

## 노동관계에서 동일임금원칙 실현을 위한 임금체계 형성 요건

- 독일 임금투명성법 및 관련 판례 검토를 중심으로 -

김 중 길\*

### < 목 차 >

- I. 들어가며
- II. 독일 임금투명성법상 동일임금원칙 관련 규정 내용
- III. 차별적 처우 없는 임금체계에 대한 법률상 요건
- IV. 최근 독일 연방노동법원 판례의 결과와 그 전망
- V. 우리에게 주는 시사점

### I. 들어가며

「근로기준법」 제6조는 ‘균등한 처우’라는 표제 하에 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.”라고 명시하여, 노동관계에서 이른바 균등대우원칙을 정하고 있다. 이 원칙은 1997년 3월 13일 근로기준법 제정 및 시행 당시부터 규정하고 있는 내용으로서 임금의 균등대우에 관한 일반조항으로 볼 수 있다. 또한 2007년 12월 21일 전문개정으로 반영된 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제8조 제1항은 “사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.”라고 하여 동일가치노동과 동일임금지급을 직접 명시하고 있다. 이 외에도 2006년 12월 21일 제정되어 2007년 7월 1일부터 시행된 「기간제 및 단시간근로

\* 국립금오공과대학교 교양학부 조교수, 법학박사(Dr. jur.).

자 보호 등에 관한 법률」 제8조도 기간제 및 단시간근로자에 대한 ‘차별적 처우의 금지’를 제정 초기부터 정하고, 2019년 4월 30일 전문개정으로 반영된 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조도 파견근로자에 대한 ‘차별적 처우의 금지’를 정하여 근로조건에서의 균등대우를 규정하고 있다. 이처럼 근로기준법 제정 초기부터 2007년의 개별 특별법의 제정 및 개정 작업 과정까지 노동관계에 헌법상 평등원칙<sup>1)</sup>을 반영하는 입법적 노력을 단행한 바 있으나, 20년이 훨씬 지난 작금에 이르기까지 근로자 간 근로조건, 특히 임금격차에 관한 사회적 및 법적 문제는 여전히 존재하고 있다. 이에 따라 임금 관련 제반 문제를 해결하기 위해 최근까지도 각계의 다양한 방면에서 그 실태 파악과 처리 방안에 관한 연구가 지속해서 진행되고 있는 형국이다.<sup>2)</sup>

한편 독일이 처한 사정도 우리나라와 유사하다. 2006년 8월 14일 제정된 독일 「일반균등대우법」(AGG)을 통해 차별적 처우(Benachteiligung)로부터 취업자를 보호하고 있고, 2017년 4월 1일 전문개정으로 반영된 독일 「근로자파견의 규정에 관한 법률」(AÜG) 제8조는 동등원칙(Gleichstellungsgrundsatz)을 표제로 하면서 파견근로자의 임금에 대하여 동등하게 대우할 것을 규정하고 있다. 특히 임금체계 확보를 위한 입법적 해결로서 동일노동 또는 동일가치노동에서 남녀가 동일한 임금을 받는다는 원칙을 시행하는 것을 목적으로 2017년 6월 30일 독일 임금투명성법(EntgTranspG)<sup>3)</sup>을 제정하였다.<sup>4)</sup> 그러나 독일연방정부 평가보고서에 따르면 임금투명성법은 제정 당시의 기대에 부응하지 못한 채 현재까지 독일 노동 현장의 실무에서 큰 역할을 하지 못하였다고 평가된다.<sup>5)</sup> 실제

1) 헌법상 평등원칙에 대한 심도 있는 고찰로는 김혜원, “‘평등권’인가 ‘평등원칙’인가?”, 「헌법학연구」 제19권 제1호, 한국헌법학회, 2013, 223면 이하 참조.

2) 이와 관련한 비교적 최근의 연구로는 배건이·박은정 외, 「임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구 -대기업·중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로-」, 경제·인문사회연구회 협동연구총서 22-28-01, 경제·인문사회연구회, 2022.5.; 구미영·진기택·이혜정·정다운, 「성별 임금격차 해소를 위한 동일가치노동 동일임금 원칙 판단기준 연구」, 2022 연구보고서-18, 한국여성정책연구원, 2022.12.; 진명규, “성별임금격차 완화를 위한 입법·정책과제: 임금분포공시제 도입 논의를 중심으로”, 「노동정책연구」 제20권 제3호, 한국노동연구원, 2020; 도재형, “임금에서 균등대우원칙 - 대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결 -”, 「노동법연구」 제47호, 서울대학교 노동법연구회, 2019 참조.

3) 이 법률의 정식명칭은 「남녀 간 임금투명성의 증진에 관한 법률」(Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, 약칭하여 Entgelttransparenzgesetz)이며, 2017년 6월 30일 제정되어(BGBl. I S. 2152) 2017년 7월 6일 발표되었고, 2021년 7월 5일 최종 개정되었다(BGBl. I S. 3338).

4) 독일 일반균등대우법 및 독일 근로자파견의 규정에 관한 법률은 영향을 받지 않고 그대로 적용된다.

로도 독일은 오스트리아와 함께 유럽연합 회원국 중 2022년 기준 성별임금격차가 상대적으로 큰 국가로 평가되고 있다.<sup>6)</sup>

동일임금원칙 관련 법률의 실질적 적용이 미미한 독일의 현실에서 최근 독일 연방노동법원에서 주목할 만한 판결을 연속적으로 판시한 바 있다. 즉 임금투명성법 규정은 사용자에게 객관적이고 성중립적인 임금체계를 도입하도록 요구하고 있다고 하였다. 이러한 내용을 담고 있는 2021년 1월 21일 판결과 2023년 2월 16일의 공개 재판으로 인해 임금투명성법의 해당 규정이 더 중요한 의미를 가질 것으로 예상된다. 그뿐만 아니라 임금투명성법은 동일노동 또는 동일가치 노동에 대한 동일임금원칙을 위한 목적과 그 목적 달성을 위한 근로자의 권리와 사용자의 의무에 관한 사항을 입법적으로 마련하였다는 점에서 주목할 필요가 있고, 그러한 차원에서 국내 학계에서도 관심이 있으나,<sup>7)</sup> 지금까지는 법률 조항 내용의 개괄적 검토에 그치고 있는 한계가 있다.<sup>8)</sup>

이러한 배경을 고려하여 아래에서는 임금투명성법에서 규정하고 있는 내용 중, 동일임금원칙 실현과 관련해 그동안 노동계약의 사적자치 존중이라는 경향에서 국·내외적으로 다소 관심이 적었던 사업장의 임금체계 형성에 더 집중하고자 한다. 최근 연방노동법원의 판례를 계기로 객관적이고 성중립적인 임금체계 형성이 무엇보다 중요할 수 있다는 이해에서 그 요건을 살펴보고자 하는 것이다.<sup>9)</sup> 객관적이고 성중립적인 임금체계 형성을 위한 형식적 및 실질적 요건을

5) Evaluationsbericht, BT-Drs. 19/11470, 4, 19; Annuß, Entgelttransparenzgesetz - doch kein zahnloser Tiger?, NZA 2021, 1538.

6) 유럽연합 회원국의 2022년 기준 성별 임금격차 평균이 12.7%인 반면, 오스트리아는 18.4%, 독일은 17.7%로 나타났다. 이와 관련한 통계자료는 Eurostat, "Gender pay gap statistics", 2021.11.~2024.3. <[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics), 최종검색일 2024. 6. 19.>.

7) 임금투명성법은 국내 선행연구 및 관련 자료들에서 '임금공개법'으로 의역해 옳기고 있으나, 법률상 용어는 원칙적으로 원어에 충실하게 옳기고, 그 해석을 통해 해당 용어의 의미를 이해함이 타당하다는 고려와 함께, 유럽연합 차원에서 지속적으로 관련 내용을 발전시키고 그 범위를 확대하고 있는 실제적 측면에서, 이 글에서는 '임금투명성법'으로 옳기기로 한다.

8) 임금투명성법에 관한 국내의 선행연구로는 배건이·박은정 외, 앞의 책, 216면 이하; 진명구, 앞의 논문, 40면 이하; 황수욱, "독일 공정임금법에 관한 고찰", 『이화젠더법학』 제9권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소, 2017.6., 195면 이하; 이승현, "독일의 성별 임금격차와 EU 및 독일의 임금공개법", 『국제노동브리프』, 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021.11., 52면 이하.

9) 최근 연방노동법원의 판례의 중요성 등 동일한 취지에서 접근하는 독일 문헌상 연구로는 Schlewing, Gleichstellung im Spiegel der Rechtsprechung, NZA-Beilage 2022, 30; Löwisch/Angeli, Offene Entgeltgruppen: Ausgestaltung und Schranken, NZA 2022, 893;

검토하고, 연방노동법원의 판결 내용도 함께 살펴보기로 한다. 이를 통해 궁극적으로는 우리에게 주는 시사점을 모색하고자 한다.<sup>10)</sup>

## II. 독일 임금투명성법상 동일임금원칙 관련 규정 내용

### 1. 남녀 간 동일임금 지급

임금투명성법은 동일노동 또는 동일가치노동에 대하여 남녀에게 동일한 임금을 지급해야 한다는 원칙을 시행하는 것을 목적으로 한다(제1조). 동법 제7조에서는 동일임금원칙(Entgeltgleichheitsgebot)이라는 표제하에 남녀에 대하여 동일임금을 지급할 것을 명시하고 있다. 즉 고용관계에서 동일노동 또는 동일가치노동에 대하여 취업자의 성별을 이유로 다른 성별의 취업자보다 더 적은 임금을 합의하거나 지급해서는 안 된다고 정하고 있다. 입법자는 일반균등대우법 자체에 동일임금청구권에 대한 법적 근거가 포함되어 있지 않다는 사정을 바탕으로 임금투명성법 제7조를 통해 해당 권리를 반영한 것이다.<sup>11)</sup>

임금투명성법 제7조의 내용은 사실 1980년 8월 14일부터 2006년 8월 18일까지 유효하였던 독일 구민법 제612조 제3항에서도 확인할 수 있다.<sup>12)</sup> 이처럼 독일은 1980년대부터 이미 동일임금원칙을 법정화하고 있었다. 다만 임금투명성법 제7조는 더 적은 임금에 대한 합의뿐만 아니라 지급도 금지하고 있다는 점에서 구민법 제612조 제1항과 차이가 있다. 그리고 임금투명성법 제3조 제1항은 동일노동 또는 동일가치노동에서 모든 임금구성요소 및 임금조건과 관련하여

---

Oberthür, Das BAG als Motor zur Förderung der Entgeltgerechtigkeit, NJW 2023, 2754; Krieger/Plambeck, Entgelttransparenzgesetz - Einführung objektiver Vergütungssysteme, NZA 2023, 1001.

10) 이 글이 보다 의미를 가지기 위해서는 우리 노동시장에서의 임금체계 상황, 우리 노동법 제와의 비교·분석이 추가되어야 할 것이나, 지면 관계상 후속 연구과제로 남기고 여기에서는 독일에서의 논의에 집중하기로 한다.

11) BT-Drs. 18/11133, 56.

12) 독일 구민법 제612조 제3항은 “근로관계에서 동일노동 또는 동일가치노동에 대하여 근로자의 성별을 이유로 다른 성별의 근로자보다 더 적은 임금을 합의할 수 없다. 더 적은 임금에 대한 합의는 근로자의 성별을 이유로 특별보호규정이 적용된다는 사실에 의하여 정당화되지 않는다.”라고 정하고 있다. 이 조항의 내용은 일반균등대우법이 시행되면서 삭제되었다.

여 성별을 이유로 직접적인 또는 간접적인 차별적 처우는 금지된다고 정하여 동법 제7조를 보충하고 있다.

## 2. 차별적 처우의 형태 및 정당성

임금투명성법 제3조 제2항에 따르면 취업자가 성별을 이유로 동일노동 또는 동일가치노동에서 각각 다른 성별의 취업자가 받는 중이거나, 받았거나, 받을 수 있는 임금보다 더 적은 임금을 받는다면, 임금에서 직접적인 차별적 처우가 존재하는 것이다. 또한 여성이 임신 또는 출산으로 인해 더 적은 임금을 받는 경우에도 그러한 차별적 처우가 존재한다. 임금투명성법 제3조 제2항은 일반균등대우법 제3조 제1항과 밀접하게 연관되어 있어 해당 조항을 참조할 수 있으나,<sup>13)</sup> 그 내용상 범위가 임금으로만 제한된다.<sup>14)</sup>

임금투명성법 제3조 제3항의 간접적인 차별적 처우 개념도 비록 임금과 관련되어 있기는 하나, 일반균등대우법 제3조 제2항에 해당한다. 임금투명성법 제3조 제3항에 따르면 관련되는 규칙, 기준 또는 절차가 적법한 목적에 의해 사실상 정당화되고 수단이 그 목적을 달성하기 위해 적절하고 필요한 경우가 아니라면, 겉으로 보기에 중립적인 규칙, 기준 또는 절차가 성별을 이유로 취업자를 각각 다른 성별의 취업자에 비해 특정한 방식으로 임금과 관련하여 차별적으로 처우할 수 있다면, 임금에서 간접적인 차별적 처우가 존재하는 것이다. 여기에서 중립적 절차에는 업무평가절차도 포함된다.<sup>15)</sup> 또한 한 성별에 대한 차별적 처우가 적법한 목적에 의해 정당화되고 사용된 수단이 비례성이 있다면, 간접적인 차별적 처우는 존재하지 않는다. 입법자는 적법한 목적의 예로 노동시장, 성과 및 업무결과와 관련된 기준을 법문으로 열거하였다.

한편 임금투명성법 제3조 제4항에 따르면 임금에서 성별에 따른 차별적 처우의 정당성은 일반균등대우법 제5조와 제8조 제1항에 따라 발생할 수 있다. 일

13) 일반균등대우법 제3조 제1항은 “사람이 제1조에 언급된 사유를 이유로 다른 사람이 비교할 만한 상황에서 받는 중이거나, 받았거나, 받을 수 있는 대우보다 더 불리한 대우를 받는다면, 직접적인 차별적 처우가 존재하는 것이다. 제2조 제1항 제1호부터 제4호까지와 관련하여 임신 또는 출산으로 인하여 여성을 불리하게 대우하는 경우에도 성별을 이유로 한 직접적인 차별적 처우가 존재한다.”라고 정하고 있다.

14) Schaub/Ahrendt, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl. 2021, § 37 Rn. 13.

15) BT-Drs. 18/11133, 50.

반균등대우법 제5조는 임금차이가 특정한 성별집단의 기존 불이익을 제거하기 위한 적극적 조치의 표현인 경우에만 실질적 관련성이 있을 가능성이 높다.<sup>16)</sup> 일반균등대우법 제8조 제1항의 의미에서 본질적인 직업적 요구사항이 성별에 따라 차이가 나는 임금수준을 정당화한다는 사실은 거의 생각할 수 없는 것으로 보인다.<sup>17)</sup> 또한 일반균등대우법 제8조 제2항에 따른 임금지급의 차이는 어떠한 상황에서도 법적 보호규정에 근거하여 더 큰 비용을 초래할 수 없다.

### 3. 동일노동 또는 동일가치노동

동일임금원칙은 동일노동 또는 동일가치노동에 대해서만 적용된다. 임금투명성법 제4조 제1항에 따르면 남녀 취업자가 서로 다른 사업장에서 또는 동일한 사업장에서 연속적으로 동일 또는 동종의 업무를 수행하는 경우, 이들은 동일노동을 수행하는 것이다. 입법자는 이러한 법적 정의를 통하여 구민법 제612조 제3항에 대한 연방노동법원의 판례를 계승하였다.<sup>18)</sup> 노동이 동일한지를 평가하려면 업무를 전체적으로 비교해야 한다. 이는 각각의 업무과정과 이러한 과정의 상호관계에 따라 달라진다. 업무 또는 업무의 특성이 서로 다르면, 각각 주로 수행하여야 하는 업무를 고려해야 한다. 개별적으로 동일한 업무과정 자체만으로는 각각 수행하여야 하는 노동업무가 전체적으로 동일하다고 가정하기에 불충분하다.<sup>19)</sup> 근로자들은 필요한 경우 상호 간에 대체할 수 있어야 한다.<sup>20)</sup> 기타 직업교육이 필요한 경우에는 동종의 업무를 수행하는 것이 아니다.

동일가치노동이 존재하는지를 평가하는 것은 더욱 어렵다. 여기에서의 법적 요건은 모든 업무와 모든 분야에 적용될 수 있게 하도록 의도적으로 매우 추상적인 방식으로 이해한다.<sup>21)</sup> 임금투명성법 제4조 제2항 제1문에 따르면 남녀 취업자가 모든 요소들을 종합적으로 고려해 비교가능한 상황에 놓여 있다고 간주할 수 있는 경우, 이들은 동일가치노동을 수행하는 것이다. 여기서도 입법자는

16) Oberthür, Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen - Ein Beitrag zu mehr Entgeltgerechtigkeit oder bürokratische Riesenkrake?, NJW 2017, 2228.

17) Oberthür, NJW 2017, 2228 (2231).

18) BAG, Urt. v. 26. 1. 2005 - 4 AZR 171/03.

19) BAG, Urt. v. 23. 8. 1995 - 5 AZR 942/93.

20) BT-Drs. 18/11133, 51.

21) Schaub/Ahrendt, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl. 2021, § 37 Rn. 17.

일반균등대우법 제3조 제1항의 정의를 차용한다. 동일가치노동이 존재하는지에 대한 질문에는 근로자가 제공하는 노동급부가 아닌 노동가치가 결정적이며, 노동의 질과 양은 근로자의 능력차이처럼 무관하다.<sup>22)</sup> 오히려 임금투명성법 제4조 제2항 제2문에 따르면 동일가치성은 노동의 유형, 직업교육 요구사항 및 근로조건에 따라 평가되어야 한다. 근로조건에는 실외근무 또는 실내근무와 같은 업무의 외부 환경뿐만 아니라,<sup>23)</sup> 정적 또는 일방적 동적 육체노동과 같은 업무의 신체적 및 정신적 요구도 포함된다.<sup>24)</sup>

입법자의 표상에 따르면 동일가치성의 평가를 위해 필요한 경우에 추가적인 하위범주도 구성할 수 있다. 예를 들어 여기에는 업무에 필요한 자격이나 기술뿐만 아니라 물질적, 재정적 또는 인적 유형의 책임이 포함된다.<sup>25)</sup> 학력 차이 또는 공인자격증 유무과 같이 직업교육 요구사항도 중요한 역할을 하므로, 언뜻 동종으로 보이는 업무라도 구분되는 전문자격이 필요한 경우에는 동일가치인 것으로 분류할 수 없고, 근로자에게 다른 업무를 부여할 수 있는 경우라도 동일가치성에 반하는 것이다.<sup>26)</sup>

임금투명성법 제4조 제2항 제2문에서 언급하고 있는 요소는 개별적으로 평가하면 안 되고, 전체적인 관점에서 평가해야 한다.<sup>27)</sup> 동법 제4조 제2항 제3문에 따라 각각의 업무를 위해 실제적이고 본질적인 요구사항이 항상 결정적이다. 사용자의 주관적인 표상은 관련성이 없다. 동일가치노동을 수행하는 사람이 실제로 사업장에 고용되어 있을 필요는 없으며, 동일가치노동을 하는 사업장에 대한 가정적 근로자도 고려할 수 있다.<sup>28)</sup> 나아가 임금투명성법 제4조 제5항 제2문에 따르면 단체협약상 임금규정에 근거해 차이가 나는 임금집단에 속하는 업무는 이 규정이 상위법을 위반하지 않는 한 동일가치가 아닌 것으로 간주된다. 이 조항의 범위는 아직 불명확한데, 직접적인 법문 외에도 동일한 임금집단의 업무를 동일가치인 것으로 추정할 가능성이 높다.<sup>29)</sup>

22) Bauer/Günther/Romero, Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes - was Arbeitgeber beachten sollten, NZA 2017, 809 (811).

23) Kuhn/Schwindling, Entgelttransparenzgesetz: Der Auskunftsanspruch beim nicht tarifgebundenen oder tarifenwendenden Arbeitgeber, DB 2018, 509 (510).

24) BT-Drs. 18/11133, 51.

25) BT-Drs. 18/11133, 51.

26) Oberthür, NJW 2017, 2228.

27) BT-Drs. 18/11133, 51.

28) Wank, Das Entgelttransparenzgesetz - Prämissen und Umsetzung, RdA 2018, 34 (42).

### Ⅲ. 차별적 처우 없는 임금체계에 대한 법률상 요건

#### 1. 임금체계에 대한 실질적 요건

##### 1) 독일 임금투명성법 제4조 제4항의 적용

임금투명성법 제4조 제4항 제1문에 따르면 전체로서의 임금체계 및 개별 임금구성요소를 성별을 이유로 하는 차별적 처우가 배제되도록 형성하여야 한다. 이때에 임금체계는 입법이유서에 따르면 어떠한 형태로든 사용자가 취업자의 임금을 결정하거나 영향을 미치는 모든 체계,<sup>30)</sup> 즉 규정에 기반한 모든 임금형성을 의미한다.<sup>31)</sup> 여기에는 법률적 근거에 기반한 임금체계뿐만 아니라 모든 사업장상 또는 집단법상 평가체계, 분류체계 및 기타 임금체계가 포함된다.<sup>32)</sup>

임금투명성법 제4조 제4항의 의미는 대체로 불명확하다. 동법 제4조 제4항 제1문에서 임금체계를 차별적 처우가 없도록 형성하여야 한다는 일반적인 기술을 하고 있으나, 부수적으로 동일노동 또는 동일가치노동의 문제를 규정하고 있는 임금투명성법 제4조의 입장과 동법 제4조 제4항 제2문의 기준 목록 및 관련 입법이유서를 고려할 때, 이는 주로 업무평가의 과정 및 동일노동 또는 동일가치노동의 결정에 관한 것임을 시사한다. 임금투명성법 제4조 제4항은 어떠한 기준이 임금차이의 근거가 될 수 있는지에 대하여 구체적으로 요구하고 있지 않다. 그 대신에 동법 제4조 제4항 제2문은 차별적 처우가 없도록 하는 임금체계를 충족해야 한다는 특징을 일반적 표현으로 명시하고 있다. 다만 그러한 기준을 열거한 것이 결정적인 것은 아니다.

##### 2) 임금체계 형성을 위한 구체적 요건

###### (1) 수행하여야 하는 업무유형에 대한 객관적 고려

임금투명성법 제4조 제4항 제2문 제1호에 따르면 임금체계는 수행하여야 하

29) Schaub/Ahrendt, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl. 2021, § 37 Rn. 20.

30) BT-Drs. 18/11133, 52.

31) BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 - 8 AZR 488/19.

32) BT-Drs. 18/11133, 52.

는 업무의 유형을 객관적으로 고려해야 한다. 먼저 이 요건은 수행하여야 하는 업무유형을 고려함에 주관적 평가는 배제된다는 점을 명확히 하고 있다.<sup>33)</sup> 그리고 입법이유서에 따르면 제1호는 수행하여야 하는 업무유형을 임금차이기준에 정확하고 완전하게 반영해야 함을 의미한다. 그래야만 업무가 올바르게 평가될 수 있는 것이다.<sup>34)</sup>

임금체계가 임금집단에 따라 임금을 결정하도록 예정하는 경우에는, 해당 임금집단에서 업무를 분류할 때 모든 업무특성을 고려해야 함을 의미한다. 수행하여야 하는 업무와 관련되는 모든 부분적 관점은 임금집단으로 분류할 때 평가에 포함해야 한다. 업무의 부분적 관점만 분류에 포함하지 않은 경우, 그러한 불완전한 평가가 여성 근로자가 주로 수행하는 업무에 관한 것이라면 이는 입법이유서에 따르면 균등하지 않은 임금에 해당할 수 있다.<sup>35)</sup>

## (2) 남녀 취업자에 대한 공통의 기준

임금투명성법 제4조 제4항 제2문 제2호에 따르면 임금체계는 남녀 취업자에 대한 공통기준을 기반으로 해야 한다. 남성 또는 여성의 전형적인 업무로 평가되는지에 따라 평가기준을 달리하는 것은 어떠한 경우에도 허용되지 않는다. 반면에 제2호는 한 성별의 사람이 다른 성별의 사람보다 더 많이 수행할 가능성의 기준을 고려하는 것을 금지하지 않는다.<sup>36)</sup> 그러나 유럽사법재판소(EuGH)의 판례에 따르면 특정한 기준을 다른 성별이 충족할 가능성이 더 높은 경우, 노동은 동일한 가치가 있는 것으로 간주해 동일한 임금집단에 속할 수 있도록 하는 임금체계를 보장해야 한다.<sup>37)</sup>

다양한 업무요구사항에 대하여 점수를 부여하는 등급분류법에 따라 임금집단을 가지는 임금체계에서 분류하는 경우, 남녀 모두 각 요구사항의 범주에 대하여 동일한 점수를 받을 기회를 얻어야 한다. 이를 위해 각 업무요구사항에 다양한 하위범주를 제공하여 남녀 모두 동일한 점수를 획득할 수 있도록 제공해야 한다.<sup>38)</sup>

33) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 39.

34) BT-Drs. 18/11133, 53.

35) BT-Drs. 18/11133, 53.

36) Oberthür, NJW 2017, 2228 (2231); Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 40.

37) EuGH, Urt. v. 1. 7. 1986 - 237/85.

## (3) 임금차이기준에 대한 차별 없는 가중치 부여

임금체계의 기준차이는 임금투명성법 제4조 제4항 제2문 제3호에 따르면 차별 없는 방식으로 가중치를 부여해야 한다. 여성 취업자가 전형적으로 수행하는 업무의 요구사항 및 부담은 남성 취업자의 전형적인 업무의 요구사항 및 부담과 동일한 방식으로 가중치를 부여해야 한다. 예를 들어 입법이유서는 업무의 육체적 요구는 허용할 수 없을 정도로 높은 수준으로 평가해서는 안 되며, 동일가치노동의 정신적 부담은 전혀 평가하지 않거나 너무 낮은 수준으로 평가해서는 안 된다고 언급하고 있다.<sup>39)</sup> 또한 한 성별에 유리한 기준은 두 번 이상 고려하지 않을 수 있다.<sup>40)</sup> 제3호는 가중치를 부여할 수 있는 기준과 방법을 명시하지는 않고 있다.<sup>41)</sup> 임금을 산정할 때 어떠한 기준에 특별한 가중치를 부여할 것인지는 사용자가 자유롭게 결정할 수 있다. 이때에 사용자는 한 성별의 구성원이 다른 성별의 구성원보다 가중치에 의해 더 많은 영향을 받지 않도록 해야 한다.

## (4) 기준의 투명성

마지막으로 임금투명성법 제4조 제4항 제2문 제4호에 따르면 임금체계는 전체적으로 투명해야 한다. 투명성의 기준은 1975년의 유럽연합의 동일임금지침(RL 75/117/EWG)<sup>42)</sup>에 대한 유럽사법재판소의 판례에 근거한다. 이 판례에 따르면 동일가치노동에 취업하는 집단에 비해 평균적으로 현저히 낮은 임금을 지급하고, 불투명성을 이유로 차이가 나는 임금을 지급하게 된 사정을 이해할 수 없는 경우, 그러한 임금체계는 간접적인 차별일 수 있다.<sup>43)</sup> 유럽사법재판소의

38) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 40.

39) BT-Drs. 18/11133, 53.

40) HK-AGG/Zimmer, 5. Aufl. 2022, EntgTranspG § 4 Rn. 11.

41) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 41.

42) 이 지침의 정식 명칭은 「남녀의 동일임금원칙 적용에 관한 유럽연합 회원국 규정의 조정에 관한 지침」(Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. 2. 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen)으로, 1957년 로마조약 제119조에 따라 제정된 최초의 양성평등에 관한 지침으로 평가된다. 이후 이 지침은 유럽연합 「노동문제 및 취업문제에서 남녀의 기회균등 및 동등대우원칙의 이행에 관한 지침, 이른바 균등대우지침(Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. 7. 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen)으로 대체되었다. 독일은 유럽연합의 동일임금지침의 해당 내용을 구민법 제612조 제3항에 전환하였다.

판례에 따르면 임금정책이 차별적이지 않다는 사실을 증명하는 것은 사용자의 몫이다.<sup>44)</sup> 따라서 임금차이를 유발하는 특징을 식별할 수 없는 임금체계는 제4호의 의미에서 불투명한 것이다.<sup>45)</sup> 그러나 제4호가 복잡한 규정을 배제하는 것은 아니다.<sup>46)</sup> 사업장의 직원 수와 고용형태에 따라 언뜻 보기에 완전히 차이가 나는 것처럼 보이는 업무를 비교하기 위해 복잡한 평가척도가 필요할 수 있다. 다만 불투명성에 대한 한계선을 결정하는 것은 어려울 수 있다.

### 3) 독일 임금투명성법 제4조 제4항 외에 허용되는 객관적 기준

임금체계를 근거로 개별 임금을 결정하는 것에 대하여 주로 근로평가 및 동일노동 또는 동일가치노동의 결정을 언급하는 임금투명성법 제4조 제4항의 다소 개방적인 요건 외에도, 동일노동 또는 동일가치노동에서 개별 임금차이를 정당화할 수 있는 객관적 임금차이기준이 무엇인지에 대한 의문을 제기할 수 있다. 이에 대한 해답은 임금투명성법 제4조 제4항에서도, 법률의 다른 조항에서도 찾을 수는 없다.

연방노동법원은 차이가 나는 임금지급을 정당화하는 객관적이고 성중립적인 요소의 존재에 대한 질문을 일반균등대우법 제22조에 따른 추정에 대한 반박과 연결한다.<sup>47)</sup> 이는 불평등한 대우의 정당성 여부에 관한 문제가 아니라, 성별을 이유로 한 불평등한 대우가 존재하는지에 관한 선행질문이다. 그럼에도 이 질문에 대해서는 임금투명성법 제3조 제3항 제2문을 참조하는 것이 합리적인데, 그에 따르면 특히 노동시장, 성과 및 업무결과와 관련된 기준은 임금차이를 정당화할 수 있다.

연방노동법원은 지금까지 동일노동 또는 동일가치노동에서 임금차이를 정당화할 수 있는 구체적 기준에 대하여 조심스럽게 언급하고 있을 뿐이다. 즉 연방노동법원은 2021년 1월 21일 판결의 방론에서 적어도 근로자의 근무년수는 개별 사례에서 객관적이고 성중립적인 임금차이기준이 될 수 있다고 판시하였다.<sup>48)</sup> 그리고 2023년 2월 16일 판결에서는 이를 확장하여 다른 사용자하에서

43) EuGH, Entscheidung v. 17. 10. 1989 - C 109/88.

44) EuGH, Entscheidung v. 17. 10. 1989 - C 109/88.

45) BT-Drs. 18/11133, 53; Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 42.

46) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 42.

47) BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 - 8 AZR 488/19.

겪은 더 오랜 관련 전문경험도 더 높은 임금지급의 기준이 될 수 있다고 판시하였다.<sup>49)</sup> 그 이유는 근무년수는 전문경험과 밀접한 관련이 있고, 이를 통해 근로자가 자신의 업무를 더 잘 수행할 수 있기 때문이라고 보았다.<sup>50)</sup> 그러나 동시에 특정 한계값을 초과하면 전문적 경험의 증가가 더 이상 근로의 질적 향상으로 이어질 수 없으며, 이 경우 근무년수의 증가를 임금인상에 고려하지 않을 수 있다고 판시하였다.<sup>51)</sup> 이를 통해 연방노동법원은 궁극적으로 성과 및 기대되는 성과를 임금차이를 위한 결정적 요소로 고려한다는 점을 명확히 하고 있다. 임금차이기준에 허용되는 사유가 되기 위해서는 해당 기준이 각 근로자의 근로의 질에 대한 결론을 도출할 수 있어야 한다. 따라서 직업교육 또는 자격의 차이가 특수한 업무수행을 위해 중요하면 객관적 임금차이기준이 될 수 있다.<sup>52)</sup> 구체적 업무에 대한 직업교육 또는 추가 자격이 업무결과에 영향을 미치지 않는 경우, 연방노동법원의 원칙에 따라 임금을 결정할 때 이를 고려하지 않을 수 있다.

임금투명성법 제3조 제3항 제2호의 의미에서 노동시장 관련 기준도 임금차이에 대한 사유가 될 수 있다. 유럽사법재판소의 견해에 따르면 업무를 위한 구직자의 부족과 더 많은 인센티브 제공의 필요성이 임금차이에 대한 사실상 정당한 경제적 사유에 해당하는지와 그 정도를 결정하는 것은 각국 법원의 몫이다.<sup>53)</sup> 연방노동법원도 원칙적으로 이러한 견해를 따르고 있다. 그러나 사용자가 업무공백을 적합한 노동력으로 채우기 위해 노동시장 상황을 이유로 더 많은 임금이 필요하였음을 증명해야 한다. 이에 관해 연방노동법원은 사용자가 제시한 임금에 근로관계를 맺을 의사가 있는 똑같은 정도로 좋고 적합한 구직자가 없었다는 증거를 구체적으로 제시할 것을 요구한다.<sup>54)</sup>

48) BAG, Urt. v. 21. 1.2021 - 8 AZR 488/19; EuGH, Urt. v. 3. 10. 2006 - C-17/05; EuGH, Entscheidung v. 17. 10. 1989 - C 109/88.

49) BAG, Urt. v. 16. 2. 2023 - 8 AZR 450/21.

50) BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 - 8 AZR 488/19.

51) BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 - 8 AZR 488/19.

52) BAG, Urt. v. 16. 2. 2023 - 8 AZR 450/21; EuGH, Entscheidung v. 17. 10. 1989 - C 109/88; Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 3 Rn. 34.

53) EuGH, Urt. v. 27. 10. 1993 - C 127/92

54) BAG, Urt. v. 16. 2. 2023 - 8 AZR 450/21.

#### 4) 단체협약상 임금규정의 타당성추정

임금투명성법 제4조 제5항에 따라 단체협약을 통해 도입된 임금체계의 경우 실질적 측면에서 타당성추정(Angemessenheitsvermutung)이 적용된다.

##### (1) 타당성추정의 의미

임금체계가 차별적 처우가 없도록 형성되어야 한다는 요건은 원칙적으로 단체협약에서도 준수되어야 한다. 그러나 임금투명성법 제4조 제5항 제1문에 따르면 단체협약상의 임금규정에 대해서는 타당성추정이 적용된다. 타당성추정이 어떠한 법률효과를 가지는지는 해당 조항의 법문에서도, 입법이유서에서도 명확하게 나타나 있지 않다.

이 규범은 단체협약 당사자의 사적자치적 규제권한의 표현으로서, 이는 상위 법률에 의해 제한된다.<sup>55)</sup> 또한 단체협약 당사자는 당연히 차별금지조항도 준수해야 한다.<sup>56)</sup> 그러나 단체협약 당사자는 간접적인 차별에서 사실상 사유가 있는지를 평가할 수 있는 특권이 있다.<sup>57)</sup> 이러한 평가특권에는 단체협약상 임금체계가 성별을 이유로 하는 차별적 처우를 배제하도록 형성되었다는 가정이 따른다.<sup>58)</sup>

입법자는 단체협약 당사자가 특히 임금투명성법 제4조 제4항의 요건을 적절히 고려하였다고 가정한다. 타당성추정이 적용되는 경우 근로자는 임금규정에 따라 산정된 임금보다 더 많은 임금을 받을 자격이 있다고 주장할 수 없다. 왜냐하면 그 단체협약상의 임금규정은 동일임금원칙을 위반하고 따라서 임금투명성법 제8조 제1항에 따라 무효이기 때문이다.<sup>59)</sup> 예를 들어 단체협약상의 임금규정이 임금투명성법 제4조 제2항 제2문에서의 업무의 동일가치성 평가와 관련

55) BAG, Urt. v. 21. 5. 2014 - 4 AZR 50/13.

56) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 46; ErfK/Schlachter, 23. Aufl. 2023, EntgTranspG § 4 Rn. 9.

57) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 46; BeckOK ArbR/Roloff, 68. Ed. Stand 2023, EntgTranspG § 4 Rn. 14; ErfK/Schlachter, 23. Aufl. 2023, EntgTranspG § 4 Rn. 9.

58) Löwisch ZTR 2022, 579 (580); 이와 다른 견해로는 HK-AGG/Zimmer, 5. Aufl. 2022, EntgTranspG § 4 Rn. 17; ErfK/Schlachter, 23. Aufl. 2023, EntgTranspG § 4 Rn. 9.

59) 임금투명성법 제8조 제1항은 “제3조 또는 제7조를 위반하는 합의의 규정은 무효이다.”라고 정한다.

된 기준을 고려하지 않는 경우 그 추정은 반박될 수 있다.<sup>60)</sup>

임금투명성법 제4조 제5항 제1문에 이어 제2문에 따르면 단체협약상의 임금 규정에 근거한 구분되는 임금집단에 속하는 업무는 동일가치가 있는 것으로 간주되지 않는다.<sup>61)</sup> 이 또한 반박할 수 있는 추정인데, 입법이유서와 달리 제2문은 동일한 임금집단에 속하는 업무가 동일가치가 있는 것으로 간주된다는 것을 의미하지 않는다.<sup>62)</sup>

## (2) 사업장협정으로의 양도

타당성추정은 사업장협정(Betriebsvereinbarung)을 통해 임금규정을 형성할 때 사용자에게 특히 중요하다. 임금투명성법 제4조 제5항 제1문에 따른 타당성 추정은 법문언상 단체협약에 관해서만 적용된다. 그러나 사업장협정에서의 임금체계를 단체협약상의 임금체계와 동등한 지위에 놓을 필요가 있다.<sup>63)</sup> 입법자는 단체협약에 따른 임금규정의 적정성에 대한 실질적 추정을 통해 타당성추정을 정당화한다.<sup>64)</sup> 이는 궁극적으로 사용자가 일방적으로 결정하지 않았거나 근로자와 사용자 사이에 자유롭게 협상한 규정의 경우, 차별적 처우의 가능성이 낮다는 사실에서 비롯된다.<sup>65)</sup> 이러한 고려사항은 사업장협정에서의 임금규정도 그대로 적용될 수 있는데, 이는 사업장 당사자 간의 협상의 결과이기 때문이다.<sup>66)</sup> 따라서 임금투명성법 제4조 제5항의 의미에서 차별 없는 형성의 추정은 사업장협정에서의 임금체계에도 그대로 적용된다.

## 2. 임금체계에 대한 형식적 요건

사업장협의회(Betriebsrat)가 있는 기업에서는 객관적 임금체계를 도입하고 시행할 때 형식적인 측면에서 사업장협의회 참여권을 준수해야 한다.

60) Löwisch ZTR 2022, 579 (580).

61) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 47.

62) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 48.

63) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 49; BeckOK ArbR/Roloff, 68. Ed. Stand 2023, EntgTranspG § 4 Rn. 15; § 5 EntgTranspG Rn. 13.

64) BT-Drs. 18/11133, 53.

65) BT-Drs. 18/11133, 61.

66) Bauer/Krieger/Günther, 5. Aufl. 2018, EntgTranspG § 4 Rn. 49; BeckOK ArbR/Roloff, 68. Ed. Stand 2023, EntgTranspG § 4 Rn. 15; § 5 EntgTranspG Rn. 13.

## 1) 임금체계 도입에서의 공동결정

지금까지 사용자는 사업장협의회가 임금의 범위에서 공동결정을 요청할 때, 종종 임금에 관한 판단이 개별적으로 이루어지고 객관적 임금원칙에 근거하지 않았다는 사실을 문제 삼았다. 개별 임금결정의 경우에는 집단적 사실관계의 부재로 인해 사업장협의회의 공동결정권(Mitbestimmungsrecht)이 존재하지 않는다.<sup>67)</sup> 그러나 사용자가 연방노동법원의 판례를 배경으로 객관적이고 성중립적인 기준에 따라 임금체계를 도입하기를 원하거나 도입해야 하는 경우, 독일 「사업장조직법」(BetrvG) 제87조 제1항 제10호의 공동결정에 대한 구성요건이 충족된다.

사업장조직법 제87조 제1항 제10호에 따르면 사업장협의회는 기업의 임금형성, 특히 임금원칙의 수립과 새로운 임금방법의 도입 및 적용, 그리고 그 개정에 관한 문제에 대하여 공동결정권을 갖는다. 임금원칙은 모든 임금책정에 대한 추상적이고 일반적인 원칙이다. 임금원칙은 인력 또는 인력의 한 부분에 대한 노동임금이 결정되거나 산정되는 체계를 결정한다.<sup>68)</sup> 사업장 당사자는 임금의 산정 유형과 방식에 대한 추상적 원칙을 설정할 수 있다.<sup>69)</sup> 특히 추상적 임금집단의 구성, 추상적 기준에 따른 내용상 형성 및 비율 또는 기타 관련 정도에 따라 구분되는 임금집단 사이의 가치차이에 대한 추상적 설정은 공동결정의 대상이 된다.<sup>70)</sup> 연방노동법원의 지속적 판례에 따르면 구체적 임금수준에 대한 사용자의 임금정책적 판단은 공동결정의 대상이 되는 기업의 임금형성의 사안에 해당하지 않는다.<sup>71)</sup> 따라서 개별적 임금집단의 임금수준 또는 임금범위를 결정하는 기본값은 공동결정의 대상이 아니다.<sup>72)</sup>

67) BAG, Beschl. v. 03. 12. 1991 - GS 2/90.

68) BAG, Beschl. v. 18. 10. 2011 - 1 ABR 34/10.

69) BAG, Beschl. v. 30. 10. 2012 - 1 ABR 61/11.

70) BAG, Beschl. v. 20. 7. 1999 - 1 ABR 66/98; BAG, Beschl. v. 30. 10. 2012 - 1 ABR 61/11.

71) BAG, Beschl. v. 28. 2. 2006 - 1 ABR 4/05; BAG, Beschl. v. 18. 10. 2011 - 1 ABR 25/10.

72) BAG, Beschl. v. 28. 4. 2009 - 1 ABR 97/07.

## 2) 합의 결렬 시 합의위원회의 결정

사용자와 사업장협의회 간에 객관적 임금규정의 도입에 대한 합의에 도달하지 못한 경우, 사업장조직법 제87조 제2항<sup>73)</sup> 제1문에 따라 합의위원회(Einigungsstelle)가 결정해야 한다. 합의위원회에 적용되는 사항은 다음과 같다. 집행가능한 공동결정의 범위는 합의위원회의 규제권한의 한계이다. 따라서 합의위원회는 사업장협의회 집행가능한 공동결정의 대상이 아닌 사안에 대하여 사용자의 의사에 반하는 어떠한 규정도 만들 수 없다.<sup>74)</sup> 임금수준에 대한 합의는 사업장조직법 제87조 제1항 제10호에 따른 공동결정권의 대상이 아니므로, 이에 대해서는 합의위원회가 규제권한이 없다. 그 때문에 연방노동법원의 판례에 따르면 합의위원회의 결정은 각 임금집단에 대한 기본임금 또는 기타 임금구성요소의 구체적 금액을 결정할 수 없다.<sup>75)</sup> 각 임금집단의 임금수준은 합의위원회의 규제권한의 대상이 아니다. 이는 사용자가 사업장 내 임금에 대한 전반적인 틀을 설정하는 경우에도 적용된다. 임금집단에 고용된 근로자에 대하여 사용자가 정한 총비용은 합의위원회가 채울 수 있는 임금범위가 아니다.<sup>76)</sup> 따라서 도입하려는 임금체계에서 임금수준을 산정하는 기준, 임금집단의 형성 및 각 임금집단 사이의 가치차이만 합의위원회의 규제권한의 대상이 된다.

## 3) 임금체계 시행에서의 공동결정

일반적으로 임금체계를 도입할 때 사업장조직법 제87조 제1항 제10호에 따른 공동결정권 외에도, 도입한 임금체계를 시행할 때에도 사업장조직법 제99조 제1항 제1문에 따른 공동결정권을 준수해야 한다. 즉 사용자는 특히 근로자 수 20명 이상인 사업장의 경우 각 그룹화 또는 재그룹화 이전에 사업장협의회에 알려야 한다. 그룹화는 최초의 분류이고, 재그룹화는 사업장에 적용되는 임금규

---

73) 사업장조직법 제87조 제2항은 “제1항에 따른 사항에 관한 합의가 이루어지지 않는 경우, 합의위원회가 결정한다. 합의위원회의 결정은 사용자와 사업장협의회 사이의 합의를 대체한다.”라고 정한다.

74) BAG, Urt. v. 31. 5. 2005 - 1 AZR 254/04; BAG, Beschl. v. 30. 10. 2012 - 1 ABR 61/11.

75) BAG, Beschl. v. 20. 7. 1999 - 1 ABR 66/98.

76) BAG, Beschl. v. 20. 7. 1999 - 1 ABR 66/98.

정에서 분류의 변경을 의미한다.<sup>77)</sup> 따라서 임금규정의 객관적 기준에 따라 근로자를 특정한 임금집단에 속하게 하는 것은 공동결정의 대상이다. 사업장협의회 참여는 임금방안의 균일하고 고른 적용을 제공하여 사업장 내부의 임금형평성 및 임금처리방식의 투명성을 구현하는 데 도움이 된다.<sup>78)</sup>

#### IV. 최근 독일 연방노동법원 판례의 결과와 그 전망

##### 1. 차별적 처우의 추정과 증명책임의 분배

###### 1) 2021년 1월 21일 판결

연방노동법원은 2021년 1월 21일 판결에서 여성 근로자의 임금이 임금투명성법 제10조 이하에 따라 사용자가 통지한 남성 비교대상자의 비교임금보다 적다는 사정은 성별을 이유로 임금 지급에서 차별적 처우가 발생하였다고 추정함에 일반적인 근거가 있다고 하였다.<sup>79)</sup> 또한 연방노동법원은 임금투명성법에 따른 동일임금에 관한 소송에 일반균등대우법 제22조에서 비롯된 추정, 즉 증명책임의 분배를 적용한다.

이에 따라 차별적 처우에 대한 추정이 있으면 사용자는 제시부담 및 증명부담을 진다. 즉 동일임금원칙을 위반하지 않았고 전적으로 성별에 따른 차별적 처우와 무관한 객관적 요인으로 인해 임금차이가 있음을 보여주는 사실관계를 제시하고 증명해야 한다. 단순한 일반적 주장만으로는 그러한 추정을 반박하기에 부족하다. 사용자는 법원에서 효과적인 통제와 검증이 가능해지게 하는 진술을 제시해야 한다. 이에 반해 동일노동 또는 동일가치노동이 존재함에 대한 제시부담 및 증명부담은 근로자가 진다.

77) BAG, Beschl. v. 3. 5. 2006 - 1 ABR 2/05.

78) BAG, Beschl. v. 28. 4. 2009 - 1 ABR 97/07.

79) BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 - 8 AZR 488/19.

## 2) 2023년 2월 16일 판결

연방노동법원은 2023년 2월 16일 판결에서 앞서 살핀 판례를 계승하였다.<sup>80)</sup> 원고인 근로자와 원고가 소환한 남성 비교대상자가 동일노동을 수행하였다는 사실을 확인하였다. 원고가 자신이 지목한 남성 동료보다 적은 월기본임금을 받았다는 사정은, 원고가 성별을 이유로 임금에서 직접적인 차별적 처우를 경험하였다는 일반균등대우법 제22조 의미에서의 추정에 근거가 있다고 하였다. 비교대상자가 소수 집단인 경우에는 - 해당 사건의 경우 원고와 같이 동일노동을 수행한 남성 근로자는 2인뿐이었음 -, 근로자가 동일노동에 대하여 더 많은 임금을 받은 이성의 동료를 지목한 것만으로도 인과관계 추정의 이유제시를 위해 충분하다고 하였다. 따라서 임금에 직접적인 차별적 처우가 있었다는 추정을 반박하는 것은 피고 사용자의 몫이라고 하였다.

사용자가 원고와 남성 동료에게 고용 당시 동일한 기본임금을 제안하였으나, 임금협상에서 동료가 더 많은 임금을 받았다는 사용자의 명확한 진술만으로는 추정을 반박할 만하지 않다고 하였다. 연방노동법원의 견해에 따르면 한 공동 근로자가 이성 근로자보다 더 나은 협상을 하였다는 사정 자체가 성별을 이유로 한 임금차이의 추정을 반박할 수 없는데, 그렇지 않으면 사용자가 성별을 이유로 한 동일임금원칙을 너무 쉽게 준수하지 않을 수 있기 때문이다. 오히려 사용자는 분쟁사안에서 노동시장의 상황으로 인해 결원을 적합한 노동력으로 채우기 위해 더 많은 임금이 필요하였음을 제시하고 증명해야 한다고 하였다. 전문적 직업교육이나 관련 업무의 장기적 경험으로 인해 더 나은 자격을 갖춘 경우에도 더 많은 임금을 지급하는 것이 정당화될 수 있다고 하였다.

## 2. 객관적이고 성중립적인 임금체계의 필요성

이상과 같은 연방노동법원의 명확한 입장은 사용자의 임금처리방식에서 중요한 의미를 지닌다. 연방노동법원은 개별 임금협상이 남녀의 임금에 차이가 난다는 점에 대하여 사실상의 근거가 있을 수 없다고 하였다. 따라서 사용자는 동일노동 또는 동일가치노동을 수행하는 남녀 근로자에게 동일하지 않은 임금

---

80) BAG, Urt. v. 16. 2. 2023 - 8 AZR 450/21.

을 지급하는 경우, 개별 임금협상의 차이에서 임금차이가 발생하였다는 점을 주장할 수 없다. 이상의 판결을 계기로 지금까지 개별 협상에 근거해 자유재량으로 임금을 결정해 온 사용자는 임금처리방식을 단일화하고 사업장에 객관적이고 성중립적인 임금체계를 조속히 구축해야 한다.<sup>81)</sup> 그리고 모든 개별 근로자의 임금수준을 객관적 기준에 따라 결정할 수 있어야 하고, 객관적 기준과 연계되지 않은 임금차이는 회피해야 한다.

객관적이고 성중립적인 임금체계를 갖추으로써 사용자는 처음부터 임금에서 차별적 처우가 발생하는 것을 방지할 수 있다. 이는 성별차이가 있는 사이에서 뿐만 아니라, 동성 사이에도 임금형평성을 마련해야 하는 것으로 확대될 수 있다. 근로자가 사용자에게 임금에서 불평등한 대우를 받았다고 주장하는 경우, 임금체계는 임금차이가 객관적이고 성중립적인 요소에 의해 설명될 수 있음을 증명하는 데 사용될 수 있다.<sup>82)</sup> 사업장 내 임금체계를 객관화할 필요성은 사업장의 규모 및 구조와 무관하게 모든 사용자에게 존재한다. 물론 단체협약이나 기타 객관적 임금체계에서 근로자의 임금을 이미 규제하고 있지 않은 경우에만 그러한 조치가 필요하다. 그러나 단체협약상의 임금체계를 채택하고 있는 사용자라고 하더라도 단순히 방관만 해서는 안 된다. 단체협약 밖에 있는 근로자집단에 대해서는 관행에 따라 상급자에게 임금확정의 여지를 주는 임금체계가 종종 존재하며, 이에 따라 유사한 근로에 대하여 임금지급차이로 이어질 수 있다.

### 3. 근로자의 청구권 행사와 그에 따른 사용자의 제시부담 및 증명부담

#### 1) 근로자의 동일임금청구권

연방노동법원의 최근 판례는 근로자의 동일임금에 대한 청구권을 관철하기 위해 비교적 쉬운 방법을 제시하고 있다. 여성 근로자가 동일노동 또는 동일가치노동을 하는 남성 동료의 임금을 알고 있는 경우 또는 그 반대로 남성 근로자가 여성 동료의 임금을 알고 있는 경우에는, 유럽연합의 기능조약(AEUV)<sup>83)</sup>

81) Oberthür, NJW 2023, 2754 (2758).

82) Krieger/Plambeck, NZA 2023, 1001 (1002).

83) 이 조약의 정식 명칭은 「유럽연합의 기능에 관한 조약」(Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union)이다.

제157조, 임금투명성법 제3조 제1항, 제7조에 따라 사용자에게 동일임금을 청구할 수 있다.<sup>84)</sup> 여성 근로자가 동일노동 또는 동일가치노동에 대하여 남성 동료보다 적은 임금을 받는다는 사정 또는 그 반대로 남성 근로자가 여성 동료보다 적은 임금을 받는 때에는, 성별을 이유로 차별적 처우가 발생하였다는 일반균등대우법 제22조에 따른 추정의 근거가 된다. 남녀 근로자가 각각 동일임금에 대한 소송을 제기하는 경우, 동일임금원칙을 위반하지 않았다는 사실을 제시하고 경우에 따라서는 증명하는 부담은 사용자의 몫이다.<sup>85)</sup> 사용자가 문서화되고 일반적으로 적용가능한 객관적 기준에 따라 임금을 결정하지 않는 경우, 앞서 살펴본 연방노동법원의 판결에서 알 수 있듯이 이를 증명하는 것은 좀처럼 쉽지 않다.

## 2) 근로자의 정보청구권

그에 반해 여성 근로자가 남성 동료의 임금을 알지 못하는 경우 또는 그 반대로 남성 근로자가 여성 동료의 임금을 알지 못하는 때에는, 각각의 근로자는 직원 수 200명 이상인 사업장에서 동일한 사용자에게 임금투명성법 제10조<sup>86)</sup>, 제11조<sup>87)</sup>에 따라 정보청구권을 행사하여 임금결정 기준 및 절차에 관한 정보, 비교임금에 관한 정보 등을 받을 수 있다. 이때에 사용자는 전체임금의 통계상 월 평균값 정보 및 경우에 따라서는 두 개의 개별 임금구성요소의 정보 관련 비교집단의 임금을 통지할 의무가 있다. 가령 여성 근로자의 임금이 통지된 평균값보다 낮은 경우, 이는 그 여성 근로자가 임금투명성법 제3조 제2항 제1문의 의미에서의 성별을 이유로 임금에서 직접적인 차별적 처우를 경험한 것으로 추정한다.<sup>88)</sup> 이 경우에도 불평등한 임금지급이 성별에 근거한 것이 아니라는

84) Oberthür, NJW 2023, 2754 (2755).

85) BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 - 8 AZR 488/19.

86) 임금투명성법 제10조 제1항은 “이 법률에서 의미하는 동일임금원칙의 준수를 점검하기 위하여 취업자는 제11조부터 제16조까지에 따른 정보청구권을 가진다. 이를 위하여 취업자는 기대할 만한 방식으로 동일업무 또는 동일가치업무(비교업무)를 지정하여야 한다. 취업자는 제5조 제1항에 따른 월 평균 총임금과 최대 두 개의 개별 임금구성요소에 관한 정보를 요구할 수 있다.”라고 정하고 있다.

87) 임금투명성법 제11조 제1항은 “정보제공의무는 제2항에 따른 임금결정의 기준 및 절차에 관한 정보와 제3항에 따른 비교임금에 관한 정보를 포괄한다.”라고 정하고 있다.

88) BAG, Urt. v. 21. 1. 2021 - 8 AZR 488/19.

제시부담 및 증명부담은 사용자가 진다. 사용자가 정보제공의무를 이행하지 않는 경우, 사용자는 임금투명성법 제15조 제5항 제1문에 따라 동일임금원칙을 위반하지 않았다는 사실에 대한 증명부담도 진다.

#### 4. 새로운 임금체계 도입 시 문제점과 추가적 조치

##### 1) 기존 임금상태의 유지

객관적 임금규정이 없는 기존 임금처리방식에서 객관적이고 성중립적인 기준에 따른 임금체제로 변경하고자 하는 경우, 사용자에게는 특히 임금체계의 시행에서 문제가 발생할 수 있다. 새로운 임금규정에 따라 임금을 산정한 결과, 객관적 기준에 따라 더 많은 임금을 받을 자격이 있는 근로자가 있다면, 해당 근로자의 임금은 상향 조정해야 한다.

그에 반해 근로자가 근로계약에서 합의한 임금보다 새로운 임금규정의 객관적 기준에 따라 더 적은 임금을 받을 자격이 있는 경우, 즉 근로자가 새로 도입된 객관적 기준에 따르면 너무 많은 임금을 받는 때에는 어려운 상황에 놓인다. 불평등한 대우를 피하고 정해진 임금산정 기준을 일관되게 시행하기 위해, 사용자는 임금규정에 따라 산정된 임금만 근로자에게 지급해야 한다. 그렇지 않으면 동일노동 또는 동일가치노동에서 동일하지 않은 임금이 지급될 수 있기 때문이다. 따라서 새로운 임금규정의 도입은 기존 임금상태의 일부를 제거해야 하는 효과를 가져올 수 있다. 이는 개별 계약상 임금청구권은 근로자의 정당한 권리임에도 법적으로 유효하게 이행될 가능성이 없을 수도 있다는 점을 의미한다.

이러한 문제에서 연방노동법원은 기존 임금상태가 동일하지 않은 임금지급을 정당화할 수 있다는 사정을 판결로 지속해서 확인한 바 있다. 연방노동법원은 이전 결정에서 근로자가 더 많은 임금을 받는 것이 이전 시점에 더 높은 가치의 업무를 수행하였다는 사실에 기인하는 경우, 기존 임금상태의 보장을 위해 동일노동 또는 동일가치노동에서 더 많은 임금지급을 인정하였다.<sup>89)</sup> 근로자가 임금체계에 따라 낮은 평가를 받는 업무를 수행한 후, 새로운 업무집단에서 비교가능한 근로자와 비교해 더 많은 임금을 받는 것이 이전에 더 높은 가치의

89) BAG, Urt. v. 23. 9. 1992 - 4 AZR 30/92.

업무를 기반으로 획득한 기본 임금상태의 보장을 위해 지속해서 사실상 정당화되었다. 유럽사법재판소도 동일하지 않은 임금지급을 정당화할 수 있다는 사정을 확립한 바 있다. 이에 관해서는 절을 구분하여 살펴보고자 한다.

## 2) 과도기적 불이익조치의 수용과 조정

기존 임금상태의 유지 시 또 하나의 핵심적인 질문은 그 범위와 시간적 제한가능성의 문제이다. 즉 객관적이고 성중립적인 임금규정으로의 전환단계에서 동일하지 않은 임금이 적어도 일시적으로 정당화될 수 있는지 또는 기존 임금처리방식이 어느 한 단계에서 불평등한 대우가 완전히 없어져야 하는지이다.

이에 관하여 유럽사법재판소는 차별적 처우 없는 임금체계로 변경할 때 근로자의 기존 임금상태를 보장하는 것은 임금의 불평등한 대우를 일시적으로 정당화할 수 있는 정당한 목적에 해당한다고 판결을 통해 판시한 바 있다.<sup>90)</sup> 또한 같은 판결에서 유럽사법재판소는 과도기적 기간 설정도 허용하고 있다. 즉 차별적 임금체계를 새로운 체계로 전환할 때 고용관계에 있는 근로자의 기존 임금상태에 손실이 없게 하려고, 기존의 차별적 임금체계를 객관적 기준에 따른 임금체계로 대체하고 구임금체계의 차별적인 효력 중 일부는 기간의 정함이 있는 과도기 동안 유지하는 경우로 제한하여 허용한다.<sup>91)</sup> 요컨대 기존 임금상태를 보장하는 목적은 차별적 처우 없는 처리방식을 향한 임금체계변경이 전반적으로 시행된다는 전제하에, 구임금체계의 차별적인 효력이 어느 정도 계속되는 것을 정당화하는 것으로 이해할 수 있다.<sup>92)</sup>

이러한 원칙은 객관적이고 성중립적인 임금체계의 전환에도 적용될 수 있다. 근로자 또는 근로자집단이 새로운 임금규정의 객관적 기준에 따라 산정한 결과, 개별로 합의한 것보다 적은 임금을 받게 되는 경우, 상당한 기간 내에 임금의 완전한 조정이 이루어진다는 전제하에, 기존 임금상태를 보장하려는 이익은 비교가능한 근로자에 비해 전환단계에서 더 많은 임금을 받는 것을 정당화한다.<sup>93)</sup> 이는 객관적 임금규정을 도입하는 사용자가 입법자와 판례가 요구하는바,

90) EuGH, Urt. v. 8. 9. 2011 - C-297/10, C-298/10.

91) EuGH, Urt. v. 8. 9. 2011 - C-297/10, C-298/10.

92) Thüsing/Pötters, Altersdiskriminierung in Besoldungs- und Vergütungssystemen, EuZW 2015, 935 (937).

93) Krieger/Plambeck, NZA 2023, 1001 (1007).

즉 객관적 기준에 따라 임금수준을 산정하는 것을 정확하게 이행하는 것이다.

그러나 비례성을 유지하기 위해서는 상당한 기간 내에 점진적으로 조정이 이루어져야 하며, 시간이 지남에 따라 완전한 조정이 이루어질 것임을 사용자가 증명할 수 있어야 한다.<sup>94)</sup> 예를 들어 새로운 임금체계에서 규정된 것보다 더 많은 임금을 받는 근로자는 임금을 유지하되 임금이 평준화될 때까지 향후 임금인상에서 제외하는 과도기적 조치와 양립할 수 있다.

### 3) 유럽연합의 임금투명성지침의 고려

나아가 2023년 4월 24일 최종 채택된 유럽연합의 임금투명성지침(RL (EU) 2023/970)<sup>95)</sup>을 독일 자국법으로 전환하게 되면 근로자들의 선택의 폭이 더욱 넓어질 것으로 기대된다.<sup>96)</sup> 유럽연합의 임금투명성지침 제4조에서 동일노동 및 동일가치노동에 대하여 동일임금체계가 형성되도록 각국은 필요한 조치를 취할 것을 규정하고 있다. 평가기준으로 언급하고 있는 사항으로서 역량, 부담, 책임 및 근로조건, 경우에 따라서는 직무 또는 직위와 관련된 기타 요소 등이 포함되며, 이때에 성별은 그러한 기준에 포함되지 않음을 분명히 하고 있다.

그뿐만 아니라 유럽연합의 임금투명성지침 제5조에서 ‘고용 전의 임금투명성’에 대하여도 정하고 있다. 즉 구직지원자는 장래의 사용자로부터 객관적이고 성중립적인 기준에 따른 관련 직위의 초기임금 또는 그 범위, 경우에 따라서는 직위와 관련해 사용자가 적용하는 단체협약의 관련 규정에 대한 정보를 받을 권리가 있다. 사용자는 이러한 정보를 공개 채용 공고, 면접 전 또는 기타 방식 등으로 투명한 임금협상을 보장하는 방식으로 제공해야 한다. 사용자는 구직지원자에게 현재 또는 이전 고용관계에서의 임금내역에 관하여 물어서는 안 된다. 또한 사용자는 동일노동 또는 동일가치노동에 대한 동일임금청구권을 훼손하지 않게 하도록 구인 광고 및 직책이 성중립적이며 채용 절차가 차별적 처우

94) Krieger/Plambeck, NZA 2023, 1001 (1007).

95) 이 지침의 정식 명칭은 「임금투명성 및 집행메커니즘을 통한 동일노동 또는 동일가치노동에서 남녀에 대한 동일임금원칙 적용의 강화에 관한 지침」(Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. 5. 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen)으로, 유럽연합 회원국은 늦어도 2026년 6월까지 자국 국내법으로 전환해야 한다.

96) 이 지침의 규정 내용에 관하여는 배건이·박은정 외, 앞의 책, 285면 이하.

가 없는 방식으로 진행되도록 해야 한다. 고용 전부터 임금투명성을 강화하는 조치를 추가로 마련하고 있다.

## VI. 우리에게 주는 시사점

지금까지 살펴본 독일에서 논의를 정리하면서 그것이 우리에게 주는 시사점을 고찰하면서 결론에 갈음하고자 한다.

먼저 연방노동법원은 최근 두 차례의 판결을 통해 사용자에게 임금투명성법에 따라 객관적이고 성중립적인 임금체계를 형성할 것을 요구하였다. 노동관계에서 당사자 사이의 사적자치적 결정에 따라 결정해 온 임금이라는 관점은 이미 노동보호적 관점에서 동일임금원칙으로 수정되었는데, 이제는 한 단계 더 나아가 임금협상 이전에 객관적 임금체계를 형성하도록 요구할 수 있는 기반이 마련된 것이다. 사용자는 객관적이고 성중립적인 임금체계를 형성하는 등 동일임금원칙을 더욱 실질적으로 실현하도록 노력해야 한다. 이러한 기본적 원칙은 노동관계에서의 임금결정과 관련하여 우리나라의 사업장 임금체계에도 그대로 반영할 수 있을 것이다.

그리고 독일은 임금투명성법 제4조 제4항에서 추상적이긴 하나 임금체계 요건을 법률로써 정하고 있음에 주목해야 한다. 독일은 차별적 처우 없는 임금체계 형성을 위한 실질적 요건으로서 첫째, 수행하여야 하는 업무유형을 객관적으로 그리고 임금차이기준을 정확하고 완전하게 반영할 것을 고려해야 하고, 둘째, 남녀 취업자에 대하여 공통으로 적용할 수 있는 기준에 기반해야 하며, 셋째, 임금차이기준에 대하여 차별없이 가중치를 부여해야 하고, 넷째, 그러한 기준은 비교하고 식별할 수 있도록 투명하게 해야 함을 규정하고 있다. 임금체계 형성에 대한 요건 자체가 부재한 우리는 임금투명성법상 요건을 모범 삼을 수 있고, 구체적으로는 남녀고용평등법 제8조에 관련 내용을 추가하는 것으로 입법화할 수 있을 것이다. 그뿐만 아니라 독일은 임금투명성법 제4조 제4항의 요건 외에도 허용되는 객관적 기준을 인정하고 있는데, 임금투명성법 제3조 제3항 제2문상의 기준인 노동시장, 성과, 업무결과와 관련된 기준 등을 참조하여 임금차이를 정당화하고 있다. 우리도 남녀고용평등법 제8조 제2항에서 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 근로조건 등을 동일가치노동의 기준으로

삼고 있는데, 이러한 요소와 더불어 독일에서 논의되는 추가 요소를 구체적인 예시로 고려할 수 있다.

다만 이상의 법률상 요건과 기준을 제시하고는 있으나, 실질적으로는 판례를 통한 구체화가 요구되는 지점도 필요해 보인다. 객관적 임금차이기준에 대한 판례가 여전히 부족하므로 객관적이고 성중립적인 임금체계를 구체적으로 형성하는 데 불안전성이 있다. 그럼에도 불구하고 사용자는 객관적이고 성중립적인 기준에 따른 임금체제로 임금처리방식을 변화시켜야 한다. 이를 위해 독일 사업장의 사용자는 2023년 4월 24일 최종 채택된 유럽연합의 임금투명성지침의 시행에 따른 요건도 예상할 수 있다. 이 글에서는 독일에서의 논의로 그 범위를 한계짓고 있으나 임금체계 형성을 위한 검토에서 유럽연합의 임금투명성지침에 관한 연구도 추가로 필요할 것이다.

또한 모든 근로자에게 적용되는 객관적 임금기준을 도입함으로써 사용자는 임금문제에 사업장협의회를 더 많이 참여시켜야 한다. 이때에 그 대가로 임금투명성법 제4조 제5항과 같은 타당성추정은 살펴서 사업장협정에 규정된 임금체계에 적용하는 것도 살필 수 있다. 객관적 임금규정의 구체적 형태와 차이 정도는 사용자가 얼마나 많은 근로자를 고용하고 있는지 및 사업장 내 노동의 유형이 얼마나 차이가 있는지에 따라 달라질 수 있다. 임금규정의 복잡성은 사업장 내 직원 수의 규모에 따라 증가하는 경향이 있다. 통용되는 투명한 임금체계는 임금집단 또는 임금변동에 따라 임금지급이 고려된다. 임금집단에 대한 귀속은 각 업무에 대한 객관적 평가체계 내지 등급을 기반으로 한다. 임금집단은 경우에 따라서는 최저 및 최고 기본임금이 있는 임금변동폭을 예정할 수 있고, 경우에 따라서 이는 초기값을 기준으로 한다. 그런 다음 임금변동폭 내에서 객관적이고 성중립적인 임금차이기준에 따라 임금지급에서 차이가 있을 수 있다. 이러한 사정들을 충분히 고려해 임금체계 도입 논의에서 사업장별 제반 사정에 따라 객관적 임금체계를 단계적으로 적용하는 방안도 생각할 수도 있다.

나아가 임금투명성법상 근로자의 동일임금청구권과 정보청구권은 객관적이고 성중립적인 임금체계 형성을 사후적으로 뒷받침하고 있다. 근로자에게 각 청구권을 법적으로 보장하고 있고, 소송에서 청구권 행사 시 사용자로 하여금 제시 부담 및 증명부담을 지게 하여, 차별적인 임금체계를 형성하였거나 임금체계를 마련하지 않음에 따른 최소한의 위험을 사용자에게 부담시키고 있다. 이처럼 동일임금원칙 실현을 위한 근로자의 제반 청구권을 보장하고, 소송에서의 제시

부담 및 증명부담을 사용자의 몫으로 고려해야 한다.

마지막으로 객관적이고 성중립적인 임금체계 형성에서 법적으로 안전한 경과 규정을 모색하는 방안도 추가로 고려해야 한다. 즉 차별적 임금체계하에서 존재하였던 기존 임금상태의 보장은 업무가치정도의 평가가 인정된다면 제한된 범위에서 수용할 수밖에 없다. 이때에는 새로운 임금체계가 전반적으로 차별적 처우 없는 사실상의 진전을 가져오는지 및 결과적인 측면에서도 구임금체계의 차별적 효력을 감소시키는 효과가 기대되는지를 살펴야 한다. 또한 기존 임금체계의 효력은 부분적으로 및 시간적으로 제한한다는 전제하에 계속되는 것으로 인정해야 한다.

투고일 : 2024.5.7. / 심사완료일 : 2024.6.17. / 게재확정일 : 2024.6.19.

[참고문헌]

- 구미영 · 전기택 · 이해정 · 정다운, 「성별 임금격차 해소를 위한 동일가치노동 동일 임금 원칙 판단기준 연구」, 2022 연구보고서-18, 한국여성정책연구원, 2022.
- 김해원, “‘평등권’인가 ‘평등원칙’인가?», 「헌법학연구」 제19권 제1호, 한국헌법학회, 2013.
- 도재형, “임금에서 균등대우원칙 - 대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결 -”, 「노동법연구」 제47호, 서울대학교 노동법연구회, 2019.
- 배건이 · 박은정 외, 「임금격차 완화를 위한 법제화 방안 연구 -대기업 · 중소기업 간 임금격차 완화 및 성별 임금격차 완화를 중심으로-」, 경제 · 인문사회 연구회 협동연구총서 22-28-01, 경제 · 인문사회연구회, 2022.
- 이승현, “독일의 성별 임금격차와 EU 및 독일의 임금공개법”, 「국제노동브리프」 2021년 11월호, 한국노동연구원, 2021.
- 진명구, “성별임금격차 완화를 위한 입법 · 정책과제: 임금분포공시제 도입 논의를 중심으로”, 「노동정책연구」 제20권 제3호, 한국노동연구원, 2020.
- 황수옥, “독일 공정임금법에 관한 고찰”, 「이화젠더법학」 제9권 제1호, 이화여자대학교 법학연구소, 2017.
- Annuß, Entgelttransparenzgesetz - doch kein zahnlöser Tiger?, NZA 2021, 1538.
- Bauer/Günther/Romero, Offene Fragen des Entgelttransparenzgesetzes - was Arbeitgeber beachten sollten, NZA 2017, 809.
- Bauer/Krieger/Günther, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz und Entgelttransparenzgesetz, 5. Aufl. 2018. (약어: EntgTranspG § 00 Rn. 00).
- Däubler/Beck (Hrsg.), Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, 5. Aufl. 2022. (약어: HK-AGG/집필자, EntgTranspG § 00 Rn. 00).
- Krieger/Plambeck, Entgelttransparenzgesetz - Einführung objektiver Vergütungssysteme, NZA 2023, 1001.
- Kuhn/Schwindling, Entgelttransparenzgesetz: Der Auskunftsanspruch beim nicht tarifgebundenen oder tarifynwendenden Arbeitgeber, DB 2018, 509.
- Löwisch/Angeli, Offene Entgeltgruppen: Ausgestaltung und Schranken, NZA 2022, 893.
- Müller-Glöge/Preis/Schmidt, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 23. Aufl. 2023. (약어: ErfK/집필자, EntgTranspG § 00 Rn. 00).

Oberthür, Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen - Ein Beitrag zu mehr Entgeltgerechtigkeit oder bürokratische Riesenkrake?, NJW 2017, 2228.

Oberthür, Das BAG als Motor zur Förderung der Entgeltgerechtigkeit, NJW 2023, 2754.

Schaub, Arbeitsrechts-Handbuch, 19. Aufl. 2021.

Schlewing, Gleichstellung im Spiegel der Rechtsprechung, NZA-Beilage 2022, 30.

Thüsing/Pötters, Altersdiskriminierung in Besoldungs- und Vergütungssystemen, EuZW 2015, 935.

Wank, Das Entgelttransparenzgesetz - Prämissen und Umsetzung, RdA 2018, 34.

[국문초록]

## 노동관계에서 동일임금원칙 실현을 위한 임금체계 형성 요건

- 독일 임금투명성법 및 관련 판례 검토를 중심으로 -

김 중 길\*

독일은 동일노동 또는 동일가치노동에서 남녀 간 동일임금원칙을 시행하기 위해 2017년 독일 임금투명성법을 제정하였다. 최근 독일 연방노동법원은 이 법률을 적용하면서 사용자로 하여금 객관적이고 성중립적인 임금체계를 형성하도록 요구하였다. 원래 사용자와 근로자 간의 임금협상은 사적자치적 영역으로서 그 자체를 존중한다. 다만 근대사회에서는 노동보호적 관점에서 이를 수정하여 동일임금원칙 실현을 위한 노동법상 제반 제도를 마련하고 있고, 객관적이고 성중립적인 임금체계 형성의 강제는 그 일환으로 볼 수 있다. 이 글에서는 차별적 처우 없는 임금체계 형성을 위한 형식적 및 실질적 요건을 검토하고, 최근 연방노동법원 판례의 결과와 그에 따른 전망을 짚어보면서 우리에게 주는 시사점을 고찰하였다.

주요 내용을 살펴보면 먼저 임금투명성법 제4조 제4항은 실질적 요건으로서 첫째, 수행하여야 하는 업무유형에 대한 객관적 고려, 둘째, 남녀 취업자에 대한 공통의 기준, 셋째, 임금차이기준에 대한 차별 없는 가중치 부여, 넷째, 그러한 기준의 투명성을 규정하고 있다. 형식적 요건으로서 사용자는 임금체계의 도입 및 시행 단계에서 사업장협의회의 참여권을 보장하고 있다. 이러한 요건 외에도 근로자의 동일임금청구권과 정보청구권을 보장하여 객관적이고 성중립적인 임금체계 형성을 사후적으로 뒷받침하고, 임금체계 도입 시 법적으로 안전한 경과규정을 모색하는 방안도 추가로 모색하고 있다. 이상의 요건과 기준을 모범으로 하여 우리는 남녀고용평등법 제8조에 임금체계 형성을 위한 요건을 입법화하는 방안을 마련할 수 있고, 이를 뒷받침하는 근로자의 권리와 사용자의 의무도 구체적으로 되짚어 보아야 할 것이다.

\* 국립금오공과대학교 교양학부 조교수, 법학박사(Dr. jur.).

주제어 : 동일노동, 동일가치노동, 동일임금원칙, 성별 임금격차, 임금체계, 정보청구권,  
임금투명성법, 임금공개법, 일반균등대우법

[Abstract]

## Anforderungen an Entgeltsysteme zur Verwirklichung des Entgeltgleichheitsgebots im Arbeitsverhältnis

KIM, Jung Gil\*

Im Jahr 2017 trat das Entgelttransparenzgesetz mit dem Ziel in Kraft, das Entgeltgleichheitsgebot für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit in Deutschland durchzusetzen. In jüngster Zeit hat das Bundesarbeitsgericht zwei Entscheidungen zur Anwendung des Entgelttransparenzgesetzes getroffen. Die Urteile zielten vor allem darauf ab, Arbeitgeber zur Einführung eines objektiven und geschlechtsneutralen Entgeltsystems zu verpflichten. Lohnverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind ein autonomer Bereich, der anerkannt werden sollte. In der modernen Gesellschaft hat sich dies jedoch aus Sicht des Arbeitsschutzes geändert. Das Arbeitsrecht wurde entwickelt, um das Entgeltgleichheitsgebot durchzusetzen. In diesem Zusammenhang ist auch die Verpflichtung zur Einführung objektiver und geschlechtsneutraler Entgeltsysteme zu sehen. Der Beitrag untersucht die formellen und materiellen Anforderungen an diskriminierungsfreie Entgeltsysteme. Anschließend werden das Ergebnis eines aktuellen Falles des Bundesarbeitsgerichts und dessen Perspektiven diskutiert. Abschließend werden die Konsequenzen für Südkorea analysiert.

Im Folgenden werden die wichtigsten Punkte zusammengefasst. Zunächst stellt Art. 4 Entgelttransparenzgesetz folgende inhaltliche Anforderungen: erstens die objektive Berücksichtigung der Art der zu verrichtenden Arbeit, zweitens gemeinsame Kriterien für männliche und weibliche Beschäftigte, drittens die diskriminierungsfreie Gewichtung der einzelnen Differenzierungskriterien und viertens die Transparenz dieser Kriterien. Als formale Anforderung muss der

---

\* Assistant Professor(Dr. jur.), School of General Education, Kumoh National Institute of Technology.

Arbeitgeber das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von Entgeltsystemen gewährleisten. Über diese Anforderungen hinaus garantiert das Entgelttransparenzgesetz den Beschäftigten das Recht auf Entgeltgleichheit und das Auskunftsrecht. Damit wird die nachträgliche Schaffung objektiver und geschlechtsneutraler Entgeltsysteme unterstützt. Darüber hinaus wird eine rechtssichere Übergangsregelung für die Einführung von Entgeltsystemen geprüft. In Anlehnung an die oben genannten Anforderungen und Standards, die in Deutschland diskutiert werden, könnte der koreanische Gesetzgeber erwägen, Anforderungen an die Einführung von Entgeltsystemen in Art. 8 des südkoreanischen Gleichstellungsgesetzes gesetzlich zu verankern. Die Rechte der Arbeitnehmer und die Pflichten der Arbeitgeber sollten in diesem Zusammenhang ebenfalls einer besonderen Überprüfung unterzogen werden.

Key words : gleiche Arbeit, gleichwertige Arbeit, Entgeltgleichheitsgebot, geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Entgeltsystem, Recht auf Information, Entgelttransparenzgesetz, allgemeines Gleichbehandlungsgesetz