

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
일부개정법률안
(정태호의원 대표발의)

의안 번호	20314
----------	-------

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 함. 이 원칙이 산업현장에서 실질적으로 작동하기 위해서는 종합적인 정책 기반이 우선 마련될 필요가 있음.

이에 현행법에 동일가치노동 정의를 명시하고 차별적 처우 금지의 비교대상에 추가하며, 근로자의 자료요청권과 사용자의 자료제공 의무를 신설하여 건전한 노동시장의 질서를 확립하고자 함(안 제2조제4호

및 제8조의2 신설 등).

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조에 제4호를 다음과 같이 신설한다.

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

제8조제1항 중 “종사하는”을 “종사하거나 동일가치노동을 수행하는”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “종사하는”을 “종사하거나 동일가치노동을 수행하는”으로 한다.

제8조의2를 다음과 같이 신설한다.

제8조의2(차별적 처우의 확인 등) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 제8조의 위반 여부를 확인하기 위하여 필요한 범위에서 사용자에게 비교대상 근로자의 직무, 임금결정 기준 등 근로조건에 관한 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 제공되는 자료는 해당 근로자의 동의가 있거나 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있는 경우를 제외하고는 개인을 식별할 수 없도록 처리하여야 한다.

- ② 사용자는 정당한 사유가 없으면 제1항의 요청에 따라야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 자료의 요청방법, 처리방법 및 제공방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조제1항 중 “임금”을 “임금차액의 지급, 임금”으로 한다.

제16조제2호 중 “시정신청”을 “시정신청, 제8조의2에 따른 자료제공 요청”으로 한다.

제24조제3항을 제4항으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설 하며, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 중 “제1항 및 제2항의”를 “제1항부터 제3항까지의”로 한다.

③ 제8조의2제2항을 위반하여 정당한 사유 없이 자료 제공을 거부 하거나 거짓으로 제공한 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한 다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. ~ 3. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. “ <u>동일가치노동</u> ”이란 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 동일하거나 본질적으로 같은 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.
제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 <u>종사하는</u> 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 <u>종사하는</u> 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.	제8조(차별적 처우의 금지) ① ----- ----- ----- ----- <u>종사하거나 동일가치노동을 수행하는</u> ----- ----- ----- -----. ② ----- ----- ----- <u>종사하거나 동일가치노동을 수행하는</u> ----- -----.

<신 설>

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지,

제8조의2(차별적 처우의 확인 등)

① 기간제근로자 또는 단시간 근로자는 제8조의 위반 여부를 확인하기 위하여 필요한 범위에서 사용자에게 비교대상 근로자의 직무, 임금결정 기준 등 근로조건에 관한 자료의 제공을 요청할 수 있다. 이 경우 제공되는 자료는 해당 근로자의 동의를 있거나 대통령령으로 정하는 불가피한 사유가 있는 경우를 제외하고는 개인을 식별할 수 없도록 처리하여야 한다.

② 사용자는 정당한 사유가 없으면 제1항의 요청에 따라야 한다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 자료의 요청방법, 처리방법 및 제공방법 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① -----

임금 등 근로조건 개선(취업
규칙, 단체협약 등의 제도개선
명령을 포함한다) 또는 적절한
배상 등이 포함될 수 있다.

② (생략)

제16조(불리한 처우의 금지) 사용
자는 기간제근로자 또는 단시
간근로자가 다음 각 호의 어느
하나에 해당하는 행위를 한 것
을 이유로 해고 그 밖의 불리
한 처우를 하지 못한다.

1. (생략)

2. 제9조의 규정에 따른 차별적
처우의 시정신청, 제10조의
규정에 따른 노동위원회에의
참석 및 진술, 제14조의 규정
에 따른 재심신청 또는 행정
소송의 제기

3. 4. (생략)

제24조(과태료) ① ② (생략)

<신설>

임금차액의 지급, 임금-----

② (현행과 같음)

제16조(불리한 처우의 금지) ---

1. (현행과 같음)

2. -----

-----시정신청, 제8조의2에
따른 자료제공 요청-----

3. 4. (현행과 같음)

제24조(과태료) ① ② (현행과
같음)

③ 제8조의2제2항을 위반하여
정당한 사유 없이 자료 제공을
거부하거나 거짓으로 제공한
자에게는 300만원 이하의 과태
료를 부과한다.

③ <u>제1항 및 제2항의</u> 규정에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부 장관이 부과·징수한다.	④ <u>제1항부터 제3항까지의</u>----- ----- ----- -----.
--	--