

노동정책연구
2020. 제20권 제3호 pp.27~49
한국노동연구원
<https://doi.org/10.22914/jlp.2020.20.3.002>

연구논문

성별임금격차 완화를 위한 입법· 정책과제 : 임금분포공시제 도입 논의를 중심으로

진명구*

우리나라의 성별임금격차는 2018년 34.1%로 OECD국가 중 최고수준을 나타내고 있다. 성별임금격차 축소를 위해서는 임금체계에 대한 투명성 강화 정책이 필요하다. 이를 통해 기업에는 임금격차 축소를 위한 인식을 제고하고 그에 따른 조치를 이행하게 하며, 개별 근로자에게는 임금격차가 차별에 해당하는 경우 차별시정제도를 통해 효과적으로 구제받을 수 있도록 할 수 있을 것이다.

이를 위해 사용자가 성별, 직종, 직급/직무별 임금액 등 임금정보를 공개하도록 의무화하도록 하는 것이 ‘임금공시제’이다. 임금공시제의 도입과 관련하여서는 임금정보의 범위와 대상이 문제되는데, 임금공시제의 실효성을 담보하기 위해서는 성별, 고용형태별, 직종별, 직무/직급별, 근속연수별의 5가지 항목은 필수적으로 포함되어야 하고, 이들에 대한 교차항목 구성을 통해 성별임금격차에 대한 유의미한 정보를 구할 수 있다.

적용대상은 민간으로 단계적으로 확대하되, ‘고용형태공시제’ 도입으로 고용 관련 공시에 대해 기본적인 체계가 구축되어 있는 300인 이상 사업장까지는 빠르게 적용해 나갈 필요가 있다.

공시항목은 독일의 「임금투명성법」과 같이, 임금 및 상여금 등을 포함한 총 급여를 대상으로 남녀 평균 및 중위임금 차이 및 비율, 4분위 임금별 남녀 근로자 비율 등을 포함할 필요가 있다.

논문접수일: 2020년 5월 19일, 심사의뢰일: 2020년 5월 22일, 심사완료일: 2020년 6월 10일

* 법학박사·국회 보좌관, 前 국회 정책연구위원, 前 국회 법제실 법제관(pmgj@korea.com)

공시방법은 개별 근로자의 청구권을 명시적으로 정하도록 하여야 한다. 개별 근로자의 청구권이 인정되지 않는 경우에는 기업이 내부 정보로서 임금정보를 형식적으로 공시하는데 그칠 우려가 높다. 임금공시제가 실효적으로 운영되기 위해서는 개별 근로자의 임금정보가 직군, 직무 등 근로형태별로 관리되도록 하여야 하며, 이들 정보가 곧 차별시정에 있어 근거자료로 활용될 수 있다.

아울러 단순히 공시만으로 끝나는 것이 아니라 독일의 「임금투명성법」과 같이 「(가칭)성별 동일임금 보고서」를 작성하도록 의무화하고, 보고서에 사업장 내 남녀평등 촉진을 위한 조치와 그 효과, 남녀 동일임금 조성을 위한 조치, 향후 개선 계획 등을 담아내도록 해야 한다. 나아가 이러한 공시에 대해 정부가 5년마다 평가하도록 하고, 그에 따라 장기계획을 수립·조정해 나갈 수 있도록 하여야 한다.

핵심용어 : 불평등, 임금격차, 임금공시제, 임금분포공시제, 임금 투명성

I. 서론

최근 심화된 불평등(inequality)은 극소수에 집중된 소득·자산의 격차로 설명된다. 그 원인은 다양한 차원에서 논의되지만, 핵심은 임금격차다. 이는 대기업·중소기업 등의 규모별, 정규직·비정규직 등의 고용형태별, 남녀 성별 등의 격차로 두드러지게 나타나는데, 격차 해소를 위한 제도적 개선에도 불구하고 그 효과는 미미한 실정이다.

이 중 우리나라의 남녀임금격차 비율은 2011년 37.5%로 OECD국가 중 최고 수준을 나타냈고, 최근 2018년 34.1%로 소폭 개선되었을 뿐 여전히 가장 높은 수치를 보이고 있다.¹⁾ 이는 OECD국가 평균인 13.2%의 2.6배, 스웨덴(7.1%) 등 북유럽 국가의 4.8배에 달한다.

2019년 「고용형태별 근로실태조사」²⁾에 따르면, (시간당)임금총액은 남성이

1) <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> (최종 검색일 2020. 4. 21).

2) 고용노동부(2020). 「2019년 6월 기준 고용형태별 근로실태조사 결과」.

전체 23,566원, 여성은 16,358원으로 남성 대비 여성의 임금수준은 69.4%로 나타났다. 이처럼 성별임금격차가 축소되지 않는 가운데, 그 원인으로 경력단절, 임금체계가 지적된다.

경력단절은 여성들이 결혼, 출산, 육아 등을 겪으면서 기존의 노동시장에서 이탈하게 되는 것을 말하는데, 이후 노동시장에 재진입하게 되는 경우 상대적으로 근속연수가 짧아 성별임금격차를 확대시키게 된다.³⁾ 그러나 이는 생애사건(生涯事件)에 따른 것이므로 출산·육아휴직에 따른 임금과 같은 근로조건 불이익 금지 등 복직에 대한 근로조건 보호 이외에 노동시장 차원에서 직접적으로 근속연수를 보장하는 조치를 하거나 적극적으로 임금수준을 보완하도록 하는 것은 어렵다.

그러나 임금체계는 연공급제에서 여성의 생애사건을 고려하지 않고 있고, 그에 따라 직무에 따른 남녀의 임금수준, 임금 구성항목 등에 대한 정보 자체를 알 수 없다. 또한 성과급제를 도입하고 있다고 하더라도 기본적으로 성과평가 체계가 남성중심으로 구축되어 있는 경우에는 기본급의 일정 비율이 정기 상여금과 연동되어 지급되기 때문에 여성에 대해서는 간접적 차별과 임금손실을 발생시킬 수밖에 없다. 문제는 이러한 성과평가 체계에 대해서도 대부분의 성과평가가 어떠한 절차를 통해 산출되는지 파악하기 어렵고, 평가자 구성, 평가요소, 평가방식 및 절차, 평가점수 및 가중치(정량평가), 평가서술(정성평가) 등이 공개되지 않는다는 점이다. 그렇기 때문에 차별적 성과평가에 대해 문제 제기가 어렵고, 그러한 절차도 제대로 보장되어 있지 않다. 이러한 임금체계의 불투명성과 미비점이 곧 임금격차의 원인이자, 차별시정을 통한 해소에 장애가

<표 1> 성별 시간당 임금총액

(단위: 원, %)

	전 체		
		정규직	비정규직
전 체	20,573	22,193	15,472 (69.7)
남성	23,566 [100.0]	25,127 [100.0]	17,538 [100.0] (69.8)
여성	16,358 [69.4]	17,565 [69.9]	13,417 [76.5] (76.4)

주: * []는 남성대비 수준, ()는 비정규직/정규직의 수준(비율).

3) 박진희·이시균·박세정(2017). 「최근 성별임금격차 축소 원인 분석」, 『고용동향브리핑』, 한국고용정보원.

된다.

이에 따라 ILO(2019)도 『더 나은 미래를 위한 일(Work for a brighter future)』 보고서를 통해 “임금 보고 의무화 및 노동자의 정보공유권리 보호 조치 등 임금 투명화 정책은 성별임금격차를 조명하고 격차의 시정을 촉진할 수 있다”고 했다.⁴⁾

이에 본고에서는 임금체계에 있어 투명성 증진을 위한 개선 과제를 검토하기로 한다. 특히, 성별임금격차 완화를 위한 방안으로 임금공시제의 도입이 논의되고 있는바, 해외의 사례를 통해 시사점을 구하고자 한다.

이에 따라 제Ⅱ장에서는 임금공시제의 도입 배경과 그 의미, 우리나라에서 도입관련 논의 경과를 살펴보기로 한다. 제Ⅲ장에서는 임금공시제의 정책효과를 구하기 위해 독일, 영국의 임금 투명성 증진을 위한 법 제도를 살펴보고, 이를 통해 우리나라의 임금공시제의 올바른 도입 방향을 모색한다.

Ⅱ. 임금공시제 도입의 의미와 경과

1. 임금공시제의 의의

가. 임금공시제의 개념

‘임금공시제’란 사용자가 고용형태, 성별, 직종·직급·직무별 임금액 및 비율 등 특성에 따른 임금정보를 공개하는 것을 말한다. 즉 사용자의 임금정보 공개의무를 의미한다.

그러나 현행법은 임금공시제에 대한 정의 규정을 두고 있지 않다. 다만, 「고용정책 기본법」은 ‘고용형태공시제’를 도입하여 매년 3월 1일을 기준으로 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업주가 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자의 ‘고용형태’를 의무적으로 공시하도록 하고 있다. 즉 임금정보가 공시되지는 않지만, 직접고용(정규직, 기간제근로자, 단시간근로자), 간접고용(파

4) ILO(2019), 『Work for a brighter future』.

견, 하도급, 용역 등) 등 고용형태에 따른 근로자 수 및 성별 구분 정보는 공시된다.

한편, 임금정보를 포함한 공시에 관하여는 「공공기관의 운영에 관한 법률」에서 공공기관의 「경영공시」에 “임원의 성별, 임직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율”을 포함하는 현황을 공개하도록 하고 있다.⁵⁾ 그러나 그 범위가 공공기관으로 제한되어 있고, 성별 임금 현황 이외에 직종·직급·직무별 임금액 및 비율 등 임금체계와 수준에 관하여 완전한 의미에서 임금정보의 공개라고 할 수 없다.

결국 민간을 포함하는 완전한 의미의 임금공시제로서 성별을 포함한 구체적인 개별적인 임금정보 공개가 절차적으로 보장되기 위해서는 별도의 입법을 통해 명확한 법적 근거가 필요한 실정이다. 이에 2017년 6월 「고용정책 기본법」 일부개정법률안⁶⁾(이하 ‘개정안’이라고 한다)이 발의되었으나, 2020년 5월 20대 국회 임기만료로 폐기됐다. 현행법은 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 고용형태 현황을 공시하도록 하고 있는데, 개정안은 고용형태뿐만 아니라 성별 ‘고용현황’과 평균임금을 공시하도록 하는 내용이 골자다. 그러나 개정안은 ‘고용현황’의 법적 의미가 불명확하여 고용형태·성별 평균임금 현황 이외에 무엇을 의미하는지 알 수 없다는 등의 문제가 지적되었고,⁷⁾ 정부에서도 ‘임금분포공시제’ 도입을 국정과제로 선정해 추진 중에 있다는 등의 사유로 추가적인 논의가 이뤄지지 않았다. 개정안은 결국 고용형태·성별 이외에 직종·직급·직무별 임금정보를 포함하지 않아 의미가 제한적이라고 할 수 있다.

결국 현행법이나 개정안의 논의는 범위나 대상이 제한적이어서 임금정보 공개를 목적으로 하는 임금격차 완화의 효과를 거두기 어렵다. 이에 따라 다음에서는 정부에서 현재 논의 중인 ‘임금분포공시제’와 개념을 구별하고, 그 내용과

5) 제11조(경영공시) ① 공공기관은 다음 각 호의 사항을 공시하여야 한다. 다만, 「공공기관의 정보공개에 관한 법률」 제9조에 따른 비공개 사유에 해당되는 경우 또는 주무기관의 장이 국가안보상 필요하다고 인정하여 기획재정부 장관과 협의한 경우에는 해당되는 부분을 공시하지 아니할 수 있다. <개정 2008. 2. 29, 2008. 12. 31, 2009. 12. 29, 2016. 3. 22, 2018. 3. 27, 2018. 12. 31>

3. 임원 및 운영인력 현황(임원의 성별, 임직원의 성별 임금 현황, 근로자의 고용형태 현황 및 비정규직 근로자의 정규직 전환비율을 포함한다)

6) 정춘숙 의원 대표발의, 의안번호 제2007714호.

7) 환경노동위원회 수석전문위원 김양건(2017. 9), 『고용정책기본법 일부개정법률안 검토보고서』.

경과를 파악해보고, 임금공시제 도입의 방안을 모색하고자 한다.

나. ‘임금분포공시제’와 구별

1) 정부의 ‘임금분포공시제’

정부는 2017년 7월, ‘국정운영 5개년 계획’을 통해 ‘성평등 임금공시제’를 2018년까지 시행할 것을 밝혔다. 성별·고용형태별 임금과 그 비율, 직종·직급·직무별 임금과 그 비율에 관한 정보, 이를 통해 파악될 수 있는 근로시간 및 시간당 정액급여 등 임금 관련 정보공개 의무적으로 하도록 하는 내용의 완전한 의미의 ‘임금공시제’다. 즉 개별적 근로자의 임금에 관한 자료를 통해 성별 및 고용특성 등 성격에 따른 정보를 제공하는 것이다. 이를 통해 임금격차를 드러나게 하고 차별적 임금에 대한 인식을 통해 임금격차를 완화하는 것이 궁극적 목표다.

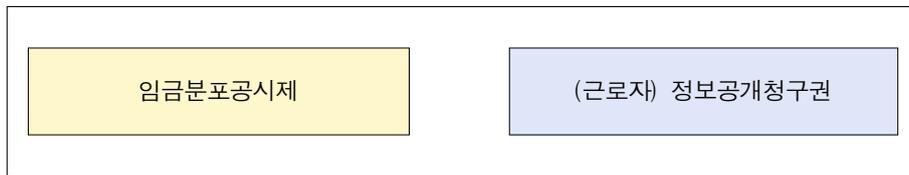
그러나 이에 대해서는 구체적인 논의가 지지부진하다가 2019년 ‘임금분포공시제’로 전환하여 검토 중에 있다. ‘임금분포공시제’는 기업 규모·산업별 등의 기업 특성을 기반으로 성별·연령·학력·직장 내 직급·직무·고용형태·근속연수 등의 근로자 속성을 교차 비교해 임금분포 현황을 공시하는 것으로 기업 및 근로자 속성에 따른 임금 분포를 파악할 수 있다. 이를 통해 임금수준은 평균값을 비롯해 중간값, 상위 25%값, 75%값이 제공된다. 정부는 이처럼 임금 분포가 공개될 경우, 업종별 평균 임금 수준을 가늠할 수 있어서 장기적으로는 임금격차가 완화될 것으로 기대하고 있다.

2) 임금공시제와 관계

위와 같은 정부의 ‘임금분포공시제’는 평균값을 비롯해 중간값, 상위 25%값, 75%값 등 문언의 의미 그대로 ‘분포’를 공시하는 것에 그치기 때문에 사용자가 고용형태, 성별, 직종·직급·직무별 임금액 및 비율 등 특성에 따른 임금정보를 공개하는 ‘임금공시제’의 의미와 구별된다. 즉 ‘임금공시제’는 근로자의 개별적인 임금정보에 대한 정보공개를 청구하는 경우에 해당 비교임금이 공개될 수 있도록, 사용자는 완전한 정보공개 의무를 부담하고 있는 것을 전제로 한다. 이를 대외적으로 공개(公開)하는 행위와 별도로 근로자가 임금정보를 청구

하는 경우에 이를 공개할 수 있도록 정보가 관리·운영되고 있어야 한다는 뜻이다. 결국 ‘임금분포공시제’는 임금공시제의 하위 개념으로 파악하는 것이 타당하다.

(그림 1) 임금공시제



2. 임금공시제 도입 논의 및 쟁점

가. 임금공시제의 도입

위와 같이 정부가 도입 논의 중인 ‘임금분포공시제’는 당초 ‘임금공시제’와 달리 분포(分布), 즉 임금의 집중도와 밀도 등을 나타내 상황적 인식을 보여주는데 그치기 때문에 차별적 임금을 시정하고 격차를 해소하는 데 소극적일 수밖에 없다. 개별기업 단위의 임금격차 수준과 원인에 대해 사회적 논의가 이뤄진 적은 거의 없어 임금분포공시제 도입으로 임금격차 완화에 일정 부분 기여할 수 있을 것으로 보이나, 임금격차와 관련한 차별시정 등 구체적 사건에 있어서 임금 ‘분포’ 정보만으로는 한계가 있다.

위와 같이 ‘임금분포공시제’는 첫째, 근로자의 개별적 임금정보청구권을 배제하기 때문에 구체적 사건과 권리구제에 있어 실효성이 없는 한계가 있고, 둘째, 중간값, 상위 25%값, 75%값 등 임금분포는 해당 구간의 최대값과 최소값을 가진 근로자의 임금정보가 왜곡되어 나타날 수 있고 직무와 정확히 연계되지 않는 경우에는 직무에 따른 임금격차가 상쇄될 수 있다는 점, 셋째, 임금분포는 장기 시계열의 관점에서 추이를 파악하는 데 유용하기 때문에 단기적으

8) 임금공시제도는 차별제도의 실효성을 제고하는 데 매우 효과적이라고 할 수 있으며, 비정규직 근로자에게 정규직 근로자의 근로조건에 대한 명확한 정보를 가질 수 있도록 근로조건에 관한 접근 가능성을 인정할 필요성이 인정된다(고용노동부(2017), 「공정임금 및 임금분포공시제 연구」, pp.101~102).

로 임금격차를 완화하는 효과를 기대하기 어렵다.

다시 말해, OECD국가 최고 수준의 남녀임금격차를 완화하고, 성평등 임금을 달성하기 위해서는 임금분포 공시 이외에 개별적 근로자에 대한 임금정보가 일정한 요건에 따라 공개되고 그 차별성 여부가 다뤄질 수 있는 구체적 사건에서의 절차적 보장이 이뤄질 수 있도록 해야 한다. 이를 위해서는 정부가 당초 국정과제로 제시하였던 ‘임금공시제’의 수준으로 환원하여 검토되어야 한다. 즉, 단순히 임금분포를 넘어 개별적 임금과 관련한 모든 정보가 수집되어 활용되고, 성별·고용형태 등 특성에 따른 임금 수준이 공개될 수 있도록 하여야 한다.

나. 이해관계당사자 입장

노동계는 위와 같이 공약으로 제시된 ‘성별 임금공시제’가 시행되어야 한다는 입장이다.⁹⁾ 이에 반해 경영계는 임금에 관한 정보는 개별 기업의 영업비밀에 해당하기 때문에 공개될 수 없다는 입장이다. 또한 개별 임금정보가 공개되는 경우, 근로자의 사생활 침해가 될 수 있다고 본다. 아울러 임금격차는 성별뿐만 아니라 근로자의 교육, 근속기간 등 인적 자본의 차이에서 발생하며, 대기업과 중소기업 등 기업규모에 따른 생산방식이나 생산성 차이에서 발생할 수 있는 것이라고 한다. 이외에도 제도가 시행되면 상대적으로 저임금 사업장에서 임금 인상을 요구하는 근로자들로 인해 노사갈등이 심화되고, 임금조건 공개로 기업 간 임금격차가 공식화되면 구직자들의 쏠림현상이 나타나 노동시장 내 인력수급 불균형이 심화할 수 있다고 우려한다.

정부는 경영계의 입장을 일부 수용하여 개별기업의 구체적인 임금정보가 아닌 임금수준 분포현황을 공개하는 방안을 협의 중에 있다.

다. 임금공시제 쟁점 및 검토

위와 같이 임금공시제 도입과 관련한 쟁점은 공개되는 정보와 공시(公示)를

9) 민주노총 정책연구원은 현 정부가 성별임금격차와 함께 여성 일자리의 저임금, 비정규직화 문제가 심각하지만, 개선할 수 있는 정부 정책이 보이지 않는다고 평가하였다(민주노총 정책연구원(2019), 「문재인 정부 2년, 노동정책평가」, 『이슈페이퍼』 2019-2 : 82).

어느 범위까지 할 것인지의 문제가 핵심이다. 이외에 적용대상, 공시방법 등이 논의될 수 있다.

1) 범위

공개되는 정보와 관련하여 성별, 고용형태별, 직종별, 직무/직급별, 근속연수별 등을 대상으로 하고 교차 항목으로 구성하는 방안이 있다. 이들 정보에 대해 기업의 영업비밀 등의 우려로 범위를 좁혀야 한다는 입장이 있다. 그러나 성별이 상수라고 한다면 고용형태, 직종은 성별임금격차를 확인하기 위한 기본적인 변수에 해당하고, 이러한 기본적인 변수에 영향을 미치는 결정적인 임금산정기준이 직무/직급, 근속연수이기 때문에 이들 5가지 항목은 임금격차 확인을 위한 필수 정보라고 할 수 있다. 따라서 임금공시제의 실효성을 위해서는 이들 5가지 정보는 반드시 공개되는 것이 바람직하다.

그러나 인별로 5가지 정보를 모두 공개하는 것은 기업의 영업비밀뿐만 아니라, 개별 근로자의 사생활에 대한 권리도 침해할 우려가 있기 때문에 비식별화된 정보라고 하더라도 개개인의 정보를 공개하라는 의미는 아니다. 이는 공시방법에 관한 문제로, 5가지 정보에 대해 평균값, 중위값을 완전히 공개하되, 개별적인 임금총액과 각 구성항목별 액수와 비율, 그리고 상대적 비교대상 근로자의 임금 정보 등에 대해서는 해당 근로자의 청구를 받아 공개하도록 하여야 한다.

또한 임금 총액과 구성항목별 임금액수 등 공개 정보를 정부에 보고하도록 하되, PS(Profit sharing)와 같이 기업이 별도로 정하는 이익분배의 경우 이익산정 및 분배비율 등 기업의 고유한 영업비밀은 예외로 할 수 있다. 정부는 이러한 임금정보에 기반해 고용통계를 생산하고, 성별임금격차를 비롯한 임금격차 완화를 위한 정책 자료로 활용할 수 있을 것이다.

2) 적용대상

현재 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 ‘경영공시’에서 일부 임금정보에 대한 공시를 정하고 있는데, 임금공시제를 도입하는 경우에는 민간기업으로 적용대상을 단계적으로 확대하도록 해야 한다. 규모별로 상시근로자 1,000인

이상부터 적용하고, 1,000~300인, 300~100인, 100~30인, 30인 이하로 단계적으로 확대해 나가는 것이 바람직하다.

우리나라의 경우 상시 300인 이상 사업장에 대해 ‘고용형태공시제도’가 시행되고 있으므로 이와 연계하여 상시 300인 이상 사업장에 대해서는 빠르게 임금분포공시제 도입을 진행해도 무리가 없을 것이다. 공시시기 또한 고용형태공시제도와 마찬가지로 매년 3월 31일 기준으로 공시하도록 하고, 공시방법은 모든 근로자뿐만 아니라 일반인이 접근할 수 있도록 웹 홈페이지에 게시하도록 하는 것이 적절하다고 본다.

다만, 임금공시제에 따른 임금정보 공개정보의 DB관리 및 보안시스템 구축, 통계 조사·분석 및 활용에 필요한 설계와 인프라 구축이 필요하기 때문에 도입 이후에 적절한 유예기간을 두도록 할 필요가 있다. 이러한 기간 중에 공공기관에서 ‘임금공시제 가이드라인’을 제시하고 관리시스템 모델을 보급할 수 있도록 해야 한다.

3) 검토

위와 같이 임금공시제의 임금정보 항목, 공시방법(기업내부 공개/정부보고, 개별근로자 청구), 적용대상을 정하는 경우에도 구체적으로 각 임금정보를 어디까지 공개할 것인지, 공시방법은 구체적으로 어떻게 구성할 것인지가 검토되어야 한다. 전자의 경우에는 임금격차통계 생산을 위한 기초 값으로서 의미가 있고, 후자의 경우에는 임금공시가 정부에 대한 기업의 공시의무만으로 그치는 것인지 아니면 나아가 개별 근로자의 청구권(請求權)으로 인정될 수 있는지에 관한 문제와 연결된다. 이에 대해서는 독일과 영국의 사례를 통해 시사점을 구하고 보완하기로 한다.

3. 서울시의 임금공시제 도입 사례

가. 서울시의 임금공시제 도입 경과

서울시의 ‘성평등 임금공시제’는 여성, 노동학계, 시민대표, 기업인, 성평등·일자리위원회 등으로 구성된 ‘성별임금격차개선 TF’를 통해 이뤄졌다. 서울시

는 TF의 논의 과정에서 22개 투자출연기관 노사 양측이 공감대 형성부터 임금 정보 수집, 결과에 대한 원인 분석 등 전 과정에 참여했다고 설명했다. TF를 통해 도출된 내용은 ‘성별임금격차개선위원회’¹⁰⁾의 심의·의결을 거쳐 서울시가 공시했다.¹¹⁾

서울시는 ‘성평등 임금공시제’를 국내 최초 시행한 것으로 평가된다. 서울시는 2019년 12월, 22개 모든 투자·출연기관의 2018년도 기관별 성별임금격차와 직급별·직종별·재직연수별·인건비구성항목별 성별임금격차를 공시했다. 대상은 2018년 12월 31일 기준 재직자 중 2018년 만근한 정원 내 정규직 및 무기계약직으로 총 2만 2,361명을 대상으로 했다. 대상임금은 소득세법상 근로소득에 해당하는 모든 항목으로, 공시항목은 성별, 직급별, 재직기간별, 직종별, 인건비구성항목별 임금격차(중위값) 등이다.

나. 서울시의 임금공시제 분석

서울시의 공시에 따르면, 22개 투자·출연기관의 성별임금격차는 최대 46.42%에서 -31.57%까지 다양하게 나타났다. 19개 기관의 성별임금격차는 OECD기준 우리나라 성별임금격차 34.6%보다 낮은 것으로 나타났지만, 서울연구원(46.42%), 서울산업진흥원(37.35%), 서울에너지공사(40.99%) 등 3개 기관은 그보다 높게 나타났다. 각 기관이 제출한 성별임금격차에 대한 설명자료에서 서울연구원은 “만근자 187명 중 ‘2017~18년 정규직 전환자가 104명인데, 여성이 66명(63%)으로 연구지원부서 하위직이 대부분”이고, “박사급 연구직 여성비율 20.34%, 석사급 연구직 여성비율 62.30%로 상대적으로 급여가 높은 박사급에 남성이 다수”라고 했고, 서울산업진흥원은 “2017년 미화, 보안, 시설관리 용역직 162명을 정규직(시설서비스직군)으로 고용, 여성은 73명(48%) 차지하여 대부분은 미화, 고객지원 직종 종사자로 임금격차 발생”하였고, “전체 379명 중 10년 이상 장기근속 직원은 남성 30%, 여성 15%으로 남성이 여성의 2배”라는 점을 들었다. 즉 ① 대상기간 중 비정규직의 정규직 전환이 이뤄졌고 그중 임금

10) 성별임금격차 해소 등 서울시의 성평등 노동정책의 컨트롤타워로 성별임금격차에 관한 주요 사항을 심의·의결하는 기구로 2019년 9월 출범했다.

11) 서울시(2019. 12. 9), 「서울시, 평등한 노동출발선 지원 ‘성평등 임금공시제’ 국내 최초 시행」.

이 낮은 업무에 종사하는 여성비율이 상대적으로 높아 격차가 커졌다는 점, ② 상대적으로 급여가 높은 직급에 남성이 종사하고 있다는 점이 원인으로 지적된다. 한편, 서울에너지공사는 “여성 평균 재직기간(약 6년)과 남성 평균 재직기간(약16년)의 차이”, “교대근무직은 56명으로 동일 직급 대비 약 33% 높은 임금을 받고 있으나 여성은 희망자가 없음”을 사유로 들었다.

〈표 2〉 2018년 전체 서울시 투자출연기관 성별임금격차 현황

(단위: 명, %, 월)

기관명	총인원 (명)	여성 노동자 비율 (%)	평균 근속기간(월)		중위값(%)
			남성	여성	성별 임금격차
서울교통공사	15,640	8.7	231.3	175.1	25.50
서울시설공단	2,419	22.0	133.7	97.4	22.59
서울특별시농수산물공사	258	12.8	202.7	143.1	28.79
서울주택도시공사	680	23.2	211.2	136.0	27.54
서울에너지공사	219	16.0	232.8	118.5	40.99
서울의료원	992	75.1	112.0	103.4	13.49
서울연구원	187	45.5	124.6	91.7	46.42
서울산업진흥원	379	39.3	81.5	61.4	37.35
서울신용보증재단	311	30.2	118.4	100.4	29.44
세종문화회관	236	49.6	168.8	168.3	11.93
서울특별시여성가족재단	86	69.8	40.5	60.5	-31.57
서울복지재단	115	53.9	91.1	86.0	3.64
서울문화재단	125	59.2	96.6	69.4	20.33
서울시립교향악단	104	57.7	115.6	131.1	6.72
서울디자인재단	106	57.5	77.9	58.1	29.92
서울장학재단	7	57.1	79.7	76.8	-** **
서울특별시평생교육진흥원	14	71.4	29.3	41.6	** **
서울관광재단	46	52.2	100.8	85.5	29.56
서울특별시50플러스재단	60	68.3	23.1	24.3	4.26
서울디지털재단	14	28.6	26.6	26.5	** **
서울특별시120다산콜센터	350	86.3	19.1	19.9	6.40
서울특별시공공보건의료재단	13	53.8	16.3	15.0	1.74

주: ※ 중위값 성별임금격차는 남성과 여성의 임금의 차이 비율로, 예를 들어 격차가 30%일 경우 남성 임금이 100만 원이면 여성 임금은 70만 원이라는 의미이며, 마이너스(-) 30%라는 것은 남성 임금이 100만 원이면 여성 임금은 130만 원이라는 의미임.

※ 개인정보 누출 위험을 방지하기 위해 특정 성별인원이 1~4인인 범주는 분석 결과를 공개하지 않고 블라인드(*) 처리

이처럼 남성의 재직기간이 여성에 비해 길고, 교대 근무직의 남성비율이 높아 격차가 커졌다는 점은 서울시농수산물공사(28.79%), 서울주택도시공사(27.54%), 서울교통공사(25.50%) 등 대다수의 기관들의 공통된 설명이다. 즉 근속기간, 상위직급 분포가 임금격차의 주요 원인으로 나타났다. 그러다 보니, 상위직급의 여성 비율이 높은 서울여성가족재단(-31.57%) 등은 오히려 여성임금이 남성보다 높게 나타나기도 했다.

서울시는 위와 같은 ‘성별임금격차’ 분석에 기반해, ① 여성 채용비율을 높이고, ② 상위직급에 대한 여성 진출기회 확대, ③ 육아휴직 등으로 인한 고용중단 등 불이익이 없도록 한다는 목표를 수립했다. 나아가 향후 대상을 투자출연기관의 비정규직과 민간위탁기관까지 확대해 나갈 것을 밝혔다.¹²⁾ 또 민간 참여를 이끌어내기 위해 ‘성평등임금 실천 가이드라인’을 추진하였다.

다. 서울시 성평등임금 실천 가이드라인

서울시는 2019년 「성평등임금 실천 가이드라인」 개발 용역을 추진하여, 2020년 7월 배포했다. 가이드라인에는 성평등임금 실천을 위한 자가점검 진단표, 성평등 임금격차 해소를 위한 기관별 준수사항 제시, 성평등임금 실천 관련 Q&A 작성 및 가이드라인의 구체적 활용 방안 등이 담겼다. 이러한 가이드라인에 대한 분석을 통해 향후 「임금공시제」의 제도 설계 논의에 있어 참고가 될 수 있을 것이다.

12) 서울시(2019. 12. 9), 「서울시, 평등한 노동출발선 지원 ‘성평등 임금공시제’ 국내 최초 시행」.

Ⅲ. 해외의 임금 투명성 제도와 시사점

1. 독일의 임금 투명성 증진

가. 독일의 「남녀 임금 투명성 증진에 관한 법률」 제정 과정

독일은 1949년 기본법(Grundgesetz)에서 “여성과 남성은 동등하다”(제3조제2항)고 규정하고, 독일민법 제612조제3항에서 성별에 따른 동일노동 동일임금의 원칙을 규정하고 있었다. 하지만 동일한 직무에서 동일업무를 하는 경우에도 여성은 남성에게 비해 약 7% 정도의 낮은 임금을 받고 있다는 조사결과가 나오는 등, ‘동일가치노동 동일임금 원칙’은 제대로 실현되지 않았다.¹³⁾

이러한 상황에서 2015년 제3차 앙겔라 메르켈 대연정 내각에서 가정노인여성청소년부 장관을 지낸 마누엘라 슈베지히(Manuela Schwesig)가 남녀임금격차 해결을 위한 법안으로 「남녀 임금 투명성 증진에 관한 법률」을 입안하여 국회에 제출했다. 대연정 내각은 논의를 거쳐 2016년 10월 법 제정에 대해 합의했으나, 합의된 법안은 2015년에 제출된 법안에 비해 사용자의 의무사항이 줄고 임금정보권 보장의 범위도 좁아진 것으로 평가된다.¹⁴⁾ 이러한 합의에 따라 연방정부가 2017년 1월 법안을 제출하였고, 같은 해 3월 30일 통과되었다.

나. 「남녀 임금 투명성 증진에 관한 법률」 주요 내용

독일은 2017년 「남녀 임금 투명성 증진에 관한 법률」(Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern), 즉 「임금투명성법(Entg TranspG)」을 제정했다.

이 법은 제1조에서 동일노동 또는 동일가치 노동에 대하여 남녀의 동일임금

13) 황수옥(2017), 「성별임금격차 해소 방안」 - 독일 공정임금법 제정 사례 -, 『이슈페이퍼』 7 : 3~4.

14) 황수옥(2017), 앞의 책, pp.3~4.

원칙(Entgeltgleichheitsgebot)을 실행하는 데 있다고 밝힌다. 여기서 ‘동일노동’은 남녀 근로자가 서로 다른 직장이거나 동일한 직장에서 연속해서 동일한 업무나 동종의 업무를 수행하는 경우를 말하고(제4조제1항), ‘동일가치노동’은 남녀 근로자가 근로의 내용, 근로조건 등을 고려해 유사한 업무를 수행하는 것으로 볼 수 있는 경우(제4조제2항)를 말한다. 이러한 동일노동 또는 동일가치노동에 대해 근로자의 성별로 인해 다른 성별의 근로자보다 더 적은 임금을 협의하거나 지급해서는 안 된다는 것이 ‘동일임금원칙’이다(제7조).

제3조제1항에서는 임금 구성요소 및 임금조건에 관해 동일노동 또는 동일가치노동에 대하여 성별을 이유로 한 직·간접적인 차별을 금지한다고 명시한다. 같은 조 제2항은 동일노동 또는 동일가치노동에 대하여 성별을 이유로 다른 성별의 근로자가 받는 임금보다 더 적은 임금을 받았거나 받게 될 경우에 ‘직접적 차별’이 성립하는 것으로 정한다. 또 여성이 임신이나 육아를 이유로 더 적은 임금을 받게 되는 경우도 이에 해당하는 것으로 명시한다. 같은 조 제3항에서는 임금과 관련하여 기준 또는 절차가 다른 성별의 근로자에 비해 성별을 이유로 특별한 방식으로 차별이 발생할 수 있는 경우, 해당 규정이나 기준 또는 절차가 정당한 목적에 의해 객관적으로 인정되지 않고 이러한 목적을 달성하는 데 적합하고 필요한 수단이 아니면 ‘간접적 차별’이 성립하는 것으로 정한다.

임금과 관련해서 사용자가 하나의 임금체계를 적용하는 경우 전체적으로나 개별적인 임금 구성요소로서 성별을 이유로 한 차별이 없도록 정하고 있다(제4조제3항). 여기서 준수하여야 할 4가지 사항을 열거하고 있다. 첫째, 수행할 업무의 종류를 객관적으로 고려할 것, 둘째, 남녀 근로자에게 동일한 기준을 기초로 할 것, 셋째, 개별적인 차별기준을 차별 없이 평가할 것, 넷째, 전체적으로 투명할 것이다. 이러한 ‘동일임금원칙’이나 차별금지에 위반하는 경우, 무효(無效)가 된다(제8조제1항).

다. 근로자의 개별적 정보청구권

1) 내용 및 요건

「임금투명성법」에 따라 ‘동일임금원칙’ 준수를 확인하기 위해 근로자는 ‘개

별적 정보청구권'(Individueller Auskunftsanspruch)을 갖는 점을 주목할 필요가 있다. 이는 근로자가 동일노동 또는 동일가치노동을 지정하면, 그 비교활동(Vergleichstätigkeit)에 대하여 ① 평균 월 총급여(monatlichen Bruttoentgelt)에 관한 정보와 ② 최대 2개의 개별적인 임금 구성요소에 관한 정보를 서면으로 요청할 수 있는 권리다(제10조제1항 및 제2항).

이에 대해 직원 수 200인 이상의 사용자는 임금책정기준과 절차에 관한 정보, 비교임금(vergleichsentgelt)에 관한 정보를 제공하여야 한다. 여기서 비교임금은 정보를 요청한 근로자와 동일임금군에 속한 다른 성별 근로자의 임금, 비교활동을 수행하는 다른 성별의 모든 근로자에 대한 ① 임금 구성요소, ② 한 해의 평균 월 총급여를 정규직 노동자 수로 환산한 산술평균값을 말한다(제11조제3항).

2) 사용자의 거부 사유 및 효과

근로자가 개별적으로 임금정보를 청구한 경우, 이를 사용자가 거부할 수 있는 사유에 대해 열거 등의 방식으로 정하고 있지 않다. 그러나 법 제10조는 근로자의 개별적 정보청구권은 “동일임금원칙의 준수를 확인하기 위해”(Zur Überprüfung der Einhaltung des Entgeltgleichheitsgebots im Sinne dieses Gesetzes haben~) 인정되는 것으로 정하고 있으므로 반대 해석상 동일임금원칙과 무관한 사유로 임금정보를 청구하는 경우에 대해서는 사용자가 거절할 수 있을 것이다.

사용자가 정보제공의무를 해태한 경우, 사용자는 분쟁 발생 시 이 법이 정하는 동일임금원칙을 위반하지 않았음을 입증하여야 할 책임이 발생한다. 사용자에게 책임 있는 사유로 경영평의회에 정보 제공을 하지 못한 경우에도 동일하게 적용된다(법 제15조(5)).

이에 따라 동일임금원칙에 위반되는 경우 해당 협약은 무효가 되지만(법 제8조(1)), 이 외에 벌금, 과태료 등 징벌적 제재는 없다.

라. 동일임금원칙에 관한 공시 의무

1) 내용 및 요건

직원 수 500인 이상의 사용자는 회사의 동일임금원칙 준수 여부 등을 정기적으로 감사(監査)할 의무가 있고(법 제17조),¹⁵⁾ ‘평등 및 동일임금에 관한 보고서’(Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit)를 작성하여야 한다(법 제21조). 보고서에는 남녀평등 촉진 조치와 그 효과, 남녀 동일임금 조성을 위한 조치를 포함하도록 하고, 그러한 조치를 실행하지 않은 사용자는 그 이유를 밝혀야 한다.

한편, 연방정부는 동일임금원칙과 차별금지 등 이 법에 따른 효과를 지속적으로 평가하고 4년마다(법 시행 후 최초 2년) 결과를 공표하도록 한다.

2) 공개 대상

직원 수 500인 이상의 사용자에 대한 동일임금보고서는 「상법」 제289조에 따른 경영보고서에 첨부 자료로 붙여 연방관보에 게시하도록 정하고 있고(법 제22조(4)), 전체 근로자 내지 경영평의회에 대한 공개 의무는 규정하고 있지 않다. 따라서 전체 근로자 등에게 수시로 공개되지 않으나, 회계연도 경영보고서를 통해 사실상 정기적으로 공개가 이뤄진다고 볼 수 있다.

한편, 법 제13조는 “경영평의회의 의무와 권한(Aufgaben und Rechte des Betriebsrates)”을 정하고 있다. 이에 따르면 경영평의회는 근로자의 정보제공 요청을 받는 주체가 되며, 이를 이행하기 위해 「경영조직법」(Betriebsverfassungsgesetzes) 제80조제2항제2문에서 의미하는 총임금·급여목록을 열람하고 분석할 권한이 있다(법 제13조(2)). 이에 대해 사용자는 총임금·급여목록에 대해 개별적으로 협의하여 지급되는 수당 등을 포함한 모든 임금 구성요소가 성별에 따라 분류·수록하도록 정하고 있어(법 제13조(3)), 사실상 임금정보가 경영평의회에 대해 공개되는 것으로 볼 수 있다.

15) 지배계열회사의 경우, 그룹 내에서 지배회사가 적어도 하나 이상의 그룹 계열사의 임금 조건에 결정적인 영향을 미치는 경우, 지배회사는 모든 그룹 계열사에 대해 감사를 수행할 수 있다.

2. 영국의 임금분포공시제

가. 도입배경

영국의 국가통계청(The Office for National Statistics : ONS)에 따르면, 남녀 임금격차는 25% 수준을 나타냈다. 영국은 2011년 300개 이상의 기관들이 자발적인 남녀임금격차정보 공개계획(Think, Act, Report Initiative)에 서명하였다. 그러나 약 11개 기관만 남녀임금격차를 공개하는 등 사용자의 자발적인 정보공개 참여는 제대로 이뤄지지 못했다.

이에 따라 2016년 영국 의회는 ‘여성평등선택위원회’(The Women and Equalities Select Committee)를 통해 남녀임금격차정보에 대한 투명성 증진을 위한 논의를 구하고 보고서를 발간한다. 이를 통해 2017년 2월 6일 「2010년 평등법(남녀 임금격차정보) 2017년 규칙(The Equality Act 2010(Gender Pay Gap Information) Regulations 2017)」(이하 ‘2017년 일반규칙’이라 한다), 2017년 3월 9일 「2010년 평등법(특별의무와 공공기관) 2017년 규칙(The Equality Act 2010(Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017)」(이하 ‘2017년 특별규칙’이라 한다)이 제정되었다. 2017년 일반규칙은 상시 250인 이상을 고용한 민간부문(사기업, 비영리단체), 2017년 특별규칙은 상시 250인 이상을 고용한 공공부문(정부기관, 군대, 지방정부, 국가의료기관 등)에 대하여 매년 남녀임금격차를 알 수 있는 정보를 의무적으로 공시하도록 규정한 것이다.

나. 공시방법 및 범위

위 규칙에 따르면 민간부문의 사용자는 매년 4월 5일 기준으로 산정된 남녀 임금격차정보를 다음 연도 4월 4일까지 공시해야 한다(공공부문은 매년 3월 31일 기준으로 산정된 남녀임금격차 정보를 다음 연도 3월 30일까지 공시). 사용자는 공시시점부터 최소 3년 동안 공시항목과 서명서를 모든 근로자 및 일반인이 접근할 수 있도록 사용자 및 국무장관이 지정한 홈페이지에 공시해야 한다.

공시항목은 총 6가지로 ① 전액급여(full-pay)를 받는 남성과 여성 근로자의 평균(mean) 시간급(hourly rate of pay)의 차이, ② 전액급여를 받는 남성과 여

성 근로자의 중위(median) 시간급의 차이, ③ 남성과 여성 근로자에게 지급된 평균 상여금(bonus)의 차이, ④ 남성과 여성 근로자에게 지급된 중위 상여금의 차이, ⑤ 상여금을 지급받은 남녀 근로자의 비율, ⑥ 4분위 임금별(하위, 하위 중간, 상위 중간, 상위) 전액급여를 받은 남녀 근로자의 비율로 구성된다.

3. 검토 및 시사점

첫째, 임금공시 범위와 관련하여, 영국은 남성과 여성 근로자의 평균 시간급, 중위 시간급, 평균 상여금, 중위 상여금, 상여금 지급 남녀 근로자의 비율, 임금 분위별(하위, 하위 중간, 상위 중간, 상위) 남녀 근로자의 비율을 명시적으로 규정하였다. 이는 기업 내부에서 완전한 임금공시를 하는 경우, 범위에 대한 시사점을 준다. 평균·중위값을 통해 남녀 임금 및 상여금의 격차를 파악할 수 있고, 4분위별로 남녀 근로자의 비율을 통해 임금수준에 따른 남녀임금격차를 파악할 수 있다는 점이 주목된다.

둘째, 임금공시 방법과 관련하여, 독일은 근로자가 동일노동 또는 동일가치 노동을 지정하면 그 비교활동에 대하여 월평균 임금과 2개의 개별적인 임금 구성요소에 관한 정보를 요청할 수 있는 권리를 법적으로 인정했다. 임금정보에 대한 청구권을 명시적으로 규정함으로써 임금공시제의 실효성을 높인 것이다.

이러한 임금정보 청구에 대해, 직원 수 200인 이상의 사용자는 임금 책정기준과 절차에 관한 정보 및 해당 근로자와 동일임금군에 속하는 다른 근로자에 대한 ‘비교임금’에 관한 정보를 제공하도록 하고, 500인 이상의 사용자는 동일 임금원칙 준수 여부 등을 정기적으로 감사하도록 의무를 부여하며 남녀임금격차 완화를 위한 조치에 대한 보고서를 작성하도록 했다. 즉 일정한 규모 이상의 기업은 ‘동일노동 동일임금’ 원칙을 판단하기 위한 임금정보를 생산·관리하도록 하고, 대규모 기업의 경우 보다 적극적으로 남녀임금격차 완화를 위한 이행을 보고(reporting)의 형태로 간접 강제한 것이다. 이는 기업규모별로 사용자의 임금정보 제공의무를 달리하고, 대규모 기업의 경우에는 남녀임금격차 완화를 위한 보다 적극적인 조치를 촉구함으로써 제도의 효과를 높이기 위한 것으로 판단된다.

IV. 결 론

성별임금격차 축소를 위해서는 임금체계에 대한 투명성 강화 정책이 필요하다. 이를 통해 기업에는 임금격차 축소를 위한 인식을 제고하고 그에 따른 조치를 이행하게 하며, 개별 근로자에게는 임금격차가 차별에 해당하는 경우 차별시정제도를 통해 효과적으로 구제받을 수 있도록 하여, 노사 양면에서 임금격차 완화를 위한 실효적 정책 수단이 될 수 있는 것이다.

이러한 임금공시제의 설계와 관련하여서는 관련 임금정보의 범위와 대상이 문제되는데, 임금공시제의 실효성을 담보하기 위해서는 성별, 고용형태별, 직종별, 직무/직급별, 근속연수별의 5가지 항목은 필수적으로 포함되어야 하고, 이들에 대한 교차항목 구성을 통해 성별임금격차에 대한 유의미한 정보를 구할 수 있게 됨을 파악하였다.

적용대상은 민간으로 단계적으로 확대하되, ‘고용형태공시제’ 도입으로 고용관련 공시에 대한 기본적인 체계가 구축되어 있는 300인 이상 사업장에 대해서는 빠르게 적용해 나갈 필요가 있다.

공시항목은 독일의 「임금투명성법」과 같이, 임금 및 상여금 등을 포함한 총급여를 대상으로 남녀 평균 및 중위임금 차이 및 비율, 4분위 임금별 남녀 근로자 비율 등을 포함할 필요가 있다.

공시방법은 개별 근로자의 청구권을 명시적으로 정하도록 하여야 한다. 개별 근로자의 청구권이 인정되지 않는 경우에는 기업이 내부 정보로서 임금정보를 형식적으로 공시하는 데 그칠 우려가 높다. 임금공시제가 실효적으로 운영되기 위해서는 개별 근로자의 임금정보가 직군, 직무 등 근로형태별로 관리되도록 하여야 하며, 이들 정보가 곧 차별시정에 있어 근거자료로 활용될 수 있다.

아울러 단순히 공시만으로 끝나는 것이 아니라 독일의 「임금투명성법」과 같이 「(가칭)성별 동일임금 보고서」를 작성하도록 의무화하고, 보고서에 사업장 내 남녀평등 촉진을 위한 조치와 그 효과, 남녀 동일임금 조성을 위한 조치, 향후 개선 계획 등을 담아내도록 해야 한다. 여기서 그러한 조치가 이뤄지지 않은

경우에는 그 사유를 밝히도록 하여 자기 점검을 하도록 하는 것이 필요하다. 나아가 이러한 공시에 대해 정부가 5년마다 평가하도록 하고, 그에 따라 장기 계획을 수립 조정해나갈 수 있도록 하여야 한다.

지금까지 논의한 수준의 임금공시제 도입 방안은 임금체계의 투명성이 확보되기 위한 최소한의 요건이라고 생각한다. 이에 기초해 임금격차 완화를 위한 조치와 개별 근로자의 임금차별에 대한 구제절차가 효과적으로 작동할 수 있는 제도적 논의가 추가적으로 이뤄질 수 있기를 기대한다.

참고문헌

- 고용노동부(2017). 「공정임금 및 임금분포공시제 연구」. 한국노동연구원.
- _____ (2020). 「2019년 6월 기준 고용형태별근로실태조사 결과」.
- 민주노총 정책연구원(2019). 「문재인 정부 2년, 노동정책평가」. 『이슈페이퍼』 2019-2.
- 박진희·이시균·박세정(2017). 「최근 성별임금격차 축소 원인 분석」. 『고용 동향브리프』 2017년 8월호. 한국고용정보원.
- 서울시(2019. 12. 9). 「서울시, 평등한 노동출발선 지원 ‘성평등 임금공시제’ 국내 최초 시행」.
- 신동윤(2020). 「영국의 임금분포공시제 관련 법령 및 시사점」. 『외국입법 동향과 분석』 35. 국회입법조사처.
- 신동윤(2019). 「임금분포공시제의 도입 및 향후 입법적 과제」. 『노동법논총』 46. 한국비교노동법학회.
- 환경노동위원회 전문위원 검토보고서(2017. 9). 『고용정책기본법 일부개정법률안 검토보고서』 - 정춘숙의원 대표발의, 의안번호 제2007714호.
- 황수옥(2017). 「성별임금격차 해소 방안-독일 공정임금법 제정 사례-」. 『이슈페이퍼』 (7), 한국노동사회연구소.
- Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern(2017). BGBl. I S.2152.
- International Labour Organization(2019). *Work For a Brighter Future*.

Legislative and Policy Tasks for Mitigating the Gender Wage Gap : Focusing on the discussion on the introduction of the wage disclosure system

Jin Myung-gu

Korea's gender wage gap stands at 34.1 percent in 2018, the highest among OECD countries. In order to narrow the gender wage gap, a policy to enhance transparency in the wage system is needed. Through this, companies will be able to raise awareness for narrowing the wage gap and implement the corresponding measures, and individual workers will be able to be effectively rescued through the discrimination correction system if the wage gap constitutes discrimination.

To this end, it is the "wage disclosure system" that requires users to disclose wage information, such as gender, occupation, and wage amounts by rank/work. Regarding the introduction of the wage disclosure system, the scope and target of wage information are problematic. In order to ensure the effectiveness of the wage disclosure system, five items of gender, employment type, occupation, job/occupation/occupation, and number of years of service must be included, and significant information on the gender wage gap can be obtained through the composition of cross-items for them.

The target of application was gradually expanded to the private sector, but it was necessary to quickly apply it to workplaces with more than 300 employees, which have a basic system for employment-related disclosures by the introduction of the "employment type disclosure system." The disclosure items, such as the German Wage Transparency Act, need to include the difference and ratio of men's and women's average and median wages, and the ratio of men and women's workers by fourth-quartile wages for the total

salary, including wages and bonuses.

The disclosure method shall require an individual worker's claim to be explicitly determined. If individual workers' claims are not recognized, there is a high possibility that the entity will only be able to disclose wage information in a perfunctory manner as internal information. In order for the wage disclosure system to be effectively operated, wage information for individual workers should be managed by type of work, such as occupation and duties, and these information can soon be used as evidence in correcting discrimination.

In addition, the government should make it mandatory to write a “equal wage report by gender” like Germany’s “Wage Transparency Act,” not just by public disclosure, and to include measures to promote gender equality in workplaces, their effects, measures to create equal wages for men and women, and future improvement plans. Furthermore, the government should evaluate such disclosures every five years and allow them to establish and coordinate long-term plans accordingly.

Keyword : inequality, wage gap, wage disclosure system, wage distribution disclosure system, wage transparency