

양성평등기본법 일부개정법률안

(이수진의원 대표발의)

의안 번호	20500
----------	-------

발의연월일 : 2026. 8. 7.

발 의 자 : 이수진 · 남인순 · 전진숙
백혜련 · 유동수 · 전종덕
민병덕 · 이개호 · 김 윤
최혁진 · 김정호 · 백선희
의원(12인)

제안이유 및 주요내용

OECD에서 발표한 2023년 기준 통계에 따르면, 우리나라의 성별임금격차는 29.3%로 OECD 회원국 중 가장 큰 격차를 보임. 이러한 성별임금격차는 여성의 경제활동 참여를 제약하고 경력단절을 가속화시킬 뿐만 아니라 국가 경제 성장에도 부정적인 영향을 미치고 있음.

현행법은 성평등가족부장관이 공공기관 등에 대하여 성별 임원 수 및 임금 현황 등에 관하여 공표하도록 하고 있으나, 성별임금격차가 크게 나타나는 상황에서 현행 공표 제도만으로는 성별임금격차의 원인과 구조를 구체적으로 파악하는 데 한계가 있으므로 성평등가족부장관이 민간 사업장에 대하여도 고용형태별 · 성별 고용현황을 파악하여야 할 필요가 있다는 지적이 있음. 또한 고용분야의 성평등 관련 정보 공개와 관련해 개별법에서 파편적으로 규정하고 있어 성평등 수준을 종합적으로 파악하기 어렵다는 지적이 있음.

이에 성평등가족부로 하여금 고용분야 성평등 관련 정보를 통합 반영한 고용성평등지수를 신설하고, 일정 규모 이상의 사업주로 하여금 남녀 근로자의 고용 및 임금 현황 등을 제출하도록 하고, 이를 바탕으로 성별 고용 및 임금 격차를 체계적으로 공개하는 고용평등공시제를 도입함으로써 여성의 경제활동 참여를 확대하고자 함(안 제19조의2, 제24조의2부터 제24조의6까지 및 제55조 신설).

양성평등기본법 일부개정법률안

양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3장제1절에 제19조의2를 다음과 같이 신설한다.

제19조의2(고용성평등지수 등) ① 성평등가족부장관은 국가기관등 및 300명 이상의 수로서 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사용자(이하 “공시 대상 사업주”라 한다)의 기업별·산업별 남녀고용평등 수준을 측정할 수 있도록 고용성평등지수를 산출·공개할 수 있다.

② 제1항에 따른 고용성평등지수에는 성별 임금 격차, 채용, 승진 및 근속 현황 등이 포함되어야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 고용성평등지수를 개발·조사하기 위하여 관계 중앙행정기관의 장이나 그 밖의 관련 기관의 장에게 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.

④ 제3항에 따라 자료 제공을 요청받은 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 그 요청에 따라야 한다.

⑤ 제1항에 따른 고용성평등지수의 산출 기준, 공개 방법 및 활용 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제24조의2부터 제24조의6까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

- 제24조의2(고용평등공시) ① 성평등가족부장관은 고용 전반에 걸쳐 성평등을 촉진하기 위하여 기업별·산업별 남녀 근로자의 고용 현황 및 임금 격차 등 대통령령으로 정하는 사항을 공시(이하 “고용평등공시”라 한다)하여야 한다.
- ② 공시 대상 사업주는 고용평등공시를 위하여 필요한 자료를 매년 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.
- ③ 공시 대상 사업주에 해당하지 아니하는 사업주로서 고용평등공시에 참여하려는 사업주는 필요한 자료를 성평등가족부장관에게 제출할 수 있다.
- ④ 성평등가족부장관은 제2항 및 제3항에 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.
- ⑤ 성평등가족부장관은 고용평등공시의 효율적인 시행과 필요한 자료의 수집·관리·분석 및 통계작성을 위하여 고용평등공시 전산시스템(이하 “공시시스템”이라 한다)을 구축·운영할 수 있으며, 제2항 또는 제3항에 따른 자료의 제출은 공시시스템을 통하여 하도록 할 수 있다.
- ⑥ 성평등가족부장관은 제출된 자료의 수집·관리·분석 및 통계작성을 위하여 공시시스템을 활용할 수 있다.
- ⑦ 고용평등공시의 시기·방법, 제2항 및 제3항에 따른 자료 제출의

기재사항·시기·방법·절차, 제4항에 따른 시정·보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제24조의3(적극적 고용개선조치) ① 성평등가족부장관은 공시 대상 사업주로서 제24조의2제2항에 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 공시 대상 사업주에 해당하지 아니하는 사업주로서 제1항에 따른 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·제출절차, 제4항에 따른 이행실적의 기재사항·제출시기·제출절차 및 제5항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

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

제24조의4(고용평등에 관한 행정적·재정적 지원 등) ① 국가와 지방자치단체는 제24조의2제3항 또는 제24조의3제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선조치를 하거나 제24조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위하여 노력한 기업에 표창을 하거나 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 제24조의3제1항에 따른 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 선정, 공시자료의 검증 및 분석 등 효율적 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 자료의 제공, 사업주에 대한 현장점검 등 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계 행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따라 제공받은 자료를 목적의 범위를 벗어나 이용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

④ 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 제24조의3에 따른 적극적 고용개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

제24조의5(고용평등전문기관) ① 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 제24조의3에 따른 적극적 고용개선조치의 효율적 운영과 제19조의2에 따른 고용성평등지수의 개발·조사를 위하여 대통령령으로 정하는 지정 기준을 갖춘 기관을 고용평등전문기관(이하 “전문기관”이라 한다)으로 지정하여 제19조의2 및 제24조의2부터 제24조의4까지에 따른 업무의 일부를 수행하게 할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문기관의 지정 및 그 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제24조의6(고용평등심의회) ① 고용평등공시 및 제24조의3의 적극적 고용개선조치에 관한 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 성평등

가족부장관 소속으로 고용평등심의회(이하“심의회”라 한다)를 둔다.

1. 제24조의2제1항에 따라 공시하여야 할 사항
2. 제24조의2제2항에 따른 자료제출에 관한 사항
3. 제24조의2제4항에 따른 시정, 자료보완 및 현장점검에 관한 사항
4. 제24조의2제7항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 자료제출의 기재사항·제출시기·방법·절차, 시정 또는 자료 보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 관한 사항
5. 제24조의3제1항에 따른 여성 근로자 고용기준에 관한 사항
6. 제24조의3제3항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항
7. 제24조의3제5항에 따른 이행실적의 평가에 관한 사항
8. 제24조의3제7항에 따른 공표 여부에 관한 사항
9. 제24조의4제1항에 따른 행정적·재정적 지원에 관한 사항
10. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관하여 심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항

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

③ 심의회의 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 사람으로

서 성평등가족부장관이 위촉하는 사람

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

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

제55조를 다음과 같이 신설한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제24조의2제2항을 위반하여 고용평등공시를 위한 자료 제출을 하지 아니하거나 허위 제출한 자
2. 제24조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자
3. 제24조의3제4항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제24조의3제2항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 2027년 3월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조의2 제6항 및 제24조의4부터 제24조의6까지의 개정규정은 2027년 1월 1일부터 시행한다.

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

제10조제2항제6호를 삭제한다.

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

제6조제1항제2호를 삭제한다.

제2장제4절(제17조의3부터 제17조의9까지)을 삭제한다.

제39조제4항제2호부터 제4호까지를 각각 삭제한다.

제3조(경과조치) ① 이 법 시행 당시 종전의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에 따라 시행 중이거나 시행한 적극적 고용개선조치는 이 법에 따라 시행 중이거나 시행한 적극적 고용개선조치로 본다.

② 제24조의6의 개정규정 시행 당시 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제17조의8에 따라 적극적 고용개선조치에 관하여 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거친 사항(「고용정책 기본법」 제10조제5항 후단에 따라 고용정책심의회 심의로 보는 전문위원회의 심의를 포함한다)은 같은 개정규정에 따른 고용평등심의회 심의를 거친 것으로 본다.

③ 제24조의5의 개정규정에 따른 고용평등전문기관의 지정·운영 전까지 성평등가족부 또는 관계 기관이 제24조의2부터 제24조의4까지의 개정규정에 따라 수행하던 고용평등 관련 위탁사업은 고용평

등전문기관이 승계하여 운영한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제19조의2(고용성평등지수 등) ①</u> <u>성평등가족부장관은 국가기관</u> <u>등 및 300명 이상의 수로서 대</u> <u>통령령으로 정하는 수 이상의</u> <u>근로자를 사용하는 사용자(이</u> <u>하 “공시 대상 사업주”라 한다)</u> <u>의 기업별·산업별 남녀고용평</u> <u>등 수준을 측정할 수 있도록</u> <u>고용성평등지수를 산출·공개</u> <u>할 수 있다.</u> <u>② 제2항에 따른 고용성평등지</u> <u>수에는 성별 임금 격차, 채용,</u> <u>승진 및 근속 현황 등이 포함</u> <u>되어야 한다.</u> <u>③ 성평등가족부장관은 제1항</u> <u>에 따른 고용성평등지수를 개</u> <u>발·조사하기 위하여 관계 중</u> <u>앙행정기관의 장이나 그 밖의</u> <u>관련 기관의 장에게 필요한 자</u> <u>료의 제공을 요청할 수 있다.</u> <u>④ 제3항에 따라 자료 제공을</u> <u>요청받은 기관의 장은 특별한</u> <u>사유가 없으면 그 요청에 따라</u>

<신 설>

야 한다.

⑤ 제1항에 따른 고용성평등지
수의 산출 기준, 공개 방법 및
활용 등에 필요한 사항은 성평
등가족부령으로 정한다.

제24조의2(고용평등공시) ① 성평
등가족부장관은 고용 전반에
걸쳐 성평등을 촉진하기 위하
여 기업별·산업별 남녀 근로
자의 고용 현황 및 임금 격차
등 대통령령으로 정하는 사항
을 공시(이하 “고용평등공시”라
한다)하여야 한다.

② 공시 대상 사업주는 고용평
등공시를 위하여 필요한 자료
를 매년 성평등가족부장관에게
제출하여야 한다.

③ 공시 대상 사업주에 해당하
지 아니하는 사업주로서 고용
평등공시에 참여하려는 사업주
는 필요한 자료를 성평등가족
부장관에게 제출할 수 있다.

④ 성평등가족부장관은 제2항
및 제3항에 따라 제출된 자료
가 거짓으로 의심할 만한 상당
한 이유가 있을 경우 사업주에

<신 설>

게 시정 또는 자료의 보완을 요구할 수 있으며, 필요한 경우 해당 사업장에 대한 현장점검을 실시할 수 있다.

⑤ 성평등가족부장관은 고용평등공시의 효율적인 시행과 필요한 자료의 수집·관리·분석 및 통계작성을 위하여 고용평등공시 전산시스템(이하 “공시시스템”이라 한다)을 구축·운영할 수 있으며, 제2항 또는 제3항에 따른 자료의 제출은 공시시스템을 통하여 하도록 할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제출된 자료의 수집·관리·분석 및 통계 작성을 위하여 공시시스템을 활용할 수 있다.

⑦ 고용평등공시의 시기·방법, 제2항 및 제3항에 따른 자료 제출의 기재사항·시기·방법·절차, 제4항에 따른 시정·보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제24조의3(적극적 고용개선조치)

① 성평등가족부장관은 공시 대상 사업주로서 제24조의2제2항에 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 공시 대상 사업주에 해당하지 아니하는 사업주로서 제1항에 따른 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 적절

하지 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

<신 설>

제출한 사업주는 시행계획 및 제4항에 따른 이행실적을 근로자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

⑨ 제1항에 따른 시행계획의 기재사항·제출시기·제출절차, 제4항에 따른 이행실적의 기재사항·제출시기·제출절차 및 제5항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

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

제24조의4(고용평등에 관한 행정적·재정적 지원 등) ① 국가와 지방자치단체는 제24조의2 제3항 또는 제24조의3제2항에 따라 자율적으로 고용평등공시에 참여 또는 적극적 고용개선 조치를 하거나 제24조의3제5항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업 등 고용상 성평등을 위하여 노력한 기업에 표창

을 하거나 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 제24조의3제1항에 따른 적극적 고용개선조치의 대상 사업장 선정, 공시자료의 검증 및 분석 등 효율적 시행을 위하여 필요하다고 인정하면 관계 행정기관의 장에게 자료의 제공, 사업주에 대한 현장 점검 등 필요한 조치를 하여 줄 것을 요청할 수 있다. 이 경우 관계 행정기관의 장은 특별한 사유가 없으면 요청에 따라야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따라 제공받은 자료를 목적의 범위를 벗어나 이용하거나 제3자에게 제공하여서는 아니 된다.

④ 성평등가족부장관은 고용평등공시 및 제24조의3에 따른 적극적 고용개선조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

<신 설>

제24조의5(고용평등전문기관) ①

성평등가족부장관은 고용평등
공시 및 제24조의3에 따른 적
극적 고용개선조치의 효율적
운영과 제19조의2에 따른 고용
성평등지수의 개발·조사를 위
하여 대통령령으로 정하는 지
정 기준을 갖춘 기관을 고용평
등전문기관(이하 “전문기관”이
라 한다)으로 지정하여 제19조
의2 및 제24조의2부터 제24조
의4까지에 따른 업무의 일부를
수행하게 할 수 있다.

② 제1항에 따른 전문기관의
지정 및 그 운영 등에 필요한
사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

제24조의6(고용평등심의회) ① 고

용평등공시 및 제24조의3의 적
극적 고용개선조치에 관한 다
음 각 호의 사항을 심의하기
위하여 성평등가족부장관 소속
으로 고용평등심의회(이하“심
의회”라 한다)를 둔다.

1. 제24조의2제1항에 따라 공시
하여야 할 사항

2. 제24조의2제2항에 따른 자료

제출에 관한 사항

3. 제24조의2제4항에 따른 시정, 자료보완 및 현장점검에 관한 사항

4. 제24조의2제7항에 따른 공시의 시기·방법·절차, 자료제출의 기재사항·제출시기·방법·절차, 시정 또는 자료보완 및 현장점검의 방법·절차 등에 관한 사항

5. 제24조의3제1항에 따른 여성근로자 고용기준에 관한 사항

6. 제24조의3제3항에 따른 시행계획의 심사에 관한 사항

7. 제24조의3제5항에 따른 이행실적의 평가에 관한 사항

8. 제24조의3제7항에 따른 공표여부에 관한 사항

9. 제24조의4제1항에 따른 행정적·재정적 지원에 관한 사항

10. 그 밖에 고용평등공시 및 적극적 고용개선조치에 관하여 심의회의 위원장이 회의에 부치는 사항

② 심의회는 위원장 1명을 포함하여 15명 이내의 위원으로

<신 설>

구성한다.

③ 심의회의 위원장은 성평등
가족부차관이 되고, 위원은 다
음 각 호의 사람이 된다.

1. 대통령령으로 정하는 관계
중앙행정기관의 고위공무원단
에 속하는 일반직 공무원 중
에서 해당 기관의 장이 지명
하는 사람

2. 제1항 각 호의 심의사항에
대한 지식과 경험이 풍부한
사람으로서 성평등가족부장관
이 위촉하는 사람

④ 심의회의 위원장은 심의와
관련하여 필요한 경우에는 제3
항에 따른 위원 외에 관련 전
문가 또는 관계 공무원을 회의
에 참석하게 할 수 있다.

⑤ 그 밖에 심의회의 구성과
운영 등에 필요한 사항은 대통
령령으로 정한다.

제55조(과태료) 다음 각 호의 어
느 하나에 해당하는 자에게는
500만원 이하의 과태료를 부과
한다.

1. 제24조의2제2항을 위반하여

	<u>고용평등공시를 위한 자료 제출을 하지 아니하거나 허위 제출한 자</u> 2. <u>제24조의3제1항을 위반하여 시행계획을 제출하지 아니한 자</u> 3. <u>제24조의3제4항을 위반하여 이행실적을 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자(제24조의3제2항에 따라 시행계획을 제출한 자가 이행실적을 제출하지 아니하는 경우는 제외한다)</u>
--	---