

제 4강 근로환경

임서정

오늘의 학습목표

▶ 01. 안전하고 쾌적한 근로환경

- 안전하고 쾌적한 근로환경을 만들기 위하여 사용자는 무엇을 해야 하는가?
- '업무상 재해'를 입은 사람은 누구에게 무엇을 청구할 수 있는가?

▶ 02. 차별, 성희롱, 괴롭힘 없는 근로환경

- 고용차별을 금지하는 법률에는 무엇이 있는가?
- 직장 내 성희롱이란 무엇인가?
- 직장 내 성희롱 예방 및 피해자 구제를 위하여 사업주는 무엇을 해야 하는가?

▶ 03. 가족 친화적 근로환경과 일·가정 양립

- 가족친화적 근로환경이란 무엇인가?
- 근로자의 육아를 지원하기 위한 제도에는 무엇이 있는가?
- 근로자가 가족을 돌보며 일할 수 있도록 지원하기 위한 제도에는 무엇이 있는가?

01. 안전하고 쾌적한 근로환경

1. 안전하고 쾌적한 근무환경의 조성 의무

- ◆ 안전·쾌적한 근무환경이란 근로자가 안전하고 건강하게 일할 수 있는 근로환경, 즉 근로자가 산업재해를 당하지 않고 안전하게 심신의 건강을 유지하며 일할 수 있는 근로환경을 말함
- ◆ 근로환경을 규율하는 대표적인 법률은 「**산업안전보건법**」임
 - 동법은 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성하여 노무를 제공하는 사람의 안전과 보건을 유지·증진하기 위해 **산업안전·보건에 관한 사항을 규율하고 있으며, 사용자에게 다양한 예방조치 의무를 부과**
 - ① 안전·보건 관리체제 : 일정한 요건에 해당하는 사업주는 사업장에 안전관리자와 보건관리자를 두고, 산업안전보건관리위원회를 설치하며, 안전보건관리규정을 작성
 - ② 유해·위험방지 조치 등 : 안전상·보건상의 조치, 고액의 폭언 등으로 인한 건강장애 예방조치, 작업중지, 사내 도급의 규제, 특수형태근로종사자를 위한 안전·보건조치
 - ③ 근로자의 보건관리 : 작업환경측정 및 휴게시설 설치, 건강진단, 건강관리 등

2. 업무상 재해에 관한 구제

(1) 업무상 재해의 특성과 재해보상제도의 성립

- ◆ 자본주의 사회에서 근로자는 사용자가 결정한 근로환경에서 다양한 재해의 위험에 노출될 수 있음
 - 근대 민법은 사용자가 **고의나 과실로 재해를 발생시킨 경우에만** 손해배상 책임을 인정한 반면, 근로자가 손해배상을 받기 위해 사용자의 고의나 과실을 입증하기는 쉽지 않음
- ◆ 이에 19세기 말부터 '**무과실책임론**'이 대두되어 사용자의 과실을 묻지 않고 재해가 발생하면 재해보상의 책임을 지우도록 입법이 이루어짐
 - 근기법상의 재해보상책임이 이러한 경우임(근기법 제78조)
- ◆ 그러나 재해에 대해 사용자가 직접 보상하는 방식의 대응은 사용자가 재산이 없는 경우 근로자를 실질적으로 보호할 수 없는 한계가 있음
 - 이를 극복하기 위해 **가입이 강제되는 사회보험방식의 산업재해보상보험제도**를 도입

2. 업무상 재해에 관한 구제

(2) 업무상 재해 인정기준

- ◆ 산재보험법이 보호하는 위험은 **업무상 재해임**
 - 업무상 재해란 업무상 이유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 의미함(법 제5조 제1호)
 - 근로자가 재해를 당한 경우 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망이 업무상 재해에 해당하면 산재보험법상 급여를 받을 수 있음
- ◆ 산재보험법은 **업무상 재해의 인정기준을** 업무상 사고, 업무상 질병, 출퇴근 재해로 나누어 규율
 - 그 중 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장해가 발생하거나 사망하면 업무상 재해로 봄
 - 다만, 업무와 재해 사이에 상당한 인과관계가 없는 경우에는 업무상 재해로 인정되지 않아 산재보험법상 급여를 지급받을 수 없음(법 제37조 제1항)

2. 업무상 재해에 관한 구제

1) 업무상 사고

- ◆ 업무상 사고는 **업무수행 중에 발생한 사고**를 의미하며, 산재보험법이 정하고 있는 업무상 사고는 다음과 같음
 - ① 근로자가 **근로계약에 따른 업무나 그에 따르는 행위를 하던 중** 발생한 사고
 - ② 사업주가 제공한 **시설물 등을 이용하던 중** 그 시설물 등의 결함이나 관리소홀로 발생한 사고
 - ③ 사업주가 주관하거나 사업주의 지시에 따라 참여한 **행사나 행사준비 중에** 발생한 사고
 - ④ **휴게시간 중** 사업주의 지배관리 하에 있다고 볼 수 있는 행위로 발생한 사고
 - ⑤ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 사고

2. 업무상 재해에 관한 구제

2) 업무상 질병

- ◆ 업무상 질병이란 **업무에 기인하여 발생한 질병**을 의미함. 산재보험법이 정하고 있는 업무상 질병은 다음과 같음
 - ① 업무수행과정에서 물리적 인자, 화학물질, 분진, 병원체, 신체에 부담을 주는 업무 등 근로자의 **건강에 장애를 일으킬 수 있는 요인**을 취급하거나 그에 노출되어 발생한 질병
 - ② **업무상 부상이 원인이 되어** 발생한 질병 또는
 - ③ 근로기준법 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 **업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어** 발생한 질병
 - ④ 그 밖에 업무와 관련하여 발생한 질병

2. 업무상 재해에 관한 구제

3) 출퇴근 재해

- ◆ **출퇴근 중 발생한 재해 또한 업무상 재해로 인정될 수 있음**
 - 출퇴근 재해는 ① 사업주가 제공한 교통수단이나 그에 준하는 교통수단을 이용하는 등 **사업주의 지배관리 하에서** 출퇴근하는 중 발생한 사고와 ② 그 밖에 **통상적인 경로와 방법**으로 출퇴근하는 중 발생한 사고를 의미함
- ◆ **다만, 출퇴근 경로의 이탈 또는 중단이 있는 경우에는**
 - 이탈 또는 중단 중의 사고 및 그 후의 이동 중의 사고에 대해서는 출퇴근 재해로 보지 않으나,
 - 일상생활에 필요한 행위로서 시행령으로 정하는 아래의 사유가 있는 경우 출퇴근 재해로 봄

2. 업무상 재해에 관한 구제

- ① 일상생활에 필요한 용품을 구입하는 행위
- ② 학교 또는 직업훈련교육기관에서 직업능력 개발향상에 기여할 수 있는 교육이나 훈련 등을 받는 행위
- ③ 선거권이나 국민투표권의 행사
- ④ 근로자가 사실상 보호하고 있는 아동 또는 장애인을 보육기관 또는 교육기관에 데려다 주거나 해당 기관으로부터 데려오는 행위
- ⑤ 의료기관 또는 보건소에서 질병의 치료나 예방을 목적으로 진료를 받는 행위
- ⑥ 근로자의 돌봄이 필요한 가족 중 의료기관 등에서 요양 중인 가족을 돌보는 행위

2. 업무상 재해에 관한 구제

(3) 산재보험법상 보험급여

◆ 산재보험법상 보험급여의 종류는 다음과 같음

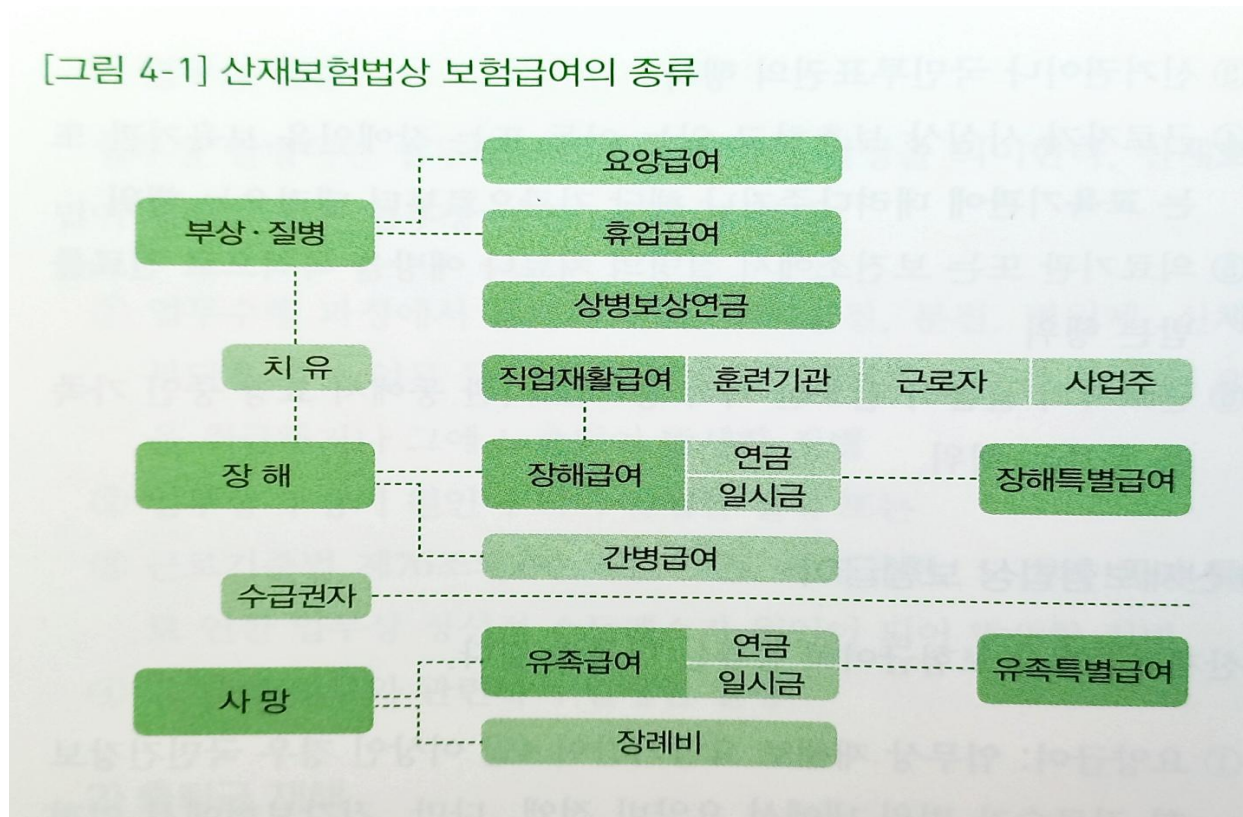
- ① 요양급여 : 업무상 재해로 요양기간이 4일 이상인 경우 국민건강보험 진료수가 범위 내에서 요양비 전액. 다만, 건강보험에서 인정하지 않은 치료비 중 일부 수가를 추가로 인정하고 있음
- ② 휴업급여 : 요양으로 취업하지 못한 기간 1일에 대하여 평균임금의 70% 상당액
- ③ 상병보상연금 : 부상 또는 질병이 2년이 경과되어도 치유되지 않고 중증요양상태등급 1~3급에 해당하는 장기 환자에 대하여 휴업급여 대신에 보다 높은 수준의 보험급여 지급
- ④ 장애급여 : 업무상 재해의 치유 후 당해 재해와 상당인과관계가 있는 장애가 남게 되는 경우 그 장애정도에 따라 지급

2. 업무상 재해에 관한 구제

- ⑤ 장해특별급여 : 사업주의 귀책사유로 발생한 업무상의 재해로 근로자가 제1급부터 제3급까지의 장해등급에 해당하는 장해를 입은 경우 수급권자에게 민법에 따른 손해배상청구를 갈음하여 지급
- ⑥ 직업재활급여 : 장해급여자 중 취업을 위하여 직업훈련이 필요한 훈련대상자에게 직업훈련을 실시한 직업훈련기관에 직접 지급하는 직업훈련수당 및 장해급여자에 대한 고용을 유지하거나 직장적응훈련, 재활운동을 실시하는 사업주에게 지급하는 직장복귀지원금, 직장적응훈련비 및 재활운동비
- ⑦ 간병급여 : 요양급여를 받은 자가 치유 후 의학적으로 상시 또는 수시로 간병이 필요하여 실제로 간병을 받는 사람에게 지급
- ⑧ 유족급여 : 업무상 재해로 사망하거나 사망의 추정 시 그 유족의 생활보장을 위하여 지급
- ⑨ 장례비 : 장제실행에 소요된 비용 지급
- ⑩ 유족 특별급여: 사업주의 고의 또는 과실이 인정되는 경우에 유족에게 추가로 지급(장해특별급여와 유족특별급여는 엄격한 의미에서의 보험급여에는 해당하지 않음)

2. 업무상 재해에 관한 구제

[그림 4-1] 산재보험법상 보험급여의 종류



02. 차별, 성희롱, 괴롭힘 없는 근로환경

1. 고용상 차별의 금지

(1) 고용상 차별의 의의

- ◆ 노동법은 노동관계에서 헌법상 평등의 원칙을 구체화하여 고용상 차별을 금지하고 있음
 - ‘**고용상 차별**’이란 고용의 모든 과정(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금, 임금 외의 금품 지급과 복리후생, 정년, 퇴직 해고 등)에서 근로자에 대하여 합리적 이유없이 불이익을 주는 행위를 말함
- ◆ 고용상 차별의 유형에는 직접차별과 간접차별이 있음
 - 즉 비교대상자 사이에 특정인을 합리적 이유 없이 우대•배제•구별하거나 불리하게 대우하는 행위와 같이 다르게 대우하여 불이익을 주는 **직접차별**과 비교대상자에게 동일한 기준이나 조건을 적용하되, 그 기준이나 조건이 합리적이지 못해 결과적으로 특정인에게 불이익을 초래하는 **간접차별**이 있음

1. 고용상 차별의 금지

(2) 고용상 차별에 관한 법령

1) 헌법

- ◆ 헌법 제11조 제1항은 "모든 국민은 경제적 생활영역에서 성별·종교 또는 사회적 신분을 이유로 한 차별을 받지 아니한다"고 규정
 - 제 34조 제2항은 "여성은 임금, 고용, 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다"고 규정

2) 근로기준법

- ◆ 근로기준법에도 차별적 대우 내지 차별적 처우를 금지하는 규정이 있음
 - 사용자는 남녀의 성을 이유로 한 차별적 대우뿐만 아니라 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 한 근로조건의 차별적 처우 또한 금지됨(제6조)

1. 고용상 차별의 금지

3) 남녀고용평등법

- ◆ 남녀고용평등법은 직접차별과 간접차별을 금지
 - **직접차별**은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하는 것을 의미
 - **간접차별**은 사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 성에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 의미
- ◆ 남녀고용평등법은 모집·채용(제7조 제1항), 임금 외의 금품지급 및 복리후생(제9조), 교육·배치·승진(제10조), 정년·퇴직·해고(제11조 제1항) 등의 영역에서 사업주의 차별을 금지
 - 특히 사업주는 동일한 사업 내의 동일가치노동에 대해서는 동일한 임금을 지급해야 함

2. 직장 내 성희롱

(1) 직장 내 성희롱의 의의

- ◆ 성희롱이란 용어는 국제사회에서 공용어처럼 널리 사용되는 'sexual harassment'를 번역한 용어임
 - 성희롱이란 사업장, 학교, 군대 등에서 업무와 관련하여 지위를 이용하여 피해자에게 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 성적 언동 또는 그러한 성적 언동을 거부한 것을 이유로 불이익을 주거나 수용을 조건으로 업무상 이익을 주겠다고 제안하는 일체의 행위를 말함
- ◆ 남녀고용평등법은 고용과 관련한 성희롱을 방지하기 위해 사업주·상급자 또는 근로자의 '**직장 내 성희롱**'을 금지하고 있음
 - 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 행위는 '**직장 내 성희롱**' 행위로서 금지됨(제1조 제2호)

2. 직장 내 성희롱

- 여기서 '근로자'는 사업주에게 고용된 자는 물론 '취업할 의사를 가진 자'도 포함되므로, 근로관계가 성립한 이후뿐만 아니라 **모집·채용 과정에서** 발생한 성희롱 또한 직장 내 성희롱으로서 금지됨(제2조 제4호)
- ◆ 직장 내 성희롱이 발생한 경우 사용자는 행위자를 징계하는 등 필요한 조치를 하여야 하며, 피해자·신고자를 보호할 의무를 부담함

(2) 직장 내 성희롱 예방을 위한 사업주의 의무와 책임

- ◆ 직장 내 성희롱의 예방 등을 위하여 남녀고용평등법은 **사업주에게 의무를 부과**하고 있고, 의무위반에 대한 제재 규정을 두고 있음
 - 성희롱 금지 의무, 성희롱 예방의무, 성희롱 발생시 조치의무 등

2. 직장 내 성희롱

(3) 직장 내 성희롱 구제 절차

- ◆ 사용자가 직장 내 성희로 피해자의 요청에도 불구하고 **적절한 조치의무를 이행하지 않거나** 사용자가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 피해근로자 등에게 **불리한 처우를 한 경우**
 - 해당 근로자는 관할 노동청에 신고하거나 노동위원회에 차별적 처우 등의 시정신청을 하여 구제받을 수 있음(제26조)

3. 직장 내 괴롭힘

(1) 의의

- ◆ 직장 내 괴롭힘은 사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 **신체적·정신적 고통**을 주거나 **근무환경을 악화**시키는 행위를 말함(근기법 제76조의2)

(2) 사용자의 조치의무

- ◆ 근로기준법은 사용자 또는 근로자의 직장 내 괴롭힘을 금지하고, 직장 내 괴롭힘 발생시 사용자에게 **조치의무**를 부과(제76조의2, 제76조의3)
 - 직장 내 괴롭힘이 발생한 경우 피해근로자는 먼저 회사 내 분쟁해결시스템을 통해 구제
- ◆ ‘누구든지’ 직장 내 괴롭힘 사실을 알게 된 경우 그 사실을 **사용자에게 신고**할 수 있으며, 사용자는 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 **조사를 실시하여야** 함(같은 조 제2항)

2. 직장 내 괴롭힘

- 근로기준법은 조사과정에 참여한 사람 등에게 비밀유지업무를 부과하여 조사 과정에서 알게 된 비밀이 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설되는 것을 방지하고 있음(같은 조 제7항)
- ◆ 사용자는 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 **근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등** 적절한 조치를 하여야 하며,
 - 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨(같은 조 제4항 및 제6항)
- ◆ 또한 사용자는 '직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치 등에 관한 사항'을 **취업 규칙에** 포함시켜야 함(제93조 제11호)

2. 직장 내 괴롭힘

(3) 행정기관 등을 통한 구제

- ◆ 회사 내 분쟁해결시스템이 다음과 같이 적절히 기능하지 않은 경우 피해 근로자 등은 **행정기관(관할 노동청에 신고)이나 사법기관을** 통해 구제받을 수 있음
 - ① 사용자가 직장 내 괴롭힘에 대한 조사 및 조치의무를 위반한 경우
 - ② 사용자 또는 사용자의 친족인 근로자가 직장 내 괴롭힘의 가해자여서 제대로 된 조치의무를 위반한 경우
 - ③ 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자 등에게 불리한 처우를 한 경우
 - ④ 조사 과정에 참여한 사람 등이 비밀유지업무를 위반하는 경우
- ◆ 근로자 및 피해근로자 등은 가해자와 사용자를 상대로 불법행위에 대한 **손해배상**을 청구하거나(민법 제750조, 제756조) 사용자를 상대로 불리한 처우 위반에 대해 **형사상 고소**를 제기할 수 있음(제76조의3 제6항, 제109조)

03. 가족친화적 근로환경과 일•가정의 양립

1. 가족친화적 근로환경이란?

- ◆ 가족친화적 근로환경이란 「가족친화 사회환경의 조성 촉진에 관한 법률」에서 말하는 '**가족친화 직장환경**'과 남녀고용평등법에서 말하는 '**일과 가정을 양립할 수 있는 근무환경**'을 말함
 - 여기서 '가족친화 직장환경'이란 근로자가 일과 가정생활을 조화롭게 병행할 수 있도록 가족친화제도가 운영되고 있는 직장환경을 말함(제2조 제2호)
- ◆ 한편 남녀고용평등법은 제2장의2에서 육아휴직제, 육아기 근로시간 단축제, 가족돌봄휴직제, 직장어린이집 등에 관해 규정하고 있음

2. 근로자의 육아를 지원하기 위한 제도

(1) 육아휴직제도

- ◆ 육아휴직제이란 근로자가 고용을 유지하면서 일정기간 육아를 위해 근로의무를 면제받는 제도를 말함
 - 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하기 위해 육아휴직을 신청하거나 근로자가 **만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀**(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위해 육아휴직을 신청하는 경우 사업주는 육아휴직을 허용해야 함
 - 근로자가 육아휴직을 사용하는 경우 그 기간은 **1년 이내로** 하며, 육아휴직 기간은 근속기간에 포함됨(고평법 제19조 제1항, 제2항, 제4항)
- ◆ 육아휴직은 **무급휴직**이므로 사업주는 임금을 지급하지 않아도 됨
 - 그러나 육아의 사회적 기능을 고려하여 국가(근로복지공단)는 일정한 수급요건을 갖춘 근로자에게 **고용보험기금에서 육아휴직급여**를 지급(고용보험법 제70조)

2. 근로자의 육아를 지원하기 위한 제도

(2) 육아기 근로시간 단축제도

- ◆ 육아기 근로시간 단축제이란 육아를 위해 무급휴직을 할 수 없는 사정이 있는 근로자가 일정기간 **근로시간 단축**을 하고 그 기간 동안 근로와 육아를 병행할 수 있도록 지원하는 제도를 말함
 - 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용해야 함
 - 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 시행령으로 정하는 경우에는 허용하지 않을 수 있음(제19조의2 제1항)
- ◆ 근로자가 육아기 근로시간 단축제도를 사용하는 경우 그 **기간은 1년 이내로 함**
 - 다만, 근로자가 육아휴직을 미사용하는 기간이 있는 경우에는 그 기간을 가산하여 **최대 2년간** 육아기 근로시간 단축제도를 사용할 수 있음(고평법 제19조의2 제4항)

3. 근로자의 가족돌봄을 지원하기 위한 제도

(1) 배우자출산휴가제도

- ◆ 배우자출산휴가제도는 남성근로자가 배우자 출산 시 그 배우자와 아이를 돌볼 수 있도록 일정기간 휴가 사용을 보장하는 제도임
 - 출산에 대하여 가족 구성원으로서 남녀 공동의 참여와 책임이 필요함
 - 남녀고용평등법은 배우자출산휴가제도를 두어 남성근로자가 배우자 출산시 그 배우자와 아이의 돌봄에 참여하는 것을 보장하고 일과 가정생활의 양립을 도모하고 있음
- ◆ 사업주는 남성근로자가 배우자의 출산을 이유로 출산한 날부터 **90일 이내에** 휴가를 청구하는 경우에는 **10일의 휴가**를 주어야 함
 - 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 함

3. 근로자의 가족돌봄을 지원하기 위한 제도

(2) 가족돌봄휴직제도

- ◆ 가족돌봄휴직제도는 근로자가 가족돌봄으로 인해 직장생활을 지속할 수 없거나 일에 전념하지 못하는 문제를 최소화하여 근로자의 일과 가정생활의 양립을 도모하기 위하여 도입된 제도임
- ◆ 사업주는 근로자가 가족(조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀)의 **질병, 사고, 노령**으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 함(제22조의2 제1항)
 - 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 시행령이 정하는 경우에는 예외로 함

참고자료

주 자료 : 한국노동법학회(2022), 교양노동법 제3판, 문우사.

보조자료 : 임종률(2022), 노동법 제20판, 박영사.

사례참조 : 박귀천•박은정•권오성(2021), 노동법의 쟁점과 사례, 박영사.