



제 433회 국회 (임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 노동위원회 자료제출명령 근거 신설 등 〉

■ 김정호의원 대표발의(의안번호 제2216269호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 노동위원회 자료제출명령 근거 신설	3
2. 손해배상 범위 명시	9
3. 이행강제금 부과 근거 신설	13

I. 제안경위

2026년 1월 22일 김정호의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 1월 23일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 차별적 처우 등에 대하여 노동위원회를 통한 시정절차를 두고 있으나, 조사·심문 단계에서 노동위원회가 차별 여부 판단에 필요한 자료를 실질적으로 확보하기 어렵고, 자료 비대칭으로 인한 입증 곤란 문제가 반복적으로 제기되어 왔음. 특히 임금, 인사, 채용, 승진 등 고용 전반에 관한 자료가 사업주에게 집중되어 있음에도, 자료제출에 대한 명확한 법적 근거와 불응 시 효과가 규정되어 있지 않아 시정제도의 실효성이 충분히 확보되지 못하고 있다는 지적이 있음.

또한 노동위원회의 시정명령이 확정된 이후에도 이를 이행하지 않는 사례가 발생하고 있으나, 현행법상 이행을 담보할 수 있는 실효적인 제재수단이 부족하여 시정명령의 집행력이 제한되는 한계가 있으며, 차별이 인정되는 경우에도 배상 범위가 주로 재산상 손해에 한정되고 있음.

이에 노동위원회가 사건을 조사·심문함에 있어 필요한 경우 당사자에게 관련 자료의 제출을 명할 수 있도록 하고, 차별적 처우로 인한 배

상에 재산상 손해뿐 아니라 정신적·신체적 손해를 포함할 수 있도록 하며, 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이행강제금을 부과할 수 있도록 함으로써 남녀고용평등의 실현과 근로자의 일과 가정 양립에 기여하려는 것임(안 제27조제4항 및 제29조의8 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 노동위원회 자료제출명령 근거 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 차별적 처우 관련 조사 및 심문을 위해 필요한 경우 당사자에게 자료제출을 명할 수 있도록 하고 이를 거부하거나 거짓으로 제출한 경우 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하려는 것임.
(안 제27조 및 제39조)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제27조(조사·심문 등) ① ~ ③ (생략) <u><신설></u>	제27조(조사·심문 등) ① ~ ③ (현행과 같음) <u>④ 노동위원회는 제1항에 따른 조사 및 심문을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 당사자에게 차별적 처우등과 관련된 자료의 제출을 명할 수 있다. 이 경우 자료제출 명령을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u>
<u>④ 제1항부터 제3항까지에</u> 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중	<u>⑤ -----제4항까지에-----</u> ----- -----

양노동위원회가 따로 정하여 고시한다. ⑤ (생략) 제39조(과태료) ① ~ ③ (생략) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이 하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 5. (생략) <u><신설></u> 6. ~ 8. (생략) ⑤ (생략)	----- -----. ⑥ (현행 제5항과 같음) 제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) 6. 제27조제4항에 따른 자료의 제출을 거부하거나 거짓으로 제출한 자 7. ~ 9. (현행 제6호부터 제8 호까지와 같음) ⑤ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법 제27조는 근로자가 차별적 처우 등¹⁾을 받은 경우 노동위원

- 1) 「남녀고용평등법」 제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.
1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)
 2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위
 3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치
- ② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정하여 고시한다.

회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하고, 시정신청을 받은 노동위원회는 해당 사안에 관해 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하도록 규정하고 있음.

「남녀고용평등법」 제27조(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제26조에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.
② 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.
③ 노동위원회는 제1항 및 제2항에 따른 심문을 할 때에는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.
④ 제1항부터 제3항까지에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.
⑤ 노동위원회는 차별적 처우등 시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

그런데, 현행법에 자료제출 의무와 불응 시 제재에 관한 명확한 근거가 없어 차별 여부 판단에 필요한 임금·인사·채용·승진 등 자료를 실질적으로 확보하기 어려워 시정제도의 실효성이 미흡하다는 지적이 있음.

이에 개정안은 노동위원회의 차별적 처우에 대한 조사·심문 시 자료제출 명령 근거를 신설하고, 이를 거부한 경우 등에 대한 제재수단을 마련함으로써 노동위원회의 차별적 처우 시정제도에 관한 실효성을 확보하려는 취지로 이해됨.

다만, 노동위원회의 운영에 관한 사항을 규율하고 있는 「노동위원회법」 제2조의2는 노동위원회의 소관 사무로서 「남녀고용평등법」에 따른 차별적 처우 시정을 비롯한 판정·결정 등을 명시하고 있고, 소관

사무에 대한 조사와 관련하여 같은 법 제23조에서 근로자 등 관계인에 대하여 출석·보고·진술·필요서류의 제출 등을 요구하거나 사업장을 조사할 수 있도록 규정하고 있으며, 같은 법 제31조는 상기 조사 관련 사항에 응하지 않거나 거짓으로 보고하는 자 등에 관한 처벌 조항을 두고 있음.

「노동위원회법」

제2조의2(노동위원회의 소관 사무) 노동위원회의 소관 사무는 다음 각 호와 같다.

1. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「근로기준법」, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 판정·결정·의결·승인·인정 또는 차별적 처우 시정 등에 관한 업무
2. 「노동조합 및 노동관계조정법」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 및 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따른 노동쟁의 조정(調停)·중재 또는 관계 당사자의 자주적인 노동쟁의 해결 지원에 관한 업무
3. 제1호 및 제2호의 업무수행과 관련된 조사·연구·교육 및 홍보 등에 관한 업무
4. 그 밖에 다른 법률에서 노동위원회의 소관으로 규정된 업무

제23조(위원회의 조사권 등) ① 노동위원회는 제2조의2에 따른 소관 사무(제3호의 업무는 제외한다)와 관련하여 사실관계를 확인하는 등 그 사무집행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 근로자, 노동조합, 사용자, 사용자단체, 그 밖의 관계인에 대하여 출석·보고·진술 또는 필요한 서류의 제출을 요구하거나 위원장 또는 부문별 위원회의 위원장이 지명한 위원 또는 조사관으로 하여금 사업 또는 사업장의 업무상황, 서류, 그 밖의 물건을 조사하게 할 수 있다.

② 제1항에 따라 조사하는 위원 또는 조사관은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 보여 주어야 한다.

③ 노동위원회는 제1항에 따라 관계 당사자 외에 필요하다고 인정되어 출석한 사람에게 대통령령으로 정하는 바에 따라 비용을 변상한다.

④ 노동위원회는 심판사건과 차별적 처우 시정사건의 신청인이 제출한 신청서 부분을 다른 당사자에게 송달하고 이에 대한 답변서를 제출하도록 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 제4항에 따라 다른 당사자가 제출한 답변서의 부분을 지체 없이 신청인에게 송달하여야 한다.

제31조(벌칙) 제23조제1항에 따른 노동위원회의 조사권 등과 관련하여 다음 각 호에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 노동위원회의 보고 또는 서류제출 요구에 응하지 아니하거나 거짓으로 보고하거나 거짓의 서류를 제출한 자
2. 관계 위원 또는 조사관의 조사를 거부·방해 또는 기피한 자

또한, 「기간제법」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 등에서 규정하고 있는 차별적 처우 시정 관련 조문에도 별도의 노동위원회 자료 제출 요구 근거는 없으나, 상기한 「노동위원회법」 관계 규정을 통하여

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조(조사·심문 등) ①노동위원회는 제9조의 규정에 따른 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 심문을 하는 때에는 관계당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 따른 심문을 할 때에는 관계당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

⑤노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제 근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제28조(차별적 처우의 금지) ① 학습기업의 사업주는 학습근로자에 대하여 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 학습근로자는 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 차별적 처우를 받은 경우에 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 학습기업의 사업주가 제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

④ 제2항 및 제3항에 따른 시정신청, 시정요구, 그 밖의 시정 절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지, 제15조의2, 제16조(제1호 및 제4호는 제외한다) 및 제24조를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “학습근로자”로, “사용자”는 “학습기업의 사업주”로 본다.

자료 제출 등 조사가 이루어질 수 있을 것으로 보임.

따라서, 「남녀고용평등법」에만 차별적 처우 관련 조사·심문에 관한 자료제출 명령권을 두는 경우 다른 법률과의 차이로 인해 해석상 혼란이 발생할 수 있고, 특히 개정안은 자료의 제출을 거부하거나 거짓으로 제출한 자에 대하여 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있으나 「노동위원회법」에서는 유사한 위법행위에 대하여 500만원 이하의 벌금을 부과하도록 한바, 제재 수준 및 형식의 불일치가 발생할 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

고용노동부는 「노동위원회법」에 따른 자료제출 요구 및 제재규정이 마련되어 있는바, 개정의 실익이 크다고 보기는 어렵다는 입장임.

가. 개정안의 주요내용

[표] 개정안 조문대비표

– 9 –

나. 검토의견

현행 「남녀고용평등법」 제29조의2제1항의 ‘적절한 배상’은 ‘차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액’을 기준으로 정해지며, 고용노동부는 ‘적절한 배상’에 대하여 “임금 그 밖의 근로조건 등에서 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 모두 포괄하는 것으로 정신, 신체적 손해 등을 포함”할 수 있는 것으로 설명하고 있음.

「남녀고용평등법」 제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.
② 제1항에 따라 배상을 하도록 한 경우 그 배상액은 차별적 처우등으로 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우등이 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

그런데, 노동위원회의 「남녀고용평등법」상 차별적 처우 시정에 관한 차별이 인정되는 경우에도 배상 범위가 주로 재산상 손해에 한정되고 있는바, 개정안은 현행 “적절한 배상”을 “경제적·신체적·정신적 손해 등에 대한 적절한 배상”으로 명시함으로써, 배상의 범위를 보다 명확히 하고 차별 구제제도의 실효성을 강화하려는 취지로 이해됨.

다만, 정신적 손해의 경우 피해자의 정신적 고통의 정도, 차별행위의 지속기간, 행위의 고의성 및 반복성, 피해자의 근로환경과 사건 이후의 불이익 정도 등 다양한 요소를 종합적으로 고려하여 위자료의 액수를

산정하게 되는데, 이러한 판단은 통상 법원이 구체적 사실관계와 증거조사를 토대로 형성해 온 판례 기준에 따라 이루어지는 것이 일반적임.

또한 신체적 손해의 경우에도 치료비, 향후 치료 필요성, 노동능력 상실 여부 및 그 정도 등에 대한 의학적·전문적 판단이 요구되는 경우가 있을 수 있는데, 이러한 사항은 의료자료나 감정절차 등을 통한 전문적 검토가 필요할 가능성이 있음.

이와 같이 손해의 발생 여부 및 손해액 산정이 복잡한 경우 노동위원회 절차에서 이를 충분히 심리·판단하기 어려울 수 있으며, 사건별 판단 기준이 축적되지 않은 상황에서는 동일·유사 사건 간 배상 수준에 차이가 발생할 가능성도 있다는 점에서 제도의 운영 과정에서 일정한 기준 마련이나 판례 축적이 필요할 것으로 보임.

특히 노동위원회 절차는 신속한 권리구제를 목적으로 하는 준사법적 절차라는 점에서, 복잡한 손해액 산정이 요구되는 사건의 경우 절차의 신속성이 저하될 수 있다는 측면에서 노동위원회 차원의 정비가 필요할 것으로 보임²⁾.

고용노동부는 현행 「남녀고용평등법」 규정의 '적절한 배상'이란 임금 그 밖의 근로조건 등에서 근로자에게 발생하는 불이익 전반을 모두 포

2) 참고로, 통상적으로 손해배상은 민사법원의 판결이나 당사자 간 합의로 이루어지는 것으로 이해되며, 행정기관은 시정명령, 과징금·과태료, 영업정지 등 “제재·행정벌”을 부과하고, 피해자의 손해배상은 별도로 법원에 청구하는 이원적 구조가 일반적임. 다만, 노동위원회의 차별 시정제도는 신속한 권리구제를 목적으로 도입된 제도로서, 단순한 시정명령만으로는 이미 발생한 손해에 대한 구제가 충분하지 않을 수 있다는 점을 고려하여 설계된 제도임. 현재 「기간제법」, 「파견법」, 「남녀고용평등법」 등에 손해배상 명령 근거규정이 마련되어 있으며, 아울러 징벌적 손해배상(손해액의 3배)도 도입되었음.

괄하는 것으로 정신적·신체적 손해 등을 포함할 수 있는 반면, ‘경제적·신체적·정신적 손해 등’으로 배상범위를 열거할 경우에는 각각의 손해 발생 사실 및 규모에 대한 입증을 둘러싼 분쟁이 증가할 우려가 있다는 의견임. 또한, 「기간제법」에서도 ‘적절한 배상명령’으로 규정하고 있어 법체계의 일관성도 고려할 필요가 있다는 입장임.

「기간제법」 제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

「파견법」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제 근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

3. 이행강제금 부과 근거 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 노동위원회의 시정명령을 받은 사업주에 대한 이행강제금 부과 근거를 신설하려는 것임.(안 제29조의8 신설)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<신설>	제29조의8(이행강제금) ① 노동위원회는 제29조의3에 따라 확정된 시정명령(중앙노동위원회의 재심결정을 포함한다)을 받은 사업주가 시정명령에서 정한 이행기한까지 이를 이행하지 아니한 경우에는 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다. ② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지 이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사업주에게 미리 문서로 알려야 한다. ③ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과

제30조(입증책임) 이 법과 관련한 분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의7까지를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.	· 징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다. 제30조(입증책임) ----- ----- ----- --- 제29조의8까지를----- ----- -----.
---	--

차별적 처우 시정제도는 노동위원회의 시정명령을 통해 사업주의 차별행위를 중지하고 근로조건을 개선하도록 하는 것을 목표로 하는 만큼, 시정명령이 내려진 이후에도 사업주가 이를 이행하지 않는 경우 차별 상태가 지속될 수 있으며 이 경우 노동위원회의 구제제도가 실질적인 권리구제 기능을 수행하기 어려워질 수 있음.

특히 차별적 처우 사건의 경우 임금 차액 지급이나 근로조건 개선과 같은 시정조치가 이루어져야 차별 상태가 해소될 수 있으므로 시정명령의 실효성을 확보할 수 있는 제도적 장치가 중요함.

이에 개정안은 노동위원회의 시정명령 또는 조정·중재 결과의 이행을 확보하기 위하여 이행강제금 규정을 신설하려는 것으로, 차별적 처우 시정제도의 실효성을 높이고 사업주가 시정명령을 이행하도록 유도하기 위한 취지로 이해됨.

다만, 현행법 제39조제1항3)은 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 사업주에 대해 1억원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있는 만큼, 의무자의 입장에서 의무이행을 간접적으로 유도하는 금전적 제재가 중복적으로 부과되는 것이므로 이행강제금과 과태료의 이중 제재의 필요성에 대한 심도 있는 논의가 필요할 것으로 보임.

참고로, 「근로기준법」은 노동위원회의 구제명령 이행을 확보하기 위하여 이행강제금 제도와 형사처벌 규정을 함께 두고 있으나⁴⁾, 형사처벌은 같은 법 제31조제3항에 따라 구제명령이 확정된 이후에도 이를 이행하지 아니한 경우에 한하여 적용되는 단계적 구조로 되어 있으며⁵⁾,

차별적 처우에 관해 유사한 시정명령 제도를 갖추고 있는 「기간제법」 및 「파견법」에서는 이행강제금 부과규정을 두고 있지 않다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

3) 「남녀고용평등법」 제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

4) 「근로기준법」 제33조(이행강제금) ① 노동위원회는 구제명령(구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 포함한다. 이하 이 조에서 같다)을 받은 후 이행기한까지 구제명령을 이행하지 아니한 사용자에게 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.
(이하 생략)

제111조(벌칙) 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제31조(구제명령 등의 확정) ① 「노동위원회법」에 따른 지방노동위원회의 구제명령이나 기각결정에 불복하는 사용자나 근로자는 구제명령서나 기각결정서를 통지받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.
② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 사용자나 근로자는 재심판정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 「행정소송법」의 규정에 따라 소(訴)를 제기할 수 있다.
③ 제1항과 제2항에 따른 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니하면 그 구제명령, 기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

5) 이는 구제명령에 대한 재심 및 행정소송 절차가 보장되어 있다는 점을 고려하여 명령 확정 전에는 행정적 제재수단인 이행강제금을 통해 이행을 유도하고, 확정 이후에도 명령을 이행하지 않는 경우에는 형사처벌을 통해 제재하도록 한 단계적 제재체계로 이해됨.

고용노동부는 현행법 제39조제1항을 통해 노동위원회의 확정된 시정 명령을 이행하지 않는 사업주에 대해 1억원 이하의 과태료를 처분하도록 하는 등 제재규정이 이미 마련되어 있고, 고용상 성차별에 대해서만 이행강제금과 과태료를 병과하는 것은 비정규직, 파견 등에 의한 ‘차별’을 다루고 있는 현행 법체계의 일관성·형평성을 고려할 때 신중한 접근이 필요하다는 입장임.

문 의 처
02)6788-5539