처리시설 설치 면적 제한이 완화되면, 농촌활력증진 및 농가 소득증대에 기여할 수 있을 것으로 기대됨.

라. 시·도지사의 농지전용 허가권한 확대(영 제71조제1항제1호나목 단서 신설)

농업진흥지역 밖이면서 계획관리지역이나 자연녹지지역에 3만 제곱미터 이상의 농지에 대한 농지전용 허가권한을 시·도지사에게 모두 위임하여 농지전용 절차를 간소화함.

마. 농업인이 농지를 출자·임대하는 방식으로 체육시설의 개발사업에 참여할 경우 농지보전부담금 면제(영 별표 2 제61호란 신설)

(1) 농촌지역에서 체육시설의 설치와 같은 개발이 이루어져도 농업인은 농지 매각 대금 외에 개발이익을 얻기 어려움.

(2) 농업인이 골프장·승마장 등 체육시설의 설치에 농지를 출자 또는 임대하는 방식으로 참여하는 경우 그 출자분 또는 임대분에 대하여 농지보전부담금을 감면함.

(3) 이와 같이 농업인이 농지를 출자 또는 임대하여 개발에 참여할 수 있도록 함으로써 농업인의 소득창출에 기여할 것으로 기대됨. <법제처 제공>

국무회의의 심의를 거친 남녀고용평등법 시행령 전부개정령을 이에 공포한다.

대 통 령 이 명 박 ㊞

2008년 6월 5일

국 무 총 리 한 승 수

국 무 위 원 노동부장관 이 영 희

◉대통령령 제20803호

남녀고용평등법 시행령 전부개정령

남녀고용평등법 시행령 전부를 다음과 같이 개정한다.

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령

제1장 총칙

제1조(목적) 이 영은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(적용범위) ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제3조제1항 단서에 따라 동거하는 친족만으로 이루어지는 사업 또는 사업장(이하 "사업"이라 한다)과 가사사용인에 대하여는 법의 전부를 적용하지 아니한다.

② 법 제3조제1항 단서에 따라 상시 5명 미만의 근로자를 고용하는

사업에 대하여는 법 제8조부터 제10조까지 및 법 제11조제1항을 적용하지 아니한다.

제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

제3조(직장 내 성희롱 예방 교육) ① 사업주는 법 제13조에 따라 직장 내 성희롱 예방을 위한 교육을 연 1회 이상 하여야 한다.

② 제1항에 따른 예방 교육에는 다음 각 호의 내용이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱에 관한 법령
2. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준
3. 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차
4. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방에 필요한 사항

③ 제1항에 따른 예방 교육은 사업의 규모나 특성 등을 고려하여 직원연수·조회·회의, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등을 통하여 실시할 수 있다. 다만, 단순히 교육자료 등을 배포·게시하거나 전자우편을 보내거나 게시판에 공지하는 데 그치는 등 근로자에게 교육 내용이 제대로 전달되었는지 확인하기 곤란한 경우에는 예방 교육을 한 것으로 보지 아니한다.

④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업의 사업주는 제2항제1호부터 제4호까지의 내용을 근로자가 알 수 있도록 홍보물을 게시하거나 배포하는 방법으로 직장 내 성희롱 예방 교육을 할 수 있다.

1. 상시 10명 미만의 근로자를 고용하는 사업
2. 사업주 및 근로자 모두가 남성 또는 여성 중 어느 한 성(性)으로 구성된 사업

⑤ 사업주가 소속 근로자에게 「근로자직업능력 개발법」 제24조에 따라 인정받은 훈련과정 중 제2항 각 호의 내용이 포함되어 있는 훈련과정을 수료하게 한 경우에는 그 훈련과정을 마친 근로자에게는 제1항에 따른 예방 교육을 한 것으로 본다.

제4조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출의무 등의 부과대상 사업) ① 법 제17조의3제1항제1호에서 "대통령령으로 정하는 공공기관·단체"란 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관을 말한다.

② 법 제17조의3제1항제2호에서 "대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업"이란 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업을 말한다.

③ 제2항을 적용할 때 상시 고용하는 근로자의 수는 전년도에 매월 고용한 월평균 근로자 수의 연간 합계를 전년도의 조업월수로 나누

어 산정(算定)한다.

제5조(이행실적 평가 위탁기관 등) ① 법 제17조의4제6항에서 “대통령령으로 정하는 기관이나 단체”란 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관 또는 「민법」 제32조에 따라 설립된 비영리법인 중 노동부장관이 지정하는 연구기관 또는 법인을 말한다.

② 노동부장관은 법 제17조의4제6항에 따라 평가 업무를 위탁하는 경우에는 그 업무를 위탁받은 기관에 업무 수행에 필요한 경비를 지원할 수 있다.

제6조(적극적고용개선위원회의 공무원 공익위원의 자격) 법 제17조의7에 따른 적극적고용개선위원회(이하 “위원회”라 한다)의 공익을 대표하는 위원 중 공무원인 위원은 지식경제부·노동부 및 여성부의 고위공무원단에 속하는 일반직공무원(이에 상당하는 별정직 또는 계약직 공무원을 포함한다) 중에서 해당 기관의 장이 지명하는 사람으로 한다.

제7조(위원의 임기) 위원회의 위촉위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다. 다만, 보궐위원의 임기는 전임자 임기의 남은 기간으로 한다.

제8조(위원회의 운영) ① 위원장은 위원회의 회의를 소집하고 그 의장이 된다.

② 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

③ 위원회의 사무를 처리하기 위하여 간사 1명을 두되, 간사는 노동부의 4급 이상 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 일반직공무원(이에 상당하는 별정직 또는 계약직 공무원을 포함한다) 이상 공무원 중에서 위원장이 임명한다.

④ 위원회에 출석한 위원에게는 예산의 범위에서 수당과 여비를 지급할 수 있다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접적으로 관련되어 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑤ 이 영에서 정한 사항 외에 위원회의 운영에 필요한 사항은 위원회의 의결을 거쳐 위원장이 정한다.

제9조(조사·연구 위탁기관) 법 제17조의8제2항에서 “대통령령으로 정하는 자”란 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관 또는 「민법」 제32조에 따라 설립된 비영리법인 중 노동부장관이 지정한 연구기관 또는 법인을 말한다.

제3장 일·가정의 양립 지원

제10조(육아휴직의 적용 제외) 법 제19조제1항 단서에 따라 사업주가 육아휴직을 허용하지 아니할 수 있는 경우는 다음 각 호와 같다.

1. 육아휴직을 시작하려는 날(이하 "휴직개시예정일"이라 한다)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 1년 미만인 근로자
2. 같은 영유아에 대하여 배우자가 육아휴직(다른 법령에 따른 육아휴직을 포함한다)을 하고 있는 근로자

제11조(육아휴직의 신청 등) ① 법 제19조제1항에 따라 육아휴직을 신청하려는 근로자는 휴직개시예정일의 30일 전까지 육아휴직 대상인 영유아의 성명, 생년월일, 휴직개시예정일, 육아휴직을 종료하려는 날(이하 "휴직종료예정일"이라 한다), 육아휴직 신청 연월일, 신청인 등에 대한 사항을 신청서에 적어 사업주에게 제출하여야 한다.

② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 휴직개시예정일 7일 전까지 육아휴직을 신청할 수 있다.

1. 출산 예정일 이전에 자녀가 출생한 경우
2. 배우자의 사망, 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육하기 곤란한 경우

③ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 30일 이내에, 제2항에 따른 기한이 지난 뒤에 육아휴직을 신청한 경우에는 그 신청일부터 7일 이내에 육아휴직 개시일을 지정하여 육아휴직을 허용하여야 한다.

④ 사업주는 육아휴직을 신청한 근로자에게 해당 자녀의 출생 등을 증명할 수 있는 서류의 제출을 요구할 수 있다.

제12조(육아휴직의 변경신청 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일 전에 제11조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에는 사업주에게 그 사유를 명시하여 휴직개시예정일을 당초의 예정일 전으로 변경하여 줄 것을 신청할 수 있다.

② 근로자는 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 한 번만 연기할 수 있다. 이 경우 당초의 휴직종료예정일 30일 전(제11조제2항제2호의 사유로 휴직종료예정일을 연기하려는 경우에는 당초의 예정일 7일 전)까지 사업주에게 신청하여야 한다.

제13조(육아휴직 신청의 철회 등) ① 육아휴직을 신청한 근로자는 휴직개시예정일의 7일 전까지 사유를 밝혀 그 신청을 철회할 수 있다.

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 사실을 사업주에게 알려야 한다.

1. 해당 영유아의 사망
2. 양자인 영유아의 파양 또는 입양의 취소

3. 육아휴직을 신청한 근로자가 부상, 질병 또는 신체적·정신적 장애나 배우자와의 이혼 등으로 해당 영유아를 양육할 수 없게 된 경우

제14조(영유아의 사망 등에 따른 육아휴직의 종료) ① 육아휴직 중인 근로자는 그 영유아가 사망하거나 영유아와 동거하지 아니하게 된 경우에는 그 사유가 발생한 날부터 7일 이내에 그 사실을 사업주에게 알려야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 육아휴직 중인 근로자로부터 영유아의 사망 등에 대한 사실을 통지받은 경우에는 통지받은 날부터 30일 이내로 근무개시일을 지정하여 그 근로자에게 알려야 한다.

③ 근로자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

1. 제1항에 따라 통지를 하고 제2항에 따른 근무개시일을 통지받은 경우에는 그 근무개시일의 전날
2. 제1항에 따라 통지를 하였으나 제2항에 따른 근무개시일을 통지받지 못한 경우에는 제1항의 통지를 한 날부터 30일이 되는 날
3. 제1항에 따른 통지를 하지 아니한 경우에는 영유아의 사망 등의 사유가 발생한 날부터 37일이 되는 날

④ 육아휴직 중인 근로자가 「근로기준법」 제74조에 따른 산전후휴가를 시작하거나 새로운 육아휴직을 시작하는 경우에는 그 산전후휴가 또는 육아휴직 개시일의 전날에 육아휴직이 끝난 것으로 본다.

제15조(준용) 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축의 신청방법 및 절차 등에 관하여는 제11조부터 제14조까지의 규정을 준용한다. 이 경우 "육아휴직"은 "육아기 근로시간 단축"으로 보고, 제11조부터 제13조까지 중 "휴직개시예정일"은 "육아기 근로시간 단축 개시예정일"로 보며, 제11조 및 제12조 중 "휴직종료예정일"은 "육아기 근로시간 단축 종료 예정일"로 보고, 제14조제2항 및 제3항 중 "근무개시일"은 "육아기 근로시간 단축 전 직무 복귀일"로 본다.

제16조(복지시설의 우선 설치지역) 법 제22조제1항에 따라 국가나 지방자치단체가 여성근로자를 위한 공공복지시설을 설치하는 경우에는 공업단지·농공지구 등 여성근로자가 많은 지역부터 우선 설치하여야 한다.

제17조(일·가정 양립 지원을 위한 조사·연구 등의 업무 위탁) ① 노동부장관은 법 제22조의3제2항에 따라 법 제21조 및 법 제21조의2에 따른 직장보육시설 설치·운영의 지원에 관한 업무와 법 제22조의3제1항에 따른 일·가정 양립 지원 기반 조성에 관한 업무를 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 또는 법인에 위탁할 수 있

다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조제3항제2호에 따른 준정부기관
2. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조에 따라 설립된 연구기관
3. 「민법」 제32조에 따라 설립된 비영리법인으로서 일·가정 양립 지원 등의 사업 수행을 목적으로 설립된 법인

제4장 분쟁의 예방과 해결

제18조(고충 신고 등) ① 법 제25조에 따른 고충 신고는 구두, 서면, 우편, 전화, 팩스 또는 인터넷 등의 방법으로 하여야 한다.

② 사업주는 제1항에 따라 고충 신고를 받은 경우 특별한 사유가 없으면 신고 접수일부터 10일 이내에 신고된 고충을 직접 처리하거나 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 설치된 노사협의회에 위임하여 처리하게 하고, 사업주가 직접 처리한 경우에는 처리 결과를, 노사협의회에 위임하여 처리하게 한 경우에는 위임 사실을 해당 근로자에게 알려야 한다.

③ 사업주는 고충접수·처리대장을 작성하여 갖추어 두고 관련 서류를 3년간 보존하여야 한다.

④ 제3항의 고충접수·처리대장은 전자적 처리가 불가능한 특별한 사유가 없으면 전자적 처리가 가능한 방법으로 작성하여 갖추어 두어야 하며, 같은 항에 따른 서류는 전자적인 방법으로 작성·보존할 수 있다.

제5장 보칙

제19조(보존서류의 종류) 법 제33조에서 "대통령령으로 정하는 서류"란 다음 각 호의 서류를 말한다.

1. 법 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 모집과 채용, 임금, 임금 외의 금품 등, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고에 관한 서류
2. 법 제13조 및 법 제13조의2에 따른 직장 내 성희롱 예방 교육을 하였음을 확인할 수 있는 서류
3. 법 제14조제1항에 따른 직장 내 성희롱 행위자에 대한 징계 등 조치에 관한 서류
4. 법 제17조의3부터 제17조의5까지의 규정에 따른 적극적 고용개선조치에 관한 서류 중 적극적 고용개선조치 시행계획과 그 이행실적 및 직종별·직급별 남녀 근로자 현황에 관한 서류
5. 법 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가의 청구 및 허용에 관한 서류
6. 법 제19조에 따른 육아휴직의 신청 및 허용에 관한 서류

7. 법 제19조의2 및 법 제19조의3에 따른 육아기 근로시간 단축의 신청 및 허용에 관한 서류, 허용하지 아니한 경우 그 사유의 통보 및 협의 서류, 육아기 근로시간 단축 중의 근로조건에 관한 서류

제20조(청문) 노동부장관은 법 제13조의2제4항에 따라 성희롱 예방 교육기관의 지정을 취소하려는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

제21조(권한의 위임 등) 법 제36조에 따라 노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다.

1. 법 제13조의2에 따른 성희롱 예방 교육기관의 지정 및 지정의 취소
2. 법 제17조에 따른 여성 고용 촉진을 위한 시설의 설치·운영 및 사업시행 비용의 지원
3. 법 제17조의3에 따른 시행계획의 제출 요구, 접수, 보완 요구 및 남녀 근로자 현황의 접수
4. 법 제17조의4에 따른 이행실적의 접수, 이행실적 평가 결과의 통보 및 시행계획 이행의 촉구
5. 법 제21조제3항 및 법 제21조의2에 따른 직장보육시설의 설치·운영에 필요한 지원·지도, 정보 제공 및 상담
6. 법 제23조에 따라 상담을 실시하는 민간단체에 대한 지원
7. 법 제24조에 따른 명예고용평등감독관의 위촉 및 해촉(解囑)
8. 법 제31조에 따른 보고와 관계 서류의 제출 명령, 사업장 출입, 관계인에 대한 질문 및 관계 서류의 검사
9. 법 제39조에 따른 과태료의 부과·징수

제6장 과태료

제22조(과태료의 부과기준) ① 법 제39조제1항부터 제3항까지의 위반행위의 종류별 과태료 부과기준은 별표와 같다.

② 노동부장관은 과태료 금액을 정하는 경우 해당 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여야 한다.

부칙

제1조(시행일) 이 영은 2008년 6월 22일부터 시행한다. 다만, 별표 제4호부터 제6호까지의 개정규정은 2009년 6월 22일부터 시행한다.

제2조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출의무 등에 관한 특례) 제4조제1항의 개정규정은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 중 상시 50명 미만의 근로자를 고용하는 공공기관에 대하여는 2013년 4월 30일까지 적용하지 아니한다.

제3조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출의무 등에 관한 경과조치) 제4조제1항의 개정규정에 따라 새로 법 제17조의3 및 법 제17조의4를 적용받게 되는 공공기관(부칙 제2조에 해당되는 공공기관은 제외한다)에 대한 다음 각 호의 구분에 따른 제출의무는 그 구분에 따른 연도부터 적용한다.

1. 법 제17조의3제1항에 따라 최초로 제출하는 적극적 고용개선조치

시행계획의 제출(직종별 여성 근로자의 비율이 같은 규정에 따른 고용 기준에 미달하는 공공기관만 해당한다): 2009년

2. 법 제17조의3제2항에 따라 최초로 제출하는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황의 제출: 2009년

3. 법 제17조의4제1항에 따라 최초로 제출하는 적극적 고용개선조치 시행계획 이행실적의 제출(직종별 여성 근로자의 비율이 법 제17조의3제1항에 따른 고용 기준에 미달하는 공공기관만 해당한다): 2010년

제4조(다른 법령의 개정) ① 근로기준법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항제5호 중 "「남녀고용평등법」"을 "「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」"로 한다.

② 고용정책기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제7조제5항제4호 중 "「남녀고용평등법」"을 "「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」"로 한다.

③ 여성발전기본법 시행령 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조의2제1항 단서 중 "「남녀고용평등법」"을 각각 "「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」"로 한다.

제5조(다른 법령과의 관계) 이 영 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「남녀고용평등법 시행령」 또는 그 규정을 인용한 경우에 이 영 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 영 또는 이 영의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

[별표]

위반행위의 종류별 과태료 부과기준(제22조제1항 관련)

위 반 행 위	해당 법조문	금 액
1. 사업주가 법 제12조를 위반하여 직장 내 성희롱을 한 경우	법 제39조제1항	
가. 직장 내 성희롱과 관련하여 최근 3년 이내에 과태료처분을 받은 사실이 있는 사람이 다시 직장 내 성희롱을 한 경우		1천만원
나. 한 사람에게 수차례 직장 내 성희롱을 하거나 2명 이상에게 직장 내 성희롱을 한 경우		500만원
다. 그 밖의 직장 내 성희롱을 한 경우		300만원
2. 사업주가 법 제14조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하지 아니한 경우	법 제39조제2항제1호	400만원
3. 사업주가 법 제14조의2제2항을 위반하여 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	법 제39조제2항제2호	500만원
4. 사업주가 법 제18조의2제1항을 위반하여 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우	법 제39조제2항제3호	500만원

위 반 행 위	해당 법조문	금 액
5. 사업주가 법 제19조의2제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우	법 제39조제2항 제4호	400만원
6. 사업주가 법 제19조의3제2항을 위반하여 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우	법 제39조제2항 제5호	400만원
7. 사업주가 법 제13조제1항을 위반하여 직장 내 성희롱 예방교육을 하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제1호	200만원
8. 사업주가 법 제17조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제2호	300만원
9. 사업주가 법 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 경우	법 제39조제3항 제3호	300만원
10. 사업주가 법 제17조의4제1항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 경우 (법 제17조의3제3항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)	법 제39조제3항 제4호	300만원
11. 사업주가 법 제18조제4항을 위반하여 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제5호	200만원
12. 사업주가 법 제31조제1항에 따른 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 경우	법 제39조제3항 제6호	200만원
13. 법 제31조제1항에 따른 검사를 거부, 방해 또는 기피한 경우	법 제39조제3항 제7호	200만원
14. 사업주가 법 제33조를 위반하여 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 경우	법 제39조제3항 제8호	200만원

비고: 노동부장관은 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 과태료 부과금액을 2분의 1의 범위에서 늘리거나 줄일 수 있다. 이 경우 과태료의 총액은 법 제39조제1항부터 제3항까지의 규정 중 해당 조항의 과태료 상한액을 초과할 수 없다.

◇남녀고용평등법 시행령 개정이유

「남녀고용평등법」이 개정(법률 제8781호, 2007. 12. 21. 공포, 2008. 6. 22. 시행)되어 법률 제명이 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」로 바뀜에 따라 이 영의 제명을 개정 법률에 맞추어 바꾸고, 육아휴직 대신 근로시간을 단축할 수 있도록 하는 제도가 도입됨에 따라 그 신청 절차를 정하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 어려운 용어와 표현을 이해하기 쉽게 고치고, 복잡한 문장은 체계를 정리하여 쉽고 간결하게 하는 등 국민이 법 문장을 이해하기 쉽게 정비하려는 것임.

◇주요내용

가. 직장 내 성희롱 예방 교육 방법 추가(영 제3조제3항)

(1) 현행 규정에 따르면 사업주가 매년 1회 이상 실시하여야 하는 직장 내 성희롱 예방 교육은 직원연수, 조회 또는 회의 등 집합교육의 방법으로 하도록 하고 있음.

(2) 직장 내 성희롱 예방 교육 방법에 인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육을 추가함.

(3) 이와 같이 현행 집합 교육 외에 인터넷을 통한 직장 내 성희롱 예방 교육 방법을 추가함으로써 기업의 교육비용 절감과 생산성 향상에 기여할 것으로 기대됨.

나. 육아기 근로시간 단축의 신청 절차 마련(영 제15조)

(1) 법률의 개정으로 3세 미만의 영유아가 있는 근로자는 전일제 육아휴직 대신 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 함에 따라 그 신청 절차를 정할 필요가 있음.

(2) 육아기 근로시간 단축을 신청하려는 근로자는 그 단축 예정일 30일 전까지 해당 영유아의 성명과 생년월일, 육아기 근로시간 단축의 개시 및 종료 예정일 등에 관한 사항을 적은 신청서를 사업주에게 제출하도록 하는 등 현행의 육아휴직에 준하여 육아기 근로시간 단축을 신청할 수 있도록 절차를 마련함.

다. 배우자 출산휴가를 거부한 경우 등에 대한 과태료 부과기준 추가(영 별표 제3호부터 제6호까지)

근로자가 고객 등으로부터 성희롱 피해를 입었음을 주장하거나 고객 등의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익을 준 사업주에게 500만원의 과태료를 부과하도록 하고, 배우자 출산휴가를 청구한 근로자에게 3일의 휴가를 주지 아니한 사업주에게 500만원의 과태료를 부과하도록 하는 등 과태료 부과기준을 정함. <법제처 제공>

국무회의의 심의를 거친 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 전부개정령을 이에 공포한다.

대 통 령 이 명 박 ㊞

2008년 6월 5일

국 무 총 리 한 승 수

국무위원 노동부장관 이 영 희

◉대통령령 제20804호

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 전부개정령

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령 전부를 다음과 같이 개정한다.

근로자참여 및 협력증진에 관한 법률 시행령

제1조(목적) 이 영은 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(설치범위) 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다) 제4조제1항을 적용하는 경우 하나의 사업에 종사하는 전체 근로자 수가 30명 이상이면 해당 근로자가 지역별로 분산되어 있더라도 그 주된 사무소에 노사협의회(이하 "협의회"라 한다)를 설