

필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정안 등 8개 제·개정 법률안 국회 본회의 통과

- 오늘(4.29.) 국회 본회의에서 재난 발생시 필수업무 종사자 범위를 지정하고 보호·지원 계획 수립의 근거를 마련하는 「필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률」 제정안과 임신기에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 일부개정안 등 고용노동부 소관 8개* 법률안이 의결되었다.

* 필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률, 근로기준법, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법, 노동위원회법, 고용정책 기본법

필수업무 지정 및 종사자 보호·지원에 관한 법률 제정안 (시행: 공포 후 6개월)

☞ 근로기준정책과 소관

<1> 필수업무 및 필수업무 종사자의 정의

- “필수업무”는 재난이 발생한 경우 국민의 생명·신체의 보호와 사회 기능 유지에 필요한 업무로,
- “필수업무 종사자”를 필수업무를 수행하는 과정에서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 사람으로 정의하였다.

<2> 재난시 필수업무 종사자에 대한 보호·지원

- 재난 발생시 고용노동부장관은 필수업무 및 그 종사자 범위를 지정하고, 보호·지원 방안, 재원 조달 등 계획을 수립하며,
- 이를 심의하기 위한 「필수업무 지정 및 종사자 지원위원회」*를 고용노동부에 설치하도록 하였다.

* 위원회의 위원은 중앙행정기관장·시도지사협의회장·노사단체 등이 추천하는 자와 전문가 등 15인 이내로 구성

- 각 지방자치단체에서도 조례에 따라 지역별 지원위원회를 설치하고, 위원회 심의를 거쳐 지역상황을 고려한 지원계획을 수립, 시행할 수 있도록 하였다.

<3> 사후 이행평가, 포상 등

- 재난이 종료된 경우 고용노동부장관은 지원계획의 이행 결과를 평가하고, 그 결과를 자치단체, 공공·민간단체 등의 포상과 정부 업무평가 등에 반영할 수 있도록 하고,
- 평시에는 재난유형에 따른 필수업무의 현황과 종사자 근무환경 등에 대한 실태조사를 통해 재난에 대비하도록 하였다.
- 향후 재난 발생시 사회안정을 위한 필수업무 종사자 보호·지원이 한층 신속하고 체계적으로 이뤄질 수 있을 것으로 기대된다.

근로기준법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

☞ 근로기준정책과 소관

<1> 계약기간 만료 등 근로자에 대한 노동위원회 구제명령 근거 신설

- 근로계약기간 만료, 정년 도래 등으로 근로자의 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복)이 불가능한 경우에도 부당해고등*이 인정되면 노동위원회가 구제명령**을 할 수 있도록 하였다.

* (부당해고등) 정당한 이유 없는 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(법 제23조제1항)

** (구제명령) △해고: 해고기간 동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액
△해고이외의 경우: 원상회복에 준하는 금품

<2> 이행강제금 부과한도 상향

- 노동위원회 구제명령을 이행하지 아니할 경우, 사용자에게 부과하는 이행강제금 한도를 2천만원에서 3천만원으로 상향하였다.

<3> 임금명세서 교부의무 도입

- 사용자가 근로자에게 임금을 지급하는 경우, 임금의 구성항목·계산 방법 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면

또는 「전자문서법」에 따른 전자문서로 교부하도록 하였다.

- 임금명세서 교부를 통해, 근로자가 임금의 세부항목 등을 알 수 있도록 하여, 임금 체불과 관련한 노사 간 갈등이나 분쟁을 예방할 수 있을 것으로 기대된다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 개정안 (시행: 공포일)

☞ 고용차별개선과 소관

<1> 양벌규정 적용시 사업주의 면책사유 규정

- 사업주가 일정한 주의의무를 다하여 잘못이 없는 경우에는 양벌규정으로 처벌받지 않도록 면책규정을 신설하여 책임범위를 명확히 하였다.
- * 사업주의 업무에 관하여 종업원 등이 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에 대하여도 벌금형을 과한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정안

☞ 여성고용정책과 소관

<1> 노동위원회 구제절차 도입 (시행: 공포 후 1년)

- 남녀고용평등법상 ① 고용상 성차별, ② 직장 내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치 의무 위반 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있도록 시정절차를 신설하였다.

- ① 노동위원회에서 고용상 성차별*이 인정된 경우, 차별적 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령이 가능해진다.

* 모집·채용, 임금, 교육승진, 정년퇴직 등에서의 성차별 금지(동법 제7조~제11조)

- ② 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우*는 보호 조치, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제가 가능해진다.

* 적절한 조치 의무 및 불리한 처우 금지 의무 위반(법 제14조제4항, 제6항 등)

- 시정명령의 이행력 확보를 위해 확정된 노동위원회 시정명령을 미이행한 경우, 1억원 이하의 과태료가 부과되도록 하였다.
- 아울러, 근로자의 고용상 성차별, 성희롱 피해에 대한 노동위원회 시정신청 등을 이유로 한 불리한 처우 금지 의무를 두어,
 - 구제를 신청하였다는 이유로 추가적인 불이익을 받지 않도록 하였다.

<2> 임신 중 육아휴직 도입 (시행: 공포 후 6개월)

- 임신 중 육아휴직은 유·사산 위험이 있는 임신 중 여성 근로자를 보호하기 위해 임신기에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하는 것이다.
- 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내에서 사용이 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할 횟수에서 차감하지 않는다.

<3> 채용 시 “모든 근로자에 대한 미혼 등 조건 제시 금지 (시행: 공포 후 3개월)

- 현행 남녀고용평등법은 모집·채용에 관해 여성 근로자에 대해서만 채용 시 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지하고 있었다.
- “여성 근로자”를 “근로자”로 개정하여 여성뿐만 아니라 남성 근로자에 대해서도 고용상 불합리한 차별 대우를 방지하도록 하였다.

산업안전보건법 개정안 (시행: 공포 후 6개월)

☞ 산재예방정책과 소관

<1> 지방자치단체 산재예방활동 근거 마련

- 지자체에 관할지역의 산재 예방을 위한 대책의 수립·시행 책무를 부여하고, 지자체의 장의 자체 계획의 수립, 교육, 홍보 및 안전한 작업환경 조성을 지원하기 위한 사업장 지도 등 필요한 조치의 근거를 마련하였다.

<2> 도급인의 혼재작업 확인·조정 의무 부여

○ 같은 장소에서 이루어지는 도급인과 관계수급인 등의 작업에 있어서 도급인에게 관계수급인 등의 작업시기·내용, 안전·보건조치 등을 확인하도록 하고,

- 확인결과 관계수급인 등의 작업 혼재로 인하여 화재·폭발, 끼임 등 위험이 발생할 우려가 있는 경우 관계수급인 등의 작업시기·내용 등을 조정하도록 의무를 부과하였다.

<3> 건설공사 발주자의 산재예방 조치의무 강화

○ 건설공사발주자가 작성·관리하는 안전보건대장*의 품질확보를 위해 전문가에게 안전보건대장의 적정성을 확인받도록 하고,

* ①(계획)기본안전보건대장, ②(설계)설계안전보건대장, ③(시공)공사안전보건대장

- 안전한 공사를 위한 적정 공사비용과 기간을 산정하도록 하였다.

<4> 보조금·지원금 부정수급 관리강화 등 제재규정 정비

○ 산업재해 예방활동 보조·지원을 취소하는 경우 부과하는 제재부가금의 부과 사유에 목적 외 사용 등을 추가하고,

- 제재부가금의 상한을 지급받은 금액의 5배 이내로 상향(종전 1배)하며, 보조·지원제한 기간을 5년으로 상향(종전 3년)함으로써,

- 산업재해 예방 활동 관련 보조·지원금의 부정수급 관리를 강화하였다.

○ 「과태료 금액 지침」에 따라 유사 위반행위 간 과태료 금액의 과도한 편차를 막고 과태료의 실효성을 높이기 위하여,

- 신규화학물질의 유해성·위험성 조사보고서를 제출하지 아니한 자 등에 대한 과태료 상한액을 300만원에서 500만원으로 상향하였다.

산업재해보상보험법 개정안 (시행: '22. 1. 1.)

☞ 산재보상정책과 소관

<1> 산재보험 직장복귀 지원제도 신설

○ 장해나 장기간 요양 등으로 복직하기 어려운 산재노동자에 대해 사업주가 직장복귀계획서를 제출하도록 하고, 근로복지공단이나 직장복귀지원 의료기관이 사업주의 직장복귀계획서에 의한 복귀를 지원할 수 있는 제도를 마련하였다.

○ 이번 제도 도입으로, 장해 등으로 직장복귀가 어렵거나 늦어졌던 산재노동자의 직장복귀를 촉진할 수 있게 될 것으로 기대된다.

<2> 장례비 선지급 근거 신설

○ 그간 근로자의 산재 사망사고 발생시 사후에 지급하였던 장례비를 업무상 사고로 인해 사망하였다고 추정되는 경우 장례를 지내기 전이라도 유족의 청구에 따라 선지급할 수 있도록 근거를 마련하였다.

기타 법률 개정안

□ 이외 「노동위원회법」, 「고용정책기본법」 개정안이 의결되었으며 그 내용은 다음과 같다.

<1> 노동위원회법 개정안

○ 함께 개정된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 고용상 성차별과 성희롱 피해 관련 사업주의 조치의무 위반에 대한 시정을 노동위원회에 신청할 수 있도록 하는 내용을 반영하여,

- 노동위원회 소관 사무에 차별적 처우 시정 등에 관한 업무를 명시하고, 부문별 위원회 중 차별시정위원회의 소관 업무를 명확하게 하였다.

<2> 고용정책기본법 개정안

○ 현재 법률에 위임근거가 없는 대량 고용변동 신고에 대해 위임근거를 마련하여 대량고용변동 신고에 대한 근거를 명확하게 하고,

- 한국잡월드 사업 대상을 기존 '청소년 등'에서 '청소년 및 청년 등'으로 확대하여 청년에게도 제공할 수 있도록 하였다.