2021년 하반기 시행 개정 노동법 안내(개별근로관계법)

노무법인 유앤
이충회 노무사
2021. 6. 23.

1. 근로기준법 개정

〈1〉 계약기간 만료 등 근로자에 대한 노동위원회 구제명령 근거 신설(제30조 제4항, 2021. 11. 19.)

■ 근로계약기간 만료, 정년 도래 등으로 근로자의 원직복직(해고 이외의 경우는 원상회복)이 불가능한 경우에도 부당해고등이 인정되면 노동위원회 구제명령 가능

〈2〉 이행강제금 부과한도 상향(제33조 제1항, 2021. 11. 19.)

■ 노동위원회 구제명령을 이행하지 아니할 경우, 사용자에게 부과하는 이행강제금 한도를 2천만원에서 3천만원으로 상향

〈3〉 임금명세서 교부의무 도입(제48조 제1항, 제2항, 2021. 11. 19.)

■ 사용자가 근로자에게 임금을 지급하는 경우, 임금의 구성항목.계산방법 등 대통령령으로 정하는 사항을 적은 임금명세서를 서면 또는 전자문서법에 따른 전자문서로 교부

■ 임금명세서 교부를 통해, 근로자가 임금의 세부항목 등을 알 수 있도록 함

〈4〉 임신 중 근로자 근무시간 조정 허용(제74조 제9항, 제10항, 2021. 11. 19.)

■ 사용자는 임신 중인 여성 근로자가 1일 소정근로시간을 유지하면서 업무의 시작 및 종료 시각의 변경을 신청하는 경우 이를 허용하여야 함

〈5〉 직장내 괴롭힘 발생시 사업주 조사 의무 등 강화(제 76조의3, 제2항, 제7항, 2021. 10. 14.)

■ 사용자가 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시.

■ 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 안됨(위반시 500만원 이하의 과태료)

2. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정

〈1〉 노동위원회 구제절차 도입 (제26조 내지 제28조. 2022. 5. 19.)

■ 남녀고용평등법상 ①고용상 성차별, ②직장 내 성희롱 피해에 대한 사업주의 조치의무 위반 등을 대상으로 피해 근로자가 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있도록 시정절차를 신설

■ 노동위원회에서 고용상 성차별이 인정된 경우, 차별적 행위의 중지, 취업규칙.단체협약 등의 근로조건 개선, 적절한 배상 등을 내용으로 하는 시정명령 가능

■ 직장 내 성희롱 피해 근로자에 대한 적절한 조치의무를 미이행하거나 불리한 처우가 인정된 경우는 보호 조치, 불리한 행위 중지, 배상 등을 내용으로 하는 시정명령을 통하여 피해 구제 가능

■ 시정명령의 이행력 확보를 위해 확정된 노동위원회 시정명령을 미이행한 경우, 1억원 이하의 과태료 부과

■ 아울러, 근로자의 고용상 성차별, 성희롱 피해에 대한 노동위원회 시정신청 등을 이유로 한 불리한 처우 금지 의무를 두어, 구제를 신청하였다는 이유로 추가적인 불이익을 받지 않도록 함

〈2〉 임신 중 육아휴직 허용 (제19조 제1항, 2021. 11. 19.)

■ 임신 중 육아휴직은 유.사산 위험이 있는 임신 중 여성 근로자를 보호하기 위해 임신기에도 육아휴직을 사용할 수 있도록 함

■ 육아휴직 총 기간(1년) 범위 내에서 사용이 가능하며, 임신 중 사용한 육아휴직은 분할 횟수에서 차감하지 않음

〈3〉 채용 시 “모든 근로자”에 대한 미혼 등 조건 제시 금지 (제7조 제2항, 2021. 8. 19.)

■ 현행 남녀고용평등법은 모집.채용에 관해 여성 근로자에 대해서만 채용 시 신체적 조건, 미혼 조건 등의 제시를 금지

■ “여성 근로자”를 “근로자”로 개정하여 여성뿐만 아니라 남성 근로자에 대해서도 고용상 불합리한 차별 대우를 방지