

직장맘·대디

종합상담  
사례집  
ver.9

너의  
목소리를  
들려줘

2024. 3.



일하는 여성의 삶을 응원합니다!

서울특별시 동부권직장맘지원센터





## 상담사례집 9판을 펴내며

'23년 직장맘·대디의 다양한 고충 종합상담과 법률지원 내용을 담은 [상담사례집 9판]을 발간하게 되었습니다.

“출퇴근이 너무 힘들어서, 퇴근 후 육아가사를 전담할 자신이 없어서, 여러 가지 제도혜택을 요구하면 주변에서 유별 댄다고 눈치가 보여서” 전화기에서 들리는 직장맘의 떨리는 목소리, 끝내 터진 울음소리가 귓가에서 떠나지 않습니다. 혼자 감당하기에는 벅차고 그렇다고 누군가 도와줄 수 있는 사람도 없는 듯한 막막함. 직장맘의 고충은 현재 진행형입니다.

'23년 센터에서 진행한 종합상담은 총 3,651건이며, 직장 내 고충이 3,567건(97.6%)입니다. 직장 내 고충 상담 중 임신·출산·육아기 및 일·생활 균형 노동권 상담(이하 '임신·출산·육아기 노동권 상담')이 2,433건(종합상담의 66.6%), 일반 노동권 상담이 1,134건(종합상담의 31.0%)입니다. 또한, 전화 상담 1,949건(53.4%), 온라인 상담 1,558건(42.6%), 대면상담 144건(3.9%)으로 온라인 상담 비중은 계속 증가 추세에 있습니다.

사업장 규모를 보면 4인 이하 사업장 84.5%, 5~49인 사업장 11.1%, 50~499인 사업장 2.6%, 500인 이상 사업장 1.8%로 소규모 사업장에 종사하는 노동자의 상담이 대부분임을 알 수 있습니다. 이 문제에 대한 주목과 대책 마련이 시급하다 할 수 있습니다.

한국의 23년 4분기 출산율이 사상 처음으로 0.6대로 떨어진 데 대해 '한국 여성들은 왜 아이를 낳지 않나'라는 제목의 영국 BBC 기사 내용을 보면 센터의 상담사례와 같습니다. “저녁 8시에 퇴근하니 아이를 키울 시간이 나지 않는다”며 “자기계발을 하지 않으면 낙오자가 될 것이라는 두려움이 더 힘들게 한다”, “아이를 낳으면 직장을 떠나야 한다는 암묵적 압박이 있다” 결국 긴 노동시간, 직장 불이익, 주거비 등 총체적 문제가 있다는 지적이었습니다.

이는 센터 상담을 분석한 결과와도 같습니다.

임신·출산·육아기 노동권 전체 상담 2,433건 중 육아휴직 관련 상담이 1,410건(57.95%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있으며, 이어서 출산전후휴가 440건(18.08%), 육아기 근로시간 단축 371건(15.2%), 임신기 근로시간 단축 60건(2.46%), 가족돌봄 휴직·휴가·근로시간 단축 42건(1.72%), 배우자 출산휴가 23건(0.94%) 순으로 나타나고 있습니다.

저출생이 사회적 문제로 부상함에 따라 직장맘·대디 모·부성보호제도가 사회적 관심을 받는 중차대한 시기임에도 임신·출산·육아기 노동자들이 노동관계법에 따른 모·부성보호제도를 활용하는데 여전히 어려움을 겪고 있다는 것입니다.

상담분석 내용, 밀착지원 상담사례, 이달의 상담사례 등을 꼼꼼히 봐주시고, 직장맘·대디의 절박한 목소리에 귀기울여 주시기 바랍니다.

상담의 내용을 잘 분석하여 요구를 정확히 파악하고 정책, 제도개선을 만들어 내는 노력이 절실할 때입니다. 센터는 더욱 열심히 직장맘·대디의 목소리에 귀기울이고 열심히 지원하여 함께 변화를 만들어 가도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

2024. 3

서울시동부권직장맘지원센터 센터장 김지희

## I. 직장맘·대디 3고충 종합상담 통계 분석

- 1. 통계 결과 요약 / 10
- 2. 종합상담통계 분석 / 14
- 3. 내담자 정보 분류 및 분석 / 16

## II. 상담 유형별 사례 분석

- 1. 직장 내 고충 상담 사례 유형 분석 / 26
  - 1) 코로나19 시기 및 종식 이후 직장 내 고충 상담 추이 분석 / 26
  - 2) 임신·출산·육아기 노동권 상담 사례 유형 분석 / 30
  - 3) 일반 노동권 상담 사례 유형 분석 / 36
- 2. 가족관계 및 개인적 고충 상담 유형 분석 / 39
- 3. 향후 사업 추진 방향 / 41

## III. 2023년 상담 사례

- 1. 밀착지원 상담 사례 / 44
  - ① 건강 상태가 좋지 않아 육아휴직에 당장 들어가야 하는데 회사와의 의사소통이 원활하지 않습니다. / 46
  - ② 병원 내 교대제 근무 노동자들의 인사 담당자입니다. 교대제 특성에 맞게 모·부성보호제도를 어떻게 운영할까요? / 51
  - ③ 임신 사실을 알렸더니 권고사직 통보를 받았습니다. / 55
  - ④ 임신을 이유로 회사에 불리한 처우를 받았습니다. 회사에서 권고사직을 하는데 어떻게 해야 하나요? / 59

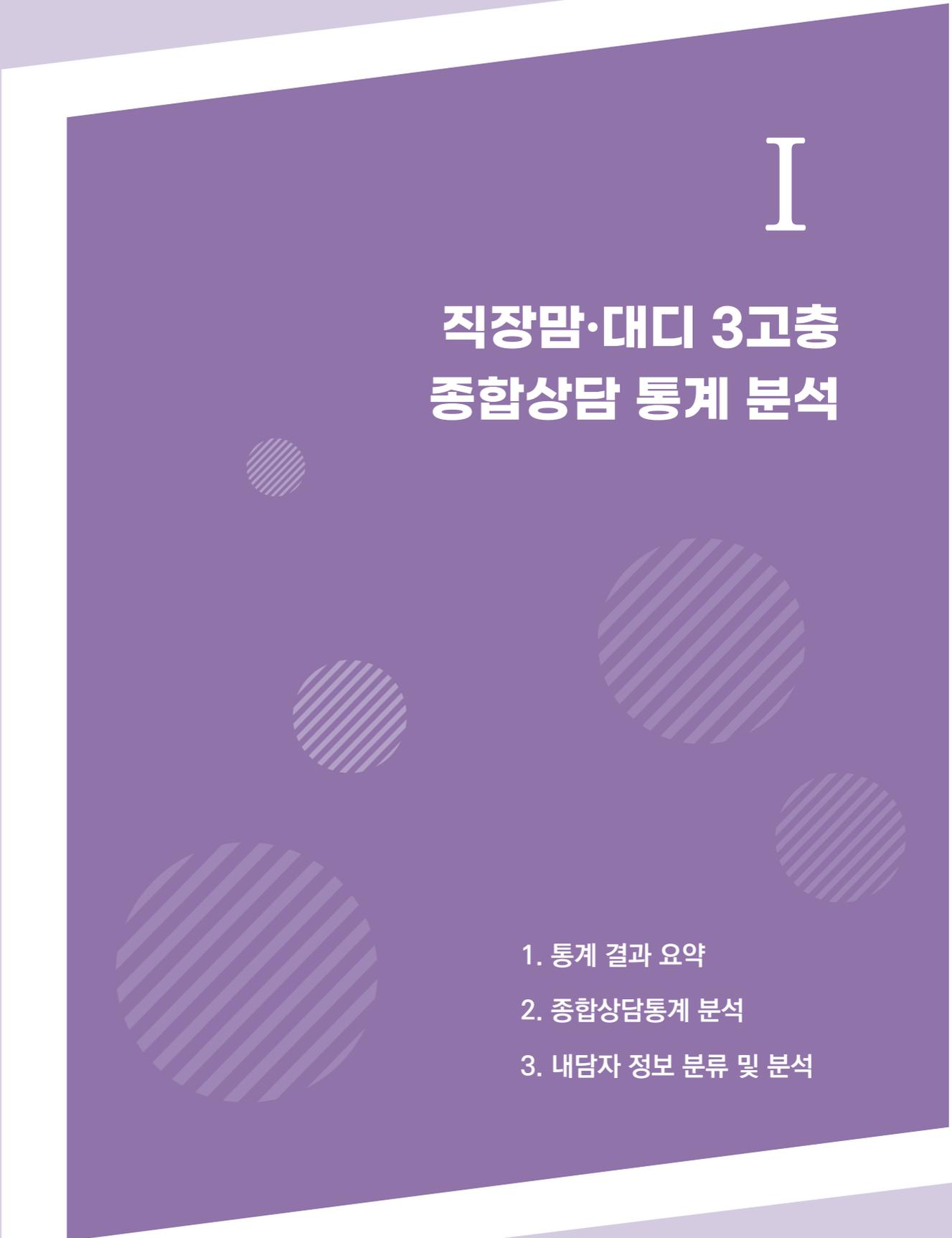
- ⑤ 임신 중 육아휴직을 사용하던 중에 회사로부터 폐업을 한다고 연락이 왔습니다. 고용관계 종료를 받아들여야 하나요?(노동위원회 부당해고 구제신청 제기) / 64
- ⑥ 임신 중 육아휴직을 사용하던 중에 회사로부터 폐업을 한다고 연락이 왔습니다. 실제로 폐업한 것 같지 않아요. 육아휴직은 종료되는 것인가요?(노동청 진정 제기) / 69
- ⑦ 사업주가 출산휴가와 육아휴직 등 모·부성보호제도의 법적 근거를 요구합니다. / 73
- ⑧ 출산휴가와 육아휴직 사용 의사를 밝혔는데 사업주가 경영상 해고 통보를 하였습니다. / 76
- ⑨ 육아휴직 신청을 거부하고 이직확인서 발급을 제대로 해주지 않습니다. / 84
- ⑩ 육아휴직 후 복직하였는데 인사평가에서 최하 등급의 평가를 받게 되었습니다. / 88
- ⑪ 육아휴직을 사용하려고 하니 업무를 못한다는 이유로 퇴사하라고 합니다. / 91
- ⑫ 육아휴직을 신청했는데 사업주가 거부했어요. 제가 원하는 날에 육아휴직을 개시하게 되면 무단결근처리가 되나요? / 95
- ⑬ 계약직으로 일하고 있는데 육아휴직이 궁금합니다. / 99
- ⑭ 가족돌봄휴직을 사용하고 싶습니다. 가족돌봄휴직의 신청방법과 사용요건에 대해 알 수 있을까요? / 103
- ⑮ 할머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 사용하고 싶습니다. / 107
- ⑯ 배우자출산휴가를 출산일로부터 90일 이후에 사용하고 싶습니다. / 110
- ⑰ 인건비 예산이 정해져있는 기관입니다. 예산을 초과하는 연장근로에 대해서 어떻게 보상해야 할까요? / 113
- ⑱ 퇴사하였는데, 회사로부터 퇴직금과 연차미사용수당을 못받고 있습니다. / 116
- ⑲ 임신을 이유로 수습기간 중에 해고당할 것 같습니다. 대처방법 좀 알려주세요. / 120
- ⑳ 주휴수당 지급 관련해서 문의드립니다. / 125

2. 이달의 상담 사례 / 129

- 1월 2023년 출산전후휴가 급여 및 배우자 출산휴가 급여가 인상되었나요? / 130
- 2월 배우자출산휴가 기간 중 주휴수당이 지급되나요? / 133
- 3월 해고예고 통보를 받은 후에도 육아휴직을 사용할 수 있나요? / 137
- 4월 이력서에 혼인여부 등 직무와 무관한 개인정보를 기재해야 하나요? / 141
- 5월 유급 육아(수유)시간을 출·퇴근 시간 전후에 활용하고 싶어요! / 144
- 6월 (고용노동부 행정해석 변경) 육아휴직 중 임대소득 150만 원 이상 발생하면 육아휴직 급여를 받지 못하나요? / 146
- 7월 육아휴직 급여 사후지급 요건인 '6개월 이상 계속 근무'의 판단기준이 궁금해요. / 149
- 8월 올해 7월 1일부터 시행 중인 산업재해보상보험법이 있다고 들었는데 무엇인가요? / 153
- 9월 올해 7월 1일부터 개정된 기간제·파견노동자 유산·사산휴가급여가 궁금해요. / 156
- 10월 회사에 육아휴직을 쓰겠다고 말을 했더니 관리팀장에게 사표 쓰고 집에 가라는 말을 들었습니다. 사표 쓰라는 말은 해고일까요? / 161
- 11월 편의점에서 2년 넘게 주 14시간 일하다가 해고되었습니다. 실업급여를 받을 수 있을까요? / 163
- 12월 아이 양육 때문에 휴일근무를 거부했더니 해고를 당했습니다. 부당해고 아닌가요? / 166

IV. 서울특별시 동부권직장맘지원센터 소개

1. 서울특별시 동부권직장맘지원센터 소개 / 170



## 직장맘·대디 3고충 종합상담 통계 분석

### I

## 1. 통계 결과 요약

### 종합상담 통계 분석

#### ◎ 연도별 종합상담 통계 현황

- '23년 종합상담 총계는 3,651건
- '23년 종합상담 중 직장 내 고충이 3,567건(97.6%)
- 직장 내 고충 상담 중 임신·출산·육아기 및 일·생활 균형 노동권 상담(이하 “임신·출산·육아기 노동권 상담”)이 2,433건(종합상담의 66.6%), 일반 노동권 상담이 1,134건(종합상담의 31.0%)

#### ◎ 전체 종합상담 제공방법

- 전화 상담 1,949건(53.4%), 온라인 상담 1,558건(42.6%), 대면상담 144건(3.9%)
- 비대면 상담(전화, 온라인) 비중이 96%임
- 2022년과 비교하였을 때 찾아가는 상담 횟수 및 비중이 줄어들었고(285건에서 33건으로 축소), 온라인 상담의 비중이 증가(1,461건에서 1,558건으로 증가)함. 이는 예산상의 문제로 베이비페어, 세계전람유아교육전 등에서 상담 부스 운영을 할 수 없었기 때문이었음

### 내담자 정보 분류 및 분석

- ◎ **(재직기간)** 3년 미만 내담자 수가 87%로, 재직기간이 짧은 내담자의 비중이 매우 높음 (2022년의 경우 3년 미만의 내담자 수가 92.7%였음)

- ◎ **(성별)** 내담자의 88.3%가 여성, 11.7%가 남성으로 여성이 압도적으로 높은 비중을 차지 (2022년의 경우 내담자의 86%가 여성, 14%가 남성이었음)
- ◎ **(연령)** 20대(5.4%), 30대(64.2%), 40대(22.8%), 50대(5.6%)로, 30대가 가장 높은 비중을 차지
- ◎ **(사업장 규모)** 4인 이하 사업장 84.5%, 5~49인 사업장 11.1%, 50~499인 사업장 2.6%, 500인 이상 사업장 1.8%로 소규모 사업장에 종사하는 노동자의 상담이 대부분임
- ◎ **(업종)** 보건 및 사회복지(25.7%), 교육서비스업(19.2%), 사무서비스·사업지원(12.4%), 일반서비스(10.3%), 출판, 영상, 정보서비스 등(5.7%), 공공기관(5.7%) 순으로 비중을 차지
- ◎ **(고용형태)** 정규직 86.2%, 비정규직 13.8%

### 직장 내 고충 상담 사례 유형 분석

#### ◎ 상담 유형별 통계 분석

- 직장 내 고충 상담 총 3,567건 중 임신·출산·육아기 노동권 상담 2,433건(68.2%), 일반 노동권 상담 1,134건(31.8%)으로 집계

#### ◎ 상담 방법별 통계 분석

- 전화상담 1,949건(53.4%), 카카오톡 상담 1,131건(31.0%), 홈페이지 상담 348건(9.5%), 대면상담 144건(3.9%), 이메일 상담 79건(2.2%) 순으로 집계됨

#### ◎ 직장 내 고충 상담 중 불리한 처우 통계 분석

- 불리한 처우 상담 건수는 임신·출산·육아기 노동권 상담에서 692건, 일반 노동권 상담에서 608건으로 총 1,300건이며 직장 내 고충 상담에서 36.4%의 비중을 차지

## 임신·출산·육아기 노동권 상담 사례 유형 분석

### ◎ 상담 유형별 통계 분석

- 임신·출산·육아기 노동권 전체 상담 2,433건 중 육아휴직 관련 상담이 1,410건(57.95%)으로 가장 높은 비중을 차지
- 이어서 출산전후휴가 440건(18.08%), 육아기 근로시간 단축 371건(15.2%), 임신기 근로시간 단축 60건(2.46%), 가족돌봄 휴직·휴가·근로시간 단축 42건(1.72%), 배우자 출산휴가 23건(0.94%) 순으로 나타남
- 출산전후휴가 관련 상담은 센터 설립 이후 꾸준히 감소하는 추세이며, 육아휴직의 경우도 62.63%(2022년)에서 57.95%(2023년)으로 감소하였음. 2023년의 경우 육아기 근로시간 단축의 상담 비중이 11.6%(2022년)에서 15.2%로 증가함

### ◎ 임신·출산·육아기 노동권 상담 중 세부 상담 유형 통계 분석

- 임신·출산·육아기 노동권 상담 2,433건 중 불안요인 상담 1,661건(68.2%), 불리한 처우 상담 692건(28.4%), 기타 80건(3.2%)순으로 집계됨
- 불리한 처우 상담 중 ‘해고 또는 해고 위협’이 육아휴직 상담(527건)에서 420건(79.6%), 출산전후휴가 상담(74건)에서 67건(90.5%)으로 가장 높은 비중을 차지
- 불안 요인 상담 중 ‘원활한 사용 방법’이 육아휴직 상담(867건)에서 650건(74.9%), 출산전후휴가 상담(364건)에서 287건(78.8%)으로 가장 높은 비중을 차지

## 일반 노동권 상담 사례 유형 분석

### ◎ 상담 유형별 통계 추이 분석

- 일반 노동권 상담은 총 1,134건으로 임금체불 303건(26.7%), 휴게·휴일·휴가 259건(22.8%), 실업급여 147건(12.9%), 부당해고 126건(11.1%), 법 제도 자체 100건(8.8%), 직장 내 괴롭힘 57건(5%), 근로시간 40건(3.5%), 법 위반 39건(3.04%), 부당정보/부당징계 등 32건(2.8%), 4대 보험 31건(2.7%) 순으로 나타나고 있음

### ◎ 일반 노동권 상담 중 세부 상담 유형 분석

- 일반 노동권 상담 1,134건 중 불리한 처우 상담 608건(53.62%), 법 제도 해석 등 상담 526건(46.38%) 순으로 나타남

## 가족관계 및 개인적 고충 상담 사례 유형 분석

### ◎ 2023년 가족관계 및 개인적 고충 상담 건수는 총 84건

◎ 가족관계 고충 상담(총 21건)의 경우 보육 16건(76.2%), 그 외 5건(23.8%)을 차지함

◎ 개인적 고충 상담(총 63건)의 경우 심리상담 29건(46%), 일자리·경력 개발이 5건(7.9%)이며 개인적 고충 중 그 외 29건(46%)으로 집계됨

## 소결

◎ 저출생이 사회적 문제로 부상함에 따라 직장맘·대디의 모·부성보호제도가 사회적 관심을 받는 중차대한 시기임에도 불구하고 여전히 제도 사용에 어려움을 겪고 있음

◎ 코로나19 상황이 마무리 되어가는 시점인 2022년의 경우 고용 불안 등에 따른 노동자들의 불안감 증폭으로 상담건수가 비약적으로 증가하였음(4,675건). 2023년(3,651건)의 전체 상담건수는 2021년(3,749건)과 비슷함

## 2. 종합상담통계 분석

### 1) 내담자 정보 분석을 시작하면서

서울특별시 동부권직장맘지원센터는 서울시가 서울시 직장맘지원센터를 2012년 4월에 설치한 이래 2014년 9월 말까지의 상담을 사례집 1차(ver. 1)로 발간하기 시작하여, 이번에 2023년 1월부터 2023년 12월까지 1년간의 상담을 모아 상담사례집을 9차(ver. 9)로 발간하게 되었다. 상담 통계 분석은 전체 내담자 중 개인정보를 제공한 내담자 기준으로 작성되어, 전체 상담 건수와 차이가 있음을 밝혀둔다.

### 2) 종합상담유형 통계 현황

〈표1〉 2023년 종합상담유형 통계 (단위 : 건, %)

구분	직장 내 고충		가족관계의 고충		개인적 고충		합계
	일반 노동권	임신·출산·육아기 노동권	보육	보육 외	심리	심리 외	
건수	3,567		21		63		3,651
	1,134	2,433	16	5	29	34	
%	97.70%		0.58%		1.72%		100%
	31.06%	66.64%	0.44%	0.14%	0.79%	0.93%	

2023년 1월부터 12월까지 1년간의 직장맘·대디 3고충 종합상담 실적 총 3,651(재상담 포함)건 중 직장 내 고충 상담이 97.6%(3,567건)로 전체 상담의 대부분을 차지하고 있다.

직장 내 고충 상담 내 임신·출산·육아기 노동권 상담이 직장 내 고충 상담의 66.6%(2,433건)로, 일반 노동권 상담 31.0%(1,134건)에 비하여 두 배 이상 높은 수치를 보인다.

〈표2〉 2021~2023년 종합상담 통계 (단위 : 건, %)

구분	종합상담			
	소계(%)	직장 내 고충(%)	가족관계 고충(%)	개인적 고충(%)
2021년	3,749(100)	3,648(97.3)	24(0.6)	77(2.1)
2022년	4,675(100)	4,552(97.4)	26(0.6)	97(2.1)
2023년	3,651(100)	3,567(97.6)	21(0.5)	63(1.7)

2023년 종합상담 건수(3,651건)는 2022년 4,675건보다 감소하였으나 2021년 3,749건과 비슷하다. 2022년은 코로나19가 점차 종료되는 상황에서 일상으로 돌아가는 시점에서의 단순 상담이 늘었던 것으로 유추할 수 있다.

### 3) 전체 종합상담 제공방법 통계

〈표3〉 2021~2023년 종합상담 제공방법 통계 (단위 : 건, %)

구분	2021년		2022년		2023년	
	건수	%	건수	%	건수	%
전화상담	2,859	76.3	2,824	60.4	1,949	53.4
내방상담	52	1.4	104	2.2	111	3.0
찾아가는 상담	13	0.3	285	6.1	33	0.9
온라인 상담	825	22	1,461	31.3	1,558	42.6
합계	3,749	100	4,675	100	3,651	100

종합상담은 전화상담, 내방상담(내담자가 센터 등으로 찾아오는 상담), 찾아가는 상담, 온라인 상담(홈페이지, 이메일, 카카오톡 채널) 등으로 제공되고 있다.

2023년 종합상담 제공방법 중 전화상담이 53.4%(1,949건)로 가장 높다. 그 다음으로 온라인 상담이 42.6%(1,558건), 대면상담이 3.9%(144건)를 차지하고 있다. 특히 온라인 상담의 경우 카카오톡 상담의 증가로 인하여 2021년, 2022년에 비하여 상담 건수와 전체 상담에서의 비중(%) 모두 증가하였다. 다년간의 홍보로 인하여 서울특별시 동부권직장맘지원센터 카카오톡 채널의 홍보가 폭넓게 이루어졌고, 카카오톡 상담의 쉬운 접근성으로 인해 내담자들의 상담 요청이 늘어난 것으로 보인다.

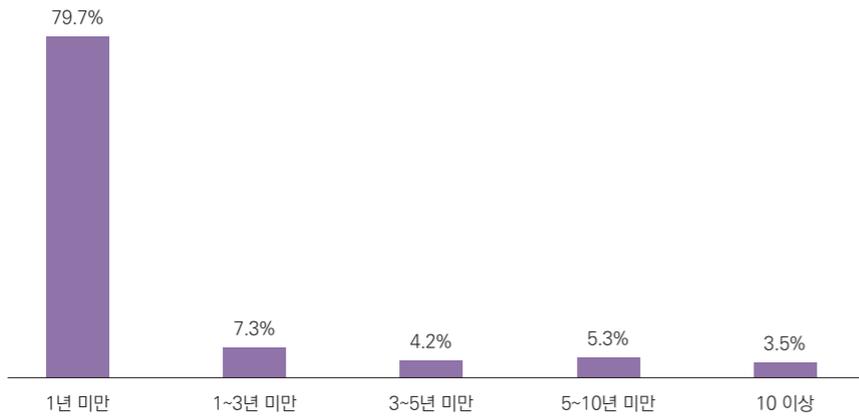
### 3. 내담자 정보 분류 및 분석

#### 1) 재직기간

〈표4〉 재직기간별 내담자 수 (단위 : 건, %)

구분	1년 미만	1년 이상 3년 미만	3년 이상 5년 미만	5년 이상 10년 미만	10년 이상	합계
건	1,105	101	58	73	49	1,386
%	79.7	7.3	4.2	5.3	3.5	100

〈그림1〉 재직기간별 내담자 수 (단위 : %)



정보를 제공한 내담자들의 재직기간을 살펴보면 1년 미만이 79.7%, 1년 이상 3년 미만 7.3%, 3년 이상 5년 미만 4.2%, 5년 이상 10년 미만 5.3%, 10년 이상 3.5% 순으로 나타났다.

이를 통해 재직기간 3년 미만 내담자가 87%로 재직기간이 짧은 내담자의 비중이 압도적으로 높게 나타나고 있는 것을 알 수 있다. 이는 내담자의 20~30대 연령 비율이 66.4%인 점, 내담자의 88.5%를 차지하는 여성 중 상당수가 임신·출산·육아 전후로 고용단절을 경험하는 점, 재직기간이 짧을수록 모·부정보호 제도사용에 어려움을 겪는 점 등에서 기인한 것으로 판단된다.

#### 2) 성별

〈표5〉 성별 내담자 수 (단위 : 건, %)

구분	여성	남성	합계
건	3,141	417	3,558
%	88.3	11.7	100

〈표6〉 성별, 상담유형별 내담자 수 (단위 : 건, %)

상담유형	성별	여성		남성		합계	
		건	%	건	%	건	%
직장 내 고충	임신·출산·육아기	2,124	90.1%	234	9.9%	2,358	100%
	일반 노동권	953	85.2%	165	14.8%	1,118	100%
가족관계 고충	보육	14	87.5%	2	12.5%	16	100%
	보육 외	2	40%	3	60%	5	100%
개인적 고충	심리상담	26	92.90%	2	7.1%	28	100%
	일자리, 경력개발	3	60%	2	40%	5	100%
	기타	19	67.9%	9	32.1%	28	100%

정보를 제공한 내담자들의 성별을 〈표5〉에서 살펴보면 88.3%가 여성이고 11.7%가 남성으로, 여성 내담자의 비중이 상당히 높다. 이는 센터의 가장 전문적이고 주된 상담내용이 임신·출산·육아기 노동권 상담이며, 육아휴직자 중 남성 비중이 늘어나고 있음에도 불구하고 여전히 남성의 육아휴직 등의 사용이 상대적으로 저조한 점에서 비롯된 것으로 보인다.

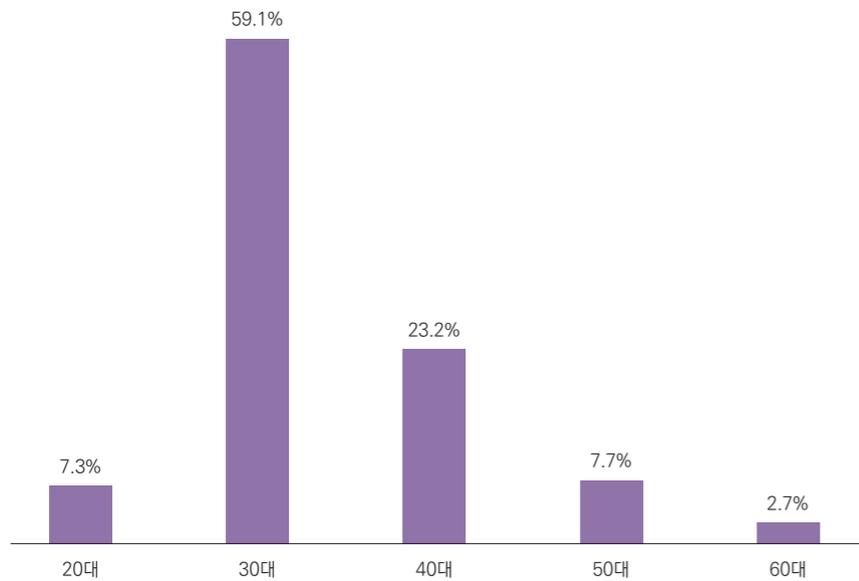
〈표6〉에서 보이는 바와 같이 전체 상담 건수 중 가장 높은 상담 비율을 차지하는 것이 성별과 무관하게 임신·출산·육아기 노동권 상담, 일반 노동권 상담, 개인적 고충 상담 순으로 높은 비중을 보이는 바, 이는 센터의 특화된 상담 서비스 내용이 임신·출산·육아기 노동권 상담임을 드러낸다.

### 3) 연령

〈표7〉 연령별 내담자 수 (단위 : 건, %)

구분	20대	30대	40대	50대	60대 이상	합계
건	82	660	259	86	30	1,117
%	7.3	59.1	23.2	7.7	2.7	100

〈그림2〉 연령별 내담자 수 (단위 : %)



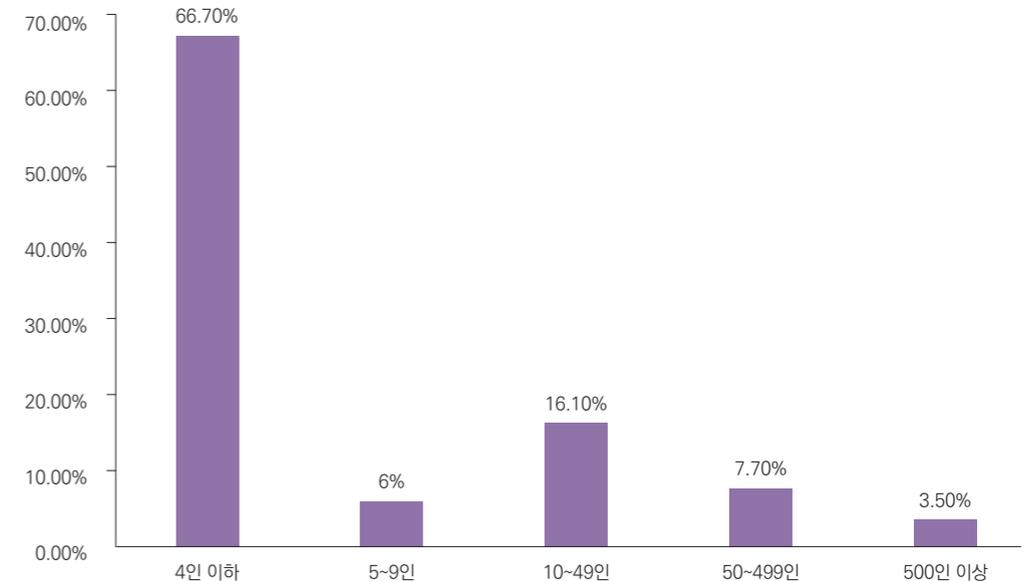
정보를 제공한 내담자들의 연령을 분류해보면, 30대가 59.1%로 압도적으로 높게 나타났다. 그 다음으로 40대가 23.2%, 50대가 7.7%를 차지하였으며, 20대는 7.3%, 60대 이상은 2.7%에 그쳤다. 20대의 상담 비중이 비교적 적은 이유는 모(母)의 평균 출산 연령(전국)이 33.53세(통계청, 2022년)인 점 및 연령별 육아휴직자 비중에 있어 여성은 89.8%, 남성의 경우 96.8%(통계청, 2022년)로 30대 이상에서 육아휴직 사용 비율이 압도적으로 높은 점 등과 무관하지 않은 것으로 보인다.

### 4) 사업장 규모

〈표8〉 사업장 규모별 내담자 수 (단위 : 건, %)

구분	4인 이하	5~9인	10~49인	50~499인	500인 이상	합계
건	936	84	226	108	49	1,403
%	66.7%	6%	16.1%	7.7%	3.5%	100%

〈그림3〉 사업장 규모별 내담자 수 (단위 : %)



정보를 제공한 내담자들의 사업장 규모를 분류해보면, 4인 이하 사업장 66.7%, 5~49인 사업장 22.1%, 50~499인 사업장 7.7%, 500인 이상 사업장 3.5% 순으로 집계되고 있다. 사업장 규모를 50인 단위로 분류하면 50인 미만 사업장은 88.8%, 50인 이상 사업장은 11.2%로 나타난다. 다만, 사업장 규모에 대한 정보를 제공하지 않은 내담자들의 상당수가 어린이집, 개인병원, 사회복지기관 등 소규모 사업장에서 근무하였던바, 100인 미만 사업장 노동자의 실제 비중은 위 통계보다 높을 것으로 보인다.

상대적으로 소규모 사업장 노동자의 상담 비중이 높은 점은 소규모 사업장에서 그만큼 모·부 성보호제도 등 노동법상의 권리를 행사하기 어렵다는 것을 보여준다. 통계청 자료(2022년)

에 따르면 기업체 규모별 육아휴직자 비중은 부(父)와 모(母) 모두 기업체 규모 300명 이상인 기업에 소속된 경우가 가장 높다(부 70.1%, 모 60.0%). 이를 통해 300인 이상 대규모 사업장의 경우 노동권 행사 후 승진 등에서의 불이익 여부를 제쳐두더라도 출산전후휴가, 육아휴직 등을 사용하는 것이 소규모 사업장보다 비교적 용이하다는 것을 알 수 있다.

소규모 사업장의 경우 제도 미비, 사용자 인식 부족, 경영 사정 등으로 인하여 육아휴직 등 모·부성보호 제도 사용이 어려운 것이 현실이다. 여성의 고용단절을 예방하기 위해 소규모 사업장에 대한 지도와 관리·감독이 강화될 필요가 강조되는 것도 이러한 이유이다. 더불어 대규모 사업장에 종사하는 노동자의 경우 상담 비중은 높지 않으나, 소규모 사업장과 달리 교묘하게 법령을 회피하는 사례가 적지 않았다. 대규모 사업장의 경우 제도 사용 이후 불이익은 없었는지 등 고용노동부의 꼼꼼하고, 구체적인 모니터링으로 모·부성보호제도를 사용하고 복귀한 노동자가 불리함을 느끼지 않도록 하여 모·부성보호제도에 대한 접근성을 높여야 할 것이다.

한편 가장 영세한 규모인 5인 미만 사업장 노동자의 상담 비중은 66.7%로 다른 사업장 규모에 비해 수치가 매우 높다. 5인 미만 사업장 노동자의 상담 비중이 압도적으로 높은 것은 5인 미만 사업장에서 출산전후휴가 및 육아휴직 등을 사용하는 것 자체가 현실적으로 어렵기 때문으로 보인다. 특히, 5인 미만 사업장에 대한 근로기준법 일부 규정 적용 예외 조항으로 인하여, 사업주가 모·부성보호제도까지 5인 미만 사업장에서 적용 예외에 해당하는 것으로 잘못 알고 있는 경우가 많다. 이에, 사업주가 잘못된 정보로 노동자의 제도 신청을 막거나, 신청 과정에서 갈등이 발생하는 경우가 많아 상담으로 이어지는 것이다.

통계청 자료(2022년)를 보더라도 5인 미만 사업장의 육아휴직자 비중은 남성 3.8%, 여성 4.9%에 불과하다. 5인 미만 사업장의 사용자라 할지라도 노동자의 출산전후휴가 및 육아휴직 등 대부분의 모·부성보호제도 사용을 허용할 법적 의무가 있으나, 실제 현실에서 노동자들은 임신하는 경우 해고를 걱정하여야 하는 것이 현실이다.

특히, 5인 미만 사업장의 경우 근로기준법 제11조에 의해 근로기준법 제23조 제1항(해고 등의 제한) 및 동법 제28조(부당해고 등의 구제신청)가 적용 제외되어 노동자가 사용자의 부당해고에 대항하여 노동위원회 구제 신청할 수 없다는 점에서 5인 미만 사업장의 노동자는 해고에 더욱 취약하다.

노동자는 부당해고를 노동위원회에서 다룰 수 없음을 각오하면서 사업주에게 모·부성보호제도 사용 의사를 밝혀야 하는 어려움이 있다. 이러한 점에 비추어 보았을 때, 5인 미만 사업장에 근로기준법을 전면 적용하는 것은 현재 현저하게 낮은 5인 미만 사업장의 모·부성보호제도의 사용률을 높일 수 있는 방안이 될 것이다.

### 5) 업종

〈표9〉 업종별 내담자 수 (단위 : 건, %)

연번	구분	건	%
1	보건 및 사회복지	95	25.7
2	교육서비스업(어린이집 등)	71	19.2
3	공공기관	21	5.7
4	출판, 영상, 정보서비스 등	21	5.7
5	일반서비스	38	10.3
6	사업지원, 사무서비스	46	12.4
7	도매 및 소매	23	6.2
8	제조업	18	4.9
9	건설업	10	2.7
10	유통, 무역	14	3.8
11	숙박 및 음식점업	8	2.2
12	금융, 보험	5	1.4
합계		370	100

〈그림4〉 업종별 내담자 수 비율 (단위 : %)



정보를 제공한 내담자들의 업종을 분류해보면, 보건 및 사회복지(25.7%), 교육서비스업(19.2%), 사업지원 사무서비스(12.4%), 일반서비스(10.3%), 도매 및 소매(6.2%) 순으로 나타났다. 보건 및 사회복지와 교육 서비스업을 합한 비율이 44.9%를 차지하고 있다. 교육서비스업으로 분류된 내담자 중 대부분은 어린이집 종사자이며, 보건 및 사회복지업으로 분류된 내담자의 경우 소규모 개인병원 및 민간위탁기관, 비영리법인, 사회복지기관 등이 주를 이루었다. 이를 통해 여성 노동자 비중이 높은 업종에서 상담을 요청하는 경우가 많은 것을 알 수 있다.

통계청 자료(2022년)에 따르면 2022년 종사 산업별 여성 육아휴직자 비중은 보건·사회복지업 20.1%, 공공행정 14.3%, 교육 서비스업 9.8%인 바, 비록 순위에 차이는 있다 할지라도 업종별 여성 육아휴직자 비중과 업종별 센터 내담자 비중에 있어서 상위 3개 업종이 일치하고 있다.

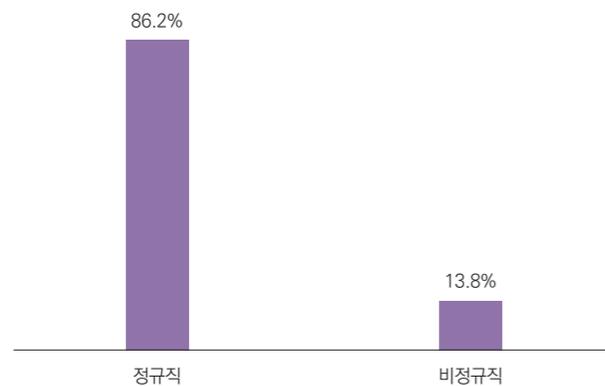
정보를 제공한 내담자 중 정규직과 비정규직의 비율은 정규직 86.2%, 비정규직 13.8%로 나타났다. 비정규직 노동자의 상담 비중이 비교적 낮은 이유는 비정규직 노동자가 출산전후휴가 및 육아휴직 등을 사용하기 어려운 현실에서 기인한 것으로 보인다. 기간제 노동자가 육아휴직을 사용할 경우 해당 육아휴직 기간은 「남녀고용평등법」 제19조 제5항에 따라, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 “기간제법”）」 제4조에 따른 기간제 노동자 사용기간에 산입되지 않는다. 이는 사업주에게 기간제 노동자가 정규직 노동자로 전환되는 것에 대한 비용 증가를 완화해줌으로써 기간제 노동자들의 육아휴직 사용에 어려움을 덜어주기 위한 조치였다. 그러나, 비록 육아휴직 기간이 기간제 노동자 사용기간에 포함되지 않는다고 하더라도 노동자의 육아휴직 사용을 배려하여 기간제 근로계약을 갱신하는 사업주가 많지 않아 기간제 노동자의 경우 정규직 노동자와 비교했을 때 상대적으로 육아휴직 등 제도 사용률이 저조하다. 때문에 고용형태별 상담 횟수에서 정규직 노동자들이 압도적으로 많은 것으로 보인다.

## 6) 정규직과 비정규직

〈표10〉 정규직과 비정규직 내담자 수 (단위 : 건, %)

구분	정규직	비정규직	합계
건	212	34	246
%	86.2	13.8	100

〈그림5〉 정규직과 비정규직 내담자 수 비율 (단위 : %)



# II

## 상담 유형별 사례 분석

### 1. 직장 내 고충 상담 사례 유형 분석

- 1) 코로나19 시기 및 종식 이후 직장 내 고충 상담 추이 분석
- 2) 임신·출산·육아기 노동권 상담 사례 유형 분석
- 3) 일반 노동권 상담 사례 유형 분석

### 2. 가족관계 및 개인적 고충 상담 사례 유형 분석

### 3. 향후 사업 추진방향

# 상담 유형별 사례 분석

## II

### 1. 직장 내 고충 상담 사례 유형 분석

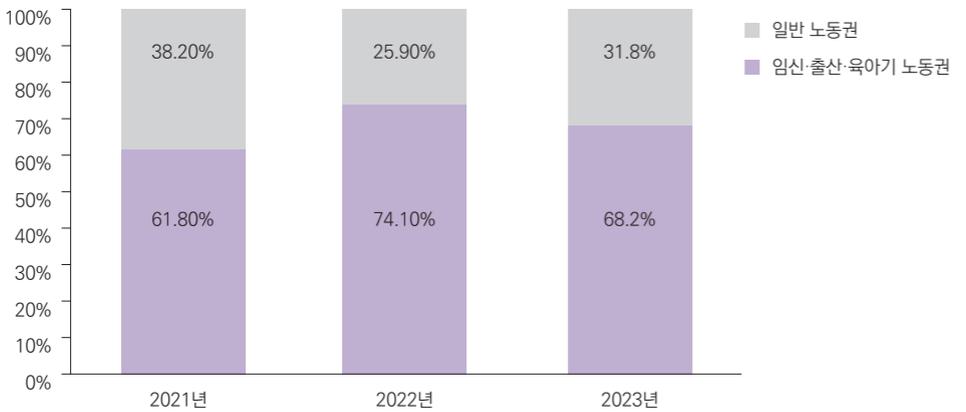
#### 1) 코로나19 시기 및 종식 이후 직장 내 고충 상담 추이 분석

##### (1) 직장 내 고충 상담 추이 통계 분석

〈표11〉 코로나19 시기 및 종식 이후 직장 내 고충 상담 추이 통계 (단위: 건, %)

연도	임신·출산·육아기 노동권		일반 노동권		합계	
2021년	2,255	61.8%	1,393	38.2%	3,648	100%
2022년	3,372	74.1%	1,180	25.9%	4,552	100%
2023년	2,433	68.2%	1,134	31.8%	3,567	100%

〈그림 6〉 코로나19 시기 및 종식 이후 직장 내 고충 상담 추이 비율 그래프 (단위 : %)



WHO가 2023년 5월 6일 코로나19 비상사태를 해제시켰고, 2023년 5월 11일 윤석열 대통령도 코로나19 팬데믹 종식 선언을 하였다. 그럼에도 여전히 2023년도 코로나19의 영향권에 있었다고 할 수 있다. 이에, 2021년~2023년 코로나19의 영향력 하에 있던 3년간 직장 내 고충 상담이 어떻게 진행되었는지 살펴보고자 한다.

직장 내 고충 상담은 ‘임신·출산·육아기 노동권’ 및 ‘일반 노동권’으로 분류된다. ‘임신·출산·육아기 노동권 상담’은 육아휴직, 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축 등 모·부성보호제도와 관련한 불리한 처우 또는 불안요인 상담을 의미하며 일반 노동권은 임금체불, 휴가, 휴게, 부당해고, 실업급여 등 모·부성보호제도를 제외한 일반적인 노동권과 관련된 상담을 뜻한다.

2023년 직장 내 고충 상담 3,567건 중 임신·출산·육아기 노동권은 2,433건으로 68.2% 비중을 차지하였으며, 일반 노동권의 경우 1,134건으로 31.8%를 차지하였다.

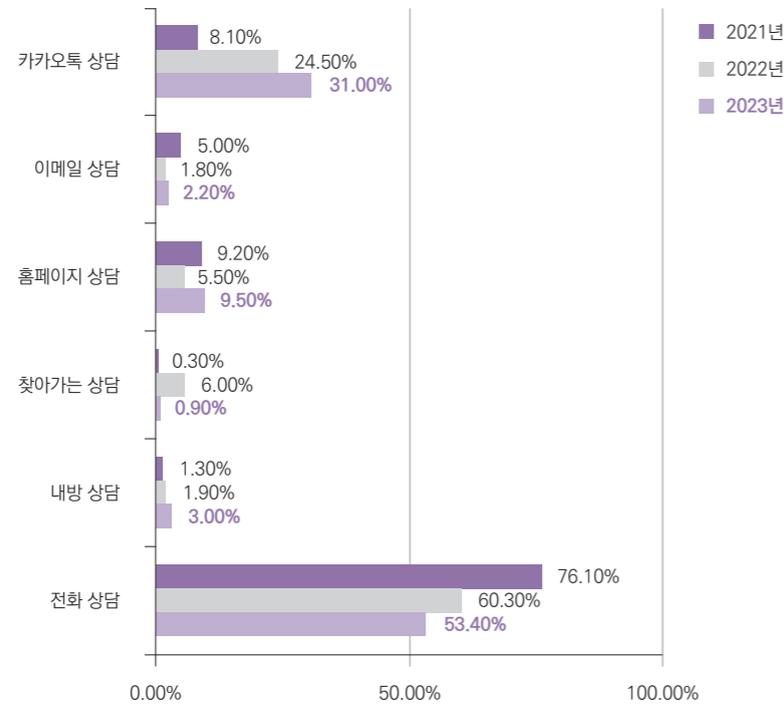
직장 내 고충 상담 중 임신·출산·육아기 노동권 상담 비중은 2022년만 유일하게 70%대로 2021년과 2023년은 60%대를 기록하고 있다. 이는 2022년 센터가 추진한 사업인 유아교육전(2022년 7월)과 베이비페어(2022년 10월)에서 상담부스를 운영하며 해당 행사에 찾아오는 사람들을 대상으로 상담을 진행하여 해당 시기 임신·출산·육아기 노동권 상담건수가 일반 노동권 상담에 비해 높아진 영향으로 보인다.

##### (2) 상담방법별 직장 내 고충 상담 추이 통계 분석

〈표12〉 코로나19 시기 및 종식 이후 상담방법별 직장 내 고충 상담 추이 통계 (단위: 건, %)

연도	전화 상담	내방 상담	찾아가는 상담	홈페이지 상담	이메일 상담	카카오톡 상담	합계
2021년	2,776 (76.1%)	46 (1.3%)	12 (0.3%)	335 (9.2%)	182 (5%)	297 (8.1%)	3,648 (100%)
2022년	2,744 (60.3%)	86 (1.9%)	275 (6%)	249 (5.5%)	82 (1.8%)	1,116 (24.5%)	4,552 (100%)
2023년	1,949 (53.4%)	111 (3.0%)	33 (0.9%)	348 (9.5%)	79 (2.2%)	1,131 (31%)	3,651 (100%)

〈그림 7〉 코로나19 시기 및 종식 이후 상담방법별 직장 내 고충 상담 건수 추이 그래프 (단위: 건)



2021년 ~ 2023년 상담방법별 직장 내 고충 상담 추이를 살펴보면 전화 상담의 비중이 지속적으로 줄어드는 것을 알 수 있다. 반면 카카오톡 상담의 비중은 지속적으로 증가하였다. 특히, 2021년 297건(8.1%)에서 2022년 1,116건(24.5%), 2023년에는 1,131건(31%)으로 전체 상담 건수가 지속적으로 증가하고 있으며, 전체 상담 건수에서 차지하는 비중 또한 매년 증가하는 추세이다.

이처럼 카카오톡 상담이 2021년부터 2023년까지 순차적으로 증가한 이유는 센터가 코로나 19 시기 ‘코로나19 긴급 직장맘 법률지원단’사업으로 카카오톡 노동 상담 홍보 이벤트를 다양한 루트를 통하여 꾸준히 진행함에 따라 센터의 공식 채널이 널리 알려졌기 때문인 것으로 보인다. 또한, 카카오톡 상담 문의의 경우 다른 상담 방법과 다르게 언제 어디서든 상담 문의가 가능하다는 높은 접근성을 갖고 있어 주요한 상담 방법으로 자리잡았다고 할 수 있다.

### (3) 직장 내 고충 상담 중 불리한 처우 추이 통계 분석

〈표13〉 직장 내 고충 상담 중 불리한 처우 통계 (단위: 건, %)

구분	2021년(%)	2022년(%)	2023년(%)	
<b>전체 상담</b>	<b>3,749(100%)</b>	<b>4,675(100%)</b>	<b>3,651(100%)</b>	
<b>불리한 처우 (전체 상담 대비)</b>	임신·출산· 육아기 노동권	518 (13.81%)	1,229 (26.29%)	692(18.95%)
	일반 노동권	908 (24.21%)	493 (10.54%)	608 (16.65%)
	<b>합계</b>	<b>1,426 (38.03%)</b>	<b>1,722 (36.83%)</b>	<b>1,300 (35.60%)</b>

직장 내 고충 상담은 불리한 처우에 대한 상담과 불리한 처우 외 상담으로 구분할 수 있다. 불리한 처우에 대한 상담이란 육아휴직, 출산전후휴가 등 노동권 행사 거부 및 복귀 거부 등 불이익, 부당전보, 부당해고, 임금체불, 직장 내 괴롭힘, 기타 노동법 위반 등 내담자의 권리 침해가 발생한 사건에 대한 상담을 의미한다.

전체 상담 중 2021년의 경우 불리한 처우 상담에 있어서 일반 노동권 908건(24.21%), 임신·출산·육아기 노동권 518건(13.81%)을 기록하였고, 2022년의 경우 일반 노동권 493건(10.54%), 임신·출산·육아기 노동권 1,229건(26.29%)을 기록했다. 2023년은 일반 노동권 608건(16.65%), 임신·출산·육아기 노동권 692건(18.95%)을 기록하였다.

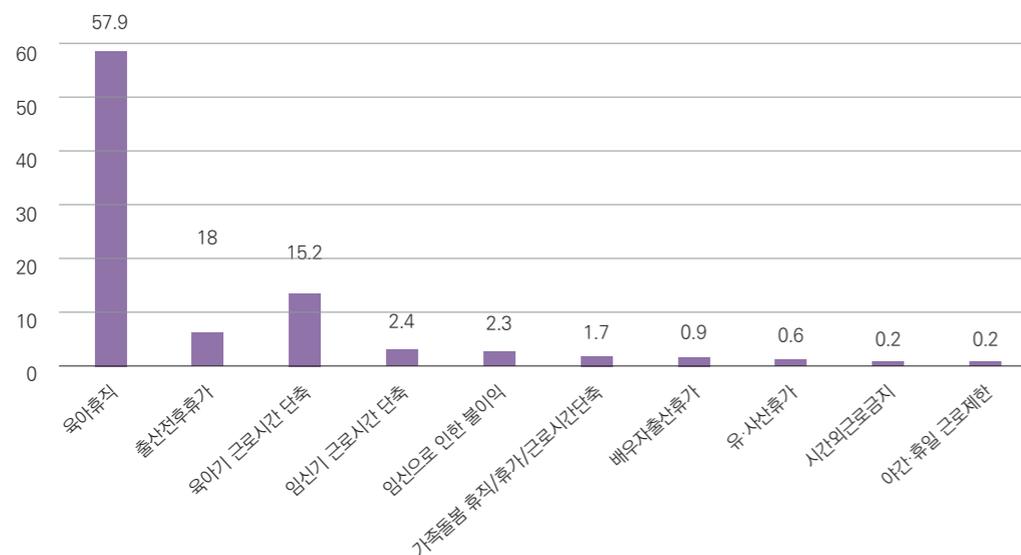
## 2) 임신·출산·육아기 노동권 상담 사례 유형 분석

### (1) 임신·출산·육아기 노동권 상담 유형 분석

〈표14〉 2023년 임신·출산·육아기 노동권 상담 유형 통계 (단위: 건, %)

순위	구분	건	비율(%)
1	육아휴직	1,410	57.9
2	출산전후휴가	440	18.0
3	육아기 근로시간 단축	371	15.2
4	임신기 근로시간 단축	60	2.4
5	임신으로 인한 불이익	57	2.3
6	가족돌봄 휴직/휴가/근로시간단축	42	1.7
7	배우자출산휴가	23	0.9
8	유·사산휴가	17	0.6
9	시간외근로금지	7	0.2
10	야간·휴일 근로제한	6	0.2
	합계	2,433	100%

〈그림 8〉 2023년 임신·출산·육아기 노동권 상담 유형 비율 (단위: %)



2023년 임신·출산·육아기 노동권 상담 중 가장 높은 비율을 차지하는 것은 육아휴직 상담이 총 1,410건으로 57.9%를 차지하고 있다. 이어서 출산전후휴가가 440건(18.0%), 육아기 근로시간 단축 371건(15.2%) 순으로 나타났다.

〈표14〉에서 상위 1~3위를 차지하고 있는 육아휴직, 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축 제도의 공통점은 노동자 및 사업주에게 고용보험에서 지원금이 지급된다는 것이다. 육아휴직, 출산전후휴가, 육아기 근로시간 단축을 사용하는 경우 노동자는 임금의 일부를 고용보험에서 급여로 받을 수 있으며 사업주도 일정 수급 요건을 충족하면 '출산·육아기 고용안정장려금'이라는 지원금을 받을 수 있다. 이에 반해, 가족돌봄휴직·휴가·근로시간 단축의 경우 노동자에게 금전적 지원 제도가 없어 사용률이 떨어지는만큼 상담 건수 및 그 비율도 다른 모·부성보호제도에 비해 현저하게 낮은 것을 확인할 수 있다.

### (2) 임신·출산·육아기 노동권 세부 상담 유형 분석

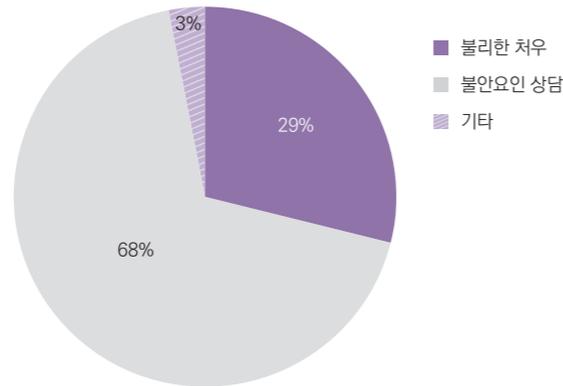
임신·출산·육아기 등 노동권 상담사례는 세부적으로 '해고를 비롯한 불리한 처우', '불안 요인에 의한 상담요청', '기타' 총 3가지 유형으로 구분할 수 있다. 아래 〈표15〉와 같이 임신·출산·육아기 등 노동권 상담사례 총 2,433건 중 불안요인에 의한 상담 요청이 1,661건(68.2%)으로 가장 높게 나타났으며, 이어서 해고를 비롯한 불리한 처우 관련 상담이 692건(28.4%), 기타 80건(3.3%)으로 집계되었다.

〈표15〉 2023년 임신·출산·육아기 노동권 세부 상담 유형 통계 (단위: 건, %)

순위	구분	불리한 처우	불안요인 상담	기타/법제도해석	유형별 합계
1	육아휴직	527	867	16	1,410
2	출산전후휴가	74	364	2	440
3	육아기 근로시간 단축	54	316	1	371
4	임신기 근로시간 단축	7	52	1	60
5	임신으로 인한 불이익 등	16	27	14	57
6	가족돌봄휴직/휴가/근로시간단축	5	0	37	42
7	배우자출산휴가	4	16	3	23
8	유·사산휴가	2	10	5	17
9	시간외근로금지	0	6	1	7

10	야간·휴일 근로제한	3	3	0	6
합계 (비율)		692 (28.4%)	1,661 (68.3%)	80 (3.3%)	2,433 (100%)

〈그림 9〉 2023년 임신·출산·육아기 노동권 세부 상담 유형 비율 (단위: %)



① 해고를 비롯한 불리한 처우 상담 분석

임신·출산·육아기 노동권 상담사례 중 해고를 비롯한 불리한 처우에 대한 상담 요청은 총 692건으로 28.4%를 차지하고 있다. 아래에서는 임신·출산·육아기 노동권 상담에서 가장 높은 비율을 차지하고 있는 육아휴직 및 출산전후휴가 상담을 중심으로 살펴보고자 한다.

〈표16〉 2023년 육아휴직 관련 불리한 처우 상담 세부 내용 통계 (단위: 건, %)

순위	불리한 처우 세부내용	상담건수	비율
1	해고 또는 해고 위협	420	79.6%
2	부당전보, 부당전직, 부당배치전환	26	4.9%
2	근로조건 저하(대기발령 등)	26	4.9%
4	육아휴직 미부여	25	4.7%
5	사직권고	12	2.2%
5	실업급여 수급 문제	12	2.2%
7	복귀거부	2	0.3%
8	각서, 합의서 제출 강요	2	0.3%
합계		527	100%

〈표17〉 2023년 출산전후휴가 관련 불리한 처우 상담 세부 내용 통계 (단위: 건, %)

순위	불리한 처우 세부내용	상담건수	비율
1	해고 또는 해고 위협	67	90.5%
2	사직권고	4	5.4%
3	출산전후휴가 미부여	2	2.7%
4	근로조건 저하(대기발령 등)	1	1.3%
합계		74	100%

‘불리한 처우’라 함은 임신·출산·육아기 노동권 행사에 대한 거부 및 해고, 부당전보, 권고사직, 연봉동결 또는 승진제한 등 근로조건 저하, 휴가 및 휴직 후 복귀 거부, 재계약 거부, 사직서 제출 강요, 실업급여 수급 제한 등 실제로 직장맘·대디의 권리 침해가 발생한 것을 의미한다.

〈표16〉에 의하면 육아휴직 불리한 처우 세부 상담 1순위가 ‘해고 또는 해고 위협’으로 420건(79.6%)이고, 다음으로 ‘부당전보, 부당전직, 부당배치전환’이 26건(4.9%), ‘근로조건 저하(대기발령 등)’가 26건(4.9%), ‘육아휴직 미부여’가 25건(4.7%), ‘사직권고’가 12건(2.2%), ‘실업급여 수급 문제’가 12건(2.2%), ‘복귀거부’가 2건(0.3%), ‘각서, 합의서 제출 강요’가 2건 순으로 집계되었다. 더불어 〈표17〉를 살펴보면 출산전후휴가 불리한 처우 세부 상담에서의 1순위는 육아휴직과 동일하게 ‘해고 또는 해고 위협’이 67건(90.5%)이며, 이어서 사직권고 4건(5.4%), 출산전후휴가 미부여 2건(2.7%), 근로조건 저하(대기발령 등) 1건(1.3%) 순으로 집계되었다. 육아휴직과 출산전후휴가 관련 불리한 처우 세부 상담 순위가 각각 다르게 집계되었고 육아휴직에 비해 출산휴가의 세부 상담 유형 건수가 적은 것으로 보았을 때, 이는 육아휴직 사용 시 더 다양한 방식으로 불리한 처우가 발생하고 있음을 알 수 있다.

2023년에도 2022년과 동일하게 육아휴직, 출산전후휴가 불리한 처우 상담 중 가장 높은 순위를 차지한 것이 ‘해고 또는 해고 위협’이다. 출산휴가 및 육아휴직 사용 의사표시를 하자 갑자기 경영상 어려움을 호소하며 경영사정상 권고사직을 받아들이지 않으면 해고를 할 수밖에 없다며 부당해고를 한 사례가 있었고, 육아휴직 사용을 하고 싶다고 하자 징계위원회를 열어 그동안 업무상 문제를 일으킨 것들에 대한 책임을 묻겠다면서 퇴사를 종용한 사례도 있었다. 특히, 5인 미만 사업장과 같은 소규모 사업장의 경우 근로기준법상 해고제한 등의 규정이 적용 제외가 되어 사업주가 해고 또는 해고를 통한 위협을 남발하는 경우가 있어서 문제가 더욱 심각하다.

또한 2023년에도 육아휴직 불리한 처우 상담 중 ‘부당전보, 부당전직, 부당배치전환’상담이 2순위를 차지했다. 구체적으로는 육아휴직 사용 후 복직절차를 밟던 중 일방적으로 본인이 담당하던 업무가 아닌 고객담당(CS)부서로 전보 조치 당하고, 연봉도 삭감당해 퇴사를 고민 하던 사례, 임신 중인 노동자임에도 불구하고 육아휴직 사용의사를 밝혔다가 사무업무에서 마트 카운터 업무로 인사 발령을 한 사례 등 육아휴직 사용 의사를 밝히자 보복성 인사배치를 하는 경우도 흔하다. 육아휴직을 사용하고 복직하려는 노동자를 업무 경력이 없는 부서로 배치전환을 하는 사례도 자주 발생하였다. 이는 결국 육아휴직 등 모·부성보호제도를 사용하거나, 사용하려고 하는 노동자들이 해당 직장에 대한 신뢰와 애정을 잃고 떠나거나 또는 법적 분쟁으로 이어지는 계기가 되어 사회적 비용을 증가시킨다. 또한, 회사의 인사권 남용으로 인해 육아휴직 제도 본연의 취지와 달리 육아휴직 사용으로 인해 오히려 노동자의 고용단절이 유발되는 모순도 발생한다.

「근로기준법」과 「남녀고용평등법」에서 출산전후휴가 및 육아휴직 등 모·부성보호제도를 이유로 불리한 처우를 금지하고 있음에도 불구하고 현실에서는 임신·출산·육아기 노동권을 행사하는 과정에서 사용자의 폭언 등을 수반한 분쟁과 직장맘이 원하지 않는 근로계약 종료까지 발생할 수 있다. 해고를 비롯한 불리한 처우는 직장맘에게 생계 위협, 고용(경력) 단절, 정신적 고통 등 직접적으로 부정적인 영향을 끼친다. 더욱이 사업주 또한 장기적으로 업무 경력이 있는 인재를 잃게 되는 인력 손실 문제, 육아휴직 지원금에 있어서의 패널티가 있기 때문에 근로자뿐만 아니라 사업주에게도 각종 비용을 발생시키므로 사회적 비용의 증가로 이어진다. 이에, 육아휴직 사용의사를 밝히거나, 육아휴직을 사용하고 복귀한 노동자에 대한 불리한 처우를 예방할 수 있는 방안에 대한 정책적 노력이 필요하다.

② 불안요인 상담 분석

임신·출산·육아기 관련 노동권 상담사례 중 불안요인 상담 요청은 총 1,661건(68.2%)으로 가장 높은 비중을 차지하고 있다. 불안요인 상담은 ‘원활한 사용 방법’, ‘제도 자체 문의’, ‘법 해석’세 가지로 분류된다. 아래에서는 육아휴직 및 출산전후휴가를 중심으로 살펴보고자 한다.

〈표18〉 2023년 육아휴직 관련 불안요인 상담 세부 내용 (단위: 건, %)

순위	불안 요인 세부 내용	상담건수	비율
1	원활한 사용방법	654	75.5%
2	제도 자체	200	23.0%
3	법 해석	13	1.5%
합계		867	100%

〈표19〉 2023년 출산전후휴가 관련 불안요인 상담 세부 내용 (단위: 건, %)

순위	불안 요인 세부 내용	상담건수	비율
1	원활한 사용방법	291	79.9%
2	제도 자체	70	19.2%
3	법 해석	3	0.8%
합계		364	100%

첫 번째 유형인 ‘원활한 사용방법’은 아직 권리 침해가 발생하진 않았지만 해당 회사에서 처음 제도를 사용하거나, 이전에 동료 노동자가 신청을 거부당한 관행 등이 있음을 비추어 보았을 때 권리 침해가 예상되어 사용자와의 분쟁을 대비하기 위해 상담을 요청하는 유형이다. 상담 사례로 병·의원 등 소규모 사업장에서 육아휴직 또는 출산전후휴가를 사용한 선례가 없어서 신청 절차, 그 과정에서 필요한 서류 서식을 제대로 알아보기 위하여 상담을 요청하는 경우가 상당수이다. 또한, 사업주가 제도사용에 대한 승인은 해주었어도 제도사용을 위해 필요한 서류 작업과 같은 자세한 내용을 알지 못해 노동자가 이를 직접 문의하는 경우, 노동자가 사업주를 설득하기 위해서 사업주 지원금 제도를 대신 문의하는 경우, 출산휴가기간 및 육아휴직기간 중에 4대 보험료 처리는 어떻게 되는 것인지 확인하고자 하는 경우 등 아주 세세한 내용까지 문의하는 경우도 많다. 직장맘·대디들이 제도를 사용하고자 사업주에게 신청을 하기 전 구체적인 정보를 획득하여 교섭력을 높이기 위해 센터를 적극적으로 활용하는 것으로 보인다.

두 번째, 세 번째 유형인 제도 자체, 법 해석 문의는 육아휴직 또는 출산전후휴가 제도 자체를 정확히 몰라서 해당 제도 내용을 알아보거나 모·부성보호제도 해석과 관련하여 사용자와 노동자 간 이견이 있어 해당 법령에 대한 해석을 요청하는 유형이다. 육아휴직에서는 제도 자체 200건(23.0%), 법 해석 13건(1.5%)으로 집계되며, 출산전후휴가에서는 제도 자체 70

건(19.2%)으로 집계된다. 2023년의 경우 2024.1.1.부터 시행이 예고되었던 6+6 부모육아 휴직제도 및 국회에서 발의된 개정안의 통과 시점 등을 문의하는 경우가 많아 제도 자체에 대한 상담 건수가 늘었다. 특히, 내담자 본인 및 배우자가 6+6 부모육아휴직제도 적용 대상이 되는지 여부 및 대상이 된다면 최대 어느 정도로 육아휴직 급여를 상향 지급받을 수 있는지에 대한 구체적 문의가 많았다.

### 3) 일반 노동권 상담 사례 유형 분석

#### (1) 일반 노동권 상담 유형 분석

〈표20〉 2023년 일반 노동권 상담 유형별 통계 (단위: 건, %)

순위	구분	상담건수	비율
1	임금체불	303	26.7%
2	휴게, 휴일, 휴가	259	22.8%
3	실업급여	147	12.9%
4	부당해고	126	11.1%
5	법 제도 자체	100	8.8%
6	직장 내 괴롭힘	57	5.0%
7	근로시간	40	3.5%
8	법 위반	39	3.4%
9	부당전보/부당징계 등	32	2.8%
10	4대 보험	31	2.7%
합계		1,134	100%

〈그림 10〉 2023년 일반 노동권 상담 유형 비율 (단위: %)



2023년 일반 노동권 상담에서 1순위는 ‘임금체불’로 303건(26.7%)이다. 이어서 ‘휴게·휴일·휴가’259건(22.8%), ‘실업급여’147건(12.9%), ‘부당해고’126건(11.1%), ‘법 제도 자체’100건(8.8%), ‘직장 내 괴롭힘’57건(5.0%), ‘근로시간’40건(3.5%), ‘법 위반’39건(3.4%), ‘부당전보/부당징계’등 32건(2.7%), ‘4대 보험’ 31건(2.7%) 순으로 집계되었다.

2022년 1순위 상담 유형이 ‘휴게·휴일·휴가’이었던 반면, 2023년에는 ‘임금체불’상담이 1순위이다. 2022년과 비교하였을 때 휴게·휴일·휴가가 2순위 상담 건수가 되었으나 일반 노동권 전체 상담 중 22.8%를 차지하여 여전히 일·생활 균형을 위해 중요한 휴게시간, 휴일 또는 휴가 제도의 구체적인 내용과 사용 방법 등에 관하여 높은 관심이 있다는 것을 의미한다. 연차유급휴가 등 임금체불에 대한 구체적인 상담 사례는 아래 ‘3) 상담 세부 유형 분석’에서 살펴보기로 한다.

2023년 실업급여 상담 문의는 2022년과 마찬가지로 상위로 집계되었다. 2022년 실업급여 상담건수는 221건(18.7%), 2023년에는 147건(12.9%)이다. 육아휴직 후 복직 과정에서 갈등을 겪거나, 출산휴가·육아휴직 등 모·부성보호제도를 신청하는 과정에서 갈등을 겪으면서 부당해고, 권고사직 등 비자발적인 사직이 발생하거나 그것을 염려하여서 실업급여와 육아휴직 사후지급금 문의가 연계된 문의가 들어오게 된다. 또한, 자발적 사직에도 불구하고 ‘육아로 인한 퇴사’의 경우 실업급여 수급이 가능하여 ‘육아로 인한 퇴사’의 내용과 요건에 대한 문의도 있어 실업급여와 관련된 상담이 2023년에도 3순위를 차지하였다.

(2) 일반 노동권 세부 상담 유형 분석

〈표21〉 2023년 일반 노동권 세부 상담 유형 통계 (단위: 건, %)

순위	구분	불리한 처우	법·제도 해석 등	유형별 합계
1	임금체불	303	0	303
2	휴게, 휴일, 휴가	28	231	259
3	실업급여	15	132	147
4	부당해고	126	0	126
5	법 제도 자체	0	100	100
6	직장 내 괴롭힘	57	0	57
7	근로시간	5	35	40
8	법 위반	39	0	39
9	부당전보/부당징계 등	32	0	32
10	4대 보험	3	28	31
합계 (비율)		608 (53.62%)	526 (46.38%)	1,134 (100%)

일반 노동권 상담은 ‘불리한 처우’, ‘법·제도 해석 등’2가지로 분류된다. 2023년 일반 노동권 상담 중 불리한 처우는 608건으로 53.62%를 차지하고 있고 법·제도 해석 등이 526건으로 46.38%를 차지하고 있다. 2022년과 비교하였을 때 불리한 처우 상담 비중이 법·제도 해석 등에 비해 늘어난 것은 임금체불 상담(2022년 대비 55건 증가)과 부당해고 상담(2022년 대비 58건)이 예년과 비교하였을 때 늘어났기 때문으로 보인다.

‘임금체불’상담은 불리한 처우에 대한 상담만으로 집계되었다. 임금체불은 연차미사용수당, 퇴직금, 연장·야간·휴일 근로수당 등 다양한 형태로 발생하고 있으며, 대표적인 상담 사례로는 주휴수당 미지급분 계산, 연차유급휴가 미사용 수당 청구, 위장폐업에 따른 임금체불 진정 방안, 임금체불 진정 처리기간 등 임금체불을 둘러싼 다양한 문의가 있었다.

‘휴게·휴일·휴가’상담은 총 259건 중 법·제도 해석 등이 231건, 불리한 처우가 28건으로 집계되었다. 해당 유형에서는 연차유급휴가, 주휴일, 휴게시간, 연장·야간·휴일 근로에 대한 보상 휴가 제도 운영 등에 대한 문의가 많았다. 상담 사례로는 임신기 근로시간 단축기간과 통상 근로기간이 혼재된 경우 연차유급휴가 일수 산정 방식에 관한 사례가 있었고, 연장근로의 보상휴가제도 시행 시 근로자대표와의 서면합의 방법, 운영 방법에 대한 상담 사례도 있었다.

총 147건의 ‘실업급여’상담 중 불리한 법·제도 해석 등이 132건, 불리한 처우가 15건으로 집계되었다. 해당 상담은 비자발적 사직에 따른 실업급여 수급 요건 충족 여부 확인, 자발적 사직임에도 ‘육아로 인한 퇴사’ 등으로 실업급여 수급을 위하여 필요한 서류 확인, 피보험단위 기간 확인 등 실업급여 수급 자격을 둘러싼 내용을 확인하기 위한 상담이 다수였다.

2. 가족관계 및 개인적 고충 상담 유형 분석

1) 가족관계 및 개인적 고충 상담 통계

〈표22〉 가족관계 고충 상담 유형별 상담 건수 (단위: 건, %)

구분	세부항목	세부항목 상담건수	비율	상담건수	비율
보육	보육 시설	3	14.3%	16	76.2%
	아이돌보미	1	4.8%		
	기타	12	57.1%		
아동·청소년	아동	0	0%	1	4.8%
	청소년	0	0%		
	기타	1	4.8%		
가족관계 중 그 외	어르신 돌봄	0	0%	4	19.0%
	부부 관계	2	9.5%		
	가족돌봄휴가	0	0%		
	기타	2	9.5%		
합계				21	100%

〈표23〉 개인적 고충 상담 유형별 상담 건수 (단위: 건, %)

구분	세부항목	상담건수	비율	총 상담건수	비율
심리상담	노동상담 후	24	38.1%	29	46.0%
	심리상담	1	1.6%		
	처음부터 심리상담	3	4.7%		
	기타	1	1.6%		
일자리·경력개발	일자리	5	8.0%	5	8.0%
	경력개발	0	0%		
	기타	0	0%		
개인적 고충 중 그 외	문화, 복지, 건강	3	4.7%	29	46.0%
	관계 및 명상관련	3	4.7%		
	교육, 개인역량	2	3.2%		
	기타	21	33.4%		
합계				63	100%

2023년 가족관계 및 개인적 고충 상담 건수는 총 84건으로 전체 상담(3,651건)에서 2.3%의 비중을 차지하고 있다. 가족관계 고충 상담의 경우 21건인데, 여기서 가족관계 중 보육을 제외한 상담 건수가 5건(23.8%)이며 보육이 16건(76.2%)으로 집계되었다. 개인적 고충 상담은 총 63건으로 심리상담이 29건(46.0%), 일자리·경력 개발이 5건(8.0%)이며 개인적 고충 중 그 외 29건(46.%)이다.

## 2) 가족관계 및 개인적 고충 상담 분석

가족관계 및 개인적 고충 상담 전체 건수는 2022년 총 123건에서 2023년 총 84건으로 감소하였다. 상담 건수가 줄어들었음에도 불구하고 개인적 고충 상담 중 노동상담 후 심리상담은 작년보다 3건 늘어난 24건이었다. 육아휴직 신청 과정에서의 갈등, 육아휴직 복직 후 직장에서의 교묘한 불리한 처우 등과 같은 모·부성보호제도를 둘러싼 갈등 이후 심리적 불안함과 우울감으로 인한 심리상담에 대한 문의 등 내담자들의 수요가 있음을 파악할 수 있다. 다만, 2023년의 경우 센터에서 노동상담과 연계된 심리상담을 내담자에게 안내하였다가 이를 불쾌하게 여긴 사례가 있어 심리 상담 안내 시 주의가 필요함을 알 수 있다.

## 3. 향후 사업 추진 방향

### 밀착지원<sup>1)</sup>, 사적조정<sup>2)</sup>, 사건대리<sup>3)</sup> 강화 필요

- ◎ 코로나19 사태의 장기화로 임신·출산·육아기 노동자의 노동환경은 더욱 악화되었음
- ◎ 노동 상담 인력 확대를 통해 밀착지원, 사적 조정, 사건대리 등을 바탕으로 직장맘·대디 모·부성권, 노동권 침해에 적극적으로 대응할 수 있는 환경 조성 필요

### 심리상담 지원 강화

- ◎ 모·부성권, 노동권을 증대하게 침해받는 사건을 겪은 내담자들은 지원 과정에서 지속적으로 심리적·정신적 고통을 호소하는 경우가 많음
- ◎ 부당해고, 부당징계, 부당전보 등 모·부성권, 노동권 침해 관련 상담이 증가하고 있는 상황에서 내담자의 의사를 고려하여 심리상담사와 연계, 전문적인 심리상담 등을 받을 수 있도록 지원 강화 필요

### 노동환경 개선 노력

- ◎ 민주노동연구원에서 발간한 ‘성별 임금격차와 성평등 임금공시제’(2023.3.7.)에 따르면 2022년 노동시장에서의 여성 역할과 영향력을 조사해 집계한 영국 이코노미스트의 유리천장 지수 평가에서 한국은 OECD 29개 국가 중 29위로 최하위를 차지하였음. 29개 국가의 성별 임금격차, 여성의 경제활동 참가율, 기업 내 여성 관리직 및 임원 비율, 남녀 육아휴직 현황 등을 종합해 산출한 유리천장 지수에서 한국이 10년 연속 최하위를 차지하는 것으로 보고하며, 여성이 ‘여전히 가족과 직업 중 하나를 선택해야 하는 나라’라고 지적하고 있음. 이는 구조적, 사회적으로 여성의 고용상황이 불안정하다는 것을 시사하고 있음

1) 과년도부터 현재까지 동일한 내담자를 3회 이상 상담을 진행하거나 특정 직장맘의 권리침해 사례에 대해서 센터에서 권리구제를 진행한 경우를 통칭하여 ‘밀착지원’이라 부르고 있다.  
 2) 사업장 공문 발송, 전화 및 대면 등을 통한 사용자와 센터가 직접 소통하여 문제를 해결하는 경우 등을 센터에서 ‘사적조정’이라 정의하고 있다.  
 3) 센터에서 노동위원회 구제신청 및 노동청 진정 사건 등을 대리하는 것을 ‘사건대리’라 정의하고 있다.

는 바, 단순히 여성만의 문제가 아닌 사회 전체적인 문제로 접근하여 여성 및 임신·출산·육아기 노동자의 노동권과 모·부성권을 보호할 수 있는 실효성 있는 제도적 장치를 마련·보완하기 위한 노력 필요

# III

## 2023년 상담 사례

1. 밀착지원 상담 사례
2. 이달의 상담 사례

2023년  
상담 사례  
  
III

**1. 밀착지원 상담 사례**

연번	구분	상담 내용
1	임신기	건강 상태가 좋지 않아 육아휴직에 당장 들어가야 하는데 회사와의 의사소통이 원활하지 않습니다.
2		병원 내 교대제 근무 노동자들의 인사 담당자입니다. 교대제 특성에 맞게 모·부성보호제도를 어떻게 운영할까요?
3		임신 사실을 알렸더니 권고사직 통보를 받았습니다.
4		임신을 이유로 회사에 불리한 처우를 받았습니다. 회사에서 권고사직을 하는데 어떻게 해야 하나요?
5		임신 중 육아휴직을 사용하던 중에 회사로부터 폐업을 한다고 연락이 왔습니다. 고용관계 종료를 받아들여야 하나요?(노동위원회 부당해고 구제신청 제기)
6		임신 중 육아휴직을 사용하던 중에 회사로부터 폐업을 한다고 연락이 왔습니다. 실제로 폐업한 것 같지 않아요. 육아휴직은 종료되는 것인가요?(노동청 진정 제기)
7		사업주가 출산휴가와 육아휴직 등 모·부성보호제도의 법적 근거를 요구합니다.
8		출산휴가와 육아휴직 사용 의사를 밝혔는데 사업주가 경영상 해고 통보를 하였습니다.

9	육아기	육아휴직 신청을 거부하고 이직확인서 발급을 제대로 해주지 않습니다.
10		육아휴직 후 복직하였는데 인사평가에서 최하 등급의 평가를 받게 되었습니다.
11		육아휴직을 사용하려고 하니 업무를 못한다는 이유로 퇴사하라고 합니다.
12		육아휴직을 신청했는데 사업주가 거부했어요. 제가 원하는 날에 육아휴직을 개시하게 되면 무단결근처리가 되나요?
13		계약직으로 일하고 있는데 육아휴직이 궁금합니다.
14	가족돌봄 등	가족돌봄휴직을 사용하고 싶습니다. 가족돌봄휴직의 신청방법과 사용요건에 대해 알 수 있을까요?
15		할머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 사용하고 싶습니다.
16		배우자출산휴가를 출산일로부터 90일 이후에 사용하고 싶습니다.
17	일반 노동권	인건비 예산이 정해져있는 기관입니다. 예산을 초과하는 연장근로에 대해서 어떻게 보상해야 할까요?
18		퇴사하였는데, 회사로부터 퇴직금과 연차미사용수당을 못받고 있습니다.
19		임신을 이유로 수습기간 중에 해고당할 것 같습니다. 대처방법 좀 알려주세요.
20		주휴수당 지급관련해서 문의드립니다.

**01**  
상담 사례

**건강 상태가 좋지 않아 육아휴직에 당장 들어가야 하는데 회사와의 의사소통이 원활하지 않습니다.**

**내담자 특성**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	-	5	정규직	-	-

**사건개요 : 사적조정**

- 해당 상담의 경우 2023. 11. 22. ~ 2023. 12. 20.까지 상담이 진행되었습니다.
- 임신 중인 내담자는 대기업 금융권 정규직 사무직 종사자로 석연치 않은 사유로 OO마트 캐셔직 (고객 대면 계산 업무)으로 인사 발령이 난 상황이었습니다. 이전부터 회사와의 관계가 좋지 않았고, 건강 문제까지 겪고 있어 하루빨리 (임신 중) 육아휴직에 들어갈 필요성이 있었습니다. 그러나, 육아휴직을 신청하는 과정에서 회사와의 의사소통이 원활하게 이루어지지 않아 센터에 상담을 요청하였고 센터가 본사 담당자와 전화 통화 등 적극적으로 개입하여 진행한 사례입니다.

**상담내용**

“회사에서 육아휴직에 대해서 알아보겠다고만 하고 시간을 끌고 있습니다. 어떻게 해야 할까요?”

- 내담자는 업무 및 그 외의 사유로 회사와의 관계가 점점 악화되고 있었습니다. 또한, 임신 중인 상황에서 배몽침 등 여러 가지 건강 문제가 중첩되어 유·사산에 대한 걱정이 큰 상태였습니다.
- 특히나, 내담자는 의사의 소견서상 2~3개월간의 휴식과 지속적인 건강 검진 및 치료가 요구되는 보호의 필요성이 큰 노동자였습니다. 이를 위해 내담자는 육아휴직에 들어가고자 회사에 문의하였으나, 회사의 비협조적인 태도로 어려움을 겪는 상황 속에서 회사에 어떻게 대응해야 할지에 대한 상담 문의를 남겼습니다.
- 아직 내담자가 육아휴직 신청서를 내지 않은 상태에 들어온 상담이라는 점을 고

려하여 센터는 보다 빠르게 육아휴직에 들어갈 수 있는 방법을 고민하였습니다. 센터는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있는 조항(남녀고용평등법 시행령 제11조 제2항)에 해당하는 것이 있는지 확인하였으나 내담자의 상황은 그에 부합하지 않았습니다. 이에, 일단 내담자가 하루빨리 육아휴직 신청을 해야 회사가 30일 이내로 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 개시할 수 있었으므로 내담자에게 육아휴직 신청서식을 제공하였습니다.

“사측이 저를 계속 압박하고 있습니다. 저는 어떻게 대응해야 하나요?”

- 회사는 임신 중인 내담자를 기존 직무(사무직)에서 OO마트 캐셔 직무로 발령을 낸 상황이었습니다. 인사 발령의 이유가 납득이 가지 않을 뿐만 아니라, 임신 중인 노동자가 지속적으로 서 있는 상태에서 고객을 대면해야 하는 직무를 수행해야 함에 따라 가중될 육체적·정신적 부담이 큰 문제였습니다.
- 더욱이, 육아휴직 신청 직후 갑자기 회사는 내담자에게 과거 고객과의 갈등 등을 이유로 한 인사위원회를 개최하겠으니 그 전에 권고사직으로 합의하는 것이 어떠하겠느냐는 의사를 전달하였습니다. 사측의 ① 부당한 인사 발령, ② 갑작스러운 인사위원회 개최 예고, ③ 권고사직 제안으로 이어지는 일련의 상황 속에서 내담자는 상당한 불안감과 걱정을 호소하였습니다. 센터는 아직 확정된 것이 아무것도 없으니 미리 걱정할 필요는 없고, 권고사직의 경우 당사자가 동의하지 않으면 절대 불가하니 안심하시라고 안내하였습니다.
- 또한, 일단 육아휴직에 들어가게 되면 남녀고용평등법 제19조 제3항에 의하여 ‘절대 해고금지 기간’에 해당하기 때문에 육아휴직에 빠르게 들어갈 수 있는 방법에 집중하는 것이 좋겠다고 안내하였습니다.

“내담자의 건강 상황을 고려하여서 사측에서 하루 빨리 육아휴직 사용 절차에 협조하는 것이 어떨까요?”

- 센터는 현재 내담자와 회사의 관계, 내담자의 건강 상황과 심리 상태 등을 종합적으로 고려하여 하루 빨리 내담자가 육아휴직에 들어갈 수 있도록 회사의 협조가 필요하다고 판단하였습니다. 이에, 법적 분쟁으로 가기 전 회사의 태도를 바꿀 수 있는 적절한 내용으로 사측의 인사 담당자와 전화 통화로 접촉하였습니다.
- 1차 전화 통화 때에는 인사 담당자의 부재로 소통하지 못하였으나 그 다음 날 다시 전화 통화를 시도하여 담당자와 직접 대화를 나눌 수 있었습니다. 센터는 사측

인사 담당자와의 전화 통화를 통해 센터의 역할과 목적, 내담자가 사용하고자 하는 임신 중 육아휴직 제도의 취지를 설명하고, 내담자가 놓인 상황을 보았을 때 내담자의 건강 상태가 염려되어 센터가 개입하게 되었음을 충분히 설명하였습니다. 회사가 하루빨리 육아휴직 개시일을 지정하여서 내담자가 육아휴직을 개시할 수 있도록 협조하면 좋겠다고 전달하였습니다.

**“법에 저촉되지 않게 최대한 빠르게 육아휴직 개시일을 지정하도록 하겠습니다.”**

◇ 센터와의 전화통화에서 사측은 현재 마트 인력 배치 문제 등으로 시일이 좀 걸린 것일 뿐, 법에 저촉되거나 위반되는 일 없이 최대한 빠르게 육아휴직 개시일을 지정하겠다고 답변하였습니다.

**“현재 마트 캐셔 직무를 수행하기 어려울 것 같습니다. 저는 어떻게 해야 할까요?”**

◇ 센터는 내담자가 육체적인 부담이 더욱 가중될 수밖에 없는 마트 캐셔 직무를 수행하기 어려울 것 같다는 판단 하에 내담자에게 근로기준법상 임신기 근로자 보호 규정을 설명하고 근로기준법 제74조 제5항 쉬운 종류의 근로로의 전환을 안내하였습니다. 만약, 회사가 이에 불응한다면 노동청에 법 위반에 대한 시정을 요구하는 진정을 제기할 수 있음과 더불어 기존의 인사 발령에 대해서도 노동위원회에서 부당한 인사 발령으로 다뤄볼 수 있음을 안내하였습니다.

**“회사가 육아휴직에 대한 협조가 아니라 저를 계속 압박하고 있습니다. 너무 불안합니다.”**

◇ 센터가 직접 개입하여 내담자의 긴급한 육아휴직 개시의 필요성을 강조하였음에도 불구하고 권고사직 권유 등 지속적인 압박이 있었습니다. 이에, 불안함을 느낀 내담자가 센터에 추가 상담을 요청하였습니다.

◇ 일련의 상황 속에서 센터가 무엇보다 우선적으로 고려한 것은 ‘내담자의 건강 상태’였기 때문에 내담자의 염려와 불안을 안정시키는 방향으로 상담을 진행하였습니다. 센터는 내담자에게 현재 육아휴직을 신청한 상태이니 곧 육아휴직 개시가 될 것이고, 그렇게 되면 회사의 압박으로부터 벗어날 수 있으며 육아휴직 기간에는 법적으로 보호받을 수 있음을 안내하였습니다. 또한, 늘 센터가 조력할 것이니 필요하거나 궁금한 사항이 있다면 언제든지 상담을 요청하시라고 말씀드렸습니다.

◇ 다행스럽게도 내담자는 육아휴직 개시 전까지 마트 캐셔 직무가 아닌 마트 내 사무 직무를 부여받게 되어서 임신기 쉬운 종류의 근로로의 전환 요구 및 부당 인사 발령에 대한 문제제기는 보류하게 되었습니다.

**“내담자의 육아휴직 개시일 지정 및 내담자의 육아휴직 개시”**

◇ 사측은 내담자의 육아휴직 신청(2023. 11. 24.) 후 3주가 지난 2023. 12. 08. 비로소 육아휴직 발령을 하였습니다. 내담자는 갑작스러운 육아휴직 발령 통보에 당황하였고 센터에 상담 요청을 하였습니다. 내담자의 사정상 회사의 일방적인 통보에 대해 아쉬운 부분이 있었으나 처음 목적으로 하였던 육아휴직이 개시되었으므로 잘 사용하겠다고 하며 상담을 마무리하였습니다.

**| 상담결과 |**

☑ 센터의 적극적인 개입으로 내담자가 법적 분쟁 없이 육아휴직을 빠르게 개시하여 안정을 취할 수 있게 되었습니다.

**| 상담포인트 |**

☑ 모·부성보호제도와 관련된 상담을 하면 임신 중인 노동자 또는 유·사산 경험이 있는 노동자 등 본인의 건강 상태에 염려가 많은 내담자를 자주 마주하게 됩니다. 그러다보니 상담자의 입장에서도 자연스럽게 내담자의 건강 상태에 대한 큰 관심을 기울이게 됩니다.

☑ 특히 내담자가 상담 과정에서 큰 걱정과 불안함을 느끼지 않고, 과도한 스트레스를 겪지 않도록 상담 내용을 제공하는 것에 큰 신경을 쏟게 됩니다.

☑ 이번 상담도 ① 임신 중 노동자에 대한 부당한 인사 발령 ② 지속적이고 반복적인 인사위원회 개최 압박 및 권고사직 제안 등 직장 내 괴롭힘 ③ 임신 중 쉬운 종류의 근로로의 전환 요구 등 다양한 쟁점이 법적 분쟁으로 이어질 수 있는 사안이었습니다. 다만, 내담자의 건강 상태를 고려하여서 육아휴직 개시에 초점을 맞추어 적극적으로 개입하여 회사의 변화를 얻어내어 내담자가 보다 빠르게 육아휴직에 들어갈 수 있었습니다.

☑ 다만, 이런 경우 내담자의 육아휴직 개시라는 1차적인 목적은 달성하였으나, 회사와의 갈등 상황이 완전히 해결된 것이 아닌 만큼 설령 해당 상담이 종결되었다고 하더라도 내담자의 복직 전 소통을 시도하며 복직 이후 상황을 지켜볼 필요가 있습니다.

☑️ 육아휴직 신청을 개시 예정일 30일전까지 하여야 한다는 법령을 알지 못하여 곤란한 상황을 겪는 내담자들이 종종 있습니다. 물론, 남녀고용평등법 시행령 제11조 제2항으로 인하여 다음 요건에 해당하는 노동자들은 육아휴직 개시예정일 7일 전까지 신청해도 육아휴직을 개시할 수 있습니다.

**남녀고용평등법 시행령 제11조 제2항**

1. 임신 중인 여성 근로자에게 유산 또는 사산의 위험이 있는 경우
2. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
3. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

☑️ 다만, 해당 법령의 취지상 병원 진단서상 해당 노동자에게 “유산 또는 사산의 위험이 있다”고 명시적으로 표시되어야 한다는 고용노동부의 유선 답변에 비추어 보았을 때, 설령 건강 상태가 유·사산에 이르지 않더라도 임신 중 충분한 휴식과 안정을 취해야 할 상황에 놓인 노동자들은 해당 규정의 적용을 받지 못하는 사각지대가 발생할 수 있습니다. 임신 중 노동자의 충분한 건강권 보호라는 관점에서 보았을 때, 해당 조항에 “4. 이 밖에 임신 중인 여성 근로자에게 임신 중 육아휴직의 필요성이 인정된다고 볼 수 있는 경우” 또는 “4. 이 밖에 1호에 준하는 임신 중 육아휴직의 필요성이 인정되는 경우”라는 규정을 신설할 필요가 있습니다.

**관련 법령**

- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)
- 남녀고용평등법 시행령 제11조(육아휴직의 신청 등)
- 근로기준법 제74조(임산부의 보호) 등



**02**  
상담 사례

**병원 내 교대제 근무 노동자들의 인사 담당자입니다. 교대제 특성에 맞게 모·부성보호제도를 어떻게 운영할까요?**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
남성	40대	100인 이상	-	정규직	있음	해당

**| 사건개요 : 사적조정 |**

- ☑️ 해당 사안의 경우 2023. 12. 20. 현장 교육 이후 현장 질의에 대한 공문 발송(2023. 12. 22.)으로 이어진 사례입니다.
- ☑️ 모 기관으로부터 모·부성보호제도의 현장 특강 교육을 요청받아 교육을 실시하고, 현장 질의응답 시간을 갖게 되었습니다. 해당 시간에 교대제 근무자들을 관리하는 인사담당자의 질의로 시작이 된 사적 조정이었습니다.
- ☑️ 관리자는 통상적인 근무형태가 아닌 교대제 근무 형태의 특성을 반영한 모·부성보호제도의 운영을 고민하고 있었습니다. 현장의 특수성이 반영되면서도 법 위반으로 이어지지 않을 수 있는 균형 잡힌 제도 운영이 필요한 상황에서 센터는 어떤 방법으로 두 가지 목적을 모두 달성할 수 있는지 고민하였습니다.
- ☑️ 센터는 현장에서의 구체적인 제도 운영이 법에 위반되지 않는 선에서 회사가 노동자들과 함께 충분한 논의를 거쳐서 도입하여야 제대로 정착할 수 있다는 점을 강조하였습니다.
- ☑️ 사적조정을 통해 현장의 특수성이 담겨있는 구체적인 고민을 해결할 수 있는 방향성을 제시할 수 있었던 사례입니다.

| 상담내용 |

“간호부의 경우 1일 8시간 3교대 근무로 임신기 근로시간 단축 사용 시 하루 2시간의 단축 시간만큼의 공백을 보충하기 어렵고, 원활한 인수인계가 어렵습니다. 이 제도를 현장에 맞게 변형하여 운영할 수 있을까요?”

- ◇ 내담자는 교대제 근무 형태인 노동자들을 담당하고 있는 관리자였습니다. 내담자는 모·부성보호제도의 필요성을 공감하면서도, 현장에서의 모·부성보호제도 운영의 어려움을 토로하였습니다. 특히, 통상적인 근로 형태와 다르게 병원 현장 교대제의 경우 적절한 인수인계가 중요하고 업무 공백 시간을 적절히 보충하기가 어렵다는 특성이 있어 제도 운영을 어렵게 한다고 호소하였습니다.
- ◇ 이에, 법에 위반되지 않으면서도 현장의 특수성이 적절하게 고려될 수 있는 제도 운영을 위한 방안에 대해서 질의하였습니다.
- ◇ 첫 번째로, 근로기준법 제74조 제7항 임신기 근로시간 단축의 경우 “사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.”고 규정하고 있습니다. 이에, 병원과 같이 24시간 근무가 필요해서 1일 8시간 3교대 근무로 이뤄지는 현장에서는 근로자가 제도를 사용할 경우 1일 2시간의 근무 공백이 발생하는데 그 뒤 근무자와의 인수인계 문제 및 해당 시간만큼을 보충할 인력이 없을 경우 어려움이 발생할 수 있었습니다.
- ◇ 이에, 내담자는 임신기 근로시간 단축의 형태를 변형하여 ‘1일 2시간씩 근로시간 단축’을 사용하는 것이 아닌 ‘근로시간 단축분을 주 단위로 적치하여 휴가를 부여’하는 것이 가능한지에 대해서 문의하였습니다.

“결국 노동자와 회사의 충분한 논의와 합의가 중요합니다.”

- ◇ 센터는 이러한 질문에 숙고하고, 충실하게 답변하기 위하여 현장에서 답변을 유보하고, 공문의 형식으로 답변을 정리하여 송부했습니다. 모두에게 동일한 해석과 동일한 이해를 돕기 위해 공문 발송을 결정하게 되었습니다.
- ◇ 센터는 공문을 통해 먼저 임신기 근로시간 단축제도의 운영과 관련한 행정해석을 소개하였습니다. 해당 행정해석의 내용은 첫 번째로는 병원과 같이 교대근무제를 운영하는 현장에서 노사가 합의하였다면 내담자의 질의와 같이 현장의 특수성을 반영한 제도 운영이 가능하다는 점이 핵심이었습니다. 두 번째로는 사업주가 임

신기 근로시간 단축 유형을 제시하여 권고하는 것은 가능하나, 하나만을 선택하도록 강제하여서는 안 된다는 것이었습니다. (회시번호 : 여성고용정책과-46, 회시일자 : 2017-01-02, 회시번호 : 여성고용정책과-1473, 회시일자 : 2015-05-22)

- ◇ 행정해석에 대한 소개에 덧붙여 센터는 결국 현장에 맞는 제도의 도입과 운영의 핵심은 법에 근거한 노사간 충분한 대화와 합의에 있고, 이를 통해 근거 규정과 가이드라인을 함께 만들어서 예측 가능한 제도 운영으로 분쟁과 갈등을 줄이는 것입니다.
- ◇ 내담자는 구체적이고 좋은 답변서를 보내주어 감사하며 숙고하여 현장 제도 운영을 결정하겠다고 하였습니다.

| 상담포인트 |

- ▣ 통상적인 근로 형태와 다른 현장에서는 법 문언대로 제도를 시행하기에 어려움이 있고, 그에 따른 고충과 갈등이 발생하기도 합니다. 법의 추상성과 현장의 구체성 사이에서 발생하는 공백의 영역을 센터와 같은 기관이 좋은 해결책을 제시하여 채워나간다면 현장에서 모·부성보호제도가 안착할 수 있을 것입니다.
- ▣ 특히, 센터와 같은 기관이 단순히 법조문과 행정해석 등 규범을 제시하는 것에 머물지 않고 규범으로 채워지지 않는 영역에 어떤 방향성을 담은 대안을 제시할 것인가가 사례의 핵심입니다. 센터는 이번 사례에서 노동자와 사용자가 상호 신뢰를 구축하면서 근거 규정과 가이드 라인을 만드는 것이 중요하다고 판단하였습니다. 이는 현장의 어려움과 특수성을 체감하는 노동자들이 빠진 회사의 일방적인 제도 도입과 운영은 노동자들의 불만을 낳아 제도가 유명무실해질 수 있기 때문이었습니다.
- ▣ 이번 사례는 센터가 법적 분쟁을 도와주는 기관이지만 동시에 법적 분쟁이 발생하기 전 이를 사전에 예방하는 역할을 적극적으로 수행하는 대안적 분쟁 해결기관으로서의 가능성도 확인할 수 있는 사례였습니다.

**관련 법령**



- 근로기준법 제74조(임산부의 보호)
- 고용노동부 행정해석
  - ① 임신기 근로시간의 주 단위 적치의 사용 [여성고용정책과-46, 2017-01-02]
  - ② 임신기 근로시간 단축 유형 [여성고용정책과-1473, 2015-05-22]

**03**

상담 사례

**임신 사실을 알렸더니 권고사직 통보를 받았습니다.**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	30인 이상	2년	정규직	-	-

**| 사건개요 : 밀착지원 |**

- ☑ 상담은 2023. 07. 20. ~ 2023. 07. 31.까지 진행되었습니다.
- ☑ 내담자는 임신 중 노동자로 스타트업 사업장에서 근무 중이었습니다. 회사로부터 성과 압박을 받는 도중 임신 사실을 알게 되어 회사에 알렸고 곧바로 권고사직과 해고의 압박을 받게 되었습니다. 당황한 내담자가 센터에 대응 방법을 문의한 사안입니다.

**| 상담내용 |**

**“임신 사실을 알리니 권고사직 통보를 받았습니다. 저는 어떻게 해야 할까요?”**

- ◇ 내담자는 스타트업에서 근무하면서 근로계약서상 업무 외의 다른 업무(담당 팀이 아닌 타 팀의 업무)를 수행하며 타 팀의 성과에 기여하게 되었습니다. 그 결과 본래 담당하였던 팀의 업무 공백으로 성과가 하락하게 되어 성과 압박을 받는 상황이었습니다.
- ◇ 그러한 상황 속에서 내담자는 임신 사실을 알게 되어 임신 사실 및 (임신기) 근로시간 단축 근무 사용을 회사에 요청을 한 직후 권고사직 제안과 해고 압박을 받게 되었습니다. 내담자는 당장 임신기 근로시간 단축 제도와 출산휴가와 육아휴직 등 모·부성보호제도를 사용할 방법을 모색하고 있었습니다. 이에, 어떻게 하면 슬기롭게 권고사직과 해고의 압박을 피하고, 모·부성보호제도를 원활하게 사용할 수 있을지 센터에 문의하였습니다.

- ◇ 센터는 회사의 사직서 제출 압박에 많은 노동자들이 사직서를 제출하거나, 사직 의 의사표시를 한 후 센터에 상담이 많이 들어온다는 경험을 참고하여서 일단 사 직서 작성 등 사직의 의사표시로 보일만한 그 어떠한 행동도 하지 않기를 당부하 였습니다. 또한, 해고가 이루어질 경우 임신을 이유로 한 해고라면 부당해고에 해 당하지만, 회사는 언제나 근태 불량, 업무 성과 저조 등을 사유로 방어하기에 이러 한 상황에 대비할 수 있는 증거 수집 등 준비를 충분히 해두어야 한다고 안내하였 습니다.
- ◇ 또한, 내담자를 향한 권고사직 혹은 해고 압박이 지속적으로, 반복적으로 행해질 경우에는 직장 내 괴롭힘으로 볼 여지가 있어 해당 부분에 대해서도 추후 다툼으 로 이어질 수 있으니 어떠한 것이든 기록을 남겨두길 안내하였습니다.

**“아래와 같이 대응 방향성을 설정하였습니다.  
적절한 것인지 확인부탁드립니다.”**

- ◇ 내담자는 최초 상담 이후 회사의 압박에 대한 대응 방향을 스스로 구체적으로 세 웠습니다. 특히, 출산휴가와 육아휴직 기간에 대한 설정 및 신청 일정을 짜고 발생 할 수 있는 상황과 이에 따른 선택지를 구성하여 센터에 법적 자문을 구하였습니 다.
- ◇ 특히, 출산휴가 사용 전 회사가 해고예고수당을 감수하고서라도 즉시 해고 통보 를 할 경우 보호를 받을 수 있는지, 출산휴가를 사용할 수 있는지 여부를 확인받 고자 하였습니다.
- ◇ 센터는 내담자의 방향 설정을 검토하고, 만약 회사가 해고예고수당을 지급하고 즉시 해고 통보를 한다면 당장 근로관계가 종료하기에 해고의 부당성을 다투고 복직하여서 출산휴가와 육아휴직을 사용해야 한다고 안내하였습니다.

**“결국 해고 통보를 받았습니다.  
출산휴가와 육아휴직을 써서 해고처분을 미룰 수 있나요?”**

- ◇ 내담자는 결국 해고 예고 통보를 받았고, 이에 출산휴가와 육아휴직을 연달아 써 서 해고처분을 최대한 미루고자 하였습니다. 센터는 관련한 행정해석(회시번호 : 여성고용정책과-4112, 회시일자 : 2020-10-27)을 참고하여 출산휴가기간과 육 아휴직기간이 절대 해고 금지 기간이므로 해고일이 도래하기 전에 출산휴가를 사 용하게 되면 설령 예정된 해고일이 도래하였다고 하더라도 해고할 수 없다고 안

내하였습니다.

- ◇ 이에, 해고일이 도래하기 전에 출산휴가에 들어가고, 출산휴가 기간 중 육아휴직 을 신청하여 해고시기를 최대한 미루라는 안내를 하며 상담을 마무리하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 임신 사실을 알린 후 회사로부터 권고사직 제안과 해고 압박에 시달리는 경우가 많습니다. 특히, 사업주가 모·부성보호제도에 대한 이해도가 낮고 관련한 국가의 지원 제도에 대해서 충분히 알 지 못하여 임신한 노동자가 제도를 사용하고자 할 때 충돌이 자주 발생합니다.
- ▣ 노동자들이 센터로부터 사업주 지원금 제도 등을 안내받아 사업주에게 지원금 제도를 알려드려 도, 이미 노동자와의 모·부성보호제 사용을 두고 발생한 갈등이 심화되는 과정 속에서 감정이 상 한 사업주가 근로관계를 종료하고자 하는 경우가 많습니다. 이에, 모·부성보호제도의 사용이 익 숙하지 않은 사업장에서 최초로 출산휴가 또는 육아휴직을 신청하려는 노동자가 있다면 센터는 모·부성보호제도와 관련된 사업주 지원금 제도를 적극적으로 안내하고, 자료를 제공하여 노동자 가 해당 제도 신청 시 사업주가 갖는 반감을 줄이고 금전적으로 어려운 상황을 해결할 수 있도록 상담을 유도하는 것이 중요합니다.
- ▣ 다만, 해당 사례의 경우 이미 회사와의 충돌이 심화된 상태에서 내담자와의 상담이 시작되었기 에 회사의 해고 처분에 대응하기 위한 방향에 집중하여 내담자의 교섭력을 강화하였습니다. 회 사의 해고 예고 통보 이후 해고일이 도래하기 전에 모·부성보호제도를 사용할 수 있는 상황인 경 우 ① 출산전후휴가와 ② 육아휴직 기간이 절대해고 금지기간이라는 법과 행정해석을 참고하여 노동자의 해고를 잠정적으로 미룰 수 있습니다.
- ▣ 육아휴직의 경우 남녀고용평등법 시행령 제11조 제1항에 의해 육아휴직 개시예정일 30일 전까 지 신청하여야 하지만, 근로기준법상 출산전후휴가의 경우 별도의 신청 절차가 없습니다. 이에, 출산전후휴가를 분할 사용할 수 있거나, 개시할 수 있는 상황이라면 별도 신청 없이 바로 개시하 여 해고로부터 절대적으로 보호받을 수 있고, 그 기간 중에 육아휴직을 신청하여서 육아휴직을 연이어 개시하면 잠정적으로나마 해고 시기를 미룰 수 있다는 점이 핵심이었습니다.

**[행정해석] 해고예고 통보 후 육아휴직 신청 시 육아휴직 허용 여부**

회사번호 : 여성고용정책과-4112, 회사일자 : 2020-10-27

**【질 의】**

- 경영상 해고예고를 통보한 이후 육아휴직을 신청한 경우 육아휴직을 허용해야 하는지(육아휴직 개시일이 해고일보다 먼저 도래한 경우)
- 휴직개시예정일로부터 30일 전이 아닌 3일 전에 신청한 경우 육아휴직 시작 일을 30일 이후로 볼 수 있는지
- 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청하지 아니한 육아휴직을 거부할 수 있는지
- 육아휴직 종료일은 육아휴직 신청 전 예정된 근로관계의 종료일인 해고일인지 아니면 해고일과 무관하게 신청기간을 보장해야 하는지

**【회 시】**

- 육아휴직 허용 예외는 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우만으로 한정하고 있으므로 육아휴직 신청 근로자에게 해고예고를 통보했다는 이유가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 사유는 아님.
- 근로자가 육아휴직 개시예정일의 30일 전에 육아휴직을 신청하지 않은 경우에는 그 신청일로부터 30일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용할 수 있음.
  - 따라서, 근로자가 육아휴직 개시예정일의 3일 전에 신청하였다면 육아휴직 신청일로부터 30일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 허용할 수 있으며, 지정된 육아휴직 개시일에 육아휴직 부여 대상이 되지 않는 경우 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음.
- 남녀고용평등법 제19조제3항은 육아휴직 기간에는 해고를 할 수 없도록 하여 근로자가 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 자녀의 양육에 전념할 수 있도록 하고 육아휴직의 활용을 촉진하기 위함임.
  - 따라서, 육아휴직 신청 전 예정된 해고일이 육아휴직 기간 중 도래하였다고 하더라도 육아휴직 중인 근로자는 해고할 수 없음.

**관련 법령**

- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)
- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)
- 고용노동부 행정해석: 해고예고 통보 후 육아휴직 신청시 육아휴직 허용 여부 [여성고용정책과-4112, 2020-10-27]



**04**

**상담 사례**

**임신을 이유로 회사에 불리한 처우를 받았습니다. 회사에서 권고사직을 하는데 어떻게 해야 하나요?**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	-	-	-	-	비해당

**| 사건개요 : 밀착지원 |**

- ▣ 해당 상담의 경우 2023. 6. 27. ~ 2023. 8. 11.까지 진행되었습니다.
- ▣ 임신 중인 내담자는 회사에 출산전후휴가를 쓰고 싶다고 말하였으나, 회사에서는 출산전후휴가 사용이 어렵다고 하면서 권고사직을 요구한다고 하였습니다. 이러한 상황에서 어떻게 대응해야 하는지 도움을 구하기 위해 센터로 상담요청을 하였습니다.

**| 상담내용 |**

**현재 임신 중인 노동자인데 회사에서 퇴사하기를 바라고 있습니다.**

- ◇ 현재 임신 5개월 차라며 자신을 소개한 내담자는 사업장에서 자신이 퇴사하길 바란다며 상담 전화를 하였습니다. 내담자는 회사에 출산전후휴가를 사용하고 싶다고 말을 하였더니 회사는 내담자에게 출산전후휴가 사용이 어렵다고 하였습니다. 회사에서는 임신한 내담자가 출산전후휴가를 사용하지 않고 퇴사를 하길 바라는 상황이었기 때문에 내담자는 불안해하며 어떻게 대처해야하는지에 대해 질문하였습니다.
- ◇ 센터는 출산전후휴가 사용을 이유로 회사에서 일방적으로 근로관계를 종료할 수 없으며, 이러한 이유로 근로관계를 종료하게 된다면 부당해고 사유에 해당한다고 안내했습니다. 회사에서 내담자에게 권고사직을 요구하면 이를 수락하지 말고, 계속 재직하면서 출산전후휴가와 육아휴직을 활용하면 된다고 답변하였습니다.

**회사에서 8월까지 근무하고 육아휴직을 사용하거나 9월까지 일하고 권고사직을 받으라는 선택지를 받았습니디. 어떻게 대응해야 하나요?**

- ◇ 6월 말에 상담을 하였던 내담자 분이 다시 8월에도 상담을 요청하였습니다. 내담자는 현재 임신 6개월 차인 자신에게 회사는 8월까지 근무하고 육아휴직을 사용하거나 아니면 9월까지 일하고 권고사직을 수락하라는 선택지 중에 하나를 선택하라고 요구받았다고 하였습니다.
- ◇ 센터는 내담자에게 재직할 의사가 있다면 권고사직에 응하지 말고 사직서와 같은 문서에도 서명해서는 안 되며, 회사에 계속 근로할 의사가 있음을 전달해야 한다고 말하였습니다.

**해고예고의무를 준수하면 임신부도 해고가 가능한가요?**

- ◇ 내담자는 해고예고의무를 준수하면 임신부도 정당하게 해고가 가능한지 문의하셨습니다.
- ◇ 센터는 해고 예고란 사용자가 노동자를 해고하려면 적어도 30일 전에 예고를 하여야 하고, 30일 전에 예고를 하지 아니하였을 때에는 30일분 이상의 통상임금을 지급하여야 하는 규정(근로기준법 제26조)이라고 설명하였습니다. 그렇기 때문에 해고예고의무는 해고의 정당성과 관계없이 사용자가 노동자를 일방적으로 해고하려는 경우 준수해야 하는 규정임을 알려드렸습니다.
- ◇ 따라서 임신이나 출산전후휴가 사용 등을 이유로 임신부를 해고하는 경우 정당한 이유가 없는 해고이므로 부당해고로 인정될 가능성이 높다고 안내하였습니다. 또한, 센터는 내담자에게 노동위원회에 사건을 제기하는 경우에 대비하여 임신, 출산전후휴가 사용 등을 이유로 해고한 것인지를 입증할 수 있는 카카오톡 메시지, 음성녹취 등의 자료를 준비하라고 답변하였습니다.

**향후 해고 처분 시 부당해고 구제신청 중 출산휴가를 사용할 수 있나요?**

- ◇ 내담자는 센터의 답변을 듣고, 향후 해고 처분에 대해 노동위원회에 부당해고를 다룰 경우 구제신청 기간 중에 출산하는 경우 출산전후휴가를 사용할 수 있냐에 대해 물어보셨습니다.
- ◇ 이에 대해 센터는 정확한 출산예정일과 향후 해고처분일 및 그 이후 부당해고 구제신청일 등을 예측할 수 없어 정확한 답변이 어렵다고 내담자에게 양해를 구하고 설명하였습니다.

출산전후휴가는 출산 후 90일이 경과하게 되면 사용할 수 없기 때문에 부당해고 구제신청에 대한 인용이 출산일 후 90일이 지나서 이루어지게 되면 출산전후휴가 자체를 사용하기 어렵다고 답변하였습니다.

**현재 회사에서 퇴사 또는 육아휴직 사용 압박이 심합니다. 8월까지 근무하고 육아휴직에 들어가서 육아휴직 및 출산전후휴가 제도를 사용하고 싶습니다.**

- ◇ 현재 회사가 내담자에게 퇴사를 하거나 육아휴직 사용하라는 강요가 심하였기 때문에 내담자는 불안해하면서 센터로 상담을 요청하셨습니다.
- ◇ 센터는 남녀고용평등법 시행령상 육아휴직 신청은 육아휴직개시예정일 30일전까지 사업주에게 신청서를 제출해야 하기 때문에 빠른 시일 내에 신청하게 되면 9월중으로 사용가능하다고 안내하였습니다. 또한, 육아휴직 중에는 남녀고용평등법상 절대해고금지기간에 해당하여 해고로부터 법적 보호를 받을 수 있고 이후에 출산전후휴가도 사용할 수 있다고 답변하였습니다.

**육아휴직 및 출산전후휴가 날짜가 미정인데 자신의 직무포지션에 후임자를 뽑아 인수인계를 시키는게 정당한가요?**

- ◇ 회사는 임신 중인 내담자가 퇴사하길 바라고 있었습니다. 불안함을 느낀 내담자는 휴가 날짜가 아직 안정해졌는데도 자신의 직무에 후임자를 뽑아 인수인계하는 것이 법적으로 정당하냐며 센터로 문의를 하셨습니다.
- ◇ 센터는 회사에서 대체인력 배치 문제 또는 별도의 인사상의 이유로 후임자의 업무 습득 등을 위해 미리 뽑아 인수인계 시킨 것이라고 주장할 수 있다고 설명하였습니다. 이러한 인수인계가 임신을 이유로 불이익을 주고자하는 것인지 입증이 어려울 수 있기 때문에 법적으로 부당한 인수인계라고 판단하기 어려워 보인다고 안내하였습니다.

**육아휴직 끝난 뒤에 임신 중에 야근을 시킨 내용 등에 대해 노동청에 신고할 수 있나요?**

- ◇ 내담자는 회사로부터 '임산부인 자신에게 야근을 시킨다. 임산부라 업무처리가 늦는다.'의 발언 및 권고사직 협박 등의 내용에 대해 육아휴직이 종료된 후 신고할 수 있는지 센터로 문의하셨습니다.

- ◇ 센터는 회사가 내담자를 육아휴직을 이유로 육아휴직 종료 후 일방적으로 해고를 하였고, 내담자가 해당 내용에 대한 녹취록, 카카오톡 메시지 등 입증자료가 있다면 부당해고 구제신청을 제기할 수 있으며, 권고사직에 응하면 안 된다고 설명하였습니다.
- ◇ 또한, '임산부인 자신에게 야근을 시킨다. 임산부라 업무처리가 늦는다.'의 발언 및 권고사직 협박 등의 경우 직장 내 괴롭힘에 해당할 여지가 높기 때문에 직장 내 괴롭힘을 신고하는 방법이 있다고 안내하였습니다.
- ◇ 마지막으로, 센터는 임산부에게 시간외근로(연장근무)는 금지되어 있음을 내담자에게 알려주었습니다. 특히나 임신 중인 여성에게 시간외근무는 예외 없이 금지되므로 여성노동자가 청구하거나, 당사자가 합의하거나 취업규칙 등에 정하더라도 허용될 수 없음을 설명하였습니다.

**임신한 노동자인 저에게 회사가 불이익한 처우를 한 것 같습니다. 어떻게 신고해야 하나요?**

- ◇ 내담자는 임신한 자신에게 회사가 출산전후휴가 사용을 못하게 하였고, 권고사직이나 육아휴직 후 퇴사를 하라고 종용하는 등 불이익한 처우를 하는데 이에 대해 신고할 방법이 없는지 문의하셨습니다.
- ◇ 센터는 내담자에게 고용노동부 모성보호의명신고센터를 안내하였습니다. 모성보호의명신고센터는 사업주가 출산전후휴가나 육아휴직 등 모성보호제도를 부여하지 않아 법을 위반(불법)하거나 법에서 정한 바와 달리 운영하는 사례(편법)에 대해 노동자가 익명으로 신고하고, 신속하게 권리구제를 받을 수 있도록 고용노동부에서 운영하는 것임을 설명하였습니다.

**회사에서 육아휴직 종료 후 복직에 대해 아무런 답변이 없습니다.**

- ◇ 내담자는 회사에서 육아휴직 후 복직에 대해 아무런 말이 없는데 어떻게 해야 하나며 불안해하였습니다.
- ◇ 이에 대해 센터는 육아휴직 종료 후 회사에 복직하여 출근하셔야 한다고 답변하였습니다. 만약 회사에 복직하였는데, 내담자에게 육아휴직 등을 이유로 부당한 처우를 한다면 이와 관련된 증거자료를 모으고, ①남녀고용평등법 제19조 제4항 위반을 이유로 노동청에 진정을 제기하고 ②회사로부터 일방적으로 해고를 당하게 되면 해고 통지서를 받아 부당해고 구제신청을 할 수 있음을 안내하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 임신한 여성 노동자는 출산전후휴가를 사용해야 하고, 출산 후 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하 자녀를 양육하기 위해 필요한 경우 육아휴직을 사용합니다.
- ▣ 육아휴직이나 출산전후휴가가 법적으로 보장되는 필수적인 휴가라는 인식이 부족하여 사업장에서 해당 휴가 사용에 대해 부정적인 인식을 보여주는 대표적인 상담 사례였습니다.
- ▣ 국가는 저출생 현상이 심해지는 상황에서 출산전후휴가나 육아휴직 사용을 적극적으로 장려하고 있습니다. 하지만 막상 출산전후휴가나 육아휴직을 쓰려고 하면 아직도 눈치를 주는 사업장들이 적지 않습니다. 특히, 육아휴직 후 복직을 해도 복직 전과 동등한 수준의 업무를 배정받을 수 있을지 고민된다고 하는 상담 사례가 꽤 있습니다. 센터 상담 사례 중에는 육아휴직 후 복직을 하였지만 출산전후휴가나 육아휴직 사용에 대한 조직 내 부정적인 분위기로 인해 법적인 책임을 물을 수 없는 수준의 부당한 조치들로 인해 힘들어하는 내담자도 있었습니다.
- ▣ 현행 노동법상, 출산전후휴가나 육아휴직을 부여하지 않거나 해당 휴가를 사용했다는 이유로 노동자를 해고하거나, 회사 복귀를 거부하는 행위는 모두 형사처벌 대상입니다. 그러나 현실에선 제대로 된 처분이 이루어지지 않고 있고, 위의 상담사례와 같이 임신한 직원에 대한 압박도 여전합니다. 모·부성보호제도 관련 고용노동부의 지도·감독이 제대로 이뤄지지 않는다면 임신과 출산에 대한 괴롭힘이 계속될 수밖에 없습니다.

**관련 법령**

- 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 제2항
- 근로기준법 제74조(임산부의 보호) 제5항



**05** **상담 사례** 임신 중 육아휴직을 사용하던 중에 회사로부터 폐업을 한다고 연락이 왔습니다. 고용관계 종료를 받아들여야 하나요?  
(노동위원회 부당해고 구제신청 제기)

**내담자 특성**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	30인 규모	7년 6개월	정규직	-	비해당

**사건개요 : 사건대리**

- ▣ 해당 상담은 2023. 11. 15.에 처음 시작되어 2024. 2. 6.에 종결된 사건입니다.
- ▣ 30인 규모의 홈페이지 제작회사에 재직 중인 내담자는 임신 중 육아휴직 중에 회사(이하 'A사')가 고용보험자격상실처리를 하였다며 센터로 전화를 하였습니다. 이러한 고용보험자격상실처리는 육아휴직 중인 자신에게 부당한 처우가 아니냐면서 센터에 도움을 요청하였습니다. 내담자는 고위험군 산모로서 이동이 어려웠기 때문에 내담자의 몸 상태를 고려하여 찾아가는 상담을 진행하였습니다.
- ▣ 내담자의 A사는 폐업을 이유로 고용보험자격상실처리를 하였습니다. 내담자는 A사로부터 2023. 10. 31.에 폐업을 한다는 통보를 들었으나, 2023. 11. 15.에서도 실제 폐업을 하지 않았고, 계속해서 영업하며 사업 활동을 하는 정황을 포착하였습니다. 실제로 A사는 영업 중인데, 거짓으로 폐업을 한다고 하며 해고 금지기간인 육아휴직 기간에 자신을 해고하였으니 이는 부당해고라며 굉장히 억울해 하였습니다.
- ▣ 센터는 실제로 A사가 폐업을 해버리면 노동위원회에 사건을 제기하더라도 위장폐업을 입증하기가 굉장히 까다롭기 때문에 이기기 어려운 상태라고 설명하였습니다. 하지만 내담자는 지더라도 법적으로 다투고 싶어 하였기 때문에 사건대리를 진행하기로 하였습니다. 해당 사건은 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 대리한 사건입니다.

**상담내용**

임신 중 육아휴직 사용 중인 노동자입니다. 회사로부터 갑자기 고용보험자격상실처리 연락을 받았습니다.

- ◇ 내담자는 자신이 고위험군 산모라 몸을 움직일 수 없다며 센터 홈페이지에 찾아가는 상담이 있는데 찾아와 줄 수 있냐며 센터로 전화를 하였습니다. 이에 대해 센터는 간략하게라도 원하는 상담내용을 말해달라고 내담자에게 요청하였습니다. 내담자는 육아휴직 중인데 A사가 자신의 고용보험자격상실처리를 하였다며, 자신은 육아휴직 중인 노동자이기 때문에 해고할 수 없는 것 아니냐며 울먹였습니다. 센터는 자세한 사정을 듣기 위해서 내담자의 집으로 방문하여 상담을 진행하였습니다.
- ◇ A사는 내담자에게 전화로 “10월 31일로 폐업을 하게 되었으니 고용보험자격상실처리를 하겠다. 실업급여를 받을 수 있으니 받으려면 받아라. 그리고 퇴직금은 대지급금으로 받을 수 있다.” 이렇게 말하였다고 합니다. 내담자의 A사는 홈페이지 제작회사입니다. 내담자는 전화를 끊고 난 이후에 ‘A사가 진짜로 폐업을 하나?’라는 의구심이 들었다고 합니다. 폐업을 하게 되면 계약기간이 남은 수천 업체들의 홈페이지가 폐쇄되어 그에 따른 피해가 막심하기 때문에 그 업체들에게 A사가 손해를 배상해 주어야 한다는 것입니다. 내담자는 10월 31일이 지나고 11월 중순이 되었는데도 A사가 폐업을 하지 않았고, 실제로 영업 중인 모습을 확인함에 따라 자신에게 거짓으로 폐업을 한다고 통보하였다는 생각이 들었다고 합니다.
- ◇ 센터는 내담자에게 A사가 형식상이라도 폐업을 실제로 해버리면 노동위원회에 사건을 제기하더라도 이기기 어려운 상태라고 말하였습니다. 그러나 내담자는 지더라도 법적으로 다투고 싶어 하였고, 사건을 맡아주길 원하였기 때문에 사건대리를 진행하였습니다.

**A사가 폐업을 하여 구제신청에서 인용되기 어렵더라도 부당해고 구제신청을 제기하고 싶습니다.**

- ◇ 센터는 A사가 형식상 폐업을 하게 되면 위장폐업이라는 것을 입증하기가 까다롭고 노동위원회에서 이길 확률이 굉장히 낮기 때문에 실질적인 폐업신고 전에 가능한 한 빠르게 노동위원회에 구제신청서를 제출하려고 노력하였습니다. 11월 28일에 구제신청을 접수하였는데 접수 당일 A사가 11월 27일자로 폐업신고서를 제출한 것을 알게 되었습니다.

- ◇ 센터는 내담자에게 11월 27일에 폐업을 하였기 때문에 노동위원회에 사건을 제기하더라도 위장폐업 입증은 까다로우며, 폐업으로 인정되는 경우 복직할 회사가 없기 때문에 이기기 어렵다고 다시 한 번 설명드렸습니다. 내담자는 지더라도 노동위원회에 부당하고 구제신청을 하고 싶다고 하였기 때문에 센터는 구제신청 접수를 취소하지 않고 진행하였습니다.
- ◇ 내담자의 진술에 따른 사실관계를 파악해본 결과, 내담자가 소속되어 근무했던 A사는 폐업을 하였으나, B사에서 A사의 명의로 동일하게 홈페이지 제작작업을 수행하고 있었습니다. 센터는 고용보험자격상실처리 통보는 해고 통보이며, A사는 A사와 사실상 같은 사업장인 B사를 설립하여, 폐업한 A사의 명의로 영업 중이기 때문에 위장폐업에 해당한다는 내용을 담은 이유서(1)를 작성하였습니다.
- ◇ 이유서(1)에 대해 사용자측은 ①A사는 폐업을 하여 2023년 11월 13일에 A사에서 운영했던 서버를 B사로 모두 넘기되 미납된 호스팅비와 홈페이지 제작 클레임을 모두 떠넘기는 조건으로 계약을 체결하였고, 이에 모든 서버관련 및 영업권은 B사에 넘긴 상태이며, ②내담자가 A사에서 이미 퇴사한 사실을 인정하였으며 해고 자체가 없었다고 주장하였습니다.
- ◇ 이에 대해 센터는 사용자측의 주장을 반박하는 이유서(2)를 작성하였습니다. ①해고가 없었다는 A사의 주장에 대해 내담자는 별도로 권고사직서를 제출하여 자발적으로 사직한 적이 없고, 내담자가 폐업을 인정하고 근로관계를 종료하기를 원하였다면 A사의 대지급금 신청을 위한 서류 제출 요구에 응하였을 것이라고 답변하였습니다. ②A사가 모든 서버관련 및 영업권은 B사에 넘겼다는 말에 대해 A사와 B사는 인적·물적 동일성이 인정되는 영업양도계약을 체결하였기 때문에 B사가 신청인의 고용을 승계해야 한다고 주장하였습니다.
- ◇ 노동위원회 조사관은 내담자가 화해의사가 있는지 화해의사가 있다면 합의금 조건을 제시해 달라고 센터에 요청하였습니다. 센터는 이러한 조사관의 의견을 내담자에게 전달하였습니다. 내담자는 ①해고예고수당, ②퇴직금, ③연차미사용수당을 합한 금액을 일시금으로 지급받는 것이 화해조건이라고 하였습니다. 해고예고수당의 경우에는 A사가 경영상 이유로 폐업을 함에도 불구하고 내담자에게 해고예고를 하지 않고 곧바로 고용보험자격상실처리 통보를 통해 해고를 하였기 때문에 받을 수 있는 조건에 해당한다고 보았습니다. 연차미사용수당의 경우 A사는 연차를 매달 1개씩만 사용하게 하였기 때문에 연차미사용수당이 발생하는 상황이었습니다. 센터는 내담자의 의사를 반영하여 ①해고예고수당, ②퇴직금, ③연차

미사용수당을 합한 금액이 화해 합의금이라고 조사관에게 전달하였습니다.

- ◇ 센터가 노동위원회에 이유서(2)를 제출하고 난 후에도 A사는 센터의 이유서(2)에 대해 A사의 주장을 뒷받침할만한 입증자료를 전혀 제시하지 않았습니다.

**심문회의에 참석하고 싶습니다.**

**심문회의 일정과 출산 예정일이 겹쳤는데, 심문회의를 연기해줄 수 있나요?**

- ◇ 노동위원회로부터 심문회의 일정이 2024년 1월 23일에 잡혔으나, 내담자의 출산 예정일 시기와 겹쳤습니다. 내담자는 심문회의 참석의지가 강하였기 때문에 심문회의 연기신청을 하였습니다. 최종적으로 2024년 2월 6일에 심문회의에 참석하는 것으로 일정이 잡혀졌습니다. 센터와 내담자는 서울지방노동위원회에 출석하여 약 1시간 동안 진술을 하였습니다.
- ◇ 심문회의가 종료된 후 센터는 내담자에게 심판사건 의결결과에 대해 너무 신경 쓰지 말라고 말하며, 사건 판정문을 받고 난 후 어떠한 조치를 취할 수 있는지 안내하였습니다.

**| 상담결과 |**

- ☑ 노동위원회에서는 내담자의 부당하고 구제신청에 대해 기각결정을 하였고, 상담을 마무리 하였습니다.
- ☑ A사는 이 사건과 별개의 기업인 C사와 부당이득금 민사소송을 진행하였으나 A사는 패소하여 C사에게 약 2억원 가량의 금액을 지급해야 한다고 합니다. 그러나 A사가 폐업을 하였기 때문에 C사는 A사로부터 부당이득금을 받을 수 없는 상태였습니다. C사와 연락이 닿은 내담자는 C사는 A사를 상대로 위장폐업 소송을 진행할 예정이며, 필요한 일이 있다면 내담자에게 협력하겠다는 말을 들었다고 합니다.
- ☑ 이에 센터는 A사를 상대로 소송을 진행할 예정이라면 필요한 사항 등에 대해 C사와 협력하라고 조언하였습니다.

**| 상담포인트 |**

☑ 부당해고 구제신청 인용여부에 관계없이 자신이 겪은 부당한 처우에 대해 사건을 제기하여 사용자에게 이의를 제기하고 싶어하는 노동자들이 꽤 많습니다. 해당 사건 내담자의 경우도 구제신청이 기각 또는 각하당하더라도 사건을 제기하여 법적 분쟁으로 다투고 싶어 하셨습니다. 그렇기 때문에 내담자의 입장에서 충분히 공감하며 내담자의 심정을 충분히 헤아려 사건을 진행한 의미있는 사례였습니다.

**관련 법령**

- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제1항
- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제3항



**06**

**상담 사례**

**임신 중 육아휴직을 사용하던 중에 회사로부터 폐업을 한다고 연락이 왔습니다. 실제로 폐업한 것 같지 않아요. 육아휴직은 종료되는 것인가요?(노동청 진정 제기)**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	30인 규모	7년 6개월	정규직	-	비해당

**| 사건개요 : 사건대리 |**

- ☑ 해당 상담은 2023. 11. 15.에 처음 시작되어 현재 진행 중입니다.
- ☑ 해당 상담 사례는 앞서 위장폐업을 이유로 육아휴직 중인 내담자를 해고하였으므로 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 대리한 사건과 동일한 사안입니다.
- ☑ 내담자는 약 7년 6개월 간 회사가 우선이라 생각하며 A사에 헌신적으로 성실히 일하였으나, 자신을 부당하게 해고하였으므로 억울함과 배신감이 굉장히 큰 상태였습니다. 자신을 부당해고 한 사용자를 노동청에 신고하여 꼭 처벌받기를 원하였습니다.
- ☑ A사는 남녀고용평등법 제19조 제3항을 위반한 것이므로 센터가 노동자의 지위회복 및 육아휴직 부여를 청구한다는 내용의 진정서를 작성하여 노동청에 진정을 제기한 사건입니다.

**| 상담내용 |**

**육아휴직 중에 해고를 당하였기 때문에 이를 이유로 처벌받게 하고 싶어요. 노동청에 신고하고 싶습니다.**

- ◇ 해당 사건은 앞선 사건대리와 사실관계가 동일한 사안입니다. 센터는 해고금지기간인 육아휴직 중에 해고를 하였기 때문에 이에 대해 처벌해달라는 취지의 신고서를 작성하여 노동청에 진정을 제기하였습니다.
- ◇ 구체적으로 ①육아휴직 중 폐업을 이유로 회사(A사)가 내담자를 해고하였지만, 이는 위장폐업이기 때문에 남녀고용평등법 제19조 제3항을 위반한 것이므로 육아휴직을 부여해야 하며, ②A사와 B사는 실질적으로 동일한 사업장이라는 주장

을 담은 진정서를 작성하여 노동청에 제출하였습니다.

**노동청의 출석조사에 참석하고 싶지만, 출산이 임박하여 참석하기 어렵습니다.**

- ◇ 센터는 2024년 1월 10일 노동청의 출석요구를 받고 출석 조사를 하게 되었습니다. 내담자는 함께 출석조사에 참여하고 싶었으나, 출산이 임박해있고, 몸 상태가 좋지 않아 참석이 불가능한 상태였습니다. 그래서 센터는 내담자에게 출석 조사 중에 전화할 일이 생길 수 있으니 전화를 잘 받아달라고 부탁하였습니다.
- ◇ 센터는 1월 10일 출석하여 노동청에서 감독관과 대면조사를 하였습니다. 감독관은 2명이 배정되었습니다. 감독관 중 1명은 실제 A사와 B사에 현장조사를 다녀왔다고 하였습니다. B사에 대한 실제 현장조사를 다녀온 결과 의심스러운 정황이 있다고 하였습니다.
- ◇ A사는 폐업을 이유로 A사에 소속된 노동자들의 퇴직금을 대지급금으로 지급하기로 하였습니다. 노동청에 대지급금 신청을 하기 위해 A사의 이사가 A사 소속 노동자 18인에 대한 임금체불 진정을 넣은 상태였습니다. 나머지 감독관 1명은 A사가 제기한 대지급금 및 임금체불 진정에 대한 담당 감독관이었습니다. 해당 감독관은 A사가 폐업으로 대지급금을 신청한 상태인데, 내담자가 위장폐업이라고 주장하여 분쟁이 발생하였으니 대지급금 지급이 지연될 것이라고 안내하였습니다.
- ◇ 출석 조사 중에 감독관은 입사경위, 근로조건 등 기본적 사항뿐만 아니라 A사에 소속된 다른 노동자들은 위장폐업이라고 주장하지 않는데 내담자만 위장폐업이라고 주장하는 이유, 노동자들 간의 관계, B사의 대표 및 노동자들에 대해 아는지 등 사건의 쟁점과 관련된 사항에 대해 물어보았습니다. 이러한 구체적 사실관계는 당사자인 내담자가 잘 알 수밖에 없기 때문에 전화 통화를 하면서 답변하였습니다. 감독관의 주요 질문사항에 대한 내담자의 답변은 아래와 같습니다.
- ◇ 감독관은 전화통화로 내담자에게 임금체불 진정인 18인에 대해 포함되어 있었던 것을 아느냐고 물어보았습니다. A사에서 노동자들의 동의를 얻은 후 막도장을 파서 임금체불 진정서를 제출하였다고 하였습니다. 거기에 내담자 본인도 포함되어 있었으나 이후에 내담자의 임금체불 진정은 철회되었다고 말하면서 이에 대해 아느냐고 감독관이 내담자에게 질문하였습니다. 내담자는 자신은 A사에서 진행하는 대지급금 신청에 동의한 적도 없고, A사에서 자신의 동의를 얻어 막도장을 파다는 얘기도 처음 듣는다고 답변하였습니다. 내담자는 오히려 A사가 자신의 의사에 반하여 타인의 서명과 도장을 허위로 만드는 것이 불법 아니냐며 화를 내었습

니다.

- ◇ 또한, 감독관은 내담자에게 A사에 소속된 다른 노동자들은 위장폐업이라고 주장하지 않는데 왜 내담자만 위장폐업이라고 주장하느냐고 물어보았습니다. 이에 대해 내담자는 A사에 소속된 노동자들은 대다수가 2 ~ 3년 사이로 근속기간이 짧기 때문에 대지급금 지급 범위만으로 퇴직금을 충분히 받을 수 있는 상태이므로 굳이 회사와 갈등을 발생시킬 이유가 없다고 진술하였습니다. 그러나 자신은 근속기간이 7년 6개월이므로 대지급금만으로 퇴직금을 충분히 다 받을 수 없고, 실질적으로 폐업을 하지 않았음에도 육아휴직 중인 자신을 해고하였기 때문에 노동청에 진정을 제기하였다고 하였습니다.
- ◇ 또한, 감독관은 내담자에게 A사의 이사는 내담자보다 먼저 육아휴직 중인 사람이라며, A사의 이사가 육아휴직 중인 것을 알고 있었냐고 물어보았습니다. 내담자는 A사의 이사가 육아휴직 중인 것을 몰랐다고 답변하였습니다. 이에 대해 감독관은 A사는 노동자와 사용자가 합의하여 대지급금을 신청하는 경우인데, 굳이 재직하는 사람이 아닌 육아휴직 중인 사람을 임금체불 진정인 대표로 내세운 것이 이상하지 않냐며 A사의 이사에 대해 물어보았습니다. 내담자는 자신이 육아휴직에 들어가기 직전까지 A사의 이사는 회사에 출근하였다고 진술하였습니다. A사의 이사와 같은 사무실은 아니었지만, 출퇴근을 네이트온 PC 표시가 켜짐으로 확인하였고, A사의 이사는 네이트온 PC표시가 켜져 있었기 때문에 출근하여 근무하고 있을 것이라고 답변하였습니다. 추가적으로 내담자는 A사의 대표가 A사의 이사들에게 ‘육아휴직을 사용해서 육아휴직 급여는 급여대로 받고, 육아휴직 기간에 출근해서 다른 명의 통장으로 월급도 받아라.’라는 말을 했었고, 자신에게도 이러한 제안을 권유했다고 하였습니다.
- ◇ 이외에도 사건과 관련된 사항에 대해 감독관은 약 2시간 40분정도 질문하고 조사를 종료하였습니다. 그리고 감독관은 내담자에게 ①육아휴직 신청서 및 육아휴직수당 거래이체내역 등 육아휴직수당 관련 자료, ②A사의 조직도·사업장 주소·각 사업장의 자리배치도, A사의 수익구조·수금 방법 등, A사의 노동자 소속 부서 및 직함, A사의 폐업 이후 노동자 출근 기록 등 관련 자료, ③그 밖에 진술을 뒷받침하는 자료를 요청하였습니다.
- ◇ 센터는 내담자로부터 해당 자료를 받아서 추가 제출할 자료와 그 밖에 진술을 뒷받침하는 자료를 정리하였습니다. 내담자의 지인이 A사가 폐업한 이후에도 영업중임을 확인할 수 있는 동영상을 찍었습니다. 그래서 센터는 서울지방노동위원회

에 제출한 이유서(2)와 내담자의 지인이 촬영한 동영상을 노동청에 제출하였습니다.

**| 상담결과 |**

☑ 노동청에 제기한 해당 사건은 감독관이 현재 변경된 상태이며 진행 중인 상태입니다.

**| 상담포인트 |**

☑ 내담자는 A사에서 일하면서 근로계약서도 입사할 때 작성하지 않았었고, 첫 째 자녀의 출산전후 휴가 급여를 받을 목적으로 출산전후휴가를 사용할 무렵에 작성하였습니다. A사는 임금명세서 지급의무가 있음에도 소속 노동자에게 한 번도 임금명세서를 발급한 적이 없었습니다. A사는 모든 소속 노동자에게 연차는 한 달에 한번만 사용이 가능하다고 하여 매년 12개의 연차만 사용하게 하였고, 퇴사한 노동자들이 연차미사용수당에 대한 임금체불 진정을 제기했었다고 하였습니다.

☑ 이처럼 A사는 회사를 운영할 때 인사노무관리 측면에서 노동법 위반사항이 꽤 많았습니다. A사와 같은 중소기업들이 많습니다. 현실적으로 노동자는 사용자와의 관계에서 '을'의 위치에 있기 때문에 근로계약서 문구에 이의를 제기하거나 노동자가 먼저 근로계약서를 작성하자고 요청하기도 어렵습니다.

☑ 노동법에 규정된 사항들은 당연히 법적으로 준수해야 할 사항을 사용자에게 알리고, 노동자가 당연히 누려야 할 권리라는 것을 안내해야 할 필요가 있습니다.

**관련 법령**

- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제3항
- 남녀고용평등법 제37조(벌칙) 제2항



**07 상담 사례** **사업주가 출산휴가와 육아휴직 등 모·부성보호제도의 법적 근거를 요구합니다.**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	5인 미만	1년 미만	-	-	-

**| 사건개요 : 사적조정 |**

☑ 상담은 2023. 03. 02. ~ 2023. 05. 16.까지 진행되었습니다.

☑ 내담자는 임신 중 노동자로 사업장에 출산휴가 및 육아휴직 사용을 요청하였는데 사업장의 금전적 부담 등을 이유로 거부한 상황이었습니다. 센터와의 상담 이후 1차적으로 사업주와 협의를 원만하게 거쳤으나, 이후 사업주가 내담자에게 모·부성보호제도에 대한 법적 근거와 사업주 지원금 제도에 대한 안내를 요구하였습니다. 이에, 센터는 해당 내용을 정리하여 공문의 형식으로 발송하여 내담자가 출산휴가와 육아휴직을 안정적으로 사용할 수 있게 되었습니다.

**| 상담내용 |**

**“저는 출산휴가와 육아휴직을 사용할 수 있나요?”**

◇ 내담자는 임신 중 노동자로 향후 모·부성보호제도를 원활하게 사용하기 위한 법적 요건 및 본인이 해당하는지 여부 등을 확인하기 위한 상담을 요청하였습니다. 특히, 영세한 사업장이니만큼 본인의 제도 사용이 사업장의 어려움을 가중시키지는 않을까, 이로 인해 본인이 제도를 제대로 사용하지 못하는 것은 아닌지를 걱정하였습니다.

◇ 이에, 센터는 사업주가 노동자의 출산휴가와 육아휴직 사용은 함부로 거부할 수 없고, 사업장의 경제적 부담을 덜기 위해서 국가에서 각종 사업주 지원금 제도를 실시하고 있으니 사업주가 이를 적극적으로 활용할 수 있다고 안내하였습니다.

**“출산휴가 사용 의사를 밝혔는데 사업주의 부담이 크다는 이유로 거부당했습니다.”**

- ◇ 내담자는 센터의 안내를 바탕으로 사업주와 모·부성보호제도 관련된 1차적인 협의에 성공한 후 2차 상담을 요청하였습니다. 사업주가 모·부성보호제도를 함부로 거부할 수 없다는 것을 인지하기는 하였으나, 정리된 내용으로 법적 근거와 사업주 지원금 제도를 알고 싶다고 내담자에게 요청한 상태였습니다.
- ◇ 이에, 센터는 사업주에게 앞으로도 해당 사업장에서 모·부성보호제도의 사용이 원활하게 이루어지기 위해서는 정리된 내용을 제공할 필요성이 있다고 판단하여 공문 발송의 형식으로 내용을 정리하여 전달하기로 결정하였습니다.
- ◇ 센터는 내담자가 사용하고자 하는 출산전후휴가와 육아휴직 제도를 사용할 때 사업주에게 인센티브가 될 수 있는 지원금 제도, 해당 기간 중 사업주의 4대 보험 처리 방법, 해당 기간이 종료된 이후 사업주가 추가적으로 부담해야 하는 비용(노동자의 퇴직금 등)을 정리하여 공문으로 발송하였습니다.

**| 상담결과 |**

- ▣ 공문 발송 이후 사업주와 협의한 내담자는 출산휴가와 육아휴직 모두 사용할 수 있게 되었습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 병·의원 등 영세사업장에서 노동자가 최초로 모·부성보호제도를 사용하고자 할 때 사업주가 경제적 부담과 대체인력 채용에 대한 부담으로 무작정 거부하는 경우가 많습니다. 이에, 센터는 원활한 제도 사용을 위해 사업주 지원금 제도를 소개하는 자료(중소기업 모·부성보호제도 사용안내서)를 내담자 및 사업주에게 제공하여 사업주가 느끼는 부담을 완화하고 제도 사용에 대한 반감을 줄일 수 있도록 유도하고 있습니다.
- ▣ 특히, 5인 미만의 노동자를 사용하는 영세사업장의 경우 사업주들이 모·부성보호제도를 부여할 의무가 없다고 착각하여 노동자의 신청을 거부하는 경우가 종종 있습니다. 그런 경우 센터는 5인 미만의 사업장이라 하더라도 모·부성보호제도가 적용 예외가 되지 않는다고 안내하고, 관련한 법적 근거를 정리하여 보내기도 합니다. 근로기준법의 5인 미만 사업장 적용 예외 조항으로 인해 사업주들이 모·부성보호제도까지 지키지 않아도 된다고 오해하는 경우가 많습니다. 이러한

오해가 사라지기 위해서라도 어떤 사업장이든 노동자의 권리가 철저히 보호받을 수 있도록 입법 개선이 필요합니다.

- ▣ 또한, 영세사업주들의 경제적 부담을 완화할 수 있는 국가의 다양한 지원 제도가 있음에도 제대로 홍보되지 않고 있습니다. 영세사업장일수록 지불 능력이 낮아 사업주 지원금 제도의 활용 필요성이 큼니다. 모·부성보호제도의 활성화를 위해서는 사업주들의 협조가 필요한 상황 속에서 사업주 지원금 제도의 효과적인 홍보와 신청 절차의 간소화를 통해 접근성을 높이는 것이 필요합니다.

**관련 법령**



- 근로기준법 제74조(임산부의 보호)
- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)

**08**  
상담 사례

**출산휴가와 육아휴직 사용 의사를 밝혔는데 사업주가 경영상 해고 통보를 하였습니다.**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	30인	1년	정규직	-	-

**| 사건개요 : 사건대리 |**

- ☑ 상담은 2023. 05. 09 ~ 2023. 10. 06.까지 진행되었습니다.
- ☑ 내담자는 두 번째 아이를 임신한 노동자입니다. 센터와 상담 이후 사업장에 임신 중 육아휴직과 출산휴가 사용 의사를 밝혔습니다. 이후 인사담당자와 제도 사용을 위한 일정 조율 중 갑작스럽게 사업주로부터 ‘사업이 어려우므로 경영상 이유에 의한 권고사직을 수용하거나, 정규직 근로자가 아닌 기간제 근로계약을 맺은 근로자로 근로계약기간 만료를 인정하라’는 제안을 받게 됩니다. 센터의 지속적인 밀착지원을 통해 해당 제안의 부당성을 인지한 내담자는 사업주의 제안을 거절하였고, 출산휴가와 육아휴직을 사용하겠다고 의사표시를 하였습니다. 결국, 경영상 이유에 의한 해고 통보를 받게 됩니다.
- ☑ 임신 중에도 폐를 끼치기 싫어 열심히 일했던 내담자는 부당한 해고에 대해서 다투고자 하였습니다. 또한, 임신 6개월 차 노동자로 원직복직 후 출산전후휴가 및 육아휴직 사용도 절실하게 원하고 있는 상황이었습니다. 사업장이 모·부성보호제도 사용을 위법하게 막았으며, 해고 사유 또한 명백하게 부당하여 센터가 사건을 맡아 진행을 도왔던 사례입니다.
- ☑ 센터가 사건 대리를 맡아 진행 중 사업주가 해고를 철회하겠다고 하였고, 센터는 노동위원회 조서관에게 화해 의사를 전달하였습니다. 결과적으로 내담자가 원하는 방향으로 사업주와 화해 조서를 작성하여 내담자는 출산전후휴가와 육아휴직 모두 사용하게 되었습니다.

**| 상담내용 |**

**“제가 출산휴가와 육아휴직을 사용할 수 있나요?”**

- ◇ 내담자는 임신 초기(9주차)에 센터와의 온라인 상담을 통해 육아휴직 및 출산휴가를 사용하기 위해 알아야 할 요건 등을 문의하였습니다. 상담 이후 내담자는 자신감을 갖고 회사에 임신 사실을 알리고 모·부성보호제도를 사용하겠다는 의사표시를 하였습니다.
- ◇ 내담자가 인사담당자 및 사업주에게 임신 사실 및 육아휴직과 출산휴가 등 제도 사용 의사를 알린 초기에는 긍정적인 반응이 있었습니다. 이에 곧바로 인사담당자와 출산휴가와 육아휴직 일정 조율을 하게 되었습니다.

**“당신은 정규직이 아니라 기간제 근로자입니다.”**

- ◇ 일정 조율 중 갑자기 회사는 내담자에게 “당신은 정규직(기간의 정함이 없는 근로계약)이 아닌 기간제 근로계약을 맺은 기간제 근로자로 출산휴가 도중 근로관계가 종료된다.”고 안내하였습니다.
- ◇ 내담자는 처음 근로계약을 맺을 때에도, 그리고 1년 넘게 근무할 때에도 기간의 정함이 있는 근로계약이라는 이야기를 듣지 못했을 뿐더러, 근로계약서상 계약종료일도 공란이었습니다. 당황한 내담자는 센터에 근로계약서를 보내어 검토를 부탁하였습니다.
- ◇ 센터는 근로계약서 및 제반 사정을 검토하여 내담자가 정규직 노동자가 맞음을 다시 한 번 확인하였고, 내담자가 센터와의 상담 내용을 사측에 전달하였습니다.

**“센터인가요? 해당 노동자가 육아휴직을 사용할 수 있는 것이 맞습니까?”**

- ◇ 센터와의 상담을 전달받은 회사는 직접 센터에 전화 상담을 요청하였습니다. 기간제 근로계약이 종료되더라도 육아휴직을 부여할 의무를 회사가 부담하는 것인지 문의하였고, 센터는 해당 근로계약서 및 제반사정을 고려하였을 때 해당 노동자는 근로계약 기간에 정함이 있는 기간제 노동자가 아닌 정규직 노동자가 맞으며 육아휴직을 거부할 수 없다고 안내하였습니다.
- ◇ 이러한 답변에 별다른 응답 없이 알겠다고 하고 상담을 종료하였습니다.

“최대한 육아휴직을 주지 않을 방법을 찾아볼거야.”

- ◇ 센터의 설명을 들은 이후에도 사측은 “병원의 경영상 사정이 어려우니 출산휴가까지만 부여할 수 있고, 육아휴직은 부여할 수 없다”고 하였고, “결국 현재의 경영상 어려움 때문에 권고사직 할 수 밖에 없다”며 오히려 내담자를 압박하였습니다.

“이런 상황에서 권고사직이 가능한 것인가요? 아니라면 어떻게 대처를 해야 할까요?”

- ◇ 회사의 압박에 불안함을 느낀 내담자는 현재 상황을 어떻게 법률적으로 해석하여야 하고, 받아들여야 하는지, 어떻게 대응해야 하는지 문의하였습니다.
- ◇ 먼저, 권고사직과 해고의 개념을 구별하여 안내하였습니다. 노동자가 동의하지 않는 한 권고사직만으로 근로관계를 종료할 수 없으며, 만약 회사가 경영상 이유로 해고를 하고자 한다면 여러 가지 법률상 요건이 필요하여 단기간에 할 수 없다고 안내하였습니다. 그럼에도 불구하고 회사가 단기간에 해고를 하게 된다면 이는 추후 부당한 해고로 판정될 가능성이 높다고 안내하였습니다.
- ◇ 내담자는 불안한 마음에 출산휴가만을 부여받고 퇴직하는 것이 나올지, 또는 좀 더 상황을 지켜보고 대응할지 고민하였습니다. 센터는 각 선택지에 따르는 장·단점이 명확함을 안내하였습니다.

“1년 기간제 근로계약 인정 또는 권고사직 또는 경영상 해고, 어떤 선택지를 받아들이시겠습니까?”

- ◇ 회사는 어떻게든 육아휴직을 부여하지 않기 위해 내담자에게 불리한 조건 3가지를 제시하여 그 중에서 하나를 선택하라고 하였습니다. 부당한 선택지를 그 어떤 것도 고르지 않기로 결심한 내담자는 결국 아무것도 선택하지 않고 거부하였고 곧바로 해고 통지서를 받게 되었습니다.
- ◇ 해고 통지서 수령 이후 내담자는 곧바로 센터의 코칭을 받아 해고 통지서 수령증에 사인을 하지 않고, 담당자에게 ‘해고를 받아들이기 어렵다’는 의사표시를 남겼습니다. 이에 더해, 내담자는 사업주에게도 ‘해고가 정당성이 없기에 받아들이기 어렵다’는 의사표시를 하였습니다.
- ◇ 해고 통보 이후 내담자는 센터에 방문하여서 향후 대응 절차에 대해서 문의하였고 센터와 사건을 함께 하기로 하였습니다. 센터는 내담자가 임신 중이라는 점을 고려하여 출산예정일을 염두에 두고 신청서 및 이유서 제출일을 조율하였습니다.

- ◇ 당장 해고를 당한 내담자 입장에서 출산휴가와 육아휴직 또한 사용하지 못하게 될 수 있고 해고가 정당하다고 생각하지 않더라도 해고에 따른 여러 가지 금품을 수령할 필요성이 있었습니다. 내담자의 퇴직에 따른 해고예고수당, 미사용연차수당, 퇴직금 지급 등이 제대로 이루어지는지 확인하였습니다. 이에, 내담자가 해당 부분을 사측에 전달하였고, 사측으로부터 계산에 따른 금액 전부 지급 받았습니다.

서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청 사건 대리

- ◇ 센터는 내담자와의 지속적인 상담을 통해 수집한 증거들과 상황을 종합하여서 내담자에 대한 해고가 부당 해고에 해당하여 무효라고 주장하였습니다.
- ◇ 서울지방노동위원회에 제출한 이유서에서는 내담자에 대한 경영상 이유에 의한 해고 처분이 근로기준법상 경영상 해고의 요건을 충족하지 않았을 뿐 아니라, 출산휴가와 육아휴직 사용을 이유로 임신 중인 노동자를 해고한 것이라는 점을 강조했습니다.
- ◇ 사측은 해고 사유 통지서에 취업규칙에 따른 긴박한 경영상의 필요를 사유로 적시하였으나, 센터는 사측이 해고회피노력을 하지 않고 오히려 해고 통보 전후로 신규 채용하는 공고를 구인 사이트에 올렸다는 점을 지적하였습니다.
- ◇ 또한, 내담자의 경우 임신 중인 워킹맘으로 사회적·경제적 보호의 필요성이 높은 노동자로 더욱 보호받아야 함에도 불구하고 해당 사업장에서 경영상 이유에 의하여 해고를 일방적으로 통보받은 점이 경영상 해고의 요건에 부합하지 않는다고 주장 하였습니다.
- ◇ 얼마 후 사측은 답변서를 제출하였습니다. 답변서에서 사측은 사업장의 어려운 사정을 토로하면서 사측의 해고처분이 근로기준법상 경영상 해고의 요건을 충족하였다고 주장하였습니다.
- ◇ 센터는 이유서(2)를 제출하였습니다. 먼저, 가장 중요한 쟁점인 경영상 해고의 부당성과 관련하여서 각 요건별로 사업주가 해당 요건을 충족하지 못한 이유에 대해서 짚었습니다. 특히, 사업주가 경영상 어려움을 피하기 위한 금전적 필요가 크다면, 차라리 내담자를 임금 지급 의무가 없는 육아휴직에 들어갈 수 있도록 승인함으로써 당장의 인건비 지출을 아끼고, 육아휴직 사업주 지원금을 수령하는 것이 합리적인 것이 아닌지 반문하였습니다. 더욱이, 내담자를 빠르게 해고하기 위해서 해고예고수당이라는 불필요한 금전적인 지출을 강행하고, 퇴직금까지 지급

하면서 해고한 것이 경영상 어려움을 주장하는 사업주의 주장과 모순이라는 점에서 해당 해고의 부당성이 잘 드러난다고 강조하였습니다.

- ◇ 또한, 추가적으로 사측의 주장을 반박하기 위해서 객관적인 처분 문서인 내담자의 근로계약서상 기간의 종료일이 명시되어 있지 않아 내담자가 정규직 노동자임이 분명하고, 그 이외에도 근로계약기간 및 고용형태에 대한 어떠한 근거자료가 없음을 주장하였습니다.

**해고를 취소하니 다시 출근해주세요.**

- ◇ 이유서(2)를 접수하고 3일 뒤에 갑자기 내담자는 사측으로부터 해고를 취소하니 다시 출근해달라고 요청하였습니다.
- ◇ 센터는 사용자의 해고 철회 의사표시가 있는 상황에서 사건의 신청 취지를 원직 복직에서 금전보상명령으로 변경하여 사건을 계속 이어가야 할지, 화해를 할지에 대해서 고민하였습니다. 내담자와 상의를 한 후 일단 화해 의사를 서울지방노동위원회 조사관에게 밝히기로 하였습니다.
- ◇ 조사관에게 화해 조건은 해고기간동안 임금상당액 지급과 더불어 복직 후 출산휴가와 육아휴직 사용에 적극적으로 협조하는 것이라고 밝혔습니다. 조사관은 이러한 화해 의사와 화해 조건을 사측에 전달하였습니다.

**화해하도록 하겠습니다.**

- ◇ 조사관으로부터 화해 의사를 전달받은 사측도 화해 절차에 임하겠다고 하였고 구체적인 조건을 조율하여서 일주일 후에 화해조서를 작성하기로 하였습니다.
- ◇ 화해조건은 해고일로부터 화해조서 작성일까지의 임금을 계산하여서 그 기간 임금을 지급하는 것이었고, 내담자의 육아휴직 신청에 대해서 협조하는 것이었습니다. 다행스럽게도 화해조서 작성 다음 날 사측이 화해 조건을 이행하였고 출산휴가와 육아휴직을 전부 문제없이 사용할 수 있었습니다.

**| 상담결과 |**

- ▣ 사건이 길어지기 전 사측이 해고 철회 통보를 하게 되었고 이를 계기로 화해 의사를 전달하여 화해 조서를 작성하였습니다. 내담자는 해고 기간 임금을 지급받고, 출산휴가와 육아휴직 모두 문제없이 사용할 수 있게 되었습니다. 센터는 이후에도 내담자의 원활한 출산휴가와 육아휴직 신청 및 급여 신청을 위해 서식 제공과 일정 확인 등으로 내담자와 긴밀하게 소통하며 사례관리를 하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 내담자가 다행스럽게도 초기부터 센터와 상담을 하면서 코칭을 받아 교섭력을 강화하였고 차후 사건 등 법률절차에 불리할 수 있는 발언과 행동을 하지 않았습니다. 또한, 사건에 필요한 증거를 차분하게 모을 수 있었습니다.
- ▣ 이 사례와 같이 소규모 사업장에서 임신 중 노동자가 출산휴가와 육아휴직 사용 의사를 밝히면 사용 전에 경영상 어려움·성과 저조 등 다른 사유를 이유로 해고 통보를 하는 경우가 있습니다. 이 경우 노동자는 임신 중에 과도한 스트레스를 피하기 위해서 법적 분쟁으로 나아가지 않는 경우도 있고, 법적 분쟁으로 가게 되더라도 심리적 압박 등으로 어려움을 겪는 경우도 있습니다.
- ▣ 출산전후휴가 기간과 그 후 30일, 그리고 육아휴직 기간은 근로기준법과 남녀고용평등법에 의해서 절대해고금지 기간에 속하지만 중·소규모 사업장에서 해당 제도를 사용하기 위해서 사용의 의사표시를 밝힌 시기와 제도를 사용할 시기 사이가 상담자와 내담자 모두에게 불안한 기간입니다. 위 사례처럼 해고예고수당을 지급하면서 당일 해고 통보를 하는 경우도 있고, 이 경우 노동자가 '정당성 없는 해고이기에 해고를 받아들이지 않겠다'고 의사표시를 명확히 해두는 것이 추후 법적 분쟁에서 불리하지 않을 수 있습니다.
- ▣ 해당 사건의 특이사항 중 하나는 사업주가 부당해고 후 서울지방노동위원회 구제신청 절차가 진행되는 과정에서 내담자에게 해고 철회 통보를 한 것입니다. 현재 실무적으로 사용자의 해고철회 통보가 있을 경우 노동위원회에 제출한 신청서상의 신청 취지가 원직복직인 경우 구제 실익이 없어 각하가 될 수 있습니다.
- ▣ 이에, 아래 관련 판정을 참고하였을 때 이러한 해고 철회가 부당해고에 대한 책임 회피 수단인지, 또는 진정성이 있는 해고 철회인지 확인할 필요가 있습니다. 사업주로 하여금 ① 노동자의 해고 기간 중의 임금상당액 지급, ② 해고 당시 담당하였던 업무로의 복귀(원직복직), ③ 복귀 후 이 사안을 이유로 불이익을 주지 않을 것 등의 조건 이행을 먼저 약속하도록 내용증명의 형식 등으로 확인하여야 합니다.

〈 관련 판정 〉

중노위2022부해89 (2022.04.15)

【판정사항】

사용자의 복직명령에 진정성이 없어 구제이익이 존재하고, 해고의 서면통지 의무를 위반하여 절차상 하자가 있으므로 해고는 부당하다고 판정한 사례

【판정요지】

가. 이 사건 구제이익이 존재하는지 여부 ① 사용자가 근로자의 해고 철회요청을 받아들이지 않다가 근로자가 부당해고 구제신청을 제기한 직후 원직복직명령을 한 점, ② 미지급 임금상당액을 지급하지 않다가 초심지노위 심문회의가 있는 날에 급하게 일부만 지급하였고, 미지급 임금상당액 전액을 지급할 의사가 없었다고 보이는 점, ③ 원직복직명령을 하면서 ‘해고의 철회’가 아닌 ‘근로자의 출근거부에 따른 퇴사 처리 철회’라고 밝힌 점, ④ 복직일을 지나치게 짧게 설정하여 촉박하게 여러 번 통지하였고, 더욱이 근로자가 해고기간 동안 출산하였음에도 이를 전혀 고려하지 않은 점 등을 종합하면, 사용자의 복직명령서는 해고의 다툼을 회피하기 위하여 형식적으로 발송한 것으로 판단되어 진정성을 인정할 수 없고, 근로자의 근로계약기간이 2022. 1. 1. 종료되더라도 해고일부터 근로계약기간 종료일까지의 임금상당액을 구할 실익은 있으므로 구제이익은 존재한다.

나. 해고의 정당성 여부 사용자는 근로자를 해고하면서 해고의 사유와 시기를 서면으로 통지하지 않아 근로기준법 제27조의 해고의 서면통지 의무를 위반하였으므로 절차상 중대한 하자가 있어 해고는 부당하다.

중앙노동위원회 2015부해1239

【판정사항】

사용자의 복직명령이 부당해고에 대한 책임회피 수단으로 보여져 진정성을 인정할 수 없다고 판정한 사례

【판정요지】

사용자가 근로자를 해고하는 과정에서 폭언·위협 등으로 신뢰관계를 회복할 수 없을 정도로 침해·훼손한 점, 해고 이후에 손해배상 등을 요구하다가 근로자가 부당해고 구제신청과 금전보상신청을 제기한 이후에야 복직명령을 내린 점, 근로자가 해고기간 동안 임금상당액의 지급 등으로 복직명령에 대한 진정성 있는 조치를 요구하였음에도 아무런 조치를 취하지 아니한 점 등을 종합하면, 사용자의 복직명령은 부당해고에 따른 책임을 회피하기 위한 수단에 불과할 뿐 고용관계를 원상회복하겠다는 진정성을 인정할 수 없어 근로자에게 구제이익이 있는 것으로 판단되며, 한편, 사용자도 스스로 부당해고임을 인정하고 있을 뿐만 아니라, 달리 근로자에게 사회통념상 고용관계를 유지할 수 없을 정도로 책임 있는 사유가 있다고 볼 수 없어 부당해고에 해당한다.

☑ 센터는 내담자가 출산일이 가까워지고 있는 산모라는 점에서 건강 상태를 적극적으로 고려하였을 때 가능하다면 빠른 시일 내에 화해 절차로 내담자가 편안하게 출산휴가와 육아휴직을 사용하는 것이 좋겠다고 판단하였습니다. 이에, 해고 철회의 진정성 여부를 확인하기보다는 노동위원회 조사관을 통하여 화해의 의사를 밝히고 화해 조건을 이야기 하였습니다.

☑ 조사관은 처음에는 해고기간의 임금상당액만을 지급받으면 부당해고 구제신청을 취하하는 것이 어떻겠느냐고 물어보았으나, ① 노동위원회법상 화해조서가 민사소송법상 재판상 화해의 효력을 갖는다는 점, ② 원직복직 후 곧바로 내담자가 출산휴가와 육아휴직을 신청하는 절차에 있어서 사업주가 적극적으로 협조하는 것을 화해조건으로 명시하여 제도 사용에 있어서 내담자가 불안해하지 않을 수 있다는 점 등을 고려하였을 때 화해조서를 작성하기로 하였습니다.

☑ 사용자의 해고철회 시 해당 해고철회의 진정성을 문제 삼아서 노동위원회 절차를 계속 이어갈지, 화해를 제안하거나 또는 화해를 제안 받아 공적 절차인 화해 조서를 작성할지, 또는 사적 절차를 통해서 화해 조건을 조율한 후 별도의 화해 조서 작성 없이 합의 하에 사건을 취하할지 여부 등은 사안에 따라 개별적·구체적으로 달라지는 선택의 영역입니다. 다만, 그 과정에서 상담자의 법리적 판단을 중심으로 내담자의 의사와 상황 등이 반영되어야 합니다.

☑ 화해 과정에서 사업주와 대면했을 때 사업주는 임신 중에도 육아휴직이 되는지 몰랐다면 특이 최신 개정된 모·부성보호제도에 대하여 낮은 이해도를 보이기도 했습니다. 또한, 사업주 지원정책인 ‘육아휴직 지원금’도 모르고 있었습니다. 여전히 많은 사업장에서 모·부성보호제도와 사업주 지원 정책에 대한 적절한 홍보가 되지 않고 있음이 확인되었습니다.

관련 법령



- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)
- 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)
- 근로기준법 제26조(해고의 예고)
- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)

**09** 상담 사례  
**육아휴직 신청을 거부하고  
 이직확인서 발급을 제대로 해주지 않습니다.**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	40대	7인	1년	정규직	-	-

**| 사건개요 : 사적조정 |**

- ☑ 상담은 2023. 02. 02 ~ 2023. 3. 14.까지 진행되었습니다.
- ☑ 내담자는 소규모 사업장에서 보육교사로 근무 중 육아휴직을 신청하였으나 사업장에서 육아휴직 신청을 거부당하였습니다. 내담자는 계약기간이 얼마 남지 않아서 육아휴직을 신청하더라도 곧 계약기간 만료로 근로관계가 종료되는 상황이었습니다. 이에, 육아휴직은 사용하지 못하더라도 계약기간만료로 인한 퇴사로 실업급여 수급이 가능했습니다. 그러나, 사업주가 실업급여 이직확인서 작성을 거부하여 내담자가 도움을 센터에 요청하였고 공문과 전화로 사적조정을 진행하였습니다.

**| 상담내용 |**

**“육아휴직을 신청했는데 거부하였고 퇴사 통보를 받았습니  
 저는 어떻게 해야 할까요?”**

- ◇ 보육교사로 1년 정도 근무한 내담자는 육아휴직 개시예정일 30일 전 육아휴직을 신청하였으나 사업주는 육아휴직 사용을 거부한 상태였습니다. 더욱이, 내담자는 퇴사 의사가 없었음에도 불구하고 육아휴직을 사용하겠다고 한 것이 곧 회사를 나가겠다는 의미라면서 사업주가 근로관계를 일방적으로 종료하였습니다.
- ◇ 내담자가 만약 정규직 노동자였다면 법적으로 다들만한 선택지가 많았을 수 있으나, 근로계약기간 만료까지 채 한 달이 남지 않아서 설령 육아휴직 개시가 되더라도 근로계약기간 만료로 육아휴직도 종료가 되는 상황이었습니다. 또한, 계약기간

만료로 인한 퇴사라면 부당하고 구제신청을 통해 다루는 것이 법리적으로 어려운 상황이었습니다.

- ◇ 이에, 육아휴직 신청과 거부를 다루는 것이 내담자에게 실익이 없다는 점을 안내하였고, 계약기간 만료로 인한 퇴사가 비자발적 퇴사에 해당하니 실업급여 수급 자격에 해당한다는 사실을 안내하였습니다.

**“자진퇴사이므로 이직확인서상 자진퇴사로 사유를 적겠습니다.”**

- ◇ 이후 사업주는 근로계약기간 만료에 의한 퇴사 처리를 요청한 내담자에게 퇴사 사유가 자진퇴사라며 실업급여 신청에 필요한 이직확인서 절차에서 협조하지 않겠다는 의지를 보였습니다.
- ◇ 내담자의 요청에 따라 센터는 사업주와 전화 통화를 시도하였으나 연결이 되지 않아 공문 발송을 통하여 개입하기로 결정하였습니다.
- ◇ 센터는 팩스와 이메일을 통해 사측에 ‘근로계약기간 만료에 의한 실업급여 수급 관련 건’이라는 제목으로 내담자의 퇴사 사유가 “근로계약기간 만료로 인한 퇴사”이므로 사실 그대로 이직확인서에 해당 사유가 명시되어야 하고, 설령 내담자가 실업급여 수급 대상자라고 하더라도 사업장에 고용보험료 추가 부과와 같은 불이익이 발생하지 않으니 염려하지 않아도 됨을 안내하였습니다.
- ◇ 공문 발송 당일 공문을 수신한 사업주가 센터에 전화를 하였습니다. 사업주는 여전히 ‘내담자의 퇴사가 자진퇴사’라고 인지하고, ‘세무사와 관할 구청 공무원 의견에 따라서 적법하게 육아휴직을 거부’하였으며, 이에 ‘향후 실업급여 수급과 관련한 절차에서도 협조하지 않겠다’고 밝혔습니다.
- ◇ 이에 내담자는 이직확인서 발급을 촉구하기 위하여 센터로부터 이직확인서 발급 요청서 서식을 받아 내용을 작성하여 회사에 우편으로 보내게 되었습니다.

**“이직확인서 작성 절차에 협조하겠습니다.”**

- ◇ 내담자의 이직확인서 발급 요청서 발송 당일 사업주로부터 이직확인서를 제출하겠다고 연락이 왔습니다. 이에, 내담자는 사업장에 방문하여서 ‘사업장에서 근로계약 갱신의 의사가 없으므로 퇴직합니다.’라는 사직 사유가 담긴 사직서에 서명하게 되었습니다.
- ◇ 그 다음날 사업장에서 동일한 사유가 담긴 이직확인서를 제출하였고 내담자는 실



업급여를 신청할 수 있게 되었습니다.

**| 상담결과 |**

☑ 당초 내담자가 원했던 육아휴직은 근로계약기간 만료로 인하여 사용할 수 없게 되었으나, 센터의 공문 발송 등의 개입으로 근로계약기간 만료로 인한 실업급여는 지급할 수 있게 되었습니다.

**| 상담포인트 |**

☑ 상담 초기에는 내담자의 육아휴직 신청에 대해 사업주가 거부한 것이 쟁점이었으나, 근로계약기간 만료가 한 달도 남지 않은 상황이었습니다. 센터는 내담자의 근로계약기간 만료에 의한 퇴사를 부당해고로 주장할 법적 근거가 부족하다고 판단하였고, 마찬가지로 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 노동청에 진정하는 것도 실익이 적어 결국 내담자에게 적합한 제도인 실업급여 지급 절차에 대한 협조로 쟁점이 옮겨갔습니다.

☑ 기간제 근로계약을 맺은 노동자들은 근로계약기간의 만료로 근로관계가 종료되어 육아휴직도 자동 종료됩니다(\*기간제 노동자의 육아휴직 사용을 이유로 근로계약기간이 자동 연장되는 것은 아님). 이러한 사실을 모르는 노동자가 많아 상담 중 빠른 대처가 어려워질 수도 있으니 기간제 근로계약을 맺었는지, 그렇다면 근로계약기간의 만료는 언제 되는 것인지 꼼꼼한 확인이 필요합니다.

☑ 노동자와 분쟁을 겪은 사업주가 이따금 이직확인서 발급 절차에 협조하지 않거나, 사실과 다른 이직 사유를 작성하는 경우가 있습니다. 이때, 이직확인서 발급요청서를 사업장에 제출하게 될 경우에 사업주는 이직확인서 발급요청서 접수일로부터 10일 이내에 발급을 해야 할 의무가 발생합니다. 이에, 사업주가 이직확인서 발급을 미루거나 무응답 상태라면 이직확인서 발급요청서를 통해서 사업주에게 법적 의무를 부과하는 방법을 택해야 합니다.

☑ 고용센터에서도 사업장에 연락하여 피보험자격 상실신고와 이직확인서 제출을 요구할 수 있습니다. 한편, 실업급여 업무편람에 따르면 설령 사업주가 이직확인서 제출 요구서를 제출받고 10일 이내에 미제출하더라도 이직자의 이직일 다음달 15일까지 피보험자격 상실신고서와 이직확인서를 함께 제출을 할 것을 약속하고 다음달 15일까지 이직확인서를 제출하면 과태료 부과 절차가 면제됩니다.

**관련 법령**

- 고용보험법 제42조(실업의 신고)
- 고용보험법 제43조(수급자격의 인정)
- 고용보험법 제118조(과태료)

**10**  
상담 사례  
**육아휴직 후 복직하였는데 인사평가에서  
최하 등급의 평가를 받게 되었습니다.**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	40대	100인	19년	정규직	-	-

**| 사건개요 : 상담 |**

- ☑ 상담은 2023. 02. 10 ~ 2023. 02. 14.까지 진행되었습니다.
- ☑ 내담자는 무려 19년 동안 사업장에서 근속한 노동자였습니다. 복직 전, 그리고 복직 후에도 열심히 조직에 기여했음에도 불구하고 인사평가에서 최하 등급의 평가를 받게 되어 부당함을 호소하고 싶은 마음에 센터에 상담을 요청하였습니다.

**| 상담내용 |**

**“육아휴직 사용 후 복직하였는데 최하 등급의 평가를 받았습니다.  
육아휴직 사용을 이유로 한 불합리한 대우라면 제가 어디에 신고를 해야 할까요?”**

- ◇ 내담자가 받은 최하등급의 인사평가는 추후 성과급 나아가 승진·승급에도 영향을 미치는 중요한 요소였습니다. 내담자의 직속 상사 또한 평가가 부당하게 이뤄진 것 같다며 인사부서에 평가 근거를 문의하기도 한 상황이었습니다. 내담자는 자신이 받은 불합리한 대우를 어떻게 구제를 받고, 어떻게 신고를 할 수 있는지에 대해서 문의하였습니다.
- ◇ 센터는 내담자가 최하 등급의 인사 평가를 받을 근거가 없다면 남녀고용평등법상 육아휴직을 이유로 이루어진 불리한 처우에 해당할 수 있다고 답변하였습니다. 다만, 먼저 회사에 평가 근거를 요구하고, 그 근거를 바탕으로 적합한 평가인지 검토가 필요할 수 있음을 안내하였습니다.
- ◇ 또한, 노동청에 진정하게 될 때 사측의 인사평가가 근거 없이 내담자의 육아휴직

사용을 이유로 한 불리한 처우임을 뒷받침할 수 있는 자료들을 준비해야 한다고 안내하였습니다. 특히, 근로계약서·취업규칙·단체협약 등 평가와 관련된 근거 규정과 내용들, 육아휴직 이전에 받았던 성과와 평가 결과, 비교 대상이 될 만한 동료 노동자 평가 결과 등의 자료가 필요하다고 구체적으로 안내하였습니다.

- ◇ 추가적으로, 회사에 이의를 제기하는 과정에서 나누는 대화들에 대한 녹음·녹취를 남겨두고, 이메일과 문자메시지 등도 향후 중요한 증거로 활용될 수 있다는 점도 안내하였습니다.

**“회사가 평가는 시스템에 의해 이루어진 것이며,  
당사자 및 직속 상사에게도 그 사유를 알려줄 수 없다고 하네요.**

- ◇ 내담자는 센터의 상담 내용대로 회사에 인사평가 근거 자료를 요청하였으나 알려줄 수 없다는 답변을 듣게 되었습니다.
- ◇ 센터는 일단 공개된 취업규칙 자료 등을 열람하여서 인사평가 기준 및 공개 여부 등에 대한 규정이 있는지 확인할 필요가 있다고 안내하였습니다. 만약, 뚜렷한 규정이 없고 회사가 계속 합리적이고 객관적인 인사 평가의 근거를 밝히지 않는 이상 노동청에 남녀고용평등법 제19조 제3항(육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지 등) 위반으로 진정을 제기할 수밖에 없음을 설명했습니다.
- ◇ 곧바로 노동청에 진정을 제기하는 것이 부담스럽다면 사례와 연관성이 있는 고용노동부 행정해석(임금인상률 결정시 육아휴직 차별 여부 회시번호 : 여성고용정책과-2640, 회시일자 : 2013-12-10)을 담당자에게 안내하여 인사 평가의 근거를 알려줄 것을 요구한 후 절차를 진행하시라고 안내하며 상담을 마무리하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ☑ 육아휴직 복직 후 이루어진 성과평가, 인사평가 등 조직 내 평가 과정에서 내담자가 주관적으로 인식하는 조직에 대한 기여 정도와 회사의 평가 결과가 현저하게 상이한 경우가 많습니다. 이 경우 내담자는 부당한 평가 결과의 원인을 육아휴직 등 모·부성보호제도의 사용으로 지목하게 됩니다. 회사가 노동자가 부당하다고 생각하는 인사 평가 근거 자료를 공개하지 않는 경우 노동자의 의구심은 증폭하게 됩니다. 특히, 육아휴직을 사용하기 어려운 조직이라면 이런 갈등이 더 빈번하게, 또 심화된 형태로 발생할 가능성이 높습니다.

- ☒ 센터는 내담자에게 복직 후 인사평가 또는 성과평가의 부당성을 일차적으로 평가의 근거 자료를 요구할 수 있는 규정이 있는지를 검토하도록 하였습니다. 이는 법적 분쟁 이전에 혹시라도 내담자가 미처 파악하지 못한 평가 근거가 있는지 확인하고, 회사로 하여금 해당 평가의 부당성을 시정할 수 있는 계기를 마련할 수 있기 때문입니다. 동시에 내담자에게 인사평가의 부당함을 입증할 수 있는 자료를 모을 수 있도록 어떤 자료가 유용할 수 있는지 안내합니다. 인사평가 등 각종 평가의 경우 사용자의 재량권이 많이 인정될 수 있기에 부당성을 입증하기 위해서는 보다 꼼꼼하고, 확실한 증거 자료를 모으는 것이 중요하기 때문입니다.
- ☒ 1, 2월 연초와 같이 각종 평가 시즌이 다가오면 자신이 받은 평가가 부당한 것이 아닌지 호소하는 직장인들의 상담을 자주 받고는 합니다. 그러나, 노동자들이 회사에 인사평가의 근거를 요구하기도 어려울뿐더러, 이미 육아휴직 등 모·부성보호제도를 사용하느라 눈치가 보이는 상황에서 또 다시 회사와 법적 분쟁 등 갈등상황을 만드는 것에 힘들음 호소하기도 합니다.
- ☒ 이에, 육아휴직 후 복직자에 대한 인사평가 결과에 있어서 팀 또는 부서의 집단 평균값을 기본값으로 부여할 수 있는 제도적 보완 방안을 마련하는 것이 필요합니다.

**관련 법령**

- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)



**11  
상담 사례**

**육아휴직을 사용하려고 하니 업무를 못한다는 이유로 퇴사하라고 합니다.**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	14인	5개월	정규직	-	-

**| 사건개요 : 밀착지원 |**

- ☒ 상담은 2023. 08. 27 ~ 2023. 09. 25.까지 진행되었습니다.
- ☒ 내담자는 임신 중으로 건강 상태가 좋지 않아 임신 중 육아휴직 사용의 필요성이 큰 노동자였습니다. 회사는 스타트업이기 때문에 육아휴직을 3개월 이상 부여할 수 없으며, 계속 버티라는 이야기만 반복하고 있었습니다. 결국, 내담자는 육아휴직 신청서를 제출하였고 회사는 부여할 수 없으며 퇴사일을 지정하여 통보하였습니다. 내담자는 이에 노동청 신고 절차 및 방법 등에 대해서 문의하였습니다.

**| 상담내용 |**

**“중소기업이라 육아휴직을 주기가 힘들어서 3개월만에 복직해야 한다고 합니다. 이런 발언이 문제가 없나요?”**

- ◇ 내담자는 본인이 회사에 임신 사실을 알리니 중소기업이라 육아휴직을 부여하기 어려운 상황이고 3개월 정도만 사용할 수 있을 것 같다고 응답을 받은 상태이고, 비록 정규직 근로계약을 맺은 상태이지만 6개월로 설정된 수습기간이 종료될 때 업무 성과가 낮다는 이유로 해고하면 어떻게 대응해야 할지 센터 홈페이지에 상담을 남겼습니다.
- ◇ 센터는 당장 회사가 내담자의 육아휴직 신청을 거부한 것은 아니기에 ‘회사의 사정상 육아휴직을 부여하기 어렵고, 3개월만 부여할 수 있다’는 말 자체를 문제 삼기는 어렵고, 수습기간 종료 시 취업규칙 등에 규정된 근거에 따라서 내담자의 수

수습기간에 대한 평가를 실시하고 그 평가가 객관적, 합리적으로 이루어진 것임에도 불구하고 평가 점수가 일정 기준에 미달한 것이라고 보인다면 수습기간에 대한 해고가 정당한 것으로 판정될 수 있음을 안내하였습니다.

- ◇ 그러나 회사가 명확한 근거 없이 수습기간 종료 시 해고 통보를 한 것이라면 내담자가 임신 사실을 알리고 육아휴직 사용 의사를 밝히고 이루어진 해고이므로 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우에 해당할 수 있고, 동시에 부당해고에 해당할 수 있음을 설명하였습니다.

**“몸 상태가 너무 좋지 않고, 병원에서도 안정이 필요하다고 하여 임신 중 육아휴직을 사용하고자 합니다. 신청이 가능할까요?”**

- ◇ 며칠 뒤 내담자는 다시 센터의 온라인 홈페이지에 비슷한 상담 문의를 남겼습니다. 몸 상태가 좋지 않고, 병원에서도 안정을 요한 상태라고 하여 임신 중 육아휴직을 사용하고자 하는데 사용할 수 있는 것인지, 출산 몇 개월 전임에도 사용이 가능한 것인지 문의하였습니다.
- ◇ 센터는 남녀고용평등법에 따라서 임신 중 노동자는 육아휴직을 신청할 수 있으며, 다만 육아휴직 개시일 30일 전까지는 육아휴직 신청서를 제출하여야 하므로 하루빨리 육아휴직을 신청해서 개시하고 출산휴가를 개시하면서 연속적으로 제도를 사용하도록 안내하였습니다.

**“회사 내 인사팀 담당자가 대체인력이 없고, 특수 업무를 한 노동자는 육아휴직 사용일 조정이 가능하다는 것이 대통령령으로 있다고 하는데 정말 그러한가요?”**

- ◇ 내담자는 육아휴직을 신청하려고 하니 회사 내 인사담당자가 “대체인력이 없고, 특수업무를 수행하는 노동자의 경우 육아휴직 사용 날짜 조정이 가능하다.”고 안내하였는데 날짜 조정의 의사가 없기에 빨리 육아휴직 신청서를 제출하고자 한다며 센터에 상담을 요청하였습니다. 또한, 내담자는 육아휴직 신청서 제출 시에 근로계약서상 ‘수습기간 중 업무 성과 미달자에 대한 퇴사가 가능하다’는 조항에 근거하여 본인이 퇴사 처리가 되는 것은 아닌지에 대해 우려하고 있었습니다.
- ◇ 센터는 내담자에게 육아휴직 제도와 사업주 지원 정책 내용이 자세하게 나와 있는 고용보험 홈페이지 링크를 전달하였습니다. 인사담당자가 부정확한 정보에 근거하여 안내하여서 내담자의 제도 사용을 방해하고 있었기에, 인사담당자가 정확한 내용을 인지할 수 있도록 내담자로 하여금 인사담당자에게 전달하는 것이 좋

겠다고 안내하였습니다. 또한, 비록 수습기간이라고 하더라도 함부로 해고할 수 없으며 해고에 대해서 육아휴직 사용을 이유로 한 불리한 처우로 신고와 부당해고 구제신청이 가능함을 다시 한 번 설명하였습니다.

**“1년의 육아휴직은 받아들이기가 어렵습니다. 퇴사 일을 정합시다.”**

- ◇ 센터와의 상담 이후 육아휴직 신청서를 제출한 내담자는 곧바로 회사와 면담에 들어가게 되었습니다. 회사는 변함없이 1년의 육아휴직을 받아들일 수 없으니 퇴사일을 정하자고 하였습니다. 내담자는 계속 일을 하고 싶다는 의사표시를 하고 사직서도 작성하지 않았습니다. 이렇게 서로 교착상태에 있는 상황에서 내담자가 어떤 방법을 택할 수 있는지 센터에 문의하였습니다.
- ◇ 센터는 육아휴직 신청에 대한 거부로 관할 노동청에 진정 내지 고소를 제기할 수 있고, 그러한 법적 절차를 들어가기 전에 센터 명의로 육아휴직 신청에 대한 거부를 하게 될 경우 남녀고용평등법 위반으로 벌금형에 처해질 수 있다는 것을 회사에 알리는 공문을 발송할 수 있음을 안내하였습니다. 또한, 절대 사직서 형식의 문서에 서명하지 않도록 추가적으로 설명하였습니다.
- ◇ 내담자는 노동청 신고 절차를 밟고자 하였고, 관할 노동청의 위치와 연락처를 알려드렸습니다. 추가적으로 온라인으로 모성보호 익명신고 센터를 이용할 수 있도록 해당 사이트 링크도 보내드리고 상담을 종료하였습니다.

**| 상담결과 |**

- ▣ 내담자는 센터와의 지속적인 상담으로 육아휴직을 사용하고자 하였으나 결국 회사가 육아휴직 신청을 거부하고 해고하려고 하였고, 이에 내담자는 육아휴직 신청에 대한 회사의 거부 의사표시가 있는 직후에 온라인 모성보호 익명신고센터에 신고하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 육아휴직 사용 의사를 밝히면 어떻게든 다른 사유로 해당 노동자와의 근로관계를 종료하고자 하는 회사가 많습니다. 이 사례의 경우 내담자의 근로계약서상 수습기간이 6개월로 설정되어 있었던 특수성이 있었습니다. 내담자가 육아휴직 사용 의사를 밝히고, 신청서를 제출하자 결국 수습기간 종료 시에 회사에서 요구한 업무 수준에 미달하여서 해고한다는 통보를 한 사례였습니다.

☑ 인사담당자가 관련 법 규정을 제대로 알지 못함에도 불구하고 노동자들이 인사담당자의 말을 그대로 신뢰하여 법 제도를 활용하지 못하기도 합니다. 사업주뿐만 아니라 직접적으로 노동자들과 소통하고, 제도 사용을 조율하는 중간 관리자인 인사담당자의 정확한 법·제도 인식을 위한 홍보와 교육이 필요합니다.

**관련 법령**

- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)
- 남녀고용평등법 시행령 제11조(육아휴직의 신청 등)
- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)



**12**  
상담 사례

**육아휴직을 신청했는데 사업주가 거부했어요. 제가 원하는 날에 육아휴직을 개시하게 되면 무단결근처리가 되나요?**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	10인	2년	정규직	-	-

**| 사건개요 : 밀착지원 |**

☑ 상담은 2023. 06. 15 ~ 2023. 06. 26.까지 진행되었습니다.

☑ 내담자는 유산 경험이 있는 노동자로 임신 중 육아휴직을 사용하고자 했습니다. 그러나, 사업자가 다른 인력이 육아휴직 중이라면서 대체인력을 구하기 전까지는 사용이 어렵다고 육아휴직 사용 승인을 거부하였습니다. 사업주가 내담자의 육아휴직 신청에 대해 무응답으로 일관하였다면 내담자가 원하는 날짜에 육아휴직을 개시하여도 무단결근 처리가 되지 않지만, 오히려 사업주가 거부의 의사표시를 하게 됨으로써 내담자가 노동청에 신고를 하여 육아휴직 미부여에 대해서 시정명령을 받고자 한 사례였습니다.

**| 상담내용 |**

**“육아휴직 신청서를 제출했습니다. 처음에는 해 준다고 했다가 갑자기 대체인력 문제를 거론하면서 못 해주겠다고 합니다.”**

- ◇ 내담자는 이미 육아휴직 신청서를 제출한 상태에서 센터에 상담을 요청하였습니다. 사업주가 육아휴직을 사용할 수 있다고 구두로 이야기하였고, 이를 신뢰한 내담자가 육아휴직 신청서를 제출하였습니다. 그러자 갑자기 대체인력 문제를 언급하면서 육아휴직을 해주지 못하겠다고 거부 의사를 밝히게 된 상황이었습니다.
- ◇ 사업주는 본인이 직접 노무사로부터 들은 이야기라면서 “다른 직원이 육아휴직을 사용하는 경우 임신 중 육아휴직을 사용하기 위해서는 대체인력을 구해야한다.” 라고 이야기 했습니다. 내담자는 이미 신청서를 제출하였고 보름 뒤에 개시예정

일인데 그냥 개시하여도 괜찮을지, 또는 노동청에 신고를 해야 할지, 신고를 한다면 어떤 증거를 확보해야 하는지 센터에 문의하였습니다.

- ◇ 센터는 일단 대체인력의 문제는 회사가 해결해야 할 문제이며, 사내 다른 직원이 육아휴직을 사용하였든, 임신 중 육아휴직을 사용하든 그 어떤 사유도 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 정당한 사유가 되지 않는다고 설명하였습니다. 이에, 내담자는 정상적으로 육아휴직을 개시할 수 있는 요건을 모두 갖추었음을 설명하였습니다.
- ◇ 다만, 사업주가 명시적으로 육아휴직 신청에 대해 거부 의사를 밝힌 상황에서 육아휴직 개시를 하게 되면 무단결근으로 징계 등 문제가 될 수 있기에 일단 사업주의 명시적인 거부 의사가 담긴 증거를 확보하여서 노동청 신고 후에 시정명령을 받아 육아휴직에 정상적으로 들어가야 함을 안내했습니다.

“사업주가 신고하라고 합니다. 본인은 벌금을 냈더니 저보고 나가라고 합니다.

- ◇ 내담자가 상담 직후 곧바로 사업주에게 센터와의 상담 내용을 이야기하였습니다. 이에, 사업주는 육아휴직 신청 거부로 인한 벌금을 내고 말겠다는 동시내 내담자의 퇴사를 언급하였습니다. 그러나, 내담자는 퇴사 의사가 없었고, 육아휴직을 사용하고자 했습니다. 이런 상황에서 내담자는 어떤 방법을 취해야 할지 다시 센터에 문의를 남겼습니다.
- ◇ 센터는 육아휴직을 부여받기 위해서는 노동청에서 사업장에 육아휴직 미부여에 대해 시정명령이 내려와야 한다고 안내하였습니다. 내담자가 보다 빠르고, 쉽게 신고할 수 있도록 사업장 관할 노동청과 온라인 신고방법을 상세하게 안내하였습니다.

“제가 유산 경험이 있습니다. 출산휴가를 분할 사용하고 당장 출근하지 않아도 괜찮을까요?”

- ◇ 내담자는 노동청 신고 이후 결과를 기다리고 있는 상태였습니다. 육아휴직이 언제 개시될지 모르는 상황에서 유산 경험이 있는 노동자로서 출산전후휴가를 분할 사용 가능한지, 분할 사용을 위해서 어떤 서류를 제출하여야 하는지 센터에 상담을 문의하였습니다.
- ◇ 센터는 출산휴가의 경우 육아휴직과는 다르게 신청만 하면 원하는 일에 개시를 할 수 있으므로 출근하지 않더라도 무단결근 문제가 발생하지 않으며, 신청을 위

해서 유산을 했다는 내용이 담긴 의료기관의 진단서를 신청서와 함께 제출하시라고 안내하였습니다.

- ◇ 내담자는 신고 결과가 언제쯤 나올지 몰라 불안해하면서 신고 결과를 기다리기만 해야 하는지, 아니면 출산휴가를 사용하면서 기다려도 될 지에 대하여 문의하였습니다. 센터는 신고 결과를 기다렸다가 육아휴직을 부여받는 것과 또는 출산휴가를 사용하면서 노동청 신고 결과를 기다렸다가 육아휴직을 부여받는 것 두 가지 선택지 이외에는 별다른 방법이 없다고 안내하였습니다.

| 상담포인트 |

- ▣ 해당 사례는 노동자의 육아휴직 신청에 대하여 사업주가 명시적인 거부 의사표시로 일관하는 사례였습니다.
- ▣ 노동자가 육아휴직 신청을 한 경우 사업주는 ① 승인하거나, ② 무응답이거나, ③ 거부하는 세 가지의 반응을 보입니다. 고용노동부의 행정해석(여성고용정책과-4044, 2017.10.30.)에 따르면 ① 승인과 ② 무응답의 경우 노동자가 지정한 육아휴직 개시예정일에 육아휴직에 들어가도 전혀 문제가 되지 않습니다.

〈 관련 행정해석 〉

사업주 승인 없이 출산전후휴가, 유산·사산휴가 및 육아휴직을 개시한 경우, 이를 정당한 휴가 사용으로 볼 수 있는지 (회사번호 : 여성고용정책과-4044, 회시일자 : 2017-10-30)

【질 의】

1. 근로기준법에 근거하여 근로자가 신청한 유산·사산휴가 또는 출산전후휴가를 사용자가 거부하였음에도 근로자가 휴가 개시 예정일에 휴가를 개시한 경우 이를 정당한 휴가 사용으로 볼 수 있는지 여부
2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 근거하여 ① 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는, ② 근속기간 1년 이상의 근로자로서, ③ 같은 자녀에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있지 않은 근로자가 육아휴직 개시 예정일 30일 전까지 신청한 육아휴직을 사업주가 허용하지 않았음에도 근로자가 육아휴직 신청서 상에 기재한 개시 예정일에 육아휴직을 개시한 경우, 이를 정당한 육아휴직으로 볼 수 있는지 여부

**【회 시】**

1. 출산전후휴가

- 출산전후휴가의 경우 근로자의 청구가 없더라도 임신과 출산이라는 사실관계가 있으면 사업주가 부여해야 하는 것이므로, 사업주의 승낙의 의사표시 여부와 상관없이 근로자가 출산 후 45일을 확보하여 휴가를 신청하였다면 출산전후휴가 개시일에 당연히 휴가가 개시된다고 할 것임.

2. 유산·사산휴가 및 육아휴직

1) 근로자 청구에 대해 사업주의 명시적 의사표시가 없는 경우

- 관계법령상 요건을 갖춘 근로자가 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 신청하면, 허용 제외사유에 해당하는 등 특별한 사정이 없는 한 사업주는 승낙할 의무가 있으며, 별도의 시기 변경권도 인정되지 않음. 따라서, 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 또는 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당하다고 할 것임.

2) 근로자의 청구에 대하여 사업주가 거부의 의사표시를 하는 경우

- 유산·사산휴가 또는 육아휴직의 요건을 갖춘 근로자의 청구에 대하여 사업주가 정당한 이유 없이 그 청구를 거부하였다면 해당 휴가 및 휴직이 바로 개시된다고 볼 수 없음. 그러나 이 경우 사업주는 정당한 이유 없이 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 미부여 한 것에 대하여 관련 법률에 따라 처벌을 받을 수 있음.

- ☑ 사업주가 육아휴직 신청에 무응답으로 일관할 때보다 사업주가 육아휴직 신청을 명시적으로 거부할 때 노동자가 원하는 날짜에 육아휴직을 개시할 수 없게 됩니다.
- ☑ 사업주가 명시적으로 육아휴직 사용 거부 의사를 밝힌 경우 이에 대한 노동청의 조사는 이뤄지면서, 동시에 노동자가 지정한 육아휴직 개시예정일에 육아휴직이 자동개시되어 보호받을 수 있어야 합니다. 사업주가 부당하게 행위 할수록 노동자가 더욱 보호받을 수 있어야 하는데, 현행 법·제도에 대한 해석상으로는 사업주가 부당하게 행위 할수록 노동자가 권리구제를 받기 위해 더 노력을 기울여야 하는 불합리가 발생하기 때문입니다.

**관련 법령**

- 근로기준법 제74조(임산부의 보호)
- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직)
- 고용노동부 행정해석: 사업주 승인 없이 출산전후휴가, 유산·사산휴가 및 육아휴직을 개시한 경우, 이를 정당한 휴가 사용으로 볼 수 있는지  
[회시번호 : 여성고용정책과-4044, 회시일자 : 2017-10-30]



# 13

상담 사례

## 계약직으로 일하고 있는데 육아휴직이 궁금합니다.

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	100인 이상	3년 5개월	비정규직	-	비해당

**| 사건개요 : 밀착지원 |**

- ☑ 해당 상담은 2023. 2. 12.에 진행되었습니다.
- ☑ 내담자는 자신을 모 대학교 연구소에 국고 사업비로 임용되어 3년 이상 재직 중인 노동자로 1년 단위로 재계약을 하고 있으며, 이번 계약 만료일은 2월 28일이라고 소개하였습니다. 내담자는 작년 재계약 직후 출산전후휴가를 한 번 썼으나 회사에서 육아휴직은 불가능하다고 하여 회사에 육아휴직을 신청하지 못하고 있습니다.
- ☑ 그러나 내담자는 육아휴직을 사용하지 못하는 것에 의구심이 들어 알아보니 계약직도 육아휴직이 가능하다는 것을 알게 되었습니다. 그래서 이번 3월 1일 재계약 후에 육아휴직을 신청하고 싶은데, 회사로부터 불이익을 당할까봐 우려되어 센터로 문의를 준 사례입니다.

**| 상담내용 |**

**재계약 체결 전 육아휴직에 대해 미리 상의하면 재계약이 이루어지지 않을까봐 우려됩니다.**

- ◇ 내담자는 자신과 비슷한 시기에 임용된 다른 연구원은 팀장을 통해 실적 부진과 인건비 문제로 이번 연장계약 체결 시 근로계약기간을 줄이겠다는 말을 들었다며, 자신에게는 이러한 상황에 대한 설명이 없었기 때문에 기존처럼 1년 재계약을 체결할 것이라고 생각하고 있었습니다. 그러나 내담자는 이러한 상황에서 자신이 육아휴직 사용의사를 밝히고 난 후 회사로부터 재계약 체결이 거부된다면 부당해고로 신고할 수 있냐며 센터로 상담 글을 남겼습니다.

- ◇ 센터는 내담자가 계약갱신기대권이 인정된다면 육아휴직의 사용은 정당한 계약 갱신 거절의 사유가 될 수 없으므로 부당해고로 다룰 수 있다고 답변하였습니다.
- ◇ 또한 센터는 계약갱신기대권은 반복하여 재계약이 체결된 경우 노동자의 계약갱신기대권이 인정된다고 안내하였습니다. 추가적으로 계약갱신기대권은 판례에 따라 노동자에게 이미 형성된 갱신에 대한 정당한 기대권이 있음에도 불구하고 사용자가 이를 배제하고 근로계약의 갱신을 거절한 데에 합리적 이유가 있는지가 문제될 때에는 사용자의 사업 목적과 성격, 사업장 여건, 노동자의 지위 및 담당 직무의 내용, 근로계약 체결 경위, 근로계약의 갱신에 관한 요건이나 절차의 설정 여부와 그 운용 실태, 노동자에게 책임 있는 사유가 있는지 여부 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 갱신 거부의 사유와 그 절차가 사회통념에 비추어 볼 때 객관적이고 합리적이며 공정한지를 기준으로 판단하여야 하고, 그러한 사정에 대한 증명책임은 사용자가 부담하게 된다고 설명하였습니다.

**만약 재계약 체결 이후에 육아휴직을 사용하게 되어서 계약기간의 대부분이 휴직기간이 된다면 문제가 될까요?**

- ◇ 내담자는 이번 재계약 후 육아휴직 기간에 대해 논의하게 된다면, 협상이 잘 이루어지지 않거나 복직 후 불이익이 예상되는 경우에 육아휴직을 11개월 사용하고 다음 계약 갱신을 포기할 생각이라고 하였습니다. 이러한 경우 계약기간의 대부분이 휴직기간이 되는 것이 법적으로 문제가 되지는 않는지 문의하였습니다.
- ◇ 센터는 육아휴직의 사용은 법으로 보장되기 때문에 계약직이라고 하여도 문제가 되지는 않고, 남아있는 계약기간 전부를 육아휴직을 사용한다고 하여도 문제되지는 않는다고 안내하였습니다. 다만 육아휴직을 1년을 사용한다고 하면 1년을 다 사용하지 못하더라도 계약기간이 만료되면 육아휴직은 종료되고, 11월로 휴직원을 올려 계약만료시기와 맞추는 것도 가능하다고 설명하였습니다.

**육아휴직 관련 논의를 하는 대상이 충분히 사업장을 대표하는 것으로 볼 수 있는지 궁금합니다.**

- ◇ 내담자의 부서는 연구기관이고 소속 인원이 모두 계약직이기 때문에 재계약과 퇴직 처리는 관련 행정부서의 팀장이 공문으로 신청하고 인사팀에서는 대개 그대로 처리한다고 설명하였습니다. 내담자는 이전 출산휴가도 해당 팀장의 결재를 받아 진행했다고 하였습니다. 그래서 내담자는 팀장에게 육아휴직 의사를 밝힐 계획인데 이때 육아휴직 신청이 거부된다면 이러한 거부를 사업장에서 거부한 것으로

보고 신고를 할 수 있는지를 궁금해 하였습니다.

- ◇ 센터는 내담자에게 육아휴직 신청서를 서면으로 제출하고 메일이나 내부메신저 등의 결재라인을 통하여 제출하여 신청 기록을 남겨놓으라고 권유하였습니다. 팀장이 거부하는 것도 사업장의 거부로 보고 노동청 진정제기가 가능하다고 답변하였습니다.

**마지막으로 계약 연장에 대한 질문을 하고 싶습니다.**

- ◇ 내담자는 그동안 재계약 시 계약서를 바로 쓰지 않았고, 재계약 시작일 2~3일 정도 뒤에 쓰곤 했다고 말하였습니다. 기존 계약 만료일 이후에도 문제없이 근무했다면 자동적으로 계약이 기존 조건대로 연장된 것으로 간주되는지를 물어보았습니다.
- ◇ 이에 대해 센터는 회사에서 명시적으로 노무수령 거부를 하지 않고 계속 근로하는 것을 묵인한다면 앞서 말씀드린 계약갱신기대권을 통해 계약이 갱신된 것으로 볼 수 있을 것이라고 말하였습니다. 하지만 회사에서 이를 업무 처리상 착오라고 주장할 수 있고 계약서를 작성하여야 법률관계가 명확해 질 것이기 때문에 근로 계약서를 작성하라고 안내하고 상담을 종료하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 기간제 노동자의 경우 육아휴직 사용 시 계약갱신이 거절될 불안감에 육아휴직 사용을 어려워합니다. 해당 상담 사례가 이러한 상황을 보여주는 대표적인 사례입니다.
- ▣ 비정규직, 5인 미만 사업장, 임금이 월150만원 미만 노동자들 일수록 육아휴직을 자유롭게 쓰지 못하고 있습니다. 출산전후휴가도, 육아휴직도 법적으로 보장하는 것이지만 고용불안을 느끼는 자리에 있을수록 휴가 사용에 어려움을 느끼는 것으로 보입니다. 법이 보장한 휴가라 하더라도 규모가 작거나 고용이 불안정한 직장 내 약자에게는 형식적인 휴가 제도로 느끼고 있습니다. 출산전후휴가나 육아휴직이 형식적인 제도로 느껴지지 않도록 모·부성보호제도에 대한 실질적인 근로감독이 필요합니다.
- ▣ 회사에서도 육아휴직을 다녀오는 노동자에 대해 재정적 부담을 가지게 됩니다. 계약직 노동자의 계약갱신 시 휴직한 기간제 노동자에 대하여도 퇴직금과 연차유급휴가의 계산 등 계속근로기간이 늘어나 인건비가 증가하기 때문입니다. 이러한 회사의 부담을 경감시키는 정부 지원책이 필요합니다.



**관련 법령**

- 기간제법 제4조(기간제근로자의 사용)
- 남녀고용평등법 제19조(육아휴직) 제5항

**14**

**상담 사례**

**가족돌봄휴직을 사용하고 싶습니다.  
가족돌봄휴직의 신청방법과 사용요건에 대해 알 수 있을까요?**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	30대	-	-	-	-	비해당

**| 사건개요 : 밀착지원 |**

- ☑ 해당 상담 기간은 2023. 5. 4 ~ 2023. 5. 16.까지입니다.
- ☑ 내담자는 아버지 병간호를 위해 회사에 가족돌봄휴직을 사용하려고 하셨습니다. 가족돌봄휴직의 경우 많이 알려지지 않은 휴직이기 때문에 센터로 가족돌봄휴직의 신청방법과 요건 등을 물어보기 위해 상담을 요청하였습니다.

**| 상담내용 |**

저에게 가족돌봄휴직은 낯선 휴직제도입니다.  
가족을 돌보기 위한 휴직제도인거 같은데,  
가족돌봄휴직을 사용하려면 그 요건과 신청방법이 무엇인가요?

- ◇ 내담자는 65세 이상인 아버지가 사고로 머리를 다쳤기 때문에 가족돌봄휴직을 사용하려고 한다며, 가족돌봄휴직의 사용요건과 신청방법에 대해 문의하였습니다.
- ◇ 이에 센터는 내담자의 경우에 가족돌봄휴직을 사용할 수 있으며, 가족돌봄휴직을 신청하려는 경우 사업주에게 신청하면 된다고 답변하였습니다. 구체적인 신청방법은 가족돌봄휴직 개시예정일의 30일전까지 필요한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 한다고 안내하였습니다. 구체적으로 신청서에 기재해야하는 사항은 돌보는 대상인 가족의 성명, 생년월일, 돌봄이 필요한 사유, 돌봄휴직개시 예정일, 가족돌봄휴직을 종료하려는 날(이하 “돌봄휴직 종료예정일”이라 함), 가족돌봄휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항이라고 설명하였습니다.

- ◇ 사업주가 별도로 증빙서류가 필요하다고 하면 아버지의 상태에 대한 의사소견서라든지 증빙서류 등을 제출하여야 한다고 안내하였습니다. 사업주가 가족돌봄휴직을 신청한 노동자에게 휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류 제출을 요구할 수 있는 법령상 규정(남녀고용평등법 시행령 제16조의2 제4항)이 마련되어 있기 때문이라고 추가적인 설명을 하였습니다.
- ◇ 따라서 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 노동자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외 가족의 돌봄 가능 여부 등 노동자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류 제출을 요구할 수 있습니다. 만약 노동자가 관련 서류 제출을 거부한다면 사업주가 가족돌봄휴직을 허용해 주지 않을 수 있습니다.
- ◇ 또한, 내담자가 휴직개시예정일 30일전까지 가족돌봄휴직을 신청하고 대통령령이 정한 사유가 없는 경우 사업주는 가족돌봄휴직을 허용할 법적인 의무가 있음을 안내하였습니다.

**2022년도에 가족돌봄휴직을 사용하면 노동부에서 지원금을 줬던거 같은데 가족돌봄휴직에 대한 지원금이 있을까요?**

- ◇ 내담자가 가족돌봄휴직에 대해 노동부에 신청할 수 있는 지원금이 있냐고 문의하였습니다.
- ◇ 코로나19에 가족이 감염되거나 휴원·휴교·원격수업 등으로 노동자가 무급 가족돌봄휴가 사용 시, 긴급 가족돌봄비용(이하 ‘코로나19 가족돌봄비용 긴급지원 사업’이라 한다.) 지원을 해주고 있었습니다. 코로나19 가족돌봄비용 긴급지원 사업에 대한 가족돌봄비용 지원금은 가족돌봄휴가에 대한 지원금입니다. 해당 지원금은 22년 12월 16일자로 종료되었음을 안내하였습니다. 그러므로 별도의 지원금 없이 사업주에게 가족돌봄휴직을 신청하여 최대 가족돌봄휴직 90일 사용이 가능하다고 답변하였습니다.

**회사에서 가족돌봄휴직 승인을 위해 추가적인 증빙자료 제출을 요구하고 있습니다. 어떻게 해야할까요?**

- ◇ 내담자는 회사에 가족돌봄휴직을 신청하며 소견서를 같이 제출하였습니다. 회사는 의사 소견서를 검토해보니 요양기간이 휴직신청 기간인 90일과 일치하지 않아 이미 요양기간이 지났다면 가족돌봄휴직을 거부하였다고 합니다. 실제로 내담자의 아버지는 가정에서 요양하면서 내원도 해야 하고, 머리를 다쳐서 아버지 혼자 병원가기 어려운 상황이기 때문에 돌봄이 필요한 상황이라며 어떻게 해야 하는지

센터로 추가 문의를 하였습니다.

- ◇ 센터는 가족돌봄 휴직기간에 맞춰 내원기간을 조정하고, 머리를 다쳐서 요양이 필요하다는 등의 의사 소견이 필요할 것으로 보여지기 때문에 왜 해당기간에 가족돌봄이 필요한지를 입증할 자료를 구비하라고 안내했습니다. 회사에서는 가족돌봄휴직 남용 방지 등 정확하고 공정한 인사관리를 위해 요양기간과 가족돌봄휴직기간이 맞아야 한다고 판단한 것 같다고 답변하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 가족돌봄휴가기간(연간 10일)은 가족돌봄휴직기간(연간 90일)에 포함됩니다. 예를 들어 2024년도에 가족돌봄휴가 10일을 사용했다면 가족돌봄휴직의 경우 80일을 사용할 수 있습니다. 가족돌봄휴가의 사유와 가족돌봄휴직의 사유도 비슷합니다. 만약 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보아야 하는 경우 가족돌봄휴직뿐만 아니라 가족돌봄휴가도 사용할 수 있습니다.

가족돌봄휴가는 가족돌봄휴직과 달리 사업주가 휴가를 신청한 노동자에게 휴가의 필요성을 확인할 수 있는 서류 제출을 요구할 수 있는 법령상의 규정은 없습니다. 사업주가 노동자에게 신청서 이외에 휴가의 필요성을 입증할 자료를 제출하지 않았다는 이유로 가족돌봄휴가를 허용하지 않는다면 남녀고용평등법 위반입니다.

만약 가족을 돌보는 기간이 10일 이내의 가족돌봄휴가는 사업장에 별도의 증빙서류를 제출할 필요가 없기 때문에 이러한 경우에는 노동자의 편의상 가족돌봄휴가를 사용할 수 있을 것입니다.

- ▣ 사업주는 가족돌봄휴직을 허용하지 아니하는 경우 그 사유를 서면으로 통보하고 그 밖의 조치를 통하여 노동자를 지원하도록 노력해야 합니다(남녀고용평등법 제22조의2 제3항).

\* 그 밖의 조치 : ①업무를 시작하고 마치는 시간 조정, ②연장근로의 제한, ③근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정 ④그 밖에 사업장 사정에 맞는 지원조치

따라서 회사에 가족돌봄휴직을 신청하였으나 휴직 사용이 거부당하셨을 경우 그 사유를 서면으로 통보하고 회사에서 근로시간 조정 등을 통해 가족을 돌보기 위한 조치를 해주는 지를 확인할 필요가 있습니다.

다만, 남녀고용평등법 제22조의2 제3항을 위반한 경우에 대해 벌칙규정이 없기 때문에 사업주가 가족돌봄휴직 거부 시 서면통보 및 가족을 돌보기 위한 조치를 하지 않았다고 하여 법적인 제재조치를 할 수 없다는 문제가 있습니다.

☑ 가족돌봄휴직의 경우 법상 유급으로 보장해주고 있지 않은 휴가이기 때문에 대다수의 사업장에서 무급으로 운영되고 있는 휴직입니다. 가족돌봄휴직이나 휴가의 경우 고용보험센터에서 급여가 지원되고 있지 않습니다.

**관련 법령**

- 제22조의2(근로자 가족 돌봄 등을 위한 지원) 제1항



**15**  
상담 사례  
**할머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 사용하고 싶습니다.**

**| 내담자 특성 |**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	40대	-	-	-	-	비해당

**| 사건개요 : 밀착지원 |**

- ☑ 2023. 10. 5.에 가족돌봄휴직 관련하여 상담요청을 한 사례입니다.
- ☑ 내담자는 조부모 돌봄을 위해 가족돌봄휴직을 사용하고자 하는 경우였습니다. 내담자는 할머니 손에 자랐기 때문에 할머니와 애착관계가 굉장히 높았습니다. 그래서 할머니 병간호를 위해 가족돌봄휴직을 신청할 수 있는지, 회사에서 가족돌봄휴직 신청을 위한 입증서류를 요구하는데 이게 법적으로 정당한지를 센터에 문의하였습니다.

**| 상담내용 |**

**가족돌봄휴직을 사용하려고 하는데 거부사유가 무엇인가요?**

- ◇ 내담자는 아픈 할머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청하려고 하는데 가능하냐며 센터로 상담을 요청하였습니다. 이에 대해 센터는 할머니의 질병, 사고, 노령으로 인하여 노동자가 가족돌봄휴직을 신청하는 경우 사업주는 이를 허용해야 한다고 답변했습니다.
- ◇ 그러자 내담자는 할머니 밑에 자녀가 8남매가 있다고 하며 이 경우에도 가족돌봄휴직을 신청할 수 있는지 물어보았습니다. 센터는 조부모 또는 손자녀를 돌보기 위하여 가족돌봄휴직을 신청한 노동자 외에도 조부모의 직계비속 또는 손자녀의 직계존속이 있는 경우에는 사업주가 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는 사유가 된다고 안내했습니다.
- ◇ 이에 대하여 내담자는 할머니의 딸(즉, 고모)이 자녀의 병간호로 인하여 할머니를

돌볼 수 없는 상황이라고 하였습니다. 이러한 경우에도 가족돌봄휴직을 사용할 수 없냐고 물어보았습니다. 센터는 이러한 경우에 조부모의 직계존속 또는 손자녀의 직계존속에 질병, 노령, 장애 또는 미성년 등의 사유가 있어 신청한 노동자가 돌봐야 하는 경우에는 사업주가 가족돌봄휴직을 허용해야한다고 설명하며, 조부모의 직계비속은 부모, 아버지의 형제·자매, 사촌, 손자녀의 형제·자매를 포함한다고 안내하였습니다.

- ◇ 따라서, 조부모를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 사용하려면 할머니의 직계비속에 포함되는 가족 모두가 할머니를 돌볼 수 없는 사유가 발생하여 내담자가 돌봐야 하는 경우만 사업주가 가족돌봄휴직을 허용할 의무가 있다고 답변하였습니다.

**할머니의 돌봄을 위해 가족돌봄휴직을 신청하려고 합니다. 사업장에 어떤 서류를 제출해야 하나요?**

- ◇ 내담자는 할머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 회사에 신청하였다고 합니다. 회사에서는 할머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청할 경우 신청한 노동자가 돌봐야 하는 이유에 대해 증명할 수 있는 서류를 제출하라고 요청받았으며, 입증서류의 제출범위에 대해 물어보았습니다.
- ◇ 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 노동자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 노동자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다고 답변하였습니다.

**사업장에서 조부모 돌봄을 위해 가족돌봄휴직을 사용하려는 경우 필요성을 확인할 수 있는 서류를 제출하라고 요구하였습니다. 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출 요구를 거부할 수 있나요?**

- ◇ 내담자는 센터의 답변을 듣고, 조부모 돌봄을 위해 가족돌봄휴직을 사용하고자 하는 경우에 이러한 입증서류를 꼭 제출해야 하나며 문의하였습니다.
- ◇ 노동자가 해당 서류제출 요구를 거부할 시 가족돌봄휴직을 허용해주지 않을 수 있다고 안내하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ☑ 2020. 1. 1.부터 돌봄대상이 되는 ‘가족’의 범위에 기존 ‘부모·배우자·자녀 또는 배우자의 부모’에 조부모 및 손자녀를 추가하여, 조손 가정의 경우도 가족돌봄휴직과 휴가를 사용할 수 있게 되었습니다.
- ☑ 그러나 해당 상담사례와 같이 할머니의 돌봄을 위해 가족돌봄휴직을 사용하는 경우에 가족돌봄휴직을 신청한 노동자 외에도 조부모의 직계비속이 있는 경우 사업주가 휴직을 거부할 수 있는 사유에 해당합니다. 그렇기 때문에 조부모 돌봄을 위해 가족돌봄휴직을 사용하기가 어렵습니다.
- ☑ 게다가 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 노동자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 돌봄 가능 여부 등 노동자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있습니다. 노동자가 이러한 서류 제출요구에 대해 응하지 않는다면 사업주는 가족돌봄휴직을 허용해 주지 않을 수도 있습니다. 이러한 점 때문에 노동자 입장에서는 가족돌봄휴직을 사용하기가 꽤 까다로우니 가족돌봄휴직을 사용할 계획이 있다면, 사업주에게 제출할 가족돌봄휴직의 필요성을 입증할 수 있는 서류를 준비해두셔야 합니다.

**관련 법령**

- 남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)
- 남녀고용평등법 시행령 제16조의2(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 신청 등)
- 남녀고용평등법 시행령 제16조의3(가족돌봄휴직 및 가족돌봄휴가의 허용 예외)



# 16

## 상담 사례

### 배우자출산휴가를 출산일로부터 90일 이후에 사용하고 싶습니다.

#### | 내담자 특성 |

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	20대	-	-	-	-	해당

#### | 사건개요 : 상담 |

☑ 해당 상담은 2023. 12. 12.에 인사·노무관리자가 배우자출산휴가에 대해 센터로 문의한 상담 사례입니다. 내담자는 회사 직원이 배우자출산휴가를 출산일로부터 90일 이후에 사용하고 싶다고 요청해왔으며, 배우자출산휴가를 90일 이후에 부여해도 되는지를 질문했습니다.

#### | 상담내용 |

##### 출산일로부터 90일 이후에 배우자출산휴가를 사용할 수 있나요?

- ◇ 인사·노무관리자인 내담자는 배우자출산휴가를 노동자와 사용자가 합의해서 출산일로부터 90일 이후에 사용하는 것이 가능하냐고 센터로 질문해왔습니다.
- ◇ 이에 대해 센터는 노동자와 사용자의 합의하에 배우자출산휴가라는 명목으로 10일의 휴가를 줄 수는 있다고 답변했습니다.
- ◇ 그러나 남녀고용평등법상 배우자출산휴가는 출산일로부터 90일 이내 신청해야 하고, 90일 이내 배우자출산휴가를 시작해야 합니다. 그렇기 때문에 노동자와 사용자가 합의하에 90일 이후에 배우자출산휴가라는 이름의 휴가를 사용한다고 하더라도 남녀고용평등법상 배우자출산휴가라고 할 수 없다고 추가적으로 설명했습니다.

##### 출산일로부터 90일 이후에 사용한 배우자출산휴가의 경우에도 유급으로 휴가를 보내줘야 하나요?

- ◇ 센터의 답변에 대해 내담자는 만약 노동자와 사용자가 합의 하에 출산일로부터 90일 이후에 배우자출산휴가를 사용한다면, 유급으로 처리해야 하는지 무급으로 처리해야 하는지를 질의하였습니다.
- ◇ 센터는 남녀고용평등법상 배우자출산휴가는 10일 모두 유급으로 처리해야 하지만, 해당 휴가의 경우 남녀고용평등법상 배우자출산휴가가 아니기 때문에 유급으로 처리할지 무급으로 처리할지를 사업장 내에서 자체적으로 정해야 한다고 안내했습니다.

##### 출산일로부터 90일 이후에 배우자출산휴가를 사용하게 되면 고용보험센터로부터 배우자출산휴가 급여를 받을 수 있나요?

- ◇ 추가적으로 내담자는 출산일로부터 90일 이후에 사용한 배우자출산휴가의 경우에도 배우자출산휴가 급여를 지급받을 수 있는지 문의했습니다.
- ◇ 해당 휴가의 경우 남녀고용평등법상 배우자출산휴가가 아니기 때문에 배우자출산휴가급여를 지원받을 수 없다고 답변했습니다.

##### 배우자출산휴가 총 10일 중에 일부기간만 신청하는 게 가능한가요?

- ◇ 배우자출산휴가 상담사례 중에 노동자가 배우자출산휴가를 총 10일 중에 3일만 신청하여 사용하는 것이 가능하냐는 질문이 있었습니다.
- ◇ 이에 대해 센터는 남녀고용평등법상 배우자출산휴가의 경우 총 10일 중에 노동자가 3일만 신청하면 10일을 신청하도록 권고해야 한다고 답변하였습니다. 노동자가 배우자 출산휴가를 10일 미만으로 청구하는 경우에도 10일을 부여해야 한다고 안내하였습니다. 사업주는 노동자에게 배우자 출산휴가 10일을 청구토록 요청하고, 휴가기간을 청구기간 내 사용하지 않는 경우 배우자 출산 휴가를 사용하도록 지도해야 한다고 설명하였습니다.

**상담포인트**

- ☑ 배우자출산휴가는 노동자가 신청하지 않으면 부여할 의무가 없습니다. 그러나 노동자가 배우자출산휴가를 신청하는 경우에는 반드시 10일을 의무적으로 부여해야 합니다. 예를 들어 위의 상담사례와 같이 배우자출산휴가를 3일만 청구하는 경우에도 나머지 7일을 청구하여 사용하도록 사업장에서 권고를 해야 합니다.(고용노동부 '배우자출산휴가급여 시행지침', 2019, 참고)
- ☑ 특히, 배우자출산휴가를 분할하여 사용하는 경우 배우자출산휴가를 신청한 노동자가 일부만 사용하고 일부는 사용하지 않고 출산일로부터 90일이 지나면 노동자는 잔여휴가를 사용할 수 없습니다. 이러한 경우 사용자는 10일의 휴가를 부여하지 않은 것이 되어 과태료 부과대상에 해당합니다(남녀고용평등법 제18조의2 제1항). 따라서 노동자가 3일을 먼저 사용하겠다고 청구하는 경우에는 사업장에서는 나머지 7일도 언제 사용할지를 동시에 청구하도록 조치를 취할 필요가 있다는 점을 노동자에게 안내할 필요가 있습니다.

**관련 법령**

- 남녀고용평등법 제18조의 2(배우자 출산휴가)



**17 상담 사례** **인건비 예산이 정해져있는 기관입니다. 예산을 초과하는 연장근로에 대해서 어떻게 보상해야 할까요?**

**내담자 특성**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	50대	30인 이상	-	정규직	-	해당

**사건개요 : 밀착지원**

- ☑ 상담은 2023. 05. 17 ~ 2023. 05. 22.까지 진행되었습니다.
- ☑ 내담자는 서울특별시 민간위탁기관의 인사담당자로 센터에 내방하여 상담을 요청하였습니다. 담당자는 기관의 연장근로수당 예산이 정해져있어 예산을 초과하는 연장근로가 부득이하게 발생하였을 때 이에 대해 어떤 절차를 통해서 무엇으로 보상해야 하는지를 문의하였습니다. 이에, 센터가 보상휴가제의 개념과 지급 절차, 근로자대표의 개념과 선출 방법 등 관련 제도를 전반적으로 설명하여 적법하게 기관이 운영될 수 있도록 도움을 제공한 사례입니다.

**상담내용**

“인건비 예산이 고정된 기관입니다. 부득이하게 예산 범위를 초과하는 연장근로가 발생할 경우 어떻게 보상을 해야 할까요?”

- ◇ 내담자는 서울특별시 민간위탁기관에서 근무하는 인사담당자로 인건비 예산이 고정되어 있는 조건에서 부득이하게 예산을 초과하는 연장근로가 발생한 상황을 마주하고 센터에 내방하여 상담을 요청하였습니다.
- ◇ 센터 또한 서울특별시 민간위탁기관으로 비슷한 처지에 있어 센터의 운영방식을 소개하면서 인건비 예산을 초과하는 연장근로의 경우 보상휴가를 부여하고 있다고 설명하였습니다. 연장근로에 대한 대가를 수당 또는 휴가의 형태로 지급하지 않으면 임금체불이 되므로 아무리 인건비 예산이 고정되어있다고 하더라도 어떠한 방식으로든 보상해야 한다고 강조하였습니다. 다만, 적법한 보상휴가제의 운영

을 위해서는 사업장에서 근로자대표를 선출하고 근로자대표와의 서면합의를 거쳐야 함을 추가적으로 설명하였습니다.

“근로자대표를 선출하려고 합니다.

노사협의회의 사용자위원이 근로자대표의 후보가 될 수 있을까요?”

- ◇ 내담자는 이후 다시 내방하여 근로자대표의 개념과 선출 방법에 대해서도 문의하였습니다. 이에, 센터는 근로자대표의 개념을 근로기준법 제24조 제3항에 근거하여서 “사업장에 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자”로 설명하였습니다. 또한, 근로자대표의 선출 방법에 대해서 근로기준법 등 관련 법령에는 명시되어 있지 않으나 관련 행정해석 등을 참고하였을 때 근로자대표는 말 그대로 근로기준법상 근로자를 대표하는 자이기 때문에 사용자의 개입이 배제된 상태에서 근로자들의 자유로운 의사결정이 보장되어야 합니다. 적절한 방법으로 선출을 위한 절차나 방법을 민주적으로 결정하여서 선출하여야 한다고 안내하였습니다. 추가적으로 근로자 대표는 사용자가 임의로 지정할 수 없으며, 근로기준법상 사용자에게 해당하는 ‘사업주’ 또는 ‘사업 경영 담당자’, ‘그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’의 경우에는 근로자 대표가 될 수 없음을 강조하여 안내하였습니다.
- ◇ 내담자는 2019년 노사협의회 근로자위원이 근로자대표를 겸직하여서 보상휴가제 도입을 위한 서면 합의를 하였다면서 별도로 근로자대표의 선출 과정이 꼭 필요한 것인지 문의하였습니다. 센터는 그러한 방식의 서면 합의는 무효이며, 반드시 근로자대표를 그 취지에 맞게 선출하여서 선출된 근로자대표와 서면 합의를 하여야 보상휴가제의 적절한 운영에 해당함을 강조하였습니다.
- ◇ 내담자는 정리된 문서의 형태로 문의 사항에 대한 의견서를 첨부하여 보내주기를 요청하였고, 이에 센터는 공문의 형태로 근로자대표 선출 및 보상휴가제의 도입에 대한 내용을 담아 의견서를 발송하였습니다.

| 상담결과 |

- ☑ 기관의 적절한 인사노무관리를 위하여 내방 상담을 요청하였던 내담자는 인건비 예산을 초과하는 연장근로 발생에 대한 보상을 위해 필요한 보상휴가제의 도입, 그리고 적절한 보상휴가제의 운영을 위해 필요한 근로자대표 선출방법에 대해서 전반적으로 파악하여 곧바로 제도 도입에 돌입하였습니다.

| 상담포인트 |

- ☑ 서울시 산하 투자·출연기관 또는 민간위탁기관의 경우 인건비 예산이 정해져 있습니다. 이에, 사업의 변동에 따라 불가피하게 예측 범위를 넘어서는 연장근로가 발생할 경우 연장근로에 대한 수당 대신 휴가의 형태로 보상을 하여야 합니다. 그리고 이러한 보상 체계를 위한 보상휴가제 운영은 법에서 정해진 대로 하여야 적법합니다.
- ☑ 근로자대표 선출 과정 없이 보상휴가제를 운영하거나, 노사협의회의 근로자 위원 선출과 관련하여 근로기준법 제57조의 취지와 다르게 운영하는 곳이 이따금 있습니다. 서울시 산하 투자·출연기관 또는 민간위탁기관의 경우 근로기준법 등의 준수를 통한 적절한 인사노무관리가 특히 중요하므로 근로자대표를 적법하게 선출하였는지, 해당 근로자대표와 보상휴가제에 대해서 서면 합의를 하였는지, 연장근로에 따른 보상 방식인 휴가 산정이 적법하게 이루어졌는지 등을 꼼꼼하게 확인할 필요가 있습니다.

관련 법령

- 근로기준법 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한)
- 근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)
- 근로기준법 제57조(보상휴가제)



**18**  
상담 사례  
**퇴사하였는데,  
회사로부터 퇴직금과 연차미사용수당을 못하고 있습니다.**

**내담자 특성**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	60대	-	-	-	-	비해당

**사건개요 : 사적조정**

- ▣ 해당 상담은 2023. 9. 4. ~ 2023. 9. 26.까지 진행된 상담입니다.
- ▣ 내담자는 간호조무사로 약 1년 7개월을 근무하고 퇴사한 노동자입니다. 회사는 내담자에게 연차미사용수당을 줄테니 연차휴가를 사용하지 말라고 하였고, 그 말은 믿은 노동자는 근무기간 동안 한 번도 연차휴가를 사용한 적이 없었다고 합니다.
- ▣ 내담자는 퇴사 후 연차미사용수당을 지급받지 못하였고, 퇴직금 산정과 관련하여 의문이 생겨 퇴직금 산정 방법 및 연차미사용수당 청구의 법적 근거를 알고자 센터로 도움을 요청하였습니다. 내담자는 퇴직금 산정 방법 및 연차미사용수당 청구의 법적 근거를 회사에 알리고 싶다고 하였습니다.
- ▣ 내담자는 2023. 8. 15. 까지 근무하고 퇴사한 후에 2023. 9. 4.까지도 퇴직금 및 연차미사용수당을 지급을 못 받고 있었습니다. 퇴직금 및 연차미사용수당 미지급은 임금체불이기 때문에 노동자에게 불이익이 큰 상황이었습니다.

**상담내용**

- ◇ 2022. 1. 17. ~ 2023. 8. 15.까지 약 1년 7개월은 근무한 내담자는 퇴직금 및 연차휴가미사용수당 계산을 요청하며 센터로 상담을 신청해왔습니다. 내담자는 최저임금을 받으며 산후조리원에서 3교대로 근무하였고, 근무시간은 14:30~22:30이며 한 달에 7일을 쉬었다고 하였습니다. 회사에서 연차미사용수당을 지급하지 않았고, 퇴직금에 연차미사용수당이 반영되지 않아 의문이 생겨 센터로 문의하였

습니다. 이에 대해 내담자는 법 위반 사항이 있다면 이에 대한 근거를 회사가 알 수 있게 할 수 없냐고 요청하였습니다.

또한 내담자에 따르면 내담자는 2023. 8. 16.에 퇴직하였고, 연차유급휴가를 전혀 사용하지 않았음에도 불구하고 회사에서 연차미사용수당을 지급하지 않고 있고, 퇴직금을 10월에 지급한다고 하였습니다.

- ◇ 센터는 내담자와 전화를 하며 사실관계를 파악하고자 하였습니다. 내담자의 말에 따르면, 일이 많아 월 5일 휴무한 경우에는 시간외 수당을 추가하여 지급하고, 일이 적어 월 10일 휴무한 경우에는 시간외수당을 차감하여 지급했다고 하였습니다. 일정한 간격으로 휴무일을 지정한 적이 없고 불규칙적으로 휴무일을 지정하였다고 하였습니다.
- ◇ 센터는 정확한 퇴직금 산정을 위해 근로계약서, 임금명세서, 근무스케줄표 등의 자료를 내담자에게 요구하였습니다. 내담자는 근로계약서, 임금명세서, 연차미사용수당 미지급관련 자료, 회사가 산정한 퇴직금 내역서를 보내주었습니다. 그러나 근무 스케줄표를 구할 수가 없어서 보내주지 못하였습니다. 내담자가 보내준 자료를 검토한 결과 교대제 노동자이기에 근무스케줄표가 없어 정확한 퇴직금 산정이 불가능한 상태였습니다.
- ◇ 센터는 회사가 산정한 퇴직금 내역을 검토하고, 연차미사용수당 계산을 도와드렸습니다. 내담자의 퇴직금을 정확히 산정할 수 없었기 때문에 내담자에게 ①연차미사용수당과 ②현재 회사에서 산정한 퇴직금에 연차미사용수당을 반영하여 퇴직금 산정하고, 이를 사측에 전달하기로 하였습니다.
- ◇ 센터가 작성한 공문에는 내담자의 평균임금과 통상임금을 계산하기 위한 공식을 기재하였습니다. 평균임금과 통상임금을 비교한 후, 내담자의 경우 통상임금이 더 높은 경우이기 때문에 통상임금을 기준으로 퇴직금을 산정해야한다는 법적 근거를 추가하여 작성하였습니다. 내담자의 회사는 평균임금으로 퇴직금을 산정하였기 때문에 퇴직금을 잘못 산정하였다고 설명하였습니다. 또한 회사에서 연차미사용수당도 지급하고 있지 않았기 때문에 연차미사용수당의 지급근거 뿐만 아니라 계산방법과 관련된 법적 근거도 담았습니다.
- ◇ 센터가 내담자의 근로계약서 및 임금명세서를 검토해본 결과 회사는 연장·야간·휴일근로시간 구분 및 가산임금 산정 방법 등에 있어서 근로기준법 위반의 소지가 있었습니다. 그래서 센터가 작성한 공문에는 이러한 근로기준법 위반 사항 및 임금체불의 여지에 대해 짚어주었습니다.

- ◇ 내담자는 센터가 보내준 공문을 토대로 사업장에 퇴직금 및 연차미사용수당을 요구하였습니다. 해당 사업장은 자신들이 계산한 퇴직금 산정액과 다르다며 내담자와의 대화를 요청하였고, 이에 대해 내담자는 어떻게 하면 좋을지 조언을 요구하였습니다.
- ◇ 이에 대해 센터는 내담자의 경우 평균임금보다 통상임금이 더 높은 경우이기 때문에 통상임금을 기준으로 퇴직금을 산정해야 하며, 그렇기 때문에 회사가 계산한 퇴직금보다 더 높게 나올 수밖에 없다고 설명하였습니다. 회사에서 퇴직금 및 연차미사용수당을 지급하지 않으면 임금체불로 관할 노동청에 진정을 넣을 수 있다고 조언하였습니다. 또한 센터는 내담자에게 노동청에 임금체불로 진정을 넣을 때 센터의 공문을 함께 첨부하여 진정을 제기하라고 안내하였습니다.

**| 상담결과 |**

- ▣ 내담자는 회사에 임금체불로 노동청에 진정을 제기한다고 말하자, 회사로부터 퇴직금을 받고 잘 마무리했다며 진심으로 센터에 감사한다고 말하며 상담을 마무리하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 해당 상담 사례에서 회사는 연차미사용수당을 지급할 테니 연차휴가를 사용하지 말라고 내담자에 요구하였습니다. 이는 연차휴가의 사전매수(환가)라고 볼 수 있습니다. 연차휴가의 사전매수란 사용기간이 경과하기 전에 사용자가 미리 미사용 휴가분에 대체하여 수당을 지급함으로써, 노동자가 휴가사용을 하지 못하게 하는 것을 말합니다.
- ▣ 연차휴가 사전매수는 연차휴가를 부여하지 않고 사용자가 일방적으로 수당으로 대체 지급하는 것으로 사실상 연차휴가사용을 금지하는 것이기 때문에 근로기준법에 위반됩니다.
- ▣ 다만, 판례는 연차휴가미사용수당은 근로기준법에 따라 일정 기간을 근로하였을 때 비로소 발생하는 것이라 할지라도 당사자 사이에 미리 그러한 소정기간의 근로를 전제로 하여 연차휴가미사용수당을 매월 임금에 포함하여 지급하는 것이 불가능한 것이 아니며, 연차수당도 포괄임금제 형태로 지급이 가능하다고 판시하고 있습니다. 행정해석 역시 판례와 같은 입장을 취하면서 그 전제조건으로 미리 연차휴가미사용수당을 지급하였다고 하더라도, 노동자가 연차휴가를 사용할 수 있도록 허용하는 경우에만 인정되며 이를 허용하지 않을 경우에는 연차휴가사용권을 제한하는 것이 되어 인정될 수 없다고 하고 있습니다.

- ▣ 사례에 해당하는 내담자의 경우 회사에서 연차미사용수당을 지급한다고 하며 연차휴가를 사용하지 못하게 하였기 때문에 명백한 근로기준법 위반사항이며, 임금체불 상황입니다.
- ▣ 대다수의 회사는 퇴직금 산정할 때 평균임금을 기준으로 산정한다고 알고 있습니다. 하지만, 평균임금과 통상임금을 비교해보았을 때 평균임금보다 통상임금이 더 높을 경우 통상임금을 기준으로 퇴직금을 산정해야 합니다. 중소기업사업장의 경우 기본급으로만 임금이 구성된 경우가 많기 때문에 통상임금으로 퇴직금을 산정해야 하는 경우가 많습니다. 퇴직금 산정 관련 근로기준법 제2조 제2항 사항을 꼭 확인할 필요가 있습니다.
- ▣ 내담자는 근로계약을 체결하였지만 법에 위반된 사항이 많았습니다. 예를 들어 야간 근무를 하는 노동자였지만, 포괄임금 항목에 야간근로수당은 없었습니다. 그러나 교대제로 근무했던 내담자는 스케줄표를 가지고 있지 않았기 때문에 정확한 임금 산정이 불가능하였습니다.

해당 상담사례와 같이 병원 근무자들의 경우 교대제 근무를 하는 경우가 많습니다. 임금이 근로기준법에 따라 잘 지급되고 있다면 문제가 없겠지만, 내담자의 경우처럼 임금 산정에 있어서 임금체불 소지가 있는 경우 근무현황을 알 수 있는 스케줄표나 근태기록 등을 잘 보관하고 있어야 합니다.

**관련 법령**



- 근로기준법 제2조(정의) 제1항 제6호, 제2항
- 근로기준법 제11조(적용범위) 제1항
- 근로기준법 제60조(연차유급휴가) 제1항, 제2항, 제7항
- 퇴직급여보장법 제8조(퇴직금제도 등의 설정 등) 제1항
- 연차유급휴가청구권·수당 등과 관련된 지침(임금근로시간과-2861, 2021. 12. 15.)

**19**  
상담 사례

**임신을 이유로 수습기간 중에 해고당할 것 같습니다.  
대처방법 좀 알려주세요.**

**내담자 특성**

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	40대	60인 규모	1년 미만	-	-	비해당

**사건개요 : 밀착지원 상담**

- 해당 사례는 2023. 8. 29. ~ 2023. 8. 31.까지 진행된 상담이었습니다.
- 내담자는 정규직으로 알고 입사하였고, 수습기간 동안에도 문제가 없었기 때문에 계약기간의 정함이 없는 노동자라고 알고 있었습니다. 그런데 입사한지 얼마 안 된 내담자가 임신한 사실을 회사에 알리자 회사에 태도가 변화하면서 계약기간만료 통보를 받게 되었습니다.

**상담내용**

정규직으로 입사하였는데, 회사에서 단순 계약직이라며 수습기간 중에 계약기간 만료에 따른 근로관계 종료 통보를 받았습니  
다. 이거 부당해고 아닌가요?

- 내담자는 정규직으로 입사하였습니다. 그러나 회사에서 근로계약을 체결할 때 수습기간까지 기한을 정해 둔 기간제 근로계약을 먼저 체결하고 난 후 수습기간 평가 후 문제가 없다면 정규직 근로계약을 체결하자고 하였습니다. 회사는 직원 모두 이러한 방식으로 근로계약을 체결하였고 수습기간 이후에 정규직 근로계약을 체결하는 것은 형식적 절차이니 내담자에게 연봉 금액만 정확하면 확인하고 서명하라고 하였습니다.
- 전무와 대표의 신임을 받고 일하던 내담자는 입사한지 얼마 안 되어 자신이 임신한 사실을 알게 되었습니다. 임신한 사실을 회사에 알리자 내담자에 대한 대표의 태도가 돌변하였고, 회사로부터 수습기간 중 계약기간 만료 통보를 받았다고 하

였습니다. 내담자는 업무상 자신이 잘못된 것이 없다고 생각했기 때문에 부당한 대우라며, 자신의 임신 때문에 해고한 것이 아니냐며 회사에 자신의 입장을 밝혔 습니다. 이에 대해 회사는 부당해고가 아니라 기간제 근로자로 채용한 것이며 계약기간만료일 뿐이라는 말을 하였습니다.

- 센터는 우선 부당해고 구제신청을 검토해보라고 안내하였습니다. 내담자에게 근로계약서, 취업규칙 및 관련 자료 등을 센터로 보내준다면 검토한 후 상세히 법률적 사항을 검토하기로 하였습니다.
- 이에 대해 내담자는 근로계약서 및 취업규칙, 전무와 나눈 카톡 등의 자료를 센터로 보내주었습니다.
- 센터는 내담자가 보내준 자료 검토 결과 일반적인 기간제 노동자라고 보기 어렵다고 답변하였습니다. 근로계약서에는 기간제 노동자라고 기재되어 있으나, 채용과정부터 근무기간 동안 계속 수습 노동자로 근무하였고, 카카오톡 등을 통해서도 관련 내용이 증명이 가능함을 설명하였습니다. 내담자는 회사와 수습 근로계약을 체결하였으므로 회사가 수습기간동안 업무적격성이 부적격하므로 본채용을 거부하는 상황인 것이고, 내담자가 노동위원회에 부당해고 사건을 제기한다면 해당 수습평가가 부적절하고 임신을 이유로 한 의도적인 부정적 평가라는 것을 주장해야한다 라고 안내하였습니다.

회사가 자신을 해고한 이유가 업무 부적격성으로 인한 해고라고 한다면, 자신이 업무적으로 우수하다는 것을 어떻게 증명해야 하나요?

- 내담자는 회사가 수습기간 중에 해고한 이유가 업무 부적격성으로 인한 해고라고 주장한다면, 자신이 업무적으로 우수하다는 것을 어떻게 입증해야 하나며 질문하였습니다.
- 센터는 내담자가 업무적으로 우수하다는 것을 입증할 필요는 없고, 회사가 먼저 수습기간 동안 업무평가가 부적격함을 증명해야하고, 내담자는 이에 대해 증거자료로 반박하면 된다고 답변하였습니다. 추가적으로 회사에 임신 소식을 알리고 나서 수습 해고에 이르기까지의 사실관계가 잘 증명되는 것이 중요하다고 설명하였습니다.

부당해고이기 때문에 노동위원회에 사건을 제기하고 싶습니다. 어떠한 입증 자료를 준비해야 하나요?

- ◇ 내담자는 차후 노동위원회에 부당해고 사건을 제기할 경우 필요한 자료가 무엇인지 알려달라고 요청하였습니다. 내담자는 부당해고를 입증하기 위한 자료로 업무에 대한 피드백이 담긴 메신저 대화 내용, 다른 노동자들의 수습기간까지 기한을 정한 기간제 근로계약서, 수습보고서 등 수습기간이 있다는 것을 증명할 수 있는 자료 등을 모았다고 하였습니다.
- ◇ 센터는 부당해고 제기 시 챙겨야할 자료는 근로계약서, 취업규칙, 주고받은 카카오톡 내용, 부당한 평가를 반박할만한 자료(실제 업무수행 내역, 긍정적인 피드백을 받았던 상황들), 정규직 채용공고, 임신 사실을 언급한 이후에 있었던 상황들, 주변 동료들 중 기간제 근로계약을 맺었다가 정규직 근로계약으로 전환하신 분들의 구체적 사정 및 정황에 대한 증거자료라고 답변하였습니다.

**회사에서 저에게 사직서 제출을 강요하고 있습니다.  
그리고 인수인계 서류를 작성하라고 하는데 어떻게 해야하나요?**

- ◇ 내담자는 인사팀이 사직서를 작성하라고 하는 내용을 담은 녹음파일이 있다고 하였습니다. 녹음파일은 상대방 동의하에 녹취한 파일이라고 말하였습니다. 인사팀에게 자신이 계약직이라면 계약기간 만료로 자동적으로 근로관계가 종료되는 데 왜 사직서를 작성해야 하냐고 물으니, 자기 회사는 사직서를 받아야한다며 내담자에게만 사직서를 쓰라고 강요했다고 하였습니다. 또한, 인수인계 서류를 작성하라고 하면 어떻게 해야 하냐고 물어보았습니다.
- ◇ 센터는 일단 회사 측의 사직서 등과 관련된 일체의 문서에 서명하지 말라고 안내 하였습니다. 그리고 회사 입장에서 퇴사에 따른 인수인계 및 서류 작성요구는 가능하다 설명하며, 혹여나 서류 내용 중 자발적 퇴사 등을 인정하는 문구가 있는지 꼼꼼히 확인해보시길 바란다고 답변하였습니다.

**9월 1일이 마지막 근무일인데 회사에서는 그 날 출근하지 말라고 합니다.  
9월 1일까지 사무실에 출근해야하는 걸까요?  
그리고 노동위원회에 부당해고 구제신청 언제까지 제기할 수 있나요?**

- ◇ 내담자는 9월 1일이 마지막 근무일인데, 9월 1일까지 사무실에 출근하는 것이 맞는 건지 센터로 연락을 주었습니다. 그리고 부당해고 구제신청을 언제부터 제기할 수 있는지도 문의하였습니다.
- ◇ 센터는 9월 1일까지 출근해야 한다고 답변하였습니다. 또한 9월 2일부터 부당해고 구제신청이 가능하고, 부당해고 구제신청은 9월 2일부터 3개월 이내에 하면

된다고 설명하였습니다. 추가적으로 센터는 해당 사건은 다툼이 있는 사안이므로 일단 2일에도 회사에 출근하는 것도 방법이며, 회사로부터 노무수령 거부나 퇴사통보를 확실하게 받으면 구제신청 시 도움이 될 수 있다고 안내하였습니다. 센터는 노무수령 거부에 대해서 내담자에게 9월 2일에 출근하게 되면 회사에서 “왜 나왔느냐? 계약종료이니 출근하지마라” 등의 말을 하는 것이 노무수령 거부이고 계약종료 통보라고 설명하였습니다.

**| 상담결과 |**

- ▣ 내담자는 회사로부터 9.1자로 계약 기간 만료 통지서를 받았으며, 회사로부터 9월 1일은 출근하지 말라는 말을 들었지만, 9월 1일까지 출근할 것이라고 하며 상담을 종료하였습니다.

**| 상담포인트 |**

- ▣ 해당 상담은 임신한 노동자에 대한 불합리한 대우 및 편법으로 수습(시용) 근로계약을 종료한 사례입니다.
- ▣ 사용자가 노동자의 채용에 신중을 기하기 위하여 입사한 정규직 노동자를 1개월이나 3개월이라는 일정기간을 정하여 ‘시험삼아 사용함’을 결정하고, 그 기간 중에 노동자로서 적격한지 아닌지 직업적성이나 업무능력을 평가하는 이른바 시험적 근무기간 제도가 널리 시행되고 있습니다. 이 ‘시험적인 근무기간’을 가리켜 법적으로는 시용기간이라 부르고 있는데, 보통 수습기간이라고 알고 있는 기간입니다. 예를 들어 근로계약서에 보통 ‘최초로 근무를 개시한 날부터 3개월간은 수습기간으로 하며, 수습기간 중 업무능력의 부족 또는 직무수행태도의 불량 등으로 계속 근로가 어렵다고 인정되는 경우에 계약을 해지할 수 있다.’라는 문구를 삽입하고 있습니다.
- ▣ 시용기간 중인 노동자에 대해 정당하게 해고하려면 평가방법을 객관화하기 위한 평가기준표 작성 및 노동자에게 평가내용의 안내 등이 필요합니다. 해당 노동자의 직업적 능력, 자질, 인품, 성실성 등 업무적격성을 관찰·판단하고 평가하려는 시용제도의 취지·목적에 비추어 볼 때 사용자는 정규직 노동자의 일반 해고보다 완화되어 넓게 인정될 수 있습니다. 그러나 이러한 경우에도 객관적으로 합리적인 이유가 존재하여 사회통념상 상당성이 인정되어야 하기 때문에 수습노동자를 해고하는 것은 회사입장에서 꽤나 까다로울 수 있습니다.
- ▣ 해당 상담사례의 회사는 정규직으로 입사한 직원에게 수습기간에 대해서는 수습기간의 명시 없이 일반적인 기간제 근로계약을 체결 한 후, 문제가 없다면 수습기간 이후에 다시 정규직 근로계

약을 체결하고 있었던 사례였습니다. 만약 회사 입장에서 노동자가 마음에 들지 않는다면 수습 기간 중 업무평가에 대한 근거자료 없이 간단히 계약기간 만료 통보로 근로관계를 종료시킬 수 있도록 하여 부당해고에 대한 위험을 회피하고자 한 것으로 보입니다.

- ❑ 이러한 경우 시용기간 중 부당해고를 당했다고 주장하기 위해서는 일반적인 기간제 노동자가 아니며, 해당 근로기간은 시용기간이라는 것을 추가로 입증해야 하기 때문에 준비해야 할 자료가 늘어지게 됩니다.
- ❑ 따라서, 회사가 노동자에게 수습기간 중 기간제 근로계약을 체결한 후 이후에 정규직 근로계약을 두 번 체결하는 것은 형식적이며 실제로는 정규직 노동자로 입사한 것이라고 설명하더라도 ①기간제 근로계약서에 기간을 정해놓은 것은 수습(시용)기간을 위한 것이며 수습평가 결과에 따라 계약기간이 연장된다 또는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한다. 또는 ②기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하되, 입사한 날로부터 0개월은 수습기간으로 한다.라는 문구를 요구하여야 합니다.
- ❑ 입사한 회사와 근로계약을 체결할 때 단순히 서명만 하는 것이 아니라 계약문구를 꼼꼼히 살펴 보고 계약서를 체결해야 한다는 것을 다시 한 번 일깨워주는 사례였습니다.
- ❑ 또한, 해당 상담사례는 임신을 이유로 수습기간 중에 근로관계를 종료한 것으로 사업장에서는 임신한 노동자에 대한 불합리한 일들이 발생한다는 것을 알려주는 사례입니다. 여전히 사업장에서는 임신한 여성노동자에 대한 부정적 인식과 임신·출산·육아 등을 위한 일·생활균형에 대한 인식이 약하다는 것을 보여주고 있습니다.

### 관련 법령

- 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 제1항



20

상담 사례

주휴수당 지급 관련해서 문의드립니다.

### | 내담자 특성 |

성별	연령대	사업장 규모	근속기간	고용형태	노동조합	인사·노무관리자
여성	40대	20인 규모	3개월	비정규직	-	비해당

### | 사건개요 : 밀착지원 상담 |

- ❑ 해당상담은 2023. 10. 5. ~ 2023. 10. 16.까지 진행된 상담입니다.
- ❑ 내담자는 해당 사업장에서 비정규직으로 1주 21시간, 주 3일 근무하는 노동자입니다. 연차는 1개월 개근 시 다음달 1일(5시간 씩) 발생하는 조건으로 근로계약을 체결하였습니다. 연차를 사용한 주의 주휴수당 발생과 관련하여 의문이 생겨 센터로 상담 글을 올린 사례입니다.

### | 상담내용 |

회사에서 3일 근무 중에 1일을 휴가를 사용하였으니 주휴수당을 지급하지 않아도 된다고 합니다. 정말로 주휴수당이 발생하지 않나요?

◇ 내담자는 2023년 7월 5일 ~ 2023년 12월 31일까지 기간제 근로계약을 체결하고 주 3일 1주 21시간 근무한다고 하였습니다. 연차의 경우 근로계약서에서 매 1개월 개근 시 다음달(5시간 씩)발생한다고 기재되어 있다고 하였습니다.

내담자는 7월 만근으로 연차휴가가 발생하여 8월 21일, 22일 근무하고 8월 23일에 연차휴가 5시간과 무급휴가 2시간 총 7시간 휴가를 사용했다고 하였습니다. 회사에서 3일 근무 중 1일 연차휴가를 사용하였으나 무급휴가 2시간 사용으로 기관에서 주휴수당을 지급하지 않아도 된다고 말하였다고 합니다.

내담자는 2일 근무는 정상근로일이고 1일은 유급 5시간을 사용하여 1주에 19시간 근무한 것으로 간주하여 주휴수당이 발생하는 것이 아니냐며 센터로 상담을 요청하였습니다.

◇ 센터는 3일 근무일 중 1일을 연차휴가 5시간과 무급휴가 2시간을 사용한 경우에도 주휴수당이 발생한다고 안내하였습니다. 왜냐하면 소정근로일에 연차휴가를 사용한 경우 연차휴가를 사용한 날이나 기간은 근로일수 계산에 포함하고 출근한 것으로 처리하기 때문이라고 설명하였습니다.

이에 더하여 센터는 소정근로일인 3일 모두 연차유급휴가를 사용하였다면 주휴수당이 발생되지 않을 수 있다고 설명하였습니다. 그러나 3일 근무 중 1일 연차유급휴가로 사용하였기 때문에 주휴수당이 지급되어야 한다고 내담자에게 안내하였습니다.

센터는 주휴수당은 근로기준법에 따라 소정근로일을 개근한 자에게 지급하는 것으로, 연차휴가를 사용한 경우에도 출근으로 보기 때문에 주휴수당을 지급해야 한다고 답변하였습니다.

**근로계약서에 1일 연차휴가는 5시간이라고 적혀져 있습니다. 적법한가요?**

◇ 내담자는 연차휴가를 사용하는 경우 1일 7시간 모두 유급으로 처리되어야 하는 것이 아니냐며, 근로계약서에 1일 연차휴가는 5시간으로 정한 것이 법에 위반되지 않느냐며 센터로 물어보았습니다.

◇ 센터는 내담자가 단시간 노동자이기 때문에 연차가 시간단위로 발생됨을 답변하였습니다. 내담자에게 단시간노동자의 경우, 통상 노동자의 연차휴가일수 X 단시간노동자의 소정근로시간 / 통상 노동자의 소정근로시간 X 8시간으로 계산한다고 공식을 알려주며, 계속근로 1년 미만인 노동자의 월 단위 휴가 1일의 경우도 통상 노동자의 연차휴가일수에 1일을 넣어서 계산하면 된다고 설명하였습니다.

내담자의 사업장의 통상노동자가 1주에 40시간 근로한다고 가정한다면 내담자의 경우 1주에 21시간 근무하므로 1일 X 21시간/40시간 X 8시간 = 4.2시간, 근로기준법 시행령 별표2에 따라 1시간 미만은 1시간으로 보기 때문에 최종적으로 5시간 연차휴가가 발생함을 알려주었습니다.

내담자의 경우 5시간의 연차휴가가 발생하기 때문에 근로계약서에 1일 연차휴가는 5시간이라고 기재한 것이 위법은 아니라고 안내하였습니다.

**회사에서 8월에 유급휴가와 무급휴가를 사용하였기 때문에 개근이 아니므로 9월에 휴가가 발생하지 않는다고 합니다. 9월에 연차휴가가 발생하지 않는 게 맞나요?**

◇ 회사에서는 내담자에게 8월 23일에 5시간의 연차휴가와 2시간의 무급휴가(총 7시간 휴가)을 사용하여 1개월 개근이 아니기 때문에 9월에 연차휴가가 발생하지 않는다고 하였습니다. 내담자는 8월에 휴가를 사용했다는 이유로 9월에 연차휴가가 발생하지 않는 게 이상하다며 센터로 문의하였습니다.

◇ 이에 대해 센터는 연차 사용은 출근으로 보기 때문에 연차사용한 날 이외에 소정근로일 모두 개근 하였다면 9월 달에도 연차가 발생한다고 답변하였습니다.

◇ 내담자는 사업장에 센터의 답변글을 먼저 보여주고 난 후 사업장이 이를 받아들이지 않으면 다시 센터로 상담을 요청하겠다고 하면서 상담을 종료하였습니다.

**| 상담포인트 |**

▣ 주휴수당이 지급되는 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 부여해야 하고, 계속근로기간 1년 미만 노동자의 경우 1개월 개근 시 연차유급휴가를 주어야 합니다. 이 때 노동자와 사업주 모두 '개근'의 의미에 대하여 혼란을 느끼는 것 같습니다. 개근을 직각없이 100%의 출근을 의미한다고 착각을 하기 때문입니다.

▣ 개근은 소정근로일수의 만근을 의미하는 것이지, 소정근로시간의 만근을 의미하는 것이 아닙니다. 주 5일제 주 40시간이 적용되는 기업에서 5일 중 하루 1시간 직각을 하여 39시간을 근로한 경우에는 개근을 한 것이 됩니다. 개근은 소정근로시간의 만근(40시간 모두 채우는 경우)이 아니라 소정근로일수의 만근(5일 모두 출근)이기 때문입니다. 직각을 1시간 하기는 했지만 그 날은 출근한 것이 됩니다.

▣ 해당 주휴수당관련 상담사례와 같이 1일 7시간 근무하는 경우의 휴가에 대하여 5시간은 연차유급휴가를 사용하고 2시간은 무급휴가를 사용하였다면, 연차휴가를 사용한 날은 출근으로 처리하기 때문에 소정근로일수를 만근하였으므로 개근한 것으로 보아야 합니다.

▣ 1달의 소정근로일수가 20일이면 20일을 출근하면 개근이 되는 것이 됩니다. 20일 중 하루에 1시간을 직각하더라도 그날은 출근을 한 것이므로 결국 20일 모두 출근한 것이 되어 월 단위 휴가의 발생요건이 충족합니다. 이러한 원리로 직각·조퇴·외출 등의 시간을 누적시켜서 1일 결근으로 처리하는 것은 허용되지 않으므로 주의해야 합니다.

**관련 법령**



- 근로기준법 제18조(단시간근로자의 근로조건) 제3항
- 근로기준법 제55조(휴일) 제1항
- 근로기준법 시행령 제30조(휴일) 제1항
- 근로기준법 제60조(연차 유급휴가) 제2항
- 근로기준법 시행령 별표2(단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항)

**2. 이달의 상담 사례**

연번	상담 내용
1월	2023년 출산전후휴가 급여 및 배우자 출산휴가 급여가 인상되었나요?
2월	배우자출산휴가 기간 중 주휴수당이 지급되나요?
3월	해고예고 통보를 받은 후에도 육아휴직을 사용할 수 있나요?
4월	이력서에 혼인여부 등 직무와 무관한 개인정보를 기재해야 하나요?
5월	유급 육아(수유)시간을 출·퇴근 시간 전후에 활용하고 싶어요!
6월	(고용노동부 행정해석 변경) 육아휴직 중 임대소득 150만 원 이상 발생하면 육아휴직 급여를 받지 못하나요?
7월	육아휴직 급여 사후지급 요건인 '6개월 이상 계속 근무'의 판단기준이 궁금해요.
8월	올해 7월 1일부터 시행 중인 산업재해보상보험법이 있다고 들었는데 무엇인가요?
9월	올해 7월 1일부터 개정된 기간제·파견노동자 유산·사산휴가급여가 궁금해요.
10월	회사에 육아휴직을 쓰겠다고 말을 했더니 관리팀장에게 사표 쓰고 집에 가라는 말을 들었습니다. 사표 쓰라는 말은 해고일까요?
11월	편의점에서 2년 넘게 주 14시간 일하다가 해고되었습니다. 실업급여를 받을 수 있을까요?
12월	아이 양육 때문에 휴일근무를 거부했더니 해고를 당했습니다. 부당해고 아닌가요?

**1월**  
상담 사례

**2023년 출산전후휴가 급여 및 배우자 출산휴가 급여가 인상되었나요?**

**| 질문 |**

출산을 준비 중인 직장맘입니다.

곧 출산전후휴가를 사용할 예정이며 출산 이후에는 직장대체인 배우자도 배우자 출산휴가를 사용할 예정인데요. 2023년부터 출산전후휴가 급여 및 배우자 출산휴가 급여가 인상되었나요? 인상이 된다면 구체적인 내용이 궁금합니다.

**| 답변 |**

네. 2023년 1월 1일부터 출산전후휴가 급여 및 배우자 출산휴가 급여 상한액이 인상되었습니다.

2023년부터 고용보험법 제76조에 따라 출산전후휴가 급여 상한액이 월 210만원으로 인상되었습니다. 2023년 최저임금이 월 2,010,580원으로 결정되었기 때문입니다. 2022년에는 고용보험법 제76조에 따라 출산휴가기간(90일, 120일)동안 통상임금의 100%를 월 200만원 한도(하한액은 최저임금)로 지급하였습니다.

해당 고시를 시행할 당시 이미 출산전후휴가 급여 등 지급기간 중인 경우에는 이 고시 시행 이후부터는 위 상한액을 기준으로 일할 계산하여 지급됩니다.

예를 들어 2022년 10월 18일 ~ 2023년 1월 15일, 90일간 출산전후휴가를 사용하였다면 고시 시행일 이후인 2023년 1월 1일 ~ 2023년 1월 15일에 대한 15일치의 출산전후휴가 급여는 개정된 상한액인 월 210만원(30일치)을 기준으로 일할 계산하여 지급됩니다.

2022년 배우자 출산휴가 급여 상한액의 유효기간이 만료(2022년 12월 31일)됨에 따라 2023년 배우자 출산휴가 급여의 상한액이 401,910원(최초 5일분 급여)으로 인상되었습니다.

해당 고시를 시행할 당시 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용됩니다.

**관련 법규정**



**「고용보험법」**

**제76조(지급 기간 등)**

- ① 제75조에 따른 출산전후휴가 급여등은 다음 각 호의 휴가 기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금(휴가를 시작한 날을 기준으로 산정한다)에 해당하는 금액을 지급한다.
  - 1. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 기간. 다만, 우선지원 대상기업이 아닌 경우에는 휴가 기간 중 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)을 초과한 일수(30일을 한도로 하되, 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 45일을 한도로 한다)로 한정한다.
  - 2. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 기간 중 최초 5일. 다만, 피보험자가 속한 사업장이 우선지원 대상기업인 경우에 한정한다.
- ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등의 지급 금액은 대통령령으로 정하는 바에 따라 그 상한액과 하한액을 정할 수 있다.

**「고용노동부고시 제2022-141호」**

**I. 출산전후휴가 급여 등의 상한액**

- 1. 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 90일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 630만원을 초과하는 경우: 630만원
- 2. 출산전후휴가 급여 등의 지급기간이 90일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액
- 3. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가기간 120일에 대한 통상임금에 상당하는 금액이 840만원을 초과하는 경우: 840만원
- 4. 한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우의 출산전후휴가 급여 등의 지급기간이 120일 미만인 경우: 일수로 계산한 금액

**II. 행정사항**

- 1. 시행일  
이 고시는 2023년 1월 1일부터 시행한다.
- 2. 적용례  
이 고시를 시행할 당시 이미 출산전후휴가 급여 등 지급기간 중인 경우에는 이 고시 시행 이후부터는 위 상한액을 기준으로 일할 계산하여 지급한다.
- 3. 유효기간  
이 고시는 2023년 12월 31일까지 효력을 가진다.



### 「고용노동부고시 제2022-142호」

#### I. 배우자 출산휴가 급여의 상한액

- 1. 배우자 출산휴가기간 최초 5일분 급여가 401,910원을 초과하는 경우: 401,910원

#### II. 행정사항

- 1. 시행일  
이 고시는 2023년 1월 1일부터 시행한다.
- 2. 적용례  
이 고시를 시행할 당시 최초로 배우자 출산휴가를 사용하는 근로자부터 적용한다.
- 3. 유효기간  
이 고시는 2023년 12월 31일까지 효력을 가진다.

## 2월 상담 사례

### 배우자출산휴가 기간 중 주휴수당이 지급되나요?

#### | 질문 |

안녕하세요. 배우자출산휴가를 사용할 예정인 직장대디입니다.  
저는 1주 5일 40시간 근무하고 있으며, 배우자출산휴가를 ‘2023년 2월 16일(목) ~ 3월 1일(수)’ 총 10일 사용할 계획입니다.  
그렇게 된다면 총 3주에 걸쳐서 배우자출산휴가를 사용하게 되는 셈인데, 해당 3주에 모두 주휴수당이 지급되나요?

#### | 답변 |

##### 1. 배우자출산휴가 개요

배우자출산휴가는 근로계약 형태와 상관없이 배우자가 출산 전후 시기에 있는 노동자라면 배우자의 출산일로부터 90일 이내에 신청하여 10일의 유급휴가를 사용할 수 있습니다. 노동자가 휴가를 10일 미만으로 청구해도 사업주는 10일을 부여해야 합니다(남녀고용평등법 제18조의2 제1항, 제3항).

또한 배우자출산휴가 중 근로제공 의무가 없는 날(휴일 등)이 포함된 경우에는 해당 배우자출산휴가 일수에 산입하지 않으므로 소정근로일수만 포함시켜서 10일을 부여해야 합니다(여성고용정책과-843, 2019.06.14).

만약 노동자가 분할사용을 원할 경우 출산일로부터 90일 이내 기간 중 1회에 한하여 분할 사용할 수 있도록 부여해야 하며, 분할사용 일수는 제한이 없습니다(남녀고용평등법 제18조의2 제4항).

##### 2. 배우자출산휴가 기간 중 주휴수당 지급 여부

주휴수당(유급 주휴일)은 ① 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 소정근로시간이 15시간 이상이고 ② 1주 동안의 소정근로일을 개근한 경우 지급됩니다(근로기준법 제18조 제3항, 제55조 제1항, 근로기준법 시행령 제30조 제1항).

배우자출산휴가는 법에서 보장하고 있는 유급휴가이기 때문에 출근으로 보아야 하므로 해당 배우자출산휴가 사용 주에 결근이 없다면 주휴수당을 지급해야 합니다. 그러나 그 주의 전체를 배우자출산휴가로 사용하였다면 사업주는 그 주의 주휴수당을 지급할 의무가 없습니다 (여성고용정책과-510, 2020.02.04).

구체적으로 내담자의 사례\*를 살펴보겠습니다.

2.13 (월)	2.14 (화)	2.15 (수)	2.16 (목)	2.17 (금)	2.18 (토)	2.19 (일)
근무	근무	근무	배우자출산휴가		휴무일	주휴수당 지급의무 O
2.20 (월)	2.21 (화)	2.22 (수)	2.23 (목)	2.24 (금)	2.25 (토)	2.26 (일)
배우자출산휴가					휴무일	주휴수당 지급의무 X
2.27 (월)	2.28 (화)	3.1 (수)	3.2 (목)	3.3 (금)	3.4 (토)	3.5 (일)
배우자출산휴가			근무	근무	휴무일	주휴수당 지급의무 O

배우자출산휴가를 사용한 첫 번째 주(2.13~2.19)의 경우 3일(2.13~2.15)을 통상 근무를 하고 2일(2.16~2.17)을 배우자출산휴가로 사용한다면 사업주는 주휴수당을 지급하여야 합니다. 반면, 두 번째 주(2.20~2.26)에는 해당 주 전체를 배우자출산휴가로 사용하였으므로 사업주에게 주휴수당 지급 의무가 없습니다. 마지막으로 세 번째 주(2.27~3.5)에는 3일(2.27~3.1) 배우자출산휴가, 2일(3.2~3.3) 원래 근무를 하게 된다면 사업주에게 주휴수당 지급의무가 발생합니다.

\* 토요일을 휴무일, 일요일을 주휴일로 가정하였습니다.

관련 법규정



「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」

제18조의2(배우자출산휴가)

- ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자출산휴가”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 배우자출산휴가는 근로자의 배우자가 출산한 날부터 90일이 지나면 청구할 수 없다.
- ④ 배우자출산휴가는 1회에 한정하여 나누어 사용할 수 있다.
- ⑤ 사업주는 배우자출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

「근로기준법」

제18조(단시간근로자의 근로조건)

- ③ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자에 대하여는 제55조와 제60조를 적용하지 아니한다.

제55조(휴일)

- ① 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장하여야 한다.

「근로기준법 시행령」

제30조(휴일)

- ① 법 제55조제1항에 따른 유급휴일은 1주 동안의 소정근로일을 개근한 자에게 주어야 한다.



<고용노동부 행정해석>

◎ 제목 : 배우자출산휴가 사용 시 해당 주에 결근이 없다면 유급 주휴일을 부여해야 한다

◎ 회시번호 : 여성고용정책과-510, 회시일자 : 2020-02-04

【질 의】

□ 배우자출산휴가 사용 시 유급 주휴일을 부여해야 하는지

【회 시】

□ 근로기준법 제55조제1항 및 같은 법 시행령 제30조제1항에 따라 사용자는 1주 동안의 소정근로일을 개근한 근로자에게 유급휴일(주휴일)을 부여하여야 합니다.

- 이때 소정근로일을 개근하였는지를 판단함에 있어 배우자출산휴가는 법으로 보장된 휴가를 사용한 날로서 출근한 것으로 보아야 합니다.

- 따라서, 배우자출산휴가 사용 시 해당 주에 결근이 없다면 유급 주휴일을 부여해야 합니다(배우자출산휴가급여 시행지침 참조).

□ 다만, 배우자출산휴가를 주의 전부에 걸쳐 사용할 경우 기존의 「연차유급휴가 등의 부여 시 소정근로일수 및 출근여부 판단기준(2007.10.25.)」에 따라 주휴일을 유급으로 부여할 의무는 없습니다.

3월 상담 사례 해고예고 통보를 받은 후에도 육아휴직을 사용할 수 있나요?

| 질문 |

육아와 직장을 병행 중인 직장맘입니다.

직장에서 갑작스럽게 해고예고 통보를 하였는데 해고예고 통보를 받은 이후에 육아휴직을 신청한다면 정상적으로 사용할 수 있을까요?

설사 육아휴직을 정상적으로 개시한다고 하더라도 육아휴직 기간 도중 해고처리가 될지 걱정됩니다.

| 답변 |

네. 해고예고를 통보받은 이후 육아휴직 개시예정일이 예정된 해고일보다 먼저인 경우라면 정상적으로 사용할 수 있습니다.

회사가 해고예고를 통보한 이후에 노동자가 육아휴직을 신청하더라도 육아휴직 개시일이 해고일보다 먼저 도래한 경우 회사는 노동자의 육아휴직을 허용해야 합니다.

육아휴직 허용 예외는 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속근로한 기간이 6개월 미만인 노동자가 신청한 경우만으로 한정하고 있으므로 육아휴직 신청 노동자에게 해고예고를 통보했다는 이유가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 사유는 아니기 때문입니다.

여기서 주의해야 할 부분은 예고된 해고일보다 육아휴직 개시예정일이 앞서야한다는 점과 육아휴직은 남녀고용평등법에 따라 휴직 개시예정일의 30일 전까지 신청하여야 한다는 점입니다.

사례를 들어 설명하면 다음과 같습니다. 사례1, 2는 육아휴직을 허용해야 하고, 사례 3, 4는 허용 의무가 발생하지는 않는 사례입니다.

**사례1] 육아휴직 허용 의무 발생**

- 해고예고 통보일 : 2023년 4월 1일 (해고일로부터 30일 전 예고)
- 예정된 해고일 : 2023년 5월 1일
- 육아휴직 신청일 : 2023년 4월 1일 (휴직개시예정일의 30일 전)
- 육아휴직 개시 예정일 : 2023년 5월 1일

**사례2] 육아휴직 허용 의무 발생**

- 해고예고 통보일 : 2023년 3월 12일 (해고일로부터 50일 전 예고)
- 예정된 해고일 : 2023년 5월 1일
- 육아휴직 신청일 : 2023년 4월 1일 (휴직개시예정일의 30일 전)
- 육아휴직 개시 예정일 : 2023년 5월 1일

**사례3] 육아휴직 허용 의무 없음**

- 해고예고 통보일 : 2023년 4월 1일 (해고일로부터 30일 전 예고)
- 예정된 해고일 : 2023년 5월 1일
- 육아휴직 신청일 : 2023년 4월 2일 (휴직 개시예정일의 30일 전)
- 육아휴직 개시 예정일 : 2023년 5월 2일

**사례4] 육아휴직 허용 의무 없음**

- 해고예고 통보일 : 2023년 4월 1일 (해고일로부터 30일 전 예고)
- 예정된 해고일 : 2023년 5월 1일
- 육아휴직 신청일 : 2023년 4월 15일 (휴직 개시예정일의 15일 전)
- 육아휴직 개시 예정일 : 2023년 5월 1일

관련 법규정



「남녀고용평등법」

**제19조(육아휴직)**

- ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

「근로기준법 시행령」

**제10조(육아휴직의 적용 제외)**

법 제19조제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시 예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우를 말한다.

**제11조(육아휴직의 신청 등)**

- ① 법 제19조제1항 본문에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청서에 다음 각 호의 사항을 적어 사업주에게 제출해야 한다.
- ③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.



<고용노동부 행정해석>

◎ 제목 : 해고예고 통보 후 육아휴직 신청시 육아휴직 허용 여부

◎ 회시번호 : 여성고용정책과-4112, 회시일자 : 2020-10-27

【질 의】

- 경영상 해고예고를 통보한 이후 육아휴직을 신청한 경우 육아휴직을 허용해야 하는지(육아휴직 개시일이 해고일보다 먼저 도래한 경우)
- 휴직개시예정일로부터 30일 전이 아닌 3일 전에 신청한 경우 육아휴직 시작 일을 30일 이후로 볼 수 있는지
- 휴직개시예정일의 30일 전까지 신청하지 아니한 육아휴직을 거부할 수 있는지
- 육아휴직 종료일은 육아휴직 신청 전 예정된 근로관계의 종료일인 해고일인지 아니면 해고일과 무관하게 신청기간을 보장해야 하는지

【회 시】

- 육아휴직 허용 예외는 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우만으로 한정하고 있으므로 육아휴직 신청 근로자에게 해고예고를 통보했다는 이유가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있는 사유는 아님.
- 근로자가 육아휴직 개시예정일의 30일 전에 육아휴직을 신청하지 않은 경우에는 그 신청일로부터 30일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용할 수 있음.
  - 따라서, 근로자가 육아휴직 개시예정일의 3일 전에 신청하였다면 육아휴직 신청일로부터 30일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 허용할 수 있으며, 지정된 육아휴직 개시일에 육아휴직 부여 대상이 되지 않는 경우 사업주가 반드시 허용해야 할 의무는 없음.
- 남녀고용평등법 제19조제3항은 육아휴직 기간에는 해고를 할 수 없도록 하여 근로자가 실직의 위험에서 벗어나 안정적으로 자녀의 양육에 전념할 수 있도록 하고 육아휴직의 활용을 촉진하기 위함임.
  - 따라서, 육아휴직 신청 전 예정된 해고일이 육아휴직 기간 중 도래하였다고 하더라도 육아휴직 중인 근로자는 해고할 수 없음.

**4월**  
상담 사례

이력서에 혼인여부 등 직무와 무관한 개인정보를 기재해야 하나요?

| 질문 |

안녕하세요. 최근 구직활동을 하고 있는데 이력서에 혼인 여부, 자녀 유무 등 저의 직무와 관계없는 개인정보를 기재하라는 회사가 있었습니다. 이렇게 회사에서 구직자에게 일과 무관한 개인정보를 요구해도 되는 건가요?

| 답변 |

상시 노동자수 30인 이상의 노동자를 사용하는 사업장이라면 「채용절차의 공정화에 관한 법률」(이하 ‘채용절차법’)에 의거하여 이력서에 혼인 여부, 자녀 유무와 같이 구직자의 직무와 무관한 개인정보를 요구하는 것은 위법입니다.

채용절차법 제4조의3에서는 구인자가 구직자에게 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보\*를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하는 행위를 금지하고 있습니다. 특히, 혼인 여부에 관한 정보는 단순히 기혼 또는 미혼 여부뿐만 아니라 자녀 유무, 자녀 연령, 출산 계획, 시부모 유무 등 혼인 상황을 유추할 수 있는 모든 정보를 의미합니다.

- 개인정보**
1. (구직자 본인) 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 출신지역·혼인여부·재산
  2. (구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매) 학력·직업·재산

만일 이를 어기고 이력서 등을 통해 위의 개인정보를 요구하거나 수집한 경우 500만 원 이하의 과태료가 부과될 수 있습니다.

추가로, 아래 사항들도 채용절차법에서 금지하고 있으니 참고하시기 바랍니다.

① 거짓 채용 광고 등의 금지(제4조 제1항~제3항)

- 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적으로 거짓된 내용의 채용 광고를 하여서는 안 됩니다. 또한 정당한 사유 없이 구인자는 채용

광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경해서는 안 되며, 구직자를 채용한 후 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 불리하게 변경하는 것을 금지하고 있습니다.

② 구직자의 지적재산권 구인자 귀속 강요 금지 (제4조 제4항)

- 구인자는 구직자에게 채용 서류 및 이와 관련된 저작권 등 구직자의 지적 재산권을 구인자 자신에게 귀속하도록 강요해서는 안 됩니다.

③ 채용 강요 금지 (제4조의2)

- 채용에 관한 부당한 청탁을 하거나 채용시켜달라는 압력, 강요 등을 하는 행위를 금지하고 있으며 채용과 관련하여 금전, 물품, 재산상 이익을 제공하거나 수수하는 행위를 금지하고 있습니다.

④ 구직자 채용 심사비용 부담 금지 (제9조)

- 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용 서류 제출에 드는 비용 이외의 일체의 금전적 비용을 부담시키지 못합니다(다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있습니다).

관련 법규정

「채용절차의 공정화에 관한 법률」

제4조(거짓 채용광고 등의 금지)

- ① 구인자는 채용을 가장하여 아이디어를 수집하거나 사업장을 홍보하기 위한 목적 등으로 거짓의 채용광고를 내서는 아니 된다.
- ② 구인자는 정당한 사유 없이 채용광고의 내용을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.
- ③ 구인자는 구직자를 채용한 후에 정당한 사유 없이 채용광고에서 제시한 근로조건을 구직자에게 불리하게 변경하여서는 아니 된다.
- ④ 구인자는 구직자에게 채용서류 및 이와 관련한 저작권 등의 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요하여서는 아니 된다.



**제4조의2(채용강요 등의 금지)** 누구든지 채용의 공정성을 침해하는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.

- 1. 법령을 위반하여 채용에 관한 부당한 청탁, 압력, 강요 등을 하는 행위
- 2. 채용과 관련하여 금전, 물품, 향응 또는 재산상의 이익을 제공하거나 수수하는 행위

**제4조의3 (출신지역 등 개인정보 요구 금지)** 구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각 호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

- 1. 구직자 본인의 용모·키·체중 등의 신체적 조건
- 2. 구직자 본인의 출신지역·혼인여부·재산
- 3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력·직업·재산

**제9조(채용심사비용의 부담금지)** 구인자는 채용심사를 목적으로 구직자에게 채용서류 제출에 드는 비용 이외의 어떠한 금전적 비용(이하 “채용심사비용”이라고 한다)도 부담시키지 못한다. 다만, 사업장 및 직종의 특수성으로 인하여 불가피한 사정이 있는 경우 고용노동부장관의 승인을 받아 구직자에게 채용심사비용의 일부를 부담하게 할 수 있다.

제17조(과태료)

- ① 제4조의2를 위반하여 채용강요 등의 행위를 한 자에게는 3천만 원 이하의 과태료를 부과한다. 다만, 「형법」 등 다른 법률에 따라 형사처벌을 받은 경우에는 과태료를 부과하지 아니하며, 과태료를 부과한 후 형사처벌을 받은 경우에는 그 과태료 부과를 취소한다.
- ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.
  - 1. 제4조제2항 또는 제3항을 위반하여 채용광고의 내용 또는 근로조건을 변경한 구인자
  - 2. 제4조제4항을 위반하여 지식재산권을 자신에게 귀속하도록 강요한 구인자
  - 3. 제4조의3을 위반하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 개인정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집한 구인자

**5월**  
상담 사례

**유급 육아(수유)시간을 출·퇴근 시간 전후에 활용하고 싶어요!**

**| 질문 |**

생후 1년 미만의 유아를 돌보며 육아와 직장을 병행 중인 직장맘입니다.  
 생후 1년 미만의 유아에 대해서 유급 육아(수유)시간 제도를 사용할 수 있다고 들었습니다.  
 구체적인 활용 방법이 궁금하고, 해당 제도를 출·퇴근 시간 전후에 이어서 사용해도 될까요?

**| 답변 |**

네. 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노동자라면 원하는 시기에 유급 육아(수유)시간을 활용할 수 있습니다.

근로기준법 제75조에는 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 육아(수유)시간을 부여하도록 규정하고 있습니다. 해당 제도는 근로기준법 제11조 및 동법 시행령 제7조 [별표1]에 따라 상시 노동자가 5인 이상인 사업장에 적용되는 규정입니다.

육아(수유)시간은 임금 손실 없이 유급으로 보장되어야 하며, 수유시간·횃수 등은 사업장 내에서 협의하여 1일 1시간 등으로 운영할 수 있습니다. 나아가 육아(수유)시간은 노동자가 원하는 시기에 부여하여야 하므로 출·퇴근 시간 전후에 이어서 사용하는 방법도 가능합니다.

육아(수유)시간을 활용하여 여성 노동자는 회사에서 모유를 유축·저장한 후 귀가하여 자녀에게 먹일 수 있으며, 꼭 수유를 하지 않더라도 자녀를 돌보는데 필요한 시간을 청구할 수 있습니다.

더불어 결혼 여부와 관계없이 1년 미만의 자녀가 있는 여성 근로자라면 청구할 수 있습니다. 만일 사업주가 노동자의 청구에도 불구하고 미부여하는 경우 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다.

**관련 법규정**



**「근로기준법」**

**제75조(육아 시간)**

생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유 시간을 주어야 한다.

**<관련 행정해석>**

◎ 제목 : 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 유급 수유시간을 1일 1회 1시간으로 사용할 수 있는지

◎ 회시번호 : 여성고용정책과-2363, 회시일자 : 2013-11-14

**【질 의】**

- 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 유급 수유시간을 1일 1회 1시간으로 사용할 수 있는지
- 만약 1일 1회 1시간으로 사용 가능하다면, 퇴근시간 1시간 전에 이를 청구하면 이를 허락해야 하는지

**【회 시】**

- 「근로기준법」은 1일 2회 각각 30분 이상으로 규정하고 있으나, 근로자와 사업주간 합의에 의하여 1일 1회 1시간으로 운영하는 것도 가능한 것으로 사료됨
- 육아 시간은 근로자가 수유를 위해서 청구하는 시간이므로 근로자가 원하는 시기에 부여하는 것이 바람직함. 다만, 유급 수유 시간을 사용하는 것이 퇴근을 의미하는 것은 아님.

6월  
상담 사례

(고용노동부 행정해석 변경) 육아휴직 중 임대소득  
150만 원 이상 발생하면 육아휴직 급여를 받지 못하나요?

| 질문 |

안녕하세요. 육아휴직 중인 직장대디입니다. 이번 달 임대소득이 월 150만 원 이상 발생하였습니다. 육아휴직 기간에 발생한 150만 원 이상의 임대소득이 더 이상 육아휴직 급여 지급 제한 사유가 아닌 것으로 변경되었다고 들었는데 정확히 맞는지 모르겠습니다.

육아휴직 급여를 받을 수 있을까요?

| 답변 |

육아휴직 기간 중 다른 사업장에서의 1주 소정근로시간이 15시간 이상이거나 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 월 150만 원 이상인 경우에는 '취업'에 해당하여 육아휴직 급여가 지급되지 않습니다(고용보험법 제70조 제3항, 제73조 제2항, 고용보험법 시행규칙 제116조 제3항).

종전 고용노동부는 임대사업도 고용보험법령상 자영업에 포함된다고 보았으며, 육아휴직기간 중 임대소득이 월 150만 원 이상인 경우 임대소득이 발생한 기간에 대해 육아휴직 급여를 지급하지 않는다는 입장이었습니다(여성고용정책과-447, 2020.1.30.).

그러나 2022년 4월 7일 고용노동부는 부동산 임대업자 중 ①근로자를 고용하지 아니하고 ②임대사무실도 두지 않는 경우, 임대수익이 발생한다는 사실만으로 육아휴직의 취지를 벗어나서 자녀 양육에 기여하지 않는 것으로 보이기 때문에 고용보험법령상 자영업에서 제외한다고 변경하였습니다(여성고용정책과-1127, 2022.4.7.).

따라서 노동자를 고용하지 않고 임대사무실을 두지 않는다면 액수와 상관없이 육아휴직 중 임대소득이 발생하여도 육아휴직 지급 제한 사유인 자영업을 통한 소득에 포함되지 않아 육아휴직 급여를 받을 수 있습니다.

관련 법규정



「고용보험법」

제70조 제3항 (육아휴직 급여)

③ 피보험자가 제2항에 따라 육아휴직 급여 지급신청을 하는 경우 육아휴직 기간 중에 이직하거나 고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우에는 해당 신청서에 그 사실을 기재하여야 한다.

제73조 제2항 (육아휴직 급여의 지급 제한 등)

② 피보험자가 육아휴직 기간 중에 제70조 제3항에 따른 취업을 한 경우에는 그 취업한 기간에 대해서는 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

「고용보험법 시행규칙」

제116조 제3항 (육아휴직등 급여의 신청)

③ 법 제70조제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 해당하는 취업을 한 사실이 있는 경우”란 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 경우
2. 자영업을 통한 소득 또는 근로를 제공하여 그 대가로 받은 금품이 영 제95조제1항 단서에 따른 월 상한액 이상인 경우



<고용노동부 행정해석>

◎ 제목 : 임대소득이 취업(육아휴직급여 지급제한 사유)인 자영업을 통한 소득 포함 여부 (변경, 2022.4.7.)

◎ 회시번호 : 여성고용정책과-1127, 회시일자 : 2022. 04. 07.

【질 의】

□ 육아휴직 중 임대사업자에 대한 육아휴직급여 지급제한 해석 변경 요청

【회 시】

□ 임대사업자는 임대료 소득이 발생하여 「소득세법」에 따라 국세청에 소득을 신고하는 점 등을 종합적으로 고려할 때, 「고용보험법 시행규칙」 제116조 제3항에 따른 자영업에서 제외하여야 할 특별한 사유가 있는 것으로 보기는 어려울 것이나,

- 실업인정대상기간 중 취업에 대한 「고용보험법」 제47조 제1항 및 「고용보험법 시행규칙」 제92조 제8호 규정 및 자녀 양육을 위한 당초의 육아휴직 취지를 벗어나서 육아에 기여하지 않고 별도의 소득활동을 하는 것을 방지하기 위한 동법 시행규칙 제116조 제3항의 취업 제한 규정의 취지 등을 고려할 때,
- 부동산 임대업자 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 않는 경우에는 임대수익이 발생한다는 사실만으로 육아휴직의 취지를 벗어나서 자녀 양육에 기여하지 않는 것으로 보기는 어려우므로, 부동산 임대업자 중 근로자를 고용하지 않고 임대사무실도 두지 않는 경우에는 위 법령에 따른 자영업에서 제외하여 해석함이 타당할 것으로 사료됩니다.

※ 이 행정해석 시달 이전 관련 행정해석(편람 등 포함)은 모두 폐기함

(여성고용정책과-3467('19.12.23.), 여성고용정책과-447('20.1.30.))  
(여성고용정책과-1127, 2022.4.7.)

# 7월

상담 사례

**육아휴직 급여 사후지급 요건인 '6개월 이상 계속 근무'의 판단기준이 궁금해요.**

| 질문 |

육아휴직을 마치고 복직하여 육아와 직장을 병행 중인 직장맘입니다.

육아휴직 급여 중 25%는 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 지급(이하 '사후지급금')한다고 들었습니다.

복직 후 6개월 이상 계속 근무시 근로시간을 단축하거나 출산전후휴가 또는 육아휴직을 개시하게 될 경우에도 사후지급 요건에 충족되는지 궁금하며 그 외의 구체적인 사안에 따라 요건이 어떻게 판단되는지 궁금합니다.

| 답변 |

고용보험법 시행령 제95조 제4항은 “육아휴직 급여의 100분의 25에 해당하는 금액은 육아휴직 종료 후 해당사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다”고 규정하고 있습니다.

노동자는 사후지급금 수급을 위해 육아휴직을 실시한 사업장에 복직하여 근무하여야 하며 실제로 근무를 하여야 합니다.

여기서 '6개월 이상 계속 근무' 요건 충족 여부에 대해 구체적인 경우에 따라 답변드리겠습니다.

① 근로시간 단축을 하는 경우 : 계속 근무 포함

- '계속 근무'의 의미는 복직하여 실제 근무를 해야 하는 것일 뿐이므로 근로시간과 형태와 관련 없이 계속 근무 기간에 포함됩니다.

② 근로기준법상 출산전후휴가를 개시한 경우 : 계속 근무 포함

- 고용노동부는 근로기준법상 출산전후휴가는 여성 노동자의 건강 회복을 위하여 법상 강제되는 휴가 제도이므로 계속 근무 기간에 포함하는 것이 타당(여성고용정책과-712, 2014.3.4.)하다는 입장입니다.

- ③ 휴직(육아휴직, 질병휴직, 개인휴직 등)을 개시한 경우 : 계속 근무 미포함
  - 복직하여 실제 근무를 해야하는 것이므로 육아휴직의 추가 사용, 개인 휴직 사용 등의 경우는 바로 지급할 수 없고 해당 휴직이 끝난 후 복귀 여부를 기다려서 지급 여부를 판단합니다.
- ④ 육아휴직 사용 사업장에서 고용보험의 상실 이력이 있었으나 자본·자금 등 밀접한 관련 사업장에서 동일 업무 및 조건으로 곧바로 고용보험 취득이 있는 경우 : 사안에 따라 판단
  - 이 경우 구체적인 사실관계에 따라 다를 수 있으나 고용노동부 행정해석(회시번호 : 여성고용정책과-429, 회시일자 : 2015-02-26)에 따르면 사후지급분 제도는 육아휴직 종료 후 노동자의 근속을 유도하는 데 있는 바, 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주인 경우 '계속 근로를 해야 하는 해당 사업장'의 범위를 넓게 해석하여 사후지급분을 지급하는 것이 타당하다고 보고 있습니다.
- ⑤ 육아휴직 종료 후 3개월 근무한 뒤 다시 육아휴직을 사용하고 3개월 근무한 경우 : 계속 근무 포함
  - 반드시 연속하여 근무하여야 하는 것은 아니므로 육아휴직 종료 후 3개월 근무한 뒤 다시 육아휴직을 사용하고 3개월 근무한 경우에도 계속 근무한 요건에 해당됩니다.
- ⑥ 예외 : 비자발적인 사유로 퇴직하는 경우
  - 6개월 이상 계속 근무를 하지 못한 경우라고 하더라도 예외적으로 노동자의 귀책사유 없는 비자발적인 사유로 퇴직하는 경우에 사후지급금을 지급합니다.
  - 여기서 비자발적 퇴사 판단 기준은 '구직급여 수급자격 제한 기준'을 동일하게 적용하여 고용보험법 시행규칙 별표2의 기준을 동일하게 적용합니다.
  - 구체적으로 사업장의 폐업, 해고, 정리해고, 권고사직, 근로계약 기간의 만료 등이 있으며 고용보험 전산상 상실사유 코드에 따라 판단됩니다.

관련 법규정



「고용보험법 시행령」

제95조(육아휴직 급여)

- ④ 제1항 및 제3항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액(다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 각 호의 구분에 따른 금액을 말한다)은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다. 다만, 법 제58조제2호다목에 따른 고용노동부령으로 정하는 정당한 사유로 6개월 이상 계속 근무하지 못한 경우에도 그 나머지 금액을 지급한다. <개정 2015. 6. 30., 2017. 6. 27., 2017. 8. 29., 2020. 3. 31., 2021. 12. 31.>
  1. 제1항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 단서에 따른 최소 지급액보다 적은 경우: 제1항 단서에 따른 최소 지급액
  2. 제3항에 따라 육아휴직 급여를 지급하는 경우로서 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액이 제1항 단서에 따른 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액보다 적은 경우: 제1항 단서에 따른 최소 지급액을 일수에 비례하여 계산한 금액

<관련 행정해석>

◎ 제목 : 육아휴직 급여 사후 지급 대상 요건 중 '복직하여 6개월 이상 계속 근무한 기간'에 육아휴직 추가 사용 기간 및 다른 자녀를 대상으로 한 육아휴직 기간이 포함되는지 여부

◎ 회시번호 : 여성고용정책과-5041, 회시일자 : 2018-12-05

【질 의】

□ 고용보험법 시행령 제95조제4항에 규정된 육아휴직 급여 사후 지급 대상 요건 중 '복직하여 6개월 이상 계속 근무한 기간'에 육아휴직 추가 사용 기간 및 다른 자녀를 대상으로 한 육아휴직 기간이 포함되는지 여부

<의견> 육아휴직 사용 기간 및 다른 자녀를 대상으로 한 육아휴직 기간도 포함(육아휴직은 법상 강제되는 휴직인 점, 육아휴직 기간을 연차유급휴가 산정 시 출근으로 보는 점, 지침 시행일(2014.3.4)이 근로기준법 제60조 개정일(2017.11.28)보다 앞서는 점, 출산휴가와 육아휴직이 법상 강제되므로 달리 볼 필요가 없는 점을 감안)

【회 시】

□ 고용보험법 시행령 제95조제4항에 의하면, 육아휴직 급여의 100분의 75에 해당하는 금액은 매월 지급하고, 그 나머지 금액은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우(근로계약 기간의 만료로 6개월 이상 계속 근무할 수 없는 기간제근로자에 대해서는 근로계약



기간의 만료로 종료되거나 사업장 복직 후 근로계약 기간 만료일까지 계속 근무한 경우를 말한다)에 합산하여 일시불로 지급하도록 규정하고 있습니다.

- 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 기간'은 육아휴직자가 육아휴직을 실시한 사업장에 복직하여 실제 6개월 이상 근로를 제공한 기간을 의미하므로, 육아휴직 추가 사용 또는 개인휴직 사용 등 실제 근무하지 않는 기간은 제외됩니다.
  - 육아휴직 급여 사후 지급분은 근로자의 휴직만을 보장하기 위한 것이 아닌 육아휴직 후 복귀하여 근무토록 하기 위한 제도입니다.
  - 육아휴직은 근로자의 신청에 의해 허용되나, 출산전후휴가는 여성근로자의 건강회복 등을 위하여 법상 강제되는 휴가 제도이므로 계속 근무한 기간에 포함해야 합니다.

◎ 제목 : 육아휴직 사후지급 요건인 계속근무의 의미

◎ 회사번호 : 여성고용정책과-429, 회시일자 : 2015-02-26

【질 의】

- S카드(주)에서 S카드고객서비스(주)로 소속이 변경된 근로된 근로자에게 육아휴직 급여 사후지급분(15%)을 지급해야 하는지 여부
  - 〈갑 설〉 고용보험의 이력 변동은 있었으나 관련 사업장 내 동일업무와 근로조건 등으로 취득·상실일 단절이 없으므로 사후지급분의 제도적 성격을 감안하여 해당 사업장에서의 계속근로로 인정
  - 〈을 설〉 해당 사업장으로 복직이 아니며, 고용승계가 아닌 인력 이동이므로 종전 사업장과의 근로관계가 단절되고 새로이 근로관계 체결한 것으로 보아 계속근로 불인정

【회 시】

- 고용보험법 시행령 제95조제4항은 “육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에” 사후지급분을 지급토록 하고 있음.
- 육아휴직 급여 사후지급분을 둔 취지는 육아휴직 종료 후 근로자의 계속 근로를 유도하는데 있는 바,
  - 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 사후지급분을 지급하는 것이 타당
- 당해 사안의 경우 S카드고객서비스(주)는 S카드(주)가 100% 출자하여 설립한 자회사이며, 근로자가 같은 장소에서 같은 업무를 수행하고 있는 경우이므로 “해당 사업장에 복직하여” 계속 근무한 경우로 보아 사후지급분(15%) 지급 가능

〈참고 : 현행법에 따르면 육아휴직 급여 사후지급분은 25%를 지급하고 있음〉

**8월 상담 사례**      **올해 7월 1일부터 시행 중인 산업재해보상보험법이 있다고 들었는데 무엇인가요?**

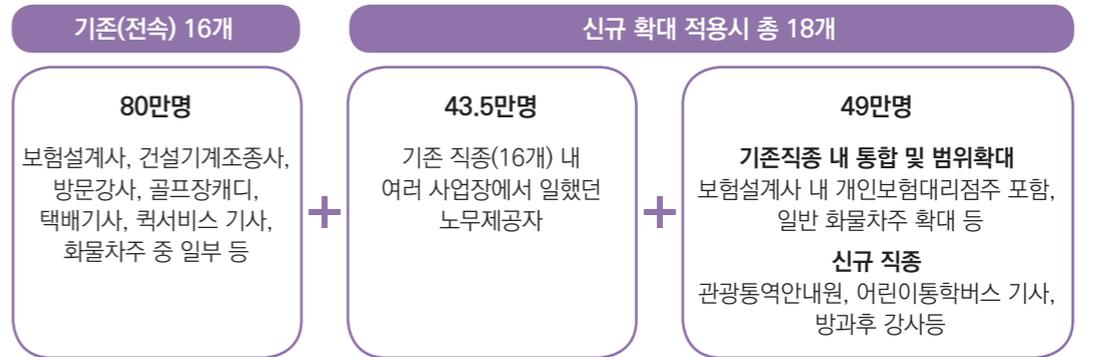
| 질문 |

현재 초등학교에서 방과후 강사를 하고 있습니다. 2023년 7월 1일부터 산재보험 대상에 신규 적용된 직종이 있다고 하는데 저도 거기에 포함되나요? 만약, 산재보험료를 납부한다면 얼마나 납부해야 하나요?

| 답변 |

(1) 산재보험이 적용되는 노무제공자 확대

올해 7월 1일부터 기존 산재보험 적용 직종 중 비전속적 노무제공자에 대한 산재보험 적용과 함께 새롭게 적용되는 직종이 확대됨에 따라 더욱 많은 노무제공자들이 산재보험을 적용 받게 되었습니다.



다만, ① 초·중등교육법상 학교에서 방과후 학교 과정을 담당하는 강사, ② 유아교육법상 유치원에서 운영하는 방과후 과정을 담당하는 강사, ③ 영유아보육법상 어린이집에서 운영하는 특별활동 프로그램을 담당하는 강사와 ④ 새마을금고 및 신용협동조합에서 공제 모집을 전업으로 하는 경우 제도의 연착륙을 위해 준비기간을 고려하여 2024.01.01.부터 산재보험이 적용됩니다. 이에, 안타깝게도 방과후 과정을 담당하는 강사의 경우 올해 7월 1일이 아닌 내년 1월 1일부터 산재보험이 적용됩니다.

(2) 노무제공자 산재보험 가입 및 산재보험료 납부

노무제공자로부터 노무를 제공받고 있는 사업장은 산재보험의 당연적용 사업장이 되며, 일반노동자 고용 등으로 산재보험관계가 이미 성립되어 있는 사업장은 일반노동자 성립과 별도로 성립신고서를 제출하여야 합니다. 만약, 사업장에 노무제공자만 종사하는 경우 최초로 노무를 제공받게 된 날부터 14일 이내에 보험관계 성립신고서를 제출하여야 합니다. 이때, 보험가입자는 노무제공자로부터 노무를 제공받는 사업주이고 노무제공자의 경우 사업주가 근로복지공단에 신고한 소득(월 보수액)에 기반하여 산정된 산재보험료 중 절반을 부담하게 됩니다. 이 때, 사업주가 기한 내 미신고시 노무제공자가 직접 신고할 수 있습니다.

노무제공자의 산재보험료는 보험료 부과기준이 되는 월 보수액에 보험료율을 곱하여 매월 산정합니다. 특히, 방과후 학교 강사의 경우 0.6%의 요율이 적용되고, 여기에 출퇴근재해요율 0.1%가 가산되어 총 0.7%의 요율 중 노무제공자가 그 절반을 부담하게 됩니다. 즉, 방과후 학교 강사의 경우 월 보수액의 0.35%를 매 월 부담하게 됩니다.

이러한 산재보험료 요율의 경우 직종별로 상이하며, 매년 말 고용노동부에서 노무제공자 직종별 평균 재해율을 기초로 사업종류별 산재보험료율을 고시함에 따라 매년 변경될 수 있습니다.

(3) 산업재해보상보험법상 용어 변경(특수형태근로종사자 → 노무제공자)

2023.7.1.부터 산업재해보상보험법상 특수형태근로종사자와 플랫폼종사자를 ‘노무제공자’로 재정의하게 됨에 따라 산업재해보상보험법에서 ‘노무제공자’라는 용어가 특수형태근로종사자라는 용어를 대체하게 되었습니다.

먼저, 산업재해보상보험법 제91조의15 제1호에 따르면 ‘노무제공자’란 다른 사람의 사업을 위해서 본인의 노무(노동력)를 제공하고 대가를 지급받는 사람을 의미합니다. 물론, 모든 노무제공자가 산업재해보상보험법상 ‘노무제공자’는 아니고 법령에서 정한 사람만을 의미하기에 본인이 이에 해당하는지는 법령을 살펴보시거나, 관할 고용보험센터에 확인하셔야 합니다.

(4) 산업재해보상보험법 제125조(이른바 ‘전속성 요건’) 삭제

또한, “주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활”해야 한다는 이른바 ‘전속성 요건’을 규정한 산업재해보상보험법 제125조가 삭제되면서 올해 7월 1일부터 배달종사자, 플랫폼종사자와 같이 여러 업체에 노무를 제공하는 사람들에 게도 산업재해보상보험이 적용되었습니다.

개정 이전 산업재해보상보험법 제125조에서는 ‘주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활’하는 특수형태근로종사자만 산재보험 적용대상자로 한정하였으나, 올해 7월 1일부터 해당 조항이 삭제됨에 따라 전속성 요건이 폐지되어 여러 사업장에서 노무를 제공하는 비전속적인 노무제공자는 산재보험 적용 대상자가 되었습니다.

관련 법규정



「산업재해보상보험법」

제91조의15 제1호 (노무제공자 등의 정의)

1. “노무제공자”란 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 방법에 따라 자신이 직접 노무를 제공하고 그 대가를 지급받는 사람으로서 업무상 재해로부터의 보호 필요성, 노무제공 형태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람을 말한다.
  - 가. 노무제공자가 사업주로부터 직접 노무제공을 요청받은 경우
  - 나. 노무제공자가 사업주로부터 일하는 사람의 노무제공을 중개·알선하기 위한 전자적 정보처리시스템을 통해 노무제공을 요청받는 경우

제91조의20 제1항 (노무제공자에 대한 보험급여의 지급)

- ① 노무제공자의 보험급여는 보험료징수법에 따라 공단에 신고된 해당 노무제공자의 보수를 기준으로 평균보수를 산정한 후 그에 따라 지급한다.

「산업재해보상보험법 시행령」

제83조의5 제16호 (노무제공자의 범위)

법 제91조의15제1호 각 목 외의 부분에서 “대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람”이란 다음 각 호의 사람을 말한다.

16. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 강사
  - 가. 「초·중등교육법」 제2조에 따른 학교에서 운영하는 방과후학교의 과정을 담당하는 강사
  - 나. 「유아교육법」 제2조제2호에 따른 유치원에서 운영하는 같은 조 제6호에 따른 방과후 과정을 담당하는 강사
  - 다. 「영유아보육법」 제2조제3호에 따른 어린이집에서 운영하는 같은 법 제29조제4항에 따른 특별활동프로그램을 담당하는 강사

[시행일: 2024. 1. 1.] 제83조의5제16호

**9월**  
상담 사례

**올해 7월 1일부터 개정된 기간제·파견노동자 유산·사산휴가급여가 궁금해요.**

**| 질문 |**

2023. 1. 1. ~ 2023. 12. 31.까지 1년의 근로계약을 체결한 기간제 노동자입니다. 올해 임신을 하였는데, 임신 24주 차인 12. 1.에 유산을 하였습니다. 유산·사산휴가기간 중에 근로계약이 종료되면 나머지 유산·사산 휴가급여를 받을 수 없게 되는지 궁금합니다. 만약 잔여 유산·사산 휴가급여를 받게 된다면 지급수준과, 유산·사산휴가 지급기간을 알고 싶습니다.

**| 답변 |**

**(1) 기간제·파견노동자의 잔여 유산·사산휴가급여 지급 보장**

유산·사산휴가기간 중에 근로계약이 종료되더라도, 나머지 유산·사산 휴가기간의 급여를 받을 수 있습니다. 2023. 7. 1.부터 고용보험법 개정으로 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 만료된 기간제·파견노동자에게도 유산·사산휴가 급여를 보장하기 때문입니다. 따라서 2023. 12. 1.에 유산하여 유산·사산 휴가 중에 근로계약이 만료(2023.12. 31.)되더라도 잔여 유산·사산 급여를 받으실 수 있습니다.

기존에는 기간제·파견노동자가 출산전후휴가 기간 중 근로계약이 만료된 경우에만 남은 휴가 기간에 대해 출산전후휴가 급여를 받았습니다. 그러나 2023. 7. 1. 부터는 기간제·파견노동자가 유산·사산휴가 기간 중 근로계약이 만료된 경우에도 기업규모와 관계없이 남은 휴가 기간에 대한 유산·사산휴가 급여를 지급받게 됩니다.

구분	대상	내용	지원요건 등
기간제·파견노동자 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액	출산전후(유산·사산)휴가기간 중 근로계약기간이 만료된 기간제 또는 파견 근로자	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제·파견근로자가 출산전후(유산·사산)휴가 기간 중 <b>계약기간이 만료되는 경우 남은 휴가기간에 대한 법정 휴가급여 상당액을 지급</b></li> <li><b>지급기간 : 근로계약기간 종료일 다음날부터 해당 출산전후(유산·사산)휴가 종료일(최대 89일, 출산전후휴가에 한해 다태아 119일)</b></li> <li><b>지급액 : 통상임금의 100% (월 최대 210만원, 하한액 최저임금액)</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제근로자 또는 파견근로자일 것</li> <li>'21.7.1.이후 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 만료되었을 것</li> <li>* '23.7.1.이후 <b>유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 만료된 근로자도 포함</b></li> <li>근로계약 종료일까지의 피보험단위기간이 180일 이상일 것</li> <li>해당 출산전후(유산·사산)휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내 신청할 것</li> </ul>

※출처 : 고용노동부

**(2) 잔여 유산·사산 휴가급여 지급기간 및 지급수준**

아시다시피, 유산·사산 휴가급여는 지급기간 중 최초 60일은 유급으로 보장합니다. 따라서 사업주는 노동자에게 유산·사산 휴가기간 중 60일의 통상임금을 모두 지급해야 합니다. 다만 우선지원대상기업은 최초 60일에 대해서도 국가에서 유산·사산휴가 급여를 지원(월 최대 210만원)하고, 월 통상임금 210만원 이상 차액부분에 대해서는 사업주가 지급해야 합니다. 잔여 유산·사산 휴가급여 지급기간은 근로계약이 끝난 다음 날부터 해당 유산·사산휴가 종료일(근로계약 종료일에 유산·사산휴가 잔여일수를 더한 날)까지의 기간입니다.

유산·사산 휴가기간은 유산·사산하기 전까지의 임신기간에 따라 다릅니다. 임신 24주차(2023. 12. 1.)에 유산을 하신 경우 유산·사산한 날로부터 60일(2024. 1. 29.)까지 유산·사산휴가를 받으실 수 있습니다. 2023. 12. 31.에 근로계약이 종료되시기 때문에 나머지 유산·사산휴가급여 지급기간은 2024. 1. 1. ~ 2024. 1. 29.까지입니다. 따라서 총 29일의 유산·사산휴가급여를 국가에서 지원받을 수 있습니다.

유산·사산 휴가급여는 통상임금의 100% 지급되며, 상한액으로 월 최대 210만원, 하한액으로 최저임금액 지급을 보장합니다.

또한 유산·사산휴가급여는 기업규모를 불문하고 지급합니다. 추가적으로 유산·사산 휴가는

노동자가 사용자에게 신청해야만 받을 수 있습니다. 노동자가 유산·사산 휴가를 신청해야 비로소 사용자에게 법률상 부여 의무가 발생하기 때문입니다. 따라서 유산·사산 휴가기간은 유산 또는 사산한 날부터 시작되므로 휴가를 늦게 신청할수록 사용할 수 있는 휴가일수가 줄어들게 됩니다.

또한 인공임신중절 수술로 인한 유산은 원칙적으로 보호휴가가 주어지지 않지만, 예외적으로 「모자보건법」제14조에서 허용하는 사유에 한하여 유산 휴가를 받으실 수 있습니다.

관련 법규정



「고용보험법」

제76조의2(기간제근로자 또는 파견근로자에 대한 적용)제1항, 제2항

- ① 고용노동부장관은 제76조제1항제1호에도 불구하고 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 기간제근로자 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 파견근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간 또는 유산·사산휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우 근로계약 종료일 다음 날부터 해당 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액 전부를 기간제근로자 또는 파견근로자에게 지급한다. <개정 2022. 12. 31.>
- ② 제1항에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 신청 및 지급에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제77조(준용) 제1항, 제2항

- ① 출산전후휴가 급여등의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가 또는 배우자 출산휴가”로 본다. <개정 2022. 12. 31.>
- ② 제76조의2에 따른 출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액의 반환명령, 사실 확인, 지급 제한 등에 관하여는 제62조, 제71조 및 제73조(제1항은 제외한다. 이하 이 항에서 같다)를 준용한다. 이 경우 제62조 중 “구직급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로, 제71조 및 제73조 중 “육아휴직”은 각각 “출산전후휴가, 유산·사산휴가”로, “육아휴직 급여”는 “출산전후휴가 급여등에 상당하는 금액”으로 본다. <신설 2022. 12. 31.>



「고용보험법 시행령」

- ① 법 제19조제2항에서 “대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업”이란 산업별로 상시 사용하는 근로자수가 별표 1의 기준에 해당하는 기업(이하 “우선지원대상기업”이라 한다)을 말한다. <개정 2009. 3. 12., 2012. 10. 29., 2021. 12. 31.>

상시근로자 수	업종
500명 이하	1. 제조업[다만, 산업용 기계 및 장비 수리업(34)은 그 밖의 업종으로 본다.]
300명 이하	2. 광업 3. 건설업 4. 운수 및 창고업 5. 정보통신업 6. 사업시설 관리, 사업 지원 및 임대서비스업[다만, 부동산 이외 임대업(76)은 그 밖의 업종으로 본다] 7. 전문, 과학 및 기술 서비스업 8. 보건업 및 사회복지 서비스업
200명 이하	9. 도매 및 소매업 10. 숙박 및 음식점업 11. 금융 및 보험업 12. 예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업
100명 이하	그 밖의 업종

「근로기준법」

제74조(임산부의 보호) 제3항, 제4항

- ③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. 다만, 인공 임신중절 수술(「모자보건법」 제14조제1항에 따른 경우는 제외한다)에 따른 유산의 경우는 그러하지 아니하다. <개정 2012. 2. 1.>
- ④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다. 다만, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 출산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다. <개정 2007. 12. 21., 2012. 2. 1., 2014. 1. 21.>



**시행령 제43조(유산·사산휴가의 청구 등) 제2항, 제3항**

- ② 법 제74조제3항에 따라 유산 또는 사산한 근로자가 유산·사산휴가를 청구하는 경우에는 휴가 청구 사유, 유산·사산 발생일 및 임신기간 등을 적은 유산·사산휴가 신청서에 의료기관의 진단서를 첨부하여 사업주에게 제출하여야 한다. <개정 2012. 6. 21.>
- ③ 사업주는 제2항에 따라 유산·사산휴가를 청구한 근로자에게 다음 각 호의 기준에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다. <개정 2012. 6. 21.>
  1. 유산 또는 사산한 근로자의 임신기간(이하 “임신기간”이라 한다)이 11주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 5일까지
  2. 임신기간이 12주 이상 15주 이내인 경우: 유산 또는 사산한 날부터 10일까지
  3. 임신기간이 16주 이상 21주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 30일까지
  4. 임신기간이 22주 이상 27주 이내인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 60일까지
  5. 임신기간이 28주 이상인 경우 : 유산 또는 사산한 날부터 90일까지

**「모자보건법」**

**제14조(인공임신중절수술의 허용한계) 제1항**

- ① 의사는 다음 각 호의 어느 하나에 해당되는 경우에만 본인과 배우자(사실상의 혼인관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 같다)의 동의를 받아 인공임신중절수술을 할 수 있다.
  1. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 우생학적(優生學的) 또는 유전학적 정신장애나 신체질환이 있는 경우
  2. 본인이나 배우자가 대통령령으로 정하는 전염성 질환이 있는 경우
  3. 강간 또는 준강간(準強姦)에 의하여 임신된 경우
  4. 법률상 혼인할 수 없는 혈족 또는 인척 간에 임신된 경우
  5. 임신의 지속이 보건의학적 이유로 모체의 건강을 심각하게 해치고 있거나 해칠 우려가 있는 경우

**10월**  
상담 사례

**회사에 육아휴직을 쓰겠다고 말을 했더니 관리팀장에게 사표 쓰고 집에 가라는 말을 들었습니다. 사표 쓰라는 말은 해고일까요?**

**| 질문 |**

안녕하세요? 저는 30대 직장맘으로 10인 규모의 소규모 사업장에 재직하고 있습니다. 출산전후휴가를 사용하고 난 후 관리팀장에게 육아휴직을 쓰겠다고 말을 하니, 회사 사정이 어렵기 때문에 육아휴직까지는 허용해 줄 수 없다고 했습니다. 회사의 관리팀장은 육아휴직을 사용하고 싶다면 사표 쓰고 집에 가라는 말을 반복적으로 하며, 회사 출퇴근키를 반납하라는 요구하였습니다. 그래서 출퇴근키를 반납하고 출근을 하지 않고 있습니다. 사표 쓰고 집에 가라는 말 해고로 볼 수 있을까요?

**| 답변 |**

회사에서 들은 사표 쓰고 집에 가라는 말은 해고의 의사표시로 판단됩니다. 최근 대법원 판례(대법원 2022두57695, 2023. 2. 2. 선고)에 따르면 해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있으므로, 묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, 노무 수령 거부에 대하여 노동자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단하여야 한다고 판시하고 있습니다. 해당 사안에서 ①사업장에서 육아휴직 사용을 이유로 선생님의 노무수령을 거부한 점, ②육아휴직을 사용하고 싶다고 회사에 이야기할 때마다 회사는 선생님에게 육아휴직 신청을 거부하고 사표 쓰라고 반복적으로 이야기 한 점, ③회사 출퇴근키를 반납을 요구하고 실제로 회수해 간점에 비추어 봤을 때 선생님의 의사에 반하여 일방적으로 근로관계를 종료시키고자 하는 의사표시를 한 것으로 봄이 상당하므로 해고로 봐야합니다.

관련판례



목시적 의사표시에 의한 해고 인정기준  
(대법원 2022두57695, 2023. 2. 2. 선고)

1. 해고는 명시적 또는 묵시적 의사표시에 의해서도 이루어질 수 있으므로, 묵시적 의사표시에 의한 해고가 있는지 여부는 ▲사용자의 노무 수령 거부 경위와 방법, ▲노무 수령 거부에 대하여 노동자가 보인 태도 등 제반 사정을 종합적으로 고려하여 사용자가 근로관계를 일방적으로 종료할 확정적 의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부에 따라 판단하여야 한다.
2. 대법원은 위 법리 및 아래 ① ~ ⑤의 사정들을 근거로 해고가 존재한다고 판단하고 원심을 파기하였다.
  - ① 관리팀장이 관리상무를 대동한 상태에서 버스 키 반납을 요구하고 실제로 회수하였으며, 원고에게 사표를 쓰고 나가라는 말을 여러 차례 반복하는 등의 언행을 한 것은 일방적으로 근로관계를 종료시키고자 하는 의사표시를 한 것으로서 단순히 우발적 표현에 불과하다고 볼 것은 아님
  - ② 관리팀장이 대동한 관리상무는 해고에 관한 권한이 있다고 볼 여지가 많고,
  - ③ 특히 甲(전세버스운송회사)의 규모와 인력 운영 현황 등을 고려할 때 원고의 노무수령을 거부하는 경우 甲회사에 여러 어려움이 발생할 가능성이 많았던 상황임에도 위 조치가 이루어진 것은 甲회사 차원의 결단이라고 볼 여지가 많음
  - ④ 실제로 원고가 3개월 넘도록 출근하지 않아 甲회사의 버스 운행 등에 어려움이 발생한 것으로 보임에도 불구하고 원고에게 출근 독려를 하지 않다가 원고가 구제신청을 접수한 직후에야 정상근무를 촉구한 점을 고려하면 관리팀장의 위 언행 당시 이미 대표이사가 묵시적으로나마 원고의 노무수령 거부를 승인하거나 추인했을 가능성이 높아 보임.
  - ⑤ 해고 서면 통지를 이행하지 않은 것은 해고의 효력 여부를 판단하는 요건일 뿐 해고의 의사표시 존부를 판단하는 기준이 아님

※ 참고 : 대법원 사건 개요

- ① 피고보조참가인(전세버스운송회사, 甲회사)의 관리팀장 등이 원고(통근버스 운행 담당 노동자)의 무단 결행(무단 결근)을 지적하는 과정에서 버스 키 회수를 요구하며 말다툼을 하다가 '사표를 쓰라'고 하고, 원고가 해고시키는 것인지를 묻자 '응'이라고 답변하였음.
- ② 원고는 그 다음날부터 출근하지 않았고,
- ③ 甲회사는 원고가 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 접수한 이후에야 원고에게 정상근무를 요구했음.
- ④ 지방노동위원회부터 원심까지 모두 甲회사의 해고 자체가 없었다고 보았음.

11월  
상담 사례

편의점에서 2년 넘게 주 14시간 일하다가 해고되었습니다. 실업급여를 받을 수 있을까요?

| 질문 |

안녕하세요? 저는 편의점에서 2년 넘게 1주일에 월요일과 수요일 7시간씩 이틀(1주 14시간)을 일하는 노동자입니다. 최근, 가게 사정이 어려워져서 해고되었습니다. 일을 더 오래 하고 싶었는데 갑작스럽게 이런 일이 발생하여서 당황스럽습니다. 이런 상황에서 실업급여를 받으면서 저에게 맞는 일자리를 찾고 싶은데 저도 실업급여를 받을 수 있을까요?

| 답변 |

(1) 초단시간 노동자의 고용보험 가입 및 적용

1주일에 소정근로시간(\*근로를 제공하기로 약속한 시간)이 15시간 미만인 노동자를 '초단시간 노동자'라고 부릅니다.

초단시간 노동자여도 해당 사업에서 3개월 이상 근속하게 되는 경우에는 고용보험 가입의 의무가 되므로 아래에서 소개하는 실업급여 요건 충족시 실업급여를 받을 수 있습니다.

(2) 초단시간 노동자의 실업급여 수급 요건

초단시간 노동자가 실업급여를 받기 위해서는 아래 4가지 요건을 모두 갖추어야 합니다.

초단시간 노동자 구직급여 수급요건

- ① 이직일 이전 24개월간 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상일 것  
단, 1주 소정근로시간이 15시간 미만 및 1주 소정근로일이 2일 이하인 근로자로 90일 이상 근로하여야만 구직급여 수급요건의 기준기간이 18개월이 아닌 24개월로 적용됨.
- ② 노동의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우 포함)하지 못한 상태에 있을 것
- ③ 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
- ④ 이직 사유가 비자발적인 사유일 것

초단시간 노동자로 90일 넘게 근로를 제공하면 (\*이때, 90일은 근무를 제공한 일수를 각각 세어서 합산함.) 기준기간 24개월간 피보험단위기간이 180일 이상일 때 실업급여 수급 자격 인정을 받을 수 있습니다.

**정리하자면**

사례와 같은 초단시간 노동자도 일을 그만두기 이전 24개월 동안 180일 이상의 피보험단위기간을 충족하였고 위에서 언급된 네 가지 요건을 충족하였다면 실업급여 수급이 가능합니다.

이에, 아르바이트 노동자와 같은 초단시간 노동자라면 ① 본인이 초단시간 노동자로 90일 이상 근무를 제공하였는지 ② 그렇다면 일을 그만두기 이전 24개월 동안 180일의 피보험단위기간을 충족하였는지를 확인해서 실업급여 수급 자격을 확인하시길 바랍니다.

**관련법령**



**「고용보험법」**

**제10조(적용 제외)**

- ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람에게는 이 법을 적용하지 아니한다.
  - 2. 해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자

**제40조(구직급여의 수급 요건)**

- ① 구직급여는 이직한 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 지급한다. 다만, 제5호와 제6호는 최종 이직 당시 일용근로자였던 사람만 해당한다.
  - 1. 제2항에 따른 기준기간(이하 “기준기간”이라 한다) 동안의 피보험 단위기간(제41조에 따른 피보험 단위기간을 말한다. 이하 같다)이 합산하여 180일 이상일 것
  - 2. 근로의 의사와 능력이 있음에도 불구하고 취업(영리를 목적으로 사업을 영위하는 경우를 포함한다. 이하 이 장 및 제5장에서 같다)하지 못한 상태에 있을 것
  - 3. 이직사유가 제58조에 따른 수급자격의 제한 사유에 해당하지 아니할 것
  - 4. 재취업을 위한 노력을 적극적으로 할 것
- ② 기준기간은 이직일 이전 18개월로 하되, 근로자인 피보험자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 다음 각 호의 구분에 따른 기간을 기준기간으로 한다.
  - 2. 다음 각 목의 요건에 모두 해당하는 경우: 이직일 이전 24개월
    - 가. 이직 당시 1주 소정근로시간이 15시간 미만이고, 1주 소정근로일수가 2일 이하인 근로자로 근로하였을 것
    - 나. 이직일 이전 24개월 동안의 피보험 단위기간 중 90일 이상을 가목의 요건에 해당하는 근로자로 근로하였을 것

**「고용보험법 시행령」**

**제3조(적용 제외 근로자)**

- ① 법 제10조제1항제2호에서 “해당 사업에서 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 근로자”란 해당 사업에서 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만이거나 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자를 말한다.
- ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 근로자는 법 적용 대상으로 한다.
  - 1. 해당 사업에서 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 근로자

**12월**  
상담 사례

**아이 양육때문에 휴일근무를 거부했더니 해고를 당했습니다.  
부당해고 아닌가요?**

**| 질문 |**

안녕하세요? 저는 직장맘입니다. 현재 두 아이를 키우면서 일을 하고 있습니다. 첫째 아이의 어린이집 등원 문제 등으로 인해서 새벽 근무, 휴일 근무 등 당직 근무 수행에 어려움을 겪고 있습니다. 이에, 근태에 문제가 발생하였다는 이유로 회사로부터 해고 통보를 받았습니다. ① 사업주는 양육하는 노동자를 위해 어떠한 법적 의무도 부담하지 않는 건가요? ② 만약 사업주가 의무를 부담한다면 저에 대한 해고는 부당해고 아닌가요?

**| 답변 |**

지난 달 대법원에서는 나온 판결(대법원 2023. 11. 16. 선고 2019두59349 판결)에 비추어 보았을 때 위 사례의 경우에는 부당해고에 해당할 수 있습니다.

해당 판결에서는 노동자들의 양육권을 중요한 가치로 보고, 사업주에게 육아를 하는 노동자들에게 일과 가정의 균형 지원을 위한 배려의무를 부담한다고 강조하고 있습니다. 근거는 다음과 같습니다.

- 1) 부모의 자녀 양육권은 헌법상 중요한 기본권으로, 남녀고용평등법은 양육권의 기본권적인 측면을 법률로써 구체화하여 노동자의 양육을 배려하기 위한 국가와 사업주의 일·가정 양립 지원의무를 규정하고 있다.
- 2) 자녀 양육에 대한 부담으로 발생하는 근무상 어려움을 육아기 노동자 개인이 전적으로 감당하여야 한다고 볼 수 없고, 사업주는 그 소속 육아기 노동자의 일·가정 양립을 지원하기 위한 배려의무를 부담한다고 봄이 타당하다. 사업주가 그 소속 육아기 노동자에 대하여 근로시간 등에서 배려하는 것은 남녀고용평등과 일·가정 양립의 필수적인 전제가 된다.
- 3) 이에, ① 노동자가 처한 환경, ② 사업장의 규모 및 인력 운영의 여건, ③ 사업 운영상의 필요성 등 제반 사정을 종합하여서 개별 사건에서 구체적으로 사업주가 부담하는 (일·가정 양립을 지원하기 위한) 배려의무를 판단하여야 한다.

즉, 기본적으로 사업주는 양육하는 노동자에 대하여 근로시간 등에서 배려하여야 할 의무가

있고, 그 배려의무의 정도는 사업장의 규모나 인력 운영 여건 등을 고려하여서 결정된다는 의미입니다.

결론적으로 사례의 경우처럼 회사가 양육하는 노동자를 충분히 배려하지 않고 근태를 문제 삼아서 해고하였다면 사업주가 일·가정 균형을 지원하기 위한 배려 의무를 다하지 못한 것으로 보아 부당해고로 다룰 수 있습니다.

**관련법령**



**「남녀고용평등법」**

**제19조의5(육아지원을 위한 그 밖의 조치)**

- ① 사업주는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하는 근로자의 육아를 지원하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 조치를 하도록 노력하여야 한다.
  1. 업무를 시작하고 마치는 시간 조정
  2. 연장근로의 제한
  3. 근로시간의 단축, 탄력적 운영 등 근로시간 조정
  4. 그 밖에 소속 근로자의 육아를 지원하기 위하여 필요한 조치

# IV

## 서울특별시 동부권직장맘지원센터 소개



# 서울특별시 동부권직장맘지원센터 소개 IV

## 서울특별시 동부권직장맘지원센터 소개

직장맘·대디의 노동권 및 모·부성권리를 보호·지원함으로써 여성의 고용단절(경력 단절)예방 및 일·생활균형 문화조성을 위해 2012년 4월 서울시가 최초로 설치한 기관

### 비전

서울 동부지역 직장맘·대디를 위한 원스톱 종합지원서비스 및 일·생활균형이 가능한 사회 구현

### 목표

- 직장맘·대디 노동권 확보 및 모·부성보호 상담, 법률지원
- 직장맘·대디 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·대디 성평등 종합상담 및 법률지원

#### 전화 및 온라인 상담, 대면 상담

- 직장맘의 고충에 대한 전문가 상담실시
- 상근 공인노무사: 모·부성보호 등 노동법률 상담
- 심리상담 전문가: 심리정서 상담
- 임신 중이거나 출산 등으로 인하여 이동 불편 시 찾아가는 상담 서비스 제공

#### 찾아가는 사업장 인식개선사업

- 사업장의 모·부성보호제도 활성화 및 사업주의 인식개선을 위한 컨설팅 제공: 모·부성 보호 관련 취업규칙 및 근로계약서 검토, 관련 구비 서류 안내 등

#### 찾아가(오)는 노동법률교육

- 찾아가는 노동법률교육 실시(5인 이상 가능)
- ‘모·부성보호교육패키지’ 런치교육: 근로계약서 읽기, 임신기·육아기 모성보호제도 해설

#### 성평등노동인권지원단

- 노무사, 변호사, 상담심리사 등 외부전문가로 구성: 온라인 상담, 분쟁해결, 관련 법 개정추진 등 센터 지원활동

#### 상담 신청 방법

- 전화 상담 : 02) 335-0101(평일 10~17시, 휴게시간 12~13시)
- 내방 상담 : 전화로 신청
- 찾아가는 상담 : 홈페이지 또는 전화로 신청
- 온라인 상담 : www.workingmom.or.kr
- 이메일 상담 : workingmom@hanmail.net
- 카카오톡 상담 : 친구설정 ‘서울시동부권직장맘지원센터’ 검색

## 인식개선사업

### 역량강화프로그램

- 모·부성제도, 노동법률, 노동권 등 교육 및 지원
- 동부권 직장맘·대디 대상 자기개발, 참여형 교육, 일·생활 균형 지원을 위한 다양한 교육프로그램 진행(아빠 육아휴직 안심3종 패키지 교육)

### 일·생활균형 인식개선 캠페인

- 3·8세계여성의 날, 성평등주간, 임산부의 날 등 기념 캠페인 진행
- 모·부성보호제도 인식 확대를 위한 다양한 이벤트 진행

### 직장맘 지원 네트워크 구축

- 동부권 모·부보호제도 벨트 구축
- 직장맘·대디 일·생활균형을 지원하는 동부권 기관 및 단체와 MOU
- 협약기관과 공동사업 개발

## 직장맘에게 필요한 정보 안내 및 배포

### 직장맘·대디 핸드북 <직장맘·대디가 궁금한 40문40답> 발행

- 출산, 육아 등 일·생활균형에 관한 상담내용을 질문과 답변 형식으로 구성
- 매년 개정되는 법률내용 수록

### 모·부성보호제도 안내서 제작 및 배포

- 한 눈에 보는 모·부성보호제도
- 임신기, 출산기, 육아기 등 생애주기별로 키워드
- 출산육아기 고용안정장려금 안내

### 일·생활균형 지원을 위한 다양한 정보 제공

- 직장맘114, 직장맘정보게시판, 블로그 등 SNS를 통해 모·부성보호 관련 법률 동향, 연구보고서, 언론기사, 자치구행사 등 각종 정보를 실시간 업데이트

### 직장맘 길잡이TV 운영

- 직장맘·대디 대상 유익한 맞춤 정보 제공, 다양한 콘텐츠 발굴



일하는 여성의 삶을 응원합니다!

서울특별시 동부권직장맘지원센터

발행일 2024년 3월  
발행인 김지희  
집필자 서울특별시 동부권직장맘지원센터 법률지원팀  
발행처 서울특별시 동부권직장맘지원센터  
위치 05072 서울특별시 광진구 아차산로 30길 36 동부여성발전센터 1층  
상담전화 02)335-0101  
대표전화 02)332-7171  
팩스 02)335-1070  
이메일 workingmom@hanmail.net  
홈페이지 www.workingmom.or.kr  
블로그 http://blog.naver.com/sworkingmom  
인스타그램 https://www.instagram.com/sdworkingmom2021  
카카오톡 (상담) 친구설정 '서울시동부권직장맘지원센터' 검색  
디자인·제작 동방기획 02-2277-0365  
ISBN 978-89-957223-9-8





[www.workingmom.or.kr](http://www.workingmom.or.kr)

 서울특별시 동부권직장맘지원센터

05072 서울시 광진구 아차산로 30길 36(자양동) 1층 TEL 02-335-0101 FAX 02-335-1070

