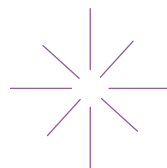




퀴어로운 직장생활을 위한 노동법 안내서



펴내며

<퀴어로운 직장생활을 위한 노동법 안내서>는
성소수자 노동자가 일터에서 노동권을 침해당했을 때,
어떻게 법적으로 대응할 수 있을지
성소수자의 관점에서 설명하는 노동법 안내서입니다.

노동의 시작인 채용, 근로계약 단계부터
직장 내 괴롭힘과 성희롱, 산업재해, 부당한 처분, 차별까지
성소수자 노동자가 직장에서 겪을 수 있는 문제에 대한
설명과 정보를 알차게 담았습니다.

노동법의 중요성은 알지만, 문턱이 높고 생소해서 다가가지 못했던 적이 있으신가요?
일터에서 부당한 일을 겪어도 방법을 알지 못해서, 내 편이 없어서 침묵했던 경험이 있으신가요?

그렇다면 이 노동법 안내서는 당신의 권리찾기를 위한 첫걸음이 될 것입니다.
노동법 정보가 필요할 때 <퀴어로운 직장생활을 위한 노동법 안내서>를
길잡이로 활용하시기 바랍니다.

각자의 자리에서 온전한 존재로 살아가기 위해
고군분투하고 있는 성소수자 노동자들에게 이 책을 바칩니다.

차례

006 1장. 퀴어가 노동을 말해야 하는 이유

014 2장. 시작이 반이다 : 채용과 근로계약

030 3장. 쉼이 필요할 때 : 휴가와 병가

036 4장. 일터에서 영혼이 파괴될 때 : 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 산업재해

050 5장. 부당한 처분에 대응하는 법 : 인사이동, 징계 및 해고

060 6장. 차별을 차별이라 말하기

064 부록 1. 노동법 위반 신고 및 구제 절차

068 부록 2. 증거자료 수집하기

일러두기

법령 약어

<정식명칭>	<약칭>
「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」	「감염병예방법」
「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」	「고령자고용법」
「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」	「기간제법」
「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」	「남녀고용평등법」
「노동조합 및 노동관계조정법」	「노동조합법」
「산업재해보상보험법」	「산재보험법」
「아동·청소년의 성보호에 관한 법률」	「청소년성보호법」
「장애인고용촉진 및 직업재활법」	「장애인고용법」
「중대재해 처벌 등에 관한 법률」	「중대재해처벌법」
「채용절차의 공정화에 관한 법률」	「채용절차법」
「파견근로자 보호 등에 관한 법률」	「파견법」
「후천성면역결핍증예방법」	「에이즈예방법」

1장.

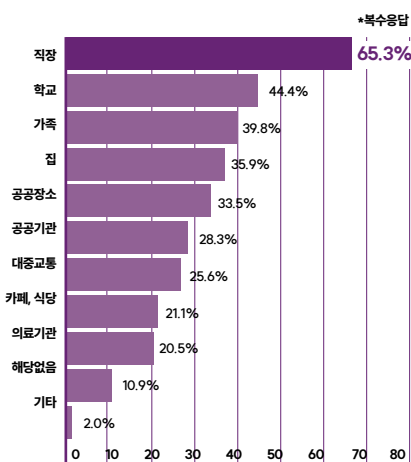
퀴어가
노동을
말해야 하는
이유

I 퀴어, 직장인으로 살아남기

1. 퀴어인 나 vs 직장인인 나

대부분의 성소수자는 직장에서 일을 하며 살아갑니다. 그만큼 일터에는 많은 성소수자가 존재하고 있습니다. 그러나 일터에서 온전한 퀴어로 살고 있는 사람은 많지 않습니다. 퀴어에게 직장이란 생활의 대부분을 보내는 공간이지만, 가장 자신을 드러내기 힘든 장소이기 때문입니다.

“퀴어 노동자가 정체성을 드러내기 가장 꺼리는 장소 1위는 직장”¹⁾
 “대부분의 퀴어는 직장에서 정체성을 숨이거나 숨긴다”



전체 (n)=1,371	단위: %	그렇다
직장에서 본인의 성소수자 정체성을 드러냈음	13.2	
직장에서 본인의 성소수자 정체성을 숨기거나 속였음	73.3	
직장에서 본인의 성소수자 정체성으로 인해 부정적인 언행을 경험함	12.3	
동료가 그의 성소수자 정체성으로 인해 부정적인 언행을 경험하는 것을 듣거나 보았음	20.7	
직장에서 성소수자에 대해 전반적으로 부정적인 태도를 경험함	42.5	

퀴어들은 직장에서 생존하기 위해 퀴어인 나와 직장인인 나를 철저히 분리하면서 살아갑니다. 시스젠더나 이성애자인 척 속이며 생활하고 성소수자인 티가 나지 않도록 말투나 옷차림 등을 스스로 검열하려고 노력합니다.

그러나 매 순간 '내가 아닌 척' 연기하고 거짓말을 하면서 긴장 상태에서 사는 것이 결코 쉬운 일은 아닙니다. 미세차별로 인한 스트레스, 가면을 쓰고 살아가면서 생기는 인간관계 때문에 힘들 때가 많죠. 나를 드러낼 수 없으니 회사에 대한 애정이 생기지 않고 고립된 인간관계 등에 치쳐 회사를 떠나는 일도 발생합니다. 이직할 때는 커리어에 이득이 되는 선택보다 성소수자 친화적인 문화를 최우선으로 고려하여 미래의 가능성을 스스로 제한하기도 합니다. 심지어 아웃팅²⁾에 대한 협박까지 감수하는 경우도 있습니다.

- + 거짓말로 인한 정신적 긴장상태
- + 부당한 처우에 대한 침묵
- + 미세차별로 인한 스트레스
- + 직장 내 인간관계에 대한 한계
- + 낮은 충성심과 조직몰입도
- + 경력이탈, 제한된 직장 선택

“삶이 반은 연극이라는 생각이 듭니다.”

“내가 아닌 것 같은 느낌을 항상 받고 있는 것 같아요.”

“남자친구 있어요?”라는 질문을 들을 때마다 숨이 턱 막혀요.”

“관계를 편하고 솔직하게 만들어 보는 시도조차 해볼 수 없어요.”

“성소수자에 대한 부정적인 발언을 아무렇지도 않게 내뱉을 때 그 당사자가 나라는 걸 말하고 싶어 미처버리는 줄 알았어요.”

- 퀴어노동권포럼 <직장 내 커밍아웃의 조건 설문조사> 응답 중

많은 기업은 회사에 성소수자가 없으니, 차별이 있을 수 없다고 합니다. 성소수자 스스로도 '내 존재를 드러내지 않으니 차별받을 일도 없다고 말하기도 합니다. 그러나 자기의 진짜 모습을 드러내지조차 못하는 것은 그 무엇보다도 궁극적인 형태의 차별입니다. 차별하는 사람도, 차별당하는 사람도 제대로 알아차리지 못한 채 지속적으로 가해지는 이 차별에 대해 설명할 언어가 필요합니다.

“커버링(정체성 표현을 자제하는 행위) 요구는 결코 사소한 것이 아니다. 이는 한 집단이 다른 집단보다 우월하다는 것을 재확인시키는 불평등의 상시적인 중심지다. 이성애자들이 동성애자들에게 커버링을 요구하는 것은 우리에게 세상에서 작아지라고 요구하는 것이고, 이성애자가 누리는 특권을 단념하라는 것이고, 따라서 평등을 포기하라고 요구하는 것이다”³⁾

1) “나 같은 사람이 혼자 아니구나” 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 보고서, 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다음, 2021.
 2) 성소수자의 성적 지향이나 성별 정체성에 대해 본인의 동의 없이 밝히는 행위

3) 켄지 요시노, 『커버링』, 민음사, 2017.

I 퀴어, 직장인으로 살아남기

2. 누구에게나 평등한 일의 자리가 필요합니다

“차별당하는 집단은 차별을 받아들인다는 조건으로 사회 안에 머무를 자격을 얻는다. 이러한 모욕은 자신의 본질을 부정하는 것을 최종목표로 삼는 폭력이다.”⁴⁾

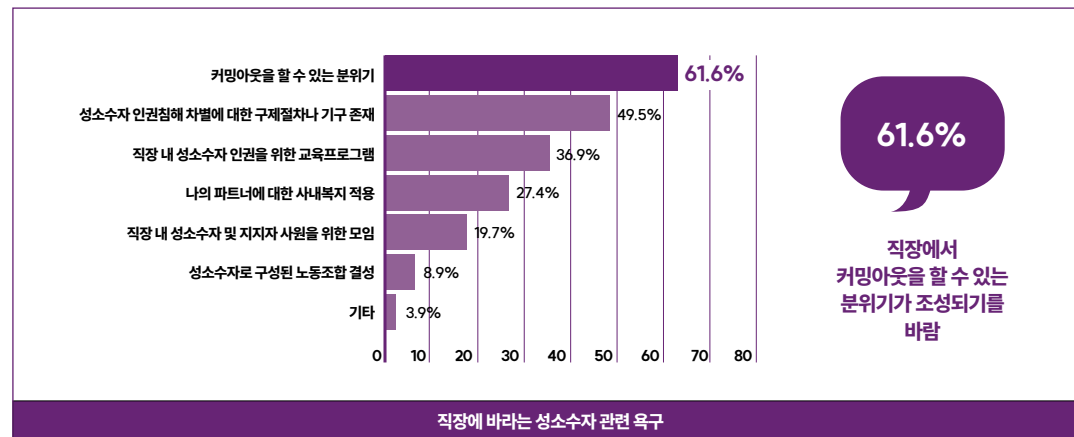
우리는 '퀴어인 나'와 '직장인인 나'를 철저히 분리할 수 없습니다.

일터는 단순히 돈을 버는 공간만은 아닙니다. 우리는 '노동'을 통해 사람을 만나고 꿈을 실현하고 관계를 맺고 세상에 참여합니다. 일터에서의 자리, 일-자리는 사람으로 세상을 살아가는 토대이고 이 자리는 누구에게나 평등하게 주어져야 합니다. 퀴어 역시, 자기 자신을 포기하는 조건 없이 안전하고 온전하게 존중받으며 일의 자리에 머물 수 있어야 합니다.

퀴어 노동자가 직장에서 가장 원하는 것? 커밍아웃을 할 수 있는 분위기!⁵⁾

사실 퀴어 노동자가 직장에 가장 바라는 것은 바로 자유롭게 “커밍아웃을 할 수 있는 분위기”입니다. 성소수자임을 드러내든 드러내지 않든, 누구나 자신의 모습대로 존재할 수 있는 분위기라면 퀴어 노동자가 일하기 참 좋은 직장일 테니까요.

나다움을 지키며 일할 수 있는 온전한 자리를 만들기 위해 지금 가장 필요한 것이 무엇일까요? 바로 함께 모여 퀴어의 노동경험을 이야기하는 것입니다. 우리가 일터에서 겪는 일들은 절대 사소하지 않습니다. 우리는 일하는 퀴어의 이야기가 세상에 더 많이 들리길 바랍니다.



“신입사원 오리엔테이션에서 직원들의 다양한 성적 지향/성별 정체성에 대해서 언급해주세요.”

“아이와 있는 레즈비언 부부입니다. 남들 다 받는 출산휴가나 육아휴직을 내기 어려워요.”

“차별하는 사람이 이상한 사람이다! 이상한 사람들 아니다! 편들어 주는 문화가 필요해요.”

“취업규칙이나 단체협약으로 이성애자와 동일하게 사내 복리후생을 적용받는다면, 커밍아웃할 거예요.”

“회사 가정의 달 행사에 동성파트너에 대한 언급도 해주길 원해요.”

“성소수자 비하나 혐오발언하는 사람에 대한 징계절차가 있어야 한다고 생각해요.”

“사내에 성 중립 화장실을 마련하면 좋겠어요.”

“가족과 관련된 복지 지원을 저도 받고 싶어요.”

- 퀴어노동권포럼 <직장 내 커밍아웃의 조건 설문조사> 응답 중

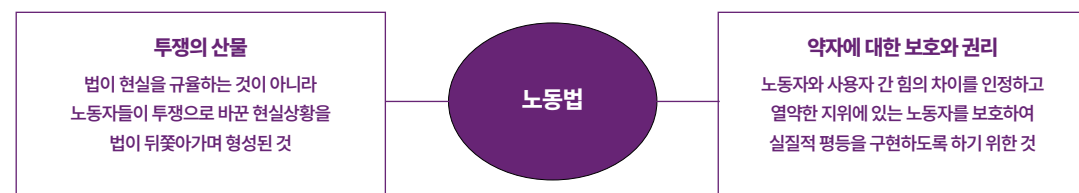
4) 김현경, '사람, 장소, 환대', 문학과지성사, 2015.

5) “나같은 사람이 혼자 아니구나” 청년 성소수자 사회적 욕구 및 실태 조사 보고서, 다양성을 향한 지속가능한 움직임, 다음, 2021.

II 왜 노동법을 알아야 해?

1. 약자를 위한 법

노동법은 그 탄생부터 약자를 지키기 위해 생겨난 법이라는 것을 아시나요? 임금 노동자가 최초로 탄생했던 영국의 산업혁명 시기, 노동자라면 성인은 물론 어린이까지 14~16시간의 장시간 노동을 해야 했고 아무리 일을 해도 배고픔과 질병에서 벗어날 수 없었습니다. 참다못한 노동자들이 곳곳에서 파업을 일으켜 자신이 겪는 부당한 현실을 사회에 외쳤고, 그 투쟁의 결과로 최초의 노동법인 영국의 '공장법'이 만들어졌습니다. 주요 내용은 어린이의 노동을 금지하고, 하루 노동시간을 12시간으로 제한하는 내용이었습니다. 이후 노동자들은 노동자가 인간답게 살 수 있도록 노동법을 계속 변화시켜 왔습니다.



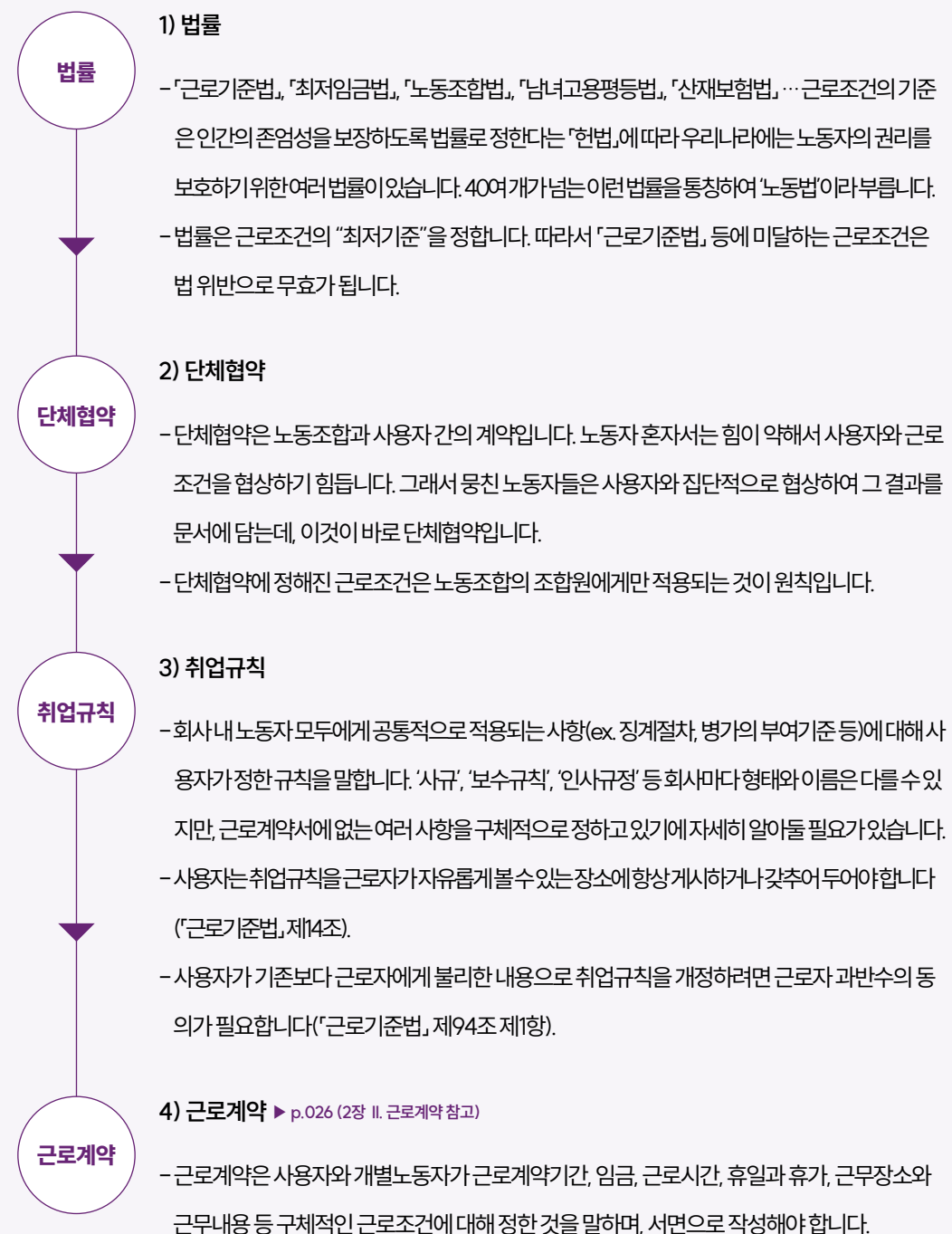
2. 끊임없이 변화하고 있는 법

노동법은 지금도 끊임없이 변화하고 있습니다. 그 변화를 만든 것은 노동자들의 계속된 말하기와 투쟁이었습니다. 1993년 '서울대 교수 성희롱 사건'으로 직장 내 성희롱에 대한 여성들의 말하기와 사회고발이 이어졌고, 이에 힘을 받아 1999년 직장 내 성희롱을 금지하는 법이 만들어졌습니다. 또한, 우리 사회에 만연한 갑질에 대해서 '을'들의 말하기가 붓물 터지듯 터져 나오면서 직장 내 괴롭힘 금지법이 제정될 수 있었습니다. 삼성반도체 황유미, 태안화력 김용균 등 수많은 노동자의 죽음에 대해 멈추지 않는 말하기는 '산업안전보건법'의 변화와 '중대재해처벌법' 제정이라는 결과를 만들어 냈습니다.

퀴어 노동자를 지키는 노동법 또한 먼 이야기가 아닐 수 있습니다. 「근로기준법」으로 성소수자 차별을 금지한다면, 사내 복지 대상에 동성파트너도 포함된다면, 혐오발언과 아웃팅이 직장 내 괴롭힘으로 인정된다면, 트랜지션 수술에 유급병가를 쓸 수 있다면 어떨까요? 퀴어들이 자신의 일터 경험을 말하고 상상하고 요구하기 시작한다면 변화는 그리 멀지 않을 것입니다!

3. 나의 근로조건은 무엇으로 정해질까?

「근로기준법」, 「최저임금법」 같은 노동법은 노동자의 인간다운 삶을 위한 최소한의 조건을 담고 있습니다. 또한, 월급이나 출퇴근시간처럼 나에게 적용되는 근로조건은 근로계약서에 담겨있습니다. 하지만 구체적인 임금규정, 휴가, 복리후생, 인사평가 등 회사 생활에 필요한 것들을 근로계약서가 다 담지는 못합니다. 나의 구체적인 근로조건은 어떻게 정해지고 어디에 정해져 있을까요?



II 왜 노동법을 알아야 해?

3. 나의 근로조건은 무엇으로 정해질까?

* 법률 > 단체협약 > 취업규칙 > 근로계약 순서로 상대적인 의미에서 상위규범과 하위규범이 나뉩니다.

상위규범에 미달하는 하위규범의 근로조건은 무효입니다.

예시 시급 8,000원에 근로계약을 하더라도 이는 '최저임금법'에 따라 무효가 되며 당해연도 최저임금(2024년은 9,860원)이 자동으로 적용됩니다. 회사 취업규칙에서 정해놓은 연차휴가 일수가 「근로기준법」에서 정한 것보다 적다면, 그 부분은 무효가 되고 「근로기준법」상 연차휴가 일수가 적용됩니다.

* 단, 하위규범이 상위규범보다 유리한 경우에는 하위규범이 적용됩니다.

예시 「근로기준법」에서 정한 연차휴가보다 더 많은 휴가를 단체협약이나 취업규칙으로 정할 수 있으며, 연봉협상(근로계약)을 통해 회사의 임금규정보다 높은 연봉으로 임금을 정할 수 있습니다.

이런 단체협약·취업규칙이 우리 회사에 있다면!

회사밖의 법이 바뀌기를 기다리기 전에 노동조합이 있다면 단체협약으로, 노동조합이 없다면 취업규칙으로 성소수자를 배제하지 않는 제도를 요구하고 회사를 성소수자 친화적으로 바꿔 갈 수 있습니다.

전국금속노동조합이 2021년 제시한 모범단체협약을 보면, 성적지향과 성별정체성에 따른 차별을 금지하고, 본인의 동의 없는 성적지향 또는 성별정체성 공개를 성폭력이라고 규정했습니다. 또한, 경조사 관련 조항에서 '가족'은 성적지향과 성별정체성 등을 고려하여 다양한 가족형태를 포함하도록 하고, '배우자'는 법률혼 여부와 관계없이 사실상 관계의 배우자 및 동거인을 포함하도록 했습니다. 이러한 단체협약이 회사마다 있게 되면 경조휴가 및 수당, 의료비, 돌봄 휴가 등 각종 복지제도에서 쿼어 아닌 노동자와 똑같은 혜택을 받을 수 있고, 쿼어에 대한 직장 내 차별도 다들 수 있게 됩니다.

파트너와의 결혼에 축하금을 받고 결혼 휴가를 쓸 수 있는 회사, 파트너가 아플 때 배우자 돌봄 휴가를 쓸 수 있는 회사, 성별이분법적인 유니폼은 없애고 성중립 화장실은 만드는 회사! 노동조합의 요구나 회사의 제도만으로 충분히 이루어 낼 수 있는 것들입니다. 각자의 자리에서 원하는 것에 대해 할 수 있는 만큼 조금씩 목소리를 내보면 어떨까요?

* 민주노총 전국금속노동조합 모범단협안

제103조 ⑤ 본 조항에서 '배우자'는 법률상 혼인여부와 상관없이 사실상 관계의 배우자 및 동거인을 포함하며, '가족'은 법률상 혼인으로 성립된 가족 형태에 국한하지 않고 성적 지향, 성별 정체성 등을 고려한 다양한 가족 형태를 포함한다. 본 협약 전체에서도 이와 같다.

제114조 ③ 평등권 침해의 차별행위란 성별, 종교, 장애, 병력(病歷), 나이, 사회적 신분(비정규직 등 고용형태 등을 포함), 학력, 출신 지역·국가·민족, 용모 등 신체조건, 성적(性的) 지향, 성별 정체성, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 노동조합 가입 여부 및 특정노동조합 소속 여부, 형의 효력이 실효된 전과(前科) 등을 이유로 차별하는 것을 말한다.

생각
나누기



직장에서 커밍아웃하고 싶을 때는 언제인가요?

당신의 직장 내 커밍아웃을 막는 가장 큰 걸림돌은 무엇인가요?

2장.

시작이 반이다: 채용과 근로계약

일을 시작하는 당신!

어디서든 열심히 일하겠다는 나만의 다짐도 중요하지만
안전한 환경을 제공하고 정당한 대우를 보장할 일터를 만나는 것도 중요합니다.
회사와 첫 단추를 끼우면서 조심하고 챙겨야 할 것들이 참 많습니다.
당신의 출발을 응원하며, 일을 시작하면서 알아야 할 것들을 정리해보았습니다.

I 채용

1. 이런 채용공고는 잘못되었습니다

(1) 차별적인 채용공고, 법으로 금지하고 있어요

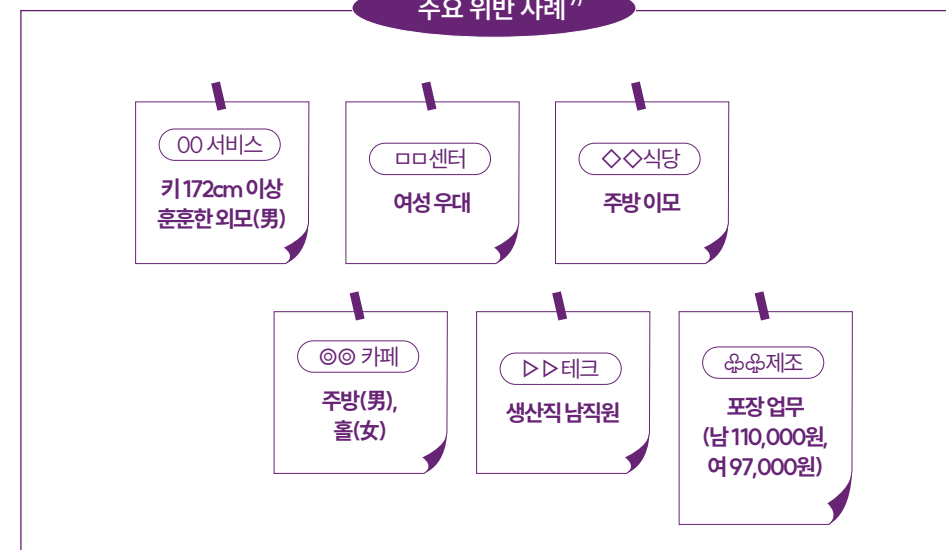
‘남자 사원모집’, ‘여성 우대’, ‘키 172cm 이상’ 같은 채용공고를 보고 당황한 적 있으신가요? 「남녀고용평등법」은 노동자를 모집·채용할 때 남녀를 차별하거나 직무수행에 필요하지 않은 신체적 조건, 미혼 조건을 요구하는 행위를 금지하고 있습니다.

‘남녀고용평등법, 제7조(모집과 채용)

- ① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 차별하여서는 아니 된다.
- ② 사업주는 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 고용노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.

고용노동부는 2022년 9월 약 한 달간 주요 취업포털에 올라온 구인 광고를 모니터링하여 법 위반 사실을 적발한 적이 있습니다.⁶⁾ 위반 사례에서는 ‘남자 사원모집’처럼 특정 성별에만 모집·채용 기회를 주거나, ‘여성 우대’ 등 합리적 이유 없이 특정 성별을 우대하는 경우가 많았습니다. 또한, 직무수행에 필요하지 않은 용모·키 등의 신체적 조건을 요구하거나, 직종·직무별로 남녀를 분리해서 모집하거나, 성별에 따라 임금을 달리 제시하는 위반 사례도 있었다고 하네요.

6) “22년도 모집·채용 상 성차별 모니터링 및 조치 결과”, 고용노동부, 2023. 2.

주요 위반 사례⁷⁾

「남녀고용평등법」을 위반한 성차별적 채용공고는 성별 이분법에 따른 구분을 전제한다는 점에서 성소수자 차별에 해당할 수 있습니다. 나쁜 채용공고를 발견하면 그냥 넘어가지 말고, 적극적으로 신고합니다.

(2) ‘동성애자는 사양합니다’ 채용공고에 제동을 건 사례

「국가인권위원회법」은 ‘고용과 관련하여 성적지향을 이유로 차별해서는 안 된다’고 규정하고 있습니다. 이에 근거하여 성소수자를 차별하는 채용공고에 대해 제동을 걸었던 사례가 있습니다. 고용노동부와 한국고용정보원이 운영하는 채용정보 사이트 <워크넷>에 “동성애자는 정중히 사양합니다”라는 문구를 기재한 채용공고가 올라왔던 것이죠. 이에 성소수자차별반대무지개행동⁸⁾은 고용노동부 등을 상대로 국가인권위원회에 진정을 제기했습니다.

그 결과로 고용노동부는 구인조건에 성소수자를 차별하는 내용이 포함되어 있다면 구인 신청을 거부하라는 지침을 전달했습니다. 재발 방지를 위해 고용서비스기관 종사자들에게 해당 사례를 안내했으며, 워크넷 구인 신청 과정에서 “동성애”, “동성애자” 등의 단어를 금지어로 지정하는 등의 조치를 했습니다. 고용노동부가 성소수자를 차별하는 나쁜 채용공고를 책임지고 바로잡게 만든 소중한 사례예요.

7) “혼 혼한 외모”, ‘여성 우대’, ‘생산직 남직원’... 아직도 이런 문구를? 성차별 모집·채용 광고, 이제는 사라져야 합니다!”, 고용노동부 보도자료, 2023. 2.

8) 2007년 법무부가 차별금지법안에서 차별금지사유 중 ‘성적 지향’을 포함한 7개의 항목을 삭제한 것에 대응하기 위해 결성된 ‘성소수자차별저지간금행동’의 정신을 이어받아 만든 성소수자 인권단체들의 연대체. (현재 44개 단체 소속) 퀴어동네도 함께하고 있어요!

1. 이런 채용공고는 잘못되었습니다

(3) 나쁜 채용공고, 이렇게 신고하세요

성차별 채용공고로 피해를 본 구직자는
고용노동부 '고용상 성차별 익명신고센터'(www.moel.go.kr)에 신고할 수 있습니다.



▲ 고용상 성차별 익명 신고센터

「국가인권위원회법」에서는 “평등권 침해의 차별행위” 중 하나로 “합리적인 이유 없이 성적 지향 등을 이유로 한 차별행위”를 규정하고 있어(「국가인권위원회법」 제2조 제3호), 성소수자 차별적인 채용공고에 대해서는 위에 소개한 사례처럼 국가인권위원회에 진정을 제기할 수 있습니다. 어떻게 해결할 수 있을지 고민된다면 쿼어 동네 상담을 통해 함께 해결방안을 찾아봅시다!

2. 이력서, 채용에 필요한 것만 물어보세요

일 자리를 얻기 위한 첫 관문인 서류전형에서는 나를 소개하는 이력서나 입사지원서 등을 제출해야 합니다. 그런데 이력서에 성별, 주민등록번호, 혼인 여부 등 직무수행 능력과 무관한 개인정보를 기재할 것을 요구하는 회사가 많습니다. 회사가 무분별하게 개인정보를 요구할 수 있는 게 맞을까요?

(1) 구직 문턱을 높이는 주민등록번호, 수집 금지!

회사는 각 채용전형에 필요한 정보를 수집하되 최소한의 개인정보만을 수집하여야 합니다(「개인정보보호법」 제16조). 직무 수행 능력을 평가하는 데 필요하지 않은 개인정보의 수집은 금지돼요.

해당 정보	처리 기준
주민등록번호	(원칙) 수집 금지 (예외) 법령의 근거가 있는 경우
성별	채용에 필요한 최소한의 정보일 경우 동의 없이 수집 가능 채용에 필요한 최소한의 정보가 아닐 경우 구직자의 동의 필요

특히, 「개인정보보호법」상 고유식별정보 중 하나인 주민등록번호는 법령에 근거가 있고 필요한 경우에만 수집할 수 있어요. 예를 들어, 「청소년보호법」상 아동·청소년 관련 기관에서 지원자의 성범죄 경력 조회를 위해 이용하거나, 「장애인고용법」상 장애인 우선 채용을 위해 필요한 경우나 예외적으로 허용되는 것입니다. 보통의 회사라면 채용 절차에서 주민등록번호를 수집할 법적 근거를 찾기 힘들어요. 법령의 근거 없이 주민등록번호를 수집·이용한 회사에는 과태료가 부과될 수 있습니다.

성별의 경우, 명시적으로 수집을 금지하는 법률 조항은 없습니다. 지원자의 신원, 업무수행 능력을 평가하는데 성별이 필요하다면 원칙적으로는 동의가 없어도 수집 가능해요. 그런데 위에서 말씀드린 것처럼 회사는 각 채용전형에서 필요한 최소한의 정보만을 수집해야 하는데요. 여기서 “필요한 최소한의 개인정보”인지 여부는 회사가 입증해야 합니다. 그래서 회사가 굳이 성별 정보를 묻고 싶다면, 그 회사에서 일하는 데 성별 정보가 필수적이라는 것을 입증해야 합니다.

만약 “필요한 최소한의 개인정보”가 아니라면 구직자의 동의를 받아 수집·이용해야하고, 구직자가 개인정보 수집에 동의하지 않는다는 이유로 채용 절차 참여를 제한한다면 「개인정보보호법」을 위반할 소지가 있습니다.

2. 이력서, 채용에 필요한 것만 물어보세요

(2) 서류전형에서 키·체중, 혼인 여부 물어보면 위법

「채용절차법」 제4조의3(출신지역 등 개인정보 요구 금지)

구인자는 구직자에 대하여 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 다음 각호의 정보를 기초심사자료에 기재하도록 요구하거나 입증자료로 수집하여서는 아니 된다.

1. 구직자 본인의 용모 · 키 · 체중 등의 신체적 조건
2. 구직자 본인의 출신지역 · 혼인여부 · 재산
3. 구직자 본인의 직계 존비속 및 형제자매의 학력 · 직업 · 재산

키·체중과 같은 신체적 조건이나 혼인 여부를 서류전형에서 요구하는 건 법적으로 금지됩니다. 그 근거는 「채용절차법」 제4조의3에 있어요. 「채용절차법」에 따르면, 채용 시 구직자에 대하여 신체적 조건, 혼인여부 등 직무수행에 필요하지 않은 정보를 이력서나 자기소개서에 기재하도록 요구하거나 수집하는 것은 금지되어 있습니다. 위반 시에는 500만 원 이하의 과태료가 부과돼요. 이는 구직자의 동의 여부와 관계없이 수집이 금지된 정보로 구직자의 동의를 받더라도 과태료 대상이 됩니다. (단, 「채용절차법」은 30인 이상 사업장에만 적용)

안타깝게도 현행법으로는 서류전형이 아닌, 면접에서 결혼 여부나 키를 물어보는 것까지 막을 수는 없습니다. 고용노동부 행정해석에 따르면, 이력서나 자기소개서에 기재하도록 요구하는 것이 아니라, 면접에서 질의응답을 통해 해당 정보를 수집하는 것까지는 과태료 대상으로 볼 수 없어요. 사실상 불필요한 개인정보 침해가 가장 많이 이뤄지는 전형이 면접이라는 것을 생각하면, 현실을 모르는 해석이 아닐 수 없습니다.

(3) 입사 후에는 주민등록번호와 가족관계 정보를 요구받을 수 있다

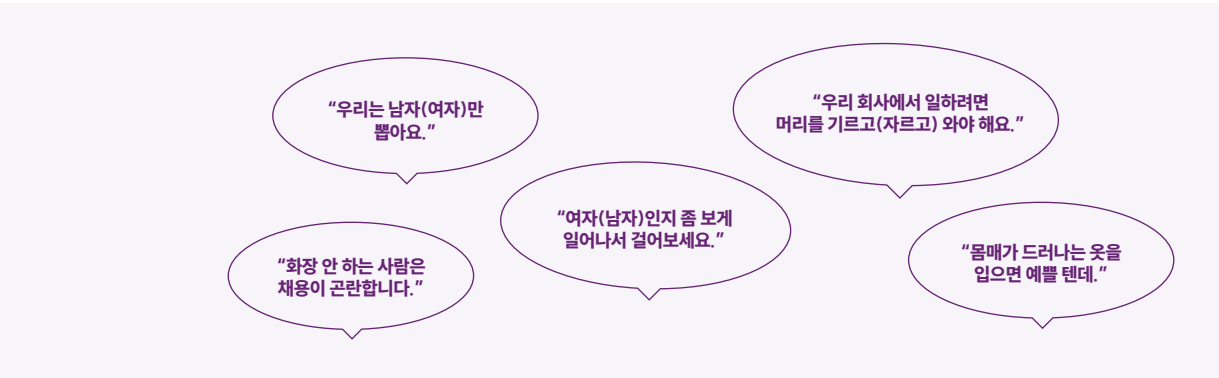
채용이 결정된 이후에는 회사가 주민등록번호나 가족관계에 관한 개인정보를 수집·이용할 수 있게 됩니다. 원천징수 처리, 4대보험 처리 등을 위하여 주민등록번호의 수집·이용이 필요하기 때문이죠. 또한, 「근로기준법」에서는 가족수당 계산의 기초가 되는 사항을 임금대장에 필수적으로 기재하도록 규정하고 있어, 경우에 따라 가족의 개인정보도 수집 가능합니다.

수집 가능 개인정보	근거법령	수집 목적
주민등록번호	「근로기준법」 「소득세법」 「국민건강보험법」 「국민연금법」	근로계약 체결, 임금대장 작성 원천징수 처리, 4대보험 신고
가족사항	「근로기준법」	근로계약 체결, 임금대장 작성

3. 면접에서 외모 지적을 당했다면

어렵사리 서류전형을 통과한 후, 면접 자리에서 외모와 관련해 부적절한 발언을 듣는 경우가 있어요. 면접관이 사생활 질문이나 외모 평가, 지적, 성희롱 등으로 공격하더라도 지원자로서는 이를 제지할 방법이 없고 즉시 항의하기가 힘들기에 더욱 문제가 되는데요. 최근에는 이러한 사례가 쌓여 '면접 갑질'이라는 말까지 생길 정도입니다.

채용 과정에서 일어나는 면접관의 무례하고 불쾌한 발언은 일일이 법으로 규율하기가 힘든 것이 사실입니다. 그러나 면접관이 신체적 조건이나 미혼 여부를 물어보고, 성차별과 성희롱에 해당하는 발언을 했다면 「남녀고용평등법」을 위반하는 것이 됩니다. 「남녀고용평등법」에서는 구직자도 보호받아야 할 근로자로 보고 있어, 객관적인 정황과 증거자료를 토대로 고용노동부에 신고할 수 있어요.



위와 같이 「남녀고용평등법」 위반에 해당하는 발언을 들었다면 관할 고용노동부에 직접 신고하거나, 고용노동부 홈페이지의 고용상 성차별 익명신고센터를 통해 문제 제기할 수 있어요. ▶ p.031 (2장 II. 근로계약 참고) 법 위반이 인정되면 해당 사용자에게 500만 원 이하의 벌금이 부과됩니다.

이외에도 노동위원회에 '고용상 성차별 시정신청'을 통해 사업주에게 시정명령을 내려달라고 신청할 수도 있습니다. 면접관의 발언이 성소수자에 대한 차별을 담고 있다면 국가인권위원회에 차별시정에 대한 진정을 제기하는 방법도 있어요.

'면접 갑질'은 신고한다 해도 피해를 되돌리기가 힘들고, 처벌이 미약해 신고 건수가 적다는 점이 안타까운 사실이에요. 그러나 문제 제기가 많아질수록 변화도 빨라질 것입니다. 무엇보다 면접관의 무례한 발언이 결코 자기 탓이 아니라는 것을 명심하세요!

4. 병력(病歷)과 병역(兵役) : 과도한 개인정보, 묻지도 따지지도 맙시다!

(1) 병력(病歷)

1) 채용 건강검진, 목적도 없이 관행처럼 요구하고 있지는 않은가요?

해당 정보	처리 기준
건강, 성생활 등에 관한 정보	(원칙) 수집 금지 (예외) 불가피한 경우 동의받아 수집

채용절차의 마지막 단계로 건강검진을 요구하는 회사들이 많습니다. 건강검진 결과에는 병력(病歷, Medical History)과 같이 숨기고 싶은 질병 정보가 포함될 가능성이 큼니다. 만약 병력 정보가 회사에 제한 없이 통보된다면 과도한 개인정보 침해의 소지가 있습니다. 특정 질병에 대한 사업주의 자의적인 편견을 근거로 과학적인 근거도 없이 구직자의 고용 기회를 박탈할 수도 있기 때문입니다.

애초에 건강 등에 관한 정보는 민감정보로서 원칙적으로 수집이 금지되어 있습니다. 따라서 무분별하게 채용 건강검진을 관행처럼 실시하는 것은 지양해야 합니다. 물론 채용 건강검진의 시행 자체를 법적으로 금지하는 것은 불가능하겠지만, 적어도 검진결과가 당사자의 동의 없이 모두 회사에 통보되는 것은 제한할 필요가 있습니다.

4. 병력(病歷)과 병역(兵役) : 과도한 개인정보, 묻지도 따지지도 맙시다!

2) HIV 감염인에게 직업선택의 자유를!

특히 채용 건강검진과 (채용 이후) 복리후생 차원의 건강검진은 “HIV 감염인”에게 구직의 문턱을 높이는 커다란 장벽이었습니다. 과거 건강검진에서 감염 사실이 밝혀지는 것이 두려워 실업과 단기 불안정 노동을 반복하다 가난과 사회적 고립에 고통받는 HIV 감염인이 많았습니다.⁹⁾ 그러나 바이러스가 검출되지 않으면 전파 위험도 없다는 “U=U”¹⁰⁾가 과학적으로 증명된 현재! HIV 감염 여부는 직무, 업무와 전혀 무관한 개인정보입니다.

이미 1998년 세계보건기구(WHO)와 국제노동기구(ILO)는 “HIV 감염 자체는 노동자의 직무 수행상의 능력에 아무런 영향을 주지 않는다. 보통의 경우 감염인이 직장 동료에게 감염시키는 일은 없으므로 채용 시 또는 채용 전에 HIV 항체검사나 스크리닝을 시행할 필요는 없으며, 이를 요구해서도 안 된다.”라는 내용을 통하여 HIV 집단검사를 금지할 것을 강력하게 권고하고 있습니다.

즉, 직무수행에 필요하지도 않은 HIV 검사를 건강검진에 굳이 포함해 당사자를 공포에 떨게 하는 것 자체가 심각한 인권침해입니다. 물론 검사결과를 당사자 동의 없이 외부유출하는 것이 형사처벌 대상이 되기는 합니다(‘에이즈예방법’, 제7조, 제8조의2). 그러나 감염인에게는 본인의 감염 사실을 알게 되는 사람이 늘어나는 것 자체가 위협이며, 전례를 살펴볼 때 외부유출 사례가 없지 않기 때문에 애초에 채용 전후로 HIV 검사가 건강검진에 포함되는 일이 없도록 각별한 주의가 필요합니다.

9) *한국 HIV 낙인 지표 조사, 한국 HIV 낙인 지표 조사 공동기획단, 2017.
10) Undetectable(검출되지 않는) = Untransmittable(전파되지 않는)

HIV 검사 관련 법률

법 조항	내용	위반 시 처벌
「에이즈예방법」 제8조, 같은 법 시행령 제10조 「감염병예방법」 제19조 「성매개감염병 및 후천성면역결핍증 건강진단규칙」 제3조, 제5조	채용 신체검사 & 채용 후 일반 건강검진 시 HIV/AIDS 검사항목이 전혀 요구되지 않음 * 군인, 비행기 조종사, 유흥업소종사자 제외	처벌조항 없음
「에이즈예방법」 제7조	감염인을 진단한 사람은 당사자 동의 없이 이를 누설해서는 안 됨	3년 이하 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금
「에이즈예방법」 제8조의2	당사자 외에 검진결과를 통보할 수 없고, 사업주는 근로자에게 검진결과서를 제출하도록 요구할 수 없음.	1년 이하 징역 또는 3백만 원 이하의 벌금

HIV 감염인의 노동권에 대해 더 많은 정보를 알고 싶다면?

HIV/AIDS 정보사이트 아카이브



4. 병력(病歷)과 병역(兵役) : 과도한 개인정보, 묻지도 따지지도 맙시다!

(2) 병역(兵役) : 군대 다녀왔는지 그만 물어보세요

채용과정에서 구직자에게 병역(兵役) 관련 정보를 제출하라는 회사들이 많습니다. 단순 군/미필 정보부터 병역 신체검사등급, 병적 증명서, (면제의 경우) 면제 사유까지 생각보다 세세한 정보를 요구합니다. 그러나 법을 떠나 상식적으로 생각해봐도 내가 군대를 다녀왔는지, 나의 면제 사유가 무엇인지는 나의 노동력과는 무관한 정보입니다.

직무 연관성도 없는 병역 정보를 관행처럼 물어보는 회사 때문에 일부 쿼어 구직자는 심각하게 직업선택의 자유와 개인정보를 침해받게 됩니다. 성별 정정을 마친 트랜스젠더나 HIV 감염인의 경우 병역 정보를 통해 본인의 성적 지향과 성별정체성이 의심받을 위험을 감수해야 합니다.

이는 “군대를 다녀온 남자가 정상”이라는 폭력적인 기준으로 구직자를 걸러내려는 취지에서 요구하는 것이며, 쿼어 노동자에게 노동의 문턱을 높이기도 합니다. 불필요하게 병역증명서 등을 요구하는 채용절차를 법적으로 금지하는 제도가 필요합니다. 직무와 무관한 정보는 묻지도, 따지지도 마세요!

블라인드 채용은 다양성이 보장된 조직을 만든다

블라인드 채용은 채용과정에서 편견이 개입되어 불합리한 차별을 일으킬 수 있는 성별, 출신 지역, 가족관계, 학력 및 학벌, 외모 등의 항목을 요구하지 않고 직무능력을 중심으로 인재를 채용하는 제도를 말합니다. 2017년 문재인 정부 시절, 차별 없는 채용을 목적으로 공공기관 및 지방공기업에 도입되었습니다.

도입 이후 몇 년의 시간이 흐른 현재, 누적 데이터를 살펴보니 직무 적합성, 능력만을 가지고 채용한 결과 여성이 뽑힐 가능성이 커졌고, 조직 구성원의 다양성이 높아졌다는 것을 확인할 수 있습니다. 사회 주류에 속하지 않은 소수자라도, 본인의 직무능력을 보여줄 수 있다면 채용될 가능성이 늘어났기 때문입니다.

채용 과정에서 본인의 성별정체성이 드러날까 봐 우려하는 쿼어 구직자로서는 사진이나 성별 등 직무와 무관한 개인정보를 요구하지 않기 때문에 온전하게 본인의 능력만을 가지고 평가받을 기회로 활용할 수 있습니다. 따라서 더 많은 사람에게 채용 기회를 제공하는 블라인드 채용, 사기업에도 더욱 확대되어야 합니다.

1. 나는 '근로자'일까?

(1) '근로기준법'상 근로자여야 노동법의 보호를 받을 수 있어요

일하고 돈을 받는다고 해서 모두 '근로자'는 아니라는 사실, 알고 계셨나요? 프리랜서로 일하거나, 용역/도급/위탁계약 등 근로계약이 아닌 계약을 체결하고 근무한다면 '근로자'가 아닐 수 있어요.

노동법의 보호를 받으려면 기본적으로 '근로기준법'상 '근로자'에 해당해야 합니다. 근로기준법상 근로자여야 임금, 퇴직금, 근로시간, 휴일, 주휴수당, 연차휴가 등 기본적인 근로조건을 보장받고 해고나 직장 내 괴롭힘, 차별과 같은 부당한 처우로부터도 보호받을 수 있습니다.

(2) '근로기준법'상 근로자에 해당하는지 판단 기준

아웃팅의 위험이나 차별적인 분위기 때문에 많은 쿼어 노동자들은 한 직장에 소속되기보다 프리랜서 또는 개인사업자로 근무하는 편을 선택하기도 합니다. 프리랜서나 개인사업자는 원칙적으로 법에 정한 '근로자'가 아니지만, 사실상 사업장에 종속되어 일하면서도 프리랜서나 개인사업자인 것처럼 위장계약을 체결하는 경우가 있습니다. 다시 말해, 근로계약서가 아닌 다른 계약서를 작성하거나 사업소득세 3.3%를 공제하더라도 근로기준법상 근로자에 해당할 수도 있다는 것이에요.

판례에 따르면 '근로기준법'상 근로자에 해당하는지는 계약의 형식보다 실질적으로 종속적인 관계에서 근무했는지에 따라 판단합니다. 형식적으로는 프리랜서 계약 등을 체결했다라도 진짜 프리랜서처럼 독립적으로 일한 것이 아니라, 회사의 지휘·감독을 받으며 종속적으로 근무했다면 근로기준법상 근로자로 인정한다는 뜻입니다.

업무 지시를 받고 업무 보고를 하는 등 회사로부터 지휘·감독을 받거나, 정해진 근무 시간과 근무 장소가 있고 그에 따라야 하거나, 회사에 전속되어 있어 다른 회사에서 일하고 수입을 얻기 어렵다는 등의 사정이 있다면 근로기준법상 근로자에 해당할 여지가 있습니다. 아래 체크리스트를 통해 내가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 확인해보세요!

직장갑질119 프리랜서 감별사 체크리스트



II 근로계약

(2) '근로기준법'상 근로자에 해당하는지 판단 기준

'근로기준법'상 근로자에 해당한다는 점을 입증하기 위해서는 증거 수집이 매우 중요합니다. 사내 메신저나 카카오톡 등으로 업무 지시를 받았다는 점, 출·퇴근 시간이 정해져 있어 어기면 안 된다는 점, 시말서 작성이나 징계를 받은 적이 있다는 점, 회사가 비품이나 작업 도구를 제공한다는 점 등에 대한 자료를 미리 준비해놓는 게 좋아요.

'근로기준법'상 근로자에 해당하는지 판단하는 것은 노동자의 권리를 챙기기 위한 처음이자 가장 중요한 관문입니다. 고민된다면 노동상담을 꼭 받아보세요!

2. 근로계약서, 반드시 쓰고 한 장씩 나눠 가져야 합니다

'근로기준법' 제17조에서는 근로계약서를 서면(전자문서 포함)으로 작성하고 교부하도록 정하고 있어요. 수습이거나 아르바이트라면 근로계약서를 안 써도 되는 것으로 착각하는 경우가 있는데, 근무 형태나 기간에 상관없이 노동자는 모두 근로계약서를 작성하고 교부받아야 합니다.

법에 따라 근로계약서에 꼭 들어가야 하는 내용은 다음과 같습니다.

근로계약서를 작성하지 않거나, 작성하더라도 노동자에게 교부하지 않으면 500만 원 이하의 벌금에 처할 수 있습니다. 어떤 경우에도 근로계약서는 반드시 작성하고 교부해야 하니, 당당하게 요구할 수 있어요. 근로계약서는 자신의 노동에 관한 기초 정보가 들어있고 각종 법적 분쟁이 있을 때 판단의 기초가 되기도 하는 매우 중요한 서류입니다. 반드시 작성하여 받아놓으세요. 분실하거나 회사가 주지 않을 때를 대비해 사진을 찍어놓는 것도 좋습니다.

근로계약서에 함부로 서명하면 안 된다는 점도 매우 중요합니다. 법적인 판단을 할 때 서명했다는 사실은 그 자체로 모든 내용을 인지하고 동의했다는 것으로 해석되기 때문입니다. 근로계약서에 부당한 내용이 있는데도 그냥 서명해버리면, 나중에 그 내용을 근거로 불이익을 당하더라도 서명 하나 때문에 불이익에 동의한 것이 되어버리니 꼭 주의하세요. 다만, 앞서 살펴본 것처럼 노동법에 미달하는 내용을 담고 있다면 서명했더라도 그 부분은 근로계약서의 내용이 아니라, 법에 따른 최저기준이 적용되는 것은 알아두세요.

근로계약서의 필수 내용

☑ 임금의 구성항목, 계산방법, 지급방법

☑ 소정근로시간 (일하기로 정한 시간)

☑ 주휴일

☑ 연차유급휴가

☑ 근무 장소와 업무 내용 등

이런 근로계약 내용은 법 위반입니다

1. 근로계약을 이행하지 않았을 때 위약금이나 손해배상액을 지급하도록 정하는 것은 안 돼요

근로계약서에 '지각 시 5만 원', '업무상 실수가 발생하면 해당 월 임금 미지급' 등 근로계약을 제대로 이행하지 않았을 때 노동자가 위약금이나 손해배상액을 지급하도록 정하는 경우가 있습니다. '근로기준법'에서는 위약금이나 손해배상액 지급을 예정하는 계약 체결을 금지합니다('근로기준법' 제20조 위약 예정의 금지). 근로계약서에 이러한 내용을 기재하더라도 무효이고, 만약 위약금이나 손해배상액 지급을 요구한다면 따르지 않아도 됩니다.

2. 퇴사를 막는 것은 강제 근로에 해당할 수 있어요

'후임자가 정해지지 않는 경우 퇴사할 수 없다', '퇴사 3개월 전 퇴사 의사를 밝혀야 퇴사할 수 있다' 등 퇴사를 제한하는 내용을 근로계약서에 담기도 합니다. 회사는 근로자의 자유의사에 어긋나는 근로를 강요하면 안 됩니다('근로기준법' 제7조 강제 근로의 금지). 근로계약서에 이러한 내용이 담겨 있다면 단호하게 거부하세요! 만약 어쩔 수 없이 근로계약서를 작성했다더라도 강제근로를 명시한 조항은 무효입니다.

3. 아무 말 없이 갑자기 수습 기간을 둘 수는 없어요

수습 기간을 두는 것은 회사 자유지만, 수습 기간이 있음을 알려주지 않았다면 수습으로 사용할 수 없습니다. 수습 기간을 적용하려면 회사 취업규칙 등에 수습 기간에 관한 조항이 있음을 미리 알리고, 근로계약서에 수습 기간이 적용된다는 사실을 명시해야 합니다.

II 근로계약

3. 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는 것들이 있어요

‘근로기준법’상 근로자에 해당하더라도, ‘근로기준법’의 모든 내용이 다 적용되지는 않아요. ‘근로기준법’ 제11조는 ‘근로기준법’의 적용 범위를 정하고 있습니다. 이에 따라 상시 근로자 5인 미만 사업장에는 ‘근로기준법’ 일부 조항이 적용되지 않아요. 여기서 상시 근로자란 정규직인지, 아르바이트인지는 가리지 않고 회사에서 근무하는 모든 직원을 뜻해요(근무 형태나 일하는 시간, 근무 기간 무관). 사업장 규모에 따라 법이 차등적용 된다니, 너무나 놀랍지 않나요?

5인 미만 사업장에서 일하는 노동자들은 중요한 법 규정 중 많은 부분을 적용받지 못합니다. 예를 들어, 정당한 이유 없이도 해고될 수 있고, 부당해고를 당하더라도 노동위원회에 부당해고구제신청을 할 수 없어요. 근로시간 및 연장근로에 제한이 없어 사장이 마음대로 장시간 일을 시킬 수 있고, 연차휴가를 주지 않아도 됩니다. 직장 내 괴롭힘을 당하더라도 신고할 수도 없어요.

하지만 5인 미만 사업장이라도 꼭 적용되어야 할 것들도 있어요. 근로계약서 작성 및 교부는 꼭 해야 하고, 해고된다면 해고예고를 하거나 해고예고수당을 주어야 합니다. 최저임금도 반드시 지켜야 하고, 휴게시간과 주휴일도 있어야 해요. 퇴직금도 당연히 받아야 합니다. 자세한 내용은 아래 표를 보세요!

구분	5인 미만 사업장 적용	5인 미만 사업장 미적용
근로계약	- 근로계약서 작성 및 교부 - 근로계약 불이행에 대한 위약금, 손해배상액 예정 금지	- 법령 및 취업규칙 게시 - 취업규칙 작성·신고(10인 이상 사업장 적용)
해고	- 산재로 인한 휴업기간과 출산전후 휴가기간 및 이후 30일 동안 해고 금지 - 해고예고(수당)	- 정당한 이유 없는 해고(징계) 제한 - 해고사유와 시기 서면 통보 - 노동위원회 부당해고구제신청
임금	- 임금의 직접·통화·전액·정기 지급원칙 - 최저임금 - 임금명세서 작성 및 교부	- 휴업수당 - 근로시간 및 연장근로 제한 - 연장·야간·휴일근로 가산 수당
근로계약	- 휴게시간 - 휴일(주휴수당)	- 연차유급휴가 - 생리휴가
기타	- 4대보험 적용 - 퇴직금 적용 - 직장 내 성희롱	- ‘기간제법’상 무기계약 전환 - ‘기간제법’상 차별적 처우 금지 및 시정신청 - 직장 내 괴롭힘

‘근로자’를 프리랜서로 위장하거나, 형식적으로 사업장을 작게 쪼개는 방식 등을 사용해 5인 이상 사업장을 5인 미만 사업장으로 위장하는 경우도 있습니다. 사장이 5인 미만 사업장이라 연장수당을 줄 필요가 없다고 말하더라도, 혹시 가짜 5인 미만 사업장이 아닌지 의심된다면 노동상담을 받아보시기 바랍니다.

생각 나누기



1) 직장을 구하면서 귀여라서 포기한 것들이 있나요?

2) 채용과정에서 차별을 경험한 적 있나요? 어떻게 대처했나요?

3장.

쉼이 필요할 때 : 휴가와 병가

‘한국 레즈비언인데 회사에서 신혼여행 휴가랑 경조금 승인받은 썰 푼다!’ 라는 김규진 씨의 트윗.
사랑하는 사람과 결혼해서 신혼여행을 가는 것으로 경조휴가와 경조금을 받았다는 이 트윗을
수천 명이 리트윗하며 화제가 되었습니다. 이성애자도 청첩장만 제출하면 받을 수 있는 경조휴가를
성소수자라는 이유로 더 많은 걸 증명할 필요가 있을까요? 지금부터 다양한 휴가제도를 살펴보고,
귀여 노동자가 일하기 좋은 회사를 만들기 위한 휴가제도를 소개해 드리겠습니다.

I 내 맘대로 쓸 수 있는 연차휴가

‘휴가’는 원래 근로제공의무가 있으나 노동자의 신청에 따라 근로제공의무를 면제받은 날을 뜻합니다. 휴가는 크게 법에 정해져 있는 법정휴가, 회사의 자체 규정에 정해져 있는 약정휴가가 있습니다.

대표적인 법정휴가로는 연차휴가가 있죠. 연차휴가는 노동자의 휴식권 보장을 위해 「근로기준법」에서 정하고 있는 휴가로서 전년도 출근율 80%를 달성한 경우 근속기간에 비례해서 아래와 같이 연차휴가가 발생합니다. 발생한 휴가는 1년간 사용할 수 있고, 1년간 다 사용하지 못하고 남은 휴가에 대해서는 연차휴가 미사용수당으로 받을 수 있습니다.

근무기간	1년 미만	2년차	3년차	4년차	...	22년차
발생일수	최대 11개	15일	15일	16일	...	25일

1. 연차휴가 사유, 밝힐 필요 없어요!

연차휴가는 사적이고 개인적 이유로 사용하는 경우가 대부분입니다. 연차휴가 신청서에 연차휴가 사유를 꼭 적어야 하는지, 어디까지 솔직하게 적어야 할지 고민이 된다고요? 결론부터 말씀드리면, 회사는 연차휴가를 사용하는 사유를 요구할 법적인 권리가 전혀 없습니다. 「근로기준법」 제60조에 따라 출근율과 계속근로기간 요건만 충족했다면 사용자에게는 그 사유와 관계없이 연차휴가를 유급으로 부여할 의무가 발생하고, 노동자는 연차휴가를 자유롭게 사용할 권리가 생깁니다.

다만, 회사가 연차휴가를 신청할 때 사유를 기재하도록 취업규칙에서 규정하는 경우가 있는데, 이 경우에도 형식적인 요건 충족을 위해 ‘개인 사정’과 같은 사유를 기재하면 충분합니다. 만약 회사가 상세 사유를 기재하지 않았다면 이유로 연차휴가 신청을 계속 반려한다면 연차휴가 사용 거부로 관할 노동청에 신고할 수 있습니다.

2. 내가 원하는 날에 연차 사용할 수 있어요!

노동자는 연차휴가를 자신이 원하는 시기에 사용할 수 있어요. 이러한 권리를 ‘시기지정권’이라고 합니다. 회사는 노동자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에만 휴가 시기를 변경할 수 있을 뿐이에요(「근로기준법」 제60조 제5항). 내 휴가로 다른 노동자들의 업무량이 많아진다는 이유는 사업 운영에 영향을 주는 ‘막대한 지장’이 아니기 때문에 내 휴가 시기를 변경할 수 없어요.

II 직장 내 커밍아웃의 조건, 경조휴가와 병가

1. 신혼여행, 나도 갈 수 있을까?

결혼이나 배우자의 사망, 부모의 사망 등 노동자에게 개인적인 경조사가 생겼을 때 사용자가 휴가를 부여할 법적인 의무는 없습니다. 그렇지만 가족을 중시하는 한국사회의 정서상 많은 사업장에서 내부 규정으로 경조휴가를 부여하고 있어요.

경조휴가에 대해서는 법으로 정한 내용이 없어서 회사마다 휴가를 승인하기 위해 요구하는 자료도 천차만별입니다. 특히 동성 파트너와 결혼하는 경우, 결혼휴가를 받을 수 있을지 궁금해하는 분들이 많은데요. 만약 회사 규정에서 결혼휴가 승인을 위한 증빙자료를 법적 서류로 제한하고 있지 않다면 도전해 볼 여지가 있습니다.

노동자가 청첩장 등으로 결혼을 증빙해서 경조휴가/수당을 신청하고, 회사가 취업규칙상 결혼의 의미를 이성 관계로 국한하여 해석하지 않는 경우 동성 결혼도 이성 결혼과 똑같이 경조휴가나 축하금을 받을 수 있게 됩니다. 회사 규정대로 청첩장으로 결혼을 알리고 회사로부터 동성 결혼에 대한 휴가를 받은 김규진 씨 사례¹¹⁾처럼 말이지요. 이처럼 취업규칙에 명시된 ‘결혼’과 ‘가족’의 정의를 넓게 해석하는 것만으로도 결혼휴가나 배우자와 관련된 경조휴가, 기타 복지혜택 등을 귀여 노동자에게까지 확장할 수 있습니다.

11) 회사에 청첩장을 내고 언니와 신혼휴가를 떠났다 [성소수자 김규진], 한겨레21, 2021. 3. 20.

II 직장 내 커밍아웃의 조건, 경조휴가와 병가

2. 트랜지션에 병가 사용하기

여러 의료적 조치가 필요한 트랜지션 과정에서는 출근이 어려울 때가 많습니다. 특히 성확정수술은 회복까지 수개월의 기간이 필요하지만, 긴 휴가를 내기 어려워 퇴사를 선택하기도 합니다. 그러나 회사 규정에 병가 제도가 존재한다면, 퇴사라는 선택지 대신 병가를 활용해 보는 건 어떨까요?

병가란 노동자가 질병 치료를 위하여 근로제공이 곤란할 때 치료 기간에 대해서 근로제공의무를 면제받는 휴가제도입니다. 그러나 병가는 「근로기준법」에 없는 제도이므로 회사의 재량에 맡겨져 있으며, 자세한 부분은 회사 규정을 살펴봐야 합니다.

만약 회사 규정에 '요건을 충족할 시 병가를 사용할 수 있다'는 내용이 있다면, 요건에 부합하는 증빙자료를 제출하여 성확정수술 등 트랜지션을 위한 병가를 신청할 수 있습니다. 회사에서 트랜지션 휴가와 비용 지원 등 별도의 복지제도를 마련하는 것이 가장 이상적이지만, 그렇지 않은 회사라면 트랜지션을 위해 병가를 사용하도록 하는 것이 바람직할 것입니다.

성소수자에게 열린 휴가제도를 운영하고 있는 일본 기업 사례

일본 기업들에서는 다양성 확보를 위해서 가족형태와 무관하게 모든 직원이 휴가제도를 동등하게 누릴 수 있는 제도를 마련하고 있습니다.

① 동성 파트너에게 열린 경조휴가를 명시한 기업들

소프트뱅크, 소니, 파나소닉, NTT 도코모 등 기업에서는 취업규칙상 배우자 범위에 동성 파트너를 명시적으로 기재해 쿼어 노동자들도 동등하게 경조휴가, 경조금을 받을 수 있게 했습니다.¹²⁾

② 트랜지션 시 소멸한 연차 부활시키는 J프런트리테일링

다이마루 백화점으로 유명한 J프런트 리테일링은 트랜스젠더 직원이 호르몬 치료나 성별 확정 수술을 받을 경우, 2년 이내에 사용하지 않고 소멸했던 연차 유급 휴가를 되살리는 제도를 운영 중입니다. (일본의 경우 연차를 2년간 사용하지 않으면 해당 연차는 소멸하고 사용하지 않은 연차휴가를 금전으로 보상하는 회사의 재량에 달려있습니다.) 치료나 수술 외에 수술 전후의 진찰 시에도 마찬가지로 휴가를 신청할 수 있습니다.¹³⁾

③ 성확정수술 시 60일 유급휴가 주는 기린홀딩스

일본의 맥주회사인 기린홀딩스는 성확정수술을 희망하는 사원에게 최대 60일 유급휴가를 부여합니다. 난임치료를 하는 노동자가 과거에 다 쓰지 못한 휴가를 합쳐 최대 60일의 유급휴가를 사용할 수 있게 하던 제도를 트랜스젠더 노동자에게도 확대하여 적용한 것입니다.¹⁴⁾

12) "트랜스젠더 직원 시술 때 휴가 보장"...日 기업, '다양성 경영' 도입, 한국일보, 2021. 3. 23. 성소수자 친화적인 직장을 위한 다양성 가이드라인, SOGI법정책연구회, p. 51.

13) "트랜스젠더 직원 시술 때 휴가 보장"...日 기업, '다양성 경영' 도입, 한국일보, 2021. 3. 23.

14) 일본 기린맥주, 성전환수술에 60일 휴가... "다양한 인재확보 차원", SBS, 2017. 3. 29.

생각
나누기



“이런 직장이라면 커밍아웃한다!”
퀴어를 위해 있었으면 하는 회사 제도나 복리후생은 어떤 게 있나요?



A large, empty white rectangular area with rounded corners, intended for writing responses to the question above. A pencil icon is positioned at the top right corner of this area.

4장.

일터에서

영혼이 파괴될 때 :

직장 내 괴롭힘,

직장 내 성희롱,

산업재해

“솔직히 말하자면, 당신이 준 이 일자리 때문에 제가 먹고살고 있지만,
내 영혼이 썩어가는 것도 이 일자리 때문입니다”

The Smith - Frankly, Mr. Shankly

일터의 나, 일터 밖에서의 나. 깔끔하게 분리가 될까? 아무리 자아를 분리하고,
가면을 쓰려고 애를 써도 내 몸과 영혼은 하나이기 때문에 일터에서 힘든 일을 겪으면
우리의 존엄과 인격에 큰 영향을 끼치게 됩니다. 따라서 노동자는 온전한 존재로서 인격을 존중받고, 안
전한 노동환경에서 노동할 수 있어야 몸과 영혼이 파괴되는 일이 없을 것입니다.
이 장에서는 일터에서 퀴어 노동자가 겪을 수 있는 직장 내 괴롭힘, 직장 내 성희롱, 산업재해에
대해서 알아보고, 대응방법과 개선점을 논의하겠습니다.

I 직장 내 괴롭힘과 성희롱

1. 직장 내 괴롭힘, 법에서는 이렇게 말하고 있습니다

직장 내 괴롭힘은 ① 사용자 또는 근로자가 ② 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 ③ 업무상 적
정범위를 넘어 ④ 다른 근로자에게 신체적/정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위를 말합니다(「근
로기준법」 제76조의2). 안타까운 점이 있다면 직장 내 괴롭힘은 5인 이상 사업장에만 적용됩니다.

현재 법에서 요구하고 있는 직장 내 괴롭힘의 판단요건은 다음과 같습니다.

1) 주체	사용자(그 배우자 및 4촌 이내의 친인척), 근로자
2) 맥락 “지위 또는 관계의 우위를 이용”	피해자가 거부, 회피할 수 없는 행위자와의 권력관계 존재 다양한 요소(성별, 직급, 근속연수, 연령 등) 종합적으로 고려 퀴어와 비-퀴어 사이에도 사회 맥락상 우위가 존재한다고 할 수 있음
3) 행위 “업무상 적정범위를 넘어서”	업무상 필요성이 없거나 업무상 필요성이 있더라도 행위의 정도가 사회 통념상 적절하지 않음
4) 결과 “신체적/정신적 고통” “근무환경을 악화”	피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 관점에서 느끼는 것 피해자의 능력 발휘에 상당한 지장을 초래, 행위자의 의도는 고려하지 않음

I 직장 내 괴롭힘과 성희롱

2. 당신의 괴로움은 전혀 사소하지 않다

2019년 직장 내 괴롭힘 금지법(「근로기준법」 제76조의2, 3)이 제정되면서 직장 내 권력 관계를 활용한 여러 가지 부당한 행위에 대해서 노동법으로 제동을 걸 수 있게 되었습니다. 언어적, 신체적 괴롭힘(폭언, 폭행 등)은 물론이고, 은근한 부서 내 따돌림이나 과도한 야근 및 회식 강요, 업무배제 혹은 업무 몰아주기, 근무시간 외 지속적인 업무 연락, 다른 직원과의 차별, 무시 등과 같은 괴롭힘 역시 직장 내 괴롭힘으로 인정될 수 있습니다.

그런데 퀴어 노동자에게는 위와 같이 문제시되는 행위 외에도 직장 내에서 일상적으로 일어나는 행위, 비-퀴어가 별 게 아닌 것으로 치부하는 행위까지 직장 내 괴롭힘으로 작용할 수 있습니다. 왜 그럴까요? 성별이분법 강요나 아웃팅의 공포와 같이 퀴어가 사회적으로 겪는 고충과 위험은 직장에서도 존재하는데, 시스템더/이성애자가 지배하는 직장문화 속에서 이러한 점은 잘 드러나지 않고, 드러나더라도 쉽게 무시되기 때문입니다. 특히 사회적 소수자에 대한 차별은 조직 안에서 구별짓기·배제·낙인·혐오와 같은 일상의 괴롭힘 행위로 강화되는 속성이 있어, 퀴어 노동자는 직장 내 괴롭힘의 위험에 더욱 쉽게 노출됩니다. 따라서, 퀴어 노동자가 겪는 차별적 괴롭힘의 경험을 계속 말하고 설명하려는 노력이 필요합니다.

(1) 퀴어 노동자가 직장 내에서 일상적으로 겪는 괴롭힘 유형¹⁵⁾

○ 성적지향, 성별정체성에 대한 추측/소문/떠보기
동료가 매일 제 카톡 프사를 훑쳐보는데, 저보고 '동성애자 느낌이 난다'는 말을 했습니다. 그 후에 다른 대화에서 결혼 생각이 없다고 했더니 그 동료가 '동성애자라서 안하는 게 아니냐?'고 물어봤어요.

○ 성별 고정관념에 따른 옷차림/외모 강요
상사가 제게 여자답게 꾸미고 다니라는 말을 지속적으로 했습니다. 특히 화장이나 옷차림 가지고요. 다른 여자 직원들도 많았는데, 유독 저에게만 이상하다며 평가하는 식으로 말했어요.

○ 본인이 정체화한 성과 다른 성으로 취급
제가 정체화한 성별과 패싱¹⁶⁾ 되는 성별이 불일치해요. 회사 동료들은 항상 저를 여성으로 패싱하는데, 제 존재가 부정당한 것 같아 마음이 너무 힘들어요. 그렇다고 커밍아웃을 하자니 더욱 고립될까 봐 두려워요.

15) 실제 사례를 각색하였습니다.
16) 어떤 사람을 특정한 사회적 범주(예를 들어 성별)로 받아들이어 인식하는 것

○ 성별고정관념을 이유로 업무배제, 경력 이탈
제 지인이 부치¹⁷⁾인데, 꾸밈 노동(유니폼, 화장 등)을 해야 하는 회사에 입사했어요. 남자같다는 말을 매일같이 듣고, 입기 싫은 옷을 입어야 했습니다. 타고난 목소리나 제스처를 맨날 지적받다가 결국 퇴사했고, 아예 다른 쪽으로 진로를 변경했어요.

○ 아웃팅 혹은 아웃팅에 대한 암시
우리 부서 팀장이 우연히 제 성적지향을 알게 됐어요. 그때부터 단둘이 있을 때 제 성적지향으로 모멸적인 장난을 치거나, 아웃팅을 암시하는 발언을 계속했습니다.

○ 성소수자 집단에 대한 혐오표현
동료가 '동성애자들은 문란하다', '동성결혼하면 천국에 못 간다'는 등의 말을 자주 합니다. 저를 향해 하는 말은 아니지만 들을 때마다 화가나 힘듭니다.

성소수자 집단에 대한 혐오표현은 퀴어 노동자에게 적대적 업무환경을 조성합니다. 따라서 발화자의 의도와 무관하게 그 자체로 직장 내 괴롭힘에 해당할 수 있습니다. 여성 노동자에 대한 인정사례이기는 하지만, "성차별적 고정관념에 근거한 발언"이 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 인정된 바 있습니다¹⁸⁾. 아직 성소수자의 경우 판단받은 사례가 없으므로 도전이 필요합니다.

직장 내 괴롭힘을 둘러싼 실무 현장에서는 퀴어 노동자의 특수한 맥락이 아직 고려되지는 않고 있습니다. 당사자가 커밍아웃/아웃팅이 우려되어 신고하지 않으니 사례 자체가 많이 공론화되지 않았기 때문입니다. 고립된 퀴어 노동자가 혼자서 싸우겠다는 용기를 내기는 어렵습니다. 그렇기에 퀴어로서 일터에서 각자 겪는 괴로운 경험을 함께 모여 이야기하고, 공감하고, 퀴어 노동자의 불안정한 사회적 맥락을 밖으로 설명해야 합니다. 혼자가 두렵다면 퀴어동네의 문을 두드려주세요.

더 나아가 고용노동부가 직장 내 괴롭힘 유형 중 하나로 [성적지향/성별정체성을 이유로 한 괴롭힘]을 인정하고 규율하도록 요구하는 것이 필요합니다. 퀴어를 향한 차별적 괴롭힘에 대해 사회적 기준이 생긴다면 피해를 좀 더 쉽게 인정받을 수 있고, 더 나아가 괴롭힘의 사전 예방과 퀴어친화적인 조직문화 형성에도 긍정적인 영향을 미칠 것입니다. 이것이 왜 중요한지 와닿지 않는다면, 다음의 일본 사례를 읽어보세요!

17) 중성적인 스타일의 외모나 성격을 가진 레즈비언을 말하는 은어
18) 춘천지법 2022.12.15. 선고 2021가합6019판결 상급자가 여성 직원들에게 "한국 아줌마들 대단하다. 자식 공부 시키려고 일 열심히 하고", "예전 엄마들은 직접 음식을 해서 아이를 키웠는데, (당신은) 엄마 자격이 없고 나쁜 엄마다"와 같은 발언을 하였다.

2. 당신의 괴로움은 전혀 사소하지 않다

성별정체성을 인정하지 않는 것도 직장 내 괴롭힘이다

일본의 한 40대 MTF 트랜스젠더 A는 직장에서 커밍아웃을 하고 난 뒤, 상사로부터 지속적인 괴롭힘을 당했습니다. 상사는 A씨를 '그' 혹은 '군'이라는 호칭으로 불렀고, 그렇게 불리기 싫으면 성별정정을 하라거나 여성스럽게 보이라는 괴롭힘을 일삼았습니다. 이로 인해 A씨는 결국 우울증에 걸려 장기간 휴직을 했습니다. 일본의 근로감독당국은 이러한 상사의 언행이 "성소수자에 관한 모욕적인 언동"이며 "인격을 부정하는 정신적 공격"이라면서 A씨의 산업재해 신청을 받아들였습니다.

일본에는 '소지하라'라는 단어가 있습니다. 이는 성적 지향(Sexual Orientation)과 성별 정체성(Gender Identity)의 약자인 [소지(SOGI)]에 괴롭힘을 뜻하는 하라스먼트(Harassment)의 앞머리 [하라(hara)]를 붙인 합성어입니다. 정리하면 "성적 지향과 성별 정체성에 기반한 괴롭힘"이라는 뜻이 되겠네요.

한국의 고용노동부에 해당하는 후생노동성은 직장 내 괴롭힘 금지법 가이드라인을 통해 '소지하라'를 직장 내 괴롭힘으로 별도 명시하고 있습니다. 이에 따라 일본의 일터에서는 성소수자를 모욕, 아웃팅하는 것을 직장 내 괴롭힘으로 판단합니다. 게다가 사람들 앞에서 애인 유무를 묻거나, 과도하게 결혼을 추천하는 등 프라이버시를 침해하는 것도 괴롭힘으로 인정하고 있습니다. 위 사례에서 사법부가 상사의 언행을 트랜스젠더 노동자에 대한 직장 내 괴롭힘으로 인정할 수 있었던 것도 성소수자에 대한 직장 내 괴롭힘을 규율하는 이같은 사회적 기준이 있었기 때문입니다.

물론 직장에서 겪는 우리의 스트레스 상황을 당연한 것으로 참고 넘기는 것이 그 상황을 모면하는 간단한 방법일 것입니다. 그러나 일본과 같은 변화를 만들기 위해 이제는 우리 사회에서도 각자의 위치에서 할 수 있는 만큼 목소리를 내고 문제를 제기하는 용기가 필요합니다. 이를 위해선 커밍아웃을 하더라도 내 존재가 위협받지 않는 직장문화를 만드는 것도 동시에 필요합니다.

고객에게 폭언을 들었다면? 감정노동자 보호법!

서비스 센터 통화연결음이 나오기 전 감정노동자를 보호하자는 취지의 안내멘트를 들어보신 적이 있으시죠? 2018년 10월 18일 시행된 '산업안전보건법, 제41조(일명 감정노동자 보호법)에 따라 고객을 응대하는 감정노동자에게 사업주는 적절한 조치를 해야 할 의무가 부과되었습니다. 감정노동자는 같은 일터의 사용자, 근로자가 아닌 제3자(고객, 민원인 등)로부터도 괴롭힘을 당할 수 있으므로 이들의 안전한 노동환경을 조성하려는 취지입니다.

구체적으로 사업주는 1) 폭언 등을 하지 않도록 요청하는 문구 게시 또는 음성 안내, 2) 고객응대업무매뉴얼 마련, 3) 매뉴얼 및 건강장해 관련 교육 실시, 4) 감정노동자 건강장해 예방조치를 준수할 의무가 있습니다. (과태료, 벌칙 조항 없음)

갑질, 폭언 등의 상황이 발생해 감정노동자의 정신건강이 위협받는 경우 사업주가 업무를 일시적으로 중단하거나 전환배치를 해야 할 의무를 다하지 않는다면 천만 원 이하의 과태료가 부과됩니다. 또한, 신고했다는 이유로 '불리한 처우'를 하면 형사처벌하는 조항이 있어 신고자를 보호하고 있습니다. 고객을 응대하는 등 본인이 감정노동자에 해당한다면 사업주에게 위와 같은 의무가 있고, 의무를 다하지 않는다면 노동청에 신고할 수 있다는 점을 기억해 두세요.

I 직장 내 괴롭힘과 성희롱

3. 직장 내 성희롱, 법에서는 이렇게 말하고 있습니다

직장 내 성희롱은 ① 사업주, 상급자 또는 근로자가 ② 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 ③ 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 ④ 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 않았다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말합니다(「남녀고용평등법, 제2조). 직장 내 괴롭힘과 달리 직장 내 성희롱은 5인 미만 사업장에도 적용됩니다. 구체적인 판단기준은 다음과 같습니다.

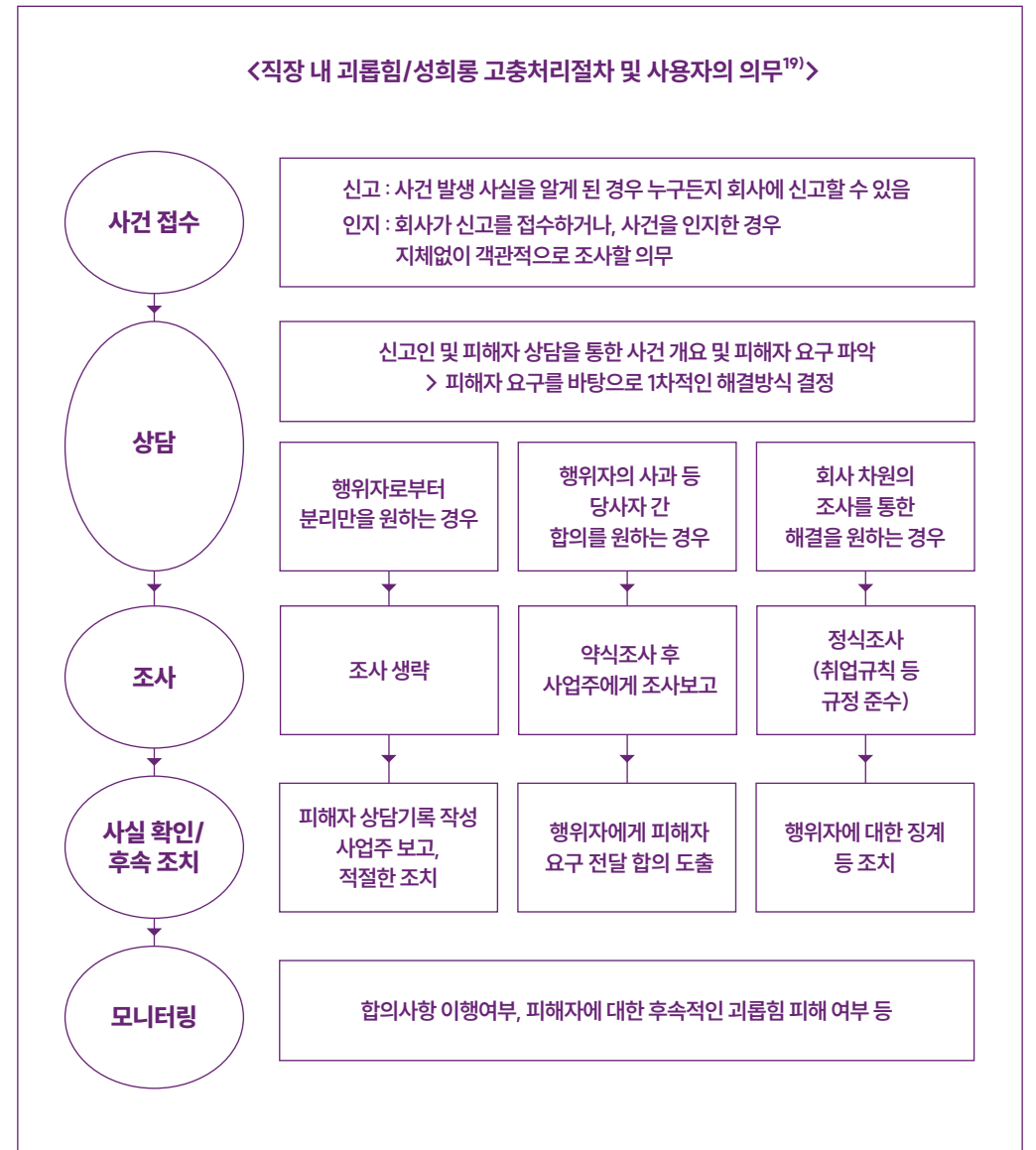
1) 주체	사용자 또는 근로자
2) 맥락 "직장 내 지위를 이용" "업무와 관련"	피해자가 거부, 회피할 수 없는 행위자와의 권력관계 존재 다양한 요소(성별, 직급, 근속연수, 연령 등) 종합적으로 고려 근무시간/회사 아니어도 업무관련성 있으면 ok (출장, 회식, 거래처 미팅 등)
3) 행위 "성적언동 등" "그 밖의 요구"	성적인(sexual) 의미가 내포, 단 1회여도 성립 가능 같은 행위여도 누가, 어떤 맥락에서 했는지 매우 중요 (조직문화, 평소 관계, 분위기, 반응 등)
4) 결과 "성적 굴욕감, 혐오감" "불이익을 주는 것"	피해자와 같은 처지에 있는 평균적인 사람의 관점에서 느끼는 것 행위자의 의도는 고려하지 않음

4. 괴롭힘과 성희롱이 발생하면? 이렇게 대처하고 신고하자!

사용자는 노동의 대가로 임금만 주면 땀이다? 말도 안 되는 소리입니다. 사용자는 노동자가 참다운 인격을 실현하도록 배려할 의무와 안전을 지켜야 할 의무를 법적으로 부담합니다. 따라서 괴롭힘, 성희롱과 같이 일터에서 노동자의 영혼을 위협하는 일이 벌어지지 않도록 사전예방하는 것도 사용자의 중요한 책임입니다. 그런데 이미 사건이 일어났다면? 당연히 사후대응을 철저히 해야 합니다. 사용자에게 어떠한 의무가 있고, 그것을 지키지 않았을 때 무슨 일이 일어나는지 알려드릴게요.

(1) 사용자가 괴롭힘/성희롱 대응 의무를 다하지 않으면? 노동청에 진정하기!

괴롭힘/성희롱의 경우 우선 사내 신고가 원칙입니다. 그러나 신고를 했음에도 아래와 같은 의무를 사용자가 다하지 않거나, 조사 결과에 동의할 수 없는 경우 사업장 관할 노동청에 진정을 제기할 수 있습니다(「근로기준법, 제76조의3, 「남녀고용평등법, 제14조 참고). 또한, 사용자(사장이나 대표이사 등)가 괴롭힘/성희롱의 가해자인 경우에는 사내 신고를 거치지 않고 바로 노동청에 진정이 가능합니다.

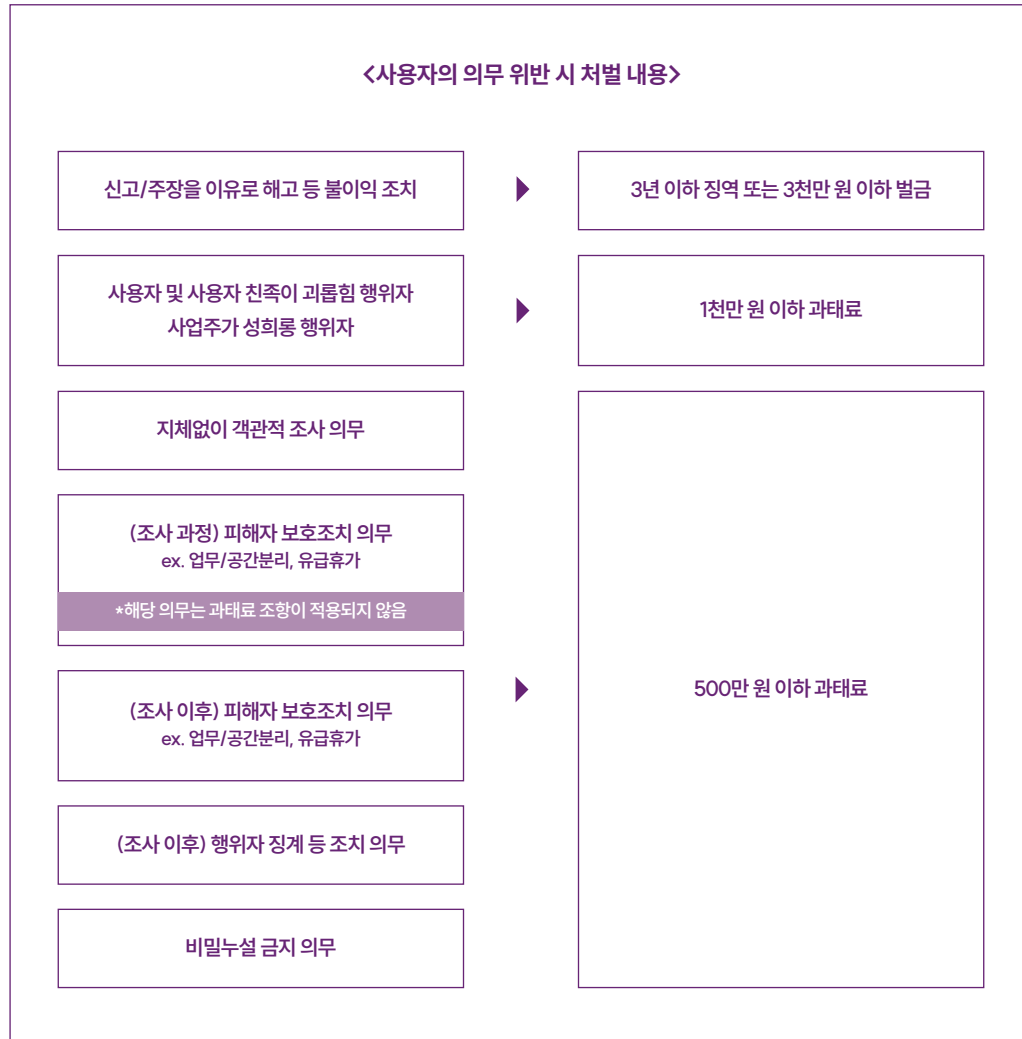


19) 직장 내 괴롭힘 판단 및 예방대응 매뉴얼, 고용노동부, 2019.

I 직장 내 괴롭힘과 성희롱

4. 괴롭힘과 성희롱이 발생하면? 이렇게 대처하고 신고하자!

(1) 사용자가 괴롭힘/성희롱 대응 의무를 다하지 않으면? 노동청에 진정하기!



(2) 괜히 신고했다가 아웃팅 당할까 봐 두려워요

「근로기준법, 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

⑦ 제2항에 따라 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

「남녀고용평등법, 제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치)

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. 사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

귀여 노동자가 괴롭힘/성희롱 신고를 하는 경우 본인의 성적지향이나 성별정체성이 타인에게 원치 않게 드러날 수 있다는 걱정을 할 수밖에 없습니다. 담당자나 조사위원이 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해자 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하는 것은 법 위반입니다(위반 시 과태료 500만 원 이하 부과). 그러나 실제 현장에서는 일단 신고했다는 사실이 밝혀지면 암암리에 신고 내용까지 퍼져나가는 경우가 종종 생깁니다. 이를 방지하기 위해 신고 시에 비밀유지를 철저히 당부하고, 조사자/조사참여자를 대상으로 보안각서를 받을 것을 요구하시길 권장합니다.

(3) 당신의 잘못이 아닙니다 : 증거 수집 방법

괴롭힘/성희롱 신고 시 사실로 인정받으려면 이를 입증하는 객관적인 증거자료를 수집하는 것이 정말 중요합니다. 다음과 같은 자료를 모아봅시다.

- 가해자와 주고받은 문자, 카톡, 이메일 등
- 폭언, 폭행, 부당한 지시 등이 담긴 녹음, 동영상, 서류 등
- 주변 동료들의 증언, 진술서
- 사건이 일어난 시간, 장소, 행위, 나의 대응, 당시 감정, 주변인들의 반응 등을 육하원칙에 맞게 구체적으로 작성한 메모
 - * 장기간 이어진다면 날짜별로 세세하게 일지 작성하는 것을 권장
- 직장 내 괴롭힘/성희롱으로 인한 정신과 내원 등 병원 진료 기록

I 직장 내 괴롭힘과 성희롱

4. 괴롭힘과 성희롱이 발생하면? 이렇게 대처하고 신고하자!

(3) 당신의 잘못이 아닙니다 : 증거 수집 방법

직장 내 괴롭힘(성희롱) 대처 10계명²⁰⁾

1. 내 탓이라 생각하지 않는다.
2. 가까운 사람과 상의한다.
3. 병원 진료나 상담을 받는다.
4. 괴롭힘 내용과 시간을 기록한다.
5. 녹음, 동료 증언 등 증거를 남긴다.
6. 직장 내 괴롭힘(성희롱)이 취업규칙에 있는지 확인한다.
7. 회사나 노동청에 신고한다.
8. 유급휴가, 근무 장소 변경을 요구한다.
9. 보복 괴롭힘에 대비한다.
10. 노조 등 집단적인 대응방안을 찾는다.

20) 직장내괴롭힘 대처 10계명, 직장갑질119, 2019.

II. 산업재해 : 일 때문에 다치거나 병을 얻었으면 보상을 받아!

1. 산재 보상, 내 실수로 다쳐도 받을 수 있습니다

'산재보험법, 제5조(정의)

1. "업무상 재해"란 업무상의 사유에 따른 근로자의 부상·질병·장해 또는 사망을 말한다.

우리가 아는 상식에서는 과실의 정도에 따라 책임이나 처벌이 결정됩니다. 교통사고가 발생했을 때, 과실비율을 정하여 사고를 수습하는 데 들어가는 비용을 처리하는 것처럼 말이지요. 그러나 산업재해가 발생한 경우조차 사용자의 과실 여부를 따져서 보상한다면 억울한 일이 많이 생길 거예요. 사용자에게 딱히 잘못이 없을 때도 일하다가 얼마든지 다치거나 병들 수 있기 때문이지요. 그래서 노동자 100, 사용자 0의 과실이 있다고 하더라도 "무과실 책임의 원칙"에 따라 법에서 정한 업무상 재해에 해당하기만 한다면 노동자는 국가로부터 산재 보상을 받을 수 있습니다.

그렇다면 업무상 재해로 인정받기 위해 무엇을 증명해야 할까요? 바로 업무와 재해 사이의 '상당인과관계'를 입증해야 합니다. 말이 조금 딱딱한데, 간단하게 설명하자면 사고/질병과 업무 사이의 관련성을 찾아야 한다는 것입니다. 이는 말 그대로 일을 하다가, 혹은 일로 인해서 사고를 당하거나 질병에 걸렸다는 것을 의미합니다. 따라서, 업무관련성이 있다면 본인의 부주의나 실수로 업무상 재해가 생겼다고 해서 산재 보상을 못 받는 게 아니므로 너무 걱정하지 않으셔도 됩니다.

2. 산업재해의 종류 : 업무상 사고와 질병

(1) 갑자기 사고가 나서 다쳤어요(업무상 사고)

꼭 일터 안에서(공간) 근무시간(시간)에 일어난 사고만 산업재해에 해당할까요? 정답은 땡! 판례는 생각보다 넓게 업무상 사고의 범위를 정하고 있어요. 출퇴근 길, 출장, 사내 행사, 파견 등과 같이 일터 밖이나 소정근로시간 외의 시간에 일어난 사고라고 하더라도 '업무 관련성'만 인정된다면 산재 보상을 받을 수 있습니다.

(2) 유해요인에 노출되어 병을 얻었어요(업무상 질병)

직종에 따라 일을 하다 보면 다양한 유해요인에 노출되기 마련입니다. 허리나 어깨 등 뼈와 관절에 부담을 주는 업무, 화학물질, 분진, 업무상 사고, 직무 스트레스 등이 유해요인에 해당합니다. 이로 인해 노동하는 우리는 모두 질병에 걸릴 수 있습니다. 질병에 걸리면 치료받는 기간은 물론이고, 그 이후에도 후유증이 남아 노동력을 발휘할 수 없는 상황에 빠지기도 합니다. 따라서 국가는 업무상 사고와 마찬가지로 업무상 질병에 대해 산재 보상을 하고 있습니다. 산업재해 인정의 경우 사안마다 종합적인 판단이 요구되니, 반드시 노동상담을 받아보시길 바랍니다.

II. **산업재해 : 일 때문에 다치거나 병을 얻었으면 보상을 받아!**

2. 산업재해의 종류 : 업무상 사고와 질병

업무상 재해의 핵심인 상당인과관계! 어떤 집단을 표준으로 전제하고 있나?

우리나라 「산업안전보건법」은 사용자가 노동환경의 여러 유해요인을 안전하게 관리하도록 의무를 부과하고 있습니다. 「산업안전보건법」 법률 175개 조항, 시행령 119개 조항, 산업안전보건기준에 관한 규칙 673개 조항 등 많은 규정을 바탕으로 고열, 소음, 뼈와 근육의 사용범위, 화학물질 노출 등 안전한 업무환경의 기준에 대해서 생각보다 세세하게 다루고 있습니다. 이는 산재를 판단하는 중요한 기준이 되기 때문에 국가가 노동자의 건강권을 어떤 방식으로 보호하고 있는지 알아볼 수 있는 잣대가 됩니다.

이 방대한 조항들은 대부분 [~한 노동을 수행하는 사업장의 사업주는 ~를 해야 한다]는 식의 내용으로 구성되어 있습니다. 같은 노동을 수행하는 노동자를 하나의 동질적인 집단으로 설정하고, 노동자 사이의 차이는 고려하지 못하고 있는 거죠. 법이 만들어져 온 역사를 볼 때, 법이 상정하고 있는 노동자 집단은 바로 “고속련 & 남성 노동자”입니다. 그러나 일터의 노동자들은 수많은 얼굴과 정체성을 가지고 있습니다. 다양성을 반영하지 않고 특정 집단만을 표준으로 전제하는 현행 「산업안전보건법」은 여성, 성소수자, 장애인 등 사회적 약자의 건강권을 소외시킨다는 점에서 한계가 크다고 볼 수 있습니다.

*참고할만한 글 읽어보기
[성인지적 관점에 기초한 산재예방과 보상이 필요하다]



II. **산업재해 : 일 때문에 다치거나 병을 얻었으면 보상을 받아!**

3. 산재 신청, 이것을 준비하세요!

(1) 산재 보상의 종류는 다음과 같습니다

급여 종류	급여 액수
요양급여 - 치료비를 받자	진찰 및 검사비, 수술비, 재활치료비, 입원비 등 요양 실비 지급
휴업급여 - 아파서 일을 못 한다면 생활비 보장	휴업 1일당 평균임금 70%
상병보상연금 - 치료가 끝난 이후에도 후유증이 심각하다면 추가적으로 보장	휴업급여보다 높은 수준
장해급여 - 치료 후에도 장해가 남았다면	장해등급에 따라 일정 기간 동안의 평균임금 지급
간병급여 - 치료 후 장해가 심하게 남아 간병이 필요하다면	1일 5만원 이내(2023년 기준)
유족급여 - 산재로 사망한 노동자의 가족에게 지급	연금 지급이 원칙, 필요한 경우 일시금 50%/연 금 50% 지급 가능
장례비 - 장례를 치른 사람에게 지급	평균임금 120일 한도 내에서 장의비 명목으로 지급

* 장해등급을 받거나 추가적인 합병증 예방관리가 필요하다고 인정받은 재해자는 '합병증 등 예방 관리 제도'를 통해 병원비, 약제비 등을 추가적으로 지원받을 수 있습니다.

(2) 산재는 이렇게 신청하면 됩니다

- 1) 최초요양신청서와 산재 소견서를 근로복지공단에 제출하세요.
(병원의 산재 원무과에 문의해 도움을 받아도 좋습니다.)
- 2) (질병의 경우) 근로복지공단 업무상 질병 판정위원회의 판단을 받습니다
- 3) (승인된 경우) 요양급여, 휴업급여 등을 근로복지공단에 청구하고 받습니다
- 4) (최초 신청에서 불승인된 경우) 90일 이내에 심사 및 재심사청구를 합니다

II. 산업재해 : 일 때문에 다치거나 병을 얻었으면 보상을 받아!

3. 산재 신청, 이것을 준비하세요!

산재 Q&A

○ 5인 미만 사업장이어도 산재 보상을 받을 수 있나요?

「산재보험법」에서 정하는 적용제외 사업장(공무원, 군인, 사립학교 등)이 아니라면 「근로기준법」상 근로자는 산재보험에 의무적으로 가입해야 합니다. “일하다가 다쳤다면 보상받을 필요성”은 사업장 규모와 무관하기 때문입니다. 즉, 5인 미만 사업장이어도 근로자는 의무가입 대상입니다. 다만, 「산재보험법」의 적용제외 사업장이라고 하더라도, 「공무원재해보상법」에 따라 공무원 재해를 신청하여 보상받을 수 있으니 참고하세요.

○ 배달라이더와 같은 특수형태근로종사자도 산재 보상을 받을 수 있나요?

「산재보험법」 시행령 제83조의5에서 정한 18개 직종(보험설계사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스 기사 등)에 종사하고 있다면, 「근로기준법」 적용이 어려운 특수형태근로종사자여도 산재보험의 적용 대상입니다(보험료는 사업주와 반반 부담). 그러나 일반 근로자보다 사용자에게 덜 종속되어 있으므로 본인이 산재보험의 혜택을 원하지 않는다면 보험 적용제외 신청을 할 수도 있습니다(본인만 적용제외 신청 가능)

○ 사업주가 공상처리를 하자는데요?

‘공상’은 법적 용어가 아니고, 사업주가 자기 마음대로 산재 노동자에게 보상하는 것입니다. 보통 산재를 은폐하기 위한 목적이 많습니다. 사업주가 임의로 돈을 줬다고 하더라도, 추후 공단에 산재 신청하여 인정받는 경우 법으로 보장된 산재 급여와 사업주로부터 보상받은 금액의 차액만큼을 공단에서 받을 수 있습니다. 공상처리의 경우 산재 급여보다 낮게 합의할 가능성이 크고, 일시적인 보상이기 때문에 만약 질병이 재발할 우려가 있거나 장기요양이 예상된다면 이후에도 가능한 산재 보상을 받으시기 바랍니다. 또한, 「산업안전보건법」 제57조 제1항에 따라 사업주가 산재 사실을 은폐하거나 은폐하도록 교사/공모한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금이 부과될 수 있습니다.

생각 나누기



자본주의 사회의 모든 노동자는 직장에서 업무 스트레스를 겪는다 그러나 퀴어 노동자는 ‘특별히’ 더 스트레스를 겪는다

최근에는 직장 내에서 겪는 다양한 스트레스로 생긴 정신질환을 산재로 인정받는 일이 많아지고 있습니다. 퀴어 직장인의 경우 성별이분법적인 문화, 성별표현에 대한 고정관념 등으로 비-퀴어 직장인이 겪지 않아도 될 각종 스트레스에 노출된 것이 사실입니다. 차별적인 직장문화로 더 많은 스트레스를 겪는 퀴어 직장인은 비-퀴어 직장인에 비해 정신질환 발병의 위험도 더 커지게 됩니다.

물론 이러한 정신질환이 업무환경과 인과관계가 있다고 입증하는 것은 또 다른 장벽입니다. 그러나 법적으로 인정받는 영역은 만고불변의 진리가 아니고, 사회의 변화에 따라 확장되는 과정입니다. 퀴어 직장인이 회사에서 겪는 괴롭힘, 성희롱, 차별 등의 스트레스 문제가 공론화되고, 성소수자의 건강문제가 더 많이 논의되어야 하는 이유입니다.

1) 여러분들은 비-퀴어 노동자가 겪지 않아도 될 곤란한 상황을 회사에서 겪어본 적이 있나요?
그때 느꼈던 감정과 스트레스는 어땠나요?

2) 퀴어 노동자가 스트레스를 덜 받으며 온전한 존재로서 노동하는 데 필요한 것은 무엇일까요?

5장.

부당한 처분을

받았을 때 :

인사이동,

징계 및 해고

말투나 옷차림을 이유로 징계나 인사이동을 당한다면, 어떻게 대응해야 할까요?
 인사처분은 원칙적으로 사용자의 권한이어서 업무상 필요한 범위 안에서
 회사는 상당한 재량을 갖습니다. 그렇다면 회사가 마음대로 인사 발령을 내거나 징계해도
 우리는 저항할 수 없을까요? 아닙니다. 「근로기준법」은 회사가 “정당한 사유 없이”
 전직, 징계, 해고 등을 할 수 없도록 규정하고 있습니다.
 가만히 당하고만 있을 순 없으니 똑똑히 알아보자고요.

I **인사발령은 사장님 마음대로?!**

인사발령은 노동자의 근무 내용, 근무 장소의 변동을 가져오는 회사의 처분을 뜻합니다. 정당한 인사발령이 되려면 ① 근로계약서에 근무 장소와 내용이 명시되어 있다면 노동자의 동의를 받아야 하고, ② 근무 장소와 내용이 명시되어 있지 않다면 인사발령의 업무상 필요성과 근로자의 생활상 불이익을 비교할 때 업무상 필요성이 더 커야 합니다. 아래 사례를 통해 자세히 알아보겠습니다.

‘여자답지’ 않다고 영입하지 말래요

이웃 “왜 치마를 안 입냐?”, “화장 안 하나?” 고객사가 불편해한다면서 원래 영업직으로 입사한 저를 IT 개발직으로 인사발령 냈습니다.

귀여둥네 본인의 원래 직무와 전혀 무관한 직무로 인사발령을 받으셨군요. 일단 본인의 근로계약서를 확인해보세요. 근로계약서에 담당 직무가 영업직으로 명시되어 있다면, 노동자의 동의 없이 회사가 일방적으로 행한 인사발령은 무효입니다!

다만 근로계약서에 직무가 특정되지 않았다면, 더 따져보아야 합니다. (개발직으로 이동시킨) 인사발령의 업무상 필요성과 그로 인해 본인이 겪은 생활상 불이익을 비교해서 어느 쪽이 더 큰지 살펴보아야 합니다. 회사는 ‘여자답지’ 않아 고객사가 불편해한다는 이유로 인사발령을 냈죠. 과연 ‘여성다움’은 무엇이고, ‘여성다움’이 영업에 왜 필요할까요? 이는 일터에서 성역할 고정관념을 강요하는 잘못된 관행입니다. 따라서 여자답지 못하다는 이유만으로 개발직에 이동시켰다면 업무상 필요성을 인정하기는 어려울 것입니다.

업무상 필요성이 없는데 개발직으로 발령이 나면서 근무시간 연장, 임금 삭감 등 통상 감수할 수 있는 정도를 현저히 벗어난 불이익이 있다면 이 명령은 「근로기준법」 위반으로 무효입니다. 이 과정에서 회사가 노동자와 협의를 거치지 않고 일방적으로 인사발령을 내렸다면 더욱 정당하지 않을 것입니다.

II. **징계와 해고, 법대로 안 하면 무효입니다**

1. 징계와 해고

(1) 정당한 징계나 해고가 되려면 ‘정당한 사유’가 필요해요

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

징계와 해고, 모두 「근로기준법」에 따라 ‘정당한 사유’가 있는 경우에만 가능해요. 정당한 사유가 있다는 걸 입증할 책임은 회사에 있으므로 회사가 징계와 해고의 정당한 사유를 입증하지 못한다면 그 징계와 해고는 무효입니다. 특히 해고는 근로관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있는 경우에만 가능해요. 다만, 앞서 살펴본 것처럼 「근로기준법」 제23조는 5인 이상 사업장에만 적용된다는 한계가 있습니다. 그럼 다양한 사례를 통해 징계와 해고의 ‘정당한 사유’에 대해 알아보게요.

애인과 데이트하는 걸 들켰는데 회사 그만 나오래요

이웃 사장님이 지나가는 말로, 우리 회사에 동성애자가 있다면 해고하겠다고 합니다. 그 이후로 애인과 데이트 하는게 두려운데, 정말로 동성과 사귀다는 이유로 해고될 수 있는 건가요?

귀여둥네 내가 누구를 사랑하든, 누구와 데이트하든 회사 업무와 상관이 있나요? 정말 황당한 논리입니다. 해고를 포함한 징계는 노동자가 회사의 규칙을 어겼거나 조직의 질서를 어지럽혔을 때 회사가 조직을 지키기 위해서 행사하는 권한이에요. 따라서 회사나 업무와 무관한 사적 영역에서 벌어진 일은 징계할 수 있는 대상이 아니죠.

법원은 사적 영역에서 발생한 비위행위는 원칙적으로 징계 사유가 될 수 없다고 판단했습니다. 다만 예외적으로 ① 사생활 비위가 사업 활동에 직접 관련이 있거나, ② 기업의 사회적 평가를 훼손할 염려가 있는 때에만 정당한 징계 사유가 될 수 있다고 봅니다. 가령, 도시개발공사 직원이 부동산 투기를 한 사례, 컴퓨터 보안업체 직원이 다른 기관을 업체 몰래 해킹한 사례 등은 징계가 가능할 수 있겠죠.

그렇다면, 나의 성적지향과 성별정체성이 사업 활동에 직접 영향을 미치는 경우가 있을까요? 적어도 저는 떠오르지 않는군요. 나의 연애로 기업의 사회적 평가가 훼손될 가능성은 없다고 보는 것이 맞습니다. 따라서 동성애를 이유로 한 해고는 정당한 사유가 없으므로 무효입니다. 만약 이렇게 부당한 일을 겪었다면 귀여둥네의 문을 두드려주세요.

II. 징계와 해고, 법대로 안 하면 무효입니다

1. 징계와 해고

(1) 정당한 징계나 해고가 되려면 '정당한 사유'가 필요해요

여자/남자 유니폼을 입지 않았다고 징계한대요



우리 회사는 '남성용', '여성용' 유니폼이 나뉘어 있습니다. 회사는 저에게 생물학적 여성이라는 이유만으로 계속 치마 유니폼을 입으라는데, 저는 태어나서 치마를 한 번도 입어본 적 없는 부처입니다. 저는 바지 유니폼을 입고 싶은데, 회사가 치마 유니폼을 입지 않으면 징계하는 것이 말이 되나요?

퀴어 동네

회사는 노동자에게 업무상 지시 명령을 내릴 수 있고, 노동자가 정당한 업무명령을 따르지 않으면 징계 사유가 될 수 있습니다. 그러나 여기서 중요한 점! 회사, 상사의 지시 명령이 업무와 무관하거나, 부당한 지시였다면 이를 거부하더라도 징계 사유가 될 수 없습니다.

단정하고 통일된 이미지를 주기 위하여 유니폼 착용을 의무화하는 회사라면 무작정 유니폼 착용 자체를 거부하는 것은 징계 사유가 될 수 있습니다. 그렇지만 반드시 지정성별에 맞는 유니폼을 착용하라는 것은 업무상 필요성이 있다고 보기 어렵습니다. 어떤 성별용이든 유니폼을 착용하는 것만으로도 '단정하고 통일된 이미지'를 준다는 목적을 달성할 수 있기 때문입니다. 따라서 노동자의 성별표현과 어긋나는 유니폼을 강요하고 이를 따르지 않았다는 이유로 징계하는 것은 부당한 징계에 해당할 수 있습니다.

정체화한 성별과 주민등록 성별이 다르다고 해고당했습니다



이력서에 성별을 '여성'이라고 표기했는데, 입사 후 제출한 주민등록등본에 남성이라고 기재되어 있다며 회사에서 나가라고 했습니다. 이거 부당한 해고 아닌가요?

퀴어 동네

직접 관련된 사례는 아니지만, 이력서에 기재된 학력이나 경력이 실제와 다르다는 이유로 해고한 사례에서 법원은 "사용자가 사전에 학력이나 경력의 허위기재 사실을 알았다더라면 고용계약을 체결하지 아니하였거나, 적어도 동일 조건으로는 계약을 체결하지 아니하였을 것으로 인정되는 경우" 정당한 징계해고 사유로 삼을 수 있다고 보고 있습니다.

이를 말씀하신 내용에 적용해본다면, 일단 노동자가 스스로 정체화한 성별을 기재한 행위를 이력서 '허위기재'로 보기는 어렵습니다. 성별정정이 어려운 현실을 고려할 때, 정체화한 성별과 지정성별 사이에 불일치가 발생하는 경우가 많기 때문입니다. 이것을 '허위기재'라고 본다면 당사자가 정체화한 성별정체성을 부정하는 것입니다.

백번 양보하여 주민등록번호와 다른 성별을 이력서에 기재한 것이 허위기재라고 하더라도, 이것을 이유로 해고하려면 적어도 채용 당시에 이력서에 기재한 성별(여성)과 주민등록상 성별(남성)이 다르다는 사실을 미리 알았다면 뽑지 않았을 것을 사용자가 입증해야 합니다. 더 나아가 특정 성별을 이유로 채용하지 않겠다고 하는 것 자체가 애초에 '남녀고용평등법' 위반이므로 정당성이 인정되기 매우 어려울 것입니다.

게다가 근로내용과 기간, 기재 내용(내가 정체화한 성별)이 근로제도에 지장을 초래하는지, 사용자가 주민등록상 성별을 알게 된 경우 등 여러 사정을 종합해서 판단하게 됩니다. 즉, 다른 사정이 없는 한 이력서에 지정성별과 다른 성별을 기재하였다는 사정만으로 해고하기는 쉽지 않습니다. 이런 일을 실제로 겪게 된다면 자세한 상담이 필요하니 퀴어 동네에 꼭 문의해주세요.

II. 징계와 해고, 법대로 안 하면 무효입니다

1. 징계와 해고

(2) 정당한 사유 있어도, 절차에 하자 있으면 무효

해고나 징계가 정당하려면 정당한 사유가 있는 것 못지않게 절차를 지키는 것도 중요해요. 단체협약이나 취업 규칙에 규정된 징계, 해고절차가 있다면 반드시 이를 따라야 합니다. 특히 해고의 경우에는 해고사유와 해고시기를 구체적으로 적어서 서면으로 통지해야만 하는데, 서면통지 하지 않고 노동자를 해고하면 부당해고로서 무효입니다(「근로기준법」 제27조).

(3) 해고당한 노동자가 꼭 알아야 할 것

1) 해고는 사전에 예고해야 해요

갑작스러운 해고로부터 노동자를 보호하기 위한 규정이 있습니다. 바로 해고예고 규정입니다. 회사가 노동자를 해고하려면 30일 이전에 예고해야 합니다(「근로기준법」 제26조). 예고하지 않았다면, 30일분 이상의 통상 임금을 '해고예고수당'으로 주어야 해요. 하지만 해고예고를 하는 것과 해고의 정당성을 판단하는 것은 완전히 별개입니다. 해고예고를 안 했다고 하더라도 그 자체로 부당해고가 되지는 않습니다. 이 부분은 기억해 두세요!

2) 절대 해고할 수 없는 시기가 있어요

무슨 일이 있어도 절대적으로 해고가 금지되는 시기가 있습니다. 노동자가 산재 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일, 출산휴가로 휴업한 기간과 그 후 30일(「근로기준법」 제23조 제2항), 육아휴직 기간(「남녀고용평등법」 제19조 제3항)에는 절대 해고할 수 없습니다.

3) 말로 해고했다면 해고 사실 입증 중요해요

회사가 구두로 해고를 통보하는 등의 경우에는 부당해고를 다룰 때 해고의 존재 자체를 입증하는 것부터 문제가 될 수 있습니다. 예를 들어, 회사가 노동자를 해고해놓고 나중에 가서 해고한 적이 없다는 식으로 발뺌할 수 있어요. 혹시나 모를 법적 분쟁에 대비해 해고에 관한 문자·카카오톡·메일 캡처, 전화 통화 녹음, 부당한 해고를 인정할 수 없다는 내용으로 발신한 내용증명 등을 해고가 존재한다는 것을 입증할 증거로 남겨두는 게 좋습니다.

2. 부당한 처분에 대한 구제신청은 노동위원회로

부당한 처분을 당했다면 처분이 있던 날부터 3개월 이내에 회사 소재지 관할 지방노동위원회에 구제신청을 할 수 있습니다. 이 역시도 5인 이상 사업장의 노동자만 구제신청을 할 수 있습니다. 구제신청 기간이 지났거나, 5인 미만 사업장 노동자라 구제신청이 불가하다면 민사소송으로 다룰 수 있습니다.

▶ p.082 (부록, 노동위원회 참고)

3. 사직서 함부로 쓰지 마세요

회사와 이별하는 방법, 다시 말해 근로관계를 종료하는 유형은 다양합니다.

사직	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자가 자발적으로 회사를 떠나는 것 - 사직의 유형 <ul style="list-style-type: none"> ○ 자발적 사직: 개인 사유로 인한 사직 ○ 권고 사직: 회사가 사직을 권고하고 노동자가 이를 받아들여 이루어지는 사직 ○ 희망 퇴직: 사용자가 희망자를 모집해 기준에 따라 보상하고 사직하도록 함
해고	<ul style="list-style-type: none"> - 회사의 일방적인 통보, 노동자가 비자발적으로 회사를 떠나는 것 - 「근로기준법」에서는 해고의 경우 일정한 제한을 두고 있음
자동종료	<ul style="list-style-type: none"> - 근로계약기간 만료, 정년 도달, 사망 등 - 별도의 의사표시 없이도 근로관계 자동종료

회사를 나갈 생각이 없다면 사직서는 절대 작성하면 안 돼요. 사용자가 해고하면서 부당해고 책임을 회피하고자 사직서 작성을 요구할 때가 있습니다. 사직서는 노동자가 스스로 사직한다는 의미의 자발적 사직이나 사용자와 노동자가 합의한 권고사직으로 볼 수 있는 근거가 되기 때문에 부당해고구제신청을 할 수 없거나 실업급여를 지급할 수 없는 상황이 발생할 수 있습니다. 따라서 노동자가 진짜 자발적으로 퇴사하는 경우에만 사직서를 써야 합니다. 회사에서 '나가라'는 이야기를 들었다면 함부로 사직서를 쓰지 말고 우선 노동상담을 받기 바랍니다.

II. 징계와 해고, 법대로 안 하면 무효입니다

3. 사직서 함부로 쓰지 마세요

사직서와 관련해 발생할 수 있는 문제들

1. 사직서를 써야 퇴직금을 준다는데요?

사직서와 퇴직금은 전혀 관계가 없습니다. 근로관계 종료 사유가 무엇이든, 근로관계가 종료되면 퇴직금 청구권은 자동으로 발생합니다. 사직서를 써야 한다는 조건은 필요 없고, 설사 그렇게 근로계약서에 쓰여 있다고 하더라도 무효입니다.

2. 사직서 수리를 해주지 않는데 계속 일해야 하나요?

노동자에게는 사직의 자유가 있습니다. 언제든지 그만두겠다고 할 수 있고, 보통 그만둔다고 한 날이 속한 달의 다음 달까지 근무하면(대략 1개월에서 2개월 사이) 자동으로 근로관계는 종료됩니다.(「민법」 제660조²¹⁾). 즉, 사용자가 사직서를 수리해 주지 않아도 일정 기간이 지나면 사직할 수 있다는 뜻입니다. 다만 혹시 모를 다툼에 대비해 사직 의사를 표현했다는 증거를 남겨놓는 편이 좋습니다. 사직서를 이메일로 보내거나, 문자나 카카오톡으로 사직서 수리를 요청하는 메시지를 남기는 등으로 할 수 있습니다.

21) 제660조(기간의 약정이 없는 고용의 해지통고) 제3항은 “기간으로 보수를 정한 때에는 상대방이 해지의 통고를 받은 당기후의 일기를 경과함으로써 해지의 효력이 생긴다”라고 명시하고 있습니다. 여기서 “당기후의 일기를 경과”하였다는 것은 사직의사를 밝히고 나서 임금산정의 기준이 되는 기간이 한 바퀴 돌았다는 것을 의미합니다. 예를 들어, 임금산정 기준기간이 1일부터 말일까지이고, 10월 20일에 사직의사표시 하였는데 사용자가 수리하지 않았다면 11월의 1입금지급기가 경과한 뒤 12월 1일에 자동으로 근로관계가 종료하는 것입니다.

생각 나누기



- 성소수자로서 부당하게 인사이동, 징계, 해고를 당한 경험이 있거나 그러한 경험을 들으신 적이 있나요?
있다면 당시 어떻게 대응하셨나요? 본인이라면 어떻게 대응하고 싶으신가요?



6장.

차별을 차별이라 말하기

II 성적지향, 성별정체성으로 차별받았다면 국가인권위원회에 이야기할 수 있어요

「국가인권위원회법」 제2조 (정의)

3. "평등권 침해의 차별행위"란 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과(前科), 성적(性的) 지향, 학력, 병력(病歷) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다.

정부의 인권전담기구인 국가인권위원회는 인권 문제에 대한 정책업무 외에, 인권 관련 사건을 조사하고 구제하는 역할을 담당하고 있습니다. 「국가인권위원회법」에서는 성별, 성적지향 등을 포함해 총 19가지로 차별사유를 폭넓게 예시하고 있어요. 성소수자라는 이유로 모집, 채용, 승진, 임금, 퇴직, 해고, 기타 근로조건 등에서 차별을 받았나요? 국가인권위원회에 차별에 대한 시정을 권고해달라고 진정을 제기할 수 있습니다.

또한, 위에 열거되지 않은 사유를 차별사유로 인정할 수도 있는데, 최근 국가인권위원회는 '성별표현'도 차별의 사유가 된다고 인정했어요. 문화재청이 한복 착용자 고궁 무료관람 사업을 시행하면서 '여성은 저고리에 치마, 남성은 저고리에 바지 착용'을 요건으로 두었는데, 인권위는 이것이 '성별표현'을 사유로 한 차별이라고 한 것이죠!

<성별표현등을 이유로 한 고궁 무료관람 제외 차별> 결정문

"성별표현(Gender Expression)이란 복장, 머리스타일, 목소리, 말투 등 특정 문화 속에서 남성스럽거나 여성스러운 것으로 받아들여지는 외형적인 모습이나 행동을 의미한다. 개인의 성별표현은 사회적으로 규정된 성역할, 또는 자신의 성별정체성과 일치할 수도 있고, 일치하지 않을 수도 있다. (중략) 성별표현은 사회적으로 규정된 성역할이나 개인의 성별정체성과 밀접한 관련이 있다는 점에서 단순히 개인의 표현의 자유 영역에 그치지 않고, 차별사유로서 「국가인권위원회법」에 열거되지 않은 기타사유에 해당한다고 할 것이다."(국가인권위원회 2019. 4. 10.자 결정 17진정1162100, 18진정0026700 병합)

* 국가인권위원회 진정 절차

- 1. 인권상담 국번없이 1331
- 2. 진정서 작성·접수 차별받은 사실이 있는 날부터 1년 이내에 진정을 제기해야 합니다.
온라인·방문·우편·팩스로 접수할 수 있어요.
- 3. 사건 조사 출석요구·자료제출요구 등이 있을 수 있습니다.
조사관이 작성한 조사결과보고서를 차별시정위원회에 상정하여 판단을 하게 됩니다.
- 4. 위원회 의결 권고, 기각, 각하, 합의권고, 이송 등의 결정을 하게 됩니다.
- 5. 당사자 통보 차별행위가 인정되면 피진정인(사용자)에게 구제조치나 제도개선 등을 권고합니다.

차별은 합리적인 이유 없이 특정 개인이나 집단을 분리 구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 말합니다. 성소수자라는 이유로 채용이 거부되거나 해고를 당했다면? 여성 혹은 남성스럽지 못한 외모라고 부사이동 명령이나 업무 제한을 받았다면? 모두 엄연한 차별에 해당해요. 그러나 노동법에는 아직 성소수자에 대한 차별을 명시적으로 금지하는 법조항이 없습니다. 우리에게 포괄적 차별금지법이 필요한 이유입니다.

I 차별을 차별이라 말하기 힘든 일터

「헌법」 제11조

① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

우리나라 헌법에서는 사회 모든 영역의 차별을 금지하고 있기에 노동 영역에서도 당연히 차별이 금지되어야 합니다. 그러나 노동법에는 '성적지향'이나 '성별정체성' 등 쿼어와 관련한 문제를 명시적인 차별 사유로 규제하고 있는 법률이 아직 없어 대책이 필요합니다.

노동법에서 금지하고 있는 차별의 사유

- 「근로기준법」: 남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분,
- 「남녀고용평등법」: 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산
- 「기간제법」, 「파견법」: 고용형태
- 「고령자고용법」: 연령

III. 지금 당장 차별금지법이 필요해!

그러나 국가인권위원회를 통한 해결은 법적 구속력이 없고, 단순히 '권고'에 그친다는 한계가 있어요. 차별이 인정되어도 회사가 무시하면 그만이죠.

물론 차별적인 이유로 해고나 징계, 부당한 인사발령을 받았다면 노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 해 회사의 조치에 정당한 이유가 없음을 밝히고, 해고 등이 취소되도록 할 수 있습니다. 그래서 노동위원회 구제신청은 국가인권위원회 차별 진정보다 더 실효성 있는 방법이 될 수도 있어요. 그렇지만 노동위원회 구제신청 역시 한계가 있습니다. 채용·임금·복지제도 차별 등 노동위원회 구제 대상이 아닌 형태의 차별은 마땅히 호소할 데가 없기 때문입니다.

따라서 우리에게 꼭 필요한 것은 포괄적 차별금지법입니다. 차별금지법이 생기면 지금보다 폭넓게 차별을 정의할 수 있게 되고, 직접적인 차별뿐만 아니라 복합차별, 간접차별, 괴롭힘, 성적 괴롭힘, 차별 조장 광고행위 등 다양한 형태의 차별을 규제할 수 있게 됩니다. 이행강제금 부과나 법원 소송을 통한 임시조치명령, 적극적 시정조치, 배상명령, 징벌적손해배상 등도 가능하게 되어 차별행위에 좀 더 확실한 조치와 규제를 가할 수 있게 되고요.

차별금지법이 발의된 지도 벌써 26년이나 지났습니다. 국가인권위원회의 조사에 의하면 국민 10명 중 9명이 차별금지법 제정에 찬성한다고 응답했습니다.²²⁾ 언제까지 일부 혐오세력 때문에 평등을 나중으로 미뤄야 할까요? 우리에게 지금 당장, 차별금지법이 필요합니다.

22) 「2020년 차별에 대한 국민인식조사」, 국가인권위원회, 2020.5.

부록.

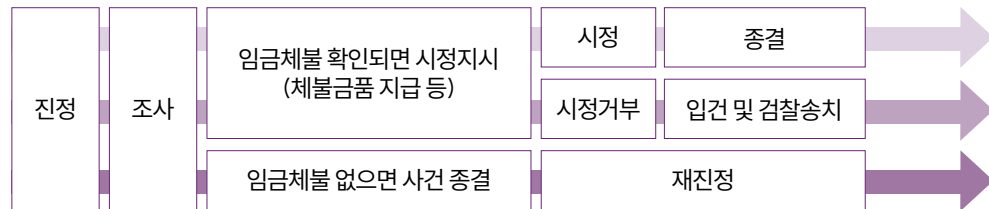
회사의 위법행위로 부당한 일을 당했을 때 어디를 찾아가면 좋을까요? 일반적인 범주는 경찰서에 가서 신고하고 그로 인한 피해는 법원에서 소송으로 해결하는 것이 원칙이지만, 노동법 위반에 관해서는 경찰서가 아닌 관할 고용노동지청과 노동위원회를 통해 비교적 빠르고 간소한 절차로 문제를 해결할 수 있습니다.

1. 고용노동부 : 임금체불 및 기타 노동법 위반으로 피해를 입었을 때

(1) 노동법 위반 행위는 고용노동청에 신고할 수 있습니다

사용자의 노동법 위반행위가 있을 때는 사업장 관할 고용노동지청에 법 위반 사실을 알리고 이에 대한 조치를 요구할 수 있습니다. 이를 '진정'이라고 하는데, 임금체불 진정이 대표적입니다. 접수된 진정사건을 담당하는 '근로감독관'은 고용노동부 소속 공무원이자 노동법 위반행위에 대해서는 사법경찰관의 지위를 갖고 수사할 권한이 있는 사람입니다.

- 대상 행위 : 임금체불, 직장 내 괴롭힘 등 각종 노동법 위반행위
- 진정대상 : 사업주 및 사용자
- 접수 방법 : 우편, 온라인(고용노동부 홈페이지 민원마당), 방문(사업장 관할 고용노동지청)
- 처리 기간 : 25일이 원칙이며, 2회에 걸쳐 연장 가능
- 처리 절차
 - ① 근로감독관이 진정인과 피진정인에게 차례로 출석을 요구해 조사 진행
 - ② 근로감독관의 조사로 법 위반이 확인되면 체불임금 지급 등 시정지시
 - ③ 시정되면 사건을 종결, 시정지시를 이행하지 않으면 입건 후 검찰 송치



온라인 진정하기
(고용노동부 민원마당)

(2) 진정과 고소·고발의 차이

	진정	고소·고발
행위의 성격	민원 (문제해결 요구)	범죄행위 신고 (처벌 요구)
처리 권한	고용노동부 근로감독관	관할지방검찰청 검사
처리 기한	25일(기본) + 25일(2회 연장 가능)	2개월(기본, 연장 가능)
불복절차	없음, 재진정 가능	항고, 재항고, 재정신청, 헌법소원

2. 노동위원회 : 부당징계, 부당해고, 부당인사발령 등 부당한 처분에서 회복돼야 할 때

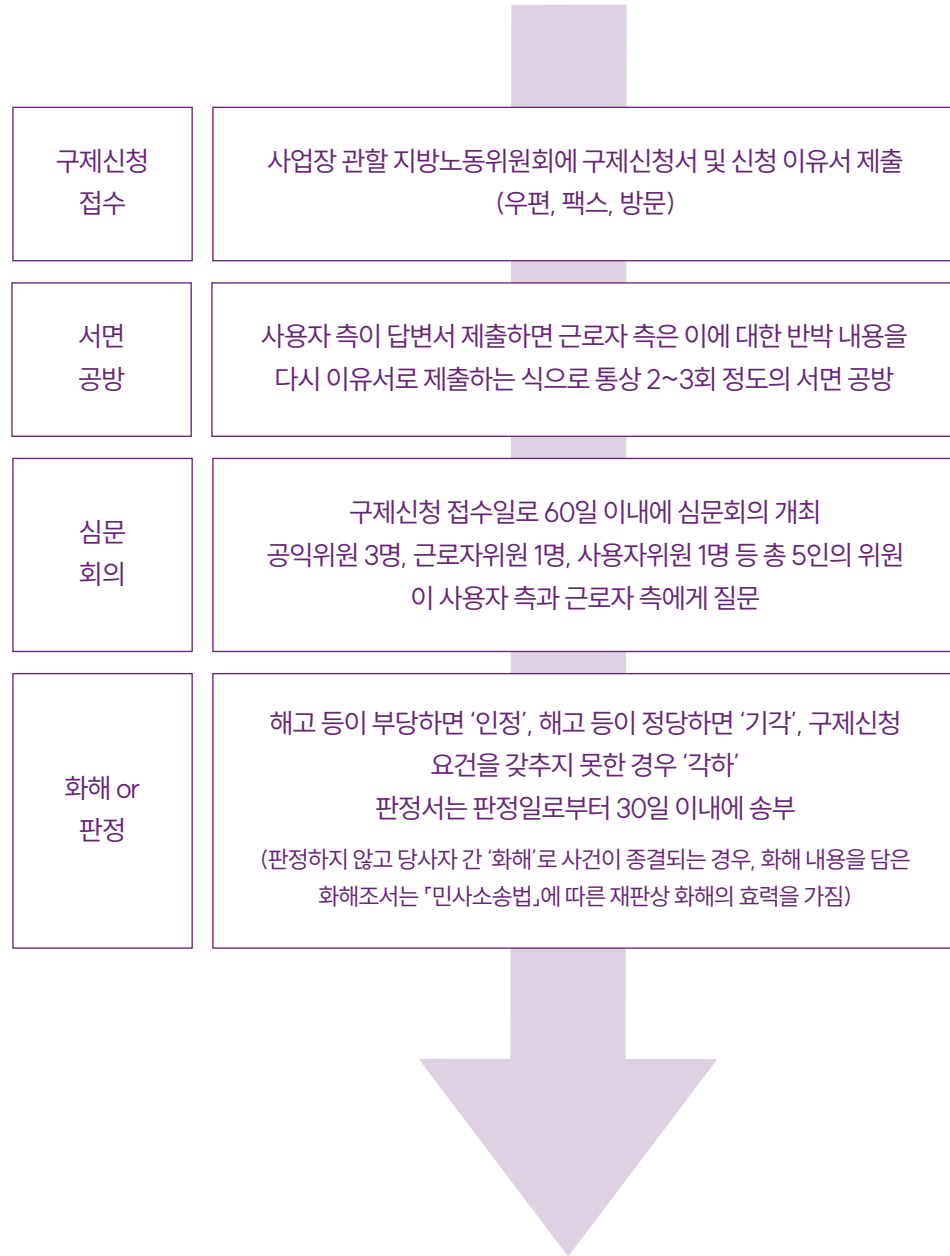
노동위원회는 고용노동부 산하 정부기관이자 근로자위원·사용자위원·공익위원 3자로 구성된 준사법적인 기구입니다. 부당해고 등이 있게 되면, 노동위원회에 구제신청을 제기해 처분이 부당하다는 판단을 받은 뒤 부당한 처분을 취소시키고 부당한 처분기간 동안 받지 못한 임금액 등 피해를 회복할 수 있습니다. 노동위원회는 이 밖에도 기간제·파견 근로자 차별시정, 고용상 성차별시정, 노동조합에 대한 부당노동행위 구제 등의 업무도 담당하고 있습니다.



* 노동위원회 구제신청 관련 정보

- 대상 행위 : 부당한 징계, 해고, 인사명령 등 「근로기준법」 제23조 및 제24조 위반행위
- 신청 상대방 : 사용자
- 신청기간 : 부당한 처분이 있는 날로부터 3개월 이내
- 처리기간 : 구제신청 접수로부터 판정서 송달까지 3개월
- 불복 : 지방노동위원회 판정에 불복하는 당사자는 판정서를 받은 날로 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다. 중앙노동위원회 판정에 불복하는 당사자는 15일 이내에 행정법원에 소송을 제기할 수 있습니다.
- 국선대리인 : 월 급여 300만 원 미만 근로자는 노동위원회로부터 지원을 받아 무료로 국선대리인을 선임할 수 있습니다.

2. 노동위원회 : 부당징계, 부당해고, 부당인사발령 등 부당한 처분에서 회복돼야 할 때



법적 다툼을 제기할 때 자신의 주장을 입증하기 위한 자료가 필요합니다. 입증자료 형식에 특정한 제한이 있는 것은 아닙니다. 자신의 주장을 객관적으로 뒷받침할 수 있는 자료면 됩니다. 노동문제 다툼에서 주로 쓰이는 증거 자료는 다음과 같습니다.

종류	예시
기초자료	근로계약서, 임금명세서 등
처분의 근거자료	해고통지서, 인사발령 공문, 징계결정 통지 등
근로시간 입증	근무시간표, 교대시간표, 출퇴근기록, 출입문태그기록, 업무인트라넷 접속기록, 교통카드태그기록 등
대화	카카오톡·문자메시지 등 온라인 대화 캡처, 업무 이메일, 대화 녹취록 및 녹음파일(자신이 참여한 대화의 경우 상대방 동의 없는 녹음도 증거자료로 제출할 수 있음), 휴대폰 통화기록 등
진술	괴롭힘 행위 일지, 동료진술서, 사실확인서 등
기타	사진, 동영상, 업무 관련 자료, 병원 기록 및 진단서, 관련 취업규칙 등 주장하는 바를 입증할 수 있는 모든 자료

퀴어 직장인을 위한 노동상담 퀴어동네 소개

퀴어노동법률지원네트워크(퀴어동네)는

퀴어 노동자의 권리 증진을 위한 퀴어/앨라이 법률활동가들의 모임입니다.

2022년 7월 출범 이후 노동상담, 교육, 사건지원, 정책, 연대사업 등

여러 분야로 활동을 넓혀가고 있습니다.

직장에서 겪은 부당한 일을 안전한 공간에서 상담받고 싶다면!

퀴어 노동자로서 받은 직장 내 괴롭힘, 차별 등에 대해 문제를 제기하고 싶다면!

언제든지 퀴어동네의 문을 두드려주세요.

퀴어 동네

상담방법

홈페이지 www.queerdong.net
이메일 qqdongne@gmail.com
트위터 [@qqdongne](https://twitter.com/qqdongne)

기타 도움받을 수 있는 곳

1. 노동상담 전문기관

서울시노동센터 1661-2020
직장갑질119 오픈채팅
민주노총노동자권리찾기노동센터 1577-2260
여성노동법률지원센터 0505-515-5050



2. 노동조합

전국민주노동조합총연맹 1577-2260
한국노동조합총연맹 1566-2020
청년유니온 02-735-0261

3. 성소수자 인권단체

민주노총성소수자조합원모임	lgbti.kctu@gmail.com
성별이분법에저항하는사람들의모임'여행자'	twitter@gender_voyager facebook@gendervoyage
청소년성소수자지원센터명동	ddingdong.kr 02-924-1224
트랜스젠더인권단체조각보	www.transgender.or.kr tgjogakbo@naver.com
한국게이인권운동단체친구사이	www.chingusai.net 02-745-7942
한국레즈비언상담소	www.lsangdam.org lsangdan@hanmail.net
한국성적소수자문화인권센터	www.ksrc.org 02-743-8081
행동하는성소수자인권연대	www.lgbtpride.or.kr 02-715-9984

발행

2023년 11월 28일

기획 및 제작

퀴어노동법률지원네트워크

집필

공인노무사 김세정 김시운 여수진 최유정

디자인

임진규

*이 책은 사무금융우분투재단의 '생각대로' 사업의 지원을 받아 제작되었습니다.