

January 2, 2019

**Legal Update**

## 2018. 12. 27. 의결된 개정 노동관계법 주요 내용

국회는 지난 12월 27일 본회의를 열어 산업안전보건법, 근로기준법, 산업재해보상보험법, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 청년고용촉진특별법 등 노동관계법 개정을 의결하였습니다.

이 중 이른바 ‘위험의 도급화’를 방지하기 위한 산업안전보건법(일명 ‘김용균법’)과 직장 내 괴롭힘 문제를 해결하기 위한 근로기준법 및 산업재해보상보험법이 언론의 주목을 받고 있으며, 그 외에 남녀 근로자의 고용형태 및 임금현황 보고의무를 규정한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정 및 공공기관 청년고용의무제를 연장한 청년고용촉진 특별법 개정이 있었습니다.

### 1. ‘위험의 도급화’ 방지를 위한 산업안전보건법 개정(일명 ‘김용균법’)

개정법은 이른바 ‘위험의 외주화’로 인하여 많은 산업재해가 수급인의 근로자에게 발생되고 있는 문제점을 개선하기 위하여 사업주 자신의 사업장에서 도급작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업에 대한 도급을 원칙적으로 금지하였으며, 관계수급인 근로자에 대하여 도급인이 안전조치 및 보건조치를 하여야 하는 장소를 ‘도급인의 사업장’ 뿐만 아니라 ‘도급인이 제공하거나 지정한 장소’로 확대하여 도급인의 관계수급인에 대한 산업재해 예방 책임을 강화하였습니다. 또한 도급의 정의를 “도급, 위임 등 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약”으로 규정함으로써 도급인의 범위를 확장하였습니다.

나아가 법의 보호대상을 기존의 '근로자'에서 '노무를 제공하는 자'로 확대하여, 특수형태근로종사자, 배달종사자 등 신종 플랫폼 노동유형에 따른 노무제공자가 법의 보호대상으로 확대될 수 있는 기반을 마련하였습니다.

근로자 보호를 위하여 근로자에게 작업중지권을 부여하고, 법 위반에 대한 제재를 강화하여 안전조치 또는 보건조치 의무를 위반하여 근로자를 사망하게 한 경우 법인에 10억원 이하의 벌금을 과할 수 있는 것으로 양벌규정을 개정하였습니다(현행: 1억원 이하).

이 법은 공포 후 1년 뒤에 시행됩니다.

## II. 직장내 괴롭힘 문제 해결을 위한 근로기준법 및 산업재해보상보험법의 개정

근로기준법에 직장 내 괴롭힘의 정의 규정을 두고, 사용자 또는 근로자에게 직장 내 괴롭힘에 대한 금지의무를 명문화하였습니다.

직장 내 괴롭힘이 발생하는 경우 사용자는 지체없이 조사를 실시하여야 하고, 조사기간 동안 피해근로자를 보호하기 위하여 필요한 경우 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다. 조사 결과 직장 내 괴롭힘 사실이 확인된 때에는 지체없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 하고, 당해 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 하여야 합니다.

사용자는 취업규칙에 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생시 조치에 관한 사항을 필수적으로 기재하여야 하며, 사용자가 직장 내 괴롭힘 발생사실을 신고하거나 피해를 주장하였음을 이유로 해고 등 불이익 처우를 하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하였습니다.

또한 산업재해보상보험법을 개정하여 직장 내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병이 있는 경우 이를 업무상 질병으로 인정해 주었습니다.

하지만 직장 내 괴롭힘 자체에 대한 형사처벌 규정, 조사의무·조치의무를 미이행한 사용자에게 과태료 등 행정질서벌을 부과하는 규정, 직장 내 괴롭힘에 대한 구제방법인 손해배상청구 및 금지청구 등에 관한 특별규정 등을 두고 있지 않아, 본 개정안은 실효성의 측면에서 다소 논란이 있을 것으로 사료됩니다.

이 법은 공포 후 6개월 뒤에 시행됩니다.

### III. 남녀 근로자의 고용형태 및 임금현황 보고의무를 규정한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 개정안

공공기관과 500인 이상 사업장에 대하여, 현행법상으로는 '직종별·직급별 남녀 근로자 현황'만 보고하게 되어 있는 것을, '남녀 근로자의 고용형태와 임금현황'까지 보고하도록 하였습니다.

이 법은 공포 후 6개월 뒤에 시행됩니다.

### IV. 공공기관 청년고용의무제 연장 관련 청년고용촉진 특별법 개정안

현행법은 2018. 12. 31.까지 공공기관과 지방공기업으로 하여금 매년 정원의 3% 이상씩 청년 미취업자를 고용하도록 규정(청년고용의무제)하였으나, 청년고용촉진 특별법의 유효기간을 5년(2023년 말까지), 청년고용의무제의 유효기간을 3년(2021년 말까지) 연장하는 것으로 개정되었습니다.

특히 고용 의무를 이행하지 아니한 공공기관과 지방공기업의 경우 고용노동부장관이 고용 의무 미이행 현황 및 그 사유 및 명단 공표 및 경영평가 반영 등 미이행 기관에 대한 고용노동부장관의 조치를 국회 소관 상임위에 보고하도록 하였습니다.

최근 산업안전, 직장 내 괴롭힘 등 여러 노동문제가 사회적으로 큰 이슈가 되고 있어 그에 대하여 입법이 이루어진 것으로 보입니다. 법무법인 세종은 산업안전보건법, 근로기준법 등 노동관계법 개정법의 주요 내용에 관하여 다양한 측면에서 법률자문을 제공하고 있습니다. 상기 내용과 관련하여 추가 문의사항 등이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으실 경우 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

## Contacts



**기영석**  
파트너변호사

☎ 02-316-4021  
✉ [ysgi@shinkim.com](mailto:ysgi@shinkim.com)



**박성기**  
파트너변호사

☎ 02-316-4280  
✉ [skipark@shinkim.com](mailto:skipark@shinkim.com)



**김동욱**  
파트너변호사

☎ 02-316-1646  
✉ [dwokim@shinkim.com](mailto:dwokim@shinkim.com)



**김종수**  
파트너변호사

☎ 02-316-1678  
✉ [jsokim@shinkim.com](mailto:jsokim@shinkim.com)

## SHIN&KIM | 법무법인 세종

법무법인 세종 뉴스레터의 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보 제공 목적으로 발행된 것이며, 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 밝힙니다.

The content and opinions expressed within Shin & Kim's newsletter are provided for general informational purposes only and should not be considered as rendering of legal advice for any specific matter.