

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

일부개정법률안(대안)

의안 번호	10046
----------	-------

제안연월일 : 2017. 11. 8.

제안자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 2016년 7월 15일 박광온 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」, 2016년 8월 19일 김삼화 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」, 2016년 8월 19일 송석준 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」, 2016년 8월 23일 권미혁 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 및 2016년 7월 6일 김관영의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」을 제346회 국회(정기회) 제6차 환경노동위원회(2016.11.21.)에 상정하여 제안설명과 검토보고를 하고 대체토론을 거쳐 고용노동소위원회에 회부함.

나. 2016년 10월 21일 정부가 제출한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」과 2016년 11월 15일 이정미의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에

관한 법률 일부개정법률안」을 제349회 국회(임시회) 제1차 환경노동위원회(2017.2.13.)에 상정하여 제안설명과 검토보고를 하고 대체토론을 거쳐 고용노동소위원회에 회부함.

다. 2017년 8월 29일 이용득 의원이 대표발의한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」을 국회법 제 85조제4항에 따라 바로 고용노동소위원회에 회부(2017.9.22.)함.

라. 제354회 국회(정기회) 제2차 고용노동소위원회(2017.9.22.)에서 상기 8건의 법률안을 심사한 결과, 정부가 제출한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」을 제외한 7건의 법률안을 본회의에 부의하지 아니하기로 하고 이를 통합·조정한 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안(대안)」을 제안하기로 하였으며, 제354회 국회(정기회) 제4차 환경노동위원회 전체회의(2017.9.27.)에서 고용노동소위원회에서 제안한 대안을 심의·의결함.

2. 대안의 제안이유

직장 내 성희롱의 적용범위를 확대하며, 성희롱 예방교육(위탁교육 포함)을 강화하고, 직장 내 성희롱(고객 등에 의한 성희롱 포함) 발생 시 사업주의 조치 의무 등을 강화하고, 난임치료를 위한 휴가 제도를 도입하는 등 모성보호를 강화하기 위한 것임.

3. 대안의 주요내용

가. “직장 내 성희롱”의 정의 중 성희롱 관련 불이익의 내용에 ‘근로조
건에서 불이익’도 포함하도록 함(안 제2조).

나. 직장 내 성희롱 예방교육 및 위탁교육 강화

1) 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하도록 하며, 성희
롱 예방교육의 내용을 근로자에게 공지하도록 하고, 성희롱 예방 및
금지조치를 하도록 하는 것임(안 제13조).

2) 사업주는 성희롱 예방 교육을 위탁하는 경우 예방교육에 포함되어
야 할 내용을 위탁기관에 사전 고지하도록 하며, 실적저조 등 위탁기
관의 지정취소요건을 강화함.(안 제13조의2).

3) 사업주가 성희롱 예방교육을 하지 않거나 교육내용을 근로자에게
공지하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함(안 제39조).

다. 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 강화 등

1) 누구든지 직장 내 성희롱 발생사실을 사업주에게 신고할 수 있으
며, 직장 내 성희롱 발생 사실의 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발
생 사실을 알게 된 사업주에게는 사실 확인을 위한 조사와 동시에
근무장소 변경 또는 유급휴가 부여 등 피해근로자 등의 보호조치를
의무화하고, 성희롱 사실이 확인 된 경우는 사업주에게 피해근로자
등의 보호조치와 가해자 징계조치 등을 의무화하고, 사업주에게 성
희롱 피해근로자 등에 대한 신분상 불이익·부당한 인사조치·임금
등의 차별지급 등 불리한 처우를 금지하도록 함.(안 제14조)

- 2) 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하고, 사업주가 조사의무, 피해자 보호조치, 가해자 징계조치를 하지 않거나 성희롱 조사 관련자가 비밀누설을 한 경우 등은 500만원 이하의 과태료를 부과함(안 제37조 및 제39조).

라. 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주 조치 의무화 등

- 1) 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주에게 피해근로자의 요청 시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 또는 그 밖의 적절한 조치를 취하도록 의무화함(안 제14조의2)
- 2) 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주의 적절한 조치의무를 위반 시 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제39조).

마. 난임치료 휴가 신설

- 1) 근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내의 휴가를 주도록 하며, 난임치료휴가를 이유로 해당 근로자에게 해고, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 함(안 제18조의3 신설).
- 2) 근로자가 난임치료휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함(안 제39조).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제2조제2호 중 “고용”을 “근로조건 및 고용”으로 한다.

제13조의 제목 중 “교육”을 “교육 등”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “실시하여야”를 “매년 실시하여야”로 하며, 같은 조 제3항을 제5항으로 하고, 같은 조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설한다.

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

제13조의2제2항부터 제5항까지를 각각 제3항부터 제6항까지로 하고, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제5항(종전의 제4항)제2호 중 “제2항”을 “제3항”으로, “6개월”을 “3개월”로 하고, 같은 항에 제3호를 다음과 같이 신설한다.

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을

하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.

3. 2년 동안 직장 내 성희롱 예방교육 실적이 없는 경우

제14조를 다음과 같이 한다.

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자 등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해자근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해

당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자들의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제14조의2제1항 중 “배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다”를 “배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다”로 한다.

제3장에 제18조의3을 다음과 같이 신설한다.

제18조의3(난임치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제37조제2항 각 호 외의 부분 중 “2천만원”을 “3천만원”으로 하고, 같은 항 제2호를 다음과 같이 한다.

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 불리한 처우를 한 경우

제39조제2항제1호를 삭제하고, 같은 항에 제1호의2부터 제1호의7까지 및 제3호의2를 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항제1호를 삭제하고, 같은 항에 제1호의2를 다음과 같이 신설한다.

1의2. 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 경우

1의3. 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 아니한 경우

1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

1의2. 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

[illegible]

② (생략)

<신설>

<신설>

③ (생략)

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① (생략)

<신설>

②·③ (생략)

④ 고용노동부장관은 성희롱 예방 교육기관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하면 그 지정

야-----.

② (현행과 같음)

③ 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다.

④ 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다.

⑤ (현행 제3항과 같음)

제13조의2(성희롱 예방 교육의 위탁) ① (현행과 같음)

② 사업주가 성희롱 예방 교육기관에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 제13조제5항에 따라 대통령령으로 정하는 내용을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 포함되도록 하여야 한다.

③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음)

⑤ -----

을 취소할 수 있다.

1. (생략)

2. 정당한 사유 없이 제2항에
따른 강사를 6개월 이상 계
속하여 두지 아니한 경우
<신설>

⑤ (생략)

제14조(직장 내 성희롱 발생 시

조치) ① 사업주는 직장 내 성
희롱 발생이 확인된 경우 지체
없이 행위자에 대하여 징계나
그 밖에 이에 준하는 조치를
하여야 한다.

② 사업주는 직장 내 성희롱과
관련하여 피해를 입은 근로자
또는 성희롱 피해 발생을 주장
하는 근로자에게 해고나 그 밖
의 불리한 조치를 하여서는 아
니 된다.

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----제3항---
-----3개월-----

3. 2년 동안 직장 내 성희롱
예방교육 실적이 없는 경우

⑥ (현행 제5항과 같음)

제14조(직장 내 성희롱 발생 시

조치) ① 누구든지 직장 내 성
희롱 발생 사실을 알게 된 경
우 그 사실을 해당 사업주에게
신고할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 신
고를 받거나 직장 내 성희롱
발생 사실을 알게 된 경우에는
지체 없이 그 사실 확인을 위
한 조사를 하여야 한다. 이 경
우 사업주는 직장 내 성희롱과
관련하여 피해를 입은 근로자
또는 피해를 입었다고 주장하
는 근로자(이하 “피해근로자등”
이라 한다)가 조사 과정에서
성적 수치심 등을 느끼지 아니
하도록 하여야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조

사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

⑤ 사업주는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실

을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치

4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급

5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해자근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환 등 가능한 조치를 취하도록 노력하여야 한다.

② (생략)

<신 설>

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 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

제14조의2(고객 등에 의한 성희
롱 방지) ① -----

-----배치전
환, 유급휴가의 명령 등 적절한
조치를 하여야 한다.

② (현행과 같음)

제18조의3(난임 치료휴가) ① 사업주는 근로자가 인공수정 또는

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)

2. 제14조제2항을 위반하여 직장 내 성희롱과 관련하여

체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(이하 “난임치료휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.

② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

③ 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----3천만원-----
-----.

1. (현행과 같음)

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을

피해를 입은 근로자 또는 성
희롱 발생을 주장하는 근로
자에게 해고나 그 밖의 불리
한 조치를 하는 경우

3. ~ 6. (생 략)

③·④ (생 략)

제39조(과태료) ① (생 략)

② 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 500만원 이하
의 과태료를 부과한다.

1. 제14조제1항을 위반하여 직
장 내 성희롱 발생이 확인
되었는데도 지체 없이 행위
자에게 징계나 그 밖에 이에
준하는 조치를 하지 아니한
경우

<신 설>

<신 설>

<신 설>

신고한 근로자 및 피해근로
자등에게 불리한 처우를 한
경우

3. ~ 6. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

<삭 제>

1의2. 제13조제1항을 위반하여
성희롱 예방 교육을 하지 아
니한 경우

1의3. 제13조제3항을 위반하여
성희롱 예방 교육의 내용을
근로자가 자유롭게 열람할
수 있는 장소에 항상 게시하
거나 갖추지 아니한 경우

1의4. 제14조제2항 전단을 위반

<신 설>

<신 설>

<신 설>

2. · 3. (생 략)

<신 설>

4. ~ 7. (생 략)

③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자

하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

2. · 3. (현행과 같음)

3의2. 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 아니한 경우

4. ~ 7. (현행과 같음)

③ -----

-----.

<삭 제>

<u><신 설></u>	<u>1의2. 제14조의2제1항을 위반하</u>
	<u>여 근무 장소 변경, 배치전</u>
	<u>환, 유급휴가의 명령 등 적절</u>
	<u>한 조치를 하지 아니한 경우</u>
2. ~ 8. (생 략)	2. ~ 8. (현행과 같음)
④ (생 략)	④ (현행과 같음)