

노동정책연구

2005. 제5권 제1호 pp.185~221

© 한국노동연구원

연구논문

## 동일노동 동일임금의 판단에 관한 소고(小考)

박은정\*

동일가치노동 동일임금원칙은 여성근로자에 대한 임금차별의 문제로부터 출발한 것이고, 임금차별의 원인을 분석한 결과 여성의 노동이 남성의 노동에 비하여 상대적으로 평가절하되어 있으므로 여성의 노동을 남성의 노동에 대한 가치평가와 동일한 수준으로 끌어올리고자 하는 목적을 가지고 있고, 그에 대한 수단으로서 객관적이고 성중립적 기준에 의거한 직무평가의 개발이 요구되고 있다.

동일가치노동에 있어서의 동일가치성의 판단은 남성노동의 가치를 일방적으로 끌어내리고자 하는 것이 아니라 지나치게 과장되어 왔던 가치를 끌어내리고 여성노동 가운데 지나치게 폄하되어 왔던 가치를 올려줌으로써 노동의 가치가 성에 의하여 구분되는 것을 근절시키기 위한 것이라 생각된다.

따라서 동일가치노동 동일임금원칙의 적용에 있어서 간과될 수 없는 문제는, 이에 관한 초기의 논의에서 지적되었던 바와 같이, 우리나라와 같이 성별 직종분리, 성별 분리호봉제, 성별 직무분리, 기타 성차별적 고용구조가 뿌리 깊은 상황에서는 자칫 동일가치노동 동일임금원칙의 적용을 위한 직무평가가 남녀 동일가치노동을 제대로 평가하지 못하고 오히려 성차별을 고착화시킬 수 있다는 점이다.

그러나 일방적인 가치의 일원화는 오히려 여성의 취업에 대한 반발을 불러일으킬 수 있는바, 따라서 일방적인 여성노동의 보호보다는 다양한 형평성과 가치의 기준을 고려함으로써 객관적이고 성중립적인 노동가치의 평가에 의하여 동일임금의 원칙을 지켜 나가야만 할 것이고, 아울러서 영국이 정부기관으로부터 시작하고 있는 직무평가모델의 개발과 평등기회위원회(EOC)가 다방면으로 노력하고 있는 동일임금 시행을 위한 지침서의 마련과 같은 시도가 요구된다고 보인다.

핵심용어 : 임금차별, 동일가치노동, 동일임금, 동일노동 동일임금, 동일임금직무평가모델

투고일: 2005년 2월 14일, 심사의뢰일: 2월 21일, 심사완료일: 3월 7일

\* 이화여대 대학원 법학과 박사과정 (palala@chol.com)

## I. 서론

### 1. 용어의 선택

흔히 남녀가 같은 일을 하는 때 동일한 임금을 주어야 한다는 것에 대하여, ‘동일노동 동일임금’이라는 표현을 사용한다. 여기에서 ‘동일노동(equal work)’라는 개념이 가지는 의미는 상당히 다양하다. 똑같은 노동(same work), 실질적으로 동일한 노동(substantially identical work), 유사한 노동(similiar work), 동일한 가치를 가지는 노동(work of equal value) 등이다). 이러한 의미는 전자에서 후자로 갈수록 확대하게 되는데, 일반적으로 ‘동일노동’의 개념을 ‘똑같은 노동’에만 국한하는 경우는 별로 없고, 대부분 ‘유사한 노동’ 내지는 ‘동일한 가치를 가지는 노동(즉, 동일가치노동)’의 의미로 확대하여 규정하고 있다. ‘동일노동’이 ‘동일가치노동’을 의미한다고 이해하여야 할 필요는, 설사 동일한 노동(업무)에 종사하지 않더라도 그것이 동일한 가치를 지니는 경우에는 동일임금을 지급하도록 함으로써 남녀간의 임금차별을 해소할 수 있는 방안이 필요하기 때문이고, 여기에서 “동일노동 혹은 동일가치의 노동은 모든 형태 및 종류의 임금에 대하여 성에 근거한 차별을 받지 않는다”<sup>2)</sup>는 의미에서의 ‘동일가치노동 동일임금’의 개념이 형성되게 된 것이라고 말할 수 있다. 즉 ‘동일가치노동’은 임금에서의 남녀평등원칙을 보다 넓은 범위로 확장시킨 것이라고 할 수 있다.

우리나라 남녀고용평등법에서는 ‘동일한 사업 내의 동일가치의 노동’에 대한

1) 한국여성개발원(2001), 『동일가치노동의 판단을 위한 비교기준에 관한 연구』, p.15 참조.  
 2) 「The principle of equal pay for men and women outlined in Article 141 of the Treaty...means, for the same work or for work to which equal value is attributed, the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration」. 여기에서 Article 141 of the Treaty란 EC조약 제141조(阿姆斯特담협약)를 의미하는 것이고, 이 조항은 EC의 Equal Pay Directive로 발해진 것이다. 간혹 EC조약상의 동일임금원칙을 제119조(로마협약)로 표기하는 경우가 있는데, 이는 개정 전 조약상 조문이고, 현재는 제141조에서 규정되고 있다.

동일임금지급의 원칙(제8조 제1항)을 선언한다.

## 2. 논의의 범위

‘동일가치노동 동일임금’의 원칙과 관련하여 전개되고 있는 논의의 쟁점은 ① 동일가치노동에 있어서 ‘동일가치성’의 판단기준, ② 이 원칙을 적용시키기 위한 공정한 직무평가의 실시방법, ③ 임금차별에 대한 입증책임, ④ 남녀차별을 벗어난 비정규직과 정규직 간의 임금차별 문제 등이다. 이와 관련하여 다양한 연구가 다양한 각도에서 진행되고 있고, 특히 근래에는 파견근로자 및 기간제근로자 등의 보호입법 제정을 둘러싸고 비정규직과 정규직 간의 임금차별에 대하여 노·사·정 간 첨예한 의견의 대립이 있다. ① 내지 ③에 대해서는 노동부의 연구용역사업에 의하여 한국여성개발원이 행한 「동일가치노동의 판단을 위한 비교기준에 관한 연구(2001년)」 및 「동일가치노동에 대한 동일임금모델 개발(2002년)」에서 상세한 논의가 행해진바 있다. 이외에도 개발연구자들에 의하여 다양한 논의가 진행되어 왔는데<sup>3)</sup>, 여기에서는 주로 ①과 ②의 논점에 주목하여 우선 우리나라 등에서의 동일가치노동의 개념이 성립된 과정을 살펴본 후, 지난 15년여간 법원을 통하여 제시된 남녀의 동일가치노동 동일임금원칙에서의 ‘동일가치노동’의 개념 및 그 판단기준에 관하여 비판적으로 접근하면서, 우리나라와 영국에서 이루어지고 있는 동일가치노동의 판단을 위한 직무평가모델의 개발에 대하여 개략적으로나마 소개해 보고자 한다<sup>4)</sup>.

- 
- 3) 최근의 연구 결과를 보자면, 김엘림(2003), 「동일가치노동·동일임금원칙에 관한 쟁점」, 『노동법학』 제17호, 한국노동법학회, pp.1-24 ; 조상균(2003), 「동일가치노동에 대한 여성임금차별의 위법성 : (주)한길사건 : 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결」, 『민주법학』 제24호, 민주주의법학연구회, pp.409-425 ; 심재진(2002), 「남녀고용평등법의 실효성문제에 대한 고찰 : ‘동일가치노동동일임금’과 ‘차별의 정의’조항을 중심으로」, 『민주법학』 제22호, 민주주의법학연구회, pp.115-148 ; 한만주(2002), 「남녀 동일노동 동일임금」, 『강원법학』 제15집, 강원대학교법학연구소, pp.1-24 등이 있다.
- 4) 특히 영국의 경우를 예로 사용한 것은, 앞에서 말한 한국여성개발원에서 수행된 동일가치노동에 대한 동일임금모델 개발을 위한 연구작업에서 영국 평등기회위원회(EOC; *Equal Opportunity Commission*)의 지침을 중요한 기준으로 삼고 있기 때문이기도 하고, 영국이 동일임금법과 평등기회위원회의 동일임금시행지침 등을 통하여 동일가치노동의 판단에 관한 체계적이고 자세한 방법과 기준을 제시하고 있기 때문이다.

## II. 동일가치노동 개념의 성립

### 1. ILO 제100호 협약의 동일가치노동

동일한 가치를 지니는 노동에 대한 임금의 지급에 있어서 남녀의 성별을 이유로 차별하여서는 안 된다는 일반적 원칙인 ‘동일가치노동 동일임금원칙’은 ILO의 1951년 제100호 협약인 ‘동일가치노동에 대한 남녀동일보수에 관한 협약’<sup>5)</sup>에 의하여 선언된 이후 많은 국가에서 보편적으로 채택하고 있는 임금상 평등대우원칙으로서, 전 세계 161개국에 의하여 비준되어 있고(2004년 10월 현재), 우리나라는 1997년 12월 8일에 비준하였다.

이 협약에서는 사용자가 근로자에게 고용의 대가로서 직·간접적으로 지불하는 금전 기타 어떠한 형태의 임금에 대해서도 남녀간의 동일한 가치를 가지는 노동에 대하여 동일하게 지급해야 함을 규정하고 있고(제1조), 이 협약을 비준한 국가들에게는 동일가치노동에 대한 동일임금지급을 위하여 남녀간의 노동을 객관적으로 평가할 것을 권고하고 있다(제3조).

### 2. EC 협약상 동일가치노동

ILO에서 1951년 100호 협약으로 동일가치노동에 대한 동일임금원칙을 선언한 이후, 유럽공동체에서도 동일한 움직임이 나타났는데, 1957년 유럽공동체가 결정되면서 채택한 로마협약(the treaty of Rome) 제119조에서는 유럽공동체국가들에게 남녀 동일노동에 대한 동일임금원칙을 적용할 것을 선언하였다. 이 선언에서는 다만, 로마협약과 같은 ‘동일가치노동 동일임금’이 아닌 ‘동일노동 동일임금(equal pay for equal work)’의 원칙이 선언된 것이었다. EC에서 노동의 동일가치성이 동일노동 동일임금 원칙에 보완된 것은 1975년 유럽공동체에

5) Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value. 이 협약은 전 세계 161개국에 의하여 비준되어 있고(2004년 10월 현재), 우리나라는 1997년 12월 8일에 비준하였다(<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm> 참조).

동일임금지침(Equal Pay Directive)이 마련된 이후라고 할 수 있고(다만, 그 이전에도 동일노동의 개념은 동일한 노동 혹은 동일한 가치를 갖는 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하여야 하는 것이라고 해석되고 있었다), 이후 1997년 채택된 암스테르담협약(the treaty of Amsterdam) 제141조의 규정에서는 남녀의 동일노동뿐 아니라 동일가치의 노동에 대해서도 동일임금이 지급되어야 하고, 그리고 이 원칙은 모든 근로자의 권리이자 유럽공동체 회원국들의 의무임을 밝히고 있다.

### 3. 우리나라 법에서의 동일가치노동

우리나라에서 임금상 평등대우원칙이 입법화된 것은 1987년 헌법 개정상 남녀평등원칙에 관한 제32조 제4항(“여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용 기회 및 임금, 근로조건에서 부당한 차별을 받지 아니한다”)의 범이념을 계승한 남녀고용평등법의 제정(1987년 12월 4일)을 통해서이다.

남녀고용평등법 제8조 제1항에서는 “사업주는 동일한 사업 내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다”고 규정하고 있다(한편, 제8조 제3항에서는 “임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다”라고 함으로써 제1항에서의 ‘동일한 사업’의 의미를 구체화하고 있다). 이때 무엇이 동일한 가치를 지니는 노동인가에 대하여, 동조 제2항에서는 “직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”이 동일한 경우를 의미한다고 하고 있지만, 그 구체적인 판단기준에 대해서는 언급하지 않고 있다. 그리고 이것을 해석함에 있어서 제시된 유권해석례에서는 “남녀고용평등법은 성별에 의한 고용상의 차별을 시정하기 위하여 마련된 법제로서… 동일노동가치 판단기준은 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등이므로, 이 규정의 위반 여부의 판단은 위와 같은 동일가치노동의 기준, 즉 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등이 같음에도 불구하고 성의 차이로 임금지급의 차별을 하느냐의 여부이며, 비교기준은 동일직급에 같이 임용된 자가 되어야 할 것”이라고 판단하는 한편<sup>6)</sup>, “노동수행에서

6) 1990. 6. 1. 부소01254-7885.

요구되는 기술, 노력, 책임, 작업조건, 기타의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나, 거의 같은 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동등한 가치가 인정되는 노동이 “동일가치노동”이고, “서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치인가를 판단할 때에는 위 4가지 기준 이외에 해당 근로자의 학력, 경력, 근속연수 등을 종합적으로 고려하여야 하며, 서로 비교되는 남녀의 노동이 모두 하나의 사업장에서 이루어지는 경우에 한”하지만, 다만 “비교되는 남녀 근로자간의 노동이 외형상 비슷하더라도 당해 근로자 사이에 학력, 경력, 근속연수, 직급 등에 차이가 있고, 그것이 객관적이고 합리적인 기준으로 정립되어 있는 경우는 임금의 차별로 볼 수 없다”고 하였다<sup>7)</sup>.

물론 이러한 유권해석은 모두 동어반복적 의미에 불과하고, 정작 문제가 되는 것은 무엇이 동일한 기술, 노력, 책임, 작업조건이나에 대한 판단에 관한 것으로서, 이에 관해서 1992년 4월에 제정된 남녀고용평등업무처리규정 제5조 제2항에서는 다음과 같은 기준을 제시하고 있다<sup>8)</sup>.

- ① 기술 : 자격증, 학위, 습득된 경험 등 업무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준
- ② 노력 : 업무수행에 필요한 육체적·정신적 힘의 작용
- ③ 책임 : 업무에 내재된 임무의 성격, 범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
- ④ 작업조건 : 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경.

그리고 1999년 개정된 이 규정에서는 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치인가를 판단할 때에는 이 4가지 기준 외에 당해 근로자의 학력·경력·근속연수 등을 종합적으로 고려해야 할 것, 서로 비교되는 남녀의 노동이 모두

7) 1993. 7. 21. 감독 68200-2932.

8) 이 예규는 사실상 노동부가 독자적으로 마련한 것이라기보다는, 외국의 입법례 및 최초의 임금차별사건이라고 할 수 있는 일용직 여자청소원의 근로와 정식 직원인 남자방호원의 근로가 남녀고용평등법상 동일가치노동인지 여부를 다툰 하급심 판례인 연세대학교사건(서울지방법원 서부지원 1991. 6. 27. 90가단7848 판결)의 영향을 크게 받은 것이라고 할 수 있다. 본문에서 말하고 있는 기술, 노력, 책임, 작업조건 등의 기준 역시 위의 하급심 판례가 제시한 임금차별의 기준에 불과하다.

하나의 사업 내에서 이루어지는 경우에 국한될 것을 요구하고 있다(동규정 동조 제3항 및 제4항).

그리고 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 않은 경우로서,

- ① 여성의 임금은 보편적으로 가계보조적이라는 고정관념 등에 기초하여 일률적으로 동일직군의 남성보다 적은 임금을 지급하는 경우
- ② 근로의 질·양 등에 관계없이 근로자에게 생활보조적·후생적 금품(가족수당, 교육수당·통근수당·김장수당 등, 단, 임금의 범주에 포함되는 것에 한함)을 지급함에 있어서 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
- ⑤ 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉산정을 적용하여 지급하는 경우
- ⑥ 여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우
- ⑦ 기타 합리적 이유 없이 동일가치노동에 대해 남녀의 임금을 차등 지급하는 경우

를 드는 한편,

- ① 비교되는 남녀근로자가 동일하거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속연수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어 임금이 차등 지급되는 경우
- ② 임금형태를 직무급·능률급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 능력 또는 업적상의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

에는 임금지급에 있어 성차별행위가 아니라고 규정하고 있다(동규정 동조 제6항 및 제7항).

이와 같이 어느 정도 입법기술상 동일가치노동에 대한 판단기준이 마련되어

있기는 하지만 법원이 이 원칙의 적용에 소극적 태도를 가지고 있고, 노동현장에서 자주 발생하는 다양한 임금차별 사건에 대하여 근로자들이 유용하게 활용할 수 있는 제도적 보호장치가 되지 못하다는 문제점이 지적되고 있는 것이 현재의 상황이다.

최근 대법원에서는 처음으로 동일가치노동 동일임금원칙을 적용한 판결이 내려지게 되었고, 이 판결에서 처음으로 동일가치노동에 대한 남녀간 임금차별을 인정하게 되었다. 이하에서는 앞에서 밝힌 바와 같이 기존 연구 결과에서 제시된 동일가치노동의 기준 설정에 입각하여 이 최초의 대법원 판결에 관하여 살펴보고자 한다(다만, 이에 앞서 기존의 하급심 판례에 대해서도 간략하게 검토하겠다).

### Ⅲ. 판례에서의 노동의 '동일가치성' 판단

앞서 말한 바와 같이, 최초의 임금차별사건은 1991년 하급심판례로 다루어진 연세대학교사건이고, 최초의 대법원 판례는 2003년도의 (주)한길사건이다. 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금원칙이 선언된 지 14년이 흘렀지만, 이에 관한 판결례가 이와 같이 극소수에 불과하다는 점은 동일가치노동 동일임금원칙에 대한 문제의 제기가 일반 근로자의 입장에서는 매우 어렵다는 점, 그리고 이 극소수의 판결례 가운데에서 법원이 동일가치노동의 평가에 긍정적이었던 것은 단 한 건에 불과하다는 것은 법원이 이 원칙의 적용에 소극적 태도를 가지고 있다는 점을 간접적으로 나타내 주는 것이라고 생각된다. 다만, 2001년에 기획소송으로서 비정규직과 정규직 간의 임금차별에 관한 소송이 이루어진 바 있기는 한데, 이는 남녀고용평등법의 직접 적용에 의한 것이라기보다는 헌법상 평등권과 근로기준법 제5조의 균등처우원칙에 의한 동일가치노동 동일임금의 원칙으로부터 이루어진 것이기 때문에 여기에서의 검토 대상에서는 제외하였다<sup>9)</sup>.

9) 김엘림(2003), 「동일가치노동·동일임금원칙에 관한 쟁점」, 『노동법학』 제17호(2003. 12.), 한국노동법학회, p.3.

## 1. 연세대학교사건(서울지법 1991. 6. 27. 90가단7848)

우리나라 최초의 임금차별사건으로 불리는 1991년의 이 하급심 판례는, 비록 임금차별에 대한 인정을 받지 못하였고, 항소가 행해지지 않아 상급심의 판단을 받을 수 없기는 하였지만, 당시의 남녀고용평등법 제6조의 2(현재의 제8조)에서 말하는 동일가치노동의 징표에 대한 기준을 제시하였다는 점에서 의미를 가진다.

이 사건은 임시일용직 여자청소원과 정식 직원인 남자방호원 간의 노동의 차이가 없고 동일가치의 노동임에도 불구하고 남자방호원이 여자청소원보다 매월 약 50만원 정도의 임금을 더 받고 있다는 것에서 출발한 것이다. 그리고 원고(여자청소원)측에서는 일용직 청소원인 원고의 노동과 정식 직원인 남자방호원 가운데 청소만을 담당하는 방호원 노동이 남녀고용평등법에서 정하는 ‘동일가치노동’에 해당하므로 그동안 지급받지 못한 임금의 지급을 요구하는 한편, 피고(연세대학교)측에서는 청소만을 담당하는 남자방호원이 존재하지 않으므로 이들 방호원과 원고측의 노동의 가치가 다르다고 주장한 바, 이에 대하여 법원은 다음과 같이 판시하면서 원고의 주장을 기각하였다.

“피고 법인의… 방호직 방호원은 그들이 배치된 건물 및 시설의 청소업무 특히 외부의 장애물 철거, 낙엽, 눈치우기, 쓰레기 소각, 시위 후의 청소 등 주로 많은 노동력을 필요로 하는 옥외청소업무도 수행하고 있으나 청소업무가 그들의 고유업무도 아닐 뿐만 아니라 청소업무만을 전담하는 방호원도 없는 사실, 위와 같이 청소업무가 방호원의 본래의 업무도 아니고 또한 기존의 방호원만으로 업무수행이 어려운 도서관, 기숙사, 수영장, 천문대 등이 있기 때문에 피고법인에서는 남녀일용직 청소원을 고용하여 활용

10) 참고를 위하여 이에 관하여 간략하게 설명하여 두자면, 서울지방법원에서 2001카합11098으로 다루어진 이 사건은(한국통신계약직노동자사건, 2001년 10월 19일에 선고) 계약직을 비롯한 비정규직 노동자들의 정규직과의 차별대우에 대하여 재판을 통해 문제를 제기하고자 기회소송으로 제기되었는데, 예비적 청구의 부문에서 동일가치노동 동일임금원칙에 따라 계약직 노동자들은 정규직 노동자들과 동일한 질과 양의 노동을 하였으므로 차별적 임금지급에 대한 손해배상을 청구하였고, 이에 대하여 법원은 별도로 계약직을 채용하는 이상 차이가 있고 정규직과 노동에 대한 책임이 동일하지 않기 때문에 동일가치 노동이라고는 볼 수 없다고 판시하였다.

하고 있는바, 남자일용직 청소원은 주로 여자들에게는 부적합한 옥외청소, 세차, 야간경비, 도서관, 수영장 등의 관리업무에 종사하는 반면, 여자일용직 청소원은 모두 옥내청소업무에 종사(옥외청소만을 전담하거나 주로 하는 여자일용직청소원은 없다)하는바,··· 위 여자일용직 청소원은 피고법인의 정식 직원이 아니고 임시직이므로 피고법인의 직원인사규정상의 입면, 승진, 전보, 보수, 징계 등의 제반규정의 적용을 받지 아니하고 특별한 임용절차를 거침이 없이 결원이 생기는 경우 연세대학교 총무처 관리과에서 학교 주변의 가정주부들에게 일자리를 주는 형태로 고용하고 있고 같은 임시직인 남자일용직 청소원과의 사이에서조차도 그 업무내용에 차이가 있기 때문에 남자일용직 청소원이 여자일용직 청소원보다 높은 급여를 지급받고 있는(바),···

··· 무릇 위 남녀고용평등법이 동일가치노동의 징표로 들고 있는 요소중 ‘기술’은 자격증, 학위, 습득된 경험에 의한 능력을, ‘노력’은 육체적 및 정신적 노력, 작업수행과 관련된 물리적 및 정신적 긴장 즉 노동강도를, ‘책임’은 직업에 내재한 의무의 성격, 범위, 복잡성, 그리고 고용주가 피고용주에게 의지하는 정도를, ‘작업조건’이란 소음, 일, 물리적 위험, 고립, 추위 등의 물리적 환경을 각 의미한다 할 것인바, 피고법인의 일용직 청소원인 원고의 노동과 정식 직원인 남자방호원의 노동은 그 담당하는 **업무의 성질, 내용, 책임의 정도, 작업조건 등에 비추어 위 남녀고용평등법 제6조의2 제1항 소정의 동일가치노동에 해당된다고 볼 수 없다** 할 것이다.」

위의 판시사항에서 알 수 있는 바와 같이, 남자방호원과 여자일용직청소원과의 동일가치노동이 인정되지 않는 주된 이유는, 남자방호원이 여자일용직청소원과 같은 청소업무만을 담당하는 것이 아니라 학교 전반의 방호업무를 담당하기 때문에 노동의 성질과 내용에 있어서 차이가 나고, 노동의 책임 정도나 작업조건 등에 있어서도 마찬가지로 동일한 가치를 가지지 않는다는 것 때문이다.

이 판례가 가지는 의미는, 앞서도 말한 바와 같이 동일가치노동의 기준을 구체화하였다는 점이지만, 이 판결에서의 법원이 판단이 스스로 제시한 동일가치노동의 기준을 제대로 적용한 것인가에 대해서는 의문이 남는다. 판례가 말하고 있는 판단기준을 살펴보면, 우선 ‘노동의 성질과 내용’에 있어서 차이가 나고, ‘노동의 책임 정도나 작업조건’ 등에 있어서도 마찬가지로 동일한 가치를 가지지 않는다는 것이다.

동일가치노동이란, 남녀간의 노동이 동일한 경우(same work)는 물론이고, 거의 같은 성질인 노동(substantially identical work 또는 similar work) 또는 두

업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동등한 가치가 인정되는 노동(work of equal value)이다. 네 가지의 의미가 모두 모호한 것은 사실이지만, ‘동일가치’의 의미가 노동에 대한 비교기준으로서 노동의 ‘가치’를 선택함으로써 ‘same’ 이나 ‘identical’, ‘similar’의 의미보다 포괄적이라는 점은 분명할 것이다. 그리고 동일가치를 판단하는 기준으로서, 남녀고용평등법에서는 ‘기술, 노력, 책임, 작업조건’을 제시하고 있는데, 이것을 해석하는 견해의 차이는 있지만, 대개 이들 네 가지 조건은 예시적 규정으로서 우리나라의 노동 실정에 맞게 보다 다양한 기준을 포함시킬 수 있고, 반드시 4가지 요건을 충족해야만 동일가치노동으로 인정되는 것은 아니라고 보는 듯하다<sup>11)</sup>.

그렇다면 위의 판례가 제시한 ‘노동의 성질과 내용’ 그리고 ‘노동의 책임 정도나 작업조건’은 다음과 같이 바라볼 수 있다. 동일가치노동을 판단하기 위해서는 다음과 같은 단계가 요구된다. (1) 우선 그것이 ‘똑같은(same)’ 노동인가. 만약 똑같은 노동이라면 그것의 동일가치성을 판단할 필요도 없이 동일노동에 해당되게 된다. (2) 두 번째 그것이 ‘거의 같은 성질(substantially identical or similar)’의 노동인가. 똑같은 노동이 아니라 하더라도 그것을 거의 같은 성질의 노동으로 판단할 수 있다면 동일가치성을 판단할 필요도 없이 동일노동에 해당하게 된다. 다만, 어떤 경우에 그것을 ‘거의 같은 성질’의 노동으로 판단해야 할 것인가의 기준에 관한 문제가 남게 되는데, 그것은 노동의 성질과 내용에 따라 판단되게 될 것이다. (3) 마지막으로, 거의 같은 성질의 노동이 아니라고 하더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동등한 가치가 인정되는가. 인정할 수 있다면 그것은 동일가치노동으로서 동일임금의 적용을 받을 수 있겠지만, 여기에서 동일가치성을 판단함에 있어서는 ‘기술, 노력, 책임, 작업조건’ 등의 기준을 동시에 혹은 별개로 고려해야만 하고, 그 구체적인 판단의 요소는 객관적인 직무평가 등의 방법에 의해야 하는바, 이 사례에서는 ‘똑같은 노동’은 물론 ‘거의 같은 성질’의 노동이 아닐 뿐더러 ‘동일한 가치’를 지니지도 못했기 때문에 동일가치의 노동이 아니라는 것이다. 그리고 판례가 제시한 노동의 성질과 내용상 차이에 대한 판단은 (2)의 단계에서 판단되어야 하고, 노동의 책임 정도나 작업조건 등은 (3)의 단계에서 판단되어야 한다. 그리고, 위에서 언급한

11) 김엘립(1991), 『남녀고용평등법 해설』, 노동부, p.35.

바와 같이, 법에서 제시하고 있는 동일가치노동의 4가지 기준을 동시에 반드시 만족해야 할 필요가 없는 것으로 이해한다면, 위의 판례는 (2)의 단계에서 ‘거의 같은 성질’로서의 노동이 부정되었고, (3)의 단계에서 두 가지 기준을 충족시키지 못했기 때문에 동일가치성을 부정한 것임은 당연하다.

그런데 여기에서 의문이 남는 부분은, (3)의 단계에서의 판단기준에 (2)의 기준을 적용하는 것이 옳은 해석인가 하는 점이다. (3)의 적용을 부정함에 있어서 (2)의 판단을 일정부분 적용한 것이 부적절한 것은 아니지만, (3)의 적용 부정을 정당화함에 있어서는 (2)의 판단요소 이외에 (3)에서 적용되어야 할 기준을 충분히 적용하였어야 하는데, (2)의 판단요소와 (3)의 판단요소 가운데 일부분이 부정됨을 이유로 (3)이 부정된다는 것은 자칫 (3)을 (2)의 기준으로 협소화시켜 해석할 우려가 발생하기 때문이다. (2)의 기준을 충족시키지 못한다면, 그것은 동일가치노동의 기준으로까지 확대하여 차별의 여부를 판단할 필요도 없이 이미 동일노동에 해당하지 않게 된다. 판례는 아마도 (2)의 기준을 충족시키지 못함과 동시에 (3)의 기준으로까지 확장하여 해석한다 하더라도 (3)의 일부 기준을 충족시키지 못한다는 사실을 적시하고자 한 것이라고 생각할 수도 있지만, 이것은 마치 (3)을 판단함에 있어서 (2)의 요소가 결정자가 될 수도 있다는 식으로 받아들여질 우려를 발생하게 한다는 점에서, 위 판례의 동일가치노동에 대한 해석의 문제점을 지적하고자 한 것이다<sup>12)</sup>.

또한, 위의 판례에서는 같은 일용직청소원이라 하더라도 남자와 여자 간의 임금 차이가 있음을 내비치고 있는데, 이에 대해서는 소송의 이유가 되지 않았기 때문에 판단을 내리지 않았다. 만약 이때의 사건에서 정식 직원인 남자방호원 가운데 청소업무를 전담하는 방호원이 존재하였다면, 또는 남자방호원과의 임금차별이 아닌 남자일용직청소원과의 임금차별에 관한 소송이 제기되었다면 위와 같은 판례의 태도는 바뀌게 되었을지 궁금하다.

12) 이 문제점은 수원지방법원 2002. 7. 11. 선고 2001노3321 판결에 대해서도 동일하게 지적할 수 있다.

## 2. (주)한길사건(대법원 2003. 3. 14. 2002도3883)

### 가. 판결의 개요

우리나라의 대법원에서 처음으로 다루게 된 임금차별사건으로서 (주)한길사건에서는, 일련의 타일제조공정 가운데 일하는 근로자들에 대하여 회사가 성별을 기준으로 남녀간 임금의 차이(2만원)를 둔 것에 대하여 남녀고용평등법상의 동일가치노동 동일임금원칙에 위반된다고 판단하였다.

이 사건에 대한 원심판결(수원지방법원 2002. 7. 11. 선고 2001노3321 판결)에 따르면, 8개로 구분된 타일제조공정(성형, 시유, 소성, 선별, 포장, 제유, 잉크제조, 스크린판제조) 가운데 성형, 소성, 포장, 제유공정은 전적으로 남자근로자가, 선별 및 스크린판 제조공정은 전적으로 여자근로자가 담당하는 한편, 시유공정 가운데 시유기와 적재기가 설치되어 있는 공정에는 남자근로자가, 스크린머신이 설치되어 있는 공정에는 여자근로자가 배치되어서 무거운 기계나 원료를 운반·투입하여야 하는 체력을 필요로 하거나 기계에 대한 숙련도와 전문적인 기술을 요하는 업무에는 남자근로자가, 스크린상의 잉크를 보충·주입하거나 교환하고 스크린판을 교환하거나 청구하는 업무, 컨베이어 시스템으로 이동하는 타일제품을 단순히 눈으로 보아 불량품에 대하여 형광펜으로 표시만 해주는 업무 또는 기계 버튼을 눌러 스크린판을 당겨주고 스크린판 표면을 닦는 정도의 업무로서 특별한 기술이나 숙련도, 체력을 요구하지 않는 업무에는 여자근로자가 배치되어 근로하고 있었던 바, 이러한 남녀간 업무의 차이에 의하여 이 사건에서의 남자근로자와 여자근로자의 노동은 그 담당하는 업무의 성질, 내용, 기술, 노력, 책임의 정도, 작업조건 등에 비추어 ‘동일가치의 노동’에 해당하지 않는다고 판결하였다.

대법원(2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결)은 이에 대하여, 다음과 같이 판시하면서 이 사건의 임금격차가 남녀고용평등법상의 동일가치노동 동일임금원칙에 위반된다는 판결을 내렸다. 그 중요한 근거가 되었던 것은, 취업규칙상 성별이 임금결정의 중요한 기준이 되었다는 점이다.

“기록에 의하면, 공소의 회사는 1996. 4. 1. 제정된 취업규칙 제53조에서 ‘종업원에 대한 임금은 성별, 학력, 연령, 경력, 기술 정도에 따라 결정한다.’고 규정하고 있어 성별을 임금결정의 중요한 기준으로 삼아 왔고, 실제로 일용직 근로자를 신규 채용함에 있어 취업규칙에 근거하여 학력, 경력, 기술 등 다른 기준에서 별다른 차이가 없는 남녀근로자에 대하여 성별에 따라 미리 일률적으로 책정된 일당을 적용하여 1995. 6.경부터 1996. 9.경까지 남자는 금 17,600원, 여자는 금 15,600원, 1996. 10.경부터 남자는 금 19,100원, 여자는 금 17,100원을 지급한 사실을 알 수 있다.

그런데 앞서 본 법리를 전제로 하여 기록에 의하여 살펴보면, 우선 수사기록 138쪽 이하에 붙은 공소의 회사의 신규 직원 채용서류에 의하면, 공소의 회사는 이 사건 공소 사실 기재 일시 경에는 신규 생산직원 채용시 근무부서를 생산부라고 포괄적으로 지정하는 외에 성형, 시유, 소성, 포장, 제유의 5개 공정만을 지정하였는데 그 중 포장과 시유 공정은 남녀 구분 없이 공통으로 지정하였던 사정을 알 수 있어서, 공소의 회사의 공정 구분 및 남녀직원 배치에 관한 원심의 사실인정이 정당한 것인가 자체가 의심스럽다.

나아가 공정 구분과 남녀직원 배치에 관한 원심의 사실인정을 수긍한다고 하더라도, 공소의 회사의 신규 채용 일용직근로자의 경우, (1) 남녀 모두 하나의 공장 안에서의 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 함께 근무하고 있고 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별다른 차이가 있다고 볼 수 없어 그 ‘작업조건’이 본질적으로 다르다고 할 수는 없고, (2) 이들은 모두 일용직근로자로서 그 ‘책임’의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기도 어려우며, (3) 일반적으로 앞서 본 ‘기술’과 ‘노력’의 면에서 임금차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계작동 관련 노동을 한다는 점만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는 것인데, 공소의 회사의 공장의 경우에 남녀근로자가 하는 작업이 작업의 성격이나 기계작동의 유무의 면에서 다소의 차이가 있고, 작업공정에 따라서는 남자근로자가 무거운 물건을 운반하고 취급하는 등 여자근로자에 비하여 더 많은 체력을 소모하는 노동에 종사한 것이 사실이지만, 그렇다고 하여 남자근로자의 작업이 일반적인 생산직근로자에 비하여 특별히 고도의 노동강도를 요하는 것이었다든가 신규 채용되는 남자근로자에게 기계 작동을 위한 특별한 기술이나 경험이 요구되었던 것은 아닌 것으로 보이므로, 원심 인정과 같은 정도의 차이만으로 남녀 간 임금의 차별 지급을 정당화할 정도로 ‘기술’과 ‘노력’상의 차이가 있다고 볼 수는 없다고 할 것이다.

그렇다면 이 사건 사업장 내에서 일용직 남녀근로자들이 하는 일에 다소간의 차이가

있기는 하지만 그것이 임금의 결정에 있어서 차등을 둘 만큼 실질적으로 중요한 차이라고 보기는 어려우므로, 그들은 실질적으로는 거의 같은 성질의 노동에 종사하고 있다고 봄이 상당하고, 따라서 달리 위와 같은 남녀근로자 사이의 임금 차별이 합리적인 기준에 근거한 것임을 알아볼 수 있는 자료가 없는 이상, 공소의 회사는 임금 책정에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 여자근로자에게 동일가치의 노동에 종사하는 남자근로자보다 적은 임금을 지급한 것이라고 보아야 할 것이다.

그리고 여기에서 대법원이 취한 전제는, 동일가치의 노동이라는 것이 “당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일가치의 노동인지 여부는 같은 조 제2항 소정의, 직무수행에서 요구되는 기술, 노력(勞力), 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야” 한다는 것이다.

이 판례는 남녀고용평등법상 동일가치노동이 규정된 이후 처음으로 이에 근거하여 성에 의한 임금차별을 인정하였다는 점에서 의미를 가질 수 있다.

위 판례에서 나타난 동일가치노동의 기준은, 첫째 하나의 사업장 내에서 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정될 것, 둘째 기술·노력·책임 및 작업조건 등에 있어서 임금차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없을 것, 셋째 임금차별을 두고자 한다면 그것을 정당화할 만한 합리적 사유가 존재하여야 할 것 등이다. 그리고 첫 번째의 기준은 두 번째 및 세 번째의 기준이 충족된 경우 만족될 수 있는 것으로서 결국 두 번째 및 세 번째의 기준에 부합하느냐 여부가 노동의 동일가치성 판단에 중요한 가늠자라고 할 수 있다. 따라서 두 번째 기준에서의 기술·노력·책임 및 작업조건에 관한 동일가치성의 판단과, 세 번째 기준에서의 합리적 사유의 존재 여부에 관한 판단이 필요하게 되는데, 위의 판례에서는 두 번째 기준에서의 기술 등에 관하여 남녀고용평등법무처리규정을 그대로 인용함으로써 이 예규에 대한 구속력을 부여하였고, 세 번째 기준에서의 합리적 사유의 존재 여부에 관한 판단을 위해서는 취업규칙상 임금차별의 기준을 근거로 삼고

있다. 그리고 위 판시사항에서 볼 수 있는 바와 같이, 일련의 공정 과정에서 종사한다는 것을 이유로 하여 ‘동일한 작업조건성’을, 동일한 일용직근로자라는 것을 이유로 하여 ‘동일한 책임성’을, 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계작동 관련 노동을 한다는 점만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는다는 것을 이유로 하여 ‘동일한 기술 및 노력성’을 인정하였고, 여기에 취업규칙상 성별이 임금결정의 중요한 요인이라는 점을 들어서 임금차별에 대한 합리적 사유가 없음을 인정하였다. 이에 따라서 다소 노동에 있어서 남녀간 차이가 존재하기는 하지만 본질적으로는 동일한 가치를 가지는 것으로서, 이 사건에서의 임금차별은 동일가치노동 동일임금원칙에 위반된다는 것이다.

#### 나. 해석의 입장

위 대법원 판결이 내려진 후 이루어진 판례평석에서는 두 가지 입장을 발견할 수 있다.

첫째는, 이 판결이 동일가치노동 동일임금원칙을 인정한 우리나라 최초의 판결로서 동일가치노동의 판단기준을 제시한 것으로서, 성차별적 통념에 의해 남성의 직무를 여성의 것보다 더 많은 기술, 노력이 필요한 것으로 평가하여 성차별의 결과를 초래할 수 있는 가능성을 고려하여 남녀간에 직무가 다르더라도 임금차별이 인정되는 경우를 매우 제한함으로써 동일가치노동 여부를 판단하는 모형을 제시하였을뿐 아니라, 성별이 임금결정의 주된 요인이 되는 경우에 대한 임금지급방식의 성차별성을 지적하였다는 의의를 발견할 수 있다는 입장이다<sup>13)</sup>.

두 번째 입장은, 이 판례에서 남성에게 요구되는 근로조건은 동일가치노동의 판단에 있어서 ‘노력’에 해당되는가의 문제이고, 이 사건을 동일가치노동에 대한 동일임금지급의 규정인 남녀고용평등법 제8조만을 전제로 한다면 큰 문제가 없지만, 제10조(교육·배치 및 승진 : 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다)를 고려해서 판단한다면 여자근로

13) 김엘립(2003), 「남녀동일가치노동의 동일임금원칙의 적용」, 『노동법률』 5월호, 중앙경제사, 2003.

자가 남자근로자가 담당하여 있던 업무를 꺼려하거나 또는 할 수 없는 경우에는 배치에 있어서 남성에 대한 차별이 발생할 수 있다는 것이다<sup>14</sup>). 그리고 여기에서 남녀근로자의 다른 노동형태가 동일한 가치의 노동인지를 판단함에 있어서 여자근로자가 할 수 있음에도 불구하고 인사상의 배치·전환 등의 인사권 행사에 의하여 그러한 노동을 하지 않는 것인지, 아니면 여자근로자가 할 수 없기 때문에 처음부터 그러한 노동에서 배제되는지가 고려되어야 하는데, 만약 근로조건에서 힘이나 스테미너가 제외된다면 배치에 있어서도 남녀의 차별이 없어야 하고, 또한 남성 근로자만 힘든 작업에 종사하게 한다면 배치에 있어서 차별의 문제가 발생하기 때문이라고 한다.

두 입장의 차이는, 두 번째 견해가 말하고 있는 바와 같이, 동일가치노동의 판단에 있어서의 ‘노력’에 대한 해석의 차이라고 할 수 있다. 첫 번째 입장은 보다 많은 힘이 요구되는 직무(소위 남성직무)라고 하더라도 다른 조건에 있어서 차이가 없다면 그것을 동일가치노동이라고 보아야 한다는 것이고, 두 번째 입장은 그것을 동일가치노동이라고 해석했을 경우에는 남녀고용평등법 제10조에 따른 배치차별이 아닌가 하는 의문의 제기이다. 첫 번째 입장에서 배치차별에 관한 의견을 제시하지 않고 있기 때문에, 이 입장이 배치차별이 아니라고 판단하였는지 여부에 대해서는 직접적으로 판단할 수는 없지만, 간접적으로나마 이를 부정한 것이 아닌가 하는 추측을 할 수 있다. 그리고 두 번째 입장에서 이 사건에서 ‘노력’에 있어서의 차이가 없다고 해석한 것인지 여부에 대해서는 역시 직접적 판단을 할 수 없지만, 그 논지상 차이를 인정해야 하지 않는가라는 취지로 이해된다.

이는 결국 동일가치노동의 평가방법의 문제라고 할 수 있다. 어떤 방법으로 ‘노력’ 등 동일가치노동의 판단에 필요한 가치를 산술화 등의 방법으로 객관화하고, 그에 따라 가치를 비교·평가할 수 있을 것인가의 문제인 것이다. 위의 사건에서 만약 객관화되어 비교·평가된 남녀 노동이 그 가치에 있어서 차이가 없는 것으로 밝혀진다면 그 노동은 동일가치의 노동으로 평가받을 수 있지만, 그렇지 않다면 그 노동은 동일가치의 노동이 될 수 없음은 분명하다. 판례에서

14) 이달휴(2003), 「남녀근로자에 있어서 동일가치노동의 판단기준」, 『노동법률』 2003년 6월호, 중앙경제사.

는 이러한 객관적 가치판단에 관한 자료는 제시하지 않은 채, 다분히 판사의 주관적 판단에 근거하여 동일가치성을 판단하였다는 점에서 그 판단에 대한 의문이 남게 된다고 생각된다. 그리고 이러한 주관적 판단은, 유사한 다른 사안에서는 노동의 동일가치성이 부정될 수 있다는 점에서 당해 사건 판결의 한계를 지적할 수 있다.

#### 다. 동일가치노동의 판단방법에 관한 논의

그렇다면 어떤 방법으로 노동의 동일가치성(위 사건에서는 ‘노력’의 동일가치성)을 판단할 수 있을 것인가? 여기에서는 우리나라에서 이루어지고 있는 동일가치노동의 판단방법에 관한 논의와 함께, 우리에게 유의미한 비교대상이라고 생각되는 외국의 동일가치노동 판단방법 가운데 영국에서 이루어지고 있는 동일가치노동의 판단방법에 대하여 소개하고자 한다. 특히 영국의 경우를 소개하고자 하는 이유는, 영국이 동일임금법(Equal Pay Act)과 영국 평등기회위원회(Employment Opportunities Commission: EOC)<sup>15)</sup>의 동일임금시행지침(Code of Practice on Equal Pay)<sup>16)</sup>, 그리고 최근에 마련된 영국 정부기관의 직무평가 핸드북을 통하여 동일가치노동의 판단에 관한 체계적이고 자세한 방법과 기준을 제시하고 있기 때문이다.

##### 1) 우리나라에서의 동일가치노동 판단방법에 관한 논의현황

남녀고용평등법에서는 동일가치노동의 기준은 “직무수행에서 요구되는 기

- 
- 15) 영국의 평등기회위원회는 동일임금법의 구체적인 시행을 위하여, 이 법을 수정·보완하는 형식으로 1975년 제정된 남성과 여성의 동등한 기회 제공을 목적으로 하는 성차별금지법(Sex discrimination Act)에 의하여 설립된 기구로서, 차별을 철폐하고 남녀간의 기회균등을 촉진하며 성차별금지법과 동일임금법의 실시상황을 감독하고 이 법률들의 개정안을 제출하는 의무를 가지고 있는 행정적 구제기관이다. 그 권한과 지위는 우리나라의 남녀고용평등법 및 2005년 3월 2일 호주제 폐지에 따른 정부조직법 개정에 따라 폐지되기 이전의 남녀차별금지및구제에관한법률에 의하여 설립된 고용평등위원회 및 남녀차별개선위원회, 그리고 국가인권위원회법에 의한 국가인권위원회를 통합한 권한과 지위를 가지고 있다고 볼 수 있을 것이다. EOC의 차별 조사와 차별시정명령을 거부하거나 위반한 경우에 대해서는 벌칙의 적용을 받도록 함에 따라 강제력을 부여하고 있다.
- 16) 이 시행지침의 성격은, 우리나라의 남녀고용평등법 제5조에서 정하고 있는 남녀고용평등의 실현을 위한 시책 그리고 제6조가 정하고 있는 남녀고용평등실현에 관한 기본계획과 유사한 성격을 지니는 것으로서, 구체적인 법적 효력을 가지고 있는 것은 아니지만 사업장 등에서의 동일가치노동 동일임금의 적용에 기본적인 지침이 되는 것이다.

술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정함에 있어 제25조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다”(제8조 제2항)고 정하고 있을 뿐 그 구체적인 판단자에 대한 언급은 규정하지 않았다. 한편 남녀고용평등법무처리규정에서는 위 법에서 말하는 4가지 기준 이외에 ‘당해 근로자의 학력·경력·근속연수 등’과 같은 속인적 요소들을 종합적으로 고려하여야 하는 한편, 사용자가 임금지급기준을 마련하고자 하는 경우에는 ‘직무평가에 필요한 직무범위·평가항목·평가방법과 임금산정기준 등에 의하여 사업장 내 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자, 노동조합 또는 남녀근로자대표의 의견을 청취’ 함에 있어서 근로감독관 등 노동행정부처의 지도를 받을 것을 규정하고 있을 뿐이다(남녀고용평등법무처리규정 제5조 제3항 및 제5항).

따라서 현행 법규상에서는 노동의 동일가치성을 판단하는 것에 대한 세부적인 기준은 사용자에게 의한 직무평가 등에 의할 수밖에 없다.

하지만 우리나라와 같이 임금결정에 있어서 속인적 요소가 다양하게 작용하면서 직무급, 직능급, 연공급, 성과급 등 다양한 임금체계를 가지고 있는 경우에는 서구적 의미에서의 단일임금체계에 기초한 직무평가제도란 성립하기 어렵다(본 사안의 취업규칙을 보더라도 임금결정의 요소로서 성별, 학력, 연령, 경력, 기술을 언급하고 있음에 따라 연공급과 직무급, 성과급의 임금체계가 복합적으로 형성될 수 있음을 알 수 있다). 비록 최근에는 대기업을 중심으로 자체적인 직무평가의 실시가 이루어지고 있다고는 하지만 직무평가의 기준에 기술, 노력, 책임, 작업조건과 같은 직무적 평가요소 이외에 학력, 경력, 근속연수 등의 속인적 요소 역시 다양하게 작용하고 있다. 남녀고용평등법상의 4가지 기준에 덧붙여서 남녀고용평등법무처리규정상에서 학력 등 속인적 요소들을 고려하도록 하고 있는 것은 이러한 직무중심적 직무평가기준에 대한 한계점의 인식이라고 보인다.

따라서 우리나라의 실정에 맞는 동일가치노동의 판단에 대한 세부적인 기준을 마련할 필요성이 요구되는데, 아직까지는 정립된 기준이 마련되어 있지 않고 직무평가 역시 생소한 개념에 지나지 않은 실정이므로, 외국에서의 직무급 혹은 직능급 직무평가제도의 예를 기초로 하여 논의가 이루어지고 있는 실정이다.

결국 지금으로서는 동일가치노동의 구체적 판단은 전적으로 법집행자의 해석에 달려 있게 되는데, 판례법리의 형성을 통한 근로자의 권리보호 측면을 무시하는 것은 아니지만, 여기에는 언제나 해석자의 주관이 개입될 수 있음에 따라 사안에 따라서 해석의 기준이 달라지게 될 수 있다는 문제점을 가진다. 그렇다고 하여 직무평가의 기준을 법에서 구체화한다는 것은 법의 경직성과 보수성을 감안하였을 때 그다지 적절한 방법이 된다고는 생각되지 않는다. 그러므로 현재와 같이 법과 예규를 통한 일반원칙에 근거하여, 어느 사업 혹은 사업장에서나 적용할 수 있는 직무평가모델을 개발하고, 그 모델에 기초하여 개별 사업 또는 사업장의 특수성을 반영하여 직무평가가 이루어질 수 있도록 관리되어야 한다.

이러한 취지에서 한국여성개발원에서는 2001년도와 2002년도에 직무평가모델의 개발을 위한 작업이 수행된 바 있는데<sup>17)</sup>, 그 양이 너무 방대하기 때문에 구체적인 내용을 여기에서 소개하기에는 어렵지만, 다만 여기에서 동일가치노동의 판단방법과 관련하여 이루어진 연구 결과로서 우리와 같이 임금체계가 복잡한 경우에는 어느 하나의 직무평가기준으로 동일가치노동을 판단한다는 것이 어렵고, 직무에 따른 평가모델이 아닌 임금체계에 따른 평가모델이 필요하다는 점을 지적하고 있다<sup>18)</sup>.

이에 근거하여 제시하고 있는 동일가치노동 평가의 기준은 다음과 같다<sup>19)</sup>.

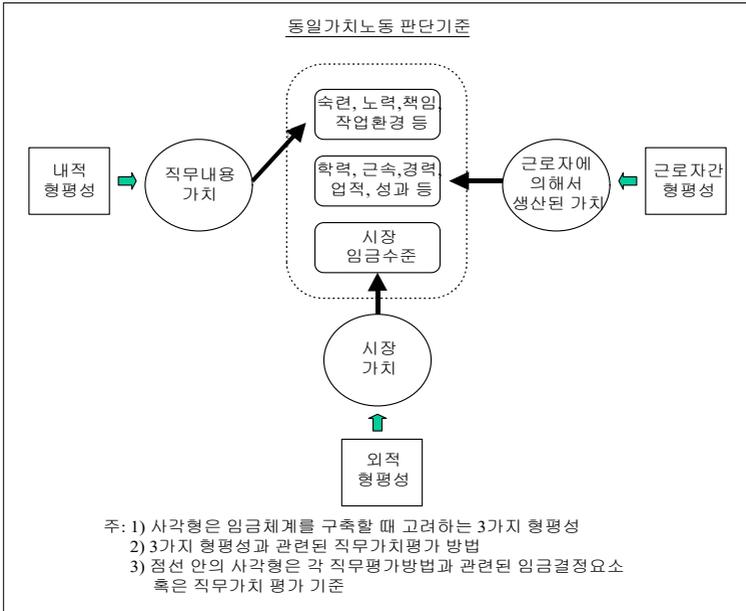
- 임금체계별로 동일임금원칙의 적용을 위한 실질적인 비교기준을 마련하기 위해서는 각 임금체계의 구성요소와 목표를 이해해야 하는데, 이때에는 [그림 1]과 같은 다양한 요소가 기준자로 작용하여야 한다.
- 남녀임금차별 분쟁을 신청하거나 남녀임금차별을 판단할 경우, 동일가치노동의 판단기준과 함께 여성근로자(집단)와 비교대상이 되는 남성근로자(집단)를 선정해야 하는데, 이 경우 비교대상 남성근로자(집단)는 여성근로자와 노동가치가 동일한 직무를 수행하는 남성근로자(집단)이고, 비교대상 근로자는 동일가치노동의 판단기준을 이용하여 선정해야 한다.

17) 한국여성개발원(2001)의 자료 및 한국여성개발원(2002), 「동일가치노동에 대한 동일임금모델 개발」.

18) 한국여성개발원(2002), p.187~188.

19) 이하의 내용은 한국여성개발원(2002), pp.188~196 참조.

[그림 1] 동일가치노동의 판단기준<sup>20)</sup>

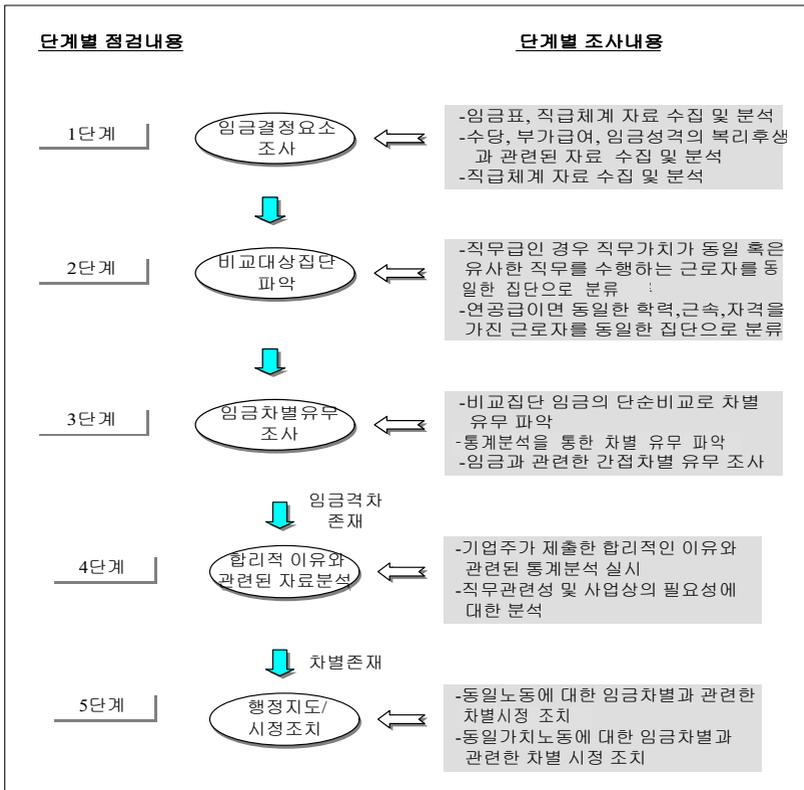


- 동일가치노동에 대한 임금격차를 인정하는 합리적인 이유가 없어야만 동일임금을 주장할 수 있는바, 직무급 임금체계를 가진 기업에서는 먼저 직무 내용의 가치로서 동일가치노동 여부를 판단해야 하고, 연공급이나 직능급 임금체계를 가진 기업의 경우에는 근로자에 의해서 생산된 가치를 기준으로 동일가치노동의 여부를 판단해야 한다. 이때 전자의 경우에는

20) 한국어성개발원(2002), p.189. 본문에서의 [그림 1]의 다양한 기준은 다음과 같이 이해된다. 즉 남녀간의 노동이 동일한 가치를 지니는가를 판단함에 있어서 1차적으로 필요한 기준은 남녀고용평등법이 규정하고 있는 ① ‘기술, 노력, 책임 및 작업조건’ 과 같은 업무관련 요소 및 ② ‘학력, 근속, 경력’과 같은 속인적 요소와 함께 ③ ‘업적, 성과’ 등 근로자에 의하여 생산된 가치 그리고 ④ ‘시장, 임금수준’과 같은 시장의 가치를 함께 반영할 것이 요구된다는 것이다. 우리 법에서는 현재 ①②의 요소를 기준으로 노동의 동일가치성을 판단할 것을 요구하고 있지만, ③④의 요소가 동일가치성의 판단으로부터 제외될 수는 없다는 점을 지적한 것이다. 그리고 기존의 동일가치성 판단기준이 사업장내 근로자들 간의 형평성 및 사업장의 노동시장에서의 외적 형평성을 도외시킬 수 있다는 문제점으로부터, 노동의 동일가치성 판단에는 문제된 근로자의 내적 형평성뿐 아니라 근로자들간의 형평성 및 노동시장에서의 외적 형평성을 함께 고려해야 한다는 인식을 나타낸 것이라고 할 수 있다.

연공(seniority), 업무성과, 남녀근로자가 생산한 생산물의 양과 질, 노동 시장의 수급 등과 같은 성(sex) 이외의 요인에 의해서 발생된 남녀임금격차는 임금차별이 되지 않는다. 후자의 경우에는 생산된 가치를 결정하는 근로자의 학력, 근속, 자격, 근로자가 수행하는 직무 내용의 가치나 시장 가치 그리고 성 이외의 요인으로 남녀임금격차를 합리적으로 설명하면 차별이 되지 않는다.

[그림 2] 남녀임금차별 점검단계별 조사내용<sup>21)</sup>



21) 한국여성개발원(2002), p.207.

그리고 이러한 기준에 근거하여, 남녀간의 동일임금원칙이 시행되고 있는지 여부를 판단하기 위하여 다음의 그림과 같은 단계적 접근방법을 제안하고 있다.

그리고 이와 함께, 직무분석 및 직무평가지침과 관련한 지침도 제시하고 있는데, 그 내용은 영국 EOC의 2001년 및 2002년 지침서를 인용하고 있음을 밝히고 있다. 그런데 이 연구 결과에서 인용된 지침서는 이후 개정이 되었고, 또 영국의 정부기관에서는 이미 직무평가모델을 개발하여 모델로서의 역할을 할 수 있게 될 것을 기대하고 있는 상황이기 때문에 여기에서는 별도로 다루지 않고, 위의 내용과의 연계선상에서 영국 EOC의 지침에서 밝히고 있는 직무분석 및 직무평가지침의 내용에 대하여 살펴보도록 하겠다.

## 2) 영국의 동일가치노동 판단방법

### (가) 영국에서의 동일노동개념

영국에서 동일노동에 대한 동일임금원칙이 처음으로 입법화된 것은 1970년의 동일임금법(Equal Pay Act)을 통해서이다. 이 법은 이후 많은 개정을 거쳤는데, 최종적인 개정이 이루어진 것은 2004년 6월 24일이다. 그러나 동일노동에 대한 동일임금지급의 원칙에는 변화가 없었는데, 영국의 법에서 말하는 ‘동일노동’이란, “동일한, 혹은 대체적으로 보아 유사한 노동으로서, 동등한 것으로 평가된 노동이거나 동일한 가치를 가지는 노동”을 의미하는 것으로서 우리나라에서의 동일가치노동의 개념과 큰 차이를 가지지 않는다.

영국의 동일임금법 및 평등기회위원회(EOC)가 마련한 동일임금시행지침<sup>22)</sup>에 따르면, 동일임금이 요구되는 동일노동은 다음과 같은 경우들이다.

첫째, 비교대상자의 노동과 동일하거나 대체적으로 유사한 노동(즉, 유사노동=like work)

둘째, 비교대상자의 노동과 다르지만 동일한 직무평가체계하에서 여성의 노동과 동등한 것으로 평가되는 노동(즉 동등평가노동 = work rated as equivalent)

셋째, 비교대상자의 노동과 다르지만 노력, 기술 및 의사결정 등의 측면에서

22) EOC, *Code of Practice on Equal Pay*, 2003. 12. 이하의 내용은 이 동일임금시행지침의 내용을 인용한 것이다.

동등한 가치를 가지는 것으로 평가되는 노동(즉 동일가치노동 = work of equal value)

여기에서 유사노동이란, 동일임금의 요구를 제기한 여성과 그 비교대상자가 동일한 혹은 유사한 노동을 행하고 있는 경우를 의미하는 것으로서, 업무의 명칭과 직함은 다를 수 있지만 수행하는 노동의 내용이 대체로 유사한 경우를 의미하는 것이다. 이때에는 실제로 수행되는 노동의 본질을 고려할 필요가 발생하는데, 설사 노동의 내용에 차이가 있다 하더라도 그 차이의 본질과 정도, 발생 빈도, 직무조건과 관련하여 그 차이가 중요한 것인지 여부를 판단하게 된다. 예를 들어서, 동일한 장소의 다른 위치에서 습식청소와 건식청소를 수행하는 남녀 환경미화원의 업무는 이 유사노동에 해당된다.

동등평가노동이란, 동일임금의 요구를 제기한 여성과 그 비교대상자가 행하는 직무가 동일한 평가체계에서 동등한 것으로 평가되어 온, 즉 동일한 점수를 가지는 것으로 평가되어 오거나 동일한 직무평가등급에 포함된다고 평가되어 온 것을 의미하는 것이다. 예를 들어, 여성과 남성이 동일한 직무평가등급을 받았지만 사용자가 여성에게는 그 등급에 해당되는 임금을 지급하기를 거절한 경우에는, 동등평가노동의 원칙을 위반하는 것이 된다.

마지막으로 동일가치노동이란, 동일임금의 요구를 제기한 여성과 그 비교대상자가 행하는 직무가 상이하지만 동일한 가치를 가지고 있는 것으로 간주될 수 있는 경우를 의미하는 것으로서, 노력이나 기술 및 의사결정의 정도 등과 같은 항목에 따라서 남녀의 직무를 비교함으로써 측정하게 된다. 그런데 여기에서 “동일가치를 근거로 직무를 평가한다”는 의미는, 본질적으로 전혀 다른 직무가 동일임금 요구의 근거로 사용될 수 있다는 것을 의미하는 것이고, 이때의 직무간 비교는 특정 임금·등급 기준 내에서 이루어질 수도 있음은 물론이고, 상이한 구조나 상이한 부서 간에 이루어질 수도 있다. 그러므로 동일가치의 평가는 남성과 여성이 동일한 사용자에게 속하고 있지만 상이한 유형의 노동을 하는 경우에 문제될 가능성이 높고, 영국의 EOC에서 동일한 가치를 가진 것으로 판단된 것에는 주방보조근로자와 쓰레기처리근로자, 요리사와 목수, 언어치료사와 임상심리사와 같은 경우가 있었다<sup>23)</sup>.

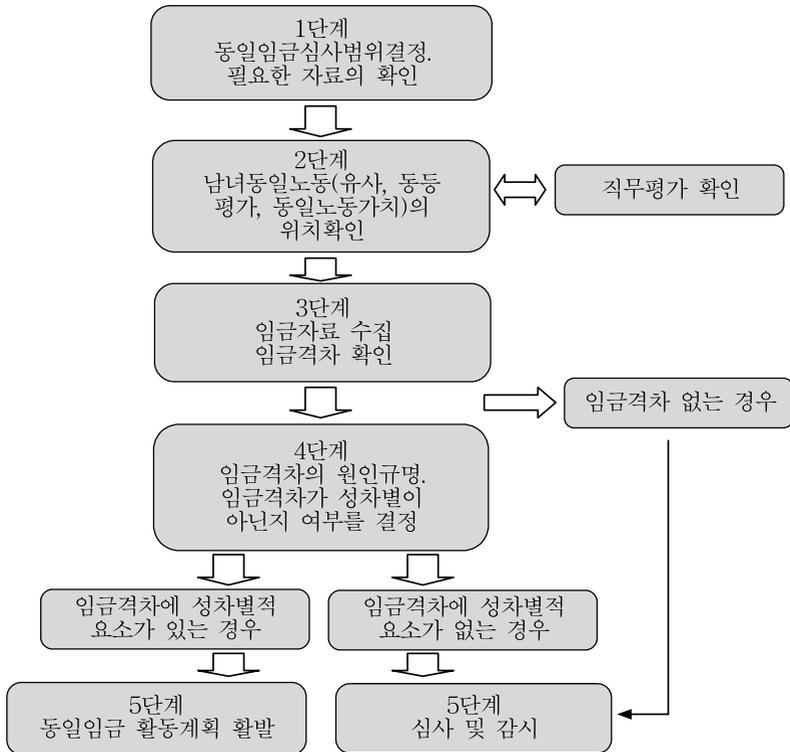
23) 이상의 동일노동 의미에 관한 내용은 EOC(2003), pp.7~8, no.27~32.

(나) 영국에서의 동일노동 판단방법

① 단계별 동일임금의 판단

영국에서도 위와 같은 동일노동의 정의에 따라 동일임금의 요구를 제기한 여성의 노동이 비교대상자의 노동과 유사하지 않거나, 동등한 평가를 받고 있지 않거나, 동일한 가치를 가지지 않음을 사용자가 입증하여야 하는데, 가장 큰 문제는 임금의 차이가 발생한 데 대한 실질적인 이유를 제시하여야 한다는 점이다. 여성은 동일임금을 받지 못한 데 대하여 비교대상자를 선택할 수 있고, 임금의 총액뿐 아니라 임금의 구체적인 구성항목(즉, 기본급, 부가급부, 초과근

[그림 3] 단계적 동일임금심사모델



자료 : EOC, *An Introduction to the Equal Pay Review Kit*, 2003, p.3.

무수당, 성과급, 퇴직금, 정리해고수당, 연금 등의 현금급부 이외에도, 근로시간이나 회사 차량의 이용과 같은 비현금급부 등의 차이가 발생한 경우에도 동일 임금의 주장을 제기할 수 있다. 따라서 예를 들어 기본급에 있어서는 비교대상자인 남성보다 높은 기준율을 적용받고 있다 하더라도, 연금액이 남성보다 낮은 경우에는 동일임금의 적용을 요구할 수 있다는 것이다<sup>24)</sup>.

이때, 비교대상을 선택할 수 있는 것은 여성이다. 동일한 사용자에 속해 있는 남성 1인 혹은 다수를 여성이 선택하여 그(들)와의 임금비교를 요구할 수 있는데, 이대 비교대상자는 해당 여성과 동일한 직무를 수행할 수도 있고, 동일한 가치의 평가를 위하여 상이한 직무를 수행할 수도 있다. 만약 여성의 동일임금 요구가 성공하게 되면 그 여성의 임금은 비교대상자의 임금과 동일한 수준으로 인상되게 되고, 비교대상자의 임금에는 어떠한 불이익한 조치도 취해지지 않는다<sup>25)</sup>.

비교대상자와의 임금이 차이가 난다면, 사용자는 그 차이에 합리적인 이유가 있다는 것을 입증해야 하는데, 그러기 위해서는 자신 사업장의 임금체계를 분석하고, 그에 따라 임금의 차별이 있었는지 여부 그리고 그 차별에 합리적인 이유가 있는지 여부에 대한 판단이 필요하게 된다. 이를 위해서 EOC는 사용자가 행할 수 있는 5단계의 동일임금심사모델을 권고하고 있다<sup>26)</sup>.

이것은 다음과 같은 단계로 구성된다.

- 1단계 : 동일임금심사의 범위를 결정하고 필요한 자료를 확인
- 2단계 : 남성과 여성이 동일노동(유사노동, 동등평가노동, 동일가치노동)을 하고 있는 곳을 확인
- 3단계 : 임금자료를 수집하여 임금격차를 확인
- 4단계 : 임금격차의 원인을 규명하고, 그것이 남녀차별에 해당되지 않는지 여부를 결정

24) EOC(2003), p.4. no.13.

25) EOC2003, p.6, no.25.

26) 한 가지 확인해 두어야 할 점은, EOC의 이 동일임금시행지침은 사용자가 경영을 하면서 동일임금 평가방법을 설정하는 데 도움을 주고자 작성된 것이 원칙이라는 점이다. 동일노동 동일임금의 시행 주체는 사용자이어야 하기 때문인 것으로 생각되는데, 따라서 본문에서의 동일임금심사모델 역시 사용자의 측면에서 근로자들에게 동일임금을 적용하기 위한 방법으로 EOC가 권고하고 있는 모델이다.

○ 5단계 : 동일임금활동계획 개발, 심사 및 감시

② 동일가치노동의 판단을 위한 전제 - 직무평가

각 단계마다에 대한 EOC의 지침이 있기는 하지만 다른 내용은 여기에서는 생략하기로 하고, 본고의 논의와 관련이 있는 부분에 대해서만 살펴보자면, 1단계에서 정해진 동일임금심사의 범위에 속하는 남녀의 노동이 유사한 노동인지, 아니면 동등한 평가를 받을 수 있는 노동인지, 아니면 동일한 가치를 가지는 노동인지를 2단계에서 판단하게 되는데, 이때 이러한 판단의 근거가 되는 것이 2단계에서 필요한 ‘직무평가(job evaluation)’이다.

영국에서도 직무평가에 관한 확립된 모델은 정립되어 있지 않다. 다만, 최근에는 동일임금의 정착을 위하여 우선 정부기관에서의 직무평가모델을 수립할 목적으로, 영국 보건부(Department of Health)에서 직무평가 핸드북을 마련하였다<sup>27)</sup>. 여기에서는 기존의 직무평가 요소로서 들어 있던 기술, 책임, 노력의 요소에 대하여 보다 구체적인 세부 판단기준을 제시하고 있다. 이를 간략하게 요약하면 다음과 같다.

- 지식, 훈련 및 경험
- 기술
  - 커뮤니케이션 및 관계 기술
  - 분석 및 판단 기술
  - 계획 및 조직 기술
  - 육체적 기술
- 책임
  - 고객관리책임
  - 정책 및 서비스 개발 시행 책임
  - 재정 및 물리적 자원 책임
  - 인적자원 책임
  - 정보자원 책임
  - 연구 및 개발 책임
- 활동의 자유
- 노력
  - 물리적 노력
  - 정신적 노력
  - 감정적 노력
- 노동조건

27) DH, *NHS Job Evaluation Handbook*, 2004. 10. 이 핸드북에서는 여기에서 제공되는 직무평가의 요소가 하나의 모델로서 동일임금의 정착에 이바지할 수 있게 되기를 바란다는 취지를 밝히고 있다.

이러한 요소들은 영역에 따라 다음과 같이 가중계산된다.

- 지식 : 1개 요소 - 최고 240점 - 총 240점
- 기술 : 4개 요소 - 각 최고 60점 - 총 240점
- 책임 : 6개 요소 - 각 최고 60점 - 총 360점
- 활동의 자유 : 1개 요소 - 최고 60점 - 총 60점
- 노력과 환경 : 4개 요소 - 각 최고 25점 - 총 100점

그리고 이러한 계산에 따라 12단계의 임금대를 정하도록 한다.

한편, EOC에서는 이러한 직무평가의 요소들 가운데 성차별적 요소가 내재하게 될 수 있음을 지적하면서, 직무평가의 요소에서 ‘노동조건’이나 ‘물리적 노력’은 육체노동자를 다루는 체계에 포함되어 있는 경우가 많기 때문에 통상 남성이 행하는 직무에서 나타나게 되는 한편, 여성이 하는 노동과 관련된 요소, 예를 들어 ‘손재주’, ‘간호기술’, ‘사람들과 함께 하는 작업’ 등의 요소는 생략될 수 있다는 문제점을 간과해서는 안 될 것임을 요구하고 있다<sup>28)</sup>. 이에 따라서 주로 여성 종업원이 하는 직무의 평가요소 점수에서 다수의 평가요소 점수가 낮거나 평가요소가 여성의 직무에 있어 점수에 영향을 미치지 못한다면 차별적이게 된다.

### ③ 직무평가를 전제로 한 동일가치노동의 판단

앞서도 잠시 언급한 바와 같이, 동일가치노동의 판단 문제는, 직무평가체계가 존재한다는 가정을 하는 경우에는 동일한 직무평가체계에 속하지 못하는 직무간의 가치평가의 문제이다. 따라서 동일임금의 목적하에서라면, 사업장 내 속하는 모든 근로자들에게 적용되는 단 하나의 직무평가체계가 존재하는 것이 가장 바람직하지만, 언제나 그러할 수는 없기 때문에 동일가치노동의 판단 문제가 제기되는 것이라고 생각된다.

영국 EOC는 동일하거나 유사하지 않고, 동등하게 평가되지도 않는 남녀간의 노동이 동일한 가치를 가지는 것이냐에 대한 문제를 해결하기 위하여 몇 가지 사항을 나타내 보이고 있다<sup>29)</sup>.

28) EOC, *Guidance Notes for the Equal Pay Review Kit, 4:Job Evaluation Schemes free of Sex Bias*, 2003.

29) 이하의 내용은, EOC, *Guidance Notes for the Equal Pay Review Kit, 5:Assessing equal value*, 2003의 내용을 인용한 것이다.

- 회사 내에서 일정한 직무평가방법이 사용되고 있는 경우
- 동일가치 평가사항1 : 회사내 모든 근로자 또는 거의 모든 근로자들을 포함하는 2 이상의 직무평가체계가 있는 경우  
 상이한 직무평가체계간의 동일가치를 정립하기 위하여 보다(가장) 포괄적인 평가체계를 사용하여 다른 직무평가체계에 속하는 직무례를 평가.
- 동일가치 평가사항2 : 회사내 분리된 직급(및 임금)체계가 구성되어 있고, 그 중 최소한 한 가지는 직무평가에 기초하고 있는 경우  
 직급체계간의 동일가치를 정립하기 위해서는 그 하나의 직무평가체계가 통상적인 범위 외에 있는 직무를 평가하기 위한 직무평가체계로 사용될 수 있음.
- 회사 내에 직무평가방법이 없는 경우
- 동일가치 평가사항3 : 통일된 하나의 직급 또는 임금체계가 있는 경우  
 직무내용 또는 조직체계에 기초하여 동일가치를 평가. 다만 이때의 직급 또는 임금체계의 범주가 성차별적이지 않을 것이 전제됨. 상이한 직군에 대하여 상이한 직급 또는 임금체계가 존재하는 경우에는 다른 방법이 적용되어야 함.
- 동일가치 평가사항4 : 직급 또는 임금체계가 전혀 존재하지 않거나 2 이상 존재하는 경우  
 자격기준 등급에 따라 동일가치를 평가. 공식화된 자격기준 등급이 없는 경우에는 국가직업능력요건(NVQ 1 내지 4단계)에 따라 평가.
- 동일가치 평가사항5 : 직무평가체계는 없지만 분명한 직군 또는 다른 직군체제가 존재하는 경우  
 이런 경우에는 다른 직군 또는 직군체제에서의 동등한 지위에 상응하는 가치를 지니는 것으로 평가.
- 동일가치 평가사항6 : 1 내지 5의 사항에 아무런 해당사항이 없는 경우  
 동일가치표본 추출조사를 적용하여 상이한 직무가 동일한 가치를 가지는지를 평가. 동일가치 표본추출조사에서는 노력, 기술, 결정, 책임과 같은 직무요구사항들에 대한 구조적 평가가 포함되어야 함.

(다) 시사점

영국의 정부기관에서의 직무평가모델의 개발, 그리고 EOC에 의한 동일임금의 적용을 위한 시행지침서의 마련은 아직까지 동일가치노동에 대한 논의가 그

다지 활발하지 못한 우리나라의 실정에 좋은 모델이 되어 준다. 동일임금의 적용을 주장하기 위해서는 먼저 남녀간의 노동에 대한 평가가 이루어져야 하고 (즉 그것이 동일한 혹은 유사한 노동인지, 동일한 가치를 가지는지 등), 그 평가에 있어서는 객관적인 기준자로서 직무평가모델의 수립이 반드시 요구된다. 우리나라에서도 정부 용역사업의 결과물로서 앞서 제시하였던 한국여성개발원의 연구 결과가 나와 있기는 하지만, 이것이 현실적으로 실현되고 있다고 평가하기는 어렵다. 그러나 영국은 동일임금의 정착을 위하여 정부기관으로부터 남녀 동일임금시행을 위한 직무평가모델을 개발하였고, 또한 EOC는 남녀평등의 실현을 촉진하기 위한 법적 의무를 수행하기 위하여 동일임금에 관한 실무지침서 등을 발간·보완해 나가고 있다. 한편, 본문에서 제시한 영국 보건사회부의 동일가치노동 평가에 관한 모델의 개발이 영국 내부에서 동일임금의 실현을 위하여 어느 정도 기여를 하였는지, 또한 이 정부 모델이 일반 사기업에 어떠한 영향을 미치고 있는지 여부에 대해서는 미처 확인할 수 없었지만, 국가적 노력의 미치는 결과가 부정적이지는 않을 것이라는 점은 분명할 것이다.

특히 이 정부 모델 가운데에서 유의미하게 판단될 수 있는 것은, 지식·기술·책임·노력 등을 구체적으로 세분화하면서 특히 우리나라의 판례를 해석함에 있어서 필자가 주된 분석의 대상으로 삼고 있었던 ‘노력’을 물리적 노력과 정신적 노력 및 감정적 노력 등으로 구분하여 판단하고 있다는 점이다. 다음의 항목에서 이에 관하여 보다 자세하게 살펴도록 하겠지만, 우리나라의 경우에는 노력이라는 것을 통상 ‘업무수행에 필요한 육체적·정신적 힘의 작용’이라고만 개념 정리를 하고 있는데, 이를 통해 구분할 수 있는 노력의 내용으로부터는 여성이 하는 노동과 관련된 요소들이 제외될 수 있다는 문제점을 가지고 있는 바, 노력의 개념을 구분하여 판단하도록 하는 위와 같은 예는 좋은 모범이 될 수 있을 것이다. 또한 정부 모델에서는 각각의 임금결정요소에 대한 가중계산치를 두고 이에 따라 임금을 12단계로 정하도록 하고 있는데, 여기에서 다른 요소들에 비하여 ‘노력’에 대한 가중치가 상대적으로 적음을 알 수 있다. 이것은 ‘노력’의 정도가 임금의 결정적 차별요인이 될 수 없다는 것을 밝히는 한편, 다른 요소들이 객관적인 판단자료 등을 통하여 남녀의 차이를 판별할 수 있는 반면 이 ‘노력’은 다분히 주관적인 판단요소가 개입될 수밖에 없음을 인정하고

이를 이유로 하는 임금차별이 합리적 임금차별로 간주될 위험성을 최소화하기 위한 의도라고 생각된다.

## V. 결 론

### 동일가치노동의 판단 - (주)한길사건으로 돌아가서

그렇다면 위에서 살펴보았던 판례로 돌아가서, (주)한길사건에서 대법원은 어떤 판단의 기준을 세웠는가에 대하여 살펴보면, 법과 예규가 제시하고 있는 일반적인 동일가치노동의 판단 기준에 전적으로 근거하고 있을 뿐, 구체적인 직무의 동일가치평가를 제시하고자 하는 노력은 보이지 않는다. 우선 ① 타일 제조공정에 있어서 여자공정과 남자공정이 구분되어 있다는 원심의 판단에 대하여 신규직원채용서류에 근거하였을 때 남녀직원배치상 성별분리가 있었다고 볼 수 없고(남녀임금격차의 정당화 사유 부정), ② 남자근로자의 공정이 여자근로자의 공정보다 특별한 기술이나 숙련도, 체력을 요구하므로 작업조건에 있어서 차이가 있다는 원심의 판단에 대하여, 남녀 모두 하나의 공장 안에서 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 함께 근무하고 있고 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별다른 차이가 있다고 볼 수 없고 그 작업조건이 본질적으로 다르다고 할 수 없으며(동일가치노동의 기준으로서 작업조건의 동일성), ③ 책임의 정도가 다르다는 원심의 판단에 대하여, 남녀 모두 일용직 근로자로서 그 책임의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기도 어렵고(동일가치노동의 기준으로서 책임의 동일성), ④ 남자근로자의 공정이 보다 많은 기술과 노력이 요구된다는 원심의 판단에 대하여, ‘기술’과 ‘노력’의 면에서 임금차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계작동 관련 노동을 한다는 점만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지 않는다는 것이다(동일가치노동의 기준으로서 기술과 노력의 동일성).

다만, 이 판례가 기존의 동일가치노동 판단에 대하여 한 가지 덧붙인 의미있는 내용은, 설사 작업공정에 따라서 남자근로자가 여자근로자에 비하여 더 많

은 체력을 소모하는 노동에 종사하는 것이 사실이지만, 그렇다고 하여 남자근로자의 작업이 ‘일반적인 생산직 근로자’에 비하여 특별히 고도의 노동강도를 요하는 것이었다든가 신규채용되는 남자근로자에게 기계작동을 위한 특별한 기술이나 경험이 요구되었던 것은 아니므로 남녀간 임금의 차별지급을 정당화할 정도의 기술과 노력상 차이가 있다고 볼 수 없다는 것이다. 이것은 우리나라와 같이 성별에 의한 직종분리, 성별 분리호봉제, 성별 직무분리, 기타 성차별적 고용구조가 뿌리깊은 상황에서 남녀간의 노동의 직접적인 동일가치성을 판단하기 어렵다는 점을 인식하고, 남녀간의 직무에 차이가 있는 경우에 성차별적 통념에 의하여 남성의 직무를 여성의 것보다 더 많은 기술, 노력이 필요한 것으로 평가하여 성차별의 결과를 초래할 수 있는 가능성이 있으므로 남성의 노력을 여성의 그것보다 높게 평가함으로써 임금차별을 둘 수 있기 위해서는 그 남성의 노력이나 기술 등이 동일(유사)한 직무에 종사하고 있는 일반 근로자에 비하여 높은 가치를 가지고 있는 경우로 제한하고자 한 취지라고 받아들여진다.

판례의 의의는 이와 같이 충분히 인정할 수 있지만, 전후 관계가 뒤바뀐 것은 아닌가 하는 느낌을 받는다. 동일가치노동 동일임금원칙은 여성근로자에 대한 임금차별의 문제로부터 출발한 것이고, 임금차별의 원인을 분석한 결과 여성의 노동이 남성의 노동에 비하여 상대적으로 평가절하되어 있으므로 여성의 노동을 남성의 노동에 대한 가치평가와 동일한 수준으로 끌어올리고자 하는 목적을 가지고 있고, 그에 대한 수단으로서 객관적이고 성중립적 기준에 의거한 직무평가를 행함으로써 여성과 남성의 노동이 동일한 가치를 가진다는 결론을 이끌어내야만 한다. 그렇다면 동일가치노동에 있어서의 동일가치성의 판단은 남성 노동의 가치를 일방적으로 끌어내리고자 하는 것이 아니라 지나치게 과장되어 왔던 가치를 끌어내리고 여성노동 가운데 지나치게 폄하되어 왔던 가치를 올려 줌으로써 노동의 가치가 성에 의하여 구분되는 것을 근절시키기 위한 것이라 생각된다. 남녀직무평가의 기준이 마련되지 않은 현재 상황에서 동일가치노동의 판단을 위해서는 법에서 제시하고 있는 기준들을 적용시켜야 하는바, 여기에서 문제된 바와 같은 남성근로자의 ‘노력’이 여성근로자의 ‘노력’과 동일할 수는 없지만, 그 노력이 최소한 동일한 가치를 가질 수 있다는 점이 밝혀져야만

하는 것이다. 그렇다면 위 판례에서 제시한 바와 같이 남성근로자가 육체적으로 여성근로자에 비하여 고된 일을 함에도 불구하고 그 노력의 가치는 남성과 여성이 같다고 판단할 수 있기 위해서는 ‘노력’의 판단요소 가운데 지금까지 남성의 노력의 가치는 평가절상해 온 반면, 여성의 노력의 가치는 평가절하되어 온 풍토를 차단하고 두 성의 노력의 가치가 동일선상에서 판단될 수 있도록 하는 비교요소가 제시되었어야 했다. 그리하여 본 사안에서와 같이 남성근로자가 무거운 기계나 원료를 운반, 투입하여야 하는 육체적 노력을 보다 많이 필요로 하는 반면, 여성근로자들은 잉크보충·주입·교환·청소업무가 반복되고 불량품 검사작업에 정신적 노력이 소모된다는 점에서 이들의 노력의 양은 동일하게 평가될 수 있다는 형태로 판단하여야 하는 것이다. 이러한 점에서 영국 보건부에서 마련한 직무평가핸드북이 직무평가요소로서의 ‘노력’을 물리적 노력과 정신적 노력 및 감정적 노력으로 구분하고 임금의 결정에 있어서 별개의 점수를 부여하도록 하고 있는 점, 아울러 직무평가의 요소들 가운데에서 성차별적 요소가 내재할 수 있다는 점을 지적하면서 여성이 주로 하는 노동과 관련된 요소들이 생략될 수 있다는 문제점을 간과해서는 안될 것임을 요구한 것은 중요한 의미를 주고 있다고 생각된다.

아울러, 동일가치노동 동일임금원칙의 적용에 있어서 간과될 수 없는 문제는, 이에 관한 초기의 논의에서 지적되었던 바와 같이, 우리나라와 같이 성별 직종 분리, 성별 분리호봉제, 성별 직무분리, 기타 성차별적 고용구조가 뿌리 깊은 상황에서는 자칫 동일가치노동 동일임금원칙의 적용을 위한 직무평가가 남녀 동일가치노동을 제대로 평가하지 못하고 오히려 성차별을 고착화시킬 수 있다는 점이다<sup>30)</sup>. 위 대법원 판례와 같이 육체적 노력을 보다 더 요구하는 남성의 직무와 상대적으로 육체적 노력이 덜 필요한 여성의 직무를 동일가치노동으로 평가함으로 인하여, 사용자로서는 시장의 논리에 의하여 여성보다는 남성의 고용을 선호할 수 있다는 것은 자명한 이치이다. 그리고 이때 고용 및 임금의 결정에 있어서 성을 이유로 하는 것이 아니라 이러한 노동시장의 요구에 의하여 고용 및 임금이 결정된 것으로 판단되면 성차별의 문제나 임금차별의 문제를

30) 조순경(1991), 「동일노동 동일임금의 의의와 과제 - 직무평가제도의 가능성과 한계」, 『동일노동 동일임금 실현을 위한 심포지움자료』, 한국여성민우회, pp.1~14 참조

불러오지 않게 된다. 따라서 일방적인 여성노동의 보호보다는 [그림 1]에서와 같은 다양한 형평성과 가치 기준을 고려함으로써 객관적이고 성중립적인 노동가치의 평가에 의하여 동일임금의 원칙을 지켜나가야만 할 것이고, 아울러서 영국이 정부기관으로부터 시작하고 있는 직무평가모델의 개발과 EOC가 다방면으로 노력하고 있는 동일임금 시행을 위한 지침서의 마련과 같은 시도가 요구된다고 보인다.

한편, 남녀고용평등법상 고용평등과 관련한 규정들을 돌아켜보면, 제7조에서 고용시장입구규제사항으로서 모집과 채용에 있어서의 고용평등, 제8조에서 동일가치노동 동일임금원칙에 의한 임금차별의 금지, 제10조에서 직업교육이나 배치·승진에 있어서의 남녀차별의 금지, 제11조에서 정년·퇴직·해고에 있어서의 남녀차별의 금지를 선언하고 있는 바, 제7조는 근로관계의 성립을 위한 차별의 금지에 관한 원칙이고, 제11조는 근로관계의 종료를 위한 차별의 금지에 관한 원칙을 의미하는 것이다. 그런데 (주)한길사건에 대한 평석례에서 언급한 바와 같이, 육체적 노력을 보다 더 요구하는 남성의 직무와 상대적으로 육체적 노력이 덜 필요한 여성의 직무를 동일가치노동으로 평가하는 경우에는 제10조상 배치에 있어서의 남녀차별(남성에 대한 차별) 문제를 야기시킬 수 있게 되어, 남녀고용평등법 제8조와 제10조의 관계 정립이 필요하게 된다.

제8조와 제10조를 반드시 연계규정으로 보아야 할 것인지(즉 제8조와 함께 제10조를 반드시 고려해야 하는 것인지) 아니면 분리규정으로 보아야 할 것인지(즉 제8조와 제10조의 판단을 각각 분리하여 하여야 하는 것인지)에 대하여 반드시 어느 쪽이 옳다고 단언하는 것은 어려울 듯하다. 다만, 동일가치노동의 판단이 자칫 남성근로자에 대한 배치차별의 문제로 전화될 수 있다는 지적이 충분한 타당성을 가지는 것은 사실이지만, 남녀고용평등법은 고용상 차별의 주된 객체가 되어 온 여성근로자들에 대한 평등처우를 기본적인 목적으로 하는 바(남녀고용평등법 제1조가 밝히는 법의 목적 : “이 법은 헌법의 평등이념에 따라 고용에 있어서 남녀의 평등한 기회 및 대우를 보장하는 한편 모성을 보호하고 직장과 가정생활의 양립과 여성의 직업능력개발 및 고용촉진을 지원함으로써 남녀고용평등 실현을 목적으로 한다”), 고용상 실질적 평등의 실현을 위한 과도기적 상태에 있는 지금으로서는 제8조와 제10조를 분리규정으로 보아 적

어도 제8조의 판단에 있어서 제10조의 문제는 발생하지 않는 것으로 해석해야 할 필요가 있지 않을까라고 조심스럽게 생각해본다.

## 참고문헌

- 김엘립. 『남녀고용평등법 해설』. 노동부, (1991).
- 김엘립. 「남녀동일가치노동의 동일임금원칙의 적용」. 『노동법률』 5월호, 중앙경제사, (2003).
- 김엘립. 「동일가치노동·동일임금원칙에 관한 쟁점」. 『노동법학』 제17호, 한국노동법학회, (2003).
- 심재진. 「남녀고용평등법의 실효성문제에 대한 고찰 : ‘동일가치노동동일임금’과 ‘차별의 정의’조항을 중심으로」. 『민주법학』 제22호. 민주주의법학연구회, (2002).
- 윤덕경·장영아. 「남녀차별처리기구의 운영현황과 효율성 제고방안 - 고용상성차별분쟁을 중심으로」. 한국여성개발원, (2003).
- 이달휴. 「남녀근로자에 있어서 동일가치노동의 판단기준」. 『노동법률』 6월호. 중앙경제사, (2003).
- 조상관, 「동일가치노동에 대한 여성임금차별의 위법성 : (주)한길사건 : 대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결」. 『민주법학』 제24호. 민주주의법학연구회, (2003).
- 조순경. 「동노동임의 의의와 과제 - 직무평가제도의 가능성과 한계」, 『동일노동 동일임금실현을 위한 심포지움자료』. 한국여성민우회, (1991).
- 한국여성개발원. 『동일가치노동의 판단을 위한 비교기준에 관한 연구』. (2001).
- \_\_\_\_\_ . 「동일가치노동에 대한 동일임금모델 개발」. (2002).
- 한만주. 「남녀 동일노동 동일임금」. 『강원법학』 15집. 강원대학교비교법학연구소, (2002).

DH. *NHS Job Evaluation Handbook*. 2004. 10.

EOC. *Code of Practice on Equal Pay*. 2003. 12.

EOC. *Equal Pay Review Kit*. 2003.

웹사이트

한국노동부홈페이지 [www.molab.go.kr](http://www.molab.go.kr)

국제노동기구홈페이지 [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

영국평등기회위원회홈페이지 [www.eoc.org.uk](http://www.eoc.org.uk)

영국정부간행물출판국 [www.hmso.gov.uk](http://www.hmso.gov.uk)

abstract

---

## On Estimation of Equal Wage for Equal Value Labour

Park, En Jeong

The principle of equal wage for equal value labor is based on the problem of sexual discrimination against female workers in wage. The value of work of female workers has been underestimated relatively to that of male workers based on prejudice, resulting the sexual discrimination in wage. This problem should be resolved by performing job evaluation based on objective and gender-neutral criteria and showing that the value of work is not ultimately affected by gender.

There is a risk that the job evaluation for applying the principle of equal wage for equal value labor is performed only to justify sexual discrimination in countries, such as Korea, where occupations, salary class system and jobs are usually separated by genders and other sexually discriminative employment system has been deeply rooted. Another risk is that if the value of labor of female workers is seemingly overestimated through the job evaluation for the cause to abolish sexual discrimination in wage, and then the principle of equal wage for equal value labor based on the job evaluation is legally forced, the position of female workforce in labor market may be undermined contrary to the intention of the principle. That is why the job evaluation scheme should be constructed to be really objective and gender-neutral.

Keywords : wage discrimination, equal value labour, equal wage, equal wage for equal value labour, job evaluation for equal wage