

근로기준법 일부개정법률안 (용혜인의원 대표발의)

의안 번호	3894
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 11.

발 의 자 : 용혜인 · 김상욱 · 이수진
민병덕 · 한창민 · 진선미
서왕진 · 전종덕 · 정혜경
윤종오 · 정춘생 · 정진욱
김남근 · 송재봉 · 박지혜
김종민 의원(16인)

제안이유

현행법 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 출산전후휴가와 배우자 출산휴가, 육아휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등(이하 “육아·돌봄지원제도”라 한다) 일·가정 양립과 자녀 돌봄을 지원하기 위한 제도를 보장하고 있으며, 이러한 육아·돌봄지원제도의 보장 범위는 지속적으로 확대되고 있음.

그러나 육아·돌봄지원제도의 실질적인 활용가능성은 사업장의 여건에 따라 차이가 있을 것으로 보임. 예를 들어, 고용노동부의 「2022년 일·가정 양립 실태조사」에 따르면, 응답 사업체 중 임신기근로시간단축제도 또는 육아휴직제도를 전혀 활용할 수 없다고 답한 비율이 각각 19.7%, 20.4%인 것으로 나타났음.

또한, 육아·돌봄지원제도를 사용하고 근로자가 업무에 복귀한 이후

에 사업주가 해당 근로자에게 신분상 또는 근로조건에 대하여 불리한 처우를 하는 사례가 있는 것으로 나타났다.

‘불리한 처우’는 전보·승진 등의 인사조치로 나타나는 경우가 많고, 이러한 인사조치는 사업주의 재량 범위인 영역과 재량범위를 벗어난 불이익 처우 간의 구분기준이 불명확한 측면이 있음. 이에 불리한 처우에 해당하는지 여부도 노동위원회나 법원에서 개별 사안별로 판단되고 있는 실정임.

특히, 육아·돌봄지원제도의 사용을 이유로 한 불리한 처우를 금지하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」과 달리, 현행법은 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 임신 중 근로시간 단축을 사용한 근로자에 대한 불리한 처우를 명시적으로 금지하고 있지 않음.

이에 육아·돌봄지원제도를 사용한 근로자에 대한 불이익 처우를 금지하기 위한 근거를 구체적으로 명시하는 조항을 신설하는 한편, 임신·출산·육아와 관련하여 어려움을 겪고 있는 근로자의 구제신청을 보다 신속히 처리하도록 하는 등 근로자의 육아·돌봄지원제도 사용권을 실질적으로 보장하고 아동과 양육자에게 친화적인 사회 조성에 기여하고자 함.

주요내용

가. “불리한 처우”를 ‘과면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는

불이익 조치’, ‘징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치’ 등으로 구체적으로 명시함(안 제2조제1항제10호 신설).

나. 노동위원회로 하여금 출산전후휴가, 배우자 출산휴가, 육아휴직의 사용을 이유로 한 부당해고등에 대하여 다른 부당해고등에 대한 구제 신청 사건에 우선하여 신속히 처리하도록 함(안 제29조제5항 신설).

다. 사업주에 대하여 근로자의 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 임신 중 근로시간 단축의 사용을 이유로 한 불리한 처우를 명시적으로 금지함(안 제74조제10항 신설).

참고사항

이 법률안은 용혜인의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제3895호)의 의결을 전제로 하므로, 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항에 제10호를 다음과 같이 신설한다.

10. “불리한 처우”란 사업주가 합리적인 이유 없이 근로자에게 그 의사에 반하는 행위로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여 근로자의 경제적·사회적·정신적·신체적 이익 등에 반하는 생활상의 불이익을 주는 경우를 말한다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

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

사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 행위

제28조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항제3호에 해당하는 사유로 차별적 처우등의 시정신청을 한 경우 동일한 사유에 의한 부당해고등의 구제신청의 처리에 관하여는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 규칙으로 정하는 바에 따른다.

제29조에 제5항을 다음과 같이 신설한다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에도 불구하고, 제74조에 따른 출산전후휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 같은 법 제19조 및 제19조의2에 따른 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 사용을 이유로 한 부당해고등에 대하여는 다른 구제 신청 사건에 우선하여 신속히 처리하여야 한다.

제74조제10항을 제11항으로 하고, 같은 조에 제10항을 다음과 같이 신설한다.

⑩ 사용자는 제1항에 따른 출산전후휴가, 제3항에 따른 유산·사산휴가 또는 제7항에 따른 근로시간 단축의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제76조의3제6항 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”로 한다.

제104조제2항 중 “해고나 그 밖에 불리한 처우”를 “불리한 처우”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제29조제5항의 개정규정은 이 법 시행 이후에 근로자가 노동위원회에 구제신청을 한 경우부터 적용한다.

② 제74조제10항의 개정규정은 이 법 시행 전에 사업주가 같은 조 제1항에 따른 출산전후휴가, 제3항에 따른 유산·사산휴가 또는 제7항에 따른 근로시간 단축의 사용을 이유로 근로자에 대한 불리한 처우를 한 경우에도 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생 략) <u><신 설></u>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 9. (현행과 같음) 10. “ <u>불리한 처우</u> ”란 사업주가 <u>합리적인 이유 없이 근로자에</u> <u>게 그 의사에 반하는 행위로</u> <u>서 다음 각 목의 어느 하나에</u> <u>해당하는 행위를 하여 근로자</u> <u>의 경제적 · 사회적 · 정신적 ·</u> <u>신체적 이익 등에 반하는 생</u> <u>활상의 불이익을 주는 경우를</u> <u>말한다.</u> <u>가. 파면, 해임, 해고, 그 밖</u> <u>에 신분상실에 해당하는</u> <u>불이익 조치</u> <u>나. 징계, 정직, 감봉, 강등,</u> <u>승진 제한 등 부당한 인사</u> <u>조치</u> <u>다. 직무 미부여, 직무 재배</u> <u>치, 그 밖에 본인의 의사</u> <u>에 반하는 인사조치</u> <u>라. 성과평가 또는 동료평가</u> <u>등에서 차별이나 그에 따</u>

<p>② (생 략)</p> <p>제28조(부당해고등의 구제신청)</p> <p>①·② (생 략)</p> <p><신 설></p>	<p><u>른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u></p> <p><u>마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u></p> <p><u>바. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u></p> <p><u>사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 행위</u></p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>제28조(부당해고등의 구제신청)</p> <p>①·② (현행과 같음)</p> <p>③ 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제26조제1항제3호에 해당하는 사유로 차별적 처우등의 시정신청을 한 경우 동일한 사유에 의한 부당해고등의 구제신청의 처리에 관하여는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 "중앙노동위원회"라 한다)가 규칙으로 정하는 바에 따른다.</p>
---	---

제29조(조사 등) ① ~ ④ (생략)

<신 설>

제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑨ (생략)

<신 설>

⑩ (생략)

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)

제29조(조사 등) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제1항부터 제4항까지에도 불구하고, 제74조에 따른 출산 전후휴가, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가, 같은 법 제19조 및 제19조의2에 따른 육아휴직 또는 육아기 근로시간 단축의 사용을 이유로 한 부당해고등에 대하여는 다른 구제 신청 사건에 우선하여 신속히 처리하여야 한다.

제74조(임산부의 보호) ① ~ ⑨ (현행과 같음)

⑩ 사용자는 제1항에 따른 출산 전후휴가, 제3항에 따른 유산·사산휴가 또는 제7항에 따른 근로시간 단축의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑪ (현행 제10항과 같음)

제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)

<p>⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.</p> <p>⑦ (생략)</p> <p>제104조(감독 기관에 대한 신고)</p> <p>① (생략)</p> <p>② 사용자는 제1항의 통보를 이유로 근로자에게 <u>해고나 그 밖에 불리한 처우</u>를 하지 못한다.</p>	<p>⑥ ----- ----- -----<u>불리한 처우</u> -----.</p> <p>⑦ (현행과 같음)</p> <p>제104조(감독 기관에 대한 신고)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p>② ----- -----<u>불리한 처우</u> -----.</p>
--	--