

NEWSLETTER

May 2021

노동 그룹

Labor & Employment Group

CONTACT



변호사 **진창수**

T: 02.6386.6290
E: changsoo.jin@leeko.com



변호사 **송현석**

T: 02.772.4691
E: hyunseok.song@leeko.com



변호사 **김소영**

T: 02.772.4960
E: soyoung.kim@leeko.com

중요 노동관계 법규 국회 본회의 통과

●●● 임신 중 육아휴직 허용 등 대폭 개정

국회는 2021. 4. 29. 본회의를 통하여 근로기준법 개정안 등 다수의 중요 노동관계 법규를 개정하였습니다. 개정 내용에는 임신 중 육아휴직 허용, 부당해고 등 관련 이행강제금 부과한도 상향, 임금명세서 교부 의무 신설 등 실무적으로 중요한 내용들을 포함하고 있습니다. 그 세부 내용은 아래와 같습니다.

1. 근로기준법 개정(공포 6개월 후 시행)

가. 계약기간이 만료된 근로자에 대한 노동위원회 구제명령 근거 신설

현행	개정 내용(제30조 제4항 신설)
노동위원회에 부당해고 등 구제신청을 한 근로자가 근로계약 종료 또는 정년 도래 등으로 원직복직이 불가능한 경우 구제신청이 각하됨	<p>노동위원회에 구제신청을 한 근로자의 원직복직 등 원상회복이 불가능한 경우에도 본안 판단을 하고, 신청이 인용되는 경우 금전보상을 명함</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ 부당해고의 경우: 원직복직 가능 여부를 불문하고 금전보상 가능 ■ 부당해고 이외(휴직, 정직, 전직, 감봉 등)의 경우: 원상회복이 불가능한 경우 금전보상 가능

나. 이행강제금 부과한도 상향

현행	개정 내용(제33조 제1항 개정)
부당해고 등에 대한 노동위원회 구제명령을 이행 기한까지 이행하지 아니할 경우, 사용자에게 부과되는 이행강제금 한도는 1회 2천만원(최대 4회까지 가능)	1회당 이행강제금 한도가 1회 3천만원으로 상향(가능 횟수는 동일)

다. 임금명세서 교부의무 도입

현행	개정 내용(제48조 제2항 신설)
사용자는 임금대장을 작성할 의무만 부담하였을 뿐 임금명세서 교부의무는 부담하지 않음	사용자는 근로자에게 임금의 구성항목·계산방법, 임금의 일부를 공제한 경우의 내역 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서로 교부해야 함 : 위반시 500만원 이하의 과태료 부과 가능

2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정

가. 노동위원회 구제절차 도입(공포 1년 후 시행)

현행	개정 내용(제26조 등 신설)
남녀고용평등법상 차별처우 등에 대해 노동위원회에 시정을 신청할 수 있는 구제수단 없음	<ul style="list-style-type: none"> ■ 고용상 성차별 또는 직장 내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치의무 위반 등으로 피해를 입은 근로자는 노동위원회에 시정을 신청할 수 있음 ■ 사업주는 근로자가 시정 신청 등을 하였다는 이유로 불리한 처우를 할 수 없음 : 위반시 3년 이하의 징역형 또는 3천만원 이하의 벌금형 부과 가능 ■ 고용상 성차별이 인정 되는 경우: 차별적 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령 가능(위반시 1억원 이하의 과태료 부과 가능) ■ 직장 내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치의무 위반 또는 불리한 처우가 인정되는 경우: 보호조치, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령(위반시 1억원 이하의 과태료 부과 가능)

나. 임신 중 육아휴직 도입(공포 6개월 후 시행)

현행	개정 내용(제19조 제1항 등 개정)
만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 있는 경우에만 육아휴직을 사용할 수 있음	임신 중인 여성 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있음(육아휴직 총기간 내에서 사용 가능)
육아휴직은 분할 사용은 2회로 한정됨	임신으로 인한 육아휴직을 사용한 횟수는 육아휴직 분할 사용 횟수에 포함하지 않음

다. 채용 시 '모든 근로자'에 대한 미혼 등 조건 제시 금지(공포 3개월 후 시행)

현행	개정 내용(제7조 개정)
여성근로자를 모집·채용할 때에만 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지함	모든 근로자 즉, 남성 근로자를 모집·채용할 때에도 신체적 조건, 미혼 조건 등 제시 금지

3. 산업안전보건법 개정(공포 6개월 후 시행)

가. 도급인의 혼재작업 확인·조정 의무 부여

현행	개정 내용(제64조 제1항 제7호 등 신설)
관련 조항 없음	<ul style="list-style-type: none"> ■ 도급인은 같은 장소에서 이뤄지는 도급인과 관계수급인 등의 작업에 있어서 관계수급인 등의 작업시기·내용, 안전·보건조치 등을 확인할 의무 부담 : 위반시 500만원 이하의 벌금형 부과 가능 ■ 작업혼재로 인하여 화재·폭발, 끼임 등 위험이 발생할 우려가 있는 경우 도급인은 관계수급인 등의 작업시기·내용 등을 조정할 의무 부담 : 위반시 500만원 이하의 벌금형 부과 가능

나. 건설공사 발주자의 산재예방 조치의무 강화

현행	개정 내용(제67조 제2항 등 신설)
관련 조항 없음	<ul style="list-style-type: none"> ■ 건설공사발주자는 안전보건분야 전문가에게 안전보건대장(기본안전보건대장, 설계안전보건대장, 공사안전보건대장)의 적정성을 확인받을 의무 부담 : 위반시 1천만원 이하의 과태료 부과 가능 ■ 건설공사발주자는 안전한 공사를 위한 적정공사비용과기간을 계상·설정할 의무 부담 : 별도 벌칙 규정 없음

다. 신규화학물질 유해성·위험성 조사보고서 미제출시 과태료 부과액 상향

현행	개정 내용(제175조 개정)
신규화학물질의 유해성·위험성 조사보고서 미제출시 과태료 부과 상한액: 300만원	해당 과태료의 상한액 500만원으로 상향

다. 안전관리자 및 보건관리자의 해당 업무 전담 의무 부과

현행	개정 내용(제17조 제3항 등 신설)
관련 규정 없음	대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 안전관리자 및 보건관리자에게 그 업무만을 전담하도록 하여야 함 : 위반시 500만원 이하의 과태료 부과 가능

4. 산업재해보상보험법 개정(2022. 1. 1. 시행)

가. 산재보험 직장복귀 지원제도 신설

현행	개정 내용(제75조의 제1항 등 신설)
관련 조항 없음	<ul style="list-style-type: none"> ■ 근로복지공단은 사업주에게 장해나 장기간 요양 등으로 복직하기 어려운 산재근로자에 대한 직장복귀계획서를 제출할 것을 요구할 수 있음 ■ 근로복지공단이나 직장복귀지원 의료기관은 위 계획서에 따른 복귀를 지원할 수 있음

나. 장례비 선지급 근거 신설

현행	개정 내용(제71조 제3항 등 신설)
근로자가 업무상 사유로 사망한 경우 장례를 지내기 전에는 장례비를 지급받을 수 있는 근거 조항이 없음	경제적 여력이 부족한 근로자가 업무상 사유로 사망하였다고 추정되는 경우에는 장례를 지내기 전이라도 유족의 청구에 따라 장례비 선지급 가능

저희 법무법인(유) 광장(Lee & Ko)은 근로기준법을 비롯한 노동관계법규 전반에 관한 제반 소송사건과 법률자문을 성공적으로 수행한 경험을 바탕으로, 개정법에 관하여 발생할 수 있는 법적 쟁점과 효과적인 대응 방안에 관하여 고객에게 선제적인 솔루션을 제공하고 있습니다. 이와 관련하여 도움이 필요하시면 언제든지 법무법인(유) 광장 노동 그룹의 상단 담당변호사에게 연락하여 주시면 각 기업별 상황에 맞는 최적의 법률서비스를 제공받으실 수 있습니다.

이 뉴스레터의 내용에 관해 궁금한 사항이 있으시면 상단 연락처로 연락 주시기 바랍니다.

이 뉴스레터는 일반적인 정보 제공만을 목적으로 발행된 것으로서, 법무법인(유) 광장의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 법무법인(유) 광장에서 발송하는 뉴스레터를 원하지 않으시면 [수신거부](#)를 클릭해 주십시오.