

임금차별 및 격차해소를 위한 법제도적 개선방안

— 권 혁 (부산대 법학전문대학원 교수)

1. 차별과 격차 그리고 사회적 건전성의 훼손

우리 노동시장의 화두는 격차해소다. 무엇보다 우려스러운 것은 노동시장 내부에서의 갈등이다. 고용 형태에 따라 근로조건이 격차가 매우 크게 나타남으로써 초래되는 노동시장 내부에서의 갈등은 우리 사회의 건전성을 본질적으로 훼손하는 문제를 유발하고 말았다. 그럼에도 불구하고 차별과 격차를 해소하기 위한 정책적 대응은 미진하다. 우선 근로조건을 차이를 “불이익 처우(Benachteiligung)”로서 차별이라고 평가하는 것부터가 쉽지 않아서다. 독일의 경우와 같이 고용형태에 상관없이 임금지급체계만큼은 단일하게 적용하도록 하는 경우는 상대적으로 수월할 수 있다.

우리의 경우는 임금체계가 매우 복잡하여, 격차가 발생하더라도 무엇이 불이익한 처우로서 차별인지를 판단하기가 용이하지 않다. 예를 들어 정규직과 비정규직 사이에서, 기본급만 보면 거의 격차가 발생하지 않는다. 오히려 정기상여금이나 복리후생 혜택 조의 금품과 관련하여 매우 큰 격차를 보이고 있다.

2. 고용형태에 따른 격차 해소를 위한 법제도적 개선 방안

1) 임금체계의 단일성과 명료성

우선 근로에 대한 보수로서의 금품 전체를 임금의 카테고리에 묶고, 그 외 금품의 지급 이유와 근거를 명확히 함으로써 차별의 확인을 용이하게 할 필요가 있다. 이를 전제로 하여 임금지급 체계와 관한 한 기간제 근로관계와 파견근로관계를 달리 적용되지 않도록 하는 원칙을 구축하고 이를 분명히 할 필요가 있다.

현행 근로기준법 제93조에 따르면 취업규칙의 작성내용에 임금결정 및 계산 방식에 대한 기재를 의무화해 놓고 있다. 취업규칙은 또한 공시되도록 할 의무가 있다(법 제14조 제1항). 이를 통해 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항 등에 관한 취업규칙은 고용형태와 상관없이 단일하게 작성되도록 할 필요가 있다. 차별의 여부를 확인하기 용이하도록 하기 위해서다.

1) BAG DB 1991, 2140.

2) 동일임금설정을 위한 기한 설정

다른 한편 동일임금지급에 관한 기한을 설정하는 방안도 있다. 최근 독일 파견법 개정에서 보듯이, 기간제 근로자와 파견근로자에 대해서는 동일하거나 유사한 직무에 속하는 근로자에 대해 근로계약관계 개시 후 일정 기간 내(예컨대 기간제는 3개월, 파견은 6개월) 정규직 근로자와 동일한 임금이 지급되도록 법적 규정을 두는 방안을 고민해 볼 필요가 있다. 다만 기한과 관련하여 단체협약 등을 통해서 합리적 이유를 전제로 하여 예외를 인정해 줄 수 있도록 할 필요가 있다.

3) 임금정보공개제도

기간제 근로자는 이미 사용자와 근로계약을 체결한 당사자이므로, 근로계약서상에 임금에 관한 사항을 명시하여야 한다. 이때 기간의 정함이 없는 근로자의 평균임금과 임금결정방식 등을 아울러 정보제공 차원에서 제공하도록 보완할 필요가 있다.

파견근로자의 경우 비록 근로계약은 파견사업주와 체결하지만, 그 업무 수행에 따른 이익과 그 노무 수령자는 사용자사업주이다. 그렇다면 사용자사업주는 파견사업주에게 임금에 관한 정보를 제공하여야 할 의무가 있음은 물론이되, 파견근로자의 투입 이전에 사용자사업주 소속 근로자의 임금에 관한 정보를 파견근로자에게 근로기준법 제17조와 유사한 방식으로 제공하도록 법정화할 필요가 있다.

3. 원하청 도급관계에서의 격차 해소를 위한 법제도적 개선방안

1) 방법론적 당위성

비록 소속을 달리하는 관계이기는 하나, 현행 노동법상의 입법례를 살펴 보면, 임금과 같이 근로자의 생계 유지에 직결된 중요한 근로조건에 관한 한 도급관계에 직접적으로 노동법이 규제를 가하는 경우를 흔히 발견할 수 있다.

2) 임금정보공개

하청근로자들이 원청사용자를 상대로 하여 임금, 상여금 등에 관한 사항에 대해 정보 제공을 요구할 수 있도록 하는 방안을 모색해 볼 필요가 있다. 예를 들어 도급인 소속 근로자 중 동종유사업무에 종사하는 근로자들의 임금 등 근로조건 책정 기준과 평균임금에 관한 정보 제공을 청구할 수 있도록 하는 방안도 고려할 수 있을 것이다. 이때 근로자들의 개인정보 보호 차원에서 제반 정보는 익명으로 제공하도록 하고 있는바, 원하청 간 격차 해소를 위한 정보제공청구권에서도 이러한 규정내용을 감안할 필요가 있어 보인다. 그 외에도 도급계약에 대한 정보 제공을 수급근로자에게 제공할 수 있도록 하는 방안도 고려할 수 있다.

3) 임금에 대한 원청의 연대책임

사업이전관계하에서 원청사업주는 하청근로자에 대해 임금에 관한 한 하청사업주의 임금체불 시 원청사업주에게도 지불의무를 부담하도록 할 필요가 있다. 하청근로자에게 임금체불이 발생할 수 있는 하청사업주는 원하청 도급계약의 적격성이 없는 자로서 처음부터 하도급계약의 당사자로 삼기 어려운 반면, 하청근로자는 생산공동체의 일원으로서 원청사업주가 고도의 배려의무를 부담하여야 할 대상이기 때문이다.

4) 사업주 변경에 따른 임금 불이익 예방

사업주의 반복적 변경에도 불구하고 하청사업내용은 동일하게 지속되며, 사업 수행을 위한 노동조직 역시 실질적으로 동일하게 지속되는 경우가 있다. 여기에 더하여 원청과의 관계에서 전속성에 가까운 개념 정황이 포착된다면, 사실상 하나의 '생산공동체'로서 개념화가 가능하다. 하나의 생산공동체하에서 하청사업주만 변경되는 경우(사업이전), 하청사업주가 변경되더라도 이와 상관없이 하청근로자는 임금산정에 관한 한 자신의 근속기간에 따른 경력을 누적하여 산정받을 수 있도록 해야 한다.

5) 노사협의회에의 참여 범위 확대

원청업체 사용자가 지속적으로 일정한 업무의 수행을 하청근로자에게 맡기면서, 자신의 영업장 내로 제3자인 이른바 하청근로자를 들여서 근로하게 하였다면, 근로장소와 관련된 근로조건에 관한 한 원청사용자와 하청근로자 간에 직접적인 노사협회가 가능하도록 법제도 체계를 구축할 필요가 있다.