



KOREAN WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

기업의 '성평등 공시제도' 도입 방안

전기택 한국여성정책연구원 선임연구위원

1. 서론

우리나라 노동시장의 성별격차는 다양한 정책추진을 통해 그동안 꾸준히 개선되어 왔지만 OECD 회원국 등 다른 국가들과 비교하면 우리나라의 경제적 수준에 비해 성별격차가 여전히 큰 것이 현실이다. 예컨대 성별임금격차는 매년 OECD 국가 중 최하위 수준이며, 이 격차는 크게 좁혀지지 않고 있다. 그에 따라 성별임금격차 개선을 위한 다양한 정책적 논의와 구체적인 정책이 추진되고 있으며, 특히 성별임금격차 개선을 위한 성평등 공시제 도입에 대한 요구가 지속적으로 제기되고 있다.

이 연구에서는 기업의 성차별 현황을 보다 종합적으로 파악하고 개선방안을 도출하기 위한 정책적 체계로서의 '성평등 공시제도'의 도입가능성을 검토하고 구체적인 제도설계를 제안하고자 하였다. 이를 위해 성평등 공시제도와 관련한 다양한 쟁점들을 검토하고, 제도설계 및 운영체계, 활용방안 등을 제안

하여 궁극적으로는 노동시장 성평등 확산에 기여하고자 하였다. 이 연구에서 제안하는 성평 공시제도 실행방안을 간략하게 소개하면 다음과 같다.

2. 성평등 공시제도 구성 요소와 목적

성평등 공시제도는 ①성별임금정보 공개, ②개인 임금정보공개청구권, ③성평등 공시 후속절차 등으로 구성할 수 있다. 성별임금정보 공개는 임금 투명성 확보와 성별임금격차 실태 파악의 측면에서 성평등 공시 제도의 중요한 구성요소가 된다. 현재 알리오, 클린아이, 전자공시시스템(DART)과 같이 개별 기업과 기관 수준의 성별임금과 관련 정보를 공공부문과 민간부문에서 확대·공개할 수 있을 것이다.

3. 근거법

성평등 공시제도의 근거법은 기존 법령 개정 또

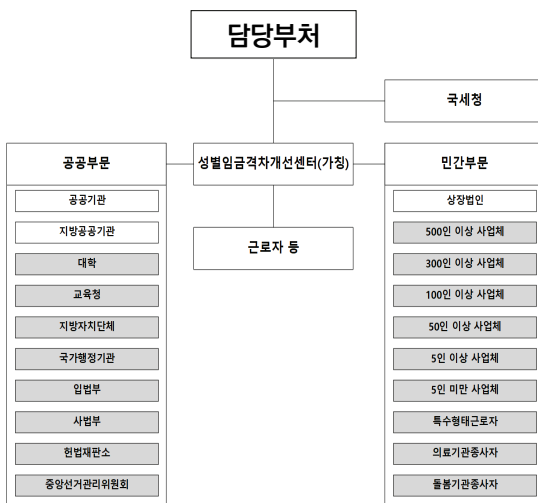
는 개별법 제정을 통해 마련할 수 있다. 기존 법령 개정은 ①민간기업이 적용을 받는 법령의 개정과 함께 국가행정기관 등 공공부문이 적용받는 개별 법령의 개정을 각각 추진하는 방안과 ②「양성평등기본법」과 같이 중앙행정기관 등 공공부문과 민간부문에 동시 적용되는 법령의 개정을 통해 법적 근거를 마련하는 방안을 검토할 수 있다.

그리고 개별법의 제정은 유럽연합, 아일랜드 등과 같이 성별임금정보 공시와 성별임금격차 개선 계획의 추진을 규정하는 해외 입법사례를 참고하여 성별임금격차 개선에 관한 기본법의 형태로 추진하고 ①성별임금격차, 성평등 임금공시 등 용어의 정의, ②국가와 사업주 등의 성평등 임금 실현과 성별임금격차 개선 노력 의무, ③성평등 공시의 대상, 내용, 절차, ④공공기관과 기업 등의 성별임금격차 개선 계획 수립, ⑤성별임금격차 개선 계획 이행 점검, ⑥개인의 임금정보청구권 보장 및 청구절차, ⑦기업 등의 성평등 공시 업무에 대한 국가 지원, ⑧성별임금격차 과대 사업장 등에 대한 실태조사, ⑨성평등 공시를 위한 정보 수집 및 제공 의무, ⑩성평등 공시 시스템 구축 및 운영, ⑪성평등 임금 인증 절차, ⑫성평등정보분석원 설치 등의 내용을 담을 수 있을 것이다.

4. 추진체계

성평등 공시 추진체계는 성평등 공시 업무를 전담하는 정부 부처를 중심으로 공공부문과 민간부문의 성평등 공시를 추진하고, 정부 부처의 성평등 공시 지원을 위해 성별임금격차개선센터(가칭)를 설치·운영하는 형태로 구성될 수 있다. 성평등 공시 업무는 성평등 업무를 수행하는 기존 부처가 전담하

거나 미국의 동등고용기회위원회(EEOC)와 같은 전문 조직을 신설하여 전담하는 방안을 검토할 수 있고, 중소기업 등 성평등 공시 대상 기관 및 기업의 성별임금공시 업무 부담 완화를 위해 전담 부처가 국세청과 협업하여 남녀임금정보 등 공시 항목을 산출할 수 있을 것이다.



[그림 1] 성평등 공시 추진체계(안)

5. 공시(공개) 대상 기관 및 기업

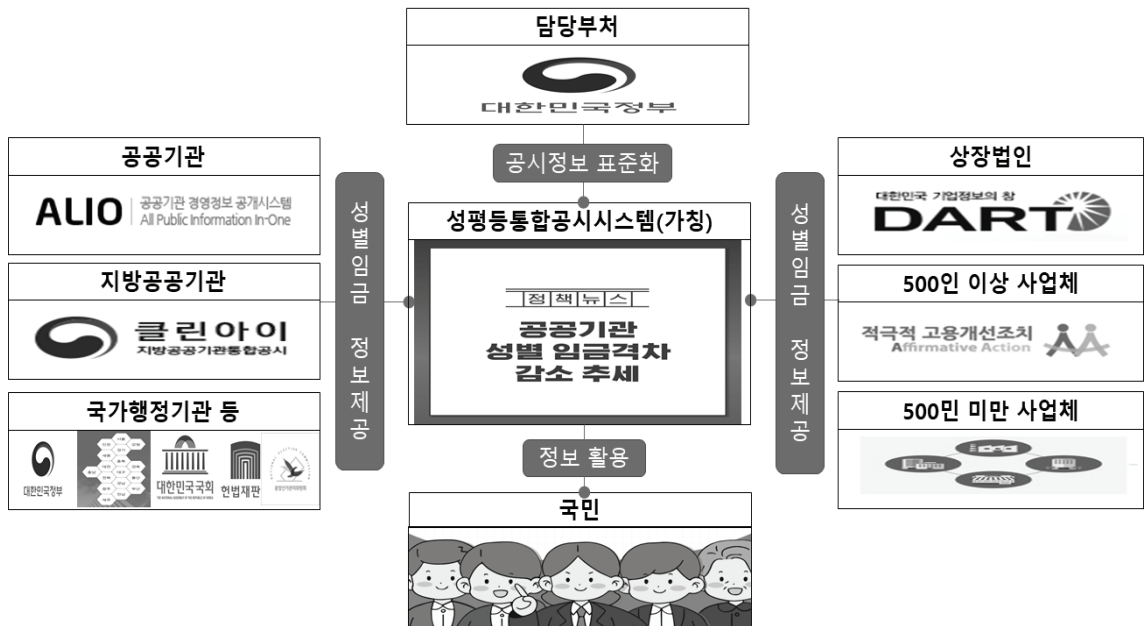
성평등 공시제도의 실효성과 기업 등의 임금 투명성을 제고하기 위해서는 현재 공공부문과 민간부문의 일부 기관과 기업을 중심으로 이루어지고 있는 남녀임금 공시 대상 기관과 기업을 확대할 필요가 있다. 구체적으로 공공부문은 현재 공공기관과 지방공기업에 한정하여 남녀임금정보가 공개되고 있으나, 향후 국가행정기관, 지방자치단체 등과 같은 행정부분만 아니라 입법부, 사법부, 헌법재판소, 중앙선거관리위원회 등과 같은 국가기관 일반으로 성평등 공시대상 기관을 확대할 필요가 있다.

<표 1> 성평등 공시 대상 기관 및 기업 확대 방안

	현재	향후
공공 부문	공공기관 (기획재정부 지정)	공공기관+공직유관단체 (인사혁신처 지정·고시)
	지방공기업	지방공기업+지방출자출연기관 +민간위탁기관
		국가행정기관
		지방자치단체
		대학(「고등교육법」 제2조에 따른 학교)
		교육청
		한국방송공사+한국교육방송공사
		입법부
		사법부
		헌법재판소
		중앙선거관리위원회
민간 부문	상장기업	상장기업
		비상장기업
		일반 중소기업

6. 공시(공개) 방법 및 주기

현재 남녀임금정보는 알리오, 클린아이, 전자공시시스템 등 관련 사이트에서 각각 분산적으로 제공하고 있으나, 향후 성평등 공시제도 시행과 함께 성평등통합공시시스템(가칭)을 구축·운영함으로써 일반 국민의 성평등 공시 정보활용의 편의성을 제고할 필요가 있다. 또한 국가행정기관 등 새롭게 성평등 공시 정보를 작성하는 기관과 기업에 공시 정보 등록 기능을 제공함으로써 공시 업무의 효율성을 제고할 수 있고, 성평등 공시 담당 부처는 성평등 공시 정보 표준화, 업무 매뉴얼 개발 등 성평등 공시 대상 기관의 공시 업무를 지원할 수 있을 것이다. 그리고 성평등 공시 주기는 1년을 기본으로 하고, 성별임금격차 개선 계획의 수립과 이행 점검이 본격화되면 2년으로 운영할 수 있을 것이다.



[그림 2] 성평등통합공시시스템(가칭) 개념도

7. 공시(공개) 내용 및 수준

성평등 공시제도에 따른 공시 내용은 현재 공개하고 있는 임금 정보와 인력 정보를 확대하는 방안이 필요하다. 본 연구의 전문가 조사 결과에서 기존 공시 내용과 함께 기본급, 수당 등 인건비 구성항목별 남녀 직원 임금, 남녀 직종별 임금, 남녀 고용형태별 임금, 남녀 퇴직자 수, 남녀 육아휴직자 수 등 새로운 공시 내용을 필요성을 확인할 수 있었다. 그리고 성평등 공시 대상 임금정보의 수준도 좀 더 개선될 필요가 있다.

또한 현재 임금이 주로 연간 급여를 중심으로 공시되고 있지만 향후에는 월 급여와 시간당 급여(시간당 임금) 등 급여 종류를 다양화할 필요가 있다.

연간 급여는 지난 1년간 12개월 급여를 모두 수령한 남녀 근로자의 임금을 비교하기에는 적절하지만 임시직, 신규입사자 등 지난 1년간 급여 수령 기간이 11개월 이하인 남녀 근로자의 임금을 비교하기에는 적절하지 않다. 따라서 지난 1년간 급여 수령개월을 반영한 월 급여 기준의 남녀 임금 정보가 공개될 필요가 있다. 시간당 급여(임금)의 경우에는 초과근무 등 근로시간이 임금에 미치는 영향을 통제한 상태에서 남녀임금격차를 파악하기 위해 향후 공개가 필요한 임금 정보이다. 현재 공개되는 임금 정보의 통계값은 주로 평균 임금이나, 평균 임금은 극단값의 영향을 받으므로 중위값, 사분위값 등 상대적으로 극단값의 영향을 적게 받는 다양한 통계값이 공시될 필요가 있다.

<표 2> 성평등 공시 내용 확대 방안

	현재	향후
임금 정보	남녀 직원 임금	남녀 직원 임금
	남녀 상임 임원 보수	남녀 상임 임원 보수
		기본급, 수당 등 인건비 구성항목별 남녀 직원 임금
		남녀 직종별 임금
인력 정보	남녀 평균 근속 연수	남녀 평균 근속 연수
	남녀 직원 수	남녀 고용형태별 직원 수
	남녀 직급별 인원수	남녀 직급별 인원수
	남녀 신규채용자 수	남녀 신규채용자 수
		남녀 퇴직자 수
		남녀 육아휴직자 수

<표 3> 성평등 공시의 임금정보 개선 방안

	현재	향후
대상 임금	「소득세법」상의 근로소득	「소득세법」상의 근로소득
임금구성 항목*	기본급	기본급
	성과수당	성과수당
	실적수당	실적수당
	급여성 복리후생비	급여성 복리후생비
	성과상여금	성과상여금
	(세부수당)	(세부수당)
임금 종류	연간 급여	연간 급여
		월 급여
		시간당 급여(임금)
통계값	평균(Mean)	평균(Mean)
		중위값(Median)
		사분위값(Quartile)

주. 임금구성항목은 알리오 기준임.

8. 공시(공개) 정보 활용

현재 알리오, 클린아이, 전자공시시스템(DART) 등에서 공개되고 있는 정보는 양성평등임금의 날을 맞아 상장법인과 공공기관의 성별임금격차 조사 결과로 보도되었으나, 향후 성평등 공시제도가 정착되어 공공부문과 민간부문의 임금정보와 인력정보, 성별임금격차 개선을 위한 기업의 후속조치 등과 관련된 정보를 바탕으로 심층분석이 가능할 것이다.

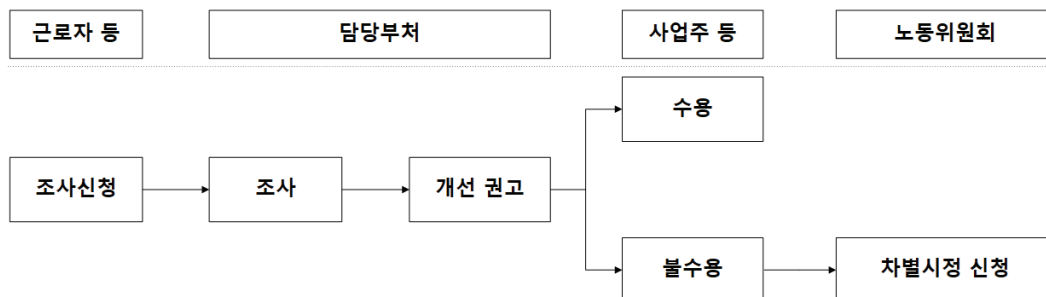
9. 후속조치

가. 성별임금격차 과대 기관 및 사업장 실태조사

성평등 공시를 통해 성별임금격차 과대 기관 및

사업장이 파악되면 성평등 공시 담당부처(성별임금격차개선센터(가칭))는 성별임금격차현장실태조사를 통해 성별임금격차 발생 기관 등의 개선을 촉진할 수 있을 것이다. 그리고 성별임금격차현장실태조사는 근로자, 노동조합의 신청에 의해서도 담당부처가 실시할 수 있을 것이다. 담당부처의 실태조사 결과, 차별이 의심되는 경우 해당 사업장의 사업주 등에게 개선을 권고하고, 사업주 등이 이를 수용하지 않을 경우에는 노동위원회의 차별시정 절차를 진행할 수 있을 것이다.

현재 노동위원회의 성차별 구제신청 주체가 피해자인 노동자로 되어 있으므로 성별임금격차개선센터(가칭)나 노동조합 등이 구제신청 주체가 될 수 있도록 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」의 개정을 추진할 필요가 있다.



[그림 3] 성별임금격차 과대 기관 및 사업장 실태조사 개념도

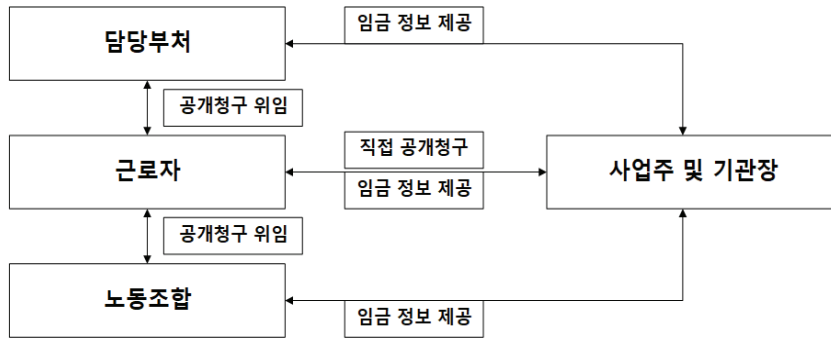
<표 4> 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 개정(안)

현행	개정(안)
<p>제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자는 사업주로부터 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 차별적 처우 등(이하 "차별적 처우등"이라 한다)을 받은 경우 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우등을 받은 날(제1호 및 제3호에 따른 차별적 처우등이 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p>1. 제7조부터 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 "차별적 처우"라 한다)</p> <p>2. 제14조제4항 또는 제14조의2제1항에 따른 적절한 조치를 하지 아니한 행위</p> <p>3. 제14조제6항을 위반한 불리한 처우 또는 제14조의2제2항을 위반한 해고나 그 밖의 불이익한 조치</p> <p>② 근로자가 제1항에 따른 시정신청을 하는 경우에는 차별적 처우등의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.</p> <p>-이하 생략-</p>	<p>제26조(차별적 처우등의 시정신청) ① 근로자와 노동조합, 그리고 국가는 -----.</p> <p>--이하 좌동--</p>

나. 개인임금정보공개 청구

개인임금정보공개청구는 근로자 본인이 직접 공개를 청구하거나 담당부처, 노동조합을 통해 임금공개 청구를 위임하도록 할 수 있을 것이다. 근로자 등이 개인임금정보공개를 청구할 경우, 고용주 및 기관장은 주어진 기간 내에 최대한 신속하게 임금정보를 제공하도록 할 필요가 있다. 고용주 및 기관장은 개인임금정보공개를 청구한 노동자와 동일(가치)노동

을 수행하는 노동자의 임금과 임금격차 발생 사유에 대한 객관적 정보를 제공하도록 하며, 사업주 및 근로자 등은 개인임금정보공개 청구 및 자료 제공 과정에서 개인정보보호를 위한 조치를 취할 필요가 있다. 또한 개인임금정보공개를 청구한 노동자가 사후에 불이익을 당하지 않도록 개인임금정보공개청구 노동자의 불이익 금지와 보호를 법적으로 명문화할 필요가 있다.



[그림 4] 개인임금정보공개 청구 절차(안)

다. 성별임금격차 개선 계획 수립 및 이행 점검

성평등 공시 정보를 성평등공시통합시스템(가칭)에 등록하는 기관 및 사업체는 남녀임금격차 정보와 함께 성별임금격차 개선 계획을 수립할 필요가 있고, 1년 주기의 성평등 공시 정보 등록과 함께 성별임금격차 개선 계획의 이행 결과에 대한 보고서를 함께 제출하도록 한다. 성평등 공시 전담부처는 성평등 공시 대상 기관 및 사업체가 제출한 성별임금격차 개선 계획 및 이행 점검 결과 보고서를 분석·평가하여 정부 차원의 성별임금격차 개선 계획에 반영하고, 성별임금격차 개선 우수 기관 및 사업체를 선정하고 명단을 공개함으로써 성별임금격차 개선을 위한 사회적 환경을 조성할 필요가 있다.

라. 성별임금격차 개선 컨설팅

성평등 공시 전담 부처는 성별임금격차 과대 기관 및 사업체와 성별임금격차 개선 계획 이행 사업체 등을 대상으로 성별임금격차 개선 컨설팅을 제공할 필요가 있다.

10. 성평등 공시제도 수용성 제고 방안

가. 성평등 공시 작성 지원

성평등 공시제도의 수용성을 제고하기 위해서는 성별임금정보 등 공시 대상 기관 및 기업의 성평등 공시 작성을 지원할 필요가 있다. 특히 중소기업 등이 인력 부족, 인사 및 급여 시스템 미비 등으로 인해 성평등 공시 자료 작성의 어려움을 겪을 경우 정부 지원을 통해 성평등 공시 작성을 지원할 수 있을 것이다. 그리고 성평등 공시 작성과 관련된 가이드라인, 매뉴얼 등을 개발하여 보급하고, 성평등 공시 자료 작성 관련 교육프로그램을 운영함으로써 공시 대상 기관 및 기업 담당자를 지원할 수 있을 것이다.

나. 우수 개선 사업체 및 기관 인증과 명단 공개

성평등 공시에 따라 성별임금격차 개선 계획 수립 및 이행을 통해 성별임금격차 개선에 기여한 사업체와 기관을 대상으로 인증 제도를 운영하고, 인증 기관 및 사업체 명단을 공개하는 방안을 검토할 필요가 있다.

다. 공공기관 및 기관장 평가 반영

공공기관 등의 성평등 공시제도 참여와 성별임금격차 개선을 유도하기 위해 공공기관 등의 평가지표에 성평등 공시제도 참여 여부와 성별임금격차 개선 계획 이행 성과 관련지표를 반영하고, 국가 행정기관 및 지방자치단체의 민간위탁사업 수행 기관의 선정 기준에도 성평등 공시제도 참여 및 성별임금격차 개선 관련 지표를 추가할 필요가 있다.

라. 정부입찰 가점 부여 및 정부입찰 제한

성평등 공시제도의 실효성을 제고하기 위해 사업장 실태조사 등을 통해 성별임금격차 과대 기관과 기업이 밝혀진 경우에는 정부 입찰의 신인도 평가에서 불이익을 주는 반면 성평등 공시제도 운영과 성별임금격차 개선에 적극적으로 기여한 기업 등 성평등 인증 기관 및 기업은 가점을 부여하고, 이를 위해 「조달청 물품구매적격심사 세부기준」의 신인도 평가기준(공통)의 개정을 추진할 필요가 있다.

그리고 성평등 공시제도의 적극적인 확산과 실효성 제고를 위해 성평등 공시와 그에 따른 성별임금격차 개선 실적이 없는 기업과 기관의 정부입찰을 제한하는 방안을 검토할 필요가 있다.

마. 은행의 ESG 대출 우대

성별임금격차 개선과 관련된 기업의 사회적 경영을 지원하기 위해 성평등 공시 결과에 따른 성별격차개선 우수 기업과 성평등 임금 인증 기업에 대해 은행의 ESG 대출 우대 방안을 검토할 필요가 있다.

바. 기업주 대상 교육 및 포럼 운영

정부 및 지방자치단체가 기업주 등을 대상으로 실시하는 교육에 성평등 공시와 성별임금격차 개선과 관련된 내용을 포함하여 기업주의 인식개선과 실행을 지원하고, 기업주 대상의 성평등 공시 확산 포럼 등을 운영할 필요가 있다.

사. 성평등 공시제도 도입을 위한 사회적 대화 기구 운영

성평등 공시제도를 확산하기 위해서는 기업 등 민간의 자율적 참여를 유도할 필요가 있으며, 이를 위해 성평등 공시제도 도입을 위한 사회적 대화 기구를 마련하여 운영할 필요가 있다.

KOREAN
WOMEN'S
DEVELOPMENT
INSTITUTE

젠더리뷰

이슈브리프

- 소셜 빅데이터를 통해 본 '21년 상반기 '젠더갈등' 논의 양상
– 온라인 남초 커뮤니티를 중심으로

김원정 | 한국여성정책연구원 부연구위원/성평등전략사업센터장

- 코로나19와 가정폭력

김효정 | 한국여성정책연구원 젠더폭력연구본부 부연구위원