



제432회 국회(임시회)
제1차 성평등가족위원회

양성평등기본법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 고용평등임금공시제 법적 근거 마련 〉
■ 정춘생의원 대표발의(의안번호 제15340호)

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. 고용평등임금공시제 법적 근거 마련	2

I. 제안경위

1. 제 안 자 : 정춘생의원 등 11인
2. 제 안 일 : 2025. 12. 17.
3. 회 부 일 : 2025. 12. 18.

II. 제안이유 및 주요내용

고용노동부는 노동 시장 내 성별 임금 격차 등을 파악하고 관련 문제를 해결하기 위하여 공공기관·지방공기업·지방공단의 근로자 수, 근로자 평균 근속연수 및 평균임금 등을 성별로 구분하여 공시하는 성별근로공시제도를 시범 운영해 왔음. 그러나 최근 정부조직 개편으로 관련 업무가 성평등가족부로 이관된 이후에도 해당 제도가 법률상 근거 없이 시범 운영되고 있어 제도의 안정적 운영이 어려운 상황임.

이에 성평등가족부장관이 공공기관·지방공기업·지방공단 및 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따른 사업보고서 제출대상법인의 근로자 수, 근로자 평균 근속연수 및 평균임금, 육아휴직 사용자 수 등을 성별로 구분하여 조사하고 그 결과를 공표하도록 함으로써 성별근로공시제도의 안정적 운영과 노동시장 내 성차별 문제 해소에 기여하려는 것임(안 제20조제3항 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 고용평등임금공시제 법적 근거 마련

개정안은 성평등가족부장관이 공공기관·지방공기업·지방공단 및 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」(이하 “「자본시장법」”이라 함)제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인의 근로자 수, 평균 근속연수, 평균임금, 육아휴직 사용자 수 등 성별에 따른 근로현황을 조사·공표하도록 하려는 것임(안 제20조제3항 신설 등).

현행	개정안
제20조(적극적 조치 등) ①·② (생략) 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>	제20조(적극적 조치 및 <u>성별임금공시제</u>) ①·② (현행과 같음) ③ <u>성평등가족부장관은 공공기관, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단에 대하여 다음 각 호의 사항을 조사하고 그 결과를 매년 성평등가족부의 인터넷 홈페이지 등에 공표할 수 있다. 이 경우 제1호부터 제5호까지 및 제8호의 사항은 성별로 구분하여 조사하고 그 결과를 공표하여야 한다.</u> <u>1. 근로자 채용 인원 수</u>

현행	개정안
	2. 근로자 및 임원 수 3. 근로자 평균 근속연수 4. 근로자 평균임금 5. 이직자 수 6. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 사용자 수 7. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 사용자 수 8. 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 사용자 수 9. 그 밖에 성평등가족부령으로 정하는 사항
④ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 성별 임원 수 및 임금 현황 등을 조사하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장이나 그 밖의 <u>관련 기관</u>의 장에게 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다. ⑤ 제4항에 따라 자료 제공을 요청받은 <u>기관</u>의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.	④ -----제3항 각 호의 사항----- ----- -----<u>관련 기관·법인</u>----- -----. ⑤ ----- -----<u>기관·법인</u>----- ----- -----.

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⁾

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 나타났음.³⁾

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.)

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-(여성 1인당 평균임금(백만원)/ 남성 1인당 평균임금(백만원))}*100(%)

주: 2,980개 공시대상회사를 분석한 결과임.

자료: 성평등가족부 보도자료(2025. 9.)

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

성별근로공시제도는 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관(이하 “공공기관”이라 함), 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단⁴⁾의 근로자 수, 평균 근속연수, 평균임금 등을 성별로 구분하여 공시하는 제도임.

< 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⁾

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

한편 현행법 제20조제3항⁵⁾은 성평등가족부장관에게 공공기관 및 「자본시장법」에 따른 사업보고서 제출대상법인의 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 공공기관 경영정보 공개시스템(ALIO)⁷⁾에 공시된 정기 공시보고서를 분석하여 매년 9월 「성별임금격차 조사 결과」를 발표하고 있으나,

성별 임금 격차 원인을 정밀하게 파악하고 해소방안을 모색하기에는 한계가 있는 실정임.

이에 개정안은 공시대상을 민간기업으로 확대하고, 공시내용도 근로자 채용 인원 수, 근로자 및 임원 수, 근로자 평균 근속연수, 근로자 평균임금, 이직자 수, 「근로기준법」 제74조⁸⁾에 따른 출산전후휴가 사용자 수, 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의²⁹⁾

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.

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) 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) ① 사용자는 임신 중의 여성에게 출산 전과 출산 후를 통하여 90일(미숙아를 출산한 경우에는 100일, 한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 120일)의 출산전후휴가를 주어야 한다. 이 경우 휴가 기간의 배정은 출산 후에 45일(한 번에 둘 이상 자녀를 임신한 경우에는 60일) 이상이 되어야 하고, 미숙아의 범위, 휴가 부여 절차 등에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

에 따른 배우자 출산휴가 사용자 수, 같은 법 제19조¹⁰⁾에 따른 육아휴직 사용자 수 등으로 확대하는 등 고용평등임금공시제의 법적 근거를 마련하려는 취지로 보이며, 성별근로공시제의 안정적 운영 및 성별임금격차 해소·완화 등을 위하여 고용평등임금공시제의 법적 근거 마련은 필요한 것으로 보임.

다만, 개정안은 현행법 및 성별근로공시제(시범사업) 보다 공시대상 및 공시내용을 확대하고 있어 기업 등의 부담을 고려할 필요가 있다고 봄. 성별근로공시제의 법적근거 마련 후 단계적으로 확대하는 방안도 고려할 수 있겠음.¹¹⁾ 이와 관련하여 성평등가족부는 공시대상 및 공시내용의 범위를 어떻게 할 것인지 이해관계자의 의견을 수렴하여 적정 범위를 도출할 계획이라고 함.

9) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2(배우자 출산휴가) ① 사업주는 근로자가 배우자의 출산을 이유로 휴가(이하 “배우자 출산휴가”라 한다)를 고지하는 경우에 20일의 휴가를 주어야 한다. 이 경우 사용한 휴가기간은 유급으로 한다.

10) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조(육아휴직) ① 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하거나 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함한다. 이하 같다)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 한다)을 신청하는 경우에 이를 허용하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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

< 성별근로공시제 등과 공시대상 및 공시 내용 비교 >

구분	현행법 제20조제3항	성별근로공시제 (시범사업)	고용평등임금공시제 개정안 제20조제3항
공시 대상	- 공공기관 - 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인	- 공공기관 - 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단	- 공공기관 - 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인 - 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단¹²⁾
공시 내용	- 성별 인원 수¹³⁾ - 남녀 근로자 수 - 평균근속연수 - 임금 현황 (성별 평균임금, 성별 평균임금비율격차)	- 남녀 인원 비율 - 남녀 근로자 수 - 남녀 채용 비율 - 평균근속기간 - 남녀 이직자 비율 - 남녀 임금 비율 - (기타(자율)) 일·가정 양립제도 등	- 근로자 및 인원 수 - 근로자 채용 인원 수 - 근로자 평균 근속연수 - 이직자 수 - 근로자 평균임금 - 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 사용자 수 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제18조의2에 따른 배우자출산휴가 사용자 수 - 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조에 따른 육아휴직 사용자 수 - 그 밖에 성평등가족부령으로 정하는 사항

12) 지방공사, 지방공단 등 지방공기업의 경영 정보를 투명하게 공개하여 시민의 알권리를 충족시키고 경영의 책임성과 투명성을 높이기 위해 행정안전부가 지방공공기관 경영정보공개시스템인 클린아이(Clean-Eye, www.cleaneye.go.kr)를 운영 중임.

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

개정안에 대하여 성평등가족부는 공공부문 시범사업으로 시행 중인
성별근로공시제의 법적 근거를 공고히 하고 적용 대상을 확대하여 제
도의 안정적 운영을 도모하려는 것으로서 입법취지에 공감하나, 공시
범위 및 항목 설정이 현장에 미칠 과급력을 고려할 때 이해관계자의
충분한 의견수렴이 전제되어야 할 것이며, 입법기술적 측면에서는 다
른 공시제도와 체계적 정합성과 행정의 유연성을 기할 수 있도록
법률에는 제도의 골자(骨子)와 원칙만을 규정하고 구체적인 실행 방안
은 하위법령에 위임하는 방식에 대한 검토가 필요하다는 입장임.

문 의 처

02)6788-5650
