

양성평등기본법 일부개정법률안
(박홍배의원 대표발의)

의안 번호	18079
----------	-------

발의연월일 : 2026. 4. 3.

발 의 자 : 박홍배 · 김한규 · 김주영
박 정 · 김태선 · 이학영
민홍철 · 이재정 · 남인순
이광희 · 이강일 · 박정현
민병덕 · 김남근 · 이정현
부승찬 의원(16인)

제안이유 및 주요내용

우리 사회는 여성의 경제활동 참여가 꾸준히 확대되고 있음에도 불구하고 고용 구조와 임금 수준, 직급 분포 등에서 성별 격차가 존재하고 있음. 특히 기업별 · 산업별 고용 및 임금의 성별 격차에 대한 정보가 충분히 공개되지 않아 성평등한 고용 환경을 조성하기 위한 정책 수립에 고용상 성평등 실태를 정확히 파악하고 정책적 개선을 추진하는 데 한계가 있다는 지적이 있음.

또한 현행 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 적극적 고용개선조치 제도가 시행되고 있으나, 고용 구조 전반의 성별 격차를 지속적으로 점검하고 개선하기 위한 체계적인 공시 및 관리 체계는 미흡한 실정임.

이에 남녀 근로자의 고용 현황과 임금 격차 등을 공개하는 고용평

등공시제도를 도입하고 고용현황이 일정 기준에 미달하는 사업주에 대해서는 적극적 고용개선조치를 강화하며, 고용상 성평등을 체계적으로 지원하기 위한 고용평등전문기관을 지정·운영하고, 자료 제출 의무 위반 등에 대해서는 과태료를 부과할 수 있도록 하는 등 제도 운영의 실효성을 확보하여 기업의 자율적 개선을 유도하고 정책 기반을 강화함으로써 성평등한 고용환경을 조성하고 여성의 경제활동 참여 확대 및 노동시장의 구조적 성별 격차 해소에 기여하고자 함(안 제24조의2부터 제24조의6까지 및 제55조 신설 등).

양성평등기본법 일부개정법률안

양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조의2부터 제24조의6까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제24조의2(고용평등공시) ① 성평등가족부장관은 고용 전반에 걸쳐 성평등을 촉진하기 위하여 기업별·산업별 남녀 근로자의 고용 및 임금 격차 등 대통령령으로 정하는 사항을 공시(이하 “고용평등공시”라 한다)하여야 하며, 이를 분석한 보고서를 작성·공개하여야 한다.

② 고용평등공시를 하기 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 제3항 각 호의 사항을 매년 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관의 장
2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사의 사장 및 같은 법 제76조에 따른 지방공단의 이사장
3. 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

③ 제2항에 따라 제출하여야 하는 사항은 다음 각 호와 같다.

1. 직종별·직급별·고용형태별 남녀 근로자 현황
2. 직종별·직급별·고용형태별 남녀 근로자 임금 현황

3. 성별임금격차 개선계획

4. 그 밖에 고용상 성평등을 촉진하기 위하여 대통령령으로 정하는 사항

④ 제2항 각 호의 사업주는 제3항에 따른 자료를 제출하기 전 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 말하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 의견을 들어야 한다.

⑤ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 고용평등공시에 참여하고자 하는 사업주는 제3항 각 호의 사항을 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제2항 및 제5항에 따라 제출된 자료가 거짓으로 의심할 만한 상당한 이유가 있을 경우 사업주에게 시정 또는 자료의 보완을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 해당 사업장에 대한 현장점검을 실시할 수 있다.

⑦ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 고용평등공시의 효율적인 이행을 위하여 전산시스템을 구축·운영할 수 있으며, 제2항에 따른 자료의 제출은 해당 전산시스템을 통하여 하도록 할 수 있다.

⑧ 성평등가족부장관은 제출된 자료의 수집·관리·분석 및 통계 작성을 위하여 제7항에 따른 전산시스템을 활용할 수 있다.

⑨ 제1항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 제2항에 따른 자료제출

의 기재사항·제출시기·방법·절차 및 제6항에 따른 시정 또는 자료 보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제24조의3(적극적 고용개선조치) ① 성평등가족부장관은 제24조의2제2항 각 호의 사업주로서 같은 조 제3항에 따라 제출한 직종별 여성근로자의 고용 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.

② 제24조의2제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 시행계획을 작성하여 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.

③ 성평등가족부장관은 제1항 및 제2항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 시행계획을 제출한 자는 그 이행실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 성평등가족부장관은 전항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

⑥ 성평등가족부장관은 제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.

⑦ 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제6항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

⑧ 제1항에 따라 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 제4항에 따른 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑨ 제1항에 따른 시행계획의 기재사항·제출시기·제출 절차, 제4항에 따른 이행실적의 기재사항·제출시기·제출 절차 및 제5항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

⑩ 제7항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조의4(고용평등에 관한 행정적·재정적 지원 등) ① 국가와 지방자치단체는 제24조의2제5항 또는 제24조의3제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선조치를 하거나 제24조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위해 노력한 기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 선정, 공시자료의 검증 및 분석 등 효율적 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 자료의 제공, 사업주에 대한 현장점검 등 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계 행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

③ 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

제24조의5(고용평등전문기관) ① 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 효율적 운영을 위하여 대통령령으로 정하는 지정기준을 갖춘 기관을 고용평등전문기관(이하 “전문기관”이라 한다.)으로 지정하여 제24조의2부터 제24조의4까지에 따른 업무의 일부를 수행하게 할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문기관의 지정 및 그 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조의6(고용평등심의회) ① 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성평등가족부장관 소속으로 고용평등심의회(이하 “심의회”라 한다)를 둔다.

1. 제24조의2제1항에 따라 공시하여야 할 사항
2. 제24조의2제2항에 따른 자료제출에 관한 사항

3. 제24조의2제6항에 따른 시정, 자료보완 및 현장점검에 관한 사항
 4. 제24조의2제9항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 자료제출의 기재사항·제출시기·방법·절차, 시정 또는 자료보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 관한 사항
 5. 제24조의3제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항
 6. 제24조의3제3항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항
 7. 제24조의3제5항에 따른 이행실적의 평가에 관한 사항
 8. 제24조의3제7항에 따른 공표 여부에 관한 사항
 9. 제24조의4제1항에 따른 행정적·재정적 지원에 관한 사항
 10. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관하여 심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항
- ② 심의회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 심의회의 위원장은 성평등가족부차관이 되고, 위원은 다음 각 호의 사람이 된다.
1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원 중에서 해당 기관의 장이 지명하는 사람
 2. 제1항 각 호의 심의사항에 대한 지식과 경험이 풍부한 사람으로서 성평등가족부장관이 위촉하는 사람
- ④ 심의회의 위원장은 심의와 관련하여 필요한 경우에는 제3항에 따른 위원 외에 관련 전문가 또는 관계 공무원을 회의에 참석하게

할 수 있다.

⑤ 그 밖에 심의회의 구성과 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제55조를 다음과 같이 신설한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제24조의2제2항을 위반하여 고용평등공시를 위한 자료 제출을 하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자
2. 제24조의3제1항 또는 같은 조 제4항을 위반하여 시행계획 또는 이행실적을 제출하지 아니하거나 이행실적을 거짓으로 제출한 자 (같은 조 제2항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2027년 3월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 일부를 다음과 같이 개정한다.

제17조의3부터 제17조의9까지 및 제39조제4항제2호부터 제4호까지를 삭제한다.

제3조(적극적 고용개선조치에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3부터 제17조의9까지에 따라 시행 중인 적극적 고용개선조치는 제24조의3의 개정규정에 따른 적극적 고용개선조치로 본다.

제4조(심의회에 관한 경과조치) 성평등가족부장관은 이 법 시행일부터 1개월 안에 제24조의6의 개정규정에 따른 고용평등심의회를 설치하여야 한다.

제5조(고용평등 관련 사업에 관한 경과조치) 제24조의5의 개정규정에 따른 고용평등전문기관 지정·운영 전까지 성평등가족부 또는 관계기관이 수행하던 고용평등 관련 위탁사업은 고용평등전문기관이 승계하여 운영한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p><u><신 설></u></p>	<p><u>제24조의2(고용평등공시) ① 성평</u> <u>등가족부장은 고용 전반에</u> <u>걸쳐 성평등을 촉진하기 위하</u> <u>여 기업별·산업별 남녀 근로</u> <u>자의 고용 및 임금 격차 등 대</u> <u>통령령으로 정하는 사항을 공</u> <u>시(이하 “고용평등공시”라 한</u> <u>다)하여야 하며, 이를 분석한</u> <u>보고서를 작성·공개하여야 한</u> <u>다.</u></p> <p><u>② 고용평등공시를 하기 위하</u> <u>여 다음 각 호의 어느 하나에</u> <u>해당하는 사업주는 제3항 각</u> <u>호의 사항을 매년 성평등가족</u> <u>부장관에게 제출하여야 한다.</u></p> <p><u>1. 「공공기관의 운영에 관한</u> <u>법률」 제4조에 따른 공공기</u> <u>관의 장</u></p> <p><u>2. 「지방공기업법」 제49조에</u> <u>따른 지방공사의 사장 및 같</u> <u>은 법 제76조에 따른 지방공</u> <u>단의 이사장</u></p> <p><u>3. 대통령령으로 정하는 수 이</u></p>

상의 근로자를 고용하는 사업
의 사업주

③ 제2항에 따라 제출하여야
하는 사항은 다음 각 호와 같
다.

1. 직종별·직급별·고용형태별

남녀 근로자 현황

2. 직종별·직급별·고용형태별

남녀 근로자 임금 현황

3. 성별임금격차 개선계획

4. 그 밖에 고용상 성평등을 촉

진하기 위하여 대통령령으로

정하는 사항

④ 제2항 각 호의 사업주는 제

3항에 따른 자료를 제출하기

전 근로자대표(근로자의 과반

수로 조직된 노동조합이 있는

경우에는 그 노동조합을 말하

며, 근로자의 과반수로 조직된

노동조합이 없는 경우에는 근

로자의 과반수를 대표하는 자

를 말한다)의 의견을 들어야

한다.

⑤ 제2항 각 호의 어느 하나에

해당하지 아니하는 사업주로서

고용평등공시에 참여하고자 하

는 사업주는 제3항 각 호의 사항을 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제2항 및 제5항에 따라 제출된 자료가 거짓으로 의심할 만한 상당한 이유가 있을 경우 사업주에게 시정 또는 자료의 보완을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 해당 사업장에 대한 현장점검을 실시할 수 있다.

⑦ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 고용평등공시의 효율적인 시행을 위하여 전산시스템을 구축·운영할 수 있으며, 제2항에 따른 자료의 제출은 해당 전산시스템을 통하여 하도록 할 수 있다.

⑧ 성평등가족부장관은 제출된 자료의 수집·관리·분석 및 통계 작성을 위하여 제7항에 따른 전산시스템을 활용할 수 있다.

⑨ 제1항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 제2항에 따른 자료제출의 기재사항·제출시기

<신 설>

· 방법 · 절차 및 제6항에 따른
시정 또는 자료 보완 및 현장
점검의 방법 · 절차 등에 관하
여 필요한 사항은 성평등가족
부령으로 정한다.

제24조의3(적극적 고용개선조치)

① 성평등가족부장관은 제24조
의2제2항 각 호의 사업주로서
같은 조 제3항에 따라 제출한
직종별 여성 근로자의 고용 비
율이 산업별 · 규모별로 성평등
가족부령으로 정하는 고용 기
준에 미달하는 사업주에 대하
여는 차별적 고용관행 및 제도
개선을 위한 적극적 고용개선
조치 시행계획(이하 “시행계획”
이라 한다)을 수립하여 제출할
것을 요구할 수 있다. 이 경우
해당 사업주는 시행계획을 제
출하여야 한다.

② 제24조의2제2항 각 호의 어
느 하나에 해당하지 아니하는
사업주로서 적극적 고용개선조
치를 하려는 사업주는 시행계
획을 작성하여 성평등가족부장
관에게 제출할 수 있다.

③ 성평등가족부장관은 제1항 및 제2항에 따라 제출된 시행계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 차별적 고용관행을 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 요구할 수 있다.

④ 제1항 및 제2항에 따라 시행계획을 제출한 자는 그 이행실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

⑤ 성평등가족부장관은 전항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

⑥ 성평등가족부장관은 제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다.

⑦ 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제6항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한

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

⑧ 제1항에 따라 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 제4항에 따른 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑨ 제1항에 따른 시행계획의 기재사항·제출시기·제출 절차, 제4항에 따른 이행실적의 기재사항·제출시기·제출 절차 및 제5항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

⑩ 제7항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

제24조의4(고용평등에 관한 행정적·재정적 지원 등) ① 국가와 지방자치단체는 제24조의2

제5항 또는 제24조의3제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선 조치를 하거나 제24조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위해 노력한 기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 선정, 공시자료의 검증 및 분석 등 효율적 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 자료의 제공, 사업주에 대한 현장점검 등 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계 행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

③ 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

<신 설>

제24조의5(고용평등전문기관) ① 성평등가족부장관은 고용평등 공시 및 적극적 고용개선조치의 효율적 운영을 위하여 대통령령으로 정하는 지정기준을 갖춘 기관을 고용평등전문기관(이하 “전문기관”이라 한다.)으로 지정하여 제24조의2부터 제24조의4까지에 따른 업무의 일부를 수행하게 할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문기관의 지정 및 그 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

제24조의6(고용평등심의회) ① 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성평등가족부장관 소속으로 고용평등심의회(이하“심의회”라 한다)를 둔다.

1. 제24조의2제1항에 따라 공시하여야 할 사항
2. 제24조의2제2항에 따른 자료 제출에 관한 사항
3. 제24조의2제6항에 따른 시정, 자료보완 및 현장점검에

관한 사항

4. 제24조의2제7항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 자료제출의 기재사항·제출시기·방법·절차, 시정 또는 자료 보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 관한 사항

5. 제24조의3제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항

6. 제24조의3제3항에 따른 시행 계획의 심사에 관한 사항

7. 제24조의3제5항에 따른 이행 실적의 평가에 관한 사항

8. 제24조의3제7항에 따른 공표 여부에 관한 사항

9. 제24조의4제1항에 따른 행정적·재정적 지원에 관한 사항

10. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관하여 심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항

② 심의회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.

③ 심의회의 위원장은 성평등 가족부차관이 되고, 위원은 다

음 각 호의 사람이 된다.

1. 대통령령으로 정하는 관계 중앙행정기관의 고위공무원단에 속하는 일반직 공무원 중에서 해당 기관의 장이 지명하는 사람

2. 제1항 각 호의 심의사항에 대한 지식과 경험이 풍부한 사람으로서 성평등가족부장관이 위촉하는 사람

④ 심의회 의 위원장은 심의와 관련하여 필요한 경우에는 제3항에 따른 위원 외에 관련 전문가 또는 관계 공무원을 회의에 참석하게 할 수 있다.

⑤ 그 밖에 심의회의 구성과 운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제24조의2제2항을 위반하여 고용평등공시를 위한 자료 제출을 하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자

<신 설>

2. 제24조의3제1항 또는 같은 조 제4항을 위반하여 시행계획 또는 이행실적을 제출하지 아니하거나 이행실적을 거짓으로 제출한 자(같은 조 제2항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)