

의안번호	제 호	의결사항
의결 연월일	2021. . . (제 회)	

남녀고용평등과 일·가정양립
지원에 관한 법률 시행령
일부개정령안

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

법제처 심사 전

1. 의결주문

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

2. 제안이유

근로자는 사업주로부터 모집·채용에서 차별적 처우 등을 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하며, 그 시정신청을 받은 노동위원회는 차별적 처우 등에 해당한다고 판정한 사업주에게 시정명령을 하고 이를 위반한 경우 과태료를 부과하는 등의 내용으로 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」이 개정(법률 제18178호, 2021. 5. 18. 공포, 2021. 11. 19. 및 2022. 5. 19. 시행)됨에 따라, 확정된 시정명령을 이행하지 않은 사업주에 대한 과태료 부과기준 등 법률에서 위임한 사항을 정하는 한편, 과태료 부과기준을 입법표준모델에 맞게 바꾸고, 법 제22조의2제2항에 따른 가족돌봄휴가를 부여하지 않은 경우에 대한 과태료 부과기준을 보완하는 등 현행 제도의 운영상 미비점을 개선하고자 하는 것임

3. 주요내용

별표 과태료 부과기준을 입법표준모델에 맞게 바꾸는 한편, 개정법 제39조에서 위임한 내용을 신설하고, 법 제22조의2제2항을 위반한 경우에 대한 과태료 부과기준을 보완함

4. 주요토의과제

없 음

5. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : 법무부 등과 합의되었음

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(2021. 10. . ~ . .) 결과, 특기할 사항 없음

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 결과, 이견 없음

- 규제 신설·폐지 등, 없음

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 일부개정령안

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

별표 제1호가목을 다목으로 하고, 같은 목(종전의 가목) 2)부터 4)까지를 각각 1)부터 3)까지로 하며, 같은 목 1)(종전의 2)) 중 “고의나 중대한 과실이 아닌 사소한”을 “사소한”으로 하고, 같은 목 2)(종전의 3)) 중 “위반행위자가 법”을 “법”으로, “위하여 노력한 것으로”를 “위한 노력이”로 하며, 같은 목 3)(종전의 4)) 중 “밖의”를 “밖에”로, “그 금액”을 “과태료금액”으로 하고, 같은 호에 가목을 다음과 같이 신설한다.

- 가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료의 가중된 부과기준은 최근 2년간 같은 위반행위로 과태료 부과처분을 받은 경우에 적용한다.
이 경우 기간의 계산은 같은 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 받은 날과 그 처분 후 다시 같은 위반행위를 하여 적발된 날을 기준으로 한다.

별표 제1호다목(종전의 가목)1)부터 3)까지 외의 부분 본문 중 “고용노동부장관은”을 “부과권자는”으로, “제2호”를 “제2호의 개별기준”으로, “1의”를 “1”로 하고, 같은 목1)부터 3)까지 외의 부분 단서 중 “위반행위자

에 대해서는 그러하지 아니하다”를 “위반행위자의 경우에는 그렇지 않다”로 하며, 같은 호 나목을 다음과 같이 하고, 같은 호에 라목을 다음과 같이 신설한다.

나. 가목에 따라 가중된 부과처분을 하는 경우 가중처분의 적용 차수는 그 위반행위 전 부과처분 차수(가목에 따른 기간 내에 과태료 부과 처분이 둘 이상 있었던 경우에는 높은 차수를 말한다)의 다음 차수로 한다.

라. 부과권자는 위반행위의 정도, 동기 및 그 결과 등을 고려하여 제2호의 개별기준에 따른 과태료의 2분의 1 범위에서 늘려 부과할 수 있다. 다만, 늘려 부과하는 경우에도 법 제39조제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 과태료의 상한을 넘을 수 없다.

별표 제2호 표를 다음과 같이 한다.

위반행위	근거 법조문	과태료		
		1차 위반	2차 위반	3차 이상 위반
가. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조제2항			
1) 직장 내 성희롱과 관련하여 최 근 3년 이내에 과태료처분을 받 은 사실이 있는 사람이 다시 직 장 내 성희롱을 한 경우		1천만원	1천만원	1천만원
2) 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우		500만원	500만원	500만원
3) 그 밖의 직장 내 성희롱을 한		300만원	300만원	300만원

경우				
나. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 성희롱 예방 교육을 하지 않은 경우	법 제39조제3항 제1호의2	500만원	500만원	500만원
다. 사업주가 법 제13조제3항을 위반하여 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두지 않은 경우	법 제39조제3항 제1호의3	500만원	500만원	500만원
라. 사업주가 법 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 않은 경우	법 제39조제3항 제1호의4	500만원	500만원	500만원
마. 사업주가 법 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제3항 제1호의5	500만원	500만원	500만원
바. 사업주가 법 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제3항 제1호의6	500만원	500만원	500만원
사. 사업주가 법 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우	법 제39조제3항 제1호의7	500만원	500만원	500만원
아. 사업주가 법 제14조의2제1항을 위반하여 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하지 않은 경우	법 제39조제4항 제1호의2	300만원	300만원	300만원
자. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적	법 제39조제3항 제2호	500만원	500만원	500만원

요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우				
차. 사업주가 법 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 않은 경우	법 제39조제4항 제2호	300만원	300만원	300만원
카. 사업주가 법 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우	법 제39조제4항 제3호	300만원	300만원	300만원
타. 사업주가 법 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 않거나 거짓으로 제출한 경우(법 제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 않는 경우는 제외한다)	법 제39조제4항 제4호	300만원	300만원	300만원
파. 사업주가 법 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 않은 경우	법 제39조제4항 제5호	200만원	200만원	200만원
하. 사업주가 법 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구했는데도 10일의 휴가를 주지 않거나 근로자가 사용한 휴가를 유급으로 하지 않은 경우	법 제39조제3항 제3호	500만원	500만원	500만원
거. 사업주가 법 제18조의3제1항을 위반하여 난임치료휴가를 주지 않은 경우	법 제39조제3항 제3호의2	500만원	500만원	500만원
너. 사업주가 법 제19조의2제1항을 위반하여 육아기 근로시간 단축 신청을 받고 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않은 경우	법 제39조제3항 제6호	500만원	500만원	500만원

다. 사업주가 법 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않았으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 않거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 않은 경우	법 제39조제3항 제4호	400만원	400만원	400만원
러. 사업주가 법 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 않은 경우	법 제39조제3항 제5호	400만원	400만원	400만원
머. 사업주가 법 제22조의2제1항을 위반하여 가족돌봄휴직의 신청을 받고 가족돌봄휴직을 허용하지 않은 경우	법 제39조제3항 제7호	500만원	500만원	500만원
버. 사업주가 법 제22조의2제2항(같은 조 제4항제3호에 따라 기간이 연장된 경우를 포함한다)을 위반하여 가족돌봄휴가의 신청을 받고 가족돌봄휴가를 허용하지 않은 경우	법 제39조제3항 제8호	500만원	500만원	500만원
서. 사업주가 제29조의3(제29조의5 제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않은 경우 1) 배상의 시정명령을 이행하지 않은 경우 2) 법 제1항에 따른 차별적 처우	법 제39조제1항	1억원의 범위에서 해당 배상 명령액 500만원	1억원의 범위에서 해당 배상 명령액 1천만원	1억원의 범위에서 해당 배상 명령액 2천만원

등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 등에 대한 시정명령을 이행하지 않은 경우				
어. 사업주가 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 않은 경우	법 제39조제3항 제9호	200만원	400만원	500만원
저. 법 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 경우	법 제39조제4항 제6호	200만원	200만원	200만원
처. 법 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 경우	법 제39조제4항 제7호	200만원	200만원	200만원
커. 사업주가 법 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 않은 경우	법 제39조제4항 제8호	200만원	200만원	200만원

부 칙

이 영은 공포한 날부터 시행한다. 다만, 별표 제2호서목 및 어목은 2022년 5월 19일부터 시행한다.

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 여성고용정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7446