

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

의안 번호	3895
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 11.

발 의 자 : 용혜인 · 김상욱 · 이수진
민병덕 · 한창민 · 진선미
서왕진 · 전종덕 · 정혜경
윤종오 · 정춘생 · 염태영
정진욱 · 김남근 · 송재봉
박지혜 · 김종민 의원
(17인)

제안이유

현행법 및 「근로기준법」은 출산전후휴가와 배우자 출산휴가, 육아 휴직, 가족돌봄휴직·휴가 등 일·가정 양립과 자녀 돌봄을 지원하기 위한 제도(이하 “육아·돌봄지원제도”라 한다)를 보장하고 있으며, 이러한 육아·돌봄지원제도의 보장 범위는 지속적으로 확대되고 있음.

그러나 육아·돌봄지원제도의 실질적인 활용가능성은 사업장의 여건에 따라 차이가 있을 것으로 보임. 예를 들어, 고용노동부의 「2022년 일·가정 양립 실태조사」에 따르면, 응답 사업체 중 임신기근로시간단축제도 또는 육아휴직제도를 전혀 활용할 수 없다고 답한 비율이 각각 19.7%, 20.4%인 것으로 나타났음.

특히, 현행법은 사업주에게 육아·돌봄지원제도의 사용을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 금지하고 있음. 그러나 근로자가 업무에 복귀한 이후에도 사업주가 해당 근로자에게 신분상 또는 근로조건에 대하여 불리한 처우를 하는 사례가 있는 것으로 나타났다.

‘불리한 처우’는 전보·승진 등의 인사조치로 나타나는 경우가 많고, 이러한 인사조치는 사업주의 재량 범위인 영역과 재량범위를 벗어난 불이익 처우 간의 구분기준이 불명확한 측면이 있음. 이에 불리한 처우에 해당하는지 여부도 노동위원회나 법원에서 개별 사안별로 판단되고 있는 실정임.

이러한 점을 고려하여, 현행법상 “불리한 처우”를 보다 구체적으로 명시하여 사전 예측가능성을 제고하는 한편, 근로자의 노동위원회에 대한 차별적 처우등 시정신청 대상에 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직 등의 제도 사용에 따른 불이익 처우를 포함하도록 함.

아울러 육아·돌봄지원제도의 사용을 허용하지 않는 사업장에 대한 제재를 강화하며, 육아휴직 및 배우자출산휴가 청구에 사업주가 이를 허용한다는 명시적인 의사표시를 하지 아니하는 경우 사업주가 허용한 것으로 의제하는 등 근로자의 육아·돌봄지원제도 사용권을 실질적으로 보장하고 아동과 양육자에게 친화적인 사회 구성에 기여하고자 함.

주요내용

가. “불리한 처우”를 ‘과면, 해임, 해고 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치’, ‘징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치’ 등으로 구체적으로 명시함(안 제2조제1호의2 신설).

나. 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대하여 이를 허용한다는 명시적인 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 사업주가 배우자 출산휴가를 허용한 것으로 의제함(안 제18조의2제1항).

다. 사업주가 근로자의 육아휴직 청구에 대하여 이를 허용한다는 명시적인 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 사업주가 육아휴직을 허용한 것으로 의제함(안 제19조제1항).

라. 근로자의 노동위원회에 대한 차별적 처우등 시정신청 대상에 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 육아휴직 등의 제도 사용에 따른 불이익 처우를 포함하도록 함(안 제26조제1항제3호).

마. 현행법에 따른 시정명령을 이행하지 아니한 사업주에 대하여 2천만원 이하의 이행강제금을 부과하도록 함(안 제29조의6 신설).

바. 배우자 출산휴가 또는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 사업주에 대한 과태료를 벌금으로 상향함(안 제37조제4항).

참고사항

이 법률안은 용혜인의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제3894호)의 의결을 전제로 하므로, 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.

제2조에 제1호의2를 다음과 같이 신설한다.

1의2. “불리한 처우”란 「근로기준법」 제2조제1항제10호에 따른 불리한 처우를 말한다.

제14조제6항 각 호 외의 부분 중 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우”를 “불리한 처우”로 하고, 같은 항 각 호를 삭제한다.

제14조의2제2항 중 “해고나 그 밖의 불이익한 조치”를 “불리한 처우”로 한다.

제18조의2제1항 전단 중 “10일의 휴가”를 “10일의 유급 휴가”로 하고, 같은 항 후단을 다음과 같이 하며, 같은 조 제2항 중 “제1항 후단”을 “제1항 전단”으로 하고, 같은 조 제5항 중 “근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우”를 “근로자에게 불리한 처우”로 한다.

이 경우 사업주가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니한 경우에는 사업주가 배우자 출산휴가를 허용한 것으로 본다.

제18조의3제2항 중 “해고, 징계 등 불리한 처우”를 “불리한 처우”로

한다.

제19조제1항 본문에 후단을 다음과 같이 신설한다.

근로자의 신청에 명시적인 의사표시가 없는 경우에는 사업주가 육
아휴직을 허용한 것으로 본다.

제19조제3항 본문 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”
로 한다.

제19조의2제5항 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”로
한다.

제22조의2제6항 중 “근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등
불리한 처우”를 “근로자에게 불리한 처우”로 한다.

제22조의3제5항 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”로
한다.

제24조제3항 중 “불리한 조치”를 “불리한 처우”로 한다.

제26조제1항제3호를 다음과 같이 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같
이 신설한다.

3. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우

가. 제14조제6항 또는 제14조의2제2항을 위반한 행위

나. 제18조의2제5항 또는 제18조의3제2항을 위반한 행위

다. 제19조제3항 또는 제19조의2제5항을 위반한 행위

라. 제22조의2제6항 또는 제22조의3제5항을 위반한 행위

마. 제24조제3항을 위반한 행위

바. 제29조의8을 위반한 행위

④ 근로자가 제1항제3호에 해당하는 사유로 「근로기준법」 제28조 제1항에 따른 부당해고등의 구제신청을 한 경우 동일한 사유에 의한 차별적 처우등 시정신청의 처리에 관하여는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 규칙으로 정하는 바에 따른다.

제29조의6 및 제29조의7을 각각 제29조의7 및 제29조의8로 하고, 제29조의6을 다음과 같이 신설한다.

제29조의6(이행강제금) ① 노동위원회는 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니한 사업주에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 노동위원회는 최초의 시정명령을 한 날을 기준으로 매년 2회의 범위에서 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

④ 노동위원회는 시정명령을 받은 자가 시정명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 시정명령을 이행하기 전에 이

미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세 강제징수의 예에 따라 징수할 수 있다.

⑥ 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니하면 그 기간이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알릴 수 있다.

제29조의8(중전의 제29조의7) 각 호 외의 부분 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”로 한다.

제30조 중 “제29조의7”을 “제29조의8”로 한다.

제37조제2항제2호의2·제3호 및 제4호 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 각각 “불리한 처우”로 하고, 같은 항 제6호 중 “근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우”를 “근로자에게 불리한 처우”로 하며, 같은 항 제7호 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”로 하고, 같은 항 제9호 중 “제29조의7”을 “제29조의8”로, “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”로 한다.

제37조제4항에 제3호의2 및 제4호의2를 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 항 제6호 중 “인사상 불이익 등의 불리한 조치”를 “불리한 처우”로 한다.

3의2. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로

휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

4의2. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

제39조제1항 중 “제29조의6제3항”을 “제29조의7제3항”으로 하고, 같은 조 제3항제2호 중 “해고나 그 밖의 불이익한 조치”를 “불리한 처우”로 하며, 같은 항 제3호 및 제6호를 각각 삭제하고, 같은 항 제9호 중 “제29조의6제3항”을 “제29조의7제3항”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(적용례) ① 제18조의2제1항의 개정규정은 이 법 시행 전에 근로자가 배우자 출산휴가를 청구한 경우로서 사업주가 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니한 경우에도 적용한다.

② 제26조제1항제3호 각 목의 개정규정은 이 법 시행 전에 발생한 차별적 처우등으로서 차별적 처우등을 받은 날(제26조제1항제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지나지 아니한 경우에도 적용한다.

제3조(과태료에 관한 경과조치) 이 법 시행 전의 행위에 대하여 과태료를 적용할 때에는 제37조제4항 및 제39조제3항의 개정규정에도

불구하고 종전의 규정에 따른다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. (생략) <u><신설></u> 2. ~ 4. (생략)	제2조(정의) ----- -----. 1. (현행과 같음) 1의2. “불리한 처우”란 「근로 기준법」 제2조제1항제10호에 따른 불리한 처우를 말한다.
제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략) ⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우</u> 를 하여서는 아니 된다. 1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> 2. <u>징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u> 3. <u>직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> 4. <u>성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임</u>	제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음) ⑥ ----- ----- -----불리한 처우----- -----. <u><삭제></u> <u><삭제></u> <u><삭제></u> <u><삭제></u>

<u>금 또는 상여금 등의 차별 지급</u>	
<u>5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u>	<u><삭 제></u>
<u>6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u>	<u><삭 제></u>
<u>7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우</u>	<u><삭 제></u>
⑦ (생략)	⑦ (현행과 같음)
제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (생략)	제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (현행과 같음)
② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.</u>	② ----- ----- ----- ----- ----- <u>불리한 처우</u> ----- -----.
제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 청구하는 경우에 <u>10일의 휴가</u> 를 주어야 한다. <u>이 경우 사용한</u>	제18조의2(배우자 출산휴가) ① ----- ----- ----- ----- <u>10일의 유급 휴가</u> ----- ----- <u>. 이 경우 사업주</u>

휴가기간은 유급으로 한다.

② 제1항 후단에도 불구하고 출산전후휴가급여등이 지급된 경우에는 그 금액의 한도에서 지급의 책임을 면한다.

③·④ (생략)

⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

제18조의3(난임치료휴가) ① (생략)

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

③ (생략)

제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기

가 근로자의 배우자 출산휴가 청구에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니한 경우에는 사업주가 배우자 출산휴가를 허용한 것으로 본다.

② 제1항 전단-----

-----.

③·④ (현행과 같음)

⑤ -----
-----근로자에게 불리한 처우-----.

제18조의3(난임치료휴가) ① (현행과 같음)

② -----
-----불리한 처우-----
-----.

③ (현행과 같음)

제19조(육아휴직) ① -----

위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. <후단 신설> 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

② (생략)

③ 사업주는 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

④ ~ ⑥ (생략)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~ ④ (생략)

⑤ 사업주는 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑥ · ⑦ (생략)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄
등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (생
략)

----- . 근로
자의 신청에 명시적인 의사표
시가 없는 경우에는 사업주가
육아휴직을 허용한 것으로 본
다. -----

③ -----
 --불리한 처우-----

④ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----

불리한 처우-----
-----.

⑥·⑦ (현행과 같음)

제22조의2(근로자의 가족 돌봄
등을 위한 지원) ① ~ ⑤ (현
행과 같음)

<p>⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>⑥ ----- ----- -근로자에게 불리한 처우----- -----.</p>
<p>⑦ ~ ⑩ (생략)</p> <p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (생략)</p> <p>⑤ 사업주는 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>⑦ ~ ⑩ (현행과 같음)</p> <p>제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ ----- -----불리한 처우-----.</p>
<p>⑥·⑦ (생략)</p> <p>제24조(명예고용평등감독관) ①·② (생략)</p> <p>③ 사업주는 명예감독관으로서 정당한 임무 수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>⑥·⑦ (현행과 같음)</p> <p>제24조(명예고용평등감독관) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- -----불리한 처우----- -----.</p>
<p>④ (생략)</p> <p>제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하</p>	<p>④ (현행과 같음)</p> <p>제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① ----- ----- -----</p>

“차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. · 2. (생략)

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② · ③ (생략)

This image shows a full page of handwriting practice paper. It contains ten identical sets of horizontal guidelines arranged vertically. Each set is composed of three lines: a solid top line, a dashed middle line, and a solid bottom line, providing a structured space for practicing letter formation and alignment.

1. · 2. (현행과 같음)

3. 다음 각 목의 어느 하나에

해당하는 불리한 처우

가. 제14조제6항 또는 제14조
의2제2항을 위반한 행위

나. 제18조의2제5항 또는 제18조의3제2항을 위반한 행위

다. 제19조제3항 또는 제19조
의2제5항을 위반한 행위

라. 제22조의2제6항 또는 제2조의3제5항을 위반한 행위

마. 제24조제3항을 위반한 행위

바. 제29조의8을 위반한 행위

② · ③ (현행과 같음)

<신 설>

<신 설>

④ 근로자가 제1항제3호에 해당하는 사유로 「근로기준법」 제28조제1항에 따른 부당해고 등의 구제신청을 한 경우 동일한 사유에 의한 차별적 처우등 시정신청의 처리에 관하여는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 규칙으로 정하는 바에 따른다.

제29조의6(이행강제금) ① 노동위원회는 제29조의3(제29조의5제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니한 사업주에게 2천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 노동위원회는 최초의 시정명령을 한 날을 기준으로 매년

2회의 범위에서 시정명령이 이행될 때까지 반복하여 제1항에 따른 이행강제금을 부과·징수할 수 있다. 이 경우 이행강제금은 2년을 초과하여 부과·징수하지 못한다.

④ 노동위원회는 시정명령을 받은 자가 시정명령을 이행하면 새로운 이행강제금을 부과하지 아니하되, 시정명령을 이행하기 전에 이미 부과된 이행강제금은 징수하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 이행강제금 납부의무자가 납부기한까지 이행강제금을 내지 아니하면 기간을 정하여 독촉을 하고 지정된 기간에 제1항에 따른 이행강제금을 내지 아니하면 국세강제징수의 예에 따라 징수할 수 있다.

⑥ 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 그 정한 기간 내에 이행하지 아니하면 그 기간이 지난 때부터 15일 이내에 그 사실을 노동위원회에 알릴 수 있다.

제29조의6(확정된 시정명령의 효
력 확대) (생 략)

제29조의7(차별적 처우등의 시정
신청 등으로 인한 불리한 처우
의 금지) 사업주는 근로자가
다음 각 호의 어느 하나에 해
당하는 행위를 한 것을 이유로
해고나 그 밖의 불리한 처우를
하지 못한다.

1. 2. (생 략)

제30조(입증책임) 이 법과 관련한
분쟁해결(제26조부터 제29조까
지 및 제29조의2부터 제29조의
7까지를 포함한다)에서 입증책
임은 사업주가 부담한다.

제37조(벌칙) ① (생 략)

② 사업주가 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 위반행위
를 한 경우에는 3년 이하의 징
역 또는 3천만원 이하의 벌금
에 처한다.

1. 2. (생 략)

2의2. 제18조의2제5항을 위반하
여 배우자 출산휴가를 이유로
해고나 그 밖의 불리한 처우

제29조의7(확정된 시정명령의 효
력 확대) (현행 제29조의6과 같
음)

제29조의8(차별적 처우등의 시정
신청 등으로 인한 불리한 처우
의 금지) -----

불리한 처우-----.

1. 2. (현행과 같음)

제30조(입증책임) -----

-----제29조
의8-----
-----.

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

2의2. -----

-불리한 처우-----

<p>를 한 경우</p> <p>3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는 데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우</p> <p>4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 한 경우</p> <p>5. (생략)</p> <p>6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 <u>해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우</u>를 한 경우</p> <p>7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 한 경우</p> <p>8. (생략)</p>	<p>3. ----- -----<u>불리한 처우</u>----- ----- ----- ----- ---</p> <p>4. ----- ----- -----<u>불리한 처우</u>-----</p> <p>5. (현행과 같음)</p> <p>6. ----- ----- ----- ----- -----<u>근로자</u> <u>에게 불리한 처우</u>-----</p> <p>7. ----- ----- -----<u>불리한 처우</u>----- -----</p> <p>8. (현행과 같음)</p>
---	---

9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우

③ (생략)

④ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. ~ 3. (생략)

<신설>

4. (생략)

<신설>

5. (생략)

6. 제24조제3항을 위반하여 명예감독관으로서 정당한 임무수행을 한 것을 이유로 해당 근로자에게 인사상 불이익 등의 불리한 조치를 한 경우

9. 제29조의8-----
-----불리한 처우-----

③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

3의2. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 아니한 경우

4. (현행과 같음)

4의2. 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니한 경우

5. (현행과 같음)

6. -----

-----불리한 처우-----

제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 1의7. (생략)

2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우

3. 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니하거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로

제39조(과태료) ① -----
-----제29

조의7제3항-----

② (현행과 같음)

③ -----

1. ~ 1의7. (현행과 같음)

2. -----

-불리한 처우-----

<삭 제>

<p><u>하지 아니한 경우</u></p> <p>3의2. ~ 5. (생 략)</p> <p>6. <u>제19조의2제1항을 위반하여</u> <u>육아기 근로시간 단축 신청을</u> <u>받고 육아기 근로시간 단축을</u> <u>허용하지 아니한 경우</u></p> <p>7. · 8. (생 략)</p> <p>9. 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 <u>제29조의6제3항에</u> 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정 명령에 대한 이행상황의 제출 요구에 따르지 아니한 경우</p> <p>④ · ⑤ (생 략)</p>	<p>3의2. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p><u><삭 제></u></p> <p>7. · 8. (현행과 같음)</p> <p>9. ----- -----<u>제29조의7제3항</u>----- ----- ----- ----- -----</p> <p>④ · ⑤ (현행과 같음)</p>
--	---