

프랑스법에서 동일가치노동에 대한 동일임금의 원칙

Oriane Guillemot (프랑스 파리10대학 법학박사 사법전공)

“동일노동 동일임금” 원칙은 동일한 상황에 있는 노동자들에게만 적용된다. 이 경우 사용자는 동일가치노동을 수행하는 모든 노동자에게 동등한 임금을 보장해야 한다. 차별 금지라는 이름하에 이를 지켜야 한다.

해당 주제에 관하여, 프랑스법에서는 법령과 판례가 짝을 이루고 있다. 한국의 대법원 격인 파기원의 사회부는 오래전 관련 판례를 마련했다. 이에 따르면 사용자는 동일한 상황에 있는 모든 노동자에게 동등한 임금을 보장해야 할 의무가 있다.¹⁾ 이는 곧 원칙으로 세워졌다.²⁾ 그리고 원칙의 의미와 효력이 명확하게 정의되었다. 우선, 사용자는 일부 노동자들에게 특정 혜택을 제공할 수 있는데, 이는 일정 조건하에서만 가능하다. 즉 동일한 상황에 있는 모든 노동자들이 기업에서 제공하는 혜택을 누릴 수 있어야 하고, 그러한 혜택 제공에 관한 규칙이 미리 규정되고 확인 가능해야 한다.³⁾ 다음으로 동일임금 원칙 위반이라고 의심할 만한 정황을 노동자가 법관에게 제출하여 사용자가 해당 노동자에 대한 처우의 차별적인 성격을 반박하는 경우, 문제 시된 상황에 대해 정당성이 있음을 차별과 무관한 객관적인 요소로 입증하는 것은 사용자의 몫이다.⁴⁾ 마지막으로, 동일노동 또는 동일가치노동을 수행하는 노동자에게 지급된 임금에 왜 차이가 나는지 사용자가 객관적인 근거로 설명하여 그 정당성을 입증하는 경우에는 동일노동 동

1) 파기원 사회부 1996. 10. 29. 선고 판결, 파기원 사회부 1998. 12. 15. 선고 판결.

2) 파기원 사회부 1999. 5. 18. 선고 판결, 파기원 사회부 2004. 1. 13. 선고 판결.

3) 파기원 사회부 2000. 1. 18. 선고 판결.

4) 파기원 사회부 2000. 10. 10. 선고 판결.

일임금 원칙을 위반한 게 아니다.⁵⁾

이와 같은 판례를 통해 동일한 상황에 있는 노동자들 간의 처우에 차이가 있다면, 이는 객관적인 사유에 근거해야 하며 법관이 그 사유의 실재성과 타당성을 구체적으로 검증할 수 있어야 한다는 점이 명백해졌다.⁶⁾

이 원칙은 파기원 판례 이후 프랑스 법령에도 명시되었다. 노동법전 L.3221-2조 및 이하 조항들을 통해, 동일가치노동에 대해 사용자가 동일임금을 보장하도록 의무화하였다. 객관적이고 타당하며 확인 가능한 요소로 그 정당성을 입증할 수 있는 처우의 차이만을 인정할 수 있다.

하지만 이런 원칙들이 프랑스법에서 실제로 구현되고 있는가? 성별이나 고용형태, 더 나아가 기업 규모에 따른 임금격차가 여전히 남아 있지는 않은가?

프랑스의 현행 공공정책은 남녀 임금격차라는 쟁점에 주로 집중하였다. 그 이유는 고용형태나 기업 규모에 따른 임금격차가 프랑스 노동법에 일으킨 반향이 크지 않았기 때문이다.

■ 남녀 임금격차 : 현행 프랑스 공공정책의 우선 과제

성별 기준은 차별 관련 법에서 금지하는 기준이다.⁷⁾ 그럼에도 불구하고 유럽연합 통계청 (Eurostat) 자료에 따르면, 시간당 임금 총액 기준으로 프랑스 여성은 남성보다 평균 15.4% 낮은 보수를 받는다. 하지만 이와 관련된 강력한 공공정책의 시행으로 미세한 변화를 가져왔다. 남녀 평등 문제는 평등과 관련하여 프랑스 법령으로 수립하고 발전시킨 최우선 원칙 중 하나였다.

남녀 고용평등에 관한 법령은 지난 40여 년 동안 내용이 대폭 늘어났다. 그 결과 이들 규정 간에 유기적 결합이 문제시되었다.

5) 파기원 사회부 2006. 4. 28. 선고 판결.

6) 파기원 사회부 2007. 5. 15. 선고 판결.

7) 노동법전 L.1132-1조.

강력해진 남녀 고용평등에 관한 법령

프랑스 관보(JORF)에는 남녀 고용평등에 관한 새로운 의무사항을 담은 법률들이 연이어 게재됐다. 해당 주제에 관한 명령(décret)과 훈령(circulaire)도 잇달았다. 노동법전은 수많은 관련 조항을 포함하고 있다.

그 중 네 가지 규정이 남녀 임금격차 해소에 진정한 도약대가 되었다.

첫 단계로 “동일노동 동일임금” 원칙을 구체적으로 명시한 1972년 12월 22일 자 법률⁸⁾이 제정되었고, 해당 원칙은 1973년 11월 15일 자 명령⁹⁾으로 노동법전에 편입되었다.

이어서 2001년 5월 9일 자 법률¹⁰⁾ 일명 “제니송 법”은 남녀 고용평등에 관한 교섭 의무를 부여했다. 그 결과 노동법전 L.2242-1조¹¹⁾에 따라, “대표성을 지닌 노동조합의 지부가 하나 또는 여럿 설립된 기업에서는 사용자가 적어도 4년에 한 번 다음과 같은 교섭을 진행해야 한다.

1. 보수, 특히 실질 임금, 그리고 노동시간, 기업 내 부가가치 분배에 관한 교섭
2. 남녀 고용평등, 특히 임금격차 해소 조치, 그리고 삶과 노동조건의 질에 관한 교섭.”

노동법전에 규정된 4년이란 기간은 최대 연한으로 이해해야 한다. 노사는 이 연한을 자유롭게 줄일 수 있다. 그에 대한 합의가 이뤄지지 않은 경우에는 보충규정이 의무화한 대로 남녀 고용평등에 관해 매년 교섭해야 하며,¹²⁾ 이때 반드시 다루야 할 의제들을 논의해야 한다.¹³⁾ 아울러 이러한 교섭은 기업 내에서만이 아니라 산별 차원에서도 실시해야 한다.

또한 2010년 11월 9일 자 법률¹⁴⁾은 기업에 남녀 고용평등에 관한 합의를 체결하거나 행동

8) 남녀 임금 평등에 관한 1972. 12. 22. 법률 제72-1143호.

9) 노동법전에 관한 1973. 11. 15. 명령 제73-1046호. 구 노동법전 L.140-2조~L.140-8조, 그리고 현 노동법전 L.3221-1조~L.3221-10조 참조.

10) 남녀 고용평등에 관한 2001. 5. 9. 법률 제2001-397호. 구 노동법전 L.132-27조, 그리고 현 노동법전 L.2242-1조, L.2242-10조 및 L.2242-17조 참조.

* 편집자 주: 해당 법안의 대표 발의자인 카트린 제니송(Catherine Génisson) 하원 의원의 이름을 따서 일명 제니송 법으로 불린다.

11) 이 규정은 노동법전 L.2242-10조 및 L.2242-11조와 연동되어야 한다.

12) 노동법전 L.2242-13조.

13) 노동법전 L.2242-17조.

14) 연금 개혁에 관한 2010. 11. 9. 법률 제2010-1330호. 노동법전 L.2242-3조, L.2242-8조 및 L.2242-9조 참조.

계획을 수립해야 할 의무를 부여했다. 종사자 50인 이상 기업이 고용평등에 관한 합의를 체결하거나 행동계획을 수립하지 못한 경우 벌금이 부과된다.¹⁵⁾ 하지만 이러한 규정은 사용자에게 “수단채무(obligation de moyen)”만을 부여할 뿐이었다.

가장 최근의 제도는 이러한 수단채무의 역동성을 문제 삼았다. “동일노동 동일임금” 개념을 실효적으로 만들 목적으로 임금격차를 측정하는 새로운 조치를 취하여 사용자에게 “결과채무(obligation de résultat)”를 부과했다. 2018년 9월 5일 자 법률을 통해 새로이 고용평등지수(Index d'égalité professionnelle)를 산출하여 공시하고 해당 지수가 일정 수준에 도달해야 하는 의무를 부여하였다.¹⁶⁾ 노동법전에 신설한 남녀 임금격차 해소를 위한 4개 조항¹⁷⁾에 따라, 종사자 50인 이상 기업은 매년 3월 1일 자사의 고용평등지수를 공시해야 한다. 기업 규모에 따라 해당 지수는 4~5개 지표에 근거해 산출한다(즉, 남녀 임금격차, 개별 임금 인상 분포상의 남녀 간 격차, 승진 분포상의 남녀 간 격차, 출산휴가에서 복귀한 후 임금이 인상된 여성 노동자의 수, 기업 내 최고 임금 상위 10명 중 남녀 동수 구현 정도를 지표로 삼는다). 2023년 고용평등지수를 공시한 기업들의 평균 점수는 100점 만점에 88점이었다. 이는 2022년에 비해 2점 상승한 수치이다. 75점 미만의 점수를 받은 기업은 시정조치를 취할 의무가 있다. 재교섭을 하거나 임금 인상용 예산을 책정하여 요구 조건을 충족할 수 있도록 해야 하며, 3년의 기한 내에 이를 완수해야 한다.

네 가지 규정은 프랑스 정부가 단언하는 남녀 임금평등 구현 의지를 실현하려는 목적을 지닌다. 기업의 정기 의무교섭 의제에 남녀 고용평등이 포함된다는 점에는 의심의 여지가 없다. 이 주제는 고용평등지수가 도입된 이래로 어느 정도 성공을 입증한 만큼 더 큰 중요성을 띠게 되었다. 여전히 심각한 격차를 보이기는 해도 2018년 9월 5일 자 법률로 일정 부분 해소할 수 있으리라 기대된다.

그런데 상기에 언급한 네 가지 규정 모두가 남녀 고용평등 및 임금평등의 실현을 목적으로 삼고 있음에도 불구하고, 각각의 논리와 내용 사이에 상당히 거리가 있어서 법적으로는 “서로 둔감한(imperméable)” 실정이다.

15) 노동법전 L.2242-8조.

16) 자기 직업의 미래를 선택할 자유를 위한 2018. 9. 5. 법률 제2018-771호, 기업 내 남녀 임금격차 해소를 목적으로 하는 조항들과 직장 내 성폭력 및 성차별 언행 근절에 관한 조항들의 적용에 관한 2019. 1. 18. 명령 제2019-15호.

17) 노동법전 L.1142-7조와 이하 조항들.

중첩된 관계로 명료함이 떨어진 고용평등 법령

노동법전에 수록된 매우 많은 법령 조항들이 상호 간에 충분히 연동되어 있지는 못하다. 층층이 계속 쌓이다 보니 고용평등에 관한 규정의 명료함이 떨어지는 문제가 발생한다.

사용자 입장에서는 혼란을 느낄 수 있다. 즉 고용평등을 위한 계획 입안,¹⁸⁾ 고용평등을 위한 사용자 행동계획 수립,¹⁹⁾ 또는 임금격차 해소를 위한 결정사항 제출 필요성²⁰⁾ 사이에서 갈피를 잡기 어려울 수 있다.

남녀 임금격차를 줄여야 하는 의무를 수행하는 데 단일하고 일관성 있으며 분명한 규정으로 도움이 되도록, 고용평등 관련 모든 법령 체계를 새롭게 다시 세우는 게 적절하리라 본다. 규범의 과잉은 애초에 의도한 목적 추구를 정작 시야에서 놓치게 만들 우려가 있다.

더구나 종사자 50인 이상 기업은 고용평등지수를 작성하여 매년 공시해야 하는데 매우 복잡한 계산 과정을 거쳐야 한다. 해당 제도의 논리는 오로지 산술적인데, 사용자가 객관적으로 정당화해야 하는 격차들마저 포함되는 점은 유감스럽다 할 수 있다. 프랑스 권리보호관(Défenseur des droits)은 비교수행기준의 복잡성을 제기하면서, “타당하고 객관적인 비교 기준들(근속연수, 직업 경력, 학위, 직무 유형, 노동계약 형태, 직업 분류 등)을 임금격차 측정 도구가 반영할 수 있도록 해야 한다.”라고 권고한 바 있다.

또한 차별을 합리적인 이유로 설명할 수 없는 경우, 사용자에게 벌금을 부과할 뿐만 아니라 피해를 입은 당사자에 대한 배상을 검토하지 않는 점은 문제가 있다.

마지막으로, 임금 불평등을 측정하는 것만으로는 남녀 고용평등을 촉진하기에 충분하지 않다. 임금 불평등의 원인으로 다른 상황들, 특히 사회적 요인들이 있기 때문이다. 가령, 두 성별에 부여되는 직업분류 자체가 다른 경우가 흔히 있고, 시간제 노동자의 대부분이 여성이며, 커리어를 전개함에 있어 임신 등 또 다른 제약이 존재한다.

18) 노동법전 L.1143-1조~L.1143-3조.

19) 노동법전 L.2242-3조.

20) 노동법전 L.1142-9조.

■ 다른 부문 임금격차의 미약한 반향

차별 철폐 수단, 특히 법적 조치는 양성평등 부문 이외의 다른 영역에서는 상대적으로 풍부하지 못하다.

고용형태에 따른 임금격차의 감소를 위해서는 명확한 입법이 필요했던 반면, 기업 규모에 따른 임금격차를 줄이는 데는 산별 단체협약의 영향력이 컸다.

고용형태에 따른 임금격차는 대부분 명확한 법령 도입을 통해 감소

프랑스 노동법에서 노동계약은 기간의 정함이 없는 전일제로 추정한다.²¹⁾ 그 결과 해당 형태가 사용자와 노동자 간 노동관계의 대부분을 차지한다(2017년 기준, 파견직을 제외한 임금 노동자 중 88%가 해당). 계약 당사자들이 추정 조건 중 하나를 배제하기로 결정할 경우 반드시 서면 계약으로 작성해야 한다. 이 같은 경우를 비정규 또는 취약한 고용형태라 칭하는데, 고용기간이 짧거나 노동시간이 적은 노동관계이기 때문이다. 이렇게 노동계약에 부여된 형식주의 덕분에 노동자는 노동관계의 취약한 성격을 완전히 인식할 수 있다.

기간의 정함이 있는 노동계약(CDD, 이하 기간제)을 체결한 노동자가 받는 평균 임금이 기간의 정함이 없는 노동계약(CDI, 이하 정규직) 체결 노동자의 평균 임금보다 일반적으로 더 낮다. 프랑스 조사연구통계진흥국(DARES)에 따르면,²²⁾ “기간제 노동자에게 불리한 임금격차는 노동자와 이들의 직무 특성에 따른 차이에 기인한다. 실제로 기간제 노동자는 기업 내에서 나이가 어리고 근속연수가 짧으며, 정규직 노동자보다 숙련도가 더 낮은 직무를 담당하거나 임금이 더 낮은 분야에서 일한다. 이들 특성의 차이에 따른 기간제 노동자에게 불리한 임금격차는 15.3%로 계산된다. 이는 관측된 격차(14.4%)보다 더 높은 수준이다. 따라서 평균적인 특성이 유사하다면, 정규직 노동자와 기간제 노동자 간의 임금격차는 기간제 노동자에게 약간 유리하게 나타

21) 노동법전 L.1221-2조에 따르면, “기간의 정함이 없는 노동계약이 노동관계의 가장 정상적이며 일반적인 형태이다. 하지만 노동계약은 명확히 정한 기간을 포함할 수 있다. 이는 기간의 정함이 있는 노동계약에 관한 제4편에 언급된 경우와 조건에 따라, 체결 시 명확히 규정한 기간 또는 특정 프로젝트 달성의 결과로 규정한 기간을 포함할 수 있다.”

22) DARES는 노동부 산하 조사연구통계진흥국(Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)을 지칭한다. 이곳은 다양한 통계자료를 주로 발표한다.

날 것이다.”²³⁾

입법자는 정규직 노동자와 시간제·파견직·기간제 노동자 간의 동등한 처우를 원칙으로 확고히 했다. 실제로 ‘취약한’ 노동자에게 동등한 처우를 보장할 필요가 있다.

이러한 동등성은 취약한 노동자의 처우를 정규직 노동자의 처우에 법적으로 맞춰서 조정하는 방식으로 대개 실현된다. 시간제나 기간제 계약을 체결한 이들은 기업에서 시행 중인 모든 법령 및 협약의 적용을 받는다. 노동법전 L.1242-14조는 “기간의 정함이 없는 노동계약을 체결한 노동자에게 적용되는 모든 법령 및 협약 조항은 노동계약 해지 관련 조항만을 제외하고, 기간의 정함이 있는 노동계약을 체결한 노동자에게도 적용한다.”라고 규정한다. 이는 사용자의 일방적인 모든 약속이나 관행의 경우에도 마찬가지이다.

기간제 노동자는 자신의 노동시간에 비례하여 정규직 노동자와 동일한 휴가권을 누리고²⁴⁾ 동일한 임금을 받는 게 원칙이다. 기간제 노동자의 권리와 정규직 노동자의 권리 사이에 차이가 존재할 수 있으나(특히 계약 해지와 관련된 규칙), 임금과 관련해서는 그렇지 아니하다.²⁵⁾

실질적이고 유일한 한계는 “많은 권리 또는 혜택은 기업 내 노동자의 근속연수와 연결되어 있는데, 기간제의 기간은 일반적으로 짧기 때문에 그러한 형태의 계약을 체결한 노동자는 근속연수가 충분하지 않아서 권리나 혜택을 누리지 못하게 된다.”²⁶⁾라는 사실에서 기인한다.

산별 단체협약 영향하의 기업 규모에 따른 임금격차

프랑스 통계청(INSEE)에 따르면, 2000년 프랑스에서 종사자 10인 미만 기업에서 일하는 전일제 노동자 한 명이 지급받는 연평균 임금 총액은 19,900유로였고, 250인 이상 기업에서 일하는 노동자의 경우 그 금액이 25,600유로였다. 즉 임금격차는 약 29%에 달했다. 일반적으로 대

23) DARES, Analyses, décembre 2018, n° 060.

24) 파기원 사회부 2012. 1. 31. 선고 판결.

25) 1988년 12월 26일 자 부처 훈령에 따르면, “동일한 숙련도로 동일한 직무를 수행할 경우, 기간의 정함이 있는 노동계약으로 고용된 노동자의 임금은 기간의 정함이 없는 노동계약을 체결한 노동자에게 지급되는 임금과 동일해야 한다.” 휴직하는 무기계약제 노동자를 대체하기 위해 기간제로 노동자를 채용할 경우, “이러한 동등성을 이유로 사용자가 대체 대상인 휴직 노동자에게 지급했던 임금을 대체 인력에게 똑같이 지급해야 하는 것은 아니다(근속연수 차이, 간혹 숙련도 차이). 기업 내에서 임금 재평가가 이뤄지는 경우, 계약 중인 노동자의 임금에도 이를 반영해야 한다.”

26) Précis Dalloz, 2024/2025, p. 361, n°267.

기업이 소기업보다 노동자에게 더 높은 임금을 지급한다.²⁷⁾

이러한 임금격차의 명백한 성격을 목도한 노사는 해당 사안에 대해 적극 행동에 나섰다. 임금 체제를 재조정하는 산별 단체협약의 영향력이 커진 이후로 프랑스에서는 기업 규모에 따른 임금격차가 크게 줄었다. **KCL**

27) 이 현상은 1911년 미국 경제학자 헨리 러드웰 무어(Henry Ludwell Moore)가 처음으로 밝혀낸 바 있다.