

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	2021. . . (제 회)	

남녀고용평등과 일·가정양립
지원에 관한 법률 시행령
일부개정령안

제 출 자	국무위원 안경덕 (고용노동부장관)
제출 연월일	2021. . .

법제처 심사 전

1. 의결주문

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령안을 별지와 같이 의결한다.

2. 제안이유

태아 및 모성을 보호하기 위하여 임신 중인 근로자도 육아휴직을 사용할 수 있도록 하고, 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하기 위하여 고용상 성차별 및 직장 내 성희롱 피해에 대한 노동위원회의 시정 제도를 신설하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(2021.5.18.)됨.

이와 관련하여 동법 시행령에 제도 시행에 필요한 사항을 구체적으로 정비하고자 함.

3. 주요내용

가. 임신 중인 근로자의 육아휴직 사용 시 신청 절차 등(안 제11조부터 제13조)

임신 중인 여성 근로자의 육아휴직 신청 시 필요한 사항, 유산·사산의 위험이 높을 경우 신청 시기 특례, 사업주의 제출 요구 서류 등을 정함
나. 노동위원회 전문위원의 수 및 자격 등 신설(안 제18조의2)

노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구 업무를 수행하기 위하여 필요한 전문위원의 자격 등을 정함

다. 시정명령 불이행 등에 관한 과태료 부과기준 추가(안 제22조 및 [별표])

남녀고용평등법상 확정된 시정명령 불이행, 시정명령에 대한 이행상황

미제출에 대한 과태료 조항이 신설된바 해당 과태료 부과기준을 동법
시행령 [별표]에 반영함

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고 전

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 전

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령안

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

제11조제1항 중 “성명, 생년월일”을 “성명·생년월일(임신 중에 육아휴직을 사용하는 경우 출산예정일)”로 하고, 같은 조 제2항에 제3호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항 중 “서류”를 “서류(임신 중에 육아휴직을 사용하는 경우 임신을 증명할 수 있는 서류)”로 한다.

3. 임신 중인 근로자가 유산·사산 등의 위험이 있다는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관을 말한다)의 진단서를 제출한 경우)

제12조제2항 후단 중 “제11조제2항제2호”를 “제11조제2항제2호 또는 제3호”로 한다.

제13조제2항에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

4. 임신 중에 육아휴직을 사용하는 근로자의 유산·사산

제14조제1항 중 “경우 또는”을 “경우(임신 중에 육아휴직을 사용하는 근로자가 유산·사산한 경우) 또는”으로 한다.

제4장에 제18조의2를 다음과 같이 신설한다.

제18조의2(전문위원의 수 및 자격 등) ① 법 제27조제5항에 따라 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회“라 한다)에 두는 전문위원의 수는 10명 이내로 한다.

② 제1항에 따른 전문위원은 법학·경영학·경제학·사회학·여성학 등 남녀고용평등 및 노동문제와 관련된 학문 분야의 박사학위 소지자, 변호사·공인회계사·공인노무사 등 관련 자격증 소지자 중에서 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회“라 한다)의 위원장이 임명한다.

③ 제1항에 따른 전문위원의 보수에 관한 사항은 「공무원보수규정」 별표 34 일반임기제공무원의 연봉등급 기준표를 준용하여 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제22조제1항 중 “제3항”을 “제4항”으로 한다.

별표 제1호나목 단서 중 “제3항”을 “제4항”으로 하고, 같은 표 제2호 버목부터 어목까지를 각각 어목부터 처목까지로 하며, 같은 호 가목부터 머목까지를 각각 나목부터 버목까지로 하고, 같은 호에 가목을 다음과 같이 신설한다.

가. 사업주가 법 제29조의3(법 제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우 1) 배상을 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 않은 경우	법 제39조 제1항	1억원의 범위에서 해당 배상명령액
---	------------	--------------------

2) 그밖에 불리한 행위, 차별적 처우 등의 중지, 근로조건 개선 등에 대한 시정명령을 이행하지 않은 경우(위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 2년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용)		(1차) 500만원 (2차) 1천만원 (3차) 2천만원
--	--	--------------------------------------

별표 제2호에 서목을 다음과 같이 신설한다.

서. 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우(위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 2년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용)	법 제39조 제3항 제9호	(1차) 200만원 (2차) 400만원 (3차) 500만원
---	----------------	--

부 칙

이 영은 2021년 11월 19일부터 시행한다. 다만, 제18조의2, 제22조제1항 및 [별표]의 개정규정은 2022년 5월 19일부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 육아휴직 대상인 영유아의 <u>성명, 생년월일</u> , 휴직개시예정일, 육아휴직을 종료하려는 날(이하 “휴직종료예정일”이라 한다), 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 한다.	제11조(육아휴직의 신청 등) ① - ----- ----- ----- ----- <u>성명·생년월일(임신 중에 육아휴직을 사용하는 경우 출산예정일)</u> ----- ----- ----- ----- -----.
② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.	② ----- ----- ----- ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
<신설>	3. <u>임신 중인 근로자가 유산·사산 등의 위험이 있다는 의료기관(「의료법」에 따른 의료기관을 말한다)의 진단서를 제출한 경우)</u>
③ (생략)	③ (현행과 같음)
④ 사업주는 육아휴직을 신청한	④ -----

근로자에게 해당 자녀의 출생
등을 증명할 수 있는 서류의 제
출을 요구할 수 있다.

제12조(육아휴직의 변경신청 등)

- ① (생 략)
- ② 근로자는 휴직종료예정일을
연기하려는 경우에는 한 번만
연기할 수 있다. 이 경우 당초의
휴직종료예정일 30일 전(제11조
제2항제2호의 사유로 휴직종료
예정일을 연기하려는 경우에는
당초의 예정일 7일 전)까지 사
업주에게 신청하여야 한다.

제13조(육아휴직 신청의 철회 등)

- ① (생 략)
- ② 근로자가 육아휴직을 신청한
후 휴직개시예정일 전에 다음
각 호의 어느 하나에 해당하는
사유가 발생하면 그 육아휴직
신청은 없었던 것으로 본다. 이
경우 근로자는 지체 없이 그 사
실을 사업주에게 알려야 한다.

1. ~ 3. (생 략)

<신 설>

----- 서류(임신
중에 육아휴직을 사용하는 경우
임신을 증명할 수 있는 서류)--
--.

제12조(육아휴직의 변경신청 등)

- ① (현행과 같음)
 - ② -----

-----.
- 제11조
제2항제2호 또는 제3호-----

-----.

제13조(육아휴직 신청의 철회 등)

- ① (현행과 같음)
 - ② -----

-----.
- .

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. 임신 중에 육아휴직을 사용

제14조(육아휴직의 종료) ① 육아
휴직 중인 근로자는 그 영유아
가 사망한 경우 또는 그 영유아
와 동거하지 않게 된 경우(영유
아의 양육에 기여하지 않는 경
우로 한정한다)에는 그 사유가
발생한 날부터 7일 이내에 그
사실을 사업주에게 알려야 한
다.

② ~ ④ (생략)

<신설>

하는 근로자의 유산·사산

제14조(육아휴직의 종료) ① -----

----- 경우(임신 중에 육아
휴직을 사용하는 근로자가 유산
·사산한 경우) 또는 -----

--.

② ~ ④ (현행과 같음)

제18조의2(전문위원의 수 및 자격
등) ① 법 제27조제5항에 따라
「노동위원회법」 제2조제1항에
따른 노동위원회(이하 “노동위
원회”라 한다)에 두는 전문위원
의 수는 10명 이내로 한다.

② 제1항에 따른 전문위원은 법
학·경영학·경제학·사회학·
여성학 등 남녀고용평등 및 노
동문제와 관련된 학문 분야의
박사학위 소지자, 변호사·공인
회계사·공인노무사 등 관련 자
격증 소지자 중에서 「노동위원
회법」 제2조제1항에 따른 중앙
노동위원회(이하 “중앙노동위

제22조(과태료의 부과기준) ① 법 제39조제1항부터 제3항까지의 위반행위의 종류별 과태료 부과 기준은 별표와 같다.	<u>원회“라 한다)의 위원장이 임명한다.</u> <u>③ 제1항에 따른 전문위원의 보수에 관한 사항은 「공무원보수규정」 별표 34 일반임기제공무원의 연봉등급 기준표를 준용하여 중앙노동위원회가 따로 정한다.</u> 제22조(과태료의 부과기준) ① -- ----- 제4항----- ----- -----.
--	--

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 여성고용정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7446