

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

의안 번호	20317
----------	-------

발의연월일 : 2026. 7. 30.

발 의 자 : 정태호·김주영·맹성규
이학영·진성준·이연희
박민규·이주희·이수진
이광재·김영환 의원
(11인)

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 함에도 불구하고 근로자가 차별적 처우를 확인하고 권리구제를 신청하기 어려운 측면이 있음.

이에 현행법에 동일가치노동의 정의를 명시하고, 차별적 처우를 확인하기 위한 근로자의 정보요청권 및 사용자의 정보제공 의무를 신설하여 동일가치노동 동일임금 원칙의 실효성을 강화하고자 함(안 제2조

제5호 및 제26조의2 신설 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제2조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. “동일가치노동”이란 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 동일하거나 본질적으로 같은 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.

제6조의2제2항제3호 중 “동일 가치 노동”을 “동일가치노동”으로 한다.

제8조제1항 중 “동일 가치 노동에”를 “동일가치노동에”로 하고, 같은 조 제2항 중 “동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그”를 “사업주가 동일 가치노동의”로 한다.

제26조의2를 다음과 같이 신설한다.

제26조의2(차별적 처우에 대한 확인 등) ① 근로자는 차별적 처우 여부를 확인하기 위하여 필요한 범위에서 사업주에게 개인을 식별할 수 없도록 처리한 임금 등 근로조건에 관한 정보의 제공을 요청할 수 있다.

- ② 사업주는 제1항에 따른 요청을 받은 경우 정당한 사유가 없으면

그 요청에 따라야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따라 정보를 제공하는 경우 개인정보 및 영업상 비밀이 부당하게 침해되지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 개인정보 또는 영업상 비밀이라는 이유만으로 정보제공을 거부하여서는 아니 된다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 정보의 요청범위, 요청방법 및 제공방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의7제1호 중 “제27조”를 “제26조의2에 따른 정보제공의 요청, 제27조”로 한다.

제37조제2항제1호 중 “동일 가치의 노동에”를 “동일가치노동에”로 한다.

제39조제4항에 제5호의2를 다음과 같이 신설한다.

5의2. 제26조의2제2항을 위반하여 정당한 사유 없이 정보 제공을 거부하거나 거짓으로 제공한 자

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 4. (생 략) <u><신 설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. “ <u>동일가치노동</u> ”이란 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 동일하거나 본질적으로 같은 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.
제6조의2(기본계획 수립) ① (생 략) ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. · 2. (생 략) 3. <u>동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항</u> 4. ~ 9. (생 략) ③ · ④ (생 략)	제6조의2(기본계획 수립) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. · 2. (현행과 같음) 3. <u>동일가치노동</u> ----- ----- 4. ~ 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음)
제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 <u>동일 가치 노동에</u> 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ② <u>동일 가치 노동의 기준은</u>	제8조(임금) ① ----- ----- <u>동일가치노동에</u> ----- ----- -----. ② <u>사업주가 동일가치노동의</u> -----

직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③ (생략)

<신설>

-----.

③ (현행과 같음)

제26조의2(차별적 처우에 대한

확인 등) ① 근로자는 차별적 처우 여부를 확인하기 위하여 필요한 범위에서 사업주에게 개인을 식별할 수 없도록 처리한 임금 등 근로조건에 관한 정보의 제공을 요청할 수 있다.

② 사업주는 제1항에 따른 요청을 받은 경우 정당한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

③ 사업주는 제2항에 따라 정보를 제공하는 경우 개인정보 및 영업상 비밀이 부당하게 침해되지 아니하도록 필요한 조치를 하여야 한다. 다만, 개인정보 또는 영업상 비밀이라는 이유만으로 정보제공을 거부하여서는 아니 된다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따

제29조의7(차별적 처우등의 시정 신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제26조에 따른 차별적 처우등의 시정신청, 제27조에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제29조의3에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기

2. (생략)

제37조(벌칙) ① (생략)

② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노

론 정보의 요청범위, 요청방법 및 제공방법 등에 필요한 사항
은 대통령령으로 정한다.

제29조의7(차별적 처우등의 시정 신청 등으로 인한 불리한 처우의 금지) -----

-----.

1. -----
-----제26조의2에
따른 정보제공의 요청, 제27
조-----

2. (현행과 같음)

제37조(벌칙) ① (현행과 같음)

② -----

-----.

1. -----
-----동일가치노동에

<u>동에</u> 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우 2. ~ 9. (생략) ③ · ④ (생략) 제39조(과태료) ① ~ ③ (생략) ④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다. 1. ~ 5. (생략) <u><신설></u> 6. ~ 8. (생략) ⑤ (생략)	----- ----- 2. ~ 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음) 제39조(과태료) ① ~ ③ (현행과 같음) ④ ----- ----- -----. 1. ~ 5. (현행과 같음) <u>5의2. 제26조의2제2항을 위반하여</u> <u>정당한 사유 없이 정보 제</u> <u>공을 거부하거나 거짓으로 제</u> <u>공한 자</u> 6. ~ 8. (현행과 같음) ⑤ (현행과 같음)
--	--