

양성평등기본법 일부개정법률안
(이용우의원 대표발의)

의안 번호	16852
----------	-------

발의연월일 : 2026. 2. 13.

발 의 자 : 이용우 · 손명수 · 임미애
김남근 · 박민규 · 김태선
신장식 · 백혜련 · 민병덕
서영석 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

우리나라는 1996년 OECD 가입 이후 28년 넘게 성별 임금 격차 1위를 기록하고 있으며, 2024년 기준 여성 임금이 남성의 약 70% 수준에 머물러 격차가 31.6%에 달하는 등 구조적 성별 불평등이 지속되고 있음.

해외 사례를 살펴보면 영국(임금분포공시제), 프랑스(남녀평등지수공시제) 등 주요 선진국은 국가 차원의 성별 임금 격차 보고 제도를 운영하여 실질적인 격차 완화 효과를 거두고 있음.

이에 현행법에 성별 고용현황 공시 조항을 신설하여 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수 및 고용형태별 ‘근로자 성비’뿐만 아니라 ‘성별 임금 현황’을 포함하도록 하고, 실효성 있는 일 · 가정 양립 지원을 위해 ‘육아휴직 사용 현황’을 공시 대상에 추가하고자 함.

이러한 체계적이고 종합적인 정보 공개를 통해 성별 고용 실태를

투명하게 파악함으로써, 궁극적으로 성별 임금 격차를 해소하고 여성의 경제활동 참가율을 제고하는 데 기여하려는 것임(안 제24조의2 신설 등).

양성평등기본법 일부개정법률안

양성평등기본법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조의2 및 제55조를 각각 다음과 같이 신설한다.

제24조의2 (성별 고용현황의 공시 등) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 성별 고용현황을 공시하여야 한다. 이 경우 고용현황은 다음 각 호의 구분에 따라 공시하여야 한다.

1. 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별(근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 근로자 성비
2. 직종·직급·직무·근속연수·고용형태별 성별 임금 현황
3. 성별 육아휴직 사용 인원 및 복귀율 등 육아휴직 관련 현황

② 제1항에 따른 공시절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제55조(과태료) 제24조의2제1항을 위반하여 공시를 하지 아니하거나

거짓으로 공시한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u><신 설></u>	<u>제24조의2 (성별 고용현황의 공시 등) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 성별 고용현황을 공시하여야 한다. 이 경우 고용현황은 다음 각 호의 구분에 따라 공시하여야 한다.</u> <u>1. 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수 · 고용형태별(근로계약기간의 정함이 없는 근로자, 「근로기준법」 제2조제1항제9호의 단시간근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 파견근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자를 포함한다. 이하 이 조에서 같다) 근로자 성비</u> <u>2. 직종 · 직급 · 직무 · 근속연수 · 고용형태별 성별 임금</u>

<u><신 설></u>	<u>현황</u> 3. <u>성별 육아휴직 사용 인원</u> <u>및 복귀율 등 육아휴직 관련</u> <u>현황</u> ② <u>제1항에 따른 공시절차 및</u> <u>그 밖에 필요한 사항은 고용노</u> <u>동부령으로 정한다.</u> <u>제55조(과태료) 제24조의2제1항</u> <u>을 위반하여 공시를 하지 아니</u> <u>하거나 거짓으로 공시한 경우</u> <u>에는 500만원 이하의 과태료를</u> <u>부과한다.</u>
---------------------------	--