

성평등 공시제 법제화의 방향과 과제

「성평등 공시에 관한 법률안(가칭)」의 주요 내용을 중심으로

01 왜 지금 성평등 공시제인가?

29.3%

한국 성별임금격차
(2023, OECD)

38위/38국

OECD 회원국 중
최하위

64.8%

남성 대비 여성 임금
(2024)

30.7%

상장사·공공기관
성별임금격차

- 성별임금격차는 업종 분리, 직종별 성별 집중, 사회적 가치 절하, 채용·승진에서의 성차별적 관행 등 복합적 요인에 의해 유지·재생산
- 임금 정보 비공개 관행은 성별임금격차를 은폐하고 지속확대에 기여
- 성평등 공시제는 구조적 성차별을 드러내고 개선하기 위한 출발점
- 기존 제도는 정보 공개 범위 제한, 대상 협소, 이행강제 미비로 실효성 부족
- 성별임금격차 실태 정확한 파악과 구조적 개선을 위해서는 별도 입법을 통한 명확한 법적 근거가 필요

02 임금 투명화 제도화의 세계적 흐름

영국

250인 이상 민간기업 대상 성별임금격차 정보 공개 의무화

프랑스

남녀평등지수 공시제: 기업별 점수를 홈페이지에 공시

아이슬란드

25인 이상 기업 대상 남녀동일노동 동일임금 인증제 의무화

스웨덴

기업임금감사제 + 평등감사관 제도 운영

독일

임금투명화법: 성별 임금정보 청구권 + 사용자 보고의무

EU

2023년 임금투명화 지침: 임금투명화 목적 방법 대상 등 구체화

임금 투명화 효과로 교섭력 강화 + 기업 평판 리스크 → 격차 해소 유인
단, 정보 공개만으로는 부족, 이행강제력이 핵심

03 제21대·22대 국회 발의 주요 법안의 내용

이수진 의원

고용정책기본법·남녀고용평등법·공공기관운영법·지방공기업법·자본시장법 개정
→ 직종·직급·직무·근속연수별 성별 임금 현황, 승진 현황, 육아휴직 사용 현황 공시 의무화

백혜련 의원

남녀고용평등법 개정 → 모성보호일가정양립제도의 직종·직급·성별 비율 공시

민형배 의원

남녀고용평등법 개정 → 노동자의 임금정보청구권 신설 + 성별임금격차 분석보고서 공시 의무화

신장식 의원

고용정책기본법·남녀고용평등법·공공기관운영법·지방공기업법·자본시장법 개정
→ 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 임금 현황 공시

장철민 의원

남녀고용평등법 개정 → 직종·직급별 성별 임금 현황, 근로자·관리자·임원 성별 고용비율, 고용형태별 성별 고용비율, 육아휴직 성별 사용비율 현황 공시

정춘숙 의원

남녀고용평등법 개정 → 노동자 임금정보 청구권 + 성별임금격차 분석보고서 제출 의무

개별법 부분 개정 방식 → 공시의 목적·대상·범위·절차·평가·제재를 아우르는 통합적·체계적 법제 설계에 이르지 못함

04 법률안 주요 내용 ① 목적 및 적용 범위

성평등 공시제 목적 명시

- 헌법의 평등이념에 따라 고용·임금·근로조건의 투명성을 강화함으로써 여성의 고용·임금·근로조건에 있어서 평등한 기회와 대우를 보장하기 위한 것임을 명시

종사자 범위 포괄적 정의

- 「근로기준법」상 근로자, 파견근로자 등 간접고용 근로자, 노무제공자
- 플랫폼 노동 등 새로운 고용형태를 반영, 성별격차가 포괄적으로 진단될 수 있도록 인적 범위를 폭넓게 규정

공시의무 대상

- 국가기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업 포함
- 상시 50인 이상 민간기업 제출의무 / 50인 이상 300인 미만 기업 → 3년마다 제출 가능
- 여성 노동자가 집중된 중소기업을 포함하여 의무 대상 기업 범위를 폭넓게 설정하되, 규모별 공시 주기, 법 적용 시기를 차등 적용 가능

04 법률안 주요 내용 ② 성평등 임금 보고서 항목

① 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별
성별 종사자 현황

② 고용형태·직종·직급·직무·근속연수별
성별 종사자 보수등 현황

③ 성별 종사자 평균 근속연수

④ 성별 신규 채용자 및 퇴직자 현황

⑤ 성별 종사자 승진 현황 및 승진 소요기간

⑥ 모성보호 및 일·가정 양립지원제도의 직종별, 직급별, 성별
사용자 현황

⑦ 성별임금격차 개선 계획

04 법률안 주요 내용 ③ 성평등 임금 보고서 공시 의무

근로자 대표의 참여권 보장

- 보고서 작성 시 과반수 노동조합 또는 근로자 대표의 의견을 청취
- 공시 정보의 책임성투명성 제고

성평등가족부 장관의 공시 의무

- 성평등가족부장관은 성평등 임금 보고서를 매년 정보통신망을 통하여 공시
- 누구나 쉽게 접근하여 활용할 수 있도록 공시

04 법률안 주요 내용 ④ 실효성 강화 방안

제출·공시

- 국가기관등50인 이상사업
주 성평등임금보고서 제출
- 성평등가족부 온라인 공시

조사·분석

- 성평등가족부장관 고용형
태직종직급별
- 성별임금격차 조사·분석
- 개선계획 수립·공표

이행 평가

- 기준 미달 기업에 대한
정부의 개선계획심사 및
보완 명령
- 이행실적 제출·평가
- 우수기업 표창·지원

이행 강제

- 부진 기업
 - ① 개선 촉구
 - ② 이행 명령
 - ③ 미이행 명단 공표
 - ④ 정부공공조달입찰시감점
 - ⑤ 정부지원사업참여자격
제한등

04 법률안 주요 내용 ⑤ 전담기관 설립

한국고용평등원 (가칭) 설립

- 성평등 고용정책 평가제도 개선 및 성주류화
- 성평등 고용정책 발굴 및 교육
- 여성 고용촉진 관련 정보 수집·분석·연구
- 동일가치노동 동일보수 실태조사
- 노동가치 평가비교를 위한 분석·도구·방법론 개발
- 차별적 고용관행 개선을 위한 적극적 고용개선조치
- 성평등 공시제 운영점검

제도 운영에 필요한 인적·물적 기반 없이는 성평등 공시제가
형식에 그칠 수밖에 없어 전담기관 설립은 필수적

04 법률안 주요 내용 ⑥ 임금정보 청구권 보장

구직자의 임금정보 청구권

- 채용광고에 임금 구성 항목산정기준취업규칙단체협약 등 공시 의무
- 구직자는 사업주에게 임금정보를 개별 청구 가능
- 사업주는 모집채용 기간 종료 전 서면으로 제공 의무
- 정보 청구를 이유로 불리한 채용 처우 금지
- 성별 임금 차이에 대한 추가 설명 요청권 보장

종사자의 임금정보 청구권

- 동일가치노동 동일임금 확인을 위해 사업주에게 임금정보 청구 가능
- 특정 종사자 보수 또는 종사자집단의 평균보수 등 청구 가능
- 노동조합·근로자대표를 통한 청구도 가능
- 임금정보 비밀 유지 계약·취업규칙·단체협약 조항은 효력 무효
- 제공 거부 시 동일가치노동 동일임금 미지급으로 추정
- 청구를 이유로 한 불리한 처우 금지

05 법률안 주요 내용 ⑦ 법 위반에 대한 제재

- **손해배상**

고의·반복적 고용상 성차별 시 손해액의 3배 이내 배상
입증책임 전환: 차별 아님·정당한 사유는 사업주가 입증

- **형사처벌**

임금정보 청구를 이유로 구직자·종사자에게 불리한 처우를 한 사업주

- **과태료**

임금정보 미제공·허위제공
성평등 임금보고서 미제출·허위제출
개선계획 이행 명령 불이행

- **명단 공표**

개선계획 이행 명령에도 불응 시 사업주 명단 공표

결론

- 1 헌법의 평등이념 기반 목적 명시 및 체계적 제도 설계
- 2 인적 범위: 근기법 근로자 + 파견 노동자, 노무제공자 포괄
- 3 공시의무 대상: 국가기관 등 + 50인 이상 민간기업
- 4 공시 항목 구체화: 임금 현황 + 채용·승진·근속·육아휴직 + 개선계획
- 5 실효성 강화 방안: 실태 조사·분석·이행점검 체계 + 이행강제 수단 제도화
- 6 전담기관: 한국고용평등원(가칭) 설립 필수
- 7 임금정보 청구권 + 손해배상·형사처벌과 태로 제재 체계 완비

성평등 공시제는 단순한 정보 공개를 넘어, 구조화된 성별 불평등을 해소하고 실질적 평등을 구현하는 핵심 정책수단이 되어야