



제432회 국회(임시회)
제1차 성평등가족위원회

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안 검 토 보 고

〈 고용형태별·성별 고용현황 공시 근거 규정 마련 〉
■ 신장식의원 대표발의(의안번호 제15345호)

2026. 2.

성 평 등 가 족 위 원 회
수석전문위원 이옥순

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 고용형태별·성별 고용현황 공시 근거 규정 마련	2

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 신장식의원 등 10인
2. 제 안 일 : 2025. 12. 17.
3. 회 부 일 : 2025. 12. 18.

II. 제안이유 및 주요내용

OECD에서 발표한 통계(2023년 기준)에 따르면, 우리나라의 성별임금격차는 29.3%로 OECD 회원국 중 가장 큰 격차를 보임. 또한 고용노동부 고용형태별 근로실태조사(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 고용형태별·성별 고용현황 등을 공시하고, 고용형태별·성별 고용현황에는 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하도록 하며, 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자를 대상으로 과태료를 부과함으로써 성별임금격차를 자율적으로 개선하도록 촉진하고 성별임금격차 해소·완화에 기여하고자 함(안 제10조의2 및 제22조).

Ⅲ. 검토의견

1. 고용형태별·성별 고용현황 공시 근거 규정 마련

개정안은 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주(이하 “대상사업주”라 함)가 매년 근로자의 고용형태별·성별 고용현황(직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함)을 공시하도록 하고, 공시의무를 위반한 자에게 300만원 이하의 과태료를 부과할 수 있도록 하려는 것임(안 제10조의2 및 제22조 신설).

현행	개정안
<신설>	<u>제10조의2(고용형태별·성별 고용현황 공시)</u> ① <u>대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태별·성별 고용현황을 공시하여야 한다. 이 경우 고용형태별·성별 고용현황은 다음 각 호의 구분에 따라 공시하여야 한다.</u> 1. <u>근로계약기간의 정함이 없는 근로자</u> 2. 「<u>근로기준법</u>」 제2조제1항제9호의 단시간근로자 3. 「<u>기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률</u>」 제2조제1호의 기간제근로자 4. 「<u>파견근로자 보호 등에 관한 법률</u>」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자 ② <u>제1항에 따른 고용형태별·성별 고용현황</u>

현행	개정안
<신설>	에는 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하여야 한다. 제22조(과태료) 제10조의2제1항을 위반하여 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

경제협력개발기구(OECD) 통계에 따르면 2023년 기준으로 우리나라의 남녀 임금격차는 29.3%로, 38개 OECD 회원국(평균 11.0%) 중 남녀임금격차가 가장 큰 것으로 나타났음.¹⁾

또한 고용노동부가 2025년 6월 발표한 「고용형태별근로실태조사」에 따르면 여성의 평균 월임금총액이 남성 평균 월임금총액의 64.8%에 그치고 있는 것으로 집계되었으며,²⁾

1) <주요 OECD 회원국의 남녀 임금격차>

(단위: %)

구분	한국	OECD	일본	미국	캐나다	핀란드	영국	독일	호주	프랑스	덴마크
2023	29.3	11.0	24.7	22.0	16.1	16.1	14.5	14.2	11.3	6.2	5.4

주 1) 2023년 기준으로 남성과 여성의 중위임금 차이를 분석한 것임.

출처: OECD Data(2026. 1월 조회)

2) <남녀 대비 여성 임금 현황>

(단위: 천원, %)

		2020	2021	2022	2023	2024
여성	월임금총액	2,408	2,476	2,683	2,783	2,851
	남성대비비율	64.7	64.6	65.0	65.3	64.8
남성	월임금총액	3,722	3,833	4,127	4,260	4,398

주 1) 월임금총액 = (정액급여 + 초과급여 + 전년도연간특별급여) ÷ 12개월

주 2) 상용근로자 1인 이상인 사업체에 종사하는 정규직·비정규직 근로자의 월임금총액을 기준으로 한 통계임.

출처: 고용노동부 고용형태별근로실태조사(2025. 6.)

성평등가족부가 2025년 9월 발표한 「성별임금격차 조사 결과」에 따르면 남성 1인당 평균임금은 9,780만원, 여성 1인당 평균임금은 6,773만원으로, 성별임금격차가 30.7%(전년 26.3% 대비 4.4%p 증가)로 나타났다.³⁾

이에 고용노동부는 2023년부터 노동시장 내 성별임금격차를 해소하기 위하여 우선적으로 공공부문에 대하여 ‘성별근로공시제도’를 시범운영하였음.

성별근로공시제도는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관(이하 “공공기관”이라 함), 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단(이하 “지방공사·공단”이라 함)의 근로자 수, 평균 근속연수, 평균임금 등을 성별로 구분하여 공시하는 제도임.

3) 성별임금 격차 산정방식

- | |
|--|
| - 남성 1인당 평균임금 : 공시대상회사 전체 남성 연간급여총액 / 공시대상회사 전체 남성 직원 수 |
| - 여성 1인당 평균임금 : 공시대상회사 전체 여성 연간급여총액 / 공시대상회사 전체 여성 직원 수 |
| - 성별 임금 격차 산정방식: $\{1 - (\text{여성 1인당 평균임금(백만원)} / \text{남성 1인당 평균임금(백만원)})\} * 100(\%)$ |

주: 2,980개 공시대상회사를 분석한 결과임.

자료: 성평등가족부 보도자료(2025. 9.)

< 성별근로공시제 공시대상, 공시내용 및 공시방법 >

공시대상		- 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 - 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단
공시 내용	필수 사항	채용단계부터 퇴직단계까지 성별 현황 확인 지표 [① 채용단계(채용 비율) → ② 근로단계(근로자 수, 근속연수, 임금 비율, 임원 비율) → ③ 퇴직단계(이직자 비율)]
	선택 사항	① 일·가정 양립제도, 모성보호제도 운영 현황 ② 성별격차 완화를 위한 조치계획 및 그에 따른 성과 ③ 직장 어린이집 설치여부 등
공시방법		연 1회 필수·선택사항을 온라인(aa-net)상 공시

자료: 성평등가족부 자료 재구성

성별근로공시제는 2025. 10. 1. 정부조직개편으로 성평등가족부로 이관되었으며 법적 근거는 없는 상황임. 성평등가족부는 성별근로공시제를 ‘고용평등임금공시제’로 확대 개편하겠다는 입장임.⁴⁾

한편 「양성평등기본법」 제20조제3항⁵⁾은 성평등가족부장관에게 공공기관 및 대상법인의 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 조사하고 그 결과를 매년 공표하도록 규정하고 있음. 이에 따라 성평등가족부는 금융감독원 전자공시시스템(DART)⁶⁾에 공시된 사업보고서와

4) 성평등가족부 보도자료(2025. 9. 5.), “여성가족부, 성별 임금 격차 조사 결과 발표”

5) 「양성평등기본법」 제20조(적극적 조치 등) ③ 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.

④ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 성별 임원 수 및 임금 현황 등을 조사하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장이나 그 밖의 관련 기관의 장에게 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.

⑤ 제4항에 따라 자료 제공을 요청받은 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

6) 다트(DART, Data Analysis, Retrieval and Transfer System)는 상장법인 등이 주요 공시서류를 인터넷으로 제출하면 투자자를 비롯한 이용자가 인터넷으로 조회할 수 있도록 금융감독원이 운영하는 공시시스템(dart.fss.or.kr)임.

공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO)⁷⁾에 공시된 정기 공시보고서를 분석하여 매년 9월 「성별임금격차 조사 결과」를 발표하고 있으나,

성별임금격차의 원인을 정밀하게 파악하고 해소방안을 모색하기에는 한계가 있는 실정임.⁸⁾

이에 개정안은 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성별과 성별 임금 현황을 공시하도록 하려는 것으로, 고용평등임금공시제의 법적 근거가 될 수 있으며 성별임금격차 해소·완화에 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안은 다음과 같은 점을 고려하여 논의할 필요가 있다고 봄.

첫째, 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 통하여 여성의 경제적 자립과 국가경제의 지속적 발전에 이바지하려는 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」의 목적⁹⁾에 비추어 볼 때 성별임금격차 해소·완화를 목적으로 하는 고용평등임금공시제의 근거를 이 법에 규정하는 것은 적절하지 않은 측면이 있다는 점을 고려하여 신중히 검토할 필요가 있다고 봄.

7) 알리오(ALIO, All Public Information In-One)은 공기업, 준정부기관, 기타공공기관 등의 경영현황을 통합 공시하기 위하여 기획재정부가 2006년부터 운영하는 공공기관 경영정보 공개시스템(www.alio.go.kr)임.

8) 국회 성평등가족위원회 「2026년도 성평등가족부 소관 예산안 및 기금운용계획안」 예비심사결과 “성평등가족부는 성별근로공시제를 민간기업까지 단계적으로 확대하는 고용평등임금공시제의 법적근거 도입방안을 검토한다.”는 부대의견을 채택하였음.

9) 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」 제1조(목적) 이 법은 여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방을 통하여 여성의 경제적 자립과 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

남녀 모두의 관점에서 임금격차 해소·완화를 고려할 필요가 있다는 점에서 「양성평등기본법」을 개정하는 방안을 고려할 필요가 있다고 봄.

참고로, 개정안과 동일한 취지로 고용평등임금공시제의 법적 근거를 마련하려는 내용으로 「양성평등기본법 일부개정법률안」(제15340호, 정춘생의원 대표발의)이 우리 위원회에 회부되어 있음.

둘째, 개정안은 양성평등기본법 제20조제3항에 따른 공시 및 성별근로공시제(시범사업)보다 공시내용을 확대하고 있어 기업 등의 부담을 고려할 필요가 있다고 봄. 성별근로공시제의 법적근거 마련 후 단계적으로 확대하는 방안도 고려할 수 있겠음.¹⁰⁾ 이와 관련하여 성평등가족부는 공시대상 및 공시내용의 범위를 어떻게 할 것인지 이해관계자의 의견을 수렴하여 적정 범위를 도출할 계획이라고 함.

10) 국회 성평등가족위원회는 「2026년도 성평등가족부 소관 예산안 및 기금운용계획안」 예비심사 결과 “성평등가족부는 성별근로공시제를 민간기업까지 단계적으로 확대하는 고용평등임금공시제의 법적근거 도입방안을 검토한다.”는 부대의견을 채택하였음.

< 성별근로공시제 등과 공시대상 및 공시 내용 비교 >

구분	양성평등기본법 제20조제3항	성별근로공시제 (시범사업)	개정안 제10조의2 「여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법」
공시 대상	- 공공기관 - 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인	- 공공기관 - 「지방공기업법」 제49조 및 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단	- 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주
공시 내용	성별 임원 수 ¹¹⁾ - 남녀 근로자 수 - 평균근속연수 임금 현황 (성별 평균임금, 성별 평균임금비율격차)	- 남녀 임원 비율 - 남녀 근로자 수 - 남녀 채용 비율 - 평균근속기간 - 남녀 이직자 비율 - 남녀 임금 비율 - (기타(자율)) 일·가정 양립제도 등	- 남녀 근로자 수 (직종·직급·직무·근속연수·고용형태별) - 성별 임금 현황 (직종·직급·직무·근속연수·고용형태별)

셋째, 개정안은 공시 대상사업주의 범위를 ‘대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주’로 포괄적으로 위임하고 있는데, 포괄위임금지원칙 측면을 고려하여 법률에서 예측가능한 범위를 명시할 필요가 있다고 봄.

넷째, 개정안은 공시의무 위반시 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 규정하고 있는데, 과태료 부과·징수 주체를 성평등가족부장관으로

11) 현행법 제20조제3항에 따르면 공표 대상으로 명시되어 있으나, 실제로는 공표하고 있지 않은 것으로 나타남.

명시할 필요가 있다고 봄.

- 유사 입법례로, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 여성 근로자에 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 하며, 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 하고 있음.¹²⁾

개정안에 대하여 성평등가족부는 성별임금격차의 구조적 문제를 파악하기 위한 법적 근거 마련이라는 개정 취지에는 공감하나, 공시 대상 및 항목 설정이 현장에 미칠 파급력을 고려하여 이해관계자의 충분한 의견수렴이 선행되어야 하고, 다른 공시제도와와의 정합성 및 운영

- 12) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행 계획의 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.
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 근로자수의 연간 합계를 전년도의 조업월수로 나누어 산정(算定)한다.

의 유연성을 확보하기 위해 법률에는 제도의 도입 근거와 기본원칙 중심으로 규정하고 구체적인 세부 사항은 하위법령에 위임하는 방식에 대한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5650

【참고자료】 해외 사례

국가명	내용
미국	연방정부와 5만 달러 이상 계약한 기업은 성별·인종별 고용 및 임금 데이터를 정부에 보고(대외비)하여야 하고, 조달계약 준수제와 연계되어 미이행 시 법원 명령 등으로 제재 가능
캐나다	공공조달 참여 기업은 「형평고용법」에 따라 성별·직종별 임금격차 보고의무, 형평임금감사(equal pay audit)제와 개선계획 수립의무가 적용되며, 조달계약 자격과 연계됨
호주	100인 이상 민간기업은 임금, 고용, 승진, 일·생활 균형 등 6대 성평등 지표를 외부 공시의무가 있고 의무 위반 시 조달계약 제한이 가능하며, 2025년부터 성평등 목표 설정 및 이행 공개 의무 강화되었음
프랑스	50인 이상 기업은 ‘성평등지수’를 점수화하여 공개하고, 지수 75점 미만 기업은 개선계획을 수립할 의무가 있으며, 불이행 시 총 급여액의 1% 벌금 부과
독일	500인 이상 기업은 「임금투명화법」에 따라 종업원평의회가 임금정보를 열람·분석할 권한을 가지나, 외부공시는 제한적이며, 고용형태별 인원과 성평등 촉진 조치 등만 보고서에 포함됨
일본	101인 이상 기업은 「여성활약추진법」에 따라 행동계획 수립의무가 있고, 301인 이상 기업은 성별임금격차 공시 의무가 있으나 기업의 규모별로 공시 항목이 다르며, 일·가정 양립 지표를 포함한 PDCA (Plan-Do-Check-Act, 업무개선의 기본 프레임워크) 기반 자율개선체계를 운영함
영국	250인 이상 기업에 대해 성별 임금 및 상여금 격차 비율을 정부 전용 포털에 공시하도록 의무화하고 있으며, 공시 의무 위반 시 평등인권위원회(EHRC)의 조사 및 제재 대상이 될 수 있도록 규정하여 제도의 이행력을 담보하고 있음

자료: 성평등가족부