



제418회국회(정기회)
제8차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 공공기관의 장에 대하여 직종별·직급별 남녀 근로자 임금
현황 제출 의무 부과 등 〉

■ 윤건영의원 대표발의(의안번호 제2202822호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 제안경위	1
II. 제안이유 및 주요내용	1
III. 검토의견	3
1. 공공기관의 장 등에 대하여 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황 제출 의무 부과 등	3

I. 제안경위

2024년 8월 14일 윤건영의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 8월 16일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장 또는 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주(이하 “대통령령으로 정하는 공공기관의 장 등”이라 한다)는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하도록 규정하고 있음. 이와 관련하여 고용노동부장관에게 제출할 정보의 구체적인 항목과 제출 서식 등은 시행규칙에서 정하고 있음.

그런데 2022년 6월 시행규칙이 개정됨에 따라 기존에는 직종별·직급별로 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 작성하던 서식의 내용이 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황을 작성하도록 변경되었음. 이는 고용노동부가 현행법의 직종별·직급별 자료 제출 대상은 남녀 근로자 현황에만 해당하므로 남녀 근로자 임금 현황을 직종별·직급별로 제출할 필요가 없다고 보기 때문임. 그러나 성별에 따른 임금격차를 해소하기 위해서는 전체 남녀 근로자의 임금현황

이 아니라 직종·직급에 따른 임금 정보의 파악이 중요하므로 이에 부합하도록 규정을 정비해야 한다는 의견이 있음.

이에 대통령령으로 정하는 공공기관의 장 등은 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하도록 하고, 고용노동부장관은 제출받은 자료를 매년 공개하도록 함으로써 남녀 임금격차를 해소하는 데 보다 기여하고자 함(안 제17조의3 및 제39조).

Ⅲ. 검토의견

1. 공공기관의 장 등에 대하여 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황 제출 의무 부과 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 현행법에서 대통령령으로 정하는 공공기관의 장이나 사업주로 하여금 고용노동부장관에게 ‘남녀 근로자 임금 현황’을 제출하도록 하고 있는 것을 ‘**직종별·직급별** 남녀 근로자 임금 현황’을 제출하는 것으로 변경하고, 고용노동부장관은 제출받은 자료를 매년 공개하도록 하면서, 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에 대하여도 300만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임. (안 제17조의3 및 제39조제4항 등),

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① (생략)	제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① (현행과 같음)
② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 <u>현황과</u> 남녀 근로자 임금 현황을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.	② ----- ----- ----- <u>현황과 직종별·직급별</u> ----- ----- ---

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.

④ (생략)

<신설>

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

제39조(과태료) ① ~ ③ (생략)

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

③ -----

현황, 직종별·직급별-----

-----.

④ (현행과 같음)

⑤ 고용노동부장관은 제2항에 따라 제출받은 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황을 대통령령으로 정하는 바에 따라 매년 공개하여야 한다.

⑥ -----
-----직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황-----

-----.

제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. · 2. (생략)	1. · 2. (현행과 같음)
3. 제17조의3제2항을 위반하여 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자	3. -----직종별·직급별 남녀 근로자 현황 또는 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황----- -----
4. ~ 8. (생략)	4. ~ 8. (현행과 같음)
⑤ (생략)	⑤ (현행과 같음)

나. 검토의견

우리나라의 남녀 임금 격차는 OECD주요 회원국 중 가장 크며, 우리나라 여성은 남성보다 31.2%정도 임금을 덜 받는 것으로 나타남.

[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)

현행법은 여성근로자에 대한 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치의 일환으로 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장, 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업주로

하여금 고용노동부장관에게 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 제출하도록 하고 있고, 남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있으나¹⁾

성별에 따른 임금 격차를 해소하기 위해서는 남녀 근로자의 임금 현황이 아니라 직종·직급에 따른 남녀 근로자의 임금 정보를 파악하는 것이 중요하다는 의견이 있음.

이에 개정안은 현행법에서 고용노동부장관에게 ‘남녀 근로자 임금 현황’을 제출하도록 하고 있는 것을 ‘직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황’을 제출하는 것으로 변경하고 고용노동부장관은 제출받은 자료를 매년 공개하도록 하면서 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에 대하여도 300만원 이하의 과

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·제출의 무 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.

1. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제31조제1항 및 같은 법 시행령 제38조제1항에 따라 지정된 공시 대상기업집단의 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 전년도 조업월수로 나누어 산정(算定)한다.

태료를 부과하려는 것임.

[현행과 개정안의 비교]

구분	현행	개정안
제출 자료	①직종별·직급별 남녀 근로자 현황 ②남녀 근로자 임금 현황	①직종별·직급별 남녀 근로자 현황 ② 직종별·직급별 남녀 근로자 임금 현황
제출 자료의 공개 여부	×	○
과태료 부과 대상	남녀 근로자 현황 미제출·허위제출	직종별·직급별 남녀근로자 현황 또는 직종별·직급별 남녀근로자 임금 현황 미제출·허위제출

개정안에서 고용노동부가 직종별·직급별 남녀근로자 임금현황 자료를 수집·공개하도록 하는 것은 실질적인 남녀 임금 격차의 수준을 파악할 수 있도록 함으로써 남녀 임금 격차 문제를 해소하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

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,²⁾

2)※ 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&clasCd=2&idxCd=5033>(최종검색일: 2024.11.7.)

[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 여성근로자 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.

남녀 임금 격차의 보다 정확한 원인 파악을 위해서는 현행법에서 제출의무를 부과하고 있는 직종·직급별 남녀근로자 현황뿐만 아니라 동일직종·직급에서의 남녀 임금 수준 차이를 파악할 필요가 있다고 보여짐.

다만, 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 자료 제출 대상 기업이 약 2,700개소에 달하고, 개별 기업마다 임금·직급체계 등이 상이하여 이를 포괄하는 표준화된 작성 기준을 설정하기 곤란한 측면이 있고, 실제 기업 현장과의 차이로 인해 기업 인사담당자 제출자료의 오류 발생 가능성을 배제할 수 없으며

로 기업의 인사노무 관련 핵심정보인 직종별·직급별 임금 현황 정보를 신뢰성이 낮은 제출자료에 기초하여 공개하는 것에는 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

【다양한 임금체계 사례】

- ▲ 포괄임금제를 적용한 연봉제, 초과근무를 별도 수당으로 계산하는 연봉제, 성과 연봉제(영업직 등), 근무시간에 비례하는 시급제(음식점업, 도소매업 등), 대학병원의 경우 학교와 병원 양쪽에서 임금을 수령하는 경우 등

【다양한 직급체계 사례】

- ▲ 연구기관: 3직급 체계(연구원-선임연구원-책임연구원) 또는 4직급 체계(연구원-선임연구원-책임연구원-수석연구원)
- ▲ 일반 사무직 중 직급이 없이 팀장-팀원인 직책으로만 분류하거나, 직급체계를 단순화하여 대리-과장을 통합하거나 과장-차장을 통합하는 경우 등 다양
- ▲ 한 사업장 내 직군이 다양하고 직군별 직급체계가 다양할 경우 이를 분류하는 작업이 추가되어야 하므로 표준화가 어려움

※ 자료: 고용노동부

문 의 처

02)6788-5539

참 고

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 직종	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)