함. 육아로 인한 퇴사로 실업급여를 수급할 수 있다는 정보를 안내드렸고, 퇴사하기로 결정함.

■ 4차 상담

질문요지 | 결국 자신의 의지로 퇴사하기로 함. 대신 육아로 인한 퇴사 확인서를 회사에 작성해달라고 부탁함. 그러나 회사에서는 이마저도 거부하고 지속적으로 언어폭력을 행사함.

답변요지 | 육아휴직을 1년 모두 사용한 상황에서 육아로 인한 퇴사를 한다고 하더라도 회사가 입는 피해는 없다고 말씀드림. 회사와 직접 연락하여 중재시도를 하였으나, 사업주는 해당 직장맘에 대한 이야기를 하자 센터 상근 공인노무사에게도 욕설을 함.

■ 5차 상담

질문요지 | 줄곧 회사에 겁을 먹었으나, 육아로 인한 퇴사 확인서를 작성하여주지도 않고 퇴사 시 금품청산 할 의지도 없는 것 같아 고용노동청에 신고하기로 용기를 냄. 진행 절차가 궁금하며 퇴직금 및 연차휴가미사용수당 등을 지급받을 수 있는지도 걱정이 됨.

답변요지 | 관할 고용노동청에 임금체불 등으로 진정을 제기하는 절차 등을 안내드림. 특히 현재 상황에서는 퇴직금 및 연차휴가미사용수당 등을 지급하지 않은 정황이 명백하니 지급받지 못한 내용만을 입증하면 체불임금을 받을 수 있다고 안내드림. 퇴직금 및 미사용연차휴가수당을 구체적으로 산정하여 드림.

③ 상담 결과

고용노동부 진정을 통해 연차휴가미사용수당 및 퇴직금 등을 지급받았음. 회사에서는 직장맘의 고용보험 퇴사 사유를 자진퇴사로 신고하여 실업급여를 받을 수 없었으나 추후

피보험확인자격청구를 통해 권고사직 등을 통한 비자발적 퇴사로 정정 신청하여 실업급여를 수급 받게 됨.

4 상담 포인트

육아휴직 종료 이후 회사에서는 복귀를 시켜야 할 의무가 있고, 이를 이행하지 않을 시 처벌규정이 있음. 또한 회사와의 합의 하에 권고사직을 받아들였다고 하더라도 퇴직금 및 연차휴가미사용수당 등을 제대로 지급하지 않는 경우 고용노동청에 임금체불 진정 등을 제기하여야 권리를 구제받을 수 있을 것임.

10

상담사례

육아기 및 일·생활 균형

육아휴직 후 복직하였더니 다른 회사로 출근하라고 하는데 받아들여야 하나요?

1 상담 개요

육아휴직 후 복직하였더니 본인 동의 없이 기존 사업주의 친인척이 하는 동종 업종에 다른 회사로 출근하라고 함. 자진 퇴사로 기존 사업장에서의 4대 보험 상실처리 및 신규 사업장으로의 4대 보험 가입처리까지 완료되어 있었음. 새로 근무하게 되는 사업장은 경영상태도 좋지 않아 근무하고 싶지 않음. 이러한 회사의 인사처리에 응하여야 하는 지 센터에 문의함.

2 상담 경과

질문요지 | 본인은 다른 회사로의 출근에 대해 전혀 동의하지 않았으나, 복직하여 출근하니 인사담당자가 회사가 바뀌었으니 그 회사로 가라고 통보함. 이에 대해 이의제기를 할 수 없는 지 궁금함.

답변요지 |

- 내담자가 처한 사안의 경우 전적이라고 판단됨.
- 전적이란 원래의 소속기업과의 근로계약관계를 종료하고, 다른 기업과 새로이 근로계약을 체결하여 그 기업의 업무에 종사하도록 하는 인사처분을 의미함.

- 전적의 유효요건과 관련하여 판례는 「전적은 이적하게 될 회사와 새로운 근로계약을 체결하는 것이거나 근로계약상의 사용자의 지위를 양도하는 것이므로 기업 내의 인사인동인 전직이나 전근과는 달리 특별한 사정이 없는 한 근로자의 동의를 얻어야 효력이 생기는 것이다(대판 1993.1.26. 92다11695).」 라고 판시하고 있음.
- 현재 기존 회사는 내담자로부터 전적에 대한 동의를 받지 않았기에 특별한 사정이 없는 한 유효요건을 구비하지 못한 부당한 전적으로 판단됨.
- 아울러 전적에 응하지 않음을 이유로 해고하는 것은 「근로기준법」 제23조제1항에 의한 정당한 사유가 없는 부당해고임.
- 따라서 회사에게 해당 전적이 부당전적임을 명확히 인식시킬 필요가 있으며, 내담자의 의의제기에도 불구하고 전적을 취소하지 않는 경우 센터 공문 발송, 노동위원회 진정 등을 진행하기로 함.

※ 관련 결정례 : 중노위 99부해433, 1999-11-29

피신청인회사가 신청인들을 계열사인 ○○산업(주)로 전직시키면서 신청인들의 전적거부에도 불구하고 노동조합과 협의하여 전적명령을 한 것은 두 회사간에 20여년간 전적이 관행으로 있었다고 하여도 그 전적명령은 효력을 인정할 수 없고, 그 전적의 효력이 무효인 이상 신청인들이 전적명령에 불응하고, 회사를 비난하는 언행 등을 하였다 하여도 징계해고까지 한 것은 징계권을 남용한 부당해고이다.

3 상담 결과

센터에서 공문을 발송하기 전에 회사에서 전적을 취소하여 내담자는 기존 회사로 복직함.

4 상담 포인트

전적은 전적 관행(관행이 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 구성원이 이의 없이 당연한 것으로 받아들여져 사실상의 제도로서 확립된 경우)이나 입사 시 또는 근무하는 동안 포괄적인 사전 동의를 받는 등 특별한 사정이 없는 한 노동자의 개별적인 동의를 받아야 함. 이러한 동의 없는 전적은 부당전적으로 사업장 관할 노동위원회에 구제신청을 할 수 있음.

육아휴직 후 복직하려고 하니 기존 업무 경력과 무관한 부서로 일방적으로 배치전환 되었습니다.

1 상담 개요

내담자는 육아휴직 복직 직전에 회계 및 세무 분야 직무에서 기술영업지원 직무로 배치전환 되었음을 개인 메일로 통보 받아 육아휴직 복직 후 배치전환 된 부서에서 근무하고 있었음. 그러나 배치전환된 기술영업지원 직무는 기존 업무 경력과 전혀 무관한 전문 지식을 요하는 일이어서 업무 수행이 불가능한 상황임. 이러한 배치전환이 타당한지 여부에 대하여 센터에 문의함.

2 상담 경과

질문요지 | 배치전환 된 부서는 기존 업무 경력과 전혀 무관하며, 회사 내규에 기술영업지원 직무를 할 수 있는 자격 요건이 정해져 있으나 본인은 그 자격 요건에 부합하지 않음에도 불구하고 배치전환 되었음. 이러한 배치전환에 대하여 이의를 제기할 수 있는지 궁금함.

답변요지 |

- 노동자의 업무 변경의 경우 원칙적으로 근로계약에 따르는 것으로, 근로계약 상 업무내용이 확정되어 있다면 근로자의 동의 없이 일방적으로 변경할 수 없는 것이 우리나라 법원 및 노동위원회의 확고한 입장임(서울지방법노동위원회 2018부해79 등 참조). 설사 근로계약 상 업무내용이 확정되어 있지 않다고 할지라도, 우리나라 법원 및 노동위원회는 「배치전환에 대한 업무상 필요성과 이로 인하여 근로자에게 발생하는 생활상 불이익을 비교·교량 하여야 하며, 이 과정에서 일방적 통보가 아니라 근로자와 신의칙상 요구되는 협의과정을 거쳐야 정당하다(대법원 99두2963 판결 등 참조).」고 일관되게 보고 있음.
- 현재 내담자와 비슷한 사건들에서 중앙노동위원회는 부당한 배치전환으로 인정하는 입장을 보이고 있음. 중앙노동위원회는 「당초 채용공고와 달리 전문성을 요하는 번역 업무 등으로 변경하는 경우, 당초 채용공고에서부터 번역 업무를 명시하여 채용하였어야 했다. 배치전환에 따른 낮은 업무성으로 인하여 발생할 우회적 해고 가

능성 등 생활상의 불이익이 매우 크다(중양2016부해2, 135 병합).」라고 판정하여 이러한 배치전환을 부당하다고 보고 있음. 이 외에도 중앙노동위원회는 다른 사건에서 「운전직을 안전운행요원으로 전보한 것은 업무상 필요성을 인정하기 어렵고, 근로자와 협의를 하지 않아 부당하다(중양2016부해994).」라고 보고 있음.

- 한편 육아휴직 복직 직전에 노동자 동의 없이 일방적으로 통보된 이러한 부당 배치 전환은 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우를 금지한 「남녀고용평등법」 제19조제3항 위반에 해당할 소지가 상당함. 해당 조항을 위반할 경우 동법 제37조제2항에 의거하여 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이 부과될 수 있음.
- 위와 같은 내용을 담아 내담자가 근무하는 회사에 배치전환의 부당성 및 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지와 관련하여 공문을 발송하기로 함.
- 만약 공문 발송 후에도 회사에서 배치전환을 철회하지 않는 경우 노동위원회 구제 신청 등을 고려하여 보기로 함.

3 상담 결과

센터에서 회사로 공문을 발송하였으나 사용자가 배치전환을 철회할 의사를 보이지 않아 노동위원회 진정 등을 제기하기로 함. 내담자는 센터 내부 규정으로 정해져 있는 사건 대리 기준(월 급여 수준)에 부합하지 않아 사실 노무법인에 사건을 위임함.

4 상담 포인트

육아휴직 복직 후 노동자가 배치전환 되는 경우는 비일비재함. 근무장소 및 근무내용이 근로계약서 상 명시적으로 한정되어 있는 경우 노동자의 동의가 있어야 배치전환의 정당성이 인정되는 바, 우선 근로계약서를 확인하여 근무내용 등이 명시적으로 한정되어 있는지 확인하여야 함. 만약 근무내용 등이 명시적으로 한정되어 있지 않은 경우 노동자의 동의가 반드시 필요하진 않지만, 해당 배치전환의 업무상 필요성과 노동자의 생활상의 불이익을 비교교량 하여 노동자의 생활상의 불이익이 더 큰 경우 부당한 배치전환으로 노동위원회에 구제 신청하여 구제받을 수 있을 것임. 다만 배치전환은 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서 상당한 재량을 인정받는 바, 노동자 홀로 노동자에게 유리하게 노동위원회 구제신청을 진행하는 것은 쉽지 않은 일임. 따라서 배치전환과 관련하여 노동위원회 구제 신청을 제기하고자 하는 경우 전문가의 도움을 받을 것을 권유함.

육아휴직 복직 후 승진이 계속 누락되고 있습니다. 어떻게 대처해야 할까요?

1 상담 개요

내담자는 육아휴직 후 복귀한 직장맘으로, 복귀 후 열심히 일하여 업무 능력 및 업무 성과에 대해 소속 부서장으로부터 인정받아 왔음. 그러나 승진 시즌이 될 때마다 육아휴직 후 복귀한지 얼마 되지 않았다는 이유로 오랫동안 승진 대상자에서 누락되어 옴.

2 상담 결과

질문요지 | 올해는 다행히 승진 대상자 후보에 올랐으나 승진이 될지는 알 수 없다고 함. 올해도 승진이 되지 않을까 두렵고 억울함. 올해 승진이 되지 않는 경우 대처할 수 있는 방안이 있을지 궁금함.

답변요지 |

- 「남녀고용평등법」 제19조제4항에 따라 육아휴직 기간은 승진 및 연차유급휴가 등을 산정함에 있어 근속기간에 포함되어야 하며, 「남녀고용평등법」 제19조제3항에 따라 사업주는 육아휴직을 이유로 승진 등에 있어 불리한 처우를 하여서는 아니 됨. 사업주가 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하는 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처해짐.
- 육아휴직 복직 후 승진과 관련한 불리한 처우는 1) 근속기간에 따른 자동승진, 2) 근속기간에 따른 승진대상자 명부 확정 및 심의에 따른 승진, 3) 근속기간과 상관없이 이루어지는 승진으로 나누어 생각할 수 있음.
- 1)의 경우 회사 내규 상 몇 년 이상 근속 시 자동 승진 된다는 규정이 있다면 육아휴직 기간을 포함한 근속기간에 따라 승진이 되어야 함. 만약 승진과 관련하여 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하지 않은 경우 「남녀고용평등법」 제19조제4항 위반임.
- 2)의 경우 회사 내규 상 근속기간에 따라 승진대상자 명부가 확정되고, 해당 대상자에 대한 내부 심의에 따라 승진이 이루어지는 제도임. 이 경우 승진대상자 명부 작성 시 육아휴직기간을 근속기간에 미포함 하였다면 「남녀고용평등법」 제19조제4항 위반이며, 승진에 대한 내부심의 시 육아휴직을 이유로 승진에서 탈락시켰다면 「남녀고용평등법」 제19조제3항 위반임.

- 3)의 경우 근속기간과 별개의 평정요소를 바탕으로 승진 의사결정이 이루어지는 것으로, 승진 의사 결정 시 육아휴직을 이유로 승진이 누락된 경우 「남녀고용평등법」 제19조제3항을 위반한 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우임.
- 내담자의 경우 소속 부서장으로부터 “육아휴직 후 복귀한지 얼마 되지 않았다.”는 이유로 승진에서 누락되었다고 설명을 들어온 바, 회사의 승진 관련 내규의 내용과 상관없이 「남녀고용평등법」 제19조제3항을 위반한 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우의 소지가 다분함.
- 내담자와 같은 상황의 경우 1) 승진 누락과 관련한 녹취 등 입증자료를 확보하여 사업장 관할 고용노동청에 진정을 제기하거나, 2) 고용노동청에 근로감독을 청원하거나, 3) 회사 내 노동조합이 있는 경우 노동조합 차원에서 이의제기를 하거나, 4) 사용자에게 지금까지의 승진 누락의 불합리함과 위법성에 대하여 센터 공문 등의 방법으로 문제제기를 하는 등의 방법이 있을 것임.
- 다만, 현재 승진과 관련된 심사가 진행되는 시기에 고용노동청 진정 제기 등을 하는 것이 현실적으로 승진에 불합리한 영향을 끼칠 수 있다는 점을 고려하였을 때, 지금까지의 승진 누락의 불합리성 등에 대하여 소속 부서장 등을 통해 우회적으로만 표현하고, 향후 승진 결과를 지켜본 후 고용노동청 진정 제기 등을 고려하여 볼 것을 권유드림. 또한 승진과 관련한 면담 시에는 녹취 하실 것을 권유드림.

3 상담 포인트

육아휴직 후 승진 누락이 발생하는 경우 우선 승진과 관련한 내규 등을 확인하여 승진 절차를 확인하여야 함. 만약 근속기간이 승진과 관련되어 있는 경우 육아휴직기간이 근속기간에 포함되는 지를 확인하여야 함. 정성적인 요소에 따라 승진이 결정되는 경우 사용자와의 면담 등을 통해 육아휴직을 이유로 승진이 누락되었는지에 대한 확인이 필요함. 한편 일반 노동자가 승진 의사 결정에 대한 정보에 접근하는 것은 매우 어려운 일이며, 물증 등을 확보할 수 없어 근로자가 이의제기를 포기하는 경우가 상당히 많음. 그러나 「남녀고용평등법」 제30조에 따라 「남녀고용평등법」과 관련한 분쟁해결에서 입증책임은 사업주가 부담하는 바, 입증자료가 없다는 이유만으로 이의제기를 포기하지 않는 것이 중요함.

육아휴직 후 복귀해야 할 날짜가 되었는데 TO가 없으니 대전지사로 가겠냐고 물어온 후 이를 거절하였더니 인사부서에서 연락이 없는데 어찌해야 할까요?

① 상담 개요

육아휴직 후 복귀할 시점이 되었는데 TO가 없으니 대전지사로 갈 의향이 있느냐는 물음에 이를 거절하니 인사부서에서 더 이상 연락이 없음. 복귀 전날에 자리가 없으니 휴직을 더 해야겠다고 사측으로부터 연락이 옴.

② 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 육아휴직이 종료되어 출근을 해야 하는데 TO가 없다는 이유로 대전지사로 갈 의향이 있냐고 물어보고 이를 거절하였더니 그 후로 연락이 없음. 어떻게 대응해야 할지 궁금해 함.

답변요지 | 현재로서는 회사의 공식적인 처분이 있는 것은 아니므로 대응할 수 있는 것은 아니지만 녹취와 문자 등을 통해 차후에 있을 수 있는 불이익처우의 증거를 확보하기 바람. 대응은 추후 회사의 공식적인 처분이 나오면 다시 상담기로 함.

■ 2차 상담

질문요지 | 육아휴직이 오늘 종료되어 내일자로 복직임. 그런데 회사에서는 별도로 연락이 안 와 내담자가 직접 전화를 하니 자리가 없어서 휴직을 연장해야겠다고 함.

답변요지 | 회사에서 일방적으로 휴직을 연장하겠다고 하였으면 이는 휴직이 아니라 휴업으로 봐야함. 그렇기 때문에 휴업수당 청구할 수 있음. 그리고 청원휴직 등으로 연장하는 것에 대해서는 문제가 있음. 왜냐면 육아휴직 관련 보호법령의 적용을 받지 못하기 때문임. 회사로부터 이에 대하여 명확하게 문서 등으로 정보를 받는 것이 필요함을 안내함.

■ 3차 상담

질문요지 | 휴업수당은 욕심이 없음. 혹시 회사와 전화하기 전에 신경 써야 할 것들이 있는지 자세하게 알려주길 바람.

답변요지 | 청원휴직을 쓸 경우, 그 사유에 대해서 정확하게 쓰는 것을 추천함. 더불어 인사팀으로부터 관련 내용에 대한 정확한 답변을 받아야 하는 것을 안내함.

■ 4차 상담

질문요지 | 내담자가 회사에 전화를 했더니 인사담당자가 본인 선에서 결정할 수 없는 사안이라며, 다음주 중으로 회신하겠다고 함. 육아휴직이 끝나고 복직해야 하는 날짜는 내일임.

답변요지 | 회사가 복직을 거부했다는 사실만 확인이 되면 충분하다는 것을 안내함.

3 상담 포인트

육아휴직은 기간이 명시되어 있기 때문에 날짜가 되면 출근을 하면 되는데 사측은 마치 복직을 허락해야 하는 것처럼 권한을 남용하는 사례에 대해 법에 정해진 권리와 권한을 명확히 하고, 원직 복직은 육아휴직의 필수이며 사측에서 마음대로 휴직을 늘렸다 줄였다 할 수 없음.

14 상담사례

육아기 및 일·생활 균형

출산전후휴가 90일, 육아휴직 5개월을 사용하고 복직을 했더니 사직하라고 합니다. 어떻게 해야 할까요?

1 상담 개요

출산전후휴가 90일, 육아휴직 5개월을 사용하고 복직을 했더니 복직하자마자 사직을 하라고 함. 표면적인 이유는 경영매출 부진이라고 하는데 권고사직을 받아들여야 하는지 궁금함.

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 출산전후휴가 90일, 육아휴직 5개월을 사용하고 복직을 하니 복직을 하자마자 그만 나오라고 함. 지금 사직관련 상담에 들어가야 함. 어떻게 대처하여야 하는지 문의함.

답변요지 | 해고와 권고사직은 다름. 권고사직은 말 그대로 권고하는 것이어서 사측의 제안을 받아들이지 않으면 되는 것임.

■ 2차 상담

질문요지 | 당장 1개월 유급휴가와 위로금 10개월 혹은 12개월 치의 선택지가 있다며 서명을 요구함. 동일한 업무와 동일한 지위에 대한 복직 보장을 하지 않는데 이에 대해 순순히 응해야만 하는지 질의함.

답변요지 | 「남녀고용평등법」 제19조제3항에서는 “육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며,”라고 규정하고 있으며, 동법 동조 제4항에서는 “사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다.”라고 규정하고 있음. 이런 관계 법 규정을 고려한다면 회사의 요구에 순응할 필요는 없음. 오히려 이러한 회사의 요구는 관련법 위반의 소지가 크기 때문에, 이에 대해 사업장 관할 고용노동청에 진정 등을 통해 문제제기 한다면, 회사는 형사 처벌을 받을 여지가 있음을 안내함. 회사와의 면담 과정에서 이러한 사실을 각인시킬 것을 안내함.

3 상담 포인트

「남녀고용평등법」 제19조제3항 및 제4항에 따라 사업주는 육아휴직을 이유로 해고 등 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직을 한 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복직시켜야 함. 특히 육아휴직 후 복직을 거부하는 대부분의 회사에서 “경영상의 이유”를 대며 노동자들을 위축되게 하지만, 이는 회사가 문을 닫지 않는 이상 불가피한 사유가 될 수 없음. 또한 권고사직은 해고와 다르게 노동자의 동의를 있어야 근로관계가 종료되는 것이므로, 노동자가 사업주의 사직 권유를 반드시 받아들일 의무는 전혀 없음.

육아휴직 후 기본급을 쪼개 연구수당명목으로 지급하겠다고 하면서 회사 사정이 좋아지면 미지급된 연구수당을 지급하겠다고 하는데, 임금체불 아닌가요?

1 상담 개요

육아휴직 후 복직하니 기본급을 쪼개어 연구수당명목을 지급하겠다고 하면서 향후 회사 경영 사정이 괜찮아지면 미지급된 연구수당을 지급하겠다고 이야기하고 있음. 이러한 회사의 권유를 받아들여야 하는 지 여부와 이러한 사측의 통보가 법 위반은 아닌지 궁금하여 센터에 문의함.

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 회사에서 갑자기 기업 부설 연구소가 있어 여기에 연구 인력으로 넣어주겠다고 제안함. 연구 인력은 원래 20만원을 연구수당으로 지급해야 하나 회사 사정이 좋지 않으니 기존에 받던 기본급을 나눠 연구수당으로 분류하여 지급하겠다고 함. 기본급을 줄이려는 속셈인 것 같은데 이러한 행태의 법적근거는 무엇인지 궁금함. 과거 출산 휴가 전에 관리수당이라고 10만원을 받았는데 끝나고 돌아오니 사전고지 없이 관리수당이 사라졌으나 보직을 변경시켜 이의제기를 당시에 하지 못했음.

답변요지 |

- 1) 연구수당과 관리수당이 어디에 규정되어 있는지를 먼저 확인해보아야 함. 만약 연구수당과 관리수당이 모두 취업규칙 등에 명시되어 있음에도 불구하고, 내담자에게 지급하지 않는 것이라면, 이 부분에 대해서는 분명히 요구할 수 있음. 혹은 추후 사업장 관할 고용노동청에 임금체불 진정을 제기하여 추가적으로 받을 수 있음.
- 2) 기본급 저하 문제와 관련하여 기본급은 원칙적으로 양 당사자 간 합의에 의하여 정해짐. 다만, 임금의 변경은 '근로조건의 변경'이기 때문에, 반드시 '근로자의 서면동의'가 있어야만 함. 만약 190만원에서 170만원으로 기본급을 변경하는 것에 대하여 별도로 동의 서명을 하지 않았다면, 이것 역시 적법하게 변경된 것이 아니기 때문에, 190만원 전액에 대하여 청구할 수 있음. 앞에서의 수당문제와 마찬가지로 노동부에 임금체불 진정을 통하여 해결할 수도 있음.

■ 2차 상담

질문요지 | 추가로 주말 출근과 관련한 질문이 있음. 주말 출근 후 평일에 해당 주말 출근에 대해 반차 쓰게끔 해준다고 해놓고선 회사 사정이 좋지 않단 이유로 “주말 연달아 쓰지 마라!”, “이날 쓰지 마라!” 이렇게 여러 번 반려를 하여 현재 주말 출근만 하고 기존에 있던 연차나 반차(주말출근으로 생긴 것)도 못쓴 상태임. 만약 퇴사하게 된다면 주말출근을 해서 생긴 이 반차와 주말 수당을 받을 수 있는지 궁금함. 만약 지급을 못하겠다고 하면 이를 증빙해서 지급 받을 수 있는 법적인 제도가 있는지 궁금함.

답변요지 | 퇴사할 경우 이에 대하여 모두 금전으로 보상받을 수 있음. 주말출근으로 발생한 보상휴가의 경우 원칙적으로는 가산임금이 지급되어야 하는데, 보상휴가는 회사와 근로자간의 합의로 이를 ‘시간’으로 대체하여 보상하는 형태임. 따라서 보상휴가가 부여되지 않았다면, 당연히 퇴직 후에 이에 대한 수당을 청구할 수 있음. 연차휴가 역시 사용하지 못한 일수에 대하여 그 날의 일당 형태로 금전으로 보상받을 수 있음. 이에 대해서도 당연히 임금체불 진정을 통하여 받을 수 있음.

3 상담 포인트

내담자의 경우, 전반적으로 ‘임금체불’ 문제가 핵심임. 임금의 경우 법적으로 청구할 수 있는 기한이 3년이므로, 소멸시효가 도과되기 전에 관련된 증빙자료를 확실히 챙겨서 필요한 시기에 회사에 청구하는 것이 필요함. 여기서의 증빙서류란 회사 내의 취업규칙, 본인의 연장·야간·휴일근무 기록, 휴가사용내역 등을 의미함.

16

상담사례

육아기 및 일·생활 균형

육아휴직 후 과중한 업무를 부여하고 자르겠다고 뒷말을 하는 등 괴롭힘을 당하고 있는 경우 어떻게 대응할 수 있을까요?

1 상담 개요

출산전후휴가와 육아휴직을 사용하고 복직을 하였는데 기존업무 외에 전혀 상관없는 업무를 추가적으로 부여하거나 자르겠다고 뒷담을 하는 등 괴롭힘을 당하고 있는데 어떻게 해야 하는지 도움을 요청함.

2 상담 결과

질문요지 | 둘째 출산으로 인해 출산전후휴가 3개월 및 육아휴직 9개월 총 12개월의 휴가 및 휴직 후 회사에 복직함. 직급은 부장임. 복직한 첫날 타 팀으로부터 세금계산서 업무가 할당되었고 오늘 세금계산서에 대한 회의가 있으니 참석하라고 함. 팀장에게 왜 세금계산서 업무를 배정했냐고 항의를 하니, 팀장은 그 업무가 우리 팀으로 왔고, 자리를 비웠으니 하라고 하면서, “자리를 지켰어야지.” 라는 황당한 소리를 함. 이 업무는 휴직 전의 업무와 전혀 상관이 없는 것인데 기존 업무에 추가적으로 부과된 것임. 이 팀장은 술자리에서 육아휴직자인 내담자를 자르겠다고 공언하고, 내담자가 관리하던 차장을 매니저로 키우겠다고 매니저 업무를 주고 인사평가의 30%를 그 차장에게 받으라고 회의석상에서 공식적으로 발표함. 인사고과를 아래 직급인 차장에게 받으라는 것임. 항의를 하니 그럼 제외하겠다고 PT자료에 수정만 하고 전달함. 발표에 대한 정정은 없었음. 그 후 차장이 헐뜯거나 시비를 걸어 화나게 함. 단지 출산전후휴가 90일과 육아휴직 9개월을 다녀왔을 뿐인데 어떻게 이 어려움을 헤쳐 나가야 할지 답답함을 호소함.

답변요지 | 「남녀고용평등법」 제19조제3항에서는 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우를 금지하고 있음. 고용노동부는 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우를 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것이라고 해석하고 있음(여성고용정책과-2640, 2013.12.10.). 다만 하나하나의 사태에 대하여 불리한 처우인지 여부를 당장 확정하는 것은 어려운 일이며 여태까지 벌어졌던 많은 행위들을 종합적으로 묶어서 불리한지 여부를 살펴봐야 함.

따라서 해당 직급에 비춰봤을 때 절대로 주어질 수 없었던 세금계산서 발행업무, 하급자로부터 인사고과를 평가받아야 하는 상황들(만약 비교해봤을 때 특정인인 내담자만 강요되고 있는 상황), 상사의 계속된 모욕적인 행위 등을 잘 묶어야 할 부분임. 향후에는 상사의 모욕적인 행위(육아휴직 쓴 것을 이유로 한 협박이나, 자르려고 한다는 언행 등)를 녹취 또는 이메일이나 문자내역이 있다면 보관을 해놓을 필요가 있으며 동료들이 얘기하는 자료도 잘 기록해 놓는 것이 필요함을 안내함.

아직까지 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우를 임금 등 경제적인 부분에 좀 더 집중하여 해석 또는 판결을 하는 경향이 있기는 하나, 노동청을 통해 불리한 처우 등을 제기하거나 모욕적인 행위를 이유로 하여 국가인권위원회에 진정제기 등은 가능한 부분이 있음.

※ 고용노동부 행정해석 : 여성고용정책과-2640(2013.12.10.)

1. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 의하면 '사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다'고 규정하고 있는 바,
 - 여기서 '불리한 처우'란 육아휴직 후 합리적인 이유 없이 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 말하며,
 - 육아휴직 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시키지 않는 것도 불리한 처우로 볼 수 있음. ... (생략) ...

3 상담 포인트

출산전후휴가와 육아휴직 후 복귀한 내담자에게 벌어지는 사례 하나 하나가 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우인지 여부를 당장 확정하는 것은 어려운 일이며 여태까지 벌어졌던 많은 행위들을 종합적으로 묶어 불리한지 유무를 살펴봐야 함.

17

상담사례

육아기 및 일·생활 균형

육아휴직을 모두 사용하였지만 아이를 맡길 곳이 없어서 퇴사하려고 합니다. 실업급여 수급이 가능할까요?

1 상담 개요

내담자는 육아휴직 후 복직이 얼마 남지 않은 노동자임. 「남녀고용평등법」상 사용 가능한 육아휴직을 모두 사용하였음. 아이를 맡길 곳이 없어 퇴사하려고 하는데 실업급여 수급이 가능한지 궁금함.

2 상담 경과

질문요지 | 내담자는 약 3년 간 주40시간 근무하다가 출산전후휴가 및 육아휴직을 사용하고 복직을 얼마 남겨두지 않은 상태임. 「남녀고용평등법」상 사용 가능한 육아휴직을 모두 사용하였으나 아이를 맡길 곳이 없어 회사에 추가적인 무급휴직이 가능한지 물어보았음. 그러나 회사는 추가적인 무급휴직은 불가하다고 통보함. 이 경우 퇴사 하더라도 실업급여 수급이 가능한 지 궁금함.

답변요지 |

- 우선 실업급여를 지급하기 위해서는 최소한 1) 이직일 이전 18개월간(임신·출산·육아에 따른 휴직으로 30일 이상 보수를 지급받을 수 없었던 경우 해당 휴직일수를 가산한 기간으로 하되, 3년을 초과할 때는 3년으로 함.) 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상이며, 2) 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 못한 상태에 있어야 하며, 3) 재취업을 위한 노력을 적극적으로 하여야 하고, 4) 이직사유가 비자발적인 사유여야 함.
- 내담자의 경우 위 지급 요건 중 4) 비자발적인 이직 사유가 문제되고 있는 것으로 판단됨. 「고용보험법 시행규칙」 [별표 2] 제10호에서는 구직급여 지급자격이 제한되지 아니하는 정당한 이직사유로 임신, 출산, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 육아 등으로 업무를 계속적으로 수행하기 어려운 경우로서 사업주가 휴가나 휴직을 허용하지 않아 이직한 경우(이하 “육아로 인한 퇴사”)를 명시하고 있음.
- 육아로 인한 퇴사로 실업급여를 지급 받는 절차는 대략 아래와 같음.
 - 1) 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀의 육아 등을 위하여 노동자가 휴직을 신청하였으나 사업장이 이를 거부
 - 2) 회사에선 해당 노동자를 육아로 인한 퇴사로 고용보험 상실 처리
 - 3) 고용센터에 육아를 이유로 한 퇴사 확인서(노동자 및 사업주 각 1부씩 육아로 인하여 퇴사할 수밖에 없었음을 증빙하는 자료), 육아확인서 또는 재원확인서(육아라는 사유가 해소되어 구직활동이 가능함을 증빙하는 자료) 등을 제출하여 구직급여 지급자격인정 신청
- 따라서 육아로 인한 퇴사로 실업급여를 지급받기 위해서는 최소한 1) 휴직 등을 요청하였으나 사업장에서 이를 거부하고, 2) 사직서 작성 시 육아로 인한 퇴사라는 점을 명시하는 등의 방법으로 사업장에서 고용보험 상실 처리 시 육아로 인한 퇴사로 처리해 줄 것을 요청하고, 3) 고용센터에 육아로 인한 퇴사 확인서 등 입증자료를 제출하여야 함. 고용센터별로 확인서 외 추가적인 입증서류를 요청할 수도 있는 바, 육아로 인한 퇴사로 처리되길 원할 경우 우선 거주지 관할 고용센터에 입증서류 등을 문의할 필요가 있음.
- 한편 회사에서 자발적인 사유로 인한 퇴사로 고용보험 상실 처리를 해버린 경우라 할지라도 입증자료를 가지고 고용센터에 고용보험 피보험 자격 확인 청구 등을 통해 상실 사유를 육아로 인한 퇴사로 정정하여 실업급여 지급이 가능할 수 있음.

3 상담 결과

내담자는 육아로 인한 퇴사로 실업급여를 신청하여 수급요건을 인정받음,

4 상담 포인트

사업장에서 단순히 고용보험 상실 처리를 육아로 인한 퇴사로 처리한다고 하여 바로 실업급여 수급이 가능한 것은 아님. 육아를 이유로 한 퇴사 확인서 등을 바탕으로 업무와 육아의 병행이 어렵고, 회사에서 휴직이나 휴가를 거부하였다는 사정 등을 입증하여야 육아로 인한 퇴사로 인정받을 수 있음, 더불어 육아확인서 또는 재원확인서 등을 바탕으로 육아라는 사유가 해소되어 구직의 노력을 할 수 있다는 점을 증빙하여야 실업급여 수급이 가능함.

18

상담사례

육아기 및 일·생활 균형

같은 사업주인데 이직하고 다시 계약했습니다. 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있을까요?

1 상담 개요

육아휴직 후 복귀하여 2개월가량 일하다가 퇴사하였고, 그 후 이전 사업장과 긴밀한 관계가 있는 사업장에 프로젝트 계약직으로 취업을 하였을 경우 육아휴직 급여 사후지급금을 받을 수 있는지 여부

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 육아휴직 후 복직하였음. 학교에서 연구비 담당자로 일하였으나 퇴사하고 교수님 연구실로 옮긴 후 육아휴직 사후지급금을 신청하려고 하니 신청서에 직인을 안 찍어주려고 함. 이유는 선례를 남기고 싶지 않다고 함. 고용센터에 문의하니 일단 서류를 제출하라고 안내를 받았음.

답변요지 | 퇴직금을 정산 받고 이직을 하였을지라도 사업주가 동일하다면 육아휴직 사후지급금 신청의 요건이 된다고 봄. 행정해석에서도 일체의 사업주로 볼 수 있다면 동일한 사업주로 봄.

■ 2차 상담

질문요지 | 육아휴직을 들어갈 때 신분은 정규직이었으나 복귀 후 퇴사하였고, 현재는 프로젝트 계약직으로 근무를 하고 있는데 육아휴직 사후지급금을 받을 수 있는지 궁금함.

답변요지 | 「고용보험법 시행규칙」 제44조제4항 및 고용노동부 행정해석(여성고용정책과-429, 2015.2.26.)에 따르면 육아휴직 급여 사후지급금 제도를 둔 취지는 육아휴직 종료 후 근로자의 계속 근로를 유도하는 데 있고, 비록 근로자가 이전 사업장에서 퇴사하였다가 이후 사업장에 입사하는 형식을 취하였다 하더라도, 이전 사업주와 이후 사업주의 관계가 「고용보험법 시행규칙」 제44조제4항 각호에 해당하는 등 관련되는 사업주인 경우 해당 사업장의 범위를 넓게 해석하여 사후지급금을 지급하는 것이 타당하다는 해석이 있음을 안내함.

③ 상담 포인트

육아휴직 급여 사후지급금은 육아휴직 근로자의 계속 근로를 유도하는 취지이기에 사후지급금을 받기 전에 이직을 하였을 경우 이전 사업장과 이후 사업장의 관계를 면밀히 따져 법의 적용범위를 포괄적으로 해석하도록 함.

19 상담사례	육아기 및 일·생활 균형
육아휴직 사용으로 인해 사용하지 못한 연차유급휴가는 어떻게 해야 하나요?	

① 상담 개요

전년도 근무로 인하여 연차유급휴가가 발생함. 그러나 2019년도 한해 전부 육아휴직을 사용하여 연차유급휴가를 사용하지 못했는데 해당 연차유급휴가는 어떻게 되는 것인지 질의함.

② 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 2018년 11월부터 출산전후휴가를 시작하고 육아휴직을 연이어 1년 간 사용하여 2020년 1월 31일까지 사용하게 됨. 2018년 근무에 대한 대가로 발생한 2019

년 연차유급휴가를 출산전후휴가 및 육아휴직으로 인하여 전혀 사용하지 못함. 이럴 경우 해당 연차유급휴가는 소멸되는 것인지 궁금함.

답변요지 | 육아휴직으로 인해 사용하지 못한 연차유급휴가는 원칙적으로 미사용수당으로 전환되어 지급받아야 함. 다만 사용자와의 합의 하에 다음 년도에 사용하도록 이월할 수 있음.

■ 2차 상담

질문요지 | 사용자에게 관련 내용을 알려주기 위해 연차유급휴가의 발생기준과 사용 등 일반적인 사항에 대해 문의함.

답변요지 | 연차유급휴가의 발생과 사용 등 일반적인 내용을 안내드립니다.

3 상담 결과

노동자의 연차유급휴가를 담당하는 직원이 해당 내용을 이해하였고 회사에서 미사용연차휴가 수당을 지급하기로 함.

4 상담 포인트

연차유급휴가는 전년도의 출근을 충족여부에 의해 발생하는 것으로서 다음연도에 노동자가 시기를 지정하여 사용할 수 있음. 다만 다음연도에 노동자가 육아휴직 등으로 연차유급휴가를 전혀 사용하지 못한 경우 이는 수당으로 지급되어야 함. 더불어 2018.5.29. 이후 육아휴직을 개시한 노동자는 개정된 「근로기준법」에 의해 육아휴직 기간도 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 보아 통상적으로 출근했을 때와 동일하게 연차유급휴가가 발생함.

20
상담사례

육아기 및 일·생활 균형

2019.10.1. 전에 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 경우 육아기 근로시간 단축 관련
2019.10.1. 개정법 적용 여부

1 상담 개요

2019.10.1. 「남녀고용평등법」 개정으로 1자녀 당 1년의 육아휴직 기간과 별도로 1년의

육아기 근로시간 단축을 사용할 수 있게 됨. 해당 시기에 이미 육아휴직을 사용하였거나 사용 중인 직장맘들에게 개정법 적용 여부에 대한 문의가 쇄도하여 관련 내용을 정리하고자 함.

2 상담 사례

■ 사례 1

질문요지 | 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직 등”)을 2019.10.1. 전에 모두 사용한 경우 개정법이 적용되는 지 여부

답변요지 | 개정법 시행 전에 해당 자녀에 대하여 육아휴직 등을 1년 모두 사용한 경우 고용노동부 행정해석 상 개정법이 적용되지 않음. 따라서 사업주가 임의적으로 근로시간 단축을 허용하여 준다 하더라도 고용보험으로부터 육아기 근로시간 단축 급여를 받기는 어려울 것임. 다만 사업주가 근로시간 단축으로 감소한 임금보다 노동자에게 임금을 더 지급하는 경우, 사업주가 시간선택제 전환 지원금(현 위라밸일자리 장려금)을 신청하여 일부 인건비를 지원받을 수 있는 바, 사업주에게 관련 제도를 소개하여 보는 것을 권유드립니다.

■ 사례 2

질문요지 | 육아휴직 등을 2019.10.1. 전에 6개월만 사용한 후 복직하여 잔여기간이 남아 있는 경우 개정법이 적용되는 지 여부

답변요지 | 해당 자녀에 대하여 육아휴직 잔여기간이 남아있는 경우 개정법이 적용되어 육아기 근로시간 단축은 최대 1년 + 육아휴직 잔여기간만큼 사용 가능함.

■ 사례 3

질문요지 | 육아휴직 등을 2019.10.1. 전에 시작하여 2019.10.1일 이후 지속하여 사용하고 있는 경우 개정법이 적용되는 지 여부

답변요지 | 해당 사례의 경우 육아휴직 종료 시점에 해당 자녀에 대한 육아휴직 잔여기간이 하루라도 남아있다면 개정법이 적용됨. 예를 들어 육아휴직을 2019.8.1.부터 6개월만 사용하기로 하여 육아휴직을 2020.1.31. 까지 사용하고 복귀하는 경우, 해당 자녀에 대한 육아기 근로시간 단축은 최대 1년 6개월(1년 + 육아휴직 잔여기간) 동안 사용할 수 있음. 하지만 2019.10.1. 전에 육아휴직을 사용하여 해당 자녀에 대하여 1년을 모두 사용하는 경우 2019.10.1. 이후에 육아휴직이 종료된다 하더라도 개정법이 적용되지 않아 육아기 근로시간 단축을 추가로 사용할 수 없음. 따라서 이러한 경우 조기

복직을 하여 하루라도 육아휴직 잔여기간을 남겨놓아야 개정법이 적용되어 육아기 근로시간 단축을 1년 + 육아휴직 잔여기간만큼 부여받을 수 있을 것임. 다만 「남녀고용평등법」상 사업주는 노동자의 조기복직신청을 허용할 의무가 없는 바, 조기복직 허용 여부는 취업규칙 및 단체협약 등에 특약이 없는 한 사업주 재량사항임.

■ 사례 4

질문요지 | 육아휴직 등을 2019.10.1. 이후 최초로 시작하는 경우 개정법 적용 여부

답변요지 | 육아휴직을 2019.10.1. 시작한 경우 당연히 개정법이 적용되어 해당 자녀에 대하여 육아휴직을 1년 모두 사용한다 하더라도 육아기 근로시간 단축을 추가로 1년 사용 가능함.

③ 상담 결과

사례 3과 같이 육아휴직 등을 2019.10.1. 전에 시작하였으나 2019.10.1. 이후 지속하여 1자녀 당 1년의 육아휴직을 사용하기로 신청한 노동자 중 일부는 회사로부터 조기복직을 허용받아 육아기 근로시간 단축을 추가로 1년 사용할 수 있는 개정법 적용이 가능해짐. 그러나 일부 노동자는 조기복직을 거부당하여 개정법을 적용받지 못함. 한편, 사례 1과 같이 이미 해당 자녀에 대한 육아휴직을 모두 사용하였으나 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 노동자들은 개정법이 적용되지 않는 점에 대하여 불합리함을 토로함.

④ 상담 포인트

「남녀고용평등법」 등 노동법령 개정 시 개정법 적용 범위 및 시기 등을 고려할 때 법률상 권리 소멸 여부, 사업주 부담 여부, 재정 확보 가부 등도 고려하여야 하는 요소임이 틀림없음. 그러나 노동자의 기본적 생활 보장 및 노동자의 일·생활 균형 지원 등 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」 등 노동법령 제정 취지 및 노동자 간 형평성 등을 근간으로 고려하여 최대한 개정법 적용 범위 및 시기를 확대하기 위해 노력하여야 할 것임.

육아기 근로시간 단축을 할 경우 회사에서 일방적으로 단축시간을 제한할 수 있나요?

1 상담 개요

육아기 근로시간단축을 하려고 하는데 회사에서 일방적으로 단축시간을 정하려고 함. 이를 할 수 있는 것인지, 그럴 수 있는 근거가 있는지에 대하여 질의함.

2 상담 결과

질문요지 | 육아기 근로시간 단축을 시행하려고 하는데 회사에서 일방적으로 단축시간을 정하려고 함. 그것이 어떤 법적 근거로 가능한 것인지 궁금함.

답변요지 | 원칙적으로 노동자가 신청하는 것에 대하여 회사는 정당한 사유가 없는 한 응낙하여야 함. 법률과 시행령 그대로의 내용이기 때문에 별다른 문서가 없어서 내담자가 사측을 설득하는데 어려움이 있다면 본 센터에서 회사에 안내 공문을 발송해드릴 수 있다고 안내한 후 내담자의 요청에 따라 사측에 공문을 발송함.

3 상담 포인트

육아기 근로시간 단축의 사용기간, 단축 중 근무개시시각 및 근무종료시각 등은 노동자가 정하여 사업주에게 신청하는 것이며, 사업주는 이러한 신청에 대하여 사업 운영에 중대한 지장을 초래한다는 점을 증명할 수 있는 경우 등에 한하여 거부할 수 있을 뿐임. 사업주가 단축 중 근로시간을 노동자의 의사에 반하여 마음대로 지정하는 것은 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않는 것과 다를 바 없음.

육아기 근로시간 단축 시 받을 수 있는 임금 및 급여는 어떻게 되나요?

1 상담 개요

2019.10.1. 육아기 근로시간 단축 관련 「고용보험법 시행령」이 개정되어 육아기 근로시간 단축 급여 계산법 등이 변경됨. 많은 직장맘들이 육아기 근로시간 단축 급여 등을 계산하기 어려워 센터에 문의함.

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 육아기 근로시간 단축 급여 지급의 기준은 통상임금이라고 알고 있음. 임금 구성항목은 기본급(월 250만원), 연장수당(월 15시간 한도 내에서 실제 연장근로 시 지급), 직책수당(월 10만원), 가족수당(월 4만원)으로 이루어짐. 이때 통상임금이 무엇인지 여부

답변요지 | 통상임금이란 노동자에게 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정하여진 임금을 의미함. 법원 판례에 따라 기본급 및 직책수당은 통상임금에 포함되며, 연장수당은 통상임금에 포함되지 않음. 또한 가족이 없는 경우 지급되지 않으며 가족 수에 따라 차등 지급되는 가족수당의 경우 통상임금에 포함되지 않음. 따라서 내담자의 임금 구성항목 중 기본급 및 직책수당만인이 통상임금에 포함되는 것으로 사료됨.

■ 2차 상담

질문요지 | 주40시간에서 주35시간으로 단축하였을 때와 주30시간으로 단축하였을 때 각각의 육아기 근로시간 단축 급여 및 사업주에게 지급받아야 하는 임금 수준을 알고 싶음.

답변요지 |

- 육아기 근로시간 단축 급여는 2019.10.1.부터 매주 최초 5시간 단축분은 (통상임금의 100%(상한액 200만원, 하한액 50만원) × 5 / 단축 전 소정근로시간)으로 계산하여 지급되며, 나머지 근로시간 단축분은 (통상임금의 80%(상한액 150만원, 하한액 50만원) × (단축 전 소정근로시간 - 단축 후 소정근로시간 - 5) / 단축 전 소정근로시간)으로 계산됨.

- 한편 사업주가 육아기 근로시간 단축에 따라 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금이므로, 통상임금인 기본급과 직책수당만 비례적으로 삭감될 수 있음. 가족수당의 경우 근로시간 단축을 이유로 비례적으로 삭감되어서는 아니 됨. 더불어 육아기 근로시간 단축으로 단축된 근로시간을 넘어서 근로를 하는 경우, 1일 8시간 또는 주40시간 이내의 연장근로라 하더라도 연장근로수당이 지급되어야 함.
- 위 기준을 바탕으로 육아기 근로시간 단축 급여 및 사업주에게 지급받아야 하는 임금 수준을 계산하여 드리기로 함. 다만 실제 연장근로는 거의 수행하지 않는다고 하여 연장근로는 계산 대상에서 제외하고 기본급(월 250만원), 직책수당(월 10만원), 가족수당(4만원)을 기준으로 계산함.
- 주35시간으로 단축하는 경우
 - 1) 사업주에게 지급받아야 하는 월급 = {260만원(기본급 + 직책수당) × 35시간 / 40시간} + 4만원(가족수당) = 231만5천원
 - 2) 육아기 근로시간 단축 급여 = 200만원(통상임금 100%의 상한액) × 5시간 / 40시간 = 25만원
 - 3) 합계 = 231만5천원 + 25만원 = 256만5천원으로 육아기 근로시간 단축 전 받던 임금에 비하여 세전 소득이 7만5천원 감소하였으나, 육아기 근로시간 단축 급여가 비과세소득이며, 임금 감소로 보험료 및 소득세 등이 감소할 것을 예상하였을 때 소득 수준이 크게 변하지 않을 것임을 안내드립니다.
- 주30시간으로 단축하는 경우
 - 1) 사업주에게 지급받아야 하는 월급 = {260만원(기본급+직책수당) × 30시간 / 40시간} + 4만원(가족수당) = 199만원
 - 2) 육아기 근로시간 단축 급여 = [{200만원(통상임금 100%의 상한액) × 5시간 / 40시간} + {150만원(통상임금 80%의 상한액) × (40시간 - 30시간 - 5시간) / 40시간}] = 43만7천5백원
 - 3) 합계 = 199만원 + 43만7천5백원 = 242만7천5백원으로 육아기 근로시간 단축 전 받던 임금에 비하여 세전 소득이 21만2천5백원 감소됨을 안내드립니다.

3 상담 포인트

저임금 노동자일수록 육아기 근로시간 단축에 따른 소득 감소 폭이 적지만 고임금 노동자의 경우 급여 지급 관련 상한선이 존재하여 소득 감소 폭이 큼. 이에 고임금 노동자의 경우 소득 수준을 계산하여 준 결과 제도를 사용하지 않기로 결정하는 경우가 더러 존재

함. 육아기 근로시간 단축 및 육아휴직 등의 활용도를 높이기 위해서는 급여 상한선을 높이기 위한 노력이 필요할 것임.

※ 육아기 근로시간 단축 급여 계산식

$$\begin{array}{r}
 \text{(매주 최초 5시간 단축분) 월 통상임금} \\
 \text{(200만원 상한, 50만원 하한)} \\
 \hline
 \text{(나머지 근로시간 단축분)} \\
 \text{월 통상임금의 100분의 80} \\
 \text{(150만원 상한, 50만원 하한)}
 \end{array}
 \times
 \frac{5\text{시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}
 \times
 \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간} - 5\text{시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

23 답사례

육아기 및 일·생활 균형

육아기 근로시간 단축을 3개월 미만 사용하더라도 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있을까요?

1 상담 개요

육아기 근로시간 단축(「남녀고용평등법」 제19조의2)이 대폭 개정되면서 3개월 이상의 기간만 정하면 횟수 제한 없이 분할하여 사용할 수 있게 됨. 다만 회사와의 합의 하에 1개월 간 육아기 근로시간을 단축하고자 하는 경우 육아기 근로시간 단축 급여 수급이 가능할지 문의

2 상담 경과

질문요지 | 육아기 근로시간 단축의 최소 신청 기간은 3개월 이상이어야 하는 것으로 알고 있는데, 1개월만 육아기 근로시간 단축을 하는 경우 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있는 지에 대하여 질의함.

답변요지 | 「남녀고용평등법」 제19조의4제2항에 따라 육아기 근로시간 단축을 나누어 사용하는 경우 1회의 기간은 3개월 이상이 되어야 하지만, 이는 강행규정이 아니기 때문에 회사와의 합의 등을 통해 그 기간 미만의 단축도 가능함. 다만 이 때 문제

되는 것은 육아기 근로시간 단축 급여를 노동자가 지급받을 수 있는지에 관한 것임. 이에 대해 「고용보험법」 제73조의2제1항에서는 육아기 근로시간 단축을 30일 이상한 피보험자의 경우에는 육아기 근로시간 단축급여를 지급한다고 명시되어 있음. 따라서 회사와의 합의만 있다면 육아기 근로시간 단축을 3개월 미만 사용하지만 30일 이상 사용하는 경우 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있음을 안내드립니다.

3 상담 결과

내담자는 회사와 합의하여 1개월(31일)의 육아기 근로시간 단축을 하기로 함.

4 상담 포인트

2019.10.1. 육아기 근로시간 단축 제도 개정으로 3개월 이상의 기간을 정한 경우 육아기 근로시간 단축을 제한 없이 분할하여 사용할 수 있게 되었으나, 실제로는 3개월 미만의 기간 동안 근로시간을 단축하고자 하는 노동자가 상당히 많음. 이 때 많은 내담자 및 인사담당자들이 육아기 근로시간 단축 급여를 받을 수 있는지 걱정하는 경우가 많은데, 30일 이상의 기간만 근로시간 단축을 하면 급여를 받을 수 있음. 이에 대해 적극 홍보하여 회사와의 합의만 있다면 탄력적으로 육아기 근로시간 단축을 사용하는 것도 바람직할 것으로 보임.

24 상담사례

육아기 및 일·생활 균형

육아기 근로시간 단축 시 고정연장근로수당은 지급하지 않아도 되나요?

1 상담 개요

내담자는 주40시간에서 주30시간으로 육아기 근로시간 단축을 신청하여 부여받음. 이에 따라 회사와 근로계약을 다시 체결하고자 함. 그런데 수정된 근로계약서 상에 기존에 받던 고정연장근로수당(연장근로 여부와 상관없이 고정적으로 지급되는 연장근로수당)이 아예 사라짐. 회사는 육아기 근로시간 단축으로 연장근로를 하지 않을 것이므로 고정연장근로수당을 지급할 의무가 없다고 이야기하고 있음. 내담자는 회사의 주장이 맞는지 센터에 문의함.

2 상담 경과

질문요지 | 육아기 근로시간 단축 시 단축 전에 지급되던 고정연장근로수당은 지급되지 않는 것이 타당한지 여부.

답변요지 | 고용노동부 행정해석(여성고용정책과-1776, 2018.4.27. 등)은 연장근로를 하지 않아도 매월 고정적으로 지급되는 연장수당과 관련하여 해당 수당 역시 통상임금의 성격이 강하므로 단축된 시간에 비례하여 삭감하고 지급하여야 한다고 판단하고 있으며, 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 연장수당 전체를 제외하면 안 된다고 보고 있음. 따라서 내담자 또한 육아기 근로시간 단축 기간에도 최소한 기존에 받던 고정연장근로수당의 30/40을 요구할 수 있음. 내담자에게 이메일로 관련 행정해석 등을 보내 드리며, 사측에 최소한 근무시간에 비례한 고정연장근로수당 지급을 주장할 것을 권유함. 사업주가 이를 거부할 경우 센터에서 공문 발송 등 사적 조정을 수행하기로 함.

3 상담 결과

센터 발송 이메일을 바탕으로 사업주가 고정연장근로수당도 근무시간에 비례하여 지급하기로 함.

4 상담 포인트

포괄임금제 등에 따라 고정연장근로수당을 받는 노동자가 상당히 많음. 비록 고정연장근로수당이 법상 통상임금이라고 보기는 어려울지라도 고용노동부 행정해석 상 통상임금의 성격이 강한 수당이므로, 육아기 근로시간 단축 시 고정연장근로수당 전액을 미지급하는 것이 아닌 근무시간 단축에 비례하여 지급(고정연장근로수당 × 단축 후 소정근로시간 / 단축 전 소정근로시간)하여야 할 것임.

육아기 근로시간 단축 시 연차유급휴가의 사용 및 발생은 어떻게 되는 건가요?

1 상담 개요

육아휴직자는 「근로기준법」 개정으로 인하여 연차유급휴가가 출근한 것과 동일하게 발생하는데 육아기 근로시간 단축을 사용한 노동자는 비례하여 연차유급휴가가 삭감된다고 들었음. 이것은 형평성 문제가 있는 것이며, 개선되어야 하는 것이 아닌지 궁금함.

2 상담 결과

고용노동부의 행정해석(여성고용정책과-308, 2015.02.17.)에 의하면 육아기 근로시간 단축을 한 노동자의 경우 연차유급휴가의 발생은 단시간 노동자와 같이 비례하여 적용됨. 다만 육아기 근로시간 단축 사용 시 이미 발생한 연차유급휴가는 일수가 아닌 시간에 비례하여 사용할 수 있음.

육아휴직의 경우 이미 「근로기준법」 개정이 이루어져 연차유급휴가가 출근한 것과 같이 발생하나 아직 육아기 근로시간 단축에 대해서는 입법이 이루어지지 않은 상황임. 입법적으로 해결해야 할 상황임을 말씀드립니다.

해당 문제와 관련하여 베이비뉴스에 기사가 기고됨(19.10.14.).

3 상담 포인트

「근로기준법」 개정 이전 육아휴직 종료 이후 회사에 복귀하는 경우 발생하는 연차유급휴가 일수가 전혀 없어 문제가 됐음. 해당 문제는 「근로기준법」 개정(18.5.29.)으로 해결되었으나, 현재 육아기 근로시간 단축 기간은 근무시간에 비례하여 연차유급휴가 일수가 발생하므로 「근로기준법」 개정 이전의 육아휴직과 유사한 문제를 안고 있음. 특히, 2019년 10월 1일 육아기 근로시간 단축 관련 법령의 내용이 개정되어 노동자가 해당 제도를 사용하기 용이하게 되었으나 연차유급휴가와 관련한 문제를 고려하지 못한 것은 입법 미비라고 생각됨. 개정이 필요한 사항임. 이와 관련한 자세한 내용은 IV. 사례를 통해 본 제도 개선 과제에서 후술하도록 하겠음.

육아기 근로시간 단축 도중 퇴사하는 경우 퇴직금은 어떻게 산정되어야 하나요?

1 상담 개요

육아기 근로시간 단축 중 퇴사하는 경우 직전 3개월 간 임금이 줄어서 퇴직금이 적어질 것 같습니다. 어떻게 해야 할지 센터에 문의함.

2 상담 결과

일반적인 근로시간 단축과 달리 육아기 근로시간 단축은 「남녀고용평등법」에 명시된 것으로서, 해당 기간 근로시간 단축으로 평균임금이 감소되는 것을 미연에 방지하고 있음. 「남녀고용평등법」 제19조의3제4항에서는 육아기 근로시간 단축을 한 노동자가 평균임금을 산정하여야 할 사유가 발생한 경우에는 그 노동자의 육아기 근로시간 단축 기간을 평균임금 산정기간에서 제외하도록 하고 있음. 따라서 육아기 근로시간 단축을 3개월 이상 사용하던 도중 퇴사하는 경우 육아기 근로시간 단축 이전 3개월을 기준으로 평균임금을 산정하여 퇴직금을 계산하여야 함.

3 상담 포인트

출산전후휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가 등을 사용하는 경우 통상 지급받던 임금이 줄거나 없어 퇴직금이 감소한다고 생각할 수 있음. 그러나 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」에서는 해당 기간을 평균임금 산정기간에서 제외하는 규정을 별도로 두어 불합리하게 퇴직금이 감소하는 것을 방지하고 있음.

자녀가 아픈데 연차유급휴가 외에 사용할 수 있는 휴가가 있을까요?

1 상담 개요

내담자는 기간제 노동자로 자녀가 아파서 주기적으로 병원에 함께 가야 하는데 이미 자녀 돌봄을 위해 연차유급휴가를 모두 소진함. 무급이라도 좋으니 휴가를 사용하기를 원하여, 사용 가능한 휴가와 관련하여 상담을 요청함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 아이 병원 내원을 위하여 휴가를 사용하여야 하는 상황이지만 연차유급휴가는 모두 사용함. 가족돌봄휴가가 신설된 것으로 알고 있는데, 가족돌봄휴가를 사용할 수 있을지 여부.

답변요지 | 「남녀고용평등법」상 가족돌봄휴가는 2020.1.1.부터 시행되어 2019.11. 현재 취업규칙 및 단체협약 상 가족돌봄휴가를 선제적으로 제도화하지 않은 경우 가족돌봄휴가를 사업주가 반드시 부여할 의무는 없음,

■ 2차 상담

질문요지 | 내담자는 뉴딜일자리 사업에 참여한 기간제 노동자로 서울시 내 구청에서 근무 중임. 공무원들은 유급으로 자녀돌봄휴가를 사용할 수 있는 것으로 알고 있는데 본인도 사용 가능한 지 궁금함.

답변요지 | 내담자가 소속된 구청의 기간제근로자 관리규정에 따르면 뉴딜일자리 등 재정지원일자리 참여자의 근로조건 등에 관한 사항은 뉴딜일자리사업 종합지침에 따르게 되어 있음. 관련 지침에서 참여자가 사용 가능한 휴가 종류에 자녀돌봄휴가는 명시되어 있지 않은 바, 자녀돌봄휴가를 청구하기는 다소 어려울 것으로 판단됨.

■ 3차 상담

질문요지 | 자녀 돌봄을 이유로 무급으로라도 휴가 사용이 가능할지 여부. 뉴딜일자리 사업 관리자(매니저)는 무급휴가도 불가능하다고 통보함.

답변요지 |

- 뉴딜일자리사업 종합지침에서는 무급휴가와 관련하여 아래와 같이 규정하고 있음.

사. 무급휴가 : 참여자가 개인사정 등으로 인해 사업부서와 사전에 협의하여 휴가를 쓰는 경우 무급휴가로 처리

- 무급휴가가 있는 주 및 월에는 주휴수당과 연차수당을 줄 수 없음.

- 무급휴가 일수는 월 14일 이내에서 사업부서가 정할 수 있음

※ 무급휴가의 사유는 연차유급휴가 및 병가를 소진한 경우에 한하여, 사설기관에서의 교육 참여 또는 질병의 치료 등에 한함

- 현재 내담자의 경우 1) 사업부서(구청)와의 사전 협의가 완료되었으며, 2) 월 14일을 이내의 범위에서 무급휴가를 사용할 예정이고, 3) 연차유급휴가를 이미 모두 소진하였고, 4) 무급휴가의 사유는 연차유급휴가 및 병가를 소진한 경우에 한한다고 명시되어 있지만, 병가를 소진하여야 하는 경우는 본인의 질병 치료를 전제로 하는 것으로 보아 본인의 질병을 치료하기 위한 경우로 한정하여 해석하는 것이 타당하며, 5) 교육 참여 또는 질병의 치료 “등”에 한한다고 지침에 명시되어 있는 바, 자녀의 질병 치료 또한 교육 참여나 질병의 치료와 대등한 수준의 사유로 판단되므로 당연히 무급휴가를 사용할 수 있어야 한다고 판단됨.

- 내담자에게 관련 내용을 이메일로 정리하여 안내하였으며, 그럼에도 불구하고 뉴딜일자리 사업 관리자가 무급휴가가 불가하다고 안내하는 경우 센터에서 직접 통화하기로 함.

3 상담 결과

센터는 뉴딜일자리 관리자에게 연락하여 뉴딜일자리 사업 참여자에 대한 무급휴가에 대한 센터의 해석을 안내드림. 더불어 지침의 해석을 떠나 2020.1.1. 기준 가족돌봄휴가가 시행되는 상황에서 노동자가 자녀 병간호를 위해 신청한 무급휴가를 거부하는 것은 도의상 지나치다는 점을 역설함. 다행히 이후 내담자의 자녀 상태가 많이 호전되어 무급휴가를 요청할 필요가 사라져 더 이상의 다툼은 발생하지 않았음.

4 상담 포인트

- 2020.1.1.부터 가족돌봄휴가가 신설되어 연 10일의 범위 내에서 가족돌봄 및 자녀 양육을 위하여 필요한 경우 가족돌봄휴가를 사용할 수 있게 됨. 다만, 취업규칙 및 단체협약 등에 특약이 없는 한 가족돌봄휴가를 무급으로 부여하여도 「남녀고용평등법」 위반은 아님.

- 취업규칙 및 단체협약 등 회사 내규에 따라 무급휴가 등이 가능할 수 있으므로, 연차유급휴가 등 법정휴가를 모두 소진한 경우 내규에 따라 무급휴가 등을 신청하여 무단결근에 따른 불이익을 최소화하여야 함.

28 상담사례

육아기 및 일·생활 균형

2020년부터 학업을 이유로 근무시간 단축이 유급으로 가능할까요?

1 상담 개요

법 개정으로 2020년부터 학업을 이유로 근무시간 단축이 가능하다고 알고 있음. 해당 근무시간 단축이 유급으로 가능한 지, 국가 지원이 있는 지 여부를 문의함.

2 상담 결과

- 「남녀고용평등법」 개정으로 2020.1.1.부터 기업규모에 따라 단계적으로 가족돌봄 등 근로시간 단축이 시행됨. 2020.1.1.부터 상시 노동자 300명 이상 사업장 또는 공공기관 등이 우선적으로 시행될 예정임.
- 가족돌봄 등 근로시간 단축의 사유 중 하나로 학업이 명시된 바, 학업을 사유로 근로시간을 주15~30시간 이내로 단축을 신청하는 경우, 사업주는 대체인력 채용이 불가능하거나 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 등 예외적 사유가 없는 한 원칙적으로 허용하여야 함.
- 다만 가족돌봄 등 근로시간 단축제도는 임신기 근로시간 단축과 다르게 단축된 근로시간에 대하여 사업주가 임금을 지급할 법적 의무가 없음. 따라서 취업규칙 또는 단체협약 등에 특약이 없는 한 단축된 근로시간에 대하여 사업주가 임금을 지급하지 않더라도 법 위반은 아님.
- 더불어 육아기 근로시간 단축과 다르게 단축된 근로시간에 대하여 노동자에게 고용보험에서 급여를 보존하여 주는 제도 또한 아직 없음.
- 하지만 사업주가 임의로 단축된 근로시간을 유급으로 지급하는 것은 당연히 가능하며, 이러한 경우 사업주는 고용보험으로부터 시간선택제 전환 고용안정장려금(현 워라밸일자리 장려금)을 신청하여 인건비의 일부를 지원받을 수 있음.

- 시간선택제 전환 고용안정장려금(현 워라밸일자리 장려금)의 자세한 요건과 지급액은 고용보험 홈페이지(https://www.ei.go.kr/ei/html/ems/03_02_01.html)에서 확인 가능하며, 신청과 관련한 세부 사항에 대해서는 사업장 관할 고용센터에 문의하여야 할 것임.

3 상담 포인트

※ 가족돌봄 등 근로시간 단축제도 개요

- 근로시간 단축 사유
 - 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 경우
 - 노동자 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등의 사유로 자신의 건강을 돌보기 위한 경우
 - 55세 이상의 노동자가 은퇴를 준비하기 위한 경우
 - 노동자의 학업을 위한 경우
- 단축 기간 : 1년 이내(단, 학업을 위한 경우 외에는 합리적 이유가 있는 경우 추가로 2년 연장 가능)
- 사업주 거절 가능 사유
 - 가족돌봄등단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만의 노동자가 신청한 경우
 - 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력했으나 대체 인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외
 - 가족돌봄등근로시간단축을 신청한 노동자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 가족돌봄등근로시간단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우
 - 가족돌봄등근로시간단축 종료일부터 2년이 지나지 않은 노동자가 신청한 경우
- 단축 후 근로시간 : 주 15시간 이상 30시간 이하
- 단축 중 근로조건
 - 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 근로조건을 불리하게 변경 금지(예 : 기본급을 근로시간에 비례하여 단축하는 것은 가능하지만, 취업규칙 등에 따라 가족수당과 같이 근로시간과 상관없이 지급되는 금액은 감액 불가)
 - 연장근로는 노동자가 명시적으로 청구하는 경우 이외에는 불가
 - 퇴직금 등 산정 시 평균임금을 산정하는 경우 평균임금 산정기간에서 제외
 - 단축기간이 끝난 후에 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀
- 시행일
 - 노동자 상시 300명 이상 사업장 또는 공공기관 등 : 2020년 1월 1일
 - 노동자 상시 30명 이상 300명 미만 사업장 : 2021년 1월 1일
 - 노동자 상시 30명 미만 사업장 : 2022년 1월 1일

3) 일반 노동권 상담사례

연번	상담 요청 내용	비고
01	보험관련 전화영업 종사자에 대한 부당한 초과근로 지시 및 직장내 괴롭힘에 대해 어떻게 대처할 수 있을까요?	근로자성
02	기간제 노동자에서 정규직으로 전환된 경우 연차유급휴가 및 퇴직금 산정 시 계속근로기간의 기산점은 어떻게 되나요?	근로관계의 성립
03	회사에서 근로계약기간이 단축된 근로계약서에 서명할 것을 종용하고 있습니다. 서명을 해야 하나요?	근로관계의 성립
04	회사가 휴업한다고 하는데 급여를 지급받을 수 있나요?	임금
05	회사 통보를 1개월 이전에 하지 않으면 퇴직금을 1/3 감한다는 규정이 있습니다. 유효한 것인가요?	임금
06	기본급을 올려주는 대신 퇴직금을 지급하지 않기로 합의하였습니다. 이럴 경우 퇴직금을 지급하지 않아도 될까요?	임금
07	주 52시간제란 무엇을 의미하나요?	근로시간
08	해외 출장 중 근로시간을 어떻게 산정해야 하나요?	근로시간
09	사용자가 잘못 지급한 연차유급휴가는 어떻게 처리되어야 할까요?	휴게·휴일·휴가
10	회사에서 주 업무와는 별도로 부수적 업무수행을 강요하는 경우 따라야 하나요?	근로관계의 전개
11	산재로 휴업한 이후에 복직하였더니 징계절차가 진행되고 있습니다. 어떻게 대처해야 할까요?	근로관계의 전개
12	감봉 징계처분을 받았는데 감봉금액이 너무 큰 것 같아요.	근로관계의 전개
13	사업장이 양도되었는데 기존의 근로조건 등은 어떻게 되는 건가요?	근로관계의 이전
14	사직서를 제출하고 30일이 채 지나지 않은 상황에서 퇴사하고 싶은데 문제가 없을까요?	근로관계의 종료
15	사업장에서 징계하고 등을 당하였는데, 상시 근로자 수가 문제되고 있습니다.	근로관계의 종료

보험관련 전화영업 종사자에 대한 부당한 초과근로 지시 및 직장 내 괴롭힘에 대해 어떻게 대처할 수 있을까요?

1 상담 개요

내담자는 보험관련 전화영업을 하는 직장맘으로 직장 상사의 폭언 등 괴롭힘과 강압적인 초과근로 지시 등으로 인하여 심한 우울감과 불면증에 시달리고 있음. 이러한 괴롭힘에 대한 대처 방법과 초과근로에 대한 수당을 청구할 수 있을지 여부에 대하여 문의함.

2 상담 결과

- 직장 내 괴롭힘의 금지 및 초과근로수당 등에 대해서는 「근로기준법」에서 규율하고 있는 바, 내담자가 「근로기준법」상 근로자인지 여부가 중요한 쟁점임.
- 「근로기준법」상 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 의미함. 그런데 일반적으로 전화보험영업자의 경우 「근로기준법」상의 근로자로 인정되지 않음. 구체적인 사실 관계를 알 수 없어 정확한 판단은 어려우나 1) 근무 장소가 정해져 있다 하더라도 DB공급 업체와의 연계성, 관계법령에 의한 통신판매의 녹취 의무준수를 위한 장비설치 등의 이유 때문에 정해진 것이라 판단될 수 있으며, 2) 기본급이 없거나, 기본급이 있다 하더라도 계약 실적이 있는 경우에 한하여 지급된다거나, 3) 근무시간도 방송통신위원회에서 정한 통신판매가능 시간대에 맞추어 정해진 것이라면, 비록 근무시간과 관련하여 실장이 강압적으로 지휘·명령을 내리고 있다 하더라도 근로자성을 인정받기 다소 어려울 것으로 보임.

〈교직원공제회의 보험상품을 판매하는 TM상담원은 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 없다.(중노위2012부해1185,2013.01.28.)〉

[요 지]

이 사건 사용자가 TM상담원의 출결사항을 체크하고 휴가사용에 대하여 사전 통보를 받고 있지만, 이는 비 활동일수를 파악하여 기본수수료의 지급 근거로 삼기 위한 것으로 보이며, 결근, 지각, 조퇴, 외출, 휴가사용 등에 있어 승인이 아닌 사전 통보로 가능한 점, 근태불량을 이유로 징계처분을 하지 아니하는 점 등을 감안할 때 근로관계에서의 근로시간 통제로 볼 수 없는 점, 근무 장소는 교직원공제회의 보험상품을 판매하기 때문에 DB공급 업체와의 연계성, 관계법령에 의한 통신판매의 녹취 의무준수를 위한 장비설치 등의 이유 때문에 정해진 것으로 보이는 점, 활동시간도 방송통신위원회에서 정한 통신판매가능 시간

대에 맞추어 정해진 것으로 이는 위임업무 특성상 불가피성이 인정되며, 활동시간 중 이 사건 사용자가 요구하는 1일 1시간의 콜타임 시간외에 나머지 시간은 보험모집인 각자의 선택에 따라 자유롭게 이용하는 점, TM실장과 총무가 게시물이나 전산상 업무쪽지 등을 이용하여 공지사항을 전달하고 있지만 그 내용은 주로 한국교직원공제회의 전달사항으로 상품안내나 정보공유 목적에서 이루어지고 있으며, 그 빈도에 있어서 간헐적이고 그 수단에 있어서 컴퓨터 메신저나 게시물 게시형태인 점을 감안할 때 업무지시나 지휘 감독의 성격으로 볼 수 없는 점, 이 사건 근로자의 보수는 기본급 및 고정급이 정해져 있지 않고, 이 사건 사용자의 '2012년 교직원공제회 TM 성과 및 기본수수료 운영안'에서 정한 보험계약자들의 가입 상품에 따른 수수료, 수금률, 계약유지율 등에 연계하여 지급하는 기본수수료와 성과수수료로 차등 지급되는 점 등을 종합하여 볼 때, 이 사건 근로자는 이 사건 사용자에 대하여 사용종속관계에 있다고 보기 어려워 「근로기준법」상 근로자로 볼 수 없다할 것이다.

- 근로자로 인정되지 않는 경우 초과근로에 대한 수당 청구 또는 직장 내 괴롭힘 신고는 다소 어려울 수 있음. 다만 근로자가 아니라면 내담자는 사용자의 상당한 지휘·감독을 따를 의무가 없으며, 위임(위탁)계약서 상 내담자가 지켜야 할 사항만 준수하시면 되는 것임. 위임계약서 상의 내용을 벗어난 실장의 부당한 지시 및 훈계, 폭언에 전혀 따르실 필요가 없으며 부당한 실장의 언행에 대하여 당연히 이의제기를 할 수 있음. 만약 실장에게 홀로 맞서기 어렵다 생각하신다면, 본사를 통해 실장이 행하는 갑질에 대해 이의를 제기하거나 지점 내 보험영업 종사자 전체가 함께 대응하실 것을 권유 드립니다.
- 만약 위 내용과 달리 근로자로 인정될 여지가 있다면, 초과근로에 대한 수당 청구도 당연히 가능하며, 실장을 직장 내 괴롭힘으로 신고할 수도 있음. 연장근로수당은 내담자의 통상임금의 50%를 가산한 금액을 청구할 수 있음. 연장근로수당은 임금이므로 임금을 지급받아야 했던 날로부터 소멸시효가 3년이며, 소멸시효가 도과하기 전에 사업장 관할 고용노동청에 임금채불 진정을 제기하여야 함. 직장 내 괴롭힘이란 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미함. 상시 근로자 수 5인 이상인 경우 회사는 근로자의 직장 내 괴롭힘 신고를 조사하고 그에 따른 가해자 징계 조치 등을 할 의무가 있음. 다만 직장 내 괴롭힘이란 “근로자”에게 하는 행위이므로, 근로자가 아닌 경우 해당 제도가 적용되지 않음. 본사 등에 근로자가 아닌 보험영업에 종사하는 자 또한 괴롭힘 행위에 대해 신고할 수 있는 절차가 있는 지는 찾아보실 것을 권유 드립니다.
- 한편 개인적 해결이 어렵다고 생각되는 경우 전국보험설계사노동조합 등을 바탕으로 한 집단적 해결도 가능할 것이며, 우리 센터에서 구체적인 사실관계를 추가적으로 확인하여 회사에 공문을 보내드릴 수 있음.

- 더불어 현재 내담자가 받고 있는 정신적 고통이 일반 평균인이 감내할 수 있는 수준을 상당히 넘었다고 판단되어 심히 걱정됨. 우리 센터는 육아와 업무 병행 중 스트레스를 호소하는 직장맘(대디)을 위해 외부 심리상담 전문가와 연계하여 무료 심리상담(1인 3회)을 운영 중에 있음. 심리상담을 원하는 경우 이메일, 전화 등으로 말씀해주시면 자세한 내용을 안내드리기로 함.

3 상담 포인트

직장 내 괴롭힘, 초과근로 등에 대해 보호를 받기 위해서는 「근로기준법」상 근로자여야 함. TM상담원, 학원강사, 통신업체 현장 출동 설치기사 등 많은 특수고용직 노동자들이 고용노동청에 진정을 제기하거나 노동위원회에 구제신청을 하더라도 「근로기준법」상 근로자의 지위를 인정받지 못하여 권리를 구제받지 못하는 경우가 허다함. 따라서 「근로기준법」 등 노동법령 상의 권리가 침해된 경우, 본인이 근로자성을 인정받을 수 있는 지 여부를 확인해 보는 것이 필요함. 더불어 노동 제공 형태가 급속하게 다양화되는 실정에 발맞추어 근로자성에 대한 폭넓은 확대를 위한 법 개정이 시급하다 사료됨.

※ 「근로기준법」상 근로자성 판단기준

1. 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 여부
2. 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지 여부
3. 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지 여부
4. 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 여부
5. 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지 여부
6. 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도
7. 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항
8. 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등 여부를 종합적으로 고려하여 판단함.

* 단, 7번 및 8번 항목은 사용자가 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크므로, 위 항목을 이유로 근로자성을 쉽게 부정할 수 없음.

기간제 노동자에서 정규직으로 전환된 경우 연차유급휴가 및 퇴직금 산정 시 계속근로기간의 기산점은 어떻게 되나요?

1 상담 개요

육아휴직 대체인력으로 기간제 노동자로 채용된 이후 정규직으로 전환되었으며, 4대보험 상실 등이 없이 계속하여 근로함. 퇴직금 및 연차유급휴가 등 산정 시 계속근로연수에 기간제 노동자로 일했던 기간이 포함되는지 여부.

2 상담 결과

기간제 노동자에서 정규직 노동자로 전환되는 시점에서 공백기간이 없고 4대 보험 상실 이력도 없었으며 동종·유사한 업무까지 수행하였다면, 연차유급휴가 및 퇴직금 산정 시 당연히 계속근로연수의 기산점은 기간제 노동자로 채용됐던 당시가 된다는 점을 안내드립니다.

3 상담 포인트

기간제 노동자였다가 계약이 갱신되면서 2년을 초과하여 정규직 노동자로 전환되거나, 기간이 종료한 이후 다시 재계약하여 정규직 노동자로 전환되는 경우 등에 있어서 연차유급휴가 및 퇴직금 등을 정규직 입사 시점부터 다시 기산해야 하는지에 대한 상담이 종종 있음. 재계약 과정에서 근로관계 단절이 없다면 당연히 계속근로기간이 인정되어야 하고 이 때에는 전과 같이 퇴직금 등의 기산점은 기간제 노동자로 입사한 당시가 될 것임.

회사에서 근로계약기간이 단축된 근로계약서에 서명할 것을 종용하고 있습니다. 서명을 해야 하나요?

① 상담 개요

내담자들은 뉴딜일자리사업에 참여하여 근무하고 있던 노동자들로, 12월 말까지로 근로계약을 작성하여 근무 중이었음. 그런데 사용자가 도중에 예산상의 이유로 9월 말일까지로 변경된 근로계약서에 서명을 요구하여 이에 응하여야 하는 지 센터에 문의함.

② 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 어느 날 인사담당자가 부르더니 기존 근로계약서에 잘못된 부분이 있으니 변경된 근로계약서에 서명하라고 근로계약서를 주고 감. 근로계약서의 내용을 보니 근로계약 종료일이 12월 말에서 9월 말로 단축됨. 이러한 근로계약서 변경에 응하여야 하는 지 여부.

답변요지 | 신규 채용되었을 때 서명한 근로계약서 상 12월 말까지 근무하기로 되어 있었던 바, 변경된 근로계약서에 서명하지 않는 한 12월 말까지 근무할 수 있는 것임. 노동자는 사용자의 근로계약 변경 요청에 응할 의무는 전혀 없음. 한편 변경된 근로계약서에 서명을 하는 경우 근로조건이 불리하게 변경된다 할지라도 유효하므로 주의하여야 함.

■ 2차 상담

질문요지 | 변경된 근로계약서에 서명하는 것을 거부함. 그러나 인사담당자는 애초에 9월 말까지의 인건비만 확보된 상황으로 9월말까지만 채용할 예정이었으나 근로계약서 상 근로계약기간을 잘못 기재한 것에 불과하며, 9월 말 이후로는 임금지급 여력도 없다는 점 등을 들어 지속적으로 변경된 근로계약서에 서명할 것을 종용하고 있음.

답변요지 | 해당 노동자들에 대한 인건비가 9월 말까지만 확보되었다거나, 사업주가 근로계약기간을 잘못 기재하였다는 사정을 이유로 반드시 노동자가 변경된 근로계약서에 서명할 의무는 전혀 없음. 그러나 인건비의 일부 또는 전체를 국가 또는 지자체로부터 지원받아 운영하는 비영리단체의 경우 9월 말 이후 실제로 인건비를 지급할 여력이 없

을 가능성이 농후하며, 사용자의 주장과 같이 9월 말까지 근로계약을 할 의도였으나 단순히 근로계약서 상 근로계약기간을 잘못 기재했을 뿐일 가능성도 배제할 수 없을 것임. 이러한 사용자의 사정을 참작하여 변경된 근로계약서에 서명할지 여부를 고려해 볼 수 있겠음. 그러나 정상적으로 근무하였다면 받을 수 있었던 약 3개월간의 임금을 지급받지 못하는 상황에서 변경된 근로계약서에 서명하는 것에 대한 반대급부와 관련하여 사용자와 협의하여야 할 것임.

■ 3차 상담

질문요지 | 인사담당자가 9월 말로 계약을 종료하지만, 10월 한 달 동안 4대 보험료는 지급(임금은 미지급)하여 10월 말일까지 근무한 것으로 해주겠다고 이야기함. 만약 이렇게 처리된다면 경력에는 조금이나마 도움이 될 것 같지만, 이에 응할 경우 문제가 있을지 여부.

답변요지 | 당연히 문제가 많음. 실제 근로를 제공하지 않았음에도 불구하고 허위로 4대 보험에 가입한 것은 관련 법령 위반이며, 이러한 허위의 고용보험 등 가입에 따라 실업급여를 받게 되는 경우 부정수급으로 처벌받을 수 있음을 안내함. 한편 위와 같은 허위의 경력으로 향후 새로운 직장에 취업하는 경우 해고의 정당한 이유가 될 수도 있음을 안내함. 따라서 위와 같은 위법한 인사담당자의 회유는 반드시 거부할 것을 당부 드림. 단순히 한 달 동안 4대 보험에만 형식적으로 가입되는 것이 아닌, 실제 한 달 이상 근무 또는 통상임금 30일 분 이상을 요구할 것을 권유드림. 더불어 인사담당자에게 센터 전화번호를 안내하여 주면 현재 문제와 관련하여 직접 설명하기로 함.

■ 4차 상담

질문요지 | 인사담당자가 센터에 연락하여 근로계약서 변경 등에 대하여 문의함.

답변요지 | 내담자들에게 답변한 바와 같이 불이익한 근로계약 변경에 대해서는 노동자의 동의가 반드시 필요하며, 노동자의 동의 없는 근로계약 변경은 무효이고, 노동자는 불리한 근로계약 변경에 응할 의무가 없으며, 허위로 4대 보험을 유지하는 것도 법 위반임을 설명드림. 현재 사측이 매우 불리한 상황이므로 노동자들에게 근로계약서 변경을 고압적으로 종용하는 것으로 문제를 해결할 것이 아닌 노동자들과 민주적으로 합의하여야 하는 문제임을 밝힘.

■ 5차 상담

질문요지 | 내담자들과 사장 사이에 면담이 진행됨. 원하는 경우 다른 사업장에서 10월 한 달 간 근무할 수 있는 조건으로 변경된 근로계약서에 서명하기로 함. 다만 10월 1일부터가 아닌 10월 4일부터 근무하기를 원하는 데 그렇게 변경할 수도 있을지 여부

답변요지 | 우선 기존 근로계약에 비하여 불리한 결과이긴 하지만 합의를 이끌어 낸 점에 대해 축하드립니다. 다른 사업장에서 언제부터 근무할지 여부는 법상의 문제가 아닌 사인 간 협의하여야 하는 사안으로 판단됨. 아직 변경된 근로계약서에 서명하지 않은 상태이므로 10월 4일부터 한 달간 일하는 조건이 받아들여지면 그때 변경된 근로계약서에 서명할 것을 권유함.

3 상담 결과

내담자들은 사용자의 경영사정을 고려하여 변경된 근로계약서에 서명하기로 하였음. 다만 근로기간이 단축되는 불리한 변경에 대한 보상으로 원하는 자에 한하여 다른 사업장에서 유사한 업무로 1개월 간 추가 근무하기로 함.

4 상담 포인트

근로계약의 내용을 변경하기 위해서는 노동자의 동의가 필요하며, 노동자의 동의 없는 근로계약 내용의 변경은 유효하지 않음. 위 상담사례의 경우 노동자들이 근로계약의 내용을 꼼꼼히 살펴보고 문제제기를 한 사례이지만, 많은 노동자들이 변경되는 근로계약을 주의 깊게 살펴보지 않고 서명을 하고, 이후에 변경된 근로계약서의 내용이 불리한 변경이었다는 것을 알게 되는 경우가 종종 발생함. 따라서 사용자가 변경된 근로계약서에 서명을 요구하는 경우 무작정 서명하지 말고 꼼꼼히 읽어본 후 서명 여부를 결정하여야 함. 한편 회사 노동자 대부분의 근로계약서가 변경되는 데 홀로 서명을 거부하는 경우 향후 직장 내 괴롭힘 등의 문제가 발생할 수 있을 것임. 회사 내 근로계약의 내용이 집단적으로 변경되는 경우 노동자 또한 집단적으로 논의하여 서명 여부를 결정하여야 할 것임.

04 상담사례

일반 노동권

회사가 휴업한다고 하는데 급여를 지급받을 수 있나요?

1 상담 개요

폐업을 앞두고 있는 회사에서 폐업 이전까지 휴업을 한다고 함. 이 경우 임금을 지급받을 수 있는지 여부가 궁금함.

2 상담 경과

질문요지 | 폐업을 아직 하지 않은 상황에서 폐업 이전까지 휴업을 하는 경우 임금을 지급받을 수 있는 지 질의함.

답변요지 | 5인 이상의 노동자를 고용하고 있는 회사가 경영상의 이유로 자체적으로 휴업하는 경우에는 「근로기준법」에 의해 휴업수당을 지급받을 수 있음을 안내드림. 회사가 재정상의 문제로 폐업 이전 휴업하는 것으로서 임금을 지급 받지 못하는 경우 관할 고용노동청에 임금체불 진정을 하실 수 있고 체불 진정으로도 회사가 임금을 지급할 여건이 되지 않는 경우 체당금 제도로 구제받을 수 있음을 안내드림.

3 상담 결과

상담 이후 회사 소속 노동자가 단체로 임금체불 진정을 제기하는 중임.

4 상담 포인트

회사가 휴업한다고 하여 임금을 지급하지 않는 경우가 있음. 이 경우 「근로기준법」 제46조에 따라 휴업수당을 지급받을 수 있음. 휴업수당이란 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우 해당 노동자에게 평균임금의 100분의 70 이상을 지급하여야 하는 것으로서 「근로기준법」에 명시된 규정임. 회사가 자기 사정으로 휴업하면서도 임금을 지급하지 않는 경우 고용노동청에 임금체불로 진정을 제기하여 임금을 받을 수 있음.

05

일반 노동권

회사 통보를 1개월 이전에 하지 않으면 퇴직금을 1/3 감한다는 규정이 있습니다. 유효한 것인가요?

1 상담 개요

회사 근로계약서에 사직 통보를 1개월 전에 하지 않는 경우 퇴직금의 1/3을 감한다는 규정이 있음. 회사에 사직 통보를 1개월 전에 하지 않는 경우도 더러 있다고 알고 있는데 회사의 이러한 규정이 유효한 지 여부 및 1달 이전에 말했음에도 불구하고 계속 근로하라고 강요하는 상황에서 근로를 해야 하는 지에 대하여 센터에 질의한 사례임.

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 퇴사일 30일 전에 퇴사한다고 회사에 통보함. 그러나 회사는 그때 응답을 하지 않고 있다가 최근 다시 말하니 퇴사하면 손해가 발생하고 손해배상청구를 하겠다고 협박하는데 어떻게 대응해야하는지 질의함.

답변요지 | 퇴사 통보한 날에 퇴사하여도 됨. 다만 추후 회사가 퇴직금을 감액할 것에 대비하여 퇴사 통보 등을 했다는 점을 입증할 수 있는 자료 등을 갖추어 놓는 것이 좋겠다고 안내드립니다. 또한 손해배상청구는 노동자가 퇴사함으로 인해서 손해가 실제로 발생했다는 점과 실제 발생한 손해액을 산정하여 손해배상청구를 하여야하는데 30일 전에 퇴사 통보를 하였다면 이후의 경영상황 등은 회사의 책임이 되는 것으로서 노동자의 책임으로 인해 발생한 것이 아니라고 안내드립니다. 따라서 실제 손해배상청구로 사건이 진행될 확률은 낮으며 손해배상청구가 진행되더라도 배상을 하여야 할 가능성이 높지 않음. 이로 인한 지나친 걱정을 하지 않아도 될 것이라고 내담자를 안정시킴.

■ 2차 상담

질문요지 | 퇴사하려고 하니 근로계약서에 30일 이전 퇴사 통보를 하지 않을 경우 퇴직금의 1/3을 감한다는 규정이 있음. 이러한 규정이 유효한지 질의함.

답변요지 | 퇴직금은 「근로자퇴직급여 보장법」에 의하여 노동자가 1년 이상 근로하였을 경우 계속근로 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 반드시 지급받아야 함. 이는 당사자의 의사와 상관없이 법규의 내용대로 이행되어야 하는 강행규정이므로 퇴사 전인 근로계약 체결 시에 법에 미달하는 퇴직금을 지급한다는 위와 같은 합의는 강행규정 위반으로 무효임. 한편 해당 규정의 취지 등이 퇴사 통보를 30일 이전 하지 않는 경우 해당 기간을 무단결근으로 하여 평균임금의 1/3 가량을 감하여 지급하겠다는 취지 등으로 볼 수 있음. 그러나 이미 퇴사 통보를 30일 이전 하였으므로 문제되지 않는다고 안내드립니다.

3 상담 포인트

1) 퇴사 30일 전 통보하지 않으면 퇴직금을 감액한다는 규정

근로계약서 등에 ‘퇴사 30일 이전 사직서 등을 제출하여야 한다.’ 등의 내용이 기재되어 있을 경우 이를 반드시 지켜야하는지에 대한 상담이 종종 있음. 특히 해당 사례는 30일 이전 퇴사 통보를 하지 않을 경우 퇴직금을 1/3 감한다는 규정도 있는 상황이었

음. 퇴사통보를 30일 이전에 하지 않고 퇴사하는 경우 30일 간을 무단결근으로 보아 3월간의 평균임금을 산정할 때 1/3을 감하여 퇴직금도 같은 비율만큼 감하는 것으로 보임. 만약 퇴사 통보를 하지 않고 퇴사하는 등 무단결근으로 볼 여지가 있는 경우에는 규정이 무효인 것과는 별개로 퇴직금 감액이 있을 수 있음. 다만 내담자는 30일 이전 회사에 퇴사 통보 등을 하였고 회사에서 이를 무시한 상황이기 때문에 퇴직금을 감하여서는 안 될 것임.

2) 퇴사 시 손해배상청구 및 이를 통한 근로 강제

「근로기준법」 제7조에서는 강제근로를 금지하고 있으며 동법 제107조에서는 강제근로를 하게 하는 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처하는 규정을 두고 있음. 퇴사 통보를 하였는데도 불구하고 부당한 이유 등으로 회사가 근로를 강제하는 경우 관할 고용노동청에 진정을 제기하여 구제받을 수 있음. 물론 실제 30일 이전 퇴사통보를 하지 않고 무단으로 퇴사하여 회사에 손해 등이 발생한 경우 회사에서 손해배상청구를 할 수 있으나, 노동자가 퇴사함으로써 인해서 실제 손해가 발생하여야 하고 이러한 손해액을 산정할 수 있을 때 비로소 손해배상청구가 가능하다고 할 것임.

3) 결론

회사와 퇴사 일을 미리 조율하여 갈등을 예방하는 것이 좋겠으나 여의치 않는 경우에도 회사에서 뚜렷한 이유 없이 손해배상청구 등을 한다고 하거나 이를 통해 근로를 강제하는 것은 「근로기준법」을 위반한 것임. 또한 퇴직금 등을 감한다는 규정이 있다고 하더라도 미리 퇴직의사를 밝혔는데도 불구하고 회사에서 응하지 않고 추후 퇴사 시 퇴직금 등을 감한다면 퇴직금 일부를 지급하지 않았다고 볼 수 있을 것임.

06 답사례

일반 노동권

기본급을 올려주는 대신 퇴직금을 지급하지 않기로 합의하였습니다. 이럴 경우 퇴직금을 지급하지 않아도 될까요?

1 상담 개요

내담자는 작은 미용실을 운영하고 있는 직장맘임. 미용실 사정이 여의치 않아 향후에 퇴직금 지급이 어려울 것 같아 노동자에게 기본급을 매월 30만원 올려주는 대신 퇴직금은

주기 어려울 것 같다고 이야기함. 이에 노동자도 동의하였으나, 퇴직금 포기 각서 등 서면의 합의서는 존재하지 않음. 그런데 노동자가 퇴직 후 얼마 지나지 않아 고용노동청에서 연락이 옴. 퇴직금 체불로 해당 노동자가 진정을 넣었다고 함. 노동자와 퇴직금 미지급과 관련한 합의가 있었음에도 불구하고 퇴직금을 지급하여야 하는 지 여부.

2 상담 결과

- 판례(대판 97다49732, 1998.3.27. 등)에 따르면 퇴직금청구권은 퇴직 이후에 비로소 발생하는 것이므로, 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하는 것은 강행법규인 구 「근로기준법」에 위반되어 무효임.
- 심지어 내담자의 경우 강행법규 위반으로 무효라 할지라도 퇴직금 미지급과 관련된 합의가 있었다는 사실도 입증할 수도 없는 상황임.
- 퇴직금 미지급과 관련한 합의 사실을 입증할 수 있다 하더라도 판례(대판 2010다 95147, 2012.10.11.)에 따르면 퇴직금 지급을 회피하기 위한 퇴직금 분할 약정은 퇴직금 지급으로서 효력이 없을 뿐만 아니라 지급된 퇴직금 상당액을 부당이득으로 볼 수 없어 반환을 구할 수도 없음.
- 위와 같은 퇴직금 지급과 관련한 판례 내용을 자세히 설명 드리며 퇴직금 지급 의무에 대하여 설명드립니다. 비록 경영 사정상 퇴직금을 지급하기 어려울 것으로 판단하여 그 대가로서 기존보다 기본급을 올려주었음에도 불구하고 퇴직금을 지급하여야 하는 상황이 역울할 수 있겠으나, 법상 퇴직금 지급의무가 있으므로 노동자와 최대한 원만히 합의할 것을 권유함.

3 상담 포인트

퇴직금 청구권을 사전에 포기하기로 하는 약정은 「근로자퇴직급여 보장법」 위반으로 무효이므로, 그러한 약정이 있다 하더라도 퇴직 후에 퇴직금 지급을 청구할 수 있음. 다만 퇴직한 상황에서 퇴직금 청구권을 포기하기로 하는 약정은 유효한 바, 퇴직 후에 그러한 약정을 체결한 경우 퇴직금 지급을 청구할 수 없음.

※ 참고 판례 : 대법 2018다21821, 2018다25502, 2018.07.12.

[요지]

1. 퇴직금은 사용자가 일정기간을 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 계속근로에 대한 대가로서 지급하는 후불적 임금의 성질을 띤 금원으로서 구체적인 퇴직금청구권은 근로관계가 끝나는 퇴직이라는 사실을 요건으로 발생한다. 최종 퇴직 시 발생하는 퇴직금청구권을 미리 포기하는 것은 강행법규인 「근로기준법」, 「근로자퇴직급여 보장법」에 위반되어 무효이다. 그러나 근로자가 퇴직하여 더 이상 근로계약관계에 있지 않은 상황에서 퇴직 시 발생한 퇴직금청구권을 나중에 포기하는 것은 허용되고, 이러한 약정이 강행법규에 위반된다고 볼 수 없다. ... (생략) ...

07 상담사례

일반 노동권

주 52시간제란 무엇을 의미하나요?

1 상담 개요

회사에 소속되어 주마다 연장근로를 하고 있음. 실제 연장근로 한 시간만큼 가산하여 임금은 전부 주어지지만, 주12시간을 초과하는 때가 종종 있음. 이 경우 임금이 주어지는 것과는 별도로 그 자체가 주52시간제를 위반하는 것은 아닌지 여부.

2 상담 결과

상담 당시 주52시간제가 완벽히 적용되는 규모의 회사는 300인 이상 및 공공기관 등의 사업장이었음. 따라서 회사의 규모에 따라 법 위반인지 아닌지를 판단할 수 있게 답변 드립니다. 만약 300인 이상의 기업인데도 불구하고 주 12시간을 초과하는 연장근로를 하는 경우 범위반이 될 수 있으며, 그렇지 않더라도 「근로기준법」상 일주일(7일)인 월~일요일 사이 연장근로가 12시간을 초과하는 경우 법 위반이 될 수 있는 등 몇 가지 상황을 예시로 안내드립니다.

3 상담 포인트

「근로기준법」 상 1주 연장근로는 12시간까지 가능함. 즉 주40시간 노동자인 경우 12시간의 연장근로를 합하여 총 52시간까지 근로 가능한 것임. 다만 1주의 범위가 소정근로 일만을 포함하는 것인지 휴무일 및 휴일을 포함한 1주 전체를 포함하는 것인지에 대해

논란이 있었으나, 「근로기준법」이 개정되어 1주는 월~일요일까지인 7일을 모두 포함하게 됨(「근로기준법」 제2조제1항제7호).

법 개정 이전까지는 통상의 소정근로일인 월~금을 1주로 보고 해당 기간 동안 52시간의 근무가 가능하였고, 토~일요일에 다시 52시간을 초과하는 근로가 가능한 문제가 되었음. 다만 현재 「근로기준법」이 개정되어 월~일요일 내에 근로시간이 52시간을 초과할 수 없게 됨. 주52시간제는 기업의 노동자 수 규모에 따라 단계적으로 적용될 예정이었으나, 최근 고용노동부에서 50명 이상 300인 미만의 사업장에 주52시간제가 시행되더라도 1년의 계도기간(법 위반 사실을 확인하더라도 원칙적으로 처벌하지 아니함.)을 부여하는 내용을 발표하여 도입이 더뎠고 있음.

다음은 「근로기준법」 상의 주52시간제 도입의 시행일임(1주를 월~일요일인 7일로 적용하는 시점).

사업장 규모	주52시간제 시행일
300인 이상 및 공공기관 등 사업장	2018년 7월 1일
50명 이상 300명 미만 사업장	2020년 1월 1일
5명 이상 50명 미만 사업장	2021년 7월 1일

08 담당사례

일반 노동권

해외 출장 중 근로시간은 어떻게 산정해야 하나요?

1 상담 개요

내담자는 본사가 해외에 있어 해외 출장이 종종 있는 직장맘임. 해외 출장을 하게 되면 이동 시간을 상당히 많이 소요하게 됨. 이러한 해외출장 중의 이동시간도 근로시간으로 보아 수당 등을 청구할 수 있는 지 궁금함. 원래 이동시간에 대해 따로 연장근로수당을 청구하지 않았으나, 본사에서 해외 지점에 국가별로 출장 중 이동시간이 근로시간인지 여부를 조사하여 달라는 공문을 보내어 질의함.

2 상담 경과

질문요지 | 해외 출장 중 이동시간도 근로시간으로 볼 수 있는 지 궁금함.

답변요지 |

- 우리나라 판례는 해외 출장(출·입국 절차, 비행대기 및 비행, 현지 이동 및 업무 등 포함) 중 소비한 시간은 근로시간으로 보아, 해외 출장 업무로 소정근로시간을 초과한 시간에 대하여 연장·야간·휴일근로를 인정하고 있음(2016가단 505758, 2016.11.24.).
- 판례가 인정한 해외 출장 중 근로시간 인정 세부 기준은 아래와 같음.
 - 1) 소정근로일 이외의 연장·야간·휴일근로에 대한 시간외근로시간을 산출함.
 - 2) 해외출장의 각 시간은 현지 지역시간을 기준으로 함.
 - 3) 한국과 해외의 시차는 입국과 출국 시 시차가 상쇄되므로 고려하지 아니하고 각 지역시간을 기준으로 근로시간을 산정함(실 근로시간은 입출국 시차 고려 배제).
 - 4) 국내에서 해외출국 시 공항의 출국수속 2시간, 입국수속 1시간을 적용함.
 - 5) 해외에서 해외국내선 이용 시 출국과 입국에 필요한 시간은 각 1시간을 적용함.
 - 6) 비행 등 연속되는 해외출장 과정으로 인하여 역일을 달리하는 경우 업무 시작일을 기준으로 연장 및 휴일근로 여부를 판단함.
 - 7) 비행 및 환승 등을 위한 대기시간 등 4시간 마다 30분의 휴계시간을 적용하고, 휴계시간은 근로시간으로 계산하지 않음.
 - 8) 출장업무를 위하여 렌터카 등을 이용한 해외 지역 간 이동시간은 실 소요시간을 적용함.

3 상담 결과

내담자는 위와 같은 센터 답변을 바탕으로 해외 출장 중 소정근로시간을 초과한 근로시간에 대하여 보상휴가를 부여받기로 함.

4 상담 포인트

이전 판례는 해외 출장지로의 왕복 여정, 업무종료 후 지정된 현지숙소로 이동하는 시간 등에 있어서 어느 정도 자율성이 보장된다는 점, 출장 중 근무시간과 휴식시간을 정확히 분리하거나 근무시간을 따로 산정하기 어렵다는 점 등을 근거로 해외 출장 중 이동시간을 근로시간으로 보지 않는 경향이 있었음. 그러나 위 적시된 최근 판례에서는 해외출장 중 이동 시간 또한 근로시간으로 보고 있으므로 소정근로시간을 초과한 해외 출장 중 근로시간에 대해서는 연장·야간·휴일근로수당을 청구할 수 있을 것임.

사용자가 잘못 지급한 연차유급휴가는 어떻게 처리되어야 할까요?

1 상담 개요

내담자는 육아휴직 후 복직한 직장맘임. 육아휴직 후 복직하였더니 일반적으로 출근한 것과 똑같이 연차유급휴가가 부여되어, 인사담당자의 확인을 받고 연차유급휴가를 사용하고 있었음. 그러던 와중 기존 인사담당자가 퇴사하고 새로운 인사담당자가 채용됨. 새로운 인사담당자가 연차유급휴가가 초과 부여되었다고 이야기하며 초과 사용한 연차유급휴가일수만큼 공제되어야 한다고 이야기함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 내담자가 근무하는 회사는 연차유급휴가를 회계연도 단위로 부여함. 2018.1.1.부터 1년 간 육아휴직을 사용하고 복직하였음. 법이 개정되어 육아휴직기간도 연차유급휴가 발생한다고 하는데 맞는 지 여부.

답변요지 | 「근로기준법」 개정으로 1자녀 당 1년의 육아휴직 기간은 연차유급휴가를 산정할 때 출근한 것으로 보아, 육아휴직 기간도 통상적으로 출근하였을 때와 동일하게 연차유급휴가가 발생하여야 함(「근로기준법」 제60조제6항제3호). 그러나 해당 「근로기준법」 개정은 2018.5.29. 이후 육아휴직을 개시한 노동자부터 적용됨. 내담자의 경우 2018.1.1.부터 육아휴직을 개시하였는바, 구법에 의거한 행정해석에 따라 육아휴직기간을 제외한 나머지 소정근로일수와 연간 총 소정근로일수의 비율에 따라 연차유급휴가가 산정되어야 하는데, 2018년 회계연도 전체 기간이 육아휴직 기간이므로 2019.1.1.일에는 「근로기준법」 상으로 연차유급휴가 전혀 부여되지 않는다 하더라도 「근로기준법」 위반이라 할 수는 없을 것임.

■ 2차 상담

질문요지 |

- 「근로기준법」상으로는 2019.1.1.에 연차유급휴가가 부여될 수 없다는 점을 이해함. 그러나 복직 직후에 연차유급휴가가 전자결재시스템 상으로 정상적으로 출근하였다면 발생하였을 만큼의 일수가 부여되었음. 이에 대하여 인사담당자에게 물어봤더니

육아휴직기간에도 연차유급휴가가 발생하므로 사용가능하다고 이야기함. 2017년 근무에 대한 대가로 발생한 2018.1월에 발생한 연차유급휴가는 육아휴직 전에 모두 선사용하여 걱정하였는데, 2018년 육아휴직 기간에 대해서도 연차유급휴가 발생하여 다행이라고 생각하고 2019년 발생한 연차유급휴가를 10일 사용하고 있었음.

- 그러던 와중 기존 인사담당자가 퇴사하고 새로운 인사담당자가 채용됨. 신규 인사담당자가 「근로기준법」 및 취업규칙 상 당해 육아휴직기간에 대해서는 연차유급휴가가 발생하지 않는 바, 2019년에 사용한 10일의 연차유급휴가는 임금 또는 다음연도 연차유급휴가일수에서 공제하겠다고 이야기함.
- 본인이 몰래 연차유급휴가를 부정한 방법으로 쓴 것도 아니고 인사담당자의 확인을 받아 사용한 것인데, 「근로기준법」을 이유로 기사용한 연차유급휴가를 공제하는 것이 부당하다고 판단됨. 이에 대해 이의제기를 할 수 있는지 여부

답변요지 |

- 회사의 착오로 연차유급휴가를 초과 부여하여 이에 따라 연차유급휴가를 사용하였을 뿐인데, 사용한 연차유급휴가를 임금 등에서 공제하겠다는 회사의 통보로 인하여 매우 부당함을 느끼시리라 생각됨.
- 「근로기준법」 및 취업규칙에 따라 2019년 동안 내담자가 사용한 휴가를 회사에서 법적으로 지급 의무가 있는 연차유급휴가라고 보기는 다소 어려운 것이 사실이나, 잘못 부여되어 사용된 연차유급휴가는 내담자 본인이 다음 해에 발생할 연차유급휴가에 대해 선사용을 신청한 것도 아니므로 연차유급휴가로 볼 것이 아니라 회사가 지급한 약정유급휴가로 볼 수 있음. 따라서 2019년에 사용한 휴가를 부당이득으로 보아 임금을 공제하거나 연차유급휴가일수를 공제하는 것은 옳지 않다고 판단됨.
- 관련 내용은 이메일로 정리하여 보내 드렸으며, 인사담당자가 센터로 전화하는 경우 센터에서 설득하여 주기로 함.

■ 3차 상담

질문요지 | 회사와 면담을 하였으나 약정유급휴가로 볼 수 없으며 내년에 발생하는 연차에서 공제하겠다고 이야기함. 어떻게 대처해야 할지 막막함. 아이 때문에 휴가 써야 할 일이 많은데 내년에도 연차휴가가 줄어들 것을 생각하니 답답함.

답변요지 | 「근로기준법」 제46조는 사용자의 귀책사유로 휴업하는 경우에 사용자는 휴업기간 동안 그 노동자에게 평균임금의 70% 이상의 수당을 지급하여야 한다고 규정하고 있음. 회사의 착오로 잘못 부여되어 사용된 연차유급휴가는 사용자의 귀책사유로 인

한 휴업으로 볼 여지가 상당함. 따라서 「근로기준법」 제46조의 법리를 적용하여 사용된 연차유급휴가 10일 중 최소 7일은 유급으로 보장되어야 하므로, 다음연도 발생할 연차에서 공제할 수 있는 연차휴가일수는 최대 3일임을 주장할 것을 권유드림. 만약 이러한 주장도 받아들여지지 않는 경우 고용노동청 진정 등을 진행하는 것에 도움을 드리기로 함.

3 상담 결과

센터 상담결과를 바탕으로 내담자가 사용자와 협의를 진행함. 센터 및 내담자가 원하는 수준까지 합의를 도출하지 못했으나, 2019년 사용한 10일의 휴가 중 50%(5일)만 공제하기로 합의함. 내담자가 고용노동청 진정 등까지는 원하지 않아 해당 수준에서 상담을 종료하기로 하였음.

4 상담 포인트

회사측의 귀책 사유로 잘못 사용된 연차유급휴가의 경우, 1) 회사에서 부여한 약정유급휴가임을 주장하거나, 2) 최소한 「근로기준법」 제46조에 따라 사용한 연차유급휴가일수 중 70%는 유급으로 부여할 것을 요청할 수 있을 것임.

10 상담사례

일반 노동권

회사에서 주 업무와는 별도로 부수적 업무수행을 강요하는 경우 따라야 하나요?

1 상담 개요

회사에서 기획·총괄 등의 업무를 하고 있음. 최근 회사에서 기획업무와 관련한 부수적 업무를 지시하였는데, 해본 적 없는 업무이고 능력 밖의 업무이기도 함. 업무를 거부하는 경우 회사에서 징계 등을 할 수 있는지 여부.

2 상담 결과

원래 기획·총괄업무의 범위가 명확하지 않으나 새로 부여되는 업무가 기획업무 등의 부수적인 업무인 경우 거부할 수 없어 보인다고 안내드림. 또한 근로계약서 등에 기획업무

등을 제외한 부수적 업무를 지시할 수 있다는 등의 합의가 이루어져 있는 경우에도 거부
는 어려워 보임. 다만 본래의 업무와는 완전히 동떨어져 있으면서도 지나치게 업무를 과
중시키며 유독 한 대상자에게만 업무를 부여하는 등 노동자를 괴롭히려는 의도가 명확한
경우 직장 내 괴롭힘으로 판단될 수 있으며 이 경우 신고가 가능함.

상담 결과 내담자에게 새로 부여된 업무가 기획업무와 완전히 무관하지 않은 운영업무로
서 직장 내 괴롭힘으로 판단될 수준까지는 아니었음. 다만 내담자가 새로 부여된 업무로
인해 회사 생활에 많은 지장이 있어 해당 업무에 경험이 있는 다른 노동자나 기획업무 등
을 같이 하는 동료 노동자 등과 같이 업무를 협업할 수 있도록 회사와 협의할 것을 권유함.

3 상담 포인트

회사에서 수행하는 업무와는 별도로 새로운 업무가 부여되는 경우가 있음. 이 경우 원래
의 업무와 동떨어진 업무가 아닌 부수적 업무인 경우 반드시 거부할 수는 없을 것임. 다만
부여되는 업무가 본래의 업무와 연관성이 전혀 없고 대상 노동자를 괴롭히기만을 목적으
로 하는 경우에는 직장 내 괴롭힘에 해당하는 것으로서 신고의 대상이 됨. 또한 직장 내
괴롭힘 정도로 판단되는 경우에는 이를 거부한다 하더라도 반드시 회사가 징계 등을 할
수는 없을 것이며 만약 징계하는 경우에는 부당징계를 다뤄볼 수도 있을 것임.

11 상담사례

일반 노동권

산재로 휴업한 이후에 복직하였더니 징계절차가 진행되고 있습니다. 어떻게 대처해야 할까요?

1 상담 개요

내담자는 산재로 휴업한 이후 복직한 직장대디임. 내담자가 산재 후 복직하였으나 징계절
차가 진행되고 있음. 이에 육아휴직을 쓰기로 마음먹었으나 징계로 인하여 퇴직금 등에
있어서 문제가 있을지 여러 가지로 매우 불안하여 센터에 연락함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 만 8세 이하 자녀가 있는데 육아휴직을 신청하기를 원함. 육아휴직을 회사
에 어떻게 신청하여야 하는 지 궁금함.

답변요지 |

- 육아휴직을 신청하려고 하는 노동자는 육아휴직 개시 예정일의 30일 전까지 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일, 휴직종료예정일, 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 적어 사업주에게 제출하여야 함.
- 회사에 육아휴직 관련 서식이 있다면 해당 서식을 사용하고, 만약 서식이 존재하지 않는다면 우리 센터 홈페이지에서 서식을 다운받아 사용 가능함.

■ 2차 상담

질문요지 | 반드시 30일 전에 신청하여야 하는 지 궁금함. 바로 내일이라도 육아휴직을 시작하고 싶음. 애초에 육아휴직을 계획하고 있었으나 사실 징계절차 등이 진행되고 있어서 육아휴직을 기존 계획보다 빠르게 개시하고자 함.

답변요지 |

- 「남녀고용평등법 시행령」 제11조에 따라 육아휴직의 신청은 육아휴직 개시일 30일 전에 하여야 하는 것이 원칙이나, 30일 전에 신청하지 않으면 회사에서 거부할 수 있는 것은 아님.
- 노동자가 육아휴직을 30일 전에 신청하지 않은 경우, 사업주는 신청일 기준으로 30일 이내의 범위에서 육아휴직 시작일을 미룰 수 있을 뿐임.
- 또한 노동자가 30일 전에 신청하지 않았지만, 사업주가 해당 신청을 받아들인다면 육아휴직을 바로 개시할 수 있음.
- 한편 육아휴직기간은 해고가 금지되므로, 현재 징계절차가 진행되는 중이라고 한다면, 오늘이라도 바로 육아휴직을 신청하여 최대한 빠르게 육아휴직을 개시하는 것이 유리할 것으로 보임.

■ 3차 상담

질문요지 | 센터에서 설명하여 준대로 육아휴직을 신청하였고, 다행히 회사에서 그대로 받아들여 육아휴직을 개시함. 다만 징계위원회 참석 통보가 있었던 바 이에 응하여야 할지 걱정됨. 육아휴직 후 복직할 생각은 전혀 없음.

답변요지 |

- 징계위원회에 참석할 의무는 전혀 없고, 육아휴직기간 중 해고는 금지되는데, 징계위원회 참석이 반드시 필요할 것이라 보이지는 않음.
- 다만, 1) 징계위원회에 참석하여 소명하는 것은 노동자의 방어권의 행사이며, 2) 향후 혹여나 복직 의사가 생겨 부당징계를 다투어야 할 때 징계위원회에 참석하여 적극

소명하였는지 여부도 참작될 수 있고, 3) 참석 통보서에 징계 사유가 취업규칙의 조항만 나열하였을 뿐 정확한 징계 사유를 확인할 수 없어 내담자가 어떠한 사실로 징계가 되고, 어느 수준의 징계가 예상되는 지 불안해하고 있는 바, 징계위원회에 참석하는 것이 바람직할 것이라 생각됨.

- 징계위원회에 참석하고 징계의 부당성을 다투는 부분에 대하여 센터에서 적극적으로 지원해 드릴 것을 약속함.

■ 4차 상담

질문요지 |

- 내담자가 센터를 내방하여 징계와 관련된 자세한 이야기를 나눔. 징계통보서에 따라 확인할 수 있는 징계 사실은 크게 두 가지임. 무단결근 3일과 재산상 손해 등과 관련된 부분임.
- 무단결근과 관련하여 내담자는 산업재해로 휴업한 이후에도 상병이 호전되지 않아 잔여 연차유급휴가를 모두 사용함. 연차유급휴가를 모두 사용하였으나 통증 등이 개선되지 않아 전자결재시스템 상에 병가 항목이 존재하기에 산재로 휴업한 기간 외 추가적인 병가 신청이 가능하다고 판단하여 전자결재시스템으로 병가를 10일 신청함. 그러나 병가를 3일 사용한 시점에서 회사측에서 카카오톡으로 병가가 승인되지 않아 무단결근으로 처리되고 있음을 안내하였고, 이에 그 다음날 즉시 출근함. 회사는 승인되지 않은 채 사용된 병가 3일을 무단결근으로 보고 취업규칙을 근거하여 징계 사유로 삼은 것으로 보임.
- 재산상 손해 등과 관련하여 내담자가 소속된 회사는 병원 사업주가 병원과 동일한 건물에 병원 용품 납품을 위하여 설립한 회사로, 대표이사도 병원과 동일함. 내담자는 산재로 휴업하여야 함에도 불구하고 업무상 차질 발생을 막기 위하여 업무상 부상을 당한 그 다음날과 그 후 며칠간 출근하여 남은 업무를 정리하였고, 소속 회사 동료 및 병원 내 용품 수령 담당자에게 휴업기간 중 업무 수행 방향에 대하여 기존에 본인이 제작하던 용품은 대체인력이 채용되지 않는 한 타회사에서 구입하여야 할 것으로 보인다는 의견을 제시함. 이에 대하여 사용자는 납품 차질에 따른 재산상의 손해와 상관의 지시없이 엄연히 다른 회사인 병원 담당자에게 회사 내부 사정을 이야기한 것을 징계 사유로 보는 것으로 판단됨.

답변요지 |

- 무단결근과 관련하여 기존에 휴가 사용 시 전화 등 구두로 먼저 보고하고 전자결재시스템 상으로 신청하여 허가를 받은 후 사용하는 것이 일반적인 관행이었는데, 병가

신청 시에 사용자에게 어떠한 문의를 하지 않고 바로 전자결재시스템에 신청만 하고 병가를 사용하였다는 점에서 무단결근이 아니라고 주장하기는 다소 어려움.

- 다만 1) 병가를 신청한 당일에도 여전히 통증 등이 호전되지 않아 전자결재시스템으로 신청하였던 점, 2) 산업재해로 인한 휴업 및 연차유급휴가기간 등으로 취업규칙을 확인할 수 없어 병가 및 결근 등에 대한 요건을 알기 어려웠을 뿐 아니라, 장기간 휴업으로 병가 관련 신청을 전화 등으로 결재권자에게 문의하기 미안하여 전화하지 못한 점, 3) 전자결재시스템 상에 병가항목이 존재하여 병가 사용이 가능하다고 판단하였던 점, 4) 병가가 승인되지 않음을 신청한 병가기간이 3일이 흐르고서야 비로소 통보받아 알게 되었고, 해당 사실을 인지한 이후 요양이 완료되지 않았음에도 불구하고 바로 다음 근무일에 복귀한 점 등을 바탕으로 무단결근에 일체의 고의가 없으며, 직장 규율을 문란하게 할 의도는 전혀 없었다는 점을 소명할 수 있을 것이라 판단됨.
- 한편 재산상 손해 등에 대해서 따져보자면 본인이 기존에 수행하던 업무를 다른 업체에 맡겨야 할 것이라고 보인다는 의견을 병원에 제시한 부분과 관련하여 1) 병원에 업무 수행과 관련하여 의견을 제시한 것 등을 이유로 어떠한 재산상의 손해가 얼마나 발생하였는지 전혀 확인할 수 없는 부분이며, 2) 병원 담당자에게 의견을 제시하기 전 회사 동료에게 먼저 의견을 제시하였으며, 3) 소속 회사와 병원은 엄연히 다른 회사이지만 대표가 동일인일 뿐만 아니라, 실제 본인 업무 수행 시에는 병원 담당자와 직접적으로 소통을 하였고 중간 과정에 상급자에게 검수를 받는 등의 절차 없이 오랜 기간 업무가 수행되어 왔다는 점 등을 고려하였을 때 재산상 손해 및 업무 절차 위반 등으로 징계할 수 없을 것임.
- 더불어 1) 산업재해로 휴업한 기간 동안 본인의 업무에 대한 인수인계 절차 등에 대하여 어떠한 지시도 받지 못하였던 점, 2) 업무상 부상으로 휴업한 기간은 당연히 근로제공의무를 면하였다고 보아야 하므로, 해당 기간 중 근로제공과 관련하여 재산상 손해가 발생하였다는 이유로 징계하는 것은 정당한 이유가 있다고 보기 어려운 점, 3) 업무상 부상으로 휴업하여 근로제공의무가 없는 기간임에도 불구하고 업무상 공백을 최소화하기 위하여 출근하여 업무를 수행한 점 등을 고려하였을 때 재산상 손해 등을 이유로는 징계하여서는 안 된다고 판단됨.
- 결론적으로 무단결근과 관련하여서는 노동자에게 책임이 있으나 무단결근에 고의가 전혀 없었으며, 재산상 손해와 관련하여서는 노동자에게 어떠한 책임도 있다고 보기 어려우나 전책 또는 감봉 등 경징계에 그쳐야 할 것으로 판단됨.

- 내담자에게 위와 같은 내용을 바탕으로 센터 공문 발송이 가능함을 안내 드렸으나, 내담자가 제3자인 센터가 지원하고 있다는 것을 밝히기 꺼려하며 공문 발송을 원하지 않음.
- 더불어 부당 징계에 대한 노동위원회 구제신청 방법 및 신청기한(통보일로부터 90일 이내)등에 대해 간략히 안내드렸으며, 향후 징계결과 등을 바탕으로 노동위원회 구제신청을 진행할지 여부를 결정하기로 함.

■ 5차 상담

질문요지 | 징계위원회에 익일 중 참석하기로 함. 참석하여 앉아 있는 생각만 하더라도 너무 떨리고 혹여나 말실수를 할까봐 겁이남.

답변요지 | 사용자측이 주장하는 징계 사유에 대한 설명을 듣기 위해 참석한다고 생각하시고 어렵겠지만 마음 편하게 가실 것을 권유드립니다. 한편 징계위원회의 질문에 답변하는 것이 어렵다고 느껴진다면 즉답을 피하고 서면으로 제출하겠다고 이야기할 것을 권유드립니다.

■ 6차 상담

질문요지 | 징계위원회에 참석함. 센터에서 상담해 준 것처럼 즉답을 피하고 서면으로 제출하기로 함. 소명서를 어떻게 작성하여야 할지 막막함. 더불어 징계통보서에서는 명시되어 있지 않았으나, 업무상 부상으로 휴업한 기간에 취업규칙이 정한 바에 따라 복직서를 기한 내에 제출하지 않았다는 점도 징계 사유 중 하나로 설명함.

답변요지 |

- 징계사유로 통보되지 않은 복직서 미제출과 관련하여 해당 사실은 징계사유로 통보된 내용이 아니므로 징계양정 판단 시 일체 고려되어서는 아니 된다고 주장하기로 함.
- 그럼에도 불구하고 1) 업무상 부상으로 취업규칙의 내용 확인이 어려웠을 뿐만 아니라 복직원을 제출하여야 한다는 안내도 복직하고 한참 지나서 관리부서 담당자로부터 들었으며, 그 즉시 복직원을 제출하였던 점, 2) 복직을 의미하는 연차유급휴가 사용에 대해 사용자에게 문의 전화할 때도 복직원 제출 등과 관련된 지시를 전혀 받지 못하였던 점 등에 대하여 간단히 소명하기로 함.
- 회사에서 문제 삼은 징계 사유 등과 관련하여 지금까지의 상담 내용을 바탕으로 소명서를 작성하여 드리기로 함. 센터에서 작성한 소명서를 바탕으로 내담자가 사업주에게 내용증명으로 제출함.

■ 7차 상담

질문요지 | 징계 결과가 나오지 않아 걱정됨. 혹시 해고가 되지 않을까 두려움.

답변요지 | 내담자에 대한 부당한 징계 절차를 밟고 있는 것도 해고를 위한 발판일 가능성은 높으나, 회사에서도 육아휴직 기간 중 해고가 불가능한 것을 알고 있을 것임. 이미 내담자에게 육아휴직을 허용한 상황에서 징계해고를 결정하기는 쉽지 않을 것이므로 크게 걱정하지 마실 것을 권유드립니다.

■ 8차 상담

질문요지 | 육아휴직 신청 당시 회사에서 육아휴직 확인서 발급을 위해 등본 등 제출을 요청하여 등본을 제출하였음. 그런데 육아휴직을 시작한 지 약 20일이 지나가는데 아직 회사에서 육아휴직 확인서를 발급하여 주지 않음. 회사에서는 임금지급일에 같이 처리하겠다고 이야기하는데 혹시 육아휴직을 부여하지 않으려고 하는 지 걱정됨.

답변요지 | 육아휴직 신청 사실 및 허용 사실에 대한 입증자료가 있기 때문에 혹여나 육아휴직을 거부한다 하더라도 육아휴직 미부여로 고용노동청에 진정을 제기하여 충분히 구제받을 수 있으므로 크게 걱정하지 않으셔도 됨. 또한 회사에서 등본 제출 등을 요구하였다는 점, 임금지급일에 같이 처리하겠다고 이야기한 점 등을 미루어 보아 육아휴직을 거부할 의사가 있기 보다는 임금 및 4대 보험 처리를 특정 주간에 일괄적으로 진행하려고 하는 것으로 판단됨. 혹여나 육아휴직 개시 후 1개월이 지났음에도 불구하고 확인서가 발급되지 않은 경우, 고용센터에 요청하여 회사에 확인서 발급을 촉구할 수 있음. 이러한 촉구에도 불구하고 확인서를 제출하지 않는 경우 육아휴직 미부여로 고용노동청에 진정을 제기하는 것도 가능할 것임.

■ 9차 상담

질문요지 | 다행히 육아휴직 확인서는 발급됨. 다만 징계 결과는 육아휴직 종료 후 정직으로 통보받음. 육아휴직 후 복직할 의사는 전혀 없으나 정직으로 인하여 퇴직금에 있어서 불이익이 있을지 걱정됨.

답변요지 |

- 퇴직금은 (평균임금 30일 이상 × 계속근로연수)로 산정됨. 이때 평균임금은 퇴사일 '이전' 3개월 동안에 그 노동자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액으로 산정하며, 퇴사일 이전 3개월 전체가 육아휴직 기간인 경우 육아휴직 직전 3개월로 계산되어야 함. 정직은 육아휴직 후에 시작될 예정이므로 육아휴직 후 바로 퇴사하는 경우 퇴직금 산정에 영향을 끼치지 않을 것임.

- 한편 정직은 징계 사유에 비하여 심히 과도하지만, 육아휴직 후 복직할 의사가 전혀 없는 경우라면 노동위원회에 부당징계에 대해 진정을 제기하더라도 큰 실익은 없을 것으로 판단됨.

3 상담 결과

내담자는 정직과 관련하여 퇴직금 등에 불이익이 없다는 사실을 확인하여 노동위원회 진정 제기를 하지 않기로 함. 내담자는 회사가 매우 과심하여 불면증이 심해지는 등 스트레스가 상당했으나, 센터의 육아휴직 신청 및 징계 절차 대응 등에 대한 적극적인 지원으로 인하여 법적인 측면뿐만 아니라 심리적으로도 많은 도움이 되었다고 이야기함. 더불어 내담자의 스트레스를 줄이기 위하여 상담심리전문가의 심리상담 서비스도 상담과 연계하여 제공함.

4 상담 포인트

육아휴직기간, 출산전후휴가기간 및 그 후 30일, 업무상 재해로 휴업한 기간 및 그 후 30일은 해고가 금지되는 기간임. 해당 기간 중 해고에 대해서는 고용노동청 진정 및 노동위원회 구제 신청 등으로 구제받을 수 있음.

12 상담사례

일반 노동권

감봉 징계처분을 받았는데 감봉금액이 너무 큰 것 같아요.

1 상담 개요

최근 징계위원회 등이 개최되어 최종적으로 감봉처분을 받게 됨. 다만 매달 월급의 20%씩 3개월 간 감봉한다고 하는데 옳은 것인지 궁금하며, 감봉액수가 너무 큰데 별도로 제한되는 규정 등은 없는 지에 대하여 질의한 사례임.

2 상담 결과

회사에 별도의 징계절차 등이 구비되어 있었으며 징계의 절차는 모두 준수한 상황이었음. 다만 감봉액이 월 급여의 20%씩 3개월에 해당하여 지나치게 큰 금액이 삭감됨. 감봉액에

대한 회사 자체에 규정이 없는 상황이었고 만약 회사 자체 규정이 있다고 하더라도 「근로기준법」에 규정되어 있는 감급 제재액을 훨씬 상회하는 것으로 무효임을 안내드립니다.

3 상담 포인트

「근로기준법」 제95조(제재 규정의 제한)에서는 “근로자에 대하여 감급의 제재를 정할 경우에 그 금액은 1회의 금액이 평균임금의 1일분의 2분의 1을, 총액이 1임금지급기의 임금 총액의 10분의 1을 초과하지 못한다.”라고 규정되어 있음. 해당 규정은 강행규정으로 당사자의 합의에 의하더라도 이를 상회하는 계약은 할 수 없음.

해당 규정에 따르면 최대 감급할 수 있는 감급의 총액은 1임금지급기인 1개월의 급여에 최대 10분의 1이며, 1회의 감급액은 1일 평균임금액의 2분의 1을 넘을 수 없음. 이를 간단한 예시로 들자면 다음과 같음.

구분	세부내용
월 급여	2,090,000원
감급의 최대액수	209,000원 (월급여의 10분의 1)
1회의 감급최대액수	40,000원 (일 평균임금이 80,000원으로 2분의 1을 넘을 수 없음)
감급의 예시	감급 5개월 (월 40,000원) *감급 총액은 209,000원을 넘을 수 없기 때문에 5개월이 최대

13

상담사례

일반 노동권

사업장이 양도되었는데 기존의 근로조건 등은 어떻게 되는 건가요?

1 상담 개요

회사가 새로운 사업자에게 양도된다는 이야기를 들었는데, 퇴직금 및 연차유급휴가 등은 어떻게 되는지, 설 상여금 등 기존의 수당 등을 지급받을 수가 있는 것인지, 지난해 실적에 따른 성과급 등을 매년 지급받아 왔는데 이러한 수당 등도 받을 수가 있는 지에 대하여 센터에 질의한 사례임.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 회사가 양도된다고 하는데 퇴직금, 연차유급휴가, 상여금, 성과급 등을 계속해서 지급받을 수 있는지가 궁금함.

답변요지 | 회사가 양도된다고 하더라도 원칙적으로 근로관계는 승계됨. 따라서 양도 시점이 아닌 이전 회사 입사 시점으로 하여 퇴직금을 산정하며 연차유급휴가는 기존과 같이 사용할 수 있음. 또한 취업규칙 등의 변경이 없는 경우에는 상여금 및 성과급 등을 그대로 받을 수 있으며 만약 상여금 및 성과급 지급을 제한하는 취업규칙의 경우 불이익 변경에 해당하므로 노동자 과반수의 동의가 필요함. 동의하지 않는 경우 상여금 및 성과급은 반드시 지급되어야 함.

■ 2차 상담

질문요지 | 회사가 승계되는 경우 연차유급휴가 중 가산휴가일은 어떻게 되는지 질의함.

답변요지 | 가산휴가일 역시 승계 이전 입사한 회사의 입사 시점을 기준으로 발생함.

3 상담 결과

양도되기 이전 회사 입사 시점을 기준으로 퇴직금 및 연차유급휴가를 산정하였고 상여금 및 성과급을 지급받음.

4 상담 포인트

재직 중인 회사가 양도되는 경우 근로조건이 달라지지 않는지에 대해 문의가 종종 있음. 영업양도에 대해서는 양도인과 양수인의 별도의 합의가 없는 경우에는 근로관계가 포괄적으로 승계됨. 따라서 양도되는 회사에 재직 중인 노동자의 근로조건은 달라지지 않음. 다만 양도된 이후 취업규칙 변경 등을 통하여 상여금, 성과급 등의 제한이 있을 수 있으나 이는 취업규칙 불이익 변경에 해당하여 반드시 해당 노동자들의 과반수의 동의가 필요하니 불리한 경우 거부권을 행사하여 상여금 및 성과급 등 각종 수당을 지급받을 수 있음.

사직서를 제출하고 30일이 채 지나지 않은 상황에서 퇴사하고 싶은데 문제가 없을까요?

① 상담 개요

내담자는 회사에 사직의사를 밝히고 한 달 후에 퇴사하기로 함. 하지만 회사 대표의 폭언 등 직장 내 괴롭힘, 업무 과중 등의 이유로 한 달을 채우지 않고 빨리 퇴사하고 싶음. 취업규칙상 퇴직일 30일 전에 사직서를 제출하여야 한다고 규정되어 있는데, 30일 전에 사직서를 제출하지 않은 경우 발생할 수 있는 문제가 있을지 궁금함.

② 상담 결과

- 취업규칙 상 퇴직일 30일 전에 사직서를 제출하여야 한다는 규정은 「민법」 제660조와 관련되어 있음.
- 「민법」 제660조제1항 및 「근로기준법」 제7조(강제 근로의 금지) 등에 따라 근로기간의 약정이 없는 노동자는 언제든지 근로계약 해지의 통고를 할 수 있으며, 사용자는 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 수단으로써 노동자의 자유의사에 어긋나는 노동을 강요하지 못함.
- 그러나 「민법」 제660조제2항 및 제3항에 따라 노동자가 근로계약의 해지를 통고하였으나 사용자가 이에 동의하지 않는 경우 통고일에 바로 근로계약이 해지되는 것은 아님. 이 경우 해지 통고를 사용자가 받은 날로부터 1월(기간으로 보수를 정한 때에는 사용자가 해지 통고를 받은 당기후의 일기)이 경과하면 근로계약이 해지됨.
- 위와 같은 「민법」 내용을 바탕으로 내담자가 근무하는 회사와 같이 취업규칙에 퇴직일 30일 전에 사직서를 제출하여야 한다고 규정되어 있는 경우가 더러 존재함.
- 만약 내담자가 사업주에게 사직 의사를 밝힌 이후 30일이 되기 전에 퇴사를 하였으나 사용자가 이에 동의하지 않은 경우, 취업규칙 및 「민법」 등의 규정에 따라 최소한 사직 의사를 밝힌 날로부터 30일이 경과되지 않은 기간 동안은 근로계약이 유지됨.
- 근로계약이 유지되고 있음에도 불구하고 근로를 제공하지 않아 사업장에 실제 손해가 발생하는 경우, 사용자가 손해배상을 요청할 수 있을 것임.

- 다만 1) 실제 손해가 발생하지 않은 경우 무단결근 등만을 이유로 손해배상을 청구하는 것은 당연히 불가능하며, 2) 무단결근에 따른 손해배상액을 예정하는 것은 「근로기준법」 제20조 위반으로 무효이며, 3) 실제 손해가 발생하였다 하더라도 노동자의 동의 없이 노동자에게 지급하여야 하는 퇴직금 등에서 손해배상금을 공제하는 것은 「근로기준법」 제43조제1항에서 규정하고 있는 임금 전액지급원칙을 위반한 것으로 고용노동청에 진정을 제기할 수 있으며, 4) 사용자가 퇴직하려는 노동자에게 손해배상 등 위협을 가한다 할지라도 실제 손해배상 소송으로까지 나아가는 경우는 많지 않으므로 크게 걱정하지 않아도 됨.
- 다만 그럼에도 불구하고 무단결근에 따른 사용자의 손해 발생 위험을 최소화하기 위하여 인수인계 등을 철저히 할 것을 당부드립니다.

3 상담 포인트

노동자가 퇴사하려고 하는 경우 사용자가 퇴사 30일 전에 퇴사하거나 대체인력을 채용하지 않고 나가는 경우 손해배상을 요청하겠다고 위협하는 경우가 간혹 있음. 그러나 실제 손해가 발생하지 않은 이상 손해배상 청구는 어려움. 만약 사용자가 노동자의 무단결근을 이유로 손해배상액을 예정하였거나, 지급하여야 하는 퇴직금 등 임금에서 손해배상액을 공제한 경우 「근로기준법」 위반으로 고용노동청에 진정을 제기할 수 있음.

15 사례

일반 노동권

사업장에서 징계하고 등을 당하였는데, 상시 근로자 수가 문제되고 있습니다.

1 상담 개요

내담자는 A법인과 근로계약을 맺은 B회사의 기관장임. A법인의 중대한 정관 위반 행위 등에 대하여 꾸준히 문제 제기를 하였으나 전혀 받아들여지지 않아 주무기관에 공익신고를 하였음. 공익신고 사실을 알게 된 A법인은 내담자를 직위해제 및 대기발령하였음. 이에 대해 지노위에 구제신청 중이었는데 그 와중에 징계해고하여 징계해고에 대한 구제신청을 준비 중인 상태임. 직위해제 및 대기발령에 대한 구제신청 중 사용자 측에서 상시 근로자 수 4인 이하 사업장이라 주장하며 각하를 주장하고 있음.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 |

- A법인은 지방자치단체로부터 업무를 위탁받아 운영 중인 법인으로, 현재 2개의 사업을 위탁받아, 본인이 소속된 B회사 및 C회사를 운영 중에 있음. B회사의 경우 상시 근로자 수 3인, C회사의 경우 상시 근로자 수 5인 이상임.
- 징계사유 등은 터무니없기에 본인 스스로 충분히 노동위원회 구제신청 등이 가능하리라 판단하였고 조사도 본인에게 유리하게 흘러가고 있었음.
- 사용자 측에서 조사 도중 B회사는 상시 근로자 수 4인 이하이므로 구제신청을 각하하여 줄 것을 요청함. A법인이 운영하는 B회사와 C회사를 모두 포함하여 상시 근로자 수를 산정하여야 하는지, 본인이 소속된 B회사만 상시 근로자 수를 산정하여야 하는지 궁금함.

답변요지 |

- 해고는 정당한 이유가 있어야 한다는 「근로기준법」 제23조제1항은 상시 근로자 수 5인 이상 사업 또는 사업장에서 근무하는 적용됨.
- 고용노동부 행정해석(근로기준과-4221, 2005.08.12.)에 따르면 상시 근로자 수의 산정은 사업 또는 사업장 단위로 하여야 하며 하나의 법인 내에 여러 개의 사업 또는 사업장이 있는 경우라도 원칙적으로 그 전체를 하나의 사업(장)으로 보아야 함. 다만 장소적으로 서로 분리되어 있고, 조직·인사·재정 및 회계 등이 완전히 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지는 경우라면 이를 별개의 사업 또는 사업장으로 보아 별도로 상시근로자수를 산정하여야 함.
- 내담자의 사건과 유사한 사안에 대하여 고용노동부는 1) 지방자치단체로부터 여러 개의 사회복지시설을 수탁받아 운영함에 있어 법인이 수탁자로서 각 지방자치단체와 위수탁계약을 체결하였고, 2) 법인 정관에 의거 작성 및 운영되고 있는 「복지시설 운영관리 규칙」에 의하면 시설의 사업계획 및 예산을 승인 받고, 3) 회장의 승인 없이 운영계획 및 예산을 변경하지 못하며, 4) 승인받은 사업계획의 수행에 있어 부족한 자금은 법인의 예산범위 내에서 이사회의 동의를 얻어 지원받을 수 있고, 5) 회장에서부터 년 1회 이상의 지도감사를 받을 수도 있다면 일상적인 시설 운영 및 직원의 채용 및 인사 등 시설장이 독자적으로 권한을 행사할 수 있는 사안이 일부 있다고 하더라도 달리 볼 사정이 없는 한, 법인과 각 시설이 완전히 분리되어 운영된다고 보기는 어려울 것이라고 해석하고 있음(근로기준과-4221, 2005.08.12.).

- 비록 B회사의 인사 및 재정, 회계와 관련하여서는 C회사와는 별개로 독자적으로 이루어지고 있었으나, A법인으로부터 사업계획 및 예산 승인 등을 받아야 하고, 예산 변경 등에 있어서도 법인의 승인이 필요한 경우라 한다면 A법인이 운영하고 있는 사업장 전부를 하나의 사업장으로 보아 상시 근로자 수를 산정하여야 하며, 그렇다면 상시 근로자 수 5인 이상이라 사료됨.

■ 2차 상담

질문요지 | 혹시 4인 이하 사업장으로 판단되는 경우 해고예고수당도 지급받을 수 없는 지 여부

답변요지 | 「근로기준법」 제26조에 따른 해고예고수당은 상시 근로자 수 4인 이하 사업장이라 할지라도 적용되므로, 해고예고수당을 청구할 수 있음. 다만 판례(대판 93누4199, 1993.9.24.)에 따라 「근로기준법」 제26조 위반을 이유로 해고가 무효가 되는 것은 아님을 안내함. 즉, 해고 예고를 하지 않거나 해고예고수당을 지급하지 않았다는 사유만으로 해고의 정당한 이유가 부정되지 않음.

■ 3차 상담

질문요지 | 「근로기준법」 제23조제1항 등의 내용이 상시근로자 수 5인 이상 사업장에서만 적용되는 것은 매우 부조리하다고 생각됨. 혹시 4인 이하 사업장으로 구제신청이 각하되는 경우 향후에 헌법소원까지 생각중인데 위헌 또는 헌법불합치 판결이 나올 수 있을지 여부가 궁금함.

답변요지 | 이미 관련 내용에 대한 헌법재판소 판결이 있음. 헌법재판소는 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고 국가의 근로감독능력의 한계를 아울러 고려하여 상시 사용 근로자 수 5인이라는 기준에 따라 「근로기준법」의 전면적용 여부를 달리하는 것은 입법자의 형성의 자유에 속한다고 판시(헌재 98헌마310, 1999.9.16.)하여 합헌 결정을 내린 바가 있음. 따라서 위 내용은 「근로기준법」 개정이 필요한 사항으로 보임.

③ 상담 결과

내담자가 센터의 무료 노동사건 대리 요건을 충족하지 못하여, 관련 판례 등을 상세히 안내하여 주는 것으로 상담을 마무리하였으며, 사설 노무법인에 사건을 위임하여 구제신청을 진행하기로 함.

④ 상담 포인트

「남녀고용평등법」은 원칙적으로 근로자를 사용하는 모든 사업장에 적용되나, 「근로기준법」은 원칙적으로 5인 이상 사업장에 적용되어 4인 이하 사업장에서 근무하는 근로자들은 부당하게 해고되더라도 이를 다투기 어려운 것이 현실임. 4인 이하 사업장에도 「근로기준법」의 모든 내용이 적용되도록 법 개정이 이루어져야 할 것이라 판단됨. 이와 관련한 자세한 내용은 IV. 사례를 통해 본 제도 개선 과제에서 후술하도록 하겠음.

4) 직장 내 괴롭힘 상담사례

연번	상담 요청 내용	비고
01	임신한 후 배가 나와 몸이 느려졌다고 자주 말하며 출산휴가를 50일만 주겠다고 하는데 이래도 되는 것인가요?	임신·출산기
02	출산휴가 후 복귀하니 회사에서 일을 주지 않으며 괴롭히는데 어떻게 하면 계속 일을 할 수 있을까요?	임신·출산기
03	육아휴직 복직 후 연봉삭감 및 권고사직 등을 수차례 증용당하고 있습니다.	육아기
04	육아휴직 종료 이후 복귀하였는데 업무를 부여하지 않고, 팀 회의에서 배제시키는 등 직장 내 괴롭힘을 당해 소외감을 느끼고 있습니다.	육아기
05	육아휴직 복귀 후 연봉 동결, 인사평가대상에서 제외되었습니다.	육아기
06	유독 저에게만 규정에도 없는 행정서류를 지나치게 요구하는 데, 직장 내 괴롭힘으로 신고 가능할까요?	일반

임신한 후 배가 나와 몸이 느려졌다고 자주 말하며 출산휴가를 50일만 주겠다고 하는데 이래도 되는 것인가요?

1 상담 개요

출산전후휴가를 50일만 준다고 하며 「근로기준법」을 위반하거나 배가 나와서 느리다고 하는 등 직장 내 괴롭힘을 일삼는 사측에 맞서 출산전후휴가, 육아휴직을 안정적으로 갈 수 있는 방안에 대한 상담 사례.

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 임신 사실을 알게 된 원장이 처음에는 나가라고 하더니 동료교사들이 함께 일하고 싶다고 하여 일을 지속하여 할 수 있게 됨. 내담자의 집이 지방이라 출산전후휴가와 육아휴직을 이어서 쓴다고 하니 알겠다고 하였고, 직업 특성상 내년 2학기 때 복직기로 하였음. 그러나 갑자기 출산전후휴가를 90일 다 못 준다고 하며 배가 나와서 몸이 느려졌다고 자주 얘기하며 임신한 것이 죄인 것 마냥 취급함. 사측에서 일방적으로 출산전후휴가를 50일만 허락할 수 있는 것인지 궁금함.

답변요지 | 출산전후휴가는 별도의 승인절차가 불필요하므로 출산전후휴가를 사용할 수 있는 시기(가장 빠른 시점은 출산 전 44일부터)가 되면 서면으로 출산전후휴가 신청서를 제출하시고 출산전후휴가에 돌입하시면 됨. 사측에 대책을 세우라고 미리 얘기하고 상의를 하는 것인데 사측에서 오히려 출산전후휴가를 안 주려한다면 출산을 해야 하는 엄마로서 당연한 권리, 법이 보장하고 있는 권리를 서면으로 제출하고 바로 들어가는 것으로 확보해야 한다고 안내함. 또한 출산전후휴가 기간과 출산전후휴가가 끝난 날로부터 30일 동안은 사업장 규모와 상관없이 해고가 절대 금지되는 기간임을 안내함.

■ 2차 상담

질문요지 | 육아휴직을 사업주 마음대로 정할 수 있는 것인지 궁금함.

답변요지 | 육아휴직의 경우 출산전후휴가와 달리 사업주의 승인이 필요함. 따라서 사전에 넌지시 물어보고 사측에서 부정적이라면 더 이상 얘기하지 말고 출산전후휴가에 들어갈 것을 안내함. 출산 후 서면으로 육아휴직 신청서를 제출하는 것이 더 안정적인

수 있다고 안내함. 사실 사업주가 육아휴직에 부정적인 대부분의 사업장의 경우, 근로자가 육아휴직을 신청하겠다는 말만 하더라도 괴롭히거나 해고하는 경우가 있기 때문임. 따라서 출산전후휴가를 통하여 확실한 신분보장이 이루어지기 전에 굳이 사업주와 육아휴직을 이유로 다투지 말 것을 말씀드립니다. 출산전후휴가 기간 중 육아휴직 개시일 30일 전에 육아휴직 신청서를 서면으로 보내고, 육아휴직 시작일까지 사측이 별다른 답변을 하지 않은 경우에는 자동으로 시작하면 되며, 사측이 분명하게 거절의 의사표시를 보내는 경우 「남녀고용평등법」제19조제1항을 위반한 육아휴직 거부에 대하여 노동부에 진정을 제기하여 육아휴직을 사용할 수 있음.

3 상담 포인트

직장맘의 경우 아이를 돌보는 문제 때문에 출산전후휴가에 들어갈 때 육아휴직까지 미리 확답을 받으려고 하나 사측에서는 육아휴직을 언급하자마자 출산전후휴가조차도 법을 지키지 않으려고 하는 경우 사측과 직접적으로 대립하기보다 어떠한 경우에도 해고를 할 수 없는 출산전후휴가 기간에 육아휴직을 신청하도록 상담하여 안정적으로 출산전후휴가와 육아휴직을 할 수 있도록 함.

한편 직장 내 괴롭힘 금지와 관련한 「근로기준법」 개정법이 시행되기 전 상담으로 직장 내 괴롭힘 금지와 관련한 신고 등을 안내할 수 없었음. 그러나 위 상담 사례와 같이 사업주가 1) 임신한 노동자에게 배가 나와 몸이 느려졌다는 이야기를 반복적으로 하는 한편, 2) 법으로 의무적으로 90일을 부여하도록 되어 있는 출산전후휴가를 50일만 부여하려고 하거나, 3) 육아휴직을 거부하는 행위는 명백히 「근로기준법」 제76조의2에서 금지하고 있는 직장 내 괴롭힘 행위에 해당함.

02 상담사례

직장 내 괴롭힘

출산휴가 후 복귀하니 회사에서 일을 주지 않으며 괴롭히는데 어떻게 하면 계속 일을 할 수 있을까요?

1 상담 개요

회사 창립 후 출산전후휴가를 간 사례가 한 번도 없다며 임신한 사실을 알게 되자 쫓아내려고 했음. 그러나 하필 그 시기 회사 내 다른 노동자들이 모두 퇴사하여 사측에서 출산전

후휴가를 줄 테니 계속 근무해 달라고 요청함. 회사의 요청대로 업무를 하다가 출산전후휴가 후 복귀하니 그 사이 직원이 총원됨. 복귀 후부터 일을 주지 않음. 계속 근무를 할 수 있는 방안이 있을지 궁금함.

2 상담 결과

회사가 어려울 때는 계속 근무할 것을 요청하다가 직원이 총원되었다고 출산전후휴가 후 복귀한 내담자를 쫓아내려고 하는 것에 대한 억울함과 불안감에 대해 공감하며 법으로 보장되어 있는 육아휴직을 신청할 것을 추천함. 육아휴직은 「남녀고용평등법」이 보장하고 있는 모성보호 제도이므로 이를 회사에서 거부할 경우 처벌을 받음. 육아휴직을 거부할 경우 본 센터에서의 사건 대리, 사측에 공문 발송 등 다양한 방법으로의 지원이 가능함을 안내함.

더불어 2019.7.16. 이후 직장 내 괴롭힘 금지와 관련한 「근로기준법」 개정법이 시행되는 바, 육아휴직이 끝난 이후에도 일을 주지 않는 등 업무 배제 등이 지속되는 경우 직장 내 괴롭힘으로 신고하는 것도 가능할 것임.

3 상담 포인트

임신 사실을 안 후 출산전후휴가조차 보내지 않으려고 직장 내 괴롭힘을 일삼아 쫓아내려던 사례임. 이는 임신·출산·육아를 ‘회사에 불필요한 일, 회사가 책임질 필요가 없는 일’로 여기며 회사에서 쫓아내려는 전형적인 직장 내 괴롭힘의 형태임. 이 경우 「남녀고용평등법」과 「근로기준법」 등에 따른 노동법상 노동자 보호제도를 적극 활용하여야 함.

03 상담사례

직장 내 괴롭힘

육아휴직 복직 후 연봉삭감 및 권고사직 등을 수차례 종용당하고 있습니다.

1 상담 개요

내담자는 수년 간 한 회사에서 근무한 직장맘임. 자녀는 2명임. 육아휴직 복직 이후 부서장으로부터 연봉삭감, 권고사직, 해외 지사 파견 등을 수차례 종용받아 센터에 도움을 요청함.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 소속 부서장 및 인사부서장(이하 “사용자”)이 내담자에게 자녀가 너무 어려 ‘기동력이 떨어지고’ 야근, 출장, 파견 등이 어렵다는 이유로 권고사직에 응할 것을 종용함. 그러나 소속된 부서는 출장이나 파견이 거의 없는 부서이며, 지속적으로 해당 부서에서 일하기 원함.

답변요지 | 해고가 노동자의 동의 없는 사용자의 일방적인 의사표시에 의한 근로관계의 종료라면, 권고사직은 사용자의 사직 권유와 노동자의 동의에 따른 근로관계의 종료임. 실업급여 수급만을 원하는 경우 권고사직에 응하여도 무방하겠으나, 권고사직에 응할 경우 「근로기준법」 등 노동관계법령에 따른 해고에 대한 보호제도를 일체 적용받지 못함. 따라서 지속적으로 일하기 원하는 경우 권고사직 권유에 대해서는 명시적으로 거부하고, 사직서를 비롯한 일체의 합의서에 서명을 하여서는 안 되며, 관련 면담은 녹취하실 것을 권유드립니다.

■ 2차 상담

질문요지 | 첫 상담 이후에도 수차례 권고사직을 종용하였으나 모두 거부함. 그러나 연봉을 삭감하겠다고 위협하고 있으며, 연봉 삭감은 불법이 아니라고 하는데 사실인지 여부.

답변요지 | 내담자가 소속된 회사의 경우 개별적인 연봉계약을 통해 연봉금액이 결정되고 있음. 연봉계약이란 근로계약과 마찬가지로 사용자와 노동자 사이의 의사의 일치기가 있어야 성립되는 것임. 만약 삭감된 연봉계약서에 서명하지 않았으나 사용자의 일방적인 통보로 연봉이 삭감되는 경우 임금체불로 보아야 할 것이나, 연봉이 삭감된 연봉계약서에 서명을 하는 경우 해당 연봉계약에 동의한 것으로 보아 그러한 연봉 삭감이 「최저임금법」 또는 취업규칙 및 단체협약 등을 위반하지 않은 한 반드시 위법하다고 보기 어려움. 따라서 삭감된 연봉계약서를 제시할 경우 연봉계약 서명도 거부할 것을 권유드립니다.

■ 3차 상담

질문요지 | 상담 받은 대로 권고사직 및 연봉삭감 모두 거부함. 사용자가 이에 노발대발하며 해외 지사로 보내겠다고 위협하고 있음. 법대로 전보를 보낼 것이니 노동위원회에 신고하려면 신고해보라고 이야기함.

답변요지 | 「근로기준법」 제23조제1항에 따라 전보 등에 있어서는 정당한 이유가 있어야 하며, 전보의 정당성은 업무상의 필요성 및 노동자의 생활상의 불이익을 비교교량하

여 판단함. 지금까지의 사용자의 언행을 고려하였을 때 업무상의 필요성이 인정되기 매우 어려운 반면, 만 8세 이하 자녀 2명이 있는 노동자가 해외로 파견되는 것으로 인한 생활상의 불이익은 상당한 바, 해당 전보는 부당전보로 판단될 가능성이 매우 높음. 만약 실제로 전보되는 경우 노동위원회 구제신청 절차에 대해 간략하게 안내 드렸으며, 전보가 예상되는 경우 우리 센터에서 공문을 발송하여 주기로 함.

■ 4차 상담

질문요지 | 다행히 해외 지사 인력은 채용하고 있는 것으로 보이며, 해외 지사 전보와 관련하여서는 더 이상 언급하지 않음. 다만 사용자가 현재 부서에서는 일하기 힘들다고 지속적으로 이야기하여, 부서이동에 협조하기로 함. 그런데 얼마 지나지 않아 사용자가 아이도 있고 나이도 많아서 내담자를 원하는 팀이 없다며 재차 사직을 종용함.

답변요지 |

- 2019.7.16. 「근로기준법」 개정으로 직장 내 괴롭힘 금지와 관련된 법률이 시행됨. 최초 권고사직 종용 등은 2019.7.16. 이전으로 「근로기준법」을 적용받기 어렵겠으나, 2019.7.16. 이후에도 합리적 이유 없는 권고사직 종용 등이 지속되고 있는 바, 해당 행위는 「근로기준법」 제76조의2에서 금지하는 명백한 직장 내 괴롭힘 행위(사용자 또는 노동자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 노동자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위)로 판단됨. 이에 직장 내 괴롭힘 신고를 진행할 것을 권유 드림.
- 직장 내 괴롭힘 신고와 관련하여 1) 비록 공정한 조사가 어려울 것으로 판단되지만 「근로기준법」에 따라 1차적으로 사업주에게 직장 내 괴롭힘을 신고하여 보고, 2) 신고하였음에도 불구하고 적절한 조치가 취해지지 않는다고 판단될 때 사업장 관할 고용노동청에 신고하여 고용노동청에 적절한 조사와 조치가 취해지도록 개선지도를 부탁하여 보고, 3) 혹여나 내담자에게 해고 등 불리한 조치를 하는 경우 「근로기준법」 제76조의3제6항을 위반한 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자에 대한 해고나 그 밖의 불리한 처우로 신고할 것을 권유함
- 회사에 별도의 직장 내 괴롭힘 신고 양식이 없어 센터에서 신고 양식을 만들어 이메일로 전송하여 드림.

■ 5차 상담

질문요지 | 아직 직장 내 괴롭힘 신고 전임. 임신이 되어 사용자에게 임신 사실을 알리며 사직 종용 등을 중단할 것을 요청하였으나 사용자가 고성으로 노발대발하며 대기 발령 등 위협을 함.

답변요지 |

- 구두 상의 직장 내 괴롭힘 중단 요청만으로는 문제 해결이 불가능할 것으로 보임. 직장 내 괴롭힘 신고를 진행할 것을 권유드립니다. 원하는 경우 센터에서 사용자의 행위가 직장 내 괴롭힘 행위라는 점을 명시하여 공문을 발송하여 드리기로 하였습니다.
- 한편 내담자가 속한 회사는 모성보호제도 등의 사용도 권장되고 있지 않은 회사로, 출산전후휴가, 임신기 근로시간 단축제도, 임신 중 쉬운 근로로의 전환, 임신 중 시간외근로 금지 등 「근로기준법」 제74조의 내용을 자세히 소개드립니다.

■ 6차 상담

질문요지 | 인사부서에 신고를 하더라도 공정한 조사를 바라기 어렵다 생각하여 고용노동청에 신고함. 진정 제기 후 고용노동청에서 직장 내 괴롭힘 진정과 관련하여 별도의 양식을 따로 주어 작성하여 보았는데, 제대로 작성되었는지 확인을 부탁드립니다.

답변요지 |

- 고용노동청에 제출할 양식을 사실관계에 입각하여 직장 내 괴롭힘 행위가 명확히 들어나도록 수정하여 보내드립니다. 한편 향후 조사 시 도움이 될 수 있도록 일자별로 일목요연하게 직장 내 괴롭힘 행위를 입증자료를 바탕으로 정리해 놓을 것을 권유드립니다.
- 한편 이전 답변 시에 사업주에게 우선 신고하라고 답변한 이유는 1) 현재 고용노동청은 직장 내 괴롭힘 행위자가 사업주 또는 사업경영담당자인 경우에만 직접 직장 내 괴롭힘 행위 존부를 조사하며, 2) 직장 내 괴롭힘 행위자가 사업주 또는 사업경영담당자가 아닐 경우 사업주에게 괴롭힘 행위를 신고하였으나 적절한 조사와 조치가 이루어지지 않은 경우 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 신고와 관련된 절차를 담았는지 여부 등에 대해서만 개선지도를 할 뿐이고, 3) 직장 내 괴롭힘 신고자 등에게 해고나 불리한 처우를 한 경우에 있어서만 조사 후 시정명령(미시정 시 범죄인지)을 내리기 때문입니다. 다만 이미 고용노동청에 신고를 하였으니, 고용노동청에서 어떻게 사건을 처리하는지 지켜보기로 함.

■ 7차 상담

질문요지 | 고용노동청에 신고하였으나 고용노동청에서 직접 조사를 하지 않고, 회사에 적법하게 조사를 진행하라고만 지도할 것으로 예상됨. 괴롭힘 행위자가 인사담당부서 부서장으로 공정한 조사가 어려울 수밖에 없는데, 고용노동청에서 나서주지 않으니 답답함.

답변요지 |

- 이전에 답변한 바와 같이 현행 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 행위를 조사하는 주체는 사용자이며, 고용노동청에서 직접 직장 내 괴롭힘 행위를 조사하는 범위는 행위자가 사업주 또는 사업경영담당자인 경우로 한정하고 있음. 인사담당 부서장은 사업경영담당자로 보기는 어려운 바, 고용노동청에서 직접 직장 내 괴롭힘 행위를 조사하지는 않을 것으로 판단됨.
- 물론 회사에서 공정한 조사를 할 것이라 생각하기 어렵지만, 고용노동청에 신고한 상황에서 직장 내 괴롭힘 신고자에게 회사에서 해고 등 불리한 처우를 하기는 매우 어려울 것임. 괴롭힘 행위가 인정되지 않을 상황 자체가 매우 부당하지만, 직장 내 괴롭힘 신고를 통해서 출산전후휴가 및 육아휴직 전 예견되었던 해고 또는 부당전보를 막을 수 있을 것임, 회사의 조사 및 조사 후 행태 등을 살펴보고 대응방안을 모색하여 보기로 함.

3 상담 결과

회사 내부 조사 결과 직장 내 괴롭힘 행위를 인정받지 못함. 그러나 직장 내 괴롭힘 신고 이후 회사에서 내담자를 타깃으로 한 권고사직 및 부서이동 종용 등 괴롭힘이 사라졌으며, 출산전후휴가 및 육아휴직을 부여받아 사용하게 됨.

4 상담 포인트

2019.7.16. 「근로기준법」 개정으로 직장 내 괴롭힘과 관련한 노동자 보호제도가 마련됨. 그러나 법률상으로 직장 내 괴롭힘 행위의 조사의무가 고용노동부 등이 아닌 사용자에게 있는 바, 인사담당부서 등이 직장 내 괴롭힘 주체인 경우 공정한 조사를 바라기 어려움. 더불어 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 이외에는 처벌규정이 미비하여 법률의 실효성이 저조한 것도 현실임. 이와 관련한 자세한 내용은 IV. 사례를 통해 본 제도 개선 과제에서 후술하도록 하겠음.

육아휴직 종료 이후 복귀하였는데 업무를 부여하지 않고, 팀 회의에서 배제시키는 등 직장 내 괴롭힘을 당해 소외감을 느끼고 있습니다.

1 상담 개요

육아휴직 종료 이후 회사에서 복직의무를 다 하지 않은 경우 및 복직의무를 다 하였다 하더라도 본래 업무와 달리 현저히 낮은 수준의 임무를 부여하는 등의 불리한 처우를 하는 경우에 대한 대응 방법

2 상담 결과

■ 1차 상담

질문요지 | 육아휴직 종료 이후 복귀하였으나 업무를 부여하지 않고 약 3일간 대기만 하게 됨. 자신을 제외한 나머지 팀원들은 단체 채팅방을 통해 업무를 진행하고 있고 소외되고 있음. 회사에서 유령과 같은 존재가 됨.

답변요지 | 육아휴직이 종료된 이후에는 본래의 업무에 복귀시켜야 하는 것이 원칙이며 그렇지 않을 경우 최소한 같은 수준의 임금을 지급받을 수 있는 직무에 배치되어야 함. 만약 대기발령이 오랜 시간 지속될 경우 육아휴직 종료 이후 직무 복귀 거부 및 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 등으로 관할 고용노동청 진정 제기가 가능할 것으로 보임. 또한 상황에 따라서는 직장 내 괴롭힘으로 인한 신고도 가능할 것으로 보임.

■ 2차 상담

질문요지 | 업무를 부여받게 될 것 같은데 원래하던 직무가 아닌 현저하게 낮은 난이도의 업무가 부여될 것 같음. 겉으로 보기에 너무 큰 차이가 나는 업무이다 보니 기가 차서 눈물이 날 정도임. 회사에 나를 퇴사시키려고 일부러 이런 업무를 부여하는 것이 아니냐고 물었으나 발뺌만 하는 상황임.

답변요지 | 마찬가지로 해당 상황은 육아휴직으로 인한 불리한 처우에 해당하므로 관할 고용노동청 진정 제기가 가능한 상황임. 또한 현저히 낮은 난이도의 직무를 부여하는 것은 직장 내 괴롭힘에도 해당함. 지속적으로 회사의 행태가 이어질 경우 직장 내 괴롭힘 신고 및 관할 고용노동청에도 신고할 수 있으므로 참고하여 대응하시기를 권유 드림.

3 상담 포인트

「남녀고용평등법」 제19조제4항에 따라 육아휴직이 종료된 이후에는 원직복직이 원칙이며, 원직복직이 어려운 경우 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켜야 함. 그렇지 않을 경우 동법 제37조제4항제4호에 의거하여 500만원 이하의 벌금에 처해짐. 또한 같은 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀시켰다고 하더라도 해당 직무가 대상 노동자가 수행하기에는 현저히 낮은 난이도의 직무 등 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우에 해당한다고 판단되는 경우 관할 고용노동청에 진정 제기가 가능함. 특히 본 사례에서 해당 직장맘은 복직하였으나 며칠 간 업무를 부여하지 않고 마치 없는 사람인 듯 취급하였으며 추후 협의에서도 직장맘을 무시하는 업무를 부여하는 등 불리한 처우라고 판단할 여지가 매우 높은 상황이었음.

일부 회사에서는 육아휴직 이후 복귀시키되 위와 같은 방법을 통해 심리적으로 직장맘을 지지게 하여 자진 퇴사를 유도하는 방법을 사용하고 있음. 비슷한 유형의 상담이 잦은 바, 위와 같은 상황이 발생하는 경우 해당 상황을 입증할 수 있는 증빙자료를 구비하여 관할 노동청에 육아휴직으로 인한 불리한 처우로 진정을 제기할 수 있다는 방법을 안내드리고 있음.

한편 「근로기준법」 개정으로 2019.7.16. 이후 직장 내 괴롭힘의 금지제도가 시행되고 있는 바, 고용노동청 진정 제기가 부담스러운 경우 1차적으로 사용자에게 육아휴직 복귀 후 업무배제 등에 대하여 직장 내 괴롭힘 신고를 하는 것도 방법이라 생각됨.

05

상담사례

직장 내 괴롭힘

육아휴직 복귀 후 연봉 동결, 인사평가대상에서 제외되었습니다.

1 상담 개요

육아휴직 후 복귀를 했는데 연봉을 동결시키는 등 임금인상에서 제외하고, 인사평가대상에서 아예 제외를 당하는 등의 불이익에 대한 상담 사례.

2 상담 경과

■ 1차 상담

질문요지 | 작년 11월에 육아휴직 복귀하여 4월에 연봉계약을 앞두고 있는데 회사에서는 연봉을 동결시킴. 인사평가와 연봉을 연동하고, 아예 평가대상에서 배제시켰음.

답변요지 | 「남녀고용평등법」 제19조제3항에 의하면 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 법 제19조제4항에 의하면 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다고 규정하고 있는 바, 법 위반의 소지가 있음. 그러나 취업규칙 또는 근로계약에 의한 임금체계가 성과에 따르는 것이라면 인사고과에 따라 급여가 변동되는 것 자체는 위법이 아님.

■ 2차 상담

질문요지 | 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 당하고 있는데 이에 대한 대책은 어떤 것이 있는 지 질의함.

답변요지 |

현재 회사에서 하는 각종 행동들은 전형적인 직장 내 괴롭힘 사례라고 볼 수 있음. 육아휴직이 끝나고 난 후 복직한 자에게 괴롭힘을 하였기 때문에, 이를 육아휴직자에 대한 불리한 처우로 간주하고 이것으로 문제제기를 할 수는 있으나, 사실 고용노동청에 신고한다고 할지라도 불리한 처우로 인정될 여지는 다소 낮음. 고용노동부는 불리한 처우에 대하여 엄격히 판단할 뿐더러, 육아휴직을 사용하지 않은 다른 근로자와 비교하기도 하며, 근로자에게 실질적인 불이익이 발생해야 한다고 보는 입장임. 따라서 고용노동청 진정을 통하여 해결한다기보다는, 노동청 진정을 협상수단으로 사용하여 회사와 협의를 통해 사안을 해결해나가는 것이 보다 효과적일 것으로 보임.

3 상담 결과

「남녀고용평등법」에 따르면 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다고 규정하고 있음에도 불구하고 사측에서는 “일하지 않은” 것으로 여기며 내담자만 연봉을 동결시키거나 인사평가대상에서 누락하는 것은 명백히 위법이나 이를 입증하는 것이 쉽지 않고, 인사문제는 경영권에 포함된다는 이유로 고용노동부도 소극적인 태도를 취하고 있어 어려움을 겪고 있음. 이에 관련 법령 및 행정해석 등을 안내하여 사측과의 협상력을 높이도록 함.

4 상담 포인트

육아휴직 후 복귀한 노동자들의 임금동결과 인사평가대상 누락을 「남녀고용평등법」 제19조제3항의 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다는 조항과 동법 제19조제4항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다는 규정으로 위법 소지가 다분함을 지적함.

한편 해당 상담은 직장 내 괴롭힘 금지와 관련한 「근로기준법」 개정법 시행 전 상담으로 내담자에게 직장 내 괴롭힘과 관련한 조언을 드리지 않는음. 위 사례가 만약 직장 내 괴롭힘 금지와 관련한 「근로기준법」 개정법 시행 이후라면 아래와 같은 안내도 가능할 것이라 사료됨.

- 육아휴직 복직 후 연봉동결 및 임금인상 제외 등이 육아휴직을 “이유로” 발생하였는지 개별 노동자가 확인하기 쉽지 않을 수 있음. 이러한 경우 고용노동청에 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 신고하기 전에 사용자에게 위와 같은 연봉동결 및 임금 인상 제외 등에 대하여 업무상 적정범위를 넘어선 직장 내 괴롭힘 행위로 신고하여 이에 대한 조사 과정에서 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우인지 여부에 대하여 입증자료를 수집하고, 이러한 입증자료를 바탕으로 사용자가 직장 내 괴롭힘 사실이 없다고 판단하는 경우라 할지라도 고용노동청에 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 진정 제기하는 것도 가능할 것임.
- 다만 직장 내 괴롭힘 행위를 신고한다 하더라도 기존 사용자의 언행 및 관행 등을 고려하였을 때 공정한 조사를 전혀 기대할 수 없고, 오히려 사업주가 법 위반 사실을 감출 수 있는 시간만 벌어진다고 판단되는 경우 직장 내 괴롭힘 행위로 사용자에게 신고하기 보다는 고용노동청에 바로 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 진정 제기하는 것이 권리 구제에 유리할 것임.

06 상담사례

직장 내 괴롭힘

유독 저에게만 규정에도 없는 행정서류를 지나치게 요구하는 데, 직장 내 괴롭힘으로 신고 가능할까요?

1 상담 개요

직장 내에서 유독 내담자에게만 규정에도 없는 결과보고서를 요구하는 등 과도한 행정서

류를 요구하고 있음. 이로 인하여 제대로 업무를 처리할 수 없고, 너무 스트레스 받아 회사를 그만둘 생각까지 하고 있음. 위와 같은 일관되지 않은 규정 적용도 직장 내 괴롭힘 신고 사유가 될지 궁금함.

2 상담 결과

- 고용노동부에서 배포한 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼은 ‘다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여’하는 행위나, ‘정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별’하는 행위 등을 직장 내 괴롭힘 행위로 판단하고 있음.
- 내담자가 토로한 사용자의 행위는 내담자에게만 내규에 명시되어 있지 않은 단순 보고용 업무를 반복적으로 부여하는 행위이므로 직장 내 괴롭힘으로 볼 여지가 상당하다고 판단됨. 행위의 특성상 가해자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하고 있는 것으로 추정되며, 이로 인해 내담자분이 퇴사를 생각할 만큼 정신적 고통을 받고 있고 근무환경이 악화되고 있기 때문임.
- 직장 내 괴롭힘 신고는 원칙적으로 회사에 신고하여야 하며, 회사는 「근로기준법」에 따라 조사 등 적절한 조치를 취하여야 함. 만약 취업규칙에 직장 내 괴롭힘 조사 절차가 없거나 신고에도 불구하고 적절한 조사를 취하지 않는 경우 사업장 관할 고용노동청에 진정을 제기하여 적절한 조사를 수행할 것에 대한 지도개선명령을 받을 수 있을 것임.
- 한편 직장 내 괴롭힘 행위자가 사업주 또는 사업경영담당자로 회사에 직장 내 괴롭힘 신고를 하는 것이 무의미하다고 판단될 경우 사업장 관할 고용노동청에 직장 내 괴롭힘 관련 진정을 제기하면 고용노동청에서 직접 직장 내 괴롭힘 행위 여부를 조사할 것임.
- 더불어 사용자가 직장 내 괴롭힘을 신고한 노동자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우 「근로기준법」 제76조의3제6항 및 제109조에 의하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해지며, 사업장 관할 고용노동청에 신고하여 권리 구제 받을 수 있음.

3 상담 포인트

※ 직장 내 괴롭힘 행위 예시(고용노동부 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼 참조)

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함.
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함.
- 다른 노동자들과는 달리 특정 노동자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함.
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음.
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴.
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 노동자들과 달리 특정 노동자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속·반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함.
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림.
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함.
- 욕설이나 위협적인 말을 함.
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함.
- 의사와 상관없이 음주·흡연·회식 참여를 강요함.
- 집단 따돌림.
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함.

2 가족관계 및 개인적 고충 상담사례

가족관계 및 개인적 고충 상담사례는 총 10건을 선정함. 상담사례는 세부적으로 보육 5건, 일자리 2건, 경력개발 1건, 기타 2건으로 구성되어 있음.

연번	상 담 요 청 내 용	비고
01	육아휴직 시 어린이집 종일반 이용이 제한되나요?	보육
02	어린이집 입소 시 자영업자의 맞벌이 증빙서류가 어떻게 되나요?	보육
03	복직을 하여야 하는데 어린이집 입소가 되지 않는 상황이라 난처합니다. 어떻게 해야 할까요?	보육
04	일요일에 아이돌봄 서비스를 이용할 수 있나요?	보육
05	한부모 가정인데 아이돌봄미 등의 지원을 받을 수 있을까요?	보육
06	육아휴직 후 퇴사하였는데, 취업과 관련하여 지원을 원합니다.	일자리
07	병가를 사용한 기간 동안 무급이라고 하는데 임금을 보전 받을 수 있는 제도가 있을까요?	일자리
08	공인노무사 자격증 취득방법 및 경력경로 등이 궁금해요.	경력개발
09	회사 폐업 시 연말정산은 어떻게 처리해야 할까요?	기타
10	서울시에 거주하는 장애인인데, 장애인을 지원하는 별도의 제도가 있을까요?	기타

육아휴직 시 어린이집 종일반 이용이 제한되나요?

1 상담 개요

내담자는 육아휴직 개시 예정인 직장맘임. 1) 육아휴직 중에는 어린이집 종일반 이용이 불가능한 지 여부와 2) 맞춤반으로 변경 시에 받을 수 있는 수당이 있는 지를 문의함.

2 상담 결과

- 어린이집 종일반(1일 12시간)은 취업, 구직 및 취업준비, 장애, 다자녀/육아부담, 임신 및 산후관리, 한부모/조손 가구, 입원·간병, 학업, 장기부재, 저소득층/다문화가정 등의 사유가 있는 경우에 사용가능함.
- 근로시간이 주15시간 또는 월 60시간 이상인 노동자는 종일반 사용이 가능하나, 취업자가 육아휴직 중인 경우는 원칙적으로 취업으로 보지 않아 종일반 사유로 인정되지 않으며 맞춤반(1일 6시간)으로 변경됨. 다만 취업 외 상기 자격사유에 해당하는 경우 종일반 사용이 가능하며, 상기 자격사유에 해당하지 않으나 종일반 서비스 이용이 필요한 경우에는 '종일형 요청 자기기술서'와 관련 증빙서류를 제출하여 종일반 서비스를 신청할 수 있음.
- 한편 맞춤반으로 변경 시에는 긴급교육바우처(월15시간)를 사용할 수 있음. 긴급교육바우처는 맞춤반 보육시간 이외의 시간에 추가 보육서비스가 필요한 경우 사용할 수 있으며, 사용 전에 어린이집에 구두나 서면으로 신청하여 이용 가능함.

3 상담 포인트

- 보육과 관련하여 자세한 상담을 받아볼 수 있는 기관은 다음과 같음.
 - 아이사랑 헬프데스크 : 1566-3232
 - 보건복지콜센터 : 국번 없이 129
- 한편 2020.3.부터 종일반, 맞춤반 제도에서 어린이집 모든 영유아에게 적용되는 기본 보육(오전 9시~오후4시)과 추가적 돌봄이 필요한 영유아에게 적용되는 연장보육(오후 4시~오후 7시 30분)으로 구분하는 형식으로 보육지원체계가 개편됨. 연장보육은 0~2세 아동의 경우 장시간 돌봄이 필요하다고 인정되는 자격기준(취업, 구직 및 취업준비,

다자녀, 한부모/조손가족, 다문화가정, 저소득층, 장애, 장기요양, 입원 및 간병, 임신, 유산, 학업, 군복무, 기타 사유가 있는 경우 등)을 충족할 경우 가능하며 3~5세반 유아는 별도자격기준 없이 어린이집 상담 후 이용 가능함. 기존 종일반 자격아동은 별도의 자격신청 없이 연장보육 자격으로 전환되며 기존 맞춤형 자격아동은 희망 시 연장보육 자격신청이 필요함.

02 상담사례

가족·개인

어린이집 입소 시 자영업자의 맞벌이 증빙서류가 어떻게 되나요?

1 상담 개요

내담자는 회사에 근무하는 직장맘이며, 남편은 현재 재직 중이나 다음 주 퇴직을 하고 자영업으로 변경할 예정임. 어린이집 입소 대기 신청과 관련하여 맞벌이를 증빙할 수 있는 서류가 무엇인지 궁금함.

2 상담 결과

- 「영유아보육법」 제28조 및 동법 시행규칙 제29조에 따라 부모가 모두 취업 중이거나 취업을 준비 중인 영유아는 어린이집 입소대기 1순위로 배정받음.
- 자영업자의 경우 일반적으로 사업자등록증명원(또는 기타 사업자적 증명 가능 서류)과 함께 소득금액증명원, 부가가치세과세표준증명원, 기타 소득증명 가능서류 중 1부를 필수로 제출하여야 함.
- 다만 사업자등록증명원 상 등록일자 1년 미만인 신규자영업자의 경우 사업자등록증명원(또는 기타 사업자적 증명 가능 서류)과 함께 소득신고 증빙서류(세무서 접수증 등) 또는 사업장 매출 장부(신용카드매출전표, 현금영수증 등 매출증빙자료 별도 첨부 필요), 소득증명 가능 서류 중 1부를 필수로 제출하여야 함.
- 한편 신규자영업자의 경우 매출증빙자료가 없거나 매출장부와 매출증빙자료가 불일치하는 경우는 대체서류로 인정 불가함.

3 상담 포인트

어린이집 입소 대기 관련하여 자세한 상담을 받아볼 수 있는 기관은 다음과 같음.

- 아이사랑 헬프데스크 : 1566-3232(단축번호 1번)
- 보건복지콜센터 : 국번 없이 129

03

상담사례

가족·개인

복직을 하여야 하는데 어린이집 입소가 되지 않는 상황이라 난처합니다. 어떻게 해야 할까요?

1 상담 개요

내담자는 출산전후휴가에 연이어 육아휴직을 사용하였고 곧 복직을 하여야 함. 어린이집 입소 대기를 신청하였으나 입소가 되지 않고 있음. 이와 관련하여 국가에서 지원해 줄 수 있는 부분이 있는지 여부

2 상담 결과

- 부모의 맞벌이 등으로 양육공백이 발생한 가정의 만 12세 이하 아동을 대상으로 아이돌보미가 찾아가는 아이돌봄 서비스를 소개드림. 아이돌봄 서비스는 시간제 서비스와 영아 종일제 서비스 등으로 구성되어 있음.

1) 시간제 서비스는 만 3개월 이상 만 12세 이하 아동의 가정에 아이돌보미가 찾아가 1:1로 아동을 안전하게 돌보는 서비스로 가사노동까지 포함된 종합형과 가사노동은 제외된 일반형으로 구성되어 있음. 소득 수준에 따라 연 720시간 한도에서 서비스 이용료의 일부를 정부에서 지원받을 수 있으며, 연 720시간을 초과하는 경우 서비스 이용료를 전액 부담하여 이용 가능함.

2) 영아 종일제 서비스는 3개월 이상 만 36개월 이하 아동의 가정에 아이돌보미가 찾아가 1:1로 이유식 먹이기, 젖병 소독, 기저귀 갈기, 목욕 등 종합적인 돌봄 서비스를 제공하는 서비스임, 소득 수준에 따라 월 200시간 한도에서 서비스 이용료의 일부를 정부에서 지원받을 수 있으며, 월 200시간을 초과하는 경우 전액 부담하여 이용 가능함.

- 3) 시간제 서비스와 영아종일제 서비스는 중복 지원이 불가능하므로, 현재 만 36개월 이하이며 영아를 돌볼 가족이 없는 경우 영아 종일제 서비스를 이용할 것을 권유함.
- 한편 아이돌봄서비스 이외에도 6개월 이상 36개월 미만 영아를 대상으로 시간제보육 제공기관으로 지정된 어린이집 및 육아종합지원센터에서 시간단위로 보육서비스를 이용하고 이용한 시간만큼만 보육료를 지불하는 시간제보육서비스를 제공하고 있음. 양육수당 수급자의 경우 월 80시간 이내의 범위에서 보육료가 지원되며 본인부담금은 시간당 천원이고 보육료 또는 유아학비(36개월 이상~만5세의 경우, 일부기관에서 시범 운영 중)를 지원받는 아동이 시간제 보육을 이용할 경우에는 전액 본인부담. 시간제보육만 이용은 거주지와 관계없이 직장 또는 가정과 가까운 지정 기관에서 이용 가능함.

3 상담 포인트

보육과 관련하여 자세한 상담을 받아볼 수 있는 기관은 다음과 같음.

- 아이돌봄 서비스 : 1577-2514(가까운 서비스 제공기관 연결)
- 아이사랑 시간제보육 상담센터 : 1661-9361
- 다산콜센터 : 국번없이 120(단축번호 3번)

04 상담사례

가족·개인

일요일에 아이돌봄 서비스를 이용할 수 있나요?

1 상담 개요

내담자는 광진구에 거주하는 직장맘임. 일요일에 본인도 남편도 회사 업무로 출근하여야 함. 6살 자녀에 대해 일요일에도 아이돌봄 서비스를 신청할 수 있을지 궁금함.

2 상담 결과

- 아이돌봄 서비스 중 시간제 돌봄 서비스는 만 3개월 이상 만 12세 이하 아동의 가정에서 아이돌보미가 찾아가 1:1로 아동을 안전하게 돌보는 서비스임.
- 시간제 돌봄 서비스는 시간제 일반형 서비스(가사활동 제외 일반적인 돌봄 활동)와 종합형 서비스(돌봄 아동과 관련된 가사서비스 제공)로 구분됨. 일반형 서비스는 시간당

9,650원(2020년 9,890원), 종합형 서비스는 시간당 12,550원(2020년 12,860원)에 이용 가능하며 소득 수준에 따라 연 720시간의 범위 내에서 이용요금의 일정액을 지원 받을 수 있음. 시간제 돌봄 서비스는 1회 최소 2시간 이상 신청하여야 하며 최소 30분 단위로 추가가 가능함.

- 또한 일요일 및 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일, 근로자의 날에도 아이돌봄 서비스를 이용할 수 있으나, 기본요금의 50%의 할증이 있음.
- 광진구의 경우 광진구건강가정다문화가족지원센터에서 아이돌봄 서비스를 제공하고 있으므로, 해당 센터에 신청하여야 함.

3 상담 포인트

아이돌봄 서비스와 관련하여 자세한 상담을 받아볼 수 있는 기관은 다음과 같음.

- 아이돌봄 서비스 : 1577-2514(가까운 서비스 제공기관 연결)
- 광진구건강가정다문화가족지원센터 : (대표번호)02-458-0622 / (아이돌보미)02-458-0183
- 아이돌봄 서비스 홈페이지 : <https://www.idolbom.go.kr>

05 상담사례

가족·개인

한부모 가정인데 아이돌보미 등의 지원을 받을 수 있을까요?

1 상담 개요

한부모 가정인데, 일과 육아를 병행하기 위해 아이돌보미 등 지원정책이 있는 지 여부에 대하여 센터에 질의함.

2 상담 결과

서울 관악구에 거주 중인 직장맘으로서 서울시 및 관악구 등에서 지원하고 있는 서비스 중심으로 안내드립니다. 서울시 관악구 육아종합지원센터의 시간제보육서비스와 서울시 한부모가족지원센터에서 진행하고 있는 사업 등을 안내드립니다.

3 상담 포인트

한부모 가족의 육아 등 지원과 관련하여 자세한 상담을 받을 수 있는 기관은 다음과 같음.

- 서울특별시한부모가족지원센터 : 02-861-3020
- 관악구 육아종합지원센터 : 02-851-2834
- 중앙 육아종합지원센터 : 02-701-0431

06 상담사례

가족·개인

육아휴직 후 퇴사하였는데, 취업과 관련하여 지원을 원합니다.

1 상담 개요

내담자는 육아휴직 후 퇴사하고 송파구에 거주하며 아이를 수년 간 돌보고 있었음. 아이가 어느 정도 성장하여 취업하기를 원함. 취업관련 교육 및 알선 등이 가능한지 여부에 대해서 질의함.

2 상담 결과

- 우리 센터는 직장맘의 고용단절예방 활동을 주된 사업으로 운영 중이며, 고용단절여성 대상 취업지원 프로그램을 운영하고 있지는 않음.
- 다만 다양한 취업지원기관이 있는바, 송파구 중심으로 서울 내 취업지원기관을 간략히 소개하여 드리기로 함.
- 취업지원기관에서는 고용단절로 재취업에 어려움을 겪고 있는 여성 실직자 등을 대상으로 특화된 교육프로그램 및 구인구직상담 및 알선 등 취업지원 서비스를 제공함.

3 상담 포인트

서울시 송파구, 강동구, 광진구, 성동구 내 여성 대상 취업지원기관은 다음과 같음.

- 송파여성인력개발센터(송파구) : 02-430-6070
- 서울특별시 동부여성발전센터(광진구) : 02-460-2300
- 성동여성인력개발센터(성동구) : 02-3395-1500

○ 강동여성인력개발센터(강동구) : 02-475-0110

07 상담사례

가족·개인

병가를 사용한 기간 동안 무급이라고 하는데 임금을 보전 받을 수 있는 제도가 있을까요?

1 상담 개요

서울시에서 근무하고 있는 노동자인데, 며칠 간 병가를 사용하고자 함. 회사 취업규칙에 따라 병가를 사용할 수는 있으나 무급이라고 함. 병가가 무급인지 여부를 질의함.

2 상담 결과

업무 외적인 이유로 병가를 사용하고자 하는 경우 취업규칙 등에 달리 정한 바가 없는 경우 사업장에서는 해당 기간을 무급으로 규정하여도 법 위반이라 할 수 없음. 다만 최근 서울시에서 '서울형 유급병가'를 시행하여 무급병가를 사용하는 노동자는 일 81,180원(2019년 기준)의 임금을 지원해주고 있어서 관련 내용을 안내드립니다.

3 상담 포인트

사업장에 병가 규정이 있다고 하더라도 병가가 반드시 유급으로 부여되어야 하는 것은 아님. 최근 서울시에서는 무급 병가 노동자의 생활 보장을 위하여 서울형 유급병가제도를 시행하고 있음. 무급으로 병가를 사용한 경우 서울형 유급병가 관련 업무를 위탁받아 수행하고 있는 각 구 보건소에 문의하여 일정 금액의 급여를 서울시로부터 지원받을 수 있음.

공인노무사 자격증 취득방법 및 경력경로 등이 궁금해요.

1 상담 개요

육아휴직 중인 직장맘임. 회사 관행 상 육아휴직 후 복직이 쉽지 않아 새로운 경력개발을 원하고 있음. 센터에서 상담을 제공하는 노동자가 노무사임을 알게 되어 노무사 자격증 취득방법 및 경력경로 등을 문의함.

2 상담 결과

- 공인노무사 자격증은 총 3차 시험을 합격하면 취득할 수 있음. 1차 시험에 응시하기 위해서는 토의 700점 이상 등 공인어학성적이 필요함. 1차 시험은 객관식 시험으로 총 5개의 과목[노동법 1(「근로기준법」 등 개별적 근로관계법), 노동법 2(「노동조합 및 노동관계조정법」 등 집단적 노사관계법), 「민법」(민법총칙, 채권총칙 및 각칙), 사회보험법, 선택과목(경제학원론, 경영학개론 중 1과목)]이 시험과목이며, 과목당 25문항 총 125문항을 125분 동안 풀어야 함. 1차 시험은 각 과목 100점을 만점으로 각 과목 40점 이상, 전 과목 평균 60점 이상을 득하여야 함. 1차 시험은 절대 평가이며 합격률은 약 50%(2019년 기준 6211명 응모하여 47.33% 합격)임.
- 2차 시험 응시 대상자는 당해 및 전년도 1차 시험 합격자임. 2차 시험 과목은 논술형 시험으로 총 4과목[노동법(150점, 「근로기준법」 및 「노동조합 및 노동관계 조정법」 등), 인사노무관리론(100점), 행정쟁송법(100점), 선택과목(100점, 경영조직론, 노동경제학, 「민사소송법」 중 1과목)]으로 구성되어 있으며, 각 과목 만점의 40% 이상, 전 과목 총점의 60% 이상을 득점하여야 함. 2차 시험의 경우 최소합격인원(2018년 이후 300명)이 정하여져 있고, 일반적으로 해당 인원만큼 합격시키기 때문에 상대 평가로 볼 수 있음. 2차 시험의 합격률은 약 10%(2019년 9.37%)임.
- 3차 시험의 응시 대상자는 당해 및 전년도 2차 시험 합격자임. 3차 시험은 면접시험으로 1) 국가관, 사명감 등 정신자세, 2) 전문지식과 응용능력, 3) 예의, 품행 및 성실성, 4) 의사발표의 정확성과 논리성 등 주요평정사항에 대하여 1인당 10분 내외의 시간이 주어짐. 3차 시험의 경우 대부분이 합격(2019년 3차 탈락자 0명)함.

- 공인노무사 시험 준비기간의 경우 개인의 기존 전공 및 경력 등에 따라 편차가 심하게 날 수 밖에 없으나, 시험만을 전업으로 준비하는 경우 6개월에서 2년 정도가 평균적인 시험 준비기간이며, 취업 및 자영업 등 생계활동을 함께 하는 경우 평균적으로 시험만을 전업으로 준비하는 자에 비하여 시험 준비기간이 더 소요될 수 있음.
- 공인노무사 자격을 취득하는 경우 「공인노무사법」에 따라 1) 노동관계 법령에 따라 관계 기관에 대하여 행하는 신고·신청·보고·진술·청구(이의신청·심사청구 및 심판청구를 포함) 및 권리 구제 등의 대행 또는 대리, 2) 노동관계 법령에 따른 모든 서류의 작성과 확인, 3) 노동관계 법령과 노무관리에 관한 상담·지도, 4) 「근로기준법」을 적용받는 사업이나 사업장에 대한 노무관리진단, 5) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제 52조에서 정한 사적 조정이나 중재 등 다양한 업무를 수행할 수 있음.
- 경력경로는 다양하여 노무법인 개업 또는 취업, 회사 인사노무 부서 취업, 공공기관·비영리기관·정부부처 취업 등 다양한 경력경로를 모색할 수 있음.

3 상담 포인트

공인노무사 자격 관련한 정보는 아래 홈페이지에서 상세히 얻을 수 있음.

- 한국공인노무사회 홈페이지 : <http://www.kcplaa.or.kr/>
- 한국산업인력공단 Q-Net 홈페이지(<http://www.q-net.or.kr>) → 자격정보 → 국가전문자격 → 고용노동부 항목 공인노무사 클릭

09 상담사례

가족·개인

회사 폐업 시 연말정산은 어떻게 처리해야 할까요?

1 상담 개요

내담자는 성동구에 거주하는 직장맘인데, 연말에 회사가 폐업 예정임. 이와 관련하여 연말정산 신청 위해 미리 발급받아야 하는 서류 및 회사가 폐업한 경우 연말정산 신청 방법 등에 대하여 문의함.

2 상담 결과

- 폐업하여 퇴직하는 경우 퇴직하는 달에 사업장에서 근로소득원천징수 영수증을 받아야 함. 해당 영수증을 재취업하는 근무지에 제출하여 합산하여 연말정산이 가능함. 만약 임신 및 육아 등의 사유로 내년 1~2월 중에 재취업하지 않는 경우, 5월에 진행되는 종합소득세 신고기간에 홈택스를 이용하거나 가까운 세무서에 방문하여 연말정산을 진행하여야 함.
- 근로소득원천징수영수증을 받지 못하였는데 회사에서 폐업해 버린 경우, 폐업한 전 직장의 세무대리인(세무사사무소) 또는 세무서에 영수증을 신청하는 방법이 있음.
- 더불어 폐업을 하는 경우 해당 직장에 대한 경력증명서 발급이 어려우므로, 경력증명서 발급을 미리 요청하는 것도 향후 이직 시에 도움이 될 것으로 판단됨.

3 상담 포인트

연말정산 등 세법과 관련하여 자세한 상담을 받아볼 수 있는 기관은 다음과 같음.

- 국세상담센터 : 국번없이 126
- 국세청 인터넷 상담 : 국세청 홈택스(<https://www.hometax.go.kr>) → 상담/제보 → 인터넷 상담하기
- 마을세무사 : 행정안전부 홈페이지(<https://www.mois.go.kr>) → 업무안내 → 지방재정경제실 → 마을세무사 → 마을세무사 찾기

10

가족·개인

서울시에 거주하는 장애인인데, 장애인을 지원하는 별도의 제도가 있을까요?

1 상담 개요

내담자는 서울시 중랑구에 거주하고 있으며 장애가 있음. 주거지원이나 아이돌봄 등의 도움을 받을 수 있는지 질의함.

② 상담 결과

중랑구 장애인복지과, 중랑구 육아종합지원센터 등 거주하는 자치구 내 장애인 주거·복지 및 아이돌봄 등의 서비스를 제공하는 유관기관을 안내 드립니다.

③ 상담 포인트

장애인 복지 등과 관련하여 자세한 상담을 받을 수 있는 기관은 아래와 같음.

- 중랑구청 장애인복지과 장애인지원팀 : 02-2094-2481~4
- 중랑구 육아종합지원센터 : 02-495-0030
- 중앙 육아종합지원센터 : 02-701-0431

3 심리정서적 고충 상담사례

연번	상담요청내용
01	<p>입사 7년차로 사무직으로 근무하고 있습니다.</p> <p>팀장은 속 얘기를 잘 안하고 팀 업무에 대한 모든 부담감과 책임감을 갖고 있는 사람입니다. 해당 팀장이 타 부서로 발령날 때 “너가 왜 이 팀에 왔는지 아느냐, 다른 부서에서 너를 받기 싫어하니 일 똑바로 해라.”라는 이야기를 하였습니다.</p> <p>일을 완벽하게 마무리하려고 누가 시키지 않았지만 새벽에도 출근하고 토요일에도 출근하면서 꼼꼼하게 일처리를 해 왔다고 생각했는데, 이러한 이야기를 듣고 나니 분노, 불안, 긴장, 우울감이 심화되고 있어 심리상담을 받고 싶습니다.</p>
02	<p>40대 초반으로 현재 회사에서 근무한지 15년이 되어 가고 있습니다.</p> <p>직장 생활과 관련하여 억울함과 소외감이 느껴져 힘듭니다. 업무 특성 상 혼자 근무하다 보니 소외감이 느껴지고, 회사 내 존재감이 작아진 것 같고 대우도 잘 해주지 않아 피해의식이 있습니다.</p> <p>더불어 육아와 관련해서도 둘째딸이 지나치게 눈치를 보는데 내 잘못이 큰 것 같아 죄책감이 느껴집니다. 회사 생활에서의 비전도 보이지 않는데 그만두고 육아에 집중하는 것이 옳은 것이 아닐지 자괴감이 느껴지고 갈등이 심합니다.</p> <p>직장에서의 문제와 육아로 인한 문제로 인하여 분노, 억울함, 무기력과 우울, 외로움, 자녀와 갈등, 직장 내 대인관계에서 오는 소외감 등에 대하여 심리상담을 받고 싶습니다.</p>
03	<p>50대 초반으로 복지재단에서 21년간 근무하였고 생활지도사로 요양보호사 관리·감독 업무를 하고 있습니다.</p> <p>재단에 요양보호사들에 대한 처우개선을 요구하다 미운털이 박혀 6년 전 집에서 매우 떨어진 현재 센터로 강제로 발령되었습니다. 그 이후 현 센터장과 신입 사회복지사 등으로부터 몇 년간 지속적으로 괴롭힘을 당하였습니다. 현재 직장 내 괴롭힘 등과 관련하여 법적 대응을 준비 중에 있습니다.</p> <p>몇 년간 지속적인 직장 내 괴롭힘과 부당한 처우를 당하면서 대인불안이 심해져 대중교통도 이용하지 못할 정도로 불안감과 긴장이 심하고 작은 소리에도 지나치게 놀랍니다. 불면증, 억울함, 무기력과 우울, 직장 내 대인갈등 등이 심해지고 있어 심리상담을 요청하게 되었습니다.</p>
04	<p>프리랜서로 일하면서 혼자 아이를 키우고 있습니다.</p> <p>경제적 문제와 자녀 교육 문제 등으로 인하여 올해 상반기부터 우울감과 부정적 감정이 계속되어 정신신경과 방문하여 항우울제를 복용하였습니다. 항우울제 부작용도 심하고, 경제적으로 여유롭지 않은데 5분 상담하는데 2~3만원의 진료비도 부담되어 치료를 그만두었습니다.</p> <p>그러던 와중 보건소에서 20만원의 치료비를 지원받았더니 기초수급자격이 박탈되었습니다. 이러한 상황에서 우울감이 계속되고 있어 심리상담을 받고자 합니다.</p>

연번	상담요청내용
05	<p>40대 초반으로 현재 직장에서 4년째 근무 중입니다.</p> <p>올해 초 산재를 당하여 약 6개월간의 산재요양 종료 이후 복직과정에서 후유증이 지속되어 병가를 신청하였으나 불허되었습니다. 회사는 더 나아가 승인 되지 않은 병가를 사용한 것으로 무단결근으로 처리하고, 산재 중 인수인계 과정에서 업무상 손해가 발생하였다는 이유 등으로 저를 징계에 회부하였습니다.</p> <p>또한 회사에 복직하자 처음 입사했을 때 나름 잘 챙겨주었다고 생각했던 직장 후배는 제 상사가 되어 있었습니다. 그런데 그 후배는 물리적으로 불가능한 업무를 지시하거나 저를 없는 사람 취급하고 더 나아가 제가 근무하면서 다른 일을 하지는 않는지 감시하기까지 합니다.</p> <p>징계로 인하여 어떤 불이익이 있을지 극도로 불안하고, 회사 상사와 후배에 대한 분노와 우울감에 불면증이 심하여 심리상담을 받기 원합니다.</p>

※ 심리상담의 특성상 상담사례를 구체적으로 서술하지 않고 간단하게 나열함. 각 상담은 센터의 성평등노동인권지원단 심리정서 전문가들이 실제 1인 최대 3회기까지 진행하였음.



IV.

사례를 통해 본 제도 개선 과제

1. 제도 개선 과제
2. 제도 개선 추진방안

IV

사례를 통해 본 제도 개선 과제

1 제도 개선 과제

1) 들어가며

내담자와 상담하는 과정에서 불합리하거나 불명확한 법령 또는 법령의 사각지대를 확인할 수 있음. 이번 장에서는 상담 과정에서 드러난 제도 개선 사안에 대하여 소개하고자 함. 제도 개선 과제는 크게 임신·출산기, 육아기 및 일·생활 균형, 일반 노동권으로 구분함. 세부적으로는 임신·출산기 4건(임신기 근로시간 단축, 임신·출산기 휴직, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가), 육아기 및 일·생활 균형 4건(육아기 및 임신기 근로시간 단축 시 연차유급휴가, 모성보호 제도 불허에 대한 처벌, 가족돌봄 등 근로시간 단축, 육아휴직 급여), 일반 노동권 4건(근로자 대표, 「근로기준법」 적용 범위, 직장 내 괴롭힘의 금지, 실업급여 기준기간)으로 총 12개의 과제를 도출함.

2) 임신·출산기

연번	관련 법령	구분	제안 내용
01	근로 기준법	임신기 근로시간 단축	임신기 근로시간 단축으로 단축된 근로시간을 초과하는 근로 규제
02	남녀고용 평등법	육아휴직	임신·출산기에 사용 가능한 법정휴직 신설
03	남녀고용 평등법	배우자 출산휴가	배우자 출산휴가 제도 개선(배우자 출산휴가 자동개시, 배우자 범위 구체화 및 확대 등)
04	남녀고용 평등법	난임 치료휴가	난임치료휴가를 청구할 수 있는 노동자의 범위를 구체적으로 확대

임신기 근로시간 단축으로 단축된 근로시간을 초과하는 근로 규제

1 개요

임신기 근로시간 단축 제도는 「근로기준법」 제74조제7항 내지 제9항 및 동법 시행령 제43조의2에서 명시되어 있음. 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후의 여성 노동자는 사용자에게 1일 2시간의 근로시간 단축(1일의 근로시간이 8시간 미만인 경우 1일 6시간으로 단축)을 신청할 수 있으며, 사용자는 이를 임금 삭감 없이 허용하여야 함. 임신기 근로시간 단축을 신청하려는 노동자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서 포함)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 함.

※ 관련 법령

「근로기준법」

제74조(임산부의 보호) ⑦ 사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 1일 근로시간이 8시간 미만인 근로자에 대하여는 1일 근로시간이 6시간이 되도록 근로시간 단축을 허용할 수 있다. <신설 2014. 3. 24.>

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다. <신설 2014. 3. 24.>

⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신설 2014. 3. 24.>

「근로기준법 시행령」

제43조의2(임신기간 근로시간 단축의 신청) 법 제74조제7항에 따라 근로시간 단축을 신청하려는 여성 근로자는 근로시간 단축 개시 예정일의 3일 전까지 임신기간, 근로시간 단축 개시 예정일 및 종료 예정일, 근무 개시 시각 및 종료 시각 등을 적은 문서(전자문서를 포함한다)에 의사의 진단서(같은 임신에 대하여 근로시간 단축을 다시 신청하는 경우는 제외한다)를 첨부하여 사용자에게 제출하여야 한다.

2 문제점

「근로기준법」상 1일 8시간의 범위 내에서 임신기 근로시간 단축으로 인하여 단축된 근로시간을 초과하여 근무하는 경우 해당 근로시간이 연장근로인지 여부가 명확히 명시되지 않아 해당 근로시간에 대하여 연장근로수당을 지급할 의무가 없다고 해석될 여지가 있음.

위 해석에 따르면 임신기 근로시간 단축 중 1일 8시간의 범위 내에서 단축된 근로시간을 초과하여 근무하는 경우, 이미 단축된 근로시간에 대하여 임금을 지급하고 있으므로 연장 근로수당 등 추가적인 임금을 지급할 의무가 없는 바, 사용자가 임신기 근로시간 단축 중인 노동자에게 1일 8시간 범위 내에서 단축된 근로시간을 초과하여 근무할 것을 명하는 경우가 종종 발생함. 이로 인하여 임신기 근로시간 단축이 사실상 거부되어 실효성이 떨어지는 측면이 있음.

3 개선방안

임신기 근로시간 단축 시 1일 8시간의 범위 내에서 단축된 근로시간을 초과하여 근무하는 경우 단시간 노동자 또는 육아기 근로시간 단축 노동자와 같이 연장근로로 보아야 함. 「기간제법」 제6조제1항 및 제3항에 따르면 사용자가 단시간 근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하도록 하고 있음. 더불어 육아기 근로시간 단축 중인 노동자가 단축된 근로시간을 초과하여 근로할 경우, 고용노동부는 「기간제법」 제6조제3항에 따라 단시간근로자의 법리를 적용하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다고 해석하고 있음(여성고용정책과-742, 2015.03.24.). 임신기 근로시간 단축 중 단축된 근로시간을 유급으로 지급한다 할지라도 산모 및 태아 모두에게 위험한 임신 초기 및 후기에 임신 중 노동자를 보호하기 위한 취지를 생각하였을 때, 육아기 근로시간 단축 중인 노동자 및 단시간노동자와 임신기 근로시간 단축 노동자를 달리 보아서는 아니 될 것임. 위와 같은 제도개선은 육아기 근로시간 단축과 같이 고용노동부 행정해석으로도 가능할 것이며, 혹은 단시간노동자와 같이 아래처럼 「근로기준법」을 개정하여 명문화하는 것도 가능할 것임.

「근로기준법」 개정안 신규대조표

현 행	개 정 안
제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑧ (생략) 〈신설〉	제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑧ (현행과 같음) ⑨ 사용자는 제7항에 따라 근로시간을 단축한 근로자에게 제50조제1항 및 제2항에 따른 근로시간을 초과하지 않는 범위 내에서 제7항에 따라 단축된 근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1일 2시간, 1주 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.

현행	개정안
<신설>	⑩ 제7항에 따라 근로시간을 단축한 근로자는 사용자가 제9항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.
<신설>	⑪ 사용자는 제9항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.
⑨ (생략)	⑫ (현행 제9항과 같음)

4 기대효과

1일 8시간의 범위 내에서 단축된 근로시간을 초과한 근로를 연장근로로 보게 될 경우 연장근로수당 지급 등에 대한 부담으로 인하여 임신기 근로시간 단축 중인 노동자에게 단축된 근로시간을 초과하여 근무시키는 현상이 줄어들어 임신기 근로시간 단축 제도의 실효성을 확보할 수 있을 것이라고 판단됨.

02 제 임신·출산기

임신·출산기에 사용 가능한 법정휴직 신설

1 개요

노동자가 임신·출산을 이유로 휴직을 사용할 수 있을까? 「근로기준법」상 출산전후휴가는 휴직이 아닌 휴가일뿐만 아니라 예외적인 사유가 없는 한 출산 전후를 통하여 90일만 사용할 수 있음. 「남녀고용평등법」상 육아휴직은 1) 「남녀고용평등법」 제19조제1항에 따라 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 「자녀의 양육」을 위하여 사용할 수 있는 점, 2) 동법 시행령 제11조제1항에서 육아휴직 신청 시 영유아의 성명 및 생년월일 등에 대한 사항을 명시하여야 한다는 점 등을 고려할 때 자녀의 출생을 전제 조건으로 하고 있음. 즉, 현행 법령상으로는 노동자가 임신 또는 출산을 하였을 때 사용할 수 있는 법정 휴직제도가 없음.

2 문제점

평균 출산 연령이 높아짐에 따라 임신·출산기 노동자들은 다양한 질병으로 고생하고 있음. 이로 인해 업무 수행이 불가능하지만, 사용 가능한 법정휴직제도가 없어 퇴사할 수밖에 없는 상담 사례가 다수 있음. 「근로기준법」 제74조에 따라 출산전후휴가를 출산 전에 어느 때라도 분할하여 사용할 수 있으나, 1) 유산 경험, 만 40세 이상, 유산·사산의 위험이 있다는 의료기간의 진단서가 있는 경우에만 사용 가능하여 출산전후휴가 분할 사용 자체가 불가능한 경우가 많으며, 2) 출산전후휴가를 분할하여 사용할 수 있다 하더라도 해당 휴가를 출산 전에 사용할 수 있는 최대 기간은 44일 뿐이어서 44일이 지나도 질병 등이 호전되지 않는 경우 연차유급휴가 외에는 사용할 수 있는 법정 휴가·휴직 등이 존재하지 않음. 질병휴직 등은 법정휴직이 아니고, 취업규칙에 따라 질병휴직이 가능하다 하더라도 의무적으로 부여하여야 하는 것이 아닌 임의적으로 부여할 수 있도록 규정되어 있는 경우가 허다하며, 이로 인한 고용 단절이 지속적으로 발생하고 있음. 이러한 상황에 처한 노동자는 「고용보험법 시행규칙」 [별표2] 제10호(질병으로 인한 퇴사) 또는 제11호(임신·출산·육아로 인한 퇴사)에 따라 향후 실업급여를 수급 받는 것에 만족하여야 할 뿐임. 그러나 임신·출산·육아 이후에 새로운 회사에 취업하는 것 또한 만만치 않은 것이 안타까운 현실임.

3 개선방안

「국가공무원법」 제71조제2항제4호 및 「지방공무원법」 제63조제2항제4호 등에 따라 국가공무원 및 지방공무원 등은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위한 경우뿐만 아니라 여성공무원이 임신 또는 출산하게 된 때에도 휴직을 사용할 수 있음. 「국가공무원법」 및 「지방공무원법」의 규정과 같이 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직도 여성노동자가 임신 또는 출산하게 된 때에도 사용할 수 있도록 변경되어야 할 것임.

「남녀고용평등법」 개정안 신규대조표

현	행	개	정	안
제19조(육아휴직) ① 사업주는 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.	제19조(육아휴직) ①	----- ----- 의 양육 또는 여성 근로자의 임신, 출산에 따라 ----- ----- -----.		
② ~ ⑤ (생략)	② ~ ⑥ (현행과 같음)			

한편 「국가공무원법」 제71조제2항제4호 및 「지방공무원법」 제63조제2항제4호에 따른 휴직은 1자녀 당 3년을 사용할 수 있는 바, 「남녀고용평등법」상 육아휴직도 점진적으로 현행 1자녀 당 1년인 육아휴직기간 및 육아휴직급여 수급 기간을 확대하기 위해 노력하여야 할 것임.

4 기대효과

임신·출산기에도 「남녀고용평등법」 제19조에 따른 육아휴직을 사용할 수 있도록 법을 개정하는 경우 모성보호 및 고용단절 예방의 효과가 클 것으로 판단됨.

03

임신·출산기

배우자 출산휴가 제도 개선(배우자 출산휴가 자동개시, 배우자 범위 구체화 및 확대 등)

1 개요

「남녀고용평등법」 제18조의2에 따라 노동자는 배우자가 출산하는 경우 배우자 출산휴가를 청구하여 10일(2019.10.1. 법 개정 전 5일)의 범위 내에서 유급(2019.10.1. 법 개정 전 3일)으로 부여받을 수 있음. 배우자 출산휴가는 배우자가 출산한 날로부터 90일(2019.10.1. 법 개정 전 30일) 이내에 청구하여야 하며, 1회에 한하여 나누어(2019.10.1. 법 개정 전 분할 불가) 사용할 수 있음. 더불어 2019.10.1. 법 개정으로 우선지원대상기업 소속 노동자의 경우 5일의 범위에서 고용보험으로부터 배우자 출산휴가 급여를 받을 수 있게 됨.

※ 관련 법령 : 「남녀고용평등법」

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.

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

③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.

④ 배우자 출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2 문제점

배우자 출산휴가와 관련하여 아래와 같이 문제를 제기하고자 함.

첫째, 배우자 출산휴가 일수가 5일(3일 유급)에서 10일(전체 유급)로 증가하여 중소기업에 근무하는 노동자가 배우자 출산휴가를 신청하는 데 있어 부담감을 느끼는 사례가 많음. 고용노동부는 중소기업 부담 등을 고려하여 「남녀고용평등법」 개정과 동시에 「고용보험법 시행령」을 개정하여 우선지원대상기업에 5일분의 배우자출산휴가급여를 지원하고 있으나, 지원금액의 범위가 최대 382,770원으로서 기업의 재정부담 해소에 제대로 기여하지 못하는 상황임. 또한 우선지원대상기업이 아닌 경우 배우자출산휴가급여를 지원받을 수 없는 바, 중소기업뿐만 아니라 대기업 노동자 역시 배우자출산휴가를 눈치 보지 않고 신청하기가 어렵다고 호소하는 상담 사례가 많음. 이에 배우자출산휴가 사용 등을 강제할 필요가 있다고 생각됨.

둘째, 고용노동부는 배우자 출산휴가를 사용할 수 있는 배우자의 범위에 사실혼 관계에 있는 자도 포함되어 있다고 해석하고 있으나(여성고용정책과-3563, 2018.08.22.), 「남녀고용평등법」상 배우자의 범위가 구체적으로 명시되어 있지 않음. 또한 현행 판례상 사실혼(혼인신고를 하지 않았으나 부부관계의 실질을 갖춘 경우)으로 인정받기 위해서는 1) 주관적으로 당사자 사이에 혼인의 의사가 있어야 하고, 2) 객관적으로 당사자 사이에 사회 관념상 부부 공동생활이라고 인정할만한 혼인생활의 실체가 있어야 하며, 3) 사회적 정당성 등을 모두 갖추어야 하는 바, 동거사실뿐만 아니라 결혼식장 예약, 양가 상견례 등 사실관계를 종합적으로 갖춘 경우에 한해서만 엄격하게 인정되고 있음. 비록 중혼 또는 불륜에 따른 동거관계에서 동거인이 출산할 경우 배우자 출산휴가를 인정하는 것은 사회적 정당성을 결하여 어려울 수 있을 것이나, 양가 반대 및 경제적 사정 등으로 인하여 혼인신고 및 혼인식 등을 치르지 못하여 사실혼 관계를 충족하지 못한 상태에서 동거인이 출산하게 된 경우 배우자 출산휴가를 사용하지 못하는 것이 합당하다고 보기는 어려울 것임.

3 개선방안

배우자 출산휴가와 관련하여 아래와 같이 개선방안을 제시하고자 함.

첫째, 남성의 육아휴직 및 배우자출산휴가 등은 법으로 규정되어 있으나 기업문화에 따라 신청조차 할 수 없는 곳이 부지기수임. 육아휴직 및 배우자출산휴가를 원활히 사용하는 문화의 확산은 육아의 남녀 공동 부담에 큰 기여를 할 것이라고 생각됨. 배우자 출산휴가를 강제하는 것은 남성들의 육아인식을 바꿀 수 있는 좋은 계기가 될 것으로 보임. 배우자 출산휴가를 출산전후휴가와 같이 별도의 신청 없이 배우자가 출산하였다는 사실만으로

반드시 사용하여야 하는 것으로 하는 법 개정이 필요함.

둘째, 배우자 출산휴가를 사용할 수 있는 배우자의 범위를 법률상 명확히 하여야 함. 「산업재해보상보험법」 제5조제3호 등에서는 배우자의 범위에 사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함하도록 명시되어 있는 바, 이와 같이 「남녀고용평등법」도 법률상 배우자의 범위를 명확히 명시할 필요가 있을 것으로 판단됨. 배우자의 범위를 아래 신규대조표와 같이 변경하는 경우 배우자 출산휴가 이외에 「남녀고용평등법」 상의 가족돌봄휴가 및 휴직, 가족돌봄 등 근로시간 단축 등에 있어서의 배우자의 범위도 명확히 할 수 있을 것임.

위 제시된 두가지 제도개선 사항을 반영하여 법을 개정한다면 아래와 같이 개정될 수 있을 것임.

「남녀고용평등법」 개정안 신규대조표

현행	개정안
<p>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.</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.</p> <p>④ ~ ⑤ (생략)</p>	<p>제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- 근로자의 배우자(사실상 혼인 관계에 있는 자를 포함한다. 이하 같다)가 출산하는 경우 근로자에게 ----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ 배우자 출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일 이내에 주어야 한다.</p> <p>④ ~ ⑤ (현행과 같음)</p>

더불어 최종적으로는 동거하며 부양하고 협조하는 관계를 맺고 있는 동거인들도 배우자 출산휴가를 신청할 수 있는 범위에 포함하도록 법을 개정하여 일·생활 균형 보호의 범위를 넓혀야 할 것이라 사료됨. 다만, 이는 법상으로 보호할 동거인의 범위 등을 명확히 할 수 있는 「생활동반자보호법」 등 특별법 제정이 선행되어야 「남녀고용평등법」 개정으로 이어질 수 있을 것이라 판단됨.

4 기대효과

배우자 출산휴가를 배우자 출산이라는 사실에 따라 자동으로 개시하도록 법제화하는 한편 배우자의 범위를 명시적으로 확대하여, 일·생활 균형 지원제도로 보호할 수 있는 노동자를 확대할 수 있을 뿐만 아니라, 일·생활 균형 지원제도를 부당하게 사용할 수 없었던

경우를 최소화할 수 있을 것임. 또한 육아 남녀 공동 분담 분위기 조성에도 이바지 할 수 있을 것으로 기대됨.

04 제

임신·출산기

난임치료휴가를 청구할 수 있는 노동자의 범위를 구체적으로 확대

1 개요

「남녀고용평등법」 제18조의3에 따라 사업주는 노동자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 연간 3일(최초 1일 유급)이내의 휴가를 부여하여야 함.

※ 관련 법령 : 「남녀고용평등법」

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

2 문제점

현행 「남녀고용평등법」상 난임치료를 받은 노동자라면 난임치료휴가를 부여받아 사용할 수 있으며, 성별 및 결혼 여부 등을 묻지 않고 있음. 그러나 「모자보건법」 제2조제11호에 따르면 난임이란 부부(사실상의 혼인관계에 있는 경우를 포함)가 피임을 하지 아니한 상태에서 부부간 정상적인 성생활을 하고 있음에도 불구하고 1년이 지나도 임신이 되지 아니하는 상태를 말하는 바, 난임이란 정의 자체가 부부 또는 사실혼 관계를 전제로 한다고 판단할 수도 있을 것임. 이에 따라 사실혼 관계도 없는 비혼인 노동자가 난임치료를 청구할 경우 허용하여야 하는 지가 문제됨.

3 개선방안

센터는 1) 「남녀고용평등법」 제18조의3에 따른 난임치료휴가는 「모자보건법」 제2조제11호에 따른 난임이라고 명시되어 있지 않으며, 2) 「남녀고용평등법」 상 난임치료휴가를 신청할 수 있는 노동자에 대하여 배우자가 있거나 사실혼 관계일 것을 명시적인 요건으로 하지 않으며, 3) 난관복원술, 자궁근종제거술, 정계정맥류절제술, 정관-정관 문합술 등 남성 또는 여성 일방을 대상으로 한 난임치료 시술도 있는 바, 비혼인 노동자라 할지라도 난임치료를 받은 사실을 증명할 수 있는 서류를 제출한다면 해당 노동자에게 난임치료휴가를 허용하여야 한다고 판단함. 다만 위와 관련하여 법령의 명시적 규정 또는 고용노동부 행정해석 등이 없어 노사 간 불필요한 다툼이 발생할 수 있는 바, 비혼인 노동자 또한 당연히 난임치료휴가를 부여받을 수 있도록 최소한 고용노동부 행정해석 또는 지침 등을 마련하여 널리 배포하여야 할 것으로 판단됨.

4 기대효과

고용노동부 행정해석 또는 지침 등으로 비혼인 노동자도 난임치료휴가를 부여받을 수 있다고 명시하는 경우 1) 사업장 내 노사 간 불필요한 분쟁을 최소화할 수 있을 것이며, 2) 혼인신고를 하지 않고 함께 사는 커플들이 많아지는 현실적인 추세를 반영할 수 있는 동시에, 3) 향후 임신·출산을 계획하고 있는 노동자도 난임치료를 적극적으로 받을 수 있는 효과가 있을 것임.

3) 육아기 및 일·생활 균형

연번	관련 법령	구분	제안 내용
01	근로 기준법 등	육아기 근로시간 단축 등	육아기 근로시간 단축 및 임신기 근로시간 단축 시 연차유급 휴가 제도 개선
02	남녀고용 평등법 등	육아휴직 등	모성보호 및 일·생활 균형 지원제도 불허에 대한 제재 강화
03	남녀고용 평등법	가족돌봄 등 근로시간 단축	가족돌봄 등 근로시간 단축 불허에 대한 제재규정 신설
04	고용 보험법	부정수급	육아휴직 급여 부정수급 시 사후지급금 전액 미지급 제도 개선

1 개요

「근로기준법」 제60조제1항에 따라 연차유급휴가는 1년 간 출근율 80%를 충족하는 경우 발생함. 다만 해당 기간 동안 근무를 하지 못한 경우 「근로기준법」 제60조제2항에 따라 1개월 개근 시 1일의 유급휴가가 주어지며, 단시간 노동자인 경우 동법 시행령 제9조제1항 및 [별표 2]에 따라 근로시간에 비례하여 연차유급휴가시간이 발생함.

육아휴직의 경우 법 개정 이전에는 육아휴직 기간을 소정근로일수에서 제외하여 나머지 소정근로일수에 대한 출근율에 따라 비율적으로 연차유급휴가일이 산정되었음. 가령 육아휴직을 6개월 사용하는 경우 원래 발생하여야 할 연차유급휴가일 중 50% 가량이 비율적으로 차감되는 형식이었음. 다만 2018.5.29. 시행된 「근로기준법」에 따라 육아휴직 기간은 출근한 것으로 보게 되어 육아휴직을 사용하더라도 통상적으로 근무한 노동자와 동일하게 연차유급휴가가 발생하게 됨.

2 문제점

육아휴직기간은 위와 같이 연차유급휴가 산정 시 출근한 것으로 보도록 법이 개정되었으나, 해당 법 개정 시 육아기 근로시간 단축 등은 고려되지 않아 육아기 근로시간 단축을 사용한 노동자는 연차유급휴가일수가 단시간 노동자와 같이 근로시간에 비례하여 시간단위로 발생함(여성고용과-284, 2008.06.10.). 또한 유산·사산의 위험이 있는 기간인 임신 12주 이내 및 임신 36주 이후에 사용할 수 있는 임신기 근로시간 단축을 사용하는 경우 역시 연차유급휴가일수가 단시간노동자와 같이 발생함(여성고용정책과-5044, 2018.12.05.). 위와 같이 임신기 근로시간 단축, 육아기 근로시간 단축을 사용하는 노동자의 경우 다음해 발생하는 연차유급휴가일수가 단시간 노동자와 같이 비례적으로 차감되어 발생함. 육아기 및 임신기 근로시간 단축을 사용한 노동자는 근로시간 단축 이후에도 자녀 육아 등을 이유로 휴가를 써야하는 불가피한 일이 많이 발생하는 상황에서 연차유급휴가가 비례적으로 차감되어 일·생활 균형이 매우 어려워지게 되며, 특히 단시간 노동자와는 달리 육아기 근로시간 단축 이후 원래의 근로시간으로 복귀한다는 점을 고려하면 연차유급휴가 발생일수에 관한 문제를 심도 있게 논의할 필요가 있다고 생각됨.

2018.5.29. 시행된 「근로기준법」은 육아휴직 기간을 출근한 것으로 보아 육아휴직을 사

용한 노동자도 출근율 80%를 충족한 것으로 보아 연차유급휴가일수를 발생하게 하고 있음(「근로기준법」 개정 법률안 2010063, 2017.11.09.). 해당 「근로기준법」 개정의 취지가 “육아 친화적 환경 만들기”임을 감안하면 법 개정 시 임신기 근로시간 단축 및 육아기 근로시간 단축을 사용한 경우 발생하는 연차유급휴가일수를 고려하지 않은 것은 입법미비라고 생각됨. 임신기 및 육아기 근로시간 단축을 사용한다고 하더라도 연차유급휴가일수가 차감되지 않도록 입법을 통해 해결할 필요가 있음.

3 개선방안

「근로기준법」 개정 법률안의 취지와 부합하도록 육아기 근로시간 단축 기간 또한 일반적인 연차유급휴가일수가 발생할 수 있도록 다음과 같이 「근로기준법」 개정이 필요함.

「근로기준법」 개정안 신규대조표

현행	개정안
제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (생략)	제60조(연차 유급휴가) ① ~ ⑤ (현행과 같음)
⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다.	⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것(근로시간을 단축한 경우에도 이전과 같이 근로한 것으로 본다)으로 본다.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
<신설>	4. 임신 중의 여성이 제74조제7항의 규정에 따라 근로시간을 단축한 기간
<신설>	5. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조의2제1항에 따른 육아기 근로시간 단축을 사용한 기간
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)

혹은 「근로기준법」 개정안 등의 입법취지를 고려하여 고용노동부의 기존 행정해석을 폐기하고 임신기 및 육아기 근로시간 단축을 사용하더라도 기존과 같이 출근한 것으로 보아 연차유급휴가일수가 이전과 같이 발생하도록 해석을 변경할 필요성이 있음.

4 기대효과

육아에 필요한 휴가기간을 보장하여 육아 친화적인 환경 조성 및 일·생활 균형을 도모할 수 있을 것으로 기대됨.

02 제4회 육아기 및 일·생활 균형

모성보호 및 일·생활 균형 지원제도 불허에 대한 제재 강화

1 개요

「근로기준법」에 따른 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 임신기 근로시간 단축 및 「남녀고용평등법」에 따른 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직, 육아기 근로시간 단축, 가족돌봄휴직·휴가(이하 “배우자 출산휴가 등”)를 거부할 경우 아래와 같은 벌칙이 부과됨.

연번	위반사항	벌칙	근거조항
1	출산전후휴가 미부여	2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금	근로기준법 제110조제1호
2	유산·사산휴가 미부여	2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금	근로기준법 제110조제1호
3	임신기 근로시간 단축 미부여	500만 원 이하 과태료	근로기준법 제116조제1항제2호
4	배우자 출산휴가 미부여	500만 원 이하 과태료	남녀고용평등법 제39조제2항제3호
5	난임치료휴가 미부여	500만 원 이하 과태료	남녀고용평등법 제39조제2항제3의2호
6	육아휴직 미부여	500만 원 이하 벌금	남녀고용평등법 제37조제4항제4호
7	육아기 근로시간 단축 미부여	500만 원 이하 과태료	남녀고용평등법 제39조제2항제6호
8	가족돌봄휴직 미부여	500만 원 이하 과태료	남녀고용평등법 제39조제2항제7호
9	가족돌봄휴가 미부여	500만 원 이하 과태료	남녀고용평등법 제39조제2항제8호

2 문제점

위 모성보호 및 일·생활 균형 지원제도 거부에 대한 벌칙과 관련하여 아래와 같이 문제제기를 하고자 함.

첫째, 위 표에 따르면 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 미부여에 대해서는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금으로 상당 수준의 제재를 가하고 있는 반면, 이외의 제도에 대해서는 500만 원 이하 수준의 벌금 또는 과태료만 부과하고 있어 해당 제도를 사업주가 정당한 이유 없이 거부하는 데 있어 경제적·심리적 부담감이 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 거부에 비해 크지 않음.

둘째, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직 미부여 이외의 처벌은 벌금이 아닌 과태료 수준에 머무르고 있음. 벌금은 범죄에 대한 처벌로 부과하는 재산형(財産刑) 중 하나로 전과기록이 남는 형벌인 반면, 과태료는 의무 이행을 태만히 한 사람에 대한 제재로서 부과·징수되는 금전일 뿐 형벌이 아니며 전과기록 또한 남지 않음. 처벌이 과태료에 그칠 경우 법 위반에 대한 심리적 부담감이 전과가 남는 벌금형에 비하여 크지 않아 해당 법조항의 실효성이 떨어질 수밖에 없음.

3 개선방안

센터의 상담통계를 보면 알 수 있듯이 출산전후휴가에 대한 상담 비중은 해가 갈수록 눈에 띄게 감소하고 있음. 또한 출산전후휴가에 대한 상담 중 상당수가 출산전후휴가 급여 및 휴가일수 등 제도 자체에 대한 상담이 많으며, 여전히 존재하고는 있으나 출산전후휴가 미부여에 대한 상담 비중은 줄어들고 있는 것으로 판단됨. 이러한 상담 추세의 원인은 다양하겠으나 사업장에서 출산전후휴가는 어느 정도 정착되었다는 것을 나타내는 것으로 보임. 실제 많은 내담자들이 본인 사업장이 출산전후휴가는 허용되지만 육아휴직 등은 관행적으로 불허되어 육아휴직 등 거부 시 대처방안을 문의함. 이렇게 출산전후휴가가 사업장에 정착된 원인 중 하나는 출산전후휴가 미부여에 대한 강력한 처벌규정이 있기 때문일 것임.

출산전후휴가 및 유산·사산휴가 외에 모성보호 및 일·생활 균형 지원제도를 사업장에 보다 확산시키기 위해서는 해당 제도를 활용하는 사용자 및 노동자에 대한 금전적인 지원을 확대하는 노력도 중요할 것이나, 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 미부여 시 벌칙에 버금가는 수준으로 해당 제도 거부에 대한 처벌 수준을 강화하는 노력도 필요할 것임. 만약 출산전후휴가 및 유산·사산휴가 미부여와 유사한 수준으로 처벌을 강화하는 것이 현실적으로 어렵다면, 최소한 현행법 상 과태료를 아래 신규대조표와 같이 벌금형으로 강화하여야 할 것임.

「근로기준법」 개정안 신규대조표

현행	개정안
<p>제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제3항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자</p> <p>2. (생략)</p> <p>제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. (생략)</p> <p>② (생략)</p>	<p>제114조(벌칙) ----- -----.</p> <p>1. ----- ----- ----- 제74조제6항·제7항 ----- -----.</p> <p>2. (현행과 같음)</p> <p>제116조(과태료) ① ----- ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- 제91조 ----- -----</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p>

「남녀고용평등법」 개정안 신규대조표

현행	개정안
<p>제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p><신설></p> <p><신설></p>	<p>제37조(벌칙) ④ ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>4. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우</p> <p>5. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우</p>

현행	개정안
4. (생략)	6. (현행 제4호와 같음)
5. (생략)	8. (현행 제5호와 같음)
6. (생략)	11. (현행 제6호와 같음)
<신설>	7. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우
<신설>	9. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우
<신설>	10. 제22조의2제2항을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우
제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	제39조(과태료) ② ----- ----- -----.
1. 삭제	1의2. ~ 2. (현행과 같음)
1의2. ~ 2. (생략)	<삭제>
3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우	<삭제>
3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우	<삭제>
4. 5. (생략)	3. 4. (현행 제4호 및 제5호와 같음)
6. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우	<삭제>
7. 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 아니한 경우	<삭제>
8. 제22조의2제2항을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 아니한 경우	<삭제>

4 기대효과

배우자 출산휴가 등 미부여에 대한 처벌을 강화할 경우 정당한 이유 없는 거부가 줄어들어 해당 제도의 사용을 촉진할 수 있을 것이라 예상된다.

다만, 과태료를 벌금형으로 개정하는 경우 배우자 출산휴가 등 미부여에 대한 법적 책임의 무게는 강화될 것이나, 오히려 권리구제의 신속처리에 어려움이 나타날 수 있다는 우려가 있음.

03 제

육아기 및 일·생활 균형

가족돌봄 등 근로시간 단축 불허에 대한 제재규정 신설

1 개요

2020.1.1.부터 사업장 규모에 따라 단계적으로 시행되는 「남녀고용평등법」 제22조의3 및 제22조의4에 따른 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축제도는 노동자가 가족돌봄 등을 위하여 근로시간 단축을 신청하는 경우 대체인력 채용이 불가능한 경우 및 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 예외적인 사유를 제외하고는 사업주가 이를 허용하여야 하는 제도임.

2 문제점

2020.1.1. 「남녀고용평등법」 개정 전에 노동관계법령 상으로 사용자에게 근로시간 단축을 허용할 의무를 부과한 제도는 「근로기준법」 제74조제7항에 따른 임신기 근로시간 단축 및 「남녀고용평등법」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 제도뿐이었음. 「남녀고용평등법」 개정으로 가족돌봄, 질병요양, 55세 이상 노동자의 은퇴준비, 학업 등을 사유로 노동자가 근로시간 단축을 신청하는 경우 사업주에게 이를 허용할 법적 의무를 부여한 것은 대단히 고무적인 일이라 판단됨.

하지만 해당 제도가 실효성 있게 사업장에 안착할 수 있을 지에 대해서는 많은 우려가 있음. 가족돌봄 등 근로시간 단축 관련 「남녀고용평등법」 위반 시 벌칙조항은 「남녀고용평등법」 제37조제2항(위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금)제7호 및 제8호에 따라 1) 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우 및 2) 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에게 근로시간에 비례하여 적용하는 경

우 외에 가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우로 한정됨. 해당 경우 이외에 가족돌봄 등 근로시간 단축 거부 등 「남녀고용평등법」 위반 사항에 대해서는 제재 조항이 미비함. 즉 사업주의 가족돌봄 등 근로시간 단축을 거부에 대해 근로자가 고용노동청에 진정을 제기하여, 이에 고용노동청이 시정명령을 내린다 하더라도 해당 시정명령을 사업주가 위반하였을 때 과태료 또는 벌금 등으로 제재를 가할 수 없는바 해당 제도가 사문화될 우려가 있음.

3 개선방안

앞서 임신기 근로시간 단축 및 육아기 근로시간 단축 거부 시의 500만 원 이하의 과태료 처분은 실효성이 적다는 지적을 하였으나, 가족돌봄 등 근로시간 단축 거부에 대해서는 과태료 처분조차 없는 상태임. 최소한 「남녀고용평등법」을 개정하여 현행 법령 상 임신기 근로시간 단축 및 육아기 근로시간 단축 거부 시 제재와 동일하게 500만 원 이하의 과태료 처분이 가능하여야 할 것임.

「남녀고용평등법」 개정안 신규대조표

현 행	개 정 안
제39조(과태료) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 8. (생략) <신설>	제39조(과태료) ② ----- ----- ----- 1. ~ 8. (현행과 같음) 9. 제22조의3제1항을 위반하여 근로시간 단축 신청을 받고 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

한편 강제성 확보를 통한 가족돌봄 등 근로시간 단축 제도 활성화 노력 이외에도 워라벨 일자리 장려금 지원요건 완화 및 지원금액 증가 또는 가족돌봄 등 근로시간 단축 급여 신설 등을 통하여 사업주와 근로자에게 가족돌봄 등 근로시간 단축을 적극 장려하는 금전적 유인책도 함께 고려되어야 할 것임.

※ 워라벨일자리 장려금

구 시간선택제 전환지원금으로 가족돌봄·은퇴준비·본인간병·학업 등 생애주기별로 고용불안이 가속될 때 근로자의 소정근로시간 단축 신청을 허용하는 등 근로자의 계속고용을 지원하는 사업주에게 임금감소 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금 등을 지원하는 제도

4 기대효과

가족돌봄 등 근로시간 단축제도의 실효성 확보 및 사용률 증가가 예상됨.

04 사례

육아기 및 일·생활 균형

육아휴직 급여 부정수급 시 사후지급금 전액 미지급 제도 개선

1 개요

육아휴직 종료예정일이 2019년 5월 18일이었던 직장맘이 5월 1일 조기복직하면서 착오로 마지막 육아휴직급여를 이전과 같이 5월 18일까지 신청하여 받게 됨. 추후 사후지급금 신청을 위하여 육아휴직급여를 확인하는 도중 육아휴직급여가 과다지급된 것을 확인하고 해당 기간 육아휴직급여가 과다지급 되었음을 자진신고 함. 고용센터에서는 육아휴직 급여가 과다 지급된 것을 부정수급으로 간주하고 해당 기간 동안 지급된 육아휴직 급여를 부정수급 처리하여 환수한다고 통보함. 직장맘은 해당 기간 환수조치는 당연하다고 생각하여 환수조치에 응하였으나 추후 육아휴직 기간 전체에 대한 사후지급금을 지급받을 수 없다는 통보를 받게 됨.

육아휴직급여 부정수급은 「고용보험법」 제73조, 동법 시행령 제97조가 준용하는 구직급여의 반환방법을 명시한 동법 시행령 제81조 등을 따르고 있음. 이와 관련하여 고용노동부는 질의회시에서 육아휴직 급여 부정수급자는 육아휴직 급여의 지급 제한 대상이 되므로 사후지급분은 지급하지 않는 것이 타당하다고 회시한 바 있음(여성고용정책과-3052, 2012.09.10.). 또한 고용노동부가 발간한 모성보호와 일·가정 양립 지원 업무편람(2019)에서는 “육아휴직 급여를 부정하게 수급한 경우 사후지급분 등 추후 부당하게 급여가 지급될 소지가 있다”고 하면서 “부정수급과 관련된 육아휴직에 대하여 급여의 지급제한 처분을 하여야 한다”고 명시하고 있음(162p 3.회시 내용 중).

2 문제점

육아휴직 이후 조기복직 등을 하는 경우 착오로 마지막 육아휴직 급여 등을 신청하면서 기존과 같은 단위의 기간으로 육아휴직급여를 신청하는 경우가 있음. 이러한 경우 조기복직 이후의 육아휴직 급여는 근거 없이 수급한 것이 됨. 그러나 짧은 기간 육아휴직 급여를

근거 없이 수급하게 되었다고 하여 육아휴직 전체 기간에 대하여 사후지급금을 지급하지 않는 것은 다음과 같은 이유로 적절치 않음.

1) 「고용보험법」의 입법 취지는 ‘근로자의 생활안정’을 기하려는 것으로서 육아휴직 기간 중 부정수급하게 된 기간만이 아닌 육아휴직 전체 기간에 대하여 사후지급금 전액을 지급하지 않는 것은 근로자의 경제생활을 해하는 것으로서 취지와 부합하지 않으며, 2) 육아휴직급여를 부정수급 한 기간뿐만 아니라 육아휴직급여 지급 전체 기간에 대하여 사후지급금을 지급하지 않는다는 근거를 「고용보험법」 등에서 찾아볼 수 없음. 「고용보험법」 제 73조 제4항 본문에는 “거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 사람에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.”고 명시하고 있어 문언적 해석만으로는 육아휴직 전체 기간에 대한 사후지급금 지급 제한을 한다는 해석을 도출할 수 없음.

위 규정에 따르면 사후지급금 역시 부정수급한 날 이후 기간에 대해서 지급이 제한되어야 하며 부정수급하기 전의 사후지급금은 이미 지급되었어야 할 육아휴직 급여의 지급기일만 늦춘 것이기 때문에 부정수급 이전 사후지급금까지 모두 제한하는 것은 타당하지 않음.

3 개선방안

육아휴직급여 부정수급 시 해당 기간의 사후지급금만을 제한하는 것이 바람직함. 육아휴직 급여 부정수급 시 해당 기간만의 사후지급금을 제한하도록 법률을 명확히 하거나 고용노동부가 행정해석을 변경하여야 할 것임.

한편 고용노동부는 육아휴직급여 등과 관련하여 부정수급과 부당이득을 구별하여 처리하고 있음. 위반자의 의무 위반을 탓할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우나 위반자가 그 의무를 알지 못하는 것이 무리가 아니었다고 할 수 있어 그것을 정당시 할 수 있을 때는 부당이득으로 보며 부정수급으로 판단하지는 않음. 부당이득의 경우 과오지급 받은 금액만 회수하는 것에 그치는 점이 반환명령 외에 추가징수 및 지급제한 등의 추가적인 제재가 따르는 부정정수급과는 다름. 다만 고용노동부는 사실과 다른 신고를 하는 경우 원칙적으로 부정수급으로 보며, 급여 신청자의 단순 착오 신고 등도 지급담당자의 잘못된 안내 등이 없는 이상 부당이득이 아닌 부정수급으로 판단함. 만약 행정해석 변경 또는 법률 개정이 어려운 경우라면 최소한 고용노동부 내부 지침 등으로 부정수급의 범위를 축소하고 부당이득의 범위를 넓혀야 할 것임. 즉, 단순한 착오로 과오지급 받은 경우 등과 거짓이나 부정한 방법으로 부정수급을 의도한 경우를 적극적으로 구별하여 선의의 피해를 입는 노동자를 최소화하려는 노력을 하여야 할 것임.

4 기대효과

육아휴직급여를 과다지급 받게 된 경우라 하더라도 해당 기간의 사후지급금만을 제한하여 노동자의 생활안정에 기여할 수 있을 것이라 생각됨.

4) 일반 노동권

연번	관련 법령	구분	제안 내용
01	근로 기준법	근로자 대표	근로자대표 선출 방법에 관한 기준 제시
02	근로 기준법	근로기준법 적용범위	사업장 규모에 따른 「근로기준법」 적용 범위 확대
03	근로 기준법	직장 내 괴롭힘의 금지	직장 내 괴롭힘 금지 제도 개선
04	고용 보험법	실업급여	실업급여 기준기간 확대

1 개요

근로자대표는 노동자들의 집단적 의사를 수용하여 사용자와 합의하여 사업장의 노동조건 전반을 결정할 수 있는 중요한 역할을 하고 있음. 특히, 「근로기준법」, 「근로자퇴직급여 보장법」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」, 「고용정책기본법」, 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」, 「고용보험법」, 「산업안전보건법」 등 7개 법령에서 근로자 대표와의 협의, 합의 또는 동의 등을 통해 사업장의 근로조건을 정하도록 하고 있음. 근로자대표가 사업장과 근로조건 등을 결정할 수 있는 주요 사안을 구체적으로 보자면 1) 「근로기준법」상의 경영상 이유에 의한 해고의 협의(정리해고), 2) 탄력근로시간제 및 선택적 근로시간제 합의, 3) 30인 미만 사업장에서의 주52시간을 초과하는 연장근로 합의, 4) 보상휴가제 및 유급휴가 대체 합의, 5) 간주근로시간제 합의 등을 비롯한 근로시간 계산 특례 전반 내용의 합의, 6) 사업장의 퇴직급여제도 도입 동의, 7) 임금피크제 도입 동의 등을 들 수 있음.

위와 같이 근로자대표는 사업장 전반의 노동조건 등을 결정할 수 있는 권한을 갖는 자리로서 중요한 역할을 하지만 현재까지 근로자대표의 선출방식과 절차, 권한 등에 관한 명확한 규정이 확립되어 있지 않아 일선에서 혼란이 가중되고 있는 상황임. 특히 사업장에 노동조합이 있는 경우 노동조합의 대표자 등이 근로자대표를 겸하여 노동조건 등을 결정할 수 있으나, 노동조합이 없는 경우가 문제가 될 수 있음. 대한민국의 노동조합 조직률이 10% 남짓한 현재 상황을 비추어 볼 때 대표성과 민주성을 겸한 근로자대표 선출방식을 규정하는 것은 매우 중요하다고 생각됨.

2 문제점

사업장의 여러 가지 노동조건을 결정할 수 있는 근로자대표이지만 실제 상담에서는 근로자대표와 사용자 간 합의한 내용을 모르고 있는 노동자의 상담이 주를 이룸. 특히 현재까지 공휴일에 관한 규정이 적용되지 않는 300인 미만 사업장 등에서는 공휴일에 휴무를 하는 대신 근로자대표와 합의하여 연차로 모두 소진하는 곳이 있음. 이는 「근로기준법」에서 규정하고 있는 연차대체합의의 취지를 다소 벗어난 것으로서 근로자에게 매우 불리한 내용임에도 불구하고 자신의 사업장이 이러한 합의를 했다는 사실조차 모르고 연차유급

휴가 사용권마저 박탈당하는 상황이 벌어짐. 근로자대표가 연차대체합의를 제외하고도 사업장의 많은 노동조건을 결정할 수 있는 상당한 권한을 갖고 있음에도 불구하고, 많은 노동자들은 실제 근로자대표가 사용자와 합의한 노동조건이 어떤 내용인지 모르며 심지어 사업장의 근로자대표가 누구인지도 모르는 상황에서 자신의 노동조건이 결정되는 모순된 상황이 벌어지고 있음.

위와 같은 상황이 발생하는 이유는 「근로기준법」 등 노동관계법에서 근로자대표 선출 방법 등 구체적 절차를 정하지 않아 근로자대표의 지위가 불안정하고 대표성이 없기 때문임. 실제 근로자대표를 선출할 때 사업장에서는 사업주가 배석하여 근로자대표를 선출하는 과정에 간섭하기도 하고 사업장의 노동자들이 한데 모이기는 하나 근로자대표 선출의 절차와 과정에 대하여 충분한 설명 없이 동의서를 회람하여 근로자대표를 선출하기도 함. 이러한 상황에서 근로자대표가 선정되는 경우 노동자들의 자주성 및 민주성 결여는 물론이고 이와 같은 방식으로 선출된 대표가 대표성도 갖지 못한 채 사업장의 전반적인 노동조건을 결정하게 됨. 민주적이지 못한 방식으로 선출되어 대표성이 결여된 근로자대표가 합의한 노동조건 전반의 내용들을 사업장 내의 노동자들에게 적용하는 것이 불합리한 것은 물론이고, 해당 노동조건들을 이의 없이 노동자들이 수용할 것인지도 의문임. 결국 사업의 원활한 운영을 위해서라도 근로자대표를 자주적, 민주적으로 선출하는 것은 중요하다고 생각됨.

3 개선방안

근로자대표의 선임 절차 중 가장 중요한 것은 말 그대로 노동자의 ‘대표’인 근로자대표를 선출하는 것이므로 근로자대표 선정의 ‘자주성’과 ‘민주성’을 보장하는 것이라고 할 수 있을 것임. 근로자대표를 선출하는 여러 가지 방안이 있겠으나 몇 가지 선출 방법을 예시로 들자면 다음과 같음.

1) 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 노동조합의 임원을 선출하는 방식과 같이 직접·비밀·무기명투표를 거쳐 다수의 찬성을 얻는 자를 근로자대표로 선정하는 방법, 2) 직접·비밀·무기명투표까지는 아니라고 하더라도 노동자들이 한데 모여 의견을 교환하고 투표를 통해 선출하는 방법, 3) 취업규칙의 불이익변경 동의를 하는 것과 비슷한 방식으로 노동자들이 한데 모여 의견을 충분히 교환하고 근로자대표 선정에 동의한다는 내용 등이 기재된 동의서에 서명하는 방법 등 다양한 방식을 고려하되, 어떤 방식이라도 노동자들의 충분한 동의가 있어 노동자들이 근로자대표의 존재를 인정할 수 있는 정도가 되어야 할 것으로 생각됨. 또한 사용자와 근로자대표가 주요한 합의 등을 거친다면 이를 사업장에 공표할 것을 법으로 강제하는 것도 노동자들의 알권리를 침해하지 않을 것이라고 판단됨.

4 기대효과

근로자대표가 자주성과 민주성을 갖고 선출되어 사업장의 노동조건을 결정한다면 사업장의 민주적 운영에 기여하여 결과적으로 사업 발전에 기여할 것으로 생각됨.

02₄제 일반 노동권

사업장 규모에 따른 「근로기준법」 적용 범위 확대

1 개요

「근로기준법」 제11조 및 동법 시행령 제7조 및 [별표 1]에 따라 「근로기준법」은 원칙적으로 상시 5명 이상의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되며, 예외적으로 아래에 해당하는 「근로기준법」 규정만 상시 4명 이하의 노동자를 사용하는 사업 또는 사업장에서도 적용됨.

구분	적용법규정
제1장 총칙	제1조부터 제13조까지의 규정
제2장 근로계약	제15조, 제17조, 제18조, 제19조제1항, 제20조부터 제22조까지의 규정, 제23조제2항, 제26조, 제35조부터 제42조까지의 규정
제3장 임금	제43조부터 제45조까지의 규정, 제47조부터 제49조까지의 규정
제4장 근로시간과 휴식	제54조, 제55조제1항, 제63조
제5장 여성과 소년	제64조, 제65조제1항·제3항(임산부와 18세 미만인 자로 한정한다), 제66조부터 제69조까지의 규정, 제70조제2항·제3항, 제71조, 제72조, 제74조
제6장 안전과 보건	제76조
제8장 재해보상	제78조부터 제92조까지의 규정
제11장 근로감독관 등	제101조부터 제106조까지의 규정
제12장 벌칙	제107조부터 제116조까지의 규정(제1장부터 제6장까지, 제8장, 제11장의 규정 중 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 규정을 위반한 경우로 한정한다)

2 문제점

상시 노동자 수 4명 이하의 사업장에 적용되지 않은 대표적인 「근로기준법」 규정은 제23조제1항(해고의 정당한 이유), 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한), 제27조(해고사유 등의 서면통지), 제28조(부당해고 등의 구제신청), 제46조(휴업수당), 제50조(근로시간), 제53조(연장 근로의 제한), 제55조제2항(공휴일의 유급휴일 보장), 제60조(연차유급휴가), 제6장의2 직장 내 괴롭힘의 금지(제76조의2 및 제76조의3) 등이 있음.

이렇게 4인 이하 사업장에 「근로기준법」이 적용되지 않게 된 배경은 영세사업장의 열악한 현실 등을 고려한 것이나, 4인 이하 사업장에 근무하는 노동자의 현실도 영세사업주만큼(또는 그 이상) 매우 열악하다는 사실을 외면하여서는 아니 될 것임. 상시 노동자 수 4명 이하인 사업장에서 근무하는 노동자라면 1) 10분 지각했다는 이유로 해고되거나, 점심시간에 나가서 밥 먹지 말고 회사에서 전화 받으면서 밥 먹으라는 것이 그렇게 기분 나쁘냐며 그만 두라고 이야기 하더라도 해고의 정당성을 다룰 수가 없으며, 2) 요즘 일거리가 없으니 당분간 나오지 말라고 하더라도 평균임금 70% 이상의 휴업수당을 청구할 수 없고, 3) 최저시급만 준다면 18시부터 다음 날 9시까지 근무한다 하더라도 연장근로수당·휴일근로수당·야간근로수당을 청구할 수 없을 뿐만 아니라 1주 총근로시간이 52시간이 넘더라도 이의제기를 할 수 없으며, 4) 2020.1.1.부터 사업장 규모에 따라 순차적으로 적용되는 공휴일의 법정 유급휴일제도도 적용받지 못하며, 5) 회사에서 몇 년을 일하던 연차유급휴가가 발생하지 않아 사업주가 다녀오라고 해서 갔다 왔던 여름휴가가 당연히 유급인지 알았는데 임금을 받고 나서야 무급이었던 것을 알게 되며, 6) 직장 내 괴롭힘을 당하더라도 이를 신고하는 등 권리를 구제받을 수 있는 방법이 없는 등 해고, 휴업수당, 근로시간, 임금, 휴일, 휴가, 인권 등 「근로기준법」의 상당 부분의 보호를 적용받지 못함. 동일한 노동을 제공하지만 5인 이상인지 여부에 따라 노동자 보호 수준이 하늘과 땅 차이로 나게 되는 불합리한 문제가 지속되고 있음.

이러한 「근로기준법」 중 일부 규정이 4인 이하 사업장에 적용되지 않은 것의 또 다른 문제는 이로 인하여 4인 이하 사업장이라 할지라도 준수되어야 하는 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」 규정조차 지켜지기 어렵다는 것임. 한 예로 노동자 수 3인인 회사에 다니던 노동자가 임신 7개월 차에 회사 사정이 좋지 않다는 이유로 해고되는 경우, 해당 노동자는 상시 근로자 수 4인 이하 사업장에도 적용되는 출산전후휴가 및 육아휴직 등을 사용하지 못할 뿐만 아니라, 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 해고의 정당한 이유를 노동위원회 등에 따질 수도 없음. 물론 해당 사안의 경우 「남녀고용평등법」 제11조제1항에 따른 해고에서의 남녀 차별로 고용노동청에 진정을 제기하여 권리 구제 받을 수도 있겠으나, 차별에 대한 명확한 정황이 없거나 해고에 있어서 차별이 없다는 반증이 있는 경우 해당 조항을 근거로 권리 구제 받기 쉽지 않은 것이 현실임.

3 개선방안

「근로기준법」 적용범위를 변경하는 방법은 크게 2가지가 있을 것임. 첫째, 「근로기준법」 제11조를 개정하여 노동자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 「근로기준법」을 적용하는 방법이 있을 것임. 이러한 방식은 개정법 시행일 이후 「근로기준법」이 모든 사업장에 전면 적용되어 4인 이하 사업장의 노동자의 신속한 보호 등에 있어서 효과적일 것이나, 국회 의결을 거쳐야 하는 바 시일이 오래 소요될 수 있고, 영세사업주의 굳어진 관행을 행정관리 하는데 어려움이 있을 것임.

「근로기준법」 제11조 개정안 신규대조표

현 행	개 정 안
<p>제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</p> <p>② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.</p> <p>③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제11조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.</p>

둘째, 「근로기준법 시행령」 [별표 1]에 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정을 점진적으로 확대하는 방법이 있을 것임. 해당 방법은 시행령 개정으로 국무회의 의결만으로 가능하여 조속한 개정이 가능하나, 점진적 확대에 따른 4인 이하 사업장의 노동자 권리 침해 및 현장의 혼란 등 다양한 문제가 예상됨.

「근로기준법」 적용범위 확대를 전면적으로 시행할지 단계적으로 적용할지 여부 등은 4인 이하 사업장 노동자 보호의 필요성, 영세사업주의 경영상태 및 사용자의 지불능력, 국가의 근로감독행정 능력, 고용 및 임금수준에 미치는 영향 등을 종합적으로 고려하는 시민사회 전체의 숙의가 지속되어야 할 것임.

헌법재판소는 5인 이상 사업장에만 「근로기준법」이 적용되는 문제에 대하여 영세사업장의 열악한 현실을 고려하고, 다른 한편으로 국가의 근로감독능력의 한계를 아울러 고려하면서 「근로기준법」의 법규범성을 실질적으로 관철하기 위한 입법 정책적 결정으로 보아 합헌 결정을 내린 바가 있음(헌재 98헌마310, 1999.9.16.). 즉 「근로기준법」 적용범위의 설정은 입법자의 형성의 자유에 속한다는 판결임. 2020.4.15. 총선에서 과반 이상의 의

석을 얻은 여당 등은 「근로기준법」 적용범위를 전체 노동자로 확장하는 것을 정책공약으로 내세웠음. 그 동안 지속적으로 논쟁만 되어 왔던 「근로기준법」 적용범위 확대와 관련하여 이제는 입법 및 행정 등 국가차원에서 풀어야 할 시기라는 여론이 있음.

더불어 이번 제도 개선에서는 논의하지 못하였지만, 가사노동자는 「근로기준법」이 제정된 1953년 이후 지금까지 단 한 번도 노동자로 인정되어 법적 보호를 받은 적이 없었음. 「근로기준법」에 따라 일률적으로 적용이 제외되어 왔기 때문임. 맞벌이 가정이 늘어나는 현실 속에서 가사노동자는 지속적으로 늘어날 것인 바, 이들의 노동자성을 인정하여 법적 테두리 내에서 보호하기 위한 노력을 다하여야 할 것임.

4 기대효과

「근로기준법」의 사각지대에 놓여 있었던 5인 미만 사업체 노동자를 법적으로 보호할 수 있게 되어 실질적인 노동존중 사회에 한발 다가갈 수 있을 것임.

03

일반 노동권

직장 내 괴롭힘 금지 제도 개선

1 개요

「근로기준법」 개정으로 2019.7.16.부터 직장 내 괴롭힘의 금지와 관련한 제도가 시행됨. 직장 내 괴롭힘은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 의미함. 「근로기준법」 제76조의3은 사용자에게 직장 내 괴롭힘 조사 및 조치 의무, 직장 내 괴롭힘 신고자 및 직장 내 괴롭힘 피해 근로자에 대한 해고 등 불리한 조치 금지 의무 등을 부과하고 있음.

※ 관련 법령 : 「근로기준법」

제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지) 사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.

② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.

③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

2 문제점

이러한 직장 내 괴롭힘 금지 제도가 「근로기준법」 상으로 법제화된 이후 발간일 현재 직장 내 괴롭힘으로 인한 산재 처리 및 실업급여 수급도 가능해진 점 등은 가시적인 개선이라 할 수 있겠으나, 해당 제도에는 아래와 같은 한계가 뚜렷함.

첫째, 규범의 실효성이 미약함. 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3의 규정 중 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우에만 처벌(3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금)이 가능하며, 직장 내 괴롭힘 행위 자체, 사용자의 조사의무 미이행 등에 대한 처벌은 전무함.

둘째, 법령의 사각지대가 존재함. 직장 내 괴롭힘의 금지와 관련된 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3은 상시 노동자 수 5인 이상 사업장에만 적용됨. 소수의 노동자로 구성된 사업장은 다수의 노동자로 구성된 사업장에 비하여 사용자 또는 선임 노동자에 의한 괴롭힘에 더 취약할 수 있음.

셋째, 직장 내 괴롭힘 관련 해고 등 불리한 처우 및 사업주 또는 사업경영담당자에 의한 직장 내 괴롭힘 행위 이외에는 고용노동청에서 직접적인 조사를 거의 하지 않아 고용노동청에 신고한 근로자들이 오히려 좌절감을 경험하는 경우가 많음. 직장 내 괴롭힘과 관련하여 고용노동청이 적극 대응할 수 없는 것은 법령상으로 처벌 규정이 해고 등 불리한 처우 시에만 있는 점 및 고용노동부 인력 부족 등에서 기인한 것으로 보임.

넷째, 간접고용 및 특수고용직에 대한 적용에는 한계가 있음. 원청-하청 근로자 간 갑질, 감독기관의 갑질에 대해서는 해당 「근로기준법」 규정을 적용하기 어려움.

3 개선방안

위와 같은 문제점에 대하여 아래와 같은 개선방안을 제시함.

첫째, 규범의 실효성을 확보하기 위하여 「남녀고용평등법」 상 직장 내 성희롱 수준 이상으로 의무 불이행 시 벌칙 수준을 강화하는 한편, 직장 내 괴롭힘 예방 의무교육을 법제화하여야 함. 「남녀고용평등법」은 직장 내 성희롱과 관련하여 직장 내 성희롱 발생 사실 신고 근로자 및 피해근로자 등에 대해 불리한 처우에 대한 처벌 조항(3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금)뿐만 아니라, 사업주의 직장 내 성희롱(1천만 원 이하의 과태료), 예방 교육·조사 의무 위반 및 피해근로자 요청에 따른 유급휴가 명령 등 적절한 조치 미이행(500만 원 이하의 과태료) 등에 대해 비록 그 수준이 높다 할 수 없지만 벌금 또는 과태료를 부과하고 있음.

※ 관련 법령 : 「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 피해근로자들에게 불리한 처우를 한 경우

제39조(과태료) ① 사업주가 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

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

1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우

1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우

1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

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

1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

직장 내 괴롭힘과 관련하여서도 상기 직장 내 성희롱 이상의 수준으로 1) 사용자가 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘 행위를 한 경우 1,000만 원 이하의 과태료를

부과하고, 2) 「근로기준법」 제76조의3제2항·제4항·제5항을 위반하여 직장 내 괴롭힘 조사 의무 미이행 및 피해근로자에 대한 유급휴가 등 조치의무, 행위자에 대한 징계 등 조치의무 등을 위반 시 500만 원 이하의 과태료를 부과하고, 3) 직장 내 괴롭힘 예방 교육을 법정 의무화하여 교육 미이행 및 교육내용 미게시에 대해서도 500만 원 이하의 과태료를 부과하여야 할 것임.

현행	개정안
<p>〈신설〉</p>	<p>제76조의4(직장 내 괴롭힘 예방 교육 등) ① 사용자는 직장 내 괴롭힘을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 괴롭힘 예방을 위한 교육(이하 “괴롭힘 예방 교육”이라 한다)을 매년 실시하여야 한다.</p> <p>② 사용자 및 근로자는 제1항에 따른 괴롭힘 예방 교육을 받아야 한다.</p> <p>③ 사용자는 괴롭힘 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.</p> <p>④ 사용자는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 괴롭힘 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.</p> <p>⑤ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>〈신설〉</p>	<p>제76조의5(괴롭힘 예방 교육의 위탁) ① 사용자는 괴롭힘 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “괴롭힘 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있다.</p> <p>② 사용자가 괴롭힘 예방 교육기관에 위탁하여 괴롭힘 예방 교육을 하려는 경우에는 제76조의4제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 괴롭힘 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.</p> <p>③ 괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 기관 중에서 지정하되, 고용노동부령으로 정하는 강사를 1명 이상 두어야 한다.</p> <p>④ 괴롭힘 예방 교육기관은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 교육을 실시하고 교육이수증이나 이수자 명단 등 교육 실시 관련 자료를 보관하며 사용자나 교육 대상자에게 그 자료를 내주어야 한다.</p>

현행	개정안
<p>제116조(과태료) <신 설></p> <p>① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자</p> <p>3. (생략)</p> <p>② (생략)</p>	<p>⑤ 고용노동부장관은 괴롭힘 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정을 취소할 수 있다.</p> <p>1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지정을 받은 경우</p> <p>2. 정당한 사유 없이 제3항에 따른 강사를 3개월 이상 계속하여 두지 아니한 경우</p> <p>3. 2년 동안 직장 내 괴롭힘 예방 교육 실적이 없는 경우</p> <p>⑥ 고용노동부장관은 제5항에 따라 괴롭힘 예방 교육기관의 지정을 취소하려면 청문을 하여야 한다.</p> <p>제116조(과태료) ① 사용자가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>② ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- 제76조의3제2항·제4항·제5항, 76조의4제1항·제3항, 제91조 -----.</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>③ (현행 제2항과 같음)</p>

둘째, 상시 근로자 수 4인 이하 사업장에도 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3의 규정이 적용되어야 함. 직장 내 괴롭힘은 노동자 인권과 직접적으로 관련된 문제이며, 「남녀고용평등법」 상 직장 내 성희롱과 관련하여서는 상시 근로자 수 4인 이하 사업장에도 적용된다는 점을 고려하였을 때, 「근로기준법」 상 직장 내 괴롭힘 제도를 상시 근로자 수 4인 이하 사업장에 적용을 제외하여서는 아니 된다고 판단됨. 따라서 「근로기준법」을 노동자를 사용하는 모든 사업장에 전면적으로 적용하는 것이 현실적으로 어렵다면, 최소한 「근로기준법 시행령」 [별표 1]을 개정하여 직장 내 괴롭힘의 금지와 관련하여서는 상시 근로자 수 4인 이하 사업장에 적용되도록 변경하여야 할 것임.

셋째, 고용노동청이 직장 내 괴롭힘 신고와 관련하여 적극적으로 대응할 필요가 있을 것임. 현재 고용노동청은 「근로기준법」 제76조의2 및 제76조의3과 관련하여 사업주 및 사

업경영담당자의 직장 내 괴롭힘 행위의 경우 직접 행위 여부를 조사할 뿐 그 이외에는 해고 등 불리한 처우에 있어서만 적극 조사하는 것으로 판단됨. 고용노동청 진정 또는 신고 사건의 경우 가해자가 사업주 및 사업경영담당자 이외의 사용자 또는 근로자라 할지라도 직장 내 괴롭힘 행위 여부 자체 및 조사 의무 이행 여부 등에 대해서도 현장방문 등을 통해 적극적이고 실질적인 조사를 하여야 함. 더불어 조사에 따른 시정권고와 이후 사후적인 감독 또한 엄정하게 이루어져야 할 것임.

넷째, 현재 고용노동부가 부정하고 있는 원·하청 관계에서 발생하는 직장 내 괴롭힘 및 특수고용직이 겪는 갑질 등에 대해서도 해결할 수 있도록 고용노동부의 적극적인 행정해석 및 법령 개정이 필요함.

4 기대효과

“법을 만들었는데 솔직히 현실적인 실효성은 없어요. 처벌조항이 따로 있는 것도 아니고, 입건해서 검찰에 넘길 수 있는 건도 아니고“ 위 발언은 KBS에서 보도된 고용노동청 근로감독관의 발언임. 고용노동부 근로감독관의 언행으로서 바람직하지 않은 발언일 수 있겠으나, 직장 내 괴롭힘과 관련하여 일선에 일하는 공무원의 현실성 있는 지적임. 처벌조항 신설 및 예방교육 의무화, 4인 이하 사업장으로 확대 적용 등을 통해 직장 내 괴롭힘 금지 조항이 사문화되는 것을 방지하고 사각지대에 놓여 있는 노동자들의 인권을 보호할 수 있을 것임.

04 4차제	일반 노동권
실업급여 기준기간 확대	

1 개요

「고용보험법」 제40조에 따라 구직급여(실업급여)를 수급받기 위한 요건 중 하나는 기준기간 동안의 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상이어야 한다는 것임(「고용보험법」 제40조제1항제1호). 이 때 기준기간이란 이직일 이전 18개월을 말하며(「고용보험법」 제40조제2항), 피보험 단위기간은 고용보험에 가입되어 있는 기간 중 보수 지급의 기초가 된 날을 의미하며, 보수가 지급되지 않는 육아휴직기간 등은 피보험단위기간에 산입되지 아

니함(「고용보험법」 제41조제1항). 한편 「고용보험법」 제40조제2항제1호 및 동법 시행령 제60조는 기준기간을 18개월보다 확대할 수 있는 예외적인 사유 중 하나를 아래와 같이 명시하고 있음.

※ 관련 법령

「고용보험법」

제40조(구직급여의 수급 요건) ①구직급여는 이직한 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 자만 해당한다.

1. 제2항에 따른 기준기간(이하 “기준기간”이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 통산(通算)하여 180일 이상일 것
... (중 략) ...

② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다. <개정 2019. 8. 27.>

1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우 : 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)

「고용보험법 시행령」

제60조(기준기간의 연장 사유) 법 제40조제2항제1호에서 “그 밖에 대통령령으로 정하는 사유”란 다음 각 호의 사유를 말한다. 다만, 법 제2조제5호 단서에 따라 고용노동부장관이 정하는 금품을 지급받는 경우는 제외한다. <개정 2010. 7. 12., 2019. 9. 17.>

1. 사업장의 휴업
2. 임신·출산·육아에 따른 휴직
3. 휴직이나 그 밖에 이와 유사한 상태에서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 사유

위 내용을 정리하면 이직일 이전 18개월 동안 피보험단위기간이 180일 이상이 되어야 하는데, 만약 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 사업장의 휴업, 임신·출산·육아에 따른 휴직 등으로 계속하여 30일 이상 보수 지급을 받을 수 없었던 경우, 계속하여 30일 이상 보수 지급을 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때는 3년)을 기준기간으로 보아, 이직일 이전 해당 기준기간(최대 3년) 이내에 피보험단위기간이 180일 이상이면 해당 실업급여 수급 요건을 충족한 것으로 보는 것임. 예를 들어 1년의 육아휴직 후 바로 퇴사한 근로자의 경우 이직일 이전 30개월(18개월 + 육아휴직 12개월) 동안 피보험단위기간이 180일 이상이면 해당 실업급여 수급 요건을 갖추게 되는 것임. 이러한 제도는 질병·부상 사업장의 휴업, 임신·출산·육아에 따른 휴직 등에 따른 노동자의 불이익을 최소화하기 위한 것임.

2 문제점

자녀 2명 모두에 대하여 육아휴직을 사용하지 않고 근무 중이던 내담자는 첫째 자녀에 대한 육아휴직을 1년 사용함. 그 후 복직하려 하였으나 회사에서 복직할 자리가 없다고 이야기하여 둘째 자녀에 대한 육아휴직을 1년 추가적으로 사용함. 둘째 육아휴직 중 임신 하여 셋째에 대한 출산전후휴가 및 육아휴직 1년까지 사용함. 그 후 회사에 복직하려 하였으나 여전히 자리가 없다고 하여 복직을 다투기 보다는 실업급여 받으며 새로운 회사에 이직하려고 하였음. 그러나 해당 내담자는 실업급여를 받을 수 없음. 이직일 이전 18개월 전체가 출산전후휴가 및 육아휴직기간인 바 약 16개월(출산전후휴가 기간 중 마지막 30일 및 육아휴직기간 15개월)을 가산한 34개월이 기준기간이 되지만, 기준기간 내에 출산전후휴가 기간 60일만 피보험단위기간으로 산정되는 바 구직급여 수급요건 중 피보험단위기간 180일 이상 요건을 충족하지 못함.

위 내담자의 사례와 같이 자녀 3명에 대하여 육아휴직을 각 1년씩 사용하거나, 혹은 취업규칙상 1자녀 당 3년의 육아휴직이 허용되어 3년의 육아휴직을 사용한 경우 등에 있어서 육아휴직 후 바로 퇴사하는 경우 실업급여 수급자격이 제한되지 않는 비자발적인 사유로 이직하였다 할지라도 실업급여를 받을 수 없음. 출생률 증가 및 고용단절여성의 취업 촉진이 범정부적 차원의 정책사항임에도 불구하고 위와 같이 육아휴직 등을 한 상황에서 실업급여를 지급받지 못하는 것은 매우 불합리함.

3 개선방안

실업급여 기준기간을 이직일 이전 18개월에서 24개월로 변경하고, 기준기간의 최대한도도 이직일 이전 4년으로 변경하여 통상적으로 근무하다 육아휴직을 연속으로 3년을 사용하고 퇴사하더라도 실업급여를 지급받을 수 있도록 「고용보험법」을 개정할 것을 제안함.

「고용보험법」 개정안 신규대조표

현 행	개 정 안
<p>제40조(구직급여의 수급 요건) ① (생 략)</p> <p>② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다.</p> <p>1. 이직일 이전 18개월 동안에 질병·부상, 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유로 계속하여 30일 이상 보수의 지급을 받을 수 없었던 경우: 18개월에 그 사유로 보수를 지급 받을 수 없었던 일수를 가산한 기간(3년을 초과할 때에는 3년으로 한다)</p> <p>2. (생 략)</p>	<p>제40조(구직급여의 수급 요건) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- 24개월 ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ----- 24개월 동안 ----- ----- ----- 24개월에 ----- ----- 4년 ----- 4년으로 -----</p> <p>2. (현행과 같음)</p>

4 기대효과

육아휴직의 장기간 사용에 대한 노동자의 부담을 다소 완화하는 한편 고용단절여성의 재취업 활성화에도 기여할 것임.

다만, 위와 같이 법이 개정된다 하더라도 자녀 4명 이상에 대하여 육아휴직을 사용하는 등 4년 이상 임신·출산·육아에 따른 무급휴직을 사용하고 퇴사하는 경우 실업급여를 수급할 수 없는 문제가 있는 바, 임신·출산·육아에 따른 휴직 등의 경우 기준기간의 상한선 제한을 두지 않는 등 입법적 논의가 필요함.

2 제도개선 추진방안

1) 사업목적 및 목표

- ① 상담사례를 통해 발굴되는 법·제도 개선 사항을 모아 실질적인 개정 추진
- ② 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「남녀고용평등법」 등 현장의 실정에 맞고 사각지대 해소를 위해 법률 개정

2) 추진방안

- ① 2020년 성평등노동인권지원단 내에 제도개선분과를 두고 법·제도 개선과 관련하여 일상적으로 논의
- ② 서울특별시 직장맘지원센터(동부권, 서남권, 서북권)의 상담사례들을 분석하여 개정되어야 할 사항을 취합. 이를 위해 법률지원팀, 경력유지지원팀 등 3개 센터의 법·제도개선 논의단위를 구성
- ③ 법·제도개선을 위해 개선을 추진할 주체들과 일상적으로 간담회 추진
- ④ 21대 국회가 열리면 환경노동위원회, 여성가족위원회, 보건복지위원회 소속 국회의원들을 중심으로 면담 추진
- ⑤ 센터 내에 조례 제·개정추진팀을 구성하여 서울시조례 또는 동부권역 자치구 조례 제·개정을 추진
- ⑥ 센터에서 기존에 논의하던 제도개선안(육아휴직 자동개시 등)을 포함하여 법개정을 추진

3) 기대효과

- ① 「근로기준법」, 「고용보험법」, 「남녀고용평등법」 등 개정을 통해 (예비)직장맘·대디에 대한 실질적인 지원 확대
- ② 육아휴직 사용 시와 육아기 근로시간 단축 시 발생하는 연차휴가일수의 차이는 법 취지를 이해하는데 혼란을 줄 뿐 아니라 법에 대한 불신을 조장하게 되기에 이러한 미비사항을 개정함으로써 형평성은 물론 신뢰감 형성
- ③ 상담을 통해 드러나는 내용의 법 개정은 일·생활 균형의 토대를 공고히 할 것임.

V.

서울특별시
동부권직장맘지원센터 소개

V

서울특별시 동부권직장맘지원센터 소개

● 서울특별시 동부권직장맘지원센터

여성의 노동권 및 모성·부성권리를 보호·지원함으로써 여성의 고용단절예방 및 일·생활균형 문화 조성을 위해 2012년 4월 서울시에서 최초로 설치한 기관

● 비전

서울 동부지역 직장맘을 위한 원스톱 종합지원서비스 및 일·생활균형이 가능한 사회 구현

● 목표

- 직장맘 노동권 확보·모부성보호 상담 및 법률지원
- 직장맘 역량강화사업 서비스 및 종합지원 시스템 구축
- 일·생활균형제도의 사회적 인식확대 및 문화 조성
- 직장맘 지원을 위한 관련기관 네트워크 구축
- 전국 최초의 직장맘지원센터로서 브랜드 사업 개발

● 사업

○ 직장맘 맞춤 상담 및 법률지원

가) 전화 및 온라인 상담, 찾아가는/찾아오는 상담

- 직장맘의 고충에 대한 전문가 상담실시
- 상근 공인노무사: 모성·부성 보호 등 노동법률 상담
- 심리상담 전문가: 심리정서 상담
- 임신 중이거나 출산 등으로 인하여 이동 불편 시 찾아가는 상담 서비스 제공

나) 찾아가는 사업장 인식개선사업

- 사업장의 모성보호제도 활성화 및 사업주의 인식개선을 위한 컨설팅 제공 : 모성·부성 보호 관련 취업규칙 및 근로계약서 검토, 관련 구비 서류 안내 등

다) 찾아가(오)는 노동법률교육

- 찾아가는 노동법률교육 실시(5인 이상 가능)
- ‘모성·부성보호교육패키지’ 런치교육 : 근로계약서 읽기, 임신기·육아기 모부성보호제도 해설

라) 성평등노동인권지원단

- 노무사, 변호사, 상담심리사 등 외부전문가로 구성 : 온라인 상담, 분쟁해결, 관련 법 개정추진 등 센터 지원활동

[상담 신청 방법]

- 전화 상담 : 02) 335-0101(직통)
- 내방 상담 : 전화로 신청
- 찾아가는 상담 : 홈페이지 또는 전화로 신청
- 온라인 상담 : www.workingmom.or.kr
- 이메일 상담 : workingmom@hanmail.net

○ 인식개선사업

가) 역량강화프로그램

- 부모교육 등 기획강좌
- 자기성장을 위한 커뮤니티 활동
- 힐링 프로그램 지원
- 직장맘 건강권 확대: 혈당 등 간단한 수치체크

나) 성평등 노동인권캠페인

- 3·8세계여성의 날, 성평등주간, 베이비엑스포 등 참여
- 다양한 지원서비스 및 프로그램과 연계 안내

다) 대외협력

- 자치구별 직장맘114 권리지킴이 발대 및 간담회
- 직장맘의 일·생활균형을 지원하는 기관 및 단체와의 업무협약

○ 직장맘에게 필요한 정보 안내 및 배포

가) 직장맘 핸드북<직장맘이 궁금한 40문40답> 발행

- 출산, 육아 등 일·생활균형에 관한 상담내용을 질문과 답변 형식으로 구성
- 매년 개정되는 법률내용 수록

나) 직장맘길잡이 발행

- 모성보호 전반 법률조항과 서울시 동부권 중 광진구, 성동구, 중랑구의 직장맘·직장대디에게 필요한 돌봄 및 육아정보 등 수록
- 스마트 서울앱과 연계

다) 모성·부성보호제도 안내서 제작 및 배포

- 한 눈에 보는 모성·부성보호제도
- 임신기, 출산기, 육아기 등 생애주기별로 키워드
- 출산육아기 고용안정장려금 안내

라) 일·생활균형 지원을 위한 다양한 정보 제공

- 직장맘114, 직장맘정보게시판, 블로그와 페이스북을 통해 모성보호관련 법률 동향, 연구보고서, 언론기사, 자치구행사 등 각종 정보를 실시간 업데이트

직장맘·직장대디 종합상담 사례집

Ver. 5 | 2020. 6

발행일	2020년 6월
발행인	김지희
집필자	서울특별시 동부권직장맘지원센터 법률지원팀
발행처	서울특별시 동부권직장맘지원센터 (05072) 서울특별시 광진구 아차산로 30길 36(자양동) 1층
전화	02)335-0101
팩스	02)335-1070
이메일	workingmom@hanmail.net
홈페이지	www.workingmom.or.kr
디자인·제작	(주)한생미디어 02)738-4900