

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률
일부개정법률안
(장철민의원 대표발의)

의안 번호	10096
----------	-------

발의연월일 : 2025. 4. 24.

발 의 자 : 장철민·허영·채현일
김태선·김한규·박지원
이수진·백승아·박정
장경태·박선원·이소영
민병덕·한병도·김남근
의원(15인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 일정 사업주로 하여금 고용하고 있는 직종별 여성 근로자의 비율이 산업별·규모별 고용 기준에 미달하는 경우 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 “시행계획”이라 함)을 수립·제출하도록 하고, 3회 연속 기준 미달 시 명단을 공표할 수 있도록 규정하고 있음.

그러나 이에 따른 고용 기준이 여성 근로자의 고용비율로 한정되어 있어, 남녀 간 임금 격차 문제를 반영하지 못하는 한계가 있으며, 사업주가 시행계획 수립 대상인지 파악하기 위하여 제출하여야 하는 자료 및 시행계획에 노동시장 내 주요한 성별격차인 남녀 임원·관리자 비율, 고용형태별 고용비율, 육아휴직 비율이 포함되지 않고 있음. 또한 동법 시행령은 3회 연속 기준 미달이더라도 사업주가 시행계획의

이행을 위해 실질적으로 노력하는 경우라는 모호한 기준에 따라 명단 공표 대상에서 제외할 수 있도록 하고 있는데, 이는 동 공표제도 자체를 형해화할 우려가 있는 만큼 공표 제외 사유로 적절하지 않음.

이에 고용노동부로 하여금 현행법 적용 대상 사업주의 남녀 고용비율과 남녀 근로자의 평균임금을 포함하여 시행계획 수립·제출 대상 사업주를 선정하도록 하고, 적용 대상 사업주가 제출하여야 하는 성별 격차 관련 자료 및 시행계획의 내용에 남녀 근로자·관리자·임원의 고용비율, 고용형태별 여성 근로자의 고용비율, 남녀 근로자 육아휴직 사용비율을 포함하며, 3회 연속 기준 미달 사업주에 대한 명단 공표 예외 규정상 대통령령 위임 규정 삭제 및 예외 사유의 법률 규정을 통해 실질적 고용평등을 도모하려는 것임(안 제17조의3 및 제17조의 5).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제17조의3제1항 각 호 외의 부분 전단 중 “직종별 여성 근로자의 비율”을 “직종별 여성 근로자의 비율 및 직종별·직급별 남녀 근로자의 평균 임금”으로, “고용 기준”을 “기준”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황”을 “다음 각 호의 사항”으로 하며, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3항 중 “직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황”을 “제2항 각 호의 사항”으로 한다.

1. 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 임금 현황
2. 여성 근로자·관리자·임원의 고용비율
3. 고용형태별 여성 근로자의 고용비율
4. 남녀 근로자 육아휴직 사용비율

제17조의5제1항 단서 중 “사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는”을 “다음 각 호의 어느 하나에 해당하는”으로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 사업주가 사망한 경우

2. 사업장이 폐업하거나 소멸한 경우
3. 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시 결정을 받거나 파산선고를 받은 경우 등 중대한 경영상의 이유로 제17조의3에 따른 시행계획의 이행이 어려운 경우

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주로서 고용하고 있는 <u>직종별 여성 근로자의 비율</u> 이 산업별·규모별로 고용노동부령으로 정하는 <u>고용 기준</u> 에 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.	제17조의3(적극적 고용개선조치 시행계획의 수립·제출 등) ① ----- ----- ----- <u>직종별 여성 근로자의 비율 및 직종별·직급별 남녀 근로자의 평균 임금</u> ----- ----- <u>기준</u> ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
1. 2. (생략)	1. 2. (현행과 같음)
② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업주는 <u>직종별·직급별 남녀 근로자 현황과 남녀 근로자 임금 현황</u> 을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다.	② ----- ----- <u>다음 각 호의 사항</u> ----- -----.
<신설>	1. 직종별·직급별 남녀 근로자

<신 설>

<신 설>

<신 설>

③ 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니하는 사업주로서 적극적 고용개선조치를 하려는 사업주는 직종별·직급별 남녀 근로자 현황, 남녀 근로자 임금 현황과 시행계획을 작성하여 고용노동부장관에게 제출할 수 있다.

④·⑤ (생 략)

제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ① 고용노동부장관은 명단 공개 기준일 이전에 3회 연속하여 제17조의3제1항의 기준에 미달한 사업주로서 제17조의4제5항의 이행촉구를 받고 이에 따르지 아니한 경우 그 명단을 공표할 수 있다. 다만, 사업주의 사망·기업의 소멸 등 대통령

현황 및 임금 현황

2. 여성 근로자·관리자·임원의 고용비율

3. 고용형태별 여성 근로자의 고용비율

4. 남녀 근로자 육아휴직 사용 비율

③ -----

-----제2항 각 호의 사

항-----

④·⑤ (현행과 같음)

제17조의5(적극적 고용개선조치 미이행 사업주 명단 공표) ①

-----다음 각 호의

어느 하나에 해당하는-----

<p><u>령으로 정하는 사유가 있는 경</u> <u>우에는 그러하지 아니하다.</u> <u><신 설></u> <u><신 설></u> <u><신 설></u></p> <p>② (생 략)</p>	<p>----- -----.</p> <p>1. <u>사업주가 사망한 경우</u> 2. <u>사업장이 폐업하거나 소멸한</u> <u>경우</u> 3. 「<u>채무자 회생 및 파산에 관</u> <u>한 법률</u>」에 따른 회생절차개 <u>시 결정을 받거나 파산선고를</u> <u>받은 경우 등 중대한 경영상</u> <u>의 이유로 제17조의3에 따른</u> <u>시행계획의 이행이 어려운 경</u> <u>우</u></p> <p>② (현행과 같음)</p>
--	--