

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

의안 번호	17320
----------	-------

발의연월일 : 2026. 3. 6.

발 의 자 : 손 솔 · 전종덕 · 임미애
김종민 · 윤종오 · 이용우
정혜경 · 이기현 · 전진숙
한창민 의원(10인)

제안이유

우리나라는 법률로 성별에 따른 차별을 금지하고 있으나 기업 내 성별 임금 격차는 여전히 구조적으로 지속되고 있음. 2024년 기준 남성 대비 여성 임금은 64.8%로 남성이 100만원을 받을 때 여성은 64만 8천원을 받고 일하고 있음. OECD 통계에서도 우리나라의 성별임금격차는 약 30% 수준으로 회원국 중 가장 높은 수준임. 이처럼 성별임금격차가 심각함에도 현행 제도만으로는 사업장 단위의 임금격차 현황을 투명하게 드러내지 못해 실효성 있는 개선 정책을 마련하는데 한계가 있음.

이에 성평등가족부장관이 공공기관·지방공기업·지방공사·지방공단 및 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주에게 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별 고용현황과 임금현황 등을 공시하고, 성평등가족부장관이 성별임금격차 개선 계획을 수립하도록 함으

로써 성별임금격차 실태를 객관적으로 확인하고 노동시장 내 성차별 해소에 기여하려는 것임. 더불어 성평등 고용정책의 평가 및 제도 개선 등의 업무를 전담하는 별도 공단을 설립하여 성평등임금공시제도를 더욱 원활히 시행할 수 있도록 함.

또한 동일 가치 노동 동일 임금 원칙의 준수를 위해 임금정보공개 청구권을 도입함. 동일 가치 노동에 동일 임금이 지급되고 있는지 여부를 파악하기 위해서는 자신과 동일 가치 노동을 하는 노동자의 임금을 알 필요가 있음. 나아가 사용자와 구직자 간의 공정한 근로계약 체결을 위해 구직자에게도 임금에 관한 정보를 청구할 권리를 부여함. 임금 비밀주의가 성별임금격차를 은폐한다는 지적이 있고, 임금정보를 공개하면 사용자의 책임있는 임금 책정이 가능해진다는 면에서 제도적 필요성이 있음.

주요내용

가. (임금정보공개청구권) 구직자는 근로자를 모집·채용하는 사업주에게 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정 기준과 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약의 정보를 구인자에게 청구할 수 있고, 근로자는 동일 가치 노동 동일 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 근로자가 지정하는 근로자의 임금과 그 임금을 구성하는 항목 등의 임금정보를 제공할 것을 사용자에게 청구할 수 있음(안 제8조의2 및 제8조의3 신설).

나. (성평등임금공시제) 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 매년(상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 3년마다) 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별 남녀근로자(기간제 근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등 노무제공자 포함)의 현황과 임금 현황 등을 매년 성평등가족부장관에게 제출하여야 하고, 성평등가족부장관은 이에 따른 성평등 임금 보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시하여야 함(안 제17조의10 신설).

다. 성평등가족부장관은 매년 성별임금격차 실태를 조사하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 함(안 제17조의11 신설).

라. 성평등가족부장관은 성별임금격차 개선 계획을 이행하지 않은 사업주의 명단을 공표할 수 있음(안 제17조의13 신설).

마. 헌법상 평등 이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하기 위하여 한국성평등고용공단을 설립함(안 제2장의2 신설).

바. 구직자의 정보 공개 청구, 근로자의 임금정보공개 청구에 대하여 이를 이유로 구직자와 근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제37조제2항 제1호의2·제1호의3 신설).

사. 안 제8조의2제2항 및 안 제8조의3제2항을 위반하여 정보 또는 임금정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우 500만원 이하

의 과태료를 부과하도록 함(안 제39조제3항제1호의2·제1호의3 신설).

아. 성평등임금보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에게 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제39조제4항제3호).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제4조제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

② 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립과 남녀고용평등을 실현하기 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다.

1. 이 법 위반 신고체계의 구축·운영
2. 이 법 위반 행위로부터 피해자를 보호하고 피해자를 원활히 지원하기 위한 관계 기관 간 협력체계의 구축·운영

③ 국가와 지방자치단체는 제1항과 제2항에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 따른 예산상의 조치를 하여야 한다.

제8조의2 및 제8조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제8조의2(구직자의 임금정보청구권) ① 구직자는 근로자를 모집·채용하는 사업주에게 다음 각 호의 정보를 청구할 수 있다.

1. 사업주가 모집·채용하는 근로자에게 지급하는 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정 기준
2. 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약

② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 모집·채용 기간이 종료되기 전에 구직자에게 서면으로 정보를 제공하여야 한다.

③ 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 모집·채용 공고의 내용 및 절차를 진행하여야 한다.

④ 사업주는 구직자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 모집·채용 절차에서 불리하게 취급하여서는 아니 된다.

제8조의3(근로자의 임금정보청구권) ① 근로자는 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사업주에게 다음 각 호에 해당하는 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다.

1. 근로자가 지정하는 근로자의 임금과 그 임금을 구성하는 항목 및 각 항목별 산정 기준
2. 근로자가 지정하는 근로자 집단의 평균임금과 그 평균임금을 구성하는 항목별 임금

② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 지체 없이 근로자에게 서면으로 임금정보를 제공하여야 한다.

③ 근로자는 해당 사업장에 설립된 노동조합이나 근로자대표를 통하여 제1항에 따른 청구를 할 수 있고 해당 임금정보를 수령할 수 있다.

④ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니된다.

⑤ 사업주나 근로자는 자신의 임금 정보를 공개하지 않기로 하는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등을 체결할 수 없다. 이에 반하여 제1항의 임금정보청구권을 제한하는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 조항은 효력이 없다.

⑥ 사업주가 제2항에 따른 임금정보를 제공하지 않은 때에는 근로자의 주장에 따라 동일 가치 노동에 대한 동일 임금이 지급되지 않은 것으로 본다.

⑦ 제1항 및 제2항에 따른 임금정보의 청구 또는 제공 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있다.

⑧ 제1항에 따라 임금정보를 청구할 수 있는 근로자에는 다음 각 호에 해당하는 사람을 포함하는 것으로 본다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자
3. 제1호 또는 제2호의 근로자 중 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
4. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받

기로 하는 계약을 체결한 사람

제17조의3제2항을 삭제하고, 같은 조 제5항 중 “제1항과 제2항에”를 “제1항에”로, “시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의”를 “시행계획의”로 한다.

제2장제4절에 제17조의10부터 제17조의15까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제17조의10(성평등 임금 보고서의 제출 및 공시) ① 다음 각 호의 사업주는 성평등 임금 보고서를 작성하여 매년 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. 다만, 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업의 사업주는 3년마다 제출할 수 있다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관
2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단
3. 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

② 제1항에 따른 성평등 임금 보고서에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀근로자 현황
2. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀근로자 임금 현황
3. 남녀근로자 평균 근속연수
4. 남녀근로자 신규 채용자 및 퇴직자 현황
5. 남녀근로자 승진 현황 및 승진 소요 기간

6. 이 법에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용자 현황

7. 성별임금격차 개선 계획

③ 사업주는 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 제출할 때 다음 각 호에 따른 근로자의 정보를 포함하여야 한다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자

2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하게 하기 위하여 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자

3. 제1호 또는 제2호의 근로자 중 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자

4. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람

④ 사업주는 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 작성할 때 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 말하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 의견을 들어야 한

다.

⑤ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제3항까지에 따른 성평등 임금 보고서의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 및 제5항에 따른 공시의 내용, 시기 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의11(성별임금격차 개선 계획 수립 등) ① 성평등가족부장관은 매년 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별로 성별임금격차 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 한다.

② 성평등가족부장관은 제1항에 따른 개선 계획을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고, 해당 내용을 공표하여야 한다.

③ 제1항에 따른 조사·분석, 개선 계획의 수립 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의12(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 성평등가족부장관은 성별 임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 사업주가 제17조의10제2항제7호에 따라 제출한 성별임금격차 개선 계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 개선 계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 개선 계획의 보완을 요구할 수 있다.

② 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 사업주는 제17조의10제2항제7호의 성별임금격차 개선 계획에 따른 이

행실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

④ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 “성별임금격차 개선조치 우수기업”이라 한다)에 표창을 할 수 있다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 성별임금격차 개선조치 우수기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.

⑦ 성평등가족부는 제3항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

⑧ 제2항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제3항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의13(성별임금격차 개선 계획 미이행 사업주 명단 공표) ① 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의12제1항의 기준에 미달한 사업주로서 같은 조 제6항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만 사업주의 사망, 기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조의14(성별임금격차 개선조치에 관한 중요 사항 심의) 성별임금격차 개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐야 한다.

1. 제17조의12제1항에 따른 성별임금격차 기준에 관한 사항
2. 제17조의12제3항에 따른 성별임금격차 개선조치 이행실적의 평가에 관한 사항
3. 제17조의12제4항 및 제5항에 따른 성별임금격차 개선조치 우수기업의 표창 및 지원에 관한 사항
4. 제17조의13제1항에 따른 공표 여부에 관한 사항
5. 그 밖에 성별임금격차 개선 조치에 관하여 고용정책심의회 위원장이 회의에 부치는 사항

제17조의15(성별임금격차 개선조치의 조사·연구 등) ① 성평등가족부장관은 성별임금격차 개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다.

제2장의2(제17조의16부터 제17조의41까지)를 다음과 같이 신설한다.

제2장의2 한국성평등고용공단

제17조의16(한국성평등고용공단의 설립 등) ① 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하기 위하여 한국성평등고용공단(이하 “공단”이라 한다)을 설립한다.

② 공단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 성평등 고용정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화에 관한 사항
2. 성평등 고용정책의 발굴 및 교육
3. 여성의 고용촉진에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
4. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
5. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급에 관한 실태조사
6. 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치에 관한 사항
7. 성별임금격차 개선 및 성평등한 노동환경 조성을 위한 성평등임금공시제에 관한 사항
8. 성평등한 노동환경 조성에 관한 사항
9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 성평등가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 공단은 제2항에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 성평등가족부장관의 승인을 받아 법인 또는 단체에 그 업무의 일부를 위탁할 수 있다.

제17조의17(법인격) 공단은 법인격으로 한다.

제17조의18(사무소) ① 공단의 주된 사무소의 소재는 정관으로 정한다.

② 공단은 필요한 경우 성평등가족부장관의 승인을 받아 분사무소를 둘 수 있다.

제17조의19(설립등기) ① 공단은 주된 사무소의 소재지에 설립등기를 함으로써 성립된다.

② 제1항에 따른 설립등기와 분사무소의 설치·이전, 그 밖의 등기에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조의20(정관) ① 공단의 정관에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.

1. 목적
2. 명칭
3. 주된 사무소·분사무소 및 제17조의28에 따른 산하기관의 설치·운영
4. 업무와 그 집행
5. 재산과 회계
6. 임직원
7. 이사회와 운영
8. 정관의 변경
9. 공고의 방법

10. 내부규정의 제정·개정 및 폐지

11. 해산

② 공단의 정관은 성평등가족부장관의 인가를 받아야 한다. 이를 변경하려고 할 때에도 같다.

제17조의21(임원의 임면) ① 공단에는 이사장 1명을 포함한 10명 이상 15명 이하의 이사 및 감사 1명을 둔다.

② 이사장을 포함한 이사 3명은 상임으로 한다.

③ 임원의 임면(任免)에 관하여는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제26조에 따르되, 상임이사와 비상임이사 중 각각 2분의 1 이상은 여성 중에서 임명하여야 한다.

제17조의22(임원의 임기) 이사장의 임기는 3년으로 하고, 이사와 감사의 임기는 2년으로 하되, 1년을 단위로 연임할 수 있다.

제17조의23(임원의 직무) ① 이사장은 공단을 대표하고 공단의 업무를 총괄한다.

② 이사장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 정관으로 정하는 바에 따라 상임이사 중 1명이 그 직무를 대행하고, 상임이사가 없거나 그 직무를 대행할 수 없을 때에는 정관으로 정하는 임원이 그 직무를 대행한다.

③ 이사는 이사회에 부쳐진 안건을 심의하고 의결에 참여하며, 상임이사는 정관으로 정하는 바에 따라 공단의 사무를 집행한다.

④ 감사는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제32조제5항의 감사기

준에 따라 공단의 업무와 회계를 감사하고 그 의견을 이사회에 제출한다.

제17조의24(임원의 결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 임원이 될 수 없다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각 호의 결격사유에 해당하는 사람
2. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제34조제1항제2호에 해당하는 사람

제17조의25(임직원의 겸직 제한) ① 공단의 상임임원과 직원은 그 직무 외에 영리를 목적으로 하는 업무에 종사하지 못한다.

② 상임임원이 그 임명권자나 제청권자의 허가를 받은 경우와 직원이 이사장의 허가를 받은 경우에는 비영리 목적의 업무를 겸할 수 있다.

제17조의26(이사회) ① 공단에 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제17조제1항 각 호의 사항을 심의·의결하기 위하여 이사회를 둔다.

② 이사회는 이사장을 포함한 이사로 구성한다.

③ 이사장은 이사회 의장이 된다.

④ 이사회 회의는 의장이나 재적이사 3분의 1 이상의 요구로 소집하고, 재적이사 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

⑥ 기타 이사회에 관한 사항은 정관으로 정한다.

제17조의27(직원의 임면) 공단의 직원은 정관으로 정하는 바에 따라

이사장이 임면한다.

제17조의28(산하기관) ① 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 성평등가족부장관의 승인을 받아 필요한 산하기관을 둘 수 있다.

② 공단의 이사장은 산하기관을 지휘·감독한다.

③ 산하기관의 설치, 운영 등에 필요한 사항은 공단의 정관으로 정한다.

제17조의29(국유재산 등의 무상 대부) 국가는 공단의 설립 및 운영을 위하여 필요하면 「국유재산법」 및 「물품관리법」에 따라 국유재산과 물품을 공단에 무상으로 대부할 수 있다.

제17조의30(자금의 차입) 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업을 위하여 필요하면 성평등가족부장관의 승인을 받아 자금을 차입(국제기구, 외국 정부 또는 외국인으로부터의 차입을 포함한다)할 수 있다.

제17조의31(공단의 회계) ① 공단의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.

② 공단은 회계규정을 정하여 성평등가족부장관의 승인을 받아야 한다.

제17조의32(공단의 수입) 공단의 수입은 다음 각 호와 같다.

1. 국가·지방자치단체 또는 국가·지방자치단체 외의 자로부터 받은 출연금 또는 기부금
2. 제17조의30에 따른 차입금

3. 그 밖의 공단의 수입금

제17조의33(예산의 편성 등) ① 이사장은 회계연도마다 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제46조에 따라 수립한 경영목표와 같은 법 제50조에 따라 통보된 경영지침에 따라 다음 회계연도의 예산안을 편성하고, 다음 회계연도가 시작되기 전까지 이사회회의 의결을 거쳐 성평등가족부장관의 승인을 받아 예산을 확정하여야 한다. 예산을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 공단은 제1항에 따라 예산이 확정되면 지체 없이 이사회회의 의결을 거쳐 그 회계연도의 예산에 따른 운영계획을 수립하고 그 운영계획을 예산이 확정된 후 2개월 이내에 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. 예산이 변경되어 운영계획을 변경하는 경우에도 또한 같다.

제17조의34(결산서의 제출) 공단은 사업연도마다 세입·세출 결산서를 작성하고, 감사원규칙으로 정하는 바에 따라 공인회계사나 「공인회계사법」 제23조에 따라 설립된 회계법인을 선정하여 회계감사를 받아 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

제17조의35(잉여금의 처리) 공단은 사업연도마다 사업연도 말의 결산 결과 잉여금이 생긴 때에는 이월손실을 보전(補填)하고 나머지는 다음 연도에 이월하여 사용할 수 있다.

제17조의36(수수료의 징수) 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업에 관

하여 수수료나 그 밖의 실비를 받을 수 있다.

제17조의37(출자 등) ① 공단은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 제17조의16제2항 각 호의 사업에 출자하거나 출연(出捐)할 수 있다.

② 제1항에 따른 출자·출연 및 관리기구의 설립에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조의38(업무의 지도·감독) ① 성평등가족부장관은 공단의 업무를 지도·감독한다.

② 성평등가족부장관은 공단에 대하여 업무·회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 그 밖에 필요한 조치를 할 수 있다.

제17조의39(비밀누설 등의 금지) 공단의 임원 또는 직원이나 그 직에 있었던 사람은 그 직무상 알게된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니 된다.

제17조의40(비슷한 명칭의 사용 금지) 공단이 아닌 자는 한국성평등고용공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.

제17조의41(「민법」의 준용) 공단에 관하여는 이 법과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 규정된 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

제37조제2항에 제1호의2 및 제1호의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

1의2. 제8조의2제4항을 위반하여 정보 청구를 한 것을 이유로 구직

자에게 모집·채용 절차상의 불리한 처우를 한 경우

1의3. 제8조의3제4항을 위반하여 임금정보 청구를 한 것을 이유로

근로자에게 불리한 처우를 한 경우

제39조제3항제1호의2부터 제1호의7까지를 각각 제1호의4부터 제1호의9까지로 하고, 같은 항에 제1호의2 및 제1호의3을 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항제3호 중 “제17조의3제2항”을 “제17조의10제1항”으로, “남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자”를 “성평등 임금 보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자”로 한다.

1의2. 제8조의2제2항을 위반하여 정보 제공을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우

1의3. 제8조의3제2항을 위반하여 임금정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① (생략) ② 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일·가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다. <신 설> <신 설>	제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① (현행과 같음) ② 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립과 남녀고용평등을 실현하기 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다. 1. 이 법 위반 신고체계의 구축·운영 2. 이 법 위반 행위로부터 피해자를 보호하고 피해자를 원활히 지원하기 위한 관계 기관 간 협력체계의 구축·운영 ③ 국가와 지방자치단체는 제1항과 제2항에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 따른 예산상의 조치를 하여야 한다. 제8조의2(구직자의 임금정보청구권) ① 구직자는 근로자를 모집·채용하는 사업주에게 다음 각 호의 정보를 청구할 수 있다. 1. 사업주가 모집·채용하는 근로자에게 지급하는 임금을 구

<신 설>

성하는 항목 및 각 항목의 산
정 기준

2. 위 임금에 적용되는 취업규
칙 및 단체협약

② 제1항에 따른 청구를 받은
사업주는 모집·채용 기간이
종료되기 전에 구직자에게 서
면으로 정보를 제공하여야 한
다.

③ 사업주는 동일한 사업 내의
동일 가치 노동에 대하여 동일
한 임금을 지급할 수 있도록
모집·채용 공고의 내용 및 절
차를 진행하여야 한다.

④ 사업주는 구직자가 제1항에
따른 청구를 한 것을 이유로
모집·채용 절차에서 불리하게
취급하여서는 아니 된다.

제8조의3(근로자의 임금정보청구

권) ① 근로자는 동일 가치 노
동에 대한 동일한 임금 지급
여부를 확인하기 위하여 사업
주에게 다음 각 호에 해당하는
정보(이하 “임금정보”라 한다)
를 청구할 수 있다.

1. 근로자가 지정하는 근로자의

임금과 그 임금을 구성하는
항목 및 각 항목별 산정 기준

2. 근로자가 지정하는 근로자
집단의 평균임금과 그 평균임
금을 구성하는 항목별 임금

② 제1항에 따른 청구를 받은
사업주는 지체 없이 근로자에
게 서면으로 임금정보를 제공
하여야 한다.

③ 근로자는 해당 사업장에 설
립된 노동조합이나 근로자대표
를 통하여 제1항에 따른 청구
를 할 수 있고 해당 임금정보
를 수령할 수 있다.

④ 사업주는 근로자가 제1항에
따른 청구를 한 것을 이유로
불리한 처우를 하여서는 아니
된다.

⑤ 사업주나 근로자는 자신의
임금 정보를 공개하지 않기로
하는 근로계약, 취업규칙, 단체
협약 등을 체결할 수 없다. 이
에 반하여 제1항의 임금정보청
구권을 제한하는 근로계약, 취
업규칙, 단체협약 등의 조항은
효력이 없다.

⑥ 사업주가 제2항에 따른 임금정보를 제공하지 않은 때에는 근로자의 주장에 따라 동일가치 노동에 대한 동일 임금이 지급되지 않은 것으로 본다.

⑦ 제1항 및 제2항에 따른 임금정보의 청구 또는 제공 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있다.

⑧ 제1항에 따라 임금정보를 청구할 수 있는 근로자에는 다음 각 호에 해당하는 사람을 포함하는 것으로 본다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자

2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자

제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① (생략)

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③·④ (생략)

⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

<신설>

3. 제1호 또는 제2호의 근로자 중 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자

4. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람

제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① (현행과 같음)

<삭제>

③·④ (현행과 같음)

⑤ 제1항에-----시행계획의-----

-----.

제17조의10(성평등 임금 보고서의 제출 및 공시) ① 다음 각

호의 사업주는 성평등 임금 보고서
를 작성하여 매년 성평등
가족부장관에게 제출하여야 한
다. 다만, 상시 100명 이상 300
명 미만의 근로자를 고용하는
사업의 사업주는 3년마다 제출
할 수 있다.

1. 「공공기관의 운영에 관한
법률」 제4조에 따른 공공기
관

2. 「지방공기업법」 제49조에
따른 지방공사 및 같은 법 제
76조에 따른 지방공단

3. 상시 100명 이상의 근로자를
고용하는 사업의 사업주

② 제1항에 따른 성평등 임금
보고서에는 다음 각 호의 사항
을 포함하여야 한다.

1. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무
· 근속연수별 남녀근로자 현
황

2. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무
· 근속연수별 남녀근로자 임
금 현황

3. 남녀근로자 평균 근속연수

4. 남녀근로자 신규 채용자 및

퇴직자 현황

5. 남녀근로자 승진 현황 및 승진 소요 기간

6. 이 법에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용자 현황

7. 성별임금격차 개선 계획

③ 사업주는 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 제출할 때 다음 각 호에 따른 근로자의 정보를 포함하여야 한다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자

2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하게 하기 위하여 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로

자

3. 제1호 또는 제2호의 근로자
중 「근로기준법」 제2조제1
항제9호의 단시간근로자

4. 자신이 아닌 다른 사람의 사
업을 위하여 자신이 직접 노
무를 제공하고 해당 사업주
또는 노무수령자로부터 일정
한 대가를 지급받기로 하는
계약을 체결한 사람

④ 사업주는 제1항에 따른 성
평등 임금 보고서를 작성할 때
근로자대표(근로자의 과반수로
조직된 노동조합이 있는 경우
에는 그 노동조합을 말하며, 근
로자의 과반수로 조직된 노동
조합이 없는 경우에는 근로자
의 과반수를 대표하는 자를 말
한다)의 의견을 들어야 한다.

⑤ 성평등가족부장관은 제1항
에 따른 성평등 임금 보고서를
매년 정보통신망을 통하여 공
시하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제3항까지에 따
른 성평등 임금 보고서의 기재
사항, 제출 시기, 제출 절차 및

<신 설>

<신 설>

제5항에 따른 공시의 내용, 시기 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의11(성별임금격차 개선 계획 수립 등) ① 성평등가족부장관은 매년 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별로 성별임금격차 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 한다.

② 성평등가족부장관은 제1항에 따른 개선 계획을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고, 해당 내용을 공표하여야 한다.

③ 제1항에 따른 조사·분석, 개선 계획의 수립 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의12(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 성평등가족부장관은 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 사업주가 제17조의10제2항제7호에 따라 제출한 성별임

금격차 개선 계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 개선 계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 개선 계획의 보완을 요구할 수 있다.

② 성별임금격차가 성평등가족 부령으로 정하는 기준에 미달하는 사업주는 제17조의10제2항제7호의 성별임금격차 개선 계획에 따른 이행실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

④ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 “성별임금격차 개선조치 우수기업”이라 한다)에 표창을 할 수 있다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 성별임금격차 개선조치 우수기업에 행정적·재정적 지원을 할

<신 설>

수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.

⑦ 성평등가족부는 제3항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

⑧ 제2항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제3항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의13(성별임금격차 개선 계획 미이행 사업주 명단 공표) ① 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의12제1항의 기준에 미달한 사업주로서 같은 조 제6항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만 사업주의 사망, 기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가

<신 설>

있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조의14(성별임금격차 개선조치에 관한 중요 사항 심의) 성별임금격차 개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐야 한다.

1. 제17조의12제1항에 따른 성별임금격차 기준에 관한 사항

2. 제17조의12제3항에 따른 성별임금격차 개선조치 이행실적의 평가에 관한 사항

3. 제17조의12제4항 및 제5항에 따른 성별임금격차 개선조치 우수기업의 표창 및 지원에 관한 사항

4. 제17조의13제1항에 따른 공표 여부에 관한 사항

5. 그 밖에 성별임금격차 개선조치에 관하여 고용정책심의

<신 설>

<신 설>

<신 설>

회의 위원장이 회의에 부치는
사항

제17조의15(성별임금격차 개선조
치의 조사·연구 등) ① 성평
등가족부장관은 성별임금격차
개선조치에 관한 업무를 효율
적으로 수행하기 위하여 조사
·연구·교육·홍보 등의 사업
을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 필요하
다고 인정하면 제1항에 따른
업무의 일부를 대통령령으로
정하는 자에게 위탁할 수 있다.

제2장의2 한국성평등고용공단

제17조의16(한국성평등고용공단
의 설립 등) ① 「대한민국헌
법」의 평등이념에 따라 고용
에서 남녀의 평등한 기회와 대
우를 보장하고 여성 고용을 촉
진하여 남녀고용평등을 실현하
기 위하여 한국성평등고용공단
(이하 “공단”이라 한다)을 설립
한다.

② 공단은 다음 각 호의 사업
을 수행한다.

1. 성평등 고용정책의 평가 및

제도 개선 등 성주류화에 관한 사항

2. 성평등 고용정책의 발굴 및 교육

3. 여성의 고용촉진에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구

4. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구

5. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급에 관한 실태조사

6. 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치에 관한 사항

7. 성별임금격차 개선 및 성평등한 노동환경 조성을 위한 성평등임금공시제에 관한 사항

8. 성평등한 노동환경 조성에 관한 사항

9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 성평등가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 공단은 제2항에 따른 사업

<u><신 설></u>	<u>을 효율적으로 수행하기 위하여 성평등가족부장관의 승인을 받아 법인 또는 단체에 그 업무의 일부를 위탁할 수 있다.</u> <u>제17조의17(법인격) 공단은 법인격으로 한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의18(사무소) ① 공단의 주된 사무소의 소재는 정관으로 정한다.</u> <u>② 공단은 필요한 경우 성평등가족부장관의 승인을 받아 분사무소를 둘 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의19(설립등기) ① 공단은 주된 사무소의 소재지에 설립등기를 함으로써 성립된다.</u> <u>② 제1항에 따른 설립등기와 분사무소의 설치·이전, 그 밖의 등기에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의20(정관) ① 공단의 정관에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.</u> <u>1. 목적</u> <u>2. 명칭</u> <u>3. 주된 사무소·분사무소 및 제17조의28에 따른 산하기관</u>

<신 설>

의 설치·운영

4. 업무와 그 집행

5. 재산과 회계

6. 임직원

7. 이사회와 운영

8. 정관의 변경

9. 공고의 방법

10. 내부규정의 제정·개정 및 폐지

11. 해산

② 공단의 정관은 성평등가족
부장관의 인가를 받아야 한다.
이를 변경하려고 할 때에도 같
다.

제17조의21(임원의 임면) ① 공단
에는 이사장 1명을 포함한 10
명 이상 15명 이하의 이사 및
감사 1명을 둔다.

② 이사장을 포함한 이사 3명
은 상임으로 한다.

③ 임원의 임면(任免)에 관하여
는 「공공기관의 운영에 관한
법률」 제26조에 따르되, 상임
이사와 비상임이사 중 각각 2
분의 1 이상은 여성 중에서 임
명하여야 한다.

<신 설>

<신 설>

제17조의22(임원의 임기) 이사장의 임기는 3년으로 하고, 이사와 감사의 임기는 2년으로 하되, 1년을 단위로 연임할 수 있다.

제17조의23(임원의 직무) ① 이사는 공단을 대표하고 공단의 업무를 총괄한다.

② 이사장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 정관으로 정하는 바에 따라 상임이사 중 1명이 그 직무를 대행하고, 상임이사가 없거나 그 직무를 대행할 수 없을 때에는 정관으로 정하는 임원이 그 직무를 대행한다.

③ 이사는 이사회에 부쳐진 안건을 심의하고 의결에 참여하며, 상임이사는 정관으로 정하는 바에 따라 공단의 사무를 집행한다.

④ 감사는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제32조제5항의 감사기준에 따라 공단의 업무와 회계를 감사하고 그 의견을 이사회에 제출한다.

<신 설>

제17조의24(임원의 결격사유) 다
음 각 호의 어느 하나에 해당
하는 사람은 임원이 될 수 없
다.

1. 「국가공무원법」 제33조 각
호의 결격사유에 해당하는 사
람

2. 「공공기관의 운영에 관한
법률」 제34조제1항제2호에
해당하는 사람

<신 설>

제17조의25(임직원의 겸직 제한)

① 공단의 상임임원과 직원은
그 직무 외에 영리를 목적으로
하는 업무에 종사하지 못한다.

② 상임임원이 그 임명권자나
제청권자의 허가를 받은 경우
와 직원이 이사장의 허가를 받
은 경우에는 비영리 목적의 업
무를 겸할 수 있다.

<신 설>

제17조의26(이사회) ① 공단에
「공공기관의 운영에 관한 법
률」 제17조제1항 각 호의 사
항을 심의·의결하기 위하여
이사회를 둔다.

② 이사회는 이사장을 포함한
이사로 구성한다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

③ 이사장은 이사회 의장이 된다.

④ 이사회 회의는 의장이나 재적이사 3분의 1 이상의 요구로 소집하고, 재적이사 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

⑥ 기타 이사회에 관한 사항은 정관으로 정한다.

제17조의27(직원의 임면) 공단의 직원은 정관으로 정하는 바에 따라 이사장이 임면한다.

제17조의28(산하기관) ① 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 성평등가족부장관의 승인을 받아 필요한 산하기관을 둘 수 있다.

② 공단의 이사장은 산하기관을 지휘·감독한다.

③ 산하기관의 설치, 운영 등에 필요한 사항은 공단의 정관으로 정한다.

제17조의29(국유재산 등의 무상대부) 국가는 공단의 설립 및

<신 설>

운영을 위하여 필요하면 「국유재산법」 및 「물품관리법」에 따라 국유재산과 물품을 공단에 무상으로 대부할 수 있다.

<신 설>

제17조의30(자금의 차입) 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업을 위하여 필요하면 성평등가족부 장관의 승인을 받아 자금을 차입(국제기구, 외국 정부 또는 외국인으로부터의 차입을 포함한다)할 수 있다.

<신 설>

제17조의31(공단의 회계) ① 공단의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.

② 공단은 회계규정을 정하여 성평등가족부 장관의 승인을 받아야 한다.

<신 설>

제17조의32(공단의 수입) 공단의 수입은 다음 각 호와 같다.

1. 국가·지방자치단체 또는 국가·지방자치단체 외의 자로부터 받은 출연금 또는 기부금

2. 제17조의30에 따른 차입금

3. 그 밖의 공단의 수입금

제17조의33(예산의 편성 등) ①

<신 설>

이사장은 회계연도마다 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제 46조에 따라 수립한 경영목표와 같은 법 제50조에 따라 통보된 경영지침에 따라 다음 회계연도의 예산안을 편성하고, 다음 회계연도가 시작되기 전까지 이사회 의결을 거쳐 성평등가족부장관의 승인을 받아 예산을 확정하여야 한다. 예산을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 공단은 제1항에 따라 예산이 확정되면 지체 없이 이사회 의결을 거쳐 그 회계연도의 예산에 따른 운영계획을 수립하고 그 운영계획을 예산이 확정된 후 2개월 이내에 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. 예산이 변경되어 운영계획을 변경하는 경우에도 또한 같다.

제17조의34(결산서의 제출) 공단은 사업연도마다 세입·세출결산서를 작성하고, 감사원규칙으로 정하는 바에 따라 공인회

	<u>계사나 「공인회계사법」 제23조에 따라 설립된 회계법인을 선정하여 회계감사를 받아 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의35(잉여금의 처리) 공단은 사업연도마다 사업연도 말의 결산 결과 잉여금이 생긴 때에는 이월손실을 보전(補填)하고 나머지는 다음 연도에 이월하여 사용할 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의36(수수료의 징수) 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업에 관하여 수수료나 그 밖의 실비를 받을 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의37(출자 등) ① 공단은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 제17조의16제2항 각 호의 사업에 출자하거나 출연(出捐)할 수 있다.</u> <u>② 제1항에 따른 출자·출연 및 관리기구의 설립에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의38(업무의 지도·감독)</u> <u>① 성평등가족부장관은 공단의</u>

	<u>업무를 지도·감독한다.</u> <u>② 성평등가족부장관은 공단에 대하여 업무·회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 그 밖에 필요한 조치를 할 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의39(비밀누설 등의 금지)</u> <u>공단의 임원 또는 직원이나 그 직에 있었던 사람은 그 직무상 알게된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니 된다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의40(비슷한 명칭의 사용 금지)</u> 공단이 아닌 자는 한국 성평등고용공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.
<u><신 설></u>	<u>제17조의41(「민법」의 준용)</u> 공단에 관하여는 이 법과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 규정된 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.
제37조(벌칙) ① (생 략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----

에 처한다.

1. (생략)

<신설>

<신설>

2. ~ 9. (생략)

③·④ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. (생략)

<신설>

<신설>

-----.

1. (현행과 같음)

1의2. 제8조의2제4항을 위반하여 정보 청구를 한 것을 이유로 구직자에게 모집·채용 절차상의 불리한 처우를 한 경우

1의3. 제8조의3제4항을 위반하여 임금정보 청구를 한 것을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 한 경우

2. ~ 9. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

-.

1. (현행과 같음)

1의2. 제8조의2제2항을 위반하여 정보 제공을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우

1의3. 제8조의3제2항을 위반하여 임금정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우

<u>1의2.</u> ~ <u>1의7.</u> (생략) 2. ~ 9. (생략) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. 1.·2. (생략) 3. <u>제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자</u> 4. ~ 8. (생략) ⑤ (생략)	<u>1의4.</u> ~ <u>1의9.</u> (현행 제1호의2부터 제1호의7까지와 같음) 2. ~ 9. (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- -----. 1.·2. (현행과 같음) 3. <u>제17조의10제1항-----성평등 임금 보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자</u> 4. ~ 8. (현행과 같음) ⑤ (현행과 같음)
--	---