



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 임금정보청구권 신설 및
성별 임금격차 분석보고서 제출 및 공시 신설 등 〉
■ 민형배의원 대표발의(의안번호 제2210463호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	4
1. 임금정보청구권 신설 및 성별 임금격차 분석보고서 제출 및 공시 신설 등	4

I. 제안경위

2025년 5월 9일 민형배의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 5월 12일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

불평등한 노동시장 개선을 위해, 임금정보 청구권 신설 및 성별 임금격차 분석보고서 제출·공시 의무를 명시하고자 합니다.

2023년 고용노동부 「고용형태별 근로실태조사」에 따르면, 남성 대비 여성 임금 비율은 65.3%로, 남성이 임금 100만원 받을 때 여성은 65만 3,000원을 받고 있는 실정입니다. 지난 1996년 우리나라가 경제협력개발기구(OECD) 가입한 이래 줄곧 회원국 가운데 성별 임금격차 1위로 꼴찌를 기록하고 있습니다. 이는 여성의 경력단절, 저임금과 고용 불안정에 시달리는 비정규직 노동 등 다양한 남녀 불평등 문제가 함축되어 있습니다.

이를 개선하고자 두 가지 제도를 도입하고자 합니다.

첫째, 노동자가 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 여부를 확인하기 위해 사업주에게 임금정보를 청구할 수 있도록 하려 합니다.

둘째, 공공기관, 지방공기업, 상시 300인 이상 노동자를 고용하는 사업주는 남녀 노동자별 직종·직급·근속연수·임금수준 현황 등을 포

함한 성별 임금격차 분석보고서를 매년 작성·공시하도록 하고자 합니다.

불평등한 노동시장을 개선하고 여성의 경제활동 활성화와 고용증대를 촉진하기 위한 것입니다(안 제8조의2 및 제17조의10 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 임금정보청구권 신설 및 성별 임금격차 분석보고서 제출 및 공시 신설 등

가. 개정안의 요지

개정안은 ①노동자가 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위해 사업주에 동일 가치 노동을 하는 노동자의 임금에 관한 정보를 요구하는 경우 제공하거나 열람할 수 있도록 하고, ②공공기관, 지방공단, 상시 300명 이상의 노동자를 고용하는 사업의 사업주는 남녀 노동자별 직종·직급·근속연수·임금 수준 현황 등을 포함한 성별 임금 격차 분석보고서를 작성하여 고용노동부에 제출하고 고용노동부는 해당 자료를 공시하도록 하는 내용임(안 제8조의2 및 제17조의10 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제8조의2(임금정보 청구권) ① 노동자(사업주에게 고용된 자에 한정한다)는 사업 내 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사업주에게 동일 가치 노동을 하는 노동자의 임금에 관한 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다. ② 제1항에 따른 청구를 받은 사

<신 설>

업주는 해당 임금정보를 제공하
거나 열람하게 하여야 한다.

제17조의10(성별 임금격차 분석보고
서의 제출 및 공시) ① 다음 각
호의 어느 하나에 해당하는 사업
주는 남녀 노동자별 직종·직급
·근속연수·임금 수준 현황 등
을 포함한 성별 임금격차 분석보
고서를 매년 고용노동부장관에게
제출하여야 한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법
률」 제4조에 따른 공공기관

2. 「지방공기업법」 제49조에 따
른 지방공사 및 같은 법 제76조
에 따른 지방공단

3. 상시 300명 이상의 노동자를
고용하는 사업의 사업주

② 고용노동부장관은 제1항에 따
른 성별 임금격차 분석보고서를
공시하여야 한다.

③ 제1항에 따른 성별 임금격차
분석보고서의 기재 사항, 제출 시
기, 제출 절차 및 제2항에 따른
공시 시기 및 절차 등에 관하여
필요한 사항은 고용노동부령으로
정한다.

나. 검토의견

현행법은 사업주로 하여금 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하도록 하고, 이를 위반할 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.¹⁾

또한, 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 “적극적 고용개선 조치(Affirmative Action)”라고 정의하고, 그에 따라 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출하도록 하고 있으며, 그 이행실적이 3년 연속 기준에 미달하는 경우 그 명단을 공표할 수 있도록 하고 있음.²⁾

1) 제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는위원의 의견을 들어야 한다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우

2) 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

3. “적극적 고용개선조치”란 현존하는 남녀 간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치를 말한다.

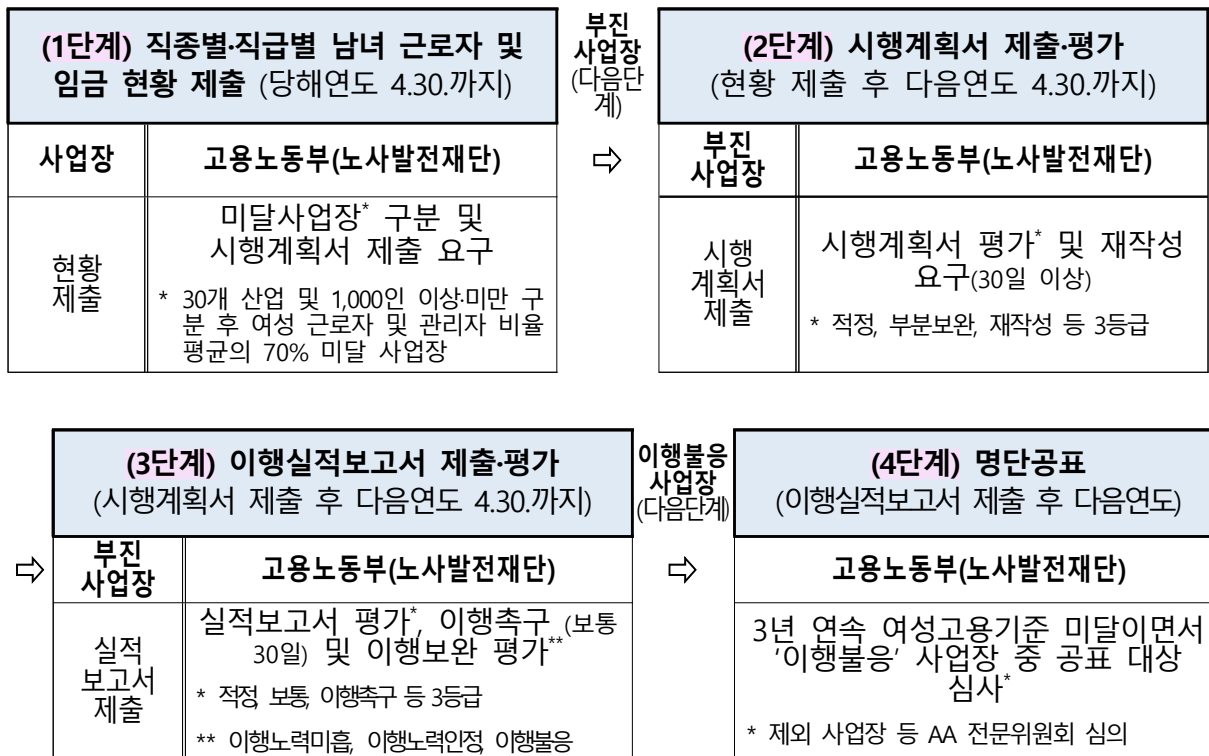
제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있다. 이 경우 해당 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다.

1. 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장

2. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉

[적극적 고용개선조치 및 명단공표 절차]



※ 자료: 고용노동부

그런데, 우리나라는 OECD 주요회원국 중 남녀 임금격차가 가장 큰 상황으로, 2022년 기준 우리나라 여성은 남성보다 31.2%정도 임금을 덜 받는 것으로 나타나, 해당 규정이 남녀 임금격차 해소를 실현하는 데 적극적 역할을 하지 못한다는 의견이 있음.³⁾

구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

3) 한국노총, 민주노총, 더불어민주당 정책위원회, '동일가치노동 동일임금 법제화 토론회', 2023. 6. 22. 37면.

[주요 OECD 회원국의 남녀 임금격차(%)]

(단위 : %, 중위임금 기준)

구분	한국	OECD	일본	캐나다	덴마크	핀란드	프랑스	독일	호주	영국	미국
2022	31.2	12.1	21.3	17.1	-	-	-	-	9.9	14.5	17.0

※ 출처 : OECD Data(2024.1월 조회 기준)

* OECD의 남녀 임금격차는 중위기준 남성 임금과 여성임금의 차이를 분석하는 것으로, 우리나라 고용형태별 근로실태조사와는 차이가 있음.(우리나라는 평균값, OECD는 중간값으로 비교)

이에 개정안은 ①노동자가 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위해 사업주에 동일 가치 노동을 하는 노동자의 임금에 관한 정보를 요구하는 경우 제공하거나 열람할 수 있도록 하고(안 제18조의2), ②공공기관, 지방공단, 상시 300명 이상의 노동자를 고용하는 사업의 사업주는 남녀 노동자별 직종·직급·근속연수·임금 수준 현황 등을 포함한 성별 임금 격차 분석보고서를 작성하여 고용노동부에 제출하도록 하며, 고용노동부는 해당 자료를 공시하도록 하려는 것임(안 제17조의10).

개정안은 사업장 내 임금정보를 공개하는 것을 바탕으로 남녀 임금 격차를 줄이고 실질적 남녀고용평등을 달성하려는 데 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

다만, 개정안에 대해서는 각 사항별로 구체적으로 살펴볼 필요가 있음.

먼저, 노동자에게 임금정보 청구권을 부여한 것은 노동자가 동일 사

업장 내 동일 가치 노동을 하는 다른 노동자의 임금에 관한 정보를 확인할 수 있도록 하여 사업주가 ‘동일 가치 노동에 대한 동일임금 지급’이라는 원칙을 준수하고 고용평등에 기여할 수 있도록 하려는 취지로 보임.

다만, 근로자의 임금정보는 기업의 인적자원관리 측면에서 핵심 정보에 해당할 수 있어 기업의 부담이 커질 수 있다는 점과 특정 개인의 임금 정보 공개는 사생활 침해로 이어질 수 있으므로 개인정보보호 등에 대한 고려가 필요할 것으로 보임.

한편, 현행법상의 동일 가치 노동의 의미는 행정규칙을 통해 그 판단기준을 다소 구체화하고 있음에도 불구하고 동일가치노동에 대한 해석의 한계와 입증의 어려움 등이 존재하는바,⁴⁾

노동자에게 동일 가치 노동을 하는 다른 노동자에 대한 임금정보 청구권을 부여하더라도 현실의 다양한 직무를 평가할 객관적 기준이 마련되지 않는다면 규정 신설의 효과가 미미할 수 있음.

「남녀고용평등 업무처리규정」 [고용노동부예규 제207호, 2023. 8. 17., 일부개정]

제4조(동일가치노동 동일임금 지급) ① 법 제8조제1항에서 “동일가치노동”이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는

4) 이로 인해 최근 5년간 관련 규정 위반에 대해 기소의견으로 송치한 건수는 1건에 불과한 실정임.

< 동일가치노동 동일임금 원칙 위반 신고사건 및 기소의견 송치 건수 >

(단위: 건)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	계
접수건수	18	11	15	9	3	56
기소의견 송치 건수	1	-	-	-	-	1

남녀간의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.

② 법 제8조제2항에서 "직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등"은 다음 각 호와 같다.

1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
3. 책임: 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
4. 작업조건: 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경

③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치 노동인지 여부를 판단할 때에는 법 제8조제2항에 예시된 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준 외에 해당 근로자의 학력·경력·근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

④ 다음 각 호의 행위는 법 제8조제1항에 따라 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 아니한 경우에 해당한다.

1. 성별에 따라 차등적으로 책정된 임금기준을 적용하여 특정 성에게 낮은 임금을 지급하는 경우
2. 근로의 양과 질 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적·복리후생적 금품(가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
3. 기본급·호봉산정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우
5. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
6. 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우
7. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 경우

⑤ 전항의 규정에도 불구하고 임금지급에 있어 성차별 행위로 보지 아니하는 경우는 다음과 같다.

1. 비교되는 남녀근로자가 같거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준에 의하여 임금이 차등 지급되는 경우
2. 임금형태를 직무급·성과급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 직무, 성과 또는 능력 등의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

다음으로, 공공기관, 지방공단, 상시 300명 이상의 노동자를 고용하는 사업의 사업주로 하여금 성별 임금 격차 분석보고서를 작성·제출하도록 하면서 고용노동부에 해당 자료를 공시하도록 한 것은 성별 임금 격차에 대해 기업의 자율적인 개선을 유도하고, 사회 전반적인 고용평등 분위기를 형성하려는 데 입법 취지가 있는 것으로 보임.

다만, 개정안은 기업의 미공시·오공시에 대한 별도의 제재 규정 없이 기업의 자율적인 참여를 전제로 하고 있으므로, 제도의 실효성 확보를 위한 정부의 노력이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 불평등한 노동시장 개선을 위한 정책적 노력 필요성에는 공감하지만, 임금에 관한 정보를 제공하거나 열람할 수 있도록 할 경우 기업의 경영·영업상 비밀이 노출될 수 있고 특정 개인의 임금 정보 공개로 이어질 수 있어 개인정보보호 등 다각적인 고려가 필요하고, 성별임금격차 보고서의 작성 대상·범위에 대해서는 전문가 논의, 경영계 의견수렴 등 충분한 논의와 사회적 공감대 형성을 통해 종합적으로 고려하여 결정할 필요가 있다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539