보다 나은 정부 고용노동부

# 보 도 자 료

힘내라 대한민국


❖ 고용노동부 규제개혁법무담당관실
과 장 이우영(044-202-7064)
사무관 서유리(044-202-7068)

❖ 고용노동부 여성고용정책과
과 장 이현옥(044-202-7470)
사무관 박교영(044-202-7446)

❖ 고용노동부 퇴직연금복지과
과 장 여성철(044-202-7554)
사무관 정장석(044-202-7563)

❖ 고용노동부 고용정책총괄과
과 장 편도인(044-202-7210)
사무관 유현경(044-202-7204)



✍보도일시: 2020. 10. 20.(화) 석간
<인터넷 2020. 10. 20.(화) 10:00 이후>
✍총 11쪽 (붙임 포함)


< 본 자료는 http://www.moel.go.kr 에서도 볼 수 있습니다 >

## 고용상 성차별, 직장내 성희롱 피해 근로자에 대한 노동위 구제절차 도입
## 소액체당금 지급절차 간소화 및 재직자 체당금 신설
## 고용유지지원금 지원기간 60일 연장 등

**– 「남녀고용평등법」 등 고용노동부 소관 법령 3건 국무회의 의결 –**

□ 정부는 **10월 20일(화)** 국무회의에서 **「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「임금채권보장법」, 「고용보험법 시행령」 개정안** 등 **고용노동부 소관 법령안 3건**을 **심의·의결**했다.

○ 주요 내용은 다음과 같다.

### 남녀고용평등법 일부개정법률안

○ 이번 법률 개정은 **고용상 성차별, 직장 내 성희롱** 피해 근로자에 대한 **구제를 강화**하고, **육아휴직을 임신기에도 사용**할 수 있도록 하여 **임신 근로자의 모성 보호**를 강화하기 위한 것이다.

## < 노동위원회 구제절차 도입 > (공포일로부터 1년 후 시행)

□ **현행법상으로는 고용상 성차별, 직장 내 성희롱 발생 시** 사업주 조치 의무 미이행 등에 대해 **처벌만 되고 근로자가 그 시정이나 구제를 신청할 수 있는 수단**은 없었다.

○ **민·형사소송을 통한 시정·구제**는 피해 근로자에게 입증의 어려움 등 **절차상 부담이 크고** 국가인권위에 진정을 제기할 수는 있지만, 인권위의 권고는 **법적 강제력이 없다.**

□ 새롭게 마련된 구제절차안은 남녀고용평등법상 **고용상 성차별과 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 사업주의 조치 의무 미이행** 등을 대상으로 **피해 근로자가 노동위원회에 그 시정을 신청**할 수 있도록 하는 것이다.

□ 노동위원회에서 **고용상 성차별*이 인정**된 경우 **차별적 행위의 중지, 취업규칙·단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상** 등을 내용으로 하는 시정명령이 가능하다.

* 모집·채용, 임금, 교육·승진, 정년·퇴직 등에서의 성차별 금지(법 제7조~제11조)

○ 사업장별로 **발생할 가능성이 큰 고용상 차별의 특성**을 고려하여 확정된 시정명령의 효력은 **당사자 이외에 차별을 받은 다른 근로자까지 확대**될 수 있도록 했다.

○ 아울러, **근로감독관이 고용상 성차별을 인지하고 시정지시**를 했음에도 **이에 불응한 사업장**은 **근로자의 신청 또는 신고가 없더라도** 노동위원회에 통보하여 **적극적인 구제**로 이어지도록 했다.

□ **직장 내 성희롱** 피해 근로자에 대한 **적절한 조치의무를 미이행**하거나 **불리한 처우가 인정**된 경우*는 **적절한 조치 이행, 불리한 행위 중지, 배상 등**을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 **피해 구제가 가능**해진다.

* 적절한 조치 의무 및 불리한 처우 금지 의무 위반(법 제14조제4항, 제6항 등)

**< 임신 중 육아휴직 도입 > (공포일로부터 6개월 후 시행)**

□ **임신 중 육아휴직은 유·사산 위험이 있는** 임신 중 여성 근로자를 보호하기 위해 **임신기에도 육아휴직을 사용**할 수 있도록 하는 것이다.

○ 육아휴직 **총 기간(1년) 범위 내에서 사용**이 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 **분할 횟수에서 차감하지 않는다.**

□ 현행법상 **임신 중 여성 근로자**는 출산 전에 **'임신기 근로시간 단축'과 '출산전후휴가' 등을 사용**할 수 있다.

○ 그러나 임신기 근로시간 단축은 임신 12주 이내, 36주 이후에만 사용할 수 있고 출산휴가는 출산 전 최대 44일까지만 사용할 수 있어 **고위험군 임신 근로자의 유산·사산 위험을 줄이는 데 한계**가 있다.

□ 이번 **개정안**을 통해 **임신 중의 기간에도 육아휴직 총 기간 범위 내에서 휴직을 허용**하여 고위험군 임신근로자의 유·사산을 예방하고 코로나19와 같은 **비상상황 시에도 활용이 가능**할 것으로 기대된다.

**< 채용 시 모든 근로자에 대한 신체적 조건, 미혼 등 조건 제시 금지 > (공포일 즉시 시행)**

□ 현행 남녀고용평등법은 **모집·채용에 관해 여성 근로자에 대해서만 채용 시 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지**하고 있었다.

○ 이번 **개정안에는 '여성 근로자'**에 대해 모집·채용 시 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지하던 것을 **모든 '근로자'로 확대**하여 **여성뿐만 아니라 남성 근로자에 대해서도 고용상 불합리한 차별 대우를 방지**하고자 했다.

**임금채권보장법 일부개정법률안(공포일로부터 6개월 후 시행)**

□ 정부는 임금체불 근로자가 **체당금을 보다 신속하고 간편하게 지급** 받을 수 있도록 하는 한편, **변제금 회수절차 강화 및 부정수급 방지**를 위하여 **체당금 제도를 개편**하기로 했다.

○ **체당금 제도**는 퇴직한 근로자가 기업의 도산 등으로 **임금·퇴직금을 받지 못한 경우**에 일정 범위의 체불임금 등*에 대해 국가가 사업주를 대신하여 **근로자에게 지급하는 제도**이다.

* 최종 3개월분의 임금 또는 휴업수당, 최종 3년간의 퇴직급여 등 중 미지급액(상한액 있음)

## < 소액체당금 지급절차 간소화 >

□ 현재는 소액체당금을 지급받기 위해서는 **법원의 확정판결**이 있어야 하므로 신고일부터 실제 지급 시까지 오랜 기간이 소요되었으나,

○ 법원 확정판결이 없어도 **지방노동관서가 발급하는 '체불임금등·사업주 확인서'**에 의해 소액체당금을 신속히 지급할 수 있도록 하였다.

- 이에 따라 소액체당금의 **수령 소요 기간이 약 7개월에서 2개월로 크게 단축**될 것으로 예상된다.

## < 재직자 체당금 신설 >

□ 현재 퇴직 근로자에게 지원되는 소액체당금 제도를 **가동 사업장의 재직 근로자에게도 확대 적용**하도록 하였다.

○ 이에 따라 **근로자가 퇴직하지 않아도 체당금을 신속히 지급**받을 수 있게 되어 **근로자의 생활안정에 큰 도움**이 될 수 있을 것으로 기대된다.

○ 다만, 기금 여건 등을 고려하여 **저소득 근로자부터 우선 적용**하고 향후 **단계적으로 적용대상을 확대***해나갈 예정이다.

* ①최저임금 120% 미만 & 중위소득 50% 미만('21년) → ②최저임금 120% 미만 & 중위소득 100% 미만('22년) → ③최저임금 120% 미만('23년)

## < 변제금 회수절차 강화 및 부정수급 방지 > (변제금 회수절차 강화는 공포일로부터 1년 후 시행)

□ 체당금 지급 후 사업주에게 구상하는 **변제금의 회수절차**를 현행 민사절차에서 **국세체납처분절차로 변경**하여 **보다 신속하고 효과적으로 변제금을 회수**할 수 있도록 하였다.

○ 또한, 부정수급 예방을 위해 **체당금 부정수급시 추가징수금**을 현재 체당금 지급액의 1배 이내에서 **최대 5배까지로 상향**하였다.

**고용보험법 시행령 일부개정령안(공포일 즉시 시행)**

□ **고용유지지원금 지원기간**을 **60일 연장**하는 **내용**의 고용보험법 시행령 개정안도 심의·의결되었다.

□ **고용유지지원금**은 **일시적 경영난**으로 인하여 **고용조정이 불가피한 사업주**가 고용조정 대신 **근로자를 휴업*·휴직**시키고, **휴업수당**을 지급하는 경우 지급한 **수당의 1/2 또는 2/3를 지원****하는 제도이다.

* 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달(기준달)의 전체 피보험자가 기준 달의 6개월~4개월 전까지 월평균 근로시간의 20%를 초과하여 근로시간을 단축한 경우

** 우선지원대상기업 2/3(67%), 대규모기업 1/2~2/3(50~67%) 지원
(단, 특별고용지원업종의 경우) 우선지원대상기업 90%, 대규모 기업 67~75% 지원

○ 기존에 고용유지지원금은 **연간 180일**에 **한하여 지원**이 가능하였으나, 이번 시행령 개정으로 **올해에 한하여 최대 240일 지원**이 **가능**해졌다.

□ 이번 '고용유지지원금 지원기간 60일 연장'과 관련한 **예산**은 지난 9월 22일 국회 본회의에서 의결된 **4차 추경 예산에 이미 반영***된 바 있다.

* 4차 추가경정예산에서 4,845억원 반영(추경 통과 후 고용유지지원금 예산 총 2조 6476억원)

□ 또한 시행령 개정 전에 **이미 고용유지지원금 지원기간(180일)이 만료된 사업주**라 하더라도

○ 미리 **고용유지조치(유급휴업·휴직)계획**을 고용센터에 **신고**하여 **실시**한 경우에는 해당 고용유지조치에 대한 **지원금**을 받을 수 있도록 하였다.

OPEN 출처표시 상업용금지 변경금지 공공누리 공공저작물 자유이용허락

이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 규제개혁법무담당관실 서유리 사무관(044-202-7068), 여성고용정책과 박교영 사무관(044-202-7446), 퇴직연금복지과 정장석 사무관(044-202-7563), 고용정책총괄과 유현경 사무관(044-202-7204)에게 연락해주시기 바랍니다.

## 붙임1 남녀고용평등법 상 노동위원회 구제절차 신설 주요내용

### <1> 차별적 처우 등의 시정신청 절차

○ **(신청 대상)** 사업주가 남녀고용평등법상 **고용상 성차별***을 하였거나 근로자가 직장 내 성희롱 피해를 입었음에도 **조치의무 등****을 **위반**한 경우(9개 조항 대상) 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 함

* 모집·채용, 임금, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고 등에서의 남녀차별금지(제7조~제11조)

** 피해근로자에 대한 적절한 조치 의무(제14조제4항·제14조의2제1항), 피해근로자 등에 대한 불리한 처우 금지(제14조제6항·제14조의2제2항)

○ **(입증책임) 관련 자료의 상당 부분이 사업주의 관리하에 있는 점**을 고려하여 사업주가 입증책임을 부담하도록 함

### <2> 노동위원회의 조사·심문 등 절차

○ **(조사·심문)** 노동위원회는 시정신청을 접수하면 **조사·심문을 해야** 하며 전문적인 사건 조사 등을 위해 **전문위원**을 둘 수 있도록 함

- **(조정·중재)** 당사자 일방 또는 쌍방의 신청 시 조정절차를 개시할 수 있고, 쌍방 당사자의 신청에 의해 중재를 할 수 있음. 이때 **조정·중재는 재판상 화해와 동일한 효력**

### <3> 노동위원회의 시정명령 및 그 확정

○ **(시정명령)** 조사·심문 절차 이후 사업주에게 시정명령 또는 기각 결정

- **(배상명령 등)** 시정명령 내용에는 근로조건의 개선 또는 **피해 내용을 살펴 적절한 시정 조치(손해액의 3배 이내의 배상액 등)**가 포함되도록 함

○ **(확정)** 지방노동위의 시정명령 또는 기각결정에 대해서 중앙노동위에 재심 신청, 행정소송 제기 등 시정명령 등의 **확정 절차를 규정**

**<4> 확정된 시정명령에 대한 고용노동부장관의 이행상황 제출 요구**

○ **(이행상황의 확인)** 시정명령의 **집행력 강화를** 위해서 고용노동부 장관이 사업주에게 확정된 시정명령의 **이행상황 제출을 요구**할 수 있도록 함

- 시정신청을 한 근로자는 **사업주가 시정명령 미이행 시** 고용노동부 장관에게 **신고할 수 있도록 함**

※ 노동위원회는 사건을 종결한 때(취하 제외)에는 해당 사건을 관할하는 지방고용노동관서의 장에게 그 결과를 통보하여야 함(노동위원회규칙 제192조)

**<5> 차별에 대한 고용노동부 장관의 직권 시정요구**

○ **(시정요구)** 고용노동부장관은 사업장 지도·감독, 차별 관련 진정 사건 조사 등에 따라 **차별이 확인된 경우 이에 대한 시정을 요구**할 수 있음

- 사업주가 시정요구에 따르지 아니할 경우 노동위원회에 통보

- 이를 통해 사업주의 차별 행위에 **적극적으로 대응하기 어려운 처지**에 있**는 근로자를 보호**

**<6> 차별에 대해 확정된 시정명령의 효력 확대**

○ **(시정의 확대)** 고용상 성차별은 **집단적으로 발생할 가능성이 큰 성격**을 고려, 확정된 시정명령의 효력을 **당사자 이외에 차별을 받은 근로자까지 확대하도록 하는 시정요구**를 할 수 있도록 함

- 해당 사업장 내에서 **시정명령 대상 근로자와 같은 근로조건에 처한 다른 근로자 등을 보호**

**<7> 확정된 시정명령 불이행 시 과태료 부과**

○ **(과태료)** 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 않을 시 과태료를 부과하여 **구제절차의 실효성 확보**

- 고용노동부 장관의 이행상황 제출 요구 불응 시에도 과태료 부과

## 붙임2 체당금 제도 개요

□ 사업목적

○ 퇴직한 근로자가 기업의 도산 등으로 인하여 임금·퇴직금을 지급받지 못한 경우 국가가 사업주를 대신하여 일정범위 체불임금 등을 지급

□ 체당금 지원 요건 및 지원 범위

| 구분 | 지원 요건 및 지원 범위 |
|---|---|
| 일반 체당금 | ○ **(지급사유)** 법원의 파산선고 결정, 법원의 회생절차개시 결정, 지방고용노동관서의 도산등사실인정<br>○ **(지급범위)** 최종 3개월분의 임금.휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액<br>○ **(상한액)** 퇴직 당시 연령에 따라 상한액이 다르며, 최대 2,100만 원('20.1.1.~) 가능 |
| 소액 체당금 | ○ **(지급사유)** 사업주가 근로자에게 미지급 임금 등을 지급하라는 법원의 확정된 종국판결 등<br>○ **(지급범위)** 최종 3개월분의 임금.휴업수당, 최종 3년간의 퇴직금 중 체불액<br>○ **(상한액)** 총 상한액은 1,000만 원이며, 「임금(휴업수당)」, 「퇴직급여등」을 구분하여 항목별 상한액을 각 700만 원으로 설정('19.7.1.~) |

□ 지원 절차

| 구분 | 절차 | | | |
|---|---|---|---|---|
| 일반 체당금 | 도산 등 사실인정 신청<br>근로자 → 지방노동관서 | ▸ 확인신청 및 체당금 지급청구<br>근로자 → 지방노동관서 | ▸ 지급청구서 송부<br>지방노동관서 → 근로복지공단 | ▸ 체당금 지급 및 대위권 행사<br>근로복지공단 |
| 소액 체당금 | 임금청구소송 제기<br>근로자 → 법원 | ▸ 소액체당금 신청<br>근로자 → 근로복지공단 | ▸ 체당금 지급 요건 및 금액 확인<br>근로복지공단 | ▸ 체당금 지급 및 대위권 행사<br>근로복지공단 |

## 붙임3 고용유지지원금 개요

► **(사업개요)** 일시적 경영난으로 고용조정이 불가피하게 된 사업주*가 **휴업·휴직 등 고용유지조치**를 하는 경우 **인건비 일부** 지원

* **재고량 50% 증가, 생산량·매출액 15% 감소 등 일정요건 충족 시 지원** 가능

► **(특별지원) 코로나 19로 인한 경영상 피해**로 **고용조정이 불가피한 사업주**에 대하여 **인정 요건 완화***

* **「국가감염병 위기경보」 해제 시**까지

□ **(지원요건)** 전체 근로시간의 **20%를 초과하여 유급휴업*** 실시 또는 **개별 근로자가 1개월 이상 유급휴직** 실시

* 고용보험법시행규칙 제25조: 고용유지조치를 시작한 날이 속한 달(기준달)의 전체 피보험자가 기준 달의 6개월~4개월 전까지 월평균 근로시간의 20%를 초과하여 근로시간을 단축한 경우

○ **코로나19**로 직접 **피해를 본 사업장**은 **매출액 15% 감소** 등의 **요건을 충족하지 않더라도** '고용조정이 불가피한 사업주'로 **인정하여 지원**하도록 요건 완화(1.29.~)

* 고용보험법시행규칙 제24조제8호: 당해 업종, 지역경제상황 등을 고려하여 고용조정이 불가피한 사업주로 불가피하다고 직업안정기관이 인정하는 경우

□ **(지원금액)** 사업주가 근로자에 지급한 **휴업수당(휴직수당)**의 **2/3** 또는 **1/2*** (1일 상한액 **6.6만원**)

* 대규모기업: 전체 피보험자의 50% 미만 휴업·휴직시 1/2 지원, 50% 이상 휴업·휴직시 2/3 지원

** **특별고용지원업종: <우선지원대상기업> 9/10, <대규모기업> 2/3~3/4 (1일 상한액 7만원)**

□ 지원(신청)절차

| 고용유지조치 계획서 제출 | → | 고용유지조치 실시 | → | 지원금 신청 (매월) | → | 사실관계 확인 후 지원금 지급 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 사업주 → 고용센터 | | 사업주 | | 사업주 → 고용센터 | | 고용센터 |

## 붙임4 유급·무급 고용유지지원금 비교

| 구 분 | | 유급휴업·휴직 고용유지지원제도 | 무급휴업·휴직 고용유지지원제도 |
|---|---|---|---|
| 지원수준 | | 2/3(우선대상) 또는 1/2 | 평균임금 50% 이내 |
| 대상결정 | | 법령 요건에 적합한 경우 모두 지원 | 법령 요건에 적합한 경우라도 심사위원회가 타당성 심사하여 지원대상 결정 |
| 지원금 상한액 | | 1일 66,000원(급여기초일금일액 상한액의 60%) | |
| 지원기간 | | 매년 180일('20년 240일) | 최대 180일(근로자별) |
| 고용조정 불가피한 사유 | 기준시점 | 고용유지조치 시행 직전월 | 고용유지조치 신고일 직전월 |
| | 재고량 | 50%이상 증가 | 좌동 |
| | 생산량 | 15%이상 감소 | 30% 이상 감소 |
| | 매출액 | 15%이상 감소 | 30% 이상 감소 |
| | 재고량·매출액 추이 | 재고량(매출액) 계속 증가(감소) 추세 | 재고량(매출액) 계속 20% 이상 증가(감소) 추세 |
| | 업종·지역경제 여건 | 직업안정기관장이 인정 | 좌동 |
| 사전절차요건 | | - | (**휴업**) 노동위원회 승인<br>(**휴직**) 무급휴직 전 1년 이내에 고용보험법 19조에 따른 3개월 이상 유급휴업 실시 |
| 휴업·휴직 규모율 | | (**휴업**) 1개월 단위 전체 피보험자 총 근로시간의 100분의 20 초과 | ◦ 30일 이상 실시<br>◦ 피보험자의<br>▲ 50% 이상 (19인 이하)<br>▲ 10명 이상 (99명 이하)<br>▲ 10% 이상 (100명~999명)<br>▲ 100명이상 (1,000명 이상) |
| | | (**휴직**) 1개월 이상 실시 (근로자단위) | ◦ **30일 이상 실시**<br>◦ 피보험자의<br>▲ 10명 이상 (99명 이하)<br>▲ 10% 이상 (100명~999명)<br>▲ 100명 이상 (1,000명 이상) |

**붙임5** | **코로나19 예방수칙**

질병관리본부 KCDC

해외감염병 NOW 1339

# 꼭! 코로나바이러스감염증-19 예방 기억해야 할 행동수칙

## 국민 예방수칙

물과 비누로 꼼꼼히 자주 손씻기

씻지 않은 손으로 눈·코·입 만지지 않기

기침할 땐 옷소매로 입과 코를 가리기

발열, 기침 등 호흡기 증상자와 접촉 피하기

사람 많은 곳 방문 자제하기

특히 노인·임산부·만성질환자 등은 외출 시 마스크 꼭 착용

## 발열, 기침 등 호흡기 증상 시

마스크 착용하기

외출 자제, 1~2일 경과 관찰하며 집에서 휴식하기

대형병원, 응급실 방문 자제 관할 보건소, 1339, 지역번호+120으로 먼저 상담하기

의료기관(*선별진료소) 방문 시 마스크 꼭 착용 및 자차 이용 권고

*선별진료소 안내: 질병관리본부 홈페이지 참고, 관할보건소 또는 1339, 지역번호+120 문의

진료 전 의료진에게 해외여행력, 호흡기 질환자 접촉 여부 알리기

의료인과 방역당국의 권고 잘 따르기

* 코로나바이러스감염증-19 정보는 코로나19 공식홈페이지 ncov.mohw.go.kr 에서 확인하세요!

발행일: 2020. 2. 21