

고용평등 및 일가정 양립 지원 질의회시집



Ministry of Employment and Labor

2018.6



제1장 ○ 고용상 차별

ii

차례

1. 모집·채용시 남녀차별과 관련	3
2. 여성 및 남성채용할당제의 차별 여부	4
3. 군복무기간만큼 자동승진의 차별 여부	5
4. 비정규직의 정규직 전환 과정의 차별 여부	7
5. 군복무기간을 포함한 호봉으로 승진시 차별여부	8
6. 모집채용 시 외모 차별	9
7. 여성에게만 보육수당 지급의 차별 여부	10
8. 출산수당을 여성만 지급하는 경우 차별 여부	11
9. 군복무기간에 다른 승진 차별	12
10. 승진상 차별	13
11. 성, 연령, 인종을 이유로 한 채용 차별	14
12. 구인광고시 성별 구분 기재 차별	15
13. 여성만 채용의 차별 여부	16
14. 구인광고의 성별 표기 금지	17
15. 산업기능요원 근속기간을 준경력으로 인정하여 우대할 수 있는지 여부	18
16. 출산을 이유로 퇴직을 강요하는 것이 처벌 대상인지 여부	19
17. 개인정보보호법 시행 관련 모집채용시 수집한 자료 보존 범위	20
18. 모집채용시 남녀구분	21
19. 동일한 성에 대한 차별을 정하지 않은 것에 대한 헌법위반 여부	22
20. 지방자치단체장에게 여성고용의무를 지운 조례의 위반 여부	23
21. 임금인상을 결정시 육아휴직 차별 여부	24
22. 워크넷의 남녀구분 표시 차별 여부	27
23. 동일가치 노동 동일임금 관련	28
24. 육아휴직 근로자가 승진 탈락의 경우 불이익 처우	29
25. 야간근로자 승진 가점이 남녀차별인지 여부	30
26. 입사지원서에 키와 몸무게 체크	31

27. 휴직 중 승진제한	32
28. 고졸 여사원 대상 희망퇴직이 성차별인지 여부	33
29. 남성 비서가 있어 여성 비서 채용이 차별인지	34
30. 보훈특별고용에 남성만 모집채용시 차별인지 여부	35

제2장 ○ 직장내 성희롱

1. 직장 동료가 여성근로자 허벅지를 만지는 등 행위를 성희롱으로 신고 가능한지	39
2. 직장내 성희롱 예방교육 방법	40
3. 성희롱 가해자를 처벌할 수 있는 지 여부	41
4. 직원간 애정행위의 직장 내 성희롱 해당 여부	43
5. 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부	45
6. 직장 내 성희롱 불이익 조치 공소시효	47
7. 우편교육으로 성희롱 예방교육이 가능한지 여부	48
8. 성희롱 예방교육 강사자격	49
9. 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 조치	50
10. 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부	51
11. 직장 내 성폭력의 강력한 처벌 및 비밀보장	53
12. 취업관련 교육시 성희롱 예방교육 면제	54
13. 성희롱 예방교육기관 지정	55
14. 직장 내 성희롱 예방교육	56
15. 직장 내 성희롱 예방교육 지방자치단체 소속 근로자 적용 여부	57
16. 사업주 성희롱 과태료	58
17. 고객에 의한 직장 내 성희롱	59
18. 온라인 성희롱 예방교육	60
19. 성희롱 예방 교육 비인가 기관 피해	62
20. 성희롱 예방교육 빙자 상품판매업체 대응	63
21. 직장 내 성희롱 예방교육 방법	64

22. 인터넷 원격 성희롱 예방교육 방법	65
23. 여성근로자 목을 만지는 행위 성희롱 여부	67
24. 성희롱 예방교육 강사 자격에 대하여	68
25. 바지 추스린 행위 직장 내 성희롱 해당 여부	69
26. 성희롱 행위자의 징계 여부	70
27. 옆자리 여직원이 성매수 동영상 목격 등이 직장 내 성희롱 여부	72
28. 성희롱 예방교육 강사 교육과정, 온라인 교육 및 온라인 콘텐츠 인정 여부	74
29. 교통문화연수원의 사업주단체 여부	76
30. 사립대학교 교원 남녀고용평등법 적용 여부	77
31. 노동조합 전임자 성희롱 예방교육 의무 여부	79
32. 과태료 부과 방식	80
33. 다수의 사업장을 혼합하여 교육시 교육인정 여부	82

제3장 ○ 임신기 근로시간 단축

1. 재량근로의 경우 임신기 근로시간 단축	87
2. 임신기 근로시간 단축시 근로시간	88
3. 임신기 근로시간 단축시 휴게시간	89
4. 임신기근로시간단축 사업장 적용 시행 시점	90
5. 임신기 근로시간 단축의 적치 사용	91

제4장 ○ 출산전후휴가·유산사산휴가

1. 산전후휴가 급여 감액처분	95
2. 산전후휴가 기간 중 기업규모 변동	97
3. 출산휴가자에 대한 연봉책정	99
4. 어린이집 사업주에 대한 산전후휴가급여 지급	100
5. 유사산 근로자의 시간외근로 적용범위	101

6. 쌍생아가 각각 다른 날에 태어났을 때 출산 전후 휴가 부여	102
7. 육아휴직 중 산전후휴가 개시	103
8. 산전후휴가급여 수급자 사망시 지급	104
9. 파견근로자의 유사산휴가급여 지급 의무	105
10. 계약직 근로자의 출산휴가	107
11. 단기적 일자리 사업수행 근로자에 대한 산전후 휴가 부여	108
12. 출산휴가 및 육아휴직자의 근로계약 종료	110
13. 산전후휴가기간 중 퇴사 근로자의 산전후 휴가 급여 지급여부	111
14. 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급제한 관련 질의회시	112
15. 계약직의 산전후휴가 및 육아휴직 부여	114
16. 자활근로사업 참여자 중 차상위계층의 산전후휴가급여 지급	115
17. 임신부 전적이 불이익인지 여부 및 산전후 휴가급여 신청이 가능한지 여부	116
18. 산전후휴가급여 반환명령 범위에 관한 질의회시	117
19. 모성보호 급여 부당이득 관련 질의에 대한 회시	118
20. 출산전후휴가급여 감액 관련 질의회시 변경	120
21. 배우자 출산휴가를 연차휴가로 대체 가능한지 여부	122
22. 기간제 근로자의 출산전후휴가 부여	123
23. 근로기준법 위반 사업장 추가 출산전후휴가 부여시 급여 지급 가능한지 여부	124
24. 예술강사의 계약성립 시점 및 출산전후휴가 급여	126
25. 일용근로자의 출산전후휴가 부여	128
26. 출산전후휴가자에 대한 복리후생비 미지급	130
27. 다태아 임신 후 단태아 출산시 출산전후휴가기간	131
28. 최초 60일에 대한 급여 지급 범위	132
29. 정직기간 중 출산전후휴가 부여	134
30. 출산 전 휴가 부여 요건	135
31. 유사산휴가 부여 기준	136
32. 출산휴가기간 중 새로 취업한 경우 출산휴가 부여	138
33. 근무일에 출산한 경우 출산전후휴가 개시일	139

34. 출산전후휴가 및 육아휴직 관련 행정해석	141
35. 발달재활서비스 종사자의 출산전후휴가 및 육아휴직 부여에 대한 질의	145
36. 출산전후휴가 기간 중 급여의 산정 방식에 대해	148
37. 휴직기간 중 출산전후휴가 부여 기준	150
38. 휴직 중 출산전후휴가 부여 관련	152
39. 출산전후휴가 시작일 관련	154
40. 출산휴가, 유사산휴가, 육아휴직 승낙여부 미표시 경우(결근아님)	156
41. 사업주 승인 없는 출산휴가, 유사산휴가, 육아휴직 관련 행정해석	158
42. 출산전후휴가 급여 대위신청은 3년 이내에 신청하면 지급할 수 있는지 여부	161

제5장 ○ 육아휴직

1. 육아휴직 후 복귀시 직책 부여 관련	165
2. 육아휴직기간 중 자녀 연령에 관하여	166
3. 육아휴직을 위한 계속근로 1년 여부	168
4. 학업을 위한 육아휴직	169
5. 체력단련비 미지급시 육아휴직에 대한 불리한 처우로 볼 수 있는지	170
6. 육아휴직 중 산전후 휴가 부여	171
7. 전업주부가 있는 남성근로자에게 육아휴직 허용	172
8. 육아휴직 분할 사용	173
9. 육아휴직 후 다른 근무처로 복귀시키는 경우	174
10. 육아휴직을 이유로 학자금 미지급, 쌍둥이의 육아휴직 기간	175
11. 모성보호급여 부정 수급 후 지원대상 여부	177
12. 육아휴직자에 대한 퇴직 권고	178
13. 재직기간 1년 미만자 육아휴직 허용시 급여 지급 여부	179
14. 둘째아이 출산으로 인해 중단된 육아휴직 사용	180
15. 육아휴직 급여 부정수급 반환명령 범위 관련 질의회시	181
16. 육아휴직의 연기와 급여 지원	183

17. 육아휴직 분할과 연기	185
18. 육아휴직급여 분할사용 가능 범위에 대한 질의 회시	186
19. 육아휴직 분할 사용 및 연기 가능 범위에 대한 질의 회시	187
20. 사업자등록증을 소지한 근로자의 육아휴직에 대한 질의 회시	189
21. 육아휴직자에 대한 불리한 처우 관련 질의 회신	191
22. 파견 근로자가 육아휴직 사용시 근속기간 인정 여부	192
23. 기간제근로자 등의 육아휴직 기간에 대하여	193
24. 육아휴직 중 자녀가 육아휴직 가능 연령을 넘어선 때	195
25. 다른 회사에서 육아휴직을 사용한 근로자에게 육아휴직을 허용해야 하는 지 여부	196
26. 근로자가 재혼하여 자녀를 양육하게 된 경우 육아휴직 사용 가능 여부	197
27. 육아휴직 중 자녀 연령이 만 8세를 초과하는 경우	198
28. 육아휴직 개시 이후 만 9세가 된 경우	199
29. 육아휴직 기간의 승진소요연수 포함 여부	200
30. 인사평가 상위자에게만 추가적인 육아휴직 부여	202
31. 출산휴가, 육아휴직 기간의 계속근로기간 포함 여부	203
32. 임금인상 성과평가지 육아휴직 기간 제외	204
33. 육아휴직 조기 복귀 미허용시 해석	205
34. 육아휴직 중 출산휴가 미부여 법 위반 여부	207
35. 육아휴직 급여 사후지급금 관련	208
36. 무급휴직자에 대한 육아휴직 부여 여부	210
37. 국립대 기성회 직원이 국립대 소속으로 변경 시 육아휴직 사용 관련	211
38. 육아휴직 조기복직 후 남은 기간에 대한 별도 사용가능 여부	213
39. 출산휴가 종료 후 사직을 권유하여 사직서를 제출받은 경우	214
40. 3개월 미만 근무 육아휴직자 평가대상 제외	218
41. 육아휴직 연장 후 대상조건이 안될 경우 남은 기간 부여 여부	219
42. 기간제근로자의 육아휴직 중 근로계약 만료	220
43. 육아휴직 후 복직문제	221
44. 육아휴직 기간의 근속기간 인정 관련	222

45. 육아휴직 중 학위 취득을 사유로 제한	223
46. 육아휴직 기간 중 소득활동시 지급 여부	225
47. 육아휴직 기간 1년 이상 부여	227
48. 육아휴직자 성과평가 대상에서 누락	228
49. 육아휴직급여 차액 추가 청구 소 반복 제기	229
50. 육아휴직 기간 중 복직 허용 여부	231
51. 육아휴직급여 부정수급 처리 후 육아휴직 재부여 시 지급 관련 질의 회시	232
52. 육아휴직 2회 분할 사용가능 여부	234
53. 육아휴직 중 해외여행기간에 대한 육아휴직 급여 지급여부	236
54. 육아휴직 중 재택근무	239
55. 육아휴직 중 대학원 수강 등 가능 여부	240
56. 로스쿨 재학자의 육아휴직 적정성 여부	243
57. 육아휴직 사후지급금 지급대상 여부 관련	247
58. 사지마비 근로자에 대한 육아휴직 허용 여부	251
59. 남녀고용평등법 위반 처벌객체에 대한 질의회신	255
60. 육아기 단축에서 육아휴직으로 변경	258
61. 정직처분 예정자의 육아휴직 신청 관련 질의	261
62. 육아휴직 불허시 무단결근 여부	263
63. 모성보호 급여 신청요건 중 사업자등록증 확인 여부에 대한 질의	265
64. 육아휴직 중인 자가 자동승진 대상에서 제외된 경우 법률 위반에 해당하는지 여부	267
65. 육아휴직 대상 자녀 변경	269

제6장 ○ 육아기 근로시간 단축·가족돌봄휴직

1. 육아기 근로시간 단축과 관련한 질의	273
2. 육아기 근로시간 단축 관련 질의	275
3. 육아기 근로시간 단축시 연차휴가	277
4. 육아기 근로시간 단축 임금범위 및 가산 수당 지급 여부	279

5. 보육교사의 육아기근로시간단축에 대해 질의	281
6. 육아기 근로시간 단축시 비례삭감 임금 관련	283
7. 육아기 근로시간 단축 시 고정급 시간외수당	285
8. 육아기 근로시간 단축시 교통비, 식대 관련	287
9. 가족돌봄휴직 요건과 관련	289
10. 가족돌봄휴직의 허용 유무	290
11. 가족돌봄휴직 부여 여부	291
12. 돌봄이 필요한 사람을 다른 가족이 돌볼 수 있는 상태 관련	293

제7장 ○ 출산육아기 고용안정장려금

1. 육아휴직 전후 근로조건 변경시 육아휴직장려금	297
2. 신규고용촉진장려금 신청사업장 중 대체인력 채용장려금 중복지원과 관련	298
3. 대체인력채용장려금 관련 질의회시	299
4. 대체인력채용장려금 출산전후휴가부여일기준 관련 질의회시	300
5. 육아휴직등 장려금 질의회시	301
6. 육아휴직장려금 및 대체인력채용장려금 신청 관련 질의회시	303
7. 임신·출산여성 고용안정 지원금 관련 질의 회시	305
8. 임신·출산여성 고용안정 지원금 관련 질의 회시	307
9. 육아휴직장려금 관련 질의 회시	308
10. 임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복지원 가능	311
11. 출산육아기고용안정지원금의 감원방지기간 적용대상	313
12. 출산육아기 고용안정지원금 감원방지기간 내 사업장 범위	314
13. 출산육아기 고용안정지원금 수급권 관련 질의회신	316
14. 대체인력 채용기간 관련	318
15. 지자체 전액 보조 위탁사업의 육아휴직 등 부여 지원금	319
16. 대체인력지원금 감원방지 사업장 단위	322
17. 주한 미군, 주한 각국 대사관 등의 성격	324

18. 협력사 이동이 대체인력지원금 제도 상의 감원에 해당하는지	326
---	-----

제8장 ○ 기 타

1. 생리휴가사용일에 대한 임금지급 여부	331
2. 생리휴가사용일 임금 지급여부	332
3. 단체협약으로 생리휴가를 유급으로 한 경우 수당지급 여부	333
4. 지방자치단체 남녀고용평등법 적용 여부	334
5. 미사용 생리휴가 보상 여부	335
6. 생리휴가에 관하여	336
7. 발달재활서비스 종사자 근로자성 여부	338
8. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 적용대상 관련	340
9. 임신근로자의 시간외근로 금지	342
10. 근로기준법 제75조 육아 시간과 관련한 질의	343
11. 근로기준법상 육아 시간 관련 질의	344
12. 산후 1년에 대한 해석 변경	346
13. 임신부 야간·휴일근로 관련	348
14. 여성근로자의 야간 및 휴일근로	350
15. 임신 중의 여성 근로자에 대한 쉬운 종류의 근로 전환	352
16. 생리휴가 및 태아검진일에 해외여행 관련	354

☞ 참고자료

1. 육아휴직 급여 소멸 시효 법원 판결 관련 검토(안)	359
2. 육아휴직 중 일용근로의 '취업' 여부 판단기준	361
3. 출산육아기 고용안정지원금[육아휴직등 부여] 국가·공공기관 등 지급폐지 [안 제29조제1항제2호]	364
4. 출산육아기 대체인력지원금 중복지원 관련 행정해석(안)	369

x

차례

고용상 차별



1 모집·채용시 남녀차별과 관련

질의

- 모집·채용시 남녀차별과 관련 차별의 예외로 인정되는 경우

회시

- 「남녀고용평등법」 제7조(모집과 채용)는 “근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별해서는 아니된다”고 규정하고 있고, 같은법 제2조 단서 조항에 의하여 “직무의 성격상 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우”는 예외로 인정하고 있는 바, 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우에 대해서는 아래와 같이 인정하고 있으니 참고하시기 바랍니다.

- 직무의 성격에 비추어 특정성이 불가피하게 요구되는 경우

* 남성역의 배우·모델, 남자 목욕탕 근무, 남자 기숙사 사감 등

(여성고용팀-34, 2007.02)



2

여성 및 남성채용할당제의 차별 여부



질의

- 여성 및 남성채용할당제의 차별 여부



회시

- 「남녀고용평등법」 제7조에서 근로자를 모집·채용함에 있어 사업주로 하여금 불합리한 차별을 하지 못하도록 규정하고 있으므로 현존하는 차별을 해소하기 위해 잠정적으로 특정한 성을 우대하는 조치는 불합리하다고 할 수 없을 것이나, 채용시험에서 합격기준을 성별에 따라 달리 정하거나 어느 한 성을 우선적으로 채용하는 등 불합리한 차별을 할 수 없습니다.
- 여성채용할당제는 여성을 정해진 비율 이하로만 채용하라는 것이 아니라 최소한 그 비율을 넘겨야 한다는 의미로써 이 경우 불합리한 차별이라 할 수 없으나, 귀문에서와 같이 남성보다 여성 경쟁률이 두 배 정도 높다는 이유로 채용시험 성적과 무관하게 채용인원의 일정비율만을 여성에게 할당하거나 일정 수의 남성 합격자를 확보하기 위해 채용시험의 합격기준을 남녀를 달리 정하는 것 등은 합리적인 차별로 볼 수 없을 것입니다.

(여성고용팀-554, 2007.08)

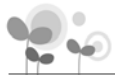
3 군복무기간만큼 자동승진의 차별 여부

질의

- 군복무기간만큼 자동승진의 차별 여부

회시

- 「남녀고용평등법」 제2조에서 사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우에도 차별로 규정하고 있고, 같은 법 제10조에서 사업주는 근로자의 승진에 있어서 남녀를 차별하지 못하도록 규정하고 있습니다.
 - 사업주가 군복무를 마친 남성 근로자에게 군복무기간에 상응하는 정도의 호봉을 부여하는 것은 군복무기간 동안 사회참여, 즉 취업활동이 불가능함에 따른 보상차원에서 이루어지는 것이므로 합리적인 이유 있는 차별로 볼 수 있으나, 여기에 추가하여 군복무경력이 있는 근로자를 위하여 군복무기간만큼 승진기간을 단축하여 혜택을 주는 것은 이중적인 혜택을 부여하는 것으로써 병역의 의무가 없는 여성 근로자들은 자신의 근로능력과는 무관하게 승진에서 불리한 결과를 받게 된다는 점에서 볼 때 군복무에 따른 승진상 혜택부여는 합리성을 결여한 차별이라고 할 것입니다.
 - 승진상 차별금지 규정에 의해 승진이 이미 행해진 경우에는 「남녀고용평등법」 위반 여부는 별론으로 하더라도 동 승진 행위를 당연히 무효라고 볼 수는



없을 것이므로 동 규정을 개정하여 시행한 시점부터 적용함이 타당할 것입니다.

- 만약 「남녀고용평등법」 위반행위가 있었다면 이는 근로감독관의 시정지시와는 관계없이 성립되는 것이며, 시정지시에 불응할 경우 범위반 사실이 있다고 판단한 근로감독관은 「근로기준법」 제102조제5항에 의해 사법경찰관의 직무를 행하여 이를 검찰에 고발하고, 그 후 사업장의 범위반 사실유무는 검찰, 법원의 형사소송 절차에 의하여 이루어질 것이므로 근로감독관의 시정지시 행위는 행정소송 등의 대상이 되지 않습니다.

(여성고용팀-723, 2007.10)

4

비정규직의 정규직 전환 과정의 차별 여부



질의

- 비정규직의 정규직 전환 과정의 차별 여부



회시

- 단순히 비정규직 근로자를 정규직으로 전환하는 기간을 단축하였다는 것만으로는 범위반이라 보기 어려우며, 「남녀고용평등법」 제7조에서 규정한 모집과 채용시에 남녀차별 금지 규정은 사업주가 근로자를 모집·채용할 때에 남녀에게 동등한 기회를 보장하여 합리성이 없는 차별을 금지한다는 의미로써 사전에 채용예정자를 확정된 것과는 별개의 문제라 사료됩니다.
- 다만, 해당 사업장에서 규정하고 있는 인사규정이나 채용규정 등에 따라 적절하게 정규직 전환 등이 이루어졌는지, 채용상의 남녀 차별이 행해졌는지 등에 대하여는 귀 질의 내용만으로는 확인하기 어려우므로 해당 사업장을 관할하는 우리부 지방노동관서에 상담이나 신고를 통해 조사결과에 따라 권리구제를 받으시기 바랍니다.

(여성고용팀-871, 2007.12)



5

군복무기간을 포함한 호봉으로 승진시 차별여부



질의

- 군복무기간을 포함한 호봉으로 승진시 차별여부



회시

- 「제대군인 지원에 관한 법률」 제16조제3항에서 제대군인의 호봉이나 임금을 결정함에 있어서 군복무기간을 근무경력에 포함할 수 있다고 규정하고 있고 의무복무로 인한 군복무기간 동안의 사회참여 배제에 따른 경제적인 보상의 필요성이 인정되는 점 등을 고려할 때, 군복무기간을 근무경력에 포함하여 호봉을 가산, 인정하는 것을 합리성이 결여된 차별이라 할 수 없을 것입니다.
- 그러나 호봉을 승진 기준으로 삼아 병역의무가 없는 여성근로자가 업무 능력과는 무관하게 지속적으로 승진에 있어 불이익한 결과를 받게 된다면, 이는 결과적으로 남성근로자에게 이중적인 혜택을 부여하는 것으로써 합리성을 결여한 승진상의 차별이라 할 것입니다.
- 따라서, 귀 문의 경우 대졸학력 소유자를 중견행원으로 채용하면서 군복무기간을 근무경력에 포함하여 호봉을 결정하는 것만으로는 합리성을 결여한 차별이라 할 수 없을 것이나, 동일한 학력의 소유자를 동일한 채용조건과 절차에 의해 중견행원으로 채용하였음에도 승진에 있어 호봉을 그 기준으로 삼아 입사 시점부터 남성과 여성 근로자간에 직급·직위가 다르고 또한

상위 직급·직위로의 승진까지 여성근로자가 대부분의 남성근로자에 비해 불이익을 받고 있다면, 이는 합리성을 결여한 차별이라 할 것입니다.

(여성고용팀-4, 2008.01)

6 모집채용 시 외모 차별

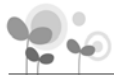
질의

- 모집채용 시 외모 차별

회시

- 개인의 직무능력, 경력 등을 알 수 있는 학력, 자격증 소유 등은 사업주가 채용을 결정하는 기준이 될 수도 있기 때문에 이에 따른 차별 금지를 법으로 강제할 수는 없으나, 개인의 직무와 관계없는 외모에 의한 채용상 차별은 합리적인 이유가 있다고 보이지 않으므로 해당 사업장을 관할하는 노동부 지방노동관서에 진정 등을 제기하여 구제받을 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용과-41, 2008.03)



7

여성에게만 보육수당 지급의 차별 여부



질의

- 여성에게만 보육수당 지급의 차별 여부



회시

- 취학전 아동이 있는 여성에게만 보육수당을 지급하고 남성에게는 비록 취학전 아동이 있다하더라도 보육수당을 지급하지 않는 것은 성별만을 직접적인 기준으로 보육수당 지급 여부를 결정하는 것으로써 합리성이 없는 차별에 해당한다 할 것인 바, 이는 임금외에 근로자의 생활 보조적 금품의 지급에 있어 남녀 차별을 금하는 「남녀고용평등법」 제9조에 위반될 뿐만 아니라 남녀의 성을 이유로 한 차별적 대우를 금지하는 「근로기준법」 제6조(균등처우)에도 위반된다고 할 것입니다.

(여성고용과-46, 2008.03)

8

출산수당을 여성만 지급하는 경우 차별 여부
(‘균등처우 및 차별금지 위반여부’ 내용에 관하여)

질의

- 출산수당을 여성만 지급하는 경우 차별 여부 (‘균등처우 및 차별금지 위반여부’)



회시

- 귀사는 여성근로자의 출산을 장려하고 이직을 막기 위해 재직중 출산할 경우 당해 유아가 만 6세가 될 때까지 매월 5만원씩 출산수당을 지급하고 있다고 한 바, 유아가 있는 여성을 채용한 경우 동 수당을 지급하지 않는다 하여 「남녀고용평등법」 제7조 제1항의 ‘모집·채용시 남녀차별 금지’ 규정 위반이라고 볼 수는 없습니다.
- 다만, 귀사의 경우 비록 ‘출산수당’이란 명목으로 지급한다 하더라도 출산 여성 근로자로서 당해 유아가 만6세가 될 때까지 지급하는 수당은 여성 근로자가 출산할 경우 지급하는 ‘출산수당’이라기보다는 취학전 아동에게 지급하는 ‘보육수당’의 성격이 짙다고 보아야 할 것으로 영유아를 보육하고 있는 여성근로자를 신규 채용하는 경우에도 동 수당을 지급함이 바람직하다고 할 것입니다.
- 취학전 아동이 있는 여성에게만 보육수당을 지급하고 남성에게는 비록 취학전 아동이 있다하더라도 보육수당을 지급하지 않는 것은 성별만을 직접적인 기준으로 보육수당 지급여부를 결정하는 것으로써 합리성이 없는 차별에 해당한다 할 것인 바, 이는 임금외에 근로자의 생활 보조적 금품의 지급에 있어 남녀 차별을 금하는 「남녀고용평등법」 제9조에 위반된다고 할 것입니다.

(여성고용과-53, 2008.03)



9

군복무기간에 다른 승진 차별



질의

- 군복무기간에 다른 승진 차별



회시

- 「제대군인 지원에 관한 법률」 제16조제3항에서 제대군인의 호봉이나 임금을 결정함에 있어서 군복무기간을 근무경력에 포함할 수 있다고 규정하고 있고, 의무복무로 인한 군복무기간 동안의 사회참여 배제에 따른 경제적인 보상의 필요성이 인정되는 점 등을 고려할 때, 군복무기간을 근무경력에 포함하여 호봉을 가산, 인정하는 것은 합리성이 결여된 차별이라 할 수 없을 것이나,
 - 동일한 학력의 소유자를 동일한 채용조건과 절차에 의해 채용하였음에도 승진에 있어 군복무기간만큼 승진기간을 단축하여 제대군인에 비해 여성 근로자 등에게 상위 직급·직위로 승진하는데 불이익을 초래하고 있다면 이는 합리성을 결여한 차별이라 할 것입니다.
- 귀하께서 승진상 차별을 받고 있다고 판단되면 사업장 소재지 관할 지방 노동관서에 진정을 제기하여 권리를 구제받으시기 바랍니다.

(여성고용과-585, 2008.09)

10 승진상 차별

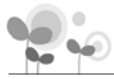
질의

- 승진상 차별

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제10조(교육·배치 및 승진) 규정에 의거 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별하여서는 아니 되며, 이를 위반할 시에는 동법 제37조제4항의 규정에 의거 500만원 이하의 벌금을 처하도록 규정하고 있습니다.
- 승진상 차별에 대한 구체적인 조사 및 부당여부 판단, 시정지시 등은 사업장을 관할하는 지방노동관서에서 실시하고 있는 바, 다른 합리적인 이유없이 여자라는 이유로 업무능력과는 무관하게 승진에 있어 차별을 받고 있다면 사업장 소재지를 관할하는 지방노동관서에 진정 등을 제기하여 권리를 구제 받으실 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용과-90, 2009.01.08)



11 성, 연령, 인종을 이유로 한 채용 차별



질의

- 성, 연령, 인종을 이유로 한 채용 차별



회시

- 「남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률」 제7조에서 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니된다고 규정하고, 「고용상 연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률」 제4조의4에서는 근로자를 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 모집·채용상 차별하여서는 아니된다고 규정하고 있습니다.

- 이에 구직활동으로 인한 모집·채용 차별시에는 노동부 지방고용노동관서에 해당 사업주를 상대로 진정을 제기할 수 있음을 알려드리며,

- 아울러, 「국가인권위원회법」 제2조에서는 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 인종 등을 이유로 고용과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 평등권 침해의 차별행위로 규정하고 있으므로, 귀하께서 모집·채용 상 인종 차별을 받았다고 판단되는 경우에는 국가인권위원회에 진정을 제기하여 권리를 구제받으실 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용과-450, 2010.08.16.)

12 구인광고시 성별 구분 기재 차별

질의

- 구인광고를 할 때 구인광고란에 남녀 구분 란을 두어 성별을 구분하는 것이 차별에 해당하는지 여부

회시

- 「남녀고용평등과일·가정양립지원에관한법률」 제7조제1항에 의거 사업주는 근로자의 모집·채용에 있어 남녀를 차별하여서는 아니된다고 규정하고 위반 시 같은 법 제37조제4항에서 500만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있습니다.
- 이는 우리 사회에서 사업주로 하여금 능력에 관계없이 성별 등을 기준으로 모집·채용하는 차별적 관행을 개선토록 하기 위한 것임을 양지해 주시기 바랍니다.

(여성고용과-561, 2010.09.01.)



13 여성만 채용의 차별 여부



질의

- 지방자치단체에서 4명의 기간제근로자를 모집하면서 여성만을 합격시킨 것이 남녀차별이 아닌지에 대하여



회시

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조제1항에는 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 같은 법 제2조제1호에 따르면 차별은 직접차별 뿐만 아니라 간접차별(채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우)을 포함하고 있습니다.
 - 다만 직무의 성격에 비추어 특정 성(性)이 불가피하게 요구되는 경우, 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우 등에는 차별로 보지 않습니다.
- 지방자치단체에서 해당 업무성격을 고려하여 합리적이고 객관적인 기준에 따라 채용한 결과 특정 성(性)이 모두 채용되었다는 사실만으로 남녀차별이라고 보기는 어려울 것으로 생각되며, 업무성격·지원요건·채용심사기준 등을 종합적으로 판단하여야 할 것으로 사료됩니다.

(여성고용정책과-570, 2011.04.11.)

14 구인광고의 성별 표기 금지

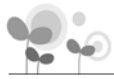
질의

- 구인광고를 게시할 때 특정 성(남성)을 표기할 수 없도록 하는 것이 지나친 제한이 아닌지에 대하여

회시

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조제1항에는 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다고 규정하고 있으며, 같은 법 제2조제1호에 따르면 차별은 직접차별 뿐만 아니라 간접차별(채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우)을 포함하고 있습니다.
 - 다만 직무의 성격에 비추어 특정 성(性)이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임신출산수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우 등에는 차별로 보지 않습니다.
- 이러한 입법취지는 저출산 고령사회로의 이행, 상시적인 구조조정 등에 따라 심화되는 취업취약계층의 고용불안정을 완화하고 근로능력과 무관한 성별을 이유로 고용상 차별행위를 금지하여 능력중심의 고용을 촉진하고 기업의 인력난을 해소하고자 하는 것입니다.

(여성고용정책과-966, 2011.05.16.)



15

산업기능요원 근속기간을 군경력으로 인정하여
우대할 수 있는지 여부



질의

- 산업기능요원의 근속기간을 군경력으로 인정하여 호봉, 급여상 우대를 하는 것이 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」상 남녀차별에 해당하는지에 대하여



회시

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 남녀고평법) 제2조에서는 성별 등의 사유로 합리적인 이유 없이 근로의 조건을 달리 하거나 기타 불리한 조치를 금지하고 있으며, 제8조에는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다고 규정하고 있으며, 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다고 규정하고 있습니다.
- 다만 직무의 성격에 비추어 특정 성(性)이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 법률에 따라 적극적 고용개선조치를 하는 경우 등에는 차별로 보지 않습니다.
- 「제대군인지원에 관한 법률」 제16조제3항에는 제대군인의 호봉이나 임금을 결정할 때에는 제대군인의 군 복무기간을 근무경력에 포함할 수 있도록 정하고 있어 산업기능요원의 근속기간을 군경력으로 인정할 수 있는지 여부는 소관부처(국방부)의 유권해석을 통해 확인하여야 할 사항으로 판단 되오니 참고하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-995, 2011.05.18.)

16

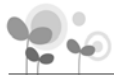
출산을 이유로 퇴직을 강요하는 것이
차별 대상인지 여부 질의

- 출산을 이유로 퇴직을 강요하는 것'이 「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 한다) 제11조(정년·퇴직 및 해고)에서 처벌하고자 하는 행위인지 여부에 대하여

 회시

- 현행 「남녀고용평등법」 제2조제1호에 차별은 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”라고 규정되어 있으며,
 - 같은 법 제11조에서는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀 차별을 금지하고, 같은 법 제37조에서는 이를 위반할 경우에 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있습니다.
- 동법에서 열거하고 있는 임신, 출산은 여성근로자로서 경험하게 되는 신체적 특징이므로 이를 동법 제2조제1호의 성별과 임신·출산을 각각 분리하여 이해하기 어려울 것으로 사료되므로 합리적인 이유 없이 출산을 사유로 퇴직하게 하는 것은 동법 제11조의 위반행위에 해당하는 것으로 보아야 할 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-1350, 2011.06.23.)



17

개인정보보호법 시행 관련 모집채용시 수집한 자료 보존 범위



질의

- 모집과 채용에 관한 서류 보존시 보존서류의 구체적인 범위



회시

- 개인정보처리자는 개인정보의 처리 목적을 명확하게 하여야 하고 그 목적에 필요한 범위에서 최소한의 개인정보만을 적법하고 정당하게 수집하여야 한다고 「개인정보보호법」 제3조에서 규정하고 있으며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제19조에서는 사업주가 보존하여야 할 서류를 열거하고 있습니다.
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제19조는 해당 사업장에서 수집한 자료들 중 보존하여야 할 서류의 범위를 열거한 것으로, 해당 보존서류의 구체적인 범위를 정하지 않은 것은 해당사업장의 특성에 따라 다를 수 있어 정하지 않은 것임을 알려드립니다.

(여성고용정책과-2763, 2011.10.31.)

18 모집채용시 남녀구분

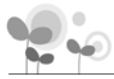
질의

- 남녀구분 모집채용이 법 위반이 되는지

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조에서 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 성별, 혼인, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 사유없이 남녀를 차별하여서는 아니된다고 규정하고 있으며
 - 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임신, 출산, 수유 등 모성보호를 위한 조치를 취하는 경우, 적극적 고용 개선조치를 취하는 경우 등 합리적인 사유가 있는 경우에는 남녀 구분을 통한 모집채용 할 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용정책과-3363, 2011.12.16.)



19

동일한 성에 대한 차별을 정하지 않은 것에 대한 헌법위반 여부



질의

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조제1항(동일가치노동 동일임금)이 남녀간으로 한정하여 적용되므로 「헌법」 제11조의 평등권에 위배되는 것인지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제정의 목적은 대한민국 헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하기 위한 것으로 동 법 제8조제1항(동일가치노동 동일임금)가 남성간 즉 같은 성에 대하여 적용되지 않는다 하여 또는 같은 성간의 임금차별에 대해 규정하는 법이 없다고 하여 동 조항 자체가 「헌법」상의 평등권을 침해했다고 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-1673, 2012.05.15)

지방자치단체장에게 여성고용의무를 지운 조례의 위반 여부

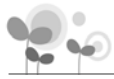
질의

- 시장은 경제활동에 여성의 동등한 참여를 확대하기 위하여 근로자의 모집·채용·교육훈련·승진·퇴직·경력개발·임금 등의 차별을 개선하여 고용 전반에 걸쳐 성평등이 이루어지도록 시책을 마련하여야 한다', '시장은 기간제 근로 여성 및 단시간 근로여성에 대한 불합리한 차별금지 및 고용환경 개선을 위한 시책을 마련하여야 한다'고 정한 지방자치단체의 조례가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반인지 여부

회시

- 지방자치단체 조례로 시장에게 여성 고용과 관련한 의무를 부여하더라도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반으로 보기는 어려움.

(여성고용정책과-31, 2013.03.27.)



21

임금인상률 결정시 육아휴직 차별 여부

■ 사실관계

- 당사는 임금인상을 결정시 성과평가 결과를 기준으로 각 평가등급별로 인상율을 차등하여 적용하고 있음
- 당사의 한 여성직원(이하 '해당 직원')은 2013년 2월부터 12월까지 11개월간 육아휴직을 사용하여 근속기간은 1개월에 불과함
- 해당 직원의 경우 1년간 근무기간이 1개월에 불과하여 당사의 성과평가 기준상 성과평가를 적용할 수 없는 경우에 해당
- 당사에는 육아휴직 중인 직원에 대한 평가기준이 별도로 없음



질의

<질의 1>

- 해당 직원의 경우 근로제공 자체가 없었으므로 회사가 해당 직원의 임금 인상율을 다른 직원들보다 임의로 낮게 적용할 수 있는지

<질의 2>

- 해당 직원은 근로제공 자체가 없어 성과평가 자체를 할 수 없는 상황이므로 근로제공기간(1개월)을 성과로 보아, 전체 직원의 평균 임금인상율에 근로제공기간을 비례로 적용하여 인상율을 적용할 수 있는지(예를 들어 전체 직원 평균임금인상율이 5%인 경우 해당직원은 타 직원들에 비하여 10% 미만이므로 0.5%를 적용할 수 있는지)

<질의 3>

- 위 2와 같이 임금인상율을 결정할 경우 여성근로자에 대한 불합리한 차별에 해당하지 않는지

<질의 4>

- 만일 위 2와 같이 임금인상율을 결정하는 것이 불합리한 차별이라면, 해당 직원에게 어떤 기준으로 임금인상을 적용하여야 하는지(예를 들어 전년도 성과평가등급 기준 적용, 올해 전체 직원 평균 인상율 적용 등 구체적으로 어떤 기준을 적용해야 하는지)

 회시

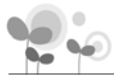
<회시 1>

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제3항에 의하면 ‘사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니된다’고 규정하고 있는 바,

여기서 ‘불리한 처우’란 육아휴직 후 합리적인 이유 없이 휴직, 정직, 배치 전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉 등 근로자에게 경제·정신·생활상의 불이익을 주는 것을 말하며,

육아휴직 기간을 승진, 승급, 퇴직금 산정, 연차휴가 가산 등의 기초가 되는 근속기간에 포함시키지 않는 것도 불리한 처우로 볼 수 있음

귀사의 통상적인 인사관행으로서 확립된 성과평가 기준이 근속기간이 아닌 실근무일수에 따른다고 명시되어 있는 등 육아휴직 후 복귀한 여성 근로자의 성과평가 결과가 육아휴직에 따른 불리한 처우라고 볼 수 없는 합리적인 이유가 있는 것으로 인정된다면 「남녀고용평등법」 위반이라 할 수 없음



<회시 2>

- 그러나, 성과평가 기준에 실근무일수 외에 다른 지표가 없거나 미미하고, 육아휴직자 외에 일반휴직자가 없는 등 육아휴직 여성근로자만 현저하게 불리한 평가를 받을 수밖에 없다면 「남녀고용평등법」상 차별로 볼 수 있을 것임

<회시 3>

- 위 2 답변과 같음

<회시 4>

- 귀사의 성과평가 기준이 통상의 인사관행으로서 일정기간 동안 근로자의 근로의 양(출근성적 등 근로시간)과 질(작업수행 난이도 등) 및 그 결과(성과)에 대한 평가로 인정된다면 「남녀고용평등법」상 차별로 볼 수 없을 것임

(여성고용정책과-2640, 2013.12.10)

22 워크넷의 남녀구분 표시 차별 여부

질의

- 워크넷의 남녀구분 표시가 차별에 해당하는지 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 의하면 “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하는 경우로 정의하고, 같은 법 제7조에서는 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니된다고 규정하고 있습니다.
- 이는 사용자가 특정 성이 요구되지 않는 업무에 대해 임의의 기준으로 특정 성의 근로자를 채용하는 것을 방지함으로써 고용상의 성평등을 실현하고자 하는 것입니다. 따라서, 사업주는 특정 성의 근로자를 채용하려면 ‘직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우’로서 해당 업무의 성질·형태·작업조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 다르게 모집할 필요성이 인정되어야 할 것입니다. 이와 같은 취지로 워크넷에서도 남녀 성별의 구분이 필요 없는 것으로 판단하여 성별 표기를 하지 않도록 하고 있는 점 양해하여 주시기 바랍니다.

(여성고용정책과-499, 2014.02.14.)



23 동일가치 노동 동일임금 관련



질의

- 동일한 업무를 수행하는 다른 근로자보다 적은 임금을 지급받고 있는 것이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조 위반인지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조제1항에 의하면 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급”하여야 하고, 제2항에서는 “동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등”으로 한다고 규정하고 있습니다. 다만, 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일가치 노동인지 여부를 판단할 때에는 위의 기준 외에도 해당 근로자의 학력·경력·근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 합니다.
- 귀하의 업무수행에 필요한 기술, 노력, 책임 및 작업조건이 다른 이성 근로자의 업무수행에 필요한 것과 동일하거나 유사하고, 귀하와 다른 이성 근로자의 학력·경력·근속년수·직급·직무성과 등의 차이도 임금을 달리 지급할 만한 객관적인 기준이 되지 못함에도 사업주가 다른 합리적인 이유 없이 임금을 차등 지급하고 있다면 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조 위반으로 관할 지방노동관서에 진정을 제기할 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용정책과-2370, 2014.07.04.)

24 육아휴직 근로자가 승진 탈락의 경우 불이익 처우

질의

- 육아휴직자가 직원 승진 규정 및 평가기준에 따라 승진대상에서 탈락했을 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항의 불리한 처우에 해당하는지 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항은 “사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며” 라고 규정하고 있습니다.
- 귀 사의 직원 승진 규정이 육아휴직을 사용한 근로자의 승진을 사실상 제한하고 있는 것이라면 동법 위반 소지가 있는 것으로 사료됩니다.
 - 다만, 회사가 육아휴직자가 차별받지 않는 합리적인 승진 기준을 마련하였고 이에 따라 승진 심사를 한 결과, 결과적으로 육아휴직자가 승진 대상에서 탈락되었다면 이를 법 위반이라 보기는 어려울 것입니다.

(여성고용정책과-2667, 2014.07.24)



25

야간근로자 승진 가점이 남녀차별인지 여부



질의

- 교대제 근무자에게 승진 가산점을 부여하는 것이 「남녀 고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 차별에 해당하는지



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 의하면 ‘차별’이란 “사업주가 근로자에게 성별, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”로 정의하고, “사업주가 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비해 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다”고 규정하고 있습니다.

- 따라서, 야간 및 휴일의 노동강도와 생활상 불편을 감내하면서 교대제 근무를 수행하는 근로자에게 승진시 가점을 부여하는 것은 합리적인 이유가 있다고 할 것이나, 다만 승진대상자 중 임신 중인 근로자 또는 임신 경력 있는 근로자*가 포함되어 있고, 그 근로자가 승진하지 못한 사유가 교대제 가점 때문인 경우는 위법한 차별에 해당될 수 있다고 판단됩니다.

* 관련 : 「근로기준법」 제74조 ⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

(여성고용정책과-674, 2015.03.17.)

26 입사지원서에 키와 몸무게 체크

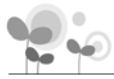
질의

- 입사 지원서류에 키 및 신체사이즈 체크 시 법 위반 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조에 의하면 사업주는 여성 근로자를 채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모, 키, 체중 등의 신체적 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 사업주가 여성 근로자를 채용 이전인 입사 지원서류에 지원자의 키 및 신체 사이즈를 체크하도록 한다면, 같은 법 제37조제4항을 위반한 혐의로 500만원 이하의 벌금에 처해질 수도 있음을 알려드립니다.

(여성고용정책과-1201, 2015.04.30.)



27 휴직 중 승진제한



질의

- 휴직 중인 자는 승진임용할 수 없다”는 인사관리규정이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반인지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 의하면 “사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니”되며, 같은 법 제19조제4항에 의하면 “육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 육아휴직 중인 자를 승진대상에서 제외하거나, 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정하지 않는 인사관리규정은 법 위반임을 알려드립니다.

(여성고용정책과-1738, 2015.06.16.)

28 고졸 여사원 대상 희망퇴직이 성차별인지 여부

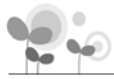
질의

- ○○○○업 노동조합은 '15. 3월 사측이 고졸 여사원만을 대상으로 희망퇴직자를 모집·선정하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 위반한 성차별을 하였다고 주장하고 있고,
- 피고발인 ○○○○업 측은 경영위기 극복을 위한 희망퇴직으로 여사원만 대상으로 한 것이 아니라고 주장하는 바 이를 성차별로 볼 수 있는지 여부

회시

- 질의한 ○○○○업 사례는 희망퇴직대상자 및 실제 희망퇴직에 이른 근로자 전원이 여성인 점, 사측이 내부 소식지에 게재한 희망퇴직 공고에 ‘여사원 희망퇴직’이라고 한 점 등을 고려할 때 고용상 성차별 소지가 있을 수 있습니다.
- 다만 문제가 된 퇴직이 해고가 아닌 희망퇴직인 점, 2개월 전에 상급자·남성근로자 위주로 희망퇴직('15.1월)을 기실시한 점, 위 기업은 직급별로 특정 성이 현저히 몰려있는 상황인 점 등을 고려할 때,
- 전 직원 희망퇴직의 한 과정으로서 사무직 사원에 대한 희망퇴직을 실시했다면 성별에 따른 불이익한 결과를 초래한 것이 아니라고 볼 수 있을 것이므로 이 경우에 한하여 성차별적 퇴직에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-3226, 2015.10.30.)



29

남성 비서가 있어 여성 비서 채용이 차별인지



질의

- 남성 비서가 있는 경우 여성 비서를 채용하거나 생활폐기물 등을 수거하는 육체적 노동업무에 남성을 채용하는 것이 가능한지



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조에 의하면, “차별”이란 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하는 경우를 말한다고 정의하고 있습니다.
- 따라서, 비서직무에 반드시 남성과 여성이 각각 있어야 할 합리적인 이유가 없다면 남성비서가 있다는 이유만으로 비서직무에 남성의 채용을 제한하는 것은 차별에 해당할 수 있으며, 생활폐기물 수거업무 성격상 여성이 종사할 수 없는 업무임이 명확하지 않다면 이 직위에 대한 특정 성의 채용제한도 법 위반 소지가 있음을 알려드립니다.

(여성고용정책과-3530, 2015.11.24.)

30 보훈특별고용에 남성만 모집채용시 차별인지 여부

질의

- 보훈특별고용에 대한 모집채용시 차별

회시

- 고용에 있어 남녀의 평등한 기회를 보장하기 위하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조 제1항에 “사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.”라고 명시하고 있으므로 사업주는 미리 어느 특정성을 채용할 것을 예정하여 모집하여서는 아니 됩니다.

- ○○○○지청은 2016.○.○. 보훈특별고용*을 위한 추천자를 선정하기 위해 ○○○○처의 취업지원시스템내 보훈특별고용채용공고란에 ○○○○(주)에서 제출한 보훈특별고용계획서에 따라 총무사무원(남성)으로 기재한 ○○(주)의 채용공고문을 등재하였습니다.

* 국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 제34조

- 위 채용공고문은 모집·채용에 있어 여성을 배제하고 남성만을 대상으로 하였기에 고용상 성차별에 해당하여 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조를 위반한 것으로 판단됩니다.

※ 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」(제56조)에 보훈특별고용을 위한 추천자 연령(35세이하)만 규정(특정성의 채용제한 규정은 없음)



- 따라서, ○○○○(주)에서 총무사무원을 남성만 대상으로 모집·채용하는 보훈특별고용계획서를 제출하여 ○○○○지청에서 동 내용으로 채용공고문을 등재하였다면 ○○○○(주)는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제7조를 위반한 사업주로 사료됩니다.
- ○○○○지청은 근로자를 모집·채용하는 사업주가 아니기에 동 조 위반으로 처벌할 수는 없음

(여성고용정책과-3854, 2016.10.26.)

직장내 성희롱



1

직장 동료가 여성근로자 허벅지를 만지는 등 행위를 성희롱으로 신고 가능한지



질의

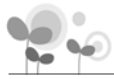
- 직장 동료가 여성근로자의 허벅지를 만지는 등의 행위에 대해 성희롱으로 신고가 가능한지 여부



회시

- 「남녀고용평등법」 제2조제2호에서 “직장내 성희롱”이라 함은 사업주·상급자 또는 근로자가 직장내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것이라고 규정하고 있습니다.
- 귀 문에서와 같이 성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼게 하는 언행 등은 직장내 성희롱에 해당될 수 있으므로 사업장을 관할하는 우리부 지방노동관서에 신고하실 수 있습니다. 특히, 조사과정에서 상대방이 부인할 것을 대비하여 증거를 미리 확보해 놓는다면 사건 해결에 도움이 되리라 생각됩니다.

(여성고용팀-538, 2007.08)



2 직장내 성희롱 예방교육 방법



질의

- 직장내 성희롱 예방교육 방법



회시

- 「남녀고용평등법」 제13조와 같은 법 시행령 제4조에 따른 직장내 성희롱 예방교육 방법은 직원연수, 조회, 회의 등 피교육자에게 교육내용을 효과적으로 전달할 수 있는 차원에서 사업장 사정에 따라 선택할 수 있을 것이므로 귀 사업장의 경우 사업장내 안전교육 또는 다른 일반교육과 함께 병행하여 시행하는 것도 가능합니다.
- 최근 인터넷 등 통신교육기법이 개발되고 있어 통신교육(원격교육)을 이용해서 교육을 실시하는 것도 가능하나, 단위별 진도체크 확인 가능, 교육내용에 대한 테스트 등 확인 가능, 궁금증에 대한 질의응답 또는 토론기능 구비 등 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어 있어야 하며, 개인별 메일서비스나 게시판에 공지하는 등의 방법과 같이 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 없는 경우에는 동법상의 교육으로 인정할 수 없을 것입니다.

(여성고용팀-60, 2018.01.)

3 성희롱 가해자를 처벌할 수 있는 지 여부

질의

- 건설 일용직 근로자에 대한 직장 내 성희롱 가해자 처벌 등 법적 구제방법

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 “직장 내 성희롱을 고용이나 업무와 관련하여 사업장 내외에서 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것”으로 정의하고,
 - 사업주에게 직장 내 성희롱 금지 및 예방 교육의무를 부여하고 있을 뿐만 아니라 직장 내 성희롱 발생 시 조치 의무(행위자 제재의무, 피해자와 신고자 보호의무)를 두고 있습니다.
 - 따라서, 사업주는 직장 내 성희롱이 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 하고, 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 피해 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하여서는 안 됩니다.
 - 그리고 이 법은 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용됨으로 시간제, 일용직 근로자라고 할지라도 1인 이상 사업 또는 사업장에서 근무하는 경우라면 이 법의 적용을 받으므로 직장 내 성희롱과 관련하여 보호를 받을 수 있습니다.



- 귀하의 경우가 이에 해당한다면 사업장 관할 지방노동관서 및 지방노동위원회로부터 도움을 받을 수 있을 것입니다.
- 다만, 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상에서는 사업주에게 직장 내 성희롱 금지 및 예방 의무를 부여하고 사업주가 아닌 상급자 또는 다른 근로자의 직장 내 성희롱 행위자에 대한 직접적인 처벌 규정은 두고 있지 않으니 이점에 관해서는 이해하여 주시기 바랍니다.
- 아울러, 직장 내 성희롱 피해자에 대한 법적 구제방법으로는 법원의 민사소송을 통해 가해자의 손해배상책임을 물을 수도 있고, 성희롱의 정도를 넘어 성폭력 범죄에 해당하는 경우에는 경찰, 검찰 등을 통해서 구제를 받을 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용과-775, 2008.11.)

4 직원간 애정행위의 직장 내 성희롱 해당 여부

질의

- 직장 내에서 직원간의 애정행위 목적에 따른 직장 내 성희롱 및 행위자 징계 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호에서는 “직장 내 성희롱을 고용이나 업무와 관련하여 사업장 내외에서 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것”으로 정의하고 있습니다.
 - 따라서, 어떠한 행위가 직장 내 성희롱에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 i) 직장 내 성희롱 당사자(행위자와 피해자) 요건이 충족되어야 하고, ii) 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 이루어져야 하며, iii) 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나, iv) 성적 언동 또는 그 밖에 요구 등에 대한 불응을 이유로 고용에서 불이익을 주었는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것입니다.
- 귀하의 민원 내용만으로 볼 때, 위 사례의 경우 그 행위와 목격자(피해자)간에 직장 내 지위를 이용하거나 업무와 관련성이 있는 인과관계가 없어 보이고, 또한 상호간의 우정이나 이끌림으로 한 개인적인 교제 행위 자체를 성적



언동 등으로 보거나 행위자로 특정하기도 어려울 뿐더러 특히 시각적 행위에 의한 성희롱 성립의 문제는 특별한 사정이 없는 한 대상이 있어야 할 것인데 그러하지 않은 점 등으로 보아, 그 개인적 생활이 타인을 고려하지 않은 미숙한 것이라 할 수 있을지라도 그것이 바로 성희롱으로 연결되는 것은 아니어서 직장 내 성희롱으로 보기 어렵다고 판단됩니다.

- 다만, 직장 내 성희롱 여부를 판단하는 요소인 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감 유발 여부에 대한 판단은 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 떨어뜨리게 되는지를 검토하여야 할 것이므로, 그 행위 자체가 타인에게 성적 불쾌감을 초래하고 그 감정을 표현했는데도 그러한 행위가 지속된다면 이는 직장 내 성희롱에 해당될 수도 있음을 알려드립니다.

(여성고용과-984, 2008.12.18.)

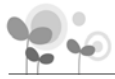
5 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

질의

- 연도 중에 설립된 법인의 직장 내 성희롱 예방교육 시기 및 방식

회시

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 시행령 제3조제1항에서는 “사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다”라고 정하고 있는 바,
 - 이때의 “연”은 당해 사업주의 사업개시 일부터 기산하는 것이 아니라 회계 연도 단위인 1월 1일부터 12월 31일까지로 해석합니다.
 - 따라서, 귀사의 경우는 금년 내에 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 할 것입니다.
- 한편, 위 법률 시행령 제3조제4항에서는 10인 미만 사업장 등의 사업주에 대해서 같은 법률 시행령 제2항제1호부터 제4호까지의 필수교육내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육 실시가 가능하도록 직장 내 성희롱 예방 교육 특례를 인정하고 있으니 참고하시기 바랍니다.
 - 그리고, 관련 내용의 직장 내 성희롱 예방(포스터) 홍보물을 붙임과 같이 보내드리니 교육 실시 시 활용하시기 바라며, 다만 필수교육내용 중 “당해 사업장의 직장 내 성희롱 발생시 처리절차 및 조치기준, 당해 사업장의



직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차”에 관해서는 붙임 자료와는 별도로 교육 내용에 포함되어 실시되어야 함을 알려드립니다.

(여성고용과-927, 2008.12.15.)

6 직장 내 성희롱 불이익 조치 공소시효

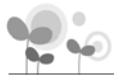
질의

- 직장 내 성희롱 피해자에 대한 불이익 조치의 공소시효

회시

- 직장내 성희롱과 관련하여 피해 주장을 제기한 근로자 또는 피해를 입은 근로자가 성희롱 발생과 관련 상담을 하거나 관련기관에 진정·고소 등을 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불이익한 조치를 행하면 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하 벌금의 처벌을 받게 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제14조, 제37조)
- 또한, 사업주는 직장내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 하며 이에 위반한 경우 500만원 이하의 과태료 처벌을 받을 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제14조, 제39조).
- 귀하가 지적하신 직장내 성희롱 피해자에 대한 불이익조치 고소사건을 확인한바 공소시효가 만료되어 불기소 처분한 것으로, 공소시효는 대법원 판례(1993.3.23, 92누15406, 무기정직의 처분은 그 처분과 동시에 처분행위가 종료 되는 것이지 무기정직기간 동안 그 처분행위가 계속되는 것이 아니라고 판결)에서 보듯이 전보·대기발령의 경우 그 처분과 동시에 처분행위가 종료된다고 할 것입니다.

(여성고용과-2237, 2009.07.01.)



7

우편교육으로 성희롱 예방교육이 가능한지 여부



질의

- 우편교육으로 직장 내 성희롱 예방교육이 가능한지 여부



회시

- 직장내 성희롱 예방교육의 내용과 방법에 대해서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 시행령」 제3조에서 규정하고 있습니다.
 - 동 조항에서는 교육방법으로 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통해 실시 가능하고, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 볼 수 없다고 규정하고 있습니다.
- 즉, 근로자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 확인이 가능하기 위해서는 구성단위별 진도체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 공금증에 대한 질의·응답 등의 기능이 모두 구비되어야 가능하다고 할 것이며, 단순히 교육자료를 배포하여 문제 풀고 채점하는 방식은 동 법상의 교육으로 인정할 수 없을 것입니다.

(여성고용과-3513, 2009.11.18.)

8 성희롱 예방교육 강사자격

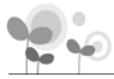
질의

- 직장 내 성희롱 예방교육 강사자격

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 직장 내 성희롱 예방교육은 사업주 자체교육과 지정기관에 의한 위탁교육으로 구분하고 있으며, 귀 법인의 질의내용과 같이 자체교육의 경우 강사자격은 규정된 바 없습니다. 다만, 우리부에서는 성희롱 예방교육의 효과성을 제고하기 위하여 회사 직원에 의한 교육일 경우 가능한 한 부서장급 이상이 교육을 실시토록 지도하고 있습니다.
- 한편, 직장내 성희롱 예방교육에는 같은 법 시행령 제3조제2항에 의거 ① 직장 내 성희롱에 관한 법령, ②해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리절차와 조치 기준, ③해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차, ④그 밖의 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항을 필히 포함시키도록 규정하고 있음을 알려드립니다.

(여성고용과-557, 2010.02.12.)



9

직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 조치



질의

- 사업주의 직장 내 성희롱 행위자 징계처분의 시정조치 이행 여부



회시

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」 제14조제1항에서는 사업주에게 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하도록 규정하고 있고,
 - 같은 법 시행규칙 제9조에서는 사업주가 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성을 고려하도록 하고 있습니다.
- 상기 규정에 따르면 징계 수위에 대하여는 별도로 정하고 있지 아니하므로 시정완료 여부는 귀 청의 의견과 같이 사업주가 성희롱의 정도, 횟수 등을 고려하여 합리적인 범위에서 적정한 징계를 하였다면 취업규칙상 낮은 징계가 이루어졌다 하더라도 시정완료 되지 않았다고 볼 수는 없을 것으로 사료됩니다.

(여성고용정책과-1443, 2011.07.01.)

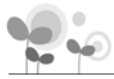
10 직장 내 성희롱 예방교육 실시 여부

질의

- 직장 내 성희롱 예방교육을 집체교육과 온라인 교육을 병행하여 실시할 수 있는 지 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제13조에서는 사업주에게 직장 내 성희롱 예방교육 실시 의무를 부과하고 있으며, 같은 법 시행규칙 제3조에 따르면 직장 내 성희롱 예방교육은 연1회 이상 실시하되,
 - 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항 등을 내용으로 하여야 하며,
 - 구체적인 방법은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버교육 등을 통하여 실시할 수 있습니다.
- 특히 인터넷을 이용한 성희롱 예방교육을 실시하는 경우에는 구성단위별 진도 체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 질의·응답 등 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어야 하며, 단순히 개인별 메일 서비스나 게시판에 공지하는 등의 방법과 같이 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 없는 경우에는 동 법상의 교육으로 인정할 수 없습니다.(여정 68247-392, 2001.9.3.)



- 한편, 사업주는 원칙적으로 소속근로자 전체를 대상으로 성희롱 예방교육을 실시하고 사용사업주인 경우에는 파견근로자에게 교육을 실시하여야 하며,
 - 만일 일부 부서 또는 일부 계층이 모두 참여하지 않았거나 교육당일 출장자에 대한 교육기회 미부여 등은 사업주 귀책에 의한 것으로써 그들을 대상으로 별도의 교육을 실시하여야 합니다.
 - 다만 전 근로자에게 교육 기회를 부여하였음에도 근로자의 불성실 등 사업주의 귀책사유가 아닌 이유로 참석하지 못한 경우까지 사업주에게 교육의무를 부과하는 것으로 볼 수 없으나, 인터넷 등 정보통신망을 이용하여 실시하는 경우에는 교육기간 동안 교육이수 여부를 체크하여 교육을 이수하도록 하여야 할 것으로 사료됩니다.

(여성고용정책과-1446, 2011.07.01.)

11 직장 내 성폭력의 강력한 처벌 및 비밀보장

질의

- 직장 내 성폭력에 대하여 강력한 처벌과 피해자의 비밀보장

회시

- 먼저, 우리부는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의거 직장 내 성희롱에 대한 예방업무를 주관하고 있으며, 형법에 의한 강제추행죄 및 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특별법에 의한 추행죄 등은 법무부에서 관장하고 있음을 알려드립니다.
- 성추행 및 성폭력 범죄는 「형법」 및 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특별법」에 의거 형사처벌의 대상이 되는 반면, 직장 내 성희롱은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 의해 규제되고 그 유형이 성폭력보다 경미한 성적 언어나 행동으로 성희롱 발생시 가해자에게 징계조치를 취함으로써 직장내 근무환경을 유지·개선 하는데 그 목적이 있습니다.

(여성고용정책과-2633, 2011.10.18.)



12 취업관련 교육시 성희롱 예방교육 면제



질의

- 취업성공패키지 등 관련 교육에 성희롱 예방교육을 포함하여 교육 수료자에 대한 직장 내 성희롱 예방교육 면제



회시

- 직장 내 성희롱 예방교육은 성희롱을 예방하고 근로자가 쾌적한 고용환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 사업주에게 의무를 부담한 것으로
 - 근로환경이 유사한 건설업 종사 신규 채용자를 대상으로 근로 개시 전에 별도의 교육 의무를 부과하는 안전교육과 달리
 - 사업장 내 모든 근로자를 대상으로 근로 개시 여부와 관계없이 회계연도 단위별로 년 1회 이상 교육의무를 부과하고 있어 그 교육 취지가 다소 상이함을 알려드립니다.

(여성고용정책과-3064, 2011.11.25.)

13 성희롱 예방교육기관 지정

질의

- 직장내 성희롱 예방 교육기관의 지정 요건

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제6조에 의하면 직장내 성희롱 예방 교육기관 지정 대상에 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 ‘기업집단이 운영하는 연수·교육시설’도 포함하고 있으므로 개별기업이 운영하는 연수원이 아니라 그룹사가 운영하는 연수원이라면 독립법인이 아니더라도 지정이 가능함을 알려드립니다.

관련법령

《독점규제 및 공정거래에 관한 법률》

제2조제2호 “기업집단”이라 함은 동일인이 다음 각목의 구분에 따라 대통령령이 정하는 기준에 의하여 사실상 그 사업내용을 지배하는 회사의 집단을 말한다.

- 가. 동일인이 회사인 경우 그 동일인과 그 동일인이 지배하는 하나 이상의 회사의 집단
 나. 동일인이 회사가 아닌 경우 그 동일인이 지배하는 2 이상의 회사의 집단

- 또한, 일정한 요건을 갖추어 성희롱 예방 교육기관으로 지정이 되면, 다른 회사 직원의 성희롱 예방 교육도 위탁받아 실시할 수 있습니다.

(여성고용정책과-2365, 2013.11.14.)



14 직장 내 성희롱 예방교육



질의

- 직장 내 성희롱 예방교육



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에서 “사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다”고 규정하고 있으며, 같은 법 시행령 제3조에서 예방 교육의 내용으로 1. 직장 내 성희롱에 관한 법령, 2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 3. 직장 내 성희롱 피해근로자의 고충상담 및 구제 절차, 4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항을 규정하고 있습니다.
- 따라서, 직장 내 성희롱 예방 교육이란 해당 사업장에서 직장 내 성희롱이 발생할 경우 처리 절차 및 조치 기준을 미리 정하여 이를 근로자에게 알리는 교육으로서 자체 교육이 원칙이라고 할 수 있습니다. 자체교육을 진행하기 위한 교육 참고 자료는 고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr) - 정보공개 - 자주찾는 자료실에서 직장 내 성희롱 예방 관련 동영상이나 직장 내 성희롱 예방 리플렛 등을 활용하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-936, 2014.03.14.)

15

직장 내 성희롱 예방교육 지방자치단체 소속
근로자 적용 여부

질의

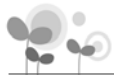
- 직장 내 성희롱 예방교육의 지방자치단체 소속 근로자 적용 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 적용범위는 ‘근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장’이므로 국가기관 및 지방자치단체의 경우에도 공무원이 아닌 근로기준법상 근로자를 고용하고 있다면 적용대상이 되어, 지방자치단체가 고용하고 있는 근로자에 대하여 성희롱 예방교육을 미실시한 경우 과태료 부과대상임을 알려드립니다.

(여성고용정책과-1293, 2014.04.10.)



16 사업주 성희롱 과태료



질의

- 법인 대표이사의 직장 내 성희롱 발생 시 사업주 과태료 부과



회시

- 법인의 대표이사가 직장 내 성희롱의 행위자일 경우에는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제1항에 의거 법인은 지체없이 대표이사에 대하여 징계나 그밖에 이에 준하는 조치를 취하여야 하며, 이를 이행하지 않을 경우 같은 법 제39조제2항에 의거 법인에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과할 수 있습니다.
- 과태료 부과 전 반드시 시정지시 절차를 거쳐야 하는 것은 아니며, 피해자가 행위자의 처벌 등 법에 따른 처리를 요구한 경우로서 법인이 행위자에 대한 조치를 취하기에 합당한 기간이 지난 것으로 판단되면 즉시 과태료를 부과하여도 무방할 것입니다.

(여성고용정책과-1336, 2014.04.14.)

17 고객에 의한 직장 내 성희롱

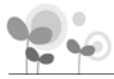
질의

- 고객에 의한 직장 내 성희롱에 대응하는 방법 등과 관련된 지침이나 참고자료 요청

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조의2제1항 및 제2항에 의하면 “사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등으로 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 하고, 근로자가 이에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 우리 법은 사업주의 고객에 의한 성희롱 피해 근로자 보호 노력 의무와 피해 근로자 불이익 금지 의무를 규정하고 있을 뿐, 기업과 고객 사이에서 발생한 문제는 민사, 형사상 절차를 따라야 할 것입니다. 참고적으로 일반 기업체의 폭언 및 성희롱 고객 대처 방안을 살펴보면, 근로자의 고충 접수시 1단계 일반상담사 처리, 2단계 대응 전담팀이 경고 메시지 전달, 3단계 고소·고발 진행의 절차를 마련하여 시행하고 있음을 알려드립니다. 아울러 국가인권위원회의 『진료과정 성희롱 예방안내서』와 서울특별시에서 다산콜센터 근로자 보호를 위해 제작한 『20가지 사례로 배우는 악성민원 대응비법』을 해당 기관에 요청하여 참고하시는 것도 좋을 것으로 생각합니다.

(여성고용정책과-3348, 2014.09.26.)



18 온라인 성희롱 예방교육



질의

- 파트너사의 요청에 의하여 온라인 직장 내 성희롱 예방교육 과정을 개설할 경우 법정 교육기간으로 인정되는지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조의2제1항 및 제2항에 의하면 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 실시할 수 있으며, 같은 법 시행규칙 제6조제2항에 의하면 성희롱 예방 교육기관은 다음 각 호의 어느 하나(사업주단체, 노무법인, 고용평등상담실, 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설)에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정하여야 한다고 규정하고 있습니다. 또한, 같은 법 시행령 제3조에 의하면 직장 내 성희롱 예방 교육에는 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리 절차와 조치 기준 및 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차를 포함하여야 하며, 근로자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방교육을 한 것으로 보지 않는다고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 귀하의 사업장이 해당 사업주단체, 노무법인 등과 협력하여 직장 내 성희롱 예방 온라인 교육과정을 개설하였다는 이유만으로 동 교육과정이 법정 성희롱 예방 교육으로 인정되는 것은 아니며, 개설된 온라인 직장 내 성희롱 예방 교육과정이 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시 처리 절차와

조치 기준, 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차를 포함하고 있으면서 해당 사업장의 근로자들에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 확인 가능할 경우에만 교육한 것으로 인정됨을 알려드립니다.

(여성고용정책과-3165, 2014.09.12.)



19 성희롱 예방 교육 비인가 기관 피해



질의

- 무자격 직장 내 성희롱 예방 교육기관들로 인한 피해가 없도록 기업의 자체적인 직장 내 성희롱 예방교육 실시 홍보



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조제1항에 의하면 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하기 위한 교육을 실시하여야 한다고 규정하고, 같은 법 제13조의2제1항에서는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관에 위탁하여 실시할 수 있다고 규정하고 있습니다.
- 직장 내 성희롱 예방교육은 직장 예절에 관한 내용을 포함하므로 국가가 모든 국민에게 이를 일반적으로 금지하고 특정인에게만 허가하는 것은 과도한 규제에 해당하여 현재 고용노동부에서 지정받지 않은 단체가 교육을 진행하는 것에 대한 단속규정은 없습니다. 다만, 직장 내 성희롱 예방교육을 빙자하여 금융상품 등을 판매하는 것은 기만적인 방법으로 소비자를 유인하는 행위에 해당될 수 있어 「방문판매 등에 관한 법률」 제11조(금지행위) 위반으로 관할 지자체 지역경제과에 신고할 수 있음을 알려드립니다.
- 아울러 기업에서는 외부의 도움 없이 자체적으로 직장 내 성희롱 예방교육이 가능하며 우리부는 이러한 내용을 팜플렛, 가이드북 등을 통해 홍보하고 있습니다. 앞으로도 다양한 방법으로 직장 내 성희롱 예방과 관련한 내용을 홍보해 나가겠습니다.

(여성고용정책과-3471, 2014.10.08.)

20 성희롱 예방교육 빙자 상품판매업체 대응

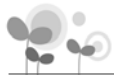
질의

- 직장 내 성희롱 예방교육 빙자 상품판매업체에 대한 대응 방법

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 의하면 사업주는 “해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준 및 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차”를 포함한 내용의 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시하여야 합니다.
- 최근 들어 성희롱 예방교육을 빙자하여 상품을 판매하는 자들이 급증하고 있는 바, 이들에 대해서는 「방문판매 등에 관한 법률」 제5조에 의거 방문판매자 및 전화권유판매업자로 관할 지방자치단체(시, 군, 구청 지역경제과)에 신고된 자인지 확인할 수 있으며, 신고된 자라 할지라도 같은 법 제11조를 위반하여 기만적인 방법으로 소비자를 유인, 거래하였을 경우에는 관할 지방자치단체에 신고할 수 있음을 알려드립니다.
- 또한, 「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제50조에 의거 수신자의 동의 없이 영리목적의 광고성 정보를 팩스 전송하는 자에 대해서는 한국인터넷진흥원에 신고할 수 있음도 알려드립니다.

(여성고용정책과-4040, 2014.11.14.)



21 직장 내 성희롱 예방교육 방법



질의

- 직장 내 성희롱 예방 교육을 장소와 시간에 구애받지 않고 진행할 수 있는 시스템 구축 제안



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조에 의하면 “사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건 조성을 위해 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육을 실시하여야 한다”고 규정하고, 같은 법 시행령 제3조에서는 “해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준 및 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차”를 교육하여야 하며, 이때 교육은 “사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다”고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 직장 내 성희롱 예방교육은 사업장 형편에 따라 시간과 장소를 자유롭게 정하여 실시가 가능하며, 반드시 같은 장소에서 동시에 진행될 필요는 없음을 알려드립니다. 또한 교육의 내용에는 해당 사업장의 성희롱 피해 구제 및 가해자 징계절차 등이 포함되어야 하므로 국가통신망에 의한 교육은 불가능하며, 자체적으로 인터넷을 이용한 교육을 실시할 경우에도 해당 사업장의 고충 제기 및 처리절차를 포함하여야 합니다.

(여성고용정책과-4756, 2014.12.30.)

22 인터넷 원격 성희롱 예방교육 방법

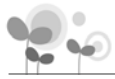
질의

- 법정 필수교육 과정들을 하나의 교육과정으로 조합하여 인터넷 원격교육을 실시하는 경우, 교육을 모두 이수한 것으로 인정받을 수 있는지 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조제1항 및 시행령 제3조에 의하면 사업주는 직장 내 성희롱 예방 여건 조성을 위하여 직장 내 성희롱 예방교육을 연 1회 이상 하여야 하며, 다음 각 호의 내용을 포함하여 교육하여야 합니다.
 - ① 직장 내 성희롱에 관한 법령
 - ② 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
 - ③ 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
 - ④ 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

- 또한, 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있으나, 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우 예방 교육을 한 것으로 보지 않는다고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 통합적인 교육과정이라도 법에서 정한 직장 내 성희롱 예방교육 내용을 포함하고 있고, 성희롱 예방교육만 1시간 이상으로 구성되어 있으며, 그 교육방식이 인터넷 교육일지라도 근로자가 개인 ID로 접속하여 교육



과정의 진도체크가 가능해서 교육내용이 근로자에게 전달되었는지 확인 되는 경우라면 직장 내 성희롱 예방 교육을 실시한 것으로 인정됨을 알려드립니다.

(여성고용정책과-3383, 2015.11.11.)

23 여성근로자 목을 만지는 행위 성희롱 여부

질의

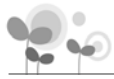
- 남성근로자 甲(계약직, 남성, 81년생, 기혼)이 회사의 행사 리허설 장소에서 여성근로자 乙(정규직 7급, 여성, 86년생, 미혼)에게 “왜 이렇게 일찍 왔어?” 라면서 목덜미(목의 뒤쪽 부분)를 잡은 행위가 직장 내 성희롱에 해당하는지 여부

* 근로자 甲은 그 이후에도 근로자 乙의 팔을 툭툭 치거나, 손목을 잡는 등 불필요한 신체 접촉을 하여 근로자 乙은 회사에 성희롱 신고를 하였고, 회사 성희롱 심의위원회에서는 성희롱에 해당하지 않는다고 의결함

회시

- ‘직장 내 성희롱’이란 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하는 것을 의미하는데, 어떤 행위로 인해 피해자가 성적 굴욕감이나 혐오감을 느꼈다고 하더라도 이를 성희롱이 아닌 것으로 보려면 그 행위가 통상적인 업무관계에서 발생할 수 있는 것으로 사회통념상 용인될 수 있는 범위 내의 것이어야 할 것인 바, 남성근로자가 여성근로자의 목덜미를 잡는 행위는 이러한 범위를 벗어난 행위이므로 피해자가 성적 굴욕감을 느꼈다면 직장 내 성희롱으로 보아야 할 것임.

(여성고용정책과-3792, 2015.12.14.)



24

성희롱 예방교육 강사 자격에 대하여



질의

- 직장 내 성희롱 예방교육 강사의 자격에 대한 문의



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제13조, 같은 법 시행령 제3조에 의하면 직장 내 성희롱 예방교육은 사업주에게 그 의무가 부과되어 있으며, 연 1회 이상 모든 근로자를 대상으로 실시하여야 하고, 그 교육 내용으로 “①직장 내 성희롱에 관한 법령, ②해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생시의 처리 절차와 조치 기준, ③해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, ④그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항”을 규정하고 있을 뿐, 강사의 자격에 대해서는 특별한 규정이 없습니다.
- 따라서, 사업주가 직접 교육을 하거나 고충상담원 등 회사 직원이 교육을 하여도 무방하고, 외부에서 강사를 초빙하여 교육을 실시하는 것도 가능합니다. 다만, 교육내용에 직장 내 성희롱 발생시 피해자 구제절차 및 가해자 징계 절차 등 사내 고충처리절차에 대한 내용이 포함되지 않으면, 직장 내 성희롱 예방교육을 한 것으로 볼 수 없음에 유념하시기 바랍니다.
- 또한, 강사의 자격을 정하고 있지 않더라도 반드시 법에서 정한 교육내용인 회사 내의 고충처리 절차와 가해자 징계 절차 등을 이해하고 있는 사람이 교육하여야 하며, 전 직원에게 충실한 교육이 이루어지기 위해서는 강사가 한국양성평등교육진흥원 등에서 강사양성과정을 이수하도록 하는 것이 바람직하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-3800, 2015.12.15.)

25 바지 추스린 행위 직장 내 성희롱 해당 여부

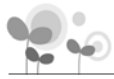
질의

- 사업주가 사업장 내 여직원 근처에서 허리띠 조임쇠(버클)을 풀고 윗옷을 바지 안으로 고쳐 입은 행위가 직장내 성희롱에 해당하는 지 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제2호 “직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 규정하고 있습니다.
- 직장 내 성희롱을 판단하는 요소인 성적굴욕감 또는 혐오감 유발 여부는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되는지를 검토하여 판단(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제2조 관련 별표 참조)하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-4150, 2016.11.14.)



26

성희롱 행위자의 징계 여부



질의

- (합)○○○는 2016.1.1.부터 ○○○○공사와 ○○공항 청소용역계약을 체결하여 사업을 수행중이고, 동 사업장 소속 현장소장(성희롱 가해자)의 2014년, 2015년의 직장 내 성희롱 행위(진정인 주장)에 대한 「남녀고용평등법」 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치) 위반으로 진정사건 접수됨
 - ○○○○공사는 ○○공항 청소용역계약을 (주)○○○○(2006.1.1.~2010.12.31.), (주)○○○○(2011.1.1.~2015.12.31.), (합)○○○(2016.1.1.~현재)와 체결
 - 현장소장은 2006.1.1.부터 ○○공항에서 근로하고 있으나 위 청소용역 계약 기간과 동일하게 (주)○○○○, (주)○○○○, (합)○○○로 소속 사업장 변경
- (합)○○○를 상대로 현장소장(성희롱 행위자)을 (주)○○○○에서 근무하는 기간 동안 발생한 직장 내 성희롱 사건으로 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하도록 시정요구를 할 수 있는지에 대해 다음과 같이 질의함

<갑 설>

(합)○○○는 현장소장을 2016.1.1.부터 채용하였다고 하더라도 현장소장이 같은 장소에서 계속 근무(2006.1.1.부터)하고 있으므로 (합)○○○가 징계 등 조치를 취할 수 있음

<을 설>

(합)○○○는 성희롱 발생한 시기에 현장소장을 고용하지 않았고, (주)○○○○은

성희롱 발생 사실을 알지 못했으며 현장소장과 근로계약이 종료되어 현재 사업주가 아니므로 징계조치를 할 수 없음(시정지시 대상 없음)

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제1항에 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.”라고 하여 사업주가 회사 내에서 발생한 성희롱을 확인한 경우 성희롱 행위자에 대해 즉시 징계 등 조치를 하도록 규정함

- 동 규정에 따르면 사업주는 근로자의 고용기간에 발생한 성희롱에 대해 징계(불이익 조치) 등 조치를 해야 하나, 징계 대상자(성희롱 행위자)의 근로관계 단절(퇴사, 계약기간 만료 등) 이후 성희롱 발생을 확인하였다면 징계 등 조치를 할 수 없음

※ 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치를 할 수 있는 시점

- 지방노동관서에 진정이 제기되어 조사 후 성희롱 행위자로 통보받은 경우
- 회사내 자체기구를 통한 조사 결과 성희롱으로 판명된 경우

- 다만, 사업체 간에 영업양도*로 근로관계를 포괄적으로 승계한 경우라면 양수기업(현 사업체)은 소속 근로자가 양도기업(이전 사업체)에서 행한 성희롱을 이유로 징계 등 조치를 할 수 있을 것으로 사료됨. 따라서, (합)○○○가 성희롱 행위자(현장소장)에 대해 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 할 수 있는 지에 대하여는 (주)○○○○과 영업양도에 따른 근로관계의 포괄적 승계 여부를 검토하여 판단하시기 바람.

* 일정한 영업목적으로 조직화된 총체, 즉, 물적·인적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 것.

(여성고용정책과-469, 2017.01.31.)



27

옆자리 여직원이 성매수 동영상 목격 등이 직장 내 성희롱 여부



질의

- 인사팀장(a)이 근무시간 중 컴퓨터로 보고 있던 정관수술관련 영상 및 이미지(성기관련 사진 등), 성매수 동영상을 옆자리의 여직원(b)이 목격하였고, 사내 성희롱 조사시 작성한 성적문구 기재 문서를 주의조치 없이 여직원(b)에게 건네주면서 동일한 여직원이 동 문서를 보게 되어 해당 여직원(b)이 불쾌감을 유발하게 하는 인사팀장(a)의 이러한 행위가 직장 내 성희롱에 해당하는 지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」) 제2조제2호 “직장 내 성희롱이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.”라고 규정하고 있습니다.
- 귀 질의만으로 정확한 판단이 어려우나, a팀장의 컴퓨터 화면을 옆자리의 여직원 b가 쉽게 볼 수 있는 구조에서 a팀장이 근무시간에 정관수술영상 및 이미지 검색, 성매수 동영상 시청을 하는 것을 여직원 b가 보게 되었고, 성적 문구를 기록한 문서를 a팀장이 여직원 b에게 주의조치 없이 건네주어 여직원 b가 동 문서를 열람을 하게 되어 성적굴욕감 또는 혐오감을 느꼈다면 직장 내 성희롱에 해당 될 수 있습니다.

※ 직장 내 성희롱을 판단하는 요소인 성적굴욕감 또는 혐오감 유발 여부는 피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 하며, 결과적으로 위협적·적대적인 고용환경을 형성하여 업무능률을 저해하게 되는지를 검토하여 판단 (「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제2조 관련 별표 참조).

(여성고용정책과-1185, 2017.03.15.)



28

성희롱 예방교육 강사 교육과정, 온라인 교육 및 온라인 콘텐츠 인정 여부



질의

<질의 1>

- 민간자격증(성희롱 예방교육 강사) 교육과정이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제6조 제3항에 따른 고용노동부장관이 승인한 교육과정 (성희롱 예방교육 기관의 강사 자격요건) 해당 여부

<질의 2>

- 온라인 교육에 대한 성희롱 예방교육 인정 여부

<질의 3>

- 온라인 교육 콘텐츠의 인증 기관 및 고용보험 환급 과정 인정시 성희롱 예방교육 자료 인증 여부



회시

<회시 1>

- 민간자격은 「자격기본법」에 따라 국가 외의 자가 해당 민간자격의 주무부처 장관에게 등록하여 관리 운영하는 것으로 검정관리규정에 따라 교육과정을 운영할 수 있으나 해당 주무부처 장관이 교육과정을 승인하지는 않습니다.

따라서, 동 법률 시행규칙 제6조제3항에 따른 고용노동부장관이 승인한 교육과정*에 해당하지 않습니다.

* 「근로자직업능력개발법」에 따라 직업능력심사평가원에서 교육기관 및 교육과정을 심사 후 고용노동부장관이 훈련과정으로 승인(직접 승인)

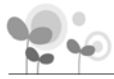
<회시 2>

- 온라인(인터넷)을 통한 통신교육을 이용해서 교육을 실시하는 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제3조제2항 각 호의 내용이 포함되어야 하고, 구성단위별 진도 체크, 교육내용에 대한 테스트(확인), 궁금증에 대한 질의응답 등 피교육자에게 교육내용이 제대로 전달되었는지 여부를 확인할 수 있는 기능이 구비되어 있어야 직장 내 성희롱 예방교육(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」)을 실시한 것으로 인정됩니다.

<회시 3>

- 온라인 교육 자료(컨텐츠)에 대한 인증 절차가 마련되어 있지 않습니다.

(여성고용정책과-2704, 2017.06.28.)



29

교통문화연수원의 사업주단체 여부



질의

- (사)○○○○연수원*의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 여부

* ○○○도 교통서비스 향상을 위한 여객자동차 및 화물자동차 운수종사자 교육을 목적으로 ○○○도 버스운송사업조합, ○○○도 택시운송사업조합, ○○○도 화물자동차운송 사업조합 등 7개 사업주단체 및 사업체별 조합으로 구성된 사단법인



회시

- 성희롱 예방 교육기관으로 지정 받기 위해서는 사업주단체* 등 4개의 기관 유형을 규정(「남녀고용평등법 시행규칙」 제6조 제2항)하고 있습니다.

* 「남녀고용평등법」에 사업주단체에 대해서 정의하고 있지 않으나 일반적으로 2이상의 사업주가 공동의 이익을 증진할 목적으로 조직한 결합체 또는 그 연합체를 의미(독점규제 및 공정거래에 관한 법률 제2조 제4호 사업자단체 준용)

- (사)○○○○연수원은 여객자동차 및 화물자동차의 사업주단체가 운수종사자의 교육을 목적으로 설립하였기에 「남녀고용평등법 시행규칙」 제6조 제2항제1호의 사업주단체로 볼 수 있습니다.

(여성고용정책과-4927, 2017.12.21.)

30 사립대학교 교원 남녀고용평등법 적용 여부

 질의

- 사립학교 교원의 직장 내 성희롱에 대해 학교측에 알렸으나 학교측에서 행위자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 않은 경우 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제1항 위반으로 시정지시를 할 수 있는 지 여부

〈답설〉

사립학교는 국가기관, 자치단체와 마찬가지로 여성가족부의 「양성평등기본법」 적용대상이기에 직장내성희롱문제에 있어서는 전체적으로 「남녀고용평등법」 적용을 할 수 없음.

〈을설〉

사립학교가 「양성평등기본법」 적용대상이기는 하나, 「양성평등기본법」에는 「남녀고용평등법」에서 규정한 사업주의 의무조항이 없기에 직장내성희롱에 대한 사업주 의무사항에 대해서는 「남녀고용평등법」을 적용하여 처리하여야 함.

 회시

- 사립학교는 「사립학교법」 제4장에 교원의 자격·임면·복무·신분보장·징계에 관한 특별규정을 제외하고는 「근로기준법」이 적용되고(여고68240-178, 2002. 11.9. 참조), 「양성평등기본법」(사립학교 적용)에 성희롱의 예방 및 방지 조치에 대한 의무를 부여하였을 뿐 성희롱 발생시 사업주의 조치에 대한 규정이 없기에 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(제14조 제1항)이 적용된다고 할 것입니다(을설이 타당).



- 따라서, 사업주가 직장 내 성희롱 발생이 확인되었음에도 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 아니한 경우 근로감독관집무 규정(개별근로관계법 위반사항 조치기준)에 따라 처리하여야 합니다.

관련법령

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제3조(적용범위)

② 남녀고용평등의 실현과 일·가정의 양립에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우 외에는 이 법에 따른다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제14조(직장 내 성희롱 발생시 조치)

① 사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 지체 없이 행위자에 대하여 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하여야 한다.

(여성고용정책과-3072, 2017.07.31.)

31 노동조합 전임자 성희롱 예방교육 의무 여부

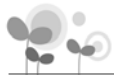
질의

- 노동조합 전임자의 직장 내 성희롱 예방교육 참석 의무 여부

회시

- 사업주는 직장 내 성희롱 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 연 1회 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 실시하여야 합니다.
 - 사업주 및 근로자는 위 내용에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 합니다.
- 노동조합 전임자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우 소정의 근로를 제공하지 아니하고, 노동조합의 업무에만 종사할 수 있습니다 (사용자로부터 임금 지급 받을 수 없음).
 - 근로자로서의 신분은 그대로 유지하지만 근로계약상의 근로를 하지 않을 수 있는 지위에 있으므로 휴직상태에 있는 근로자와 유사한 지위를 가진다고 볼 수 있습니다.
- 따라서, 사용자는 근로를 하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 노동조합 전임자에게 직장 내 성희롱 예방교육을 실시할 의무는 없는 것으로 판단됩니다.
 - 단, 소정근로시간의 일부만 노동조합 업무를 전담하는 근로자의 경우에는 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하여야 합니다.

(여성고용정책과-4718, 2017.12.08.)



32 과태료 부과 방식



질의

- ○○청은 (주)○○의 수시 근로감독에서 확인내용과 같이 직장 내 성희롱을 확인하였음에도 행위자에게 지체 없이 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 「남녀고용평등법」 위반(제14조 제1항)을 적발하여 1건으로 과태료를 부과함. 동 과태료 부과에 대한 이견이 있어 과태료 부과 방식에 대한 질의

■ 확인내용

- 가해자 A는 피해자 갑에게 직장 내 성희롱('15.7.11.) 하였으나 '15.8.31. 자진퇴직함
- 가해자 B는 피해자 을에게 직장 내 성희롱('15.12.12.) 하였으나 '16.3.25. 자진퇴직함
- 가해자 C는 피해자 병·정에게 직장 내 성희롱('16.10월/'16.11.3.) 하였으나, '16.12.16. 자진퇴직함
- 가해자 D는 피해자 무에게 직장 내 성희롱('17.6월 2주~'17.8.19.) 하였으나, '17.9.30. 자진퇴직함
- 가해자 E는 피해자 기에게 직장 내 성희롱을 하였으나 횡령으로 해고됨

〈답설〉

- 가해자 5명의 직장 내 성희롱을 확인되었고, 사업주의 가해자에 대한 미조치는 일련의 행위이므로 1건으로 보아 과태료를 부과

〈을설〉

- 가해자가 각 5명으로 각각의 성희롱이 별개의 건이므로 각각 5건에 대해 과태료를 부과

〈병설〉

- 가해자가 각 5명이고, 피해자가 각각 6명으로서, 각각 6건은 별개의 건이므로 피해자를 기준으로 하여 6회에 대해 과태료를 부과

- 청 의 건 : 갑설

회시

- 과태료는 1개의 법률상 의무를 위반한 행위에 대하여 1개의 과태료를 부과합니다.
 - 다만, 동종의 위반행위가 수회 반복한 경우 반복된 행위의 시간적·장소적 근접성, 단일한 의사를 가진 동일한 위반행위로 인정된다면 포괄하여 하나의 행위가 있었던 것으로 평가할 수 있고 1개의 과태료를 부과할 수 있습니다 (예, 가해자 1명이 여러 명을 지속적으로 행한 위반행위, 가해자 1명이 동시에 여러 명에게 행한 위반행위).
- (주)○○의 직장 내 성희롱은 가해자 5명이 각각 피해자 6명에게 위반 행위를 하였고 위반행위의 동일성을 인정하기 어렵기에(가해자 C의 위반행위는 동일성 인정) 5건의 과태료를 부과해야 합니다.

(여성고용정책과-104, 2018.01.08.)



33

다수의 사업장을 혼합하여 교육시 교육인정 여부

사실관계

- ○○○○연수원은 「여객자동차운수사업법」 제25조 및 화물자동차운수사업법 제59조에 따라 운수종사자 교육을 효율적으로 실시하기 위하여 ○○○도가 연수기관인 연수원을 설립하여 “○○○○연수원 설치 및 운영 조례”를 지정하여 예산 및 업무를 지원하고 있음
- 운수종사자 교육은 「여객자동차운수사업법 시행규칙」 제58조 제②항 별표 4의 3 및 「화물자동차운수사업법 시행규칙」 제53조 제③, ④에 의거 7개 사업조합/협회(버스·전세버스·택시·개인택시·일반화물·개별화물·개별용달) 소속된 운전자를 대상으로 운수종사자 교육 대상자 선정기준에 따라 교육대상자 및 교육내용·시간(4시간) 등이 법에 규정되어 있고, 조합/협회·회사 구분 없이 혼합하여 교육을 실시하고 있음
- 우리 연수원이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 함) 제13조의2 제②항, 동법 시행규칙 제6조 제②, ③항에 따른 성희롱 예방 교육기관 지정 요건인 “사업주 단체”로 볼 수 없다고 판단되어 다음과 같이 질의함



질의

<질의 1>

- ○○○○연수원이 “직장 내 성희롱 예방 교육기관”으로 지정이 가능한 지?

<질의 2>

- 7개 조합/협회·회사 구분 없이 혼합하여 “직장 내 성희롱 예방교육”을 실시해도 교육 수료가 인정이 되는지?

 회시

<회시 1>

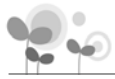
- 성희롱 예방 교육기관의 지정요건인 사업주단체(「남녀고용평등법 시행규칙」 제6조제2항제1호)는 2이상의 사업주가 공동의 이익을 증진할 목적으로 조직한 결합체 또는 그 연합체를 의미합니다.
 - ○○○○연수원이 여객자동차 및 화물자동차 업종의 사업주 단체들이 사원으로 구성되고 해당 업종의 운수종사자의 교육을 목적으로 설립하였으며 연수원 운영에 관여하고 있다면 사업주단체에 해당합니다.

<회시 2>

- 사업주는 직장 내 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 함)에 위탁하여 실시할 수 있고, 성희롱 예방 교육기관은 「남녀고용평등법 시행규칙」 제6조제3항에 따른 강사가 「남녀고용평등법 시행령」 제3조제2항*의 내용을 포함하여 1시간 이상의 교육을 진행하여야 합니다.

* 직장 내 성희롱에 관한 법령, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제절차, 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

- 성희롱 예방 교육기관에서 수 개의 사업장 소속 근로자를 동일한 장소 및 시간에 직장 내 성희롱 예방교육을 실시하는 경우에도 「남녀고용평등법



시행령」 제3조제2항의 내용을 포함하였다면 교육수료로 인정할 수 있습니다
(교육의 효과성을 위해 1회 50명 이내 권장).

(여성고용정책과-282, 2018.01.17.)

임신기 근로시간 단축



1 재량근로의 경우 임신기 근로시간 단축

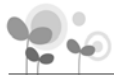
질의

- 귀하는 재량근로를 실시하고 있는 근로자의 임신기 근로시간 단축 제도 준수 여부

회시

- 귀하의 말씀대로 출퇴근 시간의 결정을 근로자가 자유롭게 할 수 있어서 근로자가 임신 12주 이내, 임신 36주 이후 기간에 1일 근로시간을 6시간 이하로 유지할 수 있다면 「근로기준법」 제74조를 위반하였다고 볼 수 없을 것입니다.
- 다만, 근로자의 요청이 있는 경우 동 기간에 근로자가 1일 근로시간을 6시간 이하로 유지할 수 있도록 업무량을 조절해 주는 등의 조치는 필요할 것으로 사료됩니다.

(여성고용정책과-4104, 2014.11.19.)



2

임신기 근로시간 단축시 근로시간



질의

- 귀하가 질의하신 사항은 임신기 근로시간 단축제도 적용방법과 관련하여 “(1안) 시업 후 2시간 면제 또는 종업 전 2시간 근무 면제 방식 중 하나를 선택”하게 하거나 “(2안) 유형 제한없이 근로자 신청시간에 대해서 허용”해야 하는지 여부



회시

- 「근로기준법」 제74조제7항은 “사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다.”라고 되어 있을뿐 구체적인 단축방법을 정하고 있지 않고 있으므로, 출근 또는 퇴근시간을 조정하거나 중간에 휴게시간을 부여하는 등 근로시간 단축방식을 자유롭게 정할 수 있습니다.
- 다만, 임신기 근로시간 단축은 사업장의 사정과 무관하게 근로시간을 정하는 것이 아니라, 근로자의 상황과 회사의 업무량 등을 고려하여 충분히 협의하여 결정하여야 하고 사업주가 근로자에게 임신기 근로시간 단축 유형을 제시하여 권고하는 것은 가능하나, 임신기 근로시간 단축 유형을 정해두고 해당 유형 중의 하나만 선택하도록 강제하여서는 안됩니다.

(여성고용정책과-1473, 2015.05.22.)

3 임신기 근로시간 단축시 휴게시간

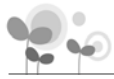
질의

- 임신기 근로시간 단축시 휴게시간

회시

- 「근로기준법」 제54조제1항에 의하면 “사용자는 근로시간이 4시간인 경우에는 30분 이상, 8시간인 경우에는 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 한다”고 규정하고 있고, 같은 법 제74조제7항에서는 “사용자는 임신 후 12주 이내 또는 36주 이후에 있는 여성 근로자가 1일 2시간의 근로시간 단축을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다”고 규정하고 있으며, 같은 법 제74조제8항은 “사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니된다”고 규정하고 있습니다.
- 위와 같이 관련 법은 임신기 근로시간 단축의 경우 임금의 삭감만을 금지하고 있으므로 사용자가 임신기 근로자의 근로시간을 8시간 미만으로 단축하면서 휴게시간도 1시간에서 30분으로 단축하는 경우 법 위반으로 보기는 어렵습니다.

(여성고용정책과-1998, 2015.07.08.)



4

임신기근로시간단축 사업장 적용 시행 시점



질의

- 귀하는 임신기근로시간단축제도 시행 시 사업장 규모에 따른 적용시점을 문의



회시

- 임신기근로시간단축제도는 '14.3월 공포되었으며, 이때 시행시점은 근로기준법 제74조 제9항에 따라 “상시근로자 300명 이상의 사업장은 공포 후 6개월('14.9.25)이 경과한 날부터, 상시근로자 300명 미만의 사업장은 공포 후 2년('16.3.25)이 경과한 날부터 시행 한다”고 규정하고 있습니다
- 따라서, 임신기근로시간단축제도는 법을 공포한 시점인 '14.3.24일 기준으로 사업장이 상시근로자가 300명 이상인지 여부를 확인하여 위 규정에 맞춰 시행하시면 됩니다.
 - 한편, 귀하의 사업장은 '14.3.24일 공포시점에 상시근로자 300명 이상 사업장에 해당되므로 소속근로자가 신청한 시기에 사업장 규모가 변동되더라도 허용해 주셔야 합니다.

(여성고용정책과-2272, 2015.08.04.)

5 임신기 근로시간 단축의 적치 사용

질의

- 「근로기준법」 제74조제7항의 임신기 근로시간 단축과 관련하여 노사 합의에 의해 1일 2시간 근로시간 단축을 적치 사용할 수 있는지 여부

* 필수공익사업인 병원사업장은 국민의 안전 및 생명과 직결된 보건의료를 담당하여 근무 형태가 24시간 3교대 근무형태이므로 1일 2시간 근무시간 단축 시행이 불가능함.

〈감설〉

「근로기준법」 취지가 1일 근무시간 단축만을 의미하므로 적치사용은 불가

〈을설〉

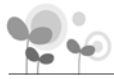
「근로기준법」 취지가 모성보호에 있으므로 사업장의 불가피한 사정이 있고, 사용자와 근로자간 혹은 노사간 취지에 공감한다면 노사합의에 의해 적치 사용 가능

관련법령

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

⑧ 사용자는 제7항에 따른 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.

⑨ 제7항에 따른 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.



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



회시

- 법정 임신기 근로시간 단축의 형태는 1일 2시간 단축이나, 이는 법으로 정한 최소한의 규정으로서 노사가 합의하였다면 이를 주 단위로 적치하여 사용한다고 해서 법을 위반한 것으로 볼 수 없다고 판단됨.

(여성고용정책과-46, 2017.01.02.)

출산전후휴가 유산사산휴가



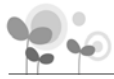
1 산전후휴가 급여 감액처분

질의

- 산전후휴가급여 감액처분과 관련한 질의

회시

- 「고용보험법시행령」 제68조의12(산전후휴가급여 등의 감액)에서는 “노동부장관은 법 제55조의9의 규정에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제72조의 규정에 의한 보호휴가기간 중 사업주로부터 그 보호휴가를 이유로 금품을 지급받은 경우로서 사업주로부터 지급받은 금품과 법 제55조의7의 규정에 의한 산전후휴가급여 등을 합한 금액이 보호휴가 개시일을 기준으로 한 통상임금을 초과한 경우 그 초과하는 금액을 산전후휴가급여 등에서 감액하여 지급 한다”라고 규정하고 있는 바,
 - 동 규정은 '04년 4월 감사원 감사 결과, 산전후휴가기간 중 사업주가 급여를 지급하는 경우에 국가에서 또다시 휴가급여를 지급하지 않도록 고용보험법령 등 관련규정을 개정하도록 요구하여 '05. 12. 30. 「고용보험법 시행령」 개정으로 '06. 1월부터 시행하여 오고 있는 것으로서,
 - 그 취지는 산전후 휴가자가 보호휴가기간 중 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에도 산전후휴가급여 등을 감액하지 않아 일하지 않고 더 많은 금품(사업주의 금품 + 산전후휴가급여 등)을 받는 경우가 발생할 수 있어 일하는 경우와의 형평성을 고려함은 물론 이중 수혜를 방지하는데 있습니다.



- 이에, 그간 정부에서는 동 제도의 입법취지를 살리기 위하여 이를 엄격하게 적용·시행하여 왔고, 귀하의 경우도 휴가기간 중 지급되는 금품이 있어 감액처분된 것으로 판단됩니다.
- 그러나, 여성고용 기피요인으로 작용하는 산전후휴가에 대한 사업주의 경제적 부담을 사회가 공동으로 분담함으로써 여성고용확대를 도모한다는 사업 본래의 취지를 고려할 때, 사업장 담당자 착오로 「근로기준법」 제72조의 규정에 의한 보호휴가기간 중 금품이 지급되었으나 이후 이를 전액 회수하였거나, 산전후휴가 복귀 후 임금지급시 착오 지급한 금품을 삭감하여 실제 반환 이루어진 것이 근로자의 산전후휴가 급여 신청시점에서 객관적으로 확인될 경우에는 감액될 금품이 실질적으로 존재하지 않는 것으로 해석함이 타당할 것으로 사료됩니다.

(여성고용팀-180, 2007.4.13)

2 산전후휴가 기간 중 기업규모 변동

질의

- 대규모기업으로 산전후 휴가급여 30일분을 지원받아 오고 있는 병원에서 근로복지공단에 우선지원대상기업으로 변경 신청하여 기업규모 변동이 '04.1.1.로 소급되어 '07.8.1. 승인된 경우, '07.8.1. 이전에 기 지원 받은 산전후 휴가급여의 최초 60일분에 대하여 근로자가 사업주에게 60일분을 반환한 경우 우리부에서 지원이 가능한 지 여부
 - 우선지원대상기업으로 변경사유 발생일 : '07.8.1.
 - 대규모에서 우선지원으로 적용일자 : '04.1.1.(3년 소급)
 - 신청절차 : 근로자가 기 지원 받은 60일분을 반환하고 사업장에서 우리부에 60일분의 산전후 휴가급여 신청

회시

- 본부에서는 '05.12.30. 「모성보호관련법」 개정으로 '06.1. 개정 모성보호관련 법령 등 시행 지침을 시달하면서 기업규모의 변동이 있는 경우에 대하여,
 - 산전후(유·사산)휴가 개시 일을 기준으로 「고용보험법 시행령」 제15조에 의거 우선지원 대상기업 여부를 결정하되, 산전후휴가 개시일 현재 우선지원대상기업이었다면 그 이후 산전후휴가기간 중 기업규모에 변동이 있더라도 우선지원대상기업으로 처리하여 급여를 지원하고,
 - 우선지원대상기업에 해당하는 사업장 소속 근로자에게 산전후(유·사산)



휴가급여를 지원하던 중 우선지원대상기업에 해당하지 않게 된 경우는, 그 이전에 산전후(유·사산)휴가를 개시한 근로자에 대하여는 90일 전 기간의 급여를 지원하고, 그 시점 이후 산전후휴가를 개시하는 여성근로자 부터는 90일 지원을 중단하고, 30일 한도까지 급여를 지원하도록 시달한 바 있습니다.

- 귀 청의 경우는 위 지침처럼 「고용보험법 시행령」 제15조에서 정한 기준이 변경되어 기업규모에 변동이 있는 것과는 달리 당초부터 기업규모를 잘못 판단하여 대기업으로 적용되어 오던 것을 바로 잡아 우선지원 대상기업으로 소급 적용한 것이므로,
 - 근로복지공단에서 소급하여 우선지원대상기업으로 변경한 시점부터 우선 지원대상기업으로 적용하여 산전후휴가급여를 지급하여야 할 것으로 판단 됩니다. 다만, 우선지원 대상기업에 대한 산전후휴가급여 지급기간(90일)이 '06. 1. 1.이후에 확대 적용된 것이므로 그 이후부터 우선지원대상기업으로 적용하되, 근로자가 「고용보험법」에 의해 지원받은 산전후휴가급여를 사업주에게 반환하고 산전후휴가급여를 다시 신청했다면 지원이 가능 하다고 판단됩니다.

(여성고용팀-686, 2007.10.11)

3 출산휴가자에 대한 연봉채정

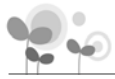
질의

- 산전후휴가자의 연봉채정 등과 관련한 질의

회시

- 출산과 관련한 근로자의 연봉채정과 관련된 구체적인 지침은 없습니다. 그러나 산전후휴가를 다녀온 것으로 인해 연봉채정에서 불리한 처우를 받지 않는 범위 내에서 타당하고 합리적으로 평가가 이루어져야 한다고 사료됩니다.

(여성고용과-24, 2008.04.)



4

어린이집 사업주에 대한 산전후휴가급여 지급



질의

- 산전후휴가급여와 관련한 질의



회시

- 「근로기준법」 제74조제1항에서는 사용자가 임신 중인 여성에게 산전후휴가를 주도록 하고 있는 것으로 근로자를 보호하기 위한 것입니다. 따라서 사용자는 산전후휴가를 갈 수 있는 대상에 해당하지 않고 산전후휴가급여도 지급되지 않음을 양해해 주시기 바랍니다.

(여성고용과-249, 2008.05.)

5 유산산 근로자의 시간외근로 적용범위

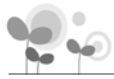
질의

- 유산한 여성에 대한 모성보호와 관련한 질의

회시

- 「근로기준법」에서는 출산한 여성 뿐만 아니라 임신 16주 이후에 유·사산한 여성에게도 휴가를 부여하도록 하고 있는데 이는 출산한 여성 못지않게 유·사산한 근로자도 모체회복이 필요하다고 보기 때문입니다.
- 따라서, 임신 16주 이상 유·사산한 근로자가 유·사산을 한 지 1년이 지나지 아니하였다면 「근로기준법」에서 정한 시간외근로에 대하여 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 동일하게 적용되어야 한다고 사료됩니다.

(여성고용과-251, 2008.05.)



6

쌍생아가 각각 다른 날에 태어났을 때 출산 전후
휴가 부여



질의

- 쌍생아의 산전후휴가부여와 관련한 질의



회시

- 산전후휴가는 자녀를 출산한 여성의 모체회복을 위한 것으로 첫째 자녀에 대해서 출산휴가를 부여하고 둘째 자녀가 출산을 하게 되는 경우에도 별도의 출산휴가가 부여되어야 할 것입니다.
- 다만, 첫째 자녀에 대한 출산휴가를 쓰는 도중에 둘째 자녀를 출산하였다면 그 날로부터 둘째 자녀의 출산휴가가 시작되는 것으로 보되, 둘째 자녀 출산 전날에 첫째 자녀에 대한 출산휴가는 종료되는 것으로 보아야 할 것입니다.

(여성고용과-286, 2008.06.)

7 육아휴직 중 산전후휴가 개시

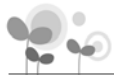
질의

- 산전후휴가와 관련한 질의

회시

- 「근로기준법」 제74조에서 ‘산전과 산후를 통하여’ 90일의 보호휴가를 주도록한 규정의 문언해석상 육아휴직중이라 하더라도 둘째 자녀를 출산하였다면 둘째 자녀에 대한 산전후휴가를 시작해야 하며, 산전후휴가기간은 사업주에게 시기변경권이 없으므로 근로자가 신청한 기간에 대해서 주어야 하되 둘째 자녀 출산일이 포함되며 산후 45일이 확보된 90일이어야 합니다. 감사합니다.

(여성고용과-541, 2008.09.)



8

산전후휴가급여 수급자 사망시 지급



질의

- 산전후휴가자가 사망한 경우 산전후휴가급여 지급 가능여부에 대하여



회시

- 만약 사망한 자가 근로기준법 제74조에 의한 산전후휴가를 받고 있었고 산전후휴가급여를 수급하기 위한 다른 요건을 갖추었다면, 산전후휴가 수급권은 발생하였다고 사료됩니다.
 - 산전후휴가를 받던 근로자가 사망한 경우에는 「민법」 제1005조에 의하여 상속인은 상속이 개시된 때에 피상속인의 재산에 관한 모든 권리·의무를 포괄적으로 승계하며, 승계되는 것은 적극재산(권리)뿐만 아니라 소극재산(채무)도 포함되고, 이미 발생은 했으나 행사하지 않은 재산법적인 법률관계(손해배상청구권, 보험금청구권 등)도 포함됩니다.
 - 산전후휴가급여를 청구할 수 있는 권리는 재산권인 채권의 일종으로서 일신전속적인 것이 아니며, 발생한 권리가 아직 소멸되지 않았으므로 상속인에게 승계된다고 할 수 있습니다.
- 상속인에 대해서는 「민법」 제1000조 내지 제1004조를 참조하시면 되겠습니다.

(여성고용과-638, 2008.10.13)

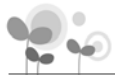
9 파견근로자의 유산사산휴가급여 지급 의무

질의

- 파견근로자에 대한 유산사산휴가급여 지급 의무 사업자에 대한 질의

회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(파견법) 제34조제1항에는 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」(근기법) 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용하도록 하고 있습니다.
 - 다만, 근기법 준수에 관한 책임 한계를 명확히 설정하기 위해 근기법상 임금지급, 가산임금, 재해보상 등에 관하여는 파견사업주를 사용자로 보고, 근로시간, 휴일, 휴가부여 등에 관하여는 사용사업주를 사용자로 보도록 하고 있는 바
 - 근기법 제55조(휴일), 제73조(생리휴가) 및 제74조제1항(산전후 휴가)에 따라 사용사업주가 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하도록 하고 있습니다(파견법 제34조제3항).
- 한편, 사용사업주가 근기법 제74조제2항에 따라 파견근로자에게 유산·사산 유급휴가를 주는 경우, 유급으로 지급되는 임금에 관하여는 이를 파견사업주가 지급해야 하는지 또는 사용사업주가 지급해야 하는지를 명확히 정하고 있지 않으나, 같은 조 제1항 및 제3항에 따라 산전후 유급휴가를 주는



경우와 동일하게 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급해야 하는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됩니다.

(여성고용과-266 2009.01.22.)

10 계약직 근로자의 출산휴가

질의

- 계약직 근로자가 산전후휴가를 신청하는 경우 허용해야 하는지

회시

- 귀사의 계약직 근로자가 산전후휴가를 신청하는 경우 「근로기준법」 제74조에 따라 90일의 산전후휴가를 부여하여야 하고 이 경우 휴가기간 배정은 산후에 45일이 확보 되어야 합니다. 이를 위반하는 경우 2년 이하의 징역이나 1천만원 이하의 벌금에 처하게 되어 있습니다.
- 아울러 산전후휴가를 부여하는 경우 최초 60일은 유급으로 하여야 합니다. 다만 「고용보험법 시행령」 제12조상의 우선지원대상 기업에 해당하는 경우 90일의 산전후휴가급여를 국가에서 최고 135만원 한도내에서 지급하고 있습니다.
- 육아휴직과 관련하여서도 근로자가 신청하는 경우 허용하여야 하고 이를 위반하는 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처합니다. 육아휴직 기간에는 무급이 가능함을 알려 드립니다.(근로자가 지방노동관서에 육아휴직급여를 신청할 수 있음)

(여성고용과-779, 2009.03.06.)



11

단기적 일자리 사업수행 근로자에 대한 산전후 휴가 부여



질의

- 단기적 일자리 사업수행 근로자에 대한 산전후휴가 부여



회시

<회시 1>

- 희망근로프로젝트, 행정인턴, 공공근로사업과 같은 공공부문의 단기적 일자리라 하더라도 근로계약을 체결하고 근무중인 경우라면 사용자는 임신한 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 부여하여야함.

<회시 2>

- 사용자는 임신 중인 여성에게 산전후휴가를 부여시 휴가기간의 배정은 산후에 45일 이상이 되어야 하고(근로기준법 제74조 제1항) 휴가기간중 최초 60일은 유급으로 함(근로기준법 제74조 제3항)
 - 다만 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 국가(고용보험)에서 산전후휴가급여 등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급 책임을 면함
- 산전후휴가급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 고용보험 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 산전후휴가를 받은 경우로서 휴가가 끝난 날 이전에 피보험단위기간이 통산하여 180일 이상인

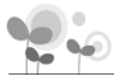
경우에는 고용보험에서 통상임금에 상당하는 산전후휴가급여가 지급받게 됨
(고용보험법 제75조)

- 산전후휴가 급여의 지급 기간은「고용보험법 시행령」 제12조에 의한 우선 지원대상기업은 90일 전기간에 대하여 지급되며, 우선지원대상기업이 아닌 경우는 사업주의 유급의무가 없는 30일에 대하여만 지급(「고용보험법」 제76조)

〈회시 3〉

- 산전후휴가가 끝난 날 이전 피보험단위기간이 180일이 되지 않아 고용보험 기금에서 산전후휴가급여를 받지 못할 경우 당해 사용자는 최초 60일에 대하여 급여를 지급하여야 함.
- 피보험단위 기간을 계산할 때 사업장을 달리하더라도 「고용보험법」 제41조 (피보험 단위기간)에 의해 피보험기간 중 임금 지급의 기초가 되는 날을 합산하여 180일 이상인지 여부를 확인하여 판단하여야 함.

(여성고용과-2180, 2009.06.26.)



12 출산휴가 및 육아휴직자의 근로계약 종료



질의

- 출산휴가 기간 중 또는 육아휴직 기간 중 근로계약이 만료('10.6.30)되는 경우, 위원회가 계약기간 만료를 사유로 계약관계를 종료할 수 있는 지 여부



회시

- 1인 이상 사업장에 근무하는 근로자는 계약직 등 근로형태와 관계없이 「근로기준법」 제74조 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 규정에 의한 산전후휴가 및 육아휴직을 사업주로부터 부여받을 수 있으나, 동 휴가·휴직기간 중 계약기간이 만료되면 사업주의 의무도 함께 종료되므로 산전후휴가 및 육아휴직은 종료됨
- 만약, 반복적으로 수차에 걸쳐 근로계약을 갱신하여 왔다면 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 수 있으며, 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한)에 따라 정당한 이유 없이 해고 또는 계약관계 종료를 할 수 없음을 양지하시기 바람.

(여성고용과-2112,, 2010.06.14.)

13

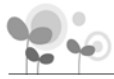
산전후휴가기간 중 퇴사 근로자의 산전후 휴가
급여 지급여부 질의

- 산전후휴가 신청 후 산전후휴가기간 중 계약만으로 퇴사하여 산후 45일이 확보되지 않은 경우 산전후휴가급여를 지급할 수 있는 지 여부

 회시

- 산전후휴가급여는 「근로기준법」 제74조 규정에 의한 산전후휴가를 부여 받은 경우 지급하고, 산전후휴가는 산전후를 통하여 90일의 휴가를 주되 반드시 산후에 45일 이상 확보되도록 하고 있음.
 - 다만, 계약기간의 정함이 있는 근로자 등 산전후휴가기간 중 고용관계가 종료되는 경우에는 산전후휴가도 종료되며,
 - 「고용보험법 시행령」 제101조에 의하여 산후 45일 확보 여부와 상관없이 계약만료일까지의 휴가기간에 대하여 산전후휴가급여를 일할 계산하여 지급함.
- 「고용보험법」 제76조 규정에 따라 대규모 기업의 경우에는 산전후휴가급여를 휴가기간 중 60일을 초과한 날로부터 30일을 한도로 지급하고 있으므로, 대규모 기업은 60일을 초과하여 휴가를 부여하였을 경우에만 산전후휴가급여를 지급함.

(여성고용과-2257, 2010.06.29.)



14

산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급제한 관련 질의회시



질의

- A사업장에서 산전후휴가('09.12.7~'10.3.6) 및 육아휴직('09.12.1~'10.11.30)을 부여받은 근로자 한○○, 김○○은 '09.12.31일자로 근로계약기간이 만료되고 '10.1.1일자로 B사업장과 새로 근로계약을 체결하였으며, 새로 취업한 B사업장에서 '10.1.1일자로 산전후휴가 및 육아휴직을 부여한 경우 산전후휴가급여 및 육아휴직급여를 지급할 수 있는 지 여부



회시

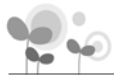
- 「고용보험법」 제73조 및 제77조 규정에 따라 피보험자가 육아휴직 급여 및 산전후휴가급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직급여 및 산전후휴가급여를 지급하지 아니한다고 규정하고 있음

- 질의 중 산전후휴가 및 육아휴직 중인 근로자가 A사업장에서 근로계약이 종료되고 B사업장으로 새로 취업한 경우, B사업주는 산전후휴가 및 육아휴직을 부여할 의무*는 없으나,

* 새로 취업한 경우 육아휴직은 부여할 의무가 없으나, 출산전후휴가는 출산일로부터 90일의 범위 내에서 사용하고 남은 잔여기간이 있을 경우 부여해야 하는 것으로 행정해석 변경(2015.10.20. 여성고용정책과-3142, 2018.1.15. 여성고용정책과-241)

- 만약 B사업주가 '10.1.1일자로 산전후휴가 및 육아휴직을 부여했다고 한다면 새로운 휴가·휴직이므로 산전후휴가급여 및 육아휴직급여 지급이 가능하다고 판단됨
- 다만, 이러한 경우 산전후휴가급여는 '출산일부터 90일 이내'의 기간 중 나머지 기간 내에서 지급해야 할 것임. 즉 A사업장에서 30일치의 급여를 지급받았다면, B사업장에서 산전후휴가를 부여한 경우 최대 60일분의 급여만 지급해야 할 것임.

(여성고용과-459, 2010.08.17.)



15 계약직의 산전후휴가 및 육아휴직 부여



질의

- 계약직에게 산전후휴가 및 육아휴직 부여해야 하는지 여부



회시

- 현행 「근로기준법」 제74조에 따라 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 하며, 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조에 따라 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 둔 근로자는 그 자녀 양육을 위하여 1년 기간 내에서 육아휴직을 사용할 수 있으며,
 - 육아휴직은 계약직·정규직 여부와는 상관없이 당해 사업에서 계속 근로 기간이 1년 이상인 경우에는 사용할 수 있습니다.
 - 더불어 사용자가 산전후휴가를 부여하지 않은 경우에는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형을, 육아휴직을 부여하지 않은 경우에는 500만원 이하의 벌금형에 처하도록 규정하여 근로자의 사용을 보장하고 있음을 알려드립니다.
- 한편, 우리부에서는 임신·출산한 비정규직 여성근로자의 고용안정을 지원하기 위해서 '06.7월부터 '임신·출산후계속고용지원금' 제도를 도입하여 시행하고 있는 등 근로자들의 일과 가정의 양립을 지원하기 위한 여러 가지 노력을 하고 있습니다.

(여성고용과-690, 2010.09.15.)

16

자활근로사업 참여자 중 차상위계층의
산전후휴가급여 지급 질의

- 자활근로자의 산전후휴가급여 지급 여부

 회시

- 산전후휴가급여는 고용보험법 제75조에 따라 「근로기준법 제74조에 따른 산전후휴가를 받은 근로자로서, 고용보험 피보험단위기간이 180일 이상인 경우」에 지급하고 있습니다.

※ 「근로기준법」 제74조 사용자는 임신 중의 여성에게 산전과 산후를 통하여 90일의 보호휴가를 주어야 한다.

- 귀하께서 문의하신 「국민기초생활보장법」상 자활근로사업에 참여한 ‘차상위계층’은 「근로기준법」상의 근로자로 보지 아니하므로, 동법상의 산전후휴가 대상이 되지 않음을 알려드립니다.

(여성고용과-1123, 2010.10.27.)



17

임산부 전적이 불이익인지 여부 및 산전후 휴가급여 신청이 가능한지 여부



질의

- 모기업(대규모 기업) 소속의 임산부를 회사의 필요에 의하여 자회사(우선 지원대상 기업, 모기업 지분이 60%)로 근로자 동의하에 전적시켜 유사업무를 계속 수행하게 하였을 때 모기업과 자회사가 받는 불이익 여부 및 그 근거 위의 경우 임산부가 자회사로 가서 산전후휴가를 부여받고 산전후휴가급여를 신청했을 때 산전후휴가급여 90일분 신청이 가능한지 여부 및 그 근거



회시

- 귀 질의내용만으로는 전적 경위 등에 대한 구체적 사실관계를 확인 할 수 없어 정확한 답변이 어려우나, 근로자의 동의가 있는 등 유효한 전적이 이루어진 경우에는 고용승계에 관한 특약이 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 종전 기업과의 근로관계는 단절된 것으로 볼 수 있습니다.
- 다만, 형식상 근로자의 동의를 구하였더라도 자회사의 근로조건이 근로자에게 현저하게 불리할 경우 그 진의가 부정될 수 있으며, 이 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제10조(교육·배치 및 승진에서의 차별금지)에 위반됨을 알려드립니다.
- 한편, 질의 중 전적으로 인하여 종전기업(모기업)과 근로관계가 단절되고 새로운 기업(자회사)에서 산전후휴가를 부여 받은 경우라면 고용보험법 제75조의 산전후휴가급여 지급요건을 충족하는 한 산전후휴가급여 신청이 가능하다 할 것입니다.

(여성고용과-1272, 2010.11.17.)

18 산전후휴가급여 반환명령 범위에 관한 질의회시

질의

- 근로자 강○○은 2009.10.15.~2010.01.12.까지 기간에 대해 산전후휴가급여를 신청하여 지급받았으나 2010.1.12.일자로 복직한 경우
 - 복직일인 2010.1.12.(1일분)에 대하여 부당이득으로 보아 과오급된 당해 금액(1일분 35,840원)만 회수해야 하는 지, 아니면 부정수급으로 보아 부정수급이 행해진 날이 포함된 지급대상기간에 지급된 산전후휴가급여 전액 1,075,000원(30일분)을 반환 명령해야 하는 지 여부

회시

- 「고용보험법」 제77조 규정에 따라 산전후휴가급여에 대한 부정수급은 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 산전후휴가급여를 지급받았거나 받으려한 것을 의미하며, 부정수급으로 인정되기 위해서는 반드시 행위자의 고의성이 존재해야 함
 - 질의 중 신청자가 수급기간을 단순 착오 기재하여 2010.1.12.(1일)분에 대해 지급받았거나, 신청인에게 과실이 있으나 고의성이 있는 정도가 아니라고 인정되는 경우에는 부당이득에 해당될 것이나
 - 일련의 사실 및 정황을 통해 고의성이 인정되는 경우는 부정수급으로 처분해야 할 것인 바, 구체적인 사실관계를 확인하여 처리하기 바람.

(여성고용과-268, 2011.01.20.)

19 모성보호 급여 부당이득 관련 질의에 대한 회시

질의

- 산전후휴가급여와 육아휴직급여 수급 기간이 실제 산전후휴가 및 육아휴직을 부여받은 날짜와 다른 경우 부당이득처리 가능 여부

구체적 사실관계

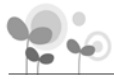
	수급기간	실제 휴가(휴직)기간	비 고
산전후휴가급여	2008.5.1.~2008.7.29.	2008.5.14.~2008.8.11.	날짜 수정에 따른 금액 차이 없음
육아휴직급여	2008.8.1.~2009.7.31	2008.8.12.~2009.8.11.	

회시

- 귀 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나,
- 부당이득과 부정수급은 실제 사실에 부합하지 않는 각종 신고·입증·진술·신청 등의 행위가 있었고 이러한 행위의 결과, 실제 지급해야하는 금액보다 많은 금액이 지급된 경우, 즉 법률상 원인이 없는 이득을 취한 경우에 해당함
- 따라서, 거짓 그 밖의 부정한 방법이 사용되었더라도, 그러한 방법에 의하지 않고도 신청내용과 같은 결과를 얻을 수 있는 경우라면 부정수급으로 볼 수 없음

- 사업장과 근로자가 자진 신고한 사유 및 실제 산전후휴가·육아휴직 사용 여부를 확인해 보시고,
 - 귀 지청의 질의 내용대로 산전후휴가 및 육아휴직 기간만 차이가 있을 뿐, 실제로 휴가 및 휴직을 사용한 사실이 있으며, 산전후휴가기간과 육아휴직 기간을 수정한다 하더라도 실제 지급하는 금액에 있어 차이가 없다면 부당이득으로 볼 수 없을 것으로 사료됨.

(여성고용과-1281, 2011.06.17.)



20

출산전후휴가급여 감액 관련 질의회시 변경



질의

- 출산전후휴가 급여 신청 시점에서 출산전후휴가 기간 중 사업주로부터 금품을 지급받은 사실이 있어 출산전후휴가 급여를 감액 지급 받은 근로자에 대해 추후 사업주가 착오로 출산전후휴가기간 중 지급하지 않아도 될 금품을 지급하였다며 이를 회수한 경우 추가지급이 가능한지 여부



회시

▣ 현재 답변 내용(여성고용과-1358, 2010.11.24.) 검토

- 「고용보험법 시행령」 제101조에서는 ‘근로기준법 제74조에 따른 보호휴가 기간 중 사업주로부터 통상임금에 해당하는 금품을 지급받은 경우’ 산전후휴가급여 등을 감액하여 지급하도록 규정하고 있으며
 - 산전후휴가 급여 신청 시점을 기준으로 실제 반환이 이루어진 것이 객관적으로 입증된 경우나 처분이전까지 이를 보완한 경우에 이를 감액 대상에서 제외토록 하였으므로('07.4월 산전후휴가급여 감액처리 지침 참조)
 - 질의 중 관련 규정에 따라 산전후휴가급여를 이미 감액 처분하여 지급된 경우라면 추후에 추가 지급하는 것은 타당하지 않다고 판단됨

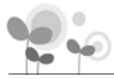
(여성고용과-1358, 2010.11.24.)

- 현재 답변은 사업주가 잘못 지급한 임금을 회수하였거나, 출산전후휴가 복귀 후 잘못 지급한 임금만큼 덜 지급하여 실제 반환이 이루어진 경우까지도 출산전후휴가 급여를 감액하여 지급하는 것은 불합리하다는 취지임
- 또한, 감액처리 지침이 “산전후휴가 급여 신청시점에서 객관적으로 확인 되는 경우나 처분이전까지 이를 보완한 경우라면”이라고 표현하고 있어
 - 급여 신청시점까지 급여 반환이 이루어지지 않아 감액 지급이 이루어진 다음에는 급여를 반환하거나 임금을 삭감하여 지급하더라도 감액 지급 처분을 취소할 수 없다는 취지임
- 그러나, '08.12.31. 「고용보험법」 개정에 따라 사업주에게 출산전후휴가급여 등의 수급권 대위를 인정하였음을 고려할 필요가 있음
 - 출산전후휴가 급여등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우 사업주는 근로자를 대신하여 고용센터에서 출산전후휴가급여를 대위하여 신청할 수 있는데,
 - 현재 답변 내용과 같이 급여 신청시점까지 급여 반환이 이루어지지 않았다는 이유로 근로자의 급여를 감액하여 지급하는 것은 불합리한 측면이 있음

■ 변경 답변 내용

- 급여 신청시점에만 한정하여 급여 반환여부를 판단할 것이 아니라, 급여 신청시점 이후에도 급여 반환이 이루어졌다는 사실이 확인될 경우에는 급여를 지급하도록 함
 - 아울러, 출산전후휴가 급여가 지급된 이후라도, 출산전후휴가 기간에 급여가 착오 지급된 것이 명확하다면,
 - 실제 반환이 이루어진 것을 확인한 후, 감액하여 지급하였던 처분을 직권 취소하고 감액없이 다시 지급처분하는 것도 가능함
- ※ 기존 질의회시(여성고용과-1358, 2010.11.24.)는 폐기

(2013.03.12.)



21

배우자 출산휴가를 연차휴가로 대체 가능한지 여부



질의

- 근로자가 배우자 출산휴가를 청구하는 경우에 최초 3일의 유급휴가를 연차로 대체 사용케 하는 것이 가능한 지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2는 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하는 경우에 5일의 범위에서 3일 이상의 휴가를 주도록 규정하고 있으며, 최초 3일은 유급으로 하도록 규정하고 있습니다.
- 이는 「근로기준법」 제60조가 규정하고 있는 연차 유급휴가와 다른 제도 이므로, 근로자가 배우자 출산을 이유로 휴가를 청구하였으나, 사업주가 이에 대하여 연차 유급휴가를 사용토록 하였다면 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2를 위반한 것이 되니(위반시 500만원 이하의 과태료) 이점 유의하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-982, 2013.06.05.)

22 기간제 근로자의 출산전후휴가 부여

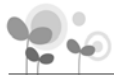
질의

- 기간제 근로자의 출산전후휴가 사용 가능 여부

회시

- 「근로기준법」 제74조는 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 주어야 한다고 규정하고 있습니다.
 - 이 조항은 모든 근로자가 적용되므로 기간제 근로자에게도 출산전후휴가를 부여해야 합니다.
- 동 조항을 위반하는 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하게 되니 이점 유의하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-1561, 2013.08.09.)



23

근로기준법 위반 사업장 추가 출산전후휴가 부여시 급여 지급 가능한지 여부



질의

■ 사실관계

- 출산전후휴가 부여기간 : 2014.2.12 ~ 2014.5.12(90일)
- 출산일 : 2014.2.13
- 조기복직일 : 2014.3.13(사유 : 본인의 원에 의해)
- 출산전후휴가 급여 신청기간 : 2014.2.12 ~ 2014.3.12(29일)
- 고용센터에서 29일 분 출산전후휴가급여는 지급하고, 「근로기준법」 제74조에 의한 출산전후휴가 90일 미부여 사업장으로 근로개선지도과에 통보
- 근로개선지도과에서 사업장에 시정명령 → 2014.4.4.일부터 출산전후휴가 재사용

- 「근로기준법」 위반으로 사업장이 시정명령을 받아 근로자가 다시 출산전후휴가를 사용한 경우, 재사용기간에 대한 출산전후휴가급여 지급이 가능한지 여부 및 지급이 가능하다면 그 지급기간에 대한 질의

〈답설〉

「근로기준법」상 출산전후휴가 분할사용은 출산 전 유산의 위험이 있는 경우에 예외적으로 가능한 것인데, 이를 출산전후휴가 분할사용으로 볼 수 없으므로 부지급이 타당

《을설》

비록 「근로기준법」 제74조에 의한 출산전후휴가 분할 사용이 아니라 하더라도, 지방노동관서의 시정명령으로 출산전후휴가를 재사용하였으므로 출산전후휴가 급여를 지급함이 타당하고,

지급기간은 ① 당초 지급한 29일 이외 나머지 61일을 휴가사용 하였다면 61일분 지급 ② 휴가를 61일 추가 사용하였다 하더라도 급여지급기간은 당초 출산전후휴가기간(2014.2.12 ~ 2014.5.12)을 초과할 수 없으므로 재사용 시작일(2014.4.4)부터 2014.5.12까지 39일분을 지급

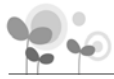
회시

- 비록 「근로기준법」은 출산전후휴가 90일을 연속으로 사용하는 것을 원칙으로 하고 유산·사산의 위험이 있는 경우 예외적으로 사용이 가능하도록 규정하고 있으나,

- 위의 경우는 우리부의 시정 명령에 따라 미사용한 출산전후휴가를 사용한 것인 바, 비록 출산전후휴가 기간에 단절이 있다 하더라도 출산전후휴가 급여를 지급함이 타당

다만, 이러한 경우에도 당초 출산전후휴가기간을 초과할 수는 없는 것이므로 귀 지청의 <을설②>와 같이 재사용 시작일(2014.4.4)부터 2014.5.12까지 39일분을 추가로 지급함이 타당.

(여성고용정책과-2016, 2014.06.18.)



24

예술강사의 계약성립 시점 및 출산전후휴가 급여



질의

<질의 1>

- 예술강사의 근로계약서상 근로계약 기간이 '14.3.1~12.31인데 출강을 8.25일부터 한다고 했을 때 근로계약관계가 언제부터 시작되는지 여부

<질의 2>

- 해당 근로계약기간 중인 3.4일에 근로자가 출산하게 된 경우 사업장에 출산 전후휴가 부여에 따른 임금을 사업장에게 요구하거나 고용보험을 통한 출산전후휴가급여를 지급 받을 수 있는지 여부



회시

<회시 1>

- 당사자가 근로계약시 최초 약정한 기간부터 만료일까지의 기간이 근로계약 기간으로 특정된다고 볼 수 있습니다.
- 시간제 강사와 같이 전체 근로계약기간은 정해져 있으나 해당 기간 동안 특정 시간을 강의하게 되면 해당 시간에 대한 급여를 책정하여 지급하는 형태로 계약이 이루어지는 경우에도 해당 근무일(시간)부터 근로계약이 시작된다고 볼 수 없고 계약한 강의일수를 다한다고 하더라도 계약기간 보다 근로관계가 조기 종료된다고도 판단할 수 없습니다.

* 근로계약기간을 사용자가 특정하지 않을 경우 「근로기준법」 제17조 위반 문제가 발생할 수 있음(불특정 기일 등)

<회시 2>

- 「근로기준법」 제74조에 의한 출산전후휴가제도는 출산한 여성근로자에게 근로의무를 면제하고 임금상당액을 지급하여 평소에 보장받던 임금을 상실하지 않으면서 휴식을 보장받도록 하는데 목적이 있으므로
- 실제 출강시작일(8월) 이전까지는 출근의무가 없고 임금도 지급받지 않았다면, 사업장에서 원래부터 무급이었던 출산전후휴가기간에 대해서는 임금을 지급할 의무가 없으며, 고용보험을 통해 사업장으로부터 지급받고 있던 통상임금의 40%를 지급하는 출산전후휴가급여도 지급할 수가 없을 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-1148, 2015.04.23.)



25

일용근로자의 출산전후휴가 부여



질의

- 일용근로자의 출산전후휴가 등 부여

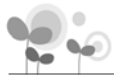


회시

- 「근로기준법」 제74조의 임신부의 보호제도에 의해 사업주는 여성근로자가 임신한 경우에는 출산전후로 90일간의 보호휴가를 반드시 부여해야 하며, 출산전후휴가 중 최초 60일 동안은 급여를 지급해야 합니다.
- 다만, 근로계약을 1일 단위로 체결하고 그날의 근로가 끝남에 따라 사용종속관계가 종료되는 실질적인 의미의 일용직 근로자의 경우에는 출산전후휴가가 성립하기 어려울 것이나
 - 비정규직(일용직, 수당직, 임시직, 계약직 등)으로 고용되었지만 사실상 해당 사업장에서 상시 근로하는 경우에는 근무계약형태와 관계없이 동법에 의한 출산전후 휴가를 부여하여야 할 수 있을 것입니다.
- 따라서, 귀사업장에서 휴가를 부여할 경우 근로자의 월간 또는 주간(소정근로일수가 불규칙하게 이루어지는 근로자에 대한 출산전후휴가기간 중 임금 산정은 일 통상임금을 기준으로 소정 근로일수간 지급하는 것이 바람직할 것으로 판단됩니다.
 - 이때 일 통상임금은 시간급임금에 1일 소정근로시간수(출산전후휴가 직전 4주간의 근로시간수를 그 기간의 총일수로 나눈 시간수)를 곱하여 산정하여야 하고

- 만약 시간급임금을 정하지 아니하고 일급으로만 정해진 경우에는 일급액 (소정근로 외에 유급 처리되는 임금은 제외)을 1일의 소정근로시간수로 나눈 금액이 시간급임금에 해당합니다.
- 육아휴직 또한 사업주가 부여할 경우 고용센터에서 통상임금을 산정하여 1년간 육아휴직급여를 지원함을 알려드립니다.

(여성고용정책과-1032, 2015.04.15.)



26

출산전후휴가자에 대한 복리후생비 미지급



질의

- 임금지급기간 중 출근일이 전무한 경우 복리후생비를 지급하지 않고 있는 사업장에서 출산전후휴가자에게 복리후생비를 지급하지 않는 경우 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 차별에 해당하는지



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 의하면 ‘차별’이란 “사업주가 근로자에게 성별, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”로 정의하고, “사업주가 채용조건이나 근로조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 현저히 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우를 포함한다”고 규정하고 있습니다. 따라서, 만약 1임금지급기간 중 출근일이 전무하여 복리후생비를 지급받지 못한 자가 모두 출산전후휴가자라면 실질적으로 차별에 해당한다고 할 것입니다.
- 다만 출산전후휴가자 외에도 같은 사유로 복리후생비를 지급받지 못한 자가 존재하고, 복리후생비 지급 조건 등이 사전에 전 직원에게 공개되어 적용 중이며, 복리후생비 성격이 통상임금과 무관하다면 차별이라고 보기는 어려울 것입니다.

(여성고용정책과-1121, 2015.04.22.)

27 다태아 임신 후 단태아 출산시 출산전후휴가기간

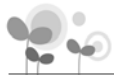
질의

- 다태아를 임신하였던 근로자가 도중에 1명을 유산을 하고 출산 시 1명의 태아를 출산하였을 때 출산전후휴가 기간을 얼마나 주어야 하는지에 대해 질의

회시

- 「근로기준법」 제74조 제1항은 “사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산 전후휴가를 주어야 한다”라고 규정하고 있으나, 이는 단태아를 출산한 경우보다 다태아를 출산한 임신부가 겪는 육체적 부담 및 산고의 정도, 산후 회복 기간을 고려하여 규정한 내용으로, 질의하신 경우와 같이 다태아를 임신하였다 하더라도 도중에 유산을 한 경우 유산·사산휴가를 주어야 한다는 것은 별론으로 하고 출산 시 다태아가 아닌 단태아를 출산하였다면, 90일의 출산전후휴가를 주어야 하는 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-1451, 2015.05.21.)



28 최초 60일에 대한 급여 지급 범위



질의

- 「근로기준법」 제74조제4항에서 최초 60일은 유급휴가로 되어 있으며, 이때 60일에 대한 급여 기준이 일수인지 기간인지에 대한 정확한 해석을 통해 출산휴가기간중에 있는 무급 휴무일에 대해서도 일급을 계산하여 임금을 지급해야 하는지 판단 필요

〈답설〉

평소의 통상적인 임금을 지급해야한다는 의미로 개시일을 기준으로 “기간”으로 산정해야 함. 따라서, 무급인 휴무일에 대해서는 유급으로 하지 않아도 됨.

〈을설〉

법상 “최초 60일”로 표현하고 있으므로 이는 유급으로 처리해야 할 일수를 의미, 따라서 최초 60일 중 무급 휴무일이더라도 유급으로 보아 “60일분”을 지급해야함.



회시

- 「고용보험법」 제76조에서 “출산전후휴가기간에 대하여 「근로기준법」의 통상임금에 해당하는 금액을 지급한다”고 규정되어 있으며, 여기서 통상임금이란 해당 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 금액을 의미함.

- 출산휴가기간 중 소정 근로시간 또는 근로기간에는 무급 휴무일은 포함되지 않으므로 시간급 또는 일급에 따라 임금을 지급하는 근로자의 경우 무급 휴무일을 제외한 소정 근로기간에 대한 통상임금을 산정하여 임금을 지급하여야 할 것으로 판단됨. 이는 시간급 또는 일급을 지급하는 근로자에게 무급휴일을 포함한 90일치를 일급으로 계산하여 지급한다고 본다면 근로시 지급받는 임금보다 휴직시 지급받는 급여가 더 많게 되는 불합리한 결과가 발생하기 때문임.

(여성고용정책과-1644, 2015.06.09.)



29 정직기간 중 출산전후휴가 부여

질의

- 정직기간 중 근로자가 자녀를 출산하였을 경우 출산전후휴가 부여 및 출산전후휴가급여 지급 여부를 질의

회시

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

(여성고용정책과-2336, 2015.08.10.)

30 출산 전 휴가 부여 요건

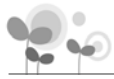
질의

- 소속근로자의 자궁경부임신으로 유산할 경우 정부로부터 출산전후휴가 급여가 지급가능한지 여부에 대하여 질의

회시

- 「근로기준법」 제74조제2항에 따르면 “임신 중인 여성 근로자가 유산의 경험 등 대통령령으로 정하는 사유로 휴가를 청구할 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하여야 한다”라고 규정하고 있습니다.
 - 사업주는 근로자 출산 전 휴가를 청구할 경우 진단서 등을 확인하여 산모 또는 태아가 위험할 경우 부여를 해주어야 하며 해당기간 동안 급여를 지급하여야 합니다.
- 따라서, 귀 사업장의 소속근로자는 유산·사산휴가 요건에 해당하는 경우 이므로 출산 전 휴가를 부여하고 「남녀고용평등법」 제18조 및 「고용보험법」 제76조에 의거하여 정부가 출산전후휴가 및 유산사산휴가 급여의 일부를 지원함을 알려드립니다.
 - 다만, 고용센터에 출산 전 휴가급여를 청구할 경우, 진단서의 내용은 제3자가 알기 쉽도록 작성하여 급여지급에 신속하게 대응할 수 있도록 하여주시기 바랍니다.

(여성고용정책과-2269, 2015.08.04.)



31 유산휴가 부여 기준

질의

- 다태아를 임신하였을 경우 아래의 경우에 대하여 각각의 출산전후휴가 및 유·사산휴가 부여 기준에 대하여

<질의 1>

1명 정상출산, 1명 사산된 경우

<질의 2>

1명 정상출산, 1명 유산된 경우

<질의 3>

2명 모두 출산하지 못하고, 사산된 경우

<질의 4>

각각 다른 시기에 2명 모두 유산된 경우

회시

▣ 공통사항

유산은 태아가 생존이 가능한 시기 이전에 임신이 종결되는 상태이며, 사산은 임신한 지 4개월 이상 지난 후 이미 죽은 태아를 분만하는 것으로써 각각 해당 임신주차에 해당하는 유산·사산휴가를 부여하며, 출산전후휴가 사용과 별개로 유산·사산한 시점부터 유산·사산휴가를 부여해야 함

<회시 1>

- (분만 시 1명 사산+1명 출산) 사산 시점부터 새로이 유·사산 휴가를 부여해야 하며, 따라서 분만 시점을 기준으로 해당 임신주차의 유·사산 휴가와 남은 출산전후휴가 중 긴 기간을 부여

<회시 2>

- (1명 유산·사산+1명 출산) 해당 임신주차의 유·사산 휴가를 부여하고 출산에 대해서는 단태아 기준 출산전후휴가 부여

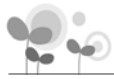
<회시 3>

- (2명 유산 또는 사산) 해당 임신주차의 유·사산 휴가 부여

<회시 4>

- (시기를 다르게 2명 유산) 각각 임신주차에 해당하는 유·사산휴가 부여 (단, 유산일을 기준하여 부여하되 휴일부여기간이 중복될 경우 첫 번째 유·사산휴가는 즉시 종료하고 두 번째 유·사산휴가 부여)

(여성고용정책과-3216, 2015.10.29.)



32 출산휴가기간 중 새로 취업한 경우 출산휴가 부여

질의

- 출산전후휴가 중 계약 종료 후 새로 취업한 사업장에서 휴가 부여 의무가 있는지 여부

회시

- 귀하는 출산전후휴가 중 계약이 만료되어 새로 취업한 사업장이 출산전후휴가를 의무적으로 부여해야 하는지를 문의하신 것으로 판단됩니다.
- 「근로기준법」 제74조에서는 사용자는 임신 중의 여성근로자에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(둘 이상의 태아를 임신한 경우 120일)의 출산전후휴가를 주어야 하고, 특히 산후 여성근로자의 체력 회복을 위해 휴가기간의 배정을 출산 후에 45일(다태아 일 경우 60일) 이상이 되도록 하고 있으며, 이를 위반 시 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형에 처하도록 규정하고 있습니다.
 - 따라서, 귀하와 같이 계약기간이 종료되어 신규 사업장으로 이직하였을 경우 출산 후 45일이 경과하지 않았다면 남은 일수만큼의 출산휴가를 부여받을 수 있으며, 사업주 위반 시 사업장 관할 지방고용노동청(근로감독과)에 신고 가능합니다.

(여성고용정책과-3142, 2015.10.20.)

33 근무일에 출산한 경우 출산전후휴가 개시일

질의

- 출산전후휴가 사용 전 근무일에 근무를 모두 마치고 출산한 경우 출산일을 출산전후휴가 기간에 포함시켜야 하는지 여부
 - 만약 출산일을 포함시키지 않는다면, 출산일이 금요일인 경우 그 다음날부터 출산전후휴가 기간이 시작되는지, 아니면 휴무일이 지난 월요일부터 시작되는지 여부

관련법령

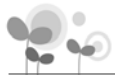
근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

〈행정해석, 여성고용팀-333, 2006.1.24.〉

출산전후휴가 기간 90일은 역일상의 기간을 말하므로 법정 휴일, 기타 회사의 약정 휴일 등이 포함되어 있더라도 역일상 90일을 부여해야 함.

회시

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하여야 하므로 출산일을 포함하는 것이 원칙이나, 출산 당일 근무개시 이후에 출산한 경우에는 근무한 날을 휴가일수에 산입하는 것이 불합리하므로 그 다음 날부터 휴가를 부여하는 것이 타당.



- 다만, 휴가기간은 역일상의 기간이므로 근무일 다음 날이 공휴일이더라도 휴가기간에 포함되어야 할 것임

(여성고용정책과-1542, 2016.05.18.)

34 출산전후휴가 및 육아휴직 관련 행정해석

질의

<질의 1>

- 출산전후휴가 사용 전 근무일에 근무를 모두 마치고 출산한 경우 출산일을 출산전후휴가 기간에 포함시켜야 하는지 여부
 - 출산일이 금요일인 경우 그 다음날부터 출산전후휴가 기간이 시작되는지, 아니면 휴무일이 지난 월요일부터 시작되는지 여부

<질의 2>

- 육아휴직을 11개월 사용 후 2월에 남은 육아휴직을 분할 사용(잔여일수 29일)한 경우 육아휴직급여를 지급할 수 있는지 여부

<질의 3>

- 육아휴직등 부여 지원금은 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날부터 30일이 되는 날 이후에 신청하고, 나머지 금액은 육아휴직등이 끝난 날부터 6개월이 되는 날 이후에 신청하도록 되어 있는데, 육아휴직을 3년간 가는 경우 3년 6개월 이후에 신청하여야 하는지 여부



회시

<회시 1>

관련법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

<행정해석-2006.1.24.>

출산전후휴가 기간 90일은 역일상의 기간을 말하므로 법정 휴일, 기타 회사의 약정 휴일 등이 포함되어 있더라도 역일상 90일을 부여해야 함.

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하여야 하므로 출산일을 포함시켜야 하나, 근무를 마치고 퇴근 후에 출산한 경우에는 출산일을 휴가에 포함하는 것이 매우 불합리하므로 그 다음 날부터 휴가를 부여하는 것이 타당. 다만, 휴가기간은 역일상의 기간이므로 근무일 다음 날이 공휴일이라도 휴가기간에 포함되어야 할 것임

<회시 2>

관련법령

고용보험법 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것

2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것

고용보험법 시행령 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제3항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 해당 월에 휴직한 일수로 일할계산(日割計算)하여 지급한다.

〈업무편람 103p〉

육아휴직 기간이 2월 1일부터 2월 28일까지인 경우에는 육아휴직일수가 30일 미만이므로 육아휴직급여를 지급할 수 없음

- 육아휴직은 자녀의 양육을 위한 휴직으로 최소한 30일 이상 부여하여야 급여를 지급하겠다는 것이 법 취지이므로 육아휴직의 분할 사용일수가 30일 미만이라면 육아휴직급여를 지급할 수 없음

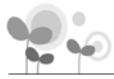
<회시 3>

관련법령

제29조(출산육아기 고용안정 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정 지원금을 지급한다.

2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 한다)을 30일 이상 허용한 사업주
- ③ 출산육아기 고용안정 지원금 중 1개월분에 해당하는 금액은 육아휴직등을 시작한 날부터 1개월 이후에 지급하고, 나머지 금액은 육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 경우에 지급한다.

〈행정해석-여성고용과-1393, 2010.11.30.〉



「고용보험법 시행령」 제30조에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직등장려금을 지급하도록 규정하고 있는 바

- 질의 중 근로자의 개인사유 등으로 인하여 육아휴직 후 곧바로 무급휴직을 신청하여 사용한 경우는 근로자의 개인사유로 직무복귀가 불가능한 것으로 고용관계가 종료되었다고 볼 수 없으므로 “계속 고용”된 것으로 보아야 할 것임
- 한편, 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 1년을 초과하여 사용한 경우에는 실제 사용한 육아휴직이 끝난 후 장려금을 신청해야 할 것임.

- 고용보험법 시행령 제29조제3항의 “육아휴직등이 끝난 후 6개월 이상”, “고용하는 경우 지급한다”에서 ‘육아휴직등’은 남녀고평법 제19조에 따른 육아휴직이고, 동법에 따른 육아휴직기간은 1년이므로 육아휴직 1년을 초과하여 사용한 경우 육아휴직 1년이 끝나고 6개월 이후에는 지원금을 신청할 수 있다고 보아야 함

(2016.05.20.)

35

발달재활서비스 종사자의 출산전후휴가 및 육아휴직 부여에 대한 질의

 질의

<질의 1>

- 다음의 종사자에게 출산휴가 및 육아휴직을 제공하는 것이 가능한지.
 - 고용형태 : 파트타임 계약(매년 계약, 주5일 35섹션)
 - 고용기간 : 2012.09.03. ~ 2016 현재
 - 평균임금 : 2,659,400원(16. 01 ~ 04월 급여 평균액으로 1섹션당 21천원씩 수행한 섹션 수만큼 임금 지급)

<질의 2>

- 개인사업자등록을 한 경우 4대보험 가입, 출산휴가 및 육아휴직 적용 여부

 회시

관련법령

근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를



주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자를 말한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

<회시 1>

● 「근로기준법」상 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 직업의 종류나 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 임금을 목적으로 ‘종속적인 관계’에서 사업 또는 사업장에 근로를 제공하였는지 여부를 판단하여야 할 것인 바,(대법원 2006.12.7.선고, 2004다29736판결)

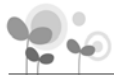
- 귀 질의 내용만으로 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나 위 ‘발달재활서비스 종사자’의 근로계약을 살펴보면 근로의 장소와 시간이 사업주에 의하여 정하여지고, ‘장애아동의 치료서비스’라는 구체적인 근로제공에 대한 대가로 섹션(1회의 치료과정) 당 20,000원~21,000원의 금원을 지급받고, 이러한 치료서비스 제공 외에도 사례회의 참석, 평가, 일지 및 보고서 작성 등 행정업무를 수행하도록 하고 있고, 근무수칙을 준수해야 하는 등 사용종속관계가 인정되고, 또한, 고용보험 등 4대 보험에도 가입되어 있는 점 등을 종합하여 볼 때 출산전후휴가 및 육아휴직을 적용함이 타당하다고 판단됩니다.

- 다만, 근로계약 및 제도설계 내용과 실제 운영이 달리 이루어지고 있다면 개별 사안별로 구체적으로 판단하여 근로자인지 여부를 결정하여야 할 것입니다.

<회시 2>

- 한편, 사업자등록을 하였다는 이유만으로 근로자가 아니라고 단정할 수는 없고, 상기 가항에서와 같이 실질에 있어서 근로자로 볼 수 있다면 「근로기준법」상 출산전후휴가와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직의 적용을 받아야 할 것입니다.

(여성고용정책과-2068,2016.08.24.)



36

출산전후휴가 기간 중 급여의 산정 방식에 대해



질의

- 당사 직원의 月 통상임금은 기본급 150만원, 직책수당 30만원으로 당사 직원이 2016. 5. 15. 출산전후휴가를 시행하였다면 60일의 급여 산정방식은? (고용보험상 지급되는 출산전후휴가급여가 없다고 전제)

〈답설〉

통상시급 × 일 소정근로시간 × 60일

따라서, 당사 직원의 출산전후휴가 60일분은 4,133,971원임(1,500,000원 + 300,000원) / 209시간 × 8시간 × 60일)

〈을설〉

월 통상임금을 해당 휴가일수에 맞춰 일할계산

2016. 5. 15. ~ 2016. 5. 31. 임금 : 1,800,000원 / 31 × 17 = 987,096원

2016. 6. 1. ~ 2016. 6. 30. 임금 : 1,800,000원

2016. 7. 1. ~ 2016. 7. 13. 임금 : 1,800,000원 / 31 × 13 = 754,838원

따라서, 당사 직원은 출산전후휴가 60일분은 총 3,541,934원임.



회시

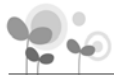
- 「근로기준법」 제74조제1항에 의하면, 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는

120일)의 출산전후휴가를 주어야 하고, 같은 법 제4항에 의하면, 출산전후휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다고 규정하고 있습니다. 또한 「근로기준법 시행령」 제6조 제1항에서는 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다고 규정하고 있습니다.

- 따라서, 출산전후휴가 기간 중 최초 60일에 대해서는 근로계약에 따라 소정 근로에 대하여 지급하기로 정한 월급 금액을 지급하여야 합니다. (을설이 타당)

* 주 40시간 근무의 경우 1개월의 근무일은 23일 정도이므로 실제 근무시간은 $23 \times 8 = 184$ 시간이나, 월급 금액을 209시간으로 나누어 시간급을 계산하는 것은 주휴와 근로자의 날 등 실제 근무하지 않지만, 임금을 지급해야 하는 유급휴일이 포함되기 때문임. 그러므로 이렇게 산출한 시간급을 월 240시간(60일 \times 8시간)으로 곱하여 임금을 산정하는 것은 타당하지 않음.

(여성고용정책과-2507, 2016.07.26.)



37 휴직기간 중 출산전후휴가 부여 기준

질의

- 육아휴직 또는 자גיע발 등의 사유로 휴직 중 출산하여 상당 기간 경과 후 출산전후휴가를 신청하는 경우, 출산전후휴가 부여 기준

■ 관련 사례

2015.10.1.~2016.9.30. 해외유학을 사유로 휴직 중 2016.4.30. 출산하여 2016.7.1. 공단으로 출산전후휴가 신청시

- 출산전후휴가를 소급하여 2016.4.30.이후로 90일을 부여하여야 하는지, 아니면 90일중 신청일 이후 잔여일수에 대해서만 부여하여도 무방한지 여부
- 출산전후휴가를 희망하지 않을 경우라도 출산전후휴가는 강행 규정이므로 본인 의사에 반하여 복직 및 출산전후휴가 사용을 강제하여야 하는지 여부

관련법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다.



회시

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일이므로 출산일로부터 90일이 경과하면 부여할 수 없습니다. 따라서 출산 후 90일 중 잔여일수에 대해서만 부여할 수 있습니다.
- 다만, 사업주는 근로자가 휴직 중 출산한 사실을 알게 되었을 경우 휴직을 종료하고 출산전후휴가를 사용하도록 안내하여야 하며, 그러지 않을 경우 출산전후휴가 미부여로 처벌 받을 수도 있습니다.
- 그러나, 사업주가 휴직 중인 근로자의 출산 사실을 알지 못하였고, 근로자가 출산전후휴가를 신청하지 않았다면, 출산전후휴가를 부여하지 않았다고 하더라도 법 위반으로 보기는 어렵습니다.

(여성고용정책과-2768, 2016.08.08.)



38 휴직 중 출산전후휴가 부여 관련

질의

- 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호)에 따라 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산휴가를 부여하도록 되어 있으나, 출산 후 90일이 경과한 현 시점에서 출산휴가를 부여해야 하는지 여부
- 출산 후 90일이 경과한 시점에서 출산휴가를 소급적용해야 한다면 관련 근거와 출산휴가 시작일은 언제로 하는 것이 적당한지 여부

관련법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 한다. <개정 2012.2.1., 2014.1.21.>

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가 중 최초 60일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 75일)은 유급으로 한다.

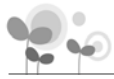
회시

- 「근로기준법」상 출산전후휴가는 임산부를 보호하기 위한 강행규정으로서 출산전후휴가 중 최초 60일은 근로자의 생활상 보호를 위해 유급으로 하므로 사업주는 휴직 중인 근로자의 신청이 있을 경우에는 출산휴가를 부여하여야

할 것입니다. 그러나 「근로기준법」상 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일이므로 출산일로부터 90일이 경과하면 부여할 수 없습니다.

따라서, 사업주가 휴직 중인 근로자의 출산 사실을 알지 못하였고, 근로자도 출산일로부터 90일 이내에 출산전후휴가를 신청하지 않았다면, 출산전후휴가를 부여하지 않았다고 하더라도 법 위반으로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-2081, 2017.05.17.)



39

출산전후휴가 시작일 관련



질의

- 근로제공 의무가 없는 일요일에 출산한 근로자에게 그 익일부터 출산휴가를 부여해도 되는지 여부
- 근로제공 의무가 없는 날(주 5일 근무자의 토요일, 연휴기간) 출산한 근로자에게 그 익일부터 출산휴가를 부여하는 것이 가능한지 여부

관련법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ①사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 12일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일)이상이 되어야 한다.

■ 관련 행정해석

<질의회신, 여성고용팀-333, 2006.1.24.>

출산전후휴가 기간 90일은 역일상의 기간을 말하므로 각 사업장의 단체협약이나 취업규칙 등에 별도의 규정이 없는 한 동 휴가기간 중 법정 휴일, 기타 회사의 약정 휴일 등이 포함되어 있다 하더라도 역일상 90일을 부여하면 될 것임.

<질의회신, 여성고용정책과-1542, 2016.5.18.>

출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하여야 하므로 출산일을

포함하는 것이 원칙이나, 출산 당일 근무개시 이후에 출산한 경우에는 근무한 날을 휴가일수에 산입하는 것이 불합리하므로 그 다음날부터 휴가를 부여하는 것이 타당함.

다만, 휴가기간은 역일상의 기간이므로 근무일 다음 날이 공휴일이더라도 휴가기간에 포함되어야 할 것임.



회시

- 출산전후휴가는 출산 전과 후를 통하여 90일을 부여하는 것이 원칙이고, 출산전후휴가 기간 90일은 역일상의 기간이므로 출산전후휴가는 출산일로 부터 90일이 지나서는 사용할 수 없음. 따라서 근로자가 출산전후휴가를 사용하지 않은 상태에서 근로제공 의무가 없는 휴일 또는 휴무일에 출산한 경우라면 출산일 다음 날부터 출산전후휴가를 부여하면 될 것이나, 출산일 다음 날이 휴일 또는 휴무일이라고 하더라도 이는 출산전후휴가 기간에 포함되어야 할 것임.

(여성고용정책과-2961, 2017.07.19.)



40

출산휴가, 유사산휴가, 육아휴직 승낙여부 미표시 경우(결근아님)



질의

- 유산·사산휴가, 출산전후휴가, 육아휴직 등의 휴가·휴직을 사용자의 승인 없이 신청 내용대로 개시하였을 경우 이를 무단결근으로 보아 징계 등 불이익을 받는 것이 타당한지 여부

관련법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.

근로기준법 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 제74조제1항부터 제5항까지 ~을 위반한 자

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

▣ 행정해석

근로자가 휴가사용 시기를 특정하여 청구한 경우에는 사용자의 승인 없이 연차유급휴가를 사용했다 하더라도 사용자가 시기변경권을 행사하지 않는 한 이를 당연히 결근 처리할 수는 없으며, 사용자가 시기변경권을 행사하려면 근로자가 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있어야 함.(근기 68207-1569, 2002.4.16.)

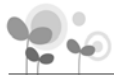


회시

- 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직은 일정한 요건이 충족되면 효력이 발생하는 강행법규로서 사업주는 근로자가 유산·사산휴가, 육아휴직을 신청하면 부여하여야 하며, 출산전후휴가는 근로자의 신청이 없어도 근로자가 출산한 사실을 알았다면 부여해야 합니다.

또한, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직에 대해서는 사업주의 시기 변경권도 인정되지 아니하므로 사업주가 정당한 이유 없이 승낙여부를 표현하지 아니할 경우 근로자가 휴가·휴직 등을 시작하였다더라도 이를 근로자의 귀책사유로 인한 결근은 아니라고 판단됩니다

(여성고용정책과-3391, 2017.08.29.)



41

사업주 승인 없는 출산휴가, 유사산휴가, 육아휴직 관련 행정해석



질의

<질의 1>

- 「근로기준법」에 근거하여 근로자가 신청한 유산·사산휴가 또는 출산전후 휴가를 사용자가 거부하였음에도 근로자가 휴가 개시 예정일에 휴가를 개시한 경우 이를 정당한 휴가 사용으로 볼 수 있는지 여부

<질의 2>

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 근거하여 ①만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는, ②근속기간 1년 이상의 근로자로서, ③같은 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

관련법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.

근로기준법 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 제74조제1항부터 제5항까지 ~을 위반한 자

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제19조제1항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, ~경우

근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

▣ 행정해석

근로자가 휴가사용 시기를 특정하여 청구한 경우에는 사용자의 승인 없이 연차유급휴가를 사용했다 하더라도 사용자가 시기변경권을 행사하지 않는 한 이를 당연히 결근 처리할 수는 없으며, 사용자가 시기변경권을 행사하려면 근로자가 청구한 시기에 유급휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있어야 함.(근기 68207-1569, 2002.4.16.)

출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직은 일정한 요건이 충족되면 효력이 발생하는 강행법규로서 사업주는 근로자가 유산·사산휴가, 육아휴직을 신청하면 부여하여야 하며, 출산전후휴가는 근로자의 신청이 없어도 근로자가 출산한 사실을 알았다면 부여해야 함. 또한, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직에 대해서는 사업주의 시기변경권도 인정되지 아니하므로 사업주가 정당한 이유 없이 승낙여부를 표현하지 아니할 경우 근로자가 휴가·휴직 등을 시작하였더라도 이를 근로자의 귀책사유로 인한 결근은 아니라고 판단됨.(여성고용정책과-3391, 2017.8.29.)



회시

<회시 1> 출산전후휴가

- 출산전후휴가의 경우 근로자의 청구가 없더라도 임신과 출산이라는 사실 관계가 있으면 사업주가 부여해야 하는 것이므로, 사업주의 승낙의 의사 표시 여부와 상관없이 근로자가 출산 후 45일을 확보하여 휴가를 신청 하였다면 출산전후휴가 개시일에 당연히 휴가가 개시된다고 할 것입니다.

<회시 2> 유산·사산휴가 및 육아휴직

- 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 아니합니다. 따라서, 사업주가 근로자의 유산·사산휴가 또는 육아휴직 청구 사실을 알았음에도 특별한 사정없이 별도의 의사표시를 하지 않았다면 묵시적으로 승인한 것으로 봄이 타당하다고 할 것입니다.
- 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 없습니다. 그러나 이 경우 사업주는 정당한 이유 없이 유산·사산휴가 또는 육아휴직을 미부여 한 것에 대하여 관련 법률에 따라 처벌을 받을 수 있습니다.

(여성고용정책과-4044, 2017.10.30.)

42

출산전후휴가 급여 대위신청은 3년 이내에
신청하면 지급할 수 있는지 여부

질의

- 출산전후휴가 급여는 출산전후휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청해야 지급이 가능한데 출산전후휴가 급여 대위신청은 3년 이내에 신청하면 지급할 수 있는지 여부

관련법령

제75조(출산전후휴가 급여 등) 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조에 따라 피보험자가 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산휴가를 받은 경우로서 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우에 출산전후휴가 급여 등(이하 “출산전후휴가 급여등”이라 한다)을 지급한다.

1. 휴가가 끝난 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상 일 것
2. 휴가를 시작한 날[제19조제2항에 따라 근로자의 수 등이 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 기업이 아닌 경우는 휴가 시작 후 60일(한 번에 둘 이상의 자녀를 임신한 경우에는 75일)이 지난 날로 본다] 이후 1개월부터 휴가가 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청할 것.

제75조의2(출산전후휴가 급여등의 수급권 대위) 사업주가 출산전후휴가 급여등의 지급 사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 미리 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 그 사업주는 지급한 금액(제76조제2항에 따른 상한액을 초과할 수 없다)에 대하여 그 근로자의 출산전후휴가 급여등을 받을 권리를 대위한다.

제107조(소멸시효) ① 제3장부터 제5장까지의 규정에 따른 지원금·실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등을 지급받거나 그 반환을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.



회시

- 사업주가 출산전후휴가 급여 등의 지급사유와 같은 사유로 그에 상당하는 금품을 근로자에게 지급한 경우로서 그 금품이 출산전후휴가 급여 등을 대체하여 지급한 것으로 인정되면 사업주는 근로자의 출산전후휴가 급여 등을 받을 권리를 대위할 수 있음. 한편, 그 대위신청에 대하여 법률로 별도로 기한을 정하고 있지 않으므로 대위권의 소멸시효는 「고용보험법」 제107조에 따라 3년으로 봄이 타당함.

(여성고용정책과-2189, 2018.5.25.)

육 아 휴 직



1

육아휴직 후 복귀시 직책 부여 관련



질의

- 육아휴직 후 복귀시 직책부여 관련



회시

- 「남녀고용평등법」 제 19조제4항에 의하면 육아휴직 종료 후에는 휴직전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다고 규정하고 있습니다.

귀하의 질의 내용으로 보아서는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무가 구체적으로 무엇인지는 알 수 없으나, 휴가 전과 동일한 업무로 복귀시키지 못한다면 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다고 판단 됩니다.

(2008.03)



2

육아휴직기간 중 자녀 연령에 관하여



질의

- 육아휴직기간 중 자녀 연령에 관한 질의



회시

- '07.8월 출생한 자녀를 둔 근로자는 그 자녀가 만 1세 미만일 때 육아휴직을 개시하면 개시한 날로부터 1년간 육아휴직이 가능합니다. 이는 '08.6.22. 부터 시행되는 개정 「남녀고용평등법」에 따라 제19조제2항에 있던 일정 연령(1세)을 경과할 수 없다는 규정이 삭제되기 때문입니다.
 - 또한 남녀고용평등법에 따른 육아휴직을 했다면 그만큼(최대 1년)의 육아 휴직급여가 지급됩니다.
- 「남녀고용평등법시행령」 제5조에서는 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 당해 사업에서의 계속 근로기간이 1년 미만인 근로자일 경우 사업주가 육아휴직을 허용하지 않을 수 있다고 규정하고 있습니다.
 - 질의하신 내용으로 보아서는 당해 사업에서 1년 이상 계속 근로한 것으로 보이므로 아래의 규정에 적용되지 않는다면 사업주가 육아휴직을 허용 하여야 하며, 사업주가 이를 위반할 경우 500만원이하의 벌금이 부과됩니다.

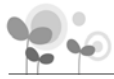
관련법령

남녀고용평등법 시행령 제5조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서의 규정에 의하여 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 개시하고자 하는 날 이전에 당해 사업에서의 계속 근로기간이 1년 미만인 근로자
2. 동일한 영유아에 대해서 배우자가 육아휴직(다른 법령에 의한 육아휴직을 포함한다)중인 근로자
3. 동일한 영유아에 대하여 육아휴직을 한 적이 있는 근로자. 다만 배우자의 사망·부상·질병 및 신체적·정신적인 장애 또는 이혼 등으로 인하여 당해 영유아의 양육이 곤란하게 된 경우에는 그러하지 아니하다.

(2008.04)

※ 2018.5.29. 「남녀고용평등법 시행령」이 개정되어 계속 근로기간이 6개월 이상이면 육아휴직을 허용하여야 함



3

육아휴직을 위한 계속근로 1년 여부



질의

- 육아휴직을 위한 계속근로 1년 여부



회시

- 「남녀고용평등법시행령」 제5조제1호에 의한 “당해사업”이라 함은 동일사업장 뿐만 아니라 동일기업 내에서 배치전환, 전근 등의 인사이동이 있으나 근로관계가 단절 되지 않은 경우, 파견지가 변경될 뿐 파견사업주(고용사업주)가 변경되지 않는 경우, 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우 등은 당해 사업에 계속 근로한 것으로 볼 수 있습니다. 다만, 전적으로 인하여 종전 기업과 근로관계를 단절하고 새로운 기업과 근로계약을 체결하는 계열사업장 간의 전적은 원칙적으로 당해 사업에 계속 근로한 것으로 볼 수 없습니다.

- 질의 내용으로 보아서는 새로운 기업과 근로계약을 체결한 것이라 보이므로 근로관계가 단절된 것으로 계속 근로기간이 1년 미만이라고 생각됩니다.

한편 자녀가 2007.8.3.생이므로 사업주가 육아휴직을 허용한 경우 2008.8.2.까지 육아휴직을 신청·개시하시면 개시일로부터 1년간 육아휴직을 사용할 수 있음을 알려드립니다.

(2008.05)

※ 2018.5.29. 「남녀고용평등법 시행령」이 개정되어 계속 근로기간이 6개월 이상이면 육아휴직을 허용하여야 함

4 학업을 위한 육아휴직

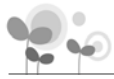
질의

- 학업을 위한 육아휴직

회시

- 육아휴직은 부모의 절대적인 보호가 필요한 영유아의 양육을 위하여 근로자가 신청한 경우 사업주가 이를 허용하도록 하는 것입니다. 따라서 학업진행을 위하여 육아휴직을 신청하는 것이라면 육아휴직의 취지와 맞지 않는다고 사료되므로, 단체협약이나 사규 등 귀 은행 내에서 규정된 다른 휴직 제도를 활용하여야 할 것입니다.

〈2008.08〉



5

체력단련비 미지급시 육아휴직에 대한 불리한 처우로 볼 수 있는지



질의

- 육아휴직으로 인한 체력단련비 미지급이 불리한 처우에 해당하는지



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에서 말하는 ‘육아휴직을 이유로 한 불리한 처우’라 함은 육아휴직을 승진, 승급, 퇴직금 등의 기초가 되는 근속기간에 포함하지 않는 경우를 말하는 것입니다.
- 따라서, 체력단련비 지급과 관련하여 체력단련비 산정기준을 총 근속년수로 정할 때에는 육아휴직기간을 이에 포함하여야 하나, 일정기간동안 근로한 대가(출근성적)로 지급되고, 육아휴직기간이 그 기간의 일부 또는 전부 포함되어 있는 경우 체력단련비 지급의 일부 또는 전부를 지급하지 않는다 하더라도 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반이라고 볼 수 없을 것입니다.

(2008.09)

6 육아휴직 중 산전후 휴가 부여

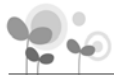
질의

- 육아휴직 중 둘째 자녀 출산시 휴가 부여 여부

회시

- 「근로기준법」 제74조에서 ‘산전과 산후를 통하여’ 90일의 보호휴가를 주도록한 규정의 문언해석상 육아휴직중이라 하더라도 둘째 자녀를 출산하였다면 둘째 자녀에 대한 산전후휴가를 시작해야 하며, 산전후휴가기간은 사업주에게 시기변경권이 없으므로 근로자가 신청한 기간에 대해서 주어야 하되 둘째 자녀 출산일이 포함되며 산후 45일이 확보된 90일이어야 합니다.

(여성고용과-514, 08.9.5)



7

전업주부가 있는 남성근로자에게 육아휴직 허용



질의

- 전업주부가 있는 남성근로자에게 육아휴직 허용



회시

- 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 규정에 따라 만 6세 이하의 취학 전 자녀가 있는 근로자는 남녀 구분 없이 육아휴직을 신청할 수 있습니다. 다만, 같은 법 시행령 제10조에서는 ‘같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자에 대해서는 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있다’고 규정하고 있습니다.
- 따라서, 배우자가 전업주부인 경우에는 당연히 그 상대방 배우자인 근로자는 육아휴직이 허용된다고 할 것입니다.

(여성고용과-2239, 2010.06.25.)

8 육아휴직 분할 사용

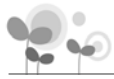
질의

- '09.2.21부터 '09.5.20까지 3개월간 육아휴직을 사용하고 복직하여 근무하다가 '10.8.1일자로 남은 육아휴직 9개월을 분할 사용할 수 있는 지 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에서는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀를 양육하기 위하여 육아휴직을 신청하는 경우 1년 이내에서 이를 허용하도록 규정하고 있고,
 - '08.6.22부터는 같은 법 제19조의4 규정에 따라 전일제 휴직과 육아기 근로시간 단축제를 모두 포함하여 1회 분할사용이 가능하도록 하였으며, 이 경우 총 기간은 1년을 넘을 수 없도록 규정하고 있음
- ※ 전일제/전일제, 전일제/단축제, 단축제/전일제, 단축제/단축제의 4가지 유형으로 사용 가능
- 질의 중 최초 육아휴직 신청시 육아휴직의 분할 사용을 명시하지 않고 3개월간 육아휴직을 사용하였다 하더라도, 만 6세가 도달하기 이전까지 1년의 범위 안에서 1회에 한하여 분할사용이 가능하므로 '10.8.1일자로 남은 9개월의 육아휴직을 사용할 수 있을 것임.

(여성고용과-192, 2010.07.21.)



9

육아휴직 후 다른 근무처로 복귀시키는 경우



질의

- 대체인력으로 채용한 직원의 직무수행능력이 우수하여 정식사원으로 채용하고, 육아휴직자를 다른 근무처(근무시간과 임금은 종전과 동일)로 복귀시킬 수 있는 지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정되어 있고,
 - 같은 법 제19조제4항에 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다고 규정되어 있는 바,
 - 일반적으로 육아휴직기간 만료 후 근무처를 불합리하게 변경하는 경우는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 따른 불리한 처우에 해당된다 할 것입니다.
 - 다만, 법 위반 여부에 대해서는 구체적인 사실관계 조사 후 판단이 가능하다고 사료되며, 회사의 정기 인사발령 등에 의하거나 순환보직시기 도래 등 통상의 인사 관행대로 배치전환이 이루어지고, 사회통념상 객관적으로 인정되는 경우는 같은 법 제19조제3항에 따른 불리한 처우로 볼 수 없다 할 것입니다.

(여성고용과-558, 2010.08.31)

10

육아휴직을 이유로 학자금 미지급, 쌍둥이의 육아휴직 기간



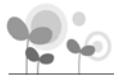
질의

- 육아휴직을 이유로 자녀 학자금을 지원하지 않을 수 있는 지 여부, 쌍둥이의 경우 육아휴직을 2년 사용할 수 있는 지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 따라 사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 할 수 없으며, 동 규정을 위반하였을 경우 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있습니다.
 - ‘불리한 처우’란 승진, 승급 등에 있어서 육아휴직 기간을 근속기간 산정에서 제외하는 것 이외에 합리적인 이유 없이 육아휴직을 이유로 임금 등 근로조건을 종전보다 불리하게 취급하는 것 등을 말하며,
 - 귀하께서 문의하신 자녀 학자금 제도가 취업규칙 등에 명시되어 있고 그 지급조건을 모두 충족하였으나, 단지 육아휴직을 이유로 지급하지 않는 경우라면 ‘육아휴직을 이유로 불리한 처우’를 행한 것으로 판단될 수도 있을 것으로 사료됩니다.
 - 다만, 보다 구체적으로는 사실관계 조사 후 판단이 가능하다고 사료되며, 사업장 관할 지방노동관서(www.moel.go.kr 고용노동부 홈페이지 확인)에 민원·진정 등을 제기하시면 도움을 받으실 수 있습니다.



- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따라 사업주는 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀의 양육을 위해 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 하며,
 - 비록 쌍둥이라 하더라도 동일인이 아니므로 근로자가 각각의 자녀에 대하여 6세를 넘지 않는 기간 내에서 다른 시기를 정하여 육아휴직을 신청하는 경우 사업주는 각각에 대하여 1년 이내의 기간을 한도로 육아휴직을 부여해야 할 것입니다.
 - 한편, 귀 사업장의 단체협약이 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 보다 하회하는 근로조건을 명시하고 있다면, 동 법률을 우선 적용해야 할 것입니다.

(여성고용과-472, 2010.08.19)

11 모성보호급여 부정 수급 후 지원대상 여부

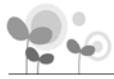
질의

- A사업장에서 육아휴직급여 부정수급 처리되어 지급제한 된 자가 향후 B사업장에 입사하여 동일한 영아에 대하여 육아휴직을 부여받고 육아휴직 급여를 신청한 경우 육아휴직급여 지급이 가능한 지 여부

회시

- 「고용보험법」 제73조제3항은 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다’고 규정하고 있음
- 동 규정에 의한 지급제한의 효력은 당해 휴직기간에 대해서이며, 동 사안과 같이 동일한 영아에 대하여 부정수급 처분을 받은 사실이 있더라도 향후 다른 사업장에 입사하여 새로이 육아휴직을 부여 받은 경우는
 - 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여 신청이므로 고용보험법 제70조에 따른 육아휴직 급여 지급이 가능하다 할 것임.
 - 다만, 동 사안의 경우 'B'사업장에서 실제 근무여부를 조사하여 ‘부정수급 여부’를 확인할 필요가 있다고 사료됨.

(여성고용과-1124, 2010.10.27)



12 육아휴직자에 대한 퇴직 권고



질의

- 출산 및 육아휴직자인 직원들에게 강제적으로 퇴직을 종용 관련 문의



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 ‘사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니되며, 육아휴직기간에는 그 근로자를 해고하지 못 한다’고 규정되어 있습니다.
- 아울러 같은 법 제37조제2항에 ‘사업주가 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하였을 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다’고 규정하고 있습니다.

(여성고용과-1310, 2010.11.19)

13

재직기간 1년 미만자 육아휴직 허용시
급여 지급 여부 질의

- 피보험자 김○○이 사업장에 입사한 동시에 육아휴직을 부여받은 경우 육아휴직급여 수급이 가능한지 여부

 회시

- 「고용보험법」 제70조의 규정에 의한 육아휴직 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 규정에 의한 육아휴직을 부여받은 경우 지급하는 것으로
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 단서규정 및 동법 시행령 제10조에 의거 사업주가 허용하지 아니할 수 있는 육아휴직의 경우라 할지라도 사업주가 허용을 하였다면 이 역시 동법 제19조에 의한 육아휴직으로 인정하여야 할 것인 바
 - 당해 사업장에서 계속근로기간이 1년 미만인 근로자라 할지라도 고용보험법 제70조 규정에 의거 지급요건에 위반되지 아니하는 한 육아휴직급여 지급대상이 되는 것임. 따라서 귀청의 ‘갑’설이 타당.

(여성고용과-1262, 2010.11.15)

※ 2018.5.29. 「남녀고용평등법 시행령」이 개정되어 계속 근로기간이 6개월 이상이면 육아휴직을 허용하여야 함



14

둘째아이 출산으로 인해 중단된 육아휴직 사용



질의

- 첫째 아이 육아휴직을 6개월 사용한 후 둘째 아이를 출산하여 산전후휴가와 둘째 아이 육아휴직을 사용한 경우, 첫째 아이에 대한 남은 육아휴직을 사용할 수 있는 지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에서는 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(단, 2008. 1. 1.이후 출생자)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 1년 이내에서 이를 허용하도록 규정하고 있고,
 - '08.6.22부터는 같은 법 제19조의4 규정에 따라 전일제 육아휴직과 육아기 근로시간 단축제를 모두 포함하여 1회 분할 사용이 가능하도록 하였으며, 이 경우 총 기간은 1년을 넘을 수 없도록 규정하고 있습니다.
- 질의 중 첫째 아이에 대해 육아휴직을 6개월간 사용하고 둘째 아이를 출산하여 산전후휴가 및 육아휴직을 사용한 경우라 하더라도, 만 6세가 도달하기 이전까지 1년의 범위 안에서 1회에 한하여 분할 사용이 가능하므로 첫째 아이에 대한 남은 육아휴직기간을 추후 사용할 수 있다고 봅니다.

(여성고용과-1685, 2010.12.22)

15

육아휴직 급여 부정수급 반환명령 범위 관련
질의회시 질의

- 육아휴직급여 수급자 갑은 산전후휴가가 끝나고 복직하여 2개월가량 근로한 후 육아휴직을 실시하였으나, 육아휴직급여 신청서상 신청대상기간을 산전후휴가에 연이어 육아휴직을 실시한 것으로 허위로 작성하여 육아휴직급여를 신청한 경우 반환명령의 범위

<근로자 갑의 육아휴직개요>

- 기존 육아휴직 부여기간: '09.8.5.~'10.8.4.
- 실제 육아휴직 실시기간: '09.10.1.~'10.8.4.
- 육아휴직급여 신청기간: '09.8.5.~'10.8.4.
- 최초 지급결정일: '09.11.3.(지급대상기간 '09.8.5.~'09.10.4. 2개월분) 그 이후 매월 신청하여 매월 지급받음
- 부정수급기간: '09.8.5.~'09.9.30.(57일)

 회시

- 「고용보험법」 제73조제3항에 따라 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직급여를 지급하지 아니한다’고 규정하고 있는 바,
- 질의 중 '09.8.5.~'09.10.4.(2개월) 기간에 대하여 육아휴직을 하지 않았음에도 육아휴직급여를 신청하여 '09.11.3. 지급받았다면 급여신청서 상 신청기간인 '09.8.5.부터 지급을 제한해야 할 것임



- 다만, 정당한 수급 자격을 갖춘 월의 급여액까지 반환 명령하는 것은 행정 목적달성을 위한 최소한도의 침해를 선택해야 한다는 비례원칙에 반하고, 동일한 부정수급에 대해 신청방법(매월 신청, 일괄신청)에 따라 제제가 달라지는 등 불합리한 결과를 초래할 수 있으므로
- 부정수급이 행해진 날이 포함된 월에 대하여만 반환명령('09.8.5.~ '09.10.4, 2개월분)하고 부정수급으로 인정되는 금액(57일분)만큼 추가 징수해야 할 것임.

(여성고용과-263, 2011.01.20)

16 육아휴직의 연기와 급여 지원

질의

- 육아휴직 복직 전에 2회 이상 휴직을 연장하였을 경우 2회 연장 건을 ‘연장’이 아닌 ‘분할’로 볼 수 있는 지, 육아휴직에 대하여 1회 연장과 1회의 분할을 병행하여 사용 가능한지 여부

<육아휴직 개요>

당초 육아휴직 부여기간: 2010.3.16.~5.16.

1차 육아휴직 부여기간: 2010.5.17.~7.31.

2차 육아휴직 부여기간: 2010.8.1.~10.31.

3차 육아휴직 부여기간: 2010.11.1.~2011.3.15.

회시

- 「고용보험법」 제70조 규정에 의한 육아휴직 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직의 경우 지급하는 것으로, 동법 제19조의 육아휴직은 ‘근로자가 신청하는 경우 사업주가 이를 허용해야 하며 육아휴직기간은 1년 이내’로 규정하고 있음
- 같은법 시행령 제12조제2항은 ‘근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에 한번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일전까지 사업주에게 신청하여야 한다’고 규정하고 있으나
- 위 시행령 규정은 연기 신청에 대한 규정이므로 사업주가 2,3회 연기 신청을



법률상 부여된 1년 이내에서 허용하였다면 이 역시 동법 제19조에 의한 육아휴직으로 인정해야 할 것임

- 따라서, 고용보험법 제70조 규정에 따라 1,2,3차 육아휴직기간에 대한 육아휴직급여를 지급하는 것이 타당한 것임.

(여성고용과-333, 2011.01.31)

17 육아휴직 분할과 연기

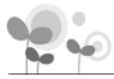
질의

- 2009.9.1.~2009.9.30. 1차 육아휴직
- 2010.7.1.~2010.12.31. 2차 육아휴직
- 2010.7.1.~2011.4.30. 기간을 육아휴직 기간으로 하는 육아휴직을 사업주로부터 부여 받은 경우 (2011.1.1.~2011.4.30.)기간에 대한 육아휴직 급여 지급 가능 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4는 육아휴직을 1회에 한하여 분할 사용할 수 있도록 규정하고 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조는 휴직종료예정일을 1회 연기할 수 있도록 규정하고 있음
- 귀 질의 내용 중 1차 육아휴직(2009.9.1.~2009.9.30.)과 2차 육아휴직(2010.7.1.~2010.12.31.)은 육아휴직의 분할 사용에 해당하며,
 - 2차 육아휴직 종료 전에 사업주로부터 휴직종료예정일을 2010.12.31.에서 2011.4.30.로 변경한 육아휴직을 부여받았다고 하는 것은 법 시행령 제12조가 규정하고 있는 휴직종료예정일의 연기에 해당하는 바, 시행령 규정에 따른 정당한 연장이므로 연장된 2011.1.1.~2011.4.30. 기간에 대하여도 육아휴직 급여를 지급하는 것이 타당함.

(여성고용정책과-1144, 2011.06.02)



18

육아휴직급여 분할사용 가능 범위에 대한 질의 회시



질의

- 육아휴직은 1회 분할 사용이 가능한데, 근로자가 두 번째 육아휴직 중에 자녀를 출산하여 육아휴직이 강제 종료되었을 경우
 - 두 번째 육아휴직은 강제 종료된 것이므로 추가로 1회 더 분할 사용이 가능한 지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4는 육아휴직은 1회에 한하여 분할 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 비록 위 근로자의 경우 출산이라는 예외적인 사유로 두 번째 육아휴직이 종료되었으나, 법률에 육아휴직 종료 사유에 따라 달리 예외 규정을 두고 있지 않고, 이미 육아 휴직을 1회 분할하여 사용하였으므로 같은 자녀에 대하여 추가로 육아휴직을 사용할 수는 없을 것으로 사료됨.

(여성고용정책과-1461, 2011.07.04)

19

육아휴직 분할 사용 및 연기 가능 범위에 대한
질의 회시

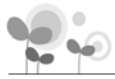
질의

- 1차 육아휴직을 부여받아 육아휴직을 사용하던 중 육아휴직종료예정일을 1회 연기한 근로자가, 육아휴직을 분할 사용하여 2차 육아휴직을 사용하면서 또 다시 육아휴직종료예정일 연기 신청을 할 수 있는지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조제2항은 “근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다”고 규정하면서 휴직종료예정일 30일 전에 신청하도록 하고 있음
- 한편, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의4는 육아휴직을 1회 분할하여 사용할 수 있도록 규정하고 있는데,
 - 분할 사용한 1차·2차의 육아휴직은 합산하여 1년이라는 제한을 받을 뿐,
 - 자녀의 연령 등 근로자가 육아휴직이 가능한 지 여부도 각각의 육아휴직 개시 시점에 판단하게 되고, 육아휴직 급여의 산정 기초가 되는 육아휴직 개시일의 통상임금도 1차·2차 육아휴직 별도로 산정하는 등, 각각 별개의 육아휴직이라 볼 수 있음
- 시행령 제12조제2항이 휴직종료예정일을 한 번만 연기할 수 있도록 규정한 것은 사업주에게 예측 가능성을 부여하여, 사업주가 인력 운용을 원활히 할 수 있도록 하는데 그 목적이 있는 것이지



- 1차·2차에 나누어서 육아휴직을 사용하는 경우에까지 반드시 한 번만 연기하도록 하는 취지는 아닌 것으로 사료되는 바
- 각각의 육아휴직 기간에 대하여 1회씩 육아휴직종료예정일 연기를 할 수 있는 것으로 해석함이 타당.

(여성고용정책과-2105, 2011.08.30)

20 사업자등록증을 소지한 근로자의 육아휴직에 대한 질의 회시

질의

- 육아휴직급여 신청 전에 사업자등록증을 개시하여 사업을 영위하면서 타 사업장의 근로자로 피보험자격을 취득하여 근로하던 중 배우자의 출산에 따라 육아휴직을 신청한 자가, 육아휴직급여 지급 기간 동안에도 개인 사업을 영위하여 소득이 발생했을 경우 해당 수급자의 부정수급 여부

구체적 사실관계

- 신청인의 고용보험 이력 및 개인사업장 관련 사항

A사업장 관련 고용보험 피보험 이력	신청인 명의 B사업장 관련 사항
- '07.03.07.취득 ~ '11.03.26. 상실, - '11.07.01.취득 ~ 현재 ※ A 사업장은 신청인의 가족 4명과 가족이 아닌 직원 2명으로 구성된 건설업관련 사업장으로 대표자는 신청인의 형으로 파악됨	- 개업일: '05.04.28. - 사업장 대표자: 신청인 - 사업종류: 운수업(화물)

- 신청인은 육아휴직급여 신청 전부터 사업을 개시하여 육아휴직급여 신청 기간에도 지속적으로 사업을 영위하여 소득이 발생함

회시

- 「고용보험법」 제73조 및 제77조의 규정에 의하면 피보험자가 육아휴직(산전후휴가) 급여 기간 중에 그 사업에 이직하거나 새로 취업한 경우 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직(산전후휴가) 급여를 지급하지 않도록 되어 있는 바,



- 동 규정상 '취업'이라 함은 상시근로를 제공하는 것뿐만 아니라 자영업을 영위하는 경우를 포함함이 타당

- 다만 위 규정의 '새로'취업에 대하여 기존 질의 회시(여성고용과-1410(2010.4.19.)는 당해 사업장에서 모성보호 급여를 받기 이전부터 자신명의의 사업자등록을 가지고 있었다면 '새로 취업'한 경우가 아니라고 보아 육아휴직 급여의 수급이 가능한 것으로 판단하였음

- 그러나 사업의 영위 형태를 고려함이 없이 사업자등록 시기와 육아휴직 시기의 선후에 따라 근로자가 새로 취업 하였는지 여부를 일률적으로 판단 할 것은 아니고
 - 사업자등록증을 소지한 근로자의 실제 사업 영위여부, 개인 사업과 직장 근로 시간의 배분 정도, 사업에의 기여 정도 등을 종합적으로 고려하여
 - 근로자의 육아휴직이 자녀를 양육하기 위한 것이 아니라, 본인 사업에 전념하기 위해서 혹은 다른 회사라면 취업한 것으로 볼 수 있을 정도로 노동력을 본인 사업에 투입하기 위한 것이라면 육아휴직으로 볼 수 없어 부정수급으로 보아야 할 것임

(여성고용정책과-2932, 2011.11.11)

21 육아휴직자에 대한 불리한 처우 관련 질의 회신

질의

- 의료원 내부 취업규칙, 단체협약 등에 따르면 징계처분, 징계의결요구, 휴직, 직위해제 기간 중에 있는 직원에 대하여는 승진의 제한을 두고 있는 바,
 - 동 규정을 따르게 되면 육아휴직자의 경우 승진이 제한되고 있어, 이러한 규정이 육아휴직자에 대한 불리한 처우를 금하고 있는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 위반하게 되는 지 여부

회신

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항은 “사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며~” 라고 규정하고 있는 바,
 - 귀 기관에서 승진 및 승급 제한 규정을 두면서 거기에 휴직자도 포함시키고 있어 단지 육아휴직 중이라는 이유로 승진 대상에서 육아휴직자를 배제하는 규정을 두고 있다면, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항을 위반한 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-977, 2012.03.21)



22

파견 근로자가 육아휴직 사용시 근속기간 인정 여부



질의

- 파견 근로자가 육아휴직을 사용한 경우 그 육아휴직 기간 동안 근로기간 단절이 있는 것으로 볼 것인지, 아니면 근로관계는 계속되고 있으므로 근속기간을 인정해야 하는지 여부



회시

- 근로자가 육아휴직 중인 경우, 그 근로자는 고용관계를 유지한 채 “휴직”중인 경우이므로 근로기간 단절이 있는 것은 아니며,
 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항은 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하도록 규정하고 있으므로, 동 기간을 근속기간에 포함시켜 승진, 퇴직금 산정, 연차휴가 가산 등에 있어서 근로자가 불이익을 받지 않도록 해야합니다.
 - ※ 참고로, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항은 육아휴직 기간이 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입되지 않도록 규정
 - 이는 육아휴직 기간이 근로계약기간에 산입되는지 여부와는 무관한 규정 이므로, 별도의 계약연장이 없는 경우 육아휴직 사용여부에 따라 사용자와 근로자간 체결한 근로계약기간이 변하는 것은 아니니 유의하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-431, 2013.04.18)

23 기간제근로자 등의 육아휴직 기간에 대하여

질의

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항은 “기간제 근로자 또는 파견근로자의 육아휴직 기간은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니한다”고 규정하고 있는데, 이 규정의 해석

〈 갑설 〉

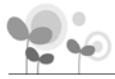
근로계약기간이 '12.1.1.~'13.12.31.인 근로자가 '13.7.1. 육아휴직을 사용하는 경우

- 근로계약은 자동 연장되고, 육아휴직 후 '14.7.1.에 복귀하여 6개월 후인 '14.12.31.근로관계가 종료된다는 설

〈 을설 〉

근로계약기간이 '12.1.1.~'13.12.31.인 근로자가 '13.7.1. 육아휴직을 사용하더라도

- 근로계약 만료일인 '13.12.31. 근로관계는 종료되고, (사용자와 근로자가 근로계약을 연장하여) 사용자가 육아휴직을 마친 근로자를 6개월 더 사용하여도 기간제법 제4조의 사용기간 또는 파견법 제6조의 파견기간을 초과한 것으로 보지 않고, 더 사용할지 여부는 사용자와 근로자의 합의에 의해서 가능하다는 설



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제5항은 육아휴직 기간이 근로계약기간에 산입되는지 여부와는 무관한 규정이므로, 별도의 계약연장이 없는 경우 육아휴직 사용여부에 따라 근로계약기간이 변하는 것은 아님. 귀 기관이 예시한 을설이 타당.

(여성고용정책과-1580, 2013.08.14)

24 육아휴직 중 자녀가 육아휴직 가능 연령을 넘어선 때

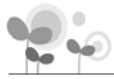
질의

- 2008년 2월 23일생 자녀를 둔 근로자가 (2013.10.1.~2014.9.30.) 기간 육아휴직 사용이 가능한 지(2014.2.22.만 6세에 도달) 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 “만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀”를 가진 근로자가 육아휴직을 신청할 수 있도록 규정하고 있는데,
 - 육아휴직 개시 시점에서 동 요건을 갖춘 경우라면 1년의 육아휴직을 사용할 수 있는 것으로 해석하고 있으니 위 근로자는 위 기간 동안 육아휴직 사용이 가능한 것으로 사료됩니다.
 - 또한 만 6세 “이하”의 자녀는 만 7세에 도달하기 전의 자녀를 의미하니 이점 참고하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-1768, 2013.09.05)



25

다른 회사에서 육아휴직을 사용한 근로자에게 육아휴직을 허용해야 하는 지 여부



질의

- 근로자가 다른 사업장에서 1년의 육아휴직을 사용한 후, 새로운 사업장에서 동일한 자녀의 양육을 사유로 육아휴직을 신청하였을 때 사업주가 이를 반드시 허용해야 하는지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 사업주에게 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하도록 하면서, “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다”고 규정하고 있는 바,
 - 동 규정은 근로자가 여러 회사를 다니면서 동일 자녀에 대하여 육아휴직을 여러 해 사용하는 것을 보장하는 것보다는, 근로자에게 한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여한 것으로 해석하는 것이 타당하므로,
 - 근로자가 동일한 자녀에 대하여 1년의 육아휴직을 이미 사용하였다면, 새로운 회사에서 신청한 육아휴직에 대하여 사업주가 허용할 의무는 없음.

(여성고용정책과-463, 2014.02.13)

26

근로자가 재혼하여 자녀를 양육하게 된 경우 육아휴직 사용 가능 여부

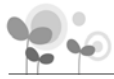
질의

- 근로자가 재혼을 하여 육아휴직 가능한 자녀가 생겼으나, 동일한 자녀에 대하여 이미 친모가 1년의 육아휴직을 사용하였다면, 동 근로자가 육아휴직을 사용할 수 있는 지 여부 및 육아휴직 급여 수급 가능 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 근로자에게 1년의 육아휴직을 사용할 권리를 부여하고 있는 것으로 보이는 바,
 - 친모는 비록 육아휴직을 사용하였지만, 재혼한 근로자는 아직 육아휴직을 사용한 적이 없으므로, 동일한 자녀에 대하여 다른 근로자가 육아휴직을 사용하였다는 이유로 육아휴직을 사용 못하게 하는 것은 타당하지 않음
 - 따라서, 재혼한 근로자는 별도로 1년의 육아휴직을 사용할 수 있고, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 사용한 것이므로 동 기간에 대하여 육아휴직 급여도 수급 가능.

(여성고용정책과-462, 2014.02.13)



27

육아휴직 중 자녀 연령이 만 8세를 초과하는 경우



질의

- 근로자가 육아휴직을 시작한 이후 자녀 연령이 만 8세를 초과하게 되는 경우, 육아휴직이 종료되는지 아니면 만 8세를 초과하여도 1년을 보장하는지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조는 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀”를 가진 근로자가 1년의 육아휴직을 사용할 수 있도록 규정하고 있는데,
 - 동 규정에 대하여 육아휴직 개시 시점에서 위 요건을 갖춘 경우라면 1년의 육아휴직을 사용할 수 있는 것으로 해석하고 있으니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-1544, 2014.05.01)

28 육아휴직 개시 이후 만 9세가 된 경우

질의

- 육아휴직 적용기간이 영유아의 연령(만 9세가 도래하는 시점)에 따라 만료되는지 여부

회시

- 현행 남녀고용평등법은 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하”의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있습니다.

- 이때 육아휴직 개시일에 육아휴직 가능 요건을 갖추면 되고, 육아휴직 도중에 자녀의 나이가 만 9세가 되거나 초등학교 3학년이 되어도 이미 시작한 휴직은 사용할 수 있으니 착오 없으시기 바랍니다.

※ 과거에는 육아휴직 기간이 남아있어도 자녀의 연령이 3세(또는 1세)에 도달하면 자동으로 육아휴직이 종료되도록 하는 자동종료규정이 있었음

- '08.6.22 시행 「남녀고용평등법」 개정시 자동종료 규정을 폐지하면서 육아휴직 개시일에 육아휴직 요건을 갖추면 육아휴직 기간 중에 자녀의 연령이 초과하여도 나머지 휴직 기간을 모두 사용할 수 있다는 취지로 해석을 변경한 바 있음.

(여성고용정책과-3133, 2014.09.05)



29

육아휴직 기간의 승진소요연수 포함 여부



질의

<질의 1>

- 직원의 승진소요연수에 육아휴직 기간의 포함 여부

<질의 2>

- 만약 승진소요연수에 육아휴직 기간이 포함된다면, 현재 육아휴직 중인 직원의 승진 발령 시점



회시

<회시 1>

- 「남녀고용평등법」 제19조제4항은 “육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고 있습니다. 따라서 승진소요연수에 육아휴직 기간을 포함하지 않았다면 동법 위반에 해당됩니다.

<회시 2>

- 승진소요연수에 도달한 근로자를 승진 임용하는 방법은(휴직 중에 승진 임용을 할지, 복직 후에 승진 임용을 할 지) 사업장의 인사규정, 통상적인 인사관행 등을 종합적으로 검토하여 사업장에서 판단할 사항입니다.

- 다만, 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 판단은 어려우나, 귀 기관의 인사규정이 휴직 중인 자의 승진 임용을 제한하고 있지 않으며 (인사규정 제15조), 최소 승진소요연수에 도달하면 바로 승진 임용하는 것이 통상적인 인사관행이었다면 비록 육아휴직 중인 경우라 하더라도 승진소요연수에 도달한 시점(2014.11.1.)에 승진 임용하는 것이 타당한 것으로 사료됩니다.

(여성고용정책과-4182, 2014.11.25)



30

인사평가 상위자에게만 추가적인 육아휴직 부여



질의

- 육아휴직 대상 자녀를 가진 근로자 중 인사평가 3개년 평균 11점 이상(상위 10%)의 여성근로자에게만 법정 육아휴직 외에 1~3년간의 추가적인 육아휴직을 부여하는 것이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 상 차별에 해당하는지를 문의



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호에 의하면 ‘차별’이란 “사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”로 정의하고, 이에 대한 제외 사유로 “여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우”를 명시하고 있습니다.

따라서, 우수인력의 경력단절 방지와 장기적인 여성 관리자 육성을 위한 귀사의 육아휴직 추가 지원 제도는 나름대로 합리적인 이유가 있으며, 모성보호 등 일·가정 양립 지원을 위한 것으로서 법상 차별에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-4755, 2014.12.30)

31 출산휴가, 육아휴직 기간의 계속근로기간 포함 여부

질의

- 「남녀고용평등법 시행령」 제10조제1호는 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자에 대하여 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있다고 규정하고 있는 바,
 - 이 “계속 근로한 기간”에 ①출산전후휴가, ②육아휴직, ③산재요양기간 등 실제로 근로제공을 하지 않은 기간이 포함되는 지 여부

회시

- 「남녀고용평등법」은 근로자가 육아휴직을 신청한 경우 사업주가 허용하도록 의무를 부과하면서, 계속 근로한 기간이 1년 미만인 경우 사업주가 거부할 수 있도록 규정하고 있습니다.
 - 출산전후휴가, 육아휴직, 산재요양기간의 경우에도 소속 근로자의 신분을 유지하는 것이므로 이 기간을 계속 근로한 기간에서 제외하는 것은 곤란한 바,
- 비록 근로자가 실제 근로제공을 하지 아니하였다 하더라도 출산전후휴가, 육아휴직, 산재요양기간은 “계속 근로한 기간”에 포함시켜야 하는 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-4305, 2014.12.03.)

※ 2018.5.29. 「남녀고용평등법 시행령」이 개정되어 계속 근로기간이 6개월 이상이면 육아휴직을 허용하여야 함



32

임금인상 성과평가지 육아휴직 기간 제외



질의

- 임금인상을 함에 있어서 성과평가결과(점수)에 따른 임금인상률(A)에 “휴직기간을 제외한 나머지 정상근무기간(출근성적, B)”을 곱하여 최종 임금 인상률(C)을 정하는 경우 남녀고용평등법 위반 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항은 “육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고 있어, 육아휴직에 따라 승진, 승급, 연차휴가 가산, 퇴직금 산정 등에 있어서 불이익을 받지 않도록 규정하고 있습니다.
- 구체적 사실 관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나 귀 질의의 경우, 성과에 따라 이미 산정된 임금인상률(A)에 육아휴직을 사용한 근로자에게 불리한 출근성적(B)을 곱하는 것은(경우에 따라서는 출근성적(B)이 0이 되어 최종 임금인상률(C)이 0이 되는 경우도 발생할 수 있으며, 이는 호봉제 체계 하에서 승급하지 않는 것과 같은 효과를 가져옴) 육아휴직에 따른 불이익한 처우에 해당하는 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-129, 2015.01.13)

33 육아휴직 조기 복귀 미허용시 해석

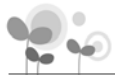
질의

- 근로자가 2014.10.1.~2015.3.31.까지 6개월간 육아휴직을 신청하였으나, 자녀 취학 등의 사유로 2014.12.17.일자로 복직원을 제출하여 2015.1.1.자로 복직을 요청한 경우, 사업주가 이에 따라 복직시켜야 하는 지 여부

회시

- 「남녀고용평등법 시행령」 제14조는 영유아의 사망 등에 따라 육아휴직이 종료되는 경우에 사업주에게 이를 통보하고 복귀하는 절차에 대하여는 규정하고 있으나,
 - 육아휴직 종료 사유가 없는 경우에 업무에 복귀하는 절차는 규정하고 있지 않습니다.
 - 또한, 통상 육아휴직은 1개월 이상 장기간 사용하므로 사업주가 이 기간에 대체인력을 채용하는 등 인력 운용에 변화가 있을 수 있으므로, 육아휴직이 종료되는 사유가 아니라면 갑작스럽게 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무를 부과하기는 어렵습니다.
 - 따라서, 명백한 육아휴직 종료 사유가 없으나* 근로자가 조기 복귀를 원하는 경우 복귀 시기는 근로자와 사업주 간 협의에 의하여 정해질 부분이지, 사업주에게 업무에 복귀시킬 의무가 있다고 보기는 어렵습니다.

* 현행 육아휴직 규정은 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 가진 경우 육아휴직을 사용할 수 있어 자녀의 “취학”이 육아휴직 종료 사유로 보기 어려움



- 아울러 귀 사의 단체협약이 존재하고, 「남녀고용평등법」 조항보다 근로자에게 유리한 경우에는 단체협약을 적용하고, 「남녀고용평등법」 조항보다 불리한 경우에는 단체협약 규정은 효력이 없으니 이 점 참고하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-342, 2015.01.27)

34 육아휴직 중 출산휴가 미부여 법 위반 여부

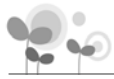
질의

- 근로자가 자녀를 출산하였으나 육아휴직 등의 사유로 사용자가 이를 알지 못하였을 경우, 근로자에 대한 출산전후휴가를 소급하여 부여하지 않아도 「근로기준법」 제74조 위반이 아닌지 여부

회시

- 「근로기준법」 제74조는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일의 출산전후휴가를 부여하도록 사용자의 의무를 규정하고 있으나,
 - 육아휴직 등의 사유로 사용자가 이를 알지 못하였고, 출산전후휴가가 필요한 시기에 근로자가 이미 근로의무를 면제받았다면, 출산전후휴가를 소급하여 부여하지 않았다는 이유로 동법을 위반하였다고 보기는 어려운 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-253, 2015.02.13)



35

육아휴직 급여 사후지급금 관련



질의

- S카드(주)에서 S카드고객서비스(주)로 소속이 변경된 근로된 근로자에게 육아휴직 급여 사후지급분(15%)을 지급해야 하는지 여부

〈 갑설 〉

고용보험의 이력 변동은 있었으나 관련 사업장 내 동일업무와 근로조건 등으로 취득·상실일 단절이 없으므로 사후지급분의 제도적 성격을 감안하여 해당 사업장에서의 계속근로로 인정

〈 을설 〉

해당 사업장으로 복직이 아니며, 고용승계가 아닌 인력 이동이므로 종전 사업장과의 근로관계가 단절되고 새로이 근로관계 체결한 것으로 보아 계속근로 불인정



회시

- 「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 계속근로를 유도하는데 있는 바,
 - 비록 근로자가 이전 사업장에서 퇴사하였다가 이후 사업장에 입사하는 형식을 취하였다 하더라도, 이전 사업주와 이후 사업주의 관계가 「고용

보험법 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

(여성고용정책과-429, 2015.02.26)



36 무급휴직자에 대한 육아휴직 부여 여부



질의

- '09.8.6. 노사합의에 의해 근로제공의무가 이미 면제된 무급휴직자의 육아휴직을 인정해 줘야 할 의무가 있는지 여부
- 위 질의에서 육아휴직을 부여해야 할 법적 의무가 있다고 판단할 경우 노사합의에 의해 무급휴직 기간 동안 중단한 각종 복리후생을 회복시켜줘야 할 법률적 의무가 있는지 여부 및 동 근로자가 육아휴직을 마친 경우 무급휴직자로 복귀하는지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의 육아휴직은 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학전 자녀를 양육할 수 있도록 일정 기간동안 근로제공의무를 면제해 주는 제도이므로
 - 이미 직무에 종사하고 있지 않아 근로제공의무가 없는 무급휴직자에게 까지 의무적으로 육아휴직을 부여하여야 한다고 볼 수는 없다고 판단됨

(여성고용정책과-631, 2015.02.29)

37

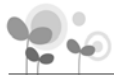
국립대 기성회 직원이 국립대 소속으로 변경 시 육아휴직 사용 관련

질의

- 국립대 기성회 소속 직원으로 약 11년 정도 근무했고, 현재 만 4세(2010년 10월생)의 자녀가 있는 근로자가 “국립대학의 회계설치 및 재정운영에 관한 법률” 부칙 제4조에 따라 기성회에서 퇴직하고 국립대학에 신규 채용된 다음 육아휴직을 신청할 경우,
 - 국립대학의 장은 신규채용 후 1년이 경과하기 전이라도 육아휴직을 허용해야하는지, 아니면 신규채용 후 1년이 되는 때까지 육아휴직을 부여하지 않아도 되는지를 질의함

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 및 같은 법 시행령 제10조에 따라, 사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 하나, 해당 사업에서 계속근로 한 기간이 1년 미만인 근로자에 대해서는 육아휴직을 부여하지 않을 수 있음
 - 한편, “해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만” 인지의 여부는 해당 근로자의 실질적인 근로관계 등을 기준으로 판단해야 하는 바, 형식상 새로운 근로계약 체결로 사업주가 변경되었다 하더라도 기업의 양도·양수 등으로 고용이 승계된 경우 또는, 자회사에 신규 채용되었지만 같은 장소에서 같은 업무를 수행하는 경우 등이라면 해당 사업에서 계속 근로한 것으로 볼 수 있음



- 국립대 기성회 직원의 경우에도 국가정책적인 목적에 따라 신규 채용의 형식으로 소속이 기성회에서 국립대로 변경되었다 하더라도 실질적으로 종전과 같은 대학에서 같은 업무를 수행하고 있다면 “해당 사업에서 계속 근로”하는 것으로 봄이 타당할 것임
- 특히, 국립대학의 회계설치 및 재정운영에 관한 법률 부칙에는 국립대학의 장이 기성회 직원을 신규 채용하도록 하면서, 보수, 복무 등 근로조건에서 불이익을 받지 않도록 명문화하고 있는 바, 육아휴직은 법정 근로조건에 해당하므로 신규채용으로 인한 불이익이 없어야 할 것임
- 따라서, 본 사안에서 사업주는 해당 근로자에게 육아휴직을 부여할 의무가 있다고 할 것이며, 참고로 이를 위반할 경우에는 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항에 따라 500만원 이하의 벌금에 처하게 될 수 있다는 점을 알려드립니다.

(여성고용정책과-755, 2015.03.24)

38

육아휴직 조기복직 후 남은 기간에 대한 별도 사용가능 여부



질의

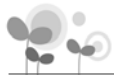
- 육아휴직기간 중에 조기복직이 안되어 두 번째 출산전후휴가와 못쓴 나머지 육아휴직 기간에 대하여 사용할 수 있는지 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행령」 제12조제2항에 의거하여 휴직종료예정일을 연기하고자 할 경우는 한번 연기가 가능하나, 종료예정일을 앞당겨 줄 것을 요구하는 경우 사업주가 거부할 수 있습니다.
- 다만, 「남녀고용평등법 시행령」 제14조제4항에 따라 새로운 출산전후휴가가 발생 시에는 출산전후휴가 개시일의 전날에 육아휴직이 종료된 것으로 보며 남은 기간에 대하여는 출산전후휴가 종료 후 분할 사용이 가능함을 알려드립니다.(육아휴직 분할사용은 1회에 한함)

(여성고용정책과-655, 2015.03.16)



39

출산휴가 종료 후 사직을 권유하여 사직서를 제출받은 경우

▣ 감독결과

- 김○○ 등 4명의 근로자가 출산휴가를 종료한 시점에서 육아휴직을 사용하지 아니하고 “육아에 전념한다”는 이유가 기재된 사직서를 제출하고 퇴사한 바,
 - 사용자는 “인원을 감축하고 있는 회사 사정으로 있어 출산휴가가 종료된 근로자에게 육아휴직을 부여하지 않고 사직을 권유하여 사직서를 제출 받았다”는 답변
- 현장에서 감독을 수행한 감독관은 당해 근로자가 사용자의 권고를 수락하여 사직서를 작성하고 퇴사하였고, 제척기간이 경과하였음에도 부당해고 구제신청 등 별다른 이의제기가 없었으므로 사직의 의사가 진의가 아니거나 강요에 의한 것으로는 볼 수 없다고 판단
 - * 따라서, 절대적 해고금지 기간의 해고에는 해당하지 않음.
 - 반면에 근로자가 명시적으로 육아휴직을 신청하고 사용자가 거부하지는 않았으나 사용자가 육아휴직을 부여하지 않은 사실을 인식하고 있었으므로 육아휴직을 부여하지 않은 범위반에 대한 점검표와 “육아휴직을 부여하지 않고 자진퇴사토록 하였다”는 확인서를 징구하였음.
- 한편, 사용자는 노사협의회 근로자대표가 임회한 자리에서 육아휴직을 부여하지 않은 것이 범위반에 해당하는지를 알지 못하였다고 하면서 향후 출산휴가 종료된 근로자에게 육아휴직이 부여될 수 있도록 취업규칙 등 규정을 정비하고 관련 당사자에게 교육 등으로 육아휴직에 대한 권리를 인식토록 하겠다는 입장을 표명하였음.

질의

<질의1 >

- 육아휴직을 부여하지 않은 범위반에 해당하는 지에 대한 질의

〈 갑설 〉

근로자가 명시적으로 육아휴직을 신청한 바가 없고, 사용자가 이를 명시적으로 거부하지 않았으므로 육아휴직을 부여하지 않은 범위반에 해당하지 않는다고 사료됨.

〈 을설 〉

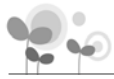
“육아휴직을 부여하지 않는다.”는 구두 또는 묵시적 지시에 의해 육아휴직을 신청·사용하지 아니한 것도 범위반에 해당하고 구두 또는 묵시적 지시가 사용자의 범위반 확인서, 육아휴직을 신청·사용할 수 있음에도 육아전념을 이유로 퇴직한 해당 근로자의 사직서 등에서 거증되므로 육아휴직을 부여하지 않은 범위반에 해당한다고 사료됨.

<질의 2>

- 육아휴직을 부여하지 않은 범위반은 근로감독관집무규정에 의해 “즉시 시정” 대상이고, 범위반으로 피해를 입은 김○○ 등 4명이 모두 퇴직하여 육아휴직을 다시 신청·부여하는 등 피해근로자의 권리회복을 통한 시정 조치가 불가능한 상황인 바, 범위반을 어떻게 조치해야 되는지?

〈 갑설 〉

피해근로자 권리구제를 통한 범위반을 시정할 수 없어 “미시정”에 해당하므로 범죄인지하여야 한다고 사료됨.



〈 을설 〉

법위반을 시정한다고 함은 과거 법위반으로 인해 피해를 입은 근로자의 권리를 회복시키는 것과 현재 위반이 없도록 조치하는 것, 그리고 향후 법위반 재발방지를 위한 사용자의 노력과 의지를 포괄하는 행위라고 한다면,

- 육아휴직을 부여받지 못하고 재직 중인 근로자가 없어 현재 법위반이 없고, 향후 법위반 재발방지에 대한 사용자의 노력과 의지가 확인되므로, 과거 법위반으로 인해 피해를 입은 근로자들의 권리를 회복할 수 없다고 하여 시정의 기회를 주지 아니하고 범죄인지하는 것은 과도한 조치라고 판단되는 바, 유사사례*와 같이 1차 서면 경고 조치하는 것이 타당하다고 사료됨.

■ 유사 조치기준 사례

- 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제7조[모집과 채용에서 평등기회 미부여]
 - 모집기간이 경과한 경우 1차 서면경고하고, 그 이후 3년 이내에 재차 위반 시 즉시 범죄인지보고 후 수사에 착수
 - 모집기간이 경과하지 않은 경우는 즉시 서면 시정지시 하되(다만, 3년 이내 행정지도 또는 범죄인지한 사실이 있는 경우에는 즉시 범죄인지보고 후 수사에 착수)



회시

<회시 1>

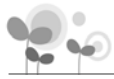
- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 의하면 “사업주는 근로자가 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다”고 규정하고, 같은 법 시행령 제11조에서 “육아휴직을 신청하려는 근로자는 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일 등을 신청서에 적어 사업주

에게 제출하여야 한다”고 규정하고 있으므로 법률상 신청의 의미를 명시적 신청으로 보아야 하는 바, 이 사건 근로자의 명시적인 육아휴직 신청이 없었다면 법 위반으로 볼 수 없음

<회시 2>

- 질의1과 동일한 사례라면 근로자가 육아휴직을 사용하기 어려운 기업의 관행이 성립된 것이므로 근로자에게 취업규칙 고지, 권리 설명 등 재발방지 계획을 수립, 시행토록 지도하여야 할 것임. 다만, 육아휴직 미부여 사실이 발생하였고 대상 근로자가 퇴사하여 대상 근로자의 권리회복을 위한 시정 지시가 불가능한 경우 즉시 범죄인지하여야 함

(2015.03.05.)



40

3개월 미만 근무 육아휴직자 평가대상 제외



질의

- 3개월 미만 근무 육아휴직자를 평가대상에서 제외하여 다음 연도에 일반 직원보다 낮은 별도의 임금인상율을 적용하거나 성과급 지급 대상 및 승급 대상에서 제외하는 것이 법 위반은 아닌지를 문의



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제4항에 의하면 “육아휴직기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고 있습니다. 이는 승진, 승급, 퇴직금 산정 및 연차휴가일수 가산 등을 할 때 육아휴직 기간도 근속 기간에 포함된다는 의미입니다.

따라서, 일정기간 근로한 대가(출근성적)를 평가 기준으로 하여 다음 연도 임금인상율을 적용하거나, 성과급을 차등 지급하는 것은 별론으로 하고, 육아휴직 기간을 근속기간으로 인정하지 아니하여 평가 대상에서 제외하는 것은 법 위반임을 알려드립니다.

(여성고용정책과-1095, 2015.04.21.)

41

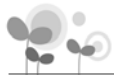
육아휴직 연장 후 대상조건이 안될 경우
남은 기간 부여 여부 질의

- 육아휴직을 사용하던 중 육아휴직종료예정일 전에 육아휴직을 2개월 추가로 연장할 계획이나 연장하는 육아휴직기간 개시 시점에는 대상자녀가 육아휴직 대상 자녀의 조건에 부합되지 않을 경우 육아휴직 연장이 가능한지 여부

 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제12조제2항은 “근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다”고 규정하면서 휴직종료예정일 30일 전에 신청하도록 하고 있습니다.
 - 이때, 자녀의 연령 등 근로자의 육아휴직이 가능한 지 여부도 최초 육아휴직을 신청하는 시점 뿐만 아니라 육아휴직을 연장 신청하는 시점에서도 각각 파악하는 것이 사업주의 예측가능성을 높여주는 것이므로 타당하다고 판단됩니다.
 - 다만, 육아휴직 가능 연령은 사업주가 법상 당연히 허용해야 할 육아휴직 대상 자녀연령을 의미하는 것이며, 사업주가 자발적인 의사에 따라 육아휴직을 허용하는 경우까지 금지하는 것은 아님을 알려드립니다.

(여성고용정책과-1263, 2015.05.07)



42

기간제근로자의 육아휴직 중 근로계약 만료



질의

<질의 1>

- 기간제 근로자가 계약기간 중 출산휴가를 쓰고 남은 기간에 대해 육아휴직을 사용할 경우 당초 근로계약기간에 자동 종료는 되는지 여부

<질의 2>

- 계약기간 만료일에 재계약을 체결하지 않을 경우 근로계약은 종료는 되는지 여부



회시

- <질의 1,2>건에 대하여 기간제 근로자가 근로계약기간 중에 출산휴가를 쓰고 남은 기간에 대하여 육아휴직을 쓸 경우 계약이 만료되는 시점에 육아휴직을 썼다는 이유만으로 근로계약 기간이 자동연장은 되지 않으며, 사업주가 재계약을 하지 않을 경우 모든 휴가·휴직은 자동 종료됨.

(여성고용정책과-2173, 2015.07.23.)

43 육아휴직 후 복직문제

질의

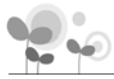
- 육아휴직 후 복직문제

회시

- 육아휴직 후 연속된 임의휴직 종료 후 사업주가 해고 또는 불리한 처우를 하였고, 그 사유가 육아휴직임이 명백하다면 같은 법 제37조 제2항 제3호에 의거 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있으며, 사업주가 육아휴직 후 연속된 임의휴직 종료 후 해당 근로자를 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 직무에 복귀시키지 않는 경우에는 같은 법 제37조 제4항 제4호에 의거 500만원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다.

또한, 육아휴직 중인 근로자의 자리에 정직원을 채용하는 것만으로는 법 위반으로 볼 수 없으나, 육아휴직을 마치고 복귀한 근로자에게 임금을 지급하지 않는 대기발령은 명백한 불리한 처우로서 법 위반으로 볼 수 있습니다.

(여성고용정책과-1958, 2015.07.03.)



44

육아휴직 기간의 근속기간 인정 관련



질의

- 육아휴직제도 운영 관련



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제1항에 의하면 “사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 한다”고 규정하고, 같은 법 제19조 제2항에서 “육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다”고 규정하며, 같은 법 제19조 제4항은 “제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다”고 규정하고, 같은 법 시행령 제13조 및 제14조에서는 해당 자녀의 사망 등 해당 자녀를 양육할 수 없게 된 경우 그 사유를 사업주에게 알려 근무를 개시하도록 하고 있습니다.

이를 종합하여 보면, 육아휴직 중인 근로자가 해당 자녀의 양육을 위하여 아무런 기여를 하고 있지 않다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 분명한 경우에는 이 기간을 근속기간에 포함하지 않는다고 하더라도 법 위반이라고 보기는 어렵다고 할 것입니다.

또한, 육아휴직 기간을 2년까지 허용하는 경우 법정 육아휴직 기간을 초과하여 허용한 기간을 근속기간에 포함하지 않는다고 하더라도 역시 법 위반으로 보기는 어렵다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-1959, 2015.07.03.)

45 육아휴직 중 학위 취득을 사유로 제한

질의

<질의 1>

- 육아휴직 기간 동안 학위를 취득하지 않는다는 내용의 서약서를 받고, 위반 시 인사상 불이익을 주는 것이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고평법」)의 제19조제3항의 불리한 처우에 해당하는 것인지 여부

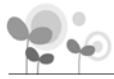
<질의 2>

- 「남녀고평법」에서 규정한 육아휴직 기간인 1년을 초과하여 육아휴직을 허용할 경우, 이 기간에 대해서 학위취득을 제한하는 것이 불리한 처우인 것인지 여부

회시

<회시 1>

- 자녀를 양육하기 위한 목적이 있다면(그 기간 중 학위를 취득한다고 할지라도) 「남녀고평법 시행령」 제10조상 ‘육아휴직 적용제외 사유’ 또는 제14조상 ‘육아휴직 종료 사유’에 해당하지 않는 이상 「남녀고평법」 제19조에 의한 육아휴직이라고 할 수 있는데, 귀사의 경우처럼 육아휴직 중 학위를 취득한다는 사실만으로 인사 상 불이익을 주는 것은 「남녀고평법」 제19조제3항의 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우라고 할 수 있으나,



- 육아휴직 중인 근로자가 자녀를 양육하기 위한 목적이 없다는 사실을 객관적으로 명백하게 입증할 수 있을 경우 이는 「남녀고평법」 제19조에 의한 육아휴직이 아니라고 할 수 있으며, 이에 따른 인사 상 불이익은 「남녀고평법」 제19조제3항 상의 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우라고 할 수 없을 것입니다.

<회시 2>

- 「남녀고용평등법」 제19조 및 동법 시행령 제10조는 근로자가 육아휴직을 신청한 경우 사업주가 의무적으로 육아휴직을 부여하여야 하는 최소한의 범위를 규정하고 있는 바,
- 「남녀고평법」 및 동법 시행령에 정한 기준과 관계없이 사업주가 근로자에게 육아휴직을 부여하는 것은 법적 강제력이 수반되지 않는 사업주의 임의에 의한 육아휴직이기 때문에 「남녀고평법」의 적용을 받지 않으므로 귀 기관의 자체적 판단 하에 판단할 사항이나, 근로자와의 신뢰 차원에서 의무로 주어진 1년에 대한 조건과 원칙적으로 크게 벗어나지 않는 범위 내에서 운영하는 것이 바람직할 것으로 보입니다.

(여성고용정책과- 2592, 2015.09.01.)

46 육아휴직 기간 중 소득활동시 지급 여부

질의

<질의 1>

- 육아휴직 전 저작활동으로 인한 인세 수입이 육아휴직 후 발생하여 지급받을 예정으로, 판매량에 따라 인세 수입이 불규칙할 경우 육아휴직급여의 지급 제한여부에 해당되는 지 여부

<질의 2>

- 육아휴직 기간 중 프리랜서 활동으로 비정기적 소득이 발생하고, 주 15시간 미만으로 근로할 경우 육아휴직급여 지급 제한사유에 해당되는지 여부

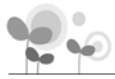
회시

<회시 1>

- 생활의 안정적 유지를 위한 근로자 직업형태의 다양화(두가지 이상의 직업)로 인하여 휴직 전 두가지 이상의 직업을 가지고 활동을 하였다 하더라도 인세 수입은 이전 활동에 대한 대가로 휴직 후 새로이 취업을 하여 금품이 발생한 것으로 볼 수 없는 바, 육아휴직급여 지급 제한 사유로 볼 수 없음

<회시 2>

- 휴직 기간 중 프리랜서 형태로 직업을 영위하여 금품이 발생할 경우 비록



사업자등록증이 없다하더라도 취업(자영업의 일종)으로 볼 수 있으며, 이때 지급제한을 해야 하는지 여부는 실제 활동(주 15시간 근무 여부)과 육아 시간의 배분 정도, 업무 활동의 기여도에 따른 금품 발생(근로자 입증 의무) 등을 종합적으로 고려하여 판단할 필요가 있음.

(여성고용정책과-2840, 2015.09.22.)

47 육아휴직 기간 1년 이상 부여

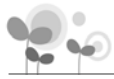
질의

- 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 「남녀고평법」 제19조제2항에서 ‘육아휴직’ 기간은 1년 이내로 함을 규정하고 있음에도 임의로 1년이 넘게 육아휴직을 부여할 수 있는지에 대해 질의

회시

- 「남녀고평법」의 육아휴직은 사업주의 부담 완화 차원에서 1년의 기간을 규정해놓은 것이기 때문에, 사업주-근로자 간 합의만 있다면 1년이 넘는 기간을 부여할 수 있습니다.
- 다만, 「고용보험법」상 육아휴직 급여 지급 기간은 최대 1년이기 때문에, 1년을 넘는 임의 휴직에 대해서는 육아휴직 급여가 지급되지 않음을 알려 드립니다.

(여성고용정책과-3192, 2015.10.27.)



48

육아휴직자 성과평가 대상에서 누락



질의

- 육아휴직으로 인한 불이익



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 의하면 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 같은 법 제19조제4항에 의하면 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다고 규정하고 있습니다.
- 먼저, 취업규칙 또는 근로계약에 의한 임금체계가 성과에 따른 변동급 연봉제라면 인사고과에 따라 급여가 변동되는 것 자체는 위법이 아닙니다.
- 그러나, 육아휴직기간을 근속기간으로 인정하지 않아 성과평가 대상에서 누락시킨다면 이는 법 위반으로 관할 고용노동지청에 진정을 제기하여 권리를 구제받을 수 있으며, 법 위반이 인정될 경우 사업주는 5백만원 이하의 벌금에 처해지고, 공소시효는 5년입니다.
- 또한, 근로자에게 위법한 행위에 대해 노동부에 고발하지 않겠다는 서약서를 받는 것은 그 자체가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조 제2호 등 관계 법령에 위법한 행위로서 무효이며, 고발을 이유로 근로자에게 불이익한 처분 등을 하는 경우 사업주가 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있습니다.

(여성고용정책과-3075, 2015.10.14.)

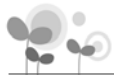
49 육아휴직급여 차액 추가 청구 소 반복 제기

질의

- 통상임금 판단기준에 대한 대법원 전원합의체 판결('13.12.18) 이후 신청인이 육아휴직 급여 차액을 청구하였으나('13.12.27) 행정청이 거부('14.2.17)하였고, 이에 신청인이 법원에 소를 제기('15.2.3)하였으나 제소기간 도과로 각하됨
 - 신청인이 6개월 이내 동일한 취지로 다시 소를 제기('15.7.30)하여 현재 소송 진행 중인 상황에서 육아휴직 급여 차액 지급 가능 여부

회시

- 이 사건의 차액 지급 가능 여부 판단을 위해서는 신청인의 소멸시효가 중단되어서 차액 지급 대상이 된다고 볼 수 있는지('15.8.24, 모성보호 급여 차액 지급 관련 대법원 판결에 따른 처리 지침 4~5쪽 “소멸시효 중단의 요건” 참고)를 검토해야 함
 - a) 차액 청구를 명시적으로 했었고,
 - b) 그 당시 소멸시효가 도과되지 않았으며,
 - c) 6개월 내에 재판상 청구를 진행했다면 소멸시효가 중단되었다고 볼 수 있으며,
 - 이 사건의 신청인은 1차 요청(문서접수, '13.12.27), 2차 요청(소제기, '15.2.3), 3차 요청(소제기, '15.7.30)을 통해 차액 지급을 명시적으로 청구했고,
 - 1차 요청의 경우 접수 당시 소멸시효는 도과되지 않았으나, 문서접수 이후



6개월 이내에 재판상 청구(「고용보험법」상 심사·재심사, 행정심판, 행정소송 등)를 제기하지 않았기 때문에 소멸시효 중단의 효력이 없으며,

- 2차 요청의 경우 접수 당시 일부는 소멸시효가 도과되지 않았으며(3개월분), 소송을 제기했고 각하되었으나 「민법」 제170조제2항에 따라 6월 내에 재판상의 청구를 추가로 진행하여 시효는 최초의 재판상 청구로 인해 중단되었다고 볼 수 있기 때문에 일부(3개월분)에 대해서는 소멸시효 중단의 효력이 있고,
- 3차 요청의 경우 접수 당시 소멸시효가 전부 도과하였으므로 소멸시효 중단 효력도 없음

따라서, 이 사건의 신청인은 2차 요청(소제기, '15.2.3)에 의해 일부(3개월분)에 대한 소멸시효가 중단되었다고 볼 수 있으므로, 일부(3개월분)만 차액지급을 하는 것이 타당함(갑설).

(여성고용정책과-3194, 2015.10.28.)

50 육아휴직 기간 중 복직 허용 여부

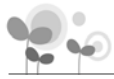
질의

- 육아휴직 기간이 종료되기 전에 복직하는 것이 가능한지 문의

회시

- 근로자가 휴직을 신청하여 사업주가 허용한 경우 사업주는 해당 근로자의 휴직기간에 대한 인력 재배치, 대체인력 채용 등 조치를 하였을 것이기에 근로자가 휴직기간 중 복직을 하려면 사업주의 허락이 필요합니다.
그러나 육아휴직 기간이 종료되었음에도 사업주가 근로자의 복직을 거부한다면 사업주는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조 제3항(육아휴직을 이유로 해고나 불리한 처우 금지) 위반으로 처벌 받을 수 있습니다. 이 경우 근로자는 관할 지방노동관서에 진정을 제기하시면 됩니다. 또한, 근로자에 대한 해고가 육아휴직을 이유로 한 것이 아니라고 하더라도 정당한 이유가 없다면 「근로기준법」 제28조에 의하여 관할 지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 할 수 있음도 알려드립니다.

(여성고용정책과-3690, 2015.12.07.)



51

육아휴직급여 부정수급 처리 후 육아휴직 재부여 시 지급 관련 질의 회시

■ 사실관계

- 육아휴직 신고기간 : '13.10.15 ~ '14.10.14(12개월)
- 육아휴직급여 수급기간 : '13.10.15 ~ '13.12.14(2개월)
- 조기복직일 : '13.12.1 (부정수급기간 12.1~12.14)
- 육아휴직 재 부여일 : '16.1.1 ~ 16.10.31(10개월)
- 내용 : 육아휴직급여 수급 중 조기복직을 미신고, 이후 급여 수령 후 금액이 과다 지급된 사실을 인지하고 자진 신고함



질의

- 육아휴직급여 수급 중 조기복직 미신고로 부정수급 처분을 받은 자가 동일 사업장에 계속 근무 후 동일 영아로 육아휴직을 재부여 받을 경우 육아휴직 급여 수급기간(2개월)을 제외한 잔여기간(10개월)에 대하여 육아휴직급여를 받을 수 있는지 여부



회시

- 「고용보험법」 제73조제3항에 의하면 “거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직급여를 받았거나, 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터 육아휴직급여를 지급하지 아니한다”고 규정하면서, “다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다”라고 규정하고 있는 바,

- 부정수급과 관련된 육아휴직인지 새로운 육아휴직인지 여부는 자녀가 동일한지, 부정하게 급여를 받았거나 받으려 했는지, 당초에 육아휴직을 부여했던 날짜와 겹치는지 등을 고려하여 판단해야 하며,
- 동 사안의 경우, 나머지 10개월은 조기 복직하여 육아휴직을 사용하지도 않았고, 일찍 적발되어 육아휴직 급여를 신청한 적도 없으므로 추후 육아휴직을 부여 받았다면 사용 가능할 것이므로 급여 지급을 받을 수 있음

(여성고용정책과-645, 2016.03.03)



52

육아휴직 2회 분할 사용가능 여부



질의

- 현황 : 근로자가 육아휴직을 1회 분할하여 각각 1년 및 1개월을 사용한 후 동일 자녀에 대하여 추가로 육아휴직 사용이 가능한 지 여부,

* 단체협약에 따라 1년의 육아휴직 사용 후 6월의 육아휴직(무급) 연장이 가능

〈답설〉

이미 육아휴직을 1회 분할하여 사용하였으므로 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법」 제19조의4제3호에 따라 남은 기간에 대한 육아휴직을 사용할 수 없음.

〈을설〉

단체협약에 따라 추가로 부여받는 6월의 육아휴직은 「남녀고용평등법」 상 육아휴직이 아닌 임의휴직으로서 동 법 제19조의4 제3호에 따른 1회 분할 규정이 적용되지 않으므로 사용할 수 있음

관련법령

제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태)근로자는 제19조와 제19조의 2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.

3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다.)

☐ 단체협약서

제48조(육아휴직) ① 사용자는 만8세 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 가진 조합원이 그 자녀의 양육을 위하여 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용 하여야 한다.

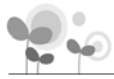
② 육아휴직의 기간은 1년으로 하되, 필요한 경우 6개월의 범위 내에서 무급으로 연장할 수 있다. 다만, 육아휴직 연장신청을 하여 기간 연장이 개시되는 시점에는 육아휴직의 요건이 충족되어야 한다.

③ 그 외에는 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률에서 정하는 바에 따른다.

회시

- 「남녀고용평등법」에 의하면 육아휴직은 1년이고, 원칙상 1회에 한해 분할 사용할 수 있음. 다만, 법에서 정한 기준은 최저 기준으로서 노사 당사자간에 약정으로 육아휴직 기간과 분할 횟수를 법정 기준 이상으로 정할 수 있을 것임. 위 단체협약에 의하면 육아휴직 기간은 1년 6개월이나 분할 회수에 대해서는 별도의 규정이 없으므로 2회 분할 사용코자 하면, 사업주가 허용할 경우 가능할 것이나 근로자가 권리로 주장할 수 없다고 판단됨.

(여성고용정책과-2103, 2016.06.28.)



53

육아휴직 중 해외여행기간에 대한 육아휴직 급여 지급여부



질의

- 육아휴직 기간 중 자녀를 동반하지 않고 해외여행을 15~20일 가량 갈 경우 해외여행기간에 대해 육아휴직급여를 지급해야 하는지 여부

〈답설〉

「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」 제19조에 의거 자녀양육을 위해 휴직한 기간에 대해 육아휴직 급여가 지급되는바, 자녀를 동반하지 않은 해외여행기간은 육아휴직 기간으로 볼 수 없으므로 육아휴직 급여는 부지급함이 타당

〈을설〉

「고용보험법」 제70조(육아휴직급여)에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여 받은 피보험자 중 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직급여를 지급한다라고 명시되어있으므로 각호의 요건이 충족된다면 해외여행기간도 육아휴직급여 지급이 가능

관련법령

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

고용보험법제70조(육아휴직급여)는 남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직급여를 지급한다.

1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상 일 것
2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것

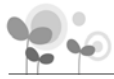
고용보험법 제72조(취업의 신고 등) ① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업(취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

고용보험법 제73조(급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

▣ 관련 판례

육아휴직급여제한및반환·추가징수처분취소 [서울고법 2015.8.28, 선고, 2014누56002]

지방고용노동청장이 12개월 동안 육아휴직급여를 지급받고 그중 약 8개월 동안 자녀를 어머니에게 맡긴 채 해외에 체류한 甲에게 ‘육아휴직급여 수령 중 영유아를 양육하지 않고 해외에 체류하였다’는 이유로 고용보험법 제73조 및 제74조 등에 따라 육아휴직급여 제한처분과 지급받은 육아휴직급여 중 일부의 반환명령 및 추가징수 처분을 한 사안에서, 고용보험법상 육아휴직급여를 받기 위한 요건으로서 ‘자녀를 양육하기 위한 휴직’에 해당하기 위해서는 양육하는 영유아와 동거하는 것이 전제되어야 하고 ‘영유아와 동거하지 아니하게 된 경우’에는 육아휴직의 종료 사유에 해당하며, 甲이 불가피하고 우연한 사정으로 일시적으로 자녀와 동거하지 않게 되었다고 볼 수는 없어 자녀와 동거하지 아니한 기간에도 어머니를 통해 자녀를 실질적으로 양육하였다고 보기 어렵고, 자녀와의 비동거로 육아휴직이 이미 종료되어 더 이상 육아휴직상태에 있지 않았던 甲은 육아휴직급여의 지급자격이 없음에도 이와 같은 사정을 숨긴 채 해외에서 체류하는 동안 매달 육아휴직급여 신청을 하고 급여를 받았으므로, 고용보험법 제62조 및 제73조의 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법’으로 육아휴직급여를 받은 자에 해당하여, 위 각 처분이 적법하다.



회시

- 육아휴직은 「남녀고용평등법」상 ‘자녀를 양육하기 위한 휴직’이므로 그 자녀와 동거하는 것이 전제되어야 할 것이나, 근로자가 단기간 불가피하고 우연한 사정으로 자녀와 떨어져 있게 된 것을 자녀와 동거하지 않았다고 보기 어렵고, 이러한 사정만으로 전체 육아휴직 기간을 ‘자녀를 양육하기 위한 휴직’ 기간이 아니라고 단정할 수는 없을 것임.

따라서, 해당 근로자가 육아휴직 급여 기간 중 자녀와 떨어져 있었다고 하더라도 그 기간이 비교적 단기간이고, 그 사유도 사회적으로 용인될 만한 정도의 것이며, 그 기간에 다른 사람을 통하여 자녀를 실질적으로 양육한 것으로 인정된다면 육아휴직 급여를 지급함이 타당할 것으로 판단됨.

(여성고용정책과-2102, 2016.06.28.)

▣ 대법원 판례

육아휴직급여제한및반환·추가징수처분취소[2017.8.23, 선고, 2015두51651]

육아휴직 대상 자녀를 국내에 두고 해외에 체류한 경우 양육에 해당하는지는 육아휴직자의 양육의사, 체류장소, 체류기간, 체류목적 및 경위, 육아휴직 전후의 양육의 형태와 방법 및 정도 등 여러 사정을 종합하여 사회통념에 따라 판단하여야 함

* 해외체류 기간에 육아휴직 급여 지급요건을 갖추지 못하였음에도 급여를 수령하여 잘못 지급된 급여를 징수하는 것은 가능할 수 있어도 부정한 방법으로 급여를 수령하였다고 볼 수 없음(부당이득 일수는 있어도 부정수급으로 보기는 어려움)

54 육아휴직 중 재택근무

 질의

- 육아휴직 중인 근로자에게 사업주가 재택근무를 명할 수 있는지, 재택근무를 할 경우 이를 육아휴직 기간으로 볼 수 있는지를 문의

 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」) 제19조제1항에 의하면, 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하면 이를 허용하여야 한다고 규정하고 있으며, 육아휴직을 허용하지 않을 경우 같은 법 제37조 제4항에 의거 500만원 이하의 벌금형에 처해질 수 있습니다. 이 때 ‘휴직’이란 근로 계약관계를 유지하면서 일정 기간 근로제공을 면제하거나 금지하는 것을 말합니다.

따라서, 사업주는 육아휴직 중인 근로자에 대하여 재택근무 등 어떠한 형태로든지 근로를 명할 수 없으며, 사업주가 육아휴직 중인 근로자에게 재택근무를 명할 경우 이는 육아휴직을 허용하지 않은 것으로서 「남녀고용평등법」 제19조제1항 위반으로 형사처벌 될 수 있음을 알려드립니다. 또한, 육아휴직기간 중 재택근무한 기간은 당연히 휴직기간으로 볼 수 없습니다.

(여성고용정책과-2258, 2016.07.07.)



55

육아휴직 중 대학원 수강 등 가능 여부



질의

- 육아휴직기간 중 대학(원) 수강이나 기타 영리활동(이직은 제외, 이하 동일)이 가능한지 여부
- 대학(원) 수강이나 기타 영리활동이 주요 목적으로 판단될 경우 육아휴직 신청을 거부할 수 있는지 여부
- 육아휴직기간 동안 대학(원) 수강이나 기타 영리활동 등에 전념한 경우에도 육아휴직기간을 근속기간에 포함하여야 하는지 여부

관련법령

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다. ③ 생략
 ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제10조(육아휴직의 적용 제외)
 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자
2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제14조(영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

- ③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.
1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
 2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
 3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

■ 관련 행정해석

육아휴직의 본래 목적을 상실한 경우 현업 복귀 명령을 할 수 있는지 여부 [여원 68240-117 015.8.28, 선고, 2014누56002]

관련 법령에서 육아휴직 시 그 영아 양육에 관한 방법에 있어서는 명문으로 규정된 바가 없으므로 독자적으로 할 것인지 또는 배우자 등과 공동 양육할 것인지는 육아휴직 중인 자의 자술에 의하여 결정되어야 할 것이므로

- 「남녀고용평등법」에 의한 육아휴직인지의 여부는 육아휴직 중인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 아무런 기여를 하지 않았다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 있는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이며, 단지 노동조합 업무를 보고 있다는 이유만으로는 「남녀고용평등법」 제19조에 의한 그 영아의 양육을 위한 휴직이 아니라고 볼 수는 없을 것임.



회시

- 관련법은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 사유로 계속 근로기간 1년 미만인 경우와 배우자가 육아휴직 중인 경우를 명시하고 있고, 사업주가 육아휴직 중인 근로자에 대해 업무복귀를 지시할 수 있는 사유로 육아휴직 대상 자녀의 사망 또는 근로자가 자녀와 동거하지 않게 된 경우만을 열거하고 있을 뿐 육아휴직의 방식에 대해서는 명문의 규정이 없음. 따라서 사업주가 근로자의 휴직이 자녀를 양육할 목적이 아닌 것이라고 주장하려면 해당 자녀의 사망 또는 자녀와 동거하지 않는 것에 준하는 정도로 해당 근로자가 자녀 양육에 기여하는 바가 전혀 없음이 명백하게 입증되어야 할 것임.

따라서, 대학(원) 수강이나 기타 영리활동(이직 및 새로운 취업 제외)을 하고 있다는 이유만으로 육아휴직이 아니라고 단정할 수는 없으며, 다만, 휴직의 목적이 자녀 양육이 아니라고 볼 만한 객관적이고 명백한 입증이 있다면 그 휴직의 신청을 거부할 수 있을 것임. 마찬가지로 육아휴직으로 인정된다면 그 기간은 근속기간에 포함되어야 함.

(여성고용정책과-2839, 2016.08.12.)

56 로스쿨 재학자의 육아휴직 적정성 여부

질의

- 「남녀고용평등 및 일·가정양립지원에 관한 법률」 제19조, 동법 시행령 제14조에 의하면 육아휴직은 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하고, 육아휴직 종료사유(자녀가 사망하거나 동거하지 아니하게 된 경우) 발생 시 사업주에게 이를 알려 육아휴직이 종료되어야 함에도 육아휴직자가 육아휴직 기간 중 주 10~23시간 로스쿨 강의를 수강하였고, 시험기간 중 일부 기간은 기숙사에 입소하여 자녀와 동거하지 않은 사실이 확인된 경우 그 휴직을 자녀 양육을 목적으로 한 육아휴직으로 볼 수 있는지 여부
- * 「고용보험법」 제72조, 제73조에 의하면 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중 주 15시간 이상 새로 취업한 경우 신고하여야 하고, 급여 지급이 제한되는 바, 육아휴직 급여 기간 중 변호사 자격취득을 위한 학위과정 이수시간이 23시간으로 '취업'에 준하는 것으로 보아 주 23시간 수강한 기간에 한해 부정수급 처분을 해야 하는지 여부

〈갑설〉

육아휴직 중 학위 취득 목적으로 로스쿨을 다녔고, 기숙사에 입소하였다고 하더라도 육아휴직이 자녀를 양육하기 위한 목적이 아니며, 자녀 양육을 위하여 아무런 기여를 하지 않았다는 사실을 객관적으로 명백하게 입증할 수 없고, 자녀와 동거하지 않은 시험기간이 단절적이고, 전체 기간이 한 달 이내로 비교적 단기간이며, 「고용보험법」 상 지급제한의 사유가 새로 취업한 경우에 한하므로 부정수급 처분 대상으로 보기 어려움

〈을설〉

육아휴직 중 로스쿨에 다니면서 변호사 자격취득을 위해 주 23시간 로스쿨 수업을 수강하고, 학기 중 시험 준비를 위하여 기숙사에 거주하면서 자녀와



동거하지 않은 기간은 자녀를 실제로 양육하였다고 보기 어렵고, 또한 주 23시간의 수장 기간은 ‘취업’에 준하는 것으로 볼 수도 있는 바, 이 기간은 육아를 목적으로 한 휴직기간이 아니고, 사회적으로 용인될 만한 일시적이고 불가피한 사유라고 보기도 어려우므로 이 기간에 대하여 부정수급 처분을 하는 것이 타당함

관련법령

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자
2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제14조(영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

▣ 관련 판례

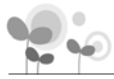
육아휴직급여제한및반환·추가징수처분취소 [서울고법 2015.8.28, 선고, 2014누56002]
 지방고용노동청장이 12개월 동안 육아휴직급여를 지급받고 그중 약 8개월 동안 자녀를 어머니에게 맡긴 채 해외에 체류한 甲에게 ‘육아휴직급여 수령 중 영유아를 양육하지 않고 해외에 체류하였다’는 이유로 「고용보험법」 제73조 및 제74조 등에 따라 육아휴직급여 제한처분과 지급받은 육아휴직급여 중 일부의 반환명령 및 추가징수 처분을 한 사안에서, 「고용보험법」상 육아휴직급여를 받기 위한 요건으로서 ‘자녀를 양육하기 위한 휴직’에 해당하기 위해서는 양육하는 영유아와 동거하는 것이 전제되어야 하고 ‘영유아와 동거하지 아니하게 된 경우’에는 육아휴직의 종료 사유에 해당하며, 甲이 불가피하고 우연한 사정으로 일시적으로 자녀와 동거하지 않게 되었다고 볼 수는 없어 자녀와 동거하지 아니한 기간에도 어머니를 통해 자녀를 실질적으로 양육하였다고 보기 어렵고, 자녀와의 비동거로 육아휴직이 이미 종료되어 더 이상 육아휴직상태에 있지 않았던 甲은 육아휴직급여의 수급자격이 없음에도 이와 같은 사정을 숨긴 채 해외에서 체류하는 동안 매달 육아휴직급여 신청을 하고 급여를 받았으므로, 「고용보험법」 제62조 및 제73조의 ‘거짓이나 그 밖의 부정한 방법’으로 육아휴직급여를 받은 자에 해당하여, 위 각 처분이 적법하다.

▣ 관련 행정 해석

육아휴직의 본래 목적을 상실한 경우 현업복귀 명령을 할 수 있는지 [여원 68240-117, 2002.3.12]

관련 법령에서 육아휴직 시 그 영아 양육에 관한 방법에 있어서는 명문으로 규정된 바가 없으므로 독자적으로 할 것인지 또는 배우자 등과 공동 양육할 것인지는 육아휴직 중인 자의 자율에 의하여 결정되어야 할 것이므로

- 「남녀고용평등법」에 의한 육아휴직인지의 여부는 육아휴직 중인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 아무런 기여를 하지 않았다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 있는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이며, 단지 노동조합 업무를 보고 있다는 이유만으로는 「남녀고용평등법」 제19조에 의한 그 영아의 양육을 위한 휴직이 아니라고 볼 수는 없을 것임.



회시

- 관련 법은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 사유로 계속 근로기간 1년 미만인 경우와 배우자가 육아휴직 중인 경우를 명시하고 있고, 육아휴직 중인 근로자에 대해 업무복귀를 지시할 수 있는 사유로 육아휴직 대상 자녀의 사망 또는 근로자가 자녀와 동거하지 않게 된 경우만을 열거하고 있을 뿐 육아휴직의 방식에 대해서는 명문의 규정이 없음. 따라서 사업주가 근로자의 휴직이 자녀를 양육할 목적이 아닌 것이라고 주장하려면 해당 자녀의 사망 또는 자녀와 동거하지 않는 것에 준하는 정도로 해당 근로자가 자녀 양육에 기여하는 바가 전혀 없음이 명백하게 입증되어야 할 것임.
- 따라서, 육아휴직 중인 근로자가 해당 자녀의 양육을 위하여 아무런 기여를 하고 있지 않다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 분명한 경우에는 육아휴직이 아니라고 할 수 있을 것이나, 육아휴직을 사용하는 근로자가 학업을 병행하더라도 그 근로자가 학업으로 인해 자녀를 양육하는 것이 도저히 불가능하다고 볼 만한 객관적인 입증이 없다면 육아휴직이 아니라고 단정하기는 어렵다고 판단됨.

(여성고용정책과-2879, 2016.08.16.)

57 육아휴직 사후지급금 지급대상 여부 관련

 질의

- 사용사업주가 도급업체 A사와 도급계약기간이 종료되어 B사와 새로 도급 계약을 맺고, 사용사업주의 권고에 따라 A사 소속 인력을 B사에서 인수한 경우, A사 소속 근로자가 육아휴직종료 후 복직하여 6개월이 되기 전에 B사로 소속이 변경되었다면 육아휴직 사후지급금이 지급될 수 있는지 여부

〈답설〉

A사에서는 퇴직급여 및 연차 정산을 하고 계약 종료 안내 등 필요사항을 공지하였다는 점, 동일 장소·동일 업무로 계속근로를 제공한다고 하더라도 이는 사용사업장에서 업무공백 최소화 및 업무 연속성을 위해 A사 소속 근로자들을 B사에서 인수토록 권고한 사항에 불과한 것으로 계약당사자는 사용사업주 - A사, 사용사업주 - B사이므로 A사와 B사간에는 「고용보험법 시행규칙」 제44조제4항 각호에 해당하는 등 관련되는 사업주로 볼 수 없으므로 사후지급분을 지급할 수 없음

〈을설〉

두 도급업체 A사와 B사가 계약당사자는 아니더라도 사용사업주 권고에 따라 A사 소속 근로자를 B사에서 인수하여 사용하고 근로자 입장에서는 동일 장소·동일 업무를 지속하고 있으므로 이직 전 사업주(A)와 사업주(B)가 밀접한 관련성이 있다고 인정되어 관련사업주에 해당 육아휴직급여 사후지급금을 지급할 수 있음



관련법령

고용보험법 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

- 1. 생략, 2. 생략, 3. 삭제

② 생략

③ 제1항에 따른 육아휴직 급여액은 대통령령으로 정한다.

④ 육아휴직 급여의 신청 및 지급에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

고용보험법 시행령 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제3항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다.(이하 생략)

- ② 생략, ③ 생략

④ 제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여의 100분의 25에 해당하는 금액(제3항에 해당하는 경우에는 제1항 및 제2항에 따른 육아휴직 급여에서 제3항 각 호에 따른 금액을 빼고 남은 금액)은 육아휴직 종료 후 해당 사업장에 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우에 합산하여 일시불로 지급한다.

고용보험법 시행령 제26조(고용촉진 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 장애인, 여성가장 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 사람의 취업촉진을 위하여 직업안정기관이나 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 기관(이하 이 조에서 “직업안정기관등”이라 한다)에 구직등록을 한 사람으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 실업자를 피보험자로 고용한 사업주에게 고용촉진 지원금을 지급한다. 1. ~ 4. 생략

② 생략

③ 제1항에 따른 고용촉진 지원금은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 지급하지 아니한다. 1. ~ 5. 생략

6. 제1항에 따른 지원금 지급대상자를 고용한 사업주가 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업주와 합병하거나 그 사업을 넘겨받은 사업주인 경우 등 해당 근로자의 최종 이직 당시 사업과 관련되는 사업주인 경우로서 고용노동부령으로 정하는 경우

고용보험법 시행규칙 제44조제4항 (2013.1.25)

영 제26조제3항제6호에서 “고용노동부령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 이직 전 사업이 인수·합병·분할된 경우에는 인수·합병·분할된 사업의 사업주인 경우
2. 이직 전 사업의 사업주와 다른 사업의 사업주가 어느 한 쪽의 발행주식이나 출자지분의 100분의 30 이상을 소유하고 있는 관계에 있는 경우에는 그 다른 사업의 사업주인 경우
3. 이직 전 사업의 시설·설비나 그 임차권을 유상이나 무상으로 양도받은 사업주인 경우
4. 이직 전 사업과 자본·자금·인사·사업의 내용에서 밀접한 관계가 있는 등 양 사업 간에 실질적인 동일성이 인정되는 사업의 사업주인 경우
5. 그 밖에 이직 전 사업주와 밀접한 관련성이 있다고 인정되는 사업주인 경우

■ **관련 행정해석 : 여성고용정책과-429(2015. 2. 26.)육아휴직 사후지급
요건인 계속근무의 의미**

- 「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 사업자와 이후 사업주의 관계가 「고용보험법 시행규칙」 제44조제4항 각호에 해당하는 등 관련되는 사업주인 경우 해당 사업장의 범위를 넓게 해석하여 사후지급분을 지급하는 것이 타당



회시

- 「고용보험법」상 육아휴직 급여의 사후지급금을 둔 취지는 육아휴직 후 근로자의 업무복귀를 장려하기 위한 것이므로 비록 육아휴직 후에 소속 사업장이 바뀌었다고 하더라도 변경 전·후의 사업장이 서로 밀접한 관련성이 있다고 인정될 경우에는 해당 사업장의 범위를 넓게 해석하여 ‘해당 사업장에서 계속 근무’한 것으로 봄이 타당할 것임.

위 사례의 경우 변경 전 사업주와 변경 후 사업주는 원청사업주와 도급 계약에 의하여 사업을 연속하여 도급받은 것이므로 서로 밀접한 관련성이 있다고 볼 수 있으며, 육아휴직 복귀 근로자는 계약상 소속 사업주가 변경된 것일 뿐 동일한 사업장에서 동일한 업무를 수행하며, 계속 근무한 것이므로 사후지급금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨.

(여성고용정책과-3011, 2016.08.26.)

58 사지마비 근로자에 대한 육아휴직 허용 여부

질의

- 업무의 사고로 사지마비 상태인 근로자가 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 하는지 여부 및 허용할 경우 육아휴직 급여를 지급받을 수 있는지 여부
 - 근로자 인적사항 등: 성별은 남자, 가족관계는 배우자 및 자녀 2명(2015년생 쌍둥이), 육아휴직 이력은 없음
 - 사고 경위 등: 수영장에서 점프 후 입수 과정에서 목 부상으로 수술 후 병원 입원 중이며, 사지마비 상태로 거동을 전혀 할 수 없어 철야간병인을 두고 있는 상태임

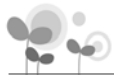
관련법령

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자
2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제14조(영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와



동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

고용보험법 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것

② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다. 다만, 해당 기간에 대통령령으로 정하는 사유로 육아휴직 급여를 신청할 수 없었던 사람은 그 사유가 끝난 후 30일 이내에 신청하여야 한다.

고용보험법 제72조(취업의 신고 등) ① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업(취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.

② 직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 육아휴직 급여 기간 중의 이직, 취업 여부 등에 대하여 조사할 수 있다.

고용보험법 제73조(급여의 지급 제한 등) ① 피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

② 피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.

③ 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터의 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.

■ 관련 행정해석

육아휴직의 본래 목적을 상실한 경우 현업복귀 명령을 할 수 있는지 [여원 68240-117, 2002.3.12]

관련 법령에서 육아휴직 시 그 영아 양육에 관한 방법에 있어서는 명문으로 규정된 바가 없으므로 독자적으로 할 것인지 또는 배우자 등과 공동 양육할 것인지는 육아휴직 중인 자의 자월에 의하여 결정되어야 할 것이므로

- 「남녀고용평등법」에 의한 육아휴직인지의 여부는 육아휴직 중인 근로자가 그 영아의 양육을 위하여 아무런 기여를 하지 않았다는 사실이 객관적으로 명백하고 입증이 있는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이며, 단지 노동조합 업무를 보고 있다는 이유만으로는 「남녀고용평등법」 제19조에 의한 그 영아의 양육을 위한 휴직이 아니라고 볼 수는 없을 것임.

회시

- 비록 관련 법은 사업주가 근로자의 육아휴직 신청을 거부할 수 있는 사유로 계속 근로기간 1년 미만인 경우와 배우자가 육아휴직 중인 경우만을 명시하고 있을 뿐이나, 법상 육아휴직은 “자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다”고 규정하고 있습니다.



따라서, 근로자가 자녀를 양육하는데 아무런 기여도 할 수 없는 상태임이 객관적으로 명백하다면 사업주는 그 휴직의 신청을 거부할 수 있다고 보아야 할 것입니다.

그럼에도 사업주가 육아휴직을 허용했다면 이는 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률에 따른 육아휴직이 아니라 사업주 임의의 육아휴직으로서 고용보험법상 육아휴직 급여는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 경우에 지급하는 것이므로 사업주 임의의 육아휴직에 대해서는 육아휴직 급여를 지급받을 수 없다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-3406, 2016.09.26.)

59

남녀고용평등법 위반 처벌객체에 대한 질의회신

질의

- 귀 지청의 질의는 ○○쇼핑(주) ○○마트에서 육아휴직(기간 2015.6.29.~2016.2.29.) 후 복직자(2016.3.1.자)에게 휴직전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 함에도 휴직전 매니저(대리급)에서 복직 후 담당(대리급)으로 인사발령(최종 결재)하여 남녀고용평등법 제19조 제4항을 위반하였고, 동 인사발령을 경영지원부문장(상무이사)이 위임전결 규정에 따라 최종 결재(승인)로 실행되었을 때 동법 위반의 처벌객체를 법인의 대표이사로 할 것인지 인사노무를 전담한 상무이사로 할 것인지에 대한 질의로 판단됩니다.

관련법령

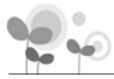
남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 남녀고용평등법)

제19조(육아휴직) ④사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다

제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

제38조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제37조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과한다.



회시

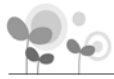
- 「남녀고용평등법」은 ‘사업주’에 대하여 별도의 정의규정을 두고 있지 않으나, 동 법이 근로기준법 제5조의 차별금지 규정을 구체화한 특별법이고, 「근로기준법」상 행정 주체 및 처벌대상인 “사용자”에 포함되는 개념이며, 「산업안전보건법」·「고령자법」 등 다수의 노동관계법에서 ‘사업주’를 ‘근로자를 사용하여 사업을 하는 자’로 규정하고 있는 점,

* 「근로기준법」 제2조의 ‘사용자’는 ‘사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’로 규정하고 있어 ‘사업주’보다 더 넓은 개념임

- 「남녀고용평등법」 제2조제2호에서 사업주와 상급자를 구분하여 규정하고 있고, 제4호에서 ‘근로자’를 사업주에게 고용된 자라고 정의하고 있는 점,
- 판례도 ‘사업주는 사업에서의 경영주체를 말하는 것으로서 개인 기업에 있어서는 그 사업주 개인, 회사 등 법인에 있어서는 법인 그 자체를 말한다’고 판시하고 있는 점 등을 고려하여 볼 때,
- 원칙적으로 「남녀고용평등법」상 형사처벌 대상이 되는 ‘사업주’는 법인인 ○○쇼핑(주) 그 자체이나, 법인은 범죄 능력이 없으므로, 법인을 대표하여 사무를 처리하는 대표기관이 처벌대상이 된다고 할 것입니다.(대판 1984.10.10., 82도2595)
- 한편, 법인의 대표이사는 대내적으로 업무를 집행하고, 대외적으로 회사를 대표하는 주식회사의 필요적 상설기관으로, 법인으로부터 사업경영의 전부 또는 일부에 대하여 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 법인을 대표하여 사무를 처리하는 대표기관이라 할 것입니다.
- 따라서, 귀 질의와 같이 대표이사의 인사권 등 일부 권한에 대하여 경영지원부문장(상무이사)에게 위임하였다고 하더라도 사업경영 전반에 대하여 대외적 책임을 지는 위치에 있는 법인의 대표이사에게 법 위반 책임이 있다고 보아야 할 것입니다.

- 나아가, 「남녀고용평등법」 제38조 규정의 취지는 제37조의 위반행위를 사업자인 법인이나 개인이 직접 하지 아니하는 경우에 그 행위자나 사업자 쌍방을 모두 처벌하려는 데에 있으므로,
 - 제38조 양벌규정의 취지에 따라 경영지원부문장(상무이사)도 행위자로서 법 제37조에 따라 처벌이 가능하다고 할 것입니다.(대판 1995.5.26., 95도 230 등)

(여성고용정책과-3907, 2016.10.31.)



60

육아기 단축에서 육아휴직으로 변경



질의

- 근로자가 만 8세 이하 자녀에 대해 육아기 근로시간 단축 급여를 4개월 15일 간 받고 있다가 연이어서 12개월 중 남은 기간에 대해 육아휴직을 신청하였는 바, 새로 신청한 육아휴직 신청 시점에서는 동일 자녀가 만 8세 이하가 아닐 경우 육아휴직 급여를 지급할 수 있는지 여부

관련법령

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.

같은 법 제19조의2(육아기 근로시간 단축) ① 사업주는 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 한다.

같은 법 제19조의3(육아기 근로시간 단축 중 근로조건 등) ② 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건은 사업주와 그 근로자 간에 서면으로 정한다.

같은 법 제19조의4(육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 사용형태) 근로자는 제19조와 제19조의2에 따라 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 하려는 경우에는 다음 각 호의 방법 중 하나를 선택하여 사용할 수 있다. 이 경우 어느 방법을 사용하든지 그 총 기간은 1년을 넘을 수 없다.

1. 육아휴직의 1회 사용
2. 육아기 근로시간 단축의 1회 사용
3. 육아휴직의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
4. 육아기 근로시간 단축의 분할 사용(1회만 할 수 있다)
5. 육아휴직의 1회 사용과 육아기 근로시간 단축의 1회 사용

고용보험법 제70조(육아휴직 급여) ① 고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 한다)을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것

고용보험법 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 육아기 근로시간 단축을 30일(「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 실시한 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

1. 육아기 근로시간 단축을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것

고용보험법 시행령 제95조(육아휴직 급여) ① 법 제70조제3항에 따른 육아휴직 급여는 육아휴직 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 월별 지급액으로 한다. 다만, 육아휴직 급여의 지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 40에 해당하는 금액을 해당 월에 휴직한 일수로 일할계산(日割計算)하여 지급한다.

제104조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ② 법 제73조의2제3항에 따른 육아기 근로시간 단축 급여액은 다음의 계산식에 따라 산정한다. 다만, 육아기 근로시간 단축 급여의



지급대상 기간이 1개월을 채우지 못하는 경우에는 다음의 계산식에 따라 산출된 금액을 그 달의 일수로 나누어 산출한 금액에 그 달에 육아기 근로시간 단축을 사용한 일수를 곱하여 산정한다.

$$\frac{\text{육아기 근로시간 단축 개시일을 기준으로 「근로기준법」에 따라 산정한 월 통상임금의 100분의 60에 해당하는 금액(150만원 상한액으로 하고, 50만원 이하의 금액으로 한다)} \times \frac{\text{단축 전 소정근로시간} - \text{단축 후 소정근로시간}}{\text{단축 전 소정근로시간}}}{\text{단축 전 소정근로시간}}$$

회시

- 법령에 육아휴직과 육아기 근로시간 단축의 요건을 따로 정하고 있는 점, 1년의 범위 내에서 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 사용 횟수를 미리 정하고 있는 점, 육아기 근로시간 단축을 사용하기 위해서는 새로 근로계약을 체결하여야 하는 점, 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 급여의 산정시점은 각각 육아휴직과 육아기 근로시간 단축 개시일로 명시하고 있는 점, 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 경우 사업주는 각각 500만원 이하의 벌금형과 500만원 이하의 과태료 처분을 받게 되는 점 등을 종합하여 볼 때,

육아기 근로시간 단축과 육아휴직이 기간의 단절 없이 연속된다 할지라도 이는 별개의 신청건이므로 자녀의 연령 등 그 요건은 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 개시 시점에 새로이 충족하여야 할 것으로 판단됨.

(여성고용정책과-4845, 2016.12.27.)

61 정직처분 예정자의 육아휴직 신청 관련 질의

관련법령

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 제10조(육아휴직의 적용 제외)
법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

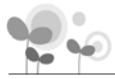
1. 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자
2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직을 하고 있는 근로자

질의

- 근로자에게 징계처분(3개월간 정직)을 하였으나, 근로자가 첫째 자녀에 대한 육아휴직을 신청하여 이를 허용하고 육아휴직이 종료된 다음날 다시 정직처분을 하고자 하였으나, 근로자가 그 날부터 둘째아이에 대한 육아휴직을 신청한 경우 이를 허용하여야 하는지 여부

회시

- 근로자에 대한 징계가 단체협약이나 취업규칙 등에서 정한 절차에 따라 적법하게 진행되어 징계의 내용 및 기간이 확정되고, 근로자가 정해진 기간



내에 이의제기가 없었다면 정직 기간에 근로자는 근로제공의 의무가 없다고 할 것이므로 사업주는 정직 기간 중에는 육아휴직을 부여할 의무가 없다고 판단됨. 다만, 징계절차가 완료되지 않는 등 징계의 내용(정직처분)이 확정되지 않았다면, 사업주는 육아휴직을 부여하여야 할 것임.

(여성고용정책과-735, 2017.02.20.)

62 육아휴직 불허시 무단결근 여부

질의

- 유산·사산휴가, 출산전후휴가, 육아휴직 등의 휴가·휴직을 사용자의 승인 없이 신청 내용대로 개시하였을 경우 이를 무단결근으로 보아 징계 등 불이익을 받는 것이 타당한지 여부

관련법령

근로기준법 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다.

③ 사용자는 임신 중인 여성이 유산 또는 사산한 경우로서 그 근로자가 청구하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 유산·사산 휴가를 주어야 한다.

근로기준법 제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 제74조제1항부터 제5항까지 ~을 위반한 자

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다.

남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 제37조(벌칙) ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우



근로기준법 제23조(해고 등의 제한) ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(懲罰)(이하 “부당해고등”이라 한다)을 하지 못한다.

▣ 행정해석

근로자가 휴가사용 시기를 특정하여 청구한 경우에는 사용자의 승인 없이 연차유급 휴가를 사용했다 하더라도 사용자가 시기변경권을 행사하지 않는 한 이를 당연히 결근 처리할 수는 없으며, 사용자가 시기변경권을 행사하려면 근로자가 청구한 시기에 유급 휴가를 주는 것이 사업운영에 막대한 지장이 있어야 함.(근기 68207-1569, 2002.4.16.)



회시

- 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직은 일정한 요건이 충족되면 효력이 발생하는 강행법규로서 사업주는 근로자가 유산·사산휴가, 육아휴직을 신청하면 부여하여야 하며, 출산전후휴가는 근로자의 신청이 없어도 근로자가 출산한 사실을 알았다면 부여해야 합니다.

또한, 출산전후휴가, 유산·사산휴가, 육아휴직에 대해서는 사업주의 시기 변경권도 인정되지 아니하므로 사업주가 정당한 이유 없이 승낙여부를 표현하지 아니할 경우 근로자가 휴가·휴직 등을 시작하였더라도 이를 근로자의 귀책사유로 인한 결근은 아니라고 판단됩니다.

(여성고용정책과-3391, 2017.08.29.)

63

모성보호 급여 신청요건 중 사업자등록증 확인 여부에 대한 질의

질의

- 육아휴직급여 신청 전에 사업자등록증을 개시하여 사업을 영위하면서 타 사업장의 근로자로 피보험자격을 취득하여 근로하던 중 배우자의 출산에 따라 육아휴직을 신청한 자가, 육아휴직급여 지급 기간 동안에도 개인 사업을 영위하여 소득이 발생했을 경우 해당 수급자의 부정수급 여부

구체적 사실관계

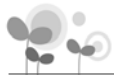
- 신청인의 고용보험 이력 및 개인사업장 관련 사항

A사업장 관련 고용보험 피보험 이력	신청인 명의 B사업장 관련 사항
- '07.03.07.취득 ~ '11.03.26. 상실, - '11.07.01.취득 ~ 현재 ※ A 사업장은 신청인의 가족 4명과 가족이 아닌 직원 2명으로 구성된 건설업관련 사업장으로 대표자는 신청인의 형으로 파악됨	- 개업일: '05.04.28. - 사업장 대표자: 신청인 - 사업종류: 운수업(화물)

- 신청인은 육아휴직급여 신청 전부터 사업을 개시하여 육아휴직급여 신청 기간에도 지속적으로 사업을 영위하여 소득이 발생함

회시

- 「고용보험법」 제73조 및 제77조의 규정에 의하면 피보험자가 육아휴직(산전후 휴가) 급여 기간 중에 그 사업에 이직하거나 새로 취업한 경우 그 이직



또는 취업하였을 때부터 육아휴직(산전후휴가) 급여를 지급하지 않도록 되어 있는 바,

- 동 규정상 ‘취업’이라 함은 상시근로를 제공하는 것 뿐만 아니라 자영업을 영위하는 경우를 포함함이 타당

● 다만 위 규정의 ‘새로’ 취업에 대하여 기존 질의 회시(여성고용과-1410 (2010.4.19.))는 당해 사업장에서 모성보호 급여를 받기 이전부터 자신명의의 사업자등록을 가지고 있었다면 ‘새로 취업’한 경우가 아니라고 보아 육아휴직 급여의 지급이 가능한 것으로 판단하였음

● 그러나 사업의 영위 형태를 고려함이 없이 사업자등록 시기와 육아휴직 시기의 선후에 따라 근로자가 새로 취업 하였는지 여부를 일률적으로 판단할 것은 아니고

- 사업자등록증을 소지한 근로자의 실제 사업 영위여부, 개인 사업과 직장 근로 시간의 배분 정도, 사업에의 기여 정도 등을 종합적으로 고려하여
- 근로자의 육아휴직이 자녀를 양육하기 위한 것이 아니라, 본인 사업에 전념하기 위해서 혹은 다른 회사라면 취업한 것으로 볼 수 있을 정도로 노동력을 본인 사업에 투입하기 위한 것이라면 육아휴직으로 볼 수 없어 부정수급으로 보아야 할 것임.

(여성고용정책과-2932, 2017.11.11.)

64

육아휴직 중인 자가 자동승진 대상에서 제외된 경우 법률 위반에 해당하는지 여부

질의

- 육아휴직 중인 자가 아직 복직하지 않았음을 이유로 자동승진 대상에서 제외하여 승진시키지 않는 경우, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 위반에 해당하는지 여부

관련법령

병원 인사규정

제31조(승진·승급의 제한) ① 휴직, 직위해제, 징계처분 기간 중에 있는 자는 승진·승급할 수 없다. ② 생략
③ 제1항 및 제2항의 승진·승급 제한기간은 제29조의 승진최저소요 년수에 포함하지 아니한다. 다만, 법령에 의한 의무이행을 위한 휴직기간은 예외로 한다.

제33조의3(자동승진) ① 원장은 당해 직급에서 다음 각 호의 기간을 재직한 직원 중 제31조의 승진·승급의 제한사유에 해당하지 않는 자를 승진시킨다.

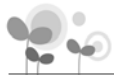
1. 5급 → 4급 : 8년이상 재직, 2. 6급 → 5급 : 7년이상 재직, 3. 7급 → 6급 : 7년이상 재직, 4. 8급 → 7급 : 5년이상 재직

관련법령

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 육아휴직의 기간은 1년 이내로 한다.



- 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.
- ④ 사업주는 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다. 또한 제2항의 육아휴직 기간은 근속기간에 포함한다.



회시

- 육아휴직을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 금지하고, 육아휴직 기간을 근속기간에 포함하는 것은 근로자가 일정 기간 근속하면 받는 승진, 승급, 승호 등의 이익을 육아휴직자도 받게 함으로써 실질적인 일·가정 양립 지원을 하는 것이 목적입니다.
 - 따라서 사업장에 직위해제, 징계처분 중인 자가 많지 않은 상황에서 육아휴직 중인 자만 승진에서 제외된다면 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우로 볼 수 있으며,
 - 자동승진의 요건이 재직기간뿐일 경우 육아휴직 기간 중의 승진을 제한한다면 이는 육아휴직 기간을 근속기간에 포함해야 한다는 법 조항을 위반한 것으로도 볼 수 있다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-1044, 2018.3.9.)

65 육아휴직 대상 자녀 변경

질의

< 질의 1 >

- 육아기 근로시간 단축 근로 개시 후 통상임금 인상으로 회사지급액과 육아기 근로시간 단축 급여의 합이 신청인의 육아기 근로시간 단축 개시일 기준 통상임금보다 많은 경우 감액규정을 엄격하게 적용하여야 하는지 여부

관련법령

고용보험법 제73조의2(육아기 근로시간 단축 급여) ① 고용노동부장관은 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시한 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아기 근로시간 단축 급여를 지급한다.

고용보험법 시행령 제104조의4(육아기 근로시간 단축 급여의 감액) 고용노동부장관은 법 제74조제2항에 따라 피보험자가 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축기간 중 매월 단위로 사업주로부터 지급받은 금품(임금과 육아기 근로시간 단축을 이유로 지급받은 금품)과 법 제73조의2에 따른 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월을 기준으로 한 월 통상임금을 초과한 경우에는 그 초과하는 금액을 육아기 근로시간 단축 급여에서 빼고 지급한다.

< 질의 2 >

- 육아휴직 종료 후 3년이 지나서 육아휴직 급여를 받을 당시 대상 자녀가 잘못되었다며 정정 요청을 한 경우 대상 자녀의 변경이 가능한지 여부



관련법령

고용보험법 제107조(소멸시효) ①제3장부터 제5장까지의 규정에 따른 지원금·실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여등을 지급받거나 그 반환을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.



회시

< 회시 1 >

- 관련 법령에 육아기 근로시간 단축기간 중 사업주로부터 지급받은 금품과 육아기 근로시간 단축 급여를 합한 금액이 육아기 근로시간 단축 시작일의 직전 월 기준 통상임금을 초과한 경우 그 금액을 빼고 지급하도록 하고 있으므로 달리 해석할 여지가 없다고 판단됨

< 회시 2 >

- 근로자에게 2명의 자녀가 있을 경우 먼저 첫째 자녀에 대해 육아휴직을 사용하고, 다음 둘째 자녀에 대해 육아휴직을 사용하는 것이 합리적이므로 둘째 자녀부터 육아휴직을 사용하였다면 이를 착오에 의한 신청으로 보는 것이 타당함
 - 이러한 착오를 정정하기 위해 육아휴직 대상 자녀를 변경하더라도 당초의 수급요건에 변동이 없다면, 육아휴직 급여 수급 권리나 그 수급액에도 영향을 미치지 아니하므로 일정 기간 권리를 불행사하여 권리가 소멸되는 소멸시효 제도를 이 사안에 적용하는 것은 타당하지 않음.
 - 따라서 시효에 상관없이 신청인이 착오에 의하여 육아휴직 대상 자녀를 잘못 기재한 부분을 행정적으로 정정하여 줌으로써 근로자에게 모든 자녀에 대한 육아휴직 급여 수급권을 보장해 주는 것이 입법 취지에 부합한다고 판단됨.

(여성고용정책과-1226, 2018.3.25.)

육아기 근로시간 단축 가족돌봄휴직



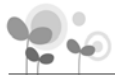
1 육아기 근로시간 단축과 관련한 질의

질의

- 육아기 근로시간 단축과 관련한 질의

회시

- 육아기 근로시간 단축제는 '08.6.22.부터 시행하는 것으로 그 전에 시행 하여도 무방합니다.
 - 그러나 육아기 근로시간 단축을 실시하는 사업주에 대해서 육아휴직과 같이 '육아기 근로시간 단축장려금'을 지급할 예정인데, 이는 '08.6.22.이후 육아기 근로시간 단축을 시작하는 경우부터 적용됩니다.
- 육아기 근로시간 단축을 하는 근로자에 대하여 임금, 연차휴가 등에 대해서 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 근로조건을 불리하게 할 수 없도록 규정하고 있습니다.
 - 따라서. 임금 항목 중 근로시간에 비례해서 줄어들어야 하는 임금 항목 외에 다른 항목이 줄어드는 것은 허용되지 않습니다. 예를 들어 주 5일제로 40시간 근무하던 근로자가 주 5일제로 20시간 근무하게 될 경우 교통비는 줄어들 수 없다고 사료됩니다.
 - 또한 여름휴가의 경우 연차휴가에서 쓰는 것이라면 다음 해의 연차휴가에 영향을 미칠 수 있을 것입니다. 연차휴가는 「근로기준법시행령」 별표2의 단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항 제4항 나호에 따라 부여해야할 것입니다.



* 단시간 근로자 연차유급휴가 계산 방식

$$\text{통상 근로자의 연차휴가일수} \times \frac{\text{단시간근로자의 소정근로시간}}{\text{통상 근로자의 소정근로시간}} \times 8\text{시간}$$

- 단축근로시간은 주 15시간에서 30시간까지 일정한 시간을 정하고 사용하는 것이 원칙이나, 주 15시간에서 30시간까지의 범위 내에서 주별로 근로시간을 달리 정하고자 할 경우 사업주와의 협의가 있으면 가능하다고 생각합니다.

(여성고용과-284, 08.06.10)

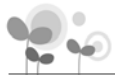
2 육아기 근로시간 단축 관련 질의

질의

- 회사의 취업규칙에 따르면 주 30시간 미만으로 근무한 근로자는 인센티브 지급이 제한되는데, 주 40시간 근무하던 근로자가 육아기 근로시간 단축으로 근로시간이 주 30시간 미만이 된 경우 인센티브 지급 제한 여부

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제3항에 따르면 사업주는 육아휴직을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 이에 따른 불리한 처우로는 육아휴직을 승진, 승급, 퇴직금 등의 기초가 되는 근속 기간에 포함시키지 않는 경우를 말합니다.
 - 귀 질의만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변을 드릴 수 없으나, 귀 사의 인센티브가 지급조건, 금액, 지급시기가 취업규칙 등에 정해져 있어서 정기적 상여금의 성격을 가지는 경우라면,
 - 상여금 지급과 관련하여 상여금 산정기준을 총 근속년수로 정한 경우는 당연히 육아휴직(육아기 근로시간 단축)기간을 이에 포함하여야 하며
 - 상여금 산정 기준이 일정기간동안 근로한 대가(출근성적)로 지급되는 경우라도 육아기 근로시간 단축의 경우는 출근성적이 있으므로 최소한 근무한 시간에 비례하여 지급하는 것이 타당하다고 보입니다. (근정 68240-285, 98.8.17)



- 참고로 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률은 “사용자는 단시간 근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.”라고 규정하고 있는 바, 취업규칙에 인센티브를 지급하도록 규정하면서 주 30시간 미만 근무자라는 이유로 지급 대상에서 제외한다면 법률 위반이 될 수 있으니 이점 유의하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-704, 12.03.07)

3 육아기 근로시간 단축시 연차휴가

질의

<질의 1>

- 근로자A는 2014년에 16일의 연차휴가가 발생하였는데 이중 13일은 정상 근로(하루 8시간 근무)를 하는 기간에, 나머지 3일은 육아기 근로시간 단축(하루 4시간 근무)기간에 사용하였음. 이 경우 연차휴가를 모두 사용한 것인지 여부

<질의 2>

- 근로자A가 2014년에 육아기 근로시간 단축 기간을 포함하여 80퍼센트 이상 출근하였을 때, 2015년 연차휴가 계산방법은?

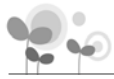
<질의 3>

- 근로자A가 2015년에 발생한 연차휴가를 정상근로기간과 육아기 근로시간 단축 기간에 나누어 사용하는 경우 연차휴가 부여 방법

회시

<회시 1>

- 육아기 근로시간 단축 기간에 사용한 연차휴가는 하루 4시간만 휴가를 사용한 것으로 보아야 하므로 12시간(3일×4시간)분에 대하여는 연차휴가 미사용 수당을 지급하여야 함



<회시 2>

- 귀하가 예시한 방법처럼 정상근로한 기간(B기간)과 육아기 근로시간 단축 사용 기간(C기간)을 나누어 산정하고, 근로시간에 비례하여 연차휴가를 산정

<예시: 2015년에 연차휴가 17일이 발생하는 근로자, 2014년에 하루 8시간 근무하다가(B기간) 하루 4시간(C기간)으로 단축 근무>

- ① 정상근로한 기간(B기간)의 연차휴가
= 17일×B기간 소정근로일수/2014년 연간 총 소정근로일수
- ② 육아기 근로시간 단축 기간(C기간)의 연차휴가
= 17일×(C기간 소정근로일수/2014년 연간 총 소정근로일수)×(4시간/8시간)
- ③ 2015년 연차휴가 일수
= ① + ②

<회시 3>

- 귀하가 예시한 방법처럼 정상근로기간에 사용한 연차는 1일 8시간, 육아기 근로시간 단축 기간에 사용한 연차는 1일 4시간 사용한 것으로 계산.

(여성고용정책과-308, 15.02.17)

4

육아기 근로시간 단축 임금범위 및 가산 수당 지급 여부

 질의

<질의 1>

- 육아기 근로시간 단축을 시행하는 근로자에 대하여 지급해야 하는 임금의 범위가 통상임금 기준인지 또는 평균임금 기준인지 여부 관련

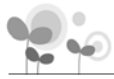
<질의 1>

- 육아기 근로시간 단축 근로자에 대한 가산수당 지급 여부 관련

 회시

<회시 1>

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 제19조의2제5항에 따라 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되고 또한 같은 법 제19조의3제1항에 따라 근로시간에 비례하여 적용하는 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 불리하게 하여서는 아니 된다고 규정되어 있으므로
- 각종 수당 및 급여의 지급기준이 되는 임금의 범위가 통상임금인지 평균임금인지는 별론으로 하고, 기본급 및 각종 수당·급여 등에 있어서 근로시간 단축을 하는 근로자가 근로시간 단축 전 지급받았던 기본급 및 각종



수당·급여 등과 비교해 근로시간에 비례하여 적용하는 것 외에 결과적으로 불리한 처우를 받아서는 안 됨

* 육아기 근로시간 단축 근로자는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 적용대상이므로, 동법 제2조제3호를 참고할 것.

<회시 2>

● 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제3항에 따라 단시간 근로자의 소정근로시간외의 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 지급하도록 되어 있음.

* 단시간근로자: 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로 시간에 비하여 짧은 근로자.

(여성고용정책과-742, 15.03.24)

▣ 2018.5.11. 근로기준정책과 협의 내용

- 육아기 근로시간 단축시, 단축된 근로시간에 비례하여 삭감할 수 있는 임금은 통상임금으로 한정
- 포괄임금제에서 시간외수당이 시간외근로 여부와 상관없이 고정적으로 지급되었다면 비례 삭감하여 지급(시간외수당 전체를 제외하면 안됨)

5 보육교사의 육아기근로시간단축에 대해 질의

질의

- 육아기근로시간단축과 관련하여, 우리법상 육아기 근로시간단축을 이유로 불리한 처우를 금지토록 하고 있는데...

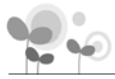
첨부한 보건복지부의 답변과 같이 영유아보육법에서는 담임교사의 근무시간을 8시간으로 정하고 있어, 담임교사의 육아기근로시간단축이 사실상 사용이 불가능하며, 이를 사용하기 위해서는 보조교사나 시간제 교사로 직종을 변경하여야 한다고 합니다.

그리고 이에 대해 국가인권위에서 해당 담임교사의 육아기근로시간단축 제도이용에 있어 불합리한 배제를 당하였다고 볼 수 없다고 해석하였는데, 민원인은 이와 같은 결과에 고용노동부의 입장을 알려달라며 질의

회시

- 「남녀고평법」 제19조의2에서 사업주가 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있는 사유로 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우”를 명시하고 있고, 같은 법 시행령 제15조의24호에 “육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우”로 명시하고 있습니다.

「영유아보육법」상 담임 교사의 1일 8시간 근무방침은 “교사와 영유아간



일관되고 지속적인 관계 형성 유지”를 위한 합리적인 이유가 있으므로 담임 교사의 업무성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란한 사유로 인정된다고 생각합니다.

따라서, 담임 교사 이외의 업무로 전환 후 근로시간 단축을 허용하여야 할 것이며, 만약 사업장의 교사 수 등 인력 조건상 신청인을 담임교사 이외의 업무로 전환하는 것이 불가능하다면 이를 사업주가 입증하여야 할 것입니다.

(2017.06.22.)

6 육아기 근로시간 단축시 비례삭감 임금 관련

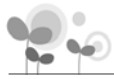
질의

- 기본급 2,585,330원, 연장수당 964,860원, 야근수당 49,480원, 명절급여 1,799,835원을 지급받는 근로자가 주 40시간에서 주 20시간으로 육아기 근로시간 단축하면 사업장에서 지급해야 하는 임금액이 얼마인지 문의

* 연장수당과 야근수당은 근로자가 연장근로와 야간근로를 하지 않아도 매월 고정적으로 지급됨

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 의하면, 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하고, 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 30시간 이하여야 하며, 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하고, 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다. 또한 같은 법 제19조의3에 의하면, 사업주는 제19조의2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다.
- 따라서 육아기 근로시간 단축 근무자에 대해서는 단축된 시간에 비례하여 임금을 삭감할 수 있는데, 「근로기준법 시행령」 제6조에 의하면 통상임금은 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 금액



이라고 정의하고 있으므로 통상임금은 단축된 시간에 비례하여 삭감하고 그 외의 임금은 삭감할 수 없다고 보아야 할 것입니다.

- 구체적인 자료가 없어 정확한 답변이 어려우나, 문의하신 내용에 의하면 귀하 소속 사업장의 기본급은 통상임금으로서 단축된 근로시간에 비례하여 삭감하고 지급하는 것이 타당하고, 연장근로와 야간근로를 하지 않아도 연장수당과 야근수당이 매월 고정적으로 지급되었다면 이 수당 역시 통상임금의 성격이 강하므로 단축된 시간에 비례하여 삭감하고 지급해야 할 것으로 판단됩니다. 명절급여도 근로와 무관하게 특정 시점에 재직 중인 근로자에게만 지급된다면 통상임금으로 볼 수 없으나, 특정시점에 퇴직하더라도 그 근무일수에 따라 지급되었다면 고정성이 인정되므로 통상임금으로 볼 수 있을 것입니다.

(여성고용정책과-1776, 2018.4.27.)

7

육아기 근로시간 단축 시 고정급 시간외수당

 질의

- 기본급과 직책수당, 시간외수당을 지급받는 근로자*인데, 육아기 근로시간 단축 시 연장근로를 전혀 하지 않음에도 고정적으로 지급받는 시간외수당을 제외한 임금을 단축된 근로시간에 비례하여 삭감하고 지급받는 것이 타당한지 문의

* 기본급 및 직책수당 205만원, 시간외수당 124만원(84시간 연장 및 휴일근로 가정)으로
합계 329만원을 지급받았으나, 1일 2시간 단축 근무시 190만원을 지급 받음)

 회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 의하면, 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하고, 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상, 30시간 이하여야 하며, 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하고, 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다. 또한, 같은 법 제19조의3에 의하면, 사업주는 제19조의 2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로 조건을 불리하게 하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다.
- 구체적인 자료가 없어 정확한 답변이 어려우나, 실제 시간외근로 여부와는 관계없이 고정적으로 시간외수당을 지급하기로 근로계약을 체결하였고,



근로자가 연장근로를 전혀 하지 않는 경우에도 시간외수당을 지급하였다면, 시간외수당을 포함하여 근로시간 비례로 급여를 산정해야지 시간외수당 전체를 제외한 임금만으로 육아기 근로시간 단축 기간에 지급할 임금을 책정하는 것은 법제19조의3 위반 소지가 있다고 판단됩니다. 따라서 육아기 근로시간 단축 기간 중 지급해야할 임금은 고정급 시간외수당을 포함한 임금을 단축된 근로시간에 비례하여 삭감 후 산정해야 할 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-2063, 2018.5.16.)

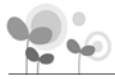
8 육아기 근로시간 단축시 교통비, 식대 관련

질의

- 육아기 근로시간 단축을 사용할 경우 교통비, 식대를 단축된 근로시간에 비례하여 삭감하는 것이 타당한지를 문의

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2에 의하면, 사업주는 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 대신 근로시간의 단축을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 하고, 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상, 30시간 이하여야 하며, 육아기 근로시간 단축의 기간은 1년 이내로 하고, 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다. 또한, 같은 법 제19조의3에 의하면, 사업주는 제19조의 2에 따라 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에는 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로 조건을 불리하게 하여서는 아니 된다고 규정하고 있습니다.
- 육아기 근로시간 단축 근무자에 대해서는 단축된 시간에 비례하여 임금을 삭감할 수 있는데, 「근로기준법 시행령」 제6조에 의하면 통상임금을 정기적·일률적으로 소정근로 또는 총 근로에 대해 지급하기로 정한 금액이라고 규정하고 있으므로 통상임금은 단축된 시간에 비례하여 삭감하고 그 외의 임금은 삭감할 수 없다고 보아야 할 것입니다. 교통비, 식대가 실제 출근 일수와 중식일수에 맞추어 실비변상적으로 지급되는 것이라면 육아기 근로



시간 단축 기간 동안 출근일수가 감소하거나 단축된 근로시간이 중식을 하지 않을 정도가 아닌 한 전액 지급이 타당하며, 교통비와 식대가 모든 근로자에게 정기적, 일률적, 고정적으로 지급된다면 통상임금에 해당하므로 단축된 근로시간에 비례하여 감액하여 지급하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-2060, 2018.5.16)

9 가족돌봄휴직 요건과 관련

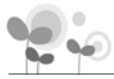
질의

- 가족돌봄휴직 요건과 관련

회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제22조의2는 “사업주는 가족의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다”고 규정하고 있습니다.
- 이때 질병, 사고, 노령의 구체적인 기준은 정해진 것이 없고, 질병, 사고, 노령의 사유로 “돌봄이 필요한 지” 여부에 따라 휴직 가능 여부가 결정되니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-2678, 2014.07.25.)



10 가족돌봄휴직의 허용 유무



질의

- 가족돌봄휴직의 허용유무



회시

- 가족돌봄휴직이란 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 가족을 돌보기 위한 휴직을 말합니다. 따라서 근로자가 신청할 경우 사업주는 허용하게 되어 있습니다.
 - 「남녀고용평등과 일·가정양립에 관한 법률 시행령」 제16조2의1항과 2항에 대해서는 신청하는 근로자는 가족돌봄휴직을 시작하려는 날의 30일 전까지 가족돌봄휴직이 필요한 사유, 가족의 성명, 돌봄휴직개시일 등에 대한 사항을 적은 문서를 제출하여야 하고, 사업주는 신청일로부터 30일 이내에 휴직 개시일을 지정하여 허용하여야 합니다.
 - 한편, 사업주는 가족의 건강상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인 할 수 있는 서류의 제출을 요구 할 수 있습니다. 만약 휴직을 허용하지 않을 경우는 서면으로 통보하고 적극적인 조치(탄력적 근로시간조정, 업무의 시작과 종료시간 조정, 연장 근로시간 등)등을 해야 합니다.
- 이에 따라 근로자는 같은 법 시행령 제16조의2에 따라 사업주의 서류 제출 요구에 대하여는 적극적으로 응해야 하며, 사업주 또한 근로자가 신청한 사항에 대하여 확인하여 법 제22조의2에 따라 적극 조치하여야 함을 알려 드립니다.

(여성고용정책과-914, 2015.04.03.)

11 가족돌봄휴직 부여 여부

질의

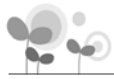
- 가족돌봄휴직부여 여부

회시

- 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 위한 휴직(이하, “가족돌봄휴직”이라 함)을 신청하는 경우 사업주는 허용하여야 합니다. 다만, 대체인력 채용이 불가능할 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 예외를 두고 있습니다.

첫째, 근로자가 돌봄대상인 시모와 동거중이 아니고 동거상태인 시부와 더욱 가까운 사이인 시동생 역시 시모와 가까운 서울에 거주하는데 사업주가 근로자에게 가족돌봄휴직을 부여해야하는지 여부와 관련해서는 근로자가 돌봄대상인 시모와 동거하는지 여부는 중요하지 않고 시부와 시동생이 시모를 돌볼 수 있는 상황인지 여부를 확인해서 실질적으로 돌볼 수 있는 상황이 아니라면 동거여부와 관계없이 해당 근로자에게 가족돌봄휴직을 부여하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

둘째, 사업자등록증 외에 돌봄대상의 남편(시부)과 딸(시동생)이 돌보지 못하는 상태임을 입증하기 위한 어떤 서류와 증거를 요청해야 하는지와 관련해서는 법령상일률적으로 해당 사항을 입증할 만한 서류와 증거를 정하고 있지 않고 있으므로 사업주 입장에서 해당 근로자 외에는 돌봄대상 가족이 없다는 것을 확인하여 납득할 만한 서류 또는 증거를 제시하면 요청하면 됩니다.



셋째, 해당 직원의 직무가 영업지원 업무로서 실수가 발생할 경우 손해보상, 위약금 등 금전적 손실이 발생할 수 있고 주변 팀원의 업무 부담과 처리 오류로 인한 위험부담이 커질 것으로 예상되는데 이를 “정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우”에 볼 수 있는지와 관련해서는 해당 직원이 휴직으로 인해 금전적 손실이 예상되거나 숙련도가 요구되는 업무로 대체가 불가능하다는 점을 사업주가 입증을 하면 가능하나, 단지 대체인력의 처리오류 등 불확실한 가능성과 주변의 업무부담 등의 사유만으로는 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 것으로 보기 어려울 것으로 판단됩니다.

넷째, 사업자등록증 외에 추가로 입증하기 위한 자료를 근로자에게 요청하는 것이 가족돌봄휴직을 허용하지 않으려는 조치로 법 위반이 되는지 여부는 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률 시행령」 제16조2의제3항에 따라 사업주는 근로자에게 관련된 서류 제출을 요구하여 가족돌봄휴직여부를 적의 판단할 수 있고 동법 시행령 제16조의3항에 열거된 조건(허용 예외 조건)에 해당될 경우는 근로자에게 허용하지 않을 수 있음을 알려 드립니다.

다섯째, 사업주가 가족돌봄휴직 신청을 거부하여 해당 근로자가 다시 시간선택제일자리로 전환을 요청할 경우 사업주가 이를 들어주어야 할 법적 의무가 있는지 여부와 관련해서는 사업주가 해당 요청에 따라 시간선택제로 전환을 해주어야 할 법상 의무는 없습니다만 법상으로 가족돌봄휴직을 허용하지 못할 경우 업무시간 조정, 연장근로의 제한, 근무시간의 탄력적 운영 등에 대한 조치를 하도록 권고하고 있다는 점을 알려 드립니다.

(여성고용정책과-1530, 2015.05.28.)

12

돌봄이 필요한 사람을 다른 가족이 돌볼 수 있는 상태 관련

질의

- “돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”의 기준이 모호하여 정확한 해석 문의

근로자의 어머니의 질병으로 가족돌봄휴직 신청시에 아버지가 존재하는 경우, 아버지의 고령 또는 병환을 이유로 간호를 할 수 없다는 자료를 제출하는 경우 회사는 가족돌봄휴직을 거부할 수 있는지 여부(법문의 해석상 아버지가 가족을 돌볼 수 없는 경우에 해당하여 회사가 가족돌봄휴직을 거부할 수 없는지 여부)

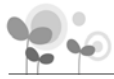
관련법령

남녀고용평등법 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원) ① 사업주는 근로자가 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모(이하 “가족”이라 한다)의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직(이하 “가족돌봄휴직”이라 한다)을 신청하는 경우 이를 허용하여야 한다. 다만, 대체인력 채용이 불가능한 경우, 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

남녀고용평등법 시행령 제16조의2(가족돌봄휴직의 신청 등) ① 생략, ② 생략 ③ 사업주는 가족돌봄휴직을 신청한 근로자에게 돌봄이 필요한 가족의 건강 상태, 신청인 외의 가족 등의 돌봄 가능 여부 등 근로자의 가족돌봄휴직의 필요성을 확인할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

남녀고용평등법 시행령 제16조의3(가족돌봄휴직의 허용 예외)

법 제22조의2제1항 단서에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.



1. 돌봄휴직개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자가 신청한 경우
2. 가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우
3. 사업주가 직업안정기관에 구인신청을 하고 14일 이상 대체인력을 채용하기 위하여 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우. 다만, 직업안정기관의 장의 직업 소개에도 불구하고 정당한 이유 없이 2회 이상 채용을 거부한 경우는 제외한다.
4. 근로자의 가족돌봄휴직으로 인하여 정상적인 사업 운영에 중대한 지장이 초래되는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우



회시

- “가족돌봄휴직을 신청한 근로자 외에 돌봄이 필요한 가족의 부모, 자녀, 배우자 등이 돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”란 돌봄이 필요한 사람의 부모, 자녀, 배우자가 존재하는 것으로 충분하지 않고, 그 부모, 자녀, 배우자가 돌봄이 필요한 사람을 돌볼 수 있는 상태여야 합니다.
- 따라서, 근로자가 어머니를 돌보기 위해 가족돌봄휴직을 신청하였으나, 신청인에게 아버지가 있는 경우라도 그 아버지가 고령, 질병 등의 사유로 어머니를 돌볼 수 있는 상태가 아니라는 의학적 진단이 있다면, “돌봄이 필요한 가족을 돌볼 수 있는 경우”로 볼 수 없습니다.

(여성고용정책과-1098, 2018.3.13.)

출산육아기 고용안정장려금



1

육아휴직 전후 근로조건 변경시 육아휴직장려금



질의

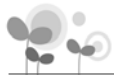
- 육아휴직 중인 여성 근로자가 육아휴직 종료에 앞서 기존의 근로조건이 아닌 시간제 근로자로 일하기를 희망하고 있고 회사도 육아문제를 이유로 근로조건을 변경을 수용하려고 함. 이처럼 육아휴직을 종료한 후에 육아휴직 실시 이전의 근로조건과 육아휴직 실시 이후에 근로조건이 변경된 경우에도 육아휴직장려금을 지급 받을 수 있는지



회시

- 상기의 질의 내용만으로는 근로조건 변경내용을 파악할 수 없어 지급 여부를 결정할 수 없으나, 원칙적으로 육아휴직장려금은 육아휴직을 30일 이상 실시하고 육아휴직이 종료된 후 30일 이상 그 근로자를 계속 고용한 사업주에게 지급되므로 육아휴직 후 휴직자의 직무복귀가 필수 요건이며 직무복귀는 육아휴직종료 후 당해 근로자를 휴직 전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금이 지급되는 직무에 복귀시켜야 함

(여성고용과 68240-405, 2003-12-05)



2

신규고용촉진장려금 신청사업장 중 대체인력
채용장려금 중복지원과 관련



질의

- 육아휴직 기간에 대체인력을 정규직으로 신규채용시 그 채용자를 대체인력으로 볼 수 있는지, 대체인력으로 볼 수 있다면 신규채용자에 대한 신규고용촉진장려금과 대체인력채용장려금의 중복지원이 가능한지 여부



회시

- 「고용보험법 시행령」 제30조에서는 사업주가 육아휴직등의 시작일 전 30일이 되는 날(산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우에는 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하고 육아휴직등이 끝난 후 육아휴직자를 30일 이상 계속 고용한 경우로서 신규대체인력을 채용하기 전 3개월부터 6개월까지 고용조정으로 근로자를 이직시키지 아니한 때 대체인력채용장려금을 지급하도록 규정하고 있음
- 위 규정상 대체인력 고용형태에 별다른 규정을 두지 않았음을 고려할 때 정규직 채용여부는 장려금 지급을 제한할 근거는 아니라고 판단됨
- 다만, 신규고용촉진장려금과 대체인력채용장려금의 지급요건을 동시에 해당하는 근로자에 대해서는 고용보험법 시행령 제40조제2항, 관련 행정해석(지원68400-84, '03,2,15), 각 고용보조금 제도의 중복지급 제한규정 등의 취지에 따라 사업주의 신청에 따라 하나의 지원금만을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨.

(여성고용과-1806, 2010.05.18.)

3 대체인력채용장려금 관련 질의회시

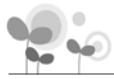
질의

- 첫째 아이 육아휴직기간('08.10.1~'09.1.31)에 대체인력으로 채용되었던 근로자가 둘째 아이 산전후휴가 기간 및 육아휴직기간('09.2.1~'10.3.31)까지 대체인력으로 계속 근무한 경우 둘째 아이 육아휴직기간에 대하여 대체인력채용장려금을 지급할 수 있는 지 여부

회시

- 「고용보험법 시행령」 제30조에서는 대체인력채용장려금의 지급요건으로 '육아휴직등의 시작일 전 30일이 되는 날(산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우에는 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일상 고용할 것'을 규정하고 있는 바,
 - 질의 중 육아휴직자의 첫째 아이 육아휴직에 대한 대체인력으로 사용되었던 근로자가 '09.2.1일자로 둘째 아이의 육아휴직에 대한 대체인력으로 새로 근로계약을 체결하여 채용된 경우라면
 - 동법 시행령 제30조 규정에 따라 신규 채용된 대체인력으로 보아 둘째 아이 육아휴직기간에 대하여 대체인력채용장려금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨.

(여성고용과-285, 2010.07.29.)



4

대체인력채용장려금 출산전후휴가부여일기준
관련 질의회시



질의

- 사업주가 산전후휴가기간을 90일 이상 부여('08.3.1~'10.1.18.까지 산전후휴가와 육아휴직을 연이어 부여)한 경우
 - 대체인력채용장려금 지원 요건 상 대체인력채용기준 적용일을 사업주가 실제로 부여한 산전후휴가 시작일('08.3.1.) 기준으로 할 것인지, 법정 산전후휴가 시작일(출산일 전 45일이 되는 날인 '08.3.26) 기준으로 할 것인지 여부



회시

- 먼저 근로기준법에서 정한 산전후휴가 90일은 법정 최소 기준으로, 사업주가 산후 45일을 확보하여 90일 이상 휴가를 부여하였다면 그 기간 전체를 근로기준법 제74조에 의한 보호휴가로 보아야 할 것이며
 - 출산일을 기준으로 임의로 확정된 90일을 동법 제74조에 의한 산전후휴가 기간으로 보기는 어려움
- 따라서, 귀 지청 질의 1의 대체인력채용장려금 지원요건 적용에 있어서는 사업주가 실제로 부여한 산전후휴가 시작일 기준으로 적용하여야 할 것이므로 “을”설이 타당하고
 - 질의 2의 대체인력채용장려금 지원기간 적용에 있어서도 사업주가 실제로 부여한 산전후휴가 시작일 부터 육아휴직기간(법정 산전후휴가 90일의 다음날부터)에 대하여 지원해야 할 것이므로 ‘을’설이 타당.

(여성고용과-1151, 2010.11.01.)

5 육아휴직등 장려금 질의회시

질의

- 육아휴직 후 회사에 복귀하지 않고 무급휴직에 들어간 경우 육아휴직 장려금을 신청한 경우
 - 「고용보험법 시행령」 제30조에서 규정하고 있는 ‘육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용’의 의미는 무엇인지
 - 위의 “육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용”의 의무가 복직이 필수요건이 아니고 실제로 계속 고용되어 있는 것이라면 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 규정한 육아휴직 1년을 초과하는 경우에 동 장려금의 신청 시기는 어떻게 되는지

회시

- 「고용보험법 시행령」 제30조에서는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직등장려금을 지급하도록 규정하고 있는 바
 - 질의 중 근로자의 개인사유 등으로 인하여 육아휴직 후 곧바로 무급휴직을 신청하여 사용한 경우는 근로자의 개인사유로 직무복귀가 불가능 것으로 고용관계가 종료되었다고 볼 수 없으므로 “계속 고용”된 것으로 보아야 할 것임
 - 한편, 동일한 자녀에 대하여 육아휴직 1년을 초과하여 사용한 경우에는 실제 사용한 육아휴직이 끝난 후 장려금을 신청해야 할 것임.



- 참고로 기존 질의회시는 ‘육아휴직 후 근로조건이 불리하게 변경’되거나 ‘사업주가 장려금을 지급받기 위해 사직서 수리를 늦춘 경우’ 육아휴직자의 직무복귀를 필수요건으로 한다고 회시한 것이므로 동 사안에 적용하기는 제도의 기본 취지상 무리가 있다고 판단됨.

(여성고용과-1393, 2010.11.30.)

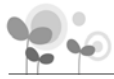
6

육아휴직장려금 및 대체인력채용장려금 신청 관련
질의회시 질의

- A어린이집 원장 백○○은 2010.3.2. 폐업하면서 이○○에게 A어린이집을 양도하였으며, 당시 근로자 박○○은 둘째 아이에 대한 육아휴직 기간이었으며 그 기간 중 대표자 및 사업장 관리번호가 변경된 경우
 - 첫째 아이 육아휴직('08.3.1.~'09.2.28.)을 사용하고 복직하여 근무하다 둘째 아이 산전후휴가('09.4.1.~'09.6.30.)와 육아휴직('09.7.1.~'10.6.30)을 연이어 사용한 경우 첫째 아이와 둘째 아이 육아휴직에 대한 육아휴직장려금 신청자격은 누구에게 있는 지
- 첫째 아이 육아휴직('08.3.1.~'09.2.28.)이 끝난 후 2009.3.1. 복직하여 둘째 아이에 대한 산전후휴가('09.4.1.)를 들어가기 전 2009.3.31.까지 실근무일이 30일에 미달하는 경우 육아휴직장려금 지급요건을 충족하였다고 볼 수 있는 지
- 첫째 아이 육아휴직에 대한 대체근로자였던 강○○이 1년 단위로 재계약한 경우 둘째아이의 육아휴직에 대한 대체근로자로 인정될 수 있는 지

 회시

- 고용보험법 시행령 제30조에 따라 육아휴직장려금은 피보험자인 근로자에게 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 사업주에게 지급되는 바,



- 근로자 박○○의 경우 육아휴직기간 중 변경된 A어린이집이 사업의 양도에 해당되고, 고용이 승계된 경우라면
- 첫째 아이 육아휴직에 대한 육아휴직장려금은 첫째 아이 육아휴직('08.3.1.~'09.2.28)이 끝난 후 30일 이상 계속 고용한 사업주, 즉 고용 승계 이전 사업주인 백○○에게 지급하고
- 둘째 아이 육아휴직에 대한 육아휴직장려금은 둘째 아이 육아휴직('09.7.1.~'10.6.30)이 끝난 후 30일 이상 계속 고용한 사업주, 즉 고용 승계한 사업주인 이○○에게 지급함이 타당. 따라서 귀청의 “갑설”이 타당
- 질의 중 실제 근무일이 30일 미만이라 하더라도 고용관계가 종료되지 않는 ‘계속 고용’된 것으로 보아야 할 것이므로 동법 시행령 제30조에 따라 장려금을 지급하는 것이 타당
- 「고용보험법 시행령」 제30조제3항은 대체인력채용장려금 지급요건으로 육아휴직등의 시작일 전 30일이 되는 날(산전후휴가에 연이어 육아휴직등을 시작하는 경우에는 산전후휴가 시작일 전 30일이 되는 날)부터 신규로 대체인력을 채용하여 30일상 고용할 것’을 규정하고 있는 바,
 - 질의 중 같은 사람이 대체인력으로 첫째 아이 때 육아휴직과 둘째 아이 때 육아휴직에 대해 사용되었다고 하더라도 각각의 아이에 대해 별개의 육아휴직에 따른 대체인력으로 사용된 것으로 볼 수 있으므로 동법 시행령 제30조에 따라 대체인력채용장려금을 지급하는 것이 타당
 - 대체인력채용장려금도 육아휴직장려금과 동일하게 장려금 수급요건 발생 시점(육아휴직자의 육아휴직 종료 후 30일 이상 고용 시점)이 고용승계 이전이면 이전 사업주에게, 고용승계 이후이면 고용 승계한 사업주에게 지급함이 타당하므로 귀청의 “갑설”이 타당함.

(여성고용과-132, 2011.01.12.)

7

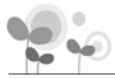
임신·출산여성 고용안정 지원금 관련 질의 회시

 질의

- 동일 사업주가 운영하는 사업장 A, B 중 A사업장 소속 근로자 ㉠가 육아휴직에 들어갔는데, 다음 세 근로자를 A사업장에 기간을 달리하여 ㉠의 대체인력으로 채용시 임신·출산여성 고용안정 지원금을 지급 받을 수 있는지 여부
 - 첫째, ㉠의 육아휴직 전에 이미 B사업장에 근로 중인 근로자㉡
 - 둘째, ㉠의 육아휴직 전에 이미 A사업장에서 근로한 후 퇴사한 근로자㉢
 - 셋째, 이전에 A사업장 소속 ㉠의 육아휴직 대체인력으로 지원받았고 퇴사한 근로자㉣

 회시

- 첫째의 경우 귀 질의내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 어려우나, A, B사가 사업장소, 회계, 인사 등이 독립되어 별도로 운영되고 있는 별개의 사업장이며, 근로자㉡가 전 회사(B사)에서 퇴직 절차를 밟고, A사에 근로자㉠의 육아휴직 대체인력자로 새로이 채용 되었다면 고용보험법 시행령 제29조제1항제3호의 임신·출산여성 고용안정 지원금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됨.
- 둘째, 셋째의 경우 대체인력채용 지원제도 취지는 사업주가 대체인력을 채용함으로써 육아휴직 자의 실질적 고용안정에 기여하기 위함이므로 실질적으로 육아휴직자 업무를 대체하기 위한 채용인지가 맞고 다른 지원요건이



충족된다면 ㉔, ㉕를 채용한 사업주에게 고용보험법 시행령 제29조 제1항 제3호의 임신·출산여성 고용안정 지원금을 지급하는 것이 타당하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-463, 11.03.31)

8 임신·출산여성 고용안정 지원금 관련 질의 회시

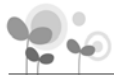
질의

- 근로자가 육아휴직 기간 중에 새로 취업한 사실이 있어 부정수급에 해당하는 경우, 동 근로자에게 육아휴직을 부여한 사업주에 지급한 임신·출산여성 고용안정 지원금(육아휴직등 장려금)의 반환대상 여부 및 반환 금액에 관한 질의

회시

- 「고용보험법」 제71조(육아휴직의 확인)에 의해 사업주는 육아휴직 급여를 받으려는 경우 사실의 확인 등 모든 절차에 적극 협력하여야 하며,
 - 사업주는 육아휴직기간 중 근로자의 근로제공 사실 여부를 몰랐다고 주장하나 사업주의 관리책임이 따르는 바, 근로자의 육아휴직급여 부정수급 반환처분에 따라 사업주에 지급된 육아휴직등 장려금은 부정수급은 아니더라도 부당이득으로 반환조치 하여야함.
- 반환조치 범위에 대하여는 사업주의 관리 책임 유무를 확인하여 사업주의 귀책사유가 전혀 없는 경우라면 부정행위일 이후 기간에 대한 장려금 전액 반환이 타당한 것으로 판단됨

(여성고용정책과-1277, 11.06.17)



9

육아휴직장려금 관련 질의 회시



▣ 구체적 사실관계

○ 근로자 A의 고용보험 취득, 상실현황

- 「○○○○운전면허시험장」 취득 : '00.01.01

- 「○○○○운전면허시험장」 상실 : '11.01.01(상실사유: 공단이양)

- 「○○○○○○○○운전면허시험장」 취득 : '11.01.01. ~ 현재

※ ○○○○○○○○시험장이 기존 경찰청 산하에서 ○○○○공단으로 이양되면서
근로자 A 포함 전원이 공단으로 고용승계됨

※ 「○○○○○○○○○시험장」은 '11.01.01. 고용보험 소멸처리됨

○ 근로자 A의 산전후휴가 및 육아휴직 실시현황

- 산전후휴가기간 : '08.10.10.~'09.01.07.

- 출산일 : '08.10.24.

- 육아휴직기간(1차) : '09.01.08~'09.10.07 (273일)

- 육아휴직기간(2차) : '10.06.21~'10.9.20 (92일)

- 개인휴직 : '10.09.21~'10.12.20

- 복직일 : '10.12.21

○ 1차 육아휴직 기간에 대한 육아휴직등 장려금은 「○○○○○○○○○시험장」에서 '10.3.25 기 수령함

- 현재 2차 육아휴직기간('10.06.21~'10.9.20)에 대한 장려금을 「○○○○○○○○○시험장」이 아닌 「○○○○○○○○○운전면허시험장」에서 신청

 **질의**

<질의 1>

- 근로자가 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률」에 따른 육아휴직 1년을 다 사용한 후 연이어 개인휴직으로 쉬는 경우, 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호의 “육아휴직 등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용하는 사업주”의 요건을 충족하는지?

<질의 2>

- 근로자의 2차 육아휴직기간에 대한 장려금을 근로자가 육아휴직 시작 및 종료시 소속되었던 「○○○○운전면허시험장」이 아닌 「○○○○○○운전면허시험장」에서 신청하였는데 신청권한이 있는지?

 **회시**

<회시 1>

- 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제2호는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 허용하고 육아휴직등이 끝난 후 30일 이상 그 근로자를 피보험자로 계속 고용한 사업주에게 육아휴직등 장려금을 지급하도록 규정하고 있는 바
 - 질의 중 육아휴직 후 곧바로 무급휴직을 신청하여 사용한 경우는 근로자의 개인사유로 직무에 복귀하지 아니한 것이지 고용관계가 종료되었다고 볼 수 없으므로 해당 근로자를 “계속 고용”된 것으로 보아야 할 것임



- 참고로 기존 질의회시(여고 68240-378, '03.11.10)는 '사업주가 장려금을 지급받기 위해 사직서 수리를 늦춘 경우' 육아휴직자의 직무복귀를 필수 요건으로 한다고 회시한 것이므로 동 사안에 적용하기는 제도의 기본 취지상 무리가 있다고 판단됨.

<회시 2>

- 근로자가 사용한 2차 육아휴직은 「○○○○운전면허시험장」의 사업주가 부여하였고, 해당 사업장 소속 근로자로 복귀하였음
 - 따라서, 원칙적으로 육아휴직등 장려금의 지급권은 「○○○○운전면허시험장」의 사업주에 있다고 할 것임.
- 다만 「○○○○운전면허시험장」이 기존 경찰청에서 도로교통공단으로 이양되면서 「○○○○○○운전면허시험장」에 포괄적 양도·양수가 이루어지고 소속근로자의 고용승계 및 고용보험료 등의 승계가 명백한 경우에는 인수전 사업주에게 지급될 육아휴직 장려금을 인수후 사업주에게 지원할 수 있을 것임
 - 이 때 인수후 사업주에게 육아휴직등 장려금을 지급하는 것에 대한 동의서를 인수전 사업주에게 징구한 후 지급하는 것이 타당할 것임.

(여성고용정책과-1460, 2011.07.04)

10

임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복지원 가능

질의

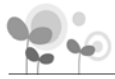
- 임신·출산 후 계속고용지원금과 육아휴직등(대체인력채용) 장려금의 중복 지원 가능 여부

▣ 구체적 사실관계

- 2009.5.2. 계약직으로 근로자 A를 채용(~2009.12.31.)
 - 2010.1.1. 산전후휴가 기간 중 상용직으로 계약갱신
(임신·출산 후 계속고용지원금 지원대상(2010.1.1.~2010.12.31.))
 - 2010.2.20.~2011.2.19. 근로자 A에 대하여 육아휴직부여 및 대체인력 채용
(육아휴직등 장려금 및 대체인력채용 장려금(2010.2.20.~2011.2.19.) 지급 대상)
- 근로자 A를 대상으로
 - 2010.1.1.~2010.12.31.기간에 대한 임신·출산 후 계속고용지원금 및
 - 2010.2.20.~2011.2.19.기간에 대한 육아휴직등 장려금, 대체인력채용 장려금을 신청함

회시

- 임신·출산 후 계속고용지원금은 기간제 또는 파견근로자의 산전후휴가기간 또는 임신기간 중에 근로계약이 만료되었으나 사업주가 계속하여 고용 계약을 체결하는 경우 사업주를 지원하여 비정규직 여성근로자의 모성 보호 및 고용안정을 도모하려는 것이며



- 육아휴직등 장려금 및 대체인력채용 장려금은 육아휴직 부여에 따른 사업주의 노무비용 부담 완화 및 휴직기간 중 대체인력 활용 촉진을 통해 육아휴직 활성화 및 근로자의 고용안정을 도모하는데 목적이 있음
- 각 지원금의 목적과 취지가 다르고 지원금 요건이 상이한 바, 각 지원금의 지급 요건에 해당하는 경우 각각 지급하는 것이 타당함.

(여성고용정책과-1495, 11.07.05)

11

출산육아기 고용안정지원금의 감원방지기간
적용대상 질의

- 한 근로자의 연속적인 육아휴직(둘째아이 출산)으로 동일한 대체인력자를 계속하여 근로계약을 체결하여 근무하던 중 첫 번째 감원방지기간에 기존 근로자가 퇴사하였을 경우 출산육아기 고용안정지원금 지급 방법

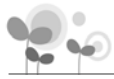
■ 해석상의 견해

- (갑설) 첫 번째 감원방지기간 만 미 준수하였으므로, 첫 번째 대체인력 지원금에 대하여는 부지급처리하고 두 번째 기간에 대하여는 감원방지규정을 위반하지 않았으므로 대체인력지원금을 지급함이 타당함.
- (을설) 동일한 대체근로자로 계속해서 사용하였기 때문에 처음 채용당시의 근로계약 시작일을 적용하여 전체에 대하여 부지급함이 타당함

 회시

- 첫 번째 육아휴직기간은 법령에서 명시적으로 정한 감원방지기간 동안 다른 기존 근로자가 퇴사하였으므로 지원금을 부 지급함이 타당하나, 두 번째 육아휴직기간은 사업주가 신청한 대체인력자가 다른 기존 퇴직자의 대체인력인지 아니면 해당 육아휴직자의 대체인력인지 실질적인 근로관계 등을 확인하여 기존 퇴직자에 대한 신규채용이 이루어진 경우 등 해당 육아휴직자의 대체인력인지가 명확한 경우에만 대체인력으로 보아 지원금을 지급 여부를 판단할 필요.

(여성고용정책과-717, 15.03.20.)



12

출산육아기 고용안정지원금 감원방기기간 내 사업장 범위



질의

- (사)대한○○○○협회○○○○○센터는 육아휴직자 발생으로 대체인력을 채용하여 출산육아기대체인력지원금을 신청하였으나, 본부인 (사)○○○○ 협회에서 3명을 “기타회사사정에 의한 퇴직”으로 감원이 발생 본사의 감원 발생으로 지부(센터)의 대체인력지원금을 지원해 줘야하는지 여부

▣ 해석상의 견해

- (갑설) 각각의 독립된 개별사업장으로 보아 비록 본사에서 감원이 발생한다할지라도 해당사업장에서 발생되지 않았으므로 지원금을 지급해야함
- (을설) 각각 사업자등록으로 개별사업장이라 하더라도, 인사·노무관리가 본사에 모든 권한이 있는 바, 비록 해당사업장에서 감원이 발생하지 않더라도 하나의 법인으로 되어있어 지원금 부지급함이 타당함

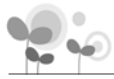


회시

- 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호의 “다”규정은 사업주는 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외)를 이직시키지 아니할 것으로 규정하고 있는바,

- 이때 “사업주”라 함은 근로자를 고용하여 사업을 행하는 사람으로 그 사업에 있어서 경영주체를 말하여, 개인기업의 경우에는 사업주 ‘개인’이며, 법인기업의 경우에는 ‘법인’ 그 자체가 될 것임.
- 따라서, 위 사례와 같이 사업장이 본사와 지부로 각각 장소적으로 떨어져 있고 각각의 사업장에서 각각 피보험자를 개별 관리한다고는 하나
 - 인사·노무 및 회계(예산)의 실질적 권한이 본부에 귀속되어 있을 경우 법인인 사업주가 ‘감원방지 의무를 위반한 경우’에 해당하므로 지원금을 부지급함이 타당함.
 - 다만, 지부에 업무의 독립적 권한이 있으며, 근로자의 인사·노무관리를 하고, 근로자의 지휘 종속권(근로조건 등)이 있을 경우 예외적으로 별도의 사업주로 인정 될 수 있으므로 이때는 지원금을 지급해야 함이 타당함.

(여성고용정책과-2838, 15.09.22)



13

출산육아기 고용안정지원금 수급권 관련 질의회신

▣ 형태(실태)

2015. 9. 1. 법인 또는 개인 사업자 소속 근로자들을 A공사 소속 기간제 근로자로 직접 고용승계*하였음.

* 공개채용 방식이 아닌 형식상 면접심사 등을 거쳐 기간제근로자로 직접 고용



질의

- ① 육아휴직 중 소속이 변경되었을 경우,
- ② 육아휴직자가 복직 후 30일이 경과하기 전에 소속이 변경되었을 경우,
- ③ 육아휴직자가 복직 후 30일이 경과하였으나, 6개월 이전에 소속이 변경되었을 경우 지원금 수급권이 누구에게 있는지.

▣ 해석상의 견해

(1) 갑설: ①,②의 경우, 지원금 지급 요건(육아휴직 종료 후 30일 이상 계속 고용)을 충족하지 못한 채 폐업하였으므로 양측 모두 지원금 수급권이 없으나, ③의 경우는 육아휴직 복직 후 30일 경과자에 대한 지원금은 종전 사업주에게 50%를 지급(나머지 50%는 양측 모두 수급권이 없음)

(2) 을설: 해당 육아휴직자는 K시 시책에 따라 종전 사업주의 의도와 상관 없이 해당 근로자의 소속이 변경되었고, 제도 취지(육아휴직 등을 부여한 사업주의 간접노무비용을 지원함으로써, 사업장의 근로자

고용유지를 도모)상 실제 육아휴직 등을 부여하고 간접노무비용 (대체인력의 노무비, 퇴직연금 부담금, 4대 보험료 등)을 직접 부담한 종전 사업주에게 지원금 수급권이 있음.

- (3) 병설: 종전 사업주와 A공사가 상호 합의하에 지원금 수급권을 결정하여 고용부에 제출한 경우 지원요건 여부를 확인하여 지원금 지급 (광주청 의견)



회시

- 병설이 타당.

고용승계의 경우는 계속 고용으로 볼 수 있을 것이며, 수급권은 상호 합의 하에 결정해야 할 사안임.

(여성고용정책과-652, 16.03.03)



14 대체인력 채용기간 관련



질의

- 귀하는 출산전후휴가 전 유산기가 있어 병가를 사용한 근로자의 대체인력을 그 병가기간 중 채용하였는데, 고용센터에서 대체인력 채용일이 출산전후휴가 시작일 전 30일 이후가 아니라는 이유로 부지급 처분한 것은 부당하다는 취지로 민원을 제기



회시

- 구 「고용보험법 시행령」 제29조제1항제3호가항에 의하면 대체인력지원금을 지급받기 위해서는 출산전후휴가, 유산사산휴가 또는 육아휴직 등의 시작일 전 30일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용하도록 규정하고 있습니다. 따라서 현행 법령에 따르면 대체인력을 출산전후휴가 시작일 전 30일 이후가 아니라 그 전에 채용하였다면 지원금 대상이 아님을 알려드립니다.
- 대체인력 채용시점을 출산전후휴가, 육아휴직 등의 시작일 이후가 아니라 시작일 전 30일 이후로 규정한 취지는 귀사의 경우처럼 특별한 사정으로 출산전후휴가 전에 대체인력을 채용할 사유가 발생할 수 있음을 고려한 것이며, 이러한 기간을 보다 충분히 주기 위해 2015.7.1.부터는 육아휴직 등의 시작일 전 60일 이후에 대체인력을 채용하면 지원금을 지급하도록 법령을 개정하였음도 알려드립니다.

(여성고용정책과-1935, 2016.06.16.)

15

지자체 전액 보조 위탁사업의 육아휴직 등
부여 지원금

질의

- ○○○○○○센터는 ○○구보건소가 시비 50%와 구비 50%의 보조금으로 업무를 위탁한 기관인데, 근로자에게 육아휴직을 부여하고 출산육아기 고용안정지원금을 받을 수 있는지, 지원금을 직원 복리후생, 사업 운영비 등으로 자체 사용이 가능한지, 지원금을 받을 수 없다면 이미 받은 지원금을 어떻게 반납하면 되는지 여부

관련법령

고용보험법 제26조의2(지원의 제한) 고용노동부장관은 제20조부터 제26조까지의 규정에 따른 지원을 할 때 사업주가 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있다.

고용보험법 시행령 제40조의2(지원의 제한) 법 제26조의2에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우를 말한다.

4. 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우

고용보험법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정 지원금을 지급한다.

2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 한다)을 30일(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 허용한 사업주

③ 제1항제2호에 따른 출산육아기 고용안정 지원금은 육아휴직등의 허용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 근로자가



사용한 육아휴직등의 개월(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 공공기관의 근로자가 육아휴직을 한 경우 그 기간은 제외한다.) 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.

부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공공기관”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관·단체를 말한다.
 - 가. 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
 - 나. 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
 - 다. 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원
 - 라. 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체

공직자윤리법 제3조의2(공직유관단체) ① 제9조제2항제8호에 따른 정부 공직자윤리위원회는 정부 또는 지방자치단체의 재정지원 규모, 임원선임 방법 등을 고려하여 다음 각 호에 해당하는 기관·단체를 공직유관단체로 지정할 수 있다.

1. 한국은행
2. 공기업
3. 정부의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
4. 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
5. 임원 선임 시 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인·동의·추천·제청 등이 필요한 기관·단체나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임·임명·위촉하는 기관·단체

② 제1항에 따른 공직유관단체의 지정기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

공직자윤리법 시행령 제3조의2(공직유관단체의 범위 등) ① 법 제3조의2제1항에 따라 공직유관단체로 지정할 수 있는 기관·단체의 범위는 다음 각 호와 같다. <개정 2009.11.23., 2011.10.28., 2015.3.30.>

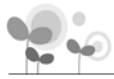
1. 법 제3조의2제1항제1호·제2호 및 제5호에 따른 기관·단체

2. 법 제3조의2제1항제4호에 따른 지방공사 및 지방공단
3. 정부나 지방자치단체로부터 연간 10억원 이상 출자·출연·보조를 받는 기관·단체
4. 정부나 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체 중 예산 규모가 100억원 이상인 기관·단체
5. 정부나 지방자치단체로부터 출자·출연을 받은 기관·단체가 단독 또는 공동으로 재출자·재출연한 금액이 자본금의 전액이 되는 기관·단체
6. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 제3호부터 제5호까지의 규정에 해당하지 아니하는 공공기관

회시

- 귀 센터는 지방자치단체로부터 업무를 위탁받아 수행하는 기관으로 1년 예산이 100억원 미만이라면 공공기관에 해당하지 않아 출산육아기 고용안정지원금(육아휴직 등 부여) 대상이 되나, 육아휴직 등 부여에 따른 출산육아기 고용안정지원금은 사업주의 노무비용부담을 고려하여 지원되는 것이므로 전체 사업예산이 국가 또는 지방자치단체의 보조금으로 이루어져 자체적인 인건비 부담이 전혀 없는 경우라면 지원이 타당하지 않을 것으로 판단됩니다. 반환 절차는 지원금을 수령한 관할 고용센터에 연락하여 진행하시기 바랍니다.

(여성고용정책과-1991, 16.06.21)



16 대체인력지원금 감원방지 사업장 단위

질의

- 동일 법인의 지역사업소이며 인사·노무, 회계의 독립적 권한이 없고, 대체 인력의 채용 및 사용 권한만 있는 00공사 제주지사는 육아휴직자 발생으로 대체인력을 채용하여 출산육아기 대체인력지원금을 신청하였으나,
- 법인 본사를 포함한 타 지사(경기, 대구, 경북, 전남) 등에 14명이 감원방지 기간 내에 고용조정(기타 회사사정에 의한 퇴직)으로 동종 또는 유사업무 종사자를 감원하였음
- 이 경우, 본사 및 타 지사의 고용조정 여부에 관계없이 당해 지사(제주) 내에서 감원방지 기간 내에 동종 또는 유사 업무 종사자를 고용조정으로 이직시키지 아니하였을 경우 대체인력지원금 지급이 가능한지 여부

해석상 견해

< 갑설 >

- 법인의 경우, 일반적으로 본사와 지사 등 하부기관은 서로 유기적으로 연결되어 경영상 일체를 이루는 하나의 조직이므로 본사 및 지사 등 조직 전체를 대상으로 지원금 지급요건 충족여부를 판단하여야 하고,
- 다만, 예외적으로 각 지사 등에 인사·노무, 회계 등 업무의 독립적인 권한이 있을 경우, 각 지사 등을 독립된 별도의 사업장으로 보아 각 지사 등을 단위로 지원금 지급요건 충족 여부를 판단하여야 할 것임
- 따라서, 본 사안의 경우 지사가 본사와 인사·노무, 회계 등이 독립되어 있지 아니하고, 본사와 타 지사에서 고용조정으로 동종 또는 유사업무 종사자를 이직시켰으므로 당해 지사(제주)에 대한 지원금 지급이 불가함

< 을설 >

- 지리적으로 사업장이 떨어져 있는 본사나 타 지사에 감원이 발생하였다면 본사와 지사간의 업무의 독립성을 떠나 지리적 한계성 때문에 서로의 업무를 대체 할 수 없는 경우로 볼 수 있어 감원방지 규정은 본사와 지사 간 인사·노무, 회계의 독립성 여부와 관계없이 각 지사 단위로 국한하여 지원금 지급 요건을 판단하는 것이 합리적임
- 또한 각 지사에 대체인력의 채용 및 사용 권한이 있다면 인사·노무, 회계 등 업무의 독립적인 권한이 제한적으로 있다고 볼 수 있음

관련법령

고용보험법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정 지원금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정 지원금을 지급한다.

1, 2 생략

3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 “유산·사산 휴가”라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 사업주

가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날(출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것

나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것

다. 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 6개월까지 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 아니할 것

 회시

- 갑설이 타당하다고 판단됩니다.

(여성고용정책과-3714, 16.10.13)



17 주한 미군, 주한 각국 대사관 등의 성격

질의

- 주한 미군, 주한 각국 대사관 등 외국기관이 지원 제외 대상인 ‘국가, 자치단체, 공공기관’에 해당하는지 여부

※ 사업장 정보

사업장명: ○○○○ ○○○○○○ ○○○○○○

사업장관리번호: ○○○-○○-○○○○○-○ (사업자등록번호: ○○○-○○-○○○○○)

관련법령

고용보험법 제8조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대하여는 적용하지 아니한다.

고용보험법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다.

2. 피보험자인 근로자에게 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 또는 같은 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축(이하 “육아휴직등”이라 한다)을 30일(출산전후휴가의 기간과 중복되는 기간은 제외한다) 이상 허용한 사업주

③ 제1항제2호에 따른 출산육아기 고용안정장려금은 육아휴직등의 허용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 매년 사업규모별로 고시하는 금액에 근로자가 사용한 육아휴직등의 개월(「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호 가목에서 다목까지의 규정에 따른 기관 및 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조부터 제6조까지의 규정에 따라 지정·고시된 공공기관의 근로자가 육아휴직을 한 경우 그 기간은 제외한다. 이하 이 조에서 같다) 수를 곱하여 산정한 금액으로 한다.

〈갑설〉

법상 지원 제외대상은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 공공기관으로 해당 사업장은 규정된 ‘국가, 자치단체, 공공기관’에 해당하지 않으므로 지원대상에 포함

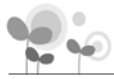
〈을설〉

사업자등록번호 가운데 ‘83’은 ‘국가, 지방자치단체, 자치단체조합’을 의미함. 주한미군 등 외국기관은 사실상 정부로부터 부지제공 등 여러 형태로 지원을 받고 있는 바, 국내의 다른 정부기관과 차이를 두어 지원해야 할 필요성이 크다고 볼 수 없음.

**회시**

- 주한 미군, 주한 각국 대사관 등 외국기관을 고용보험법령상의 출산육아기 고용안정장려금 지원 제외 대상인 ‘국가, 지방자치단체, 공공기관’으로 보기는 어려우므로 갑설이 타당하다고 판단됨.

(여성고용정책과-2026, 17.05.12)



18

협력사 이동이 대체인력지원금 제도 상의 감원에 해당하는지



질의

- A사 공장 내 협력사인 B사 소속 근로자를 A사의 다른 협력사인 C사로 이동*한 것이 인위적임 감원으로서 지원금 부지급 요건에 해당하는지 여부* B사에서 신청한 대체인력지원금의 감원방지기간(2015.5.18.~2016.2.16.) 중 2015.7.1. B사 소속 근로자 25명을 ‘[23]경영상 필요 및 회사불황으로 인원 감축 등에 의한 퇴사’로 상실 처리함

관련법령

고용보험법 제23조 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자의 고용을 촉진하기 위하여 고령자 등을 새로 고용하거나 이들의 고용 안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다.

고용보험법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다.

1. 2. 생략
3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 “유산·사산 휴가”라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 사업주 가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날 (출산전후휴가에 연이어 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 시작하는 경우에는 출산전후휴가 시작일 전 60일이 되는 날) 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것 나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것

다. 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지(해당 대체인력의 고용기간이 1년 미만인 경우에는 그 고용관계 종료 시까지를 말한다) 고용 조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 아니할 것

〈갑설〉

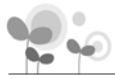
A사 공장 내 협력사간의 이동이라고 하나, B사와 C사는 개인사업주로 각각의 경영주체로 별개의 사업장이고, B사에서 연차수당과 퇴직금 정산 후 C사로 이동한 것이므로 고용승계로 인정하기도 어려워 지원금 부지급이 타당

〈을설〉

대체인력지원금은 근로자의 육아휴직등 기간 중 대체인력 사용 필요성이 있는 사업주에 대해 지원을 함으로써 육아휴직등 제도의 조기정착 및 사업주 부담 완화를 통한 육아휴직 활성화를 도모하기 위한 제도로, 감원방지기간 설정 목적은 신규직원 채용을 목적으로 기존 직원의 인위적인 감원을 방지하고자 함인데, A사 공장의 사내협력사 내부규정에 의해 B사에서 C사로 직원을 이동한 것이고 연차수당과 퇴직금은 정산하였으나 C사에서 연차수당과 정기상여금 및 명절휴가비 산정 시에는 B사의 근속기간을 인정하여 지급하므로 인위적인 감원이라 할 수 없어 지원금 지급이 타당

회시

- 대체인력지원금은 근로자의 고용촉진 뿐만 아니라 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주를 지원하는 ‘출산육아기 고용안정장려금’의 하나로서 감원방지기간을 설정한 취지는 이러한 고용안정 노력을 장려하려는 목적과 대체인력 채용을 전후하여 일정기간 감원이 있는 경우에는 신규 채용한 근로자를 대체인력으로 보기 어려운 점 등을 고려한 것임.



- ‘고용조정으로 근로자를 이직시키는 경우’에 대하여는 법령에 명시적으로 규정하고 있지 않으나, 일반적으로 “사업의 유지를 위한 경영상의 필요 등에 의해 정리해고, 권고사직, 기타 비자발적인 희망·명예퇴직 등을 통해 근로자를 퇴직시키는 것”을 의미하는 바, 법정 감원방지기간에 소속 근로자에 대하여 경영상 이유로 비자발적인 퇴직조치를 하였다면 지원금 부지급 요건에 해당한다고 판단됨.

(여성고용정책과-2021, 17.05.12)

기 타



1

생리휴가사용일에 대한 임금지급 여부



질의

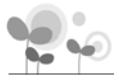
- 생리휴가사용일에 대한 임금지급 여부



회시

- 「근로기준법」 제73조에 의해 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다고 규정하고 있으므로 동 휴가사용일에 대하여 근로기준법상 임금 지급 의무가 당연히 발생하는 것은 아니나 노사합의서, 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 유급휴가로 명시하는 등 달리 약정한 사실이 있다면 그에 따라야 될 것입니다.

(여성고용팀-289, 2007.05.21.)



2

생리휴가사용일 임금 지급여부



질의

- 생리휴가사용일 임금 지급여부



회시

- 개정 「근로기준법」 제73조에 의하여 사용자는 여성인 근로자가 청구하는 때에는 월 1일의 생리휴가를 주도록 규정되어 있으므로 개정 「근로기준법」에 의한 미사용 휴가일에 대한 사용자의 임금 지급의무는 없습니다.
- 생리가 있는 여성은 생리로 인하여 실제 휴가가 필요한 경우 당연히 동 휴가를 사용할 권한이 있지만, 사업장의 분위기에 따라 사용하기가 어렵거나 휴가를 부여하지 않는 사용자가 있을 수 있습니다. 이러한 경우에는 해당 지방노동관서에 신고하시어 권리구제를 받으시기 바랍니다.

(2007.12)

3

단체협약으로 생리휴가를 유급으로 한 경우 수당지급 여부

질의

- 단체협약으로 생리휴가를 유급으로 한 경우 수당지급 여부

회시

- 「근로기준법」 제73조는 ‘사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다’라고 규정하고 있어, 사용자에게 근로자 청구시 생리휴가를 줄 의무는 부여하고 있으나 동 휴가 사용 일에 대하여 임금을 지급할 의무는 없고, 다만 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의하여 달리 약정한 사실이 있다면 그에 따르면 될 것입니다.
- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계가 확인되지 않아 정확하게 판단할 수 없으나, 만약 귀하가 문의하신 바대로 단체협약서에 유급으로 정하였다면 그에 따라야 하고, 유급으로 청구할 수 있는 권리는 「민법」 제163조 규정에 의거 3년의 단기소멸시효가 적용될 것으로 사료됩니다.

(여성고용과-581, 2011.02.22.)



4

지방자치단체 남녀고용평등법 적용 여부



질의

- 지방자치단체 「남녀고용평등법」 적용 여부



회시

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 적용범위는 ‘근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장’이므로 국가기관 및 지방자치단체의 경우에도 공무원이 아닌 「근로기준법」상 근로자를 고용하고 있다면 적용대상이 되어, 지방자치단체가 고용하고 있는 근로자에 대하여 성희롱 예방교육을 미실시한 경우 과태료 부과대상임을 알려드립니다.

(여성고용정책과-1293, 2014.04.10.)

5 미사용 생리휴가 보상 여부

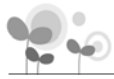
질의

- 미사용 생리휴가 보상 여부

회시

- 「근로기준법」 제73조에 의하면 “사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다”고 규정하고 있을 뿐, 생리휴가 미사용에 대한 보상으로 수당 등을 지급하는 문제에 대해서는 근로기준법에 별도의 규정이 없으므로 귀사의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등 당사자간 약정에 따라야 할 것입니다.
- 귀사 취업규칙의 해석에 관한 사항은 「노동관계법령」상 위법한 경우를 제외하고는 민사상의 문제로서 우리부에서 행정 해석할 사항이 아님을 알려 드립니다.

(여성고용정책과-3072, 2015.10.14.)



6 생리휴가에 관하여

관련법령

「근로기준법」 제73조(생리휴가)

질의

<질의 1>

- 유급휴일을 생리휴가로 변경신청하는 것이 가능한지

※ 사측 주장: ○○대병원 근로자는 사전(전월)에 작성한 근무표에 따라 근무하며, 근무표 작성시에 미리 월별로 8~10일의 휴무일을 지정(유급)하며, 유급휴무일에 근무하게 될 경우 150%의 통상임금을 지급

- 이때 생리휴가 사용시 통상임금의 100%가 공제되나, 생리휴가 사용신청을 유급휴무일에 하면 유급휴일 미사용으로 통상임금의 150%를 지급받으므로 임금의 50%가 증가하는 효과가 발생
- 이로 인해 ○○대병원에서는 유급휴무일에 생리휴가를 신청하는 관행이 형성되어 있는 상황

<질의 2>

- 생리휴가를 한달 전에 신청하는 것이 가능한지

※ 사측 주장: 생리휴가는 생리현상을 이유로 부여하는 것이므로 한달 전에 다음달 근무표 작성 시 사전신청하는 것은 불가능

 회시

<회시 1>

- 생리휴가의 청구는 생리기간 중 특정한 날에 근로제공 의무를 면하는 청구이므로 근로의무가 없는 휴일에 생리휴가를 신청할 경우 사업주는 이를 부여할 의무가 없음

<회시 2>

- 생리휴가의 청구시기에 대해서는 법률에 별도의 규정이 없으므로 생리휴가를 휴가일 이전에 신청하는 경우에는 부여하여야 할 것임(생리현상을 이유로 신청하는 것이 아니라면 이에 대한 입증책임은 사용자에게 있음).

(여성고용정책과-3716, 2015.12.09.)



7

발달재활서비스 종사자 근로자성 여부



질의

- 발달재활서비스 종사자 근로자성 여부



회시

- 「근로기준법」상 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 직업의 종류나 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 임금을 목적으로 ‘종속적인 관계’에서 사업 또는 사업장에 근로를 제공하였는지 여부를 판단하여야 할 것인 바,(대법원 2006.12.7.선고, 2004다29736판결)
 - 귀 질의 내용만으로 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나 위 ‘발달재활서비스 종사자’의 근로계약을 살펴보면 근로의 장소와 시간이 사업주에 의하여 정하여지고, ‘장애아동의 치료서비스’라는 구체적인 근로제공에 대한 대가로 섹션(1회의 치료과정) 당 20,000원~21,000원의 금원을 지급받고, 이러한 치료서비스 제공 외에도 사례회의 참석, 평가, 일지 및 보고서 작성 등 행정업무를 수행하도록 하고 있고, 근무수칙을 준수해야 하는 등 사용종속관계가 인정되고, 또한, 고용보험 등 4대 보험에도 가입되어 있는 점 등을 종합하여 볼 때 출산전후휴가 및 육아휴직을 적용함이 타당하다고 판단됩니다.
 - 다만, 근로계약 및 제도설계 내용과 실제 운영이 달리 이루어지고 있다면 개별 사안별로 구체적으로 판단하여 근로자인지 여부를 결정하여야 할 것입니다.

- 한편, 사업자등록을 하였다는 이유만으로 근로자가 아니라고 단정할 수는 없고, 상기 가항에서와 같이 실질에 있어서 근로자로 볼 수 있다면 「근로기준법」상 출산전후휴가와 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」상 육아휴직의 적용을 받아야 할 것입니다.

(2016.06.23.)



8

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
적용대상 관련



질의

<질의 1>

- 공무원이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 적용대상인지 여부

<질의 2>

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제14조제6항 및 제37조 제2항 피해자·신고자 불리한 처우시 사업주에 대하여 3년 이하의 징역 또는 2천만원(3천만원으로 개정) 이하 벌금 적용 항목에 대해 국가기관, 지자체, 각급학교, 공직 유관단체 기관 및 기관장에게 적용가능 여부



회시

<회신 1>

- 「남녀고용평등법」 제2조(정의) 제4호의 규정에 의거 “근로자”란 사업주에게 고용된 자와 취업한 의사를 가진 자로 정의하고 있으며, “근로자”는 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자를 의미합니다.
- 공무원은 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」 등 법령에 우선하여 「국가공무원법」, 「공무원복무규정」, 「공무원보수규정」 등의 적용을 받게 되어 「남녀고용평등법」 적용을 받는 근로자에 해당되지 않습니다.

<회신 2>

- 직장 내 성희롱 피해자·신고자가 「남녀고용평등법」의 적용을 받는 근로자에 해당되고 국가기관, 지자체, 각급학교, 공직유관단체의 기관 및 기관장이 동법 제14조의 제6항(개정법)을 위반하였다면 동법 제37조제2항 및 제38조(양벌규정)에 따라 법인과 그 행위자(법인의 대표자, 법인의 대리인, 사용인 등)에게 적용될 수 있음을 알려드립니다.

(여성고용정책과-4784, 2017.12.14.)



9

임신근로자의 시간외근로 금지



질의

- 임신근로자의 시간외근로 금지



회시

- 「근로기준법」 제74조제4항에서는 산모와 태아의 건강을 보호하고자 임신 중의 여성 근로자에게 과중한 근로로 인한 신체적·정신적 부담을 주는 시간외근로를 금지하고 있습니다. 그리고 사업주는 임신 중인 여성근로자에게 시간외근로를 시킬 수 없으므로 시간외근로 수당을 지급할 의무를 지지 않습니다.
- 임신 중인 여성근로자의 시간외근로 금지로 인해 경제적으로는 고충이 있다고 볼 수 있으나, 「근로기준법」이 근로자를 보호하는 데 목적이 있고 특히 임산부에게 시간외근로를 금지함으로써 달성할 수 있는 법익이 이를 허용할 때보다 더 크다고 보여집니다.

(2008.06.)

10 근로기준법 제75조 육아 시간과 관련한 질의

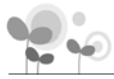
질의

- 「근로기준법」 제75조 육아 시간과 관련한 질의

회시

- 육아 시간은 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 근로자에게 수유시간을 보장하여 유아의 건전한 발육을 지원하기 위한 것으로 육아 시간은 근로자가 신청하는 때에 부여하는 것이 바람직하다고 하겠습니다.
- 다만 개별 사업장의 사정에 의해서 노사 당사자가 합의하에 구체적인 육아 시간이나 횟수 등을 조정하는 것은 무방하다고 사료됩니다.

(2008.08)



11 근로기준법상 육아 시간 관련 질의

관련법령

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.

질의

<질의 1>

- 생후 1년 미만의 유아(乳兒)를 가진 여성 근로자가 청구하면 유급 수유 시간을 1일 1회 1시간으로 사용할 수 있는지

<질의 2>

- 만약 1일 1회 1시간으로 사용 가능하다면, 퇴근시간 1시간 전에 이를 청구하면 이를 허락해야 하는지

회시

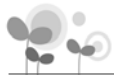
<회시 1>

- 「근로기준법」은 1일 2회 각각 30분 이상으로 규정하고 있으나, 근로자와 사업주간 합의에 의하여 1일 1회 1시간으로 운영하는 것도 가능한 것으로 사료됨

<회시 2>

- 육아 시간은 근로자가 수유를 위해서 청구하는 시간이므로 근로자가 원하는 시기에 부여하는 것이 바람직함. 다만, 유급 수유 시간을 사용하는 것이 퇴근을 의미하는 것은 아님.

(여성고용정책과-2363, 2013.11.14)



12 산후 1년에 대한 해석 변경



질의

- 산후 1년이 경과되지 아니한 여성에 대하여는 시간외·야간·휴일 근로 등에 있어 제한이 있는 바, 임신 9주에 유산한 근로자에 대하여도 이러한 제한이 적용되는지 여부

〈답설〉

기존 유권해석에 의하면 16주 이후에 발생하는 유·사산의 경우에 한해 야간 및 휴일근로가 제한되므로, 임신 9주 이후 발생한 유산은 「근로기준법」 제70조 제2항제2호에 의한 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 범위에 해당되지 아니함.

〈을설〉

기존 유권해석은 「근로기준법」 제74조(임산부 보호) 규정을 근거로 산(産)의 개념을 임신 16주 이후로 한정하여 해석하였으나, 2012.8.2. 「근로기준법」 및 같은 법 시행령 개정으로 임신 16주 미만의 경우에도 유산·사산휴가가 부여되어 이를 제한할 근거가 없으므로 임신 16주미만 유·사산의 경우도 「근로기준법」 제70조제2항제2호에 의한 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 범위에 포함되어야 함.



회시

- 「근로기준법」은 산후 1년이 지나지 아니한 여성을 보호하기 위하여 시간외 근로시간 한도 설정, 야간 및 휴일 근로 제한, 사용금지 직종 등을 규정하고 있음.

- 이때 산(産)의 개념에 대하여 기존에는 출산 및 임신 16주 이후에 유산·사산한 경우로 해석하고 있었음

그러나, 최근 유산·사산휴가의 범위가 임신 16주 미만까지도 포함하는 것으로 개정되어 법의 보호 범위가 확대된 점과 저출산 문제가 심각하여 모성 보호가 중요해진 점 등을 감안하면 임신 16주 이후 뿐만 아니라 임신 16주 미만을 포함한 모든 유산·사산한 경우로 확대하는 것이 타당(귀 지청의 을설).

※ 관련 기존회시(여성고용과-3007, 2004.12.24.)는 폐기.

(여성고용정책과-2207, 2014.06.25.)



13 임신부 야간·휴일근로 관련

■ 감독결과

- 임신 중인 근로자 신○○에게 인가 없이 야간·휴일근로*를 실시한 사실 확인
 - * 야간·휴일근로에 대한 임금은 지급되었음.
- 해당 근로자는 점검일(2015.1.26.) 현재 출산휴가 중에 있고, 2015.2.15. 복귀예정



질의

- 임신 중인 근로자에게 인가없이 야간·휴일근로를 실시한 범위반은 근로감독관집무규정에 의해 “즉시 시정” 대상이고, 범위반으로 피해를 입은 근로자 신○○는 시정기간*을 지나 출산휴가를 종료하고 복귀 예정인 바, 범위반을 어떻게 조치해야 되는지?

* 근로감독관집무규정 별표3 5호에 따라 즉시 시정의 시정기간은 민원사무 처리기간에 따라 3근무시간

〈답설〉

피해근로자 권리구제를 통한 범위반을 시정할 수 없어 “미시정”에 해당하므로 범죄인지하여야 한다고 사료됨.

〈을설〉

임신중인 근로자가 인가없이 야간·휴일근로한 범위반을 범죄인지하는 것은 과도한 조치이고, 현재 임신부 중 인가없이 야간·휴일근로한 자가

없는 등 범위반이 없으며, 해당 피해근로자가 시정기간을 지나 복귀예정이라면 1차 서면 경고 조치하는 것이 타당하다고 사료됨.

《병설》

임신중인 근로자가 인가 없이 야간·휴일근로한 범위반은 돌이켜 회복할 수 있는 피해가 아니므로 사용자가 권리를 구제할 수 없다고 하여 범죄인지하는 것은 과도한 조치이고, 현재 임산부 중 인가없이 야간·휴일근로한 자가 없는 등 범위반은 없더라도, 해당 피해근로자가 조만간 복귀 예정이라면 시정기간 관계없이 해당 근로자가 복귀후 인가를 받거나 야간·휴일근로를 실시하지 않도록 하는 시정지시를 하는 것이 타당하다고 사료됨.



회시

- 임신 중인 근로자의 야간근로 및 휴일근로는 해당 근로자의 명시적인 청구와 함께 고용노동부장관의 인가가 필요한 사항이므로 이를 위반한 야간근로가 이미 발생하여 사후 시정이 불가능한 경우에 해당하는 바, 즉시 범죄인지 하여야 함

(2015.03.05.)



14 여성근로자의 야간 및 휴일근로

질의

<질의 1>

- 근로자 채용 공고에 교대근무 가능한 자로 공지한 경우 여성근로자의 야간 및 휴일근로에 대한 무의식적인 동의로 볼 수 있는 지 여부

<질의 2>

- 여성 근로자가 임신 전 동의로 교대근무(야간 및 휴일근로 포함)를 하던 중 임신 및 출산으로 주간근무를 실시하였고 산후 1년이 경과한 후 교대근무(야간 및 휴일근로 포함)로 변환하는 경우 별도의 야간 및 휴일근로 동의서 필요한 지 여부

<질의 3>

- 교대근무 중인 여성직원에게 갑자기 임신 사실을 확인하였을 때 근무형태 변경에 필요한 최소한의 기간(2~3일)내에 고용노동부 장관의 인가 없이 야간 및 휴일근로 가능 여부

<질의 4>

- 여성 근로자가 20년 전 입사시 야간 및 휴일근로 동의 후 주간근무를 하였으나 야간 및 휴일근로가 포함된 교대근무로 변경하는 경우 별도의 야간 및 휴일근로 동의서 필요 여부

 회시

<회시 1>

- 채용공고에 기재된 “교대근무 가능한 자”는 채용조건일 뿐 여성 근로자의 야간 및 휴일근로에 대한 동의라고 볼 수 없음

<회시 2>

- 여성 근로자가 최초 입사 시 자발적 동의에 따라 임신 전에 야간 및 휴일근로를 하였다면 산후 1년이 지난 후에는 별도의 동의서 작성 없이 야간 및 휴일근로를 할 수 있음

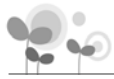
<회시 3>

- 사업주가 임신중인 여성근로자를 야간 및 휴일근로 대상에서 제외해야 하는 시기는 임신사실이 있을 때부터이나, 현실적으로 사업주가 임신한 근로자의 통보, 체형의 변화, 고충처리중 인지 등 통상적인 방법으로 당해 근로자의 임신사실을 알게 된 때부터 야간 및 휴일근로를 시키지 않아야 함.

<회시 4>

- 여성 근로자가 20년 전 입사시 자유의사에 따라 야간 및 휴일근로 동의를 하였다면 재직 중 근무형태(교대근무) 변경 시 야간 및 휴일근로에 대한 추가적인 동의서는 필요하지 않음
- 다만, 근로조건에 해당하는 근무형태를 사업주가 일방적으로 변경 시에 불이익에 해당할 수 있음

(여성고용정책과-3002, 2015.10.07.)



15

임신 중의 여성 근로자에 대한 쉬운 종류의 근로 전환



질의

- 「근로기준법」 제74조제5항은 ‘사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.’라고 규정하고 있는 바, 이는 사업주에게 근무지 전환(장소이동, 원주본사 → 서울지사)의무도 부여한 것인지 여부에 대하여 다음과 같이 양설이 있음

〈감설〉

「근로기준법」 제74조제5항은 ‘사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.’고 규정하고 있고 이를 위반 시 동법 제110조에 벌칙규정을 두고 있어 이에 해당하는지 여부를 살펴보면, 해당 규정에는 근무지 전환(장소 이동)에 대해 규정이 없음에도 이를 포함하여 해석하는 것은 법 문언을 확대하여 해석하는 것으로 죄형법정주의에 반하는 것임. 따라서, 사용자는 임신 중의 여성 근로자의 요구가 있는 경우 현재 근무지 사업장 내에서 쉬운 종류의 근로로 전환시킬 의무가 있을 뿐 거주지 인근의 사업장에 전환 배치할 의무까지 부여한 것으로 볼 수 없음

〈을설〉

여원68240-113(2001.03.31)관련 회신내용을 보면, “임산부 및 태아의 보호를 목적으로 하는 것임을 감안할 때, 사용자는 근로자의 배치전환 청구가 있는 경우, 가능한 빠른 시일내에 경이한 근로로 전환시켜야 할 것”이라고 회신한 점을 고려해 볼 때, 「근로기준법」 제74조는 임산부 및 태아의 보호를 목적으로 하는 것이므로 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다는 것은 임산부가

출·퇴근이 용이한 사업장으로 근무지 배치전환을 요구하는 경우까지를 예상하여 규정한 것으로 임신부 및 태아를 실질적으로 보호하기 위해서는 ‘쉬운 종류의 근로 전환’에 근무지 전환을 포함해야 함.

《지침의견》

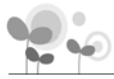
「근로기준법」 제74조제5항의 규정을 위반하는 경우, 동법 제110조에 벌금 및 징역이 예정된 것으로 ‘쉬운 종류의 근로로 전환 하여야 한다.’는 문구는 엄격하게 해석되어야 하기에 근로자가 근무중인 장소내에서 전환이라고 판단하여 갑설이 타당함



회시

- 「근로기준법」 제74조제5항의 “임신 중의 여성근로자의 요구가 있는 경우에 쉬운 종류의 근로로 전환”은 임신부 및 태아의 보호를 위한 규정으로 임신 중의 여성 근로자가 요구(어려움 없이 감당할 수 있는)하는 업무로 전환하여 배치하는 것을 의미할 뿐 근무지역(장소) 변경까지 포함하는 것은 아니라고 사료되며, 다만, 사용자가 허용이 가능한 경우에는 해당 근로자의 요구에 따른 근무지도 변경할 수는 있을 것으로 판단됩니다.

(여성고용정책과-113, 2017.01.05.)



16

생리휴가 및 태아검진일에 해외여행 관련



질의

- 귀하는 생리휴가 및 태아검진시간을 청구하여 사용한 근로자가 해당 휴가 및 검진일에 해외여행을 하는 것이 관련 법률을 위반하였는지와 사용자가 생리휴가 및 태아검진시간을 사용하는 근로자에게 해당 휴가 및 검진일에 해외여행을 하지 못하도록 제한하는 것이 관련 법률에 위반되는 것인지

관련법령

근로기준법 제73조(생리휴가) 사용자는 여성 근로자가 청구하면 월 1일의 생리휴가를 주어야 한다.

근로기준법 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) ① 사용자는 임신한 여성근로자가 「모자보건법」 제10조에 따른 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구하는 경우 이를 허용하여 주어야 한다. ② 사용자는 제1항에 따른 건강진단 시간을 이유로 그 근로자의 임금을 삭감하여서는 아니 된다.



회시

- 「근로기준법」에는 생리휴가 및 태아검진 시간의 사용방식에 대한 구체적인 규정이 없으므로, 생리로 인한 휴식 또는 임신사실이 인정되고 태아 검진이 필요한 근로자가 「근로기준법」에 따라 생리휴가 또는 태아검진휴가 청구하면 사업주는 이를 허용하여야 합니다.

- 이 때, 근로자가 법상 요건을 갖추어 정당하게 생리휴가를 부여받았다면 휴가기간 중 휴식의 방법은 근로자 자유에 맡겨져 있는 것이므로, 생리휴가 중 해외여행을 한 사실만으로 「근로기준법」 위반으로 보기는 어렵습니다.
- 다만, 태아검진 시간의 허용은 「근로기준법」상 임신부 정기건강진단을 받는데 필요한 시간을 허용하는 것이므로 근로자가 건강진단 외의 다른 목적으로 태아검진 시간을 청구하였고, 휴가기간 내 태아 검진이 가능하지 않을 것이라는 사실이 신의칙상 명백한 경우라면, 사업주에게 「근로기준법」상 태아검진시간을 부여할 의무가 없어, 근로자의 신청을 허용하지 않더라도 「근로기준법」 위반으로 볼 수 없을 것입니다.

(여성고용정책과-4065)



참 고 자 료

1. 육아휴직 급여 소멸 시효 법원 판결 관련 검토(안)

▣ 검토배경

- 2016. 11. 28. 서울행정법원에서 육아휴직 급여 청구권 소멸시효는 3년
이므로 급여 신청이 육아휴직 종료 후 12개월을 초과하였다는 이유로 한
부지급 처분은 위법하다고 판결
 - 고용보험법상 육아휴직 급여 추가 지급 문제 발생

관련법령

고용보험법 제70조(육아휴직 급여) ①고용노동부장관은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」제19조에 따른 육아휴직을 30일 이상 부여받은 피보험자 중 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 피보험자에게 육아휴직 급여를 지급한다.

1. 육아휴직을 시작한 날 이전에 제41조에 따른 피보험 단위기간이 통산하여 180일 이상일 것
2. 같은 자녀에 대하여 피보험자인 배우자가 30일 이상의 육아휴직을 부여받지 아니하거나 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축을 30일 이상 실시하지 아니하고 있을 것

② 제1항에 따른 육아휴직 급여를 지급받으려는 사람은 육아휴직을 시작한 날 이후 1개월부터 육아휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내에 신청하여야 한다.

제107조(소멸시효) ①제3장부터 제5장까지의 규정에 따른 지원금·실업급여·육아휴직 급여 또는 출산전후휴가 급여 등을 지급받거나 그 반환을 받을 권리는 3년간 행사하지 아니하면 시효로 소멸한다.

▣ 법원 판결 이유

- 청구기간 규정에서 소멸시효 규정을 배제한다거나 청구기간 규정이 소멸시효 규정보다 우선적으로 적용된다는 등의 특별 규정이 없음



- 70조 규정은 육아휴직 급여의 요건과 절차, 구체적인 금액을 구체화하기 위한 규정일 뿐 그 청구권의 시효를 정하기 위한 규정은 아님
- 소멸시효 제도는 민사법의 근간을 이루는 대원칙 중 하나, 소멸시효 이내에서는 자신의 권리가 소멸하지 않는다는 신뢰가 충분히 형성
- 육아휴직 급여의 요건이나 신청기간을 관계법령이 허용하는 범위 내에서 최대한 근로자에게 유리하게 해석하는 것이 제도의 취지에 부합

▣ 우리부 입장

- 고용보험법 70조에서 육아휴직 급여를 받으려는 사람은 휴직이 끝난 후 12개월 이내에 신청하여야 한다고 명확히 규정하고 있음
- 육아휴직 급여는 육아휴직 기간 감소하는 근로소득을 보전하려는 취지이므로 실제 육아기간과 급여 지급 기간을 최대한 일치시킬 필요
- 육아휴직 신청기간을 휴직이 끝난 후 12개월로 제한함으로써 기금의 재정적 안정을 도모하고 육아에 대한 사회분담 책임 최소화
- 육아휴직 급여를 지급받을 권리(수급권)는 육아휴직을 했다는 이유만으로 발생하는 것이 아니라 법 70조의 요건을 모두 충족하여야 발생
- 따라서, 법 70조 1항, 2항 요건을 모두 충족할 때 수급권이 발현되어 권리를 행사할 수 있으며, 그때로부터 3년의 소멸시효가 진행

▣ 향후 계획

- 대법원 확정 판결까지 현재 행정해석 유지
- 대법원 확정 판결에서 패소할 경우 대비
 - 현재 육아휴직 종료 후 12개월 경과한 경우로서 급여 미신청 근로자 수 미신청 금액 조사
 - 육아휴직 종료 후 12개월 경과한 급여 미신청 근로자에게 소멸시효의 중단을 위한 급여 청구 안내

2. 육아휴직 중 일용근로의 '취업' 여부 판단기준

(2017.5.30. 여성고용정책과)

관련법령

고용보험법	고용보험법 시행령
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.~5. 생략 6. “일용근로자”란 1개월 미만 동안 고용되는 자를 말한다. <p>제10조(적용 제외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 이 법을 적용하지 아니한다. 다만, 제1호의 근로자 또는 자영업자에 대한 고용안정·직업능력개발 사업에 관하여는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 생략 2. 소정(所定)근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자 <p>제72조(취업의 신고 등) ①피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 이직 또는 새로 취업(취직한 경우 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외한다. 이하 이 장에서 같다)하거나 사업주로부터 금품을 지급받은 경우에는 그 사실을 직업안정기관의 장에게 신고하여야 한다.</p> <p>②직업안정기관의 장은 필요하다고 인정하면 육아휴직 급여 기간 중의 이직, 취업 여부 등에 대하여 조사할 수 있다.</p>	<p>제3조(적용 제외 근로자) ① 법 제10조 제2호에서 “소정근로시간이 대통령령으로 정하는 시간 미만인 자”란 1개월간 소정근로시간이 60시간 미만인 자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 자를 포함한다)를 말한다. 다만, 생업을 목적으로 근로를 제공하는 자 중 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 자와 법 제2조제6호에 따른 일용근로자(이하 “일용근로자”라 한다)는 제외한다.</p>
	<p style="text-align: center;">고용보험법 시행규칙</p> <p>제92조(취업의 인정기준) 영 제69조제2항에 따라 수급자격자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 취업한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 1개월간의 소정근로시간을 60시간 이상(1주간의 소정근로시간을 15시간 이상으로 정하는 경우를 포함한다)으로 정하고 근로를 제공하는 경우 2. 생업을 목적으로 3개월 이상 계속하여 근로를 제공하는 경우 3. 법 제2조제6호에 따른 일용근로자로서 근로를 제공하는 경우



제73조(급여의 지급 제한 등) ①피보험자가 육아휴직 급여 기간 중에 그 사업에서 이직하거나 새로 취업한 경우에는 그 이직 또는 취업하였을 때부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다.

②피보험자가 사업주로부터 육아휴직을 이유로 금품을 지급받은 경우 대통령령으로 정하는 바에 따라 급여를 감액하여 지급할 수 있다.

③거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 육아휴직 급여를 받았거나 받으려 한 자에게는 그 급여를 받은 날 또는 받으려 한 날부터 육아휴직 급여를 지급하지 아니한다. 다만, 그 급여와 관련된 육아휴직 이후에 새로 육아휴직 급여 요건을 갖춘 경우 그 새로운 요건에 따른 육아휴직 급여는 그러하지 아니하다.

4. 근로 제공의 대가로 임금 등 어떠한 명칭으로든지 법 제46조에 따른 구직급여일액 이상을 수령하는 경우

5. 상업·농업 등 가업에 종사(무급 가사종사자를 포함한다)하거나 다른 사람의 사업에 참여하여 근로를 제공함으로써 다른 사업에 상시 취직하기가 곤란하다고 인정되는 경우

6. 세법에 따라 사업자등록을 한 경우(사업자등록을 한 경우라도 휴업 신고를 하는 등 실제 사업을 하지 아니하였음을 증명한 경우와 부동산 임대업 중 근로자를 고용하지 아니하고 임대사무실도 두지 아니한 경우는 제외한다)

7. 그 밖에 사회통념상 취업을 하였다고 인정되는 경우

▣ **판단기준**

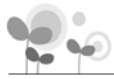
▶ 육아휴직 기간 중 일용근로한 경우 어느 정도 근로한 것을 취업으로 봐야 하는지 판단기준 필요

● 「고용보험법」상 육아휴직 기간 중 새로 취업하면 신고하여야 하나, 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우는 제외*하고 있음

* 육아휴직 기간의 모든 시간을 자녀 양육에만 투여하는 것은 불가능한 점과 육아휴직 급여가 통상임금의 40%에 불과한 점을 고려

- 소정근로시간이라 함은 근로계약에서 정한 근로시간을 의미하므로 별도의 근로시간을 정하지 않고, 단기간(1개월 미만) 근로를 제공 한 경우에는 이를 취업으로 보지 않는 것이 타당

- ▶ 근로계약을 정하여 주 15시간 이상 근로한 경우에는 취업으로 보고, 별도의 근로시간을 정함이 없이 단기간(1개월 미만) 근로한 경우는 예외로 인정
 - 다만, 근로시간을 미리 정하지 않고 근로한 경우라도 근무기간이 1개월 이상으로 월 근무시간이 60시간 이상(주 15시간 근무가 4주 이상 지속)이면 취업으로 봐야 할 것임
 - 따라서, 주 15시간 근무한 경우라도 월 60시간 미만 근무한 경우에는 취업으로 보지 아니함



3. 출산육아기 고용안정지원금[육아휴직등 부여] 국가·공공기관 등 지급폐지[안 제29조제1항제2호]

- 육아휴직에 대해서는 국가, 자치단체, 공공기관에 대한 지원금을 폐지하고, 1,000명 이상 대기업에 대해서는 지원을 축소(월 10만원 → 월 5만원, 고시 개정사항)
- 폐지 대상은 「부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 공공기관*으로 「보험료 징수법」의 고용보험료 지원 비대상**과 동일하게 규정
 - * 각급 행정기관, 지방자치단체, 교육감, 국회·법원 등 헌법기관, 한국은행, 공기업, 정부 출자·출연 기관, 지방공사·지방공단 등
 - ** 근로복지공단으로부터 두루누리 사회보험료 지원 비대상 기관 정보를 연계하여 대상 확인

< 부패방지 및 국민권익위원회의 설치와 운영에 관한 법률 >

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. <개정 2009.2.3., 2016.3.29.>

1. “공공기관”이란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기관·단체를 말한다.
 - 가. 「정부조직법」에 따른 각급 행정기관과 「지방자치법」에 따른 지방자치단체의 집행기관 및 지방의회
 - 나. 「지방교육자치에 관한 법률」에 따른 교육감, 교육청 및 교육위원회
 - 다. 「국회법」에 따른 국회, 「법원조직법」에 따른 각급 법원, 「헌법재판소법」에 따른 헌법재판소, 「선거관리위원회법」에 따른 각급 선거관리위원회, 「감사원법」에 따른 감사원
 - 라. 「공직자윤리법」 제3조의2에 따른 공직유관단체

2. “행정기관등”이란 중앙행정기관, 지방자치단체, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 기관 및 법령에 따라 행정기관의 권한을 가지고 있거나 그 권한을 위임·위탁받은 법인·단체 또는 그 기관이나 개인을 말한다.

< 공직자윤리법 >

제3조의2(공직유관단체) ① 제9조제2항제8호에 따른 정부 공직자윤리위원회는 정부 또는 지방자치단체의 재정지원 규모, 임원선임 방법 등을 고려하여 다음 각 호에 해당하는 기관·단체를 공직유관단체로 지정할 수 있다.

<개정 2014.12.30.>

1. 한국은행
2. 공기업
3. 정부의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 정부 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
4. 「지방공기업법」에 따른 지방공사·지방공단 및 지방자치단체의 출자·출연·보조를 받는 기관·단체(재출자·재출연을 포함한다), 그 밖에 지방자치단체의 업무를 위탁받아 수행하거나 대행하는 기관·단체
5. 임원 선임 시 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장의 승인·동의·추천·제청 등이 필요한 기관·단체나 중앙행정기관의 장 또는 지방자치단체의 장이 임원을 선임·임명·위촉하는 기관·단체

② 제1항에 따른 공직유관단체의 지정기준 및 절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

[본조신설 2009.2.3.]

제4조(공공기관) ① 기획재정부장관은 국가·지방자치단체가 아닌 법인·단체 또는 기관(이하 “기관”이라 한다)으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 공공기관으로 지정할 수 있다. <개정 2008.2.29>

1. 다른 법률에 따라 직접 설립되고 정부가 출연한 기관



2. 정부지원액(법령에 따라 직접 정부의 업무를 위탁받거나 독점적 사업권을 부여받은 기관의 경우에는 그 위탁업무나 독점적 사업으로 인한 수입액을 포함한다. 이하 같다)이 총수입액의 2분의 1을 초과하는 기관
3. 정부가 100분의 50 이상의 지분을 가지고 있거나 100분의 30 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
4. 정부와 제1호 내지 제3호의 어느 하나에 해당하는 기관이 합하여 100분의 50 이상의 지분을 가지고 있거나 100분의 30 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
5. 제1호 내지 제4호의 어느 하나에 해당하는 기관이 단독으로 또는 두개 이상의 기관이 합하여 100분의 50 이상의 지분을 가지고 있거나 100분의 30 이상의 지분을 가지고 임원 임명권한 행사 등을 통하여 당해 기관의 정책 결정에 사실상 지배력을 확보하고 있는 기관
6. 제1호 내지 제4호의 어느 하나에 해당하는 기관이 설립하고, 정부 또는 설립 기관이 출연한 기관

② 제1항의 규정에 불구하고 기획재정부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 공공기관으로 지정할 수 없다. <개정 2007.12.14, 2008.2.29>

1. 구성원 상호 간의 상호부조·복리증진·권익향상 또는 영업질서 유지 등을 목적으로 설립된 기관
2. 지방자치단체가 설립하고, 그 운영에 관여하는 기관
3. 「방송법」에 따른 한국방송공사와 「한국교육방송공사법」에 따른 한국교육방송공사

③ 제1항제2호의 규정에 따른 정부지원액과 총수입액의 산정 기준·방법 및 동항제3호 내지 제5호의 규정에 따른 사실상 지배력 확보의 기준에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5조(공공기관의 구분) ① 기획재정부장관은 공공기관을 공기업·준정부기관과

기타공공기관으로 구분하여 지정하되, 공기업과 준정부기관은 직원 정원이 50인 이상인 공공기관 중에서 지정한다. <개정 2008.2.29>

② 기획재정부장관은 제1항의 규정에 따라 공기업과 준정부기관을 지정하는 경우 공기업은 자체수입액이 총수입액의 2분의 1 이상인 기관 중에서 지정하고, 준정부기관은 공기업이 아닌 공공기관 중에서 지정한다. <개정 2008.2.29>

③ 기획재정부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 따른 공기업과 준정부기관을 다음 각 호의 구분에 따라 세분하여 지정한다. <개정 2008.2.29>

1. 공기업

가. 시장형 공기업 : 자산규모가 2조원 이상이고, 총수입액 중 자체수입액이 대통령령이 정하는 기준 이상인 공기업

나. 준시장형 공기업 : 시장형 공기업이 아닌 공기업

2. 준정부기관

가. 기금관리형 준정부기관 : 「국가재정법」에 따라 기금을 관리하거나 기금의 관리를 위탁받은 준정부기관

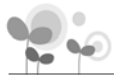
나. 위탁집행형 준정부기관 : 기금관리형 준정부기관이 아닌 준정부기관

④ 기획재정부장관은 공공기관 중 제2항의 규정에 따른 공기업과 준정부기관을 제외한 기관을 기타공공기관으로 지정한다. <개정 2008.2.29>

⑤ 제2항 및 제3항의 규정에 따른 자체수입액 및 총수입액의 구체적인 산정 기준과 방법은 대통령령으로 정한다.

제6조(공공기관 등의 지정 절차) ① 기획재정부장관은 매 회계연도 개시 후 1개월 이내에 공공기관을 새로 지정하거나, 지정을 해제하거나, 구분을 변경하여 지정한다. 다만, 회계연도 중이라도 다음 각 호의 구분에 따라 공공기관을 새로 지정하거나, 지정을 해제하거나, 구분을 변경하여 지정할 수 있다. <개정 2009.12.29>

1. 제4조제1항 각 호의 요건에 해당하는 기관이 신설된 경우: 신규 지정



2. 공공기관으로 지정된 기관이 민영화, 기관의 통합·폐지·분할 또는 관련 법령의 개정·폐지 등에 따라 이 법의 적용을 받을 필요가 없게 되거나 그 지정을 변경할 필요가 발생한 경우: 지정 해제 또는 구분 변경 지정
- ② 기획재정부장관은 제1항의 규정에 따라 공기업·준정부기관과 기타 공공기관을 새로 지정하거나 지정해제 또는 변경지정하는 때에는 관계 법령에 따라 그 공기업·준정부기관과 기타공공기관의 업무를 관장하는 행정기관(이하 “주무기관”이라 한다)의 장과 협의한 후, 제8조의 규정에 따른 공공기관운영위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다. <개정 2008.2.29>
 - ③ 기획재정부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 따라 공기업·준정부기관과 기타공공기관을 새로 지정하거나 지정해제 또는 변경지정할 경우 이를 고시하여야 한다. 이 경우 필요하다고 인정하는 때에는 기존의 공기업·준정부기관과 기타공공기관을 함께 고시할 수 있다. <개정 2008.2.29>
 - ④ 공기업·준정부기관과 기타공공기관의 지정(변경지정을 포함한다)·지정 해제와 고시 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

4. 출산육아기 대체인력지원금 중복지원 관련 행정해석(안)

(2017. 7. 12. 여성고용정책과)

관련법령

고용보험법 제26조의2(지원의 제한) 고용노동부장관은 제20조부터 제26조까지의 규정에 따른 지원을 할 때 사업주가 다른 법령에 따른 지원금 또는 장려금 등의 금전을 지급받은 경우 등 대통령령으로 정하는 경우에는 그 금액을 빼고 지원할 수 있다. [본조신설 2011.7.21.]

고용보험법 시행령 제40조의2(지원의 제한) 법 제26조의2에서 “대통령령으로 정하는 경우”란 사업주가 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우를 말한다.

1. 「북한이탈주민의 보호 및 정착지원에 관한 법률」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
2. 「산업재해보상보험법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
3. 「장애인고용촉진 및 직업재활법」에 따라 지원금 등 금전적 지원을 받는 경우
4. 그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 금전적 지원을 받는 경우 [본조신설 2011.9.15.]

고용보험법 제23조(고령자등 고용촉진의 지원) 고용노동부장관은 고령자 등 노동시장의 통상적인 조건에서는 취업이 특히 곤란한 자(이하 “고령자등”이라 한다)의 고용을 촉진하기 위하여 고령자등을 새로 고용하거나 이들의 고용안정에 필요한 조치를 하는 사업주 또는 사업주가 실시하는 고용안정 조치에 해당된 근로자에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 지원을 할 수 있다. <개정 2010.6.4.>

고용보험법 시행령 제29조(출산육아기 고용안정장려금) ① 고용노동부장관은 법 제23조에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주에게 출산육아기 고용안정장려금을 지급한다. 다만, 임금 등을 체불하여 「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단이 공개 중인 사업주에 대해서는 지급하지 아니한다. <개정 2012.1.13., 2012.7.10., 2013.1.25., 2013.12.24., 2014.6.17., 2014.9.30., 2015.6.30., 2016.12.30.>

1. 생략
2. 생략



3. 피보험자인 근로자에게 출산전후휴가, 「근로기준법」 제74조제3항에 따른 유산·사산 휴가(이하 “유산·사산 휴가”라 한다) 또는 육아휴직등을 30일 이상 부여하거나 허용하고 대체인력을 고용한 경우로서 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 사업주가. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등의 시작일 전 60일이 되는 날 이후 새로 대체인력을 고용하여 30일 이상 계속 고용할 것
 나. 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등이 끝난 후 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 근로자를 30일 이상 계속 고용할 것
 다. 새로 대체인력을 고용하기 전 3개월부터 고용 후 1년까지 고용조정으로 다른 근로자(새로 고용한 대체인력보다 나중에 고용된 근로자는 제외한다)를 이직시키지 아니할 것

② 생략, ③ 생략

④ 제1항제3호에 따른 출산육아기 고용안정장려금(이하 “대체인력지원금”이라 한다. 이하 이 조에서 같다)은 대체 인력채용에 따른 사업주의 노무비용부담을 고려하여 고용노동부장관이 사업 규모별로 고시하는 금액에 출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용한 기간(출산전후휴가, 유산·사산 휴가 또는 육아휴직등을 사용하기 전 2주간의 업무 인수인계기간을 포함한다) 중 대체인력을 사용한 개월 수를 곱하여 산정한 금액으로 하되, 이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등의 금액을 뺀 금액으로 한다. 이 경우 대체인력 지원금의 금액은 사업주가 해당 대체인력에게 지급한 임금액을 초과할 수 없다. <개정 2012.7.10., 2013.1.25., 2013.12.24., 2015.6.30., 2016.12.30.>

▣ 행정해석

육아휴직등 장려금 및 대체인력 채용장려금은 육아휴직 부여에 따른 사업주의 노무비용 부담 완화 및 휴직기간 중 대체인력 활용 촉진을 통해 육아휴직 활성화 및 근로자의 고용안정을 도모하는데 목적이 있는 바, 예산을 배정받아 운영하는 국·공립학교라 하여 달리 볼 것은 아니고, 고용보험에 가입한 사업장이고 소속 근로자에게 육아휴직을 부여 하고, 대체인력을 채용하는 등 고용보험법 시행령 제29조 각 호의 요건을 갖춘 경우 라면 육아휴직등 장려금 및 대체인력 채용장려금이 지급 가능한 것으로 사료됨 (2011. 7. 4. 여성고용정책과-1462)

고용보험법 제26조의2 및 같은 법 시행령 제40조의2는 사업주가 “근로자를 새로 고용” 하거나 “고용유지조치를 하여” 다른 법령에 따른 “지원금 또는 장려금” 등의 금전을 지급받은 경우 그 금액을 빼고 지원할 수 있다고 규정하고 있음

질의 내용의 **직업재활시설에 대한 보조금, 어린이집에 대한 인건비 지원은 근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치를 시행하여 지원금을 받는 경우가 아닌 것으로 보이는 바, 시행령 제40조의2 조항은 적용되지 않는 것으로 해석함이 타당** 따라서 사업주가 육아휴직등 부여, 대체인력을 채용하여 지원금 지급 요건을 갖추었다면 해당 지원금을 지급함이 타당 (2013. 8. 22. 여성고용정책과-1662)

국가 및 지방자치단체로부터 인건비를 지원받는 사회복지시설의 경우, 출산육아기 고용안정지원금(육아휴직등 부여, 대체인력지원금)의 지원 대상 여부 육아휴직 등 부여 지원금 중 육아휴직에 대해서는 국가, 지방자치단체, 공공기관은 지원 대상에서 제외(육아기 근로시간 단축은 지원 대상)되며, **대체인력지원금은 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력의 채용에 대하여 지원금 또는 장려금을 지급할 경우 그 금액을 빼고 지원함** (2017. 2. 6. 여성고용정책과-532)

대체인력 고용장려금의 경우 고용보험법 시행령 제29조 제4항의 “이 영 또는 다른 법령에 따라 국가 또는 지방자치단체가 해당 대체인력 채용에 대하여 사업주에게 지급하는 지원금 또는 장려금 등이 있는 경우에는 그 지원금 또는 장려금 등을 뺀 금액으로 한다”의 의미는

사업장에서 자체 예산을 운용하면서 대체인력 채용 시 그 인건비를 지급하는 것이 아니라 **해당 대체인력이 채용될 때마다 그 대체인력에 대한 인건비를 국가나 지방자치단체로부터 지원받는 경우를 의미하는 것입니다.** 강원도교육청 소속 학교에서 육아휴직자 등의 대체인력을 채용할 때마다 강원도교육청이 해당 대체인력의 인건비를 지원하고 있다면 고용센터는 이를 빼고 지원금을 지원해야 할 것입니다. (2017. 2. 6. 여성고용정책과-535)

지역아동센터에서 **국고보조금(또는 지방비)로 인건비를 지원한 종사자가** 고용보험법 제20조부터 제26조까지의 규정에 따른 지원금 또는 장려금 등의 지원 대상이 되는 경우에는 고용보험법 시행령 제40조제4호의 ‘그 밖에 국가 또는 지방자치단체로부터 **금전적 지원을 받는 경우**’에 해당하는 것으로 사료됨 (2016. 7. 21. 노동시장정책과-2551)



▣ 검토 의견

- 육아휴직은 무급이므로 육아휴직 기간 중 대체인력을 채용하더라도 사업주의 노무비용 추가 부담은 발생하지 않음
 - 따라서, 대체인력지원금 제도는 사업주의 노무비용 부담 완화가 주된 목적이 아니라
 - 대체인력 활용 촉진을 통해 육아휴직을 활성화함으로써 근로자의 경력 단절을 예방하고, 고용안정을 도모하는데 주된 목적이 있음
- 그러므로 국가나 지방자치단체의 예산으로 인건비를 지급하고 있는 기관 및 단체라고 하더라도 대체인력 채용의 유인을 제공할 필요가 있음
- 법령에서도 “근로자를 새로 고용하거나 고용유지조치”를 하여 “국가 또는 지방자치단체로부터 지원을 받는 경우”로 명시하고 있는 바,
 - 국가 또는 지방자치단체가 인건비 예산을 지원한다는 사실만으로 중복 지원이라고 보는 것은 법령의 자의적 해석이므로
 - 대체인력을 채용한 것에 대해서 추가 또는 별도의 지원금 또는 장려금이 지급되는 경우로 한정하여 중복지원을 해석함이 타당함

만 든 이

고용노동부 청년여성고용정책관 김덕호
여성고용정책과 과 장 김효순
사무관 김현민
박미연
주무관 한덕수
장상민

고용평등 및 일가정 양립 지원 질의회시집

발 행 일 2018년 6월
발 행 처 고용노동부 고용정책실 여성고용정책과
주 소 (우 30117) 세종특별자치시 한누리대로 422
정부세종청사 11동
전 화 044) 202-7476
인 쇄 처 열림기획(주) | ☎ 044)868-5055