

[보도자료]

이 자료는 2013년 2월 1일(금)에 배포되었습니다.

한·일 임금차별 사건 판례의 동향과 평가

취재 및 보도를 요청합니다.

배 포 처 : 한국여성정책연구원

배포 날짜 : 2013년 2월 1일(금)

보도 날짜 : 2013년 2월 1일(금)

언론담당 : 한국여성정책연구원 홍보담당 황 애 리

(연락처: 02-3156-7296, 이메일: aeri2008@kwdimail.re.kr)

한국여성정책연구원(www.kwdi.re.kr, 원장 최금숙)은 2월 1일(금) 오후 4시에 한국여성정책연구원 3층 회의실에서 “한·일 임금차별 사건판례의 동향과 평가”를 주제로 한일 여성노동 포럼을 개최한다. 최금숙 원장은 “현재 심각한 사회문제로 부각되고 있는 여성비정규직의 임금차별 문제와 여성일자리 창출에 대한 해법이 도출되기를 기대한다”고 행사 개최의의를 밝혔다.

한일 여성노동 포럼 개최

<p>한일 여성노동 포럼</p> <p>한·일 임금차별 사건 판례의 동향과 평가</p> <p>일 시 : 2013년 2월 1일(금) 16:00~18:30 장 소 : 한국여성정책연구원 3층 회의실</p>	<ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> 주제 한·일 임금차별 사건 판례의 동향과 평가<input type="checkbox"/> 일시 2013년 2월 1일(금) 16:00~18:30<input type="checkbox"/> 장소 한국여성정책연구원 3층 회의실
---	--

<행사개요>

- 이번 포럼에서는 박선영 한국여성정책연구원 인권·안전센터장의 사회로,
 - 오가타 케이코 히로시마대학교 법학전문대학원 교수가 “일본의 비정규직여성노동자 확대와 임금차별 문제-최근의 판례와 법개정 동향”을 주제로, 구미영 한국여성정책연구원 부연구위원이 “한국의 임금차별 관련 판례의 동향”을 주제로 발표하며,
 - 윤지영 공감 변호사(민변 여성위원회), 이수연 박사(노동법, 여성노동법률지원센터)가 토론자로 참여한다.

- 오가타 케이코 교수는 발표를 통해 한국과 유사한 일본 여성 비정규직의 현주소를 지적하고, 2007년부터 시작된 일본의 비정규직 차별금지 법제에 대해 소개할 예정이다.

- 구미영 부연구위원은 발표를 통해 성별 임금차별 사건 관련 주요 판례를 정리하고, 동일가치노동 동일임금원칙의 실효성 확보 방안을 아래와 같이 제언할 예정이다.
 - ① 분석적 직무평가 제도의 법적 근거 마련
 - ② 차별의 사법적 구제방안 명시
 - ③ 과거의 차별로 인한 임금격차 구제 방안의 필요성

붙임 1. 프로그램

2. 발표요약본

주소 : 서울시 은평구 진흥로 225(불광동 1-363), 웹사이트: www.kwdi.re.kr
 대표전화 : (02)3156-7000, 팩스 : (02) 3156-7007

붙임 1. 프로그램

일정	구분	
16:00~16:10	환영사	최금숙(한국여성정책연구원 원장)
사회: 박선영(한국여성정책연구원 인권안전정책센터장)		
16:10~16:50	발제	발제 1 : 일본의 비정규직여성노동자 확대와 임금차별 문제 - 최근의 판례와 법개정 동향 Ogata Keiko(히로시마대학교 법학전문대학원 교수)
16:50~17:30		발제 2 : 한국의 임금차별 관련 판례의 동향 구미영(한국여성정책연구원 부연구위원)
17:30~18:30	토론	윤지영(공감 변호사, 민변 여성위원회) 이수연(노동법박사, 여성노동법률지원센터)

붙임 2. 발표요약본

일본의 비정규직여성노동자 확대와 임금차별 문제 -최근의 판례와 법개정 동향

오가타 케이코 히로시마대학교 법학전문대학원 교수

1) 한국과 마찬가지로 일본에서도 비정규직 저임금 현상이 여성근로자에게 더 악화된 형태로 나타나고 있음.

: 한국과 마찬가지로 일본에서도 ‘파트타임 노동자’ (시간제 근로자), ‘유기계약 노동자’ (기간제 근로자), 파견근로자 등 비정규직 근로자층이 현저하게 증가하고 있다. 2011년에는 전체 근로자 중 비정규직이 차지하는 비율이 역대 최고치를 갱신했다. 또한, 같은 해 임금구조 기본통계 조사에 따르면 정규직과 비정규직 근로자(시간제 근로자 제외) 사이의 임금격차도 크다. 전체 일본 근로자 중 비정규직 근로자가 차지하는 비율(비정규율)을 성별에 따라 나눠보면, 남성은 20% 정도이나 여성은 50%를 넘는다. 정규직 근로자와 비정규직 근로자 사이의 임금격차 문제는 얼핏 성별에 상관없이 발생하는 문제처럼 보이지만, 그 영향의 강도는 압도적으로 여성에게 강하게 나타난다.

[표] 남성 정규직의 임금을 100으로 할 때의 임금격차(2011년)

2011년	비정규직(남성)	정규직(여성)	비정규직(여성)
남성 정규직=100	65	73	51*

남성 비정규직 근로자의 임금을 100으로 할 때 여성 비정규직의 임금격차 : 77

2) 따라서 비정규직근로자에 대한 차별 규제 법제의 도입은 여성 비정규직의 저임금 등 열악한 근로조건 문제를 개선하는데 기여할 수 있을 것으로 일정 부분 기대된다.

- 2007년의 시간제 근로자법 개정을 통해 고용형태를 이유로 한 차별 금지 노력의무 규정
- 2011년 노동계약법 개정을 통해 고용형태를 이유로 한 차별 금지
- 2011년 노동자파견법 개정을 통해, 파견근로임을 이유로 차별받지 않도록 배력할 의무 규정

3) 그러나 2007년부터 시작된 일본의 비정규직 차별금지 법제 도입은 그 한계로 인하여 실효성에 의문을 가질 수밖에 없는 상황이다.

가) 근로조건을 비교할 정규직 근로자의 요건이 너무 엄격함

시간제근로자법의 경우, 동종 업무에 종사하는 파견된 곳 근로자 임금수준과의 균형, 일반 근로자의 임금수준, 또는 해당 파견근로자의 직무내용, 직무성과, 의욕, 능력 혹은 경험 등을 감안하여 결정한다고 규정. ‘직무내용과 배치의 변경’ (인재활용 구조)이 정규직과 동일한 ‘파트타임 노동자’ 는 거의 없음 → 비교 대상이 될 수 있는 정규직 근로자가 거의 없으므로 비교불가.

노동계약법의 경우, ‘직무의 내용’ ‘책임’ ‘해당 직무의 내용 및 배치 변경의 범위’ 가 동일한 정규직을 비교대상으로 함. 그러나 일본에서 정규직 노동자는 직무내용의 변경이나 전근을 통해 장기적으로 커리어를 만들어가는 고용관행이 있기 때문에 배치, 변경의 범위를 비정규직과 정규직과의 사이의 동일성 내지는 균형성을 고려하는 데 중요한 요소로 삼으면 고용형태 간 임금격차를 없애거나 축소하기란 거의 불가능함. 정규직의 커리어 형성은 정년까지를 상정하지만 ‘유기계약노동자’ 는 물론이거니와 ‘파트타임 노동자’ 및 파견 노동자 대부분은 그러한 장기적 커리어 형성을 예정하고 채용되지 않기 때문에 배치, 변경 관련 제도에 접근이 제한된 경우가 많음.

나) ‘노력할 의무’ (배려할 의무 규정)의 실효성이 취약

행정지도 등을 통해 완만하게 규제함(Soft Law Approach). 권리성, 의무성을 인정받기 어려움

한국의 임금차별 관련 판례의 동향

구미영 한국여성정책연구원 부연구위원

1) 발표의 목적

현재 한국의 노동법은 성별, 고용형태(기간제, 파견제, 단시간근로), 장애, 연령, 신앙, 국적, 사회적 신분을 이유로 하는 임금차별을 금지하고 있다. 임금차별을 금지하는 노동법 중에서 「남녀고용평등과 일·가정양립 지원에 관한 법률」(이하 ‘남녀고용평등법’)은 유일하게 동일가치 노동 동일임금 원칙을 채택하고 있다. 1986년 남녀고용평등법 제정 당시에는 동일노동 동일임금 원칙이 규정되었으나 1989년 제1차 개정을 통해 동일가치노동 동일임금 원칙을 도입하였다. 그러나 동일가치노동 동일임금 원칙이 입법되고 20여 년이 지났음에도 실제 적용된 사례는 많지 않아서 실효성을 둘러싼 비판이 끊이지 않고 있다. 이 발표문에서는 성별 임금차별 사건 관련 주요 판례를 정리한 후 동일가치노동 동일임금원칙의 실효성 있는 적용을 위한 제언을 하고자 한다.

2) 성별 임금차별 사건 판례 분석에 바탕한 제언

- 분석적 직무평가 제도의 법적 근거 마련

임금차별 관련 판례는 직무가치를 비교함에 있어 직무들의 상대적 가치를 포괄적으로 고려하여 가치에 따라 서열을 매기는 서열법을 사용하고 있음을 보여준다. 서열법과 같은 非분석적인 직무평가는 평가자의 주관이 개입될 소지가 매우 크다는 점에서 한계가 있다. 또한, 서열법을 사용할 경우, 직무가치의 차이가 임금격차를 정당화 하기에 충분한 정도인지 판단할 근거가 없다는 문제도 있다. 예컨대, 효성사건의 경우, 연사공정 내 기능직, 생산직 업무의 책임성에 약간의 차이가 있다 하더라도 그것이 25~40%에 이르는 임금격차를 정당화할 수 있는지 의문이다. 반면, 영국이나 캐나다는 각 요소별 점수를 합산하는 방식으로 비교대상 직무군들의 직무가치를 평가, 비교하는 점수제 방식의 분석적 직무평가 방식을 사용하고 권장한다(김진외, 2009:177).

- 차별의 사법적 구제방안 명시

콜텍 사건 하급심에서는 최초로 임금차액 청구권을 인정했지만 상고심에서 심리불속행 결정을 했기 때문에 장차 임금차액청구권 인정 여부를 둘러싼 논쟁이 계속될 여지가 있다. 임금차별에 대한 구제방안이 정립될 때에야 임금차별의 피해자가 보다 적극적으로 권리를 주장할 여건이 형성될 수 있다. 따라서 미국의 민권법 제7편처럼 고용차별에 대한 사법적 구제명령의 내용으로 원상회복, 손해배상, 그리고 차별받지 않았으면 받았을 임금의 지급을 구체적으로 규정하는 것이 필요하다.

- 과거의 차별로 인한 임금격차 구제 방안의 필요성

위에서 소개한 효성사건이나 한국TDK사건처럼 과거의 차별이 미치는 영향으로 인해 특정 성별 근로자의 임금만 현저히 낮아지는 경우도 있다.¹⁾ 과거부터 지속된 승진 및 배치차별 등으로 인하여 성별에 따른 직무 분리 현상이 발생하는 사업장에서 직무가치가 다르다는 이유로 더 적은 임금을 주는 경우, 고평법상의 임금차별이 성립할 수 있는지 문제될 수 있다. 따라서 과거의 차별로 인해 발생한 임금격차를 남녀고용평등법을 통해 구제할 수 있는 해석론의 개발과 모색이 시급히 요구된다.²⁾ - 끝 -

-
- 1) 성차별적인 제도에 대한 노동부의 시정지시를 받은 은행들이, 여행원을 행원으로 전환하면서 근무 경력을 100% 인정하지 않은 것도 비슷한 사례이다. 당시 노동부는 이 사안에 대해 “근무경력을 100% 인정하지 않고, 호봉을 차감하여 행원으로 전환하였을 때, 고평법 및 근로기준법 관련조항이 요구하는 것은 동일한 가치의 노동에 대해 동일 임금을 지급해야 한다는 것이므로... 기존 남녀 행원의 노동이 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때... 동일 가치노동이 아니라면 호봉차감 자체가 법 위반이라고 볼 수는 없다”고 회신한 바 있다. 노동부 1993. 3. 26. 회시, [부소 68247- 93]. 이 사건 여성 근로자들은 성차별적인 분리정책으로 인해 여행원 직무 외의 것을 수행할 기회가 없었음에도 이로 인한 불이익을 시정받을 기회도 없이 근무기간을 제대로 인정받지 못하는 상황에 처하였다.
 - 2) 이와 관련된 발표자의 제언은 구미영, “임금차별의 판단과 사법적 구제”, 경북대 법학논고, 제40집, 2012에 소개되어 있다.

한국여성정책연구원

한국여성정책연구원(구 한국여성개발원)은 국무총리실 산하 정부출연 국책연구기관이다. 현재 한국의 여성정책에 관한 종합적인 연구를 수행하고 여성정책 및 여성 능력 개발, 여성 연구에 대한 정보 제공을 통하여 여성의 사회참여, 복지 증진과 가족 그리고 국가 발전에 기여하고 있다. 특히 법령, 정부정책 등에 대한 성별영향평가분석을 하고 정부예산에 대한 성인지적 분석을 하고 있다.

한국여성정책연구원은 1983년 개원한 여성정책 전문연구기관으로서 2007년 5월 한국여성개발원에서 한국여성정책연구원으로 기관명을 바꾸고, 양성평등 사회 실현을 위한 여성정책 Think-Tank 역할에 박차를 가하고 있다.