



W A G E INFORMATION *Brief*

발행인 이재준
편집인 정동관

주 소 30147 세종특별자치시 시청대로 370
TEL 044-287-6083

발행일 2024년 7월 20일

2024년 제3호(통권 제89호) No.3

동일가치노동 동일임금 원칙의 법적 판단 기준¹⁾

이은주 (한국노동연구원 부연구위원)

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고평법’이라 함) 제8조 제1항은 “동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”라고 규정하고 있다. 즉, 직무가 다르더라도 동일한 가치의 노동을 수행한다면 동일한 임금을 받아야 한다는 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’은 남녀근로자 간 임금차별을 해소하고자 시작되었다. 과거 남성 근로자와 여성 근로자의 직무가 애초에 나뉘어져 있는 현장 특성상, 현실적으로 ‘동일노동’ 요건 충족 자체가 어렵다는 점에서 ‘동일노동 동일임금 원칙’의 한계가 지적되었고, 우리나라에도 인정 범위를 확장한 동일‘가치’노동 동일임금 원칙이 법에 명시되었다. 해당 원칙의 전제조건은 ‘동일가치노동’이다. 즉, 같은 업무가 아니더라도 비교 대상 업

무가 가지는 가치가 동일하다면, 동일한 임금이 지급되어야 한다고 주장할 수 있다. 그렇다면 서로 다른 업무의 동일가치성은 어떻게 평가할 수 있을까?

현행 남녀고평법에서는 ‘동일 가치의 노동’을 해당 사업장 내 서로 비교되는 남녀 간 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 의미한다고 정하고 있다. 이때 동일 가치인지 판단하기 위한 요소로, 직무 수행에서 요구되는 ‘기술, 노력, 책임 및 작업 조건’을 명시하고 있으며, 이 네 가지 판단 요소와 함께 근로자의 학력·경력·근속연수 등과 같은 인적요소 또한 종합적으로 고려하여 판단해야 함을 정하고 있다.

1) 본 원고는 고용노동부의 위탁용역사업의 일환으로 수행된 ‘이은주 외(2023), 『동일가치노동 동일임금 판단기준 연구』, 한국노동연구원’ 보고서를 요약·정리하여 작성하였다.

동일가치노동을 판단하기 위한 판단 4요소 ‘기술, 노력, 책임, 작업조건’은 각국에서 거의 공통된 기준으로 자리 잡고 있는데, 이는 미국의 「동일임금법」에서 최초로 제시한 기준이다.²⁾ 우리나라 「남녀고용평등 업무처리 규정」에서는 판단 4요소의 의미에 대해 다음과 같이 설명하고 있다.

〈업무의 동일가치성 판단 4요소〉

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

동일가치노동 동일임금 원칙에 관한 법적 판단 시, 남녀근로자 간 수행한 업무가 동일하다면, 다음 단계로 임금의 차이에 합리적인 이유가 있는지를 판단하게 된다. 그러나 양자가 동일하지 않은 업무를 수행한 경우에는 비교 대상 업무 간 동일가치성 판단이 이뤄져야 하는데, 이때 적용되는 판단 기준이 판단 4요소인 것이다. 우리나라의 다수 판결문에서는 위에서 살펴본 「남녀고용평등 업무처리규정」에서 정하고 있는 내용을 명시하며 네 가지 요소를 기준으로 판단하고 있지만, 실상 각각의 요소에 대한 일반적인 해석론만 존재할 뿐 그것을 구체적으로 어떻게 평가할 것이며, 그 결과를 어떤 방식으로 적용할지에 대한 논의들이 아직 수립되지 않은 상태이다.

예를 들어, ‘한국TDK사건’³⁾에서 남녀근로자가 담당 한 업무의 동일가치성 판단 시, 1심과 2심에서 ‘작업조건’ 요소에 관해 서로 다른 판단을 내렸다. 1심에서는 남녀근

로자 간 작업조건을 인정하기 어렵다고 본 반면에 2심에서는 여성 근로자의 정렬 작업과 남성 근로자의 포장 작업의 업무 내용이 전혀 다르므로 작업조건이 다르다고 판단하였다. 1심에서는 법원이 작업조건을 판단하기 위한 구체적 기준, ‘소음과 열, 물리적 위험, 고립, 추위’ 등 물리적 환경에 대한 검토를 토대로 작업조건에 차이가 없다고 판단한 것과 달리, 2심은 그에 대한 기준 없이 담당 업무 내용 자체만으로 작업조건을 비교하여 동일가치성을 부정하였다. 이처럼 동일한 사안에 동일한 판단 요소가 적용됨에도 법관의 해석에 따라 동일가치성 판단의 결과가 달라짐을 알 수 있다.

구체적인 평가 방식이나 적용 기준 등이 정해지지 않고, 판단 4요소인 ‘기술, 노력, 책임, 작업조건’의 개념이 객관화되지 않은 현재와 같은 상황에서는 법관의 자의적·주관적 평가에 따라 가치 평가가 이뤄질 수 있는 위험이 존재한다. 판단 4요소 중, 법관의 통념이 판단에 끼치는 영향은 특히 ‘노력’을 평가할 때 두드러진다. ‘한길사건’⁴⁾ 1심을 보면, 법원은 여성 근로자의 담당 업무를 “특별한 기술이나 숙련도, 체력을 요하지 아니하는 업무”로, 남성 근로자의 담당 업무를 “체력을 필요로 하는 업무이거나, 기계에 대한 숙련도와 전문적인 기술을 요하는 업무”로 평가하며 동일가치성을 부정한 바 있다. ‘노력’의 경우, 육체적 및 정신적 노력, 작업수행과 관련된 물리적 및 정신적 긴장 등을 통해 판단해야 함을 정하고 있음에도 실제 판단에서는 육체적 노동력이 요구되는 업무는 더 많은 임금을 받아도 된다는 인식이 있으며, 여성 근로자들이 담당하는 업무에 관해서는 “단순히 눈으로 보아”, “표면을 닦는 정도의 업무” 등, 이미 육체적 노동보다 가치가 덜한 노동으로 보는 표현으로 설명하였다. 다시 말해, 남성 노동자의 육체적 노력에 비하여 여성 노동자

2) 미국 「동일임금법」 제6조(d)(1)에서는 “동 조항이 적용되는 근로자를 고용하고 있는 사용자는 동일한 기술, 노력, 책임이 요구되고 유사한 작업조건에서 수행되는 직무에서의 동일노동에 대해 해당 사업장의 다른 성의 근로자에게 지급하는 비율보다 낮은 비율로 임금을 지급함으로써 해당 근로자가 고용된 사업장 내에서 성을 이유로 근로자 간에 차별을 하여서는 아니 된다. 다만 그러한 지급이 연공제, 성과급제, 생산량 혹은 생산의 질에 따라 소득을 측정하는 제도, 또는 성 이외의 요인에 기초한 차등에 따른 것인 경우에는 그러하지 아니하다”라고 규정하고 있다.

3) 전자부품 제조·판매 등을 담당하는 회사 내 비정규직 여성 근로자와 정규직 남성 근로자 간 임금차별이 주장된 사안으로, 여성근로자는 코아 적재·정렬 작업(성형이 완료된 제품의 표면 돌출을 제거하여 지정된 용기에 지정된 양을 정렬하여 소성 전기로에 넣을 수 있도록 준비하는 일)을 담당하였고, 남성근로자는 소성 공정의 전기로 가동 작업(코아를 지정된 전기로에 지정된 온도로 소성하여 요구되는 지정의 특성을 얻는 일)을 담당하였다. 1심은 서울남부지방법원 2008.7.2. 선고 2007가단16179 판결, 2심은 서울고등법원 2010.10.29. 선고 2009나41184 판결이다.

4) 1심 및 2심과 달리, 대법원(대법원 2003.3.14. 선고 2002도3883 판결)에서 다른 판단을 내리며 동일가치노동 동일임금 원칙에 따른 임금차별을 인정한 최초의 판결로, 8개의 공정으로 업무가 나뉘는 타일 제조공장에서 남성 근로자(32명)와 여성 근로자(10명)가 각 공정에 배치되어 다른 업무를 담당하고 있었고, 남성 근로자의 급여가 여성 근로자보다 더 높았다.

의 정신적 노력이 얼마나 이뤄지는지에 대한 법적 판단은 찾아보기 어렵다. 고유한 신체적 속성상 남성 근로자가 육체적 노력이 큰 노동에 종사하고, 여성 근로자가 정신적인 노력이 더 큰 노동에 종사하는 것이 일반적이라는 점에서 이와 같은 통념의 개입은 업무의 동일가치성 판단에 큰 영향을 미칠 수밖에 없다.

이와 관련하여, 국제노동기구(ILO)는 2008년에 「성인지적인 직무평가 가이드」⁵⁾를 발간하여 직무평가 4요소 평가 시 단계적으로 거쳐야 할 절차나 고려 사항 등에 관해 안내하였다.⁶⁾ 해당 가이드에서는 ‘노력’ 평가에 관하여 “과거 전통적인 방법은 특히 제조업 또는 건설 분야의 블루칼라 일자리와 관련된 육체적 노력에 초점을 맞추었다. 신체적인 노력을 중심으로 보는 관점은 많은 여성 일자리에 요구하는 노력을 보이지 않게 만드는 효과를 가져왔다.”라고 지적하며, 정형화된 관점으로 인해 정신적, 정서적 노력과 같은 요인의 중요성을 무시하는 결과가 초래될 수 있음을 언급하고 있다.

어떠한 개념을 판단함에 있어 그에 객관적으로 적용될 기준을 법에 구체적으로 명시하는 경우도 있지만, 일반적으로 법에 모든 상황을 반영한 상세한 기준을 정한다는 것은 쉽지 않은 일이다. 이에 덧붙여 직무평가 기준을 법에서 구체화하는 것이 법의 경직성과 보수성을 고려하였을 때도 적절한 방법은 아니란 의견도 있다.⁷⁾ 이처럼 법에서 모든 기준을 상세히 정하기가 어려운 경우에는 다수의 관련 판례로 축적된 기준이 마련되는 경우도 종종 있다. 그러나 우리나라는 동일가치노동 동일임금 원칙의 기준을 구체화하기에 관련 판례들이 많지 않고, 판례마다 저마다의 기준으로 법관의 판단이 이뤄지다 보니 공통적으로 정리할 수 있는 세부적인 판단 기준을 정립하기 어려운 상황이다. 판단 기준의 모호함은 협소한 해석이 이뤄질 수밖에 없으며, 이는 곧 법규정의 낮은 실효성

과도 연결된다는 점에서도 판단 4요소 개념의 명확성이 전제될 필요가 있다.

업무의 동일가치성 판단 시, 비교적 상세한 검토가 이뤄지는 영국의 사례를 간단히 살펴보면, 노력, 기술, 의사결정과 같은 요소들을 고려하도록 법에 규정하고 있는 것은 우리나라와 비슷하지만, 상세한 직무평가 기준이 마련되어 다양한 곳에서 적용하고 있다. 예를 들어, 영국의 지방정부에서는 직무평가체계(NJC JES)를 기준으로 업무의 동일가치성을 판단하는데 우리나라의 고평법상 판단 4요소와 비교해보면, 고려하는 요소가 다양하고 각각의 요소는 하위 개별 요소로 구분하며 레벨을 나누어 단계별 구분에 따라 평가하고 있다. 예를 들어, 담당 업무의 ‘책임’ 요소를 평가할 때, 사람에 대한 책임, 근로자 지휘·감독과 조정에 관한 책임, 재정적 자원에 대한 책임, 물리적 자원에 대한 책임으로 나누어 평가하고, ‘주도성’ 요소는 “면밀한 감독하에 세부적인 지시를 따르는 것”으로 정의되는 가장 낮은 수준 단계부터 “전체 정책 내에서 일하며 최소한의 관리 지시로 광범위한 활동에 대해 매우 넓은 재량권을 갖는 것”으로 정의되는 가장 높은 수준까지 여러 단계로 나누어 평가한다.

정리하면, 우리나라에서 업무의 동일가치성을 판단하기 위한 판단 4요소가 객관적이고 공정한 기준으로 역할을 하기 위해서는 지금보다 구체적이고 명확한 판단 기준이 마련되어야 하며, 판단 시 법관의 주관이 개입되지 않도록 주의 사항을 정할 필요가 있다. 법 개정을 통한 보완 등 다양한 방법이 있겠지만, 단기적인 방안으로 판단 4요소의 의미를 규정하고 있는 현행 「남녀고용평등 업무처리규정」에 지금보다 구체적인 기준을 명시하거나 판단에 관한 ‘가이드라인’을 마련하는 것도 고려해 볼 수 있겠다.

5) ILO(2008), 「Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-Step Guide」.

6) 이하 관련 내용은 구미영 외(2022), 『성별 임금격차 해소를 위한 동일가치노동 동일임금 원칙 판단기준 연구』, 한국여성정책연구원, p.153.

7) 박은정(2005), 「동일노동 동일임금의 판단에 관한 소고」, 『노동정책연구』 제5권 제1호, 한국노동연구원, p.204.