

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

(이학영의원 대표발의)

의안 번호	3669
----------	------

발의연월일 : 2024. 9. 5.

발 의 자 : 이학영 · 임호선 · 윤건영
박홍근 · 한정애 · 김현정
박정현 · 이성윤 · 정준호
진선미 의원(10인)

제안이유

국회는 지난 2000년 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약」(ILO협약 제159호)을, 2008년도에는 「장애인의 권리에 관한 협약」을 비준함으로써, 장애인의 권리 및 노동권에 대한 국제 기준 준수 의지를 천명하였음.

그러나 입법 과정이나 정책집행 과정 등에서 이러한 사항에 대한 인식이 미흡하다는 점과 일부 사항을 국제 기준에 맞게 현행법 등에 추가하여야 한다는 주장이 제기되고 있으므로, 현행법에 장애인에 대한 개별화고용계획 작성 등의 사항을 추가하고자 함.

주요내용

가. 국가와 지방자치단체의 정책 수립·시행 시 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약」(ILO협약 제159호) 및 「장애인의 권리에 관

한 협약」 준수 의무를 부과함(안 제3조제3항 신설).

나. 고용 및 근로 과정에서 장애를 이유로 한 부당한 차별을 금지하고 실질적인 평등을 위하여 장애인 근로자에 대한 적극적 조치를 실시하도록 함(안 제3조의2 신설).

다. 장애인 고용촉진 및 직업재활 기본계획 수립 시 장애인 근로자 대표 또는 장애인 단체 대표 등과 협의하도록 함(안 제7조제3항).

라. 한국장애인고용공단 이사장으로 하여금 장애인 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(개별화고용계획)을 해당 장애인과 협의하여 작성하도록 함(안 제10조).

마. 공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하는 업무에 대하여 전담인력을 두도록 함(안 제54조의2 신설).

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안

장애인고용촉진 및 직업재활법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ③ 국가와 지방자치단체가 이 법에서 규정하고 있는 사항 외에 장애인의 고용촉진 및 직업재활에 관한 정책을 수립·시행할 때에는 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 내용과 취지에 부합하도록 하여야 한다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(차별 금지와 적극적 조치) 누구든지 고용 및 근로 과정에서 장애를 이유로 장애인을 부당하게 차별하여서는 아니되며, 장애인 근로자와 다른 근로자 간의 기회 및 대우에 있어 실질적인 평등을 위하여 장애인 근로자에 대하여 정당한 편의를 제공하는 등 적극적으로 조치하여야 한다. 이 경우 적극적 조치는 다른 근로자에 대한 차별적 대우로 보지 아니한다.

제7조제3항 중 “사항은”을 “사항은 대통령령으로 정하는 바에 따라 장애인 근로자 대표 또는 장애인 단체 대표 등과 협의한 후”로 한다.

제1장에 제8조의2를 다음과 같이 신설한다.

제8조의2(다른 법률과의 관계) ① 장애인의 고용촉진과 직업재활에 관하여 다른 법률에 특별한 규정이 있는 경우를 제외하고는 이 법에서 정하는 바에 따른다.

② 장애인의 고용촉진과 직업재활에 관하여 다른 법률을 제정하거나 개정하는 경우에는 이 법 및 「장애인 직업 재활 및 고용에 관한 협약(ILO협약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 목적과 기본이념에 맞도록 하여야 한다.

제10조의 제목 “(직업지도)”를 “(직업지도 및 개별화고용계획)”으로 하고, 같은 조 제5항을 제6항으로 하며, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제6항(중전의 제5항) 중 “정한다”를 “정하고, 제5항에 따른 개별화고용계획의 작성 시기 및 절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다”로 한다.

⑤ 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 이사장은 장애인의 직업적 욕구와 특성에 적합한 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하기 위하여 직업상담과 직업능력 평가 결과 등을 기초로 한 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(이하 “개별화고용계획”이라 한다)을 장애인과 협의하여 작성하여야 한다. 계획이 수정되거나 변경될 필요가 있는 경우에도 또한 같다.

제54조의2를 다음과 같이 신설한다.

제54조의2(전담인력) ① 이사장은 제43조에 따른 공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제공하는 업무에

대하여 해당 업무를 전담하는 인력(이하 “전담인력”이라 한다)을 두어야 한다.

② 이사장은 제1항에 따른 전담인력을 육성하고 고용된 전담인력의 자질 향상을 위한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 이사장은 전담인력의 육성 및 교육을 대통령령으로 정하는 바에 따라 다른 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.

제65조의 제목 중 “감독”을 “감독 등”으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 고용노동부장관은 공단의 제54조의2에 따른 전담인력 고용, 육성 및 교육 실시 여부와 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스 업무 전반에 대하여 정기적으로 평가하여 미흡할 경우 시정계획을 제출하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제54조의2의 개정규정은 공포 후 2년이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제3조(국가와 지방자치단체의 책 임) ①·② (생략) <u><신설></u>	제3조(국가와 지방자치단체의 책 임) ①·② (현행과 같음) <u>③ 국가와 지방자치단체가 이 법에서 규정하고 있는 사항 외 에 장애인의 고용촉진 및 직업 재활에 관한 정책을 수립·시 행할 때에는 「장애인 직업 재 활 및 고용에 관한 협약(ILO협 약 제159호)」 및 「장애인의 권리에 관한 협약」의 내용과 취지에 부합하도록 하여야 한 다.</u>
<u><신설></u>	<u>제3조의2(차별 금지와 적극적 조 치) 누구든지 고용 및 근로 과 정에서 장애를 이유로 장애인 을 부당하게 차별하여서는 아 니되며, 장애인 근로자와 다른 근로자 간의 기회 및 대우에 있어 실질적인 평등을 위하여 장애인 근로자에 대하여 정당 한 편의를 제공하는 등 적극적 으로 조치하여야 한다. 이 경우 적극적 조치는 다른 근로자에</u>

제7조(장애인 고용촉진 및 직업
재활 기본계획 등) ①·② (생
략)

③ 제1항의 기본계획, 장애인의
고용촉진 및 직업재활에 관한
중요 사항은 「고용정책 기본
법」 제10조에 따른 고용정책
심의회(이하 “고용정책심의회”
라 한다)의 심의를 거쳐야 한
다.

<신 설>

대한 차별적 대우로 보지 아니
한다.

제7조(장애인 고용촉진 및 직업
재활 기본계획 등) ①·② (현
행과 같음)

③ -----

-----사항은 대통령령으로 정
하는 바에 따라 장애인 근로자
대표 또는 장애인 단체 대표
등과 협의한 후-----.

제8조의2(다른 법률과의 관계) ①
장애인의 고용촉진과 직업재활
에 관하여 다른 법률에 특별한
규정이 있는 경우를 제외하고
는 이 법에서 정하는 바에 따
른다.

② 장애인의 고용촉진과 직업
재활에 관하여 다른 법률을 제
정하거나 개정하는 경우에는
이 법 및 「장애인 직업 재활
및 고용에 관한 협약(ILO협약
제159호)」 및 「장애인의 권
리에 관한 협약」의 목적과 기
본이념에 맞도록 하여야 한다.

제10조(직업지도) ① ~ ④ (생략)

<신 설>

⑤ 제3항과 제4항에 따른 비용 지급 및 용자·지원의 기준 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

제10조(직업지도 및 개별화고용계획) ① ~ ④ (현행과 같음)

⑤ 제43조에 따른 한국장애인고용공단의 이사장은 장애인의 직업적 욕구와 특성에 적합한 장애인 고용촉진 및 직업재활 서비스를 제공하기 위하여 직업상담과 직업능력 평가 결과 등을 기초로 한 개인별 고용촉진 및 직업재활 계획(이하 “개별화고용계획”이라 한다)을 장애인과 협의하여 작성하여야 한다. 계획이 수정되거나 변경될 필요가 있는 경우에도 또한 같다.

⑥ -----

--정하고, 제5항에 따른 개별화고용계획의 작성 시기 및 절차 등 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제54조의2(전담인력) ① 이사장은 제43조에 따른 공단의 수행 업무 중 직접적으로 장애인 고용촉진 및 직업재활서비스를 제

<p>제65조(업무의 지도·감독) ① . ② (생략) <u><신설></u></p>	<p><u>공하는 업무에 대하여 해당 업무를 전담하는 인력(이하 “전담인력”이라 한다)을 두어야 한다.</u></p> <p><u>② 이사장은 제1항에 따른 전담인력을 육성하고 고용된 전담인력의 자질 향상을 위한 교육을 실시하여야 한다. 이 경우 이사장은 전담인력의 육성 및 교육을 대통령령으로 정하는 바에 따라 다른 기관 또는 단체에 위탁할 수 있다.</u></p> <p>제65조(업무의 지도·감독 등) ① · ② (현행과 같음)</p> <p><u>③ 고용노동부장관은 공단의 제54조의2에 따른 전담인력 고용, 육성 및 교육 실시 여부와 장애인 고용촉진 및 직업재활 서비스 업무 전반에 대하여 정기적으로 평가하여 미흡할 경우 시정계획을 제출하게 하는 등 필요한 조치를 할 수 있다.</u></p>
---	---