

KLSI

ISSUE PAPER

제110호
2019-9호
(2019.06.03.)

www.klsi.org

동일가치노동 동일임금 법적 제도화 방안

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원

[목차]

I. 서론

II. 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙

III. 우리나라의 동일가치노동 동일임금에 관한 법률과 문제점

IV. 동일가치노동 동일임금 원칙 법제화에 대한 해외 사례

V. 동일가치노동 동일임금 원칙의 법제화 방안

VI. 시사점 및 개정안

한국노동사회연구소

서울시 서대문구 충정로50(충정로3가, 골든브릿지빌딩) 3층

전화 02) 393-1457

팩스 02) 393-4449

WWW.facebook.com/ksiedit

<요 약>

성별이나 고용형태 등을 이유로 동일한 가치의 노동을 수행하고 있음에도 불구하고 임금격차가 심각한 우리나라의 상황에서 임금격차를 조금이라도 줄이기 위한 토대로 동일가치노동 동일임금 원칙의 중요성이 부각되고 있는 상황이다. 특히 청와대가 노동권을 강화하기 위해 제출하였던 헌법개정안에는 ‘동일가치노동에 대한 동일수준의 임금 지급 노력 의무화’에 관한 내용이 포함되어 있다. 그러나 이는 어디까지나 선언적인 의미가 강하기 때문에 이를 근거로 현실의 적용이 가능한 구체적인 법제화가 필요하다.

동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙은 이미 우리나라를 비롯한 서구의 여러 나라에서 법제화되어 있지만 지난 수십 년 간 성별 임금 격차를 해소하지 못했던 것처럼 그 실효성에 대해서는 문제제기하지 않을 수 없다. 따라서 2014년 유럽연합위원회는 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 위해 여성과 남성의 임금에 대해 더욱 투명하게 공개할 것을 권고하였다. 또한 권고안에서 유럽연합위원회는 임금체계의 불투명성과 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙과 관련된 법개념이 명확하지 않은 것이 회원국에서 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 어렵게 하고 있다고 설명하고 있다.

우리나라는 남녀고용평등법 제8조에서 동일가치노동 동일임금의 원칙을 규정하고 있으나 동일가치노동의 개념에 대한 구체적인 법규정 없이 고용노동부의 ‘남녀 고용평등업무처리규정’을 통해 관련 조항에서 동일가치노동에 대한 판단기준을 제시하고 있을 뿐이다. 또한 지금까지 동일가치노동 동일임금 원칙에 대한 판례들을 살펴보면 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 판단기준이 매우 모호하고 판례마다 적용기준이 다르며 대체적으로 동일가치노동에 대해 매우 협소한 해석을 하여 그 실효성을 더욱 떨어뜨리고 있다. 따라서 동일가치노동 동일임금 원칙의 적용을 위해서는 동일가치노동 동일임금 원칙에 대한 법률을 구체적이고 명확하게 개정할 필요성이 있다. 이미 영국, 독일, 미국, 아이슬란드, 캐나다 등 서구의 많은 나라에서는 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙과 관련된 다양한 법률이 제정되어 있어 우리나라에 시사점을 줄 수 있다. 현재 우리나라에는 동일가치노동 동일임금 원칙과 관련하여 2016년 강병원의원이 대표발의한 근로기준법 개정안과 2017년 김삼화의원이 대표발의한 근로기준법 개정안이 있다. 두 법안들은 약간의 차이는 있으나 남녀고용평등법에 적용되는 동일가치노동 동일임금 원칙을 근로기준법으로 확대하는 방안을 제시하고 있다. 그러나 두 법안 모두 지금까지 실효성이 없는 남녀고용평등법상 법규정과 비교하여 큰 차이점이 없기 때문에 검토가 필요하다. 이는 그 동안 동일가치노동 동일임금 원칙이 사업장 내에서 적용되었던 것을 넘어 업종 간 성별 임금 격차에 대한 문제를 제기하였고 받아들여진 것이다. 향후 한국도 임금을 결정하는데 있어서 동일 사업이나 동일 사용자의 한계를 넘어 산업별 혹은 업종별로 임금을 비교하고 평가할 수 있도록 법체계를 변화시켜야 할 필요가 있다.

동일가치노동 동일임금 법적 제도화 방안

황수옥 | 한국노동사회연구소 연구위원

I. 서론

문재인 정부가 발의한 대한민국헌법개정안¹⁾은 노동자들의 권리 강화를 위한 조항을 포함하고 있다. 헌법개정안은 제33조와 제34조를 통해 ‘첫째, 노동자에 대한 정당한 대우를 통하여 양극화를 해소하고 지속가능한 성장을 위해 노동자의 기본권을 획기적으로 강화할 필요가 있으므로, 이와 같은 관점에서 노동자의 권리를 대폭 강화하고 둘째, 일본 제국주의 및 군사독재 시대에 사용되어 온 ‘근로’라는 용어를 ‘노동’으로 바꾸고 헌법적 의무로 보기 어려운 ‘근로의 의무’를 삭제하며, 셋째, 국가에 동일한 가치의 노동에 대해서는 동일한 수준의 임금이 지급되도록 노력할 의무를 지우는 한편, 최저임금제 시행 의무를 강조하고 넷째, 노동조건의 결정 과정에서 힘의 균형이 이루어지도록 노사 대등 결정의 원칙을 명시하고 있다. 특히 동일가치노동 동일임금 원칙에 대한 내용은 헌법개정안 제33조 제3항 ‘국가는 동일한 가치의 노동에 대해서는 동일한 수준의 임금이 지급되도록 노력해야 한다.’ 고 규정한다.

이에 따르면 동일가치노동 동일임금 원칙에 관한 구체적인 개념 정의와 기준 등 동일가치노동 동일임금을 실현할 수 있는 구체적인 법안이 필요하다. 따라서 외국의 입법사례를 통하여 동일가치노동 동일임금 원칙을 법제화하기 위해 필요한 기준을 살펴보도록 한다.

II. 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙

1. 동일노동 또는 동일가치노동의 원칙

제도적으로 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙에 대한 보장은 역사가 오래되었지만 지금까지 동일노동을 하더라도 성별이나 고용형태에 따른 임금격차는 여전히 발생하고 있다. 서구에서 발생한 동일노동 동일임금 원칙은 초기 자본주의 단계에서 저임금 여성노동자들의 증가로 속

1) 문재인 정부가 2018년 3월에 발의한 헌법개정안은 5월 본회의에 상정되었으나 지금까지 논의가 진행되고 있지 않고 있다.

런 남성노동자들의 임금이 저하되자 숙련공 중심의 직업별 조합에서 동일노동에 종사하는 여성들에게 동일임금을 지급할 것을 요구하면서 시작되었다. 그러나 숙련 남성노동자들의 요구는 여성들에게 동일한 임금을 주기 위해서가 아닌 여성을 노동시장에서 배제하기 위한 목적이었다. 19세기부터 여성과 비숙련 노동자들의 유입이 더욱 증대되자 노동조합이 본격적으로 자본가들의 차별을 통한 저임금정책에 대항하기 위해 더 강력하게 동일노동 동일임금의 원칙을 요구하였다. 특히 제2차 세계대전 후 1919년 ILO가 설립되면서 활기를 띤 국제적인 노동운동에 힘입어 동일노동 동일임금의 원칙은 국제노동기준으로 확립되었고 모든 노동자들이 성별뿐만 아니라 어떠한 이유로도 차별받지 아니하고 평등하고 공정한 임금을 지급받을 권리를 보장받기 위한 제도로 발전되었다.

이후 동일노동 동일임금 정책은 1951년 ILO 조약 100호에서는 ‘동일가치노동 동일임금’의 용어를 사용하면서 직업이 성별로 분리되어 있고 낮은 임금을 받는 산업에 여성노동자들이 집중되어 있는 문제를 반영하여 여성노동자가 수행하는 일의 가치가 남성노동자가 수행하는 일의 가치보다 저평가되는 현실을 지적하였다.

2. ILO 동일가치노동 동일임금에 관한 협약

국제노동기구(ILO)는 1951년 ‘동일가치노동에 대한 남녀 동일보수에 관한 협약(Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value)’(제100호)으로 동일가치노동 동일임금 원칙을 선언하였다. 우리나라에서는 1997년에 이 협약을 비준하였다. 협약의 제1조에 의해 사용자가 노동자에게 고용의 대가로서 직·간접적으로 지불하는 금전 기타 어떠한 형태의 임금에 대해서도 남녀 간의 동일한 가치를 가지는 노동에 대하여 동일하게 지급해야 함을 규정하여 남녀 노동자의 동일가치노동에 대한 동일보수를 규정하고 있다. 여기서 말하는 동일가치노동에 대한 남녀 동일보수는 성별에 의한 차별대우 없이 결정되는 보수율이라고 규정하고 있다. 뿐만 아니라 ‘남녀 동일가치노동·동일임금에 관한 권고’(제90호)를 통해 직무평가 제도의 실시에 관하여 협약보다 강하고 구체적으로 규정하는 한편 직무평가 방법이 성차별적으로 실시되지 않도록 규정하였다.

3. 유럽연합 동일가치노동 동일임금에 관한 지침

유럽연합은 이미 1957년 로마조약(Römische Verträge)을 통해 성별에 따른 임금격차를 철폐하는 것을 회원국들의 의무로 규정하고 있다. 그 후로 「유럽연합에 관한 조약(Vertrags über die Europäische Union)」 제2조와 제3조 제3항에서 여성과 남성의 동등지위 보장을 위한 노력은 유럽연합의 기본적인 과제임을 규정하고 「유럽연합의 노동운영에 대한 조약(Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union - AEUV)」 제8조와 제10조에서는 여성과 남성의 동등한 권리를 보장하고 성별을 이유로 하는 차별을 철폐하는 등 차별해소를 위해 유럽연합은 모든 노력

을 할 것을 규정하고 있다. 따라서 유럽연합의 회원국들은 「유럽연합의 노동운영에 대한 조약」 제157조 제1항에 따라 여성과 남성의 동일 또는 동일가치노동 동일임금 원칙을 보장해야 하는 의무가 있다. 또한 유럽연합의 「기본권 헌장(Charter of Fundamental Rights of the European Union)」 제23조에도 취업, 노동, 임금 등 모든 분야에서 여성과 남성의 평등권보장을 규정하고 있다.²⁾

III. 우리나라의 동일가치노동 동일임금에 관한 법률과 문제점

1. 남녀고용평등법 제8조

동일가치노동 동일임금의 원칙을 규정한 남녀고용평등법 제8조는 동일노동과 동일가치노동에 대한 동일임금의 지급을 포함하고 있다. 우리나라는 1989년에 개정된 남녀고용평등법을 통해 동일가치노동 동일임금에 대한 원칙을 규정하고 있다. 당시의 남녀고용평등법 제6조의2 제1항에서 “사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”고 밝히면서 “동일가치노동의 기준은 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 한다.”고 규정하였다. 이 후 성별에 따른 임금차별금지 규정은 1995년 개정을 통해 “동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제14조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.”로 바뀌었다. 동일가치노동 동일임금에 대한 법률은 2007년 개정을 통해 제8조에서 사업주는 동일한 사업내의 동일가치노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며, 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회 또는 근로자를 대표하는 위원회의 의견을 들어야 한다. 또한 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다”고 규정한다. 동일가치노동 동일임금의 원칙은 강행규정의 성격을 지니고 있으므로 이에 반하는 행위는 무효이다. 따라서 차별을 받는 노동자는 과거의 차별액을 차액임금으로 청구할 수 있다. 왜냐하면 동 규정이 근로계약을 직접 규율하는 직접적 효력을 가지는 것으로 해석되기 때문이다. 또한 남녀고용평등법 제37조 제2항에 따라 사업주가 제8조 제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우, 3년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.³⁾

판례에 따르면 동일가치의 노동이란 해당 사업 내의 서로 비교되는 남녀의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등을 통하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말한다. 동일가치노동에 대

2) 황수옥(2017), 독일 공정임금법에 관한 고찰, 이화젠더법학 제9권 제1호 198,199면.

3) 김희성(2008), 남녀 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙에 관한 연구, 노동법논총 제14호, 한국비교노동법학회, 43면.

한 판단 여부는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건과 학력, 경력, 근속기간 등의 기준에 따르며 종합적인 판단이 요구된다. 구체적으로 ‘기술’은 자격증, 학위, 습득된 경험 등에 따른 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준을 말한다. ‘노력’은 육체적, 정신적 노력, 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담, 즉 노동강도를 말하며, ‘책임’은 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를 말한다. ‘작업조건’은 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경을 말한다.⁴⁾ 뿐만 아니라 여성 노동자의 임금을 일률적으로 남성 노동자보다 낮게 책정하는 것, 특히 남녀별로 임금표를 설정하거나 학력, 경력, 직무, 직책 등이 같은데도 여성에게는 남성보다 낮은 호봉을 부여하는 것, 주택수당, 가족수당 등의 지급대상을 남성으로 한정하는 것, 남성은 월급제로 하면서 여성은 일급제로 하는 것은 임금에 관한 성차별에 해당한다.⁵⁾

2. 남녀 고용평등업무처리규정

동일가치노동 동일임금 원칙이 제정된 후 노동부는 ‘남녀 고용평등업무처리규정’을 통해 관련 조항에 대한 판단기준을 제시하였다.

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 작업환경
- ③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치노동인지 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

4) 대법 2003.3.14., 2002도3883; 대법 2013.3.14., 2010다101011.

5) 임종률(2019), 노동법 제17판, 383면.

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 경우를 말한다.

이와 같은 지침을 근거로 고용노동부의 해석에 따르면 ‘동일가치노동’이란 동일하거나, 거의 같은 성질의 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 경우를 말하며 동일가치노동의 개념에 동일노동을 포함하고 있다.⁶⁾

3. 동일가치노동 동일임금 원칙 법제화의 필요성

남녀고용평등법과 시행법규는 우리나라 실정에 적합한 판단 기준과 적용방법을 아직까지 명확히 규정하지 못하고 있으며 법원도 동일가치노동 동일임금 원칙의 적용에 소극적이었다.⁷⁾ 이렇듯 우리나라에 성별에 따른 동일가치노동 동일임금에 대한 규정이 존재함에도 불구하고 성별 임금 격차에 대한 문제를 해소하지 못한 것에는 여러 가지 원인이 존재한다.

1) 제정 당시 동일가치노동에 대한 이해부족

동일가치노동 동일임금이 명시된 1989년 제1차 개정 당시 대표발의한 박영숙 의원은 ‘동일한 노동, 동등한 가치를 가지는 노동’이라고 입안했음에도 불구하고 개정이유에서 ‘이 법은 우리나라 최초의 여성보호입법이라는 점에서 크나큰 의의가 있음에도 불구하고 그 내용에 있어서는 대부분의 규정들이 선언으로 그치고 있을 뿐만 아니라 남녀 고용평등을 위한 가장 중요한 조건인 동일노동에 대한 동일임금의 법조항이 제외된 채 제정·선포되었다는 점에서 문제가 있습니다. 이러한 문제점을 극복하고 동일노동 동일임금 규정을 우리 현실에 맞게 적용하도록 하는 등 잘못된 조항은 시정·보완하여 실제적으로 남녀 고용평등의 목적이 실현되도록 하여야 할 것입니다’라고 하며 사실상 동일노동 동일임금으로 설명하고 있다. 그러나 상임위 산하에 별도로 구성된 법안심사소위원회에서 개정안 전문을 수정해 현재와 같이 동일사업체 내 동일가치노동에 대해서는 동일임금을 주도록 개정하여 통과되었다. 그러나 당시 왜 동일노동이 아니라 동일가치노동이 되어야 하는가에 대해서는 전혀 문제제기나 토론이 없었다는 점으로 추정컨대 당시 국회의원들에게는 동일가치노동과 동

6) 정형옥(2010), 성별에 근거한 임금차별 판단기준과 쟁점, 한국여성학 제26호, 한국여성학회, 162,163면.

7) 김엘림(2003), 동일가치노동·동일임금 원칙에 관한 쟁점, 노동법학 제17호, 한국노동법학회, 3면.

일노동은 사실상 구별되어 인식되지 못한 채 통과된 것으로 보인다.⁸⁾ 따라서 동일가치노동 동일임금에 대한 조항에서 동일가치노동의 개념이나 평가기준 및 평가방법 등을 구체화시키지 못하고 실천적 의미보다는 선언적 의미에 머물고 말았다.⁹⁾ 이렇듯 사회상을 전혀 반영하지 못한 법규정은 현실과의 커다란 괴리를 발생시켰으며 지금까지 동일가치노동 동일임금 원칙의 현실적용을 어렵게 하고 있다.

2) 협소한 동일가치노동 개념의 해석

소송을 통해 동일가치노동 동일임금 원칙을 관철시키기 위해서는 동일가치의 판단기준을 객관적으로 규정할 필요가 있다. 그러나 남녀고용평등법 제8조 제2항에서는 ‘직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등’이 동일한 경우를 의미한다고 규정하며 그 구체적인 판단기준에 대해서는 구체적으로 언급하지 않고 있다. 그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 이를 해석하는데 있어 고용노동부의 유권해석에 해당하는 남녀 고용평등업무처리규정 제4조에서는 동일가치노동 동일임금 지급에 대해 좀 더 구체적으로 규정하고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라에서 사실상 동일가치노동 동일임금의 원칙이 적용되지 않는 것은 성별에 따른 고정관념에 따라 직무와 직종이 성별로 분리되어 있기 때문이다. 즉 여성과 남성이 다른 직무를 수행하더라도 그 노동의 가치가 비교 가능하고 유사하거나 동일하다면 동일임금을 지급하도록 해야 한다.¹⁰⁾ 따라서 동일가치노동은 직무가 다르다는 것을 전제한 후 그 노동의 가치가 동일한가를 판단하는 것이다.

그러나 우리나라의 임금차별 판례들은 동일가치노동의 여부를 파악한다고 하면서 사실상 동일한 노동 여부를 파악하고 있으며 조금이라도 다른 직무에 속하거나 또는 가능성이 있으면 그에 근거해 동일한 가치가 아니라고 판단하는 경향까지 나타난다. 이는 동일가치노동 동일임금이 명문으로 정해져 있지만 법원이 이를 해석하는 과정에서 사실상 동일노동 동일임금으로 축소된 것이라 볼 수 있다. 또한 동일노동에 대한 해석에 있어서도 거의 같은 성질의 노동, 실질적으로 같거나 유사한 노동을 포괄하는 것으로 개념이 확대되지 못하고 사실상 완전히 같은 노동의 개념으로 축소·해석되고 있다고 보여진다. 이렇게 동일가치노동의 개념을 동일노동 개념보다도 축소된 사실상 완전히 같은 개념으로 해석할 경우 법은 현실과 괴리된 것으로 아무런 구속력도 갖지 못할 것이다.¹¹⁾ 따라서 동일가치노동의 개념을 좀 더 구체적으로 규정하거나 또는 동일노동과 동일가치노동의 개념을 분리하여 명확하게 할 필요가 있다.

3) 구체방식과 절차의 미흡

법원에서 동일가치노동 동일임금 원칙에 대해 매우 협소하게 해석하면서 소송을 통한 성별 임금

8) 심재진(2002), 남녀고용평등법의 실효성문제에 대한 고찰, 민주법학 제22호, 132, 133면.

9) 조순경(1990), 남녀고용평등법의 한계와 과제: 동일노동 동일임금 조항을 중심으로, 105면.

10) 김엘림(2003), 동일가치노동·동일임금 원칙에 관한 쟁점, 노동법학 제17호, 한국노동법학회, 6면.

11) 정형옥(2010), 성별에 근거한 임금차별 판단기준과 쟁점, 한국여성학 제26호, 한국여성학회, 179면.

차별에 대한 구제를 어렵게 만들었다. 또한 인권위원회의 진정을 통한 구제방식도 여성노동자 등 당사자가 제기하는 것 자체가 쉽지 않아 실제 진정 건수, 권고 건수가 매우 미미한 수준이다. 진정이 제기되어도 동일노동이나 동일가치노동을 하고 있는 남성노동자 집단에 대해 비교 대상을 특정하여야 하고 기술, 노력, 책임, 작업조건 등의 기준에 따라 판단할 수 있는 입증자료가 확보되어야 하며 판단주체가 직무평가, 직무분석에 대한 전문성을 가지고 있어야 조사, 분석, 판단이 가능해야 한다. 그러나 앞에서 살펴본 바와 같이 동일가치노동에 대한 개념이 불분명한 상황에서 개별 여성노동자가 이를 증명하기란 쉽지 않은 상황이다. 뿐만 아니라 사용자가 세부적인 임금항목을 공개하지 않는 상황에서 성별에 따른 임금차별을 받는 여성노동자가 동일가치노동을 하고 있다고 판단되는 남성노동자의 임금을 비교하여 임금차별을 증명할 수는 없다. 결과적으로 권고를 통한 임금차별해소의 실효성과 파급성은 거의 없다고 봐야 하며, 성별에 따른 임금차별을 받은 노동자들을 위한 제도적 보호 장치가 되지 못하고 있다.

IV. 동일가치노동 동일임금 원칙의 법제화에 대한 해외 사례

서구 대부분의 나라들은 성별 임금 격차를 해소하고 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 위해 다양한 입법적·제도적 방법을 이용하고 있다. 특히 2014년 유럽연합위원회는 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 위해 여성과 남성의 임금에 대해 더욱 투명하게 공개할 것을 권고하였다.¹²⁾ 권고를 통해 유럽연합위원회는 구체적으로 임금체계의 불투명성과 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙과 관련된 법개념이 명확하지 않은 것이 회원국에서 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙의 실현을 어렵게 하고 있다고 설명하고 있다.¹³⁾ 따라서 유럽연합의 회원국들은 동일가치노동 개념을 구체화시키고 동일노동의 비교 범위를 동일한 사업장에서 산업으로 확대시키거나 노동자 스스로 동료의 임금과 비교가 가능하도록 임금 공개에 관한 규정을 만들고 있다.

1. 영국

2017년 영국은 평등법을 개정하면서 매년 4월 5일에 250인 이상 기업은 여성과 남성의 보수에 대한 정보를 공개해야 할 의무를 진다. 공개해야 할 자료는 여성과 남성에게 평균적으로 지급된 시급의 차이, 여성과 남성에게 지급된 시급 중간값의 차이, 여성과 남성에게 평균적으로 지급된 성과금의 차이, 여성과 남성에게 지급된 성과금 중간값의 차이 그리고 성과금을 받는 여성과 남성의 비율과 상위, 중상, 중하, 하위 4분위 여성과 남성의 비율을 공개해야 한다.

12) KOM (2014) 1405 final.

13) BT-Drucks. 18/11133, S. 26.

또한 2014년 10월부터 고용심판소는 동일임금 구제신청에서 사용자가 질 경우 고용심판소는 사용자에게 회사 전체를 대상으로 동일임금 감사명령(audit order)을 내릴 수 있게 되었다. 고용심판소의 감사명령이 내려지면 사용자는 고용심판소가 특정한 임금의 정보, 여성과 남성의 임금차이와 그 이유, 감사에 의해 확인된 동일임금 위반에 대한 이유, 발생하거나 지속되는 동일임금 위반을 회피할 계획을 제출해야 한다. 이에 대하여 고용심판소는 승인 또는 불승인을 결정하여 불승인의 경우 최대 5,000 파운드까지 벌금을 부과할 수 있으며 미이행시에는 재부과가 가능하다.

2. 독일

독일은 유럽연합의 지침에 따라 2006년 제정된 일반평등대우법과 2017년 제정된 동등임금법에 따라 임금차별을 금지하고 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금 원칙에 대한 규정을 법제화하였다. 특히 동등임금법에 따라 노동자는 임금결정의 기준, 절차와 임금에 대한 청구권을 통하여 동료 노동자와 임금비교가 가능하게 되었다. 또한 제4조에서 동일노동과 동일가치노동의 정의를 규정하고 동일가치노동의 비교기준을 명확히 제시하였다.¹⁴⁾

3. 미국

미국은 1963년에 제정된 동등임금법(Equal Pay Act), 1964년 시민권법(Title VII of the Civil Rights Act) 제7조를 근거로 동일임금과 임금차별을 금지하고 있다. 최근 2016년 8월에 제정된 미국 메사추세츠 주의 공정임금법(Act to establish pay equity)은 강력한 수준의 성별 임금차별을 규제하기 위한 법이다. 이미 미국에는 유사근로에 대해서 동일임금을 지급하도록 하는 내용의 메릴랜드 주의 공정임금법과 2015년 캘리포니아 주에서 제정된 공정임금법이 있다. 캘리포니아 주는 상당히 유사한 노동에 대해 남녀 노동자에게 동일임금을 지급했다는 것을 사용자가 증명하도록 책임을 부여하고 있다. 메사추세츠 주의 공정임금법의 주요 내용은 그 동안 기업이 노동자들 간 임금에 관한 정보를 밝히지 못하게 했던 것을 금지한다. 또한 동일노동 동일임금의 적용대상을 확대하여 동일한 노동뿐만 아니라 근로성격이 유사하거나 근로조건이 유사한 경우에도 동일임금을 지급하도록 하였다. 특징적인 것은 사용자가 채용 지원자들에게 현재 또는 기존의 직장에서 받았던 임금을 받지 못하도록 한 것이다.¹⁵⁾

4. 아이슬란드

2018년 1월 아이슬란드는 여성과 남성의 동등한 권리를 위한 법을 개정하였다. 이번 법 개정을

14) 황수옥(2017), 독일 공정임금법에 관한 고찰, 이화젠더법학 제9권 제1호.

15) 한주희(2016), 미국 메사추세츠 주의 공정임금법 내용과 도입배경, 국제노동브리프.

통해 사용자는 여성과 남성에게 동일한 임금을 지급해야 하고, 휴가와 교육의 동등한 기회를 보장해야 하며, 일·가정 양립을 위한 조치를 취해야 하는 의무를 진다. 이러한 규정들은 민간 기업과 공공기관의 25인 이상 사업장에 적용된다. 이에 따라 해당기업은 정부에서 지정한 인증기관을 통해 사업장의 임금체계가 정부에서 정한 기준에 해당하는지 여부를 심사받는다. 인증을 받은 기업은 명단을 공개하여 누구나 확인할 수 있다. 뿐만 아니라 법을 어긴 사용자에게 대해서는 벌금 등의 처벌규정을 두어 세계 최초로 동일노동 동일임금 원칙을 강제하는 규정을 만들었다.

5. 캐나다

1987년에 제정된 캐나다 온타리오주의 형평임금법은 여성 다수 직군에서 노동자들이 수행하는 직무에 지급되는 보상에서 나타나는 구조적인 성차별을 해결하는 데 그 목적이 있다. 이 법률은 공공부문과 10인 이상 규모의 민간 기업에 성별에 따른 임금격차를 시정할 의무를 부과한다. 특히 형평임금법은 개별 노동자에 대한 임금차별 피해를 구제하기 위한 것이 아니라 여성 집중 직무에 대한 제도적·구조적인 저평가와 임금격차를 확인하여 시정하기 위한 제도로 집단적·사전적인 시정 제도가 특징이다. 형평임금법에 따라 사용자는 첫째, 여성 집중 직무군과 남성 집중 직무군의 직무 가치를 비교하여, 둘째, 임금격차가 적정한지 검토하고, 셋째, 불합리한 임금격차가 확인될 경우 이를 조정하는 단계를 거쳐 이행해야 한다고 규정한다. 캐나다 온타리오주의 형평임금법은 동일가치 노동 동일임금 원칙이 가장 적극적으로 적용된 사례로 집단적·사전적인 임금격차 시정제도가 중요한 역할을 하였다.¹⁶⁾

V. 동일가치노동 동일임금 원칙의 법제화 방안

1. 동일임금의 정의

ILO 협약 100호 제1호에 따라 ‘보수’라는 용어는 통상적인 기본급이나 최저임금 또는 급료와 노동자의 고용을 이유로 사용자가 노동자에게 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지급하는 모든 부가적 급부를 포함한다. 또한 ‘동일가치노동에 대한 남녀 노동자의 동등보수’라는 용어는 성별에 기초한 차별이 없이 정해지는 보수율을 말한다. 따라서 대부분의 나라에서 동일임금 여부를 판단하는 임금의 기준에는 모든 종류의 노동에 따르는 보수를 포함하고 있다.¹⁷⁾ 우리나라는 남녀고용평등법에서 동일임금에 관한 정의를 따로 규정하고 있지 않지만 근로기준법에 따른 임금규정과 더불어 남녀고용평등법 제9조에서 사업주는 임금 외에 노동자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자

16) 구미영(2018), 해외의 성별 임금격차 시정 사례연구, 여성연구 2018년 4호, 121면.

17) 김준(2017), 동일노동 동일임금제도(1), 이슈와 논점 제1307호.

금의 용자 등 복리후생에서 남녀를 차별하여서는 안 된다고 규정하고 있다.

2. 동일노동 또는 동일가치노동의 정의

남녀고용평등법상 동일가치노동에는 동일노동의 의미가 포함되어 있다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 현실과의 괴리를 이유로 그 실효성에 문제가 있다. 따라서 원칙에 따라 동일한 임금을 지급해야 하는 동일한 가치를 가지는 노동의 범위를 명확하게 할 필요가 있다.

독일의 경우 공정임금법 제4조 제1항에서 규정하고 있는 ‘동일노동이란 여성 또는 남성 노동자가 다르거나 교대하거나 또는 같은 작업장에서 동일 또는 동종의 업무를 수행할 때’를 말하며 기존 판례¹⁸⁾의 정의를 차용하였다.¹⁹⁾ 동일노동이라고 말할 수 있으려면 노동자는 필요에 의해 그의 업무가 대체될 수 있어야 한다.²⁰⁾ 그러나 동일한 업무라 하더라도 다른 직업 전문성을 가진 자가 상당기간 수행한 경우에는 동일하다고 보지 않는다.²¹⁾ 동일노동의 개념은 유럽연합재판소의 판결과 노동법원의 판결에 따라 규정되었다. 독일 노동법원²²⁾의 동일노동에 대한 정의는 여성 또는 남성 노동자가 다르거나 교대하거나 또는 같은 작업장에서 동일 또는 동종의 업무를 수행할 때를 말한다. 동일노동의 여부는 업무의 전반적인 비교를 통해 판단하며 업무과정과 과정의 상황에 따라 다르다.²³⁾

또한 동일가치노동의 법적 개념은 각기 다른 업무가 동일한 가치를 갖는지에 대한 여부를 결정하는 것이다. 이러한 비교는 구조적이고 간접적인 차별에서 비롯되는 임금 불평등을 판단하여 동일임금 원칙의 효과적인 실행을 위한 것이다.²⁴⁾ 공정임금법 제4조 제2항에 동일가치노동의 개념에 대해 구체적으로 명시함으로써 동일가치노동에 대한 불명확성으로 인하여 동일가치노동 동일임금 준수와 적용이 실행되도록 하였다.²⁵⁾ 즉, 동일가치노동이란 여성과 남성 노동자의 업무가 전체적인 요소를 종합적으로 고려하여 비교 가능한 상황으로 간주할 수 있을 때를 말한다. 여기서 유의해야 할 점은 구분의 기준점이 업무의 유사성이 아니라 가치의 동등성에 있다는 것이다.²⁶⁾

영국은 2010년 평등법 제65조에 따라 동일노동의 범위를 유사노동, 동일평가노동, 동일가치노동으로 분류하여 동일노동을 비교적 넓고 구체적으로 규정하고 있다.²⁷⁾ 유사노동이란 2010년 평등

18) BAG 26.1.2005 - 4 AZR 509/03.

19) ErfK/Schlachter EntgTranspG, §4 Rn. 2.

20) BT-Drucks. 18/11133, S. 51; ArbR/Roloff EntgTranspG §4 Rn. 4; ErfK/Schlachter EntgTranspG §4 Rn. 2.

21) BT-Drucks. 18/11133, S. 51; ArbR/Roloff EntgTranspG §4 Rn. 4; ErfK/Schlachter EntgTranspG §4 Rn. 2.

22) BAG 26.1.2005 - 4 AZR 509/03, NZA 2005, 1059.

23) ArbR/Roloff EntgTranspG, Arbeitsrecht, §4 Rn. 5.

24) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

25) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

26) Obrethür, Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. NJW 2017, S. 2228, 2229.

27) 김준(2017), 동일가치노동 동일임금(2), 이슈와 논점 제1308호.

법 제65조 제2항과 제3항에 따라 ‘여성의 직무가 같거나 넓게 보아 유사한 성격이고 여성이 하는 일과 남성이 하는 일 사이의 차이가 고용의 조건과 관련해 실제적인 중요성이 없으면 여성과 남성은 유사한 노동에 종사하는 것으로 간주된다. 따라서 여성과 남성의 직무를 비교할 때 그 차이의 성격과 정도뿐만 아니라 그 차이가 실제로 발생하는 빈도도 고려되어야 한다.’ 즉 유사노동이란 노동자의 노동과 비교대상 노동자의 노동이 동일하거나 널리 비슷하며, 고용조건과 관련하여 두 노동의 차이가 실질적으로 중요하지 않은 것을 말한다.²⁸⁾ 동일평가노동이란 평등법 제65조 제4항에 따라 ‘여성의 직무와 남성의 직무가 사업장의 노동자들에 의해 행해지는 직무를 평가할 목적으로 수행된 조사에서 노동자에게 행해지는 요구의 면에서 동일가치가 주어졌거나, 성특정적 제도에 따른 평가가 없었다면 같은 가치가 주어졌을 것 같으면 여성과 남성은 동등하게 평가되는 노동에 종사한다.’고 규정한다. 이에 따라 동일평가노동은 직무평가의 내용이 중요한 쟁점이 된다.²⁹⁾ 동일가치노동이란 평등법 제65조 제6항에 따라 ‘여성의 직무가 여성에게 행해지는 요구(예를 들어 노력, 기술, 결정)의 면에서 남성의 그것과 동일가치로 평가되는 경우로 여성의 임금이 남성의 임금보다 더 적을 경우 동일임금 조항이 적용된다고 규정하고 있다. 동일평가노동이 직무평가의 내용을 전제로 동등한 가치를 평가하기 때문에 직무평가가 실시되지 않는 사업장에서는 노동자가 자신의 노동이 동일한 가치가 있음에도 불구하고 차별적인 임금을 지급받고 있다는 소를 제기할 수 없었다.³⁰⁾

3. 동일가치노동의 구성요소

동일가치노동의 기준에 대해서는 남녀고용평등법 제8조 제2항에서 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건으로 규정하고 있다. 그러나 직무급 체계가 아직까지 명확하지 않을 뿐만 아니라 기준으로 삼아야 하는 구체적인 시스템이 없는 상황에서 그 실효성이 발휘되기가 어려울 수밖에 없다.

독일은 공정임금법 제4조 제2항 제2문에서 동일가치노동을 판단하는데 고려해야하는 요소로 작업의 유형, 요구되는 직업교육, 작업조건을 나열하고 있다. 또한, 필요한 사전 지식과 기술은 유형, 다양성 및 업무의 질에 영향을 주며 이러한 요구 사항이 클수록 업무의 가치가 높아진다고 규정한다.³¹⁾ 노동의 동일가치성은 일반적이고 추상적으로 결정할 수 없기 때문에 이러한 요소는 제네바 시스템(Genfer Schema)에 따른 구분을 기반으로 한다.³²⁾ 제네바 시스템이란 하나의 평가모델로 업무조사와 노동평가를 위한 기준으로 1950년 제네바에서 열린 국제 컨퍼런스에서 소개되어 “가능(können)”과 “강도(Belastung)”의 관점에서 통일적인 기준을 마련하였다. 그에 따라 다양한 노동의

28) 전형배(2017), 영국노동법, 106면

29) 전형배(2017), 영국노동법, 107면

30) 전형배(2017), 영국노동법, 107면

31) Bauer/Günter/Romero, Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes - was Arbeitgeber beachten sollten, NZA 2017, S. 809, 811.

32) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

요구와 직업상 업무를 분류하였다. 이러한 제네바 시스템은 수행되는 업무를 네 가지 기준으로 분류하였다.

- 정신적인 요구: 정신적인 능력 및 스트레스를 포함한 전문지식과 전문기술이 이에 속한다.
- 육체적인 요구: 신체적 능력과 신체적 업무강도를 포함한 근육의 부담, 신경의 부담 및 감각의 부담과 숙련이 이 범주에 속한다.
- 책임: 예를 들어 안전 또는 인사결정에 관한 사항의 책임을 말한다.
- 노동조건: 온도, 방사능, 먼지 또는 소음과 같은 요인과 관련이 있다.³³⁾

법 규정에서 나열한 작업의 유형, 요구되는 직업교육, 작업조건은 필요에 따라 하위 카테고리를 형성할 수 있다. 예를 들어 숙련과 자격, 육체적이거나 정신적인 노동 강도, 책임 등이 있다.³⁴⁾ 이러한 요소는 동일 또는 동일가치노동의 판단을 위하는데 있어 중요한 역할을 한다. 또한 동일노동 또는 동일가치노동의 여부는 작업의 유형에 대해 판단해야 하고, 이 때 구체적인 업무를 위해 어떠한 숙련도와 자격이 요구되는 지를 확정해야 한다.³⁵⁾ 뿐만 아니라 업무와 관련된 책임도 고려되어야 한다. 여기서 말하는 책임은 사회적 상식 범위에서 기계에 대한 책임, 높은 경비에 대한 책임이나 사람에 대한 책임이라 할 수 있다.³⁶⁾ 마지막으로 노동조건 요소에는 특히 신체적이거나 심리적인 요구가 포함된다. 예를 들어 신체적 조건에서 육체노동의 강도뿐만 아니라 활동적인 육체노동도 포함된다. 육체노동에는 예를 들어 지속적으로 서있는 업무 또는 작은 부품의 조립도 모두 포함된다. 그러나 이러한 이른바 전형적인 “여성의 업무”는 종종 등한시되는 경우가 있다.³⁷⁾ 동일가치노동을 판단하기 위해 앞에서 나열한 요소들은 모든 직업과 모든 분야에 적용된다.³⁸⁾

4. 동일가치노동 동일임금 원칙의 비교범위

남녀고용평등법에 따라 동일가치노동의 비교 대상은 동일한 사업주의 동일한 사업 내로 규정하고 있다. 대부분의 나라에서 비교 대상을 동일한 사업장으로 제한하는 것에 비하면 ‘동일한 사업’으로 규정하는 것은 비교적 그 범위를 넓게 규정하는 것이다. 그럼에도 불구하고 노동자가 스스로 동일한 가치의 노동을 하는 비교 노동자를 지명하는 것은 어렵고 사용자가 고의적으로 임금차별의 목적을 가지고 별도의 사업 또는 사업장을 설립하는 것에 대응하는 것도 어렵다.

이와 관련하여 최근 뉴질랜드 요양보호사 판결과 캐나다 온타리오의 형평임금법의 규정을 살펴볼 수 있다. 2013년 뉴질랜드의 서비스 및 식·음료산업노조는 요양보호사가 다른 공공부문 노동자에 비하여 동일임금을 받지 못하는 것에 대해 소송을 제기하였다. 노인요양보호사는 대표적인 여

33) Obrethür, Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. NJW 2017, S. 2228, 2229.

34) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

35) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

36) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

37) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

38) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

성 일자리이자 저임금 일자리로 이는 뉴질랜드 동등임금법(Equal Pay Act)에서 금지하는 임금차별이라고 주장하였다. 이 사례는 여성 노동에 대한 평가절하 등 구조적 요인으로 인하여 저임금인 경우, 같은 사업장에 비교대상이 없어도 동일가치노동 동일임금 원칙을 적용할 수 있는지가 쟁점이 되었다. 이와 관련하여 항소법원은 동일가치노동 동일임금 원칙이 비교대상을 소속 기업을 넘어서 찾는 것이 불가능하지 않다고 판단하고 가상적인 비교대상, 즉 남성이 요양보호사 업무를 주로 수행하였을 경우 지급되었을 임금과의 격차를 추정하여 판단할 수 있다고 판시하였다. 즉, 이 판결은 성별 직무분리가 성별 임금격차의 주요 원인 중 하나로 판단될 때 동일가치노동 동일임금 조항을 적극적으로 해석하여 적용할 필요가 있다는 것을 분명히 하였다.³⁹⁾

또한 캐나다 온타리오의 형평임금법도 성별 직무분리 현상으로 인해 기업 내에서 직무가치 비교대상을 찾을 수 없는 경우 다른 기관의 직무군과 비교하는 것을 허용한다.⁴⁰⁾

5. 객관적이고 종합적인 판단의 필요성

독일의 공정임금법 제4조 제2항 제2문에서 열거하고 있는 요소들은 개괄적으로 판단해야만 하며 이러한 요소들을 모두 종합하여 업무가 명확하게 규정될 때 비교하여 동일가치노동이라 말할 수 있다. 어떠한 노동이 동일가치가 있는지에 대한 여부는 수행해야 하는 업무를 종합적으로 서로 비교하여 확정될 수 있다.⁴¹⁾ 공정임금법 제4조 제2항 제3문에 따라 사실상 각각의 업무와 관련하여 업무를 수행하는 노동자나 그의 업무와 관계없는 요건들은 제외된다. 즉 비교 가능한 상황에서 비교대상이 있어야 하고 열거된 요소에서 비교 가능한 상황을 위한 특징이 있어야 하며 비교의 객관적인 고찰을 위해 현재 노동자가 수행하고 있는 개별적인 업무는 고려되지 않아야 한다.⁴²⁾

독일 공정임금법 제4조 제2항 제3문은 관련된 유럽재판소의 판결에 따라 동일가치노동의 확정을 위해 업무와 그들의 기준을 스스로 결정할 것을 명백히 하였다. ‘본질적으로 요구되는 각각의 업무를 위해’라는 규정을 통해 모든 기준에 대한 공정한 고려를 보장해야 한다는 것을 명확히 하였다. 즉 하나의 기준만 고려하는 것이 아니라 모든 기준에 대한 공정한 고려가 이루어지도록 하는 것이 중요하다. 그러나 업무를 판단할 때 노동자의 개별적인 특성으로부터 독립적으로 판단할 것을 강조한 것은 개인적인 특성을 하위 카테고리에 포함되는 것을 허용되지 않는다는 것을 의미한다.⁴³⁾ 따라서 업무와 그 업무의 특성으로 동일가치노동을 판단해야지 개별 노동자가 수행하고 있는 그 밖의 특성으로 결정되어서는 안 된다.⁴⁴⁾

동일가치노동에 대한 결정은 객관적인 척도로 이루어진다는 점에 유의해야 하며 사용자를 위한 업무 성과의 주관적인 가치는 동일가치노동의 규정에 아무런 영향을 미치지 않는다.⁴⁵⁾ 뿐만 아니

39) 구미영(2018), 해외의 성별 임금격차 시정 사례연구, 133면.

40) 구미영(2018), 해외의 성별 임금격차 시정 사례연구, 134면.

41) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

42) ErfK/Schlachter EntgTranspG, §4 Rn. 4ff.

43) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

44) ErfK/Schlachter EntgTranspG, §4 Rn. 5.

라 업무의 가치를 판단하는 방법은 차별적이지 않아야 하고 법률에 정한 기준에 반해서는 안 된다.⁴⁶⁾ 또한 동일가치노동을 판단하는데 있어서 구체적인 작업의 업무량과 업무의 질은 포함되지 않는다. 업무의 동일가치는 노동자가 다른 노동자보다 업무를 더 잘 수행한다고 주장함으로써 부정할 수 없으며 객관적인 이유를 제시해야만 한다.⁴⁷⁾ 왜냐하면 이러한 관점은 동일가치노동에 대한 불평등한 임금을 정당화시키기 때문이다.⁴⁸⁾ 물론 이것은 수행하는 업무의 가치를 확정하는 것에 한한다. 이와 반대로 작업의 다양성과 그 기준을 비교할 때, 해당 노동자의 생산성은 당연히 포함된다. 예를 들어, 급여를 담당하는 실무자의 업무와 영업에 관한 직업교육을 받은 고객상담원의 업무를 비교해보면 급여 담당자의 업무는 높은 집중력이 요구되고 고객상담원은 높은 소통능력을 필요로 한다. 이와 같이 업무에서 필요로 하는 요구사항은 다르지만 그들의 가치는 동일하다고 할 수 있다.⁴⁹⁾

VI. 시사점 및 개정안

한국의 동일가치노동 동일임금 원칙에 관한 규정은 제정 당시부터 사회상황을 전혀 고려하지 않아 사실상 명문으로만 존재하고 있다. 또한 동일가치노동 동일임금은 동일노동 동일임금으로 협소하게 이해되고 있으며 법원의 협소한 해석이 그 실효성을 매우 낮추고 있다. 따라서 동일노동 또는 동일가치노동 동일임금의 원칙이 실질적인 역할을 하기 위해서는 협소하게 해석하고 있는 동일가치노동의 개념을 명확하게 할 필요가 있다. 뿐만 아니라 임금체계와 임금결정 기준을 명확히 하여 성별에 따른 차별이 나타나지 않도록 동일한 원칙이 적용될 수 있도록 해야 할 필요가 있다. 여전히 임금체계의 기본이 연공급으로 되어 있는 한국에서는 객관적인 임금체계에 대한 고민이 필요하다. 더 나아가 지금까지 법률에서 규정하고 있는 동일가치노동 동일임금의 적용범위는 동일한 사용자 또는 동일 사업으로 그 한계가 명확하다. 그러나 서비스, 교육, 돌봄 등과 관련된 여성 다수 업종이 제조업, 조선업 등과 같은 남성다수 업종에 비해 현저히 낮은 임금을 받고 있는 현실을 뛰어넘지 못한다면 성별 임금격차를 줄이는 것은 쉽지 않을 것이다.

현재 우리나라에는 동일가치노동 동일임금 원칙과 관련하여 2016년 강병원의원이 대표발의한 근로기준법 개정안과 2017년 김삼화의원이 대표발의한 근로기준법 개정안이 있다. 두 법안들은 약간의 차이는 있으나 남녀고용평등법에 적용되는 동일가치노동 동일임금 원칙을 근로기준법으로 확대하는 방안을 제시하고 있다. 그러나 두 법안 모두 지금까지 실효성이 없는 남녀고용평등법상 법

45) Bauer/Günter/Romero, Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes - was Arbeitgeber beachten sollten, NZA 2017, S. 809, 811.

46) BT-Drucks. 18/11133, S. 51.

47) Bauer/Günter/Romero, Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes - was Arbeitgeber beachten sollten, NZA 2017, S. 809, 811.

48) ErfK/Schlachter EntgTranspG, §4 Rn. 4.

49) Obrethür, Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. NJW 2017, S. 2228, 2230.

규정과 비교하여 큰 차이점이 없기 때문에 면밀한 검토가 필요하다.

따라서 남녀고용평등법에 제한된 규정이 아닌 전체 노동자를 대상으로 하는 동일가치노동 동일 임금원칙의 법제화를 위해서는 다음의 사항을 고려할 필요가 있다. 첫째, 동일임금에 대한 정의를 명확하게 할 필요가 있다. 동일임금의 범위 내에는 근로기준법에 따른 임금규정과 남녀고용평등법에 따른 복리후생에 대한 동일한 적용을 명시해야 한다. 둘째, 동일노동, 동일가치노동에 대한 정의를 명확히 해야 한다. 지금까지 판례들에서 동일가치노동의 개념을 동일노동과 구별 없이 협소하게 판단하는 오류를 범하였기 때문에 동일노동과 동일가치노동을 구별하여 정의하는 것이 필요하다. 셋째, 산업구조의 다양화로 인하여 업무의 종류가 점점 다양해짐에 따라 같은 직종이나 직무를 수행하는 노동자 그룹을 지정하는 것이 어려워지고 있다. 이에 따라 영국 평등법을 참고로 동일임금을 지급해야 하는 동일노동의 범위를 넓고 구체적으로 규정하는 것을 고려할 필요가 있다. 넷째, 현재 남녀고용평등법에 규정되어 있는 ‘기술, 노력, 책임 및 작업조건’의 동일가치 구성요소의 하위카테고리를 구체화할 필요가 있다. 그러나 지금까지 경험으로 보았을 때 법규정이 있다고 하더라도 현실적인 적용이 제대로 이루어지지 않은 점을 고려하여 임금차별과 관련된 소가 제기된 사건에서 노동의 가치를 감정하는 영국의 고용심판소 기능에 대한 도입을 고려해볼 필요가 있다. 다섯째, 현재 ‘동일한 사업주의 동일한 사업’으로 규정된 비교범위를 넓혀야 한다. 2015년 미국 캘리포니아 주에서는 남녀 동일가치노동 동일임금 원칙을 하나의 사업장이 아닌 동일한 사업주가 운영하는 모든 사업장으로 비교대상을 넓히는 법안을 통과시켰다. 뿐만 아니라 최근 뉴질랜드에서 요양보호사들이 여성 다수 업종이 남성 다수 업종에 비해 낮은 임금을 받고 있는 것에 대해 소송을 제기하였고 승소하였다. 이는 그 동안 동일가치노동 동일임금 원칙이 사업장 내에서 적용되었던 것을 넘어 업종 간 성별 임금 격차에 대한 문제를 제기하였고 받아들여진 것이다. 향후 한국도 임금을 결정하는데 있어서 동일 사업이나 동일 사용자의 한계를 넘어 산업별 혹은 업종별로 임금을 비교하고 평가할 수 있도록 법체계를 변화시켜야 할 필요가 있다.

참고문헌

- 구미영(2018), “해외의 성별 임금격차 시정 사례연구”, 『여성연구』, 2018년 4호, 여성정책연구원.
- 김준(2017), “동일노동 동일임금제도(1)”, 『이슈와 논점』, 제1307호, 국회입법조사처.
- _____(2017), “동일노동 동일임금제도(2)”, 『이슈와 논점』, 제1308호, 국회입법조사처.
- 김엘림(2003), “동일가치노동 동일임금 원칙에 관한 쟁점”, 『노동법학』, (17), 한국노동법학회.
- 김희성(2008), “남녀 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙에 관한 연구”, 『노동법논총』, (14), 한국비교노동법학회.
- 심재진(2002), “남녀고용평등법의 실효성문제에 대한 고찰”, 『민주법학』, (22), 민주법학회.
- 임종률(2019), 『노동법』, 제17판, 박영사.
- 전형배(2017), 『영국노동법』, 오래.
- 정형욱(2010), “성별에 근거한 임금차별 판단기준과 쟁점”, 『한국여성학』, (26), 한국여성학회.
- 조순경(1990), “남녀고용평등법의 한계와 과제: 동일노동 동일임금 조항을 중심으로”, 『한국여성학』, (6), 한국여성학회.
- 한주희(2016), “미국 매사추세츠 주의 공정임금법 내용과 도입배경”, 『국제노동브리프』, 2016년 12월호, 한국노동연구원.
- 황수옥(2017), “독일 공정임금법에 관한 고찰”, 『이화젠더법학』, 9(1), 이화젠더법학회.
- ArbR/Roloff, Entgelttransparenzgesetz.
- BT-Drucks. 18/11133.
- Bauer/Günter/Romero, Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes - was Arbeitgeber beachten sollten, NZA 2017.
- Obrethür, Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. NJW 2017.
- Erfurter Kommentar, zum Arbeitsrecht in Entgelttransparenzgesetz, Schlachter.