

# 근로기준법 일부개정법률안

## (정혜경의원 대표발의)

의안 번호	5199
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 4.

발 의 자 : 정혜경 · 박홍배 · 이훈기  
민형배 · 윤종오 · 김태선  
이학영 · 전종덕 · 이재강  
김남근 · 강득구 · 한창민  
의원(12인)

### 제안이유 및 주요내용

현행법에서는 사용자에게 근로자에 대하여 성, 국적, 신앙 등을 이유로 차별적 처우를 못 하도록 규정하고 있음.

하지만, 고용형태가 다양해지면서 기간제 · 파견 · 하청 · 용역 등 새로운 고용형태가 확대되었고, 고용형태에 따른 차별이 규제되지 않아 노동시장에서 이를 악용하여 비정규직을 활용하는 사례가 늘고 있음. 또한, 정규직과 비정규직 간의 임금 격차와 노동시장 이중구조는 사회적 문제가 되고 있음.

이에 고용형태로 인한 차별적 대우를 금지하고(제6조), 동일가치노동 정의를 신설하여(제2조제1항제10호 신설) 이를 위해, 동일가치노동에 대한 동일한 임금 지급 의무를 지우고, 산별교섭의 결과 이상의 임금을 지급하도록 함으로써 정규직과 비정규직 간의 차별을 방지하고자 함(제6조의2 신설).



## 근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항에 제10호를 다음과 같이 신설한다.

10. “동일가치노동”이란 동일 또는 유사한 조건 하에 동일한 노동을 수행하는 경우, 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일한 경우, 유사한 전문성을 가진 근로자의 동일 업무의 수행가능성이 있는 경우를 말한다.

제6조 중 “신분을”을 “신분, 고용형태를”로 한다.

제6조의2를 다음과 같이 신설한다.

제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금의 보장) ① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동에 대해 동일한 임금을 지급하여야 한다.

- ② 사용자는 동일한 업종 또는 산업에서 산별교섭의 결과가 있으면, 그 이하의 임금을 지급 할 수 없다.

- ③ 동일가치노동에 대한 임금차별을 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 시정을 신청 할 수 있다. 다만, 사건 발생으로부터 1년이 경과한 때는 그러하지 아니하다.

④ 제3항에 따른 시정 신청의 절차와 방법은 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다.

⑤ 고용노동부장관은 사용자가 제1항 또는 제2항을 위반한 경우 시정을 요구할 수 있다. 고용노동부장관은 사용자가 시정요구에 따르지 않을 경우에는 동일가치 노동에 대한 임금 차별의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다.

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

## 신 · 구조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생략) <u>&lt;신설&gt;</u>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 9. (현행과 같음) 10. “ <u>동일가치노동</u> ”이란 <u>동일 또는 유사한 조건 하에 동일한 노동을 수행하는 경우, 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일한 경우, 유사한 전문성을 가진 근로자의 동일 업무의 수행가능성이 있는 경우를 말한다.</u> ② (현행과 같음)
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.  <u>&lt;신설&gt;</u>	제6조(균등한 처우) ----- ----- ----- ----- <u>-신분, 고용형태를-</u> ----- ----- -----. <u>제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금의 보장) ① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내의</u>

동일가치노동에 대해 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 사용자는 동일한 업종 또는 산업에서 산별교섭의 결과가 있으면, 그 이하의 임금을 지급할 수 없다.

③ 동일가치노동에 대한 임금 차별을 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합은 「노동위원회법」에 따라 노동위원회에 시정을 신청할 수 있다. 다만, 사건 발생으로부터 1년이 경과한 때는 그러하지 아니하다.

④ 제3항에 따른 시정 신청의 절차와 방법은 「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회가 정하는 바에 따른다.

⑤ 고용노동부장관은 사용자가 제1항 또는 제2항을 위반한 경우 시정을 요구할 수 있다. 고용노동부장관은 사용자가 시정 요구에 따르지 않을 경우에는 동일가치 노동에 대한 임금 차별의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야

한다.