

보도시점 2023. 10. 30.(월) 12:00 (2023. 10. 31.(화) 조간)

모성보호 신고센터가 권리구제를 도와드립니다.

- 6개월간(4.19.~10.20.) 220건 접수, 203건 조치 완료
- 11월~12월 모성보호 신고센터 집중신고기간 운영

고용노동부(장관 이정식)는 온라인 모성보호 익명신고센터*를 통해 지난 6개월간 총 220건의 신고가 접수되었다고 밝혔다.

* 고용노동부 누리집 또는 노동포털(labor.moel.go.kr) 「모성보호 익명신고센터」에서 신청

모성보호 신고센터는 ‘저출산 대책(3.28. 저출산고령사회위원회)’ 후속 조치 일환으로 지난 4월 전국지방고용노동관서에 설치한 모성보호제도 위반 신고 창구로, 온·오프라인 익명 신고를 통해 진정이나 고소에 따른 부담을 낮췄고, 법 위반 의심 사례가 접수되면 근로감독관이 시정지시, 근로감독 등을 통해 신속히 문제를 해결하게 된다.

고용노동부는 모성보호 신고센터에 신고된 220건 중 203건을 조치 완료했고, 17건은 사실관계 조사 등을 진행 중이다(10월 20일 기준).

접수된 220건의 유형을 분석한 결과, 가장 많이 신고된 내용은 육아휴직 사용에 대한 불리한 처우(47건)로 나타났고, 육아휴직 사용방해나 승인거부(36건), 육아기 근로시간 단축의 사용방해나 승인거부(27건) 순으로 나타났다.

☞ [붙임1] 모성보호 신고센터 운영현황 참조

모성보호 신고센터의 주요 신고 처리사례를 살펴보면 다음과 같다.

(사례1) 출산휴가를 부여하지 않았다는 신고가 접수되자 사업장 근로감독을 실시하여 사업주를 사법조치했고, 모성보호뿐 아니라 노동관계법 전반에 대해 점검하여 시정토록 하였다.

(사례2) 제왕절개 수술 날짜보다 빨리 진통이 와서 출근했던 남편이 급하게 병원으로 달려와 아이를 낳을 수 있었는데, 배우자 출산휴가를 10일이 아닌 3일만 쓰게 했다는 부인의 신고가 접수되자, 남편 회사에 행정지도하여 남은 휴가를 사용할 수 있도록 조치하였다.

(사례3) 사업주가 육아휴직을 이유로 퇴사를 종용(권고)한다고 회사 이름을 밝히지 않은 익명의 문의에 대해서, 사직 권고를 받아들이면 합의에 의한 퇴사가 되어 구제가 어려울 수도 있음을 설명하는 등 법적 구제절차를 안내하였다.

(사례4) 사업장 담당자가 육아기 근로시간 단축은 공무원만 사용할 수 있고, 공무원 근로자는 사용할 수 없다는 신고가 접수되자, 사업장에 관련 자료 (육아기 근로시간 단축 신청서, 공무원 인사발령 안내문)를 제출받아 시정토록 하였다.

(사례5) 연로하신 부모님의 병원 진료를 위해 가족돌봄휴가를 사용하고자 하였으나 회사에서 이를 거부했다는 신고가 접수되자, 회사 규정에 요건 충족 시 가족돌봄휴가를 부여하도록 지도했고, 실제 휴가를 사용할 수 있도록 조치하였다.

임영미 통합고용정책국장은 “여전히 모성보호제도 사용이 어렵다는 현장의 목소리를 듣고 있다.”라면서, “11월~12월을 모성보호 신고센터 집중신고기간으로 정하고 접수된 불법행위에 대해서는 법과 원칙에 따라 엄정하게 처리하겠다.”라고 밝혔다.

담당 부서	통합고용정책국 여성고용정책과	책임자	과 장	조정숙 (044-202-7470)
		담당자	서기관 주무관	송미나 (044-202-7446) 임동훈 (044-202-7472)



붙임 1**모성보호 신고센터 운영현황('23.10.20. 기준)**☐ 처리결과

- 220건 접수되어 203건 처리완료, 17건 처리중 ('23.10.20. 기준)

<모성보호 신고센터 신고유형별 분석>

구분	불리한 처우	사용방해	승인거부	기타 상담 등	계
육아휴직	47	23	13	7	90 (40.9%)
육아기근로시간단축	7	21	6	4	38 (17.3%)
출산휴가	4	7	8	1	20 (9.1%)
임산부보호	4	3	-	5	12 (5.5%)
임신기근로시간단축	6	-	3	-	9 (4.1%)
가족돌봄휴가	1	3	4	-	8 (3.6%)
배우자출산휴가	2	2		-	4 (1.8%)
난임치료휴가	1	-	1	2	4 (1.8%)
기타*	-	-	-	35	35 (15.9%)
계	72 (32.7%)	59 (26.8%)	35 (15.9%)	54 (24.5%)	220 (100.0%)

* '기타'는 임금체불 등 모성보호제도와 직접 관련이 낮은 민원

☐ 제도 유형별 분석

- 제도별 신고건수는 육아휴직(40.9%) 관련 신고가 가장 많았고, 육아기근로시간단축(17.3%) 및 출산휴가(9.1%) 순으로 나타남

☐ 위반행위 유형별 분석

- 위반행위 유형별 신고 건수는 모성보호제도 사용에 따른 불리한 처우(32.7%)가 가장 많았고, 제도 사용방해(26.8%)와 승인 거부(15.9%) 순으로 나타남

붙임 2

모성보호 신고센터 주요 신고·처리 사례

제도 유형	신고사례	후속 조치
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조제3항)	육아휴직 연장을 희망할 경우 퇴직 후 재입사할 것을 권유하며, 육아휴직 연장사용을 제한하려 함	사업장 행정지도
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조제3항)	육아휴직 후 퇴사 종용	사업장 행정지도
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조제3항)	사업주가 육아휴직을 이유로 퇴직을 권고할 경우 부당해고에 해당하는지 문의 → 단순히 퇴직을 권고할 때 권고를 받아들인다면, 합의퇴사가 될 수도 있어 해고가 성립하기 어려울 수 있음. 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하는 경우 부당해고가 될 수 있어 구제절차 설명·안내	신고인에게 법령내용 안내
육아휴직 (남녀고용평등법 제19조제1항)	육아휴직 사용거부	신고인에게 사건접수 안내
육아기근로시간단축 (남녀고용평등법 제19조의2제5항)	육아휴직 1년 후 육아기근로시간단축 주15시간 신청했는데 단축근무를 신청하지 말라고 멀리 (전보) 보내려는 것인지 의심	사업장 행정지도
육아기근로시간단축 (남녀고용평등법 제19조의2제1항)	육아기 근로시간 단축신청 거부하는 분위기	사업장 행정지도
육아기근로시간단축 (남녀고용평등법 제19조의2제1항)	담당자가 육아기근로시간단축은 공무원만 사용할 수 있고 근로자로 계약된 공무직은 사용할 수 없다고 함	사업장 행정지도
육아기근로시간단축 (남녀고용평등법 제19조의2제1항)	육아기근로시간단축을 사용하고 싶으나 사업장에서 육아휴직을 하라고 했음	신고인에게 법령내용 안내
출산휴가 (근로기준법 제74조제1항)	출산휴가 90일 미부여	사건접수 (근로감독 실시)
출산휴가 (근로기준법 제74조제6항)	출산휴가 종료 후 기존 근무자가 있어 원직복직이 힘들다고 함(대기발령)	사업장 행정지도
가족돌봄휴가 (남녀고용평등법 제22조의2제2항)	노부모 건강검진 등으로 부모님 모시고 서울에 가서 건강검진을 받겠다고 돌봄휴가를 신청했으나 회사에서 거부함	사업장 행정지도
배우자 출산휴가 (남녀고용평등법 제18조의2)	제왕절개로 출산하고 병원에 입원중인데, 남편이 배우자 출산휴가 10일을 다 쓰지 못하고 3일만 사용 후 출근함	사업장 행정지도

* 신고사례는 신고인의 주장을 기초로 작성되어, 사실관계가 일부 다를 수 있음

붙임 3

「모성보호 신고센터」 개요

□ 목 적

- 근로자의 모성보호제도의 실질적 사용 여건 조성을 위해 출산휴가·육아휴직 미부여, 불리한 처우 등 법령 위반 행위에 대한 온·오프라인 전담신고센터 마련

□ 개 요

- (온라인) 고용노동부 홈페이지 또는 노동포털 내 「모성보호 익명 신고센터」에 접속하여 신고내용 입력

* 홈페이지(www.moel.go.kr 또는 labor.moel.go.kr) → 민원 → 신고센터 → 「모성보호 익명신고센터」, (누리집 첫 화면 롤링 배너를 클릭하면 신고센터로 바로 이동 가능)

- (오프라인) 전국 지방고용노동관서 「모성보호 신고센터」 (방문, 전화, 우편, 팩스 등)

- (운영 기간) '23. 4. 19.~(오프라인), '23. 5. 15.~(온라인) 상시 운영

- (신고 내용) 사업장 정보(명칭, 주소 등), 신고내용, 신고인 정보 등

* ('23.10.20 기준): 220건 접수(온라인 178건, 오프라인 42건) → 203건 처리완료(17건 처리중)

【 신고대상 모성보호제도 위반 행위 】

- ❖ (승인거부/불리한 처우) ▲육아휴직 전과 같은 업무 또는 동등 수준의 임금을 받는 직무에 복귀하지 못한 사례, ▲육아휴직·육아기근로시간단축 등을 이유로 해고나 불리한 처우를 받은 사례, ▲소속 회사에 관련 규정이 없다는 등의 이유로 출산휴가·육아휴직·육아기근로시간단축 승인을 거부한 사례
- ❖ (기타) ▲사업주가 출산전후휴가급여 관계 서류 작성 등에 적극 협력하지 아니한 사례, ▲사업주가 육아휴직 시기를 합리적인 이유 없이 강요하는 사례, ▲배우자 출산휴가 급여를 받지 못한 사례 등

- (처리 기간) 3일 이내(복잡한 사건의 경우 10일 이내)

- (처리 절차) ① 신고 → ② 접수 및 관할배정 → ③ 감독관 배정·조사 → ④ 행정지도 등 개선조치 → ⑤ (미개선시) 사건접수 또는 근로감독

