

부양 의무가 있는 근로자의 보호

2016년 5월 4일부터 자녀 또는 지병이나 장애 등으로 보살핌이 필요한 친척을 부양하는 모든 근로자에 대한 차별이 금지됩니다. 이러한 신규 규정에 따라 다음의 조건을 이유로 근로자를 차별할 수 없습니다.

- 입양 아동 및 위탁 아동을 포함한 18세 미만 미성년자를 양육 중이거나 직간접적으로 지속적인 보살핌을 제공하는 부모인 경우
또는
- 장애가 있는 부모, 형제자매, 배우자, 자녀(전 연령), 조부모 또는 손자손녀에게 직접적이고 지속적인 보살핌을 제공하거나 진료 및 일상 생활을 위해 보살핌이 필요한 장애가 있는 동거인에게 보살핌을 제공하는 사람인 경우
위와 같은 부양 의무로 인해 직장에서 받는 모든 종류의 차별이 금지됩니다.

부양자 차별이란 무엇입니까?

부양자 차별은 다음과 같은 부양 의무를 이유로 직장에서 채용, 임금 등 업무상의 불이익을 받을 때 발생합니다.

- 부양자녀가 있으며 함께 거주하는 경우
- 배우자에게 지병이 있는 경우
- 위탁 또는 입양 아동을 부양하는 경우
- 편부모로서 부양자녀가 있는 경우
- 자녀 또는 장애가 있는 친척을 부양한다는 이유로 업무 신뢰성을 의심받는 경우
- 부양자녀가 있는 어머니는 양육에만 전념해야 한다는 신념에 근거한 경우

보호 대상은 누구입니까?

임직원 4인 이상의 회사 또는 채용 대행 업체에 근로 중이거나 입사 지원 중인 모든 이를 대상으로 합니다. 정규직, 계약직, 인턴 여부에 상관없이 모든 근로자가 보호 대상입니다. 또한 이민 신분 여부에 상관없이 보호받을 수 있습니다. 독립계약자의 경우에도 보호받는 것이 가능합니다.

금지되는 것은 무엇입니까?

- 고용주는 부양 의무를 이유로 채용 및 해고를 거부할 수 없으며 채용 계약, 조건, 특권 등에 있어 근로자를 차별할 수 없습니다.
- 유동적인 업무 일정 등의 특정 혜택을 일부 근로자에게만 제공하고 부양 의무로 인해 동일한 혜택을 요구하는 근로자에게는 제공하지 않는 고용주의 차별적 행동이 금지됩니다.
- 고용주는 입사 지원자의 부양 의무에 근거하여 채용 자격에 제한을 두는 조항을 명시한 광고 또는 채용 공고를 게시할 수 없습니다.

금지되지 않는 것은 무엇입니까?

- 고용주는 부양 의무를 이유로 근로자에게 편의를 제공할 필요가 없습니다. 예를 들어, 고용주는 부양 의무가 있는 근로자에게 업무 시간 변경 및 조기 퇴근 등의 편의를 제공할 의무가 없습니다. 단, 위와 같은 혜택을 다른 근로자에게 제공하는 경우에는 부양 근로자에게도 동일한 혜택을 제공해야 합니다.

고용주가 본 문서에서 설명된 규정을 따르지 않는 것 같다면 어떻게 해야 합니까?

311번으로 전화를 걸어 인권위원회에 문의하십시오. 익명의 제보를 남기거나 여러분이 겪은 일에 대한 불만을 제기할 수 있습니다. 고용주가 법을 위반한 것으로 밝혀지면 여러분은 손실 임금이나 기타 손해 배상을 받을 수 있으며 고용주는 벌금을 물어야 할 수도 있습니다.