



제427회 국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 항목 추가 등 〉
■ 장철민의원 대표발의(의안번호 제2210096호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회
전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 항목 추가 등	2

I. 제안경위

2025년 4월 24일 장철민의원원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 4월 25일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 일정 사업주로 하여금 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별 고용 기준에 미달하는 경우 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 함)을 수립·제출하도록 하고, 3회 연속 기준 미달 시 명단을 공표할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나 이에 따른 고용 기준이 여성 근로자의 고용비율로 한정되어 있어, 남녀 간 임금 격차 문제를 반영하지 못하는 한계가 있으며, 사업주가 시행계획 수립 대상인지 파악하기 위하여 제출하여야 하는 자료 및 시행계획에 노동시장 내 주요한 성별격차인 남녀 임원·관리자 비율, 고용형태별 고용비율, 육아휴직 비율이 포함되지 않고 있음. 또한 동법 시행령은 3회 연속 기준 미달이더라도 사업주가 시행계획의 이행을 위해 실질적으로 노력하는 경우라는 모호한 기준에 따라 명단 공표 대상에서 제외할 수 있도록 하고 있는데, 이는 동 공표제도 자체를 형해화할 우려가 있는 만큼 공표 제외 사유로 적절하지 않음.

이에 고용노동부로 하여금 현행법 적용 대상 사업주의 남녀 고용비율과 남녀 근로자의 평균임금을 포함하여 시행계획 수립·제출 대상 사업주를 선정하도록 하고, 적용 대상 사업주가 제출하여야 하는 성별 격차 관련 자료 및 시행계획의 내용에 남녀 근로자·관리자·임원의 고용비율, 고용형태별 여성 근로자의 고용비율, 남녀 근로자 육아휴직 사용비율을 포함하며, 3회 연속 기준 미달 사업주에 대한 명단 공포 예외 규정상 대통령령 위임 규정 삭제 및 예외 사유의 법률 규정을 통해 실질적 고용평등을 도모하려는 것임(안 제17조의3 및 제17조의 5).

Ⅲ. 검토의견

1. 적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 항목 추가 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 ①적극적 고용개선조치 시행계획을 수립·제출하여야 하는 고용기준에 ‘직종별·직급별 남녀근로자의 평균 임금’을 추가하고, ②사업주가 제출하는 자료 및 시행계획에 여성 근로자·관리자·임원의 고용비율, 고용형태별 여성 근로자의 고용비율, 남녀 근로자 육아휴직 사용 비율을 포함하도록 하며, ③현재 시행령에 규정되어 있는 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표 제외 사유를 법률에 상향하여 규정하려는 것임(안 제17조의3 및 제17조의5).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 <u>직종별 여성 근로자의 비율</u> 이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 <u>고용 기준</u> 에 미달하는 사업주에 대하여	제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① ---- ----- ----- ----- <u>직종별 여성 근로자의 비율</u> 및 <u>직종별·직급별 남녀 근로자의 평균 임금</u> ----- -----

는 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. 2. (생략)

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

<신설>

<신설>

<신설>

<신설>

③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 고용노동부장관에게 제출할 수 있다.

-기준-----

1. 2. (현행과 같음)

② -----다음 각 호의 사항-----

1. 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 임금 현황

2. 여성 근로자·관리자·임원의 고용비율

3. 고용형태별 여성 근로자의 고용비율

4. 남녀 근로자 육아휴직 사용비율

③ -----제2항 각 호의 사항-----

제17조의5(적극적 고용개선조치 미 이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3 제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

<신 설>

제17조의5(적극적 고용개선조치 미 이행 사업주 명단 공표) ① -----

다음 각 호의 어느 하나에 해당
하는-----

1. 사업주가 사망한 경우
2. 사업장이 폐업하거나 소멸한 경우
3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우 등 중대한 경영상의 이유로 제17조의3에 따른 시행계획의 이행이 어려운 경우

– 5 –

나. 검토의견

현행법은 여성근로자에 대한 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치의 일환으로 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장, 대통령령으로 정하는 규모(상시근로자 500인, 공시대상기업집단 사업은 상시근로자 300인)이상의 근로자를 고용하는 사업주로 하여금 고용노동부장관에게 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 제출하도록 하고 있고,

고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대하여는 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있도록 하고 있음.

이를 위반하여 시행계획과 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에게는 300만원 이하의 과태료가 부과됨.¹⁾

1) 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

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

제39조(과태료) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

3. 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」제4조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출의무 등의 부과대상 사업) ① 법 제17조의3제1항제1호에서 “대통령령으로 정하는 공공기관·단체”란 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관, 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단을 말한다.

② 법 제17조의3제1항제2호에서 “대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다.

그런데 우리나라의 남녀 임금 격차는 OECD주요 회원국 중 가장 크며, 우리나라 여성은 남성보다 31.2%정도 임금을 덜 받는 것으로 나타나고 있는바, 적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출 요건인 고용기준이 직종별 여성 근로자의 비율로 한정되어 있어, 남녀 간 임금 격차 문제를 반영하지 못하는 한계가 있다는 지적이 있음.

[주요 OECD회원국의 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)

* 2021년 기준, 한국의 남녀 임금격차는 31.1% (OECD Data)

또한, 현행법은 3회 연속 고용노동부령으로 정하는 고용기준에 미달한 사업주로서 적극적 고용개선조치 시행계획을 미이행한 사업장 명단을 공표하도록 하면서, 시행령에서는 사업주가 시행계획의 이행을 위해 실질적으로 노력을 하고 있는 경우 명단 공표 대상에서 제외할 수 있도록 하고 있는데,²⁾ 이는 그 기준이 모호하여 공표 제외 사유로

1. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항 및 같은 법 시행령 제38조제1항에 따라 지정된 공시대상기업집단의 사업의 경우에는 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업
 2. 제1호 외의 사업의 경우에는 상시 500명 이상의 근로자를 고용하는 사업
 - ③ 제2항을 적용할 때 상시 고용하는 근로자의 수는 전년도에 매월 고용한 월평균 근로자 수의 연간 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정(算定)한다.
- 2) 제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소

적절하지 않다는 의견이 있음.

이에 개정안은 ①적극적 고용개선조치 시행계획을 수립·제출하여야 하는 기준에 ‘직종별·직급별 남녀근로자의 평균 임금’을 추가하고, ② 사업주가 제출하는 자료 및 시행계획에 ‘직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황’, ‘여성 근로자·관리자·임원의 고용비율’, ‘고용형태별 여성 근로자의 고용비율’, ‘남녀 근로자 육아휴직 사용 비율’을 포함하도록 하며, ③현재 시행령에 규정되어 있는 적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표 제외 사유를 법률에 상향하여 규정하려는 것으로,

실질적인 남녀 임금 격차의 수준 및 원인을 파악할 수 있도록 함으로써 남녀 임금 격차 문제를 해소하고 실질적인 고용 평등을 도모하려 한다는 데에 입법의 의의가 있어보임.

[현행과 개정안의 비교]

구분	현행	개정안
시행계획 제출 판단 고용기준	직종별 여성근로자의 비율	직종별 여성 근로자의 비율 및 직종별·직급별 남녀 근로자의 평균 임금

별 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

「남녀고용평등법 시행령」 제6조(명단 공표 제외 사유) ① 법 제17조의5제1항 단서에서 “사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 사업주가 사망한 경우
2. 사업장이 폐업하거나 소멸한 경우
3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우 등 중대한 경영상의 이유로 법 제17조의3에 따른 시행계획(이하 “시행계획”이라 한다)의 이행이 어려운 경우
4. 사업주가 여성 근로자의 채용 또는 여성 관리자(사업장의 단위 부서의 책임자로서 해당 부서의 사업을 기획·지휘하는 업무를 수행하고 부서 구성원을 감독·평가하는 자를 말한다. 이하 같다)의 임용 등 시행계획의 이행을 위하여 실질적인 노력을 하고 있는 경우

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는지 여부를 결정할 때에는 법 제17조의8제5호에 따라 고용정책심의회를 거쳐야 한다.

제출 자료	①직종별·직급별 남녀 근로자 현황 ②남녀 근로자 임금 현황	①직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 임금현황 ②여성 근로자·관리자·임원의 고용비율 ③고용형태별 여성 근로자의 고용비율 ④남녀 근로자 육아휴직 사용 비율
명단공표 제외 사유	시행령에 규정→ 사업주 사망, 사업장 폐업 또는 파산, 시행계획 이행을 위한 실질적 노력을 하고 있는 경우 등	법률에 규정→ 사업주 사망, 사업장 폐업 또는 파산 등 ('실질적 이행노력' 삭제)

특히, 현재 남녀 간 임금격차를 나타내는 통계인 ‘남성근로자 대비 여성근로자 임금비율’은 여성근로자 평균 월급여액을 남성근로자 평균 월급여액으로 나누어 계산한 것으로, 남녀근로자의 직종·직급뿐만 아니라 연령·경력 등에 따라 그 결과가 달라질 수 있는 바,³⁾

[남성근로자 대비 여성근로자 임금비율]

(단위: 천원, %)

구 분		2019	2020	2021	2022	2023
월급여액	여성	2,197	2,239	2,314	2,485	2,569
	남성	3,241	3,306	3,439	3,661	3,771
남성근로자 대비 여성 근로자 임금비율		67.8	67.7	67.3	67.9	68.1

※ 출처: 고용노동부, 「고용형태별근로실태조사」

*자료 : 고용노동부, 「고용노동통계」

※주석: 1) 남성근로자 대비 여성근로자 임금비율 = (여성근로자 평균 월급여액 ÷ 남성근로자 평균 월급여액) × 100.

2) 월급여액(정액급여 + 초과급여) 기준임.

3) 특수형태근로종사자 제외.

개정안에서 ‘직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황’, ‘여성 근로자·

3)※ 국가지표체계의 해설

“한국 근로자의 특성에 따른 임금격차 중 남녀 간 임금격차를 나타내는 여성근로자임금비율은 성별에 따른 경제력의 차이를 반영한다. 남녀 간 임금격차는 생산성이 아닌 종사하는 직종, 직급, 연령, 경력 등의 차이에 기인할 수 있으므로 임금격차가 발생하는 구조적 원인에 대한 고민이 필요하다.”

<https://www.index.go.kr/unity/potal/indicator/IndexInfo.do?popup=Y&clacCd=2&idxCd=5033>(최종검색일: 2024.11.7.)

관리자·임원의 고용비율’, ‘고용형태별 여성 근로자의 고용비율’, ‘남녀 근로자 육아휴직 사용 비율’을 제출하도록 한 것은 남녀 임금 격차의 보다 정확한 원인 파악을 위해 필요한 조치로 보임.

다만, 적극적 고용개선 조치는 남녀 고용 평등 실현을 통해 여성의 경제활동을 촉진하기 위한 것인데, 육아로 인한 경력단절과 유리천장 문제 등 사회·구조적 요인이 복합적으로 작용한 결과인 남녀 근로자의 평균임금이 기준에 미달한다는 이유로 시행계획을 제출하도록 하는 것이 제도 취지에 부합하는지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

또한, 현행법은 제출된 시행계획을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하도록 하고 있는바(제17조의6)⁴⁾, 직종별·직급별·성별로 세분화된 임금자료를 공개하는 경우 일부 기업에서는 특정 항목에 해당하는 인원이 소수에 불과하여 개인의 임금 정보가 노출되는 경우가 발생할 수 있으므로 이에 대한 보완이 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 고용형태별 여성 근로자의 고용비율, 남녀 근로자의 육아휴직 사용 비율 추가 제출은 사업장에 업무 부담이 될 수 있고,

남녀 근로자의 평균임금이 기준에 미달한다는 이유로 여성 근로자·관리자의 고용 확대 여부와 관련 없이 시행계획을 제출토록 하는 것은 적극적 고용개선 조치 제도 취지에 부합하지 않으며,

4) 17조의6(시행계획 등의 게시) 제17조의3제1항에 따라 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 제17조의4제1항에 따른 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

사업장이 시행계획을 제출하고 이를 이행하고자 다양한 노력을 기울였음에도 업종의 특성, 시장 상황 등에 따라 여성고용기준을 달성하기 어려운 경우가 발생할 수 있으므로, 일괄적인 명단공표보다 ‘실질적인 노력’⁵⁾을 지속적으로 기울여 양성이 평등한 기업환경을 조성할 수 있도록 유도하는 것이 바람직하다는 입장임.

문 의 처
02) 6788-5539

5) ▲여성관리자 증가 및 노력(관리자 배출, 핵심 직무 배치, 발탁승진 등) ▲여성근로자 증가 및 노력(신규채용, 고용승계 등) ▲기업환경 개선(유연근무제 확대, 보육수당 신설 등) 등

참고1

적극적 고용개선조치(Affirmative Action) 개요

□ 제도 개요

- **(목적)** 민간기업·공공기관 등을 대상으로 여성고용기준(여성 고용 비율 및 관리자 비율)을 충족하도록 유도하여 **고용상 성차별을 해소하고, 고용 평등을 촉진('06년부터 시행)**
- **(대상)** 근로자 500인 이상 사업장(공사대상 기업집단 중 300인 이상 사업장 포함), 전체 공공기관 및 전체 지방공사·공단
 - * '24년 기준 2,723개사(공공기관 331개사, 지방공사 및 공단 160개사, 민간기업 2,232개사) 적용
- **(운영)** 규모별(1,000인 이상·미만), 산업별 30개 부문 평균 여성고용률 및 여성 관리자 비율 산정
 - 각 부문 평균치의 70% 미만 사업장(미달사업장)에 대해 시행계획서 제출·평가→ 이행실적 평가 및 이행 지도→ (미이행 사업주) 명단공표

□ 적극적 고용개선조치 운영 절차

(1단계) 직종별·직급별 남녀 근로자 및 임금 현황 제출 (당해연도 4.30.까지)		부진 사업장 (다음단계)	(2단계) 시행계획서 제출·평가 (현황 제출 후 다음연도 4.30.까지)	
사업장	고용노동부(노사발전재단)		부진 사업장	고용노동부(노사발전재단)
현황 제출	미달사업장* 구분 및 시행계획서 제출 요구 * 30개 산업 및 1,000인 이상·미만 구분 후 여성 근로자 및 관리자 비율 평균의 70% 미달 사업장	⇒	시행 계획서 제출	시행계획서 평가* 및 재작성 요구(30일 이상) * 적정, 부분보완, 재작성 등 3등급
(3단계) 이행실적보고서 제출·평가 (시행계획서 제출 후 다음연도 4.30.까지)		이행불응 사업장 (다음단계)	(4단계) 명단공표 (이행실적보고서 제출 후 다음연도)	
⇒ 부진 사업장	고용노동부(노사발전재단)		⇒ 고용노동부(노사발전재단)	
실적 보고서 제출	실적보고서 평가*, 이행추구 (보통 30일) 및 이행보완 평가** (보통) * 적정 보통 이행추구 등 3등급 ** 이행노력미흡, 이행노력인정 이행불응	⇒	3년 연속 여성고용기준 미달이면서 '이행불응' 사업장 중 공표 대상 심사*	* 제외 사업장 등 AA 전문위원회 심의

참고2

법 제17조의2제2항에 따라 제출해야 할 사항의 서식

■ 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 [별지 제5호서식] <개정 2022. 6. 3.>

직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황

(3쪽 중 1쪽)

※ 3쪽의 작성방법을 읽고 작성하기 바랍니다. 어두운 칸(■)은 비워두고, []에는 해당되는 곳에 √ 표를 합니다.

접수번호				접수일				
① 관리번호				법인등록번호				
사업주 (본사)	명칭(법인명)				사업체 형태	☐ 공공기관 ☐ 지방공사 또는 지방공단 ☐ 1천명 미만 사업 ☐ 1천명 이상 사업		
	소재지		우편번호()					
	우편물 수령지		우편번호()			이메일 주소	(담당자 성명)	
	전화번호			팩스번호		휴대전화 번호	(담당자 성명)	
	업태		종목	(주 생산품)			② 산업분류	
	③ 총 상시 근로자 수		명 (여성)	명	관리자	명 (여성)	명	
대표자성명								

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3제2항 및 같은 법 시행규칙 제12조에 따라 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 제출합니다.

년 월 일

제출자(사업주)

(서명 또는 인)

○○지방고용노동청(○○지청)장 귀하

210mm×297mm[백상지(80g/㎡) 또는 중질지(80g/㎡)]

사업장별 현황 (년도)

사업장	명칭									
	소재지		우편번호()							
	④ 사업장 관리번호					이메일주소				
	전 화 번 호				팩스번호				휴대전화번호	
	업태		종목	(주 생산품)				⑤ 산업분류		
	⑥ 상시 근로자 수		명 (여성) 명		관리자		명 (여성) 명			

<직종별·직급별 남녀 근로자 현황>

직종별 \ ⑦ 직급별	계		I 직급		II 직급		III 직급	
	남성	여성	남성	여성	남성	여성	남성	여성
전 직 종	명	명	명	명	명	명	명	명
⑧ 관리자 직종	명	명	명	명	명	명	명	명
그 밖의 직종	명	명	명	명	명	명	명	명

<남녀 근로자 임금 현황>

구분	남성 근로자	여성 근로자
⑨ 인원	명	명
⑩ 1인당 연간 평균 보수총액	원	원
⑪ 평균 근속기간	년 개월	년 개월

구분	1분위(25%)		2분위(25~50%)		3분위(50~75%)		4분위(75~100%)	
⑫ 임금분위별 성별 비율	남	여	남	여	남	여	남	여

남녀 근로자 간 임금격차 원인분석 (자율 기재 사항)	
-------------------------------------	--