



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 적극적 고용개선조치 심의기구 변경 〉

■ 김영진의원 대표발의(의안번호 제2215699호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 적극적 고용개선조치 심의기구 변경	2

I. 제안경위

2025년 12월 29일 김영진위원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 12월 30일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 적극적 고용개선조치에 관한 중요사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회회의 심의를 거치도록 규정하고 있음.

그런데 고용정책심의회는 고용 관련 종합정책 수립을 목적으로 고용노동부에 설치된 심의기구로 적극적 고용개선조치 사업의 주무부처가 고용노동부에서 성평등가족부로 이관되면서 차별적 고용관행 및 제도 개선과 관련되는 사항을 고용정책심의회에서 계속 심의하는 방식이 제도 운영 취지와 부합하지 않는다는 지적이 있음.

이에 적극적 고용개선조치에 관한 중요사항은 「양성평등기본법」 제11조에 따른 양성평등위원회회의 심의를 거치도록 함으로써, 정책의 목적과 심의 구조의 정합성을 확보하고자 함(안 제17조의8).

Ⅲ. 검토의견

1. 적극적 고용개선조치 심의기구 변경

가. 개정안의 주요내용

개정안은 적극적 고용개선 조치 사무의 중요 사항을 고용정책 심의회에서 성평등가족부 소관 양성평등위원회의 심의를 거치도록 변경하려는 것임.(안 제17조의8)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조의8(적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항 심의) 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 ¹⁾ 의 심의를 거쳐야 한다.	제17조의8(적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항 심의) ----- ----- 「양성평등기본법」 제11조에 따른 양성평등위원회-----
1. ~ 6. (생략)	1. ~ 6. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행법상 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)¹⁾는 현존하는 남녀

1) 통상적으로 Affirmative Action은 인종·성별·종교·장애 등으로 인한 구조적 차별로 불리한 지위에 놓인 집단에 대하여 교육·고용·입학·계약 등의 영역에서 일정한 우대를 부여함으로써 실질적 평등을 구현하려는 정책을 의미함. 이는 형식적으로 동일하게 대우하는 데 그치지 않고, 기존의 불평등을 시정하기 위하여 일정한 범위 내에서 차등적 조치를 취하는 평등실현 수단으로 작동함.

간의 고용차별을 없애거나 고용평등을 촉진하기 위하여 잠정적으로 특정 성을 우대하는 조치로서, 공공기관 및 일정 규모 이상의 근로자²⁾를 고용하는 사업주는 직종별·직급별 남녀근로자 현황 및 임금현황 등을 매년 성평등가족부장관에게 제출하고, 여성고용기준³⁾에 미달한 경우 시행계획서 및 이행실적 보고서 등을 제출하도록 하고 있음.

「남녀고용평등법」 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.

그런데, 적극적 고용개선조치 관련 사무는 당초 고용노동부에서 담당하였으나, 정부 조직 개편에 따라 2025년 10월부터 성평등가족부로 이관된 바 있음.

이에 개정안은 정부 업무이관을 반영하여 적극적 고용개선조치 제도의 중요사항 심의를 노동부 소관 ‘고용정책심의회’에서 성평등가족부 소관 ‘양성평등위원회’로 변경하려는 취지로 이해됨.

양 위원회를 비교해보면, 고용정책심의회는 「고용정책 기본법」에 의해 설치된 심의기구로, 고용·실업·노동시장 구조·직업훈련 등 고용 전반에 관한 국가정책의 방향과 주요 계획을 심의·조정하는 기능을 수행하고,

2) 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조·제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조 제1항 및 동법 시행령 제38조 제1항에 따른 상시근로자 수 300인 이상 공시대상 기업집단, 상시근로자 수 500인 이상 민간기업 등

3) 산업별 30개 부문 평균 여성고용율 및 여성 관리자비율의 70%

‘양성평등위원회’는 「양성평등기본법」에 근거하여 설치된 국가 차원의 심의·조정기구로서, 고용뿐 아니라 정치·교육·복지·문화 등 전 영역의 성평등 정책을 포괄하여 특정 집단(성별) 관련 구조적 불평등 해소를 위해 양성평등정책의 기본방향을 심의하고 부처 간 정책을 총괄·조정하는 기능을 수행함.

[표] 고용정책심의회와 양성평등위원회 비교

구 분	고용정책심의회	양성평등위원회
근 거	「고용정책 기본법」 제10조	「양성평등기본법」 제11조
구 성	위원장을 포함한 30명 이내의 위원 위원장: 고용노동부장관 정부위원: 재정경제부 제1차관 등 대통령령으로 정하는 관계행정기관의 차관 또는 차관급 공무원 위촉위원: 근로자와 사업주를 대표하는 사람, 고용문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람, 전국 시·도지사 협의체에서 추천하는 사람	위원장 및 부위원장을 포함한 30명 이내의 위원 위원장: 국무총리 부위원장: 성평등가족부장관 정부위원: 재정경제부장관 등 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 장 및 이에 준하는 기관의 장 위촉위원: 대통령령으로 정하는 관계중앙행정기관의 장 및 이에 준하는 기관의 장, 양성평등에 관한 전문지식과 경험이 풍부한 사람
기 능	고용에 관한 주요 사항 심의 (국가고용정책 기본계획 심의, 일자리 창출 및 노동시장 구조개선 관련 주요 정책 협의, 관계 부처 간 정책 조정 등)	양성평등정책에 관한 중요사항 심의·조정 (양성평등기본계획 수립 및 점검, 성별영향평가 제도 관련 사항, 여성의 경제활동 참여 확대, 성차별 개선 정책 조정 등)

한편, 적극적 고용개선조치는 단순한 고용정책이 아니라 성별 구조적 격차 해소를 위한 실질적 평등정책이라는 점에서 양성평등위원회

가 이를 심의하도록 하는 방향은 정책 목적과 제도 구조의 정합성 측면에서 일응 타당한 측면이 있다고 보임.

다만, 현재 적극적 고용개선조치의 주요 사항은 고용정책심의회 산하 “적극적고용개선전문위원회⁴⁾”(위원장: 고용노동부 고용정책실장)에서 상정·심의하고 있다는 점을 고려하여, 양성평등위원회 내 적극적 고용개선조치 관련 사항을 심의할 분과위원회를 설립하거나 업무를 조정하는 한편, 고용정책과의 유기적 연계를 유지하기 위한 협의·자문 절차를 병행하는 등 제도 간 연계 장치를 보완하는 방안을 논의할 필요가 있다고 봄.

성평등가족부는 개정취지에 공감하나, 양성평등위원회는 범정부 성평등 정책의 방향 설정과 조정 기능을 수행하는 기구로, 양성평등위원회에서 정책의 집행·관리 성격이 강한 적극적고용개선조치 중요사항을 심의하는 것은 위원회 위상과 심의 내용의 행정적 성격에 비해 심의 기구가 과도하게 상향되는 등 불균형적인 면이 있으며, 아울러 현재 「남녀고용평등법」상의 적극적고용개선조치 근거 조항은 성평등가족부 소관법(「양성평등기본법」 등)으로 개정할 필요가 있다는 의견임.

고용노동부는 개정안에 대해 수용 입장이나, 법 시행시기를 보다 단축할 필요가 있다는 의견을 제시하였음.

4) 동 위원회는 위원장(고용정책실장) 1명을 포함한 20명 이내로 구성되며, 위원은 전문위원회의 심의사항과 관련된 지식과 경험이 있는 근로자 대표 및 사업주 대표, 전문위원회의 심의사항에 대한 지식과 경험이 풍부한 사람, 관계 중앙행정기관의 3급 공무원 또는 고위공무원단에 속하는 공무원 중에서 위촉됨.

문 의 처
02)6788-5539

참고 1

적극적 고용개선조치(AA) 개요

□ 추진배경

- 저출산·고령화에 대비하여 국가 및 기업의 지속적인 성장을 위해 여성 고용이 확대되어야 한다는 사회적 요구로 도입

□ 제도 개요

구 분	내용
법적근거	▶남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
대상	▶근로자 500인 이상 사업장(공시대상기업 중 300인 이상 사업장 포함), 전체 공공기관 및 지방공사·공단 * '25년 기준 2,728개소 (민간 2,229, 공공 335, 지방공사(공단) 164)
기준	▶산업별 30개 부문 평균 여성고용율 및 여성 관리자비율의 70%
제출자료	▶(인력정보) ①남녀 채용 현황 ②직종별·직급별 남녀 근로자 수, ③평균근속 기간, (④승진 현황, ⑤남녀 이·퇴직율 : 부진기업 대상) ▶(임금정보) ①남녀1인당 연간 보수 총액 ②임금 분위별 성별 비율, ③임금격차 원인분석(자율) ▶(기타) 육아휴직·유연근무제도 등 시행계획·실적
공개	▶3년 연속 기준 미달 및 이행 불응 기관 명단 공표 외 전체 여성 근로자 및 관리자 현황 및 비율만 외부 공개
기관 지원	▶부진 사업장 컨설팅 및 교육 * AA통합지원서비스(맞춤형 여성고용환경 과제 선정·도입 지원, '23년 28개사) 및 기초 컨설팅(기준 미달 문제점 진단 등, '23년 79개사)
인센티브 등	▶우수기업 정부포상, 조달청 정부입찰 신인도 감점 등

□ 적극적 고용개선조치 미이행 사업장 명단 공표

- 여성고용 또는 관리자 비율이 동종 산업별·규모별 평균의 70% 미달, 개선계획 미이행, 3년 연속 여성고용기준 미달 기업 명단

□ 벌칙 및 제재 : 과태료 300만원

- * 적극적 고용개선조치 시행계획 미제출, 남녀 근로자 현황 미제출하거나 거짓으로 제출, 이행실적 미제출

□ 적극적고용개선조치 주요 실적

○ 대상 기관

(단위 : 개수)

구분	소계	공공기관	지방공사 및 공단	민간기업
'25년	2,711	335	164	2,212
'24년	2,652	331	160	2,161

* 「공공기관의 운영법」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조·제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 상시근로자 수 300인 이상 공시대상 기업집단, 상시근로자 수 500인 이상 민간기업

○ 여성 근로자 및 관리자 고용비율(AA 적용 대상 사업장 기준)

(단위 : 명, %)

구분	전체 근로자	여성 근로자	여성근로자 비율	전체 관리자	여성 관리자	여성관리자 비율
'24년	4,206,044	1,608,145	38.49	346,529	79,988	22.47
'23년	4,097,891	1,546,245	38.28	346,032	77,332	22.11
'22년	3,954,949	1,489,403	38.05	339,591	75,119	21.75
'21년	3,860,781	1,439,906	37.78	330,788	70,736	21.30
'20년	3,822,240	1,419,514	37.69	324,895	67,673	20.92

* 출처 : 노사발전재단, 적극적 고용개선조치 남녀근로자 현황 분석보고서(매년)

○ 명단 공표 현황

(개수)

'17년	'18년	'19년	'20년	'21년	'22년	'23년	'24년	'25년
27	42	50	51	30	33	43	32	41

* 3년 연속 산업별·규모별 여성고용기준에 미달하는 사업주로 시행계획의 이행촉구를 받고 이행하지 않은 경우