

실무자가 꼭 알아야 할 2009 개정 노동법

자료제공 / 이덕조 공인노무사



2009년 개정된 노동법이 발표되었다.

이번 개정에는 △비정규직 관련분야 △차별금지 및 사회정책분야 △산업안전보건 및 산재보험 분야 △남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 벌칙 등이 포함되었다.

본지는 개정된 노동법 중 회원사 인사담당 실무자들이 꼭 알아야 할 내용을 게재한다.[편집자 주]

I. 비정규직 관련 분야

1. 비정규직법 확대 적용

	종 전	변 경
	• 상시 100인 이상 근로자 사업(장) 적용	• 상시 100인 미만 사업(장) 적용
내 용	• 비정규직에 대한 차별처우 금지 - 같은 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자에 비해 합리적 이유없이 불리한 처우를 받는 것을 금지	
법규 및 시행일	• 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 부칙 제1항 제3호(2008. 7. 1)	

2. 파견근로자 차별처우 금지 확대

	종 전	변 경
	• 상시 100인 이상 근로자 사업(장) 적용	• 상시 100인 미만 사업(장) 적용
내 용	• 파견근로자에 대한 차별처우 금지 - 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 받는 것을 금지	
법규 및 시행일	• 파견근로자보호 등에 관한 법률 부칙 제1항 제4호(2008. 7. 1)	

II. 차별금지 및 사회정책 분야

2007년 4월에 제정되어 2008년 4월부터 시행된 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」이 개별 사업장에는 정당한 편의제공을 주요 내용으로 하여 2009년 4월부터 본격적으로 시행되므로 이에 대한 대비를 미리 해두어야 함은 물론이다.

또한 「고령자고용촉진법」은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」로 명칭이 변경되어 연

령차별 금지가 명시되었음을 유의하여야 한다. 고용의 모든 단계에 걸쳐 간접차별을 포함한 연령차별이 금지되며, 모집·채용에서의 차별금지 위반의 경우에는 500만원 이하의 벌금이 규정되어 있다. 모집·채용 외의 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·훈련, 배치·전보·승진, 퇴직·해고에서의 차별금지는 2010. 1. 1부터 적용된다.

1. 장애인에 대한 정당한 편의 제공

	종 전	변 경
	〈없음〉	• 장애인에 대한 정당한 편의 제공(상시 300명 이상의 근로자 사용 사업장 적용)
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 장애인이 해당 직무를 수행함에 있어서 장애인 아닌 사람과 동등한 근로조건에서 일할 수 있도록 다음의 정당한 편의를 제공하여야 함 1. 시설·장비의 설치 또는 개조 2. 재활, 기능평가, 치료 등을 위한 근무시간의 변경 또는 조정 3. 훈련 제공 또는 훈련에 있어 편의 제공 4. 지도 매뉴얼 또는 참고자료의 변경 5. 시험 또는 평가과정의 개선 6. 화면낭독·확대 프로그램, 무지점자단말기, 확대 독서기, 인쇄물음성변환출력기 등 장애인보조기구의 설치·운영과 낭독자, 수화 통역자 등의 보조인 배치 	
법규 및 시행일	• 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제11조(2009. 4. 11)	

2. 장애 여성에 대한 차별 금지

	종 전	변 경
	〈없음〉	• 장애 여성에 대한 차별 금지 (상시 여성근로자 300인 이상 또는 근로자 500인 이상 사업장 적용)
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 사용자는 남성근로자 또는 장애인이 아닌 여성근로자에 비하여 장애여성 근로자를 불리하게 대우하여서는 아니 되며, 직장보육서비스 이용 등에 있어서 다음의 정당한 편의제공을 거부하여서는 아니 됨 1. 장애의 유형 및 정도에 따른 원활한 수유 지원 2. 자녀상태를 확인할 수 있도록 하는 소통방식의 지원 3. 그 밖에 직장보육서비스 이용 등에 필요한 사항 <ul style="list-style-type: none"> ▷ 장애여성 근로자 자녀의 직장보육시설 우선 입소 지원 ▷ 직장보육시설에 접근하거나 이를 이용하는 데에 위험이 없도록 장애물 제거 ▷ 소속 장애여성 근로자의 장애 유형 등을 고려한 안내책자 비치 ▷ 장애여성 근로자의 장애 상태에 따라 자녀와 원활하게 소통할 수 있도록 편의 제공 ▷ 상담을 통한 직장보육서비스 이용 편의 제공 	
법규 및 시행일	• 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제33조 제3항(2009. 4. 11)	

3. 정보통신, 의사소통에서의 정당한 편의 제공

	종 전	변 경
	〈없음〉	• 정보통신, 의사소통에서의 정당한 편의 제공
내 용		<ul style="list-style-type: none"> • 생산·배포하는 전자정보 및 비전자 정보에 대하여 장애인이 장애인 아닌 사람과 동등하게 접근·이용할 수 있도록 수화, 문자 등 필요한 수단을 제공 • 적용범위 <ul style="list-style-type: none"> ▷ 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업장의 사용자와 노동조합 ▷ 공공기관 ▷ 교육기관 <ul style="list-style-type: none"> 가. 국·공·사립 특수학교 나. 유아교육법에 따른 국·공립 유치원 중 특수반이 설치된 유치원 다. 초·중등교육법에 따른 각급 학교 중 특수학급이 설치된 국·공립 각급 학교 라. 영유아보육법에 따라 장애아를 전담하는 보육시설 ▷ 의료법에 따른 종합병원 ▷ 복지시설 등 관련 행위자 ▷ 시설물 관련 행위자
법규 및 시행일		• 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률 제21조 제1항(2009. 4. 11)

4. 고용상 연령차별 금지

	종 전	변 경
	〈없음〉	• 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 개정
내 용		<ul style="list-style-type: none"> • 고용의 전 단계에 걸쳐 연령차별 금지(간접차별 포함) <ul style="list-style-type: none"> - 확정된 시정명령 불이행시 3천만원 이하의 과태료 부과 - 모집·채용에서의 차별금지 위반시 500만 원 이하의 벌금
법규 및 시행일		• 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제4조의4 (모집·채용분야는 2009. 3. 22, 그밖의 경우는 2010. 1. 1)

5. 최저임금

	종 전	변 경
		시급 3,770원
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 시간급 4,000원, 일급(8시간) 32,000원, 월환산액은 주40시간제 836,000원 · 주44시간제 904,000원 • 다만, 노동부장관의 승인을 얻은 아파트경비원 등 감시 · 단속직근로자에게는 일반근로자에 대한 시간급 최저임금액의80%(3,200원)이 적용되며, 수습 사용 중에 있는 자로서 수습사용한날부터 3개월이내인자는 일반근로자에 대한 시간급 최저임금액의90%(3,600원)이 적용됨 	
법규 및 시행일	<ul style="list-style-type: none"> • 2009년 최저임금 고시(2009. 1. 1) 	

Ⅲ. 산업안전보건 및 산재보험 분야

산업안전보건 분야에서는 완성 · 성능 · 정기검사가 안전인증제도로, 자체검사가 안전검사의무로 변경되어 시행되는 등 변경되는 제도를 숙지하여야 하며, 유해위

험방지계획서 작성제출과 안전보건교육 실시가 본격적으로 시행 의무화되었으므로 이를 준수하도록 한다.

1. 안전보건교육 실시 의무

	종 전	변 경
		미시행
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 사업주는 근로자에 대하여 안전보건교육을 실시해야 하며, 관리책임자 및 안전 · 보건관리자는 노동부장관이 실시하는 안전 · 보건에 관한 직무교육을 받아야 함 	
법규 및 시행일	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건법 제31조(2009. 1. 1) 	

2. 안전인증

	종 전	변 경
		<ul style="list-style-type: none"> • 완성검사, 성능검사, 정기검사 등

	종 전	변 경
내 용	• 안전인증대상 기계·기구 등으로서 근로자의 안전·보건에 필요하다고 인정되어 대통령령으로 정하는 것을 제조하는 자는 노동부장관이 실시하는 안전인증을 받아야 함	
법규 및 시행일	• 산업안전보건법 제34조, 시행령 제28조(2009. 1. 1)	

3. 안전검사 의무

	종 전	변 경
	자체검사	<ul style="list-style-type: none"> • 생산기술이 보편화되어 안전인증대상에서 제외된 제품은 제조자가 안전기준에 적합한 지 여부를 스스로 확인하고 노동부장관에게 신고한 후 생산토록 하는 자율안전확인신고 제도도 같이 시행 • 또한, 사업장에서 사용중인 기계·기구 및 설비의 경우 종전에 정기·자체검사의 이중적인 체계가 단일화된 안전검사제도로 변경·시행
내 용	• 위험 기계·기구·설비 및 방호장치·보호구 제조·수입자는 안전인증 또는 자율안전확인 신고의무	• 위험 기계·기구 및 설비를 사용하는 사업주는 노동부장관이 실시하는 안전검사를 받아야 함
법규 및 시행일	• 산업안전보건법 제36조(2009. 1. 1)	

4. 자율안전 확인 신고

	종 전
	〈없음〉
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 의무안전인증대상 기계·기구 등이 아닌 안전인증 대상 기계·기구 등으로 다음의 것을 제조 또는 수입하는 자는 자율안전확인하여 노동부장관에게 신고하여야 함 1. 기계·기구 및 설비 <ul style="list-style-type: none"> - 원심기, 공기압축기, 곤돌라 2. 방호장치 <ul style="list-style-type: none"> - 아세틸렌 용접장치용 또는 가스집합 용접장치용 안전기, 교류아크 용접기용 자동전격방지기, 로울러기 급정지장치, 연삭기 덮개, 목재가공용 둥근톱 반발예방장치 및 날접촉 예방장치, 동력식 수동대패용 칼날 접촉방지장치, 산업용 로봇안전매트, 추락·낙하 및 붕괴 등의 위험방호에 필요한 가설기자재로서 노동부장관이 정하여 고시하는 것 3. 보호구 : 안전모, 보안경, 보안면
법규 및 시행일	• 산업안전보건법 제35조, 시행령 제28조의2(2008. 1. 1)

5. 유해위험방지계획서 작성, 제출 의무

	종 전	변 경
		미시행
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 다음 하나에 해당하는 사업으로서 전기사용설비의 정격용량의 합이 300킬로와트 이상인 사업의 경우 건설물·기계·기구 및 설비 등을 설치·이전하거나 그 주요 구조부분을 변경시 유해위험방지계획서 작성·제출 1. 금속가공제품(기계 및 가구는 제외) 제조업 2. 비금속 광물제품 제조업 	
법규 및 시행일	• 산업안전보건법 제48조 제1항, 시행령 제33조의2(2009. 1. 1)	

6. 직업병 유발 유해인자 허용기준 준수

	종 전
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 직업병 유발 유해인자의 작업장 내 노출농도를 허용기준 이하로 유지하여야 함 1. 납 및 그 무기화합물 2. 니켈 3. 디메틸포름아미드 4. 벤젠 5. 2-브로모프로판 6. 석면 7. 6가크롬 화합물 8. 이황화탄소 9. 카드뮴 및 그 화합물 10. 톨루엔-2 4-다이소시아네이트 11. 트리클로로에틸렌 12. 포름알데히드 13. 노말hex산
법규 및 시행일	• 산업안전보건법 제39조의2, 시행령 제31조(2009. 1. 1)

7. 산업안전보건위원회 설치 의무

	종 전
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 상시근로자 100인(시행령 제25조제2호에 따른 유해위험사업은 50인) 이상 200인 미만을 사용하는 사업장 → 2009. 8. 31.까지 산업안전보건위원회 설치 후 시행
법규 및 시행일	• 산업안전보건법 제19조, 시행령 제25조(2009. 1. 1)

8. 산재보험법 적용제외 사업 일부 변경

	종 전
	<ul style="list-style-type: none"> • 연면적이 330㎡이하인 건축물의 건축 또는 대수선에 관한 공사 • 가사서비스업
내 용	<ul style="list-style-type: none"> • 연면적이 100㎡ 이하인 건축물의 건축 또는 연면적이 200㎡ 이하인 건축물의 대수선에 관한 공사 • 가구내 고용활동
법규 및 시행일	<ul style="list-style-type: none"> • 산업안전보건법 시행령 제2조(2009. 1. 1)

IV. 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 별칙 정리

1. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우

법조항	주요내용	벌칙
제7조	• 근로자의 모집 및 채용에서 남녀를 차별하거나, 여성 근로자를 모집·채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지 아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건 등을 제시하거나 요구한 경우	5백만원 이하의 벌금
제8조 제1항	• 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우	3년이하 징역 2천만원 이하 벌금
제9조	• 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 용자 등 복리후생에서 남녀를 차별한 경우	5백만원 이하의 벌금
제10조	• 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 차별한 경우	5백만원 이하의 벌금
제11조	• 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 차별하거나 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하는 경우	5년이하 징역 3천만원 이하 벌금

2. 직장 내 성희롱의 금지 및 예방

법조항	주요내용	벌칙
제12조	• 사업주가 직장 내 성희롱을 한 경우	1천만원 이하 과태료
제13조 제1항	• 직장 내 성희롱 예방 교육을 하지 아니한 자	3백만원 이하 과태료
제14조 제1항	• 사업주가 직장 내 성희롱 발생이 확인되었는데도 지체 없이 행위자에게 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 취하지 아니한 경우	5백만원 이하 과태료

법조항	주요내용	벌칙
제14조 제2항	• 직장 내 성희롱과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 성희롱 발생을 주장하는 근로자에게 해고나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우	3년이하 징역 2천만원 이하 벌금
제14조의2	• 근로자가 고객 등에 의한 성희롱 피해를 주장하거나 고객 등으로부터의 성적 요구 등에 불응한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 조치를 한 경우	5백만원 이하 과태료

3. 적극적 고용개선조치

법조항	주요내용	벌칙
제17조의3 제1항	• 노동부장관의 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구하였으나 시행계획을 제출하지 아니한 자	3백만원 이하 과태료
제17조의3 제2항	• 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자	
제17조의4 제1항	• 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자	

4. 모성보호

법조항	주요내용	벌칙
제18조 제4항	• 관계 서류의 작성·확인 등 모든 절차에 적극 협력하지 아니한 자	3백만원 이하 과태료
제18조의2 제1항	• 근로자가 배우자의 출산은 이유로 휴가를 청구하였는데도 3일의 휴가를 주지 아니한 경우	5백만원 이하 과태료

5. 일·가정의 양립 지원

법조항	주요내용	벌칙
제19조 제1항	• 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 아니하거나, 육아휴직을 마친 후 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우	5백만원 이하 벌금
제19조 제4항		
제19조 제3항	• 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하거나, 같은 항 단서의 사유가 없는데도 육아휴직 기간동안 해당 근로자를 해고한 경우	3년이하 징역 2천만원 이하 벌금

법조항	주요내용	벌칙
제19조의2 제2항	• 육아기 근로시간 단축을 허용하지 아니하였으면서도 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하지 아니하거나, 육아휴직의 사용 또는 그 밖의 조치를 통한 지원 여부에 관하여 해당 근로자와 협의하지 아니한 경우	5백만원 이하 과태료
제19조의2 제6항	• 육아기 근로시간 단축기간이 끝난 후에 육아기 근로시간 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시키지 아니한 경우	5백만원 이하 벌금
제19조의2 제5항	• 육아기 근로시간 단축을 이유로 해당 근로자에 대하여 해고나 그 밖의 불리한 처우를 한 경우	3년이하 징역 2천만원 이하 벌금
제19조의3 제1항	• 육아기 근로시간 단축을 하고 있는 근로자에 대하여 근로시간에 비례하여 적용하는 경우 외에 육아기 근로시간 단축을 이유로 그 근로조건을 불리하게 한 경우	3년이하 징역 2천만원 이하 벌금
제19조의3 제2항	• 육아기 근로시간 단축을 한 근로자의 근로조건을 서면으로 정하지 아니한 경우	5백만원 이하 과태료
제19조 제3항	• 해당 근로자가 명시적으로 청구하지 아니하였는데도 육아기 근로시간단축을 하고 있는 근로자에게 단축된 근로시간 외에 연장근로를 요구한 경우	1천만원 이하 벌금

6. 보칙

법조항	주요내용	벌칙
제31조 제1항	• 보고 또는 관계 서류의 제출을 거부하거나 거짓으로 보고 또는 제출한 자	3백만원 이하 과태료
제31조 제1항	• 검사를 거부, 방해 또는 기피한 자	
제33조	• 관계 서류를 3년간 보존하지 아니한 자	