

❖ 고용노동부

규제개혁법무담당관실 과장 권진호, 박윤경 서기관
(☎ 044-202-7070)

☎ 보도 일시: 2017. 11. 21(화) 석간, 근로기준과 임승순 과장, 박원아·곽철홍 사무관
<인터넷 2017. 11. 21(화) 10:00 이후> (☎ 044-202-7544, 7546)

☎ 총 4쪽 여성고용정책과 김종철 과장, 윤수경·김현민 사무관
(☎ 044-202-7477, 7471)

장애인고용과 김환궁 과장, 백석현 사무관
(☎ 044-202-7482)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

근로기준법 개정안 등 3개 법률 공포안 국무회의 의결

- 사업주의 직장 내 성희롱 조치의무 강화, 난임휴가 신설
- 1년 미만 재직 노동자와 육아휴직 후 복직한 노동자의 연차휴가 보장 강화
- 사업주의 장애인 인식개선 교육 의무화

□ 정부는 11월 21일(화) 국무회의에서 직장 내 성희롱에 대한 사업주의 책임을 강화하는 내용의 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 일부 개정법률안」 등 고용노동부 소관 3개 법률 공포안을 심의·의결하였다. 주요 내용은 다음과 같다.

* 근로기준법, 장애인고용촉진 및 직업재활법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 개정안

<1> 사업주의 직장 내 성희롱 조치의무 강화 (시행: 공포 후 6개월)

- 일부 기업의 직장 내 성희롱·성폭력 문제가 사회적 이슈가 되고, 직장 내 성희롱 사건도 증가하는 추세이기 때문에

* 직장 내 성희롱 신고사건(건수): ('14년)519→('15년)522→('16년)556→('17.10월)532

- 「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 개정을 통해 직장 내 성희롱에 대한 사업주 책임과 피해노동자 보호조치를 강화하였다

○ 즉, 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 하고,

- 사업주의 사실확인 조사의무, 피해노동자 보호를 위한 근무장소 변경·유급휴가 부여 등의 조치의무를 신설하였으며(위반시 5백만원 이하의 과태료),

- 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자와 피해노동자에 대한 해고 등 불리한 처우를 금지하고, 위반 시 벌금형을 강화(2천만원 → 3천만원)하였다.

○ 또한, 고객 등에 의한 성희롱 발생 시에도 사업주에게 배치전환·유급휴가 명령 등 피해노동자에 대한 보호조치를 의무화하였다(위반시 3백만원 이하의 과태료).

○ 한편, 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하고 그 내용을 게시(위반시 5백만원 이하 과태료)하도록 하는 등

- 여성이 안심하고 근무할 수 있는 직장환경이 조성되도록 직장 내 성희롱 예방교육을 강화하였다.

<2> 연간 3일의 난임휴가 신설 (시행: 공포 후 6개월)

○ 난임 진료자들이 증가 추세에 있으나, 노동자들은 난임 치료를 위해 개인 연차휴가를 사용할 수밖에 없는 등 제약이 있었다.

* 난임진료자: ('13)202천명 → ('14)215천명→('15)214천명→('16)218천명

○ 이번 「남녀고용평등과 일·가정 지원에 관한 법률」 개정으로 연간 3일(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)의 난임치료 휴가가 신설되어

- 노동자들이 난임치료 시간을 보장받게 되었으며, 저출산 해소에 도움이 될 것으로 보인다.

근로기준법 개정안

<1> 1년 미만 재직 노동자 연차휴가 보장 강화 (시행: 공포 후 6개월)

- 지금까지는 1년 미만 재직 노동자가 1개월 개근 시 1일씩 부여되는 휴가를 사용하면 다음 해 연차휴가일수(15일)에서 차감되기 때문에
 - 신입사원은 입사 후 2년 동안 총 15일의 연차유급휴가만 인정되어 충분한 휴식권을 보장받지 못하는 문제가 있었다.
- 이번 「근로기준법 개정법률안」은 1년 미만 재직 노동자가 연차휴가를 사용하더라도 다음 해 연차휴가일수(15일)에서 차감되지 않도록 하는 내용을 담고 있어
 - 앞으로는 신입사원도 입사 1년 차에는 최대 11일, 2년 차에는 15일 포함 26일의 연차유급휴가를 보장받게 된다.

<2> 육아휴직 후 복직한 노동자의 연차휴가 보장 강화 (시행: 공포 후 6개월)

- 또한 그동안 연차휴가일수를 산정(1년간 80% 이상 출근)할 때 육아휴직기간은 출근한 것으로 보지 않아,
 - 육아휴직 후 복직한 노동자가 다음 해 연차유급휴가를 하루도 받지 못하는 경우마저 발생하였다.
 - 앞으로는 연차휴가일수를 산정할 때 육아휴직기간도 출근한 것으로 간주하여, 육아휴직 후 복직한 노동자들도 연차휴가를 보장받을 수 있게 되었다.

장애인고용촉진 및 직업재활법 개정안

<1> 사업주의 장애인 인식개선 교육 의무화 (시행: 공포 후 6개월)

- '16년 기준 장애인 의무고용 대상 민간기업의 장애인 고용의무 이행률은 46.6%로 절반에도 못 미치고 있어,

- 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거하고, 장애인 노동자의 안정적 근무여건 조성을 위한 **장애인 인식개선 교육이 절실한 상황이다.**
- 이번 「장애인고용촉진 및 직업재활법 개정법률안」은 사업주에게 장애인 인식개선 교육을 실시하도록 의무화하고 있어(위반시 3백만원 이하의 과태료) 장애인의 근무여건 개선에 도움이 될 것으로 기대된다.
- 한편, 노동부장관이 선정하는 '**장애인 고용우수사업주**'에 대해서는 **국가, 지자체, 공공기관의 공사·물품·용역 계약 체결 시 우대할 수** 있도록 하였다.



이 보도 자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 규제개혁법무담당관실 박윤경 서기관(☎ 044-202-7070), 근로기준정책과 박원아 사무관(☎ 044-202-7544), 여성고용정책과 윤수경 사무관(☎ 044-202-7477), 장애인고용과 백석현 사무관(☎ 044-202-7482)에게 연락주시기 바랍니다.