

# 국 가 인 권 위 원 회

## 차 별 시 정 위 원 회

### 결 정

사 건 17진정0943300, 17진정1118600(병합) 임신, 출산 등을 이유로  
한 고용차별

진 정 인 ○○○

피진정인 1. ○○○○ ○○○종합복지관장

2. ○○○

3. ○○○

4. ○○○

### 주 문

1. 진정요지 나항은 각하한다.
2. ○○○○○○○○종합복지관장에게 향후 유사한 사례의 피해자가 발생하지 않도록 재발방지대책을 마련하여 시행할 것을 권고한다.
3. ○○○도지사에게 위탁기관을 비롯한 관내 관리감독 기관에서 임신, 출산 등을 이유로 한 차별행위 실태를 파악하고 유사사례가 발생하지 않도록 조치할 것을 권고한다.

# 이 유

## 1. 진정 요지

가. 진정인은 2010년부터 ○○○○○○○○종합복지관(이하 '이 사건 복지관'이라 한다)에서 음악치료사로 근무하였다. 습관적 유산 진단을 받은 진정인은 2017. 9. 22. 체외수정 시술과정 등 습관성 유산 치료를 위해 8주간 안정가료가 필요하다는 진단을 받고, 같은 달 25. 8주간의 병가를 신청하였으나 허가받지 못하였다. 그래서 진정인은 같은 날 불가피하게 휴직을 신청하였고, 이 사건 복지관 인사위원들은 인사위원회 회의에 진정인을 참석시켜 직장파 임신 중 한 가지만 선택하라며 사직을 강요하였다. 인사위원회는 진정인의 휴직 허가 여부에 대한 결론을 내리지 못하고 같은 해 10. 10. 다시 회의를 개최하기로 하였다.

진정인은 인사위원회에서 또 다시 인신공격성 발언을 들을 것이 겁이 나고, 더 이상 말할 필요도 없을 것 같아 이틀 후인 같은 달 27. 진정인의 의사에 반해 사직서를 제출하였다. 습관적 유산만으로도 힘든데, 경력과 일까지 단절되어 여성으로서 우울감과 상실감이 컸다.

나. 위 인사위원회 회의 자리에서 인사위원들은 진정인에게 다음과 같은 인신공격적인 발언을 하였다. 피진정인2는 '너 꼭 임신하고 싶냐? 임신과 일 중에 하나만 선택해라. 왜 두 가지를 한꺼번에 하려고 하냐?'고 하였고, 피진정인3은 '늦은 나이에 임신하려는 네가 대단하다. 난 손가락 다섯 개가 다 붙어 있을지 겁나서 임신 못하겠다. 너 시도하는 용기가 대단하다'고 발언하였다. 또 피진정인4는 '내 친구가 임신했는데, 억이 들었다. 쉬는 게 낫지 않겠냐?'는 취지로 이야기하였다.

## 2. 당사자의 주장

### 가. 진정인

위 진정요지와 같다.

### 나. 피진정인1

진정인이 2017. 9. 25. 오전 '습관성 유산 진단을 받았는데, 다시 임신을 하고 싶다'며 2개월 병가를 신청하여, 인사위원회 논의를 통해 '현재 진정인이 임신한 상태도 아니고, 습관성 유산은 이 사건 복지관 복무규정의 병가사유에 해당하지 않아 병가를 허가할 수 없다'고 결정하고, 진정인에게 인사위원회 결정사항을 알려주었다.

이에 대해 진정인이 다시 휴직 2개월을 요청, 같은 날 17:00 2차 인사위원회를 개최하여 습관성 유산은 이 사건 복지관 인사규정의 휴직사유에 해당하지 않는다고 판단하였다. 또한 진정인은 인공수정을 통한 임신으로 이전에도 몇 회에 걸쳐 유산의 경험이 있었고, 그로 인해 휴가와 특별휴가를 계속 사용하였던 점, 진정인은 장애아동을 치료하는 음악치료사로 다른 직원이 진정인의 업무를 대체하기가 어려워 진정인의 휴가기간 중 업무공백 등으로 이용자 부모들의 민원이 제기되었던 점, 이러한 상황이 2개월의 휴직으로 끝날 문제가 아니고, 진정인의 휴직 기간 동안 다른 인력을 대체할 수도 없는 상황이라 진정인의 업무공백으로 인한 피해는 복지관에서 치료를 받는 장애아동의 몫일 수밖에 없는 상황인 점 등에 대해 많은 논의를 하였으나 결정하기가 어려웠다.

그래서 인사위원들이 직접 진정인의 생각을 들어본 후에 결정하는 것이

좋을 것 같아 2차 인사위원회에 진정인을 참석하게 하였으며, 그 자리에서 인사위원들은 진정인의 현 상황의 안타까움에 동감하지만 복지관과 이용 장애아동들을 생각하지 않을 수 없었기에 현 시점에서 진정인에게 가장 중요한 것이 무엇인지 논의하였다. 그럼에도 결론을 내리지 못하고 복지관과 진정인을 위한 최선의 방법이 무엇인지 서로 고민하는 시간을 가진 후 2017. 10. 10. 17:30 다시 논의하기로 결정하였다.

그런데 진정인이 2017. 9. 27. 사직 권유를 받아 어쩔 수 없이 사직한다는 내용으로 사직서를 제출하여, ○○고용센터 상담 결과를 토대로 권고사직으로 결정하였다. 진정인의 상황이 매우 안타까웠지만, 직원들의 동요와 이용 장애아동, 장애아동의 부모를 생각하지 않을 수 없어서 그대로 수리하였다.

장애아동의 치료는 연속성과 지속성이 매우 중요하다. 그런데 이 사건 복지관은 2016년부터 2년에 걸친 복지관의 조직 및 기능재편에 따라 모든 치료·교육 사업을 2018. 12. 31.부로 종료할 예정이어서, 그동안 이용 장애아동 부모들의 민원이 많았다. 앞으로 1년 밖에 남지 않은 치료·교육기간 동안 음악치료사인 진정인이 수시로 병가나 특별휴가를 사용하게 되면, 이용 장애아동 부모들의 반발과 민원의 소지가 매우 높으며, 음악치료사는 특수직종이라 다른 직원이 대체할 수 없고, 진정인이 장기간 병가나 휴직을 하는 경우가 아니라 짧은 기간 동안 치료를 할 수 있는 대체인력을 모집하기도 어려운 상황이었다.

### 3. 관련규정

별지 기재와 같다.

#### 4. 인정사실

진정인 및 피진정인1의 진술 및 제출자료, 진단서, 인사위원회 회의내용 녹취록, 습관성 유산 관련 의학정보 등 객관적으로 확인되는 일체의 자료를 종합하면 아래와 같은 사실이 인정된다.

가. 이 사건 복지관은 ○○○도 ○○시에 소재하고 있고, 「○○○○ ○○ 종합복지관 설치 및 운영 조례」에 따라 상담·치료·교육 및 직업훈련을 통해 재활에 기여할 것을 목적으로 설립되었으며, ○○○도는 위 목적수행을 위해 1992년부터 현재까지 사회복지법인 '○○'과 위탁운영 계약을 체결하였다.

나. 이 사건 복지관은 관장, 사무국장, 5개의 팀과 3개의 센터로 구성되어 있으며, 2017년 1월 현재 42명이 근무하고 있다. 진정인은 2010. 2. 1.부터 2017. 10. 31.까지 정규직 음악치료사로 근무하였으며, 이 사건 복지관 직종별 직원현황은 아래 표와 같다.

〈표1〉 직종별 직원현황

(단위 : 명, 2017년 1월 기준)

합계	사회 복지사	직업 재활사	음악 치료사	특수 교사	작업 치료사	심리 치료사	언어 치료사	정보화 교사	보조 공학사	기타 직종
42	21	4	1	1	1	2	2	1	5	4

다. 이 사건 복지관 「복무규정」 제25조 제1항 제1호는 업무 외 질병 또는 상해로 인하여 업무를 수행할 수 없을 때에는 연 합계 60일의 범위 안에서 유급병가를 허가할 수 있다고 명시하고 있고, 같은 조 제2항은 제1항의 병가는 7일 이상 지속적인 치료를 받는 경우로 의사의 진단서를 첨부하여야

한다고 명시하고 있다. 「인사규정」 제31조 제1항, 제33조 제1항은 직원이 업무상 부상 또는 상병으로 요양을 요할 때, 신체·정신상의 이상으로 장기 요양을 요할 때 1년 이내에서 휴직을 허가받을 수 있다고 명시하고 있다. 이 사건 복지관에서 최근 5년간 장기 병가(1개월 이상) 및 휴직을 사용한 현황은 아래 표와 같다.

〈표2〉 최근 5년간 장기 병가 및 휴직 현황

이름	직종	종류	사용기간	사유
○○○	심리치료사	휴직	2015. 3. 1.~2016. 2.29.	육아휴직
○○○	사회복지사	휴직	2015. 7.30.~2015.12.31.	육아휴직
○○○	미술치료사	휴직	2015.10.30.~2016.10.31.	육아휴직
○○○	사회복지사	병가	2016. 9.28.~2016.11.27.	질병(암)
○○○	사회복지사	휴직	2016.11.28.~2017. 1.31.	질병(암)
○○○	심리치료사	휴직	2017. 3. 1.~2018. 2.28.	육아휴직

라. 이 사건 복지관에서 음악치료사로 근무하는 동안 진정인의 특별휴가, 병가, 휴직 현황은 아래 표와 같다.

〈표3〉 진정인 특별휴가, 병가, 휴직 현황

사용기간	일수	종별	사유
2010. 5. 14. ~ 5. 18.	5	병가	급성 후두염
2012. 2. 8. ~ 2. 29.	22	병가	교통사고로 인한 입원치료
2012. 3. 1. ~ 6. 30.	122	휴직	교통사고 후유증
2016. 10. 4. ~ 10. 8.	5	특별휴가	계류유산
2016. 12. 17. ~ 12. 23.	7	병가	복강내 복수로 인한 입원치료
2017. 7. 1. ~ 7. 16.	16	출산휴가	조기 출산휴가
2017. 7. 17. ~ 7. 23.	7	특별휴가	계류유산

마. 진정인이 제출한 진단서에 의하면 진정인은 습관적 유산(N96) 진단을 받았다. 난임 및 습관성 유산으로 인하여 체외수정 예정이고, 체외수정 시술과정 등 습관성 유산 치료를 위해 8주간 안정가료가 필요하다.

바. 습관적 유산(N96)은 한국표준질병사인분류에 등록된 질병으로, 임신 20주 이전에 연속적으로 발생하는 3회 이상의 유산을 말하며, 약 1%의 여성에게서 발생한다고 알려져 있다. 이는 이론적으로 세 번 연속 유산될 확률인 0.34%에 비해 높으며, 유산된 태아에 대한 염색체 검사를 시행해보았을 때, 산발적 유산에 비해 정상 염색체를 가진 경우가 더 많고, 이전 임신의 결과와 관련이 있다는 것을 고려할 때, 습관성 유산은 근본적인 원인을 가진 질병의 형태로 파악하고 있다.

사. 진정인은 2017. 9. 25. 오전 습관성 유산 진단을 사유로 병가 2개월을 신청하였으나, 피진정인1은 인사위원회 논의를 통해 '현재 임신한 상태도 아니고, 습관성 유산은 병가 사유가 될 수 없다'는 이유로 병가를 불허하였다. 이에 진정인이 다시 휴직 2개월을 요청하였고, 피진정인1은 같은 날 17:00 2차 인사위원회를 개최하여 진정인의 휴직 허가 여부에 대해 논의를 하던 중 진정인의 입장을 들어보고자 인사위원회에 진정인을 참석시켰으나, 결론을 내리지 못하고 2017. 10. 10. 17:30 다시 논의하기로 결정하였다. 당시 인사위원회 인사위원은 피진정인2 ○○○(전 관장, 2018. 1. 퇴사), 진정 외 ○○○(사무국장), 피진정인3 ○○○(전 경영지원팀장, 2018. 4. 퇴사), 피진정인4 ○○○(전 이동복지팀장), 진정 외 ○○○(전 재활서비스팀장)이다.

아. 진정인은 2017. 9. 25. 2차 인사위원회에서 '검사를 해보니까, 습관성

유산자라고. (의사가) 튼튼한 사람은 과배란(체외수정 시술과정)을 하고 나서 달리기를 해도 되고, 아무렇지 않게 직장에 다녀도 되는데, 진정인 같이 습관성 유산자인 경우에는 (체외수정 시술과정 등 습관성 유산 치료기간) 동안에 링거 주사도 맞아야 하고 (병원에는) 틴틈이 오더라도 쉬어줘야 하고, 직장생활을 하지 못한다고 얘기하였다'며 의사의 진단 내용에 대해 설명하였다. 한편 진정인이 대체인력 채용이 가능하도록 1년 휴직도 가능하다는 입장을 밝혔으나, 피진정인3은 '이전에 진정인이 4개월 휴직했을 때 너무 힘들더라. 만약에 진정인이 휴직기간에 아이가 생기면 육아휴직으로 넘어가야 되는데, 그게 또 쉬운 문제가 아니다. 진정인이 지금 아기를 낳기 위해 휴직하는 거라서 출산휴가 6개월씩 넘어가야 해서 쉬운 건 아니다.'는 취지로 답변하였고, 이어서 피진정인2는 '그래서 진정인이 심사숙고를 해 볼 필요가 있다.'는 취지로 이야기하였다. 진정인이 인사위원들에게 "돌려서 말하지 않고 직접적으로 말씀드리면 아이를 낳을 생각을 할 것 같으면 사직서를 내고, 아이를 생각하지 않을 것 같으면 직장을 다니고, 둘 중에 하나라는 말씀이신 것 같은데..." 라고 이야기하자, 진정 외 ○○○이 "그렇다고 봐야지. 다수의 의견에 따라서.", 피진정인4는 "그러니까 뭐 달리 말하면." 이라고 이야기하였다.

자. 진정인은 2017. 9. 27. 임신준비를 이유로 사직권유를 받아 어쩔 수 없이 사직한다는 내용의 사직서를 제출하였다.

## 5. 판단

### 가. 진정요지 가항

「국가인권위원회법」 제2조 제3호는 합리적 이유 없이 임신·출산 등을 이유로 고용영역에서 특정인을 배제·불리하게 대우하는 것을 평등권침해



의 차별행위로 규정하고 있다. 따라서 이하에서는 진정인이 임신, 출산 등을 이유로 불합리한 차별을 당하였는지 여부를 살펴보기로 한다.

피진정인1은 습관적 유산이라는 병명이 이 사건 복지관 「복무규정」의 병가, 「인사규정」의 휴직 사유에 해당하지 않는다면 진정인의 병가와 휴직 신청을 불허하였다.

그러나 습관적 유산은 한국표준질병사인분류에 등록된 질병이며, 이 사건 복지관 「복무규정」에 의하면 업무 외 질병 또는 상해로 인하여 업무를 수행할 수 없을 때 병가를 허가할 수 있도록 되어 있고, 「인사규정」에 의하면 신체·정신상의 이상으로 장기요양을 요할 때 휴직을 허가할 수 있다. 병가와 휴직의 목적이 질병 등을 치유하는데 필요한 기간 동안 근무 의무를 면하여 요양을 함으로써 직무를 수행할 수 있는 건강상태를 회복하도록 하는 것임을 종합해 볼 때, 피진정인1은 진정인의 병가 또는 휴직이 타당하다고 인정되는 경우에는 이를 허가할 수 있다.

습관성 유산의 상태가 되면 그 후의 임신 예후가 극히 불량해질 가능성이 크다는 점을 고려할 때 습관성 유산의 치료와 안정적인 임신을 유지하기 위해서는 임신 이전부터 일정기간 요양이 필요할 수 있다. 진정인은 2014년 결혼한 후 고령인 점 등을 감안해서 시험관 아기 시술을 통해 3회 임신에 성공하였으나 모두 유산되었다. 결국 진정인은 2017. 9. 22. 습관적 유산자로, 체외수정 시술과정 등 습관성 유산 치료를 위해 8주간 안정가료가 필요하다는 진단을 받았다. 진정인은 어쩔 수 없이 본인의 의사에 반하여 사직서를 제출하고 시험관 아기 시술을 통해 임신한 후 입원 치료 등을 거쳐 2018. 8. 16. 출산하였다. 진정인의 임신·출산 과정에 비추어 볼 때

습관성 유산 치료와 안정적인 임신을 유지하기 위해서는 임신 이전부터 안정가료가 필요하여 장기 병가 또는 휴직이 불가피했던 상황으로 보인다.

다만 다른 직원이 음악치료사인 진정인의 업무를 대체하기 어려워 복지관 이용 장애아동이 지속적인 치료를 받기 어려운 사정 등도 고려될 필요가 있다. 그러나 2017. 9. 25. 인사위원회 논의 당시 진정인이 이용 장애아동의 지속적인 치료를 위해 대체인력 채용이 가능하도록 1년 휴직도 가능하다는 입장을 밝혔고, 이 사건 복지관의 「복무규정」 및 「인사규정」에 따르면 연 합계 60일의 병가일수를 초과할 경우 본인의 신청에 따라 1년 이내의 휴직을 허가할 수 있는 점, 신체상의 이상으로 장기요양을 요할 때 휴직을 허가할 수 있는 점 등을 종합해 보면 대체인력 채용의 방법으로, 복지관 이용 장애아동의 지속적인 치료를 보장하면서 진정인의 장기 병가 후 휴직 또는 휴직 등을 허가하여 진정인이 퇴사에 이르지 않도록 할 수 있는 방안이 있었음에도 인사위원회 회의내용 녹취록의 전반적인 맥락에 비추어 볼 때, 당시 인사위원들은 이러한 해결책을 찾기 위한 의사나 의지가 부족했던 것으로 보이며, 대다수의 인사위원들이 진정인에게 직장과 임신 중 하나만 선택하라는 취지로 이야기하였다.

따라서 습관적 유산 진단을 받은 진정인이 습관성 유산 치료 등을 위해 신청한 병가와 휴직을 불허하거나 사직을 요구한 피진정인들의 행위는 합리적인 이유가 있다고 보기 어려우므로 「국가인권위원회법」 제2조 제3호에서 규정하고 있는 임신, 출산 등을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위라고 판단되며, 이것이 진정인의 사직에도 영향을 미친 것으로 보인다.

#### 나. 진정요지 나항

국가인권위원회의 조사대상과 관련하여, 「국가인권위원회법」 제30조 제1항 제1호는 국가기관, 지방자치단체, 「초·중등교육법」 제2조, 「고등교육법」 제2조와 그 밖의 다른 법률에 따라 설치된 각급 학교, 「공직자윤리법」 제3조의2제1항에 따른 공직유관단체 또는 구금·보호시설의 업무 수행과 관련하여 「대한민국헌법」 제10조부터 제22조까지의 규정에서 보장된 인권을 침해당하거나 차별행위를 당한 경우라고 명시하고 있다.

진정요지 사항과 관련하여 진정인은 피진정인2, 3, 4가 진정인에게 인신 공격적인 발언을 하여 진정인의 인권이 침해당하였다고 주장하고 있으나, 진정인 및 피진정인들이 근무한 ○○○○○○○○종합복지관은 국가인권위원회의 인권침해 조사대상 기관에 해당하지 아니하므로, 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제1호에 따라 각하한다.

## 6. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제32조 제1항 제1호, 제44조 제1항 제1호에 따라 주문과 같이 결정한다.

2018. 12. 28.

위원장 정 상 환

위원 배 복 주

위원 임 성 택

<별지1>

## 관련 규정

### 1. 「국가인권위원회법」

제2조 제3호 “평등권침해의 차별행위“라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지 등을 말한다), 출신 국가, 출신 민족, 용모 등 신체 조건, 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. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제정·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 “차별행위“라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 용자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

### 2. 「○○○○○○○○종합복지관 복무규정」

제25조(병가)

1. 관장은 다음 각 호의 1에 해당하는 직원에 대하여 연합계 60일의 범위 안에서 유급병가를 허가할 수 있다.
  - ① 업무 외 질병 또는 상해로 인하여 업무를 수행할 수 없을 때
  - ② 전염병의 이환으로 인하여 그 직원이 출근할 수 없거나 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
2. 제1항의 병가는 7일 이상 지속적인 치료를 받는 경우로 의사의 진단

서를 첨부하여야 한다.

3. 제1항의 병가일수를 초과할 경우 본인의 신청에 따라 휴직을 명할 수 있다.

### 3. 「○○○○○○○○○종합복지관 인사규정」

#### 제31조(휴직)

1. 직원은 다음 각 호 1에 해당하는 경우 휴직을 허가 받을 수 있다.
  - ① 업무상 부상 또는 상병으로 요양을 요할 때
  - ② 신체·정신상의 이상으로 장기요양을 요할 때

<생략>
2. 직원이 휴직을 원하는 경우 별지 휴직원을 임용권자에게 제출한 후 임용권자가 타당하다고 인정하는 경우에는 임용권자는 휴직을 명할 수 있다.

#### 제33조(휴직기간)

휴직기간은 다음 각 호와 같다.

1. 제31조 제1항 제1,2조의 규정에 의한 휴직기간은 1년 이내로 한다.

<생략>