

# 근로기준법 일부개정법률안

## (박홍배의원 대표발의)

의안 번호	4603
----------	------

발의연월일 : 2024. 10. 7.

발 의 자 : 박홍배 · 이기현 · 강득구  
김태선 · 박민규 · 정진욱  
김주영 · 이수진 · 이재정  
김현정 · 박 정 의원  
(11인)

### 제안이유 및 주요내용

2023년 8월 기준 정규직과 비정규직 임금격차는 월 평균 167만원으로 지속적으로 임금격차가 확대되면서 노동시장 이중구조가 심화되고 있음. 현행법은 사용자가 근로자에 대하여 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정하고 있음. 하지만 고용형태의 다양화로 인해 기간제·파견·하청·용역 등 새로운 형태의 근로자가 나타났고, 고용형태에 대한 차별이 규제되지 않아 이를 이유로 근로조건에 차이를 두는 사례가 나타나고 있음.

현재 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서는 성별을 이유로 근로자가 차별받지 않도록 동일가치노동 동일임금의 원칙을 보장하고 있으나 해당 조항만으로는 근로자에 대한 차별적 처우를 예방하기에는 한계가 있음.

이에 고용형태로 인한 차별적 대우를 금지하고(제6조제1항), 동일가

치노동을 정의하여 사용자가 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일가치  
노동에 대하여 동일 임금 지급과 균등한 처우를 하도록 함으로써 근  
로자의 고용형태에 따른 근로조건의 차별을 방지하고 노동시장 이중  
구조를 완화하고자 함(안 제6조의2 신설).

## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “신분을”을 “신분, 고용형태 등을”로 하며, 같은 조에 제2항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

② 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우에는 그 종료일을 말한다)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

③ 제2항에 따른 시정 신청의 절차·방법에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다.

④ 고용노동부장관은 사용자가 제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. 고용노동부장관은 사용자가 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 제4항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우

에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

제6조의2를 다음과 같이 신설한다.

제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금 보장) ① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동(동일 또는 유사한 조건하에서 동일한 노동을 수행하는 경우 또는 직무수행에 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건·대체가능성 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다. 이하 이 조에서 같다)에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 제1항을 위반하여 근로자에게 임금 지급을 규정한 취업규칙 또는 근로계약은 그 부분에 한하여 무효로 한다.

③ 제2항에 따라 무효로 된 부분은 동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 기준을 따른다.

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문대비표

현행	개정안
제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.	제6조(균등한 처우) ① ----- ----- ----- ----- <u>신분, 고용형태 등을</u> ----- ----- -----.
<신 설>	② 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우에는 그 종료일을 말한다)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.
<신 설>	③ 제2항에 따른 시정 신청의 절차·방법에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다.
<신 설>	④ 고용노동부장관은 사용자가

<신 설>

<신 설>

제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. 고용노동부장관은 사용자가 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 제4항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 주어야 한다.

제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금 보장) ① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동(동일 또는 유사한 조건하에서 동일한 노동을 수행하는 경우 또는 직무수행에 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건·대체가능

성 등이 동일하거나 유사한 경  
우를 말한다. 이하 이 조에서  
같다)에 대하여는 동일한 임금  
을 지급하여야 한다.

② 제1항을 위반하여 근로자에  
게 임금 지급을 규정한 취업규  
칙 또는 근로계약은 그 부분에  
한하여 무효로 한다.

③ 제2항에 따라 무효로 된 부  
분은 동일가치노동을 수행하는  
근로자에게 적용되는 기준을  
따른다.