고용노동부 | 보도자료 | 대체불가 대한민국

보도시점 2026. 11. 3.(화) 국무회의 의결 이후 (2026. 11. 4.(수) 조간)

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 개정안 국무회의 심의·의결

정부는 **11월 3일(화) 국무회의**에서 고용노동부 소관 법령인 **「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령」**(약칭 고령자고용법 시행령) **개정안 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」**(약칭 남녀고평법 시행령) **개정안**을 **심의·의결**했다.

1 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행령 * 시행일: '27.7.1.

✦ 소관 부서: 고령사회인력정책과(044-202-7514)

* **(재취업지원서비스 제도) 일정 규모 이상 사업주**가 **50세 이상 비자발적 이직예정자**에 진로설계, 취업알선 등 재취업에 필요한 서비스를 제공

재취업지원서비스 의무사업주가 기존 **1,000인 이상**에서 2027년 7월 1일부터는 **500인 이상**, 2029년 7월 1일부터는 **300인 이상**으로 단계적으로 확대된다. 이를 통해 대기업뿐만 아니라 **중견·중소기업의 근로자**도 **재취업지원서비스에 참여**할 기회가 늘어날 전망이다.

또한, **사업주의 재취업지원서비스 의무이행 방식**도 다양화하여, **직업훈련 등 일자리사업에 참여**하는 근로자에게 **사업주가 근로시간 조정 등 편의를 제공**하는 것도 허용된다. 이를 통해 **근로자는 개인의 특성에 맞는 재취업**

준비가 가능하고, **사업주**는 재취업지원서비스를 직접 제공하지 않아도, **개별 근로자에게 적합한 편의를 제공**하는 것으로 **재취업지원서비스 의무를 이행**할 수 있어 **재취업지원서비스 제공 부담이 경감**된다.

2 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령 * 시행일: '26.11.27.

✦ 소관 부서: 고용문화개선정책과(044-202-7546, 7045)

11월 27일 시행되는 「남녀고용평등법」 개정에 따른 후속 조치로 **직장 내 성희롱 과태료 부과 대상이 되는 친족의 범위와 부과 기준을 구체화**하고, 근로자의 **육아기 근로시간 단축 신청 시 사업주의 허용 사실 통지 기한을 신설**한다.

❶ 직장 내 성희롱 과태료 부과 대상 확대

그동안 직장 내 성희롱 행위 자체에 대한 과태료는 사업주에게만 부과됐다. 법인 대표자나 상급자·근로자의 성희롱은 회사 내부 징계 대상이었으나, 가해자가 법인 대표자이거나 사업주 등의 친족이면 객관적인 조사와 적정한 징계가 어렵다는 지적이 있었다.

앞으로는 **사업주뿐 아니라 법인 대표자, 사업주·법인 대표자의 친족인 상급자·근로자**가 직장 내 성희롱을 한 경우에도 **최대 1천만원의 과태료**가 부과된다. 회사 내 지위나 사업주와의 관계로 인해 내부 징계가 어려웠던 가해자에게도 직접 과태료를 부과할 수 있게 된다.

지난 5월 「남녀고용평등법」 개정으로 과태료 부과 대상이 확대됐으며, 시행령 개정으로 과태료 대상이 되는 친족의 범위와 부과 기준을 구체적으로 정했다.

과태료 부과 대상인 친족은 **사업주 또는 법인 대표자의 배우자, 4촌 이내 혈족, 4촌 이내 인척** 가운데 해당 사업장에서 근무하는 **상급자·근로자**다.

과태료는 사업주·법인 대표자가 성희롱을 한 경우 300만원, 친족인 상급자·근로자가 성희롱을 한 경우 200만원이다. 한 사람에게 여러 차례 성희롱을

하거나 2명 이상에게 성희롱을 한 경우에는 행위자 구분 없이 500만원을 부과한다. 최근 3년 이내 성희롱으로 과태료 처분을 받은 사람이 다시 성희롱을 하면 1천만원을 부과한다.

이번 개정으로 회사 내부의 징계만으로는 대응하기 어려웠던 직장 내 성희롱에 대한 제재의 실효성이 높아질 것으로 기대된다.

❷ 육아기 근로시간 단축 허용 통지 의무 신설

육아기 근로시간 단축은 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하 자녀를 둔 근로자가 주당 근로시간을 15~35시간으로 줄여 일할 수 있는 제도로, 근로자는 단축 시작 예정일과 근무 시작·종료 시각 등을 적어 사업주에게 신청한다.

기존에는 사업주가 단축을 허용하지 않을 때에 그 사유를 서면으로 통보하도록 규정하고 있었으나, 허용하는 경우에는 통지 절차가 없어 근로자가 단축근무 시작 시점과 돌봄 계획을 미리 정하기 어려웠다.

앞으로 사업주는 **육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우에도 신청받은 날부터 14일 이내**에 서면이나 전자적 방식으로 그 사실을 알려야 한다. 근로자가 단축근무 여부를 확인하고 돌봄과 근무 일정을 미리 준비할 수 있게 될 것으로 보인다.

담당 부서	정책기획관 규제개혁법무담당관	책임자	과 장	임희종 (044-202-7064)
		담당자	사무관	이주원 (044-202-7068)
담당 부서	통합고용정책국 고령사회인력정책과	책임자	과 장	엄대섭 (044-202-7454)
		담당자	사무관	양선재 (044-202-7514)
		담당자	주무관	김병엽 (044-202-7465)
담당 부서	고용지원정책관 고용문화개선정책과 (직장 내 성희롱) (육아기 근로시간 단축)	책임자	과 장	김소연 (044-202-7496)
		담당자	사무관	정희성 (044-202-7546)
		담당자	주무관	박상태 (044-202-7472)
		담당자	사무관	임문정 (044-202-7045)
		담당자	주무관	권순한 (044-202-7438)

대한민국 정책브리핑

대체불가 대한민국

OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락