

‘21.4.29. 국회 본회의에서 의결된 노동관계법 개정안 주요내용과 시행일자

1. 서설

2021.4.29. 국회 본회의에서 임신기에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 「남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률」 일부 개정안 등 고용노동부 소관 8개 법률안이 의결된바 이하에서는 관련 개정 내용 중 근로기준법과 남녀고용평등법의 주요 개정내용과 시행예정일에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

참고로 아래 개정법령에 대한 국무회의 의결일이 2021. 5. 18(화)로 예정됨에 따라 2021.5.18일이 공포일이 될 것으로 예상됨.

2. 근로기준법 개정안(시행일자 : 공포 후 6개월 ⇒ ‘21.11.18.예정)

<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 제공하였다면 받을 수 있었던 임금 상당액

△ 해고이외의 경우: 원상회복에 준하는 금품

<2> 이행강제금¹⁾ 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.

3. 남녀고용평등법 개정안

<1> 노동위원회 구제절차 도입 (시행: 공포 후 1년 ⇒ '22.5.18.예정)

- 남녀고용평등법상 ①고용상 성차별, ②직장 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, 교육·승진, 정년·퇴직 등에서의 성차별 금지(동법 제7조~제11조)

1) 이행강제금은 노동위원회가 부당해고 등의 구제명령 또는 재심판정을 이행하지 않는 사용자에게 이행을 강제하기 위해 부과하는 징수금을 말하는 것으로 「근로기준법」 제33조에서는 “노동위원회 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정 포함)을 받은 후 이행기까지 이행명령을 이행하지 아니한 사용자에게 2천만 이하의 이행강제금을 부과한다”고 규정하고 있습니다.

- 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 ⇒ '21.11.18. 예정)

- 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 근로자”에 대한 미혼 등 조건 제시 금지 (시행: 공포 후 3개월 ⇒ '21.8.18. 예정)

- 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. 끝.

제395호

2021. 5. 10.

노무법인 두레