

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

의안 번호	5120
----------	------

발의연월일 : 2024. 10. 31.

발 의 자 : 김태년·김준형·이기현
손명수·황명선·박균택
김영진·김태선·이훈기
박용갑 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하도록 하고, 이를 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.

그런데 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 의무를 위반하는 경우 등의 구체적인 기준은 고용노동부예규인 「남녀고용평등 업무처리 규정」에서 규정하고 있어 동일가치노동의 구체적인 내용을 법률에 규정하여야 한다는 지적이 있음.

이에 동일가치노동을 근로자간의 노동이 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건의 기준으로 비교할 때 같거나 유사한 성질인 노동이거나 두 직무가 일정 부분 다르더라도 직무평가 등의 방법에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동으로 규정하고, 동일가치노동을 위반하는 행위 등을 구체적으로 규정함으로써

동일가치노동 동일 임금 지급의 실현을 도모하려는 것임(안 제2조제5호 신설 및 제8조 등).

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

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

제2조에 제5호를 다음과 같이 신설한다.

5. “동일가치노동”이란 근로자간의 노동이 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건의 기준으로 비교할 때 같거나 유사한 성질인 노동이거나 두 직무가 일정 부분 다르더라도 직무평가 등의 방법에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.

제6조의2제2항제3호 중 “동일 가치 노동”을 “동일가치노동”으로 한다.

제8조의 제목 “(임금)”을 “(동일가치노동 동일 임금 지급)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “동일 가치 노동”을 “동일가치노동”으로 하며, 같은 조 제2항 중 “동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는”을 “사업주가 동일가치노동의 기준을 정할 때에는”으로 하고, 같은 조에 제4항부터 제6항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

- ④ 서로 비교되는 근로자간의 노동이 동일가치노동인지 여부를 판단할 때에는 기술, 능력, 책임 및 작업조건의 기준 외에 해당 근로

자의 경력·근속년수·직급 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

⑤ 다음 각 호의 행위는 제1항에 따라 동일가치노동에 동일 임금을 지급하지 아니한 행위로 본다.

1. 기본급·호봉산정·승급 등에서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
2. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우
3. 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우
4. 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 행위로서 대통령령으로 정하는 경우

⑥ 제5항에도 불구하고 다음 각 호의 경우는 동일가치노동에 동일 임금을 지급하지 아니한 행위로 보지 아니한다.

1. 비교되는 근로자가 같거나 비슷한 일을 하더라도 경력·근속년수·직급 등의 합리적·객관적인 기준에 따라 임금이 차등 지급되는 경우
2. 임금형태를 직무급·성과급 등으로 정하여 비교되는 근로자 사이에 직무 또는 성과 등의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

제37조제2항제1호 중 “동일 가치의 노동”을 “동일가치노동”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. <u>“동일가치노동”이란 근로자간의 노동이 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건의 기준으로 비교할 때 같거나 유사한 성질인 노동이거나 두 직무가 일정 부분 다르더라도 직무평가 등의 방법에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.</u>
제6조의2(기본계획 수립) ① (생략) ② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. 1. · 2. (생략) 3. <u>동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항</u> 4. ~ 9. (생략) ③ · ④ (생략)	제6조의2(기본계획 수립) ① (현행과 같음) ② ----- -----. 1. · 2. (현행과 같음) 3. <u>동일가치노동</u> ----- ----- -- 4. ~ 9. (현행과 같음) ③ · ④ (현행과 같음)
제8조(임금) ① 사업주는 동일한	제8조(동일가치노동 동일 임금

사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는위원의 의견을 들어야 한다.

③ (생략)

<신설>

<신설>

지급) ① -----
-----동일가치노동-----

-----.

② 사업주가 동일가치노동의 기준을 정할 때에는-----

-----.

③ (현행과 같음)

④ 서로 비교되는 근로자간의 노동이 동일가치노동인지 여부를 판단할 때에는 기술, 능력, 책임 및 작업조건의 기준 외에 해당 근로자의 경력·근속년수·직급 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

⑤ 다음 각 호의 행위는 제1항에 따라 동일가치노동에 동일 임금을 지급하지 아니한 행위로 본다.

1. 기본급·호봉산정·승급 등에서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별

<신 설>

하는 경우

2. 모성보호 등을 위하여 여성
근로자에게 더 많은 비용이
지출된다는 이유로 여성의 임
금을 낮게 책정하는 경우

3. 특정 성이 대다수인 직종의
임금을 합리적인 이유 없이
다른 직종보다 낮게 정하여
지급하는 경우

4. 그 밖에 합리적인 이유 없이
남녀를 차별하여 임금을 지급
하는 행위로서 대통령령으로
정하는 경우

⑥ 제5항에도 불구하고 다음
각 호의 경우는 동일가치노동
에 동일 임금을 지급하지 아니
한 행위로 보지 아니한다.

1. 비교되는 근로자가 같거나
비슷한 일을 하더라도 경력·
근속년수·직급 등의 합리적
· 객관적인 기준에 따라 임금
이 차등 지급되는 경우

2. 임금형태를 직무급·성과급
등으로 정하여 비교되는 근로
자 사이에 직무 또는 성과 등
의 격차가 구체적·객관적으

<p>제37조(벌칙) ① (생략)</p> <p>② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 <u>동일 가치의 노동</u>에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우</p> <p>2. ~ 9. (생략)</p> <p>③·④ (생략)</p>	<p><u>로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우</u></p> <p>제37조(벌칙) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. ----- -----<u>동일가치노동</u>----- ----- -----</p> <p>2. ~ 9. (현행과 같음)</p> <p>③·④ (현행과 같음)</p>
---	--