



이슈와 논점



이슈와 논점 | 제1594호 | 2019년 7월 5일 | 발행처 국회입법조사처 | 발행인 김하중 | www.nars.go.kr

임금분포공시제의 쟁점과 과제

신 동 윤*

1. 들어가며

2017년 기준 한국의 남녀 임금격차 비율은 34.6%로 OECD 국가 중 1위를 차지하고 있다.¹⁾ 또한 고용형태별 임금격차 역시 큰 차이를 보이고 있다.²⁾

이에 정부는 2017년 7월, 국정운영 5개년 계획에서 ‘성평등 임금공시제’를 2018년까지 시행하겠다고 밝혔으나, 2019년 현재는 (가칭) 임금분포공시제로 전환하여 논의 및 검토 중에 있다.

‘임금분포공시제’란 고용형태, 성별 뿐만 아니라 직종·직급·직무별 임금분포 등을 공시하는 것을 말한다.³⁾ 이 제도의 목적은 기업이 성별·고용형태별, 직종·직급·직무별 임금분포를 공시하도록 함으로써 임금 차별을 방지하고 임금격차를 해소하기 위한 것이다.

노동계와 여성계 등은 임금격차 해소를 위해 임금분포공시제 도입이 필요하다는 입장인 반

면, 경영계는 기업의 경영자율성 침해, 노사갈등 및 사회적 위화감 증대 등의 우려가 있다는 이유로 반대하고 있다.

따라서 이 글에서는 임금분포공시제의 주요 쟁점사항, 각계의 입장, 해외입법례 등을 살펴보고, 시사점을 도출하고자 한다.

2. 주요 쟁점사항

(1) 구성 항목 등

임금분포공시제를 도입할 경우, 공시항목을 어느 범위까지 구성할 것인지가 핵심적인 논의 대상이 될 것이다. 공시항목을 구성하는 것은 2가지 선택방법이 있다. 첫째, 고용형태별, 성별, 직종별, 직무별, 직급별, 근속년수별 등 세밀하게 항목을 교차 구성하는 것이다. 둘째, 단일 항목만을 구성하는 것이다.

세밀하게 항목을 교차 구성할 경우, 일목요연하게 임금수준과 분포를 비교분석할 수 있는 장점이 있는 반면, 기업의 영업비밀, 경영활동의 제약, 노사 갈등 심화, 사회적 위화감 증폭 등의 우려가 제기될 수 있다.⁴⁾ 반면, 단일항목만으

1) OECD.Stat, Employment: Gender wage gap(최종검색일: 2019.5.9).
2) 2018년 기준, 비정규직근로자의 시간당 임금총액은 14,492원으로 정규직근로자의 68.3%(21,203원)로 나타났다(고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사」, 2018).
3) 임금분포공시제의 직접적 정의는 찾아볼 수 없어 대략적 정의를 개념화하였다(환경노동위원회, 「고용정책 기본법 일부개정법률안 검토보고서」(정춘숙의원 대표발의, 의안번호 제2007714호), 2017.9, pp.5~6).

4) 소득주도성장특별위원회, 「노동시장 격차 완화와 소득

로 구성하는 경우, 위와 같은 우려는 완화될 수 있겠지만, 단일항목에 한정되기 때문에 임금 차별 및 격차를 종합적으로 개선하는 측면에서 그 실효성에 의문이 제기될 수 있다.

(2) 공개방식 등

기업공시제도란 기업으로 하여금 주주, 채권자, 투자자 등 기업을 둘러싼 이해관계자들을 위하여 해당 기업의 재무내용 등 의사결정에 필요한 정보를 알리는 제도를 말한다.⁵⁾

따라서 임금분포의 공시방법으로는 3가지를 고려할 수 있다. 첫째, 기업 내·외부에 완전히 공개하는 방법, 둘째, 정부기관에게 제출하는 방법, 셋째, 기업 내부에만 공개하는 방법이다.

첫 번째 방법은 임금의 투명성과 공정성 등을 향상시킬 수 있다는 장점이 있는 반면, 개별기업의 임금을 대외적으로 공개함으로써 경영활동의 제약 또는 사회적 위화감을 조성할 수 있는 단점이 있다. 두 번째 방법은 정부기관이 행정감독을 통해 기업의 임금격차 해소에 노력할 수 있다는 장점이 있겠지만, 정부기관 제출이 대외적 공개와 다를 바 없다는 비판이 제기될 수 있다. 마지막 세 번째 방법은 기업 내부 즉, 노동조합, 노사협의회, 근로자 대표 등에게 공개함으로써 노사가 자율적으로 임금격차해소를 위해 노력할 수 있고 외부공개로 인한 여러 우려를 불식할 수 있다는 장점이 있겠지만, 기업의 임금격차 해소 노력을 촉진하기에는 미흡한 제도라는 비판이 제기될 수 있다.

주도 성장», 소득주도성장 정책 토론회, 2018.11.13., p.90; 최우영, 「고용형태, 임금분포 공시...기업 속살 드러내라는 정부」, 『머니투데이』, 2017.11.28.

5) 정태형 외 2명, 「자율공시수준이 공시정보의 질에 미치는 영향 기업지배구조의 증거」, 『회계와 정책연구』제21권 제6호, 2016, p.28.

(3) 적용대상

임금분포공시제를 시행하기 위해서는 기업이 임금정보를 분석하기 위하여 준비할 기간이 필요하다. 그리고 필요한 준비기간과 대응능력은 기업규모 등에 따라 다를 수 있다.

따라서 임금분포공시제를 도입할 경우, 사업주의 부담을 완화하고 준비할 시간을 가질 수 있도록 이 제도의 적용대상을 순차적으로 확대하는 방안을 고려할 필요가 있다.

즉, ‘모범적인 사용자’로서의 책무가 있는 국가·지방자치단체와 공공기관에서 우선적으로 임금분포공시제를 시행한 뒤 민간기업으로 적용대상을 넓히는 것이 바람직할 수 있다. 민간기업의 경우에는 기업규모에 따라 순차적으로 도입하되 기업의 능력들을 고려할 때 일정규모(예를 들어 상시 300인 이상) 이상의 기업으로 한정하는 것도 고려할 필요가 있다.

(4) 공시주기 및 시행시점

임금분포공시제를 도입할 경우 공시주기도 중요한 쟁점이 될 수 있다. 우선적으로 검토될 수 있는 것은 매년 임금분포를 공시하는 방안이다. 매년 임금분포를 공시하는 것은 불합리한 임금격차나 차별을 신속히 시정하는데 도움이 될 수 있다. 그러나 이 경우에는 기업이 이 제도를 준수하는데 드는 업무적 부담이 상당할 수 있다. 따라서 격년 또는 그 이상의 주기로 공시하도록 하는 방안도 함께 검토할 필요가 있다.

다음으로 시행시점도 쟁점이 될 수 있다. 임금분포공시제를 도입하기 위해서는 임금정보 공시항목 및 공시방법을 정하기 위해 상당한 준비작업과 기간이 필요할 수 있다. 참고로 한 연

구는 임금정보를 조사, 분석, 가공, 공시하는 단계별 인프라 구축에 3~4년이 소요될 것으로 예측하고 있다.⁶⁾ 따라서 이 제도를 도입하기 위해서는 필요한 법적 근거를 마련한 이후에도 상당한 유예기간을 거쳐 시행하는 것이 바람직할 것으로 보인다.

3. 노동계, 여성계, 경영계의 입장

노동계와 여성계는 성별임금격차, 고용형태별 임금격차를 해소하기 위해 신속히 임금분포 공시제를 도입할 것을 요구하고 있다.⁷⁾ 반면에 경영계는 임금이 기업의 경영전략의 일부인데 이를 공시하도록 하고 이를 규제의 계기로 삼는 것은 기업의 자율성을 침해하고, 사회적 위화감을 높일 우려가 있다며 반대하는 입장이다.⁸⁾

4. 해외사례

해외에서는 영국, 오스트리아, 스위스 등 몇몇 나라가 임금분포공시제를 시행하고 있다.

(1) 영국

영국에서는 「2010년 평등법(Equality Act 2010)」 제78조 젠더임금격차정보(Gender Pay Gap Information)⁹⁾와 이 조의 위임에 따라 제정된 두 개의 시행령¹⁰⁾에 근거하여 젠더임금격

차가 공시되고 있다. 즉 법률에서는 임금공시의 원칙과 적용제외 대상만을 규정하고, 시행령에서는 공개하여야 할 임금정보와 관련된 세부적인 사항들과 비교 척도인 시간당 임금을 계산하는 방법, 공시방법, 담당부처의 시행실태 점검 및 보고의무 등을 규정하고 있다.

이에 따라 영국에서는 2018년부터 젠더임금격차 정보가 공시되고 있다. 공시제도의 적용 대상은 전년도 특정시점(국가기관·공공기관은 3월 31일, 민간기업은 4월 5일) 기준으로 상시 250인 이상을 고용하는 기관·기업이다. 이들 기관·기업은 전년도의 젠더임금격차를 매년 특정시점(국가·공공기관은 3월 30일, 민간기업은 4월 4일)까지 공시하여야 한다. 공시항목은 젠더임금격차의 중위값과 평균값, 젠더보너스격차의 중위값과 평균값, 보너스를 받는 남녀 근로자의 비중, 임금4분위별 남녀근로자의 비중 등 7개 항목이다. 민간기업은 공시된 정보가 정확한 것이라는 고위책임자의 서명된 진술서를 동시에 자사 웹사이트에 게재하여야 한다. 공시된 정보는 영국정부가 운영하는 젠더임금격차 서비스(Gender Pay Gap Service) 홈페이지를 통해 누구나 열람할 수 있으며, 기관·기업 간 비교도 가능하다.¹¹⁾

(2) 오스트리아

오스트리아는 2011년에 개정된 평등대우법(Gleichbehandlungsgesetz)¹²⁾ 제11a조에 따

「2010년 평등법(젠더임금격차정보) 2017년 규칙」(The Equality Act 2010(Gender Pay Gap Information) Regulations 2017)이다. 전자는 주로 국가기관과 공공기관(교육기관 등을 포함함)에 적용되고, 후자는 민간기관에 적용된다.

11) ACAS, The Gender Pay Gap Explained(최종 검색일: 2019.6.27).

6) 이장원 외, 「공정임금 및 임금분포 공시제 연구」, 고용노동부 연구용역보고서, 2017. 12, p. 144.

7) 임윤옥, 「성별 임금격차 해소 5개년 계획, 공약을 지켜라」, 『오마이뉴스』, 2017.12.29.; 이세아, 「동일노동임금'은 세계적 흐름... 한국은?」, 『여성신문』, 2017.4.11.

8) 최우영, 「고용형태, 임금분포 공시...기업 속살 드러내려는 정부」, 『머니투데이』, 2017.11.28.

9) 이 조항은 2016.8.22.부터 시행되었다.

10) 두 개의 시행령은 「2010년 평등법(특정 기관과 공공기관) 2017년 규칙」(The Equality Act 2010 (Specific Duties and Public Authorities) Regulations 2017)과

라 일정규모 이상의 근로자를 상시 고용하는 기업에게 2년마다 임금보고서를 작성하도록 의무화하고 있다. 임금보고서는 단체협약 적용집단 또는 작업집단별, 근속년수별 등의 남녀 근로자 수와 각 집단별 남녀근로자의 평균임금과 중위임금을 포함하여야 한다. 임금보고서는 익명으로 작성되어야 하며, 특정한 개인이 식별되지 않아야 한다. 임금보고서는 직장평의회 등 근로자대표기구에게 제출하여야 하며, 근로자대표기구가 없는 경우에는 근로자들이 접근할 수 있는 장소에 비치하여야 한다.

임금보고서의 내용에 대해 근로자는 비밀을 지켜야 하며 이를 어길 경우 최대 360유로의 과태료를 납부하여야 한다. 다만 법률적 자문을 구하거나 차별을 이유로 평등대우위원회에 제소하는 경우는 비밀유지 위반으로 보지 않는다. 임금보고서 작성의무는 현재 상시 151인 이상을 고용하는 기업에 적용되고 있다. 이 제도는 2011년 1001인 이상을 상시 고용하는 기업에게 적용되기 시작하여 2014년까지 기업규모에 따라 단계적으로 적용대상이 확대되었다.

(3) 스위스

스위스는 임금보고서 작성을 의무화하고 있지 않지만, 기업이 스스로 성별임금불평등 여부를 진단할 수 있는 프로그램(Logib)을 개발하여 제공하고 있다. 이 프로그램은 연방젠더평등처(Federal Office of Gender Equality: FOGE)가 엑셀(Excel)을 기반으로 개발하여 무료로 제공하고 있다. 이 프로그램에 입력하여야 하는 정

보는 근로자 개인정보(성, 연령, 근속년수, 훈련 정도), 직업정보(직무, 숙련도, 직위), 임금 및 근로시간 정보 등이다. 모든 근로자에 대해 위의 정보를 입력하면 이 프로그램은 성별임금차별 회귀계수 등 다양한 통계정보를 산출해준다.¹³⁾

기업이 이 정보를 근로자 또는 근로자대표에게 제공할 의무는 없다. 다만 연방공공조달법(Federal Act on Public Procurement 1994)에 따라 공공조달계약을 체결하는 기업은 임금과 관련하여 남녀동등대우 실현의 의무가 있다. 조달당국은 이에 대해 사실확인을 해야 하는데, 이를 위해 조달에 참여하는 기업은 Logib를 통해 분석한 결과를 제출해야 한다.

5. 나가며

해외국가의 경우, 정도의 차이는 있으나 남녀 임금격차를 해소하기 위하여 임금공시제도가 점점 늘어나는 추세이다. 이와 같은 추세에 발맞추어 국내에서도 남녀 임금격차 해소를 위해 임금분포공시제도의 도입을 전향적으로 검토할 필요가 있다. 다만, 임금분포공시제는 이해당사자의 양 보호법익 사이에서 합리적 균형을 이룰 수 있도록 사회적 논의와 합의를 통하여 결정될 필요가 있다. 특히, 임금분포공시제도 도입 시, 구성항목, 공개방식, 적용대상, 공시주기 및 시행시점 등은 심도 있는 논의와 합의를 거쳐 결정될 사안이다.

□ 「이슈와 논점」은 국회의원의 입법활동을 지원하기 위해 최신 국내외 동향 및 현안에 대해 수시로 발간하는 정보 소식지입니다.

12) 원문은 <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008858> 참조.

13) 이 프로그램에 대한 설명 및 매뉴얼은 <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/equal-pay-self-test-tool-logib.html> 참조.