

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

의안 번호	654
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 19.

발 의 자 : 소병훈·안태준·허영
박희승·정성호·안호영
박지원·전진숙·정춘생
김교홍·이원택·서영석
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 임신 중인 여성근로자의 모성 보호, 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 근로자가 1년 이내의 기간에서 육아휴직을 신청하는 경우에 이를 허용하도록 하고, 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하고 있음.

그런데 근로자의 육아휴직 신청에 대하여 사업주가 명확하게 허용 의사를 밝히지 않은 채 육아휴직 사용을 방해하거나, 육아휴직을 사용하려는 근로자에게 인사상 불이익한 처우를 하는 사례가 많은 것으로 나타나고 있음.

이에 육아휴직 사용 등에 대한 불이익 조치를 명확하게 규정하고, 육아휴직 규정 체계를 정비하는 등 근로자의 육아휴직 사용 권리를

보장하도록 하려는 것임(안 제2조제1호의2 신설, 제19조 등).

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. “불이익 조치”란 사업주가 근로자에게 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하는 것을 말한다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

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

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

마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한

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

사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 인사상 불리한 조치

제14조제6항 각 호 외의 부분 중 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하

는 불리한 처우를”을 “불이익 조치를”로 하고, 같은 항 각 호를 삭제한다.

제14조의2제2항 중 “해고나 그 밖의 불이익한 조치를”을 “불이익 조치를”로 한다.

제18조의2제5항 중 “근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를”을 “근로자에게 불이익 조치를”로 한다.

제18조의3제2항 중 “해고, 징계 등 불리한 처우를”을 “근로자에게 불이익 조치를”로 한다.

제19조제1항 본문 중 “신청하는 경우에”를 “신청하는 때에는 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고”로 하고, 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 조 제3항 본문 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우를”을 “불이익 조치를”로 한다.

제19조의2제5항 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우를”을 “불이익 조치를”로 한다.

제22조의2제6항 중 “근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를”을 “근로자에게 불이익 조치를”로 한다.

제22조의3제5항 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우를”을 “불이익 조치를”로 한다.

제24조제3항 중 “인사상 불이익 등의 불리한 조치를”을 “불이익 조치를”로 한다.

제26조제1항제3호를 다음과 같이 한다.

3. 그 밖에 이 법에 따른 불이익 조치

제37조제2항제2호의2·제3호 및 제4호 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우를”을 각각 “불이익 조치를”로 하고, 같은 항 제6호 중 “근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를”을 “근로자에게 불이익 조치를”로 하며, 같은 항 제7호 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우를”을 “불이익 조치를”로 한다.

제39조제3항제2호 중 “해고나 그 밖의 불이익한 조치를”을 “불이익 조치를”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(육아휴직 사용 절차에 관한 적용례) 제19조제1항의 개정규정은 이 법 시행 후 육아휴직을 신청하는 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. (생 략) <u><신 설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. (현행과 같음) <u>1의2. “불이익 조치”란 사업주가 근로자에게 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하는 것을 말한다.</u> <u>가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> <u>나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치</u> <u>다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급</u> <u>마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한</u>

<p>2. ~ 4. (생략)</p> <p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)</p> <p>⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우</u>를 하여서는 아니 된다.</p> <p>1. <u>파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u></p> <p>2. <u>징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치</u></p> <p>3. <u>직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u></p> <p>4. <u>성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 입</u></p>	<p><u>바. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위</u></p> <p><u>사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 인사상 불리한 조치</u></p> <p>2. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ ----- ----- -----<u>불이익 조치</u>----- -----.</p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p> <p><삭 제></p>
---	---

금 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 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

⑦ (생략)

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (생략)

② 사업주는 근로자가 제1항에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~ ④ (생략)

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

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

⑦ (현행과 같음)

제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지) ① (현행과 같음)

② -----

-----불이익 조치를-----
-----.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----
-----근로자에게 불이익 조치를-----.

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 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 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)

제18조의3(난임치료휴가) ① (현행과 같음)

② -----
-----근로자에게 불이익 조치
치를-----.

③ (현행과 같음)

제19조(육아휴직) ① -----

-----신청하는 때에는
대통령령으로 정하는 경우를
제외하고-----

-. <단서 삭제>

② (현행과 같음)

③ -----
--불이익 조치를-----

-----.

④ ~ ⑥ (현행과 같음)

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~ ④ (생 략)

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

⑥·⑦ (생 략)

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

⑥ 사업주는 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑦ ~ ⑩ (생 략)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (생 략)

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

⑥·⑦ (생 략)

제24조(명예고용평등감독관) ①·

② (생 략)

③ 사업주는 명예감독관으로서

제19조의2(육아기 근로시간 단축)

① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----

--불이익 조치를-----
-----.

⑥·⑦ (현행과 같음)

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

⑥ -----

-근로자에게 불이익 조치를---
-----.

⑦ ~ ⑩ (현행과 같음)

제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ -----
-----불이익 조치를-----.

⑥·⑦ (현행과 같음)

제24조(명예고용평등감독관) ①·

② (현행과 같음)

③ -----

정당한 임무 수행을 한 것을
이유로 해당 근로자에게 인사
상 불이익 등의 불리한 조치를
하여서는 아니 된다.

④ (생략)

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터
다음 각 호의 어느 하나에 해
당하는 차별적 처우 등(이하
“차별적 처우등”이라 한다)을
받은 경우 「노동위원회법」
제1조에 따른 노동위원회(이하
“노동위원회”라 한다)에 그 시
정을 신청할 수 있다. 다만, 차
별적 처우등을 받은 날(제1호
및 제3호에 따른 차별적 처우
등이 계속되는 경우에는 그 종
료일)부터 6개월이 지난 때에
는 그러하지 아니하다.

1. 2. (생략)

3. 제14조제6항을 위반한 불리
한 처우 또는 제14조의2제2항
을 위반한 해고나 그 밖의 불
이익한 조치

② · ③ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

-----불이
익 조치를-----.

④ (현행과 같음)

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 그 밖에 이 법에 따른 불이
익 조치

② · ③ (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

<p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 2. (생략)</p> <p>2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를</u> 한 경우</p> <p>3. 제19조제3항을 위반하여 육아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를</u> 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 처우를</u> 한 경우</p> <p>5. (생략)</p> <p>6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를</p>	<p>② ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. 2. (현행과 같음)</p> <p>2의2. ----- ----- --<u>불이익 조치를</u>-----</p> <p>3. ----- -----<u>불이익 조치</u> <u>를</u>----- ----- -----</p> <p>4. ----- ----- -----<u>불</u> <u>이익 조치를</u>-----</p> <p>5. (현행과 같음)</p> <p>6. ----- ----- ----- -----</p>
---	--

<p>포함한다)를 이유로 해당 <u>근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우</u></p> <p>7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우</u></p> <p>8. 9. (생략)</p> <p>③ ④ (생략)</p> <p>제39조(과태료) ① ② (생략)</p> <p>③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 1의7. (생략)</p> <p>2. 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우</u></p> <p>3. ~ 9. (생략)</p> <p>④ ⑤ (생략)</p>	<p>-----<u>근로자</u> <u>에게 불이익 조치를</u>-----</p> <p>7. ----- ----- -----<u>불이익 조치를</u>----- -----</p> <p>8. 9. (현행과 같음)</p> <p>③ ④ (현행과 같음)</p> <p>제39조(과태료) ① ② (현행과 같음)</p> <p>③ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 1의7. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- -----<u>불이익 조치를</u>-----</p> <p>3. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>④ ⑤ (현행과 같음)</p>
--	---