

독일의 성별 임금격차와 EU 및 독일의 임금공개법*

International Labor Trends

국제노동동향 ② - 독일

이승현 (독일 프랑크푸르트대학교 노동법 박사과정)

■ 머리말

동일노동 내지 동등가치노동을 수행하는 경우 그에 대해 동일한 임금이 지급되어야 한다는 원칙은 노동보호법적 관점에 기초하여 민법에서 보장하고 있는 계약자유의 원칙을 수정한 것이다. 노동자가 제공하는 노무에 대한 반대급부, 즉 노동의 가치평가에 관한 이 원칙과 관련하여 노동의 동일성 및 동등가치의 의의,¹⁾ 차별의 형태²⁾ 등과 같은 내용적 기초에 관한 사항들은 판례를 통해 구체화된 바 있다. 또한 유사노동자, 비정규직, 공무원, 노동조합 소속 여부 등 그 인적 적용범위에 관한 사항도 주된 논의 대상에 해당하였다.³⁾ 이러한 논의를 바탕으로 독일의 경우, 해당 원칙의 내용이 포함된 파견근로자에 대한 균등대우 원칙을 노동자과견법(AÜG)에 명문화하고 있다.⁴⁾

* 이 법령의 독일어 정식 명칭은 「Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern」으로 이는 사전적으로 「여성과 남성 간의 투명성 강화를 위한 법률」로 번역될 수 있으며, 약칭으로는 「Entgelttransparenzgesetz(투명성법)」으로 표기되고 있다. 다만 우리나라에서 해당 법률에 대해 선행 연구를 진행하거나 노동부에서 관련 자료 등을 발표하는 과정에서 법의 규정 내용을 바탕으로 일반적 인식 가능성을 고려하여 “Entgelt”를 “보수” 대신 “임금”으로, “Transparenz”는 “투명(성)” 대신 “공개”로 번역한 바 있다. 이에 이 글에서는 번역된 명칭의 차이로 인하여 다른 법률로 인식되는 부작용의 발생 가능성을 고려하여 앞서 번역되어 우리나라에서 통용되고 있는 「임금공개법」이라는 번역 법령명을 그대로 사용하기로 한다.

1) BAG, v. 26. 1. 2005 - 4 AZR 171/03; EuGH, v. 26. 6. 2001 - Rs. C-381/99.

2) EuGH v. 24.2.1994 ABl. EG 1994, Nr. C 90, 4.

3) BAG, v. 25.6.2020 - 8 AZR 145/19.

4) §8 Abs. 1 AÜG.

남성과 여성 간, 즉 성별 임금격차에 관한 문제도 노동의 가치평가라는 측면에서 이러한 동일(동등가치)노동 동일임금원칙의 적용대상에 해당한다. 다만 정규직과 비정규직을 구분하는 계약형태 내지 계약상의 지위와 같이 가변적인 조건이 아닌 생략적 측면의 조건에 해당하는 성별에 기초한 차별의 문제는 차별금지과 균등대우를 내용으로 하는 일반균등대우법(AGG)의 주된 규율 대상에 해당한다. 독일에서는 2006년에 일반균등대우법이 시행되기 이전에도 남녀 간 임금에 대한 차별적 처우는 이미 1980년대부터 민법상의 명시적인 규정⁵⁾을 통해 금지하고 있었다. 즉 동일노동 내지 동등가치노동을 수행하는 소위 동일한 수준의 임금 집단에 해당하는 경우에는, 여성과 남성 간 임금을 차별하여 약정한 계약이나 차별적인 임금 체계를 설정하는 규정을 담고 있는 단체협약을 허용하지 않았다. 하지만 성별 임금격차의 문제는 이와 같은 법적인 보장에 불구하고 쉽게 해소되지 못하였다. 이에 독일은 지난 2017년 7월 남녀 간 임금격차의 문제를 해결하기 위한 입법적 조치의 하나로 임금공개법을 제정하여 시행하였다. 하지만 이 법률은 시행 이전부터 많은 비판을 받은 바 있고, 시행 후에도 기업에서 실무적으로 중요한 역할을 하지 못하고 있는 것으로 평가된다. 실제로 2019년 의회에서 발표한 1차 평가⁶⁾를 통해 이 법에 대한 노동자의 인식 수준이 낮을 뿐만 아니라 이 법이 기업 실무에서 차지하는 중요성도 낮다는 것이 드러난 바 있다. 하지만 독일의 법률에 직접적으로 영향을 미치는 EU 차원의 법률인 임금공개법에 관한 입법지침의 제정이 추진되면서 다시금 기존 법률의 내용과 EU의 입법지침에 따른 영향에 대해 논의가 이루어지고 있다.

■ 독일의 남녀 간 임금격차

남녀 간 세전 평균 시급의 격차⁷⁾에 관하여 연방통계청에서 발표한 자료에 따르면 여전히 여성의 임금이 남성에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다. 2020년의 경우 여성의 세전

5) § 612 Abs. 3 BGB a. F. von 1980, BGBl I. S. 1308, Nr. 48.

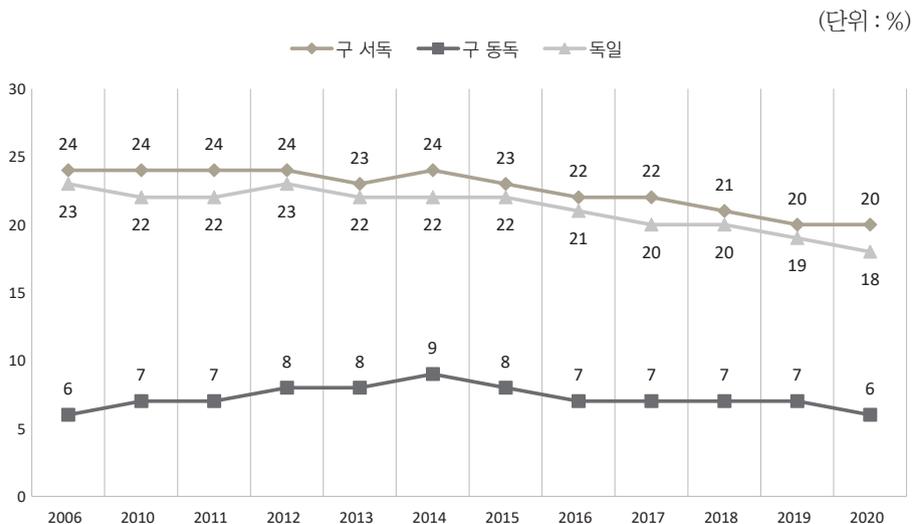
6) BT-Drucksache 19/11470.

7) 연방통계청에서 발표하는 남녀 간 임금격차에 관한 통계에는 농업, 임업, 어업, 행정공무원 및 10인 이하의 소규모 기업이 조사대상에 포함되지 않는다.

평균 시급은 남성에 비해 약 18% 낮았는데, 남성의 경우 22.78유로였던 반면 여성은 18.62 유로였다. 지역별로는 구 서독지역의 성별 임금격차(20%)가 구 동독지역(6%)에 비해 크게 나타나고 있다. 이는 구 동독지역에서 여성의 임금수준이 상대적으로 높게 책정되어 있는 것과 같은 실무적인 요인에 기인한 것이라기보다는 성별 임금격차가 큰 산업 내지 업종이 여전히 구 서독지역에 집중되어 있는 구조적인 요인에 기인한 것으로 볼 수 있다. 또한 취업자 분포 역시 구 서독지역에 편중되어 있어 독일 전체의 성별 임금격차에 구 서독지역의 임금격차가 미치는 영향이 더 크게 나타나고 있다.

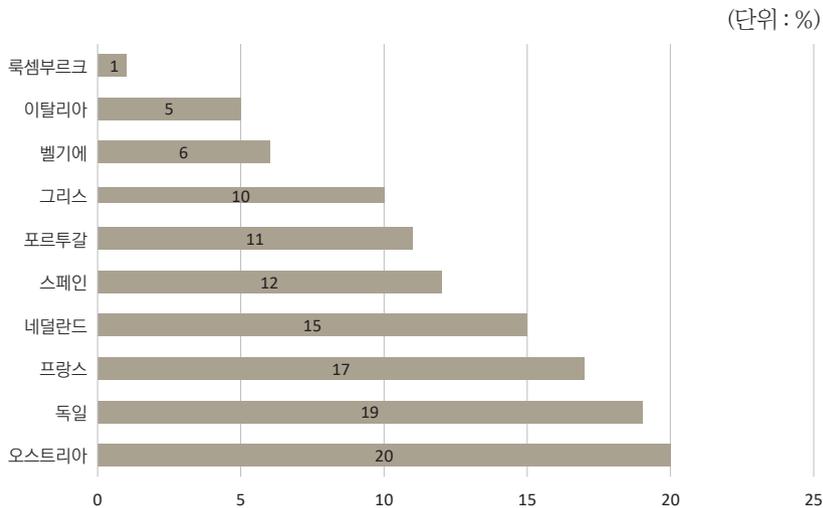
한편 장기적인 관점에서는 이러한 성별 임금격차가 감소 추세에 있는 것으로 평가할 수 있다. 일반균등대우법이 시행된 2006년에는 여성의 평균 시급이 남성에 비해 23% 낮았으나 2020년에는 18%까지 그 격차가 줄어들었다. 독일 정부는 2030년까지 성별 임금격차를 10%로 줄이는 것을 목표로 설정한 바 있으나 2015년까지는 약 22% 수준에서 제자리걸음을 하였다. 하지만 2015년 이후 성별 임금격차는 매년 약 0.5%p 수준에서 그 격차가 감소하기 시작하여, 임금공개법이 시행된 2018년 이후부터는 약 1%p 수준까지 감소폭이 증가한 것을 확인할 수 있다.

[그림 1] 독일의 성별 임금격차



자료: Statistisches Bundesamt(2021), "Gender Pay Gap", <https://www.destatis.de> (검색일: 2021.10.25).

[그림 2] 서유럽 주요국의 성별 임금격차 현황(2019년)



자료 : Eurostat(2021), “Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen”, <https://ec.europa.eu> (검색일 : 2021.10.25).

이와 같이 독일의 성별 임금격차는 EU 회원국 중에서도 큰 편에 해당한다. EU 회원국의 성별 임금격차를 확인할 수 있는 가장 최근의 비교 자료에 따르면, 2019년도 독일의 성별 임금격차(19%)는 EU 27개 회원국 중 네 번째로 컸다. 북유럽 국가인 에스토니아(22%), 라트비아(21%)를 제외하면 독일은 서유럽 국가 중 오스트리아(20%) 다음으로 성별 임금격차가 큰 국가에 해당하였다. EU 27개 회원국 전체의 평균 성별 임금격차는 약 14%로 독일을 포함하여 네덜란드, 프랑스, 오스트리아 등 11개 국가가 평균보다 큰 격차를 기록하였다.

이와 같은 성별 임금격차에 관한 통계는 하나의 임금집단 내에서 동일(동등가치)노동 동일임금원칙이 준수되지 않은 결과만을 나타내는 것은 아니다. 이 통계는 임금집단의 동일성 여부는 고려하지 않은 채 전체 노동자를 대상으로 평균 시급을 산정하여 비교한 것이기 때문이다. 연방통계청에서 임금격차의 요인을 분석한 바에 따르면 구조적 측면에서 평가가 가능한 요인이 성별 임금격차의 주된 원인이었으며, 성별 임금격차의 71%가 구조적인 측면에서 산정이 가능하였다.⁸⁾ 산업별·업종별 임금격차, 교육 수준, 임원 직급에의 도달 비율, 고용 유형상 미니잡 내

8) Statistisches Bundesamt(2021), *op. cit.*

지 비정규직 종사자의 비율 등이 여기에서 말하는 구조적 요인에 해당한다.⁹⁾ 이와 같은 구조적 요인을 제외한 나머지 29%가 소위 조정 성별 임금격차(bereinigter GPG)로 이는 그 요인을 명시적으로 산정할 수 없는 격차를 말한다. 그중에서도 동등한 수준의 자격을 가지고 동일(동등가치)노동을 수행한다고 전제하는 경우 발생하는 임금격차는 약 6%로 평가되었다.

■ 독일의 임금공개법

의의

2017년 7월 6일 발효된 독일의 임금공개법¹⁰⁾은 성별 임금격차를 발생시키는 다양한 요인 중에서도 동일 임금집단 내의 성별 임금격차에 대한 대책인 동일(동등가치)노동 동일임금 원칙의 실현을 목적으로 한 법률이다.¹¹⁾ 연방의회는 이 법안을 통해 임금 관련 규정 내지 임금체계의 투명성을 높임으로써 조정 성별 임금격차를 줄일 수 있을 것으로 기대하였다.¹²⁾ 이와 같은 독일 입법자의 관점은 사업장에서 노동자의 임금이 투명하게 공개될수록 기업의 임금체계에 내재된 성별에 따른 임금불평등과 차별이 확인 가능할 것이며, 이것이 차별 시정의 출발점으로 기능할 수 있다는 EU 집행위원회의 견해에 기초하고 있다.¹³⁾ 연방노동법원도 이 법률이 남성과 여성 간에 동일임금원칙을 실현하기 위한 권리의 법적 체계를 구축하는 것을 목적으로 한다고 판시한 바 있다.¹⁴⁾

9) 예를 들면 2019년에 20세 이상 64세 이하의 노동가능 여성 중 약 47%가 시간제 노동계약을 체결한 반면, 동일한 비교군에 해당하는 남성의 시간제 노동 종사자는 9%에 불과하였는데, 이러한 상황을 수치적으로 환산하여 그 내용과 비중을 임금격차를 발생시키는 요인에 반영한다(Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 106 vom 9. März 2021).

10) Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG).

11) § 1 EntgTranspG.

12) BT-Drucksache 18/11133, 1, 19, 21, 47.

13) EU-Kommission(2014), "Empfehlung der Kommission : Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz", ABl. L 69, S.112.

14) BAG, v. 07.05.2019, 1 ABR 53/17.

적용범위

총 25개 조문으로 구성된 독일 임금공개법의 보호 대상인 인적 적용범위는 노동자보다 그 개념의 범위가 넓은 취업자를 포함하고 있으며, 이러한 취업자에는 일반 사기업의 노동자를 비롯하여 연방 공무원, 연방의 관할하에 있는 공기업, 기관 및 재단에 속한 직원, 판사, 군인, 직업교육생, 가내수공업 종사자 등이 포함된다.¹⁵⁾ 유사노동자가 인적 적용범위에 명시적으로 포함되어 있는 일반균등대우법과는 달리 임금공개법에서는 그 포함 여부가 명시적으로 규정되어 있지 않다. 하지만 연방노동법원의 판례에 따르면 EU 입법지침¹⁶⁾의 해석상 이 법에서 의미하는 취업자에는 유사노동자도 포함될 수 있으며, 그에 따라 이 법에서 의미하는 고용관계 및 보수에 관한 규정은 유사노동자에게도 적용이 가능하다고 판단하였다.¹⁷⁾ 다만 파견노동관계에 대해서는 노동자파견법이 우선 적용되어 이 법률의 적용대상에서 제외된다.¹⁸⁾

이 법률의 적용대상이 되는 사용자는 이 법에서 열거하고 있는 취업자를 고용하고 있는 고용주로서 자연인과 법인 모두를 포함한다.¹⁹⁾ 또한 가내수공업 종사자 및 그에 준하는 노동형태에 대해서는 사용자의 지위에 해당하는 도급 사업주 또는 하청 사업주가 이 법에 따른 의무를 부담하게 된다.²⁰⁾ 또한 사용자가 단체협약의 체결 당사자이거나 일반적 구속력 선언을 통해 단체협약의 적용을 받는 경우, 그리고 기타 임금 규정을 마련하고 있는 경우에도 이 법에 따른 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다.²¹⁾

이 법률의 제정으로 인하여 일반균등대우법을 비롯하여 기타 차별금지 또는 균등대우에 관한 사항을 규율하고 있는 공법상의 규정들을 폐지하거나 개정하는 등의 영향은 없다고 명시하고 있다.²²⁾ 하지만 임금과 관련한 남녀 간의 차별금지 내지 균등대우에 관한 사항을 이 임

15) § 5 Abs. 2 EntgTranspG.

16) EU-Richtlinie 2006/54/EG.

17) BAG vom 25.6.2020, 8 AZR 145/19.

18) Wank, Rolf(2018), "Das Entgelttransparenzgesetz - Prämissen und Umsetzung", *Recht der Arbeit*, Heft 1, S. 40.

19) § 5 Abs. 3 EntgTranspG.

20) § 5 Abs. 3 EntgTranspG.

21) § 5 Abs. 4 EntgTranspG.

22) § 2 Abs. 2 EntgTranspG.

금공개법에서 규정하고 있는 경우, 이는 특별법 우선 원칙에 따라 일반균등대우법보다 우선하여 적용된다.²³⁾ 다만 차별적 처우에 따른 불이익으로 인해 손해가 발생한 경우 그에 대한 배상 또는 보상에 관한 사항은 임금공개법에서 규정하지 않고 있어, 그에 대한 사항은 일반균등대우법의 규정이 그대로 적용된다.

이 법에서 공개의 대상이 되는 임금 내지 보수는 노동의 대가로 직접 지급이 이루어지는 금전적인 보상은 물론이고 해당 사업장에 적용되고 있는 보수체계를 포함한다.²⁴⁾ 따라서 개별적으로 지급되는 보수의 구성 내용에 성별에 기초한 차별이 없어야 하는 것은 물론이고 사업장에 적용되는 보수 관련 규율 체계에도 성별에 기초한 차별적인 내용이 규정되어서는 안 된다.²⁵⁾ 여기에서 말하는 보수 관련 규율체계에는 단체협약, 사업장협약과 같이 사용자와 노동자 간의 합의를 통해 마련된 것은 물론이고, 사용자가 일방적으로 설정한 규율도 포함된다. 또한 단체협약의 당사자에 해당하지 않는 임원 또는 중간 관리자에 대해 적용되는 임금체계도 이 법의 공개 대상에 해당한다.²⁶⁾ 다만 단체협약 및 가내수공업법에 기초한 보수 규정의 경우에는 당사자 간의 대등한 교섭 과정을 전제로 하므로 차별적인 사항이 포함되지 않았을 것이라고 간주하는 추정적 효과에 기초한 규정을 두고 있다.²⁷⁾

성별에 기초한 임금 차별의 금지

남녀 간 임금격차를 해소하기 위해 이 법에서 규정하고 있는 보호체계는 차별금지원칙과 동일임금지급원칙으로 구분된다. 우선 임금공개법 제3조에서는 동일노동 또는 동등가치노동과 관련하여 보수의 모든 구성 요소 및 보수를 결정하는 조건에 있어 성별에 기초한 직접적 또는 간접적 차별이 금지됨을 규정하고 있다. 이는 EU 입법지침²⁸⁾에서 규정하고 있던 내

23) Schlachter-Voll, Monika(2021), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 21. Aufl., EntgTranspG § 1 Rn. 3.

24) Schaub, Günter(2021), *Arbeitsrecht Handbuch*, 19. Aufl., § 37 Rn. 8.

25) § 4 Abs. 4 EntgTranspG.

26) Schaub, Günter(2021), *op. cit.*, 19. Aufl., § 37 Rn. 10.

27) § 4 Abs. 5 EntgTranspG.

28) EU-Richtlinie 2006/54/EG.

용에 기초한 것이다. 한편 동법 제7조에서 규정하고 있는 남녀 간 동일임금지급원칙은 1980년 이후 민법 제612조 제3항에서 규정하고 있던 내용에 상응하는 것으로서, 동일노동 또는 동등가치노동에 종사하는 경우 여성 노동자보다 낮은 보수에 합의하거나 낮은 보수를 지급하는 것을 금지하고 있다. 구 민법 제612조 제3항의 경우 일반균등대우법이 시행된 2006년에 삭제된 바 있으나, 일반균등대우법에는 성별에 기초한 임금의 차별에 대해 노동자가 직접적으로 동일한 임금을 청구할 수 있는 법적인 근거가 없다는 사실을 고려하여 다시금 해당 내용을 명시적으로 규정한 것이다.²⁹⁾ 즉 사업장에서 합리적 차별의 사유 없이 성별을 이유로 낮은 보수를 지급받고 있는 경우, 이 규정을 근거로 사용자에게 동등한 보수의 지급을 청구할 수 있게 된 것이다. 사실 연방정부의 입법 추진 과정에서 소관 부처인 연방가족노인여성청소년부(BMFSEJ)가 제출한 입법 초안³⁰⁾에는 차별로 인해 지급받지 못한 보수에 대해 민법상의 소멸시효가 완성되기 이전의 시기까지 소급하여 사용자에게 보수를 청구할 수 있도록 하였다. 하지만 차별로 인한 불이익의 시정은 해당 불이익 처우의 근거가 되는 규정이 더 이상 적용되지 않는 것으로 충분하다는 연방노동법원의 판결³¹⁾에 따라 해당 조항에서 규정하였던 청구권은 입법 과정에서 수정되었다.

임금공개법 제3조 또는 제7조를 위반한 경우 해당 계약 또는 보수 관련 규정은 무효가 된다.³²⁾

투명성 강화를 위한 조치

성별 임금격차를 줄이기 위한 여러 가지 방안 중 입법자가 이 법률에서 제시하고 있는 기본적인 관점은 사업장에서 보수와 관련한 정보의 투명성을 높이는 것이다. 즉 보수체계, 개별적으로 지급되는 보수의 금액 등과 같은 정보를 개별 노동자가 확인할 수 있도록 하는 권리를 보장함으로써 사업장에서 차별적 처우를 시정하는 조치가 취해질 수 있도록 한 것이다. 이를

29) BT-Drucksache 18/11133, 56.

30) (Hrsg.) BMFSEJ(2016), "Entwurf eines Gesetzes für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern", S.9.

31) BAG, 14.05.2013, 1 AZR 44/12.

32) § 8 Abs. 1 EntgTranspG.

위해 해당 법에서는 개별 노동자의 정보청구권,³³⁾ 동일임금원칙 등이 해당 사업장에서 준수되고 있는지 확인하기 위해 사업장 감사절차³⁴⁾ 및 보고서 제출의무³⁵⁾를 규정하고 있다.

정보공개 의무

상시 200인 이상을 고용하고 있는 사용자는 개별 노동자가 이 법에 규정된 정보청구권에 기초하여 동일노동 내지 동등가치노동을 수행하고 있는 사업장 내 이성 노동자의 보수에 관한 정보를 요청하는 경우 그 정보를 공개해야 한다.³⁶⁾ 이와 같은 청구권의 행사는 사업장에 사업장평의회가 설치된 경우 이를 통해 이루어지며, 사업장평의회가 없는 사업장에서는 노동자가 직접 사용자에게 정보를 요청할 수 있다.

사용자가 노동자의 정보 요청을 이행하지 않거나 기한 내에 이행하지 않은 경우,³⁷⁾ 또는 명백하게 불충분하거나 부정확한 정보를 제공한 경우³⁸⁾에는 동일(동등가치)노동 동일임금원칙을 위반한 것으로 간주하는 추정적 효력이 발생하게 된다.³⁹⁾ 따라서 노동자의 청구에 따라 이에 대한 분쟁해결절차가 개시된 경우에는 입증책임이 전환되어 이를 위반하지 않았음을 사용자가 입증하여야 한다.

사업장 감사 절차

상시 500인 이상을 고용하고 있는 사업주는 보수에 관한 규정, 보수를 구성하는 다양한 요소 등에 대해 사업장 감사절차를 활용하여 이 법에서 규정한 동일임금원칙의 준수여부를 정기적으로 확인하여야 한다.⁴⁰⁾ 그룹 형태의 기업에서는 지배 기업이 보수 조건에 영향을 미치고 있는 계열 회사 또는 자회사를 대상으로 사업장 감사를 실시할 수 있도록 하였다. 다만 사

33) § 10 EntgTranspG.

34) § 17 EntgTranspG.

35) § 21 EntgTranspG.

36) § 10 EntgTranspG.

37) BT-Drucksache 18/11133, 66.

38) Schlachter-Voll, Monika(2021), *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 21. Aufl., EntgTranspG § 15 Rn. 10.

39) § 15 EntgTranspG.

40) § 17 EntgTranspG.

용자가 이를 이행하지 않는 경우 이를 강제하거나 벌칙을 부과하는 규정은 없다.

보고서 제출 의무

기본적으로 상법 제264조 및 제289조에 따라 경영상태 보고서를 작성할 의무를 부담하고 있는 상시 500인 이상을 고용하고 있는 사업주에 대해 추가적으로 균등대우 및 동일임금원칙에 대한 보고서도 작성할 의무를 부과하고 있다.⁴¹⁾ 해당 보고서는 단체협약을 체결하고 있는 사업주의 경우 5년마다, 기타 사업주의 경우에는 3년마다 작성 및 제출하여야 한다. 이 보고서는 위 경영상태 보고서에 부록으로 첨부되어 관보에 게재된다.

임금공개법 시행에 따른 영향 평가

임금공개법의 경우 성별에 기초한 임금의 차별적 처우의 개선이라는 정책적 목표에 기초한 법률이므로 시행에 따른 영향과 효과를 객관적으로 확인할 필요가 있었다. 이에 입법자들은 법 시행에 따른 효과와 영향을 평가할 수 있는 절차를 해당 법률에 명시적으로 규정하였다.

우선 1차적인 평가는 법률의 시행일로부터 2년 후에 실시하는 것으로 예정한 가운데, 4년마다 동일(동등가치)노동 동일임금원칙의 적용과 관련하여 이 법에서 규정하고 있는 의무의 이행 수준을 평가하고, 해당 원칙과 관련하여 발전된 사항에 대해 보고하도록 하였다.⁴²⁾ 평가 및 보고의 주체는 정보공개의무를 부담하는 상시 200인 이상을 고용하고 있는 사업주로 규정하고 있으며, 그 보고서는 연방정부에 제출하여야 한다.

법에서 정한 바와 같이 법 시행 후 2년이 지나 실시된 1차 평가보고서⁴³⁾에서는 사업장 내 보수의 동일성 여부를 확인하기 위한 개별 노동자의 정보청구권은 여전히 조심스럽게 이용되고 있지만, 각 기업에서 동일임금원칙의 준수여부를 검토하기 위해 보수구조를 검토하는 비율은 높아졌다고 평가하였다. 그럼에도 불구하고 법에서 정한 의무를 사용자가 이행하지

41) § 21 EntgTranspG.

42) § 23 EntgTranspG.

43) (Hrsg.) BMFSFJ(2019), "Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern", <https://www.bmfsfj.de> (검색일: 2021.10.25).

않을 경우에 대한 효과적인 제재는 필요할 것이라고 지적하고 있다. 1차 평가보고서의 내용을 구체적으로 살펴보면, 상시 고용인원이 200명 이상인 기업에서 임금에 대한 정보공개를 요청한 경우는 약 4%에 불과하였으며, 이 법률에서 규정하고 있는 개별 노동자가 임금 정보를 요청할 수 있는 제도에 대한 인식이 부족했던 것으로 나타났다. 한편 사업장 감사절차를 통해 동일임금원칙의 준수 여부를 확인한 기업은 상시 고용인원 500명 이상인 기업의 45%, 201명 이상 500명 미만인 기업의 43%였다. 또한 동일임금원칙을 지키고 있는지에 대해 보고할 의무가 있는 상시 고용인원 500인 이상의 기업 중 44%는 동일임금원칙을 준수하고 있다고 보고하였으며, 40%는 해당 원칙의 이행을 위한 계획을 마련하고 있다고 보고하였다.

이러한 평가 결과를 바탕으로 연방가족노인여성청소년부는 법 시행에 따른 효과를 높이기 위해 적극적으로 참여하는 기업에 대한 인센티브 부여, 법에 대한 인식을 높이기 위한 조치 마련, 정보공개 절차의 단순화 필요성 등을 대안으로 제시하였다.

■ EU 차원의 동일임금원칙 강화를 위한 입법지침

지난 2021년 3월 4일, EU 집행위원회는 동일노동 또는 동등가치노동에 대해 남녀 동일임금원칙의 적용을 강화하기 위해 입법지침⁴⁴⁾을 제안하며 법안 마련 절차에 돌입하였다. 하지만 아직 이 법안은 EU 의회와 EU 이사회의 승인을 받지 못하여 입법 절차가 마무리되지 않은 상황이다. 이 법안이 유효한 법률로서 효력을 발생하기 전까지는 2014년에 EU 집행위원회가 발표한 「남녀 간 동일임금원칙의 강화를 위한 권고안」⁴⁵⁾의 효력이 유지되지만, 이는 회원국 법률에 강행적 효력을 미치지 않는다.

EU 집행위원회가 제출한 이 입법지침에는 독일 임금공개법의 규정보다 강화된 수준의 내

44) EU-Kommission(2021), "Vorschlag der Kommission: Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen(EntgTranspRL-V)", com(2021) 93, 2021.3.4.

45) EU-Kommission(2014), "Empfehlung der Kommission: Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz", ABl. L 69, S. 112.

용을 비롯하여 임금공개법에 규정되지 않은 내용도 포함되어 있다. 무엇보다 이 입법지침에서는 아직 계약관계가 개시되기 이전인 채용 과정에 있는 구직자에게도 해당 일자리에 책정된 보수 및 장래의 보수와 관련한 보수체계에 관한 정보를 사용자로부터 수령할 권리를 보장하고 있으며, 독일의 임금공개법에 비해 인적 적용범위를 확대하고 있다.⁴⁶⁾ 해당 정보는 구직자의 개별적 요청이 없는 경우에도 공개 내지 게시된 구인광고를 통해 사전에 명시하거나 인터넷 부 전에 지원자에게 제공될 수 있도록 하였다. 반면 채용 면접과정에서 사용자 측이 임금 결정을 위한 정보로 활용하기 위해 구직자가 지원 이전에 맺은 고용관계에서 받던 임금에 대해 질문하는 것은 금지하도록 규정하였다.

개별 노동자의 정보청구권의 경우에도 EU의 입법지침은 독일 임금공개법보다 구체적으로 규정하고 있다. 즉 보수에 대한 정보를 요청하고 제공함에 있어 비교군 노동자의 개별소득과 평균소득을 모두 요청할 수 있도록 하였다.⁴⁷⁾ 현행 독일 법률의 경우 개별 노동자의 임금 공개 요청에 대해 비교 대상 노동자 그룹에 속한 이성 노동자의 연 단위 월평균 임금을 비교하여 중간 순위에 위치한 노동자의 임금 정보를 제공하도록 규정하고 있으므로, 입법지침의 효력이 발생하는 경우 해당 내용도 구체화되어야 할 것으로 보인다.

또한 입법지침은 개별 노동자에게 보장된 권한인 동일임금원칙과 관련한 정보청구권에 대한 인식을 제고하고자 사용자로 하여금 사업장에 속한 노동자를 대상으로 매년 해당 제도에 대한 정보를 제공할 의무를 부과하고 있다.⁴⁸⁾

그 밖에도 이 입법지침을 통해 사용자의 보고의무도 강화될 것으로 보인다. 우선 독일의 경우 보고서 작성의무는 500인 이상의 기업을 대상으로 하지만 이 입법지침에서는 250인 이상을 고용하고 있는 사용자에게 임금격차에 관한 보고서 작성 의무를 부과하고 있으며, 해당 보고서를 웹사이트에 게시하거나 공개적으로 접근 가능한 형식의 문서로 보고하도록 규정하고 있다.⁴⁹⁾ 이 임금격차에 관한 보고서를 바탕으로 남녀 간 평균임금의 격차가 5% 이상인 경우 사업장의 노동자 대표와 공동으로 보수에 대한 감사절차를 진행하도록 하였다.

46) Art. 5 EntgTranspRL-V.

47) Art. 7 Abs. 1 EntgTranspRL-V.

48) Art. 7 Abs. 2 EntgTranspRL-V.

49) Art. 8 EntgTranspRL-V.

또한 EU의 입법지침은 강행성 확보를 위해 회원국으로 하여금 벌칙 규정을 마련하도록 하였다.⁵⁰⁾ 특히 동일(동등가치)노동 동일임금원칙을 위반한 경우에 대해서는 제재 규정으로서 벌금형을 벌칙 규정에 포함시키도록 하였다.

■ EU 입법지침에 따른 영향 및 시사점

독일의 경우 다른 EU 회원국에 비해 남녀 간 임금격차의 수준이 높은 것에 비해 그에 대한 입법적 대응은 다소 뒤쳐진 것으로 평가되고 있다.⁵¹⁾ 오스트리아의 균등대우법은 2011년부터 이미 구인 광고에 임금을 표시할 의무를 규정하고 있으며, 스웨덴, 핀란드, 덴마크와 같은 북유럽 국가의 경우 동일임금원칙의 준수와 관련한 감사절차를 이미 20년 이상 법에서 규정하고 있었다. 사업장의 임금투명성과 관련한 입법적 대응에서 앞서 있는 국가들과는 달리 독일의 경우, 이번 EU의 입법지침이 제안 법안의 내용과 같이 통과되는 경우 그에 따른 후속 조치가 임금공개법과 관련하여 필요할 것으로 보인다. 앞서 언급한 EU의 권고안과는 달리 EU의 입법지침은 회원국의 법률에 영향을 미치게 되므로, 해당 입법지침에서 요구하고 있는 수준으로 임금공개법이 개정되는 경우 사용자는 임금 투명성의 확립 및 동일임금원칙의 구현과 관련하여 더 많은 의무를 부담하게 될 것이다. 특히 EU의 입법지침은 구체적인 제재 조치로서 벌금형을 마련하도록 규정하고 있는 만큼, 현행 독일 임금공개법의 규정에 따라 자율적 감사절차를 수행할 수 있을 때 동일임금원칙과 관련한 이행 수준을 높일 수 있도록 선제적으로 대응해야 할 것으로 보인다. **KLI**

50) Art. 20 EntgTranspRL-V.

51) Vianden, Sabine(2021), "Neuer Richtlinienvorschlag der EU-Kommission im Bereich Entgelttransparenz", *ArbRAktuell*, Heft 17, S.433.