

임신 중 근로자에게 시간외 · 야간 · 휴일근로가 가능한지?

1. 서설

최근 실시된 (주)카카오의 고용노동부 근로감독은 2021. 2월말부터 일부 카카오 직원들이 성남고용노동지청에 회사에 대한 근로감독 청원을 계기로 실시¹⁾된 것으로, 근로감독 조사결과 임신 중 직원(13명)에 대해 초과(시간외)근로를 시킨 사항이 근로기준법 위반으로 적발되어 시정조치를 받았습니다.²⁾ (2021.6.3. MBC 뉴스데스크) 이하에서는 임신 중 근로자와 관련 근로기준법에서 금지 · 제한규정을 두고 있는 법규 내용에 대해 살펴보도록 하겠습니다.

2. 임신 중 근로자 보호관련 법령

□ 근로기준법 제65조(사용금지)

- ① 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성(이하 “임산부”라 한다)과 18세 미만자를 도덕상 또는 보건상 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ② 사용자는 임산부가 아닌 18세 이상의 여성을 제1항에 따른 보건상 유해 · 위험한 사업 중 임신 또는 출산에 관한 기능에 유해 · 위험한 사업에 사용하지 못한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 금지 직종은 대통령령³⁾으로 정한다.

- 위반시 벌칙 : 근로기준법 제109(벌칙) 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금형

1) <http://www.inews24.com/view/1372155>

2) https://imnews.imbc.com/replay/2021/nwdesk/article/6231300_34936.html

3) 근로기준법 시행령 [별표4] 임산부 등의 사용금지직종, 별첨자료 참조

□ 근로기준법 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한)

① <생략>

② 사용자는 임산부와 18세 미만자를 오후 10시부터 오전 6시까지의 시간 및 휴일에 근로시키지 못한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우로서 고용노동부장관의 인가를 받으면 그러하지 아니하다.

1. 18세 미만자의 동의를 있는 경우
2. 산후 1년이 지나지 아니한 여성의 동의를 있는 경우
3. 임신 중의 여성이 명시적으로 청구하는 경우

○ 위반시 벌칙 : 근로기준법 제110(벌칙) 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금형

□ 근로기준법 제74조(임산부의 보호)

① ~ ④ <생략>

⑤ 사용자는 임신 중의 여성 근로자에게 시간외근로를 하게 하여서는 아니 되며, 그 근로자의 요구가 있는 경우에는 쉬운 종류의 근로로 전환하여야 한다.

○ 위반시 벌칙 : 근로기준법 제110(벌칙) 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금형

3. 임신 중 근로자에 금지·제한되는 법령내용 요약

사용자는 임신 중 여성근로자에 대해 ❶보건 상 유해·위험한 사업에 사용하는 것이 금지(근로기준법 제65조)되며, ❷임신 중 근로자의 명시적 청구에 따라 고용노동부의 인가를 받지 않은 임신 중 근로자에 대한 야간근로(22:00~익일 06:00) 및 휴일근로가 금지(근로기준법 제70조)되고, ❸시간외 근로는 엄격히 금지(근로기준법 제74조)되는 점 유의하여야 합니다.

4. 결어

임신 중 근로자 보호관련 법령이 근로기준법에서 규정하고 있으나 현장에서는 관련 법령내용을 모르고 당장 닥친 업무를 수행하다보면 임신 중 근로자에 대해 시간외 근로를 시키거나 고용노동부의 인가 없는 야간 및 휴일근로를 실시하는 경우 근로기준법 위반에 해당하게 되며, 최근 (주)카카오 사례에서와 같이 관련 직원이 바로 고용노동부에 근로감독 청원을 하여 사업장에 대한 근로감독이 실시되는 경우가 발생할 수 있으므로 임신 중 근로자의 근로시간관리에 있어 법 위반사항이 발생하지 않도록 해야 할 것입니다. 끝.

[별첨] 근로기준법 시행령 [별표4] 임신부 등의 사용금지직종

제400호

2021. 6. 14.

노무법인 두레