

6호의2, 제28조제2항제6호, 제29조제3호의2, 제32조제2호 및 제33조제3항제1호의 개정규정은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(측정대행계약 관련 자료의 제출에 관한 적용례) 제16조제7항의 개정규정은 이 법 시행 후 최초로 체결하는 측정대행계약부터 적용한다.

◇개정이유

대기오염물질을 배출하는 사업자가 대기오염물질 등의 측정업무를 대행하는 측정대행업자와 짜거나 양자 간의 불평등한 관계를 이용하여 측정결과를 축소하거나 허위로 제출하는 등의 행위가 발생하고 있는바, 이러한 행위를 방지하기 위하여 환경부장관으로 하여금 측정대행계약을 관리하는 측정대행계약관리기관을 지정하여 측정대행 계약 공고 및 평가 등의 업무를 수행하게 하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇주요내용

- 가. 측정대행업자는 환경오염물질을 발생시키는 사업장으로서 대통령령으로 정하는 사업장을 운영하는 자와 측정대행에 관한 계약을 체결하려는 경우 측정대행에 관한 계약 관련 자료를 측정대행 계약관리기관에 제출하도록 하고, 자료제출의무를 이행하지 아니한 경우 등에 해당하면 측정대행업의 등록취소 등을 할 수 있도록 함(제16조제7항 및 제17조제1항).
- 나. 환경부장관은 측정대행에 관한 계약을 관리하기 위하여 한국환경공단 등 대통령령으로 정하는 전문기관을 측정대행계약관리기관으로 지정할 수 있도록 함(제16조의2 신설).
- 다. 환경부장관 등은 측정대행업무를 담당하는 기술인력이 고의 또는 중과실로 측정결과를 거짓으로 산출하거나 측정대행업자의 영업정지기간 중 측정대행업무를 수행한 경우 1년의 범위에서 해당 기술인력의 국가기술자격을 정지하도록 함(제17조의2 신설).
- 라. 측정대행업자가 측정대행에 관한 계약을 체결한 경우 재위탁하거나 재위탁받는 것을 금지함(제18조제2항 신설).
- 마. 측정대행업의 등록 또는 변경등록을 하지 아니하고 측정업무를 대행한 자에 대한 처벌을 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에서 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향하는 등 이 법 위반행위에 대한 처벌을 강화함(제33조). <법제처 제공>

국회에서 의결된 근로기준법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 

2020년 3월 31일

국 무 총 리 정 세 균

국 무 위 원 이 재 갑
고용노동부 장 관

●**법률 제17185호**

근로기준법 일부개정법률

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제44조제1항 본문 중 “여러 차례의 도급”을 “한 차례 이상의 도급”으로, “하수급인(下受給人)”을 “하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)”으로, “직상(直上) 수급인의”를 “직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)의”로 한다.

제60조제7항 본문 중 “제1항부터 제4항까지의 규정”을 “제1항·제2항 및 제4항”으로, “1년간”을 “1년간(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제2항에 따른 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지의 기간을 말한다)”으로 한다.

제61조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 각 호 외의 부분 중 “제60조제1항”을 “제60조제1항·제2항”으로, “유급휴가”를 “유급휴가(계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 따른 유급휴가는 제외한다)”로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 사용자가 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 제60조제2항에 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, 같은 항 단서에 따른 사용자의 귀책사유에 해당하지 아니하는 것으로 본다.

1. 최초 1년의 근로기간이 끝나기 3개월 전을 기준으로 10일 이내에 사용자가 근로자별로 사용하지 아니한 휴가 일수를 알려주고, 근로자가 그 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하도록 서면으로 촉구할 것. 다만, 사용자가 서면 촉구한 후 발생한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전을 기준으로 5일 이내에 촉구하여야 한다.

2. 제1호에 따른 촉구에도 불구하고 근로자가 촉구를 받은 때부터 10일 이내에 사용하지 아니한 휴가의 전부 또는 일부의 사용 시기를 정하여 사용자에게 통보하지 아니하면 최초 1년의 근로기간이 끝나기 1개월 전까지 사용자가 사용하지 아니한 휴가의 사용 시기를 정하여 근로자에게 서면으로 통보할 것. 다만, 제1호 단서에 따라 촉구한 휴가에 대해서는 최초 1년의 근로기간이 끝나기 10일 전까지 서면으로 통보하여야 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(연차 유급휴가에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 발생한 연차 유급휴가에 대해서는 중전의 규정에 따른다.

◇개정이유

현행법은 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인이 직상 수급인의 귀책사유로 임금을 지급하지 못하는 경우 그 직상 수급인과 연대하여 임금 지급의 책임을 지도록 하고 있는데, 사업이 한 차례의 도급으로 행하여지는 경우도 이에 해당하는지에 대한 해석상 논란이

있을 수 있는바, 그 의미를 명확히 규정하는 한편, 연차 휴가제도가 임금보전의 수단으로 이용되는 상황을 개선함으로써 근로자가 적극적으로 연차 유급휴가를 사용하도록 하기 위하여 관련 제도를 정비하려는 것임.

◇주요내용

가. 사업이 한 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 수급인이 도급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 도급인은 그 수급인과 연대하여 책임을 지도록 명확히 규정함(제44조제1항).

나. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가는 최초 1년의 근로가 끝날 때까지 행사하지 아니하면 소멸되도록 함(제60조제7항).

다. 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자의 연차 유급휴가 및 1년간 80퍼센트 미만 출근자의 연차 유급휴가에도 연차휴가 사용촉진 제도를 적용함(제61조제1항, 제61조제2항 신설).

<법제처 제공>

국회에서 의결된 근로자직업능력 개발법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 인

2020년 3월 31일

국 무 총 리 정 세 군

국 무 위 원
고용노동부 장 이 재 갑

●법률 제17186호

근로자직업능력 개발법 일부개정법률

근로자직업능력 개발법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조제2항 중 “직업능력개발계좌에서 훈련 비용이 지급되는 직업능력개발훈련과정(이하 “계좌적합훈련과정”이라 한다)에 대한 정보를 제공”을 “다음 각 호의 사항을 실시”로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항 중 “계좌적합훈련과정의 정보 제공”을 “계좌적합훈련과정의 정보 제공, 직업능력개발 진단 및 상담”으로 한다.

1. 직업능력개발계좌에서 훈련 비용이 지급되는 직업능력개발훈련과정(이하 “계좌적합훈련과정”이라 한다)에 대한 정보 제공
2. 직업능력개발 진단 및 상담

제21조를 다음과 같이 신설한다.

제21조(직업능력개발훈련 위탁 관련 부당한 경제적 이익등의 제공 금지 등) ① 제20조에 따른 직업능력개발훈련을 위탁받아 실시하려는 자(법인의 대표자, 이사, 그 밖에 이에 종사하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)는 사업주·사업주단체등(법인의 대표자, 이사, 그 밖에 이에 종사하는 자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다)에 훈련 위탁계약 체결을 목적으로 금전, 물품, 향응, 그 밖의 경제