

양성평등기본법 일부개정법률안
(손솔의원 대표발의)

의안 번호	17300
----------	-------

발의연월일 : 2026. 3. 6.

발 의 자 : 손 솔 · 전종덕 · 임미애
김종민 · 윤종오 · 박민규
이용우 · 정혜경 · 이기현
전진숙 · 한창민 의원
(11인)

제안이유 및 주요내용

기존에 고용노동부가 시행해오던 노동 시장 내 성별임금격차 파악 및 문제 해결 업무가 최근 정부조직 개편으로 성평등가족부로 이관됨. 이관 이후 해당 업무가 법률상 근거 없이 시범적으로 운영되고 있어 제도의 안정적 운영이 담보되지 않음.

이에 소관 부처인 성평등가족부가 법률상 근거를 가지고 노동 시장 내 성별임금 격차 파악 및 문제 해결 업무를 안정적으로 수행할 수 있도록 법률적 근거를 마련함(안 제20조의2 신설 등).

양성평등기본법 일부개정법률안

양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제20조제3항을 다음과 같이 한다.

- ③ 성평등가족부장관은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제 159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인의 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 조사하고 그 결과를 매년 공표할 수 있다.

제20조의2를 다음과 같이 신설한다.

제20조의2(성평등임금보고서의 제출) ① 국가기관등은 매년 성평등임금보고서를 작성하여 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 성평등임금보고서에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀종사자 현황
2. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀종사자 임금 현황
3. 남녀종사자 평균 근속연수
4. 남녀종사자 신규 채용자 및 퇴직자 현황
5. 남녀종사자 승진 현황 및 승진 소요 기간
6. 이 법 또는 관련 법령에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도의 직종별 · 직급별 · 성별 사용자 현황

7. 성별임금격차 개선 계획

③ 제1항에 따른 성평등임금보고서를 제출할 때 다음 각 호의 근로자 정보를 포함하여야 한다.

1. 「국가공무원법」 제2조제1항에 따른 국가공무원
2. 「지방공무원법」 제2조제1항에 따른 지방자치단체의 공무원
3. 국가기관등이 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
4. 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
5. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 국가기관등이 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하게 하기 위하여 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자

④ 국가기관등은 성평등임금보고서에 필요한 자료를 조사하기 위하여 자치구청장·공공기관의 장 및 그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 자료 제공을 요청 받은 자치구청장 등은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

⑥ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 성평등임금보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시하여야 한다.

⑦ 제1항부터 제3항까지에 따른 성평등임금보고서의 기재 사항, 제

출 시기, 제출 절차 및 제6항에 따른 공시의 내용, 시기, 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

⑧ 지방자치단체는 제1항부터 제3항까지에 따른 성평등임금보고서의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 및 제6항에 따른 공시의 내용, 시기, 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정하는 바에 따라 조례로 정할 수 있다.

⑨ 성평등가족부장관은 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 국가기관등이 제20조의2제2항제7호에 따라 제출한 성별임금격차 개선 계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되는 경우 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

⑩ 이 조에서 규정하고 있는 사항을 다른 법률에서 따로 정하는 경우에는 그 법률을 적용한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제20조(적극적 조치 등) ① · ② (생 략) ③ <u>성평등가족부장관은 공공기관 및 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인의 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 조사하고 그 결과를 매년 공표할 수 있다.</u> ④ · ⑤ (생 략) <u><신 설></u>	제20조(적극적 조치 등) ① · ② (현행과 같음) ③ <u>성평등가족부장관은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인의 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 조사하고 그 결과를 매년 공표할 수 있다.</u> ④ · ⑤ (현행과 같음) <u>제20조의2(성평등임금보고서의 제출)</u> ① <u>국가기관등은 매년 성평등임금보고서를 작성하여 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.</u> ② <u>제1항에 따른 성평등임금보고서에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.</u> 1. <u>고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀종사자 현황</u> 2. <u>고용형태 · 직종 · 직급 · 직무</u>

· 근속연수별 남녀종사자 임금 현황

3. 남녀종사자 평균 근속연수

4. 남녀종사자 신규 채용자 및 퇴직자 현황

5. 남녀종사자 승진 현황 및 승진 소요 기간

6. 이 법 또는 관련 법령에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원 제도의 직종별·직급별·성별 사용자 현황

7. 성별임금격차 개선 계획

③ 제1항에 따른 성평등임금보고서를 제출할 때 다음 각 호의 근로자 정보를 포함하여야 한다.

1. 「국가공무원법」 제2조제1항에 따른 국가공무원

2. 「지방공무원법」 제2조제1항에 따른 지방자치단체의 공무원

3. 국가기관등이 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자

4. 「근로기준법」 제2조제1항 제9호의 단시간근로자

5. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견 근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 국가기관등이 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하게 하기 위하여 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자

④ 국가기관등은 성평등임금보고서에 필요한 자료를 조사하기 위하여 자치구청장·공공기관의 장 및 그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 자료 제공을 요청 받은 자치구청장 등은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

⑥ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 성평등임금보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시하여야 한다.

⑦ 제1항부터 제3항까지에 따

른 성평등임금보고서의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 및 제6항에 따른 공시의 내용, 시기, 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

⑧ 지방자치단체는 제1항부터 제3항까지에 따른 성평등임금보고서의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 및 제6항에 따른 공시의 내용, 시기, 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정하는 바에 따라 조례로 정할 수 있다.

⑨ 성평등가족부장관은 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 국가기관등이 제20조의2제2항제7호에 따라 제출한 성별임금격차개선 계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되는 경우 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

⑩ 이 조에서 규정하고 있는
사항을 다른 법률에서 따로 정
하는 경우에는 그 법률을 적용
한다.