

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

의안 번호	5560
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 14.

발 의 자 : 민홍철·문대림·이기현
김문수·황 희·한정애
윤종균·복기왕·정준호
손명수 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 출산전후휴가, 육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임치료휴가, 가족돌봄휴직·휴가 등 모성보호와 일·가정 양립을 위한 휴가·휴직 제도를 마련하고 있으나, 그 실효성 차원에서는 일부 미흡한 측면이 있음.

먼저, 배우자 출산휴가나 육아휴직의 사용 요건과 관련하여 현행법은 휴가·휴직 사용의 절차로서 근로자의 청구 또는 신청을 규정하고 있는데, 이는 사업주가 근로자의 청구·신청을 반려하거나 그 기간에 대한 협의가 가능한 것으로 오인될 우려가 있음.

한편, 판례는 혼인신고를 마친 법률상의 배우자뿐만 아니라 사실상의 혼인관계에 있는 배우자도 배우자로 인정하고 있으며, 「보훈보상 대상자 지원에 관한 법률」 등 개별법에서도 다의적 해석을 방지하기 위하여 배우자에 사실혼 관계인 배우자가 포함됨을 명시하고 있는데

반해 현행법은 이를 명시하지 않아 그 포함 여부가 불명확함.

또한, 현행법은 육아휴직 등을 사용하였음을 이유로 불리한 처우를 하지 않도록 규정하고 있는데, ‘불리한 처우’라는 개념의 모호성 때문에 근로자를 기존보다 권한·책임·봉급 등이 낮은 직위에 보하더라도 실제로 이의를 제기하기는 어려운 경우가 많음.

이러한 점을 고려하여, 배우자 출산휴가를 ‘근로자가 원하는 때에’ 주도록 명시하고, 육아휴직 신청일로부터 30일이 경과하면 사업주의 응답 여부와 관계없이 육아휴직이 개시되도록 하며, 배우자 출산휴가·육아휴직 및 육아기 근로시간 단축 사용 시 불리한 처우의 범위를 구체적으로 규정하려는 것임(안 제2조제5호·제19조제6항 신설 및 제18조의2제1항 전단 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제2조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. “불리한 처우”란 사업주가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치로 근로자를 합리적인 이유 없이 불이익하게 처우하는 것을 말한다.

가. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
나. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진·승급(昇級) 제한 등 부당한 인사조치

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

라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금·수당 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 불이익한 조치

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 “배우자”를 “배우자(사실혼 관계에 있는 사람을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)”로, “경우에”를 “경우 근로자가 원하는 때에”로 하고, 같은 항 후단 중 “한다”를 “하며, 근무기간에 포함한다”로 하며, 같은 조 제5항 중 “근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우”를 “근로자에게 불리한 처우”로 한다.

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

제19조제3항 본문 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “근로자에게 불리한 처우”로 하고, 같은 조 제6항을 제7항으로 하며, 같은 조에 제6항을 다음과 같이 신설한다.

⑥ 사업주가 제1항에 따른 육아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일이 경과한 날에 육아휴직이 개시된 것으로 본다.

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

제22조의2제6항 중 “해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우”를 “해당 근로자에 대하여 불리한 처우”로 한다.

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

제24조제3항 중 “인사상 불이익 등의 불리한 조치”를 “불리한 처우”로 한다.

제26조제1항제3호 중 “제14조제6항을 위반한 불리한 처우”를 “제14조제6항”으로, “해고나 그 밖의 불이익한 조치”를 “불리한 처우”로 한다.

제29조의7 각 호 외의 부분 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 “불리한 처우”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 “근로자에 대하여 불리한 처우”로 하며, 같은 항 제7호 및 제9호 중 “해고나 그 밖의 불리한 처우”를 각각 “불리한 처우”로 하고, 같은 조 제4항제6호 중 “인사상 불이익 등의 불리한 조치”를 “불리한 처우”로 한다.

제39조제3항제2호 중 “해고나 그 밖의 불이익한 조치”를 “불리한 처우”로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 4. (생 략) <u><신 설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. <u>“불리한 처우”란 사업주가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 조치로 근로자를 합리적인 이유 없이 불이익하게 처우하는 것을 말한다.</u> <u>가. 파면, 해임, 해고, 그 밖</u> <u>에 신분상실에 해당하는 불이익 조치</u> <u>나. 징계, 정직, 감봉, 강등,</u> <u>승진·승급(昇級) 제한 등 부당한 인사조치</u> <u>다. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치</u> <u>라. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금·수당 또는 상여금 등의 차별 지급</u> <u>마. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제</u>

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (생략)

⑥ 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치

2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치

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

4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지

한

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

사. 그 밖에 근로자의 의사에 반하는 불이익한 조치

제14조(직장 내 성희롱 발생 시 조치) ① ~ ⑤ (현행과 같음)

⑥ -----

-----불리한 처우-----

-----.

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

급

5. 직업능력 개발 및 향상을 위
한 교육훈련 기회의 제한

6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭
언 등 정신적·신체적 손상을
가져오는 행위를 하거나 그
행위의 발생을 방치하는 행위

7. 그 밖에 신고를 한 근로자
및 피해근로자등의 의사에 반
하는 불리한 처우

⑦ (생 략)

제14조의2(고객 등에 의한 성희
롱 방지) ① (생 략)

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

제18조의2(배우자 출산휴가) ①
사업주는 근로자가 배우자의
출산을 이유로 휴가(이하 “배
우자 출산휴가”라 한다)를 청
구하는 경우에 10일의 휴가를
주어야 한다. 이 경우 사용한
휴가기간은 유급으로 한다.

<삭 제>

<삭 제>

<삭 제>

⑦ (현행과 같음)

제14조의2(고객 등에 의한 성희
롱 방지) ① (현행과 같음)

② -----

-----불리한 처우-----
-----.

제18조의2(배우자 출산휴가) ① -
-----배우자(사실
혼 관계에 있는 사람을 포함한
다. 이하 이 조에서 같다)-----

-----경우 근로자가 원하는 때

<p>② ~ ④ (생략)</p> <p>⑤ 사업주는 배우자 출산휴가를 이유로 <u>근로자를 해고하거나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>제18조의3(난임치료휴가) ① (생략)</p> <p>② 사업주는 난임치료휴가를 이유로 <u>해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>③ (생략)</p> <p>제19조(육아휴직) ①·② (생략)</p> <p>③ 사업주는 육아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 되며</u>, 육아휴직 기간에는 그 근로자를 해고하지 못한다. 다만, 사업을 계속할 수 없는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>④·⑤ (생략)</p> <p><u><신설></u></p>	<p><u>에</u>-----.</p> <p>-----<u>하며, 근속기간에 포함한다.</u></p> <p>② ~ ④ (현행과 같음)</p> <p>⑤ -----</p> <p>-----<u>근로자에게 불리한 처우</u>-----.</p> <p>제18조의3(난임치료휴가) ① (현행과 같음)</p> <p>② -----</p> <p>-----<u>근로자에게 불리한 처우</u>-----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>제19조(육아휴직) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ -----</p> <p>--<u>근로자에게 불리한 처우</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p> <p>⑥ <u>사업주가 제1항에 따른 육</u></p>
---	--

⑥ (생 략)
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)

아휴직 신청에 대하여 명시적인 허용의 의사표시를 하지 아니하는 경우에는 근로자가 육아휴직을 신청한 날부터 30일이 경과한 날에 육아휴직이 개시된 것으로 본다.
⑦ (현행 제6항과 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 (현행과 같음)
⑥ -----
-----해당
근로자에 대하여 불리한 처우-
-----.
⑦ ~ ⑩ (현행과 같음)
제22조의3(가족돌봄 등을 위한 근로시간 단축) ① ~ ④ (현행과 같음)

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

⑥ · ⑦ (생략)

제24조(명예고용평등감독관) ① .

② (생략)

③ 사업주는 명예감독관으로서
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 해당하는 차별적 처우 등(이하 “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 때에

⑤ _____ 불리
_____ 한 처우 _____.

⑥ · ⑦ (현행과 같음)

제24조(명예고용평등감독관) ① .

② (현행과 같음)

③ -----

-----불리
한 처우-----.

④ (현행과 같음)

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① -----

<p>는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. · 2. (생 략)</p> <p>3. <u>제14조제6항을 위반한 불리한 처우</u> 또는 제14조의2제2항을 위반한 <u>해고나 그 밖의 불이익한 조치</u></p> <p>② · ③ (생 략)</p> <p>제29조의7(차별적 처우등의 시정 신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 하지 못한다.</p> <p>1. · 2. (생 략)</p> <p>제37조(벌칙) ① (생 략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. · 2. (생 략)</p> <p>2의2. 제18조의2제5항을 위반하여 배우자 출산휴가를 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u>를 한 경우</p> <p>3. 제19조제3항을 위반하여 육</p>	<p>-----.</p> <p>1. · 2. (현행과 같음)</p> <p>3. <u>제14조제6항</u>----- -----<u>불리한 처우</u></p> <p>② · ③ (현행과 같음)</p> <p>제29조의7(차별적 처우등의 시정 신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) ----- ----- ----- <u>불리한 처우</u>-----.</p> <p>1. · 2. (현행과 같음)</p> <p>제37조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. · 2. (현행과 같음)</p> <p>2의2. ----- ----- ----- <u>불리한 처우</u>-----</p> <p>3. -----</p>
--	--

아휴직을 이유로 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u> 를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는 데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우	<u>불리한 처우</u>
4. 제19조의2제5항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u> 를 한 경우	4. <u>불리한 처우</u>
5. (생략)	5. (현행과 같음)
6. 제22조의2제6항을 위반하여 가족돌봄휴직 또는 가족돌봄휴가(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)를 이유로 해당 근로자를 해고하거나 근로조건을 악화시키는 등 불리한 처우를 한 경우	6. <u>근로자에 대하여 불리한 처우</u>
7. 제22조의3제5항을 위반하여 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리한 처우</u> 를 한 경우	7. <u>불리한 처우</u>
8. (생략)	8. (현행과 같음)
9. 제29조의7을 위반하여 근로자에게 <u>해고나 그 밖의 불리</u>	9. <u>불리한 처우</u>

한 처우를 한 경우

③ (생략)

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

1. ~ 5. (생략)

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

제39조(과태료) ①·② (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 (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. -----

-----불리한 처우-----

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-----.

1. ~ 1의7. (현행과 같음)

2. -----

-----불리한 처우-----

3. ~ 9. (생략)	3. ~ 9. (현행과 같음)
④ · ⑤ (생략)	④ · ⑤ (현행과 같음)