

근로기준법 일부개정법률안 (이수진의원 대표발의)

의안 번호	7612
----------	------

발의연월일 : 2025. 1. 17.

발 의 자 : 이수진 · 이원택 · 김정호
소병훈 · 박홍배 · 한정애
민병덕 · 정태호 · 송옥주
추미애 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

노동시장의 이중구조가 심화되며 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간 임금격차가 계속적으로 벌어지고 있으며, 특히 하청노동자의 임금은 원청노동자의 50~70% 수준에 불과한 실정으로 나타나고 있음. 따라서 고용형태를 이유로 한 임금 등 근로조건 차별을 금지하고, ILO, UN 등 국제사회가 채택하고 있는 ‘동일가치노동 동일임금의 원칙’을 법제화하여 정규직 노동자와 비정규직 노동자 간 불합리한 임금격차 문제를 적극적으로 해소해 나갈 필요가 있음.

한편, ‘동일가치노동’을 판단함에 있어 그 기준을 사용자가 일방적·형식적으로 정하는 경우 ‘동일가치노동 동일임금의 원칙’이 왜곡될 수 있는바 ‘동일가치노동’의 판단기준을 노사가 함께 합리적으로 정하도록 하고, 사용자가 임금차별을 목적으로 별개의 사업을 설립하거나 파견근로자를 악용하는 사례가 발생하는바 이에 대해서도 ‘동일가치노동

동일임금의 원칙'이 보장되도록 할 필요가 있음.

이에 현행법의 차별금지 사유에 '고용형태'에 따른 차별금지를 추가하고, 동일가치노동의 판단기준을 사용자와 근로자대표가 합의를 통해 정하도록 하되 일에 대한 경험과 숙련도 등을 포함한 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 종합적으로 반영하도록 하며, 사용자가 임금차별을 목적으로 설립한 사업 및 파견받아 사용하는 근로자에 대하여도 동일가치노동에 대한 동일임금을 보장함으로써 '동일가치노동 동일임금의 원칙'을 실효적으로 구현하고 공정한 보상체계 실현과 노동시장 이중구조 해소에 기여하려는 것임(안 제6조의2 신설 등).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제6조 중 “남녀의 성(性)을”을 “남녀의 성(性)·연령을”로, “국적·신앙 또는 사회적 신분을”을 “국적·신앙·사회적 신분 또는 고용형태를”로 한다.

제6조의2를 다음과 같이 신설한다.

제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금 지급) ① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내에 업무가 동일하거나 유사한 경우 및 업무가 다소 다르더라도 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동(이하 “동일가치노동”이라 한다)에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일가치노동의 기준은 사용자와 제24조에 따른 근로자대표가 서면 합의로 정하되, 다음 각 호의 사항을 반영하여야 한다.

1. 기술: 업무에 관한 경험과 숙련도 및 전문성 등 업무수행 능력
2. 노력: 업무수행에 요구되는 신체적·정신적 부담 정도
3. 책임: 업무에 내재된 임무의 성격과 통제 범위
4. 작업조건: 업무수행에 있어 통상적으로 처하게 되는 위험 등 작업환경

5. 그 밖에 사용자와 제24조에 따른 근로자대표가 노동의 가치를 평가하는 데 필요하다고 인정하는 사항

③ 사용자가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

④ 사용자는 파견사업주의 근로자를 파견받아 사용하는 경우에도 동일한 사업 또는 사업장 내의 근로자로 보아 동일가치노동에 대한 동일임금을 보장하여야 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 <u>남녀의 성(性)을</u> 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, <u>국적·신앙 또는 사회적 신분을</u> 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다. <u><신 설></u>	제6조(균등한 처우) ----- ----- <u>남녀의 성(性)·연령을</u> ----- ----- <u>국적·신앙·사회적 신분 또는 고용형태를</u> ----- -----. <u>제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금 지급)</u> ① 사용자는 <u>동일한 사업 또는 사업장 내에 업무가 동일하거나 유사한 경우 및 업무가 다소 다르더라도 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동(이하 “동일가치노동”이라 한다)에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 한다.</u> <u>② 동일가치노동의 기준은 사용자와 제24조에 따른 근로자대표가 서면 합의로 정하되, 다음 각 호의 사항을 반영하여야 한다.</u> <u>1. 기술: 업무에 관한 경험과 숙련도 및 전문성 등 업무수</u>

행 능력

2. 노력: 업무수행에 요구되는
신체적·정신적 부담 정도

3. 책임: 업무에 내재된 임무의
성격과 통제 범위

4. 작업조건: 업무수행에 있어
통상적으로 처하게 되는 위험
등 작업환경

5. 그 밖에 사용자와 제24조에
따른 근로자대표가 노동의 가
치를 평가하는 데 필요하다고
인정하는 사항

③ 사용자가 임금차별을 목적
으로 설립한 별개의 사업은 동
일한 사업으로 본다.

④ 사용자는 파견사업주의 근
로자를 파견받아 사용하는 경
우에도 동일한 사업 또는 사업
장 내의 근로자로 보아 동일가
치노동에 대한 동일임금을 보
장하여야 한다.