



남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙 (약칭: 남녀고용평등법 시행규칙)

[시행 2023. 9. 1.] [고용노동부령 제390호, 2023. 9. 1., 일부개정]

고용노동부 (여성고용정책과) 044-202-7476

제1장 총칙

제1조(목적) 이 규칙은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(직장 내 성희롱 판단기준의 예시) 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제2조 제2호에 따른 직장 내 성희롱을 판단하기 위한 기준의 예시는 별표 1과 같다.

제3조(남녀고용평등 우수기업의 선정·지원) ① 고용노동부장관은 법 제6조제1항제2호에 따라 남녀고용평등 실적이 우수한 기업(이하 “남녀고용평등 우수기업”이라 한다)을 매년 선정할 수 있다. 이 경우 고용의 평등한 기회보장, 직업능력 개발 및 모성보호, 일·가정 양립 지원 등 분야별로 성차별적 고용관행을 앞서 개선하거나 그 실적이 우수한 기업을 선정할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
 ② 고용노동부장관은 관계 행정기관과 협의하여 남녀고용평등 우수기업에 대한 행정적·재정적 지원방안을 마련하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
 ③ 그 밖에 남녀고용평등 우수기업의 선정 및 지원 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

제4조(남녀고용평등 강조 기간의 설정 등) 고용노동부장관은 법 제6조제1항제3호에 따라 매년 5월 25일부터 5월 31일 까지를 남녀고용평등 강조 기간으로 정하고 남녀고용평등 의식의 확산을 위한 기념행사, 세미나 등 다양한 사업을 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 8. 2.>

제5조(일·가정 양립 등 실태조사의 대상 및 시기 등) ① 법 제6조의3에 따른 실태조사는 상시 5명 이상의 근로자를 고용하는 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)을 대상으로 표본조사의 방법으로 하되, 매년 1회 정기적으로 조사하여야 한다.
 ② 제1항에 따른 실태조사에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2012. 8. 2., 2022. 6. 3.>
 1. 법 제7조부터 제11조까지의 규정에 따른 남녀의 평등한 고용기회 보장 및 대우의 이행 여부에 관한 사항
 2. 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가 또는 유산·사산 휴가, 같은 법 제75조에 따른 육아시간의 활용, 법 제18조의2에 따른 배우자 출산휴가 및 그 밖의 법령에 따라 허용하는 모성보호제도의 활용 실태에 관한 사항
 3. 법 제19조에 따른 육아휴직, 법 제19조의2에 따른 육아기 근로시간 단축, 법 제19조의5에 따른 육아지원을 위한 조치, 법 제19조의6에 따른 직장복귀를 위한 지원 및 법 제22조의2에 따른 근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원 등 사업에서의 일·가정 양립 지원제도 운영 실태에 관한 사항
 4. 법 제21조에 따른 직장어린이집의 설치 및 「영유아보육법」에 따른 직장어린이집의 운영과 보육에 필요한 비용의 부담 등 사업의 보육지원 실태에 관한 사항
 5. 그 밖에 남녀고용평등과 모성 보호, 일·가정의 양립 지원을 위하여 실태조사가 필요하다고 고용노동부장관이 인정하는 사항

제2장 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우 등

제5조의2(성희롱 예방 및 금지를 위한 조치) ① 사업주는 법 제13조제4항에 따라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하고 사업장 내 근로자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하거나 갖추어 두어야 한다.

② 제1항에 따른 성희롱 예방지침에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항
2. 직장 내 성희롱 조사절차
3. 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차
4. 직장 내 성희롱 행위자 징계 절차 및 징계 수준
5. 그 밖에 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항

[본조신설 2018. 5. 28.]

제6조(성희롱 예방 교육기관의 지정 등) ① 사업주가 법 제13조의2제1항에 따라 고용노동부장관이 지정하는 기관(이하 “성희롱 예방 교육기관”이라 한다)에 위탁하여 성희롱 예방 교육을 하려는 경우에는 해당 사업에서의 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」(이하 “령”이라 한다) 제3조제2항제2호 및 제3호에 관한 사항을 성희롱 예방 교육기관에 미리 알려 그 사항이 성희롱 예방 교육에 포함되도록 하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

② 고용노동부장관은 법 제13조의2제3항에 따라 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기관 중에서 성희롱 예방 교육기관을 지정해야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2022. 6. 3.>

1. 사업주단체
 2. 「공인노무사법」 제7조의2에 따른 노무법인
 3. 법 제23조에 따라 비용을 지원받는 민간단체
 4. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 기업집단이 운영하는 연수·교육 시설
- ③ 법 제13조의2제3항에서 “고용노동부령으로 정하는 강사”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 강사양성교육을 수료한 강사를 말한다. <개정 2010. 7. 12., 2022. 6. 3.>
1. 고용노동부장관이 직접 실시하는 강사양성교육
 2. 고용노동부장관이 교육과정을 승인하거나 비용의 전부 또는 일부를 지원하는 강사양성교육

제7조(성희롱 예방 교육기관의 지정 절차) ① 성희롱 예방 교육기관으로 지정받으려는 자는 별지 제1호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정 신청서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 예방교육 강사 보유 현황
 2. 예방교육 시 사용할 교재 등의 자료
 3. 그 밖에 예방교육 자료의 개발 등 관련 사업을 한 경험을 증명할 수 있는 서류
- ② 제1항에 따른 신청서를 받은 담당 공무원은 「전자정부법」 제36조제1항에 따른 행정정보의 공동이용을 통하여 법인 등기사항증명서(법인인 경우만 해당한다)를 확인하여야 한다. <개정 2009. 6. 11., 2012. 12. 27.>
- ③ 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 신청서가 제출된 경우에는 접수된 날부터 10일 이내에 지정 여부를 결정하여 알리되, 지정하는 경우에는 별지 제2호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 지정서를 발급하여야 한다. <개정 2010. 7. 12., 2013. 12. 31.>
- ④ 제3항에 따라 성희롱 예방 교육기관으로 지정받은 자는 지정받은 내용 중 명칭·소재지 및 대표자에 관한 사항이 변경된 경우에는 별지 제3호서식의 직장 내 성희롱 예방 교육기관 변경 신청서에 변경 사실을 증명할 수 있는 서류와 제3항에 따라 발급받은 지정서를 첨부하여 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. 이 경우 변경 신청서의 처리에 관하여는 제3항을 준용한다. <개정 2010. 7. 12.>

제8조(성희롱 예방 교육기관의 위탁교육 방법) 성희롱 예방 교육기관의 장은 사업주에게 위탁받아 성희롱 예방 교육을 하는 경우에는 법 제13조의2제3항에 따라 1시간 이상의 교육과정을 편성하여야 하고 제6조제3항에 따른 강사가 교육을 하도록 하여야 한다.

제9조(직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계 등) 사업주는 법 제14조제5항에 따라 직장 내 성희롱을 한 자에 대한 징계나 그 밖에 이에 준하는 조치를 하는 경우에는 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려해야 한다. <개정 2022. 6. 3.>

제10조(적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출 기준) 법 제17조의3제1항에 따른 여성 근로자의 고용기준에 미달하는 사업은 별표 2와 같다.

제11조(적극적 고용개선조치 시행계획의 제출) 법 제17조의3제1항에 따라 적극적 고용개선조치 시행계획(이하 "시행계획"이라 한다)을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제4호서식의 적극적 고용개선조치 시행계획서에 다음 각 호의 사항이 모두 포함된 세부 시행계획을 첨부하여 매년 4월 30일까지 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.

<개정 2009. 6. 11., 2010. 7. 12., 2017. 12. 28., 2020. 1. 6.>

1. 다음 각 목의 사항이 포함된 남녀인력 활용 수준의 적정성 분석
 - 가. 사업별 남녀인력 활용의 적정성 분석
 - 나. 남녀인력 활용의 불균형이 심한 경우에는 모집·채용·승진·배치 등 고용관리의 단계별 문제점 분석
- 1의2. 삭제 <2020. 1. 6.>
2. 해당 연도 1월 1일부터 12월 31일까지 달성할 전(全) 직종 여성 근로자 및 여성 관리자의 고용목표(장기계획이 필요한 경우에는 그 기간 및 최종 고용목표)
3. 다음 각 목의 사항이 포함된 고용관리개선계획
 - 가. 다음의 내용을 포함하여 사업주가 추진하여야 하는 각종 남녀 차별적 제도·관행의 개선 계획
 - 1) 여성 근로자 고용목표를 달성하기 위한 취업규칙의 개선
 - 2) 각종 홍보물 등에 나타난 차별적 요인의 개선
 - 3) 여성 인력 활용에 관한 인사정책의 고지(告知) 방안
 - 4) 남녀 근로자 간 임금격차의 개선
 - 나. 개선 과제별 실행방안 및 연차별 추진 일정
4. 다음 각 목의 사항이 포함된 특이 사항
 - 가. 여성 근로자의 고용비율이 현저하게 낮음에도 불구하고 단기간에 개선하기 어려운 경우에는 그 사유
 - 나. 「근로기준법」 제65조에 따라 임신부 등의 사용이 금지되는 직종이 대다수를 차지하여 여성 인력을 활용하기 어려운 경우에는 그 내용
 - 다. 특정 직종에 여성 전공자가 없어 여성 근로자의 고용목표를 정하기 곤란한 경우에는 그 내용
5. 그 밖에 사업주가 여성 근로자 고용 확대를 위하여 필요하다고 판단하는 사항

제12조(직종별·직급별 남녀 근로자 현황 등의 제출) 법 제17조의3제2항에 따라 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 제출해야 하는 사업주는 별지 제5호서식의 직종별·직급별 남녀 근로자 현황 및 남녀 근로자 임금 현황을 작성하여 매년 4월 30일까지 지방고용노동관서의 장에게 제출해야 한다. <개정 2009. 6. 11., 2010.

7. 12., 2020. 1. 6., 2022. 6. 3.>

[제목개정 2020. 1. 6.]

제13조(시행계획의 보완 요구) 지방고용노동관서의 장은 법 제17조의3제4항에 따라 사업주에게 시행계획의 보완을 요구하는 경우에는 30일 이상의 기간을 정하여 요구하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

제14조(이행실적의 제출 및 평가) ① 법 제17조의4제1항에 따라 시행계획의 이행실적(이하 "이행실적"이라 한다)을 제출하여야 하는 사업주는 별지 제6호서식의 적극적 고용개선조치 이행실적 보고서에 다음 각 호의 서류를 첨부하여 매년 4월 30일까지 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다. <개정 2009. 6. 11., 2010. 7. 12., 2020. 1. 6.>

1. 이행실적을 확인할 수 있는 자료 1부
 2. 이행실적이 부진한 경우에는 그 사유서 1부
- ② 지방고용노동관서의 장은 법 제17조의4제2항에 따라 사업주에게 이행실적에 대한 평가 결과를 통보하는 경우에는 별지 제7호서식의 적극적 고용개선조치 평가 결과 통보서에 따른다. 이 경우 이행실적이 부진한 사업주에게는 그 내용 및 시행계획의 이행기한을 자세히 밝혀 통보하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

제3장 분쟁의 예방과 해결

제15조(민간단체의 선정 등) ① 법 제23조에 따라 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체는 다음 각 호의 요건을 모두 갖추어야 한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 해당 민간단체 정관의 목적사업에 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담사업을 포함하고 있는 비영리법인일 것
 2. 해당 민간단체 소속 직원 중 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람 1명 이상이 상담원으로 종사하고 있을 것
 - 가. 노동 관련 업무에 3년 이상 종사한 사람
 - 나. 「고등교육법」에 따른 학교에서 사회학·심리학·여성학·경제학·법학 관련 분야를 전공하고 노동 관련 업무에 1년 이상 종사한 사람
 - 다. 공인노무사
 3. 해당 민간단체의 시설로서 상담사업을 할 수 있는 6.6제곱미터 이상의 사무공간을 확보하고 있을 것
- ② 제1항의 요건을 갖추고 고용노동부장관이 정하는 절차에 따라 선정된 민간단체는 차별과 직장 내 성희롱에 관한 상담을 전담하는 별도의 상담실(이하 “고용평등상담실”이라 한다)을 설치·운영하여야 한다. <개정 2010. 7. 12.>
- ③ 제2항에 따른 고용평등상담실을 설치·운영하는 단체에 지원하는 비용의 수준은 고용노동부장관이 정하되, 매년 운영실적을 평가하여 지원 수준을 다르게 정할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
- ④ 고용노동부장관은 제2항에 따른 고용평등상담실을 운영하는 단체가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 비용 지원을 중단할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
1. 제1항 각 호의 요건 전부 또는 일부를 충족하지 못하게 된 경우
 2. 제3항에 따른 평가 결과 고용평등상담실을 운영할 능력이 없다고 판단되는 경우
 3. 그 밖에 관계법령의 위반으로 고용평등상담실을 운영하기에 적합하지 아니하다고 인정되는 경우
- ⑤ 그 밖에 고용노동부장관이 비용을 지원할 수 있는 민간단체의 선정과 상담 수행에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

제16조(명예고용평등감독관의 위촉·운영 등) ① 법 제24조에 따라 명예고용평등감독관(이하 이 조에서 “명예감독관”이라 한다)으로 위촉할 수 있는 사람은 다음 각 호와 같다. <개정 2023. 9. 1.>

1. 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회(이하 “노사협의회”라 한다)의 위원 또는 고충처리위원
 2. 노동조합의 임원 또는 인사·노무 담당부서의 관리자
 3. 차별 및 직장 내 성희롱에 관한 상담, 고충처리, 교육 또는 훈련 업무를 수행한 경험이 있는 사람
 4. 그 밖에 해당 사업의 남녀고용평등을 실현하기 위하여 활동하기에 적합하다고 인정하는 사람
- ② 명예감독관의 임기는 3년으로 하되, 연임할 수 있다.
- ③ 명예감독관은 법 제24조제2항에 따른 업무를 수행하는 경우에 노사의 협의를 통하여 해결할 필요가 있다고 판단되는 사안은 노사협의회회의 토의에 부쳐 처리하게 할 수 있다.
- ④ 명예감독관은 업무 수행 중에 알게 된 비밀을 누설하여서는 아니 된다.
- ⑤ 명예감독관이 법 제24조제2항에 따른 업무를 수행하는 경우에는 비상근, 무보수로 함을 원칙으로 한다.
- ⑥ 고용노동부장관은 명예감독관이 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 그 명예감독관을 해촉할 수 있다. <개정 2010. 7. 12.>
1. 근로자인 명예감독관이 퇴직 등의 사유로 해당 사업의 근로자 지위를 상실한 경우
 2. 명예감독관이 업무 수행 중에 알게 된 비밀을 누설하거나 그 밖에 업무와 관련하여 부정한 행위를 한 경우
 3. 사업의 폐지 등으로 명예감독관을 둘 필요가 없게 된 경우
 4. 그 밖에 명예감독관으로 활동하기에 부적합한 사유가 있어 해당 사업의 노사 대표가 공동으로 해촉을 요청한 경우
- ⑦ 그 밖에 명예감독관의 위촉·해촉 및 운영 등에 필요한 사항은 고용노동부장관이 정한다. <개정 2010. 7. 12.>

제17조(고충접수·처리대장) 영 제18조제3항 및 제4항에 따른 고충접수·처리대장은 별지 제8호서식에 따른다.

제18조(경비보조의 범위) 법 제35조제1항에서 “여성의 취업촉진과 복지증진에 관련되는 사업”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업을 말한다. <개정 2010. 7. 12.>

1. 여성 근로자의 모성보호 사업
2. 여성의 직업능력 개발 및 고용 촉진 사업
3. 여성 근로자의 복지증진 사업
4. 여성의 취업과 관련한 조사·연구 사업
5. 영유아 보육 사업
6. 그 밖에 고용노동부장관이 여성 근로자의 지위향상과 복지증진을 위하여 필요하다고 인정하는 사업

제19조(규제의 재검토) 고용노동부장관은 다음 각 호의 사항에 대하여 다음 각 호의 기준일을 기준으로 3년마다(매 3년이 되는 해의 기준일과 같은 날 전까지를 말한다) 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

1. 제10조 및 별표 2에 따른 적극적 고용개선조치 시행계획 수립·제출 기준: 2014년 1월 1일
2. 제11조에 따른 적극적 고용개선조치 시행계획의 제출: 2014년 1월 1일

[본조신설 2013. 12. 30.]

부칙 <제390호, 2023. 9. 1.>

이 규칙은 공포한 날부터 시행한다.