

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(박홍배의원 대표발의)

의안 번호	19348
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 18.

발 의 자 : 박홍배 · 송재봉 · 한준호
민병덕 · 이정현 · 홍기원
박 정 · 김우영 · 김남근
정태호 · 윤준병 · 안도걸
이광희 · 이정문 · 김기표
최혁진 · 허성무 · 부승찬
의원(18인)

제안이유

현행법은 직장 내 성희롱 발생 시 사업주가 사실관계를 조사하고 피해근로자 보호조치 및 행위자에 대한 조치를 하도록 규정하고 있으나, 실제 현장에서는 실질적인 인사권·지휘권을 가진 사업주 등이 직장 내 성희롱 행위자인 경우 공정하고 객관적인 조사가 이루어지기 어렵고 피해근로자 보호에도 한계가 있다는 지적이 지속되어 왔음.

한편, 현행법상 사업주는 피해근로자에게 적절한 조치를 할 의무가 있으나 그 의미가 모호하여 피해근로자가 치료와 회복을 위하여 휴직 등을 요청하더라도 이를 명확히 보장하는 규정이 미비한 상황임.

이에 사업주 등이 직장 내 성희롱 행위자인 경우 공정성과 전문성

을 갖춘 외부 전문기관에 의한 조사를 의무화하고, 피해근로자가 보호를 위한 휴가 또는 휴직 등을 요청하는 경우 이를 허용하도록 하며, 관련 의무 위반에 대한 과태료 부과 근거를 정비함으로써 직장 내 성희롱 피해근로자 보호와 권리구제의 실효성을 강화하려는 것임.

주요내용

- 가. 사업주 및 그 친족 등이 직장 내 성희롱 행위자로 의심되는 경우 공정성과 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 사실 확인 조사를 하도록 함(안 제14조제2항).
- 나. 피해근로자등이 보호 및 회복에 필요한 휴가 또는 휴직 등 적절한 조치를 요청하는 경우 사업주가 이를 허용하도록 함(안 제14조제3항).
- 다. 피해근로자등의 보호를 위한 적절한 조치를 하지 아니한 경우 과태료 부과 대상에 제14조제3항 위반행위를 추가함(안 제39조제3항 제1호의5).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제14조제2항 후단 중 “이 경우 사업주는 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을 느끼지 아니하도록 하여야”를 “이 경우 사업주 또는 사업주의 친족인 근로자 등 대통령령으로 정하는 사람이 직장 내 성희롱 행위자로 의심되는 경우에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 공정성과 전문성을 갖춘 외부 전문기관을 통해 조사를 하여야”로 하고, 같은 조 제3항부터 제7항까지를 각각 제4항부터 제8항까지로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 전단 중 “필요한 경우”를 “필요하다고 인정하거나 피해근로자등이 요청하는 경우”로, “유급휴가 명령 등”을 “유급휴가 또는 휴직 명령 등 대통령령으로 정하는 바에 따라”로 한다.

- ③ 사업주는 제2항에 따라 조사를 하는 경우 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)가 조사 과정에서 성적 수치심 등을

느끼지 아니하도록 하여야 한다.

제26조제1항제2호 중 “제14조제4항”을 “제14조제5항”으로 하고, 같은 항 제3호 중 “제14조제6항”을 “제14조제7항”으로 한다.

제37조제2항제2호 중 “제14조제6항”을 “제14조제7항”으로 한다.

제39조제3항제1호의4 중 “제14조제2항 전단을”을 “제14조제2항을”로, “아니한”을 “아니하거나 외부 전문기관을 통해 조사를 하지 아니한”으로 하고, 같은 항 제1호의5 중 “제14조제4항을 위반하여”를 “제14조제4항 또는 제5항을 위반하여 피해근로자등의 요청을 거부하거나”로 하며, 같은 항 제1호의6 중 “제14조제5항”을 “제14조제6항”으로 하고, 같은 항 제1호의7 중 “제14조제7항”을 “제14조제8항”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(직장 내 성희롱 발생 시 조치에 관한 적용례) 제14조의 개정규정은 이 법 시행 이후 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고 받거나 알게 된 경우부터 적용한다.

③ 사업주는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해근로자들을 보호하기 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

④ ~ ⑦ (생략)

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종

④ -----

 -----필요하다고 인정하거나 피해근로자들이 요청하는 경우-----
 -----유급휴가 또는 휴직 명령 등 대통령령으로 정하는 바에 따라-----
 -----.

⑤ ~ ⑧ (현행 제4항부터 제7항까지와 같음)

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① -----

 -----.

료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. (생략)

2. 제14조제4항 또는 제14조의2 제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위

3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치

② · ③ (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)

2. 제14조제6항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자등에게 불리한 처우를 한 경우

2의2. ~ 9. (생략)

③ · ④ (생략)

제39조(과태료) ① · ② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어

-----.

1. (현행과 같음)

2. 제14조제5항-----

3. 제14조제7항-----

② · ③ (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

2. 제14조제7항-----

2의2. ~ 9. (현행과 같음)

③ · ④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ① · ② (현행과 같음)

③ -----

는 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. ~ 1의3. (생략)

1의4. 제14조제2항 전단을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 확인을 위한 조사를 하지 아니한 경우

1의5. 제14조제4항을 위반하여 근무장소의 변경 등 적절한 조치를 하지 아니한 경우

1의6. 제14조제5항 전단을 위반하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하지 아니한 경우

1의7. 제14조제7항을 위반하여 직장 내 성희롱 발생 사실 조사 과정에서 알게 된 비밀을 다른 사람에게 누설한 경우

2. ~ 9. (생략)

④ · ⑤ (생략)

-----.

1. ~ 1의3. (현행과 같음)

1의4. 제14조제2항을-----

-----아니
하거나 외부 전문기관을 통해
조사를 하지 아니한-----

1의5. 제14조제4항 또는 제5항
을 위반하여 피해근로자등의
요청을 거부하거나-----

1의6. 제14조제6항-----

1의7. 제14조제8항-----

2. ~ 9. (현행과 같음)

④ · ⑤ (현행과 같음)