



제420회 국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

근로기준법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 동일가치노동 동일임금원칙 등 〉

- 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2204603호)
- 김태선의원 대표발의(의안번호 제2204703호)
- 이용우의원 대표발의(의안번호 제2205086호)
- 김태년의원 대표발의(의안번호 제2205125호)
- 정혜경의원 대표발의(의안번호 제2205199호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I. 개요	1
II. 검토의견	7
【차별적 처우 기준 확대 및 구제수단 확충】	
1. 차별적 대우·처우 금지 사유 확대	7
1-1. 차별적 처우에 대한 시정 절차(박홍배의원안 제6조제2항 및 제3항)	14
【동일가치노동에 대한 동일임금 지급】	
2. 동일가치노동에 대한 동일임금 지급	20
2-1. 동일임금 미지급의 효과(박홍배의원안 제6조의2제2항 및 제3항)	32
2-2. 임금차별 목적 사업장의 동일 사업장 간주(이용우의원안 제6조의2제3항)	34
2-3. 파견근로자에 대한 동일 대우(이용우의원안 제6조의2제4항) ..	36
2-4. 산별교섭에 따른 업종·산업별 최저임금 수준 규율(정혜경의원안 제6조의2제2항)	39

2-5. 동일가치노동 동일임금 원칙 위반에 대한 노동위원회의 시정 조치 등(정혜경의원안 제6조의2제3항부터 제5항까지)	43
---	----

I. 개 요

1. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2204603호)

가. 제안경위

2024년 10월 7일 박홍배의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 10월 8일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

2023년 8월 기준 정규직과 비정규직 임금격차는 월 평균 167만원으로 지속적으로 임금격차가 확대되면서 노동시장 이중구조가 심화되고 있음. 현행법은 사용자가 근로자에 대하여 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정하고 있음. 하지만 고용형태의 다양화로 인해 기간제·파견·하청·용역 등 새로운 형태의 근로자가 나타났고, 고용형태에 대한 차별이 규제되지 않아 이를 이유로 근로조건에 차이를 두는 사례가 나타나고 있음.

현재 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 성별을 이유로 근로자가 차별받지 않도록 동일가치노동 동일임금의 원칙을 보장하고 있으나 해당 조항만으로는 근로자에 대한 차별적 처

우를 예방하기에는 한계가 있음.

이에 고용형태로 인한 차별적 대우를 금지하고(제6조제1항), 동일가치노동을 정의하여 사용자가 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동에 대하여 동일 임금 지급과 균등한 처우를 하도록 함으로써 근로자의 고용형태에 따른 근로조건의 차별을 방지하고 노동시장 이중구조를 완화하고자 함(안 제6조의2 신설).

2. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2204703호)

가. 제안경위

2024년 10월 16일 김태선의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 10월 17일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

‘동일가치노동 동일임금 원칙’은 ILO와 UN의 협약을 통해 세계 보편적인 노동원칙으로 채택되어 있으며, 많은 국가들은 이에 따른 평등대우원칙을 법과 제도에 구현하여 실행하고 있습니다.

우리나라의 경우 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’이 성별에 따른 차별

을 금지하는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에만 규정되어 있어 고용형태, 학력, 연령, 신체조건 등을 이유로 이루어지는 차별적 처우를 방지하고, 바로잡기가 어렵다는 지적이 제기되고 있습니다.

이에 균등한 처우의 적용범위를 확대하고, 동일 가치 노동의 판단 기준과 정의를 근로기준법에 명확히 규정하여 제시함으로써 “동일가치노동 동일임금 원칙”의 실효성을 제고하고자 합니다(안 제6조의2 신설 등).

3. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2205086호)

가. 제안경위

2024년 10월 31일 이용우의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

우리 사회의 노동 양극화가 심화되는 가운데, 고용형태에 따른 임금

격차가 주요한 사회문제로 대두되고 있음. 특히 동일한 가치의 노동을 제공함에도 불구하고 고용형태를 이유로 임금과 근로조건에서 차별을 받는 사례가 빈번함.

국제노동기구(ILO)는 1951년 제100호 협약을 통해 '동일가치노동에 대한 동일보수 원칙'을 천명했고, 프랑스(1972년), 독일(2006년), 영국(2010년) 등 서구 선진국들은 이미 포괄적 동일가치노동 동일임금 원칙을 기본법에 명문화하고 있음. 일본도 2020년 4월부터 노동기준법 등을 개정하여 파견노동자를 포함한 동일가치노동 동일임금 원칙을 도입했음.

한편 우리 노동관계법은 각기 다른 법률에서 개별적으로 차별을 금지하고 있기는 하나, 이처럼 분절된 법체계로는 복잡다단한 현대 노동시장의 차별 문제를 효과적으로 규율하기 어려움. 특히 플랫폼노동자·프리랜서 등 종래의 법률에 제대로 규율되지 않은 고용형태가 새롭게 등장하는 경우, 하나의 사업장에서 정규직·계약직·파견직 등이 혼재되어 있는 경우, 여성이면서 고령자이고 계약직인 경우 등 차별 사유가 중첩되는 경우에는 법률적용이 모호한 상태임.

이에 남녀고용평등법 제8조의 입법례를 참고해 노동관계의 기본법인 근로기준법에 포괄적·보편적 '동일 가치 노동 동일임금' 원칙을 명문화하여, 고용형태에 따른 불합리한 차별을 방지하고 노동시장의 이중구조를 해소하여 노동자 모두가 존중받는 노동환경을 조성하려는 것임(안 제6조 및 제6조의2 신설).

4. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2205125호)

가. 제안경위

2024년 10월 31일 김태년의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법은 근로자의 성별을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 하고 있음.

그런데 동일한 사업 또는 사업장에서 실질적으로 동일한 업무를 수행함에도 불구하고 학력, 국적, 고용형태 등에 따라 근로조건을 차별하는 사례가 발생하고 있음.

이에 고용형태에 따른 차별을 금지하고 동일가치노동에 대해서는 동일임금이 적용되도록 하여 근로조건의 차별을 방지하려는 것임(안 제6조 및 제6조의2 신설).

5. 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 제2205199호)

가. 제안경위

2024년 11월 4일 정혜경의원이 대표발의한 근로기준법 일부개정법률안은 2024년 11월 5일 우리 위원회에 회부되었음.

나. 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 사용자에게 근로자에 대하여 성, 국적, 신앙 등을 이유로 차별적 처우를 못 하도록 규정하고 있음.

하지만, 고용형태가 다양해지면서 기간제·파견·하청·용역 등 새로운 고용형태가 확대되었고, 고용형태에 따른 차별이 규제되지 않아 노동시장에서 이를 악용하여 비정규직을 활용하는 사례가 늘고 있음. 또한, 정규직과 비정규직 간의 임금 격차와 노동시장 이중구조는 사회적 문제가 되고 있음.

이에 고용형태로 인한 차별적 대우를 금지하고(제6조), 동일가치노동 정의를 신설하여(제2조제1항제10호 신설) 이를 위해, 동일가치노동에 대한 동일한 임금 지급 의무를 지우고, 산별교섭의 결과 이상의 임금을 지급하도록 함으로써 정규직과 비정규직 간의 차별을 방지하고자 함(제6조의2 신설).

II. 검토의견

1. 차별적 대우·처우 금지 사유 확대

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 차별적 대우·처우의 금지 사유를 확대하려는 것으로, 성별·연령·신체조건·인종·고용형태를 이유로 하는 사용자의 근로자에 대한 차별적 대우·처우를 금지하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	박홍배의원안	김태선의원안	이용우의원안	김태년의원안	정혜경의원안
제6조(균등한 처우) 사 용 자 는 근 로 자 에 대하여 남 녀의 성 (性)을 이 유로 차별 적 대우를 하지 못하 고, 국적· 신앙 또는 사회적 신 분을 이유	제6조(균등한 처우) ① 사용자 는 근로자 에 대하여 남녀의 성 (性)을 이 유로 차별 적 대우를 하지 못하 고, 국적· 신앙 또는 사회적 신 분, 고용형	제6조(균등한 처우) 사 용 자 는 근 로 자 에 대하여 남 녀의 성 (性)· 연령 · 신체조건 · 인종 을 이유로 차 별적 대우 를 하지 못 하고, 고용 형태 ·국적	제6조(균등한 처우) 사 용 자 는 근 로 자 에 대하여 성 별·연령· 신체조건 을 이유로 차 별적 대우 를 하지 못 하고, 국적 · 인종·신 앙·사회적 신분(고용	제6조(균등한 처우) 사 용 자 는 근 로 자 에 대하여 남 녀의 성 (性)을 이 유로 차별 적 대우를 하지 못하 고, 국적· 신앙, 고용 형태 또는 사회적 신	제6조(균등한 처우) 제6조(균등한 처우) 사 용 자 는 근 로 자 에 대하여 남 녀의 성 (性)을 이 유로 차별 적 대우를 하지 못하 고, 국적· 신앙 또는

로 근로조 건에 대한 차별적 처 우를 하지 못한다.	<u>태</u> 등을 이 유로 근로 조건에 대 한 차별적 처우를 하 지 못한다.	· 신앙 또 는 사회적 신분을 이 유로 근로 조건에 대 한 차별적 처우를 하 지 못한다.	<u>형태를 포</u> <u>함 한다</u>)을 이유로 근 로 조 건 에 대한 차별 적 처우를 하지 못하 다.	분을 이유 로 근로조 건에 대한 차별적 처 우를 하지 못한다.	사회적 신 분, <u>고용형</u> <u>태</u> 를 이유 로 근로조 건에 대한 차별적 처 우를 하지 못한다.
--	---	--	---	---	---

나. 검토의견

헌법은 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 않는다는 평등권·평등원칙을 규정하고, 특히 여성의 근로에 대한 부당한 차별을 금지하고 있으며,¹⁾ 「근로기준법」에서는 남녀의 성(性)에 따른 차별적 대우, 국적·신앙, 사회적 신분에 의한 근로조건의 차별적 처우를 금지하고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정함.²⁾

- 1) 대한민국 헌법 제11조 ①모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.
② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.
③ 훈장등의 영전은 이를 받은 자에게만 효력이 있고, 어떠한 특권도 이에 따르지 아니한다.
제32조 ④여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.

- 2) 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조, 제16조, 제17조, 제20조, 제21조, 제22조제2항, 제47조, 제53조제4항 단서, 제67조제1항·제3항, 제70조제3항, 제73조, 제74조제6항, 제77조, 제94조, 제95조, 제100조 및 제103조를 위반한 자

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’), 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’), 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’) 등은 성별, 고용형태 등에 따른 차별적 처우의 형태와 이에 대한 시정절차 및 조치 등을 구체적으로 규정하고 있고, 「국가인권위원회법」은 사인의 차별행위에 대한 국가인권위원회의 시정권고 등을 규정함으로써 사용자의 차별적 처우를 받는 근로자의 실효적인 구제를 도모하고 있음.

<현행법상 근로관계 관련 주요 차별금지규정의 내용>

구분	차별금지사유	차별금지영역	구제조치	
			별칙 규정	절차·방법 등
헌법	성별, 종교, 사회적 신분	생활의 모든 영역	-	-
근로기준법	남녀의 성, 국적, 신앙, 사회적 신분	근로조건	○	-
남녀고용평등법	성별, 혼인, 가족안에서의 지위, 임신 또는 출산 등	모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고, 직업능력개발	○	근로자의 시정신청/고용노동부장관의 시정요구/노동위원회의 조정·중재·시정명령 등
기간제법	고용형태 (기간제·단시간근로자)	임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항	-	근로자의 시정신청/고용노동부장관의 시정요구/노동위원회의 조정·중재·시정명령 등
파견법	①고용형태(파견) ②성별, 종교, 사회적 신분, 정당한	①임금, 상여금, 성과금 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등	-	근로자의 시정신청/고용노동부장관의 시정요구/노동위원회의 조

구분	차별금지사유	차별금지영역	구제조치	
			벌칙 규정	절차·방법 등
	노동조합 활동	에 관한 사항 ②파견계약의 해지		정·중재·시정명령 등
고령자 고용법	연령	모집·채용, 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복 리후생, 교육·훈련, 배 치·전보·승진, 퇴직·해고	○	국가인권위원회에 진 정/ 국가인권위원회 의 고용노동부장관에 대한 구제조치 등 권 고내용 통보/고용노 동부장관의 시정명령
외국인 고용법	국적 (외국인근로자)	-	-	-
장애인 차별 금지법	장애 또는 과거의 장애경력 또는 장 애가 있다고 추측	모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치· 승진·전보, 정년·퇴직· 해고	○	국가인권위원회에 진 정/국가인권위원회의 직권조사/법무부장관 시정명령, 손해배상 등
국가 인권 위원회 법	성별, 종교, 장애, 나 이, 사회적 신분, 출 신지역, 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가 족 형태 또는 가족 상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적 지향, 학력, 병력	고용(모집, 채용, 교 육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등 을 포함), 재화·용역· 교통수단·상업시설· 토지·주거시설의 공 급이나 이용, 교육시 설이나 직업훈련기 관에서의 교육·훈련 이나 그 이용	-	피해자 또는 제3자의 진정 및 직권조사/차별 행위의 중지, 원상회복, 손해배상 그 밖의 구제 조치 이행, 재발방지 조 치의 이행, 법령·제도·정 책의 시정 또는 개선권 고/합의권고, 조정 등

각 개정안은 현행 「근로기준법」에 따른 차별금지 사유에 ‘고용형태, 연령, 신체조건, 인종’ 등을 추가하려는 것으로, 근로자의 차별금지 사유를 확대함으로써 헌법에 규정된 평등의 이념을 근로관계에서 구체화한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

<개정안별 차별적 대우·처우 금지 확대 사유>

현 행	박홍배의원안	김태선의원안	이용우의원안	김태년의원안	정혜경의원안
남녀의 성(性)	남녀의 성(性)	남녀의 성(性)	성 별	남녀의 성(性)	남녀의 성(性)
국적·신앙	국적·신앙	국적·신앙	국적·신앙	국적·신앙	국적·신앙
사회적 신분	사회적 신분	사회적 신분	사회적 신분	사회적 신분	사회적 신분
<u><신 설></u>	고용형태 등	고용형태	(고용형태 포함)	고용형태	고용형태
		연령	연령		
		신체조건	신체조건		
		인종	인종		

특히, 현행 「근로기준법」상 차별금지사유인 ‘사회적 신분’에 고용형태가 포함되는지 여부에 대하여는 의견이 대립하고 있고,³⁾ 대법원은 사회적 신분의 개념에 대해 명시적인 정의를 내리고 있지 않으나⁴⁾⁵⁾ 하

3) 대법원 노동법실무연구회(2020), 「근로기준법 주해 I」, pp. 576-578.

- (고용형태는 사회적 신분에 포함되지 않는다는 의견) 고용형태는 변경할 수 없거나 고정적인 지위로 보기 어렵고 근로자의 특정한 인격과 관련된 표지라고 보기 어려우므로 사회적 신분에 포함하지 않는다고 해석하는 것이 타당
- (고용형태는 사회적 신분에 포함된다는 의견) 「근로기준법」 제6조의 규정은 다른 노동관계법의 고용 평등 법제에서 총칭적 지위를 가지고 있고, 우리 사회에서 비정규직 근로자는 단순히 일시적인 종업원에 대한 분류를 넘어 그 사람에 대한 사회적 평가를 포함하는 지위를 의미하므로 사회적 신분에 포함된다고 해석하는 것이 타당

4) 다만, 최근 대법원은 도로보수원, 과적단속원과 같이 공무원이 아닌 자로서 지방국토관리청장과

급심에서는 고용형태가 사회적 신분에 해당한다는 판례와 부정하는 판례⁶⁾가 혼재하고 있는 상태로, ‘고용형태’에 따른 근로조건의 차별이 금지됨을 법문에 명확히 함으로써 관련 논란을 해소하는 의미가 있을 것으로 보임.

참고로, 근로기준에 대한 차별적 처우 금지와 관련된 해외 입법례를 살펴보면, 인종·피부색·종교·성별·국적·신조·사회적 신분·고용형태 등에 따른 차별 금지 규정을 두고 있는 것으로 보임.

기간의 정함이 없는 계약을 체결한 자(소위 ‘공무직 근로자’)와 과적단속직 공무원과의 관계에 있어 개별 근로계약에 따른 고용상 지위(공무직인지, 공무원인지)는 ‘사회적 신분’에 해당한다고 볼 수 없다고 판시한 바 있음.

대법원 2016다255941 선고 2023. 9. 21.

“...근로기준법 제6조에서 말하는 사회적 신분이 반드시 선천적으로 고정되어 있는 사회적 지위에 국한된다거나 그 지위에 변동가능성이 없을 것까지 요구되는 것은 아니지만, 개별 근로계약에 따른 고용상 지위는 공무원과의 관계에서 근로기준법 제6조가 정한 차별적 처우 사유인 ‘사회적 신분’에 해당한다고 볼 수 없고, 공무원은 그 근로자와의 관계에서 동일한 근로자 집단에 속한다고 보기 어려워 비교대상 집단이 될 수도 없다...”

- 5) 헌법재판소는 헌법에서의 ‘사회적 신분’을 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것으로 보고 있음.

헌법재판소 1995. 2. 23. 선고 93헌바43

“...헌법 제11조 제1항은 “모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다”라고 규정하고 있는바 여기서 사회적 신분이란 사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미한다 할 것이므로...”

- 6) ○ 무기계약직은 사회적 신분에 해당하지 않는다고 본 판례: 서울중앙지방법원 2023. 3. 23. 선고 2020가합590813, 대구지방법원 2023. 2. 9. 선고 2020가합210864, 서울고등법원 2018. 5. 25. 선고 2017나2039724 등
○ 무기계약직은 사회적 신분에 해당한다고 본 판례: 서울중앙지방법원 2018. 6. 14. 선고 2017가합 507736 등

<해외 입법례 : 근로조건 및 임금 등과 관련된 차별적 처우 금지>

- (영국) 「평등법」에서 성별·인종·장애 등 모든 사유에 대한 차별 금지
 - * 다만, 「평등법」에 고용형태에 대한 차별금지 규정은 두지 않고, 「단시간근로자에 관한 규정」, 「기간제근로자에 관한 규정」, 「파견근로에 관한 규정」에서 각각 정규직 근로자에 비해 불이익 취급 금지 원칙 규정
- (미국) 「고용기회평등법」에서 인종·피부색·종교·성별로 인한 근로조건 등 차별금지를 규정하고 있고, 「동등임금법」에서 성별을 이유로 한 차별적 임금지급 금지 규정
- (독일) 「기본법」, 「일반평등법」, 「경영조직법」 등에서 성별·연령 등 차별금지를 규정, 「단시간 및 기간제 근로에 관한 법」, 「근로자파견법」 등 개별법률에서 고용형태에 관한 차별금지 규율
- (일본) 「노동기준법」에서 국적·신조·사회적 신분에 대한 균등대우원칙과 성별을 이유로 한 임금에 관한 차별적 처우 금지를 명시, 「유기고용법」 등 개별법에서 고용형태에 따른 차별금지 규정

*자료: 고용노동부

고용노동부는 현행 「근로기준법」상 균등처우 규정 외에도 기간제·단시간·파견 근로자에 대해서는 「기간제법」, 「파견법」에서, 연령은 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」에서, 신체조건 등은 「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」에서 차별적 처우를 금지하고 있고, 해당 법률에서 차별시정제도와 시정명령 불이행 시 제재 등 근로자 권익구제에 실효적인 규정을 두고 있어 「근로기준법」에 이를 별도로 규정할 실익이 없다고 보아 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

1-1. 차별적 처우에 대한 시정 절차(박홍배의원안 제6조제2항 및 제3항)

가. 개정안의 주요내용

박홍배의원안은 차별적 처우가 있는 날로부터 6개월 이내에 그 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합이 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있도록 하고(박홍배의원안 제6조제2항), 구체적인 시정 신청의 절차·방법에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정하도록 하며(박홍배의원안 제6조제3항),

고용노동부장관은 사용자가 성별, 국적·신앙, 사회적 신분, 고용형태 등을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 한 경우 직권으로 시정을 요구할 수 있고, 사용자가 이에 불응한 경우 차별적 처우의 내용을 노동위원회에 통보하여야 하며(박홍배의원안 제6조제4항), 노동위원회는 그 통보를 받아 지체 없이 차별적 처우에 관한 심리를 진행하도록 규정함(박홍배의원안 제6조제5항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	박홍배의원안
제6조(균등한 처우) (생 략) <신 설>	제6조(균등한 처우) ① (생 략) ② 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우에는 그 종료일을 말한다)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.
<신 설>	③ 제2항에 따른 시정 신청의 절차·방법에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다.
<신 설>	④ 고용노동부장관은 사용자가 제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. 고용노동부장관은 사용자가 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자에게 그 사실을 통지하여야 한다.
<신 설>	⑤ 노동위원회는 제4항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

나. 검토의견

현행 「근로기준법」은 성별, 국적·신앙, 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지하고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금형에 처하도록 규정할 뿐이나, 「남녀고용평등법」, 「기간제법」, 「파견법」에서는 차별적 처우에 대한 노동위원회의 시정절차를 두고 있음.

「남녀고용평등법」은 형사처벌(3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금) 외에도 노동위원회 및 고용노동부장관의 시정조치 등을 통해 사업주가 동일가치노동 동일임금 원칙을 준수하도록 강제하고 있음.

구체적인 시정조치의 내용을 살펴보면, 근로자가 임금에 관한 차별을 받은 경우 근로자는 차별적 처우를 받은 날부터 6개월이 경과하기 전까지 노동위원회에 시정을 신청할 수 있고, 노동위원회는 조사·심문을 거쳐 차별적 처우에 해당한다고 판정하는 경우 해당 사업주에게 임금 등 근로조건 개선 또는 배상 등 시정명령을 하여야 하며, 정당한 이유 없이 시정명령을 불이행한 사업주에 대하여는 1억원 이하의 과태료가 부과됨.⁷⁾

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

제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 “차별적 처우등”이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6

한편, 고용노동부장관은 이와 별개로 사업주가 동일가치노동 동일임금 원칙을 위반하여 차별적 처우를 한 경우 사업주에게 시정을 요구할 수 있는데, 사업주가 이를 시정하지 않는 경우 고용노동부장관은 차별적 처우의 구체적인 내용을 노동위원회에 통보하고, 노동위원회는 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 하며, 그 결과에 따라 시정 명령 및 과태료 부과가 이루어질 수 있음.⁸⁾

개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.

1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 “차별적 처우”라 한다)

제29조(시정명령 등) ① 노동위원회는 제27조에 따른 조사·심문을 끝내고 차별적 처우등에 해당된다고 판정한 때에는 해당 사업주에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우등에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

제29조의2(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등의 시정조치 등을 포함할 수 있다.

제29조의3(시정명령 등의 확정) ③ 제1항에 따른 기간에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 따른 기간에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

8) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의5(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사업주가 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사업주가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사업주 및 근로자에게 그 사실을 알려야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 때에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리, 시정절차 및 노동위원회 결정에 대한 효력 등에 관하여는 제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 제29조의4까지를 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통보를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사업주 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.

제39조(과태료) ① 사업주가 제29조의3(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우에는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.

「기간제법」, 「파견법」은 차별적 처우에 대한 형사처벌 규정을 두고 있지는 않으나, 노동위원회 및 고용노동부장관의 시정조치 등을 통해 사용자의 차별적 처우를 시정하고 있고 구체적인 절차 등은 「남녀고용평등법」상 노동위원회 및 고용노동부장관의 시정조치 등과 유사함.

개정안은 「근로기준법」에 차별적 처우에 대한 구제를 위해 「남녀고용평등법」 등에 착안하여 노동위원회 및 고용노동부장관의 시정조치에 관한 근거 등을 마련하려는 것으로, 형사처벌 외에 차별적 처우에 대한 구제수단을 마련한다는 측면에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, ①개정안은 「노동위원회법」에 따라 차별적 처우를 시정할 수 있다고 규정하는데, 동법에는 개별적인 차별 사건에 관한 시정명령이나 그 불이행에 대한 과태료 부과 등 구체적인 시정절차에 관한 사항이 규정되어 있지 않다는 점, ②개정안에서도 노동위원회의 시정명령 근거, 시정명령의 불이행에 따라 사용자에게 부과되는 불이익에 관한 사항 등이 규정되어 있지 않아 시정절차의 실효성이 문제될 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

한편, 개정안은 차별적 처우의 시정신청권자에 해당 근로자가 소속된 노동조합을 포함하고 있는데, 당사자 이외의 제3자가 차별적 처우의 시정절차에 개입할 수 있도록 규정함으로써 차별적 처우에 대한

적극적인 개선이 이루어질 가능성이 있는 반면, 근로자로서는 제3자가 개시한 절차에 강제로 참여하게 되어 노동위원회의 조사 대상이 될 수 있는 등 절차를 주도하는 당사자로서의 지위가 약화될 소지가 있으므로 이를 종합적으로 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①기간제법, 파견법 등 개별법률상 차별시정 제도와 국가인권위원회를 통한 조사 및 구제 등 근로자 권익구제에 관한 실효적인 규정이 있으므로 이를 「근로기준법」에 별도로 규정할 실익이 없다는 점, ②개정안은 노동조합에 대해서도 차별시정 신청권을 부여하는데, 기간제법, 파견법, 남녀고용평등법에서의 차별적 처우에 관하여 차별시정을 신청할 수 있는 자는 근로자에 한정되어 있어 법적 일관성을 고려할 필요가 있다는 점, ③노동조합과 근로자 간 이해가 상충될 경우 당사자의 의사에 반하는 시정 신청이 제기될 가능성이 존재한다는 점 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

2. 동일가치노동에 대한 동일임금 지급

가. 개정안의 주요내용

각 개정안은 사용자의 동일가치노동에 대한 동일임금 지급 원칙을 명시하면서 ‘동일가치노동’을 ① 동일하거나 유사한 성질의 노동(박홍배·김태년의원안), ② 직무수행에 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일한 경우(박홍배·이용우·정혜경의원안), ③ 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 인정되는 경우(김태선·김태년의원안), ④ 유사한 전문성을 가진 근로자의 동일 업무 수행 가능성이 있는 경우(정혜경의원안) 등으로 규정함.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	박홍배의원안	김태선의원안	이용우의원안	김태년의원안	정혜경의원안
제2조(정의) ① 이 법에 서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생 략) <u><신 설></u>					제2조(정의) ① 이 법에 서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (현 행과 같음) <u>10. “동일가 치노동”이란 동일 또는</u>

현 행	박홍배의원안	김태선의원안	이용우의원안	김태년의원안	정혜경의원안
					<u>유사한 조건</u> <u>하에 동일한</u> <u>노동을 수행</u> <u>하는 경우,</u> <u>직무수행에</u> <u>서 요구되는</u> <u>객관적인 기</u> <u>술·노동강</u> <u>도·작업조</u> <u>건 등이 동</u> <u>일한 경우,</u> <u>유사한 전문</u> <u>성을 가진</u> <u>근로자의 동</u> <u>일 업무의</u> <u>수행가능성</u> <u>이 있는 경</u> <u>우를 말한다.</u>
<신 설>	<u>제6조의2(동</u> <u>일가치노동</u> <u>에 대한 동</u> <u>일임금 보</u> <u>장) ① 사용</u> <u>자는 동일한</u> <u>사업 또는</u> <u>사업장 내의</u> <u>동일가치노</u>	<u>제6조의2(동</u> <u>일가치노동</u> <u>에 대한 동</u> <u>일임금 지</u> <u>급) ① 사용</u> <u>자는 동일한</u> <u>사업 내에</u> <u>동일가치노</u> <u>동에 대하여</u>	<u>제6조의2(동</u> <u>일가치노동</u> <u>동일 임금)</u> <u>① 사용자는</u> <u>동일한 사업</u> <u>또는 사업장</u> <u>내의 동일가</u> <u>치 노동에 대</u> <u>하여는 동일</u>	<u>제6조의2(동</u> <u>일가치노</u> <u>동에 대한</u> <u>동일임금 지</u> <u>급) ① 사용</u> <u>자는 동일한</u> <u>사업 또는</u> <u>사업장 내의</u> <u>동일가치</u>	<u>제6조의2(동</u> <u>일가치노동</u> <u>에 대한 동</u> <u>일임금의 보</u> <u>장) ① 사용</u> <u>자는 동일한</u> <u>사업 또는</u> <u>사업장 내의</u> <u>동일가치노</u>

현행	박홍배의원안	김태선의원안	이용우의원안	김태년의원안	정혜경의원안
	동(동일 또는 유사한 조건 하에서 동일한 노동을 수행하는 경우 또는 직무 수행에 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건·대체가능성 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.	동일한 임금을 지급하여야 한다.	한 임금을 지급하여야 한다.	노동에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 한다.	동에 대해 동일한 임금을 지급하여야 한다.
		② 동일가치 노동은 다음 각 호의 기	② 동일 가치 노동의 기준은 직무	② 동일 가치 노동은 다음 각 호	

현행	박홍배의원안	김태선의원안	이용우의원안	김태년의원안	정혜경의원안
		<u>준을 고려할 때 서로 비교되는 근로자의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동 또는 두 업무가 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.</u> <u>1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준</u> <u>2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적</u>	<u>수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사용자가 그 기준을 정할 때에는 제24조에 따른 근로자대표의 의견을 들어야 한다.</u>	<u>의 기준을 고려할 때 서로 비교되는 근로자의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동 또는 두 업무가 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.</u> <u>1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준</u> <u>2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적</u>	

현행	박홍배의원안	김태선의원안	이용우의원안	김태년의원안	정혜경의원안
		<u>힘 및 정신</u> <u>적 부담</u> <u>3. 책임: 업</u> <u>무에 내재된</u> <u>의무의 성격</u> <u>· 범위, 사업</u> <u>주가 해당</u> <u>직무에 의존</u> <u>하는 정도</u> <u>4. 작업조건:</u> <u>소음, 열, 물</u> <u>리적·화학</u> <u>적 위험의</u> <u>정도 등 해</u> <u>당 업무에</u> <u>종사하는 근</u> <u>로자가 통상</u> <u>적으로 처하</u> <u>는 작업환경</u> <u>5. 대체가능</u> <u>성: 유사한</u> <u>전문성을 가</u> <u>진 근로자의</u> <u>동일 또는</u> <u>동종 업무의</u> <u>수행 가능성</u>		<u>힘 및 정신</u> <u>적 부담</u> <u>3. 책임: 업</u> <u>무에 내재된</u> <u>의무의 성격</u> <u>· 범위, 사업</u> <u>주가 해당</u> <u>직무에 의존</u> <u>하는 정도</u> <u>4. 작업조건:</u> <u>소음, 열, 물</u> <u>리적·화학</u> <u>적 위험의</u> <u>정도 등 해</u> <u>당 업무에</u> <u>종사하는 근</u> <u>로자가 통상</u> <u>적으로 처하</u> <u>는 작업환경</u>	

나. 검토의견

1) 동일가치노동 동일임금 원칙

현행 「근로기준법」, 「국가인권위원회법」 등에서는 성별에 따른 차별금지규정을 두고 있으나, 특별히 ‘동일가치노동’에 대하여 ‘동일임금’을 지급할 것을 명시한 사례는 「남녀고용평등법」이 유일함.

「남녀고용평등법」에 따르면, 사업주는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하고, 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등이 동일가치노동의 판단기준이 되며,⁹⁾¹⁰⁾ 동일임금 지급 의무 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형을 부과받음.¹¹⁾

대법원은 ‘동일가치노동’을 ①동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 ②그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 의미한다

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

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

10) 구체적인 판단기준 등은 ‘남녀고용평등업무처리규정(고용노동부예규)’에서 규정하고 있음.
구체적인 사항은 【참고】 남녀고용평등업무처리규정 참조

11) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 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

고 보고, 동일가치노동을 판단하는 경우 기술, 노력, 책임 및 자격조건 뿐만 아니라 근로자의 학력·경력·근속연수 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 보며,

그 기준이 되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건에 관하여 ①기술은 자격증, 학위, 습득된 경험 등에 의한 직무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준을, ②노력은 육체적 및 정신적 노력, 작업수행에 필요한 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동 강도를, ③책임은 업무에 내재한 의무의 성격·범위·복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를, ④작업조건은 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 의미한다고 판시한바 있음.¹²⁾

한편, 대법원은 국립대학교에서 전업 시간강사와 비전업 시간강사 간 강사료 차이를 둔 것은 근로계약 내용과 무관한 다른 사정을 이유

12) 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결

…구 남녀고용평등법(2001. 8. 14. 법률 제6508호로 전문 개정되기 전의 것) 제6조의2 제1항은 ‘사업주는 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.’고 규정하고 있는바, 여기에서 ‘동일가치의 노동’이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일가치의 노동인지 여부는 같은 조 제2항 소정의, 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력(勞力), 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, ‘기술, 노력, 책임 및 작업조건’은 당해 직무가 요구하는 내용에 관한 것으로서, ‘기술’은 자격증, 학위, 습득된 경험 등에 의한 직무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준을, ‘노력’은 육체적 및 정신적 노력, 작업수행에 필요한 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동 강도를, ‘책임’은 업무에 내재한 의무의 성격·범위·복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를, ‘작업조건’은 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 말한다.…”

로 한 차별로 「근로기준법」 및 「남녀고용평등법」을 위반하였다고 판단하여 「남녀고용평등법」에 따른 동일가치노동 동일임금 원칙이 성별 외의 임금 차별에 관하여도 적용될 여지가 있다고 보임.¹³⁾¹⁴⁾

2) 검토의견

각 개정안은 동일 사업 또는 사업장 내에서 사용자로 하여금 동일 가치노동에 대하여 동일한 임금을 지급하도록 의무를 부과하면서 다음과 같이 동일가치노동의 정의와 그에 대한 판단 기준·요소를 명시하고 있음.

13) 대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결

...근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙이나 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등은 어느 것이나 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이다. 그러므로 국립대학의 장으로서 행정청의 지위에 있는 피고로서는 근로계약을 체결할 때에 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 그밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 된다. ...이 사건 근로계약은 근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙 및 남녀고용평등법 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등에 위배되므로 근로자에게 불리한 부분은 무효로 보아야 한다. ...

14) 다만, 동 판례는 근로기준법의 균등대우 원칙이나 남녀고용평등법의 동일가치노동 동일임금 원칙을 헌법상의 평등원칙이 구체화된 사례에 해당한다고 보면서 행정청의 지위에 있는 자가 근로계약상의 근로 내용과 무관한 사정을 이유로 행하는 근로자에 대한 차별적 처우 일체를 제약하려는 취지로도 이해할 수 있어 이를 민간영역에서도 동일하게 적용할 수 있는지에 관하여는 추가적인 검토가 필요할 것으로 보임.

<개정안별 동일가치노동의 개념 및 판단>

구분	개념	판단기준·요소
현행법·판례	① 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 ② 객관적인 직무평가 등에 의해 본질적으로 동일한 가치가 인정되는 노동	기술, 노력, 책임, 작업조건, 근로자의 학력, 경력, 근속연수 등을 종합적으로 고려
박홍배 의원안	① 동일 또는 유사 조건에서 동일 노동 수행 ② 직무수행에 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건·대체가 능성 등이 동일·유사한 경우	-
김태선 의원안	① 동일하거나 유사한 성질인 노동 ② 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동	기술, 노력, 책임, 작업조건, 대체가능성을 고려
이용우 의원안	-	직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등을 고려하여 판단(사용자가 기준을 설정하는 경우 근로자대표 ¹⁵⁾ 의 의견을 청취할 의무)
김태년 의원안	① 동일하거나 유사한 성질인 노동 ② 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동	기술, 노력, 책임, 작업조건을 고려
정혜경 의원안	① 동일, 유사한 조건에서 동일 노동 수행 ② 직무수행에 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일한 경우 ③ 유사한 전문성을 가진 근로자의 동일 업무 수행 가능성이 있는 경우	-

15) 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ③ 사용자는 제2항에 따른 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준 등에 관하여 그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다. 이하 “근로자대표”라 한다)에 해고를 하려는 날의 50일 전까지 통보하고 성실하게 협의하여야 한다.

각 개정안은 ①성별에 따른 차별을 금지하는 남녀고용평등법에 명문화된 ‘동일가치노동 동일임금원칙’을 「근로기준법」에 규정하여 이를 성별에 관계없이 근로관계에 일률적으로 적용되도록 함으로써 근로관계에서 평등원칙을 구체화한다는 점,

②기간제 근로자가 아니면서 기존 근로자와는 별개의 근로조건이 인정되는 소위 ‘무기계약직’과 정규직 근로자와의 차별적 처우, 기간제 근로자 또는 파견근로자 사이의 차별적 처우 등 현행 기간제법, 파견법에서 차별적 처우로 보기 곤란한 관계를 적극적으로 규율할 수 있다는 점,¹⁶⁾

③한국이 1990년 가입한 경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 소위 ‘A규약’)에서는 모든 근로자에게 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수가 인정될 필요가 있다고 규정하고 있는데,¹⁷⁾ 이를 법률에 구체화한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

16) 현행 「근로기준법」에도 근로자 간의 균등한 처우에 관한 일반규정이 있고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 벌금형에 처할 수 있으나, 차별적 처우의 사유가 성별·국적·신앙·사회적 신분으로 규정되어 있어 고용형태(기간제 근로자, 파견근로자 등) 등 다른 사유에 따른 차별적 처우에는 동 규정이 적용되기 곤란할 수 있음.

17) 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제7조 이 규약의 당사국은 특히 다음사항이 확보되는 공정하고 유리한 근로조건을 모든 사람이 향유할 권리를 가지는 것을 인정한다.

(a) 모든 근로자에게 최소한 다음의 것을 제공하는 보수

(i) 공정한 임금과 어떠한 종류의 차별도 없는 동등한 가치의 노동에 대한 동등한 보수, 특히 여성에게 대하여는 동등한 노동에 대한 동등한 보수와 함께 남성이 향유하는 것보다 열등하지 아니한 근로조건 보장

다만, 개정안은 동일가치노동의 판단 기준으로 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업 조건 등을 제시하고 있는데, 현장의 다양한 업무에 대해 객관적이고 구체적인 판단 기준을 마련하기 어렵고, 기준이 마련된 경우에도 직무의 복잡성과 성과 등에 대한 구체적인 판단이 어려워 노·사간 다양한 분쟁이 발생할 우려가 있으며, 그로 인해 임금격차 해소의 실효성을 담보하기 어려울 수 있다는 점을 고려할 필요가 있을 것으로 보임.

참고로, 현행법상 동일가치노동에 대한 해석의 한계와 입증의 어려움 등으로 인해 2020년부터 2024년까지 관련 규정 위반에 대해 기소의견으로 송치한 사건의 수는 1건에 그치고 있음.¹⁸⁾

고용노동부는 우리나라는 연공급 성격이 강한 임금체계가 대부분이므로, 연공급 임금체계 하에서는 직무의 배치, 임금 설정 등에 인적·연공적 요소가 크게 작용하여 근로의 가치에 대한 객관적인 평가가 쉽지 않다는 점, 개정안에서 제시한 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등 판단기준이 추상적이고 판단의 객관성을 담보하기 어려운 측면이 있다는 점을 고려할 때, 현장의 다양한 업무에 대해 실질적으로 동일가

18) < 동일가치노동 동일임금 원칙 위반 신고사건 및 기소의견 송치 건수 >

(단위: 건)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	계
접수건수	18	11	15	9	3	56
기소의견 송치 건수	1	-	-	-	-	1

치노동을 판단하는 데 어려움이 예상되는바 신중한 검토가 필요하다는 의견이고,

고용형태에 따른 차별처우 금지 문제는 동일가치노동 동일임금 원칙의 직접적인 법제화보다는, 직무 중심의 임금 및 인사관리 체계로 개편하거나, 비정규직 차별시정제도의 실효성을 강화하는 등 현실적인 개선방안을 우선 모색하는 한편, 노사 및 이해관계자, 전문가 등과의 충분한 사회적 논의를 통해 합리적인 개선방안을 검토해 나가는 것이 바람직하다는 입장임.

2-1. 동일임금 미지급의 효과(박홍배의원안 제6조의2제2항 및 제3항)

가. 개정안의 주요내용

박홍배의원안은 동일가치노동에 대한 동일임금 지급 의무를 위반하는 내용의 취업규칙, 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 하고, 무효로 된 부분은 동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 기준을 따르도록 규정함.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	박홍배의원안
<신 설>	제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금 보장) ① (생 략) ② 제1항을 위반하여 근로자에게 임금 지급을 규정한 취업규칙 또는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다. ③ 제2항에 따라 무효로 된 부분은 동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 기준을 따른다.

나. 검토의견

개정안은 동일가치노동 동일임금 원칙을 위반한 내용의 취업규칙이나 근로계약은 그 부분에 한정하여 일부 무효가 된다는 것을 명확하게 하고, 무효로 된 부분(차등임금)에 대해서는 동일가치노동을 수행

하는 근로자에게 적용되는 근로기준을 적용함으로써 동일가치노동 동일임금 원칙이 준수될 수 있도록 한다는 점에서 의미가 있음.

다만, ①개정안에 따른 동일가치노동 동일임금 원칙은 「근로기준법」에서 정하는 근로조건인 임금¹⁹⁾에 관한 기준에 해당하여 이를 위반한 근로계약 등의 효력을 별도로 규정하지 않더라도 해당 근로관계에서는 동일가치노동 동일임금 원칙이 당연히 적용될 여지가 있다는 점,²⁰⁾ ②개정안에 따르면, 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 위반한 경우 ‘상당한 근로조건’을 규정한 모든 사례가 무효가 된다고 볼 것이어서 ‘동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 기준’이 무효가 되어 없거나, 하향된 기준이 적용될 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 연공급 성격이 강한 임금체계가 대부분인 우리나라에서는 근로의 가치에 대한 객관적인 평가가 어렵고, 개정안에서 제기하는 근로계약, 취업규칙 무효의 범위(임금의 범위 등), 근로계약 무효 이후 적용되는 기준 등도 불명확하여 입법시 법적용과 관련해 현장 혼란이 예상되며 이로 인한 사용자와 근로자간 법적 분쟁이 증가할 가능성이 높으므로 재검토가 필요하다는 입장임

19) 임금은 「근로기준법」 제17조에 따라 근로계약에 명시되는 근로조건에 해당함.

20) 제15조(이 법을 위반한 근로계약) ① 이 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

② 제1항에 따라 무효로 된 부분은 이 법에서 정한 기준에 따른다.

제96조(단체협약의 준수) ① 취업규칙은 법령이나 해당 사업 또는 사업장에 대하여 적용되는 단체협약과 어긋나서는 아니 된다.

2-2. 임금차별 목적 사업장의 동일 사업장 간주(이용우의원안 제6조의2제3항)

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 동일가치노동 동일임금 원칙과 관련하여 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업 또는 사업장을 동일한 사업 또는 사업장으로 보도록 규정함.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	이용우의원안
<신 설>	제6조의2(동일 가치 노동 동일 임금) ①·② (생 략) ③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업 또는 사업장은 동일한 사업 또는 사업장으로 본다.

나. 검토의견

현행 「남녀고용평등법」에서는 동일가치노동 동일임금 원칙 적용과 관련하여 임금차별 목적으로 설립된 별개의 사업(장)을 동일 사업(장)으로 간주하는 규정을 두고 있는데,²¹⁾ 이는 사용자가 동 원칙이

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

② (생 략)

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

동일 사업(장) 내의 동일가치노동에 적용된다는 점을 고려하여 동 원칙의 적용을 회피하기 위해 별개의 사업(장)을 설립하는 행위를 방지하기 위한 것임.

개정안은 현행 「남녀고용평등법」과 동일한 취지에서 사용자의 동일가치노동 동일임금 원칙 적용 회피를 방지하려는 것으로, 사용자가 사업(장)을 분리하여 법 적용을 회피하는 것을 효과적으로 차단한다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

고용노동부는 임금차별을 목적으로 별개의 사업 또는 사업장을 설립하였다는 점을 어떻게 판단·입증할 것인지 불분명하며, 정당하게 설립된 개별 사업장에 대해서도 사업주와 근로자간 분쟁이 발생할 가능성이 있어 현장 혼란이 우려된다는 점, 일자리 등 노동시장에 부정적 영향을 미칠 수 있다는 점 등을 고려할 때 재검토가 필요하다는 의견임.

2-3. 파견근로자에 대한 동일 대우(이용우의원안 제6조의2제4항)

가. 개정안의 주요내용

이용우의원안은 동일가치노동 동일임금 원칙과 관련하여 사용자가 파견사업주로부터 근로자를 파견받아 사용하는 경우에도 해당 근로자를 동일 사업(장) 근로자로 보아 동일임금을 보장하도록 규정함.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	이용우의원안
<신 설>	제6조의2(동일 가치 노동 동일 임금) ① ~③ (생략) ④ 사용자는 파견사업주의 근로자를 파견받아 사용하는 경우에도 해당 근로자를 동일한 사업 또는 사업장 내의 근로자로 보아 동일 가치 노동에 대한 동일임금을 보장하여야 한다.

나. 검토의견

개정안은 동일 사업 또는 사업장을 기준으로 동일가치노동 동일임금 원칙을 적용하는데, 근로자파견은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 의미하므로²²⁾ 파견근로자와 파견사업주의 고용관계가 유지되는 이상 파견근

²²⁾ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

로자가 사용사업주의 사업 또는 사업장에서 개정안에 따른 동일가치 노동 동일임금 원칙을 적용받기 곤란할 소지가 있음.

특히, 현행 「파견법」은 「근로기준법」상의 균등처우원칙(제6조)에 관하여 파견사업주와 사용사업주를 모두 「근로기준법」에 따른 사용자로 보고 있는 만큼²³⁾ 균등처우 원칙에서의 동일 사업(장)의 범위가 모호할 소지가 있다고 볼 것임.

한편, 현행 「파견법」은 파견사업주와 사용사업주에게 파견근로자에 대하여 사용사업주의 사업 내 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자와의 관계에서 임금 등에 관한 차별적인 처우를 금지하고 이를 위반한 경우 노동위원회의 시정절차 등을 통해 구제하고 있으나,²⁴⁾ 파견근로자 사이의 차별적 처우에 대하여는 구제조치가

1. “근로자파견”이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

2. (생략)

3. “파견사업주”란 근로자파견사업을 하는 자를 말한다.

4. “사용사업주”란 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.

5. “파견근로자”란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말한다.

23) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례) ① 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 같은 법을 적용한다. 다만, 「근로기준법」 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제43조까지, 제43조의2, 제43조의3, 제44조, 제44조의2, 제44조의3, 제45조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정을 적용할 때에는 파견사업주를 사용자로 보고, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조, 제69조부터 제74조까지, 제74조의2 및 제75조를 적용할 때에는 사용사업주를 사용자로 본다.

④ 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 같은 법을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 같은 법 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정을 적용한다.

24) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업

이루어지기 어렵다는 점에서 한계가 있다고 보임.

개정안은 동일가치노동 동일임금 원칙이 사용사업주와 파견근로자에게 적용된다는 것을 명확하게 규정함으로써 사용사업주의 동일가치노동 동일임금 원칙 회피를 차단하고, 파견근로자 사이의 차별적 처우를 시정할 수 있는 수단을 마련한다는 점에서 의미가 있다고 보임.

고용노동부는 사업주가 적법하게 근로자를 파견받아 사용하는 경우에도 동일한 임금을 주도록 의무화하는 것은 계약의 자유를 제한하고 기업 경영권을 제한하는 조치에 해당하는데, 노동시장의 경직성을 초래하여 산업 전반의 위축이 우려되고, 산업과 기술의 전문화·분화가 일반화된 기업 현실에서 최종 서비스 품질 및 경쟁력 저하 등 부정적 파급효과도 가져올 소지도 있으므로 재검토가 필요하다는 의견임.

주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 본다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용사업주가 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용하지 아니한다.

2-4. 산별교섭에 따른 업종·산업별 최저임금 수준 규율(정혜경의원안 제6조의2제2항)

가. 개정안의 주요내용

정혜경의원안은 사용자가 동일한 업종·산업에서 산별교섭을 한 경우, 그 이하의 임금을 지급할 수 없도록 함으로써 임금에 관한 산별교섭의 효력을 업종·산업으로 확대함.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	정혜경의원안
<신 설>	제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금의 보장) ① (생 략) ② 사용자는 동일한 업종 또는 산업에서 산별교섭의 결과가 있으면, 그 이하의 임금을 지급 할 수 없다. ③ ~ ⑤ (생 략)

나. 검토의견

단체협약은 노사자치주의의 산물이므로 단체협약을 체결한 노동조합의 조합원에게만 효력을 미치는 것이 원칙이나,²⁵⁾ 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’)에 따르면, 특정한 경우 단체협약의 효력을 확장시키고 있는데, ①하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용

25) 하갑래, 『집단적 노동관계법』(개정 5판), (주)중앙경제, 2018, 381면.

되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자의 대하여도 당해 단체협약이 적용되도록 하고 있고(일반적 구속력),²⁶⁾ ② 하나의 지역에서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청의 결정으로 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용할 수 있도록 하고 있음(지역적 구속력).²⁷⁾

현행법이 단체협약의 구속력 확장을 허용하는 것은 사용자 상호 간의 근로조건 저하 경쟁 및 이에 따른 불공정 경쟁을 방지하고, 소수근로자 및 노동조합을 보호하며, 단체협약이라는 매개를 통하여 동종근로·동등대우 원칙을 실현하기 위한 것으로 보임.²⁸⁾

개정안은 산업별 단체교섭에 따라 해당 업종·산업에서의 최저임금 수준이 결정될 수 있도록 하려는 것으로, 임금에 관한 단체교섭의 구속력을 업종·산업 단위로 확대함으로써 해당 업종·산업에서의 동종근

26) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

27) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.

② 행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.

28) 노동법실무연구회, 『노동조합 및 노동관계조정법 주해 II』(제2판), 박영사, 2023, 555면.

로·동등대우 원칙을 실현하고 노동조합의 설립 및 단체교섭이 곤란한 소규모 영세사업장에 종사하는 근로자의 근로조건 개선에 기여할 수 있다는 점에서 의미가 있다고 볼 것임.

다만, 개정안은 업종·산업 범위에서 임금에 대하여 일반적인 효력을 미칠 수 있는 ‘산별교섭’의 구체적인 내용을 규정하고 있지 않은데, 단체교섭의 구속력을 확장하는 것은 다수의 사용자 및 근로자에게 미치는 영향이 상당할 수 있어 다수의 근로자가 단체교섭으로 인한 직접적인 영향을 받는 등 충분한 대표성을 가진 단체교섭이 전제될 필요가 있다는 점²⁹⁾을 고려할 필요가 있다고 보임.

특히, 현행 「노조법」은 단체교섭의 방식에 관하여 별도로 규정하지 않아 기업단위에서 이루어지는 기업별 교섭, 산업별·직종별로 조직

29) ILO의 단체협약에 관한 제91호 권고에서도 ‘단체협약이 이미 다수의 사용자와 근로자에게 적용’될 것을 단체협약 효력 확장의 요건 중 하나로 명시하고 있음. ILO의 단체협약에 관한 제91호 권고(1951년) 제5조의 내용은 다음과 같음.

(2) 국내법령은 다음의 요건에 따라 단체협약 효력을 확장할 수 있다.

- (a) 단체협약이 이미 다수의 사용자와 근로자에게 적용되고 있어서 관할 당국에 의해 충분히 대표성이 인정될 것
- (b) 일반적으로 단체협약 당사자인 하나 이상의 노사단체가 연장 요청을 할 것
- (c) 단체협약의 효력 확장 전에 단체협약의 효력 확장에 의해 단체협약이 적용될 사용자와 근로자에게 의견을 제출할 기회를 제공할 것

(2) National laws or regulations may make the extension of a collective agreement subject to the following, among other, conditions;

- (a) that the collective agreement already covers a number of the employers and workers concerned which is, in the opinion of the competent authority, sufficiently representative;
- (b) that, as a general rule, the request for extension of the agreement shall be made by one or more organisations of workers or employers who are parties to the agreement;
- (c) that, prior to the extension of the agreement, the employers and workers to whom the agreement would be made applicable by its extension should be given an opportunity to submit their observations.

된 전국·지역단위 노동조합과 그에 상응하는 사용자단체 사이에서 이루어지는 통일교섭(소위 ‘산업별 교섭’), 수개의 노동조합이 공동으로 이에 대응하는 사용자측의 집단과 교섭하는 집단교섭 등 다양한 형태로 단체교섭이 이루어지고 있는데, 개정안에 따라 임금에 관한 일반적 효력이 인정되는 ‘산별교섭’의 요건을 무엇으로 볼 것인지 명확하다고 보기 어려움.

고용노동부는 개정안은 산별교섭이라는 용어를 사용하고 있으나, ‘산별교섭의 결과’가 의미하는바가 불분명하고, 산업의 개념 및 동일성 여부도 불명확하여 현장의 혼란, 갈등이 발생할 우려가 존재하며,

사업장별로 단체협약, 취업규칙 등이 존재하는 상황에서 일률적으로 임금의 하한을 정하게 될 경우, 기존 단체협약·취업규칙과 충돌이 발생할 소지가 있고, 해당 내용이 사업장의 임금 지불능력을 초과하여 임금체불, 일자리 감소 등의 원인이 될 수 있으며 개별 사업장의 경영권과 다른 노동조합의 교섭권을 침해할 소지가 있으므로 재검토가 필요하다는 의견임.

2-5. 동일가치노동 동일임금 원칙 위반에 대한 노동위원회의 시정 조치 등(정혜경의원안 제6조의2제3항부터 제5항까지)

가. 개정안의 주요내용

정혜경의원안은 동일가치노동에 대한 임금차별을 받은 근로자 및 그 근로자가 소속된 노동조합이 차별행위가 발생한 날로부터 1년이 경과할 때까지 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하고(정혜경의원안 제6조의2제3항), 시정 신청의 절차와 방법은 중앙노동위원회가 정하도록 함(정혜경의원안 제6조의2제4항).

이와 별개로 고용노동부장관은 사용자의 동일가치노동 동일임금 원칙 위반(사업장에서의 동일가치노동 동일임금 원칙 위반 및 산별교섭에 따른 최저임금 수준 위반)시 그 시정을 요구할 수 있고, 사용자가 그 시정요구에 불응한 경우 해당 사용자의 임금차별 행위를 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 함(정혜경의원안 제6조의2제5항).

[표] 개정안 조문대비표

현 행	정혜경의원안
<신 설>	제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금의 보장) ①·② (생략) ③ 동일가치노동에 대한 임금차별을 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 시정을 신청할 수 있다. 다만, 사건 발생으로부터 1년이 경

	과한 때는 그러하지 아니하다. ④ 제3항에 따른 시정 신청의 절차와 방법은 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다. ⑤ 고용노동부장관은 사용자가 제1항 또는 제2항을 위반한 경우 시정을 요구할 수 있다. 고용노동부장관은 사용자가 시정요구에 따르지 않을 경우에는 동일가치 노동에 대한 임금 차별의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다.
--	--

나. 검토의견

개정안은 동일가치노동 동일임금 원칙 위반행위에 대한 시정절차에 관한 사항을 「노동위원회법」에 따라 마련하되, 현행 「남녀고용평등법」에서 규정하는 동일가치노동 동일임금 원칙의 위반에 따른 노동위원회 구제 절차³⁰⁾보다 시정신청권자의 범위가 확대되고(근로자 → 근로자와 그 근로자가 소속된 노동조합), 시정신청기한이 연장(차별처우 발생일로부터 6개월 → 차별처우 발생일로부터 1년)되었다고 볼 것이므로 임금에 관하여 차별적 처우를 받은 근로자를 두텁게 보호하려고 한다는 점에서 의미가 있다고 보임.

30) 구체적인 시정조치의 절차 등에 관하여는 1-1. 차별적 처우에 대한 시정 절차(박홍배의원안 제6조제2항 및 제3항) 참조.

다만, ①개정안은 「노동위원회법」에 따라 차별적 처우를 시정할 수 있다고 규정하는데, 동법에는 개별적인 차별 사건에 관한 시정명령이나 그 불이행에 대한 과태료 부과 등 구체적인 시정절차에 관한 사항이 규정되어 있지 않다는 점, ②개정안에서도 노동위원회의 시정명령 근거, 시정명령의 불이행에 따라 사용자에게 부과되는 불이익에 관한 사항, 차별적 처우에 관한 통지에 따른 노동위원회의 의무적인 심리 등이 규정되어 있지 않아 시정절차의 실효성이 문제될 수 있다는 점 등을 고려할 필요가 있다고 보임.

한편, 개정안은 시정신청권자에 해당 근로자가 소속된 노동조합을 포함하고 있는데, 당사자 이외의 제3자가 차별적 처우의 시정절차에 개입할 수 있도록 규정함으로써 차별적 처우에 대한 적극적인 개선이 이루어질 가능성이 있는 반면, 근로자로서는 제3자가 개시한 절차에 강제로 참여하게 되어 절차를 주도하는 당사자로서의 지위가 약화될 소지가 있으므로 이를 종합적으로 고려할 필요가 있다고 보임.

고용노동부는 ①기간제법, 파견법 등 개별법률상 차별시정 제도와 국가인권위원회를 통한 조사 및 구제 등 근로자 권익구제에 관한 실효적인 규정이 있으므로 이를 「근로기준법」에 별도로 규정할 실익이 없다는 점, ②개정안은 노동조합에 대해서도 차별시정 신청권을 부여하는데, 노동조합과 근로자 간 이해가 상충될 경우 당사자의 의사에 반

하는 시정 신청이 제기될 가능성이 존재한다는 점 등을 고려할 때 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5540

제1조(목적) 이 예규는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 같은 법 시행령 및 같은 법 시행규칙에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하고 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(합리적인이유 판단기준) ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다)제2조제1호에 따라 성을 사유로 근로자를 달리 대우함에 합리적 이유가 있으려면 해당 사업의 목적과 직무의 성질·형태·작업조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 다르게 대우할 필요성이 인정되고 그 방법·정도 등이 적정하여야 한다.

② 근로감독관 등은 제1항의 합리적인 이유의 존재 여부를 판단함에 있어서 반드시 사업장의 대표자에게 의견진술의 기회를 주어야 한다.

③ 법 제2조제1호 단서의 가목에서 '직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우'란 특정 성이 반드시 직무의 핵심적인 내용을 수행하여야 하는 경우로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정 성을 필요로 하는 경우 (예: 남성 역할을 위한 남성 배우·모델 등)
2. 직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우 (예: 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인·여성 환자의 여성 도우미 등)
3. 사업장의 성격 또는 장소로 특정 성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우 (예: 여성 기숙사의 여성 사감 등)
4. 그 밖에 직무상 특정 성으로 하는 것이 불가피한 것으로 인정되는 경우

제3조(모집·채용) ① 법 제7조에서 "모집·채용"이란 신문·방송 등을 통한 광고모집이나 직접모집뿐만 아니라, 직업안정기관에 구인신청·위탁모집·연고채용 등 명칭이나 방법에 관계없이 사업주가 불특정인에게 임금·근로시간 등 근로조건을 제시하고 근로를 권유하는 행위와 이들을 대상으로 시험 등을 거쳐 특정인을 선정하여 근로계약을 체결하는 행위를 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제7조제1항에 따라 사업주가 근로자를 모집하거나

채용할 때 하여서는 아니 되는 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 특정 성에게 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우
 2. 직종·직무별로 남녀를 분리하여 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정함으로써 특정 직종·직무에 특정 성의 채용기회를 제한하는 경우
 3. 채용시 특정 성에게만 합리적인 이유없이 별도의 구비서류 등을 요구하는 경우
 4. 모집·채용에 있어 특정 성만을 가르키는 직종의 명칭을 사용하는 경우. 다만, 특정 성을 배제하는 것이 아님이 분명한 경우는 제외한다.
 5. 학력·경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 특정 성을 다른 성에 비해 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우
 6. 남녀가 같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우
 7. 구인광고 내용에 합리적인 이유없이 특정 성을 우대한다는 표현을 하는 경우. 다만, 특정 성의 비율이 현저히 낮은 사업장에서 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정 성을 우대하는 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 본다.
 8. 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유없이 성별로 차이를 두는 경우
 9. 특정 성에게만 직무수행에 필요하지 않는 용모 등 신체적 조건이나 결혼 여부 등의 조건을 부과하는 경우
 10. 특정 직종을 모집함에 있어서 특정 성이 충족하기 어려운 신장·체중·체력 등을 채용조건으로 한 것으로 인하여 특정 성의 채용비율이 다른 성에 비해 현저하게 적은 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외한다.
 11. 서류전형·면접·구술시험 등 채용절차에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성을 불리하게 대우함으로써 채용기회를 제한하는 경우
 12. 모집·채용에 관한 정보를 성별에 따라 다르게 제공하는 경우
 13. 그 밖에 합리적인 이유없이 근로자의 모집·채용에 있어서 특정 성을 차별하여 근로자를 모집·채용하거나 모집·채용 기준은 성 중립적이거나 그 기준이 특정 성이 충족하기에는 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생하고 사업주가 그 기준의 정당성을 입증하지 못하는 경우
- ③ 제2항에도 불구하고 법 제7조에 따른 모집·채용에 있어서 다음 각 호의 행위는 남녀 차별적인 행위로 보지 아니한다.
1. 「근로기준법」 제65조, 제72조 및 같은 법 시행령 제40조 등 관계법령상

여성취업이 금지된 직종에 남성만을 채용하는 경우

2. 야간 또는 시간외 근로가 불가피한 직종으로서 여성을 과다하게 고용할 경우 「근로기준법」 제70조 및 제71조와 관련하여 해당 사업의 정상적인 운영에 지장을 가져올 우려가 있어 여성채용 예정인원을 제한하여 모집·채용하는 경우

제4조(동일가치노동 동일임금 지급) ① 법 제8조제1항에서 "동일가치노동"이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.

② 법 제8조제2항에서 "직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등"은 다음 각 호와 같다.

1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
3. 책임: 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
4. 작업조건: 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경

③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치 노동인지 여부를 판단할 때에는 법 제8조제2항에 예시된 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준 외에 해당 근로자의 학력·경력·근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

④ 다음 각 호의 행위는 법 제8조제1항에 따라 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 아니한 경우에 해당한다.

1. 성별에 따라 차등적으로 책정된 임금기준을 적용하여 특정 성에게 낮은 임금을 지급하는 경우
2. 근로의 양과 질 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적·복리후생적 금품(가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
3. 기본급·호봉산정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우

5. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우

6. 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우

7. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 경우

⑤ 전항의 규정에도 불구하고 임금지급에 있어 성차별 행위로 보지 아니하는 경우는 다음과 같다.

1. 비교되는 남녀근로자가 같거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준에 의하여 임금이 차등 지급되는 경우

2. 임금형태를 직무급·성과급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 직무, 성과 또는 능력 등의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

제5조(임금 외의 금품 등) ① 법 제9조에서 "임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품"이란 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금 외에 사용자가 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제9조에 따른 임금 외의 금품지급 등에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 지급대상에서 특정 성만을 배제하거나 불리한 조건을 부과하는 경우

2. 특정 성에 대해 지급수준을 달리하는 경우

3. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금 외의 금품 등을 지급하는 경우

제6조(교육) ① 법 제10조에서 "교육"이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행 능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.

② 다음 각 호에 해당하는 행위는 법 제10조에 따른 교육에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 교육 대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 특정 성을 제외하거나 다른 성에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우

2. 합리적인 이유없이 성별에 따라 교육과정을 분리하여 편성·운영하거나, 교육내용을 달리하는 경우

3. 각종 교육 대상자 선정 기준을 특정 직무 또는 직급으로 한정하여 교육대상

자에 포함되는 특정 성의 비율이 현저히 낮고, 그로 인하여 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다.

4. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 교육하는 경우

제7조(배치) ① 법 제10조에서 "배치"란 사업주가 근로자에게 직무의 내용과 직무의 장소 등을 정하여 특정업무에 종사하도록 하는 것을 말하며, 신규채용자 배치, 기존근로자 배치전환, 파견조치, 대기발령 등을 포함한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제10조에 따른 배치에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 일정한 직무의 배치대상에서 특정 성을 배제하거나 불리하게 대우하는 경우

2. 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 본인의 의사에 반하여 특정 성을 불이익하게 배치하는 경우

3. 같거나 비슷한 학력·자격으로 채용한 후 특정 성은 주로 주요업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 반하여 보조업무에 배치하는 경우

4. 정기적으로 순환 배치하면서 특정 성은 본인의 의사에 반하여 같거나 비슷한 업무에 계속 종사하게 하는 경우

5. 특정 성이 대다수인 직종(렬)·직군과 다른 성이 대다수인 직종(렬)·직군 상호간에 전직을 제한하거나 배제하는 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다.

6. 일정 직무의 배치기준을 특정 성이 충족하기 어려운 일정 이상의 신장, 체중, 체력 등으로 한정하여 그 직무에 배치된 특정 성의 비율이 현저하게 낮고, 그로 인하여 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다.

7. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 배치하는 경우

제8조(승진) ① 법 제10조에서 "승진"이란 사업주가 근로자를 현재의 직급 또는 직위로부터 보다 상위의 직급 또는 직위에 임명하는 것을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제10조에 따른 승진에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 특정 성에게 승진기회를 전혀 부여하지 않거나 특정 성은 일정 직급(위) 이상으로는 승진할 수 없도록 하는 경우

2. 특정 성에게 승진기회는 부여하고 있지만, 상대적으로 불리한 조건, 절차 등을 적용하는 경우

3. 특정 성의 직급(위)을 다른 성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 일정 직급에의 승진시까지 다른 성보다 장기간 소요되게 함으로써 결과적으로 특정 성을 불리하게 대우하는 경우

4. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 승진기회 등을 부여하는 경우

제9조(정년) ① 법 제11조에서 "정년"이란 근로자의 계속 근로의사 및 능력에 관계없이 사업장의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 근로관계가 종료되도록 정한 연령을 말한다

② 다음 각 호의 행위는 법 제11조에 따른 정년에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 같거나 비슷한 직종·직급 등에서 남녀간 정년을 달리 정하는 경우

2. 특정 성이 다수를 차지하는 직종·직급 등의 정년을 합리적인 이유없이 다른 직종·직급 등보다 낮게 정하는 경우

3. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 정년을 정하는 경우

제10조(퇴직) ① 법 제11조에서 "퇴직"이란 근로자에 의한 근로계약의 해지뿐만 아니라 근로자의 사망·기업의 소멸·정년 등도 포함하여 근로관계가 종료되는 것을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제11조에 따른 퇴직에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 특정 성의 근로자에 대하여 혼인, 임신, 출산, 육아 등의 이유로 퇴직을 강요하는 경우

2. 사내 결혼을 이유로 특정 성의 근로자를 퇴직시키는 경우

3. 퇴직기준이나 조건은 성 중립적이나 그 기준이나 조건이 특정 성이 충족하기 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생한 경우. 다만, 그 기준이나 조건의 정당성에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외한다.

4. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 특정 성의 근로자를 퇴직시키는 경우

제11조(해고) ① 법 제11조에서 "해고"란 근로자의 의사와는 관계없이 사용자가 일방적인 의사표시로 장래에 대하여 근로관계를 소멸시키는 것을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제11조에 따른 해고에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우

2. 경영상 이유에 의한 해고에 있어 합리적인 이유없이 특정 성을 다른 성보다

앞서 해고하는 경우

3. 징계사유, 징계수준, 절차 등에 있어 특정 성을 다른 성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 경우

4. 부부가 같은 직장에 근무한다는 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우

5. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 해고하는 경우

③ 남녀차별적인 해고는 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 정당한 이유없는 해고로 본다.

제12조(차별적 처우 사건 처리) ① 근로감독관은 법 제7조부터 법 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 "차별적 처우"라 한다)에 대한 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외한다)의 조사결과 법 위반사실이 확인되는 경우 「근로감독관집무규정」 별표 3에 따라 해당 사업주에게 시정지시 등의 조치를 하여야 한다.

② 근로감독관은 차별적 처우에 대한 고소·고발을 접수하거나 제1항에 따른 시정지시에 사업주가 따르지 아니하여 범죄인지를 한 경우 수사에 착수하여야 한다.

③ 근로감독관은 「근로기준법」 제102조제1항에 따른 근로감독 또는 직권조사 등에 의해 사업주의 차별적 처우를 확인한 경우 법 제29조의5에 따라 해당 사업주에게 그 시정을 요구할 수 있다.

④ 근로감독관은 사업주가 제3항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 사업장 주소지 관할의 지방노동위원회에 통보하여야 한다. 다만, 차별적 처우를 받은 날(차별적 처우가 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하고 제1항 및 제2항의 절차를 준용한다.

제13조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.