

일과 가정의 양립은 성립할 수 있을까?

임혜인 회원, 노무사

이제 막 부모가 되어 아이를 양육하는 노동자를 상담할 때, 매우 난처한 경우가 많다. 사업주가 명백하게 법을 위반해 노동자가 사업주를 신고해도, 노동자의 불이익이 쉽게 해소되지 않는 경우가 많기 때문이다.

“복직하면 해외로 파견을 가라고 합니다.”

중소기업에 근무하는 여성 노동자 A는 임신 후, 회사에 육아휴직을 신청했다. A는 이 회사에서 이미 5년 동안 재직한 노동자로, 이직은 생각해 본 적이 없다. 그저 아이를 안정적으로 육아한 후 직장으로 복귀해 경력을 이어가고 싶을 뿐이다.

A가 육아휴직을 신청하자, 사업주는 A에게 ‘육아휴직을 사용하면 업무 공백이 발생하고 그 피해는 고스란히 회사에 돌아간다.’, ‘동종 업계에서 육아휴직을 허용하는 회사는 없다’라고 했다. A는 사업주에게 육아휴직을 조금이라고 사용할 수 있도록 ‘배려’해달라고 읍소했고 사업주는 결국 A에게 선심 쓰듯 7개월의 육아휴직을 허용했다. 사업주는 A에게 복직 후에는 업무 TO가 없을 수도 있다며, 이를 감수해야 한다는 말도 덧붙였다. A는 조금이라도 육아휴직을 사용할 수 있다는 데 만족하며 7개월의 육아휴직에 돌입했다.

육아를 하다 보니 어느덧 회사에 복귀할 시점. 사업주는 A의 복직 일을 한 달여 앞두고 연락해 복직 시 해외 파견이 불가피하다고 선언했다. 한국 본사에 TO가 없으니, 동남아시아로 가서 파견근무를 할 수밖에 없다는 것이다. A는 회사에 인사 결정을 재고해달라고 부탁했으나, 사업주는 TO가 없을 수 있다는 점은 육아휴직 신청 시부터 설명된 사항인데, A가 개인적인 사유로 회사의 결정을 거부한다고 비난하였다.

나는 A에게 사업주의 행위는 남녀고용평등법 위반에 해당하여 형사처벌이 가능한 사안으로, 회사에 원직 복귀를 강력하게 요구하는 것이 좋겠다고 설명했다.

제19조(육아휴직)

- ③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 노동자를 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.

제37조(벌칙)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
 - 3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 노동자를 해고한 경우
- ④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.
 - 4. 제19조제1항·제4항을 위반하여 노동자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우

A는 너무 억울하고 화가 나지만 회사와 싸우고 싶은 마음은 없었다. 회사와 분쟁이 발생하면 추후 원직 복귀하더라도 사업주가 자신을 괴롭힐 것이므로 직장 생활이 힘들어질 것이고, 퇴사를 해도 업계가 좁아 이직할 때 불리함이 있을까 걱정이 된다고 했다.

결국 A는 회사의 태도가 변할지 모르니 남은 육아휴직 기간 5개월을 추가로 사용하며 기다려 보기로 했다. 5개월의 시간을 거치며 회사가 그 태도를 바꾸면 다행이지만, 회사가 변할 가능성은 매우 낮아 보인다. A는 육아휴직이 종료되는 시점에 다시 같은 고민을 하게 될 것이다.

“육아휴직을 사용한다고 했더니, 회사를 폐업한다고 합니다.”

남성 노동자 B는 5인 미만 사업장에서 근무하고 있다. B는 5인 미만 사업장에서 근무하기 때문에 연차는 고사하고 소정의 약정 휴가도 부여받은 바 없다.

B는 법적으로 남편이 휴가를 쓸 수 있는 방법은 없는지 알아보다가 배우자 출산휴가라는 제도가 있다는 걸 알게 됐다. B는 배우자 출산휴가는 5인 미만 사업장에도 적용되는

제도라는 점까지 확인한 후 사업주에게 휴가 사용을 요청했다.

제18조의2(배우자 출산휴가)

- ① 사업주는 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 10일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.
(중략)
- ⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 노동자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제37조(벌칙)

- ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.
2의2 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

제39조(과태료)

- ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.
3. 제18조의2제1항을 위반하여 노동자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 노동자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

사업주는 B가 그런 식으로 나온다면 회사를 폐업할 것이라고 겁박하였다. B는 억울한 마음에 사업주를 노동청에 신고하기로 했다. 그렇지만 B가 사업주를 신고하더라도, 여전히 문제는 완벽하게 해결되지 못한다. 사업주가 회사를 진짜 폐업해 버린다면 B는 해고되는 것인데, 5인 미만 사업장에서 재직된 노동자는 소송을 통해 부당해고 문제를 다루어야 한다. 사업주가 남녀고용평등법 위반으로 처벌이 된다 해도 노동자는 해고로 인한 생계의 위협에 직면할 수밖에 없다.

직장인이 ‘출산’을 한다는 것

직장인에게 ‘출산’은 매우 비합리적인 선택인지도 모른다. ‘저출생과의 전쟁’이라 할 정도로 저출생은 한국 사회의 중요하고 심각한 사회문제라고 하지만, 위와 같은 상황을 직접 겪고 있는 노동자들을 만나 보면 한국은 망해도 싸다는 생각이 머리를 떠나지 않는다. 한국 사회에서 직장인과 부모의 역할은 어쩌면 영원히 양립할 수 없는 가치일 지도 모른다. 