

## 「남녀고용평등법」의 행정적 기반 강화

수행과제명 : 여성인권보장 및 차별해소를 위한 관련법제 정비연구(Ⅲ)

- 남녀고용평등법의 시행 20년의 성과와 과제

과제책임자 : 박선영 연구위원

Tel: 02-3156-7108, e-mail: sypark@kwidimail.re.kr

### 요 약

2009년 현재 시행 22년째에 접어든 「남녀고용평등법」은 그동안 법·제도적 인프라는 빠르게 성장하였음에도 불구하고 그러한 제도적 장치들이 고용상 차별개선에 실효성을 발휘하지 못하고 있는 현실에 있으며, 법의 실효성 제고를 위해서는 입법적 미비점 보완뿐만 아니라 사회·문화적 그리고 행정적 기반 강화가 필요함

## 1. 정책의 목적 및 필요성

- ☐ 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 「남녀고용평등법」이라 함)은 1987년 12월 4일에 제정되고 1988년 4월 1일부터 시행되어, 2009년 현재 시행 22년째에 접어들
- ☐ 1987년 「남녀고용평등법」 제정 이후 여성노동권 보장을 위한 법·제도적 인프라는 빠르게 성장하였음에도 불구하고 그러한 제도적 장치들은 여전히 고용상 차별 개선에서 큰 실효성을 발휘하지 못하고 있으며, 새롭게 제기되는 여성노동시장의 제 문제들에 대해 충분히 대처하지 못하고 있음

- 「남녀고용평등법」의 실효성을 높이기 위해서는 입법적 미비점을 보완하는 것뿐 아니라 법이 실효성 있게 작동되기 위한 사회·문화적 그리고 행정적 인프라 구축이 함께 이루어져야 함
- 「남녀고용평등법」의 입법적 미비점 보완 사항으로는 간접차별 정의 개정 및 실효적 규제를 위한 장치 마련, 사업주 범위 확대, 형법체계에 기반한 법의 실효성 한계와 민사적 제재 강화 등을 들 수 있지만, 이하에서는 「남녀고용평등법」의 실효성 제고를 위한 행정적 기반 강화를 위한 정책 대안을 제시하고자 함

## 2. 정책의 추진방향

- 근로감독관의 차별 관련 전문성 확보를 위한 직무교육 강화
  - 「남녀고용평등법」 위반은 1차적으로 지방노동행정기관의 근로감독관이 조사·처리하게 됨
  - 근로감독관의 차별 관련 문제에 대한 전문성 강화를 위해서는 「남녀고용평등법」 관련 직무교육의 내용에서 다른 교육과는 달리 성인지적 감수성을 가질 수 있도록 하는 프로그램을 개발·실시하거나, 여성부 산하 양성평등교육진흥원과 같은 양성평등교육 전담기관에 위탁교육을 실시하는 것도 고려해 볼 수 있음
- 「남녀고용평등업무처리지침」 개정
  - 노동부는 남녀고용평등에 관한 업무처리를 위해 1992년 「남녀고용평등업무처리지침」을 제정하여 「남녀고용평등법」 위반 사건을 처리하는 지침으로 사용하도록 하고 있음
  - 이 지침은 1999년에 마지막으로 개정되어 1999년 법 내용의 변화나 그 이후에 이루어진 개정 법률의 주요 내용 변화가 전혀 반영되어 있지

않다는 문제가 있음

- 그 동안의 법 개정 내용을 반영한 「남녀고용평등업무처리지침」의 개정  
을 통해 행정감독기능을 내실화해야 함

#### ☐ 동일가치노동·동일임금 판단지침 제정

- 연공급 위주의 임금체계를 가지고 있는 우리나라에서는 동일가치노동·  
동일임금에 대한 판단에 많은 어려움이 따르지만, 이 원칙의 시행에 관  
한 구체적인 법 규정이나 지침은 마련되어 있지 않음
- 동일가치노동·동일임금원칙의 구체적인 적용을 위한 독립된 지침이 필요

#### ☐ 기업 내 자율적 차별 점검 및 시정을 위한 매뉴얼 개발·보급

- 기업 입장에서 차별을 문제로 인식하는데 「남녀고용평등법」과 관련 행  
정조치 상의 차별 개념과 판단 기준이 추상적임
- 기업 스스로 차별 발생 소지를 점검하고 자율적으로 시정하게 할 수  
있도록 매뉴얼(체크리스트) 등을 개발하여 보급함으로써 성차별 여부  
를 기업 스스로 판단·시정할 수 있도록 지원하는 것이 필요함

#### ☐ 남녀고용평등 우수기업 인센티브 확대

- 남녀고용평등 관련 법·제도의 정착은 저출산 극복과 고령화 사회에  
여성인력의 경제활동을 촉진하는데 필수적인 조치로서, 우리 사회의 미  
래가 달려있을 만큼 사회적 의미가 큼
- 현재 부여하고 있는 인센티브 이외에 기업 활동에 실질적인 도움이 될  
수 있는 인센티브를 부여하는 방안(예 : 세무조사 1년 유예, 신용평가  
시 가산점 부여, 신용보증시 보증한도 우대 등)이 마련될 필요가 있음

< 참고 자료 > 남녀고용평등 우수기업과 노사문화 우수기업 인센티브 비교

남녀고용평등 우수기업	노사문화 우수기업
<ul style="list-style-type: none"> <li>· 조달청 물품입찰 적격 심사 시 우대가산점(0.5점) 부여</li> <li>· 여성고용 환경개선자금 융자사업, 근로복지공단의 근로자 장학금사업 등에서 우선순위 부여</li> <li>· 남녀고용평등 우수기업 인증마크사용(3년간)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정부물품 조달 적격 심사 시 우대(0.5점 가점)</li> <li>· 근로자 학자금 저리대출, 우선 융자 및 대출금리 우대</li> <li>· 세무조사 1년 유예</li> <li>· 군수물품 조달 적격 심사 시 우대(0.5점, 급식분야 0.25점 가점)</li> <li>· 근로복지공단의 근로자 장학사업 장학생 선발 우대(3년)</li> <li>· 산업재해예방기금에서 산재예방 시설/장비 구입자금 지원</li> <li>· 용역 적격 심사 시 우대(0.5점 가점)</li> <li>· 신용평가시 가산점 부여</li> <li>· 신용보증시 보증한도 우대</li> </ul>

□ 남녀고용평등 및 일·가정 양립을 위한 사회문화 기반 조성

- 평등한 양육문화나 고용평등의 가치를 확산시킬 수 있는 사회문화적 의식 개선 활동
- 남녀고용평등 관련 제도에 대한 대국민, 대기업 홍보 활동 강화
- 고용상 성평등은 법률, 벌칙을 통한 강제만으로는 한계가 있는 만큼 장기적으로 고용평등과 일·가정 양립 지원과 같은 제도가 기업에 이득이 된다는 인식을 갖게 하고, 여성인력에 대한 경영진의 태도를 변화시킬 수 있는 프로그램과 제도적 장치를 마련하는 것이 필요함

### 3. 정책효과

- 「남녀고용평등법」의 법·제도적 인프라에 행정적 기반까지 강화함으로써 실질적인 여성 노동권 보장 실현에 기여
- 고용상의 차별 개선 효과는 저출산 극복과 고령화 사회에 여성인력의 경제활동을 촉진

---

▶ 주관부처 : 노동부(여성고용과)  
▶ 관계부처 : 노동부

---