

양성평등기본법 일부개정법률안  
(전진속의원 대표발의)

의안 번호	19479
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 24.

발 의 자 : 전진속 · 이개호 · 문금주  
백혜련 · 정준호 · 이수진  
손 솔 · 이주희 · 양부남  
김한규 의원(10인)

제안이유

우리나라는 OECD 국가 중 성별 임금격차가 가장 큰 수준에 머물러 있으며, 채용 · 배치 · 승진 · 임금 · 근속 등 노동시장 전반에서 구조적인 성별 격차가 지속되고 있음. 이러한 격차는 여성의 경제활동 참여와 경력 형성을 제약할 뿐만 아니라, 노동시장의 공정성과 국가 경제의 지속가능한 성장에도 부정적인 영향을 미치고 있음.

현행 「양성평등기본법」은 고용 전반에서의 양성평등 실현을 국가와 지방자치단체의 책무로 규정하고 있으나, 기업별 · 산업별 고용 및 임금 현황을 체계적으로 파악하고 성별 격차를 개선하기 위한 구체적인 제도적 장치는 충분하지 않은 실정임. 특히 성별 임금격차, 채용 단계별 성비, 승진 현황, 고용형태별 근속, 일 · 가정 양립 제도 사용 현황 등을 종합적으로 공개 · 분석하고 정책적으로 활용할 수 있는 법적 기반이 미흡함.

또한 근로자가 동일 가치 노동에 대해 동일한 임금이 지급되고 있는지 확인하기 위하여서는 관련 임금정보에 접근할 수 있어야 하나, 현행 제도상 개별 근로자의 정보 접근권은 충분히 보장되지 못하고 있음. 이에 따라 성별 임금격차가 존재하더라도 근로자가 이를 확인하거나 문제를 제기하기 어려운 한계가 있음.

이에 일정 규모 이상의 사업주로 하여금 직종별·직급별·고용형태별 남녀 근로자의 고용 및 임금 현황, 채용·승진·근속 현황, 일·가정 양립 지원 제도 사용 현황 등을 제출하도록 하고, 이를 바탕으로 기업별·산업별 고용평등공시를 실시하며, 고용성평등지수를 산출·공개할 수 있도록 하려는 것임.

아울러 고용평등공시 대상 사업장의 근로자가 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사용자에게 임금정보 공개를 청구할 수 있도록 하고, 이를 이유로 한 해고나 그 밖의 불이익 조치를 금지함으로써 임금 투명성과 근로자의 권리 보장을 강화하려는 것임.

한편, 고용평등공시를 위하여 필요한 자료 제출, 자료 검증, 우수기업 지원, 관계 행정기관 협조 요청, 조사·연구·교육·홍보, 심의기구 운영 등은 적극적 고용개선조치 제도 운영 절차와 밀접하게 연계되어 있음.

이에 적극적 고용개선조치 관련 제도를 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 삭제하고 「양성평등기본법」에 새로이

규정하여 고용평등공시와 적극적 고용개선조치를 통합적으로 운영하려는 것임.

이와 같이 노동시장 내 성별 고용 및 임금 격차를 체계적으로 파악·공개하고, 기업의 자율적 개선 노력과 국가의 정책적 지원을 연계함으로써 성평등한 고용환경을 조성하고 여성의 경제활동 참여를 촉진하며, 나아가 공정하고 지속가능한 노동시장 발전에 기여하고자 함.

### 주요내용

가. 성평등가족부장관은 고용 전반에 걸쳐 성평등을 촉진하기 위하여 기업별·산업별 남녀 근로자의 고용 현황 및 임금 현황 등 대통령령으로 정하는 사항을 공시하도록 함(안 제24조의2제1항 신설).

나. 고용평등공시를 위하여 공공기관, 지방공사·지방공단 및 일정 규모 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 직종별·직급별·고용형태별 남녀 근로자 현황, 임금 현황, 채용 단계별 지원자·합격자·최종 채용자 현황, 승진 현황, 근속 현황, 일·가정 양립 지원 제도 사용 현황 등을 성평등가족부장관에게 매년 제출하도록 함(안 제24조의2제2항부터 제3항까지 신설).

다. 고용평등공시 대상이 아닌 사업주도 고용평등공시에 자율적으로 참여할 수 있도록 함(안 제24조의2제4항 신설).

라. 성평등가족부장관은 제출된 자료가 거짓으로 의심할 만한 상당한 이유가 있는 경우 사업주에게 시정 또는 자료의 보완을 요구할 수

있고, 필요한 경우 현장점검을 실시할 수 있도록 함(안 제24조의2제5항 신설).

마. 성평등가족부장관은 고용평등공시의 효율적인 시행을 위하여 고용평등공시 전산시스템을 구축·운영할 수 있도록 함(안 제24조의2제6항 신설).

바. 성평등가족부장관은 제출된 자료를 바탕으로 기업별·산업별 고용성평등 수준을 종합적으로 파악하기 위하여 성별 임금 격차, 채용·승진 현황 등을 포함한 고용성평등지수를 산출·공개할 수 있도록 함(안 제24조의2제7항부터 제8항까지 신설).

사. 고용평등공시 대상 사업장의 근로자는 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사용자에게 동일 가치 노동을 하는 근로자의 임금정보를 청구할 수 있도록 함(안 제24조의3제1항 신설).

아. 사용자는 근로자의 임금정보 청구에 대해 개인정보를 제외한 임금정보를 기한 내에 서면으로 제공하거나 열람하게 하여야 하며, 임금정보 청구를 이유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익조치를 하여서는 아니 되도록 함(안 제24조의3제2항부터 제3항까지 신설).

자. 임금정보를 제공하거나 제공받은 사용자 또는 근로자는 해당 정보를 제3자에게 누설하거나 다른 용도로 사용하지 못하도록 함(안 제24조의3제4항 신설).

차. 성평등가족부장관은 여성 근로자의 고용 비율이 산업별·규모별

기준에 미달하는 사업주에게 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획을 수립·제출하도록 요구할 수 있도록 함(안 제24조의4제1항 신설).

카. 적극적 고용개선조치 시행계획을 제출한 사업주는 이행실적을 제출하여야 하며, 성평등가족부장관은 이행실적을 평가하고, 이행실적이 부진한 사업주에게 시행계획의 이행을 촉구할 수 있도록 함(안 제24조의4제4항부터 제6항까지 신설).

타. 성평등가족부장관은 일정 요건에 해당하는 미이행 사업주의 명단을 공표할 수 있도록 하고, 시행계획을 제출한 사업주는 시행계획 및 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 필요한 조치를 하도록 함(안 제24조의4제7항부터 제8항까지 신설).

파. 국가와 지방자치단체는 자율적으로 고용평등공시에 참여하거나 적극적 고용개선조치를 실시한 기업, 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위하여 노력한 기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있도록 함(안 제24조의5제1항 신설).

하. 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 효율적 시행을 위하여 관계 행정기관의 장에게 자료 제공 등 필요한 조치를 요청할 수 있도록 하고, 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있도록 함(안 제24조의5제2항부터 제4항까지 신설).

거. 성평등가족부장관은 성평등한 고용환경 조성 및 여성의 경제활동 촉진을 위하여 공공기관, 정부출연연구기관, 양성평등 관련 공익법

인 등을 고용평등전문기관으로 지정할 수 있도록 함(안 제24조의6 신설).

너. 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 중요 사항을 심의하기 위하여 성평등가족부장관 소속으로 고용평등심의회를 두도록 함(안 제24조의7 신설).

더. 임금정보 청구를 이유로 해고나 그 밖의 불이익조치를 한 사용자, 임금정보를 제3자에게 누설하거나 다른 용도로 사용한 자에 대해 벌칙을 적용하도록 함(안 제54조 개정).

러. 고용평등공시를 위한 자료를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자, 적극적 고용개선조치 시행계획 또는 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자에게 1,000만원 이하의 과태료를 부과하도록 함(안 제55조 신설).

며. 「고용정책 기본법」 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 관련 조항을 정비하여 적극적 고용개선조치 제도를 「양성평등기본법」 체계로 이관하고, 종전 제도에 따른 조치와 심의 등에 대한 경과조치를 마련함(부칙 안 제2조 및 제3조).



## 양성평등기본법 일부개정법률안

양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조의2부터 제24조의7까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제24조의2(고용평등공시 및 고용성평등지수) ① 성평등가족부장관은 고용 전반에 걸쳐 성평등을 촉진하기 위하여 기업별·산업별 남녀 근로자의 고용 현황 및 임금 현황 등 대통령령으로 정하는 사항을 공시(이하 “고용평등공시”라 한다)하여야 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. 500명 이상의 수로서 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. 채용 단계별 남녀 지원자·합격자 및 최종 채용자 현황
  4. 직종별·직급별 남녀 승진 현황
  5. 고용형태별 남녀 근속 현황
  6. 배우자 출산휴가·육아휴직·가족돌봄휴직 등 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따른 일·가정 양립 지원 제도 사용 현황
  7. 그 밖에 고용상 성평등을 촉진하기 위하여 대통령령으로 정하는 자료
- ④ 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 고용평등공시에 참여하고자 하는 사업주는 제3항 각 호의 사항을 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.
  - ⑤ 성평등가족부장관은 제2항에 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 제1항에 따른 고용평등공시의 효율적인 시행을 위하여 고용평등공시 전산시스템을 구축·운영할 수 있으며, 제2항에 따른 자료의 제출은 해당 전산시스템을 통하여 하도록 할 수 있다.
  - ⑦ 성평등가족부장관은 제출된 자료를 바탕으로 기업별·산업별 고용성평등 수준을 종합적으로 파악하기 위하여 고용성평등지수를 산

출·공개할 수 있다.

⑧ 제7항에 따른 고용성평등지수에는 성별 임금 격차·채용·승진 현황 등이 포함되어야 한다.

⑨ 제1항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 제2항에 따른 자료제출의 기재사항·제출시기·방법·절차, 제6항에 따른 시정 또는 자료보완 및 현장점검의 방법·절차 및 제7항에 따른 고용성평등지수의 산출 기준·공개 방법·활용 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제24조의3(임금정보 공개 청구) ① 제24조의2제1항에 따른 공시 대상 사업장의 근로자는 동일 가치 동일 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사용자에게 동일 가치 노동을 하는 근로자의 임금에 관한 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다. 이 경우 임금정보를 청구할 수 있는 근로자의 범위는 업무 내용·직업 훈련·업무 유형·근로 조건 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 청구를 받은 사용자는 근로자에게 해당 임금정보를 기한 내에 서면으로 제공 또는 열람하게 하여야 한다. 이 경우 임금정보에는 가족수당 등 근로자의 개인정보를 제외하여야 하며, 임금정보의 범위는 급여, 임금 구성요소 등을 포함하여 대통령령으로 정한다.

③ 사용자는 제1항의 청구를 사유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

④ 제2항에 따른 정보를 제공하거나 제공받는 사용자 또는 근로자는 해당 정보를 제3자에게 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

⑤ 제1항에 따른 청구 절차와 방법, 제2항에 따른 제공·열람 기한 및 절차와 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조의4(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 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 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 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 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

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

제24조의5(고용평등에 관한 행정적·재정적 지원 등) ① 국가와 지방자치단체는 제24조의2제4항 또는 제24조의4제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선조치를 하거나 제24

조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위하여 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 등 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계 행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제공받은 자료를 목적 범위를 벗어나 이용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

④ 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

제24조의6(고용평등전문기관) ① 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치의 효율적 운영 등 성평등한 고용환경 조성 및 여성의 경제활동 촉진을 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 고용평등전문기관(이하 “전문기관”이라 한다)으로 지정할 수 있다.

1. 「공공기관 설립 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 공공기관
2. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조에 따른 정부출연연구기관
3. 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제2조에 따른 공익법인

중 양성평등과 관련된 업무를 수행하는 법인

② 전문기관의 기능, 지정 기준과 지정 조건 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조의7(고용평등심의회) ① 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성평등가족부장관 소속으로 고용평등심의회를 둔다.

1. 제24조의2제1항에 따라 공시하여야 할 사항
2. 제24조의2제2항에 따른 자료제출에 관한 사항
3. 제24조의2제5항에 따른 시정, 자료보완 및 현장점검에 관한 사항
4. 제24조의2제9항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 자료제출의 기재사항·제출시기·방법·절차, 시정 또는 자료 보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 관한 사항
5. 제24조의4제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항
6. 제24조의4제3항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항
7. 제24조의4제5항에 따른 이행실적의 평가에 관한 사항
8. 제24조의4제7항에 따른 공표 여부에 관한 사항
9. 제24조의5제1항에 따른 행정적·재정적 지원에 관한 사항
10. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관하여 고용평등심의회 의 위원장이 회의에 부치는 사항

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

③ 고용평등심의회의 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 고용평등심의회의 위원장은 심의와 관련하여 필요한 경우에는 제3항에 따른 위원 외에 관련 전문가 또는 관계 공무원을 회의에 참석하게 할 수 있다.

⑤ 그 밖에 고용평등심의회의 구성과 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제54조 중 “국가기관등의 장이 제31조의2제4항을 위반하여 성희롱 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 불이익조치를 한 경우에는”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는”으로 하며, 같은 조에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 제31조의2제4항을 위반하여 성희롱 피해자 또는 성희롱 발생 사실을 신고한 자에게 불이익조치를 한 국가기관등의 장
2. 제24조의3제3항을 위반하여 해고나 그 밖의 불이익조치를 한 사용자
3. 제24조의3제4항을 위반하여 해당 정보를 제3자에게 누설하거나 다른 용도로 사용한 자

제55조를 다음과 같이 신설한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 1,000만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제24조의2제2항을 위반하여 고용평등공시를 위한 자료 제출을 하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자
2. 제24조의4제1항 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. 다만, 제24조의2제6항 및 제24조의5부터 제24조의7까지의 개정규정은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

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

제10조제2항제6호를 삭제한다.

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

제1장제6조제1항제2호, 제2장제4절제17조의3부터 제17조의9까지 및

제6장제39조제4항제2호부터 제4호까지를 각각 삭제한다.

제3조(경과조치) ① 이 법 시행 당시 종전의 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의3부터 제17조의9까지에 따라 시행 중인 적극적 고용개선조치는 이 법 제24조의2부터 제24조의7까지의 개정규정에 따른 적극적 고용개선조치로 본다.

② 제24조의6의 개정규정에 따라 지정된 고용평등전문기관은 종전의 성평등가족부 또는 관계기관이 수행하던 고용평등 관련 위탁사업을 승계하여 운영한다.

③ 이 법 시행 당시 종전의 「남녀고용평등 및 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의8에 따른 적극적 고용개선조치에 관하여 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거친 사항(같은 조 제5항 후단에 따라 고용정책심의회 심의로 보는 전문위원회의 심의를 포함한다)은 제24조의7의 개정규정에 따른 고용평등심의위원회의 심의를 거친 것으로 본다.

제4조(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표에 관한 적용례) 제24조의4제7항의 개정규정은 이 법 시행 이후 시행계획을 제출하는 경우부터 적용한다.

## 신 · 구조문대비표

현      행	개      정      안
<p>&lt;신    설&gt;</p>	<p>제24조의2(고용평등공시 및 고용 성평등지수) ① 성평등가족부 장관은 고용 전반에 걸쳐 성평 등을 촉진하기 위하여 기업별 · 산업별 남녀 근로자의 고용 현황 및 임금 현황 등 대통령 령으로 정하는 사항을 공시(이 하 “고용평등공시”라 한다)하여 야 한다.</p> <p>② 고용평등공시를 하기 위하 여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 제3항 각 호의 사항을 매년 성평등가족 부장관에게 제출하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기 관의 장</li> <li>2. 「지방공기업법」 제49조에 따른 지방공사의 사장 및 같 은 법 제76조에 따른 지방공 단의 이사장</li> <li>3. 500명 이상의 수로서 대통령 령으로 정하는 수 이상의 근</li> </ol>

로자를 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. 채용 단계별 남녀 지원자·

합격자 및 최종 채용자 현황

4. 직종별·직급별 남녀 승진

현황

5. 고용형태별 남녀 근속 현황

6. 배우자 출산휴가·육아휴직

·가족돌봄휴직 등 「남녀고

용평등과 일·가정 양립 지

원에 관한 법률」에 따른 일

·가정 양립 지원 제도 사용

현황

7. 그 밖에 고용상 성평등을 촉

진하기 위하여 대통령령으로

정하는 자료

④ 제2항 각 호의 어느 하나에

해당하지 아니하는 사업주로서

고용평등공시에 참여하고자 하

는 사업주는 제3항 각 호의 사항을 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.

⑤ 성평등가족부장관은 제2항에 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 제1항에 따른 고용평등공시의 효율적인 시행을 위하여 고용평등공시 전산시스템을 구축·운영할 수 있으며, 제2항에 따른 자료의 제출은 해당 전산시스템을 통하여 하도록 할 수 있다.

⑦ 성평등가족부장관은 제출된 자료를 바탕으로 기업별·산업별 고용성평등 수준을 종합적으로 파악하기 위하여 고용성평등지수를 산출·공개할 수 있다.

⑧ 제7항에 따른 고용성평등지수에는 성별 임금 격차·채용

<신 설>

· 승진 현황 등이 포함되어야 한다.

⑨ 제1항에 따른 공시의 시기 · 방법 · 절차, 제2항에 따른 자료제출의 기재사항 · 제출시기 · 방법 · 절차, 제6항에 따른 시정 또는 자료 보완 및 현장점검의 방법 · 절차 및 제7항에 따른 고용성평등지수의 산출 기준 · 공개 방법 · 활용 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제24조의3(임금정보 공개 청구)

① 제24조의2제1항의 공시 대상 사업장의 근로자는 동일 가치 동일 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사용자에게 동일 가치 노동을 하는 근로자의 임금에 관한 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다. 이 경우 임금정보를 청구할 수 있는 근로자의 범위는 업무 내용 · 직업 훈련 · 업무 유형 · 근로 조건 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

② 제1항의 청구를 받은 사용자는 근로자에게 해당 임금정보를 기한 내에 서면으로 제공 또는 열람하게 하여야 한다. 이 경우 임금정보에는 가족수당 등 근로자의 개인정보를 제외하여야 하며, 임금정보의 범위는 급여, 임금 구성요소 등을 포함하여 대통령령으로 정한다.

③ 사용자는 제1항의 청구를 사유로 근로자에게 해고나 그 밖의 불이익조치를 하여서는 아니 된다.

④ 제2항에 따른 정보를 제공하거나 제공받는 사용자 또는 근로자는 해당 정보를 제3자에게 누설하거나 다른 용도로 사용하여서는 아니 된다.

⑤ 제1항에 따른 청구 절차와 방법, 제2항에 따른 제공·열람 기한 및 절차와 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

#### 제24조의4(적극적 고용개선조치)

① 성평등가족부장관은 제24조의2제2항 각 호의 사업주로서

<신 설>

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 시행  
계획을 심사하여 그 내용이 명  
확하지 아니하거나 차별적 고  
용관행을 개선하려는 노력이  
부족하여 시행계획으로서 적절  
하지 아니하다고 인정되면 해  
당 사업주에게 시행계획의 보

완을 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 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 근로

자가 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 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

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

<신 설>

제24조의5(고용평등에 관한 행정적·재정적 지원 등) ① 국가와 지방자치단체는 제24조의2 제4항 또는 제24조의4제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선 조치를 하거나 제24조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위하여 노력한 기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 고용평  
등공시 및 적극적 고용개선조  
치의 대상 사업장 선정, 공시자  
료의 검증 및 분석 등 효율적  
시행을 위하여 필요하다고 인  
정하면 관계 행정기관의 장에  
게 자료의 제공 등 필요한 조  
치를 하여 줄 것을 요청할 수  
있다. 이 경우 관계 행정기관의  
장은 특별한 사유가 없으면 요  
청에 따라야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제공받  
은 자료를 목적 범위를 벗어나  
이용하거나 제3자에게 제공하  
여서는 아니 된다.

④ 성평등가족부장관은 고용평  
등공시 및 적극적 고용개선조  
치에 관한 업무를 효율적으로  
수행하기 위하여 조사·연구·  
교육·홍보 등의 사업을 할 수  
있다.

<신 설>

제24조의6(고용평등전문기관) ①  
성평등가족부장관은 고용평등  
공시 및 적극적 고용개선조치  
의 효율적 운영 등 성평등한  
고용환경 조성 및 여성의 경제

활동 촉진을 위하여 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관을 고용평등전문기관(이하 “전문기관”이라 한다.)으로 지정할 수 있다.

1. 「공공기관 설립 운영에 관한 법률」 제2조에 따른 공공기관

2. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조에 따른 정부출연연구기관

3. 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 제2조에 따른 공익법인 중 양성평등과 관련된 업무를 수행하는 법인

② 전문기관의 기능, 지정 기준과 지정 조건 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조의7(고용평등심의회) ① 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성평등가족부장관 소속으로 고용평등심의회를 둔다.

1. 제24조의2제1항에 따라 공시

<신 설>

하여야 할 사항

2. 제24조의2제2항에 따른 자료  
제출에 관한 사항

3. 제24조의2제5항에 따른 시  
정, 자료보완 및 현장점검에  
관한 사항

4. 제24조의2제9항에 따른 공시  
의 시기·방법·절차, 자료제  
출의 기재사항·제출시기·  
방법·절차, 시정 또는 자료  
보완 및 현장점검의 방법·  
절차 등에 관한 사항

5. 제24조의4제1항에 따른 여성  
근로자 고용기준에 관한 사  
항

6. 제24조의4제3항에 따른 시행  
계획의 심사에 관한 사항

7. 제24조의4제5항에 따른 이행  
실적의 평가에 관한 사항

8. 제24조의4제7항에 따른 공표  
여부에 관한 사항

9. 제24조의5제1항에 따른 행정  
적·재정적 지원에 관한 사  
항

10. 그 밖에 고용평등공시 및  
적극적 고용개선조치에 관하

여 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 성평등가족부차관이 위촉하는 사람

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

⑤ 그 밖에 고용평등심의회의의 구성과 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제54조(벌칙) 국가기관등의 장이  
제31조의2제4항을 위반하여 성  
희롱 피해자 또는 성희롱 발생  
사실을 신고한 자에게 불이익  
조치를 한 경우에는 3년 이하  
의 징역 또는 3천만원 이하의  
벌금에 처한다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

제54조(벌칙) 다음 각 호의 어느  
하나에 해당하는 자는-----  
-----  
-----.

1. 제31조의2제4항을 위반하여  
성희롱 피해자 또는 성희롱  
발생 사실을 신고한 자에게  
불이익조치를 한 국가기관등  
의 장

2. 제24조의3제3항을 위반하여  
해고나 그 밖의 불이익조치를  
한 사용자

3. 제24조의3제4항을 위반하여  
해당 정보를 제3자에게 누설  
하거나 다른 용도로 사용한  
자

제55조(과태료) 다음 각 호의 어  
느 하나에 해당하는 자에게는  
1,000만원 이하의 과태료를 부  
과한다.

1. 제24조의2제2항을 위반하여  
고용평등공시를 위한 자료  
제출을 하지 아니하거나 거

짓으로 제출한 자

2. 제24조의4제1항 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)