

■ 최신 법령 ■

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정

1. 개정 목적

직장 내 성희롱의 적용범위를 확대하고, 성희롱 예방교육을 강화하며, 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무 등을 강화하도록 법률이 개정되었습니다. 또한 난임치료를 위한 휴가 제도를 도입하는 등 모성보호를 위한 제도도 도입되었습니다.

2. 주요 내용

- 가. 개정 전 법률은 '직장 내 성희롱'의 정의에서 성희롱 관련 불이익의 내용을 '고용상의 불이익'에만 한정하였지만, 이번 개정으로 '근로조건에서 불이익'이 포함되었습니다(제2조제2호).
- 나. 직장 내 성희롱 예방교육 및 위탁교육이 강화되었습니다(제13조, 제13조의2제2항 및 제39조제2항제1호의2·제1호의3 신설). 사업주는 직장 내 성희롱 예방교육을 매년 실시하여야 하고, 성희롱 예방교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두도록 하며, 직장 내 성희롱 예방 및 금지조치가 의무화되었습니다. 사업주가 성희롱 예방교육을 하지 아니하거나 교육내용을 근로자에게 공지하지 아니하는 경우 500만 원 이하의 과태료를 부과하도록 제재도 강화되었습니다.
- 다. 직장 내 성희롱 발생 시 사업주의 조치 의무가 강화되었습니다(제14조, 제37조제2항제2호, 제39조제2항제1호의4부터 제1호의7까지 신설).

- 1) 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 피해 근로자 등의 보호조치가 의무화 되었습니다.
 - 2) 사업주는 성희롱 사실이 확인 된 경우 피해근로자 등의 보호조치(근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가 등)와 가해자 징계, 근무장소 변경 등 필요한 조치 등을 하여야 합니다.
 - 3) 사업주는 성희롱 피해근로자뿐 아니라 성희롱 신고자에 대해서도 신분상 불이익·부당한 인사조치·임금 등의 차별지급 등 불리한 처우를 하여서는 안됩니다. 불리한 처우를 법에서 상세하게 나열하고 있습니다(직무미부여, 직무재배치 등 인사조치, 성과평가·동료평가 등의 차별, 교육훈련 기회 제한 등).
 - 4) 사업주가 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하게 됩니다.
 - 5) 사업주가 조사의무, 피해자 보호조치, 가해자 징계조치를 하지 아니하거나 성희롱 조사 관련자가 비밀누설을 한 경우 등은 500만 원 이하의 과태료에 처하게 됩니다.
- 라. 사업주는 고객 등에 의한 성희롱 발생 시 사업주에게 피해근로자의 요청 시 근무장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 또는 그 밖의 적절한 조치를 취할 의무가 있습니다. 적절한 조치의무를 다 하지 않는 경우 300만 원 이하의 과태료를 부과받게 됩니다(제14조의2제1항, 제39조제3항제1호의2 신설).
- 마. 난임치료휴가가 신설되었습니다. 근로자가 인공수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가를

청구하는 경우 사업주는 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 합니다. 난임치료휴가를 이유로 해당 근로자에게 해고, 징계, 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안되며, 근로자가 난임치료휴가를 청구하였는데도 휴가를 주지 아니한 사업주에게는 500만 원 이하의 과태료가 부과됩니다(제18조의3 및 제39조제2항제3호의2 신설).

3. 다운로드 : [남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정\(2018. 5. 29. 시행\)](#)