

2018년 5월 시행되는 개정 노동법

■ 근로기준법

[시행 2018.5.29.] [법률 제15108호, 2017.11.28., 일부개정]

◇ 개정이유

- 육아 친화적인 환경과 근속기간 2년 미만 근로자의 휴가권을 보장하기 위하여 연차 유급 휴가일수 산정에 관한 규정을 개선하고, 벌금형 수준을 징역형에 비례하여 조정하며, 어려운 용어를 순화하여 법률에 대한 국민의 이해를 제고하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇ 주요내용

- 가. 최초 1년간의 근로에 대한 유급휴가를 다음해 유급휴가에서 빼는 규정을 삭제하여 1년 차에 최대 11일, 2년차에 15일의 유급휴가를 각각 받을 수 있도록 함(제60조제3항 삭제).
- 나. 연차 유급휴가일수 산정 시 육아휴직으로 휴업한 기간을 출근한 것으로 보도록 명시함(제60조제6항제3호 신설).
- 다. '임검'(臨檢)을 '현장조사'로 대체함(제102조제1항, 제105조 및 제116조제1항).
- 라. 벌금액을 징역 1년당 1천만원으로 조정함(제107조, 제109조 및 제110조).

◆ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

[시행 2018.5.29.] [법률 제15109호, 2017.11.28. 일부개정]

◇ 개정이유

- 직장 내 성희롱의 적용범위를 확대하고, 성희롱 예방교육을 강화하며, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 등을 강화하고, 난임치료를 위한 휴가 제도를 도입하는 등 모성보호를 강화하려는 것임.

◇ 주요내용

- 가. "직장 내 성희롱"의 정의 중 성희롱 관련 불이익의 내용에 '근로조건에서 불이익'도 포함하도록 함(제2조제2호).
- 나. 직장 내 성희롱 예방교육 및 위탁교육 강화(제13조, 제13조의2제2항 및 제39조제2항제1호의2·제1호의3 신설)
- 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하도록 하고, 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두도록 하며, 직장 내 성희롱 예방 및 금지조치를 의무화하며, 성희롱 예방 교육을 위탁하는 경우 예방교육에

포함되어야 할 내용을 위탁기관에 사전 고지하도록 하고, 실적저조 등 위탁기관의 지정취소요건을 강화하며, 사업주가 성희롱 예방교육을 하지 아니하거나 교육내용을 근로자에게 공지하지 아니하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과함.

다. 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 강화(제14조, 제37조제2항제2호, 제39조제2항제1호의4부터 제1호의7까지 신설)

- 누구든지 직장 내 성희롱 발생사실을 사업주에게 신고할 수 있도록 하고, 직장 내 성희롱 발생 사실의 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 사업주에게는 사실 확인을 위한 조사와 동시에 근무장소 변경 또는 유급휴가 부여 등 피해근로자 등의 보호조치를 의무화하며, 성희롱 사실이 확인 된 경우는 사업주에게 피해근로자 등의 보호조치와 가해자 징계조치 등을 하도록 규정하고, 사업주에게 성희롱 피해근로자 등에 대한 신분상 불이익·부당한 인사조치·임금 등의 차별지급 등 불리한 처우를 금지하도록 하며, 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하고, 사업주가 조사의무, 피해자 보호조치, 가해자 징계조치를 하지 아니하거나 성희롱 조사 관련자가 비밀누설을 한 경우 등은 500만원 이하의 과태료를 부과함.

라. 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주 조치 의무화(제14조의2제1항, 제39조제3항제1호의2 신설)

- 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주에게 피해근로자의 요청 시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 또는 그 밖의 적절한 조치를 취하도록 의무화하고, 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주가 적절한 조치의무를 위반하는 경우 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 함.

마. 난임치료 휴가 신설(제18조의3 및 제39조제2항제3호의2 신설)

- 근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내의 휴가를 주도록 하고, 난임치료휴가를 이유로 해당 근로자에게 해고, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 하며, 근로자가 난임치료휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만원 이하의 과태료를 부과함.

◆ 장애인고용촉진 및 직업재활법

[시행 2018.5.29.] [법률 제15110호, 2017.11.28. 일부개정]

◇ 개정이유

- 사업주로 하여금 실시하게 하는 장애인 인식개선 교육 및 장애인 인식개선 교육의 위탁에 관한 사항을 구체적으로 규정함으로써 직장 내 장애인 근로자의 안정적인 근무여건 조성 과 채용 확대를 도모하고, 장애인 고용률을 제고하기 위하여 장애인 고용 우수사업주에 대하여 우대조치를 할 수 있도록 하며, 고용노동부장관이 실시하는 장애인 실태조사의 주기 단축 등을 통하여 장애인의 고용촉진 등을 제고하려는 것임.

◇ 주요내용

가. 장애인 인식개선교육 강화(제5조의2, 제5조의3 및 제86조제2항 신설)

- 사업주는 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 장애인 근로자 채용이 확대될

수 있도록 장애인 인식개선 교육을 의무적으로 실시하도록 하고, 고용노동부장관으로 하여금 인식개선 교육실시 결과에 대한 점검을 할 수 있도록 하며, 장애인 인식개선 교육을 고용노동부장관이 지정하는 교육기관에 위탁할 수 있도록 하되, 장애인 인식개선 교육 위탁기관은 교육강사를 1명 이상 두도록 하고, 교육관련 자료를 3년간 보관하도록 하며, 거짓 또는 부정한 방법으로 지정을 받거나 교육강사를 6개월 이상 두지 아니할 경우 지정을 취소할 수 있도록 하고, 장애인 인식개선 교육을 실시하지 아니한 자 또는 장애인 인식개선 교육실시 관련 자료를 보관하지 아니한 자에게 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 함.

나. 장애인의 고용에 모범이 되는 장애인 고용 우수사업주에 대하여 국가, 지방자치단체 또는 공공기관이 공사·물품·용역 등의 계약에서 우대할 수 있도록 함(제24조제2항 신설).

다. 장애인의 고용현황 및 산업재해현황에 대한 실태조사의 실시 주기를 현행 2년에서 매년 1회 이상으로 함(제26조).