



제427회국회(임시회)
제3차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 고용노동부장관의 성별임금격차 실태보고서 및 개선계획의
수립 및 공표 의무 신설 〉

■ 신장식의원 대표발의(의안번호 제2209270호)

2025. 7.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 고용노동부장관의 성별임금격차 실태보고서 및 개선계획의 수립 및 공표 의무 신설	3

I. 제안경위

2025년 3월 21일 신장식의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2025년 3월 24일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

OECD에서 발표한 통계(2022년 기준)에 따르면, 우리나라의 성별임금격차는 31.2%로 OECD 평균인 11.4%를 크게 상회하며 회원국 중 가장 큰 격차를 보임. 또한 고용노동부 고용형태별근로실태조사(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 고용노동부장관은 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하도록 함으로써 성별임금격차를 개선하도록 촉진하고 성별임금격차 해소·완화에 기여하고자 함(안 제17조의10).

참고사항

이 법률안은 신장식의원이 대표발의한 「고용정책 기본법 일부개정 법률안」(의안번호 제9271호), 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제9272호), 「공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제9273호) 및 「지방공기업법 일부개정 법률안」(의안번호 제9269호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

Ⅲ. 검토의견

1. 고용노동부장관의 성별임금격차 실태보고서 및 개선계획의 수립 및 공표 의무 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 고용노동부장관이 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석하고 개선계획을 수립하여 국회 보고 및 공표하도록 하는 내용임(안 제17조의10 신설).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	개 정 안
<신 설>	제17조의10(성별임금격차 보고서의 제출 및 공표) ① 고용노동부장관은 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 한다. ② 고용노동부장관은 제1항에 따른 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별임금격차 실태 보고서 및 개선 계획을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고, 해당 사항을 공표하여야 한다. ③ 제1항 및 제2항에 따른 조사

	· 분석, 개선 계획의 수립 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정 한다.
--	---

나. 검토의견

현행법은 여성근로자에 대한 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치의 일환으로 대통령령으로 정하는 공공기관·단체의 장, 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업주로부터 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 있음.¹⁾

그런데, 우리나라는 OECD 주요회원국 중 남녀 임금격차가 가장 큰

- 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 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.

상황으로, 2022년 기준 우리나라 여성은 남성보다 31.2%정도 임금을 덜 받는 것으로 나타나, 성별에 따른 임금 격차를 해소하기 위해서는 성별임금격차의 원인과 구조를 구체적으로 파악할 필요가 있다는 의견이 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)

이에 개정안은 고용노동부장관이 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석하고 개선계획을 수립하여 국회 보고 및 공표하도록 하려는 것으로, 정부의 적극적인 노력을 통해 성별임금격차 해소를 촉진하려는 취지임.

우리나라의 성별 임금 격차는 개선되고 있으나, 여전히 OECD 주요국 대비 미흡하므로 격차 완화를 위한 정책적 노력의 필요성은 인정될 수 있을 것을 보임.

다만, 개정안은 함께 제출된 「고용정책 기본법 일부개정법률안」

(의안번호 제9271호), 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정 법률안」(의안번호 제9272호), 「공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정 법률안」(의안번호 제9273호) 및 「지방공기업법 일부개정법률안」(의안번호 제9269호)의 의결을 전제로 하고 있는데, 각 개정안은 기업의 공시대상 정보나 제출 사업보고서에 직종·직급·직무·근속연수·고용 형태별 근로자 성비 및 성별 임금현황 등이 포함되도록 공시범위를 확대하고 있음.

따라서, 본 개정안에서 규정한 고용노동부장관에 대한 성별임금격차 실태 조사·분석 및 개선계획 수립 의무 부여는 기업의 공시범위 확대가 전제되어야 함.

문 의 처
02)6788-5539