



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 고용형태별·성별 고용현황 공시 제도 도입 〉
■ 신장식의원 대표발의(의안번호 제2215335호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 고용형태별 · 성별 고용현황 공시 제도 도입	3

I. 제안경위

2025년 12월 17일 신장식의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 성별에 따른 차별을 금지하고 근로자의 모집·채용·임금·승진 등 고용 전반에서 남녀평등을 보장하도록 규정하고 있음.

OECD에서 발표한 통계(2023년 기준)에 따르면, 우리나라의 성별임금 격차는 29.3%로 OECD 회원국 중 가장 큰 격차를 보임. 또한 고용노동부 고용형태별 근로실태조사(2023년 기준) 통계에 따르면 남성 대비 여성 임금 비율은 65.3%에 불과함. 이렇듯 성별임금격차가 크게 나타나는 상황에서 현행 공시 항목만으로는 성별임금격차의 원인과 구조를 구체적으로 파악하는 데 한계가 있음.

이에 고용형태별·성별 고용현황 등을 공시하고, 고용형태별·성별 고용현황에는 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하도록 하며, 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자를 대상으로 과태료

를 부과함으로써 성별임금격차를 자율적으로 개선하도록 촉진하고 성별
임금격차 해소·완화에 기여하고자 함(안 제32조의2 및 제39조제4항).

Ⅲ. 검토의견

1. 고용형태별·성별 고용현황 공시 제도 도입

가. 개정안의 주요내용

개정안은 사업주가 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 성별 임금 현황을 공시하도록 하며, 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자를 대상으로 과태료를 부과하도록 하려는 것임.
(안 제32조의2 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제32조의2(고용형태별·성별 고용현황 공시) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태별·성별 고용현황을 공시하여야 한다. 이 경우 고용형태별·성별 고용현황은 다음 각 호의 구분에 따라 공시하여야 한다. 1. 근로계약기간의 정함이 없는 근로자 2. 「근로기준법」 제2조제1항

	<u>제9호의 단시간근로자</u> 3. 「<u>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률</u>」 제2조제1호의 <u>기간제근로자</u> 4. 「<u>파견근로자 보호 등에 관한 법률</u>」 제2조제5호의 <u>파견근로자</u> 등 다른 사업주가 고용한 근로자 ② 제1항에 따른 고용형태별·성별 고용현황에는 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하여야 한다.
제39조(과태료) ① ~ ③ (생략)	제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.	④ ----- ----- -----.
1. ~ 7. (생략)	1. ~ 7. (현행과 같음)
<u><신 설></u>	7의2. 제32조의2제1항을 위반하여 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자
8. (생략)	8. (현행과 같음)
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)

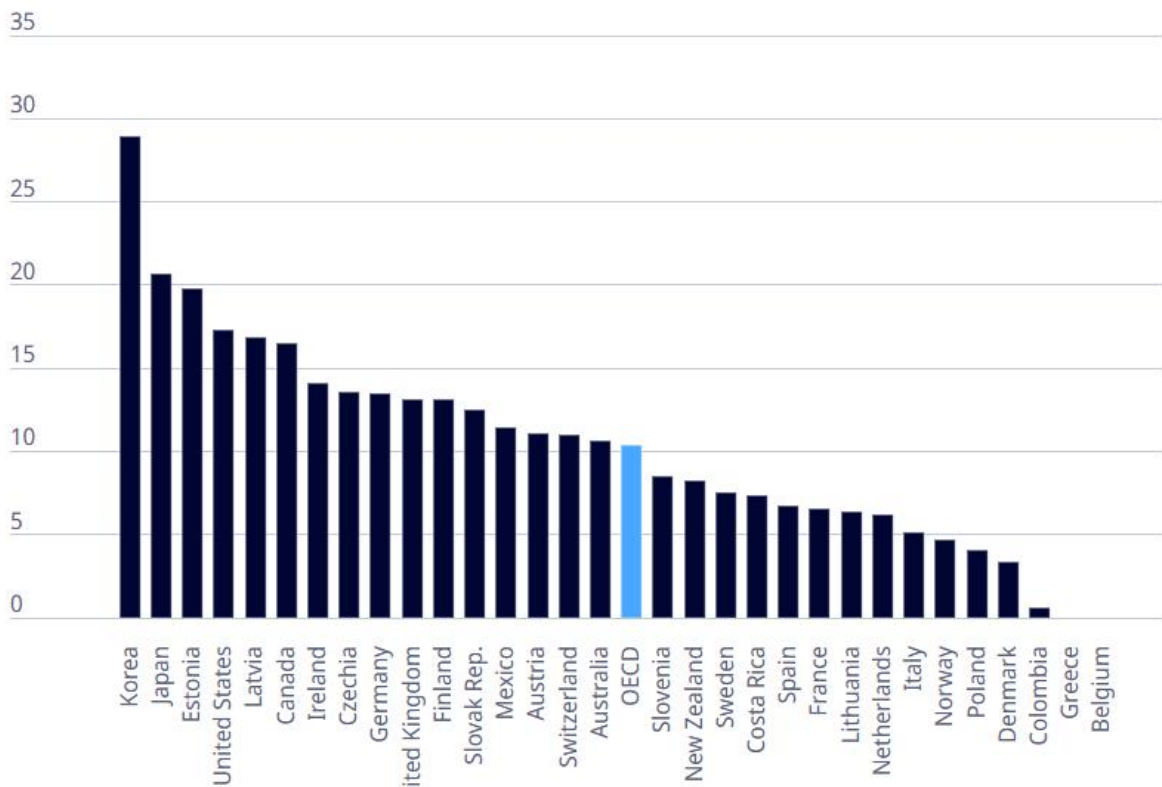
나. 검토의견

우리나라 노동시장에서 성별 임금격차는 장기간 지속적으로 제기되어 온 구조적 문제로 지적되고 있음. OECD 통계 등에 따르면 우리나라의 성별 임금격차는 회원국 가운데 상대적으로 높은 수준을 보이고 있으며, 이러한 격차는 단순한 임금 차이를 넘어 직종 분리, 경력 단절, 고용형태 차이 등 다양한 노동시장 구조와 연관되어 나타나는 것으로 분석되고 있음.

[표] OECD 성별 임금 격차

성별 임금 격차

2024년 남성 중위 소득 대비 비율



주: 성별 임금 격차는 남성의 중간 소득과 여성의 중간 소득을 남성의 중간 소득으로 나눈 값임.

자료: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html>

특히 기업 내부에서의 직종·직급 구성, 근속연수 분포, 고용형태 등

에 따라 임금격차가 발생하는 경우가 있으나, 개별 사업장의 임금 구조에 관한 정보가 외부에 충분히 공개되지 않는 경우가 많아 성별 임금격차의 발생 구조를 구체적으로 파악하기 어렵다는 지적이 제기되고 있음.

한편, 현행법은 “적극적 고용개선조치” 제도를 통해 사업주로 하여금 남녀 근로자 고용현황을 제출하게 하고, 여성 고용비율이 낮은 경우 개선계획 제출하도록 하며, 정부가 이행 여부를 점검하고 있으나, 동 제도는 여성 고용비율 개선정책으로서, 채용·승진 등 고용구조 개선에 중점을 두는 데 그치고 있음.

이로 인해 성별 임금격차가 실제로 어떠한 고용 구조에서 발생하는지에 대한 정보 접근성이 제한적이며, 노동시장 전반의 성별 임금격차 구조를 파악하고 개선을 유도하기 위한 정책적 수단이 충분하지 않다는 한계가 제기되고 있음.

이에 개정안은 사업주가 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황 등을 공시하도록 하는 제도를 도입하고, 공시 의무를 이행하지 아니하거나 거짓으로 공시한 경우에는 과태료를 부과하도록 하여 성별 임금격차의 발생 구조를 보다 투명하게 공개함으로써 기업의 자율적 개선을 유도하고 노동시장 전반의 성별 임금격차 완화에 기여하려는 정책적 목적을 가진 것으로 이해됨.

다만, 개정안에서 규정하고 있는 고용현황 공시제도는 현 정부의 국

정과제 97번 “기회와 권리가 보장되는 성평등 사회”에서 추진 중인 고용평등 임금공시제도와 유사한 측면이 있음. 동 제도는 공시시스템을 구축하여 성별 임금 및 고용 현황 실태를 체계적·종합적으로 공개하고 이를 통해 기업들이 임금 격차의 구조적 원인을 진단 및 개선할 수 있도록 지원함으로써 성평등한 일터를 조성하는 것을 주요 내용으로 하고 있음

이와 관련하여 개정안과 유사한 내용을 담은 「양성평등기본법 일부개정법률안」도 다수 발의되어 있는 상황¹⁾임.

한편, 개정안은 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비 및 임금현황을 공시하도록 한바, 직종·직급·직무·근속연수·고용형태 등 다양한 기준에 따라 성별 임금 현황을 공시하도록 할 경우 기업별 인사·직무 체계가 상이하다는 점에서 분류 기준의 설정 및 자료 산정 과정에서 상당한 행정적 부담이 발생할 수 있으며, 특정 직무나 직급에서 근로자 수가 적은 경우에는 개별 근로자의 임금 정보가 사실상 특정·추정될 우려도 있다는 점에 대한 고려가 필요할 것으로 보임.

성평등가족부는 고용평등임금공시제의 도입 및 현장 안착을 뒷받침하는 법적 근거로서, 국회 소관 상임위원회와 정책 소관 부처 간 일원화를 통한 효율적 제도 운영을 위해 성평등가족부 소관 법률(「양성평등기본법」)에 규정할 필요가 있고, 법률에는 제도 도입 근거와 기본

1) 2026년 3월 현재 성별 고용현황 공시제도 도입과 관련된 「양성평등기본법 일부개정법률안」으로는 제2215340호(정춘생의원 대표발의), 제2216852호(이용우의원 대표발의), 제2217277호(신장식의원 대표발의), 제2217300호(손술의원 대표발의) 등이 발의되어 있음.

원칙, 필수 공시 항목 등을 중심으로 규정하고, 구체적 세부 사항은
하위법령에 위임하는 방식에 대한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539