임실군의회 입법예고 공고 2025-26호

임실군의회 정일윤 의원이 대표 발의한 **「임실군 성별임금격차 개선 조례안」**을 제정함에 있어 그 취지와 주요 내용을 미리 알려 주민 여러분의 의견을 듣고자 「임실군의회 회의규칙」 제20조의2에 따라 다음과 같이 입법예고 합니다.

2025년 6월 4일

임실군의회의장 

1. 제정이유

임실군의 성별임금격차 해소 및 공정임금 실현을 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 공공기관 및 민간부문에 공정임금이 실현될 수 있도록 장려하고자 함

2. 주요내용

가. 목적, 정의에 관한 규정 (안 제1조 ~ 안 제2조)
나. 군수의 책무에 관한 규정 (안 제3조)
다. 성별임금격차 개선계획 수립에 관한 규정 (안 제4조)
라. 실태조사에 관한 규정(안 제5조)
마. 재정지원 및 포상에 관한 규정 (안 제6조 ~ 안 제7조)

3. 의견제출

이 조례안에 대하여 의견이 있는 개인·법인 또는 기관·단체는 다음을 참고하여 그 의견을 제출하여 주시기 바랍니다.

가. 제출기한: 2025년 6월 9일까지
나. 제출방법: 서면·우편·전자우편·직접방문
1) 주 소: (55927) 임실군 임실읍 수정로 30, 임실군의회(의회사무과)
2) 전 화: 063-640-2883, 팩스 063-640-2699
3) 전자우편:charity81@korea.kr

4. 제정안: 붙임

임실군 성별임금격차 개선 조례안

제1조(목적) 이 조례는 임실군의 성별임금격차 해소 및 공정임금 실현을 위하여 필요한 사항을 규정함으로써 공공기관 및 민간 부문에 공정임금이 실현될 수 있도록 장려하는 것을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “공공기관”이란 「임실군 출자·출연 기관의 운영에 관한 조례」 제2조에 따른 출자·출연 기관을 말한다.
2. “성별임금격차”란 동일한 노동을 하고도 성별로 인해 임금을 적게 받는 것을 말한다.

제3조(군수의 책무) 임실군수(이하 “군수”라 한다)는 공공·민간 부문의 성별임금격차 개선을 위하여 필요한 여건을 조성하고 이를 위한 시책을 마련하도록 노력하여야 한다.

제4조(계획의 수립) ① 군수는 성별임금격차 개선을 위하여 다음 각 호의 사항이 포함된 성별임금격차 개선계획(이하 “개선계획”이라 한다)을 수립·시행할 수 있다.

1. 성별임금격차 예방 및 개선 정책의 기본방향과 추진 목표
2. 성별임금격차 개선 정책의 추진과제와 추진방법
3. 성별임금격차 개선을 위한 재원조달 및 운용방향

4. 성별임금격차 예방 및 개선을 위한 조사·연구·교육 등

5. 그 밖에 성별임금격차 개선을 위하여 필요한 사항

② 군수는 개선계획을 공공기관 및 민간 부문 등에 권고할 수 있다.

제5조(실태조사) 군수는 개선계획을 효율적으로 수립·시행하기 위하여 공공기관 및 일정 규모 이상의 민간사업장을 대상으로 성별임금격차 실태조사를 시행할 수 있다. 이 경우 전문기관 또는 단체 등에 실태조사를 위탁할 수 있다.

제6조(재정지원) 군수는 공공기관 및 민간부문에 대하여 성별임금격차 해소를 위한 조직진단, 교육, 컨설팅 등에 필요한 비용을 예산의 범위에서 지원할 수 있다.

제7조(포상) 군수는 성별임금격차 개선에 기여한 개인, 기관, 법인, 단체 등에 대하여 「임실군 포상조례」에 따라 포상할 수 있다.

부 칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

임실군 성별임금격차 개선 조례안
비용추계서 미첨부 사유서

1. 재정수반요인

○ 해당사항 없음

2. 미첨부 근거 규정

○ 「임실군 의안의 비용추계에 관한 조례」 제3조제5항제2호에 해당

3. 미첨부 사유

○ 의안의 내용이 선언적 · 권고적인 형식으로 규정되는 등 기술적으로 추계가 어려운 경우

4. 작성자

○ 임실군의회 정일윤 의원

관련법령

□ 『양성평등기본법』

제24조(경제활동 참여) ① 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 근로자의 모집 · 채용 · 임금 · 교육훈련 · 승진 · 퇴직 등 고용 전반에 걸쳐 양성평등이 이루어지도록 하여야 한다.

② 국가기관등과 사용자는 직장 내의 양성평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

③ 국가기관등과 사용자는 여성이 승진 · 전보 등 인사상 처우에서 성별에 따른 차별 없이 그 자질과 능력을 정당하게 평가받을 수 있도록 노력하여야 한다.

④ 국가기관등과 사용자는 여성이 임신 · 출산 · 육아 등을 이유로 경력이 단절되지 아니하도록 노력하여야 한다.

⑤ 국가와 지방자치단체는 관계 법률에서 정하는 바에 따라 경력단절여성 등의 경제활동 참여를 위하여 행정적 · 재정적 지원 등 필요한 시책을 마련하여야 한다.

⑥ 여성가족부장관은 정기적으로 국가기관등과 사용자를 대상으로 근로자의 모집 · 채용 · 임금 등에서 성별을 이유로 한 차별적 내용을 조사 · 연구하여 법령, 제도 또는 정책 등의 개선이 필요하다고 인정되는 경우 고용노동부 등 관계 기관에 개선을 요청할 수 있다.

□ 『남녀고용평등과 일 · 가정 양립 지원에 관한 법률』

제6조의2(기본계획 수립) ① 고용노동부장관은 남녀고용평등 실현과 일 · 가정의 양립에 관한 기본계획(이하 “기본계획”이라 한다)을 5년마다 수립하여야 한다.

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 여성취업의 촉진에 관한 사항
2. 남녀의 평등한 기회보장 및 대우에 관한 사항
3. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항
4. 여성의 직업능력 개발에 관한 사항
5. 여성 근로자의 모성 보호에 관한 사항

6. 일 · 가정의 양립 지원에 관한 사항
7. 여성 근로자를 위한 복지시설의 설치 및 운영에 관한 사항
8. 직전 기본계획에 대한 평가
9. 그 밖에 남녀고용평등의 실현과 일 · 가정의 양립 지원을 위하여 고용노동부장관이 필요하다고 인정하는 사항

③ 고용노동부장관은 필요하다고 인정하면 관계 행정기관 또는 공공기관의 장에게 기본계획 수립에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

④ 고용노동부장관이 기본계획을 수립한 때에는 지체 없이 소관 상임위원회에 보고하여야 한다.