KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

이슈리뷰

- **한국여성정책연구원-GGP MOU 체결과 의미 : 한국가족패널조사의 국제비교 연구 확장**
  조선미 | 한국여성정책연구원 연구위원

- **고용평등공시제 도입을 위한 정부지원 활동과 향후계획**
  강민정 | 한국여성정책연구원 연구위원

- **단기육아휴직제 시행의 의의와 향후 과제**
  구미영 | 한국여성정책연구원 연구위원

KOREAN WOMEN'S DEVELOPMENT INSTITUTE

고용평등공시제 도입을 위한 정부지원 활동과 향후계획

강민정 한국여성정책연구원 연구위원

1. 논의배경

2025년 새로운 정부에서 발표한 국정과제(97. 기회와 권리가 보장되는 성평등 사회)에 따르면, 여성가족부의 기능을 강화하는 한편 '성평등한 일터 조성을 위해 고용평등임금공시제를 도입하고, 공시 시스템을 구축하여 성별 임금 실태를 체계적·종합적으로 공개'할 것을 포함하고 있다. 이에 따라 2025년 9월 30일, 여성가족부가 성평등가족부로 확대·개편되면서, 고용노동부의 적극적 고용개선조치(이하 AA), 성별근로공시제, 여성새로일하기센터의 집단상담 업무가 성평등가족부로 이관되었다. 특히 성평등가족부에 고용평등정책관을 신설하여 고용노동부로부터 이관된 사업과 함께 노동시장의 성평등 정책을 담당하게 되었다(여성가족부 보도자료, 2025.9.30.). 이후 성평등가족부는 AA의 안정적 이관과 고용평등 공시제의 도입을 위해 본원과 지속적으로 업무협의를 추진하고 있다.

2. 주요 활동내용

2025년 10~11월 성평등가족부와 본원은 여러 전문가로 구성된 '고용평등임금공시제 전문가 포럼'을 총 4회 운영하였다. 1차 포럼은 '고용평등임금공시제 도입 필요성과 관련 쟁점', 2차 포럼은 '해외 성별임금격차 공시제도 유사 사례 검토 및 시사점', 3차 포럼은 '고용평등임금공시제 항목·대상 등 세부사항 논의', 4차 포럼은 '고용평등임금공시제와 공공조달 연계방안'을 주제로 논의를 진행하였다.

2026년 초, 본원과 성평등가족부와의 정책연구협의회를 통해 고용평등임금공시제 도입에 필요한 입법과제를 마련하기 위한 수시과제 '고용평등임금공시제 입법 방안 연구', AA 및 고용평등임금공시제의 안정적 운영에 필요한 추진체계 마련을 위한 정부지원과제 '고용평등 정책 방향 및 전달체계 구축 방안 연구'를 선정하여 추진하고 있다.

2026년 3월~5월 성평등가족부와 본원이 함께

참여하는 총 5회의 고용평등공시제[1] 도입 준비 TF를 운영하였다. 이 TF는 성평등가족부의 성평등정책실장이 주재하였으며, 고용평등국 실무자들이 참여하였고, 본원에서는 여성고용연구본부장을 중심으로 관련 연구자들이 참여하였다.

2006년부터 시행된 AA는 그동안 고용노동부의 산하기관인 노사발전재단에서 운영해 왔다. 2025년 9월 AA가 성평등가족부로 이관되면서 이 사업을 운영할 전문기관이 필요한 상황이 되었다. 2026년까지는 노사발전재단에서 운영하게 되었지만 2027년부터는 더 이상 노사발전재단에서 운영할 수 없고, 특히 고용평등공시제라는 새로운 제도가 도입되었을 때 AA와 고용평등공시제를 함께 운영할 수 있는 다른 전문기관이 필요해졌다.

이와 같이, 국정과제인 고용평등공시제 도입 준비, 고용노동부로부터 이관된 AA 운영 등을 원활히 추진하기 위해 2026년 상반기까지 본원과 성평등가족부는 지속적으로 논의해 왔다. 본원은 개원 이래 '남녀고용평등법'제정 및 노동시장 내 성평등 관련 연구를 꾸준히 해 온 국내 유일한 연구기관으로서, 그동안 축적해 온 연구 역량을 바탕으로 국정과제를 이행하고 고용평등정책의 실효성을 높이고자 성평등가족부와 긴밀히 협력하기로 하였다. 이에, 본격적인 업무협의를 위해 2026년 6월 10일, 'AA 이관 및 고용평등공시제 도입을 위한 성평등가족부-한국여성정책연구원 업무협약'을 맺게 되었다. 이 업무협약에는 1) 고용평등 공시 및 AA제도의 효율적 운영을 위해 2027년부터 본원을 고용평등전문기관으로 지정, 2) 고용평등공시제 도입 준비와 전문기관으로의 AA 업무 이관을 체계적으로 추진하기 위해 2026년 하반기부터 공시제 도입 공동추진단을 구성·운영한다는 내용 등이 포함되었다(성평등가족부 보도자료, 2026.6.10.). 이 업무협약을 통해, 본원이 내년부터 고용평등전문기관으로 지정될 예정이며, 고용평등공시제 도입 준비를 위한 공동기획단을 운영할 것임이 공표되었다.

2026년 7월 14일 성평등가족부와 본원은 '고용평등공시제 공동기획단'을 출범하고 현판식을 개최하였다. 이 공동기획단은 기업과 공공기관의 성별 고용·임금 현황을 체계적으로 공시하고, 기업의 자율적인 성별 격차 개선을 지원하기 위한 제도의 기반을 마련하고자 성평등가족부의 담당자와 본원의 연구자들을 중심으로 구성되었다. 기획단은 2027년 고용평등전문기관 지정 전까지 ▲고용평등공시제 도입 준비 ▲노사발전재단이 맡아 온 AA 업무의 실질적 이관 ▲전문기관 설치 준비(인력 등) ▲제도 내실화를 위한 중장기 로드맵 마련 등 제도 시행에 필요한 과제를 본격 추진하고 있다(성평등가족부 보도자료, 2026.7.14.).

고용평등공시제 공동기획단은 발족 이후 AA 업무 인수인계, 고용평등공시제도의 구체적 설계, 공시시스템 구축, 전문기관 운영 기반 마련, 기업 대상 제도 안내 및 홍보, 자가진단 도구·전문컨설팅·인센티브 등 기업지원서비스 마련 등 2027년 AA의 안정적 이관과 고용평등공시제 도입을 준비하기 위해 연구를 수행하고 부처와도 긴밀히 협업 중이다.

3. 고용평등공시제 설계와 쟁점[2]

한국은 OECD 국가 중 성별임금격차가 가장 큰

1) 임금현황 뿐 아니라 남녀고용현황도 함께 공시하는 것으로 논의하면서, 제도 설계 과정에서 '고용평등공시제'로 명칭을 변경하였음.
2) 본 절의 내용은 저자의 '고용평등공시제의 의의와 정책과제'. 2026 전국여성정책네트워크 미래전략포럼(2026.8.27.) 발표자료 내용을 참고하여 작성

나라로, 2024년 기준 성별임금격차가 29.0%로 OECD 평균 11.3%에 비해서도 상당히 높다. 2026년 발간된 OECD 국가 대상 성별임금격차보고, 임금감사, 성중립적 직무분류 조치에 관한 실태점검 보고서에 따르면, 현재 OECD 국가의 55%(38개국 중 21개국)는 민간기업에 임금격차보고를 의무화하고 있으며, 2026년 말까지는 OECD 국가의 84%(38개국 중 32개국)가 성별임금격차 보고를 요구하게 될 것으로 예상되며, 이러한 확대는 EU 임금투명성지침에 의해 견인되고 있다[3]. 이에, 성별임금격차가 가장 큰 한국도 임금투명성 제도로서의 임금공시제도에 대한 요구가 계속 커져 왔다. 하지만 한국에 공시제도가 전혀 없는 것은 아니다. 공공기관의 정보를 공개하는 알리오 시스템, 지방공사 및 공단의 정보를 공개하는 클린아이 등 공공영역에서는 이미 공시제도가 운영중이며, 지난 정부 국정과제로 '성별근로공시제'가 시범도입된 바 있다. 다만 이 공시제는 이미 공개하고 있는 공시데이터를 집계하여 공시하는 것에 불과한 상황이었다. 그 외 상장기업을 대상으로 하는 DART 공시에서도 남녀 간 평균임금을 비교할 수 있는 자료가 공개되고 있다. 이와 같은 성별 임금정보 공개제도가 존재하지만, 각 제도별로 정보공개의 범위와 대상이 다르고, 서로 다른 기준과 서식으로 성별임금격차를 공개하고 있어, 자료를 제출하는 기업 입장에서는 중복자료 제출, 수요자 입장에서는 정보의 혼란이 발생할 수 있다.

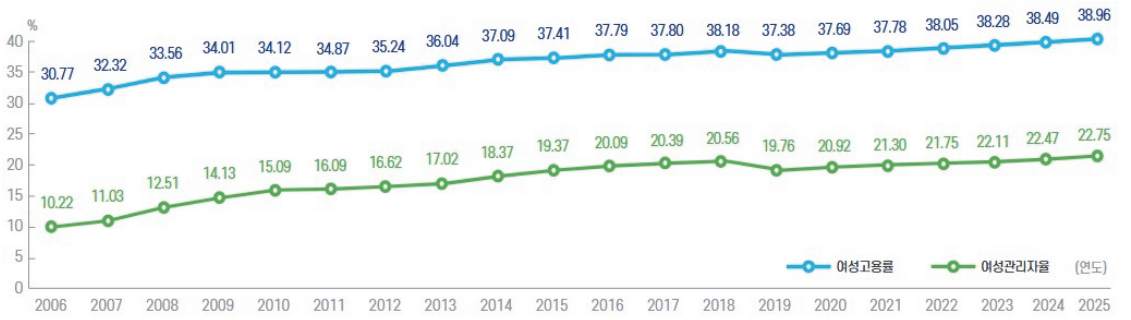
<표 1> 성별 고용·임금정보 공개제도 현황(2025년 기준)

대상	개수	공개 플랫폼	주요 공개 내용	주무부처
공공기관	355개사	알리오	성별 1인당 평균 보수액	재정경제부
지방공사공단	165개사	클린아이	성별 1인당 연간 평균임금	행정안전부
고용형태 공시제	4,176개사	워크넷	고용형태별 남녀 근로자 수	고용노동부
사업보고서 제출공시대상회사	3,146개사*	DART	성별 1인당 평균 보수액	금융감독원
AA 대상	2,768개사	비공개	성별 1인당 연간 평균 보수총액	성평등가족부

* 성별임금격차를 분석할 수 있는 자료를 제출한 기업 수(성평등가족부 보도자료, 2026.9.7., 참고)

한편 2006년 도입된 AA제도는 공공기관, 지방공사 및 공단, 500인 이상 민간기업을 대상으로 하며, 남녀근로자 및 관리자 현황, 임금자료(남녀 평균임금, 4분위별 남녀 비율) 제출을 의무화하고 있으며, 여성근로자 및 여성관리자 비율 제고를 위해 시행계획과 이행수준을 점검하는 방식으로 고용개선을 유도하는 제도로, 현재 한국의 노동시장 성평등을 위한 대표적인 제도라 할 수 있다. 제도 운영 기간 동안 여성고용률 및 여성관리자 비율은 꾸준히 증가해 왔다. 다만 이 증가가 성과로 볼 수 있는 증가인지, 20년 동안의 제도성과로 볼 수 있는지에 대해서는 여러 연구들에서 의견이 엇갈리고 있다.

3) OECD(2026). *Pay Transparency in Progress: Valuing Jobs, Closing Gender Pay Gaps*



자료: 「2025 적극적 고용개선조치 남녀근로자 현황 분석보고서」(https://aa-net.or.kr)

[그림 1] AA 대상 사업장의 여성고용률 및 여성관리자율 변화 추이(2006~2025년, 단위: %)

AA제도에서는 기업들이 제출한 자료는 공시하지 않고, 대신 심사를 통해 기업의 개선을 위한 컨설팅, 교육 등 기업지원서비스를 제공하고 이를 충실히 이행하지 못했을 경우 최종적으로 기업의 명단을 공표하는 방식으로 설계되어 있다. 따라서 공시제도를 논의할 때 기업의 성별격차를 해소하기 위한 유일한 제도인 AA제도를 빼놓고 논의할 수는 없다.

1단계	남녀근로자 및 임금현황 서류제출 (매년 4월 30일 까지 제출)	- 여성고용기준 확정 - 대상 사업장 남녀근로자 및 임금현황 분석 - 시행계획서 작성대상 선정·통보
2단계	시행계획서 제출 (다음 해 4월 30일 까지)	- 시행계획서 심사·평가 (적정, 부분보완, 재작성 등급) - '부분보완 및 재작성' 등급 기업 보완제출
3단계	이행실적보고서 제출 (시행계획서 제출 다음 해 4월 30일 까지)	- 이행실적보고서 심사·평가 (적정, 보통, 이행촉구 등급) - '이행촉구' 등급 기업 이행보완계획서 제출
우수기업 포상		미이행 사업주 명단공표
국무총리·장관 표창		관보게재 또는 성평등가족부 홈페이지 게시(6개월간)

자료: 상동

[그림 2] 적극적 고용개선조치의 단계별 운영 과정

AA제도가 운영된 기간 동안 수많은 연구와 개선과제들이 도출되어 왔다. 대상기업, 미달기업 선정기준, 제출자료의 신뢰성, 제출서식, 시행계획서 및 이행실적보고서, 명단공표제도 등 제도설계에 대한 검토뿐 아니라, 이 제도의 운영이 실질적으로 성별격차 해소에 기여했는가에 대한 효과성까지 다양한 분석과 논의가 이루어졌다. 그런데 이 자료들을 공시제로 연계하게 된다면 사실상 그동안 문제로 지적되었던 AA 운영상의 개선과제들의 한계를 보완할 수 있다. AA는 공시하지 않는 제도였기 때문에 가장 큰 패널티가 명단공표였는데, 각 기업별로 자료를 공시하게 되면 사실상 명단공표제도의 효과에 대

한 재검토도 필요하다. 따라서 명단 공표 대상을 선정하기 위한 운영과정 역시 큰 변화가 필요한 것이다. 또한 AA는 말 그대로 고용을 개선하기 위한 제도인 반면, 향후 도입될 고용평등공시제는 성별임금격차 해소에 초점을 맞추고 있기 때문에 공시할 항목 역시 성별임금격차를 보여줄 수 있는 방식으로 구성되어야 한다. 그동안 공시제도를 논의함에 있어, AA제도와의 관계를 어떻게 설정할 것인가가 계속 쟁점이 되어 왔다. 성평등가족부로의 이관 후 이루어진 여러 논의체를 통해, 공시제도의 대상을 AA제도의 대상과 동일하게 시작하고, 기존 AA제도의 제출서식을 성별임금격차를 나타내는 핵심 지표 중심으로 개선하여 기업 입장에서는 기존의 익숙한 방식으로 한 번에 자료를 낼 수 있도록 설계하게 되었다.

여전히 남아 있는 쟁점이 적지 않다. 대상기업의 경우, 노동계에서는 현재의 AA 대상이 매우 협소하므로 이를 더 확대해야 한다는 의견을 제시하였고, 공시항목에 대해서도 직종, 직급, 고용형태 등 보다 세분화된 자료를 요구하고 있다. 반면 경제계에서는 자료제출의 행정적 부담, 세분화된 임금정보 공개에 대한 우려 등이 맞서고 있다. 하지만 공시제도 설계와 운영에 있어 보다 더 중요한 것은 공시 이후이다. 공시제도는 노동시장 내 성별 격차를 객관적으로 보여주는 데이터 제공의 역할을 하는 제도이며, 이 데이터를 통해 성별 격차의 원인과 취약점을 진단하고 이를 개선할 수 있는 방안을 도출하여 이행할 수 있도록 지원하는 것, 즉 '공시-평가·분석-피드백-개선·환류'의 선순환구조의 시작점인 것이다.

4. AA의 안정적 이관 및 고용평등공시제 도입을 위한 향후계획

고용평등공시제 공동기획단은 2026년 말까지 운영될 예정인데, 이 기간 동안 부처는 고용평등공시제를 반영한 법안을 마련하고 개정에까지 이를 수 있도록 노력하고 있으며, 다음과 같은 운영계획을 갖고 있다.

<표 2> AA 및 공시제 운영계획

구분	현행 성별근로공시제		개선 고용평등임금공시제	
			기본 방향	실행방안(안)
대상	▪ **공공부문 중심** 시범운영 단계	⇨	▪ **공공·민간을 포괄, 단계적 확대**	▪ 단기 상시근로자 500인 이상 → 중장기 300인 이상
항목	▪ **인력 정보** 위주 한정된 정보 공시	⇨	▪ **성별격차**를 나타내는 **핵심지표 중심 설계**	▪ 남녀 임금비율, 임금분위별 성별 비율, 남녀임원 수 등
지원	▪ **사후개선**을 위한 **지원은 미흡**	⇨	▪ **공시 → 진단**(자가평가) → **개선**(컨설팅)의 **선순환 구조 확립**	▪ 공시시스템 운영 ▪ 포상·컨설팅 지원사업 운영

자료: 성평등가족부 업무계획(2025.12.19.)

본원의 공동기획단에서는 내년에 수행하게 될 AA제도의 운영이 차질 없이 이루어질 수 있도록 노사발전재단을 통해 업무 인수인계를 받고 있다. 또한 관련 연구과제들을 통해 공시제도의 구체적 설계(시행령, 시행규칙 등 세부사항 및 공시서식 등), 기업의 의견수렴 및 홍보, 공시제도 매뉴얼 제작, 기업 지원서비스 구축 등을 추진하고 있다. 특히 본원은 AA 및 공시제 운영을 위한 전담인력을 확충하여 제도운영의 공백이 없도록 준비하고 있다.

향후 법개정을 통해 본원이 2027년 전담기관으로 지정된다면, 본원은 제도의 운영뿐 아니라 AA 및 공시제를 통해 축적된 데이터를 검증 및 분석하여, 기업들이 자료제출에서 그치지 않고 성별 격차의 원인, 동종업종과의 비교 등 다양한 분석보고서를 통해 자신들의 현황과 격차 개선을 위한 방향성을 제시하고자 한다. 본원은 축적된 연구역량과 고용평등 분야 연구자들을 다수 보유하고 있다는 장점을 가지고 있기 때문에, 자료의 신뢰성 검증, 성별격차의 원인분석과 개선 방안 도출, 정책에의 환류 등 보다 폭넓은 제도운영이 가능하다. 특히 노동시장 내 성별 격차를 객관적으로 점검하고, 기업과 기관의 자율적 개선을 촉진하는 중요한 제도적 기반이라 할 수 있는 고용평등공시제와 AA를 본원에서 운영하게 된다면 '성별임금격차 해소'라는 국가적 과제를 추진하는 데 있어서 정책기여도를 높일 수 있을 것으로 기대된다.

• 참고문헌 •

강민정(2026.8.27.) '고용평등공시제의 의의와 정책과제'. 2026 전국여성정책네트워크 미래전략포럼.
노사발전재단(2025).「2025 적극적 고용개선조치 남녀근로자 현황 분석보고서」(https://aa-net.or.kr)
여성가족부 보도자료, 2025.9.30.
성평등가족부 보도자료, 2026.6.10.
성평등가족부 보도자료, 2026.7.14.
성평등가족부 보도자료, 2026.9.7
성평등가족부 업무계획, 2025.12.19.
OECD(2026). *Pay Transparency in Progress: Valuing Jobs, Closing Gender Pay Gaps*