

고용정책 기본법 일부개정법률안

(정태호의원 대표발의)

의안 번호	20318
----------	-------

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 동일가치노동 동일임금 원칙에 대하여 국가 기준을 확립하고, 임금격차 실태조사, 직무가치 평가기준의 개발·보급, 임금격차 정보 공시, 개선계획 권고 및 지원까지 이어지는 체계적인 정책 기반을 마련하려는 것임(안 제8조, 제15조의7 및 제15조의8 등).

참고사항

이 법률안은 정태호의원이 대표발의한 「근로기준법 일부개정법률안」(의안번호 제20320호)의 의결을 전제로 하는 것이므로 같은 법률안이 의결되지 아니하거나 수정의결되는 경우에는 이에 맞추어 조정되어야 할 것임.

고용정책 기본법 일부개정법률안

고용정책 기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제3항제5호를 제10호로 하고, 같은 항에 제5호부터 제9호까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

5. 「근로기준법」 제6조의2에 따른 동일가치노동 동일임금 원칙(이하 “동일가치노동 동일임금 원칙”이라 한다)의 실현 및 불합리한 임금격차 완화에 관한 사항
6. 성별, 고용형태, 연령, 기업규모, 하도급 등 노동시장 구조에 따른 임금격차 실태조사에 관한 사항
7. 직무가치 평가기준의 개발·보급 및 사업주 지원에 관한 사항
8. 공공부문에서의 동일가치노동 동일임금 원칙 확산에 관한 사항
9. 임금격차 정보의 공시 및 임금격차 개선 지원에 관한 사항

제15조의7부터 제15조의9까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

제15조의7(임금격차 실태조사 등) ① 고용노동부장관은 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현 및 불합리한 임금격차의 완화를 위하여 성별, 고용형태, 연령, 기업규모, 도급·수급 등 노동시장 구조에 따른 임금격차 실태를 정기적으로 조사할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사의 결과를 공표할 수

있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공기관의 장, 사업주 또는 관계 기관·단체에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 실태조사의 대상·방법·절차, 결과의 공표, 자료 요청의 방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조의8(직무가치 평가기준의 개발 등) ① 고용노동부장관은 동일가치노동 동일임금 원칙의 확산을 위하여 직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 고려한 직무가치 평가기준을 개발·보급할 수 있다.

② 제1항에 따른 직무가치 평가기준은 성별, 고용형태, 직군 또는 직종에 따라 차별을 두어서는 아니 된다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 직무가치 평가기준의 개발·보급 및 임금체계 개선을 위하여 사업주, 근로자, 노동조합 또는 관계 기관·단체에 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 직무가치 평가기준의 개발·보급 및 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조의9(임금격차 정보의 공시 및 개선 지원) ① 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 규모 이상의 사업주에게 성별, 고용형태, 직급, 직종, 근속기간 등에 따른 임금수준 및 임금격차에 관한 정보를 공

시하도록 할 수 있다.

② 제1항에 따라 공시하는 정보는 개인을 식별할 수 없도록 처리하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 공시 결과 임금격차가 특히 현저하거나 불합리하다고 인정되는 사업주에게 임금격차 개선계획의 수립·시행을 권고할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 개선계획의 수립·시행을 위하여 필요한 경우 직무가치 평가, 임금체계 개선, 성과평가 절차 개선 등에 관한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에 따른 공시의 대상·항목·방법, 개선계획의 권고 및 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제40조제1항에 제3호의2를 다음과 같이 신설한다.

3의2. 제15조의7에 따른 임금격차 실태조사 및 제15조의8에 따른 직무가치 평가기준 개발에 관한 업무

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 다만, 제15조의9의 개정규정은 공포 후 1년이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제8조(고용정책 기본계획의 수립 · 시행) ① · ② (생 략)	제8조(고용정책 기본계획의 수립 · 시행) ① · ② (현행과 같 음)
③ 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.	③ ----- -----.
1. ~ 4. (생 략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
<u><신 설></u>	5. 「근로기준법」 제6조의2에 따른 동일가치노동 동일임금 원칙(이하 “동일가치노동 동 일임금 원칙”이라 한다)의 실 현 및 불합리한 임금격차 완 화에 관한 사항
<u><신 설></u>	6. 성별, 고용형태, 연령, 기업 규모, 하도급 등 노동시장 구 조에 따른 임금격차 실태조사 에 관한 사항
<u><신 설></u>	7. 직무가치 평가기준의 개발 · 보급 및 사업주 지원에 관한 사항
<u><신 설></u>	8. 공공부문에서의 동일가치노 동 동일임금 원칙 확산에 관 한 사항
<u><신 설></u>	9. 임금격차 정보의 공시 및 임

5. (생략)

④ · ⑤ (생략)

<신설>

금격차 개선 지원에 관한 사항

10. (현행 제5호와 같음)

④ · ⑤ (현행과 같음)

제15조의7(임금격차 실태조사 등)

① 고용노동부장관은 동일가치 노동 동일임금 원칙의 실현 및 불합리한 임금격차의 완화를 위하여 성별, 고용형태, 연령, 기업규모, 도급·수급 등 노동 시장 구조에 따른 임금격차 실태를 정기적으로 조사할 수 있다.

② 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사의 결과를 공표할 수 있다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 실태조사를 위하여 필요한 경우 관계 중앙행정기관의 장, 지방자치단체의 장, 공공기관의 장, 사업주 또는 관계 기관·단체에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 실태조사의 대상·방법·절차, 결과의 공표, 자료 요청의

<신 설>

<신 설>

방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조의8(직무가치 평가기준의 개발 등) ① 고용노동부장관은 동일가치노동 동일임금 원칙의 확산을 위하여 직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업 조건 등을 고려한 직무가치 평가기준을 개발·보급할 수 있다.

② 제1항에 따른 직무가치 평가기준은 성별, 고용형태, 직군 또는 직종에 따라 차별을 두어서는 아니 된다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 직무가치 평가기준의 개발·보급 및 임금체계 개선을 위하여 사업주, 근로자, 노동조합 또는 관계 기관·단체에 필요한 지원을 할 수 있다.

④ 제1항부터 제3항까지에 따른 직무가치 평가기준의 개발·보급 및 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조의9(임금격차 정보의 공시 및 개선 지원) ① 고용노동부

장관은 대통령령으로 정하는 규모 이상의 사업주에게 성별, 고용형태, 직급, 직종, 근속기간 등에 따른 임금수준 및 임금격차에 관한 정보를 공시하도록 할 수 있다.

② 제1항에 따라 공시하는 정보는 개인을 식별할 수 없도록 처리하여야 한다.

③ 고용노동부장관은 제1항에 따른 공시 결과 임금격차가 특히 현저하거나 불합리하다고 인정되는 사업주에게 임금격차 개선계획의 수립·시행을 권고할 수 있다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따른 개선계획의 수립·시행을 위하여 필요한 경우 직무가치평가, 임금체계 개선, 성과평가절차 개선 등에 관한 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

⑤ 제1항부터 제4항까지에 따른 공시의 대상·항목·방법, 개선계획의 권고 및 지원 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제40조(위탁) ① 이 법에 따른 고용노동부장관의 업무 중 다음 각 호의 업무는 제18조에 따른 한국고용정보원에 위탁할 수 있다.	제40조(위탁) ① ----- ----- ----- -----.
1. ~ 3. (생략)	1. ~ 3. (현행과 같음)
<u><신설></u>	<u>3의2. 제15조의7에 따른 임금격차 실태조사 및 제15조의8에 따른 직무가치 평가기준 개발에 관한 업무</u>
4. · 5. (생략)	4. · 5. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)