

#### 4P. 우리나라가 비준동의한 ILO협약

2017년 현재, 189개 협약 중 29개의 협약을 비준하였다(27개 비준, 해사노동협약에 따라 제 53호 관리자의 자격증명서협약과 제73호 건강검진(선원)협약 자동철회). 구체적으로는 제81호 근로감독협약, 제122호 고용정책협약, 제142호 인력자원개발협약, 제100호 동등보수협약, 제150호 노동행정협약, 제160호 노동통계협약, 제111호 차별(고용과 직업)협약, 제138호 최저연령협약, 제144호 삼자협약(국제노동기준)협약, 제159호 직업재활과고용(장애인)협약, 제19호 균등대우(재해보상)협약, 제156호 가족부양의무근로자협약, 제182호 가혹한 형태의 아동노동협약, 제26호 최저임금결정제도협약, 제131호 최저임금결정협약, 제88호 고용서비스협약, 제135호 근로자대표협약, 제170호 화학물질협약, 제162호 석면협약, 제185호 선원신분증명협약, 제155호 산업안전보건협약, 제187호 산업안전증진체계협약, 제2호 실업협약, 제47호 주40시간협약, 제115호 방사선보호협약, 제139호 직업성암협약, 선박노동협약(특별협약)이다. 8개 핵심협약 중 차별금지와 관련된 제100호 및 제111호 그리고 아동노동과 관련된 제138호 및 제182호에 대하여는 비준했고, 단결권과 관련된 제87호 및 제98호 그리고 강제근로관련 제29호와 제105호는 비준을 준비하고 있다.

#### 5P. 3. 주체 목차내용추가

(3) 헌법상 근로의 권리는 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’도 의미하는데, ‘일할 환경에 관한 권리’는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 권리로서 외국인에게도 인정된다.

【참조판례】 현재 2016.3.31, 2014헌마367

헌법상 근로의 권리는 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’도 의미하는데, ‘일할 환경에 관한 권리’는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 권리로서 외국인에게도 인정되며, 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다. 여기서의 근로조건은 임금과 그 지불방법, 취업시간과 휴식시간 등 근로계약에 의하여 근로자가 근로를 제공하고 임금을 수령하는 데 관한 조건들이고, 이 사건 출국만기보험금은 퇴직금의 성질을 가지고 있어서 그 지급시기에 관한 것은 근로조건의 문제이므로 외국인인 청구인들에게도 기본권 주체성이 인정된다.

#### 31P. II. 벌칙

제107조(벌칙) 제7조(강제근로의 금지), 제8조(폭행의 금지), 제9조(중간착취의 배제), 제23조 제2항(해고금지기간) 또는 제40조(취업방해의 금지)를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

제107조(벌칙) 제7조(강제근로의 금지), 제8조(폭행의 금지), 제9조(중간착취의 배제), 제23조 제2항(해고금지기간) 또는 제40조(취업방해의 금지)를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

제108조(벌칙) 근로감독관이 이 법을 위반한 사실을 고의로 묵과하면 3년 이하의 징역 또는 5

년 이하의 자격정지에 처한다.

제109조(벌칙) ① 제36조(금품청산), 제43조(임금지급), 제44조(도급사업에 대한 임금지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당), 제56조(연장, 야간 및 휴일근로), 제65조(사용금지) 또는 제72조(갱내근로의 금지)를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조(금품청산), 제43조(임금지급), 제44조(도급사업에 대한 임금지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당) 또는 제56조(연장, 야간 및 휴일근로)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다.

제109조(벌칙) ① 제36조(금품청산), 제43조(임금지급), 제44조(도급사업에 대한 임금지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당), 제56조(연장, 야간 및 휴일근로), 제65조(사용금지) 또는 제72조(갱내근로의 금지)를 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 제36조(금품청산), 제43조(임금지급), 제44조(도급사업에 대한 임금지급), 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임), 제46조(휴업수당) 또는 제56조(연장, 야간 및 휴일근로)를 위반한 자에 대하여는 피해자의 명시적인 의사와 다르게 공소를 제기할 수 없다. <개정 2007.7.27.>  
[시행일 : 2018.5.29.]

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제10조(공민권행사의 보장), 제22조제1항(강제저축의 금지), 제26조(해고의 예고), 제50조(근로시간), 제53조제1항·제2항·제3항 본문(연장근로의 제한), 제54조(휴게), 제55조(휴일), 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항(연차유급휴가), 제64조제1항(최저연령과 취직인허증), 제69조(연소자의 근로시간), 제70조제1항·제2항(야간근로와 휴일근로의 제한), 제71조(시간외근로), 제74조제1항부터 제5항까지(출산전후휴가), 제75조(육아시간), 제78조부터 제80조까지(요양보상, 휴업보상, 장애보상), 제82조(유족보상), 제83조(장의비) 및 제104조제2항(감독기관에 대한 신고)을 위반한 자

2. 제53조제4항(대휴명령)에 따른 명령을 위반한 자

제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

1. 제10조(공민권행사의 보장), 제22조제1항(강제저축의 금지), 제26조(해고의 예고), 제50조(근로시간), 제53조제1항·제2항·제3항 본문(연장근로의 제한), 제54조(휴게), 제55조(휴일), 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항(연차유급휴가), 제64조제1항(최저연령과 취직인허증), 제69조(연소자의 근로시간), 제70조제1항·제2항(야간근로와 휴일근로의 제한), 제71조(시간외근로), 제74조제1항부터 제5항까지(출산전후휴가), 제75조(육아시간), 제78조부터 제80조까지(요양보상, 휴업보상, 장애보상), 제82조(유족보상), 제83조(장의비) 및 제104조제2항(감독기관에 대한 신고)을 위반한 자

2. 제53조제4항(대휴명령)에 따른 명령을 위반한 자

제111조(벌칙) 제31조제3항(구제명령등의 확정)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징

역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제112조(고발) ① 제111조의 죄는 노동위원회의 고발이 있어야 공소를 제기할 수 있다.

② 검사는 제1항에 따른 죄에 해당하는 위반행위가 있음을 노동위원회에 통보하여 고발을 요청할 수 있다.

제113조(벌칙) 제45조(비상시 지급)를 위반한 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조(균등한 처우), 제16조(계약기간), 제17조(근로조건의 명시), 제20조(위약예정금의 금지), 제21조(전차금 상계의 금지), 제22조제2항(강제저금의 금지), 제47조(도급근로자의 임금), 제53조제3항 단서(인가연장근로의 사후승인), 제67조제1항·제3항(근로계약의 대리금지 및 연소근로자의 근로조건 서면명시), 제70조제3항(임산부와 연소근로자의 야간근로와 휴일근로시 협의의무), 제73조(생리휴가), 제74조제6항(출산전후휴가자의 복귀), 제77조(기능습득자의 보호), 제94조(취업규칙의 작성, 변경절차), 제95조(감급제한규정의 제한), 제100조(기숙사 설비와 안전위생) 및 제103조(근로감독관의 의무)를 위반한 자
2. 제96조제2항(취업규칙 변경명령)에 따른 명령을 위반한 자

제115조(양벌규정) 사업주의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 해당 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 제107조, 제109조부터 제111조까지, 제113조 또는 제114조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 사업주가 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제13조(보고, 출석의 의무)에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
  2. 제14조(법령 요지 등의 게시), 제39조(사용증명서), 제41조(근로자의 명부), 제42조(계약서류의 보존), 제48조(임금대장), 제66조(연소자 증명서), 제74조제7항(임산부 근로시간단축), 제91조(재해보상 서류의 보존), 제93조(취업규칙의 작성, 신고), 제98조제2항(기숙사 임원선거) 및 제99조(기숙사 규칙의 작성과 변경)를 위반한 자
  3. 제102조(근로감독관의 권한)에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 임검(臨檢)이나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자
- ② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. <개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

1. 제13조(보고, 출석의 의무)에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자
2. 제14조(법령 요지 등의 게시), 제39조(사용증명서), 제41조(근로자의 명부), 제42조(계약서

류의 보존), 제48조(임금대장), 제66조(연소자 증명서), 제74조제7항(임산부 근로시간단축), 제91조(재해보상 서류의 보존), 제93조(취업규칙의 작성, 신고), 제98조제2항(기숙사 임원선거) 및 제99조(기숙사 규칙의 작성과 변경)를 위반한 자

3. 제102조(근로감독관의 권한)에 따른 근로감독관 또는 그 위촉을 받은 의사의 현장조사나 검진을 거절, 방해 또는 기피하고 그 심문에 대하여 진술을 하지 아니하거나 거짓된 진술을 하며 장부·서류를 제출하지 아니하거나 거짓 장부·서류를 제출한 자

② 제1항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

### 31P. III. 근로감독관제도

제102조(근로감독관의 권한) ① 근로감독관은 사업장, 기숙사, 그 밖의 부속 건물을 현장조사하고 장부와 서류의 제출을 요구할 수 있으며 사용자와 근로자에 대하여 심문(尋問)할 수 있다. <개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

② 의사인 근로감독관이나 근로감독관의 위촉을 받은 의사는 취업을 금지하여야 할 질병에 걸릴 의심이 있는 근로자에 대하여 검진할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항의 경우에 근로감독관이나 그 위촉을 받은 의사는 그 신분증명서와 고용노동부장관의 현장조사 또는 검진지령서(檢診指令書)를 제시하여야 한다. <개정 2017.11.28.>

④ 제3항의 현장조사 또는 검진지령서에는 그 일시, 장소 및 범위를 분명하게 적어야 한다. <개정 2017.11.28.>

⑤ 근로감독관은 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령 위반의 죄에 관하여 「사법경찰관리의 직무를 행할 자와 그 직무범위에 관한 법률」에서 정하는 바에 따라 사법경찰관의 직무를 수행한다.

### 32P.

제105조(사법경찰권 행사자의 제한) 이 법이나 그 밖의 노동 관계 법령에 따른 현장조사, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다. 다만, 근로감독관의 직무에 관한 범죄의 수사는 그러하지 아니하다.

(2) -----① 현장조사, -----

### 39P. 목차 내용 추가

(II) 기업이 경력 있는 전문 인력을 채용하기 위한 방법으로 근로계약 등을 체결하면서 일회성의 인센티브 명목으로 지급하는 이른바 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격만 가지는지, 더 나아가 의무근무기간 동안의 이직금지 내지 전속근무 약속에 대한 대가 및 임금 선급으로서의 성격도 함께 가지는지는 해당 계약이 체결된 동기 및 경위, 당사자가 계약에 의하여 달성하려고 하는 목적과 진정한 의사, 계약서에 특정 기간 동안의 전속근무를 조건으로 사이닝보너스를 지급한다거나 기간의 중간에 퇴직하거나 이직할 경우 이를 반환한다는 등의 문언이 기재되어 있는지 및 거래의 관행 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 만약 해당 사이닝보너스가 이직에 따른 보상이나 근로계약 등의 체결에 대한 대가로서의 성격에 그칠 뿐이라면 계약 당사자 사이에 근로계약 등이 실제로 체결된 이상 근로자 등이 약정근무기간을 준수하지 아니하였더라도 사이닝보너스가 예정하는 대가적 관계에 있는 반대급부는 이행된 것으로 볼 수 있다(대법원 2015. 6. 11. 선고 2012다

55518 판결).

39P. 내용 수정

(1) 사용자는 전차금이나 그 밖의 근로할 것을 조건으로 하는 전대채권과 임금을 상계하지 못한다. 이는 사용자가 전차금이나 전대채권으로 근로자의 임금 등과 상계함으로써 근로자의 생계가 위협당하여 결과적으로 근로자의 강제노동을 금지하고 불리한 근로조건을 감수하도록 하는 것을 방지하기 위한 것이다.

53P. 목차 번호 수정

4. 통상임금 제외 합의와 추가임금의 청구

58P. II -2-(4) 내용수정

(4) 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자 또는 그 밖에 최저임금을 적용하는 것이 적당하지 아니하다고 인정되는 자로서 사용자가 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관의 인가를 받은 자에 대하여는 최저임금을 적용하지 아니한다(최저임금법 제7조).

1) 사용자가 법 제7조에 따라 고용노동부장관의 인가를 받아 최저임금의 적용을 제외할 수 있는 자는 정신 또는 신체의 장애가 업무 수행에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람으로 한다(최저임금법시행령 제6조).

59P. 5-(2) 내용수정

(2) 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다(최저임금법 제5조 제2항 <개정 2017.9.19.> [시행일 : 2018.3.20.]).

1) 「최저임금법」(이하 "법"이라 한다) 제5조제2항제1호에 따른 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 사람에 대해서는 같은 조 제1항 후단에 따른 시간급 최저임금액에서 100분의 10을 뺀 금액을 그 근로자의 시간급 최저임금액으로 한다(최저임금법시행령 제3조 제1항).

67P. I -1-(4) 내용수정

(4) -----당사자간의-----

68P. 3-(2) 내용수정

(2) 따라서 기업의 법인인 경우 -----

73P. 목차번호수정

VII. 건설업에 대한 임금지급보장 등

80P. I -(2) 내용수정

(2) -----제한하거나 박탈하지 않는 범위 내에서만 -----

87P. IV-(2)-예) 내용수정

예) 연장근로를 8시간 한 경우 가산임금을 포함하면 총 12시간분의 임금이 지급되어야 하므로 12시간의 휴가가 발생한다.

88P. 법조문수정

제60조(연차 유급휴가)

③ 삭제 <2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

⑥ 제1항 및 제2항을 적용하는 경우 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기간은 출근한 것으로 본다. <개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

1. 근로자가 업무상의 부상 또는 질병으로 휴업한 기간

2. 임신 중의 여성이 제74조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 휴가로 휴업한 기간

3. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항에 따른 육아휴직으로 휴업한 기간

92P. VI. 법조문 수정

제61조(연차 유급휴가의 사용 촉진) 사용자가 제60조제1항 및 제4항에 따른 유급휴가의 사용을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 조치를 하였음에도 불구하고 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 제60조제7항 본문에 따라 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없고, 제60조제7항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다. <개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

100P. 2. 직장내 성희롱의 금지 및 예방 전체내용수정

(1) "직장 내 성희롱"이란 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.[시행일 : 2018.5.29.]

(2) 사업주, 상급자 또는 근로자는 직장 내 성희롱을 하여서는 아니 된다.

(3) 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 근로자가 안전한 근로환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위하여 직장 내 성희롱의 예방을 위한 교육(이하 "성희롱 예방 교육"이라 한다)을 매년 실시하여야 한다. [시행일 : 2018.5.29.]

(4) 사업주 및 근로자는 제1항에 따른 성희롱 예방 교육을 받아야 한다.

(5) 사업주는 성희롱 예방 교육의 내용을 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어 근로자에게 널리 알려야 한다. <신설 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

(6) 사업주는 고용노동부령으로 정하는 기준에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위한 조치를 하여야 한다. <신설 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

(7) 성희롱 예방 교육의 내용·방법 및 횟수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.  
<개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

(8) 사업주는 성희롱 예방 교육을 고용노동부장관이 지정하는 기관(성희롱 예방 교육기관)에 위탁하여 실시할 수 있다.

(9) 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 해당 사업주에게 신고할 수 있다.[전문개정 2017.11.28.][시행일 : 2018.5.29.]

1) 사업주는 성희롱 발생사실에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(피해근로자등)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야 한다.

2) 사업주는 성희롱 발생사실에 따른 조사 기간 동안 피해근로자등을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

3) 사업주는 성희롱 발생사실에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

4) 사업주는 성희롱 발생사실에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 근로자의 의견을 들어야 한다.

5) 사업주는 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

- ① 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치
- ② 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사조치
- ③ 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
- ④ 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
- ⑤ 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- ⑥ 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방치하는 행위
- ⑦ 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우

6) 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다

른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사업주에게 보고하거나 관계 기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다.

(10) 사업주는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 근로자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 근로자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. <개정 2017.11.28.>[시행일 : 2018.5.29.]

1) 사업주는 근로자가 고객 등에 의한 성희롱에 따른 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 하여서는 아니 된다.

#### 101~102P. 5. 모성보호 내용추가

(3) 사업주는 근로자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임치료를 받기 위하여 휴가(난임치료휴가)를 청구하는 경우에 연간 3일 이내의 휴가를 주어야 하며, 이 경우 최초 1일은 유급으로 한다. 다만, 근로자가 청구한 시기에 휴가를 주는 것이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있다.[본조신설 2017.11.28.][시행일 : 2018.5.29.]

1) 사업주는 난임치료휴가를 이유로 해고, 징계 등 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.[본조신설 2017.11.28.][시행일 : 2018.5.29.]

2) 난임치료휴가의 신청방법 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.[본조신설 2017.11.28.][시행일 : 2018.5.29.]

#### 105P. 내용수정

(7) ----- 근로기준법 제55조의 규정에 의한 -----

#### 108P. 2. 근로자파견사업의 허가 내용추가

(1) 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

(2) 근로자파견사업의 허가를 받은 자가 허가받은 사항중 동항 후단의 규정에 의한 중요사항 외의 사항을 변경하고자 하는 경우에는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관에게 신고하여야 한다.

(3) 사용사업주는 근로자파견사업의 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

(4) 다음 각호에 해당하는 자는 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없다.

1. 미성년자·피성년후견인·피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자



2. 금고이상의 형(執行猶豫를 제외한다)의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자
3. 이 법, 직업안정법, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조부터 제46조까지, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조, 「선원법」 제110조를 위반하여 벌금 이상의 형(執行猶豫를 제외한다)의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과되지 아니한 자
4. 금고이상의 형의 집행유예선고를 받고 그 유예기간중에 있는 자
5. 제12조의 규정에 의한 당해 사업의 허가가 취소된 후 3년이 경과되지 아니한 자
6. 법인으로서 그 임원중 제1호 내지 제5호의1에 해당하는 자가 있는 법인

(5) 고용노동부장관은 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우에는 ① 신청인이 당해 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설등을 갖추고 있고, ② 당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아니라는 등의 적합한 경우에 한하여 이를 허가할 수 있다.

(6) 근로자파견사업의 허가의 유효기간은 3년으로 하며, 허가의 유효기간의 만료후 계속하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 갱신허가를 받아야 하고, 갱신허가의 유효기간은 당해 갱신전의 허가의 유효기간이 만료되는 날의 다음날부터 기산하여 3년으로 한다.

(7) 파견사업주는 근로자파견사업을 폐지한 때에는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관에게 신고하여야 하며, 신고가 있는 때에는 근로자파견사업의 허가는 신고일부터 그 효력을 잃는다.

(8) 고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다.

1. 제7조제1항 또는 제10조제2항에 따른 허가를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 때
2. 제8조의 규정에 의한 결격사유에 해당하게 된 때
3. 제9조의 규정에 의한 허가의 기준에 미달하게 된 때
4. 제5조제5항을 위반하여 근로자파견사업을 행한 때
5. 제6조제1항·제2항 또는 제4항을 위반하여 근로자파견사업을 행한 때
6. 제7조제1항 후단을 위반하여 허가를 받지 아니하고 중요한 사항을 변경한 때
7. 제7조제2항에 따른 변경신고를 하지 아니하고 신고사항을 변경한 때
8. 제11조제1항에 따른 폐지신고를 하지 아니한 때
9. 제13조제2항을 위반하여 영업정지처분의 내용을 사용사업주에게 통지하지 아니한 때
10. 제14조에 따른 겸업금지의무를 위반한 때
11. 제15조를 위반하여 명의를 대여한 때
12. 제16조제1항을 위반하여 근로자를 파견한 때
13. 제17조에 따른 준수사항을 위반한 때
14. 제18조에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓의 보고를 한 때

15. 제20조제1항에 따른 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 아니한 때
16. 제24조제2항을 위반하여 근로자의 동의를 얻지 아니하고 근로자파견을 행한 때
17. 제25조를 위반하여 근로계약 또는 근로자파견계약을 체결한 때
18. 제26조제1항을 위반하여 파견근로자에게 제20조제1항제2호·제4호부터 제12호까지의 사항을 알려주지 아니한 때
19. 제28조에 따른 파견사업관리책임자를 선임하지 아니하거나 결격사유에 해당하는 자를 선임한 때
20. 제29조에 따른 파견사업관리대장을 작성하지 아니하거나 보존하지 아니한 때
21. 제35조제5항을 위반하여 건강진단결과를 송부하지 아니한 때
22. 제37조에 따른 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선명령을 이행하지 아니한 때
23. 제38조에 따른 보고명령을 위반하거나 관계 공무원의 출입·검사·질문 등의 업무를 거부·기피·방해한 때

(9) 고용노동부장관은 법인이 근로자파견사업 허가의 결격사유(제8조제6호)에 해당되어 허가를 취소하고자 하는 경우에는 미리 그 임원의 개임에 필요한 기간을 1월 이상 주어야 한다.

(10) 고용노동부장관은 근로자파견사업의 허가를 취소하고자 하는 경우에는 청문을 실시하여야 한다.

(11) 허가의 취소 또는 영업의 정지처분을 받은 파견사업주는 그 처분전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 종료될 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가지며, 파견사업주는 그 처분의 내용을 지체없이 사용사업주에게 통지하여야 한다.

(12) ① 「식품위생법」 제36조제1항제3호에 따른 식품접객업, ② 공중위생법 제2조제1항제1호가목의 규정에 의한 숙박업, ③ 가정의례에관한법률 제5조의 규정에 의한 결혼상담 또는 중매 행위를 하는 업 등의 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없다.

(13) 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니된다.

#### 11P. 내용수정

(4) ----- 2년이 경과하기 전에는 -----

Ⅲ-1-(1)-1) ----- 제78조부터 제92조까지의 -----

Ⅲ-1-(2) -----동법상의 사업주로 -----

#### 113P. 내용추가

(8) 고용노동부장관은 산업재해를 예방하기 위하여 대통령령으로 정하는 사업장의 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등(산업재해 발생건수등)을 공표하여야 하며, 고용노동부장관은

대통령령으로 정하는 사업장의 도급인이 사용하는 근로자와 수급인[하수급인(下受給人)을 포함한다.]이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생건수 등에 수급인의 산업재해 발생건수등을 포함하여 사업장의 산업재해 발생건수, 재해율 또는 그 순위 등(산업재해 발생건수등)을 공표하여야 한다.

(9) 사업주는 산업재해가 발생하였을 때에는 그 발생 사실을 은폐하여서는 아니 되며, 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 재해발생원인 등을 기록·보존하여야 한다.

114P. 내용추가

(3)-1) 대통령령으로 정하는 종류 및 규모에 해당하는 사업의 사업주는 고용노동부장관이 지정하는 안전관리 업무를 전문적으로 수행하는 기관(안전관리전문기관)에 안전관리자의 업무를 위탁할 수 있다.

2) 고용노동부장관은 안전관리전문기관에 대하여 평가하고 그 결과를 공개할 수 있다.