

근로기준법 일부개정법률안

(정태호의원 대표발의)

의안 번호	20320
----------	-------

발의연월일 : 2026. 7. 30.

발 의 자 : 정태호 · 김주영 · 맹성규
이학영 · 진성준 · 이연희
박민규 · 이주희 · 이수진
허영 · 이광재 · 김영환
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 차별적 처우 금지를 위하여 개별 법률상의 규율을 두고 있으나, 보편적 차원에서 동일가치노동 동일임금 원칙을 체계적으로 실현하기 위한 근거는 명확하지 않아 노동시장에서의 임금격차가 지속되고 있으며 이러한 격차로 인해 사회적 불평등이 심화되고 있음.

그런데 동일가치노동은 직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업 조건 등을 고려하였을 때 본질적으로 같은 가치의 노동으로서 동일임금이 지급되어야 함. 이 원칙이 산업현장에서 실질적으로 작동하기 위해서는 종합적인 정책 기반이 우선 마련될 필요가 있음.

이에 모든 근로조건의 기본법인 「근로기준법」에 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 명시하고 이를 확인하기 위하여 근로자가 사용자에게 자료를 요청할 수 있도록 하며 해당 원칙을 위반한 경우 노동위원회에 시정신청을 할 수 있도록 하여 동일가치노동 동일임금 정책

의 기반을 확립하고자 함(안 제6조의2 신설 등).

참고사항

이 법률안은 정태호의원이 대표발의한 「노동위원회법 일부개정법률안」(의안번호 제20321호) 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」(의안번호 제20314호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정 의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조 중 “국적·신앙”을 “국적, 신앙, 고용형태”로 한다.

제6조의2를 다음과 같이 신설한다.

제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 등) ① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동(직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 동일하거나 본질적으로 같은 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다)에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 근로자는 제1항을 위반한 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.

③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조의2, 제9조부터 제15조까지, 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “근로자”로 본다.

제13조 중 “「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)”를 “노동위원회”로 한다.

제116조제3항을 제4항으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 중 “제1항 및 제2항에”를 “제1항부터 제3항까지에”로 한다.

③ 제6조의2제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조의2제2항을 위반하여 정당한 사유 없이 자료제공의 요청에 따르지 아니한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, <u>국적·신앙</u> 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.	제6조(균등한 처우) ----- ----- ----- ----- <u>국적, 신앙, 고용형태</u> ----- ----- ----- -----.
<u><신 설></u>	<u>제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 등) ①</u> 사용자는 <u>동일한 사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동(직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 동일하거나 본질적으로 같은 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다)</u> 에 대하여는 <u>동일한 임금을 지급하여야 한다.</u> <u>②</u> 근로자는 제1항을 위반한 <u>차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다.</u>

제13조(보고, 출석의 의무) 사용
자 또는 근로자는 이 법의 시
행에 관하여 고용노동부장관·
「노동위원회법」에 따른 노동
위원회(이하 “노동위원회”라 한
다) 또는 근로감독관의 요구가
있으면 지체 없이 필요한 사항
에 대하여 보고하거나 출석하
여야 한다.

제116조(과태료) ①·② (생략)

<신설>

③ 제2항에 따른 시정신청, 그
밖의 시정절차 등에 관하여는
「기간제 및 단시간근로자 보
호 등에 관한 법률」 제8조의2,
제9조부터 제15조까지, 제16조
제2호·제3호를 준용한다. 이
경우 “기간제근로자 또는 단시
간근로자”는 “근로자”로 본다.

제13조(보고, 출석의 의무) -----

-----노
동위원회-----

-----.

제116조(과태료) ①·② (현행과
같음)

③ 제6조의2제3항에 따라 준용
되는 「기간제 및 단시간근로
자 보호 등에 관한 법률」 제8
조의2제2항을 위반하여 정당한
사유 없이 자료제공의 요청에
따르지 아니한 자에게는 300만
원 이하의 과태료를 부과한다.

③ <u>제1항 및 제2항에</u> 따른 과 태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.	④ <u>제1항부터 제3항까지에</u>----- ----- ----- -----.
--	--