

남녀고용평등 업무처리 규정

[시행 2023. 8. 17.] [고용노동부예규 제207호, 2023. 8. 17., 일부개정]



고용노동부(여성고용정책과), 044-202-7546

제1장 총칙

제1조(목적) 이 예규는 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 같은 법 시행령 및 같은 법 시행규칙에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 여성고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현하고 아울러 근로자의 일과 가정의 양립을 지원하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제2조(합리적인이유 판단기준) ① 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 "법"이라 한다)제2조제1호에 따라 성을 사유로 근로자를 달리 대우함에 합리적 이유가 있으려면 해당 사업의 목적과 직무의 성질·형태·작업조건 등을 구체적·종합적으로 고려하여 기업경영상 남녀를 다르게 대우할 필요성이 인정되고 그 방법·정도 등이 적정하여야 한다.

② 근로감독관 등은 제1항의 합리적인 이유의 존재 여부를 판단함에 있어서 반드시 사업장의 대표자에게 의견진술의 기회를 주어야 한다.

③ 법 제2조제1호 단서의 가목에서 '직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우'란 특정 성이 반드시 직무의 핵심적인 내용을 수행하여야 하는 경우로 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 예술 그 밖의 예능 분야에서 표현의 진실성을 이유로 특정 성을 필요로 하는 경우 (예: 남성 역할을 위한 남성 배우·모델 등)
2. 직무 수행상 탈의나 신체접촉 등이 발생하여 프라이버시 유지를 위해 특정 성을 필요로 하는 경우 (예: 여성 목욕탕의 여성 목욕관리사, 여성 장애인·여성 환자의 여성 도우미 등)
3. 사업장의 성격 또는 장소로 특정 성의 근로자가 사용자가 제공하는 시설 외에서 거주하는 것이 불가능하고 적절한 대체시설을 이용하기 어려운 경우 (예: 여성 기숙사의 여성 사감 등)
4. 그 밖에 직무상 특정 성으로 하는 것이 불가피한 것으로 인정되는 경우

제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

제3조(모집·채용) ① 법 제7조에서 "모집·채용"이란 신문·방송 등을 통한 광고모집이나 직접모집뿐만 아니라, 직업안정기관에 구인신청·위탁모집·연고채용 등 명칭이나 방법에 관계없이 사업주가 불특정인에게 임금·근로시간 등 근로조건을 제시하고 근로를 권유하는 행위와 이들을 대상으로 시험 등을 거쳐 특정인을 선정하여 근로계약을 체결하는 행위를 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제7조제1항에 따라 사업주가 근로자를 모집하거나 채용할 때 하여서는 아니 되는 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 특정 성에게 모집·채용의 기회를 주지 아니하는 경우
2. 직종·직무별로 남녀를 분리하여 모집하거나 성별로 채용 예정인원을 배정함으로써 특정 직종·직무에 특정 성의 채용기회를 제한하는 경우
3. 채용시 특정 성에게만 합리적인 이유없이 별도의 구비서류 등을 요구하는 경우
4. 모집·채용에 있어 특정 성만을 가르키는 직종의 명칭을 사용하는 경우. 다만, 특정 성을 배제하는 것이 아님이 분명한 경우는 제외한다.
5. 학력·경력 등이 같거나 비슷함에도 불구하고 특정 성을 다른 성에 비해 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하는 경우
6. 남녀가 같거나 비슷한 자격을 갖추고 있음에도 불구하고 특정 성을 다른 성보다 불리한 고용형태로 채용하는 경우
7. 구인광고 내용에 합리적인 이유없이 특정 성을 우대한다는 표현을 하는 경우. 다만, 특정 성의 비율이 현저히 낮은 사업장에서 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정 성을 우대하는 것은 합리적인 이유가 있는 것으로 본다.
8. 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유없이 성별로 차이를 두는 경우
9. 특정 성에게만 직무수행에 필요하지 않는 용모 등 신체적 조건이나 결혼 여부 등의 조건을 부과하는 경우
10. 특정 직종을 모집함에 있어서 특정 성이 충족하기 어려운 신장·체중·체력 등을 채용조건으로 한 것으로 인하여 특정 성의 채용비율이 다른 성에 비해 현저하게 적은 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외한다.
11. 서류전형·면접·구술시험 등 채용절차에서 객관적인 기준에 의하지 아니하고 특정 성을 불리하게 대우함으로써 채용기회를 제한하는 경우
12. 모집·채용에 관한 정보를 성별에 따라 다르게 제공하는 경우
13. 그 밖에 합리적인 이유없이 근로자의 모집·채용에 있어서 특정 성을 차별하여 근로자를 모집·채용하거나 모집·채용 기준은 성 중립적이나 그 기준이 특정 성이 충족하기에는 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생하고 사업주가 그 기준의 정당성을 입증하지 못하는 경우

③ 제2항에도 불구하고 법 제7조에 따른 모집·채용에 있어서 다음 각 호의 행위는 남녀 차별적인 행위로 보지 아니한다.

1. 「근로기준법」 제65조, 제72조 및 같은 법 시행령 제40조 등 관계법령상 여성취업이 금지된 직종에 남성만을 채용하는 경우
2. 야간 또는 시간외 근로가 불가피한 직종으로서 여성을 과다하게 고용할 경우 「근로기준법」 제70조 및 제71조와 관련하여 해당 사업의 정상적인 운영에 지장을 가져올 우려가 있어 여성채용 예정인원을 제한하여 모집·채용하는 경우

제4조(동일가치노동 동일임금 지급) ① 법 제8조제1항에서 "동일가치노동"이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.

② 법 제8조제2항에서 "직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등"은 다음 각 호와 같다.

1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
3. 책임: 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
4. 작업조건: 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업 환경

③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치 노동인지 여부를 판단할 때에는 법 제8조제2항에 예시된 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준 외에 해당 근로자의 학력·경력·근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

④ 다음 각 호의 행위는 법 제8조제1항에 따라 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 아니한 경우에 해당한다.

1. 성별에 따라 차등적으로 책정된 임금기준을 적용하여 특정 성에게 낮은 임금을 지급하는 경우
2. 근로의 양과 질 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적·복리후생적 금품(가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
3. 기본급·호봉산정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우
5. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우
6. 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우
7. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 경우

⑤ 전항의 규정에도 불구하고 임금지급에 있어 성차별 행위로 보지 아니하는 경우는 다음과 같다.

1. 비교되는 남녀근로자가 같거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준에 의하여 임금이 차등 지급되는 경우
2. 임금형태를 직무급·성과급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 직무, 성과 또는 능력 등의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

제5조(임금 외의 금품 등) ① 법 제9조에서 "임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품"이란 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금 외에 사용자가 근로자에게 지급하는 일체의 금품을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제9조에 따른 임금 외의 금품지급 등에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 지급대상에서 특정 성만을 배제하거나 불리한 조건을 부과하는 경우
2. 특정 성에 대해 지급수준을 달리하는 경우
3. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금 외의 금품 등을 지급하는 경우

제6조(교육) ① 법 제10조에서 "교육"이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련을 말한다.

② 다음 각 호에 해당하는 행위는 법 제10조에 따른 교육에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 교육 대상자 선정에 있어 본인의 의사에 반하여 특정 성을 제외하거나 다른 성에 비해 불리한 조건을 부과하는 경우
2. 합리적인 이유없이 성별에 따라 교육과정을 분리하여 편성·운영하거나, 교육내용을 달리하는 경우
3. 각종 교육 대상자 선정 기준을 특정 직무 또는 직급으로 한정하여 교육대상자에 포함되는 특정 성의 비율이 현저히 낮고, 그로 인하여 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다.
4. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 교육하는 경우

제7조(배치) ① 법 제10조에서 "배치"란 사업주가 근로자에게 직무의 내용과 직무의 장소 등을 정하여 특정업무에 종사하도록 하는 것을 말하며, 신규채용자 배치, 기존근로자 배치전환, 파견조치, 대기발령 등을 포함한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제10조에 따른 배치에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 일정한 직무의 배치대상에서 특정 성을 배제하거나 불리하게 대우하는 경우
2. 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 본인의 의사에 반하여 특정 성을 불이익하게 배치하는 경우
3. 같거나 비슷한 학력·자격으로 채용한 후 특정 성은 주로 주요업무에 배치하고 다른 성은 본인의 의사에 반하여 보조업무에 배치하는 경우
4. 정기적으로 순환 배치하면서 특정 성은 본인의 의사에 반하여 같거나 비슷한 업무에 계속 종사하게 하는 경우
5. 특정 성이 대다수인 직종(렬)·직군과 다른 성이 대다수인 직종(렬)·직군 상호간에 전직을 제한하거나 배제하는 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다.
6. 일정 직무의 배치기준을 특정 성이 충족하기 어려운 일정 이상의 신장, 체중, 체력 등으로 한정하여 그 직무에 배치된 특정 성의 비율이 현저하게 낮고, 그로 인하여 특정 성에게 불이익한 결과를 초래한 경우. 다만, 직무관련성, 정당성 등에 대한 사업주의 입증이 있는 경우는 제외한다.
7. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 배치하는 경우

제8조(승진) ① 법 제10조에서 "승진"이란 사업주가 근로자를 현재의 직급 또는 직위로부터 보다 상위의 직급 또는 직위에 임명하는 것을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제10조에 따른 승진에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 특정 성에게 승진기회를 전혀 부여하지 않거나 특정 성은 일정 직급(위) 이상으로는 승진할 수 없도록 하는 경우
2. 특정 성에게 승진기회는 부여하고 있지만, 상대적으로 불리한 조건, 절차 등을 적용하는 경우
3. 특정 성의 직급(위)을 다른 성에 비하여 더 많은 단계로 세분화하여 일정 직급에의 승진시까지 다른 성보다 장기간 소요되게 함으로써 결과적으로 특정 성을 불리하게 대우하는 경우
4. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 승진기회 등을 부여하는 경우

제9조(정년) ① 법 제11조에서 "정년"이란 근로자의 계속 근로의사 및 능력에 관계없이 사업장의 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에서 근로관계가 종료되도록 정한 연령을 말한다

② 다음 각 호의 행위는 법 제11조에 따른 정년에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 같거나 비슷한 직종·직급 등에서 남녀간 정년을 달리 정하는 경우
2. 특정 성이 다수를 차지하는 직종·직급 등의 정년을 합리적인 이유없이 다른 직종·직급 등보다 낮게 정하는 경우
3. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 정년을 정하는 경우

제10조(퇴직) ① 법 제11조에서 "퇴직"이란 근로자에 의한 근로계약의 해지뿐만 아니라 근로자의 사망·기업의 소멸·정년 등도 포함하여 근로관계가 종료되는 것을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제11조에 따른 퇴직에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 특정 성의 근로자에 대하여 혼인, 임신, 출산, 육아 등의 이유로 퇴직을 강요하는 경우
2. 사내 결혼을 이유로 특정 성의 근로자를 퇴직시키는 경우
3. 퇴직기준이나 조건은 성 중립적이나 그 기준이나 조건이 특정 성이 충족하기 현저히 어려워 결과적으로 특정 성에게 불이익이 발생한 경우. 다만, 그 기준이나 조건의 정당성에 대한 사업주의 입증에 있는 경우는 제외한다.
4. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 특정 성의 근로자를 퇴직시키는 경우

제11조(해고) ① 법 제11조에서 "해고"란 근로자의 의사와는 관계없이 사용자가 일방적인 의사표시로 장래에 대하여 근로관계를 소멸시키는 것을 말한다.

② 다음 각 호의 행위는 법 제11조에 따른 해고에서의 남녀 차별적인 행위에 해당한다.

1. 혼인, 임신, 출산, 육아 등을 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우
2. 경영상 이유에 의한 해고에 있어 합리적인 이유없이 특정 성을 다른 성보다 앞서 해고하는 경우
3. 징계사유, 징계수준, 절차 등에 있어 특정 성을 다른 성에 비해 불리하게 대우하여 해고하는 경우
4. 부부가 같은 직장에 근무한다는 이유로 특정 성의 근로자를 해고하는 경우
5. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 해고하는 경우

③ 남녀차별적인 해고는 「근로기준법」 제23조제1항에 따른 정당한 이유없는 해고로 본다.

제12조(차별적 처우 사건 처리) ① 근로감독관은 법 제7조부터 법 제11조까지 중 어느 하나를 위반한 행위(이하 "차별적 처우"라 한다)에 대한 신고사건(고소·고발 및 범죄인지 사건은 제외한다)의 조사결과 법 위반사실이 확인되는 경우 「근로감독관집무규정」 별표 3에 따라 해당 사업주에게 시정지시 등의 조치를 하여야 한다.

② 근로감독관은 차별적 처우에 대한 고소·고발을 접수하거나 제1항에 따른 시정지시에 사업주가 따르지 아니하여 범죄인지를 한 경우 수사에 착수하여야 한다.

③ 근로감독관은 「근로기준법」 제102조제1항에 따른 근로감독 또는 직권조사 등에 의해 사업주의 차별적 처우를 확인한 경우 법 제29조의5에 따라 해당 사업주에게 그 시정을 요구할 수 있다.

④ 근로감독관은 사업주가 제3항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 사업장 주소지 관할의 지방노동위원회에 통보하여야 한다. 다만, 차별적 처우를 받은 날(차별적 처우가 계속되는 경우에는 그 종료일)부터 6개월이 지난 때에는 그러하지 아니하고 제1항 및 제2항의 절차를 준용한다.

제13조(재검토기한) 고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2017년 1월 1일을 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 12월 31일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

부칙 <제207호,2023.8.17.>

이 예규는 발령한 날부터 시행한다.