2009년도 인권상황실태조사
연구용역보고서

임금차별 판단기준

국가인권위원회

임금차별 판단기준

2009 년도 국가인권위원회 인권상황실태조사
연구용역보고서를 제출합니다

2009. 11.

연구수행기관 **법률사무소 이안**

연구책임자 김 진 (법률사무소 이안)

연 구 원 심 재 진 (서강대학교 법학연구소)

정 형 옥 (경기도가족여성연구원)

손 기 영 (경기도가족여성연구원)

구 미 영 (이화여자대학교 젠더법학연구소)

박 주 영 (노무법인 현장)

[보고서 요약]

1. 서 론

임금 차별의 심각성에도 불구하고 문제제기가 적은 이유 중 하나는 '현실적 기대' - 즉 차별시정제도를 통해 차별을 인정받을 수 있는 가능성 때문이라고 할 수 있다. 어렵사리 진정이나 고발을 하더라도 차별로 판정될 가능성이 높지 않다면, 예측 불가능성으로 인해 문제 제기를 할 이유가 줄어들 수밖에 없을 것이다. 따라서 차별 판정 가능성을 낮다고 예상하는 것은, 판단 주체가 "무엇이 임금차별인가, 임금 차별은 어떻게 판단하는가"에 대한 구체적이고 실질적인 기준을 가지고 있지 않다는 점에 기인하는 바 크다.
따라서 임금차별에 대한 문제제기가 있을 때 이에 대한 조사 및 판정 과정에서 차별 여부를 판단하는 구체적, 실질적 기준을 정립하는 것은, 임금차별 금지 제도의 실효성을 확보하는 중요한 관건이라고 할 수 있다.
이 연구는 임금차별 사건의 조사·판단 과정에서 고려해야 할 사항과 절차, 입증되어야 하는 것과 입증책임의 주체, 입증방법의 문제, 그리고 사용자가 할 수 있는 정당화 항변의 인정기준을 정리하여 임금차별 사건의 조사와 판단 업무에 실질적으로 필요한 기준을 제시하는 것을 목적으로 하였다.

2. 임금차별 판단기준에 대한 외국 사례

가. 미국의 임금차별 판단 기준

미국은 동일노동임을 전제로 임금차별을 판단하는 동일임금법의 차별판단기준과는 별도로 민권법상 동일한 직무임을 요건으로 하지 않고 임금차별을 판단하는 법리를 구성하고 있다. 그런데 미국은 동일임금법 제정시 동일가치노동을 배제

하였던 입법적 한계로 인하여, 민권법상 임금차별도 동일임금법과 조화되도록 해석해야 하는 제약을 받게 된 결과, 동일직무가 아닌 남녀지배적 직무간의 비교시 직무평가 및 이를 근거로 한 통계적 증거로 차별을 인정받는 것이 쉽지 않았다.

특히 국내는 임금체계가 서구와 같이 직무급이나 직능급이 발달되어 있지 않고, 임금결정기준에 직무수행과 무관한 요소들이 결부되어 있어 동일가치노동 동일임금원칙만으로는 국내 임금차별의 특수한 성격을 제대로 판단하기 어렵다는 점에서 동일(가치)노동만을 전제로 한 임금차별 판단기준에 국한되지 않고 "성을 이유로 한 임금차별"의 판단기준을 적극적으로 해석하고 발전시키는데 미국의 차별판단법리는 넓은 시야를 제공한다고 볼 수 있다.

나. 영국의 임금차별 판단 기준

영국의 남녀임금차별에 대한 규율은 임금차별을 포함한 계약상의 조건에 대한 차별과 비계약적 차별을 동일임금법과 성차별금지법으로 분리해서 규율하고 있고, 그 중에서 영국의 동일임금법은 성차별금지법과 비교해 상대적으로 차별보호에 미흡하다고 할 수 있다. 그러나 영국의 임금차별 시정 절차에서는 제도적으로 차별 판단에서 차별당한 근로자가 차별의 입증을 보다 쉽게 하도록 돕는 절차를 마련하고 있는 점이다. 예를 들어 임금차별 구제신청을 준비하는 근로자가 차별의 내용과 관련해 사용자에게 '질문지'를 보내고, 사용자는 이에 '답변지'를 작성해 보내도록 되는 것이나 간접차별 법리의 적극적 활용은 우리 법제에 시사하는 점이 크다.

다. 캐나다의 임금차별 판단 기준

캐나다는 원칙적으로 직무평가 요소별 가치 평가 점수를 합산하여 그 총점을 비

교하는 분석적 직무평가 방식을 취할 것을 요구하고, 이를 위해 제도적·재정적 지원을 하고 있으며, 직무평가 과정에서 성편향적인 고정관념의 영향을 받지 않도록 어떤 절차와 과정을 거쳐야 하는지 상당한 분량을 할애하여 설명하고 있다. 이 때 근로자측에서 직무가치 분석을 어느 정도의 정확성으로 입증해야 하는가는 임금차별 분쟁에서 중요한 쟁점이 되고 있다.

라. 외국 사례의 시사점

1) 그동안 임금차별 판단 기준과 거의 동의어처럼 받아들여졌던「동일가치 노동 동일임금」원칙은 본디 임금차별을 폭넓게 규율하기 위해서 도입된 도구지만, 구체적인 입법 과정과 적용 과정에서 자칫하면 임금차별 인정 범위를 오히려 좁히는 이유가 될 수 있다. 따라서 명백한 차별의 징표들이 발견되는 경우에는 동일(가치)노동 여부 판단에 앞서 차별을 인정할 수 있다.

2) 다른 나라에서는 동일임금이 지급되어야 하는 동일(가치)노동의 범위를 거의 같거나 실질적으로 유사한 업무 뿐 아니라 넓게 보아 비슷하거나, 동등하거나 양·질의 면에서 동일한 가치를 가진 노동에까지 확대하고 있는 반면, 우리 법원은 『협의의 동일노동』과 『광의의 동일가치노동』을 구별하면서도 실질적으로는 여전히 협의의 '동일노동'에 해당하지 않으면 차별을 인정하지 않고 있는 것이 아닌가 하는 우려가 있다.

3) '차별'은 반드시 '비교대상'을 특정해야 하긴 하지만 이 비교대상이 반드시 '지금' 존재하는 근로자여야 하는지 재고의 필요가 있다. 외국에서는 임금수준의 결정에 대해 동일한 노동에 대해서는 동일한 기준이 적용되어야 한다는 법의 취지에 비추어 그 비교대상 범위를 확대하고 있는데, 우리도 완전히 가상의 대상까지는 아니더라도 적어도 전임자 혹은 후임자와도 비교를 허용할 필요가 있다.

4) 비록 아직까지는 실제 사례에서 '합리화' 또는 '정당화' 항변이 문제가 된 예가 많지 않으나, 임금차별 사건이 늘어난다면 어떤 사정이 합리화 항변이 될 수 있고 어떤 때는 허용되어서는 안 되는지에 관한 기준 설정이 반드시 필요하다. 그런데 임금의 '차이'를 정당화 또는 합리화하려는 사용자의 주장에 대하여, 그 인정범위는 매우 엄격하게, 제한적으로 인정할 필요가 있다. 미국, 캐나다는 임금의 차이를 정당화할 수 있는 '성 이외의 요소' 범위를 한정적으로 열거하고, 그 외의 사정들로 임금 차이를 정당화할 수 없도록 하고 있으며, 막연한 시장가치 또는 시장에서의 구인비용과 같은 요소들이 정당화 항변으로 작용되어서는 안 된다는 원칙을 축적해 나가고 있다.

3. 직무평가

동일가치노동의 판단에 있어서는 동일가치성의 판단기준이 필요하며 동일가치성을 판단하기 위한 직무내용의 가치평가는 일반적으로 직무분석 및 직무평가를 통해서 이루어진다. 그러나 직무의 가치 혹은 가격이 무엇을 의미하는가라는 임금형평을 둘러싼 정치에서 가장 정의하기 어려운 문제 때문에 쟁점들이 제기되어 왔다. 기업이 직무평가를 기초로 직무의 가격을 설정하고 임금을 책정하는 과정에서 직무평가는 임금차별을 해결하는 역할을 수행하기도 하지만 그 방법이 지니는 주관성으로 인해 오히려 임금차별을 유발할 수 있다. 따라서 편견과 주관성 개입을 최대한 억제하고 차별적 임금구조를 정당화하는 수단으로 기능하게 할 수 있어 이를 최대한 방지할 수 있는 방안마련이 요구된다.
한편 다양한 임금체계가 발전함에 따라 임금체계에 따라 다른 내용의 직무평가 방법이나 요소를 적용해야 하는지의 문제가 있으나, 이렇듯 임금체계를 반영하여 직무가치평가를 수행하는 것은 적용가능성을 높인다는 면에서는 의미가 있겠지만 직무가치가 동일할지라도 종사자의 속인적 특성 및 직무외적 요인에 기반

하여 임금의 차등지급이 가능한 이러한 판단기준은 '동일가치노동 동일임금'원칙에 본질적으로는 반하는 측면이 존재한다는 한계가 있다. 반면 임금체계와는 관계없이 직무가치를 분석적으로 평가하고 이에 기반하여 임금차별을 판단하는 것은, 반대로 다양한 임금 체계에 제대로 적응하지 못한다는 약점이 있다.

4. 우리나라에서의 임금차별 판단

1991년 연세대 일용직 청소원 사건부터 6개 정도의 주요 사건과 그에 대한 법원, 국가인권위원회의 판단을 검토해 보았다. 각 사건마다 다양한 판단 구조와 근거를 가지고 있지만, ⅰ) 거의 모두 동일가치 노동 동일임금 원칙을 정의하고 직무를 분석·평가한 다음 합리적 이유를 다투는 판단 순서를 대체적으로 따르고 있다는 점, ⅱ) 주로 생산직이고 호봉표에 근거해 임금이 지급되거나, 임금이 임의 책정 되는 등 임금체계가 명확하지 않다는 점, ⅲ) 동일(가치)노동인지를 판단하기 위해서 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등 요소를 중심으로 평가를 한다는 점, ⅳ) 합리적 이유나 정당화 항변 단계로 나아가는 일은 거의 없다는 점 등의 공통점이 있음을 알게 되었다.
또한 실제 법원이나 국가인권위원회가 이론상으로는 '동일가치노동'인가를 파악한다고 하면서 사실상 논증하는 과정은 '똑같은' 노동인가를 파악하고 있으며, 조금이라도 다른 직무를 하는 경우 또는 할 가능성이 있으면 그에 근거해 동일한 가치가 아니라고 판단하는 경향까지 있어 이를 우려하지 않을 수 없었다.

5. 결론 : 임금차별 판단지침의 마련

위와 같은 검토 결과를 바탕으로 『성별에 의한 임금차별 조사 및 판단을 위한 지침(안)』 제시를 시도해 보았다. 이 지침(안)은 ① 우선 조사·판단의 시간적·논리적 순서를 6단계로 나누어 각 단계에서 확인해야 할 내용을 지적하고, ②

조사 전 단계에서 진정인과 상대방(사용자)에게 확인해야 할 사항들을 체크리스트와 질문지 형태로 제안하였으며, ③ 비교대상 범위와 확정을 거쳐 차별을 판단하되, ④ 직무평가나 동일가치노동 동일임금 여부 판단 없이 임금 차별로 인정할 수 있는 경우와 직무평가가 필요한 경우를 나누고, ⅰ) 먼저 동일(가치)노동 판단이 필요하지 않은 경우를 예시하였으며, ⅱ) 동일(가치)노동 여부 판단이 필요한 경우는 다시 직무의 동일·유사성만으로 인정할 수 있는 경우와 직무평가가 필요한 경우로 나누어, ⑤ 직무가치의 평가가 필요한 경우 그 방법과 주의할 점을 지적하였으며, ⑥ 이러한 단계를 거쳐 임금 차별의 혐의가 인정되는 경우 사용자가 제출할 수 있는 '합리적 이유' 또는 '정당화 항변' 중 어떤 것이 허용되는지 그 기준을 제시하고자 하였다.

차 례

제1장 서 론 ····· 1
제1절 연구목적 및 필요성 ····· 1
제2절 연구방법 및 보고서 구성 ····· 3
제3절 몇 가지 개념 ····· 4
1. 동일노동, 동일(가치)노동, 동일가치노동 ····· 4
2. 직무분석, 직무평가, 직무가치평가 ····· 5
제2장 임금차별 판단기준에 대한 외국 사례 ····· 7
제1절 미국의 임금차별 판단 기준 ····· 7
1. 미국의 임금차별 법제도 개설 ····· 7
2. 동일임금법에 의한 임금차별 판단기준 ····· 16
3. 민권법 제7편의 임금차별 판단기준 ····· 42
4. 시사점 ····· 76
제2절 영국의 임금차별 판단 기준 ····· 86
1. 영국의 임금차별 법제도 개설 ····· 86
2. 임금차별 판단의 전제 ····· 88
3. 임금 차별의 판단 ····· 94
4. '중요한 사유'(Material Factor) 항변 ····· 111
5. 시사점 ····· 124
제3절 캐나다의 임금차별 판단 기준 ····· 128
1. 검토의 대상 ····· 128
2. 임금차별의 판단근거가 되는 법률 ····· 129
3. 임금차별 판단 관련 주요 쟁점 ····· 137

4. 시사점 ····· 170
제3장 직무평가 ····· 177
제1절 임금차별 판단에 있어 직무평가의 의의 ····· 177
제2절 직무분석 및 직무평가 ····· 178
1. 직무분석 ····· 178
2. 직무평가 ····· 182
3. 직무평가에 대한 비판적 고찰 ····· 197
제3절 다양한 임금체계의 특성과 직무가치 평가 ····· 200
1. 임금체계의 유형 및 특성 ····· 200
2. 우리나라 기업 임금체계의 현황 및 특성 ····· 202
3. 임금체계에 따른 직무가치의 평가 ····· 206
제4장 우리나라에서의 임금차별 판단 ····· 217
제1절 우리나라의 임금차별 법제도 개설 ····· 217
1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 ····· 217
2. 국가인권위원회법 ····· 221
제2절 구체적인 사건에서의 임금차별 판단 ····· 223
1. 개별 사건 분석 ····· 223
2. 분석 ····· 259
3. 쟁점 ····· 271
제5장 결론 ····· 287
제1절 임금차별금지의 실효성을 위한 조건들 ····· 287
제2절 외국 사례 검토의 시사점 ····· 288
제3절 임금차별 판단지침의 마련 ····· 289
[성별에 의한 임금차별 조사 및 판단을 위한 지침(안)] ····· 291

<표 차례>

[표 1] 동일노동, 동일가치노동 용어의 사용례 ····· 5
[표 2] 동일(가치)노동 동일임금 구제신청 과정 ····· 103
[표 3] C사의 직무기술서 사례: 식품 브랜드 매니저 (중앙인사위원회, 2002) ·· 180
[표 4] HAY컨설팅의 직무평가 영역과 요소 ····· 184
[표 5] 시간제 생산직을 위한 보상요인 사례] ····· 185
[표 6] 소매업에서의 서비스직을 위한 보상요인 사례 ····· 185
[표 7] 관리직을 위한 보상요인 사례 ····· 185
[표 8] 평가요소의 가중치-전자산업 생산직종(예) ····· 186
[표 9] 직무등급 결정 ····· 191
[표 10] 영국 NHS의 직무평가 기준 ····· 193
[표 11] 영국 NHS의 직무평가 기준 ····· 194
[표 12] 호주 북부 준주의 직무평가 기준 ····· 195
[표 13] 기본급 배합유형 (단위 : 개, %) ····· 204
[표 14] 연봉제 도입 추세 (단위 : %) ····· 205
[표 15] 성과배분제 도입 추세 (단위 : %) ····· 205
[표 16] 기존 임금항목과 연봉임금 항목의 대비 ····· 213
[표 17] (구) 남녀고용평등법 관련 조항 법개정 내용 ····· 217
[표 18] 연세대 사건에 대한 법원의 판단기준 ····· 225
[표 19] (주) 한길사건 2심 판결 ····· 227
[표 20] 한길 사건 대법원 판결 ····· 234
[표 21] 기륭전자 국가인권위원회 판단기준 ····· 238
[표 22] 기륭전자 행정법원 판단기준 ····· 241
[표 23] 한국 TDK 사건 1심 판결 ····· 244
[표 24] 콜텍 1심 판단기준 ····· 246

[표 25] 콜텍 2심 판단기준 ····· 248
[표 26] 효성 사건 국가인권위원회 판단단계 ····· 252
[표 27] 효성 1심 판단기준 ····· 256
[표 28] 임금차별 사건 판단단계 분석 ····· 260
[표 29] 각 사건의 임금체계 ····· 262
[표 30] 임금차별 사건 비교대상자 ····· 265
[표 31] 임금차별 사건 동일가치노동 판단기준 해석 ····· 266
[표 32] 임금차별 사건 동일가치노동 판단기준 해석 ····· 269
[표 33] 임금차별의 합리적 기준 ····· 271
[표 34] 남녀고용평등법 각 차별금지 조항 규정 형식 ····· 272

[부록] 외국 판례 개요표

미국의 주요 판례 개요표 ····· 327
영국의 주요 판례 개요표 ····· 397
캐나다의 주요 판례 개요표 ····· 411

제1장 서 론

제1절 연구목적 및 필요성

우리 법은 '임금 차별'을 명시적으로 금지하고 있다.

대표적인 차별금지법이라고 할 수 있는「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(이하 '남녀고용평등법')」제8조는 "사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다"고 하여 임금 차별을 금지하고 있고,「국가인권위원회법」제2조 제4호 가. 목은 '고용'에서의 차별을 정의하면서 "모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등"으로 예시하고 있으며,「기간제및단시간근로자보호등에 관한법률(이하 '기간제법')」과 「파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 '파견법')」에서의 차별적 처우 정의 조항 역시 "임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것"이라고 하여 임금차별을 차별의 대표적인 영역으로 예시한다.「고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」제4조의 4 제1항도 제2호에서 "임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생"이라고 하고 있으며,「장애인 차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」제10조 제1항은 "사용자는 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인을 차별하여서는 아니 된다"고 하고 있다.

그런데 이러한 규정에도 불구하고 상대적으로 임금차별 시정 실적은 매우 부진한 편이라고 할 수 있다. 국가인권위원회가 2008. 6. 말까지 처리한 총 사건은 모두 31,896건이고 그 중 4,738건(14.9%)이 평등권 위반의 차별사건이고 이 중 '고용 차별' 사건이 2,184건으로 전체의 절반에 가까운데(이는 우리사회에서 발생하는 차별 중에서 고용관계에서 발생하는 차별이라는 점을 보여준다), 그 중에서 가장 많은 것은 '채용·모집에서 차별'에 관한 것이며[1], 임금과 임금 외 금품에 대한 차별 사건은 그 다음이기는 하지만 7년간 모두 255건(전체의 6.4%) 뿐이다.

또한 약 10년간 남녀고용평등법 위반으로 노동관청에 신고된 1,149건(1989년부터 2007년까지, 노동부 내부자료) 중 임금 기타 금품 차별에 관한 것은 모두 54건(임금 46건, 임금외 금품 8건)에 불과하여 전체 신고건수 중 4.8% 남짓일 뿐이다. 이렇게 임금 차별에 대한 문제제기가 적은 이유로는 여러 가지가 있겠으나, 그 중요한 것 중 하나는 '현실적 기대' - 즉 차별시정제도를 통해 차별을 인정받을 수 있는 가능성 때문이라고 할 수 있다. 어렵사리 진정이나 고발을 하더라도 차별로 판정될 가능성이 높지 않다면, 예측 불가능성으로 인해 문제 제기를 할 이유가 줄어들 수밖에 없다. 그리고 차별 판정 가능성을 낮다고 예상하는 것은, 판단 주체가 "무엇이 임금차별인가, 임금 차별은 어떻게 판단하는가"에 대한 구체적이고 실질적인 기준을 가지고 있지 않기 때문이다.

따라서 임금차별에 대한 문제제기가 있을 때 이에 대한 조사 및 판정 과정에서 차별 여부를 판단하는 구체적, 실질적 기준을 정립하는 것은, 임금차별 금지 제도의 실효성을 확보하는 중요한 관건이라고 할 수 있다. 그동안 적지 않은 선행연구[2]가 임금차별에 관한 이론을 정리하고 그 판단 기준을 밝히고자 했지만, 진정·고발 사건에서 활용될 수 있는 구체적 기준으로 제시되기 위해서는 조금 더 구체화될 필요가 있다.

이 연구는 임금차별 사건의 조사·판단 과정에서 고려해야 할 사항과 절차, 입증되어야 하는 것과 입증책임의 주체, 입증방법의 문제, 그리고 사용자가 할 수 있는 정당화 항변의 인정기준을 정리하여 임금차별 사건의 조사와 판단 업무에 실질적으로 필요한 기준을 제시하는 것을 목적으로 하였다.

---

1) 국가인권위원회 자료, 2007년 말을 기준으로 4,000건 중 830건으로 20.7%에 해당한다. 이는 아무래도 사적 영역보다는 국가나 공공기관의 영역에 미치는 영향력이 큰 기관·절차의 성격상 공무원 임용, 자격증 취득 등과 같이 자격과 기준이 법으로 정해 있거나 공개되어 있는 것 위주로 법제도 개선 요구 사항이 많을 수밖에 없다는 점과 노동시장에의 진입을 원천적으로 막는 초기 장벽에 대해서는 큰 저항이 있음을 보여준다.

2) 김태홍(2001), 김태홍·전윤구(2002), 이승욱·김엘림(2005), 이승욱(2005), 오계택 외(2007), 전명숙 외(2008), 김경희(2007) 등

제2절 연구방법 및 보고서 구성

제1절에서 본 것처럼 이 연구의 일차적 목적은 우리나라 제도 안에서 유용한 차별 판단 도구를 마련하는 것이지만, 이를 위해서는 차별판단의 경험이 보다 풍부한 외국 사례를 참조할 필요가 있다. 그래서 먼저 차별금지법제가 독자적으로 발전한 미국·영국·캐나다의 차별시정제도 현황과 적용하고 있는 차별기준을 검토한 다음, 그러한 기준이 도출되거나 적용된 대표적 사례들을 정리하였다(제2장).

다음으로 국내외에서「동일(가치)노동」판단의 주요한 도구로 지목되고 있는「직무평가」에 관하여 살펴 보았다. 다만 이미 상당한 선행연구(김경희, 2007 ; 김재원, 1992 ; 김태홍 외 2, 2001 ; 김태홍·전윤구, 2002 ; 조순경, 1991)에서 그 내용과 의의에 관하여 상당한 소개가 이루어졌기 때문에, 이 연구에서는 이를 되풀이하기 보다는 실제 직무평가에서 고려된 사정과 적절한 차별 판단을 위해서 주의할 점을 중심으로 살펴보았다(제3장).

이렇게 외국의 사례와 직무평가에 관해 검토한 후 우리나라에서 임금차별이 문제가 된 사건들과 각각의 사례에서 국가인권위원회나 법원이 보여준 차별판단의 기준을 점검하였다. 이 때 임금 차별 사건의 경험이 있는 국가인권위원회 조사관과 차별 사건 수행의 경험이 있는 변호사·노무사들의 의견과 문제의식을 공유하고, 각 사건 유형에 따라 임금차별사건을 판단하는데 필요한 조건이 무엇인가를 보고자 하였다(제4장). 이 장에서는「임금 차별」일반과 「동일가치 노동 동일임금」원칙의 관계, 모집·채용 → 배치·승진 과정에서 장기간 누적된 차별의 결과로 발생한 임금 차별의 문제를 어떻게 다룰 것인지, 우리나라에서 현실적으로 나타나는 임금체계에 따라 임금차별 판단의 기준들이 어떻게 달라지는지 등 주요 쟁점을 함께 다루게 될 것이다.

그리고 이들 사례에 대한 분석을 바탕으로 임금차별 판단에 대한 함의들을 추출한 다음, 이것을 바탕으로 그동안 논의되었던 기준, 법리들을 정리하여 실제 조

사와 판단에 활용할 수 있는 절차 또는 기준을 제시해 보고자 하였다 (제5장).

제3절 몇 가지 개념

1. 동일노동, 동일(가치)노동, 동일가치노동

입법례 중에서는 「동일노동(equal work)」이라는 용어로 "같거나(same) 넓게 보아 유사한(broadly similar) 노동, 동등한 것(equivalent)으로 평가되는 노동 또는 동일한 가치(equal value)를 가지는 노동"을 포섭하는 예도 있으나(영국), 그동안 우리나라에서는 많은 경우「동일 노동(equal work)」과 「동일가치노동(work of equal value)」이 구별되는 것으로 이해해 왔다. 미국에서도 동일임금법(Equal Pay Act)의 적용을 받는 것은 '거의 동일하거나 실질적으로 유사한' 노동으로 한정하여 해석해 왔다.

한편 ILO 협약은 '남녀의 동일가치 노동에 대한 동일보상(equal remuneration for men and women workers for work of equal value)'이라는 표현을 사용하여 (제100호 협약, Article 1 (b)) 「동일가치노동(work of equal value)」이라는 용어로 이들 모두를 포섭하려고 하고 있다.

따라서 영국법에서 「동일노동(equal work)」은 동일가치노동까지 포함하는『광의의 동일노동』이지만 우리나라나 미국에서「동일노동」은 같거나 실질적으로 유사한 『협의의 동일노동』이고, 미국에서는 분석적 직무평가를 통해 가치가 같은 것으로 판명된 경우만 「동일가치노동」이라고 부르는 반면 우리 남녀고용평등법이나 ILO, 캐나다, 호주 등 입법례에서「동일가치노동」은 이들 개념을 모두 포함하는 『광의의 동일가치노동』이라고 할 수 있다.

[표 1] 동일노동, 동일가치노동 용어의 사용례

용어	구분	정의	예
동일노동	광의	같거나 넓게 보아 비슷하거나, 동등한 것으로 평가되는 노동	영국
	협의	(거의) 동일하거나 실질적으로 유사한 노동	미국, 한국
동일가치노동	광의	(거의) 동일하거나 유사하거나, 가치가 같은 것으로 평가된 노동	한국, ILO
	협의	분석적 직무평가를 통해 가치가 같은 것으로 판명된 노동	미국

이 글에서는 이러한 용어 사용의 복잡성을 고려하여 동일, 유사, 협의의 동일노동과 유사노동, 협의의 동일가치노동을 포함하는 광의의 동일노동 또는 동일가치노동을 『동일(가치)노동』으로 쓰고,「동일노동」이나「동일가치노동」이라고 하면 이는 모두 『협의의 동일노동』이나 『협의의 동일가치노동』을 가리키는 것으로 통일하였다.[3)]

2. 직무분석, 직무평가, 직무가치평가

직무가 완전히 같거나 실질적으로 유사하지 않고 협의의 동일가치노동으로 판단되기 위해서는 직무의 가치를 평가하는 작업이 행해져야 한다. 이러한 직무가치에 대한 평가는 이 보고서의 제3장에서 보는 바와 같이 엄밀하게 말하면 직무가

3) 2003년 이래 모든 동일가치 노동 동일임금 사건에서 인용되고 있는 「한길사건」 대법원 판결(대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결) 에서 대법원은 협의의 동일노동과 광의의 동일가치노동을 구별하여 "… '동일가치의 노동'이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말한다…"고 하고 있지만, '협의의 동일노동' 개념을 풀어쓸 때에는 '실질적으로 거의 같은 성질의 노동'이라고만 하고 있어, 동일·유사성의 판단 기준을 좁히고 있다. 이렇게 되면 영국 동일임금법에서와 같은 '넓게 보아 유사한(broadly similar) 노동'은 제외하게 될 우려가 있다.

치를 평가하기 위한 작업은「직무분석(job analysis)」와「직무평가(job evaluation)」의 2단계 작업으로 이루어지지만, 그동안 선행 연구에서는 흔히 '직무평가'라고 하면 이 두 가지를 모두 포함하는 것으로 사용하는 예가 많았다.
따라서 이 보고서에서도 그냥 '직무평가'라고 하면 이들 두 과정을 모두 포함하는 『광의의 직무평가』를 말하는 것으로 하고, 다만 필요한 부분(제3장에서 직무가치 평가를 상술할 때와 제4장에서 우리 법원과 국가인권위원회의 판례를 분석할 때)에는 『(협의의) 직무평가』 개념을 사용하여 「직무분석」과 구별하는 것으로 하였다.

제2장 임금차별 판단기준에 대한 외국 사례

제1절 미국의 임금차별 판단 기준

1. 미국의 임금차별 법제도 개설

가. 입법의 특성

미국은 임금에서의 성차별을 규율하는 연방법으로 1963년 제정된 동일임금법(Equal Pay Act, 이하 '동일임금법')과 다음 해인 1964년에 제정된 민권법(Civil Act) 제7편을 두고 있다. 동일임금법은 최저임금과 최대근로시간을 정한 공정노동기준법의 한 조항으로 제정된 것으로, 다음과 같이 동일노동에 대한 동일임금 원칙을 밝히고 있다. 즉 동일임금법은 유사한 작업조건 하에서 동등한 기술, 노력, 책임을 요구하는 노동이라는 점을 전제로 임금률에 의한 차별을 허용하지 않으며, 이러한 임금차등에 대한 사용자의 항변은 법문상 명시적으로 규정하여 실제로 직무수행에 필수적으로 요구되는 노동의 속성과 무관하더라도 진정한 연공급, 성과급 등의 임금체계를 형성하였다고 볼 수 있거나 혹은 성 이외의 다른 요소에 의해 형성된 임금률이라는 점을 입증하는 경우에만 제한적으로 허용되고 있다.

> 제206조 최저임금
> (d) 성차별의 금지
> (1) 본 조문(section 206)이 적용되는 근로자를 둔 사용자는 해당 근로자가 고용된 사업장(establishment) 내의 근로자들 간에 (다음과 같이) 임금을 지급하는 것에 의해, 성을 기초로 차별하여서는 아니된다.

> 즉, 직무수행에 있어 동일한 기술, 노력, 책임을 요구하고, 유사한 작업조건 하에서 수행되는 동일한 일에 대해, 그 사업장의 반대 성의 근로자에게 지급하는 임금률보다 더 낮은 임금률을 적용하여 임금을 지급하며,
> 그러한 임금이 (ⅰ) 선임권(연공급) 체계, (ⅱ) 업적급 체계, (ⅲ) 생산물의 양 또는 질에 의한 임금산정체계, (ⅳ) 성 이외의 다른 어떤 요소에 근거한 차이에 의해 형성된 경우를 제외하고는 성을 기초로 임금차별을 하여서는 아니된다. 본 조항(subsection (1))을 위반하여 차등적인 임금률로 지급한 사용자는 이 조항의 규정을 충족하기 위해 어떤 근로자의 임금률도 줄일 수 없다.

법안 단계에서 동일임금법 제정 논의는 실질적 평등을 구현하기 위해 제기되었으나 입법 과정에서 형식적 평등으로 그 효력범위가 변질되었다.

Mary Anderson[4]이 발의한 법안은 "양과 질에서 비교가능한 업무"에 대해 남성보다 불리하게 여성에게 지급되는 임금차별을 금지하고, 사용자에게 주요 자료 보관의무(significant record-keeping requirements)를 부과하는 것을 내용으로 하고 있다. 이는 완전히 동일한 직위에서 불평등한 임금을 지급받는 남녀의 상황에 국한하여 당해 법률이 적용되지 않도록, 즉 비교가능가치의 개념을 반영하여 실질적 평등을 구현하도록 입법안이 구성되었음을 의미한다. 이러한 입법안에서 유사한 수준의 교육과 훈련이 요구되는 두 직무는 보상의 차원에서 비교가능한 것으로 고려될 수 있다. 따라서 위험, 수요, 기술의 수준에 중요한 차이가 있다는 점을 입증하지 못하는 한, 사용자가 여성화된 직무 분야보다 남성지배적 직무에 대해 더 많은 보수를 지급하는 것을 허용하지 않는다.

그러나 입법 과정에서 1963년 동일임금법은 허용될 수 없는 성차별의 개념으로 좁혀졌고, 적용방식에 있어서도 그 의미가 약화되었다. 즉 궁극적으로 동일임금법은 형식적 평등의 형태로 구체화되었다. 따라서 동일한 환경에서 동일한 직무기술 하에 근무하는 남녀를 고용하는 부서 및 직위상의 차별이라는 특수한 형태

4) 시카고 여성노조연맹을 설립한 노동활동가이자 1920년 국회에 설립된 여성국 초대국장

만을 규율하여, 만약 남녀가 구별되는 직무분야로 자연 분리되는 경향이 있거나 임금 불평등이 기술의 수준이나 환경에서의 차이로 정당화될 경우 차별적 보상은 허용되었다.
이렇게 입법화된 동일임금법은 임금 차이에 대해 사용자가 활용할 수 있는 법적 정당화가 유리하게 기술되어 있고, 사용자에게 허용되는 것과 허용되지 않는 것이 무엇인지 명확한 지침을 사용자에게 제공하는 반면 부도덕한 사용자에게는 어떻게 하면 차별적 관행을 합리화할 수 있는지 부적절한 시그널을 제공하는 결과도 낳았다고 평가된다.[5)]

한편 동일임금법이 통과된 지 한 해 뒤인 1964년 고용상의 차별 전반에 관한 규율입법으로 이루어진 민권법 제7편은 성별뿐만 아니라 인종, 피부색, 출신국적을 이유로 하여 고용에 관한 사용자의 차별적 행위를 포괄적으로 규정하는 차별규제의 일반법이다. 따라서 민권법이 규율하는 고용차별은 임금차별뿐만 아니라 근로계약기간이나 근로조건 기타 고용상의 권리에 대한 차별, 근로계약을 맺기 전인 모집·채용·취업알선, 직업훈련에서의 제한·분리·구분과 노동조합의 차별행위도 불법적인 고용관행으로 포함시키고 있다.

> 제2000e-2절 제703조 불법적 고용 관행
> (a) 사용자가 다음과 같은 행위를 하는 것은 불법적인 고용관행에 해당된다.
> (1) 개인의 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국적을 이유로 채용하지 않거나 채용을 거부하는 것 또는 그러한 이유로 고용관련 보수, 기간, 조건 또는 기본적인 권리에 대하여 그러한 개인을 차별하는 것 …
> … (h) 본 절의 여타 규정에도 불구하고, 진정한 연공급 체계나 성과급체계 또는 생산의 양이나 질에 의한 임금산정 체계, 혹은 다른 장소에서 근무하는

5) Sara L. Zeigler, "Litigating Equality: The Limits of the Equal Pay Act", Review of Public personal Administration, Vol. 26, No. 3 September 2006 199-215, p.202

> 근로자에게 적용하고자 사용자가 보상기준 또는 고용상의 기간, 조건, 권리를 달리 적용하는 것은 그러한 차이가 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국적을 이유로 차별하려는 의도의 결과가 아니라면, 불법적인 고용관행이 아니다. 또한 사용자가 전문적으로 개발된 능력 시험을 실시하고 그 결과에 따라 조치하는 것도 그러한 시험, 시험의 관리 또는 결과에 따른 조치가 인종, 피부색, 종교, 성별 또는 출신국적을 이유로 한 차별을 위해 구성되거나 의도되거나 사용되지 않는다면 불법적인 고용관행에 해당하지 않는다.
> 사용자가 근로자에게 지급되었거나 지급될 임금 또는 보수의 금액을 결정함에 있어 성별을 기초로 차등하는 것, 혹은 (그러한 금액을) 지급하는 것은 이러한 차등이 제29편 제206조(d)(개정된 1938년 공정노동기준법 제6조(d))의 규정에 의해 승인된다면(authorized), 불법적인 고용관행이 아니다.

민권법 제7편의 제정은 주로 인종이나 피부색, 출신국적과 같이 인종관련적 요소를 차별사유로 삼는데 주안점이 맞추어져 있었고 입법과정에서 성별을 포함하여 기술하는 것에 대해서는 그 효과에 대해 별다른 관심을 기울이지 않고 통과되었다. 그러나 실무적으로는 민권법 제7편의 도입으로 성별과 관련한 고용차별 소송이 주류를 이뤘고, 그에 따라 차별판단기준 및 법리의 발달도 성차별과 함께 구체화되었다.

남녀임금차별과 관련하여서 민권법 제7편은 사용자가 성을 이유로 하여 고용에 관련한 보수에 대해 차별하는 것을 금지하고 있으나, 그 규율 형식은 동일임금법과 같이 구체적인 차별판단의 요건을 밝히지 않고 포괄적으로 성별을 이유로 보수 등 근로자의 노동기본권에 대해 차별하지 못하도록 규정하고 있다. 따라서 민권법상 임금차별은 규정 자체로부터 차별판단을 위한 입증의 내용 및 정도를 특정할 수 없다. 이러한 차별판단기준은 입법 당시 의회의 입법취지 등 목적론적 해석과 판례법을 통해 구체화되어 왔다. 다만 민권법상 임금차별도 동일임금법상 명시된 임금체계의 적용 또는 성 이외의 요소에 의한 차등적용을 그대로 적용하고 있음으로써 사용자에게 동일임금법상의 사용자반론으로 제한하여 인정

하고 있음을 알 수 있다.

나. 동일임금법과 민권법 제7편에 의한 임금차별 규율의 차이

미국법에서 임금차별은 이처럼 두 가지 입법을 통해 규율되기 때문에 각 법 규정의 규정형식, 적용대상, 구제방법, 차별판단구조의 내용에 따라 일정 정도 일치하지 않는 부분이 발생한다.

먼저 남녀임금차별 판단의 대상에 있어 동일임금법은 임금률에 대한 차별금지만을 규정하고 있으나 민권법은 고용상 발생되는 모든 차별 유형, 즉 임금차별에 있어서는 임금률의 차이뿐 아니라 작업량의 차이·직무수행의 대가와 무관한 급부의 차이 등 보상에서 발생되는 모든 차별을 판단의 대상으로 삼고 있다.

둘째, 법 규정이 적용되는 범위와 관련해서 민권법 7편은 기본적으로 15명 이상의 근로자가 있는 사업장의 사용자에게 제한적으로 적용되는 반면 동일임금법은 사업규모(노동자수) 조건을 요구하지 않으며, 공정노동기준법의 일부로 규정되어 공정근로기준법(FLSA)이 적용되지 않은 특정 산업을 제외하면 공정노동기준법의 적용범위에 따르게 된다. 따라서 근로자가 "주 사이 교역(interstate commerce)을 하는 사용자"와 근로계약을 체결하거나 업무의 성격과 관련하여, 노동자가 "교역에 종사"하거나 "교역을 위한 상품"을 생산한다면 사업규모에 상관없이 적용된다. 즉 노동자가 주 간의 교역 또는 교역을 위한 상품 생산에 종사하지 않더라도 그러한 교역 및 상품 제조를 위한 기업(enterprise)에 고용되어 있다면 동일임금법의 보호범위에 속한다. 또한 동일임금법은 법이 적용되는 노동자를 고용하는 사용자가 불평등한 임금차별을 금지하는 바, 사용자가 공정노동기준법이 적용되는 "기업"이 아니라도 교역 또는 교역을 위한 상품생산에 종사하는 다른 성별의 노동자를 적어도 두 명 이상 고용하고 있는 사용자라면, 그 사용자의 모든 노동자들은 동일임금법의 보호를 받는다.

셋째, 구제절차와 관련하여서도 민권법상 성을 이유로 한 임금차별은 원고 근로자가 법원에 소를 제기하기 전에 EEOC의 행정적 절차를 반드시 거치도록 하는 반면 동일임금법상의 구제는 절차적 제한을 두고 있지 않다. 또한 동일임금법 소송은 주 또는 연방 법원에 소를 제기할 수 있지만 민권법 소송은 연방 법원으로 제한되며, 민권법 사건에서는 배심 공판을 신청할 권리가 없으나 동일임금법 소송은 이러한 신청이 가능하다. 특히 신청하는 근로자의 입장에서 매우 중요한 제소기간에 있어서도 큰 차이를 보이는데, 민권법상 의도적 차별을 주장하기 위해서는 차별적 행위가 있는지 180일(일부 주에서는 300일) 이내에 EEOC에 신청을 하여야 한다. 반면 동일임금법은 2년의 제소기간, 고의적 법위반(willful violation)[6]으로 보이는 사실관계가 있는 경우에는 3년까지 허용된다.[7] 이때 고의적 법위반이란 사용자가 자신의 행동이 법령에 위반된다는 것을 알았거나 위반여부에 대해 개의치 않고 무시한 경우 적용된다. 법원도 공정노동기준법상 고의성(willfulness)이란 단지 법위반에 소홀하거나 태만한 것 이상을 요구하나 사용자가 자신의 행위가 법위반이라고 믿은 경우만이 아니라 자신의 행동이 법위반을 구성하는지 여부에 대해 단지 무관심하였던 적이 있음을 드러난 경우도 포함된다고 판단하고 있다.[8] 가령 원고가 동일노동에 대한 불평등 임금의 고충을 제기하였기 때문에 이를 시정할 기회가 있었음에도 사용자가 이를 주의깊게 고려하지 않고 고의적으로 임금체계를 고수하였던 적이 있었다면 고의적 위반에 해당된다. 동일임금법에 대한 고의적 법위반이 있을 경우, 형사소추로 최고 $100,000의 벌금형에 처해질 수 있다.

넷째, 민권법상 고용차별의 피해자는 피고 회사에 소급임금(back pay), 고용, 승진, 퇴직금, 향후의 임금인상(front pay), 합리적인 편의제공(accommodation) 등 차별을 받지 않았다면 받았을 모든 이익을 요구할 수 있다. 또한 전문가·목격자

6) 1947년 the Portal-to-Portal Act의 법적 용어, 29 U.S.C.A. §§251
7) 29 U.S.C.A. §225(a)
8) McLaughlin v. Richland Shoe Co., 486 U.S. 128

의 증언, 재판비용, 변호사수임료 등 소송수행시 비용을 청구할 수 있다. 반면 동일임금법에 근거하여 제기된 사건에서 편의제공(장애인차별법상 구제방법에 적합)을 요구하는 경우는 드물고, 승진과 관련한 보상 및 구제는 민권법상 임금 차별로 제기될 가능성이 크기 때문에, 엄격한 의미에서 이와 관련한 구제는 동일임금법의 범위에 포함되지 않는다. EEOC는 동일임금법과 민권법의 요소가 결합되어 있다고 보이는 사안에 대해서는 이를 모두 포함하는 가장 넓은 구제범위를 산출할 수 있다.

동일임금법은 고의적 법위반에 해당하는 차별에 대해서는 청산적 손해배상(liquidated damages)을 허용하고 있으나 징벌적 손해배상(Punitive damages)을 인정하지 않는다. 청산적 손해배상은 고의적 차별의 피해자에게 back pay로 지급되는 손해액의 두 배를 지급하도록 하는 방법에 의해 추가적인 구제액을 지급하는 것이다. 즉 사용자가 동일임금법을 의도적으로 위반하였고, back pay로 사용자가 지급할 금액이 $30,000라면, 사용자는 청산적 손해배상금으로 $30,000을 더 배상하여야 한다. 반면 민권법은 보상적 손해배상과 고의적 차별행위에 대해서는 징벌적 손해배상을 인정한다. 따라서 동일임금법과 민권법 모두에 위반되는 사건에서 동일임금법상의 청산적 손해배상이 보상을 받고 민권법상 별도의 보상적 손해배상은 이중으로 인정되지 않지만 고의적 차별의 경우 민권법상 징벌적 손해배상을 추가로 배상해야 한다.

최초의 민권법 제7편의 구제범위는 주로 차별로 인한 임금미지급분에 대한 소급지급(back pay)만 인정되었으나 동일임금법의 구제는 손해를 청산할 가능성을 부여하기 때문에 민권법 동일임금법의 구제범위가 더 넓었다. 그러나 1991년 민권법 개정으로 보상적 손해배상뿐 아니라 차별적 대우 모델에 대해서는 고의적 법위반에 대한 징벌적 손해배상을 인정하게 되어 고의적인 법위반이 확인될 경우 민권법상의 금전적 구제범위가 더 넓어졌다고 볼 수 있다.

다. 미국 임금 차별 사건의 경향과 주요 변화

동일임금법상 사용자는 남녀가 동일한 기술, 노력, 책임의 직무에 대해 유사한 근로환경 하에서 동일업무를 수행한다면 다른 성별의 근로자에게 지급되는 것보다 특정 성의 근로자에게 더 적게 지급할 수 없다고 규정하기 때문에 동일임금법상 소를 제기하는 근로자는 유사한 작업조건에서 동일한 기술, 노력, 책임을 요구하는 직무에 대해 동일하게 일하는 자신의 동료보다 낮은 임금을 지급받는다는 사실을 보여주어야 한다. 물론 근로자는 남녀의 직무가 일치할 것을 요구하는 것은 아니며 "본질적으로 동일"한 직무임을 보일 것을 요구하나 근본적으로 동일한 직무군에 속하지 않는다면 일응입증(prima facie)을 형성할 수 없다는 점에서 제한적인 입법에 의한 한계를 가지고 있었다.

한편 민권법 제7편은 보상의 영역에서 불법적 고용관행을 금지하도록 규정하고 있었으나 법률이 제정된 지 10여년이 넘도록 민권법상 임금차별소송의 지위는 불분명한 상태에 있었다. 그러다 1981년 Gunther 사건에서 연방대법원은 민권법상 성을 이유로 한 임금차별이 동일임금법과 별개로 성립될 수 있으며, 특히 동일임금법에 규정된 성차별의 개념에 국한되지 않는다고 판결하였다. 그 결과 반드시 동일한 직무에 속하는 비교대상자를 선정해야만 하는 동일임금법의 개념규정과 달리 민권법 제7편의 성을 이유로 한 임금차별은 반드시 동일한 직무에 속하는 비교대상자의 존재를 원고인 노동자가 제시하지 않더라도 성을 이유로 한 임금차별을 주장할 수 있게 됨으로써, 동일임금법의 요건에 국한됨 없이 임금차별을 입증할 수 있는 방법을 발전시킬 수 있는 가능성이 제시되었다.

그러나 남녀임금차별에 관해 규율하는 두 가지 입법이 비슷한 시기부터 공존하고 있었기 때문에 차별판단기준 및 입증책임구조와 관련하여 동일임금법과 민권법 제7편의 법적 지위와 관계를 어떻게 조화롭게 정립할 수 있는가 하는 문제가 제기되었다. 이는 미국의 동일임금법이 임금차별에 대해 규율하는 법적 요건을 동일노동으로만 국한하여 입법화한데서 비롯되는 특수한 문제로, Gunther 사건에서 연방대법원은 원고가 민권법 제7편 상의 성을 이유로 한 임금차별을 주장

할 때, 무엇을 제시하여야 차별의 일응입증을 형성할 수 있는지에 대해서는 구체적으로 설시하지 않았다. 따라서 Gunther 판결 이후 민권법상 동일노동을 입증해야 할 필요는 없어졌으나 하급심 법원에서는 동일임금법과 민권법 제7편의 관계에서 입증책임의 내용과 정도에 관해 10여 년 간 논란이 계속되었고, 명확한 연방대법원의 판결 없이 항소법원의 입장은 양분되어 있는 경향을 보이고 있다.

대표적으로 동일노동을 입증해야만 하는 동일임금법과 달리 동일한 직무가 아니라도 민권법 제7편의 차별법리에 따라 차별을 입증할 수 있다는 Gunther 판결은 동일가치노동임을 입증함으로써 동일임금을 주장할 수 있는가와 관련하여 "비교가능가치(Comparable Worth)" 논쟁을 야기하였다.

민권법 제7편에 의한 성을 이유로 한 임금차별 주장에 대하여 비교가능가치 이론을 허용하는지에 대해 연방대법원의 명확한 판결은 없으나 1980년대 말, 대부분의 하급심에서는 동일한 직무 대신 동일가치노동임을 증명하는 통계적 증거가 차별의 의도를 입증하는데 실패하였다는 점 등을 이유로 비교가능가치 이론을 부인하였고, 일부 하급심에서는 민권법상 임금차별의 경우, 민권법상 다른 고용차별사건에 적용되는 차별판단법리보다 일응입증의 범위를 더욱 좁게 해석하는 판결을 내놓으면서, 근로자에 의한 소제기를 좁은 의미의 의도적 차별로 국한시키려는 경향도 나타났다.

일응입증과 관련하여 동일노동의 입증을 요구하는 점을 제외하면, 동일임금법은 소제기기간이나 구제범위 등에 있어, 민권법 제7편의 성을 이유로 한 임금차별을 주장하는 것보다 유리한 점을 가지고 있다. 따라서 동일한 직무임을 밝히기 어렵지 않은 특정 산업 또는 업무분야에서는 여전히 동일임금법에 의한 소송제기가 이루어졌다. 특히 1990년대 중반 이후 대학의 스포츠 운동선수를 코치하는 감독업무분야에서 집중적으로 남녀임금차별 문제가 제기되었다. 초기 동일임금법상 운동선수의 코치업무의 남녀임금차별 주장은 비교적 동일한 업무임을 입증하기 어렵지 않았던 반면, 사용자의 적극적 반론 중 하나인 "성 이외의 다른 요

소"의 범위를 어디까지 인정할 것인가에 대한 사회적인 논란을 야기하였다. 그런데 대학의 스포츠 코치에 관한 임금차별소송에서 상당수 법원은 "사적 시장의 가치"가 급부에 상응하여 직접적인 영향을 줄 수 있다고 인정함으로써 반대 성이 수행하는 업무와 동등하지 않다거나 그러한 이유로 남성 코치에게 더 높은 임금을 지급하는 조치가 정당화되는 것으로 보아, 원고의 임금차별주장을 기각하였다. 육체적 활동을 극대화하는 스포츠의 산업 특성상 남녀 코치의 업무에 대한 사회적 편견과 성별적 고정관념에 오염될 수 있다는 사회적 담론이 형성되면서, 1997. 10. 29. EEOC는 코치 임금차별과 관련하여 사용자의 이러한 "성 이외의 다른 요소" 항변으로 정당화될 수 있는 판단기준을 제시하고자 가이드라인을 마련하게 되었다.[9] 또한 지금까지의 항소법원의 판결들을 기초로 하여 EEOC는 2000년 『보상차별과 관련한 EEOC 준칙 매뉴얼(이하 '보상차별 매뉴얼'이라고 한다)』에 보상차별에 관한 조사매뉴얼을 마련하여 동일임금 주장을 위해 필요한 가능한 모든 기초조사를 검토하도록 하고 있다.[10]

2. 동일임금법에 의한 임금차별 판단기준

동일임금법은 먼저 원고가 동일한 기술, 노력, 책임과 유사한 근로환경을 갖은 다른 성의 직무를 비교대상으로 정하여 낮은 임금을 지급받는다는 사실을 입증하도록 하고, 이를 입증하면, 사용자에게 적극적 반론 4가지를 법문에 명시하여,

---

9) EEOC, "Enforcement Guidance on Sex Discrimination in the Compensation of Sports Coaches in Educational Institutions", EEOC Notice No. 915.002, Empl. Prac. Guide (CCH) P 5527 (Oct. 10, 1997)

10) EEOC, "Section 10: Compensation discrimination", *EEOC Compliance Manual*, 2000. 그러나 이러한 조사사항은 미국의 임금차별 주장을 입증하기 위한 필요요건이 아니라 인지할 수 있는 가능한 충분요건을 구성한다. 조사메뉴얼에 정한 사항을 모두 충족해야만 차별로 인정받을 수 있는 차별판단기준이 아니라 이는 앞서 살펴본 바와 같이 현재 미국의 남녀임금차별 주장은 판례법을 통해 여전히 열려있는 차별판단의 쟁점들을 가지고 있기 때문에 이러한 가능성에 대응하기 위한 조사기준이라고 할 수 있다 - 이 매뉴얼은 이승욱・김엘림(2005)와 김태홍·전윤구(2002)에 번역・소개되어 있다.

이 중 하나의 반론이 인정되면 임금차이를 정당화될 수 있도록 증명부담의 구조를 형성하고 있다. 따라서 동일임금법상 임금차별을 주장하는 자는 먼저 (ⅰ) 자신과 비교 가능한 동료 근로자를 설정하고, 양 직무가 기술, 노력, 책임에서 비교대상자와 실질적으로 동일하다는 점과 (ⅱ) 양 자는 유사한 근로환경에서 직무를 수행하고 있다는 점, (ⅲ) 그런데도 임금률에 차등이 발생하고 있다는 점을 보여주면 된다. 이러한 일응입증이 이루어지면 사용자는 이러한 임금차등이 진정한 (ⅰ) 연공급, (ⅱ) 업적급, (ⅲ) 생산물의 양과 질에 따른 임금, 또는 (ⅳ) 성 이외의 다른 요소에 의해 발생된 것이라는 점을 입증하지 못하는 한 임금차별이 성립되게 된다.

가. 하나의 사업장(establishment) 내에 종사하는 개별의 비교대상자

동일임금법상 임금차별을 판단하기 위해서는 동일노동 및 불평등임금인지를 확인할 수 있는 비교대상자를 설정하는 것이 필요하며, 그 요건은 크게 4가지로 세분화될 수 있다.

첫째, 비교대상자는 가정적인 것이 아니라 특정될 수 있어야 하고, 실질적으로 동일한 기술, 노력, 책임의 직무를 수행하는 개인이 더 많은 임금을 받아야 한다. 따라서 원고가 어떤 남성들이 원고보다 더 많은 임금을 받는다는 것만으로는 일응입증을 형성하였다고 볼 수 없다. 법원은 원고가 남성 비교대상자의 직무가 여성의 직무와 '동일하다'는 결정적인 법정 진술만을 제출한 경우, 약식결정(summary judgment)[11]으로 비교대상자가 설정되지 못하였다는 피고 측 주장을

11) 소를 제기할 경우 1심법원은 사실판단에 앞서 이러한 소의 청구원인이 올바로 제기되었는지, 사실판단을 위한 전제가 적절하게 설정되었는지 판단하는 법률적 검토를 거치게 되고, 이러한 법적 요건이 충족될 경우 법원은 구체적인 사실관계 및 증거를 제출하고 증언을 청취하는 재판부(trial)를 구성하게 된다. 그러면 재판부는 관련사실을 검토하여 배심의 평결을 통해 판단하게 된다. 가령 임금차별사건에서 청구원인이 잘못되었거나 비교대상자를 설정하는데 실패하는

받아들여 확정지었다.[12]

둘째, 법원은 직무를 분석할 때, 해당 직무를 수행하는 개별 노동자의 자격이나 수행능력이 아니라 문제가 되는 직무를 수행하는데 사실상 필요한 기술이나 자격만을 고려한다.[13] 또한 직무평가는 우연적이거나 비본질적인 의무가 아닌 직무의 주된 의무이어야 한다. 따라서 비교대상자는 핵심적인 정책을 생산할 책임을 가지고 있으나 원고는 이러한 책임이 없거나[14] 남성 비교대상자가 더 많은 시장 경험과 더 많은 업무지시를 받았으나 원고의 부서는 남성이 이끄는 부서보다 10% 적은 임금을 받고 있다면[15] 불평등 임금이라는 입증에 성공하지 못한다.

셋째, 비교대상자는 실질적으로 유사한 직위에 과거, 현재, 미래의 노동자일 수 있다. 즉 개별적인 비교대상자를 설정할 때, 비교대상자는 원고와 같은 시기에 고용된 노동자뿐만 아니라 해당 직무의 전임자 또는 후임자 모두 가능하다. 법원은 동일임금법 비교에서 직전 선임자나 직후 후임자를 사용하지 못하는 것은 아니라고 판단하였고,[16] 나아가 원고가 비교대상자로서 바로 직후가 아닌 후임자(non-immediate successor)도 허용하고 있다.[17] 직전의 선임자나 동시기의 비교대상자가 없는 경우 바로 직전이 아닌 후임자를 사용하는 것은 적절하다고 보았을 뿐만 아니라[18] 해당 여성의 바로 직후가 아닌 후임자를 포함하여 모든 후

등 사실관계를 확인할 필요없거나 법률적 검토만이 쟁점이 되는 것으로 판단되는 경우 법원은 trial의 구성없이 약식결정을 하게 된다. 이러한 소송절차는 분석적 차원에서 순서가 있는 것이지 실무적으로 그러한 단계가 존재하는 것은 아니므로 trial에서도 약식결정을 주장할 수 있으며, trial을 거친 후 법원의 판결에서 약식결정을 할 수 있다.

12) Berg v. Norand Corp., 169 F.3d 1140 (8th Cir.) cert. denied, 528 U.S. 872 (1999)
13) Arrington v. Cobb County, 139 F.3d 865 (11th Cir. 1998); Miranda v. B & B Cash Grocery Store, Inc., 975 F.2d 1518(11th Cir.1992)
14) Stopka v. Alliance of Am. Insurers, 141 F.3d 681 (7th Cir. 1998)
15) Sprague v. Thorn Americas, Inc., 129 F.3d 1355 (10th Cir. 1997)
16) Brinkley-Obu v. Hughes Training, Inc., 709 F.2d 499 (8th Cir. 1983)
17) Simmons v. New Public School Dist. No. Eight, 251 F.3d 1210 (8th Cir. 2001)
18) Broadus v. O.K. Indus., Inc., 226 F.3d 937 (8th Cir. 2000)

임자와 비교도 허용하였다.[19] 다만 원고인 근로자 이후 많은 시간이 지난 후임자일수록 타당한 비교대상자가 될 가능성을 더 낮아진다.
Mulhall 사건에서 원고는 자신의 퇴임 직후 후임자가 아닌 남성을 비교대상자로 주장하였는데, 시간이 지난 후이기 때문에 비교대상자는 조직편제나 직무기술에 변화가 있었다. 법원은 여성 행정담당 부사장과 최근의 감사담당 부사장은 재정적 직무가 본질적이기 때문에 양자의 비교를 유효하다고 보았다.[20]

넷째, 비교대상자로 특정된 개인은 원고와 동일한 사업장의 노동자여야 한다. 노동부장관은 '사업장(establishment)'의 의미를 전체 사업 또는 사업의 분산된 여러 장소를 포함하는 '기업'의 의미라기보다는 "구별되는 물리적 사업장소"를 의미한다고 정의하고 있다.[21] 그러나 특별한 경우에는 단일한 사업장 개념에 하나 이상의 물리적인 장소를 포함시킬 수 있다.[22] 따라서 법원은 집중된 통제와 관리(centralized control and administration)가 이루어진다면 물리적 장소가 분리되어 있더라도 하나의 사업장으로 보며,[23] 집중된 통제와 원고 및 비교대상자의 업무수행관계(working relationship)가 형성되어 있다면, 배심원에게 동일임금법의 목적상 단일한 사업장에 해당한다는 합리적 추단을 형성할 수 있다.
그러나 법원은 구분되는 사무소가 지리적 구분과 집중화된 통제의 정도에 의해서 나타나는 기능상의 분리가 이루어졌다면 하나의 사업장의 개념을 확대하는 것을 거부한다. 따라서 지역 사무소가 궁극적으로 채용여부를 결정하고 본부 사무소는 넓은 범위에서 특수한 급부의 책정하는 경우, 한 장소의 노동자간 임금비교로 범위를 제한하고,[24] 상이한 요구를 가진 고객을 위해 독자적인 운영이

19) Tayler v. Philips Indus., Inc., 593 F.2d 783 (7th Cir. 1979)
20) Mulhall v. Advance Sec., Inc., 19 F.3d 586 (11th Cir. 1994)
21) 29 C.F.R. § 1620.9(a) (1993)
22) 29 C.F.R. § 1620.9(b) (1993)
23) Brennan v. Goose Creek Consol, Indep. Sch. Dist., 519 F.2d 53 (5th Cir. 1975)
24) Meeks v. Computer Assocs. Int'l, 15 F.3d 1013 (11th Cir. 1994)

이루어지고, 분리된 사업의 부담을 유지하며, 인사 결정에 대한 독자적인 권한을 가진 분리된 시설에 관리자를 배치한 경우, 법원은 사업장 개념 확대를 부인하였다.[25]

나. 동일노동(Equal Work)

기술, 노력, 책임과 작업조건에 의해 측정되는 직무동등성은 완전히 동일한 것이 아니라 실질적으로 유사한 것으로 족하다. Corning 사건에서 법원은 여성 선별-포장직(selector-packer)과 남성 선별-포장직 간의 임금률의 불평등은 차별이라고 판단하였다.[26] 비교대상 남성을 육체적인 노동을 수행하는데 이용할 수 있다 하더라도, 실제 일상적으로 육체노동을 수행했던 다른 남성노동자가 여성 선별-포장직과 비슷한 임금을 지급받았기 때문에 적절한 항변이라고 볼 수 없고, 비교대상 남성은 실질적으로 유사한 업무라고 보았다. 즉 남성 선별-포장직이 육체적인 과업을 수행한다는 것이 사용자에게 상당한 경제적 이익을 주는 것으로 볼 수 없고, 육체적인 일의 수행이 동일노동을 판단하는 "노력"에 해당된다고 볼 수 없음을 설시한 것이다.

Corning 사건에서 특히 문제되었던 것은 비교대상인 남성 검수직 야간 근무자(night shift inspector)가 원고인 여성 검수직 주간 근무자(day shift inspector)보다 더 높은 기본급(basic wage)을 받는 것이 동일임금법 위반에 해당되는지 여부였다. 이는 주야간 근무라는 근무환경이 동일임금 지급과 관련하여 유사하다고 평가될 수 있는가 하는 문제인데, 법원은 근무조건(working conditions)을 산업관계상의 공통적인 의미로서 직무의 위험(모든 노동자가 직면하는 육체적 위험)과 환경(위험한 화학물질과 같은 지속적인 작업장의 요소)을 사전적 의미에 따라 이해하였다. 따라서 Corning사의 주야간 검수직이 수행하는 직무는 "위험

25) Foster v. Arcata Assocs., Inc., 772 F.2d 1463 (9th Cir. 1985)
26) Corning Glass Works v. Brennan, 417 U.S. 188 (1974)

(hazard)"과 "환경(surrounding)"의 개념적 측면에서 실질적으로 동일하다고 판단하였다. 두 직무간의 실질적인 차이는 오직 근무시간대의 차이이며, 법원은 근무시간대의 차이가 불평등을 만들었으나 실질적으로 동일한 근무조건이라고 판단하였다.

한편 법원은 병원의 남성 간호보조원(orderee)과 여성 견습간호사(nurse's aid)는 다른 기술을 요하는 다른 업무를 수행하지만 그들이 실제 수행하는 직무의 "일반적 성격"이 동일하다면 각각 요구되는 기술의 정도는 본질적으로 유사하다고 판시하였다.[27] 즉 동일노동을 판단할 때 수행하는 직무는 직무기술서에 명기된 형식적 징표가 아닌 실제 수행하고 있는 실질적 징표를 기준으로 하여야 함을 알 수 있으며, 기술을 판단함에 있어서도 요구되는 기술수준의 "일반적 성격"이 상당히 유사하여 실질적으로 동일하다고 평가될 수 있으면 족하고 개별적으로 수행되는 작업행위들이 동일할 것까지를 요구하는 것이 아님을 알 수 있다.
법원은 대체적으로 여성 형사정의론 교수와 남성 생물학 교수의 직무,[28] 여성 재봉사와 남성 재단사의 직무[29]는 실질적으로 동등하다고 보았고, 여성 미용사와 남성 이발사의 직무는 동일하다고 판단하였다.[30] 특히 여성 청소원과 남성 경비는 본질적으로 동일한 노동이며, 청원경찰직에 대한 시의 직무평가 및 분류체계를 사용하였다는 사실은 '성 이외의 다른 요소'에 해당되지 않는다고 판단하여 사용자의 항변을 받아들이지 않았다.[31]

다. 불평등 임금(Unequal Pay)

---

27) Hodgson v. Brookhaven General Hospital, 436 F.2d 719 (5th Cir. 1972)
28) Lawin-McEleney v. Marist College, 239 F. 3d 476 (2d Cir. 2001)
29) Brennan v. City Stores, Inc., 479 F.2d 235 (5th Cir. 1973)
30) Usery v. Allegheny County Inst. Dist., 544 F.2d 148 (3d Cir. 1976)
31) Aldrich v. Randolph Central School Dist., 963 F.2d 520 (2d Cir.) cert. denied, 506 U.S. 965 (1992)

반대 성의 노동자보다 더 적은 임금을 받고 있다는 일응의 차별을 보여주는 것으로, 이러한 일응입증을 보여주기 위해서는 크게 두 가지 요건을 충족해야 한다. 우선 원고는 더 낮은 임금률을 적용받아야 하고, 이러한 차등적 임금률은 실질적으로 유사한 업무를 수행하는 반대성의 개별 노동자의 임금률과 비교되어야 한다.

불평등 임금은 임금의 총액이 동일할 것을 요구하는 것이 아니라 임금의 적용률이 동일하지 않음으로써 임금의 차이가 발생함을 입증하는 것을 의미한다. 따라서 받는 총 임금이 같더라도 임금지급의 기준이 되는 임금률을 달리하는 것은 불평등 임금으로 해석된다.

헬스클럽의 매니저가 회원권 판매에 대한 수당을 받는데 있어 수당의 월 총급액을 동일하게 받더라도 판매당 수당의 비율을 여성보다 남성에게 더 높게 책정한 것과 관련하여 법원은 판매 수량에 기초한 보상의 경우에는 보상률의 차이는 여성 매니저가 남성에 비해 낮게 지급받는다는 점을 보여주는 것이라고 판단하였다.[32] 만약 전체 급여금액이 사용자의 고객에 대한 전반적인 서비스에 기초하고 있다면 총 보상금액 주장이 의미가 있다고 볼 수 있다. 그러나 남성보다 여성에게 판매 수량에 따른 보상의 가치를 더 낮게 책정하였다면 이는 동일임금법 위반에 해당한다.

반면 동일한 직무를 수행하는 근로자가 추가적인 노력에 대한 여분의 보상을 받는 것 없이 더 많은 작업량을 부담하는 경우, 법원은 "불평등 임금"의 개념을 적극적으로 해석하지 않았다. 남성 동료와 같은 임금을 지급받지만 2-3배 더 많은 양의 업무를 부담하는 원고 여성교수가 제기한 임금차별 사건에서 지방법원은 동일임금법상의 임금차별소송은 동일한 노동에 대해 차등적인 임금이 지급될

32) Bence v. Detroit Health Corp., 712 F.2d 1024 (6th Cir. 1983)

때에만 적용되는 것으로 법리를 구성하여 원고가 청구이유를 설정하는데 실패하였다는 이유로 기각하였다.

물론 항소법원은 지방법원 판단을 파기환송하였으나 항소법원 역시 원고가 동일노동에 대한 불평등 임금을 받았음을 입증해야 한다는 지방법원의 법리를 동일하게 적용한다는 전제에서 불평등 임금을 인정하였다.[33] 법원은 원고가 막대한 양의 학내 강의를 할당받았기 때문에 그녀는 남성동료가 한 것처럼 학외 강의를 맡을 수가 없었다는 원고의 주장을 남성동료들이 학교 강의시간 외에 별도의 수입을 얻었기 때문에 원고보다 더 많이 지급받았다고 주장하는 것이라고 해석하였다. 또한 법원은 학교 강의시간 외의 강의는 원고가 학내에서 가르친 추가적인 수업과 동일하고 원고가 주장하는 것이라고 추단했다. 따라서 원고의 주장은 그녀가 동일한 일을 하는데 동료 남성보다 더 적은 임금을 받았다고 주장하는 것으로 이해함으로써 법원은 동일임금법 상의 청구이유가 유효하게 형성되었다고 판단하고, 사실들이 그러한 주장에 적합한지 여부에 대해서 지방법원이 다시 심리하도록 파기환송하였다.

이러한 법원의 법리는 미국의 동일임금법상 "동일 노동" 요건을 지나치게 형식적으로 해석함으로써 "임금률의 차이"가 갖는 상대적 평가의 의미를 파악하지 못하였다는 비판을 받고 있다.[34] 그러나 근본적으로 미국의 동일임금법 상 업무와 보상 간의 상대적 평가가치를 고려하지 못하는 것은 동일(가치)노동의 개념을 받아들이지 않은 입법적 한계에 기인하는 것으로 보인다.

라. 사용자의 적극적 반론

동일임금법상 일응입증이 형성되면 사용자는 법문에 명시된 4가지 반론 중 하나를 입증하여야 한다. 동일임금법은 임금의 차이가 (ⅰ) 선임권(연공급) 체계, (ii)

33) Berry v. Supervisors of L.S.U. 715 F.2d 971 (5th Cir. 1983)

34) Jean Murphy Langie, "The Equal Pay Act and Work Load Discrimination : Berry v. Board of Supervisors of L.S.U.", 10, J. Corp. L. 261, p.268

업적급 체계, (iii) 생산물의 양 또는 질에 의한 임금 산정 체계, (iv) 성 이외의 다른 요소로 인하여 발생하였다는 점을 사용자가 입증해야 하는 설득책임을 부과하고 있다.

입법상 예외규정이 이렇게 제한적으로 구성되어 있기 때문에, 이는 매우 무거운 책임으로 평가된다. 법원은 민권법 제7편보다 동일임금법 사건의 경우에 사용자 입증책임이 더 무겁거나 적어도 원고의 증명부담이 더 가볍다고 논하였다. 민권법 7편과 달리 사용자가 4가지 반론 중 하나를 주장하면 이 반론에 대해 입증해야 할 부담이 사용자에게 남는다. 민권법 사건은 일응입증에 대해 사용자가 '합법적이고 비차별적 이유'를 제시하면, 원고는 제시된 이유가 단지 의도적 차별의 핑계라는 점을 설득해야 한다는 점에서 원고에게 다시 입증책임이 전환된다. 그러나 동일임금법 사건에서는 사용자가 제시한 이유가 단지 (민권법상 입증책임 전환구조에서처럼) 임금불균등을 설명할 수 있는 것이어서는 아니 되고, 제시된 이유가 실제로 임금불균등을 설명하는 것임을 배심원들이 합리적인 결론을 내릴 수 있는 증거를 제시해야 한다. 따라서 법원은 피고의 입증부담이란 제시한 반론의 사실이 "아주 명백하여, 어떠한 합리적인 배심원도 상반된 판단을 할 수 없"을 확신을 주는 것이어야 한다고 보았다.[35]

한편 법원은 사용자가 업적급 체계의 존재를 주장할 경우, 이러한 임금체계가 유효하게 존재한다고 할 만한 외적인 구조나 체계적 관리 사실을 입증하지 못한 경우, 피고의 항변을 인정하지 않았다.[36]

법문에 명시된 사용자의 적극적 반론 중 (ⅰ) 선임권(연공급) 체계, (ii) 업적급 체계, (iii) 생산물의 양 또는 질에 의한 임금산정체계와 같이 특정한 임금체계를 요구하는 3가지 요건은 거의 사용되지 않는다. 왜냐하면 이러한 임금체계는 조

35) Stanziale v. Jargowsky, 200 F.2d 101(3d Cir. 2000)
36) Ryduchowski v. Port Arthority of N.Y. and N.J., 203 F.2d 135(2d Cir.), 530 U.S. 1276(2000)

직적, 구조적인 절차이어야 하고 노동자가 그 임금체계에 대해 알고 있어야만 하기 때문이다. 가령 연공급 체계 반론을 주장하는 피고는 연공을 측정하는 기준이 체계적으로 적용되고 명확하다는 것을 입증해야만 한다. 게다가 그 체계는 신의성실하게 운용되어야 하고, 성을 이유로 한 임금차별을 지속하기 위한 방법으로 사용되지 않아야 한다. 또한 명시된 임금체계들은 근로자가 인식한 것이라야만 그 임금체계가 무효화되지 않는다고 판단하였다. 따라서 임금차별에 대한 예외로서 특정한 임금체계의 사용을 주장하려면 근로자들에게 투명성 있는 제도이어야 하고, 일관된 체계를 갖추어야 하는 것이다. 마찬가지로 양이나 질에 기초한 임금체계 반론은 업적급체계와 매우 유사하여 구분의 실익이 없어 거의 독자적인 유효성을 갖지 못한다. 따라서 사용자의 적극적 반론은 대부분 (iv) 성 이외의 다른 어떤 요소에 근거한 차이에 의해 형성된 경우에 집중되어 있다. "성 이외의 요소"의 대표적인 사례들을 유형화해보면 다음과 같다.

① 급여 유지 정책(salary retention policy)

법원은 노동자가 더 낮게 지급받는 직위로 전환된 후에도 이전의 급여를 유지함으로써 발생되는 임금차이를 허용하였다.[37] 지방법원은 이러한 정책d,f 회사의 사업전략의 일부로 보았다. 법원은 이러한 정책이 장기간의 근속기간을 인정하고, 노동자의 의욕을 고취시키고, 신규 노동자를 채용하는데 드는 추가적 비용을 회피하게 한다고 하였다.[38]

② 이전 임금(prior salary consideration)

제5순회법원은 '성 이외의 요소' 반론은 민권법 7편의 불평등 효과에 대한 "경영

37) 유럽에서는 이를 레드 서클링(red-circling)이라고 부른다.
38) Christiana v. Metropolitan Life Ins. Co., 691 F.2d 873 (9th Cir. 1982)

상 필요성" 반론의 "직무관련성"요건과는 달리, 특정한 직무에 적합한 기준에 국한되는 것이 아니기 때문에, 이전 급여의 적용이 동일임금법에 의해 완전히 금지되는 것은 아니라고 판단하였다. 그러나 이를 정당하다고 하려면 회사 정책에 대한 경영상 이유의 고유성과 중요성이 관건이 된다고 보았다.[39]

따라서 법원은 이전에 더 높은 임금을 받은 남성 토크쇼 DJ가 여성 토크쇼 DJ보다 더 강한 교섭력을 가지고 있다는 사용자의 반론은 임금불평등을 정당화할 수 없다고 보았으며,[40] 여성 교수가 제시한 임금비교연구자료에는 남성 교수가 이전에 보직교수였다는 사실을 생략되었다는 점을 근거로 한 사용자의 약식결정(summary judgment) 신청을 기각하였다.[41]

또한 제11순회법원도 이전 임금 수준에 근거하여 사용자의 반론을 인정하였으나 이전 임금반론은 오직 또 다른 사업상의 고려가 존재할 때에만 가능하며, 이전 임금 반론만으로 불평등 임금이 정당화되지 않는다고 보았다. Irby 사건에서 법원은 새로운 직무에 대한 임금을 설정하는데 경험만이 고려되었기 때문에 남성 비교대상자는 같은 사용자의 다른 직위에서 받은 이전 임금에 기초하여 합법적으로 원고보다 높은 임금을 받을 수 있다고 Kouba 사건과 일관되게 판결하였고,[42] Glenn 사건에서도 원고보다 더 많은 임금을 받는 자리에 있다가 옮겨왔다는 사용자의 반론을 받아들이지 않았다.[43] 따라서 직무와 직접 관련된 상당한 정도의 경험과 같은 경영상의 고려가 그러한 경험의 유용성을 합리적으로 설명할 수 있을 때에만 이전 임금 반론을 할 수 있는 것으로 인정하였다.

③ 경제적 이익(economic benefit)

---

39) Kouba v. Allstate Insurance Co., 691 F.2d 873 (5th Cir. 1982)
40) Futran v. Ring Radio Co., 501 F.Supp. 734 (N.D. Ga. 1980)
41) Smith v. Virginia Commonwealth University, 84 F.3d 672 (4th Cir. 1996)
42) Irby v. Bittick, 44 F.3d 949(11th Cir. 1995)
43) Glenn v. General Motors Corp., 841 F.2d 1567 (11th Cir.), cert. denied, 488 U.S. 948 (1988)

법원은 사용자에게 경제적 이익에 차이를 주는 경우에는 남녀의 직무가 동일하더라도 성이외의 다른 요소로 인정해왔다. 대표적으로 법원은 남성복 판매부서가 더 높은 수익률과 이익금을 만들어내기 때문에 남성이 사용자에게 더 큰 수익을 창출하며, 사용자는 고객의 당혹감을 피하기 위해 남성복 판매부서에는 남성판매직원만을 배치함으로써 직무상 성별분리를 피할 수 없다는 주장을 인정하여 의류회사가 판매직 여성보다 판매직 남성에게 더 높은 임금을 지급하였다.[44] 그러나 이러한 경제적 이익이란 단순히 사용자의 이익에 더 많은 영향을 미친다는 의미가 아니라 그 직무수행으로 곧바로 발생되는 이익으로서 직무와 직접적인 연관성이 있어야 한다. 이 판례는 이미 35년 전의 사건으로서 현재의 사업형태는 분업이 더욱 가속화되고 직무의 세분화로 여러 직무간의 협력을 통해 이익을 형성하는 특성을 띠고 있어, 제조과정처럼 연속적인 작업공정을 거치는 경우 특정한 직무만으로 경제적 이익의 발생을 주장하는 것은 받아들여지지 않을 가능성이 크며 과거와 달리 상품·용역의 특성 때문에 직무상 근로자의 성별분리가 필요하다고 인정될 가능성도 극히 낮다.[45]

④ 경험의 차이 (experience difference)

몇몇 법원들은 더 적은 경험이 더 낮은 임금으로 전환되는 것도 성 이외의 다른 요소에 해당된다고 인정하였다.[46] 대표적으로 대학 운동코치의 임금차별사건에서 경험의 차이가 차별의 정당화사유로 인정되었다. Stanley 사건에서 남부캘리포니아 대학은 남성 농구코치와 비교하여 원고의 낮은 임금을 정당화하였는데,

---

44) Hodgson v. Robert Hall Clothes, Inc., 473 F. 2d 589 (3d Cir. 1973)

45) 성별 직무분리가 민권법상 고용차별에 해당되어 허용되지 않는다는 비판도 있다. Katharine T. Bartlett, Angela P. Harris, Deborah L. Rhode, *Gender and Law*, Aspen Law & Business, 2002, p.161 참조

46) Wollenburg v. Comtech Manufacturing Co., 201 F.3d 973(7th Cir. 2000); Lindale v. Tokhein Corp., 145 F.3d 953 (7th Cir. 1998)

이 사건에서는 남성코치의 경험, 즉 올림픽코치로서의 경험과 다양한 국가코치로서의 수상경력, 선수영입 및 홍보에 대한 풍부한 경험, 그의 훈련프로그램을 통해 대학이 얻게 된 더 높은 수익에 근거하여 임금차이를 정당화하였다.[47]

⑤ 성별에 근거한 사실상의 차이

사용자가 제시하는 성 이외의 다른 요소가 사실상 성별에 근거한 속성을 갖는다면 성중립적이라고 볼 수 없고, 임금차이를 정당화할 수 없다. 대표적으로 남성근로자보다 여성에게 더 많은 연금 부담액을 지급하도록 하는 것과 관련하여, 사용자는 여성이 평균적으로 더 오래 산다는 통계적 일반화에 근거하여 금액에 차이가 나타났다고 주장하였다. 그러나 법원은 여성이 더 오래 장수한다는 조건은 성별에 근거한 것으로 인정되지 않는다고 판단하였다.[48]

마. 보론 : 사용자 반론 입증책임의 정도

앞서 살펴본 바와 같이 동일임금법상 사용자의 적극적 반론에 대한 설득책임은, 단순히 반론으로 제기된 사실을 입증하는 증거를 제출하는 것에 국한되지 않고 사실이 매우 명백하여, 어떠한 다른 가정이나 상반된 사실이 존재할 수 없다는 점을 보여야 한다. 이러한 설득책임은 체계적이고 구조적인 형태를 이루고 모든 노동자에게 인식된 투명한 절차이며, 일관성 있게 적용될 뿐만 아니라 그러한 임금판단요소가 사회적·구조적 성차별을 지속하는 제도가 아님을 입증해야 한다.

---

47) Stanley v. University of S. Cal., 178 F.3d 1069 (9th Cir.) cert. denied 528 U.S. 1022 (1999)

48) City of Los Angeles, Department of Water and Power v. Manhart, 435 U.S. 702(1978); Manhart 사건은 민권법 제7편의 성을 이유로 한 임금차별 사건이나 법원은 민권법 제7편 수정조항(the Bennett Amendment)은 동일임금법상의 적극적 반론을 민권법 소송 내에 구체화시킨 것이라고 결론짓고, "성 이외의 어떠한 요소"라는 동일임금법상 사용자의 반론을 민권법상 소송에서도 적용하였다.

특히 임금격차가 발생하게 된 성 이외의 다른 요소가 성차별적 요인에 오염되지 않았다는 점을 입증하는 것은 주로 기회균등의 관점에서 두드러지게 나타났다. 따라서 미국의 대학운동코치 임금차별 판례상의 논쟁에 대해 EEOC가 구체화한 코치 임금차별 가이드라인에서 사용자의 적극적 반론, 특히 '성 이외의 다른 요소' 반론에 대한 입증책임의 내용을 검토하기로 한다.

1) EEOC 코치 임금차별 가이드라인의 형성배경

90년대 중반 대학 내 남녀운동선수 간에 동등한 기회가 제공되지 않는 것이 연방법규에 위배된다는 사회적 담론이 형성되었고 동등한 기회를 보장하도록 위법을 해소하는 과정에서 법원에 남녀 코치 간 임금차별사건들이 제기되었다. 그런데 법원들은 이러한 소제기 대부분을 기각하였다. 급부에 상응하여 직접적으로 영향을 미치는 사적 시장의 가치를 인정하여 반대 성이 수행하는 업무와 동등하지 않다는 이유에서 남성 코치에게 더 높은 임금을 지급하는 조치가 정당한 것으로 인정한 것이다. 이를 계기로 1997. 10. 29. EEOC는 대학 코치들 간의 임금차별문제를 직접 다루는 일선 사무소에 새로운 지침(이하에서는 'EEOC 코칭임금 가이드라인'이라 한다)을 시달하여 연방 반차별법을 실행하도록 하였다.

2) EEOC 코칭임금 가이드라인을 통한 "성 이외의 다른 요소"의 한계

코칭임금 가이드라인은 운동 코치의 임금평등 분야에서 두 가지 주요한 쟁점에 대해 EEOC의 해석지침을 정리하였다. 첫 번째 동일임금법의 목적상 운동코치의 직무는 서로 다른 스포츠인 경우 비교하는데 어려움이 있는 바, EEOC는 서로 다른 스포츠의 감독직은 동일임금법의 목적상 "본질적으로 동일한" 것으로 볼 수 있으며, 민권법 제7편에 근거하여 적절한 비교대상자가 될 수 있다고 명시하였다. 둘째로 그동안 사용자는 고용상 조건이나 시장관련 조건이 다양하다는 점

에서 운동 코치는 실질적으로 다르다는 방어가 성공적으로 이루어졌으나 EEOC의 가이드라인은 임금불평등이 사회적 차별 또는 시장의 차별에 기초하지 않는다는 점을 입증할 수 없는 한 이러한 방어는 더 이상 활용될 수 없다고 지적하였다.[49]

이러한 요건은 사용자에게 실질적인 입증책임의 부담을 지우는 것으로 사용자는 임금률에 차별적인 동기가 존재하지 않는다는 것뿐만 아니라 시장 그 자체가 사회적인 차별의 흔적에 의해 영향을 받지 않았다는 점을 입증해야 함을 의미한다. 또한 EEOC는 동일임금법에 대한 몇 가지 해석을 변경하였는데, 직무가 본질적으로 유사한가를 판단할 때 직무의 전체적인 측면에 초점이 맞추어져야 하고, 추가적인 기술·노력·책임은 그 직무를 수행하는데 필요한지 고려되어야 한다. 동일한 기술인지를 판단하는 것은 코칭과 관련한 의무를 수행하는데 필요한 기술에 국한되고, "추가적인 훈련이나 교육, 능력은 직무를 수행하는데 요구되지 않는다면, 직무가 본질적으로 동일한지 판단하는데 고려될 수 없다"(가령 남자 테니스 코치는 라디오 쇼를 진행할 능력이 있고 여성은 그렇지 않는 경우라고 하더라도 라디오 진행능력은 테니스 코치로서의 직무수행에 요구되지 않는다). EEOC는 스포츠의 종류와 상관없이 대학수준에서 코칭 업무는 명백하고도 동일함이 증명될 수 있을 정도의 일반적인 기술이 존재한다고 보았다.[50] 이러한 가이드라인은 "기회의 균등"의 관념에 상응하는 것으로, 대학의 코치들은 대학의 일반적인 수준에서 같은 수준의 책임을 부여받을 것이기 때문에, 동일하거나 실질적으로 유사한 기회를 제공받아야 한다고 보았다. 따라서 EEOC는 각각의 코치들의 책임수준에 상관없이, 그리고 성별에 상관없이 각 코치들은 대학수준에서 일반적으로 같은 수준의 책임을 부여받게 될 것이므로 이러한 기술 또는 책임에 차이가 있다면 "기회의 균등"의 관점에서 성중립적이었는지를 엄격히 판단

49) Mel Narol, Joseph A. Martin, "A New Defense to the Old Defense? The EEOC Equal Pay Act Guidelines", 9 Marq. Sports L.J. 175 (1998), p.180

50) EEOC Notice No. 915.002, Empl. Prac. Guide (CCH) P 5527 p.4460

하여, 동등한 기회가 제공되었을 때 비로소 임금률에서의 차이는 정당화될 수 있다.

EEOC는 이러한 분석에 대해 두 가지 단서를 달았다. 첫째, 사용자는 임금차별사건에서 책임의 더 낮은 수준이 임금차등을 정당화한다는 반론으로서 주장할 수 있을 뿐이지, 자신을 위한 소송에서 책임 수준의 차이를 주장할 수 없다.[51] 둘째 동일임금법은 임금을 비금전적 이익을 포함한 "모든 형태의 보상"이라고 정의하고 있기 때문에 여성코치가 남성 동료의 임금보다 불리하게 지급받는다는 주장을 제기하는 목적과 관련하여, 사용자는 기본급 이외에 어떤 이득이 주어진다면 각각의 이득이 차별적으로 제공된 것이 아님을 입증하지 못하는 한 동일임금법에 위반된다.[52]

또한 EEOC는 대학기관에서 임금차별에 대한 전통적으로 사용해왔던 적극적 반론에 대해 논하였다. EEOC 가이드라인의 핵심적인 부분은 바로 차등임금이 "성 이외의 다른 요소"에 기인한다는 동일임금법 하 적극적인 4번째 사용자 반론과 관련된다. 가이드라인은 "이러한 반론을 사용하기 위해서 사용자는 성별 요소가 임금차등의 중요한 요소가 아니라는 점을 명시적 또는 묵시적으로 입증해야 한다"고 지적하고 있다. 가이드라인에 논의된 "성 이외의 다른 요소" 반론은 크게 6가지로 구분된다. 이러한 반론들은 "기회의 균등"을 확보하기 위해 매우 주의 깊게 검토되어야 한다.

① 이익반론(revenue defense) : 남성코치가 여성 코치보다 더 많은 수익을 창출한다.

여성 코치도 남성 코치처럼 수익창출자가 될 수 있는 동일한 기회를 제공받았다는 점을 입증할 수 없는 한 이익반론은 인정될 수 없다. 이에 더하여 사용자는

51) id.
52) id.

“여성의 운동프로그램은 역사적으로나 최근에도 남성의 운동프로그램보다 더 적은 자원만이 제공”되었고, 이러한 여성에 대한 사회적 선호와 차별적 관념은 임금불평등의 타당한 기초로서 사용될 수 없다는 EEOC 지침의 전제도 논박해야만 한다.

이는 동일임금법 상의 분석기초에 새로운 영역을 추가한 것으로 보인다. 사용자는 이익반론을 입증해야 할 뿐만 아니라 이익반론의 기초가 사회적 차별과 무관하다는 점을 입증해야 한다. 이는 매우 중한 입증부담이다. 따라서 사용자가 이익반론을 사용하려면 ⓐ 기관의 (동등)기회에 대한 차별 또는 ⓑ 사회적 차별이라는 두 가지 요인과 무관함을 입증하기 위해 준비해야 함을 의미한다.[53] 다만 이러한 요건의 적용과 관련하여 중요한 단서로서, EEOC의 가이드라인은 민권법의 기준에 근거하여 기회의 평등은 전체 남녀 코치의 구성의 측면에서 판단되는 것이지, 불평등 대우를 받은 개별 코치들 간의 비교를 통해 입증하는 것에 국한되지 않는다는 점이다. 따라서 기관은 코치들 중에서 개인의 불평등 여부와는 상관없이 남녀 코치가 동일한 기회를 제공받았음을 입증하면 기회의 차별과 무관함을 증명할 수 있다.

② 시장상황 반론(marketplace defense) : 남성 코치에 대한 시장상황을 충족하기 위해서는 특별히 더 많은 급부를 지급해야 한다.

가이드라인은 “시장상황 반론”과 “시장임금 반론”을 명백히 구별하면서 시장임금(market rate) 반론은 젠더중립적이지 않기 때문에 피고 회사가 이러한 반론을 사용할 수 없다고 한다. 시장임금 반론이란 수요공급의 관념에 기초하여, 필연적으로 여성은 유사한 자질을 갖은 남성보다 더 낮은 임금으로도 사용할 수 있다고 주장하는 것을 의미한다. 가이드라인은 이러한 반론을 허용하는 것은 교육기

53) id.

관에 요청되는 비차별적인 환경을 훼손하는 사회적 차별을 허용하는 것이기 때문에 이처럼 차별적인 시장의 힘은 동일임금소송에서 반론의 기초로 삼을 수 없음을 명확히 했다.[54]

반대로 시장상황 반론은 코치라는 직업과 관련한 특성의 시장적 가치를 고려하는 것이기 때문에 성중립적인 것이다. 따라서 어느 정도의 임금격차는 비차별적인 것으로 본다. 이러한 개념은 보상률이 직무에 특수한 기술과 직접적으로 연관되어 있어야만 한다는 주요 지침을 실행하는 경우에만 적용된다.

그러나 교육기관이 뛰어난 자질을 갖은 코치를 채용하는데 주저할 필요는 없다. 가이드라인은 만약 특정 코치가 입증된 능력에 근거하여 반대 성의 동료보다 많은 임금을 지급받고, 그러한 능력은 시장상황에서 더 많은 급료를 지급하도록 한다면, "시장상황이 비차별적 요소에 근거하여 이 코치의 고유한 경험과 능력이 그를 해당 직무에서 최고의 인물이라고 판단하고, 높은 임금을 주어야만 그를 고용할 수 있기 때문에" 이 코치는 불균등하게 보상받을 수 있다. 가이드라인에 따르면 비차별적 요소, 즉 직무요건과 직접 관련된 요소에 근거한 시장상황은 특정 코치에게 더 높은 임금을 지급하는 것을 허용한다. 물론 코치의 보상률을 산정하는데 어떤 요소가 시장에 의존하게 되는지를 결정하기 위한 시장분석을 사실상 수행할 수 없기 때문에 이러한 기준은 허구적이라고 볼 수도 있다.[55] 따라서 기관은 시장가격에 의해 만들어진 요소가 비차별적인 근거에 기초하는지 여부를 고려할 필요가 있다는 어려움에 직면할 수 있기 때문에, 상품에 매겨지는 가격을 정함에 있어 시장에 의해 형성된 요소들을 EEOC가 결정할 능력을 가졌다고 볼 수 있는지, 법원이 그러한 판단기준을 마련할 수 있는지에 대해서는 여전히 논란으로 남아있다.

③ 이전 임금 반론(prior salary defense) : 현재의 적절한 급여수준을 결정하는데

54) EEOC Notice No. 915.002, Empl. Prac. Guide (CCH) P 5527 p.4461
55) Mel Narol, Joseph A. Martin, id., p.184

이전 급여를 기준으로 삼았다.

가이드라인은 이전 임금이 임금격차를 설명하는데 성중립적인 요소로서 작용할 수 있는지 분석하였다. 가이드라인은 과거 동일임금소송에서 이러한 반론이 유용하게 활용되어 왔다는 사실을 인식하고, 이제는 그 활용가능성에 의혹이 제기됨을 밝히고 있다. 가이드라인에 따르면, "오직 과거 임금만을 근거로 임금을 결정하는 것은 성차별에 기초하여 여성에게 전통적으로 낮은 임금을 지급해왔던 관행을 고착화시킬 수 있다." 즉 과거 임금은 여성 코치들에 대한 역사적 차별의 산물이었을 수 있기 때문에 현재의 적정한 임금 수준을 결정하는데 있어 과거 임금은 신뢰할만한 것이 아니다. EEOC는 남성 코치의 임금은 문화적, 사회적인 차별 요소의 결과로 인위적으로 오염되었을 수 있다고 결론지었다. 필연적으로 EEOC는 코치의 임금 결정기준으로부터 차별적 시장 요소를 제거하는 일을 떠맡게 되었다.

이러한 결정은 결과적으로 기관이 이전 임금을 한 요소로 삼고자 한다면 최소한 특정 코치의 임금을 결정하는데 조사를 통해 시행해야 할 실질적인 부담을 떠맡게 되었다. 가이드라인에 따르면 이러한 조사는 ⓐ 해당 코치의 최초 임금과 최종 임금에 대한 산정기초를 결정하는데 이전 사용자와의 자문, ⓑ 이전 사용자에 의해 지급된 임금이 해당 코치가 당시 채용되었던 직위에 타당한 요소로서, 코치의 능력을 정확히 반영하였다는 판단, ⓒ 현재 임금을 결정하는데 다른 방법이 없고 과거 임금이 바로 유일한 요소로서 적정한 임금수준을 결정하는 것이고, ⓓ 만약 임금수준에 대한 협상이 있다면, 협상할 기회는 남녀 모든 코치에게 제공되어야 한다는 점을 포함해야만 한다.[56] 그러나 가이드라인은 이러한 정보를 어떻게 얻을 수 있는지에 대한 입장은 명확히 제시하지 않았다. 이전 사용자는 그러한 정보를 마련해야 할 아무런 의무가 없기 때문에 기관들의 입장에서는

56) EEOC Notice No. 915.002, Empl. Prac. Guide (CCH) P 5527 p.4463(a)

문제가 발생된다고 볼 수 있다.[57]
이익반론, 시장상황반론, 과거임금반론과 관련한 가이드라인에서 끌어낼 수 있는 주요한 주제는 EEOC가 여성 코치에 대한 사회적 차별을 영속화시키는 것, 혹은 그러한 차별을 임금차별을 정당화하는 기초로 구성하는 것을 허용하지 않는다는 점에 있다.

④ 운동선수의 성별에 따른 코치업무 반론(sex-of-athletes defense) : 코칭하는 운동선수의 성별에 따른 보상 수준을 책정하였다.

역사적으로 남성 운동선수를 코치할 경우 더 많은 보상을 받아왔다. 이와 관련하여 가이드라인은 가르치는 운동선수의 성별은 임금을 결정하는데 고려할 타당한 요소가 될 수 없다고 밝혔다. 이러한 고려는 젠더중립적인 요소가 아니기 때문이다.

⑤ 과거 경험 반론(prior experience defense) : 특정 코치의 경험이나 교육, 능력에 기초하여 임금을 더 지급하였다.

가이드라인은 성중립적 관점을 일관되게 적용하면서 과거 경험 반론은 적용되는 요소가 성별에 기인한 것이 아니라면 정당화 반론으로 활용할 수 있다고 판단하였다. 과거 경험이 임금 불평등을 정당화하는데 사용되기 위해서는, 그 경험이 코치업무와 직접적으로 관련된 기술을 발달시키는 직무여야 한다.[58]
가이드라인에서는 코치직을 수락하기 전 5년동안 보험을 판매하였던 남성 코치의 예를 제시하였다. 남성코치가 보험사업의 일반적인 기술을 향상시켜왔다 하더라도 그러한 기술은 코치업무에 직접적으로 관련되지 않기 때문에 과거 보험

57) Mel Narol, Joseph A. Martin, id., p.185
58) EEOC Notice No. 915.002, Empl. Prac. Guide (CCH) P 5527 p.4465(e)

판매 경험이 부족한, 유사한 조건의 여성 코치보다 더 많은 임금을 지급하는 산정기초로 적법하게 삼을 수 없다. 그러나 남성코치가 10년의 코치경험을 가졌고 여성코치가 2년의 코치경험을 가졌다면 남성 코치에게 더 많은 임금을 주는 것은 정당화된다.

⑥ 부수적 의무 반론(additional duties defense) : 남성 코치는 코칭직무와 관련한 부수적인 의무를 실행하기 때문에 임금을 더 지급하였다.

추가적인 보상이 부수적인 의무와 직접적으로 연관된다면 부수적 의무 반론을 활용하는 것이 가능하다. 그러나 "균등기회"원칙에 상응하여 여성코치가 부수적 의무를 추행할 기회를 제공받지 못하였거나 부수적 의무가 차별적인 방식으로 활용되었다면, 부수적 의무 반론은 적용될 수 없다. 덧붙여 가이드라인은 EEOC 시행규칙을 인용하면서, ⓐ 부수적인 일이 실제로 남성 코치에 의해 수행되지 않는 경우, ⓑ 여성코치도 동등한 기술, 노력, 책임을 요구하는 부수적인 의무를 수행하는 경우, ⓒ 부수적 의무가 오직 최소한의 노력만을 요구하거나 그다지 중요하지 않은 주변적인 것인 경우, ⓓ 실제로 부수적 의무를 수행하는 제3자가 있고, 남성코치보다 더 적은 임금을 받는 경우에는 부수적 의무는 불평등 임금을 정당화하지 못한다고 제시하였다.[59] 남성코치를 위해 허구의 의무를 만들어 내는 것은 허용할 수 없기 때문이다.

3) EEOC 가이드라인의 법적 효과

이러한 EEOC 가이드라인의 법적 효과는 일반적으로 법의 목적에 상응하고 법의 취지를 더 분명히 하고자 하는 목적에서 구성된다면 법원에 실질적인 존중을 받

59) 39 C.F.R. §1620.20 (1995)

을 수 있는 것으로 이해된다. Cohen v. Brown Univ. 사건 (민권법 제9편)에서 EEOC는 민권법 제9편의 효력에 관한 정책적 해석(Policy Interpretation)을 제기하였고, 지방법원은 정책적 해석은 법이나 규칙, 명령은 아니므로 법적 효력은 가지지 못하지만 실질적인 존중(Substantial Deference)을 받으며, 개별사건에서 "고려할만한" 자료로 채택된다고 언급하면서, 정책적 해석에 대한 결정적인 신뢰를 보여주었고, 항소법원은 특별히 이에 대해 언급하면서, 정책적 해석에 실질적인 존중을 부여한 지방법원 판단에 동의하여, 적절한 상황을 형성하기 위한 통제력을 갖는다고 보았다.

Cohen 사건에서 법원은 EEOC가 대학에 대한 조사를 통해 제출한 700개 이상의 정책적 의견들을 고려할 만한 자료로 보았다. 그러나 지방법원은 단지 조사자 매뉴얼에 그와 같은 실질적인 존중을 부여한 것이 아님을 밝히고 있다. 따라서 가이드라인은 조사자 매뉴얼과 고려할만한 정책적 해석의 중간에 놓여있어서 가이드라인의 법적 효과를 결정하기 위해서는 이러한 가이드라인이 동일임금법과 민권법 제7편의 규정취지와 충돌하는지 법의 목적과 조화롭게 해석되어야 한다. 민권법의 목적은 성불평등의 외관을 제거할 뿐만 아니라 성에 근거한 차별적 대우를 제거하는 것이고, 동일임금법의 목적은 여성노동의 가치에 대한 자의적인 가정, 전통적인 고정관념과 편견을 제거하는 것이다. 가이드라인은 민권법과 동일임금법을 더욱 분명하게 해석하고 남녀간의 "기회의 균등"을 실현하기 위한 노력으로 법의 목적에 상응하는 바, 최소한 관련 사건에서 설득력 있는 권위를 부여할 수 있고, 법원에 의해 실질적인 존중을 얻을 수 있는 법적 기준이 된다.

바. 미국 동일임금법 임금차별 판단기준의 운용상 한계

미국 동일임금법은 동일한 직무의 비교만으로 제한하고 있어서, 미국의 남녀임금차별 전반에 상당한 한계와 문제점을 가지고 있다. 입법초기와 달리 동일직무는 극히 드물고 산업화가 가속되면서 남녀집중직무의 구분이 나타나는 현상에

대해서는 충분히 대응하지 못하고 있다. 1990년대 이래 미국에서는 동일임금법의 입법적 한계를 극복하기 위해 수차례 "공정임금법안"을 의회에 제출하고 있으나 통과되지 못하였다.[60] 따라서 동일가치노동·동일임금 원칙을 명문으로 입법하지 않은 미국은 적어도 입법에서는 우리나라보다 뒤처져 있다고 할 수 있다.

1) 동일노동은 직위의 유사성보다 더 엄격한 동일직무를 요구한다

동일임금법 소송을 제기하는 근로자의 첫 번째 부담은 일응의 임금차별을 입증하기 위해 제공해야 하는 정보이다. 이 단계에서 노동자는 적절한 비교대상을 밝혀야 한다. 비교대상자를 선정할 때, 과거의 전임자 혹은 자신의 후임자와의 비교를 허용함으로써 시간적 범위에 대한 엄격한 제한을 두고 있지 않으나 반대성의 잠재적인 동료 혹은 책임이나 기능이 구별되는 지위에서 더 높은 임금을 받는 동료에 기초한 주장은 허용되지 않는다. 비록 개인이 동료의 직무가 지위나 난이도의 측면에서 유사한 것으로 볼 수 있다 하더라도 직무는 필수적으로 동일임금법 위반에 대한 기준을 충족할 수 있는 바의 동일한 것이어야 한다. 근로조건, 직무기술, 사실상의 책임(직무기술에 나타나 있던 그렇지 않던 간에)에 근접하게 비교될 수 있기 전에는 더 높은 급료를 받는 동료가 적절한 비교대상자인지 결정할 수 없다. 이러한 비교는 모든 노동자가 실행하는 책무에 있어 매우 높은 유사성을 요구한다.

2) 다른 성의 근로자가 더 많은 임금을 받는다는 요건에 벗어나는 사례가 존재하면 안 된다

60) 1999년에 동일임금법을 성별 이외에 인종, 출신국가를 이유로 한 임금차별까지 확대하고자 한 공정임금법안(The Fair Pay Act, S.702/H.R.1271)과 임금공정화법(The Paycheck Fairness Act, S74/H.R.541)이 의회에 제출되었으나 폐기되었고, 2009년 현재 Lilly Ledbetter 사건과 관련한 제소기간 기산점을 확대하는 공정임금법이 통과되었다.

차별을 주장하는 여성은 동일노동을 하는 비교대상 남성 동료보다 적은 보상을 받으면 그 자체로 불평등임금이 형성되어야 함에도, 미국의 동일임금법상 소송을 제기할 수 있는 차별이 성립되려면 다른 여성이 비교대상 남성 동료와 동일한 보상 또는 더 많은 보상을 받거나 비교대상으로 삼은 남성 혹은 차별을 주장하는 여성보다 더 적게 보상받는 남성이 있다면 성차별에 의한 임금차등을 구성하기 어렵다. 사실 이러한 임금격차는 다양한 차별요인 혹은 성별 이외의 다른 요소가 결합된 비교대상자일 수 있으나 다른 성별의 남녀임금격차만을 비교하는 동일임금법에서는 이러한 차이를 제대로 구분해내기 어렵다. 가령 원고인 흑인 여성이 동일노동을 하는 흑인남성과 비교하여 불평등임금이 있음을 주장하나 동일노동을 하는 백인여성이 흑인남성보다 더 많은 임금을 받거나 흑인여성 및 남성보다 업무실적이 매우 우수한 이례적인 경우일 수 있다. 또한 원고인 여성보다 적은 임금을 받는 남성은 고령임을 이유로 사용자로부터 다른 유형의 임금차별을 받는 경우일 수 있다. 따라서 업무실적의 차이 또는 연령차별 등으로 원고 여성과 업무능력에서 차이가 없고 차별받지 않는 남성을 가장 타당한 비교대상자로 선정한 것임에도 예외적인 상황이 다수 존재하는 경우에는 임금 불평등을 인정받기 어렵다. 이는 비교가능가치이론과 대조적으로 매우 엄격한 기준에 해당된다. 오히려 순수하게 성별을 이유로만 임금차별을 받는 고유한 경우를 찾아내야 하기 때문에 사회적으로 여러 차별요인들로 오염된 비교대상자들만이 존재하는 경우(이른바 복합차별)에는 비교대상자 선정 자체가 불가능할 수 있다. 따라서 소규모 사업장에서 일하는 이들에게는 동일임금법에서 비교대상자로서 선정될 동료가 없을 가능성이 높기 때문에 특히 부담스러운 요건이 된다.

3) 임금률의 불평등만을 고려하는 것은 비정형화된 고용형태 및 임금정책의 차별성을 파악하기 어렵다

직무가 유사하더라도 임금률 자체를 비교하는 것은 또 다른 함정에 빠지게 만든

다. 가령 월급제 노동자와 비교하고자 하는 시간제 노동자는 두 노동자가 수행하는 직무가 유사하더라도 시간단위당 직무에 있어 동일한 양을 수행한다는 점을 논증할 수 있어야만 한다. 시간제와 월급제 노동자에게 분배되는 책임과 시간단위당 업무수행량의 차이는 직무가 유사하더라도 임금차이를 정당화할 수 있게 한다. 따라서 영악한 사용자라면 시간제와 월급제 노동자를 분리한 차별적인 보상체계를 적용하여 임금비교를 어렵게 만들 수 있다. 이 경우 여성에게만 주로 시간제 임금의 직무로 배치한 사용자는 여전히 민권법상 임금차별을 적용받을 수 있지만 민권법상 임금차별에서는 원고가 차별의도를 입증해야 할 추가적인 부담을 가지게 된다는 점에서 동일임금법 상의 법리적 취약점이 있다.

4) 직무비교를 위한 정보력의 차이는 소송결과에 영향을 미친다

타당한 비교대상을 설정하려면 임금과 관련한 충분한 조사가 전제되어야 한다. 그러나 이러한 조사는 오직 진정이 제기된 경우에 그때야 비로소 개시되는데, 이는 노동자가 평소 다른 노동자의 보상수준을 잘 알아야만 함을 전제한다. 노동자가 직무기술과 작업환경에 대한 정보를 얻고, 연공급, 성과급체계의 상세한 부분에 친숙해져야 한다. 하지만 개별노동자는 실제 다른 노동자의 보상수준 등 회사의 임금정책에 관한 정보를 접할 기회가 적고, 따라서 실제로 동일임금법 소송은 조사를 통해 수집된 증거로는 불충분하여 조사 없이 기각되는 경우(사용자편의 약식결정)가 많다.

5) 사용자 반론을 4가지로 제한하나 각 반론의 정당화는 폭넓게 허용한다

일응차별이 세워진다면 부담은 소송에 적극적으로 방어해야 할 사용자에게 전환된다. 비록 피고가 직접적인 노동시장 상황을 반영하는 것은 허용하지 않고, 사용자에게 엄격한 설득책임을 부과하지만 동일임금법에 정한 사용자의 방어요건

을 충족하는 것이 그리 어렵지 않아 사용자가 임금차이를 정당화하는 것을 폭넓게 허용하고 있다. 4가지 중 3가지 임금체계에 근거한 방어방법은 서비스, 자격, 수행평가나 노동자의 생산성 측면에서 세심한 사용자라면 임금차이를 쉽게 증명할 수 있다. 가령 승진에 더 많은 기회를 얻게 되는 직무에서 여성이 배제됨으로 인하여 보상에서 차별을 받는다면 소송은 동일임금법보다는 민권법에 의해 제기될 가능성이 크다. 네 번째 방어(성 이외의 다른 요소)는 시장적 요소나 협상능력 등 이른바 무형의 요소들이 임금책정에 반영되어 있는데, EEOC와 법원은 수많은 예에서 여성보다 남성의 기여를 더 가치있게 평가함으로써 시장이 항상 성중립적이지 않다는 점을 인식하고 시장요인에 대해 신중한 입장을 취하고 있다. 그럼에도 잠재적 사용자에 의해 사용된 과거의 임금이나 협상능력에서의 차이는 임금차이로 정당화될 수 있기 때문에 거부하기 어렵고, 이러한 방어는 동일임금법 소송에서 승소하는데 매우 심각한 장애물로 작용하고 있다.

6) 소송비용과 구제범위와 관련하여 동일임금법상 소송을 선호하지 않는다

동일임금소송에서 얻을 수 있는 몇 천 달러의 구제금액은 저임금노동을 하는 노동자에게 큰 금액이지만 소송과 관련하여 고려해야 할 부담과 비교하여 볼 때 많은 것은 아니다. 동일임금법상 청산적 손해배상이 허용되고 동시에 민권법상 고의적 법위반이 존재하여 징벌적 손해배상이 적용될 수 있는 사안의 경우에는 EEOC는 원고 노동자에게 더 이익이 되도록 민권법상의 주장을 전략적으로 선택하게 된다(차별이 명백하고 의도적인 경우에 노동자가 소송을 제기할 가능성이 더 크다고 가정한다면 EEOC는 민권법상 소송을 더 많이 제기하게 될 것이고, 따라서 민권법상 사건은 증가하는 반면 동일임금법상 사건은 병행하여 증가하지는 않는다).
이처럼 EEOC와 함께 고소할 것인지 독자적으로 소송을 제기할 것인지에 대한 노동자의 일차적인 결정과 EEOC에 의해 정해진 전략적 결정은 회복될 수 있는

손해배상액의 범위에 크게 영향을 미친다. 몇몇 의미있는 동일임금법상 사건은 민권법 상의 소송을 선호하는 EEOC의 전략적인 결정에 의해 배제되는 경우에도 EEOC가 조사결과 의도적 차별이라는 판단을 내린 경우를 전제하고 있으나 세심한 자료를 갖은 사용자에게는 그러한 조사결과는 큰 위협이 되지 않는다. 따라서 의도가 잘 드러나지 않는 차별사건에서 금전적 손해배상은 더욱 제한된다. 또한 EEOC가 대리하는 소송의 경우에는 그나마 법정 비용이 포함되지 않지만 동일임금법상 소송비용까지 고려하면 결국 원고의 입장에서 동일임금법상 임금차별소송은 유리한 절차가 아니다.

실제 1999년부터 2003까지 5년간 EEOC는 동일임금법 위반을 이유로 오직 13건의 소송만을 제기하였다(소송률 0.2%). 소제기를 주저하는 것은 동일임금법상 차별판단기준 및 소송상의 고유한 난점 때문이다. 동일임금법을 협소하게 해석하는 법원의 경향, 소송비용이 보상받는 손해배상액을 초과한다는 사실, 사용자를 자극하는 징벌적 · 비용부담적 구제보다는 조정을 선호하는 EEOC의 경향 등이 법정에 호소하기 보다는 고소를 취하하거나 중재를 하도록 유인하는 것으로 평가된다.[61] 특히 성 이외의 정당화요소라는 포괄적 기준이 사용자의 반론으로 제기될 경우 이에 대응할 마땅한 방법이 없다. 따라서 동일임금법상 가치 있는 사건이고 궁극적으로 승소할 수 있다고 보이는 경우에도 노동자들은 판결을 통한 구제보다는 직무를 변경하거나 임금인상에 대한 협상을 통해 더 효과적인 전략을 취하려 한다.

3. 민권법 제7편의 임금차별 판단기준

가. 민권법 제7편 고용차별 판단법리의 특성

61) Sara L. Zeigler(2006), p. 210

민권법 제7편의 고용차별 소송의 유형은 차별주장의 대상을 사용자의 의도적 행위에 두는지, 비의도적인 결과의 측면에 두는지에 따라 크게 불평등 대우(disparate treatment) 모델과 불평등 효과(disparate impact) 모델로 구별된다. 또한 불평등 대우 모델은 근로자가 차별을 주장함에 제기하는 불평등한 조치에 일응의 차별의도가 있음을 입증하기 위한 증거의 유형 및 근로자와 사용자가 부담하는 입증책임의 내용과 정도에 따라 직접증거 접근법과 정황증거 접근법, 통계적 증거 접근법으로 구별될 수 있다.

1) 불평등 대우 모델에서 성차별 판단절차

불평등 대우 모델은 소위 의도적 차별(intentional discrimination) 소송으로서 근로자에 대한 불평등 대우가 사용자의 차별의도에 기인한 것임을 밝힘으로써 고용차별을 밝히는 유형으로서 근로자는 불평등대우를 주장하기 위해서는 먼저 사용자의 동기가 불법에서 기인함을 보여주는 증거를 제시함으로써 '일응입증'을 형성해야 한다. 이러한 일응입증을 위해서는 전통적으로 두 가지 증거법리가 형성되어 왔다.

① 직접증거 접근법

직접증거 접근법은 Hopkins 판결[62]에서 처음 형성된 것으로 직접증거의 개념에 대해서는 다양한 해석이 존재하지만 주로 사용자가 차별적 동기를 가지고 행위하였다는 직접적인 증언을 제시하고, 법원이나 배심이 그 증거를 신뢰할 수 있는 경우 차별에 대한 청구원인이 입증된 것으로 인정된다. 직접증거는 성별이나 인종과 같이 허용되지 않는 특성들이 동기적 요소라고 추정하기 에 충분한 증거

62) Price Waterhouse v. Hopkins 490 U.S. 228 (1989)

를 제시할 것을 요구하는데, 주로 원고에 대한 불평등 대우와 관련하여 성별이나 인종에 대해 중립적이지 않은 사용자 또는 상급관리자의 언급을 들었다는 근로자 및 동료 근로자의 증언을 통해서 가능하다.
사용자의 동기적 요소가 허용되지 않는다는 점에서 원고의 증거가 인정되면 사용자는 "허용되지 않는 동기적 요소가 없었더라도 동일한 결론에 이르렀을 것이라는 추정"을 지지할만한 충분한 증거를 제시해야 하고, 이는 설득책임(burden of persuasion)이 사용자에게 전환된 것을 의미한다. 사용자는 이를 입증하여도 차별을 하였다는 점에서 책임을 완전히 벗어날 수 없기 때문에 제한된 범위에서 배상청구권은 여전히 남게 된다.

② 정황증거 접근법

Hopkins 판결에서 제시된 직접증거를 충족하지 못하면, 다음단계로 McDonnell 판결[63]에서 확립된 정황증거 접근법을 적용하게 된다. 정황증거 접근법은 사용자가 자신의 결정을 설명하기 위해 의존할 수 있는 매우 통상적이고 합법적인 근거의 결과가 아니라고 추정하기에 충분한 증거를 제시하는 것으로써, 사용자의 직접적인 의도가 아니라 차별의도를 추정할 수 있는 정황을 형성하는 것을 의미한다. 따라서 차별적 채용거부의 경우, ⓐ 근로자가 소수집단의 구성원이라는 사실, ⓑ 당해 직무에 자격이 있고 이에 지원하였다는 사실, ⓒ 당해 직무에 거절되었다는 사실, ⓓ 거절 이후 공석으로 비어있고 사용자가 다른 지원자를 계속 물색하고 있다는 사실을 갖추면 차별의 일응입증을 형성하게 된다. 이때 사용자는 원고에 대한 처우가 합법적인 비차별적 이유가 있었다는 주장을 제출할 수 있다. 이는 오직 '증거제출책임(burden of production)'으로 설득책임까지 부과한 것은 아니다. 따라서 피고가 비차별적 이유를 제시하면 원고가 결국 피

63) McDonnell Douglas v. Green 411 U.S. 792 (1972)

고의 차별의도에 대한 궁극적인 입증부담을 지게 된다. 즉 원고는 피고가 제시한 이유는 차별을 감추기 위한 핑계라는 점을 입증해야 한다.

그런데 이와 관련하여 McDonnell 접근법상 핑계테스트(the pretext test)에서 원고가 부담하는 입증의 내용이 무엇인가에 대한 논란이 있어왔다. Hicks 판결[64]에서 정황증거 접근법의 3단계에서 원고가 입증해야 할 것은 사용자가 제시한 비차별적 이유가 단지 사실이 아니라는 점만이 아니라 증거의 우월로서 성별과 같이 허용되지 않은 사유가 사용자의 결정에 결정적인 영향력을 미쳤다는 추정이 존재함을 법관에게 확신시켜야만 하는 것으로, 성별과 같이 허용되지 않는 특성이 사용자의 행위에 대한 결정적인 요소라는 점, 사용자가 원고의 성별을 제외한다면 그러한 조치를 취하지 않았을 것이라는 점을 입증하는 "결정적 요소 테스트(the determinative factor test)"를 의미하는 것이었다.

그러나 최근 연방대법원은 Reeves 판결[65]에서 정황증거를 통해 원고가 차별을 일응입증하고, 사용자가 제시한 합법적인 비차별적 이유가 사실이 아님을 입증하였다면 그 이외의 독립적인 개별증거를 제시할 필요 없다고 판단하였다. 즉 원고가 제시한 차별의 정황상 일응입증과 사용자가 제시한 주장이 거짓이라는 증거가 결합되어 의도적 차별임을 판단할 수 있기 때문에 증거의 우월로서 허용되지 않는 속성이 차별의 동기이자 결정적인 증거가 됨을 인정할 수 있다고 보았다.[66]

③ 직접증거와 정황증거에 의한 입증구조 차이

직접증거 접근법은 성별과 같이 허용되지 않는 속성이 불평등 대우의 직접적인 동기적 요소임을 보여주어야 한다는 점에서 높은 증명부담을 설정하지만 일단

64) St. Mary's Honor Center v. Hicks 509 U.S. 502 (1993)
65) Reeves v. Sanderson Plumbing Products, Inc., 530 U.S. 133 (2000)
66) Micheal J. Zimmer, "Individual Disparate Treatment Discrimination Today & Tomorrow", Journal of Employment Discrimination Law, Summer 2000, p.244

일응입증 이후 원고는 별도의 증명책임이 없고, 사용자에게 동기적 요소가 없더라도 동일한 결론에 도달하였다는 설득책임을 부과함으로써 오직 원고의 구제범위를 제한할 수 있는 기회만을 부여한다. 반면 정황증거 접근법은 원고의 일응입증은 낮은 증명부담을 설정하지만 궁극적으로는 원고가 핑계테스트를 통해 허용되지 않는 속성이 사용자의 행위에 결정적인 요소임을 밝혀야 하는 높은 입증부담에 놓이게 된다. 다만 원고가 핑계테스트를 통과한다면 사용자는 직접증거 접근법에서의 동일한 결정을 하였으리라는 항변(the same decision defense)은 사용할 수 없다.[67]

원고가 고용차별을 주장하면서 제기하는 사실이 직접증거로 인정될 것인지, 정황증거로 입증될 것인지가 소송진행시 입증부담에 관한 결정적인 변수가 될 수 밖에 없는데, 연방대법원은 아직까지 직접증거로 볼 수 있는 사실이 무엇인지에 대한 판단기준을 명확하게 설시하지 않고 있다. 따라서 순회법원 차원에서 직접적 증거를 구성하는 기준에 관해 다양한 접근법을 채택하고 있는 실정이어서 하급법원에 막대한 재량이 부여되고 있는 상황이다. 증명책임에 대한 이러한 혼란은 민권법상 다른 고용차별보다 성을 이유로 한 임금차별에서 두드러지게 나타난다.

④ 복합적 동기에 의한 의도적 차별

사용자가 어떠한 고용상 조치를 행함에 있어 정당한 이유와 차별적 동기를 모두 가지고 있는 복합적 동기(mixed-motive)에 의한 차별사건의 경우 그동안 일부 순회법원(1st, 4th, 8th, 11th)들은 복합적 동기가 있는 경우 원고가 사용자에 의한 차별에 대해 직접증거를 제시하지 못하는 한 의도적 차별을 인정할 수 없다고 판단해왔으나 최근 연방대법원은 코스타 판결[68]에서 제9순회법원의 판결을

67) 박주영, 「"성별에 근거한 차별" 개념의 재고찰 - 고용상 직접차별과 간접차별을 중심으로」, 서울대학교 석사학위논문, 2006, 52-60쪽 참조

확인함으로써 복합적 동기에 의한 차별의 경우 반드시 직접증거를 제시해야 할 필요가 없다고 판단하였다. 연방대법원은 "근로자가 성별, 인종, 피부색, 종교 또는 출신국적 등 허용될 수 없는 속성이 고용관행의 동기적 요소라는 것을 입증한 경우에는 다른 요소가 함께 그 관행의 동기가 되고 있다고 하더라도 불법적인 고용관행이 인정된다"고 규정한 민권법 제2000e-2(m)의 조항은 복합적 동기에 의한 차별시 원고에게 특별히 가중된 증명책임을 부담시키도록 할 의도가 없다고 보아, 복합적 동기가 존재하더라도 정황증거를 통해 고용차별을 인정받을 수 있게 되었다.[69]

⑤ 통계적 증거를 통한 의도적·체계적 차별

근로자 개인에 대해 사용자의 개별적인 차별적 행위를 문제제기하는 것과 달리, 불평등한 고용구조·관행을 밝힘으로써 장기간 근로자들에게 불평등 대우가 이루어져왔음을 주장하는 구조·관행 차별(pattern-and-practice of discrimination)은 통계적 증거를 사용하여 차별을 일응입증한다는 점에서 체계적 차별(systemic discrimination)이라고도 한다. 체계적 차별은 일응입증을 위해 통계적 증거를 활용하는 점에서 증거 접근법과는 다른 입증구조를 가지고 있다.

통계적 증거 접근법은 책임과 구제의 측면에서 두 단계를 구성한다. 먼저 책임의 단계에서 원고는 보호받는 집단에 대해 의도적으로 차별하는 정책, 구조, 관행이 있음을 일응입증하여야 한다. 이는 보호집단에 대한 사용자의 과거의 대우가 불균형함을 보여주는 통계적 증거나 보호집단 내의 구성원들이 차별적으로 대우받았다는 증언 등으로 논증할 수 있다. 만약 원고가 일응입증 요건을 충족하면 사용자에게 그러한 증거가 부정확하거나 중요치 않다는 점을 보여주어야 할 증거제출책임(burden of production)이 전환된다. 따라서 통상 사용자는 원고

68) Desert Palace, Inc. v. Costa, 123 S.Ct. 2148 (2003)
69) 이승욱 · 김엘림(2005), 99쪽 참조

가 제출한 통계의 원자료, 정확도, 증명력에 문제가 있음을 지적하게 된다. 사용자의 증명책임이 충분히 제출되면 배심원은 양 측에서 제출된 증거를 가지고, 사용자가 구조와 관행에서의 의도적 차별에 연관된다고 할 만한 증거의 우월(preponderance of evidence)이 존재하는지 판단하게 된다. 만약 원고가 구조·관행의 차별을 입증하였다고 판단되면, 사건은 구제의 단계로 이동할 수 있게 된다.

양 당사자에 의해 제출된 증거에 의해 타당한 구제가 그러한 구조와 관행을 금지하는 것에 국한된다면 금지명령만이 이루어진다. 그래서 금지명령적 구제의 경우 금지행위를 이행하였는지만 확인하는 것으로 끝나고 사건이 구제의 단계로 이동하지 않는다. 그러나 금지명령에 더하여 임금이나 회복적 보상이 필요하다면 법원은 재판부에 구제심리를 배당하게 된다. 원고는 이미 "차별적 정책이 시행되었던 기간 중에 특정한 고용상의 결정이 그 정책에 따라 이루어졌다"는 전제를 기반으로 구제 단계에 들어간다. 즉 각 원고는 오직 "자신이 부당한 고용결정으로 고통을 받았다"는 점만을 보여줌으로써 그 집단 전반에 대한 차별의 피해자임을 입증하면 된다. 이러한 입증이 이루어지면, 사용자는 그 개인 근로자는 다른 합법적인 이유로 인해 그러한 고용상의 조치를 받은 것이라는 사실에 대한 설득책임(burden of persuasion)을 진다. 사용자가 이를 입증하지 못하면 원고는 개별적인 구제를 받을 수 있다.[70]

민권법상 임금차별은 성을 이유로 한 차별이라는 점에서 반드시 동일한 직무이어야 할 것을 요건으로 하지 않는다. 따라서 동일한 직무임을 입증하는 대신 비교의 목적상 타당한 비교대상자과의 집단간 평균임금 또는 중간임금의 불균형을 보여주는 통계적 증거를 활용하여 임금차별의 일응입증을 제시할 수 있다.

2) 불평등 효과 모델에서 성차별 판단절차

70) David J. Bross, "The Use of Pattern-And-Practice by Individuals in Non-Class Claims", 28 NOVALR 795, p.803

사용자의 차별적 행위 자체에 초점을 두는 불평등 대우 모델과 달리 불평등 효과 모델은 중립적인 정책이나 기준이 특정한 보호집단에 대해 불균형적으로 나타내는 경우 그러한 차별적인 효과에 초점을 둔다. 따라서 불평등 대우 모델은 사용자가 정한 기준이나 정책이 특정한 집단이나 그 구성원에 대해 일관되게 적용되지 않는다면 불평등 대우 모델에 따른 차별판단이 이루어지나 기준이나 정책이 일관되게 적용되었음에도 특정한 보호받는 집단에 대해 불리한 영향을 미친다면 불평등 효과 모델의 대상이 되는 것이다.

불평등 효과 모델은 먼저 원고가 특정한 보호집단의 구성원이라는 점과 외관상 중립적인 기준이나 관행이 보호집단에 대해 불평등한 효과를 미친다는 사실을 입증한다. 원고는 주로 통계적 증거를 통해 보호집단에 대한 불평등한 결과를 보여주는데, 이는 불평등 대우 모델에서의 구조·관행 차별(체계적 차별)과는 일응입증의 내용이 "사용자의 차별적 동기"라는 점에서 차이가 있다.

사용자는 원고가 제시한 통계적 증거가 신뢰할 수 없다는 사실이나 불평등한 결과가 없다는 자신의 통계자료를 제시하여 반론할 수 있다. 또한 사용자는 당해 고용관행이 합법적인 사업상의 이유 즉, 직무관련성이나 사업의 필요성에 기인한다는 증거를 제시할 수도 있다. 만약 사용자의 입증이 성공한다면 원고에게 증거제출책임이 이동하는데, 원고는 사용자가 주장하는 사업상의 필요성을 달성할 수 있는 대안적인 비차별적 고용관행이나 기준이 있음을 보여줄 의무가 있다.

나. 입증구조에서 민권법 제7편의 임금차별과 동일임금법의 관계

1) 민권법상 임금차별의 유형

동일임금법상 임금차별은 성별에 기초한 임금차별의 매우 다양한 유형 중에 하나의 방식이자 법문 기술상 협소한 요건에 의한 임금차별 판단기준이다. 이와

달리 민권법상 임금차별은 동일노동에 대한 동일임금을 주장하는 유형 이외에도 다양한 방식의 남녀임금차별을 구성한다.

EEOC의 2000년 보상차별매뉴얼[71]은 민권법상 성을 이유로 한 임금차별을 ① 비슷한 상황에 있는 비보호대상 집단의 근로자에 비해 낮은 임금을 지급하는 동일노동에 대한 "불평등 임금" 소송만을 대상으로 하는 것이 아니라 ② 직무평가 결과를 비보호대상 집단에 대해서는 일관되게 적용하면서 보호대상 집단이 집중적으로 속한 직무에 대해서는 직무평가 수준보다 낮은 임금을 지급하는 경우 및 ③ 임금정책을 일관되게 적용하는 반면 중립적인 임금정책이나 제도의 도입 또는 실시로 보호대상 집단의 근로자에게 불리한 결과를 초래하는 경우, ④ 차별적 임금제도는 시정되었으나 그러한 제도에 의해 발생된 임금격차가 해소되지 않은 경우, ⑤ 임금에 영향을 주는 차별적인 제도, 즉 보호대상 집단에 속하는 근로자를 다른 근로자보다 낮은 임금을 지급하는 직무에 배치하거나 승진·업적평가·훈련기회 등에서 차별하여 인위적으로 보호대상 집단의 근로자의 임금을 인위적으로 낮추는 경우도 민권법상의 성별에 근거한 임금차별로 인정하고 있다.

고용상 남녀임금차별을 규율하는 입법은 한 해의 차이를 두고 동일임금법과 민권법 제7편이 제정되면서 임금차별에 대한 판단기준에 있어 양 법규정을 어떻게 조화롭게 해석할지 문제되었는데, 민권법상의 임금차별에서 동일임금법과의 관계가 주로 문제되는 상황은 첫 번째 유형인 민권법상 동일노동에 대한 동일임금을 주장하는 경우에 해당된다 할 것이다.

2) 민권법상 임금차별소송은 동일임금법의 입증구조로 제한되는가

개별근로자가 동일노동에 대해 동일임금을 주장하는 임금차별 상황에서 원고가 일응입증을 하는 방법은 크게 3가지가 존재한다고 볼 수 있다. 불평등한 임금을

71) EEOC, 'Section 10: Compensation discrimination', EEOC Compliance Manual, 2000, 10-Ⅲ

지급한 사용자의 행위가 ① 성차별적 의도에 기인하였다는 직접증거, ② 그러한 차별적 의도를 추정할 수 있는 간접증거, ③ 동일임금법에 위반하였다는 일응입증요건을 제시하는 것이 그것이다.

그런데 민권법 제7편에서는 민권법상 불평등임금소송에서 불법적인 고용관행이 성립하지 않는 조건을 기술하면서 "임금격차가 동일임금법 규정에 의해 승인된다면 민권법상 불법적 고용관행에 해당되지 않는다"(42 U.S.C.A. §2000e - 2 (h) ; 이른바 Bennett 수정조항이라고 불린다)고 정하고 있다. 따라서 이 Bennett 수정조항의 의미를 어떻게 이해할 것인지에 따라 민권법상 동일노동에 대한 동일임금 소송이 동일임금법상 입증구조와 어떠한 관계를 맺는지 달라지게 된다. 초기에 Bennett 수정조항의 해석과 관련하여 항소법원차원에서 견해가 나누어졌다.

1970년대 제5, 제8, 제10항소법원은 민권법상 임금차별판단은 곧 동일임금법상 임금차별판단과 일치된다고 보았다. 즉 Bennett 수정안은 동일임금법에 위반되지 않는 모든 성차별적 임금사건은 민권법에 의해 배제된다는 의미로 이해하였다. 따라서 이러한 해석은 원고 근로자가 민권법상 성을 이유로 한 임금차별을 제기할 때, 동일임금법에서 일응입증을 설정하는 것과 같이 "동일노동"임을 입증할 것을 요구하였다.[72]

반면 제3항소법원을 비롯하여 1980년대 들어 제10항소법원은 Bennett 수정안은 동일임금법상의 일응입증을 포함한 모든 입증구조를 일치시킬 것을 요구한 것이 아니라 법문상 동일임금법에 규정된 4가지 사용자의 항변을 민권법상 임금차별사건의 유효한 항변으로 인정한다는 의미에 국한하여 해석되어야 한다고 보았다.[73] 따라서 민권법상 임금차별소송에서 원고가 일응입증해야 하는 것은 동일

72) Lemons v. City Denver, 620 F.2d 228 (10th Cir.) cert. denied, 101 S.Ct. 244 (1980); Christensen v. Lowa, 563 F.2d 353 (8th Cir. 1977); Orr v. Frank R. MacNeil & Son, Inc., 511 F.2d 166 (5th Cir. 1975); Ammons v. Zia Co., 448 F.2d 117 (10th Cir. 1971); Wetzel v. Liberty Mut. Ins. Co., 449 F.Supp 397 (W.D.Pa. 1978)

73) International Union of Electrical, Radio and Machine Workers v. Westinghouse Elec. Corp.,

임금법상의 "동일 노동"을 밝히는 것에 국한되지 않으므로 두 직무가 실질적으로 동일하지 않아 동일임금법상 임금차별에 해당되지 않는다 하더라도 민권법상 의도적 차별에 의한 임금차별이 성립될 수 있다고 판단하였다. Gunther 판결에서 제9항소법원 역시 이러한 후자의 견해를 지지하여 지방법원 판결을 취소하였고, 연방대법원도 동일임금법과 별도로 민권법상 성을 이유로 한 임금차별을 주장할 수 있음을 인정함으로써 후자의 견해를 재확인하였다.

3) 민권법상 동일노동에 대한 불평등임금의 일응입증은 정황증거 접근법을 통해 형성할 수 있다

Gunther 판결을 통해 민권법 상 동일노동에 대한 동일임금 소송은 일응입증 이후에 동일임금법상 사용자의 적극적 반론을 적용할 수 있다는 의미일 뿐 원고 근로자에게 요구되는 차별의 일응입증까지 동일임금법상의 실질적으로 동일직무임을 입증해야만 하는 것은 아님을 확인하게 되었다. 그러나 동일임금법상 사용자의 엄격한 입증부담이 적용될 수 있는 민권법상 동일노동에 대한 불평등 임금차별의 일응입증은 어떻게 형성되는 것인지에 대해서는 연방대법원이 Gunther 판결에서 명시적으로 밝히지 않았다. 따라서 민권법상 임금차별의 일응입증 구조는 어떻게 구체화되는지, 민권법상 임금차별소송을 제기하는 것이 당사자에게 어떠한 실익이 있는지와 관련하여 순회법원 차원의 논쟁이 다시 제기되었다.
민권법 제7편의 의도적 차별로서 성을 이유로 한 임금차별과 관련하여 초기 일부 순회법원은 직접증거접근법만을 인정하였다. 즉 민권법상 동일임금 위반을 보여주기 위해서는 오직 차별적 의도의 직접증거를 요구한다.
이러한 견해를 취하는 항소법원은 Gunther 판결이 명백히 성별 고정관념에 근거한(transparently sex-biased) 임금차별에 대해서만 민권법상 동일노동에 대한 동

631 F.2d 1094 (3d Cir.) cert denied, 449 U.S. 1009 (1980); Fitzgerald v. Sirloin Stockade, Inc., 624 F.2d 945 (10th Cir. 1980)

일임금을 주장할 수 있다고 판단한 것으로 평가하였다. 따라서 제5순회법원은 Gunther 판결이 보상에서의 성차별에 대한 민권법상 책임부담의 외적한계를 정한 것이라고 판단함으로써 민권법상 임금차별은 오직 의도적 차별(불평등 대우 모델)만이 허용되며, 임금결정을 위한 성편견에 명백히 근거한 임금체계만이 민권법상의 동일노동에 대한 불평등 임금을 주장할 수 있다고 판시하였고,[74] 제7순회법원도 이와 같은 판단을 하였다.[75]

그러나 바로 1년 뒤 제7항소법원의 다른 재판부(그러나 오직 한 명의 법관만이 바뀌었다)에서는 Mcdonnell 판결의 정황증거를 사용하는 것에 의해서도 민권법상의 성차별 보상소송이 가능하다고 설시하였고,[76] 그 후 대체로 항소법원 차원에서는 McDonnell 판결의 정황증거 접근법이 민권법상 임금차별사건에 사용될 수 있다고 판단하였다.

4) 민권법상 동일노동 동일임금의 입증구조에 동일임금법의 입증구조를 결합시킬 수 있나

정황증거 접근법을 적용할 수 있다고 보는 견해에서도 민권법상 임금차별을 주장할 때, 민권법상 전통적인 입증구조를 충족해야만 하는지, 혹은 동일임금법에 의해 설정된 별도의 입증구조를 민권법 소송에도 적용할 수 있는지에 대해서 또 다시 견해가 나뉘었다. 다소 다수의 견해에 해당되는 것은 민권법과 동일임금법을 완전히 독자적인 것으로 보고, 각 법규정에 따라 구별되는 입증구조에 부합한 증거를 요구하는 입장[77]이며, 또 다른 입장은 동일임금법에 위반하였다는 바

74) Plemer v. Parsons-Gilbane, 713 F.2d 1127(5th Cir. 1983)
75) EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
76) Fallon v. Illinois, 882 F.2d 1206 (7th Cir. 1989)
77) Meeks v. Computer Assocs. Int'l, 15 F.3d 1013 (11th Cir. 1994); Tidwell v. Fort Howard Corp., 989 F.2d 406 (10th Cir. 1993); Peters v. City of Shreveport, 818 F.2d 1148 (5th Cir. 1987); Brewster v. Barnes, 788 F.2d 985 (4th Cir. 1986)

로 그러한 사실이 존재하면, 민권법의 위반이 되어 민권법 주장은 어떠한 추가적인 증거도 요구하지 않는다고 판단하였다.[78]

① 민권법상 고유한 입증구조를 충족해야 한다는 견해

제4, 제5, 제7, 제10, 제11순회법원은 전자의 입장을 취하여, 민권법과 동일임금법 소송을 완전히 분리되는 것으로 보았다. 이 입장에서는 Gunther 판결에서 연방대법원은 민권법 Benett 수정안이 민권법상 불평등임금 소송에 직면한 사용자에게 동일임금법상의 적극적 반론을 확대하여 부과한다는 의미이며, 민권법상 성을 이유로 한 임금차별의 일응입증을 하는 다른 유형들에 대해서는 열어둔 것이라고 판단하였다. 더불어 연방대법원은 민권법상 동일노동·동일임금을 주장하는 소송에서 동일임금법의 적극적 반론을 어떻게 적용할 것인지에 대해서는 이 판결에서 다룰 사항이 아니라는 점을 견지하고 있다고 보이므로 동일임금법상 입증구조가 민권법상 입증구조에 그대로 결합된다고 할 근거가 없다고 해석했다.
따라서 동일임금법상의 임금차별의 일응입증은 사용자가 동일한 노동을 하는 반대 성의 노동자에게 상이한 임금을 지급하였다는 점을 원고가 입증하여야 하며, 일단 일응입증이 이루어지면 피고는 적극적 반론의 하나를 설정할 부담(증거의 제시 및 우월함을 보여주는 설득책임)을 진다.[79] 원고가 차별 의도의 증거를 제공하는 별도의 요건이 동일임금법상 존재하지 않기 때문에 이러한 의미에서 동일임금법의 입증방법은 "엄격한 부담" 규정이라고 불리는 반면, 민권법상 개별 불평등 대우 소송에서 요구되는 일응입증의 증거는 원고가 반대 성의 더 높은

78) Korte v. Diemer, 909 F.2d 954 (6th Cir. 1990); Floyd v. Kellogg Sales Co., 841 F.2d 226 n.2 (8th Cir 1988); Mckee v. Bi-State Dev. Agency, 801 F.2d 1014 (8th Cir. 1986)

79) Ryduchowski v. Port Authority of N.Y. and N.J., 203 F.3d 135 (2d Cir.) cert. deyed 530 U.S. 1276 (2000); Belfi v. Prendergast, 191 F.3d 129 (2d Cir. 1999); Patkus v. Sangamon-Cass Consortium, 769 F.2d 1251 (7th Cir. 1985); Strecker v. Grand Forks County Social Service Bd., 640 F.2d 96 (8th Cir. 1980)

임금을 지급받는 직원의 직무와 유사한 직무를 수행한다는 것을 보여주는 것만으로 출발할 수 있게 된다. 그 다음 피고는 낮은 임금을 지급하는데 합법적인 비차별적 이유의 증거를 제출해야한다. 만약 피고가 그렇게 한다면 원고는 다양한 방법으로 사용자가 성별을 이유로 차별할 의도가 있다는 것을 입증하는 것에 의해 설득할 수 있다. 동일임금법과 대조적으로 사용자의 의도가 결정적이고, 이 사건을 통틀어 성을 이유로 한 의도적인 차별인지 궁극적인 질문에 대해 설득하지 못할 위험을 부담하는 것은 민권법상의 원고가 된다.[80]

특히 제11순회법원은 민권법상 정황증거의 하나로 요구되는 남녀가 수행하는 직무간의 유사성은 동일임금법상의 "본질적 동일성"보다는 더 "완화된 기준"을 담고 있다고 판단하였다. 따라서 원고는 동일임금법에서 명시된 "직위에서의 본질적인 동등성"이라는 명확한 기준을 충족할 것을 요구하지 않는다. 그러나 법원은 "완화된 기준"이 무엇인지에 대해서는 상세하게 기술하지 않았다. 법원은 이러한 "완화된 기준"은 "불평등 대우"사건에서만 오직 적용된다고 밝혔다.

이러한 입장에 따르면 민권법상 임금차별에서 승소하기 위해서 원고는 사용자의 차별의도를 입증해야 하고 설득의 부담이 원고에게 있다는 점에서 사용자가 원고가 설정한 일응의 차별을 정당화하는데 큰 어려움이 있다는 점에서 동일임금법에 비해 차별을 인정받기 어렵다고 평가된다.[81] 그러나 이러한 입장은 원고가 임금차별을 주장하기 위해 직무의 유사성을 입증해야 하는 부담은 동일임금법상의 동일한 직무보다는 폭넓게 적용되므로, 넓은 범위의 유사직무이나 외관상 동일직무자가 반드시 속하지 않는 경우에도 민권법상 임금차별을 주장할 수 있다는 점에서 임금차별 주장의 진입장벽은 낮추어졌다고 평가될 수 있다.

② 동일임금법 위반은 곧 민권법 임금차별에 해당한다는 견해

---

80) Marando v. B&B Cash Grocery Store, Inc., 975 F.2d 1518 (11th Cir. 1992)

81) Joel WM. Freidman, *The Law of Employment Discrimination*, 6th ed., New York Foundation Press, 2007, p.482

반대로 후자의 입장을 취하는 제6, 제8, 제9순회법원은 민권법과 동일임금법 소송간의 구별을 "지나치게 기술적인" 것으로 보았기 때문에 동일임금법 입증구조를 민권법 소송에 결합시킬 수 있다고 보았다. Korte사건에서 제6항소법원은 동일임금법 상 임금차별을 판단하는 것은 민권법상 불평등임금 차별을 판단한 것과 동등하다고 결론지었다.[82] 따라서 동일임금법상 일응입증이 이루어지면 곧 이러한 결과가 성을 이유로 한 차별임을 보여주는 것이므로 그 후 사용자가 성 이외의 다른 요소에 의해 정당화되지 않는다고 판단된 임금불평등은 나중에 민권법의 의미에서 차별할 불법적 의도가 부족하다고 판단될 수 없다고 보았다.

후자의 입장은 동일임금법과 민권법 제7편을 조화롭게 해석하고자 하였고, 동일노동에 대한 동일임금을 지급해야 하는 상황에서 법규정 간 구별은 원고가 어떠한 주장을 하느냐에 따라 상이한 결론이 발생될 수 있다는 점을 우려하였다.

다른 입증 없이 동일노동에 대해 불평등임금을 보여주는 것은, 동일임금법 위반이 성립되고 불평등임금을 주장하는 민권법상의 원고는 동일임금법상의 기준과 입증부담을 충족하는 것만으로 충분하며, 민권법상 다른 유형의 임금차별 주장시 차별의도를 입증하는 것과 달리 차별의도를 입증할 필요가 없다. 그리고 이에 대해 사용자는 증거의 우월로서 법문상의 적극적 반론 중 하나를 입증해야만 하는 것으로 Gunther 판결의 함의를 이해한다.

EEOC는 후자의 관점을 지지하여 "동일임금법과 민권법 제7편상의 재판관할요건(jurisdiction prerequisite)을 모두 충족하는 경우에는 동일임금법 위반은 민권법상 위반에 해당된다"[83]고 시행규칙을 공포하였다. 이는 동일임금법의 입증구조에 따라 임금차별이 성립되는 경우에는 민권법상 임금차별도 성립되는 것으로 볼 수 있다는 것이지, 민권법상 동일노동에 대한 동일임금 소송 이외에 다양한 임금차별소송에서도 오직 동일임금법상의 입증구조만을 인정한다는 의미는 아니

82) Korte v. Diemer, 909 F.2d 954 (6th Cir. 1990)
83) 29 C.F.R. §1620.27(a)

다. 즉 동일직무임을 입증하기 쉬워 동일임금법상 입증구조를 충족시킬 수 있는 사안에 대해서는 이러한 입증구조를 민권법상 임금차별에서 정황증거로서 주장할 수 있을 것이며, 동일직무가 아닌 경우에는 동일직무임을 주장하지 않고서도 보상에 있어 사용자의 차별의도 혹은 불평등한 효과를 밝힐 수 있다면 통상의 민권법상 입증구조에 따라 임금차별을 주장할 수 있는 것으로 보인다. 따라서 이러한 동일노동에 대한 동일임금을 주장하는 민권법상 임금차별소송은 전통적인 민권법상 고용차별 판단 모델 중 의도적 차별에 따른 임금차별 가운데 한 유형이라고 볼 수 있다.

동일임금법상의 입증구조가 민권법상의 임금차별에 관련되는 경우는 비슷한 상황에 있음에도 임금을 달리 지급하였음을 주장하면서 민권법상 불평등 임금 소송을 제기하는 경우에 국한되기 때문에 어떠한 입장을 취하건 간에 그 외 다른 유형의 민권법상 임금차별의 경우, 동일임금법의 입증구조와는 달리 민권법상의 고유한 입증구조가 적용된다는 점에는 이견이 없는 것으로 보인다. 그러나 다른 유형의 민권법상 임금차별이 어떻게 구현될 것인가에 대해서는 여전히 논란의 대상이 되고 있다.

다. 민권법 제7편의 임금차별에서 비교가능가치 이론의 적용

1) 동일노동의 직무 비교가 아닌 민권법상 임금차별 소송에서의 입증구조

Gunther 사건으로 동일직무가 아닌 경우에도 민권법상 임금차별을 주장할 수 있다는 연방대법원의 판결은 동일직무에 속하지 않지만 각 직무의 가치를 비교할 수 있다면 민권법상 임금차별을 주장할 수 있도록 한, 이른바 비교가능가치 이론의 적용을 본격적으로 제기하는 계기가 되었다.

비교가능가치 이론은 반드시 직무의 가치를 비교하는 방법을 통해 불평등임금 지급을 입증하는데 제한된 개념이 아니다. 직무의 비교를 반드시 하지 않더라도

비교의 목적상 타당한 범위에 기초하여 성별을 근거한 임금차별을 제기하는 민권법상 임금차별의 다양한 유형들을 포함하게 된다. 강학상 비교가능가치 이론이 적용될 수 있는 임금차별 소송의 유형은 크게 3가지로 구분될 수 있다.[84]

① 기준에 대한 "차별적 적용" 모델

임금결정에 사용되는 기준이 남성 지배적 직무와 여성지배적 직무 사이에 차별적으로 적용되는 경우로, 기준에 대한 "차별적 적용"(Discriminatory Application of Standards) 모델이다. 가령 Gunther 사건과 같이 사용자가 남성 간수는 사적 영역과 동등한 임금률을 적용하였으나 여성 간수의 경우 이러한 직무평가에 따르면 남성에 비해 95%를 지급받아야 하지만 70%만을 지급한 경우, 여성은 사용자가 적용한 "시장가치"가 차별적 기준이라고 주장한 것이 아니라 임금지급의 기준이 "시장가치"라면 여성에게도 일관되게 임금기준을 적용하지 아니한 점을 문제삼는 방식이다.

이러한 차별적 적용모델은 민권법상 정황증거 접근법에 의한 임금차별 입증구조에 가깝다고 할 수 있다. 따라서 임금기준의 차별적 적용을 문제 삼고자 하는 원고는 (ⅰ) 자신이 보호받는 계층의 구성원이고, (ⅱ) 어떤 객관적인 기준에 의해 자신이 지금보다 더 높게 지급받아야 한다는 점을 보여줌으로써 전통적인 McDonnell Douglas 기준에서 '원고가 구하는 직위에 대해 객관적인 자격을 가졌음'을 보여주는 것과 같다고 할 수 있다. 이러한 일응입증이 이루어지면 사용자는 차이를 정당화할 합당한 기준을 구체화하여야 할 것이고, 원고는 다시 사용자가 제시한 이유를 적용하더라도 다른 직무에서 차별적으로 적용되었다거나 다른 직무에 적용된 결과와 모순되는 점 등을 밝힘으로써 사용자의 반론이 핑계에 불과함을 보여주는 입증구조를 띠게 된다.

---

84) Hydee R. Feldstein, "Sex-Based Wage Discrimination Claims after County of Washington v. Gunther", 81 Colum. L. Rev. 1333, 1981, p.1340

② 기준의 “차별적 발전” 모델

임금을 결정하는 기준은 일관되게 적용되나 그러한 기준이 차별적으로 발전되어 그러한 기준이 과거 차별의 효과를 영속화시키기 때문에 성을 이유로 한 차별에 해당되는 경우로서, 기준의 “차별적 발전”(discriminatory development of standards) 모델이다. 이 모델의 가장 대표적인 사건으로 International Union of Electrical, Radio & Machine Workers v. Westinghouse Electric Corp.[85]를 들 수 있다. 1964년 이전에 근로자에게 지급된 임금에 기초하여 현재의 임금률이 설정된 것은 차별이라는 원고의 주장을 항소법원(3rd Cir.)이 인정하였다. 초기에 사용자의 직무구분은 여성에게 허용된 직무와 남성에게만 배타적으로 허용된 직무로 구분되어왔고, 두 개의 임금률표(Pay Scales)를 취하고 남성직무가 여성직무보다 높게 지급되었다. 두 임금률표는 민권법 통과에 따라 통합되었으나 사용자는 직무 분류를 객관적으로 평가하지 않고 단지 존재하는 두 임금률표를 하나로 합하여 다양한 직무에 대해 종전과 동일한 임금수준이 유지되도록 하였다. 즉 새로운 임금계층화는 원래의 성별분리임금구조에 차별적인 임금차이를 내포하게 되었고, 사용자의 과거 차별적 관행으로부터 초래된 낮은 임금을 영속화하였다.
이 사건에서 원고는 동일임금법에 따른 소를 제기하지 않았다. 따라서 조립라인의 노동자인 원고는 조립라인의 남성노동자보다 낮게 지급받는다는 점을 주장한 것이 아니라 상당수가 여성으로 구성된 조립라인 노동자계층에 대한 과거의 차별적인 기준이 새로운 임금구조에서도 자신의 노동수준을 결정하고 있다고 주장하였다. 이 사건에서 원고는 과거의 차별적 관행에 묶여 있는 보상기준의 형성과정이 차별적이라고 제기하였다는 점에서 Gunther사건과 차이가 있다.
변경된 임금기준이 보호대상 계층의 구성원에게 차별적이라는 주장을 전제로,

85) 631 F.2d 1094 (3d Cir. 1980)

고용관행이 과거 차별의 효과를 영속화시킨다는 주장을 소송에 사용하기 위해 민권법을 적용할 수 있다. 이는 전통적인 민권법상 입증구조에서는 정황증거 접근법에 의해 의도적 차별을 주장할 수도 있으나 통계적 증거 등을 활용하는 체계적 차별의 유형과 가장 유사하다고 할 수 있다.[86] 원고는 사용자에 의한 차별의 역사와 보상방법에서 이러한 성적 편견이 계속되고 있음을 논증할 것을 요구받게 된다. 보호집단에 대한 사용자의 과거의 대우가 불균형함을 보여주는 통계적 증거나 보호집단 내의 구성원들이 차별적으로 대우받았다는 증언 등으로 보호받는 집단에 대해 의도적으로 차별하는 정책, 구조, 관행이 있었음을 일응입증할 수 있다. 그런 다음 임금차이에 대한 합법적인 경영상의 정당성을 수립해야 할 입증부담이 사용자에게 전환된다.

③ "차별적 기준" 모델

임금결정기준이 되는 직무평가 자체가 차별적이라서 그러한 직무평가에 따른 임금결정기준 그 자체를 비판적으로 고찰하여 다른 직무의 임금과 비교할 것을 요구하는 경우로서, "차별적 기준"(discriminatory standards) 모델이라고 칭할 수 있다. 민권법상 임금차별로 인정할 수 있는가에 대해 3가지 유형 중 가장 논쟁적 모델이라고 할 수 있다.

이러한 모델은 역시 의도적 차별에 의해 제기될 수 있으나 전형적으로 민권법상 불평등 효과이론에 의한 임금차별 유형으로 분류될 수 있다. 따라서 Griggs 사건[87]에서 원고는 사용자의 기준이 흑인이 주로 구성된 직무에 대한 저평가하였다는 점을 일응입증하였고, 질적 평가가 "논리적으로 직무수행의 합리적인 척도"임을 입증해야 하는 사용자의 입증책임으로 전환되었다. 그러나 임금설정의 기

86) 체계적 차별은 주로 집단소송의 경우에만 인정되는 경향이 강하여 개별소송에서 과거의 차별적 행위의 누적적 결과로서 발생되는 임금차별은 체계적 차별의 입증구조보다는 의도적 차별의 형태로 제기되는 경우가 많다. 이와 관련해서는 본문 4. 참조

87) Griggs v. Combe, Inc., 456 So.2d 790 (Ala. 1984)

준을 사용하는 고용관행은 이 사례에 항상 일치되는 것이 아니기 때문에 일응입증과 사용자의 반론은 다양하게 나타날 수 있다. 사용자가 직무관련성 또는 사업상의 필요성을 입증하면, 원고는 마지막으로 대안적인 기준을 적용할 기회를 갖게 된다. 대안의 유효성을 결정함에 있어 법원은 사회적 차별을 치유하도록 사용자에게 부담시킬 비용의 정도와 민권법의 목적을 고려하게 된다.

2) 비교가능가치 이론과 관련된 민권법상 임금차별에서 판례의 경향

① Gunther 판결 이전 민권법상 임금차별에서의 직무가치비교 주장

Gunther 판결 이전에도 임금결정기준이 직무가치에 비해 저평가되어 임금상 차별이 발생한다는 주장이 제기되어왔으나 법원은 비교가능가치 이론을 민권법상 임금차별에 적용하는 것은 허용되지 않는다는 이유로 직무가치의 비교를 인정하지 않았다. Christensen 판결에서 원고는 주정부에 의해 마련된 직무평가시스템에 근거하여 사무직 여성과 제조공장 육체노동자가 동등한 가치를 가진다고 주장하였으나 사용자는 지역 노동시장에서의 경쟁에 따라 제조업 육체노동자에게 더 높은 임금을 부여하였다고 반론하였다. 법원은 열린 노동시장의 경제적 현실에 기인하여, 두 직무가 동등한 가치를 갖더라도 다른 직무 간에 불평등한 보상이 이루어진다는 증거를 제시하는 것만으로 차별의 일응입증이 이루어졌다고 볼 수 없다고 판단하였다.[88] 또한 Lemons 사건에서 시 소속 간호사인 원고가 시소속 노동자의 임금을 균등화하기 위한 시의 새로운 임금계획이 성차별이라고 주장하였다. 역사적으로 간호사라는 직무는 사적인 직무시장에서 성차별로 고통을 받아왔으므로 지역 노동시장의 성차별을 내포한 시의 임금계획은 성을 이유로 한 임금차별에 해당한다는 것이다. 그러나 법원은 시장의 힘에 대한 Christensen

88) 563 F.2d 353 (8th Cir. 1977)

선례에 따라 사용자는 지역사회의 조건을 무시하고 직무의 가치를 재평가해야만 하는 것은 아니며 임금계획에 의해 시에 부여된 책무는 다른 지역사회의 근로자의 임금과 시의 근로자 임금 간에 균등화를 하는 것이지, 시장율의 적정성을 평가하는 것이 아니라고 임금차별주장을 기각하였다.

② Gunther 판결 이후 민권법상 불평등 효과로서 임금차별 주장에서 직무가치비교

Gunther 판결에서 연방대법원은 동일노동으로 보이지 않더라도 민권법상 성에 근거한 임금차별로서 의도적 차별 주장을 받아들였다. 이러한 판결의 효과로 직무가치의 비교를 통한 임금체계의 도입에 대한 사회적 담론이 형성되면서 초기 공공부문에서는 임금체계 정비를 위해 직무평가연구를 외부기관에 의뢰하거나 직무가치조사를 기초로 임금격차를 조정하기 위한 작업에 착수하기 시작하였다. 기관이 자체적으로 시행한 직무평가연구 결과 실제 남녀의 지배적 직무 간에 상당한 임금격차가 확인되었으나 직무가치에 비례한 임금체계를 마련하지 않거나 새로운 임금체계가 직무평가에 상응하지 않으면, 직무평가 연구에 근거하여 동일임금을 주장하는 경우 민권법상 의도적 차별 또는 불평등 효과에 의한 일응의 임금차별을 인정할 수 있는가에 대한 논쟁이 제기되었다.
그러나 바로 다음해인 1982년 연방 지방법원에서는 민권법 위반을 판단하기 위해 비교가능가치이론을 적용하는 것을 거부하였다. 지역교도소의 여성 교도관(Matron)은 남성 교도행정직(correction officer)과의 임금 불평등은 두 직무가 비교가능가치의 직무이기 때문에 성차별에 기인한 것이라고 주장하였다. 법원은 Gunther 이전 판례들에서 비교가능가치 이론을 유효하게 받아들이지 않았고, 동일임금법과 민권법의 입법적 역사에 근거하여 비교가능가치 이론을 보장하는 법적 근거가 존재하지 않다는 전제하에서, 이러한 소송은 청구원인을 제대로 설정하지 못하였다고 판단하였다.[89]

반면 1983년 AFSCME 사건에서 지방법원은 직무평가분석을 통해 임금불평등을 보여주는 것은 불평등 효과 모델에서 일응입증을 구성하는 것이라고 판단함으로써[90] 본격적으로 비교가능가치 이론에 대한 논쟁이 촉발되었다. 워싱턴 주정부는 1970년대 초반에 주와 외부 컨설팅 회사에 의해 실행된 직무평가연구가 존재했다는 점이다. 이 연구는 동일한 가치의 일을 하는 여성 근로자가 남성보다 약 20% 적게 임금을 지급받았다고 분석하였다. 이러한 임금차이는 노동시장의 전통적인 임금관계에 기인한 것이다. 주정부는 연구결과를 확인한 후에도 임금불평등을 개선하기 위한 선의의 노력을 다하지 않았다. 법원은 back pay 지급을 명하면서, "1972년에 개정된 민권법이 주정부가 고용상 성차별에 관련되는 것을 금지하고 있다는 점과 남성지배적인 직무와 여성지배적인 직무 분류 사이에 임금의 불평등이 있다는 점을 워싱턴 주도 알고 있었고, 평가된 직무가치와 같은 양의 임금구조를 실행함 없었으나 비교가능가치 연구를 실행하는 법적 합의가 무엇인지를 인식하고 있었다는 증거는 명백하다. 비교가능가치 연구에 대해 주의회에 따를 것을 요구하는 1977년 법률이 통과되었을 때, 주정부는 소속 근로자들이 그들의 평가된 가치와 같은 양의 임금을 지급받을 권한이 있다는 점을 알았다는 것은 명백해 보인다. 비교가능가치의 경제적 결론은 주정부로서 예측가능한 것이라는 결론이 당연히 도출된다. 주정부는 나중에 이러한 소송의 합법성과 임금지급의 부적절함에 대해 훗날 (마치 모르는 것처럼) 놀랍다거나 혼란스럽다고 말할 수 없다." 따라서 법원은 "워싱턴 주의 고용에 있어 여성에 대해 역사적으로 차별이 존재해왔다는 증거는 충분하다. 이 차별은 직접적이고 분명하게, 조직적으로 이루어진 차별에 의해 증명되어 왔다"고 하여 원고는 불평등 효과이론에 따른 성을 이유로 한 임금차별을 입증하고 비교가능가치의 원리를 설정하는데 성공하였으며, 사용자는 차별을 정당화할 사업상의 고려를 합법적으

89) 539 F.Supp. 721, (W.D.Mich. 1982)

90) American Federation of State, County and Municipal Employee(AFSCME) v. State of Wasington, 578 F.Supp. 846 (W.D.Wash. 1983)

로 논증하는데 실패했다고 판단하였다. 하지만 이러한 판단은 오래가지 못했다. Spaulding 사건에서 워싱턴 대학의 간호학 교원은 16개 단과대학 중 한 곳에서 강의를 하였고, 대학 예산은 주의 법규에 따라 대학 전체의 교원의 총 급여로 지급받아 각 단과별로 분할되는데, 대부분 여성인 간호학 교원은 주로 남성으로 구성된 다른 단과대학의 교원보다 낮은 임금을 받고 있었다. 간호학 교원인 원고는 임금기준이 대학의 의도적 차별 및 불평등 효과 모델을 근거로 한 임금차별을 주장하였다. 항소법원은[91] 특정 교과 내의 직무에 대해 최근의 시장 가격에 따라 임금을 정하는 외형상 중립적 관행은 일응의 차별을 구성한다는 주장을 거부하였다. 즉 법원은 선례를 근거로 비교가능가치이론은 민권법상 불평등 효과모델에 이용될 수 없다고 결론 내렸다. 또한 법원은 불평등효과 모델은 명백히 직무관련성이 없는 특수한 고용관행에 적용되도록 설계된 것이라고 보았다. 즉 불평등 효과 모델을 분명히 직무관련성 없는 외형상 중립적인 사용자의 관행과 정책에 제한하는 이유는 사용자가 그러한 관행과 정책에 대한 절대적인 통제력을 가지기 때문이라고 설명했다. 이 사건에서 사용자는 단지 '가격순응자'이고 노동시장의 변동에 어떠한 통제력도 없기 때문에 법원은 사용자가 임금결정을 시장가격에 따르는 것은 원고가 말하는 '정책'이 아니므로 불평등 효과 주장도 설정될 수 없다고 판단하였다. 1985년 AFSCME 사건의 항소법원 또한 직무평가연구가 시장요소를 설명하지 못한다고 판단함으로써 차별의 일응입증을 부인하였다.[92]

③ Gunther 판결 이후 민권법상 의도적 차별에서의 직무가치비교

초기에는 민권법상 의도적 차별소송에서 직무평가연구를 제시하는 것과 관련해서 법원은 주로 제시된 직무평가연구가 증거로서 부정확하다는 등의 이유를 들

91) Spaulding v. University of Washington, 740 F.2d 686 (9th Cir. 1984)
92) 770 F.2d 1401 (9th Cir. 1985)

어 의도적 차별의 일응입증을 거부하였다. 대표적으로 Spaulding 판결에서 법원은 의도적 차별주장과 관련하여 원고가 임금불평등을 받아왔다는 정황증거로 제시한 직무평가 통계자료에 대해 정황증거로서 부족하다는 점, 간호학교원에 대한 대학부학장의 태도는 분절된 예시에 불과하여 대학전반에 퍼져있는 차별적 정책을 입증하지 못하였다는 점, 대학의 임금이 과거의 차별을 제거하기 위해 채택되었으나 과거의 차별적 행위를 내포하고 있다는 주장에 대해서는 각 단과내 교원간의 임금균등화를 위한 대학의 선의는 차별의도와 거리가 멀다는 점을 이유로 의도적 차별의 일응입증을 거부하였다.

더 나아가 다음 해 American Nurses Association 사건에서 일리노이주 연방 지방법원은 비교가능가치의 법적 개념 자체를 부인하였다.[93] 특히 Kocoras 지방판사는 동일임금법과 민권법의 입법과정의 논의에서 국회가 명백히 비교가능가치 이론을 거부하였다는 점, Gunther 판결에서 연방대법원이 쟁점과 판단의 범위를 언급하지 않았다는 점, 비교가능가치 연구를 통해 의도적 차별의 증거를 허용하는 것은 결코 가능하지 않다는 점을 이유로, 비교가능가치 이론은 민권법상 유효한 이론이 아니라고 거부했다.

원고는 유사한 근로조건에서 동일하거나 비교가능한 기술, 노력, 책임이 요구되어왔으나 역사적으로 남성지배적 직무보다 역사적으로 여성지배적 직무가 더 낮은 임금을 지급받는다는 점을 보임으로써 성을 이유로 한 임금차별을 입증할 수 있다는 입증계획을 제시하였다. 원고는 주정부에 의해 채택된 적은 없지만 주정부에 의해 진행된 직무평가연구에 근거하여 차별적 임금이 지급된다고 주장하였다.

특히 법원은 Gunther 사건에서 사용자가 여성직무에 대한 임금률을 설정하는데 남성직무에 채택했던 직무평가 시스템의 결과에서 벗어났다는 점을 지적하면서, 일리노이 주는 연구의 결과를 임금기준으로 채택하지 않았다는 점을 들어

93) American Nurses Association v. State of Illinois, 606 F.Supp 1313 (N.D.Ill. 1985)

Gunther 판결과 본 사건을 구분하였다. 나아가 법원은 "특정한 직무평가연구가 임금구조를 달리 설정하는 것이 더 적당하다고 지적하였다는 이유만으로 법원이 사용자에게 새로운 임금체계를 채택하도록 법적으로 어떠한 의무도 부과할 수 없다. 그러한 규율은 사용자에게 전부 직무평가연구를 실행하도록 하여 경제활동을 방해하게 된다. 법이 요구하는 것은 사용자가 채택하는 특정한 임금구조에서 동등하게 적용하는 것이다. 원고는 최근 선례에서 사용자가 이러한 원리를 위반하였다는 어떠한 주장도 형성하지 못하였다"고 판단하였다.

또한 UAW 사건[94]에서 항소법원은 직무평가연구가 시장요소를 설명하지 못한다는 이유로 의도의 추정에 사용될 수 없다고 판단하였다. 시장 반론은 동일임금법에서는 결코 허용되지 않는다. 즉 사용자는 여성이 남성보다 덜 지급하더라도 일하고자 한다는 이유만으로 같은 직무를 수행하는 남성보다 여성근로자에게 임금을 덜 지급하는 것을 정당화할 수 없으나 UAW 사건 법원은 직무가 다르다면, 사용자는 시장반론을 사용할 수 있다고 판결하였다. 더욱이 UAW 사건 법원은 "노동 경향, 경제적 예측, 사용자의 경제적 건전 등 사용자가 중요하게 여기는 다른 요소들"을 포함한 무수한 가능성들을 시장 반론에 보충시켰다. 그래서 UAW 사건 법원은 사용자가 사용할 수 있는 "합법적인" 반론의 수를 확장시킴으로써 민권법상 다른 고용차별보다 임금차별을 더 어렵게 만들었다.

④ 직무가치를 분석한 통계적 증거의 활용

과거 연방대법원은 Treamers 사건에서 통계상 막대한 불균등이 보여질 경우, 적절한 사안에서는 그것만으로 차별의 일응입증의 증거를 구성할 수 있다고 설시하였다.[95] 이러한 언급에도 불구하고 연방대법원은 Teamsters 사건에서 비통계

94) International Union, United Automobile, Aerospace & Agricultural Implement Workers of America v. State of Michigan, 886 F.2d 766 (6th Cir. 1989)

95) International Bhd. of Treamers v. United States, 431 U.S. 324 (1977)

적인 증거 또한 존재하기 때문에 통계의 충분성의 문제를 정면으로 다루지는 않았다.

처음에 하급법원들은 연방대법원의 지침을 따랐다. 연방 지방법원 판결인 Melani v. Board of Higher Education of New york[96]에서 원고는 남녀 근로자 간 임금차이를 보여주는 통계를 사용하여 성을 이유로 한 임금차별의 일응입증을 증명하였다. 통계는 근속기간과 교육수준(직무평가연구의 공통적인 변수)과 같은 생산성관련 요소를 사용하여 조정되었다. Wilkins v. University of Houston[97]에서 제5항소법원은 여성들이 특정 직무에 대해 가장 낮은 임금보다도 더 적게 지급받고 있는 사람이 21명 중 18명이라는 수치를 밝혔을 때 일응입증을 형성하였다고 판단하였다.

그러나 대조적으로 몇몇 하급법원은 연방대법원의 언급을 무시하고, 직무평가연구에 기초한 통계는 성을 이유로 한 임금차별의 일응입증을 설정하는데 불충분하다고 판단하였다. 앞서 소개된 Spaulding 사건에서 간호학교원은 다른 단과대 교원의 임금에 차이를 보여주는 통계를 제시하였으나 이 통계에 따라 직무경험, 교육이나 직무 책임을 설명해내지 못하였고 법원은 원고의 통계는 신뢰할 수 없고, 차별의 의도를 추정하기에 결함이 많다고 판단하였고, AFSCME에서도 원고는 주정부에 의해 실시된 직무평가연구를 제시하여, 여성지배적 직무는 지식과 기술, 심적 부담, 수리능력, 작업환경의 4요소를 사용하여 산정한 직무평가연구에 의해 동일한 가치를 갖는 것으로 간주된 남성지배적 직무에 비해 20% 적게 지급받는다는 점을 보여주었다. 그러나 제9항소법원은 원고의 주장을 거부하고, 통계는 의도적 차별입증에 불충분하다는 Spaulding 판결 및 사용자는 임금설정 시 시장 임금률을 적용할 수 있어야 한다고 판단하였다. 1985년의 또다른 판결인 American Nurses Association에서 법원은 직무평가연구는 의도적 차별 입증에 불충분하다고 판단하였다. 원고는 주정부에 의해 실시되었으나 채택되지는 않았던 직무평가연구를 제시하였으나 법원은 그 연구는 시장 요소를 설명할 수 없다는 점을 이유로 기각하였다.

---

96) 561 F.Supp. 769 (S.D.N.Y. 1983)

97) 654 F.2d 388 (5th Cir. 1981); 다른 이유로 인해 파기환송 459 U.S. 809(1982); 파기의 재확인 695 F.2d 134 (5th Cir. 1983)

특히 1989년 UAW에서 제6항소법원은 선례들을 근거로 근본적으로 통계적 증거는 "미끄러지는 고유한 속성"을 가졌기 때문에 신뢰하기 어렵고, 직무란 과학적으로 측정될 수 있는 고유한 가치를 갖지 않기 때문에 그러한 직무평가연구에 근거한 차별조장은 부정해야 한다고 판단하였다.

라. 민권법상 차별적 고용조치로 인한 보상차별

차별적 고용조치로 인한 임금차별이란 과거의 차별로부터 영향을 받아 현재의 임금 및 임금기준에 과거의 차별이 내포되는 경우, 즉 임금 또는 임금결정기준이 과거의 차별로부터 발전된 유형이다. 이는 임금차별을 주장할 수 있는 제소기간 제한과 관련하여 주로 문제되었다. 소위 "계속적 위반론"(continuing violations doctrine)은 법 규정의 제소기간을 적용하는데 일정한 한계를 정해준다. 과거의 법위반이 현재의 임금 불평등을 지속시키는 경우, 과거의 법위반이 제소기간 이전에 발생된 경우 동일임금법과 민권법 제7편상 임금차별을 주장할 수 있는지에 따라 이러한 유형의 임금차별이 인정되기 위한 중요한 쟁점이 된다.[98]

1) 동일임금법상 "계속적 위반"론

원고는 동일임금법과 민권법 제7편 모두에 대해서 계속적 위반론이 허용될 것을 호소해왔으나 법원은 주로 동일임금법 소송에 대해서는 폭넓게 허용해왔다. EEOC v. Penton Industrial Publishing Co. 사건에서 원고는 동일노동을 하는 남성보다 적은 임금을 받아왔으나 비교대상인 남성 노동자가 퇴직한지 2년이 지난 상태에서 소를 제기하였다. 사용자는 비교대상인 남성 노동자가 퇴사한 순간부

98) 민권법상 체계적 차별에 대해서는 항소법원 차원에서 집단소송만이 인정되는 입장이 다수지만, 만약 체계적 차별에 대한 개별소송이 인정될 경우 과거의 차별적 기준 및 관행으로 인한 현재의 임금차별을 주장이 허용될 수 있다는 점에서 매우 폭넓은 쟁점이 발생된다.

터 불평등임금은 해소되었으므로 제소기간이 도과하였다고 주장하였다. 그러나 법원은 원고의 현재의 임금불평등을 "현재의 위법"이 아니라 "과거의 차별행위에 대한 현재의 영향"으로 간주하는 것은 차별을 분절된 것으로 고립시키는 것이므로 인정할 수 없다고 판단하였다.[99]

또한 이 사건 이후 같은 항소법원에서는 각각의 불평등 임금은 동일임금법의 별개의 위법으로 간주되므로 제소기간 내 발생한 전부 또는 일부의 위법행위를 소의 원인으로 제기할 수 있다고 설시하였다.[100] Gandy 사건에서 원고는 전임자보다 낮은 임금률이 적용되는 직위에 배치되었고 그로부터 9년 동안 소를 제기하지 않고 있었다. 사용자는 첫 임금지급으로부터 3년을 넘었다고 주장하였으나 법원은 동일임금법 위반은 불평등한 임금을 지급받을 때마다 발생되며 제소기간 내에 발생되는 단 한 건의 차별적 행위가 존재하는 한 기간제한이 적용될 수 없다고 판단하였다. 이러한 판단은 대부분의 항소법원에서도 동일하게 적용되며, 사용자는 제소기간은 첫 임금지급일로부터 기산된다는 주장으로 항변할 수 없다고 보았다.

2) 민권법상 "계속적 위반"론

동일임금법과는 대조적으로 민권법 제7편의 소송에 대해서는 연방대법원은 계속적 위반 개념의 범위를 극히 제한하고 있다. Ross 사건에서 원고는 차별적인 임금결정 프로그램을 적용받은 지 4년만에 소를 제기하였다. 원고는 소를 제기하기 직전 그가 받은 임금은 제소기간 이내의 발생된 지속적인 차별이라고 주장하였으나 법원은 가령 제소기간 내에 임금프로그램이 새로 적용되는 경우와 같이 계속되는 현재의 위반에 대해서는 제소기간을 확대할 수 있으나 단지 과거 차별의 지속된 결과에 대해서는 제소기간을 확대할 수 없다고 보았다.[101]

---

99) 851 F.2d 835 (6th Cir. 1988)
100) Gandy v. Sullivan County, 24 F.3d 861 (6th Cir. 1994)

특히 최근 연방대법원은 이러한 쟁점에서 더 나아가 민권법상 임금차별시 180일 제소기간 내 행위에 차별의도가 존재해야만 인정될 수 있다고 하여 민권법상 과거의 차별적 고용조치로 인한 임금차별을 더욱 어렵게 만들었다. Ledbetter 사건에서 원고는 타이어 부속품부서의 관리자로 입사하였고, 입사시 같은 자격을 가진 남성 노동자와 동일한 임금을 지급받았다. 모든 노동자들은 업무수행에 대해 자신의 상관의 평가에 기초하여 임금인상여부가 결정되었다. 1998년 그녀의 임금이 같은 자격을 갖은 모든 남성 노동자, 심지어 그녀보다 근속에서도 훨씬 뒤진 남성노동자에 비해 임금이 낮다는 사실을 무명의 제보를 통해 알게 되었다 (Ledbetter 월 $3,727, 남성최저 $4,286, 남성최고 $5,236). 그녀는 임금불평등을 안지 몇 주 지나 EEOC와 함께 임금차별을 제소하면서, 수 년 동안 몇몇 상관들이 그녀의 성별을 이유로 낮은 인사고과를 부여한 결과, 공정하게 평가받았다면 받을 수 있었던 임금인상분을 받지 못하였다고 주장하였다.

지방법원은 임금차별을 인정하고 임금차액과 손해액을 지급할 것을 판결하였으나 순회법원과 연방대법원은 민권법상 임금불평등을 제소할 수 있는 180일의 기간제한규정을 적용하여 기각하였다. EEOC 공익소송대리인은 (1) 그녀가 받은 불평등한 각각의 임금은 새로운 민권법 위반을 구성하므로 제소기간산정은 각각의 임금에 따라 다시 계산되어야 한다, (2) 1998년 원고의 임금인상을 거부하는 결정은 과거의 차별적 임금결정으로부터 지속되어온 것이기 때문에 불법적이라고 주장하였으나 고등법원은 노동자가 과거 차별의 지속적인 효과로 고통받았다 할지라도 최초의 차별행위(original discriminatory act)가 있은 날을 기준으로 특정한 기간 내에 제소하지 않으면 기간제한에 걸리게 된다는 이유로, 이러한 항변을 부인하였다.

연방대법원도 5:4의 의견으로 제소기간 내에 새로운 위반은 발생되지 않았으며 과거 차별로 초래된 불평등 효과를 야기하는 행위의 결과로서 시작되는 새로운

---

101) Ross v. Buckeye Cellulose Corp., 980 F.2d 648 (11th Cir. 1993)

제소기간도 발생되지 않았다고 판결하였다. 특히 연방대법원 다수의견은 민권법상 불이익처우의 주장은 차별의도를 입증하여야 하는데, 피고회사가 제소기간 중 원고가 임금을 지급받을 때 또는 1998년에 임금인상을 거부하는 결정을 하였을 때, 차별의도를 가지고 행위하였다는 증거가 없으므로, 피고회사는 특정기간 내에 불법적 고용관행에 참여하지 않았다고 결론내렸다.[102] 또한 다수의견은 원고가 근거로 제시한 Bazemore v. Friday[103] 판결을 적용하는 것을 거부했다. 다수의견은 두 판결을 구분하면서 Bazemore에서의 임금지급은 차별적인 임금구조에 대한 계속되는 사용자의 인식이 반영되므로 법규에 대한 현재의 위반이 있는 반면 Ledbetter에서 임금지급은 법규에 대한 과거의 위반과는 분리된 지속되는 효과를 나타내는 것이라고 보았다.

반면 반대의견은 불법적 고용관행으로서 차별임금의 사실상의 지급을 다루는 것은 선례보다 더 정확한 것이며, 작업장의 현실을 더 잘 반영하는 것이고, 민권법의 전체적인 목적에 더 상응하는 것이라고 다수의견에 강하게 비판하였다. 특히 반대의견은 Bazemore 판결이 과거의 차별을 영속화시키는 임금지급이 매번 이루어질 때마다 차별의 새로운 사례를 구성한다는 점을 인식하였다는 사실에 주목하고 다수의견에 따른 법원의 판단은 Bazemore 판결에 부합되지 않는다고 보았다. 또한 반대의견은 일련의 분산된 행위들이 차별적 효과로 회귀되고 축적된다는 사실과 관련하여, 임금차별주장과 성희롱의 적대적 작업조건의 주장 간의 유사성을 언급하였다. 즉 성희롱에서 적대적 작업조건의 주장은 주장의 근거가 되는 개별 행위가 제소기간 이전에 이루어졌을 때에도 소를 제기할 수 있기 때문에 Ledbetter 사건에서도 이를 확장해야 한다고 주장하였다. 마지막으로 임금상의 차별 경향은 다른 고용형태의 차별 경향과는 구별된다. 가령 일반적으로 근로자는 승진, 전직, 고용, 해고와 관련한 차별은 그 행위가 있을 때 차별이 있

102) Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co., 127 S. Ct. 2162 (U.S. 2007)

103) 478 U.S. 385 (1986); 민권법이 실행되기 전 백인부서와 흑인부서를 구분하여 (민권법 시행이후에도) 흑인부서에는 더 낮은 임금을 지급하였던 사건으로 차별적 임금체계를 채택한 사용자는 노동자에게 불리한 임금을 지급하였던 때마다 민권법에 위반된다고 판결

음을 인식하지만 임금차별로 고통받는다는 사실은 그때 바로 인지하지 못할 수 있다. 특히 임금수준은 종종 근로자들에게는 감추어지고 임금불평등은 시간이 흐른 후에만 드러나게 된다. 따라서 반대의견은 다수의견이 근거로 삼은 선례들은 매우 쉽게 인지할 수 있는 사안과 관련되어 있기 때문에 부적절한바, 결론적으로 다수의견은 민권법의 전반적인 반차별의 목적에 상응하지 않은 것으로서 비판하였다.

3) 민권법상 임금차별의 제소기간 기산점에 대한 법 개정

민권법 제7편의 제소기간은 동일임금법보다 매우 짧고, 민권법상 임금차별 유형 중 과거의 차별적 고용조치가 임금차별로 드러나는 경우는 근로자에게는 쉽게 인식되지 않고 은폐되기 쉬운 속성 때문에 임금차별을 인정받는 것이 매우 어렵다. Ledbetter 판결로 최근 과거의 차별적 고용조치에 근거한 임금차별 사건을 제소할 수 있는 길을 열기 위해 민권법상 임금차별의 제소기간에 대한 법 개정의 계기가 마련되었다.
이른바 "Ledbetter 공정임금법"(the Lilly Ledbetter Fair Pay Act of 2009)은 민권법상 임금차별과 관련하여 불법적인 고용관행은 차별적 임금결정기준이나 관행이 채택되었을 때, 특정 개인이 그 기준이나 관행의 적용대상이 될 때뿐만 아니라 그러한 기준 및 관행으로 각 임금의 전부 또는 일부의 지급을 받게 되거나 특정 개인이 그러한 기준 및 관행으로 영향을 받게 되는 경우에 제소기간의 기산점이 시작된다고 봄으로써 입법으로 계속적 차별에 대한 쟁송 가능성을 열었다.

마. 민권법 제7편 임금차별 판단기준의 운용상 한계

미국의 민권법상 임금차별은 동일임금법상의 규율범위를 확대하였다는 평가를

받지만 여전히 동일임금법과 조화로운 해석이 요청되는 바, 미국의 동일임금법의 입법적 한계로 인하여 다층적인 차별유형에 대응하여 차별판단기준을 재조합할 수 있는 민권법의 고유한 속성도 제한될 수밖에 없다.

1) 동일직무가 아닌 유사업무도 민권법상 의도적인 임금차별의 대상이 된다

동일노동에 대한 동일임금소송에서 동일임금법과 민권법상 임금차별의 입증구조를 분리하여 이해하는 견해에 따르면 민권법상 임금차별의 일응입증을 위한 "직무 유사성"의 범위를 확대했다는 점에서 근로자의 소송가능성을 넓혔다는 이점이 있으나 차별의도를 입증해야 하는 최종적인 입증부담을 진다는 점에서 차별인정이 어려워졌다. 반면 동일임금법 위반을 곧 민권법상 임금차별로 인정하는 견해는 의도적 차별을 입증해야 하는 민권법상 부담을 경감해준다는 점에서 원고가 동일임금법과 민권법 상 소송 모두에서 승소할 수 있는 결과를 가져왔다. 1991년 민권법 개정으로 민권법상 임금차별이 고의적 법위반으로 평가될 경우, 징벌적 손해배상을 인정하기 때문에 후자의 견해에 따르면 민권법상 차별의도를 밝힘없이 더 가벼운 동일임금법 입증부담을 통해 민권법의 더 폭넓은 구제를 적용받을 수 있게 되었다.

2) 민권법상 임금차별은 동일임금법의 한계로 인해 동일가치노동의 개념까지 담아내지는 못한다

다수의 항소법원에서는 임금 불평등을 보여주는 직무평가 연구를 차별의 일응입증의 증거로 충분하지 않다고 판단함으로써 사실상 직무의 가치를 비교하는 것을 거부한다. 이러한 결과는 판례에서 드러난 바와 같이 동일임금법의 입법당시 의회에서 비교가능가치 이론에 대한 논쟁이 있었고, 이를 통해 "동일노동"의 의미를 제한적으로 입법화함으로써 비교가능가치이론을 거부하였다고 보기 때문에,

동일임금법과의 관계에서 민권법상 임금차별에서도 이러한 입법적 한계를 넘어설 수 없다고 판단한 것으로 보인다.
실제로 원고가 비교가능가치를 주장하는 것이 아니라 사용자가 사용한 임금결정기준에 성차별적 요소가 결부되어 있다고 주장하면서, 그 일응입증으로 직무평가 연구를 제시하는 경우에도 비교가능한 가치를 전제로 한다고 판단하여 원고의 이러한 주장 모두에 대해서 법원의 해석권한 밖의 문제로 인식하는 결과를 낳았다. 따라서 민권법상 보상과 관련하여 불평등 대우 혹은 불평등 효과 모델 어느 경우라도 법원은 직무평가가 결부되면 일응입증의 증거로서 인정하지 않는 태도를 보이고 있다.[104]

3) 민권법상 다른 고용차별보다 보상에서의 의도적 차별을 엄격하게 제한한다.

통상 민권법상 고용차별의 경우 다양한 통계적 증거를 근거로 차별의 일응입증을 인정받아왔으나 임금차별과 관련해서는 통계적 증거에 대해서는 강한 불신을 보여왔다. 다른 민권법상 고용차별과 달리 임금차별과 관련한 통계적 증거는 주로 동일직무에 해당된다고 단정지을 수 없는 남성지배적 직무와 여성지배적 직무 간의 직무평가 및 임금불평등을 보여주는 자료로 제시되는데, 법원은 이러한 통계적 증거를 동일직무가 아닌 동일가치노동의 직무의 비교를 요구하는 것으로 이해하였고, 동일임금법과의 관계에서 "동일노동"이라는 엄격한 입법적 한계에 의해 영향을 받아 비교가능가치 이론을 부인한다는 명목 하에 모든 종류의 통계

104) 민권법상 임금차별을 주장함에 있어 불평등 대우 모델과 불평등 효과 모델이 모두 이용가능하다. 다만 미국의 민권법상 고용차별은 전통적으로 성을 이유로 한 차별의 의미를 주관적인 의도에 집중하여 차별판단법리를 발전시켜왔기 때문에 임금차별에 있어서도 성을 이유로 하여 보상에서 차별하였다는 사용자의 동기적 요소가 중요한 비중을 차지하고 있고, 실제 소송도 주로 불평등 대우 모델에 집중되는 경향이 있다. 이는 사용자의 의도가 직접적이고 가시적인 경우에 주로 소송화되는 경향이 있을 뿐 아니라 민권법상 의도적 차별이 인정될 경우에만 징벌적 손해배상을 포함한 구제가 가능하므로 EEOC에서 소송 전략상 가능한 한 의도적 차별을 통해 차별을 입증하려는 경향이 강하다고 볼 수 있다.

적 증거를 임금차별의 일응입증에는 불충분하고 신뢰할 수 없는 것으로 가치절하 하였다. 따라서 동일직무가 아닌 임금차별에 대해서는 다른 민권법상 고용차별보다 사용자의 의도성을 인정하는 범위를 제한하는 결과를 가져왔다.

4) 사용자의 차별의도를 엄격히 제한하기 때문에 시장가치에 따른 사용자의 임금결정에 취약하다

비교가능가치를 허용하지 않기 위해 보상에 있어서의 의도적 차별의 인정기준을 다른 고용차별보다 축소하면서 법원은 동일직무가 아닌 남녀지배적 직무 간에 비교평가하는 통계적 증거는 성을 이유로 한 차별의 결과로 단정하기에 너무 많은 변수를 고려하지 않았다고 보았다. 이는 동일직무가 아닌 경우 남녀간 임금불평등의 일응입증하기 위해서는 임금결정시 성 이외의 어떤 요소에 의해서도 영향받지 않았음을 원고가 사실상 모두 입증할 것을 요구하는 것과 같은 효과를 나타냈다. 결과적으로 법원은 동일직무가 아닌 경우에는 일응입증의 수준을 매우 높게 정할 뿐 아니라, 사용자의 반론에 있어서도 “노동 경향, 경제적 예측, 사용자의 경제적 건전성 등” 동일임금법에서는 허용하지 않는 시장 반론을 폭넓게 허용하였다.

임금차별소송에서의 이러한 입증구조는 부정적인 명제를 증명하도록 요구하는 것으로, 전통적으로 소송과정에서 법원이 지켜왔던 입증부담원리에 반하는 것이라는 비판이 제기되어 왔다.[105] 나아가 부정적 명제 중에서도 보편적인 명제의 증명을 요구하는 것은 차별판단의 불가능한 과업이라는 지적도 제기된다. 가령 “임금차이는 경험에 기인하지 않았다”라는 명제와 “임금차이는 어떠한 비차별적 요소에 기인하지 않았다”라는 명제는 모두 부정적 명제이나 전자는 현실화된 개별적인 요소의 입증만을 요구하는 반면 후자는 모든 경우의 수에 대한 보편적인

105) Christine Y. Martin, "The Plaintiff's Burden in Sex-Based Wage Discrimination Claims", 70 Neb. L. Rev. 630, 1992, p.644

명제의 입증을 요구하는 것으로, 성을 이유로 한 임금차별에 대한 법원의 입증부담법리에 강한 의문이 제기되었다.[106]

4. 시사점

가. 남녀임금차별을 판단하는 두 가지 접근법

미국은 동일노동임을 전제로 임금차별을 판단하는 동일임금법의 차별판단기준과는 별도로 민권법상 동일한 직무임을 요건으로 하지 않고 임금차별을 판단하는 법리를 구성하고 있다. 따라서 반드시 동일직무일 것을 차별의 일응입증의 전제로 삼지 않고도 성별에 근거한 보상에서의 차별이 존재할 수 있음을 보여주고 있다.

미국의 남녀임금차별 판단기준은 임금불평등을 비교함에 있어, 비교의 타당한 범위를 동일노동의 설정으로 반드시 전제하지 않는다는 점에서 차별의 다변화적 속성을 고려한 개념적 우수성을 잘 보여주고 있는 반면 우리나라는 남녀임금차별을 주장할 경우, 무조건 동일(가치)노동인지 여부를 판단하여 동일(가치)노동의 판단기준이라는 "기술, 노력, 책임, 작업조건" 중 하나라도 일치하지 않으면 임금차별의 가능성을 완전히 부정하고 있다는 점에서 임금차별의 중요한 형태를 규율하지 못하는 문제점이 드러난다.

남녀임금차별을 규율하는 방식과 관련하여 미국의 민권법 제7편은 임금차별이 "성을 이유로 한" 차별이라고 볼 수 있는 행위인지에 초점을 맞추고 있는 반면, 동일임금법은 성을 이유로 하였는지 여부를 판단함 없이 남녀간 동등한 노동을 수행한다면 동일한 임금을 지급받는 것이 남녀평등에 부합한다는 전제에서 임금

106) Kevin W. Saunders, "The Mythic Difficulty in Proving a Negative", 15 SETON HALL L. Rev. 276, 1985, p.281

차별을 판단하게 된다. 일반적으로 “성을 이유로 한” 차별인지 밝히는 것은 사용자의 주관적 동기나 의도와 긴밀한 특성이 있기 때문에, “주관적 요소”와 거리를 두고 객관적인 인과성을 중심으로 판단하려는 노력에도 불구하고 직접적이고 명시적인 차별이 아닐 경우 “성을 이유로 한” 차별을 밝히기 쉽지 않은 게 사실이다. 그런데 임금차별의 경우 직무수행에 대한 대가라는 임금의 특수한 속성에 근거하여 동일한 노동을 수행하는데도 차별적인 임금을 지급한다는 사실은 성을 이유로 한 임금차별을 밝히는 매우 손쉬운 방법이기 때문에 다른 고용차별 행태와 구분하여 동일노동에 대한 동일임금원칙을 발전시키게 되었던 것이다.

고용상 성차별 중 임금차별에 대해 규율하는 동일노동·동일임금원칙은 동일임금임에도 남녀간 임금이 불평등한 경우, 임금차별이 성별에 근거함을 쉽게 드러내주는 성차별의 한 유형이다. 따라서 직접적으로 “성별에 근거”하였음을 밝히지 않고도 남녀간 임금차별의 시정을 구할 수 있다는 점에서 남녀임금차별에 대한 고유한 지위가 있다. 그러나 미국의 동일임금법은 동일가치노동 혹은 비교가능가치 이론을 입법론적으로 전면 배제하고, 오직 동일한 직무간의 비교만을 허용하기 때문에 이러한 입법적 한계로 인해 비교대상자의 선정 및 임금률의 불평등, 사용자의 정당화 등 입증구조와 관련한 운용상에 많은 문제점이 지적되어 왔다. 한편 미국은 동일노동임을 전제로 임금차별을 주장할 수 있는 동일임금법에 의한 특별한 규율을 두면서 동일노동에 대한 불평등 임금도 성을 이유로 한 임금차별의 한 유형으로서 동일노동을 전제하지 않더라도 일반적인 차별판단법리에 의해 “성별에 근거한 임금차별”임을 밝힐 수 있다면 이러한 임금차별 역시 규율될 필요성을 인정하고 있다. 이러한 점에서 민권법상 성별을 이유로 한 임금차별 규율은 임금차별을 인식할 수 있는 가장 흔하고 쉬운 방법 뿐 아니라 현재의 사회상황 및 산업발전 단계에서 미처 예상치 못하는 광범위한 차별의 유형들에 대응할 수 있는 포괄적인 임금차별의 가능성에 대응하는 규율방식으로 함의가 있다 할 것이다.

그러나 앞서 살펴본 바와 같이 미국은 동일임금법 제정시 동일가치노동을 배제하였던 입법적 한계로 인하여, 민권법상 임금차별도 동일임금법과 조화되도록 해석해야 하는 제약을 받게 된 결과, 동일직무가 아닌 남녀지배적 직무간의 비교시 직무평가 및 이를 근거로 한 통계적 증거로 차별을 인정받는 것이 쉽지 않았다. 이는 동일임금법 제정당시 비교가능가치 이론에 대한 의회의 담론들을 근거로 허용될 수 없다는 점에서 법원은 민권법상 임금차별 판단기준에서도 제한을 받는 결과를 낳은 것으로 이는 미국의 고유한 입법적 한계에 기인한 문제점이다.

하지만 우리 법 규정은 근본적으로 하나의 입법안에 성을 이유로 한 차별개념을 총론적으로 정의하고, 구체화된 형태로서 임금차별에 대해서는 동일가치노동·동일임금원칙도 허용하고 있는 입법구조를 취하고 있다. 따라서 미국과 같은 입법적 문제가 발생되지 않는 바, 동일(가치)노동을 반드시 전제하지 않더라도 임금차별을 판단할 수 있다.

특히 국내는 임금체계가 서구와 같이 직무급이나 직능급이 발달되어 있지 않고, 임금결정기준에 직무수행과 무관한 요소들이 결부되어 있어 동일가치노동 동일임금원칙만으로는 국내 임금차별의 특수한 성격을 제대로 판단하기 어렵다는 점에서 동일(가치)노동만을 전제로 한 임금차별 판단기준에 국한되지 않고 “성을 이유로 한 임금차별”의 판단기준을 적극적으로 해석하고 발전시키는데 미국의 차별판단법리는 넓은 시야를 제공한다고 볼 수 있다.

나. 전임자 및 후임자와의 비교 허용

미국에서는 동일노동인지를 판단할 때 비교가능한 대상으로 현재에 반드시 존재하는 자만을 비교대상으로 삼지 않는다. 이는 비교의 목적이 동일노동에 대한 동일임금을 지급하라는 법의 취지에 비추어볼 때, 반드시 비교대상자가 반드시 현재에 존재하는지 여부는 중요하지 않고, 임금수준의 결정에 대해 동일한 노동

에 대해서는 동일한 기준이 적용되어야 하고, 성별을 이유로 불리한 기준이 적용될 수 없다는 점을 전제하고 있다. 따라서 현재 종사하고 있는 노동자만이 아니라 과거의 전임자 혹은 원고의 후임자와도 비교를 허용한다.

우리나라의 경우 남녀임금차별을 판단함에 있어 비교대상에 대한 명확한 기준을 제시한 바 없으나 자연스럽게 현재 근무 중인 노동자 중에서 비교대상을 찾는 방식을 취하고 있어, 비교대상자 판단의 초기단계에서 과거의 전임자나 후임자에 대한 비교가능성을 충분히 고려하지 않는 경향이 있다. 비교대상을 찾는 단계에서는 가장 근접한 비교대상자가 존재하는가를 판단하기 위한 과정이 필요하고, 가장 근접한 비교대상자는 원고가 수행하는 업무에 대한 전임자나 후임자가 먼저 고려될 필요가 있다. 이때 조직개편이나 업무재배치로 인해 완전히 동일한 업무를 수행하지 않더라도 포괄적으로 관련된 직무의 전임자 및 후임자 역시 고려의 대상이 되어야 함은 미국의 판례에서 보는 바와 같다.

비교대상자의 시간적 범위에 대한 미국의 차별판단기준은 국내 비정규직 차별의 비교대상의 설정과 관련하여 특히 시사하는 바가 크다. 우리나라는 기간제법을 통해 비정규직 차별을 규율하고 있고, 법문상 동일한 사업 또는 사업장에서 "종사하는" 기간의 정함이 없는 근로자와의 비교를 현재 고용이 유지되고 있는 근로자만을 비교대상으로 하여야 한다고 제한적으로 해석하고 있다. 그러나 차별을 규율하는 법의 목적상 비교의 타당한 범위에 있어서 이러한 시간적 한계를 엄격히 지켜질 필요는 없는 바, 비정규직 임금차별을 판단함에 있어 우리나라에서도 과거, 현재, 미래의 비교대상자를 적극적으로 해석할 필요가 있다.

다. 실제 수행하는 직무의 일반적 성격의 비교

앞서 본 바와 같이 미국 동일임금법에서 동일노동은 엄격한 의미에서 동일 직무 혹은 실질적으로 동일한 직무를 의미한다. 따라서 직무가치의 차원에서 남성지배적 직무와 여성지배적 직무의 가치수준의 정도와 임금수준의 정도를 비교하는

것이 아니라(비교가능가치 이론) 직무수행의 기술, 책임, 노력의 동일성 유무를 비교평가하게 된다. 그런데 우리나라 입법은 동일(가치)노동을 명문화하고 있음에도 기술, 책임, 노력 등의 요소에서 직무가치수준과 비교하여 임금수준이 상당한가를 판단하지 않고, 오직 남녀직무의 내용을 비교하여 직무간 기술·책임·노력·작업조건 중 어느 하나라도 동일하지 않으면 동일(가치)노동이 아니라고 판단하고 있어, 미국의 동일노동의 판단기준과 다를 것이 없다. 오히려 직무의 동일성을 판단함에 있어서도 미국의 판단수준보다 더 협소하게 해석하는 경우가 많다.

기본적으로 미국의 동일임금법상 차별사건은 동일직무로 국한되어 있는 반면 우리나라의 남녀임금차별은 동일가치노동도 허용되기 때문에 동일직무가 아닌 경우도 비교가능하므로 실제 판례상에서 미국과 우리나라의 동일임금을 지급해야 할 동일(가치)노동의 판단기준을 가시적으로 비교할만한 사건을 그리 많지 않다.[107] 그럼에도 우리나라의 차별사건이 대부분 동일 또는 유사한 직무와의 비교를 주장하고 있어, 양국 판례를 비교해 볼 수 있다.

대표적으로 우리나라에서는 청소원 여성과 남성 경비원의 직무를 비교하여 업무의 성질, 내용, 책임의 정도, 작업조건 등에 비추어 동일(가치)노동에 해당되지 않는다고 판단하였던(연세대 사건) 반면, 미국에서는 경비와 청소원은 실질적으로 동일직무라고 판단한 바 있다(Randolph Central School 사건[108]). 미국에서는 차별소송의 대상이 된 기본급 외에 별도의 수당을 받는 직무는 고유한 직무로서 비교의 대상으로 삼지 않는 것과는 달리 우리나라에서는 동일(가치)노동을 판단하면서 남성 경비가 여성 청소원에 비해 추가적으로 수행하는 직무로서 제시한

107) 또한 구체적인 직무의 내용이나 상황이 우리나라와 완전히 일치한다고 보기 어렵기 때문에 구체적인 사건에서 두 나라의 판단결과만으로 획일적인 비교를 하기는 어렵다. 그러나 직무의 고유한 업무가 일치되는 분명한 직업군 간의 비교를 하는 사건이라는 점에서 대체적으로 직무 혹은 직무가치의 동일성을 어떻게 받아들이고 차별판단기준을 어떻게 적용했는지 살펴보는 것은 상당한 시사점을 제공한다고 판단된다.

108) 각주 31) 참조

“일·숙직을 하는 경우나 시위 후 청소 등에 동원되는 경우, 특별수당을 받는다는 사실 등은 판단의 장애가 되지 않는다”고 설시하여 직무의 기술, 노력, 책임의 동일성을 요구하고 엄격하게 동일직무가 아닌 경우 비교 자체를 허용하지 않고 있다.

이러한 결과는 동일임금을 지급해야 하는 동일(가치)노동을 판단함에 있어 중요한 차이를 드러낸다. 미국은 동일직무임을 판단하기 위해 실질적으로 동등한 기술, 노력, 책임 및 유사한 작업환경을 기준으로 삼고, 이러한 요소를 비교함에 있어 “실제 수행하는 직무의 일반적 성격”을 비교하고 있다. 가령 운동 코치라는 업무는 대학의 일반적인 수준에서 같은 수준의 기술 또는 책임을 부여받는지를 중심으로 판단하게 된다. 그러나 우리나라의 경우 동일(가치)노동을 판단하는 것은 세부적인 작업행위에 대해 일치여부를 확인하는 방식으로 판단하고 있어 비교의 범위를 제한하고 결국 세부적인 직무가 상당히 일치한 동일노동이 아니면 동일(가치)노동으로 인정하지 않는 모순된 결과를 낳게 되었다.
동일가치노동의 판단은 외관상 유사한 동일직무의 판단과는 곧이곧대로 비교하기는 어렵기 때문에 미국의 동일노동 판단은 우리나라 비정규직 차별 판단에서의 동종 또는 유사한 업무의 판단과 직접적으로 비교할 수 있다. 우리나라에서는 동일노동뿐만 아니라 유사한 업무에 대해서까지 비교의 범위를 허용하고 있으나 업무의 일반적 성격을 살피는 것이 아니라 세부적인 작업행위의 일치여부에 주목함으로써 동일한 직무만을 명시한 미국의 판단기준보다 더 엄격하다.

라. 일응차별 입증 이후 사용자반론 범위의 엄격한 제한

미국의 동일임금법이 법문에 명시된 4가지 반론 이외에 임금격차에 대해 사용자의 반론을 허용하지 않고 있다. 즉 임금격차의 원인이 연공급, 성과급, 도급에 의한 임금체계가 외적인 구조로서 체계적으로 관리되고 있고 노동자가 이러한

임금체계에 대해 알고 있으며 일관되게 적용되며 성차별을 위한 수단으로 이용되지 아니하였다는 점을 이 임금체계로 인한 임금격차를 주장하는 사용자가 입증하도록 하고 있다. 따라서 위의 3가지 임금형태 이외에 고용형태나 채용자격·방식·절차의 차이 등은 임금격차에 대한 합리적인 반론으로 인정하지 않는다. 또한 임금을 결정하는 요소가 성차별적 요인에 의해 오염되어서는 안 된다는 점을 분명히 하고 있다. 이러한 미국의 차별판단기준을 적용하면, 가령 우리나라 임금결정요인에서 주로 남성만이 적용되는 군복무 이력이 실제 수행하는 업무와 무관함에도 임금격차의 원인이 되거나 혼인을 이유로 경력단절 후 재취업하는 여성에 대해 주부사원이라는 점만으로 불평등한 임금을 지급한다면 된다면 성을 이유로 한 차별로 판단될 수 있다는 점에서, 우리나라 임금체계에서 성별에 기인한 임금차별 판단에 대한 중요한 시사점을 제공한다고 볼 수 있다.

한편 미국의 "성이외의 다른 요소" 반론은 사회적, 역사적 차별요인과 결부되지 않는 비차별적 이유여야 하기 때문에 반론으로 제기된 사유, 즉 이전 임금이나 경험의 차이나 부수적 의무의 차이 등이 남녀간 기회의 균등 차원에서 동등한 조건을 보장하고 있는지 판단하여야 하고, 이러한 기회 균등에 대한 설득책임을 사용자에게 부과하는 점에서 엄격한 기준을 정하고 있다. 따라서 "성이외의 요소"로 주장되는 바가 여성에게도 동등한 기회를 보장한 진정한 임금격차의 요인이라고 볼 수 있는가를 판단하고 있기 때문에 과거 임금 차이나 경험의 차이를 임금격차에 대한 반론으로 사용하려면 동일하게 임금차별을 받은 여성의 경우에도 과거 임금이나 경험이 고려된 임금인지 판단하여야 하고, 부수적 의무의 차이 역시 여성에게는 처음부터 부수적 의무를 수행할 수 있는 기회가 주어졌는지 판단하여야 한다. 특히 판례와 EEOC 매뉴얼에서는 노동시장의 선호에 따른 남녀임금의 격차나 단체협약을 통한 남녀 임금의 차이 역시 명백히 허용하지 않고 있다. 기회균등의 관점과 형평성의 원리의 적용은 형식화된 우리나라의 임금차별 판단기준을 구체화하고 생동감 있게 하는 판단요소로서 중요한 함의를 갖는

다.

우리나라에서는 동일(가치)노동의 일응입증과 사용자의 반론(합리적 이유)을 명확히 구분하지 않는 것이 일반적이며, 사실상 직무가치 차이라는 이름으로 동일(가치)노동의 판단 단계에 결합되어 있다. 이러한 판단기준은 결과적으로 동일(가치)노동인지 여부에 대한 판단단계에서 원고의 입증 부담을 매우 높게 설정하게 되고, 사용자가 사용할 수 있는 반론의 범위를 무한정 확대하는 결과를 가져온다.

앞서 살펴본 청소원와 경비의 임금차별사건을 보면 미국은 동일임금법상 남성경비와 여성 청소원을 동일직무로 인정하고, 나아가 청원경찰직에 대한 별도의 보상체계를 두고 있었다는 형식적인 반론은 임금차별로 정당화할 수 없다고 보았다. 그러나 우리나라에서는 "(남성)방호원은 인사규정에 따라 총장이 임용하며, 인사규정상의 임면, 승진, 전보, 보수, 징계 등의 제반규정의 적용을 받는 반면 … 여자일용직 청소원은 정식직원이 아니므로 특별한 임용절차를 거침이 없이 결원이 생기는 경우 총무처 관리과에서 학교주변 가정주부에게 일자리를 주는 형태로 고용한다"는 점을 근거로 동일(가치)노동에 해당되지 않는다고 판단하고 있다. 이는 미국의 차별판단기준에 비추어보면 동일(가치)노동 동일임금원칙의 사용자의 반론을 구분하지 않고 적극적 요건의 일부로 포함하여 차별의 일응입증 자체를 부인한 것이라고 볼 수 있다. 또한 고용형태의 차이나 보수체계의 구분은 사용자의 정당한 반론, 즉 합리적 이유로 삼을 수 없음을 분명히 하고 있다는 점에서 오히려 우리나라의 동일(가치)노동 판단기준이 미국의 동일노동 판단기준에 미치지 못함을 극명히 드러내주는 예라 할 것이다.

마. 과거의 누적된 차별적 고용조치에 의한 임금차별의 인정

입법을 통해 차별규제를 시작하는 경우, 현실에서 드러나는 차별은 대부분 과거

로부터 누적되어온 차별행위의 결과가 현재의 고용상의 불이익을 구성하는 경우가 매우 많다. 특히 사회적 차별을 인식하고 이를 시정하기 위해 정부차원의 적극적인 개선 정책뿐 아니라 시민사회의 자율적인 노력이 순조롭게 진행되어온 사회가 아니면 차별금지법규에 의해 외형만을 탈피한 채 과거의 차별들은 고용과정 속에 축적되어 있는 경우가 많다. 따라서 단편적인 차별판단 기준만으로는 이러한 차별의 누적적 성격을 관통하지 못한다.

미국의 민권법은 과거의 차별적 고용조치로 인한 보상차별을 차별판단의 대상으로 삼고 있다. 다만 차별의도를 차별판단의 중심에 놓고 있기 때문에 사용자의 행위에 이러한 차별의도가 체화되어 있어야 하고, 따라서 과거의 차별에 의한 임금차별의 경우에도 현재의 행위에 대한 차별의도를 입증해야만 한다. 더욱이 미국의 민권법은 동일임금법과 달리 매우 짧은 제소기간 제한을 두고 있는 입법적 한계를 가지고 있기 때문에 제소기간 내에 민권법 위반이 존재해야 하고, 그 행위에 차별의도가 존재해야 함으로 입증해야 한다. 미국의 항소법원들은 과거의 누적적인 차별의 위법성이 현재의 고용차별에 내포되어 있다고 보는 계속적 위반법리를 구성하여 제소기간의 입법적 한계를 해소해왔으나 차별적 고용조치의 간접적인 효과인 경우에 대해서는 제소기간의 제한을 확장하기 어려운 문제를 안고 있었다.

그런데 여타의 고용차별과 달리 임금차별은 과거의 차별적 고용조치로 인한 현재의 누적적 차별의 문제에 있어 특수한 어려움을 갖고 있다. 첫째 민권법상 다른 고용차별은 현재의 차별행위가 있는 때로부터 기간 내에 소를 제기하면 과거의 차별적 고용조치를 현재 차별판단에 고려할 수 있는 반면 임금차별은 최초의 임금지급시점을 기준으로 제소기간을 기산함으로써 임금차별 소송을 제기하는 것이 사실상 불가능해지거나 둘째, 계속적 위반법리를 적용하더라도 매번의 임금지급 행위로부터 차별의도를 입증하기 어렵다는 점에서 사실상 과거로부터 누적된 차별 효과로서 임금차별을 문제삼는 것이 매우 제한될 수밖에 없었다. 그런데 최근 법 개정을 통해 임금차별에서 매 임금지급일로부터 제소기간의 기산

점을 삼을 수 있도록 함으로써 임금차별소송의 가능성을 확대하였는바, 향후 과거의 차별적 고용조치로 인한 임금차별 문제에 새로운 가능성이 열렸다고 평가할 수 있다.

우리나라는 남녀고용평등법이 제정되고, 동일(가치)노동 동일임금원칙이 도입된 이후 과거의 누적된 차별에 대한 보상조치가 제대로 이루어지지 않은 채 외형상 차별적 기준만을 변경해왔다. 따라서 과거의 차별적 고용조치로 인한 임금차별의 문제는 고용상 보상에 있어서 성차별의 매우 중요한 화두이다. 그러나 우리나라는 임금차별에 대해서는 무조건 동일(가치)노동인지 여부(그 실질이 오직 동일노동 판단이라는 점을 앞서 살펴보았다)만을 전제로 함으로써 성을 이유로 한 임금차별의 가능성은 제대로 고려하지 못하기 때문에, 임금상 성차별의 가장 핵심적인 과제를 누락할 위험이 크다.

하지만 우리나라의 남녀임금차별 법규는 미국과 같이 협소한 제소기간을 두고 있지도 않고, 차별판단에 있어서 미국과 같은 주관적 의도에 치우친 형식을 취하고 있지 않기 때문에, 과거의 차별로 인한 임금차별에 있어 입법적 제한을 갖고 있지도 않다. 특히 과거의 차별적 조치들이 고용상 차별규제입법 이후 제대로 시정되거나 적절한 보상조치가 거의 이루어지지 않았다는 점에서, “성을 이유로 한 임금차별”에 대해 근본적으로 고찰해야 할 고유한 요청이 있다. 따라서 과거의 차별적 고용조치들의 누적된 결과로서 형성된 보상에서의 차별적 결과를 시정하기 위해서는 동일(가치)노동인지 여부만을 판단하는 현재의 판단기준에 국한하지 않고 과거의 차별적 행위와의 인과관계를 통해 임금차별을 판단하는 기준으로 시야를 넓힐 필요가 있다.

제2절 영국의 임금차별 판단 기준

1. 영국의 임금차별 법제도 개설

영국의 1970년 동일임금법은 "유사하거나, 동등하거나, 동일가치가 있는 노동을 수행하는 여성이 근로계약의 특정 조건에서 남성보다 더 불이익하게 대우받으면, 그 근로계약의 특정 조건이 남성보다 더 불이익하지 않도록 조정되게 하는 평등조항이 강행적으로 모든 근로계약에 포함된 것으로 해석된다"고 규정하고 있다.[109] 이와 같은 방식의 규정은 두 가지 면에서 특징적이다. 우선 1970년 동일임금법은 모든 근로계약 내에 남녀평등조항이 있는 것으로 의제하는 방식으로 계약조건과 관련해 남녀동일대우를 규정하고 있다는 점이다. 따라서 1970년 동일임금법은 유사, 동등 혹은 동일가치의 노동임에도 불구하고 남녀 간의 계약조건에서의 차이가 성의 차이가 아닌, 중요한 요인(material factor)에 진정으로 기인한다면, 앞의 평등조항은 작동되지 않는 것으로 남녀임금차별의 정당화항변요건을 규정하고 있다.[110] 두 번째로 1970년 동일임금법은 단순히 임금뿐만 아니라 근로계약에 명시되는 모든 사항에 대해서 남녀동일대우를 규정하고 있어, 그 명칭에서 예상할 수 있는 것보다 규율범위가 넓다고 할 수 있다. 따라서 영국차별법에서 임금이외의 분야에서 남녀 간의 차별을 규제한다고 하는 1975년 성차별금지법은 엄밀히 얘기하면 통상적으로 근로계약의 조건이 되지 않는 사항(대표적으로 승진이 여기에 포함된다)에 대해서 남녀차별을 규율하고 있다. 그렇지만 이 문제는 1970년 동일임금법에서 남녀 간의 임금차별 규율만을 살펴보는 이 글에서는 중요하지 않는 문제이다.

1970년 동일임금법의 남녀 간의 임금차별 규율을 살펴볼 때 유의해야할 것은 영

109) 동일임금법 제1조 제1항-2항
110) 동일임금법 제1조 제3항

국의 모든 차별법이 상위법인 유럽연합 차별법에 종속된다는 점이다.[111] 여기에서 종속된다고 말하는 의미는 관련법이 어떠한 형태로 존재하는지에 따라서 의미가 다소 달라진다. 우선 영국의 차별법이 관련 유럽연합의 지침(directive)과 명백하게 달리 해석되는 경우에는 영국은 영국의 차별법을 개정해야 할 법적인 의무를 가지며, 그렇지 않은 경우에는 영국법원이 최대한 유럽연합법에 맞게 해석해야 하는 의무를 갖는다는 것을 말한다. 또한 이 지침은 국가에 대해서는 직접적인 효력(direct effect)을 갖는다. 두 번째로 차별관련 조항이 유럽연합의 조약의 형태로 존재하면, 이 조항은 유럽연합 회원국은 물론 회원국내의 시민들 간에도 직접적인 효력을 갖는다는 것을 말한다. 임금과 관련해서 유럽연합은 유럽연합의 헌법과도 같은 유럽공동체 조약에 남녀동일임금조항[112]을 갖고 있다. 또한 이를 구체화하기 위해 1975년에 남녀동일임금지침[113]을 제정하였다. 유럽연합과 영국간의 이러한 상황을 반영해, 이 글에서 남녀 간의 임금차별과 관련해 1970년 동일임금법을 살펴본다고 했을 때, 그 범위는 1970년 동일임금법이 관련 유럽연합법에 의해 수정되고 재해석되는 부분까지를 포함한다. 따라서 이 글에서는 이와 같이 영국내의 남녀 간의 임금차별 규율을 상위법으로 재규율하는데 핵심적인 기제인 유럽연합 사법재판소의 판례를 함께 다룬다.

영국의 동일임금법에서 특정한 대우가 남녀임금차별에 해당하는지를 판단하기 위해선, 우선 그 전제조건으로 ① 비교대상자가 올바로 선정되었는지 그리고 문제되는 근로조건이 ② '임금'에 해당하는지를 검토해야 한다. 이러한 전제조건이 충족되면 두 번째 단계로 ③ 임금차별을 당했다고 주장하는 여성 근로자가 비교대상으로 선정한 남성 근로자와 i) 유사하거나 ii) 동등하거나 iii) 동일가치의 노동에 종사하는지 여부가 검토된다. 다음으로 ④ 근로자가 유사, 동등 혹은 동일가치의 노동임에도 불구하고 임금상의 차이(간접차별의 경우 남녀 간의 차별적

111) 자세히는 E. Ellis, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, Oxford, 2005, 45-49쪽 참조

112) 유럽공동체 조약 제141조

113) Council Directive 75/117 EEC

영향)가 존재한다는 것을 입증할 책임이 있다. 근로자가 입증에 성공하면, 마지막 단계로 ⑤ 사용자는 그와 같은 차이가 성차이가 아닌 중요한 요인에 기인했음을 입증해야 한다. 영국에서의 임금차별기준을 명확히 드러낼 목적으로 이 글에서는 영국에서 임금차별이 판단되는 구체적 단계를 각각의 절로 나누어 상세하게 설명한다. 각 절에서의 설명은 주로 관련 규정의 해석에 대한 영국법원과 유럽연합사법재판소의 해석을 주로 다루겠지만, 영국의 차별시정 담당기구인 평등인권위원회(통합전의 남녀평등기회위원회)의 가이드라인도 함께 다룬다.

2. 임금차별 판단의 전제

가. 비교대상자의 선정

비교대상자 선정에서 일반 원칙은 원고인 근로자는 실제의 비교대상자를 가져야 한다는 것이다. 그리고 이 비교대상자는 원고인 근로자와 반대되는 성이어야 한다. 이와 관련해 영국의 동일임금법은 다음과 같이 규정하고 있다.

> "남성(비교대상자)이 한 사업장에서, 혹은 고용의 공통 조건이 일반적으로 혹은 관련 계층의 근로자에게 적용되는 사업장들에서 여성의 사용자 혹은 다른 결합 사용자에 의해 고용되어 있으면 그 남성은 여성과 같은 고용상태에 있는 것으로 취급된다"
>
> "두 사용자는 한 사용자가 다른 사용자가 (직접적으로나 혹은 간접적으로) 통제하는 회사이거나 양 사용자 모두가 다른 제 3자가 (직접적으로나 혹은 간접적으로) 통제하는 회사이면, 이 두 사용자들은 결합된 것으로 취급된다"[114]

특정한 비교대상자에 대한 각각의 동일임금 구제신청은 분리된 것이어서 기판력의 원칙이 적용되지 않고, 따라서 하나의 구제신청이 특정한 비교대상자와 관련

114) 동일임금법 제1조 제6항

해 판결된 때에도 다른 비교대상자에 대해 새로운 구제신청을 할 수 있다.[115] 원고인 근로자의 비교대상자는 현재 고용되어 있는 남성 비교대상자가 없을 경우 원고인 근로자의 선임자가 될 수 있다.[116] Kells 사건[117]에서 항소고용심판소(EAT : Employment Appeal Tribunal)는 원고인 여성 근로자가 6년 전에 고용되었던 근로자와 비교하는 것을 허용했다. 그러나 원고인 근로자의 비교대상자로 후임자가 될 수는 없다.[118] 후임자를 비교대상자로 설정할 수 없는 것에 대해 법원은 성차별금지법과 달리 동일임금법은 가상적인 비교를 허용하지 않고 있는데 후임자에 대해서 비교대상자로 설정할 수 있다면 가상적인 비교가 폭넓게 허용되는 결과를 초래할 것이라는 이유를 들었다.

원고와 비교대상자가 하나의 사업장에 고용되어 있으면 공통의 고용조건이 있는지 문제는 생기지 않는다.[119] 위의 동일임금법은 사업장만을 언급하고 있으나, 상위법인 유럽 공동체 조약 141조의 동일임금규정이 '같은 사업장 혹은 서비스'로 되어 있다. 따라서 위 동일임금법 해당 규정에서 결합 사용자는 회사에만 한정된 것처럼 표현되었음에도, 여기에 제한되지 않는다. 따라서 같은 정부부서의 통제를 받는 지역조직들은 결합사용자로 인정된다.[120]

원고인 근로자와 비교대상자인 근로자가 한 지방자치단체에 의해 고용되었으나 다른 사업장에서 단체협약인 '행정, 기술, 사무 등의 서비스에 대한 전국 지방단체연합의 규정'에서 포함된 고용조건 아래 근무할 때, 양 근로자는 같은 고용상태에 있는 것으로 간주된다.[121] 따라서 같은 단체협약을 적용받으나 비교 대상이

115) Bainbridge v. Redcar and Cleveland Borough Council (No 2) [2007] IRLR 494
116) McCarthys Ltd v. Smith [1980] ICR 672
117) Kells v. Pilkington plc (EAT/1435/00)
118) Walton Centre v. Neurology & Neurosurgery NHS Trust v. Bewley [2008] IRLR 588
119) Lawson and Others v. British Ltd [1987] ICR 726
120) Scullard v. Knowles and Another [1986] ICR 399
121) Leverton v. Clwyd County Council [1989] IRLR 28

되는 양 근로자의 조건이 세부적으로는 달라도 같은 고용상태로 간주될 수 있다. 그렇다고 같은 사용자에 의해 고용되나 다른 사업장에서 근무하며 다른 단체협약을 적용받는 경우에 비교대상자가 될 수 없는 것은 아니다. 이 경우에도 양 근로자의 근로조건이 넓게 보아 유사하면 이 두 근로자는 같은 고용으로 간주될 수 있다. 따라서 British Coal 사건[122]에서 원고인 식당 근로자와 청소 근로자들은 비교대상자로 주장된 지상작업 탄광근로자나 사무직 근로자와 사용자는 같았지만 다른 사업장에 근무했다. 영국대법원은 원고들과 지상작업 탄광근로자나 사무직근로자들은 공통의 조건이 적용되어 비교가 가능하다는 원고들의 주장을 수용했다. 여기에서 공통적인 것은 대략적이어서, 고용조건의 각각이 공통적이거나 일치해야할 필요는 없다.

앞서 언급한 것처럼 영국의 동일임금법의 상위법인 유럽공동체 조약 141조는 남녀 동일노동 동일임금을 규정하면서 '같은 사업장 혹은 서비스'에서 비교대상자가 선정될 수 있다고 해 영국의 동일임금법의 범위보다 더 넓게 해석될 여지가 있다. 이 유럽공동체 조약에서 규정한 같은 서비스의 의미가 무엇인지가 Lawrence 사건[123]에서 다투어졌다. 이 사건에서 원고들은 지방자치단체에 고용되어 학교급식이나 청소를 담당했으나 지방자치단체는 원고들이 수행하는 업무를 외주화했다. 원고들은 외주업체에 고용되어 있었으나 그 비교대상을 이전 사용자인 지방자치단체의 남성 근로자로 하여 구제신청을 냈다. 영국 고등법원이 결국 141조의 '같은 서비스'의 해석과 관련해 유럽사법재판소에 질의하게 되었고, 유럽사법재판소는 이 사건에서 문제되는 임금의 차이가 '단일 원천'(single source)에 기인한 것이 아니기 때문에 141조의 범위 밖이라고 판단했다. 이것은 141조의 규정이 단일원천에 기인한 것에만 동일임금조항이 적용된다는 명시적인 표현은 없지만 사건에서 임금차이에 책임이 있어 동등대우를 복원할 의무가 있

122) British Coal Corporation v. Smith and Others [1996] ICR 515
123) Lawrence v. Regent Office [2002] IRLR 822

는 단일한 사용자가 없다는 점을 고려한 결정이다. 단일원천 테스트는 Morton 사건[124]에서 적용되었다. 이 사건에서 원고들은 한 지방자치단체에 의해 고용되어 초등학교에 근무하는 여성 학교 교장이었다. 이들은 자신들의 임금을 다른 지방자치단체에 근무하는 중학교 남성 교장들과 비교했다. 비록 다른 지방교육청에 고용되어 있었고, 이 교육청은 공식적으로 고용된 근로자들에 대해 자율성을 갖고 있었다. 그러나 실제로 이들의 근로조건은 정부에 의해 관할 받는 스코틀랜드 합동 협상위원회에서 결정되었다. 이러한 이유로 스코틀랜드 고등법원은 공적 교육 분야에서 임금과 근로조건을 규정하는 단일한 법적 체계가 있는 경우, 다른 지방자치단체의 근로자들과 비교하는 것이 허용된다고 판단했다. 또한 최근에 Allonby 사건[125]에서 유럽사법재판소는 대학에 고용되어 있었으나 대학당국에 의해 파견업체에 속한 자영업자 신분으로 계속 강사 업무를 수행하게 한 여성 단시간 강사들이 단일 원천테스트 기준으로는 자신들의 임금을 대학 소속의 남성 강사들과 비교할 수 없다고 판단하면서도, 유럽사법재판소가 임금의 일종으로 보는 연금가입자격은 법률에 의해 결정되므로 단일원천 테스트가 적용될 수 있다고 판시했다.

나. '임금'의 의미와 범위

영국 동일임금법은 그 명칭과는 달리 임금을 포함하여 근로계약상의 모든 조건에서의 남녀차별을 규율한다. 따라서 동일임금법은 임금뿐만 아니라 그것이 근로계약에 포함되는 한 편의시설, 휴가 조건과 같은 혜택에 대한 자격, 시간외 근무 혜택에 대한 자격 등을 모두 포함하여 적용된다. 그렇지만 동일임금법에 따르면 사용자가 재량에 의해 지급하는 보너스는 동일임금법의 적용대상이 되지 않는다. 왜냐하면 이것은 계약에 명시될 수 없는 성질의 것이기 때문이다. 그렇

124) South Ayrshire Council v. Morton [2002] ICR 956
125) Allonby v. Accrington and Rossendale College [2004] IRLR 224

지만 이와 같은 동일임금법의 해석은 유럽연합법에 의해 수정된다. 유럽연합의 남녀동일임금조항은 이 조항이 규율하는 임금을 "현금인지 여부, 직접 지급되는지 혹은 간접적으로 지급되는지를 불문하고, 고용의 면에서 사용자로부터 받는 보통의 기본 혹은 최저 임금과 여하한 다른 보수"[126]로 정의하고 있다. 유럽연합법에서는 임금은 근로계약상의 조건인지와 관계없이 근로자가 사용자에게 받는 일체의 보수이기 때문에 사용자재량의 보너스도 포함된다.[127] 훨씬 포괄적으로 임금을 정의하는 유럽연합의 남녀동일임금조항은 영국법에 우선하기 때문에 결과적으로 영국의 동일임금법도 유럽연합 법에 의해 수정된다. 따라서 원칙적으로는 영국에선 동일임금법이 수정되는 방식으로 재량적 보너스 문제가 동일임금법의 적용을 받는다고 주장할 수도 있지만, 실무적으로는 계약조건이외의 영역에서 남녀차별을 규율하는 1975년 성차별금지법을 통해 구제를 추구하는 것이 더 적절하다.

사용자의 재량적 보너스 이외에도 유럽연합은 임금을 아주 광범위하게 해석한다. 물론 순수한 사회보장제도하에서의 급여는 고용과 관련이 없기 때문에 임금에 포함되지 않는다. 그러나 해당 급여가 고용과 관련되는 한 유럽사법재판소는 임금의 정의를 지극히 광범위하게 해석해오고 있어서, 임금은 직업연금, 정리해고수당, 근로관계 종료 정산 급여(severance payments) 등을 포함한다. 아래에서 설명하는 바와 같이 영국의 차별법은 유럽연합법의 영향으로 임금을 지극히 폭넓게 보고 있고, 결과적으로 이것은 임금관련 남녀차별에 대한 규율을 보다 실효성 있게 만드는데 기여하고 있다.

또한 유럽사법재판소는 성질이 다른 두 종류의 급여가 상계(set-off)될 수 없다고 판시했다. 예를 들어 Jamstadlldhetsombudsmannen 사건[128]에서 스웨덴의 조산사는 병원 기술자보다 더 낮은 월급을 받았으나 근무시간대 때문에 불편 시간대

126) 유럽공동체 조약 a141(2)
127) Lewen v. Denda [2000] IRLR 67
128) Jamstadlldhetsombudsmannen v Orebro Lans Landstring [2000] IRLR 421

근무수당을 받았고, 주당 근무시간이 단축되었었다. 유럽사법재판소는 단축된 주당 근무시간이나 불편시간대 근무수당을 고려함 없이 더 낮은 월급에 대해 남녀차별을 주장할 수 있다고 판시했다. 영국대법원도 Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd 사건[129]에서 기본급과 다른 급여(병가수당, 식대) 등은 전체적으로 임금이지만, 기본급과 관련된 계약규정은 그 자체가 비교대상자의 그것과 비교할 수 있는 하나의 독립된 조건이어서 모든 계약 권리를 포괄하는 조건의 하나가 아니라고 보았다. 따라서 대법원은 기본급과 다른 급여는 개별적으로 각각 비교해야 하는 것이라고 판시했다. 이 사건에서 피고인 사용자는 원고의 기본급이 비교대상자의 그것보다 낮을지라도 병가수당이나 식대 등이 비교대상자보다 더 많아, 원고가 전체적으로는 11파운드 이상 더 많이 받는다고 주장했다.
유럽사법재판소에 따르면 단체협약에 따라 경영상의 해고를 당한 60세 이상의 근로자에게 그들이 실업수당을 받을 자격이 있으면, 그 근로자의 마지막 사용자에 의해 지급되는 추가의 월급여는 남녀동일임금 조항상 임금에 해당한다.[130] 유럽사법재판소는 급여가 고용이 종료된 이후에 지급되었다는 사실은 이 급여가 임금이라는 사실에 영향을 끼치지 못한다고 보았다. 또한 재판소는 관련 조항이 단체협약에 의해 규율되다가 후에 법으로 제정되었다는 점도 이 급여가 임금이라는 사실에 영향을 주지 못한다고 보았다. 다음으로 유럽사법재판소는 업무의 일환으로서 직업훈련 과정에 참가한 근로자대표에게 지급된 급여도 이것이 근로계약 때문에 발생한 것으로 보아 임금에 해당한다고 보았다.[131] 근로계약에서 규정되는 우리사주제 등은 임금으로 간주될 수 있다. 또한 고용과 관련해 지급되는 각종의 부가 급여(fringe benefit)도 임금에 해당한다. 그러나 지원된 학자금이나 장학금은 임금이 아니고, 탁아방 배정 등도 임금이 아니다.[132]
국가연금은 일반적으로 사회보장영역에 속해 임금이라고 보기 어렵다. 그러나

129) [1988] IRLR 257
130) EC Commission v. Belgium (Case C-173/91) [1991] IRLR 404
131) Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin Ev v. Botel [1996] IRLR 637
132) Lommers v. Minister van Landbouw, Natuurbeheer en Visserij (Case C-476/99)

사용자가 일부분 기여하거나 전액을 부담하는 직업연금은 임금에 해당한다. 유럽사법재판소는 Barber 사건([1990] ICR 616)에서 직업연금제도하에서 사용자가 전액 부담하는 연금은 남녀 동일임금 조항상의 임금에 해당한다고 보았다. 이 사건에서 유럽사법재판소는 사회보장법에 의해서 근로자가 이 직업연금제도에 속해 있으면 이 근로자가 부담하는 국가연금 기여분이 감액되더라도 이 연금이 임금에 해당한다고 판시했다. 또한 유럽사법재판소는 직업연금에 가입할 권리 또한 남녀동일금조항의 임금에 해당한다고 보았다.[133] 따라서 유럽연합법과 영국법에서 직업연금은 그것이 고용과 관련이 있으면 일반적으로 임금으로 간주된다.

또한 유럽사법재판소는 위 Barber 사건에서 사용자가 경영상 해고를 할 때 지급하는 수당도 남녀동일임금조항의 임금에 해당한다고 판시했다. 이 수당이 법상 의무적으로 지급되어야 하는 것일지라도 임금에 해당한다. 또한 고용관계 종료 정산 수당을 전시간 근로자에게만 지급한 사건에서 유럽사법재판소는 이 수당이 남녀동일임금조항상의 임금에 해당한다고 보았다.[134] 또한 근속기간에 따라 증가되는 고용 종료 수당도 임금에 해당한다.[135] 법에 규정되어 지급해야 하는 병가 수당, 불공정 해고 수당도 임금에 해당한다.[136]

3. 임금 차별의 판단

가. 동일(가치)노동

---

133) Bilka-Kaufhaus v. Karin Weber von Hartz [1986] IRLR 317
134) Kowalska v. Freie und Hansestadt Hamburg [1990] IRLR 447
135) Osterreichischer Gewerschaftsbund, Gewerkshaschaft der Privatangestellelten v. Wirkschaftkammer Osterreich [2004] All ER (D) 03 (Jun)
136) Rinner-Kuhn v. FWW SpezialGebaudereinigung GmbH & Co KG [1989] IRLR 493 ; R v. Secretary of State for Employment ex p Seymour-Smith [1999] ICR 447

1) 유사 노동 (like work)

① “동일 혹은 넓게 보아 유사한 성격”

영국 동일임금법은 ‘유사노동’과 관련하여 다음과 같이 규정하고 있다.

> "여성의 직무가 **같거나 넓게 보아 유사한 성격이고**, 여성이 하는 일과 남성이 하는 일사이의 차이가 고용의 조건과 관련해 **실제적인 중요성이 없으면** 여성과 남성은 유사한 노동에 종사하는 것으로 간주된다. 따라서 여성과 남성의 직무를 비교할 때 그 차이의 성격과 정도뿐만 아니라 그 차이가 실제로 발생하는 빈도도 고려되어야 한다.”[137]

법규정에서 유사노동이라고 표현된 이유는 비교되는 직무가 동일할 필요가 없기 때문이다. 동일한 직무는 말할 것도 없고, 넓게 보아 유사한(broadly similar) 성격의 직무도 유사노동에 포함된다. 이에 근거해 영국 고용심판소(Employment Tribunal)는 Capper 사건[138]에서 “사소한 차이 즉 고용조건에서 실제 반영될 것 같지 않은 차이는 무시되어야 한다”고 보았다.

위 규정에 근거해 유사노동인지를 판단하기 위해 다음과 같은 단계를 밟는다. 우선 첫 번째 단계는 비교되는 ‘업무가 같거나 넓게 보아 유사한 성격인가’를 검토하는 단계이다. 이 단계에선 직무에 대한 세세하게 살펴보지 않고 ‘어떤 직무 형태이고, 직무를 수행하는데 요구되는 기술과 지식이 무엇인가?’와 ‘업무에서 독특하고 분리되는 혹은 분리되어 고려되어야 하는 면이 부분적으로 존재하는가?’를 살펴야 한다. 첫 번째 단계에서 넓게 보아 유사하게 보일지라도 두 번째 단계로 ‘원고와 비교대상자가 하는 일들이 실제로 중요한 차이가 있는가?’가 검

137) 동일임금법, 제1조 제4항
138) Capper Pass Ltd v. Lawton [1977] ICR 83

토되어야 한다. 이 단계에서는 구체적으로 주장되는 차이를 실제로 행해지는 업무를 살펴보면서 상세히 고려해야 한다. 이 단계에서 살펴볼 점은 '차이가 계약상의 조건을 반영하는가?', '그 차이는 사소한 것인가?', '그 차이의 성격, 빈도, 정도는 어떠한가?', '그 차이는 직무평가제도하에서 다른 등급의 그것으로 평가될 정도의 것인가?' 등이다.

② 유사노동 관련 판단 사례

ⅰ) 추가 업무

유사노동인지 여부를 판단할 때 단순히 근로계약의 조건에서 규정된 대로의 계약상의 의무만 관련된 것은 아니다. 그 의무가 실제로 수행되는지에 대해 고려해야한다. Electronlux 사건[139]에서 원고들은 등급 1의 조립라인 근로자들이었다. 유사 노동을 수행하는 남성들은 더 높게 등급이 매겨졌고, 더 높은 시간당 임금이 지급되었다. 이 남성 근로자들은 계약상으로 여러 직무들 간에 전환 배치되고, 시간외 근무를 하고, 야간 및 일요일 근무를 하도록 의무 지워졌다. 그렇지만, 고용심판소는 원고들이 '유사노동'을 하고 있다고 판시했다. 고용심판소는 "추가적이고 다른 임무를 수행하도록 의무가 있다는 것 이외에 관련 남성근로자들이 실제로 상당한 정도로 그렇게 하는가가 증명되어야 한다"고 했다.

ⅱ) 경험과 기술

비슷해 보일지라도 그 업무와 관련해 동일한 위험, 기술, 경험, 지식 등을 요구하지 않는 경우 유사노동이 아니다. Stevenson 사건[140]에서 원고는 50만 파운드

139) Electronlux Ltd v. Hutchinson and Others [1997] ICR 252
140) Stevenson v. Rentokil Ltd (EAT/192/1978)

의 가치가 있는 물건들의 포장을 감독하면서, 표본체크는 물론 청결, 안전, 징계와 관련된 책임을 수행하였다. 비교대상자인 근로자는 포장, 샘플 체크 등은 물론 독성 물질을 다루는 업무까지 포함하여, 연 1300백만 파운드를 생산하는 부서를 감독하는 위치에 있었다. 고용심판소는 원고의 직무가 위험, 숙련, 경험이나 지식의 면에서 비교대상 직무와 실제적으로 중요한 차이를 갖고 있다고 보았다.

iii) 자격

Angestelltenbetriebsrat 사건[141]에서 유럽사법재판소는 남성들과 여성들이 같은 일을 수행하나 다른 직업훈련과 자격에 기초해 채용되는 경우, 이 두 집단은 '유사노동'에 종사하지 않을 수 있다고 판단했다. 이 사건에서 문제되는 남성과 여성근로자들은 모두 심리치료사였다. 그러나 이 근로자들은 관련 학과를 졸업하여 치료사로서 훈련받은 사람들과 의사로서 일반 실습 훈련(general practitioner training)을 마친 사람들로 구별되었다.

iv) 책임

일반적으로 원고보다 비교대상자가 더 큰 책임을 행사하는 경우, 이것은 실제적으로 중요성을 갖는 차이로 간주되어 유사노동으로 판단되지 않는다. Eaton 사건[142]에서 항소고용심판소는 비교대상자의 직무에서 다루는 물품이 더 비싸서, 하자가 생길 경우 훨씬 더 심각해지는 경우, 원고와 비교대상자의 직무는 책임이 달라 유사노동이 아니라고 판단하였다.

---

141) Angestelltenbetriebsrat v. Wiener Gebietskrankenkasse [1999] IRLR 804
142) Eaton Ltd v. Nuttall [1977] ICR 272

v) 기술

유사해 보이는 직무에 종사하나 비교되는 근로자가 더 독립적인 기술을 행사할 때 이것은 실제적인 중요성을 갖는 차이가 될 수 있다.[143]

vi) 근무시간

시간제와 전일제 혹은 교대제 근무 등으로 근무시간이 다르다는 것은 보통 유사노동인지 여부를 볼 때 관련이 없는 것으로 여겨진다. 예를 들어 Dugdale 사건[144]에서 항소고용심판소는 직무가 수행되는 단순한 시간은 남성이 하는 직무와 여성이 하는 직무의 차이를 비교할 때 고려되지 않아야 한다고 보았다.

vii) 작업 환경

비교대상자가 더 안 좋은 작업환경에서 일하는 경우 이것은 실제적인 중요성을 갖는 차이가 되어, 유사노동으로 인정되지 않는다. 예를 들어 여성들은 창고에서 일하고, 남성들은 생산공정이 시작될 때 더 어렵게 더 더러운 직무를 수행하며, 야외에서 일할 때, 이는 유사노동이 아니다.[145]

2) 동등하게 평가되는 노동(work rated as equivalent)

① 개념

143) Brodie and Another v. Startrite Engineering Co. [1976] IRLR 101
144) Dugdale and Others v. Kraft Fodds Ltd.[1977] ICR 48
145) Wood and Others v. Tootalk Ltd Strines Printing Co (COIT/516/51)

"여성의 직무와 남성의 직무가 사업장의 근로자들에 의해 행해지는 직무를 평가할 목적으로 수행된 조사에서 다양한 제목아래 (예를 들어 노력, 기술, 결정) 근로자에게 행해지는 요구의 면에서 동일가치가 주어졌거나, 여러 제목아래 같은 요구에 대해 남성과 여성 간에 다른 가치를 설정하는 제도에 근거해서 행해지는 평가가 없었다면 같은 가치가 주어졌을 것 같으면 여성과 남성은 동등하게 평가되는 노동에 종사한다."[146]

동등하게 평가되는 노동은 직무평가제도를 통해 동등 가치로 평가되는 노동이다. 그러나 여기에서 동일임금법은 사용자가 직무평가를 의무적으로 실시할 것을 강제하고 있지는 않는 점에 유의해야 한다. 따라서 사용자가 직무평가 자체를 실시하지 않고 있는 경우 이 조항에 근거해 근로자가 동일가치임을 이유로 동일임금을 주장할 수 없다.

만약 비교대상자가 자신보다 더 낮은 등급에 속해 있으나 실제로는 더 많은 임금을 받고 있는 경우, 위의 법조항에 근거해 비교할 수 있는지가 문제가 된다. 위 조항에서는 문리적으로 직무평가제도하에서 동일가치가 주어졌거나 주어졌을 상황에서만 비교를 할 수 있도록 되어 있다. 이러한 문리적 해석에도 불구하고, 영국 고등법원은 위에서 언급한 법에 대해 목적적인 접근을 취해 원고는 자신보다 낮은 등급의 근로자와 비교를 할 수 있다고 본다.[147]

직무평가제도가 도입되기 전에는 임금수준이 달랐던 두 직무가 도입이후에 같은 등급으로 매겨져 동일임금을 받을 경우 직무평가제도가 도입되기 전에 낮은 임금을 받은 여성근로자가 직무평가제도상에서 같은 등급을 받은 것을 이유로 직무평가제도 이전에도 동일임금을 받을 권리가 있다고 주장할 수 있는지가 문제가 된다. 이에 대해 영국 고등법원은 직무평가제도에서 동일등급으로 인정되었

146) 동일임금법 제1조 제5항
147) Redcar and Cleveland Borough Council v. Bainbridge (No1) [2007] IRLR 984

다고 하더라도 그 이전까지 소급해서 적용되는 것은 아니라고 본다.[148]

② 직무평가제도의 요건

직무평가제도는 가능한 객관적으로 여려 범위의 직무를 평가하고 임금을 평가하는 데 있어서 공정하고 합리적인 기초를 제공하도록 하고 있다.[149] 그러나 객관적 평가 과정도 가치 판단을 필요로 하기 때문에 주관적인 요소가 존재할 수 있다.[150]

실제로 이루어지는 직무평가 방법으로선 우선 순위매김(job ranking), 쌍대비교(paired comparisons), 직무분류(job classification) 등이 있다. 순위매김은 평가의 대상이 되는 각각의 직무를 전체로서 고려해 모든 다른 직무와 관련해 순위를 매겨 등급화 하는 방법이다. 쌍대비교는 각각의 직무를 각각의 다른 직무와 번갈아 비교해, 그 중요성이 비교대상 직무에 비해 작은지 동등한지 혹은 큰지에 따라 점수를 매겨 이를 모두 합산해 등급화 한다. 직무분류는 먼저 등급 구조를 설정해 각 등급에 대해 개략적인 기술을 한 다음, 각 등급을 대표하는 것으로 생각되는 개별 직무를 벤치마크로 선정하고, 나머지 직무를 이 벤치마크와 등급에 대한 개략적인 기술과 비교해, 각 등급에 넣는 것이다. 이 세 가지의 직무평가 방법은 직무가 직무내의 요소별로 분석되지 않고 전체로서 고려된다는 점에서 비분석 직무평가방법이다. 이와 반대로 직무내의 세부 요소를 고려하는 분석적 직무평가방법은 점수 사정(points assessment)과 요소비교(factor comparison)가 있다. 점수 사정은 가장 흔하게 이용되는 방법으로 직무를 전체로 비교하는 대신에 각각의 직무를 여러 가지의 요소 예를 들어 기술, 책임, 육체적 그리고

148) Bainbridge v. Redcar & Cleveland Borough Council (No 2) [2007] IRLR 494
149) Rummler v. Dato-Druck GmbH [1987] IRLR 32
150) Bromley and Others v. H&J Quick Ltd [1988] IRLR 249

정신적 요구와 작업조건 등으로 분석한다. 미리 정해진 점수범위에 따라 각각의 요소에 점수가 매겨지고, 전체 점수에 따라 등급 순서에서 한 직무의 위치가 결정된다. 또한 요소는 그 중요성에 따라 점수가 가중되거나 가감될 수 있다. 요소비교는 제한된 숫자의 요소만을 사용하는 점이 점수 사정과 다르다. 일반적으로 임금수준이 공정하다고 동의되는 다수의 핵심 직무를 선정한 다음, 그 직무의 전체 임금 중 각 요소가 차지하는 비율을 결정하고, 각각의 핵심 직무의 요소별 임금액을 보여주는 임금표가 만들어진다. 그리고 나머지 직무가 요소별로 이 임금표와 비교되어 임금이 최종적으로 각각의 직무의 각각의 요소에 대해 정해진다. 각각의 직무의 전체 임금 수준은 개별적인 요소에 대한 임금액을 모두 더해서 결정한다.

비분석적인 직무평가 방법을 사용하는 직무 평가는 동등노동으로 평가되는 직무에 대해 동일임금을 지급하는 규정인 동일임금법 제1조 제5항을 만족시키지 어렵다. 동일임금법 제1조 제5항에서 비록 '분석적'이란 용어를 사용하지 않았지만, 다양한 제목아래 근로자에게 행해지는 요구의 면에서 직무가 평가되도록 규정하고 있어, 내용적으로는 직무평가방법이 분석적일 것을 요구하고 있다. 이와 같은 해석은 항소고용심판소가 Bromley 사건[151]에서 확인했다. 이 사건에서 사용자는 전체로서 직무에 대해 쌍대비교를 통해 대표 직무들에 대해 순위를 매겼고, 이 대표 직무에서 벤치마크직무가 선정되어 전체로서 그리고 요소별로 이 직무들에 대한 쌍대비교를 수행하고, 이어 다중 회귀 분석(multiple regression)으로 각 요소가 만든 기여 비율을 결정해 요소계획을 만들었다. 다음으로 노사가 참여한 패널들이 벤치마크 직무의 순위를 그 직무의 가치에 대해 일반적 예상수준에 따라 '공정하게 느끼는' 기초로 수정하도록 허용했다. 이후에 원고들의 직무와 다른 비교대상자의 직무도 평가되어 이 직무등급구조에 들어갔다. 그러나 이 직무에 대한 어떠한 서면 직무기술도 만들어지지 않았고, 직무등급구조에 넣는 작업

151) Bromley and Others v. H&J Quick Ltd]1988] IRLR 249

도 경영진에 의해서 선택된 요소와 관계없이 전체 직무의 평가를 통해 수행되었다. 항소고용심판소는 원고와 비교대상자의 직무가 '전체 직무' 기초로 평가되어 산입되었고, 선택된 요소에 참조해 어떠한 비교도 이루어지지 않았기 때문에, 이 직무평가제도가 동일임금법 관련조항을 만족시키지 않는다고 보았다.
또한 직무평가제도는 차별적인 전제에 의해 오염되면 유효하지 않을 수 있다. 직무평가제도는 만약 직무평가 요소가 양성에 의해 행해지는 직무를 나타내고 있으면, 단지 그 몇몇 특징이 남성들 사이에서 더 흔하게 발견되기 때문에 차별적인 것은 아니다. 그러나 직무평가제도가 직무의 중요한 부분인 하나의 요구(돌봄)를 감안하지 못하면 그것은 간접적으로 차별적일 수 있다.[152]

항소고용심판소는 비록 동일임금법상에 관련된 명문의 규정이 없음에도 불구하고 노사가 직무평가 조사를 수행하기로 합의하지 않으면 그 직무평가제도는 유효하지 않다고 본다. 그러나 이것은 수행된 직무평가제도가 실행되는 시점이 아님에 유의하여야 한다. 따라서 Arnold 사건[153]에서 노사의 합의가 직무평가제도가 만들어졌으나 일부 직군의 근로자들의 반대로 실행되지 못한 경우, 다른 직군의 근로자들은 이 직무평가제도에 근거해 동일임금주장을 할 수 있다고 보았다. 그리고 직무평가를 실시해 만들어진 결과에 대해 어느 당사자가 만족하지 못하더라도, 그 결과는 동일임금 소송에서 이용될 수 있다.[154] 또한 영국대법원은 유효한 직무평가제도가 있으나 정부의 새로운 임금정책 때문에 실행되지 못한 경우, 근로자들은 이 직무평가제도에 근거해 동일임금을 주장할 수 있다고 보았다.[155]

3) 동일가치의 노동(work of equal value)

152) Rummler v. Dato-Druck GmbH [1987] IRLR 32
153) Arnold v. Beecham Group [1982] IRLR 307
154) Dibro Ltd v. Hore and Others [1990] ICR 370
155) O'Brien and Others v. Sim-Chem Ltd [1980] IRLR 373

영국 동일임금법은 유사노동이나 직무평가제도에 의해 동등하게 평가되는 노동이 아니어도, "여성의 직무가 여성에게 행해지는 요구(예를 들어 노력, 기술, 결정과 같은 제목아래)의 면에서 남성의 그것과 동일가치로 평가되는 경우"로 여성의 임금이 남성의 임금보다 더 적을 경우 동일임금조항이 적용된다고 규정하고 있다.[156] 이처럼 동일(가치)노동 동일임금 구제신청은 유사노동이나 동등하게 평가되는 노동이 아닐 때만 가능하다. 그러나 같은 부서에 유사노동을 수행하는 남자가 있다고 해서, 이 부서의 여성근로자들이 다른 부서의 남성근로자들을 비교대상으로 동일(가치)노동 동일임금 구제신청을 할 수 없는 것은 아니다.[157]

또한 동일임금법은 근로자가 위 규정에 근거해 구제신청을 할 경우, 예를 들어 독립적인 전문가의 임명하는 등 고용심판소가 이 신청을 다루는 절차에 관한 규정을 두고 있다.[158] 그리고 동일(가치)노동 동일임금 구제 신청과 관련된 절차는 다시 더 상세하게 고용심판소의 사건 처리 규칙과 절차에 관한 규정[159]에서 명시화되어 있다.

고용심판소가 동일임금 구제신청을 처리하는 과정은 두 종류로 분리할 수 있다. 독립적인 전문가가 참여하지 않는 과정과 참여하는 과정이 그것이다. 두 과정은 사건이 처리되는 기간과 방법에서 차이를 갖는다. 그 차이를 도식화하면 아래와 같다.

[표 2] 동일(가치)노동 동일임금 구제신청 과정

독립전문가 불참 구제신청	구제신청 - 28일 - 반대서면 - 3주 - 1단계 동일가치심리 - 18주 - 심리 (총25주)

156) 동일임금법 제1조 2항의 (c)
157) Pickstone v. Freemans plc [1988] ICR 697
158) 동일임금법 제2A조
159) Sch.6 to the Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004, SI 2004/1861

독립전문가 참여 구제신청	구제신청 - 28일 - 반대서면 - 3주 - 1단계 동일가치심리 - 10주 2단계 동일가치 심리 - 8주 - 독립전문가 보고서 - 4주 - 서면 질문 - 8주 - 심리 (총37주)

표준적인 사건의 경우 1단계 동일가치 심리를 거친다. 만약 문제가 되는 직무들이 동일가치가 아니라고 하는 유효한 직무평가제도가 있으면, 이 직무평가제도가 성차별적이거나 혹은 적절하지 않다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있지 않으면, 고용심판소는 이 구제신청을 기각할 수 있다. 그러나 직무평가제도가 분석적이지 않는 경우에는 전문가에게 분석 의뢰를 할 수 있다.[160] 사용자 또는 근로자가 동일(가치)노동 동일임금 구제신청의 심리전까지 직무평가제도를 만들면, 이것은 심리에서 항변하는데 사용될 수 있다. 구제신청이 기각되지 않으면, 고용심판소는 전문가를 임명해야하는지 아니면 전문가의 도움 없이 사건을 결정해야 하는지 결정한다.

전문가가 임명되면, 여하하게 다툼이 되는 사실을 해결할 2단계 심리가 열리고, 전문가는 그 이후 구제신청자와 비교대상자의 직무를 비교하는 것을 진행하게 된다. 2, 3단계의 동일가치 심리에서 동일가치가 있는지를 결정하며, 전문가의 보고서가 이 단계에서 채택될 수 있고 중요한(material) 정당화 항변요소는 물론 동일가치의 문제가 결정될 수 있다. 독립적인 전문가가 작성한 보고서가 나온 이후 사건의 당사자나 다른 전문가는 보고서를 준비한 전문가에게 보고서에 관해 서면 질문을 할 수 있다. 이 서면 질문에 대해 전문가는 28일 이내에 답변을 해야 하며, 이 답변은 보고서의 일부로 간주된다.

나. 입증책임과 차별 판단

160) Bromley v. H&J Quick Ltd [1988] IRLR 249

동일임금법에 따르면 남녀근로자간의 비교로 유사노동 혹은 동등노동 혹은 동일가치의 노동을 하는 여성이 남성보다 덜 우호적으로 임금을 받는다는 것이 입증되면, 일응 성차별이 추정된다. 이에 따라 입증책임은 전환되어 사용자는 임금차이가 성과 관련되지 않음을 입증해야 한다. 이하에서는 입증책임이 구체적으로 어떻게 전환되는지에 대해 살펴본다.

영국 동일임금법은 법조문상으로 임금과 관련해 간접차별과 직접차별을 구별하고 있지 않다. 그러나 계약상의 조건이외의 분야에서 남녀차별을 다루는 1975년 성차별금지법은 직접차별과 간접차별을 구별하여 명시하고 있고, 무엇보다 중요하게는 상위법인 유럽연합법은 임금을 포함한 모든 분야에서 간접차별과 직접차별을 구별하여 적용한다.[161] 또한 이하에서 다루는 동일임금법 사건도 때로는 그 구별이 모호한 것도 있지만 대부분 간접차별과 직접차별을 구별하여 이해하고 있다. 이러한 이유로 이해의 편의를 위해 이 장에서는 직접차별과 간접차별을 구별하여 서술한다.

1) 직접차별

① 입증책임의 배분

영국에서 성차별과 관련한 입증책임은 유럽연합의 입증책임 지침[162]이 제정되면서 보다 명확해졌다. 입증책임과 관련해 이 지침을 이행하기 위해 1975년 성차별금지법에 관련 조항이 추가되었고,[163] 영국 고등법원은 이와 관련해 입증책임과 관련한 판단과정을 아래와 같이 상세하게 제시하고 있다.[164]

161) 유럽연합 통합 성차별 지침(Directive 2006/54/EC) 참조.
162) Directive 97/80/EC
163) 1975 성차별 금지법, 63A조
164) Igen Ltd v. Wong [2005] EWCA Civ 142, [2005] IRLR 258

① 적절한 설명이 없는 경우 고용심판소가 피고가 원고에 대해 차별행위를 했다고 결론내릴 수 있도록 있는 사실들을 "균형 잡힌 가능성"에 의존해 입증하는 것은 원고이다.

② 원고가 위의 사실을 입증하지 못하면, 소송은 기각된다.

③ 원고가 그러한 사실을 입증했는지를 결정할 때, 성차별의 직접적 증거를 발견하는 것은 흔하지 않다는 것을 염두에 두는 것은 중요하다. 이러한 차별을 인정할 준비가 된 사용자는 거의 없다. 어떤 사건의 경우에는 차별은 의도적이 아니고 단지 문제되는 사람이 적절하지 않다는 가정에 기초할 수도 있다.

④ 원고가 그러한 사실을 입증했는지를 결정할 때, 고용심판소가 분석하는 이 단계에서 결과는 고용심판소에 의해 발견된 주요사실로부터 어떠한 추정을 끌어내는 것이 적절한가에 보통 달려있다는 것을 기억하는 것은 중요하다.

⑤ 단어 could를 주의하는 것은 중요하다. 이 단계에서 고용심판소는 그러한 사실이 불법적인 차별행위가 있었다는 결론에 이르게 할 수도 있는 확정적인 결정에 이를 필요가 없다. 이 단계에서 심판소는 어떤 이차적 사실의 추론이 끌어내어질 수 있는지를 보기 위해 주요 사실들을 보는 것이다.

⑥ 어떤 추론이나 결론이 주요사실로부터 도출될 수 있는지를 고려할 때, 고용심판소는 그러한 사실에 대한 어떤 정확한 설명도 없다고 가정해야 한다.

⑦ 이러한 추론은 적절한 사건에서 성차별법의 조항에 근거한 질문지에 대해 회피적이고 모호한 답변으로부터 도출하는 것이 정당하고 형평에 맞는 어떤 추론도 포함한다.

⑧ 비슷하게, 고용심판소는 관련 실행준칙(code of practice)의 특정 규정이 관련있는지를 판단해, 만약 그렇다면 앞의 사실을 결정할 때 고려에 두어야 한다.

이것은 실행준칙을 준수하지 않는 것으로부터 추론이 도출될 수도 있다는 것을 의미한다.

⑨ 원고가 피고가 원고를 성을 이유로 차별했다는 것을 추론할 수 있는 사실들을 입증하는 경우에, 입증책임은 피고에게 넘어간다.

⑩ 그러한 행위를 하지 않았다거나 혹은 그러한 행위를 한 것으로 취급받지 않아야 한다는 것을 입증하는 것은 피고이다.

⑪ 부담된 입증책임을 수행하기 위해, 피고가 균형 잡힌 가능성에 근거해 문제되는 대우가 어떠한 의미에서도 성을 이유로 한 것이 아니라는 것을 입증하는 것이 필요하다. 왜냐하면 "어떠한 의미에서도 차별이 아니다"는 것은 입증책임 지침과 일치하기 때문이다.

⑫ 이것은 고용심판소가 피고가 앞의 추론들이 도출될 수 있는 사실들에 대한 설명을 증명했는지를 단순히 평가하는 것뿐만 아니라 더 나아가 성이 문제되는 대우의 이유가 아니었다는 입증책임을, 균형 잡힌 가능성속에서, 수행한 것이 적절하는지를 평가할 것을 요구한다.

⑬ 설명을 입증하는데 필요한 사실들은 보통 피고가 갖고 있을 것이기 때문에 고용심판소는 원고가 설득적인 증거로 입증책임을 수행할 것이라고 기대할 수 있을 것이다. 특히 고용심판소는 질문지 절차와 실행준칙을 어긴 것에 대한 설명을 주의 깊게 검사할 필요가 있다.

동일임금법에서 남녀차별과 관련해 유사한 판단과정을 거친다. 입증차별지침이 남녀차별과 관련된 유럽연합의 모든 법(유럽연합 조약의 남녀동일임금조항, 임금평등지침, 평등대우 지침 등)에 적용되기 때문에 사실상 위 차별판단과정은 1975년 성차별금지법뿐만 아니라 동일임금법에서도 적용된다고 볼 수 있다. 동일임금법에서 입증책임과 관련해 영국 대법원은 이미 "유사노동, 동등노동, 동일가치

의 노동을 하고 있는 여성이 비교대상자인 남성보다 더 적은 임금을 받고 있으면, 이후에 항변 가능한 상태로 일응 차별이 추정된다"고 판시했다.[165] 이처럼 일응 차별이 추정될 때 사용자는 소위 중요한 사유 항변(material factor defence)이라고 하여 그 임금차이가 성과 관련되지 않았다는 것을 입증해야 한다. 구체적으로 어떠한 사유가 중요한 사유 항변으로 인정되는지에 대해서는 다음 절에서 상세히 다룬다.

② 질문지 절차

앞서 언급한 입증책임의 분배원칙 하에 근로자가 임금차별을 일응입증하기 위해서는 관련 정보와 자료가 필요하다. 이러한 정보와 자료를 갖고 있는 것은 보통 사용자이므로 영국차별법에서는 차별 구제신청을 준비하는 근로자가 불이익한 대우를 입증하기 위해 필요한 정보를 사용자에게 요청할 수 있는 질문지를 이용하도록 허용한다. 동일임금법도 원고가 구제신청을 수행할지 여부 그리고 한다면 가장 효과적인 방법으로 주장을 제시하는데 도움을 주도록 하기 위해 질문지 형식을 사용하도록 규정하고 있고, 사용자에게 요청할 수 있는 질문지 형식을 제시하고 있다.[166]

이 질문지 양식에서의 질문과 답변은 재판에서 증거로 인정된다. 질문지절차의 핵심적인 목적은 근로자가 다른 사람들의 임금에 대해 자세한 정보를 얻게 할 수 있도록 하는 것이다. 구제신청이 시작되기 전에 혹은 구제신청 후 21일 이내에 질문지는 사용자에게 보내질 수 있다. 사용자는 이 질문지에 대해 8주 이내에 답해야 한다. 사용자가 답변을 할 때, 정보 보호법에 근거해 현재까지 다른 근로자가 정보의 제공에 반대하는 경우와 같이 정보를 제공하지 않을 합리적인 이유를 가질 수 있다. 사용자가 정보를 제공하지 않은 경우 고용심판소는 정보

165) Glasgow City Council v. Marshall [2000] 1 WLR 333
166) 1970년 동일임금법, 7b(2)(a)

를 제공하도록 하는 명령을 내릴 수 있고, 사용자는 이 정보를 제공할 법적 의무를 지게 된다. 최근 정부는 정보보호법이 질문지 절차에서의 정보를 제공하는 것을 금지하지 않도록 하는 것을 명확히 하기 위해 법 개정을 준비 중이다. 사용자가 질문지 형식에 답하는 것을 의무적으로 강제하는 법적인 규정은 없다. 그러나 만약 사용자가 고의적으로 그리고 합리적인 설명 없이 정해진 기간 내에 질문지에 답하지 않거나 답변이 회피적이거나 모호한 경우, 고용심판소는 피고가 임금 차별을 했다는 추정을 포함해 정당하고 형평에 맞는 추론을 할 수 있도록 해 질문지 형식을 이용하는 것은 사실상 강제된다.

질문지
수신: (사용자의 이름과 주소)
1. ( )는 다음과 같은 이유로 내가 동일임금법에 따른 동일임금을 받지 못 했을지도 모른다고 믿습니다.
(이유에 대한 요약)
2. (a) 나는 다음의 비교대상자와의 동일임금을 주장합니다.
( )
(b) 내가 비교대상자들보다 더 적게 임금을 받는다는 것에 동의합니까?
(c) 동의한다면, 그 차이에 대한 이유를 설명하시오.
(d) 동의하지 않는다면, 그 이유를 설명하시오.
3. 동일임금법은 유사노동, 동등노동, 동일가치 노동 등에 대해 동일임금을 요구하고 있습니다.
(a) 나의 직무가 비교대상자의 그것과 동일노동이라는 것에 대해 동의합니까?
(b) 동의하지 않는다면 그 이유를 설명하시오
4. (묻기를 원하는 관계있는 다른 질문)[167]
5. 답변을 다음의 주소로 보내주시오.

167) 4번의 다른 관계있는 질문에 대해 EOC는 표준적인 질문과 특정한 상황(노동시장의 상황, 레

2) 간접차별

앞서 언급한 것처럼 동일임금법에서 직접차별과 간접차별이 명시적으로 구별되어 존재하지 않기 때문에 직접적인 임금차별을 금지하면서, 중요한 사유 항변을 허용하는 동일임금법 조항은 그대로 간접차별과 관련한 사건에서도 적용될 수밖에 없다. 앞서 직접적인 임금차별에서 동일노동을 수행하는 남녀의 임금차이에 대해 사용자는 이 차이가 중요한 사유 항변으로 성과 관련이 없다는 것을 증명해야 한다고 언급했다. 그런데 만약 원고가 특정한 고용관행이 여성에게 더 불이익하게 작용하는 것을 입증하면, 영국법원에서는 문제되는 차이가 성과 관련이 있다는 것으로 일응 추정한다. 다시 말하면 간접차별에서는 특정한 집단에 대한 차별적 영향을 보이는 것으로 원고인 근로자는 입증책임을 다한다. 따라서 이제 사용자는 이 고용관행이 객관적으로 정당화된다는 것을 보여야 하는 입증책임을 갖게 된다. 직접적인 임금차별과 관련해 임금차이에 대해 중요한 사유 항변을 허용하는 동일임금법의 조항은 동시에 간접차별에 있어서는 차별적 영향이 있는 고용관행에 대해 객관적 정당화를 요구하는 조항으로 해석된다.

결국 1975년 성차별금지법상 임금이외의 분야에서 간접차별 규정이 적용되는 방식은 동일임금법에서도 동일하게 적용된다고 할 수 있다. 즉 간접차별에서 입증책임은 원고와 피고사이에 분배된다. 원고인 근로자가 특정한 규정, 기준, 관행 등이 특정한 집단에 차별적 영향이 있다는 것을 증명하면, 사용자는 이러한 규정 등이 객관적으로 정당하다는 것을 입증해야 한다.[168] 임금과 관련된 간접차별에서도 동일한 원칙이 적용된다. 예를 들어 영국대법원은 Wallace 사건[169]에서

드서클링, 기술/자격/경험/근속기간과 선임권/직무분석)에 대한 표본 질문을 제시하고 있다. 이 질문들은 관계되는 쟁점과 관련해 현재의 판례에서 판단하는 기준을 반영하여 만들어졌다. 자세한 것은 Equality and Human Rights Commission (구 EOC가 다른 2개의 차별시정기구와 통합되어 만들어진 조직) 홈페이지 참조 (www. equalityhumanrights.com)

168) Burden of Proof Directive, a4(1)

특정관행이 원고가 자신이 속한 집단에 차별적 영향이 있다는 것을 입증하지 못하면, 사용자는 원고가 속한 집단과 비교집단간의 임금차이를 객관적으로 정당화할 필요가 없다고 판시했다.

그러나 이러한 일반적인 입증책임분배의 원칙은 유럽사법재판소의 판결에 의해 부분적으로 더 완화된다. Enderby 사건[170]에서 유럽사법재판소는 동등가치로 평가되는 남성 다수직종과 여성다수직종의 임금차이에 대해, 어떠한 고용관행이 이러한 차별적 영향을 야기했는지를 입증하지 않아도, 사용자는 이러한 임금차이를 객관적으로 정당화해야 한다고 판시했다. 즉 이 경우에는 차별적 영향을 야기한 특정한 고용관행을 제시하지 않아도 근로자는 입증책임을 다한 것으로 보고 입증책임이 사용자에게 전환되는 것이다. Enderby 사건에서 유럽사법재판소의 취지는 영국 고등법원에서 좀 더 유연하게 적용되었다. 원고인 사무직 직원들은 75%가량이 여성으로 구성되어 Enderby 사건에서처럼 그 직군 전체가 거의 전적으로 여성인 경우는 아니었지만, 영국 고등법원은 Enderby 사건 자체가 거의 전적으로 여성인 집단에게만 적용된다는 취지의 판결이 아니어서, 한 집단이 여성 집단으로 볼 만큼 충분하게 여성을 대표하고 있으면 그것으로 충분하다고 보았다.[171] 다음으로 Danfoss 사건[172]에서 유럽사법재판소는 근로자가 특정한 관행이 차별적 영향을 준다는 것을 입증하려고 할 때, 사용자가 투명성이 부족한 임금체계를 갖고 있어, 차별적 영향을 주는 구체적인 관행을 특정하지 못해도, 사용자는 임금차이에 대해 객관적으로 정당화해야 한다고 판시했다.

4. '중요한 사유'(Material Factor) 항변

---

169) Strathclyde Regional Council v. Wallace [1998] ICR 205

170) Enderby v. Frenchay Health Authority and Health Secretary, Case C-127/92, [1993] ECR I-5535

171) British Road Services Ltd v. Loughran and others [1997] IRLR 92

172) Handels-OG Kontorfunktionaerernes Forbund I Danma가 v. Dansk Arbejdsgiverforening (acting for Danfoss) [1989] IRLR 532

가. 정당화 항변의 내용

앞서 언급한 것처럼 남녀 간의 임금차이가 나는 비교대상의 두 직무가 유사노동, 동등노동 혹은 동일가치의 노동이라고 할지라도 그 임금차이가 "성의 차이가 아닌 중요한 사유에 전정으로 기인"[173]하면 이는 동일임금법상에 금지하는 임금차별에 해당하지 않는다. 따라서 "성의 차이가 아닌 중요한 사유에 진정으로 기인"(이하 통칭해서 중요한 사유)한다는 것이 어떤 의미를 갖는 것인지를 파악해야 한다. 또한 앞서 언급한 것처럼 원고인 근로자가 동일노동(유사노동, 동등노동 혹은 동일가치의 노동)이라는 것을 입증하면, 입증책임은 전환되어, 사용자가 위의 중요한 사유를 입증해야 한다. 영국 고등법원은 중요한 사유 항변에 대해 다음과 같이 설명하고 있다.[174]

> "사용자는 여성과 남성사이의 임금 차이가 진정으로 성의 차이가 아닌 중요사유 때문이라는 것을 증명해야 한다. 이를 위해 사용자는 (a) 차이에 대한 설명이 진실이라는 점 (b) 비교대상자에 대한 더 우호적인 대우가 이 이유 때문이라는 점 (c) 이 이유는 성의 차이가 아니라는 점 등을 증명해야 한다. 사용자가 그 이유가 성의 차이 때문이 아니었다는 것을 보여줄 없을 때에만, 남성과 여성의 차이에 대한 객관적 정당성을 입증해야 한다."

지금까지 일응 임금차별이 추정되는 경우 사용자가 입증해야 하는 것을 '정당화 사유 항변'이라고 불러왔다. 그러나 법문에 따라 엄밀히 얘기하면 정당화 사유 항변이란 사용자가 "성의 차이가 아닌 중요한 사유에 진정으로 기인"한다는 것을 증명해야 한다. 따라서 무엇이 '진정한'이고 무엇이 중요한 것인지가 문제가 된다. 판례에서는 그 차이가 진정하다는 것은 그것이 허위나 핑계가 아니어야

---

173) 동일임금법 제1조 제3항
174) Armstrong v. Newcastle Upon Tyne NHS Hospital Trust [2005] EWCA Civ 1608

한다고 보며,[175] 중요하다는 것은 '상당하고 관련 있다'는 것을 의미한다고 본다.[176]

항변사유로서 중요한 사유가 여러 개 있을 경우 사용자는 여러 개의 사유 모두에 의존해서 항변을 할 수 있다. 그런데 만약 사용자가 항변한 사유가 그 임금차이 전체를 설명할 수 없는 경우가 발생할 수 있다. 사용자가 언급한 사유가 임금차이를 설명할 수 없는 정도만큼 사용자가 책임이 있다. 이 경우 설명할 수 있는 정도와 설명할 수 없는 정도가 정확히 계산되어야 한다.[177] 따라서 사용자가 항변에 성공하려면 특정한 사유에 근거해서 설명될 수 있는 정확한 비율을 제시하는 것이 필요하다.

앞에서 언급한 바와 같이 유럽연합법에 따라 사용자의 중요한 항변 사유는 간접차별에서는 객관적인 정당화 사유가 된다. 영국의 동일임금법에서 명시적으로 구별되어 명시되어 있지 않지만 유럽연합법에 따라 이것이 구별되어 적용됨은 이미 설명한 바 있다. 따라서 중요한 사유 항변도 직접차별에서의 중요한 사유 항변과 간접차별에서의 객관적 정당화 사유 항변으로 구별해서 서술할 수도 있다. 그렇지만 일응 차별이 추정되는 (직접차별이든 간접차별이든) 대우에 대해서 사용자가 정당화를 해야 한다는 점에서 성격이 비슷하기 때문에 이하 사례에서는 직접차별과 간접차별을 별도로 구별하지 않고 중요한 사유 항변으로 설명한다.

나. 구체적인 정당화 항변 사유

1) 근로자에게 관련된 사유

---

175) Strathclyde Regional Council v. Wallace [1998] ICR 205
176) Rainey v. Greater Glasgow Health Board [1987] ICR 129
177) Enderby v. Freechay [1993] IRLR 591

① 경험

경험은 선임권 혹은 근속기간과 같게 볼 수 있는, 특정한 직무에 오랫동안의 익숙함이나 개인의 직업인생에서 획득한 노하우로 설명될 수 있다. 직무평가체계는 그 직업에서의 경험에 기초를 둘 수 있다. 그러나 사용자는 주요 증거(leading evidence) 없이 추가의 경험을 정당화 항변이 될 수 있는 중요한 차이(material difference)에 해당한다고 할 수 없다. ARW 사건[178]에서 원고와 비교대상자는 유사노동을 하고 있었으나 비교대상자인 남자는 53세로 주당 60파운드를 받고 있었고, 원고인 여성은 27세로 40.75파운드를 받았다. 비교대상자인 남자는 여성보다 나중에 입사했지만, 더 큰 직장경험을 갖고 있었다. 항소고용심판소는 남자와 여자의 임금에서의 차이가 성 이외의 다른 차이에 진정으로 기인하고 있다는 것을 증명할 수 있는 증거를 갖지 않고 있다고 판단한 고용심판소의 결정이 옳았다고 판단했다. 그렇지만 Baker 사건[179]에서 영국고등법원은 남성 도뇨작업(catheterisation)은 오직 남성 근로자들만이 남성의 도뇨작업을 할 수 있는, 성기초 정책의 결과로서 남성 도뇨작업과 관련되어 남성 간호사의 특별한 전문성이 확보된 경우. 이 경험은 성 이외의 중요한 사유에 해당한다고 판단했다.

② 근로시간

Leverton 사건[180]에서 영국대법원은 학교의 여성간호사와 남성간호사가 주당 근무시간과 연차휴가일수가 서로 달라도, 정규 근무시간 대비의 시간당 임금에서 의미 있는 차이가 없다면, 이 임금차이는 합법적이라고 보았다.

---

178) ARW Transformers Ltd v. Cupples [1977] IRLR 228
179) Baker and Others v. Rochadale Health Authority (미간행)
180) Leverton v. Clwyd County Council [1989] IRLR 28

③ 성과 보너스

생산성을 높이기 위해 지급되는 성과 보너스는 임금차이가 정당화되는 '중요사유'에 해당할 수 있다. 그러나 이 보너스가 사용자가 갖는 진정한 생산성이익과 전체적으로 관련이 없으면, 사용자는 성과보너스에 의존해 정당화항변을 할 수 없다.[181]

④ 근무장소

비교대상자인 남성근로자가 다른 지역에서 근무하기 때문에 임금이 다른 경우, 근무장소는 "중요한 차이"가 될 수 있다. Varley 사건[182]에서, 원고인 여성근로자는 지방에서 1주에 37시간을 근무를 하고, 비교대상자인 남성은 런던에서 36.5시간을 근무하고 있었다. 항소고용심판소는 이 두 근로자의 임금차이가 역사적으로 존재하는 차이로서 런던 내에서와 런던 밖에서 일하는 사람들의 지역적 차이 때문으로 정당하다고 판시했다.

⑤ 실수

근로자가 실수로 잘못된 임금등급이 적용된 경우, 이것은 임금차이에 대한 정당화 항변이 될 수 있다.[183] 그러나 일단 그 실수가 발견되면 더 낮은 임금을 객관적으로 정당화하는 것이 불가능하고, 차별할 의도가 없었다는 것은 중요하지 않다.[184]

---

181) Redcar & Cleveland Borough Council v. Bainbridge and Others [2007] IRLR 91
182) Navy, Army and Air Forces Institutes v. Varley [1976] IRLR408
183) Yorkshire Blood Transfusion Service v. Plaskitt [1994] ICR 74
184) McPherson v. Rathgael Centre for Children and Young People and Northern Ireland Office (Training Schools Branch) [1991] IRLR 206

⑥ 업무수행(performance)

Brunnhofer 사건[185]에서 은행의 여성근로자는 비교대상이 되는 남성 근로보다 더 낮은 비율로 월 보충급여를 받았다. 해당 은행은 임금차이는 남성근로자가 더 우수하기 때문이라고 주장했다. 유럽사법재판소는 임금차이가 그것이 개인적 능력 혹은 실제 수행된 업무의 질에 근거하고 있다고 말해지는 경우 일반적으로 허용될 수 있지만, 임금이 임명의 시점에서 결정되는 경우 이 임금차이는 객관적으로 정당화될 수 없다고 보았다.

⑦ 직업자격

다른 직업자격은 이것이 직무에 관련되어 있고, 그 차이가 진정으로 그 자격 때문인 경우라면, 정당화 항변 사유가 된다.[186]

⑧ 교대근무조

근로자들이 교대근무조여서, 부분적으론 비사회적이고 불편한 시간에 근무를 하게 됨에 따라, 이러한 근무를 하는 사람에게 추가적으로 급여가 주어지고, 그렇지 않은 시간대에 근무하는 사람에게 주어지지 않는 경우가 있을 수 있다. Montgomery 사건[187]에서 전시간 근로자들은 여러 가지 교대근무조로 근무하고, 시간제 근로자들은 그렇지 않은 경우, 항소고용심판소는 이것이 임금차이를 정당화는 '중요한 사유'에 해당한다고 보았다.

185) Brunnhofer v. Bank der osterreichischen Postparkasse AG [2001] IRLR 571
186) Hawker Fusegear Ltd v. Allen EAT/794/94 and Glasgow City Council and Others v. Marshall (21 October 1997, Court of Session)
187) Montgomery v. Lowfield Distribution (EAT/932/95)

⑨ 유연성과 직업훈련

유연성(mobility)이 다양한 시간대와 장소에서의 업무수행에 대한 근로자들의 적응능력을 말하는 의미로 쓰일 수 있다. 이 경우 임금수준을 결정할 때 유연성을 고려하는 것은 여성들에게 불이익하게 작용할 수 있다. 왜냐하면 가사와 육아 때문에 여성들이 자신들의 근무시간을 유연하게 조직할 수 없기 때문이다. 유럽사법재판소는 Danfoss 사건[188]에서 사용자가 해당 근로자들에게 맡겨진 특정한 직무의 수행에 이 유연성이 중요하다는 것을 보임으로써 유연성 기준의 사용을 정당화할 수 있다고 판시했다. 또한 유럽사법재판소는 같은 사건에서 유연성 기준에서와 마찬가지로 직업훈련의 기준면에서도 이 직업훈련이 근로자에게 할당되는 특정한 직무의 수행에 중요하다는 것을 보임으로써 정당화할 수 있다고 보았다.

⑩ 선임권 (근속기간)

근속기간의 형태로서의 선임권은 보수를 결정하는 방법으로서 자주 이용되어 왔다. 근로자는 연단위로 증가된 임금을 받게 됨에 따라 근속기간은 임금을 결정하는데 결정적인 요인이 된다. 이러한 기준은 노동시장에 늦게 들어오거나 한동안 노동시장밖에 있었던 여성들에게 차별적 효과를 가질 수 있다. 그럼에도 불구하고 유럽사법재판소는 위 Danfoss 사건에서 선임권은 근로자가 자신의 직무를 더 잘 수행할 수 있게 하는 경험과 일치하는 것이어서, 사용자가 업무수행에 갖는 중요성을 입증할 필요 없이 선임권에 보상하는 것이 허용된다고 판단했다. Nimz 사건[189]에서 유럽사법재판소는 위에서 언급된, Danfoss 사건에서의 선임

188) Handels-OG Kontorfunktionaerernes Forbund I Danma가 v. Dansk Arbejdsgiverforening (acting for Danfoss) [1989] IRLR 532

권 관련 취지에 제한을 두었다. 즉 재판소는 경험이 근속기간에 수반되고, 경험이 근로자가 자신의 직무를 수행하게 하지만, 근속기간이란 기준의 객관성은 특정한 사건에서의 종합적인 상황에 달려 있는데 특히 "수행되는 직무의 성격과 일정한 근무시간이 완료된 후 직무의 수행에 의해 주어지는 경험 사이의 연관성"에 달려 있다고 보았다.

이러한 측면에서 Danfoss 사건과 Nimz 사건은 근속기간과 관련해 사용자가 입증해야 하는 객관적 정당화의 수준에 대해 상충될 수 있었다. Cadman 사건[190]에서 영국 고등법원은 근속기간과 관련해 위의 두 판례가 서로 상충될 수 있는 측면을 확인하고 유럽사법재판소에 근속기간과 관련해 객관적 정당화의 수준에 대해 질의했다. 이 사건에서 여성근로자는 새로운 직무등급으로 승진되었으나 이 직무등급에 속하는 다른 근로자보다 더 적은 임금을 받았다. 이렇게 된 주요한 이유는 이 다른 근로자들이 더 오래 근무했기 때문이다. 만약 Danfoss 사건의 취지를 따르면 사용자는 근속기간이 객관적으로 정당화된다는 것을 별도로 입증할 필요가 없게 된다. 그러나 Nimz 사건을 보면, 사용자가 근속기간이 객관적으로 정당화된다는 것을 입증할 필요가 있다고 해석할 수도 있었다. 유럽사법재판소는 Cadman 사건에서 원칙적으로는 근속기간을 기준으로 사용하는 것에 사용자가 특별한 정당화를 할 필요가 없다고 보았다. 그러나 근로자가 근속기간에 의존하는 것이 사용자의 목표를 성취하는데 적절한지에 대해 심각한 의문을 야기할 수 있는 증거를 제시하면, 사용자는 근속기간의 기준이 객관적으로 정당함을 입증해야 한다고 판시했다.

2) 외적인 사유

① 레드 서클링

189) Nimz v. Freie und Hansestadt Hamburg [1991] IRLR 222
190) Cadman v. Health and Safety Executive [2006] ICR 1623

레드서클링은 근로자가 현재의 임금 수준이 근거한 등급보다 더 낮은 등급으로 이동하지만, 일정기간 동안 혹은 낮은 등급의 임금수준이 현 수준의 임금을 따라 잡을 때까지 현 수준의 임금이 보호되는 경우에 전형적으로 발생한다. 남녀 임금차별에서 레드서클링이 문제가 되는 이유는 여성 근로자가 레드서클링으로 보호받는 근로자와 유사노동, 동등노동 혹은 동일 가치 노동에 종사할 경우 남녀동일임금법 위반에 해당되는 남녀 간의 임금차이로 나타나기 때문이다. 레드서클링은 일반적으로 남녀임금차이를 정당화할 수 있는 항변으로 기능할 수 있다. 그러나 이것은 엄밀하게 해석되어야 한다. 우선 판례에서는 과거의 차별로 인해 레드서클링으로 보호받는 등급에 여성근로자가 들어갈 수 없었을 경우 레드 서클링은 정당화 항변 사유가 되지 못한다고 본다.[191] 다음으로 레드서클링은 무한정 허용되는 것이 아니라 처음에 이를 야기한 사유가 소멸하면 중단되어야 한다. 예를 들어 대학 강사로 채용된 여성이 그 대학의 심각한 재정적 압박으로 유사한 업무를 수행하는 다른 사람들보다 더 적게 받는 것으로 레드서클링 되어 더 적은 임금을 받았으나, 그 사유가 소멸되었음에도 계속 이를 유지하는 것은 정당화되지 못한다.[192] 또한 사무원으로 같은 직무등급을 받는 남성근로자가 과거에 안전요원이었다는 이유로 같은 직무의 여성근로자보다 더 높은 임금을 받는 경우에 이것은 정당화될 수 있으나 이후에 들어오는 다른 남성근로자에게도 안전요원이었던 근로자와 같은 수준의 임금을 지급하는 경우, 이는 정당화될 수 없고, 여성근로자는 나중에 입사한 남성근로자가 임금을 받을 때부터 소급하여 안전요원이었던 근로자와 동일할 수준의 임금이 지급되어져야 한다.[193]

Bainbridge 사건[194]과 Surtees 사건[195]은 거의 동일한 사실관계에 기초해 고등법

191) Snoxell & Daies v. Vauxhall Motors Ltd [1977] IRLR 123
192) Benvensite v. University of Southhamton [1989] IRLR 122
193) Honeywell Ltd v. Farquhar EAT/554/77
194) Redcar & Cleveland Borough Council v. Bainbridge [2008] EWCA Civ 885
195) Millesbrough Borough Council v. Surtees and others [2007] IRLR 869

원에서 병합해서 심리된 사건이다. 남성 다수 직종과 여성 다수 직종은 동일가치의 노동으로 인정되었으나 남성 다수 직종에는 여러 가지 수당이 더해져 임금차이가 있었다. 고등법원에서 이러한 임금차이는 과거의 간접적인 임금차별로 정당화되지 못한다고 보았다. 이 사건에서 사용자인 지방자치단체들은 노조와의 동의아래 새로운 직무평가제도를 도입해 앞의 두 직종을 동일가치로 인정해 한 등급으로 분류해서 동일임금을 지급하기로 했다. 그런데 이러한 합의의 전제조건은 남성이 다수인 직종에 더 지급된 수당을 즉시 없애지 않고, 수년에 걸쳐 단계적으로 폐지해나가는 것이었다. 따라서 초기 3-4년 동안 여성이 다수인 직종의 근로자들은 여전히 임금에서 차이가 발생하게 되었다. 이에 따라 여성이 다수인 직종의 여성근로자들은 직무평가제도를 도입하면서 이전에 임금을 많이 받던 근로자들의 임금을 임시적으로 보호해주는 조항이 간접적으로 차별적이라고 소송을 제기했다. 영국고등법원은 이 사건에서 여성이 다수인 직종의 근로자들은 임시적으로 임금을 보호해주는 조항의 적용을 받지 못한 것은 간접적으로 차별적인데, 이 임금보호조항은 동일가치를 실현하는 새로운 직무평가제도를 도입하는 조건으로서 정당화될 수 없다고 보았다. 즉 고등법원은 지방자치단체가 과거 평등대우를 실현하지 못한 잘못이 현재 여성이 다수인 직종의 근로자들이 임금보호조항의 적용을 받지 못한 것을 정당화할 수 없다는 항소고용심판소의 결정을 확인했다.

② 경쟁입찰

경쟁입찰에서 수주하기 위해 회사가 여성을 낮은 임금으로 고용하는 것은 중요한 사유 항변이 되지 않는다.[196]

196) Ratcliffe v. North Yorkshire County Council [1995] 3 All ER 597

③ 비용

차별이나 차별적 관행을 없애는 것이 더 비용이 많이 들 것이라는 것은 중요한 사유 항변이 되지 못 한다.[197]

④ 단체교섭구조

Enderby 사건에서 유럽사법재판소는 한 직종이 다수가 여성이고 다른 직종은 다수가 남성이나 이 두 직종이 동일가치의 노동일 때, 일응 간접차별이 추정된다고 밝히면서, 이것이 객관적으로 정당화되는지에 대해 검토했다. 재판소는 두 직종이 별도로 단체교섭을 했다는 것은 그 자체로 충분한 객관적인 사유가 되지 않는다고 판시했다. 비슷한 취지로 위 Surtrees 사건[198]에서 영국 항소고용심판소는 임금차이가 분리된 임금협상절차 때문이라는 사용자의 항변을 인정하지 않았다. 또한 항소고용심판소는 다른 사건에서 사용자가 오랫동안 존재해온 단체협약 때문에 잠재적으로 차별적인 임금구조에 빠져들었다고 하는 주장은 이 자체가 전통적으로 남성들을 위해 보존된 직무에 대해 높은 임금을 유지했다는 점에서 차별과 관련이 있다고 보았다.[199] 또한 동일임금조항은 단체협약의 규정에도 적용되어, 차별적인 규정은 동일임금조항에 의해 배제된다.[200] 유럽사법재판소에 의하면 하나의 기준이 단체협약에 있다는 사실 자체가 이것을 자명하게 객관적으로 만드는 것은 아니라고 보았다. 그렇지만 이것이 단체협약이 전혀 고려되지 않아야 한다는 것은 아니다. 유럽사법재판소는 다른 사건에서 회원국 국내

197) Steinicke v. Bundesanstalt fur Arbeit (case C-77/02) [2003] IRLR 892 ; Schonheit v. Stadt Frankfurt am Main (Cases C-4/02 and C-5/02)[2004] IRLR 983
198) Middlesbrough Borough Council v. Surtrees [2007] IRLR 869
199) William Ball Ltd v. Wood EAT/89/01
200) Kowalska v. Freie und Hansetadt Hamburg [1992] ICR 29 ; Nimz v. Freie and Hansestadt Hamubrg [1991] IRLR 222

법원이 서로 동등가치의 직무이나 하나는 절대 다수가 남성인 직종과 다른 하나는 절대 다수가 여성인 직종간의 임금 차이가 객관적으로 정당화되는지를 고려할 때 이들 직종의 임금 모두가 같은 단체협약에 의해 결정되어왔다는 점을 고려해야 한다고 판시했다.[201]

⑤ 경제적 고려

유럽사법재판소는 차별대우를 피하려고 하는 것이 비용을 증가시킬 것이라는 이유만으로는 일자리를 나누어 근무한 단시간 근로자들을 전시간 근무로 전환할 때 이들이 단시간 근무를 했던 기간을 전체를 인정하지 않고, 절반만큼을 연봉 인상의 기준이 되는 근무기간에 반영하는 것은 정당화될 수 없다고 보았다.[202]

⑥ 노동시장의 상황

사용자는 노동시장의 상황이 비교대상자에게 지급될 수 있는 임금을 결정할 수 있다고 항변할 수 있다. 이것은 노동시장에서 노동력 부족으로 해당 직무에 비교대상자를 유인하기 위해 더 높은 임금을 지급할, 의식적인 필요 때문이거나 좋은 근로조건으로 근로자를 보유해서 직원들의 이직률을 줄이려는 필요 때문이다. 또한 원고가 약한 협상력을 가진 집단의 근로자여서 사용자가 낮은 임금을 지급하는 경우도 있을 수 있다. 노동시장의 상황은 정당화 항변 사유인 '진정으로 중요한 사유'가 될 수 있다고 영국 대법원은 확인했다.[203]
노동시장의 상황은 유럽사법재판소까지 올라간 Enderby 사건에서 다시 문제가 되었다. 이 사건에서 남성 다수 직종인 약사와 여성 다수 직종인 언어치료사는

201) Specialarbejderforbundet i Danmark v. Dansk Industri [1995] ECR I-1275
202) Hill v. Revenue Commissioners (Case C-243/95) [1998] ECR I-3739
203) Rainey v. Greater Glasgow Health Board [1987] ICR 129

동일가치의 노동으로 평가되는데도 언어치료사에게 더 낮은 임금이 지급되어 문제가 된 사건이었다. 사용자는 약사직종에서 인력부족을 피하기 위해 더 높은 임금을 지급하는 것이 필요했다고 주장했다. 이에 대해 유럽사법재판소는 이러한 정당화 항변을 인정하면서도 이것이 엄격하게 비례성 원리에 따라야 한다는 점을 강조했다.

> "고용시장의 상황 때문에 사용자가 지원자를 유인하기 위해 특정한 직무의 임금을 늘릴 수 있고, 이것은 객관적으로 정당한 경제적 사유를 구성할 수 있다. 그것이 각 사건의 상황에서 어떻게 적용되는가는 관련 사실에 달려있고 따라서 회원국의 법원의 관할이다.
> 영국법원의 질의가 제시하는 것처럼 회원국의 법원이 증가된 임금에서 정확하게 어느 정도의 비율이 노동시장의 상황 때문인지를 결정할 수 있다면, 회원국법원은 임금차이는 그 비율의 정도까지 객관적으로 정당화된다는 것을 필요적으로 수용해야 한다. 회원국법원이 유럽연합법을 적용해야 할 때, 비례성의 원리를 적용해야 한다."

그렇지만, 노동시장의 상황이 소위 여성 직종으로 간주되는 직무들에 대해 다른 임금을 지급하는 것을 정당화하는데 사용되어서는 안 되는데, 그것은 이러한 요소가 너무 지나치게 고려되어 차별을 영구화하는데 사용될 수 있기 때문이다. 여성에 의해 수행되는 직무가 시장에서 저평가될 때, 그 직무에 대해 사용자가 '시장임금'을 지급한다고 하는 경우가 이에 해당한다. 또한 여성이 저평가된 임금에도 적극적으로 일하려고 할 수도 있다는 사실이 충분한 답변이 될 수 없다. 왜냐하면 사용자는 '여성지원자가 더 적은 임금에도 일하러 왔기 때문에 그 임금을 지급했다'고 말함으로써 사용자의 의무를 회피할 수 없기 때문이다.[204] 이러한 방식의 접근은 노동시장의 상황이라는 사유가 근저에서 차별로 오염된다(tainted)면, 그 사유의 정당성을 의문시하는데 도움이 될 수 있다. 이것은 Ratcliffe 사건[205]에서 확인된다. 원고인 여성근로자들은 학교 등 공공기관 식당

204) Clay Cross (Quarry Services) Ltd v. Fletcher [1979] ICR 833
205) North Yorkshire County Council v. Ratcliffe [1995] ICR 833

의 주방에서 일하고 있었는데 이들의 업무는 거리 미화원, 정원사, 쓰레기수거자 등과 동등하게 평가되었다. 이 여성들의 임금은 동등하게 평가된 앞의 직무의 비교대상자들의 임금수준까지 높여졌다. 그러나 정부입법에 의해 학교 급식 업무가 공개 경쟁 입찰 체계로 전환되어 졌고, 지방자치단체는 학교 급식 서비스 조직을 만들어 공개입찰에 대비했다. 지방자치단체는 두 번째 입찰에서 자신의 근로자들에게 훨씬 적은 임금을 지급하는 민간회사가 급식 업무를 수주하게 되자, 사용자는 경쟁력을 갖기 위해 학교 급식 서비스 조직의 근로자들의 임금을 줄여야한다고 생각했다. 이 때문에 여성근로자들은 해고되었고 한 달 뒤 더 안 좋은 근로조건으로 같은 조직에 재고용되었다. 영국 고용심판소는 해당 근로자들과 비교대상자인 남성 근로자들과의 임금의 차이가 중요한 사유 때문이라는 것을 증명하지 못했다고 보았다. 영국 고용심판소는 여성근로자에 대한 낮은 임금은 "여성이 아이들을 보살피기 위해 집에 있어야 하고, 만약 일하기를 원하는 경우 가사부담과, 직무를 잘하도록 할 수 있는 편의시설의 부족이라는 상황에 맞추어야 한다는, 영국에서의 일반적 관념"때문이라고 판시했고, 이것은 영국대법원에 의해 지지되었다.

5. 시사점

영국의 남녀임금차별에 대한 규율은 다음과 같은 특징을 갖는다. 우선 그것은 임금차별을 포함한 계약상의 조건에 대한 차별과 비계약적 차별을 분리해서 규율하고 있다는 점이다. 이미 본문에서 살펴본 바대로 전자는 1970년 동일임금법에 의해서, 후자는 1975년 성차별금지법에 의해 규율된다. 임금 등 중요한 분야를 먼저 규율하려는 목적으로 동일임금법이 먼저 제정되었지만, 결과적으로 이것은 동일임금법의 임금차별의 판단기준을 전체 남녀차별의 규율의 견지에서 통일적으로 이해하기 어렵게 만든 요인이 되었다. 이 점은 계약상의 조건이외의 분야에서 남녀차별을 다루는 1975년 성차별금지법과 비교해보면 쉽게 확인할 수

있다. 둘째로 영국의 동일임금법은 성차별금지법과 비교해 상대적으로 차별보호에 미흡하다고 할 수 있다. 예를 들어 성차별금지법과 달리 가상적인 비교가 허용되지 않아 여전히 후임자를 비교대상자로 선정할 수 없다. 또한 간접차별 규정을 독립적인 조항으로 명시해 놓은 성차별금지법과는 달리 동일임금법은 명시적인 간접차별 규정이 없어, 간접차별 법리도 포함한 것처럼 해석하고는 있지만 간접차별로부터의 보호에 미흡한 경우가 있다. 셋째로 본문에서 살펴보았듯이 영국의 차별판단기준은 더 이상 영국 자체로만 바라볼 수 없게 되었다. 1970년 동일임금법이 제정된 이래 현재까지 영국의 기준은 유럽연합법의 기준에 의해 수정되고 보완되어 왔기 때문이다.

영국의 임금차별판단기준과 절차가 우리에게 몇 가지 시사점은 줄 수 있다. 첫째로 제도적으로 차별 판단에서 차별당한 근로자가 차별의 입증을 보다 쉽게 하도록 돕는 절차를 마련하고 있는 점이다. 예를 들어 임금차별 구제신청을 준비하는 근로자가 차별의 내용과 관련해 사용자에게 '질문지'를 보내고, 사용자는 이에 '답변지'를 작성해 보내도록 되어 있다. 이와 같은 사항이 법적인 의무로 규정되어 있지는 않지만, 사용자가 합리적인 이유 없이 답변지를 작성하지 않거나 답변내용이 설득력이나 일관성이 떨어지는 경우 심리과정에서 사용자에게 불리하게 작용된다. 다음으로 근로자가 동일가치를 주장하는 경우, 고용심판소는 성차별적이거나 혹은 적절하다고 믿을 만한 합리적인 이유가 있는 경우 전문가를 임명해 구제신청자와 비교대상자의 직무를 비교하게 할 수 있다. 근로자들이 임금차별과 관련해 자료나 정보의 부족, 전문적인 조언의 부족 등 때문에 어려움을 겪는 점을 감안하면 임금차별의 판단과 관련한 영국의 이와 같은 제도는 참고할 만한 하다.

두 번째로 영국과 유럽연합의 차별판단기준과 관련해 가장 두드러지는 점은 간접차별법리의 활용이다. 구체적으로 말해 영국과 유럽연합의 차별판단기준에서 동일가치로 여겨지는 여성 다수 직종과 남성 다수 직종의 임금 차이는 임금에서의 여성에 대한 간접차별로 인정될 수 있다. 우리의 경우 응시자격에 성별구별

이 없고, 과거에 3명의 남자가 있었던 직종에 대해서도 우리 법원은 여성전용직종이라고 보아 남녀차별여부를 판단했다.[206] 그러나 예를 들어 그 직종에 소수이지만 남성이 현재 근무하고 있는 경우(가장 작게는 오직 남성이 1명이라도 있는 경우부터 많게는 남성의 비율이 30-40%까지 되는 경우) 과연 우리 법원이 여성전용직종이라고 볼 지 의문이다. 이와 같은 조건에서도 직접차별로 구성하는 논리가 불가능한 것은 아니지만, 법원에 대한 논리적 설득력의 면에서 간접차별 법리에 근거해 차별임을 제기하는 것이 더 바람직할 수도 있다. 이러한 점을 고려할 때 영국과 유럽연합에서 동일(가치)노동의 남성다수 직종과 여성 다수직종의 임금차이를 간접차별 법리로서 다루는 것은 주목할 만한 점이다.

세 번째로 영국과 유럽연합의 차별판단에서는 법원이 여성차별의 구조적 조건에 대해 인식하고 있는 점을 주목할 수 있다. 법원이 여성차별의 구조적 조건에 대한 인식을 갖고 있을 경우 남녀임금차이(혹은 임금과 관련해 여성에게 차별적 영향이 있는 기준)에 대한 중요한 사유 항변에 대해서 좀 더 엄격해질 수 있다. 그 예로 이미 언급된 Ratclif 사건[207]이 있다. 이 사건에서 지방자치단체는 학교에서 급식을 담당하는 여성근로자들의 임금을 낮추었는데, 그 이유는 더 낮은 근로조건으로 여성근로자들을 고용한 다른 업체와의 공개입찰경쟁에서 살아남기 위한 것이었다. 영국대법원은 사용자인 급식업체가 여성들을 더 낮은 임금으로 재고용한 것은, 급식업무는 그 시간과 횟수 때문에 여성들이 가사부담을 하면서도 할 수 있는 이점이 있어, 사용자가 낮은 임금을 제시하더라도 다른 곳으로 이동할 수 없을 것이라는 생각에 기초했기 때문에, 노동시장의 상황에도 불구하고 중요한 사유항변이 인정되지 않는다고 본 고용심판소의 결정을 승인했다. 또한 유럽사법재판소는 다양한 근무시간대와 근무장소에 적응할 수 있는 능력으로서 '유연성'(mobility)에 대해 그 적용이 여성들에게 구조적으로 불이익하게 작용

206) 서울고등법원 1994. 9. 29. 선고 93구25563 판결 (대법원 1996. 8. 23. 선고 94누13589 판결 [전화교환원 정년차별 사건 2차]의 원심)
207) North Yorkshire County Council v. Ratcliffe [1995] ICR 833

하는 것으로 드러난다면, 유연성의 기준을 적용하는 것을 정당화할 수 없다고 보았다. 영국과 유럽연합에서의 이러한 판례경향을 고려할 때, 우리 법원에서도 차별의 합리적 사유에 대한 판단에 있어 여성차별의 구조적인 조건을 인식할 필요가 있다.

제3절 캐나다의 임금차별 판단 기준

1. 검토의 대상

가. 연방 및 주의 사례

캐나다는 연방제 국가로 주(州) 정부와 연방정부가 관할권을 갖는 대상이 엄격하게 구분되어 있다. 주민의 일상 생활과 밀접한 관계가 있는 권리의 대부분은 주 정부의 관할에 있기 때문에 연방 차원의 차별금지법[208]이 적용될 수 있는 사건의 범위가 제한되어 있다.[209] 따라서 캐나다에서의 임금차별 판단기준에 대해 정확하게 파악하려면 연방 법률 뿐 아니라 각 주별 입법 내용도 확인해야 할 것이다. 그러나 10개의 주와 3개의 준주(Territory)를 모두 조사, 검토하기 어렵다는 현실적 문제점이 있다. 따라서 본 연구는 모든 주의 결정례들을 종합적으로 검토한 결과가 아니라는 점에서 한계가 있다. 그러나 주 법률에서의 임금차별 금지 규정이 구체적 표현에 있어 다르다 하더라도 해석상 의미가 거의 다르지 않아서 각 주 인권심판소가 다른 주의 결정을 인용하는 경우가 많다는 점[210]을 고려하면, 본 연구의 신뢰성을 뒷받침 할 만한 근거는 된다고 본다.

나. 인권심판소 결정례와 법원 판례

---

208) 캐나다에서는 차별금지 법률들을 '인권법(Human rights law)'이라고 표현하는데 이 글에서는 우리나라에서의 용어를 고려하여 차별금지법이라고 부른다.

209) 연방 인권법은 연방정부 조직 뿐 아니라 우체국, 공인 은행(chartered bank), 주(州)간 및 국가 간의 교통 및 통신 관련 회사, 연방 차원에서 통제하는 사업주와 연방정부에 관련된 서비스 제공자들에게도 적용된다. Soma Ray Ellis, *Halsbury's Laws of Canada Discrimination and Human Rights*, 2008, p. 173

210) Tarnopolsky & Pentney, Discrimination and the Law, 2004, pp.12-65

캐나다 사례를 검토할 때에는 법원 판결 뿐 아니라 연방 및 주의 인권심판소(Human Rights Tribunal) 결정도 인용하였다. 인권심판소는 인권법 위반에 관련된 사건만을 다루는 곳으로, 원상회복이나 피해보상, 차별행위의 중단 등 필요한 조치를 구속력 있게 명령할 수 있다. 당사자가 그 결정에 불복할 경우 법원에 항소할 수 있도록 함으로써 일반적인 사법절차와의 자연스러운 연결을 도모하고 있다. 캐나다의 인권심판소는 구속력 있는 결정을 내릴 수 있다는 점에서 미국의 EEOC, 우리나라의 국가인권위원회와 다르다. 법원은 심판소의 결정에 법률해석상 오류가 있거나 사실인정 상의 명백한 오류가 있을 경우 개입할 수 있다.[211] 판사가 아닌 자도 인권심판소의 심판위원이 될 수 있으며, 임금차별 사건의 경우 인권위에서 제정한 동일임금 지침에 기속되어 법률을 해석해야 한다는 점에서 법원과 다른 특징을 갖고 있다.

법률해석상의 쟁점만 없다면 심판소의 사실인정을 존중하여 법원이 인용하는 경우가 많기 때문에[212] 임금차별 판단 법리의 형성에 중요한 역할을 한다. 따라서 이 이 글에서는 인권심판소 결정례도 포함하여 조사하였다.

2. 임금차별의 판단근거가 되는 법률

가. 연방 인권법

1948년 UN에서 발표한 인권선언의 영향을 받아서 캐나다 연방 정부 및 상당 수의 주정부들은 1950년대부터 근로기준 관련 법률에 동일임금 조항을 넣기 시작하였다. 이러한 법률들은 대부분 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대하여 성별을 이유로 임금을 달리 하는 것을 금지하는 내용이었다. 그러나 1960

211) Soma Ray Ellis(2008), p. 540

212) 임금 차별 사건의 승패가 주로 동일가치여부, 하나의 사업장 여부, 비교대상 인정 여부 등의 사실인정 단계에서 좌우된다. Tarnopolsky & Pentney(2004), pp. 12-68. 따라서 임금차별 여부에 대한 심판소의 결정이 법원에서 상당히 존중받을 수 있을 것으로 예상된다.

년대 들면서 동일하거나 유사한 업무를 수행하는 여성으로 그 적용범위를 한정하는 것이 임금차별의 구조적 성격을 반영할 수 없다는 비판이 거세지기 시작하였다. 미국에서 시작된 동일가치노동 동일임금(Comparable Worth) 운동의 영향을 받으면서 캐나다에서도 동일가치노동 동일임금 원칙으로 확장하자는 움직임이 나타나기 시작하였다.[213] 1975년 퀘백주에서 제정된 퀘백주 인권과 자유 헌장(Charter of Human Rights and Freedoms)의 제19조는 최초로 '동일한 가치'의 노동에 대해 동일임금이 지급되어야 한다고 규정한 사례이다. 퀘백주의 뒤를 이어 캐나다 연방이, 그리고 각 주에서 임금차별의 인정 대상을 동일가치노동으로까지 확장하는 법률들을 도입하기 시작하였다.[214]

캐나다 연방정부는 별도의 임금차별 금지 법률을 따로 두고 있지 않고 1977년 제정된 연방인권법(Canadian Human Rights Act) 제11조에서 임금차별 금지를 규정하고 있다.[215]

연방 인권법

제11조 ① 동등한 가치의 노동을 동일한 사업장에서 수행하는 남녀 근로자 사이에 임

213) Pay Equity Task Force, Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Human Rights, 2004, pp. 50-51, p.77 (이하 PETF 보고서라 부름). 이 태스크 포스팀은 임금차별금지법제의 개선을 위해 연방 인권위가 구성한 연구조사팀으로 임금차별 관련 분쟁의 해결절차에서 나온 주요 쟁점에 대해 노, 사, 직무평가 전문가 등의 조언을 받아서 연구를 진행하였다. 이 보고서는 연방인권법에서도 사용자에게 사전적으로 임금불평등을 조사하고 시정할 의무를 부여하는 방향으로 개정할 것을 제안하였다.

214) 캐나다에서의 임금차별 금지법과 형평임금법의 발전 과정을 정리한 연대기는 The Task Force on Pay Equity, Working Through the Wage Gap, 2002, pp.41-44에서 볼 수 있다.

215) 연방인권법 제7조는 고용 및 근로관계 전반에서의 차별을 일반적으로 금지하는 조항이다. 이 조항에 근거하여 임금차별 시정 명령을 내린 사례도 소수이지만 존재한다. 그러나 이런 사례들은 사용자에게 더 적극적인 사전시정 조치 의무를 부여하는 형평임금법이 존재하고 그 적용 사업장의 범위가 연방인권법에 비해 좁다는 캐나다만의 특징으로 인한 경우이다. 형평임금법의 적용대상이 아닌 사업장에서 근로하는 여성이 제7조에 근거하여 임금불평등을 교정하려 한 경우이기 때문이다.

금 격차를 유지하거나 만드는 것은 차별이다.
② 직무가치를 평가함에 있어 기술, 노력, 직무수행상의 책임, 작업수행 및 조건을 요소로 해서 판단해야 한다.
③ 주로 임금차별을 유지하거나 만들기 위한 목적으로 사업장을 분리한 경우에는 이 법 조항의 목적에 따라서 하나의 사업장인 것으로 해석되어야 한다.
④ 연방인권위가 법 제27조 제(2)항[216]에 의거하여 작성한 지침에 규정된 요소에 의한 임금 격차라면 차별이 아니다.
⑤ 성별은 항변 사유에 해당되지 않는다.
⑥ 이 조항에서 규정하는 차별적인 관행을 없앤다는 이유로 임금을 삭감해서는 안 된다.
⑦ 이 조항에서 말하는 "임금"이란 개인이 수행한 근로에 대해 지불되는 모든 형태의 보수를 의미한다. 여기에는 다음의 사항이 포함된다.
(a) 월급(salaries), commissions, 휴가비(vacation pay), 해고수당(dismissal wages), 보너스;
(b) 주거지원비용(reasonable value for board, rent, housing and lodging);
(c) 아동수당(payments in kind);
(d) 연금, 근로능력상실보험, 모든 종류의 건강보험에 대한 사용자 기여분(employer contributions to pension funds or plans, long- term disability plans and all forms of health insurance plans);
(e) 개별 사용자로부터 직,간접적으로 받는 다른 모든 종류의 혜택들

캐나다 연방인권법에서는 임금차별을 없앤다는 이유에서 근로자들의 임금을 삭감하는 행위를 금지한다. 이는 기존의 임금차별 관행을 제거하는데 드는 비용을 근로자에게 전가해선 안 된다는 것을 의미한다. 차별 시정을 이유로 임금을 하향평준화 하면 남성 근로자의 이해와 동의를 얻기 힘들어지기 때문에 금지하는 것이다.[217]

216) 제27(2) 연방인권위원회는 신청을 받거나 스스로 이 법의 어떠한 규정이 관련 분쟁에서 적용될 수 있는 정도와 방법을 설정해주는 지침을 명령의 형태로 만들 수 있다.
217) PETF 보고서, p. 78

연방 인권법은 이 법에서 금지하는 차별 행위가 있었다고 확인된 경우 인권심판소가 다음과 같은 구제 명령을 할 수 있다고 규정한다.[218]

> ❍ 차별적 관행을 중단하고, 그 관행을 교정하거나 동일하거나 비슷한 관행이 재발하는 걸 막기 위하여 조치를 취할 것
> ❍ 차별적 관행의 피해자가 그 관행으로 인해 접근할 수 없었던 권리, 기회 또는 특권을 보장할 것
> ❍ 차별적 관행으로 인해 차별피해자가 빼앗긴 어떠한 또는 모든 임금과 피해자가 입었던 비용손실에 대해 배상할 것
> ❍ 차별 피해자가 차별적 관행으로 인해 겪었던 고통과 괴로움에 대해, 2만달러 이하의 배상을 할 것
> ❍ 위에서 언급한 구제책 외에도, 고의 또는 미필적 고의에 의한 차별행위에 관련되거나 관련 있었다고 재판소가 인정하면, 차별에 책임 있는 사람에게 2만 달러 이하의 배상금을 지불할 것을 명령할 수 있다.

나. 연방 인권위원회 동일임금 지침
(Equal Wages Guidelines, 1986 by Canadian Human Rights Commission)

캐나다 연방 인권위원회는 연방 인권법 제27조 제(2)항에 근거하여 1978년 동일임금 지침을 발표하였고, 1986년 개정되어 현재에까지 이르고 있다. 인권위원회는 연방 인권법 제11조의 해석방법 및 임금의 차이에 대한 정당화 사유를 규정하기 위하여 이 지침을 만들었다고 설명한다.[219]

---

218) 제53조 제(2)항, 제(3)항.
219) Canadian Human Rights Commission. Time for Action: Special Report to Parliament on Pay Equity. Ottawa: Minister of Public Workers and Government Services. Annex IV, 2001

연방 인권법 제27조 제(3)항에서는 연방인권위에서 발행한 지침이 연방인권위, 연방 인권심판소에 대해 구속력이 있다고 규정한다. 따라서 연방 인권심판소는 제11조를 해석함에 있어서 이 지침의 규정에 따라야 한다.[220] 캐나다 법원이 인권심판소의 사실판단에 대해선 심각한 오류가 없는 한 그대로 인정하는 경향을 보인다는 점을 고려하면, 임금차별 소송에서 이 지침이 법률에 준하는 근거규정이 된다고 할 수 있다. 지침의 구체적인 규정 내용은 임금차별 사건에서의 구체적인 쟁점을 설명하는 부분에서 함께 제시한다.

다. 적극적인 사전시정 의무를 규정한 형평임금(Pay Equity) 법률

캐나다의 임금차별 규제 법률은 크게 4가지 단계에 걸쳐서 발전해 온 것으로 설명할 수 있다.[221] 동일한 노동(same work)에 대한 차등임금만을 규율하는 초기의 노동법 규정들을 1단계로 본다면 유사하거나 본질적으로 유사한(similar or substantially similar) 노동에 대한 임금차등을 금지하는 법률들은 2단계에 해당한다. 3단계는 동일가치(equal vaule or comparable worth) 노동에 대한 차등임금으로 확장하여 임금차별의 범위에 포함시키는 것이다. 앞의 세 가지 단계가 피해 근로자의 구제신청에 바탕한 모델(Complaints-based model)이라면 4단계는 사전시정(proactive) 의무에 바탕한 형평임금법(Pay Equity Act) 모델로 볼 수 있다.[222] 캐나다의 연방 및 여러 주들은 사전시정 의무에 바탕한 형평임금법 모델

---

220) John Swaigen, Administrative law: principles and advocacy, Emond Montgomery Publication, 2005, p. 295

221) 이러한 설명은 김소영 외(2007), 104-107쪽에 인용된 Marson, Rita, Truelove, Janie, and Dakai, Carol, Canadian Master Labor Guide, 21th ed., CCH Canadian Limited, 2007의 분류를 참조한 것이다.

222) 형평임금이라는 표현은 캐나다에서만 사용하는 것으로, 1980년 대 초기까지는 동일가치노동 동일임금 원칙을 의미하는 것이었다. 그러나 개별적인 구제신청에 바탕한 임금차별 해결 모델의 한계가 드러나면서 사용자에게 사전조사 및 시정의무를 부여함으로써 형평임금을 실현해야 한다는 의견이 힘을 얻기 시작하였다. 따라서 형평임금법은 캐나다 연방인권법 같은 3단계의 임금차별 금지법, 그리고 사전시정 의무를 부과하는 온타리오, 퀘백 주 등의 형평임금법의 두 가지 유형으로 나눠진다. 캐나다 연방정부는 모집, 채용, 승진, 배치 차원에서의 성별 불균형을

을 취하고 있다.[223]

1~3단계의 법률들은 개별 근로자나 노동조합의 진정이 제기될 때에만 적용된다는 공통적인 한계를 갖는다. 구제신청에 바탕한 모델은 임금차별이 예외적인 상황이라는 인식을 바탕으로 하기에 분쟁이 발생하면 사후적으로 처리하는 분쟁해결 제도이다. 그러나 임금불평등이 사업장 전반에 광범위하게 존재하고 상당한 시간 동안 반복되었다면 관련 피해자 집단의 종류가 다양하고 각각의 해당 인원도 너무 많아지기 때문에 인권심판소나 법원에서 구제명령을 확정받기까지 오랜 시간과 엄청난 비용이 든다는 문제점이 있다. 캐나다 연방정부나 대규모 공기업을 대상으로 진행된 대표적인 임금차별 구제신청 사건들이 보통 10년에서 20년이 걸렸던 것도 이 때문이었다. 그 결과 장기간의 소송과 엄청난 비용을 부담할 수 있는 강력한 노조가 조직돼 있고, 직무평가 체계가 잘 확립돼 있어서 근로자 측 입증이 상대적으로 수월한 공공부분이나 대기업 여성 근로자만 임금차별 금지법의 혜택을 본다는 비판이 제기되었다.[224] 따라서 임금 차별과 불평등은 곧 사업장 전반적으로 만연한 제도적인 차별(systemic discrimination)을 의미한다는 전제를 바탕으로 하여 사용자에게 사전시정 조치를 취할 의무를 부여하는 것이 형평임금법의 특징이다.[225]

개선하기 위해 사용자의 사전조사 및 시정 의무를 규정한 형평고용법(Employment Equity Act)은 도입하였다. 본 연구에서는 이해를 돕기 위하여 사전시정 의무에 바탕한 법률만을 형평임금법이라고 부르고 개별 구제신청에 바탕한 법률들은 임금차별 금지법이라고 부른다.

223) 김소영 외(2007), 107쪽에는 2007년 현재 연방 및 각 주가 어떤 단계의 법률을 도입했는지 <표11>로 정리하여 보여준다. 다만 이 표에서는 연방 정부가 사전시정 의무에 바탕한 형평임금법 모델을 채택하지 않았다고 설명하는데 다른 견해도 있음을 알릴 필요가 있다. 캐나다 연방은 별도의 형평임금법이나 인권법의 형태를 취하지는 않지만 [공공부문에서의 형평보상에 관한 법](Public Sector Equitable Compensation Act)에서 공공부문 사용자의 시정의무를 규정하는 방식으로 제4단계를 도입했다고 볼 수 있다. 물론 이 법은 다른 주의 형평임금법에 비하여 좁게 규정됐다는 점에서 여성계의 비판을 받고 있기도 하다. LEAF, Educational Handout Series – Pay Equity (07/09) pp. 1-2

224) Judy Fudge and Patricia McDermott 편, Just wages: A Feminist Assessment of Pay Equity, 1991 ; PETF 보고서 등 수 많은 문헌들에서 비판하는 지점이다.

225) Colleen Shepard, A Study Paper on Litigating the Relationship between equity and

사용자가 취해야 할 사전시정 의무의 내용은 주별로 조금씩 다르지만, 보통 자기 사업장에 임금의 차이가 있는지 노조와 함께 조사(직무평가 포함)하고 그 결과 여성집중 직무군에 저임금을 주고 있음이 확인되면 노조와 협상하여(또는 단독으로) 지불해야 할 임금을 산정하고 임금률(pay rates)을 개선하는 것을 말한다. 만약 사용자가 사전조치 의무를 시행하지 않을 경우 형평임금청문심판소(Pay Equity Hearing Tribunal)이나 인권심판소에서 조사한 후 이행명령을 내릴 수 있다. 적용대상에 해당하는 기업은 법에서 규정하는 의무를 수행해야 하기 때문에 임금간 차이의 존재 입증 및 직무평가 등과 관련하여 근로자측의 부담이 상당히 덜어지는 효과를 낳는다고 기대된다.

형평임금법은 동일가치노동 동일임금 원칙을 바탕으로 하여 직무평가 방법에 대해 규정한다는 점에서 기존의 임금차별 금지법과 유사한 측면도 있다. 직무평가의 실시 결과나 방법에 대해 노사 양방이 합의하지 못하는 경우 분쟁해결 기관은 이 법에서 규정하는 방법에 따라서 판단하여 명령을 내리게 된다. 따라서 형평임금법 역시 임금차별에 대한 판단 근거가 되는 법률로 볼 수 있다.

라. 캐나다 차별금지법 해석론의 특징

1) 차별금지법의 중요성 강조

이민자들로 이루어진 국가인 캐나다는 다양성 존중을 통한 사회통합이라는 중대한 과제에 직접적으로 관련되는 법으로서 차별금지법의 중요성을 대단히 강조한다. 연방 및 주 차원의 차별금지법이 헌법은 아니지만 헌법과 일반 제정법률 사

---

equality, Ontario Law Reform Commission, 1993

이의 중간적인 지위에 있다고 법원이 판시하는 것도 그 예이다. 캐나다 법원은 이런 중간적인 지위를 "준헌법적"이라거나 또는 "완전히 헌법적이지는 않은" 특별한 성격이라고 정의해 왔다. 준헌법적 지위가 주어졌다고 해서 헌법 문헌에 부여된 우월적 지위를 누리지는 않으나, 명확한 입법이 이루어진 경우를 제외하고 차별금지법은 폐지되거나 변경되거나 개정되거나 철회되지 않는다. 차별금지법에 상충되는 조항을 담은 신법이 통과된다 하더라도 인권법의 적용을 배제하기 위한 조항임이 명시되지 않은 한 구법인 차별금지법이 우선하여 적용된다.[226]

2) 목적적이고 자유로운(purposive and liberal) 해석의 강조

차별금지법의 중요성을 강조하는 법원의 태도는 법해석론에도 영향을 미쳤다. 캐나다 법원은 차별피해의 구제라는 목적(remedial objective)을 적극적으로 고려하여 관련헌법이나 법률을 해석할 것을 요구한다.[227] 연방 기본권헌장상 평등권, 차별금지법 또는 원주민법 같은 법에서 목적중심의 해석원칙이 주로 강조되는 것도 이 때문이다.[228]

목적적인 해석방법은 사법부가 법률 문언에 얽매이지 않고 상대적으로 자유로이 해석할 수 있도록 하는 효과를 낳는다. 차별피해자의 구제를 목적으로 하는 법이기 때문에 공정하고, 편견 없이 자유로우며 법률의 목적을 가장 잘 달성할 수 있는 방식으로 해석할 것을 요구한다. 이 원칙 때문에 인권법상의 보호 규정은 넓게 해석하고 항변과 예외는 좁게 해석하는 폭넓은 목적적인 해석이 허용된다.[229] 실제로 캐나다 연방대법원은 인권법률 해석시 그 목적을 실현하도록 폭넓

226) Soma Ray Ellis(2008), pp. 143-145
227) Melina Buckley(2004), p.4
228) Margot E. Young, "Pay Equity: A Fundamental Human Right", *Status of Women Canada report*, 2002, p. 6
229) Soma Ray Ellis(2008), pp. 147-148

고도 자유롭게 해석해야 한다는 입장이다.[230] 엄격한 자구 해석을 중심으로 하는 해석원칙을 적용하면 입법목적을 무시하는 결과를 초래할 것을 우려했기 때문이다. 캐나다의 목적적인 차별금지법 해석론이 임금차별 사건에서 어떻게 영향을 미쳤는지 확인하는 것도 이 글의 중요한 목표이다.

3) 제도 전반적인 차별의 근절을 강조

캐나다 연방대법원과 인권심판소는 연방인권법 그리고 동법 제11조의 목적이 제도 전반적인 차별(systemic discrimination)의 근절임을 강조한다. 기존에 확립된 모집, 채용, 승진 절차를 차별 의도 없이 적용하는 것만으로도 제도 전반적인 차별 현상이 발생할 수 있다. 따라서 제도 전반적인 차별의 성격상 입증하기가 대단히 어렵다. 여성에게 불리한 영향을 초래하는 특정한 관행이나 기준이 무엇인지 확인할 수 있는 간접차별과 달리 차별 발생의 매커니즘이 구체적으로 확인되기 어렵기 때문이다.[231] 캐나다 연방대법원은 전통적인 성별 고정관념이 강하게 영향을 미쳐서 성차별 현상이 사업장 전반에 걸쳐서 대규모로 확인되는 경우 그 입증 및 구제명령에 있어서 근로자측에게 유리한 판결을 하면서 제도 전반적인 차별 개념에 대해 설시하곤 하였다. 제도 전반적인 차별을 확인하고 근절할 수 있도록 인권법을 해석해야 한다는 것이 연방대법원의 입장이다.

3. 임금차별 판단 관련 주요 쟁점

캐나다에서 임금차별 사건을 다룰 때에는 ⅰ) 어떤 직무가 성별집중 직무에 해당하는지(직무가치의 비교대상 설정) ⅱ) 각 직무의 가치(또는 유사성) 평가가

230) 캐나다 연방 대법원은 R. v. Smith (Edward Dewy) [1987] 1 S.C.R. 1045 판결에서 '이러한 목적적이고 적극적인 해석은 인권 법률을 협소하게 해석함으로써 법률상의 보호를 축소하지 않을 법원의 의무를 성립시킨다'고 한 바 있다. Margot E. Young(2002), p. 6에서 재인용.

231) P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board) (No. 3) (1998), 32 C.H.R.R. D/349 결정문 176번 단락

제대로 됐는지 iii) 임금의 비교대상이 적절하게 설정됐는지 iv) 임금차별이 인정되더라도 면책사유에 해당하는지의 4단계에 걸쳐서 판단한다.

아래에서는 각 단계에 따라서 구체적으로 어떤 쟁점이 형성됐는지 정리하도록 한다.

가. 직무가치의 비교대상 설정

캐나다 연방인권법과 동일임금 지침에 따르면 임금차별 구제 진정을 제기한 자는 특정 직무군이 직무가치의 비교대상으로서 적절함을 입증해야 한다. 비교대상을 누구로 할 것인가에 대한 판단 기준은 동일임금 지침에서 자세하게 규정하고 있다.

1) 공통의 인사 및 임금정책이 적용되는 동일한 사업장

연방인권법 제11조 제(1)항 동등한 가치의 노동을 동일한 사업장에서 수행하는 남녀 근로자 사이에 임금 격차를 유지하거나 만드는 것은 차별이다.
제(3)항 주로 임금차별을 유지하거나 만들기 위한 목적으로 사업장을 분리한 경우에는 이 법 조항의 목적에 따라서 하나의 사업장인 것으로 해석되어야 한다.

동등임금 지침 제10조 : 법 제11조의 목적에 따라서 해석하건대, 동일한 사업장 내 근로자란 적용되는 단체협약이 다르다 할지라도 공통된 인사 및 임금정책이 적용되는 모든 근로자를 말한다. 인사 및 임금정책이 중앙집중식으로 관리되는지 여부는 영향을 주지 않는다.

남성집중 직무가 동일한 사업장에 속해 있지 않다면 그 직무와의 임금비교는 허용되지 않는다. 따라서 사업장의 범위를 넓게 인정받을수록 직무가치 및 임금격차를 비교할 수 있는 대상을 고를 수 있는 선택지가 많아진다.
위 규정들에 따르면 직무별로 교섭단위가 각기 달라서 적용되는 단체협약도 다르다 할지라도, 동일한 인사 및 임금정책을 적용받는다면 동일한 사업장에 속하는 것으로 해석된다. 또한 임금차별 금지 조항을 회피하기 위한 목적으로 사업장을 분리한 경우에는 그 실질에 따라서 하나의 사업장인 것으로 해석된다.

캐나다에서 '사업장' 개념이 문제된 대표적인 사례는 에어캐나다 사건[232]이다. 1991년 기내 승무원이 소속된 노조에서 남성집중 직무인 조종사나 정비사에 비해 임금을 적게 받는다고 구제 신청을 한 사건이다. 이 사건에서 노조측에서는 "사업장"이라는 용어의 개념이 구체적으로 정의되어 있지는 않지만, 노조의 교섭단위(bargaining unit)와 겹치는 것으로 해석해선 안 된다는 주장을 하였다. 그러나 연방 인권심판소는 각 집단에 적용되는 임금 및 인사정책의 대부분은 거의 단체협정과 특정 교섭단위에만 적용되는 지부별 매뉴얼에 따라 결정된다는 것을 강조하였다. 각 교섭단위별로 단체협약 및 매뉴얼의 내용이 다르다는 점을 고려했을 때, 공통의 인사 및 임금정책이 존재함을 입증했다고 볼 수 없다고 보았다. 따라서 승무원과 비교대상 근로자들이 동일한 사업장에 속하지 않기 때문에 비교대상이 될 수 없다고 하였다.

노조 측에서는 인권심판소의 기각 결정이 법을 제대로 해석한 것인지 사법심사

232) Canadian Union of Public Employees (Airline Division) v. Canadian Airlines International Ltd., T.D. 9/98. 연방 대법원 판결은 Canada (Human Rights Commission) v. Canadian Airlines International Ltd., [2006] 1 S.C.R. 3, 2006. 1. 26. 선고.

를 청구하는 소송을 제기하였는데, 연방 항소법원에서는 패소하고 상고심에서는 승소하였다. 연방대법원은 두 직무군이 동일한 사업장에 속해있다는 판결을 내렸다. 연방대법원은 법 제11조 상의 '사업장'의 개념과 임금차별 금지 법제의 역사를 검토하는 것에서 논의를 시작하였다. 연방대법원은, 1986년 동일임금 지침이 도입되기 전까지 사업장이란 지리적으로 통합된 기업체를 의미했다고 인정하였다. 그러나 동일임금 지침 제10조가 제정된 취지는, 지리적 위치나 교섭단위가 아니라 인사 및 보수 정책 그리고 사용자의 관행에 근거하여 사업장의 개념을 판단하기 위한 것이라고 설명하였다. 또한 지리적 위치가 다르더라도 동일한 사업장에 속할 수 있고, 교섭단위의 범위나 단체협약의 내용이 공통의 인사 및 보수 정책이 존재하는지 여부를 판단할 때 결정적인 요소가 아니라는 것이 이제까지 연방인권위가 표명한 견해였다는 사실에 주목하였다.[233]

따라서 연방대법원은 당해 사용자가 각각의 직무군에 대해 공통의 인사 및 임금정책을 실시했는지를 핵심 쟁점으로 다루었다. 이를 판단함에 있어서도 각 직무군별 단체협약 내용이나 근로계약 내용에 근거해선 안 된다고 강조하였다. 단체협약의 내용도 관련성 있는 요소인 것은 사실이지만, 사용자의 교섭정책이 더 중요한 판단근거라고 하였다. 단체교섭 과정에서 사용자가 어떤 정책을 주장하였고 그것이 교섭과정에 어떤 영향을 미쳤는가를 봐야 공통의 인사 및 임금 정책 여부를 판단할 수 있다고 하였다.

연방대법원은 이러한 접근법을 적용한 결과 세 직무군에 공통의 인사, 임금정책이 적용됐다고 보여주는 표지들이 충분하다고 판단하였다. 에어캐나다의 공표된 정책(the policy statements)은 노사관계 관리, 각 직무군에 대한 정보제공 등과

233) 연방인권위는 상고심 과정에서 제출한 의견서에서, 이 법상의 사업장 개념을 교섭단위와 동일시할 경우 기업집단(conglomerate) 전체에서 성별 임금비교를 하는 것이 불가능해진다는 견해를 표명하였다. 연방인권위 홈페이지에서 검색.
(http://www.chrc-ccdp.ca/legislation_policies/factum/aircanada_p4-en.asp).

관련된 일반적인 정책의 기초가 되었다고 보았다. 에어캐나다 중앙의 노무관리 부서는 단체교섭, 근로계약의 관리(administration of labour contracts), 노조 및 근로자와의 의사소통 방법 등에 있어서 어떻게 접근해야 하는지에 대한 공통의 정책을 관리, 이행하고 있다고 판단하였다. 또한 "에어캐나다 노사정책 및 원칙"이라는 문서에서 나타나듯이 당해 회사는 공통의 협상전략과 관심사(concerns)를 지키려고 노력해왔다고 판단하였다.[234]

이 판결은 동일임금 지침 제10조의 취지를 분명하게 확인했다는 의의가 있다. 적용되는 단체협약이 다르다는 이유로 동일한 사업장에 속하지 않는다고 할 경우 교섭단위 간의 임금차별 구제가 불가능해지는 문제점을 고려한 판결이다. 성별 직무분리 뿐 아니라 교섭력의 약화, 임금 및 복리후생의 저하를 초래하는 제도 전반적인 차별(systemic discrimination)에 바탕하여 여성의 임금이 평가절하된 것인지 판단하는 것이 이 법 및 동일임금 지침의 취지인데, 이를 실현하려면 직무비교 대상을 교섭단위 내로 한정지어선 안 된다고 주문하였다.[235]

따라서 캐나다 연방법원 및 연방인권심판소는 동일가치 노동 동일임금 규정에서의 '사업장' 요건을 해석할 때 지리적 위치나 동일 교섭단체 소속 여부 등을 고려해선 안 된다는 입장이라고 볼 수 있다.

2) 비교대상 직무군의 확인

가) 집단 단위의 진정

234) 연방대법원 판결문 44번 단락

235) 연방대법원 판결문 단락 41-44. 사업장 개념 관련된 논란과 관련하여 PETF 보고서에서는 아예 pay equity unit이란 새로운 개념을 사용해서 법의 목적에 맞는 분명한 기준선을 만들자는 제안을 한 바 있다. PETF 보고서, pp. 200-201

캐나다에서의 임금차별 구제 진정은 개인 대 개인을 비교하는 개인 단위의 진정(complaints by individuals)[236]과 직무군 대 직무군을 비교하는 집단 단위의 진정(complaints by groups)으로 나뉜다. 직무가치의 비교대상인 직무군에 어떤 직무와 직위를 포함할 것인가는 주로 집단 단위의 진정 사건에서 생기는 쟁점이다.

> **집단 단위의 진정(Complaints by groups) :** 지침 제12조 직무군에 의해서, 혹은 그러한 집단을 대리하여, 임금차별에 관한 진정이 제기된 경우, 그 직무군은 특정한 성에 의해서 집중되어져 있어야만 하고, 비교되는 집단은 다른 성의 근로자가 집중돼 있어야 한다.

기존의 우리나라 임금차별 사건례에서는 여성집중 직군 하나와 남성집중 직군 하나를 비교하거나 여성집중 직무 하나와 남성집중 직무 하나를 비교하는 경우가 대부분이었다. 반면에 캐나다에서 주요한 임금차별 사건으로 소개되는 것들은 대부분 집단 단위의 진정 사건에 해당한다. 여성이 집중된 직무들 중에 동질적인 성격이 있는 것들을 묶어서 여성집중 직무군으로 보고, 남성이 집중된 직무들 중 동질적인 성격이 있는 것들을 묶어서 남성집중 직무군으로 본 후 이들 사이의 직무가치를 비교하는 방식이다.[237] 집단 단위의 임금차별 진정이 제기된

---

236) 개인 단위의 진정이 갖는 정확한 정의를 설명하는 자료를 확인하지 못하였다. 개인 단위의 진정 사건의 예를 확인하지 못했기 때문에 판례나 결정례를 통해 개념을 확인하지도 못하였다. 집단 단위의 진정의 개념과 비교하여 유추해보자면, 진정인이 수행하는 특정 직무 하나와 남성 근로자가 수행하는 특정 직무(또는 남성집중된 직무군)를 비교하는 경우를 뜻하는 것으로 보인다. 당해 여성이 수행하는 직무와 다른 직무들을 묶어서 만든 직무군을 비교의 기본 단위로 삼지 않는다는 점에서 집단 단위의 진정과 다른 것으로 생각된다. 확보한 자료들에서는 개인 단위의 진정 사례를 구체적으로 소개하는 것이 없었다(주로 대규모로 진행된 집단 단위의 임금차별 진정 사건에 대해 소개함). 캐나다 연방재무부 홈페이지 자료는 연방정부를 상대로 제기된 개인 단위 임금차별 진정의 숫자가 1990년대 들어 줄어드는 추세이라고 하였다. (http://www.tbs-sct.gc.ca/report/orp/2007/er-ed/app/app08-eng.asp) 연방인권위 홈페이지의 통계 자료에 따르면 2004년 현재 개인 단위의 진정은 242건으로 전체 진정 사건의 13%에 달한다고 한다. http://www.chrc-ccdp.ca/publications/ar_2004_ra/page5-en.asp?highlight=1

237) Thomas Flanagan, Equal Pay for Work of Equal Value: Some Theoretical Criticisms, Canadian Public Policy, 1987, p. 437

경우 각각의 직무군에 속하는 근로자들이 임금차별을 받고 있는지 한꺼번에 확인될 수 있고 그로 인해 영향 받는 여성 근로자의 규모가 크다는 점에서 파급력이 상대적으로 크다.

나) 직무군(occupational group)의 요건

직무군의 범위를 정하고 성별집중도를 판단하는 것은 직무가치 비교대상 설정의 핵심이다. 직무군이란, 목적이나 구조(design)상의 공통점을 지닌 직무(job)들의 집단으로 통상의 직무평가 관련 이론에서 쓰이는 용어이다.

각 직무군의 범위를 정할 때 매우 이질적인 집단들을 함께 묶어서 비상식적으로 넓게 규정해선 안 된다. 예컨대 정부 기관에서 직무가치 평가작업을 할 때 사무보조와 미화원을 하나의 여성집중 직무군으로 묶거나, 제조업체에서의 영업판매직과 생산직을 하나의 남성집중 직무군으로 묶는 것은 안 된다. 그렇다고 해서 기존의 직무분류 체계 상에 존재하는 집단으로 직무군을 한정할 필요는 없다. 유사성 있는 직무들을 여러 개 묶어서 직무평가 목적으로 새로운 직무군을 구성할 수도 있다. 이 법에서 말하는 직무군에 어떤 직위(position), 직무(job; occupation)까지 포함되는지 그 범위에 대해 결정하기 위한 기준이 분명치 않다.[238] 각 사업장의 구체적인 조건에 따라서 직무군의 범위가 달라지겠지만 일정 정도의 동질성이 있는 직무나 직위를 묶어야 한다는 건 기본원칙이다.

직무군 여부를 판단하는 기준을 들자면,

- 유사한 노동을 수행하는 직무들인지

238) 법이나 지침에서는 직무군 분류 기준을 구체적으로 규정하진 않지만 PETF 보고서에서는 좀 더 상세히 제시한다. PETF보고서, pp. 250-253

- 비슷한 수준의 자격을 요구하는지
- 유사한 직업경력과 호환가능한 인사 경로를 공유하는지
- 행정적인 목적에서 비슷한 임금표를 공유하거나 교섭단체가 동일하여 하나로 묶일 수 있는지

등이 있다. 하나의 직무군으로 묶일 수 있는 직무인지 논란의 여지가 있다면 일반적으로 더 작은 집단으로 묶는 게 합리적이라고 한다.[239] 그런데 직무의 동질성을 판단함에 있어 분석적 직무평가 단계와 같은 엄밀한 정확성을 요구할 필요가 없다고 한다. 기술 및 자격 수준 등의 상대적으로 간단한 표지에 따라서 예비적으로 분류하는 단계이기 때문에[240] 근로자측이 제시한 직무군 분류에 일정 정도의 타당성만 있다면 인정해 줄 것으로 보인다.

비교대상인 직무군을 어떻게 설정하느냐에 따라서 임금 차이의 존재 여부 및 그 수준이 달라지기 때문에 설정기준은 중요한 문제이다. 자신이 속한 여성집단의 임금과 비교대상인 남성 집단 사이의 임금 차이가 클수록 진정을 제기한 여성근로자에게 유리할 것이다. 따라서 여성 근로자 입장에서는 임금이 낮은 여성집중 직무들을 자신과 같은 집단으로 묶으려 할 것이고, 비교대상인 남성집단에는 임금이 높은 직무들을 더 많이 포함시키고자 할 것이다. John Kervin 교수가 PETF 보고서를 위해 제출한 연구결과에 따르면, 직무군을 묶는 범위가 넓을수록 여성집중 직무와 남성집중 직무를 결합시켜서 성별 임금 차이가 작아지게 하는 효과를 낳을 수 있다고 한다.[241]

---

239) 이상의 직무군의 개념에 대한 설명은, CHRC, Guide to Pay Equity and Job Evaluation, 1997, pp. 7-8의 내용을 정리한 것임. PETF보고서에서는 Job Class란 용어를 대신 사용한다. 온타리오 형평임금법에서 요구하는 직무군 판단의 4요소는, 비슷한 의무와 책임/ 비슷한 자격/ 비슷한 모집절차/ 공통의 급여체계, 동일한 임금 등급이나 임금률이라고 한다. Wentworth County Board of Education(1990) 사건 결정문의 95번 단락, 1 P.E.R. 132.

240) PETF 보고서, pp. 251-252

241) PETF 보고서, pp. 247- 248. 그래서 온타리오와 퀘백주는 여러 직무 사이의 유사성에 의문이

관련하여 온타리오 주 임금형평 청문심판소의 결정례를 사례로 참고해보자. 온타리오주의 초등학교 교사는 7개의 등급으로 나뉜다. 학력 등의 요건에 따라서 등급이 나뉘며 이에 따라 임금률도 달라진다. 그런데 하위등급일수록 여성 교사의 비율이 높고 가장 높은 등급에서는 남성교사의 비율이 높았다. 이에 온타리오 여교사연합(노조)에서는 하위등급이 여성집중 직무군이고 가장 높은 등급이 남성집중 직무군이라고 주장하면서 이들 간의 직무가치와 임금 수준을 비교할 것을 주장하였다. 피진정인인 교육위에서는 초등학교 교사들은 모두 같은 직무를 수행한다는 점에서 하나의 직무군에 속하므로 등급별로 비교해선 안 된다고 주장하였다. 온타리오 형평임금 청문심판소는 책임과 의무라는 요소에서는 모든 초등학교 교사들이 비슷하지만 자격과 임금률이라는 측면에선 다르다는 사실에 주목하였다. 청문심판소는 노조측 의견을 수용하여 최상위 등급을 남성집중 직무군으로 보고 여성 교사와의 임금을 비교하는 걸 허용하였다.[242]

하나의 직무군에 포함되는 직무들이기 때문에 근로자측에서 주장하는 직무간 가치평가는 성립할 수 없다고 사용자측에서 주장하는 경우 직무군 설정 기준이 중요한 쟁점이 될 수 있다. 남성집중과 여성집중 직무군으로 나뉠 수 없는 단일한 직무군에 소속된 근로자들이라는 주장을 제기하면서 사용자는 직무평가 자체를 막으려고 시도할 수 있기 때문이다. 또는 비슷한 직무를 수행하는 근로자들이 정규직과 기간제로 구성돼 있고 각기 호봉표가 다른 경우(정규직은 남성이 대부분이고 기간제는 여성이 대부분인 상황이라고 보자) 비슷한 직무를 수행하는 하나의 직무군이므로 내부적으로 직무가치 및 임금을 비교해선 안 된다는 주장이 제기될 수도 있다.[243] 따라서 직무군을 지나치게 넓게 설정하여 그 하위 집단들

있는 경우에는 하나의 큰 직무군으로 묶는 것을 피할 것을 권하는 입장이라고 한다.

242) Wentworth County Board of Education (1990) 사건 결정문, 1 P.E.R. 132. 노조와 교육위가 온타리오주 형평임금법에 따라서 노사공동 형평임금 조사위를 꾸리는 과정에서 비교대상 직무군을 어떻게 설정할지를 둘러싸고 다툼이 벌어져서 청문심판소에 회부된 사건이다.

사이의 비교를 원천봉쇄하는 일이 생기지 않도록 유의할 필요가 있다. 임금차별 금지 규정의 취지를 실현하려면 임금차별 구제를 청구하는 근로자가 설정한 직무군이 최소한의 동질성을 갖고 있다면 직무가치의 비교를 허용하는 게 타당하다.

3) 성별 집중도의 판단

가) 성별 집중도 요건의 의의

동일임금 지침에 따르면 특정한 성이 집중된 직무군과 그 반대 성이 집중된 직무군을 비교대상으로 설정해야 한다. 여성 미화원이 운전직과의 임금 차이가 성차별이라고 구제신청을 했는데, 운전직에 상당수의 여성이 포함돼 있다면 두 직무군 사이의 임금 차이를 성차별적인 임금차별로 보기 어렵다. 특이한 점은 캐나다 연방인권위의 동일임금 지침에서는 성별 집중도 여부를 판단하는 구체적인 기준을 수치로 정했다는 점이다.

동일임금 지침

제13조 제12조에서 말하는 직무군을 설정할 때 특정한 성을 구성하는 구성원의 숫자는 진정이 제기된 날을 기점으로 바로 직전 연도의 숫자를 기준으로 한다.

(a) 특정 직무에 종사하는 근로자 수가 100명 미만일 경우, 해당직종에 종사하는 근로자 중에서 특정한 성(sex)을 가진 근로자 비율이 70% 이상,

(b) 근로자 수가 100-500명 미만인 경우에는 60% 이상,

---

243) 온타리오 형평임금위원회의 직무평가 설명 자료에 따르면 전일제 시간제 근로자가 각기 다른 임금률을 적용받는다면 서로 다른 직무군으로 보고 직무가치 비교대상 될 수 있다고 한다. Ontario Pay Equity Commission, Pay Equity Implementation Series - Guideline # 5 Determining Job Class (http://www.payequity.gov.on.ca/peo/english/guidelines/ge_5.html). 우리나라에서는 이런 경우 남녀고용평등법의 동일가치노동 동일임금 조항 뿐 아니라 기간제법이 둘 다 적용가능할 것으로 예상된다.

(c) 500명 이상이면 55%이상이어야 한다.

동일임금 지침 제13조는 동일가치 노동 동일임금 원칙을 마찬가지로 도입했음에도 다른 방식으로 적용하는 영국과 비교되는 지점이다. 영국에서는 똑같은 노동 또는 대체로 유사한 노동을 수행함에도 다른 임금을 받는 경우, 거의 100%에 가깝게 여성으로만 구성된 집단이 동일가치의 노동을 수행함에도 더 적은 임금을 받는 경우, 외관상 중립적인 기준을 적용하지만 여성은 거의 100%에 가깝게 그 기준을 충족할 수 없어서 더 적은 임금을 받는 경우 등을 직접적인 임금차별로 분류하는 것으로 보인다. 반면에 동일가치 노동을 수행함에도 저임금을 받는 직무군에 여성이 다수인 것은 사실이나 남성 근로자도 존재하는 경우, 여성에게 불리한 영향을 더 주는 기준이기는 하나 이로 인해 불이익을 받는 남성도 존재하는 경우 등은 직접차별이 아니라 간접차별의 법리를 적용하는 것으로 보인다. 이렇게 분류한 후 직접차별에 의한 임금차별 사건에서는 사용자측의 정당화 항변을 극히 엄격하게 심사하고, 간접차별에 의한 임금차별 사건에서는 객관적 정당화 사유가 존재하는지 상대적으로 덜 엄격하게 심사한다.[244]

이와 달리 캐나다에서는 여성집중 직무군에 여성의 집중도가 얼마나 높은지 여부에 따라서 적용되는 법리가 달라지지 않는다. 동일임금 지침 제13조에서 규정하는 성별집중도 기준을 충족하기만 하면 여성집중, 남성집중 직무군으로 인정받는다. 또한 여성집중 직무군과 남성집중 직무군에 각기 다른 임금률 등을 적용하는 경우와 외관상 중립적인 하나의 기준을 적용했으나 상이한 영향을 미치는 경우를 분리해서 보지 않는다. 어떤 양태로 임금불균등이 발생하는지 여부와 상관없이 모두 임금차별로 보고 동일한 판단기준을 적용하기 때문이다. 따라서 1998년 메이오린(Meiorin) 사건 판결에서 캐나다 연방대법원이 직접차별과 간접

244) 이 보고서의 제2장 제2절 영국 연구 부분 참조

차별의 구분이 불필요하다고 판시하기 이전에도 임금차별 사건에서는 어떤 유형의 차별에 해당하는지 판단하는 단계가 존재하지 않았다.

이는 비교대상 직무군의 성별집중도가 얼마나 높은지(즉 문제된 임금정책으로 인해 불리한 영향을 받는 남성 근로자가 얼마나 존재하는지) 여부와 상관없이 임금차별 성립 여부를 판단한다는 점에서 영국의 동노동임 법리와 다르다. 당해 직무군에 종사하는 근로자의 규모가 100이상인 경우에는 50%의 성별집중도로 충분하다고 한 지침 제13조 규정은, 압도적으로 여성이 집중된 소위 여성 '전용' 직무군이 아니더라도 임금차별이 성립할 수 있고 제도 전반적으로 만연한 임금불평등을 교정할 수 있다는 캐나다 의회와 연방인권위의 정책적 판단을 보여준다고 생각된다. 물론 여성집중도가 50%에 가깝게 낮은 경우와 높은 경우를 다룸에 있어 인권심판소나 법원이 면책사유를 실제로 동일한 강도로 심사하는지는 앞으로 판결례 검토를 통해 확인해야 할 부분이다.[245] 하지만 법령상으로는 여성집중도의 수준에 상관없이 임금차별 사건의 판단 법리를 적용한다고 볼 수 있다. PETF보고서는 '다수'가 여성이 아니더라도 50% 이상이면 된다고 성별집중도의 인정범위를 확장했다는 점에서 이 지침의 의의가 있다고 평가한다.[246]

또한 이러한 요건은 여성집중 집단과 남성집중 집단 사이에 합리적인 사유로 설명할 수 없는 임금의 차이가 존재한다면 사용자의 주관적인 의사, 의도가 어떠했는지, 어떤 관행이나 정책이 이러한 임금불균형을 초래했는지 규명되지 않았더라도 상관없이 성차별을 인정하겠다는 캐나다 임금차별금지법제의 논리를 반영한다.[247] 직무군 간 임금의 차이를 초래하는 변수에는 여러 가지가 있을 수 있

245) PETF보고서나 그 밖의 연방인권위 자료, 온타리오 형평임금위의 자료, 판결문이나 결정문을 검토한 90년대 이후의 주요 임금차별 사건례를 봐도 이런 부분에 대한 언급은 확인된 바 없다. 성별집중도가 낮은 경우 아예 임금차별 진정이 제기되지 않거나 노사간 조정으로 해결됐기에 그런 것은 아닌지 추측된다.

246) PETF보고서, p. 255

는데, 각 집단이 성별집중 직무군으로 인정받는다면 성별이 주요한 영향을 미쳤다고 추정하는 것이다. 두 직무의 가치에 대해 부정확한 정보를 갖고 임금을 결정하거나 구래의 관행을 따라서 임금을 결정한 사용자에게 차별 의도, 의사가 있었다고 보긴 어렵다. 또는 남성 중심적인 노동조합과의 교섭에 따라서 여성집중 직무군에 대해 낮은 임금을 지급했을 수도 있다. 그러나 캐나다 임금차별금지법 및 판례 법리는 어떠한 원인으로 임금의 차이가 발생했다 하더라도(법령에서 정한 합리적 요소에 해당하지 않는다면) 사용자는 이에 대한 책임을 지고 임금불평등을 교정해야 한다는 태도를 보인다.

나) 성별집중도의 판단 기준

지침 제13조에 따르면 해당 직무의 규모에 따라서 요구하는 성별집중도의 기준이 달라진다. 이는 우연하게(due to random chance) 여성이 다수를 점한 경우와 진정으로 여성이 집중한 경우를 통계적으로 확실하게 구분하기 위한 것이다. 이 지침을 제정한 연방인권위는 통계적으로 봤을 때 성별집중도를 확신할 수 있는 수준을 직무별 규모에 따라 고른 것이라고 설명하였다.[248]

다) 성별집중도 외의 고려사항

그러나 성별 집중도라는 수치적인 요건을 갖췄더라도 직무가치 비교대상으로 인정받지 못할 수 있다는 점에 유의할 필요가 있다. 고임금 여성 근로자가 다수 포함된 직무군이라면 남성집중 비율 기준을 충족한다 하더라도 형평의 원리상 비교대상으로 인정하지 않을 수 있기 때문이다.

---

247) 간접차별 유형의 임금차별 사건에서는 어떤 관행이나 정책이 문제된 임금 차이를 초래했는지 근로자측에서 입증해야 한다는 입장을 Enderby사건 판결 이전까지 유지했던 영국과 달리 캐나다는 동일임금 지침이 제정된 후부터 이런 입장을 유지해왔다.

248) Tarnopolsky & Petney(2004), pp. 12-76

캐나다 포스트사건에서 공공노조는 여성들이 집중된 CR(Clerical and Regulatory) 직무군과 남성들이 집중된 PO(Postal Operations) 직무군을 직무가치 비교대상으로 주장하였다. PO집단은 남성 비율이 71% 이상으로 지침상의 기준을 충족시켰다. 사용자측에서는 PO집단 전체가 아니라 그 하위 집단 중 하나인 PO-4집단과 비교해야 한다고 주장하였다. 왜냐하면 PO집단 전체적으로는 남성집중 직무군에 해당하지만, PO집단 내의 가장 큰 하위집단이자 핵심기능을 담당하는 PO-4집단에서는 여성근로자의 비율이 거의 50%에 가깝기 때문이었다. 그리고 PO집단에 1만 명의 우편물 분류 담당 여성 근로자들이 있는데 이들이 캐나다 포스트에서 가장 높은 임금을 받는 직역에 속한다는 사실도 강조하였다. 상당 수의 고임금 여성근로자들 덕분에 PO집단 전체의 임금수준이 높아졌는데 이들과 CR집단을 비교하는 것은 여성에 대한 임금차별을 근절하고자 하는 법 제11조의 취지에 반한다고 주장하였다.
연방인권심판소는 법 제11조와 동일임금 지침에서 규정하는 요건은 성별집중도일 뿐이라고 하면서 PO집단 전체와의 비교를 허용하였다.[249] 반면에 연방지방법원은 1만 명의 여성 고임금 근로자가 PO집단에 속함에도 비교대상 집단으로 인정하는 것은 법의 취지에 반하는 지나치게 경직된 해석이라고 판시하였다.[250]

캐나다포스트 사건은 성별비율이라는 수치적인 기준만으로 비교대상 직무군 해당 여부를 판단하는 캐나다식 접근법의 약점을 보여준다. 다른 한 편으로 일정 업무나 부서를 민간에 아웃소싱 하거나 복수의 자회사로 나누거나 하면 사업장의 규모가 작아지기 때문에 지침 제13조에서 규정한 성별 비율 기준을 충족하기 어려울 수 있다는 문제점도 있다. 또한 진정이 제기된 날로부터 1년 전까지는 기준에 미달하지만 그 이전의 상당 기간 동안에는 여성집중 비율을 충족하는 경우에도 비교대상 직무로 볼 수 없다는 문제도 있다. 즉 성별비율이라는 수치상

249) Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corporation(No. 6), 2005 CHRT 39
250) 항소법원 계류 중

의 기준만으로 판단하면 다양한 양태의 임금차별 사건에 적절하게 적용되기 어려울 수 있다는 점에 유의해야 한다.

이런 문제점을 해결하기 위하여 퀘백주 형평임금법에서는 성별 비율 외의 다른 요인들도 포함하는 비교대상 인정 기준을 아래와 같이 제시한 바 있다.[251]

퀘백주 인권법

제1(1) (a) 한 성의 비율이 70% 이상인 직무군

(b) 감독관 또는 청문심판소가 남성집중 직무군이라고 판단한 경우 또는 노사가 남성집중 직무군이라고 합의하여 판단한 경우 …

제1(5) 성별집중 직무군인지 결정할 때, 당해 직무군에서의 과거 재직자 성비가 어땠는지, 당해 직무 영역에 대한 성별 고정관념 그리고 시행령에서 규정할 수 있는 그 밖의 기준들을 고려해야 한다.

제1(6) 의무, 책임, 자격, 모집절차 및 보상체계, 호봉, 임금률의 범위 등의 측면에서 당해 사업장에 유일한 성격을 갖고 있고 다른 어떤 직위와도 비슷하지 않다면, 하나의 직위만으로도 직무군이 구성될 수 있다.

퀘백주 인권법에 따르면 성별비율 외에도 과거 상당 기간 동안의 성비, 성별 고정관념, 직무군의 성격에 대한 노사합의 등을 고려할 것을 규정한 것이다. 퀘백 인권위가 1989년 제시한 지침에서는 당해 직무군에서의 성별 비율과 사업장 전체 노동력에서의 성별 비율이 균형에 맞는지도 고려할 것을 주문한 바 있다.

성별 고정관념을 고려할 것을 주문한 사례로는 온타리오 형평임금 청문위원회의 GL&V Process Equipment (No. 3)사건 결정이 있다.[252] 온타리오 형평임금법에

251) PETF 보고서, pp. 256-258
252) (1999) 10 P.E.R. 50

따라서 노사가 공동형평임금 조사를 진행하던 중이었는데, 구매담당(Buyer) 직무군을 남성직무군으로 볼 지 여부를 둘러싸고 의견이 일치하지 않자 청문심판소의 판단을 구한 경우이다. 1988년부터 1990년까지 당시 이 회사의 구매담당 업무는 여성 한 명이 수행하고 있었다. 따라서 노조측에서는 구매담당 직무군은 법에서 규정하는 여성집중 직무군이라고 주장하였다. 또한 직무의 명칭과 상관없이 이 사건 구매담당 여성은 사무보조(cleric) 성격의 업무를 했기 때문에 사무보조 업무에 대한 사회적 평가절하가 영향을 미친 사건이라고 주장하였다. 사용자측에서는 1986년부터 1990년까지 캐나다구매관리 협회에서 발간한 [연간 구매조사]의 조사결과를 제출하였다. 이 조사결과에 따르면 구매담당 직무를 수행하는 담당자의 80% 이상이 남성이었다. 따라서 구매담당 직무는 통상적으로 남성의 일로 여겨져 왔으므로 여성집중 직무군으로 보기엔 무리가 있다고 주장하였다. 또한 1978년부터 1990년까지 구매 담당자의 성별을 추적해보면 남성이 담당했던 시기가 70%를 초과한다는 사실을 제시하였다. 형평임금 청문심판소는 사회적 고정관념에 대한 사용자측 주장은 인정하지 않았지만 과거 재직자 정보에 바탕한 주장은 인정하였고, 이 사건 구매담당 업무는 남성직무에 해당한다고 하였다.

나. 동일가치노동 여부의 평가

다른 나라에서와 마찬가지로 캐나다에서도 동일한 노동에 대한 임금차별만을 금지하다가 점점 그 인정범위를 확장해서 현재의 동일가치 노동 동일임금 원칙을 적용하기에 이르렀다. 연방인권법에서 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 규정하기 이전에는 동일한 또는 실질적으로 유사한 노동에 대해서만 임금차별을 인정할 수 있다는 판례를 유지해왔다.[253] 동일가치 노동 동일임금 원칙은, 오랜

253) 법원, 인권심판소는 동일가치 노동 동일임금 원칙은 동일한(identical, same) 노동에만 적용되는 게 아니고 '실질적으로 유사한 노동'(substantially similar work)및 유사한 노동(similar work)에도 적용된다고 하여 그 적용범위를 조금이나마 확장하려는 시도를 하였다. 각 주의 인권심판소나 연방인권심판소에서는 본질적으로 유사한 노동의 범위를 넓게 인정하는 결정을 내

시간 누적된 성차별 및 성차별적 문화로 인하여 남성과 같은 일을 하는 여성은 극히 일부에 불과하다는 문제의식에서 도입되었다. 동일노동 동일임금 원칙을 적용할 때에는 직무의 가치에 대한 평가작업이 불필요하다. 문제되는 두 개의 직무가 서로 같거나 실질적으로 유사한지 직무의 내용을 비교하면 되기 때문이다.[254]

반면에 동일가치 노동 동일임금 원칙 하에서는 직무의 종류 및 내용 그 자체를 비교하는 게 아니라 객관적으로 평가된 직무의 가치를 비교해야 한다.[255] 따라서 분석적인 직무평가를 적용하여 산출된 직무의 가치가 같음에도 낮은 임금을 받는다면 성차별이 영향을 미친 결과라고 간주하는 것이다.

1) 동일가치노동의 평가요소

연방인권법 제11조 제(2)항 해당 직무를 수행할 때 요구되는 기술, 노력, 직무수행상의 책임 그리고 작업조건으로 구성된 직무가치 평가 기준을 적용해야 한다.

동등임금 지침

<기술(Skill)>
3. 이 법 제11조(2)의 취지에 따라서, 경험, 훈련, 교육, 혹은 선천적인 능력에 의해서 획득된 지적, 육체적 자격은 직무수행에 요구되는 기술을 평가하는 데 고려되어야 한다.

리기도 했으나 법원에서는 '동일한 노동'이라는 법률상 표현을 과도하게 확대 해석하는 것을 경계하는 태도를 보였다고 한다. Tarnoponlsky & Petney(2004), pp. 12-67

254) 캐나다 연방인권심판소에서 검색한 Walden et al v. Social Development Canada, 2007 CHRT 56(2007) 결정을 보면, 산재보험공단에서 근무하는 간호사 출신 medical adjudicators와 의사 출신이 medical advisor가 실질적으로 비슷한 직무를 수행한다고 판단하는 과정에서 직무가치의 분석적 평가를 하지 않는다.

255) PETF 보고서, p. 247

4. 근로자가 위3에서 언급된 자격을 획득하는 방법은 기술을 평가하는데 고려하지 않아야 한다.

<노력(Effort)>
5. 법 제11조(2)의 목적을 위해서, 지적, 육체적 노력은 직무 수행에 필요한 책임을 평가하는 데 고려되어야 한다.
6. 5의 목적을 위해서 지적 노력과 육체적 노력을 상호 비교할 수 있다.

<책임(Responsibility)>
7. 법 제11조(2)의 목적을 위해서, 기술적, 재정적 그리고 인적인 자원에 대한 근로자의 책임범위는 직무수행에 필요한 책임을 평가하는 데 고려되어야 한다.

<근로조건(Working Conditions)>
8. (1) 법 제11조(2)의 목적을 위해서, 소음, 온도, 고립, 육체적 위험, 건강에 대한 위협, 그리고 스트레스 등을 포함한 물리적, 정신적 작업환경은 직무수행에 필요한 조건을 평가하는데 고려되어야만 한다.
(2) 법 제11조(2)의 목적을 위해서, 시간외 혹은 교대제 근무를 해야 하는 요건은 기본급을 초과하는 임금이 시간외 근무나 교대제 근무에 대해서 지급되어지면, 근로조건을 평가하는 데 고려되어서는 안 된다.

직무평가는 사람이 아니라 직무에 대한 것이기 때문에 직무평가 단계에서 개별 근로자 간의 차이는 고려되지 않는다.[256]

법 제11조 제2항에서 해당 직무를 수행할 때 요구되는 기술, 노력, 직무수행상의 책임 그리고 작업조건으로 '구성된' 직무가치 평가 기준을 사용해야 한다고 규정한 것은 중요한 의미가 있다. 이러한 규정으로 인해 캐나다에서의 직무평가는 각 요소별 가치 평가 점수를 합산하여 그 총점을 비교하는 방식을 취한다. 각 요소별 비교결과를 바탕으로 하여 직무가치를 판단해선 안 된다는 것이다. 또한

256) CHRC, Guide to Pay Equity and Job Evaluations: A Summary of Experience and Lessons Learned, p. 8 캐나다 인권위 홈페이지에서 검색

지침 제4,6,8조 규정들은 직무평가 과정에서 직무의 모든 요소들이 성편향적인 고정관념의 영향을 받지 않고 반영될 것을 요구한 것으로 해석된다. 여성의 정신적 스트레스, 감정노동 등의 무시됐던 요소들도 고려할 것을 요구한 것이다.[257]

2) 평가 방법

동등임금 지침 – 가치평가의 방법(Method of assessment of value)

9. 사용자가 동일한 사업장에 종사하는 근로자에 의해 수행되는 노동의 가치를 평가하는 시스템을 채택하는 경우에는 그러한 시스템이 다음과 같다면 임금차별을 주장하는 여하한 진정(Complaint)을 조사함에 있어서 사용되어져야 한다.
(a) 여하한 성적인 편견 없이 운영되는 경우
(b) 사업장내에 있는 모든 직무의 상대적 가치를 측정할 수 있는 경우
(c) 3에서 8까지에 따라 기술, 노력, 책임, 작업조건을 평가하는 경우

사업장의 기존 평가방법이 제9조에서 요구하는 성중립적인 방법인지 여부를 판단해야 할 경우도 있다. 기존에 있던 직무평가가 임금차별 진정에 대해 결정하는데 있어서 항상 구속력 있는 건 아니라는 것은 캐나다 법원과 인권위의 기본 입장이다.[258]

캐나다 포스트 사건 결정에서 연방인권심판소는 기존 직무분류 체계에서 어느 정도의 직무가치를 인정했는지, 어떤 직무명칭 등에 좌우되는 게 아니라고 한

257) PETF 보고서, p. 79

258) Tarnopolsky & Petney(2004)서는, 여성 가정부 도우미(housekeeping aids)가 남성 경비에 비해 더 적은 임금을 받는다는 진정에서 비롯된 사스칸츄완 주의 Harmatiuk v. Pasqua Hospital (1982), 4 C.H.R.R. D/1177 (Sask. H.R.C.), aff'd (1983) 4 C.H.R.R. D/1650 (Q.B.)사건 결정을 그 사례로 설명한다.

바 있다. 직무요건과 직무수행의 내용에 따라서 결정되어야 한다고 하였다. 물론 진정한(bona fide) 직무평가 조사에 대해서는 판단과정에서 존중해야 한하는데, 그래야 사용자들이 자발적으로 임금 체계(wage scale)를 검토하도록 장려하는 효과가 생기기 때문이다.[259]

또한 직무평가 방법의 선정 관련하여 노사 합의가 안 돼서 양방이 각자 직무평가 작업을 한 경우 어느 쪽의 평가방법 및 평가결과가 더 타당성 있는가를 둘러싸고 다툼이 생길 수 있다.

이렇게 직무평가 방법과 그 결과에 대해 양방의 다툼이 있는 경우 어느 쪽의 주장에 더 신뢰성(reliability)이 있는지 판단하는 심사기준은 합리성(reasonableness)이다. 연방재무부 사건(Public Service Alliance of Canada v. Canada)[260] 연방인권심판소 결정이 대표적인 예이다.

연방 재무부사건 사실관계

> 연방 공공서비스 the Federal Public Service에서 근무하던 문서수발(The Clerical and Regulatory (CR))그룹이 1984년 인권위에 진정을 하면서 15년에 걸쳐 진행된 이 사건이 시작됨. 근로자측에서는 CR그룹이 남성이 집중된 Program Administration (PA)과 동일가치의 노동을 함에도 더 적은 임금을 받는다고 주장함.

> 이 진정(1984년)을 계기로 해서 노사공동 조사위원회(Joint Union-Management Initiative (the "JUMI"))가 꾸려져서 직무가치 평가작업을 함. 연방정부에는 자체적인 직무분류 체계가 있는데, 공동조사 결과 9개의 여성집중 직무군이 53개의 남성집중 직무군이 존재한다는 사실에 합의함.[261] 즉 이들을 직무가치와 임금 관련 비교대상으로 설정하는 것에 합의한 것임. 그러나 공동조사 작업은 노사 양측의 이견으로 인해 여러 가지 불협화음을 낳으면서 진행됐고 최종 결과가 나왔으나 정부는 이 조사결과를 신뢰할

259) Tarnopolsky & Petney(2004), pp. 12-69
260) (1996), 29 C.H.R.R> D/349

수 없다고 주장함. 컨설턴트 회사에 공동조사위의 직무평가 결과에 대해 검토할 것을 의뢰함.

> 사용자인 연방재무부는 직무가치 평가를 위해 배포, 수집된 설문지가 (여성에게 유리한)성편향을 갖고 있는 평가자에 의해 처리됐기 때문에 JUMI의 평가 결과를 신뢰할 수 없다고 주장하였음. 재무부가 다른 컨설팅 회사에 JUMI의 직무가치 평가결과를 검토할 것을 의뢰했는데 JUMI와 다른 결과가 나온 것을 주장의 근거로 삼았음. 노조와 인권위에서는 남성집중 직무군에 대한 조사결과에 대해서만 회귀분석을 했고, 사용자측에서는 여성, 남성 관련 정보 모두에 대해서 회귀분석을 함. 이에 대해 사용자는, 노조와 인권위가 남성집단, 여성집단 데이터를 다른 방식으로 처리한 것이 분석방법의 신뢰도를 떨어Em린다고 주장함.

> 이와 관련하여 전문가 증인으로 나온 윌리스(Willis)는, 이 사건 JUMI의 가장 큰 문제는 단체교섭 같은 분위기 속에 진행돼서 양측의 이견과 갈등이 너무 많았다는 점이라고 지적함. 윌리스는 노사공동조사위의 성격, 다양한 배경을 갖는 많은 참여자들의 수를 고려하면 노사간의 이견과 갈등은 피할 수 없는 자연스러운 현상이라고 하였음. 사용자측에서는, 위의 주장을 반박함. JUMI가 공통의 목표를 갖고 관련 사실에 근거하여 평가할 때 관련 사실이 제대로 평가되고 비중을 줄 수 있다고 자신할 수 있다고 주장함. 이럴 때에만 심판소가 평가결과를 신뢰해야 한다고 주장.

이 사건은 JUMI에서의 직무가치 평가 결과가 나온 상태에서 사용자측에서 그 결과의 신뢰성에 이의를 제기하는 상황이었다. 노조와 연방인권위가 지지하는 JUMI 평가결과의 신뢰성 판단 관련하여, 연방인권심판소는 합리성(reasonableness)을 갖추었으면 그 결과를 인정해야 한다고 하였다. 왜 노사 양측의 데이터 분석결과가 일치하지 않는지, 여성에게 유리하게 평가하려는 편향된

261) 여성집중 집단으로부턴 2800개의 직위들이 남성집단으로부턴 1500개의 직위(position)들이 표본에 포함되었다. CR직무군에는 5만 명의 여성들이 근무하고 있었다.

태도가 영향을 미친 것은 아닌지 노조 및 인권위 측에서 입증하지 못하면 JUMI 평가 결과를 인정할 수 없다는 사용자측의 주장과 대비되는 입장인 것이다. 연방인권심판소는, 평가자의 경험부족, 고위직 직무평가의 어려움(고위직일수록 양측의 직무평가 결과에 차이가 컸다), 평가행위의 매우 주관적인 성격을 고려했을 때 사용자측 컨설턴트와 JUMI 평가 결과 사이의 격차는 위에서 언급했던 요인으로 설명가능하다고 보는 것이 합리적이라고 결론을 내렸다. 또한 동일가치 노동 동일임금의 실행과 조사는 캐나다에선 아직 비교적 새로운 영역이기에 직무평가 과정에서의 의견불일치는 수긍할 수 있는 상황이고, 특히 이 사건처럼 대규모의 조사 작업에선 최상의 질을 갖춘 직무정보가 있더라도 10퍼센트 정도의 차이가 나기 마련이라는 윌리스의 증언도 반영하였다.

이 결정은 직무의 가치를 정밀하게 과학적인 수준에서 입증할 필요는 없다는 캐나다 연방인권심판소의 입장을 보여준다. 사용자측에선 정확하게(correctness) 직무가치를 입증할 것을 요구했다면, 인권심판소는 부분적인 흠결이 있다 하더라도 합리성 있는 절차와 방법이라면 그 평가결과를 인정한다는 수용한다는 태도이다.

연방재무부 사건과 비교할 수 있는 사건에는 캐나다 포스트[262] 사건이 있다. 연방재무부 사건과 달리 노사공동조사위 구성에 합의하지 못했기 때문에 노조와 인권위가 각각 수행한 직무평가 방법, 결과에 대해 신뢰성이 부족하다고 사용자측에서 이의를 제기한 경우이다. 따라서 연방인권심판소는 양측 전문가 증인의 능력, 직무평가 방법의 합리성을 비교하여 판단해야 했다.

이 결정에서 직무평가의 방법과 수집된 직무정보의 신뢰성이 어느 정도인가를

262) Public Service Alliance of Canada v. Canada Post Corporation, 2005 CHRT 39, 2005/10/07

판단할 때 다음과 같은 쟁점들을 검토해야 한다고 설시하였다.

1. 직무를 비교하기 위해 어떤 직무평가 제도나 틀이 적용됐고, 그 신뢰성은 어느 정도인가.
2. 수집된 직무 데이터와 정보를 분석하기 위해 어떤 절차를 밟았고 얼마나 신뢰성 있는가.
3. 어떤 직무데이터나 정보가 어떤 정보원에서 수집됐는가. 신뢰성은 어느 정도인가.
4. 다양한 직무 및 직위에 대해 어느 정도의 가치가 인정됐고, 이 결과는 얼마나 신뢰성 있는가

이 사건 결정에서도 인권심판소는 임금차별 사건에서 사건에서 적용될 수 있는 신뢰성의 기준이란 어느 정도까지 요구되는가에 대해 설명하면서, 절대적인 정확성 기준을 배척했던 재무부 사건 항소법원 판결을 인용하였다. 인권심판소는 재무부 사건에서 인정된 '합리성'이라는 기준이 인권법과 제11조의 해석에 적절하다고 본다. 이 사건에서 양측의 전문가 증인들은 모두 직무평가라는 개념은 과학이라기 보다는 예술에 가깝다고 하였다. 산술적, 기술적인 차원에서의 정확성이 불가능하고 구체적인 정황들을 종합적으로 고려해야 한다는 것이다.
또한 인권심판소는 양측의 전문가 증인이 해당 영역에서 쌓은 경험과 지식, 수행한 작업의 결과, 그들의 결론을 중요하게 고려하여 어떤 전문가의 진술에 비중을 둬야 할지 판단하였다.

다. 임금 차이의 비교대상 설정 문제

개별 직무군끼리 비교하는 경우에는 각 직무의 가치에 비례하여 임금의 차이를 산정(wage adjustments)하는 비교적 간단한 과정을 거친다. 그러나 복수의 직무

군들끼리 비교하는 경우에는 임금차이의 규모를 산정하는 것도 중요한 쟁점이 된다.

임금간 차이의 비교라는 쟁점은 같은 동일가치노동 동일임금 원칙을 채택한 국가인 영국에서는 나타나지 않는 쟁점이다. 이는 캐나다에선 집단 단위의 진정 사건이 가능하고 상당 수의 사례가 있기 때문에 형성되는 쟁점으로 보여진다. 이제까지 우리나라에서의 임금차별 사건은 특정 직무 하나와 다른 직무 하나를 비교하는 경우가 전부였는데, 캐나다에서는 수십 개, 수백 개의 직무를 묶은 복수의 직무군들을 비교하는 방식을 사용하는 경우가 많다. 연방 재무부 사건처럼 전국단위 규모의 사업장 전체적으로 임금차별 여부를 조사하고 판단하기에 적합한 방식으로 보인다. 직무가치를 점수로 환산하여 분석적으로 비교하는 방법을 적용하는 캐나다에서는 이렇게 대규모로 직무가치를 비교하는 것이 가능하다. 또한 직무가치 평가 작업을 수행할 수 있는 능력이 있는 노조, 전문가를 고용하여 분석적 직무평가 작업을 수행할 권한과 능력이 있는 연방인권위가 없었다면 캐나다의 집단 단위의 진정 방식은 실행되지 못했을 것이다. 또한 노조의 임금차별 주장을 무시하지 않고 공동조사위를 꾸려서 조사 작업을 수행하는 협력적인 노사문화 역시 집단단위의 진정 방식이 적용될 수 있는 배경이다.[263]

동일임금지침 제14조는 임금 차이의 산정 방법을 둘러싼 쟁점이 나타난 직접적인 배경이다.

---

263) 상당 수 주에서는 공공부문 사업장의 경우 노사 공동으로 형평임금조사위원회를 꾸려서 직무가치를 평가하고 임금차별 여부를 확인토록 하는 형평임금법을 도입하였다. 퀘백 주는 일정 규모 이상의 민간 사업장에 대해서도 확대 적용하는 중이다. 형평임금법의 도입으로 인하여 사업장 전체에 대한 직무 가치평가 작업이 이뤄지기 때문에 캐나다에서 집단 단위의 진정 방식은 점점 활성화 되리라 생각한다.

동일임금지침 제14조 임금 차별에 관한 진정을 제기한 직무군과 다른 직무군들 사이를 비교하는 경우 다른 직무군들은 하나의 집단으로 간주된다.

제15조 (1) 한 직무군과 그 외 다른 직무군들 간의 임금차별을 주장하는 진정이 제기되고 직무군의 근로자들에 의해 수행된 직무가치와 지급된 임금의 직접적인 비교가 이루어질 수 없는 경우에는, 법 제11조의 취지에 따라서, 각 직무군에 의해 수행된 직무와 지급된 임금을 간접적으로 비교할 수 있다.
(2) 위(1)에서 언급한 직무군의 근로자가 받는 임금간의 비교를 위해서 위(1)에서 언급한 다른 직무군의 임금 곡선은 임금진정을 제기한 직무군의 근로자와 다른 직무군의 근로자간의 임금격차를 설정하기 위해서 사용되어져야 한다.

지침 제14조에 따르면, 하나의 여성집중 직무군과 복수의 남성집중 직무군을 비교하는 경우 복수의 직무군을 하나의 집단으로 묶어서 볼 수 있다. 여기서 유의할 것은 지침 제14조에서 말하는 직무군과 지침 제12조, 제13조에서 말하는 직무군이 일치하지 않을 수 있다는 점이다. 직무가치를 분석하는 단계에서는 아직 정확한 직무가치를 모르는 상태이기에 직무분류 체계 내에서의 분류에 바탕하여 남성 직무군을 묶고 성별 집중 여부를 판단한다. 그러나 분석된 직무가치를 바탕으로 하여 임금격차 여부를 판단하는 단계에서는 직무가치가 같거나 비슷한 것들끼리 묶어서 새로이 직무군을 구성할 수 있다. 이러한 입장은 연방재무부 사건 1999년 결정문에서 확인할 수 있다.

기존의 직무분류 체계가 분석적인 직무가치 평가 결과에 바탕한 것이 아니라면, 하나의 직무군에 속하는 직무들끼리 직무가치가 다를 수 있다. 또는 직무가치가 같음에도 서로 임금 수준이 다른 남성집중 직무들이 존재할 수 있다. 이런 경우 직무가치가 비슷한 직무들끼리 묶어서 새로운 직무군을 개념적으로 구성할 수 있다는 것이 이 사건 연방인권위와 노조측의 법해석이다. 반면에 사용자측에서

는 지침 제14조의 직무군이 지침 제12조, 13조에서의 직무군과 동일한 것을 의미한다고 해석한다. 직무가치 분석 단계에서 사용됐던 직무군이 직무가치와 임금을 비교하는 단계에서도 그대로 사용되어야 한다는 것이다.

기존의 직무분류 체계 내에서 남1, 남2, 남3 직무군이 남성집중 직무군으로 확인됐다고 가정해보자. 각각의 직무군에는 a 부터 g라는 개별 직무들이 포함돼 있다. 이들 남성집중 직무군에 대해 직무가치 평가작업을 한 결과 같은 직무군에 속하는 직무들끼리 직무가치가 실제로 달랐고, 여성 직무군 h과 직무가치 수준이 비슷한 직무들이 남1, 남2, 남3 집단에 산재해 있다고 가정해보자. 이런 경우 직무가치 수준이 여성 직무군 h와 비슷한 직무에는 b, c, d, e가 있다. 남성집중 직무인 b, c, d, e는 직무가치가 거의 비슷함에도 임금수준은 다르다.

b, c, d, e를 묶어서 새로운 직무군 남성 집단을 구성한 후, 이 집단의 임금 평균수준과 여성 직무군h의 임금수준을 비교하여 임금격차를 확인하자는 것이 연방재무부 사건 인권위와 노조 측의 입장이다.

연방인권위는 평등이라는 개념에는 기술적이거나 협소한 법률 해석에 의해 제한돼선 안 되는 합리성 기준을 내재하고 있다고 하였다. 위원회는 공정함이란 합리성을 의미하고 제11조는 "합리적인" 또는 "공정한" 대우를 요구하는 것으로 해석되어야 한다고 하였다. 인권위원회는 제11조는 "평균적인 공정함"을 요구하는 것이지 최고의 해결책을 반드시 요구하는 건 아니라고 하였다. b, c, d, e 중 어느 직무가 h와 비교대상이 되어야 하는지 정확하게 파악하지 못하더라도 평균내기 방식을 통하여 합리적이고 공정한 수준에서 임금격차를 산정할 수 있다고 하였다.

반면에 사용자측에서는, 직무가치가 비슷함에도 임금이 서로 다른 남성집중 직

무가 여러 개가 존재한다면 이들 중 어느 직무와 여성 직무의 임금을 비교할 것인지 판단하기 어렵다고 주장한다. 직무가치가 비슷함에도 b, c, d, e와 여성집중 직무인 h의 임금 수준이 왜 다른지, 성차별 때문인지 다른 합법적인 사유(노동시장 가치, 노조의 교섭력 등등) 때문인지 노조측에서 규명하지 않는 한 새로운 직무군 남°와 여성직무 h의 임금을 비교해선 안 된다고 주장한다. 따라서 직무가치에 근거하여 새로운 직무군을 비교대상으로 삼을 수 있다고 하는 지침 제14조가 법 제11조의 규정에 반하므로 무효라고 주장한다. 사용자측은 남1, 남2, 남3 등의 기존 직무군 전체를 비교 대상으로 근거로 삼을 것을 제안한다. 그 중에서 여성직무 h와 직무가치가 비슷하면서도 임금수준이 가장 낮은 e와의 임금격차를 비교할 것을 주장한다. b, c, d, e 사이에 임금수준이 다른 이유를 설명할 수 없다면 가장 낮은 임금수준을 기준으로 임금격차를 산정해야 임금격차가 성별에 바탕한 차별 때문이라는 인과관계가 입증된 것이라고 주장하였다. 가장 고임금인 남성집중 직무와의 비교를 허용한다면, 다른 남성집중 직무를 수행하는 근로자가 임금차별 진정을 제기할 것이고 남성집단 전체의 임금수준이 올라가서 여성집단과의 격차가 또 벌어지는 결과를 낳을 것이다. 따라서 결과적으로는 가장 고임금인 남성집중 집단의 임금수준으로 수렴하는 불합리한 결과가 생긴다고 주장하였다.

연방인권심판소는 성차별과 임금격차 사이의 인과관계가 제11조 위반의 필수적인 성립요건일 필요는 없다고 판시하였다. 법 제11조는 그 성격상 꼭 집어내기 어려운 제도 전반에 걸친 차별에 대해 규정하기 때문에 동등한 가치의 노동 사이에 임금격차가 있음을 입증하는 것만으로 제11조 위반이 차별이 입증된 것이라고 판시하였다. 따라서 기존의 직무분류 체계와 별도로 새로운 직무군을 구성하여 임금격차를 비교하는 인권위와 노조측의 방식에 합리성이 있다고 판단하였다. 직무가치가 비슷한 남성집중 직무들의 임금을 평균내서 여성집중 직무와 비교하는 방식은 법 제11조에 반하지 않는다고 판시하였다.

이러한 판단의 배경으로서 인권심판소는 목적적이고도 자유로운 인권법 해석을 강조하였다. 인권심판소는 법 제11조의 동일가치 "노동"의 의미를 엄격히 제한적으로 해석하여 동일가치의 "(*기존*)직무군"으로 해석할 경우 불합리한 결과가 나올 수 있다고 하였다. 예컨대 직무군으로 구성된 분류체계가 모든 사업장에 있는 것은 아니기 때문에, 직무나 임금체계와 상관없는 개별적인 남성집중 직무를 갖고 있는 사업장에서는 임금격차를 비교하지 못하는 불합리한 결과가 나올 수 있다고 하였다. "(*기존*)직무군"에 한정된 "노동" 개념 해석은 법 제11조를 형해화하는 효과를 낳을 수 있기 때문에, 기존의 직무분류 체계와 상관없이 수행하는 노동의 가치를 비교할 수 있어야 법 제11조의 취지에 맞는다고 하였다.

또한 사용자측에서는 노조와 인권위의 주장을 따를 경우 동일임금 지침 제12조, 제13조에서 말하는 직무군과 지침 제14조에서 말하는 직무군이 일치하지 않고 서로 다른 개념이 된다며 법해석의 일관성이 부족하다고 비판하였다. 제12, 13조에서 확인한 성별 직무군을 바탕으로 해서 직무가치를 평가했으면 이 직무군들끼리 임금을 비교해야 하는데, 지침 제14조에 따르면 새로운 직무군을 구성하여 임금을 비교할 수 있는 모순적인 상황이 된다는 것이다. 이에 대하여 연방인권심판소는 지침 제12, 13조에서 규정하는 직무군은 직무가치 평가 단계에서만 쓰일 뿐이고 임금비교 단계에서는 전혀 새로운 직무군을 개념적으로 구성하는 게 가능하다고 하였다.

이 결정에 대하여 연방정부는 연방지방법원에 사법심사를 청구하였는데 기각 당하였고, 이 판결 이후 연방정부는 노조와의 임금차별에 대한 소급지급을 내용으로 하는 협약을 체결하였다. 에반스(Evans) 연방지방법원 판사는 사용자측이 선호하는 비교대상 집단 선정 방법을 인권심판소가 채택해야 할 의무가 법에 규정돼 있다고 볼 수 없다고 하였다.[264] 오히려 법 제11조의 문언을 보건대 인권위의

재량에 세부 사항에 대한 판단을 맡겨 두는 포괄적이고도 목적론적인 것이라고 하였다. 제11조는 성별 임금 차별 문제가 구체적인 고용상황, 전문가 증언 증거 그리고 이 법에 내재용되는 비교방법의 특징, 구체적 사실관계에 따라서 전문가의 도움을 받아 인권위와 인권심판소가 판단해야 할 영역이다. 에반스 판사는 연방정부의 법 제11조의 해석론이 차별금지법을 폭넓고도 자유로운 방법으로 해석해야 한다는 연방대법원의 견해를 립서비스 차원에서 존중했을 뿐이라고 비판하였다. 성별 직무분리와 여성 노동의 평가절하에서 비롯되어 장기간 지속된 체계적인 임금 격차 문제를 전문화된 특별 기관이 해결하도록 활성화하는 도구로서 법 제11조를 봐야지 문언중심의 제11조 해석에 인권위 및 인권심판소가 직접적으로 구속된다고 봐선 안 된다고 지적하였다.

성차별로 인한 임금격차에 대해서만 배상의무가 있다는 연방정부의 주장에 대해 에반스 판사는, 성차별에서 직접적으로 비롯된 임금차별과 역사적인 젠더불평등이 제도 전반과 노동시장에 영향을 미쳐서 발생한 차별을 구별한다면 법 제11조의 목적(제도전반적인 임금차별의 근절)이 실현될 수 없다고 하였다. 법 제11조가 발전돼온 맥락을 고려한다면 성별만이 임금차별이 유일한 원인이어야 한다는 요건은 연방인권법과 동법 제11조의 목적을 형해화할 것이라고 하였다:

> "제도 전반에 걸친 차별(systemic discrimination)의 성격 자체가 입증하기 어렵다… 제도 전반에 걸친 차별은 기존에 확립된 모집, 채용, 승진 절차를 차별 의도 없이 단지 적용하는 것만으로도 발생하기 때문이다…여성이 수행하는 노동의 가치에 대한 뿌리 깊은 사회적 규범과 가정들에 기반한 임금 정

264) Canada (Attorney-General) v. Public Service Alliance of Canada, [1999] F.C.J. No. 1531. 이 판결의 내용은 Emond Harnden LLP, "Far too long, at far too great a cost": Federal government loses longrunning pay equity battle"(http://www.emondharnden.com/에서 2009년 10월 5일 검색)와 Margot E. Young, Pay Equity: A Fundamental Human Right, p. 11, 2002, 그리고 캐나다 연방인권위 홈페이지의 설명자료를 참고하여 정리하였다.
(http://www.chrc-ccdp.ca/publications/1999_lr/page2-en.asp에서 2009. 11. 5. 검색)

> 책이나 관행을 과학적으로 정밀하게 입증하기란 매우 어렵다. 동일한 가치의 노동을 수행하는 여성이 더 적은 임금을 받는다면 성별에 근거한 임금차별로 봐야 한다."

에반스 판사는, 연방정부 측의 임금격차 비교 방법을 택해도 최종 결과에 큰 영향을 미치지도 못할 것이라고 하였다.

임금격차 산정 방법에 오류가 있다면 공공의 이익보다 우선하는 결과가 있는지 여부에 따라서 구제 명령을 승인하거나 파기할 수도 있다는 것이 연방법원의 기본입장이다. 그런데 이 사건의 경우 인권심판소의 임금격차 비교방법에 오류가 있다 하더라도 심판소 결정을 파기할 정도는 아니라고 하면서 다음과 같이 판시하였다 :

> "이론적으로 가능하다 할지라도, 남성 비교대상을 직무군으로 다시 샘플링 하는 것은 상당한 비용을 추가시킬 것이며 이미 오랫동안 지연된 이 사건의 분쟁 해결이 더 지연된다는 문제가 있다. 이 사건은 이미 충분히 끌어온 문제이고 관련된 비용이 너무 컸다. 이 사건의 맥락에서 정의가 과도하게 지연되는 것이 사실상 정의를 거부하는 것과 같다. "

임금 차이의 비교대상을 둘러싼 캐나다의 논쟁은 복수의 직무군 사이의 직무가치를 분석적으로 평가하고 복수의 직무군들 사이의 임금차이를 비교할 수 있도록 허용하기 때문에 발생하는 쟁점이다. 우리나라에서는 고용차별 소송에서의 집단소송이 허용되지 않아서 복수의 여성집중 직무군에 대한 차별을 주장하는 사건이 성립할 수는 없다. 그러나 하나의 여성집중 직무군에 대하여 복수의 남성집중 직무군들을 비교한 후 임금차이를 산정하는 것은 가능하기 때문에 우리나라에서도 충분히 다퉈질 수 있는 쟁점이다. 또한 임금차이 산정 관련 쟁점이 된 사례들을 보면 직무가치가 일치하는 비교대상이 존재하지 않더라도 회귀분석

이나 비례식을 통해서 임금차이를 측정한다는 점도 확인할 수 있다.
마지막으로 확인할 수 있는 것은 임금 격차가 여성에 대한 불이익취급 때문임을 구체적으로 입증해야 할 책임을 근로자측에 묻지 않는다는 점이다. 이 쟁점 관련해서도 사용자는 임금격차의 전액에 대해 사용자측의 책임이 있는 것은 아니라고 주장하면서, 이 중의 어느 정도가 차별 때문으로 볼 수 있는지 입증해야 한다고 주장하였다. 이에 대하여 연방인권심판소와 항소법원은 동일가치 노동 동일임금 조항은 제도전반적으로 만연한 임금차별을 구제하기 위한 것이기 때문에 정확한 인과관계의 입증을 요구해선 안 된다는 판시를 하였다.

라. 항변 사유

합리적인 요소들(Reasonable Factors)

16. 법 제11조(3)의 목적을 위해서 동일한 사업장에서 동일가치노동을 수행하는 남녀 근로자간의 임금격차는 아래와 같은 경우에 정당화된다.
(a) 근로자가 공식적인 업적평가 제도의 적용을 받는 사업체에서, 남녀근로자의 업적 혹은 성과가 서로 다른 경우
(b) 근로자에게 적용되는 임금체계에 근속에 따라 정기적으로 임금을 인상시키는 규정이 있는 경우
(c) 근로자의 직위가 재평가되거나 혹은 하향조정되는 경우, 하향조정된 직무에 해당하는 임금수준이 그 근로자의 임금수준보다 같아지거나 혹은 높아질 때까지 그 근로자의 임금이 일시적으로 동결되거나 임금 인상률을 일시적으로 낮춘 경우
(d) 직장복귀를 위한 경우, 상해나 질병으로부터 회복하는 일정 기간 동안 근로자가 수행한 직무의 가치에 근거하여 정당화할 수 있는 수준보다 높은 임금을 사용자가 지급한 경우
(e) 직무가 보다 복잡해졌거나, 근로자의 건강침해 및 부분적인 장애와 같은 근로자의 통제 밖에 있는 요인에 의해서 근로자의 업무성과가 불만족스러운 수준으로 하락하거나 혹은 내부 노동력의 과잉으로 인해서 임금 삭감 없이 근로자를 보다 등급이 낮은 업무로 재배치할 경우

(f) (e)에 의해 결정된 이유로 임금을 점진적으로 줄이는 경우
(g) 남녀 근로자에게 모두 기회가 주어지고 참가근로자의 능력개발을 위해서 제공되는 일시적인 훈련생 지위, 일시적으로 특정한 직무에 배치된 근로자가 상용적 지위에서 일하는 근로자와는 다른 수준의 임금을 받는 경우
(h) 특정한 직무분류에서 내부 노동력 부족이 존재하는 경우
(i) 현직근로자가 수행하는 직무가 직무 재분류 과정에서 보다 낮은 수준으로 분류되었음에도 불구하고 여전히 보다 높은 수준으로 분류된 때에 받았던 임금을 계속 받는 경우
(j) 사업장의 지리적 위치에 따라서 동일한 직무를 수행하는 근로자에게 서로 다른 지역률의 임금을 지급하는 경우

17. 제16조에서 말한 요인에 기초하여 임금 차별을 정당화 하려면 사용자는 그 사업장에 고용되어 동일가치노동을 수행하는 남성근로자와 여성근로자의 임금 계산 및 지급에 있어 일관되게 형평에 맞게 적용되었음을 입증해야 한다.

18. 17의 요구에 추가로 16(h)에서 기초한 임금차별을 정당화하려면 인력이 부족한 당해 직무군을 같은 성별의 근로자가 비슷한 가치의 노동을 수행하는 직무군으로서 내부 인력부족 문제를 겪고 있는 경우와 비교하여 임금차이가 비슷한 수준임을 입증해야 한다.

19. 17의 요구에 추가로 16(i)에서 기초한 임금차별을 정당화하기 위해서 고용주는 아래의 것을 입증해야 한다.
(a) 직무 재분류 이후 어떠한 신입근로자도 과거의 분류방법에 따라 설정된 임금을 받지 않았다는 것과,
(b) 과거의 분류 방법에 따라 설정된 임금을 받고 있는 집단과 동일가치노동을 수행하는 처음 집단으로서 동일 성(Sex)이 집중적으로 구성된 다른 근로자 집단 간에 차이가 있음을 입증해야 한다.

캐나다에서는 제16조에서 규정한 요소만이 임금의 차이에 대한 정당화 사유로 인정받을 수 있는지, 이것 외의 다른 요인에 바탕한 정당화가 가능한지 쟁점이

된 바 있다. 연방인권심판소는 지침에 규정된 요소에 한정하여 해석하는 것이, 인권 관련 분쟁에서 피고측 항변을 엄격하게 해석하려는 차별금지법 해석 원칙에 부합한다고 하였다.[265] 이러한 해석을 보건대, 제16조는 임금차별에 대한 책임을 면할 수 있는 사유를 지침에 명시적으로 규정함으로써 그 허용범위를 제한하려는 의도에서 도입된 규정으로 보인다.

온타리오 주법에서의 몇몇 결정을 제외하고는, 인권심판소가 이 면책 규정의 해석에 대해 설시한 적은 거의 없다. 연방인권심판소가 이 면책 조항에 대해 해석한 적도 없다. 베이커와 건더슨의 연구에서는, 이 면책조항의 세부사항에 대한 관심이 적은 것은 작업장에서의 형평임금법 적용에서 중요한 의미가 있지 않음을 보여준다고 설명한다. 그저 극소수의 경우에만 면책조항이 적용되고 실제로 임금차별 소송의 승패가 좌우되는 쟁점은 그 이전 단계임을 추측할 수 있는 대목이다.

온타리오 인권심판소는 면책조항의 해석 관련하여 최소한의 지침을 제시했는데, 면책조항을 확장하여 해석하면 당해 법률의 효용을 저하시킬 것이라는 우려의 표현이었다.[266] 온타리오 형평임금 심판소는 성과급(merit pay)에 대하여 다음과 같은 원칙을 설시하였다:

> 이러한 성과급 제도는 이 법에서 규정하는 형평임금 규정에 대한 예외 사유이기 때문에, 심판소는 이 조항을 협소하게 해석할 것이다. 따라서 이 면책사유에 의존하고자 하는 사용자는, 문제된 관행이 일관되게 적용돼 왔음을 면밀하게 심사당할 것이다. 성편향이 성과급 제도의 표면에 드러나지는 않더라도 그 적용에 있어서 영향을 미쳤는지 여부에 대

265) 캐나다 포스트 사건 연방인권위 결정문 중. 그리고 항소법원 결정문 두 개 모두에서 쟁점으로 다루어졌다.

266) Michael Baker and Morley Gunderson. (2002). Allowable Exemptions and Pay Equity. Unpublished research paper commissioned by the Pay Equity Task Force, p. 10; PETF 보고서, p. 351에서 재인용

해 심판소가 만족할 수 있을 정도로 사용자측에서 입증해야 한다고 한 경우[267], 보상에서의 차이가 당해 직위에 필요한 기술 때문이라고 사용자측에서 주장하는 경우 단지 노동시장 경향이 그렇다는 것을 보이는 것으로는 부족하다고 한 결정[268] 등이 한 예이다.

다음의 일반 원칙은 온타리오 임금형평 심판소에서 면책 규정 관련하여 설시한 것을 정리한 것이다.

- 차별금지법률들은 면책 사유를 해석함에 있어 협소하게 해석하는 자유주의적인 해석을 해야 한다.
- 입증책임은 면책사유를 주장하는 측에 있고 사용자측의 조치는 주의깊게 검토될 것이다.
- 주장되는 면책사유로 인해 초래된 정도의 임금차이만이 임금산정시 제외될 수 있다. 즉 그 비례정도는 잘 측정되어야 한다는 의미이다.[269]

4. 시사점

가. 직무가치 비교대상

캐나다 연방대법원은 지리적 위치가 다르더라도 동일한 사업장에 해당할 수 있고, 교섭단위의 범위나 단체협약의 내용이 공통의 인사 및 보수 정책이 존재하는지 여부를 판단할 때 결정적인 요소가 아니라고 하였다. 연방대법원은 당해 사용자가 각각의 직무군에 대해 공통의 인사 및 임금정책을 실시했는지를 핵심

267) Law Society of Upper Canada v. Unknown Respondents; PETF 보고서, p. 352에서 재인용
268) Melitta Canada Inc. (No. 2), (1995) 6 P.E.R. 214, paragraph 20.; PETF 보고서, p. 362에서 재인용
269) Michael Baker and Morley Gunderson., p. 11; PETF 보고서, p. 352에서 재인용

쟁점으로 다루었다. 우리나라에도 한 사업 혹은 사업장 내에서 직역별로 노조가 달리 조직된 경우가 있는데, 당해 회사의 통일된 인사 임금 정책의 관리를 받는다면 비교대상 집단으로 인정받을 수 있을 것이다. 캐나다처럼 교섭단위가 달라도 동일한 사업장에 해당할 수 있다는 구체적인 근거규정이 존재하는 것은 아니지만 제약을 주는 규정이 있는 상황도 아니기 때문이다.

비교대상인 직무군을 어떻게 설정하느냐에 따라서 직무가치의 격차, 임금의 격차가 달라지기 때문에 그 설정기준은 캐나다에서도 중요한 쟁점이다. 캐나다에서는 법이나 지침에서 요구하는 최소한의 기준(성별 집중 비율)만을 충족하면 되는 것이지 직무군 전체와 전체를 비교해야 한다는 등의 제약은 없는 것으로 판단된다. 또한 영업 체계 내의 직명이나 분류가, 설령 단체협약에서 합의된 것이더라도, 어떤 직무끼리 묶여야 하는지에 대한 적절한 표지로 늘 인정될 수 있는 건 아니다. 당해 집단의 특성에 대한 실질적인 검토를 바탕으로 해서 비교대상 여부를 판단해야 하기 때문이다. 이는 동일가치 노동 동일임금 원칙이란 곧 전혀 다른 종류의 직무끼리도 비교 가능하다는 캐나다 법원과 인권심판소의 이해에서 비롯된 자연스러운 결론이다. 1977년 연방인권법 제정을 통해 동일가치 노동 동일임금 원칙을 도입하기 이전까지 캐나다 법원은 같거나 실질적으로 비슷한 직무에 한하여 임금차별 진정을 허용하였다. 연방인권법 제11조의 도입 이후부터는 전혀 다른 종류의 직무끼리 가치를 비교하는 것이 가능해졌다. 따라서 법과 지침에서 규정하는 성별 집중 비율 조건을 충족한다면 직무가치의 비교대상으로 인정하기에 충분하다.

우리나라의 동노동임 조항이 분석적인 직무가치 평가에 기반한 비교분석을 의미한다고 해석한다면(서구에서 동노동임 조항은 그러한 의미로 해석되고 적용되어 온 역사를 갖고 있음) 직무가치 비교대상 역시 성별 집중도를 기본 요건으로 하는 것이 타당하다고 생각된다. 특별한 근거 없이 기능직 일부(여성 생산직과 같

은 일을 담당하는 기능직)가 아니라 기능직 전체를 비교대상으로 삼아야 한다는 효성사건 1심 판결은 동노동임의 개념에 대한 잘못된 이해에 따른 사례로 볼 수 있다. 기존의 직무분류 체계 내에 이미 존재하는 직무군을 바탕으로 비교대상을 설정해야 한다는 효성 1심 판단은 남녀고용평등법 상에서 그 근거를 찾기 어렵다. 캐나다처럼 기존 직무분류 체계나 직무의 유사성 여부와 상관없이 성별 집중도만을 기준으로 직무비교를 허용하는 것이 동일가치 노동 동일임금 원칙에 부합된다.

캐나다의 동일임금지침은 성별 집중도 판단 기준을 구체적인 수치로 규정하였다. 500인 이상 사업장의 경우 여성의 비율이 55% 이상이면 여성집중 직무군으로 인정한다. 45%의 남성근로자가 포함된 직무군이라 하더라도 여성집중 직무군으로 인정하는 것이다. 이는 당해 여성집중 직무군에 저임금을 받는 남성근로자가 상당 수 있다 하더라도 성별에 따른 임금차별로 인정할 수 있음을 의미한다. 우리나라에서 임금차별이 문제된 사건을 보면 성별 집중도가 80%를 넘어 100%에 육박하는 경우가 대부분이다. 남성 근로자 비율이 30% 정도 되는 청소 직군의 여성근로자가 경비 근로자에 비해 임금차별을 당한다고 주장하는 경우를 가정해 보자. 우리나라의 지난 사건례를 보건대 당해 청소 직군에는 남성 근로자의 비율도 상당하므로 성별을 사유로 한 임금격차가 아니라는 결론에 이르기 쉬울 것이다.

남녀고용평등법 상으로는 성별 집중도가 어느 정도 이상이어야 임금차별을 인정할 것인지 구체적으로 규정된 바가 없어서 해석론에 달려 있는 상황이다. 사견으로는, 여성집중도나 남성집중도가 아주 높지 않다고 하여 차별 가능성을 원천적으로 부인해선 안 될 것이다. 당해 직무군에 대한 사회적 통념, 사회학적, 통계적 특징 등도 적극적으로 고려하여 당해 직군에 대한 임금차별 여부를 판단해야 할 것이다.

캐나다의 동일임금 지침에서 사업장 규모에 따라 성별 집중도 인정기준을 달리하는 것은 우리나라에서도 참고해야 할 합리적인 기준으로 보인다. 또한 성별집중도를 판단하는 구체적인 수치 기준을 제시하지 않는 우리나라에서 어떤 경우를 여성 집중 직무, 남성집중 직무로 볼 것인지 고민이 필요하다.

남녀고용평등법은 성별집중도 판단 기준을 구체적으로 제시하지 않았기 때문에 캐나다포스트 사건처럼 여성 고임금자가 다수 포함된 직무군을 비교대상에서 제외한다고 해석하기에 전혀 무리 없을 것으로 보인다. 또한 캐나다 포스트 사건 연방지방법원 판결은 당해 남성집중 직무군에 '고임금' 여성의 수가 많았기 때문에 비교를 허용하지 않은 것이지 단순히 여성 근로자의 숫자(비율이 아니라)가 많다고 해서 비교를 허용치 않은 게 아니라는 점에 유의해야 한다.

나. 직무가치의 평가 관련

캐나다의 형평임금 관련 인권위 안내 자료나 판례 등을 보면 직무평가 요소별 가치 평가 점수를 합산하여 그 총점을 비교하는 분석적 직무평가 방식을 취할 것을 요구한다. 그리고 직무평가 과정에서 성편향적인 고정관념의 영향을 받지 않도록 어떤 절차와 과정을 거쳐야 하는지 상당한 분량을 할애하여 설명한다.[270] 우리나라의 임금차별 소송에서 분석적 직무평가 방식이 도입된다 하더라도 성중립성을 갖추기 위한 노력이 병행되어야 함을 보여주는 부분이다.

근로자측에서 직무가치 분석을 어느 정도의 정확성으로 입증해야 하는가는 임금차별 분쟁에서 중요한 쟁점이다. 연방재무부 사건에서 인권심판소는, 직무가치

270) 성중립적인 직무평가를 하기 위한 다양한 종류의 정보는 PETF 보고서나 CHRC, Guide to Pay Equity and Job Evaluation, 1997 그리고 Ontario Human Rights Commission, 앞의 자료 등에서 확인할 수 있다.

평가는 과학기술의 문제라기 보다는 사회경제적 요소까지 고려해야 하는 예술과 같다고 하였다. 직무가치의 평가 자체가 하나의 정해진 답이 나오기 어려운 것이기에 통계적, 기술적 정확성을 끝없이 추구해선 안 된다는 입장에서 설시한 것으로 보인다. 노조측의 직무가치 평가에 대해 사용자측이 계속해서 기술적인 쟁점을 제기하는 것을 허용하면 임금차별 피해의 구제가 대단히 어려워지기 때문이다.

연방재무부 사건 결정을 보건대, 캐나다 연방인권심판소는 직무가치 평가결과가 완벽한, 최상의 수준으로 정확하진 않더라도 성중립적이고도 객관적인 평가과정으로서의 합리성을 갖추면 된다는 입장으로 보인다. 기술적으로 정확하게 인과관계를 입증할 필요는 없고 합리성이 인정되는 정도이면 충분하다는 것이다. 다만 이 사건은 노사공동조사위의 평가결과를 존중하려는 인권심판소의 입장이 영향을 미친 것은 아닌지, 공동조사위가 꾸려지지 않았던 케이스를 검토하는 등의 확인이 필요하다. 또한 사용자측의 기존 직무평가 방식을 이용한 결과에 대해 노조나 인권위측에서 이의를 제기하는 경우에도 연방인권심판소는 똑같은 관점으로 접근하는지 확인이 필요하다.

다. 임금비교 단계

동일가치 노동 동일임금 원칙이 분석적 직무평가에 기반한 직무가치 비교를 전제한다고 해석된다면, 직무가치가 일치하는 비교대상이 존재하지 않더라도, 비례적으로 임금지급됐는지(또는 임금회귀곡선 상에서 비교) 확인해야 한다. 연방재무부 사건과 CBC사건을 종합하건대, 복수의 비교대상 직무군이 존재할 때에는 비교대상의 임금 평균과 비교된다. 이들 중 임금이 가장 높은 집단과 비교하는 건 형평의 원리에 반하기에 허용되지 않는다.

캐나다에서 '임금격차 비교 방법'이란 쟁점이 등장하는 것은 복수의 직무군끼리를 비교하는 대규모 조사를 배경으로 한다. 우리나라에서는 이런 사례가 아직

없지만 공공기관이나 공기업의 임금체계를 대상으로 하는 대규모 조사를 할 때에는 충분히 참고할 수 있다고 본다.

라. 캐나다와 우리나라의 차이점

앞서 언급했지만 캐나다는 철저한 분석적 직무평가 제도를 적극적으로 활용하는 나라이다. 이를 위한 제도적 지원도 우리나라와 비교할 수 없다. 분석적 직무평가 방식을 적용하기에 전혀 다른 종류의 직무일지라도 임금차별 진정의 대상이 될 수 있다. 캐나다에서 임금차별을 인정받은 결정례나 인권위 조정례를 보면, 서기, 타자수, 출납계 v. 보안담당, 조수, 엔지니어, 화재경비 서비스 담당, 제조업체의 사무직 및 비서 v. 공장 근로자(엑스레이 기사 및 간호사 v. 의료보조원/사서 v. 역사 조사관, 연방공공서비스국의 일반서비스 직군 중 식품, 세탁, 다양한 개인서비스 v. 메신저, 보호관, 건축 및 창고 근로자, 캐나다 공공서비스기관에 속한 직업치료사 및 소비자문제 당당 v. 임업담당, 서기 및 교환원 v. 창고근무 근로자를 비교한 경우가 확인된다.[271]

반면에 우리나라에서는 동노동임 원칙이 이미 20년 전에 도입됐지만 이 조항이 분석적 직무평가 제도를 전제한 것으로 보기엔 관련 조항들이 미비하고 국회 및 법원의 인식도 미약했던 것으로 보인다. 기존의 우리나라 임금차별 사건 판례들이 동일가치 노동 동일임금 조항을 '동일(또는 유사)노동' 동일임금 조항으로 해석해 온 경향이 그 예이다. 따라서 캐나다에서의 논의를 참고하려면 분석적 직무평가를 기본으로 법 해석론을 확립하고, 분석적 직무평가가 활성화 될 수 있는 입법적 보완, 정책적 지원에 대해 고민할 필요가 있다. 예컨대 국가인권위원회가 공공기관의 임금체계를 대상으로 분석적 직무평가 방식을 실제로 적용하는 직권조사를 한다면, 동일(가치)노동 동일임금 원칙의 의의와 해석론에 대한 사회

271) Canadian Human Rights Commission, Equal Dollars Make Good Sense, Pay Equity Casebook. Minister of Supply and Services, Canada, 1992에 나온 사례를 참조하여 정리함.

적 인식을 제고하고 관련 연구작업을 촉발하는 계기가 될 수 있을 것이다.

제3장 직무평가

제1절 임금차별 판단에 있어 직무평가의 의의

동일가치노동의 판단에 있어서는 동일가치성의 판단기준이 필요하며 동일가치성을 판단하기 위한 직무내용의 가치평가는 일반적으로 직무분석 및 직무평가를 통해서 이루어진다.

직무평가는 기업 내에서 각 직무가 차지하는 상대적인 가치를 결정하는 것이며, '남녀 동일가치노동 동일임금'의 개념을 현실에 적용하기 위해서는 각 직무의 가치평가 및 직무 상호간의 가치를 비교하는 것이 필요하다(김태홍, 2002). 직무평가는 모든 직무에 관해 그 내용을 정확히 기술하는 '직무기술서'의 작성과, 각 직무를 기술, 노력, 책임, 다양한 작업조건 등 미리 선택된 요소에 관해서 분석하여 중요도에 따라 점수를 매기는 과정으로 구성된다.

우리나라의 경우 임금차별을 판단하는 과정에서 직무평가를 실시하고는 있으나 분석적 평가방법을 통한 직무평가가 아닌 직무들의 상대적 가치를 포괄적으로 고려하여 가치에 따라 서열을 매기는 서열법을 사용하고 있어 평가자의 주관이 개입될 소지가 매우 크다. 반면, 영국이나 캐나다의 경우는 비분석적인 직무분석 방법을 사용하는 직무평가를 동일임금법을 만족시키지 못하는 것으로 판단하여 분석적 직무분석방법을 사용할 것을 확인하고 있다. 그러나 전문가로 구성된 직무평가 위원회가 없고 기업에서도 분석적 직무평가가 일반화되어있지 않은 우리나라의 상황에서는 이를 적극적으로 도입하는 데 한계가 있는 것 또한 현실이다. 그러나 우리나라도 장기적인 관점에서 남녀 임금차별 관행을 개선하고 동일가치노동 동일임금을 정착하기 위해서는 객관적인 직무가치의 비교를 가능하게 하는 표준화된 분석적 직무평가모델이 필요하다. 따라서 현재적 수준에서 동일가치노동 동일임금을 적용하기 위한 지침서의 발간, 실무적용을 위한 매뉴얼 작성 뿐

아니라 더불어 분석적 직무평가모델을 우리나라에 도입하기 위한 탐색적 연구 또한 병행되어야 할 것이다.

제2절 직무분석 및 직무평가

1. 직무분석

가. 직무분석의 정의와 절차

직무분석이란 직무의 내용, 컨텍스트, 직무요건에 관한 정보를 수집하고 분석하는 시스템적 방법이다(Mathis & Jackson. 2002). 직무분석의 목적은 인사관리의 제 기능을 효과적으로 수행하는데 필요한 정보를 제공하는 것이다. 직무분석을 통해 직무의 내용에 대한 구체적인 정보, 직무수행자에게 요구되는 자격요건에 대한 정보를 수집하게 되며, 이는 모집과 선발, 배치, 교육훈련, 직무평가, 경력개발, 보상 등 인사관리 전 과정에 기초자료로서 활용된다. 직무평가 역시 이러한 직무분석을 기초로 이루어지기 때문에 표준화된 직무평가모델의 개발을 위해서는 우선 직무분석이 선행되어야 한다.

직무분석 기법은 직무분석의 대상이 되는 직무의 내용과 직무수행자에게 요구되는 자격요건에 대한 정보의 내용을 어떤 관점에서 수집·분류하느냐에 따라 기능적 직무분석법, 직위분석 설문지법, 그리고 관리직 직무분석법 등이 있다(박경규, 2002).

기능적 직무분석법은 직무를 3가지 기능적 측면에서 분석하는 기법인데, 직무의 기능을 자료와 관련된 기능, 사람과 관련된 기능, 사물과 관련된 기능으로 나누어 이러한 기능들을 작업자의 업무일지 및 메모사항, 상사와의 면접, 작업 진행 상황의 관찰 등을 통해 분석한다. 이러한 기능적 직무분석법은 직무분석의 목표를 설정하고, 해당 직무의 과업을 규명하며, 개별 과업을 분석하는 단계를 거친

다. 과업규명단계에서는 과업 수행을 위해 나타나는 행동, 개별 과업의 목표, 작업조건 등이 규명되며, 개별과업의 분석단계에서는 자료, 사람, 사물이라는 세 가지 측면에서 과업을 수행하는데 소요되는 시간등도 측정된다. 또한 기능적 분석법은 작업자의 작업행동을 초점을 맞추고 있어 과업을 수행하는 데 있어서의 행동의 종류, 복잡성, 요구되는 자격요건의 수준을 체계적으로 파악할 수 있는 장점을 지닌다.

직위분석 설문지법은 매코믹(McCormick)에 의해 개발되었는데 이 설문지는 194개의 항목으로 구성되어 있으며 작업자가 직무를 수행하는데 사용하는 정보의 원천, 직무수행에 투입되는 정신적 과정, 성과에 관한 정보를 포함하고 있어 개별 직무에 대한 다각적이고 풍부한 정보를 획득할 수 있다.

관리직 직무분석법은 관리직에 속하는 직무를 분석하기 위한 방법으로 토나우와 핀토에 의해 개발된 208개의 항목으로 구성된 질문지를 통해 관리자 자신이 스스로의 업무를 작성하도록 되어 있으며, 이를 통해 관리직무 개별항목의 중요성 정도, 직무수행에 필요한 지식, 능력 등이 분석된다.

나. 직무분석의 결과 및 활용

직무분석의 산출물은 직무기술서와 직무명세서이다. 일반적으로 직무기술서는 직무의 내용, 직무수행에 필요한 원재료, 설비, 작업도구, 직무수행방법 및 절차, 작업조건 등이 기록된다. 직무명세서에는 해당 직무를 수행하는 작업자가 갖추어야 하는 자격조건과 인적특성이 포함된다.

직무분석의 결과는 보상 및 평가시스템 뿐 아니라 인력계획과 채용, 육성체계, 교육훈련, 조직/직무재설계에 모두 활용가능하나, 일반적으로는 직무가치를 반영한 보상시스템의 설계에 가장 많이 활용되며 이 지점에서 직무가치 평가에서의 직무분석의 역할이 드러난다.

[표 3] C사의 직무기술서 사례: 식품 브랜드 매니저 (중앙인사위원회, 2002)

직무명: 식품 Brand Manager
직무코드: MAMG610
전문기능: 마케팅
작성일자: 2000. 10. 1

직무의 주요 목적
효율적인 마케팅 활동을 통하여 제품의 브랜드력을 강화하고 매출, 손익, M/S를 제고하기 위한 커뮤니케이션/판촉/유통/가격/제품 전략을 수립, 실행한다.

조직에서의 위치
상사의 직무명: 식품CMG장
동료의 직무명: 식품 Brand Manager
부하의 직무명: Assistant Brand Manager(1~2명)

주요고객 및 접촉대상
내부 :
1. SC, 1회/2일, 월별 판촉전략, 매장개선, 물량수급협의 및 시장, 경쟁사, 소비자 관련 정보 공유
2. 리서치센터, 1회/격일, 조사 필요성 및 조사방법 협의, 필요조사 방향설계 협의
3. 영업부서장, 1회/주, 시장동향, 경쟁사동향, 소비자동향, 신제품 동향에 대한 정보수렴

외부 :
1. 광고대행사 임직원, AE, 2회/주, 광고기획, 제작관련 협의, 업계동향, 정보공유
2. 인쇄판축물업체 대표, 임직원, 1회/월, 판촉물 제작관련 리뷰, 점검

직무수행요건

정규교육수준/ 전공: 대졸이상, 경영학

직무관련 필요경력 또는 훈련: 8년(마케팅 경력 4년 이상)

직무관련 전문기술/요구자격증: N/A

주요직무책임 및 업무수행 단위

1. 중장기 브랜드 전략을 수립한다.

● 브랜드 포트폴리오/4P 운영/브랜드 컨셉트/브랜드 미션/중장기 브랜드의 재무목표를 수립하고 이를 CMG장에게 승인받는다

2. 브랜드 플랜/경영계획을 수립한다.

● 차년도 브랜드 플랜을 수립하여 CMG장에게 승인받고 마케팅 자원을 결정한다.

● TM/RC로부터 차년도 판매계획을 받아 경영계획의 초안을 수립한다. 수립된 경영계획초안을 SC에게 설명하고, SC가 RC와 TM을 상대로 1차 경영계획 협의안을 도출한다.

● BM은 계획예산이 부족할 때 추가예산의 필요성 및 집행후 성과를 예측, CM지원팀에 추가예산을 요청하며, CM지원팀장이 집행 결정한다.

3. 제품전략을 수립, 실행한다.

● 신상품 도입전략을 수립하고 도입을 위한 세부 실무작업을 진행한다.

● 품종 및 SKU퇴출을 결정한다(필요시 TM, RC의 의견을 구함)

4. 광고판촉전략을 수립, 실행한다.

● 광고제작 및 운영계획을 수립하고 이를 실행한다.

● 소비자판촉전략을 기획/집행한다.

5. 가격전략을 수립, 실행한다.

● 경영판가 및 실공가 그리고 기준 소매가(희망소매가)를 결정한다.

6. 경쟁사 마케팅 전략을 분석, 예측하고 대응안을 수립한다.

● 업체 관계자를 미팅하여 업계 공조 필요시 공조안을 마련한다.

● 경쟁사 신제품/유통판촉/소비자판촉/광고전략/가격운영 등에 대한 단기대응

방안을 수립하고 이를 집행한다.
7. OEM등에 관한 업체관리를 수행한다. 관리 브랜드가 OEM품목일 경우 BM은 그 업체 관리에 대한 책임을 진다.
8. 소규모 투자에 대한 의사결정 및 책임을 진다. 신규투자시 금형투자부문과 기존 투자 부문 중 5천만원 미만의 설비보완이나 수선에 대한 의사결정 책임

2. 직무평가

가. 직무평가의 개념, 방법

일의 내용을 밝히는 것이 직무분석이라면, 직무분석의 결과 밝혀진 직무의 구체적인 내용 및 이를 수행하기 위해 요구되는 작업자의 자격요건을 가지고 해당직무의 가치를 밝히는 것이 직무평가이다(박경규, 2002).
직무가치판단은 해당직무가 기업목표달성에 얼마나 기여하는가를 기준으로 해야 한다는 논의가 출발점이 되고 있으나, 수많은 직무들의 연관을 통해 성과가 나타나는 기업현실에서 개별 직무들의 성과와 기업목표와의 연관성을 정확하게 밝히는 것은 쉽지 않다. 이에 대개의 경우 기업목표달성에 있어 해당직무의 공헌도를 기반으로 하여 해당직무를 수행하는데 있어서의 양적, 질적 가치를 평가하는 방법을 택하게 되는 것이다. 이러한 관점에서 직무평가는 직무의 절대적인 가치를 평가하기 보다는 상대적인 가치를 평가한다.
많이 사용되고 있는 직무평가의 방법에는 크게 종합적 평가방법과 분석적 평가방법의 두 가지 방법이 있다. 종합적 평가방법은 직무수행의 난이도를 기준으로 포괄적인 판단에 의하여 직무의 가치를 상대적으로 평가하는 방법으로서 여기에는 서열법과 분류법이 있다. 분석적 평가방법은 직무분석에 따라 직무를 기

초적인 요소 또는 조건으로 분석하고 이를 계량적으로 평가하는 방법으로서 여기에는 점수법과 요소비교법이 있다. 서열법은 직무평가자가 직무기술서와 직무명세서를 기반으로 직무들의 상대적인 가치를 매기고 서열화하는 방법이다. 가장 간편한 방법이기는 하나 직무평가자의 주관성이 전혀 배재되지 못하는 단점으로 인해 현실적용가능성이 낮다. 현재 우리 법원의 직무평가과정에서 사용되는 직무분석방법이 서열법에 해당한다고 하겠다. 분류법은 등급법이라고도 하는데 사전에 작성한 직무등급표를 기준으로 해당직무의 등급을 매기는 방법이다. 실시과정이 간단하고 도입이 용이하기는 하나 개별등급에 대한 정의가 불명확하고, 등급산정에 있어 주관적인 판단이 작용할 가능성이 높다. 점수법은 개별직무의 가치를 점수화해서 표시하는 기법이며 분류법을 보다 정교하게 발전시킨 것으로 현재 가장 많이 사용되는 방법이다. 요소비교법은 점수법을 개선한 평가방법으로 점수법의 단점인 임의적 가중치 부여, 임의적 점수 부여를 개선하고자 고안되었다. 이 방법은 요소를 기준으로 하여 직무평가를 실시하는 점에서는 점수법을 차용하였으나, 기업 내에서 가장 중심이 되고 그 가치나 크기를 인정받는 대표 직무를 선정하고 선정된 대표 직무가 직무 평가척도로 사용된다는 점에서 점수법과 다르다(함정식, 2007). 선정된 대표적 기준직무의 시장임금을 조사하고 기준직무에 있어 각 직무평가요소별 수준을 평가하여 기준임금액수를 요소별로 배분한다. 이로써 기준직무에 있어 직무평가요소별 금액이 결정되며, 기준직무 이외의 직무는 직무평가요소별 수준을 평가하고 그 평가결과를 기준직무의 수준에 비교하여 각 직무 가치가 결정되는 것이다.

직무평가의 핵심적 구성요인은 평가요소의 선정, 평가요소에 대한 가중치 설정, 평가요소에 대한 점수부여이다. 평가요소 선정 단계에서는 개별직무의 어떤 측면을 평가할 것인가를 결정한다. 평가요인의 선정은 직무평가에서 매우 중요한 부분 중의 하나인데, 어떠한 평가요인을 선정하느냐에 따라 직무의 상대적 중요성이 달라지기 때문이다. 일반적으로 조직의 목적, 비전, 해당 직종의 특성등을 감안하여 가장 적절한 평가요인을 선정하게 된다.

현재 직무평가 영역의 선정은 Hay 컨설팅의 Hay Guide Chart System을 가장 많이 사용하고 있으며 그 구체적 내용은 [표 4]과 같다. 헤이시스템은 점수법을 이용한 대표적인 패키지 시스템으로 1950년대 초 Edward N. Hay와 Dale Purves에 의해 개발되어 헤이컨설팅사를 통해 확산되었다.

[표 4] HAY컨설팅의 직무평가 영역과 요소

평가 영역	평가요소	평가요소의 예
투입 (Know-how)	기술적 노하우	직무담당자에게 사전적으로 요구되는 전문적 기술과 실무적 지식
	관리적 노하우	직무담당자 자신이 직접적으로 관리하는 조직, 부하직원의 특성과 규모, 담당기능의 범위에 따라 달라지는 관리지식 혹은 기술
	대인관계 기술	타인과의 관계 속에서 실제 경험함으로서 습득되는 인간특성과 행태에 관한 지식
과정 (문제해결)	사고의 환경	직무수행과정에서 요구되는 판단준거의 명확성
	사고의 도전도	직무와 관련된 문제를 해결하기 위해 요구되는 창조성과 동창성의 정도
산출 (영향력)	행동의 자유도	직무담당자가 독자적으로 결정할 수 있는 수준. 직무수행과정에서 이루어지는 개인적, 절차적 통제와 감독정도
	직무의 크기	구체적으로 직무수행을 통해 나타나는 효과가 미치는 범위와 강도
	영향력의 특성	직무의 성과가 조직 부문에 미치는 영향력의 직접성과 책임성 수준

- 자료: 김동배·정진호(2006)

한편, 동일가치노동 동일임금지급 원칙을 실행하기위한 판단준거로서 직무내용

의 가치를 평가함에 있어서는 남녀고용평등법에 명시되어 있는 직접적인 판단기준인 기술, 노력, 책임, 작업조건을 평가영역으로 하여 평가요소를 제시한 사례가 유용할 것이다. 이에는 업종의 따른 평가요소를 제시한 Bartley(1981)의 사례가 있다(표 5~7 참조).

[표 5] 시간제 생산직을 위한 보상요인 사례]

스킬	노력	책임	작업조건
직무지식 훈련/경험 진취적 태도 성실성 손재주	육체적 정신적	총괄책임 장비 혹은 공정 원재료나 제품 타인의 안전 타인의 작업	특이한 작업환경 안전에 대한 위협 건강에 대한 위협 작업으로부터 오는 압박감

자료: Bartley(1981) - 김태홍외(2002)에서 재인용

[표 6] 소매업에서의 서비스직을 위한 보상요인 사례

스킬	노력	책임	작업조건
기술적 훈련 경험 숙련도 섬세함 진취성	끈기 집중 판단 감각적 고통 참을성	재정 및 재산 서비스 영업권 타인의 안전 타인에 대한 감독	불만요인 우연한 사고 위험 육체적 건강 위해요소 옷의 더럽힘

[표 7] 관리직을 위한 보상요인 사례

기술	책임의 파장범위	의사결정수준	감독의무	근무조건
경험 전문훈련 의사소통 기술 재무/자산관리 계획수립	국가사회 지역사회 조직구성원	실수의 결과 혁신성과 재능 의사결정시 통제 받는 정도 의사결정 내용의 복잡성	난이도 감독수준과 빈도 직간접적으로 감독하는 인원수 감독하는 부서의 다양성과 복잡성	육체적 요구 기밀성 정신적, 감정적 압박

- 자료: Bartley(1981) - 김태홍외(2002)에서 재인용

평가요소에 대한 가중치 선정은 직무를 성공적으로 수행하는데 요구되는 능력(숙련도, 기능수준, 지식수준 등), 직무수행에 투입해야 하는 노력의 정도, 직무수행 결과에 대한 책임의 정도, 그리고 직무를 수행하는 작업조건이 얼마나 불리하고 어려운가 등에 대해 측정하는 것이다. 이 과정에서는 열거한 평가요소들이 특정직무의 가치를 평가하는데 똑같이 중요한지, 또는 직무의 특성에 따라 중요성이 다른지를 판단해야하는데, 그 정도는 가능한 한 객관적인 사실을 기준으로 한다.

[표 8] 평가요소의 가중치-전자산업 생산직종(예)

평가요소		가중치(%)	
대분류	소분류	소분류	대분류
숙련	경험 교육수준 창의력	22 14 14	50
노력	육체적 노력	10	15

	정신적 노력	5	
책임	설비 원재료 및 제품 타인의 안전 타인의 작업	5 5 5 5	20
직무조건	작업환경 위험도	10 5	15
계		100	100

- 자료: Bartley(1981)

마지막 단계에서는 평가요소에 대한 점수를 부여하게 된다. 점수는 가중치표를 가지고 직무기술서와 직무명세서를 대비시키며 평가를 하게 된다. 그러나 이 과정에서 또한 평가자의 주관이 개입될 여지가 있으므로 각 평가요소들에 대해 평가구간을 설정하고, 설정된 구간별 정의를 명확하게 하여 최대한 객관적인 평가가 되도록 한다.

나. 직무평가의 절차

직무평가는 필요성의 제기부터 임금 수준의 결정에 이르는 일련의 과정을 거친다. 직무평가의 필요성이 제기되면 보통 직무평가의 필요성을 검토하는 요구조사가 선행된다. 타당성 조사에서는 먼저 직무평가를 통해 처음에 제기된 필요성을 충족시킬 수 있는지, 필요성을 충족시키기 위한 가용자원은 확보할 수 있는지 등을 판단한다. 다음으로는 누가 무슨 목적으로 누구를 대상으로 얼마만큼의 자원을 활용하여 어떻게 직무평가를 진행할 것인지에 대한 계획을 세운다(Figart, 2000). 즉 직무평가 요구에 대한 해결 가능성이 먼저 논의되고 이어 직무 평가 영역 및 요소의 개발을 위해 직무평가의 목적을 설정해야 한다. 일반적으로 직

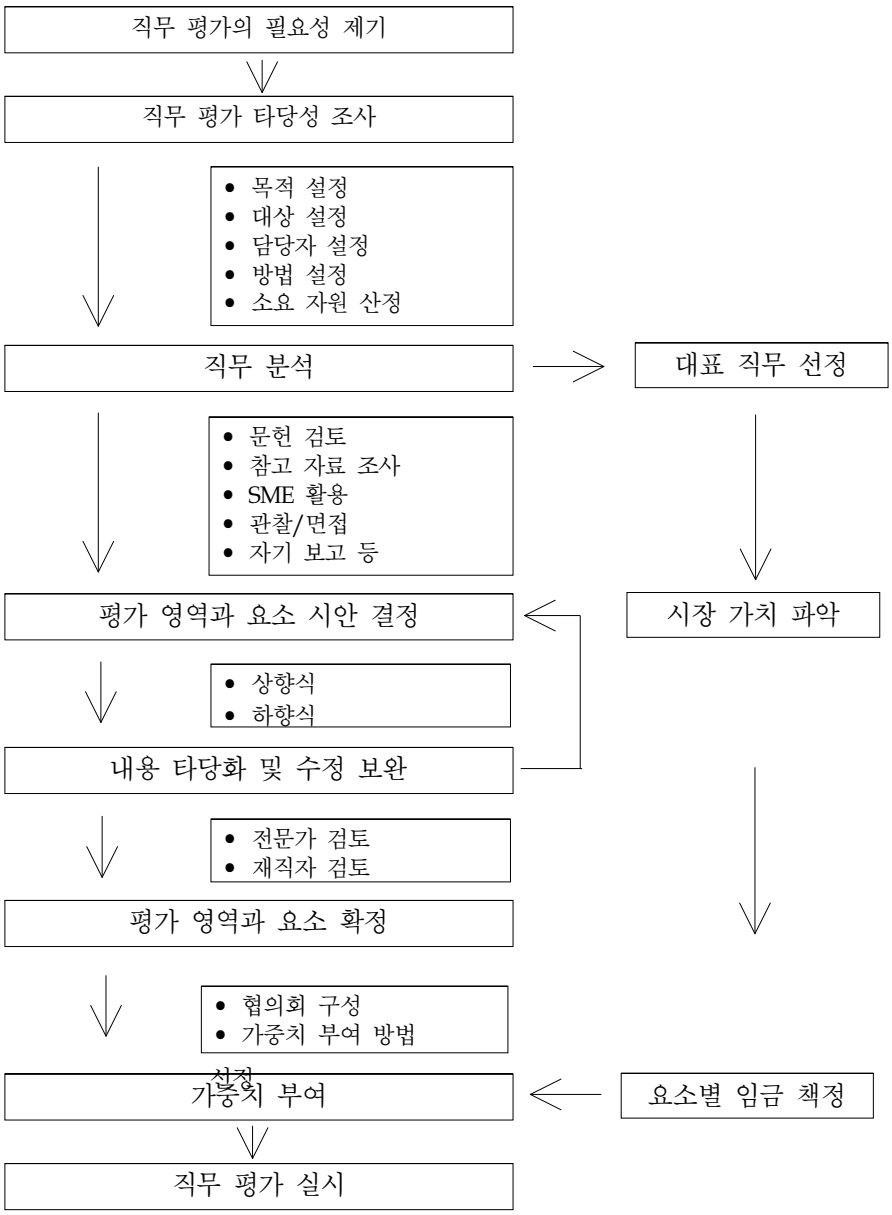
무평가는 합리적인 임금체계를 수립하는데 목적을 두고 실시된다. 물론 이외에도 직무설계나 재설계, 교육훈련, 선발, 성과급 지급등을 위해 사용될 수 있으나, 주된 목적에 따라 대상이나 방법이 달라지는 경우도 있으므로 직무평가 요구에 대한 분석적 판단이 필요하다(Armstrong et al. 2003).

일반적인 경우 합리적인 임금체계의 수립이라는 목적이 정해지면, 직무평가의 직무와 과업을 규정하는 과정을 거치게 되며, 직무평가의 대상이 정해지면, 직무평가의 주체를 결정한다. 대개 직무평가의 주체는 직무분석과 평가에 대한 전문적인 지식과 경험을 가진 전문가가 외부에서 참여하는 것이 일반적이다. 일단 담당자가 정해지면, 직무평가 방법을 정해야 하며, 이는 평가의 목적, 평가대상의 범위에 따라 비교적 간단한 서열법이나 분류법, 보다 복잡한 점수법이나 요소비교법 등이 사용된다. 이러한 직무평가의 방법은 직무평가를 담당할 인력, 시간, 비용 등의 조건하에서 결정된다.

평가방법이 결정되면, 직무분석이 수행된다. 직무분석은 내외부 전문가를 활용하거나, 이미 잘 알려진 직무의 경우에는 문헌과 참고자료를 통해 직무분석을 대체하게 된다. 직무분석을 마치면, 다음단계로 직무평가를 위한 평가 영역 및 요소 선정 작업이 필요하며 방법은 전술하였다. 평가요소 선정은 개별 직무의 상대적인 비중을 평가하기 위해 관련 직무들을 구성하고 있는 요소들 중에 조직의 목표달성을 위해 중요한 역할을 하는 요인들과 직무수행자가 직무수행을 위해 감내해야 할 작업 조건 등 조직의 입장에서 해당 직무수행자에게 임금의 형태로 보상해줘야할 요인들을 선정하는 작업이며, 직무평가에서 가장 중요한 부분중의 하나이다. 왜냐하면 어떠한 보상요인을 선정하느냐에 따라 직무의 상대적 중요도가 달라질 수 있기 때문이다(김태홍외, 2001).
평가영역과 요소가 결정되면 평가영역과 요소의 내용을 타당화하는 단계로 넘어간다(Armstrong et al. 2003). 이를 위해서는 직무관련 전문가들로 구성된 패널을

조직하여 평가영역과 요소를 검토하거나, 직무를 수행하는 재직자들을 대상으로 평가영역과 요소의 타당성을 검토하고 부족한 부분을 보완할 수도 있다. 이렇게 평가영역과 요소가 확정되면, 가중치 부여 작업이 진행된다. 가중치를 부여할 때는 직무평가 관련 전문가, 재직자 대표, 인사담당자 등으로 구성된 협의회를 구성하여, 요소별 또는 영역별로 가중치를 부여하게 된다.

[그림 2] 직무평가의 일반적 절차



다. 직무등급의 설정

대기업의 경우 직무 수가 수백 개에 달하므로 각 점수법이나 요소비교법을 사용할 경우 각 직무의 점수 차이가 매우 세분화되어 이를 토대로 임금을 책정하는 것은 지나치게 복잡하게 된다. 따라서 각 직무의 가치를 점수화한 다음 이를 일정한 등급으로 분류함으로써 임금 설정을 쉽게 할 수 있도록 만든 것이 직무등급이다(윤진호외, 2009).

직무등급의 구체적 설계방식은 먼저, 직무평가 결과를 이용하여 각 직무를 등급화하며, 직무등급의 고저는 직무가치의 고저에 대응하게 된다. 예를 들면, 점수법의 경우 지식과 기능, 책임, 의사결정, 직무 복합성, 대인관계의 필요성 등의 요소에 따라 등급이 결정되며 이들 요소별 등급점수와 가중치를 환산하여 전체적인 직무등급이 결정되게 되고, 이렇게 결정된 직무등급에 따라 채용, 승진, 보상수준 결정 등의 인사관리 과정이 행해지게 된다. 아래의 [표 9]가 직무등급 결정의 예이다.

[표 9] 직무등급 결정

직무등급별	직무요소별				
	지식・기능	책임도	숙련・경험	물리적 조건	인적 대응
level 1	50	50	40	30	30
level 2	90	90	80	60	60
level 3	130	130	120	90	90
level 4	170	170	160	120	120
level 5	210	210	200	150	150
level 6	250	250	-	-	-

자료: Ingster(1999), 윤진호외(2009)에서 재인용

라. 직무평가 시스템 개발 해외 사례

1) 영국 : 의료 시스템(NHS) 의 포괄적 직무 등급 시스템 개발사례

1970년 영국에 동일임금법이 제정될 당시, 공공시설로 운영되는 영국 의료 시스템의 종사자 임금 체계는 매우 다양하였으며, 평등의 원칙에 부합하지 못하였다. 예를 들면 치과의사나 간호사 등 직종별로 별도의 임금체계를 갖고 있었으며, 전반적으로 "동일 노동, 동일 임금"의 원칙이 지켜지지 못하고 있는 상황이었다. 동일임금법이 제정된 후, 성 차별적인 임금 체계는 점진적으로 개선되었으나, 기관별 차이가 있었으며, 무엇보다 의료 행위의 가치에 대한 포괄적인 정의가 없었다. 이에 1986년 언어재활 전문가들이 신경과 의사들과의 임금 차별 문제를 제기하였고, 여러 차례의 법정 재판을 거쳐 동일한 의료 행위 즉, 동일 가치의 노동을 제공하고 있다는 것을 인정받게 되었다.
영국 보건부 당국은 이러한 복잡하고 일관성 없는 임금체계와 이를 둘러싼 지속적인 문제제기를 획일적으로 해결하기 위해, 1999년 의료 시스템의 포괄적인 직무 분석을 실시하기로 결정하였고 그 결과물로 2004년 『Job Evaluation Handbook』을 발간하게 된다.

영국 의료 시스템의 포괄적인 직무 분석 체계를 개발하기 위해 2 차례의 전문가 위원회가 발족되었으며. 이를 통해 16개의 직무특성을 각각 5개에서 8개의 단계로 나누고, 각 직무를 만족스럽게 수행하기 위해 필요한 특성을 16가지로 분류하여, 각 특성에 대해 어느 정도의 수준이 필요한지를 결정하였다. 또한 수준을 책정할 때는 객관적인 기준으로 판단할 수 있도록 가이드라인을 제공하였다. 모든 특성에 수준을 정하고, 가중치를 적용하여 종합 점수를 산정하였고 이렇게 산정된 점수는 곧바로 임금과 직결되도록 구조화하였다.

[표 10] 영국 NHS의 직무평가 기준

번호	특성	단계수	척도
1	커뮤니케이션 능력	6	환자, 보호자 또는 동료, 부하/상사 및 관련 기관 등, 구두 및 서면으로 커뮤니케이션에 대한 요구 조건
2	지식, 훈련, 경험	8	기술적, 전문적 이론과 실무 지식에 대한 요구 조건
3	분석, 판단력	5	문제 또는 증상에 대한 상황 판단과 대응책에 대한 비교 분석의 필요성
4	기획 능력	5	부서간 회의, 전략 등을 기획하는 능력
5	육체적 능력	5	고속 운전, 의료기기의 사용 등 속도와 정확도의 필요성
6	환자에 대한 책임	8	환자의 치료를 위한 직.간접 행위 및 행정 관리에 대한 책임의 정도를 표현
7	정책, 서비스에 대한 책임	6	정책 구상과 서비스 개발에 얼마나 큰 영향과 책임을 갖는지를 표현
8	물질적, 재정적 책임	6	직무 수행에 있어서 각종 기기나 시설 또는 재정 관리에 대한 책임의 정도
9	인사 관리의 책임	6	직무의 인사적 요소 : 평가, 교육 훈련, 채용 및 인사 전략 등
10	정보 관리의 책임	7	의료 기록 및 각종 정보에 대한 생성, 관리, 시스템 유지 보수 등의 책임
11	연구 개발의 책임	6	직무 수행 중 연구개발에 참여하는 정도 또는 연구 개발의 기획과 관리에 대한 책임
12	직무의 자율성	6	어느 정도의 통제 하에 직무 수행을 해야 하는가를 표현
13	신체적 노력도	5	물리적인 신체적 노력의 강도와 빈도를 표현

번호	특성	단계수	척도
14	정신적 노력도	5	집중력이 요구되거나, 돌발 상황에 대처해야하는 정도
15	감성적 노력도	4	감성적으로 스트레스적이거나 힘들다고 판단되는 의료 행외를 접하게 되는 정도
16	근무 환경	5	근무 환경에 날씨, 온도, 소음 및 위험한 장비 또는 약품을 다루는 일 등

자료: NHS, Job Evaluation Handbook(2004)

[표 11] 영국 NHS의 직무평가 기준

노력의 정도	기준치
작은 노력 (Light effort)	2~5kg의 물체를 들거나 밀고 당기는 일 1km 이상의 도보
중간 노력 (Moderate effort)	6~15kg의 물체를 들거나 밀고 당기는 일 휠체어 등의 도구를 사용한 환자 이동 돌발 상황에서 달리기
강한 노력 (Intense effort)	15kg 초과하는 물체를 들거나 밀고 당기는 일 카트 등의 장비를 밀면서 달리기

자료: NHS, Job Evaluation Handbook(2004)

각 직무가 16개의 척도에 의하여 수준을 결정되면, 간단한 표를 통하여 종합적인 점수 산정이 된다. 이렇게 산정된 점수에 기준하여 직군 별 13개의 군(Pay Band)로 나누어진 호봉이 산정되고, 그것을 기준으로 임금을 결정되는 구조이다.

2) 호주 : 북부 준주(Northern Terrirory) 공무원 직무 등급 시스템 설계 사례

호주에서는 1990년부터 북부 준주의 공직자들을 대상으로 JES (Job Evaluation System)를 적용하고 있다. 각 직무에 대한 설문지 (Job Analysis Questionnaire, JAQ) 를 작성한 뒤, 3명의 패널로 구성된 평가자들이 직무 분석을 실시하여 직무의 가치를 점수로 산정한다.

직무평가는 Hay 방식과 매우 유사한 3개의 평가영역과 8개의 평가요소를 기준으로 이루어진다.

[표 12] 호주 북부 준주의 직무평가 기준

전문성 - 지식 - 능력 - 이해도	지식과 경험	- 종류 - 양
	직무의 범위	- 작업의 다양성 - 역할의 범위 - 지리적 범위 - 제품/서비스의 다양성 - 작업/정책의 조합
	대인 관계 능력	사람들을 다루는 기술
판단력 - Framework - 복잡도 - 문제 해결	직무 환경	- 목표, 정책 등의 명확성 - 작업과 프로세스의 다양성 - 전략과 프로세스의 정의
	논리	- 판단력, 문제 해결, 창의성
책임 - 자유도 - 권한 - 위상	독립성과 영향력	- 자원 활용의 자율성 - 직무의 위상, 권력
	성과	- 직접적인 실적 - 재정적 영향력
	개입의 정도	- 책임의 한계

자료: www.ocpe.nt.gov.au

3) 미국 : EEOC의 보상차별매뉴얼[272]

EEOC는 현행법과 판례를 기준으로 가이드라인을 제정하여 운영하고 있으며, 근본적인 원칙은 직무 분석을 기반으로 하며, 직무 수행에 필요한 요구 사항을 분석하고 그 차이를 평가한다. 이 과정에서 노동의 가치는 요구되는 노동의 양과 질을 통해 우선적으로 분석된다.

진상 파악의 절차를 상세하게 매뉴얼화 하였고, 근로자의 주장과 사용자의 주장을 객관적인 데이터를 통해 분석한다. 특히, 근로자가 주장하는 차별 대우에 대한 비교를 위해, 같은 성별의 유사 직종 근로자와, 다른 성별 근로자들의 임금과 임금 결정 기준을 비교한다. 앞서 말한 능력, 노력, 책임, 근무 환경에 해당하는 직무의 차이점을 분석하는데, 절대적인 척도를 사용하지 않고, 임금과 연관되는 통계적 분석을 하도록 되어 있다. 예를 들어 같은 직군의 근로자들을 성별을 기준으로 2개의 그룹으로 나누고, 임금 결정에 사용되는 각종 데이터(예: 근속년수, 학력, 고과평가)를 수집한 뒤, 통계 분석을 통해 두 집단 간에 평균 임금의 차이가 있는지를 확인하는 것이다.

EEOC 매뉴얼에는 상당히 복합적·간접적인 경우도 인지하여 파악하도록 되어 있으며, 여러 사례를 통해 차별 대우가 있는 경우와 없는 경우를 구체적으로 설명하고 있다. EEOC의 판별 방식은 직무 분석과 평가에 기반한 절대적인 직무가치를 중심으로 하는 것은 아니다. 각 기업의 임금 결정 체계를 존중하면서, 그 체계가 실질적인 차별 대우로 직간접적으로 이어지는지를 통계 분석을 통해 판단하는 것이다. 경우에 따라서는 사용자의 의도와 무관하게 실질적인 차별 상황이 발생할 수도 있으며, 사용자가 이를 시정하려는 노력을 보이는 경우에는 적절한 수준에서 합의가 이루어지고, 따라서 재판까지 가는 경우는 드물다.

---

272) EEOC, "Section 10: Compensation discrimination", *EEOC Compliance Manual*, 2000

3. 직무평가에 대한 비판적 고찰

가. 문제의 소재

전술하였듯이 동일가치노동 동일임금을 적용하기 위해서는 직무평가가 필수적이다. 그러나 직무평가는 항상 논쟁적이었는데, 직무의 가치 혹은 가격이 무엇을 의미하는가라는 임금형평을 둘러싼 정치에서 가장 정의하기 어려운 문제 때문에 쟁점들이 제기되었다(김경희, 2007). 기업은 직무평가를 기초로 직무의 가격을 설정하고 임금을 책정한다. 이러한 과정에서 직무평가는 임금차별을 해결하는 역할을 수행하기도 하지만 그 방법이 지니는 주관성으로 인해 오히려 임금차별을 유발할 수 있다. 이는 직무평가의 첫 번째 단계인 직무평가요인의 결정에서부터 나타나는데 예를 들면, 직무세부분류 과정에서 육체적 노력 및 정신적 노력등을 어떠한 기준으로 분류하느냐에 따라, 분류과정에서 남성이 주로 하는 노동이 핵심적 평가요인으로 결정될 수 있는 것이다.

또한 직무평가 요인이 결정된 후 각 요인의 상대적인 중요성을 결정해야하는데 이러한 비중을 결정할 때 사용되는 대표적인 방법이 전술한 헤이체계(Hay System)이다. 헤이체계에서 요인들의 가중치는 관리자나 컨설턴트에 의해 결정되며, 일반적으로 첫 번째 요인이 다른 세 요인의 두 배의 가중치를 받는다. 대체로 외부 컨설팅 회사에서 대행하며, 현실시장을 반영하여 가중치가 주어진다. 이 과정에서는 외부노동시장의 다양한 보상 가능한 요인들에 주어지는 상대적인 가중치가 고려되는데 결국 저평가된 여성직무의 시장가치가 이 과정에서 반영되게 된다.

직무평가에 대한 또 다른 쟁점은 직무평가의 방법과 관련된다. 전술하였듯이 직무평가는 서열법, 분류법, 점수법, 그리고 요소비교법등 다양한 방법에 의해서 수행되며 이러한 수행방법의 차이에 따라 평가결과가 상당히 다르게 나타나고 있다. 그리고 이러한 차이의 내용을 분석하면 여성들의 직무를 평가하는데 부정

적인 결과로 나타나고 있다는 것을 알 수 있다.

마지막으로 직무평가를 담당하는 직무평가자들의 문제가 제기된다. 연구결과들에 의하면 직무평가의 과정은 평가자들이 초기에 갖은 직무에 대한 첫인상을 정당화하는 과정으로 계획되고, 진행되어진다. 이 과정에서 여성직무에 대한 편견과 차별이 반영된다.

초기에 직무평가와 이에 기반한 임금결정에 관한 임금형평성에 대한 논의가 개혁적으로 인식되며 도입되었던 이유는 보살핌 노동과 같은 여성들이 수행해 온 노동이 자연적으로 체득된 것이라는 편견 때문에 임금으로 보상되지 못했던 한계에 도전할 수 있는 가능성을 열었기 때문이다(김경희, 2007). 예를 들면 무거운 물건을 들어올리는 주로 남성이 하는 일은 중요한 직무로 받아들여지고, 타인에 대한 서비스나 섬세하고 빠른 손놀림을 요구하는 일은 일반적으로 덜 중요한 것으로 인식되었는데 이에 대한 문제제기를 함으로써 여성들이 수행하는 비가시적인 직무의 중요성이 부각될 수 있었다.

그러나 이러한 직무평가는 평가기준이 자의적이고, 전술한 여러 문제점에 노출되면서 완벽한 도구가 아니며, 심지어는 여성일에 대한 가치절하를 지속시키는 역할을 하였다는 비판을 받는다(Bacchi, 1999; Blum, 1991). 이는 직무평가 과정이 일의 가치를 둘러싼 성편견에 도전하는 것보다는 오히려 성별 임금차이를 정당화할 수 있다는 우려이다(Steinberg, 1987).

이러한 비판적 관점에도 불구하고 직무평가는 동일가치노동을 판단하기 위한 가장 구체적이고 기술적인 방법으로서 활용가치가 있으며, 다만 동일가치노동을 둘러싼 진보적인 의미를 희석시키는 수단으로서 사용될 수 있음을 고려하여 최대한 이를 예방하기 위한 방법을 최대한 강구하여 도입해야 할 것이다.

나. 직무평가 과정의 문제점 개선을 위한 방안

직무평가는 '동일가치노동 동일임금' 원칙의 구현에 있어 동일가치노동 판단의

객관적 근거를 확보하기 위한 수단이 일환이다. 그러나 그 과정에서의 주관성의 개입 가능성은 직무평가를 차별적 임금구조를 정당화하는 수단으로 기능하게 할 수 있어 이를 최대한 방지할 수 있는 방안마련이 요구된다.

김태홍외(2001)의 연구에서는 이를 위해 다음의 방안을 제시하고 있다.

> 먼저 직무분석과 직무기술서 작성단계에서 여성집중 직무에 대한 차별과 편기를 최소화할 수 있어야 한다. 이를 위해 직무내용과 직무수행요건에 있어서의 포괄성과 일관성, 그리고 용어선택에 주의해야 한다. 무엇보다 평가대상 직무들에서 수행되는 업무내용과 이를 수행하기 위해 필요한 자격요건을 빠짐없이 포착하여 직무기술서에 담아야 하는데, 여성집중 직무에서 과거에 별로 중요하기 않는 것으로 취급되어 온 업무의 특정 측면을 잘 포착할 수 있어야 한다. 아울러 구조화된 면접과 같이 직무내용 파악을 위한 질문을 사전에 마련하고 이를 성별집중도에 관계없이 모든 직무에 일관성 있게 적용함으로써 직무분석 과정에서 직무분석가의 주관적 편기가 최소화될 수 있도록 할 필요가 있다. 이러한 노력은 특히 보상요인을 선정하고 개별 보상요인에 가중치를 부여하는 과정에서 더욱 중요하다.
>
> 둘째, 직무평가위원회 구성과정에서 남녀 차별을 방지하기 위한 주의를 기울여야 한다. 기존의 연구결과들에 따르면 경영진, 남성근로자 대표, 여성근로자 대표 그리고 연구자가 직무에 따라서 보상요인에 대한 평가결과가 상당히 다르게 나타난다. 따라서 직무평가위원회의 구성자체가 남녀 평등하게 이루어져야 성차별적인 직무평가결과가 나타나지 않게 된다. 또한 평가위원들로 하여금 조직의 사명과 목적, 지향하는 가치, 업무의 전체적인 흐름, 업종의 특성, 상품이나 서비스의 성격 등에 대해 충분히 숙지하도록 할 필요가 잇다. 특정한 직무의 구성요소가 보상가치를 지니고 있는지 여부는 결국 해당 요소가 조직의 사명과 목적을 달성함에 있어 일정한 가치와 업무의 흐름 속에서 어떠한 기여를 하는지 여부에 달려있기 때문이다. 따라서 업무가 진행되는 맥락을 제대로 이해하지 못하면 어떠한 직무구성요소가 가치가 있는지, 그리고 가치가 있다면 얼마만한 가치가 있는지를 정확하게 파악할 수 없게 된다.
>
> 다음으로 평가위원들로 하여금 여성집중 직무에서 간과되기 쉬운 보상요인에 주의를 기울이도록 할 필요가 있다. 보상요인을 성정함에 있어 여성직무에 편향어서는 안되

지만 적어도 그동안 보상요인으로 취급받지 못한 직무구성요소들이 전체 업무의 흐름 속에서 차지하고 제 비중은 확보할 수 있도록 주의를 기울어야 한다.

끝으로 보상요인이 선정되고 개별 보상요인의 상대적 중요도가 결정된 후 선정된 보상요인에 따라 평가위원들이 분석대상 직무들에 점수를 부여함으로 관련 직무들의 상대적 보상가치를 평가하게 되는데 이 때에도 평가위원들의 주관적 편기가 개입될 여지가 많다. 이 단계에서 평가위원들의 주관적 편기에 영향을 줄 수 있는 요인으로는 특정 직무의 명칭이나 위계적 위치, 해당 직무를 수행하는 사람, 해당 직무 담당자에게 지급되는 임금 정보 등이 있다. 따라서 이와 관련된 정보가 평가위원들에게 알려지지 않도록 하는 것이 필요하다.

제3절 다양한 임금체계의 특성과 직무가치 평가

1. 임금체계의 유형 및 특성

임금체계는 기본급의 차등지급원리를 의미하며, 일반적으로 연공급, 직무급, 직능급, 그리고 이러한 요소를 모두 담고 있는 종합급 등으로 구분된다. 현재 우리나라의 임금체계는 학력, 근속과 같은 연공중심에서 성과나 직무를 감안하는 방향으로 전환되고 있으나, 여전히 연공급 성격이 강한 임금체계를 가지고 있다.
기업의 임금결정체계는 개별 기업이 임금을 결정할 때 어떠한 요인을 중요하게 반영하느냐에 따라 결정된다. 연공급은 연공서열에 따라서 기본급의 차이가 결정되는 방식으로서 근로자의 속인적인 요소가 강조되어 속인급이라고도 한다. 연공급 임금체계 하에서는 동일한 학력, 근속, 경력을 가진 근로자는 동일한 가치를 생산할 것으로 추정하고 동일한 임금을 지불한다. 대개의 경우 직종배치(상위 사무관리직, 하위 사무관리직, 생산직 등)가 결정되고 각 직종에 따라 연공에 기초한 직급과 호봉에 따라 임금이 결정된다. 우리나라 기업에서는 연공급을 유지하면서 근로자의 능력이나 성과를 반영하기 위해 근속년수에 따른 임금상승의 패턴을 수정하려는 시도를 하는 경우가 많다. 즉, 직종내 직급별 호봉구조에서

호봉간 임금격차가 존재하며 이를 승호액이라고 하는데 이 승호액을 조정함으로써 근로자의 능력이나 성과를 반영하고자 하는 것이나, 한계가 있다.
직무급은 기업에 존재하는 직무들을 평가하여 상대적인 가치에 따라 임금을 결정하는 제도이다. 직무가치가 높은 직무를 수행하는 근로자에게는 높은 급여를 주고, 직무가치가 낮은 직무를 수행하는 근로자에게는 낮은 급여를 주는 것이 공정하다는 원리이다. 직무급은 해당 직무의 가치를 기준으로 임금이 결정되기 때문에 "동일한 가치의 직무"를 수행하는 근로자들은 그들의 능력, 연공, 학력 등에 관계없이 "동일한 임금"이 지급되는 것이다(박경규, 2002).

직능급은 근로자의 직무수행능력을 기준으로 임금을 결정하는 제도이다. 직무수행능력향상에 대한 보상항목으로 개인의 직무수행능력 향상정도를 평가하고 그 결과에 따라 급여를 차등 지급하는 제도로 기능 정도와 직무능력에 비례하여 급여를 차별화, 차등화 한다(김태홍외, 2001). 직능급에서 기준이 되는 근로자의 직능은 현 직무가 요구하는 능력과 초과능력으로 구성되는데 개인이 보유하고 있는 능력이 현재 수행하고 있는 직무가 요구하는 능력보다 더 많을 때 직능급 도입이 필요성이 제기된다. 이 경우 직무급에서는 현직무의 직무가치, 즉 요구하는 능력을 기준으로 임금액을 책정하지만 직능급에서는 초과하는 능력까지 포함해 개인의 임금을 결정한다. 이러한 직능급은 직능자격제도의 도입을 전제로 한다. 직능자격제도에서는 직종별 직급과 직능의 수준을 분리하여 관리한다. 예를 들면, 관리직종에 경우 입사한 근로자가 그 조직에서 능력이 신장되었을 때 최대한 도달할 수 있는 직능수준을 9등급으로 나누어 개별근로자가 직능이 신장되었을 때 이를 평가하여 해당 직능등급을 부여하게 된다. 여기서 직능등급의 상승이 반드시 직급의 상승을 의미하지는 않는다. 즉 직급별로 부장은 6등급에서 9등급으로 범위를 정하고, 차장은 5등급에서 7등급, 과장은 4등급에서 6등급, 대리는 3등급에서 5등급, 사원은 1등급에서 3등급으로 정하게 되면, 직능이 6등급인 사람은 부장이 될 수도, 혹은 차장, 과장으로 근무할 수도 있다.

성과급은 근로자의 성과를 기준으로 임금액이 책정되는 방식이다. 개인의 능력, 성과가 반영되어 차년도 임금을 연단위로 결정한다. 성과급은 임금은 기업이 창출한 부가가치에서 발생되는 것이며, 기업이 부가가치의 창출에 대한 개인의 기여분에 따라 보상받는 것이 공정하다는 논리에서 출발한다. 따라서 동일한 가치를 가진 직무를 수행할 지라도 근로자들의 임금은 달성한 성과에 의해서 달라진다.

2. 우리나라 기업 임금체계의 현황 및 특성

우리나라의 임금체계는 1960년대 연공급제, 1980년대 능력주의적 연공급제, 1990년대 초 직능급제(능력급), 1990년대 중반 연봉제, 2000년 이후 미국식 직무급 등으로 변화하고 있다(박준성, 2004 : 173). 이는 글로벌화 된 환경에서 경쟁력 강화를 위해 연공 중심에서 탈피하여 직무와 성과 중심으로 방향으로의 변화과정으로 설명될 수 있다.

우리나라기업에서는 전통적으로 개개인의 근속, 연령, 학력, 경력과 같은 인적요인에 의해 임금의 수준이 결정되는 임금유형인 연공급을 사용하여 왔으나, 기업환경의 글로벌화가 가속되면서 대기업을 중심으로 신 인사제도를 도입하고 정기승급중심의 연공시스템에 연공중심 시스템의 주요한 문제로서 대두된 승진적체 해결을 위한 직무수행능력을 평가하여 요구되는 자격보유여부에 따라 보상하는 시스템을 운영하였다. 특히, IMF이후 급격한 성과 및 능력중심의 인사시스템이 도입되면서 수행하는 직무의 가치만큼, 요구되는 직무수행능력을 얼마나 잘 개발하고 있는지 여부를 평가하여 임금에 반영하는 직무성과급이 대세를 이루고 있다(박양규외, 2008).

2007년 노동부 임금실태 조사에 따르면 임금체계에 있어서는 여전히 기본급 구성항목에서 호봉급이 50.5%로 가장 높게 나타나고 있으나, 2005년 62.8%에 비해 점차 줄어들고 있고 외환위기 이후 성과주의 임금의 대명사로 거론되어 왔던 연

봉제와 성과배분제가 확산되고 있는 양상을 볼 수 있다(아래 [표 13] 참조). 이를 자세히 살펴보면, 기본급을 정하고 있는 임금테이블이 없는 경우가 33.1%에 달하며, 이 경우 연봉제 도입률이 가장 높아 기본급 테이블을 없애고 연봉제로 전환한 경우가 많음을 알 수 있다. 전술하였듯이 호봉급은 50.5%, 직능급과 직무급은 각각 17.4%와 17.1%로 나타나고 있으며, 하나로만 구성된 경우보다는 배합되어 운용되는 경우가 더 많게 나타나고 있다. 순수직능급과 순수직무급으로 구성된 경우는 각각 2.3% 및 2.4%에 불과하며 나머지는 다른 기본급과 배합되어 사용된다.

연봉제 도입률 수치를 보면 연봉제 도입률은 기본급 유형별로 차이가 있으나 통상적인 기대와 달리 그 차이가 크지 않으며, 기본급이 호봉급만으로 구성된 경우에도 연봉제를 도입하고 있는 기업이 40%에 달해 연봉제가 메리트 임금이나 인센티브 임금이며, 기본급 체계가 아니라는 기존의 지적에 힘을 실어주는 결과를 보여주고 있다. [표 13]과 [표 14]는 연봉제와 성과배분제의 도입추세를 보여주고 있는데 최근들어 확산의 증가폭이 대폭 둔화되고 있다는 것을 알 수 있다.

[표 13] 기본급 배합유형 (단위 : 개, %)

	빈도	비율	기본급 구성내역			연봉제 도입율	성과배분 도입률
			호봉급	직능급	직무급		
테이블 없음[1)]	2,636	42.7	×[2)]	×	×	60.2	27.6
순수 호봉급	1,942	31.5	○	×	×	40.6	32.5
순수 직능급	140	2.3	×	○	×	57.8	26.6
순수 직무급	148	2.4	×	×	○	53.4	33.5
호봉-직능급	394	6.4	○	○	×	53.3	44.6
호봉-직무급	373	6.0	○	×	○	59.2	36.2
직능-직무급	130	2.1	×	○	○	49.0	25.5
호봉-직능-직무급	407	6.6	○	○	○	51.4	27.0
비중(전체)	6,170	100.0	3,117 (50.5)	1,071 (17.4)	1,058 (17.1)	3,240 (52.5)	1,899 (30.8)

자료: 노동부(2008), 「2007년 임금제도 실태조사」

주 : 1) 테이블 없음의 경우 592개 사례는 3가지 기본급 이외의 기본급 테이블을 갖고 있으므로 이를 제외하면 테이블 없음은 2,044개(33.1%) 사업장임.

2) ○, ×는 해당 기본급의 존재-부재를 의미

[표 14] 연봉제 도입 추세 (단위 : %)

조사시점	'00.1	'01.1	'02.11	'03.1	'04.6	'05.6	'06.7	'07.7
도입비율	23.0	27.1	32.3	37.5	43.0	48.4	50.6	52.5

자료 : 노동부(2008), 「2007년 임금제도 실태조사」

[표 15] 성과배분제 도입 추세 (단위 : %)

조사시점	'00.1	'01.1	'02.11	'03.1	'04.6	'05.6	'06.7	'07.7
도입비율	20.6	22.3	24.3	28.2	30.6	32.1	30.7	30.8

자료: 노동부(2008), 「2007년 임금제도 실태조사」

이렇듯 2000년 이후 연공급 임금체계가 여전히 다수이나 연봉제 도입이 증가하면서 대기업을 중심으로 직무급에 대한 관심이 증가하고 있고, 일부에서는 도입이 시도 되었다. 이는 임금을 결정하는 기준이 '사람중심'에서 '일 중심'으로 이동하는 것으로 임금체계의 큰 변화이다. 직무급을 도입하면 직위와 임금이 분리되어 승진의 의미가 달라지고, 이에 따라 업적에 따른 보상에 기인한 성과주의 정책, 체계적인 직무관리와 조직운영, 자발적 역량 개발 등이 이루어져 구성원의 역량강화와 성과향상에 적극적인 동기부여 요인으로 작용한다. 그러나 직무급은 직무평가의 어려움, 시장임금의 부재등으로 인하여 임금직무정보제공시스템이 체계적으로 갖추어진 일부 대기업이 아닌 경우에는 도입이 쉽지 않아 이에 대한 지원이 필요한 것으로 나타나고 있다.

3. 임금체계에 따른 직무가치의 평가

전술한 바와 같이 우리나라 기업은 다양한 임금체계를 갖고 있으며, 많은 경우 속인적 특성을 지닌 연공급을 기초로 직무가치, 능력, 성과 등이 반영된 종합적 임금체계를 채택하고 있어 직무급이라는 단일 임금체계를 가진 서양에 비해 동일임금원칙의 적용이 매우 힘든 상황이다.
따라서 임금체계의 유형을 반영하여 직무가치평가의 절차를 달리할 것인가, 아니면 직무가치 평가의 본질적 특성을 반영하여 임금체계와 상관없이 직무자체의 가치를 평가하여 임금차별의 판단기준으로 삼을 것인가에 대한 판단이 요구된다. 이 글에서는 각각의 장점과 단점, 각각을 적용했을 때 가능한 임금차별 판단의 기준과 절차에 대해 1안과 2안으로 정리해 살펴보도록 하겠다.

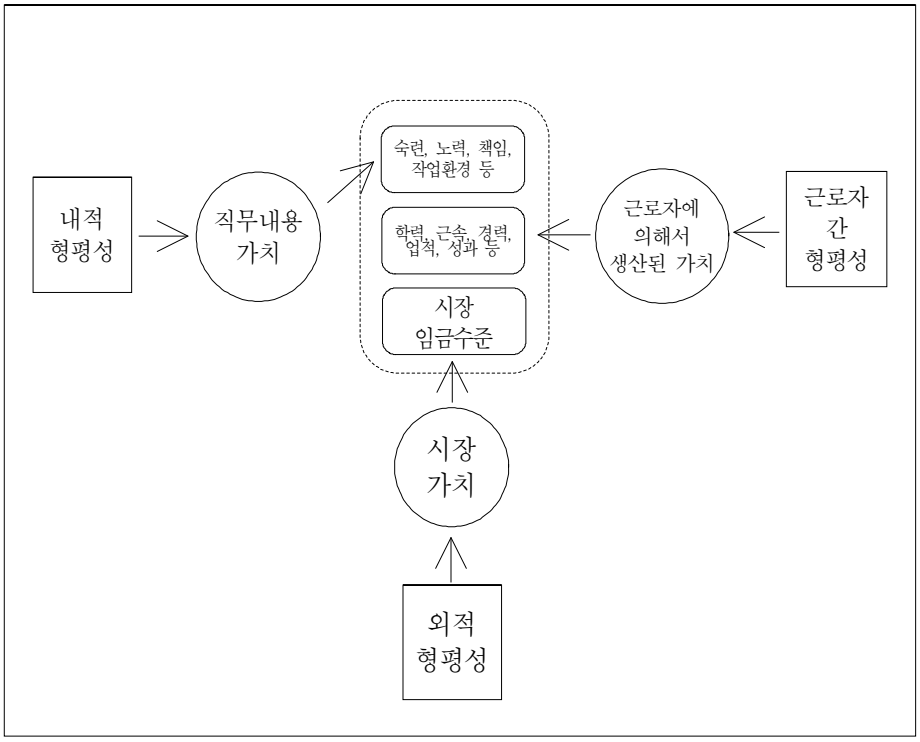
가. 1안 : 임금체계의 유형을 반영한 직무가치평가

전술하였듯이 현행 법규상 노동의 동일가치성을 판단하는 세부적인 기준은 사용자에 의한 직무평가이다. 그러나 우리나라와 같이 임금결정에 있어 속인적 요소가 다양하게 작용하면서 직무급, 직능급, 연공급, 성과급 등 여러 임금체계를 가지고 있는 경우 서구적 의미에서의 단일임금체계에 기초한 직무평가가 수행되기는 쉽지 않다(박은정, 2005). 남녀고용평등법 제8조 제2항에서 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력, 경력, 근속연수 등을 종합적으로 고려하는 것은 이러한 한국적 상황이 반영된 것이다.

결국, 동일가치노동의 판단에 있어 현실적으로 직무평가가 활용되는 경우는 매우 드물며, 대부분의 경우 법집행자의 해석에 많은 부분은 의존하게 되는데 이 과정에서 해석자의 주관이 개입될 가능성이 높기 때문에 문제가 된다. 이러한 상황에서 직무평가의 현실적용가능성을 높이기 위한 임금체계에 따른 직무평가

모델의 필요성이 제시되며, 2001년과 2002년 한국여성개발원에서는 임금체계별 동일임금원칙의 적용을 위한 실질적인 비교기준에 대한 연구를 수행하였고, 연구결과 다양한 임금체계의 특성을 반영한 동일가치노동의 판단기준을 제시하였다. 그 내용은 아래 [그림 2]와 같다.

[그림 3] 동일가치노동 판단기준



- 자료 : 김태홍 외(2002), 동일가치노동에 대한 동일임금모델 개발
  주 : 1) 사각형은 임금체계를 구축할 때 고려하는 3가지 형평성
  2) 3가지 형평성과 관련된 직무가치평가 방법
  3) 점선안의 사각형은 각 직무평가방법과 관련된 임금결정요소 혹은 직무가치 평가 기준

이에 따르면, 직무가치 판단기준으로는 직무내용가치로서 숙련, 노력, 책임, 작업환경과 근로자에 의해서 생산된 가치인 학력, 근속, 경력, 업적, 시장가치가 반영된 시장임금수준이 있으며 해당 기업의 임금체계에 따라 판단기준이 결정된다. 직무급 임금체계를 가진 기업의 경우는 직무 내용가치를 판단기준으로, 연공급이나 직능급 임금체계를 가진 기업은 근로자에 의해서 생산된 가치가 기준이 되어 동일가치노동이 판단된다는 것이다. 즉 기업내부의 서로 다른 직무들 간의 관계, 내부형평성을 중시하는 방향으로 임금체계를 구축하면 직무급이 되는데 이와 같은 경우 임금수준은 기본적으로 직무내용의 가치에 의해서 결정되며 따라서 직무내용의 가치인 숙련, 책임, 육체적 및 정신적 노력, 작업환경등을 중심으로 직무가치가 판단된다. 이에 반해 근로자간의 형평성은 근로자들이 성과, 업적을 결정하는 요인, 연공 등을 감안함으로써 임금체계에 반영되며, 이러한 근로자간의 형평성이 반영된 임금체계를 구축하기 위해서는 근로자에 의해서 생산된 가치를 임금체계에 반영하게 되는데, 이러한 방식으로 구축된 임금체계인 연공급, 성과급, 직능급 등을 가진 기업의 경우에는 동일가치노동의 판단을 근로자에 의해서 생산된 가치인 학력, 근속, 경력 연수, 성과, 업적 등과 같은 기준으로 해야 한다는 것이다. 이때 직무가치를 판단기준으로 하는 경우, 근로자에 의해서 생산된 가치인 학력, 근속, 경력, 업적 및 시장가치의 차이를 합리적으로 설명하는 경우 차별이 성립되지 않는다. 이 과정에서 전술한 직무평가기법은 직무내용의 가치를 구성하는 숙련, 노력, 책임, 작업환경을 분석하고 평가하는데 활용된다.

이와 같이 김태홍외(2002)의 연구에서는 각 임금체계의 특성과 특성을 반영한 직무평가방법 및 과정을 설명하고 있다. 이를 우리나라기업의 기본급 배합유형인 테이블 없음, 순수 호봉급, 순수 직능급, 순수 직무급, 호봉-직능급, 호봉-직무급, 직능-직무급, 호봉-직능-직무급에 따라 좀더 정교하게 살펴보면 다음과 같다.

1) 직무급의 경우

2007년 노동부 임금실태 조사에 따른 우리나라 기업의 직무급 도입률은 17.1%로 전체 임금체계에서 여전히 낮은 비중을 차지하고 있으며, 이중 순수 직무급의 비중은 2.4%에 불과하다. 그러나 최근 연봉제 도입이 증가하고, 성과와 직원역량 강화를 강조하는 대기업들이 증가하면서 직무급에 대한 관심과 도입이 점차 늘어나고 있다. 직무급체계하에서는 직무평가에 의해 측정된 직무내용의 가치에 따라 임금이 결정되므로 동일가치노동 동일임금의 원칙을 적용하는데 가장 적합한 임금체계이다. 숙련, 책임, 육체적 및 정신적 노력, 작업환경 등으로 측정된 직무가치가 실질적으로 동일하면 동일한 임금을 지불하며, 이를 위해서 직무급을 도입한 기업체는 공정하고 합리적인 직무평가에 기반한 직무가치측정과 이에 기반한 임금 및 인사관리제도의 운영이 필요하다.
직무급하의 기업에서는 대졸 남성근로자와 고졸 여성근로자가 직명에 관계없이 수행하는 직무내용과 가치가 동일하면, 동일한 임금을 지급하여야 한다(김태홍·전윤구, 2002). 왜냐하면, 직무급 임금체계 하에서 동일가치노동은 직무내용의 가치를 기준으로 하기 때문이다. 즉 직무급하에서는 직무평가에 의해 측정된 직무내용의 가치에 따라 임금이 지급되어야 하며, 따라서 숙련, 책임, 육체적 및 정신적 노력, 작업환경 등으로 측정된 직무가치가 실질적으로 동일하면 동일한 임금을 지불한다.

2) 연공급 및 직능급의 경우

연공급은 여전히 우리나라에서 가장 지배적인 기본급 형태이다. 연공급 임금체계는 근로자에 의해서 생산된 가치에 따라 임금을 책정하는 제도인데, 그 전제는 동일한 학력, 근속, 경력을 가진 근로자는 동일한 가치를 생산할 것이라는 것

이며, 이를 기반으로 동일한 임금을 지불한다. 따라서 이러한 임금체계하에서는 동일한 속인적 특성을 가지고 있다면, 동일한 가치의 노동을 하고 있다고 전제하며, 동일가치노동으로 평가된다.
직능급은 근로자의 직무수행능력을 기준으로 임금을 결정하며, 임금과 연공의 조화라는 목표 하에 기존의 직급별 호봉제에 직능등급을 통한 직능자격제도를 도입하여 임금보상과정에 도입하는 제도이다. 따라서 직능급 하에서는 연공급에서 제시하는 동일가치를 생산하는 학력, 근속, 경력과 직능급의 핵심 요인으로서의 개인의 업무수행능력을 기준으로 동일가치노동을 평가할 수 있을 것이다.

3) 배합되어 있는 경우

2007년 노동부 조사결과에 따른 우리나라기업의 임금체계는 기본급 테이블 없이 연봉제와 성과배분제로 운영되는 경우, 호봉-직능-직무급, 호봉-직능급, 호봉-직무급, 순수 직무급, 순수 직능급, 직능-직무급 순으로 이루어져 있어 단일한 임금체계로 구성된 경우보다는 배합되어 운용되는 경우가 더 많이 나타나고 있다(위 [표 13] 참조).

가) 호봉-직능-직무급

호봉-직능-직무급이 모두 배합되어 있는 임금체계는 일반적으로 기본급에 연공보상, 직능보상, 직무보상이 모두 포함되어 있는 형태로, 이러한 임금체계를 가지는 기업에 있어 동일가치노동의 평가는 숙련, 노력, 책임, 작업환경을 중심으로 평가되는 직무내용의 가치, 개인의 속인적 특성인 학력, 경력, 연공, 그리고 개인의 직능을 모두 가치평가 분석과정에서 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 즉 직무평가를 통해 직무의 가치를 분석하고, 학력, 경력, 연공, 개인의 직능을 합리적인 이유로서 인정함을 통해 직무의 가치와 속인적 가치, 직능을 모두 반

영해야 할 것이다.

나) 호봉-직능급

호봉급과 직능급이 배합되어 있는 경우에는 연공급에서 제시하는 동일가치를 생산하는 학력, 근속, 경력과 직능급의 핵심 요인으로서의 개인의 업무수행능력을 기준으로 동일가치노동을 평가한다.

다) 호봉-직무급

호봉급과 직무급의 배합에서는 직무내용의 가치과 개인의 속인적 특성인 학력, 근속, 경력이 동일가치노동의 판단기준이 될 수 있다. 이 경우 분석적 직무평가를 통해 직무가치를 분석하여 임금차별의 판단기준으로 삼고, 속인적 특성인 학력, 근속, 경력등은 합리적 이유로 인정될 수 있을 것이다.

라) 직능-직무급

직능-직무급의 배합에서는 개인의 직능과 직무내용의 가치가 평가기준이 된다. 따라서 이 경우에는 직무평가의 수행이 필요하며, 개인의 직능이 임금차이를 설명하는 합리적 이유로서 인정될 수 있다.

4) 기본급 테이블이 없는 경우

우리나라기업의 임금체계 조사자료에 의하면, 기본급에 호봉급, 직능급, 직무급이 모두 없는 유형이 발견된다. 이러한 경우는 미국과 일본에서는 발견되는 현상이며, 미국에서는 이러한 임금체계를 메리트 임금으로 분류하고 있다. 우리나

라에서는 이러한 유형이 가장 많이 나타나고 있으며, 기본급 테이블이 없는 경우에서 연봉제의 도입율도 높게 나타나고 있다. 한국노동연구원의 2005년 임금제도 실태조사에 따르면 기본급 임금테이블이 없는 사업체가 기본급을 결정할 때 가장 중요하게 판단하는 기준을 관리자와 평사원을 구분하여 살펴볼 때 관리자급의 경우 근속연수, 업적/성과가 가장 주요 결정요소로 분석되며, 평사원급의 경우는 근속연수가 기본급 결정의 가장 핵심적 요소로 나타나고 있다. 즉 관리자급과 사원급으로 구분해 살펴볼 수 있는 기본급의 결정원리 및 인상기준은 관리자급의 경우 개인별로 기본급을 결정하고 업적에 따라 임금을 인상하는 경우가 많으며, 사원급의 경우는 신입사원 초임에 연동해서 기본급을 결정하고 근속에 따라 임금이 인상되어 연공급적인 성격이 짙게 나타난다는 것이다. 따라서 신입사원 초임을 베이스업으로 간주하고 이에 연동해서 인상되는 재직자의 임금에는 베이스업 부분과 호봉제가 존재할 경우의 호봉승급이 묵시적으로 포함되어 있는 것이다(김동배, 2006). 이 유형의 전형적인 사례는 H자동차인데 당사에서는 호봉테이블은 없지만 상당히 경직적인 연공급 곡선을 보이고 있다. 다른 예로는 베이스업 부분과 지식이나 기능도에 승급이 이루어지는 숙련급적인 메리트임금의 형태도 나타나고 있다.

이러한 경우에는 기업별 신입사원 초임결정의 기준과 임금인상의 기준을 분석하여 이를 가치평가의 기준으로 한다.

5) 연봉제의 경우

연봉제는 우리나라기업의 50%이상이 도입하고 있는 임금제도이다. 1년 단위로 역할, 성과, 직무가치 등을 기준으로 임금을 결정하며 기본급 체계와 거의 무관하게 도입된다. 우리나라기업들은 순수한 '연공급+성과급'을 중심으로 한 한국형 연봉제를 대부분채택하고 있다. 따라서 연봉제를 독자적인 임금체계로 보는데는 무리가 있다고 할 수 있다.

연봉임금을 구성하는 임금항목을 구체적으로 살펴보면 호봉제 기본급, 직급수당 등의 통상적인 제수당, 시간외근로수당 등의 비통상적인 제 수당, 고정상여, 특별상여, 연월차수당 등의 종전의 임금 항목을 기본연봉, 상여연봉, 인센티브 및 연봉제외 제 수당으로 임금항목을 재설계하는 것으로 이해될 수 있으며, 이 과정에서 기본급 테이블을 없애고 월정급여 형태의 기본연봉과 월외급여 형태의 업적연봉으로 임금 항목이 재구성된다. 월외급여는 대개 고정상여와 특별상여(인센티브)로 구성되며, 이외에 변동수당, 직무수당, 법정수당등이 임금항목에 포함될 수 있다.

[표 16] 기존 임금항목과 연봉임금 항목의 대비

<table>
<tr><td>기존임금항목</td><td rowspan="8">총연봉</td><td colspan="2">연봉임금항목</td></tr>
<tr><td>직급별 호봉</td><td>기본연봉</td><td>통상임금 × 12개월</td></tr>
<tr><td>직급수당</td><td>상여연봉(고정상여)</td><td>종전고정상여의 일부</td></tr>
<tr><td>통상제수당</td><td>인센티브(특별상여금)</td><td>종전고정상여의 일부</td></tr>
<tr><td>고정상여</td><td rowspan="2">변동수당/직무수당</td><td rowspan="2">시간외수당, 해외근무수당,
현장수당 등</td></tr>
<tr><td>변동수장</td></tr>
<tr><td>법정수당</td><td>법정수당</td><td>연월차 수당</td></tr>
</table>

- 자료: 한국노동연구원, 2000

이러한 연봉제를 채택하고 있는 기업의 동일가치노동을 평가함에 있어 기준은 직급별 호봉, 직급수당, 통상제수당이 재설계된 기본연봉(통상임금 × 12개월)의 특성이며, 이러한 연봉이 어떠한 가치를 근거로 결정되었는가를 분석하여 가치평가의 기준을 결정하고 노동가치를 평가할 수 있다.

이렇듯 임금체계를 반영하여 직무가치평가를 수행하는 경우 한국적 상황에서 적

용가능성이 높은 방법으로 의미가 있을 것이다. 그러나 직무가치가 동일할지라도 종사자의 속인적 특성 및 직무외적 요인에 기반하여 임금의 차등지급이 가능한 이러한 판단기준은 '동일가치노동 동일임금'원칙에 본질적으로는 반하는 측면이 존재한다는 한계가 있다.

나. 2안 : 임금체계를 반영하지 않는 경우

기업이 채택하고 있는 임금체계와는 관계없이 직무가치를 분석적으로 평가하고 이에 기반하여 임금차별을 판단하는 일반적 절차를 따르는 방법이다. 이러한 판단기준은 각국에서 거의 공통적으로 사용하고 있으며, 동일한 기술, 노력 및 책임을 필요로 하는 유사한 작업조건하에서 수행되는 노동은 동일노동으로서 임금차이를 두어서는 안 되며, 다만 임금의 차이가 연공서열제, 업적급제, 성과급제 기타 성 이외의 다른 요소에 의해서 이루어졌다는 것을 사용자가 입증하면 동일임금법 위반으로 되지 않는다는 규정을 두고 있는 미국의 동일임금법의 판단과정이 적용될 수 있겠다. 즉 미국에서는 동일노동인지 여부의 판단은 기술, 노력, 책임, 작업요건의 네 가지 요소를 고려요소로 하여 행하고, 임금지급이 직무에 기하여 이루어지지 않고 근속년수 등 다른 기준에 따라 이루어지는 경우 또는 기타 정당한 이유가 있는 경우에는 임금을 차등지급하는 것이 가능하도록 되어 있는데, 우리나라와 같이 다양한 임금체계가 존재하는 상황에서 직무의 내재적 가치를 중심으로 직무가치를 평가하기 위해서는 이러한 절차가 도입가능한 합리적인 방법이 될 수 있을 것이다.

따라서 동일가치 노동의 판단을 위해서는 가장 먼저 직무가 지닌 내재적 가치를 분석적 직무평가의 방법으로 평가하여 임금차별 여부를 판단하며, 임금체계에 따른 임금 차이는 사용자의 입증을 통하여 합리적인 이유로 인정될 수 있다.

이러한 판단기준은 아직도 가장 지배적인 기본급 형태로서 연공급이 남아있어 직무의 가치를 속인적 특성 때문이며, 성과와 시장가치의 차이에 따른 임금차이

를 갈수록 강조하여 직무에 대한 분석적 가치평가가 어려운 우리나라의 상황에서 적용하는데 한계가 있는 것은 사실이고, 동시에 이러한 과정과 임금체계를 반영한 전술한 판단과정이 연공급과 직능급을 주로 적용하고 있는 기업들의 상황을 제외하고는 판단기준 및 과정에 있어서 큰 차이가 존재하는 것은 아니다. 그러나 이 접근은 동일가치노동 동일임금원칙의 본질에 좀 더 가깝다는 측면에서, 그리고 장기적인 관점에서 동일가치노동 동일임금원칙의 발전적 적용을 가능하게 할 수 있다는 측면에서 의의를 가진다.

제4장 우리나라에서의 임금차별 판단

제1절 우리나라의 임금차별 법제도 개설

1. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률

우리나라에서 성별에 따른 임금차별을 금지하는 명시적인 법조항은 1989년 구 남녀고용평등법 제1차 개정시 도입되었다[273]. 당시 법률에 따르면 사업주는 '동일가치의 노동에 대하여 동일한 임금을 지급'하도록 하면서, 동일가치노동의 기준은 '기술, 노력, 책임, 작업조건 등'[274]이 해당함을 명시하였다. 이후 임금차별을 금지하는 법조항은 두 차례 개정되었는데 [표 17]와 같이 1995년 개정시 '노동수행'이라는 개념이 '직무수행'으로 변경되었고, 이 외에는 사업주가 동일가치노동의 기준을 정함에 있어 근로자를 대표하는 자의 의견을 듣도록 하는 절차에 관한 내용이 변경되었다.[275]

---

273) 이전에도 헌법 제11조제1항(모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다) 및 제32조 제4항(여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다), 그리고 근로기준법 제6조(사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다) 등 관련 법률에 의해 성별에 근거한 임금차별은 금지되었다. 그러나 현실에서 이러한 성차별금지 조항은 잘 지켜지지 않았고, 이에 (구)남녀고용평등법과 같은 독립적인 법률을 제정함으로써 보다 강력한 법적 의지를 표명한 것이라고 볼 수 있다.

274) 이승욱(2005)은 동일가치노동의 판단기준으로서 기술, 노력, 책임, 작업조건이라는 하위요소는 남성지배적인 직종의 특징을 과도하게 반영하는 반면, 여성에 지배적인 직종의 특징은 상대적으로 간과되거나 무시되는 측면이 있다고 지적한다.

275) 조순경(1990)은 서구의 경험을 통해 볼 때 직무평가가 객관적이고 과학적으로 이루어질 수 없고, 평가자의 자의성에 의해 크게 영향을 받는다는 점을 고려하면 평가의 주체가 전문가가 되어야 한다는 당위성은 존재하지 않는다고 주장한다. 오히려 전문가보다 실제로 작업장에서 일하는 노동자 스스로가 작업내용, 일의 성격을 더욱 정확히 판단할 수 있다는 것이다.

[표 17] (구) 남녀고용평등법 관련 조항 법개정 내용

남녀고용평등법 제1차 개정(1989.4.)	남녀고용평등법 제2차 개정(1995.8)	남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률(2007.12)
제6조의2 (임금) ① 사업주는 동일한 사업내의 ***동일가치의 노동***에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ② 동일가치노동의 기준은 ***노동수행에서*** 요구되는 ***기술, 노력, 책임 및 작업조건 등***으로 한다. ③ 임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다. [본조신설]	제6조의2 (임금) ① 사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ② 동일가치노동의 기준은 ***직무수행에서*** 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등으로 하고, ***사업주가 그 기준을 정함에 있어 제14조의 규정에 의한 고충처리기관의 근로자를 대표하는 자의 의견을 들어야 한다.***<개정 1995. 8. 4> ③ 임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.	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. [전문개정 2007. 12. 21]

이렇게 성별에 근거한 임금차별을 금지하는 법 조항이 만들어진 후 노동부는 <남녀고용평등업무처리규정>에 관련 조항에 대한 판단기준을 제시하였다.

우선 노동부는 법률에서 규정한 '동일가치노동'이라 함은 1) 동일하거나, 2) 거의 같은 성질의 노동, 또는 3) 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동을 의미하는 것으로 규정하였다. 이에 따르면 1) 동일하거나, 2) 거의 같은 성질의 노동에 해당할 경우 직무평가 등의 방법에 의해 동일가치 여부를 따로 판단할 필요는 없으며, 두 업무가 다른 경우 동일한 가치 여부를 판단하기 위해 직무평가 등의 방법이 요구되는

것이다. 즉, 남녀고용평등법에서의 '동일가치노동' 개념은 '동일노동'을 포함한 개념으로 본 연구에서는 '동일(가치)노동'으로 표현하고 있다.

다음으로 법률에서 명시한 '동일가치노동'의 판단기준인 '기술, 노력, 책임 및 작업조건 등' 에서 '등'의 의미를 '학력·경력·근속년수 등을 종합적으로 고려'하는 것으로 규정하였다[276]. 또한 '동일가치노동'의 판단기준으로 법에서 제시한 4가지 요소에 대해서는 '기술'은 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준, '노력'은 업무수행에 필요한 육체적·정신적 힘의 작용, '책임'은 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도, '작업조건'은 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경으로 정의하였다.

남녀고용평등업무처리규정 [제422호, 노동부예규, 1999. 4. 28]

제5조(동일가치노동 동일임금 지급) ① 법 제6조의2의 규정에서 "동일가치노동"이라 함은 노동수행에서 요구되는 ***기술, 노력, 책임 및 작업조건 등의 기준***에서 볼 때 서로 비교되는 남녀간의 노동이 ***동일하거나 거의 같은 성질인 노동*** 또는 두 업무가 다소 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 ***본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동***을 말한다.

② 법 제6조의2제2항에서 "기술, 노력, 책임 및 작업조건 등"이라 함은 당해 업무가 요구하는 내용에 관한 것으로서 각 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

1. 기술 : 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준
2. 노력 : 업무수행에 필요한 육체적·정신적 힘의 작용
3. 책임 : 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도
4. 작업조건 : 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로

276) 김엘림(2003b)은 "서로 비교되는...학력, 경력, 근속년수 등을 종합적으로 고려하여야 한다"는 것을 명시한 남녀고용평등업무처리규정(제5조 제3항)은 서구 산업국가와 달리 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건의 기준으로만 임금지급이 결정되는 것이 아니라 속인적 요소가 고려된 연공급 임금체계가 아직 지배적인 우리나라의 현실을 감안한 것이라고 해석한다.

자가 통상적으로 처하는 작업환경
③ 서로 비교되는 남녀간의 노동이 동일가치인가를 판단할 때에는 법 제6조의2제2항에 예시된 4가지 기준 외에 당해 근로자의 ***학력·경력·근속년수 등을 종합적으로 고려***하여야 한다.

또한 노동부는 <남녀고용평등업무처리규정>에 '동일가치노동'에 대해 동일임금을 지급하지 않은 경우에 대한 6가지 예시를 제시하였다. 다음과 같은 6가지 예시 중에서 1~5에 해당하는 경우는 이른바 직접차별에 해당하는 것으로 크게 논쟁적인 내용은 아니라고 보인다. 한편, '여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유 없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우'는 임금차별의 예시로 제시되었지만 결국 '합리적인 이유' 여부에 따라 결론은 달라지게 된다.

이어 노동부는 임금차별에 해당하지 않는 2가지 예시를 제시하였는데 다음에서 알 수 있듯이 임금차이를 합리화할 수 있는 '객관적'인 지표가 존재할 경우가 이에 해당한다. 우선, 첫 번째 예시는 비교되는 남녀근로자가 '동일하거나 비슷한 일을 하더라도' 당해 근로자 사이의 '학력·경력·근속년수·직급 등의 차이가 객관적·합리적인 기준으로 정립되어' 임금이 차등 지급되는 경우'는 임금차별이 아니라고 보았다. 두 번째 예시는 임금형태가 직무급, 능률급, 능력급 등이면서 비교되는 남녀근로자의 능력 또는 업적의 차이가 객관적으로 존재해 임금의 차이를 두는 경우이다.

남녀고용평등업무처리규정 [제422호, 노동부예규, 1999.4.28]
제5조 ⑥ 법 제6조의2제1항의 규정에 의한 동일가치노동에 대한 동일임금을 지급하지 아니한 경우는 다음과 같다.

1.여성의 임금은 보편적으로 가계보조적이라는 고정관념 등에 기초하여 ***일률적으로 동일직군의 남성보다 적은 임금***을 지급하는 경우
2. 근로의 질·양 등에 관계없이 근로자에게 생활보조적·후생적 금품(가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등 단, 임금의 범주에 포함되는 것에 한함)을 지급함에 있어 ***성을 이유로 차별***하는 경우
3. 기본급·호봉산정·승급등에 있어서 ***성에 따라 그 기준을 달리 적용***함으로써 임금을 차별하는 경우
4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 ***여성의 임금을 낮게 책정***하는 경우
5. 군복무자에 대하여 호봉을 가산하는 경우에 있어서 그 가산의 정도가 ***군복무기간을 상회하거나 병역면제자 또는 미필자인 남성에게도 호봉가산을 적용***하여 지급하는 경우
6. ***여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여*** 지급하는 경우
7. 기타 합리적 이유없이 동일가치노동에 대해 남녀의 임금을 차등 지급하는 경우

⑦ 전항의 규정에도 불구하고 임금지급에 있어 성차별 행위로 보지 아니하는 경우는 다음과 같다.

1. 비교되는 남녀근로자가 동일하거나 비슷한 일을 하더라도 당해 근로자 사이의 ***학력·경력·근속년수·직급 등의 차이***가 ***객관적·합리적인 기준으로 정립되어*** 임금이 차등 지급되는 경우
2. 임금형태를 직무급·능률급·능력급 등으로 정하여 비교되는 남녀근로자 사이에 ***능력 또는 업적상의 격차가 구체적·객관적으로 존재***함으로써 임금이 차등 지급되는 경우

2. 국가인권위원회법

성별에 근거한 임금차별을 금지하는 국가인권위원회법의 근거는 제2조의 4에서 찾을 수 있다. 동 조항은 '정의' 조항으로 평등권침해의 차별행위를 정의하고 있는데 이에 따르면 '성별' 등에 근거해 임금과 관련하여 특정한 사람을 우대·배

제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위는 평등권침해의 차별행위에 해당하기 때문이다.

국가인권위원회법

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4. "평등권침해의 차별행위"라 함은 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼·미혼·별거·이혼·사별·재혼·사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등을 이유로 한 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 행위를 말한다. 다만, 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 사람(특정한 사람들의 집단을 포함한다. 이하 같다)을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행은 평등권침해의 차별행위(이하 "차별행위"라 한다)로 보지 아니한다.

가. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)과 관련하여 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위

이와 관련한 국가인권위원회 차별판단지침연구 태스크포스에서는 성별에 근거한 임금차별과 관련해 다음와 같은 판단기준을 제시한 바 있다.

차별판단지침연구 태스크포스의 「차별판단지침」

(1) 임금차별을 판단하기 위해서는 남녀근로자들이 동일한 노동 또는 동일한 가치로 평가받을 수 있는 노동을 수행하였는지, 즉, 노동의 질과 양이 동일하거나 동일한 가치로 평가받을 수 있는지에 대한 판단이 전제된다. 만약 동일가치노동임에도 성별에 따라 임금체계 및 기준을 달리 적용한다면 그것은 성차별에 해당한다.

(2) 흔히 성별에 근거한 임금차별에 대한 항변은 더 '힘든 일'을 하므로 더 많은 임금을 줄 필요가 있다는 것이다. 이때 '힘든 일'은 대체로 근력을 필요로 하는 일을

지칭하는 경우가 많다. 그러나 단순한 근력을 필요로 하는 업무가 섬세함과 집중력, 습득된 경험을 필요로 하는 업무에 비해 더 많은 노력과 높은 기술을 요한다고 보기 어렵다.
(3) 임금에 영향을 미치는 경력 등의 기준을 택함에 있어서 특정 성별에게 불리한 효과를 가져오는 기준을 사용하는 경우도 성차별에 해당한다.
(4) 가족수당 등을 지급하면서 주민등록증상의 세대주일 것을 요구하는 것은 성차별에 해당한다. 주민등록상 세대주는 부부 중 누구라도 될 수 있지만, 남성이 주로 세대주라는 관행을 고려한다면 실제 세대주로서 가족부양의 책임을 지면서도 주민등록상 세대주가 아니라는 이유로 여성이 배제될 확률이 높기 때문이다.
(4.1) 맞벌이부부의 경우 가족수당 등의 우선적 지급대상을 남성으로 지정하는 것은 성차별에 해당할 수 있다.
(5) 근로자에 대한 생활보조적·후생적 금품의 지급 등 근로자복지제도의 실시에 있어서 성별에 따라 차이를 두는 것은 성차별이다.
(5.1) 이때 특히 주의하여야 할 것은 근로자의 '부모'를 이유로 한 각종 생활보조적·후생적 금품의 지급을 지급할 때이다. 예를 들어, 결혼을 기점으로 복지제도의 적용을 받는 남성근로자의 '부모'는 변화가 없으나 여성근로자에 대해서만 자신의 부모가 아닌 남편의 부모를 '부모'로 보아 관련 규정을 적용하는 것은 성차별에 해당한다.

제2절 구체적인 사건에서의 임금차별 판단

이 절에서는 우선 성별에 근거한 임금차별 관련 판례·판정례를 사건 순서에 따라 분석하고, 각각의 판단기준을 살펴보고자 한다.

1. 개별 사건 분석

가. 연세대 일용직 청소원 사건(서울지방법원 서부지원 1991. 6. 27. 선고 90가단7848 판결 : 확정)

이 사건은 우리나라 최초의 성별에 근거한 임금차별 관련 사건이다. 원고인 여성근로자는 연세대학교의 일용직 청소원이었다. 원고는 자신이 일용직 청소원으로서 하고 있는 노동은 연세대학교의 정식직원으로서 청소 일을 하는 남성방호원들이 하는 노동과 동일가치의 노동임에도 불구하고 임금은 적게 받고 있다고 주장했다. 이에 대해 연세대학교는 원고의 노동가치는 남자방호원의 노동가치와 다르다고 반박했다. 이 사건은 법원이 "여성 일용직 청소원"인 원고의 노동과 비교대상자인 "정식직원인 남자방호원"의 노동이 동일가치의 노동에 해당하는가를 판단한 사례이다.

이 사건 법원의 판단단계는 ① 직무분석 →② 동일가치노동 판단기준 제시 → ③ 동일가치노동 여부 판단으로 나눌 수 있다.

우선, 직무분석 단계에서 법원은 비교대상자인 정식직원인 남성 방호원의 직무내용을 검토하고, 이 사건 원고인 여성, 일용직 청소원의 직무 내용을 검토하였는데, 이때 '채용절차'에 주목하였다. 법원은 여성, 일용직 청소원의 채용에 대해 "특별한 임용절차를 거침이 없이 결원이 생기는 경우 대학교 총무처 관리과에서 학교주변의 가정주부들에게 일자리를 주는 형태로 고용하고 있고"라며 고용형태에 주목하였다. 두 번째 단계에서 법원은 [표 18]과 같이 동일가치노동 판단기준을 제시하였으며, 세 번째 단계에서 동일가치노동 여부를 판단했는데 이는 직무평가에 따른 판단이라기보다는 '이분법적 결정(binary decision)'[277]이라고 볼 수 있다[278]. 즉, 법원은 자신이 판결에서 제시한 동일가치노동 판단기준에 따라 여

277) 미국 EEOC(Equal Employment Opportunity Commission)의 경우 직무를 비교하는데 점수법에 기초한 직무평가(job evaluation)를 평가도구로 사용하지 않고, 두 개의 직무의 실질적인 수행임무를 비교해 두 개의 직무가 실질적으로 동등한가에 대해 이분법적인 결정을 내리는 것을 선호한다(전명숙 외, 2008).

278) 정경아(1999)는 이 사건 법원이 비교대상인 남자 경비원들의 노동과 여성 청소원의 노동이

성 청소원의 업무와 남성 방호원의 업무가 기술, 노력, 책임, 작업조건에서 어떻게 다른가를 분석하는 과정을 보여주지 않고 동일가치노동에 해당하지 않는다는 결론만을 제시하였기 때문이다.

이 사건은 비록 법원이 노동부의 남녀고용평등업무처리규정의 동일가치노동 판단기준에서 더 나아가 보다 구체적인 판단기준을 제시하지는 않았지만 법원이 동일가치노동의 기준을 판결문에 밝혔다는 점에서 의의가 있다. 한편, 이 사건은 서로 '다른' 일을 하는 여성청소원과 남자방호원의 노동의 가치를 비교했다는 점에서 '동일가치노동 동일임금' 개념이 적용될 수 있는 사건이었다. 그러나 동일가치노동 여부를 판단함에 있어서는 판결문에서 제시한 동일가치노동의 기준을 어떻게 적용해 판단결과가 도출된 것인지에 대해서는 의문이 존재한다(박은정, 2005). 오히려 재판부가 명시적으로는 동일가치노동 개념을 사용했지만 실제로는 동일노동의 개념으로 사건을 판단한 것으로 보인다(심재진, 2002). 즉, 판결문에 따르면 노동이 다르다는 전제에서 노동의 가치를 판단한 것이 아니라, 수행하는 직무가 다르다는 것, 고용형태가 다르다는 것을 밝힌 후 동일가치노동이 아니라고 결론을 내리고 있기 때문이다.

[표 18] 연세대 사건에 대한 법원의 판단기준

연세대 사건	법원

똑같지 않다는 이유로 동일가치노동 여부를 검토하지 않은 것에 대해 '두 노동이 똑같지 않다는 이유로 5배나 되는 임금격차를 합법화하는 법원의 판결은 정당한가'라는 문제인식에서 A대학의 청소원과 경비원의 노동에 대한 직무분석, 직무평가를 실시했다. 직무평가는 숙련, 노력, 책임, 작업조건의 4가지 기준을 8가지 평가요소(숙련 - 채용 전 교육, 경험(숙달기간), 작업지식, 노력 - 육체적 노력, 정신적 노력, 책임- 업무에 대한 책임, 작업조건 - 위험도, 작업환경)로 세분화여 가중치를 준 후 총점을 내는 방식으로 하였다. 그리고 A 대학의 경우 청소업무를 담당하는 미화원은 경비원과의 직무평가에서 약 2배 정도 높은 점수를 받게 된다고 결론을 내렸다. 보다 자세한 사항은 정경아(1999)를 참조하길 바란다.

연세대 사건	법원
동일가치노동 판단기준 제시	- 남녀고용평등법이 동일가치노동의 징표로 들고 있는 요소 중 "기술"은 자격증, 학위, 습득된 경험에 의한 능력을, "노력"은 육체적 및 정신적 노력, 작업수행과 관련된 물리적 및 정신적 긴장 즉 노동강도를 "책임"은 직업에 내재한 의무의 성격, 범위, 복잡성, 그리고 고용주가 피고용주에게 의지하는 정도를, "작업조건"이란 소음, 열, 물리적 위험, 고립, 추위 등의 물리적 환경을 각 의미함.
동일가치노동 판단	일용직 청소원인 원고의 노동과 정식직원인 남자방호원의 노동은 그 담당하는 업무의 성질, 내용, 책임의 정도, 작업조건 등에 비추어 동일가치의 노동에 해당된다고 볼 수 없음.

나. 주식회사 한길사건 (대법원 2003. 3. 14. 선고 2002도3883 판결)

1989년 남녀고용평등법에서 성별에 근거한 임금차별을 금지하는 법조항이 제정된 지 14년이 지난 2003년에 이르러서야 비로소 대법원은 (주)한길사건을 통해 동일가치노동 동일임금 원칙을 확인하였다. 이 사건 원심(2심)에서는 임금차별이 아니라고 결론을 내린 반면, 대법원에서는 이를 뒤집고 임금차별을 인정했다.

1) 원심 법원(2심)의 판단

이 사건 원심 법원(2심)의 판단단계는 ① 직무분석 → ② 직무평가 → ③ 동일가치노동 여부 판단으로 나눌 수 있다. 우선 직무분석 단계에서 법원은 각 제조공정의 직무를 분석하였다. 두 번째 단계에서 법원은 아래 [표 19]와 같이 '여자직원들이 담당하여 왔던 공정의 업무'와 '남자직원들이 담당하여 왔던 공정의 업

무'를 포괄적으로 비교하는 방식으로 직무를 평가하였다. 즉, 법원은 여자직원들이 담당하는 업무는 '특별한 기술이나 숙련도, 체력을 요하지 아니하는 업무'인 반면, 남자직원들이 담당하는 업무는 '체력을 필요로 하는 업무이거나, 숙련도와 전문적인 기술을 요하는 업무'라고 평가한 것이다. 그리고 이를 바탕으로 '업무의 성질, 내용, 기술, 노력, 책임의 정도, 작업조건 등에 비추어' 동일가치의 노동에 해당하지 않는다고 결론을 내렸다.

[표 19] (주)한길사건 2심 판결

한길사건 2심	법원
직무평가	- 위 각 공정 중 여자직원들이 담당하여 왔던 공정의 업무는 스크린상의 잉크를 보충, 주입하거나 교환하고 스크린판을 교환하거나 청소하는 업무이거나, 컨베이어시스템으로 이동하는 타일제품을 단순히 눈으로 보아 불량품에 대하여 형광펜으로 표시만 해주는 업무, 또는 기계버튼을 눌러 스크린판을 당겨주고 스크린판 표면을 닦는 정도의 업무로서 ***특별한 기술이나 숙련도, 체력을 요하지 아니하는 업무***인 반면, 남자직원들이 담당하여 왔던 공정의 업무는 무거운 기계나 원료를 운반, 투입하여야 하는 ***체력을 필요로 하는 업무***이거나, 기계에 대한 ***숙련도와 전문적인 기술을 요하는 업무***인 사실 등을 인정
동일가치노동 판단	- 여자직원들이 담당하여 왔던 노동과 남자직원들이 담당하여 왔던 노동은 그 담당하는 ***업무의 성질, 내용, 기술, 노력, 책임의 정도, 작업조건 등***에 비추어 '동일가치의 노동'에 해당된다고 볼 수는 없음

2) 대법원의 판단

이 사건 대법원의 판단단계는 ① 동일가치노동 개념 정의 → ② 동일가치노동 판단기준 제시 → ③ 임금결정기준 확인 → ④ 직무평가 → ⑤ 동일가치노동 판단 → ⑥ 합리적인 이유 판단으로 나눌 수 있다.

대법원은 먼저 아래 [표 20]과 같이 동일가치노동에 대한 개념을 정의하고, 뒤이어 판단기준을 제시하였다. 이 사건 대법원이 제시한 정의 및 판단기준은 향후 관련 판례에서 반복적으로 인용되면서 사실상 우리나라의 동일가치노동 동일임금 판단기준으로 자리 잡고 있다. 즉, 동 판결문에 따르면 동일가치노동이라 함은 1) 동일하거나, 2) 실질적으로 거의 같은 성질의 노동, 3) 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의해 본질적으로 동일한 가치가 인정되는 노동이 모두 포함되는 개념이다. 그리고 동일가치노동 여부를 판단할 때는 "직무수행에서 요구되는 기술, 노력(노력), 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단"하도록 하고 있다.
다음으로 법원은 이 회사의 임금결정기준을 확인하였다. 이때 법원은 "취업규칙에서 '종업원에 대한 임금은 **성별**, 학력, 연령, 경력, 기술 정도에 따라 결정한다'고 규정"하고 있으며, 실제로 위 취업규칙에 근거해 성별에 따라 임금을 지급해 왔다는 사실을 확인했다. 대법원이 이 사건에 대해 임금차별이라고 결정을 내릴 수 있었던 것에는 위와 같은 취업규칙의 성차별적 규정이 결정적인 역할을 했다고 생각된다. 이처럼 명확하게 성별에 근거해 임금의 차이를 두는 사건에 대해 대법원이 임금차별이 아니라고 결정하기는 어려웠을 것이다. 김진(2004) 또한 이 사건 대법원이 위법 사실을 확인할 수 있었던 것은 "(일당) 남자는 금 17,600, 여자는 금 15,600원" 식으로 정해 놓은 다소 과격한 임금체계(차별의도 확인)에 기인한 것이라고 지적한 바 있다.
다음으로 법원은 [표 20]과 같이 작업조건, 책임, 기술 및 노력으로 나누어 직무평가를 실시했다. '작업조건'과 관련해서는 남녀근로자 모두 '하나의 공장 안에서

연속된 작업공정에 배치되어 협동체로' 근무하고 있다는 점에 주목하면서, 세부적인 공정의 차이에 따라 위험도나 작업환경의 차이가 있다고 볼 수 없다고 밝혔다. '책임'을 판단할 때는 남녀근로자 '모두 일용직 근로자'라는 점에 주목했다. 남녀 모두 일용직 근로자이므로 책임에 있어서 별다른 차이가 없다는 것이다. 이러한 판단기준은 연세대사건의 판단기준과 본질적으로 다르지 않다. 즉, 연세대사건에서 법원은 남성근로자는 정식직원인 반면, 여성근로자는 일용직이라는 '고용형태'를 주요한 판단기준으로 보았기 때문이다. 다만 (주)한길사건의 대법원은 고용형태의 차이를 '책임'의 차이로 언급했다는 점에 차이가 있다. 마지막으로 법원은 '기술, 노력'을 함께 판단하였는데 여기서 대법원은 향후 관련 사건에서 인용되는 주요한 판단기준을 제시하였다. 즉, "기술과 노력의 면에서 임금차별을 정당화할 만한 실질적인 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계작동 관련 노동을 한다는 점"만으로는 임금의 차이가 정당화되지 않는다는 것이다.

그리고 법원은 위와 같은 직무평가를 바탕으로 동일가치노동 여부를 판단하였다. 법원에 따르면 남녀근로자들이 하는 '일에 다소간의 차이가 있기는 하지만…실질적으로는 거의 같은 성질의 노동에 종사하고 있다'는 것이다. 즉, (주)한길사건의 남녀근로자들이 동일가치노동에 종사하고 있음에도 임금에 차이를 두는 것은 임금차별에 해당한다고 판단한 것이다.

마지막 단계로서 법원은 임금차별에 합리적인 이유가 있었는가를 판단하였는데, 이때 법원은 합리적인 이유가 있었다고 볼 수 있는 입증자료가 없으므로 임금차별에 해당한다고 결론을 내렸다. 이에 대해 김진(2004)은 입증책임 전환에 관한 (구)남녀고용평등법 제30조 규정을 형사처벌에 관해서도 적용했다는 점은 획기적이라고 보았다. 일반적으로 이와 같은 사건에서 회사 측은 동일노동 또는 동일가치노동이 아니라고 주장하기 때문에, 임금차별을 전제로 합리적인 이유가 있었다는 것을 증명하지 않게 된다. 따라서 법원 등이 동일노동 또는 동일가치노

동에 해당한다고 인정한 경우, 다음 단계로서 동일노동 또는 동일가치노동임에도 임금차별을 할 만한 합리적인 이유가 있었는가를 판단할 때는 '합리적인 이유를 인정할 만한 증거가 없음'으로 임금차별에 해당한다고 결론내릴 가능성이 매우 높다.

이 사건은 우리나라 최초로 대법원이 동일가치노동 동일임금 원칙을 확인한 사건인 만큼 많은 평가가 뒤따랐다.

우선, 동일가치노동 개념과 관련한 부분이다. 이승욱(2005)은 "대법원이 인정하고 있듯이 이 사건은 여성근로자와 남성근로자가 '실질적으로는 거의 같은 성질의 노동에 종사'하고 있으나 차별적인 임금지급이 문제된 사건으로서, 엄밀히 말하면 동일노동 동일임금과 관련한 사건이지, 동일가치노동 동일임금과 관련한 사건은 아니다. 그러나 대법원은 양자의 명확한 구별을 전제로 하지 않고 판지를 전개하여 동일가치노동 동일임금 원칙이 가지는 독자적인 의의가 충분히 고려되고 있지 않다는 인상을 주고 있다"고 비판하였다. 판결문에서 법원은 "동일가치노동이라 함은 1) 동일하거나, 2) 실질적으로 거의 같은 성질의 노동, 3) 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의해 본질적으로 동일한 가치가 인정되는 노동"이라고 전제했으나, 이승욱(2005)은 '2) 실질적으로 거의 같은 성질의 노동'은 사실상 '동일노동'의 개념에 포섭되는 것이라고 본 것이다. 반면 조상균(2003)은 임금차별의 위법성을 판단하는 방법은 크게 두 가지 유형으로 나눌 수 있는데, 그 하나는 원래부터 직무내용이 동일하거나 거의 같은 성질인 노동의 경우로서 이때는 동일가치에 대한 평가 없이, 동일노동 여부만으로 판단가능하다고 밝힌다. 다른 경우는 개개의 구체적인 직무내용에 다소 차이가 있지만, 동등하다고 평가할 수 있는 경우로서 직무평가 등의 방법 필요하고 밝힌다. 그런데 이 사건은 후자에 해당하지만 법원은 전자의 예로 판단하고 있는 것 같이 보인다고 지적하였다. 즉, 이승욱(2005)은 이 사건이 동일노동에 해당하는 사건이

라고 본 반면, 조상균(2003)은 동일가치노동에 해당하는 사건이라고 본 것이다. 이와 관련 판결문에서는 '실질적으로 거의 같은 성질의 노동'에 종사하고 있다고 표현하고 있는데 이에 따르면 동일노동의 개념에 포괄될 수 있다고 생각된다. 그럼에도 판결문에서는 '실질적으로 거의 같은 성질의 노동'에 종사하고 있다고 하면서 동일가치노동이라는 개념을 사용하고 있는데 물론 그것인 남녀고용평등법의 조문에서 '동일가치노동'이라는 표현을 사용하고 있기 때문이겠지만, '실질적으로 거의 같은 성질의 노동'이라고 판단될 경우 동일노동의 개념을 사용함으로서 동일노동이 '완전히 같은' 노동만을 의미하는 것이 아님을 명확히 밝히는 것이 임금차별금지를 법제화한 취지에 보다 부합하는 것이라고 생각된다.

다음으로 동일가치노동 판단기준과 관련한 부분이다. 이승욱(2005)은 미국에서 학력, 경력, 근속년수 등은 노동의 동일성 여부를 판단할 때에는 '적극적으로' 고려되는 사항이 아니라 임금의 차이를 정당화시키는 요소로 '소극적으로' 고려되나 이 사건 판결에서는 학력, 경력, 근속년수 등을 '적극적으로' 포함시키고 있다고 지적하면서 "동일가치노동의 판단기준과 임금차이를 정당화하는 기준을 구별하지 않고 양자를 모두 동일가치노동의 판단기준에 포함시키면, 특정한 노동이 동일노동 내지 동일가치노동에 해당하는지 여부를 노사당사자가 사적에 예측하는 것이 불가능"하다고 비판하였다. 그리고 학력, 경력, 근속년수 그 자체가 직무의 내용을 구성하고 있다고 보기는 어렵기 때문에 학력 등은 동일가치노동을 판단하는 1차적인 기준이 될 수 없다고 밝혔다. 즉, 기술, 노력, 책임, 작업조건에 따라 동일노동 내지 동일가치노동인지 여부를 판단하고, 만약 동일가치노동에 해당된다면, 그 다음단계에서 근속년수, 학력, 경력 등에 기한 합리적인 이유가 있는 차이인지 여부를 검토하는 것이 필요하다는 것이다.

다음으로 직무평가와 관련한 부분이다. 김엘림(2003a)은 성차별적 남녀직무평가의 문제를 고려한 판결이라고 하면서 "성차별적 통념에 의해 남성의 직무를 여성의 것보다 더 많은 기술, 노력이 필요한 것으로 평가하여 성차별의 결과를 초

래할 수 있는 가능성을 고려하여, 남녀간에 직무가 다르더라도 임금차별이 인정되는 경우를 매우 제한함으로써, 동일가치노동여부를 판단하는 모형을 제시하였다는데 의의"가 있다고 밝혔다. 반면, 이달휴(2003)는 "이 판결의 취지를 달리 표현하면, 남자근로자가 여자근로자에 비해 단지 무거운 물건을 운반하는 노동형태는 남녀근로자에게 있어서 동일가치노동에 해당된다"는 것이라고 밝히면서 판결에 나타난 해석은 배치차별을 금지하는 (구)남녀고용평등법 제10조와 조화를 도모할 수 없다고 비판하였다. 즉, "근로조건에서 힘이나 스테미너가 제외된다면 배치에 있어서도 남녀의 차별이 없어야 하고, 또한 남성 근로자만 힘든 작업에 종사하게 한다면 배치에 있어서 차별의 문제가 발생"한다는 것이다. 이에 대해 박은정(2005)은 위 두 입장의 차이는 동일가치노동을 판단함에 있어서 '노력'에 대한 해석의 차이로서 결국 동일가치노동 평가방법의 문제라고 밝힌다. 즉, "어떤 방법으로 '노력' 등 동일가치노동의 판단에 필요한 가치를 산술화 등의 방법으로 객관화하고, 그에 따라 가치를 비교, 평가할 수 있을 것인가의 문제"라는 것이다. 한편, 이승욱(2005)은 이 판결의 백미는 "일반적으로 ..'기술'과...남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지 않는 것"이라는 점을 밝힌 부분이라고 지적하면서, 육체적인 노력이 정신적인 노력에 비하여 일반적으로 과도하게 평가되고 있는 상황에서 이러한 입장은 매우 전향적인 것으로 적극적으로 평가받아 마땅하다고 밝혔다[279]. 그러나 이 사건에서는 남자근로자가 무거운 물건을 운반하고 취급하는 일에 종사한 시간이나 전체 직무에서 차지하는 비중 등에 대한 언급이 없는 점이 아쉽다면서, 노력을 판단함에 있어서는 "업무에서 무거운 물건을 취급하는 일이 차지하는 시간적 · 양적 비율, 중요성, 무거운 물건을

279) 그러나 우리나라사회에서 "육체적인 노력이 정신적인 노력에 비하여 일반적으로 과도하게 평가되고 있는 상황"인가는 다시 생각해 볼 문제이다. 오히려 정신적인 노력이 육체적인 노력에 비해 과도하게 평가되고 있는 것이 보다 일반적인 경우라고 생각되고, 다만 그 반대의 경우는 '성별'이 개입된 상황에서만 발휘되는 기준이라고 생각된다. 즉, 여성에 비해 남성이 높은 임금을 지급받을 때 정당화하는 주된 방식이 '더 힘든' 일을 한다는 것인데, 그 때 '더 힘든' 일이란 육체적인 노력을 의미하는 경우가 대부분이다.

취급하는 데 종사하는 정도를 구체적으로 살펴 그것이 우연적이고 부수적인 것에 지나지 않거나 또는 남녀간의 고유한 신체적 속성을 반영하는 데 그친 경우에는 동일한 노력으로 인정하고, 그렇지 않고 직무의 본질적인 부분을 이루어 있다면 상이한 노력으로 인정하는 것이 타당하다"고 제안하고, "나아가, 무거운 물건을 취급하는 일이 우연적, 부수적인 것인가 직무의 본질적인 부분인가를 판단할 때는 육체적인 부담이 되는 노동에 대하여 사전에 미리 기준을 설정하고 채용이나 모집시 이를 요건으로 하였는지 여부, 여성근로자에 대해서도 당해 직무에의 지원 기회를 주었는지 여부 등도 함께 고려할 필요가 있다"고 밝혔다.

마지막으로 동일가치노동 판단과 관련한 부분이다. (주)한길사건에 대한 대법원의 판단에 대해서 김엘림(2003a)은 "이 판결의 동일가치노동의 평가는 직무평가 방법의 실시결과에 기초한 것이 아니기 때문에 그 판단에 논란의 소지가 전혀 없는 것은 아니다"라고 밝힌 바 있으며, 박은정(2005)은 "판례에서는 객관적 가치판단에 관한 자료는 제시하지 않은 채, 다분히 판사의 주관적 판단에 근거하여 동일가치성을 판단했다는 점에서 그 판단에 대한 의문"이라며 "이러한 주관적 판단은 유사한 다른 사안에서는 노동의 동일가치성이 부정될 수 있다"는 한계를 지적하였다. 조상균(2003) 또한 "전혀 다른 직무에 종사하는 노동자의 노동을 동등 혹은 동가치의 노동으로 인정하기 위해서는 일정한 기준으로 그 직무를 비교하여 평가할 필요가 생기는데, 이 사건에서는 명확한 직무평가에 의해 비교되는 남녀근로자의 업무가치를 객관적으로 계량화 시키지 않고 평가하고 있다"는 것을 이 판결의 한계점으로 지적하였다. 이상의 논의를 종합해 보면 공통적으로 지적하는 이 판결의 한계는 분석적 직무평가에 근거한 것이 아니라는 점, 그로 인해 노동의 가치가 객관적으로 평가되지 않았다는 점이다. 즉, 직무가치를 평가하는데 있어서 주관성을 최대한 배제할 수 있는 방법을 모색해야 하는데, 동 판결문을 통해서는 그러한 노력의 흔적을 찾을 수 없다는 아쉬움이 남는다. 물론 이 사건 사업장에서는 취업규칙에 성별에 따라 임금을 결정한다고 명시하

고 있어 재판부가 동일가치노동의 개념과 판단기준에 천착하지 않고서도 결론에 도달하는 것이 어렵지 않았으리라고 짐작된다.

[표 20] 한길 사건 대법원 판결

한길 3심	법원
동일가치노동 정의	- '동일가치의 노동'이라 함은 당해 사업장 내의 서로 비교되는 남녀 간의 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 그 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말함.
동일가치노동 판단기준 제시	- 동일가치의 노동인지 여부는 같은 조 제2항 소정의, 직무 수행에서 요구되는 ***기술, 노력(노력), 책임 및 작업조건***을 비롯하여 ***근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준***을 ***종합적으로 고려하여 판단***하여야 하며, '기술, 노력, 책임 및 작업조건'은 당해 직무가 요구하는 내용에 관한 것으로서, '기술'은 자격증, 학위, 습득된 경험 등에 의한 직무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준을, '노력'은 육체적 및 정신적 노력, 작업수행에 필요한 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동 강도를, '책임'은 업무에 내재한 의무의 성격·범위·복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를, '작업조건'은 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 말함.
임금결정기준 확인	- 취업규칙에서 '종업원에 대한 임금은 성별, 학력, 연령, 경력, 기술 정도에 따라 결정한다.'고 규정하고 있어 성별을 임금 결정의 중요한 기준으로 삼아왔고, - 실제로 일용직 근로자를 신규 채용함에 있어 취업규칙에 근거하여 학력, 경력, 기술 등 다른 기준에서 별다른 차이가 없는 남녀근로자에 대하여 성별에 따라 미리 일률적으로 책정된 일당을 적용함.

한길 3심	법원
직무평가	– 작업조건 : ***남녀 모두 하나의 공장 안에서의 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 함께 근무하고 있고*** 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별다른 차이가 있다고 볼 수 없어 그 '작업조건'이 본질적으로 다르다고 할 수는 없음 – 책임 : ***모두 일용직 근로자로서*** 그 '책임'의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기도 어려움 – 기술, 노력 : **(판단기준)** 일반적으로 앞서 본 '기술'과 '노력'의 면에서 임금 차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 ***체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계 작동 관련 노동을 한다는 점만으로*** 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는 것인데, **(판단)** 공소외 회사의 공장의 경우에 남녀근로자가 하는 작업이 작업의 성격이나 기계 작동의 유무의 면에서 다소의 차이가 있고, 작업공정에 따라서는 남자근로자가 무거운 물건을 운반하고 취급하는 등 여자근로자에 비하여 더 많은 체력을 소모하는 노동에 종사한 것이 사실이지만, 그렇다고 하여 남자근로자의 작업이 일반적인 생산직 근로자에 비하여 특별히 고도의 노동 강도를 요하는 것이었다든가 신규채용되는 남자근로자에게 기계 작동을 위한 특별한 기술이나 경험이 요구되었던 것은 아닌 것으로 보이므로, 원심 인정과 같은 정도의 차이만으로 남녀 간 임금의 차별 지급을 정당화할 정도로 '기술'과 '노력'상의 차이가 있다고 볼 수는 없음.

한길 3심	법원
동일가치노동 판단	- 그렇다면 이 사건 사업장 내에서 일용직 남녀근로자들이 하는 ***일에 다소간의 차이가 있기는 하지만*** 그것이 임금의 결정에 있어서 차등을 둘 만큼 실질적으로 중요한 차이라고 보기는 어려우므로, 그들은 ***실질적으로는 거의 같은 성질의 노동에 종사하고 있다***고 봄이 상당
합리적인 이유 판단	- 따라서 달리 위와 같은 남녀근로자 사이의 ***임금 차별이 합리적인 기준에 근거한 것임을 알아볼 수 있는 자료가 없는 이상***, 공소외 회사는 임금 책정에 있어 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 여자근로자에게 동일가치의 노동에 종사하는 남자근로자보다 적은 임금을 지급한 것이라고 보아야 할 것임.

다. 기륭전자 사건 (서울행정법원 2008. 6. 12. 선고 2007구합45057 판결)

기륭전자 사건은 국가인권위원회 및 행정법원에서 임금차별을 인정받았고, 고등법원에서 각하된 사건이다.[280]

1) 국가인권위원회의 판단

이 사건에 대한 국가인권위원회의 판단단계는 ① 임금차별 판단기준 제시 → ②

280) 서울고등법원 2009. 5. 28. 선고 2008누17631 판결(확정) : "국가인권위원회법 제44조는 인권침해나 차별행위에 대한 구제조치의 이행 등의 권고를 받은 소속기관 등의 장은 권고사항을 존중하고 이행하기 위해 노력해야 하고 이행하지 않을 경우 문서로 이유를 설명해야 한다고 정하고 있을 뿐…권고의 효력이나 불이행시 불이익에 대해서는 아무런 정함이 없다… 인권위가 기륭전자에 대해 한 손해배상권고가 기륭전자의 권리를 제한하거나 의무를 부과하는 등으로 구체적인 권리의무에 직접적 변동을 초래하는 것은 아니다 …행정소송의 대상이 되는 행정처분에 해당하지 않으므로 권고결정의 취소를 구하는 소송은 부적법하다"

동일노동 여부 판단 → ③ 직무평가/동일가치노동 판단으로 나눌 수 있다.

우선 국가인권위원회는 [표 21]에서 보는 것처럼 임금격차가 차별행위에 해당하는가를 판단하는 기준을 제시하였다. 즉, 해당 남녀근로자들이 동일한 노동 또는 동일한 가치로 평가받을 수 있는 노동을 수행하였는지 여부 및 노동의 질과 양이 동일함에도 임금을 지급함에 있어 여성근로자를 달리 대우할 합리적인 이유가 있었는지 여부를 살펴봐야 한다는 것이다.

이에 따라 국가인권위원회는 우선 동일한 노동 또는 동일한 가치로 평가받을 수 있는 노동을 수행하였는지 여부를 먼저 판단했다. 그리고 남녀근로자의 배치, 채용, 직무에 대한 분석을 통해 남녀근로자들이 '전체적으로 보아 동일한 노동'을 수행했다고 결론내렸다. 이처럼 동일노동을 인정한 경우 곧바로 임금을 지급함에 있어서 여성근로자를 달리 대우할 합리적인 이유가 있었는지 여부를 판단하면 되나, 국가인권위원회는 여성근로자는 조립업무를, 남성근로자는 주로 상차업무를 담당했다는 피진정인의 주장에 따라 동일가치노동에 해당하는가를 판단했다. 이를 위해 [표 21]과 같이 책임, 작업조건, 노력 및 기술로 구분해 직무평가를 실시했다. 국가인권위원회는 '책임'을 판단함에 있어서 '계약직 근로자'라는 점이 책임의 면에서 별다른 차이가 없는 근거로 인용되었는데 이는 연세대 사건 이후 보여지는 법원의 판단기준을 따른 것이라고 볼 수 있다. 그리고 '노력, 기술'과 관련해서는 "단순한 근력을 필요로 하는 상차업무가 섬세함과 집중력, 습득된 경험을 필요로 하는 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요한다고 볼 수 없다"고 밝히면서 (주)한길사건의 대법원 판결을 인용하였다. 결론적으로 피진정인의 주장처럼 여성근로자는 조립업무를, 남성근로자는 주로 상차업무를 담당했다고 하더라도 이는 동일가치노동에 해당한다고 판단한 것이다.

이 사건에 대한 국가인권위원회의 판단은 결국 해당 남녀근로자들은 동일노동을 수행했으며, '기본급 책정에 있어 성별에 따라 그 기준을 달리 적용하였던 것은

진정인들에 대한 성별을 이유로 한 평등권 침해의 차별행위에 해당한다'는 것이었다. 이때 동 결정문에서 제시한 "임금을 지급함에 있어서 여성근로자를 달리 대우할 합리적인 이유가 있었는지 여부"에 대해서는 "임금격차를 정당화할만한 실질적 차이가 없었다고 판단"된다고 밝힐 뿐이었다. 이 사건에 대한 국가인권위원회 결정의 특징은 동일가치노동 여부를 판단하기 이전에 동일노동 여부를 판단했다는 점, 동일노동 여부를 판단하는데 있어서는 직무가치의 비교가 필요하지 않다는 것을 보인 점, 그리고 동일노동을 인정함으로서 동일가치노동과 개념적인 차이를 분명히 했다는 점이다.

한편 이 사건에 대한 국가인권위원회 결정문에는 마지막에 [표 21]에서 보는 것처럼 '반대의견'이 제시되어 있다. 이 중에서 동일가치노동 동일임금 판단과 관련한 부분만을 살펴보면, 반대의견을 낸 김호준 위원은 전체적으로 볼 때 상차업무는 주로 남성근로자가 담당하였음을 인정할 수 있으며, 피진정인은 이러한 업무상의 차이를 고려하여 남성근로자에 대해 기본급의 일정액을 더 책정한 것으로서 그 임금을 차등지급한 것에는 합리적 이유가 있는 것이라고 밝혔다. 즉, 국가인권위원회 결정문과는 달리 남녀근로자가 동일노동을 수행하지 않았으며, 남성근로자가 주로 수행한 상차업무에 기반해 임금차이를 둔 것은 합리적인 이유가 있는 것으로서 임금차별에 해당하지 않는다는 것이다. 그런데 반대의견의 경우 동일노동이 아니라면서도 동일 '가치' 노동에 해당하는가에 대해서는 판단하지 않고, 업무 차이가 있다는 것을 근거로 곧바로 임금을 차등지급한 것에 합리적인 이유가 있다고 보았다.

[표 21] 기륭전자 국가인권위원회 판단기준

기륭전자	국가인권위원회

기륭전자	국가인권위원회
임금격차가 차별행위에 해당하는지 판단기준 제시	1) 해당 남녀근로자들이 ***동일한 노동*** 또는 ***동일한 가치로 평가받을 수 있는 노동***을 수행하였는지 여부 2) 노동의 질과 양이 동일함에도 피진정인이 임금을 지급함에 있어 여성근로자를 달리 대우할 합리적인 이유가 있었는지 여부
동일노동 판단	- 배치 : 제품의 생산 단계에서 여성 또는 남성만이 할 수 있는 업무의 특성이 발견되지 아니하였고, 실제로 조립 및 포장 등 생산 업무 또한 각 근로자에게 고유한 업무가 지정된 것이 아니라 제품의 생산 및 반품 정도, 결원 등 상황에 따라 성별 및 고용형태의 구분없이 자유롭게 근로자를 배치하여 왔음이 인정됨. - 채용 : 업무나 공정에 따른 남녀 구분에 대하여 명시하지 않고 근로자를 채용하였음. - 동일한 업무 수행 : 남녀근로자는 연속된 작업공정에서 각 단계에 배치되어 조립부터 포장, 상차까지 협동체로서 동일한 업무를 수행한 것으로 인정됨. - 피진정인은 남성근로자들이 담당하는 상차업무가 조립업무에 비해 노동 강도가 높아 여성근로자보다 높은 임금을 지급했다고 주장하나, 남성근로자들이 여성근로자와 비교하여 상차업무만을 주로 전담하였다고 인정할 만한 증거를 찾기 어려움. - (상차업무는 남녀근로자 모두 담당하다가, 어느 시기에는 남성근로자들이 여성근로자 보다 조금 더 상차업무를 한 정도인데) 이러한 점을 들어 남성근로자들에게 더 많은 임금을 줄만한 합리적인 근거로 삼기는 어려움. - 남녀근로자들은 전체적으로 보아 동일한 노동을 수행했던 것으로

기륭전자	국가인권위원회
	인정됨.
직무평가·동일가치노동 판단	설사 피진정인의 주장대로 여성근로자들은 조립업무를, 남성근로자들은 주로 상차업무를 담당했다고 하더라도 그것만으로 남녀근로자들을 달리 대우할 합리적인 이유가 되지 못함. - 책임 : ***계약직 근로자로서*** 책임의 면에서 별다른 차이가 없음. - 작업조건 : 남녀근로자가 하나의 라인에서 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 근무했으므로 작업조건이 본질적으로 다르다고도 할 수 없음. - 노력, 기술 : 단순한 근력을 필요로 하는 상차업무가 섬세함과 집중력, 습득된 경험을 필요로 하는 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요한다고 볼 수 없음.
반대의견	- 전체적으로 볼 때 ***상차업무는 주로 남성근로자가 담당***하였음을 인정할 수 있음. 피진정인은 이러한 업무상의 차이를 고려하여 남성근로자에 대해 기본급의 일정액을 더 책정한 것으로서 그 임금을 차등지급한 것에는 ***합리적 이유가 있는 것임.***

2) 법원의 판단

이 사건 1심 법원의 판단 경로는 ① 원고의 채용 및 배치 제도 확인 → ② 직무분석 → ③ 비교대상 남성근로자 채용과정 확인 → ④ 동일(가치)노동 판단 → ⑤ 합리적인 이유 판단으로 볼 수 있다.

우선 법원은 채용 및 배치에 있어서 성별에 따른 구분이 없었다는 점을 확인했다. 다음으로 간략하게 직무를 파악하였다. 세 번째 단계에서 법원은 비교대상이 되는 남성근로자의 채용과정을 파악하였다. 그리고 네 번째 단계에서 [표 22]와 같이 남녀근로자가 '연속된 작업공정의 각 단계에 배치되어 협동체로서 육체적, 정신적 부담이 거의 비슷한 일련의 업무를 수행'했다고 판단했다. 즉 사실상 동일노동을 수행한 것이라고 본 것이다. 마지막으로 임금차이에 합리적인 이유가 있는가를 판단했는데 이 때 '합리적인 이유를 인정할 만한 증거가 없다'며 임금차별을 인정했다.

[표 22] 기륭전자 행정법원 판단기준

기륭 행정1심	법원
채용 및 배치	- 원고 회사는 생활정보지에 '생산직 또는 전자제품 조립 경험자를 구한다'는 내용으로 신규 생산직 직원 채용을 공고해 왔는데, 업무나 공정에 따라 남녀를 달리 모집한다는 내용은 포함되지 않았음. 원고 회사의 생산업무에는 특별한 기술이 필요하지 않았기 때문에 신입 직원들은 간단히 생산공정을 익힌 후 작업 배치에 따라 각 공정에 바로 투입되었고, 작업 배치에 남녀 성별에 따른 업무 구분은 없었으며, 각 부서의 조장은 작업량이나 인력 수요에 따라 수시로 작업 배치를 변경할 수 있었음.
비교대상자 선정	- X는 2002.4.경 전자제품을 조립할 아르바이트생을 모집한다는 구인광고를 보고 원고 회사에 지원하였는데, 원고 회사는 면접시험에서 땜질을 해 본 적이 있는지, 스크류를 박아 본 경험이 있는지 등 주로 조립작업과 관련된 질문을 한 후 X를 채용하였음. X는 원고 회사에서 아르바이트를 하던 중 2002.12.1. 원고 회사와 계약직으로 근로계약을 체결하였고, 정식직원이 된 이후부터는 SR 부서 3 LINE에서는

	여성근로자인 I, J이 주로 안테나 납땜을 담당하였음.
동일(가치) 노동 여부판단	- 진정인들과 X는 원고 회사의 생산직 근로자로서 조립, 검사, 포장, 상차작업에 이르는 ***연속된 작업공정의 각 단계에 배치되어 협동체로서 육체적, 정신적 부담이 거의 비슷한 일련의 업무를 수행***한 것으로 봄이 상당하고, 달리 X가 진정인들에 비해 기본급을 더 지급받을 합리적인 이유를 인정할 만한 증거가 없음 (가사 원고의 주장대로 진정인들이 조립업무를 담당하였던 반면 X는 주로 육체적 부담이 더 큰 상차업무를 담당하였다 해도 체력이 상대적으로 우세한 남성이 여성에 비해 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다는 점만으로는 남성근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지 않으며, 단순한 근력을 필요로 하는 상차업무가 섬세함과 집중력, 경험을 필요로 하는 조립업무에 비해 더 높은 임금을 지급해야 할 만큼의 많은 노력과 높은 기술을 요하는 업무로도 보이지 않음)
합리적인 이유 판단	- 달리 X가 진정인들에 비해 기본급을 더 지급받을 합리적인 이유를 인정한 만한 증거가 없음.

다. 한국 TDK 사건(서울남부지방법원 2008. 7. 2 선고 2007가단16179 판결 : 2009. 10. 현재 서울고등법원 2009나41184 사건으로 항소심 진행 중)

이 사건은 여성, 비정규직(시간제) 근로자들이 남성, 정규직 사원들과 '동일가치노동'을 수행함에도 단지 여성, 비정규직이라는 이유로 임금차별을 받았다고 소송을 제기한 사건이다. 다른 사건과 달리 성별과 고용형태에 의한 임금차별을 주장한 것인데, 1심 법원에서는 임금차별로 인정받지 못했다.

이 사건에 대한 서울남부지방법원의 판단단계는 ① 직무분석 → ② 동일가치노동 판단기준 제시 → ③ 직무평가 → ④ 동일가치노동 판단으로 나눌 수 있다.

우선 법원은 인정사실에서 여성근로자와 여성, 비정규직 근로자와 비교대상인 남성, 정규직 근로자의 직무를 분석하였다. 그리고 [표 23]와 같이 성별에 근거한 임금차별을 금지하는 (구)남녀고용평등법과 고용형태에 근거한 차별을 금지하는 기간제법이 정한 '동일가치의 노동'과 '동종 또는 유사한 업무'의 판단 기준을 다르게 볼 이유가 없다고 밝혔다. 그러나 '동일가치의 노동'은 '동종 또는 유사한 업무'를 포함한 보다 넓은 개념이다. 즉, '동종 또는 유사한 업무'가 아닌 다른 노동이라 하더라도 노동의 가치가 동일하면 동일가치노동으로 보아 동일임금을 지급해야 한다는 것이기 때문이다.

그리고 세 번째 단계에서 [표 23]과 같이 직업조건, 기술, 책임, 노력으로 나누어 직무평가를 실시한 후, 작업조건과 기술의 차이는 인정할 것이 없으나, 책임과 노력의 차이가 있다고 밝힌다. 이에 근거해 마지막으로 동일가치노동이 아니라고 결론을 내렸다. 여기서 주목할 만한 사실은 '기술'과 관련한 부분이다. 법원은 전기로를 관리하는 남자직원들의 업무가 "어느 누구나 간단히 배울 수 있는 업무로, 고도의 기술적 훈련이 필요하다고 볼 수는 없다"는 원고측 주장에 전적으로 공감한다면서 이 사건에서 기술의 차이는 인정하지 않으면서도, 원고들이 남자 직원들의 일을 할 수 있느냐('기술')와 원고들과 남자 직원들의 일의 가치가 동일하냐는 엄연히 별개의 문제라고 밝힌다.

이 사건에 대해 전명숙 외(2008)는 동 판결에서 차이를 인정한 부분이 비교적 객관적인 지표라고 볼 수 있는 작업조건과 기술이 아니라 평가자에 따라 다른 결론을 낼 수 있는 책임과 노력이라는 것에 주목하였다. 즉, 법원이 책임을 평가하면서 원고들이 남성들이 담당하는 온도관리 업무에 관여하지 않은 점을 들고 있는데, 이는 다른 노동이라도 가치가 같다면 동일가치노동에 해당한다는 것을 재판부가 이해하지 못하고 직무가 다르면 가치도 다르다고 오해를 한 것 아닌가 하는 의심이 든다는 것이다. 특히, 법원은 판결문에 남성이 담당하는 기술에 대해 "어느 누구나 간단히 배울 수 있는 업무로, 고도의 기술적 훈련이 필요하다고 볼 수 없다"고 밝힌 점을 지적하면서 이런 정도의 기술을 사용하는 남성에

동일가치를 부정할 정도로 책임의 차이를 인정할 수 있을 지 의문스럽다고 밝혔는데 동의하는 바이다.

[표 23] 한국 TDK 사건 1심 판결

한국TDK 1심	법원
동일가치노동 판단 기준	남녀고용평등법, 기간제법 – ***위 두 법률이 정한 '동일가치의 노동'과 '동종 또는 유사한 업무'의 판단 기준을 다르게 볼 이유가 없음.***
직무평가	– 작업조건 : 피고는 전기로가 1천도가 넘는 고온으로 가동되고 수리 시 화상의 위험성도 있다는 점을 드나 현장검증 결과에 변론의 전체 취지를 종합하면 로 출 구역 이외 나머지 구역은 특별히 가혹하다고 하기 어렵고 원고들도 정렬 제품의 운반을 위해 수시로 드나들며, 남자 직원들은 별도로 소성실 내 사무실 냉방 구역에서 휴식을 취할 수 있는 점에서 작업조건의 차이는 인정하기 어려움. – 기술 : 피고는 전기로 관리 작업이 공업고 혹은 동등 이상 학력을 필요로 하는 업무인 반면 원고들 작업은 주부 사원으로 족한 작업이라며 기술의 차이를 주장하나 남자 직원들 중 관련 공업고 출신은 2명에 불과한 점, 전기로 설정 온도는 외부에서 주어지고 현장검증 결과에 변론의 전체 취지를 종합하면 전기로 온도 설정 작업은 소성실 배치 후 현장 교육으로 충분하고 사전에 자격, 학위, 경험을 필요로 하는 것으로는 보이지 않는 점에서 기술의 차이는 인정할 것이 없음(이런 이유로 전기로를 관리하는 남자 직원들의 업무가 "어느 누구나 간단히 배울 수 있는 업무로, 고도의 기술적 훈련이 필요하다고 볼 수는 없다"는 원고측 주장에 전적으로 공감함. 그러나 ***원고들이 남자 직원들의 일을 할 수 있느냐('기술')와 원고들과 남자 직원들의 일의 가치가 동일하냐는 엄연히 별개의 문제임).*** – 책임 : 원고들의 정렬 작업과 남자 직원들의 전기로 관리 작업은 1994년경부터 각기 운영된 작업규정과 원고들의 경력서 기재에 비추

한국TDK 1심	법원
	어 각기 본연의 업무로 보이는 점, 원고들은 남자 직원들이 전담하는 온도 관리 업무에 관여한 적은 전혀 없는 점, 남자 직원들이 원고들의 정렬 업무를 수시로 동참할 수 있었던 것은 유휴 시간을 이용한, 전기로 가동률을 높이기 위한, 정렬실 여자 직원들을 위한 호의적인 업무로 보이는 점, 원래 정렬실 작업자가 아닌 남자 직원들도 원고들 업무를 할 수 있었다는 점은 원고들 업무를 단순 노동으로 볼 여지가 있는 점, 소성실 전기로 온도 관리가 잘못될 경우 당해 전기로에 투입된 모든 제품이 손상되는 반면에 원고들의 정렬 업무가 초래하는 위험은 당장에 정렬 작업 중인 소량의 수량에 불과한 점, 남자 직원들의 전기로 작업은 모든 제품을 대상으로 하고, 품목별 설정 온도는 영업비밀로서 관리되는 반면 원고들의 정렬 작업은 수취기로 자동 정렬이 안 되는 전체 20~25% 가량의 제품만을 대상으로 하는 점 등을 종합하면, 원고들과 전기로 관리 남자 직원들의 업무는 책임이 다름. - 노력 : 남자 직원들의 작업인 전기로 1회 공정은 12시간 가량의 장시간이고 오작동이 일어나는 경우 이러한 긴 공정이 허사가 될 뿐 아니라 물량 손실도 크며, 24시 3교대 체제로 업무 인수 인계가 필요한 점에서 원고들 업무와 정신적 노력과 긴장의 차이를 인정할 수 있음.
동일가치노동 판단	- 원고들과 비교 대상 남자 직원의 작업은 ***'책임'과 '노력'면에서 다르므로*** "동일가치"노동으로 볼 수 없음.

라. 콜텍 사건 (대전지방법원 2008. 10. 10. 선고 2008노2053 판결 : 2009. 5. 14. 상고기각으로 확정)

이 사건은 1심 (대전지방법원 논산지원 2008. 8. 8. 선고 2007고단731 판결)과 항소심에서 모두 성별에 근거한 임금차별을 인정받고, 대법원에의 상고도 기각되어 확정된 사건이다.

이 사건 1심 법원의 판단단계는 ① 동일가치노동 판단기준 제시 → ② 임금, 배치 관련 사실관계 확인 → ③ 동일가치노동 판단으로 나눌 수 있다. 1심 법원은 (주)한길사건의 대법원에서 제시한 동일가치노동 판단기준을 인용하였고, 다음으로 임금, 배치와 관련한 사실관계를 파악하였다. 즉, [표 24]와 같이 이 회사 노사는 2006년 단체협약 당시 동일가치노동과 관련한 합의서를 작성하였다는 점, 임금과 관련한 기준자료 없이 임금을 임의책정했다는 점, 남성근로자에게 높은 임금을 지급한 이유(이직률) 등을 확인했다. 마지막으로 [표 24]와 같이 기술, 노력, 작업조건의 측면을 기준으로 동일가치노동을 판단했다. 다른 사건과 달리 '책임'의 부분에 있어서는 명시적으로 판단하지 않았다. 이러한 판단과정을 거쳐 법원은 남녀근로자들이 하는 일에 '다소 차이가 있기는 하지만' 그것이 남녀 근로자의 임금에 있어서 차등을 둘 만큼 실질적으로 중요한 차이라고 보이지 않는다고 결론을 내렸다. 이때 임금의 차이가 합리적인 이유가 있는가에 대해서는 명시적으로 판단을 하지 않았다.

[표 24] 콜텍 1심 판단기준

콜텍 1심	법원
임금(배치) 관련 사실관계 확인	- 2006. 5. 27. 단체협약 체결 당시 노사는 2006. 6. 30.까지 동일가치 노동에 대한 동일임금 지급 여부에 관하여 객관적인 평가 이후 남녀간 노동이 동일한 가치라는 판단이 될 경우 임금격차해소 방안을 강구한다는 내용의 합의서를 작성함. - 일급직 근로자를 신규채용하는 경우 공장장이 이력이나 경력 등을 확인한 후 임금조견표나 호봉조견표 등 기준자료 없이 임금을 임의책정함. - 근무부서를 남녀간 구분 없이 생산직으로 포괄적으로 지정하거나

콜텍 1심	법원
	일부 부서 지정을 한 후 현장 사정에 따라 다른 공정으로 이동하기도 하였는데 그와 같은 경우에도 기본적인 임금 변동은 없었음. - 인력수급 정책상 남성 근로자에 대하여 여성 근로자에 비하여 높은 임금을 지급하였던 것으로 보임. - 피고인은 남녀 근로자 사이의 노동 강도나 학력, 경력, 근속연수, 직급 등의 차이에 따른 객관적·합리적인 기준을 정립한 후 이에 따라 임금을 차등 지급하지도 않았음.
동일가치노동 판단	- 신규 근로자 채용시 특별한 기준이나 자격을 요구하지는 않았고(남성근로자의 경우에도 기계를 작동하는 특별한 기술이나 경험을 요구하지는 않았음), 기계를 작동하는데 힘을 요구하는 경우가 많아 남성 근로자가 이를 수행하였을 뿐 실제 업무 수행 과정에서는 여성 근로자가 기계 작동을 하는 경우도 있었던 것으로 보임. 직무수행에 요구되는 **기술**에 있어서 남녀 간 임금의 차별을 정당화할 정도의 차이가 있었던 것으로 보이지 않음. - 피고인은 남녀 간의 업무에 있어 **작업강도**가 달라 남성이 더 보수가 높다는 취지로 진술함. 그러나 일반적으로 **'노력'**의 면에서 임금 차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 많은 체력을 요하는 노동을 한다는 점만으로는 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지 않음. 그리고 이 사건 공장의 남성 근로자의 작업이 일반적인 생산직 근로자에 비하여 특별히 고도의 노동 강도를 요하였던 것으로 보이지 않음. - 이 사건 공장은 성형라인(재단반, 기계반, 제통반, 사상반), 도장라인(중도반, 연마반, 상도반), 완성라인(광택반, 조립반, 포장반)으로 생산과정이 이루어져 있음. 그런데 ***남녀 모두 하나의 공장 안에서의 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 함께 근무하고 있고,*** 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별반 차이가 있었다고 볼 수 없음. 따라서 그 **작업조건**이 달라 임금에 차이가 나는 것으로 보이지

콜텍 1심	법원
	는 않음. – 이 사건 공장 내에서의 남녀근로자들이 하는 일에 다소 차이가 있기는 하지만 그것이 남녀 근로자의 임금에 있어서 차등을 둘 만큼 실질적으로 중요한 차이라고 보이지 않음.

한편 이 사건 2심 법원의 판단단계는 ① 동일가치노동 판단기준 제시 → ② 직무분석 및 직무평가 → ③ 동일가치노동 판단으로 볼 수 있다.

우선 2심 법원 역시 (주)한길사건 대법원이 제시한 동일가치노동 판단기준을 제시하였다. 다음으로 [표 25]와 같이 작업조건, 책임, 기술과 노력의 측면에서 직무가치를 분석하였고, 결과적으로 4가지 측면 모두에서 남녀근로자들이 하는 직무에 차이가 없다고 밝혔다. 그리고 이에 기반해 "남녀근로자들이 하는 일에 남녀근로자의 임금에 있어서 차등을 둘 정도의 실질적으로 중요한 차이가 있는 것으로 보이지 않으므로 남녀근로자는 실질적으로는 동일가치의 노동에 종사하였다"고 판단했다.

이 사건 1심 법원은 남녀근로자들의 일이 '다소 차이가 있기는 하지만...실질적으로 중요한 차이라고 보이지 않으므로'라고 표현하였고, 2심 법원은 '남녀근로자들이 하는 일에...실질적으로 중요한 차이가 있는 것으로 보이지 않으므로' 동일가치노동에 해당한다고 판단했다. 그러나 동일가치노동은 직무가 다르다는 전제하에 가치가 같은가를 판단하는 것이라고 할 때, 이 사건과 같이 직무에 중요한 차이가 없다고 보는 경우는 사실상 동일노동을 인정한 것이라고 볼 수 있다.

[표 25] 콜텍 2심 판단기준

콜텍 2심	법원
직무분석 및 직무평가	- 이 사건 공장은 성형라인(재단반, 기계반, 제통반, 사상반), 도장라인(중도반, 연마반, 상도반), 완성라인(광택반, 조립반, 포장반)으로 생산과정이 이루어져 있고, 이 사건 공장에서 근로자를 신규채용하는 경우 근무부서를 남녀간 구분없이 생산직으로 포괄적으로 지정하거나 일부 부서 지정을 한 후 현장사정에 따라 다른 공정으로 이동하기도 하였음. - ***남녀근로자는 하나의 공장 안에서의 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 함께 근무하고 있으므로***, 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별다른 차이가 있다고 볼 수 없어 그 **'작업조건'**이 본질적으로 다르다고 할 수는 없음. - 남녀근로자는 모두 생산직 근로자로서, 각 공정이 유기적으로 연결되어 있는 이 사건 공장에서 본질적으로 그 **'책임'**에 차이가 있다고 할 수 없음. - 남녀근로자가 하는 작업이 기계사용 여부의 측면에서 다소의 차이가 있고, 작업공정에 따라서는 남성근로자가 여성근로자에 비하여 더 많은 체력을 소모하는 노동에 종사한 것이 사실이지만, 기계를 작동하는데 힘을 요구하는 경우가 많아 남성근로자가 이를 수행하였을 뿐 별다른 자격이 필요한 것으로 보이지는 않고 남성근로자가 신규채용되는 경우에도 기계작동에 대한 특별한 자격이나 기술이 요구되지는 않았으며, 실제로 이 사건 공장에서 여성근로자가 기계 작동을 하는 경우도 있었던 점에서 여성근로자도 그 능력이나 기술에서 특별히 뒤지는 것으로 보이지는 않고, 남성근로자의 작업이 일반적인 생산직 근로자에 비하여 특별히 고도의 노동 강도를 요하는 것은 아닌 것으로 보이므로, 남녀 간 임금의 차별 지급을 정당화할 정도로 **'기술'과 '노력'**상의 차이가 있다고 볼 수는 없음.

콜텍 2심	법원
	- 근로자 신규채용시 객관적이고 합리적인 기준자료 없이 임금을 임의책정 하였음.
동일가치노동 판단	남녀근로자들이 하는 일에 남녀근로자의 임금에 있어서 차등을 둘 정도의 ***실질적으로 중요한 차이가 있는 것으로 보이지 않으므로*** 남녀근로자는 ***실질적으로는 동일가치의 노동에 종사하였다고 봄***이 상당함.

마. 효성 사건 (울산지방법원 2009. 2. 19 선고 2007가단22834 판결 : 2009. 12. 현재 부산고등법원 2009나4947 사건으로 계속 중)

이른바 '효성 사건'의 경우 국가인권위원회는 성별에 근거한 임금차별을 인정한 반면, 울산지법은 성별에 근거한 임금차별을 인정하지 않았다.

1) 국가인권위원회의 판단

이 사건에 대한 국가인권위원회의 판단단계는 ① 성별에 따른 대우 여부 판단 → ② 비교대상자 범위 판단 → ③ 불리한 대우 여부 판단 → ④ 성차별 여부 판단으로 나눌 수 있다. ④의 경우 국가인권위원회는 '성차별 여부 판단'이라고 표현했지만 보다 정확한 표현은 '성별에 의한 임금차별 여부 판단'이라고 볼 수 있다. 성차별은 성을 이유로 차별을 했다는 차별사유를 설명하는 개념인 반면, 임금차별은 성을 사유로 임금을 차별했다는 차별유형을 설명하는 개념이기 때문이다.

우선 이 사건에서 국가인권위원회는 우선 피해자들의 입사일 및 소속부서, 채용 및 배치(기능직-남성, 생산직-여성. 기능직과 생산직은 직종간 전환 배치되지 않음), 임금형태 및 임금액(생산직인지, 기능직인지에 따라 결정됨), 생산공정 흐름 및 직무를 파악하였다. 그리고 이 사건이 [표 26]과 같이 국가인권위원회법이 금지한 성별을 이유로 처우를 달리한 것이라고 판단한 후 비교대상자의 범위를 판단했다. 여기서 국가인권위원회는 임금차별과 관련한 중요한 판단기준을 제시했는데, 이는 임금형태에 따라 비교대상자가 달라져야 한다는 것이다. 즉, 임금차별사건에서 비교대상자는 "직무가 동일 또는 유사한지 여부 뿐아니라 직무급 또는 연공급 등의 임금형태에 따라 판단"되어야 한다고 전제한 후, "연공급 형태에서는 다른 특별한 사정이 없는 한 동일한 근속연수의 근로자를 비교대상으로 삼을 수 있을 것이나, 직무급의 경우에는 직무의 동일성 또는 직무가치의 동일성이 문제될 것이므로 동일 유사한 업무를 수행하는 근로자를 비교대상 근로자"로 봐야 한다는 것이다. 이러한 판단기준에 근거해 국가인권위원회는 동 사건 사업장의 경우 임금형태가 직무급이 아니라 연공급에 해당한다고 판단한 후, 비교대상자는 '동일 유사한 근속연수'를 지닌 기능직 근로자라고 판단했다. 그리고 생산직 근로자가 유사한 근속연수의 기능직 근로자에 비해 임금 조건에서 불리한 대우를 받고 있다는 사실을 확인했다.

마지막으로 성차별 여부를 판단했다. 성차별 여부의 판단단계는 1) 채용 및 배치의 성차별성 확인 → 2) 진정직업자격 여부 판단 → 3) 임금차이의 합리적인 이유 여부 판단으로 이어졌다. 3)단계에서 국가인권위원회는 회사측은 기능직 직무가 더 가치있는 직무이므로 임금차이가 합리적인 이유가 있다는 주장에 대해 연공급 임금형태에 해당하는 이 사건에서 '임금차액을 비교함에 있어 동일가치노동 여부는 중요한 판단기준이 아니'라고 밝혔다. 그럼에도 뒤이어 피진정 회사의 주장에 따라 동일가치노동 여부를 [표 26]과 같이 노력, 기술, 책임, 작업조건으로 나누어 판단한 후 동일가치노동이 아니라는 회사측의 주장은 수용하기 어렵다고 결론내렸다. 이 사건 국가인권위원회의 결정문은 사실상 최초로 임금형태

에 따라 비교대상자 선정기준을 달리하는 등 임금차별 판단기준을 달리한 것이라고 볼 수 있다.

[표 26] 효성 사건 국가인권위원회 판단단계

효성	국가인권위원회
성별에 따른 대우 여부 판단	(판단기준) - 성차별은 성별을 이유로 하여 비교대상자에 비해 불리한 대우가 이루어지고 그러한 조치에 합리적인 이유가 없는 경우를 의미함. 규정 또는 문서에 성별을 명시적인 구분 사유로 둔 경우 뿐 아니라 명시적이지 않은 경우라 하더라도 실질적으로 성을 구분 사유로 삼은 경우에는 성별을 이유로 처우를 달리하였다고 볼 것임. (판단) - 이 사건에서 생산직에는 모두 여성만이, 기능직에는 모두 남성만이 채용, 배치되었고, 생산직과 기능직 사이에 전보, 배치전환은 이루어지지 않았으며, 생산직의 경우에는 가장으로서의 급여수준이 아닌 저임금이 사회적 임금으로 책정되었다는 진술 등을 종합할 때 생산직은 사실상 여성전용직종으로 취급되었다고 할 수 있음. 따라서 ***생산직에 대하여 기능직과 호봉표를 달리 정한 이 사건은 생산직이라는 여성전용직종에 대하여 달리 대우한 행위***임.
비교대상자 범위 판단	(판단기준) - 비교대상자 : ***직무가 동일 또는 유사한지 여부 뿐아니라 직무급 또는 연공급 등의 임금형태에 따라 판단됨.*** - ***연공급 형태***에서는 다른 특별한 사정이 없는 한 ***동일한 근속연수의 근로자를 비교대상***으로 삼을 수 있을 것이나, ***직무급***의 경우에는 직무의 동일성 또는 직무가치의 동일성이 문제될 것이므로 ***동일 유사한 업무를 수행하는 근로자를 비교대상*** 근로자로 삼아야 함.

효성	국가인권위원회
	(판단) – 생산직과 기능직의 임금형태를 직무급이라고 인정할 근거를 미흡하며, 오히려 연공급의 요소가 더 강하다고 판단됨. 그렇다면 이 사건에서의 임금차이는 동일 유사한 근속연수의 기능직 근로자와 비교하여 판단될 수 있음.
불리한 대우 여부 판단	– 유사한 근속연수의 기능직 근로자에 비해 임금 조건에서 불리한 대우를 받고 있음.
성차별 여부 판단	– 채용 및 배치 : (진술에서) 생산직의 급여는 가장으로서의 급여수준에 미치지 못하므로 남성들이 지원하지 않을 것이라고 함 → 주요 생계책임자가 남성이라는 사회적 통념에 따라 채용 및 배치. – 진정직업자격에 해당하는지 여부 판단 : 진정직업자격 인정 안 됨. – 기능직 직무가 더 가치 있는 직무이므로 임금차이에 합리적인 이유가 있는지 여부 : 회사측은 직무급이라고 주장하나 연공급의 성격이 강함. 따라서 피해자와 기능직 근로자의 임금차액을 비교함에 있어 동일가치노동인지 여부는 중요한 판단기준이 아님. 연공급의 경우 동일가치노동 여부보다는 동일 또는 유사한 근속연수 근로자의 임금과 비교하여 임금차별을 비교하는 것이 적절함. – 그럼에도 피진정 회사에 따라 동일가치노동 여부를 살펴보면, 노력: 기능직 근로자들이 육체적인 힘을 더 사용하거나, 중합, 방사 등 난이도가 높은 업무를 수행하고 있다는 점을 인정하더라도 모든 기능직 근로자가 이처럼 난이도가 높고 어려운 직무를 수행하고 있지는 않으며, 피해자들의 경우 리와인더를 기준으로 보면 근무시간 동안 오전과 오후에 각 20분을 제외하면 직립상태로 지속적인 근무를 수행하는 다른 측면의 노력을 기울이고 있음. 기술 : 입사시 동일하였으며 차이가 발생했다면 이는 직무 훈련 과정

효성	국가인권위원회
	에서 습득된 것이므로 배치 및 훈련에서의 배제에 기인한 측면이 있음 책임 : 조장 또는 반장이 아닌 일반 조원의 경우에는 생산직과 기능직의 책임의 정도를 달리 판단할 이유가 없음. 작업조건 : 방사, 중합 등 매우 어려운 작업환경에서 근무하고 있는 기능직이 있으나, 이들은 기능직 중에서도 대체로 10~15년 이상의 경력자들이며 모든 기능직의 작업조건이 이와 같지는 않음. - 결론 : 생산직과 기능직은 피진정 회사에서 통일체로 일련의 공정을 담당하여 근무하여 왔으며, 현재는 리와인더 등 여성만이 근무하는 공정이 있으나 2006.6. 이전까지는 투포원 연사기, 슐저제직 등에서 생산직과 기능직이 혼재된 상태로 근무해 온 과거의 흐름을 고려하면, 동일가치노동이 아니라는 주장은 수용하기 어려움.

2) 1심 법원의 판단

이 사건에 대한 1심 법원의 판단단계는 ① 직무, 배치 및 임금체계 파악 → ② 동일가치노동 판단기준 제시 → ③ 비교대상근로자 판단 → ④ 직무분석 → ⑤ 직무평가 → ⑥ 동일가치노동 여부 판단으로 나눌 수 있다.

법원은 우선 전체 회사의 직무(공정)을 파악한 후, 여성노동자와 남성노동자의 직무(공정)를 파악하였다. 그리고 임금체계를 파악한 후, (주)한길사건의 대법원 판결을 인용해 동일가치노동 판단기준을 제시하였다. 그리고 다음 단계에서 일차적으로 비교대상자를 판단하였다. 이때 1심 법원은 '동일 유사한 근속연수'를

지닌 기능직 근로자를 비교대상자로 본 국가인권위원회와 다른 판단기준을 제시한다. 즉 이 사건 국가인권위원회의 판단기준에 의하면 직무급에 근거한 임금형태를 가진 경우에 해당되는 비교대상자의 기준을 법원이 채택한 것이다. 법원은 이 사건 원고(여성)인 생산직근로자가 근무한 제직공정과 연사공정 내의 기능직 남성근로자로 비교대상을 한정할 수 없다고 판단했는데, 그 이유는 기능직 남성근로자는 각 공정에 전환배치되고 있기 때문이라고 밝힌다. 따라서 이 사건의 비교대상은 중합, 방사, 권취, 연사, 제직공정에서의 기능직의 노동과 원고들이 근무한 제직 또는 연사 리와인딩 공정에서의 생산직의 노동을 비교해 동일가치 여부를 판단해야 한다는 것이다. 결국 비교대상을 전체 공정으로 본 것이다. 이러한 국가인권위원회와 1심 법원의 판결을 볼 때 쟁점이 되는 것은 '비교대상자'를 누구로 볼 것인가 하는 문제이다. 국가인권위원회는 연공급 임금체계에서는 직무급과 다른 비교대상자 선정기준이 필요하다고 본 반면, 1심 법원은 특별히 임금체계를 연공급 또는 직무급이라고 판단하지 않은 상태에서 비교대상자를 '전체 공정을 순환하는 기능직 근로자'로 보았기 때문이다.

다음 단계에서 법원은 직무분석, 즉 공정별 구체적 노동의 내용을 파악하였다. 뒤이어 기술, 노력, 책임, 작업조건 등으로 직무평가를 하기 전에 법원은 "1) 각 공정별 업무의 내용이 상이하여 각 공정별로 요구되는 노동의 가치에 관하여 엄밀하게 동일성을 비교, 판단하기는 쉽지 않으므로 2) 각 공정별 노동의 범주를 파악하여 그 노동가치의 스펙트럼을 비교하여 판단할 수밖에 없다"고 밝힌다. 관련 판례 및 결정문에서 최초로 '노동가치의 스펙트럼'이라는 개념이 등장한 것이다. 이는 중합, 방사, 권취, 연사, 제직 공정을 각각 구분하여 기술, 노력, 책임, 작업조건을 판단하는 것이 아니라 전체 공정을 대상으로 한다는 의미에서 사용된 개념으로 보인다. 이후 법원은 [표 27]과 같이 기존의 판례와 같이 기술, 노력, 책임, 작업조건으로 구분해 노동가치를 판단했다. 이 사건 법원은 노력과 관련해서 (주)한길사건 대법원의 판결에서 더 나아가 "남성이 여성보다 체력이 우

세하므로 여성에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한 것만으로 남성의 노동강도가 더 높다고 할 수는 없고 남성의 노동강도가 통상의 근로자들에 비하여 특별히 높은 고도의 노동강도를 요하는 경우라야 더 높은 가치의 노동으로 평가될 수 있을 것"이라는 판단기준을 제시했다.

마지막으로 법원은 위와 같은 노동가치의 판단에 근거해 [표 27]과 같이 동일가치노동 여부를 판단했다. 즉, "기능직 근로자들의 노동가치가 나타내는 스펙트럼과 원고들이 속한 생산직 근로자들의 노동가치 스펙트럼이 동일하다고 할 수는 없다"는 것이다.

이 사건에 대해 송강직(2009 : 41~42)은 '한국의 남녀임금차별에 대한 전형적인 문제'라고 보면서 이 사건에 대한 국가인권위원회와 1심 법원의 판단이 "동일가치노동의 판단이라기 보다는 그에 앞서 남녀에 대한 획일적인 기능 내지 생산직 부류라고 하는 고정적인 사고와 그에 따른 호봉차별이라고 생각되며 사후에 위 차별적 임금체계에 대하여 그 효력을 문제삼게 되니까 동일가치노동인지의 여부가 전면에 나타날 수밖에 없었던 사안"이라고 밝히고 있다.

[표 27] 효성 1심 판단기준

효성 1심	법원
비교대상	- 남녀가 하는 노동이 동일가치를 가지는지 여부는 대상이 되는 노동의 비교를 통해서 알 수 있는데, 남녀고용평등법은 동일가치노동의 비교범위를 동일사업장으로 한정하고 있고 이 사건에서 기능직 남성근로자는 각 공정에 전환배치되고 있으므로 중합, 방사, 권취,

효성 1심	법원
	연사, 제직공정에서 기능직의 노동과 원고들이 근무한 제직 또는 연사리와인딩 공정에서 생산직의 노동을 비교하여 그 동일가치 여부를 판단할 수 있고, ***원고들이 근무한 제직공정과 연사공정 내의 기능직 남성근로자의 노동에 비교대상을 한정할 수는 없음***.
직무평가	각 공정별 업무의 내용이 상이하여 각 공정별로 요구되는 노동의 가치에 관하여 엄밀하게 동일성을 비교, 판단하기는 쉽지 않으므로 ***각 공정별 노동의 범주를 파악하여 그 노동가치의 스펙트럼을 비교하여 판단할 수밖에 없음*** - 기술 : 중합과 방사 공정에서의 기능직 근로자의 노동은 상당기간 교육과 훈련을 필요로 하는 특별한 직무수행능력이 필요하다는 점에서 원고들이 근무한 제직공정이나 연사 리와인딩 공정과는 차이가 있음이 분명하고 이 점에 관하여 당사자들 사이에 다툼이 없는 듯함. (원고들은 중합과 방사 공정에서 일하는 기능직 근로자의 기술이 '배치'에서 비롯된 것이므로 기술의 차이는 본질적인 것이 아니라고 주장하지만, 이는 원고들 노동의 기술수준이 위 공정의 근로자들의 기술수준과 동일 가치를 가지는지 여부 판단과는 별개의 문제라고 봄). 연사리와인딩 공정과 연사공정에서 기능직, 생산직 근로자들의 기술수준, 제직공정에서의 기능직, 생산직 근로자들의 기술수준이 동일가치로 평가될 수 있다고 하더라도 이 점만을 들어 동일한 사업장에서 근로하는 기능직 근로자와 생산직 근로자의 전체적 기술수준을 동일가치라고 평가하기는 어려움. → 비교대상을 전체 공정으로 보았기 때문임. - 노력 : **(판단기준)** 남성이 여성보다 체력이 우세하므로 여성에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한 것만으로 남성의 노동 강도가 더 높다고 할 수는 없고 ***남성의 노동강도가 통상의 근로자들에 비하여 특별히 높은 고도의 노동강도를 요하는 경우라야 더 높은 가치의***

효성 1심	법원
	노동으로 평가될 수 있을 것임. (판단) 제직공정 – 그 노동강도가 특별히 높은 경우라고 할 수는 없고, 권취공정 – 생산직 근로자보다 노동강도가 특별히 높다고 할 수 없으며, 연사공정 – 기능직 근로자가 연사리와인딩 공정에서 상대적으로 가벼운 실타래들로 리와인딩 기계를 관리하는 생산직 근로자보다 노동강도가 특별히 높다고 할 수 없을 것임. 그러나 중합공정 – 그 노동강도가 특별히 높다 할 것이므로 피고회사의 사업장에서 기능직, 생산직 근로자들의 전체적 노력 수준이 동일가치라고 평가하기는 어려움. – 책임 : (판단기준) ***그 업무에 내재한 의무의 성격, 범위, 복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를 살펴보아야 함.*** (판단) 연사공정 기능직 근로자들의 노동이 그 성격, 범위, 복잡성이나 사업주가 의존하는 정도의 점에서 생산직 근로자들의 그것보다 책임 정도가 높음. 제직공정에서 기능직 근로자들이 17:10부터 그 다음날 08:40까지 반, 조장 업무를 대행하면서 제직공정 중 이상 발생시 적절한 조치를 해야 할 보고라인에 있게 되지만 생산직 근로자들은 그렇지 않다는 점에서 책임의 정도에 차이가 있음. 권취공정에서 불량원사를 선별하는 생산직 근로자들의 업무와 권취기계를 관리하는 기능직 근로자들의 책임의 정도가 유사하다고 하더라도 피고회사의 사업장에서 전체 기능직, 생산직 근로자들의 책임 수준이 동일가치라고 평가하기는 어려움. – 작업조건 (의미) 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 의미함.

효성 1심	법원
	(판단) 피고회사의 전체 작업공정의 특성상 소음이 심하고 고온인 작업장에서 근로해야 하나, 작동에 고열을 필요로 하는 기계를 관리하는 중합, 방사, 연사공정의 작업장의 온도는 40℃가 넘고, 소음도가 가장 높은 권취공정은 100dB이 넘지만, 생산직 근로자들이 근무하는 불량원사 선별장은 전체 공정 중 가장 온도가 낮은 27℃이고 연사공정 중 리와인딩 공정은 온도가 30℃ 정도로 연사공정의 작업장 온도에 비하여 10℃ 이상 낮으므로 비록 제직공정에서 일하는 기능직, 생산직 근로자의 작업조건이 동일하다고 하더라도 피고회사의 사업장에서 전체 기능직, 생산직 근로자들의 전체적 작업조건이 동일가치라고 평가하기는 어렵다.
동일가치노동 판단	제직공정 내의 생산직과 기능직은 책임의 측면에서, 연사공정과 연사리와인딩 공정은 책임과 작업조건의 측면에서 동일가치라고 평가하기 어려울 뿐 아니라, 전체 공정 중 중합·방사공정의 기능직 근로자들의 기술과 노력 측면에서의 노동 가치, 중합·방사·권취·연사 공정의 작업조건 측면에서의 기능직 근로자들의 노동가치 등을 고려하면 ***기능직 근로자들의 노동가치가 나타내는 스펙트럼과 원고들이 속한 생산직 근로자들의 노동가치 스펙트럼이 동일하다고 할 수는 없음.***

2. 분석

가. 임금차별 판단 경로

지금까지 살펴본 임금차별 사건의 판단단계는 아래 [표 28]과 같이 정리할 수 있다. 효성사건에 대한 국가인권위원회 판단기준을 제외하고는 대부분의 사건에서

직무분석, 동일가치노동 여부, 임금차별 판단과 같은 유사한 판단단계를 거친 것을 알 수 있다.

[표 28] 임금차별 사건 판단단계 분석

사건명		1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
연세대 사건		직무분석	동일가치 노동 판단기준 제시	동일가치노동 여부 판단 : 동일가치노동 아님			
(주)한길 사건	2심	직무분석	직무평가	동일가치노동 여부 판단 : 동일가치노동 아님			
	대법원	동일가치 노동 정의	동일가치 노동 판단기준 제시	임금결정기준 확인→차별의도 확인	직무평가 → 작업조건, 책임, 기술, 노력	동일가치노동 판단 : 임금차별 인정	합리적 이유 판단 : 인정할 증거 없음
기륭전자 사건	인권위	임금차별 판단기준 제시	동일노동 여부 판단 : 동일한 노동 수행함	직무평가 /동일가치노동 판단			
	1심	원고의 채용 및 배치 제도 확인	직무분석	비교대상 남성근로자 채용과정 확인	동일(가치) 노동 판단 : 거의 비슷한 일련의 업무	합리적 이유 : 인정할 증거 없음	

사건명		1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
한국TDK 사건		직무분석	동일가치노동 판단기준 제시 (한길사건 판결 인용)	직무평가 → 작업조건, 기술, 책임, 노력	동일가치노동 판단 : 책임과 노력면에서 다름		
콜텍 사건	1심	동일가치노동 판단기준 제시 (한길사건 판결인용)	임금, 배치 관련 사실관계 확인	동일가치노동 판단 : 임금차이를 둘 만큼 실질적으로 중요한 차이는 없음			
	2심	동일가치노동 판단기준 제시 (한길사건 판결 인용)	직무분석 및 직무평가	동일가치노동 판단 : 동일가치의 노동에 종사함			
효성 사건	인권위	성별에 따른 대우 판단	비교대상자 범위 판단	불리한 대우 여부 판단	성차별 여부 판단		
	1심	직무, 배치 및 임금체계 파악	동일가치노동 판단기준 제시(한길사건 판결 인용)	비교대상자 판단	직무분석 (공정별 구체적 노동내용)	직무평가 → 기술 노력 책임 작업조건	동일가치노동 판단 : 노동가치의 스펙트럼이 동일하다고 볼 수 없음

나. 임금체계

법적 분쟁을 제기한다는 것은 어느 정도 사전에 승소가능성에 대한 법률적 검토가 이루어진다고 볼 때, 임금체계가 명확하거나 기존의 임금차별 판단기준에 근거해 볼 때 차별을 인정받을 가능성이 낮다고 판단되는 경우에는 사건 자체가 제기되지 않을 것이다. 그렇다면 어떤 임금체계를 가진 경우에 임금차별사건으로 제기되었는가.

우리나라에서 임금차별로 소송이 제기된 사례에서 나타난 임금체계는 [표 29]과 같다. 지금까지 제기된 임금차별 사건의 특성은 첫째 이른바 '생산직'에 해당하는 직종에 해당한다는 점, 둘째, 호봉표에 근거해 임금이 지급되거나, 임금이 임의책정 되는 등 임금체계가 명확하지 않다는 점이다.

[표 29] 각 사건의 임금체계

사건명	임금 관련 사실
연세대 사건	- 원고: 1989. 4. 1. ~ 1990. 5. 30. 까지 받은 월 급여 총액이 3,137,600원 - 정식직원으로 청소를 하는 남자 방호원 : 동 기 간동안 9,242,800원 - 여자 일용직 청소원은 임시직이므로 피고 법인의 직원인사규정상의 임면, 승진, 전보, 보수 징계 등의 제반규정의 적용을 받지 아니함
(주) 한길 사건	- 1996. 4. 1. 제정된 취업규칙 제53조에서 '종업원에 대한 임금은 성별, 학력, 연령, 경력, 기술 정도에 따라 결정한다'고 규정하고 있음. - 실제로 일용직 근로자를 채용함에 있어 취업규칙에 근거하여 학력, 경력, 기술 등 다른 기준에서 별다른 차이가 없는 남녀근로자에 대하여 성별에 따라 미리 일률적으로 책정된 일당을 적용하여 1995. 6. 경부터 1996. 9.경까지 남자는 금 17,600원, 여자는 금 15,600원, 1996. 10.경부터 남자는 금 19,100원, 여자는 금 17,100원을 지급.
기	- 회사주장 : 상차 업무를 담당하는 X는 진정인들보다 월 5~6만원의 기본급

사건명	임금 관련 사실
륭	을 더 지급받았음.
콜텍 사건	- 기계반 소속 남성근로자로 5년 8개월 근속한 구00에게 일급 30,700원 지급 같은 반 소속 여성근로자로 10년 4개월 근속한 박00에게 일급 25,300원 지급. - 2006. 5. 27. 단체협약 체결 당시 노사는 2006. 6. 30.까지 동일가치 노동에 대한 동일임금 지급 여부에 관하여 객관적인 평가 이후 남녀간 노동이 동일한 가치라는 판단이 될 경우 임금격차해소 방안을 강구한다는 내용의 합의서 작성. - 회사는 일급직 근로자를 신규 채용하는 경우 공장장이 이력이나 경력 등을 확인한 후 임금조견표나 호봉조견표 등 기준자료 없이 임금을 임의책정함. - 또한 근무부서를 남녀간 구분 없이 생산직으로 포괄적으로 지정하거나 일부 부서 지정을 한 후 현장 사정에 따라 다른 공정으로 이동하기도 하였는데 그와 같은 경우에도 기본적인 임금 변동은 없었음. - 피고인은 경찰에서 남자 사원은 이직률이 높고 여성 근로자는 이직률이 낮기 때문에 남자 사원의 임금이 높게 책정되었고, 현실적인 인원수급의 시장원리에 따라 급여책정을 했다고 진술함.
효성 사건	- 기능직의 경우 5급 기능직 호봉표에 따른 임금을, 생산직의 경우 5급 생산직 호봉표에 의한 임금을 지급함. - 2005. 12. 31. 기준으로 생산직 근로자는 최저 35호봉 19,100원, 최고 1호봉 29,640원임. 반면, 기능직 근로자는 최저 64호봉 24,220원, 최고 1호봉 50,530원임.

다. 비교대상자의 판단

차별사건은 근본적으로 '~와 비교해 차별을 받았다'는 것을 전제로 하므로 비교대상자를 어떻게 판단하는가는 매우 중요하다. 그러나 대부분의 사건에서 비교

대상자 자체가 크게 쟁점이 된 경우는 많지 않았다.

임금차별 사건 중에서 비교대상자가 쟁점이 된 경우는 효성사건이 사실상 유일하다. 국가인권위원회는 이 사건에서 비교대상자를 판단할 때 "직무가 동일 또는 유사한지 여부 뿐 아니라 직무급 또는 연공급 등의 임금형태에 따라 판단된다"는 기준을 제시하였다. 즉, "연공급 형태에서는 다른 특별한 사정이 없는 한 동일한 근속연수의 근로자를 비교대상으로 삼을 수 있을 것이나, 직무급의 경우에는 직무의 동일성 또는 직무가치의 동일성이 문제될 것이므로 동일 유사한 업무를 수행하는 근로자를 비교대상 근로자로 삼아야 한다"는 것이다. 이러한 판단기준에 따라 효성사건에서 국가인권위원회는 모두 여성인 생산직 근로자의 비교대상자로 동일 유사한 근속연수의 기능직(모두 남성임) 근로자로 판단했다.

반면, 효성사건 1심 법원은 "남녀가 하는 노동이 동일가치를 가지는지 여부는 대상이 되는 노동의 비교를 통해서 알 수 있는데, 남녀고용평등법은 동일가치노동의 비교범위를 동일사업장으로 한정하고 있고 이 사건에서 기능직 남성근로자는 각 공정에 전환 배치되고 있으므로 중합, 방사, 권취, 연사, 제직공정에서 기능직의 노동과 원고들이 근무한 제직 또는 연사리와인딩 공정에서 생산직의 노동을 비교하여 그 동일가치 여부를 판단할 수 있고, 원고들이 근무한 제직공정과 연사공정 내의 기능직 남성근로자의 노동에 비교대상을 한정할 수는 없다"고 해 국가인권위원회와 달리 비교대상자를 판단했다.

[표 30] 임금차별 사건 비교대상자

사건명	원고	비교대상자
연세대 사건	일용직, 여성청소원	정식 직원, 남성방호원

사건명		원고	비교대상자
한길 사건		타일제조공정, 일용직 여성	타일제조공정, 일용직 남성
기륭 전자 사건		진정인: 생산직 근로자	X: 생산직 근로자 * 회사측은 K, L, M, N 등 X보다 기본급이 높은 여성근로자들도 존재하였으므로 X이 반드시 여성근로자보다 높은 임금을 받은 것은 아니라고도 주장하나, 위 K, L, M, N이 회사에 입사한 시기는 1993년경부터 1996년경 사이인 사실이 인정되어 그들의 기본급을 이 사건 진정의 비교대상으로 삼기는 어려움.
한국 TDK 사건		정렬 작업, 여성, 비정규직	소성실 전기로를 관리하는 남성, 정규직 사원
콜텍 사건		생산직, 여성	생산직, 남성
효성 사건	인권위	생산직(여성) 근로자	동일 유사한 근속연수의 기능직(남성) 근로자
	1심	원고들이 근무한 제직 또는 연사리와 인딩 공정에서 생산직의 노동	기능직 남성근로자는 각 공정에 전환배치되고 있으므로 중합, 방사, 권취, 연사, 제직공정에서 기능직의 노동

라. 동일가치노동의 판단

1) 판단의 기준

남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제8조에 따르면 동일가치노동의 기준은 직무수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건 등이라고 명시되어 있다. 이에 대한 노동부 및 판례의 해석은 [표 31]과 같다.

[표 31] 임금차별 사건 동일가치노동 판단기준 해석

노동부 <남녀고용평등 업무처리규정>	– 기술 : 자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준 – 노력 : 업무수행에 필요한 육체적·정신적 힘의 작용 – 책임 : 업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도 – 작업조건 : 소음, 열, 물리적·화학적 위험의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 작업환경
연세대학교 사건 – 1심 (확정)	– 기술 : 자격증, ***학위***, 습득된 경험에 의한 능력 – 노력 : 육체적 및 정신적 노력, 작업수행과 관련된 물리적 및 정신적 긴장 즉 노동 강도 – 책임 : 직업에 내재한 의무의 성격, 범위, 복잡성, 그리고 고용주가 피고용주에게 의지하는 정도 – 작업조건 : 소음, 열, 물리적 위험, 고립, 추위 등의 물리적 환경
(주)한길 사건 – 대법원	– 기술 : 자격증, ***학위***, 습득된 경험 등에 의한 직무수행능력 또는 솜씨의 객관적 수준 – 노력 : 육체적 및 정신적 노력, 작업수행에 필요한 물리적 및 정신적 긴장 즉, 노동 강도 – 책임 : 업무에 내재한 의무의 성격·범위·복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도 – 작업조건 : 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경 (판단) – 작업조건 : 남녀모두 하나의 공장 안에서의 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 함께 근무하고 있고 공정에 따라 위험도나 작업환경에 별다른 차이가 있다고 볼 수 없어 '작업조건'이 본질적으로 다르다고 보기

	어려움. - 책임 : 모두 일용직 근로자로서 그 '책임'의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기 어려움. - 기술, 노력 : 일반적으로 앞서 본 '기술'과 '노력'의 면에서 임금 차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계 작동 관련 노동을 한다는 점만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는 것임.
한국TDK – 1심	- 전기로를 관리하는 남자 직원들의 업무가 "어느 누구나 간단히 배울 수 있는 업무로, 고도의 기술적 훈련이 필요하다고 볼 수는 없다"는 원고 측 주장에 전적으로 공감함. 그러나 ***원고들이 남자 직원들의 일을 할 수 있느냐('기술')와 원고들과 남자 직원들의 일의 가치가 동일하냐는 엄연히 별개의 문제임.***
효성사건 인권위	- 기술 : 입사시 동일하였으며 차이가 발생했다면 이는 직무 훈련 과정에서 습득된 것이므로 ***배치 및 훈련에서의 배제에 기인한 측면이 있음.***
효성 사건 – 1심	- 노력 : 남성이 여성보다 체력이 우세하므로 여성에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한 것만으로 남성의 노동강도가 더 높다고 할 수는 없고 ***남성의 노동강도가 통상의 근로자들에 비하여 특별히 높은 고도의 노동강도를 요하는 경우라야 더 높은 가치의 노동으로 평가될 수 있을 것임.*** - 책임 : 그 업무에 내재한 의무의 성격, 범위, 복잡성, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도를 살펴보아야 함. - 작업조건 : 소음, 열, 물리적·화학적 위험, 고립, 추위 또는 더위의 정도 등 근로자가 통상적으로 처하는 물리적 작업환경을 의미함. <중략> 비록 제직공정에서 일하는 기능직, 생산직 근로자의 작업조건이 동일하다고 하더라도 피고회사의 사업장에서 전체 기능직, 생산직 근로자들의 전체적 작업조건이 동일가치라고 평가하기는 어려움.

우선 '기술'의 경우 노동부는 자격증, 습득된 경험 등으로 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준이라고 표현하였으나, 연세대사건의 1심 법원은 자격증, 습득된 경험 뿐만 아니라 '학위'에 의한 능력도 기술에 해당되는 것이라고 명시하였다. (주)한길사건의 대법원도 크게 다르지 않다. 다만 "'기술'과 '노력'의 면에서 임금 차별을 정당화할 만한 실질적 차이가 없는 한 체력이 우세한 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계 작동 관련 노동을 한다는 점만으로 남자근로자에게 더 높은 임금을 주는 것이 정당화되지는 않는다"고 밝혔다. 이러한 판단기준은 이후 관련 판례에서 지속적으로 주요한 판단기준으로 인용되고 있다.

다음으로 '노력'의 경우 대부분의 판결에서는 비슷하게 해석되고 있다. 다만 효성사건 1심 법원에서는 "남성이 여성보다 체력이 우세하므로 여성에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한 것만으로 남성의 노동강도가 더 높다고 할 수는 없다"는 (주)한길사건의 판단기준에서 한발 더 나아가 "남성의 노동강도가 통상의 근로자들에 비하여 특별히 높은 고도의 노동강도를 요하는 경우라야 더 높은 가치의 노동으로 평가될 수 있을 것"이라고 밝히고 있다.

그리고 '책임'과 관련해서는 법원은 일반적으로 고용형태와 연결시켜 판단하고 있는 것을 알 수 있다. 연세대 사건 1심 법원은 명시하시는 않았지만 맥락상 여성 청소원이 '일용직'이라는 고용형태에 주목한 바 있다. 더 나아가 (주)한길사건에서 대법원은 책임의 차이를 판단함에 있어 "모두 일용직 근로자로서 그 '책임'의 면에서 별다른 차이가 있다고 보기 어렵다"고 밝혀 보다 분명히 고용형태와 책임의 차이에 대해 명시하고 있다[281].

281) 비정규직 임금차별과 관련한 하급심 판결(서울지방법원 2001. 10. 19. 선고 2001가합11098 판결 : 항소심에서 화해로 원고들이 소 취하)에서도 "계약직 사원인 원고들이 같은 부서의 정규일반직 직원들과 동일한 업무를 담당하여 왔고 근무시간 등 복무조건에 있어서도 동일성 내지 유사성이 인정되나 … 그밖에 외형상 노동의 동일성이나 유사성이 인정된다고 하더라도 직무

마지막으로 작업조건과 관련해서는 '남녀 모두 하나의 공장 안에서 연속된 작업공정에 배치되어 협동체로서 근무한 것'으로 인정된 사건(한길사건 대법원, 기륭전자 인권위, 콜텍 1심, 콜텍 2심)에서는 모두 작업조건의 동일함도 인정되었다.

2) 판단 결과

위와 같은 기술, 노력, 책임, 작업조건의 차이를 검토한 후 법원은 [표 32]와 같이 동일가치노동 여부를 판단하였다. 일반적으로 동일가치노동 판단기준으로 제시되고 있는 기술, 노력, 책임, 작업조건이라는 4가지 기준 중에서 한 가지라도 차이가 있다고 판단한 경우 법원은 동일가치노동이 아니라고 결론내리고 있다. 이러한 판단결과를 통해 볼 때 대부분의 사건에서는 '직무가 다르다'는 전제에서 동일가치를 판단하지 않고, 직무의 차이가 조금이라도 있으면 동일가치노동이 아니라고 결정하는 것을 볼 때 법규정상 동일가치노동 동일임금 제도가 도입되었음에도 실제 사건에서는 동일임금의 개념으로 축소되어 적용되고 있다고 생각된다.

[표 32] 임금차별 사건 동일가치노동 판단기준 해석

연세대사건 – 1심(확정)	– 일용직 청소원인 원고의 노동과 정식직원인 남자방호원의 노동은 그 담당하는 ***업무의 성질, 내용, 책임의 정도, 작업조건 등에 비추어*** 동일가치의 노동에 해당된다고 볼 수 없음.
(주)한길사건	– 여자직원들이 담당하여 왔던 노동과 남자직원들이 담당하여 왔던

수행에 있어서의 노력과 책임의 정도까지 동일하다고 볼 수 없는 점…등을 종합하여 보면, 계약직인 원고들과 일반직 직원들의 노동가치가 동일하다고도 볼 수 없다"고 해 고용형태에 따라 책임의 정도가 다르다고 보고 있다.

-2심	노동은 그 담당하는 ***업무의 성질, 내용, 기술, 노력, 책임의 정도, 작업조건 등***에 비추어 '동일가치의 노동'에 해당된다고 볼 수는 없음
(주)한길사건 - 대법원	- 그렇다면 이 사건 사업장 내에서 일용직 남녀근로자들이 하는 ***일에 다소간의 차이가 있기는 하지만*** 그것이 임금의 결정에 있어서 차등을 둘 만큼 실질적으로 중요한 차이라고 보기는 어려우므로, 그들은 ***실질적으로는 거의 같은 성질의 노동에 종사하고 있다***고 봄이 상당
한국TDK 사건 - 1심	- 원고들과 비교 대상 남자 직원의 작업은 ***'책임'과 '노력'면에서 다르므로*** "동일가치"노동으로 볼 수 없음.
콜텍 1심	- 이 사건 공장 내에서의 남녀근로자들이 하는 일에 다소 차이가 있기는 하지만 그것이 남녀 근로자의 임금에 있어서 차등을 둘 만큼 실질적으로 중요한 차이라고 보이지 않음.
콜텍 2심	- 남녀근로자들이 하는 일에 남녀근로자의 임금에 있어서 차등을 둘 정도의 ***실질적으로 중요한 차이가 있는 것으로 보이지 않으므로*** 남녀근로자는 ***실질적으로는 동일가치의 노동에 종사하였다고 봄***이 상당함.
효성 사건 - 1심	- 제직공정 내의 생산직과 기능직은 책임의 측면에서, 연사공정과 연사리 와인딩 공정은 책임과 작업조건의 측면에서 동일가치라고 평가하기 어려울 뿐 아니라, 전체 공정 중 중합방사공정의 기능직 근로자들의 기술과 노력 측면에서의 노동 가치, 중합·방사·권취·연사 공정의 작업조건 측면에서의 기능직 근로자들의 노동가치 등을 고려하면 기능직 근로자들의 노동가치가 나타내는 스펙트럼과 원고들이 속한 생산직 근로자들의 노동가치 스펙트럼이 동일하다고 할 수는 없음.

마. '합리적인 이유' 판단

임금차별 사건에서 합리적인 이유에 대한 판단기준은 파악하기 어려웠다. 합리적인 이유에 대한 판단은 임금차별이 확인된 이후 임금차별을 할 만한 '이유'가 합당한 것인가를 판단하는 것이다.

임금차별이 인정된 사건 중에서 (주)한길 대법원과 기륭전자 행정 1심에서는 합리적인 이유를 인정할 만한 '증거가 없다'고 보아 법원이 임금차별에 해당함을 결정했다. 반면, 콜텍 사건 1심과 2심 법원은 명시적으로 합리적인 이유 여부에 대한 판단은 하지 않았다. 기본적으로 임금차별 사건에서 사업주가 임금차별이라는 전제하에 합리적인 이유에 대한 주장을 하지 않기 때문에 법원도 합리적인 이유에 대한 판단기준을 제시하지는 않았다고 보인다.

[표 33] 임금차별의 합리적 기준

(주)한길 사건 – 대법원	따라서 달리 위와 같은 남녀근로자 사이의 ***임금 차별이 합리적인 기준에 근거한 것임을 알아볼 수 있는 자료가 없는 이상***, 공소외 회사는 임금 책정에 있어 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 여자근로자에게 동일가치의 노동에 종사하는 남자근로자보다 적은 임금을 지급한 것이라고 보아야 할 것임.
기륭 행정 1심	진정인들과 X는 원고 회사의 생산직 근로자로서 조립, 검사, 포장, 상차 작업에 이르는 연속된 작업공정의 각 단계에 배치되어 협동체로서 육체적, 정신적 부담이 거의 비슷한 일련의 업무를 수행한 것으로 봄이 상당하고, 달리 X가 진정인들에 비해 ***기본급을 더 지급받을 합리적인 이유를 인정할 만한 증거가 없음***.

3. 쟁점

가. 임금차별의 판단기준은 다른 영역의 성차별 판단 기준과 다른가

성차별은 성별을 이유로 차별이 발생했다는 것으로 차별의 사유가 '성별'이라는 것을 의미하는 개념이다[282]. 한편, 임금차별 여부를 판단한다는 것은 특정한 사

유(성별, 나이, 장애 등)로 인해 임금에서 차별이 발생했는가를 판단하는 것이다[283]. 일반적으로 고용에서의 성차별은 모집・채용, 배치, 승진, 임금, 해고 차별로 나타나므로, '임금'은 굳이 이름 붙이자면 차별이 발생하는 '고용' 영역 중 '세부 영역' 정도라고 볼 수 있다. 따라서 본 연구에서 다루는 것은 '성별을 이유로 한 임금차별'이라고 표현하는 것이 정확하다. 여기서 당연한 듯 보이는 개념을 언급하는 이유는 '성차별 판단기준'과 '임금차별 판단기준'이 상호배치되는 개념이 아님을 명확히 하기 위해서이다.

그런데 남녀고용평등법을 보면 [표 34]와 같이 차별이 발생하는 고용의 다른 세부 영역들과 다르게 임금에 관한 규정 형식을 취하고 있다. 즉 모집・채용, 배치・승진의 영역에서는 "… 차별하여서는 아니된다"는 '금지(부작위) 의무' 형식으로 정하고 있는 반면, 임금 차별에 대해서는 "(임금영역에서) … 차별하여서는 아니된다"는 것 대신 "동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다"고 규정하고 있는 것이다. 그러나 국가인권위원회법, 기간제법, 장애인차별금지법 등에는 이러한 규정형태상 차이가 없다.

[표 34] 남녀고용평등법 각 차별금지 조항 규정 형식

조문	규정 내용
제7조 (모집과 채용)	① 사업주는 근로자를 모집하거나 채용할 때 남녀를 **차별하여서는 아니 된다.** ② 사업주는 여성 근로자를 모집・채용할 때 그 직무의 수행에 필요하지

282) 국가인권위원회법에서는 금지하는 차별의 사유를 "성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신지역(출생지, 등록기준지, 성년이 되기 전의 주된 거주지역 등을 말한다), 출신국가, 출신민족, 용모 등 신체조건, 기혼・미혼・별거・이혼・사별・재혼・사실혼 등 혼인 여부, 임신 또는 출산, 가족형태 또는 가족상황, 인종, 피부색, 사상 또는 정치적 의견, 형의 효력이 실효된 전과, 성적(성적) 지향, 학력, 병력(병력) 등"으로 명시하고 있다(제2조).

283) 국가인권위원회법에서 금지하는 고용차별의 영역은 "모집, 채용, 교육, 배치, 승진, 임금 및 임금 외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등"이다(제2조).

조문	규정 내용
	아니한 용모·키·체중 등의 신체적 조건, 미혼 조건, 그 밖에 노동부령으로 정하는 조건을 제시하거나 요구하여서는 아니 된다.
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.
제9조 (임금 외의 금품 등)	사업주는 임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에서 남녀를 **차별하여서는 아니 된다.**
제10조 (교육·배치 및 승진)	사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에서 남녀를 **차별하여서는 아니 된다.**
제11조 (정년·퇴직 및 해고)	① 사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에서 남녀를 **차별하여서는 아니 된다.** ② 사업주는 여성 근로자의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직 사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.

위와 같은 규정 형식의 차이, 그리고 다른 차별 영역에서는 문제되지 않는 동일가치노동 동일임금 원칙으로 인해 임금차별에 특유한 문제가 제기된다(또는 제기되는 것처럼 보인다). 즉, '임금'의 영역에서는 직무에 대한 비교 또는 동일가치노동 동일임금의 판단이 필요하지 않은 유형의 임금차별이 존재한다는 것이다. 예를 들어, '가족수당을 남성에게만 지급하고, 여성에게는 지급하지 않는다'는 형태로 나타나는 임금차별의 유형이 그것이다. 실제로 1999~2004년까지 대통령직

속 여성특별위원회 및 여성부 남녀차별개선위원회에 접수된 (구)남녀차별금지및구제에관한법률 위반의 임금차별 관련 사건은 총 6건으로 대부분 이러한 유형에 해당한다. 즉, 합리적인 이유없이 호봉이 고졸(여)→전문대졸(여)=고졸(남)→대졸(여)→전문대졸(남)→대졸(남)으로 차등책정하는 것은 남녀차별에 해당한다는 사례[284], 합리적인 이유없이 직책수당을 남자직원은 1군, 여자직원은 2군으로 구분하여 지급한 것은 남녀차별이라고 판단한 사례[285], 지방공무원에 대한 가족수당 지급대상을 夫를 기준으로 정한 것을 남녀차별이라고 판단한 사례[286], 임금의 기준이 되는 호봉을 책정함에 있어 동일직종 동일학력에도 군복무기간에 따른 호봉 가산과 별도로 남성에게 여성보다 2~3호봉 더 높게 책정하는 것은 남녀차별이라고 판단한 사례[287], 성과상여금 지급제외대상에 산전후휴가 기간을 포함한 것은 남녀차별이라고 판단한 사례[288], 시험진행을 위한 입실감독 및 진행보조를 모집하면서 보수가 4만원인 입실감독 부문에는 남학생만 지원가능 하도록 하고, 보수가 3만원인 진행보조는 남녀모두 지원가능하도록 한 것이 합리적인 이유가 없어 모집・배치・임금에서의 남녀차별에 해당한다는 사례[289]이다.

위와 같은 사례들은 동일(가치)노동 동일임금 제도와 별개의 임금차별 유형으로 분리해서 볼 필요가 있는가. 이에 대한 답은 당초 다른 고용의 영역과는 달리 '임금' 차별과 관련하여 「동일가치노동 동일임금」 원칙이 만들어진 이유에서 찾을 수 있다. 동일노동 동일임금원칙은 1919년에 채택된 「베르사이유 평화조약」과 1946년 ILO헌장을 거쳐 ILO가 1951년 채택한 「동일가치노동에 대한 남녀동일보수에 관한 협약」(제100호)과 권고(제90호)를 통해서인바(이승욱・김엘림, 2005; 253~255), 근로조건 중에서 특별히 임금에 대해 이러한 원칙이 등장한

284) 남녀차별개선위원회 02남녀차별15, 2002. 8. 26. 결정
285) 남녀차별개선위원회 00고용38, 2000. 10. 27 결정
286) 남녀차별개선위원회 02남녀차별31, 2002. 12. 30. 결정
287) 남녀차별개선위원회 02남녀차별40, 2002. 10. 21 결정
288) 남녀차별개선위원회 03남녀차별3, 2003. 4. 28. 결정
289) 남녀차별개선위원회 04남녀차별16, 2004. 5. 10. 결정

것은 임금은 근로자가 제공하는 노동력의 가격이자 근로자의 주된 생계원이 되는 점에서 가장 핵심적인 근로조건이 되기 때문에 평등대우원칙을 보다 넓은 범위로 확장하고 실효화하고자 발전시킨 것이다. 즉 임금차별을 보다 쉽게(성별 등 차별사유에 근거하였음을 엄밀하게 밝히지 않고도 임금차별의 결과를 시정할 수 있게 한다는 의미) 포착하기 위한 것이었지 '임금' 영역에서의 (일반적) 차별을 규제하지 않는다고 볼 이유는 어디에도 없다는 것이다.
따라서 위 '가족수당' 사례나 명시적으로 성별을 기준으로 차등 임금 체계를 규정한 임금규정처럼 '동일가치' 여부를 검토할 필요 없이 차별임이 명백한 경우 그대로 '임금차별'을 인정하는 것에는 아무 문제가 없을 것이다. 다만 현실적으로 분쟁이 발생하는 것은 성별에 의한 임금격차임을 보여주는 증거를 충분히 확보 못하는 경우이다. 사업주는, 심지어 취업규칙에 성별에 따라 임금을 지급한다고 명시한 경우(위에서 본 '한길사건'이 그러한 경우에 해당)에도 임금 차이가 '직무' 차이에 의한 것이라고 항변하는 경우가 대부분이고, 이런 경우 판단자의 '심증'에만 근거하여 '가족수당'과 비슷한 방식으로 임금차별을 판단할 수는 없으므로 결국「동일(가치)노동」심사를 할 수밖에 없다는 것이다.

나. 모집 →배치 →승진 차별로 인한 결과적 임금격차는 어떻게 보아야 하는가

국가인권위원회법, 남녀고용평등법 등 법조문만 보면 고용의 각 단계에서 구별된 차별이 발생하는 것처럼 보이지만, 사실 많은 경우 고용에서의 차별은 모집·채용차별에서 시작되어 배치, 승진, 해고 등으로 연쇄적 차별효과를 발생시킨다. 이로 인해 임금차별을 받았다는 사건이 제기되었는데, 조사를 해보니 성을 근거로 한 모집·채용차별 → 그에 기인한 배치차별 →임금차별로 이어졌을 경우, 차별판단을 어떻게 할 것인가 하는 문제가 발생한다.
만약 (모집채용, 배치, 승진 등)에서 차별받지 않았다면 받을 수 있는 임금이 달

라졌을 것이나 (모집채용, 배치, 승진 등)에서 차별을 받아 현재 임금의 차이가 발생한 것이라면, 이것은 임금차별의 문제인가 아니면 다른 성차별(모집채용, 배치, 승진)의 문제로 보아야 하는가. 전명숙 외(2008)은 이 문제의식을 다음과 같이 제기하면서, 누적된 차별의 결과로서 임금차별을 보다 폭넓게 해석해야 한다고 주장하는데 그것이 임금차별을 금지하는 법의 취지에 부합하는 것이라고 보기 때문이다.

> 성 차별이 공동체를 유지하는 구조의 일부를 형성하고 있는 경우, 동일가치노동만을 판단하여 동일가치노동 동일임금원칙이 실현되고 있는지 판단하는 것은 절반의 시도에 불과하게 된다. 왜냐하면 차별적 사회에서는 동일임금의 전제가 되는 '동일가치노동'에 도달하는데 남녀는 전혀 다른 노동경험을 하게 되기 때문이다. 현재 법적인 차별판단은 남녀고용평등법상 '성별을 이유로 한 차별'금지원칙과 '동일가치노동 동일임금원칙'을 형식적으로 분리하여 적용하기 때문에 사실 동일한 능력을 가지고 있더라도 채용차별이나 배치차별, 승진차별 등 과거의 누적된 차별의 결과로 동일가치노동을 수행할 기회가 보장되지 못하는 상황에서는 형식적인 의미의 동일가치노동 동일임금원칙만으로는 성차별을 파악할 수 없다 … 본 연구에서 동일가치노동인지를 검토하는 자가 점검지표를 구성함에 있어서 현행 법체계 내에서 노동의 가치가 동일해야만 임금차별로 이해하는 엄격한 해석론으로 제한하는 것은 바람직하지 않다고 본다. (전명숙 외, 2008 : 144~146)

그렇다면 "과거 모집・채용・배치 과정에서 성별에 따라 직무를 분리하고 임금을 달리 적용한 결과 현재 성에 근거한 임금격차가 발생했고, 이것은 임금차별에 해당한다"는 결론이 가능한가. 성별에 따라 직무를 분리한 것을 부정할 경우라도 결과적으로 특정 직무는 대부분이 여성, 특정 직무는 대부분이 남성만 담당하게 되었고(모집・채용・배치차별 인정), 또한 현재 담당하고 있는 업무의 가치는 분명 다르지만(동일가치노동이 아닌 것이 분명하지만), 여성직무/남성직무

에 따라 임금차이가 존재할 경우 그 자체만으로 임금차별에 해당한다고 판단할 수 있는가. 거꾸로 동일가치 노동을 판단하는 '기술'이나 '능력'의 차이가 과거 배치나 교육훈련기회의 차이에서 유래된 것이라면, 이렇게 만들어진 현재 기술이나 능력의 차이는 동일가치 노동 판단에서 배제해야 하는 것인가. 나아가 '누적된 차별의 결과로서 발생한 현재의 임금격차(A)'와 '현재 동일(가치)노동을 함에도 동일임금을 지급하지 않는 임금격차(B)'는 서로 다른 종류의 '임금차별'이고 다른 차별판단기준이 적용되어야 하는가의 문제도 제기된다. 위에서 살펴본 '효성사건'의 경우는 전형적으로 채용, 배치에서의 성차별이 쌓여 임금차별의 결과에 이른 사안으로 볼 수 있으며, 이는 차별금지법 규제를 회피하기 위해서 적어도 외형상으로는 남녀를 엄격하게 분리하여 채용하고 있는 현실에서는 일반적인 현상이기도 하다.

채용, 배치차별로 인해 현재 '기술'이 다르다면, 그것을 어떻게 판단할 것인가. 배치차별로 인한 현재 기술의 차이, 즉 과거차별의 현재효과를 어떻게 볼 것인지가 쟁점이 된다. 한국TDK 사건 1심 법원은 기술과 관련해 "원고들이 남자 직원들의 일을 할 수 있느냐('기술')와 원고들과 남자 직원들의 일의 가치가 동일하냐는 엄연히 별개의 문제"라고 밝히고 있다. 이러한 입장은 "원고들은 중합과 방사 공정에서 일하는 기능직 근로자의 기술이 '배치'에서 비롯된 것이므로 기술의 차이는 본질적인 것이 아니라고 주장하지만, 이는 원고들 노동의 기술수준이 위 공정의 근로자들의 기술수준과 동일 가치를 가지는지 여부 판단과는 별개의 문제"라고 한 효성 사건의 제1심 법원 판결에서도 확인된다. 효성사건 결정문에서 국가인권위원회는 "입사시 (기술이) 동일하였으며 차이가 발생했다면 이는 직무 훈련 과정에서 습득된 것이므로 배치 및 훈련에서의 배제에 기인한 측면이 있다"고 밝히고 있지만, 1심 법원은 배치(차별)의 문제는 비교대상 근로자의 기술과 동일 가치 여부를 판단하는 것과 별개의 문제라고 본 것이다. 그렇다면 배치 및 교육훈련 등의 차별로 인해 현재 '기술'의 차이가 발생했다면 이것은 배치 및 교육훈련 차별로 볼 것인가, 더 나아가 동일가치노동 여부를 판단할 때도 기

술의 차이가 있더라도 그것은 과거차별의 현재효과이므로 또는 여성근로자들도 쉽게 습득할 수 있는 기술이므로 '기술'의 차이를 인정하지 않을 것인가에 대한 판단이 필요하다.

이에 대해서는 크게 두 가지의 입장이 존재할 수 있다. 하나는 동일(가치)노동을 하지 않았더라도 모집·채용, 배치 등의 누적된 성차별에서 기인한 임금격차를 임금차별로 인정하는 것이다. 이러한 입장은 임금차별의 개념을 광의로 확대하는 것인데, 이를 통해 누적적이고, 연쇄적으로 나타나는 고용상의 성차별을 실질적으로 규제할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 '노동에 대한 댓가'로서 임금 개념에 근거해 볼 때 '차별 받지 않았다면, 할 수 있었을 노동에 대한 댓가'를 요구하는 것이 설득력을 갖기 어렵다는 단점이 있다.

다른 하나는 명시적으로 성별을 이유로 차등 임금체계를 규정한 경우를 제외하고는 임금차별은 동일(가치)노동에 대해 동일임금을 지급하지 않는 경우로 제한하고 누적된 성차별에 대한 현재 효과로서의 임금격차는 적극적 조치와 같은 다른 방식으로 차별해소 노력을 하는 것이다. 즉, 오랫동안 누적된 차별의 결과로 나타나는 현재의 차별을 해소하는 방법에 대해서는 적극적 조치로 해결해야 하는 부분과 차별법리로 해결해야 하는 부분으로 구분하는 것이다. 이에 조순경(1990)은 동일노동 동일임금 실현을 위한 구체적인 방안의 하나로 '여성고용 쿼터제'의 도입을 주장한 바 있는데, 적극적 조치가 실제로 동일노동 동일임금을 실현을 위한 하나의 방법이 될 수 있다는 위와 같은 주장에 전적으로 동의한다. 왜냐하면 누적되고, 복합적인 차별에 기인해 임금차별의 유형으로 나타나는 사건을 직무평가에 근거한 동일가치노동 동일임금 법리로 해결한다는 것은 본질적으로 한계가 있기 때문이다.[290]

290) Bacchi(1999)는 여성과 남성의 임금형평(pay equity)의 문제는 동일노동 동일임금 입법 → 동일가치노동 동일임금 입법 → 적극적 조치 입법 → 더 높은 최저임금과 임금연대 순으로 문제가 재현되어 왔다고 밝힌다. Bacchi(1999)에 따르면 가장 먼저 시작된 동일노동 동일임금 주장의 추동력은 남성조합주의자들로서 이들은 여성들이 동일임금을 요구하면 사업주들이 남성을 더 선호할 것이라고 가정했다고 한다. 이후 여성주의자들이 동일임금 동일노동을 주장했으나,

다. 동일가치노동의 개념이 제대로 이해되고 있는가

성별에 근거한 임금차별을 금지하는 법의 취지를 훼손하지 않으면서 차별법리의 범주 안에서 현실에서 발생하는 사건을 규율할 수 있는 방법은 무엇인가. 지금 필요한 방향은 동일노동과 동일가치노동 원칙의 기본 검토 - 즉 임금차별을 보다 쉽게 포착하기 위해 도입한 도구적 원칙이라는 점을 상기하여 동일가치노동의 개념을 이해하는 것이다. 원래 동일 '가치' 노동은 직무가 다르다는 것을 전제한 후 그 노동의 가치가 동일한가를 판단하는 것임을 다시 한 번 상기할 필요가 있다. 즉, 동일가치노동 동일임금 제도는 기본적으로 성별직무분리 현실에서 비롯된 것이다. 성별로 직무가 분리된 노동시장에서 동일노동 동일임금 규제만으로는 성별에 근거한 임금차별을 해소하는데 한계가 있었기 때문이다.
그러나 앞서 본 바와 같이 우리나라의 임금차별 판(정)례들은 '동일가치노동'인가를 파악한다고 하면서 사실상 논증하는 과정은 '똑같은' 노동인가를 파악하고 있으며, 조금이라도 다른 직무를 하는 경우 또는 할 가능성이 있으면 그에 근거해 동일한 가치가 아니라고 판단하는 경향까지 나타난다. '직무가 다르다'는 전제에서 가치가 동일한가를 판단하기보다는 '직무가 같다 … 실질적으로 유사하다 … 그러므로 동일가치의 노동이다'는 근로자 측 주장과 '직무가 다르다 … 그러므로 동일가치의 노동이 아니다'는 사업주 항변을 판단하는 사례가 대부분이다. 이는 동일 '가치' 노동 동일임금이 명문으로 정해져 있지만 실제 이를 해석하는 과정에서 사실상 동일노동 동일임금 조항으로 축소된 것이라고 볼 수 있다. 또한

그것만으로는 성별직종분리로 인한 불평등의 문제가 해결되지 않았고, 이에 문제제기는 동일가치노동 동일임금의 방식으로 재현되었다. 동일가치노동 동일임금의 옹호자들은 여성의 일이 평가절하되는 것을 문제시 했으나 가치를 평가하는 방법으로 직무평가 등은 한계가 있었다. 이에 구조적 차별로 인해 여성이 고임금 직종에 접근이 어렵다는 인식하에 적극적 조치 입법, 더 나아가 최저임금을 향상시키고 임금연대를 형성하는 것이 근본적으로 임금 불평등 문제를 해결하는 방식이라는 문제제기로 이어졌다.

동일노동에 대한 해석에 있어서도 '거의 같은 성질의 노동', '실질적으로 같은', '실질적으로 유사한' 노동을 포괄하는 것으로 개념이 확대되지 못하고 사실상 '완전히 같은' 노동의 개념으로 축소 해석되고 있다고 보여진다. 이렇게 동일가치노동의 개념을 동일노동 개념보다도 축소된 사실상 '완전히 같은'의 개념으로 해석할 경우 법은 현실과 괴리된 것으로 아무런 구속력도 갖지 못할 것이다.

동일노동, 동일가치노동 개념의 문제는 한국에서 임금차별 판단기준과 밀접한 관련이 있다. 이런 측면에서 볼 때 (구)남녀고용평등법의 '동일가치노동'의 개념과 기간제법의 '동종 또는 유사한 업무'의 판단기준을 다르게 볼 이유가 없다고 밝힌 한국 TDK 사건 1심 법원의 판단은 문제의 소지가 있다고 생각된다. 그 의미가 '동종 또는 유사한 업무'의 개념을 '동일가치노동'의 개념으로 확대할 수 있다는 것인지, 아니면 '동일가치노동'의 개념이 사실상 동일노동의 개념을 의미한다고 볼 수 있는 '동종 또는 유사한 업무'의 개념으로 축소할 수 있다는 것인지 명확하지 않지만, 원고와 비교대상자의 노동을 작업조건, 기술, 책임, 노력의 측면에서 검토한 후 '책임'과 '노력'면에서 다르므로 '동일가치노동이 아니다'는 결론을 내린 것을 볼 때 전자의 개념으로 이해한 듯 하다. 그러나 전자든 후자든 서로 다른 개념을 '같은' 개념으로 인식하는 것은 판단기준과 관련해서도 문제를 야기한다.

예를 들어, (주)한길사건의 대법원 판결문에 따르면 남녀근로자들이 하는 '일에 다소간의 차이가 있기는 하지만…실질적으로는 거의 같은 성질의 노동에 종사하고 있다'고 표현하였다. 현실에서는 완전히 '같은' 노동을 할 경우 사건화가 되더라도 판단을 하는데 어려움이 없다고 볼 때, 문제가 되는 것은 (주)한길사건과 같이 '실질적으로는 거의 같은 성질의 노동'을 어떻게 볼 것인가의 문제이다. 만약 이승욱(2005)의 주장처럼 '실질적으로 거의 같은 성질의 노동'을 동일가치노동의 범주가 아닌 동일노동의 범주에 해당하는 것이라고 본다면 차별판단에 있어서도 '동일노동인가, 아닌가' 하는 판단이 필요할 뿐, 다르다는 전제에서 노동의 가치가 같은가를 판단하기 위한 직무평가 등의 도구가 동원될 필요는 없는 것이

다. 예를 들어, 기륭전자 사건에서 국가인권위원회는 '전체적으로 동일한 노동'을 수행했다고 판단했고, 1심 법원은 '육체적, 정신적 부담이 거의 비슷한 일련의 업무를 수행한 것'으로 판단했는데, 이와 같은 경우 직무의 가치를 평가하기 위한 별도의 도구는 필요하지 않다는 것이다.

법제상으로는 동일노동 동일임금을 규제하고 있어 동일가치노동을 금지하는 우리보다 엄격하지 않지만 실제 '동일'의 범주는 우리보다 훨씬 넓게 해석하고 있는 미국의 예에 견주어 보면 문제의 심각성을 알 수 있으며, 동일 '가치' 노동이 아니라 '동종 또는 유사한 업무'에 종사하는 정규직 근로자를 비교대상으로 삼고 있는 기간제법 제8조에 대하여 법원이 "반드시 어떤 정규직 근로자와 기간제 근로자가 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지는 않더라도, 만약 그 핵심요소(주된 업무의 내용, 작업조건 등)에 있어서 양 근로자 사이에 본질적 차이가 없다면, 정규직 근로자는 해당 업무와 직접 관련된 자의 현저한 질적 차이를 인정할 만한 다른 특별한 사정이 없는 한, 설령 채용절차나 부수적 업무의 내용 등에 있어서 양 근로자 사이에 차이가 있다 하더라도 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 해석하여야 한다"[291]고 그 의미를 밝힌 것과도 비교해 볼 필요가 있다. 동 판결에 의하면 "양 근로자의 업무 사이에 존재하는 '현저하지 아니한 질적 차이'는 이들이 동종 또는 유사한 업무에 종사한다는 해석을 방해하는 사정이 아니라, 사용자가 이들을 각기 달리 처우하는 것에 기간제법 제2조 제3호에 따른 '합리적인 이유'가 있음을 뒷받침하는 사정이 될 수 있을 뿐"이라는 것이다.

라. 임금차별의 판단기준이 임금체계에 따라 달라지는가

임금체계는 일반적으로 연공급, 직무급, 직능급 내지 숙련급 등으로 구분되는데,

291) 서울행정법원 2008. 10. 24. 선고 2008구합6622 판결

임금차별 판단 경로에서 이들 임금체계에 따라 그 기준이 달라질 수 있는지 문제이다. 지금까지 동일가치노동 동일임금 규정이 실효성이 부재한 여러 가지 이유가 제기되었는데 공통적으로 언급되는 것은 동일가치노동 동일임금 제도는 기본적으로 직무급을 기반으로 한 제도인 반면, 우리나라의 대부분의 사업장은 연공급에 기반한 임금체계를 갖고 있다는 사실이고, 더 나아가 "연공서열형 임금체계에서 동일가치노동 동일임금 실현방안을 모색하려는 노력이 부재했기 때문"(심재진, 2002)이라는 것이다.

그렇다면 연공급에 기반한 우리나라 대다수 사업장의 임금체계가 조만간 직무급으로 전환될 가능성이 높은가. 기본적으로 임금제도를 변경하는 것은 근로조건에 관한 사항으로 노사합의가 필요하다. 따라서 경영계와 노동계가 임금제도에 대해 어떤 입장을 가지고 있는가를 살펴보는 것은 의미가 있다고 생각된다. 비정규직 문제를 중심으로 한 것이기는 하지만 성차별과 관련해서도 크게 다르지는 않을 것이라고 보이는 동일노동 동일임금, 그리고 임금체계와 관련한 경영계와 노동계의 입장은 다음과 같다.

우선, 경총은 직무급이 아닌 연공서열 임금체계인 우리나라 대부분의 사업장에서는 정규직 내부에서도 동일노동 동일임금 원칙이 적용되지 않고, 근속년수, 학력, 연령 등에 따라 임금차이가 있다고 본다. 그리고 동일노동 동일임금 원칙이 적용되기 위해서는 비정규직 뿐만 아니라 기존 정규직 근로자를 포함해 직무급 등으로 임금체계 개편이 이루어져야 한다고 밝힌다.

비정규직『동일노동·동일임금』요구에 대한 경총 입장

○ 현재 노동계가 비정규직에 대하여「동일노동 동일임금」제도를 주장하고 있으나 이것은 우리나라의 임금체계에 대한 인식의 부족에서 기인하는 것임.

- 직무급이 아닌 연공서열 임금체계인 우리나라 대부분의 사업장에서는 정규직 중에서도 같은 직무를 수행하는 직원이 동일한 임금을 받지는 않음.
- 동일한 직무를 수행하더라도 근속년수와 학력, 연령 등에 따라 임금차이가

나고 있음.
<중략>
○ 동일 사업장내 '동일임금 동일노동' 원칙이 적용되기 위해서는
① 직무급, 성과급 등 업무의 객관적 내용이나 결과에 근거한 임금체계 개편이 우선 이루어져야 하며, ② 비정규직 뿐만 아니라 기존 정규직 근로자의 전면적인 임금체계 개편이 전제되어야 함.

그러나 민주노총은 '직무성과급'이라는 표현을 쓰면서 직무급의 도입에 대해 반대입장을 분명히 표명하고 있다. 민주노총은 정부와 재계에서 주장하는 '직무급'은 동일노동 동일임금의 원리에 기반한 직무급이 아니라 기업별 직무성과급에 불과하며, 이러한 성과주의 임금체계는 '비정규직의 저임금과 차별을 고착화하는 수단'이 될 것이라는 이유를 제시하고 있다. 한편으로는 노동계는 비정규직 차별 해소를 위해서는 동일노동 동일임금 제도의 도입을 주장하고 있다.

2008년 민주노총 임금요구(안)
① 민주노총은 그간 한국의 기형적인 임금구성을 개선하기 위해서는 장기적으로 숙련급으로 전환할 필요성이 있다고 밝혀왔음. 당장 임금체계를 전환하기에는 우리나라처럼 주거비, 사교육비, 의료비 등 연령에 따른 생계비가 높아지는 현실에서 사회임금(국민연금, 건강보험, 고용보험 등)의 확대없이 불가능하다는 점도 분명히 제기해 왔음.

② 최근 정부와 재계는 연공급 임금 체계에서 직무급으로 전환해야 한다고 주장하고 있음. 정부는 직무성과중심의 임금체계 확산과 임금경직성완화를 통한 평생고용 유도를 위해 연구개발기('05-'06), 보급기('07-'08), 확산기('09-'10)를 설정하고 있음. 이를 위해 구체적인 추진과제로 임금체계 매뉴얼 제작·보급, 노사대상 교육홍보, 임금직무컨설팅 지원사업, 임금직무혁신관련 인프라 구축 등을 설정하고 세부 관련 사업 추진정책을 추진하고 있음. 재계는 이러한 정부지원을 적극 요구하고 있음.

③ 이들이 주장하는 직무급은 서구처럼 동일노동 · 동일임금의 원리가 준수되는 직무급이 아니라 기업별 직무성과급에 불과함. 정부와 재계는 성과주의 임금체계 확산을 중요한 임금정책으로 표방해 왔음. 직무 측정의 근거는 성과이며 이는 비정규 노동자들이 정규직보다 성과가 낮다는 근거로 작용할 것임. 직무성과급 도입은 비정규직 저임금과 차별을 고착화하는 수단이 될 것임. 기업별 직무성과급은 또한 민주노총이 갖고 있는 산별 중앙교섭을 통한 임금결정에 대해 분명하게 기업별 임금결정으로 대응하려는 것임. 민주노총은 이러한 이유로 정부와 재계의 기업별 직무성과급 도입에 대해 분명히 반대함.

이상의 논의를 통해 보면 노동계는 비정규직 차별을 고착화한다는 것을 이유로 '직무급' 도입은 반대하지만, 비정규직 차별 해소를 위해서는 동일노동 동일임금 규정을 도입해야 한다고 주장하는 상황이다[292].

위와 같은 상황을 통해 볼 때 임금을 둘러싼 한국의 현실적 기반은 제도적으로는 직무급 임금체계에서 나온 동일가치노동 동일임금이 도입되었지만, 현실적으로는 연공급에 기반한 임금체계가 지배적이며 이러한 현실은 향후에도 급격하게 변화되기는 어려울 것이라고 예상되는 상황이다. 이러한 우리나라의 상황에서 동일가치노동 동일임금 원칙을 어떻게 실현할 것인가 하는 문제가 제기된다.

이와 관련 국가인권위원회는 효성사건 결정문에서 "… 회사 측은 직무급이라고 주장하나 연공급의 성격이 강하다 … 연공급의 경우 동일가치노동 여부보다는 동일 또는 유사한 근속연수 근로자의 임금과 비교하여 임금차별을 비교하는 것이 적절"하다고 하였는데, 이러한 판단은 임금체계에 따라 임금차별 판단기준이 달라져야 한다는 것을 의미한다. 이 쟁점은 또한 직무분석 또는 직무평가 방법론에서도 임금체계에 따라 고려해야 할 요소들이 달라지는가의 문제와도 밀접한

292) 한편 한국여성노동자회 대표는 한국노총에서 주최한 '노동시장 내 차별 실태와 노동조합의 정책과제' 토론회에서 "우리나라 임금체계를 연공서열에서 직무 중심 임금체계로 개편하여야 고질적인 여성 임금차별을 해소할 수 있다(p.53)"고 주장한 바 있다.

관계가 있다.

직무급적 요소를 취하고 있을 때에는 직무평가 결과와 임금산정 사이에 엄격한 상관관계가 요구되고 따라서 동일가치노동 동일임금 원칙을 적용하기에 수월하다는 것이 일반적으로 받아들여지고 있고(이승욱・김엘림, 2005 ; 박은정, 2005) 어떠한 임금체계가 연공급적 요소가 아주 강해서 예컨대 남성 전용(집중) 직군인 A와 A′ 사이에는 호봉표가 변동이 없고 근속연수에 따라서만 임금이 달라지는데 여성 전용(집중) 직군인 B와는 임금 격차가 클 때 차별 의도가 강하게 추단될 수는 있을 것이라는 점에서 임금차별 판단에서 임금체계의 문제를 무시할 수는 없을 것이다. 다만 점점 우리나라의 임금체계가 단일임금체계로 이루어지기보다는 매우 복잡한 양상으로 변화되고 있다는 점을 고려하여 외형이나 사업주의 주장 자체보다는 그 실질을 파악하고, 그에 따라 임금차별을 판단할 필요가 있다.

제5장 결론

제1절 임금차별금지의 실효성을 위한 조건들

이상에서 영미 국가들이 발전시켜 온 차별 판단의 기준을 참고하여 직무평가의 의미와 한계를 되짚어 본 다음, 이를 바탕으로 우리 법원과 국가인권위원회의 판단을 검토해 보았다.

1) 첫 머리에서 보았듯 우리 법은 임금차별을 금지하는 규정들을 두고 있으나, 실효성에 문제가 있다. 우리나라외 사례를 검토하면서, 실효성 확보를 위한 '제도적 뒷받침'이 무엇인지 생각해 보게 되었다. 필요한 것은 직무평가 기관이나 통계적 분석을 위한 공적 기구의 설치일 수도 있고, 차별판단 절차에 대한 투자일 수도 있다. 예컨대 캐나다에서는 국가인권기구가 장기간 상당한 비용을 투여하여 사업장·직무 전체에 대한 직무평가를 하고, 영국에서는 고용심판소의 판단 단계에서 사용자에게 '질문지'에 대해 답변하게 하고 필요한 경우 전문가를 임명해 직무를 비교·평가하게 한다. 임금차별금지법이 궁극적인 성공을 거두기 위해서는 일정한 물적 기반이 있어야 한다는 것을 보여주고 있다.

2) 법원 등 차별 판단주체(기관)가 여성 차별의 구조적 조건을 인식하는 것은 매우 중요한 일이다. 예컨대 "급식업무는 그 시간과 횟수 때문에 여성들이 가사부담을 하면서도 할 수 있으므로 낮은 임금을 제시하더라도 다른 곳으로 이동할 수 없을 것"이라는 사회적 고정관념에서 남녀간 임금에 격차를 두었다면, 이는 실재하는 '시장 상황'이라 하더라도 임금 차이를 정당화하는 항변으로 인정해서는 안 된다는 것이다.

제2절 외국 사례 검토의 시사점

서로 다른 법제와 전통을 가지고 있는 다른 나라의 법 해석·적용례로부터 곧바로 시사점이나 정책적 함의를 찾는 것은 쉽지 않을 뿐 아니라 어떤 입법례가 일방적으로 좋다는 식의 섣부른 일반화는 오히려 잘못된 결론을 이끌 수도 있다는 점에서 매우 조심스런 일이다. 그러나 각 나라에서 임금차별금지법 또는 동일임금법이 적용되는 모습이나 쟁점이 된 내용은 적어도, 아직 초보적 단계에 머물고 있는 우리의 임금차별 금지 법리나 적용이 어떤 특수성을 가지고 어디가 부족한지 비추어 볼 수 있는 하나의 기준은 될 수 있을 것이다. 국내외 사례를 검토하여 얻게 된 몇 가지 사항을 정리해 보면 다음과 같다.

1) 그동안 임금차별 판단 기준과 거의 동의어처럼 받아들여졌던「동일가치 노동 동일임금」원칙은 본디 임금차별을 폭넓게 규율하기 위해서 도입된 도구지만, 구체적인 입법 과정과 적용 과정에서 자칫하면 임금차별 인정 범위를 오히려 좁히는 이유가 될 수 있다. 따라서 명백한 차별의 징표들이 발견되는 경우에는 동일(가치)노동 여부 판단에 앞서 차별을 인정할 수 있다.

2) 다른 나라에서는 동일임금이 지급되어야 하는 동일(가치)노동의 범위를 거의 같거나 실질적으로 유사한 업무 뿐 아니라 넓게 보아 비슷하거나, 동등하거나 양·질의 면에서 동일한 가치를 가진 노동에까지 확대하고 있는 반면, 우리 법원은 『협의의 동일노동』과 『광의의 동일가치노동』을 구별하면서도 실질적으로는 여전히 협의의 '동일노동'에 해당하지 않으면 차별을 인정하지 않고 있는 것이 아닌가 하는 우려가 있다.

3) '차별'은 반드시 '비교대상'을 특정해야 하긴 하지만 이 비교대상이 반드시 '지금' 존재하는 근로자여야 하는지 재고의 필요가 있다. 외국에서는 임금수준의

결정에 대해 동일한 노동에 대해서는 동일한 기준이 적용되어야 한다는 법의 취지에 비추어 그 비교대상 범위를 확대하고 있는데, 우리도 완전히 가상의 대상까지는 아니더라도 적어도 전임자 혹은 후임자와도 비교를 허용할 필요가 있다.

4) 비록 아직까지는 실제 사례에서 '합리화' 또는 '정당화' 항변이 문제가 된 예가 많지 않으나, 임금차별 사건이 늘어난다면 어떤 사정이 합리화 항변이 될 수 있고 어떤 때는 허용되어서는 안 되는지에 관한 기준 설정이 반드시 필요하다. 그런데 임금의 '차이'를 정당화 또는 합리화하려는 사용자의 주장에 대하여, 그 인정범위는 매우 엄격하게, 제한적으로 인정할 필요가 있다. 미국, 캐나다는 임금의 차이를 정당화할 수 있는 '성 이외의 요소' 범위를 한정적으로 열거하고, 그 외의 사정들로 임금 차이를 정당화할 수 없도록 하고 있으며, 막연한 시장가치 또는 시장에서의 구인비용과 같은 요소들이 정당화 항변으로 작용되어서는 안 된다는 원칙을 축적해 나가고 있다.

제3절 임금차별 판단지침의 마련

위와 같은 검토 결과를 바탕으로 『성별에 의한 임금차별 조사 및 판단을 위한 지침(안)』 제시를 시도해 본다. 이 '지침(안)'은 다른 고용차별과 구별되는 임금차별 판단의 특수성을 고려하여 판단 대상을 '임금차별 사건'으로 한정하고, 임금차별의 영역에서 차별금지 법령을 어떻게 해석하고 적용해야 하는지를 담으려 하였다. 이를 위하여 지금까지 나왔던 국내외 지침과 판정례 등에서 도출된 원칙과 기준 중 우리 현실에 맞는 것들을 취하고 버릴 것은 버린 다음, 우리 실정에 맞게 응용한 것이다.

이 지침(안)은 ① 우선 조사·판단의 시간적·논리적 순서를 6단계로 나누어 각 단계에서 확인해야 할 내용을 지적하고, ② 조사 전 단계에서 진정인과 상대방

(사용자)에게 확인해야 할 사항들을 체크리스트와 질문지 형태로 제안하였으며, ③ 비교대상 범위와 확정을 거쳐 차별을 판단하되, ④ 직무평가나 동일가치노동 동일임금 여부 판단 없이 임금 차별로 인정할 수 있는 경우와 직무평가가 필요한 경우를 나누고, ⅰ) 먼저 동일(가치)노동 판단이 필요하지 않은 경우를 예시하였으며, ⅱ) 동일(가치)노동 여부 판단이 필요한 경우는 다시 직무의 동일·유사성만으로 인정할 수 있는 경우와 직무평가가 필요한 경우로 나누어, ⑤ 직무가치의 평가가 필요한 경우 그 방법과 주의할 점을 지적하였으며, ⑥ 이러한 단계를 거쳐 임금 차별의 혐의가 인정되는 경우 사용자가 제출할 수 있는 '합리적 이유' 또는 '정당화 항변' 중 어떤 것이 허용되는지 그 기준을 제시하고자 하였다.

성별에 의한 임금차별 조사 및 판단을 위한 지침(안)

1. 목적과 적용범위

1.1. 이 지침은 <성별에 근거한 임금 차별>을 조사하고 판단하는 절차와 기준을 제시하는 것을 목적으로 한다.

1.2. 이 지침은 사업체의 크기 혹은 공공·사적 영역 등에 관계없이 모든 사용자에게 적용되고, 근로기간이나 근로계약 내용에 관계없이 모든 근로자에게 적용된다.

1.3. '임금차별' 조사 및 판단은 하나의 사업에 고용된 근로자들을 대상으로 한다. 여기서 '하나의 사업에 고용된 근로자'라는 것은, 경영상 일체를 이루면서 계속적·유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 기업체 조직에 고용되어 통일된 임금정책 및 인사정책을 적용받는 경우를 말한다.

1.4. '임금'은 사용자가 근로자에 대하여 고용을 이유로 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지급하는 모든 금품을 포함한다.

1.4.1. 정기적, 계속적, 의무적으로 지급하는 금품 뿐 아니라 재량적으로 지급하는 금품이나 혜택도 포함하며 임금, 봉급, 이익배당, 소요경비, 수당, 보너스 그 밖의 명칭에 관계없이 모든 형태의 보수를 말한다.

1.4.2. 국가인권위원회법 제2조 제4호 가. 목의 '임금' 차별, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제8조의 '임금' 차별과 제9조' 임금 외의 금품 또는 '임금 외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품'의 차별도 이에 포함되며, 의료, 요양, 상해 및 생명보험연금, 퇴직연금 등이

이에 해당한다.

1.4.3. 사용자가 전액 부담하는 연금이나 경영상 해고를 할 때 지급하는 수당도 임금에 해당한다.

1.5. 이 지침은 남성과 여성 사이 임금 차이가 '성별을 이유로 한(=성별에 근거한)' 것인지를 다룬다. 임신 또는 출산 등 여성에게만 해당하거나 병역의무 이행(군필) 등 남성에게만 해당하는 것을 요건으로 하는 경우도 '성별에 근거한' 것으로 본다.

1.6. 사용자가 같은 조건을 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성(性)에 비하여 훨씬 적고 그에 따라 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 증명할 수 없는 경우(『간접차별』)도 포함된다.

1.6.1. 사용자의 차별적 처우 뿐만 아니라 중립적인 임금정책이나 관행이 보호대상이 되는 근로자에게 부정적인 영향(차별적 영향, 간접차별)을 주는지 여부를 결정함에 있어서 통계를 참조할 수 있다. 통계적 분석을 사용할 때는 유사한 상황에 놓인 집단의 모든 근로자의 임금 자료를 제출하게 하여야 하며, 이를 바탕으로 기초통계 분석과 심화된 통계분석을 거치는 것이 원칙이다.

1.6.2. 통계적 분석이 중요한 절차이기는 하지만 모든 간접차별을 통계적 불균형으로만 보여주어야 하는 것은 아니다. 통계적 불균형을 찾을 수 없거나 혹은 현실적으로 통계를 마련하는 것이 어렵다고 해서 간접차별을 판단하는 것을 유보할 수는 없기 때문이다.

1.6.3. 조건적 불이익 : 사용자가 설정한 어떠한 조건·규정이 본질적으로 특정 성에게 더 불리한 영향을 끼치고 실제 결과적 위험이 있으면, 일응

간접차별이 추정된다.

1.6.4. 사회적이고 역사적인 증거 : 여성이 가지는 일반적인 속성에 근거하여 간접차별이 발생한 경우 심리학·사회학이나 인사관리 분야 전문가의 의견을 들어 간접차별로 판단할 수 있다.

1.6.5. 일반적인 사회적 사실 : 특정 성에게 더 불리한 영향을 끼친다는 것이 사회적으로 너무나 잘 알려져 있는 경우에는 이에 기초하여 간접차별을 인정할 수 있다. 여성에게 불리한 신체적 특성 및 능력을 기반으로 한 조건으로 하거나, 사회문화적 고정관념 등에 따른 인사관행(전근가능성 및 이동성, 연고채용, 가장에 대한 선호, 양육지원의 거부)이 이에 해당한다.

1.6.6. 고용형태와 직군분리 : 여성이 압도적인 고용형태(예컨대 단시간 근로)와 여성 집중 또는 여성다수 직군(직종)을 불리하게 처우하는 것도 간접차별에 해당한다.

1.7. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우, 여성 근로자의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 하는 경우, 적극적 고용개선 조치를 하는 경우는 차별로 보지 않는다. 임신, 출산, 수유기간 중에 있거나 그 후 일정기간 중에 있는 여성에 대한 모성보호급여와 육아, 가족간호와 같은 가족책임을 수행하는 근로자에 대한 특별급여를 지급하는 경우가 이에 해당한다.

2. 조사 및 판단의 순서

2.1. 1단계 - 『임금차별 사건』의 확인

2.1.1. 진정 내용이『임금차별 사건』에 해당하는지를 확정하여야 한다.

2.1.2. 어떤 사건이『임금차별 사건』에 해당하는지는 실질적 진정 내용에 따라 달라지며, 당사자의 진정 내용 또는 형식에 구속되지 않는다.

2.1.3. 모집·채용 단계에서의 차별이나 배치차별, 승진차별 등 과거의 누적된 차별의 결과로 동일(가치)노동[293]을 수행할 기회가 보장되지 못하는 결과 임금의 차이가 존재할 경우 모집·채용 또는 배치·승진 차별에 해당하는지 먼저 판단하여야 한다. 다만 동일(가치)노동이 아니라고 하더라도 임금체계나 구성항목만으로 특정성에 대한 차별이 인정되는 경우에는『임금차별 사건』에 해당할 수 있다 (아래 「노동가치 평가가 필요 없이 차별혐의를 인정할 수 있는 경우」참조).

2.2. 2단계 - 『임금 격차』의 확인

2.2.1. 먼저 진정인 등 보호 대상이 되는 근로자(이하 '보호대상 근로자'로 줄임)의 임금 체계·구성을 비롯하여 사업 전체의 임금체계와 구성을 확인한다.

2.2.2. 보호대상 근로자와『임금 격차』를 판단할 비교 대상자 또는 비교대상 집단(그룹)을 확정해야 한다.

2.2.3. 사용자 질문지를 통해 진정인이 주장하는『임금 격차』가 실재하는지 확인한다.

2.3. 3단계 -『임금 격차』의 원인 규명

2.3.1. 먼저 진정인이『임금 격차의 원인』이라고 주장하는 내용을 확인한다.

2.3.2. 사용자 질문지를 통해 진정인이 주장하는 내용에 대한 사용자의 입장

293) 이 지침에서 『동일(가치)노동』은 동일, 유사, 동일가치 노동의 개념을 포함하는 광의의 개념이다(보고서 제1장 제3절 참조).

을 요구한다.

2.3.3. 진정인 또는 사용자가 제공한 정보를 바탕으로,『임금 격차』가 임금체계, 임금구성 항목 등 어디에서 유래하는지 확인한다.

2.4. 4단계 - 직무평가[294]

2.4.1. 직무평가 없이 차별여부를 판단할 수 있는 사건인 경우 이 단계를 생략한다.

2.4.2. 사용자에게 이미 직무평가 방법이 있고 이에 따라 임금을 산정·지급하였다고 하는 경우, 그 방법 자체에 성차별적 요소가 있는지 판단한다.

2.4.3. 사용자가 직무평가 자료를 보유·제출하지 않으면서 직무가치의 동일성을 주장하는 경우 그 근거를 제출하게 한다.

2.4.4. 필요한 경우 전문가에 의한 분석적 직무평가를 실시한다.

2.5. 5단계 - 차별혐의의 인정

2.5.1. 직무평가가 필요하지 않은 경우 : 임금체계나 항목구성, 지급 요건 등이 명백히 성별에 따른 차별로 볼 수 있는 경우는 차별혐의를 인정한다.

2.5.2. 동일(가치) 노동인 경우 : 보호대상 근로자와 비교대상이 되는 근로자(집단)이 실질적으로 동일(가치)노동을 수행하는데 다른 임금을 지급하는 것으로 판단되는 경우 차별혐의를 인정한다.

---

294) 이 지침에서 '직무평가'는 넓은 의미의 직무평가로, '직무분석'과 좁은 의미의 '직무평가'를 포함하는 것으로 본다. 제1장 제3절 참조

2.6. 6단계 - 사용자의 주장 검토

2.6.1. 사용자에게 인정된 차별 혐의를 정당화할 수 있는 자료(=합리적 이유)를 제시하게 한다.

2.6.2. 차별혐의를 정당화할 수 있는 사항은 사용자가 증명하여야 하며, 그것이 실패하는 경우에는 차별로 인정한다.

3. 진정인에게 확인할 사항

임금 차별을 주장하는 진정이 제기되었을 때 진정인에게 먼저 확인해야 할 내용은 다음과 같다 [첨부 진정인 조사 확인사항].

3.1. 진정인(제3자진정의 경우 피해자)에 관한 사항 : 개인간 차등인지 집단간 차별인지, 소속 사업, 직급, 담당 업무, 근속기간, 노동조합 가입여부 - 각 근로자의 개인적 특성 즉 성별, 전일제인지 시간제인지 여부, 직무관련 자격, 근무시간, 근무장소, 근속기간, 직급과 해당직급에 오른 후 얼마나 지났는지 등과 같이 임금지급과 관련된 모든 다양한 요소를 고려해야 한다.

3.2. 소속 사업체에 관한 사항 : 소속 사업체의 명칭, 대표자, 노동조합의 유무, 노사협의회 운영 여부

3.3. 비교대상에 관한 사항 : 진정인이 지정하는 특정한 개인 또는 특정한 직위, 그룹의 범위, 소속 사업, 직급, 담당 업무, 근속기간

3.4. 임금 격차에 관한 사항 : 진정인이 주장하는 임금 항목, 차이, 총액으로서의 금액 차이인지 아니면 임금률(또는 임금 산정 기준) 자체의 차이인지, 특정한 임금 항목의 지급 여부 자체가 다른 것인지, 설계는 문제가 없으나 불평등한 실행에서 비롯된 것인지, 다만 진정인이 임금 격차의 원인을 반드시 알고 있거나 구체적으로 지적하지 못하는 경우에는 이 과정을 생략할 수 있

다.

4. 사용자에게 확인할 사항

4.1. 진정 내용을 확인한 후 사용자에게 확인해야 할 내용은 다음과 같다 [첨부 사용자 질문지]. 확인을 위해 제출되는 사용자의 답변은 조사와 판단 과정에서 증거로 인정된다.

4.1.1. 진정 내용의 확인 : 진정인이 주장하는 사실 중 객관적 사실관계에 대한 확인 (특히 비교대상이 되는 근로자 모두의 인적정보, 근로계약서 및 계약내용, 사업 현황과 '임금 격차'의 확인)

4.1.2. 사업의 기본현황 : 임금표, 조직도, 직급체계와 직급의 임용기준, 단체협약, 취업규칙, 임금관련 사규 등 자료조사 (단 성별 분리된 자료조사 필요)

4.1.3. 임금체계와 임금결정의 구조 : 임금체계(임금테이블이 있는지, 하나 또는 복수의 임금체계를 가지고 있는지, 기본급은 무엇에 의하여 결정되는지, 각종 수당 및 상여, 퇴직금을 결정하는 요소는 무엇인지), 신규인력 채용시 직급 및 초임금, 각종 수당, 부가급여 등에 관한 자료, 임금체계와 직급 및 직렬체계, 평가체계, 성과급 지급기준 및 운영 현황, 보상방법 및 임금수준에 대해 기업이 직접 만들거나 기업을 위해서 만든 직무평가와 관련된 서류, 보고서, 그 이외의 분석 자료.

4.1.4. 직무내용과 그 가치에 대한 사용자의 평가 : 사업에 이미 직무내용이나 가치에 대한 평가가 있는 경우(예컨대 직무기술이나 직무등급, 분류) 그 자료의 제출, 사용자가 임금을 결정함에 있어서 고려한 직무내용·가치에 대한 평가의견

4.2. '임금 격차'가 발생하는 근거 : 진정인 주장의 임금 격차가 사실이라면, 사용자에게 그러한 임금격차가 발생하는 이유와 그 근거가 되는 규정 제출을 요구한다.

4.3. 사용자가 합리적인 이유 없이 위 정보를 제공하지 않거나 거절 사유가 모호한 경우, 사용자에 대해 임금차이를 정당화 할 이유가 없다는 등 추론을 도출할 수 있다.

5. 비교대상

5.1. 임금차별의 비교대상은 비교대상 근로자와 다른 성별의 특정한 개인 또는 일정 범위의 개인들이 되며, 비교대상자의 동의를 받을 필요는 없다.

5.2. 진정인이 지정(선택)한 비교대상자를 기초로 하되 이에 한정되지 않는다.

5.3. 진정인이 특정한 개인(들)을 지정하지 않거나 1인 또는 소수의 개인으로 지정한 경우에도 직무의 유사성이나 다른 객관적인 요소로 유사한 상황에 놓인 다수의 근로자를 찾아내고, 그들의 임금을 비교해야 한다.

5.4. 1, 2명의 근로자 비교가 임금차별이 있다는 추론을 끌어낼 수 있게 하더라도 모든 동일·유사한 상황에 있는 근로자들과 비교할 필요가 있다.

5.5. 비교대상자는 현재 근무하고 있는 사람을 원칙으로 하지만, 이전에 근무하였거나 향후 근무할 사람도 포함될 수 있다. 예를 들어 특정성의 근로자가 다른 성의 근로자를 대신하기 위하여 고용되거나 특정한 업무로 배치되었으나 그 전의 근로자보다 낮은 임금을 받는 경우로서 성별 이외에 임금을 지급할 다른 이유가 없다면 임금차별에 해당할 수 있고, 반대로 특정성의 근로자가 전임자보다 높은 임금으로 다른 성의 근로자의 업무를 승계하였고 성의 차이 말고는 높은 임금을 지급할 다른 이유가 없다면, 전임자에 대한 차별이 된다.

5.6. 일정 범위의 동질적 직무집단에서 임금차별 진정을 제기한 경우 특정 성이 집중된 집단과 그 반대의 성이 집중된 집단을 비교해야 한다. 여기서 성별 집중도의 판단기준은 당해 직무집단의 규모에 연동하여 조절하는 게 합리적이므로, 직무집단의 규모가 클수록 성별집중 비율이 낮아도 된다.

5.7. 자격, 업무내용, 책임, 의무 등의 측면에서 최소한의 동질성을 갖는 직무들을 묶어서 각각의 비교대상 직무집단을 구성해야 한다. 전혀 상이한 직무들을 하나의 직무집단으로 구성하면 직무가치와 임금 수준을 계산하기 어려워지기 때문이다.

6. 직무 평가 없이 차별혐의를 인정할 수 있는 경우

6.1. 임금체계에 따라서 다음과 같은 경우는 차별혐의를 인정할 수 있다.

6.1.1. 연공급제 : 성별로 임금표(호봉표)를 차별 설정하는 것, 남녀에게 동일한 호봉표를 적용하지만 속인적 요소가 동일함에도 다른 급호를 부여하는 것, 호봉승급에 있어 남녀 요건을 달리하거나 호봉 승급액에 차이를 두는 것, 각종 수당 지급요건에서 남녀 지급기준을 달리하는 경우

6.1.2. 직무급제 : 동일한 노동 혹은 동일한 가치로 평가된 노동을 수행하는 남녀 근로자에게 동일한 임금을 지급하지 않는 것, 직무급의 기초가 되는 직무의 배치에 있어 남녀 성별에 따른 분리가 있는 경우

6.1.3. 직능급제 : 남녀에게 동일한 직능등급표 및 임금표가 적용되지 않는 경우, 남녀 근로자의 직무능력이 동일함에도 다른 직능등급을 부여하는 경우, 직능등급 승급에 있어 남녀 요건을 달리하거나 직능 승급액에 차이를 두는 것

6.1.4. 성과급제 : 평가제도의 설계과정, 평가제도의 적용, 평가제도의 시행과정에 남녀 성별에 따른 분리가 있는 경우

6.2. 다음과 같은 경우는 직무평가 없이 차별혐의를 인정할 수 있다.

6.2.1. 여성의 임금은 보편적으로 가계보조적이라는 고정관념 등에 기초하여 일률적으로 동일직군의 남성보다 적은 임금을 지급하는 경우

6.2.2. 근로의 질·양 등에 관계없이 근로자에게 생활보조적·후생적 금품(가족수당·교육수당·통근수당·김장수당 등 단, 임금의 범주에 포함되는 것에 한함)을 지급함에 있어 성을 이유로 차별하는 경우

6.2.3. 기본급·호봉산정·승급등에 있어서 성에 따라 그 기준을 달리 적용함으로써 임금을 차별하는 경우

6.2.4. 모성보호 등을 위하여 여성근로자에게 더 많은 비용이 지출된다는 이유로 여성의 임금을 낮게 책정하는 경우 (산전후휴가 중인 여성에 대하여 다른 휴가자보다 불리하게 대우하면 성차별이 된다)

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

6.2.6. 여성이 대다수인 직종의 임금을 합리적인 이유없이 다른 직종보다 낮게 정하여 지급하는 경우

6.3. 부가급부에 대해서는 다음의 경우가 이에 해당한다.

6.3.1. 근로자와 그 배우자 그리고 가족들에게 적용되는 급부를 근로자가 그 가정에서 “가장” 혹은 “주요 임금수입자"인지 여부에 따라 달리하는 경우 (가족수당 등을 지급하면서 주민등록증상의 세대주일 것을 요구하는 것은 성차별에 해당한다. 주민등록상 세대주는 부부 중 누구라도 될 수 있지만, 남성이 주로 세대주라는 관행을 고려한다면 실제 세대주

로서 가족부양의 책임을 지면서도 주민등록상 세대주가 아니라는 이유로 여성이 배제될 확률이 높기 때문이다 ; 맞벌이부부의 경우 가족수당 등의 우선적 지급대상을 남성으로 지정하는 것은 성차별에 해당할 수 있다)

6.3.2. 어느 특정성의 근로자의 배우자나 가족에게 부여하는 급부를 다른 성의 근로자에게 적용하지 않는 경우

6.3.3. 부가급부의 금액이 한 쪽 성에 비해 다른 한 성에게 월등하게 높은 경우

6.3.4. 노동력 상실에 대한 보상적 수당이나 특정한 기술이나 책임에 대한 수당, 특정지역의 근무수당이 성별에 따라 차등이 있는 경우

6.3.5. 성별에 따른 다른 차등을 두는 연금·퇴직계획을 세우는 경우

6.3.6. 결혼을 기점으로 복지제도의 적용을 받는 남성근로자의 '부모'는 변화가 없으나 여성근로자에 대해서만 자신의 부모가 아닌 남편의 부모를 '부모'로 보아 관련 규정을 적용하는 경우

7. 동일(가치) 노동의 판단

7.1. 동일(가치)노동에 대하여 차등 임금을 지급하는 것은 『임금차별』에 해당하므로, 전항과 같이 바로 차별혐의가 인정되는 경우 외에는 원칙적으로 보호대상 근로자와 비교대상자의 직무를 분석·평가하여 그 가치를 비교하여 『동일(가치)노동』인지 판단해야 한다.

7.2. 『동일(가치)노동』은 거의 같거나(동일노동), 대체로 비슷하거나(유사노동), 또는 직무가 다르더라도 직무평가 등의 방법에 의해 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동(협의의 동일가치노동)을 말한다.

7.2.1. 동일노동 : 남녀의 직무가 완전히 동일하거나 실질적인 부분에서 거의

유사한 경우

7.2.2. 유사노동 : 남녀의 직무가 넓게 보아 비슷하고, 여성이 하는 일과 남성이 하는 일사이의 차이가 고용의 조건과 관련해 실제적인 중요성이 없으면 여성과 남성은 유사한 노동에 종사하는 것으로 간주된다.

7.2.3. (협의의) 동일가치노동 : 기술, 노력, 책임, 근로조건 등에서 직무의 '가치'가 같은 것으로 평가되는 노동

7.3. 주의할 점

7.3.1. "동일(equal)"이 "완전히 같은 것(identical)"을 의미하는 것이 아니다. 아주 작은, 중요치 않은 차이까지 고려되어서는 안 되며, 직무의 차이가 있는 경우에도 그것이 직무를 동일하지 않게 할 정도로 중요한 것인지를 보아야 한다.

7.3.2. 비교대상자들의 '직무의 중요한 부분'이 같다면, 그 밖의 직무가 본질적인 것인지를 검토한다. 즉 그 '기타 직무'가 업무를 본질적으로 다른 것으로 만드는지 조사한다.

7.3.3. 동일 또는 유사노동인지 여부를 판단할 때 단순히 근로계약의 조건에서 규정된대로의 계약상의 의무 뿐 아니라 그 의무가 실제 수행되는지에 대해 고려해야 한다.

7.3.4. 다른 기계나 장비로 업무를 수행한다고 해서 직무가 동일하지 않은 것은 아니다.

7.3.5. 직무가 사업 내의 다른 부서와 장소에서 수행된다는 사실만으로는 충분하지 않다.

8. 직무평가의 기준 : 기술, 노력, 책임, 근로조건 등

협의의 '동일가치노동'의 직무 가치를 비교하기 위해서는 직무평가를 하여야 하며, 이 때 필요한 경우 독립된 전문가 의견을 들을 수 있고, 사용자나 진정인도 전문가에게 감정을 의뢰할 수 있다.

8.1. 기술

8.1.1. 기술은 "자격증, 습득된 경험 등 업무수행 능력 또는 솜씨의 객관적 수준"을 말한다.
8.1.2. 업무상 필요하지 않은 기술을 가지고 있는 것은 고려되어서는 안 된다.
8.1.3. 학력·경력·숙련도(근속연수, 관련 업무 종사기간)는 곧바로 '기술의 차이'가 될 수는 없고 직무와 관련성을 가져야 한다.
8.1.4. 경력 등의 기준이 특정 성별에게 불리한 효과를 가져오는 경우도 성차별에 해당한다.

8.2. 노력

8.2.1. 노력은 "업무수행에 필요한 육체적·정신적 힘의 작용"을 말한다.
8.2.2. 노력은 업무의 수행을 위하여 요구되는 육체적 또는 정신적 활동의 측정으로, 피로를 덜하게 하는 것은 물론, 정신적 피로와 스트레스를 유발하는 업무요소를 고려하는 것이다.
8.2.3. 남자가 여자에 비하여 더 많은 체력을 요하는 노동을 한다든가 여자보다 남자에게 적합한 기계 작동 관련 노동을 한다는 점만으로 직무가치가 높다고 할 수 없다.
8.2.4. 근력을 필요로 하는 업무만큼 섬세함과 집중력, 돌봄 노동도 많은 노력을 요한다.
8.2.5. 업무 수행에 필요한노력의 양이나 정도에 큰 차이가 없다면, 노력이 다

른 방식으로 쓰이거나 그 종류가 다르다는 것은 차별적 임금을 정당화시키지 못한다.

8.2.6. 업무수행에 요구되는 노력의 정도와 양의 차이에 비례하는 임금률은 남성과 여성에게 통일적으로 적용되어야 한다. 무거운 짐을 드는 남성이 더 많은 노력을 한다는 이유로 그렇지 않은 남성에게도 더 높은 보수를 지급하면, 차별혐의가 인정된다.

8.3. 책임

8.3.1. 책임은 "업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사용자가 당해 직무에 의존하는 정도"를 말한다.

8.3.2. 책임의 수준을 결정함에 있어서 고려되어야 하는 요소에는 (a) 근로자가 감독없이 일하는 범위, (b) 근로자가 감독기능을 수행하는 범위, (c) 수행하는 직무기능의 사업내 영향력 등이 포함된다.

8.3.3. 한 근로자가 다른 근로자가 가지지 않은 책임을 가지고 있다고 하더라도, 그 정도가 임금률의 차이를 유발할 정도로 충분히 크지 않은 경우(예를 들면, 업무마감 때 소등하는 것, 사무직 근로자 중 일부가 임금대장 작성 업무를 할당받아 하고 있는 것)에는 차별적 임금률을 정당화하지 못한다.

8.4. 근로조건

8.4.1. 근로조건이란, 당해 업무에 종사하는 근로자가 통상적으로 처하는 육체적, 심리적 작업환경을 말한다. 육체적 근로조건에는 소음, 먼지, 화학물질의 자극, 전염성 질병 등이 포함될 수 있다. 심리적 근로조건이란 고객의 공격성, 잦은 업무방해, 동시다발적인 주문 등의 스트레스의 주

요한 근원이 되는 것을 말한다.

8.4.2. 여기서 '근로조건'은 '환경'과 '위험도'를 말하는데, "환경"은 일반적으로 근로자가 겪게 되는 유독 화학물질이나 스트레스 같은, 요소들의 강도와 빈도를 평가하고, "위험"은 일반적으로 만나는 육체적 심리적 위험, 그들의 빈도와 야기할 수 있는 상해의 정도를 고려한다.

8.4.3. 사업의 다른 부서에 속해있다고 해서 반드시 다른 근로조건이라고 볼 수는 없다.

9. 직무평가

9.1. 직무분석

9.1.1. 『직무분석』은 직무의 내용, 수행 과정, 직무요건에 관한 정보를 수집하고 분석하는 것을 말하며, 이를 통해 직무기술서와 직무명세서를 작성한다.

9.1.2. 근로자들이 다른 부서나 다른 조직 단위에서 일하고 있다는 사실은 관련은 있겠지만 절대적인 기준은 아니다.

9.1.3. 작성된 직무기술서·명세서를 진정인과 사용자에게 제시하여 의견을 청취한다.

9.2. (협의의) 직무평가

9.2.1. 『(협의의) 직무평가』는 직무분석의 결과 밝혀진 직무의 구체적인 내용 및 이를 수행하기 위해 요구되는 작업자의 자격요건을 기초로 해당 직무의 가치를 평가하는 것이다.

9.2.2. 일반적으로「분석적 직무평가」가 보다 바람직하다.

10. 사용자가 제출하는 직무평가에 대한 판단

10.1. 사용자가『임금 격차』의 근거로 '직무가치의 차이'를 들면서 종래 사용자가 행한 직무평가 결과를 제출하는 경우, 그 내용에 대한 엄밀한 평가가 필요하다. 그 직무평가에서 남성과 여성 근로자에 의해 수행되는 직무가 동일하게 평가되었다는 사실이 곧바로 그 자체로 동일하다는 것을 의미하는 것은 아니며, 반대로 비록 업무에 배당된 점수 합계가 같지 않다 하더라도 그 노동이 동일하지 않다는 것으로 직결되지는 않는다.

10.2. 직무평가는 차별적인 전제에 의해 오염되면 유효하지 않을 수 있다. 직무평가 자체가 공정하다고 받아들여지기 위해서는, (a) 여하한 성적인 편견 없이 운영되어야 하며 (b) 사업 내 모든 직무의 상대적 가치를 측정할 수 있어야 하고, (c) 기술, 노력, 책임, 작업조건 등을 기준으로 평가하여야 한다.

10.3. 사용자의 기존 직무평가가 객관적이고 공정하다고 보기 위해서는 다음과 같은 요건을 모두 갖추어야 한다.

10.3.1. 임금 관련 통계가 성별에 따라 분류되어 있을 것
10.3.2. 그 직무평가 방법이 동일한 사업에 종사하는 모든 근로자에 대해 같은 기준과 방식으로 실시될 것
10.3.3. 직무를 구성하는 모든 요소와 정도가 정확하고 자세히 설명되어 있을 것
10.3.4. 조직의 임무에 비추어 각 직무가 가지는 의미와 위상을 반영할 것
10.3.5. 전형적으로 여성이 하는 일의 종류이거나 또한 전형적으로 남성이 하

는 일의 종류를 반영하는 직업의 기준을 평가하는데, 구체적이고 공정할 것

10.3.6. 명확하고, 이해하기 쉽고, 성차별적이지 않은 용어를 사용할 것

10.3.7. 평가과정에 근로자대표, 특히 여성 근로자 대표의 참여를 보장할 것

10.3.8. 평가자에게 직무평가 기술 및 성 편견을 피하기 위한 적절한 교육을 실시할 것

10.3.9. 결정된 직무평가의 방법이나 기준을 근로자에게 공개하며 주지, 게시할 것

10.4. 반면 다음과 같은 직무평가는 차별적인 것으로 볼 수 있다.

10.4.1. 특정 성이 집중된 직무(예컨대 노인을 돌보는 일)에서 중요한 요소를 포함시키지 않거나 적절히 고려하지 않는 것

10.4.2. 특정 성이 집중된 직무에서 요구되는 요소가 다른 성의 직무에서 요구되는 요소보다 합리적인 이유 없이 덜 중요하게 평가되는 것

10.4.3. 사용자나 사회적으로 만연한 성 편견의 영향을 받은 것

11. 동일한 임금

11.1. 동일(가치) 노동에 대해서는 동일한 임금이 지급되어야 하며, 이는 원칙적으로 '지급률(지급의 기준)'이 같은 것을 의미한다.

11.2. 성질이 다른 두 종류의 급여가 상계될 수는 없다. 예컨대 특정성의 근로자 모두에게 더 높은 시간당 임금을 지급하고 나서 다른 성의 근로자에게는 정기적으로 보너스를 지급하여 임금을 같게 할 수 없다.

11.3. 동일(가치)노동에 대한 동일임금 원칙은 임금 격차가 노동가치 격차의 정도와 비례적으로 상응해야 한다는 것을 의미한다.

12. 임금차이를 설명하는 『성 이외의 다른 요소』

12.1. 사용자는 임금 격차를 설명하는 주장과 자료를 제출할 수 있다. 동일한 가치의 노동을 수행하는 남녀 사이에 임금이나 계약조건에 차이가 있다면, 그러한 차이가 성별 때문인지 다른 순수한 실질적인 요소에 기인된 것인지를 보여야 한다.

12.1.1. 임금 격차를 설명하는 사유는 임금의 차이를 설명하는데 충분해야 한다. 즉 임금 격차를 설명할 수 있는 이유가 조금 있다고 하더라도, 그보다 많은 임금 격차가 있는 경우에는 정당화된 것으로 볼 수 없다.

12.1.2. 임금 격차를 가 여러 개 있을 경우 사용자는 여러 개의 사유 모두에 의존하여 항변할 수 있다.

12.2. 객관적이고 투명한 임금 체계 : 사용자는 근로자와 노동조합이 급여와 부가급여체계를 이해할 수 있도록 투명한 임금체계를 갖추어야 하며 이를 위해 임금결정방법이나 임금체계에 관한 정보를 공개하고 기록을 보관하여야 한다. 임금의 구성요소와 체계, 임금결정의 방법이 근로자들에게 공개되어야 하며 명백한 기준에 근거해야 하며, 지급수준을 결정하는 기준이 객관적이야 하고, 이러한 임금체계 자체가 없는 경우는 불평등하다는 추론이 가능하다.

12.3. 지리적 위치 : 사업의 지리적 위치에 따라서 동일한 직무를 수행하는 근로자에게 서로 다른 지역률의 임금을 지급하는 경우는 임금 격차를 설명할

수 있다.

12.4. 고용형태 : 단시간 근로자나 임시직이라는 고용형태상의 지위가 임금격차를 정당화하기 위해서는, 남녀 모두에게 어떠한 고용형태로 취업할지 동등한 기회를 주어야 한다.

12.5. 수익기여도 : 더 높은 임금을 받는 근로자가 더 낮은 임금을 받는 근로자보다 사용자에게 더 큰 수익을 가져다 준다면 임금격차가 합리화될 수 있다. 그러나 특정성의 근로자에게 수익창출자가 될 수 있는 동일한 기회를 제공하였다는 점을 입증하여야 한다. 즉 수익기여도에 대한 판단은 객관적이고 구체적이어야 하며, 만약 수익기여도의 차이가 사용자가 더 낮은 임금을 지급받는 근로자에 대한 지원을 감축시켰기 때문이라면 정당화될 수 없다는 것이다.

12.6. 직무분류 시스템(직무급) : 임금차이가 직무분류 시스템에 기인하는 것이라는 사용자의 주장은 그 자체만으로 실질적으로 동일한 일을 수행하는 남녀 근로자의 임금차이를 정당화시키지 못한다. 따라서 사용자는 직무분류 시스템이 직무상 요구되는 의무와 직무관련 근로자의 자격을 정확하게 반영하고 있고 남녀 모두에게 획일적으로 적용된다는 것을 입증해야 한다.

12.7. 연공급, 업적급 또는 성과급 : 임금 체계가 연공급, 업적급, 성과급이라는 것으로 임금 차별을 정당화하기 위해서는 사용자는 그러한 임금체계의 채택과 시행방법이 정당하고 모든 근로자에게 동일하게 적용된다는 것을 입증해야 한다. 또한 업적·성과에 대한 주관적인 결정이 아니라 공식적이고 객관적인 업무수행·평가에 기초하여야 한다.

12.7.1. '연공급'의 경우 근속기간을 주요한 요소로 보는 것 자체가 노동시장에 늦게 들어오거나 한동안 노동시장밖에 있었던 여성들에게 차별적 효과를 가질 수는 있다는 점을 유의할 필요가 있다. 물론 근속기간은 근로자가 자신의 직무를 더 잘 수행할 수 있게 하는 경험과 일치하는 것이어서, 사용자가 업무수행에 갖는 중요성을 입증할 필요 없이 근속기간에 대하여 보상하는 것 자체가 문제인 것은 아니지만, 그로 인한 차이가 너무 크고 그 혜택이 특정성의 근로자에게만 집중되는 경우 "수행되는 직무의 성격과 일정한 근무시간이 완료된 후 직무의 수행에 의해 주어지는 경험사이의 연관성"에 따라 달리 볼 수 있다는 점을 유념해야 한다.

12.7.2. '직무급', '성과급' 또는 보너스를 지급함에 있어서는, 기준이 투명성, 일관성, 공평성(비차별성)을 갖추어야 한다. 이 때 기준은 조직에 결정적인 성공요인들과 관련되어야 하며, 직업의 고유한 요구조건과 무관하게 장시간에 걸친 근무를 꺼리는 것과 긴박한 통지에 의해 출장을 갈수 있는 능력과 '열의'나 '열정'과 같은 주관적인 개념을 적용하는 것은 이에 해당하지 않는다.

12.8. 능력과 업무의 질 : 임금차이가 그것이 개인적 능력 혹은 실제 수행된 업무의 질에 근거하고 있다고 주장되는 경우, 임금이 임명 시점에서 이미 결정되었다면 이 임금차이는 객관적으로 정당화될 수 없다.

12.9. 임의적 임금 : 특별상여금과 같이 사전에 정해진 기준이 없는 임금의 경우, 그 기준은 최소한의 객관성·선명성을 가져야 하며, 여성과 남성이 집중된 직무에 대해 동일한 기준이 적용되고, 같은 방식으로 적용되어야 한다.

12.10. 단체협약 : 사용자나 노동조합 양자는 동일하지 못한 임금률을 내용으로 하

는 단체협약을 임금 격차의 원인으로 제시할 수 없고, 오히려 차별적 임금률을 규정하는 단체협약 규정은 그 효력이 부인될 수도 있다.

12.11. 착오 : 직무가 다르다는 잘못된 믿음에서 비롯된 것이라거나 선의에 의한 것이었다는 일반적인 주장으로는 차별을 정당화할 수 없고, 다만 손해배상책임 등 구제 방법과 정도 결정에서 고려할 수는 있다.

12.12. 노동시장의 상황 : 여성에 의해 수행되는 직무가 시장에서 저평가될 때, 그 직무에 대해 사용자가 '시장임금'을 지급한다고 하는 경우처럼 노동시장의 상황만으로 여성 집중·다수 직종(직군)에 대한 낮은 임금 지급을 정당화할 수는 없다. 그렇게 되면 차별을 영구화하는데 사용될 수 있기 때문이다. 즉 시장에서의 수요와 공급, 또는 시장에서 형성된 가격(임금 수준)은 그 자체가 성별 고정관념과 차별적 인식을 반영하고 있는 경우가 많기 때문에 곧바로 임금 격차의 정당한 이유가 될 수 없다는 것이다.

12.13. 유연성 : 다양한 시간대와 장소에서의 업무수행에 대한 근로자들의 적응능력을 말하는 '유연성'을 기준으로 임금수준을 정하는 것은 가사와 육아 때문에 여성들이 자신들의 근무시간을 유연하게 조직하기 어려운 여성들에게 불평등하게 작용할 수 있다. 사용자가 해당 근로자들에게 맡겨진 특정한 직무 수행에 이 유연성이 중요하다는 것을 입증하면 유연성 기준의 사용을 정당화할 수 있다.

12.14. 추가적인 임무 : 일반적으로 추가적 임무가 있으면 높은 임금을 지급받는 것이 정당화된다. 그러나 높은 임금을 받는 성의 근로자가 추가적인 노동을 하지 않고 높은 임금을 받는 경우, 낮은 임금을 받는 근로자 역시 추가적 임무가 있는 경우, 추가적 업무가 적은 시간만을 요구하고 그다지

중요하지 않은 경우 등에는 그렇지 않다.

12.15. 일시적·예외적 사정 : 직무의 재평가, 휴직 후 복귀 등과 같이 일시적이고 예외적인 사정 때문에 임금격차가 발생한 경우에는 임금격차가 정당화될 수 있다. 그러나 그것은 일시적이어야 하며, 그 사유가 소멸하면 중단되어야 한다.

12.16. 경쟁 입찰을 수주하기 위해 회사가 여성을 낮은 임금으로 고용하였다거나, 차별이나 차별적 관행을 없애는 것이 더 비용이 많이 들 것이라는 것만으로는 임금 격차를 정당화할 수 없다.

13. 입증책임

13.1. 진정인은 자신이 동일한 노동을 하는 남성에 비해 임금을 덜 받고 있다는 자료를 제출하고 증명하여야 한다. 그러나 어떤 채용관행에 의하여 그러한 차이가 발생하였는지까지 증명해야 하는 것은 아니며, 보호대상 근로자가 성차별의 직접적 증거를 발견하는 것은 흔하지 않다는 것을 염두에 두어야 한다.

13.2. 사용자는 임금차이가 없다거나 임금차이가 성차별과 무관하다거나(=성 이외의 다른 사유) 합리적 이유(=정당화 사유)가 있음을 증명하여야 한다.

13.3. 사용자의 설명에 대해서는, a) 허위나 핑계가 아니라는 점, b) 비교대상자에 대한 더 우호적인 대우가 이 이유 때문이라는 점 (상당하고 관련성이 있다는 점)을 판단해야 한다.

13.4. 임금체계가 불투명하고 여성들이 그에 내재된 성차별적 지표들을 제시할 수 있다면, 최초의 입증책임이 전환된다. 따라서 사용자가 임금체계를 밝히고, 그것이 차별적이지 않다는 것을 증명해야 한다.

<table>
<tr><th colspan="10">임금차별 진정인 조사시 확인사항</th></tr>
<tr><td rowspan="8">사업장현황</td><td>업체명</td><td colspan="2"></td><td>업종</td><td></td><td>대표자</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>소재지</td><td colspan="5"></td><td>분사무소 기타</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>연간매출</td><td colspan="2"></td><td>상장여부</td><td></td><td>기타 사항</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">고용현황</td><td rowspan="2">생산직</td><td>정규직____ 명</td><td rowspan="2">사무직</td><td>정규직 ____명</td><td rowspan="2">관리직·임원</td><td colspan="2" rowspan="2">_____ 명</td></tr>
<tr><td>비정규____ 명</td><td>비정규 ____명</td></tr>
<tr><td>노동조합</td><td colspan="3">☐ 무 ☐ 유 (____ 개)</td><td>조합원 수</td><td></td><td>상급단체</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>취업규칙</td><td colspan="4">☐ 무 ☐ 유 (명칭 _____)</td><td>임금관련규정</td><td colspan="3">☐ 무 ☐ 유</td></tr>
<tr><td>노사협의회</td><td colspan="4"></td><td>기타 특이사항</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="3">임금현황</td><td>임금체계</td><td colspan="9">☐ 연공급(호봉제) ☐ 연봉제(개별연봉계약) ☐ 직무급 ☐ 직능급
☐ 재량급 :
☐ 복합형 : _____</td></tr>
<tr><td>임금구성</td><td colspan="9">☐ 기본급 _____ % ☐ 상여금 _____ % ☐ 성과급 : 지급시기 _____ 비율 _____ %
☐ 기타 수당 : 구성항목과 비율 -</td></tr>
<tr><td>임금지급 근거</td><td colspan="9">☐ 보수규정 등 호봉테이블 ☐ 개인별 근로계약서 ☐ 업적평가 : 평가단위 _____
☐ 직무등급, 직무별 임금표 _____ ☐ 단체협약, 임금협약 ☐ 기타 _____</td></tr>
<tr><td rowspan="7">보호대상근로자근무현황</td><td>입사연도</td><td colspan="2"></td><td>소속부서/현직급</td><td></td><td>직군, 직렬</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>경력</td><td colspan="3"></td><td>노동조합가입</td><td colspan="3">☐부 ☐여 (가입시기 _____)</td></tr>
<tr><td>소속부서 또는 담당업무 종사자 성비</td><td colspan="9">☐ 소속부서 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명
☐ 담당업무 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명</td></tr>
<tr><td rowspan="2">담당업무</td><td colspan="9">※ 최대한 구체적으로 요약</td></tr>
<tr><td colspan="9">요구되는 자격(기술, 학력) :
필요로 하는 노력 :
회사 내 책임 :
근무조건 : 장소 - 온도, 유해물질 등 특이사항 -</td></tr>
<tr><td>임금</td><td colspan="9">월 평균 _____ 원 중 기본급 _____ 원
기타 수당 구성 :</td></tr>
<tr><td>회사 내 직무경력</td><td colspan="9">※ 입사 이후 담당업무, 부서, 승진 경과 기재</td></tr>
<tr><td rowspan="6">비교대상</td><td>이름</td><td colspan="9">※ 특정개인이 아닐 경우 기재하지 않아도 됨</td></tr>
<tr><td>입사연도</td><td colspan="2"></td><td>소속부서/현직급</td><td></td><td>직군, 직렬</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td>경력</td><td colspan="3"></td><td>노동조합가입</td><td colspan="3">☐부 ☐여 (가입시기 _____)</td></tr>
<tr><td>소속부서 또는 담당업무 종사자 성비</td><td colspan="9">☐ 소속부서 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명
☐ 담당업무 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명</td></tr>
<tr><td rowspan="2">담당업무</td><td colspan="9">※ 최대한 구체적으로 요약</td></tr>
<tr><td colspan="9"></td></tr>
</table>

		요구되는 자격(기술, 학력) : 필요로 하는 노력 : 회사 내 책임 : 근무조건 : 장소 - 온도, 유해물질 등 특이사항 -
	임금	월 평균 _____ 원 중 기본급 _____ 원 기타 수당 구성 :
	회사 내 직무경력	※ 입사 이후 담당업무, 부서, 승진 경과 기재
임금차이발생원인	임금체계	문제 규정 :_____ 구체적 원인 : _____
	업적평가	시기 : _____ 구체적 내용 : _____
	직군분리	
	기타	

※ 이 체크리스트는 진정인이 주장하는 바 위주로 기재합니다.

※ 재직증명, 사원증, 취업규칙, 단체협약 등 관련 서류 제출되는 경우 첨부합니다.

[사용자에 대한 질문지(예)]

※ 이 질문지는 귀 사 소속 근로자가 임금 차별 진정을 제기한 것에 대한 조사 절차의 일환으로 이루어지는 것이며, 이 질문지와 귀사의 답변은 임금차별 판단 절차에서 증거로 사용될 수 있으며, 합리적인 이유 없이 2주 내에 위 정보를 제공하지 않거나 거절 사유가 모호한 경우 불리한 추론의 근거가 될 수 있습니다.

1. 귀사의 현황과 관련하여 다음 사항을 확인해 주시기 바랍니다.

<table>
<tr><td rowspan="8">사업장 현황</td><td>업체명</td><td></td><td>업종</td><td></td><td>대표자</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>소재지</td><td colspan="4"></td><td>분사무소 기타</td><td></td></tr>
<tr><td>연간매출</td><td></td><td>상장여부</td><td></td><td>기타 사항</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td>고용현황</td><td rowspan="2">생산직</td><td>정규직____ 명
비정규____ 명</td><td rowspan="2">사무직</td><td>정규직 ____명
비정규 ____명</td><td rowspan="2">관리직
· 임원</td><td rowspan="2">_____ 명</td></tr>
<tr><td>노동조합</td><td colspan="2">☐ 무 ☐ 유 (____ 개)</td><td>조합원 수</td><td></td></tr>
<tr><td>취업규칙</td><td colspan="3">☐ 무 ☐ 유 (명칭 _____)</td><td>임금관련규정</td><td colspan="2">☐ 무 ☐ 유</td></tr>
<tr><td>노사협의회</td><td colspan="3"></td><td>기타 특이사항</td><td colspan="2"></td></tr>
<tr><td rowspan="3">임금 현황</td><td>임금체계</td><td colspan="6">☐ 연공급(호봉제) ☐ 연봉제(개별연봉계약) ☐ 직무급 ☐ 직능급
☐ 재량급 :
☐ 복합형 : _____</td></tr>
<tr><td>임금구성</td><td colspan="6">☐ 기본급 _____ % ☐ 상여금 _____ % ☐ 성과급 : 지급시기 _____ 비율 ____ %
☐ 기타 수당 : 구성항목과 비율 -</td></tr>
<tr><td>임금지급 근거</td><td colspan="6">☐ 보수규정 등 호봉테이블 ☐ 개인별 근로계약서 ☐ 업적평가 : 평가단위 _____
☐ 직무등급, 직무별 임금표 _____ ☐ 단체협약, 임금협약 ☐ 기타 _____</td></tr>
</table>

2. 귀사 소속 근로자는 다음과 같은 임금 차이를 주장하고 있습니다. 이 내용이 사실인지 확인해 주시기 바랍니다.

보호	입사연도		소속부서/현직급		직군, 직렬	

대상 근로자 근무 현황	경력			노동조합가입	□부 □여 (가입시기 _____)
	소속부서 또는 담당업무 종사자 성비	□ 소속부서 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명 □ 담당업무 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명			
	담당업무	※ 최대한 구체적으로 요약			
		요구되는 자격(기술, 학력) : 필요로 하는 노력 : 회사 내 책임 : 근무조건 : 장소 - 온도, 유해물질 등 특이사항 -			
	임금	월 평균 _____ 원 중 기본급 _____ 원 기타 수당 구성 :			
	회사 내 직무경력	※ 입사 이후 담당업무, 부서, 승진 경과 기재			
비교 대상	이름	※ 특정개인이 아닐 경우 기재하지 않아도 됨			
	입사연도		소속부서/현직급	직군, 직렬	
	경력			노동조합가입	□부 □여 (가입시기 _____)
	소속부서 또는 담당업무 종사자 성비	□ 소속부서 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명 □ 담당업무 _____ 기준 여성 _____ 명 남성 ____명			
	담당업무	※ 최대한 구체적으로 요약			
		요구되는 자격(기술, 학력) : 필요로 하는 노력 : 회사 내 책임 : 근무조건 : 장소 - 온도, 유해물질 등 특이사항 -			
	임금	월 평균 _____ 원 중 기본급 _____ 원 기타 수당 구성 :			
	회사 내 직무경력	※ 입사 이후 담당업무, 부서, 승진 경과 기재			

3. 위 두 근로자(들)의 직무가 동일 또는 유사한 노동입니까? 그렇지 않다면 그 이유는 무엇입니까?

4. 위 두 근로자(들)의 임금이 차이가 나는 이유는 무엇입니까? (그러한 임금차이가 발생하는 이유와 그 근거가 되는 규범이 있으면 제시해 주시기 바랍니다)

5. 귀사에는 다음과 같은 서류들이 마련되어 있습니까? (갖추고 있는 서류가 있으면 제출해 주시기 바랍니다)

□ 부서별, 담당업무별 근로자들의 성별 인원을 집계한 정원표
□ 지난 10년간 채용인원을 성별로 집계한 자료
□ 지난 10년간 승진인원을 성별로 집계한 자료
□ 귀사 근로자들의 직무를 분석한 직무기술서
□ 귀사 근로자들의 직무를 평가한 직무평가서
□ 임금표, □ 조직도, □ 보수규정, □ 단체협약
□ 근로자들의 업적·성과를 평가하는 근거 규정, 성과급 지급기준 및 운영 현황 자료

6. 귀사는 지난 10년간 고용상 차별대우를 이유로 고발, 진정, 제소된 일이 있습니까? (있으면 시기와 사건 내역 및 처리결과를 간단하게 제기하여 주시기 바랍니다)

7. 귀사는 공정한 임금체계를 수립하고 보상시스템 점검을 위한 다음 조치들을 취한 일이 있습니까?

□ 외부 전문기관에 대한 직무분석 및 평가 의뢰 : 시기 _____ 담당기관

_____

□ 노사협의회 기타 사내 고충처리기구를 통한 근로자 의견수렴 : 시기____
담당기관 _____

□ 기타 :

8. 그 밖에 이 사건의 진행 등과 관련하여 개진할 의견이 있으면 함께 제출하여 주시기 바랍니다.

참고문헌

국가인권위원회(2008), 차별판단지침

구미영(2003), 고용상의 간접차별 규제-미국 사례를 중심으로, 서울대학교 석사학위 논문

구미영(2007), "성별 등을 사유로 한 차별" 개념의 의미와 입증, 노동법연구 제23호, 서울대학교 노동법연구회

김경희(2007), 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙 적용의 가능성과 한계 :미국과 캐나다 사례를 중심으로, 산업노동연구 제13권 제2호 (2007년 12월)

김동배(2006), 임금체계와 결정방식, 한국노동연구원

김동배・정진호(2006), 임금체계의 실태와 정책과제, 한국노동연구원

김소영 외(2007), 우리나라 미국 캐나다 노동법제 비교연구, 한국노동연구원

김엘림(1999), 외국의 고용평등제도, 노동부

김엘림(2002), 고용상의 성차별의 개념과 판단기준, 노동법학 15권

김엘림(2003), 남녀동일가치노동의 동일임금원칙의 적용 (판례평석), 노동법률, 5월호, 중앙경제사

김엘림(2003), 동일가치노동・동일임금원칙에 관한 쟁점, 노동법학 제17호, 한국노동법학회

김엘림(2003a), "남녀동일가치노동의 동일임금원칙의 적용", 노동법률 6월호, 중앙경제사

김엘림(2003b), "동일가치노동・동일임금원칙에 관한 쟁점", 노동법학 제17호, 한국노동법학회

김용민・박기성(2007), 정규-비정규근로자의 임금격차 비교: 2003년과 2005년, 노동 정책연구 제7권 3호

김재원(1992), 남녀 동일가치노동 동일임금실현을 위한 직무평가 표준모델 개발, 한국노사발전연구원

김진(2004), 남녀의 동일가치노동을 인정하고 동일임금 지급을 명한 사례, 민주사회를 위한 변호사모임 2003년 노동판례비평

김진 외(2006), 진정직업자격 등 고용상 차별판단 기준에 관한 외국판계 실태조사 보고서, 국가인권위 연구용역보고서
김태홍・전윤구(2002), 동일가치노동에 대한 동일임금모델개발, 노동부
김태홍외 2(2001), 동일가치노동의 판단을 위한 비교기준 및 평가방법에 관한 연구, 노동부
남재량(2007), 정규직-비정규직 임금격차에 관한 연구, 노동경제논집, 제27권 2호
박경규(2002), 신인사관리, 홍문사
박선영외 2(2004), 차별시정기구의 국제비교 및 정책적 함의, 한국여성개발원
박선영외 2(2008), 차별시정제도의 실효성 제고방안, 한국여성정책연구원
박은정(2005), 동일노동 동일임금의 판단에 관한 소고, 노동정책연구 제5권 제1호, 한국노동연구원
박제성(2007), 프랑스의 차별시정 사례 연구, 외국의 차별시정 사례연구, 중앙노동위원회
박종운(2007), 장애인차별금지법의 주요 내용과 의의, 국가인권위원회 토론회「장애인차별금지법의 제정 의의와 장애인 정책의 방향(2007. 4. 12.)」자료집.
박종희외 4(2006), 비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 연구, 노동부용역보고서
박주영(2006), "성별에 근거한 차별" 개념의 재고찰, 서울대학교 석사학위 논문
박준성(2004), 임금관리: 이론과 실제, 명경사
박준성・김환일(2008), 한국기업 임금체계의 역사적 변화에 관한 연구, 인사관리연구 제 32집 3권
송강직(2009), 동일노동 동일임금원칙과 한국적 과제-미국과 일본의 법제와의 비교를 중심으로,『노동시장 내 차별 실태와 노동조합의 정책과제』, 한국노총 토론회 자료집
심재진(2002), 남녀고용평등법의 실효성문제에 대한 고찰 : '동일가치노동동일임금'과 '차별의 정의' 조항을 중심으로, 민주법학 제22호, 민주주의법학연구회
안주엽 외(2007), 노동과차별(Ⅰ) : 선진국의 반차별법·제도, 한국노동연구원
오계택 외 (2007), 임금차별 판단기준 마련을 위한 연구, 노동부

오정진(2003), 여성노동현안에 관한 국내외 판례의 동향과 과제, 한국여성개발원
윤덕경외 (2003), 남녀차별처리기구의 운영현황과 효율성 제고방안 - 고용상 성차별분쟁을 중심으로, 한국여성개발원
윤진호・이시균・윤정향(2009), 직무(능)급 임금체계 전환을 위한 직무가치평가에 관한 연구, 한국노동연구원
이광택(1991), 동등노동 동일임금의 내용과 과제, 「동일노동・동일임금의 내용과 과제 세미나 자료집」, 한국여성단체협의회.
이달휴(2003), 남녀근로자에 있어서 동일가치노동의 판단기준, 노동법률 6월호, 중앙경제사
이승욱(2003), 여성고용에서의 간접차별에 대한 실효적 규제를 위한 연구, 노동법학 17호, 한국노동법학회
이승욱(2005), 남녀고용평등법상 동일가치노동의 판단기준, (계간)조정과 심판 제21호(2005년 봄호), 중앙노동위원회.
이승욱・김엘림(2005), 여성고용에서의 차별판단 기준 마련, 노동부
이은영(1991), 동일노동-동일임금의 원칙과 남녀고용평등, 한국민사법학의 형태적 전개(연암 배경숙 화갑기념논문집), 박영사
이준일(2007), 차별금지법, 고려대학교 출판부
장은숙(2007), 독일의 비정규직 근로자 차별적 처우에 관한 노동법원 판례 연구 보고서, 「외국의 차별시정 사례연구」, 중앙노동위원회
장지연 외(2006), 노동시장 차별과 적극적 고용개선조치 Ⅰ, 한국노동연구원
전명숙・오계택・김희성・이소라・박주영・김향아(2008), 동일가치노동・동일임금원칙 적용을 위한 사업장 자가진단 체크리스트 사업장 매뉴얼 개발, 노동부
전윤구(2004), 근로관계에서의 균등대우 원칙에 관한 연구, 고려대학교 박사 학위논문
정금나(1999), 성차별판단기준에 관한 비판적 연구 -전화교환원 정년차별 판례를 중심으로, 이화여자 대학교 석사학위논문
정경아(2000), 여성주의적 직무평가에 관한 연구, 이화여자대학교 여성학석사학위논문

정지원(2006), 동일가치노동 동일임금원칙에 관한 연구, 서울대학교 석사학위 논문

정형옥(2003), 고용상 성차별 분쟁처리 절차의 문제점, 한국여성연구소 편, 페미니즘 연구 제3호

정형옥(2008), '남녀고용평등'의 법적 실효성 고찰: 해고소송 사건을 중심으로, 이화여자 대학교 박사학위 논문

조상균(2003), 동일가치노동에 대한 여성임금차별의 위법성 : (주)한길사건 : 대법원 2003. 3. 14 선고 2002도3883 판결", 민주법학 제24호, 민주주의법학연구회

조순경(1990), 남녀고용평등법의 한계와 과제: 동일노동 동일임금 조항을 중심으로, 한국여성학, 한국여성학회

조순경(1991), 동노동임의 의의와 과제-직무평가제도의 가능성과 한계, 「동일노동·동일임금의 실현을 위한 심포지움자료집」, 한국여성민우회

조용만 외(2004), 고용차별금지법의 국제비교-영미법제의 연령·장애 차별금지법제를 중심으로, 한국노동연구원

조용만(2004), 고용차별금지법의 국제비교, 노동연구원

최윤희(1995), 고용차별규제에 관한 법리: 고용차별소송에서의 입증책임을 중심으로, 서울대 박사논문

최윤희(2005), 미국노동법에 있어서의 복합적 의도에 의한 차별의 개념과 그 입증책임, 일감법학 제10권

최윤희(2006), "미국에서의 결과적 차별행위 이론에 대한 고찰", 서울대노동법연구, 제 20호, 2006년 상반기

하경효 외(2006), 근로관계법상 균등처우 관련 제도개선 방안 연구, 노동부 연구용역 보고서

한정현(1994), 남녀고용평등법, 법경출판사

함정식(2007), 초등교사 직무평가영역 및 요소개발 연구, 고려대학교 박사학위논문

A. McColgan, Discrimination Law: Text, Cases and Materials, Hart Publishing,

Oxford, 2000

Armstrong, M.m Cummins, A., Hastings, S., Wood, W.(2003). Job evaluation: A guide to achieving equal pay. VA:Kogan Page.

Bacchi, Carol, Women, policy, and politics : the construction of policy problems, London ; Thousand Oaks, Calif. : Sage, 1999

Blum, Linda M. 1991. Between Feminism and Labor: Significance of the Comparable Worth Movement, University of California Press.

Canadian Human Rights Commission, Equal Dollars Make Good Sense, Pay Equity Casebook. Minister of Supply and Services, Canada, 1992

Canadian Human Rights Commission. Time for Action: Special Report to Parliament on Pay Equity. Ottawa: Minister of Public Workers and Government Services. Annex IV, 2001

CHRC, Guide to Pay Equity and Job Evaluations: A Summary of Experience and Lessons Learned

Christine Y. Martin, "The Plaintiff's Burden in Sex-Based Wage Discrimination Claims", 70 Neb. L. Rev. 630, 1992

Colleen Shepard, A Study Paper on Litigating the Relationship between equity and equality, Ontario Law Reform Commission, 1993

David J. Bross, "The Use of Pattern-And-Practice by Individuals in Non-Class Claims", 28 NOVALR 795

E. Ellis, EU Anti-Discrimination Law, Oxford University Press, Oxford, 2005

EEOC, "Enforcement Guidance on Sex Discrimination in the Compensation of Sports Coaches in Educational Institutions", EEOC Notice No. 915.002, Empl. Prac. Guide (CCH) P 5527 (Oct. 10, 1997)

EEOC, "Section 10: Compensation discrimination", EEOC Compliance Manual, 2000

Emond Harnden LLP, "Far too long, at far too great a cost": Federal government loses longrunning pay equity battle"

Figart, D. M.(2000), Equal pay for equal work: The role of job evaluation in

an evolving social norm, Journal of Economic Issues, 34(1)

Hydee R. Feldstein, "Sex-Based Wage Discrimination Claims after County of Washington v. Gunther", 81 Colum. L. Rev. 1333, 1981

Jean Murphy Langie, "The Equal Pay Act and Work Load Discrimination : Berry v. Board of Supervisors of L.S.U.", 10, J. Corp. L. 261

Joel WM. Freidman, The Law of Employment Discrimination, 6th ed., New York Foundation Press, 2007

John Swaigen, Administrative law: principles and advocacy, Emond Montgomery Publication, 2005

Judy Fudge and Patricia McDermott, Just wages: A Feminist Assessment of Pay Equity, 1991

Katharine T. Bartlett, Angela P. Harris, Deborah L. Rhode, Gender and Law, Aspen Law & Business, 2002

Kevin W. Saunders, "The Mythic Difficulty in Proving a Negative", 15 SETON HALL L. Rev. 276, 1985

M. Duggan, Equal Pay: Law and Practice, Jordans, Bristol, 2009

Margot E. Young, “Pay Equity: A Fundamental Human Right”, Status of Women Canada report, 2002

Mel Narol, Joseph A. Martin, "A New Defense to the Old Defense? The EEOC Equal Pay Act Guidelines", 9 Marq. Sports L.J. 175, 1998

Melina,Buckley, Transforming Women’s Future- 2004 guide to equality rights theory and law, West Coast Legal Education and Action Fund, 2004

Micheal J. Zimmer, "Individual Disparate Treatment Discrimination Today & Tomorrow", Journal of Employment Discrimination Law, Summer 2000

Ontario Pay Equity Commission, Pay Equity Implementation Series - Guideline # 5 Determining Job Class Pay Equity Task Force, Pay Equity: A New Approach to a Fundamental Human Rights, 2004

S. Deakin & G. Morris, Labour Law, Hart Publishing, Oxford, 2009

S. Fredman, Discrimination Law, Oxford, Clarendon, 2002

Sara L. Zeigler, "Litigating Equality: The Limits of the Equal Pay Act", Review of Public personal Administration, Vol. 26, No. 3 September 2006

Soma Ray Ellis, Halsbury's Laws of Canada Discrimination and Human Rights, 2008

Steinberg, Ronnie. 1987. "Radical Challenges in a Liberal World: The Mixed Success of Comparable Worth". Gender and Society. 1(4)

Tarnopolsky & Pentney, Discrimination and the Law, 2004

The Task Force on Pay Equity, Working Through the Wage Gap, C.H.R.C., 2002

Thomas Flanagan, Equal Pay for Work of Equal Value: Some Theoretical Criticisms, Cana dian Public Policy, 1987

West Coast Legal Education and Action Fund, Educational Handout Series – Pay Equity (07/09)

[부록] 외국 판례 개요표

1. 미국의 임금 차별 관련 주요 판례

사건명	County of Washington v. Gunther, 452 U.S. 161 (1981)
사실관계	워싱턴 County는 교도소에서 여성 제소자를 감독하기 위한 여성교도관과 남성 재소자를 감독하기 위한 남성교도관을 채용하고 있었다. 남성 교도관은 여성 교도관보다 10배 이상의 재소자를 감독하고 있었고, 여성 교도관의 경우 사무적인 업무 처리에 더 많은 시간을 사용하고 있었다. 민권법 제7편이 적용되기 전 여성 교도관의 임금은 월 476-606 달러였고, 남성의 경우 668-853 달러였다. 1973. 2. 1. 민권법 제7편 시행 후에는 각각 525-668 달러와 701-940 달러였다. 1974년 워싱턴 County는 여성교도소를 없애고, 여성 제소자들을 인근 교도소로 이송하면서 여성 교도관들을 해고하였다. 여성 교도관들은 남성 교도관들에 비하여 적은 임금을 받은 것이 민권법 제7편 위반이라 하여 법원에 소를 제기하였다.
하급심 판결결과	지방법원에서는 남성 교도관이 더 많은 재소자를 담당하고, 여성 교도관은 사무적 업무를 많이 취급하므로 업무의 동일성이 인정되지 않아 민권법 제7편에 따른 청구가 불가능하고 차별의도에 대한 증거 조사도 필요하지 않다고 하여 원고의 청구를 기각하였다. 항소법원에서는 단지 동일노동이 아니라 하여 민권법 제7편에 따른 소를 제기할 수 없는 것은 아니라고 하였다. 그러면서 속심에 대한 청구는 받아들이지 않고 지방법원에서 증거조사를 하도록 환송하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 동일노동이 아닌 경우에도 민권법 제7편상 임금차별이 인정될 수 있는지 여부
판결이유	피고가 항소법원의 판결에 대하여 대법원에 상고하였는데, 대법원의 다수의견은 피고의 상고를 기각하였다. 우선 대법원은 원고의 청구가 논쟁의 여지가 있는 비교가능가치이론에

사건명	County of Washington v. Gunther, 452 U.S. 161 (1981)
	의한 것이 아니라고 하면서 이는 업무의 가치에 비하여 낮은 임금률을 적용하는 것에 대한 것이라 하였다. 상고인(피고)은 Bennett 수정조항의 목적이 민권법 제7편상 주장을 동일임금법상 주장 가능한 것으로 제한하는 것이라 주장하였고, 피상고인(원고)는 단지 동일임금법상 4가지 예외를 민권법 제7편에 적요할 뿐이며 동일임금법상 예외가 인정되지 않는 한 동일노동이 아니라도 민권법 제7편에 따른 청구가 가능하다고 주장하였다. 대법원은 문리해석과 입법자의 의도를 검토하여보면 명확하지는 않지만 항소법원의 해석이 타당하다고 하였다. 우선 문리해석상 동일임금법에 따라 "승인(authorized)"되는 경우 민권법 제7편에 따른 주장을 할 수 없다고 하고 있는데, "승인된"이란 단어는 허가(permit)의 뜻으로 사용되는 경우가 많고, Black's Law Dictionary는 "권한·권능을 부여하다"란 뜻으로 정의하고 있다고 하면서 문제는 어떤 행위가 동일임금법에 따라 정당화되는지 여부라고 하였다. 피고는 Bennett 수정조항이 무익한 조항이라는 주장을 하였는데, 처음 3개의 예외는 민권법 §703(h)에서 인정되고 있고, 성 이외의 사유로 인한 차별의 경우 민권법 제7편의 일반적인 성 차별 금지를 함축하고 있기 때문이라는 것이다. 대법원은 이와 같은 주장을 받아들이지 않았는데, Bennett 조항은 동일임금법과 민권법 제7편의 충돌을 방지하기 위한 기술적 개정이므로 두 법의 통일적 해석이 요구된다고 하였다. 4번째 예외 사유의 경우 특히 민권법 제7편에 따른 소송에서 중요한 문제를 유기하는데, 민권법 제7편은 폭넓은 차별 금지 의도를 반영하고 있으며 입증책임과 항변 구조도 이를 반영하고 있는데, 동일임금법은 단시 성별로 인한 임금차별에만 적용되는 것이므로 무익한 조항이라 할 수 없다고 하였다. Bennett 수정조항의 입법과정을 보더라도 이와 같은 입장을 뒷받침할 수 있다고 하였는데, 최초의 민권법 제7편은 인종, 피부색, 종교, 국적에 따른 차별을 금지하고, 동일임금법은 성별로 인한 차별을 금지하는 법안이었으나 표결 2일 전 하원에서 민권법 제7편에 성별이 추가되었고,

사건명	County of Washington v. Gunther, 452 U.S. 161 (1981)
	이에 대한 의회의 공식적 검토가 없었던 상황에서 Bennett 조항은 양 법률의 관계를 정하기 위한 것이었으며, Bennett도 이 조항의 기술적 성격을 강조하였다고 한다. 본 사안의 문제에 대한 EEOC의 가이드라인은 거의 없는데, 1965년 동일임금법상 동일노동 동일임금은 민권법 제7편에도 적용 가능하다고 한 것이 있었다. 이는 피고의 주장과 같다고 볼 수 있으나, 이에 대한 EEOC의 입장은 확고하지 않은 것으로 보이고, 이와 반대되는 결정례도 다수 존재한다. 1972년 가이드라인의 이 부분은 삭제되었다. 그리고 현재 EEOC의 일반적인 입장은 원고의 주장과 같은 것이라고 한다. 피해자의 구제와 관련하여서도 대법원은 의회의 의도는 광범위한 접근이 차별효과의 시정을 위해 필요하다는 것으로 볼 수 있다고 하면서 명백한 근거 없이 민권법 제7편 해석에 있어서 피해자의 구제 범위를 좁히는 것은 피해야 할 것이라고 하였다. 특히 피고와 같이 해석한다면 여성 근로자만을 하나의 업무로 하거나 명백한 성적 분리를 하는 경우 구제가 불가능해지며, 연금제도의 차별에 있어서도 동일노동의 남성 근로자가 있는 경우가 아니면 소 제기가 불가능한 문제가 있다고 지적하였다. 더욱이 민권법 제7편이 적용되지만 동일노동기준법(Fair Labor Standards Act)의 적용대상이 아니어서 동일임금법이 적용되지 않는 사용자에 대하여는 면권법 제7편에 의한 소 제기도 불가능한 문제도 있다고 하였다. 따라서 피고의 주장과 같은 해석은 의회의 입법의도에 부합하지 않는다고 보이며 EEOC도 65년 가이드라인 이후 이를 부정하여온 것으로 보이는 점, 피고가 민권법 제7편의 적용 범위가 넓다는 점을 인정한 것은 스스로 주장의 모순을 드러낸 것으로 볼 수 있는 점 등을 보면 Bennett 조항의 해석에 대한 피고의 주장은 받아들일 수 없다고 하였다. 피고는 항소법원의 판결이 사실상 모든 사용자와 전체 경제에 있어서 임금체계를 법원의 판단 하에 두는 위험이 있다고 주장하였는데, 대법원은 원고의 청구가 워싱턴 County가 자체적으로 조사한 업무가치평가를 기준으로 여성 교도관의 경우는 70%에 해당하는 임금만을 지급한 것을

사건명	County of Washington v. Gunther, 452 U.S. 161 (1981)
	다투는 것이므로, 이와 같은 주장은 본 사안과는 관련이 없는 것이라 하였다. 이에 대하여 반대의견은 다수의견이 구체적 타당성을 위하여 법리해석을 그르친 잘못이 있다고 하면서 동일임금법과 민권법 제7편는 모두 업무의 동일성이 요구된다고 하였다. 특별한 의도가 없으면 특별규정은 이후에 개정된 일반규정에 의해 영향을 받지 않는데, 동일임금법이 특별규정이라 할 수 있고, 따라서 이후에 개정된 민권법 제7편에 따라 그 범위를 넓게 인정하여 동일임금법을 무효화하는 것은 부당하다는 점, EEOC의 가이드라인도 동일노동기준을 민권법 제7편에 적용하도록 하는 것임이 분명한 점, 피해자의 구제와 관련하여서는 반대의견의 해석에 따르더라도 민권법 제7편은 동일임금법보다 더 넓은 범위의 구제가 가능하고 궁극적으로는 비교가능가치이론이나 동일가치노동에 대한 차별을 이유로 하는 소를 허용하도록 입법적 조치를 통해 문제를 해결해야 한다는 점 등을 근거로 제시하고 있다. 다만 반대의견은 여성이라는 이유로 의도적인 임금차별을 한 것임이 명백한 경우에도 동일노동 요건에 따라 민권법 제7편에 따른 소가 불가능한 것은 아니며, 다만 동일성이 없는 업무와의 임금률을 비교하는 것이 허용되지 않는 의미일 뿐이라고 하였다.

사건명	EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
사실관계	Sears 사는 위탁판매원과 일반판매원을 구분하여 고용하였다. 위탁판매원은 주요설비, 난방기구, 지붕재료, 재봉틀 등 주로 고가의 물건을 판매하는 자로, 의류, 페인트, 화장품, 보석 등을 판매하는 일반판매원과는 업무 내용과 자격조건 등에서 상당한 차이가 있었다. 1977년 이전 위탁판매원의 이금은 6-9%의 판매수수료와 "draw"로 이루어졌는데, draw는 판매수수료 액수에 따라 변동이 심하여 경제적 불안을 야기하였기 때문에 1977년 이후 이를 완화하고 여성의 지원을 증가시키기 위하여 기본급과 3%의 판매수수료를 지급하는 것으로 변경되었다. 일반판매원의 임금은 시간급이 기본이었고 정규직의 경우 1979년까지 1%의 판매수수료가 지급되었다. Sears는 임금 차별의 불평등을 개선하기 위한 조치를 1968년부터 시행하였으며, 1974년 MAGs(Mandatory Achievement Goals)를 시행하였다. Sears 근로자의 임금은 1973-75년까지 업무내용, 급여, 보너스, 지역에 따라 차이가 심하였는데, 근로자의 불평등에 대한 인식과 지배인들의 시장경쟁력 있고 내부적으로 평등하며 개인 능력에 대한 보상을 할 수 있는 시스템 요구에 따라 Hay Associate와 2년간 업무 평가를 한 후 1976년 Executive Compensation Program을 도입하였다. 그러나 그 이후에도 능력평가, 이전경력, 배치전환, 연공서열, 지역 등의 영향에 따라 임금에 차이가 발생하였으며, 임금삭감을 반대하는 회사 내부의 정책에 따라 시행에 있어서 몇 년이 걸리기도 하였다. 1974. 10. 1. 까지 18개월간 Sears Personnel Manual에는 남성 근로자는 배우자가 출산하는 경우 1일의 유급휴일을 부여하는 규정이 있었으나, 여성 근로자가 출산하는 경우 그와 같은 규정은 없었다. EEOC는 1973. 3. 3.부터 1980. 12. 31. 사이에서 Sears 사가 임금이 높은 위탁판매원 고용과 위탁판매원으로의 승진에 있어 여성을 차별하였고, 여성에 대한 임금 차별이 존재하며, 출산 시 유급휴가규정에 있어서도 여성을 차별하고 있다고 하여 민권법 제7편 위반을 이유로 법원에 제소하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 피고가 원고측 소송대리인 등이 피고를 상대로 한 여성단체의 구성원임을 이유로 한 각하청구를 받아들이지 않았고 차별적 규정의 존재를 이유로 한 원고의 청구 일부에 대하 즉결심 청구도 받아들이지 않았다. 원고는 임금이 높은 위탁판매원의 고용에 있어서 여성을 차별하고, 위탁판매원으로의 승진에 있어서도 차별이 존재하며, 임금 차별도 존재한다고 하는 주장에 대하여 모두 원고의 입증이 실패하였다고

사건명	EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
	하여 청구를 기각하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 차별 판단 - 통계적 증거가 유효한 증명력을 갖는지 여부 - 임금 차별 판단시 업무의 동일성 인정과 입증방법 - 적극적 조치와 차별 의도의 관계 - 차별적 규정의 존재 자체가 즉결심의 요건이 되는지 여부
판결이유	EEOC가 차별의 일응입증을 하였으며 상대방이 설득책임을 진다고 주장한 것에 대하여 항소법원은 판례법상 입증구조에 반하는 것으로 받아들일 수 없으며 일응의 입증이 되었는지도 의문이라고 하였다. 이와 관련하여 EEOC는 지방법원이 피해자의 증언이 없음을 문제 삼은 것은 타당하지 않다고 하였는데, 항소법원은 피해자의 증언이 항상 요구되는 것은 아니지만, 이는 증거력의 문제를 야기한다고 하면서, 사안의 경우 충분한 통계적 증거가 제시된 것도 아니고, 차별에 대한 구체적 증언도 없으며, 이에 대한 적절한 이유도 제시되지 않았다고 하였다. 피해자가 45,000명이나 되기 때문에 증거를 제시할 수 없다는 것은 전체 사례의 증언을 요구하는 것이 아니기 때문에 설득력이 없고, 피해자가 차별 사실을 몰랐기 때문에 증언이 불가능하다는 주장은 고용의 경우 어느 정도 타당하지만 그 이외의 경우 역시 설득력이 없다고 하였다. 따라서 이에 대한 지방법원의 판단이 타당하다고 보았다. 고용과 승진에 있어서 EEOC는 주로 다양한 통계적 증거를 통하여 주장하였고, 피고측은 통계적 증거의 문제를 지적하면서 일반판매원이 판매하는 물품이 여성이 더 많은 관심을 갖는 것이라는 점, 위탁판매원의 자격조건을 충족하는 여성 근로자의 수가 적다는 점, 차별시정 노력의 존재 등의 증거를 제시하였다. EEOC가 피고의 반박 증거는 불충분하다고 하였으나 이는 받아들여지지 않았다. EEOC는 지방법원이 초기 시기와 정규직·비정규직을 구분하지 않은 잘못이 있다고 주장하였다. 항소법원은 초기의 시기와 관련하여, 지방법원이 어떠한 시기에서도 차별이 존재하였음을 입증하지 못하였다고 한 판단에는 하자가 없고, 설사 원고가 제시한 통계적 증거가 설득력이 있다고 하더라도, '초기'가 어느 시기를 뜻하는지 불분명하며

사건명	EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
	MAGs(Mandatory Achievement Goals)가 시행된 시기를 기준으로 15-16개월 기간으로 보더라도, 적극적 차별 시정 조치는 이미 1968년에 시작되었다고 보이고, MAGs가 EEOC의 제소에 영향을 받았다는 증거도 없으므로, 초기의 기간이 이후의 기간과 사실상 큰 차이가 없기 때문에 이에 대한 주장은 받아들일 수 없다고 하였다. 비정규직을 구분하여야 하다는 주장에 대하여는 지방법원이 이를 전혀 고려하지 않은 것은 아니며, EEOC가 제시한 통계의 평가 방법에 있어 비정규직과 정규직이 동일한 방법에 따르고 있으므로, 동일한 통계적 증거의 문제가 존재하므로 이에 대한 주장 역시 받아들이지 않았다. 원고의 주장에 대하여 구체적으로 살펴보면, 우선 고용과 관련하여 지원자에 대한 조사 자료를 EEOC가 제출하였다. 지방법원은 이에 대하여 예상되는 여성의 고용 비율과 실제 사이에 통계상 의미 있는 차이가 있다고 보이지만, 그와 같은 원인이 입증되지 않았으며, 통계 자체에 있어서도 위탁판매에 지원하지 않은 자가 포함되었고, 판매직에 지원한 자들이 여러 분야의 위탁판매에 동시에 지원한 점도 고려하지 않고 있으며, 관심과 자격조건을 고려하면 그 차이의 정도가 적어질 것이므로 원고의 주장을 받아들이지 않았다. 항소법원은 이와 같은 지방법원의 판단에 하자가 없다고 하였다. EEOC는 통계분석과 관련하여 지원 직업, 나이, 교육수준, 경력 등의 요소를 고려하고 있기 때문에 지원자에 대한 조사와 관련하여 지방법원의 판단에 문제가 있다고 하였다. 그러나 지방법원은 이와 관련하여 6가지의 단순화된 요수를 고려한 것으로는 관심과 자격조건에 대한 평가에 불충분하며, 통계조사의 전문성에 문제가 있는 자가 선정한 요소들이며, 선정된 요소의 신빙성에 대한 입증도 없다고 하였는데, 항소법원은 이와 같은 판단에 하자가 인정되지 않으며, 이전 경력의 직업 구분을 하지 않는 등 그 판단 요소가 부적절하다고 하여 원고의 주장을 배척하였다. 원고는 Sears 사의 AIGs(Applicant Interview Guide)를 차별의 증거로 제시하였는데, 이는 1978년과 1980년 사이 콜로다로 주의 덴버 지점과

사건명	EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
	1980년 텍사스 지점의 와코 지점에서 사용된 것으로, 이를 바탕으로 여성의 고용 예상 수치와 실제 고용 수치의 차이는 통계분석에 의한 것보다 크다고 주장하였다. 그러나 지방법원은 AIG는 단 두 지역에서 단기간 사용된 것일 뿐이므로 한계가 있다고 하였는데, 항소법원은 이에 동의하였다. EEOC는 통계분석을 통하여 AIGs의 증거능력이 강화되었다고 주장하지만 위에서 언급한 것처럼 통계분석 자체가 문제가 있기 때문에 지방법원은 주장을 배척하였고, 항소법원은 이에 하자가 없다고 판단하였다. EEOC는 외부의 노동력 상황을 증거로 제시하였는데, 전국적인 판매원의 성비를 바탕으로 Sears의 차별을 입증하려 하였다. 그러나 피고는 Sears의 위탁판매원 존재를 고려하지 않은 잘못이 있다고 하였는데, 법원은 피고의 주장을 인정하면서 관심의 차이도 근거로 하여 원고의 주장을 배척하였다. EEOC는 피고 회사의 고용 관행이 주관적이므로 문제가 된다는 주장을 하였는데, 피고는 이에 대하여 주관적 요소도 고용에 있어서 하나의 판단 요소라 하였다. 법원은 어느 정도의 주관성이 문제가 되는지 여부가 문제라고 하면서 피고 회사의 경우 주관성이 문제될 정도는 아니라고 하였다. EEOC는 고용 시 테스트 방법이 남성에게 지나치게 유리하다는 주장도 하였는데, 지방법원은 테스트가 실제 고용에 큰 영향이 없다고 하였고, 항소법원도 이를 인정하여 원고의 주장을 배척하였다. EEOC는 지방법원이 1972년 이전의 차별적 관행을 고려하지 않은 잘못이 있다고 하였는데, 항소법원은 통계 증거상 문제 때문에 그 이전의 차별이 입증되지 않았다고 하면서 주장을 배척하였다. 승진과 관련된 문제에 대하여 EEOC는 지방법원에서 거의 전적으로 통계분석에만 의존하였는데, 지방법원은 통계분석의 하자와, 설사 통계분석이 적절하였다고 하더라도 관심과 자격요건을 고려하면 통계적 증거의 중요성이 떨어진다고 하였다. EEOC는 성별에 따른 관심의 차이를 고려하더라도 그 차이는 미미하며, 피고 측이 제시한 관심의 차이 존재에 대한 증거의 신빙성을 문제 삼았는데, 항소법원은 관심의 차이를 고

사건명	EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
	려해도 차이가 적다는 것에 대한 입증이 없으며, 피고 증거의 신빙성 문제를 고려하더라도 지방법원의 판단에는 중대한 하자가 없다고 하였다. 자격조건과 관련하여서도 증거를 살펴보면 지방법원의 판단에 하자가 없다고 하였다. 임금차별에 대하여 EEOC는 본 사안이 Gunther 판결이 인정한 범위 내라고 주장하면서 지방법원이 동일노동의 범위를 완화하지 않은 하자가 있다고 하였다. 그러나 항소법원은 Gunther 판결의 법원은 인정 범위를 신중히 제한하였으므로 지방법원의 판단에는 하자가 없다고 하였다. EEOC는 AFSCME 사건과 Gunther 사건을 비교하여 비교가능가치연구의 채용 여부에 차이가 있으므로 본 사안은 Gunther 사건과 같이 판단하여야 한다고 주장하였는데, 항소법원은 피고 측이 조사를 행하였다는 사실은 있으나, 이를 채용하여 임금체계를 설정하였다는 것에 대한 입증이 없으므로 이에 대한 주장을 받아들일 수 없다고 하였다. EEOC는 지방법원이 차별 의도의 입증에 대하여 직접증거를 요구하는 것은 잘못이고, 통계적 증거가 충분한 정황증거가 되었다고 주장하였다. 그러나 항소법원은 통계 증거상 성에 따른 차이가 인정되기는 하지만 Gunther 판결의 기준에 비추어 충분한 입증이 되었다고 할 수 는 없다고 하면서 주장을 배척하였다. 업무의 동일성 인정과 관련하여 EEOC는 Hay Guide Chart를 통한 입증을 하였는데, Hay Guide Chart 이전 시기에 대하여도 이에 따라 직업 코드를 재평가하였다. 지방법원은 실제 업무 성과와 업무 내용에 대한 입증 없이 Hay의 평가만으로는 업무의 동일성을 입증하였다고 할 수 없다고 하였다. 항소법원은 이에 불복하면서 원고가 인용한 판례는 업무 설명이 실제 책임과 상당 정도 부합하는 경우 이를 통한 업무 동일성 입증이 가능하다는 것으로 이에 대한 입증이 없는 이상 원고의 주장을 받아들일 수 없다고 하였다. EEOC는 개별적으로 업무 실적과 내용을 비교하는 것은 재판상 불가능한 것이라고 주장하였으나, 항소법원은 명목상 업무 설명 이상의 평가를 하는 것이 일관된 판례의 입장이며 적절한 증거만을 제시한다면 그렇게 복잡한 절차가 되는 것도 아니라 하여 원고가 적절한 증거를 제시하지 못하였다고 판단하였다. 따라서

사건명	EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
	피고가 업무 내용에 차이가 있음을 주장하였고 원고가 이에 대한 입증을 하지 못하고, Hay 평가 절차의 오류도 지적하고 있는 지방법원의 판단은 타당하고, Spaulding 판례 등에 따라 업무동일성이 인정되지 않는 본 사안에서 민권법 제7편에 따른 임금 차별은 더 이상 판단할 필요가 없다고 하였다. EEOC가 제시한 통계적 증거에 대하여는 지방법원이 남성 근로자 2명의 월급이 600 달러 차이가 나는 것을 설명하지 못하는 점을 이유로, 임금에 영향을 미치는 중요한 요소를 고려하지 않은 잘못이 있다고 하였는데, EEOC는 이와 관련하여 지방법원이 언급한 요소들이 업무관련적인 것이 아니라 젠더관련적인 것으로 타당하지 못하다는 주장을 하였다. 그러나 항소법원은 지방법원의 판단에 하자가 인정되지 않고, 설사 해당 요소들이 젠더관련적이라 하더라도, 중립적이고 합리적으로 보이는 배치전환 횟수 등은 통계조사에서 고려했어야 할 것이라고 하였다. EEOC는 피고가 제시한 반대증거에 오류가 더 크다고 하였으나, 항소법원은 이를 인정하지 않은 지방법원의 판단에 하자가 없다고 하였다. EEOC는 적극적 조치가 존재한다는 사정이 차별의도가 없음을 입증하는 데 불충분하다고 하였는데, 항소법원은 제2순회법원은 이에 반대하는 판시를 한 점이 있다고 하였다. EEOC는 1968년 이전의 조치에 대하여는 문서화된 증거가 없다고 하였으나 지방법원은 증인의 증언을 통하여 적극적 조치의 존재를 인정하였고, MAGs를 통한 적극적 조치도 인정한 것에 대하여 항소법원은 하자가 존재하지 않는다고 하였다. 따라서 이를 이유로 하여 차별의도가 없었다고 판단한 것은 정당하다고 하였다. EEOC는 1974. 10. 1. 까지 18개월간 Sears Personnel Manual에는 남성의 경우 배우자의 출산 시 1일의 유급휴일을 부여하는 규정이 있는데 반하여 여성의 경우 출산일에 유급휴일을 부여하는 규정이 없는 것이 여성을 차별하는 것이 민권법 제7편 위반이라 주장하며서 즉결심 신청을 한 것에 대하여, 지방법원에서는 일응의 입증이 실패하였다고 판단하였다. 항소법원은 우선 이에 대한 항소는 적법하다고 하였다. EEOC는 Durant v. Owens-Illinois Glass Co. 사건의 경우 피고가 이와 같은

사건명	EEOC v. Sears, Reebuck & Co., 839 F.2d 302 (7th Cir. 1988)
	규정의 시행이 없었음을 입증하였는데, 본 사안의 경우 피고가 이를 입증하지 않았으므로 서로 다른 사안이며, 원고에게 입증을 요구하는 것은 타당하지 않다고 주장하였으나 항소법원은 EEOC가 즉결심 청구 입증책임을 혼동하였다고 하면서 이 부분 항소를 기각하였다. 피고가 부대항소를 한 부분에 대하여는 원고 항소를 기각하여 판단의 실익은 적으나, 지방법원의 판단에 중대한 하자는 존재하지 않는다고 하였다. 이에 대하여 직접 증거를 통한 입증은 인정되지 않지만, 다수의견이 EEOC가 제시한 통계적 증거의 문제점을 과장한 문제가 있다고 하는 일부 반대의견이 있었다.

사건명	Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co., Inc. 127 S. Ct. 2162(U.S. 2007)
사실관계	1979년 원고는 타이어 부속품부서의 관리자로 입사하였고, 입사시 같은 자격을 갖은 남성 노동자와 동일한 임금을 지급받았다. 모든 노동자들은 업무수행에 대해 자신의 상관의 평가에 기초하여 임금인상여부가 결정되었다. 1998년 그녀의 임금이 같은 자격을 갖은 모든 남성 노동자, 심지어 그녀보다 근속에서도 훨씬 뒤진 남성노동자에 비해 임금이 낮다는 사실을 무명의 제보를 통해 알게 되었다(Ledbetter 월 $3,727, 남성최저 $4,286, 남성최고 $5,236) 그녀는 임금불평등을 안지 몇 주 지나 EEOC와 함께 임금차별을 제소하였다. 그녀는 수년동안 몇몇 상관들이 그녀의 성별을 이유로 낮은 인사고과를 부여한 결과, 그녀의 임금은 공정하게 평가받았다면 받을 수 있었던 임금인상분을 받지 못하였다고 주장하였다.
하급심 판결결과	2003 U.S. Dist. LEXIS 27406(D. Ala. 2003) 지방법원은 해당지역 사업장에서 여성관리자에 대한 차별과 그녀의 업무가 부적절하게 수행되지 않았다는 사실을 근거로 차별적 임금이 지급되었음을 인정하고 임금차액과 손해액을 지급할 것을 판결 421 F.3d 1169(11th Cir. 2003) 순회법원은 민권법상 임금불평등을 제소할 수 있는 180일의 기간제한규정을 적용하여 기각
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편의 임금차별 판단 - 임금차별 주장시 제소기간제한의 기산점 - 과거의 지속적 차별의 결과로서 발생된 임금차별의 의도성 판단
판결이유	EEOC 공익소송대리인은 (1)그녀가 받은 불평등한 각각의 임금은 새로운 민권법 위반을 구성하므로 제소기간산정은 각각의 임금에 따라 다시 계산되어야 한다, (2)1998년 원고의 임금인상을 거부하는 결정은 과거의 차별적 임금결정으로부터 지속되어온 것이기 때문에 불법적이라고 주장하였으나 고등법원은 노동자가 과거 차별의 지속적인 효과로 고통받았다 할지라도 최초의 차별행위(Original Discriminationary Act)가 있은 날을 기준으로 특정한

사건명	Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co., Inc. 127 S. Ct. 2162(U.S. 2007)

기간 내에 제소하지 않으면 기간제한에 걸리게 된다는 이유로, 이러한 항변을 부인하였다.
연방대법원은 5:4의 의견으로 새로운 위반은 발생되지 않았으며 과거 차별로 초래된 불평등 효과를 야기하는 행위의 결과로서 시작되는 새로운 제소기간도 발생되지 않는바, 원고는 제한시간 내에 소를 제기하지 않았다고 판결

연방대법원 다수의견은 제소기간 180일 내에 어떠한 불법적인 차별행위도 이루어지지 않았다고 봄. 민권법상 불이익처우의 주장은 차별의도를 입증하여야 하는데, 피고회사가 제소기간 중 원고가 임금을 지급받을 때 또는 1998년에 임금인상을 거부하는 결정을 하였을 때, 차별의도를 가지고 행위하였다는 증거가 없으므로, 피고회사는 특정기간 내에 불법적 고용관행에 참여하지 않았다고 결론내렸다. 따라서 원고가 과거 차별의 계속되는 효과로 고통받았다는 사실은 법률상 제소기간 내에 소를 제기해야 하는 요건을 충족하였다고 볼 수 없다.
다수의견을 쓴 Samuel Alito 대법관은 개정된 연공체계가 지속된 결과 차별적 평가로 인한 강등조치에 관한 1989년 Rehnquist 대법관의 판결(Lorance v. AT&T Technologies 490 U.S. 900(1989))과 United Air Lines, Inc. v. Evans 431U.S. 553(1977) 판결을 확장하여 자신의 판결을 정당화하였다.

Lorance v. AT&T Technologies 490 U.S. 900(1989)
AT&T 공장의 검수자(tester)인 여성 3인이 승진하였다. 전통적으로 검수자의 직무가 승진한 사례가 없었다. 첫 번째 여성 노동자가 승진한 지 약1년 뒤 노사간에 해당 특정 직무에 대한 연공체계를 재조정하였고, 검수자의 연공체계는 공장전체 업무수행기간이 아닌 해당 직무 또는 직책에서의 시간에 의해 결정되도록 변경되었다. 수년 후 경기침체로 공장의 직원에 대한 강등조치를 시행하게 되자, 여성 검수자들은 해당 직책에서의 시간에 따른 새로운 연공체계로 인하여 가장 낮게 평가받게 되었고 모두 강등되었다. 연방대법원은 새로운 연공체계가 적용된 지 300일 이내에 제소하지 않았기 때문에 그녀들의 소는 실효되었다고 기각판결하였다.
United Air Lines, Inc. v. Evans 431U.S. 553(1977)

사건명	Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co., Inc. 127 S. Ct. 2162(U.S. 2007)

결혼퇴직을 강요받은 여성승무원이 퇴사 후 재입사시 선임권을 보장받지 못하였다. 법원은 회사의 차별적 정책이 지속적인 효과를 끼쳤다 할지라도 그 효과는 현재의 차별의도에 의한 위법을 구성하는데 충분하지 않다고 기각판결하였다.

반면 다수의견은 원고가 근거로 제시한 Bazemore v. Friday 478 U.S. 385 (1986)판결을 적용하는 것을 거부했다. 다수의견은 두 판결을 구분하면서 Bazemore에서의 임금지급은 차별적인 임금구조에 대한 계속되는 사용자의 인식이 반영되므로 법규에 대한 현재의 위반이 있는 반면 Ledbetter에서 임금지급은 법규에 대한 과거의 위반과는 분리된 지속되는 효과를 나타내는 것이라고 보았다.

Bazemore v. Friday 478 U.S. 385 (1986)
민권법이 실행되기 전 백인부서와 흑인부서를 구분하여 (민권법 시행 이후에도) 흑인부서에는 더 낮은 임금을 지급하였던 사건으로 차별적 임금체계를 채택한 사용자는 노동자에게 불리한 임금을 지급하였던 때마다 민권법에 위반된다고 판결

다수의견에 따르면 불이익대우를 주장하는 사건에서는 차별적 의도를 논증하는 것이 필요한데, 차별적 임금결정과 관련한 의도를 이후의 임금지급에까지 이동시키는 것을 허용하는 것은 요건이 되는 의도가 부재하는 경우에도 책임을 확장하는 효과를 가져올 것이라고 보았고, 이를 확장하려는 원고의 주장을 받아들이는 것은 오랜 과거에 있던 차별주장에 대해 사용자가 항변해야 하는 것으로부터 보호하고자 하는 민권법 절차 및 제소기간 요건을 침식하게 될 것이라는 우려를 밝혔다.

반대의견은 불법적 고용관행으로서 차별임금의 사실상의 지급을 다루는 것은 선례보다 더 정확한 것이며, 작업장의 현실을 더 잘 반영하는 것이고, 민권법의 전체적인 목적에 더 상응하는 것이라고 다수의견에 강하게 비판하였다.
특히 반대의견은 Bazemore 판결이 과거의 차별을 영속화시키는 임금지급이 매번 이루어질 때마다 차별의 새로운 사례를 구성한

사건명	Ledbetter v. Goodyear Tire & Rubber Co., Inc. 127 S. Ct. 2162(U.S. 2007)
	다는 점을 인식하였다는 사실에 주목하고 다수의견에 따른 법원의 판단은 Bazemore 판결에 부합되지 않는다고 보았다. 또한 반대의견은 일련의 분산된 행위들이 차별적 효과로 회귀되고 축적된다는 사실과 관련하여, 임금차별주장과 성희롱의 적대적 작업조건의 주장 간의 유사성을 언급하였다. 즉 성희롱에서 적대적 작업조건의 주장은 주장의 근거가 되는 개별 행위가 제소기간 이전에 이루어졌을 때에도 소를 제기할 수 있기 때문에 Ledbetter 사건에서도 이를 확장해야 한다고 주장하였다. 마지막으로 임금상의 차별 경향은 다른 고용형태의 차별 경향과는 구별된다. 가령 일반적으로 근로자는 승진, 전직, 고용, 해고와 관련한 차별은 그 행위가 있을 때 차별이 있음을 인식하지만 임금차별로 고통받는다는 사실은 그때 바로 인지하지 못할 수 있다. 특히 임금수준은 종종 근로자들에게는 감추어지고 임금불평등은 시간이 흐른 후에만 드러나게 된다. 따라서 반대의견은 다수의견이 근거로 삼은 선례들은 매우 쉽게 인지할 수 있는 사안과 관련되어 있기 때문에 부적절한 바, 결론적으로 다수의견은 민권법의 전반적인 반차별의 목적에 상응하지 않은 것으로서 비판하였다.

사건명	Bence v. Detroit Health Corp., 712 F.2d 1024(6th Cir. 1983)
사실관계	Denise Bence 등은 헬스 스파 체인에 고용되었던 여성 매니저 들이다. 여성 매니저는 여성 회원만을 관리하고, 남성 매니저는 남성 회원만을 관리하였는데, 매니저들은 기본급 외에 회원권 판매시 수수료를 받게 되어 있었다. 1975년의 마지막 6개월 외에는 남성 매니저와 보고 매니저는 각 7.5%와 4.5%, 여성의 경우는 각 5%와 3%의 수수료를 받았는데, 여성 회원의 수가 50% 많았기 때문에 남성과 여성 매니저의 총 수입은 같았다. 1975년 하반기 남성과 여성 회원 수가 같아졌는데, 이 기간 중 남성 매니저의 수수로는 각 3%와 1.5%로, 여성의 2%와 1%에 비하여 높았다. 여성 매니저들은 회원권 판매수당 비율의 불평등을 이유로 소를 제기하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 수수료율의 차이에 대해 차별 사실은 인정되지만, 생산물의 양 또는 질에 따른 임금산정이므로 정당화된다고 판시하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임급법에 따른 임금 차별 판단 - 수수료율의 차이가 동일임금법상 차별에 해당하는지 여부 - 차별을 정당화하는 요소로 생산물의 양 또는 질에 따른 차별과, 성 이외의 사유로 인한 차별의 해석
판결이유	여성 회원의 수가 더 많기 때문에 결국 동일 임금이라는 주장은 받아들이지 않고, 수수료율에 따른 차별 사실을 인정한 지방법원의 판시가 타당하다고 하였다. 동일임금법은 임금률의 차별을 금지하고 있는데, 사안의 경우 회원권 판매에 따라 임금 수준이 결정되기 때문에 임금에 대한 차별이 인정된다는 것이다. 차별이 정당화된다고 한 지방법원의 판시에 대하여 항소법원은 반대하였는데, 우선 정당화 사유의 해석과 관련하여서는 동일임금법의 취지인 경제적 약자로서의 여성 보호와 여성 생활 보장 등을 고려하여야 한다고 하였다. 그 정당화 사유로 생산물의 양 또는 질에 따른 차이의 경우, 사안의 경우 여성이 더 많은 이익을 창출하면서도 남성과 동일한 임금을 받는 경우이며, 회원권 판매의 질에 있어서는 차이가 없기 때문에, 이에 따라 정당화될 수 없다고 하였다. 성 이외의 사유로 인한 차별인지의 해석과 관련하여, 피고 회사는 경제

사건명	Bence v. Detroit Health Corp., 712 F.2d 1024(6th Cir. 1983)
	적 이익에 따른 차별을 주장하였다. 이에 대하여 법원은 어떠한 경우에도 성에 따라 직무를 구분하는 것이 불가능한 것은 아니지만, 동일한 물건을 여성이 더 많이 판매하는데도 불구하고 여성에게 적은 수수료율을 적용하는 것은 경제적 이익을 이유로 하여 정당화되지 않는다고 하였다. 따라서 다수의견은 파기하고 지방법원으로 환송을 하였다. 이에 대하여 증거조사가 미진하여 환송하여야 한다는 소수의견이 있었다.

사건명	Hodgson v. Brookhaven General Hospital, 436 F.2d 719(5th Cir. 1972)
사실관계	Brookhaven 병원에서 환자를 돌보는 여성은 견습간호사(nurse's aid)로, 남성은 간호보조원(orderly)로 고용하여 왔다. 이들의 업무는 환자를 돌보는 것 외에 기구 사용의 보조 등을 포함하는 것으로 차이가 없었는데, orderly가 aid에 비해 더 높은 임금을 받았다. 이에 따라 노동부 장관이 금지명령을 내렸는데, 이에 병원은 이에 불복하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 동일임금법 위반을 인정하여 배상명령을 내렸다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법상 임금 차별 판단 - 동일임금법상 임금 차별을 정당화할 수 있는 요소 민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 육체적 능력에 따른 임금 차별이 민권법 제7편 위반인지 여부
판결이유	대상 근로자를 구체적으로 적시하지 않았다는 병원 측의 주장에 대해서 노동부장관이 체불임금 지급, 초과근로수당 지급 명령을 내리는 경우 근로자 특정이 불요하다는 것이 판례이므로 병원 측의 주장은 이유없다고 하였다. 남성 간호보조원의 임금이 더 높은 것에 대하여, 특정 달에 일부 여성 견습간호사의 임금이 남성 간호보조원보다 높은 경우가 있었다 하더라도, 전체적인 관점에서 사실심 법원의 결정에는 영향이 없다 하였다. 또한 남성간호보조원의 대부분이 비정규직이므로 여성 견습간호사와 달리 임금 외 수당 등을 받을 수 없다 하더라도, 차별인정과 관련하여 실제 지급받는 임금을 대상으로 비교하는 것이므로, 이러한 사실 역시 결정에 영향을 미치는 것은 아니라고 하였다. 양자는 실제 수행하는 업무의 일반적 성격이 동일하며, 결국 성별 이외의 사유로 차별이 정당화되는지와 관련하여 동일한 노력을 요하는지 여부가 문제가 되는데, 지방법원에서 간호 이외의 업무에 사용하는 시간 등에 대하여 규명하지 않았기 때문에, 업무의 동일성 인정에 근거가 부족하므로 이 부분을 파기 환송하여 동일한 노력을 요하는지, 따라서 임금 차별이 정당화될 수 있는지 여부를 심리하도록 하였다.

사건명	Hodgson v. Brookhaven General Hospital, 436 F.2d 719(5th Cir. 1972)
	육체적 능력에 따라 남성이 더 높은 임금을 지급받도록 하는 것이 민권법 제7편 위반이라는 주장에 대하여는, 이를 인정하게 된다면 고도의 육체적 능력이 필요한 직종의 경우, 여성을 배제하도록 하는 불합리한 결과를 야기할 수 있기 때문에 받아들일 수 없다고 하였다.

사건명	Taylor v. Philips Indus., Inc., 593 F.2d 783(7th Cir. 1979)
사실관계	Anna Marie Taylor는 1967. 7. 1. 필립스사에 입사하여 1968년 창고 감독이 되었다. 그의 전임자였던 Otto Kirish가 연 10,000 달러의 임금을 받았지만, Taylor는 연 4천 달러의 임금만을 받았다. 1972. 10. 4. Taylor는 병가를 내고 1973. 1. 2. 복귀하였는데, 1973. 1. 15일 면직되었고, William Tomlin이 그녀를 대체하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 원고의 주장을 인정하여 78,828.49 달러의 배상을 명하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 민권법 제7편에 따른 임금 차별과 면직에 있어서의 성 차별 인정 여부
판결이유	제2순회법원은 임금 차별과 관련하여, Taylor의 업무가 그녀의 전임자나 후임자와 비교하여 본질적으로 동일한 것임에도 더 적은 임금만을 받았으므로 차별이 인정되고, 이를 정당화하는 사유도 인정되지 않으므로 성에 따른 차별을 인정하였다. 병가 후 면직과 관련하여서는 그녀를 면직하여야 할 필요성이 인정되지 않고, Tomlin 등 남성 근로자는 병가 후 면직되지 않은 점에서 성에 따른 차별이 인정되며 이를 정당화 하는 사유도 인정되지 않는다고 하였다. 배상액에 대하여는 심리 미진으로 환송하였는데, 임금 차별로 인한 손해와 위법한 면직으로 인한 손해를 구분하여 손해액을 산정하여야 하는데, 면직 이후의 손해에 대한 입증이 없다는 것이 이유였다. 배상명령 중단에 대한 원고의 불복에 대하여는, 원고가 성 차별로 인한 피해자이므로 복직시까지 소송기간을 포함하여 모든 손해를 배상받아야 하며, 지방법원은 그 취지에 따라 적정한 배상액을 정하여야 할 것이라고 판시하였다.

사건명	Corning Glass Works v. Brennan, 417 U.S. 188 (1974)
사실관계	1925년 이전 Corning Glass Works는 검수직으로 주간에 여성만을 고용하고 있었다. 1925년과 1930년 사이에 야간작업을 하기 시작했는데, 당시 뉴욕과 펜실베니아 주법은 여성의 야간근로를 금지하고 있어, 야간작업에는 남성만을 고용하면서 여성에 비해 높은 임금을 지급하였다. 제2차세계대전 중에는 남성 노동력의 부족으로 여성이 야간작업을 하면서 높은 임금을 받는 경우가 있었다. 이후 일정한 조건 하에서 여성의 야간근로가 허용되었고, 동일임금법이 제정되어 Corning Glass Works에는 1964. 6. 11.부터 효력을 발하게 되었다. 피고 회사는 1966. 6. 1. 여성도 야간에 근로를 할 수 있도록 하였고, 1969. 6. 20. 단체협약을 통하여 새로운 직무평가를 도입하여 성별과 주간·야간 작업에 관계 없이 동일한 기본급을 지급하도록 하면서 다만 그 이전에 입사한 자에 대하여는 계속하여 높은 임금을 지급하도록 예외(Red Circle)를 두었다. 이에 노동부장관은 동일임금법 위반이라 하여 임금과 청산적 손해배상을 하도록 하였다.
하급심 판결결과	뉴욕 공장에 대하여는, 지방법원에서 손해배상을 인정하고, 제2순회법원에서 이를 지지하면서 다만 차별 철폐를 위한 피고 회사의 진지한 노력을 고려하여 배상액을 일부 감경하였다. 펜실베니아의 웰스보로(Wellsboro) 공장에 대하여는, 지방법원에서 동일임금법 위반을 부정하였고, 제3순회법원에서 이를 지지하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임급법에 따른 임금 차별 판단 - 동일임금법상 동일노동 판단과 관련하여 근로조건에 근무시간대가 포함되는지 여부 - 여성의 야간근로를 허용하면서도 기본급에 차이를 두는 경우와, 기본급을 동일하게 하면서 'red circle'을 인정하는 경우에도 동일임금법상 차별이 시정되었는지 여부
판결이유	하급심의 판결이 모순되는 두 사건은 병합심리되었다. 우선 차별이 인정되는지 여부와 관련하여 근무시간이 근로조건에 해당하는지 여부가 문제되었는데, 입법 과정을 살펴보면 처음에는 동일 업무 판단과 관련하여 '동일한 기술'을 규정하였다가 모호하고 불완전하다는 비판에 따라 '기술, 노력, 책임, 근로조건'으로 구체화하였음을 알 수 있

사건명	Corning Glass Works v. Brennan, 417 U.S. 188 (1974)
	는데, 이는 업무가치평가기준에 따른 것이므로, 그 해석에 있어서는 실제 산업관계에서 적용되는 의미를 고려하여야 할 것이라고 하였다. 그에 따라 근로조건은 물리적 환경과 위험을 의미할 뿐, 근무시간대는 이에 해당하지 않는다고 하였다. 결국 주간의 여성근로자와 야간의 남성 근로자는 본질적으로 동일한 업무를 수행하는 것에 해당된다는 것이다. 피고 회사가 밤에는 더 많은 작업이 요구된다는 주장을 하였으나, 이는 임금과 관련하여 중대한 영향을 미치는 요소가 아니므로 업무의 실질적 유사성이 인정된다고 하여, 주장을 배척하였다. 다만 주간과 야간의 근로가 동일하다는 것은 아니고, 야간 근로에 대하여 더 많은 보상을 하여야 하는 것이기는 하지만, 사안에서 남성만 야간 근로를 하여, 높은 임금 수준이 야간근로에 대한 보상인지, 성별에 따른 차별인지에 대하여, 피고가 야간근로에 대한 보상이라는 점을 입증하지 못하였기 때문에 차별이 인정되는 것이라고 하였다. 1966년 이후 여성의 야간근로가 가능해지고, 그 후 2년간 278명 중 152명의 여성 근로자가 야간근로를 하였다는 주장에 대하여, 문제는 그 이후의 동일한 취급이 아니라 차별취급이 회복되었는지 여부이며, 동일임금법의 취지가 교섭력이 취약한 여성 근로자를 보호하여 착취를 제거하고 인간다운 생활을 할 수 있도록 하는 것에 있음을 고려한다면, 임금률의 평등이 중요한 요소가 된다고 하였다. 따라서 기본급에 있어서 차이가 있는 이상 여전히 주간의 여성 근로자에 대한 차별이 인정된다고 하였다. 1969년 새로운 직무평가의 도입으로 차별이 시정되었다는 주장에 대하여, 'red circle'을 설정하여 기존 남성 근로자의 임금 수준을 보장하는 이상, 이는 이전에 이루어진 차별을 영속화 하는 것으로 여전히 차별이 인정된다고 하였다. 결국 대법원은 제2순회법원의 판결을 지지하고, 제3순회법원의 항소심 판결을 파기환송하였다.

사건명	Berry v. Borad of Supervisors of L.S.U. 715 F.2d 971 (5th Cir. 1983)
사실관계	Julia Elizabeth Berry는 루이지애나 주립대학에 부교수로 채용되면서 학기당 9시간의 강의를 하며, 학외 강의 등을 보장하기로 하였는데, 채용 후 대학 측에서는 학기당 18-21시간의 강의를 배정하였으며, 기타의 업무도 부과하였다. 이에 따라 Berry는 남성 교수와 같은 임금 외 수입을 얻을 수 있는 학외 강의 등을 할 수 없었고, 연구 등의 시간도 부족하였다. 대학 측은 채용 2년 후 근무실적 등을 문제삼아 재고용을 거부하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 노동시간은 동일임금법의 적용대상이 아니며, 동일임금법, 민권법, 루이지애나 주법 위반을 이유로 한 청구에 대해 제소기간이 도과하였으므로 각하하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법에 따른 임금 차별 판단 - 동일임금법이 임금 이외에도 적용되는지 여부 동일임금법, 민권법 제7편상 제소기간과 관련하여 계속적 위반이론의 적용 여부
판결이유	동일임금법의 적용대상과 관련하여, Berry는 입법 목적의 달성을 위하여 법문을 확대해석하여야 한다고 주장하였으나, 법원은 동일임금법은 공정노동기준법(Fair Labor Standards Act)의 일부로서 제정된 것으로, 우선적으로 그 정도가 심각한 임금 부분의 차별부터 시정하기 위해 제정한 것이 입법자의 의도이고, 판례도 임금 차별에 국한하여 적용하고 있으므로, 근로시간과 관련하여서 동일임금법을 적용할 수는 없고, 민권법 제7편의 적용만이 가능하다고 하였다. 그러나 당사자의 청구를 임금과 관련된 것으로 선해할 수 있는 경우에는 동일임금법이 적용될 수 있다 할 것인데, 사안의 경우 Berry가 동일한 임금을 받으면서 더 많은 수업을 하고, 학외수업을 할 수 없었다고 주장한 것을 임금차별의 주장으로 볼 수 있으므로, 이에 대하여 지방법원에서 심리하도록 하여 이 부분을 환송하였다. 제소기간과 관련하여, 동일임금법 위반 주장은 1977. 10. 12. EEOC에 제소하였는데, 근로관계가 1977. 5. 21까지 계속되었기 때문에 180일

사건명	Berry v. Borad of Supervisors of L.S.U. 715 F.2d 971 (5th Cir. 1983)
	의 제소기간을 지킨 것이며, 근로시간과 관련한 주장은 민권법 제7편의 제소기간과 관련하여 계속적 위반이 인정되는지 여부에 따라 결론이 달라질 것인데, 이에 대하여 지방법원에서 심리하도록 하여 환송하였다. 루이지애나 주법 위반과 관련하여서는 제소기간 도과를 인정한 지방법원의 판단을 인정하였다.

사건명	Ryduchowski v. Port Arthority of N.Y. and N.J., 203 F.3d 135(2d Cir.), 530 U.S. 1276(2000)
사실관계	Danuta Ryduchowski는 폴란드 출신으로 1988년부터 1995년까지 Port Authority에서 엔지니어로 일하였다. 1991년 그녀의 업무 평가는 1990년에 비해 하락하였고, 이에 불복하여 항의하자 평가 성적이 상향된 적이 있었다. 1992년 이후로도 업무평가 성적은 계속 좋지 않게 나왔다. 수석 엔지니어였던 Mr. Woods는 그녀를 좋게 생각하지 않아 업무에 대하여 안좋은 평가를 해 왔고, Buttling이 여성차별적 발언을 한 적도 있었다. 1993년 Jeffrey Lopez가 입사하였는데, 그와 비교하여 Ryduchowski의 업무평가와 임금 인상은 항상 낮았으며, 수석 엔지니어 자리가 났을 때, 그녀에게는 기회조차 주어지지 않았고, Lopez가 승진하였다. 이에 Ryduchowski는 1995년의 승진과 관련하여 민권법 제7편 위반, 1994년과 1995년의 임금 인상과 관련하여 동일임금법 위반을 주장하여 법원에 제소하였다.
하급심 판결결과	지방법원에서는 배심은 승진과 관련하여서는 원고의 주장을 인정하지 않았고, 1994년의 임금 인상과 관련하여서는 이를 고의적 위반이라 볼 근거가 없기 때문에 2년의 기간이 제소기간이 적용되므로 제소기간 도과로 부적법하고, 1995년의 임금 인상과 관련하여서는 원고의 주장을 인정하였다. 그러나 법원은 원고에게 유리한 배심원 평결을 배척하고, 임금 차별이 실적제에 의하여 정당화된다고 하여 청구를 기각하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임급법에 따른 임금 차별 판단 - 동일임금법상 임금차별을 정당화하는 사유로서 실적제가 유효하기 위한 요건
판결이유	항소법원은 우선, 실적제가 유효하기 위해서는 우선적으로 능력에 기반해야 하며, 직위에 대한 급여의 정도, 출결사항 등을 고려할 수 있고, 자동적으로 임금이 인상되지 않아야 한다고 아니라고 하면서, 차별을 정당화하기 위한 실적제는 유효하여야 하는데 이는 제도의 설정 뿐만 아니라 제계적으로 관리된다는 점에 있어서도 유효하여야 한다고 하였다. 그 판단 기준으로 다른 순회법원의 판결을 참고하면, 사전결정된 기준에 따를 것, 근로자가 실적제에 대해 알고 있을 것, 성에 따라 결정되는 것이 아닐 것이 요구된다고 하고, 임금 차별을 정당화하는 요소에 대한 사용자의 입증책임은 무거운 것이라 하였다.

사건명	Ryduchowski v. Port Arthority of N.Y. and N.J., 203 F.3d 135(2d Cir.), 530 U.S. 1276(2000)
	배심의 평결은 근거가 없거나 명백히 부당한 경우에만 배척할 수 있는데, 이와 관련하여 보면, 사안의 경우 차별 사실은 명백하며, 실적제가 출결, 연봉 수준 등을 고려하도록 하고 있지만, 실제로 이를 고려하였다는 입증이 없고, 등급 산정이 정당하다는 피고측 주장의 근거 자료가 제출되지도 않았고, 상관의 성에 따른 편견 때문에 모든 근로자에게 평가 기준이 일률적으로 적용된 것이 아니며, 의사소통 능력의 문제를 이유로 한 피고측의 주장도 인정되지 않는 점에서, 배심원 평결은 증거에 의해 뒷받침되고 있다고 하였다. 피고 측은 임금차별이 능력에 따른 것으로 정당화되며, 원고가 업무평가에 만족하였고, 실적제의 운영은 문제되는 것이 아니라는 주장을 하였으나, 법원은 능력차에 대한 부분은 인정되지 않고, 차별 피해자의 만족 여부는 정당화 사유가 될 수 없으며, 실적제의 설정 이외에 체계적 관리 역시 문제가 되는 것이라 하여 피고의 주장을 모두 배척하였다. 결국 항소법원은 원심을 파기하여 배심 평결을 인정하고, 원고의 손해액을 산정하도록 하여 사건을 환송하였다. 이에 피고가 대법원에 상고하였는데, 대법원은 상고를 기각하였다.

사건명	Futran v. Ring Radio Co., 501 F.Supp. 734 (N.D. Ga. 1980)
사실관계	Alexandra (Sasha) Futran은 1977년 9월 12일 RING 라디오에 토크쇼 호스트로 고용되었다. 그녀는 12,000 달러의 연봉과 업무 평가에 따른 임금 인상을 받도록 되었는데, 이는 같이 채용되어 실질적으로 동일한 업무를 수행하였던 Wallis "Chip" Wood가 21,000 달러의 연봉과 1,500 달러의 이주지원금을 받는 것보다 적은 것이었다. 과거 경력상 Wood의 직업 안정성이 높다고 하지만 그가 방송 관련 경력이 있는 것은 아니었다. Futran이 몇 주 일한 후 서면으로 계약을 체결하려고 했을 때, 회사는 이전의 합의와 다른 내용의 계약을 요구하였고, Futran은 이를 거절하였다. Futran은 1978년 1월의 업무평가에 따라 300 달러의 보너스를 받았지만, 나중에 두 분야에서 보너스를 더 받을 수 있었음에도 받지 못한 것을 알았다. 그녀가 이에 대해 Mr. Davey에 문의하였지만, 그는 그녀의 업무 수행이 만족스럽지 못하다고 하였다. 그러나 방송국에서 그녀의 업무에 대한 평가는 매우 좋았다. 1978년 3월 31일 기본적으로 사무직원의 업무를 하도록 요구받았고, 그녀는 이를 거절하면서 이는 차별적인 것이라고 하였다. 결국 그녀는 해고되었다.
하급심 판결결과	자방법원은 이전 경력을 이유로 한 임금 차별은 동일임금법에 의하여 정당화되지 않고, 시장상황이론은 동일임금법상 정당화사유가 아니며, 동일임금법 위반은 민권법 제7편 위반에도 해당한다고 하여 손해배상을 인정하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법에 따른 임금 차별 판단 – 성 이외의 다른 요소로 인한 차별의 해석 민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 – 동일임금법 위반이 민권법 제7편 위반에도 해당하는지 여부
판결이유	Mr. Wood와 Ms. Futran이 본질적으로 동일한 업무를 수행하였음은 명백하며, 연간 9,000 달러의 임금을 적게 받았으므로, 일응의 입증이 성공하였고, 이에 대해 사용자가 이를 정당화할 사유를 입증하여야 한다. 피고는 Mr. Wood의 배경이 더 나은 직업 안정성과 사회활동을 보여주고, 링마스터로서 출연자를 대하는 상당한 잠재력을 보여주었으며, 방송광고를 통해 더 많은 수익을 가져다 줄 수 있음을 주장하였다. 법원은 이와 같은 사실은 인정하였지만, 그렇다고 하더라도 Mr. Wood와 Ms. Futran 사이의 큰 임금 격차를 정당화할 수는 없다고 하였다. 방

사건명	Futran v. Ring Radio Co., 501 F.Supp. 734 (N.D. Ga. 1980)
	송 시간대의 차이를 인정하더라도 법원은 동일한 결론에 도달하였겠지만, 법원은 이를 인정하지 않았다. 이전의 임금 수준은 역사적인 성 차별을 영속화하는 것으로 차별을 정당하화는 요소가 될 수 없다. 원고는 청산적 손해배상도 청구하였는데, 피고는 고의적 차별이 아니었음을 입증하지 못하였고, 결국 9,000 달러의 청산적 손해배상도 인정되었다. 동일임금법 위반은 민권법 제7편의 위법에도 해당하는데, Futran이 추가로 받았어야 할 5,000 달러에서 1,315 달러만을 받았기 때문에, 3,685 달러의 임금 체불이 인정되었다. 법원은 사무직원이 해야 할 업무를 여성에게만 요구하는 것 역시 차별이며, 그녀가 이를 거절한 것을 이유로 한 해고가 민권법 제7편 위반임이 인정되지만, 이미 Futran의 청구를 모두 인정하였기 때문에 추가적인 배상은 인정하지 않았다.

사건명	Melani v. Board of higher Education of New York, 561 F.Supp. 769 (S.D.N.Y. 1983)
사실관계	Lilia Melani는 뉴욕시립대학교에 교수, 강사 등과 행정, 서비스 직원을 포함하는 전문교육직원(professional instructional staff)으로 채용되었는데, 비슷한 상황의 남성 직원에 비해 적은 임금만을 받고 있다고 하여 법원에 제소하였다. ISP 테이프 상의 기록에 따르면, 민권법 제7편이 적용되는 1972년 이후 고용된 남성 근로자가 여성 근로자에 비해 연간 3,530 달러를 더 받으며, 임금에 영향을 미치는 다른 생산성관련 요소들을 고려하는 경우 1972년 이후 고용된 남성 근로자는 대략 1,600 달러를 더 받는다고 나타났다.
하급심 판결결과	지방법원은 피고가 원고의 증거자료를 반박하지 못하므로 통계적 증거에 의한 차별을 인정하고, 피고가 차별 사실을 부정하지 못하였다고 하여 원고 승소 판결을 내렸다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별의 판단 - 차별의 인정과 관련하여 통계적 증거의 인정 여부
판결이유	민권법 제7편의 임금차별이 인정되기 위해서는 사용자의 차별의도가 인정되어야 하는데, 원고가 이를 입증하기 위하여 사용한 통계적 증거가 특히 문제되었다. 원고 측에서는 ISP 테이프 상의 기록을 바탕 통계적 증거를 통해 이를 입증하려고 하였다. 피고는 통계적 증거로 차별의도를 입증할 수 없다는 주장을 하였으나, 법원은 대법원 판례에 비추어 가능한 것이라 하였다. 원고가 제출한 통계자료와 관련된 피고의 주장에 대해, 임금에 영향을 미치는 다양한 생산성관련 요소들을 고려하지 않았다는 주장에 대하여, 이를 충분히 고려하고 있다는 원고 측의 주장을 받아들였다. 각 직무의 분류가 적절하지 못하다는 주장에 대하여는 동일한 직무만이 아니라 유사한 직무에 대하여는 함께 분류할 수 있다 하여 역시 피고의 주장을 받아들이지 않았다. 임금에 영향을 미치는 학문적 성과 등을 고려하지 않았다는 주장에 대하여는, 고용 이후의 논문발표, 교수평가, 위원회 업무 등과 같이 사용자의 차별에 의해 영향을 받을 수 있는 요소를 포함시켜서는 안 되고,

사건명	Melani v. Board of higher Education of New York, 561 F.Supp. 769 (S.D.N.Y. 1983)
	고용 이전의 연구성과와 경력은 통계에서 이미 고려하고 있으며, 설사 이를 빠뜨렸다 해도 임금 산정에 중요요소가 아니므로 역시 문제되지 않는다고 하였다. 여성의 경우 출산, 육아 등으로 인한 휴가를 고려하여야 하기 때문에 근속연수를 요소로 고려하는 것은 부당하다는 주장에 대하여 이는 원고의 주장을 반박하는 한 요소는 될 수 있지만, 이것만을 이유로 원고의 주장을 배척하기에는 불충분하다고 하였다. 시장상황을 고려하여야 한다는 주장에 대하여, 민권법 제7편은 모든 요소를 고려하도록 하고 있는 것은 아니므로, 이에 대한 피고의 주장은 타당하지 않으며, 시장상황을 고려하도록 한 Wilkins v. University of Houston 사건은 원고가 총량적 증거만을 제출한 것으로 통계적 증거를 제출한 본 사건에 적용될 수는 없는 것이라 하였다. ISP 테이프 기록의 오류와 일부 기록의 누락을 이유로 한 피고의 주장에 대하여, ISP 테이프는 가장 신뢰성 있는 자료이며, ISP 테이프에 일부 기록의 누락되었다 하더라도 전체적인 판단에는 영향을 미칠만한 것이 아니라 하였다. 민권법 제7편이 적용되는 1972. 3. 24. 이전의 기록이 반영되었다는 주장에 대하여, 법 시행 이전의 사정이 이후의 상황에도 여전히 영향을 미치는 경우 이를 고려할 수 있다 하여 피고의 주장을 배척하였다. 차별취급을 부정하기 위해 제출한 피고의 자료는 생산성과 관련된 다양한 요소를 고려한 통계적 증거도 아니고, 대상의 선정과 분류에도 문제가 있기 때문에, 피고의 입증이 충분하지 못하다고 하였다. 결국 법원은 민권법 제7편에 위반한 차별을 인정하고, 각 당사자에게 30일 이내에 손해액을 산정하여 제출하도록 하였다.

사건명	EEOC v. Penton Industrial Publishing Co., 851 F.2d 835 (6th Cir. 1988)
사실관계	Debra Haskell과 Victoria Jackson은 각각 1977. 9. 12.과 1977. 11. 17 Penton Industrial Publishing Company에 보조편집인(assistance editor)으로 고용되었다. 이들은 각각 1978. 11. 17.과 1979. 11. 23. associated editor로 승진하여 월 1,000 달러와 914 달러의 임금을 받았다. 1979. 3. 29 Keith Richard가 associated editor로 일하게 되었는데, 그가 받은 월 1,625 달러는 동급 및 상급 여성 직원보다 높은 임금이었다. Haskell은 1980. 2. 1. 수석 편집인(senior editor)로 승진하여 월 1,333 달러의 임금을 받았는데, 부하직원인 Richard는 월 1,735 달러를 받았다. 1981. 1. 9. Richard가 해고된 후 그와 같은 사례가 더 있지는 않았다. 1972. 4. 2. Haskell이 해고될 때의 임금은 월 1,470 달러였고, 1982. 11. 30. 계약을 연장한 Jackson의 임금은 월 1,657 달러였다. Haskell은 해고 28일 후인 82. 4. 30. EEOC에 임금차별을 이유로 제소하였고, 1984. 3. 16. EEOC가 피고를 민권법 제7편과 동일임금법 위반을 이유로 법원에 제소하였다. 제소 시점은 Haskell의 해고로 부터는 2년 내였지만, Richard 해고로부터는 3년이 지난 시점이었다.
하급심 판결결과	지방법원에서는 2년의 제소기간을 적용하여, 제소기간이 도과하였다고 하여 부적법 각하하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편과 동일임금법에 따른 임금 차별의 판단 – 3년의 제소기간이 적용되기 위해 계속적 차별 법리가 적용되기 위한 요건
판결이유	EEOC는 계속적 차별이므로 제소기간이 3년이 되어야 한다고 주장하였는데, 비록 Richard의 해고 이후 유사한 사례가 없었지만, Richard 만큼의 임금을 지불하지 않은 것이 차별이며, 따라서 마지막으로 임금을 지불한 시점을 기준으로 제소기간을 판단해야 한다고 하였다. 항소법원은 이에 대하여 종래 대법원에서 인정되는 계속적 차별의 법리는 차별적인 행위가 현재도 계속되고 있는 경우와, 장기적이고 명백한 차별적 정책으로 인한 경우로 한정된다고 하면서, 특히 두 번째 경우와 관련하여 단일한 차별적 사례 제시만으로는 부족하고, 의도적 차별이 해당 집단에 대하여 계속적으로 행하여졌음을 입증해야 한다고 하였

사건명	EEOC v. Penton Industrial Publishing Co., 851 F.2d 835 (6th Cir. 1988)
	다. 따라서 Richard와 관련된 하나의 사례만으로는 계속적 차별을 인정할 수 없다고 하였다. EEOC는 법원이 계속적 차별의 세 번째 유형을 인정하여야 한다고 주장하였는데, 과거 남성 근로자에게 지급된 임금보다 현재 여성 근로자가 더 적은 임금을 받는 경우 계속적 차별이 된다는 것이었다. 이에 대하여 항소법원은 이와 같은 해석은 사용자의 비용 절감 노력을 무위로 돌릴 수 있고, EEOC가 제시한 해석지침들은 본 사안과 같이 동시에 근무한 근로자들 사이에서 적용되는 것도 아니며, 제소기간 제한의 법리를 사실상 무의미하게 만드는 것으로 받아들일 수 없다고 하였다. 결국 항소법원은 항소를 기각하였다.

사건명	Glenn v. General Motors Corp., 841 F.2d 1567 (11th Cir.), cert. denied, 488 U.S. 948 (1988)
사실관계	Sheila Ann Glenn, Patricia Johns, Robbie Nugent는 GM에 입사하여 자재관리부에서 근무하였다. Nugent는 고용 당시 무직이었고, Glenn과 Johns는 월급을 받는 비서직이었다. 반면에 남성 근로자는 이전에 시간급을 받던 자들이었다. Nugent는 1975년 고용되었을 때 월 600 달러를 받았는데, 그보다 2달 늦게 입사한 Richard Tanley는 월 660 달러의 임금으로 시작했다. Glenn과 Johns는 1981년 2월 고용되어 각 1441.44 달러와 1316.64 달러의 월급을 받았는데, 2달 늦게 입사한 Billy White의 월급은 1656.46 달러였다. 그리고 1985년에 이르기까지 원고들은 모두 가장 낮은 임금을 받는 남성 근로자보다도 적은 임금을 받았다. 이에 따라 동일임금법상 임금차별을 이유로 제소하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 차별이 인정되고, 이를 정당화하는 사유가 없으며, 고의적 차별로 3년의 제소기간이 적용된다고 하면서 손해배상과 원고의 비용을 배상하도록 판결하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법에 따른 임금 차별 판단 - 성 이외의 사유로 인해 차별이 정당화될 수 있는 사유 - 고의성의 판단 기준 증인에 대한 소송비용 배상 인정 여부
판결이유	차별의 입증과 관련하여, 남성 근로자는 청사진으로 주문받은 물건을 다루기 때문에 특별한 기술을 요한다는 주장에 대하여 법원은 GM이 다른 물건을 다루는 부서에 대하여 임금을 달리 지급한 바 없기 때문에 이와 같은 주장은 받아들일 수 없다고 하였다. 그리고 차별의 일응입증과 관련하여 업무의 본질적 동일성 여부가 문제되는 것이지, 기술, 자격 등이 문제되는 것은 아니므로, 사안의 경우 차별의 일응입증이 성공한 것으로 보았다. 피고 회사측에서는 정책적 이유를 성 이외의 사유로 인한 차별로 주장하였는데, 이와 같은 차별은 임금 삭감의 필요성이라는 회사 차원의 정책에 따라 남성 근로자들이 시간제에서 월급제로 변경하기 위한 조치라고 주장하였다. 이에 대하여 법원은 그와 같은 임금 차별은 정책이라기보다는 관례일 뿐이며, 그와 같은 관례는 불법적인 것이라고 하였다.

사건명	Glenn v. General Motors Corp., 841 F.2d 1567 (11th Cir.), cert. denied, 488 U.S. 948 (1988)
	피고는 시장상황이론을 정당화사유로 주장하였지만, 대법원이 이를 성 이외의 사유로 인한 차별로 보지 않음에 비추어 인정할 수 없다고 하였다. 피고는 이전임금수준을 차별의 정당화 사유로 주장하였는데, 법원은 '성 이외의 사유로 인한 차별'이라는 정당화 사유는 입법사적으로 볼 때 동일한 직업의 독특한 특성에서 유래하는 차별에 적용되는 것이라 하면서, 경력, 직업훈련, 능력, 사업과 관련된 환경 등이 이에 해당된다고 하였다. 따라서 경험, 배경과 같은 채용 이전의 사유는 이에 포함될 수 없고, 이전임금 역시 그 사유가 되지 못한다고 하였다. 이와 같은 판시가 Covington v. Southern Illinois University 사건과 모순되는지 의문이 들 수 있으나, 당해 판례는 입법의도를 무시하고 시장상황이론을 적용한 것으로 이를 따를 수 없다고 하였다. 제소기간과 관련하여 '고의적 위반'의 의미는 위반이 있음을 알거나 의심할 수 있었던 증거가 있었던 경우라고 하면서 특히 청산적 손해배상과 관련하여서는 징벌적 성격이 있는 것으로 입법목적을 고려하여 해석하여야 할 것이라고 하였다. 사안과 관련하여 항소법원은 법원이 부정하여온 시장상황 이론을 원용한 점에서 부주의를 인정하여 고의성을 인정한 지방법원의 판결에 동의하면서, GM이 차별을 주장하는 근로자에 대하여 보복적으로 사직서를 제출받아온 사실은 그 자체로 고의적인 것이 된다고 하였다. 따라서 청산적 손해배상을 인정하고 제소기간을 3년이라고 본 것은 정당하다고 하였다. 다만 소송비용의 배상과 관련하여 전문 증인에 대한 비용상환에 대하여는 법문상 명백한 근거가 없기 때문에 이를 인정한 부분에 대하여는 파기환송한다고 하였다. GM측이 대법원에 상고하였으나, 대법원은 상고를 기각하였다.

사건명	Lavin-McEleney v. Marist College, 239 F. 3d 476 (2d Cir. 2001)
사실관계	Barbara Lavin-McEleney는 1976년 Marist 대학에 형사정의론 교수로 채용되어, 1981-82년에 종신직이 되었고, 1984-85년에는 조교수가 되었다. 1976년과 1989년 사이에 성과에 따른 임금 인상은 있었지만 정교수가 되지는 못하였다. 1989. 5. 15. 31,788 달러의 임금을 받던 원고가 피고 대학에 임금에 대한 불만을 제기하였으나, 대학측은 이를 인정하지 않았다. 1992년 다시 불만을 제기하면서 원고는 조사위원회를 구성하였고, 1994년 조사보고서가 제출되었다. 그러나 총장이었던 Dr. Dennis Murray는 원고가 정당한 대우를 받고 있다고 주장하였고, 이에 원고는 EEOC에 제소하였으며, 이후 법원에 제소하면서 민권법 제7편 위반도 함께 주장하였다.
하급심 판결결과	지방법원에서 동일임금법 위반의 차별을 인정하여 체불임금 상환, 청산적 손해배상, 변호사 보수와 소송비용의 배상을 인정하였다. 그러나 배심은 동일임금법 위반이 고의적이지 않다고 하면서 이 경우 민권법 제7편 위반 여부를 판단하지 않도록 한 것에 따라 민권법 제7편 위반 여부는 판단하지 않았다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법에 따른 임금 차별 판단 - 다른 학부의 교수를 대상으로 임금 차별을 판단할 수 있는지 여부 - 특정인은 비교대상으로 선정한 경우 통계적 증거의 사용 동일임금법상 고의성 부정되는 경우 민권법 제7편을 판단하지 않은 것이 명백한 오류인지 여부
판결이유	피고가 차별 인정과 관련하여 항소하고, 원고가 민권법 제7편에 대한 판단유탈을 이유로 부대항소하였다. 원고는 다른 학부인 남성 생물학 교수 Dr. White를 비교대상으로 선정하였는데, 이에 대하여 피고는 비교 대상 선정이 부적절하다고 주장하였다. 법원은 피고가 인용한 Fisher v. Vassar Coll. 판결은 직무 동일성을 인정할 다른 증거의 제출이 없는 경우 다른 학과의 교수와 비교하는 것은 부적절하다는 것으로, 통계적 증거를 제출한 본 사안에는 적용될 수 없는 것이며, 원고측 증인은 피고 대학에서 학과에 따른 임금이 차이가 없다는 증언을 한 점, 원고와 동일한 학과 내에는 적절한 비교대상이 존재하지 않은 점을 고려하면, 비교대상 선정은 적절하였다고

사건명	Lavin-McEleney v. Marist College, 239 F. 3d 476 (2d Cir. 2001)
	하였다. 일응입증과 관련하여 제4순회법원은 통계적인 평균을 비교 대상으로 하는 것 뿐만 아니라 특정인을 비교대상으로 하는 것도 가능한 것이며, 그와 같은 경우 독립된 사안은 충분한 증거가 되지 못하기 때문에 통계적 증거가 요구된다고 한 바 있다. 사안의 경우에서도 상소법원은 여러 비교대상이 있을 때 단순히 가장 많은 임금을 받는 자와 비교하는 것은 타당한 결과를 도출할 수 없기 때문에 적절하지 않다고 하면서, 통계적 증거에 따르면 원고측 자료에서는 남성 근로자가 50,640 달러, 피고측 자료에서는 50,696 달러의 임금을 받는 것으로 나타났는데, 실제 비교대상이었던 Dr. White는 그보다 적은 46,168 달러의 임금을 받고 있었기 때문에 문제되지 않는다고 하였다. 원고의 부대항소와 관련하여 특별 평결을 사실심 전에 다투지 않은 경우 항소심 법원은 평결에 명백한 오류가 있는지 여부만을 심리하게 된다. 동일임금법과 민권법 제7편은 민권법 제7편 위반의 요건으로 차별의도를 요하지만, 사실상 유사한 것으로 조화롭게 해석하여야 하며, 동일임금법상 고의적 위반이 부정된다고 하여 민권법 제7편의 차별의도가 인정되지 않는다고 할 수는 없지만, 양 법의 유사성과 법정에서 이의제기도 없었던 점을 고려하면 명백한 오류라고 볼 수는 없다고 하였다. 결국 원심 판결을 모두 인용하였다.

사건명	Aldrich v. Randolph Central School Dist., 963 F.2d 520 (2d Cir.) cert. denied, 506 U.S. 965 (1992)
사실관계	Cora Aldrich는 Randolph Central School District에 청소부로 채용되었다. 채용시 Cattaaraugus County Civil Service Commission이 시행하는 공무원채용법에 따라야 하는데, 위원회는 채용시험, 직업분류 등을 하고 있다. 1982년 9월 Aldrich는 정규직 청소부로 일을 시작하였는데, 청소부는 규정상 요건을 충족하면 누구나 채용 가능하였으며, 모든 청소부는 여성이었다. Aldrich는 2명의 남성 경비원과 함께 일하였는데, 경비는 시험을 통하여 상위 성적을 얻은 자를 채용하도록 되어 있었다. 경비직의 월급이 더 높았으며, 여성도 경비직에 지원할 수 있었다. Aldrich도 과거 경비직에 지원하여 불합격된 바 있었다. Aldrich는 청소부 일을 하면서, 사실상 경비와 동일한 업무를 수행하고 있다면서 직업분류 대한 불만은 위원회에 제기하였는데, 위원회는 이를 받아들이지 않았다. 1985년 2월에는 New York State Division of Human Rights에 차별을 주장하였으나 받아들여지지 못하였다. 그 해 8월 주말에 석면을 제거하는 초과근무를 할 것인지 여부에 대하여 Aldrich에게는 물어보지 않았고, 그녀는 이 것이 보복적 처사라고 하면서 1985년 9월 다른 NYSDHR과 EEOC에 제소하였으나 역시 받아들여지지 않았다. 이에 법원에 임금 차별이 동일임금법 위반이고, 채용시험과 직업분류, 보복적 처사가 민권법 제7편 위반이라 하여 법원에 제소하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 채용시험과 직업분류를 통해 차별에 대한 피고의 방어가 성공하였고, 따라서 임금 차별은 성 이외의 요소로 인한 것이고 다른 증거가 없다 하여 피고측의 즉결심 주장을 받아들였는데, 원고가 이에 불복하여 항소하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법에 따른 임금 차별 판단 – 직업분류시스템이 성 이외의 요소로 임금 차별을 정당화할 수 있는지 여부 민권법 제7편에 따른 차별 취급 판단 – 채용시험과 보복적 처사가 민권법 제7편 위반으로 인정되는지 여부
판결이유	즉결심은 사실문제에 대한 의문이 없는 경우 가능하다 할 것이다. 그런데, 문제는 직업분류체계를 통해 차별을 정당화할 수 있는지 여부이다. 피고는 직업분류시스템이 성 중립적이라 하여 주장하였는데, 항소심법원

사건명	Aldrich v. Randolph Central School Dist., 963 F.2d 520 (2d Cir.) cert. denied, 506 U.S. 965 (1992)
	은 동일임금법의 제정 과정을 살펴보면 의회는 특히 중립적으로 보일 수 있는 직업분류를 차별의 유효한 정당화 사유로 보는 것을 반대하였다는 것을 알 수 있다고 하면서, 직업분류시스템이 다른 법률상 정당화 요소에 근거하고 있다는 것을 입증할 필요가 있다고 판시하였다. 다른 법원도 이와 같은 입장에서 판시하고 있고, 다만 제8순회법원의 판례는 이에 반하는데 이와 같은 태도는 받아들일 수 없다 하였다. 따라서 직업분류시스템만을 근거로하여 차별을 부정한 지방법원의 태도는 동일임금법의 법리를 오해한 것이므로, 지방법원은 동일임금법 위반 여부를 심리하여야 한다고 하였다. 실질적인 동일 업무 여부와 관련하여 경비직은 보일러 수리와 배관 수리 등을 하므로 다른 업무라는 주장에 대해, Aldrich의 상관이 제출한 진술서에 따르면, 보일러 수리 교육 여부는 불문하고 있으며 그녀도 보일러 유지 업무를 수행해 왔다는 점, 배관 수리에 있어 Aldrich가 보조를 해 왔다는 점을 알 수 있는데, 이에 따르면 합리적이 배심이라면 업무의 실질적 동일성을 인정할 수 있을 것이라 하였다. 시험 성적과 관련된 문제는 원고가 동일임금법 위반을 주장하였고, 전술한 것처럼 이를 인정할 수 있는 이상, 특별히 문제되는 것은 아니라 하였다. 원고를 경비직으로 채용하지 않은 것이 민권법 제7편 위반이라는 주장에 대하여는 채용시험이 특별히 여성에게 불리하다는 입증이나 기준을 차별적으로 적용하였다는 입증이 없고, 다른 통계적 증거도 없는 이상 차별을 인정할 수 없고, 직업분류시스템에 대하여도 동일한 결론에 도달하며, 피고의 차별의도도 입증되지 않았기 때문에, 원심이 즉결심에 회부한 것은 정당하다고 하였다. 보복조치가 민권법 제7편 위반이라는 주장에 대하여, 관리자가 청소부가 석면 제거에 필요한 기계 조작 등을 할 수 있다는 것을 몰랐고, 이를 알았더라면 초과근로여부를 물어보았을 것이라 하고 있는 점에서 역시 원심의 결정이 타당하다고 하였다. 이에 대하여 대법원에 피고는 대법원에 상고하였는데, 대법원은 상고를

사건명	Aldrich v. Randolph Central School Dist., 963 F.2d 520 (2d Cir.) cert. denied, 506 U.S. 965 (1992)
	기각하였다. 이에 대하여 동일임금법 해석에 있어서 항소법원간의 견해 차이에 대하여 해명하기 위하여 환송하여야 한다는 반대의견이 있었다.

사건명	Korte v. Diemer, 909 F.2d 954 (6th Cir. 1990)
사실관계	Sheila J. Korte는 Putnam County Ohio Sheriff's Office의 부보안관으로 1977년 9월부터 1985년 4월까지 근무하였다. 그녀를 채용한 Robert Beutler는 그녀와 친한 사이였는데, 84년 선거에서 Ronald Diemer에게 패하였다. Korte는 사복근무를 하면서 청소년과 가정내폭력 문제 등에 대하여 조사의 상당 부분을 담당하였고, 지역사회에 이와 관련된 조언도 하고 있었다. 이 시기동안 그녀와 함께 일한 남성 조사관은 3명이었는데, 그녀보다 높은 임금을 받았다. Korte는 사복근무에 따른 의복수당을 청구하여 받고 있었는데, Diemer가 당선된 후인 1985년 1월 하순 이를 청구하였으나, 구체적인 항목을 제출할 것을 요구받았고, Diemer는 옷에 대한 조사를 하겠다고 통보하였으나, 그녀가 이를 하지 않아 수당을 받지 못하였다. 1985. 1. 23. 조사관이 밤에 관용차를 보유하지 못하게 함에 따라 그녀는 차를 이용할 수 없게 되었다. 같은 해 2. 22. 차별에 대한 불만을 언급하였고, 3. 20. Ohio Civil Right Commission과 EEOC에 성 차별을 이유로 제소하였다. 1985. 3. 27. 수사부 폐지 계획이 승인되었고, 2명이 순찰대장으로 승진할 수 있었는데, Korte가 이에 지원하였으나, 2명의 남성이 그 자리에 발령이 났다. 이들은 Korte보다 전체적인 능력은 부족하다고 보였지만 순찰 경력이 더 많았고, 이전에 Diemer와 함께 근무한 적이 있는 자들이었다. 1985. 4. 5. 부가 폐지되었고, 4. 21. 사무실과 열쇠를 반납하도록 요구받았는데, 일부 남성 조사관은 열쇠를 다시 받았지만 Korte는 그렇지 못하여 건물 출입시 곤란을 겪었다. 1986년 2월, Korte는 Allen County (Ohio) Department of Human Services의 특별보좌관이 되기로 하였는데, 보안관 Harrod는 Diemer와 이야기를 한 후 이에 대하여 싫은 기색을 보였다. 그녀를 채용하기는 하였으나 업무 수행에 필요한 총기 소지 허가를 종종 거부하였다. 1986. 4월 EEOC에 연령 차별과, 이전에 EEOC에 제소한 것에 대한 보복을 이유로 2번째로 제소하였다. 1986. 7. 30. EEOC가 차별을 인정하고 조정을 시도하였으나 성립되지 못하였고, Korte는 1986. 10. 3. 법원에 동일임금법, 연령차별금지법, 민권법 제7편 위반을 이유로 제소하였다.
하급심	연령차별금지법에 대한 청구는 원고가 취하하였고, 동일임금법 위반에

사건명	Korte v. Diemer, 909 F.2d 954 (6th Cir. 1990)
판결결과	대하여는 배심 평결을 거쳤는데, 배심은 차별을 인정하고, 2,624 달러의 손해를 인정하였다. 민권법 제7편에 대한 청구에서는 동일임금법 위반에 대한 배심 평결에도 불구하고, 법률상 요건의 차이로 인하여 기속력이 없다고 하면서, 차별의도가 입증되지 않았기 때문에 지방법원은 청구를 기각한다고 하였다. 의복수당 미지급에 대하여는 차별이 인정되지 않고, 승진과 관련하여서는 남성 수사관의 순찰 경력 때문에 정당화되며, Harrod에게 한 부정적인 언급은 보복적인 동기에서 비롯된 것이 아니라고 하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법상 차별을 인정한 배심 평결이 민권법 제7편 위반 판단에도 적용되는지 여부
판결이유	Korte는 배심의 평결이 민권법 제7편의 판단도 기속한다고 주장하면서 항소하였다. 동일임금법과 민권법 제7편은 유사한 법규로서, 같은 사실에서 문제가 유래하는 경우 동일임금법 위반이 곧 민권법 제7편 위반인지가 문제되는데, 민권법 제7편 위반이 성립하기 위해서는 동일임금법과 달리 차별의도가 있어야 하기 때문이다. 이에 대한 각 항소법원의 입장은 모순되어 있었는데, 제6순회법원은 이에 대하여 원고의 주장을 인용하였다. 양 법규의 차이를 지나치게 기술적인 것으로 보아, 하나의 법에 따라 차별이 인정된다면 다른 법상 차별에 대해서도 동등하게 볼 수 있고, 따라서 동일임금법에 대한 배심의 평결은 민권법 제7편 판단에 대하여도 법원을 기속한다고 한 것이다. 따라서 원심을 파기 환송하였다.

사건명	Gandy v. Sullivan County, 24 F.3d 861 (6th Cir. 1994)
사실관계	Rosmarie Gandy는 78년부터 Sullivan County의 서기로 일했다. 1979년부터 1982. 6. 30. 까지 그녀는 County's Safety and Insurance Department의 Claims Representative로 있했고, 1973. 7. 1.부터 재판시까지 County의 "Safety Director" 자리를 맡았다. 그녀가 Safety Director가 되기 약 18개월 전 County는 Steven Lawson을 "Assistant Safety Director and Community Development Project Coordinater"로 고용하였었는데, 그가 Risk Manager로 승진한 후 Gandy가 그 일을 맡게 되었다. County의 임금제도는 임금이 가장 적은 A부터 P 까지 분류되었는데, Safety Director인 Gandy는 E등급이었고, 1984년 F 등급이 되었다. 그러나 전임자였던 Lawson은 K등급이었고, 승진 후에는 M 등급이 되었다. Gandy가 Safety Diretor가 되었을 때 Lawson는 E 등급을 받을 것이고, 업무 수행을 잘 하면 K 등급을 받을 것이라 하였다. 83년 이후 Lawson은 그녀에게 K 등급을 주려고 노력하였으나 번번히 거부되었는데, Gandy도 이 사실을 알고 있었다. 91. 9. 16. Gandy는 전임자와의 임금 차별을 이유로 동일임금법에 의한 소송을 제기하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 배심평결에 따라 원고승소판결을 내렸고, 제소기간을 도과했다는 피고의 주장에 대해 계속적 위반을 이유로 받아들이지 않았다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법에 따른 임금 차별 판단 - 전임자와 후임자 임금 차별이 문제되는 경우 각 임금 지불시 독립적으로 제소기간이 기산되는지 여부
판결이유	배심이 고의적 위반을 인정하였기 때문에 제소기간은 3년이 되는데, 피고는 차별 사실을 안 시기, 즉 늦어도 1983년부터 3년의 제소기간이 진행된다고 하였다. 이에 대하여 원고는 계속적 위반임을 주장하였다. 항소법원은 우선 동일임금법상 임금 차별은 차별적인 임금을 지급할 때마다 발생하는 것이며, 각 임금 지급은 독립된 소의 원인이 되며, 이렇게 보는 것이 대부분 항소법원의 태도라 하였다. 따라서 1988년부터 1991년 사이의 손해 배상을 주장하는 본 소는 제소기간이 도과하지 않았다고 판시하였다. 계속적 위반의 법리와 관련하여서는 계속적 위반이란 불연속적인 차별행위가 있는 경우 제소기간이 도과한 때에도 사법권을 행사할 수 있도

사건명	Gandy v. Sullivan County, 24 F.3d 861 (6th Cir. 1994)
	록 하려는 경우나, 제소기간 외의 행위에 대하여 사용자에게 의무를 부과하려는 경우에 적용되는 것인데, 원고는 제소기간 내의 차별행위를 이유로 제소한 것이고, 기간 외의 손해 배상을 청구하는 것도 아니므로 본 사안에서는 적용될 것이 아니라 하였다. 제소기간에 대한 판시가 E.E.O.C. v. Penton 사건과 모순되는지 의문이 들 수 있으나, 이는 같이 근무하던 남성 직원이 퇴직한 후 더 이상 높은 임금을 받는 남성 근로자가 없기 때문에 차별이 종료되었다고 한 것으로, 전임자와 후임자의 임금이 문제되는 본 사안과는 사실관계가 다르기 때문에 본 사건에 적용될 수 있는 것은 아니라 하였다. Gandy와 Lawson의 업무 동일성을 인정할 증거가 충분하지 않다는 피고의 주장에 대하여는, 기록을 보면 충분한 증거를 고려하고 있다고 할 수 있다고 하였다. 지방법원의 배심원에게 한 사건에 대한 언급에 하자가 있다는 주장에 대하여는 그와 같은 하자가 당사자의 본질적 권리에 영향을 미치는 경우에만 배심 평결을 배척하거나 새로운 심리를 하게 하는 원인이 되는 것인데, 본 사안의 경우 하자 경미가 소송과정에서 치유되었다고 하여 피고의 주장을 배척하였다. 결국 항소법원은 피고의 항소를 모두 기각하였다.

사건명	Stanziale v. Jargowsky, 200 F.2d 101(3d Cir. 2000)
사실관계	Monmouth County Board of Health의 책임자였던 Lester Jargowsky는 1990년 4월 Fulvio Stanziale에게 25,500 달러의 임금으로 환경전문가 직을 제안하였으나, Stanziale이 거절하였다. 8월, 다시 유사한 직인 Sanitation Inspector 자리를 24,500 달러의 임금으로 제안하였고, Stanziale은 이를 승낙하였다. 그리고 얼마 후 같은 자리에 Lisa Muscillo라는 젊은 여성이 채용되었는데, 초봉은 26,500 달러였다. 이 둘은 매년 5%의 임금 인상이 있었고, 1996년 7월에는 각각 32,673 달러와 35,342 달러를 받게 되었다. 이에 Stanziale은 자신보다 여성 조사관에게 더 높은 임금을 지급하는 것이 ADEA(Age Discrimination in Employment), 민권법 제7편, 동일임금법, 뉴저지주 차별금지법(New Jersey Law Against Discrimination ; NJEPA), 뉴저지주 동일임금법(NJEPA)에 위반한다고 하여 제소하였다.
하급심 판결결과	지방법원에서 피고의 즉결심 신청에 대하여, 차별의 일응입증이 있었고, 피고측이 이를 반박하는 사유를 제시하였는데, 원고가 이에 대한 입증을 하지 못하였다 하여 즉결심 신청을 인용하였다. 이와 관련하여 지방법원은 동일임금법과 민권법 제7편은 다른 기준이 적용되는 것이지만, 즉결심 결정은 정당하다고 하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 차별을 정당화하는 사유의 입증 책임 동일임금법에 따른 임금 차별 판단 - 민권법 제7편의 입증책임과의 차이
판결이유	Stanziale은 즉결심 결정에 대하여 항소하였다. 항소법원은 우선 민권법 제7편과 ADEA의 입증책임과 관련하여서는 McDonnell Douglas Corp. v. Green 사건의 기준이 적용된다고 하면서, 우선 원고가 차별의 증거를 제시하여 일응입증을 하면, 사용자는 합법적이고 비차별적인 이유를 제시하면 되고(실제로 차별이 그 사유로 인한 것임을 입증할 필요까지는 없다), 다시 원고가 제시된 이유를 부정하거나, 그와 같은 이유가 차별의 근거가 아님을 입증하여야 한다고 하였다. 사안과 관련하여 원심에서 당사자들이 일응입증과 차별의 이유 제시에 대하여는 다툼이 없었는데, 사용자가 제시한 이유로는 Stanziale

사건명	Stanziale v. Jargowsky, 200 F.2d 101(3d Cir. 2000)
	이 Muscillo와 달리 학사학위, 대학교졸업 후의 교육, 컴퓨터 사용 기술, 컴퓨터를 사용하는 업무 경력, 최근의 위생검사관 경력, 살충제 사용과 납 중독 조사 자격증이 없다는 것이었다. 따라서 문제는 원고의 입증여부가 되었다. 원고는 피고가 제시한 차별 이유에 대하여 몇 가지는 차별의 이유가 아니라 핑계에 불과함을 입증하였다. 컴퓨터 사용 능력과 컴퓨터 사용 업무 경력에 있어서는, 해당 업무에 컴퓨터 사용이 불필요하며, 심지어 1990년까지 보건국(Health Board)에 컴퓨터가 있지도 않았음을 입증하였다. 최근 경력에 있어서도 원고가 비록 1960년대 말부터 1970년대 초까지이기는 하지만 8년의 위생검사관 경력이 있으며, 해당 업무 내용의 변화가 없기 때문에 1년6개월 경력의 Muscillo 보다 원고의 경력이 우월하다고 하였다. 그러나 다른 자격에 대하여는 다투지 않았는데, Muscillo는 경영학 석사 학위가 있었고, 업무와 관련하여서는 Rutger 대학에서 7주 과정의 환경과 공중보건, 법률에 대한 교육을 이수하였고, 살충제 사용과 납 중독 검사에 관한 자격증을 취득하고 있었다. 이와 같은 사실에 대하여 Fuentes, 32 F.3d 764 판례에서 일부반대의견은 원고가 피고의 차별 이유 중 일부에 대하여 핑계에 불과함을 입증하면 남은 사유에 대한 신빙성이 떨어진다고 하였는데, 본 사건의 항소법원은 원고가 입증한 것이 중대한 사유일 경우 그러한 해석이 가능할 수도 있으나, 일반화할 수 있는 것은 아니라고 하였다. 따라서 원칙적으로 원고는 피고가 제시한 모든 사유에 대하여 입증책임을 지게 된다. 원고는 채용 면접시 학위 등에 관한 질문이 없었다는 주장을 하였으나, 법원은 그러한 사정이 있다고 하더라도 이에 대해 최소 요구 자격요건 이상의 자격을 갖춘 자에게 더 높은 임금을 지급하는 것이 불가능한 것은 아니라 하였다. 원고는 사용자가 사업에 이익이 되는 경력이 아닌 경우 그로 인하여 더 높은 임금을 지급하지 않을 것이라는 주장을 하였으나, 법원은 해당 경력과 자격증이 업무와 무관하다는 입증이 없었다 하여 원고의 주장을 받아들이지 않았다. 이와 같은 ADEA와 민권법 제7편의 입증구조는 NJEPA에도 똑같이 적

사건명	Stanziale v. Jargowsky, 200 F.2d 101(3d Cir. 2000)
	용된다. 동일임금법에 있어서는 민권법 제7편과 같은 3단계 입증 구조가 아니라 2단계 입증 구조가 적용되는데, 원고가 본질적으로 동일한 업무를 수행함에도 임금에 있어서 차별이 있다는 것에 대하여 일응의 입증을 하면, 입증책임이 피고에게 넘어가 피고가 법정된 예외사유를 입증하여야 한다. Muscillo의 학력 등의 요소가 성 이외의 사유로 인한 차별에 해당됨은 분명하지만, 피고가 그 사유들과 임금의 차별에 있어서의 관련성에 대하여 입증을 하여야 한다고 하면서, 항소법원은 동일임금법과 NJEPA에 따른 주장에 대하여 피고의 입증이 없었다는 이유로 이 부분을 파기환송하였다. 이에 대하여 민권법 제7편과 ADEA의 입증에 있어서 업무와 무관한 사정을 바탕으로 더 높은 임금을 지급한 것 자체가 민권법 제7편 위반은 아니지만, 그에 대한 정황증거가 될 수 있으며, 사용자가 제시한 사유 중 일부를 부정한 경우 이는 나머지 사유에 대한 정황증거가 되어, 근로자가 모든 사유를 부정할 필요는 없다는 이유로 다수의견의 일부에 대한 반대의견이 있었다.

사건명	International Union of Electrical, Radio and Machine Workers v. Westinghouse Elec. Corp., 631 F.2d 1094 (3d. Cir.1980)
사실관계	Westinghouse 전기회사의 임금체계는 1930년대 후반의 임금률표에 기반하고 있다. 1939년의 업무분류는 성별에 따라 이루어졌는데, 임금률표는 업무에 필요한 지식, 교육, 책임 등에 따라 임금을 산정하면서, 남성 근로자의 업무에 대하여 여성 근로자의 것보다 더 높은 임금을 받도록 하였다. 민권법에 따라 임금률표는 통합되었지만, 업무를 객관적으로 평가하여 분류하지 않아 여전히 이전의 차별을 내포하고 있었는데, 1975년에 임금이 가장 낮은 4개의 등급에 해당하는 남성 근로자는 1명이었으나, 여성 근로자는 전체의 85%가 이에 해당하였다. 이후 상황이 어느 정도 변하기는 하였으나, 여전히 여성 근로자가 지배적인 업무와 남성 근로자가 지배적인 업무가 존재하며 차별은 여전히 유지되고 있었다. 이러한 임금 산정이 민권법 제7편 위반이라 하여 법원에 소가 제기되었다.
하급심 판결결과	지방법원에서는 민권법 제7편 규정은 서로 다른 업무에 대하여 임금 차별을 금지하는 규정이 아니며, 동일임금법에 따른 임금 차별의 입증이 요구되는데, 원고측에서 업무가 본질적으로 동일한 것임을 입증하지 않았다고 하여 즉결심에 회부하였고, 원고의 청구를 기각하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - Bennett 수정조항이 민권법 제7편의 입증을 동일임금법상 입증으로 제한하는지 여부
판결이유	항소법원은 인종, 종교, 국적에 따른 차별에 있어서는 사안과 같은 차별이 민권법에 위반됨이 분명한데, 성에 따른 차별에 있어서도 입법자가 이를 금지하고 있는지와 관련하여, 1964년의 Bennett 수정조항의 해석이 문제된다고 하였다. 이에 대하여 원고는 동 조항을 동일임금법에 따른 예외사유가 인정되는 경우 민권법상 차별이 되지 않는다는 의미라고 주장하였고(broad coverage position), 피고는 민권법상 차별의 입증과 관련하여 동일임금법상 방법에 국한된다고 하여 업무의 본질적 동일성을 입증해야 한다고 주장하였다(broader coverage). 민권법 제7편이 문제된 사건에서 대법원은 인종, 종교, 성, 국적에 따른 차별은 동일하게 중대한 문제이며, 동일하게 금지되고 있다고 언급

사건명	International Union of Electrical, Radio and Machine Workers v. Westinghouse Elec. Corp., 631 F.2d 1094 (3d. Cir.1980)
	한 예가 있으나, 사안의 쟁점에 대하여 직접적으로 밝힌 판례는 존재하지 않는다. 항소법원은 우선 문리해석에서 출발하였는데, 해당 규정은 "동일임금법에 따라 승인되는(authorized) 차별은 위법하지 않다"고 하고 있는데, '승인된'이란 단어는 명백히 허용되어야 한다는 의미이지 단순히 금지되지 않은 것을 의미하는 것은 아니라 하였다. 피고측에서 원고의 해석에 따르면 수정조항의 대부분 규정은 무익한 규정이 된다고 하였는데, 항소법원은 반복된 예외 규정은 두 법률을 동일한 방법으로 해석할 것을 요구하는 것이지 무익한 규정이 되는 것은 아니라 하였다. 피고측에서는 특별 규정이 이후의 일반규정에 의해 효력이 변경되거나 무효화되는 것으로 해석하여서는 안된다고 주장하였는데, 항소법원은 이에 대하여 입법의 선후에 상관 없이 동일임금법상 4가지 예외사유가 민권법 제7편의 예외사유와 통합적으로 해석할 것을 요구하는 것으로 보아야 한다고 하였다. 항소법원은 Bennett 수정조항의 의미를 밝힘에 있어, 입법자료를 살펴보면, 수정조항은 단지 동일임금법상 4가지 예외사유를 민권법에 편입하는 것일 뿐이며, 민권법 제7편의 범위를 제한하는 것은 아님을 알 수 있고, EEOC의 규정과 결정례도 이와 같은 해석을 지지하고 있다고 하였다. 판례를 보면, 제9순회법원의 Gunther v. County of Washington 사건에서 다른 업무를 수행하는 남성 근로자에 비해 여성 근로자의 임금이 낮은 것이 민권법 제7편의 위반이라고 한 것은 위와 같은 취지의 해석으로 볼 수 있고, 제10순회법원의 Lemons v. Denver 사건은 하급심에서 성에 따른 임금 격차가 발생한 것이 아니라 한 사안이기 때문에 본 사안과 차이가 있어 본 사안에 적용할 것은 아니라 하였다. 그 밖에 이 문제에 대하여 직접 판시한 것은 아니지만 Bennett 수정조항은 동일임금법상 4가지 예외에 한정된다고 보는 듯한 언급을 한 판례들이 있다고 하였다.

사건명	International Union of Electrical, Radio and Machine Workers v. Westinghouse Elec. Corp., 631 F.2d 1094 (3d. Cir.1980)
	결국 항소법원은 Bennett 수정조항은 동일임금법상 4가지 예외에 해당하는 경우 민권법 제7편 위반이 되지 않는다는 의미일뿐, 민권법 제7편의 입증이 동일임금법상 입증으로 제한되는 것은 아니며, 여성이 대부분인 직종의 임금이 남성이 대부분인 직종의 임금보다 적은 경우, 양 업무의 동일성이 인정되지 않더라도 민권법 제7편의 위반이 된다고 판시하였다. 따라서 원심 판결을 파기환송하면서 원고의 입증 여부에 대하여는 판단하지 않고, 지방법원에서 이를 판단하도록 하였다. 이에 대하여 Bennett 수정조항에 대한 다수의견의 입장에는 찬성할 수 있으나, 사안의 경우 원고의 청구를 다수의견과 달리 비교가능가치이론 적용을 주장하는 것으로 이해하여야 한다고 하면서, 그렇게 보는 경우 Bennett 수정조항은 입법자료를 통해 볼 때 직무의 비교가능가치를 입증하여 차별을 주장하는 것을 허용하지 않고 있다고 볼 것이므로, 원고의 청구를 기각하여야 한다는 반대의견이 있었다. 이와 함께 반대의견은 이와 같은 차별을 시정하기 위하여 입법적인 해결이 필요할 것이라고 하였다.

사건명	Willkins v. University of Houston, 654 F.2d 388 (5th Cir. 1981) 459 U.S. 809 (1982) 695 F.2d 134 (5th Cir. 1983)
사실관계	원고 Jeanie Wilkins는 휴스턴 대학의 보조 사업인 KUHT-TV의 근로자로, 1973년 8월 고용되었는데, 1974년 4월, 7월 31일을 지나서 고용계약을 해지할 것임을 대학측에 통지하면서, 대학 측이 구조적 차별을 하였다 하면서 민권법 제7편 위반을 주장하였다. Wilkins가 고용되었을 때 필름 제작 부분은 1년 이상 사실상 사업을 폐지한 상태였다가 이를 재개하기 위하여 노력하고 있었는데, 이에 따라 원고에게 과중한 업무가 주어졌다. 대학측은 이에 대하여 원고가 그러한 업무에 대한 의욕을 보였다고 한다. Wilkins는 mass transit film 편집에 있어서 97%를 담당하였으나, 나머지의 고난이도 편집은 경력이 많은 Beasley가 담당하였다. 위 편집 작업은 1973년 10월 초 종료되었는데, 1974년 1월 Beasley를 프리랜서로 고용할 것임을 알게 되자 Jeanie Wilkins는 퇴직하였다. 원고 Sharon Hill은 1973년 말 대학 컴퓨터 실습실에 고용되었다. Hill은 주로 컴퓨터실 관리 업무를 담당하였는데, 1973년 자신의 직업 분류에 대하여 이의를 제기하였고, 7.878 달려였던 연봉이 1974년 9,120 달러로 인상되었다. Hill은 coordinator operator의 지위에 있었는데, manager of operators의 지위를 원하였지만 컴퓨터 관련 능력이 부족하다는 이유로 이를 얻지 못였다. 1974년 가을 Lowell의 퇴직에 따라 David Killough와 Lew Folkerth를 고용하였는데, Folkerth의 연봉은 14,500 달러였다. 이에 Hill이 연봉 차별을 이유로 EEOC에 제소하였는데, 대학측은 업무에 대한 조사를 하여 양자 간의 업무 차이를 인정하면서도 Hill의 연봉이 10,750 달러에서 11,000 달러정도가 되어야 할 것이라고 하였고, 1975년 2월 그녀의 연봉은 10,800 달러 이상이 되었다. 그녀와 남성 근로자들 사이가 안 좋아졌는데, 주 이유는 그녀의 지휘권 행사와 관련된 것이었다. 충돌이 점점 심해지자 학장이었던 Kirkpatrik은 그녀를 해고하였다. 두 원고는 민권법 제7편 위반을 이유로 법원에 제소하면서, 과거, 현재, 미래의 동일 집단 근로자들을 대표하여 집단소송도 제기하였다.
하급심 판결결과	하급심은 원고들의 청구를 모두 기각하였고, 집단소송에 대하여는 집단소송이 허용된다고 하면서도 역시 청구를 기각하였다. Wilkins와 관련하여서는 성적 차별보다 임금에 대한 불만이 퇴직의 주된 이유라 하여 구

사건명	Willkins v. University of Houston, 654 F.2d 388 (5th Cir. 1981) 459 U.S. 809 (1982) 695 F.2d 134 (5th Cir. 1983)
	조적 차별을 인정하지 않았고, Hill에 대하여는 임금의 차이는 경력, 자격에 따라 시장가격에 의해 결정된 것이며, 권한 축소는 EEOC에 제소와 관련성이 없고, 남성 근로자 대신 그녀를 해고한 것도 정당한 사유가 있다고 하였다. 집단소송에 대하여는 차별의 입증이 부족하다고 하여 청구를 모두 기각하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 차별 판단 - 조직적 차별의 인정 여부 - 임금 차별과 해고 등에 있어서의 차별 인정 여부 - 통계적 증거를 통한 차별의도 인정 여부
판결이유	Wilkins의 청구에 대하여는 구조적 차별은 근로환경을 열악하게 하여 퇴직을 강요하는 것인데, 문제는 사용자측이 퇴직을 의도한 것인지 여부라고 하면서, 평균적 근로자가 당해 사정에 있는 경우 어떻게 느낄 것인지를 기준으로 해야 한다고 하면서, Beasley가 경력이나 편집 능력이 우월하기 때문에 그에게 중요 편집 작업을 맡기고 프리랜서로 고용한 것으로 이는 정당하다고 하였고, 원고가 임금에 대하여 불만을 제기한 직후 다른 회사와 입사면접을 본 사정 등을 보면 성적 차별보다 임금에 대한 불만이 퇴직의 주된 사유라 하여 지방법원의 판단이 정당하다고 하여 항소를 기각하였다. Hill의 청구에 대하여는 차별적으로 권한을 축소하고 차별적 의도로 해고를 한 것인지 여부인데, 임금의 차이는 정당하다는 지방법원의 판단이 정당하다고 하였고, 권한 축소는 EEOC 제소 1달 후에 발표된 새 조직체계에 따른 것으로 보복적 처사로 보기 어렵다고 하였다. 해고는 Hill의 임금 불만, 지휘권 오해에서 비롯된 동료들 사이의 갈등에 기인한 것이며, Hill이 동료들과의 대화를 거부한 것으로 볼 수 있는 점, 동료들에게 적대적인 태도를 보인 점, Hill의 자리를 다를 남성 근로자의 자리보다 인원을 충원하기 용이한 점 등을 이유로 차별을 부정한 지방법원의 판단이 정당하다고 하여 항소를 기각하였다. 집단소송과 관련하여서는 이를 승인한 지방법원의 판단은 결정적 증거 판단에 있어서 오류가 없기 때문에 문제가 없다고 하였다. 본안과 관련

사건명	Willkins v. University of Houston, 654 F.2d 388 (5th Cir. 1981) 459 U.S. 809 (1982) 695 F.2d 134 (5th Cir. 1983)
	하여 원고가 차별적 효과가 아니라 차별 취급을 주장한 것이므로 차별적 의도의 입증이 요구되며, 개별적 사례의 입증으로는 불충분하다고 하면서, 판례상 상당한 정도의 통계적 증거가 제시되면 일응의 입증이 가능한 것이지만, 통계적 증거의 모호성과, 주변상황에 영향을 받는 점, 통계의 왜곡 가능성을 이유로 신중하게 접근해야 한다고 하였다. 교수진에 대한 차별과 관련하여 고용에 있어서, 원고는 1973년과 1978년 사이에 여성 고용이 극소수에 불과하였다는 주장을 하였는데, 법원은 학과 간 차이에 따른 전공자의 성비 차이를 고려해야 한다는 점, 강사, 조교수, 부교수, 정교수 등에서 요구되는 경력이 다른데, 과거에는 여성 박사의 수가 적었기 때문에 이를 고려하여야 한다는 점을 이유로 원고의 입증이 불충분하다고 하였다. 특히 모든 대학을 포괄하는 통계에 대하여, 일부 2년제 대학과 지역전문대학은 박사학위를 요구하지 않기 때문에, 이를 구분하지 않고 휴스턴 대학에 적용하는 것은 문제라고 하였다. 더욱이 6년간 강사, 조교수의 26%와 37.5%가 여성이었고, 1977년 박사학위 취득 여성의 30.4%가 강의를 하기로 예정된 점은 통계와 큰 차이가 있다고 보기도 어려우므로 원고가 제시한 통계적 증거들은 증거가치가 낮고 통계의 양도 불충분하다고 하였다. 교수 채용 방법에 대한 주장에 대하여, 원고는 공개채용보다 비공식적 방법으로 채용하는 경우가 많고, 남성이 압도적인 수를 차지하는 old boy network가 이를 결정하기 때문에 소수자인 여성이 채용에서 배제되었다고 주장하였다. 그러나 대학측은 대부분 채용을 공개적으로 하려는 적극적 조치를 계획하고 있었고, 비공식적 채용에 있어서 구체적안 성별 비율이 제시되지도 않은 점, 원고가 인용한 United States v. Georgia Power Co. 사건은 인종 차별에 관한 것으로 성 차별과는 상황이 다르다는 점, 고용에 있어서 자격 요건 등과 관련한 문제가 동일하게 발생하는 점 등을 고려할 때 원고의 입증이 이루어지지 않았다고 판단하였다. 승진에 있어서 원고는 직위에 따른 비율 차이를 주장하였고, 피고 측은 이는 자격요건에 따른 것으로 결과를 차별이라 할 수 없으며, 대학에서는 공장 등과는 달리 승진에 있어서 자격 요건을 면밀히 검토한다고 하

사건명	Willkins v. University of Houston, 654 F.2d 388 (5th Cir. 1981) 459 U.S. 809 (1982) 695 F.2d 134 (5th Cir. 1983)
	였다. 항소법원은 원고는 피고가 제시한 사유가 핑계에 불과함을 입증할 책임이 있는데, 원고가 이에 대한 주장도 하지 않았기 때문에, 결국 원고의 입증이 이루어지지 않았다고 하였다. 보수에 있어서는 원고가 통계적 증거만 제시하였는데, 평균적으로 여성의 임금이 적다는 점, 중간층을 빼더라도 동일한 결과가 나온다는 점, 이는 민권법 제7편이 적용되는 1972년 이후에도 동일하며, 동일한 직위, 재직기간, 나이에 있어서 남성 근로자의 임금이 높고, 각 단과대학별로 사정이 동일한 점을 제시하였다. 항소법원은 이에 대하여 임금에 영향을 미치는 다양한 변수를 고려하고 있지 않기 때문에 나이, 직위, 재직기간과 관련된 통계는 의미가 없고, 각 단과대학별 통계도 나이, 직위, 재직기간 등을 동시에 고려하고 있지 않기 때문에 유효한 통계적 증거가 될 수 없다고 하였다. 대학측이 제시한 통계에 따르면 성별을 고려하지 않은 경우와 고려한 경우 임금 차이가 0.8%에 불과하고, 평균치 이상의 임금을 받는 자와 이하의 임금을 받는 자의 비율을 보더라도 남녀간에 큰 차이를 인정할 수 없으므로, 차별의 입증이 실패하였다고 판단하였다. 전문교수(professional staff)와 보직교수(administrative staff)에 대하여는 별도의 집단소송을 제기하였는데, 우선 보수에 있어서의 차별에 대하여, 지방법원이 Gunther 사건과는 달리 동일근로 여부에 대한 입증을 요구하지 않았다. 원고는 1975년 임금계획 시행시 인문학부의 68명의 전문교수와 보직교수 중 여성이 33명이었는데, 그들의 직위에 따른 임금의 최저등급 이하를 받는 21명 중 18명이 여성이며, 우연히 이와 같은 결과가 나올 확률은 1000분의 4에 불과하다는 점, 18명 중 5명과 최저등급 임금 이상을 받던 2명의 여성 교수는 그 이후 임금등급이 하향조정되었는데, 남성 교수는 그러한 자가 없었다는 점을 이유로 차별의 입증을 인정하였다. 원고는 이와 함께, 제도 개선 계획의 목적은 성별 임금 차별을 해소하기 위한 것이라는 증언을 제시하였으나, 법원은 이 증언만으로는 당시 임금계획의 적용을 받지 않던 다른 교수들에 대하여까지 임금 차별을 인정하기에는 불충분하다고 판단하였다. 결국 인문학부의 33인에 대한 부분만을 파기하여 지방법원에 환송하였다.

사건명	Willkins v. University of Houston, 654 F.2d 388 (5th Cir. 1981) 459 U.S. 809 (1982) 695 F.2d 134 (5th Cir. 1983)
	고용과 승진에 있어서 원고는 1970년대 초반 학장 이상의 종신 보직교수 중 여성은 1명에 불과하였고, 1976년과 1977년 사이 임금등급이 가장 높은 50명의 교수 중 여성은 1명이었다는 점을 제시하였는데, 승진과 관련하여 자격요건이 문제된다는 점, 낮은 등급에서 높은 등급으로 승진하는지 여부에 대한 입증이 불충분하다는 점, 최고 등급(9등급)의 경우 대부분이 1972년 이전에 임명된 자들로 1명 또는 2명만이 판단대상에 해당될 뿐이라는 점 등을 바탕으로 항소법원은 통계의 대상이 너무 적고, 추가적 증거가 요구된다고 하여 원고의 청구를 기각하였다. 항소법원은 항소를 일부 인용하면서, 파기된 부분에서 지방법원이 보상문제에 대하여 판단하라고 하였다. 이에 피고측이 집단소송의 인정과 관련하여 대법원에 상고하였는데, 대법원은 상고를 인용하여 항소법원에 대해 Pullman-Standard v. Swint 판결과 General Telephone Co. of Southwest v. Falcon 판결의 취지에 따라 판결할 것을 명하였다. 항소법원은 파기된 사건에 대하여 Swint 사건은 항소심의 판단에 있어서 결정적 증거와 보조적 증거를 구별하던 종래의 입장에 반대되는 것이며, Falcon 사건은 민권법 제7편에 따른 집단소송의 요건을 엄격히 하는 것인데, Swint 판결과는 상관 없이 Falcon 판결에 따라 집단소송 인정 여부와 관련하여 판결을 변경할 필요가 있다고 하였다. 따라서 인문학부의 전문교수·보직교수의 임금과 관련하여 집단소송을 인정하고 청구를 인용한 부분을 취소하고 지방법원에 환송하여 다시 판단하도록 하였고, 청구를 기각한 나머지 부분은 정당하다고 하였다.

사건명	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricutural Implement Workers of America v. State of Michigan, 886 F.2d 766 (6th Cir. 1989)
사실관계	Michigan 주의 공무원 임금은 1938년 Position Comparison System(PCS)에 의해 최초로 규정되었고, 1970년대 그 규모가 방대하여짐에 따라, 1972년 올리버 보고서(Oliver Report)와 유사하게 개선되었다. 그러나 올리버 시스템에 문제가 있음이 밝혀짐에 따라 1975년 이를 개선한 새 시스템을 도입하였다. 새 시스템은 지식, 업무의 성역, 책임, 대인관계, 물리적 노력 또는 작업한경에 따라 평가하도록 하였다. 시스템의 개정 전 근로자, 노조의 의견을 청취하였고, 개정 후 근로자는 배치, 임금예 대한 이의를 제기할 수 있었다. 1980년 노조에 임금 산정과 관련한 교섭권을 부여하였고, 현재 배타적 교섭권을 가진 노동조합은 단체협약으로 임금을 정하고 있다. 벤치마크 시스템 시행은 벤치마크 점수가 같은, 여성이 대부분인 업무와 남성이 대부분인 업무에 있어서 약간의 임금 차별 결과를 야기하였는데, 비교가능가치 연구를 통해 임금 차별이 있음이 인정되었고, 이에 따라 미시건 주는 Comparakle Worth Task Force를 꾸려 개선작업에 착수하였다. 임금제도개선작업에는 총 21만 달러의 비용이 소요되었다. 그러나 위 연구에서 차별 의도를 인정하지는 않았다. 이에 원고들은 동일 집단 근로자를 대표하여 집단소송을 제기하였다.
하급심 판결결과	지방법원에서는 원고의 청구를 기각하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 의안 임금 차별 판단 – 비교가능가치이론을 통한 차별 의도의 입증 여부
판결이유	항소심에서 원고가 비교가능가치란 용어를 명시적으로 사용하지는 않았지만, 항소법원은 이를 비교가능가치 사건으로 파악하였다. 비교가능가치이론이란 한 조직 또는 지역의 업무 중에서 내재된 가치 또는 업무난이도에 따른 임금수준을 주장하는 것인데, 이와 관련하여 민권법 제7편 해석과 관련하여 항소법원은 의희의 입법의도를 고려하여 해석하여야 하며, 원고가 동일임금법상 주장을 하지 않은 점도 고려하여야 한다고 하였다.

사건명	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricutural Implement Workers of America v. State of Michigan, 886 F.2d 766 (6th Cir. 1989)
	항소법원은 민권법 제7편은 사용자에게 가치조사에 따라 특정한 임금을 지급하도록 강제하는 것은 아니며, 동일임금법상 이와 같은 청구는 인정되지 않지만 민권법 제7편은 이에 대하여 명시적·묵시적 부정을 하고 있지는 않는다고 하였다. 비교가능가치를 이유로 임금 차별을 인정할 수 있으려면 의도적 차별임이 입증되어야 한다고 하면서, 이를 입증하기 위하여 정황증거, 통계적 증거의 이용이 가능하다고 하였다. 원고는 여성이 대부분인 3개의 업무가 동일한 등급에 있는 남성들의 업무보다 임금이 낮다는 점을 주장하였는데, 법원은 이는 차별의도 입증에 있어 불충분한 것이라 하였다. 민권법 제7편은 시장의 자유를 대체하는 것이 아니며, 사용자는 시장상황에 따라 임금을 줄 수 있어야 하고, 시장의 자유에 따르는 경우 일부 결과의 왜곡과 같은 문제가 있기는 하지만, 이러한 점만을 이유로 차별의도를 인정할 수는 없다고 하였다. 그리고 남성 근로자가 대부분인 직업과 여성 근로자가 대부분인 직업이 있다는 점만으로는 소의 원인이 되지 못한다고 하였다. 원고는 피고가 독자적으로 시장에 대한 조사를 하였고, 벤치마크 시스템 상의 임금 차별을 인식하였으며, 이는 차별의도와 같은 것이라는 주장을 하였는데, 법원은 이러한 조사는 사용자가 고려하는 노동 경향, 경제적 예측, 사용자의 경제 상황 등 다른 요소를 고려하지 않은 것으로 이를 통해서는 차별의도 입증이 곤란하다고 하였다. 원고는 차별의 존재와 차별의도의 입증에 성공하지 못하였으며, 피고가 시스템의 공정성 개선을 위한 노력을 다하고 있다는 점, 설사 원고가 차별 효과를 주장하였다고 하더라도 피고는 이를 정당화하는 사유를 제시할 수 있으며 결국 원고가 이에 대하여 입증하여야 한다는 점 등을 이유로 원고의 주장을 기각한 지방법원의 태도는 정당하다고 판시하였다.

사건명	International Union, United Automobile, Aerospace & Agricutural Implement Workers of America v. State of Michigan, 886 F.2d 766 (6th Cir. 1989)
	증거개시 신청을 받아들이지 않은 지방법원의 결정에도 하자가 인정되지 않고, 기타 재량일탈, 사실오인의 사정도 발견되지 않는다고 하면서 항소법원은 원고의 항소를 기각하였다.

사건명	Smith v. Virginia Commonwealth University, 84 F.3d 672 (4th Cir. 1996)
사실관계	버지니아 주립대는 1988년 봄, 임금과 관련된 성 차별이 있는지 여부에 관하여 Salary Equity Study Commitee에 연구를 의뢰하였고, 학위, 직위, 종신직 여부, 근무기간, 이전 경력 등을 고려하여 이와 같은 요소를 배제한 후, 1989년 여름 1,354 달러, 1996년 여름 1,982 달러의 차이가 있다고 하였다. 이와 같은 조사가 있기까지 버지니아 주립대에서는 성과에 기초하여 임금을 지급하였는데, 교수시간, 논문와 연구의 양, 수준 등을 고려하도록 하였다. 통계분석에서 실적은 고려요소로 하지 않았는데, 이는 정량화가 곤란하다는 주장 때문이었고, 대신 지위, 경력 등을 통하여 반영하였다. 보직교수 경력이 있는 경우 더 높은 임금을 받게 되는데, 이를 고려하지도 않았다. 마지막으로 남성과 여성의 능력은 차이가 없다는 가정 하에서 조사가 이루어졌다. 조사가 종료된 후 대학 측은 440,000 달러 이상을 여성 임금 인상을 위하여 배정하였고, 201명의 여성 근로자중 172명이 임금 인상을 신청하여 모두 받아들여졌다. 이에 대하여 남자교수인 Ted J. Smith가 임금 차별임을 주장하여 제소하였다.
하급심 판결결과	하급심에서 양 당사자는 즉결심을 신청하였는데, 지방법원은 대학 측의 신청을 받아들였다. 이에 원고가 불복하여 항소하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 통계적 증거를 통해 차별이 인정되기 위한 요건
판결이유	즉결심 청구는 사실자료에 대한 쟁점이 없고, 법률문제만이 남아있는 경우 인정되는 것인데, 항고심 법원의 법정 의견은 사실인정의 문제가 남아있다 하여 원심 결정을 파기하였다. 사안의 경우 대학 측이 통계적 증거에만 의존하고 있는데, 생산성 관련 요소가 흠결되어 있기 때문에, 증거의 신빙성이 문제되고, 생산성 관련 요소의 흠결을 이유로 증거 자체가 사용될 수 없는 것은 아니라 하였다. 따라서 흠결된 요소가 임금 산정의 중요한 요소인지 여부가 문제된다. 실적에 대하여 대학 측은 평가하기에 곤란한 요소라는 주장을 하였으

사건명	Smith v. Virginia Commonwealth University, 84 F.3d 672 (4th Cir. 1996)

나, 원고는 평가가 가능하고 다른 연구조사에서도 이를 포함하는 경우가 많다는 반론을 하였다. 법원은 원고의 주장을 받아들이고, 실적 요소는 통계의 정확성을 담보하기 위하여 필요한 것이라 판단하였다.

지위, 경력 등을 통하여 실적이 반영될 수 있다는 주장에 대하여는 이들 요소는 항구적이고 결정적인 것이 아니기 때문에, 실적을 적절히 반영하는 요소가 될 수 없다고 하였다.

보직교수 경력을 고려하지 않은 점에 대하여도 법원은 이로 인하여 결과가 왜곡될 가능성이 있으므로 부적절하며, 실제 강의시간을 고려하지 않은 점도 문제라고 한 것이다.

이에 대하여 3개의 보충의견과 반대의견이 있었다.

Wilkinson 법관과 2인의 보충의견은 버지니아 주립대의 행위는 단순히 성별에 따른 임금 인상이므로 민권법 제7편에 반하며 과거의 차별에 대한 적극적 평등조치란 주장에 대하여도 피고의 통계적 증거가 과거의 차별에 대한 입증을 하지 못하고 있다고 하였다.

Wilkins 법관과 1인의 보충의견은 우선 실적과 보직교수 경력이 고려되지 않은 통계적 증거는 통계적 증거의 중요한 요소가 흠결되었다는 McChesney의 주장을 받아들였고, 설사 McChesney의 의견이 사실 문제를 야기하지 않다고 하더라도 실적 및 성과를 고려할 경우 성별 따른 불평등의 정도가 적어졌을 것이기 때문에 이에 관한 사실 판단이 필요하다는 것이었다.

Luttig 법관의 보충의견은 버지니아 주립대의 임금 산정은 강의능력, 강의하는 학점 수, 학술적 역량 등을 고려하여 실적 및 성과에 따라 임금 산정해 왔는데, 사안의 경우 통계적 증거에만 근거하여 임금의 불평등을 주장하고 있다고 하면서 이에 관한 통계조사에 있어서 중요 요소임이 명백한 실적 및 성과를 간과하였고, 개인의 능력차에 따라 실적이 차이가 나는 것처럼 집단 사이에서도 능력에 따른 실적의 차이가 발생

사건명	Smith v. Virginia Commonwealth University, 84 F.3d 672 (4th Cir. 1996)
	할 수 있는데, 임금의 차이가 성별에 기인한 것인지 실적의 차이에 기인한 것인지가 문제가 된다고 하였다. 이와 같은 보충의견은 반대의견이 지적하는 것과 같이 남성의 능력이 여성에 비해 우월하다는 것이 아니라 실제 실적의 차이와 임금의 영향에 대한 영향을 고려해야 한다는 것으로 버지니아 주립대가 제시한 통계적 증거만으로는 이에 대하여 판단할 수 없기 때문에 원심을 파기하여 환송한다고 하였다. Michael 법관 및 4인 법관의 반대의견은 우선 통계적 조사에서 흠결된 요소의 중요성에 대하여 원고 측이 증거의 중요성에 대한 입증이 없었기 때문에 즉결심 결정을 내린 원심이 정당하다고 하였다. 이에 더하여 버지니아 주립대의 1회적인 임금 인상 조치가 단순히 1회적 조치에 그치는 것이 아니며, 등계 조사에 흠결된 요소가 중요한 것임을 원고 측이 입증하여 못하였기 때문에 더 이상 사실문제가 발생하지 않고 따라서 즉결심은 정당하다고 하였다. Wilkins와 Luttig 법관의 보충의견에 대하여는 역시 흠결된 요소가 중요요소임을 언급하지 않다고 하면서, Wilkins 법관의 의견에 대하여는 성별에 따른 생산력의 차이를 인정하는 전제에 의한 문제가 있으며, 이와 같은 차이가 있다고 느끼게 하는 요인으로 남성의 보직 교수 경력을 드는 것은 증거를 원고에게만 유리하게 평가하는 것이라고 하였다. 설사 피고 측의 통계적 증거에서 흠결된 요소가 중요한 요소라 하더라도 원고 측이 제시한 자료는 버지니아 주립대에 대한 것이 아니라 Kent State University 1개 대학에 대한 연구로써 그 증거가치가 떨어지는 것이라고 하였다. Luttig 법관의 보충의견에 대하여는 생산성 및 실적이 임금 산정의 중요한 요소라 하더라도 이는 남성 근로자와 여성 근로자의 임금 격차에 있어서 그룹으로 나눌 수 있는 기준이 되는 중요한 요소임에 대한 입증이 없고, 또한 실적이 남성과 여성 그룹의 평균 임금 격차를 정당화하는 요소가 될 수 있는 것도 아니라 하였다. 피고의 통계적 조사에서 실적 요소가 빠진 것에 대한 주장은, 원고가

사건명	Smith v. Virginia Commonwealth University, 84 F.3d 672 (4th Cir. 1996)
	남성과 여성의 생산성을 동일하지 않다고 하는 주장을 인정하는 것으로 부당하며, 생산성 요소가 개별적인 남성과 여성 근로자의 임금 격차를 설명하는 것은 가능하지만 남성과 여성 근로자 집단, 또는 흑인과 백인 근로자 집단의 임금 비교를 가능하게 하는 것은 아니라고 하였다. 만일 생산성의 차이가 있다고 한다면 그 요소가 실제의 생산성 차이에 기인한다기 보다는 평가 기준이 특정한 성에 유리하기 때문이라고 보아야 한다는 것이다. 이는 민권법 제7편의 취지에도 부합한다고 하였다. Wilkinson 법관의 보충의견에 대하여는 단지 성에 따른 임금 인상이 과거의 차별로 인한 보상인지 여부가 문제되는데, 원고가 제시한 증거만으로는 이를 확신할 수 없으며, 적극적인 평등 조치를 제약하여서는 안 될 것이라고 하였다.

사건명	American Federation of State, County and Municipal Employee (AFSCME) v. Washington 578 F.Supp 849 (W.D. Wash, 1983) ; 770 F.2d 1401 (9th Cir. 1984)
사실관계	워싱턴 주는 시장자치를 반영하여 공무원의 임금을 결정하며, 2년마다 2,700개 의 공·사적 영역 근로자 임금을 대상으로 조사하여 이를 바탕으로 임금을 예산으로 규정하고 있었다. 1974년, Norman Willis를 통하여 성 차별이 있는지 여부에 대하여 조사하도록 하였는데, 이 조사는 비교가능가치이론에 따라 직업에 필요한 지식·기술에 280점, 요구되는 지적 능력에 140점, 책임에 160점, 근로환경에 20점을 배정하였고, 여성이 70% 이상인 62개의 업무와 남성이 70% 이상인 59개의 업무를 대상으로 이루어졌다. 이에 따라 20%의 임금 격차를 인정하였으며, 1976년, 1980년, 1983년에도 동일한 조사가 이루어졌다. 1983. 6. 15.에는 비교가능가치에 따른 임금제도를 법정하였다. AFSCME는 1981년 주 임금제도가 민권법 제7편 위반이라 하여 EEOC에 제소하였는데, EEOC가 아무런 조치를 취하지 않자, 워싱턴 주가 1979년에 즉시 비교가능가치이론에 따른 임금제도를 적용하여 시행하지 않은 것이 위법이라 하여 집단소송을 제기하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 우선 집단소송의 요건은 충족한다고 하였다. 차별취급과 차별효과를 나누어 살펴보아야 한다고 하였는데, 이를 모두 인정하였다. 차별효과에 관하여는 비교가능가치에 상응한 보수가 지급되지 않았으며, 이에 대한 주의 정당화사유가 인정되지 않으므로 차별의 일응의 입증이 인정된다고 하였고, 차별취급에 대하여여는 Willis의 직무가치 조사에서 동일한 점수를 획득한 경우에도 20%의 임금 격차가 있었다는 점, 업무에서 여성 근로자가 차지하는 비율과 임금수준이 반비례관계에 있다는 통계적 증거, 차별효과를 발생시키는 기준의 적용, 전·현직 주 공무원이 차별을 인정한 적이 있다는 점, 피고의 평가에 따른 만큼의 임금이 지급되지 못한 점 등 종합적인 증거 고려를 통하여 차별의도를 인정하고, 피고의 항변이 실패하였다고 하였다. 결국 민권법 제7편 위반이라 하였고, 청산적 손해배상에 대하여 피고가 비용과 예산상 문제 등을 이유로 항변하였으나 이를 모두 인정하지 않고 청산적 손해배상을 인정하였다. 비교가능가치에 따른 임금제도가 주 입법부에서 통과된 사정은 기존의 차별을 시정할 수 있는 것이 아니며, 피고의 악의를 인정하여 체불임금의 반환도 인정하였다.

사건명	American Federation of State, County and Municipal Employee (AFSCME) v. Washington 578 F.Supp 849 (W.D. Wash, 1983) ; 770 F.2d 1401 (9th Cir. 1984)
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 비교가능가치이론에 따르지 않은 것이 차별효과를 발생시키는지 여부 - 비교가능가치이론에 따르지 않은 것을 통하여 차별의도를 인정할 수 있는지 여부
판결이유	차별효과이론은 중립적으로 보이는 것이 경영상 필요로 정당화되지 않고, 불리한 차별적 효과를 야기하는 것은 민권법 제7편에 의해 보호된다는 것으로 차별적 의도의 입증은 필요하지 않는데 반하여, 차별취급의 경우 차별 의도 또는 동기를 입증하여야 한다. 항소법원은 지방법원이 차별효과가 입증되었다고 본 것은 잘못된 것이며 선례에도 반한다고 하였다. AFSCME의 주장은 워싱턴 주가 시장가치를 고려하여 임금을 결정했다는 것인데, 워싱턴 주 입법부가 비교가능가치이론을 채용한 경우 이에 따를 수 있는 것은 별론으로 하고, 민권법 제7편이 이를 강제하는 것은 아니기 때문이라 하였다. 차별취급이 인정되기 위한 차별의도 인정과 관련하여서는 통계적 증거를 통하여 이를 인정하는 것이 가능하지만 이는 신중히 하여야 하는 것이며, 업무가치평가, 비교가능가치연구만으로는 입증에 불충분하고 이를 뒷받침하는 증거가 필요하다고 하였다. 그러면서 AFSCME가 제시한 증거는 개별적 사례의 제시에 불과하여 불충분하다고 하였다. AFSCME가 Willis 연구를 통하여 워싱턴 주가 비교가능가치이론에 기반한 새 임금체계를 도입하려고 했다는 주장도 배척하였는데, 다른 업무가치평가와 마찬가지로 분석의 도구로 사용될 것을 추정할 수 있을 뿐이라고 하였다. 그러면서 비교가능가치에 따른 임금체계를 강제하면 사용자가 그와 같은 조사를 하지 되는 문제가 있고, 비교가능가치조사는 고려하는 요소와 각 요소에 배정된 점수에 따라 상이한 결과가 나올 수 있으므로, 사용자는 이에 구속되지 않고, 시장상황, 단체교섭의 필요성, 다른 연구의 가능성 등을 고려하여 임금 수준을 결정할 수 있다고 하였다.

사건명	American Federation of State, County and Municipal Employee (AFSCME) v. Washington 578 F.Supp 849 (W.D. Wash, 1983) ; 770 F.2d 1401 (9th Cir. 1984)
	결국 시장가치에 1차적으로 기반한 임금은 민권법 제7편에 위반한 차별 효과를 발생하는 것이 아니며, 주가 시장체계를 도입한 것으로 차별적 동기를 추정할 수도 없다고 하여 원심을 파기하고 청구를 기각하였다.

사건명	Spaulding v. University of Washington, 740 F.2D 686 (9TH CIR. 1984)
사실관계	워싱턴 대학은 워싱턴 주법에 따라 설립되었으며, 상당한 독립적 지위를 갖는 16개의 단과대학으로 구성되어있었다. 주 법에 따라 대학 예산은 전체 대학에 대하여 배정되었고, 각 단과대학별로 다시 분배되었는데, 여성이 대부분인 간호대학의 경우 다른 단과대학의 교원에 비하여 임금이 낮았다. 이에 따라 1972년 3월 대학 측에 이의를 제기하였고, 대학 측은 임금 수준은 훈련, 경험, 중요성, 전공분야, 시장상황에 결정되므로 단순히 다른 단과대학과의 비교는 부적절하다고 하였다. 그 후 대학 측은 임금수준을 조사하였는데, 워싱턴 대학의 전체적인 임금 수준은 다른 대학교에 비하여 9% 정도 낮았고, 간호대 경우에는 다른 간호대에 비하여 10.9% 낮았다. 다른 단과대학의 경우 그 이상의 격차를 보이는 경우도 꽤 되는 것으로 나타났다. 1972년 9월 전체적으로 3%의 임금 인상을 하면서 간호대의 경우 2%의 추가적인 임금 인상이 있었다. 이후 78년까지 임금 인상에서 간호대는 총 2년간 다른 단과대학보다 더 많은 인상이 있었다. 원고 등은 대학의 조치에 여전히 불만을 가지고 있었고, 1972년 여름과 가을의 회의를 거쳐 11월 위원회를 구성하고 미국보건·교육·복지부, 워싱턴 주 인권 위원회, EEOC, 대학 인권위원회 등에 진정하였다. 그리고 1974년 2월 법원에 제소하였는데, 처음에는 집단소송이었으나 이후 집단소송부분은 취하하였고, James Bush가 소송참가 하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 US Magistrate에 문의한 후 그에 따라 기각하였다. Magistrate는 동일임금법상 동일노동의 입증이 실패하였고, 이는 민권법 제7편과 §1983에 따른 청구에도 적용된다고 하였고, 지방법원은 이에 명백한 하자가 없다고 하면서 이를 인정하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법상 임금 차별 판단 - 업무의 동일성 인정 여부 민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 차별취급과 관련하여 차별의도인 인정 여부(특히 비교가능가치이론과 통계적 증거를 통한 주장) - 비교가능가치이론을 통한 차별효과의 인정 여부
판결이유	항소법원은 우선 §1983에 따른 청구는 관할권이 없다고 하였다.

사건명	Spaulding v. University of Washington, 740 F.2D 686 (9TH CIR. 1984)
	Magistrate의 의견을 처음부터 새로 검토하지 않은 것이 잘못이며, 항소법원에서 그렇게 해야 한다는 주장에 대하여는 White v. General Services Administration의 선례에 따라 이를 부정하였다. 동일임금법 위반 주장과 관련하여 우선 항소법원은 원고 측이 남성에 비하여 여성의 차별을 주장하는 것이 아니라 간호대와 다른 단과대학을 비교하는 것이며 더구나 원고와 참가인 각 1인이 남성이라는 점을 지적하였다. 원고 측은 강의준비 및 강의, 연구, 출반, 위원회 업무, 학생 지도 등을 기반으로 66명의 비교대상자를 선정하고, 학위, 경력, 실적에 기한 통계적 증거를 제출하였고, 학제간 연구, 타 단과대학의 강의 및 위원회 활동에 대한 자료도 제출하였다. 이에 대하여 Magistrate는 업무의 동일성을 인정하지 않고 지방법원이 이를 인용하였는데, 항소법원도 이에 명백한 하자가 없다고 하였다. 특히 비교 대상학과와는 연구, 훈련, 지역 활동 등에 있어서 단과대학별로 강조하는 부분이 다른 점과 전통적으로 간호학과는 이들과 다른 특수한 학과로 생각된 점 등을 고려하고, 통계적 증거는 이전 경력, 직위, 복수학위 여부, 특히 실제 업무 수행 능력과 같은 요소를 적절히 평가하고 있지 못한 점 등을 이유로 하였다. Fine의 청구에 대하여도 동일한 판단을 하였다. 민권법 제7편 위반과 관련하여 차별취급과 차별효과를 나누어 판단하였는데, 차별취급 주장에 대하여는 Gunther 사건에서 판시했던 것처럼 비교가능가치이론만으로는 일응의 입증이 성립하지 못하며, 따라서 단순히 비슷한 직업의 임금 차이만으로는 차별의도를 추론할 수 없다고 하였다. 원고는 이에 대하여 비교가능가치이론과 다른 증거를 더하여 전체적으로 판단하여야 한다고 주장(comparability plus 이론)하였으나, 항소법원은 이와 같은 해석은 그 기준이 불분명하므로 불가능하다고 하였다. 차별의도의 입증이 핵심 문제가 되는데 원고는 자료제출요구의 불응과 임금 산정에 여성을 대변할 수 있는 자가 포함되지 못한 점을 주장하였으나, 법대 외에는 간호대의 임금 인상이 가장 높으므로 이를 통해 차별의도를 인정하기 어렵고, 대부분 강사 직위만 주어진 것에 대하여는

사건명	Spaulding v. University of Washington, 740 F.2D 686 (9TH CIR. 1984)
	성별에 따른 차별이라 볼 근거가 없다고 하였으며, 부학장의 차별 성향 주장에 대하여는 단지 일부의 사례에 불과하며 대학에서의 임금 결정은 개인의 능력에 따르는 것이기 때문에 여성 비하적인 태도가 임금에 영향을 미쳤다고 볼 수도 없다고 하였다. 과거 차별 시정을 위한 조치를 취한 점에서 차별 행위를 추론할 수 있다는 주장에 대하여는 워싱턴 대학의 조치는 다른 대학교, 단과대학 간의 임금 불균형 시정을 위한 것으로, 이를 통하여 성 차별을 입증하였다고 할 수 없다고 하였다. 원고가 통계적 증거를 주장하였는데, 항소법원은 이를 통하여 차별의도의 입증이 가능한 것이기는 하지만 임금에 영향을 미칠 수 있는 다양한 요소를 고려한 통계분석이 아니기 때문에 이를 통하여 임금에 있어서 성차별을 입증하이 어려우며, 특히 원고의 통계적 증거는 부정확한 것으로 밝혀진 총장의 기록카드에 기반한 것이고 달리 신빙성에 대한 입증도 없으므로 결국 차별취급은 인정되지 않는다고 하였다. 차별효과이론에 대하여 항소법원은 원고의 청구는 비교가능가치이론에 기한 것으로 이를 통하여 차별효과를 주장하는 것이 가능한 것인지가 문제라고 하였다. 항소법원은 이에 대하여 법이 이 범위까지 인정한 것이라 보기는 어려우며, 원래 차별효과이론은 직무관련성이 명백하지 않은 고용관행에 적용하기 위한 것인데, 이는 사용자가 그러한 관행과 정책에 대한 절대적인 통제력을 가지기 때문이고, 사안의 경우 임금결정을 시장상황에 따르는 경우 그와 같은 통제력이 없기 때문에 차별효과이론이 적용될 수 없는 사안이라 하였다. Fine의 민권법 제7편 위반 주장도 동일한 이유로 모두 기각하였다. Reg Williams는 여성에 대한 차별의 영향을 받았다고 주장하였는데, 항소법원은 동일임금법과 민권법 제7편상 그와 같은 청구는 가능하지 않다고 하였다. 이에 대하여 원고가 비교가능가치이론을 주장한 것이 아니므로 이와 관련된 부분은 부적절하다고 하는 일부 별개의견이 있었다.

사건명	American Nurse Asoociation v. State of Illinois, 606 F.Supp1313; (N.D.Ill. 1985)
사실관계	일리노이 주는 비교가능가치연구에 주의 기금으로 후원을 하였고, 일리노이 주 여성지위에 관한 위원회가 이를 지원하였으나, 연구 자체를 주가 행한 것은 아니었으며 임금률 산정을 위하여 조사를 요청한 것도 아니었다. 일리노이 주가 그 연구 결과에 따라 임금 차별을 시정하지 않았다고 하여 미국간호원연합(american Nurses Association : ANA)와 일리노이주간호원연합(Illinois Nurses Association : INA) 그리고 21명의 간호원이 민권법 제7편에 따른 집단소송을 제기하였다.
하급심 판결결과	지방법원은 주가 후원하고 주 위원회의 보조를 받았을 뿐, 주가 직접 행한 것이 아닌 비교가능가치 평가에 따라 민권법 제7편에 따른 배상은 인정되지 않는다고 하였다.
차별판단 주요쟁점	민권법 제7편에 따른 임금 차별 판단 - 차별의 입증에 있어서 비교가능가치이론의 사용 여부
판결이유	항소법원은 비교가능가치이론이 여성의 경제활동 증가에도 여성근로자의 임금이 남성 근로자의 5분의 3에 불과한 현실을 배경으로 Gunther 판결 이후 논쟁이 야기되었는데, Gunther 판결은 성에 의한 임금 차별이 민권법 제7편에 따라 금지된다고만 하고 어떠한 증거를 요구하는지는 언급하지 않았다고 하였다. 비교가능이론은 인정할 수 있는지에 대하여, 항소법원은 민권법 제7편의 해석에 있어서 입법의도에 맞는 해석이 필요한데, 민권법 제7편이 사용자가 채용하지 않은 특정한 임금체계를 강제하는 것이라 볼 수는 없고, 동일임금법 제정시 신중한 검토 후 비교가능한 노동(comparable work)이란 용어를 동일 노동(equal work)로 개정하였는데, 1년 후 민권법 제7편 제정시에도 종래의 이와 같은 입장을 명시적·묵시적으로 변경한 사정이 보이지 않으므로 민권법 제7편에서도 입법자의 의도는 비슷한 것으로 보인다고 하였다. Gunther 판결에서 대법원은 민권법 제7편의 적용범위가 동일임금법의 적용범위보다 넓다고 하였으나 그렇다고 하여 비교가능가치이론을 바로 인정한 것이라 볼 수는 없다고 하면서, Gunther사건과는 달리 본 사안의 경우 업무평가를 사용자가 수행한 것이 아니고, 임금률 확정을 위하여 조사를 요청한 것도 아니므로 단지 주가 이를 지원하였다는 사실만으로 그 결과를 채택할 의무가 발생하는 것은 아니라고 하였다. 따라서

사건명	American Nurse Asoociation v. State of Illinois, 606 F.Supp1313; (N.D.Ill. 1985)
	특정 임금 체계를 사용자가 채택하도록 요구하는 것과 같은 원고의 주장은 받아들일 수 없다고 하였다. 비록 업무가치평가가 임금 결정에 있어 유용한 평가 도구가 되기는 하지만 사용자는 이 밖에 다양한 요소를 고려할 수 있기 때문에 이에 따르도록 강제할 수는 없다는 것이다. Gunther 판결에서도 역시 비교가능가치이론에 의한 일응입증을 인정하지는 않았고, 민권법 제7편의 범위를 확장해야 할 이유도 없으며, 비교가능가치이론을 통하여 법원이 업무가치를 평가하고 특정 임금체계를 결정하는 것은 법원의 권한을 일탈하는 것인 점, 업무가치의 과학적 측정 자체도 어려운 점 등을 근거로 항소법원은 비교가능가치이론에 기한 주장을 받아들이지 않았다. 역사적으로 남성지배적인 업무와 여성지배적인 업무를 비교하여 차별을 입증하려는 주장에 대하여는 업무분류상 문제, 또는 적절한 업무 분류는 있었으나 동일 가치의 업무에 비한 차별의 입증은 비교가능가치이론에 의하여서만 가능할 것인데, 이는 부적법하다고 판단하였다. §1983과 14차 개정조항에 따른 주장도 민권법 제7편과 같이 판단할 수 있으며 다른 주장도 없었다고 하면서 결국 원고의 항소를 기각하였다.

2. 영국의 임금차별 판례

사건명	Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd (No.2)([1988]ICR 464)
사실관계	원고인 여성근로자는 조선소 식당에서 요리사로 고용되어 있었고 임금 지급 목적에서 '비숙련'으로 분류되었다. 이 근로자는 남자인 화공(painter), 단열공 등과 동일가치노동을 하고 있지만, 기본급이 더 낮다고 주장하며, 소송을 제기했다. 이 여성근로자는 기본급은 비교대상자인 남성의 그것보다 더 낮지만, 병가수당, 식사시간 등을 포함하여 근로계약을 전체로 보았을 때 비슷했다.
차별판단 주요쟁점	영국의 동일임금법은 "여성의 계약에서 어떤 조건이든 남성의 계약에서 유사한 조건보다 덜 우호적이면" 차별금지법이 적용된다고 규정하고 있다. 여기에서 비교대상이 되는 임금관련 계약조건은 개별적인 각각의 조건으로 비교되어야 하는지 계약전체로서 비교되어야 하는지가 이 사건의 쟁점이다. 기본급 관련한 사항을 비교되어야할 계약조건으로 파악하면, 이 여성은 차별대우를 받고 있다고 할 수 있지만, 임금 관련한 사항 전체를 비교되어야할 계약조건으로 파악하면 차별대우를 받지 않는 것이 된다.
하급심 판결결과	고용심판소([1985] ICR 71) 고용심판소는 독립적인 전문가를 지명해 직무평가를 수행한 후 여성근로자가 비교대상자인 남성들과 동일가치노동을 수행한다고, 근로계약에서 임금에 관련된 것을 전체로 비교해야 하며, 이렇게 보았을 때 차별이 없다고 보았다. 항소고용심판소([1986]ICR 862), 고등법원([1987] ICR 682) 고용심판소의 결정을 지지해, 여성근로자의 항소를 연달아 기각했다.
대법원의 판단과 이유	대법원은 우선 관련 근로자의 계약서의 내용을 검토해 기본급이 독자적인 항목으로 분리되어 서술되고 있다는 점을 언급한 뒤, 각 계약에서 소정근로시간을 고려한 시간당 기본급과 관련한 규정을 하나의 조건으로 다루는 것이 자연스럽다고 보았다.

사건명	Hayward v. Cammell Laird Shipbuilders Ltd (No.2)([1988]ICR 464)
	또한 대법원은 동일임금법 관련 조항들을 엄밀하게 해석해 보았을 때 이러한 결론이 타당하다고 보았다. 또한 대법원은 이 사건에서 고등법원이 해석하는 바를 따르게 되면 비교대상이 되는 조건이 통제할 수 없을 정도로 넓어지게 될 위험이 있다고 보았다. 하급법원들은 구체적인 하나의 계약조건으로 비교할 경우에는 한 근로자가 적게 받아도 다른 계약조건에서는 많이 받게 된다면, 이 근로자가 전체로는 비교대상 근로자보다 오히려 많이 받게 되는 결과를 초래한다는 점에 주로 고려했다. 이에 대해 대법원은 이러한 점은 중요한 항변사유로서 다루어질 수 있는 문제이고, 또한 다른 근로조건에서 적게 받고 있는 비교대상 근로자(이 사건의 경우에는 남성근로자)가 동일임금법에 근거해 계약조건을 상향 조정시킬 수 있다고 보고, 이렇게 구체적인 계약조건으로 비교해 '상호 상승'으로 평등이 성취되도록 하는 것이 동일임금법의 근저에 있는 철학이라고 판단했다.

사건명	Bromley v. H&J Quick Ltd ([1988]ICR 623)
사실관계	이 사건은 자동차 판매, 대여, 수리 업무를 담당하는 회사의 직무평가제도에 관련한 것이다. 이 회사는 독립적인 경영컨설팅 회사를 이용해 직무 평가 연구를 수행했다. 이 직무평가 연구는 크게 두 범주의 집단을 대상으로 했는데, 하나는 판매 현장 근무자와 육체노동자이고(이들은 모두 남성), 다른 하나는 사무 행정직 노동자들이다(이들 모두 여성). 경영자의 관할하에 각각의 범주의 노동자들로 구성된 두 개의 패널이 각각의 범주의 업무로부터 37개, 총74개의 직무를 선택했다. 경영컨설팅 회사의 도움으로 직무평가에서 고려되어야할 요소로 기술/훈련/경험, 정신적 요구, 책임, 신체적 요구, 외부적 접촉 등 5가지를 정하고, 74개의 직무 각각의 주요 목적과 업무, 6개 직무요소에 근거한 일반적 논평으로 구성된 직무기술서가 작성되었다. 앞의 각 패널은 이 직무 기술서를 제공받았고, 자신들이 관련된 37개의 직무에 대해 가치의 면에서 순위를 매겼다. 순위 매김의 방식은 소위 말하는 쌍대비교로서 각각의 직무를 나머지 다른 모든 직무와 비교해 점수를 매기고 이를 합산한다. 이 쌍대비교는 앞서 언급된 직무평가요소 각각에 따른 비교가 아니라 전체로의 직무의 비교였다. 기존 두 패널들의 합동패널이 구성되어 23개의 직무(현장판매 및 육체노동 11, 사무 및 행정직 23)를 선정하고 두 범주의 직무들을 통합하여 단일 순위를 매겼다. 이것도 전체로서의 직무를 비교하는 쌍대비교였다. 또한 합동 패널은 쌍대비교를 통해 이미 매겨진 23개 직무의 순위를 '공정하다고 느껴지는' 정도에서 약간 변경했다. 처음에 선정된 74개의 직무들 중 나머지 직무가 이미 결정된 23개의 직무 순위에 편제되었고, 그 이후 원고인 11명의 사무/행정 범주의 근로자와 그 비교대상자인 남성의 직무를 포함한 다른 나머지 직무가 앞의 순위에 편제되었다. 이 마지막의 과정에서 직무기술서가 만들어지지 않았고, 이 순위편재는 경영진을 대표하는 직원에 의해 수행되었다. 이 원고인 11명의 근로자중 2명이 회사에 이의를 제기했고, 이때에는 5가지의 직무평가요소 각각을 개별적으로 고려하는 직무평가가 수행되어 이의제기 근로자중의 하나는 등급이 한 단계 상승했다.
차별판단 주요쟁점	이 사건에서의 쟁점은 '위에서 기술된 회사의 직무평가제방식이 동일임금법이 요구하는 조건을 충족시켰는가'이다. 동일임금법상 동일가치판단을 위한 직무평가는 개별근로자들의 직무가 다양한

사건명	Bromley v. H&J Quick Ltd ([1988]ICR 623)
	제목아래 행해지는 요구의 면에서 이루어져야 한다(S2A(3))또한 동일임금법은 남녀 간의 직무가 동일가치에 해당하는지가 문제되는 사건에서 고용심판소가 해당 직무가 동일가치라고 판단할 어떤 합리적인 근거가 없다고 판단하거나, 혹은 고용심판소가 독립적인 전문가에게 해당 직무가 동일가치인가에 관한 보고서를 준비하게 해서 보고서를 받지 않으면, 이 문제에 대해 결정할 수 없다고 규정했다(S2A(1)). 여기에서 합리적인 사유가 없다는 것은 사용자가 수행한 직무평가가 성을 이유로 차별하는 체계에 기초해 있다고 판단할 합리적인 이유를 말한다(S2A(2)).
하급심 판결결과	고용심판소 : 원고패소 판결 항소고용심판소 : 원고 항소 기각
고등법원의 판단과 이유	고등법원은 동일임금법이 요구하는 직무평가는 해석상 '분석적' 즉 직무가 그 구성요소로 나뉘어져 요소들의 가치를 평가될 것을 요구한다고 본다. 이러한 직무평가는 분석에서 철저하고, 공정하게 적용될 수 있는 것을 말하나 이러한 객관적 과정에는 주관적 요소가 개입될 수 있다고 본다. 따라서 고등법원은 직무분석과 평가의 마지막 단계에서 전체적으로 보아 조정될 수도 있다는 점까지 인정했다. 23개의 벤치마크 직무를 선정하고 순위를 매기는 작업은 동일임금법에 위반되지 않는다고 보았다. 그러나 원고가 담당하는 직무와 비교대상자인 근로자들의 직무는 직무기술서가 없이 순위매김이 이루어져서 동일임금법이 요구하는 '분석적' 직무평가가 이루어지지 않았다고 판단했다. 이러한 이유로 고등법원은 원고들의 사건이 독립적인 직무평가 전문가에게 의뢰되어야 한다는 지침과 함께 이 사건을 고용심판소에 파기 환송했다.

사건명	North Yorkshire County Council v. Ratcliffe And Others ([1995]ICR 833)
사실관계	원고들은 학교의 급식보조원인 여성근로자들였다. 그들은 모두 한 지방자치단체에 직접 고용되었는데, 지방자치단체는 이미 거의 전부 여성에 의해 수행되는 그들의 업무가 지방자치단체의 여러 사업장의 남성의 업무와 동일가치로 평가했다. 1989년 6월 1988년 지방정부법에 따라 의무적인 경쟁입찰제도가 도입되었고, 이 지방자치단체는 학교 급식을 위한 직접적 서비스 조직을 만들었다. 이 지방자치단체 관할 지방은 교육목적으로 모두 6개로 나뉘어졌고, 이 6개지역 각각에서 학교급식을 위한 경쟁 입찰이 이루어졌다. 지방자치단체의 직접적 서비스 조직이 이전에 지방자치단체에 직접 고용되었을 때보다 약간 더 낮은 임금과 다른 근로조건으로 첫 번째 지역의 학교급식권을 얻었다. 두 번째 지역의 학교급식 계약은 지방자치단체에 직접 고용되었을 때의 근로자들의 임금수준보다 상당하게 낮은 수준의 임금을 자신의 근로자들에게 지급하는 민간업체가 얻었다. 나머지 지역에서 급식계약을 얻고 직접적 서비스 조직의 생존가능성을 갖기 위해, 지방자치단체는 이 나머지 지역에서의 급식보조원들을 정리해고하고 지방자치단체에 직접 소속했을 때보다 낮은 임금수준으로 직접적 서비스 조직을 통해 재고용했다. 이 나머지 지역에서 고용된 근로자들인 원고들은 유사 등급의 남성근로자들을 비교대상으로 동일임금법 소송을 제기하였다.
차별판단 주요쟁점	동일임금법은 남녀 간의 임금차이가 나는 비교대상의 두 직무가 동일(가치)노동이라고 하더라도 중요한 항변 사유에 해당하면, 즉 “성의 차이가 아닌 중요한 사유에 진정으로 기인”하면 동일임금법상 금지되는 임금차별에 해당하지 않는다고 규정한다. 이 사건에서는 근로자들의 임금수준이 상당하게 낮은 민간업체와 경쟁에서 학교급식 계약을 수주하기 위해서 지방자치단체가 직접적 서비스 조직으로의 재고용을 통해 근로자들의 임금을 낮춘 것이 동일가치노동의 남녀 간의 임금차이에 대해 중요한 항변 사유가 되는지 여부이다.
하급심 판결결과	고용심판소는 지방자치단체가 이전에 지급했던 임금보다 낮은 수준으로 근로자들을 고용한 민간급식업체 때문에 큰 어려움에 처

사건명	North Yorkshire County Council v. Ratcliffe And Others ([1995]ICR 833)
	했다는 점이 명백하다고 보았다. 그러나 고용심판소는 이것은 중요한 사유이었을 수 있지만, 이 사유는 성의 차이에 기인한 중요한 사유라고 판단했다. 왜냐하면 이 중요한 사유는 영국 특히 North Yorkshire 지역에서 사람들이 갖고 있는 일반적 관념 즉 여성은 아이를 돌보기 위해 집에 머물러야 하고 여성이 일하기를 원하면, 그 일자리는 가사부담을 하면서도 할 수 있는 것이거나, 가사부담을 하면서도 용이하게 일하도록 지원하는 편의시설의 부족한 상황에도 할 수 있는 것이어야 한다는 생각에서 발생했기 때문이다. 따라서 고용심판소에 의하면 지방자치단체는 임금차이가 성의 차이가 아닌 중요한 사유에 기인했다는 것을 증명하는데 실패했다. 항소고용심판소, 고등법원([1994] ICR 810) 항소고용심판소는 고용심판소의 결정이 잘못되었다고 보아 파기환송했다. 이 항소고용심판소의 결정에 대한 원고들의 항소에 대해 고등법원은 기각결정을 내렸다. 특히 고등법원은 지방자치단체가 근로자들을 더 낮은 조건으로 재고용한 것은 시장압력에 진정으로 기인한 것이어서 성과 관련이 없다고 보았다.
대법원의 판단과 이유	대법원은 기본적으로 고용심판소의 결정이유를 지지했다. 특히 대법원은 “지방자치단체가 민간 급식업체와 경쟁하려고 할 때 직면하는 어려운 상황을 알고 있음에도 불구하고”, 이 사건의 상황에서 여성에게 더 낮은 임금을 지급하는 것은 “법이 없애려고 하는 바로 그러한 종류의 임금 관련 차별”이라고 판시했다. 이러한 이유로 대법원은 원고인 근로자의 항소를 인용했다.

사건명	Enderby v. Frenchay Health Authority and Health Secretary, Case C0127/2, [1993] ECR I-5535)
사실관계	절대다수가 여성인 언어치료사 직군의 한 여성 근로자는 자신의 임금을 다수가 남성인 약사의 임금과 비교했다. 이 양직군의 근로자들의 사용자는 영국보건당국(NHS)이었다. 이 여성 근로자는 영국보건당국이 수행한 직무평가에서 양 직군이 동일가치의 직무로 평가되었던 점을 근거로 소송을 제기했다. 양 직군은 별도의 단체협약의 적용을 받았다.
차별판단 주요쟁점	첫째로 간접차별법리에서 원고인 근로자가 차별적 영향을 증명할 때, 어떠한 것이 차별적 영향 즉 양직군 간의 임금격차를 낳았는지를 특정할 수 없을 때, 차별이 일응 추정될 수 있는가이다. 둘째로 약 직군의 임금차이가 단체교섭의 구조나 특정한 시점의 고용시장의 상황, 즉 주로 남성인 약사들을 영국보건당국의 약사직무에 지원하도록 하기 위해 임금을 높여야 했던 상황 등이 이러한 임금격차를 정당화하는가 여부이다.
하급심 판결결과	고용심판소, 항소고용심판소 양자 모두 임금차이가 단체교섭구조, 특히 독자적인 단체협약의 결과여서 차별적이지 않다고 판단했다. 항소고용심판소는 더 나아가 고용시장의 상황이 언어치료사와 약사의 임금차이에 일정한 역할을 했으며, 이것은 양직군의 임금차이를 정당화하는데 충분한다고 판단했다. 고등법원([1994] ICR 810) 영국 고등법원은 이 사건을 유럽사법재판소에 질의하기로 결정했다.
유럽사법재판소의 판단과 이유	첫 번째 쟁점에 대해 유럽사법재판소는 절대다수가 여성인 직군과 다수가 남성인 직군 사이의 임금격차가 있다면, 무엇이 이러한 임금격차를 낳았는지를 구체적으로 특정하지 않아도 입증책임은 전환되어 사용자는 이 차이가 성을 이유로 한 어떤 차별과 관련되지 않은 객관적으로 정당화되는 사유에 기초하고 있다는 것을 보여야한다고 결정했다. 두 번째 쟁점에 대해 유럽사법재판소는 우선 두 직군의 단체협상 과정이 독립적이라는 사실이 양직군의 임금차이를 정당화하기에 충분하지 못하다고 보았다. 다음으로 유럽사법재판소는 노동시장의 상황이 기본적으로는 객관적으로 정당화할 수 있는 근거를 구성하고, 이것이 적용되는 방식은 회원국

사건명	Enderby v. Frenchay Health Authority and Health Secretary, Case C0127/2, [1993] ECR I-5535)
	가의 법원이 결정할 몫이지만, 회원국가의 법원이 결정할 때 만약 고용시장의 상황이 임금차이의 일부만을 설명할 수 있을 때, 오직 비례적으로 그 정도만을 정당화할 수 있다고 보았다. 또한 유럽사법재판소는 이 사건에서 고등법원의 기록에 따르면 특정한 해의 노동시장의 상황은 임금격차의 일부만을 정당화한다는 것을 알 수 있다고 덧붙였다.

사건명	Cadman v. Health & Safety Executive, Case C-17/05, [2006] ECR I-9583
사실관계	이 사건의 여성근로자는 HSE에 고용되어 있었다. 이 HSE는 원래 근속이 길어짐에 따라 매년 임금이 늘어나 근로자들이 속한 직급의 임금 범위의 최고 단계까지 도달하는 임금체계를 갖고 있었다. HSE은 직무수행평가를 해 직무수행능력이 좋을 경우 이 최고단계까지 좀 더 빨리 도달할 수 있는 방식으로 임금체계를 변경하였다. 원고인 여성근로자는 2급 검사관이었는데, 같은 등급의 남성근로자들인 비교대상자들보다 적은 임금을 받고 있었다.(원고의 임금은 GBP 35,129, 비교대상자들은 각각 GBP 39,125, GBP 43,345 GBP 43,119 GBP 44,183이었다). 이 4명의 비교대상자들은 원고보다 근속기간이 길었다. 등급 2에 속해있는 여성들이 일반적으로 남성보다 평균근속기간이 더 짧아 임금결정기준으로 근속기간의 사용이 여성에 대해 더 불이익한 영향을 갖고 있었다.
차별판단 주요쟁점	이 사건에서 쟁점은 '임금결정기준으로 사용되는 근속기간이 여성에 대해 더 불이익한 영향을 줄 때 사용자가 이 기준에 대해 객관적으로 정당화해야하는 정도'이다.
하급심 판결결과	고용심판소 : 사용자의 임금결정기준으로서 근속기간의 사용은 정당화되지 않는다고 판단했다. 항소고용심판소 : 유럽사법재판소의 판례에 따르면 근속기간의 사용은 어떤 특별한 정당화도 필요 없고, 정당화가 필요하다고 하더라도 고용심판소의 판단은 적용에 있어 문제가 있다고 판단했다. 고등법원 : 이 사건의 쟁점에 대해 유럽사법재판소에 질의했다.
유럽사법재판소의 판단과 이유	유럽사법재판소는 Danfoss 사건에서 근속기간에 대한 판단을 그대로 인정하여 근속기간의 기준은 근로자가 그의 직무를 보다 잘 수행하게 하는 경험에 대한 보상이라는 정당한 목적을 달성하는데 적절하기 때문에 특정 직무와 관련해 이러한 목적을 달성하는데 근속기간의 기준이 적절한지를 사용자가 구체적으로 증명할 필요가 없다고 보았다. 또한 근속기간 기준을 사용하는 임금체계에서 문제되는 근속기간 동안 해당 근로자가 그에 상응하는 경험을 실제로 쌓았는지를 사용자는 입증할 필요가 없다. 다만 유럽사법재판소는 예외적으로 근로자가 근속기간 기준의 사용에 대해 심각한 의문을 제기할 수 있는 증거를 제시하는 경우에는 사용자

사건명	Cadman v. Health & Safety Executive, Case C-17/05, [2006] ECR I-9583
	는 구체적으로 그 기준의 사용이 적절하다는 것을 증명해야 한다고 보았다.

사건명	Handels v. Dansk (acting on behalf of Danfoss), Case C-109/88, [1990] ECR I-3979)
사실관계	이 사건의 출발은 상업 및 사무 노동조합이 두 여성 근로자를 대신해 Danfoss 회사를 상대로 수행한 산업중재위원회에 낸 중재사건이었다. Danfoss 회사는 같은 직군의 근로자에게 같은 기본급을 지급하지만, 보충급여는 여러 다른 시간대에나 장소에서 일할 수 있는 근로자들의 유연성, 직업훈련, 근속기간 등에 의해 차별화해 지급하였다. 두 여성 근로자들이 각각 속한 직군에서 남성의 평균임금이 여성의 그것보다 높다는 것을 보였다. 이후에 드러난 157명의 근로자들에게 지급된 임금과 관련된 회사의 상세 통계에 따르면 수년간에 걸쳐 남성에게 지급되는 평균임금이 여성에게 지급되는 평균임금보다 6.85% 높았다.
차별판단 주요쟁점	첫째로 원고인 여성 근로자들이 남성근로자들과의 임금차이가 위 세 가지 기준 중 어느 것에서 비롯되었는지를 확인할 수 있는 자료가 없는 상황에서, 일응 차별이 추정되어 입증책임이 전환되는지 여부이다. 둘째로 보충급여 지급 기준 각각은 어떠한 상황에서 정당화되는가이다.
하급심 판결결과	이 사건에서 산업중재위원회는 독자적인 판단을 하지 않고 곧바로 유럽사법재판소에 질의했다.
유럽사법재판소의 판단과 이유	첫 번째 쟁점에 대해 유럽사법재판소는 임금 체계가 완전히 투명이 부족한 사업장에서 근로자는 보충급여의 지급기준이 되는 3가지 요소 중 어느 것이 임금차이를 야기했는지를 보이지 않아도 입증책임은 사용자에게 전환되어 사용자는 이 임금차이가 차별적이지 않다는 것을 입증해야 한다. 두 번째 쟁점에서 우선 유연성(mobility)에 대해 유럽사법재판소는 유연성은 여성들이 자주 가사부담을 갖고 있기 때문에 자신들의 근로시간을 남성들만큼 유연하게 할 수 없다는 점에 주목한 다음, 사용자는 자신이 요구하는 유연성이 근로자에게 부과된 특정한 업무의 수행에 중요하다는 것을 보임으로써 유연성 기준의 사용을 정당화할 수 있다고 보았다. 다음으로 직업훈련에 대해서 유럽사법재판소는 근로자에게 부과된 특정한 업무의 수행에 중요하다는 것을 보임으로써 특별한 직업훈련에 대한 보상을 정당화할 수 있다고 보았다. 마지막으로 근속기간에 대해 근속기간이 길면 경험도 늘어나고 이 경

사건명	Handels v. Dansk (acting on behalf of Danfoss), Case C-109/88, [1990] ECR I-3979)
	험은 일반적으로 근로자들이 자신의 직무를 더 잘 수행하도록 하기 때문에 사용자는 앞의 기준들과는 달리 근로자에게 부과된 특정한 업무의 수행에서 근속기간이 갖는 중요성을 입증할 필요가 없이 자유롭게 근속기간에 대해 보상할 수 있다고 보았다.

사건명	Allonby v. Accrington & Rossendale College, Case C-256/01, [2004] ECR I-873
사실관계	여성이 다수인 시간강사들이 고용관계를 맺었던 대학은 고용관계를 종료하고, 강사인력 알선 업체인 ELS를 통해 그들을 강사로 일하게 하였다. 영국법원에선 이제 강사들이 ELS를 통해 직업을 소개받는 자영업자가 된 것으로 파악한다. 시간강사들은 대학에 직접 고용되었을 때와 비교해 근로조건이 나빠졌다. 또한 이들이 자영업자로 취급됨에 따라 오직 고용계약을 맺은 근로자만이 가입할 수 있는 전국 교사 및 강사 연금에 가입자격이 없다고 판단되었다.
차별판단 주요쟁점	첫째로 ELS를 통해 일하는 여성 시간강사들이 자신이 근로조건을 대학에 직접 고용되어 일하는 남성강사들과 비교할 수 있는가의 여부이다. 두 번째로 자영업자로 취급해 교사 및 강사 연금에 가입자격을 주지 않는 것이 여성에 대한 간접차별인가의 여부이다.
하급심 판결결과	고용심판소, 항소고용심판소 . 첫번째 두 번째 쟁점 모두에 대해 고용심판소와 항소고용심판소는 부정적인 판단을 했다. 고등법원 고등법원은 사건에 대한 최종 결정 이전에 유럽사법재판소에 질의했다.
유럽사법재판소의 판단과 이유	첫 번째 쟁점에 대해 유럽사법재판소는 동일 노동 혹은 동일 가치의 노동을 수행하는 근로자들의 임금조건에서의 차이가 단일한 원천에 귀속될 수 없는 경우에 이러한 불평등에 대해 책임이 있어 평등 대우를 실현할 주체가 없다고 보았다. 비록 원고가 받는 임금 수준이 대학이 ELS에게 지급하는 액수에 영향을 받지만 대학과 ELS는 원고의 임금조건과 대학에 의해 지급되는 강사의 그것에서 나타는 차이에 대해 책임을 귀속시킬 수 있는 단일한 주체가 되기에는 부족하다고 보았다. 두 번째 쟁점에 대해 유럽사법재판소는 우선 전국 교사 및 강사 연금에 가입할 수 있는 자격 또는 유럽연합 조약의 동일임금조항이 규율하는 임금에 해당한다는 점을 확인했다. 다음으로 동일임금 조항이 적용되는 '근로자'의 범위는 근로계약을 맺은 자에 한정된 좁은 의미의 것이 아니어서 이 사건의 근로자와 같이 영국에서 자영업자로 분류되는 층까지 포함된다고 보았다. 이 두 가지의 선결문제를 판단한 이후

사건명	Allonby v. Accrington & Rossendale College, Case C-256/01, [2004] ECR I-873
	본 쟁점에 대해서 유럽사법재판소는 자영업자 형식으로 고용된 강사들 중 여성이 훨씬 많다는 것을 보여주는 통계가 있다면 이것은 일응 간접차별이 추정되고, 법률로 규정된 '전국 교사 및 강사연금'의 가입자격에는 어떠한 정당화 근거도 추론될 수 없다고 보았다.

3. 캐나다의 임금차별 판례・결정례

사건명	Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board) (No. 2) (1996), 29 C.H.R.R> D/349
사실관계	연방 공공서비스 the Federal Public Service에서 근무하던 문서수발(The Clerical and Regulatory (CR))그룹이 1984년 인권위에 진정을 하면서 15년에 걸쳐 진행된 이 사건이 시작 – 근로자측에서는 CR그룹이 남성이 집중된 Program Administration (PA)과 동일가치의 노동을 함에도 더 적은 임금을 받는다고 주장하였다. 이 진정(1984년)을 계기로 해서 노사공동 조사위원회(Joint Union–Management Initiative (the "JUMI"))가 꾸려져서 직무가치 평가작업을 하였다. 연방정부에는 자체적인 직무분류 체계가 있는데, 공동조사 결과 9개의 여성집중 직무군이 53개의 남성집중 직무군이 존재한다는 사실에 합의하였다. 즉 이들을 직무가치와 임금 관련 비교대상으로 설정하는 것에 합의한 것임. 그러나 공동조사 작업은 노사 양측의 이견으로 인해 여러 가지 불협화음을 낳으면서 진행됐고 최종 결과가 나왔으나 정부는 이 조사결과를 신뢰할 수 없다고 주장함. 컨설턴트 회사에 공동조사위의 직무평가 결과에 대해 검토할 것을 의뢰하였다.
차별판단 주요쟁점	– 이 사건에서의 주요 쟁점은, 직무가치 평가 결과의 신뢰도를 어떻게 판단하는가였다 이 사건에서 연방인권위는 소송에 참가하여 노조 측의 주장을 지지하였다. – 사용자인 연방재무부는 직무가치 평가를 위해 배포, 수집된 설문지가 (여성에게 유리한)성편향을 갖고 있는 평가자에 의해 처리되었기 때문에 JUMI의 평가 결과를 신뢰할 수 없다고 주장하였음. 재무부가 다른 컨설팅 회사에 JUMI의 직무가치 평가 결과를 검토할 것을 의뢰했는데 JUMI와 다른 결과가 나온 것을 주장의 근거로 삼았다. – 노조와 인권위에서는 남성집중 직무군에 대한 조사결과에 대해서만 회귀분석을 했고, 사용자측에서는 여성, 남성 관련 정

사건명	Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board) (No. 2) (1996), 29 C.H.R.R> D/349
	보 모두에 대해서 회귀분석을 하였고, 이에 대해 사용자는, 노조와 인권위가 남성집단, 여성집단 데이터를 다른 방식으로 처리한 것이 분석방법의 신뢰도를 떨어뜨린다고 주장하였다. - 이와 관련하여 전문가 증인으로 나온 윌리스(Willis)는, 이 사건 JUMI의 가장 큰 문제는 단체교섭 같은 분위기 속에 진행돼서 양측의 이견과 갈등이 너무 많았다는 점이라고 지적함. 윌리스는 노사공동조사위의 성격, 다양한 배경을 갖는 많은 참여자들의 수를 고려하면 노사간의 이견과 갈등은 피할 수 없는 자연스러운 현상이라고 하였음. 사용자측에서는, 위의 주장을 반박함. JUMI가 공통의 목표를 갖고 관련 사실에 근거하여 평가할 때 관련 사실이 제대로 평가되고 비중을 줄 수 있다고 자신할 수 있다고 주장하면서, 이럴 때에만 심판소가 평가결과를 신뢰해야 한다고 주장하였다.
판결이유	연방인권심판소는, 동일가치 노동 동일임금의 실행과 조사는 캐나다에선 아직 비교적 새로운 영역이기에 직무평가 과정에서의 의견불일치는 수긍할 수 있는 상황이라고 보고, JUMI의 조사가 완벽하진 못하고 허점도 많지만 직무평가를 하기에 하자가 있는 과정은 아니었다고 한 윌리스의 증언을 받아들였고, 이 사건처럼 대규모의 조사 작업에선 최상의 질을 갖춘 직무정보가 있더라도 10퍼센트 정도의 차이가 나기 마련이라는 윌리스의 증언도 반영하였다. 조사위원회 결과의 신뢰성 판단 위해 구성원들이 받은 훈련에 대해서도 검토하여 직무가치 평가결과의 신뢰성을 판단하는 근거로 삼았다. - 이 사건은 JUMI에서의 직무가치 평가 결과가 나온 상태에서 사용자측에서 그 결과의 신뢰성에 이의를 제기하는 상황이었는데, 노조와 연방인권위가 지지하는 JUMI 평가결과의 신뢰성 판단 관련하여, 연방인권심판소는 합리성(reasonableness)을 갖추었으면 그 결과를 인정해야 한다고 함. 왜 양측의 데이터 분석결과가 일치하지 않는지, 여성에게 유리하게 평가하려는 편향된 태도가 영향을 미친 것은 아닌지 노조 및 인권위 측에서

사건명	Public Service Alliance of Canada v. Canada (Treasury Board) (No. 2) (1996), 29 C.H.R.R> D/349
	입증하지 못하면 JUMI 평가 결과를 인정할 수 없다는 사용자 측의 주장과 대비되는 입장이다. 연방인권심판소는, 평가자의 경험부족, 고위직 직무평가의 어려움(고위직일수록 양측의 직무평가 결과에 차이가 컸다), 평가행위의 매우 주관적인 성격을 고려했을 때 사용자측 컨설턴트와 JUMI 평가 결과 사이의 격차는 위에서 언급했던 요인으로 설명가능하다고 보는 것이 합리적이라고 결론 내림. 따라서 JUMI직무 평가결과를 바탕으로 하여 동일가치 동일임금 여부를 판단해도 된다고 하였다.

사건명	Canada (Attorney-General) v. P.S.A.C [1999] F.C.J. No. 1531
사실관계	사용자는 앞의 사건 인권심판소 결정이 법해석을 잘못한 것이라고 주장하면서 연방항소법원에 사법심사를 청구하였다.
차별판단 주요쟁점	임금산정 방법을 어떻게 하는가
판결이유	에반스(Evans) 연방지방법원 판사는 정부가 선호하는 비교대상 집단 선정 방법을 인권심판소가 채택해야 할 의무가 법에 규정돼 있다고 볼 수 없다고 하였다. 오히려 법 제11조의 문언을 보건대 인권위의 재량에 세부 사항에 대한 판단을 맡겨 두는 포괄적이고도 목적론적인 것이라고 하였다. 제11조는 성별 임금 차별 문제가 구체적인 고용상황, 전문가 증언 증거 그리고 이 법에 내재용되는 비교방법의 특징, 구체적 사실관계에 따라서 전문가의 도움을 받아 인권위와 인권심판소가 판단해야 할 영역이다. 에반스 판사는 연방정부의 법 제11조의 해석론이 차별금지법을 폭넓고도 자유로운 방법으로 해석해야 한다는 연방대법원의 견해를 립서비스 차원에서 존중했을 뿐이라고 비판하였다. 성별 직무분리와 여성 노동의 평가절하에서 비롯되어 장기간 지속된 체계적인 임금 격차 문제를 전문화된 특별 기관이 해결하도록 활성화하는 도구로서 법 제11조를 봐야지 문언중심의 제11조 해석에 인권위 및 인권심판소가 직접적으로 구속된다고 봐선 안 된다고 지적하였다. 성차별로 인한 임금격차에 대해서만 배상의무가 있다는 연방정부의 주장에 대해 에반스 판사는, 성차별에서 직접적으로 비롯된 임금차별과 역사적인 젠더불평등이 제도 전반과 노동시장에 영향을 미쳐서 발생한 차별을 구별한다면 법 제11조의 목적(제도전반적인 임금차별의 근절)이 실현될 수 없다고 하였다. 법 제11조가 발전돼온 맥락을 고려한다면 성별만이 임금차별이 유일한 원인이어야 한다는 요건은 연방인권법과 동법 제11조의 목적을 형해화할 것이라고 하였다: “제도 전반에 걸친 차별(systemic discrimination)의 성격 자체가 입증하기 어렵다…제도 전반에 걸친 차별은 기존에 확립된 모집, 채용, 승진 절차를 차별 의도 없이 단지 적용하는 것만으

사건명	Canada (Attorney-General) v. P.S.A.C [1999] F.C.J. No. 1531
	로도 발생하기 때문이다…여성이 수행하는 노동의 가치에 대한 뿌리 깊은 사회적 규범과 가정들에 기반한 임금 정책이나 관행을 과학적으로 정밀하게 입증하기란 매우 어렵다. 동일한 가치의 노동을 수행하는 여성이 더 적은 임금을 받는다면 성별에 근거한 임금차별로 봐야 한다." – 에반스 판사는, 연방정부 측의 임금격차 비교 방법을 택해도 최종 결과에 큰 영향을 미치지도 못할 것이라고 하였다. 임금격차 산정 방법에 오류가 있다면 공공의 이익보다 우선하는 결과가 있는지 여부에 따라서 구제 명령을 승인하거나 파기할 수도 있다는 것이 연방법원의 기본입장이다. 그런데 이 사건의 경우 인권심판소의 임금격차 비교방법에 오류가 있다 하더라도 심판소 결정을 파기할 정도는 아니라고 하면서 다음과 같이 판시하였다: "이론적으로 가능하다 할지라도, 남성 비교대상을 직무군으로 다시 샘플링 하는 것은 상당한 비용을 추가시킬 것이며 이미 오랫동안 지연된 이 사건의 분쟁 해결이 더 지연된다는 문제가 있다. 이 사건은 이미 충분히 끌어온 문제이고 관련된 비용이 너무 컸다. 이 사건의 맥락에서 정의가 과도하게 지연되는 것이 사실상 정의를 거부하는 것과 같다. " 이 판결을 통해 1985년까지의 소급임금을 받을 수 있는 근로자는 약 23만 명이었고, 1인당 500에서 6만 캐나다 달러를 받을 수 있었다.

사건명	P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board) (No. 3) (1998), 32 C.H.R.R. D/349
사실관계	위의 결정과 사실관계는 동일하고, 다만 임금산정 방법 관련하여 분쟁이 생기자 다시 인권심판소에 회부된 사건이다. 이 사건에서도 연방인권위가 노조 측과 함께 소송에 참가하였다.
차별판단 주요쟁점	- 노조와 인권위는 Job to Segment라는 방식을 이용하여 임금격차를 산정함. 이에 대해 사용자측은 이 방법은 동일임금지침 제14조를 전제로 한 것인데, 제14조 자체가 연방인권법 제11조 위반으로 무효라고 주장함. 즉 지침 제14조가 법 제11조에 반하여 무효인지 여부가 다뤄졌다. 임금격차 비교시 복수의 남성 집중 직무군 중 어떤 집단을 기준으로 그 격차를 산정할 것인지 둘러싸고 다툼이 벌어진 것이다. - 노조와 인권위측의 주장: 지침 제14조에 따르면, 하나의 여성 집중 직무군과 복수의 남성집중 직무군을 비교하는 경우 복수의 직무군을 하나의 집단으로 묶어서 볼 수 있다. 여기서 유의할 것은 지침 제14조에서 말하는 직무군과 지침 제12조, 제13조에서 말하는 직무군이 일치하지 않을 수 있다는 점이다. 직무가치를 분석하는 단계에서는 아직 정확한 직무가치를 모르는 상태이기에 직무분류 체계 내에서의 분류에 바탕하여 남성 직무군을 묶고 성별 집중 여부를 판단한다. 그러나 분석된 직무가치를 바탕으로 하여 임금격차 여부를 판단하는 단계에서는 직무가치가 같거나 비슷한 것들끼리 묶어서 새로이 직무군을 구성할 수 있다는 게 캐나다 연방인권위의 제14조 해석이었다. - 기존의 직무분류 체계가 분석적인 직무가치 평가 결과에 바탕한 것이 아니라면, 하나의 직무군에 속하는 직무들끼리 직무가치가 다를 수 있다. 또는 직무가치가 같음에도 서로 임금 수준이 다른 남성 집중 직무들이 존재할 수 있다. 이런 경우 직무가치가 비슷한 직무들끼리 묶어서 새로운 직무군을 개념적으로 구성할 수 있다는 것이 연방인권위와 노조측의 법해석이다. - 반면에 사용자측에서는 지침 제14조의 직무군이 지침 제12조, 13조에서의 직무군과 동일한 것을 의미한다고 해석한다. 직

사건명	P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board) (No. 3) (1998), 32 C.H.R.R. D/349
	무가치 분석 단계에서 사용됐던 직무군이 직무가치와 임금을 비교하는 단계에서도 그대로 사용되어야 한다는 것이다. 따라서 직무가치에 근거하여 새로운 직무군을 비교대상으로 삼을 수 있다고 하는 지침 제14조가 법 제11조의 규정에 반하므로 무효라고 주장한다. 가장 고임금인 남성집중 직무와의 비교를 허용한다면, 다른 남성집중 직무를 수행하는 근로자가 임금차별 진정을 제기할 것이고 남성집단 전체의 임금수준이 올라가서 여성집단과의 격차가 또 벌어지는 결과를 낳을 것이다. 따라서 결과적으로는 가장 고임금인 남성집중 집단의 임금수준으로 수렴하는 불합리한 결과가 생긴다고 주장하였다.
판결이유	- 연방인권심판소는 성차별과 임금격차 사이의 인과관계가 제11조 위반의 필수적인 성립요건일 필요는 없다고 판시하였다. 법 제11조는 그 성격상 꼭 집어내기 어려운 제도 전반에 걸친 차별에 대해 규정하기 때문에 동등한 가치의 노동 사이에 임금격차가 있음을 입증하는 것만으로 제11조 위반이 차별이 입증된 것이라고 판시하였다. - 따라서 기존의 직무분류 체계와 별도로 새로운 직무군을 구성하여 임금격차를 비교하는 인권위와 노조 측의 방식에 합리성이 있다고 판단하였다. 직무가치가 비슷한 남성 집중 직무들의 임금을 평균내서 여성 집중 직무와 비교하는 방식은 법 제11조에 반하지 않는다고 판시하였다. - 이러한 판단의 배경으로서 인권심판소는 목적적이고도 자유로운 인권법 해석을 강조하였다. 인권심판소는 법 제11조의 동일가치 "노동"의 의미를 엄격히 제한적으로 해석하여 동일가치의 “(기존)직무군”으로 해석할 경우 불합리한 결과가 나올 수 있다고 하였다. 예컨대 직무군으로 구성된 분류체계가 모든 사업장에 있는 것은 아니기 때문에, 직무나 임금체계와 상관없는 개별적인 남성집중 직무를 갖고 있는 사업장에서는 임금격차를 비교하지 못하는 불합리한 결과가 나올 수 있다고 하였다. "(기

사건명	P.S.A.C. v. Canada (Treasury Board) (No. 3) (1998), 32 C.H.R.R. D/349
	존)직무군"에 한정된 "노동" 개념 해석은 법 제11조를 형해화하는 효과를 낳을 수 있기 때문에, 기존의 직무분류 체계와 상관없이 수행하는 노동의 가치를 비교할 수 있어야 법 제11조의 취지에 맞는다고 하였다.

사건명	P.S.A.C v. Canada Post Corporation(No. 6), 2005 CHRT 39
사실관계	캐나다 포스트사건에서 공공노조(P.S.A.C.)는 여성이 집중된 CR(Clerical and Regulatory) 직무군과 남성들이 집중된 PO(Postal Operations)직무군 사이에 임금차별이 존재한다고 주장하면서 인권위에 진정을 제기하였다. 연방인권심판소는 법 제11조와 동일임금 지침에서 규정하는 요건은 성별집중도일 뿐이라고 하면서 PO집단 전체와의 비교를 허용하였음. 반면에 연방항소심법원은 1만 명의 여성 고임금 근로자가 PO집단에 속함에도 비교대상 집단으로 인정하는 것은 법의 취지에 반하는 지나치게 경직된 해석이라고 판시하였다.
상급심 판결결과	사용자측은 인권심판소 결정에 대해 사법심사를 청구했는데, 연방항소심 법원은 심판소의 법해석에 오류가 있다고 하면서 파기하였음. - 제11조는 동일가치 노동 동일임금 원칙에 대해서만 규정할 뿐으로, 제도전반적인 차별에 대한 진정 사건은 사건별 구체적인 사실관계에 따라서 판단되어야 한다. 마찬가지로 비교대상집단이 모든 남성집중 직무에 대한 제도전반적인 분석에 바탕해야 한다는 요건도 없다.PO집단 내에서 편지 분류 담당자로 일하는 1만 여명의 여성이 우정국 최대의 여성집단이라는 사실을 인권심판소가 무시한 것은 불합리하다.
차별판단 주요쟁점	CR집단과 비교할 남성 직무군을 어떻게 설정하는지가 핵심 쟁점이었는데, 심판소 청문이 시작된 1992년 현재 CR직의 83% 이상이 여성이었고, PO 그룹은 71%가 남성이었다. 노조와 인권위는 이러한 성비만으로도 씨알직과 PO그룹이 각각 여성집중, 남성집중 직무군으로 지침 제 12-13조에서 말하는 비교대상에 해당한다고 주장하였다. 이에 대하여 캐나다포스트에서는 PO 집단을 비교대상으로 봐선 안 된다고 주장하였음. PO 집단전체를 비교대상으로 상정하는 것은 PO-4 레벨의 많은 직원들이 가장 중요하고 대표적인 PO 분야 근로자의 범주라는 역사적 경향을 무시하는 것이라고 사용자측에서 주장하였다.

사건명	P.S.A.C v. Canada Post Corporation(No. 6), 2005 CHRT 39
판결이유	재판소는 사용자측의 위와 같은 주장을 인정하지 않는다. 연방정부의 직무분류 체계는 직무범주에 따라 묶인 근로자의 집단 개념에 따라 나뉜 것이다. 이러한 집단분류 내에서 레벨이라는 개념은 임금 차이와 연결되어 있다. 역사적으로 임금격차가 있는 이런 레벨은 선임권, 각 레벨에서의 직무의 중요성에 대한 경영상 판단, 필요한 훈련 및 기술 같은 요소에 근거한 것이다. 노조가 임금격차와 무관한 직무분류 체계를 만들고자 결정했다는 사실은, 직무군과 레벨의 근거가 되는 역사적 개념 자체를 바꿀 순 없다. 지침에서의 직무군을 지정함에 있어 중요한 것은 '개념'이다. 재판소는 진정인 측의 주장을 받아들인다. 이러한 결론은 각 집단의 크기가 중요하고 각 성별의 필요 비율이 중요하다고 한 86년 지침에 바탕한 것이다.

사건명	Syndicat des employés de production du québec et de l'acadie v. Canada (Canadian human rights commission), [1989] 2 S.C.R. 879
사실관계	CBC라는 방송국에서 근무하는 복장 관련 디자이너와 셋트 관련 디자이너의 임금 차이가 성차별이라는 진정 제기 - 인권위 조사 결과 인권심판소에 회부할 필요가 없다고 판단하였고, 이에 대해 항소했으나 노조측에서 패소했으며, 상고심에서도 패소하였다.
인권위의 조사의견	인권위 조사관은 씨비씨의 기존 직무분류 레벨을, 기존의 씨비씨 직무평가 체계와 Aiken방법을 둘 다 적용하여, 평가함. 이러한 과정엔 대략 4년이 걸렸고, 이 과정 내내 조사관은 노조 및 사용자측과 계속 의사소통 하였다. 일부 불일치하는 부분이 있기는 했지만 전반적으로 그 평정에(ratings) 있어서 일관성이 상당히 결여됐다고 보이지 않았음. 조사관은 임금불균등 현상은 직무분류상의 오류에서 비롯된 것이라고 결론지음. 조사관은 개인보다는 집단을 고려하였고, 개별 진정에 초점을 맞추기 보다는 제도 전체적으로 조사하였음. 이 조사결과는 인권위의 법 제 11조 해석에 바탕한 것임. 조사관은 인권위가 진정을 기각해야 한다고 결론내렸다.
차별판단 주요쟁점	비교대상 설정
판결이유	- 인권위 조사관은 이 사건에서의 비교대상 직무들이 동일가치 아니라고 판단했고 인권위는 이 보고서를 바탕으로 결정하였다. - 노조측은 인권위가 법 제 11조를 어떻게 해석하는지 고지 받았고, 동조를 이 사건의 사실관계에 정확히 적용하였다. 법 제 11조는 동일가치 노동을 하는 "남녀" 근로자에 대해 임금차별하는 걸 금지하려는 조항이다. 이러한 해석은, 톱니바퀴 효과 그리고 괜찮은 임금보상 관행과 양립하지 않는 임금산정(wage adjustments)을 막아야 한다는 점을 고려하여 법 제11조가 규정됐기 때문이라는 인권위의 시각에서 비롯된 것이다. 예컨대 비슷하지 않은 일을 수행하고 서로 다른 임금을 받는 10명의

사건명	Syndicat des employés de production du québec et de l'acadie v. Canada (Canadian human rights commission), [1989] 2 S.C.R. 879
	남성 근로자들이 그럼에도 불구하고 이보다 더 적은 임금을 받는 여성근로자와 동일한 가치의 직무 평가 결과를 받을 수 있다. 만약 이 여성근로자들이 10명 중 가장 높은 임금을 받는 남성과의 임금비교를 주장할 수 있게 된다면, 다른 남성근로자들도 그 정도 수준의 임금을 요구하게 될 것이다. 성별 상관없이 같은 가치의 노동을 하는 개별 근로자 모두에게 같은 임금을 주려는 건 아니다.

사건명	Haldimand-Norfolk (No. 6) (1991), 2 P.E.R. 105
사실관계	ONA는 지자체에 의해 고용된 간호사들을 대표하는 노조로서, 이 노조와 지자체가 간호사를 규율하는 임금체계에 차별적 요소가 없는지 형평임금법 준수를 위해 공동조사 작업을 시작하였다. 온타리오 형평임금법 적용대상인 사업장에서 노사 공동으로 임금체계의 형평임금 위반 여부를 검토하는 과정에서 다툼이 있어 온타리오 형평임금청문심판소에 진정을 제기한 사건이다 (기존 직무평가 체계의 성중립성 여부에 대해 판단한 첫 사례).
차별판단 주요쟁점	사업장의 기존 직무분류 체계가 성중립적인 것인지 문제됨.
고려된 사정	- 노조측에서는, 구체적으로 봤을 때 지자체 소속 남성 집중 집단과 간호사 집단의 노동을 체계적, 포괄적, 정확하게 평가하고 측정하지 않았다고 주장하였고, 사용자가 질문지 문항을 조금 수정한 것으로는 그 질문지의 성편향을 교정하기에 불충분하다고 하였다 또한 사측에서 제안한 노사공동위원회로는 이 문제를 해결하지 못할 것이라고 주장하였고, 당해 평가제도가 성중립적임을 입증하는 데에 사용자가 실패했다고 하였다. - 직무가치의 평가 제도를 설계함에 있어서 당해 사업장의 성격, 문화, 직무범주 등을 고려해야 한다. 또한 여성집중 집단이 수행하는 노동의 범위를 구체적으로 특정해야 하고, 남녀의 직무가 다를 수밖에 없는 상황에서, 각각의 가치를 제대로 드러낼 수 있는 제도인가가 평가제도의 필수조건 - 책임감 관련된 하위요소들 : 계획, 조정, 문제해결, 회계 책임, 감독, 감독 받기, 내부 소통, 대외 소통, 실수로 인한 영향.
판결 내용	심판소는 당해 지자체는 중립적인 직무비교 제도의 요소를 갖추는데 실패했다고 본 다음, 성중립적인 비교제도 및 형평임금 실현계획에 대해 합의할 수 있도록 성실하게 협의하고 노력할 것을 명령하였고, 60일 내로 노사는 협의 테이블을 구성하여

사건명	Haldimand-Norfolk (No. 6) (1991), 2 P.E.R. 105
	직무평가 방법 등에 대한 논의를 해야 한다고 결정하였다.

사건명	Wentworth County Board of Education (1990), 1 P.E.R. 132
사실관계	노조와 교육위가 온타리오주 형평임금법에 따라서 노사공동 형평임금 조사위를 꾸리는 과정에서 비교대상 직무군을 어떻게 설정할지를 둘러싸고 다툼이 벌어져서 청문심판소에 회부된 사건이다. 인권위 조사 단계에서 인권위 조사관은 초등학교 교사를 7개의 직무군으로 나눌 수 있다고 판단한 데 반해 교육위는 하나의 직무군이 존재할 뿐이며 조사관의 결정은 잘못 됐다고 주장하였다. 초등학교 교사 전체를 하나의 직무군으로 볼 경우에 비해 가장 높은 등급(남성집중)만을 비교대상으로 보면 임금격차가 더 커지기에 양 당사자 간 다툼이 벌어진 것이다.
차별판단 주요쟁점	비교대상 집단(남성)의 설정이 적절한지가 주요 쟁점임.
고려된 사정	- 교육위에서는 급여체계는 성별 상관없이 동일하게 대우한다고 주장하면서, 낮은 등급에 여성이 더 많다는 것은 차별의 결과가 아니라고 주장하였다. - 교사연합측에서는 급여체계가 차별적, 즉 여성 초등교사에게 불이익한 영향을 주는 차별적인 제도라고 주장하면서, 특히 가장 낮은 등급의 여성 교사에게 불이익한 영향을 준다고 하였다. - 온타리오 형평임금법에서 요구하는 직무군의 4요소 : 비슷한 의무와 책임/ 비슷한 자격/ 비슷한 모집절차/ 공통의 급여체계, 동일한 임금 등급이나 임금률 - 교육위는 처음에는 공석이 나면 바로 공고해서 모집하는 절차를 거치므로 각각의 교사직 하나 하나가 직무군을 구성한다고 주장하였으나, 이에 대해 심판소는, 직위가 아니라 직무군을 법에서 요구하는 것이라고 설명하였다.
판결이유	- 심판소는 교사가 7개의 등급으로 나뉘어 있으므로 7개의 직무군이 존재한다고 결정하였고, 증등교사도 온타리오 주 교사

사건명	Wentworth County Board of Education (1990), 1 P.E.R. 132
	자격증을 요구하지만 초등교사와 다른 직무군으로 보듯이, 각기 다른 자격을 요하는 7개 등급의 초등교사 등급을 하나의 직무군으로 볼 수 없다고 하였다.