

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안 (신장식의원 대표발의)

의안 번호	15345
----------	-------

발의연월일 : 2025. 12. 17.

발 의 자 : 신장식 · 황운하 · 백선희
최혁진 · 김선민 · 차규근
이기현 · 이용우 · 이해민
서왕진 의원(10인)

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 제22

조).

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부개정법률안

여성의 경제활동 촉진과 경력단절 예방법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조의2를 다음과 같이 신설한다.

제10조의2(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.

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.

제22조를 다음과 같이 신설한다.

제22조(과태료) 제10조의2제1항을 위반하여 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제10조의2(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>

<u><신 설></u>	<u>근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하여야 한다.</u> <u>제22조(과태료) 제10조의2제1항을 위반하여 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</u>
---------------------------	---