

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(윤미향의원 대표발의)

의안 번호	2479
----------	------

발의연월일 : 2020. 7. 29.

발 의 자 : 윤미향·이탄희·김영배
유동수·고용진·천준호
안호영·이학영·송옥주
장철민·양이원영·민병덕
이규민·임종성·김민철
윤준병 의원(16인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자에게 평등한 기회와 대우를 보장하기 위하여 성별, 혼인, 임신 또는 출산 등을 사유로 합리적인 이유 없이 차별을 하지 못하도록 하고 있으나 근로자가 차별에 대해 시정을 신청할 수 있는 구제수단은 명시되어 있지 않음.

근로자를 더욱 두텁게 보호하기 위해서는 사업주의 합리적 이유 없는 차별에 대하여 벌칙을 부과하는 소극적 보호에서 더 나아가, 해당 차별을 적극적으로 시정하도록 요구하고 이에 대해 배상을 받을 수 있는 규정을 마련할 필요가 있음.

이에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 비정규직 차별구제에 관한 선행 입법례를 토대로 이 법에 따른 차별에 대하여

노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하고, 노동위원회가 사업주에게 시정명령 및 배상명령을 발할 수 있도록 함으로써 근로자의 고용평등을 실현하고 삶의 질 향상을 도모하고자 함(안 제25조의2부터 제25조의11까지 신설 등).

참고사항

이 법률안은 윤미향의원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제2477호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제25조의2부터 제25조의10까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제25조의2(차별의 시정신청) ① 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 차별을 받은 근로자는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별이 있는 날(계속되는 차별은 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.

④ 제1항 및 제2항과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사업주가 부담한다.

제25조의3(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제25조의2에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심

문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

⑤ 노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조의4(조정·중재) ① 노동위원회는 제25조의3에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청을 받거나 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제25조의2에 따른 차별의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견

을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제25조의5(시정명령 등) ① 노동위원회는 제25조의3에 따른 조사·심문을 종료하고 차별에 해당된다고 판정한 때에는 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야

한다. 이 경우 시정명령을 하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

제25조의6(조정·중재 또는 시정명령의 내용 등) ① 제25조의4에 따른 조정·중재 또는 제25조의5에 따른 시정명령의 내용에는 차별의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차별로 인하여 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 근로자에 대한 차별에 명백한 고의가 인정되거나 차별이 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

제25조의7(시정명령 등의 확정) ① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니하면 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제25조의8(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제25조의9(고용노동부장관의 차별 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사업주가 제7조부터 제11조까지의 규정 중 어느 하나를 위반하여 근로자를 차별한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별이 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제25조의2부터 제25조의8까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “제2항에 따른 통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별이 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사업주 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제25조의10(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제25조의7(제25조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 근로자에 대하여 차별이 있는지를 조사하여 차별이 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우에는 제25조의9제2항부터 제5항까지의 규정을 준용한다.

제25조의11(차별의 시정신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제25조의2에 따른 차별의 시정신청, 제25조의3에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제25조의7에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기

2. 제25조의8제2항에 따른 시정명령 불이행의 신고

제37조제2항에 제9호를 다음과 같이 신설한다.

9. 제25조의11을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 경우

제39조제1항부터 제4항까지를 각각 제2항부터 제5항까지로 하고, 같은 조에 제1항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항(중전의 제2항)에

제9호를 다음과 같이 신설한다.

① 사업주가 제25조의7(제25조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

9. 제25조의7(제25조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 경우

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(차별의 시정신청에 관한 적용례) 제25조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 차별이 계속 중인 경우에 대해서도 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제25조의2(차별의 시정신청) ①</u> 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 차별을 받은 근로자는 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별이 있는 날(계속되는 차별은 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p><u>② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.</u></p> <p><u>③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.</u></p> <p><u>④ 제1항 및 제2항과 관련한 분쟁에서 입증책임은 사업주가</u></p>

<신 설>

부담한다.

제25조의3(조사·심문 등) ① 노

동위원회는 제25조의2에 따른
시정신청을 받은 때에는 지체
없이 필요한 조사와 관계 당사
자에 대한 심문을 하여야 한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른
심문을 하는 때에는 관계 당사
자의 신청 또는 직권으로 증인
을 출석하게 하여 필요한 사항
을 질문할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항 및 제2
항에 따른 심문을 할 때에는
관계 당사자에게 증거의 제출
과 증인에 대한 반대심문을 할
수 있는 충분한 기회를 주어야
한다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규
정에 따른 조사·심문의 방법
및 절차 등에 관하여 필요한
사항은 중앙노동위원회가 따로
정한다.

⑤ 노동위원회는 차별시정사무
에 관한 전문적인 조사·연구
업무를 수행하기 위하여 전문
위원을 둘 수 있다. 이 경우 전

<신 설>

문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조의4(조정·중재) ① 노동위원회는 제25조의3에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청을 받거나 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁) 결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제25조의2에 따른 차별의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터

<신 설>

60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제25조의5(시정명령 등) ① 노동위원회는 제25조의3에 따른 조사·심문을 종료하고 차별에 해당된다고 판정한 때에는 사업주에게 시정명령을 하여야

<신 설>

하고, 차별에 해당하지 아니한
다고 판정한 때에는 그 시정신
청을 기각하는 결정을 하여야
한다.

② 제1항에 따른 판정·시정명
령 또는 기각결정은 서면으로
하되 그 이유를 구체적으로 명
시하여 관계 당사자에게 각각
교부하여야 한다. 이 경우 시정
명령을 하는 때에는 시정명령
의 내용 및 이행기한 등을 구
체적으로 기재하여야 한다.

제25조의6(조정·중재 또는 시정
명령의 내용 등) ① 제25조의4
에 따른 조정·중재 또는 제25
조의5에 따른 시정명령의 내용
에는 차별의 중지, 임금 등 근
로조건의 개선(취업규칙, 단체
협약 등의 제도개선 명령을 포
함한다) 또는 적절한 배상 등
이 포함될 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차
별로 인하여 근로자에게 발생
한 손해액을 기준으로 정한다.
다만, 노동위원회는 사업주의
근로자에 대한 차별에 명백한

<신 설>

<신 설>

고의가 인정되거나 차별이 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

제25조의7(시정명령 등의 확정)

① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니하면 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제25조의8(시정명령 이행상황의

<신 설>

제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제25조의9(고용노동부장관의 차별 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사업주가 제7조부터 제11조까지의 규정 중 어느 하나를 위반하여 근로자를 차별한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은

<신 설>

경우에는 지체 없이 차별이 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제25조의2부터 제25조의8까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “제2항에 따른 통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별이 없다는 결정”으로, “관계당사자”는 “해당 사업주 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제25조의10(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제25조의7(제25조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사업주

<p><신 설></p> <p>제37조(벌칙) ① (생 략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어</p>	<p>의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근 로자 이외의 근로자에 대하여 차별이 있는지를 조사하여 차 별이 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>② 사업주가 제1항에 따른 시 정요구에 따르지 아니하는 경 우에는 제25조의9제2항부터 제 5항까지의 규정을 준용한다.</p> <p>제25조의11(차별의 시정신청 등 으로 인한 불리한 처우의 금 지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.</p> <p>1. 제25조의2에 따른 차별의 시 정신청, 제25조의3에 따른 노 동위원회에의 참석 및 진술, 제25조의7에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기</p> <p>2. 제25조의8제2항에 따른 시정 명령 불이행의 신고</p> <p>제37조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----</p>
--	---

는 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 8. (생략)

<신설>

제39조(과태료) <신설>

① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 8. (생략)

<신설>

-----.

1. ~ 8. (현행과 같음)

9. 제25조의11을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 경우

제39조(과태료) ① 사업주가 제25조의7(제25조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② (현행 제1항과 같음)

③ -----

-----.

1. ~ 8. (현행과 같음)

9. 제25조의7(제25조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니

<p>③ ~ ④ (생략)</p>	<p><u>한 경우</u> ④ ~ ⑤ (현행 제3항 및 제4항과 같음)</p>
-------------------	--