

여성노동연대회의의 성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 2차 토론회

임금이 드러나는 순간, 평등이 시작된다

equal pay

— 성평등공시제 도입의 필요성과 입법 방향

프로그램

사회 | 최희연 한국여성민우회 상임대표

발제

성별임금격차 해소를 위한 임금 투명성 확보 방안 | 배진경 한국여성노동자회 대표

성평등 공시제 법제화 방향과 과제 | 김두나 민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회
토론

국미애 성평등정책연구소 이음 | 권수정 전국민주노동조합총연맹 부위원장

김민아 성평등가족부 고용평등총괄과 과장 | 박정현 고용노동부 고용문화개선정책과 과장

2026.2.25(수) 10:00 @국회의원회관 제3간담회실

주관 | 여성노동연대회의의 공동주최 | 여성노동연대회의, 더불어민주당 전국여성위원회

(이하 가나다순) 더불어민주당 김남희 의원실, 김주영 의원실, 서영교 의원실, 이수진 의원실,

이용우 의원실, 이주희 의원실, 전진숙 의원실, 조국혁신당 정춘생 의원실, 진보당 정혜경 의원실

여성노동연대회의의 성별임금격차 해소 방안 모색을 위한 2차 토론회

임금이 드러나는 순간, 평등이 시작된다

— 성평등공시제 도입의 필요성과 입법 방향

주관 | 여성노동연대회의의 공동주최 | 여성노동연대회의, 더불어민주당 전국여성위원회
(이하 가나다순) 더불어민주당 김남희 의원실, 김주영 의원실, 서영교 의원실, 이수진 의원실,
이용우 의원실, 이주희 의원실, 전진숙 의원실, 조국혁신당 정춘생 의원실, 진보당 정혜경 의원실

자료순서

인사말

5

발제 1

성별임금격차 해소를 위한 임금 투명성 확보 방안

배진경(한국여성노동자회 대표) 25

발제 2

성평등 공시제 법제화의 방향과 과제

: 「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」의 주요 내용을 중심으로

김두나(민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회) 40

토론문 1

국미애 69

_성평등정책연구소 이음

토론문 2

권수정 74

_전국민주노동조합총연맹 부위원장

토론문 3

김민아 78

_성평등가족부 고용평등총괄과 과장

토론문 4

박정현 81

_고용노동부 고용문화개선정책과 과장

플로어 토론

진행순서

시간	순서	내용
10:00~10:10	인사말	진행: 이정아(한국여성단체연합 공동대표) 더불어민주당 이용우 의원, 김주영 의원, 이수진 의원 김남희 의원, 서영교 의원, 이주희 의원, 전진숙 의원 조국혁신당 정춘생 의원, 진보당 정혜경 의원
10:10~10:15	개회	패널 소개 및 토론회 전체 안내 진행: 최희연(한국여성민우회 상임대표)
10:15~10:55 (각20분)	발제	발제1. 성별임금격차 해소를 위한 임금 투명성 확보 방안 - 배진경(한국여성노동자회 대표) 발제2. 성평등 공시제 법제화의 방향과 과제 : 「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」의 주요 내용을 중심으로 - 김두나(민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회)
10:55~11:35 (토론10분 이내)	토론	토론1. - 국미애(성평등정책연구소 이음)
		토론2. - 권수정(민주노총 부위원장)
		토론3. - 김민아(성평등가족부 고용평등총괄과 과장)
		토론4. - 박정현(고용노동부 고용문화개선정책과 과장)
11:35~12:00	플로어토론	질의 및 전체 토론

인사말



김남희 (더불어민주당 광명을 국회의원)

안녕하십니까. 국회 성평등가족위원회 소속 광명을 국회의원 김남희입니다.

오늘 「성별임금격차 해소를 위한 성평등 임금공시제 토론회」를 공동주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 함께 힘을 모아주신 여성노동연대회의, 민변 여성위원회, 더불어민주당 전국여성위원회 및 서영교·이수진·김주영·이용우·이주희·전진숙·정춘생·정혜경 의원님께 감사드립니다.

우리 사회는 여성의 임신·출산·육아로 인한 경력단절, 유리천장, 특정 여성집중 직종의 저임금 구조가 맞물려 구조적 성차별이 고착화되어 왔습니다. 그 결과 OECD 가입 이래 부동의 성별 임금격차 1위라는 불명예를 안고 있습니다.

이는 여성의 경제적 자립을 가로막고 사회적 지위와 대표성까지 약화시키는 거대한 구조적 장벽입니다. 노동 현장의 차별이 저임금으로, 다시 불평등의 심화로 이어지는 이 악순환의 고리를 이제는 끊어내야 합니다.

지난 20년간 적극적 고용개선조치(AA)가 시행되어 왔지만, 제한된 적용 범위와 낮은 실효성으로 인해 성별 임금격차와 유리천장은 여전히 공고합니다. 또한 현재 공공부문에서 시행 중인 성별근로공시제 역시 단순 수치 나열에 그쳐, 격차를 만드는 구조적 원인을 충분히 드러내지 못하고 있습니다.

이러한 제도적 한계를 개선하기 위해, 이재명 정부는 ‘고용평등 임금공시제’를 국정과제로 설정하고, 2027년부터 공공과 민간분야에 시행을 목표로 추진 중입니다. 이 제도가 실효성을 갖기 위해서는 기존의 한계점을 보완하여, 공시가 곧 실질적인 고용 환경 개선으로 이어지는 구조로 설계되어야 합니다.

저 또한 국회 성평등가족위원회 위원으로서, 고용평등 임금공시제가 성별 임금격차 해소라는 실질적 변화를 이끌어낼 수 있도록 입법과 정책 지원에 최선을 다하겠습니다.

여성이 더 이상 차별받지 않고 동등하게 존중받는 사회를 만들기 위해 언제나 함께하겠습니다. 감사합니다.

2026년 2월 25일
더불어민주당 광명을 국회의원 김남희

인사말



김주영 (더불어민주당 경기 김포(갑) 국회의원)

안녕하십니까. 국회 기후에너지환경노동위원회 더불어민주당 간사 경기 김포(갑) 국회의원 김주영입니다.

오늘 「성별임금격차 해소를 위한 성평등 임금공시제」 토론회를 공동주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 바쁜 일정 속에서도 자리를 마련해 주신 여성노동연대회의와 민주사회를위한변호사모임 여성위원회 관계자 여러분께 감사드리며, 발제와 토론에 참여해 주신 전문가 여러분께도 감사의 인사를 드립니다.

같은 일을 하고도 성별에 따라 다른 임금을 받는 것, 우리는 차별이 자연스럽게 녹아든 현실 속에서 살아가고 있습니다. 실제로 대한민국은 OECD 국가 중 성별임금격차 1위 입니다, 수십년간 지속된 이 수치는 우리 사회가 무엇을 방치해왔는지 되돌아보게 합니다. 채용과 승진, 직무 배치와 평가 전반에 걸쳐 누적된 불평등으로부터 삶과 생계가 위협당하고 있는 것이 여성노동자들이 처한 현실입니다.

임금은 오랫동안 개인의 문제이거나 기업의 기밀로 취급되었습니다. 노동자들은 자신이 차별받고 있는지 확인할 길이 없었고, 기업은 공정한 임금 체계를 갖추지 않아도 문제되지 않았습니다. 2019년 남녀고용평등법 개정으로 일부 개선의 계기가 마련되었으나, 윤석열 정부는 이를 다시 후퇴시켰습니다.

한편 이재명 정부는 성평등 임금공시제 도입을 국정과제로 설정하고 2027년 시행을 목표로 추진하고 있습니다. 이는 구조적 문제를 더 이상 방치하지 않겠다는 의지의 표명입니다. 임금 정

보의 투명한 공개는 차별을 드러내고 시정할 수 있는 출발점이자, 노동시장의 공정성을 회복하기 위한 최소한의 조건이라고 생각합니다.

오늘 토론회에서는 성평등 임금공시제의 구체적 설계 방향이 논의될 것입니다. 공시의 범위와 방식, 적용 대상, 이행을 담보할 제도적 장치 등 다양한 쟁점에 대한 심도 있는 논의가 이루어지기를 기대합니다.

국회 역시 이번 논의를 바탕으로 성별임금격차 해소를 위한 법적 기반 마련에 힘쓰겠습니다. 현장의 경험과 연구 성과가 실질적 제도 개선으로 이어지도록 입법 과정에서 최선을 다하겠습니다.

끝으로, 이 자리를 준비해 주신 모든 분들께 감사드리며, 토론회가 성평등한 노동시장으로 나아가는 전환점이 되기를 진심으로 기대합니다.

감사합니다.

2026년 2월 25일

더불어민주당 경기 김포(갑) 국회의원 김주영

인사말



서영교 (더불어민주당 서울 중랑구(갑) 국회의원)

국회 법제사법위원회 서영교입니다.

「성별임금격차 해소를 위한 성평등 임금공시제 토론회」에 함께 해 주신 여러분을 진심으로 환영합니다.

뜻깊은 자리를 마련해 주신 여성노동연대회의와 더불어민주당 전국여성위원회, 그리고 함께해주신 김남희·김주영·이수진·이용우·이주희·전진숙·정춘생·정혜경 의원님께 깊이 감사드립니다.

우리나라는 OECD 가입 이후 지금까지도 성별임금격차가 큰 국가군에 속해 있습니다. 성별임금격차는 단순한 통계가 아니라, 노동시장 이중구조와 경력단절, 채용과 승진에서의 차별, 여성 집중 직종의 저임금 구조 등 복합적인 불평등이 누적된 결과입니다. 이는 여성노동자의 삶의 질과 미래를 위협하는 중대한 사회적 과제입니다.

오늘 토론회는 임금 투명성 확보 방안과 성평등 임금공시제의 법제화 방향을 함께 모색하는 자리입니다. 발제와 토론을 통해 현장의 문제를 구체적으로 짚고, 제도의 실효성을 높일 입법적·정책적 과제가 도출되기를 기대합니다.

2019년 남녀고용평등법 개정을 통해 사업장의 성별 고용·임금 관련 현황을 공개할 수 있는 제도적 기반이 마련되었으나, 이후 하위 규정과 운영 과정에서 공개 항목과 범위가 제한적으로 적용되어 온 점은 보완이 필요한 부분입니다. 이제는 공시의 범위와 방식, 기업의 이행 책임, 점검·평가 체계를 정교하게 설계하여 제도의 실질적 효과를 확보해야 합니다.

이재명 정부가 성별임금격차 해소를 위한 임금공시 강화와 제도 도입을 국정과제로 추진하고 있는 만큼, 국회 또한 제도의 안정적 정착을 위한 법적 기반을 더욱 견고히 마련하겠습니다.

오늘 논의가 ‘임금이 드러나는 순간, 평등이 시작된다’는 변화의 출발점이 되기를 바랍니다. 함께해 주신 모든 분들께 감사드립니다.

감사합니다.

2026년 2월 25일

국회 법제사법위원회

더불어민주당 서울 중랑구(갑) 국회의원 서영교

인사말



이수진 (더불어민주당 성남 중원 국회의원)

안녕하십니까?

더불어민주당 전국여성위원장, 성남 중원 국회의원 이수진입니다.

먼저 <성평등공시제 도입의 필요성과 입법 방향 토론회>에 함께 할 수 있어 깊은 감사를 드립니다.

여성노동연대회의가 주최·주관하고, 더불어민주당 전국여성위원회가 함께하고 있습니다. 더불어민주당 서영교·김주영·김남희·이용우·이주희·전진숙 의원님, 조국혁신당 정춘생 의원님, 진보당 정혜경 의원님, 감사합니다.

사회에 한국여성민우회 최희연 상임대표님, 발제를 준비하신 한국여성노동자회 배진경 대표님, 민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회 김두나 위원님, 감사합니다. 토론에 성평등정책연구소 이음 국미애 연구위원님, 전국민주노동조합총연맹 권수정 부위원장님, 성평등가족부 고용평등총괄과 김민아 과장님, 고용노동부 고용문화개선정책과 박정현 과장님, 오늘 토론회를 위해 애써주셔서 감사합니다.

고용노동부 통계에 따르면, 우리나라 남성 대비 여성 임금비율은 매우 낮은 수준으로, 남성 대비 여성 임금 비율은 2020년 64.7%, 2021년 64.6%, 2022년 65.0%, 2023년 65.3%이며(e-나라지표 '남성대비 여성 임금비율' 기준), 주요 OECD 회원국 중에서도 가장 큰 격차를 나타내고

있어, 공시제도를 통하여 성별 임금격차 해소를 적극적으로 유도할 필요가 있습니다.

저는 지난 21대 국회 환경노동위원회 간사였고, 지금 22대 국회 보건복지위원회 간사이면서 더불어민주당 전국여성위원장입니다. 우리 사회 구조적 성차별 문제를 해결하는데, 분명 저에게 역할이 있음을 알고 있습니다. 지난해 7월 11일, 「고용정책기본법 일부개정법률안」, 「남녀고용평등법 일부개정법률안」, 「공공기관운영법 일부개정법률안」, 「지방공기업법 일부개정법률안」, 「자본시장법 일부개정법률안」, 「성평등임금공시제5법」을 대표발의했습니다.

사업주의 고용형태 공시 사항에 남녀 근로자의 성비와 직급·직무 현황, 육아휴직 사용 현황, 성별 승진 현황을 포함하고, 공공기관과 지방공기업은 임직원의 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자의 성비 및 성별 임금 현황, 성별 승진 관련 현황 및 육아휴직 사용 근로자의 성비 및 성별 근속 현황을 공시하도록 했습니다.

오늘 〈성평등공시제 도입의 필요성과 입법 방향 토론회〉를 통해 입법취지를 다시 한번 되새기고, 더불어민주당 전국여성위원장으로 여성이 차별받지 않는 노동환경을 만들기 위해 노력하겠습니다. 감사합니다.

2026년 2월 25일

더불어민주당 성남 중원 국회의원 이수진

인사말



이용우 (더불어민주당 인천 서구(을) 국회의원)

국회 기후에너지환경노동위원회 소속 인천 서구(을) 국회의원 이용우입니다.

먼저 오늘 성평등 임금공시제 도입을 위해 귀중한 지혜를 모으는 토론회가 개최된 것을 진심으로 축하드립니다.

뜻깊은 자리를 함께 마련해주신 여성노동연대회의 관계자 여러분과 더불어민주당 전국여성위원회 김남희·김주영·서영교·이수진·이주희·전진숙 정춘생·정혜경 의원님께 감사의 말씀을 드립니다. 발제를 맡아주신 배진경 한국여성노동자회 대표님과 김두나 민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회 변호사님을 비롯한 토론자, 참석자 분들께 환영의 인사를 드립니다.

우리 사회는 오랫동안 ‘성별 임금격차 OECD 1위’라는 불명예를 안고 있습니다. 이는 단순한 숫자의 차이가 아닙니다. 노동시장에 여전히 존재하는 보이지 않는 벽, 가치 저평가, 그리고 구조적인 차별의 결과입니다.

임금의 투명성이 확보될 때 비로소 우리는 ‘동일가치노동 동일임금’이라는 헌법적 가치에 한 걸음 더 다가설 수 있습니다. 여성이 단지 여성이라는 이유로 노동의 가치를 제대로 인정받지 못하는 시대는 이제 끝나야 합니다.

저는 이러한 불합리한 구조를 깨뜨리기 위해 성별 임금 정보를 투명하게 공개하도록 하는 「양성평등기본법 일부개정법률안」을 발의한 바 있습니다. ‘공시’는 그 자체로 목적이 아니라, 우리

사회의 불평등을 직시하고 실질적인 변화를 끌어내기 위한 가장 강력한 첫걸음이기 때문입니다.

기후에너지환경노동위원회 소속 국회의원으로서 성평등 임금공시제가 법제화되어 현장에 안착할 때까지 끝까지 살피겠습니다. 여성의 노동권이 온전하게 보장되고, 일터에서의 차별이 상식이 아닌 ‘과거의 일’이 되도록 정책적 노력을 다하겠습니다.

오늘 이 자리가 성평등한 일터를 향한 우리 사회의 연대를 확인하고, 구체적인 대안을 도출하는 생산적인 시간이 되길 기원합니다. 다시 한번 토론회 개최를 축하드리며, 함께하신 모든 분의 건승을 빕니다.

감사합니다.

2026년 2월 25일

더불어민주당 인천 서구(을) 국회의원 이용우

인사말



이주희 (더불어민주당 비례대표 국회의원)

안녕하십니까, 국회 과학기술정보방송통신위원회이자 성평등가족위원회 위원, 더불어민주당 국회의원 이주희입니다.

먼저 한국 사회의 가장 아픈 고리인 ‘성별임금격차’ 해소를 위해, 문제 제기를 넘어 구체적인 법률적 대안을 논의할 수 있도록 장을 마련해주신 여성노동연대회의와 민주사회를 위한 변호사모임 여성위원회에 깊은 연대와 감사의 인사를 드립니다. 특히 오늘 발제를 맡아주신 김두나 변호사님과 배진경 대표님의 노고에 경의를 표합니다.

우리는 오랫동안 OECD 성별임금격차 1위라는 불명예스러운 수치를 목격해왔습니다. 하지만 그 수치 이면에는 더 깊은 ‘정보의 비대칭’과 ‘구조적 침묵’이 자리 잡고 있습니다.

오늘 발제문에서도 지적되었듯, 우리 노동 현장에서 임금은 철저히 ‘비밀’로 취급됩니다. 구직자는 채용 면접이 끝날 때까지 자신의 정확한 몸값을 알지 못하고, 동료와 임금을 공유하지 않겠다는 각서에 서명해야 합니다. 내가 정당한 대우를 받고 있는지 확인할 길조차 막혀있는 이 ‘깜깜이 임금’ 관행이야말로, 차별을 유지하고 재생산하는 핵심 기제입니다.

현행 ‘적극적 고용개선조치’가 시행된 지 20년이 지났지만, 여전히 300인 이상 대기업 중심의 형식적 통계에 머물러 있다는 비판은 뼈아픕니다. 여성 노동자의 대다수가 일하는 중소·영세 사업장, 그리고 노동법의 사각지대에 놓인 플랫폼·프리랜서 노동자들은 통계조차 잡히지 않은 차별의 맨얼굴을 마주하고 있습니다.

이제는 변화해야 합니다. 단순히 기업에게 “공개하라”고 권고하는 수준을 넘어, 노동자와 구직

자가 당당하게 ‘임금 정보 청구권’을 행사할 수 있는 권리의 시대로 나아가야 합니다. 오늘 논의되는 「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」이 담고 있는 것처럼, 채용 단계에서부터 투명한 정보를 제공받을 권리, 그리고 차별에 대해 실질적인 시정을 요구할 수 있는 이행 강제력이 법으로 보장되어야 합니다.

저는 변호사로서 여성과 노동자의 목소리를 소송으로 대변했습니다. 이제는 국회에서 입법으로 현장의 목소리를 담아내도록 하겠습니다. 오늘 토론회에서 제안해주신 ‘성평등 임금공시제’가 여성 노동자들의 당연한 권리를 찾고 보장하는 무기가 될 수 있도록 입법과정에서 최선을 다하겠습니다.

2026년 2월 25일

더불어민주당 비례대표 국회의원 이주희

인사말



전진숙 (더불어민주당 광주 북구(을) 국회의원)

안녕하십니까. 광주 북구(을) 국회의원 더불어민주당 전진숙입니다.

오늘 「“임금이 드러나는 순간, 평등이 시작된다” 성평등공시제 도입의 필요성과 입법 방향 모색을 위한 토론회」 개최를 진심으로 환영합니다. 뜻깊은 자리를 함께 마련해 주신 선배·동료 의원님들, 그리고 토론회를 준비해주신 ‘여성노동연대회의’ 관계자 여러분께 깊이 감사드립니다. 아울러 발제자와 토론자 여러분의 노고에도 감사의 말씀을 드립니다.

저는 광주여성민우회를 비롯한 여성단체 활동 현장에서, 여성노동의 현실이 얼마나 쉽게 ‘개인의 문제’로 축소되고 또 얼마나 오래 ‘보이지 않게’ 방치되어 왔는지를 가까이에서 보았습니다. 같은 일을 해도 임금은 달랐고, 돌봄의 책임은 더 무겁게 지워졌으며, 경력 단절은 개인의 선택처럼 설명되곤 했습니다. 오늘 토론회의 제목이 더욱 마음에 닿는 이유입니다.

한국의 성별임금격차는 오랜 시간 ‘개인의 선택’이나 ‘경쟁의 결과’로 축소되어 왔습니다. 그러나 격차의 원인은 구조적입니다. 노동시장 이중구조, 채용·승진 차별, 유리천장, 임신·출산·육아로 인한 경력단절, 여성 집중 직종의 저임금화가 복합적으로 맞물려 여성노동자의 삶을 흔들고 있습니다.

격차를 줄이려면 먼저 격차가 어디에서, 어떤 방식으로 만들어지는지 드러나야 합니다. 임금 공시제는 기업을 처벌하기 위한 장치가 아니라, 차별을 ‘관리 가능한 문제’로 바꾸는 최소한의 공공 인프라입니다.

이재명 정부가 고용평등 임금공시제를 국정과제로 포함하고 2027년 시행을 목표로 추진하겠다는 입장을 밝힌 만큼, 이제 국회는 “원칙”을 “실행”으로 바꾸는 제도적 뒷받침을 해야 합니다. 오늘 토론회가 실질적인 제도 시행을 위한 공론장이 되기를 기대합니다.

국회 여성가족위원회 위원으로서, 이 자리가 실질적인 입법과 정책으로 이어지도록 끝까지 함께하겠습니다.

감사합니다.

2026년 2월 25일

더불어민주당 광주 북구(을) 국회의원 전진숙

인사말



정춘생 (조국혁신당 국회의원)

반갑습니다.

‘민생의 봄날’, ‘국민의 봄날’을 위해 정치하는 국회의원 정춘생입니다.

<임금이 드러나는 순간, 평등이 시작된다>

오늘 토론회 제목, 참 좋습니다. ‘성평등임금공시제’가 무엇이고, 목표가 무엇인지 잘 드러내고 생각합니다.

평소 모든 성차별의 집합체가 바로 노동현장에서의 고용·임금 차별이라고 생각해왔습니다. ‘성평등임금공시제’를 통해 성별 임금격차를 드러내고, 그 개선책을 만들어 실질적 ‘성평등’을 이뤄야 합니다.

그래서 저는 작년 12월, 「양성평등기본법」에 ‘성평등임금공시제’ 규정을 담는 법안을 제출한 바 있습니다. 국민주권정부 출범과 함께 여성가족부가 성평등가족부로 확대개편되며 여성고용업무는 고용노동부에서 성평등가족부로 이관됐습니다. 따라서 성평등가족부 소관의 「양성평등기본법」에 ‘성평등임금공시제’의 근거규정을 두는 것은 의미있는 일이라 생각합니다.

세계경제포럼(WEF)의 ‘2025 세계 젠더격차 보고서’에 따르면, 한국의 젠더격차는 전체 148개

국 중 101위를 차지했습니다. 2024년 94위에 비해 7계단이나 떨어진 것입니다. 세계 젠더격차는 경제 참여·기회, 정치 권한, 교육 성과, 보건 네 가지 지표를 가지고 국가별 성평등 달성 정도를 수치화한 것입니다. 특히 우리나라의 경우 경제 참여·기회 부문의 젠더격차가 114위였다는 것은 매우 뼈아픈 부분입니다.

‘성평등임금공시제’를 더 늦출 수 없습니다. 공공부문 뿐 아니라 민간기업에까지 확대해야 합니다.

성별임금격차는 구조적 성차별을 그대로 드러내는 것입니다. 구조적 성차별을 개선하는 것이 성평등가족부 업무의 가장 중요한 임무라 할 수 있습니다. 성평등가족부에서도 이재명 정부의 국정과제 이행을 위해 ‘성평등임금공시제’ 입법을 추진 중에 있습니다.

그런 점에서 우리나라 노동현장에서 성차별 현황을 짚어보고 해외사례들을 살펴보면 우리 법안에 담을 내용들을 점검하는 오늘 토론회는 매우 시의적절하다 할 수 있습니다. 토론회를 준비해주신 여성노동연대회의를 비롯해 발제와 토론을 맡아주신 여러분께 감사의 말씀 드립니다.

이제 곧 ‘3·8 세계 여성의 날’입니다. 1908년 3월 8일 미국의 1만5천여명의 여성 노동자들은 ‘우리에게 빵과 장미를 달라’며 시위를 벌였습니다. ‘빵’은 남성과 비교해 저임금을 받던 여성노동자들의 생존권을, ‘장미’는 참정권을 의미했습니다. 118년이 지난 지금도 여전히 여성과 남성의 임금격차를 규탄해야 하는 현실이 개탄스럽습니다. 이제 법 제정으로 새로운 역사를 써야 합니다.

이번 상반기에는 ‘성평등임금공시제’ 법안이 국회를 통과해 대한민국이 ‘남녀 임금격차 OECD 1위’라는 오명을 벗고 ‘성평등 선진국’으로 자리매김하는 계기가 되길 기대합니다.

감사합니다.

2026년 2월 25일
조국혁신당 국회의원 정춘생

인사말



정혜경 (진보당 국회의원)

반갑습니다.

진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다

먼저 오늘 뜻깊은 토론회를 준비해주신 여성노동연대 관계자들과 발제와 토론을 준비해주신 연구자·활동가·현장 노동자분들께 깊이 감사드립니다.

대한민국은 세계 10위권 경제 규모를 자랑하지만, 성별임금격차는 여전히 OECD 최상위 수준을 벗어나지 못하고 있습니다. 이것은 개인의 선택이나 능력의 차이가 아니라, 채용에서의 배제, 직무와 직급의 성별 분리, 승진 차별, 경력단절, 비정규직 집중 등 구조적 불평등이 만들어낸 결과입니다.

우리사회가 지속가능한 민주사회로 나아가기 위해서는 이러한 성별에 따른 차별 구조를 반드시 시급히 해소해야 합니다.

이 문제를 해결하기 위한 출발점은 차별을 사회적으로 드러내는 것입니다.

차별은 보이지 않게 은폐되어 있을 때 유지되고 더욱 심화됩니다. 우리는 투명하게 드러내기부터 시작하여 차별에 대한 사회적 인식을 재고하고 차별해소라는 사회적 합의까지 나아가야 합

니다.

2023년부터 공공부문에서 운영되고 있는 고용평등 공사제를 보다 포괄적인 성평등 공시제 형태로 전 사업장으로 확대하기 위한 노력이 필요한 때입니다.

성별 임금 공시제를 비롯한 성평등 공시제를 도입하자는 것은 기업에 대한 규제가 목적이 아닙니다. 기업들이 성별 임금과 고용구조 등을 공개하고, 차별 구조를 스스로 개선해나갈 수 있게 하는 일련의 프로세스이며 사회적 책임의 장치입니다.

성평등 공시제를 조속히 입법화해야 합니다.

성평등 공시제 입법화 기본방향은 성별 임금 공시를 핵심 축으로 일정 규모 이상 기업에 대해 성별 평균임금, 중위임금, 직급·직무별 임금 격차를 의무적으로 공시하도록 함으로써 성별 차별 실태를 정확히 드러낼 수 있도록 해야 합니다.

공공부문부터 선도하고 대기업부터 적용하며, 중소기업에 대한 행정적·재정적 지원을 통해 성별 차별을 해소하기 위한 전 사회적 노력이 전개되도록 해야 합니다.

노동자 참여와 사회적 감시 등을 보장함으로써 공시 자료가 현장 노동자와 시민사회, 투자자에게 실질적인 판단 기준이 되도록 하고, 집단적 교섭과 정책 개선으로 이어질 수 있도록 해야 합니다.

성평등은 선언으로 이루어지지 않습니다.

법과 제도, 그리고 사회적 책임을 통해 비로소 현실이 됩니다.

성평등 공시제는 우리사회 가장 보편적이고 완고한 구조인 성별 차별을 보이지 않게 방치'해온 구조를 끝내는 첫걸음입니다. 평등은 비용이 아닙니다. 우리 사회의 지속가능성을 높이기 위한 필수불가결한 조건입니다.

오늘 이 토론회가 실질적인 입법으로 이어지는 논의의 출발점이 될 수 있도록 노동자 국회의 원으로서 최선의 노력을 다할 것입니다.

모든 노동이 존중받고 차별 없는 일터가 보장되는 사회를 만들기 위해 끝까지 함께하겠습니다.

감사합니다.

2026년 2월 25일
진보당 국회의원 정혜경

성별임금격차 해소를 위한 임금 투명성 확보 방안

배진경(한국여성노동자대회 대표)

1. 임금 투명성의 의의

한국 사회에서 임금은 개인의 비밀 혹은 기업의 기밀로 취급된다. 심지어 계약서를 작성할 때 자신의 임금정보를 숨기는 서약을 강요당하기도 한다. 이는 기업이 오랫동안 유지해 온 임금 비밀주의를 지키기 위한 방편이다. 기업이 임금정보를 숨김으로써 노동자들은 자신들이 공정한 대우를 받고 있는지 확인할 길이 없다. 체계적이고 납득 가능한 임금테이블을 갖추지 않고 있다 하더라도 문제가 되지 않는다. 임금 비밀주의는 불평등한 임금에 기여한다. 임금 투명성이 확보되지 않은 상태라면 기업은 체계적이고 공정한 시스템을 확보하지 않은 상태에서도 기업을 운영할 수 있기 때문이다. 이는 사회적 비용 발생과 사회 정의를 해치는 결과를 가져온다. 기업은 여전히 임금이 기업의 기밀이라는 주장을 지속하고 있다. 반대로 임금이 투명해진다면, 혹은 외부에 공개된다면 가져올 파장은 반대의 결과를 가져올 것이다. 보다 공정하고 평등한 시스템을 구축하고 운영해야 할 의무가 기업에게 부여될 것이고, 노동자들은 자신이 속한 조직과 사회의 공정한 운영을 기대할 수 있게 될 것이다.

임금 투명성 논의는 주로 그것이 갖는 효용성에 초점이 맞춰져 왔다. 기업 비밀주의를 유지함으로써 기업이 얻는 이득, 임금 투명성 확보를 통해 노동자가 얻을 수 있는 권리, 노동자들의 노동에 대한 동기 부여, 정부가 차별을 시정하도록 요구할 수 있는 근거 등 주로 사회과학적 효용성에 대한 논의들로 전개되었다. 철학적 관점에서의 접근을 제시한 장운혁(2024)은 임금공개 그 자체의 정당성에 초점을 맞추어 보면 다른 관점으로 임금 투명성을 살펴볼 수 있다고 제안한다. 그는 임금 정보공개는 정당성 근거로 '정의', '자율성', '효율성'을 제시하였다. 임금은 기업이 노동자들을 어떻게 대우하는지 알 수 있는 명백한 수단이란 점에서 단순한 비용이 아니라 노동에 대한 정당한 권리로서의 '정의'가 그 첫째이다. 이어 '자율성'을 제안하였다. 자율적 삶의 기저에는 자본이 필요하다. 노동자들에게는 임금이 그 원천이므로 관련 정보를 공개된다면 삶의 목적을 실

현하는데 필요한 수입을 계산하고 직업에 대한 지속성이나 특정 직업에 대한 투자가치 여부를 판단하는데 큰 도움이 될 것이다. 이를 통해 자신의 삶에 대한 희망과 성취에 대한 기대를 실현할 가능성이 높아지고 더 나아가 우리를 더욱 자율적인 존재로 만들어 줄 수 있다는 것이다. 한편 공개된 임금을 비교함으로써 노동자가 더 높은 임금을 지급하는 곳에서 일하게 되면 노동자의 노동에 대한 동기부여와 성과 달성을 촉진할 수 있다. 전체적으로 사회가 노동이라는 자원의 최적 분배를 이루고 전 경제 효율성에 기여한다. 임금 전반에 대한 공개는 노동을 포함한 희소한 자원의 효율적 사용과 배치를 촉진할 것이다¹⁾. 임금 투명성이 노동자에게 미치는 파급력은 몹시 크다. 자신의 삶을 어떤 방향으로 기획하고 노력을 어떻게 배분할 것인가, 내가 선택하는 기업이 과연 나에게 공정한 처우를 보장할 것인가, 안전한 미래를 보장하는가 등 많은 선택이 맞물린 문제이다. 투자자는 기업에 자본을 투자한다. 반면 노동자가 기업에 투자하는 것은 자신의 시간과 노력, 사회적 위치, 미래 바로 삶 그 자체이기 때문이다.

2. 한국에서 운영 중인 임금 투명성 제도

현재도 한국에서 운영 중인 임금 투명성 제도는 존재한다. DART는 상장법인 등이 제출하는 기업공시서류를 인터넷으로 즉시 조회할 수 있도록 금융감독원이 운영하는 전자공시시스템이다. 상장사들은 DART를 통해 기업의 경영상태를 공개하고 기업의 실제 매출, 영업이익 등을 투명하게 보여주고 있다. 자본시장법에 따라 상장사 및 일정 규모 이상의 법인은 경영상의 주요 사항을 투명하게 공개해야 하는 의무가 있기 때문이다. 기업의 상태를 투명하게 공개함으로써 정보의 비대칭성을 해소하여 투자자를 보호하고 공정한 시장질서를 유지하기 위함이다. 공개되는 정보는 기업의 실적 뿐 아니라 직원들의 고용형태에 따른 규모와 성별에 따른 평균임금, 임원의 보수 등이 포함된다. 공공기업은 공공기관 운영공시제도에 따라 경영 정보를 공개한다. 본 제도는 공공기관이 주요 경영정보(재무, 임직원, 복리후생 등)를 통합공시시스템(ALIO)을 통해 국민에게 투명하게 공개하는 것이다. ALIO를 통해 기관운영, ESG운영, 경영성과, 대내외 평가 등을 공개하고 있다. 이는 공공기관의 운영에 관한 법률에 따른 것으로 공공기관의 경영 정보를 투명하게 공개하여 경영 합리화, 책임경영 확립, 대국민 서비스 증진이 목적이다. 물론 여기에도 임원 연봉과 직원의 평균 임금이 공개된다. 두 제도와는 결이 약간 다르나 여성노동자가 노동시장에서의 권리를 확보하기 위한 목적으로 운영되는 제도도 있다. 적극적 고용개선조치는 남녀 고용차별 해소 및 평등 촉진을 목적으로 한다. 500인 이상의 기업을 대상으로 성별 직원 및 관리자 규모, 임금 격차 등을 기업이 스스로 고용노동부에 보고하는 제도이다.

기업의 경영정보를 투명하게 공개한다는 것은 누구에게 보여주어도 떳떳하다는 신뢰를 준다.

1) 장운혁(2024), 임금투명성에 대한 규범적 정당성 연구, 시대와 철학 제35권 4호, p.42-44

시스템에 의해 체계적으로 관리되고 있음을 보증하는 한편, 투명성이 확보된 범위 내에서 노동자들은 공정함과 안전함을 기대할 수 있게 만든다. 투명하게 공개하는 것은 공개 대상의 오류를 수정하고 흠 잡힐 구멍을 사전에 수정한 후나 가능하기 때문이다. 문제가 있는 상태에서 공개하는 것은 이에 대한 수정 요구를 수용하거나 사회적 비판을 감수해야 하는 문제이다. 반면 합리적 기준과 시스템을 갖춘 공개는 기업이 합리적으로 운영되고 있다는 신뢰를 높일 수 있다. 사회 시스템의 한 축으로서 손상되지 않는 가치를 수호한다는 이미지를 획득할 수 있다. 잘 구축된 시스템은 사회의 공정과 평등, 합리의 수준을 한 단계 높인다. 사회구성원들은 자신이 속한 사회에 대한 신뢰를 단단하게 다질 수 있게 된다.

현재 한국에서 운영 중인 각각의 제도는 임금 투명성만을 목적으로 하여 설계된 제도는 아니다. 전자공시제나 공공기관 운영공시제도는 기업의 투명한 경영이라는 범위 아래 임금이 포함되어 있다. 적극적고용 개선조치는 기업이 정부에게 기업의 성별 임금 차이와 노동자 수를 보고할 의무와 격차의 자율적 개선을 요구한다. 허나 제한적 보고와 보고서 내용 자체의 비공개, 강제성의 부재로 부족하기 그지 없는 제도이다. 임금 투명성은 임금 관련 정보 공개를 의미하며, 임금 책정기준의 공정성 논의와 깊은 관련을 갖는다. 투명한 임금은 그 책정의 공정성과 더불어 관련된 정보의 공개가 동반되어야만 한다. 공개되어야 책정 기준과 산출 과정의 공정성이 논의될 수 있고, 이런 논의를 통해 합당한 임금 규모가 산출된다면 보상적 정의뿐만 아니라 근로자들과 기업에 여러 이점들을 줄 수 있기 때문이다²⁾. 허나 아직까지 한국에는 이러한 역할을 해 줄만한 제도가 존재하지 않는다. 임금 투명성을 위한 전면적이고도 새로운 제도가 필요한 이유이다.

3. 임금 투명성 확보와 성별임금격차 해소

장운혁이 임금 투명성의 정당성 근거로 제안한 ‘정의’, ‘자율성’, ‘효율성’에 덧붙여 ‘성평등’을 근거로 추가할 수 있다. 여성은 정도의 차이는 있으나 전 세계 어느 곳에서든 차별받는다. 이 차별은 사회의 불평등을 심화시키고 사회정의를 해치고 있다. 차별의 요인은 다양하지만 성차별은 뿌리 깊고 광범위하게 퍼져 있고 여성은 차별받는 가장 거대한 집단이다. 여성에 대한 차별은 전 분야에서 나타난다. 임금에서의 성차별은 특히 여성을 위협하는 요인이다. 자본주의 사회에서 소득 수준은 삶의 질·사회적 지위와 직결된다. 노동 현장에서의 성차별은 낮은 임금으로 귀결되어 여성의 사회적 지위를 낮추고 정치적 입지를 불안정하게 만드는 나비효과를 가져온다. 공정하고 평등한 사회를 만들고자 노력해야 하는 국가의 의무를 기억하는 정부라면 이 문제를 해결하기 위해 무엇이든 해야만 하는 것이다. 평등한 대우는 모든 사람들이 바라는 이상이자 권리이다. 임금 투명성은 기업이 합리적이고 공정한 기준에 근거하여 운영되고 있음 증

2) 장운혁(2024), 위의 글, p.36

명하라는 것이다. 이러한 기준이 확보된다면 노동현장의 성차별은 획기적 개선이 가능하여 여성 노동자는 보다 나은 삶을 기대할 수 있다. 임금 투명성은 기업에게 여성을 차별하지 않는 임금 배분의 합리적 기준을 수립하고 시행하라는 요구를 할 수 있게 한다. 이를 통해 여성들은 노동현장에서의 성평등을 확보할 수 있다. 뿐만 아니라 이는 여성노동자의 심리상태에도 영향을 준다. 베네드슨은 성별 임금 투명성 확대가 대상 기업 내 여성의 스트레스 수준을 낮춘다(Bennedsen, Scur, et al. 2022)는 연구결과를 발표한 바 있다³⁾. 가장 거대한 차별의 피해자 집단인 여성의 안전하고 평등한 노동조건을 확립하기 위한 방법으로서의 임금 투명성은 그래서 더욱 중요하다. 하여 각국의 임금투명성 논의는 항상 성별임금격차의 해소와 연동하여 발전해 왔다.

베네드슨, 라슨과 웨이(Bennedsen, Larsen and Wei, 2023)는 임금 투명성 법제의 다양한 범주와 강도를 비교하였다. 범주 1은 노동자와 그들의 대표가 동일가치노동을 수행하는 다른 노동자의 임금수준에 대한 정보를 청구하여 획득할 수 있는 권리를 명문화한 것이며, 범주 2는 사용자에게 공시 의무를 부여하는 것이고 범주 3은 공시제도를 임금 감사와 연계하여 제도화한 유형으로 여성과 남성 노동자 간 임금 격차가 있고 사용자가 격차의 합당한 이유를 제시하지 못할 때 사용자에게 노동자 대표와 함께 공동의 평가 체계를 마련하도록 하는 조치를 포함하는 것이다. 범주 4는 이에 덧붙여 임금 평등 조치를 사회적 파트너 간 의무 교섭 의제로 규정하는 것으로서 노사 간 단체교섭과 사회적 대화에서 성별임금격차 해소 방안에 관한 논의를 의무화하는 것이다. 마지막으로 범주 5는 성별임금격차가 발생하지 않도록 예방적 조치를 취하는 것이다. 한편 코퍼 콜스 외(Cowper-Coles et al. 2021)는 6개 국가의 임금공시제를 비교분석하여 점수를 산출하였는데 상위권 국가들은 공공과 민간 모두 공시를 의무화하여 투명성이 높고 공시 지침과 관련된 정부 가이드스가 존재한다. 또한 공시대상 기업이 광범위하여 비교적 규모가 작은 기업에도 적용되며 개선 이행 계획서 작성이 의무적이고 미이행 시 벌칙 조항이 있다⁴⁾.

아직 한국에 도입되지 않은 제도의 수위와 포괄 내용에 대해서는 다양한 논의가 필요할 것이다. 기억해야 할 것은 관련 제도는 각국에서 이미 오랫동안 시행되어왔다는 사실이다. 각국의 제도는 국가마다 다른 상황에 따라 다양한 관점과 방식으로 만들어져 운영되어 왔다. 우리는 충분한 참고자료를 가지고 있다. 여러 연구들을 통해 우리는 제도의 수위와 파급력, 강제력을 분석하여 필요한 내용을 참고할 수 있다. 어떤 수위, 어떤 내용인가는 선택의 문제이다. 한국은 OECD 1위의 성별임금격차를 언제나 유지해 왔다. 처참할 정도로 심각한 상황을 획기적으로 개선할 수 있는 강력한 법제도의 설계가 필요하다는 사실을 유념해야 할 것이다.

3) Morten Bennedsen, Larsen Birthe and Jiayi Wei, "Gender Wage Transparency and the Gender Wage Gap: A Survey", *Journal of Economic Survey* vol.37, no.5, 2023

4) 권혜원(2025), '성별격차 해소를 위한 성평등 임금공시제: 해외 입법 사례 분석과 국내 제도 도입 방향', *이화젠더법학* 제 17권(2025년 12월), p.10-11

4. 성평등 공시제⁵⁾ 설계를 위한 제언

유럽 각국은 오래 전부터 임금 투명성 확보와 성별임금격차 해소를 위한 법제를 개발해 왔다. 이는 개별국가를 넘어 유럽연합 차원의 노력으로도 이어져 왔다. 유럽연합은 1957년 체결한 「유럽경제공동체설립조약(EWG-Vertrag)」 제119조와 2009년 12월 체결한 「유럽연합운영계약(AEUV)」 제157조에서 ‘임금평등원칙’에 관한 내용을 명시하였다. 이어 1976년에는 「남녀동등처우지침(Richtlinie 76/207/EWG)」 제정, 2006년 남녀평등과 관련된 지침들을 하나로 모은 「남녀평등대우지침(Richtlinie 2006/54/EG)」 제정하였다. 이런 노력에도 불구하고 유럽 연합 내의 성별임금격차가 해소되지 않자 이를 해결하기 위한 방안의 하나로 임금관련 규정 및 확정 기준 등에 관한 정보가 투명하게 제공될 수 있게 하는 규정이 필요하다고 보았다. 이에 유럽연합 집행위원회는 2014년 3월 8일 성별임금격차의 해소를 위한 「투명성을 통한 남녀 간 동일임금원칙을 강화하기 위한 권고」를 발표하였고 2019년 ‘남녀간 임금격차의 축소’를 결의하고 집행위원회에 임금투명화를 위한 구체적 조치의 마련을 요청하였다. 2021년 「임금투명화 입법지침(안)」을 발표하고 2023년 「임금투명화와 실현구조를 통한 동일 또는 동일가치 노동에 대한 남녀동일임금의 원칙의 적용강화를 위한 입법지침(이하 임금투명화 입법지침)」이 시행되었다. 유럽연합 회원국들은 3년 이내인 2026년 6월 7일까지 입법지침의 내용을 회원국의 국내법에 반영하여야 한다⁶⁾.

유럽연합의 사례는 오랫동안 끈질기게 성별임금격차 해소와 여성노동자의 동등한 노동권을 위한 정책을 개발해 온 역사를 보여준다. 이는 한국이 성평등 공시제를 도입하려는 시점에서 생각해 볼 만한 여러 각도에서의 시사점을 제안하고 있다. 본고에서 참고한 사례는 대부분 서구 개별 국가의 제도이거나 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」이다. 인증제로 운영되는 아이슬란드, 사업장 상황을 지수로 환산해 평가하는 프랑스, 다양한 임금 현황과 노동실태를 공시하는 벨기에·영국·호주·미국 등 국가별로 서로 다른 제도로 발전해 온 이유는 각국의 처해 있는 상황과 역사에서 비롯된 것이다. 다양한 법제 사이에서 한국에서 유용한 제도를 만들어내는 것은 한국의 미래를 판가름할 중요한 선택이 될 것이다.

5) 임금 투명화 제도를 부르는 이름은 다양하다. 아직 도입되지 않았기 때문이며, 각기 다른 이름마다 다른 방향성을 가지고 있기 때문이다. 본고에서는 성평등 공시제로 명명하여 논한다. 성평등 임금 공시제가 아닌 까닭은 임금 외에도 다양한 요소의 포괄이 필요하기 때문이다.

6) 유성재(2023), ‘유럽연합 임금투명화 입법지침의 주요 내용 및 시사점’, 최신 외국 법제 정보 2023 제6호, p.61-62

1) 임금공개 청구권

(1) 구직자의 임금정보 청구권

산부인과에서 운영하던 산후조리원 간호조무사의 케이스이다. 간호조무사들은 노동자들 간에 서로 임금이 다르다는 사실을 알지 못했다. 그들은 병원이 합리적 기준을 가지고 있고, 이에 따라 자신들에게 임금을 지급했으리라 신뢰했다. 어느 날 서로의 임금에 대한 이야기를 나누던 간호조무사들은 모든 사람들의 임금은 제각각이었고, 어떠한 기준이나 체계가 존재하지 않음을 알게 되었다. 이후 놀라운 사실이 밝혀졌다. 병원장은 간호조무사들에게 면접장에서 얼마의 임금을 원하는지를 묻고 그대로 임금을 지급했다고 답했다. 면접을 보았던 간호조무사들은 한결같이 최저임금에 근접하는 임금을 이야기했고, 병원장은 그래도 괜찮겠다고 생각했던 것이다. 이 케이스는 기업이 얼마나 주먹구구식으로 운영될 수 있는지, 구직자와 기업 사이의 정보 불균형이 얼마나 심각한가를 보여준다. 대부분의 한국 기업들은 구직 공고를 내면서 임금 정보를 정확히 기재하지 않는다. ‘내규에 따름’, ‘합의 후 결정’과 같은 오만한 공고로 정보는 은폐된다. 사실은 내 마음대로 줄 테니 그대로 따르라는 강요이다. 심각한 정보 불균형이다. 기업들은 ‘급여 수준이 낮은 기업들은 구직자에게 외면당할 것’, ‘기업 간 임금 줄 세우기’라며 목소리를 높인다. 온갖 시간과 노력을 들여 구직하는 일자리의 임금조차 모른 채 지원해야 하는 것은 애초부터 노동자 권리의 심대한 침해이다. 채용은 기업과 노동자 사이의 계약이다. 계약 당사자가 계약 조건조차 모른 채 협상 테이블에 앉은 것은 공정한 게임의 규칙이 아니다. 기울어진 운동장을 바로 잡기 위해 정부가 나서야만 하는 이유이다. 구직자는 정확한 정보를 기반으로 자신의 미래를 선택할 권리가 있다. 실제 구직자들은 어려운 취업 관문을 통과하고 나서야 자신이 받을 임금의 실체를 알 수 있다. 생각보다 낮은 임금에 실망하여 채용된 회사에 출근하지 않는 경우도 많다. 2023년 기준 취업 후 30일 미만 퇴직자는 9%에 달한다. 구직자와 기업 모두에게 지대한 시간과 물적 낭비이며 이는 전 사회적 손실이다.

채용 시 임금 정보 공개는 특히 청년들을 중심으로 요구하는 목소리가 높다. 이와 관련한 논의가 없었던 것도 아니다. 2018년 국민권익위원회는 고용노동부에 ‘채용공고에 임금조건 공개 의무화’ 방안을 마련하라고 권고하였다. 채용공고에 임금 조건을 명시하는 법안은 그동안 꾸준히 발의되어 왔다. 이번 국회에서도 2025년 2월 이용우 의원이 발의한 바 있다. 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」에서도 채용지원자의 정보청구권을 명시하고 있다. 제5조 취업 전 임금투명성 항목이다. ▲객관적이고 성 중립적 기준에 근거한 해당 일자리의 초임과 그 기간 ▲경우에 따라서는 해당 일자리와 관련하여 사용자에게 적용되는 단체협약 규정을 내용으로 하고 있다. 일본 역시도 채용 공고에 업무의 내용, 노동시간, 노동조건 등을 임금과 함께 공개하도록 법으로 제화하였다. 정확한 임금 정보의 공개는 당연한 구직자의 권리가기에 노동자의 권리가 든든하게 보

장되는 정의로운 사회를 만드는 주요 기준일 수밖에 없다.

(2) 노동자의 임금정보 청구권

여성노동자회가 운영하는 평등의전화에 임금 차별 상담을 왔던 내담자들은 한결같이 자신이 그토록 차별적인 임금을 받고 있다는 사실을 알지 못했다고 말한다. 어느 날 우연히 자신과 비슷한 일을 하는 동료의 임금을 듣고 깜짝 놀라 밤잠을 설쳤고, 회사에 심한 배신감을 느껴 상담을 오게 되었다 말했다. 차별은 실체적 진실을 확인하지 않으면 결코 알 수 없다. 많은 기업은 노동자에게 일방적으로 자신의 임금 정보를 발설하지 않는 계약에 도장을 찍게 한다. 그 결과 차별받는 노동자는 자신이 차별받는지를 몰라 문제 제기하기 어렵다. 한국에서는 일부 스타트업 기업을 제외하고는 회사의 임금 테이블을 공개하는 회사는 찾아보기 어렵다.

독일의 「공정임금법」은 개별 노동자의 임금정보 청구권을 보장하고 있다. 청구 가능한 내용은 ▲자신의 임금 ▲임금결정 기준과 절차에 대한 정보 ▲자신과 비교 가능한 업무를 하는 성별이 다른 노동자의 임금 및 임금 결정 기준과 관련된 사항이다. 적용 범위는 동일한 사용자와 동일한 사업장에서 적용되는 임금규정으로 제한된다. 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」은 개인의 임금액과 성별 및 동일 또는 동일가치의 노동을 수행하는 근로자 집단별로 분류된 평균적 임금액에 대한 정보를 요구하고 이를 서면형식으로 받을 수 있도록 하고 있다. 노동자들의 권리를 제대로 보장하기 위해서는 임금 결정 기준과 절차에 대한 정보를 노동자가 열람할 수 있는 권리를 포괄하는 것이 중요하다. 임금이 어떤 과정을 통해 결정되는지 알아야 차별이 존재하는지 판단할 수 있기 때문이다. 본 조항에 따른 정보 청구의 주체는 노동자 개인과 노동조합, 직장협의회 등의 노동자 대표로 지정할 수 있어야 한다. 노동자 개인이 정보 공개를 청구할 경우 따를 수 있는 불이익으로부터 노동자를 보호할 수 있어야 하기 때문이다. 노동자 대표가 개별노동자를 대신해 임금정보의 공개를 요청한다면 노동자는 좀 더 안심하고 본 권리를 활용할 수 있다. 독일의 「공정임금법」은 노동자 개인과 사업장 평의회에 권리를 부여하고 있다. 독일의 사업장 평의회는 5인 이상의 노동자가 있는 사업장에서 선출되는 노동자 대표기구이다.

한편, 유럽연합의 「임금투명화 입법지침」은 ‘근로자는 동일임금의 원칙을 실현하기 위하여 자신들의 임금을 공개하는 것을 방해받지 아니한다. 특히, 근로자에게 자신의 임금에 대한 정보를 공개할 수 없도록 하는 계약조건은 금지된다(제7조제5항)’고 명시하고 있다. 개인의 임금 정보를 기업 비밀이라 주장해 온 탓에 노동자들은 자신의 임금정보를 타인에게 발설하지 않는 계약에 서명해 왔다. 하지만 이는 노동자 통제 전략에 불과하다. 노동자는 자신의 임금 정보를 자신의 뜻대로 다룰 권리가 있다. 개인이 자신의 임금 정보에 대해 이야기할 권리는 임금공개청구권과 함께 보장되어야 하는 권리 중 하나이다.

(3) 직무평가의 문서화

아이슬란드의 「동일노동 동일임금 인증제」는 직무평가를 문서화해야 한다는 내용을 담고 있다. 아이슬란드는 인증제를 운영하기 때문에 인증기관이 본 문서를 검증한다. 직무평가는 노동자의 임금과 승진을 결정하는 주요 근거이다. 하지만 한국에서는 직무평가 자료를 문서화 할 의무도, 이를 검증하거나 노동자 개인에게 제공해야 할 의무도 없다. 대부분의 기업은 노동자에 대한 직무평가를 기업 기밀로 취급한다. 하지만 다음 사례를 검토해 보자. 한 기술업체는 팀장들이 임금 인상 결정을 할 때 그에 대한 실질적인 근거를 제시하게 만들었다. 그들의 결정과 관련된 데이터를 수집해서 위원회가 감사하게 한 것이다. 이 방식을 채택하고 5년이 지나자 남녀 임금격차가 거의 사라졌다⁷⁾. 자료를 문서화하기 위해서는 체계적 판단 기준과 합리적 근거를 기입할 수밖에 없다. 자의적 판단, 조직적 차별은 불가능한 시스템이 조성된다. 한편 문서화된 자료는 어디서든 명확한 근거로 활용 가능하다. 차별이 있다면 이를 다뤄볼 수 있는 자료가 될 수 있다. 반대의 경우, 합리적 평가 시스템에 따라 기업이 운영되고 있다는 신뢰를 구축할 수 있을 것이다. 본 자료는 인증제가 아니라면 노동자 개인의 자료에 한해 열람권을 부여할 필요가 있다.

(4) 적용 대상 기업의 규모

임금공개청구권은 개별 노동자에게 주어진 권리이므로 기업 규모를 고려할 필요는 없다. 유럽 연합의 「임금투명화 입법지침」 역시도 사업장 규모에 따라 적용 여부를 달리하지 않는다. ‘근로자의 정보청구권은 사업장의 규모와 관계없이 모든 근로자에게 인정된다’고 명시하고 있다. 영세 사업장에 공시의 의무를 지우긴 어려운 현실에서 영세사업장 노동자들이 차별을 인지하고 이를 시정할 수 있는 권리는 반드시 필요하다. 특히 한국의 여성노동자들은 중소영세사업장에 집중되어 일하고 있기에 더욱 중요한 내용이기도 하다. 영세사업장일수록 임금 테이블이 제대로 갖추어져 있지 않고 주먹구구식 운영이 횡행하기 때문이다. 노동자가 실제로 임금공개청구권을 사용하지 않더라도 노동자들에게 권리가 있는 것만으로도 변화를 기대할 수 있다. 노동자의 권리를 보장하기 위해 기업의 의무를 다해야 하기 때문이다. 부여된 의무만으로 기업의 체계적이고 공정하고 평등한 임금 테이블을 갖추려는 노력을 기대할 수 있다.

7) 캐럴라인 크리아도스 페레스(2020), 보이지 않는 여자들, 웅진지식하우스, p.150

2) 공시제 구성을 위한 방안

(1) 공시의 내용

현행 적극적 고용개선조치는 직종별, 직급별 노동자 및 관리자 및 임금 현황을 고용노동부에 제출하게 되어 있다. 하지만 이것만으로 성차별이 있는지 가려내기에는 부족하다. 사업장의 상황은 다양하고 차별이 어느 지점에 존재하는지 가려내기가 어렵다. 공시의 목적이 공개 자체에 있는 것이 아니라 문제지점을 파악하고 개선을 위한 계획을 수립·실행하기 위함이라는 것에 집중할 필요가 있다. 본래의 목적에 집중해 본다면 어느 곳에 문제가 있을지 모르는 상황에서는 다양한 정보가 필요하다.

유럽연합의 「임금투명화 입법지침」 제9조는 노동자들 사이의 임금격차에 대해 보고할 사용자의 의무를 적시하고 있다. 보고대상이 되는 정보는 ▲성별 임금격차 ▲추가적 또는 변동적 임금에서의 성별 임금격차 ▲평균 성별 임금격차 ▲추가적 또는 변동적 임금에서의 평균 성별임금격차 ▲추가적 또는 변동적 임금을 받는 남성과 여성 노동자의 비율 ▲기본적 임금 및 추가적 또는 변동적 임금에 따라 분류된 성별임금격차이다⁸⁾. 오스트리아는 임금보고서에 단체협약 적용집단 또는 작업집단별, 근속년수별 등의 남녀 노동자 수와 각 집단별 남녀노동자의 평균임금과 중위임금을 포함할 것을 요구한다. 벨기에는 노동자의 지위, 직무등급, 근속년수, 교육·훈련·자격 수준별로 상세히 구분하여 보고하여야 한다. 호주는 임직원의 성별구성, 여성과 남성의 보수, 유연근무 준비와 관련한 고용 조건 및 관행의 가용성 및 유용성 등을 보고케 한다. 미국은 노동자 수와 노동시간을 1,680개 세부 집단(성, 인종, 직군 등 집단 및 소득 수준에 따른 구획 조합)으로 구분하여 정리할 것을 요구한다⁹⁾. 이렇듯 각 나라는 각자의 나라 상황에서 필요한 내용들을 판단하여 기업들이 보고하도록 제도화하고 있다.

한국의 상황을 고려해 볼 때, 고용형태에 따른 차별이 심하기 때문에 고용형태에 따른 현황과 임금 정보는 반드시 필요하다. 성별직종분리가 심각하고 직급과 직무에 따른 분리도 성별에 따라 극심한 차이를 보이는 현실이다. 그러므로 직종, 직급, 직무에 따른 성별 노동자 현황과 임금 정보 공개가 요구된다. 호봉제 임금을 광범위하게 채택하고 있는 한국의 현실에서 근속년수를 확인하지 않을 수 없다. 늘 유리천정지수가 가장 극심하게 나타나는 한국의 현실을 감안하면 승진 현황도 살펴야만 한다. 모부성권 제도 사용 현황도 각 집단별로 살펴보지 않을 수 없다. 기억해야 할 것은 한국의 성별임금격차는 세계1위라는 사실이다. 그만큼 다양한 변수와 요인이 존재하며 이를 하나하나 살펴 원인을 제거하기 위해서는 다양한 정보가 필요한 것이 현실이다.

8) 유성재(2023), 위의 글, p.72

9) 전윤정(2025), 성평등임금공시제 법제화방안에 대한 제언, 성평등임금공시제 도입을 위한 토론회 자료집, p.86

(2) 공시의 적용 사업장 규모

현재 한국에서 운영 중인 적극적고용 개선조치의 적용대상 범위는 상시노동자 수 500인 이상 민간기업과 상시노동자 수 300인 이상 공시대상 기업집단이다. 고용형태 공시제는 300인 이상 사업장을 대상으로 하고 있다. 기존의 제도설계 관행대로 간다면 공시대상 사업장의 규모는 300인 이상으로 정해진다. 문제는 여성노동자들은 주로 중소기업에서 일하고 있다는 사실이다. 2024년 기준 300인 이상 사업장에서 일하고 있는 여성 취업자의 비율은 8.9%이다¹⁰⁾. 300인 이상 사업장을 대상으로 본 제도를 시행한다면 제도의 수혜자는 8.9%에 불과하다. 성평등 공시제의 적용 사업장 규모가 300인 이상으로 제한된다면 본 제도가 한국의 극심한 성별임금격차 해소에 얼마나 도움이 될 수 있을까. 이에 대한 섬세하고도 치밀한 판단이 필요하다.

적극적 고용개선조치는 2006년 도입 당시 1,000인 이상의 민간기업을 대상으로 시행이 되었고, 2008년 500인 이상, 2013년 전 공공기관으로, 2018년 300인 이상 지방공사 및 지방공단, 2019년 ‘300인 미만 지방공사 및 지방공단, 300인 이상 공시대상 기업집단으로 확대되었다. 제도가 시행된 지 20년이 되었다. 하지만 적용대상의 확대는 제한적인 범위에서 진행되었다. 이는 정부의 행정 비용과 대규모 기업이 갖는 영향력, 그리고 소규모 기업의 행정적·조직적 여력을 고려했기 때문이다. 그 탓에 정책 시행 대상 기업은 아무리 확대해 봤자 300인 이상 사업장이라는 제한적 대상으로 한정되었다. 그리고 여기에서 가장 크게 작동하는 논리는 소규모 기업의 여력없음이었다. 그러나 노동자에게 공정한 기업 운영시스템 정착과 운영, 성차별 없는 사업장을 만들기 위한 노력을 우선한다면 어떤 규모의 기업이든 정책의 범주 안에 들어와야만 한다. 기업의 자율성과 노동자의 권리나 성평등과 같은 사회정의의 규범은 일직선의 양극단에 위치하는 것은 아니다. 그래서 안 된다. 기업의 자율은 노동자의 권리와 사회가 합의한 규범을 해치지 않는 선상에서 허락된다. 언제나 균형점을 찾기 위한 노력은 필요하다. 정책의 시행은 사회 구성원 전체의 권리, 특히 약자의 권리를 지킬 수 있도록 설계하는데 주안점을 두어야 한다. 즉, 언제나 그렇듯 무엇을 선택할 것인가의 문제이다.

대규모 기업의 공시가 갖는 의의는 기업에 대한 대중의 평가와 직결된다. 특히 소비재 기업이라면 더욱 중요하다. 2019년 고용노동부가 발표한 적극적 고용 개선조치 미이행 사업장 명단에 인터넷 서점 알라딘 커뮤니케이션이 포함되면서 발생한 사건을 기억할 것이다. 페미니즘 서적을 적극 홍보하고 여성 인권에 친화적인 기업 이미지를 가꾸어 왔던 알라딘이 미이행 사업장으로 발표되면서 알라딘의 고객들은 분노했다. 알라딘 탈퇴가 잇달았고, SNS에서는 알라딘 불매 선언이 줄을 이었다. 상황이 일파만파 확산되자 알라딘은 급기야 공식 사과를 하고 사건을 수습하기 위해 총력을 다하였다. 이는 ‘공시’라는 정책이 갖는 영향력을 극명하게 보여준 하나의 사건이다.

10) 한진영외(2025), 2025 한국의 성인지 통계, 한국여성정책연구원, p193

대규모 기업은 사회적 영향력을 갖는다. 기업이 어떻게 운영되고 있는가는 사람들의 관심의 대상이 된다. 운영 상황에 따라 대중은 기업을 평가하고 호감도는 높이거나 비판하고 이는 기업의 매출과 직결된다. 공시 대상이 되는 기업은 평판에 대한 리스크를 최소화하기 위해 애쓸 수밖에 없다. 대규모 기업의 경우, 공시가 갖는 효과가 상대적으로 높은 반면 소규모 기업은 조금 다른 접근이 필요하다. 평판 리스크가 대규모 기업에 비해 상대적으로 적은 반면 기업의 체계적인 운영 시스템이 잡혀져 있지 않은 경우가 많다. 소규모 기업은 인사·총무 부서를 제대로 갖추기 어렵다. 주먹구구식으로 운영되고 있을 가능성이 높다. 이런 경우, 기업의 운영 시스템에 대한 조언이 절실하기도 하다. 체계적 운영을 해태하는 것이 아니라 몰라서 못 하는 경우도 많기 때문이다.

아이슬란드는 「동일노동 동일임금 인증제」를 도입하였고, 대상 기업 규모는 25인 이상 사업장이다. 본 인증제는 25인 이상 상시 노동자를 고용하는 모든 기업과 기관에 동일임금 인증을 받아야 할 의무를 부여한다. 인증은 제3자 인증 기관을 통해 이루어진다. 기업은 인증회사에게 관련 서류를 제출하고 인증회사는 기업의 임금 구조를 분석한다. 성별 임금 차별이 없음을 증명하는 감사가 성공적으로 완료되면 동등임금 로고를 발급하는 방식이다. 노동자 수가 25-49인 사이의 중소기업은 간소화된 절차를 거쳐 비용 부담을 줄일 수 있다. 아이슬란드의 사례는 기업 공시뿐 아니라 다른 방향으로의 시사점을 준다. 공인된 기준을 제시하고 기업들이 이를 준수하는지를 확인하여 공정하고 성평등한 기업 운영을 할 수 있도록 도울 수 있는 제도를 제시하고 있는 것이다. 제3자 인증방식을 통해 정부의 행정비용을 절감할 수도 있고 유연한 제도 설계를 통해 기업 규모별 인증의 강도를 조절할 수도 있다. 소규모 기업의 성별임금격차 해소라는 목적을 달성하기 위한 방안의 하나로 검토할 가치가 있다.

스웨덴은 「차별금지법」에 따라 잠재적 차별로부터 노동자들을 보호하고 있다는 보고서 제출을 의무화하고 있다. 25인 이상 사업장을 대상으로 3년마다 보고서를 제출하는 시스템이다. 이 보고서에는 출신, 종교, 가치관, 성정체성 그리고 성별을 이유로 하는 잠재적인 차별로부터 노동자들을 보호하고 있다는 내용을 담는다. 또한 비교 가능한 업무에서 여성과 남성 사이의 임금격차와 임금 지급 방법을 포함한다. 매년이 아닌 3년이라는 기간을 두어 기업의 부담과 정부의 행정비용을 덜고 있다. 소규모 사업장은 보고의 기간을 매년이 아니라 기간을 두고 제출케 하는 것도 좋은 방법일 수 있다.

(3) 사업장 개선의무 부과와 상벌 규정

프랑스의 「여남평등지수공시제」는 기업에 지표 공시와 개선의무를 부과하고 이를 어길 시 강력한 벌칙 부과를 특징으로 한다. 5가지 지표를 사용하는데 사업장 규모에 따라 응답해야 하는 지표의 갯수가 달라진다. 지표는 총 5개이다.

[표 3] 프랑스 여남평등지수 공시제 지표

지표1) 여성노동자와 남성노동자 사이의 임금 차이(40점)

해당 지표는 총 40점 만점으로 기업 내 연령대별, 동일한 직급별 여성 근로자와 남성 근로자 간 임금격차를 의미한다. 연령대별 구분은 총 네 가지 기준이며, 30세 미만, 30세 이상~39세 이하, 40세이상~49세 이하, 50세 이상으로 나뉘어 있다. 동일한 직급별 구분은 사용자가 사업장별 분류 또는 기타 직종 평가 방법 등을 적용하여 기업 내 사회경제위원회와의 협의로 결정할 수 있다.

지표2) 개별 노동자의 임금 상승률 지수(20점)

해당 지표는 한 해 동안 여성 근로자와 남성 근로자 간 개인별 임금 상승률 차이 비교이며, 총 20점 만점이다. 즉 기업이 여성 근로자와 남성 근로자에게 동일한 임금인상을 적용했는지를 평가하는 항목이다.

지표3) 여성노동자와 남성 노동자의 승진지수(15점)

상시근로자 수 250인 이상 기업부터 적용되는 지표로, 총 15점 만점이다. 한 해 동안 남성 근로자 수만큼 여성 근로자를 승진시키는 기업에 점수가 부여된다. 상시근로자 수 50인 이상 250인 미만 기업에는 적용되지 않으며, 이때에는 ‘개별 근로자의 임금 상승률 지수’ 지표로 대체된다(총 35점 만점)

지표4) 출산휴가 이후 복귀한 여성노동자의 임금인상 지수(15점)

해당 지표는 출산휴가를 마친 뒤 업무에 복귀한 여성 근로자에 대해 임금인상이 있었는지를 평가하는 항목으로 총 15점 만점이다

지표5) 기업 내 가장 높은 임금을 받는 10명의 노동자 중 여성노동자의 수(10점)

기업 내 가장 높은 수준의 임금을 받는 10명 중 여성 근로자가 몇 명인지를 파악하기 위한 지표로, 여성 근로자가 최소 4명인 때에 만점 10점을 받을 수 있다.

각 지표별 점수를 산출하여 총 합산이 100점 만점에 75점 미만인 기업은 3년 이내에 기준 점수에 도달하도록 시정조치를 취할 의무를 부과하고 있다. 여남평등지수의 미공시, 시정조치의 미이행 혹은 비효율적 이행 시 해당 기업이 노동자에게 지급하는 연간급여의 최대 1%에 해당하는 금액이 벌금으로 부과된다¹¹⁾.

프랑스의 제도는 한국에서 현재 운영 중인 적극적고용 개선조치와 비교해 보면 매우 강력한 벌칙 조항을 통해 사업장의 성평등을 유도하고 있음을 알 수 있다. 적극적고용 개선조치가 실효성이 없다는 평가를 받는 주요 이유는 이행 강제력이 전혀 없기 때문이다. 고용개선조치 시행 계획서와 이행실적 보고서 제출의무를 요구받는 기업은 동종산업 유사규모 여성노동자 및 여성관리자 비율 평균의 70%에 미달하는 기업이다. 동종산업은 커다란 함정이 된다. 동종산업은 기업별로 성비의 불균형마저 유사하다. 비교해 봤자 아무런 소용이 없다. 그 안에서 70% 미달 기업

11) 권혜원(2025), 위의 책, p.21-22

은 지나치게 관대한 기준이다. 또 미이행사업장 명단 공표 기준은 3년 연속 기준에 미달하고 개선 노력이 부족하다고 판정되는 회사로 한정된다. 공표되는 것도 사업장 명단 뿐 세부 상황은 전혀 드러나지 않는다. 공표 자체를 벌칙으로 여겨 더 이상의 벌칙 조항은 없다. 이런 제도로는 제도의 목적을 달성하기 어렵다.

성평등 공시제의 목적은 명확하게 성별임금격차 해소이다. 공시와 공개는 과정이다. 목적을 달성하기 위해서는 사업장의 개선의무를 명확하게 부과해야만 한다. 사업장 상황은 제각각이어서 문제는 다양하게 산개해 있다. 기업이 스스로 문제를 파악하고 개선할 수 있도록 유도하되 일정 기간 내에 문제를 해결할 수 있도록 규율할 수 있어야 한다. 이에 대한 상벌 조항은 반드시 필요하다. 그래야만 제도로서의 실효성을 가질 수 있기 때문이다.

3) 적용 대상 노동자 범주

한국의 노동관계법이 그렇듯 노동자성을 가진 「근로기준법」 상의 노동자에게만 임금공개청구권과 기업의 공시 의무를 부여해서는 안 된다. 나날이 노동자성을 탈각한 노동자들이 증가하고 있는 시대이다. 보다 많은 노동자들이 차별로부터 자신의 당연한 권리를 보장받을 수 있게끔 제도 설계가 필요하다. 2017년 서울시가 실시한 ‘문화예술 불공정 실태조사’ 결과에 따르면 웹툰작가의 월평균 임금은 198만원이다. 하지만 여성 웹툰작가의 월평균 임금은 166만원, 남성 웹툰작가의 월평균 임금은 222만원이다. 작가들은 임금 책정 기준을 정확하게 알고 싶다고 요구했다. 하지만 기업은 이들의 요구를 받아들일 이유가 없었다. 법적인 권리가 아니기 때문이다. 게다가 이들은 노동자성을 인정받지 못 하는 프리랜서이다. 노동자성이 배제된 노동자들의 성별임금격차는 노동자성을 인정받는 노동자들보다 더욱 심각하다.

국세청 인적용적 사업소득 귀속납부자 증가 추이를 보면 인구학적 속성별 내적 차이가 확인된다. 2023년 기준, 연간 3.3% 사업소득 납부자의 원천징수 소득 기준 평균 1천 695만원이다. 성별로 살펴보면 여성은 1천 150만원인 것에 비해 남성은 2천 306만원으로 남성 소득이 더 높은 것으로 나타난다¹²⁾. 성별소득격차를 계산해 보면 남성소득을 100으로 했을 때 여성소득은 49.9%로 나타난다. 여성소득이 남성 소득의 절반에도 미치지 못한다. 2023년 임금노동자의 월평균임금이 여성(235만 원)이 남성(356만 원)의 65.8%과 비교해 보면 성별격차가 더욱 크게 나는 것을 볼 수 있다. 성별임금격차는 「근로기준법」 상의 노동자 사이에서만 나타나는 문제가 아니다. 전체 노동자의 문제이며 이를 해소하기 위한 노력은 전방위적으로 필요하다. 동일가치 노동을 하는 프리랜서 노동자 사이의 임금을 비교해 볼 수 있고, 나의 임금 산정 기준을 정확히 고지받을 수 있다면 계약의 신뢰와 임금의 공정성은 더욱 높아질 수 있다.

12) 김종진(2025), ‘제도 밖 사각지대의 독립노동자와 프리랜서 현황’, 일하는시민연구소·유니온센터, p.3-4

유럽연합의 「임금투명화 입법지침」은 적용대상을 ‘근로자’로 규정하고 있지만 그 근로자를 ‘근로계약을 체결한 자 또는 취업 관계에 있는 자’라고 정의하여 그 적용대상을 ‘취업자’로 규정한 것과 차이가 없다. 입법지침의 고려기준 제18호에 의하면 가사사용인, 플랫폼 종사자, 실습생 및 교육생 역시 입법지침상의 근로자, 즉 적용대상에 포함된다¹³⁾. 한국에서의 제도화 과정에서 적용 대상 노동자 범주를 「근로기준법」상 노동자로 한정하는 우를 범해서는 안 될 것이다. 보다 넓은 범주를 설정하여 수혜 노동자를 넓히는 것이 중요하다.

4) 적극적고용 개선조치와의 관계

성평등 공시제는 기존 적극적 고용개선조치의 내용을 포괄하면서 한발 앞선 제도로 설계되어야 한다. 적극적 고용개선조치는 부실하고 허점이 많은 제도이다. 기업의 보고서 내용에 대한 공시 의무가 없고 고용노동부의 판단에 근거해 수차례 미이행 사업장으로 지목된 이후에야 겨우 사업장명이 공개될 뿐이다. 기업의 시정조치에 대한 강제성도 없다. 적극적고용 개선조치는 정부가 시행하고 있는 여성노동정책의 대표제도로 존재해 왔다. 그러나 시행된 지 20년이 되었지만 제도의 효과성은 시장의 자연변화와 구분하기 힘들다. 실상은 정부의 여성노동정책에 대한 면피용으로 이용되고 있을 뿐이다. 정부는 적극적고용 개선조치 하나로 여성노동자들에 대한 차별에 맞서는 제도를 운영하고 있다는 타이틀을 만들며 방어해 왔다. 이제는 실효성있는 제도가 필요하다. 노동시장에서 실제로 작동하면서 성별임금격차를 개선할 수 있는, 성평등한 노동시장으로의 변화를 주도해갈 제도가 필요하다. 본고에서 제안하는 성평등 공시제는 임금 투명성을 확보하면서 공정하고 평등한 임금 구조를 만들어갈 동력이 되어야 한다. 기존 제도와는 다른 전면적인 개혁을 만들어갈 힘을 부여해야만 한다. 성평등 공시제는 적극적고용 개선조치를 내용을 수렴한 확장판이어야 한다. 좀 더 강력한 성평등 공시제를 설계하고 장기적으로 적극적고용 개선조치는 폐기하여 하나의 제도로 집중할 필요가 있다.

5. 나가며

한국의 성별임금격차는 끔찍할 정도로 심각하다. 한국정부는 건국 이래 지금까지 성별임금격차의 방치를 넘어 조장해 왔다. 단 한번도 정부가 의지를 갖고 강력한 정책을 펼친 적이 없다. 언제나 정부는 여성을 노동자가 아닌 어머니라는 위치성에 우선하면서 정책을 펼쳐왔다. 현재 정부가 가장 공들이고 있는 성평등노동 정책은 모부성권 확보이다. 저출생 해소에 주요한 정책이라는 판단에 근거한 것이다. 해마다 달라지는 모부성권 제도는 현장을 혼란케 하는 주범이다. 매년 모부성권 제도는 조금씩 달라지고 있지만 획기적인 변화는 없다. 남성의 육아휴직이 여전히 의무화되지

13) 유성재(2023), ‘유럽연합 임금투명화 입법지침의 주요 내용 및 시사점’, 최신 외국 법제 정보 2023 제6호, p.63-64

않은 상황은 이러한 현실을 반영한다. 제대로 된 정책이 부재한 지나간 시간 동안 여성노동자들은 노동 현장 성차별의 심각성에서 벗어나지 못하고 있다. 임금 투명화를 담보하는 성평등 공시제는 기존의 그 어떤 성평등노동 정책보다 높은 수위로 설계되어 정부의 강력한 의지를 표명하는 정책의 상징이 되어야 한다.

한국에서의 임금 투명성 제도 도입은 현재 정부의 국정과제로 추진되고 있다. 고용노동부의 업무에서 성평등가족부의 업무로 이관되었으며 성평등가족부는 제도 도입을 서두르고 있다. 각당이 내세우는 제도의 이름은 서로 달랐지만 지난 3차례의 대선에서 꾸준히 공약으로 채택된 바 있다. 그러나 본격적인 논의는 이제 시작되었다 보아도 무방하다. 법은 한번 만들면 개정이 어렵다. 충분히 논의하고 숙고해야 한다. 당장 모든 내용을 실행하긴 어렵다. 동의한다. 하지만 당장 실행하지 못한다면 유예기간을 명확히 설정하고 단계적 목표치를 달성해 가면서 확대해 나가는 장기적 설계가 필요하다. 한국에서의 성평등 실현은 200년이 걸릴 것이라는 주장이 망언이 되려면 전방위적이고 강력한 정책이 필요하다. 성별임금격차를 획기적으로 개선할 수 있는 임금 투명화의 핵심 내용을 모두 담은 제도를 기대한다.

성평등 공시제 법제화의 방향과 과제

: 「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」의 주요 내용을 중심으로

김두나 (민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회)

1. 성평등 공시제 도입의 필요성

성별임금격차는 구조화된 성별 불평등을 드러내는 핵심적인 지표다. 성별임금격차는 성별에 따른 업종 분리, 저임금과 비정규직이 많은 직종과 사업장에 여성이 집중되는 현상, 여성 집중 직종에 대한 사회적 가치 절하, 기업 내 채용, 배치, 평가, 승진에서의 성차별적 관행과 구조 등 복합적인 요인에 의하여 유지·재생산되어 왔다. 경제개발협력기구(OECD)의 자료에 따르면 2023년 기준 한국 남녀 임금 격차는 29.3%로, OECD 회원국 평균 성별임금격차(11.3%)의 2.6 배에 달하며 38개 회원국 가운데 최하위인 38위를 기록했다.¹⁴⁾ 고용노동부가 발표한 고용통계에서도 2024년 기준 남성 대비 여성 임금은 64.8%¹⁵⁾에 그치고, 상장회사·공공기관 공시자료 분석 결과에서도 성별임금격차는 30.7% 수준으로 나타났다.¹⁶⁾ 이처럼 한국의 성별임금격차는 매우 심각한 수준이지만 이를 완화·해소하기 위한 정책적 노력은 크게 부족하다.

임금정보를 비밀로 하는 불투명한 임금 정책과 관행은 성별임금격차를 은폐하여 그 지속과 확대에 기여해왔다. 이와 관련하여 현재 성평등 임금 공시제도의 형태를 띠는 제도들이 일부 시행되고 있으나 실효성에 한계가 있다. 「남녀고용평등법」은 적극적 고용개선조치를 통해 일정 규모 이상의 기업에게 매년 직종별, 직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 고용노동부에 제출하도록 규정하고 있다.¹⁷⁾ 그러나 제출 항목이 제한적이고 이행강제 수단이 미비하여 실효성이 낮다는 비

14) 한국여성정책연구원(2025), 『2025 한국의 성인지 통계』, 289-290쪽

15) 지표누리 2-나라지표, 남성대비 여성 임금 현황(출처: 고용노동부 고용형태별 근로실태조사)

16) 여성가족부 보도자료(2025. 9. 5.), 여성가족부, 성별 임금 격차 조사 결과 발표

17) 대상기업은 매년 직종별, 직급별 남녀 근로자 및 임금 현황을 고용노동부에 제출해야 하며, 고용노동부는 동종산업 유사 규모 여성근로자 및 여성관리자 비율 평균의 70% 미달한 기업에 고용개선조치 시행 계획서와 이행실적보고서 제출의무를 부과하며, 3년 연속 기준에 미달하고 개선 노력이 부족하다고 최종 판정되는 회사는 미이행사업장 명단에 포함하여 공

판이 지속되어 왔다. 공공기관의 경우, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 등에 따라 공공기관 경영 정보 공개시스템(ALIO)을 통해 성별 임금 현황, 여성 관리자 비율 등을 공개하고 있으나, 공개되는 정보가 매우 제한적이어서 성별임금격차 발생의 구체적 원인과 구조를 파악하기 어렵다. 또한 공공기관만을 대상으로 한다는 한계가 존재한다. 서울시를 비롯한 일부 지방자치단체는 자체적으로 성별임금공시제를 도입하였다. 서울시는 「서울특별시 성평등 기본조례」에 근거하여 본청 및 투자·출연기관의 성별임금격차와 직급별·직종별·재직연수별·인건비구성항목별 성별임금격차 등을 공개하였다. 그러나 이행에 대한 강제 수단이 없고, 2022년 오세훈 시장 취임 이후 성별임금공시제 시행이 중단되는 등 지자체 차원의 자발적 공시만으로는 정책의 지속성과 안정성을 담보하기 어려운 상황이다.¹⁸⁾

민간 상장기업은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」에 따라 임직원 현황과 등기임원의 임금, 직원의 평균임금을 포함한 사업보고서를 전자공시시스템(DART)을 통해 제출·공시하고 있으며, 이 중 임원 현황에 성별 기준이 포함되어 있다. 또한 「고용정책 기본법」은 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 고용형태별 근로자 수 및 성별 구분 정보를 공시하도록 의무화하고 있다. 그러나 이러한 수준의 공시는 단편적인 정보 제공에 그칠 뿐, 기업의 구체적인 성별격차 현황 및 그 원인이 되는 차별적 관행이나 구조를 파악하기에는 부족하다.

이처럼 현행 제도들은 정보 공개의 범위와 대상이 제한적이어서 성별임금격차의 실태를 정확히 파악하고 이를 개선하는 데는 명확한 한계가 존재한다. 따라서 고용상 성별 불평등의 현황과 구조를 체계적으로 파악할 수 있는 정보 공개가 보장되기 위해서는 별도의 입법을 통해 명확한 법적 근거를 마련할 필요가 있다.

이와 관련하여 임금을 공개하는 제도를 법제화하여 노동시장에서의 성별격차를 확인하고 이를 해소하기 위한 방안을 적극적으로 마련하고 있는 해외 각국의 사례를 주목할 필요가 있다. 영국은 상시 250인 이상을 고용한 민간기업을 대상으로 매년 성별임금격차 정보 공개를 의무화하였다. 스웨덴은 기업임금감사제도를 운영하면서 기업 내 성별임금격차를 조사하고 평등감사관 제도를 두고 있다. 프랑스는 남녀평등지수공시제를 도입하여 홈페이지를 통해 각 기업의 점수를 공시하도록 하고, 독일은 임금투명화법을 도입하여 성별 임금정보에 대한 개인의 권리를 보장하고 사업장 운영에 대한 감사, 사용자의 보고 의무를 정하고 있다. 아이슬란드는 25명 이상의 노동자를 고용하는 모든 기업을 대상으로 남녀동일노동 동일임금 인증제를 의무화하고 있다. 유럽연합도 2023년 임금 투명화의 목적과 방법 대상 등을 구체화한 「임금투명화와 실현구조를 통한 동일 또는 동일가치 노동에 대한 남녀동일임금의 원칙의 적용 강화를 위한 입법지침」을 시행하여, 2026년 6월 7일까지 위 지침의 내용을 회원국의 국내법에 반영하도록 하였다. 해외 각국은 단

표한다(남녀고용평등법 제17조의3 내지 제17조의 9).

18) 전윤정(2025), “성평등임금공시제 법제화방안에 대한 제언”, 성평등임금공시제 도입을 위한 토론회 자료집, 91-21쪽

순히 임금 격차를 측정하고 공개하는 것을 넘어 실질적 격차 완화를 위해 제도의 실효성을 제고하는 방안을 마련하고 있다.

임금 투명성 제도화가 성별임금격차 완화에 미치는 효과 및 개선 효과가 뛰어난 나라들의 제도의 특징을 분석한 연구들에 의하면, 임금 투명성 법제화 조치는 임금 정보 공개를 계기로 여성 노동자들의 교섭력을 강화하고, 기업의 평판 리스크가 성차별과 격차 개선을 위한 사용자의 행동을 촉진하여 임금 격차 해소에 유의미한 효과를 보이는 것으로 확인된다. 다만, 이러한 연구들은 임금 정보 공개만으로는 충분한 실효성을 거둘 수 없으며, 정부 차원의 체계적 가이드라인 제시와 더불어 공인된 검증 절차를 마련하여 공시 정보의 질과 투명성을 높여야 한다고 지적한다. 또한 성별 임금 격차의 원인에 대한 체계적 진단을 통해 기업이 이를 제거하기 위한 실질적 조치를 마련하도록 하는 이행강제력이 중요하다고 강조한다.¹⁹⁾

그간 우리나라에서도 여성·노동계를 중심으로 성별임금격차 해소를 위한 실효성 있는 성평등 공시제 도입을 지속적으로 요구해 왔다. 이에 국회에서는 관련 법안들이 다수 발의되었고, 현 정부는 지난해 발표한 '123대 국정과제'에 '고용평등 임금공시제 도입'을 포함하였다.²⁰⁾ 성평등 가족부도 해외 성별임금격차 공시제도 벤치마킹해 '공정한 일터' 방안을 모색하겠다는 입장을 밝히고²¹⁾ 올해 상반기 중 법제화하여 2027년 시행을 목표로 추진하겠다고 하였다.²²⁾ 이에 따라 우리나라에서도 성평등 공시제의 법제화가 조만간 이루어질 것으로 보인다.

성평등 공시제 법제화는 형식적인 임금 현황 보고 수준에 그쳐서는 안 된다. 우리나라보다 앞서 임금 투명화 법제화를 도입하고 있는 해외 각국의 사례와 한국 노동시장의 구조적 특성과 고용현실을 반영하여 성별임금격차의 현황과 원인에 대한 체계적 진단, 그리고 성별임금격차의 완화 및 해소를 위한 실질적 개선조치가 이루어질 수 있도록 제도가 설계되어야 한다.

이하에서는 성평등 공시제 법제화의 방향을 모색하기 위해 앞서 제21대, 제22대 국회에서 발의된 관련 법안들을 검토하고, 여성노동연대회의와 민주사회를위한변호사모임 여성인권위원회의 논의를 담은 「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」 초안의 주요 내용을 소개하고자 한다.

2. 관련 법안 발의 현황

19) OECD, 『Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap』, 2021, p.11, pp.22-23; Sara O'Sullivan, "The First Year Gender Pay Gap Reporting in Ireland: A Sociological Analysis", The Economic and Social Review vol.55 no.3, 2024, p.509.; 권혜원(2025), "성별격차 해소를 위한 성평등 임금공시제", 『이화젠더 법학』, 제17권(2025년 12월). 3-4쪽에서 재인용

20) 대한민국정부(2025), 이재명 정부 123대 국정과제 국민이 주인인 나라 함께 행복한 대한민국, 168쪽

21) 성평등가족부 2025. 11. 7. 보도자료, 성평등가족부, 해외 성별임금격차 공시제도 벤치마킹해 '공정한 일터' 방안 모색-프랑스·영국·호주 등 주요국 사례 공유... 고용평등임금공시제 추진 방향 논의 -

22) 연합뉴스 2025. 12. 7. 자 기사, "성평등부 장관 "고용평등 임금공시제 2027년 시행 목표로 추진",

제21대, 제22대 국회에서는 주로 성별임금격차와 관련한 공시의 범위와 내용을 구체화·확대하고, 노동자의 임금정보청구권을 보장하는 내용의 법안이 발의되었다. 주요 법안의 내용은 다음과 같다.

○ 「양성평등기본법 일부개정법률안」(정춘생 의원 대표발의, 의안번호 2215340)

이 법안은 성평등가족부장관은 공공기관, 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제159조제1항에 따른 사업보고서 제출대상법인, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단에 대하여 성별로 근로자 채용 인원 수, 근로자 및 임원 수, 근로자 평균 근속연수, 근로자 평균임금, 이직자 수, 출산전후휴가 사용자수, 출산휴가 사용자 수, 육아휴직 사용자 수 등을 조사해 그 결과를 매년 성평등가족부의 인터넷 홈페이지 등에 공표하도록 하였다.

○ 「고용정책기본법 일부개정법률안」(이수진 의원 대표발의, 의안번호 3352)

이 법안은 사업주가 고용형태 현황을 공시할 경우 고용형태별 고용현황만 공시하는 데에 그치지 않고 고용형태별 고용현황, 성별 고용현황, 고용형태별 직급/근속연수/직무에 따른 통상임금의 평균값, 중위값, 성별 직급/근속연수/직무/연평균 근로시간에 따른 통상임금의 평균값, 중위값, 그 밖에 고용형태별 업무내용, 성별 업무내용 등 대통령령으로 정하는 사항등을 함께 공시하도록 하였다.

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」(이수진 의원 대표발의, 의안번호, 2211436)

이 법안은 사업주가 제출하는 남녀임금 공시 항목에 △성별 승진 관련 현황 △직종·직무·직급·근속연수 등에 따른 고용형태별 임직원 인원 및 성비 현황 △직종·직무·직급·근속연수 등에 따른 고용형태별 남녀 임직원 보수 현황 △성별 승진 관련 현황(성별 평균 승진소요연수를 포함한다)과 육아휴직 사용 근로자의 성비 및 성별 근속 현황 등을 포함하도록 하였다.

○ 「고용정책 기본법 일부개정법률안」(이수진 의원 대표 발의, 의안번호 2211435)

이 법안은 사업주의 고용형태 공시 사항에 △ 직종·직무·직급·근속연수 등에 따른 고용형태별 임직원 인원 및 성비 현황 △ 직종·직무·직급·근속연수 등에 따른 고용형태별 남녀 임직

원 보수 현황 △ 성별 승진 관련 현황(성별 평균 승진소요연수를 포함한다) △ 육아휴직 사용 근로자의 성비 및 성별 근속 현황을 포함하도록 하였다.

○ 「**공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정법률안**」 (이수진 의원 대표 발의, 의안번호 2211437)

이 법안은 공공기관으로 하여금 임직원의 △ 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자의 성비 △ 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자의 성별 임금현황 △ 성별 승진 관련 현황(성별 평균 승진소요연수를 포함한다) △ 육아휴직 사용 근로자의 성비 및 성별 근속 현황을 공시하도록 하였다.

○ 「**지방공기업법 일부개정법률안**」 (이수진 의원 대표발의, 의안번호 2211438)

이 법안은 지방공기업으로 하여금 임직원의 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자의 성비 및 성별 임금 현황, 성별 승진 관련 현황(성별 평균 승진소요연수를 포함한다) 및 육아휴직 사용 근로자의 성비 및 성별 근속 현황을 공시하도록 하였다.

○ 「**자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안**」 (이수진 의원 대표발의, 의안번호 2211439)

이 법안은 주권상장법인 등이 제출하는 공시항목에 △ 직종·직무·직급·근속연수 등에 따른 고용형태별 임직원 인원 및 성비 현황 △ 직종·직무·직급·근속연수 등에 따른 고용형태별 남녀 임직원 보수 현황 △성별 승진 현황(성별 평균 승진소요연수를 포함한다) △ 육아휴직 사용 임직원의 성비 및 성별 근속 현황 등 성별격차에 대한 사항을 추가하여 투명하게 공시하도록 하였다.

○ 「**고용정책 기본법 일부개정법률안**」 (신장식의원 대표발의, 의안번호 9271)

이 법안은 위 법에 따라 사업주가 공시해야 하는 고용형태현황을 구체화하여, 고용형태별·성별 고용현황 등을 공시하고, 고용형태별·성별 고용현황에는 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비와 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황을 포함하도록 하고, 공시를 하지 아니하거나 거짓으로 공시한 자를 대상으로 과태료를 부과하도록 하였다.

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 (신장식 의원 대표발의, 의안번호, 9270)

이 법안은 고용노동부장관은 매년 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별로 성별임금격차의 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하고, 이에 따른 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별임금격차 실태보고서 및 개선 계획을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고, 해당 사항을 공표하도록 하였다.

- 「공공기관의 운영에 관한 법률 일부개정법률안」 (신장식의원 대표발의, 의안번호 9273)

이 법안은 공공기관이 성별 임금 현황을 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 근로자 성비 및 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별임금 현황을 공시하도록 하였다.

- 「지방공기업법 일부개정법률안」 (신장식의원 대표발의, 의안번호 9269)

이 법안은 지방직영기업, 지방공사 및 지방공단인 임직원의 성별 및 성별 임금 현황(직원의 경우 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 현황을 포함한다)을 공시하도록 하였다.

- 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률 일부개정법률안」 (신장식 의원 대표발의, 의안번호 9272)

이 법안은 주권상장법인 등이 제출해야 하는 사업보고서 기재사항에 임원 및 직원의 성별 및 성별 임금 현황을 포함하도록 하였다.

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 (백혜련 의원 대표발의, 의안번호, 9601)

이 법안은 상시 100명 이상의 근로자를 사용하는 사업의 사업주는 이 법에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용 비율, 성별 육아휴직 사용 근로자의 5년 이상 근속 비율을 공시하도록 하였다.

- 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 (장철민 의원 대표발의,

의안번호 10096)

이 법안은 현행법 적용 대상 사업주의 남녀 고용비율 뿐 아니라 남녀 근로자의 평균임금을 포함하여 시행계획 수립·제출 대상 사업주를 선정하도록 하고, 적용 대상 사업주가 제출하여야 하는 성별 격차 관련 자료 및 시행계획의 내용에 △직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 임금 현황 △ 여성 근로자·관리자·임원의 고용비율 △ 고용형태별 여성 근로자의 고용비율 △ 남녀 근로자 육아휴직 사용비율을 포함하도록 하였다.

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 (민형배 의원 대표발의, 의안번호 10463)

이 법안은 노동자가 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 여부를 확인하기 위해 사업주에게 임금정보를 청구할 수 있도록 하고, 공공기관, 지방공기업, 상시 300인 이상 노동자를 고용하는 사업주는 남녀 노동자별 직종·직급·근속연수·임금수준 현황 등을 포함한 성별 임금격차 분석 보고서를 매년 작성·공시하도록 하였다.

○ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안」 (정춘숙 의원 대표발의, 의안번호 2108286)

이 법안은 근로자가 사업주에게 동일노동 근로자의 임금정보를 청구할 수 있는 제도를 마련하여 동일노동 동일임금에 대한 근로자의 판단 기준을 제공하고 공공기관, 지방공기업, 상시 300명 이상의 근로자를 고용하는 사업의 사업주 등에게 성별임금격차 분석보고서를 제출하도록 의무를 부과하며, 고용노동부장관으로 하여금 이를 공시하도록 하였다.

발의 법안 다수는 개별법의 부분적 개정에 머무르고 있어, 성평등 공시의 목적·대상·범위·절차·평가·제재를 포괄하는 통합적·체계적 법제 설계에는 이르지 못하고 있다.

3. 「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」의 주요 내용

성평등 공시제 법제화는 해외 각국의 사례와 한국 노동시장의 구조적 특성 및 고용현실을 반영하여 성별임금격차의 현황과 원인에 대한 체계적 진단과 성별임금격차의 완화 및 해소를 위한 실질적 개선조치가 이루어질 수 있는 방향으로 설계되어야 한다. 이를 위하여 여성노동연대회의와 민주사회를위한변호사모임 여성위원회는 다음과 같은 사항이 포함되어야 한다고 제안한다.

가. 성평등 공시제의 목적 명시

제1조(목적) 이 법은 대한민국 헌법의 평등이념에 따라 고용·임금 및 근로조건의 투명성을 강화함으로써 여성의 고용·임금 및 근로조건에 있어서 평등한 기회와 대우를 보장함과 아울러 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

성평등 공시제가 대한민국 헌법의 평등이념에 따라 고용·임금 및 근로조건의 투명성을 강화함으로써 여성의 고용·임금 및 근로조건에 있어서 평등한 기회와 대우를 보장하기 위한 것임을 명시할 필요가 있다. 그리고 이러한 목적에 따라 성별격차의 현황과 원인을 파악하고 이를 완화·개선하기 위한 정보 공개 대상, 방법, 도구, 평가 등이 체계적이고 구체적으로 설계되어야 한다.

나. 포괄적 적용 범위

1) 종사자의 범위

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
3. “종사자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 「근로기준법」상의 근로자

나. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하게 하기 위하여 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자.

다. 위 1 또는 2호에 해당하지 않으면서 자신이 아닌 다른 사람을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람

플랫폼 노동 등 새로운 고용형태의 일자리가 증가하고, 기업이 직접 고용계약을 체결하는 경우

외에도 도급, 사내 하도급, 용역, 파견 등 다양한 형태로 노무제공계약을 체결하고 있는 고용 현실을 반영하여, 성별격차가 포괄적으로 진단될 수 있도록 성평등 공시제의 인적 적용범위는 폭넓게 규정될 필요가 있다.

즉, 「근로기준법」 상의 근로자뿐 아니라 파견근로자 등과 같이 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하게 하기 위하여 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자를 비롯하여, 자신이 아닌 다른 사람을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람도 포함할 필요가 있다.

2) 공시 의무 대상 범위

제10조(성평등 임금 보고서의 제출 및 공시) ① 국가기관등과 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 성평등 임금 보고서를 작성하여 매년 성평등 가족부장관에게 제출하여야 한다. 단, 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업의 사업주는 3년마다 제출할 수 있다.

성평등 공시의무를 부담하는 대상 기업과 기관의 범위를 폭넓게 규정할 필요가 있다. 이를 위하여 국가기관, 지방자치단체, 지방공기업, 공공기관, 공공단체(이하 ‘국가기관등’)뿐 아니라 중소기업의 민간기업도 성평등 공시의무 대상 기업을 포함해야 한다. 특히, 많은 여성 노동자들이 중소기업에서 집중되어 있고, 중소기업에서 성별임금격차가 크게 나타나는 경향이 있으나 제도의 사각지대로 인하여 개선이 어려운 문제가 있다는 점 등을 고려하여, 성평등 공시 의무 대상 기업 범위를 중소기업의 기업이 포함되도록 폭넓게 규정할 필요가 있다. 다만 기업의 부담 등을 고려하여 특정 규모 이하의 기업에 대해서는 공시 주기를 달리하거나 법 적용 시기를 단계적으로 적용하는 방법을 고려할 수 있다.

다. 성평등 공시 의무의 구체화

1) 사업주등의 성평등 임금 보고서 작성 의무

제10조(성평등 임금 보고서의 제출 및 공시) ② 제1항에 따른 성평등 임금 보고서에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별 남녀종사자 현황
2. 고용형태·직종·직급·직무·근속 연수별 남녀종사자 보수등 현황
3. 남녀종사자 평균 근속연수
4. 남녀종사자 신규 채용자 및 퇴직자 현황
5. 남녀종사자 승진 현황 및 승진 소요 기간
6. 이 법에 따른 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용자 현황
7. 성별임금격차 개선 계획

성별임금격차의 현황뿐 아니라 성별격차를 발생시키는 주요 원인을 식별할 수 있도록 공시기준과 항목을 구체화·체계화하여 국가기관등과 사업주에게 공시의무를 부여할 필요가 있다. 임금 정보만으로는 기업의 채용, 배치, 평가, 승진 등이 성별임금격차를 유지, 지속시키는 구조에 대한 체계적 진단이 이루어지기 어렵기 때문이다.

이를 위하여 성별임금격차의 주요 원인으로 지목되는 성별 고용율이나 관리자 비율, 고용형태, 육아휴직 등에 대한 현황도 면밀하게 파악될 필요가 있다. 여성 노동자들이 겪는 고용전반에서의 불평등이 임금격차의 주요 원인이기 때문이다. 따라서 △ 고용형태·직종·직급·직무·근속 연수별 남녀종사자 보수등 현황은 물론, △ 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별 남녀종사자 현황과 △ 성별 신규 채용 현황과 퇴직 현황, △ 성별 근속연수, △ 성별 승진현황 및 승진소요 기간, 근속연수, △ 육아휴직 등과 같은 모성보호 및 일·가정 양립 지원제도의 직종별·직급별·성별 사용자 현황 등의 정보가 공시 대상으로 포함되어야 한다. 아울러 이러한 성별임금격차 관련 정보를 공개하는 것을 넘어, 성별임금격차의 원인에 대한 체계적 진단을 통해 국가기관등과 사업주가 이를 제거하기 위한 실질적 조치를 마련하도록 성별임금격차 개선계획도 공개하도록 할 필요가 있다.

그리고 국가기관등과 사업주가 위 내용을 포함한 성평등 임금보고서를 작성하여 성평등가족부 장관에게 제출하도록 하여 정부가 제출된 공시 정보와 개선 계획을 평가·점검할 수 있도록 함으로써 제도의 실행력을 강화할 필요가 있다.

2) 근로자 대표 참여권 보장

제10조(성평등 임금 보고서의 제출 및 공시) ④ 국가기관등과 사업주는 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 작성할 때 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 말하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 의견을 들어야 한다.

위 성평등 임금 보고서 작성 과정에서 공시 정보에 대한 사업주의 책임성과 투명성을 높이기 위해 근로자 대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 말하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 참여권을 보장하여야 한다. 이를 통하여 공시 정보에 대한 기업 내부의 감시와 검토가 이루어질 수 있도록 해야 한다.

3) 정부의 공시 의무

제10조(성평등 임금 보고서의 제출 및 공시) ⑤ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시하여야 한다.

성평등가족부 장관은 성평등 임금 보고서에 담긴 정보를 누구나 쉽게 접근하여 활용할 수 있도록 국가기관등과 기업으로부터 제출받은 성평등 임금 보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시해야 한다.

라. 성평등 공시제 실효성 강화 방안

성별임금격차 관련 정보를 공개하는 것은 그 자체로 노동자들의 교섭력을 강화할 수 있고, 기업의 평판에 영향을 미쳐 성별임금격차 완화·해소에 긍정적인 영향을 줄 수 있다. 다만 정보 공개만으로는 충분한 효과를 거두기 어려우므로, 성별임금격차의 원인에 대한 체계적 진단과 평가를 바탕으로 사업주와 국가기관등이 이를 완화·해소하기 위한 실질적 조치를 마련하도록 하는 것이 중요하다. 성평등 공시제의 실효성을 강화하기 위해 정부는 다음과 같은 체계를 제도화할 필요가 있다.

1) 정부의 개선 계획 수립·공표

11조(성별임금격차 개선계획 수립 등) ① 성평등가족부장관은 매년 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별로 성별임금격차 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립하여야 한다.

② 성평등가족부장관은 제1항에 따른 개선 계획을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고, 해당 사항을 공표하여야 한다.

③ 제1항에 따른 조사·분석, 개선 계획의 수립 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

성평등가족부장관은 제출된 성평등 임금 보고서를 바탕으로 매년 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별로 성별임금격차 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립, 공표하여 주요 정책과제로 삼아야 한다.

2) 이행실적의 평가 및 지원

성평등가족부장관은 제출된 성별임금격차 개선 계획에 대한 이행점검 체계를 마련하여 제도의 실효성을 강화해야 한다.

제12조(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 성평등가족부장관은 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 국가기관등과 사업주가 제10조제2항제7호에 따라 제출한 성별임금격차 개선계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 개선계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 개선계획의 보완을 명할 수 있다.

② 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 국가기관등과 사업주는 제10조제2항제7호의 성별임금격차 개선계획에 따른 이행 실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 국가기관등과 사업주에게 통보하여야 한다.

④ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 “성별임금격차 개선조치 우수기업”이라 한다)에 표창을 할 수 있다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 성별임금격차 개선조치 우수기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

⑦ 제2항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제3항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제14조(성별임금격차 관련 시정조치) ① 성평등가족부장관은 제12조제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 국가기관등과 사업주에게 개선계획의 이행을 촉구할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 국가기관등과 사업주는가 제1항의 이행촉구를 받고 정당한 사유 없이 이에 따르지 아니한 경우 그 이행을 명할 수 있다

제15조(성별임금격차 개선계획 미이행 사업주 명단 공표) ① 성평등가족부 장관은 사업주가 명단공개 기준일 이전에 제14조제2항의 명령을 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

우선, 성평등 공시제의 실효성을 담보하기 위해서는 제출된 보고서에 대한 점검과 평가를 강제할 수 있는 조치가 필요하다. 이를 위하여 성평등가족부장관은 성별임금격차가 일정 기준에 미달하는 사업주와 국가기관등이 제출한 성별임금격차 개선 계획을 심사하여, 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 시행계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 시행계획의 보완을 명할 수 있어야 한다.

또한, 성평등가족부장관은 성별임금격차가 일정 기준에 미달하는 사업주와 국가기관등이 성별임금격차 개선 계획에 따른 이행 실적을 성평등가족부 장관에게 제출하게 하고, 평등가족부장관은 제출된 이행실적을 평가하여, 그 결과를 사업주와 국가기관등에게 통보하여야 한다.

아울러 성평등가족부장관은 위 이행실적이 부진한 경우 성별임금격차 개선을 위한 개선계획의 이행을 촉구할 수 있고, 만약 사업주 또는 국가기관 등이 이행촉구를 받고도 정당한 사유없이 이에 따르지 아니한 경우 그 이행을 명할 수 있도록 하며, 위 이행 명령을 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있도록 하여 이행 강제력을 높일 필요가 있다.

3) 한국고용평등원(가칭) 설립

제18조(한국고용평등원의 설립등) ① 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하기 위하여 한국고용평등원을 설립한다.

⑤ 한국고용평등원은 각 호의 사업을 수행한다.

1. 성평등 고용정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화에 관한 사항
2. 성평등 고용정책의 발굴 및 교육
3. 여성의 고용촉진에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
4. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
5. 동일 가치 노동에 대한 동일 보수등 지급에 관한 실태조사
6. 노동가치의 평가와 비교를 위한 분석도구나 방법론 개발
7. 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치에 관한 사항
8. 성별임금격차 개선 및 성평등한 노동환경 조성을 위한 성평등 공시제에 관한 사항
9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 성평등가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항

성평등 공시제의 실효성을 담보하기 위해서는 성평등 공시제에 대한 사항을 포함하여 성평등 고용정책 전반에 관한 사업을 수행하는 전담기관의 설치가 반드시 필요하다. 제도 운영에 필요한 인적·물적 기반이 전제되지 않으면 성평등 공시제는 형식적으로 이루어질 수밖에 없다. 사업주와 국가기관등이 제출한 방대한 양의 성평등임금보고서에 대한 점검과 평가를 수행하고, 공개된 정보를 토대로 한 성평등 고용정책에 대한 분석, 조사, 연구 등이 충실하게 이루어지기 위해서는 충분한 인적, 물적 조건이 마련되어야 한다.

마. 임금정보 청구권 보장

1) 구직자의 임금정보 청구권

제6조(채용에서 임금정보의 공시) ① 구인자는 채용광고에 다음 각 호의 정보를 공시하여야 한다.

1. 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정기준

2. 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약

② 구인자는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 모집·채용 공고의 내용 및 절차를 진행하여야 한다.

제7조(구직자의 임금정보청구권) ① 구직자는 종사자를 모집·채용하는 사업주에게 다음 각 호의 정보를 청구할 수 있다.

1. 사업주가 모집·채용하는 종사자에게 지급하는 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정기준

2. 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약

② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 모집·채용 기간이 종료되기 전에 구직자에게 서면으로 정보를 제공하여야 한다.

③ 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 모집·채용 공고의 내용 및 절차를 진행하여야 한다.

④ 사업주는 구직자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 모집·채용 절차에서 불리하게 취급하여서는 안 된다.

⑤ 구직자는 성별 임금 차이에 관한 설명 등 제공된 데이터에 대해 추가 설명과 세부사항을 고용주에게 요청할 권리가 있다. 사업주는 지체없이 답변을 제공하여야 한다.

임금정보에 대한 청구권은 구직 단계에서부터 보장될 필요가 있다. 구직자에 대한 임금정보 공개는 채용광고에 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정기준과 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약에 대한 정보를 공개하도록 할 필요가 있다.

아울러 구직자가 개별적으로 장래의 사업주에게 모집·채용하는 종사자에게 지급하는 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정기준, 그리고 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약의 공개를 청구할 수 있도록 할 필요가 있다. 위 청구를 받은 사업주는 모집·채용 기간이 종료되기 전에 구직자에게 서면으로 정보를 제공하여야 하고, 사업주는 구직자가 임금정보 공개 청구를 한 것을 이유로 모집·채용 절차에서 불리하게 취급하여서는 안 된다.

2) 종사자의 임금정보 청구권

제8조(종사자의 임금정보청구권) ① 종사자는 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사업주에게 다음 어느 각 호의 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다.

1. 종사자가 지정하는 종사자의 보수등과 그 보수등을 구성하는 항목 및 각 항목별 산정기준
2. 종사자가 지정하는 종사자집단의 평균보수등과 그 평균보수등을 구성하는 항목별 보수등

② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 지체 없이 종사자에게 서면으로 임금정보를 제공하여야 한다.

③ 종사자는 해당 사업장에 설립된 노동조합이나 근로자대표를 통하여 제1항에 따른 청구를 할 수 있고 해당 임금정보를 수령할 수 있다.

④ 사업주는 종사자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 된다.

⑤ 사업주나 종사자는 자신의 임금 정보를 공개하지 않기로 하는 근로계약, 노무제 공계약, 취업규칙, 단체협약 등을 체결할 수 없다. 이에 반하여 제1항의 임금정보 청구권을 제한하는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 조항은 효력이 없다.

⑥ 사업주가 제2항에 따른 임금정보를 제공하지 않은 때에는 종사자의 주장에 따라 동일 가치 노동에 대한 동일 임금이 지급되지 않은 것으로 본다.

⑦ 제1항 및 제2항에 따른 임금정보의 청구 또는 제공 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있다.

⑧ 구직자는 성별 보수등 차이에 관한 설명 등 제공된 데이터에 대해 추가 설명과 세부사항을 고용주에게 요청할 권리가 있다. 사업주는 지체없이 답변을 제공하여야 한다.

종사자가 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 여부를 확인할 수 있도록, 사업주에게 종사자가 지정하는 종사자의 보수등과 그 보수등을 구성하는 항목 및 각 항목별 산정기준과 종사자가 지정하는 종사자집단의 평균보수등과 그 평균보수등을 구성하는 항목별 보수등의 공개를 청구할 수 있는 권리를 보장할 필요가 있다. 한편, 임금정보 공개 청구는 종사자 개인이 청구하기 어려울 수 있으므로 개인뿐 아니라 해당 사업장에 설립된 노동조합이나 근로자대표를 통하여 할 수 있도록 할 필요가 있다. 청구를 받은 사업주는 지체 없이 서면으로 임금정보를 제공하여야 하고, 만약 임금정보를 제공하지 않은 때에는 종사자의 주장에 따라 동일가치 노동에 대한 동일

임금이 지급되지 않은 것으로 보도록 규정하여 사업주가 종사자의 청구에 성실히 응하도록 강제할 필요가 있다. 또한, 사업주는 종사자가 임금정보 공개 청구를 한 것을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 된다.

아울러, 임금정보를 비밀로 하는 불투명한 임금 정책과 관행이 성별임금격차를 은폐하여 이를 지속시키는 데 기여하고 있다는 점을 고려하여 보았을 때, 사업주나 종사자는 자신의 임금 정보를 공개하지 않기로 하는 근로계약, 노무제공계약, 취업규칙, 단체협약 등을 체결할 수 없도록 하고, 이에 반하여 임금정보청구권을 제한하는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 조항은 효력이 없는 것으로 정하여 종사자의 임금정보에 대한 알 권리를 보장해야 한다.

바. 법 위반에 대한 제재

1) 고용상 성차별에 대한 손해배상과 입증책임 전환

제18조(손해배상의 책임) ① 사업주 또는 국가기관등이 제5조를 위반하여 손해를 입은 사람이 있는 경우에는 국가기관등과 사업주는 그 사람에게 발생한 손해에 대하여 배상책임을 진다. 다만, 국가기관등과 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별행위가 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다.

② 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

③ 제2항에 따른 차별행위가 성별을 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다

사업주 또는 국가기관등이 성별을 이유로 한 고용에서의 차별금지와 관련된 의무를 위반하여 손해가 발생한 경우, 손해를 입은 사람이 손해배상을 청구할 수 있는 권리를 보장할 필요가 있다. 특히, 고용상 성차별로 인하여 발생한 손해를 실질적·효율적으로 보전하고 그와 같은 침해가 반복되지 않도록 하기 위해서는 사업주 또는 국가기관등의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별행위가 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 지도록 규정할 필요가 있다.

손해배상책임이 인정되기 위해서는 차별적 처우가 이루어진 과정이나 내부 기준, 정책 등이 규

명되어야 한다. 그러나 관련 정보가 사업주측에 집중된 구조에서 피고용자가 이를 증명하는 것은 매우 어려울 수 있으며 이러한 어려움은 종종 피해자들이 민사상 손해배상청구를 하지 못하는 요인이 된다. 따라서 손해배상청구 시 입증책임을 전환하여 피해자의 효과적인 권리구제를 도모할 필요가 있다.

2) 행정적·형사적 제재

제20조(벌칙) 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조 제4항 위반하여 정보 청구를 한 것을 이유로 구직자에게 모집·채용 절차에서 불리하게 취급한 경우
2. 제8조 제4항을 위반하여 임금정보 청구를 한 것을 이유로 종사자에게 불리한 처우를 한 경우

제22조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 자의 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제7조제2항을 위반하여 정보 제공을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자
2. 제8조제2항을 위반하여 임금정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자
3. 제10조제1항을 위반하여 성평등 임금 보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자
4. 제14조제2항에 따른 개선계획 이행에 관한 명령을 이행하지 아니한 자

이뿐 아니라 성평등 공시제의 이행강제력을 높이기 위해서는 법 위반에 대한 행정적·형사상 제재를 통하여 성평등 공시제에 관한 의무이행을 강제하는 것이 필요하다. 구직자와 종사자의 임금정보청구에 대하여 정보제공을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 경우, 성평등 임금 보고서를 제출하지 않거나, 성평등가족부장관의 성별임금격차 개선계획에 대한 명령을 이행하지 않은 경우 과태료를 부과하고, 임금정보공개청구를 이유로 구인자 또는 종사자에게 불리한 처우를 하는 경우, 형사처벌 규정을 두어 의무 이행을 강제할 필요가 있다.

이뿐 아니라 개선계획 미이행 사업주 명단을 공표하거나 정부공공조달 입찰 심사 시 감점, 정부지원사업 참여자격 제한 등의 제재 규정을 두어 개선계획 이행을 적극적으로 유도할 필요가 있다.

4. 맺음말

이상에서 살펴본 바와 같이 성평등 공시제 법제화는 임금 현황 보고나 통계 작성에 그쳐서는 안 되며, 성별임금격차의 현황과 원인에 대한 체계적이고 구체적인 진단, 그리고 이를 토대로 성별임금격차의 완화, 해소를 위한 실질적 개선조치가 이루어질 수 있도록 설계되어야 한다. 이를 위해 다음과 같은 사항이 법률에 포함되어야 한다.

첫째, 성평등 공시제가 대한민국 헌법의 평등이념에 따라 고용·임금 및 근로조건의 투명성을 강화함으로써 여성의 고용·임금 및 근로조건에 있어서 평등한 기회와 대우를 보장하기 위한 것임을 명시할 필요가 있다. 그리고 이러한 목적에 따라 성별격차의 현황과 원인을 파악하고 이를 완화·개선하기 위하여 관련 정보 공개 목적, 대상, 방법, 도구, 평가 등이 체계적으로 설계되어야 한다. 둘째, 한국의 고용현실을 반영하여 법 적용 인적범위를 근로기준법상 근로자에 한정하지 않고 폭넓게 규정할 필요가 있고, 공시의무 대상 기업의 범위도 중소기업의 기업이 포함되도록 폭넓게 규정해야 한다. 셋째, 사업주와 국가기관등에 성별임금격차의 현황뿐 아니라 성별격차를 발생시키는 주요 원인을 식별할 수 있도록 공시기준과 항목을 구체화 체계화하여 국가기관등과 사업주에게 공시의무를 부여하고, 이에 대한 정보를 포함한 성평등 임금보고서를 작성하여 제출하도록 할 필요가 있다. 성평등 임금 보고서 작성 과정에서 공시 정보에 대한 사업주의 책임성과 투명성을 높이기 위해 근로자 대표의 참여권을 보장하여야 하고, 정부는 보고서를 통해 수집된 정보를 공시하여 누구나 해당 정보에 접근할 수 있도록 해야 한다. 넷째, 정부는 성평등 공시제의 실효성을 강화하기 위하여 매년 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별로 성별임금격차 실태를 조사·분석하고 그에 따른 개선 계획을 수립, 공표해야 하고, 제출된 성별임금격차 개선 계획에 대한 이행점검 체계를 마련해야 한다. 다섯째, 성평등 공시제의 실효성을 담보하기 위해 성평등 공시제를 포함한 성평등 고용정책 전반에 대한 사업을 운영할 수 있는 전담기관의 설치가 반드시 이루어져야 한다. 여섯째, 구직자와 종사자가 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 여부를 확인할 수 있도록 임금정보의 공개를 청구할 수 있는 권리를 보장해야 한다. 마지막으로 성평등 공시제의 이행강제력을 높이고 나아가 고용상 성차별을 예방하기 위하여 민사상 손해배상청구, 형사처벌, 과태료 등 행정적 제재를 통하여 성평등 공시제에 관한 의무 이행을 강제하는 것이 필요하다.

성평등 공시제의 법제화는 단순한 정보 공개 제도의 도입에 그쳐서는 안 되며, 우리 사회에 구조화된 성별 불평등을 해소하고 실질적 평등을 구현하기 위한 핵심적인 정책수단으로 기능하여야 한다. 이를 위해서는 법률 차원에서의 체계적·정합적 제도 설계와 함께, 정부의 지속적이고 일관된 정책 추진, 사업주의 책임 있는 이행, 그리고 사회 전반의 인식 제고가 병행되어야 한다.

특히 성별임금격차의 현황을 투명하게 드러내는 것을 넘어, 그 발생 구조와 원인을 분석하고 개선계획의 수립·이행·점검으로 이어지는 체계를 구축하는 것이 중요하다. 이러한 제도적 기반이 마련될 때 성평등 공시제는 형식적 제도에 머무르지 않고 실질적 변화를 견인하는 장치로 자리매김할 수 있을 것이다. 나아가 이는 성별임금격차의 점진적 완화 및 해소를 촉진하고, 궁극적으로는 실질적 고용평등의 실현에 기여할 것으로 기대된다.

「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 대한민국 헌법의 평등이념에 따라 고용·임금 및 근로조건의 투명성을 강화함으로써 여성의 고용·임금 및 근로조건에 있어서 평등한 기회와 대우를 보장함과 아울러 국가경제의 지속적 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “구인자”란 구직자를 채용하려는 자를 말한다.
2. “구직자”란 직업을 구하기 위하여 구인자의 채용광고에 응시하는 사람을 말한다.
3. “종사자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.
 - 가. 「근로기준법」상의 근로자
 - 나. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 사업주가 직접 고용한 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하게 하기 위하여 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자.
 - 다. 위 1 또는 2호에 해당하지 않으면서 자신이 아닌 다른 사람을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약을 체결한 사람
4. “사업주”란 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자를 말한다.
5. “국가기관등”이란 국가기관, 지방자치단체, 「지방공기업법」에 따른 지방공기업, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관 또는 대통령령으로 정하는 공공단체를 말한다.
6. “동일가치노동”이란 비차별적이고 객관적이며 젠더 중립적 기준에 따라 동일한 가치를 지닌 노동을 말한다.
7. “보수등”이란 사업주 또는 국가기관등이 노무제공의 대가로 주는 임금, 급료, 기타 이

에 준하는 수입을 말한다.

제3조(적용 범위) 이 법은 종사자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다.

제4조(국가와 지방자치단체의 책무)

- ① 국가 및 지방자치단체는 이 법 위반 신고체계를 구축·운영하여야 한다.
- ② 국가 및 지방자치단체는 이 법 위반 행위로부터 피해자를 보호·지원을 원활히 하기 위한 관련 기관 간 협력체계를 구축·운영하여야 한다.
- ③ 국가와 지방자치단체는 제1항과 제2항에 따른 책무를 다하기 위하여 필요한 행정적 또는 재정적 지원을 하여야 한다.
- ④ 국가 및 지방자치단체는 노동가치의 평가와 비교를 지원하고 안내하기 위한 분석도구나 방법론을 제공하고 쉽게 접근 가능하도록 보장하여야 한다.
- ⑤ 국가 및 지방자치단체는 사업주와 관련 근로자 대표가 이 법에 명시된 의무를 보다 잘 준수할 수 있도록 기술지원과 교육 형태의 지원을 제공할 수 있다.

제5조(고용에서의 차별금지) ① 국가기관등과 사업주는 모집, 채용, 임금, 임금외의 금품, 보수등, 배치, 승진 등 근로조건에서 성별을 이유로 한 차별을 하여서는 아니 된다.

② 국가기관등과 사업주는 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 보수등을 지급하여야 한다.

③ 국가기관등과 사업주는 여성 종사자에 대하여 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 성별을 고려하지 아니하는 기준, 관행 정책 등을 적용함으로써 여성 종사자에게 불리한 결과를 초래하여서는 아니 된다.

제2장 채용에서의 권리 보장

제6조(채용에서 임금정보의 공시) ① 구인자는 채용광고에 다음 각 호의 정보를 공시하여야 한다.

1. 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정기준
2. 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약

② 구인자는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 모집·채용 공고의 내용 및 절차를 진행하여야 한다.

제7조(구직자의 임금정보청구권) ① 구직자는 종사자를 모집·채용하는 사업주에게 다음 각 호의 정보를 청구할 수 있다.

1. 사업주가 모집·채용하는 종사자에게 지급하는 임금을 구성하는 항목 및 각 항목의 산정기준

2. 위 임금에 적용되는 취업규칙 및 단체협약

- ② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 모집·채용 기간이 종료되기 전에 구직자에게 서면으로 정보를 제공하여야 한다.
- ③ 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급할 수 있도록 모집·채용 공고의 내용 및 절차를 진행하여야 한다.
- ④ 사업주는 구직자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 모집·채용 절차에서 불리하게 취급하여서는 안 된다.
- ⑤ 구직자는 성별 임금 차이에 관한 설명 등 제공된 데이터에 대해 추가 설명과 세부사항을 고용주에게 요청할 권리가 있다. 사업주는 지체없이 답변을 제공하여야 한다.

제3장 종사자의 임금정보청구권

제8조(종사자의 임금정보청구권) ① 종사자는 동일 가치 노동에 대한 동일한 임금 지급 여부를 확인하기 위하여 사업주에게 다음 어느 각 호의 정보(이하 “임금정보”라 한다)를 청구할 수 있다.

- 1. 종사자가 지정하는 종사자의 보수등과 그 보수등을 구성하는 항목 및 각 항목별 산정기준
 - 2. 종사자가 지정하는 종사자집단의 평균보수등과 그 평균보수등을 구성하는 항목별 보수등
- ② 제1항에 따른 청구를 받은 사업주는 지체 없이 종사자에게 서면으로 임금정보를 제공하여야 한다.
- ③ 종사자는 해당 사업장에 설립된 노동조합이나 근로자대표를 통하여 제1항에 따른 청구를 할 수 있고 해당 임금정보를 수령할 수 있다.
- ④ 사업주는 종사자가 제1항에 따른 청구를 한 것을 이유로 불리한 처우를 하여서는 안 된다.
- ⑤ 사업주나 종사자는 자신의 임금 정보를 공개하지 않기로 하는 근로계약, 노무제공계약, 취업규칙, 단체협약 등을 체결할 수 없다. 이에 반하여 제1항의 임금정보청구권을 제한하는 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등의 조항은 효력이 없다.
- ⑥ 사업주가 제2항에 따른 임금정보를 제공하지 않은 때에는 종사자의 주장에 따라 동일 가치 노동에 대한 동일 임금이 지급되지 않은 것으로 본다.
- ⑦ 제1항 및 제2항에 따른 임금정보의 청구 또는 제공 절차와 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정할 수 있다.
- ⑧ 구직자는 성별 보수등 차이에 관한 설명 등 제공된 데이터에 대해 추가 설명과 세부

사항을 고용주에게 요청할 권리가 있다. 사업주는 지체없이 답변을 제공하여야 한다.

제4장 성평등임금공시의무

제10조(성평등 임금 보고서의 제출 및 공시) ① 국가기관등과 상시 50명 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 성평등 임금 보고서를 작성하여 매년 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다. 단, 상시 50명 이상 300명 미만의 근로자를 고용하는 사업의 사업주는 3년마다 제출할 수 있다.

② 제1항에 따른 성평등 임금 보고서에는 다음 각 호의 사항을 포함하여야 한다.

1. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀종사자 현황
2. 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속 연수별 남녀종사자 보수등 현황
3. 남녀종사자 평균 근속연수
4. 남녀종사자 신규 채용자 및 퇴직자 현황
5. 남녀종사자 승진 현황 및 승진 소요 기간
6. 이 법에 따른 모성보호 및 일 · 가정 양립 지원제도의 직종별 · 직급별 · 성별 사용자 현황
7. 성별임금격차 개선계획

③ 국가기관등과 사업주는 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 작성할 때 근로자대표(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합을 말하며, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)의 의견을 들어야 한다.

④ 성평등가족부장관은 제1항에 따른 성평등 임금 보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시하여야 한다.

⑤ 국가기관등 또는 사업주는 성평등임금보고서에 필요한 자료를 조사하기 위하여 자치구청장 · 공공기관의 장 및 그 밖의 법인 또는 단체의 장에게 필요한 자료의 제공을 요청할 수 있다.

⑥ 제1항 내지 제2항에 따른 성평등 임금 보고서의 기재 사항, 제출 시기, 제출 절차 및 제4항에 따른 공시의 내용, 시기, 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제11조(성별임금격차 개선계획 수립 등) ① 성평등가족부장관은 매년 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별로 성별임금격차 실태를 조사 · 분석하고 그에 따른 개선계획을 수립하여야 한다.

② 성평등가족부장관은 제1항에 따른 개선 계획을 매년 국회 소관 상임위원회에 보고하고, 해당 사항을 공표하여야 한다.

③ 제1항에 따른 조사 · 분석, 개선 계획의 수립 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제12조(이행실적의 평가 및 지원 등) ① 성평등가족부장관은 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 국가기관등과 사업주가 제10조제2항제7호에 따라 제출한 성별임금격차 개선계획을 심사하여 그 내용이 명확하지 아니하거나 성별임금격차를 개선하려는 노력이 부족하여 개선계획으로서 적절하지 아니하다고 인정되면 해당 사업주에게 개선계획의 보완을 명할 수 있다.

② 성별임금격차가 성평등가족부령으로 정하는 기준에 미달하는 국가기관등과 사업주는 제10조제2항제7호의 성별임금격차 개선계획에 따른 이행 실적을 성평등가족부장관에게 제출하여야 한다.

③ 성평등가족부장관은 제2항에 따라 제출된 이행실적을 평가하고, 그 결과를 국가기관등과 사업주에게 통보하여야 한다.

④ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 우수한 기업(이하 “성별임금격차 개선조치 우수기업”이라 한다)에 표창을 할 수 있다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 성별임금격차 개선조치 우수기업에 행정적·재정적 지원을 할 수 있다.

⑥ 성평등가족부장관은 제3항에 따른 평가 업무를 대통령령으로 정하는 기관이나 단체에 위탁할 수 있다.

⑦ 제2항에 따른 이행실적의 기재 사항, 제출 시기 및 제출 절차와 제3항에 따른 평가 결과의 통보 절차 등에 관하여 필요한 사항은 성평등가족부령으로 정한다.

제13조(개선계획 등의 게시) 제10조제2항제7호에 따라 성별임금격차 개선계획을 제출한 국가기관등과 사업주는 제12조제2항에 따른 이행실적을 종사자가 열람할 수 있도록 게시하는 등 필요한 조치를 하여야 한다.

제14조(성별임금격차 관련 시정조치) ① 성평등가족부장관은 제12조제3항에 따른 평가 결과 이행실적이 부진한 국가기관등과 사업주에게 개선계획의 이행을 촉구할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 국가기관등과 사업주는가 제1항의 이행촉구를 받고 정당한 사유 없이 이에 따르지 아니한 경우 그 이행을 명할 수 있다.

제15조(성별임금격차 개선계획 미이행 사업주 명단 공표) ① 성평등가족부 장관은 사업주가 명단공개 기준일 이전에 제14조제2항의 명령을 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항에 따른 공표의 구체적인 기준·내용 및 방법 등 공표에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제16조 (성별임금격차 개선조치에 관한 중요 사항 심의) 성별임금격차 개선조치에 관한 다음 각 호의 사항은 「고용정책 기본법」 제10조에 따른 고용정책심의회 심의를 거쳐야

한다.

1. 제12조제1항에 따른 성별임금격차 기준에 관한 사항
2. 제12조제3항에 따른 성별임금격차 개선조치 이행실적의 평가에 관한 사항
3. 제12조제4항 및 제5항에 따른 성별임금격차 개선조치 우수기업의 표창 및 지원에 관한 사항
4. 제15조제1항에 따른 공표 여부에 관한 사항
5. 그 밖에 성별임금격차 개선조치에 관하여 고용정책심의회 위원장이 회의에 부치는 사항

제17조(성별임금격차 개선조치의 조사·연구 등) ① 성평등가족부장관은 성별임금격차 개선 조치에 관한 업무를 효율적으로 수행하기 위하여 조사·연구·교육·홍보 등의 사업을 할 수 있다.

② 성평등가족부장관은 필요하다고 인정하면 제1항에 따른 업무의 일부를 대통령령으로 정하는 자에게 위탁할 수 있다.

제18조(손해배상의 책임) ① 사업주 또는 국가기관등이 제5조를 위반하여 손해를 입은 사람이 있는 경우에는 국가기관등과 사업주는 그 사람에게 발생한 손해에 대하여 배상책임을 진다. 다만, 국가기관등과 사업주의 차별적 처우등에 명백한 고의가 인정되거나 차별행위가 반복되는 경우에는 그 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상책임을 진다.

② 차별행위가 있었다는 사실은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자가 입증하여야 한다.

③ 제2항에 따른 차별행위가 성별을 이유로 한 차별이 아니라거나 정당한 사유가 있었다는 점은 차별행위를 당하였다고 주장하는 자의 상대방이 입증하여야 한다.

제5장 한국고용평등원의 설립

제19조(한국고용평등원의 설립등) ① 「대한민국헌법」의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하기 위하여 한국고용평등원을 설립한다.

② 한국고용평등원은 법인으로 한다.

③ 한국고용평등원은 주된 사무소의 소재지에 설립등기를 함으로써 성립한다.

④ 한국고용평등원에는 정관으로 정하는 바에 따라 임원과 필요한 직원을 둔다.

⑤ 한국고용평등원은 각 호의 사업을 수행한다.

1. 성평등 고용정책의 평가 및 제도 개선 등 성주류화에 관한 사항
2. 성평등 고용정책의 발굴 및 교육

3. 여성의 고용촉진에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
 4. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 정보의 수집·분석·제공 및 조사·연구
 5. 동일 가치 노동에 대한 동일 보수등 지급에 관한 실태조사
 6. 노동가치의 평가와 비교를 위한 분석도구나 방법론 개발
 7. 차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치에 관한 사항
 8. 성별임금격차 개선 및 성평등한 노동환경 조성을 위한 성평등 공시제에 관한 사항
 9. 그밖에 남녀고용평등의 실현을 위하여 성평등가족부장관이 필요하다고 인정하는 사항
- ⑥ 국가는 예산의 범위에서 한국고용평등원의 운영에 필요한 경비를 출연할 수 있다.
- ⑦ 한국고용평등원에 관하여 이 법에서 규정된 것을 제외하고는 「민법」 중 재단법인에 관한 규정을 준용한다.
- ⑧ 이 법에 따른 한국고용평등원이 아닌 자는 한국고용평등원 또는 이와 유사한 명칭을 사용하지 못한다.

제6장 벌칙

제20조(벌칙) 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조 제4항 위반하여 정보 청구를 한 것을 이유로 구직자에게 모집·채용 절차에서 불리하게 취급한 경우
2. 제8조 제4항을 위반하여 임금정보 청구를 한 것을 이유로 종사자에게 불리한 처우를 한 경우

제21조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제18조의 위반행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제22조(과태료) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 자의 경우에는 500만 원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제7조제2항을 위반하여 정보 제공을 하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자
2. 제8조제2항을 위반하여 임금정보를 제공하지 아니하거나 거짓으로 제공한 자
3. 제10조제1항을 위반하여 성평등 임금 보고서를 제출하지 아니하거나 거짓으로 제출한 자

4. 제14조제2항에 따른 개선계획 이행에 관한 명령을 이행하지 아니한 자

부 칙

①(시행일) 이 법은 2000년 00월 0일부터 시행한다.

뜨거운 오랜 목소리 #PayMeToo에 이제는 제대로 응답하길

국미애_성평등정책연구소 이음

□ 투명성 강화, 문제 해결을 위한 출발

- 2025년 6월 출범한 현 정부는 투명성 강화가 문제 해결의 출발이라는 것을 여러 장치를 통해 확인시키고 있음. 나아가 지방정부와의 협력을 통해 접근하는 게 효율적인 사안과 지방정부에 책임을 묻는 게 필수적인 사안을 구분해 최대한 빠른 문제 해결을 도모하고 있음. 가장 최근인 2월 19일에는 지방정부가 환경미화 노동자에게 지급하는 임금 실태를 전수조사하여, 문제가 있는 경우 책임자를 징계하고 미지급된 임금을 노동자에게 신속히 지급하도록 함.¹⁾ 투명성 강화를 중시하는 현 정부에서는 임금 투명성 제도 또한 보다 실효성 있게 설계하고 운영할 것이라는 기대를 갖게 됨.
- 그간 여러 연구를 통해 소개된 다른 국가의 임금 투명성 강화 정책은 크게 두 가지로 구분됨. 하나는 임금정보 청구권을 보장하는 것으로, 차별을 주장하는 노동자의 구제 신청에 바탕을 둔 ‘개별적·사후적 시정 방식(Complaints-based model)’임. 다른 하나는 사전 시정 의무를 강조하는 것으로, 임금 격차 해소를 목적으로 하는 ‘집단적·사전적 시정 방식(Proactive model)’임. 사업장 내 성별임금격차에 관한 정보를 공개하거나 노사 공동으로 조사하고 직무 가치 평가 결과 등을 바탕으로 불합리한 임금 격차를 개선하려는 취지임. 이 방식은 격차에 대해 문제 제기하는 부담을 개별노동자가 아니라 공적 기관 또는 사용자에게 지우고, 개인의 피해만이 아니라 관련된 노동자 모두의 피해를 집단적으로 구제하는 결과로 연결되며, 격차를 초래한 요인과 행위자를 지목하기보다는 제도적으로 구조화된 불평등을 확인하고 이를 시정하는 데 초점을 둬.²⁾ 사업장 규모 면에서 최근 주목받고 있는 아이슬란드의 ‘동일노동 동

1) 경향신문, “이 대통령 “지방정부 환경미화원 적정임금 규정 미이행 감사·전수조사 지시”, 2026. 2. 19., <https://www.khan.co.kr/article/202602191817001>; JIBS, ““임중 징계하라” 이 대통령 직접 나섰다 ... 환경미화원 임금 착취 전수조사”, 2026. 2. 20., <https://v.daum.net/v/20260220053141266>.

2) 구미영(2018), “해외의 성별 임금격차 시정 사례연구”, 『여성연구』 제99권 제4호, 115~411쪽.

일임금 인증제'는 직무가치 평가에 기반해 있다는 점에서 '집단적·사전적 시정 방식'의 성격을 가지며, 나아가 인증을 획득하려면 '동일임금 감사(equal pay audit)'를 거쳐야 하기에 한층 강화된 제도화 유형임.³⁾ 발제에서 제안한 (가칭)한국고용평등원이 설립될 경우 일정 규모 이상 사업장을 대상으로는 공시 관련 업무를, 일정 규모 미만 사업장을 대상으로는 인증 관련 업무를 주요 축으로 구성하는 것이 적절할 것임. 또한 '구직자의 임금정보 청구권'을 보장하되 '구인자의 임금정보 공개의무(법률안 6조: 채용에서 임금정보의 공시)'를 강화하여, 채용된 후 임금을 알고 실망해 퇴사함에 따르는 "구직자와 기업 모두에게 시간과 물적 낭비, 전 사회적 손실"(발제)을 방지하는 것이 필요함.

- 성별임금격차 개선을 위한 실효성 있는 정책 추진은 더 이상 미룰 수 없는 과제임. 오늘 발표되는 내용은 임금 투명성 확보를 위한 여러 통로를 모색하고 관련 법률을 마련하는 데 고려해야 할 핵심적인 사항들을 다루고 있음. 특히 현 정부의 국정과제에 고용평등임금공시제가 포함되어 있어, 성평등가족부는 올해 상반기 내에 법적 근거를 마련하고 하반기에 공시 시스템을 구축해 내년부터 공시제를 본격적으로 실시한다고 밝힘.⁴⁾ 오늘의 논의는 정부의 이러한 정책 추진에 현장 의견이 반영되고 그간의 시행착오를 반복하지 않도록 하는 데 중요한 시사점을 제공할 것임.

□ 공시는 직관적으로, 개선계획은 구체적으로

- 주지하다시피, 임금 투명성 조치는 공개 그 자체가 목적이 아니라 그러한 결과를 낳은 원인을 파악하고 개선을 위한 방안을 강구함으로써 궁극적으로 격차 완화를 이끌려는 것임. 특히 '공시'를 통한 임금정보 공개는 우리 사회에 존재하는 임금 격차를 알리고 그 심각성에 대한 공유된 인식을 형성한다는 데 의의가 있음.

▶ 월 임금	100.0 : 70.9 : 47.5 : 29.8
▶ 월 노동시간	100.0 : 96.3 : 71.1 : 58.1
▶ 월 노동일수	100.0 : 99.0 : 76.7 : 85.4
▶ 시간당 임금	100.0 : 76.4 : 76.8 : 58.0

자료: 고용노동부(2024), '고용형태별근로실태조사', 고용노동통계DB.

3) 권혜원(2025), "성별격차 해소를 위한 성평등 임금공시제: 해외 입법 사례 분석과 국내 제도 도입 방향", 『이화젠더법학』 제17권 제3호, 1~44쪽.

4) 연합뉴스, "고용평등임금공시제 500인 이상 민간기업 대상 가닥", 2026. 2. 18., <https://n.news.naver.com/article/001/0015909683?sid=102>.

- 2019년 서울시는 전국 최초로 성평등임금공시제를 도입하였음. 당시 공공기관의 경우 성별 임금격차가 크지 않을 거라는 기대와 달리 성별임금격차가 상당히 크고 기관에 따른 편차도 매우 크다는 것이 확인되었음. 2026년 1월 기준 4차 공시까지 이루어진 자료를 살펴본 결과, 근속기간과 근무형태(교대/야간/당직근무)의 성별 격차, 고위직급/관리직급의 남성 편중, 위험직종(수당)의 성별 격차, 노동시간에 연동하는 성별 격차가 일관되게 나타남. 최근에는 블라인드 채용 도입으로 신규 채용 시 여성이 증가하면서 근속기간 격차가 유지된다고 보고하는 경우도 있음. 네 차례에 걸친 공시에서 격차가 줄어든 기관의 경우(A기관 22.59 → 14.10 → 3.74 → 2.67 / B기관 29.44 → 19.60 → 7.80 → 5.38) 여성승진자 증가가 영향을 미친 것으로 보고됨.⁵⁾ 이는 직급의 성별 편중이 완화됨에 따른 것으로 볼 수 있음.
- 제도의 안정성 확보와 실효성 있는 정책 추진을 위해서는 공시제의 법적 근거 마련이 필수적임. 이에 발제에서 제안하신 바와 같이 성평등공시제의 목적과 적용 범위, 공시 의무(개선계획 수립, 이행실적 평가, 시정조치 등), 벌칙 등을 포함하는 것이 필요함.
- 여기서 법률에 공시 의무를 명확히 하는 것은 매우 중요하나 무엇을 어떤 수준까지 구체화할 것인지는 그 효과성을 고려하여 정하는 것이 적절함. 예컨대, 임금 격차를 직관적으로 파악할 수 있도록 대표지표를 설정하고, 격차를 야기하는 직급, 직종, 근속기간, 노동시간 등에 대한 성별·고용형태별 임금 현황을 공시하는 것임. 공시 이후 기업별/기관별 개선계획 수립 단계에서 더 구체적인 정보가 담길 수밖에 없음. 요컨대, 성별임금격차 개선계획 수립에 대한 사업주의 의무를 구체화하는 것이 적절함. 정부는 성별임금격차 개선을 위한 종합계획을 세우는 것이 필요하며, 개별 사업장은 전문가/전문기관의 원인 분석과 컨설팅에 따른 개선계획을 수립하여 격차를 줄이는 것을 목표로 삼을 수 있는 조건을 만들어주는 것이 필요함(자체 상향).

□ 임금 격차를 국가적 과제로 다루는 체계에 대한 고민

- 추진체계 관련하여 발제에서는 ‘성별임금격차 개선조치에 관한 중요사항 심의’를 현행 「고용정책기본법」에 명시된 ‘고용정책심의회’에서 다루도록 제안하고 있음. 동법 제10조는 “고용에 관한 주요 사항을 심의하기 위하여 고용노동부에 고용정책심의회(이하 “정책심의회”라 한다)를 두고, 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 지역고용심의회를 둔다. 이 경우 「노사관계 발전 지원에 관한 법률」 제3조제1항에 따른 지역 노사민정 간 협력 활성화를 위한 협의체가 특별시·광역시·특별자치시·도 및 특별자치도에 구성되어 있는 경우에는 이를 지역고

5) <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/511672>; <https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/538548>; https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/558746?tr_code=sweb; https://news.seoul.go.kr/welfare/archives/576504?tr_code=sweb(검색일: 2026. 2. 13.).

용심의회의로 볼 수 있다”고 되어 있음. 위원장은 고용노동부 장관이며, 위원은 관계 중앙행정기관의 차관 또는 차관급 공무원(재정경제부 제1차관, 과학기술정보통신부 제1차관, 교육부차관, 행정안전부차관, 산업통상부차관, 보건복지부 제1차관, 성평등가족부차관, 국토교통부 제1차관 및 중소벤처기업부 제1차관 / 동법 시행령 제3조)과, 고용노동부 장관이 위촉하는 사람(근로자와 사업주를 대표하는 사람, 고용문제에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람) 등 30명 이내로 구성됨.

- 성별임금격차 개선은 성평등가족부 또는 고용노동부 등 개별 부처의 노력만으로 가능하지 않음. 이에 중앙행정기관의 차관을 아울러 구성된 기존 추진체계를 활용하여 성별임금격차 관련 사항을 공유하고 개선 방안을 논의하는 것은 효율적인 방안이 될 것임.
- 문제는 이 테이블에서 성별임금격차 문제가 얼마나 비중 있게 다루어질 수 있을 것인가, 하는 것임. 위 법에 따르면 고용정책심의회의가 다루는 범위는 매우 방대함.⁶⁾ 이에 정책심의회를 효율적으로 운영하고 심의 사항을 전문적으로 심의하도록 하기 위하여 분야별로 전문위원회를 둘 수 있도록 명시되어 있고, 동법 시행령에 ‘지역고용전문위원회, 고용서비스전문위원회, 사회적기업육성전문위원회, 적극적고용개선전문위원회, 장애인고용촉진전문위원회, 가사근로자고용개선전문위원회, 건설근로자고용개선전문위원회, 직업능력개발전문위원회, 산업전환고용안정전문위원회’를 둔다고 명시되어 있음.
- 현재의 고용정책심의회 구조를 고려할 때 ‘성별임금격차 개선조치에 관한 중요사항 심의’가 주요 의제로 얼마나 심도 깊게 다루어질지 의문임. 특히 공시제 시행 초기에는 결정해야 할 사항이 많고 종합계획 수립 등 정책 추진의 지속 가능성을 확보하기 위한 기반을 마련하는 것이 중요함. 이러한 역할을 하기에 적합한 체계인지 검토가 필요함. 또한 제안하신 법률안은 성평등가족부 장관에게 여러 책무를 부과하고 있는데, 관련 사항을 심의하는 고용정책심의회는 고용노동부가 주관하도록 되어 있음. 이러한 체계가 적절한지에 대해서도 검토할 필요가 있음. 임금 격차의 심각성을 부각하고 국가적 과제로 해결해야 한다는 절실함을 반영한다면, (가칭)국가임금격차개선위원회 또는 (가칭)고용평등임금위원회를 구성하고 관계 중앙행정기관과 노동자 및 사업주, 시민사회가 함께 참여하는 체계를 마련하는 것도 고려할 필요가 있음.

6) 국민 각자의 능력과 적성에 맞는 직업의 선택과 인력수급의 불일치 해소를 위한 고용·직업 및 노동시장 정보의 수집·제공에 관한 사항과 인력수급 동향전망에 관한 조사·공표에 관한 사항에 따른 시책 / 고용정책 기본계획의 수립·시행에 관한 사항 / 인력의 공급·구조와 산업구조의 변화 등에 따른 고용 및 실업대책에 관한 사항 / 고용영향평가 대상의 선정, 평가방법 등에 관한 사항 / 재정지원 일자리사업의 효율화에 관한 사항 / 사회적기업육성기본계획 및 사회적기업 인증에 관한 사항 / 적극적 고용개선조치에 관한 사항 / 장애인 고용촉진 및 직업재활을 위한 기본계획의 수립에 관한 사항 / 근로복지증진에 관한 사항 / 가사근로자의 권익 증진 관련 사항 등

□ 광장을 달구었던 #PayMeToo, 이제는 제대로 응답하길

- 임금 투명성 강화를 위한 입법이 이루어지기 전에 할 수 있는 일은 없을까. 특히 다가오는 지방선거 국면에 성별임금격차를 주요 의제로 부상하게 하는 방안은 무엇일까. 앞서 언급한 바와 같이, 현 정부는 지방정부와 협력하여 문제를 해결하려는 노력과 지방정부에 책임을 물어 문제를 해결하려는 노력을 구분하되 병행하고 있음. 이러한 맥락에서 지방정부의 성별임금격차 개선 정책 현황을 조사하고 결과를 공유하는 것이 필요함. 2019년 서울시에서 성평등임금공시제가 도입된 이후 여러 지방정부에서 조례 제정이나 위원회 구성·운영, 임금 실태 조사 등이 추진된 바 있음. 중앙정부의 입법과 정책 추진은 여러 지방에서 이미 추진 중인 상황을 배경으로 더욱 힘 있게 속도를 낼 수 있을 것임. 시민사회는 이번 지방선거에서 각 정당이 공동공약으로 표명할 수 있도록 우수조례나 우수시책을 선정, 홍보하고 제안하는 작업도 고려할 필요가 있음.
- 2018년 광장을 뜨겁게 달구었던 #PayMeToo와 그보다 훨씬 이전부터 성별임금격차를 문제로 제기해왔던 수많은 오랜 목소리에 정부가 이번에는 제대로 응답하길 기대함.

모든 노동자를 위한 성평등 공시제를 위해

권수정_민주노총 부위원장

1. 성평등 공시제의 목표

- 성별에 따른 구조적 차별의 하나인 성별임금격차의 해소를 위한 제도
- ‘해소’라는 목표는 제도의 시행 이후 모든 성별임금격차가 단번에 차별없이 개선될 것이라는 기대를 담은 의미보다는, 복합적으로 상호작용하며 격차를 벌리는 여러 가지 차별 요인들을 제도 시행 후 눈으로 확인하고 점검하며 격차를 완화해 가는 과정의 의미가 크다.
- 이미 제출되었거나, 제출될 법안들은 성별임금격차의 해소에 필요하다고 확인된 요인들이다.
- 매우 높은 수준의 성별임금격차를 인정한다면, 매우 높은 수준의 해소 방안이 필요하다.
- 2006년부터 시행중인 적극적고용개선조치가 실효가 없다는 평가속에서 다양한 제도개선 방안이 제출된 바 있지만 20년째 효과적인 개선이 되지 않고 있다는 현실이 시사하는 바는 한번 만들어진 제도가 다시 개선되는 것이 쉽지 않다는 점이다.

2. 모범적인 사용자 정부의 역할과 무엇을 공개할 것인가?

- 대한민국에서 가장 많은 노동자를 고용한 고용주는 이재명 대통령
- “공무원들은 성별임금격차가 얼마나 되나요?” 라고 질문하면 많은 공무원들이 “없습니다. 남녀 똑같이 받습니다.”라고 대답한다. 그런데 여성 공무원들은 육아 기간에 따른 승진에서의 불이익이 있다고 하고, 매우 넓은 유리천장이 있다고 말한다. 즉 공무원은 성별임금격차가 없다고 대답한다면 그것은 단지 최초 입사한 공무원에게 적용되는 임금테이블이 동일하다는 말일 뿐이다. 정부가 고용한 노동자인 공무원도 성별임금격차가 있다. 그 격차가 얼마나 되는지 분석하지 않고, 공개하지 않으면서 차별이 없다는 말은 신뢰 하기 어렵다.
- 모범적인 사용자로서 정부가 고용한 노동자들의 임금을 투명하게 공시해야 하는 것은 기본이다. 오히려 정부가 의지를 가지고 공개해야 하는 정보의 기준으로 성평등 공시를 하고,

해마다 개선방향과 과제를 제출하여, 이행하며 차별 해소를 위한 사용주의 역할을 다하는 것이 맞다.

- 1) 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀노동자 현황
 - 2) 고용형태 · 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수별 남녀노동자 임금 현황
 - 3) 남녀 노동자 평균 근속연수
 - 4) 남녀노동자 신규 채용자 및 퇴직자 현황
 - 5) 남녀노동자 승진현황 및 승진 소요기간
 - 6) 모성보호 및 일 · 가정 양립 지원제도의 직종별 · 직급별 · 성별 사용자 현황
 - 7) 성별임금격차 개선 계획
- 위 성별임금격차 개선 계획을 노동조합과 합의해서 제출하는 것 등이 모범적인 사용자의 역할이다.

3. 민간 사업장의 성별임금격차와 채용 차별

- 현대자동차의 경우 1967년 사업을 시작한 이후 오늘까지 기술직 공채에서 여성을 고용한 인원이 12명이다. 작년 발표된 적극적고용개선조치 41개 미이행 사업장 명단에 현대자동차는 없다. 성별채용 비율이 동종업계 보다 70% 미만인 사업장이 이행실적을 제출하지 않으면 적극적고용개선조치가 없는 것으로 보는데, 기술직 여성의 비율이 2% 정도(사내하청으로 고용되었다가 정규직으로 특별채용된 인원)인 현대자동차조차 미이행 사업장으로 공개되는 명단에 없으니, 이 제도에 대한 신뢰도가 낮은 것이다. 동종업계가 다 여성을 채용하지 않으면 문제가 없다는 것 아닌가. 똑같은 현대자동차를 생산하는 엘라베마공장 여성노동자의 비율이 36%인 것을 감안하면 더욱더 이상하다. 왜 대한민국의 공장에서는 여성을 채용하지 않는가? 이것이 왜 허용되는가?
- 제조업이나 건설업에서 여성이 한명도 없는 사업장은 많다. ‘동종업계 70% 미만’이라는 기준의 취약함이다.
- 국민은행, 신한은행, 하나은행, 서울메트로 등에서 직원을 신규채용하며 남성지원자의 점수를 올리거나, 여성지원자의 점수를 낮추거나, 최종 합격 성별을 6:4 혹은 7:3 으로 미리 결정한 비율에 맞춰 채용하는 등의 채용비리에 대해 법원은 벌금 500만원, 400만원, 300만원을 부과했다.
- 성평등 공시제의 공개 정보에 채용하는 노동자의 현황이 반드시 포함되어야 할뿐 아니라 성별에 따른 채용차별이 확인될 경우 입는 손해가 차별하면서 얻는 이득(?) 보다 비할수 없이 크다는 것이 확인 되어야 한다. 프랑스가 해당기업이 노동자에게 지급하는 연간급여의 최대

1%에 해당하는 벌금을 부과하는 이유가 있는 것이다. 그래야 악의적이고 의도된 차별을 멈출 수 있다.

4. 공무원, 공공기관, 50인 이상 사업장의 공시의무

- 누가 공시해야 하는지, 몇 명 이상의 사업장에 공시의무가 있는지는 입법과정에서 주요한 쟁점이 되기도 한다.
- 공무원이 공시대상이 되어야 함은 앞에서 썼다.
- 적극적고용개선조치로 이미 대상인 공공기관은 당연히 공시하도록 하면 된다.
- 민간사업장의 경우 성평등가족부의 입법안을 기다리고 있다. 500인 이상 사업장으로 제출된다면 성별임금격차 해소의 목표에 동의하지 않는 것으로 해석할 수밖에 없다. 500인 이상 사업장이 전체 사업장의 20%도 안되기 때문에 실효는 없거나 미미할 것이라고 예상된다. 모든 사업장을 대상으로 하고 싶지만, 적어도 50인 이상 사업장은 공시를 해야 효과가 있을 것이라고 생각한다. 300인 이상 사업장으로 제출된다면 시행 5년안에 단계적으로 50인 이상 사업장으로 확대 적용하는 방안이 같이 제출되길 기대한다.

5. 기본권으로서의 임금정보 청구권

- 성별임금격차 해소를 위해 내가 적절한 임금을 받고 있는지 아는 것이 무엇보다 중요하다. 남성보다 여성의 임금이 30만원 정도 적은 나라에서 30년을 일하고 있는 여성노동자들은 그래서, 나의 임금이 남성과 같은지, 얼마나 적은지, 왜 적은지, 임금 테이블은 같은데 왜 나는 승진이 되지 않는지, 같은 해 입사해 육아휴직을 가지 않은 남성이 나보다 얼마를 더 많이 받는지 알고 싶고, 이에따라 노년에 수령할 국민연금에 얼마나 영향을 미칠지 알고 싶다.
- 임금은 개인정보가 아니라 기업이 노동력의 가치를 어떻게 인정하는지 알려주는 공적 정보이다. 내가 차별받지 않고 동일하게 받고 있다면 숨길 까닭이 무엇인가? 나의 노동력의 가치가 차별없이 인정받고 있는 것인지 알고 싶은 것은 당연하다. 성별을 이유로 나의 임금이 차별받고 있지 않다고 검증해 줄 의무가 사용자에게 있는 나라에 살고 싶다.

6. 논의를 벗어난 성별임금격차의 우려

- AI 3대강국을 위해 대략 1천조가 넘는 세금이 투입될 예정이다. AI는 인간의 일자리를 빼앗지 않는다. AI를 운영하는 정부와 기업이 인간의 일자리를 빼앗아 AI에게 주고 있을 뿐이다.

- 이를테면 노동자가 하던 일을 AI가 하면, 그 자리에서 일하던 노동자는 어디로 가는가? 공무원 노동자도 예외는 아니다. 이 과정에서 여성이 배제되는 결과를 초래하지는 않는가?
- 성별임금격차 해소를 위한 성평등 공시제가 논의되는 시기에 동시에 추진되는 AI 3대강국이 여성을 차별하고, 성별임금격차를 벌리면서 추진되지 않고 있다는 확인이 필요하다. 그래야 성별임금격차를 완화하며 해소를 향해 갈수 있다.
- AI 3대강국을 추진하는 국가의 계획에 대한 성별영향평가를 할 의무가 또한 성평등가족부에 있음을 강조한다.

“성평등공시제 도입 필요성과 입법방안”에 관한 토론문

김민아_성평등가족부 고용평등총괄과 과장

1. 들어가며

우리나라의 성별 임금격차는 OECD 최하위 수준으로, 기업의 고용 및 임금 정보를 투명하게 공개하여 격차의 원인을 파악하고 개선을 유도하는 ‘성평등 임금 공시제’ 도입 필요성이 지속 제기되어 왔음

고용상 성차별 해소를 위해, 기업과 공공기관 대상으로 여성 고용기준을 충족하도록 유도하는 적극적 고용개선조치 제도가 2006년부터 시행되고, 2023년에는 공공기관이 고용상 항목별 성비 현황을 공시하는 성별근로공시제를 도입, 시행하고 있으며, 성별근로공시제도 대상 범위를 민간까지 확대하기 위한 논의가 있어 왔음.

이재명 정부는 우리 사회의 성별 임금격차 해소를 위해, 고용평등임금공시제 도입을 중요 국정 과제로 선정, 추진 중이며, 이는 공공과 민간의 성별임금, 고용 정보 등을 투명하게 공개함으로써, 성차별적 고용구조 개선 및 임금의 공정성 확보 등 성평등한 노동시장 조성을 목적으로 하고 있음.

성평등가족부는 작년 10월부터 공시의 범위, 항목, 방법 등 제도 설계를 위한 전문가 논의 및 노동계, 경영계 등 관계자의 의견 수렴을 진행해 왔음. 그간 공시 대상 기업의 범위, 공시 항목 및 구체적 내용, 기업의 고용 및 임금 격차 해소 노력 유도를 위한 방안 등 제도의 주요 내용에 관해 논의해 왔으며, 현재는 제도의 법제화 방안을 검토하고 있고, 상반기 중 법률안 발의, 27년 제도 시행을 목표로 추진하고 있음.

2. ‘성평등공시제 법제화 방안’의 의미

“성별임금격차 해소를 위한 임금투명성 확보 방안”과 “성평등공시제 법제화 방향과 과제”를 주제로 한 발제에서 제안해 주신 제도 도입 필요성과 입법방안에 대해, 성평등임금공시제 도입을 추진하고 있는 성평등가족부에서도 제도 도입 취지와 방향성에 대해 공감하고 있음.

임금 정보가 폐쇄적으로 운영될 경우, 차별 여부를 확인하는 것 자체가 어려워진다는 점에서 ‘정보의 비대칭성’이 차별을 은폐하는 구조가 될 수 있다는 발제자의 지적은 매우 타당하며, 임금투명성 확보와 성별임금격차 해소를 위한 (가칭)성평등공시 도입 및 구직자와 노동자의 임금정보 청구권의 제도적 보장 필요성을 제시하고, 공시 항목, 적용사업장 규모, 적용대상 노동자의 범주 등 핵심 구성요소 외에도, 사업장의 개선의무 부과 및 제재 등 제도의 실효성 확보를 위해 제시한 여러 방안은, 공시제의 설계와 제도 도입 추진에서 중요한 시사점을 제공하고 있음.

특히 제정법(안)에서 제시된 다음과 같은 요소들은, 단순한 정보 공개를 넘어 정책의 실효성과 지속 가능성을 위해 정책 설계 과정에서 충분히 검토하여야 할 의미가 있다고 봄.

- 적용 대상을 전통적 근로자 개념에 한정하지 않고 플랫폼 노동 등 다양한 노무 형태까지 포괄하려는 시도
- 단순 임금 수치가 아니라 채용, 승진, 근속, 육아휴직 사용 현황 등 구조적 요인까지 함께 공시
- 개선계획 수립 및 이행 점검 등을 통해 공시 이후 노동시장의 실질적 변화를 꾀한다는 제도의 목적을 명확히 함
- 전담기관 설립 등 제도의 실효성 있는 운영을 위한 인적, 조직적 기반 마련

3. 제도 도입 시 고려사항

발제를 통해 제안해 주신 성평등공시제 법제화 방향과 과제에 대해 방향성과 원칙에 공감하면서도, 향후 제도 도입과 공론화 과정에서 다음의 몇 가지 사항을 검토할 필요성이 있다고 봄.

첫째, 기업과 노동현장의 수용성을 높이면서도 제도의 실효성 확보를 위한 단계적 접근전략 마련 및 추진이 필요함. 발제에서 제시한 바와 같이 공시제 도입에 대해서는 그간 사회적 요구가 꾸준히 있어왔기 때문에, 현 정부에서 국정과제로 선정하여 추진하고 있음. 실제 공시제 도입과 관련하여, 기업의 행정 부담, 정보 관리 방식, 산업별 특성, 중소기업의 현실 등 여러 고려요인들과 다양한 이해관계자들이 존재하기 때문에, 제도의 취지에 대한 공감대를 넓히면서도 현장의 수

용 가능성을 높이는 과정이 필수적임. 이와 함께 노동시장의 성평등이라는 본래 목적을 달성하기 위한 발전방향 제시가 필요함.

둘째, AA, 성별근로공시 등 유사·중첩되는 제도 간 통합을 고려하여야 함. 발제에서는 적극적 고용개선조치보다 실효성과 효과성 측면에서 강력한 성평등공시제를 도입하여, 하나의 제도로 집중하여야 한다고 제안하고 있음. 이에 대해, 2006년부터 시행하여 오랫동안 유지해 온 기존 제도에 대해 선불리 폐지하는 것 보다는, 그 성과와 한계에 대한 총괄적인 평가를 진행하고, 새로이 도입될 공시제의 시행 후 일정기간 성과에 대한 축적을 통해 보다 효율적인 제도로의 전환을 모색하는 방안도 검토 필요함.

셋째, 위 사항들을 고려하면, 별도의 법률 제정 보다는 현행 법률을 일부 개정하여 공시제 도입 및 전담기관 설치를 추진하고, 추후 적극적 고용개선조치 등과 통합·체계화하여 제도를 정비 후, 개별법으로 추진하는 방안이 보다 현실적이라 판단됨.

토론문 4

박정현_고용노동부 고용문화개선정책과 과장