

양성평등기본법 일부개정법률안

(신장식의원 대표발의)

의안 번호	17277
----------	-------

발의연월일 : 2026. 3. 6.

발 의 자 : 신장식 · 서왕진 · 이용우
강경숙 · 박은정 · 김선민
한창민 · 백선희 · 김준형
차규근 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

OECD에서 발표한 2023년 기준 통계에 따르면, 우리나라의 성별임금격차는 29.3%로 OECD 회원국 중 가장 큰 격차를 보임. 또한 고용노동부의 2023년 고용형태별 근로실태조사 통계에 따르면 남성 대비 여성의 임금 비율은 65.3%에 불과함.

현행법은 성평등가족부장관이 공공기관 등에 대하여 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 공표하도록 하고 있으나, 성별임금격차가 크게 나타나는 상황에서 현행 공표 제도만으로는 성별임금격차의 원인과 구조를 구체적으로 파악하는 데 한계가 있으므로 공시 항목을 추가하고, 공시 대상을 민간 사업장까지 확대하여야 할 필요가 있다는 지적이 있음.

이에 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사용자로 하여금 고용형태별 · 성별 고용현황 등을 공시하고 정부가 개선 계획

을 수립하고 지원할 수 있도록 제반 규정을 마련하려는 것임. 아울러 근로자와 노동조합, 근로자대표에게 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 임금정보를 청구할 수 있도록 함으로써 고용 및 임금에서의 성차별 문제 해소에 기여하려는 것임(안 제24조의2, 제24조의3, 제54조 각 호 및 제55조 신설 등).

양성평등기본법 일부개정법률안

양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조의2 및 제24조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제24조의2(고용형태별·성별 고용현황 공시 등) ① 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.

1. 근로계약기간의 정함이 없는 근로자
2. 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
3. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
4. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자

② 제1항에 따른 고용형태별·성별 고용현황에는 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 고용형태, 공시 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 정부는 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 한다.

⑤ 정부는 공시 대상 사업주를 대상으로 공시 작성 교육프로그램 등의 지원을 할 수 있다.

⑥ 정부는 사업주를 대상으로 성별임금격차 개선 컨설팅을 제공할 수 있다.

⑦ 정부는 성별임금격차 개선 우수 기관 및 사업체를 선정하고 명단을 공개할 수 있다.

제24조의3(임금정보 공개 청구) ① 제24조의2제1항의 공시 대상 사업장의 근로자, 해당 사업장에 설립된 노동조합, 근로자대표는 동일 가치 동일 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사업주에게 동일 가치 노동을 하는 근로자의 임금에 관한 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다. 이 경우 동일 가치 노동을 하는 근로자의 범위는 업무 내용·직업 훈련·업무 유형·근로 조건 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 청구를 받은 사용자는 청구인에게 해당 임금정보를 기한 내에 서면으로 제공 또는 열람하게 하여야 한다. 이 경우 임금정보에는 가족수당 등 근로자의 개인정보를 제외하여야 하며, 임금정보의 범위는 급여, 임금 구성요소, 산정 방식 등을 포함하여 대통령령으로 정한다.

③ 사용자는 제1항의 청구를 사유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

④ 제1항에 따른 청구 절차와 방법, 제2항에 따른 제공·열람 기한 및 절차와 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제54조 중 “국가기관등의 장이 제31조의2제4항을 위반하여 성희롱 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 불이익조치를 한 경우에는”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는”으로 하고, 같은 조에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 제31조의2제4항을 위반하여 성희롱 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 불이익조치를 한 국가기관등의 장
2. 제24조의3제3항을 위반하여 해고나 그 밖의 불이익조치를 한 사용자

제55조를 다음과 같이 신설한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사용자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제24조의2제1항을 위반하여 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자
2. 제24조의3제2항을 위반하여 정보를 제공·열람하게 하지 아니한 자

부 칙

이 법은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제24조의2(고용형태별·성별 고용현황 공시) ① 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> <u>1. 근로계약기간의 정함이 없는 근로자</u> <u>2. 「근로기준법」 제2조제1항 제9호의 단시간근로자</u> <u>3. 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호의 기간제근로자</u> <u>4. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자</u> <u>② 제1항에 따른 고용형태별·성별 고용현황에는 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별</u>

<신 설>

근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하여야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 고용형태, 공시 절차 및 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

④ 정부는 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 한다.

⑤ 정부는 공시 대상 사업주를 대상으로 공시 작성 교육프로그램 등의 지원을 할 수 있다.

⑥ 정부는 사업주를 대상으로 성별임금격차 개선 컨설팅을 제공할 수 있다.

⑦ 정부는 성별임금격차 개선 우수 기관 및 사업체를 선정하고 명단을 공개할 수 있다.

제24조의3(임금정보 공개 청구)

① 제24조의2제1항의 공시 대상 사업장의 근로자, 해당 사업장에 설립된 노동조합, 근로자

대표는 동일 가치 동일 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사업주에게 동일 가치 노동을 하는 근로자의 임금에 관한 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다. 이 경우 동일 가치 노동을 하는 근로자의 범위는 업무 내용 · 직업 훈련 · 업무 유형 · 근로 조건 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 청구를 받은 사용자는 청구인에게 해당 임금정보를 기한 내에 서면으로 제공 또는 열람하게 하여야 한다. 이 경우 임금정보에는 가족수당 등 근로자의 개인정보를 제외하여야 하며, 임금정보의 범위는 급여, 임금 구성요소, 산정방식 등을 포함하여 대통령령으로 정한다.

③ 사용자는 제1항의 청구를 사유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

④ 제1항에 따른 청구 절차와

제54조(벌칙) 국가기관등의 장이
제31조의2제4항을 위반하여 성
희롱 피해자 또는 성희롱 발생
사실을 신고한 자에게 불이익
조치를 한 경우에는 3년 이하
의 징역 또는 3천만원 이하의
벌금에 처한다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

방법, 제2항에 따른 제공·열람
기한 및 절차와 방법 등에 필
요한 사항은 대통령령으로 정
한다.

제54조(벌칙) 다음 각 호의 어느
하나에 해당하는 자는-----

-----.

1. 제31조의2제4항을 위반하여
성희롱 피해자 또는 성희롱
발생 사실을 신고한 자에게
불이익조치를 한 국가기관등
의 장

2. 제24조의3제3항을 위반하여
해고나 그 밖의 불이익조치를
한 사용자

제55조(과태료) 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 사용자에
게는 500만원 이하의 과태료를
부과한다.

1. 제24조의2제1항을 위반하여
공시를 하지 아니하거나 거짓
으로 공시한 자

	<u>2. 제24조의3제2항을 위반하여</u> <u>정보를 제공·열람하게 하지</u> <u>아니한 자</u>
--	--