남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안)

의 안 번 호	8773

제안연월일 : 2013. 12. 20.
제 안 자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 2012년 6월 20일 정의화 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」과 2013년 2월 12일 오제세 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」이 제310회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회(2012. 8. 27)에 각각 상정되어 제안설명과 전문위원 검토보고를 듣고 대체토론을 거쳐 법률안심사소위원회에 회부되었고, 2012년 7월 18일 박영선 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」이 제311회 국회(정기회) 제4차 환경노동위원회(2012. 9. 26)에 상정되어 제안설명과 전문위원 검토보고를 듣고 대체토론을 거쳐 법률안심사소위원회에 회부되었으며, 2012년 8월 22일 김현숙 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」이 제315회 국회(임시회) 제3차 환경노동위원회(2013. 4. 15)에 상정되어 제안설명과 전문위원 검토보고를 듣고 대체토론을 거쳐 법률안심사소위원회에 회부되었고, 2013년 2월 28일 김현숙 의원이 대표

발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」이 제316회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회(2013. 6. 18)에 상정되어 제안설명과 전문위원 검토보고를 듣고 대체토론을 거쳐 법률안심사소위원회에 회부되었음.

나. 정의화 의원안은 제311회 국회(정기회) 제2차 법안심사소위원회(2012. 9. 18), 제311회 국회(정기회) 제4차 법안심사소위원회(2012. 11. 21)에서 심사해왔고, 박영선 의원안은 제311회 국회(정기회) 제4차 법안심사소위원회(2012. 11. 21)에서 심사해왔으며 이 외의 법률안은 기존에 법안심사소위원회에서 논의된 바가 없었음.

다. 제321회 국회(임시회) 제2차 법률안심사소위원회(2013. 12. 17)에서 이상 5건의 법률안을 병합하여 심사한 결과, 이를 통합·조정하여 우리위원회 대안을 마련함.

라. 제321회 국회(임시회) 제4차 환경노동위원회(2013. 12. 20)에서 법안심사소위원회에서 심사 보고한 대로 5건의 법률안에 대해서는 각각 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 법률안심사소위원회가 마련한 대안을 위원회안으로 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

직장 내 성희롱의 예방 및 방지를 위하여 사업자도 근로자와 동일하게 직장 내 성희롱 예방교육을 받도록 근거규정을 마련하고, 고용상 남녀평등을 실질적으로 구현하기 위하여 적극적 고용개선조치 미이행

사업주의 명단을 공표할 수 있도록 하며, 일·가정 양립을 원활하게 하고 여성 근로자의 육아환경 조성을 위하여 육아휴직 대상 자녀연령을 현행 만 6세 이하에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 상향조정하려는 것임.

3. 대안의 주요내용

가. 사업주로 인한 직장 내 성희롱을 예방하기 위하여 사업주도 직장 내 성희롱 예방 교육을 받도록 명시함(안 제13조제2항).

나. 직종별 여성근로자 비율이 3회 연속 여성고용기준에 미달한 사업주로서 적극적 고용개선조치 시행계획의 이행을 촉구받고 이를 따르지 아니한 경우 고용노동부장관이 그 내용을 공표할 수 있도록 함(안 제17조의5 등).

다. 근로자가 육아휴직을 신청할 수 있는 자녀의 연령을 만 6세 이하에서 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하로 상향 조정함(안 19조제1항).

법률 제 호

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정 법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제13조제2항을 제3항으로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항(종전의 제2항) 중 “성희롱”을 “제1항 및 제2항에 따른 성희롱”으로 한다.

② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

제17조의5부터 제17조의8까지를 각각 제17조의6부터 제17조의9까지로 하고, 제17조의5를 다음과 같이 신설하며, 제17조의8(종전의 제17조의7)제5호를 제6호로 하고, 같은 조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

5. 제17조의5제1항에 따른 공표 여부에 관한 사항

제19조제1항 본문 중 “만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀”를 “만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 제17조의5부터 제17조의9까지의 개정규정은 2015년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표에 관한 적용례) 제17조의5의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 시행계획을 제출하는 경우부터 적용한다.

제3조(육아휴직 신청요건 완화에 관한 적용례) 제19조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 육아휴직을 신청한 근로자부터 적용한다.

제4조(다른 법률의 개정) 고용정책 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항제6호 중 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의7”을 “「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의8”로 한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① (생 략) <신 설> ② 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. <신 설>	제13조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① (현행과 같음) ② 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 성희롱----------. 제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다. ② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공

	표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
제17조의5(시행계획 등의 게시) (생 략)	제17조의6(시행계획 등의 게시) (현행 제17조의5와 같음)
제17조의6(적극적 고용개선조치에 관한 협조) (생 략)	제17조의7(적극적 고용개선조치에 관한 협조) (현행 제17조의6과 같음)
제17조의7(적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항 심의) 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회의 심의를 거쳐야 한다. 1. ~ 4. (생 략) <신 설> 5. (생 략)	제17조의8(적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항 심의) ----------. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. 제17조의5제1항에 따른 공표 여부에 관한 사항 6. (현행 제5호와 같음)
제17조의8(적극적 고용개선조치의 조사·연구 등) (생 략)	제17조의9(적극적 고용개선조치의 조사·연구 등) (현행 제17조의8과 같음)
제19조(육아휴직) ① 사업주는 근로자가 만 6세 이하의 초등학교 취학 전 자녀(입양한 자녀를 포함한다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라	제19조(육아휴직) ① ----------만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀----------

한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다. ② ~ ⑥ (생 략)	----------. ----------. ② ~ ⑥ (현행과 같음)