

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(김정호의원 대표발의)

의안 번호	16269
----------	-------

발의연월일 : 2026. 1. 22.

발 의 자 : 김정호·박 정·윤후덕
이연희·김남희·서왕진
허종식·이수진·전진숙
박해철 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 차별적 처우 등에 대하여 노동위원회를 통한 시정절차를 두고 있으나, 조사·심문 단계에서 노동위원회가 차별 여부 판단에 필요한 자료를 실질적으로 확보하기 어렵고, 자료 비대칭으로 인한 입증 곤란 문제가 반복적으로 제기되어 왔음. 특히 임금, 인사, 채용, 승진 등 고용 전반에 관한 자료가 사업주에게 집중되어 있음에도, 자료제출에 대한 명확한 법적 근거와 불응 시 효과가 규정되어 있지 않아 시정제도의 실효성이 충분히 확보되지 못하고 있다는 지적이 있음.

또한 노동위원회의 시정명령이 확정된 이후에도 이를 이행하지 않는 사례가 발생하고 있으나, 현행법상 이행을 담보할 수 있는 실효적인 제재수단이 부족하여 시정명령의 집행력이 제한되는 한계가 있으며, 차별이 인정되는 경우에도 배상 범위가 주로 재산상 손해에 한정되고 있음.

이에 노동위원회가 사건을 조사·심문함에 있어 필요한 경우 당사자에게 관련 자료의 제출을 명할 수 있도록 하고, 차별적 처우로 인한 배상에 재산상 손해뿐 아니라 정신적·신체적 손해를 포함할 수 있도록 하며, 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이행강제금을 부과할 수 있도록 함으로써 남녀고용평등의 실현과 근로자의 일과 가정 양립에 기여하려는 것임(안 제27조제4항 및 제29조의8 신설 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제27조제4항 및 제5항을 각각 제5항 및 제6항으로 하고, 같은 조에 제4항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제5항(중전의 제4항) 중 “제3항까지에”를 “제4항까지에”로 한다.

④ 노동위원회는 제1항에 따른 조사 및 심문을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 당사자에게 차별적 처우등과 관련된 자료의 제출을 명할 수 있다. 이 경우 자료제출 명령을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제29조의2제1항 중 “적절한”을 “경제적·신체적·정신적 손해 등에 대한 적절한”으로 한다.

제29조의8을 다음과 같이 신설한다.

제29조의8(이행강제금) ① 노동위원회는 제29조의3에 따라 확정된 시정명령(중앙노동위원회의 재심결정을 포함한다)을 받은 사업주가 시정명령에서 정한 이행기한까지 이를 이행하지 아니한 경우에는 3천만원 이하의 이행강제금을 부과한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른 이행강제금을 부과하기 30일 전까지

이행강제금을 부과·징수한다는 뜻을 사업주에게 미리 문서로 알려야 한다.

③ 제1항에 따라 이행강제금을 부과하는 위반행위의 종류와 위반 정도에 따른 금액, 부과·징수된 이행강제금의 반환절차, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제30조 중 “제29조의7까지를”을 “제29조의8까지를”로 한다.

제39조제4항제6호부터 제8호까지를 각각 제7호부터 제9호까지로 하고, 같은 항에 제6호를 다음과 같이 신설한다.

6. 제27조제4항에 따른 자료의 제출을 거부하거나 거짓으로 제출한 자

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(이행강제금에 관한 적용례) 제29조의8의 개정규정은 이 법 시행 이후 사업주가 제29조의3에 따라 확정된 시정명령(중앙노동위원회의 재심결정을 포함한다)을 받은 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제27조(조사·심문 등) ① ~ ③ (생 략) <u><신 설></u>	제27조(조사·심문 등) ① ~ ③ (현행과 같음) <u>④ 노동위원회는 제1항에 따른 조사 및 심문을 위하여 필요하다고 인정하는 경우에는 당사자에게 차별적 처우등과 관련된 자료의 제출을 명할 수 있다. 이 경우 자료제출 명령을 받은 자는 정당한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.</u>
<u>④ 제1항부터 제3항까지에</u> 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정하여 고시한다.	<u>⑤ -----제4항까지에-----</u> ----- ----- ----- -----.
<u>⑤ (생 략)</u> 제29조의2(조정·중재 또는 시정 명령의 내용) ① 제28조에 따른 조정·중재 또는 제29조에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 처우등의 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을	<u>⑥ (현행 제5항과 같음)</u> 제29조의2(조정·중재 또는 시정 명령의 내용) ① ----- ----- ----- ----- ----- -----

포함한다) 또는 적절한 배상
등의 시정조치 등을 포함할 수
있다.

② (생략)

<신설>

제30조(입증책임) 이 법과 관련한

---경제적·신체적·정신적 손
해 등에 대한 적절한-----

-----.

② (현행과 같음)

제29조의8(이행강제금) ① 노동위
원회는 제29조의3에 따라 확정
된 시정명령(중앙노동위원회의
재심결정을 포함한다)을 받은
사업주가 시정명령에서 정한
이행기한까지 이를 이행하지
아니한 경우에는 3천만원 이하
의 이행강제금을 부과한다.

② 노동위원회는 제1항에 따른
이행강제금을 부과하기 30일
전까지 이행강제금을 부과·징
수한다는 뜻을 사업주에게 미
리 문서로 알려야 한다.

③ 제1항에 따라 이행강제금을
부과하는 위반행위의 종류와
위반 정도에 따른 금액, 부과·
징수된 이행강제금의 반환절차,
그 밖에 필요한 사항은 대통령
령으로 정한다.

제30조(입증책임) -----

<p>분쟁해결(제26조부터 제29조까지 및 제29조의2부터 <u>제29조의7까지</u>를 포함한다)에서 입증책임은 사업주가 부담한다.</p>	<p>----- ----- - <u>제29조의8까지</u>를 ----- ----- -----.</p>
<p>제39조(과태료) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. ~ 5. (생략)</p> <p><u><신설></u></p> <p>6. ~ 8. (생략)</p> <p>⑤ (생략)</p>	<p>제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p>6. <u>제27조제4항에 따른 자료의 제출을 거부하거나 거짓으로 제출한 자</u></p> <p>7. ~ 9. (현행 제6호부터 제8호까지와 같음)</p> <p>⑤ (현행과 같음)</p>