



제 439회 국회 (정기회)
제1차 기후에너지환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 구직자 및 근로자의 임금정보 청구권 도입 등 〉
■ 손 솔의원 대표발의(의안번호 제2217320호)

2026. 9.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 이 화 실

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	5
1. 법위반 신고체계 구축 및 운영	5
2. 구직자 및 근로자의 임금정보 청구권 도입	9
3. 성평등 임금 보고 제도 도입 등	21
4. 한국성평등고용공단 신설	39

I. 제안경위

2026년 3월 9일 손 솔의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2026년 3월 10일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

제안이유

우리나라는 법률로 성별에 따른 차별을 금지하고 있으나 기업 내 성별 임금 격차는 여전히 구조적으로 지속되고 있음. 2024년 기준 남성 대비 여성 임금은 64.8%로 남성이 100만원을 받을 때 여성은 64만8천원을 받고 일하고 있음. OECD 통계에서도 우리나라의 성별임금격차는 약 30% 수준으로 회원국 중 가장 높은 수준임. 이처럼 성별임금격차가 심각함에도 현행 제도만으로는 사업장 단위의 임금격차 현황을 투명하게 드러내지 못해 실효성 있는 개선 정책을 마련하는데 한계가 있음.

이에 성평등가족부장관이 공공기관·지방공기업·지방공사·지방공단 및 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주에게 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별 고용현황과 임금현황 등을 공시하고, 성평등가족부장관이 성별임금격차 개선 계획을 수립하도록 함으로써 성별임금격차 실태를 객관적으로 확인하고 노동시장 내 성차별 해소에 기

여하려는 것임. 더불어 성평등 고용정책의 평가 및 제도 개선 등의 업무를 전담하는 별도 공단을 설립하여 성평등임금공시제도를 더욱 원활히 시행할 수 있도록 함.

또한 동일 가치 노동 동일 임금 원칙의 준수를 위해 임금정보공개청구권을 도입함. 동일 가치 노동에 동일 임금이 지급되고 있는지 여부를 파악하기 위해서는 자신과 동일 가치 노동을 하는 노동자의 임금을 알 필요가 있음. 나아가 사용자와 구직자 간의 공정한 근로계약 체결을 위해 구직자에게도 임금에 관한 정보를 청구할 권리를 부여함. 임금 비밀주의가 성별임금격차를 은폐한다는 지적이 있고, 임금정보를 공개하면 사용자의 책임있는 임금 책정이 가능해진다는 면에서 제도적 필요성이 있음.

주요내용

가. (임금정보공개청구권) 구직자는 근로자를 모집·채용하는 사업주에게 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정 기준과 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약의 정보를 구인자에게 청구할 수 있고, 근로자는 동일 가치 노동 동일 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 근로자가 지정하는 근로자의 임금과 그 임금을 구성하는 항목 등의 임금정보를 제공할 것을 사용자에게 청구할 수 있음(안 제8조의2 및 제8조의3 신설).

나. (성평등임금공시제) 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 매년(상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업주는 3년마다) 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀근로자(기간제 근로자, 단시간근로자, 파견근로자 등 노무제공자 포함)의 현황과 임금 현황 등을 매년 성평등가족부장관에게 제출하여야 하고, 성평등가족부장관은 이에 따른 성평등 임금 보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시하여야 함(안 제17조의10 신설).

다. 성평등가족부장관은 매년 성별임금격차 실태를 조사하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 함(안 제17조의11 신설).

라. 성평등가족부장관은 성별임금격차 개선 계획을 이행하지 않은 사업주의 명단을 공표할 수 있음(안 제17조의13 신설).

마. 헌법상 평등 이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하기 위하여 한국성평등고용공단을 설립함(안 제2장의2 신설).

바. 구직자의 정보 공개 청구, 근로자의 임금정보공개 청구에 대하여 이를 이유로 구직자와 근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함(안 제37조제2항제1호의2 · 제1호의3 신설).

사. 안 제8조의2제2항 및 안 제8조의3제2항을 위반하여 정보 또는 임금

정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제39조제3항제1호의2·제1호의3 신설).

아. 성평등임금보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에게 300만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제39조제4항제3호).

Ⅲ. 검토의견

1. 법위반 신고·피해자 지원체계 구축 의무화

가. 개정안의 주요내용

개정안은 국가와 지방자치단체의 책무로 법 위반 신고체계 및 피해자 지원 협력체계 구축·운영을 명시하고, 이러한 책무 이행을 위한 예산상의 조치를 하도록 규정하려는 것임(안 제4조제2항 및 제3항).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① (생략) ② 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하여야 하며 일·가정의 양립 지원에 필요한 재원을 조성하고 여건을 마련하기 위하여 노력하여야 한다.	제4조(국가와 지방자치단체의 책무) ① (현행과 같음) ② 국가와 지방자치단체는 일·가정의 양립과 남녀고용평등을 실현하기 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 한다. 1. 이 법 위반 신고체계의 구축·운영 2. 이 법 위반 행위로부터 피해자를 보호하고 피해자를 원활히 지원하기 위한 관계기관 간 협력체계의 구축·운영 ③ 국가와 지방자치단체는 제1
<신설>	

	<u>항과 제2항에 따른 책무를 다하기 위하여 이에 따른 예산상의 조치를 하여야 한다.</u>
--	---

나. 검토의견

현행법은 국가와 지방자치단체가 일·가정 양립을 위한 근로자와 사업주의 노력을 지원하고 이에 필요한 재원을 조성하며 여건을 마련하도록 노력할 의무를 규정하고 있으나, 국가와 지자체의 책무가 다소 추상적으로 규정되어 있어 정책 집행의 실효성 확보에 한계가 있다는 지적에 있음.

이에 개정안은 법 위반 행위에 대한 신고체계와 피해자 지원을 위한 관계 기관 협력체계 구축을 명시하여 보다 체계적이고 실효적인 권리 구제 시스템을 마련하고자 하는 한편, 이러한 책무 이행에 필요한 예산 조치를 의무화함으로써 정책 추진의 안정성과 예측가능성을 담보하고, 남녀고용평등 정책이 구체적인 예산 편성을 통해 실질적으로 이행될 수 있는 기반을 조성하여 법의 실효성을 제고하려는 취지로 이해됨.

다만, 개정안에 대하여는 다음 사항을 논의할 필요가 있음.

첫째, 현행법은 일·가정 양립을 위한 지원 범위 등을 구체적으로 정하지 않고 국가 및 지방자치단체의 노력 의무를 규정하고 있는데,

개정안은 신고체계와 협력체계 구축으로 국가 및 지방자치단체의 지원 범위를 축소하여 규정하는 면이 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

둘째, 안 제4조제2항은 국가와 지방자치단체가 취하여야 할 조치로 신고체계와 협력체계를 규정하고 있으나, 개정안에서 신설되는 “신고체계”나 “협력체계”의 구체적인 구성, 운영 방식, 참여 기관의 범위 등이 법률에 명확히 규정되지 않아, 실제 제도 설계 과정에서 기관 간 책임 소재나 실효성에 관한 구체적인 논의가 수반될 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 현재 고용노동부는 전국 고용노동관서를 통한 신고 및 고용상 성차별 익명신고(온라인) 체계를 구축·운영 중으로 이를 통한 법 위반 조사 및 권리구제 업무가 수행되고 있으며, 직장 내 성희롱·고용상 성차별 등 피해와 관련한 상담을 원하는 경우 고용노동관서 전문상담 지원관의 온라인 상담 및 심층상담을 통해 심리 지원, 권리구제(신고 절차 안내 등) 등에 관한 서비스를 제공하고 있음.

따라서 개정안에서 규정하는 신고체계가 기존의 신고·구제체계와 어떠한 관계를 갖는지, 새로운 신고체계를 구축하려는 것인지 또는 기존 제도를 보완하려는 것인지에 대해서도 함께 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

고용노동부는 남녀고용평등법 위반 사항에 대해서는 별도 법령에 근거하여 전국 고용노동관서를 통한 신고 체계가 구축·운영 중으로,

이를 통한 법 위반 조사 및 권리구제 업무가 수행되고 있다는 점을
고려할 필요가 있다는 입장임.

2. 구직자 및 근로자의 임금정보 청구권 도입

가. 개정안의 주요내용

개정안은 구직자와 근로자에게 임금정보청구권을 도입하고, 정보청구를 이유로 구직자나 근로자에게 불리한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을, 정보 제공을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하려는 것임.(안 제8조의2 및 제8조의3 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신 설></u>	<u>제8조의2(구직자의 임금정보청구권) ① 구직자는 근로자를 모집·채용하는 사업주에게 다음 각 호의 정보를 청구할 수 있다.</u> <u>1. 사업주가 모집·채용하는 근로자에게 지급하는 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정 기준</u> <u>2. 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약</u> <u>② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 모집·채용 기간이</u>

<신 설>

종료되기 전에 구직자에게 서면으로 정보를 제공하여야 한다.

③ 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 모집·채용 공고의 내용 및 절차를 진행하여야 한다.

④ 사업주는 구직자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 모집·채용 절차에서 불리하게 취급하여서는 아니 된다.

제8조의3(근로자의 임금정보청구권)

① 근로자는 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사업주에게 다음 각 호에 해당하는 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다.

1. 근로자가 지정하는 근로자의 임금과 그 임금을 구성하는 항목 및 각 항목별 산정 기준

2. 근로자가 지정하는 근로자 집단의 평균임금과 그 평균 임금을 구성하는 항목별 임

금

② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 지체 없이 근로자에게 서면으로 임금정보를 제공하여야 한다.

③ 근로자는 해당 사업장에 설립된 노동조합이나 근로자대표를 통하여 제1항에 따른 청구를 할 수 있고 해당 임금정보를 수령할 수 있다.

④ 사업주는 근로자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

⑤ 사업주나 근로자는 자신의 임금 정보를 공개하지 않기로 하는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등을 체결할 수 없다. 이에 반하여 제1항의 임금정보청구권을 제한하는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 조항은 효력이 없다.

⑥ 사업주가 제2항에 따른 임금정보를 제공하지 않은 때에는 근로자의 주장에 따라 동일가치 노동에 대한 동일 임금이

지급되지 않은 것으로 본다.

⑦ 제1항 및 제2항에 따른 임금정보의 청구 또는 제공 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있다.

⑧ 제1항에 따라 임금정보를 청구할 수 있는 근로자에는 다음 각 호에 해당하는 사람을 포함하는 것으로 본다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자
3. 제1호 또는 제2호의 근로자 중 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자
4. 자신이 아닌 다른 사람의

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)

<신설>

<신설>

2. ~ 9. (생략)

③·④ (생략)

제39조(과태료) ①·② (생략)

③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위

사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. (현행과 같음)

1의2. 제8조의2제4항을 위반하여 정보 청구를 한 것을 이유로 구직자에게 모집·채용 절차상의 불리한 처우를 한 경우

1의3. 제8조의3제4항을 위반하여 임금정보 청구를 한 것을 이유로 근로자에게 불리한 처우를 한 경우

2. ~ 9. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

③ -----

를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. (생략) <u><신설></u> <u><신설></u> <u>1의2. ~ 1의7.</u> (생략) 2. ~ 9. (생략)	----- ----- -----. 1. (현행과 같음) <u>1의2. 제8조의2제2항을 위반하여 정보 제공을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우</u> <u>1의3. 제8조의3제2항을 위반하여 임금정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우</u> <u>1의4. ~ 1의9.</u> (현행 제1호의2부터 제1호의7까지와 같음) 2. ~ 9. (현행과 같음)
--	--

나. 검토의견

현행 채용과정에서는 구직자가 채용 후 지급받을 임금수준이나 임금 결정기준에 관한 정보를 충분히 알기 어려우며, 재직 근로자 역시 동일·유사한 업무를 수행하는 근로자의 임금 수준이나 임금체계에 관한 정보를 확인하기 어려운 실정임. 이러한 정보 비대칭은 근로조건에 대한 합리적인 비교를 어렵게 하고, 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현과 성별 임금격차 해소를 저해하는 요인으로 지적되고 있음.

현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 모집·채

용, 임금 및 승진 등에서의 차별을 금지하고 있으나, 사업주에게 임금 관련 정보를 공개하거나 근로자의 정보청구권을 보장하도록 하는 규정은 두고 있지 않으며, 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 역시 채용 절차의 공정성 확보를 목적으로 할 뿐 채용 전 임금정보 제공이나 재직 근로자의 임금정보 접근권까지는 규율하지 않고 있어, 임금정보의 비공개로 인한 정보 비대칭을 해소하는 데에는 한계가 있다는 의견이 있음.

이에 개정안은 구직자가 사업주에게 채용 예정 직무의 임금수준, 임금 산정기준 등 대통령령으로 정하는 사항의 제공을 청구할 수 있도록 하고, 사업주는 정당한 사유가 없는 한 이에 응하도록 하며, 아울러 재직 근로자가 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 근로자의 평균임금, 임금결정 기준 등 대통령령으로 정하는 임금정보를 청구할 수 있도록 하는 한편, 이러한 정보청구를 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하여 근로자의 권리행사를 보호하려는 것임.

이는 임금정보에 대한 접근권을 보장함으로써 구직자와 근로자의 정보 비대칭을 완화하고 임금결정 과정의 투명성을 높일 수 있을 것으로 기대되며, 특히 근로자가 동일·유사 업무 수행자의 임금 수준을 확인할 수 있게 되면 성별이나 고용형태 등에 따른 부당한 임금차별 여부를 보다 객관적으로 확인할 수 있어 동일가치노동 동일임금 원칙의 실효성을 높이고 성별 임금격차를 개선하는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

다만, 임금정보는 사업장의 인사·노무관리와 밀접하게 관련되는 정보인 만큼, 정보공개의 범위와 방법, 개인정보 보호 및 영업상 비밀 보호와의 관계를 어떻게 조화시킬 것인지에 대해서는 다음과 같은 사항을 충분히 검토할 필요가 있음.

첫째, 안 제8조의3제1항제1호는 “근로자가 지정하는 근로자의 임금과 그 임금을 구성하는 항목 및 각 항목별 산정 기준”에 대한 정보청구권을 인정하여 개별 근로자의 임금정보를 직접 공개하도록 하는 제도를 도입하고 있으나, 임금정보는 특정 개인의 경제적 상황과 근로조건을 나타내는 개인정보라는 점을 고려할 필요가 있음.

즉, 임금격차 해소라는 입법 목적을 달성하기 위하여 개별 근로자의 임금정보 공개가 반드시 필요한지, 또는 평균임금이나 직군별 임금정보 등 상대적으로 권리제한이 적은 방식으로도 동일한 목적을 달성할 수 있는지에 대해서도 함께 검토할 필요가 있고, 개정안과 같이 제3자의 개별 임금정보에 대한 정보청구권을 폭넓게 인정할 경우에도 정보공개의 범위와 절차, 정보주체의 권리보호 방안, 정보를 제공받을 자의 비밀유지의무 등을 어떻게 설계할 것인지에 대한 논의도 병행될 필요가 있다고 봄.

둘째, 개정안은 “근로자가 지정하는 근로자”의 임금과 그 임금을 구성하는 항목 및 각 항목별 산정기준에 대한 정보청구권을 인정하면서도 정보청구의 대상이 되는 “근로자가 지정하는 근로자”의 범위에 대

해서는 별도의 제한을 두고 있지 않음. 이에 따라 동일하거나 유사한 직무를 수행하는 근로자뿐만 아니라 직무, 직급, 경력, 업무내용 등이 현저히 다른 근로자까지 정보청구의 대상이 될 수 있음.

안 제8조의3제1항은 근로자가 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 임금정보 청구를 할 수 있다고 규정하고 있음을 고려하면, 정보청구의 대상 역시 비교 가능한 직무 또는 동일 가치 노동을 수행하는 근로자로 한정하여 해석하는 것이 제도의 목적에 부합할 것으로 보임에도, 개정안은 이에 관한 기준을 규정하고 있지 않아 정보청구권의 행사 범위를 둘러싼 해석상 혼란과 노사 간 분쟁이 발생할 우려가 있을 것으로 보임.

특히, 안 제8조의3제2항에서 근로자의 청구를 받은 사업자는 지체없이 정보를 제공해야 하고, 정보를 제공하지 않으면 과태료 부과 대상이 되는데, 사업주가 근로자의 청구목적을 확인하여 정보 제공을 거절할 수 있는지 등이 명확하지 않은 면이 있는 것으로 보임.

셋째, 안 제8조의3제6항은 사업주가 임금정보를 제공하지 아니한 경우 근로자의 주장에 따라 동일 가치 노동에 대한 동일 임금이 지급되지 않은 것으로 보도록 규정하고 있는바, 이는 사업주의 임금정보 제공의무의 실효성을 확보하고 근로자의 입증부담을 완화하기 위한 취지로 이해됨.

그러나, 정보제공의무 위반은 절차적 의무의 불이행인 반면 동일 가치

노동에 대한 동일 임금 원칙 위반은 실체적 위법행위라는 점에서 전자의 위반으로 후자의 위반이 있는 것으로 의제하는 것은 정보제공 의무 위반과 임금차별의 존재를 동일하게 취급하는 측면이 있으며, 특히, 현행법은 동일 가치 노동에 대한 동일 임금을 지급하지 아니한 경우 형사처벌 대상으로 규정하고 있다는 점¹⁾을 고려할 때, 정보제공 의무 위반만으로 동일임금 원칙 위반이 있는 것으로 간주하여 형사처벌에까지 이를 수 있도록 하는 것은 죄형법정주의를 위반할 우려가 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

넷째, 개정안은 임금정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우 과태료를 부과하도록 규정하여(안 제39조제3항제1호의3) 정보제공의무 위반에 대해서는 이미 별도의 행정상 제재수단을 두고 있음에도 불구하고, 제6항을 통해 동일임금 원칙 위반까지 간주하도록 하는 것은 정보제공의무 위반에 대하여 중첩적인 제재를 가하는 면이 있는바, 그 적정성에 대해서도 검토가 필요할 것으로 보임.

다섯째, 안 제8조의3제8항은 임금정보청구권자에 기간제근로자, 파견 근로자, 단시간근로자뿐만 아니라 다른 사람의 사업을 위하여 직접 노무를 제공하고 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람(제4호)까지 포함하고 있음.

1) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우

그런데, 개정안은 임금정보청구권의 행사 주체에 노무제공자를 포함하면서도 안 제8조의3제1항제1호 및 제2호에서는 “근로자가 지정하는 근로자” 또는 “근로자 집단”의 임금정보를 청구하도록 규정하고 있어 노무제공자가 누구를 비교대상으로 하여 정보를 청구할 수 있는지가 문언상 명확하지 않은 측면이 있음.

가령 노무제공자가 근로자의 임금정보를 청구할 수 있는지, 다른 노무제공자의 보수정보를 청구할 수 있는지 또는 노무제공자를 근로자로 의제하여 해석하여야 하는지 등이 불분명한 만큼 제도의 예측가능성과 법적 안정성을 위해 적용대상과 비교대상을 보다 명확히 규정할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 노무제공자는 근로계약을 전제로 하는 근로자와는 법적 지위와 계약관계가 상이한 측면이 있는바²⁾, 근로자와 동일한 방식의 정보청구권을 인정하는 것이 적절한지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임. 특히 노무제공자의 경우 근로자와 근무형태나 조건 등이 다를 수 있어 제공하여야 할 정보의 범위와 기준이 불명확할 수 있고, 다른 노무제공자의 임금(보수)공개청구권이 인정될 경우 개별 계약조건이 공개되는 결과를 초래할 우려도 있으므로 이에 대한 보다 명확한 기준을 마련할 필요가 있을 것으로 보임.

여섯째, 안 제8조의2는 구직자가 채용 예정 직무의 임금과 임금 산

2) 노무제공자는 근로자와 달리 근로계약이 아닌 개별 계약에 따라 보수체계가 다양하게 형성되는 경우가 많으며, 보수 또한 직무내용, 계약기간, 수행실적, 수수료율 등 다양한 요소를 반영하여 결정되는 것이 일반적임.

정기준 등에 관한 정보를 청구할 수 있도록 하고 있으나, 실제 채용에서는 지원자의 경력, 직무능력, 직급 및 임금협상 결과 등에 따라 최종 임금이 달라질 수 있다는 점을 고려할 필요가 있음.

마지막으로, 안 제8조의2는 채용과정에서의 정보제공에 관한 일반적인 권리와 의무를 규율하는 사항에 해당하는바, 현행 「채용절차의 공정화에 관한 법률」이 채용광고, 채용서류 및 채용과정에서의 구직자 보호 등 채용절차 전반을 규율하고 있는 점을 고려할 때, 채용 이전 단계의 임금정보 제공에 관한 사항을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 규정하는 것이 법체계상 적절한지에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

고용노동부는 모든 구직자 및 근로자의 임금정보 청구권리를 포괄적으로 규정하는 것은 「남녀고용평등법」 목적 및 규율 범위를 벗어날 소지가 있다는 점, 임금정보 청구에 따른 서면 제공 의무 외에도 불리한 처우 시 형사처벌, 미제공 시 과태료 부과 등 사업주에게 부과되는 법적 의무와 행정적 부담이 과도한 측면이 있다는 점, 구직자의 개념과 범위가 명확하지 않은 상태에서 임금 구성항목·취업규칙·단체협약 등의 정보청구권을 무제한 인정할 경우 권리 오남용의 가능성이 있다는 점, 특정 근로자나 근로자 집단의 임금 정보 제공을 강제하는 것은 개인정보보호 법령과의 충돌 소지가 있으며 기업의 경영·영업상 비밀유지 및 노사 관계 안정성을 저해할 우려가 있으므로 종합적이고 신중한 검토가 필요하다는 입장임.

3. 성평등 임금 보고 제도 도입 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 일정 규모 이상 사업주에게 성평등 임금 보고서 제출 및 공시 의무를 부과하며, 성별임금격차와 관련된 개선계획 수립 및 제출, 평가 등에 관한 제도를 신설하려는 것임.(안 제17조의3 등)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① (생략)	제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① (현행과 같음)
② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.	<삭제>
③·④ (생략)	③·④ (현행과 같음)
⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.	⑤ 제1항에-----시행계획의----- ----- ----- -----.

<신 설>

제17조의10(성평등 임금 보고서

의 제출 및 공시) ① 다음 각 호의 사업주는 성평등 임금 보고서를 작성하여 매년 성평등 가족부장관에게 제출하여야 한다. 다만, 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업의 사업주는 3년마다 제출할 수 있다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관

2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단

3. 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

② 제1항에 따른 성평등 임금 보고서에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀근로자 현황

2. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀근로자 임금 현황

3. 남녀근로자 평균 근속연수
 4. 남녀근로자 신규 채용자 및 퇴직자 현황
 5. 남녀근로자 승진 현황 및 승진 소요 기간
 6. 이 법에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용자 현황
 7. 성별임금격차 개선 계획
- ③ 사업주는 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 제출할 때 다음 각 호에 따른 근로자의 정보를 포함하여야 한다.
1. 사업주가 고용한 근로계약 기간의 정함이 없는 근로자, 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
 2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수

행하게 하기 위하여 그 사업
또는 사업장에서 사용하는
근로자

3. 제1호 또는 제2호의 근로자
중 「근로기준법」 제2조제1
항제9호의 단시간근로자

4. 자신이 아닌 다른 사람의
사업을 위하여 자신이 직접
노무를 제공하고 해당 사업
주 또는 노무수령자로부터
일정한 대가를 지급받기로
하는 계약을 체결한 사람

④ 사업주는 제1항에 따른 성
평등 임금 보고서를 작성할 때
근로자대표(근로자의 과반수로
조직된 노동조합이 있는 경우
에는 그 노동조합을 말하며,
근로자의 과반수로 조직된 노
동조합이 없는 경우에는 근로
자의 과반수를 대표하는 자를
말한다)의 의견을 들어야 한다.

⑤ 성평등가족부장관은 제1항
에 따른 성평등 임금 보고서를
매년 정보통신망을 통하여 공
시하여야 한다.

⑥ 제1항부터 제3항까지에 따

<신 설>

<신 설>

른 성평등 임금 보고서의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 및 제5항에 따른 공시의 내용, 시기 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의11(성별임금격차 개선 계획 수립 등) ① 성평등가족부장관은 매년 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별로 성별임금격차 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 한다.

② 성평등가족부장관은 제1항에 따른 개선 계획을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고, 해당 내용을 공표하여야 한다.

③ 제1항에 따른 조사·분석, 개선 계획의 수립 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의12(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 성평등가족부장관은 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달

하는 사업주가 제17조의10제2항제7호에 따라 제출한 성별임금격차 개선 계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 개선 계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 개선 계획의 보완을 요구할 수 있다.

② 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 사업주는 제17조의10제2항제7호의 성별임금격차 개선 계획에 따른 이행실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

④ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 “성별임금격차 개선조치 우수기업”이라 한다)에 표창을 할 수 있다.

<신 설>

⑤ 국가와 지방자치단체는 성별임금격차 개선조치 우수기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.

⑦ 성평등가족부는 제3항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

⑧ 제2항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제3항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제17조의13(성별임금격차 개선 계획 미이행 사업주 명단 공표) ① 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의12제1항의 기준에 미달한 사업주로서 같은 조 제6항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그

<신 설>

명단을 공표할 수 있다. 다만 사업주의 사망, 기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제17조의14(성별임금격차 개선조치에 관한 중요 사항 심의) 성별임금격차 개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회에 심의를 거쳐야 한다.

1. 제17조의12제1항에 따른 성별임금격차 기준에 관한 사항
2. 제17조의12제3항에 따른 성별임금격차 개선조치 이행실적의 평가에 관한 사항
3. 제17조의12제4항 및 제5항에 따른 성별임금격차 개선조치 우수기업의 표창 및 지원에 관한 사항

<신 설>

제39조(과태료) ①·② (생략)

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 2. (생략)

3. 제17조의3제2항을 위반하여

4. 제17조의13제1항에 따른 공표 여부에 관한 사항

5. 그 밖에 성별임금격차 개선 조치에 관하여 고용정책심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항

제17조의15(성별임금격차 개선조치의 조사·연구 등) ① 성평등가족부장관은 성별임금격차 개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다.

제39조(과태료) ①·② (현행과 같음)

④ -----

-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 제17조의10제1항-----

<u>남녀 근로자 현황을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자</u> 4. ~ 8. (생략) ⑤ (생략)	--- <u>성평등 임금 보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자</u> 4. ~ 8. (현행과 같음) ⑤ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

성별임금격차는 동일한 사업장에서 동일하거나 유사한 직무를 수행하는 경우의 임금 차이뿐만 아니라 직종·직급의 분리, 승진 기회의 차이, 근속연수의 차이, 경력단절, 고용형태의 차이 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하여 발생하는 구조적인 문제로 평가되고 있음.

우리나라는 여성의 경제활동 참가율이 지속적으로 증가하고 있음에도 불구하고 성별임금격차는 여전히 높은 수준을 보이고 있어³⁾, 동일가치노동 동일임금 원칙의 실효성을 높이고 성별임금격차를 완화하기 위한 제도적 개선의 필요성이 지속적으로 제기되어 왔음.

이와 관련하여 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」은 사업주에게 동일한 사업 내 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하도록 의무를 부과하고 있으며, 적극적 고용개선조치 대상 사업주에 대하여는 여성 고용 및 관리자 비율을 개선하기 위한 시

3) 우리나라 시간당 임금총액에 대한 남성(=100) 대비 여성의 상대수준을 보면, 전체근로자는 72.0%, 정규직 74.8%, 비정규직 75.1% 수준임.(「2025년 6월 고용형태별 근로실태조사」 고용노동부, 2026. 4.)

행계획을 수립·제출하도록 하고 있음.

다만, 현행 적극적 고용개선조치 제도⁴⁾는 여성 고용비율과 관리자 비율을 중심으로 운영되고 있어 사업장별 성별임금격차를 체계적으로 분석·관리하는 기능은 제한적으로 이루어지고 있음.

[표] 적극적 고용개선조치 제도 개요

구 분	주요 내용	비 고
제도 정의	동종 업종·유사 규모의 다른 기업에 비해 여성 근로자 비율이나 관리자 비율이 현저히 낮은 기업을 대상으로 차별적 관행을 개선하도록 유도하는 제도	남녀고용평등법 제2조 제3호
소관 부처	성평등가족부(고용평등총괄과)	위탁 운영: 노사발전재단
의무 대상	• 공공기관 및 지방공사·지방공단 전수 • 상시근로자 500인 이상 민간기업 • 상시근로자 300인 이상 공시대상기업집단	남녀고용평등법 제17조의3 등
판단 기준	여성 고용률 또는 여성 관리자 비율이 동종 산업·유사 규모 평균의 70% 미달시 명단 통보	산업별·규모별 기준 적용

- 4) 「남녀고용평등법」 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 성평등가족부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 성평등가족부령으로 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 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.
- ③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.
- ④ 성평등가족부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.
- ⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

의무제출 서류	① 남녀 근로자 및 임금 현황 보고서 ② 시행계획서(기준 미달 기업 대상) ③ 이행실적보고서(기준 미달 기업 대상)	
게시 의무	제출한 시행계획 및 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 사내에 게시해야 함	남녀고용평등법 제17조의6
불이행 시 제재	명단공표, 시정기한 내 서류 미제출 시 과태료 부과 및 조치 위반 사업주 명단 공표	성평등가족부 공표
우대 조치	우수기업 선정 시 조달청 물품구매 적격심사 가점 등 인센티브 제공	정부 포상 및 우수기업 인증

이에 개정안은 공공기관, 지방공기업 및 상시 100명 이상의 근로자를 고용하는 사업주에게 성평등 임금보고서의 작성·제출 의무를 부과하고, 성평등가족부장관이 이를 공시하도록 하려는 것임.

보고서에는 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별 남녀근로자 현황과 임금 현황, 승진 현황, 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도 사용 현황, 성별임금격차 개선계획 등을 포함하도록 함으로써 성별임금격차의 실태를 체계적으로 파악하고 사업주의 자율적인 개선을 유도하려는 취지로 이해됨.

성별임금격차는 동일 직무 수행 여부뿐만 아니라 직종, 직급, 근속연수, 승진기회, 고용형태 등 다양한 요인이 복합적으로 작용하여 발생하는 만큼, 사업장별 성별임금 현황을 체계적으로 공개하는 것은 임금격차의 원인을 객관적으로 분석하고 사회적 감시를 강화하는 데 기여할 수 있을 것으로 보이며, 일정 규모 이상의 사업주에게 정기적인

보고의무를 부과함으로써 사업주 스스로 임금체계를 점검하고 개선하도록 유도하는 효과도 기대할 수 있을 것으로 보임.

다만, 개정안과 관련하여 다음 사항에 대한 논의가 필요할 것으로 보임.

먼저, 개정안은 상시 100명 이상 사업장에 대하여 광범위한 항목의 자료를 매년 작성·제출하도록 하고 있으며, 공시대상 역시 직종·직급·직무·근속연수별 임금현황, 승진현황, 제도 이용현황 등 매우 광범위하게 규정하고 있어 사업장의 자료관리 부담과 행정비용이 상당할 것으로 예상됨.

이는 현행법상 적극적 고용개선조치를 시행하여야 하는 대상보다 그 규모가 크게 확대되는 것으로, 기업 규모와 업종별 특성을 고려하여 제출항목과 공시범위를 합리적으로 조정할 필요가 있는지에 대해서도 검토가 필요할 것으로 보임.

둘째, 개정안은 파견근로자, 기간제근로자뿐만 아니라 노무제공자(안 제17조의10제3항제4호)까지 보고대상에 포함하도록 규정하고 있는데, 성별임금격차는 동일한 사용자의 인사관리 및 임금체계에서 발생하는 성별 격차를 분석하고 개선하기 위한 제도라는 점에서, 근로계약관계에 있는 근로자뿐만 아니라 다양한 계약형태와 보수체계를 갖는 노무제공자까지 동일한 보고체계에 포함하는 것이 제도의 취지에 부합하는지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

아울러, 노무제공자의 계약형태와 보수체계는 일반 근로자와 상이한 경우가 많아 동일한 기준으로 임금현황을 산정·공시하는 것이 가능한지, 통계의 정확성과 일관성을 어떻게 확보할 것인지에 대한 검토도 수반될 필요가 있음.

구체적으로, 노무제공자의 보수는 근로계약에 따른 임금이라기보다 개별 계약조건, 업무수행 방식, 성과 등에 따라 결정되는 경우가 많고, 인사·승진·배치 등 일반적인 인사관리체계 역시 직접 고용 근로자와 동일하게 적용되기 어려운 사례가 다수일 것으로 예상되는바, 노무제공자의 임금을 직접 고용 근로자와 동일한 기준으로 성별임금격차를 산정·평가할 경우 통계의 정확성과 비교가능성이 저하될 우려도 있음⁵⁾.

따라서, 성별임금격차의 원인을 분석하고 개선하려는 제도의 목적을 효과적으로 달성하기 위해서는 노무제공자를 동일한 기준으로 포함하는 것이 적절한지, 또는 별도의 분석체계나 공시기준을 마련하는 것이 보다 바람직한지에 대해서도 논의할 필요가 있을 것으로 보임.

셋째, 현행법은 적극적 고용개선조치 제도를 통하여 일정 규모 이상의 사업주 중 여성 근로자의 고용비율이 고용기준에 미달하는 사업주에게 시행계획의 수립·제출을 요구하고, 그 이행실적을 평가하여 우수 기업에 대한 지원, 이행촉구 및 명단공표 등의 제도를 운영하고 있음.

5) 아울러, 파견근로자의 임금 역시 파견사업주와 사용사업주 간의 계약관계가 반영된다는 점도 참고할 필요가 있을 것으로 보임.

이는 여성의 고용 확대와 관리직 진출을 촉진하기 위한 적극적 고용개선조치 체계로서, 사업주에 대한 계획 수립, 이행평가 및 공표에 이르는 일련의 관리체계가 이미 마련된 것으로 볼 수 있음.

그런데, 개정안은 성평등 임금보고서의 제출을 기초로 성별임금격차 개선계획의 수립·제출, 개선계획의 이행평가, 우수기업 선정, 명단공표 등을 별도의 규정으로 다시 규정하고 있는바, 전체적인 제도 운영방식이 현행 적극적 고용개선조치와 상당 부분 유사한 구조를 취하고 있음.

성별임금격차 해소와 여성고용 확대는 상호 밀접한 관련성을 가지는 정책목표라는 점을 고려하면, 기존 적극적 고용개선조치 제도를 보완·확대하는 방식이 아니라 별도의 관리체계를 신설하는 것이 적절한지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임.

특히, 동일한 사업주가 여성고용기준과 성별임금격차 기준에 따라 각각 별도의 계획을 수립·제출하고, 그에 따른 이행평가와 명단공표의 대상이 될 가능성도 있는 만큼, 두 제도의 적용대상, 평가기준 및 절차를 어떻게 연계·조정할 것인지가 명확하지 않을 경우 사업주의 행정 부담이 증가할 수 있으며, 유사한 정책목적을 가진 제도가 병행 운영됨에 따라 제도의 효율성이 저하될 우려도 있음.

넷째, 개정안은 현행법 제17조의3제2항을 삭제하여 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황의 의무제출 규정은 삭제하고, 과태료 부과 요건도 변경(안 제39조제4항제3호)하고 있는바, 이

는 성평등 임금보고서 제도로써 기존 남녀 근로자 현황 제출제도를 대체하려는 취지로 이해될 수 있음.

그러나, 적극적 고용개선조치 관련 규정 중 삭제된 규정은 법 제17조의3제2항6)만으로, 적극적 고용조치 제도 자체는 계속 유지되는 것으로 규정하고 있다는 점에서 운영체계가 다소 중복적인 측면이 있음.

따라서 기존 적극적 고용개선조치와 성평등 임금보고 제도의 기능 및 역할을 어떻게 조정할 것인지, 자료제출 및 이행관리 체계를 어떠한 방식으로 연계·운영할 것인지에 대하여 보다 명확한 검토가 필요할 것으로 보임.

6) 「남녀고용평등법」 제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 성평등가족부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별로 성평등가족부령으로 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 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.

④ 성평등가족부장관은 제1항과 제3항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

⑤ 제1항과 제2항에 따른 시행계획과 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

[표] 적극적 고용개선조치와 성평등 임금보고 제도 비교

구분	현행 적극적 고용개선조치(AA)	개정안 (성평등 임금보고 제도)
정책목적	여성 고용 확대 및 관리직 진출 촉진	성별임금격차 해소 및 동일가치노동 동일임금 실현
적용대상	일정 규모 이상 사업주 중 여성고용기준 미달 사업주	공공기관·지방공기업 및 상시 100명 이상 사업주
기초자료 제출	직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 임금 현황 (개정안에서 의무제출 사항 삭제)	성평등 임금보고서(고용형태·직종·직급·직무 ·근속연수별 임금, 승진, 일·가정양립 현황 등)
계획 수립	적극적 고용개선조치 시행계획	성별임금격차 개선계획
계획 심사	시행계획 보완 요구 가능	개선계획 보완 요구 가능
이행관리	이행실적 제출 및 평가	개선계획 이행평가
우수기업 지원	우수기업 표창 및 행정·재정지원	우수사업주 지원
미이행 조치	이행촉구 → 명단공표	이행촉구 → 명단공표
주무부처	성평등가족부	성평등가족부

성평등가족부는 임금 공시 제도의 원활한 도입 및 현장 안착을 위해서는 기업의 준비 정도 및 행정적 부담을 고려한 단계적 접근이 필요하며, 이를 위해 적용대상 기업 및 근로자 범위 등은 현행 적극적고용개선조치와 동일한 수준에서 시작하여 단계적으로 확대해 나가고, 실효성 확보를 위한 임금격차 개선계획 제출 의무화 등의 조치는 일정 기간 제도 성과를 점검하여 추후 보완해 나가는 방안이 적절하다는 의견이며, 아울러 동 개정안은 성평등가족부 소관 국정과제(97번) ‘고용평등임금공시제’의 도입 및 현장 안착을 뒷받침하는 법적 근거로

서, 국회 소관 상임위원회와 정책 소관 부처 일원화를 통한 효율적 제도 운영을 위해 적극적고용개선조치와 일부 중첩되는 절차와 조치 등을 통합하여 성평등가족부 소관 법률에 규정하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였음.

4. 한국성평등고용공단 신설

가. 개정안의 주요내용

개정안은 「한국성평등고용공단」을 신설하여 성평등고용 관련 조사·연구, 사업 수행, 교육·홍보, 기업 지원 및 국제협력 등의 업무를 수행하도록 하는 한편, 공단의 조직, 임원, 재산·회계, 예산 및 지도·감독 등에 관한 사항을 규정하려는 것임.(안 제2장의2)

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
<u><신설></u> <u><신설></u>	<u>제2장의2 한국성평등고용공단</u> <u>제17조의16(한국성평등고용공단의 설립 등) ① 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하기 위하여 한국성평등고용공단(이하 “공단”이라 한다)을 설립한다.</u> <u>② 공단은 다음 각 호의 사업을 수행한다.</u> <u>1. 성평등 고용정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화에 관</u>

한 사항

2. 성평등 고용정책의 발굴 및 교육

3. 여성의 고용촉진에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구

4. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구

5. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급에 관한 실태조사

6. 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치에 관한 사항

7. 성별임금격차 개선 및 성평등한 노동환경 조성을 위한 성평등임금공시제에 관한 사항

8. 성평등한 노동환경 조성에 관한 사항

9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 성평등가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 공단은 제2항에 따른 사업

<신 설>	을 효율적으로 수행하기 위하여 <u>성평등가족부장관의 승인을 받아 법인 또는 단체에 그 업무의 일부를 위탁할 수 있다.</u> <u>제17조의17(법인격) 공단은 법인격으로 한다.</u>
<신 설>	<u>제17조의18(사무소) ① 공단의 주된 사무소의 소재는 정관으로 정한다.</u> <u>② 공단은 필요한 경우 성평등가족부장관의 승인을 받아 분사무소를 둘 수 있다.</u>
<신 설>	<u>제17조의19(설립등기) ① 공단은 주된 사무소의 소재지에 설립등기를 함으로써 성립된다.</u> <u>② 제1항에 따른 설립등기와 분사무소의 설치·이전, 그 밖의 등기에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
<신 설>	<u>제17조의20(정관) ① 공단의 정관에는 다음 각 호의 사항을 적어야 한다.</u> <u>1. 목적</u> <u>2. 명칭</u> <u>3. 주된 사무소·분사무소 및 제17조의28에 따른 산하기관</u>

<신 설>

의 설치·운영

4. 업무와 그 집행

5. 재산과 회계

6. 임직원

7. 이사회의 운영

8. 정관의 변경

9. 공고의 방법

10. 내부규정의 제정·개정 및 폐지

11. 해산

② 공단의 정관은 성평등가족
부장관의 인가를 받아야 한다.
이를 변경하려고 할 때에도 같
다.

제17조의21(임원의 임면) ① 공
단에는 이사장 1명을 포함한 1
0명 이상 15명 이하의 이사 및
감사 1명을 둔다.

② 이사장을 포함한 이사 3명
은 상임으로 한다.

③ 임원의 임면(任免)에 관하
여는 「공공기관의 운영에 관
한 법률」 제26조에 따르되,
상임이사와 비상임이사 중 각
각 2분의 1 이상은 여성 중에
서 임명하여야 한다.

<신 설>

<신 설>

제17조의22(임원의 임기) 이사장
의 임기는 3년으로 하고, 이사
와 감사의 임기는 2년으로 하
되, 1년을 단위로 연임할 수
있다.

제17조의23(임원의 직무) ① 이
사장은 공단을 대표하고 공단
의 업무를 총괄한다.

② 이사장이 부득이한 사유로
그 직무를 수행할 수 없을 때
에는 정관으로 정하는 바에 따
라 상임이사 중 1명이 그 직무
를 대행하고, 상임이사가 없거
나 그 직무를 대행할 수 없을
때에는 정관으로 정하는 임원
이 그 직무를 대행한다.

③ 이사는 이사회에 부쳐진 안
건을 심의하고 의결에 참여하
며, 상임이사는 정관으로 정하
는 바에 따라 공단의 사무를
집행한다.

④ 감사는 「공공기관의 운영
에 관한 법률」 제32조제5항의
감사기준에 따라 공단의 업무
와 회계를 감사하고 그 의견을
이사회에 제출한다.

<신 설>

제17조의24(임원의 결격사유) 다
음 각 호의 어느 하나에 해당
하는 사람은 임원이 될 수 없
다.

1. 「국가공무원법」 제33조
각 호의 결격사유에 해당하
는 사람

2. 「공공기관의 운영에 관한
법률」 제34조제1항제2호에
해당하는 사람

<신 설>

제17조의25(임직원의 겸직 제한)

① 공단의 상임임원과 직원은
그 직무 외에 영리를 목적으로
하는 업무에 종사하지 못한다.

② 상임임원이 그 임명권자나
제청권자의 허가를 받은 경우
와 직원이 이사장의 허가를 받
은 경우에는 비영리 목적의 업
무를 겸할 수 있다.

<신 설>

제17조의26(이사회) ① 공단에

「공공기관의 운영에 관한 법
률」 제17조제1항 각 호의 사
항을 심의·의결하기 위하여
이사회를 둔다.

② 이사회는 이사장을 포함한
이사로 구성한다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

③ 이사장은 이사회 의장이 된다.

④ 이사회 회의는 의장이나 재적이사 3분의 1 이상의 요구로 소집하고, 재적이사 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑤ 감사는 이사회에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

⑥ 기타 이사회에 관한 사항은 정관으로 정한다.

제17조의27(직원의 임면) 공단의 직원은 정관으로 정하는 바에 따라 이사장이 임면한다.

제17조의28(산하기관) ① 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 성평등가족부장관의 승인을 받아 필요한 산하기관을 둘 수 있다.

② 공단의 이사장은 산하기관을 지휘·감독한다.

③ 산하기관의 설치, 운영 등에 필요한 사항은 공단의 정관으로 정한다.

제17조의29(국유재산 등의 무상대부) 국가는 공단의 설립 및

<신 설>

운영을 위하여 필요하면 「국유재산법」 및 「물품관리법」에 따라 국유재산과 물품을 공단에 무상으로 대부할 수 있다.

<신 설>

제17조의30(자금의 차입) 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업을 위하여 필요하면 성평등가족부 장관의 승인을 받아 자금을 차입(국제기구, 외국 정부 또는 외국인으로부터의 차입을 포함한다)할 수 있다.

<신 설>

제17조의31(공단의 회계) ① 공단의 사업연도는 정부의 회계연도에 따른다.

② 공단은 회계규정을 정하여 성평등가족부 장관의 승인을 받아야 한다.

제17조의32(공단의 수입) 공단의 수입은 다음 각 호와 같다.

1. 국가·지방자치단체 또는 국가·지방자치단체 외의 자로부터 받은 출연금 또는 기부금
2. 제17조의30에 따른 차입금
3. 그 밖의 공단의 수입금

<신 설>

제17조의33(예산의 편성 등) ①

이사장은 회계연도마다 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제46조에 따라 수립한 경영목표와 같은 법 제50조에 따라 통보된 경영지침에 따라 다음 회계연도의 예산안을 편성하고, 다음 회계연도가 시작되기 전까지 이사회회의 의결을 거쳐 성평등가족부장관의 승인을 받아 예산을 확정하여야 한다. 예산을 변경하는 경우에도 또한 같다.

② 공단은 제1항에 따라 예산이 확정되면 지체 없이 이사회회의 의결을 거쳐 그 회계연도의 예산에 따른 운영계획을 수립하고 그 운영계획을 예산이 확정된 후 2개월 이내에 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. 예산이 변경되어 운영계획을 변경하는 경우에도 또한 같다.

<신 설>

제17조의34(결산서의 제출) 공단

은 사업연도마다 세입·세출결산서를 작성하고, 감사원규

	<u>칙으로 정하는 바에 따라 공인 회계사나 「공인회계사법」 제 23조에 따라 설립된 회계법인을 선정하여 회계감사를 받아 매 회계연도 종료 후 2개월 이내에 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의35(잉여금의 처리) 공단은 사업연도마다 사업연도 말의 결산 결과 잉여금이 생긴 때에는 이월손실을 보전(補填)하고 나머지는 다음 연도에 이월하여 사용할 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의36(수수료의 징수) 공단은 제17조의16제2항에 따른 사업에 관하여 수수료나 그 밖의 실비를 받을 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의37(출자 등) ① 공단은 사업을 효율적으로 수행하기 위하여 필요하면 제17조의16제2항 각 호의 사업에 출자하거나 출연(出捐)할 수 있다.</u> <u>② 제1항에 따른 출자·출연 및 관리기구의 설립에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의38(업무의 지도·감독)</u>

	① <u>성평등가족부장관은 공단의 업무를 지도·감독한다.</u> ② <u>성평등가족부장관은 공단에 대하여 업무·회계 및 재산에 관하여 필요한 사항을 보고하게 하거나 그 밖에 필요한 조치를 할 수 있다.</u>
<u><신 설></u>	<u>제17조의39(비밀누설 등의 금지)</u> 공단의 임원 또는 직원이나 그 직에 있었던 사람은 그 직무상 알게된 비밀을 누설하거나 도용하여서는 아니 된다.
<u><신 설></u>	<u>제17조의40(비슷한 명칭의 사용 금지)</u> 공단이 아닌 자는 한국성평등고용공단 또는 이와 비슷한 명칭을 사용하지 못한다.
<u><신 설></u>	<u>제17조의41(「민법」의 준용)</u> 공단에 관하여는 이 법과 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 규정된 것 외에는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.

나. 검토의견

개정안은 성평등고용 정책을 전문적·체계적으로 수행하기 위한 신설 조직으로서 “한국성평등고용공단”을 신설하려는 것으로, 성평등고용 정책은 성별임금격차 개선, 적극적 고용개선조치, 일·가정 양립 지원, 직장 내 성희롱 예방 등 다양한 정책수단이 유기적으로 연계되는 분야인 만큼 이를 전담하는 전문기관을 설치하여 조사·연구와 정책 집행 기능을 일원화하는 것은 정책의 전문성과 지속성을 높이는 데 기여할 수 있을 것으로 보임.

특히 성평등 임금보고서 분석, 사업장 컨설팅, 교육·홍보 등 지속적인 현장 지원 기능은 전문성을 갖춘 전담기관이 수행할 필요성이 있다는 의견도 제시될 수 있음.

다만, 새로운 공단을 설립하는 것은 단순히 업무 수행기관을 지정하는 것과 달리 별도의 법인 설립, 임직원 구성, 조직 운영 및 예산 지원을 전제로 하는 사항으로 상당한 행정적·재정적 부담이 수반되므로, 현행 행정조직이나 기존 공공기관을 활용하는 방식으로는 입법목적을 달성하기 어려운지, 독립적인 공단을 설립하여야 할 정도의 정책적 필요성이 충분한지에 대해서는 보다 면밀한 검토가 필요할 것으로 보임.

개정안이 한국성평등고용공단에 수행하도록 규정한 조사·연구, 교육·홍보, 기업 지원 및 국제협력 등의 업무는 현재 성평등가족부를 중

심으로 추진되고 있으며, 일부 조사·연구 기능은 한국여성정책연구원, 노동시장 분석 기능은 한국고용정보원 및 한국노동연구원 등에서도 수행하고 있음.

따라서 공단이 기존 기관으로는 수행하기 어려운 새로운 기능을 담당하는 것인지 또는 기존 기관의 기능을 통합·확대하는 것인지에 관한 논의를 거쳐 기존 기관과의 역할 분담 및 업무 조정 방안을 보다 구체적으로 검토할 필요가 있을 것으로 보임.

아울러, 공공기관의 신설은 조직 운영에 필요한 인건비와 운영비뿐만 아니라 장기적으로 시설·사업비 등 지속적인 재정지출을 수반하며, 특히 개정안은 산하기관 설치(안 제17조의28) 및 출자·출연 권한(안 제17조의37)을 부여하는 등 공단의 조직과 사업을 확대할 수 있는 권한까지 폭넓게 인정하고 있어 공단의 조직과 사업 규모가 지속적으로 확대될 가능성도 있음.

그런데, 개정안에서 규정된 공단의 주된 업무는 성평등고용에 관한 조사·연구, 교육·홍보, 정책지원 및 사업 수행 등으로 규정되어 있는 만큼, 이러한 업무 수행을 위하여 출자·출연, 산하기관 설치와 같은 수단이 필요하고 효율적인지에 대해서는 검토가 필요할 것으로 보임⁷⁾.

따라서 기존 정책 추진체계와의 관계, 공단에 부여되는 조직·재정

7) 출자·출연은 다른 법인에 대한 재정적 참여를 가능하게 하고, 산하기관 설치의 조직의 지속적인 확대를 전제로 하는 제도라는 점에서, 공단의 업무 범위와 권한 사이의 균형이 적정한지, 향후 재정 부담 및 조직 운영의 효율성 측면에서도 충분한 검토가 이루어질 필요가 있을 것으로 보임. 참고로, 근로복지공단은 산하기관 설치에 관한 규정이 없고, 산업인력공단 및 산업안전보건공단은 출연·출자 권한에 관한 규정이 없음.

권한의 범위 및 이에 따른 재정 부담 등을 종합적으로 고려하여, 별도의 공공기관을 신설하는 것이 행정의 효율성 및 정책목적 달성 측면에서 타당한지에 대하여 면밀한 검토가 필요할 것으로 보임.

문 의 처
02)6788-5539