

양성평등기본법 일부개정법률안
(서영교의원 대표발의)

| | |
|----------|-------|
| 의안 번호 | 18880 |
|----------|-------|

발의연월일 : 2026. 5. 7.

발 의 자 : 서영교 · 임미애 · 송재봉
이연희 · 김영환 · 박희승
박균택 · 이성윤 · 전진숙
허 영 · 이주희 · 김한규
의원(12인)

제안이유

우리나라는 OECD 국가 중 성별 임금격차가 가장 크며, 노동시장 전반에서 여성의 고용 및 임금은 남성에 비해 낮은 수준에 머무르는 등 구조적인 성별 격차가 지속되고 있음. 이러한 상황은 여성의 경제 활동 참여 확대를 제약할 뿐만 아니라 국가 경제의 지속가능한 성장에도 부정적인 영향을 미칠 우려가 있음.

현행 「양성평등기본법」은 고용 전반에서의 양성평등 실현을 국가의 기본 책무로 규정하고 있으나, 기업별 고용 및 임금 현황을 체계적으로 파악하고 성별 격차를 개선하기 위한 구체적인 제도적 장치는 미흡한 실정임. 또한 일부 성별 고용·임금 관련 정보 공개 제도가 시범적으로 운영되거나 개별 법률에서 제한적으로 규정되어 있어 노동시장 내 성별 격차의 실태를 종합적으로 파악하고 정책적으로 대응하는 데 한계가 있음.

이에 일정 규모 이상의 사업주로 하여금 직종별·직급별·고용형태별 남녀 근로자의 고용 및 임금 현황 등을 제출하도록 하고, 이를 바탕으로 성별 고용 및 임금 격차를 기업·산업별로 체계적으로 공개하는 고용평등공시제를 도입함으로써 노동시장 성별 격차 해소를 위한 기업의 자율적 개선 노력을 촉진하려는 것임.

한편, 고용평등공시를 위하여 필요한 남녀 근로자의 고용 및 임금현황에 관한 사업주 등의 자료 제출, 우수 기업에 대한 행정적·재정적 지원, 관계 행정기관의 장에 대한 협조 요청, 조사·연구·교육·홍보사업 및 심의 기구의 설치·운영 등에 관한 사항 등이 고용노동부에서 성평등가족부로 이관된 적극적 고용개선조치 제도 운영을 위한 관련 절차와 상당 부분 중첩됨에 따라, 적극적 고용개선조치 제도의 근거를 현행 남녀고용평등법에서 삭제하고 양성평등기본법에 새로이 규정하여, 중복되는 절차와 조치 등을 일원화함으로써 사업주 등의 부담을 최소화하고 제도 운영의 효율을 기할 필요가 있음.

이와 같이 노동시장의 성별 고용 및 임금 격차를 체계적으로 파악하고 개선을 유도함으로써 성평등한 노동환경 조성과 여성의 경제활동 참여를 촉진하고 나아가 국가 경제의 지속가능한 발전에 기여하고자 함.

주요내용

- 가. 성평등가족부장관은 일정 규모 이상의 기업별·산업별 남녀 근로자의 고용 현황 및 임금 격차 등 대통령령으로 정하는 사항을 공시하도록 함(안 제24조의2제1항 신설).
- 나. 고용평등공시를 하기 위하여 일정 규모 이상의 사업주는 성평등가족부장관에게 남녀 근로자의 고용 및 임금 현황 등 자료를 제출하도록 함(안 제24조의2제2항부터 제3항까지 신설).
- 다. 성평등가족부장관은 고용평등공시의 효율적인 시행과 필요한 자료의 수집·관리·분석 및 통계작성을 위하여 전산시스템을 구축운영할 수 있도록 함(안 제24조의2제6항 신설).
- 라. 성평등가족부장관은 고용평등공시를 위해 사업주가 제출한 자료에 따라 여성 고용이 일정 기준에 미달하는 사업주에 대해서는 적극적 고용개선조치 시행계획을 제출하도록 하여 고용평등공시와 적극적 고용개선조치를 연계·운영 하도록 함(안 제24조의3제1항 신설).
- 마. 성평등가족부장관은 적극적 고용개선조치 시행계획의 심사, 이행 실적의 평가, 부진 사업장 등에 대한 명단공표를 할 수 있도록 함(안 제24조의3제3항부터 제7항까지 신설).
- 바. 국가와 지방자치단체는 고용상 성평등을 위해 노력한 기업에 표창을 하거나 행정적·재정적 지원을 할 수 있으며, 고용평등공시와 적극적 고용개선조치의 효율적 시행을 위해 관계 행정기관의 장에게 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있도록 함(안 제24조의4제1항부터 제2항까지 신설).
- 사. 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 효율적

운영을 위하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용평등전문기관을 지정하여 전산 시스템의 구축·운영, 평가, 조사·연구, 관련사업 운영 등을 대행할 수 있도록 하고, 성평등가족부장관은 대행에 필요한 비용을 지급하도록 함(안 제24조의5).

아. 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 성평등가족부장관 소속으로 고용평등심의회를 구성·운영하도록 함(안 제24조의6제1항부터 제5항까지 신설).

자. 법률에 따라 고용평등공시 및 적극적고용개선조치를 하기 위한 자료를 제출하지 않거나 허위 제출한 사업주 등에 대해 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 55조 신설).

양성평등기본법 일부개정법률안

양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조의2부터 제24조의6까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제24조의2(고용평등공시) ① 성평등가족부장관은 고용 전반에 걸쳐 성평등을 촉진하기 위하여 제2항에 따라 제출된 자료를 바탕으로 기업별·산업별 남녀 근로자의 고용 현황 및 임금 격차 등 대통령령으로 정하는 사항을 공시(이하 “고용평등공시”라 한다)하여야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 사유에 해당되는 경우 해당되는 부분은 대통령령이 정하는 바에 따라 공시하지 않을 수 있다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 고용평등공시를 하기 위하여 필요한 제3항 각 호의 자료를 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 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

③ 제2항에 따라 제출하여야 하는 자료는 다음 각 호와 같다.

1. 직종별 · 직급별 · 고용형태별 남녀 근로자 현황
2. 직종별 · 직급별 · 고용형태별 남녀 근로자 임금 현황
3. 그 밖에 고용상 성평등을 촉진하기 위하여 대통령령으로 정하는 자료

④ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 고용평등공시에 참여하려는 사업주는 제3항 각 호의 자료를 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.

⑤ 성평등가족부장관은 제2항 및 제4항에 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.

⑥ 성평등가족부장관은 고용평등공시의 효율적인 시행과 필요한 자료의 수집 · 관리 · 분석 및 통계작성을 위하여 고용평등공시시스템(이하 “공시시스템”이라 한다)을 구축 · 운영할 수 있으며, 사업주가 공시시스템을 이용하여 제2항 또는 제4항에 따른 자료를 제출하게 할 수 있다.

⑦ 고용평등공시의 시기 · 방법, 제2항 및 제4항에 따른 자료 제출의 기재사항 · 시기 · 방법 · 절차, 제5항에 따른 시정 · 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 여성 근로자의 고용 비율이 산업별·규모별로 성평등가족부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대해서는 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 제1항과 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 제4항에 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 제1항

에 따른 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 제1항과 제2항에 따른 시행계획의 기재사항, 제출 시기·절차, 제4항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기·절차와 제5항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

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

제24조의4(고용평등에 관한 행·재정적 지원 및 협조, 조사·연구 등)

① 국가와 지방자치단체는 제24조의2제4항 또는 제24조의3제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선조치를 하거나 제24조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위하여 노력한 기업에 표창을 하거나 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 선정, 공시자료의 검증 및 분석 등의 효율적인 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 자료의 제출 및 차별의

시정 또는 예방을 위하여 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 바에 따라 고용평등전문기관(이하 “전문기관”이라 한다)을 지정하여 다음 각 다음 각 호의 업무를 대행하도록 할 수 있다. 이 경우 성평등가족부장관은 대행에 필요한 비용을 지급하여야 한다.

1. 제24조의2제6항에 따른 전산시스템의 구축·운영
2. 제24조의3제5항에 따른 평가 업무
3. 제24조의4제3항에 따른 조사·연구·교육·홍보 등의 업무
4. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치와 관련된 사업의 운영

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

1. 제24조의2제1항에 따른 공시에 관한 사항
2. 제24조의2제2항에 따른 자료제출에 관한 사항

3. 제24조의3제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항
 4. 제24조의3제3항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항
 5. 제24조의3제5항에 따른 이행실적의 평가에 관한 사항
 6. 제24조의3제7항에 따른 공표 여부에 관한 사항
 7. 제24조의4제1항에 따른 표창 및 행정적·재정적 지원에 관한 사항
 8. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관하여 고용평등심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항
- ② 고용평등심의회의는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로 구성한다.
- ③ 고용평등심의회의의 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 고용평등심의회의의 위원장은 심의와 관련하여 필요한 경우에는 제3항에 따른 위원 외에 관련 전문가 또는 관계 공무원을 회의에 참석하게 할 수 있다.
- ⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고용평등심의회의의 구성과 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제55조를 다음과 같이 신설한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제24조의2제2항을 위반하여 고용평등공시를 위한 자료 제출을 하지 아니하거나 허위 제출한 자
2. 제24조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자
3. 제24조의3제4항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제24조의3제2항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2027년 3월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조의2 제6항 및 제24조의4부터 제24조의6까지의 개정규정은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

제2조(다른 법률의 개정) ① 고용정책 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제10조제2항제6호를 삭제한다.

② 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조제1항제2호를 삭제한다.

제2장제4절(제17조의3부터 제17조의9까지)을 삭제한다.

제39조제4항제2호부터 제4호까지를 각각 삭제한다.

제3조(적극적 고용개선조치에 관한 경과조치) ① 이 법 시행당시 종전의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 시행중이거나 시행한 적극적 고용개선조치는 이 법에 따라 시행중이거나 시행한 적극적 고용개선조치로 본다.

② 이 법 시행 당시 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의8에 따라 적극적 고용개선조치에 관하여 「고용정책기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거친 사항(같은 법 제10조제5항 후단에 따라 고용정책심의회 심의로 보는 전문위원회의 심의를 포함한다)은 제24조의6의 개정규정에 따른 고용평등심의회 심의를 거친 것으로 본다.

③ 제24조의5의 개정규정에 따른 고용평등전문기관 지정·운영 전까지 성평등가족부 또는 관계기관이 제24조의2부터 제24조의4까지의 개정규정에 따라 수행하던 고용평등 관련 위탁사업은 고용평등전문기관이 승계하여 운영한다.

신 · 구조문대비표

| 현 행 | 개 정 안 |
|--------------------|--|
| <p><신 설></p> | <p>제24조의2(고용평등공시) ① 성평 등가족부장관은 고용 전반에 걸 쳐 성평등을 촉진하기 위하여 제2항에 따라 제출된 자료를 바 탕으로 기업별·산업별 남녀 근 로자의 고용 현황 및 임금 격차 등 대통령령으로 정하는 사항을 공시(이하 “고용평등공시”라 한 다)하여야 한다. 다만, 「공공기 관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 사유에 해 당되는 경우 해당되는 부분을 대통령령이 정하는 바에 따라 공시하지 않을 수 있다.</p> |
| <p><신 설></p> | <p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 고용평등공 시를 하기 위하여 필요한 제3항 각 호의 자료를 매년 성평등가 족부장관에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기 관의 장 2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사의 사장 및 같 |

<신 설>

은 법 제76조에 따른 지방공단의 이사장

3. 대통령령으로 정하는 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주

③ 제2항에 따라 제출하여야 하는 자료는 다음 각 호와 같다.

1. 직종별·직급별·고용형태별 남녀 근로자 현황

2. 직종별·직급별·고용형태별 남녀 근로자 임금 현황

3. 그 밖에 고용상 성평등을 촉진하기 위하여 대통령령으로 정하는 자료

<신 설>

④ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 고용평등공시에 참여하려는 사업주는 제3항 각 호의 자료를 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.

<신 설>

⑤ 성평등가족부장관은 제2항 및 제4항에 따라 제출된 자료가 거짓으로 의심할 만한 상당한 이유가 있을 경우 사업주에게 시정 또는 자료의 보완을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 해당

<신 설>

사업장에 대한 현장점검을 실시할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 고용평등공시의 효율적인 시행과 필요한 자료의 수집관리분석 및 통계작성을 위하여 고용평등공시시스템(이하 “공시시스템”이라 한다)을 구축·운영할 수 있으며, 사업주가 공시시스템을 이용하여 제2항 또는 제4항에 따른 자료를 제출하게 할 수 있다.

<신 설>

⑦ 고용평등공시의 시기·방법, 제2항 및 제4항에 따른 자료 제출의 기재사항·시기·방법·절차, 제5항에 따른 시정·보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

<신 설>

제24조의3(적극적 고용개선조치)

① 성평등가족부장관은 제24조의2제2항 각 호의 사업주로서 같은 조 제3항에 따라 제출한 직종별 여성 근로자의 고용 비율이 산업별·규모별로 성평등가족부령으로 정하는 고용 기준에 미달하는 사업주에 대해서는

<신 설>

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.

<신 설>

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

<신 설>

③ 성평등가족부장관은 제1항과 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.

<신 설>

⑤ 성평등가족부장관은 제4항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 사업주에게 통보하여야 한다.

<신 설>

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

<신 설>

⑦ 성평등가족부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제1항에 따른 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.

<신 설>

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

<신 설>

⑨ 제1항과 제2항에 따른 시행계획의 기재사항, 제출 시기·절차, 제4항에 따른 이행실적의

<신 설>

기재 사항, 제출 시기·절차와 제5항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

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

<신 설>

제24조의4(고용평등에 관한 행· 재정적 지원 및 협조, 조사·연구 등) ① 국가와 지방자치단체는 제24조의2제4항 또는 제24조의3제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선조치를 하거나 제24조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위하여 노력한 기업에 표창을 하거나 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

<신 설>

② 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 선정, 공시자료의 검증 및 분석 등의 효율적인 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게

<신 설>

<신 설>

자료의 제출 및 차별의 시정 또는 예방을 위하여 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 바에 따라 고용평등전문기관(이하 “전문기관”이라 한다)을 지정하여 다음 각 다음 각 호의 업무를 대행하도록 할 수 있다. 이 경우 성평등가족부장관은 대행에 필요한 비용을 지급하여야 한다.

1. 제24조의2제6항에 따른 전산시스템의 구축·운영
2. 제24조의3제5항에 따른 평가

<신 설>

업무

3. 제24조의4제3항에 따른 조사

· 연구 · 교육 · 홍보 등의 업무

4. 그 밖에 고용평등공시 및 적

극적 고용개선조치와 관련된 사업의 운영

제24조의6(고용평등심의회) ①

고용평등공시 및 적극적 고용 개선조치에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성평등가족부장관 소속으로 고용평등심의회(이하 “고용평등심의회”라 한다)를 둔다.

1. 제24조의2제1항에 따른 공시에 관한 사항

2. 제24조의2제2항에 따른 자료 제출에 관한 사항

3. 제24조의3제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항

4. 제24조의3제3항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항

5. 제24조의3제5항에 따른 이행실적의 평가에 관한 사항

6. 제24조의3제7항에 따른 공

<신 설>

<신 설>

<신 설>

표 여부에 관한 사항

7. 제24조의4제1항에 따른 표창 및 행정적·재정적 지원에 관한 사항

8. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관하여 고용평등심의회 의 위원장이 회의에 부치는 사항

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

③ 고용평등심의회 의 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 성평등가족부 장관이 위촉하는 사람

④ 고용평등심의회 의 위원장은 심의와 관련하여 필요한 경우에는 제3항에 따른 위원 외에 관

<신 설>

련 전문가 또는 관계 공무원을 회의에 참석하게 할 수 있다.

<신 설>

⑤ 제1항부터 제4항까지에서 규정한 사항 외에 고용평등심의회의 구성과 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

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

2. 제24조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자

3. 제24조의3제4항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제24조의3제2항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)