



제420회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 동일가치노동의 정의 신설 등 〉

■ 김태년의원 대표발의(의안번호 제2205120호)

2025. 1.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 동일가치노동의 정의 신설 등	3

I. 제안경위

2024년 10월 31일 김태년의원이 대표발의한 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 일부개정법률안은 2024년 11월 1일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 사업주가 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하도록 하고, 이를 위반한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.

그런데 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급 의무를 위반하는 경우 등의 구체적인 기준은 고용노동부예규인 「남녀고용평등 업무처리 규정」에서 규정하고 있어 동일가치노동의 구체적인 내용을 법률에 규정하여야 한다는 지적이 있음.

이에 동일가치노동을 근로자간의 노동이 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건의 기준으로 비교할 때 같거나 유사한 성질인 노동이거나 두 직무가 일정 부분 다르더라도 직무평가 등의 방법에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동으로 규정하고, 동일가치노동을 위반하는 행위 등을 구체적으로 규정함으로써

동일가치노동 동일 임금 지급의 실현을 도모하려는 것임(안 제2조제5호 신설 및 제8조 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 동일가치노동의 정의 신설 등

가. 개정안의 주요내용

개정안은 동일가치노동을 근로자간의 노동이 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건의 기준으로 비교할 때 같거나 유사한 성질인 노동이거나 두 직무가 일정 부분 다르더라도 직무평가 등의 방법에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동으로 규정하고, 동일가치노동을 위반하는 행위 등을 구체적으로 규정하려는 것임(안 제8조).

[표] 개정안 조문대비표

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 4. (생략) <u><신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. <u>“동일가치노동”이란 근로자간의 노동이 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건의 기준으로 비교할 때 같거나 유사한 성질인 노동이거나 두 직무가 일정 부분 다르더라도 직무평가 등의 방법에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다</u>

제6조의2(기본계획 수립) ① (생략)

② 기본계획에는 다음 각 호의 사항이 포함되어야 한다.

1. 2. (생략)

3. 동일 가치 노동에 대한 동일 임금 지급의 정착에 관한 사항

4. ~ 9. (생략)

③·④ (생략)

제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 능력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원회의 의견을 들어야 한다.

③ (생략)

<신설>

고 인정되는 노동을 말한다.

제6조의2(기본계획 수립) ① (현행과 같음)

② -----
-----.

1. 2. (현행과 같음)

3. 동일가치노동-----

4. ~ 9. (현행과 같음)

③·④ (현행과 같음)

제8조(동일가치노동 동일 임금 지급) ① -----

--동일가치노동-----
-----.

② 사업주가 동일가치노동의 기준을 정할 때에는-----

-----.

③ (현행과 같음)

④ 서로 비교되는 근로자간의 노동이 동일가치노동인지 여부를 판단할 때에는 기술, 능력,¹⁾ 책임 및 작업조건의 기준 외에 해당 근로자의 경력·근속년수·직급

<신 설>

<신 설>

등을 종합적으로 고려하여야 한다.

⑤ 다음 각 호의 행위는 제1항에 따라 동일가치노동에 동일 임금을 지급하지 아니한 행위로 본다.

1. 기본급·호봉산정·승급 등에서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우

2. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우

3. 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우

4. 그 밖에 합리적인 이유 없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 행위로서 대통령령으로 정하는 경우

⑥ 제5항에도 불구하고 다음 각 호의 경우는 동일가치노동에 동일 임금을 지급하지 아니한 행위로 보지 아니한다.

1. 비교되는 근로자가 같거나 비슷한 일을 하더라도 경력·근속

제37조(벌칙) ① (생략) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 <u>동일 가치의 노동</u>에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우 2. ~ 9. (생략) ③·④ (생략)	<u>년수·직급 등의 합리적·객관적인 기준에 따라 임금이 차등 지급되는 경우</u> 2. <u>임금형태를 직무급·성과급 등으로 정하여 비교되는 근로자 사이에 직무 또는 성과 등의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우</u> 제37조(벌칙) ① (현행과 같음) ② ----- ----- ----- -----. 1. ----- -----<u>동일가치노동</u>----- ----- ----- 2. ~ 9. (현행과 같음) ③·④ (현행과 같음)
---	--

나. 검토의견

현행법은 사업주에게 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는

1) 법률에서 규정하고 있는 동일 가치 노동의 기준 중 ‘노력’을 ‘능력’으로 잘못 기재한 것으로 보임.

동일한 임금을 지급할 의무가 있음을 규정하고, 동일가치노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 규정하고 있으며(제8조), 관련 의무 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음(제37조제1항제2호).²⁾

그런데, 우리나라는 OECD 주요회원국 중 남녀 임금격차가 가장 큰 상황으로, 2022년 기준 우리나라 여성은 남성보다 31.2%정도 임금을 덜 받는 것으로 나타나, 해당 규정이 남녀 임금격차 해소를 실현하는데 적극적 역할을 하지 못한다는 의견이 있음.³⁾

[주요 OECD 회원국의 남녀 임금격차(%)]

(단위 : %, 중위임금 기준)

구분	한국	OECD	일본	캐나다	덴마크	핀란드	프랑스	독일	호주	영국	미국
2022	31.2	12.1	21.3	17.1	-	-	-	-	9.9	14.5	17.0

※ 출처 : OECD Data(2024.1월 조회 기준)

* OECD의 남녀 임금격차는 중위기준 남성 임금과 여성임금의 차이를 분석하는 것으로, 우리나라 고용형태별 근로실태조사와는 차이가 있음.(우리나라는 평균값, OECD는 중간값으로 비교)

2)제8조(임금) ① 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

② 동일 가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사업주가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.

③ 사업주가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제37조(벌칙) ② 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제8조제1항을 위반하여 동일한 사업 내의 동일 가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급하지 아니한 경우

3) 한국노총, 민주노총, 더불어민주당 정책위원회, ‘동일가치노동 동일임금 법제화 토론회’, 2023. 6. 22. 37면.

이에 개정안은 현재 고용노동부 예규⁴⁾에서 규정하고 있는 동일가치 노동의 정의 및 동일가치노동에 대한 동일임금 지급 원칙을 위반하는 행위 등을 법률에 상향하여 규정하려는 것으로,

법률에 동일 가치 노동의 정의 및 금지되는 차별적 임금 지급행위를 보다 명확화하였다는 점에서 입법의 의의가 있는 것으로 보임.

「남녀고용평등 업무처리규정」 [고용노동부예규 제207호, 2023. 8. 17., 일부개정]

제4조(동일가치노동 동일임금 지급) ① 법 제8조제1항에서 “동일가치노동”이란 노동수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일하거나 유사한 성질인 노동 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 말한다.

② 법 제8조제2항에서 “직무수행에 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등”은 다음 각 호와 같다.

1. 기술: 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
2. 노력: 업무수행에 필요한 물리적 힘 및 정신적 부담
3. 책임: 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
4. 작업조건: 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경

③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치 노동인지 여부를 판단할 때에는 법 제8조제2항에 예시된 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준 외에 해당 근로자의 학력·경력·근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

④ 다음 각 호의 행위는 법 제8조제1항에 따라 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 아니한 경우에 해당한다.

1. 성별에 따라 차등적으로 책정된 임금기준을 적용하여 특정 성에게 낮은 임금을 지급하는 경우
2. 근로의 양과 질 등에 관계없이 근로자에게 생활 보조적·복리후생적 금품(가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우
3. 기본급·호봉산정·승급 등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우
4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의

4) ‘남녀고용평등업무처리규정(고용노동부예규)’에서는 각 용어의 정의 및 판단기준을 마련하고 있음.

임금을 낮게 책정하는 경우

5. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용하여 지급하는 경우

6. 특정 성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우

7. 그 밖에 합리적인 이유없이 남녀를 차별하여 임금을 지급하는 경우

⑤ 전항의 규정에도 불구하고 임금지급에 있어 성차별 행위로 보지 아니하는 경우는 다음과 같다.

1. 비교되는 남녀근로자가 같거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준에 의하여 임금이 차등 지급되는 경우

2. 임금형태를 직무급·성과급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 직무, 성과 또는 능력 등의 격차가 구체적·객관적으로 존재함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

다만, 개정안 논의 시 다음과 같은 사항을 추가적으로 검토할 필요가 있음.

첫째, 현행 남녀고용평등법상의 동일 가치 노동의 의미는 행정규칙을 통해 그 판단기준을 다소 구체화하고 있음에도 불구하고 동일가치 노동에 대한 해석의 한계와 입증의 어려움 등으로 인해 최근 5년간 관련 규정 위반에 대해 기소의견으로 송치한 건수는 1건에 불과한 실정임.⁵⁾

5) < 동일가치노동 동일임금 원칙 위반 신고사건 및 기소의견 송치 건수 >

(단위: 건)

구분	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년	계
접수건수	18	11	15	9	3	56
기소의견 송치 건수	1	-	-	-	-	1

따라서 행정규칙의 세부내용을 법률로 상향하여 규정한다고 하더라도 개정실익이 크지 않을 수 있음.

둘째, 개정안은 기술·노력·책임 및 작업조건 외에 경력·근속연수·직급 등을 종합적으로 고려하도록 하고 있는데, 이는 현행 판례가 동일가치의 노동과 관련하여 학력·경력·근속연수 등을 종합적으로 고려하여 판시한 점을 고려한 것으로 보임.⁶⁾

그러나 근로의 내용과 무관한 경력·근속연수 등 속인적 특징들이 노동의 가치를 결정하고 임금격차를 정당화하는 것은 타당하지 않다는 의견도 있으므로⁷⁾ 심사과정에서 관련 의견을 고려하여 논의할 필요가 있겠음.

이에 대해 고용노동부는 가치가 동일한 노동에 대해 동일한 임금을 지급해야 한다는 개정안의 취지에는 공감하지만,

우리나라 대부분의 기업이 연공급 성격의 임금체계를 가지고 있어 직무 배치·임금 설정 등에 대한 객관적인 가치 평가가 쉽지 않으며 기술·노력·책임 등의 기준만으로는 현실의 다양한 직무를 평가할 객관적 기준을 마련하기 어렵고 이로 인해 사용자와 근로자간 직무의 가치와

6) (대법원 2020. 11. 26., 선고, 2019다262193, 판결) 일반적으로 ‘동일가치의 노동’이란 해당 사업장 내에서 서로 비교되는 근로자 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 따라 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말한다. 동일가치의 노동인지는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임과 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

7) 도재형, 「임금에서 균등대우원칙」 p.104, 노동법연구, 2019.3.

임금에 대한 이견으로 불만과 법적 분쟁이 확대돼 부정적 영향을 끼칠 소지가 있다는 입장임.

또한 현행법은 입증책임을 사업주에게 부여하고 있어 직무의 가치와 임금에 대한 입증은 기업규모에 관계없이 큰 부담이 될 수 있다면서 법제화보다는 노사, 이해관계자 및 전문가 등과의 충분한 사회적 논의를 통해 합리적 개선방안을 마련하는 것이 바람직하다는 의견을 제시하였음.

문 의 처
02)6788-5539